

## 議題研析

### 一、題目：大專教師限期升等規範評析—兼評「教師法修正草案」

### 二、議題所涉法律

- (一) 教師法
- (二) 大學法
- (三) 專科學校法

### 三、探討研析

#### (一) 緣起

行政院上(3)月8日送交本院審議之「教師法修正草案」，將具爭議性的「限期升等」條款明文納入資遣教師要件之中，引發大專教師不滿與恐慌<sup>1</sup>。

#### (二) 限期升等條款

2005年全文修正之「大學法」第19條規定：「大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。」因此，自2006年起，各大專校院紛紛在其聘任辦法中自行訂定教師「限期升等」條款，要求校內講師、助理教授、副教授須於一定期限內完成升等，否則將依「教師法」第14條第1項第14款「違反聘約情節重大」規定予以解聘或不續聘。

---

<sup>1</sup> 馮靖惠，限期升等納資遣要件 私校師恐慌，聯合報，2019年4月14日。

### (三) 法律實務見解

基於上開限期升等條款，自 2012 年起，陸續有大專教師因此遭解聘或不續聘，繼而提出救濟且經最高行政法院判決撤銷原處分。就此爭議條款，最高行政法院近期已透過多起定讞判決確認如下原則：大專校院要依「教師法」第 14 條佐證教師有「違反聘約情節重大」情事始得不續聘教師，不得單以教師「未限期升等」就認定達「情節重大」，而應回歸「不適任教師」之綜合審查（包括最高行政法院 105 年度判字第 150 號、105 年度判字第 210 號、105 年度判字第 280 號、105 年度判字第 384 號、105 年度判字第 550 號、106 年度判字第 246 號）。因此，教育部於 2018 年 5 月也曾通函各校，審議教師不續聘時仍應受有具體事證達「違反聘約情節重大」之限制，而非預先以聘約約定違反相關條款即視為情節重大而不續聘（臺教高通字 1070047657 號）。

### (四) 負面效應

大專校院本於追求卓越，自得要求教師不斷自我提升專業能力。然現行制度在教育現場實際運作產生的負面效應卻是：校方經常企圖透過「限年升等」的懲處機制，令基層大專教師淪為被高度支配的勞動力，將「招生成果、行政表現、配合程度、產學績效、I 級期刊論文數」…等，都納入升等與評鑑的「指標」，並進一步藉懲處機制排除不配合或不受制約的教師<sup>2</sup>。再者，在少子女化趨勢下，此管道恐成為校方解聘超額教師之利器。整體而言，已有越來越多大專教師指

---

<sup>2</sup> 高教工會敬邀連署：反對《教師法》修法納入大專教師現年升等與教師評鑑資遣懲罰條款，大學快報第 184 期，2019 年 4 月 16 日。

陳，這個原本聲稱是「提升學術品質的必要之惡」的限期升等條款，在高等教育現場中，早已變質為扼殺學術發展生機的惡法<sup>3</sup>，不利我國高教長遠發展。

#### (五) 教師法修正草案之爭議

教育主事者本應正視前揭負面效應，予以深刻反省與檢討改進。不料，此次「教師法」修正卻反其道而行，反而將「限期升等」條款明文入法，列為資遣教師之法定事由，引起大專教師一片譁然。教育部雖宣稱主要目的是明定教師違反限期升等不能「不續聘」，只能「資遣」並給與資遣費，讓教師更有保障<sup>4</sup>。但事實上，教師未於限期升等，將從過往不續聘審議要求教評會「三分之二以上同意」的重大議案審議標準，改為「資遣案」，此時教評會只須「二分之一以上同意」即可。而「資遣」其實與「不續聘」一樣，都是剝奪教師工作權，但改成資遣之後，對校方而言，更形容易，何來對教師更有保障之說<sup>5</sup>。

#### 四、建議事項

綜合以上所述，針對大專教師限期升等規範，僅提出以下幾點建議：

- (一) 取消將限年升等條款入法：經查行政院版的「教師法修正草案」第 27 條第 1 項第 4 款將「違反限期升等而應予不續聘或資遣之聘約條款」納入得資遣教師之法定事由，基於限期升等條款對於教育現場產生之負面效應，不僅不應納入教師法，積極作為更

<sup>3</sup> 教師集體提案，廢除現年升等，重振學術生機，大學快報第 128 期，2017 年 6 月 16 日。

<sup>4</sup> 馮靖惠，教師法修法 未限期升等可資遣 私校教師恐慌，聯合晚報，2019 年 3 月 12 日。

<sup>5</sup> 同註 2。

是該遊說各校廢除章則中之相關規定。

- (二) **不以剝奪工作權為唯一處置**：對於限期升等未通過之教師，但違反聘約非屬情節重大者，允宜依比例原則另做懲處，例如，不得晉薪、不得借調兼職、不得支領超之鐘點費等，不以剝奪工作權為唯一處置<sup>6</sup>。
- (三) **以鼓勵取代懲罰**：相對於現行具有懲罰意涵的限期升等條款為教師們帶來的扭曲與壓迫，呼籲校方可以改變思維，提供更多的獎勵措施或學術資源，讓教師們能夠發展出更多深度研究成果，免去種種表面式的輕薄短小發表<sup>7</sup>。
- (四) **建立輔導機制**：各校允宜建立有利教師升等的支持系統。針對限期升等未通過教師，校方應當先提供協助、輔導。倘若真的難以輔導改善且有具體事實佐證，始發動不適任的處理流程<sup>8</sup>。
- (五) **強化多元升等方案**：教育主管機關應強化現有的「多元升等」方案，鼓勵各校積極採用，讓不同領域/學門的教師能享有更彈性、進步的升等機制<sup>9</sup>，而不限於學術研究發表。

**撰稿人：李高英**

---

<sup>6</sup> 大學教師限期升等規範探討，中正大學人事室，2018年5月。

<sup>7</sup> 同註3。

<sup>8</sup> 同註6。

<sup>9</sup> 吳思瑤，大學教師限期升等制度 是高教生機?還是高教危機? 2018年2月2日。