

代理教師完整聘期之現況、義務及職責之相關問題評析

白紋綺

桃園市立仁和國民中學教師

銘傳大學教育研究所碩士在職專班研究生

一、前言

日前桃園市政府教育局（2023）率先宣布自 111 學年度第二學期起，桃園市立國民中、小學及公立幼兒園實施「代理教師全年聘期」。此令一出，全臺諸多縣市亦隨即宣布跟進。隨後教育部（2023）也宣布將針對《高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法》（簡稱聘任辦法）研擬修正代理教師完整聘期，結束多年來代理教師聘期不一的亂象。

筆者在考上正式教師前，有 10 年公立國中的代理教師資歷，擔任代理教師期間每年 7、8 月份皆無薪水，亦無勞、健保之保障，即是因為代理教師聘期不完整的緣故，若要有鐘點費，就得接正式教師不想上的暑期輔導，且當時並無再聘機制，每年還需同時準備代理教師甄試。反觀一般公司行號約聘人員，至少也一年一聘，不會每年 7、8 月被迫放無薪假。因此，12 個月的完整聘期，確實能減輕代理教師經濟壓力，桃園市率先頒布的政策，對全臺認真工作的代理教師而言，可說是遲來的正義。

然而在「同工同酬」享有權益的同時，代理教師是否亦需承擔相同之義務，如——擔任導師，此一議題便浮出檯面。《聘任辦法》（2021）第 17 條：

兼任、代課及代理教師不得擔任學校導師或各處（室）行政職務。但情況特殊，經各該主管機關核准者，代理教師得擔任之。

未來若是由教育部統一頒布代理教師之完整聘期，亦應比照正式教師，在聘約中載明其應盡之義務。準此而論，代理教師的續聘、再聘辦法，也應略做修正，如此才能達到校方、代理教師、學生三贏的局面。

因此，本文試圖略述代理教師聘期之現況，進而探討現行法令之不足與缺漏之處，再論及代理教師之責任與義務，最後提出建議，希望中央主管機關與各縣市教育局皆能正視此一問題。

二、代理教師聘期之現況

《聘任辦法》主要是依據《教師法》第 47 條第 2 項規定所訂定，然而此聘任辦法並未能明確統一全國高中以下學校代理教師之聘期，造成全國代理教師聘

期不一之亂象，其後教育部雖又增訂《國立高級中等以下學校與特殊教育學校兼任代課及代理教師聘任實施要點》（簡稱實施要點），仍然有國立與市立學校代理教師聘期不一的情形。

《聘任辦法》發布至今已數十年，代理教師完整聘期之問題仍未獲得完善的解決之道。以下針對主要三個問題分別論述之：

（一）法令不明確

現行《聘任辦法》（2022）中，並未明確提及代理教師之聘期，僅於第 18 條敘明：「本辦法未盡事宜，得由各該主管機關訂定補充規定。」且《實施要點》（2021）第三點又明確指出：「兼任、代課及代理教師之聘期及聘約，學校應依法令規定及實際需要自行訂定。」這樣模稜兩可的法條，便是造成無法統一代理教師聘期的根本原因。

然而《實施要點》（2021）第八點卻載明：「長期代理教師待遇，依實際代理之月數，按月支給。」依據此一要點，國立高級中等以下學校代理教師，便可支給 12 個月薪資，享有實質上的完整聘期。

因此，《聘任辦法》與《實施要點》，仍然無法統一全國代理教師之聘期，此次桃園市教育局公布國中以下教育階段之「代理教師全年聘期」，再次讓代理教師聘期不一的問題浮出檯面，也凸顯法令不明確的嚴重問題。

（二）地方政府自訂聘期違反《教師法》

教育部（2017）表示，國中小代理教師聘任係屬地方政府權責，其聘任日期亦由各地方政府公告徵聘並依聘約期間予以聘用，前文所述之相關法令，亦載明地方政府得依實際需要自行訂定代理教師聘期。

矛盾的是，《教師法》（2019）第 47 條第 2 項卻載明：

兼任、代課及代理教師之權利、義務、資格、聘任、終止聘約、停止聘約之執行與其通報、資訊之蒐集、查詢及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

條文明確說明《聘任辦法》由中央主管機關訂之，教育部卻又聲稱代理教師聘任係屬地方政府權責，這不僅僅是法令不明確，令各級學校無所適從，更有違反「再授權禁止原則」之虞。

所謂再授權禁止原則，又稱轉委任禁止原則，立法者既已透過《教師法》授權中央主管機關訂定《聘任辦法》，則教育部不得推諉卸責，將代理教師聘任期限之問題，再度移轉權限給各地方教育局。葉大華（2022）監察委員指出：

《教師法》並未授權聘任辦法得將代理教師聘任期限之重要事項，再授權各地方政府自訂補充規範。然教育部對於代理教師聘任規範，不僅未涵蓋聘任期限之重要事項，且竟推稱屬地方自治事項，任令地方政府自行訂定補充規定，恐違反「再授權禁止原則」。甚至該對於地方政府補充規定之審查機制亦付之闕如，遑論檢視相關規範有無逾越聘任辦法之規定。（頁 64）

該份調查報告，已特別提到教育部對於代理教師聘任期限未能全國統一的嚴重缺失，因此，解決代理教師聘任期限的問題，已是迫在眉睫。

（三）地方政府聘期不一

以六都為例，臺北市代理教師之聘期最為完備，而臺南市為六都之後，本文所論及的爭議與問題，從六都代理教師之聘期可見一斑。各地方政府自訂代理教師聘期，嚴重損害代理教師之權益，其中又以臺南市最為苛刻，臺南市代理教師聘期起始日為開學日當天，然而各校皆有暑期備課日，在開學前三日返校備課，若學校在起聘日前即需備課研習，不論正式或代理教師皆需參加，在未起聘前就要求代理教師到校，明顯有要求代理教師「無薪工作」之嫌。若被要求兼任導師，幾乎是整個 7、8 月份得無薪處理相關業務，代理教師往往為了工作，敢怒不敢言（王韻齡，2022）。六都之聘期如表 1：

表 1 六都 111 學年度原訂代理教師聘期

縣市別	代理教師聘期起迄日期
臺北市	初聘 111.8.23~112.7.21（約 11 個月）續聘為完整聘期 12 個月
新北市	111.8.27~112.7.1（開學前三日至隔年七月一日）
桃園市	111.8.27~112.7.2（高中及特殊教育為一完整年度）
臺中市	111.8.24~112.7.7（約：開學日前一週至學年結束後一週）
臺南市	111.8.30~112.7.1
高雄市	111.8.24~112.7.7（開學日前一週起，至當學年課程結束後一週止）。

資料來源：筆者自行整理自各地方政府教育局網站。

從上表可知六都聘期已如此分歧，更遑論全國各縣市政府的各種亂象，統一代理教師之聘期，實已到了刻不容緩的地步。

三、代理教師完整聘期之義務與責任

（一）《教師法》相關義務與職責

以當前教育界的整體局勢來看，無論是中央政府、各地方教育局及各級學校，皆傾向將代理教師的聘期，從各自為政，統整為全國代理教師皆為 12 個月的完整聘期，只待教育部修正《聘任辦法》之後，便可望全國統一執行代理教師完整聘期。

然而，代理教師聘期完整之後，其應盡之義務與責任，便成為值得探究之議題。現行《聘任辦法》（2022）載明「代理教師不得擔任學校導師」，校方須陳報主管機關核准後，代理教師始得擔任導師或行政職務，未來若全國統一代理教師完整聘期，代理教師在履行聘約時，應比照正式教師，遵循《教師法》第 32 條第 9 款，須擔任導師之義務。換句話說，在享有權益的同時，也應當肩負起應盡的責任與義務。

（二）兼任導師職務，以落實同工同酬

近年來各校代理教師比例逐年攀升，因少子女化，正式教師退休後又遇缺不補，學校每年總會遇到正式教師兼任導師帶完一屆又一屆，無法輪休。各校雖有導師遴選制度：帶完一屆得輪休擔任專任教師一年。然如前述，正式與代理教師比例失衡，代理教師又無擔任導師的義務，絕大多數正式老師若不兼任行政工作，便會是萬年導師，幾無輪休的機會，嚴重影響帶班、教學品質與教師身心發展。近幾年來，親師生關係日趨緊張，家長個人意識抬頭，每每欲干涉教師之專業，每一位導師，都是站在最前線，直接面對親師生的各種衝突，因此妥善的輪休制度是十分必要的。

代理教師若能兼任導師職務，校方在每年協調新生班導師名單時，便不至於難產，二來，有代理教師共同履行義務，大部份教師便可得到充分的休息，三者，對於家長與學生來說，中小學教師高齡化的問題也可得到緩解（陳得文，2021）。

代理教師爭取權益的同時，也應當履行同工同酬之義務，在擔任教師工作的責任與義務上，也當與正式教師比肩，未來《聘任辦法》中，也應明訂須擔任導師。

四、結論與建議

（一）結論

代理教師應該被視為與正式教師同等的教育工作者，有權享有相同的權益，

中央政府應給予穩定生活的保障，給足全年的薪資，確保所有教師的身心健康以促進教學品質的穩定提升。因此，代理教師也應和正式教師一般，負起相同的責任與義務，兼任導師職務有助於解決正式教師兼任導師無法輪休的問題，落實同工同酬原則。

綜上所述，代理教師聘期之亂象已膠著數十年之久，在各界奔波協調下，這兩年有望見到曙光，我們期盼由中央主管機關肩負起責任，統一全國高中以下各級學校代理教師聘期，結束地方政府各自為政的亂象。而統一聘期後，代理教師的責任與義務，以及與再聘相關的法令規章，也應當加以檢視與調整。

（二）建議

筆者針對中央與地方教育單位以及各級學校、還有尚未上岸的數萬名流浪代理教師們，有以下建議：

1. 中央主管教育機關

- (1) 明訂代理教師完整聘期：代理教師聘任及其他相關事項之辦法，本當由中央主管機關訂之，教育部雖已在今年宣布將加速研擬修正《聘任辦法》，然則研擬修法，緩不濟急，教育專家學者擔憂，113 年之後，恐怕仍會落入各自為政的窘境，唯有建請中央主管機關承擔起責任，無論是法令或是財源問題，統一由教育部發布之，才能使代理教師完整聘期之政策，永續發展。
- (2) 修改《聘任辦法》：若統一代理教師聘期後，《聘任辦法》第 17 條不得擔任導師的部分應予以刪除，比照正式教師之義務——擔任導師之工作，以落實同工同酬之理念。況且目前校園中代理教師比例偏高而年齡層普遍較低，還有許多剛從校園畢業投身教職的新人，在政府多年不開正式教甄缺額的情況下，代理教師兼任導師，是必然的趨勢。

2. 各地方政府教育局

- (1) 依據相關法規修訂相關規章，保障代理教師權益：教育部推稱代理教師聘期，屬地方自治，導致各地方政府在編列經費時，常犧牲代理教師之權益，訂定不完整之聘期來節省財源。但教育為百年大業，各地方政府應於其代理教師聘任要點中明訂代理教師待遇，留住優秀教育人才。
- (2) 代理教師的評鑑或考核透明化，公開再聘標準：地方教育局應建立代理教師的再聘標準以及相關之評鑑與考核機制，使代理教師有所依循，爭取獲得再聘續留學校的機會，如此不但可降低代理教師的不安定感，更能減少教師頻繁異動所衍生之相關問題。另外，考核透明化之後，代理教師也能明確得知自己未來再聘與否，不必再戰戰兢兢，擔心自己表現不佳，動輒

得咎，或須委曲求全，討好相關行政主管。

3. 各級學校

- (1) 聘請代理教師兼任導師：在目前代理教師比例攀升的情形下，優秀的代理教師亦為辦學主力之一，許多代理教師除教學經驗豐富外，班級經營能力亦可圈可點，聘請其擔任導師工作，有助學校整體運作，對於家長、學生、學校來說都是利多。
- (2) 研擬再聘標準：現行正式教師兼任導師人力短缺，且常有無法輪休之情況，故應向上級反應需放寬代理教師再聘標準，如延長再聘年限或次數，以國中代理教師為例，代理教師兼任導師，再聘年限可延長至學生畢業。除了可留住適任人才，如此一來，無論是校方、教師或學生與家長，都能形成一股穩定的力量。

4. 代理教師

- (1) 善盡教師應有職責，爭取再聘機會：不論正式或代理教師都應該得到應有的尊重和支持，包括提供應有的工作條件以及公正的薪資待遇。而對代理教師來說，未來的目標皆是考取正式教師，因此在代理期間，除了優質的教學和課業指導外，若能兼任導師或行政工作，對於整體教育工作環境便能夠有更宏觀的視野，如此一來，不但更容易獲得再聘保障，未來亦可在教甄中脫穎而出。
- (2) 自我增能，落實教師專業發展：未來若實施完整聘期後，應積極爭取擔任導師或行政機會，一來再聘後能有數年的穩定工作環境，無需再流浪，再者，亦能豐富自己的導師或行政經驗。也可多與兼任過導師或行政職務的教師同儕交流、分享，汲取資深前輩的相關經驗，這些體驗都將是未來參與教甄時能夠順利上岸的墊腳石。

參考文獻

- 王韻齡（2022）。代理教師比例逐年提高，14%的背後犧牲了誰？**翻轉教育**。取自<https://flipedu.parenting.com.tw/article/006637>
- 桃園市政府教育局（2023）。六都唯一！桃園「代理教師全年聘期」上路張市長：落實同工同酬 留住優秀師資【新聞稿】。取自 https://www.tyc.edu.tw/home.jsp?id=7&parentpath=0,5&mcustomize=multimessage_view.jsp&dataserno=202302100001&aplistdn=ou=data,ou=cheducation1,ou=cheducation,ou=ap_root,o=tycg,c=tw&toolsflag=Y
- 高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法（1997 年 06 月 04 日訂

定發布，2022 年 05 月 27 日修正發布)。

- 教育部（2017 年 6 月 15 日）。中小學代理教師聘期說明【新聞稿】。取自 https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=E21D4DA40D654126
- 教育部（2023 年 2 月 16 日）。有關代理教師完整聘期及薪資事宜教育部說明【新聞稿】。取自 https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=7DB08AEB77A24F28
- 教師法（1995 年 08 月 09 日訂定發布，2019 年 6 月 5 日修正發布)。
- 陳得文（2021）。不是負擔，是資源：中小學師資老化現象的評析與因應。臺灣教育評論月刊，10(7)，39-45。
- 葉大華（2022）。代理教師未獲合理聘期及相關權益保障案調查報告。監察院調查報告（字號：111 教調 0022），未出版。
- 國立高級中等以下學校與特殊教育學校兼任代課及代理教師聘任實施要點（2003 年 04 月 09 日訂定發布，2021 年 05 月 17 日修正發布)。

