

# 韓國教育人事制度 考察報告

服務機關：教育部人事處

姓名職稱：林副處長妙貞、蔡專員欣瑾、陳科員冠婷

派赴國家：韓國

出國期間：107.11.5-107.11.9

報告日期：108.1.24



## 摘要

本次赴韓國教育部、首爾大學、首爾市立大學及高麗大學考察，透過瞭解韓國高等教育概況，並以教育主管機關及公私立大學等不同機關學校之角度，探討韓國大專校院教師任用程序與規範情形，不適任教師之不當行為類型、學校就教師不當行為處分審議之委員會組成與審議程序、處分類型與法律效力，教師兼職與借調相關規範、核准程序及限制，以及教師留職停薪類型與相關規範與執行現況。另藉由與我國相關制度之差異性分析，研提「是否授權大學自主核准教師之解聘、停聘、不續聘事宜」、「大學教師評審委員會審議教師之解聘、停聘、不續聘事宜，是否適當納入外部委員」、「是否增加不適任教師處分類型」、「是否訂定教師兼職費支給個數及上限」、「放寬借調年限規定」及「育嬰留職停薪薪資給付」等相關建議。



## 目錄

壹、考察目的.....	2
貳、考察國家學校概況.....	2
參、考察行程.....	4
肆、考察重點.....	4
一、不適任教師處理機制.....	4
二、教師兼職及借調.....	13
三、教師留職停薪.....	19
伍、考察心得及建議.....	22
附錄.....	26
參考資料.....	28

## 壹、考察目的

茲因應教育人事重要議題規劃需求，為研議不適任教師處理機制、教師兼職、借調與留職停薪相關政策，又考量韓國與我國均歷經高等教育規模急遽擴張、受到美式大學制度與文化及儒家傳統影響，且刻正面臨少子化問題，爰希透過瞭解韓國現行相關政策與實務運作情形，俾提出相關政策規劃及法規修正之建議。

## 貳、考察國家學校概況

### 一、首爾大學：

於 1946 年建校，是韓國最早成立的國立大學。2018 年教職員數約 5,403 人、學生數約 3,807 人。由 10 所高等教育機構合併而來，在 20 世紀中葉經歷了動蕩的時期，在日佔領朝鮮期間成為日本帝國大學之一，並在 20 世紀 50 年代朝鮮戰爭期間被朝鮮接管。

該校 16 所學院包含 83 個科系或學位課程，而碩士博士課程部分，則有 1 個研究生院，在 5 個研究領域內有 99 個課程。該校學生支出比韓國其他任何一所大學都多。

該校有 3 個校區：主要的冠岳校區位於首爾南部，醫學校園位於城市的東北部，而另一個校區位於 126 公里外的平昌市，其為冬季奧運會的主辦城市。

## 二、首爾市立大學：

1918年以京城公立農業學校建校。2018年教職員數約700人、學生數約15,295人。該校為公立大學，設有8個學院及7個研究所，由首爾市政府資助和支持。首爾的教師、學術課程和研究機構都受到首爾大都市特色的影響，該校教師、學生和行政人員以對公民價值觀和充滿活力的城市文明的承諾而著稱。該校除基礎研究外，它也是首爾市政府主要政策制定的智庫，首爾市政府通過各種具體的計畫，將該校研究、教育與政策實踐相結合。

## 三、高麗大學：

高麗大學為私立大學，於1905建校。2018年教職員約5,082人、學生約37,011人，又外籍教師約占7.03%、外籍學生約占11.03%，該校分為首爾校區及世宗校區等2校區。

該校韓國第一所由該國人資助和管理的大學。該學校創辦人Lee Young-Ik的願景為只有通過教育年輕一代，韓國才能確保其獨立，並成長為一個繁榮昌盛的國家，該校持續保持其創辦人的精神，致力於教育學生成為有效的公民，在各領域創造不斐的成績。

該校有18個分院，以及18所研究院，從人文科學到工程科學、東亞研究中心、韓國文化研究中心，以及最近成立的跨學科國際研究學院、法學、醫學，工程和工商管理學院。此外，還設有

教學型醫院，即高麗大學醫院。

### 參、考察行程

本次考察期間為 2018 年 11 月 5 日至 2018 年 11 月 9 日，行程如下表：

表 1 行程表

時間	行程
11 月 5 日	臺北搭機前往首爾 拜訪駐韓國代表處教育組
11 月 6 日	參訪韓國教育部
11 月 7 日	參訪首爾大學及首爾市立大學
11 月 8 日	參訪高麗大學
11 月 9 日	首爾搭機前往臺北

### 肆、考察重點

#### 一、不適任教師處理機制

茲就韓國大專校院教師任用相關情形及如有不當或違反法律行為之處理方式，分述如下：

#### (一)大專校院教師任用

大學教師的任用是指新聘、休職或復職、撤職，懲戒處分(罷免、解任、停職)等，其任用權由學校法人組織章程委託給公立大



學或私立學校法人校長。

公立大學教師聘約，係依據大統領(總統)令訂定其工作期間、報酬、工作條件、工作績效及成果等合約條件。私立大學教師聘約，則由學校規定其工作期間、報酬、工作條件、工作績效及成果規約等合約條件，得以任用，但其中授課時數與國公立大學教師適用於相同規範。

教師之新聘，應於每日報紙、政府公報、情報通信網等處，公告相關聘任訊息，公告日至少 15 日。經客觀公正審查程序，在學校人事委員會同意或審議後，得以任用，其審查程序如下：

- 1.基本審查：審查新聘候選人專業與公告應徵之專業領域是否一致。
- 2.專業審查：通過基本審查後，針對招聘候選人專業的學術方面優異程度及教育能力等條件進行審查。
- 3.面試審查：通過專業審查後，對候選人的品性等進行審查。

學校通常於新聘教師前，向警察廳等單位查詢刑事相關犯罪紀錄，並向行政安全部查詢相關行政違失行為，高麗大學亦請教師提供相關經歷證明。另有大學通報網站，得查詢教師是否有不當行為之紀錄。

教師之續聘則係針對教學、學術研究、指導學生等事項，經

學校人事委員會進行審議程序後，得以續聘。同時，教師倘未經通過續聘，不服該不續聘之處分，有權訴請審查或尋求救濟。

## (二)大學教師如有不當或違反法律行為之處理方式

### 1.適用法規：

#### (1)公立大學教育人員

公立大學教育人員具有公職人員的地位，因此適用「國家公務員法」(State Public Officials Act)及「教育公務員法」(Educational Officials Act)。另首爾立大學因隸屬於首爾市，其教育人員亦同時適用「地方公務員法」(The Local Officials Act)。

「國家公務員法」第 33 條訂有消極資格，包含曾犯罪(刑法、因紀律處分被免職)、被宣告破產但尚未恢復、性犯罪等。教育公務員法第 51 條規定，教師涉有懲戒案件，由懲戒委員會審議，作成罷免、解任、降等、停職、減薪及訓誡等懲戒處分。

#### (2)私立大學教育人員

依「私立學校法」(Private School Act)第 61 條規定，教育人員如有違反教育法令、失職或損害教師尊嚴等情事，應予罷免、解任、降等、停職、減薪及訓誡等懲戒處分。同法第 62 條規定，授權學校由 5 至 9 名成員組成懲戒委員會，並應

包含校長及 1 名外部人員。其餘事項原則由各校自訂相關規定。

## 2.懲戒委員會組成與懲戒處分審議程序：

大學教師若發生不當行為，由學校組成之懲戒委員會，進行懲戒議決後，報請校長核定懲戒處分，懲戒委員會尚在審議中之案件，校長有權要求該委員會再釐清疑義，惟案件一經懲戒委員會審議通過，校長僅得核定該懲戒處分，尚不得變更處分。例如首爾市立大學懲戒委員會由 3 名內部教師、6 名外部專家學者，共 9 名委員組成，通常由教務長或副校長擔任主席，針對審議懲戒處分，採共識決方式，由三分之一委員出席、二分之一委員同意議決通過。高麗大學懲戒委員會則是由 6 名內部教師或學校法人代表、1 名外部專家學者，共 7 名委員組成，通常由年紀大且地位高者如副校長擔任主席，由三分之一委員出席、二分之一委員同意議決通過。

## 3.教師行為與懲戒處分及標準：

教師不當行為依違法類型分為 10 類型，針對每一類型之不當行為，依其嚴重程度，得分別處以罷免、解任、降等、停職、減薪及訓誡等懲戒處分，詳如下表：

表 2 教師行為與懲戒處分及標準表

違法程度 及過失 違法類型	違法程度重 且蓄意之情形	違法程度重且中 度過失之情形、 或違法程度輕且 蓄意之情形	違法程度重且輕 度過失之情形、 或違法程度輕且 中度過失之情形	違法程度輕且輕 度過失之情形
1.違反誠實義務				
(1)貪污及挪用公款、 瀆職	罷免	罷免-解任	解任-降等	停職-減薪
(2)濫用職權造成侵 害他人權利	罷免	解任	降等-停職	減薪
(3)職務怠慢及核算 程序紊亂	罷免	解任	降等-停職	減薪-訓誡
(4)洩漏考題、偽造學 生成績等學生成 績相關不法行為， 以及偽造學生生 活紀錄檔案或不 當修改等行為	罷免	解任	解任-降等-停職	減薪-訓誡
(5)與新聘、特招、陞 遷、轉職、遞補等 人事有關之違法 行為	罷免	解任	解任-降等-停職	減薪-訓誡
(6)依據「校園暴力防 治相關法律」，蓄 意包庇校園暴力 或無制止之情形	罷免	解任	解任-降等-停職	減薪-訓誡
(7)不當收取研究經 費及利用等研究 費用收取與使用 相關違法情形	罷免	罷免-解任	解任-降等	停職-減薪
(8)其他	罷免-解任	降等-停職	減薪	訓誡
2. 違反服從義務				
(1)不履行交付工作 致業務促進上有 重大影響之情形	罷免	解任	降等-停職	減薪-訓誡
(2)其他	罷免-解任	降等-停職	減薪	訓誡
3.違反禁止脫離工作崗位				
(1)因集會行為脫離	罷免	解任	降等-停職	減薪-訓誡

工作崗位				
(2)無故缺席	罷免	解任-降等	停職-減薪	訓誡
(3)其他	罷免-解任	降等-停職	減薪	訓誡
4.違反親切公正義務	罷免-解任	降等-停職	減薪	訓誡
5.違反保密義務				
(1)洩密·外傳	罷免	罷免-解任	降等-停職	減薪-訓誡
(2)遺漏秘密或竊取等相關妨害秘密行為，以及遺棄或無故擱置秘密之行為	罷免-解任	降等-停職	停職-減薪	減薪-訓誡
(3)個人資料不當使用及無端流出	罷免-解任	解任-降等	停職	減薪-訓誡
(4)無故查詢、瀏覽個人資料以及疏於管理等	罷免-解任	降等-停職	減薪	減薪
(5)其他	罷免-解任	降等-停職	減薪	減薪
6.違反清廉義務	罷免	罷免	解任-降等-停職	減薪
7.違反維持職務品德之義務				
(1)性騷擾	罷免-解任	解任-降等	停職-減薪	訓誡
(2)性交易	罷免	解任	降等-停職	減薪-訓誡
(3)與未成年者或身心障礙者性交易	罷免	罷免	罷免-解任	解任
(4)性侵害	罷免	罷免	罷免-解任	解任
(5)性侵害未成年者或身心障礙者	罷免	罷免	罷免	罷免-解任
(6)對學生慣性及嚴重的身體上暴力	罷免	解任	解任-降等-停職	減薪-訓誡
(7)其他	罷免-解任	降等-停職	減薪	訓誡
8.違反禁止營利業務及兼職	罷免-解任	降等-停職	減薪	訓誡
9.違反禁止政治活動	罷免	解任	降等-停職	減薪-訓誡
10.違反禁止集會行為	罷免	解任	降等-停職	減薪-訓誡
* 備註：上述「7.違反維持職務品德之義務」所指「性騷擾」，是依據「國家人權委員會法」第2條第3號4項所定義之。				

#### 4.教師懲戒處分類型及法律效力

懲戒處分之分為解除聘約型懲戒處分與矯正型懲戒處分等 2 大類，解除聘約型懲戒處分計有罷免與解任 2 種，均為重懲，矯正型懲戒處分分為降等、停職、減薪、訓誡等 4 種，其中降等、停職為重懲，減薪、訓誡為輕懲，詳如下表：

表 3 懲戒處分類型與法律效力表

輕重程度	類型	處分名稱	法律效力
重懲	解除聘約型	罷免	<ul style="list-style-type: none"> <li>解除教師與公務員身份，且 5 年期間內不得再任教師與公務員</li> <li>退休給付減額 1/2(在職期間未滿 5 年者減額 1/4)</li> <li>退休津貼減額 1/2</li> </ul>
重懲		解任	<ul style="list-style-type: none"> <li>解除公務員身份，且 3 年期間內不得再任教師與公務員</li> <li>因收賄、受飲宴招待，貪汙、挪用公款被解任之情形，退休給付減額 1/4。但在職期間未滿 5 年者退休津貼減額 1/8</li> </ul>
重懲	矯正型	降等	<ul style="list-style-type: none"> <li>降 1 級且停職 3 個月或 3 個月期間內減報酬 2/3</li> <li>處分期間(3 個月)身份維持、不得從事職務</li> </ul>
重懲		停職	<ul style="list-style-type: none"> <li>處分期間(1~3 個月)身份維持、不得從事職務</li> <li>處分期間(1~3 個月)減報酬 2/3</li> <li>懲戒處分執行結束日起，18 個月內禁止陞遷任用</li> </ul>
輕懲		減薪	<ul style="list-style-type: none"> <li>處分期間(1~3 個月)減報酬 1/3</li> <li>懲戒處分執行結束日起，12 個月內禁止陞遷任用</li> </ul>
輕懲		訓誡	<ul style="list-style-type: none"> <li>懲戒處分執行結束日起，6 個月內禁止陞遷任用</li> </ul>

## (二)我國與韓國公立大專校院教師不當或違反法律行為之處理方式差異分析

經比較我國與韓國公立大專校院教師懲戒處分相關規範，可

從「中央是否訂定統一規定」、「審議委員會組成」、「審議程序」、「處分類型及法律效力」等四個面向，探討分析如下：

#### 1.中央是否訂定統一規定：

我國與韓國教育部均針對教師不當行為處理機制訂有統一規範。韓國教師均為公務員，在教育公務員相關法規中(如：「國家公務員法」(State Public Officials Act)及「教育公務員法」(Educational Officials Act)等)，即規範教師不當行為之處理方式，包含解除聘約型之罷免、解任與矯正型之降等、停職、減薪、訓誡等處分，處分類型由重到輕計有 6 種；而我國則係依教師法第 14 條規定，教師聘任後各款行為外，不得解聘、停聘或不續聘；另司法院大法官會議釋字第 380 號解釋及大學法第 1 條第 2 項規定，基於憲法第 11 條對於教師講學自由之保障，教育主管機關對大學之監督，應有法律之授權，且法律本身亦須符合憲法第 23 條規定之法律保留原則，教師除有教師法第 14 條第 1 項規定之情事，依法解聘、停聘或不續聘外，未符合憲法對於講學自由之保障，並無法源據以制定大專校院教師行政懲處機制，教育部以 100 年 9 月 23 日以臺人(二)字第 1000151074 號函請各國立大專校院秉權責建立妥切之教師懲處機制，經校務會議通過後納入聘約(如不得兼職、兼課、不得

年資晉薪、不得接研究計畫案等)，並納入教師評鑑指標。換言之，我國僅對於教師之解聘、停聘、不續聘等事項，於中央訂定統一規定，其餘教師懲處機制則由各大學自訂相關規定。

## 2.審議委員會組成：

我國與韓國教育部均針對教師懲戒委員會或教師評審委員會訂有統一規範。韓國教師懲戒委員會除內部委員外，尚有外部專家學者；我國則是規範教師有教師法第 12 款至第 14 款規定情事之一者，應由學校組成教師評審委員會進行審議。

## 3.審議程序：

我國與韓國教育部均針對教師懲戒委員會或教師評審委員會之審議程序訂有統一規範。韓國教師懲戒委員會，原則應由三分之一以上委員出席、出席委員二分之一以上同意，始通過處分。我國則依教師法第 14 條規定，解聘、停聘、不續聘處分應經教師評審委員會三分之二以上委員出席及出席委員三分之二以上審議通過。

## 4.處分效果：

我國與韓國就教師不當行為均由學校審議及處分，在韓國，由學校逕予做成教師懲戒處分，無須報教育部核定；在我國，解除聘約型處分(即教師解聘、停聘、不續聘)，經學校審議決



議後，須報教育部核定生效，其餘教師不當行為則由各大學自訂相關規定，並做成處分。此外，不論我國或韓國，教育部對於學校所做之處分，都不得任意變更。

綜上，我國與韓國公立大專校院教師不適任處理情形之異同，彙整如下表：

表 4 我國與韓國公立大專校院教師不適任處理情形比較表

比較項目	中央是否訂定統一規定	審議委員會是否有組成規範	審議委員會是否有包含外部委員	解除聘約型處分是否須報教育部核定	教育部對於學校所做解除聘約型處分，是否得變更
中華民國	是	是	否	是	否
韓國	是	是	是	否	否

## 二、教師兼職及借調

韓國公立大專校院教師兼職及借調相關情形，茲先敘明相關法規，並依兼職及借調分述如下：

### (一) 相關法規：

韓國公立學校教師均為公務員，訂有「教育公務員法」、「教育公務員任用令」等法規，規範教育人員相關行為，兼職及借調均含括其中；又依主管機關不同，公立學校教師分別適用「國家公務員法」或「地方公務員法」之規定。

另，依韓國私立大學法規定，私立大學教育人員準用國家公

務員相關服務規定。

本次參訪單位包含教育部、首爾大學、首爾市立大學及高麗大學（私立大學），3所學校教師均適用「教育公務員法」及「教育公務員任用令」相關規定，其中首爾市立大學由首爾市政府管轄，故該校教師受到「地方公務員法」規範；而首爾大學及高麗大學（私立大學）則受「國家公務員法」規範。

## （二）兼職

### 1. 相關規定：

依「教育公務員法」及「教育公務員任用令」規定，公務員原則上禁止從事營利性業務，不得兼任營利性法人之理事職務，但依創投企業培育相關特別措施法、中小企業人力支援特別法等特別法規定，大學教授、副教授、助理教授，在不影響學生教育、指導及學術研究的範圍內，經所屬機關長官核准，可兼任私人企業之社外理事，或兼任創投企業、中小企業理事或董事。

又，大學校長核准該校教師之社外理事兼職時，需經學校人事委員會審議，逐一評估以下各項條件：(1)核准之必要性。(2)核准期間之適當性。(3)欲核准企業之適合度。(4)除此之外，大學校長以不影響教學、指導及學術研究為優先利益，認為必

要檢討之事項。

## 2.核准程序：

有關教師兼職之核准程序，「教育公務員法」及「教育公務員任用令」已有相關規範，而各校尚可自訂細部程序規定。

首爾大學及首爾市立大學均視教師是否兼任營利事業相關職務，而在程序上有不同規定。教師如係兼任非營利事業職務，應由教師向任教單位申請，經系、所主管（或所屬學院院長）推薦，報請校長核准；如係兼任營利事業職務，程序與兼任非營利事業職務相同，但在報請校長核准前，應先經校內人事委員會審議；校長並依委員會審議結果決定是否核准。

而在高麗大學部分，無論兼職係屬非營利事業或營利事業職務，均應經過校內人事委員會審議後，方報請校長核准。

另，各校人事委員會人數及成員由各校自訂。以本次參訪學校為例，首爾大學人事委員會共 30 人、首爾市立大學 19 人、高麗大學 12 人，其中只有首爾市立大學訂有性別比例，委員應有四分之一以上為女性；大學人事委員會應有二分之一委員出席，出席委員二分之一同意始得決議。

## 3.其他限制：

各校審核教師兼職多以不影響本職工作為原則，並考量該

項兼職是否與教師教學或研究專長領域相關；其中首爾大學特別指出，教師兼任營利事業職務以 2 個為限，兼職時數每週不得超過總工作時數五分之一（每週 8 小時以內為原則），另可支領交通費、會議津貼等履行職務之必要經費。

至於如未經學校核准即前往兼職，依「教育公務員任用令」規定，學校可將該教師送校內懲戒委員會審議，並採取相關人事處分。

### （三）借調

#### 1. 相關規定：

依「教育公務員法」及「教育公務員任用令」規定，教育公務員為執行有關國營事業之教育、研究、學術振興等公務，在必要情況下亦或是研究等目的，得以借調至其他國家機構、公共團體、政府投資之機構，國內外教育機構及研究機構工作；借調期間並應以「休職」方式（即「留職停薪」）辦理。

#### 2. 核准程序：

有關教師借調之核准程序，「教育公務員法」及「教育公務員任用令」未有相關規範，由各校自行訂定相關程序。本次參訪之學校，在借調程序方面有些微不同，分述如下：

(1) 首爾大學：接獲借調單位借調要求後，經校內人事委員會審議，

並由借調教師所屬學院院長向校長推薦，報請校長核准。

(2)首爾市立大學：接獲借調單位借調要求後，經借調教師任教單位評估可行性，報請校長核准。

(3)高麗大學：接獲借調單位借調要求後，經校內人事委員會審議，報請校長核准。

### 3.其他限制：

在借調總年限方面，未訂有特別限制；但每次借調期間，則依各校規定辦理。以本次參訪學校為例，首爾大學每次借調以 2 年為限，必要時以 1 年為限，可再延長 1 年；首爾市立大學及高麗大學則依借調機關要求，每次約 2 年至 4 年不等。

## (四)我國與韓國公立大專校院教師兼職及借調規範差異分析

經比較我國與韓國公立大專校院教師兼職與借調相關規範，可從「中央是否訂定統一規定」、「是否可至營利事業兼職」、「兼職是否需經學校核准」、「借調是否有年限限制」等四個面向，分析如下：

### 1.中央是否訂定統一規定：

關於教師之兼職與借調，我國與韓國官方均訂有統一規範。但不同的是，因韓國教師為公務員，在教育公務員相關法規中（如：「教育公務員法」、「教育公務員任用令」等），即包

含兼職及借調之規範；而我國則係針對教師兼職及借調之行為，特別訂定「教育人員任用條例」、「公立各級學校專任教師兼職處理原則」、「教育人員留職停薪辦法」及「教師借調處理原則」等法規。另，雖中央訂有統一規定，我國尚開放各校可自訂更嚴格之相關規範；韓國各校則似僅於細部程序之規定上有所不同，而未自訂更嚴格之規範。

## 2.是否可至營利事業兼職：

在特別法規開放之前提下，我國與韓國公立大專校院教師皆可至營利事業兼職，且均只能擔任特定職務；但對於教師至營利事業兼職，我國尚有部分先行條件，如需與學校簽訂產學合作契約，兼職超過半年者，並應有學術回饋機制，韓國則未訂定類此規定。

## 3.兼職是否需經學校核准：

我國與韓國公立大專校院教師兼職均需事先報經學校核准，學校審核考量因素以不影響教師本職工作、需與教師教學或研究專長領域相關為原則。又，如未報經學校核准即前往兼職，我國係提請學校教師評審委員會或相關會議審議；韓國則係提送學校懲戒委員會審議，並可對違規教師採取人事處分。

## 4.借調是否有年限限制：

依規定，我國教師期間每次以 4 年為限，或依該職務任期辦理，借調期間合計不得超過 8 年；各校並可自訂更嚴格之規範。韓國對於教師借調期間並未訂有實質年限規範，教師每次借調期間則依各校規定辦理。

綜上，我國與韓國公立大專校院教師兼職及借調規範情形之異同，彙整如下表：

表 5 我國與韓國公立大專校院教師兼職及借調規範情形比較表

比較項目	中央是否訂定統一規定	是否可至營利事業兼職	至營利事業兼職是否有先行條件	兼職是否需經學校核准	借調是否有年限限制
中華民國	是	是	是	是	是
韓國	是	是	否	是	否

### 三、教師留職停薪

#### (一)韓國大專校院教師留職停薪規範

教師留職停薪法源依據為「教育公務員法」及「私立大學法」，各校又略有不同，以首爾大學為例，教師留職停薪分為 10 類，期間原則最長在 3 年以內，詳如下表：

表 6 首爾大學留職停薪類別表

類別	疾病留職	兵役留職	履行法政義務	留學留職	借調留職	育嬰及領養留職	研修留職	家務留職	海外同伴留職	自我開發留職
期間	1年以內 (一年範圍內得以延長)	服役期間	服務期間	三年以內 (三年範圍內得以延長)	雇用期間	三年以內 (領養：六個月以內)	三年以內	一年以內 (在職期間未滿3年)	三年以內 (三年範圍內得以延長)	一年 (在職中1次)
薪資給付	*一年以下：給付7成 *超過1年-2年：給付5成	無薪	無薪	50%給付	無薪	育兒留職津貼 (一年以內)給付	無薪	無薪	無薪	無薪

(備註：1.疾病留職：身體或精神上殘疾需長期療養時。2.兵役留職：為結訓兵役服務受徵召時。3.履行法政義務：為履行其他法律規定相關義務而離開現職時。4.留學留職：以取得學位為由，赴海外留學或1年以上於國外研究或研修時。5.雇用留職：受國際機構、國外機關、國內外大學、研究機關、其他國家機關、在外教育機關或依大統領命令所訂之民間團體臨時雇用時。6.育嬰及領養留職：為養育滿子女所需、女性教師懷孕或生產下兒童時。7.研修留職：在教育部長官指定之國內的研究機構或教育機關研修時。8.家務留職：需看護因事故或疾病等事由必需長期療養之父母、配偶、子女或配偶的父母時。9.海外同伴留職：伴隨配偶至國外工作、留學或研修時。10.自我開發留職：在職10年以上教師，以自我開發為由，進行研究、學習等活動時。)

以首爾市立大學為例，育嬰留職停薪的支薪情況為前3個月給付本俸的百分之八十(70萬韓元至150萬韓元)，3個月後給付為每月本俸的百分之四十；另，教師借調至他機關留職停薪期間，則不支薪。

另就育嬰留職停薪而言，公立學校教師，依教育公務員法規定，學校就教師申請育嬰留職停薪，必須同意，教師與公務員留職停薪之規範具一致性。私立學校如高麗大學之教師，亦



準用教育公務員法規定。

## (二)我國與韓國公立大專校院教師留職停薪差異分析

經比較我國與韓國公立大專校院教師留職停薪相關規範，可從「中央是否訂定統一規定」、「相關規範公教是否一致」、「育嬰留職停薪津貼」等三個面向，探討分述如下：

### 1.中央是否訂定統一規定：

我國與韓國教育部均針對教師留職停薪訂有統一規範。教師留職停薪法源依據為「教育公務員法」及「私立大學法」，我國則訂有「教育人員留職停薪辦法」，規範教師留職停薪之事由與期限。

### 2.相關規範公教是否一致：

我國與韓國大專校院教師就事由及期限等規範部分，多數與公務員留職停薪之規範具一致性。又育嬰留職停薪部分，服務學校尚無不同意之裁量空間。

### 3.育嬰留職停薪津貼：

韓國如首爾市立大學提供教師育嬰留職停薪津貼。我國則係依公教人員保險法第 35 條規定，我國教師育嬰留職停薪得請領育嬰留職停薪津貼，並自留職停薪之日起，按月發給，最長發給 6 個月；又該法第 12 條規定，育嬰留職停薪津貼係按教師

育嬰留職停薪當月起，往前推算 6 個月保險俸（薪）額之平均數百分之六十計算。

綜上，我國與韓國公立大專校院教師留職停薪之異同，彙整如下表：

表 7 我國與韓國公立大專校院教師留職停薪規範情形比較表

比較項目	中央是否訂定統一規定	相關規範公教是否一致	是否得申請育嬰留職停薪津貼
中華民國	是	是	是
韓國	是	是	是

## 伍、考察心得及建議

### 一、不適任教師處理機制

(一)是否授權大學自主核准教師之解聘、停聘、不續聘事宜：

依教師法第 14 條規定意旨，教師聘任後有該條第 1 項各款情事，應經學校教師評審委員會審議通過，報主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。我國現行不適任教師經學校教師評審委員會審議通過，應報主管機關核准，其解聘、停聘或不續聘處分生效。

韓國現行制度係授權由學校做成懲戒處分即生效力，實務上尚無執行困難或疑義，考量教師不適任情形均應由個案認定，學校教育現場最為瞭解個案情形，建議我國未來可視個案類型授權

由學校核准教師解聘、停聘或不續聘處分，如教師法第 14 條第 1 項第 1 至 4 款關於「一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。二、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。三、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。四、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。」暨經法院認定其不法行為，事實具明確性，似可授權由學校核准教師解聘、停聘或不續聘處分，或教師經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為或性騷擾屬實等情形，該等行為既經學校透過縝密調查認定，事實具明確性，似得可授權由學校核准教師解聘、停聘或不續聘處分。

(二)大學教師評審委員會審議教師之解聘、停聘、不續聘事宜，是否適當納入外部委員：

我國現行不適任教師之解聘、停聘或不續聘處分，係經學校教師評審委員會審議通過，報主管機關核准，該教師評審委員由大學內部人員組成，且主管機關尚不得變更學校教師評審委員會審議結果。立法院或輿論偶有認為部分教師不當行為，於教師評審委員會審議是否違反教師法第 14 條第 1 項規定，學校師師相護，部分教師雖具不當行為，經學校教師評審委員會審議，仍不予解聘、停聘或不續聘，為避免類此情形，似可參考韓國制度，

在大學自主衡平考量下，規範教師評審委員會納入外部成員，審議教師是否違反教師法第 14 條第 1 項規定。

(三)是否增加不適任教師處分類型：

韓國不適任教師處分類型，不僅有解除聘約型之罷免予解任處分，尚有降等與減薪處分，而我國不適任教師處分類型，依教師法第 14 條規定，僅有解聘、停聘與不續聘處分，似得參考韓國制度，在大學自主衡平考量下，由學校自行規範教師行為態樣及予以降等或減薪處分之相關機制。

二、教師兼職及借調

(一)是否訂定教師兼職費支給個數及上限：

在本次參訪資料中，韓國首爾大學特別提到，教師兼任營利事業職務以 2 個為限，另可支領交通費、會議津貼等履行職務之必要經費；相較於我國並未訂定教師兼職費之支給個數及上限，顯得嚴格許多。本部前於 107 年 10 月 11 日召開「研商公立專科以上學校教師兼職程序、兼職費支給個數及上限會議」，並依會議決議於同年 12 月 4 日函請各國立大專校院，對領有兼職費個數或兼任獨立董事職務等重要兼職數目部分，於 3 個月內完成規範；另依該會議決議，國立大專校院教師兼任職務之兼職費，原則不訂定上限。然而，有鑑於近年來我國公立大專校院教師兼職問題

層出不窮，受到大眾媒體及各方關注，因此，我國是否統一訂定教師兼職費支給個數及上限之規範，或依現行由各校自訂，且不限制兼職費上限，似仍有商討空間。

## (二)放寬借調年限規定：

韓國公立大專校院教師係屬公務員身分，但在借調方面，包含借調期間並未有太嚴格之規範。相較之下，我國教師借調本屬學校權責，於審核及程序等方面各校均自訂相關規範，擁有極大之自主權；由此觀之，似可參考韓國之做法，放寬甚至取消教師借調年限之規定，由各校考量校務發展需求或視教師個案情形處理。

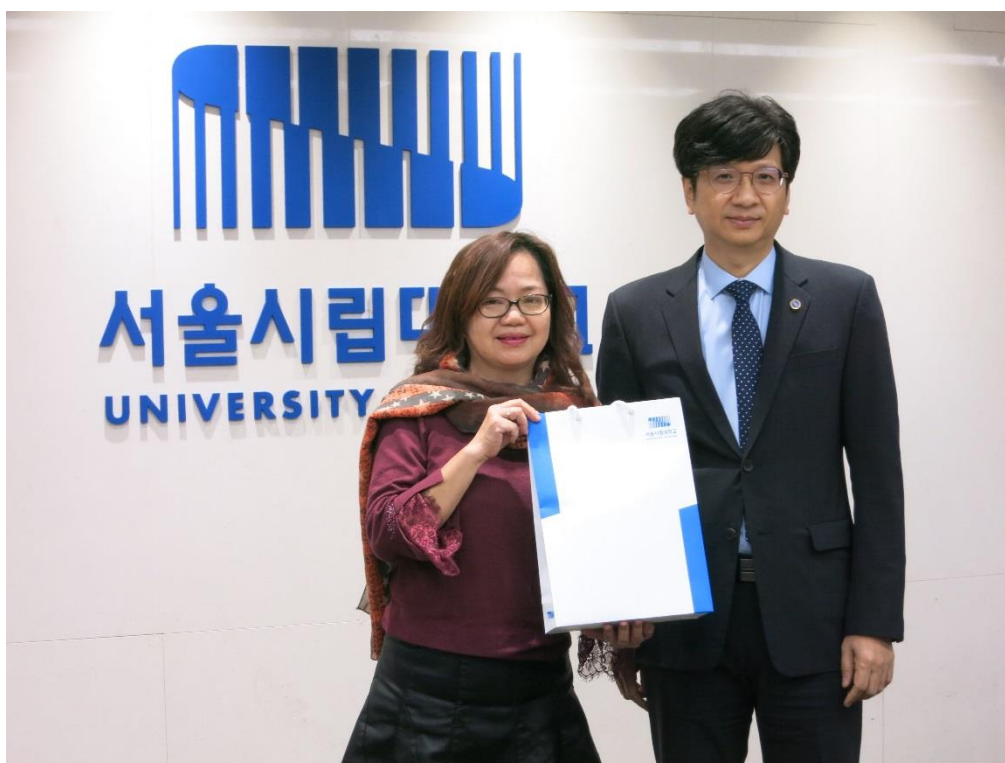
## 三、育嬰留職停薪薪資給付

韓國教師於育嬰停薪期間 1 年內給予薪資給付，前 3 個月給付本俸的百分之八十，3 個月後給付為每月本俸的百分之四十，考量我國少子女化、幼兒養育及財政問題，似可參考韓國制度，研議將現有 6 個月之育嬰留職停薪津貼，延長發放至 1 年，前 6 個月維持現有以教師育嬰留職停薪當月起，往前推算 6 個月保險俸（薪）額之平均數百分之六十計算，育嬰留職停薪第 7 個月起則適度減少津貼之金額。

## 附錄



至首爾大學考察



至首爾市立大學考察



至韓國教育部考察



至高麗大學考察

## 參考資料

首爾大學網站(<http://www.snu.ac.kr>)

首爾市立大學網站(<http://www.uos.ac.kr/main.do>)

高麗大學網站(<http://www.korea.ac.kr>)