

本報告僅供委員參考

教師法修正草案評估報告

法制局 盧延根 撰

中華民國 108 年 4 月

教師法修正草案評估報告

目 次

摘 要.....	3
壹、前言.....	4
貳、本草案修正重點.....	4
參、外國相關政策與法制之引介.....	6
一、美國.....	7
二、芬蘭.....	9
肆、問題探討與修正建議.....	11
一、規範教師評審委員會之召集與開會主席，並提升至法律位階（草案第 9 條增訂第 2 項及第 3 項）.....	11
二、教師評審委員會成員組成，納入教育學者專家或社會公正人士，刪除兼董事之教師代表，並以「款」方式條列呈現，俾利更為客觀與明確（草案第 9 條第 2 項）.....	12
三、教師聘任後，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「第 21 條第 1 項」規定通報，…，應予解聘（草案第 14 條第 1 項第 10 款）.....	13
四、教師體罰或以其他方式違法處罰學生，造成其身心嚴重侵害，經學校或主管機關查證屬實，始予以解聘（草案第 14 條第 1 項第 12 款）.....	14
五、刪除教師負有擔任導師及兼任行政職務工作之義務（草案第 32 條）..	15
六、明定高級中等以下學校教師應接受教師評鑑（增訂第 32 條之 1）....	16
七、明定高級中等以下學校教師在校服務時間，不得少於學生在校作息之時間（增訂草案第 32 條之 2）.....	18
八、明定教師組織之設立目的（草案第 40 條增訂第 1 項）.....	19
九、教師申訴評議委員會之組織等，軍警校院及矯正學校適用之規定，「應」由各該主管機關另定之（草案第 44 條第 3 項）.....	20
十、刪除中央主管機關訂定各項法規命令時，應邀請全國教師組織代表參與訂定	

之規定（草案第 52 條）	20
十一、法案性別及人權影響評估	21
伍、結論	21
陸、條文對照表	23
參考文獻	49
附錄 1：「教師法修正草案」法案評估報告座談會紀錄及參採情形..	51
附錄 2：教育部法案性別及人權影響評估檢視表	68
附錄 3：立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表	91

摘 要

教師具有專業、愛心和熱情的特質，能啟發學生潛能，促進人格健全發展，增進學生的學習成效與表現，正面影響個體生涯發展與人生理想之實現，經由教育促進公平社會流動，因此教師贏得大眾的敬重，並擁有崇高的社會地位。

在多元價值的社會體系裡，強調普及均等教育機會。教師主要功能仍在教學，但教師地位已不如過去，有待自我精進。然而社會各界對於應積極處理違反法律、教學不力或不能勝任現職之教師具有高度共識，為積極回應社會呼聲，增進教師教學品質，提供優質之教育環境，以維護學生受教權，行政院爰就《教師法》進行整體通盤檢討及全文修正，以完善教師解聘、不續聘、停聘及資遣之處理機制，並配合強化教師之申訴及行政救濟制度。針對行政院所提出之《教師法》修正草案，本報告探討相關問題，研提若干修正建議，再就其對於性別及人權影響之評估結果加以檢視及分析，並彙整條文對照表，俾供本院委員審議相關法案時參考。

教師法修正草案評估報告

壹、前言

《教師法》係於 1995 年 8 月 9 日制定公布，歷經 13 次修正，最近 1 次修正為 2014 年 6 月 18 日。《教師法》歷次修正均針對急迫性或特定性議題進行部分條文修正，並未通盤檢視。

由於社會各界對於應積極處理違反法律、教學不力或不能勝任現職之教師具有高度共識，為積極回應社會呼聲，增進教師教學品質，提供優質之教育環境，以維護學生受教權，就本法進行整體通盤檢討及全文修正，以完善教師解聘、不續聘、停聘及資遣之處理機制，並配合強化教師之申訴及行政救濟制度，行政院爰擬具《教師法》修正草案（以下簡稱本草案），經該院第 3642 次會議決議通過，並於 2019 年 3 月 8 日以院臺教字第 1080168139 號函請本院審議，復經本院第 9 屆第 7 會期第 6 次會議決定交付教育及文化委員會審查。

首先就本草案修正重點做簡要說明，接著針對草案內容進行檢討，進而提出修正建議，據以彙整條文對照表，並就其對於性別及人權影響之評估結果加以檢視及分析後提出本報告，俾供本院委員審議該法案時之參考。

貳、本草案修正重點

本草案共計修正 27 條，其要點如下：

- 一、本法所稱之主管機關。（草案第 2 條）
- 二、配合師資培育法之規定，修正高級中等以下學校教師資格檢定之規定。（草案第 6 條）
- 三、將現行專科以上教師資格審定辦法之部分規定提升至法律位階，並明確區分授權中央主管機關及授權學校訂定之事項，以符合法律保留原則之要求。（草案第 7 條及第 8 條）

- 四、增訂教師評審委員會處理教師解聘、不續聘、停聘案件時，應增聘校外學者專家，使未兼行政或董事之教師人數少於委員總額二分之一。（草案第 9 條）
- 五、配合師資培育法之規定，明定高級中等以下學校教師之聘任，應具有教師證書。（草案第 10 條）
- 六、教師解聘或不續聘之要件、程序及法律效果。（草案第 14 條至第 16 條）
- 七、為協助處理疑似教學不力或不能勝任工作教師案件，增訂主管機關應成立教師專業審查委員會及其組成規定，並授權中央主管機關訂定教師專業審查委員會之組成及運作辦法。（草案第 17 條）
- 八、教師終局停聘之要件、程序及法律效果。（草案第 18 條）
- 九、教師當然暫時停聘與暫時停聘之要件及程序。（草案第 21 條及第 22 條）
- 十、學校教師評審委員會對解聘、終局停聘案件之處理，有違法之虞時，主管機關之處理方式。（草案第 26 條）
- 十一、教師資遣之要件及程序。（草案第 27 條）
- 十二、學校於知悉教師涉有第 14 條或第 15 條所定應解聘情形之日起，不得同意其辭職或退休之規定，及教師離職後學校始知悉其涉有第 14 條第 1 項或第 15 條第 1 項所定情形之處理。（草案第 28 條）
- 十三、授權中央主管機關訂定高級中等以下學校教師解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法。（草案第 29 條）
- 十四、高級中等以下學校現職教師不得申請介聘之規定。（草案第 30 條）
- 十五、增列教師擔任行政職務之義務；授權中央主管機關訂定教師專業倫理規範及專科以上學校教師之學術倫理規範。（草案第 32 條）
- 十六、授權中央主管機關訂定教師多元進修研究方式、獎勵及其他相關事項之辦法。（草案第 33 條）

- 十七、授權中央主管機關訂定公立高級中等以下學校未兼任行政職務教師於學生寒暑假期間，返校服務、參加研究、進修或教學準備等活動事項及總日數之辦法。（草案第 35 條）
- 十八、將現行教師申訴評議委員會組織及評議準則有關教師得提起申訴範圍及申訴提起之日之計算等規定，提升至法律位階規範。（草案第 43 條）
- 十九、修正教師申訴評議委員會委員之組成，並明定教師組織代表推薦之原則，及各級教師申訴評議委員會於本法本次修正施行後調整組織之過渡規定。（草案第 44 條）
- 二十、配合省府組織之精簡，修正高級中等以下學校教師申訴案件之管轄層級；另明定教師提起申訴、訴願之處理與不服申訴(再申訴)決定之後續救濟管道及程序。（草案第 45 條）
- 二十一、申訴案件經評議確定者，有拘束各關係機關及學校之效力；學校未依評議決定執行，主管機關得追究責任。（草案第 46 條）
- 二十二、直轄市、縣(市)及中央教師申訴評議委員會之評議書應主動公開。（草案第 47 條）
- 二十三、配合教保服務人員條例之施行，修正幼兒園教師準用本法之事項。（草案第 50 條）

參、外國相關政策與法制之引介

在各國追求教育品質提升與精進的趨勢與潮流下，除了不斷提升教師素質與專業知能，更是確保學生學習品質的關鍵要素之一¹。茲列舉美國與芬蘭等非常重視教育的國家，針對兩國精進教師的相關政策與措施，作為我國制訂教師的相關政策及法制之參考。

¹黃旭鈞，促進「沒有教師落後」：協助不適任教師成長的策略，臺灣教育評論月刊，第 2 卷第 12 期，2013 年 12 月，第 86 頁。

一、美國

2001 年美國布希(George W. Bush)總統推動「沒有孩子落後法案 (No Child Left Behind Act, NCLB)」，並自 2002 年實施。在強調「沒有孩子落後」目標的同時，「沒有教師落後」(No Teacher Left Behind) 理應受到同樣的重視與關注²，才能確保學校辦學品質與維護學生的受教權。

理論上，每位教師都應該是稱職的良師，然而實務上卻未必盡然如此，特別是教師專業知能落後或態度與行為偏差時，學校未能適時給予必要協助與輔導，協助教師成長，造成問題惡化，教學不力或失能教師 (marginal or incompetent teachers) 的問題在校園中浮現，勢必要付出更高的代價，尤其是老師教學不力造成學生受教權受損，或學習產生負面影響更是保障學校辦學品質不得輕忽的問題，這些問題都尚待教育主關機關、視導人員與學校行政體系共謀解決之道。於此以美國教師評鑑制度為借鏡³，以收它山之石攻錯之效，美國建立教師評鑑制度的用意，也只是在於評估教師素質與表現，目的在於「輔導」而非「淘汰」，應是促進教學專業發展的作用，教師評鑑關注重點係在建立客觀兼具質量內涵的制度，協助教師的專業成長，而非用評鑑打壓教師，並影響教學品質。美國的教師評鑑制度主要是以「學生評鑑教師教學」為其濫觴，而這樣的方式也影響到包括我國在內的其他世界各國，成為各國仿效的方式，雖然目前美國大多仍以學生評鑑教師課程的結果，作為主要參考依據，但是也逐漸發展同儕以及教室觀察的評鑑機制，並且學校也設有提供教師教學協助和支援教學發展機構，協助教師提升教學專業。

美國教師評鑑制度的建立，除了有清楚的法源依據，包括契約的工作手冊，而評鑑制度的目的可以分為二類：第 1 類是教師續聘、升等及長期聘任的參考依據，以東密西根大學為例，該大學教師評鑑的目的是屬於此類，而該校的評鑑方式包括：同儕、系所主任、學生、本人及教室觀察等方式，學生評鑑每年實施兩次，項目包括授課科目的內涵，至於教室觀察

²同前註。

³吳建隆，大學教師評鑑是輔導教師的妙藥，還是影響教學品質的絆腳石？臺灣教育評論月刊，第 2 卷第 12 期，2013 年 12 月，第 96-97 頁。

則是由系所主任或代表每年進行 1 次，另外教師提供學術活動自評文件，交由委員會判斷；而教系所亦提供教師個別報告，以及教師專業表現的改善支援。第 2 類則是做為改善教師教學、研究及服務等專業發展的依據，而明尼蘇達州羅契斯特學院則是屬於此類，該校的教師評鑑方式包括教師觀察、課程大綱檢核、學生評鑑以及教師專業發展計畫，專業發展計畫包括課程研讀、參與研討會、社區參與、課程大綱研習、發表或出版、參觀與研究等方面；而教室觀察、課程大綱及專業發展計畫由同儕、系所主任及院長負責。由此可以看出，美國教師評鑑制度有其清楚的目標及目的，不管是那一種目的，其評鑑的項目除了量化項目（問卷調查）之外，也兼具質化項目（課綱檢核、發展計畫等多元資料來源），同時透過多元評鑑方式（教室觀察、教室錄影、同儕評鑑）加以實施，有助於協助教師專業成長。

雖然，在我國許多教師聞「評鑑」而色變，原因在於評鑑項目，尤其私立學校將招生業務與學生的流失率，也列為教師評鑑的項目，讓教師在教學領域之外，又背上沉重的負擔，教學品質受到影響不在話下；甚至還有大學規定期限內無法升等，不管其教學貢獻如何，都被當成不適任教師，頓時教師評鑑成為學校的「尚方寶劍」，失去評鑑原有的精神；此外還有缺乏客觀公平，以及流於形式缺乏雙向回饋的評鑑方式。而「教學評鑑」的主要目的在於提升教學品質，促進教師專業發展，幫助其課程精進。因此，教師的教學評鑑宜採多元指標，除了各校實施的教學成果調查問卷外，亦可將教師教學檔案製作(Teaching Portfolio)、學生多方面表現（如作業表現）、數位教學平臺、教師研習研究、出席與教學相關的活動…等項目，適度納為評鑑指標。亦可由教師發展特色教學，自行蒐集提供具體的量化或質性資料作為佐證。另外，各校針對專任教師多有「獎勵教師教學績優」相關辦法，強調特色教學並希冀成為教學典範之一，並且依照自己所任教科目、教學特色及專業，展現其教學歷程與成果，避免兼任教師的教學評鑑僅透過「由學生決定老師去留」的單一指標認定該教師教學適任與否，而是透過較客觀、多元的方式，讓學校及教師本身判斷其教學及班級經營價值，並確保教師工作權。

美國的教師評鑑制度，包括制定法源依據、清楚之目標及目的，建立量化與質化兼容項目，經由多元評鑑方式進行，落實教師專業成長，頗值參考。

二、芬蘭

芬蘭在當今全球的教育體系裡，擁有公認最佳素質的教師群、最優質的師培與教學系統⁴。因此，「教育」是芬蘭最成功的出口產品，近幾年教育的相關報導，更是引起臺灣的「歐洲教育」熱潮⁵，但應思考擷取各方優點，並經去蕪存菁融入國情後，再作為我國制訂教師的相關政策及法制之參考。

芬蘭在整體師資培育過程中，依據基本綜合知識測驗的分數，並透過心理測驗及面談，篩選出真正對教育有熱忱的教師⁶。同時，提升全體中小學教師到碩士學歷之外，還有相當精緻的職場師徒制，以及制度化的同儕互動關係。然而，芬蘭在優良的師資培育制度下，教育體制中仍會有不適任教師的處理。芬蘭在 1973 年成立「教師工會」(Teacher's Trade Union，芬蘭文簡稱 OAJ)，在輔導不適任教師的工作上，扮演着重要角色。若發現不適合擔任該職務的教師，政府和教師工會會以輔導及再訓練的方式，改善這些教師的工作能力，或透過雙方共同的瞭解與溝通，將無法繼續現職的教師調任他職⁷。芬蘭教師工會的成員，包括幼教教師到大學教授，是教育專業工作的命運共同體，也是教師可尋求專業諮詢、顧問及訓練的機構。芬蘭教師工會經常協助第一線教師找出教學盲點、諮詢教育問題以及師生相處趨勢的交流場域，也是促進學生學習教育改革先驅⁸。然而，因

⁴張家倩，芬蘭國民教育現況探析，教育資料集刊，第 33 期，2007 年 3 月，第 248-249 頁；陳之華，成就每一個孩子，臺北市：天下文化，2010 年 7 月；劉慶中等，拓展師資培育之大學國際視野與建立學術合作參訪計畫—芬蘭、瑞典成果報告書，教育部「師資培育素質提升方案出國報告書，2007 年 11 月。

⁵余如婕，臺灣想抄教育世界第一的芬蘭卻越學越慘？因為臺灣大人從不把孩子當成獨立個體（2017 年 11 月 01 日），<https://tw.ichacha.net/hy/%E6%95%91%E6%BF%9F.html>（最後瀏覽日：2019 年 3 月 18 日）。

⁶林曉欽（譯），未竟的芬蘭志業（Finnish Lessons，原作者：Andy Hargreaves），載於芬蘭教育這樣改！商周出版，2013 年 1 月，第 35-36 頁。

⁷陳之華，成就每一個孩子，臺北市：天下文化，2010 年 7 月，第 32 頁。

⁸同註 7，第 33 頁。

為師資培育機構已做了師資職前教育的把關，因此在芬蘭學校與工會雖握有教師「離退」的權利與機制，卻鮮少有派上用場的機會。

反觀國內的教師會，近年來，都是致力於改變教育政策與爭取教師福利的行動。教師會對於「針對學校應革事項，提出建議」及「維護與爭取教師權益」等方面著力甚深，對於「不適任教師」的協助，卻鮮少聽聞，推究其因，也許因為不適任教師，涉及當事人隱私與權益，因此，各校多半低調進行，同時亦多由學校教評會進行處理，故較少聽聞教師會在這方面所發揮的功能⁹。然而，建立機制與參與的平臺卻是必要且重要的。依據本草案第 41 條（本法第 27 條）規定，教師組織有如下 6 項基本任務：1. 維護教師專業尊嚴與專業自主權；2. 與各級機關協議教師聘約及聘約準則；3. 研究並協助解決各項教育問題；4. 派出代表參與教師聘任申訴及其他教師有關的法定組織；5. 監督離職儲金之管理、營運、給付等事宜；6. 制定教師自律公約。依法而言，我國教師會的任務似乎與不適任教師之處理無關。由於處理不適任教師涉及層面甚廣，基本上與上述草案第 41 條第 1 項「維護教師專業尊嚴與專業自主權」，以及第 6 項「制定教師自律公約」是相關的。而且，教師會成立的宗旨係在保障教師的權益，且就某種程度而言，教師會比行政組織更易取得教師的信任。因此，若教師會能力整體團隊的立場，協助學校行政共同處理不適任教師，相信協商及處理過程會更為順暢。國內許多學校的教師會自成立以來，發生與學校行政的磨合問題，多有所聽聞。然而，教師會與學校行政、家長會應是夥伴關係而非對立關係，攜手合作才能為教育謀更多的福利。學校行政若能與教師會建立適當的參與機制，對於不適任教師的處理，會是一個正向加分的力量¹⁰。在實務上，學校的「不適任教師」問題，除了極少數性騷擾、性侵害或體罰事件之外，其生成有一定的時間與訊息行為，鮮少是突然發生。故不適任教師經由「覺察期」、「輔導期」或「評議期」等處理流程，幾乎都是教評會、考績會的工作，且有一定處理程序。然而，多數「不適任教師」經常是「親師溝通有礙」、「班級經營不力」及「教師教學效能

⁹林淑華，不適任教師的處理：借鏡芬蘭教育，臺灣教育評論月刊，第 2 卷第 12 期，2013 年 12 月，第 113 頁。

¹⁰同註 9，第 113 頁。

與自我覺察」等問題。出現上述情形的教師，通常其個人「自覺性」偏低，需要學校行政人員及同儕提醒與協助。然而，行政人員著手處理時，教師已築起防衛牆，認為行政人員沒有同理站在教師的立場，甚至認為學校行政與家長故意找碴，因此溝通及輔導困難重重。

基上，為了提升國家競爭力，瞭解先進國家教育政策與相關措施，除了擷取各方之優點，並去蕪存菁融入國情後，再思考作為制定我國教師的相關政策及法制之參考。

肆、問題探討與修正建議

一、規範教師評審委員會之召集與開會主席，並提升至法律位階（草案第 9 條增訂第 2 項及第 3 項）

依本草案第 9 條第 2 項規定，教師評審委員會之組成，應包括教師代表、學校行政人員代表及家長會代表 1 人。惟未見規範教師評審委員會之召集與開會主席，似有增列之必要。

經查《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 6 條明文規定：「本會由校長召集。如經委員二分之一以上連署召集時，得由連署委員互推一人召集之（第 1 項）。本會開會時，以校長為主席，校長因故無法主持時，由委員互推 1 人為主席（第 2 項）。」為了教師評審委員會之召集與主席產生更為明確，允宜提升至法律位階。

本報告建議草案第 9 條增列第 2 項及第 3 項，相關內容如下所示：

第 2 項：「前項教師評審委員會由校長召集。如經委員二分之一以上連署召集時，得由連署委員互推 1 人召集之。」

第 3 項：「教師評審委員會開會時，以校長為主席，校長因故無法主持時，由委員互推 1 人為主席。」

二、教師評審委員會成員組成，納入教育學者專家或社會公正人士，刪除兼董事之教師代表，並以「款」方式條列呈現，俾利更為客觀與明確（草案第9條第2項）

本草案第9條第2項規定：「前項教師評審委員會之組成，應包括教師代表、學校行政人員代表及家長會代表1人；其中未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額二分之一，但教師之員額少於委員總額二分之一者，不在此限。」教師評審委員會未納入學者專家或社會公正人士，有失公允客觀。

本草案之名稱《教師法》，主軸為「教師」，且學校教育現場的「教師」絕對是主角，故教師在評審委員會設置應占有一定之席次；然而教育的主體是學生，亦不容小覷，尤其高級中等以下學校的學生大多為未成年，需要家長的介入與關心，但若教師與家長在評審委員會發生爭議時，依本草案規定兩者代表成員之比例太過於懸殊，恐難讓家長代表接受。依《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第3條規定，教師評審委員會置委員5人至19人，尚有納入教育學者專家或社會公正人士之空間。且依前揭辦法第2條規定，教師評審委員會之任務除了處理不適任教師外，尚包括「初聘、續聘及長期聘任及其他依法令應審查之事項」，為了減輕教師的壓力，又能提升專業性及公正性，增進外界對於教師評審委員會更為客觀公允的觀感，宜納入學者專家或社會公正人士。又本草案第9條第2項後段「其中未兼行政或董事之教師代表」應係兼顧私立學校的需求，但依學校組織體系或實務運作而言，董事會本應充分體現私立學校的公共性，充分授權與尊重學校行政獨立運作才是，其中內含「未兼行政之教師代表」尚稱合理，而「未兼董事之教師代表」顯然不盡恰當，因為似有隱含董事會滲入學校行政營運之嫌，故允宜將「未兼董事之教師代表」予以刪除，避免造成誤會。另為了易於查閱成員之組成，允宜將相關成員以「款」方式條列呈現，並將教師代表修正為「未兼行政職務之教師代表」，學校行政人員代表修正為「兼行政職務之教師代表」，俾利一目瞭然與明確。為配合前述第2項與第3項之增訂，建議將草案第2項改列為第4項，並修正為：「前項教師評審委員會之組成，應包括下列人員：一、未兼行

政職務之教師代表，不得少於總額二分之一，但教師之員額少於委員總額二分之一者，不在此限。二、兼行政職務之教師代表。三、家長會代表 1 人。四、與教育相關之學者專家或社會公正人士。」

再者，依草案第 3 項（改列為第 5 項）規定，教師評審委員會於處理教師解聘、不續聘、停聘案件時，學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，因第 2 項依上述已納入教育學者專家或社會公正人士，爰建議刪除「應另行增聘校外學者專家」等文字，另為了讓語意更為通順，將「…學校擔任委員，使未兼行政或董事之教師代表人數，少於委員總額二分之一。」建議依前述刪除「或董事」，並修正為：「…學校未兼行政之教師代表人數，應少於委員總額二分之一。」

此外，草案第 4 項則改列為第 6 項，並修正為：「前五項教師評審委員會之任務、組成方式、任期、議事、迴避及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

三、教師聘任後，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「第 21 條第 1 項」規定通報，…，應予解聘（草案第 14 條第 1 項第 10 款）

本草案第 14 條第 1 項第 10 款規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……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。」似宜將《性別平等教育法》第 21 條第 1 項具體納入規範，以資明確。

依《性別平等教育法》第 36 條之 1 規定，學校校長、教師、職員或工友違反第 21 條第 1 項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，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者，應依法予以解聘或免職。再查《性別平等教育法》第 21 條第 1

項規定：「學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過 24 小時。」為了讓通報者（校長、教師、職員或工友）及時依規定處理，似宜將《性別平等教育法》第 21 條第 1 項納入本草案 14 條第 1 項第 10 款之條文中，以便及時保護疑似遭受性侵害之被害人。

另依學校事件處理流程，除經學校查證之外，部分案件教育主管機關亦得派請督學前去瞭解案情與查證屬實，爰維持本報告建議條文。

綜上，爰建議將本草案第 14 條第 1 項第 10 款修正為：「……十、確定知悉服務學校發生校園性侵害事件，未依性別平等教育法第 21 條第 1 項規定通報，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。……」。

四、教師體罰或以其他方式違法處罰學生，造成其身心嚴重侵害，經學校或主管機關查證屬實，始予以解聘（草案第 14 條第 1 項第 12 款）

本草案第 14 條第 1 項第 12 款規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。」教師為人師表，「霸凌學生」之用語恐非適當，且犯有前述情節，確實嚴重，似宜經過查證確定，方予解聘。

依《校園霸凌防制準則》第 3 條第 1 項第 2 款規定，校園霸凌係指相同或不同學校學生與學生間，於校園內、外所發生之霸凌行為。爰校園霸凌係指學生與學生間，並無教師與學生間之適用；另參照《學校訂定教師輔導與管教學生注意事項》第 42 點規定，有關教師不當管教之處置及違法之懲處，其行為包含不當管教、體罰或其他方式違法處罰，並無「教師霸凌學生」之用語，爰建議將「體罰或霸凌學生」修正為：「體罰或以其

他方式違法處罰學生」。

依《中華民國憲法》第 15 條規定，人民之工作權應予保障，其內涵包括人民之職業自由。法律若課予人民一定職業上應遵守之義務，即屬對該自由之限制，有關該限制之規定應符合明確性原則¹¹。保障人民工作權是最基本的人權，教師違規或違法之解聘、終身不得聘任為限制教師職業自由之規定，理應符合明確性的原則。再則，經查本草案第 14 條第 1 項各款之規定，第 1 款至第 4 款均為經有罪判決確定；第 5 款係依《公務員懲戒法》受免除職務處分；第 6 款至第 8 款均為校性別平等教育委員會確認；第 9 款係經學校教師評審委員會確認；第 10 款及第 11 款經有關機關查證屬實；第 13 款則經學校查證屬實。惟其中第 12 款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」，未經過有關機關查證確定，即予以解聘，似有欠週延，且與前述有違反憲法及大法官釋字第 702 號之虞，爰建議依現行做法由學校或主管機關調查確認，增列「經學校或主管機關查證屬實」之文字。

基上，建議將本草案第 14 條第 1 項第 12 款修正為：「……十二、體罰或以其他方式違法處罰學生，造成其身心嚴重侵害，經學校或主管機關查證屬實。……」。

五、刪除教師負有擔任導師及兼任行政職務工作之義務（草案第 32 條）

依草案第 32 條第 1 項第 9 款及第 10 款規定，教師除應遵守法令、學校章則及履行聘約外，並負有下列擔任導師及擔任行政職務之義務。然而，教師以教學為主，前述規範顯然悖離教師養成教育與專業，難謂適宜。

教學工作是學校的中心重點工作，教師在師資培育機構的養成教育，係以專業科目的學習作為未來承擔教學工作的主體，並輔導學生正常學習，顯然教師的本質是教學與輔導。為使教師專心從事教學工作，並能賡續提升教育教學品質，應依教師專業與興趣賦予工作。雖然，學校組織體

¹¹司法院，大法官解釋-釋字第 702 號【教師因行為不檢有損師道而不得從事教職案】，2012 年 07 月 27 日。

系依分工執掌，需要有同仁擔任「導師」及「行政職務」，以便在學校內外學習時輔導學生並協助處理行政事務，但常見部分學校找不到教師擔任「導師」及「行政職務」，確實也會影響學校正常教學與學生權益，惟似不宜以法律強制規定成為老師應盡之責任，因為此種規定已然超越老師專業與應有的職責。為了達成上述學校之目標，教育主管機關與學校允宜減少不必要行政工作、評鑑及公文業務，提高教師參與學校行政的誘因，並從行政減量或提高職務津貼，以及校長以鼓勵方式誠摯邀請，激起教師擔任「導師」及「行政職務」的熱忱而自願性參與，方為上策。事實上，校長具有良好領導統御能力與建立溫馨人和的校園氛圍，都能讓教師願意擔任「導師」（因為學生畢業後，最懷念者一定是導師，不會是校長、行政人員或專任教師）及「行政職務」（因為很多教師也想自我提升，否則自師資培育機構畢業後擔任教師，如未擔任行政工作，到最終退休仍為教師，缺乏成就感）。

因此，本報告建議刪除草案第 32 條第 1 項第 9 款及第 10 款之規定，第 2 項修正為「前項第 4 款之辦法，由各校校務會議定之。」

六、明定高級中等以下學校教師應接受教師評鑑（增訂第 32 條之 1）

教育部早於 2006 年起，即以試辦的性質推動高級中等以下學校進行「教師專業發展評鑑」，其立意甚佳，雖可能衍生教師壓力，卻能改善及提升教學品質，但未能以法律規範及賡續有效地推動執行，殊為可惜。

評鑑是有系統地蒐集資訊，並予以分析的歷程，依據證據與分析結果，形成價值判斷。評鑑之目的係在改善(improve)而非證明(prove)，故教師評鑑乃在判斷教師的教學優劣，支持或做為發展有效的行動方案，對於教師專業生涯，具有精進與提升之效用，顯然教師評鑑也將會激發教師競爭型的優勢，但其負面效應卻也可能因為評鑑者主觀偏見的批判，導致受評鑑者產生憂慮或抗拒。因此，教師評鑑不應該成為認真教學的老師的絆腳石、抹殺老師尊嚴的工具、學生報復老師的工具，以及衡量老師教學優

劣的唯一標準，更不應該在教師評鑑中占太大比例¹²。事實上，教育部對於前述之評鑑，為了順利執行，並且與教師成績之考核、分級、獎懲脫鉤，其評鑑結果不作為教師考核之依據，而係透過「自評」及「他評」之方式，協助教師自擬「專業成長計畫書」，以提升教學品質，似有減輕教師壓力的考慮。教師評鑑在理論上確實有施行的價值，但實務上，我國的中、小學實施情況並非理想，中、小學教師往往「談評色變」，教育主管機關或學校行政體系並未能充分體現教師評鑑的應為，並且提供相關協助，支持教師進行改進教學。依據教育研究院於2011年4月間針對「教師評鑑」公布調查結果，約有9成的民眾贊成對中小學教師進行全面評鑑；8成民眾贊成中小學教師評鑑結合年度考績；8成5民眾認為，全面實施教師評鑑將有助於處理不適任教師¹³。雖然「教師專業發展評鑑」對於教師之專業成長會有助益，然而既非強制性又與教師考績、不適任教師不相關，以致於實施10餘年來接受評鑑的中小學教師人數極為有限，很多學校甚至從未真正（試）辦理。

行政院於2012年10月11日已通過教師評鑑的教師法修正草案，提供法源，教育部甚至也表示，立法院審議通過後，會在6個月內召集相關團體研商，提出子法¹⁴。然而社會各個團體對評鑑的期待不一，全國中小學校長協會認為，教學評鑑可以提供一個自我檢視的機制，「就像健康檢查一樣，定期都要做一做。」尤其政府要推動十二年國教，教學方法的改變很重要，也可藉此看看教師們能否跟得上時代的需求；人本教育基金會表示，現行不適任教師的淘汰機制，有許多模糊不清的地方，例如「教學不力」、「行為不檢有損師道」等，都是隨人認定，衍生許多問題；全國教師工會總聯合會則提出，教師評鑑的關鍵仍是執行方式，如果設計不當，可

¹²雲鶴，教學與評鑑掛鉤，台灣教育在沉淪！新公民議會（2017年10月20日），
<http://newcongress.tw/?p=11934>（最後瀏覽日：2019年3月11日）。

¹³楊惠芳，中小學教師評鑑 九成民眾贊成，國語日報（2011年4月28日），
<https://blog.xuite.net/teacher.us/news/44673355-%E4%B8%AD%E5%B0%8F%E5%AD%B8%E6%95%99%E5%B8%AB%E8%A9%95%E9%91%91%E3%80%80%E4%B9%9D%E6%88%90%E6%B0%91%E7%9C%BE%E8%B4%8A%E6%88%90>（最後瀏覽日：2019年3月11日）。

¹⁴陳至中，教師評鑑入法，細節還有得吵，中央社（2012年10月11日），
<https://tw.news.yahoo.com/%E6%95%99%E5%B8%AB%E8%A9%95%E9%91%91%E5%85%A5%E6%B3%95-%E7%B4%B0%E7%AF%80%E9%82%84%E6%9C%89%E5%BE%97%E5%90%B5-131606273.html>
（最後瀏覽日：2019年3月11日）。

能步上大學教師評鑑的後塵，尤其指標設得不好，教師都被牽著鼻子走，不只是影響教師，也影響學生及家長，呼籲教育單位制訂相關措施時，一定要和教師組織協商，才符合程序正義。有人希望作為淘汰教師的工具，讓教職不再是「鐵飯碗」；有人則擔心從此以後讓主管機關有權插手，影響專業自主。至今仍是「一套評鑑，各自表述」，要形成共識、避免衍生爭端¹⁵，關鍵在於教師會的反對，還有待教育主管機關努力協調，做好妥適溝通，並下定決心執行，尤其本草案第1條也明確宣示：「為明定教師權利義務，保障教師工作及生活，提升教師專業地位，並維護學生受教權」。因此，為了提升教師教學品質，增進學生學習成效，爰建議明定高級中等以下學校之教師應接受教師評鑑，並增列第32條之1：「高級中等以下學校教師應接受教師評鑑，其評鑑項目、內容、指標、方式、程序、評鑑結果之運用及其他相關事項之辦法，由教育部定之。」

七、明定高級中等以下學校教師在校服務時間，不得少於學生在校作息之時間（增訂草案第 32 條之 2）

高級中等以下學校教師，面對的學生大多是未成年的孩子，應該付出更多時間、精力與愛心，故學生在校作息時間，應有教師在校提供服務，以維學生安全。

本院第 7 屆第 5 會期院會三讀通過工會法修正草案，教師得組織及加入產業工會及職業工會。自 2000 年 6 月 1 日起，教師具有參與勞資協商及勞資爭議處理的權利。現行《教師法》有關待遇和工作之規定似宜加以調整。為了維護學生受教權，教育部應修正《教師請假規則》，明定教師在校服務時間，以每天 8 小時，每週 5 天 40 小時為原則。但教師擔任導護、指導學童用營養午餐、校外教學、課後輔導及家庭訪問等時間，是否列入每天 8 小時計算，寒暑假是否每週到校服務 40 小時，教師是否有加班費等問題，教育部應邀集各縣市教育局、教師、家長及校長等團體協商。高級中等以下學校的學生大多為未成年的孩子，因而教師在校服務時間，

¹⁵同前註。

不宜少於學生在校作息之時間。面對教師由「責任制」改為「工時制」，明定老師「在校服務時間」，讓學生在校作息之時間能找到老師，而且有出勤工作方能支與薪津，應視之為天經地義的事，故將老師「在校服務時間」明定於法條中。雖然教師感覺被時間制約，卻會獲得家長與學生敬重的回饋，也會產生一種成就感。因此，應由中央主管機關廣邀相關團體共議協商，訂定合理可行之方案。

綜上，爰建議增訂草案第 32 條之 2，詳如下條文：

「教師在校服務時間，為依第 32 條第 1 項及教師聘約之規定負擔義務所需之時間。」

高級中等以下學校教師在校服務時間，不得少於學生在校作息之時間；學生在校作息之時間，由各主管機關定之。

專科以上學校教師在校服務時間，依各學校之規定。」

八、明定教師組織之設立目的（草案第 40 條增訂第 1 項）

為因應教師納入勞動三法之適用對象，教師得組織及加入工會，從而教師組織有予以定位之必要，爰增列明定教師組織設立目的之規定。

勞動三法為《工會法》、《團體協約法》及《勞資爭議處理法》，係處理為勞資關係的重要法律。自 2011 年 5 月 1 日起，教師納入勞動三法之適用對象¹⁶，教師業已兼具勞工身分，得組織及加入產業工會、職業工會。教師組織及加入工會係為了增進專業成長、提升教學正常化及品質。由於增進教師專業發展及提升學生學習效果成為教師成立組織之目的，深具意義，爰建議草案第 40 條增列第 1 項，明定教師組織設立之目：「教師為增進教師專業成長與提升學生學習效果，得組成教師組織。」

¹⁶王淑玲，教師工會團體協約爭議問題探析，臺灣教育評論學會，臺灣教育評論月刊，第 6 卷第 6 期，2017 年 6 月，第 55 頁。

九、教師申訴評議委員會之組織等，軍警校院及矯正學校適用之規定，「應」由各該主管機關另定之（草案第 44 條第 3 項）

就正式法律用語而言，「得」表示非強制性義務，行為人有選擇作為或不作為之自由。反之，表達強制之意時，正確之用語為「應」。事實上，在法條中也常見「得」…，或「應」…，兩者存有一定之差異性。「得」有選擇性的意涵，其拘束力較弱，保留給裁判者裁量空間，即可為，也可不為；不過，可或不可，也應該要符合比例原則，否則難免令人聯想包庇，或權力濫用之嫌。「應」則有必要的、強制的與義務的性質，其拘束的效果較強，違背了「應」的義務，則有違法的效果，為當然失效或當然不生效力。本草案第 44 條第 3 項規定：「教師申訴評議委員會之組織、迴避、評議程序與方式及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；軍警校院及矯正學校適用之規定，得由各該主管機關另定之。」其中「適用」本身具有「應」之適用條文，且依本草案行政院之說明，「教師申訴之主管機關，於軍事、警察校院及矯正學校，分別為國防部、內政部及法務部。目前國防部訂有國防部教師申訴評議會設置要點、法務部訂有法務部教師申訴評議委員會設置要點辦理教師申訴業務，為使權責相符，爰第三項後段明定軍警校院及矯正學校適用之規定，得由各該主管機關依管轄學校之特殊性或實務運作所需，另定法規命令或行政規則規範之。」顯然，主管機關已至為明確，且分別設有申訴評議機制，既是權責相符，各該主管機關就「應」依各該管轄學校之特殊性或實務運作所需，具有強制性之義務規範管理之。爰建議其中之「得」修正為「應」，當更能符合其立法之用意。

綜上，本草案第 44 條第 3 項建議修正為：「教師申訴評議委員會之組織、迴避、評議程序與方式及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；軍警校院及矯正學校適用之規定，應由各該主管機關另定之。」

十、刪除中央主管機關訂定各項法規命令時，應邀請全國教師組織代表參與訂定之規定（草案第 52 條）

草案第 52 條規定：「本法授權中央主管機關訂定之各項法規命令，中

央主管機關應邀請全國教師組織代表參與訂定。」依此，教育部僅邀請教師團體參與訂定各項法規命令，難謂周延。

為使本法授權訂定之各項法規命令容納各方意見，以求更為周全，草案第 52 條規定，中央主管機關應邀請全國教師組織代表參與訂定各項法規命令，惟全國性之教師組織，包括「全國教師工會總聯合會（簡稱全教總）」、「全國教育產業總工會（簡稱全教產）」及「臺灣高等教育產業工會（簡稱高教工會）」等教師組織，容有爭議，在執行上恐有困難，且政府要訂定各項法規命令時理應邀請相關利害關係團體（包括校長、學校行政人員或家長等）、學者專家或社會公正人士等共同參與討論，此乃應為之事項，毋庸贅述。

目前中央主管機關—教育部在訂定任何法律、政策、授權子法，都會邀請專家學者及相關團體共同參與，故無須再以法律規定，爰建議刪除草案第 52 條：「本法授權中央主管機關訂定之各項法規命令，中央主管機關應邀請全國教師組織代表參與訂定。」

十一、法案性別及人權影響評估

本草案並非以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象，執行方式也未因性別、性傾向或性別認同之不同而有差異，並符合我國憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要求，也符合我國憲法有關人民權利之規定，以及兒童權利公約、聯合國人權兩公約：「公民與政治權利國際公約」和「經濟社會文化權利國際公約」中有關人民權利保障之基本精神。

伍、結論

本報告經以上之研析與探討後，針對以下 10 個修正問題提出修正建議，並彙整條文對照表，俾供本院委員審議相關法案時參考：一、規範教師評審委員會之召集與開會主席，並提升至法律位階；二、教師評審委員

會成員組成，納入教育專家學者或社會公正人士；並以「款」方式條列呈現，俾利更為客觀與明確；三、教師聘任後，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「第 21 條第 1 項」規定通報，…，應予解聘；四、教師體罰或以其他方式違法處罰學生，造成其身心嚴重侵害，經學校或主管機關查證屬實，始予以解聘；五、刪除教師負有擔任導師及兼任行政職務工作之義務；六、明定高級中等以下學校教師應接受教師評鑑；七、明定高級中等以下學校教師在校服務時間，應不少於學生在校作息之時間；八、明定教師組織之設立目的；九、教師申訴評議委員會之組織等，軍警校院及矯正學校適用之規定，「應」由各該主管機關另定之；十、刪除中央主管機關訂定各項法規命令時，應邀請全國教師組織代表參與訂定之規定。

陸、條文對照表

有關行政院送本院審議之教師法修正草案，共計 27 條文。爰本報告經研析後，建議修正 6 條文、增訂 2 條文、無意見 21 條文。茲就相關條文建議修正情形，臚列條文對照表如下：

教師法修正草案條文對照表

行政院提案條文	本報告建議條文	現行條文	說明
第九條 高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除有下列情形之一者外，應經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之： 一、依師資培育法規定分發之公費生。 二、依國民教育法或高級中等教育法回任教師之校長。 前項教師評審委員會之組成，應包括教師代表、學校行政人員代表及家長會代表一人；其中未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額二分之一，但教師之員額少於委員總額二分之一者，不在此限。 教師評審委員會於處理教師解聘、不續聘、停聘案件時，學校應另行增聘校外學者專家擔任	第九條 高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除有下列情形之一者外，應經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之： 一、依師資培育法規定分發之公費生。 二、依國民教育法或高級中等教育法回任教師之校長。 前項教師評審委員會由校長召集。如經委員二分之一以上連署召集時，得由連署委員互推一人召集之。 教師評審委員會開會時，以校長為主席，校長因故無法主持時，由委員互推一人為主席。 教師評審委員會之組成，應包括下列人員： 一、未兼行政職務之教師代表，不得少於	第十一條 高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除依師資培育法第十三條第二項或第二十条規定分發者外，應經教師評審委員會審查通過後由校長聘任之。 前項教師評審委員會之組成，應包含教師代表、學校行政人員代表及家長會代表一人。其中未兼行政或董事之教師代表不得少於總額二分之一；其設置辦法，由教育部定之。 專科以上學校教師之聘任分別依大學法及專科學校法之規定辦理。	行政院說明： 一、條次變更。 二、第一項參酌師資培育法、國民教育法及高級中等教育法之規定，酌作文字修正，並增訂第二款。 三、考量實際現況，爰將現行高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第三條第二項但書規定提升至法律位階，增訂第二項但書規定。 四、為使教師評審委員會（以下簡稱教評會）處理教師解聘等相關案件更具公信力，且降低各團體意見分歧之情形，爰為第三項規定。 五、為使教評會相關規範更加完整，爰將現行條文第二項後段授權訂定辦法之規定，移

<u>委員，使未兼行政或董事之教師代表人數，少於委員總額二分之一。</u> <u>前三項教師評審委員會之任務、組成方式、任期、議事、迴避及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</u>	<u>總額二分之一，但教師之員額少於委員總額二分之一者，不在此限。</u> <u>二、兼行政職務之教師代表。</u> <u>三、家長會代表一人。</u> <u>四、教育相關之學者專家或社會公正人士。</u> 教師評審委員會於處理教師解聘、不續聘、停聘案件時，學校<u>未兼行政之教師代表人數，應少於委員總額二分之一。</u> 前五項教師評審委員會之任務、組成方式、任期、議事、迴避及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		列為修正條文第四項，並明定其授權事項，使授權更明確。 六、現行條文第三項移列修正條文第十一條，爰予刪除。 本報告說明： 一、有關教師評審委員會之召集與主席之規定，提升至法律位階，爰建議增列第二項及第三項，原第二項改列第四項，第四項以下分別遞移為第五項及第六項，並修正相關條文。 二、教師評審委員會之組成，未納入學者專家或社會公正人士，有失公允客觀。爰建議納入教育學者專家或社會公正人士，俾減輕教師的壓力承擔。 三、教師評審委員會成員組成，以「款」方式條列呈現，俾利一目瞭然與明確。 四、草案第二項後段「其中未兼行政或董事之教師代表」應係兼顧私立學
---	---	--	---

			校的需求，但依學校組織體系或實務運作而言，董事會本應充分體現私立學校的公共性，充分授權與尊重學校行政獨立運作才是，故「未兼董事之教師代表」顯然不盡洽當，允宜將「未兼董事之教師代表」予以刪除。 五、另教師評審委員會組織成員，已納入教育學者專家或社會公正人士，故建議刪除第三項「應另行增聘校外學者專家」等文字。再者，為了讓語意更為通順，將「…學校擔任委員，使未兼行政或董事之教師代表人數，少於委員總額二分之一。」建議依前述刪除「或董事」。
第十四條 教師有下列各款情形之一者，<u>應予解聘，且終身不得聘任為教師</u>： <u>一、犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。</u> <u>二、聘任後因故意</u>	第十四條 教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師： 一、犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。 二、聘任後因故意	第十四條 教師<u>聘任後除</u>有下列各款之一者<u>外</u>，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。	行政院說明： 一、現行教師法規 定解聘或不續聘之法律效果有三種，即終身不得聘任為教師、一年至四年不得聘任為教師及僅在

<u>犯罪受一年有期徒刑以上刑之宣告確定，未獲宣告緩刑；聘任前因故意犯罪受二年有期徒刑以上刑之宣告確定，未獲宣告緩刑。</u> 三、<u>曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定。</u> 四、<u>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。</u> 五、<u>依公務員懲戒法受免除職務處分。</u> 六、<u>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。</u> 七、<u>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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。</u> 八、<u>受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受</u>	犯罪受一年有期徒刑以上刑之宣告確定，未獲宣告緩刑；聘任前因故意犯罪受二年有期徒刑以上刑之宣告確定，未獲宣告緩刑。 三、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定。 四、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。 五、依公務員懲戒法受免除職務處分。 六、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。 七、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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。 八、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受	二、<u>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。</u> 三、<u>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。</u> 四、<u>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。</u> 五、<u>褫奪公權尚未復權。</u> 六、<u>受監護或輔助宣告，尚未撤銷。</u> 七、<u>經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。</u> 八、<u>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。</u> 九、<u>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。</u> 十、<u>知悉服務學校發生疑似</u>	原服務學校不得聘任為教師。因上開三種法律效果及其構成要件、處理程序有異，為使規範明確，爰就不同法律效果之情形，分別於本條、第十五條及第十六條規範。又因現行停聘規定不完整，致生實務執行之疑義，為更臻明確，分別於修正條文第十八條、第二十一條及第二十二條規範。 二、第一項明定應予解聘及終身不得聘任為教師之情形，分別說明如下： (一) 現行教育人員任用條例第三十一條第一項第一款所定情形未列入本法規範，致生二法規範不一致，另因該條例所定「曾」字為贅字，爰酌作修正，增列第一款規定。 (二) 第二款係由現行條文第一項第一款移列，並參酌
--	---	---	---

<u>性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。</u> 九、<u>經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。</u> 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	性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。 九、<u>經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。</u> 十、確定知悉服務學校發生校園性侵害事件，未依性別平等教育法<u>第二十一條第一項</u>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	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<u>相關</u>法令，經有關機關查證屬實。 十四、<u>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。</u> 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	中華民國刑法總則編第九章緩刑之用語體例修正。另為避免教師因過失之犯罪行為，導致其終身不得擔任教師，爰增訂「聘任後因故意犯罪」之文字及「聘任前因故意犯罪受二年有期徒刑以上刑之宣告確定，未獲宣告緩刑」之規定。 (三) 第三款由現行條文第一項第二款修正移列；後段「通緝有案尚未結案」應為當然暫時停聘之事由，爰改列修正條文第二十一條第一款規定。 (四) 第四款由現行條文第一項第三款移列，並酌作文字修正。 (五) 參照修正公務員懲戒法第十一條規定：「免除職務，免其現職，並不得再任用為公務員。」教師如受公務
---	---	--	---

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、行為違反法規，且違反教師專業倫理、學術倫理或損害教師職務之尊嚴，經學校查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。 <u>教師有前項第一款至第五款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以解聘，不受大學法第二十條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制。</u> <u>教師有第一項第六款至第八款規定情形之一者，應經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會委員三分之二以上出</u>	毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。 十二、體罰或<u>以其他方式違法處罰</u>學生，造成其身心嚴重侵害，<u>經學校或主管機關查證屬實。</u> 十三、行為違反法規，且違反教師專業倫理、學術倫理或損害教師職務之尊嚴，經學校查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。 <u>教師有前項第一款至第五款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以解聘，不受大學法第二十條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制。</u> <u>教師有第一項第六款至第八款規定情形之一者，應經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會委員三分之二以上出</u>	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，<u>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。</u> <u>有第一項第一款至第十二款或前項後段情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，除依下列規定辦理外，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘：</u> <u>一、有第七款情形者，依規定辦理退休或資遣。</u> <u>二、有第八款、第九款情形者，依第四項規定辦理。</u> <u>三、有第三款、第十款或第十一款情形者，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘。</u> <u>教師涉有第一項第八款或第九款情形者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以</u>	員懲戒法之免除職務處分者，亦不宜擔任教師，爰為第五款規定。至於現行條文第一項第四款規定情形，移列修正條文第十五條第一項第二款規範，爰予刪除。 (六) 第六款由現行條文第一項第八款移列，內容未修正。 (七) 第七款由現行條文第一項第九款移列。按現行條文所定教師涉性騷擾或性霸凌行為且情節重大，係指已有解聘及終身不得聘任為教師之必要；為使文義更為明確，爰酌作文字修正，以下相關條文文字一併修正。 (八) 按教師之職務常須與兒童及少年長時間接觸，其品格及犯罪前科有以較高標準審查之必要，然現行條文並未
---	---	---	---

<u>席及出席委員三分之二以上之審議通過，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘，不受大學法第二十七條第一項規定之限制。</u> <u>教師有第一款至第十三款規定情形之一者，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，並報主管機關核准後，予以解聘。</u>	分之二以上之審議通過，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘，不受大學法第二十七條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制。 教師有第一款第九款至第十三款規定情形之一者，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，並報主管機關核准後，予以解聘。	<u>停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。</u> <u>為避免聘任之教師有第一款至第十二款及第二項後段規定之情事，各主管教育行政機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。</u> <u>本法中華民國一百零二年六月二十七日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾四年者，得聘任為教師。</u>	規範受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰者，不得擔任教師之規定。教師如有上開行為，恐有危害學生安全之可能，且所涉行為屬性別平等教育範疇，爰參酌補習及進修教育法第九條第六項第二款規定有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾、性霸凌、損害兒童及少年權益之行為，經直轄市、縣（市）主管教育行政機關查證屬實，應予解聘，增列第八款，明定教師於聘任前或於聘任後，如犯兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平
--	--	--	---

			等教育委員會(以下簡稱性平會)確認有解聘及終身不得聘任為教師之必要者，應予解聘。 (九) 參酌補習及進修教育法第九條第六項第二款規定，增訂第九款，明定教師於聘任前或於聘任後，經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，經教評會確認有解聘及終身不得聘任為教師之必要者，應予解聘。 (十) 第十款至第十二款內容未修正。 (十一) 第十三款由現行條文第一項第十三款及第二項後段所定「情節重大」整併規範。因現行第一項第十三款併同第二項適用時，常造成解釋
--	--	--	---

			及適用之疑義，為使構成要件更為明確，爰參酌公務員懲戒法第二條第二款規定：「公務員有下列各款情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒：二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽。」酌作修正，不以執行教師職務為限。 三、現行條文第一項第五款至第七款及第十四款刪除，說明如下： （一）依中華民國刑法第三十六條第二項規定，褫奪公權者，係褫奪為公務員及公職候選人之資格。以教師與公務員性質不同，不宜因褫奪公權即剝奪擔任教師之資格，尚須判斷其是否符合其他應予解
--	--	--	--

			聘之情形，爰將現行條文第一項第五款改為修正條文第二十一條第二款之當然暫時停聘事由。 (二) 公立學校教職員工退休資遣撫卹條例第二十四條第一項第三款已將「受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷」列為教師資遣事由，爰配合將現行條文第一項第六款之規定改為修正條文第二十七條第一項第三款之資遣事由。 (三) 按有精神病是否影響當事人作為教師之表現及專業，不無疑義，故不宜以罹患精神病即概括認定其不適宜擔任教師，且參酌會計師法及地政士法均已刪除罹患精神疾病不得擔任會計師及地政士之規定，爰刪除現行條
--	--	--	---

			文第一項第七款規定。 (四) 現行條文第一項第十四款所定「教學不力有具體事實或違反聘約情節重大」均屬發生於單一學校之情事，與教師是否不適宜在其他學校任教無涉，無管制其不得擔任教師之必要，爰改為修正條文第十六條解聘或不續聘事由。至同款所定「不能勝任工作有具體事實」，於本次修法後，將限於非可歸責教師本人而導致者，且按公立學校教職員退休資遣撫卹條例第二十四條第一項第二款已將教師「不能勝任現職工作，有具體事實」列為教師資遣事由，不宜再將其規定為解聘事由，故改為修正條文第二十七條第一項第二款
--	--	--	---

			之資遣事由。 四、依大學法第二十條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定，大學教師及專科學校教師之解聘應經教評會審議。然教師如有第一項第一款至第五款規定情形之一，因該等情形業經法院或公務員懲戒委員會判決確定，其不適任之相關事實已相當明確，教評會應無審酌之空間，故經學校查證屬實即應予以解聘，無須報主管機關核准，爰增訂第二項規定。 五、第三項由現行條文第四項移列。教師如有第一項第六款至第八款規定情形之一者，因該等案件係屬性別平等相關案件，且業經學校性別平等委員會或依法組成之相關委員會審議通過，以其相關事證及處理涉及性別平等專業之判斷，已無再由教評會審議之必
--	--	--	--

			要，爰於第三項明定免經教評會審議。現行條文第四項有關停聘之規定，移列修正條文第二十二條第一項規範，爰予刪除。 六、第四項由現行條文第二項移列，並酌作文字修正。 七、現行條文第三項、第五項及第六項移列修正條文第十九條及第二十條規範，爰予刪除。 本報告說明： 一、依《性別平等教育法》第三十六條之一規定：「學校校長、教師、職員或工友違反第二十一條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，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者，應依法予以解聘或免職。」 二、再查《性別平等教育法》第二十一條第一項規定：「學校校長、教師、
--	--	--	---

			職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。」 三、為了讓通報者（校長、教師、職員或工友）及時依規定處理，建議將《性別平等教育法》第二十一條第一項納入本草案十四條第一項第十款之條文中，以便及時保護疑似遭受性侵害之被害人。 四、依《校園霸凌防制準則》第三條第一項第二款規定，校園霸凌係指相同或不同學校學生與學生間，於校園內、外所發生之霸
--	--	--	--

			凌行為。爰校園霸凌係指學生與學生間，並無教師與學生間之適用；另參照《學校訂定教師輔導與管教學生注意事項》第四十二點規定，有關教師不當管教之處置及違法之懲處，其行為包含不當管教、體罰或其他方式違法處罰，並無「教師霸凌學生」之用語，故建議修正。 五、另依學校事件處理流程，除經學校查證之外，部分案件教育主管機關亦得派請督學前去瞭解案情與查證屬實。 六、爰建議修正第一項第十二款之相關文字。
第三十二條 教師除應遵守法令、<u>學校章則</u>及履行聘約外，並負有下列義務： 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	第三十二條 教師除應遵守法令、學校章則及履行聘約外，並負有下列義務： 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	第十七條 教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務： 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，實施適性教學	行政院說明： 一、條次變更。 二、現行條文第一項修正說明如下： （一）第一款至第五款及第七款至第九款未修正。 （二）第六款所定「嚴守職分」之概念不夠明確，爰修正為「教

施適性教學活動。 四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。 五、從事與教學有關之研究、進修。 六、<u>嚴守教師專業倫理或學術倫理</u>，本於良知，<u>維護教師職務尊嚴及發揚專業精神</u>。 七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。 八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。 九、擔任導師。 十、<u>擔任行政職務</u>。 十一、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。 前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之。 <u>第一項第六款之教師專業倫理規範</u>，由<u>中央主管機關會商全國教師組織</u>後定之；<u>專科以上學</u>	施適性教學活動。 四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。 五、從事與教學有關之研究、進修。 六、<u>嚴守教師專業倫理或學術倫理</u>，本於良知，<u>維護教師職務尊嚴及發揚專業精神</u>。 七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。 八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。 九、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。 前項第四款之辦法，由各校校務會議定之。 第一項第六款之教師專業倫理規範，由中央主管機關會商全國教師組織後定之；專科以上學校教師之學術倫理規範及學術倫理案件處理準則，由中央主管機關定之。	活動。 四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。 五、從事與教學有關之研究、進修。 六、嚴守職分，本於良知，發揚<u>師道及專業精神</u>。 七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。 八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。 九、擔任導師。 十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。 前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之。	師專業倫理或學術倫理」；另增訂維護教師職務尊嚴，並酌作文字修正。 (三)為使學校校務順利運作，學校仍需由教師兼任行政職務，爰增列第一項第十款，明定教師有擔任行政職務之義務。 (四)現行第十款之款次遞移為第十一款，內容未修正。 三、第二項未修正。 四、參酌法官法第十三條第二項規定：「法官應遵守法官倫理規範，其內容由司法院徵詢全國法官代表意見定之。」增列第三項，授權中央主管機關訂定教師專業倫理規範與專科以上學校教師之學術倫理規範及學術倫理案件處理準則。 本報告說明： 一、教師在師資培育機構的養成教育，係以專
--	---	---	--

<u>校教師之學術倫理規範及學術倫理案件處理準則，由中央主管機關定之。</u>			業科目的學習作為未來承擔教學工作的主體，並輔導學生正常學習，顯然教師的本質是教學與輔導。 二、然而，學校組織體系依分工執掌，需要有同仁擔任「導師」及「行政職務」，以便學校內外學習時輔導學生，並協助學校處理行政業務。惟似不宜以法律強制規定成為老師應盡之責任，校長應提升領導統御專業能力，並建立校園溫馨和諧之氛圍，俾利於激發教師的熱忱而自願性地擔任前述二項職務。 三、建議刪除第一項第九款及第十款之規定。 四、第一項原第十一款依序遞改為第九款；第十二款依序遞改為第十款。 五、第二項刪除「第九款」文字，修正為「前項第四款之辦法，由各校校務會議定之。」
--	--	--	--

	第三十二條之一 高級中等以下學校教師應接受教師評鑑，其評鑑項目、內容、指標、方式、程序、評鑑結果之運用及其他相關事項之辦法，由教育部定之。		本報告說明： 一、<u>本條新增。</u> 二、評鑑之目的係在改善而非證明，故教師評鑑乃在判斷教師的教學優劣，支持或做為產生有效的行動方案，對於教師專業生涯，具有精進與提升之效用，也將會激發教師競爭型的優勢。 三、為了提升教師教學品質，增進學生學習成效，爰建議明定高級中等以下學校之教師應接受教師評鑑，爰建議增訂本條。
	第三十二條之二 教師在校服務時間，為依第三十二條第一項及教師聘約之規定負擔義務所需之時間。 高級中等以下學校教師在校服務時間，不得少於學生在校作息之時間；學生在校作息之時間，由各主管教育行政機關定之。 專科以上學校教師在校服務時間，依各學校之規定。		本報告說明： 一、<u>本條新增。</u> 二、高級中等以下學校教師，面對的學生都是未成年的孩子，應該付出更多時間、精力與愛心，故學生在校作息時間，應有教師在校提供服務，以便維護學生安全。 三、學生在校作息之時間能找到老師，且有出勤工作方能支與薪津，應視之為天經地義

			的事，也會獲得家長與學生敬重的回饋，產生一種成就感，爰建議增訂本條。
第四十條 教師組織分為三級：在學校為學校教師會；在直轄市及縣（市）為地方教師會；在中央為全國教師會。 學校班級數少於二十班時，得跨區（鄉、鎮）合併成立學校教師會。 各級教師組織之設立，應依人民團體法規定向該管主管機關申請辦理。 地方教師會應有行政區內半數以上學校教師會加入，始得設立。全國教師會應有半數以上之地方教師會加入，始得成立。	第四十條 教師為增進教師專業成長及提升學生學習效果，得組成教師組織。 教師組織分為三級：在學校為學校教師會；在直轄市及縣（市）為地方教師會；在中央為全國教師會。 學校班級數少於二十班時，得跨區（鄉、鎮）合併成立學校教師會。 各級教師組織之設立，應依人民團體法規定向該管主管機關申請辦理。 地方教師會應有行政區內半數以上學校教師會加入，始得設立。全國教師會應有半數以上之地方教師會加入，始得成立。	第二十六條 教師組織分為三級：在學校為學校教師會；在直轄市及縣（市）為地方教師會；在中央為全國教師會。 學校班級數少於二十班時，得跨區（鄉、鎮）合併成立學校教師會。 各級教師組織之設立，應依人民團體法規定向該管主管機關申請報備、立案。 地方教師會須有行政區內半數以上學校教師會加入，始得設立。全國教師會須有半數以上之地方教師會加入，始得成立。	行政院說明： 一、條次變更。 二、第一項及第二項未修正。 三、第三項及第四項酌作文字修正。 本報告說明： 一、為因應教師納入勞動三法之適用對象，教師得組織及加入工會，從而教師組織有予以定位之必要，爰增訂第一項，明定教師組織設立目的之規定。 二、原第一項至第三項依序遞移，改列為第二項至第四項。
第四十四條 教師申訴評議委員會委員，由教師、<u>社會公正人士</u>、<u>學者專家</u>、該地區教師組織代表，及組成教師申訴評議委員會之主管機關或學	第四十四條 教師申訴評議委員會委員，由教師、社會公正人士、學者專家、該地區教師組織代表，及組成教師申訴評議委員會之主管機關或學	第二十九條第二項 教師申訴評議委員會之組成應包含該地區教師組織或分會代表及教育學者，且未兼行政教師不得少於總額的三分之二，但有關委	行政院說明： 一、第一項由現行條文第二十九條第二項前段規定移列。依最高行政法院九十八年七月份第一次庭長法官聯席會議

<u>校代表擔任之；其中未兼行政職務之教師人數不得少於委員總數三分之二。</u> <u>前項教師組織代表在直轄市、縣（市）由直轄市、縣（市）教師會推薦；在專科以上學校由該校教師會推薦，其無教師會者，由該學校教育階段相當之教師會推薦；在中央教師申訴評議委員會由全國教師會推薦。</u> <u>教師申訴評議委員會之組織、迴避、評議程序與方式及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；軍警校院及矯正學校適用之規定，由各該主管機關另定之。</u> <u>各級教師申訴評議委員會組織與第一項及第二項規定不符者，應於本法中華民國○年○月○日修正之條文施行之日起一年內完成修正。</u>	校代表擔任之；其中未兼行政職務之教師人數不得少於委員總數三分之二。 前項教師組織代表在直轄市、縣（市）由直轄市、縣（市）教師會推薦；在專科以上學校由該校教師會推薦，其無教師會者，由該學校教育階段相當之教師會推薦；在中央教師申訴評議委員會由全國教師會推薦。 教師申訴評議委員會之組織、迴避、評議程序與方式及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；軍警校院及矯正學校適用之規定，應由各該主管機關另定之。 各級教師申訴評議委員會組織與第一項及第二項規定不符者，應於本法中華民國○年○月○日修正之條文施行之日起一年內完成修正。	<u>員本校之申訴案件，於調查及訴訟期間，該委員應予迴避；其組織及評議準則由教育部定之。</u>	決議「再申訴視為訴願」之意旨，爰參考訴願法第五十二條第二項訴願審議委員會之委員包含本機關高級職員、社會公正人士、學者、專家之規定，將現行教師申訴評議委員會組織及評議準則第五條第一項有關各級主管機關申評會組成應有主管機關代表及第八條第二項有關專科學校申評會之組成應有學校代表之規定，提升至法律位階，於第一項明定申評會由教師、社會公正人士、學者專家、該地區教師組織及組成教師申訴評議委員會之學校或主管機關代表擔任之，並酌作文字修正。所定主管機關或學校代表，在學校申評會由學校代表擔任，在主管機關申評會由主管機關代表擔任。 二、依各級主管機關申評會之組
--	---	---	---

			成現況，教師組織代表在直轄市及縣（市）主管機關申評會係由該地區之地方教師會推派，在中央係由全國教師會推派。本法有關教師組織尚包括學校層級之教師會在內，不以地方教師會為限。該地區教師組織所派代表應與該學校階段相當為宜。是專科以上學校申評會之「該地區教師組織代表」，得由該校教師會推派，如該校未設置教師會，則由該地區學校階段相當之他校教師會推派或由地方教師會推派（參照教育部九十五年八月二十三日台申字第○九五○一二三○一三號函及九十五年十一月二十四日台申字第○九五○一七二六三二號函意旨）。考量各教育階段學校運作仍有差異，教師組織代表應熟悉該教育現
--	--	--	---

			場實務運作，始有一定之代表性，且為尊重專科以上學校教師會表達意見之機會，明文規範其推薦教師組織代表之權利，以利專科以上學校與教師組織之意見溝通，爰增訂第二項，將現行實務上有關各級申評會中教師組織代表推薦之情形於本項明定之。 三、第三項明定教師申訴評議委員會組織及評議準則之授權依據、授權訂定之事項與軍事、警察校院及矯正學校之主管機關申評會適用之規定，說明如下： (一)現行條文第二十九條第二項後段規定移列修正為第三項前段，明定教師申訴評議委員會組織及評議準則之授權依據，並將授權訂定之事項列明，以符授權明確性原則。另參酌法務部九十六年八月七日法律
--	--	--	--

			字第○九六○ ○二四九五三 號函略以，行 政程序法第三 十二條及第三 十三條公務員 迴避制度之規 定，其立法意 旨乃為避免因 利益衝突或預 設立場，而違 反公正作為之 義務，從而上 開公務員，應 從最廣義解 釋，凡依法令 從事公務之人 員皆有其適用。 復參酌法務部 一〇〇〇〇一五 六七六號函略 以，行政程序 法第三條第一 項規定：「行政 機關為行政行 為時，除法律另 有規定外，應依 本法規定為之。」 是以，行政程 序法就相關行 政程序事項雖 設有規定，惟 於其他法律（ 包括法律具體 明確授權之法 規命令）有特 別規定時，依 特別法優於普 通法原則，自 應從其規定。 申評會委員 為廣義之公
--	--	--	--

			務員，現行教師申訴評議委員會組織及評議準則第二十二條已定有委員自行迴避、申請迴避及職權迴避之原則性規範，爰判斷申評會委員就評議之案件有無利害關係或有偏頗之虞而應自行迴避或申請迴避及職權迴避事由時，應先適用該準則規定，如該準則未規定者，再依行政程序法第三十二條、第三十三條之規定，由申評會依具體個案本權責判斷，併予敘明。 (二)教師申訴之主管機關，於軍事、警察校院及矯正學校，分別為國防部、內政部及法務部。目前國防部訂有國防部教師申訴評議會設置要點、法務部訂有法務部教師申訴評議委員會設置要點辦理教師申訴業務，為使權責相符，爰第三項後段明定軍
--	--	--	--

			警校院及矯正學校適用之規定，得由各該主管機關依管轄學校之特殊性或實務運作所需，另定法規命令或行政規則規範之。 四、考量第一項所定申評會之組成與現行規定不同，各級申評會可能有須配合調整組成委員之情形，爰增訂第四項，明定各級申評會組織調整之過渡期間。 本報告說明： 一、依正式法律用語，「得」表示非強制性義務，行為人有選擇作為或不作為之自由。反之，表達強制之意時，正確之用語為「應」。在法條中也常見「得」…，或「應」…，兩者存有一定之差異性。「得」有選擇性的意涵，其拘束力較弱，保留給裁判者裁量空間，即可為，也可不為；不過，可或不可，也應該要符合比例原則，否則難免
--	--	--	---

			令人聯想包庇，或權力濫用之嫌。「應」則有必要的、強制的與義務的性質，其拘束的效果較強，違背了「應」的義務，則有違法的效果，為當然失效或當然不生效力。 二、此處之「適用」，係指事件本身具有「應」適用的條文，爰於第三項建議將「得」修正為「應」，當更能符合其立法之意旨。
第<u>五十二條</u> 本法授權<u>中央主管機關</u>訂定之各項法規命令，<u>中央主管機關</u>應邀請全國教師<u>組織</u>代表參與訂定。	建議刪除	第三十七條 本法授權教育部訂定之各項辦法，教育部應邀請全國教師會代表參與訂定。	行政院說明： 條次變更，並酌作文字修正。 本報告說明： 一、本條文對於中央主管機關僅邀請教師組織參與訂定各項法規命令，難謂周延，因為教師組織種類不一，容有爭議，執行上恐有困難。 二、事實上，目前中央主管機關在訂定任何法律、政策、授權子法，都會邀請專家學者及相關團體共同參與，故無須再以法律規定，爰建議刪除本條文。

參考文獻

一、政府出版品

1. 最高行政法院（2013 年 2 月 26 日），2013 年 2 月份第 2 次庭長法官聯席會議錄，司法院公報，第 55 卷，第 5 期，第 158—159 頁。
2. 劉慶中等，拓展師資培育之大學國際視野與建立學術合作參訪計畫—芬蘭、瑞典成果報告書，教育部「師資培育素質提升方案出國報告書，2007 年 11 月。

二、書籍期刊

1. 王淑玲，教師工會團體協約爭議問題探析，臺灣教育評論學會，臺灣教育評論月刊，第 6 卷第 6 期，2017 年 6 月，第 55-66 頁。
2. 吳建隆，大學教師評鑑是輔導教師的妙藥，還是影響教學品質的絆腳石？臺灣教育評論月刊，第 2 卷第 12 期，2013 年 12 月，第 95-98 頁。
3. 林淑華，不適任教師的處理：借鏡芬蘭教育，臺灣教育評論月刊，第 2 卷第 12 期，2013 年 12 月，第 112-114 頁。
4. 林曉欽(譯)，未竟的芬蘭志業(Finnish Lessons, 原作者:Pasi Sahlberg 帕思·薩爾博格)，載於芬蘭教育這樣改！全球第一個教改成功案例教我們的事，商周出版，2013 年 1 月，第 35-46 頁。
5. 陳之華，成就每一個孩子，天下雜誌，2010 年 7 月，第 1-270 頁。
6. 黃旭鈞，促進「沒有教師落後」：協助不適任教師成長的策略，臺灣教育評論月刊，第 2 卷第 12 期，2013 年 12 月，第 86-92 頁。
7. 張家倩，芬蘭國民教育現況探析，教育資料集刊，第 33 期，2007 年 3 月，第 239-256 頁。

三、網路資源

1. 余如婕，臺灣想抄教育世界第一的芬蘭卻越學越慘？因為臺灣大人從不把孩子當成獨立個體（2017 年 11 月 01 日），
<https://tw.ichacha.net/hy/%E6%95%91%E6%BF%9F.html>（最後瀏覽日：2019 年 3 月 18 日）。
2. 陳至中，教師評鑑入法，細節還有得吵」，中央社（2012 年 10 月 11 日），
<https://tw.news.yahoo.com/%E6%95%99%E5%B8%AB%E8%A9%95%E9%91%91%E5%85%A5%E6%B3%95-%E7%B4%B0%E7%AF%80%E9%82%84%E6%9C%89%E5%BE%97%E5%90%B5-131606273.html>（最後瀏覽日：2019 年 3 月 11 日）。
3. 馮靖惠，教師法修法 家長怒批：民進黨取悅教團將使信用破產，聯合報（2019 年 3 月 9 日），<https://udn.com/news/story/6656/3687631>（最後瀏覽日：2019 年 3 月 10 日）。
4. 雲鶴，教學與評鑑掛鉤，臺灣教育在沉淪！新公民議會（2017 年 10 月 20 日），<http://newcongress.tw/?p=11934>（最後瀏覽日：2019 年 3 月 11 日）。
5. 楊惠芳，中小學教師評鑑 九成民眾贊成，國語日報（2011 年 4 月 28 日），
<https://blog.xuite.net/teacher.us/news/44673355-%E4%B8%AD%E5%B0%8F%E5%AD%B8%E6%95%99%E5%B8%AB%E8%A9%95%E9%91%91%E3%80%80%E4%B9%9D%E6%88%90%E6%B0%91%E7%9C%BE%E8%B4%8A%E6%88%90>（最後瀏覽日：2019 年 3 月 11 日）。

附錄 1：「教師法修正草案」法案評估報告座談會紀錄及參採情形

時間：2019 年 3 月 26 日（星期二）下午 3 時整

地點：本局 305 會議室

主席：呂組長坤煌

紀錄：盧延根

出席人員：

學者專家：國立臺北科技大學技術及職業教育研究所所長 張仁家

教育部(中央主管機關)：

師資培育及藝術教育司專門委員	姜秀珠
師資培育及藝術教育司科長	賴羿帆
師資培育及藝術教育司專員	陳慧茹
法制處專門委員	陳鵬仁
人事處專員	黃素貞
學務特教司教官	楊皓程
學務特教司	黃乙軒
高教司	周君儀
國教署國中小組視察	張硯凱
國教署人事室科員	謝雅婷
國教署人事室商借人員	吳明錦

本局人員：李高英研究員

傅朝文助理研究員（提供書面意見）

發言要點：

教育部姜秀珠專門委員：

一、近期社會出現一些兒虐、不當對待學生事件，其中除了個別家庭因素外，部分係在學校發生。

二、對於上述可能係不適任教師，在處理上因攸關教師工作權，學校面臨很大壓力，除了不得延宕外，更必須妥適處理，這也是本次《教師法》行政院版修正草案主要修正目的。

三、針對大院評估報告修正草案之問題探討與修正建議之意見，將由本部相關單位依權責分別提出回應說明。

參採情形：

第一至三點意見，照錄供參。

教育部賴昇帆科長：

一、有關評估報告修正草案第 7 項，高級中等以下學校教師應接受教師評鑑一節，由於本次修法僅聚焦於完善處理不適任教師機制，為利本法修正草案順利通過，建議避免修法議題過多致失焦，而影響修法進度；另教師評鑑並非提升教師教學品質之唯一管道，草案第 33 條已授權中央主管機關訂定教師進修、研究、獎勵及其他相關事項之辦法，以提升教育品質。因此，建議本次修法暫不增訂，未來邀集相關團體討論凝聚共識後再議。

二、評估報告修正草案第 9 項，明定教師組織之設立目的，由於本草案第 41 條(現行第 27 條)已明定各級教師組織之基本任務包括維護教師專業尊嚴與專業自主權等項，建議草案第 41 條不予增列教師組織設立之目的。

參採情形：

一、第 1 點意見，照錄供參。由於草案並非部分條文修正，允宜針對教師權利與義務整體考量；另教學品質雖然草案第 33 條已授權中央主管機關訂定教師進修、研究、獎勵及其他相關事項之辦法。但教學品質牽涉不同角度的價值判斷，藉由評鑑項目、內容、指標、方式、程序、評鑑結果之運用及其他相關事項之辦法等，作為瞭解教師教學進行之實務狀況，藉由教師評鑑判斷教師的教學優劣，作為改善(improve)、支持或做為發展有效的行動方案。何況「教學」也會因目標和內容的不同，而有不同的方法和技術，但其目的皆是為了使

學習有效、滿意與成功，進而具有教學品質。其實，教育部早於 2006 年起，即以試辦的性質推動高級中等以下學校進行「教師專業發展評鑑」。由於中、小學教師往往「談評色變」，教育主管機關或學校行政體系要能充分體會教師評鑑的應為，並且提供相關協助，支持教師進行改進教學。事實上，社會大眾普遍認為中小學教師應當進行全面評鑑；國家教育研究院於 2011 年間針對「教師評鑑」的調查結果顯示，約有 9 成的民眾贊成對中小學教師進行全面評鑑；8 成民眾贊成中小學教師評鑑結合年度考績；8 成 5 民眾認為，全面實施教師評鑑將有助於處理不適任教師。「教師專業發展評鑑」對於教師之專業成長會有助益，因為既非強制性又與教師考績、不適任教師不相關，以致於實施 10 餘年來成效不彰。關鍵在於教師會的反對，顯然教育主管機關仍應努力協調，做好妥適溝通，並下定決心執行，因此為了提升教師教學品質，增進學生學習成效，爰維持本報告建議條文。

- 二、第 2 點意見，照錄供參。依據教育部重編國語辭典修訂本之釋義，目的係指想要達到的目標。而任務則指擔任的職務或使命。兩者之意涵或有相近，但絕對不同。教師業已兼具勞工身分，得組織及加入產業工會、職業工會。教師組織及加入工會係為了增進專業成長、提升教學正常化及品質。為了增進教師專業發展及提升學生學習效果成為教師成立組織之目的，深具意義，爰維持本報告建議條文。

教育部陳鵬仁專門委員：

- 一、有關評估報告修正草案第 1 項，教師資格檢定及審定、聘任…、申訴及救濟等事項，惟「救濟」語意恐生誤解，建議修正為「行政救濟」。經查「行政救濟」之涵義，依學者陳敏教授之見解，係指「行政法上之法律救濟」，惟公立學校教師與學校間之聘任關係，分屬公法契約與私法契約，教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，前開措施性質包括行政

處分及非行政處分。公立學校教師得按事件之性質，非屬行政處分者，提起教師申訴、再申訴，屬行政處分者，經提起教師申訴、再申訴或訴願後，提起行政訴訟；私立學校教師，得提起教師申訴、再申訴後提起民事訴訟，或逕提起民事訴訟。是以本法所稱「救濟」，非僅以「行政法上之法律救濟」為限。復就本法之立法意旨、規範架構、第 7 章之章名暨該章各條文之內容觀之，可認本法所稱「救濟」係指「法律救濟」而言，尚不致與救困之「救濟」相混淆，自無修正之必要。

- 二、另評估報告修正草案第 10 項，教師申訴評議委員會之組織等，軍警校院及矯正學校適用之規定，「應」由各該主管機關另定之。教師申訴之主管機關，於軍事、警察校院及矯正學校，分別為國防部、內政部及法務部。修正草案第 44 條第 3 項後段之立法意旨，係使各該主管機關可依管轄學校之特殊性或實務運作所需，就教師申訴之組織及評議另以法規命令或行政規則規範之，亦可逕予適用本部所訂之教師申訴評議委員會組織及評議準則，於行政院審查時，相關部會亦表示希望彈性處理，而不強制另定，故尚無修正之必要。

參採情形：

- 一、第一點意見已參採，並修正報告內容。
- 二、第二點意見，照錄供參，修正草案第 44 條第 3 項後段之立法，俾使各該主管機關依管轄學校之特殊性或實務運作所需，就教師申訴之組織及評議另以法規命令或行政規則規範之。依本草案行政院之立法說明，「教師申訴之主管機關，於軍事、警察校院及矯正學校，分別為國防部、內政部及法務部。目前國防部訂有國防部教師申訴評議會設置要點、法務部訂有法務部教師申訴評議委員會設置要點辦理教師申訴業務，權責之主管機關至為明確，既是權責相符，各該主管機關就「應」依各該管轄學校之特殊性或實務運作所需，具有強制性之義務規範管理之，否則機關不同，所負之任務必然有其差異性，逕予適用教育部所訂之教師申訴評議委員會組織及評議準

則，恐有不週，在「應為而不為」、「能為而不為」或「可以做而無意願做」，恐有怠忽職守的問題，爰維持本報告建議條文。

教育部楊皓程教官：

一、 評估報告修正草案第 5 項，體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害，「經有關機關查證屬實」。本部回應意見如下：

（一）增列「經有關機關查證屬實」，與實務處理相同，贊同無修正意見。

（二）依「校園霸凌防制準則」第 2 點第 1 項第 2 款：「校園霸凌：指相同或不同學校學生與學生間，於校園內、外所發生之霸凌行為。」爰校園霸凌係指學生與學生間，並無教師與學生間之適用。

（三）現行法規「教師對學生」相關作為係規範於「學校訂定教師輔導與管教學生注意事項」，參考該注意事項第 42 點，教師不當管教之處置及違法處罰之懲處，可見其行為包含：「不當管教、體罰或以其他方式違法處罰」，並無「教師霸凌學生」之文字，爰建議修正為：「體罰或以其他方式違法處罰學生，造成其身心嚴重侵害，經有關機關查證屬實」。

參採情形：

一、 所提意見，照錄供參，係贊同本報告增列「經有關機關查證屬實」，惟依實務運作，學校得自行瞭解或教育主管機關派督學查處，爰建議修正為「經學校或主管機關查證屬實」。

二、 第 2 項所提意見已參採，並依實務運作修正為：「體罰或以其他方式違法處罰學生，造成其身心嚴重侵害，經學校或主管機關查證屬實。」

教育部黃乙軒先生：

有關評估報告修正草案第 4 項，教師聘任後，「確定知悉」服務學校發生校園性侵害事件…，應予解聘一節，本部回應意見：

- (一) 有關該款規定：「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（下稱性平法）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。」，係依據性平法第 36 條之 1 規定：「學校校長、教師、職員或工友違反第 21 條第 1 項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，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者，應依法予以解聘或免職。」。
- (二) 又性平法第 21 條第 1 項規定：「學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過 24 小時。」，其訂定「疑似」之理由，說明如下：
1. 前揭規定訂定「疑似」，係參照「性侵害犯罪防治法」第 8 條第 1 項規定：「醫事人員、社工人員、教育人員、保育人員、警察人員、勞政人員、司法人員、移民業務人員、矯正人員、村（里）幹事人員，於執行職務時知有疑似性侵害犯罪情事者，應立即向當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過 24 小時。」，目的為及時保護疑似遭受性侵害之被害人，查性平法第 2 條第 3 款規定本法用詞定義：「性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。」爰其通報規定應一體適用，合先敘明。
 2. 次查性平法第 21 條第 3 項規定：「學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。」，爰疑似事件經依法調查處理，方作成事實認定為「確定」與否，惟第 21 條第 1 項規定通報「至遲不得超過 24 小時」，並未具足經調查處理為「確定」之時程，故學校校長、教師、職員或工友知悉發生疑似事件即應通報，未賦予渠查證權限及時

程。

3. 另訂定「疑似」之規定，係為保護具通報責任之學校校長、教師、職員或工友，渠等之依法通報作為不受誣告之虞。

(三) 綜上，有關教師法修正條文規定，係依據性平法第 36 條之 1 原規定文字，又性平法第 21 條第 1 項規定，係為及時保護疑似遭受性侵害之被害人，併同性侵害犯罪防治法所定通報規定適用之，且事件通報人員並無查證之權限及時程，礙難「確定知悉」方為通報，另以疑似事件作為通報標的，亦保護通報人員不受誣告之虞。

(四) 惟性平法部分條文業於 107 年 12 月 28 日修正公布，第 27 條之 1 增訂有關「不適任學校人員之通報」，故案內教師法修正草案第 14 條第 1 項第 10 款所訂「未依性平法規定通報」1 節，恐有同時併列「疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件通報」及「不適任學校人員之通報」之疑慮。爰建議依性平法第 36 條之 1，酌整該修正草案文字為：「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第 21 條第 1 項規定通報，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。」以臻周妥。

參採情形：

所提意見已參採，並修正報告內容。

教育部張硯凱視察：

評估報告修正草案第 6 項，有關刪除教師負有擔任導師及兼任行政職務工作之義務，本部回應意見：

(一) 教師「擔任導師」之義務係於 91 年 12 月 24 日教師法修正列入，且行之多年，實務現場尚無爭議。本次修正草案增列「兼任行政職務工作」之義務，係反映教育現場需求之考量。

- (二) 查現行部分學校之教師師資職前教育課程教育專業課程科目及學分表，內容均包含班級經營、輔導原理與實務、教育行政等課程，顯見我國師資培育過程，除了培養教師教學能力外，亦重視培養教師擔任導師及行政人員之能力。是以在教育現場實務運作，教師擔任導師本於輔導管教學生、導引適性發展，並培養健全人格之義務，又優質校務行政之推動係奠基於「行政經驗傳承」及「累積專業行政知能與素養」，爰教師擔任導師及兼任行政職務工作與教育專業息息相關；為確保校務運作推動順暢，維繫校本和諧與友善溝通之教育環境，確需由教師擔任導師及行政職務較能貼近學生及教師實際需求。
- (三) 次查配合行政程序法之施行，教師法已訂定教師擔任導師實施辦法由各校校務會議訂定，授權學校依民主程序，基於教師專業由各校校務會議訂定擔任導師之辦法，運作上並無疑義，且各校考量其班級數及員額多寡，本即會做最適切之導師人選安排。倘本次修法將教師兼任導師之義務移除，則教育現場運作除無法源依據外，亦徒增現場運作困難，影響校園安寧。
- (四) 另在行政職務編配上，學校盱衡教師專長等因素，校長均會尋覓與其校務經營理念相近之教師擔任行政職務，且行政職務數量有限，並非強制要求每位教師均須擔任行政職務。
- (五) 復因現行教師法第 17 條第 1 項規定，教師除應遵守法令履行聘約外，並負有包含如「遵守聘約規定，維護校譽」、「從事與教學有關之研究、進修」、及「依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動」等義務，因此，現行教師擔任行政工作之義務已有規定；惟近年來配合國際化浪潮，教育現場強調創新，為維護學生權益，各種法規及政策均不斷翻新，力求積極改善學生學習，相對讓行政工作變得較為繁雜，進而影響教師擔任行政意願，影響校務運作。部分校長縱使發揮領導統馭能力也難全數邀請教師擔任行政工作到位，且教育現場出現部分教師以「教師法係規範教師參與行政工

作，並非擔任職務」為由，拒絕擔任行政職務，影響校務運作甚鉅。是以，為使「參與行政工作」之規定更為明確化，修正草案明列「擔任行政職務」，以避免執行之爭議。

- (六) 為打造更優質之教育環境，本署業持續推動行政減量、逐年提高教師編制員額及辦理校長支持系統計畫等措施，以促進整體教學環境品質之提升，確保教師能分工合作、適才適用，共促校務發展。綜上，為維護學生受教權益及學習品質，並利整體校務運作，建議不宜刪除教師負有擔任導師及兼任行政職務工作之義務。

參採情形：

- 一、 所提意見，照錄供參。
- 二、 教學工作是學校的重點工作，教師依專業承擔教學工作的主體，並輔導學生正常學習，顯然教師的本質是教學與輔導。
- 三、 雖然，學校組織體系依分工執掌，需要有同仁擔任「導師」及「行政職務」，以便在學校內外學習時輔導學生並協助處理行政事務，但常見部分學校找不到教師擔任「導師」及「行政職務」，確實也會影響學校正常教學與學生權益，惟似不應以法律強制規定成為老師應盡之責任，因為此種規定已然超越老師專業與應有的職責。
- 四、 為了達成上述學校之目標，教育主管機關與學校允宜減少不必要行政工作、評鑑及公文業務，提高教師參與學校行政的誘因，並從行政減量或提高職務津貼，以及校長以鼓勵方式誠摯邀請，激起教師擔任「導師」及「行政職務」的熱忱而自願性參與，方為上策。
- 五、 事實上，校長具有良好領導統御能力與建立溫馨人和的校園氛圍，都能讓教師願意擔任「導師」（因為學生畢業後，最懷念者一定是導師，不會是校長、行政人員或專任教師）及「行政職務」（因為很多教師也想自我提升，否則自師資培育機構畢業後擔任教師，如未擔任行政工作，到最終退休仍為教師，缺乏成就感），爰維持本報告建議條文。

教育部謝雅婷科員：

有關評估報告修正草案第 8 項，明定高級中等以下學校教師在校服務時間，得不少於學生在校作息之時間。本部回應意見如下：

教師在校服務時間之法制化，須先確定教師工作內容與義務，如擔任導護、指導學童用營養午餐、校外教學、課後輔導及家庭訪問等時間如何計算，是否有超時或相應的加班費或補償等亦涉及相應之經費負擔與配套措施；教師在校服務時間之訂定涉及學生受教權、教師勞動權益與學校教育之安定發展，利害團體間缺乏互信基礎，在未有充分溝通與理解前提下，明定教師在校服務時間難有共識，恐造成更大紛爭與影響，建請緩議。

參採情形：

教師得組織及加入產業工會及職業工會組工會，具有參與勞資協商及勞資爭議處理的權利。因此為了維護學生受教權，教育部似宜修正《教師請假規則》，明定教師在校服務時間，以每天 8 小時，每週 5 天 40 小時為原則。但教師擔任導護、指導學童用營養午餐、校外教學、課後輔導及家庭訪問等時間，是否列入每天 8 小時計算，寒暑假是否每週到校服務 40 小時，教師是否有加班費等問題，教育部應邀集各縣市教育局（處）、教師、家長及校長等團體協商。高級中等以下學校的學生大多為未成年的孩子，因而教師在校服務時間，不宜少於學生在校作息之時間。面對教師由「責任制」改為「工時制」，明定老師「在校服務時間」，讓學生在校作息之時間能找到老師，而且有出勤工作方能支與薪津，應視之為天經地義的事，故將老師「在校服務時間」明定於法條中。雖然教師感覺受到時間制約，卻會獲得家長與學生敬重的回饋，也會產生一種成就感。因此，爰維持本報告建議條文。

教育部吳明錦先生：

- 一、有關評估報告修正草案第 2 項，規範教師評審委員會之召集與開會主席，並提升至法律位階，本部無意見。

二、 評估報告修正草案第 3 項，教師評審委員會成員組成，納入教育專家學者或社會公正人士；並以「款」方式條列呈現，俾利更為客觀與明確，本部回應意見：

- (一) 查 2014 年修訂教師法有關教師評審委員會之組成，家長及校長團體主張調整教師比例，並納入教育專家學者或社會公正人士，與教師團體意見分歧，無法達成共識，爰暫不推動。
- (二) 另教育專家學者或社會公正人士擔任教師評審委員，由於主管教育行政機關並未補助學校遴聘外部人員之經費，將增加學校財政負擔。
- (三) 爰建請維持教師法修正草案規範：「教師評審委員會於處理教師解聘、不續聘、停聘案件時，學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，使未兼行政或董事之教師代表人數，少於委員總額二分之一。」，俾於處理教師解聘等相關案件更具公信力，且降低各團體意見分歧。

參採情形：

一、 第 1 點意見，照錄供參。

二、 第 2 點意見，照錄供參。政府主管機關在制定政策過程，都會經過嚴謹的規劃，並邀集相關利害團體與專家學者等共同開會討論，確認所提出係符合民情需要之福國利民政策，難免會有部分團體出現不同意見，但似宜妥善溝通，否則也可能造成相對一方的不滿意（本案家長會就有意見）。因為政府暴虎馮河，有勇無謀冒險蠻幹當然不對，但該做的事卻躊躇不前，不敢前進，必然也會影響國家發展進步。至於教師評審委員並未補助學校遴聘外部人員之經費，但為求組織決定的客觀公允，該筆費用不高，政府有心就應編列預算，何況社會公正人士得委由家長會邀請社區人員參與，該等熱心公益不會要求車馬或出席費，似乎也不是不能克服的問題，爰維持本報告建議條文。

張仁家所長：

2019 年 3 月 7 日，行政院會通過《教師法修正案》後，準備報立法院審議。此次修正案，旨在調整不適任教師的處理機制及重申教師應盡之義務與責任，對絕大多數教師的權益並未有任何受損，反而是讓盡責認真的教師免於承受過多非行政的負擔，而有更大的保障。

個人認為，此次修正案有以下三點值得肯定：

- 一、修正草案中有關處理不適任教師條例，降低教評會未兼行政或董事之教師代表比率，由原本的超過二分之一，改為少於二分之一。此舉可降低外界對於不適任教師「師師相護」之觀感，且酌減教師人數將可大幅減輕教師參與審議不適任教師的心理負擔。此外，對於不適任教師的輔導應有一定的處理流程與機制。
- 二、教師法修正案第 35 條修增定「公立高級中等以下學校未兼任行政職務教師於學生寒暑假期間，【除返校服務、參加研習、進修或教學準備等活動及配合災害防救所需之日外】得不必到校。【而返校服務等日數由需與教師組織協商改為授權中央主管機關訂定辦法】，此舉即明確表達「學生來校，教師就要在場」的重要性與必要性。個人建議，訂定返校服務日期宜在 3 個月前協商後公告。
- 三、修正案第 32 條第 1 項第 9 款及第 10 款規定，「教師除應遵守法令、學校章則及履行聘約之外，並負有擔任導師及擔任行政職務之義務。」學校因學生的存在而有教師及行政人員。換言之，教師與行政人員從不同角度共同協助學生學習，舉例而言，教師在專業教室進行教學，而行政人員應致力維護教學設施、燈光、桌椅等的環境舒適與安全，兩者缺一不可。依據大學法、各校組織規程，均明定學校的主任、組長、導師皆由教師兼任之，為使學校校務順利運作，學校仍需由教師兼任導師及行政職務，因此明定教師有擔任導師及行政職務之義務，至於教師是否擔任、能否勝任又是另一個層面的問題，與修訂本法並無衝突。

四、對於本評估報告所提修正案，建議如下：

- (一)教師資格檢定及審定、聘任、申訴及救濟等項，宜維持「救濟」之文字，以與其他法令用語一致。
- (二)贊同規範教師評審委員會之召集與開會主席，提升至法律位階。
- (三)贊同教評會成員的組成，納入教育專家學者或社會公正人士，並以款方式條列呈現。
- (四)維持「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……。
- (五)贊同體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害，應經學校查證屬實。
- (六)增列「教師除應遵守法令、學校章則及履行聘約之外，並負有擔任導師及擔任行政職務之義務。」

五、所有先進國家皆視教育為國家根本大業，教師是國家瑰寶。有良好的教學環境、尊重教師專業、提昇教師待遇，才能有良好的教學氣氛，也才能培養出優良的下一代公民。此次修法即是為了回應社會大眾對不適任教師的處理機制與回應速度，並匡正教師應有的權利與義務。

參採情形：

第 1 點至第 5 點意見，照錄供參，其中第 4 點意見，係針對於本評估報告之 6 項建議，參採如下：

- 一、第 1 項意見，教師資格檢定及審定、聘任、申訴及救濟等項，宜維持「救濟」之文字，以與其他法令用語一致。法律使用的語言，應以清晰淺顯，同時兼顧法律說理的品質，讓常人立即理解為原則，與教育部所提意見略同，經於參採說明表述，爰維持本報告建議條文。
- 二、第 4 項意見，與教育部說明略同，已予以參採，並配合教育部意見修正之。

三、第 6 項意見，與教育部說明略同，不再贅述，爰維持本報告建議條文。

四、第 2、3 及 5 項意見，係贊同本評估報告所提修正意見。

李高英研究員：

一、頁 7 倒數第 6 行及頁 8 第 2 行：「作為而下作為」為「作為而不作為」。

二、頁 9，倒數第 7 行：文中提及「高級中等以下學校的學生都為未成年」，也許其中有少數學生已成年，因此，是否修正為「高級中等以下學校的學生大多為未成年」。

三、頁 10：（一）贊同本文建議為了易於查閱，將成員之組成以條列方式呈現。然而本報告條列之 4 款人員中，闕漏「學校行政人員代表」，建議予以納入。（二）報告將教師代表區分為「未兼行政職務」或「兼行政職務」兩種，「未兼董事」或「兼董事」之教師代表似乎漏列。（三）第 1 段最後 1 行「專家學者」，建議參照第 44 條用語，統一為「學者專家」。（四）第 2 段第 5 行及第 6 行「…學校擔任委員，使未兼行政或董事之教師代表人數，少於委員總額二分之一。」建議修正為：「…學校未兼行政或董事之教師代表人數，應少於委員總額二分之一。」（五）為使教評會審理教師解聘、不續聘、停聘案件時更具公信力，依照行政院版本之設計，學校應另行增聘校外學者專家，俾降低未兼行政或董事之教師代表比例。然而本文將學者專家移列前項必要成員，又刪除本項另行增聘規定，如此一來，如何使未兼行政或董事之教師代表人數降低比例呢？建請再酌。

四、頁 10：關於標題四「教師聘任後，『確定知悉』服務學校發生校園性侵害事件…，應予解聘」，恐易產生誤解，以為確定知悉校園性侵害事件，應予解聘。事實卻不然，而是知悉卻隱匿不報致再度發生，始予解聘。建議酌予修正。

五、頁 11：本報告認為，學校發生疑似校園性侵害事件時，知悉者恐為

避免受罰，將未經證實之傳聞耳語，一律通報，造成學校不勝其擾，因此建議刪除「疑似」用語。撰稿者之顧慮有其道理，然而性侵害事件是否成立，未經證據調查，無從確知。如同法院審理案件，未定讞前，只能稱為犯罪嫌疑人。是以，恐不宜刪除「疑似」用語。

六、 頁 12：贊同本報告建議第 12 款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」比照第 10 款及第 11 款增列「經查證屬實」之機制。不過，據了解，現行做法乃由學校而非有關機關組調查小組主動進行查證。爰建議本款參照本條第 13 款，修正為：「十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害，經學校查證屬實。」

七、 頁 16：第 3 行「教育部」建議修正為「中央主管機關」。

八、 頁 16：標題八「得不少於」為「不得少於」。

九、 頁 17：第 4 行「由各主管教育行政機關定之」建議修正為「由各主管機關定之」。

參採情形：

一、 第 1、2 點意見及第 7 點至第 9 點意見，照錄供參，已予參採，並配合修正之。

二、 其中第 3 點意見，照錄供參，所提 1. 條列之 4 款人員中，闕漏「學校行政人員代表」，經查本評估報告之建議草案第 9 條第 2 項之第 2 款已列入「兼行政職務之教師代表」；所提 2. 其中教師評審委員會之教師代表區分為：「未兼行政職務」或「兼行政職務」兩種，而「未兼董事」或「兼董事」之教師代表似乎不應出現在學校行政體系運作的法規中。因為教師評審委員會的組織是學校行政體系的運作的一部分，而董事應係私立學校董事會的成員之一，納入法規條文中，猶如私立學校董事會得以介入學校行政體系的運作，故此處並非漏列，而是考量其不適合；所提 3 及 4 意見，已參採修正之；所提 5. 依《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 3 條明文規定：「本會置委員 5 人至 19 人」，尚有調整納入家長委員、教育專家學

者或社會公正人士等之空間，自然就會降低教師代表人數之比例，爰維持本報告建議條文。

- 三、第 4、5 點意見，照錄供參，與教育部說明略同，已予以參採，並配合教育部意見修正之。
- 四、第 6 點意見，照錄供參，學校事件除經學校查證之外，部分案件教育主管機關亦得派請督學前去瞭解案情與查證屬實，爰維持本報告建議條文。

傅朝文助理研究員（提供書面意見）：

- 一、本報告（初稿）問題探討與建議第一點有關「救濟」建議修正為「行政救濟」乙節，由於法制用語中之「行政救濟」不含訴訟，而「救濟」可包含訴訟，如改成「行政救濟」，將致有關訴訟事項不依本法辦理。
- 二、本報告（初稿）問題探討與建議第三點有關教評會納入教育專家學者「或」社會公正人士乙節，按教育專家學者及社會公正人士兩者性質不同，究應納入專家學者「或」社會公正人士宜有明確規定，有關教師之聘任或解聘宜尊重學校相關意見，似無納入社會人士之必要。另報告建議條文第 9 條有關未兼行政職務之教師代表文句，似否應增列「董事」而修改為「未兼行政或董事職務之教師代表」，敬請再酌。
- 三、本報告（初稿）問題探討與建議第四點有關依教師聘任後，「確定知悉」服務學校發生校園性侵害事件乙節，按法律條文中似無所謂「確定知悉」之用語，如認為須排除「可得知悉」之情況，建議以「明知」代替「確定知悉」。
- 四、本報告（初稿）問題探討與建議第五點有關體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害，「經有關機關查證屬實」乙節，按本草案第 14 條第 10 款、第 11 款所謂「經有關機關查證屬實」係指主管機關或學校以外之犯罪偵查機關，至於第 12 款之體罰或霸凌學生事實應由主

管機關或學校進行查證，似非「有關機關」之權責。

- 五、 本報告（初稿）問題探討與建議第八點標題有關「不得少於學生在校作息之時間」乙節，似應修正為「不得少於學生在校作息之時間」。
- 六、 本報告（初稿）問題探討與建議第十點有關教師申訴評議委員會之組織等，軍警校院及矯正學校適用之規定，「應」由各該主管機關另定之乙節，按本草案第 44 條第 3 項規定「教師申訴評議委員會之組織、迴避、評議程序與方式及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；軍警校院及矯正學校適用之規定，得由各該主管機關另定之。」之意旨，係為明定軍警校院及矯正學校適用之規定，「得」由各該主管機關依管轄學校之特殊性或實務運作所需，另定法規命令或行政規則規範之。故各該主管機關亦可不另定規定，而逕行援用教師法及其他相關子法，是否宜保留主管機關法規適用之彈性，敬請再酌。

參採情形：

- 一、 第 1 點意見，照錄供參，與教育部說明略同，已予以參採，並配合教育部意見修正之。
- 二、 第 2 點意見，照錄供參，草案第 9 條第 2 項建議教師評審委員會成員組成，納入教育專家學者或社會公正人士乙節，亦即委員會成員納入教育專家學者「或」社會公正人士均可，主要之用意係為了減輕教師的壓力，又能提升專業性及公正性，增進外界對於教師評審委員會更為客觀公允的觀感，爰維持本報告建議條文。
- 三、 第 3、6 點意見，照錄供參，與教育部說明略同，已予以參採，並配合教育部意見修正之。
- 四、 第 4、5 點意見，照錄供參，已予以參採，並配合修正之。

（散會：下午 5 時 20 分）

附錄 2：教育部法案性別及人權影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 107 年 3 月 9 日			
· 填表人姓名：陳慧茹 職稱：專員 電話：02-77365722 e-mail： <u>ellenru@mail.moe.gov.tw</u> 身分： ☒ 業務單位人員 ☐ 法制單位人員 ☐ 其他，請說明：_____			
· 本案已於法案研擬初期 ☒ 徵詢性別諮詢員之意見，或 ☐ 提報各部會性別平等專案小組（會議日期：____年____月____日） 性別諮詢員姓名：黃乙軒 服務單位及職稱：學生事務及特殊教育司/先生 身分： 符合本表填表說明第三點第(四)款（如係提報各部會性別平等專案小組者，免填）			
填 表 說 明			
一、行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。 二、除廢止案（及配合行政院組織改造整批處理、單純訂修之法律案）外，皆應依據本表進行「法案及性別影響評估」。 三、建議各單位於法案研擬初期，即應徵詢性別諮詢員（至少 1 人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。性別諮詢員應符合下列資格之一： （一）現任臺灣國家婦女館「性別主流化人才資料庫」專家學者(公、私部門均可)。 。 (人才資料庫網址: http://www.taiwanwomencenter.org.tw/) （二）現任或曾任行政院性別平等會民間委員。 （三）現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。 （四）曾任各機關性別平等專責人員（性平業務至少占所辦業務 7 成以上）累積滿 2 年者， 或曾任性別平等兼辦人員（性平業務至少占所辦業務 3 成以上）累積滿 3 年者。 （五）曾辦理或協助各機關「法案及性別影響評估檢視表」填寫作業，且經行政院性別平等處「性別影響評估案例分享專區」收錄至少 1 案者。 四、法案研擬完成後，應併同本表送請性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。			
壹、法案名稱	教師法		
貳、主管機關	教育部	主辦機關	師資培育及藝術教育司
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域			

3-2 就業、經濟、福利領域		
3-3 人口、婚姻、家庭領域		
3-4 教育、文化、媒體領域		V
3-5 人身安全、司法領域		
3-6 健康、醫療、照顧領域		
3-7 環境、能源、科技領域		
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）		
肆、問題界定與訂修需求		
項 目	說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述 期透過此次修法作業，達成明確規範教師之解聘、不續聘、停聘及資遣事項、教師申訴及救濟規定、賦予授權訂定教師專業審查委員會運作辦法及教師進修辦法等修法要點，以積極回應處理不適任教師社會呼聲，維護學生學習受教權及提升教育品質。	簡要說明所面臨問題之梗概。
	4-1-2 執行現況及問題之分析 1. 關於不適任教師處理機制(含教師專業審查委員會)部分 強化不適任教師處理機制，明定教師解聘、不續聘、停聘的要件及程序，並賦予教師專業審查委員會運作辦法法源依據。 2. 關於教師申訴及救濟部分 為強化教師申訴及救濟制度，爰將現行教師申訴評議委員會組織及評議準則(以下簡稱評議準則)有關教師得提起申訴範圍包括消極不作為及申訴期間計算等提升至法律位階；明定教師申訴評議委員會(以下簡稱申評會)之組成，由教師、社會公正人士、學者專家、該地區教師組織，及組成申評會之主管機關或學校代表擔任之，以增加委員組成之多元性及專業性，並明定各級申評會中教師組織代表推薦之規範；明定教師之救濟制度採訴願或申訴擇一，俾使教師救濟制度單純化；配合省政府行政組織調整，取消省申評會之層級；	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		新增教師申訴評議決定應主動公開，俾使政府資訊透明，並可促使原措施學校、主管機關作成合法之措施，以保障教師權益等。 3. 關於教師進修部分 現行條文第 22 條關於各級學校教師應積極進修之規定，係以獎勵方式為之，為強化教師專業發展並兼顧學生受教品質，爰明定賦予中央主管機關訂定教師多元專業發展方式、獎勵及其他相關事項之辦法之法源依據。 4. 配合師資培育法修正及刪除相關條文部分 有關高級中等以下學校教師資格檢定分初檢、複檢，係 92 年以前之舊制度，與現行師資培育法關於教師資格檢定制度之規定不合，且高級中等以下學校教師資格取得，於 106 年 6 月 14 日修正公布之師資培育法及其授權訂定之法規命令已另有規定，爰於教師法中亦須修正相關條文。 5. 關於教師義務增列擔任行政職務部分 為使學校校務順利推展及提升學校行政效能，學校需由教師兼任行政職務，積極協助教學現場，爰須修正本法相關條文，明確規範教師兼任行政職務為教師之義務。 6. 關於教師寒暑假返校服務部分 提高現行「公立中小學未兼任行政職務教師寒暑假期間返校活動事項及日數實施原則」之法規位階，明定賦予中央主管機關訂定公立中小學未兼任行政職務	
--	--	---	--

		教師寒暑假期間返校活動事項及日數實施辦法之法源依據，以符教師法明定教師權利義務之意旨，保障教師工作與生活。 7. 關於專科以上學校教師資格審定部分 為使現行授權學校自訂之審查程序及基準符合法律保留原則，並配合逐步授權學校自審後，中央主管機關角色已由執行作業單位轉為原則制定及查核監督單位，爰修正第 7 條及第 8 條條文。 8. 修正幼兒園教師準用本法之事項部分 幼照法施行後，基於新法優於舊法之原則，相關事項業依幼照法規定辦理；為使教師法規定與現行幼照法第 26 條第 1 項所定私立幼兒園教師之勞動條件按勞動基準法規定辦理之方向一致，爰應修正教師法第 36 條，以避免法令扞格之情形發生。	
4-2 訂 修 需 求	4-2-1 解決問題可能方案	本次教師法之修正，並無其他可行之替代方案。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	現行教師法有關教師之解聘、停聘、不續聘、資遣規範，以及教師申訴及救濟條文未臻明確，爰須強化不適任教師處理機制及相關配套措施，以維護學生學習受教權及積極回應社會期待。同時，現行條文第 22 條關於各級學校教師應積極進修之規定，係以獎勵方式為之，需明定賦予授權中央主管機關訂定教師多元專業發展方式、獎勵及其他相關事項之辦法，以強化教師專業發展並兼顧學生受教品質，因此，教師法有必要再作全面的檢視與修正。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。

4-3 配套措施及相關機關協力事項	詳預定子法名稱及規定要項。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標	本次修法係針對現行教師法有關教師之解聘、停聘、不續聘、資遣、申訴、救濟及進修等規範進行全案檢討。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序		
項 目	說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象	於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。

6-2 對外意見徵詢	1. 本部邀請校長、教師、家長團體、專家學者及相關業管單位於106年6月30日假中央聯合辦公大樓南棟12樓第1208會議室、106年7月13日假中央聯合辦公大樓南棟18樓第16會議室、106年7月25日假中央聯合辦公大樓南棟12樓第1208會議室、106年8月11日假中央聯合辦公大樓南棟12樓第1208會議室及106年9月7日假中央聯合辦公大樓南棟18樓第9會議室，召開5次焦點團體座談會；並於106年8月28日假本部2樓202會議室、106年9月29日假中央聯合辦公大樓南棟18樓第9會議室、106年10月30日假中央聯合辦公大樓南棟18樓第9會議室、106年11月17日假中央聯合辦公大樓南棟18樓第9會議室、106年12月12日假本部2樓202會議室、106年12月25日假中央聯合辦公大樓南棟12樓第1208會議室、107年1月5日假中央聯合辦公大樓南棟12樓第1207會議室、107年1月9日假中央聯合辦公大樓南棟12樓第1208會議室、107年1月19日假中央聯合辦公大樓南棟18樓第4會議室、107年3月21日假中央聯合辦公大樓南棟18樓第9會議室、107年3月26日假本部2樓215會議室、107年3月28日假本部3樓人事處會議室及107年4月2日假本部2樓215會議室，召開13次討論會議。前開會議共邀請男性190人次及女性185人次參與，任一性別參與比例皆不低於三分之	1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與，<u>如有相關參與者性別統計資料，請一併檢附。</u>
-------------------	--	--

	一，尚符合參與之合宜性。 2. 相關意見及參採情形詳徵詢及協商程序之附表。	
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	詳徵詢及協商程序之附表。	
柒、成本效益分析及對人權之影響：		

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	本法之修正未增加政府行政、社會成本支出或利益減少。	
7-2 效益	1. 關於不適任教師處理機制(含教師專業審查委員會)部分 明定教師解聘、不續聘、停聘的要件及程序，並賦予教師專業審查委員會運作辦法法源依據，以有效處理不適任教師問題，維護學生受教權益。 2. 關於教師申訴及救濟部分 將現行評議準則有關教師得提起申訴範圍包括消極不作為及申訴期間計算等提升至法律位階，以強化教師申訴及救濟制度之法規規範密度；明定申評會之組成包括社會公正人士、學者專家等，以增加委員組成之多元性及專業性；明定教師之救濟制度採訴願或申訴擇一，俾使教師救濟制度單純化；新增教師申訴評議決定應主動公開，俾使政府資訊透明，並可促使原措施學校、主管機關作成合法之措施，以保障教師權益等。 3. 關於教師進修部分 明定賦予中央主管機關訂定教師多元專業發展方式、獎勵及其他相關事項之辦法之法源依據，以強化教師專業發展並兼顧學生受教品質。 4. 關於教師義務增列擔任行政職務部分 明確規範教師兼任行政職務為教師之義務，以使學校校務順利推展及提升學校行政	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。

		效能。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本次修法係針對現行教師法有關教師之解聘、停聘、不續聘、資遣、申訴、救濟及進修等規範進行全案檢討，符合憲法有關人民權利之規定。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約	本次修法係針對現行教師法有關教師之解聘、停聘、不續聘、資遣、申訴、救濟及進修等規範進行全案檢討，符合公民與政治權利國際公約有關人民權利之規定。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約	本次修法係針對現行教師法有關教師之解聘、停聘、不續聘、資遣、申訴、救濟及進修等規範進行全案檢討，符合經濟社會文化權利國際公約有關人民權利之規定。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估：以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評估結果	備註
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	一、依據本部統計處 105 學年度教育統計及中華民國師資培育統計年報 105 年數據，各級學校在職教師人數男性 97,755 人、女性 197,177 人，男:女比例為 1:2.02，高中以下學校及幼兒園在職教師平均年齡男性 43.12 歲、女性 41.44 歲；各教育階段女性教師佔各該階段全體教師比例，學前教育階段為 98.7%、國小教育階段為 70.9%、國中教育階段為 69%、高中教育階段為 57.9%、高等教育階段為 35.6%，所佔比例數與芬蘭、南韓相近；另在職原	1.蒐集既有的與法案相關之性別統計資料，並進行性別分析。請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網」(http://www.gender ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(http://www.gender ey.gov.tw/gecdb/)、各部會性別統計專區及我國婦女人權指標 (http://www.gec ey.gov.tw/)。 2.性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向及性別認同者，並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析。 3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案性別議題。

	住民族教師總數 2,357 人，女性 1,334 人，所佔比例 56.6%，本次修法重點係完善教師法有關不適任教師處理機制，無限制在職專任教師性別，應尚未對不同性別人口造成不同影響，亦無違反性別平等。 二、教師解聘事由及人數分析 教師聘任後，除有教師法第 14 條各款情事之一者外，不得解聘、停聘或不續聘。經查本部不適任教育人員通報及查詢系統資料，104 至 106 學年度計解聘 93 名教師(男性：88 人、女性：5 人)，分析解聘事由及性別統計如下： (一)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：男性 31 人、女性 0 人。 (二)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：男性 27 人、女性 1 人。 (三)行為違反相關法令，經有關機關查證屬實：男性 30 人、女性 4 人。 三、依據內政部統計處之<u>性別統計指標</u>有關 105 年全國各級教師會團體理事長、理事及監事性別統計數據，男性 9,917 人、女性 10,094 人，男:女比例為 1:1.02，比例相當，顯示不同性別之教師參與社會公共事務及參與相關決策無明顯性別落差。	4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
8-2 落實性別平等	無，本次修法無涉性別平等。	1.若涉及下列情形，本欄位不得

相關法規政策之內涵		填列無關： (1)法案內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2)法案內容涉及一般社會認知既存的性別偏見。 (3)「8-1」性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2.性別平等相關法規、政策、白皮書或計畫包含消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之政策白皮書或計畫等。 3.請依 8-1 法案相關之性別議題，說明其與前開性別平等相關法規政策之相關性。 4.除前開性別平等相關法規政策外，可進一步思考並說明法案落實下列原則之情形： (1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入相關條文規定(例如涉及諮詢及審議性質之機制，其成員任一性別比例不得少於三分之一)、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
玖、性別影響評估結果 請機關填表人依據「填表說明四」辦理【第二部分、性別影響評估程序參與】，再續填下列「玖、性別影響評估結果」。		

9-1 評估結果之綜合說明	一、本次修法係針對現行教師法有關教師之解聘、停聘、不續聘、資遣、申訴、救濟及進修等規範進行全案檢討，與性別無涉，並經 2 位性別平等專家學者同意認定法案與性別議題關連之程度為「無關」。 二、有關性別相關統計數據，經檢視本部統計處 103 至 105 學年度教育統計及中華民國師資培育統計年報 104 至 105 年度資料，發現如下： (一)在職教師平均年齡部分，104 年為 41.58 歲(女性教師為 41.07 歲、男性教師為 42.71 歲)、105 年為 41.95 歲(女性教師為 41.44 歲、男性教師為 43.12 歲)，女性教師平均年齡低於男性教師(如表 1)。 (二)各教育階段在職女性教師占各該階段全體在職教師比率部分，各教育階段 3 年之數值趨向一致，學前教育階段似於義大利、紐西蘭、日本、南韓，且多數國家女性教師比率高於 9 成 5，顯示我國與各國於學前教育階段女性教師較多情形一致；國小教育階段我國與加拿大、西班牙、芬蘭相近，且多數國家女性教師所佔比率約 7、8 成；國中教育階段我國與南韓、美國、德國相近，比率約 7 成，數值於各國間趨中；高中教育階段我國與美國、芬蘭、紐西蘭相近，比率約 6 成，數值於各國間趨中；高等教育階段我國與南韓、義大利、德國相近，比率約 3 成 5，數值於各國間趨中(如表 2)。 (三)原住民族在職女性教師占全體在職教師比率部分，103 至 105 學年度分別為 55.2%、56.1%、56.6%，數值小幅成長，似趨於一致；略低於表 2 國小教育階段、國中教育階段女性教師比率，與高中教育階段女性教師比率較為接近(如表 3)。 (四)本次修法係針對現行教師法有關教師之解聘、停聘、不續聘、資遣、申訴、救濟及進修等規範進行全案檢討，無限制在職專任教師性別，應尚未對不同性別人口造成不同影響，違反性別平等教育。 三、有關正當程序中性別參與之合宜性，男性計 190 人次、女性計 185 人次，任一性別參與比例皆不低於三分之一，尚符合參與之合宜性。 四、法規本身並不涉及不同性別之限制，經 2 位學者同意參與時機及方式合宜，考量 2 位學者均同意法案與性別議題關連之程度為「無關」，爰維持書面意見參與。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之調整情形(含法案、授權命令或業務執行之修正等)	法規本身並不涉及不同性別之限制，學者並未提具修正法案文字相關意見，爰法案毋需調整。
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	無
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果(請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白)：		

已於 107 年 3 月 2 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

☐傳真 ☒e-mail ☐郵寄 ☐其他_____

拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）

10-1 法案內容： ☒提經法規會討論通過 ☐已會法制單位表示意見

10-2 徵詢及協商程序： ☒已徵詢及協商法案主要影響對象
 ☒已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

10-3 對人權之影響： ☒已由法規會具人權專長委員、曾受人權教育訓練之參事、
 其他高階人員或委請之人權學者專家檢視

10-4 訂修程序： ☒本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱： 專員董孟好

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一： a.現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員(人才資料庫網址:http://www.taiwanwomencenter.org.tw/)。 b.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。 c.現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。	
(一) 基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	107 年 3 月 2 日至 107 年 3 月 9 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	參與者姓名：王政彥 職稱：教授兼副校長 服務單位：國立高雄師範大學成人教育研究所 專長領域：人際關係與溝通、團體動力、決策分析、社區成人教育、成人教育行政與政策、隔空教育
11-3 參與方式	☐法案研商會議 ☐性別平等專案小組 ☒書面意見
(二) 主要意見（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	可
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	可
11-6 落實性別平等相關法規政策之內涵之合宜性	本次修法無涉性別平等
11-7 綜合性檢視意見	承辦人提供充分的參考資料
(三) 參與時機及方式之合宜性	可
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 (簽章，簽名或打字皆可) <u>王政彥</u>	

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：	
a.現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員(人才資料庫網址: http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/)。	
b.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。	
c.現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。	
(一) 基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	107 年 3 月 2 日至 107 年 3 月 9 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	參與者姓名：林春鳳 職稱：屏東縣基督教女青年會常務理事 專長領域：休閒治療，體育行政，原住民族教育，性別主流化
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
(二) 主要意見(若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務)	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	合宜
11-6 落實性別平等相關法規政策之內涵之合宜性	無涉性別平等
11-7 綜合性檢視意見	為實際學生受教之權益及受教安全而修改教師法之內容，乃為現階段之實際需要，內容並不涉及不同性別教師之工作權，而就實際教學現場之不適任教師之處置修改更為妥適之規範，在性別影響評估中無不妥適之處。
(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 (簽章，簽名或打字皆可) <u>林春鳳</u>	

- * 第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 皆評定為「否」者，若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正列第一部分「捌、8-1 規範對象」，並補填列「捌、8-2 性別目標、8-3 性別效益」及「玖、評估結果」。
- * 本表所提專有名詞之定義及參考資料，請詳見「性別影響評估操作指南」(網址：<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232>)。

陸、徵詢及協商程序之附表

重要事項	有無爭議	相關條文	相關機關(構)、團體或人員之主要意見	參採與否及其理由 (含國際參考案例)
1. 強化不適任教師處理機制，將教師解聘、停聘、不續聘的要件、程序及法律效果分別清楚列明，並擴大可資遣的要件	☐ 有 ☒ 無	§14～ §16 §18 §20～ §26		
2. 高級中等以下學校教師專業審查委員會(簡稱專審會)組成	☒ 有 ☐ 無	§17	【中華民國中小學校長協會】 專審會組成應列入「教師代表」，並明定家長團體代表不得少於二人。 【中華民國全國教師會】 「教師代表」恐僅能代表個人，無法於專審會擔起相符之權責，故反對個別「教師代表」之列入專審會之組成。 【全國家長團體聯盟】 專審會組成應列入「教師代表」，並明定家長團體代表不得少於二人。	為使專審會公平、公正、專業地運作，委員組成應包括行政機關代表、教育學者、法律專家、校長協會代表、家長團體代表及教師組織推派之代表。
3. 增列教師擔任行政職務之義務	☒ 有 ☐ 無	§32	【中華民國中小學校長協會】 為使學校校務順利推展及提升學校行政效能，學校需由教師兼任行政職務，積極協助教學現場，爰支持明確規範教師有擔任行政職務之義務。 【中華民國全國教師會】 教師之本質為「教學及研	行政工作是教師教學重要之協助，由教師兼任行政職務，可使學校校務順利推展及提升學校行政效能，惟部分學校因教師

重要事項	有無爭議	相關條文	相關機關(構)、團體或人員之主要意見	參採與否及其理由 (含國際參考案例)
			究」，行政職務對於教師個人而言，不僅係教師身分之變更，更將嚴重干擾、影響各該教師從事教學及研究，亦與教師之本質相違背。倘為補充行政人力，於立法政策之思考應著眼於提高擔任各該行政工作之誘因，而非一味地將行政工作推由教師擔任，不應增列擔任行政職務為教師之義務。 【全國家長團體聯盟】 為使學校校務順利推展及提升學校行政效能，學校需由教師兼任行政職務，積極協助教學現場，爰支持明確規範教師有擔任行政職務之義務。	兼任行政意願低落，造成大量代理教師擔任行政職，致學校校務未能穩定運作，因此需於現行本法規範擔任行政工作之義務，避免因教師拒絕兼任行政職務而增加學校行政運作之困難。
4. 教師申訴評議委員會組成及專科以上學校申評會教師組織代表推薦方式	☒ 有 ☐ 無	§44	【中華民國中小學校長協會】 教師申訴評議委員會組成加入「家長團體代表」，並降低未兼行政教師比例為不得少於總數二分之一；支持專科以上學校教師申訴評議委員會之教師組織代表之由該校教師會推薦，其無教師會者，由該學校教育階段相當之教師會推薦。 【中華民國全國教師會】 教師申訴評議委員會中未兼行政教師不得少於總數三分之二；中小學縣市層級申評會依現行法之規定，向來由地方教師會派出委員參與。礙於大專校院設有教師會者寡，且現	1. 因現行各級教師申訴評議委員會組成已有學者專家及社會公正人士參與，以維持審議之客觀中立，且實務運作穩定，無窒礙難行；又專科以上學校並無家長團體參與學校事

重要事項	有無 爭議	相關 條文	相關機關（構）、團體或人員之 主要意見	參採與否及其 理由 （含國際參考 案例）
			行實務上大專校院申評會亦多有地方教師會代表參與，並未有窒礙難行之處。不宜貿然限定大學教師申評會先由學校教師會推派，致生無法執行之可能。 【全國家長團體聯盟】 教師申訴評議委員會組成加入「家長團體代表」，並降低未兼行政教師比例為不得少於總數二分之一；支持專科以上學校教師申訴評議委員會之教師組織代表之由該校教師會推薦，其無教師會者，由該學校教育階段相當之教師會推薦。	務之機制，為免家長團體代表遴選產生爭議，爰建議不予增列家長團體代表，並維持未兼行政教師比例。 2. 考量各教育階段學校運作仍有差異，教師組織代表應熟悉該教育現場實務運作，始有一定之代表性，且為尊重專科以上學校教師會之表達意見之機會，明定其推薦權利，以利專科以上學校與教師組織之意見溝通。
5. 中央主管機關 所屬學校之教	☒ 有 ☐ 無	§45	【中華民國中小學校長協會】 教育部主管國立高級中等以	1. 依高級中等教育法

重要事項	有無爭議	相關條文	相關機關(構)、團體或人員之主要意見	參採與否及其理由 (含國際參考案例)
師申訴程序為中央一級，並 明定教師之救濟制度採訴願或申訴擇一			下學校教師之申訴程序為一級；另教師提起申訴、再申訴者，不得復提起訴願。 【中華民國全國教師會】 為保障教育部主管國立高級中等以下學校教師之權益，不應使該類教師僅保有一級申訴機制，以致於妨礙其訴訟權及程序選擇權。所有學校教師都應有再申訴機制之保障，並得依法提出訴願及訴訟，以保障其訴訟權及程序選擇權。 【全國家長團體聯盟】 教育部主管國立高級中等以下學校教師之申訴程序為一級；另教師提起申訴、再申訴者，不得復提起訴願。	第4條第2項規定，國立高級中等學校以教育部為主管機關，爰需明定中央主管機關所屬學校之教師申訴程序為中央一級。 2. 為使教師救濟制度單純化，以利教師迅速獲得救濟，爰需明定教師之救濟制度採訴願或申訴擇一，教師依本法提起申訴，不服申訴決定者，得提起再申訴；提起再申訴者，不得復依訴願法提起訴願。

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→§（條號以阿拉伯數字表達）、項→I（羅馬符號）、款→(1)（括弧內置阿拉伯數字）、目→（圓圈內置阿拉伯數字），目以下則以「之○（阿拉伯數字）」表達。

表 1 在職教師年齡層、教育階段與性別之情況

單位：人

年度	平均 年齡	合計		教育階段													
				幼兒園		國民小學		國民中學		高級中學		高級職業學校		特殊教育學校		矯正學校	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
105	41.95	41.44	43.12	41.46	37.52	42.16	43.20	40.30	42.14	41.15	43.63	41.31	44.17	39.42	40.92	43.74	45.77
104	41.58	41.07	42.71	41.16	37.81	41.92	42.79	39.70	41.61	40.79	43.34	40.84	43.78	39.10	41.06	42.74	44.32

註：1.「平均年齡」係以全國在職教師實際年齡資料計算而得。

表 2 各教育階段在職女性教師占各該階段全體在職教師比率

單位：%

	學前教育	國小	國中	高級中等教育	高中	高職	中等以上非高等教育	高等教育
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
中華民國 ² R.O.C.								
2014 年 Year	98.7	70.5	68.6	57.9	-	-	-	35.2
2015 年 Year	98.7	70.8	68.8	57.9	-	-	-	35.5
2016 年 Year	98.7	70.9	69.0	57.9	-	-	-	35.6
OECD 國家 Countries								
日本 Japan	96.9	64.8	42.4	30.0	...	...	x(4)	26.8
南韓 Korea	99.0	78.6	69.2	49.6	51.0	44.0	...	34.7
美國 United States	94.1	87.2	66.8	57.0	x(4)	x(4)	x(8)	49.1
加拿大 ¹ Canada	x(2)	73.6	x(2)	73.6	x(4)	x(4)	...	49.4
英國 United Kingdom	96.3	84.1	58.8	60.9	61.9	58.8	-	44.3
法國 France	83.1	83.1	64.6	54.6	55.6	51.7	x(8)	39.9
德國 Germany	96.7	86.8	66.1	52.5	54.7	47.4	58.2	38.0
義大利 Italy	98.7	95.9	77.9	66.6	71.9	62.4	...	37.5
西班牙 Spain	92.5	76.0	59.2	54.2	56.2	50.8	-	41.7
比利時 Belgium	96.8	81.7	63.2	62.3	62.6	62.1	45.0	48.2
荷蘭 ² Netherlands	86.8	85.9	51.3	51.2	51.3	51.1	51.1	43.5
芬蘭 Finland	97.2	79.5	72.4	59.4	69.8	54.1	54.1	50.3
澳大利亞 Australia	...	...	...	...	...	...	...	...
紐西蘭 New Zealand	97.9	83.8	65.6	59.6	60.4	56.2	55.3	49.1
OECD 國家平	96.6	82.0	67.8	58.2	61.7	54.4	...	42.6

均 (Ave.)								
其他 G20 國家 Other G20								
中國大陸 Mainland China	97.4	61.0	51.9	49.9	49.9	49.8	x(8)	43.0
印尼 Indonesia	96.2	62.1	54.1	51.7	52.8	49.4	-	39.2
巴西 Brazil	95.4	89.6	69.4	59.9	61.7	50.4	46.1	45.4
俄羅斯 Russia	99.4	98.8	82.9	x(3)	x(3)	x(7,8)	61.2	56.5

資料來源：2016 年經濟合作發展組織「各國教育概觀」。(Education at a Glance, OECD Indicators 2016, Tab. D5.3.)

說明：1.本表我國教師人數資料係按「專任教師」計算，國中小不含補習學校教師數，高級中等教育不含進修學校教師數，高等教育不含空大及進修學校，但包括宗教研修學院教師數。

2.本表我國高中及高職女性教師所占比率，自 2014 年(103 學年)起配合「高級中等教育法」實施，無法分列。

附註：1.資料為 2013 年。 2.僅含公立學校。

表 3 各級學校原住民族教師人數及性別比率

學年度	人 數			比 率		
	總計	男	女	總計	男	女
105	2,357	1,023	1,334	100.0	43.4	56.6
104	2,380	1,045	1,335	100.0	43.9	56.1
103	2,400	1,076	1,324	100.0	44.8	55.2

資 料 來 源：教育部。

說明:高級中等「進修學校」及夜間部應自《高級中等教育法》實施後轉型為所屬高級中等學校之「進修部」，故自 103 學年起本表不另分列其進修學校及實用技能(夜間部)教師數，尚未完成轉型之學校，其教師數則列計於高級中等學校內。

附錄 3：立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表

2017 年 2 月 17 日

壹、法案名稱	教師法修正草案	
貳、主管機關	教育部	
參、法案內容涉及領域：	勾選（可複選）	
3-1 權力、決策、影響力領域		
3-2 就業、經濟、福利領域	✓	
3-3 人口、婚姻、家庭領域		
3-4 教育、文化、媒體領域	✓	
3-5 人身安全、司法領域		
3-6 健康、醫療、照顧領域		
3-7 環境、能源、科技領域		
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）		
肆、主管機關法案及性別影響評估檢視表檢視結果		
檢視項目	內容	檢視結果
4-1 提案機關之性別影響評估之檢視	4-1-1 檢視表是否檢附到立法院	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-1-2 檢視表是否依程序填報	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-1-3 是否為相關之性別統計及性別分析	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
4-2 與本法案相關之配套法案及機關	4-2-1 是否因性別觀點而需配套修正之相關法案	☐ 是，法案名稱： ☒ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-2-2 是否因性別觀點而需協力之機關	☐ 是，協力機關： ☒ 否 ☐ 其他（請說明）

伍、機關提案之性別議題相關性		
5-1 規範對象		
項 目	檢視結果	備 註
5-1-1 法案內容是否以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	例如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，是否涉及本法案條文。
5-1-2 法案內容未區別對象，但是否其執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，是否涉及本法案條文。
5-1-3 法案內容所規範對象及執行方式無差異，但是否對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，是否涉及本法案條文。
5-2 性別目標		
項 目	檢視結果	備 註
5-2-1 法案內容是否採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等；營造平等環境，預防及消除性別歧視目標	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	一、基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之

		平等。 二、消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 三、本法案是否須採更積極作為以符合預防及消除性別歧視目標。
--	--	---

5-3 性別效益

項 目	檢視結果	備 註
5-3-1 法案是否對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	主管機關所列性別效益，是否有助消弭性別歧視、促進性別平等有積極正面綜效。
5-3-2 法案是否符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW)、性別平等政策綱領等要求	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，主管機關應檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，請再檢核本法案內容是否合宜。

陸、機關提案對人權之影響

6-1 對人權之影響

項 目	檢視結果	備 註
6-1-1 法案是否符	☒ 是	請檢視法案是否符合憲

合憲法有關人民權利之規定	☐ 否 ☐ 其他（請說明）	法有關人民權利之規定及司法院解釋。
6-1-2 法案是否符合公民與政治權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
6-1-3 法案是否符合經濟社會文化權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
柒、性別與人權影響評估結果： 請填表人 依據參加本法案評估報告草案座談會或書面審查之專家學者意見，綜合說明本法案之性別與人權影響評估意見。		
7-1 專家學者意見綜合說明	1. 學校教育是現代社會重要社會化機構之一，也負有文化、道德，以及專業知識與技能的傳授責任。因此，教師不僅只是一種職業，在人格上，教師需具有愛心和熱情的特質，在教學上，則需具有專業與自我精進的覺察力。在多元價值的社會體系裡，強調普及均等教育機會。教師主要功能仍在教學，然而，近年來諸多有關教師違反法律、教學不力或不能勝任現職的問題，受到社會各界的廣泛注意與關切。《教師法》修正草案(以下簡稱「該草案」)的提出具有三個重要意義：一、積極回應社會	

呼聲，對於教師的教學品質與學生受教權之保障，能有更符合時代需求的規範；二、對於現行教師解聘、不續聘、停聘及資遣之處理機制，進行通盤修正與檢討，以利更有效處理不適任教師的問題與爭議；三、強化且完善教師之申訴及行政救濟制度，期能有助於教師面對政府機關違法或不當的行政處分時，得有保障其人權與教師工作權的機制。

2. 本次「教師法修正草案評估報告（初稿）」部分條文修正之主要目的有二：其一，對於草案內容進行檢討與分析，並提出適切的修正建議；其二，根據草案修正內容之檢討和性別與人權影響評估結果，彙整成條文對照表，以提供委員審查法案之參考。

3. 依據「公民與政治權利國際公約」第六條第一款「人人皆有天賦之生存權。此種權利應受法律保障。任何人之生命不得無理剝奪。」，以及「經濟社會文化權利國際公約」第十三條第五項「各級學校完備之制度應予積極發展……」，該草案第9條增訂第2項及第3項，擬「將規範教師評審委員會之召集與開會主席，並提升至法律位階」，符合人權兩公約中對教師人權與工作權之考量與保障。

4. 該草案修正內容經人權影響評估之檢視結果顯示：本修正草案在教師教學的實務運作上，關於學生的受教權，以及對教師的規範、工作權與行政救濟等事項，本法案之修正條文尚能符合我國憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要求，不僅符合我國憲法有關人民權利之規定，也符合聯合國「公民與政治權利國際公約」、「經濟社會文化權利國際公約」等人權兩公約中有關保障人民權利的基本精神。

	5.該草案修正內容經性別影響評估之檢視結果顯示：本修正草案主要係針對現行高級中等以下學校教師之法規與實務運作進行檢視與調整，並非以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象。其次，在修訂內容與執行方式上，也未因性別、性傾向或性別認同之而有差別待遇。由於對性別對象與執行方式並無區別，所以，就不會因為不同性別、性傾向或性別認同者而可能產生不同結果。再者，該草案的修正建議中，第十四條、第十五條與第十七條的修正，符合「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」、「性別平等教育法」等之規定。 簽名：周海媚 日期：108 年 3 月 26 日	
7-2 參採情形	7-2-1 說明採納意見後之報告調整	
	7-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	周副教授意見認為本案符合性別及人權相關公約之要求，報告無須調整。