

「116 年度軍公教員工待遇調整議題座談會」發言重點摘要

一、 公教團體相關意見

團體名稱	發言重點摘要
中華民國全國公務人員協會	1. 軍公教人員調薪應參酌消費者物價指數及實質購買力變化，雖歷經多次調薪，惟實質所得並未有感，爰各團體代表建議調增 10%，尚屬合理。 2. 有關基層公務人員待遇部分，公務人員初等考試及普通考試初任分發人員，其薪資待遇偏低，請一併提升其薪資待遇。 3. 有關軍公教人員待遇調整條例草案，建議行政院儘速送立法院審議，以推動待遇調整機制法制化。 4. 近年公務人員專業加給表別歷經整併調整，建議未來薪資待遇結構改變及專業加給調升時，宜審酌基層公務人員職等、職級之差異，以激勵基層人員士氣。 5. 呼籲應正視基層公務人員超時工作的現況，除平常業務繁重加班外，許多假日活動不當動員，致同仁無法補休，抑或同仁於正常上班時間補休，造成自身業務延宕。同時，機關主管指派加班需有合理節制，並應以核發加班費作為優先補償方式，且加班費支給標準亦須比照勞工加班費支給標準以加乘方式計算。
社團法人中華民國全國教師會	1. 今天出席會議，現場沒有提供任何具體的評估數據或參考資料，我們完全不知道卓榮泰院長日前曾在媒體專訪中提到：「軍公教調薪以 3%到 4%基礎上來做思考」的立論從何而來，我們無法為此背書。 2. 我們長期主張《軍公教人員待遇調整條例》應加速立法審議，並應參考《最低工資法》明定調整幅度之參考依據。

團體名稱	發言重點摘要
	3. 現行公立中小學校普遍面臨教師人力短缺問題，建議公立中小學校教育人員學術研究加給應調升 20%，以彌補過去教師待遇與基本工資調幅間的巨大鴻溝，實質修復教職的市場競爭力。 4. 考量近年 GDP 成長率及民生物價飆漲，整體調薪幅度不應低於 10%。 5. 缺師潮現象其他國家也有類似情形，新加坡政府已宣布教師於 10 月 1 日調薪 9%、澳洲維多利亞省今年 5 月教師調薪 12%，且澳洲政府承諾在 4 年後，教師調薪幅度至 28%，政府調薪幅度應接軌國際。 6. 歷年待遇調整，教師待遇條例第 13 條所定職務加給項目中之導師職務加給及特殊教育職務加給並未一併調整，鑑於該等給與已於教師待遇條例中明文規範，具法定待遇性質，建議將導師職務加給及特殊教育職務加給納入待遇調整項目，以維持各項法定待遇調整之一致性與衡平性。 7. 有關待遇審議委員會決議內容，建請特別說明對於法律性質相同之待遇項目，如導師職務加給及特殊教育職務加給，是否尚有其他考量之參考指標或評估基準，致未納入年度待遇通案調整範圍。
全國教師工會總聯合會	1. 面對 115 學年度教師招募，多校已出現缺額大於報考人數之情形。另因教師薪資偏低且新進教師退撫新制誘因不足，致教職吸引力大減、教學現場流動率居高不下。建議應將軍公教人員待遇調整法制化，以建立明確且即時之調薪制度，實質保障軍公教對抗消費者物價指數成長之能力。 2. 本次座談會雖聚焦「軍公教人員待遇調整法制化」、「學術研究加給調整」及「待遇調整幅度」等核心議題，惟會上

團體名稱	發言重點摘要
	均未提供具體研析資料。建議主管機關應提供相關數據資訊，並公開後續規劃，以利各界實質討論。 3. 現行教師待遇已顯著落後消費者物價指數之漲幅，且考量當前社會經濟現況並為留住優秀教育人才，建議明年度應大幅度調整軍公教人員待遇。 4. 目前執政黨已為年輕人推動多項有感政策，而教育為國家之本，培育年輕人成為未來棟樑，更有賴優秀教師的投入與奉獻，因此吸引並留住優秀師資實為關鍵。目前多項指標性產業所創造的經濟成果，實為過去二十多年教育耕耘的結晶；經濟發展的果實應與教育人才共享，共同再創未來經濟榮景。爰此，應立即大幅調整教師薪資，補足長期累積之薪資斷層，並建立法制化、即時且明確的調薪機制，以強化教育發展，達成富國強民之目標。
全國教育產業總工會	1. 回顧民國 60 至 80 年代，軍公教人員待遇曾有單次調增 20% 之紀錄。反觀民國 101 年迄今（近 15 年間），僅通案調薪 4 次，累計調幅約 14%，平均每年低於 1%；然而同期基本工資卻由新臺幣（以下同）1 萬 8,780 元/月，大幅調升至 2 萬 9,500 元/月，調幅高達 57%。前開數據落差，反映出政府對軍公教待遇調整已出現嚴重制度性之落差。 2. 自 110 年 1 月 1 日起，軍公教人員退撫基金提撥費率由 12%，逐年調升 1%，至 112 年調高至 15%，致使現職人員個人法定負擔增加 3%。在退撫基金個人提撥費用提高，外加近年通貨膨脹與消費者物價指數持續攀升之雙重夾擊下，現職軍公教實質薪資已顯著縮水，薪資調幅難以追上物價漲幅。 3. 行政院雖多次對外說明，軍公教待遇調整應參考經濟成長

團體名稱	發言重點摘要
	率及消費者物價指數等數據，惟迄今仍未落實待遇調整法制化。建請主管機關應速將軍公教調薪機制明確立法規範，以建立公開透明、客觀且制度化之待遇調整機制。 4. 針對軍公教人員待遇調整法制化，有關「軍公教員工待遇審議委員會」之成員組成，建議應納入勞動部立案之全國性教育工會代表，以利教育工會共同出席並實質表達意見。 5. 113 年大專校院教師學術研究加給已調增 15%，中小學教師卻未同步調整，顯失衡平；且因新退撫制度缺乏誘因，致教職吸引力大減。相關主管機關應審慎檢討改善，以留住優秀教育人才。 6. 依教師待遇條例第 13 條規定略以，職務加給範疇涵蓋教師兼任主管職務、導師及擔任特殊教育者之加給。惟現行機制僅主管職務加給隨同待遇調增；導師職務加給歷經 13 年、特殊教育職務加給更長達 34 年方獲調整。建議主管機關全面檢討，將待遇條例規範之各項職務加給，依法同步調增。 7. 回顧民國 63 年迄今之歷史數據，軍公教人員待遇調幅超過 10%者計有 12 次，其中達 20%以上者亦達 4 次。建請政府綜合考量近年強勁之經濟成長率及消費者物價指數變動趨勢，明年度待遇調整除本（年功）薪外，應一併包含學術研究加給，且整體待遇調升幅度應達 20%以上，以延攬優秀人才。 8. 建議座談會會議記錄於會後提供各與會代表。
臺灣高等教育產業工會	1. 近 8 年的經濟成長是 36.6%（請見經濟日報 2026/2/12 刊載），107 年最低工資是 2 萬 2,000 元，若是明年（116 年度）突破 3 萬元，也有 36%以上的成長，相較於這兩者的

團體名稱	發言重點摘要
	成長調整幅度，107 年至今軍公教調薪幅度僅有 14.7%顯然落後且不足，近兩年我國經濟表現特別亮眼都有 8%以上（114 年度達到 8%以上，115 年度甚至預估達 9%以上），倘薪資調幅維持與過去相同的幅度，不足以充分回應軍公教人員全體訴求，贊同全國教師工會總聯合會提出調薪 10%，甚至應超過 10%。 2. 呼應調薪機制法制化訴求，建議調薪機制應朝制度化及透明化方向推動。 3. 私立大學也有教職員需要照顧，特別是有關私立大學學術研究加給部分，計有 39 所私立學校學術研究加給未進行調整，有些甚至從民國 93 年至今都未調整，如以教授而言，每月差距將近 2 萬元左右。4 月份立法院修正教師法第 25 條，原規定教師復聘後僅補發本薪，修法後除本薪外亦補發學術研究加給，考量私立學校教職員之學術研究加給及專業加給亦屬待遇一環，建請併同納入整體檢討與規劃，類似的狀況同樣發生在私立大學職員的專業加給，建請一併納入檢討與規劃。至私立中小學教師鐘點費並未跟著公立學校一併調整，惟私立大專院校係跟著公立大專院校一併調整，相關問題請一併研議。 4. 在高教場域中，許多透過不同管道進用的人員，在調整待遇時，部分人員有加薪，另一部分人則無法加薪，致部分員工心理不平衡，希望教育部進行協助。 5. 年度待遇通案調整除應參酌經濟成長率等指標，適時調整薪資待遇外，亦應就績效獎金、加班費及國民旅遊卡補助等與實質所得相關之給與項目，併同納入通盤檢討與評估，以更全面反映實際待遇水準。

團體名稱	發言重點摘要
中華民國國立大學校院協會	配合政府軍公教待遇調整規劃及決議進行後續處理。
中華民國國立科技大學校院協會	建議政府能帶頭為公教人員加薪，使其體面且有尊嚴，並期待是讓第一線人員有感的調升幅度。
中華民國大專教師協會	1. 軍公教待遇調整應比較各行各業不同職域及不同國家制度，以為衡平。 2. 除法定本薪及學術研究加給外，其他給與（如兼任主管人員主管職務加給、導師職務加給及特殊教育職務加給等）也應一併納入調升考量。 3. 相關軍公教待遇之提升應予法制化。
中華民國高級中等學校校長協會	1. 軍公教調薪應法制化，並訂定明確調整標準，包含調薪啟動機制及調整幅度。 2. 無論是兼任主管人員主管職務加給或行政工作獎金，均建議避免以班級數及學校規模作為核給標準。大型學校人力編制相對充足，行政業務得以分工處理，反觀小型學校人力有限，行政人員往往需兼辦多項業務，工作內容更為繁雜。為符合同工同酬原則，相關給與應非僅以學校規模作為衡量依據。 3. 教師兼任行政主管職務與公務人員擔任行政主管職務二者本職不同，建議教師兼任行政主管職務之主管職務加給應與公務人員職等脫鉤。
中華民國中小學校長協會	1. 建議軍公教調薪應法制化，建立透明、可預測調薪機制，並且反映物價指數及民間薪資成長率，以激勵基層士氣及保障教師尊嚴。

團體名稱	發言重點摘要
	2. 調薪幅度不應侷限於 3%至 4%，建議大幅提升軍公教人員待遇，以實質且有感的薪資成長留住優秀人才。 3. 行政工作獎金係屬激勵性獎金，為避免產生給與不確定性，建議將行政工作獎金予以法制化及制度化，以發揮長期激勵效果。 4. 建議教師兼任行政主管職務之主管職務加給應與公務人員職等脫鉤。

二、教育部及行政院人事行政總處回應意見

機關名稱	發言重點摘要
教育部	1. 公立大專校院教師學術研究加給於 113 年調增 15%，主要係為強化延攬及留任教研人員誘因，提升高等教育國際競爭力，並考量其取得教師資格較一般公立中小學校教師耗時較長，整體服務年資相較公立中小學校教師亦偏短，爰予以學術研究加給適度調整。至公立中小學校教育人員學術研究加給調整向係配合軍公教人員待遇年度通案調整一併考量，本部將持續針對公立中小學校教育人員學術研究加給調整進行研議。 2. 私校部分，教師待遇條例第 4 條、第 5 條、第 7 條及第 17 條規定略以，私立學校教師之本（年功）薪薪級架構及其月支數額，與公立同級同類學校教師相同，至學術研究加給部分，私立學校教師學術研究加給，各校準用公立學校教師規定訂定，並應將所定支給數額納入教師聘約，基於私校與教師間是屬私法契約，私校可審酌財務狀況及發展需要自訂加給支給數額之彈性。往例軍公教人員待遇通案調整時，本部係透過獎補助經費，協助私校共同改善教職

機關名稱	發言重點摘要
	員薪資，本部會持續精進以補助方式引導私校調薪。另對於部分財務狀況許可，卻未配合軍公教待遇調整而調升教職員薪資之私立學校，本部將持續研議相關精進措施，以促進教職員薪資待遇合理提升。 3. 教師兼任行政主管職務加給係比照公務人員主管職務加給表支給，其制度源自過去軍、公、教待遇制度一體規劃之背景，相關制度隨環境變遷，時有相關團體建議應分立，惟若調整現行規定，將對整體制度面產生重大影響，本部將持續審慎研議相關事宜。 4. 導師職務加給及特殊教育職務加給法制化及配合通案調整部分，本部將持續研議。
行政院人事行政總處	1. 軍公教待遇通案調整部分，行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）每年均蒐整經濟成長率、平均每人國民所得、消費者物價指數變動情形、民間企業薪資水準及政府財政狀況等相關因素進行綜合評估，配合中央政府總預算編列時程，提相關政府機關代表及學者專家組成之「軍公教員工待遇審議委員會」（以下簡稱待遇審議委員會）審議後提出建議，再送行政院政策決定。今天召開座談會是為蒐集與會團體對於年度軍公教待遇調整議題之意見，且所提相關意見經彙整後，將由教育部及人事總處於待遇審議委員會會議中代為表達說明，併同送請行政院作最後決定，而有關軍公教通案待遇調幅都會依照前述指標，進行綜合性評估。 2. 待遇法制化部分，軍公教人員待遇調整條例草案已送請行政院審議，俟行政院排入院會討論通過後，將依程序送請立法院審議，又該草案已納入基層代表。

機關名稱	發言重點摘要
	3. 近年來辦理軍公教年度通案待遇調整外，亦檢討並調整公立學校教育人員相關待遇項目，包括公立大專校院兼任教師鐘點費、導師職務加給、特殊教育職務加給、公立中小學兼任及代課教師鐘點費及行政工作獎金等，逐步提升教育人員整體待遇，至所提公務人員初等考試初任人員薪資偏低情形，將持續研議。 4. 有關軍公教待遇調整參考經濟指標，歷來係參考行政院主計總處及國家發展委員會公布之數據，包含經濟成長率、平均每人國民所得、消費者物價指數變動情形、民間企業薪資水準等，均屬公開可上網查詢之資料。 5. 為落實司法院釋字第 785 號解釋意旨，已修正公務員服務法及相關服勤規定，明定公務員服勤之相關規範，除因特殊態樣，須報經主管機關核准者外，不得任意延長服勤時間，以維護公務員之健康權。至公務員加班費計算標準，是否參照勞動法令有關加班費加成給付之規定，仍需審慎評估並進一步研議。 6. 本次討論係聚焦於軍公教待遇通案調整議題，至於特殊人員個別待遇項目部分，教育部已展現積極回應與審慎研議之誠意。本次座談會之召開，旨在秉持開放態度，廣泛蒐集各界意見，並傾聽相關團體之訴求與建議，對於與會代表所提出之各項意見，均高度重視，並將虛心檢討相關做法，未來如有再次召開相關會議之需要，亦將持續精進會議規劃，以提升意見交流及政策研議之成效。