

議題研析

一、題目：不適任教師及超額教師介聘之法制研析

二、所涉法規

教師法、高級中等教育法、國民教育法、國立高級中等學校教師介聘辦法、國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法

三、探討研析

今年（2019年）5月發生國小特教班教師遭投訴不適任行為，已送交不適任教師程序後仍獲介聘轉校至偏鄉之事件。另外，關於教師介聘，教育部於今年4月底修正《國立高級中等學校教師介聘辦法》第14條，教師申請介聘的年資規定在現職學校實際服務滿6學期以上，但考量特殊需求及教育現場的衡平性，增訂「因結婚，或生活不便有具體事實」，服務滿4學期以上得申請介聘。另自明年（2020年）8月1日起，育嬰或應徵服兵役之年資，最多只採計2學期。

教師介聘可分為申請介聘及超額教師接受介聘，後者接受介聘之順序，大部分以年資較淺、年齡較輕者為先（後進先出原則）。少子女浪潮下因減班產生超額教師，超額教師之介聘並非教師自願，涉及教師工作權，事關教師權益重大。因此本文除探討不適任教師之介聘問題外，對目前超額教師介聘普遍採用之後進先出原則與相關法制問題，亦進一步加以研析。

四、建議事項

- （一）《教師法》宜增訂進入不適任教師處理流程之教師不得介聘之相關規定

上述已進入不適任教師處理程序後，仍獲介聘轉校至偏鄉之事件，其實依據《國民教育法》授權訂定之《國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法》第 15 條及依據《高級中等教育法》授權訂定之《國立高級中等學校教師介聘辦法》第 14 條均已規定，無「一、教師法第 14 條第 1 項各款情事之一。二、涉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，尚在調查階段。三、已進入不適任教師處理流程輔導期及評議期。四、...」始得申請介聘。換言之，本案已進入不適任教師處理程序者，應不得介聘。

現行《教師法》第 15 條之 1 規定：「學校或主管教育行政機關依前條規定優先輔導遷調或介聘之教師，經學校教師評審委員會審查發現有第 14 條第 1 項各款情事之一者，其聘任得不予通過。（第 1 項）主管教育行政機關依國民教育法所訂辦法辦理遷調或介聘之教師，準用前項之規定。（第 2 項）」上述《國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法》及《國立高級中等學校教師介聘辦法》均更進一步規範有進入不適任教師調查階段、輔導期及評議期之相關規定。建議較上位之《教師法》，其第 14 條第 1 項有關不予聘任之各款情事中，亦應增訂進入不適任教師處理流程之規定。

（二）《國立高級中等學校教師介聘辦法》之規定，應符合「為便於教師返鄉服務，安心教學」之目的，超額介聘之規定，似已逾越母法授權

國立高級中等學校教師之介聘，係依據《國立高級中等學校教師介聘辦法》，其法源依據為《高級中等教育法》第 28 條第 3 項：「各該主管機關辦理公立高級中等學校教師之介聘，得自行或聯合組成介聘小組辦理；介聘小組之組織、介聘條件及運作辦法，由各該主管機關定之。」

《國立高級中等學校教師介聘辦法》於 2019 年 4 月 24 日修正，增訂第 2 章「超額教師介聘」（第 3 條至第 12 條），依據修正要點所述，原因是「落實《教師法》第 15 條規定：『因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，學校或主管教育行政機關對仍願繼續任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導遷調或介聘；...。』為因應未來國立高級中等學校可能因少子女現象減班而產生超額教師問題，以協助國立高級中等學校辦理超額教師介聘時有法源依據...。」然而，《高級中等教育法》第 28 條授權訂定介聘相關辦法之立法理由是「為便於教師返鄉服務，安心教學」。是以，有關超額教師介聘之規定，是否適合訂於此介聘辦法，不無疑問。類此規定，由於涉及教師工作權益，似應於《教師法》中規範較為恰當。

（三）關於超額教師介聘宜採積分制，並於《教師法》中明確授權

從現行《教師法》第 15 條規定，可看出對教師介聘的事項授權交由教育行政機關或學校訂定進一步的細節事項。因地方可能有因地制宜的需求，對學校教師管理事項，應為地方政府的自治事項，故教師超額介聘事項授權由地方教育行政機關或學校訂定係屬合理。然而，授權的內容及範圍並不明確，且無立法說明，無法從《教師法》得知超額名單大體上應參考哪些要件，例如，考績、教師評鑑……等等，亦無法得出應以年資作為參考要件。

然目前無論《國立高級中等學校教師介聘辦法》第 4 條或各校自訂的超額辦法或縣市政府的超額辦法皆以年資為主要參考要件，形成「後進先出」原則。對此，《教師法》第 15 條完全沒有相關明文規範，亦無明定其中可授權的範圍界限。例如年資最多應占多少比重，

至於內容和範圍也僅含糊指出交由教育行政機關或學校訂定。因此，對受規範者而言，並無預見可能性，不符授權明確性原則。

因超額介聘涉及教師工作權與工作平等權等基本權侵犯的問題，不應把如此重要之事務僅交由行政機關訂定自治規則，否則可能會有違反法律保留原則之虞。有論者認為，將超額介聘的具體事項，交由學校訂定而未經立法機關同意，可能造成學校在規範上有許多人為操作的空間。從學校教師中選擇何者應被列入超額名單，倘以年資作為唯一的判斷標準，對於年資較淺的教師不利。故不應僅參考單一標準，或將此標準作為主要判斷依據。若能改採積分制，則年資只列為其中一個評分的項目，而非將其列為占有決定性地位；然後再綜合評估各項要件，如此應是侵害教師工作權的較小方式。

綜上所述，為避免過度侵害資淺教師之權利，並符合法律保留原則、授權明確性原則，建議超額教師介聘宜採綜合評估各項要件之積分制，並於《教師法》中明確授權。

撰稿人：趙俊祥