

公立國中小教師兼職政策之困境與影響

楊雅淨

茄苳國小，教師；銘傳大學教育研究所碩士在職學分班研究生

一、前言

教師在教育體系中擔負傳授知識、解答疑惑和引導學生成長的重責。然而，隨著時代變遷，教師面臨的經濟壓力、家庭結構與教養觀念的變化，導致其待遇與心理壓力與以往大相逕庭。根據臺灣師範大學的研究，臺灣教師的工作滿意度低於國際平均值，且部分教師甚至表示後悔從事教職，或考慮轉職（黃啟菱，2023）。部分教師因不堪經濟困難與學生管教問題而選擇離職，導致「教師荒」的現象，而留任的教師則為了緩解經濟壓力，開始尋求兼職機會，使教師兼職議題逐漸受到關注。工會也指出，教師薪資調幅長期追不上通膨，部分教師面臨經濟壓力，不得不為家庭開銷與退休金額外打算（管中維，2023）。

為回應教師的需求，教育部於 2023 年 2 月 2 日修正《公立各級學校專任教師兼職處理原則》並發布《國立各級學校兼任行政職務教師兼職處理辦法》，放寬了教師兼職的相關規定。教育部（2023）表示，考量兼任行政職務教師雖負行政工作職責，但其從事與教學或研究專長領域相關事務，宜回歸公立各級學校教師所適用的行為準則，因此兼職規範放寬至與未兼任行政職務教師規範趨於一致，不同之處僅在審酌兼任行政職務教師，需投注相當時間與心力於行政工作，因此「國外及港澳地區」得兼職範圍，不包括與專科以上學校建立產學合作關係的外國公司。故本文探討《公立各級學校專任教師兼職處理原則》政策放寬規定之內涵，並比較其他國家的教師兼職現況及應對策略，進而提出個人觀點與建議，期望為教師兼職規範提供新的啟示。

二、台灣公立各級學校教師之兼職規定現況

公立學校教師兼職規定的放寬，起因於 2020 年東京奧運後，政府修訂公務員兼職規範，允許運動員代言，進而促使許多公立學校教師爭取同為公職人員也應放寬兼職規定的呼聲。而在《公立各級學校專任教師兼職處理原則》中，筆者將其約略劃分成四大面向，分別為兼職範圍與限制、申請與審核流程、兼職時數與薪酬規範以及法律責任與違規處理，簡述如下。

（一）兼職範圍與限制

根據《公立各級學校專任教師兼職處理原則》（教育部，2023），教師

兼職範圍可分為國內與國外，並受到特定條件的限制。

1. 國內兼職範圍（第四條第一至五項）

教師在國內可於以下機構兼職：

- (1) 政府機關、公共學校、已立案的私立學校。
- (2) 行政法人及非營利事業或團體（公營、私營、公私合營）。
- (3) 依法登記或立案的法人、事業或團體，包括：
 - a. 國際性學術或專業組織。
 - b. 與學校有產學合作關係的機構。
 - c. 由政府機關、公共學校、公法人投資的營利事業，或這些事業再投資的營利事業。
- (4) 參與政府機關的研究計畫、學術出版組織、教科書編輯。
- (5) 參與新創生技醫藥公司、技術作價投資相關企業。

2. 國外兼職範圍（第四條第六項）

教師可於以下機構兼職：

- (1) 當地政府認可或立案的學校。
- (2) 國際性學術或專業組織。
- (3) 經學校認定具學術地位的學術期刊出版組織。
- (4) 與學校有產學合作關係的上市公司，包括：
 - a. 已於海外上市的企業。
 - b. 計劃申請於我國上市，且經董事會或股東會決議的外國公司。
- (5) 參與技術作價投資事業管理辦法規定的企業、機構或團體。

3. 兼職限制（第五條、第十五條）

教師兼職時，需遵守以下規範：

- (1) 不得經營商業業務（但擔任董事、監察人、獨立董事等職位則不受此限）（第五條）。
- (2) 不得兼任與其學術或教學專長無關的職務（第五條）。
- (3) 不得擔任可能損害國家安全或國格的職位（第五條）。
- (4) 兼職活動須符合其專業領域（第五條）。
- (5) 可於下班時間從事社會公益性質的活動，或依個人才藝獲取適當報酬，但不得從事校外補習或家教（第十五條）。

雖然現行規範對教師兼職活動提供了明確指引，然而仍存在一些問題。首先，規範尚未涵蓋新興兼職模式，如線上課程、經營網路事業等，缺乏明確的法律依據。此外，由於指引不夠清楚，教師可能誤解某些活動的合法性，甚至在不知情的情況下觸犯法規。

（二）申請與審核流程

根據《公立各級學校專任教師兼職處理原則》，教師在申請兼職時，須事先向學校提出申請並獲得書面核准，如需經由兼職機構提名選任，則應依照規定辦理（第十條）。此外，兼職活動需定期評估，並根據結果決定是否繼續，以確保其兼職活動不會對教學工作造成不良影響，如果教師的兼職活動與本職工作性質不相容，或教師的評鑑未達學校標準，甚至對教學工作造成不良影響，學校可不予核准或撤銷兼職核准（第十一條）。然而，若教師的兼職屬於非常態性應邀演講或授課，且不具商業目的，則可免予核准（第十條）。

由於各個學校的標準不同，同一項兼職行為在不同學校的審核標準可能不同，例如，一所學校可能會對教師的兼職申請進行嚴格審核；而另一所學校則較為寬鬆，審核標準不一致，可能使得教師在進行兼職時，增加違反法律風險與心理壓力。

（三）兼職時數與薪酬規範

根據《公立各級學校專任教師兼職處理原則》，教師兼職時數有明確規範，經常性業務的兼職每週不得超過 8 小時（第七條），且兼職費用應依照軍公教人員兼職費支給表辦理（第八條）。

然而，現行規範在兼職時數的計算上可能會產生一些困難，特別是對於某些特殊情況下的教師。例如，教師在發表個人課程或進行個人創作時，可能難以準確計算所花費的工時，這可能導致教師無意間超過時數限制，進而與法規

中明文規定的時數限制產生衝突。

（四）法律責任與違規處理

根據《公立各級學校專任教師兼職處理原則》，若教師兼職違規，學校可不予核准或撤銷其資格。此外，若兼職導致洩密、營私舞弊或損害學校形象，將依規定處理（第十一條）。若兼職超過半年且符合條件，學校應與兼職機構訂立契約並設立回饋機制（第十二條），然而，筆者依此規範分析，若教師販售自己的才藝或作品超過半年，且並未與兼職機構合作，也未在法規中看到明確的回饋機制規範，且對於何種情況會損害學校形象的定義不夠明確，則可能造成標準不一的情況，進而損害學校及教師的形象。

總結以上規定，教師兼職規定的放寬，在一定程度上為教師兼職提供了合法的框架與條件，但仍存在一些未明確界定的灰色地帶。例如，對於教師如何在網路平台上進行自主創作或銷售作品是否有明確規範？教師在兼職時遵循相關法律規範，但在某些特殊情況下，可能難以確定自己是否已經違反規定或超過兼職時數限制，再者，大部分兼職需經過繁瑣的審核程序，各個學校標準不一，也可能令經濟有需求的教師打退堂鼓，造成其身心上的傷害，引發更嚴重的教師離職潮。

三、國外教師職業困境與各國應對策略

許多國家透過開放兼職機會或減少工時來緩解教師壓力，並提升教學品質，然而，筆者發現國外並未針對國中小教師兼職訂立普遍性規範。本文首先以美國為例，說明當教師薪資與工作條件未改善時，兼職成為維持生計的普遍選擇。接著，比照英國與新加坡的大學教師兼職制度，探討適度放寬兼職規範是否能為台灣國中小教師建立更完善的體制。

（一）Harwin (2024) 指出，在美國，也有嚴重的教師荒，學校招不到新進教師的原因與薪資水平、調整幅度不如其他職業、請假時數少有關。在美國教師兼職的情形很普遍，而美國各州對公立學校教師的兼職規定有所不同，但普遍允許教師在不影響本職工作的前提下從事兼職活動。目前在美國教育界有一個奇特的現象，成千上萬的教師們開始兼差第二副業以維持生計開銷或是銀行貸款等等。他們平常是教育國家未來棟樑的有力推手，但下了班之後你卻可能看到他們為客人端上雞尾酒或是在賣場銷售電漿電視。紐約時報報導，除了在暑期學校有工作的教師外，美國大約有百分之二十的教師都兼有第二副業，而這些副業通常和他們教師的工作沒有什麼相關（大紀元，2005）。

（二）英國教育部 2024 年 3 月公布勞動力調查報告，於 2022 年和 2023 年各有 4 萬多名公立教師離職（Department for Education, 2024）。壓力、工作量、學生

不良行為是英國教師離職潮的主因，在 2024 年 9 月英國教育部發言人回應《衛報》(The Guardian)，表示教育大臣正重新審視政府和教師的關係，未來考慮將在家工作納入政策，以緩解教師工作壓力，「教師招聘和留任都處於困境，我們要重新建立一個有吸引力、專業、最終成為畢業生首選的教師形象」（游昊耘，2024）。黃雁祥、紀茂嬌、林子斌（2022）研究指出：

至於業外兼職，未見英國政府制定任何法令規範。相較於臺灣針對教師兼職明定詳盡的相關規範，英國是否可以兼職，主要由各大學自行擬定利益衝突管理辦法 (conflict of interest regulations) 加以規範。欲兼職者需向校方申請，確認無違反校方利益衝突規範，並經系所主管同意後，方可進行。就考量知識共享，使理論與實務結合而言，高教適度地開放兼職，甚至設立新創公司，對當事人、服務學校以及社會都能夠做出貢獻，實能創造三贏的局面。

英國大學通過自訂規範管理教師兼職，這有助於知識共享和促進創新，對教師、學校和社會皆有正面影響。

（三）新加坡方面，根據（黃家凱、林侑毅、陳慶智，2022，頁 45-46）的研究：

在新加坡，兼職法規規範方面，新加坡政府對於教師兼職之法規，無相關法律規範或行政規定，交由各大學自行訂定。以新加坡國立大學與南洋理工大學為例，兩校皆認為教師並非一般意義上之雇員，對於大學教師的學術研究等時間精準的比例分配制是不恰當的，應該是留給大學教師自主之彈性，因此對其上下班時間與其他兼職工作的規範並無明確之法規，故教師可在符合校內兼職相關規定的情況下進行兼職。

新加坡教育部允許教師在不影響教學的前提下從事教育相關兼職，以拓展專業領域並維持工作與生活平衡，提升教育質量。

四、結語與建議

（一）結語

本文探討了台灣目前放寬公立教師兼職規定是否有助於解決教師荒及改善教師經濟壓力的問題。透過分析現行法令及相關情況，可以發現適度放寬兼職規定，可能有效減緩教師離職潮，增進教師的身心健康，並拓展專業領域，進一步提供學生更多元的學習機會。然而在數位時代中，教師經營網路事業的合法性仍存在模糊地帶，且兼職工時與審查機制的僵硬，也讓部分教師選擇離開教職，追求更多元的職涯發展，顯示政策仍需調整以適應時代需求。

此外，兼職制度的調整仍需審慎評估潛在風險。過度投入兼職可能影響教師本職工作，削減備課時間、降低學生輔導的可及性，甚至導致教學品質下降。

若教師兼職於私人教育機構，可能產生利益衝突，影響學校的公平性。因此，政策的調整不僅應放寬規範，也須建立相應的管控機制，以平衡教師的發展需求與教育品質的維護。

（二）建議

筆者認為，現行的兼職審查機制應進一步鬆綁，例如工時可結合自主申報機制，使教師能根據自身需求靈活調整兼職工作時間，而非僅限於固定的八小時工時。同時，應配合數位時代的發展，針對教師經營網路平台或社群媒體事業提供明確的法律指引，消除教師對合法性問題的疑慮，避免不必要的壓力與誤解。最後，雖然目前政府已為教師提供限額的免費心理諮商服務，但建議進一步強化這類支持政策，並透過壓力管理教育訓練，提升教師在多重需求下的調適能力，這些措施將幫助教師在平衡工作與發展需求時，獲得更全面的支持，最終促進教育體系的穩定與活力，實現教師、學生與社會的多方共贏。

參考文獻

- 公立各級學校專任教師兼職處理原則（2023 年 2 月 2 日修正公布）。取
- 自 <https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL030281>
- 黃家凱、林佑毅、陳慶智（2022）。國際高等教育競爭力分析：以新加坡與韓國大學教師待遇與兼職制度為例。**教育科學研究期刊**，67(2)。取自 <https://hiki.com.tw/Uploads/Publish/tw/459f71c3-516b-4cb3-8ed8-c15afb96ec48/>
- 黃啟菱（2023）。老師也需要「充電」！台師大研究：台灣教師壓力大，工作滿意度低於國際平均值，將打造支持系統。未來親子學習平台。取自 <https://futureparenting.cwgv.com.tw/family/content/index/24957>
- 黃雁祥、紀茂嬌、林子斌（2022）。英國高教待遇。**教育科學研究期刊**第，67(2)。取自 <https://www.drtzubinlin.com/Uploads/Publish/tw/780b9980-c91b-4086-8c7c-f64de40453fa/637944529969673825.pdf>
- 游昊耘（2024 年 10 月 4 日）。英國教師離職潮政府因應之道。親子天下。取自 <https://flipedu.parenting.com.tw/article/009605>
- 管中維（2023 年 2 月 3 日）。公立教師兼職放寬 全教產：限制仍太多。中央通訊社。取自 <https://reurl.cc/kMMyQq>
- 鄭亦宸（2005 年 7 月 10 日）。美國教師兼職問題一下班之後變服務員。

大紀元。取自 <https://www.epochtimes.com/b5/5/7/10/n981132.htm>

■ Harwin, A.(2024.11.19). Why Teachers Likely Take So Few Days Off. Education Week. Retrieved from <https://www.edweek.org/teaching-learning/why-teachers-likely-take-so-few-days-off/2024/11>

■ UK government (2024.6.6). School workforce in England. Retrieved from

■ <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-workforce-in-england>

