

高教工會 2015 年共識營

【目錄】

一、議程	2
二、議題小組與委員會名單.....	3
三、第二屆會員代表名單與通訊.....	7
四、講題一：「高教市場化困境與公共化願景」	
1. 〈學術生產與知識分子：高教工會的實踐〉(陳政亮)	12
五、講題二：「高教各類受僱者的勞動處境」	
1. 〈大專校院兼任教師的續聘權益保障〉(林柏儀)	20
2. 〈大專校院教師權益 Q&A〉(林柏儀)	25
六、附錄一：議題小組與委員會議程	
1. 公共監理.....	39
2. 私校退場.....	42
3. 兼任教師.....	55
4. 學生勞動者.....	57
七、附錄二：限期升等議題	
1. 大專教師「限期升等」規範改革論壇.....	60
2. 〈法院再次判決：大學不得僅以教師「限期衛生等」，解聘、不續聘教師〉 ...	62
八、附錄三：「職員」身分適用相關法律一覽表.....	65

【一、議程】

高教工會 2015 年共識營

時間：4 月 25 日（週六）

地點：台灣師範大學樸 106 室（台北市大安區和平東路 1 段 162 號）

	時間	課程名稱	講師
4 月 25 日 (六)	09:30	報到+開場（劉梅君）	
	9:40~10:40	高教市場化困境與公共化願景	陳政亮
	10:50~12:00	高教各類受僱者的勞動處境	林柏儀
	12:00~13:30	中餐	
	13:30~14:50	議題與組織實務： 委員會、分部、小組運作討論	陳書涵
	14:50~15:10	茶敘	
	15:10~16:30	分工與規劃	邱毓斌
	16:30~17:30	綜合座談	劉梅君
		活動結束	

【二、議題小組與委員會名單】

委員會小組	參與者	單位	聯絡 e-mail	備註	秘書處聯絡人
性別委員會	林昱瑄	南華大學應社系	linyusuan@gmail.com		陳政亮 taiwanliang@gmail.com 0929 359 768
	鄭斐文	東海大學社會系	fw.cheng@gmail.com		
	何珮瑩	台灣科技大學人文社會學科	apyho@yahoo.com		
	魏希聖	台北大學社工系	hswei@mail.ntpu.edu.tw		
	林瓊珠	東吳大學政治系	chiungchu@gmail.com		
	楊佳羚	高師大性別所	chialingyang0302@gmail.com		
公共監理小組	劉梅君	政治大學勞工所	meicliu@nccu.edu.tw		陳政亮 taiwanliang@gmail.com 0929 359 768
	陳尚志	中正大學政治系	shangchih.chen@gmail.com		
	鄭斐文	東海大學社會系	fw.cheng@gmail.com		
	何珮瑩	台灣科技大學人文社會學科	apyho@yahoo.com		
	陳君愷	輔仁大學歷史學系	033600@mail.fju.edu.tw		
	呂明哲	南華科技大學應用社會學系	mingsoc@gmail.com		
	萬毓澤	中山大學社會學系	poewan2003@gmail.com		
	劉書彬	東吳大學政治系	lspkoeln@gmail.com	教學評鑑、大學市場化	
	陳俊湘	台北海洋技術學院健康照護社會工作系	chenntnu@gmail.com		
	何彩滿	中原大學通識教育中心	tsaiman.ho@gmail.com		
	陳浩賢	宜蘭大學土木系、原住民辦公室	tonychen@niu.edu.tw qmtw@qmtw.us		
	顏亮一	輔仁大學景觀設計	liangyiyen@me.com		

		學系			
	李威霆	國立聯合大學資訊與社會研究所	datoyu@hotmail.com		公共監理小組之公校分組(公校課責機制、校務基金管理辦法、校長普選等等)
	陳君山	國立聯合大學創意與數位行銷學系	js.chen201@gmail.com		
	莊雅仲	交通大學人文社會系	ycc622@gmail.com		
	江榮傑	正修科大機械系	taiwan50y@hotmail.com		
私校退場議題小組	林昱瑄	南華大學應社系	linyusuan@gmail.com		陳書涵 shan69.tw@gmail.com 0978 312 775
	李德治	大葉大學資管系	dcleeskype@gmail.com		
	溫富亮	聖約翰科技大學機械與電腦府助攻成學系	ericwen2013@gmail.com		
	林雪芬	輔仁大學社會學系	fjuann@gmail.com		
	賴福林	屏東大學視覺藝術系	bayastudio@gmail.com		
	邱毓斌	屏東大學社會發展學系	wobblies@gmail.com		
	呂明哲	南華科技大學應用社會學系	mingsoc@gmail.com		
	陳俊湘	台北海洋技術學院健康照護社會工作系	chenntnu@gmail.com	教師評鑑	
法律小組	林佳和	政治大學法律系	bubupapa@nccu.edu.tw		林柏儀 mibow0525@gmail.com 0922 796 883
	蘇彥圖	中研院法律所	yentusu@gmail.com		
	陳浩賢	宜蘭大學土木系、原住民辦公室	tonychen@niu.edu.tw qmtw@qmtw.us		
	劉侑學	中正大學	youshiue@gmail.com		

兼任教師小組	賴福林	屏東大學視覺藝術系	bayastudio@gmail.com		陳書涵 shan69.tw@gmail.com 0978 312 775
	林佳和	政治大學法律系	bubupapa@nccu.edu.tw		
	陳浩賢	宜蘭大學土木系、原住民辦公室	tonychen@niu.edu.tw qmtw@qmtw.us		
	郭耀中	世新大學通識中心	yauzong@gmail.com		
	陳思仁	台北藝術大學共同科兼任助理教授	demachen@hotmail.com		
學生勞動者小組	劉侑學	中正大學	youshiue@gmail.com		高詩雯 Shihwen0712@gmail.com 0988 213 628
	林雪芬	輔仁大學社會學系	fjuann@gmail.com		
	林佳和	政治大學法律系	bubupapa@nccu.edu.tw		
	黃涵榆	台灣師範大學英語系	chyhuang@ntnu.edu.tw		
	陳家倫	弘光科技大學	chialuen.chen@gmail.com		
	何珮瑩	台灣科技大學人文社會學科	apyho@yahoo.com		
	劉書彬	東吳大學政治系	lspkoeln@gmail.com		
	陳俊湘	台北海洋技術學院健康照護社會工作系	chenntnu@gmail.com		
	何彩滿	中原大學通識教育中心	tsaiman.ho@gmail.com		
	張媛婷	臺灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士班	akateslove@gmail.com		
通識教育議題小組	陳家倫	弘光科技大學	chialuen.chen@gmail.com		陳尚志 shangchih.chen@gmail.com 0955 777 141
	何珮瑩	台灣科技大學人文社會學科	apyho@yahoo.com		
	劉書彬	東吳大學政治系	lspkoeln@gmail.com		
	陳俊湘	台北海洋技術學院健康照護社會工作系	chenntnu@gmail.com		

	何彩滿	中原大學通識教育 中心	tsaiman.ho@gmail.com		
	陳思仁	台北藝術大學共同 科兼任助理教授	demachen@hotmail.com		

【三、第二屆會員代表名單與通訊】

選區		e-mail	服務單位
1	林宗弘	zoo42@hotmail.com hongcheu.liu@yahoo.com.tw	中央研究院社會學研究所 助研究員
1	蘇彥圖	yentusu@gmail.com	中央研究院法律學研究所 助理研究員
2	林佳和	bubupapa@nccu.edu.tw	國立政治大學法律學系 助理教授
2	劉梅君	meicliu@nccu.edu.tw	國立政治大學勞工研究所 教授
3	林敏聰	mtlin@phys.ntu.edu.tw	國立臺灣大學物理學系 教授
3	蘇碩斌	ericstu@ms1.hinet.net	國立臺灣大學台灣文學研究所 副教授
4	黃涵榆	chyhuang@ntnu.edu.tw	國立臺灣師範大學英語學系 副教授
5	陳政亮	taiwanliang@gmail.com	世新大學社會發展研究所 助理教授
5	陳宜倩	yichienchenlovesberlin@gmail.com	世新大學性別研究所 副教授
6	林瓊珠	chiungchu@gmail.com	東吳大學政治學系 副教授
6	劉書彬	lspkoeln@gmail.com	東吳大學政治學系 教授
7	盧孳艷	zylu@ym.edu.tw	國立陽明大學臨床暨社區護理研究所 教授
7	林俊宏	linjinghung@gmail.com	中國科技大學行銷與流通管理系 助理教授
7	林福岳	fuyueh@ms45.hinet.net	中國文化大學大眾傳播學系 助理教授
7	陳俊湘	chenntnu@gmail.com	台北海洋技術學院健康照顧社會工作系 兼創新育成中心

			專案助理教授兼育成中心主任
7	何珮瑩	apyho@yahoo.com	國立臺灣科技大學人文社會學科 助理教授
8	顏亮一	liangyiyen@gmail.com	輔仁大學景觀設計系 副教授
8	陳君愷	033600@mail.fju.edu.tw	輔仁大學歷史學系 教授
9	魏希聖	hswei@mail.ntpu.edu.tw	國立臺北大學社會工作系 副教授
9	溫富亮	ericwen2013@gmail.com	聖約翰科技大學機械與電腦輔助工程系 教授
10	莊淳凌	meilen33@gmail.com	開南大學資訊管理學系 副教授
10	陳正雄	hsiung.chen@msa.hinet.net	開南大學資訊管理學系 副教授
11	姜貞吟	chenyinchiang@gmail.com	國立中央大學客家社會文化研究所 副教授
11	何彩滿	tsaiman.ho@gmail.com	中原大學通識教育中心 助理教授
12	莊雅仲	ycc622@gmail.com	國立交通大學人文社會系 副教授
13	鄭麗婉	liewen.cheng@gmail.com, lwcheng@ms5.hinet.net	大華科技大學資訊管理系 退休講師
14	古明君	mcku@mx.nthu.edu.tw	國立清華大學社會學研究所 助理教授
15	胡桂玲	ckhu@ydu.edu.tw	育達科技大學國際商務系 專任講師
16	李威霆	datoyu@hotmail.com	國立聯合大學資訊與社會研究所 助理教授
16	陳君山	js.chen201@gmail.com	國立聯合大學資訊與社會研究所 助理教授
17	鄭斐文	fw.cheng@gmail.com	東海大學社會學系 副教授
18	陳家倫	chialuen.chen@gmail.com	弘光科技大學通識學院

			副教授
18	葉湘裕	shyu.yeh@gmail.com	弘光科技大學營養系 副教授
19	黃國超	superlesa@gmail.com	靜宜大學台灣文學系 助理教授
19	許宏彬	opiumgentleman@gmail.com	國立中興大學歷史系 助理教授
20	張甘青	kan600504@gmail.com	中州科技大學時尚系 講師
20	李德治	dcleeskype@gmail.com	大葉大學資訊管理 助理教授
20	翁註重	wtosons@gmail.com	國立雲林科技大學工業設計系 助理教授
21	管中祥	benlakuang@gmail.com	國立中正大學傳播學系 副教授
21	陳月妙	folymc@ccu.edu.tw	國立中正大學外文系 教授
21	廖儒修	chejhl@ccu.edu.tw	國立中正大學化學暨生物化學系 教授
22	林昱瑄	linyusuan@gmail.com	南華大學應用社會系 助理教授
22	呂明哲	mingsoc@gmail.com, mingche@mail.nhu.edu.tw	南華大學應用社會學系 助理教授
23	王金壽	wangc@mail.ncku.edu.tw	國立成功大學政治學系 副教授
23	翁裕峰	wongyfuk@gmail.com	國立成功大學醫學、科技與社會研究中心 專案助理教授
24	陸敏清	mithclu@gmail.com	興國管理學院財經法律學系 助理教授
25	萬毓澤	poewan2003@gmail.com	國立中山大學社會學系 副教授
26	高瑞坤	juikun612@gmail.com	和春技術學院傳播藝術系 助理教授
27	江照勇	cjy0190@gmail.com	永達技術學院車輛工程系

			副教授
27	賴福林	pp.lfl@msa.hinet.net	永達技術學院建築系 講師
28	絲老饒滋 穆凝	muny.edu@gmail.com	高鳳數位內容學院流行工藝設計系 講師
29	吳明孝	shouw@mail2000.com.tw	義守大學通識教育中心 助理教授
29	江榮傑	taiwan50y@hotmail.com	正修科技大學機械系 教授
29	成令方	lingfang@kmu.edu.tw	高雄醫學大學性別研究所 副教授
29	邱毓斌	wobblies@gmail.com	國立屏東教育大學社會發展學系 專案助理教授
29	楊佳羚	chialingyang0302@gmail.com	國立高雄師範大學性別教育研究所 助理教授
30	王君琦	chunchiwang@mail.ndhu.edu.tw	國立東華大學英美語文學系 助理教授
31	李偉俊	waynelee5812@gmail.com	台東大學教育學系 副教授
31	張翔	kingsean611@yahoo.com	台東大學身心整合與運動休閒產業系 助理教授
32	鄭祖邦	tsubang@ms46.hinet.net	佛光大學社會學系 副教授
33	曾妙惠	jeantseng123@gmail.com	中華民國物理學會 秘書
33	林雪芬	fjuann@gmail.com	輔仁大學社會學碩士班 組員
34	陳思仁	demachen@hotmail.com	中原大學通識教育中心 兼任助理教授
34	郭耀中	yauzong@gmail.com	世新大學通識中心 兼任講師
34	林柏儀	mibow0525@gmail.com	世新大學通識教育中心 兼任教師
34	蔡依伶	immskiller@gmail.com	南台科技大學通識教育中心

			兼任講師
34	徐文路	olivier1217@yahoo.com.tw	國立交通大學通識中心 兼任助理教授
34	鍾宜杰	post043668@yahoo.com.tw	世新大學通識中心 兼任講師
34	高于婷	free0420man@gmail.com	世新大學英語系 兼任講師
34	陳浩賢	qmtw@qmtw.us	宜蘭大學土木工程學系 兼任助理教授
34	鄭立中	lichungjeng@gmail.com	淡江大學法文系 兼任講師
35	李宥榛	blue80317@hotmail.com	國立交通大學社會與文化研究所 課堂助理
36	陳炯廷	jtindahousetaiwan@gmail.com	世新大學社會發展研究所 兼任助理
36	劉侑學	danmatiz@yahoo.com.tw	國立中正大學社會福利學系 博士生
36	陳書涵	shan69.tw@gmail.com	英國倫敦大學 Goldsmiths 學院社會學 研究生
36	吳馨如	ilovekaty1015@yahoo.com.tw	成功大學台灣文學系 兼任助理
36	張媛婷	akateslove@gmail.com	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導 學系 碩士班

【四、講題一：高教市場化困境與公共化願景】

學術生產與知識分子：高教工會的實踐

Marketization and the Practice of the Taiwan Higher Education Union.

陳政亮 (Chen, Cheng-Liang)

世新社發所副教授、高教工會秘書長

taiwanliang@gmail.com

關於這個題目「學術生產與知識分子：高教工會的實踐」有下列兩個討論的焦點：第一，討論當前環繞在學術生產的諸多制度性安排，並分析其背後的理念。二、討論知識分子分析這些制度的論述，聚焦在工會是在什麼樣的知識立場上面對這些問題。簡言之，這個報告大綱是先從具體的經驗開始，進而分析其背後的價值立場，然後討論實踐的可能。

一、概念與現象

近十幾年高教變遷劇烈，有人認為是高教的「商品化」現象。確然是如此，我們可以看到在學費調整的議題上，反高學費運動者經常以「反對教育商品化」作為訴求；此點同時也間接的顯示了整體社會把學生視為是「消費者」，而學校則是「商品的提供者」，這種「商家與消費者」論述的確也非常普遍。不過，如果我們把其它的變化納入討論，如：系所與教師評鑑、升等條款、不當解聘、彈性雇用、大學擴張、頂尖計畫、法人化...等，商品化這個概念就不夠用了，畢竟這些複雜現象所指涉的，是關聯到國家的角色、大學內部的變化、乃至於高教整體勞動風貌的轉變。我覺得要用「市場化」這個概念來涵蓋「商品化」，會比較準確一點。

所謂「高教市場化」就我的觀察可以分為兩個層面。第一個層面是：教育乃是作為「知識經濟」的一環，提供給市場（企業）相關的技術。在現實面上，此層面主要是以「產學合作」與相關的政策構成的。當然，這也包含了各級學位生「技術人才」的培養，以及實習等制度。第二個層面是：大學的「自我產業化」。換言之，大學不僅是提供市場「知識」與「人才」，甚至將自身也都產業化了。這倒不是台灣本地的現象而已，事實上 1990 年代中期 GATS（服務貿易總協定）已經把教育視為是服務業的一環了，並且在全球範圍下相互競爭。

二、市場化中國家的角色

一般商品生產後於市場中買賣，對於生產者與中間商是有利可圖的，消費者也會把商品「用掉」。但是大學所生產出的「知識商品」，其實並不具有「被用掉」的這種性質，反倒是「愈用愈多」，「愈用愈豐富」。「知識」也者本身是透過人類分享才有可能成立的，此點亦呈現了知識財產權的錯誤思維。而為了要完成這個知識生產的目的，大學愈保證分享過程的順暢，便愈能完成豐富知識的目的。換言之，大學運作根本的邏輯（以分享為前提），其實不可能與市場中產業運作的獲利邏輯（追求自己企業利潤的最大化）一樣。

問題在於：那被錯誤的視為「產業」的高教，到底該如何自我證明「獲利」？的確，我們可以從學校年度「盈餘」來計算；然則，它在性質上並非如此。只要提高了對學生的單位投資（更多師資、演講、參訪、實作、設備...等等），這些盈餘就馬上消失了，而決定投不投入更多資源在學生身上，並非像市場一樣為「行情」所決定，如果我們願意（其實也應當），可以把所有「盈餘」投入在幫助學生的學習上——這正是教育的目的；那麼「盈餘」（利潤）的概念就不恰當了。換言之，這個「非市場狀況」使得判斷「獲利」有難度，從而也使得我們無法從利潤多寡來斷定大學辦學的效率。

雖然在「消費端」看不出來，「企業」倒是可以從「生產端」來看。「知識生產的效率」的確是可以被量化的，畢竟每個教師（與博士）一年生產出幾篇文章、幾個科技部計畫、畢業了多少學生、參與了哪些研討會...等，只需初級統計就可以搞定了。那麼延伸出來的「生產效率統計」就可以無限制的蔓延；各種的「校務評鑑」、「系所評鑑」、「教師評鑑」就這麼浮現了。而近距離的看，這是國家介入之後發展出來的東西，正是所謂「建立指標」的工程。高教評鑑中心基金會與台灣評鑑協會這兩個由教育部支撐住的準國家機構，所做的工作便是如此。

那為何這些指標是由國家介入而設立的呢？我認為這牽涉到國家對於教育的看法。國家基本上認為教育是市場中的服務產業，這是它的意識型態，從而在政策上「協助了市場建立指標」。因為這個市場還不懂得「如何競爭」，於是它便執行了「國家協助市場、擴大競爭」的功能：一方面扶植各校建立評鑑指標，另一方面也宣告這些指標將是各校競爭獎補助款的判準。

基於相同的市場競爭意識型態，國家也對教育解除了諸多的管制。譬如，逐步同意各校擴張、實質降低諸多管制（財政、人事）、開放陸生、納入自由經濟示範區、退場過程

中的私人董事會獲利...等。除了解除管制，它更進一步扶植特定企業，例如，將資源集中以營造特定學校之競爭力（五年五百億）、打大學推向市場/讓市場力量進入大學（這是成大自治自理/法人化的案例）、以獎補助款拉近市場與學術的距離（產學合作）...等。

我稱這是一種「意識型態」的用意在於指出，這種想法根本上無視於「教育難以用市場觀點來運行」的現實，而在國家大力推動下，教育看起來似乎真的是變成了市場的一部分。

三、自我產業化下的「績效」現象

大學自我產業化在校內產生了巨大的效果，主要是競爭的意識型態在校園帶來的績效管理主義。很難相信台灣高教中會出現這麼多毫無意義的指標，根據我們的調查，有的技術學院甚至有超過兩百種以上的教師評鑑細項。績效同時也反應在升等制度的設計上，從 2006 年以來在全國蔓延開來的限期升等條款（不升等就解僱），幾乎所有學校都相繼採用。

績效也出現在學校經費的控制上，特別是人事成本的縮減，導致彈性雇用大量增加。例如，原先應當是專任聘用的教職，改為短期的專案聘用，或有所謂約聘教師的出現，在這種狀況下，大量新科博士淪為到處流浪的兼任教師。而不論是何種狀況聘用的教師，其勞動條件都惡化了：有的增加了責任鐘點、行政責任，有的採取了大班制，甚至有所謂「人時制」（依照修課學生的人數來計算教師學分）。在薪給方面，透過評鑑控制各項的薪資懲罰辦法，有的學校以教育部部訂的生師比標準（最低標準）來解聘「超額教師」，有的有所謂配額升等（各院有一定名額）、限制升等（等先義務當過行政）等辦法。或者透過要脅教師簽下不平等的附帶契約，增加教師的工作量。更別提一些學校扣薪、減薪、欠薪、減鐘點費、導師費、暑修費，以及年終獎金。而在這個趨勢之下，學生勞動者的勞保與勞退，校方也都刻意的不願意繳納，導致青年勞動者巨大的損失。

為了擴大財源，調漲學生學雜費變成了校方的主要策略。雖然教育部在學雜費有個管控的機制，但仍被大學逐漸衝破，更何況研修生與研究生的學雜費一向都是校方自治的範圍。大學對於社會大眾的招生並非著眼在於社會教育，雖然美其名為終身教育，其實主要是為了高額的學分費，各校廣開學分班、在職專班、夜間部、公務人員訓練班...等等，目的都在於大量的經費收入，至於所提供的教育課程是否公平與實在，並不是真正考慮的要點。產學合作是另外一項能夠獲得國家補助的項目，因此也就成為教師評鑑裡頭重要的標準之一。

四、市場化下的教育後果

市場化同時也會在文化領域中深化，當一個教師無法對抗自己的學術環境，只能被迫沉默時，庸俗化的學風很快就會蔓延全國。我們觀察到幾個嚴重的後果。首先，缺乏真正的學術自由。由於偏狹的學術成就標準與錯誤的限期升等辦法，導致一整個世代的年輕學術工作者失去創造能力。特別是限期升等辦法在 2006 年之後普遍的實施，迫使當前四十歲以下的年輕博士深陷在失去工作的巨大壓力中，只能從事「短期有效」的工作。

而這一點則與「缺乏勞動保障」相關連。白話的說，沒有工作權保障作為前提，學術思考便會服從行政管理單位的「期望」--短時間內的績效成果，這也是為什麼當前「炒短線」的學風熾盛的根本原因。而如上所述，在成本考量下，我們也看到從凍薪到扣薪等等的處罰。學術工作者感受自己成為「被管理」的對象，進而失去工作熱誠，最後則變成績效主義下的異化勞動者，自我將學術工作與生活的意義分離，工作變成只是純粹餬口而已；非常弔詭的，「混日子」據說是績效管理主義最想要去除的工作態度，沒想到它竟然自己製造了這個現象！

整個校內的管理主義作風，還帶來了行政系統權力的高度擴張，以及強化了教師之間的階級區別。事實上，在大學之中的權力階序本來就是以正教授為最，而一個大學教師的職場生涯從助理教授（講師）到正教授，所代表的不僅僅是學術地位與薪給的提高，同時也是權力的增加。若校園中行政權力高度擴張，也代表了處於行政位置的正教授與其他層級教授權力的區別擴大，這種權力上的區別非常不利於知識上的分享與討論（這倒不是說所有正教授都是追求權力者，而是說明一個普遍的權力現象）。與此同時，我們也看到部分正教授（透過計畫）要求同計畫內的助理教授（或者專案教師）不成比例的付出，這種教授對新科博士赤裸裸的支配關係，過去很罕見，現在則成為年輕學者不斷口耳相傳的普遍經驗。

如果說各大學是（向著教育部）玩著獎補助款的競爭遊戲，那麼，教育部的退休官員在這當中就成了炙手可熱的私校門神。這種風氣蔓延到各私校，形成惡性競爭，能靠關係的靠關係，不能靠關係的就公開批評別人靠關係，導致整體的校風庸俗而市侩。甚至連學科的變化都著眼在立即可用的現實性上。技職體系的工科遭遇到最嚴重的打擊，因為大家都忙著設立新的「觀光」與「餐飲」（畢竟有「吳寶春」的鼓舞，讓這些科系看起來非常有錢途），機械相關的科系就註定要被丟到一邊去，雖然社會的確需要工科人才。

其實從學生角度來思考，教授為了升等與評鑑努力去寫文章，忽視了教學的工作，本來

就是傷害學生受教權的事；再者，各校不斷企圖調整學雜費，完全不考慮社會分配的後果。最後，學生進入大學之後所習得的東西愈來愈狹隘，愈來愈技術化，缺乏人生意義的追尋，只剩下市場相關的學習而已。

缺乏學術自由與勞動保障、行政系統逐漸擴張權力、整體學風變得更為庸俗、學生受教權受到傷害，這便是高教市場化下的社會後果。

五、高教工會對抗市場化的論述

在知識領域之中，「如何對抗市場化」有許多不同答案。工會內部當然也充滿了不同的論述方向。這些論述大約可以區分為下列四種（未必周延且互斥）：權利論述、人文論述、批判論述與左翼論述。

權利論述主要是認為：每個人都有平等的受教權利，不能因為階級、性別、種族、年齡等因素造成差別待遇。再者，說是一種「權利」同時也表示了這是國家應當要提供的公共服務，而非市場中的產品。這個論述對於對抗教育商品化特別有力，在運動現實上，經常成為反對調漲學費運動的論述主軸；畢竟如果教育成為具有不同價格的商品，那它將會排除特定階級的享有。當然，從「教育作為一種國家應提供的公共服務」這個意義上來看，學費問題不僅不應當調升，且應當要逐步做到免學費才對（事實上，高等教育逐步做到免學費，是在 2009 年我們已經簽下的兩公約的具體內容）。

延伸此權利論述的「公共服務」概念，則是關於大學公共性的討論。這一個議題又因為當前私校退場過程的諸多弊端而被社會關注。邏輯上來說，私校存在的意義在於教育之公益性，它本身的過去所集合之公共資產（董事與其它個人捐助、國家預算、學生學雜費...等），在退場過程中是否能夠由不斷更換後的最後一批私校董事會成員來清算處理（得利），而不需經過嚴格的公眾檢驗，本身就是個問題。更進一步說，私校的資產在平時就經常被控制在一個極為不透明的董事會手上，其中的利益交換與公產私用迭有所聞，過去私校董事成員被判刑者亦所在多有，這與教育公益的理念何其相違！遑論當前為了酬庸或門神性質而延聘的教育部退休官員（或二春教授），更顯現出私校以私利謀求私下交易的畸形結構。最後，以公共性的角度出發來看待公立大學，我們面對到的是一个即將「法人化」（或「自主自理」，而其實是「公司化」）的成功大學，這個由公立轉變為「公司法人」的變局，令人擔憂的便是它將來的決策機構內涵了私人企業力量，這恐怕會更進一步破壞原有的教育公益性。

無論如何，權利論述對於市場化的對抗，主要集中在「受教機會」以及「教育公益」上，但對於教育內容應當如何，並沒有特別說明。關於內容的對抗，有部分是由諸多人文社會學類的教師所發展出的「人文論述」來擔任的。這一路認為大學教育應當培養的主要是公民素養、人文氣質、通識精神、或者所謂的博雅文化，對於當前教育中的粗鄙、庸俗、市侩與急功近利的風氣特別不以為然。因此，對於各式的評鑑制度（含限期升等的制度）、論文生產效能的形式主義、偏重市場的學風、純技術性的教學、異化的學術生活...等，都籠罩在它批判的彈幕。不過，這個廣義的「人文論述」最值得討論之處是：它的邊界模糊，內容包含了許多感受性的修辭，甚至有時也會讚嘆著某類型的市場——只要它能呈現出某種優雅。

批判教育學，雖然在台灣一直處於教育學門的邊緣地位，在西方的確是對抗新自由主義的論述之一。受到美國實用主義哲學家杜威、中南美洲受壓迫者教育學、與西歐左翼人民民主論述的影響，批判教育學內在涵蓋了複雜的理路。幾個主要的觀點是：自我在日常/校園實踐中學習，創造有意義的智識成長、透過平等的對話教育而非「囤積教育」趨向真正的人性解放、面對差異而能去除多重壓迫（階級、性別、種族）的權力關係。事實上，這不僅是一種教學方法（對話、實作/實驗、反思），還有具體的目標（人性解放、智識發展、去除壓迫關係），甚至把教育本身視為一種社會革命。與其說批判教育學是對抗市場化的論述，不如說是對抗「所有」既存的教育體系，它對於服從於各種（政治、市場、種族、性別）權威的整體教學體制的高度批判力，要求從學生如何可能成長的角度來思考教育的解放本質，以及教師（作為行動者）的角色。因此，在論述上它的確能夠產生對於市場化之下狹隘的技能學習、受限的學術自由、高漲的行政管理權威、...等整體風氣的批判，只可惜批判教育學在台灣仍屬於低度發展的領域。

不過，批判教育學內在仍與左翼思路保持著複雜的聯繫，有些針對資本主義社會中「教育功能」的批判論述，同時被批判教育學所承認；或隨著新自由主義的擴張，部分批判教育學者也集中對資本主義展開批判。從左翼的觀點來看，資本主義下的學校教育有著意識型態（認同競爭）與勞動力（技能養成）再生產的功能；如果這樣說太過「再生產論」（reproductionism）的話，那麼更曲折的故事可以是：學生為了對抗學校權威而自願的重複藍領工人階級的工作（learning to labour）。不論那一種版本，教育作為一個對抗的場域，值得行動者進一步在論述上揭露意識型態的虛偽性，這不僅是為了受教育者之解放，主要是為了打斷意識型態再生產的環節，進行整體社會的改造。

關於左翼的教育論述微妙之處在於：當人們企圖改變此再生產的環節時，同時也把勞動力的養成當成是錯誤。這的確是很奇怪。勞動力的養成本質上不可能是一種錯誤，即便

是新社會也需要勞動力。左翼若在這一併把勞動教育丟棄到一邊去，視技能（職業）教育為資本主義的捍衛者，或是異化勞動的起點，可能導致一種教學內容的「人文論述」或「批判教育學」的轉向，要不回到人文論述去陶冶學生氣質，就是轉進到批判教育學談人性解放，從而忽略了勞動本身帶來的潛在對抗能力。後設的說，或許左翼的教育學者也許總是有著人文主義的底蘊，對於勞動教育缺乏同情的理解。左翼應當要發展的是新型態的職業勞工教育，以批判的角度理解勞動現場（包含勞動法規、技術能力、公司文化、企業分析、工會組織、諸權力關係...等）；換言之，並非要求取消職業相關的教育，這既不可能也不應當，而是要求一個進步的職業勞動教育：現實上，既然教育被當成職訓的一部分，它就應當包含著進步的勞動教育；理念上，既然勞動本身是人們的自我完成，它本就應當是教育的一部分。

事實上，工會在校園內的組織本身就是勞動教育的一部分：眼下工會於校內的對抗，如：評鑑指標、限期升等、彈性雇用、勞動條件降低、人事成本降低、違法資遣、濫用學生助理...等，都是在養成對抗市場的個別受僱者（這當然包含學生在內）。更進一步說，當工會的對抗進展到一定的成果時，進步的勞動教育納入普遍的課程也是很自然的事；此時，大學已不是培養順服勞動者的場域，而是打造具有戰鬥意願的各式勞動者的基地。

六、工會實踐的領域

對抗市場化的論述的龐雜，一方面反映出工會組成的多樣性，另一方面也側面的說明了高教改革的複雜度。因此，工會所面對的日常鬥爭亦極為廣泛，這大致上又可以參與工會的幾種身分別（專任教師、兼任教師、職員助理與學生勞動者）來區分。以議題上來說，則可以區分為：勞動保障、學術自由、社會正義、參與自治...等相互關連的項目。而這每一項都可以延伸出更多更細緻的討論，有些戰鬥也已經取得了一定的成果；不過，因為篇幅的限制，只得暫時略過。

無論如何，過去這十年來，我總是聽到知識分子對於身處教育環境的諸多抱怨，部分是慨切陳詞，半是懷舊感傷，最後總是自我放棄，整體聽來則像是一種宿命論的悲調。我想知識分子若認為無法改變這個世界，甚至喪志到連限期升等都覺得不可能改變，這恐怕是讀書人最大的悲哀。工會當然反對宿命論，它不僅要翻轉當前的市場化傾向，還企圖建立一個更為進步的高等教育體制；這並非是乞丐許大願，而是真正可以達到的目標。

最後值得一提的是，高教工會是由大專教師、職員與學生共組的產業工會。以產業別組成的工會形式而言，本身在台灣就是全新的團結經驗，就工人運動組織上的嘗試來說，包含眾多身分如何團結在一起也是新的挑戰。我當然無法預測如此的團結能夠走得多遠，特別是當專任的大專教師同時對職員、學生助理具有某種雇主責任時，我們該如何站在一個恰當的基礎上自我檢視與面對內部勞資對抗的張力，是一個艱難但饒富意義的課題。然則，具有深刻意義的勞動者團結過程中，總是會浮現令人興奮的時刻。

前一陣子，由教師、職員與學生共同組成的高教工會台師大分部進行了某種戰鬥上的實驗：由學生會員在校內挑戰教師的限期升等辦法，雖然這並非是學生勞動者「自己的」議題：她們正在試圖超越某種勞動利益取向的工會主義的限制。即便此案無法在台師大的校務會議上有所突破，我總覺得當勞動意識（與其教育）深化到某個程度，它所能帶來的團結與改變現狀的潛力，遠遠超過狹隘的工會主義所能想像的邊界，我甚至（意志上樂觀的）認為它內蘊的平等、民主與解放的理想，能跨越更多人民民主團結的障礙；在這個意義上，身處於後多元人民民主的歷史時刻，我們也許得重新估量工會這個百年來傳統左翼的戰鬥基地，莫棄之如鏽劍封鞘，應令之金光閃耀。

【五、講題二：高教各類受僱者的勞動處境】

大專校院兼任教師的續聘權益保障

林柏儀

台灣高等教育產業工會

2015.3

依據教育部統計資料，我國大專校院兼任教師人數逐年在上升當中，於 103 學年度已達到 45,559 人（次），接近 103 學年度大專校院專任教師的 49,037 人。我們也不難發現，兼任教師在當前大專校院中，日益成為教學工作上的重要人力來源；在許多學校，兼任教師人數甚至遠超過專任教師人數。

然而，大專校院兼任教師之勞動權益經常遭到忽視。過去部分兼任教師或許仍能感受到「禮遇」，但如今不少學校在管理考量或取悅消費者的心態下，動輒侵犯（兼任）教師之勞動權益，例如將不聽話或不那麼受歡迎的兼任教師「呼之即來，揮之即去」，使得兼任教師的勞動尊嚴深受影響，教學自主甚至受到箝制。

我們得問：兼任教師只因為其是「兼任」教職員，就該隨意任學校處置嗎？不論在合理性或合法性上，恐怕都不該如此。

以目前法令對兼任教師的保障，也並非全盤皆無。過去許多學校因不熟悉法令、或在雇主權威心態下有種種不當做為（例如恣意解聘、不續聘、或片面刪減權益），其實都相當有可能違反勞動法令。倘若兼任教師挺身捍衛自身權益，並透過加入工會尋求保障，許多狀況都有被大幅改變的可能。

大專校院兼任教師與大專校院構成勞動契約，儘管尚未適用《教師法》或《勞動基準法》，其仍可主張應有之勞動保障。主要的依循有二：

（一）勞動法基本原則之適用

勞動法基本原則作為規範勞動契約的基礎，適用在各類的勞動關係上，而並不因是否適用《勞動基準法》而有所區別。是故，勞動法基本原則中包括誠實信用原則、平等待遇原則、解雇最後手段性原則...等，也適用在規範大專校院與其兼任教師的勞動關係。

舉例而言，依據「解雇最後手段性原則」，大專校院要在聘約期間解聘兼任教師，除非能夠提出具體充分的理由，說明該手段具有必要性、且沒有其他可替代的手段（例如：已有輔導、警告的措施，但仍無法改善，且顯然不適任該職務），始得為之。相對地，若在還未能證明是「最後手段」的情況下，就恣意解聘兼任教師，儘管其屬「兼任」，也將構成違反「解雇最後手段性原則」，而在法律上被視為違法解雇。

甚至，聘約到期後，大專校院要不續聘兼任教師，特別是已有兩次以上聘任的兼任教師，同樣必須提出具體充分的理由，證明其為不得不然的必要手段。否則，該不續聘同樣可能構成違法。

（二）專科以上學校兼任教師聘任辦法

為了具體化兼任教師的權利義務，教育部已公布施行〈專科以上學校兼任教師聘任辦法〉（民國 103 年 07 月 24 日 發布、103 年 8 月 1 日施行），其適用對象包括公立大專校院兼任教師。

其中第三條第二項明定：「兼任教師在聘約有效期間內，有本法第十四條第一項各款情事之一者，除有第八款及第九款規定情事，由學校逕予解聘者外，其餘各款情事應經教師評審委員會審議通過後予以解聘；其有第十三款規定之情事，除情節重大者外，學校教師評審委員會應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師。」

換言之，依現行法令，大專兼任教師也準用《教師法》第 14 條對教師解聘的要件規範，若無該等要件，不得解聘；而若有相關情事，也須經教師評審委員會審議通過後始得予以解聘；若其決定有違法之嫌（如違反前述的「解雇最後手段性原則」），亦可受民事法院撤銷。

又基於該辦法第四條：「兼任教師之聘任及解聘應符合正當法律程序；其聘任及解聘程序，由各校定之。」故在「正當法律程序」（此亦為勞動法上的基本原則）的要求下，教師之聘任及解聘，自然並非得恣意為之。

我們也可延伸主張，若有兩次以上連續續聘的聘任，應參酌《勞動基準法》或《教師法》之規定視為長期聘任，也不得在缺乏相關要件與程序下恣意不續聘。

綜上所述，兼任教師之勞動保障並非全然沒有法律上的依據。許多現行可見的學校

陋行（例如恣意解聘、不續聘所謂「不聽話」的兼任教師），非但嚴重侵害了兼任教師的勞動尊嚴、影響學生的受教權益、也已構成違反法令。各大專校院校方在涉及相關事務時，應謹慎為之，避免不必要的校園勞資糾紛。

附件一、教師法第 14 條第 1、2 項

教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：

- 一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。
- 二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
- 三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
- 四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。
- 五、褫奪公權尚未復權。
- 六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。
- 七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。
- 八、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。
- 九、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大。
- 十、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。
- 十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。
- 十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
- 十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。
- 十四、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。

教師有前項第十二款至第十四款規定情事之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過；其有第十三款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。

附件二、專科以上學校兼任教師聘任辦法

- 第一條 本辦法依教師法（以下簡稱本法）第三十五條第二項規定訂定之。
- 第二條 本辦法所稱兼任教師，指以部分時間在專科以上學校擔任教學工作，並依大學法及專科學校法之教師分級，及教育人員任用條例所定資格聘任者。軍警校院依本法規定聘任之兼任教師，除法令另有規定者外，適用本辦法之規定。
- 第三條 有本法第十四條第一項第一款至第十二款或第二項後段情事之一者，不得聘任為兼任教師。
- 兼任教師在聘約有效期間內，有本法第十四條第一項各款情事之一者，除有第八款及第九款規定情事，由學校逕予解聘者外，其餘各款情事應經教師評審委員會審議通過後予以解聘；其有第十三款規定之情事，除情節重大者外，學校教師評審委員會應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師。兼任教師有第一項規定之情形者，各校應辦理通報；各校聘任兼任教師前，應為資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他相關事項，準用不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法之規定。
- 第四條 兼任教師之聘任及解聘應符合正當法律程序；其聘任及解聘程序，由各校定之。
- 第五條 兼任教師於受聘期間，享有下列權利：
- 一、對學校教學及行政事項提供意見。
 - 二、享有待遇及保險等依法令規定之權益。
 - 三、對學校有關其個人待遇及解聘之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得準用教師法之申訴程序，請求救濟。
 - 四、教師之教學依法令享有教學自主。
 - 五、除法令另有規定者外，得拒絕參與教育行政機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。
 - 六、其他法令規定應享之權利。
- 第六條 兼任教師於受聘期間，負有下列義務：
- 一、遵守聘約規定，維護校譽。
 - 二、積極維護學生受教之權益。
 - 三、依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。
 - 四、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。
 - 五、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。
 - 六、其他法令規定應盡之義務。
- 第七條 公立專科以上學校兼任教師待遇以鐘點費支給，其支給基準，由教育部定之。

但依國立大學校院校務基金管理及監督辦法規定支給較高數額者，不在此限。

私立專科以上學校兼任教師待遇，由學校視財務狀況定之；其鐘點費支給基準，不得低於本辦法施行前之數額。

第八條 兼任教師之聘期、鐘點費支給基準及其他重要事項應納入聘約。

第九條 本辦法自中華民國一百零三年八月一日施行。

大專校院教師權益 Q&A

台灣高等教育產業工會

2014.11.

一、【解聘、不續聘爭議】

Q.1. 我是某大學的專任教師。學校這學期說我聘約（兩年）到期後要把我不續聘，卻沒有任何理由。它們可以這麼做嗎？

A: 不行。大學專任教師皆受我國《教師法》保障，若要解聘、停聘、不續聘，前提是發生了至少等同犯罪行為的要件。單單要以「聘約到期」，或是各種如「教師評鑑表現不佳」、「研究不足」、「招生不力」...的理由，都不足以將大學專任教師解聘、停聘、或不續聘。校方就是提案，也必須經教評會三分之二出席、三分之二通過，且最後受教育部核准，才有效力。換言之，「聘約到期」若無法定解聘、停聘、不續聘事由，大學校方是有義務續聘教師的，否則即構成違法解聘或不續聘。

參照《教師法》第 14 條第 1 項的規定：

教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：

- 一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。
- 二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
- 三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
- 四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。
- 五、褫奪公權尚未復權。
- 六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。
- 七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。
- 八、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。
- 九、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大。
- 十、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。
- 十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。
- 十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。

十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。

十四、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。

其中，如第 14 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大」，須具體事實違反教師工作義務的程度，如同其他各款「有精神病」、「有性侵害行為」、「褫奪公權」等同等程度重大，才屬構成該要件，並非得由校方任意解釋。

Q.2. 學校能否以評鑑不合格（例如連續 2 年乙等或丙等）為由，來將我解聘、不續聘？

A: 如前所述，除非評鑑結果的不合格之處，足以確定教師又構成教師法第 14 條的解聘或不續聘事由，否則無法單以評鑑未通過的次數為由，對教師做成解聘、不續聘的處分。

教育部官員也曾公開表示，舉例而言，大學的教師評鑑若單單以教師「招生不力」為由，稱其評鑑未過，要予以解聘、不續聘，教育部在解聘、不續聘的核准審查上，通常不會通過。

Q.3. 我國法院對這樣的違法解聘／不續聘問題，有相關的判例支持教師工作權嗎？

A: 我國各級法院其實已有多起相關判決，確保教師不會因評鑑結果未通過或其他事項「違反聘約」而遭恣意解聘、不續聘或強制資遣。對於前述的規範，相關的法院多指出：行為單單「違反聘約」（如評鑑未通過），不足以解聘或不續聘教師；須達「情節重大」，等同教師法第 14 條第 1 項其他各款的程度（如性侵害、犯罪、褫奪公權等），才可解聘或不續聘教師。同為片面剝奪教師工作權的資遣案，則當然可準用相關法理。

舉例來說，可參考最高法院判決 102 年判字 513 號判決書的說明：

大學對於其自治事項所擬定之規章仍不能逾越法律規定之範圍，且其相關措施應受教育主管機關適法性之監督。教師於聘任後，如予解聘、停聘或不續聘者，不僅影響教師個人權益，同時亦影響學術自由之發展與學生受教育之基本權利，乃涉及重大公益事項。是教師法第 14 條第 1 項規定，教師聘任後，除有該項各款法定事由之一者外，不得解聘、停聘或不續聘，乃為維護公益，而對學校是否終止、停止聘任教師之契約，以及是否繼續簽訂聘任教師之契約之自由與權利，所為公法上限制。前揭教師法第 14 條第 1 項第 8 款既將「違反聘約」與「情節重大」並列，足見是否「情節重大」，並非聘約所得約定之事項，學校不得於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即屬情節重大，而應就個案違反聘約相關事由判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度；如其於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即得予以解

聘、停聘或不續聘者，於適用時仍應受「情節重大」之限制，不得僅以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘、停聘或不續聘。

除此之外，可參考最高法院其他相關判決：[103 判字 290 號判決書](#)、[102 判字 617](#)、[102 年判字 239](#)、[99 年判字 1182](#)。都有類似的判決與說明。

Q.4. 學校沒有把我解聘或不續聘，但新的學期就沒發聘書給我，也不給我薪水了。我該怎麼辦？

A: 別擔心。「沒發聘書」和法律上的「解聘或不續聘」，全然是兩回事。依據我國教師法規定，專任教師在沒有構成教師法第 14 條的解聘或不續聘事由、學校未依法定程序決議解聘或不續聘、教育部還未核准之前，即為「續聘」狀態。此法律關係存續和有沒有拿到聘書無關，教師自然也有權利請求全額薪資。若有權益受損，教師可以循申訴、訴訟機制，要求校方發放聘書或追討遭積欠的薪資。

Q.5. 學校強勢操作各級教評會，在沒有法定理由的情況下硬是通過了我的解聘／不續聘案，不給我排課，也不給我薪水了。我該怎麼辦？

A: 學校通過解聘／不續聘案，還需要經過教育部核准，才會生效。在教育部核准生效前，學校對該教師都有暫時聘任義務，也有給付完整薪資的義務。不給予排課，屬於校方單方面拒絕支領勞方的工作，可進行申訴；但不論如何，此種情況下教師的不授課，是校方所決定，故不得影響教師的工作報酬或權益（如領取薪資等）。若無薪水，亦可進行申訴，或直接向地方政府勞工主管機關申請「勞資爭議調解」，或直接向所在地管轄法院提起「民事訴訟」（得以「支付命令」先行為之）。法律上學校有義務給付暫時聘任階段的完整教師權益，不得藉故侵犯。

Q.6. 學校校教評會通過了解聘／不續聘案後，多久教育部會做出核准與否的決定？

A: 學校對專任教師做出解聘／不續聘（以及資遣）的決定後，依法須於 10 日內報請教育部核准。教育部人事處將邀集業務單位（教育部高教司或教育部技職司）以及外部學者專家委員召開教師解聘、不續聘、資遣核准審查會。此會議通常為學校報部後 3 週至 2 個月內召開，做出核准與否的決定。

該審查階段著重「合法程序」審查：審視學校對教師做出的解聘、不續聘（或強制資遣）處分時，是否合乎法定要件（如有無構成《教師法》第 14 條第 1 項的具體事由），有無依據各級教評會法定運行方式進行（如組成是否合法？表決門檻有無通過？推翻下

級教評會決議有無附具體理由？有無通知當事人出席說明？）

我們建議在教育部核准前，被校方報部提報解聘、不續聘的教師，若認為不服，可主動撰寫答辯資料，指陳學校作為有何「具體違法違規」之處，經「教育部部長信箱」送交教育部審查核准與否時參考。

二、【資遣、超額教師與系所裁併爭議】

Q.7. 學校要資遣教師，有什麼要件？

A: 目前教職員的資遣法定要件，依據《學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例》第 22 條與《教師法》第 15 條，主要包括四種要件：

1. 系所裁併、減班等。
2. 身心障礙不堪勝任職務。
3. 各級教評會認定現職工作質量未達基準。
4. 受監護宣告或輔助宣告尚未撤銷。

其中典型的教師資遣事由是「系所裁併、減班」要件。然而，該要件要構成，依據《教師法》與教育部教示的教師資遣或退場方案，須確定該教師(1)無其他可勝任工作得安置，(2)其所能授之課程，確定無其他(2.1.)年資較淺、(2.2.)兼職、或(2.3.)超鐘點的教師進行授課，且(3)學校的確有裁撤教師的必要，始得提報強制資遣該教師。提報後程序如同前述的解聘、不續聘案，需經教育部核准後始生效。除非教師簽下「自願資遣同意書」，否則核准審查上，教育部有法律義務依據前述標準嚴格審查。

另外，「各級教評會認定現職工作質量未達基準」要件，經教育部說明，教育部審查此類資遣案時，會要求校方須提交教師「資遣同意書」，若教師沒有簽下資遣同意書，教育部通常將駁回此類資遣申請。原因是為了避免學校以此類「資遣」（成立要件較寬鬆）來替代「不續聘或解聘」（成立要件較嚴格）而侵害教師工作權。

Q.8. 學校人事室通知我「評鑑連續兩年未通過，違反聘約」，要我簽下「自願資遣同意書」，我一時情緒混亂，也就簽下去了。但我覺得他們不該這樣侵害我的工作權，請問我該怎麼辦？

A: 「自願資遣」儘管「簽下去」，只要還沒有經教育部核准，當事人還是可以聲明撤銷「自願資遣同意書」，表明當時的簽署並非出於自由意願。為求明確表達撤銷，我們建議當事人將該撤銷聲明以「存證信函」的方式，寄送給學校人事單位、校長、各級教評會、教育部人事處，若為私校教師，則外加寄給私校退撫儲金會，以確保學校無法憑舊

有的「自願資遣同意書」辦理教師資遣案的相關程序。

當然，我們也奉勸各位大專校院受雇者，如果沒有真的有離職、資遣、退休的意願，切勿因為任何理由或威脅，簽下「自願資遣同意書」。若遭遇校方類此的要脅，建議立刻聯絡高教工會，共商解決之道。

三、【教評會程序】

Q.9. 學校人事室要我的系開教評會，聽說打算要把我不續聘或強制資遣，卻沒有通知我出席答辯。它們可以這樣做嗎？

A: 當然不行。系、院、校三級教評會若要審議涉及剝奪教師工作權的解聘、不續聘、強制資遣案，都必須通知當事人前來出席說明答辯。當事人也有權利在說明前知悉被提案解聘、不續聘、強制資遣的具體事由為何，以有效對此答辯。若未踐行此程序要求，即構成程序瑕疵，不應受教育部核准；就是核准，也可透過申訴、訴訟等程序救濟。

Q.10. 學校教評會前兩天才臨時通知我出席答辯，可以這樣嗎？我可不可以不去參加？

A: 目前還無法令強制規定教評會通知當事人出席的期間。且會議通知送達可採用寄存送達，並非當事人「拒簽」、「拒領」能使之有送達瑕疵。我們建議收到通知的當事人，還是要盡力出席答辯，但可在答辯過程對此種匆促通知、剝奪答辯準備時間的做法，做出抗議，並將其納入答辯書狀之中，以供未來教育部核准、申訴、訴訟時有證據資料，質疑學校的作為不適當。

Q.11. 系教評會沒有通過我的不續聘案，但學校還是要開院教評、校教評會，硬是要把我不續聘。可以這樣嗎？

A: 這需要看各大學的教評會組織辦法。一般而言，各大學通常都允許上級教評會（如校教評會）推翻下級教評會（如院教評會、系教評會）的決議。然而，我國法令有要求，上級教評會若要推翻下級教評會的決議，需要有具體理由認為下級教評會決議違反法令，始得為之。

我們建議，若系教評會未通過解聘／不續聘案，但院教評會、校教評會仍要繼續審議，當事人教師還是應出席答辯，但在答辯過程要求其提出認為下級教評會決議違反法令的具體理由。

四、【退休、資遣與退休金權益】

Q.12. 我是私立大學老師，到底我的退休、資遣的要件是什麼？會不會影響我的退休金？

A: 請參見以下表格：

	退休	資遣	離職（含解聘、不續聘、自願離職）
成就條件	<ol style="list-style-type: none"> 1.自願退休：年滿 60 歲或任職 25 年。 2.屆齡退休：年滿 65 歲。 3.命令退休：任職 5 年以上，身心障礙不堪任職。 4.彈性退休：組織變革，任職 20 年、或任職 10 年滿 50 歲或達最高薪已滿 3 年 	<ol style="list-style-type: none"> 1.系所裁併、減班等（確定無其他可勝任工作）。 2.身心障礙不堪勝任職務。 3.教評會認定現職工作質量未達基準。 4.受監護宣告或輔助宣告尚未撤銷。 	<p>教職員不符合退休、資遣規定而離職（含解聘、不續聘、自願離職）。</p>
程序	<ol style="list-style-type: none"> 1.由學校向私校退撫儲金會申請舊制與新制退休金。（自願退休或彈性退休須經教師向學校提起） 	<ol style="list-style-type: none"> 1.教師資遣案經教評會三級三審通過，送教育部核可；職員經職工評審會通過。 2.由學校向私校退撫儲金會申請舊制與新制退休金。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.教師解聘、不續聘案經教評會通過，送教育部核可；職員經職工評審會通過。 2.由學校向私校退撫儲金會申請舊制與新制退休金。
給付方式	<p>舊制退休金+新制儲金</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.任職滿 15 年以上： <ol style="list-style-type: none"> (1)一次給付。 (2)定期給付（購買年金保險） (3)兼領一次給付及定期給付。 2.未滿 15 年，給予一次給付。 	<p>舊制退休金+新制儲金</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.資遣給與，按一次給付標準計算。 2.得立即領取或於年滿 60 歲再領或依規定購買年金保險。 	<p>僅有新制儲金。但若已合乎自願退休要件，應仍可申請領取舊制退休金。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.一次領取其個人退撫儲金專戶本息。 2.得立即領取或於年滿 60 歲再領或依規定購買年金保險。

備註	<ol style="list-style-type: none"> 1. 舊制退休金計算：([本(年功)薪+930 元]*基數(第 1 年 1 個基數，後每半年增 1 個基數，滿 15 年加發 2 基數。最高 61 個基數)) 2. 新制儲金計算：本(年功)薪 2 倍的 12% 費用總額，每月由教職員、學校、政府提撥至教職員個人儲金帳戶。 3. 資遣或離職者，已領退休金、離職退費或資遣給與人員再任私立學校教職員時，無須繳回已領之給與，惟任職年資應自再任之日起計算。
----	--

資料來源：教育部；修訂：台灣高等教育產業工會（2014.7.9.）

Q.13. 學校和我說，我評鑑未過，叫我自己去辦退休或資遣，「若不接受『自願退休』或『接受資遣』，將予以不續聘或解聘，讓所有的舊制退休金都領不到」，真是這樣嗎？我該怎麼辦？

A: 如前所述，這需要判斷學校主張的評鑑未過的事實，是否構成了教師法第 14 條的解聘或不續聘事由。如果沒有，學校無法單單以評鑑未過，來解聘、不續聘教師。

至於學校威脅稱「若不接受『自願退休』或『接受資遣』，將予以不續聘或解聘，讓所有的舊制退休金都領不到」，前提是解聘、不續聘是合法的。再者，若已達自願退休資格，但遭學校不續聘或解聘，目前至少確定，在解聘或不續聘生效前（教育部核准不續聘案後，通常也不會立即生效，或待聘期結束），符合退休資格的教職員仍可經學校向私校退撫儲金會提出自願退休申請，取得舊制退休金。

私校退撫儲金會承辦人員建議：雖然規範上需要在退休生效日（每年 8 月 1 日）的 3 個月前提出申請，但若申請自願退休的教職員簽屬切結書同意「待手續完成後才領取退休金」，也可以在退休生效日的 3 個月內申請。

Q.14. 若已達退休資格，能否先申請自願退休取得退休金，再控訴學校違法解聘或不續聘教師，爭回工作權？

A: 因申請自願退休需要簽下同意離職（並非為解聘、不續聘），所以恐使未來無法再爭議學校「解聘、不續聘」處分違法，至少不容易證明該「同意」屬在詐術或脅迫下為之。

對此，教育部官員曾對外建議，若沒有合乎解聘、不續聘的法定理由，教職員不需要接受學校要脅的解聘、不續聘，教育部將嚴格審查有無教師法第 14 條的情事；教師部分可以待教育部核准審查，並可進行申訴或訴訟；職員部分可以進行訴訟。工會基本也持同樣看法。

Q.15. 若尚未達退休資格，但遭學校解聘或不續聘，是否仍能取得舊制退休金？

A: 若尚未達退休資格，遭解聘、不續聘，核准通過後，的確將無法取得舊制退休金。但若學校的處分是「資遣」，則仍可以取得舊制退休金。

五、【欠薪、減薪、減學術研究費或獎金爭議】

Q.16. 學校經常會積欠我們教職員的薪水，有的時候甚至還積欠達兩個月以上沒發出來。請問我們該怎麼辦？

A: 積欠薪資是學校出現各類危機的預兆。目前已退場、侵犯大量師生權益的高鳳、永達技術學院，都有過積欠教職員薪資的紀錄。我們建議遇到此一狀況，切勿抱著「共體時艱」的心態，縱容校方拖欠。第一時間就應當將教職員組織起來，採取法律行動（如支付命令、民事訴訟）以確保債權，避免學校惡性退場時教職員拿不回欠薪的狀況。以永達技術學院為例，最嚴重甚至曾積欠教師七個月薪資之多。在高教工會的介入下，才終於將該七個月的薪資返還（雖另有違法減薪的問題尚未返還）。但在高鳳數位內容學院的案例中，則未如此幸運；因為高鳳受害教職員太遲才出面爭取權益，導致學校退場時多數財產已遭銀行凍結，教師的大量欠薪至今還難以拿回。

Q.17. 學校在校務會議上決議，為了因應財源困窘的狀況，要教職員共體時艱，實施「學術研究費打七折」。學校可以這麼做嗎？

A: 原則上不行。私立學校法施行細則第 33 條第 4 項規定：「私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校之規定辦理。」而教育部也於 102 年 10 月 24 日以臺教人（四）字第 1020145899B 號公布解釋令，指出：「二、私立學校就教師本（年功）薪以外之其他給與，得衡酌公立學校教師支給數額標準，教師專業及校務發展自行訂定，並應將支給數額標準納入聘約，除法令另有規定外，在未與教師協議前，不得任意變更該支給數額標準。」是故，除非個別教師的確同意刪減學術研究費（如簽字同意），且已納入聘約，否則校務會議所決議的刪減薪資動議，並不得拘束個別教師。如此遭違法打折的薪資或學術研究費，已有多起法院判決證實可全數追討回來，如新竹地院 102 年訴字 433 號判決。

六、【教師評鑑爭議】

Q.18. 學校的教師評鑑內容包山包海，招生一名加三分，還強制一定要有產學案。我覺得這些項目根本不合理，無關老師的教學研究。我該怎麼辦？

A: 教師評鑑的確是當今各大學剝削控制教師的利器。其中有部分如「招生績效」已由教育部明令禁止納入教師評鑑，如教育部於 102 年 11 月 20 日函發「教師聘約明顯不合理內容與合理聘約（範例）」予各級私立學校參考，其中載明：「不宜將招生人數、擔任計畫數及計畫金列入教師考績，及作為續不續聘之標準。」若私校違反此規範，教育部稱將刪減其獎補助款。

但在這之外，還有大量不合理的評鑑項目與標準，嚴重侵害教師的專業自主。我們建議，各校教師應盡速加入工會，於校內形成分部之後，一方面主動公開批評該校教師評鑑辦法的問題內容，另一方面透過各級會議要求進行修改。若教師加入工會的比例能達該校教師的一定比例，工會可主動要求與資方進行「團體協商」，此過程應將評鑑項目納入協商。

Q.19. 學校的評鑑結果我認為不合理，而且導致我的權益受損害，減少了年終獎金，還不能升等。我可以怎麼救濟？

A: 對於不合理的評鑑結果，可以依據學校的教師評鑑辦法進行「申復」，也可以依據教師申訴辦法進行「申訴」。在這之外，若因結果而影響了年終獎金等具體權益，也可以進行再申訴（或訴願），以及相關訴訟。

在法律管道之外，我們建議應當還是根本性地團結學校教職員，拒絕包山包海的評鑑項目，以及和剝奪工作權益相連結的評鑑規定。教師評鑑應當是鼓勵教師自我反思與提升專業，而非作為校方用以剝削控制教師的工作。

七、【聘約內容更動爭議】

Q.20. 學校在新學期的聘約裏頭，自行更動了我們的基本授課時數，要求每週多教 1 小時、不會有超鐘點費。他們可以這麼做嗎？我不接受該怎麼辦？

A: 大學教師的聘約雖然多半是兩年一聘或一年一聘，但因《教師法》規範不得字意解聘或不續聘，故該聘期應理解為「實質上的長聘制，形式上的兩年一聘」。因此，學校所為的「換約」僅為踐行續聘義務，並非實際重新與教師簽訂勞雇契約。換言之，不得在「換約」之際片面修改各類勞動條件，要求教師為求續聘而接受變更。

所以，學校若片面在新聘約中修改了基本授課時數（或是刪減了學術研究費、改惡

各類權益...等)，教師得在該聘約上載明「應聘，但拒絕校方片面所為的勞動條件變更，包括...」備份後，回執給學校。如此之後若學校仍強硬要求延長基本授課時數、片面不給予超鐘點費，則教師得透過申訴、勞資爭議調解或訴訟程序，主張拒絕接受勞動條件的變更，要求維持過去的聘約內容給付相關權益。

Q.21. 學校在新學期的聘約裏頭，載明應聘教師要授權學校依財務狀況來議決學術研究費的發放額數，不得異議。他們可以這麼做嗎？我不接受該怎麼辦？

A: 如前所述，學校不得乘換約期間片面改惡勞動條件，自然也不得片面作出新增「授權」給校方或相關會議決定的規定。不同意的教師，可同樣載明表達「應聘，但拒絕接受...」，以維護自身權益。

八、【升等權益】

Q.22. 我的學校規定有「限期升等」，超過期限沒升等就要解聘、不續聘。請問這種規定是合法的嗎？

A: 「限期升等」的規定目前日益遭到濫用，許多學校以此來剷除不合校方喜好的助理教授或副教授。其中，不少遭以「限期升等期間內未完成升等」為由而解聘的大學教師，已持續提出了申訴和相關訴訟；而過去 2 年來，最高行政法院已做出多起有利勞方的判決（如最高行 103 年判字 501 號），質疑校方單單以「限期升等」來解聘教師、未提出其他具體事由，並未能稱已構成《教師法》第 14 條第 1 款的「違反聘約情節重大」要件，要求各高等行政法院重為審查。是故，單以「限期升等」而缺乏其他理由就為解聘，並不合乎法令規定，相關判決很可能在不久的將來就會確定定讞。

Q.23. 我的學校有規定教師升等的「配額」，每種職等（如正教授、副教授）限定一定數量，除非有空缺教師才能夠申請升等。這規定導致我一直不能申請升等，請問它們可以這麼做嗎？

A: 校方為了節省薪資成本，而片面訂定升等「配額」，屬於限制教師的升等權益。然大學教師分級及其升等屬《大學法》之規範，是為促進學術自由與教師專業發展，僅得由各級教評會以學術專業進行審查，而不得由學校恣意做出升等「配額」來限制教師升等權益。

若學校的確以缺乏「配額」為由拒絕教師提出升等，等同無法律理由拒絕其升等，

當事人可以依法進行申訴、訴訟來救濟。

Q.24. 我們學校規定升等教授一定要有「一二級主管的行政經驗」，否則沒有提出升等的資格。請問它們可以這樣規定嗎？

A: 各學校日益透過修改教師升等辦法新訂條件，來逼迫教師更為學校所利用。這些新訂條件與教師專業未必有關，卻只是校方高層能以此來排除異己或剝削控制教師。我們認為，教師升等辦法如同評鑑辦法，已成為學校控管教師的利器，但卻缺乏有效的法律予以節制。目前最有可能仍得靠教師參與工會，由集體的力量來投入修改規定或團體協商的動作，來避免教師面臨日益嚴重的不合理要求。另外，新訂的升等條件也必須要遵守「法不溯及既往原則」，不得拘束新辦法訂定之前的相關行為。

Q.25. 我升等的「外審」都通過了，回到院／校教評會，學校的委員卻硬是表決不讓我通過，也沒有理由。請問它們可以這麼做嗎？

A: 依據大法官 462 號解釋文明訂：「各大學校、院、系（所）教師評審委員會，本於專業評量之原則，應選任各該專業領域具有充分專業能力之學者專家先行審查，將其結果報請教師評審委員會評議。教師評審委員會除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性，否則即應尊重其判斷。」各大學教評會自應受其拘束，除非能「提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性」，否則依法不得變更「外審」的決議。

Q.26. 我聽說校長介入了我的外審委員名單，找了他的親信來當外審委員，不讓我通過。我該怎麼辦？

A: 校長是學校的行政主管，但往往並非是該送審者學術領域的權威，自然不應由其來影響升等審查結果，這包括恣意推翻「外審」決議，或違反升等辦法介入外審名單的決定。

若其介入的確有違反相關升等辦法之規範，教師自得提出申訴或訴訟來救濟。在訴訟階段透過「閱卷」或調查證據的申請，也有機會確定是否出現遭行政權不當介入的軌跡。

九、【非典型聘僱權益】

Q.27. 我應徵某個學校科系的專任教師工作，結果三級三審通過後，校長卻突然告訴我，

必須要先接受當一年的「專案教師」，之後才能夠轉為專任。請問它們可以這麼做嗎？

A: 學校原則上不得在「應聘廣告」和「實際聘任」上存有職位落差，否則有構成不實廣告之嫌疑。我們建議此類當事人據理力爭要求依據「應聘廣告」受聘為專任教師。目前已有多位誤信校方「先接受當一年專案教師」說詞，結果之後卻無法轉為專任教師，反遭不續聘的案例。

Q.28. 我是一位以校務基金聘僱的「專案教師」，一年一聘。請問我是否就沒有任何法令保障？

A: 儘管是「專案教師」，也受到一般的勞動法原則所保障。舉例來說，專案教師也受勞動法上的「解雇的最後手段性」保障，校方不得任意不續聘，且不續聘也須經相關教評會審議通過。

但不可否認，「專案教師」目前因缺乏《教師法》的相關保障，屬於勞動權益保障不甚完備的一群。高教工會一方面主張：「專案教師」若屬學校長期有需求的人力，就必須以「不定期契約」待之，不得任意不續聘。他和「編制內專任教師」的差別只在於經費來源的不同，但不該有權益上的差別待遇。另一方面，在法令還未完善前，高教工會主張由受雇者團結起來，啟動勞資談判的方式，來保障專案教師的相關權益。我們呼籲各專案教師盡速加入工會，共同維護日益增加的非典型高教受雇者的權益。

Q.29. 我的學校招聘我當「專案教師」，但結果為了填補員額，卻向教育部報我是「專任教師」，並幫我辦理「公保」而非「勞保」。請我那我的身分究竟是？我可以要求作為編制內專任教師留任嗎？

A: 有部分學校為了向教育部申請補助或填補帳面員額，開始出現類似的舉動。我們建議遭遇類似狀況的教師，在職期間就向教育部陳情，確認其具有「編制內專任教師」的身分權益。

以台北海洋技術學院為例，該校就有至少兩位教師，遭遇過類似狀況。經過工會的協助下採取一系列的勞資爭議與陳情，目前已確定兩位以「編制內專任教師」的身分留校任教，不再得隨意不續聘。

Q.30. 我的學校新學期片面修改「專案助理教授」的基本授課時數，從 10 小時上修到 16 小時，而且還要求薪資要縮減為只能領「講師級」的薪資。請問它們可以這麼做嗎？

A: 「專案教師」雖未受《教師法》保障，但我們仍可主張學校不得恣意變動其基本授課時數或薪資待遇。然而，基於法律工具的相對缺乏，我們建議遭遇類似狀況的專案教師盡速加入工會，透過談判、協商、施壓的方式，逼迫校方不得利用專案教師的非典型聘僱地位，而恣意延長其工作時數或壓低其薪資報酬。

Q.31. 我是在某學校任職的「兼任教師」，學校可以隨便就把我們不續聘嗎？我們有什麼樣的權益？

A: 「兼任教師」已是當代大學最大宗使用來替代「專任教師」的聘僱方式。最核心的原因即在於，兼任教師的單位薪資廉價，且似乎容易彈性聘僱。然而，如同「專案教師」一般，「兼任教師」雖未受《教師法》保障，卻可以主張一般勞動法的原則，拒絕未達必要的恣意不續聘。另外，依據教育部訴願會台教法（三）字第 1030109550 訴願決定書指出：「兼任教師當認為學校對其待遇或聘任，有違法或不當的措施時，也可以向教師申訴評議委員會提出申訴。」是故兼任教師若遭遇違法不續聘，可循管道提出申訴等救濟。

十、【工會權益】

Q.32. 我的學校因為我參加工會，處處給我難堪，甚至刻意不讓我升等、也不給我應有的獎金，甚至威脅要把我解聘。這樣該怎麼辦？

A: 依據我國法令，資方不得因勞工參與工會而給予不利對待。新修正的《勞資爭議處理法》，更賦予因為參與工會事務而被資方打壓的勞工，向勞動部申請「不當勞動行為裁決」的權利。

該機制由勞動法學者為主組成裁決委員會，其裁決能夠強制命資方改變各類對參與工會勞工的不利待遇，已有多起案例有效保障了工會與勞工權益。例如工會幹部因參與工會而遭違法解雇（102 年勞裁字第 41 號）、資遣（102 年勞裁字第 42 號）、調職（103 年勞裁字第 15 號、102 年勞裁字第 38 號）、不代扣會費...等，都曾遭不當勞動行為裁決宣告違法。。

在這之外，面對此種資方，最有效的解決方法仍是勞方的團結與集體行動。資方可以恣意對待個別勞工，但當全體勞工會因此而集體抗議時，職場的勞資不平等現況將能顯著改變。

Q.33. 有沒有參加工會，究竟在勞動權益保障上差在哪裡？

A: 基於各種歷史原因，台灣直到 2011 年 5 月 1 日，才開放教師組織工會。且長久以來大學教師也未籌組教師會，使其當前儘管有組織工會的權利，卻無形成工會以抗衡校方的實力。當務之急，當然是期望各大學教職員盡速加入高等教育產業工會，以跨校的力量，來全面推動高教受雇者的勞動權益保障，因應日趨惡化的大學各類亂象。

作為工會會員，除了可透過工會來向校方、政府表達有關勞動權益的意見外，當權益遭到受損時也可向工會請求諮詢與支援；而當職場中同職業的受雇者加入工會後，工會也可以要求與資方談判團體協約，以有效保障個別勞工過去無法捍衛的各種權益，例如應有的薪資、學術研究費、基本授課時數、評鑑項目，當然不可以隨意被變更。

台灣高等教育產業工會竭誠歡迎您盡速加入工會。另外，若貴校加入工會已達 20 人以上，我們也將主動協助貴校會員籌組高教工會的學校分部，以更有效具體地監督學校、維護受雇者權益。

【附錄一：議題小組與委員會議程】

1. 公共監理

強化公共監理私立學校的必要 ——以世新大學董事會爭議為案例

台灣高等教育產業工會 2014/5/29 新聞稿

高教工會今日出席參加全國教師工會總聯合會(全教總)舉辦之「尋找消失的法案——私立學校法修法」記者會，高教工會指出：台灣有七成的大專學生，就讀於私立大專院校；也有六成以上的大專教職員，任職於私立大專校院。私立大專校院的治理架構與校務體質是否健全，對台灣大專師生的教育與工作權益，有相當根本的影響。

然而，高教工會發現，台灣不少私立大專校院有諸多問題狀況，其原因經常源自缺乏公共監理的私校董事會亂政，政府部門卻始終不聞不問。台灣私校濫用學費，浮編董事會經費達數百萬、甚至上千萬都所在多有；且經常發生校產與私產互通，公私不分的问题；更屢有不當介入校務，殘害校園民主之情事！

基於這些狀況一再發生，高教工會主張，對台灣的私立學校進行更有效、更確保教育公共性的公共監理法制，包括對《私立學校法》的改革，已刻不容緩；對官方的怠慢以對，高教工會表達強烈抗議。

以下，僅以今年 5 月 19 日，台灣高等教育產業工會曾參加世新大學學生勞動權益小組至教育部前舉辦之「反對校產成家產、反對教育成私利！」陳情活動，所揭露的世新大學董事會問題為例，佐證盡速強化私立學校公共監理的必要。

校產成家產？世新大學淪為家族企業經營？

世新大學現由創校校長成舍我之女成嘉玲擔任董事長，成嘉玲之子周成虎，於去年（2013 年）11 月，在粗糙且倉促的情況下，接任副董事長職暨財務規劃小組主委，現更外傳將會成為下屆世新董事長接班人。對此，高教工會批評，成家一代傳過一代的作為，竟要傳到「第三代」；「世新大學」，並非「成家企業」，這般「世襲」，根本是將校產視作家產，進而掏空教育的公共性內涵！

世襲董事會亂政一：濫用學費，浮編董事會經費達上千萬，6 年成長 300%

高教工會指出，世新董事會非但世襲化，而且藉家族勢力濫用權力，日益浮編董事會預算，掏空以學費為主要收入來源的世新大學校產！

世新董事會支出的實際花費和預算逐年升高和擴編，自 96 學年度至今的預算，從每年 365 萬，急速上升至今年(102 學年度)編列達 1167 萬元，成長高達 300%！而實際上，經費如何使用，人事費及交通費由誰支領的細目，外界完全無從得知。世新董事會預算中除聘任一位專職秘書外，其他費用都有濫用嫌疑，如人事費編列 571 萬，交通出席費竟編列 350 萬！我們要問，董事會一年開幾次會？怎麼有這麼高昂的交通費？我們要求董事會有必要出面並公開細目！世新學生的學費佔總學校收入近七成，豈可這樣濫用？官方也不聞不問？

世襲董事會亂政二：校產與私產互通？公私不分、利益交換之嫌

除了浮編預算外，世新董事會基於其家族化、世襲化的權力集中傾向，甚至還有公私不分，將校產當私產互通的嫌疑。

高教工會與勞權小組指出，世新在 97 學年度至 101 學年度開始公開的財務報表皆顯示：世新大學長期投資欄位中，以學校資金購置及外界捐贈單位：包括臺北網耐文化科技公司 9,613,611 元，及紅蘑菇數位股份有限公司 1,859,200，合計達 11,472,811 元。直至今年五月中期間系統查詢顯示紅蘑菇已結清解散。然此二公司，周成虎都為董事職務。據校方的聲明，此事是在周成虎董事上任之前即開始「無償贈送學校股票」，並無將校產投入私人公司的情事。

但我們強烈質疑網耐及紅蘑菇兩間公司為何要無償供給世新大學股票？究竟是學校資金購置或是外界捐贈？儘管若是「捐贈」，周成虎擔任此兩間公司的董事在先，將股票無償捐贈給世新大學，其後周成虎即上任學校董事，這背後有無利益交換之嫌？

世襲董事會亂政三：不當介入校務，殘害校園民主

周成虎接任世新副董事長暨財務規劃小組主委的過程，屢有不當介入校務，據了解，日前要求世新大學縮減編列《立報》與《破報》預算，就是董事周成虎所為。

然而，當周成虎擔任「世新副董事長暨財務規劃小組主委」之後，他非但完全不顧校園應有的民主程序，且片面違法地擴張董事會權力，試圖介入校務，裁撤他眼中不賺錢、不利於政商關係發展的《立報》與《破報》補助預算。當董事會可以違法介入校務，已是校園走向獨裁的時刻。

為了杜絕前述世新大學董事會案例的問題，高教工會對私校公共監理法制主張：

一、作為主管機關教育部，應禁制私立大學董事會的「世襲」狀況。對學校與董事之間是否有利益交換問題，官方應介入調查。

二、修改行政命令，縮編董事會預算上限，並規範專任董事不得支領人事費，一般董事應僅比照公教人員出席費及交通費的支領標準。

三、教育部應通盤檢視各私校董事會，要求董事會的人事名單、帳目資訊公開透明，董事會不得介入校務的權責應確立。

四、私校董事會組成應有學生、教師工會代表，共同參與董事會決策。

五、建立公共監理董事會機制，不設立教育部補助金額門檻，皆設置公益監察人

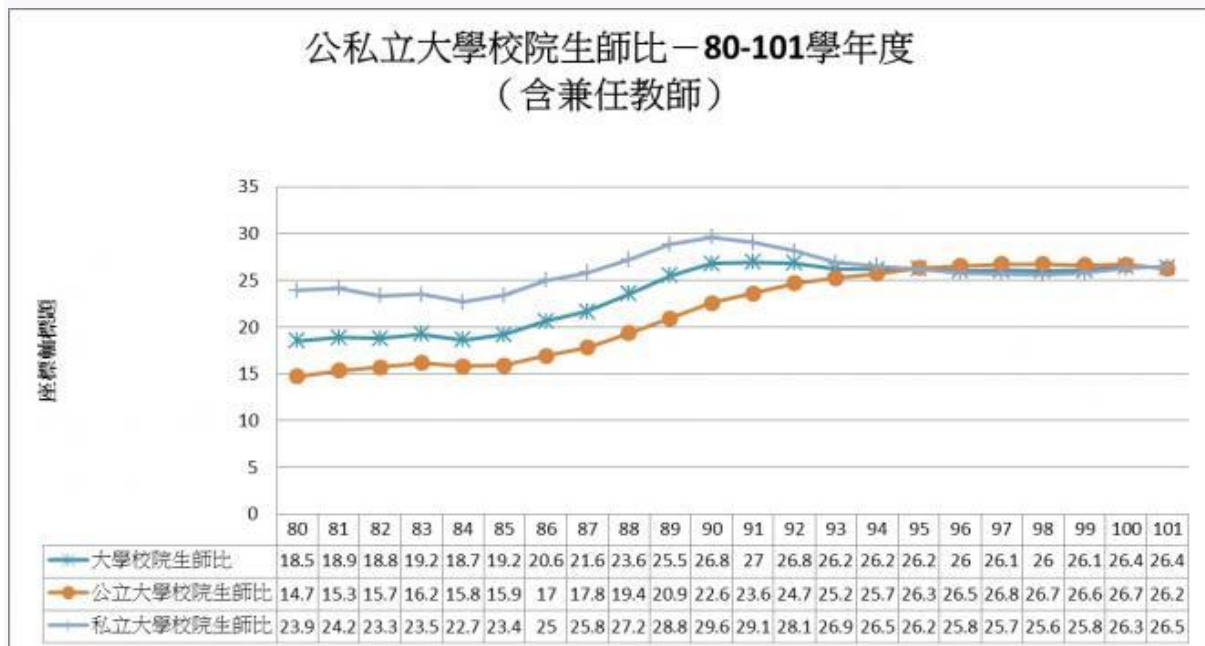
2. 私校退場

吳思華，你完全搞錯了 ——改善生師比因應少子女化，沒有大學老師須被裁撤

【2014.11.11.新聞稿】

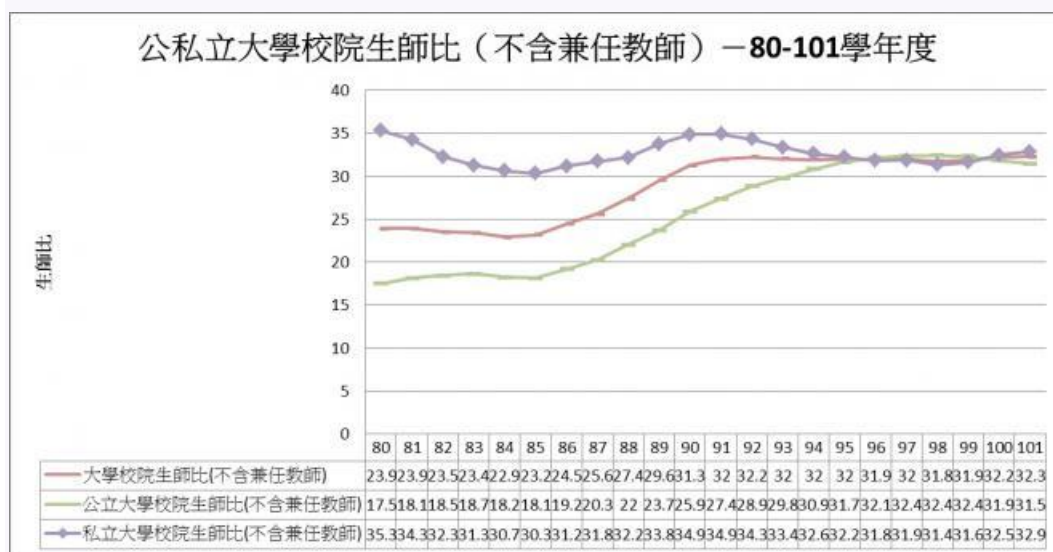
教育部長吳思華日前一再拋出，大學因應少子女化，將有 60 間大學、1 萬 4000 名大學教師要被裁撤；面臨 2016 年「虎年海嘯」，就將有大量大學老師要被裁員。對此議題，高教工會今日召開記者會指出：吳思華，你完全搞錯了！實際上，目前台灣大專校院生師比仍太差，對應於現有學生人數，專任教師都還太少，並沒有裁減教師的必要；若以「改善生師比」來因應少子女化，其實沒有大學老師須被裁撤。

高教工會指出：儘管未來大學生源可能將減少四分之一，自總體 135 萬名大學生（含碩博士生）逐年減少為總體 100 萬名大學生（含碩博士生），但其實只要將大學生師比逐年改善，從現行的 26.3，回到 1990 年的 18.5 的水準（若不將兼任教師納入生師比計算，則是將大學生師比從現行的 32.3，回到 1990 年的 23.9 的水準），將能夠維持現有約 50000 名大學專任教師的編制，沒有教師需要被裁撤。（參見圖一、圖二）



原始資料來源：教育部統計處；整理、製表：台灣高等教育產業工會[1]

圖二、



原始資料來源：教育部統計處；整理、製表：台灣高等教育產業工會[2]

根據此客觀數據我們不難推算：若將大學生師比逐年改善，從現行的 26.3，回到 1990 年的 18.5 的水準，則儘管大學生最終容量減少 26.6%[3]，教師仍可維持現行的編制人數約 50000 名，不至於需要裁減，甚至可能還有增加員額的需求。而所謂的 105 學年度「虎年海嘯」，不過是至多每年減少大學生額 3 萬名，僅約佔每年大學入學人數的 12%，透過調整生師比並非無法因應；在這之後就是未來再減 4-5 萬名每年大學生額，每年共減少 7-8 萬大學生額、總體共減少 35 萬名大學生，降至總體 100 萬名大學生，也仍在生師比改善為 18.5 後可承受的範圍[4]。

因此，高教工會呼籲：面臨少子女化，吳思華主張大量裁撤教師的作法，是錯失改革高等教育品質的良機，也傷及教師的工作權與學生的受教權益。根據教育部統計處的公開數據：台灣的中小學因應少子女化，也是用逐年改善生師比、減少每班學生人數的方式來因應，達到小班化、精緻教學的成果。如圖三所示，過去 10 年來因應少子女化，高中職、國中、小學階段的生師比皆是逐年下降，唯獨高等教育並非如此，反而是有上升、惡化的趨勢！？

圖三、



原始資料來源：教育部統計處；整理、製表：台灣高等教育產業工會

按理而言，少子女化導致的生源減少，應當是會生師比下降才是（因「生」減少；「師」未必減少）；但台灣高等教育的現實卻並非如此，反而是「師」減少的比例速度遠快於「生」，導致生師比反而上升。

工會認為這顯示了，當前高等教育品質惡化的問題，其實不是因為少子女化所造成，反而是因為近年來政府更加放任私立大專校院節省成本、裁減專任教師所致，使得專任教師遭裁減的竟然快過於學生。是故，如今若回歸以改善生師比為主軸來因應少子女化，大學還有相當大的空間可改善；至少若回到 1990 年代的生師比狀況，則遠遠還沒有「教師太多」、得要裁員的問題。

為了正面因應少子女化，工會並具體提出五項的高教改革訴求：

- **降低生師比，提昇高教品質。**

如前所述，我們要再次強調，政府應當立即放棄將大學教師「大量裁員」的計畫，而改以「降低生師比」為因應少子女化的方式。此舉將可使台灣高等教育避免不必要的大量裁員，保留合理的人力編制來因應新時代的優質教學要求，有效提升台灣高教品質。

具體而言，教育部應當一方面採取各種政策工具來要求各大學校院逐年改善生師比，以回到 1990 年時台灣的大學平均生師比 18.5 為目標。另一方面，教育部可盡速修改不合時宜的生師比標準及其計算方式。

目前有關大學生師比的規定，是載於教育部頒佈的「專科以上學校總量發展規模與資源條件標準」之附件一「全校生師比值、日間學制生師比值及研究生生師比值之基準」，其中對大學生師比的要求是「全校生師比應低於 32」、「日間部生師比應低於 25」，未設碩博士班的科技大學、技術學院甚至可達 40 才違規，顯然偏高。

類型	基準	計算方式
全校生師比值	1、一般大學應低於 32。 2、科技大學應低於 32。 3、技術學院應低於 32。但設立或改制未滿三年，應低於 35。 4、專科學校應低於 35。 5、科技大學、技術學院及專科學校（以下簡稱技專校院）設有進修學院、專科進修學校者，於加計進修學院、專科進修學校之學生數後，應低於 40。但科技大學及技術學院設有博、碩士班者，應低於 32。	全校加權學生數除以全校專任、兼任師資數總和。
日間學制生師比值	應低於 25。	全校日間學制加權學生數除以全校專任、兼任師資數總和。
研究生生師比值	應低於 12。	全校日間、進修學制碩士班、博士班未加權學生數除以全校專任助理教授級以上師資數總和。

另外，該基準將進修部學生人數在計算生師比進行減權，每名專科部或大學部的進修部學生，竟只折算為 0.5 名一般學生。而私立技專校院有相對大量的學生是就讀於進修部，使得表面上的生師比都還未能反映超收學生、師資不足的現實。並且，「教官」竟也可被計算進專任教師的人數，猶如灌水。此種標準導致私立技專校院要通過教育部要求的「全校生師比應低於 32」相對容易，還有相當的「空間」可以裁減教師卻不會使生師比違規[5]。儘管，實際上的教師聘任人數嚴重不足、教育品質惡化，早有全面改革的必要。

- **高教公共化，提高公共投資。**

高等教育作為公共服務事業，本應有充足的政府預算挹注。面臨少子女化，應當是台灣徹底改變既有高教私有化——以私校容量為主、倚靠學費辦學為主——的經營模式。

我們主張，政府應逐年擴大高等教育經費。例如至少逐年增加 30 億元高教預算，用以推動「高教公共化」，提高公共投資。這逐年增加的高教預算將可有效抵擋因少子

女化而出現的「學費缺口」，讓各大專院校可以有充足的經費來改善生師比，促進教育品質的提升；而非因為學生短少，就恣意裁減老師，或放任學校軟硬體品質惡化。

根據我們的推估，未來大學生源若將減少四分之一，自總體 135 萬名大學生（含碩博士生）最終減少為總體 100 萬名大學生（含碩博士生）。這些短缺的學生人數推測絕大多數將是私立大專校院學生；若以每生每年平均繳納 10 萬元學雜費（每學期平均 5 萬元）推算，這將導致高等教育經費每年減少 350 億元的經費來源，有必要透過公共資源挹注或其他收入方式來維持高教品質。過去台灣高教大量倚靠學費辦學的模式，此刻正是重新檢討的良機。

總體而言，我們不反對政府擴大補助私立學校，但應當同時加強對私立學校的公共監理改革與內外民主要求（特別是對於私校董事會的公共監理與民主參與制度），強化其作為公共服務事業的公共性格。

- **私校公共財，挹注教育資源。**

截至目前為止，台灣已有兩所大專校院「停辦」（高鳳數位內容學院與永達技術學院），然而，其校產卻依然遭學校董事會佔有，而非依據捐助時許諾之回歸公有。我們主張，私校校產並非是「私產」，而是由創辦者捐助給予社會、委託相關董事管理之「公產」；若私立學校有停辦、退場的狀況，其資產應回歸教育所用，用以挹注教育資源，以合乎《私立學校法》之立法精神。

舉例而言，今年 8 月無預警退場的永達技術學院，根據其經會計師查核公開之最新財報「101 學年度永達技術學院查核報告書」，其於退場前一年時（102.7.31）仍擁有 15 億 6498 萬元之總計資產，其中學校房屋及建築資產即佔 11 億元之多。如此鉅額的校產，是永達創辦人士捐資、公部門長年補助、學生繳納學費、教職員經年努力積累而成，絕非現有永達董事會或個人之「私產」。如今若無再辦學之需求，其自當回歸社會與教育，而不應落入少數個人口袋。但直到今日，這筆十多億元的校產，仍為永達董事會掌控，很可能將假借「轉型為社福單位」的名義，繼續長期佔有，甚至不無轉手成為私人所有的可能。

實際上，若政府積極介入，以全台為範圍，令該類校產回歸挹注公共教育使用，應可有效改善種種「教育經費不足」的困境，而非今日此種「大學恣意退場，董事會獲利了結，師生權益受損，整體教育資源遭掏空」的現狀。

- **保障工作權，留用教師經驗。**

綜上所述，我們已清楚說明，日前教育部長所主張，「因應少子女化，將有 1 萬 4000 名大學教師要被裁撤」的說法，全無必要。此舉僅是無理由地犧牲大學教師的工作權益，甚至惡化教育品質、錯失高教改革的良機。

而對於教育部長所稱「將安排此 1 萬 4000 名退場大學教師進入產業界」的說法，我們也多有質疑。

我們主張，大學教師最主要之工作經驗與價值，理當仍在於「探索與傳遞知識」的教學與研究活動上，而非簡單的「為產業所用」。這兩者間有所關連，但場域與內涵仍有不同。我們不排斥大學教師與產業界連結，或兩者間有人才相互流用；然而此點不應該是將產業界作為退場教師的唯一出口，忽視了高等教育界仍應存有的人力需求。

如前所述，若逐年改善生師比，全台灣將仍應始終保有近 50000 名的大學教師編制。真有少數學校有退場的必要，其教師也應優先安排至相關領域的大學科系繼續服務，貢獻其所學與經驗，而非廉價恣意地聲稱「交給產業界」。教育部現行政策捨此之道，恐怕將是誤用人力，讓教育與產業的發展都落空。

- **捍衛受教權，保證權益不變。**

教育部經常一再聲稱，「學校退場必然要顧及學生受教權」，但現實卻並非如此。例如在永達技術學院無預警退場時，即遭到各界質疑：為何不是停招後，待既有學生都安心畢業，以三年的時間緩衝，再來停辦？為何政府無能力要求私校有最基本的「履約保證」責任：「學生從哪裡進來，就有權利從哪裡畢業」？當時教育部卻僅考量永達董事會之利益，強逼永達既有學生轉學，導致學生很可能得跨區就讀、放棄既有的工作與住宿機會、或被迫輟學。

我們主張，大學退場、停辦不應當影響到既有學生的受教權益。政府當局與學校應有責任保證學生權益不變，不該有任何「強制轉學」的措施犧牲學生意願。各大專校院儘管有停辦的必要，也應當待既有學生都安心畢業，再來停辦。何況在現實上，恐遭退場學校的學生不少已來自弱勢背景，並無充足的資源再遷換學校甚或科系，這該是最基本的要求。

大學退場？先解決制度問題

[高教工會新聞稿 20141222]

大學將要退場 60 間？大學教師將被裁員三分之一？教育部長吳思華日前一再拋出此一提議，並稱這是少子女化的大勢所趨，勢在必行。對此，高教工會曾召開「吳思華，你完全搞錯了」記者會，說明以「改善、恢復大學生師比」的方式來因應少子女化，則儘管未來學生減少，大學專任教師仍可維持五萬名編制不變，不需要被大量裁撤。部長需要做的是提升高等教育品質，而不是將高等教育擠入沒有品質的數字遊戲。

基於教育部並未有積極回應，12 月 22 日高教工會再次召開記者會，大聲質疑：「要大學退場？應先解決制度問題」。高教工會指出，教育部主導將高等教育推入自由市場的教改政策已然千瘡百孔，現今竟不思導正彌補更大力推動漏洞重重的大學退場機制。從今年退場的高鳳數位內容學院與永達技術學院的經驗可知，學校停辦的結果是師生權益受損，辦學者卻可在教育部協助下有機會獲利了結。教育部設計的退場機制默許私校董事會種種「把校產當私產」的違法行徑，形同幫兇。

綜觀高鳳數位媒體學院與永達技術學院之退場過程中，充滿各種制度性問題，包括：

- 1. 退場計畫中，學生與教職員工的權益毫無保障。**高鳳與永達兩校近兩百名的教職員，目前都仍遭學校欠薪，數額多達一億多元；面臨惡意拖欠薪資的董事會，教育部竟未捍衛教職員工權益，依法聲請「接管」，反而是放任董事會，核准其無預警、無配套措施的「停辦」決議。這結果導致這近兩百名的教職員工立刻失業，上千名學生被迫強制轉學；退場計畫沒有任何安置措施，對員工也沒有任何額外的資遣補償，還積欠薪資，堪稱「惡性倒閉」。
- 2. 退場過程黑箱作業。**高鳳、永達兩校，在「停辦」決議之前，即已受教育部組專案小組「輔導」多年。然而，不論是「輔導」或要決議「停辦」的過程，都嚴重缺乏教職員工生的民主參與。整個退場過程可說是黑箱作業，都是乘寒暑假期間無預警地宣布停辦，毫無事先的溝通與協商。一間學校的停辦影響上千名學生與教職員的權益，豈可如此黑箱作業？教育部從頭到尾參與其中，為何毫無糾正？
- 3. 退場後學校財產歸屬缺乏公共監理。**侵害師生權益、決策過程黑箱不透明之外，目前的大學退場制度竟讓辦學不力的私校董事會，退場之後，還能夠繼續握有大筆的學校資產，甚至有機會轉為私人所擁有！？在此種制度漏洞下，怎能期待私校董事會繼續認真辦學，而不會有道德風險惡意退場，來「獲利了結」？教育部目前設計的退場制度，絲毫拿不出辦法來要學校資產回歸教育、回歸公共所有，反而是積極促成私校董事可「轉型」，將校產當私產。

高教工會呼籲，目前的大學退場制度漏洞重重，倘若我們不積極因應，而就順應吳思華部長「要再讓六十間學校倒閉」的做法，將讓台灣的高等教育進入真正的災難時期。

因此，針對私立大專校院「退場」制度，高教工會提出了七項改革訴求，包括：一、預警有違法即接管。二、全面實施公益監察人。三、停辦計畫勞資協商。四、停辦過程民主公開。五、學生畢業停辦才生效。六、停辦後解散為原則、改辦為例外。七、解散財產回歸公有。要求教育部立即修改相關制度。

高教工會提出的具體訴求內容為：

一、**預警有違法即接管**：進入預警名單之學校董事會若有違反捐助章程或違反法令之行為，教育部應先依法申請解散董事會，而非任其進入退場機制，以避免教師與學生之權益受損，也防止其五鬼搬運，將校產藉「轉型」、「改辦」過程納為己有，或賤賣圖利。

二、**全面於私校董事會設置公益監察人**：目前私立學校之董事會雖設有監察人，但係由董事會自行指派，難有實際監督之效果；而政府僅有當私立學校獲得獎補助款達歲入總額百分之二十五以上，或達新臺幣一億元以上者，才會指派公益監察人。目前台灣私立大專校院多半倚靠學費辦學，少有獲教育部獎補助款達新台幣一億元以上，故實際上少有私校設有公益監察人制度。為求強化私校公共監理，捍衛私校之師生權益，應當全面於私校董事會設置公益監察人。

三、**停辦計畫勞資協商**：學校法人之停辦計畫須與全校教職員工進行協商，並達成具體協商結果，約定停辦後的優惠資遣金、如何協助安置教師工作、停辦生效前的過渡期間...等。若未經協商達成共識，學校法人不得恣意通過停辦計畫。

四、**停辦計畫民主公開**：停辦計畫之擬定與審查，應對外公開，並設定機制讓所有利害關係人（含教職員工、學生、家長...等）民主參與決定。基於停辦往往將導致大量教職員工失去工作權，教育部應要求學校比照《教師法》對教師要通過「不續聘」案等重大議案的程序要求，相關會議（如校務會議、董事會、相關委員會）應有「三分之二」出席、「三分之二」同意，始可通過停辦計畫。

五、**學生畢業停辦才生效**：停辦計畫通過後，不應立即生效。應先「停招」，待所有學生都畢業或修業年限結束後，始得進行「停辦」。期間學生若想自願轉學可予以輔導協助，但不得強制學生轉學，以保障其受教權益。

六、**停辦後解散為原則、改辦為例外**：學校法人存續的目的即為辦學，若學校無法經營而停辦，原則上學校法人即應解散，將相關資產進行清算後回歸公有，做更有社會效益的規劃。目前教育部的政策卻一再鼓勵學校「轉型」、「改辦其他事業」，實際上是讓學校資產有機會流入私人手中，極為不當。對於「改辦」申請案，教育部審查學校法人

之改辦計畫，應秉持嚴格審查原則。畢竟，學校法人董事會已難以符合設立目的繼續經營該學校，要去經營其他事業，自然相當有「適格」上的問題；就是要「改辦」，也該重組董事會、大量更換董事，由其他合適、專業之董事來擔任其他事業之董事。

七、**解散財產回歸公有**：學校法人解散清算後之財產，應回歸公共所有。學校法人的資產來自於創辦人的捐贈、政府的補助、學生的學費、教職員的血汗、社會的支持...，其累積來自於公共，其目的達成後經解散當然應回歸公共。

私校退場，高達兩千億校產，究竟圖利了誰！？

【2015.01.21 新聞稿】

面對少子女化，教育部長吳思華一上任便拋出未來要有六十間大學退場的政策目標。但對於私校退場後的財產歸屬與土地利益問題，究竟該如何處置，卻毫無對策。

高教工會將於今日召開記者會指出：若以六十間教師人數最少的私立大專院校來看，根據其會計師查核財報粗估，就共有高達兩千億的總校產！（參照附件一）然而，這些原本該回歸教育所用的公共資源，在現今法令與教育部的容許下，私校解散清算後竟可完全依照董事會的意志，透過修訂所捐助章程來恣意處分。愛給誰，就給誰！？

這並非危言聳聽。高教工會過去一個月來，透過將全台 107 間私立大專院校的捐助章程一一檢視、逐一比對，發現其中已至少有 16 家私立大專校院預定將解散後的校產「排除回歸公共教育用途」；而共有 26 家特定跳脫過去私立學校法預設的「解散後校產回捐給地方政府」規範，另訂財產歸屬。

高教工會根據各校捐助章程，整理出私立大專校院解散清算後財產歸屬的五種類型。依據掏空公共性的嚴重程度，自最惡質的類型依序排列，其中包括：

一、由董事會決議為之

在全台 107 間私立大專院校，唯有永達技術學院在解散清算前，透過召開董事會修改其捐助章程，設定：「學校法人解散清算後，除合併之情形外，其**贖餘財產之歸屬，由董事會決議為之**，但依不違反私立學校法及土地稅法第二十八條之一之規定為原則。」

換言之，永達董事會對其目前仍多達 15.6 億的校產，儘管學校已停辦，未來可能走向解散清算，但隨時可「由董事會決議為之」，決定贖餘財產的歸屬。舉例來說，永達校董可將巨額校產捐贈給自身成立的基金會，把校產借屍還魂回歸仍由其自身握有。而現行的私立學校法，也毫不具體限制其要決議的財產歸屬對象；教育部對這種「恣意決議為之」的捐贈章程修訂，竟然也都予以核定通過！？

二、贈與特定財團法人學校

另外，經檢視發現，財團法人馬偕醫護管理專科學校更是在其捐助章程第卅一條言明：「本法人解散清算後，所剩餘財產**應歸屬台灣基督長老教會捐資之財團法人學校**，作為辦理教育事業之用。」

此種指定贈於特定財團法人學校的作法，形同將校產作為私產，並不合理。原因在於，私立學校的財產並非僅來自於私校創辦人或創辦集團，而更大的部分是來自於學雜費收入、教職員付出、政府補助、社會捐助...等。是故，沒有理由放任私立學校可在解散後，再將其校產回歸創辦集團，或是允許其指定贈與自身轄下的其他私立學校或其他特定財團法人學校。馬偕醫護專科學校的此種財產歸屬方式，將社會與政府支助的校產片面拿回台灣基督長老教會，有違教育的公共性原則。

三、捐贈辦理教育、文化、社會福利事業之財團法人

除了前兩項特例外，另有 14 間私立大專校院都刻意將校產歸屬「排除回歸公共教育用途」，而稱「本財團法人解散清算後，所賸餘財產捐贈予辦理教育、文化、社會福利事業之財團法人。」或「本法人解散清算後，其賸餘財產之歸屬，依董事會之決議捐贈予私立學校或辦理教育、文化、社會福利事業之財團法人」。但獨獨將「捐贈與公立學校」或「捐贈與地方政府」等回歸公共教育用途的選項排除。

這些私立大專校院包括：遠東科技大學、致理技術學院、德明財經科技大學、正修科技大學、高苑科技大學、大仁科技大學、育英醫護管理專科學校、新生醫護管理專科學校、聖母醫護管理專科學校、中華大學、佛光大學、南華大學、義守大學、私立興國管理學院。

此種類型「看似無害」，但實則開了一扇門，任由私校董事會「假捐助、真謀利」。舉例而言，此類私校董事會只要決議將巨額校產捐助給與自身另外成立的「教育、文化、社會福利事業之財團法人」（例如某某文教基金會），就能繼續握有本該回歸公共教育用途的巨額校產。甚至不難以浮編採購或人事費用，將校產大幅五鬼搬運為私產。若是選擇捐贈給其他私立學校，也同樣有透過私下買賣董事席次(或以捐贈校產為交換條件)、約定分配給薪專任董事，將本該回歸公有的校產形同私人資產。

四、捐贈予公立學校、其他私立學校之學校法人，或辦理教育、文化、社會福利事業之財團法人

而在這之外，還有 10 間學校，不從「回捐地方政府」的既有模式，於其捐助章程中改採「本法人如解散清算後，所賸餘財產依董事會決議，並報經教育部核定，捐贈予公立學校、其他私立學校之學校法人，或辦理教育、文化、社會福利事業之財團法人。」

此類型學校包括：美和學校財團法人、嘉藥學校財團法人、台北海洋技術學院、台南家專學校財團法人、東南科技大學、德霖技術學院、蘭陽技術學院、建國科技大學、仁德醫護管理專科學校、樹人醫護管理專科學校。

這種類型儘管看似捐贈選項繁多，而且也未排除「捐贈予公立學校」，但實際上，因其並未將「回捐地方政府」或「捐贈公立學校」設定為優先順位中的先位，使得其董事會仍可依據其利益，恣意選擇要捐贈的對象。而不難判斷，當這些私校董事若有意覬覦鉅額校產時，當然不會選擇「回捐地方政府」或「捐贈公立學校」，而是優先將校產捐贈予和自身仍有利害關係的對象。

五、回捐地方政府

扣除前述 26 間學校，其餘大多數學校於其目前的捐助章程中，仍依過去法令選擇「回捐地方政府」，例如規定「本法人解散清算後，其賸餘財產歸屬學校所在地之地方政府，作為辦理教育事業之用。」

這些學校包括：桃園創新科技學校、中華醫事科技大學、南臺科技大學、大華學校財團法人、文藻外語大學、臺灣觀光學院、崑山科技大學、華夏學校財團法人、亞太學校財團法人、大同技術學院、大漢技術學院、中州科技大學、中臺科技大學...等 81 間。

我們認為，私立學校既然作為非營利事業，且其學校資產來源有高度的社會性與公共性，自然理當在解散清算後將其回歸公共教育事業用途所用，而不該流入私人、或其他有可能受私益所宰制的團體手中。這 81 間仍規定「回捐地方政府」的私立學校，才是相對合理的處置方法之一。

總結而言，高教工會主張，私校的龐大校產，除創辦人捐資外，還來自於長年的政府公共補貼與學生學雜費所累積而成，倘若私校因各種因素而無法繼續辦理，這些校產理應回歸公共，繼續投入教育所用(例如設立做為補貼公私立大學生的教育經費基金)，不該放縱董事會任意處置。

然而，目前依據教育部規畫可能退場的大學裡，其學校資產多達 2000 億元，而已有 16 家私立大專校院預定將解散後的校產「排除回歸公共教育用途」；26 家私立大專校院特定跳脫過去私立學校法預設的「解散後校產回捐給地方政府」規範，另訂財產歸屬。其所導致的鉅額校產私有化危機，甚至可能引誘私校董事刻意經營倒閉，以遂行「獲利了結」的道德風險；對此，主管機關卻毫無因應作為，放任此一百病叢生的法規架構！？

高教工會提出三點訴求如下：

一、教育部應積極監督私立學校董事會修訂之捐助章程，禁止各種可能「將校產轉為私產」的財產歸屬類型。並輔導此 26 間私立學校重新變更捐助章程。

二、現行各種容許私校恣意處分退場校產的私立學校法令，有關當局應當盡速修訂，以確保「退場校產回歸公共教育使用」原則。

三、政府應全面檢討現行的私立大專校院退場政策，高度納入教職員工生等利害關係人之意見，強化應有之公共教育資源，朝「高教公共化」之方向修正。

3. 兼任教師

兼任教師權益不容打折！爭取合理待遇不會退讓！

【01/24 行動新聞稿】

經過多次的呼籲和爭取，日前教育部終於回應了我們的要求，但只有四條訴求中的一條，也就是鐘點費調漲，而且還打了折！其餘三條包括單學期計薪以 5.5 個月採計並支付、年終獎金按比例支付、高教工會作為對話主要窗口，全部石沈大海！因此，我們今天來到行政院，要求行政院採納我們的計算版本，並處理其它各項訴求。

在鐘點費部分，教育部人事處處長張秋元表示，民國 86 年以前，鐘點費是隨公教人員薪資調漲（16 年來 15%），如果現在改採基本工資調幅（16 年來 21%），社會難以接受。可是張處長卻迴避了兩個基本事實：

- 一、 民國 86 年以前，兼任教師的角色是補充性質，教師本身大多是其它學校專任教師或其它社會全職工作，而且往往都伴隨著交通補助費等各種津貼。如今台灣高等教育的教學現場，各大學運作模式日益以成本效益為主要考量，為節省人事支出，各校紛紛少聘專任改聘兼任，交通補助等津貼也逐步取消。純兼任教師的人數高達 8000 多人，審計部統計顯示，兼任教師所佔的比例，各校少則五成，多則九成！兼任教師的吃重程度和角色已經大不相同，身為處長豈有不知？
- 二、 張處長強調兼任教師是公教人員身分，卻無視兼任教師在保險部分是勞保而非公保！官方在認定事實和身分時，總是以對自己有利的方式解釋，結果彼此互相矛盾！

此外，要提升教學品質，就必須不斷更新教材，從事研究工作。授課之餘，兼任老師還要幫學校做行政瑣事及應付評鑑。目前兼任老師跟學校的關係，早已不再是每週幾小時的短兵相接，而是學校行政體系的隱形人力。例如，學校用「環保」的藉口拒絕兼任教師影印講義，迫使老師必須自行將教學資源電子化，轉頭則大量印發一堆無用又不環保的銅板紙宣傳品。學校也可以不顧師生實際課堂互動，一味要求授課教師必須上網回報

學生狀態，設定期中預警等形式化的工作。更不要說，兼任老師要例行線上更新著作目錄、自我評鑑，配合學校參加研習及課程會議。

以上林林總總，說明兼任教師所做的行政業務及研究工作，涵蓋的範疇並不少於專任教師。但付出如此多的心力，兼任教師卻只能領到長達十多年未調整的微薄鐘點費，薪資中的研究津貼、寒暑假薪資、離職儲金皆無理地被剝奪。兼任教師的訴求很簡單——同工同酬，既然是做相同的事，就要領相應比例的合理酬勞，才能更有效提升教學品質及落實勞動正義：**兼任教師有權爭取合於比例的研究津貼！**

因此，我們的訴求如下：

一、單節課鐘點費調整公式：當前鐘點費支付標準（630） \times （1 + 基本工資調幅）（16年來調幅為 21.7%）。故每節課的合理鐘點費為 766.7 元。

二、一學期加上學期前的備課、學期間和學期後批改作業與考卷（平均而言，學期前後至少各須增加半個月的工作量），故鐘點費支付時理應納入計算，一學期須加上一個月的工作量，改為支付 5.5 個月鐘點費。

三、年終金是工資的一部分，兼任教師應可比照專任教師，年終必須加發等比例的 1.5 個月鐘點費。

四、兼任教師有權爭取合於比例的教學研究費。

五、教育部應將高教工會作為對話主要窗口，在決策過程中，採納上述合理意見，一同為兼任教師權益考慮，提出合理的調漲成果！

4. 學生勞動者

兼任助理爭取勞權大事記

日期	標題	訴求
2012年5月30日	研究助理，就是勞工！組織工會，不容刁難！	高教工會聲援台大工會籌組工會，卻遭勞工局否准之聲明
2013年1月31日	月領三萬 卻要繳九萬級距健保費！？ 校方卸責、政府坑殺，兼任雇員健保費遭剝兩層皮	面對校方違法卸責，以及二代健保對於兼任受雇者的不合理之處：一、落實法定勞健保；二、勞資負擔一比二；三、寒暑假維持投保；四、決策納入非典工。
2013年2月20日	反對二代健保坑殺大學兼任教師與兼任助理	連署、調查行動
2013年4月22日	大學兼任受雇者站出來 集體檢舉無良校方！ 拒絕資方逃避健保責任 衛生署應立即開罰！	調查全台各地166間大專院校，當中有132所大學，拒絕替兼任教師或兼任助理投保健保。
2013年6月25日	問卷調查「現任（或兩年內曾任）專/兼任研究（教學）助理勞動條件調查」	調查17所公私立大專院校，有效樣本共369份，數兼任助理之有效問卷共272份；大學生42位，碩士生194位，博士生35位。

日期	標題	訴求
2013年9月13日	學生是勞工、還我勞健保、還我勞退金！	校方少保一個月，造成勞工晚年少領取至少11,250元。公布問卷調查，285位兼任助理中，雇主未幫兼任助理投保健保比例高達84%、未投保勞保比例高達86%、未提撥勞退比例高達93%。勞動部應介入調查。
2013年11月6日	學校欠我勞健保」具名檢舉行動。捍衛勞動權、學校還我錢！學生在校兼職勞動者，站出來！	台大、政大等14所知名大專院校，公然帶頭違法；累積36位檢舉人、64筆案例；勞委會立刻開罰、擴大調查。
2013年11月14日	譴責國科會帶頭違法！朱敬一主委，請還給兼任助理被偷走的勞健保、勞退金！	要求國科會修改相關規則，兼任比照專任，提撥人事費。國科會承諾將於三個月內進行討論、明年6月前公告臨時補訂項目、明年公告之新年度計畫申請辦法將依新規定進行
2013年12月10日	行政機關未盡保密之責，明顯瀆職！校方立刻擔起雇主責任，而非製造分化！	具名檢舉累積有16所大專院校、49名學生具名檢舉、85筆案例。勞保局將檢舉人姓名直接發給校方，使校方得以對檢舉人施壓。

日期	標題	訴求
2013年12月24日	聲援交大陳運陞同學給兼職助理與學生的連署書	交通大學學術倫理案，發動聲援陳運陞之聲明。
2014年1月19日	研究助理揭發交大教師段馨君違反學術倫理，反被提告妨害名譽？交大勿閃躲卸責，立刻出面！	針對段馨君提告一事的聲明稿，要求：交大儘速公佈學術倫理審查結果、交大應有效約束雇主老師遵守相關勞動法令不得侵害僱傭學生之權利、校方應立刻納保、段馨君應撤告並道歉
2014年1月20日	勞保局推托、健保署卸責！勞委會立刻針對全國大專院校，進行擴大勞動檢查	勞委會立刻公布檢舉案件調查結果、勞委會應組成專案小組擴大調查校方違法事項、衛服部撤回87年7月4日函，廢除週工時12小時違法限制。
2014年1月28日	兼任助理法定勞健保權益，不容「協調」！拒絕個案認定，勞委會應一體適用，捍衛全國兼任助理權益！	勞委會企圖以「個案認定」處理檢舉案件，並將於21日與成大校方進行協商。工會反對個案認定、反對檯面下的協商會議。

日期	標題	訴求
2014年3月18日	研究生助理反血汗！要勞雇！要保障！反「學習」！反「服務」！	一、年初校長會議後，教育部計畫研擬一份「原則」，先定義「學習」範疇內的兼任勞動，其餘才定性為「僱傭」關係。高教工會聯合其他工會與勞權團體，反對此原則草案。 二、因教育部的「原則」引「勞委會102年9月2日勞職管字第1020074118號函」，然而此函旨在於確認僑外生之兼任研究助理、教學助理工作，若屬「課程學習」範疇，則「得無需申請工作許可」，而非否定僱傭關係。故訴求特別要求：「台、港澳、陸、僑、外籍生，應擁有相同的工作權，不因身分的差異而有不同的對待。」
2014年4月21日	教師豈可聘雇助理寫論文？交大切勿卸責，立刻出面！	交大學術倫理審查結果：「指導老師可視為所指導學生論文之共同作者，但援用時應註明學生之貢獻。」要求交大應對違反學術倫理之教師有適當罰則，譴責交大卸責、承認僱傭關係。

日期	標題	訴求
2014年4月23日	退回違法草案！保障學生助理勞動權！反對教育部黑箱操作原則草案、企圖分化工會團結！	教育部「原則」協商會議，僅找台大工會與會，並僅邀請單一工會方，企圖分化工會團結，以此聲明予以譴責。
2014年5月23日	勞保局確認僱傭關係，成大應立刻為所有兼任助理納保！勞動部應通盤認定，立刻對違法校方開罰！	勞保局5月7日認定成大的一名檢舉人與校方間為僱傭關係，要求成大立刻為其納保。工會：反對個案認定、應對所有違法校方開罰。
2014年6月4日	大專院校實驗室，竟是工傷重災區！17年來發生34起意外，研究助理卻無勞保職災賠償！	5月驚傳中山大學海科系學生於東殺群島採集時不幸溺斃，但顯然未有勞保保障，呼籲學生保險不能替代勞保。

日期	標題	訴求
2014年7月	提出工會版〈原則〉	反對教育部違法的〈原則〉草案。
2014年12月14日	我要當月領薪水！學生兼任助理具名檢舉校方延遲給薪	要求勞動部立即針對校方違反勞基法，未準時給薪一事依法執行開罰，並在一個月內給予具名檢舉人回覆。
2015年2月10日	「當月薪水當月發，勞保勞退不能少！」兼任助理雙月檢舉行動	針對校方延遲給薪、未納勞保與未提撥勞退，進行擴大檢舉。世新、師範大學校方被判定違法，予以開罰。
2015年4月14日	新竹市勞工局竟吃案?! 師大受罰後卻推諉卸責?! ——0414「當月薪水當月發」雙月檢舉行動	檢舉行動持續擴大，揭露新竹市勞工局吃案行徑，並譴責師範大學將雇主責任轉嫁給計畫主持人。持續追蹤檢舉行動的後續案件調查狀況。

【附錄二：限期升等議題】

大專教師「限期升等」規範改革論壇

自 2006 年起，台灣各大專院校紛紛實施教師「限年升等」條款，規定教師「若於一定期限內未能完成升等，則將被解聘或不續聘」（例如：講師或助理教授多被要求在六年內升等通過；副教授被要求八年內升等）。部分學校只適用在新任教師，但也不少學校將此規定一體適用在全體教師。

此規範實施以來，造成大專校院教師工作生態的劇烈改變。還未升等的教師為了確保工作權，首先要務即是「拚升等」，經常反而要放棄投入自身認為重要、但無助升等的教學研究活動上；不少學校甚至也藉此機會來排除薪級較高的資深教師，或各種難以通過主管對「服務」成績考核的異議教師。截至目前為止，恐怕已有數百位未能於限期內升等的教師，被迫離開校園。隨著首波限期升等開始抵達期限，在今年起將更是進入高峰期。

大體而言，一位教師未能「限期升等」，或許是因為其專注於教學、或許是因為其研究計畫較長遠、也或許是其並無追求升等之意願，這都不代表其屬於「不適任教師」。升等應該是教師的榮譽與權益，但並非是義務，更不該因為未升等而被迫失去工作權。

在多位權益受損教師的堅持下，目前最高法院與高等行政法院已審理多起大專教師因限期未升等而遭不續聘的案件，結果多宣判「教師勝訴」、「學校敗訴」。判決多以「大專教師限期未升等，並不代表構成教師法第 14 條對教師解聘、不續聘所要求的『違反聘約，情節重大』要件」，而判定「不續聘屬違法」，要求學校另為處分、重新聘僱。既然法院已有勝訴判決，接著就需要教師集體的力量，來落實將此不合理的規範給有效改正，而非再任由其侵害教師工作權。

為了協助受到限期升等條款威脅的大專教師們集體保障權益，並且凝聚關注高教發展的志士投入改變相關規範的共識，高教工會將舉辦「大專教師『限期升等』規範改革論壇」，歡迎各大專校院教職員一同參與，集體捍衛大專受雇者的工作權與學生的受教權。不論您是正受到限期升等條款威脅的教師，或是不滿高教工作環境日益惡化的志士，都歡迎您一同前來參加。

主辦單位：台灣高等教育產業工會

時間：2015 年 5 月 9 日（六）下午 1:30-5:30

地點：法律扶助基金會總會 會議室（台北市大安區金山南路二段 189 號 5 樓）

議程與與談人（暫定）：

時間	議程	與談人
議程一 1:30-2:45	「限期升等」條款在各 大專校院的現狀與影響	陳政亮（世新大學社會發展研究所副教 授） 劉梅君（政治大學勞工研究所教授） 開南大學教師代表 淡江大學教師代表
議程二 2:45-4:00	「限期升等」條款的法 律爭議與法院評價	吳明孝（義守大學通識教育中心助理教 授） 張鈞綸（執業律師） 張國聖（開南大學教師） 林佳和（政治大學法律系助理教授）
議程三 4:00-5:30	綜合座談：「限期升等」 條款如何改革？工會力 量如何介入？	陳政亮（世新大學社會發展研究所副教 授）

報名參與：2012theunion@gmail.com（請附上：姓名、服務單位）

法院再次判決：大學不得僅以教師「限期未升等」，解聘、不續聘教師！ 高教工會呼籲教師站出來，集體加入工會，捍衛工作權益！

台灣高等教育產業工會 2015.4.

高教工會近來接到諸多各大專校院教師來信申訴，表明自身因「限期未升等」，而被學校通知將解聘、不續聘，或者要求其辦理「自願離職」。工會深感同情外，在此重申呼籲：依據我國法律規定與法院判決，「限期未升等」並非教師法第 14 條上能單獨將專任教師解聘、不續聘的理由，除非有客觀證據顯示教師「顯不勝任」或「違反聘約，情節重大」，否則「限期未升等」的教師並無義務接受解聘、不續聘，自願離職、自願資遣、轉任專案或兼任教師...等要求。若有教師面臨類似爭議，除有權主張應當續聘、逕行申訴與爭訟外，工會也建議請盡速與工會聯繫，用集體的力量來捍衛教師工作權益。

高教工會在 2014 年 12 月，就曾以《大學快報》第 54 期，向全國大專校院教師指出：「學校逕自規定「限期升等」條款，要教師未在期限內升等，則應接受解聘、不續聘、或強制資遣的處分，這究竟是否合法、有效？近來最高行政法院與高等行政法院有多起判決，明確質疑了其合法性，判決學校單以「限期升等」條款要解聘或不續聘教師，並不合法。」

當時最高行政法院的 103 年判字 583 號判決書，明確地指出：教師「限期未升等」固然可能「違反聘約」，但不代表「情節重大」。倘若學校並未能具體提出教師違反聘約「情節重大」的事由，相關教評會評議程序、教育部核准程序卻也未查明，就直接予以解聘、不續聘，此類處分並不合法。

在該份快報發出之後，工會接獲了多起的各大學教師會員申訴，表明仍因為「限期未升等」，被學校要求辦理自願離職。為了全面處理此問題，工會除建議個別教師不需配合、並提供出席教評會的因應措施外，目前正在積極推動：鼓勵更多大專教師站出來，透過集體加入工會、形成學校工會分部，來有效保障教師工作權、集體對抗不合理的規定。同時，將向教育主管機關施壓，要求其依據法院判決，重新檢討各大學的「限年升等」規範。

在工會推動的同時，法院的判決也再次傳來好消息。在今年 3 月，前述最高行政法院的見解，再次受到台北高等行政法院的判決所支持。在北高行 103 年訴更一字 71 號判決中，該判決書指出：

按「教師法第 14 條第 1 項第 8 款既將『違反聘約』與『情節重大』並列，足見是否『情節重大』，並非聘約所得約定之事項，私立學校不得於聘約中約定受聘教師有一定違反聘約行為，即屬情節重大，應就個案違反聘約相關情事判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度。」(最高行政法院 102 年度判字第 239 號判決意旨參照)揭明教師違反聘約而「情節重大」者，仍應就個案判斷教師違反約款之情事是否確屬情節重大，核屬事實認定問題，自應本於客觀證據證明之，而被告於原處分作成時，如因關於「教師違反聘約而情節重大」事實欠缺客觀證據支持時，其認定事實即難謂無錯誤情形，即非單純判斷餘地範圍，而應受法院合法性之審查。查本件原處分就原告違反聘約之情節是否重大部分，原處分並無理由說明或證據足以佐證，有如上述，則其關於「教師違反聘約而情節重大」之事實即欠缺客觀證據支持，其認定事實即難謂無錯誤情形，而應受行政法院合法性之審查。…

…並無證據顯示被告作成原處分時就原告有無違反系爭聘約「限年升等條款」之情節是否重大部分為合法性之審查，本院即應認定被告就原告有無違反系爭聘約情節是否重大部分未為審查，揆諸前揭說明，原處分自有違誤。被告對原告是否違反系爭聘約「未於 6 年內升等(副教授)」約定是否已達情節重大之程度、校教評會對原告為不續聘之決議，是否合於教師法第 14 條第 1 項第 8 款所規定之要件，及被告核准參加人不續聘原告之處分有無違法等事實，既未為審查判斷，於法自有不合…

基於上述理由，台北高等行政法院再次確定「教師勝訴」，判決結果為：「本件原處分[教育部核准不續聘]既有上述瑕疵，自有違誤，訴願決定未予糾正仍予維持亦有未合。原告[教師]訴請撤銷，為有理由，均應予駁回，發回被告[教育部]更為適法處分。」

截至目前為止，多位教師因限期未升等而遭不續聘所提出的訴訟案，都在救濟當中，尚未有任何敗訴定讞，而都是朝向勝訴定讞的途中邁進。再次顯示，依法，大專教師除非有情節重大的違失，屬於「不適任教師」，才該被解聘、不續聘；學校單單只是以教師限期未升等為由，儘管聘約中有載明「限期未升等，應當被不續聘」的條款，也仍無法超越教師法第 14 條所為的限制，恣意解聘、不續聘教師。

我們能理解，作為個別教師，未必熟悉教育法令與相關權益，面對校方與人事單位經常相形弱勢。是故，我們建議各大專教師盡速加入高教工會，成為工會會員，

(<http://www.theunion.org.tw/civCRM/contribute/transact?reset=1&id=1>)，以集體的力量來維護自身權益，工會也能持續提供建議與諮詢，或向學校行文表達法律意見，或於舉辦足以維護權益的相關行動。

我們希望盡快讓更多學校有二十名以上的工會會員，在校內集體籌組工會分部，以公開與校方協商各類不合理的規定，不論是直接提案修改「限期升等」條款，或協助其他即將面臨此一遭遇的教師。

另外，高教工會將在 5 月 9 日下午 1:30-5:30，舉辦大學教師「限期升等」改革論壇，歡迎受其影響或支持改革的各界志士，一同參加（報名連結）。

若學校教師有需要、能夠協助舉辦活動，高教工會也很樂意派代表前往學校舉辦「大專教師法律權益說明會」，公開詳述「限期升等」或其他不合理條款的違法之處，以及法院的最新相關判決內容，以供教師同仁參考。

【附錄三：「職員」身分適用相關法律一覽表】

	個體勞動權規範	集體勞動權規範	社會保險	退撫
公校				
公務人員	公務人員相關法令	公務人員協會法	公教人員保險	公教退撫
約聘雇人員*	無 (聘用人員人事條例草案)	準用 公務人員協會法	勞工保險	約聘雇人員離職儲金
臨時人員	勞動基準法	勞動三法	勞工保險	勞工退休金
技工工友司機	勞動基準法	勞動三法	勞工保險	勞工退休金
私校				
編制內人員	無	勞動三法	公教人員保險	私校退撫
編制外人員	勞動基準法	勞動三法	勞工保險	勞工退休金
技工工友司機	勞動基準法	勞動三法	勞工保險	勞工退休金

台灣高等教育產業工會 製作