

高雄市議會公聽會邀請書

| | |
|--------------|---|
| 名 稱 | 「 高雄市校事會議處理師生紛爭調和程序制度建構 」公聽會 |
| 日 期 | 中華民國 115 年 6 月 16 日(星期二)上午 10-12 時 |
| 地 點 | 高雄市議會 1 樓第一會議室 (高雄市鳳山區國泰路二段 156 號) |
| 主持人 | 劉德林議員、黃柏霖議員 |
| 出席單位 | 立法委員柯志恩、立法委員許智傑 本會全體議員 |
| 受邀人員 | 高雄市政府教育局 (國小教育科、國中教育科、高中職教育科)、 法制局、研究發展考核委員會 社團法人： 高雄市中小學校長協會、高雄市教育產業工會、高雄市家長協會、高雄市各級學校家長會長協會、高雄市家長關懷教育協會、高雄市家長教育權促進聯盟劉秀鳳理事長 專家學者： (一)智圓法律事務所張宗隆律師 (二)國立高雄師範大學人力與知識管理研究所所長劉廷揚教授 (三)國立屏東大學教育行政研究所李銘義副教授 (四)國立屏東大學教育行政研究所簡成熙教授 (五)國立中山大學政治經濟系張其祿特聘教授 |
| 公聽會議題緣起及探討議題 | <p>壹、 議題緣起：</p> <p>「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」2024 年 4 月修法上路，高雄各級學校一年多來頻繁接獲家長檢舉召開多場「校園事件處理會議」(校事會議)，¹引起學校很大困擾。</p> <p>校事會議制度原本設計用於淘汰不適任教師，但根據教育部統計，113 年 4 月 17 日至 114 年 5 月 30 日，全國高中校事會議共 1372 件，被調查教師 1124 人，其中無相關情節案件 382 件，解聘、停聘或不續聘僅 26 人；換算比例，受調查教師占全國高中教師不到 0.5%，解聘率約 2.3%，顯示實際退場的「不適任」教師人數極少。²教師們呼籲，應檢討或廢除校事會議，改以專業支持、信任文化與明確標準取代過度程序化審查，將制度焦點回歸教育本質，讓教師專注教學、學生專注學習，校園才能真正擺脫「法律戰場化」，重建信任與專業。³</p> <p>高雄市中小學校長協會、高雄市教育產業工會等教育團體及多位民代，指學校校事會議引發匿名、濫訴現象，讓學校浪費大量資源且疲於奔命，喊話廢除。2025 年 10 月 21 日高雄市教育局說明，關於有媒體報導高雄市各級學校「1124 名教師接受調查」數據，為誤引全國統計資料。高雄市提報國教署檢舉案件共 174 件，其中受理 143 件、不受理 31 件；受理案件經調查後，屬違反「教師法」相關規定並經解</p> |

¹ 資料來源: [高雄學校頻開校事會議引發失控濫訴 校園恐成司法戰場 | 文教新訊 | 文教 | 聯合新聞網](#)

² 資料來源: [校事會議成「法律戰場」？第一線教師揭「投訴門檻過低」讓壓力爆表](#)

³ 資料來源: [校事會議成「法律戰場」？第一線教師揭「投訴門檻過低」讓壓力爆表](#)

聘、停聘及不續聘案件 2 件、受行政懲處案件 39 件，另 47 件經調查不成立，其餘部分案件仍在調查中。⁴

高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法於一百零九年六月二十八日發布施行，最近一次係於一百十三年四月十七日修正發布。鑒於近期外界迭有反映實務運作衍生校園濫訴、耗損校園行政資源等情形，為優化不適任教師處理機制，增進教學品質，保障學生學習權與教師工作權，妥適處理實務執行疑義，民國 115 年 01 月 12 日再次修正，包括促進親師生溝通，使程序更加嚴謹及避免濫訴爭議等。

貳、公聽會目的及討論議題

鑑於現行校園事件處理機制於實務運作上，已出現案件量增加、行政資源負擔加重及紛爭前端處理機制不足等情形，為系統性檢視並精進相關制度，特召開本公聽會，目的如下：

一、檢視高雄市現行校事會議之運作情形及制度執行現況。(教育局等相關機關及學者專家)

(一) 校事會議之啟動門檻、案件處理流程及核定情形

(二) 實務運作對學校行政及教學現場之影響

二、探討導入「師生紛爭調和程序」作為前端分流機制之必要性與制度定位。(教育局等相關機關及學者專家)

(一) 設置調和程序作為前端分流機制之必要性

(二) 調和程序之制度定位(修復式機制或其他性質)

(三) 適用範圍、啟動條件及與既有程序之分工

三、分析新設機制之實務可行性、執行模式及配套條件。(教育局等相關機關及學者專家)

(一) 執行主體與運作模式(校內或校外機制)

(二) 行政成本、時程控管及資源配置

(三) 教師專業保障與學生權益之平衡

四、釐清地方制度與中央法規之適用關係及制度調整方向。(教育局等相關機關及學者專家)

(一) 現行中央法規之適用範圍與制度空間

(二) 針對「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」之修正建議。

五、為促進議題聚焦並形成具體建議，本次公聽會主動先行提出「高雄市校事會議處理師生紛爭調和程序實施要點(草案)」，供與會人員就制度設計進行實質討論，並彙整相關意見，提供教育局帶回研議，作為後續制度規劃之參考。(教育局等相關機關及學者專家)

參、議程：

| | |
|-------------|-------------|
| 09:30-10:00 | 報到，領取資料 |
| 10:00-10:10 | 公聽會主持人致詞 |
| 10:10-10:40 | 市府各局處單位代表報告 |
| 10:40-11:20 | 學者專家發言 |
| 11:20-11:50 | 與會貴賓發言及討論 |
| 11:50-12:00 | 主持人結論 |

備註

- 一、受邀單位請派員參加。
- 二、出席人員請 貴機關准予公(差)假。

⁴ 資料來源：[高雄教團喊校園濫訴應廢校事會議「人本」要求教局公開澄清數據 - 高雄市 - 自由時報電子報](#)

⁵ 資料來源：[教育部主管法規共用系統-法規內容-高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法](#)

〈附錄〉

高雄市校事會議處理師生紛爭調和程序實施要點(草案)

第一章 總則

第一條【目的】

為妥適處理教師與學生間之教育紛爭，避免濫用行政調查資源，落實校園修復式正義，並兼顧學生表意權、受教權與教師專業尊嚴，特訂定本要點。

第二條【法源依據與程序定位】

- 一、本程序依《教師法》及相關法規辦理。
- 二、本調和程序屬修復性對話機制，非懲處程序。
- 三、調和程序原則上不得取代依法應進行之調查或評議程序；但經認定屬輕微糾紛且調和成立者，得作為結案之依據。
- 四、調和結果不得逕作為教師懲處之依據。

第二章 適用範圍與分流原則

第三條【適用範圍】

本程序適用於下列情形：

- 一、教學方式認知差異。
- 二、管教溝通爭議。
- 三、情緒衝突或互動誤解。
- 四、其他屬溝通性質之教育爭議。
- 五、經校事會議認定尚未達應啟動調查程度之輕微紛爭。

第四條【不適用情形】

下列事項不得適用調和程序：

- 一、涉及教師解聘、不續聘、停聘等法定評議程序事項。
- 二、涉及性別平等教育法專法案件。
- 三、涉及刑事責任或重大違法情事。
- 四、涉及重大身心侵害。

第三章 啟動條件與程序保障

第五條【啟動條件與調查暫緩】

- 一、校事會議審議案件時，符合下列條件者，得決議啟動調和程序：
 - (一) 事件性質屬溝通誤解或價值差異。
 - (二) 未涉及重大違法或侵害。

(三) 雙方均書面同意參與。

(四) 經評估調和有助關係修復。

- 二、決議啟動調和程序期間，學校應暫緩組成調查小組及暫停調查程序，以節省行政資源並避免對立升高。
- 三、建議於事件發生後，給予雙方三至五日之情緒冷靜期，再行啟動調和程序。

第六條【自願原則】

- 一、調和應採完全自願原則。
- 二、教師有拒絕參與之權利，不得視為不配合或作為不利評價。
- 三、不得以行政壓力要求參與。

第七條【權力不對等保障】

- 一、應審慎評估師生及家長間權力差距可能造成之壓力。
- 二、如任一方有安全疑慮、遭騷擾或報復疑慮，不得啟動調和。
- 三、必要時得採分開會談或間接修復方式。

第四章 教師專業保障條款

第八條【專業尊嚴與證據排除保障】

- 一、調和過程不得預設教師有違失。
- 二、不得要求教師先行道歉作為調和前提。
- 三、教師於調和過程中之所有對話、陳述、讓步或承諾，無論調和成立與否，均不得作為後續調查報告、考核會審議或任何行政懲處之證據與參考依據。
- 四、調和程序進行期間，當事人不得以蒐集調和資料為由，要求閱覽、抄錄或複製尚未結案之校園安全監視影像或行政調查卷宗。

第九條【申訴權保障】

- 一、教師參與調和不影響依法提起申訴之權利。
- 二、調和成立亦不視為放棄法律救濟權。
- 三、不得要求教師簽署放棄申訴聲明。

第十條【專業評量權保障】

- 一、不得以調和程序干預教師依法行使評量權與班級經營權。
- 二、涉及成績爭議者，應依成績評量規定另行處理。
- 三、調和結果不得作為改變專業評量之強制依據。

第十一條【程序公平與陪同權保障】

- 一、調和人原則上應由校外具修復式正義專業資格者擔任；若由校內人員擔任，須經當事教師書面同意。
- 二、教師得申請更換調和人。
- 三、教師得有二名以內之陪同人員（如教師會代表或律師）出席，並得於程序

中協助陳述意見、提供法律或專業諮詢，調和人不得無故限制其發言。

第五章 調和方式與進行

第十二條【進行方式與保密義務】

- 一、應取得學生（未成年者含法定代理人）書面同意。對於具備表意能力之學生，應尊重其本人參與或不參與之意願，不得僅由法定代理人代為決定。
- 二、得採個別會談、共同對話或修復式會議。
- 三、本程序以十四日內完成為原則，必要時得延長一次，以免延誤後續倘需進行之法定調查時效。
- 四、參與人員均負有嚴格保密義務。若任一方於調和期間將案情公開於媒體、社群網路或散布予無關之第三人，調和人得視情節終止調和程序，並註記歸責事由。
- 五、任一方無正當理由拖延程序或連續二次無法配合排定時間者，視同調和不成立。

第六章 結果處理與追蹤

第十三條【結果處理與效力】

- 一、調和成立者，應製作書面紀錄，載明共識事項。該紀錄僅限於執行共識內容使用，不得歸入教師個人人事檔案或作為年度考核之負面參據。共識內容不得違反教育法規、逾越教師專業倫理或包含顯失公平之條款。
- 二、對於非屬法定應通報或重大違法之案件，經調和成立者，校事會議得決議免予調查或終止調查程序，並予以結案。針對同一事件事實，除發現新事證外，主管機關及學校不得重新啟動調查或懲處程序。上級機關應尊重學校之調和結果，非有法定無效事由，不得逕命重啟。
- 三、調和未成立者，回歸原行政程序。行政端及調查小組不得因教師曾參與或拒絕調和，而為不利之推定或加重其責任。

第十四條【追蹤與支持】

- 一、由輔導單位進行適度追蹤。
- 二、提供學生心理支持及正向行為輔導，引導學生建立正確之受教態度。
- 三、必要時提供教師專業支持或班級經營協助。前述對教師之協助，應徵詢教師意願後實施，並以諮詢、資源提供為主，不得轉化為針對不適任教師之輔導期或觀察期。