

專案質詢

9-2-1-0022

立法院議案關係文書 中華民國105年9月7日印發

案由：本院黃委員昭順，針對台灣高等教育產業工會指出，過去15年來，大專院校的兼任教師增幅高達70%，迫切需要納入勞基法保障。全教總無法接受政府一方面推「加薪四法」，一方面卻漠視私校打壓教師勞動條件；一方面為私校董事爭取退場利益，一方面卻又迴避對私校的公共監督；一方面放任雙薪肥貓在私校坐領高薪，一方面對私校基層教職員的過勞、低薪又視而不見。在少子化壓力與大學自主的大旗下，越來越多的私校經營者以不配合校務、招生不力、評鑑等為由，對私校教師提出各種不合理的要求，更有惡質私校經營者，動輒以各種名目苛扣教師薪資，甚至資遣、逼退教師，教師尊嚴蕩然無存，試問，教師勞動條件惡化至此，如何維護學生受教權？台灣是高度法律管制教育領域的國家，不分公私校都對教師有嚴格聘用程序與資格認定，於法律角度來看，教師的保障甚至比《勞基法》下的勞工更嚴謹，過往教育部也將上述亂象認定違法。而今，卻成了只要有教師誤解或不諳法律，或擔心丟掉工作就貿然簽下不合理聘約，若沒有提出任何控訴，就會讓校方行為佔到便宜。主管機關為何如此漠視教師應有權益？任由部分學校蠻橫！特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、依據《性別平等工作法》規定，勞工在生育期間得享有產假、陪產假以及育嬰假等權利，但兼任教師在缺乏《勞基法》的保障之下，《性平法》中的權利形同虛設。高教工會指出

立法院第 9 屆第 2 會期第 1 次會議議案關係文書

- ，目前兼任教師若要請假，就得自行尋找代課老師，欲請產假的兼任老師不僅很難找到願意代課 8 周的教師，也無法享有有薪產假。這樣的問題由來已久，政府卻遲遲未能解決！
- 二、面臨少子化的衝擊，許多學校提高兼任教師員額以減少支出，如果連基本的保障都沒有，會不會衍生更多的問題？去（104）年 8 月，行政院已經核定「公立大專校院兼任教師鐘點費調整案」，要求公立大學調漲兼任教師鐘點費 16%，不過卻讓私立大專院校可比照標準「由學校訂定」。至今實施將近一年，許多私立大專院校仍然以「財務困難」為由，沒有跟進公校調漲教師鐘點費，使得公私立大專院校的兼任教師「同工」卻「不同酬」。
- 三、私校兼任教師屆齡退休時，沒有身為雇主的校方所提撥的勞工退休金，這對於以鐘點費作為主要收入的兼任教師，未來老年生活可能難以為繼；此外，若遭不當解聘、不續聘，或是不合理的勞動對待，兼任教師亦沒有任何申訴及補償管道可以保障。截至 2015 年為止，全台大專院校的兼職教師人次有 46,155 名，目前約有 1 萬名大專院校的兼任教師沒有其他工作。
- 四、教育部宣稱，如果兼職教師要納入勞基法，大專院校的人事成本平均一年要增加近 6 億元，但事實不然；以 1 萬名兼職教師納入勞基法保障計算，全台 160 所大專院校，每年提撥的 6% 勞工退休金、寒暑假勞、健保加起來只需 2 億 5 千 7 百多萬元，平均每個學校每年僅需多負擔 160 多萬元的人事成本，並非大專院校無法承擔的天文數字，數據是騙不了人的，教育部是睜著眼睛說瞎話，還是與資方一鼻子通氣？