

# 全國教保產業工會

The Alliance of Educare Trade Unions

發行人：簡瑞連

編輯：郭明旭、黃士玲、李曼君、買寶玉、黃雅雪、梁美詩、蔡志杰

E-mail：aetu2011@gmail.com

2021. 8 月訊專輯

通訊地址：830 高雄市鳳山區維新路 124 號 9 樓之 1

電話：07-7408133 / 傳真：07-7407188

郵政劃撥：42281695

網站：<http://tw.aetutw.org/>

FB 粉絲團：[【AETU 全國教保產業工會】](#)

顧問：邱毓斌、黃育德、劉思龍、孫友聯、田晉杰

## 準公共三周年，教保員薪資規範修正

教育部自 2018 年 8 月 1 日，開始於私立幼兒園實施準公共機制，也就是說，準公共機制至今已實施滿三周年。在三周年前夕，教育部於 7 月 30 日修正公布了《教育部推動及補助地方政府與私立教保服務機構合作提供準公共教保服務作業要點》，其中第五點關於薪資與調薪的規範，經修正之後目前施行的條文如下：

準公共教保服務機構履約期間，園長（中心主任）、教師及教保員每人每月之固定薪資總額至少達以下額度：

（一）在園任該職未滿三年者，至少新臺幣二萬九千元以上。

（二）中華民國一百十年八月一日以後，在園任該職滿三年者，自滿三年之次學年度起每人每月固定薪資總額至少三萬二千元以上，在園任該職滿六年者，自滿六年之次學年度起每人每月固定薪資總額至少三萬五千元以上。

如果你是在準公共幼兒園工作的教保員，請注意上述訊息，以保障自身的勞動權益。如果你的現職工作年資符合上面條文所說，在園任該職滿三年或六年者，卻沒有領到相對應的薪資，可以向各縣市政府教育局處的幼教科反映申訴，也可以在上班時間來電 07-7408133 與工會聯繫。

另外，上面的條文規範只適用於園長（中心主任）、教師及教保員，工會先後接到不少助理教保員詢問，反映他們的薪資達不到 29,000 元。根據目前的規範條文，教育部的準公共機制並沒有為廚工、職員與助理教保員等設立薪資規範。請大家繼續瀏覽本期月訊內容，工會已經於教育部的「幼兒教保服務諮詢會」中提案，要求準公共幼兒園內的所有職種工作者都應該要有薪資下限及調薪機制，工會未來亦將持續倡議。

# 全國教保產業工會之 教育部「幼兒教保服務諮詢會」提案

說明：教育部於 8 月 26 日召開第 5 屆第 4 次「幼兒教保服務諮詢會」，在本次會議工會共有兩項提案。第一案是關於疫情警戒停課期間的工作者勞動權益問題，主要就是工會先前於 7 月 5 日線上記者會提出的內容；第二案是今年 8 月 1 日乃準公共幼兒園實施滿三周年，教育部應該就三周年來準公共實施狀況提出檢討，包括薪資規範的落實情形。尤其，目前的準公共薪資規範僅適用於園長（中心主任）、教師及教保員，工會主張應仿效公幼及非營利幼兒園的規範，為所有職種的工作者都建立薪資標準表。

針對第一案，教育部初步回應，正研議將七月份審核通過的補助幼兒園名單先行公布；針對第二案，會中數名委員亦發言呼應工會的提案，認為教育部應該為準公共議題提出專案報告。工會收到正式會議紀錄及相關回復之後，將於後續的月訊中持續報告。

提案單位	全國教保產業工會、婦女新知基金會
案由一	為保障教保服務人員於疫情停課期間的工作權益，關於教育部對私立幼兒園(含準公共)之防疫紓困振興方案，提請討論案。
說明	<p>一、 教育部於網站發布之「教育部對私立幼兒園受嚴重特殊傳染性肺炎影響衍生營運衝擊之紓困補助申請須知」，其補助資格明敘需「正常支付教職員工全額薪資」。然申請方式中所列之應備文件，則為「110年4月至7月報送勞動部勞工保險局之全職教職員工勞保投保名冊；僱用教職員工未滿5人且無成立勞保事業單位者，得提供全職教職員工薪資清冊及薪資轉帳證明(如以現金支付薪資則檢附教職員工印領清冊)」。其中，5人以上機構之勞保投保名冊並無法如實呈現工作者於此期間的領薪狀況。</p> <p>二、 依據全國教保產業工會疫情期間發起之「幼托工作者疫情停課期間出勤狀況調查」，自6月1日至15日，共收到來自幼兒園工作者的回覆1,711筆。調查分為5/19-28及5/31-6/14兩個停課階段，調查結果，第一階段的非自主性休假比率，私立(非準公)幼兒園為74.81%，準公共幼兒園為75.82%；第二階段的非自主性休假比率，私立(非準公)為72.76%，準公共為71.65%。第一階段有高達七成左右表示薪資有受到影響，私立(非準公)是70.04%，準公共是69.89%；第二階段也有超過六成表示薪資受到影響，私立(非準公)是63.62%，準公共是63.30%。詳細統計數字可見本會提案附件〈全國教保疫情停課期間出勤狀況調查統計分析〉。</p>

	<p>三、 根據以上調查結果，即使教育部先前已函示說明幼兒園於停課期間仍應支付員工薪資，不得要求其請無薪假，然而，在非準公及準公共幼兒園間，工作者非自主性休假及薪資受到影響的狀況仍然非常普遍。</p> <p>四、 全國教保產業工會此前已於 110 年 6 月 9 日以全國教保字第 011 號函行文貴部，提出以下兩項訴求，然尚未收到回覆。為使紓困補貼達到保障工作者權益之效用，本會提案敬請貴部：(1) 對於申請紓困補貼的機構，主管機關應全面要求機構提供薪資清冊及薪資轉帳證明等，實質審查其發薪狀況，而不僅是依靠其勞健保投保狀況等書面文件。(2) 主管機關應該公布審查通過的紓困補貼機構名單，以受家長、工作者及社會大眾的公評與檢驗。</p>
提案單位	全國教保產業工會
案由二	準公共教保服務機制自 107 年 8 月 1 日開始於六都以外 15 縣市實施以來，至今年 7 月底將屆滿三年，關於準公共機制實行狀況之檢討，提請討論案。
說明	<p>一、「教育部推動及補助地方政府與私立教保服務機構合作提供準公共教保服務作業要點」第五點第二項前段：「準公共教保服務機構履約期間，園長（中心主任）、教師及教保員每人每月固定薪資總額應達新臺幣二萬九千元以上。中華民國一百十年八月一日以後，在園服務滿三年者，自服務滿三年之次月起每人每月固定薪資總額應達新臺幣三萬二千元以上。」</p> <p>三年來本會持續接獲若干受雇於準公共機構之教保工作者反應，每月固定薪資總額未達二萬九千元以上；再加上時間將屆一百十年八月一日，會開始有一批工作者薪資總額應達三萬二千元以上，坊間開始傳出機構經營者以集團企業內調職等方式(例如：先將幼兒園工作者調至托嬰中心一段時間，再調回幼兒園)，讓工作者之幼兒園工作經歷中斷，以迴避在園服務滿三年的規範。本會提請各級主管機關應加強查核，以落實工作者的薪資保障。</p> <p>二、上述作業要點的薪資規範僅包含園長（中心主任）、教師及教保員，但園內尚有助理教保員、職員及廚工等，如沒有相對的薪資規範，則隨著工作年資的累積，園長（中心主任）、教師及教保員之薪資有所提昇，其他工作者卻沒有相對提昇，則園內的薪資差距將會擴大，不利同事間的分工合作。</p> <p>再者，本會近期有接獲多位準公幼兒園助理教保員對於薪資保障的詢問，本會認若未設定助理教保員的薪資保障，很難避免部分準公幼兒園為了減低薪資成本而大量聘任助理教保員，這樣就失去了對於教保員薪資保障的美意。</p>

本會提請教育部應仿效非營利幼兒園之薪資支給基準表，對於準公共教保服務機構內之所有工作者，制定適合之薪資基準表，以達到薪資的公平成長以及落實薪資保障。

三、上述作業要點第十九點提及，準公共教保服務機構如違反幼照法、教保服務人員條例或該要點規定，在某些情形下，地方政府應通知其解除契約。

本會提請教育部應彙整三年來準公共幼兒園違法之相關案例，落實查核違反規範的機構是否如期解除契約，並公布三年來各縣市解除契約的相關機構名單與統計。敬請於本次(8月26日)教保服務諮詢會提出報告，以檢討準公共教保服務之退場機制。

四、查閱各縣市教育主管機關網頁，可見「準公共幼兒園設施設備補助」、「準公共幼兒園申請遊戲場設施設備修繕或汰換補助」等等方案。本會提請教育部彙整所有對於私立或準公共幼兒園之補助項目，檢視其成效及是否有重複補助之狀況。敬請於本次(8月26日)教保服務諮詢會提出報告。

#### 【勞動法令快訊】

## 釋字第 807 號解釋出爐

### 《勞動基準法》限制女性勞工夜間工作條款失效

司法院大法官會議於 8 月 20 日做出釋憲案[釋字第 807 號解釋](#)，《勞動基準法》第 49 條第 1 項規定限制女性勞工夜間工作形成差別待遇，淪於性別角色窠臼，違反憲法第 7 條保障性別平等意旨，自解釋公布之日起失效。解釋文如下：

**勞動基準法第 49 條第 1 項規定：「雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」**違反憲法第 7 條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力。

此條款失效，雇主便可將女性勞工排定於夜間工作，不受勞基法約束。大法官的見解，顯然與許多工會實務工作者及勞動法學者的態度大不相同，本期月訊於第 6 頁有引用不同見解的討論文章，提供大家參考。後續也會有相關修法議題，值得大家持續關注。

## 給我彈性育嬰假——

# 讓「請育嬰假」成為「做爸爸」的標配

父親節前夕的 8 月 5 日，托育政策催生聯盟邀集立法委員林淑芬、洪申翰、范雲、莊競程共同參與記者會，提出嶄新且是必要的育嬰假修法版本，呼籲政府，給我彈性育嬰假——讓「請育嬰假」成為「做爸爸」的標配。

托育政策催生聯盟劉毓秀召集人強調，解決台灣低生育率最根本的方法是公共托育政策，下一個則是讓爸爸媽媽都能共同育兒的育嬰假政策改革，基於捍衛爸爸育兒的權利和促進育兒家務平等分工，提出三項育嬰假改革重點：首先，必須要有「父親月」，小孩出生第一個月給父親投保薪資全薪給付，媽媽同樣適用，奶瓶尿布照顧小嬰兒的柔性經驗，對爸爸本身、配偶、孩子的成長都很關鍵。透過媽媽產假、爸爸父親月，一起面對嬰兒，形塑新家庭型態。第二，以小時為請假單位，讓家長彈性安排因應每日接送、備餐、或幼兒腸病毒等突發狀況。第三，延長到兒童滿八歲，完整涵蓋從出生到上小學的照顧需求。

台北市產業總工會王燕杰副理事長說明，對勞工來說，兼顧家庭跟工作的兩大問題是經濟與時間，育嬰留停的給付有提高，暫且舒緩經濟壓力，但時間上，仍無法解放員工從職場回到家庭。勞工家長遇到孩子生病或每日接送，晚一點到公司、早一點離開都很難。他呼籲勞動部應更進一步修法，一旦育嬰假的請假單位縮小，才能給勞資雙方彈性，磨合出互相配合的模式，在法律允許的範圍內協商。

全國教保產業工會郭明旭理事強調，幼托是以女性為主的工作環境，但同時也是對女性不友善的工作環境，請特休、家庭照顧家都有困能，請育嬰假根本是奢求，員工可能還沒請到假就被業者逼迫離職，至今沒有相關單位可解決。然而，在人力吃緊的幼托職場，彈性育嬰假是好方法，雇主允許的程度也較高。同時呼籲照顧不分性別，整體社會應對男性全職照顧工作者給予更多鼓勵支持以及信任。

勞動保險司吳品霏專門委員回應，為強化勞工育兒期間的經濟支持，勞動部於今年增訂育嬰留職停薪津貼補助要點，由現行六成薪，再用公務預算補兩成，達到八成薪。托盟提出，第一個月補到全薪，涉及行政院整體少子女化政策的資源分配，需考量政府財政可負擔性，會在少子女化政策實施成效後通盤評估。【[詳細閱讀](#)】





# 禁止女性夜間工作違憲： 性別平等的勝利，或階級平等的失落？

2021/08/26 苦勞網公共論壇

劉梅君 政治大學勞工研究所教授 張宗坤 政治大學勞工研究所碩士生

基於以上討論，我們必須超越平等與保護的對峙觀點。考慮到女性勞動者真實的社會處境，與其糾結在向女性或男性看齊的問題上，不如思考：怎麼樣的做法，才能夠兼顧作為勞動者的女性，以及全體勞動者的利益？更具體論，關於女性夜工條款在下一次更動《勞基法》時的修正方向，我們建議可以直接將第 49 條中的「女工」全數改為「勞工」，此一調整並不牴觸性別平權的理念。而為了落實第 49 條第 3 項女工「得以健康或其他正當理由拒絕工作」的權益，一方面，第 49 條第 1 項應加入「且經勞工個人同意」的要件；另一方面，勞動部也應該主動針對第 49 條第 3 項的實施情形進行勞動檢查，特別應該注意資方是否提供勞工有效、合理地表達夜間工作意願的溝通管道。【[詳細閱讀](#)】

## 勞動部公告禁跨業轉換 移工禁錮措施，倒退十三年

2021-08-29 焦點事件 文：孫窮理，圖：焦點事件

8 月 27 號，勞動部正式公告〈外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則〉[修正](#)，實質上禁止移工跨業（例如，由家事移工到工廠移工）轉換；此次〈準則〉修正，對過去二十多年緩步放鬆移工轉換工作限制的一次大倒退，在此做一些回顧。



對於藍領移工轉換雇主或工作的控管，一直是國家用以壓制移工「議價能力」，以壓低勞動力價格的工具。勞動部修改移工〈轉換準則〉，實質上禁止「跨業轉換工作」，是為了因應疫情下，移工跨國移動減緩，造成製造業移工缺乏新的廉價勞動力填補而缺工，使得勞動條件更差的家事移工取得跨業移轉為工廠移工機會，從而提高與雇主的「議價能力」的情勢。

如果從國家出手壓低勞工議價能力的角度看，禁止「跨業轉換工作」，那是干預這一個早已經被它鉗制得幾乎已經不存在的市場，歷史地看，自從開放移工引進之後，對於「移工轉換雇主或工作」的限制，其實是逐漸在朝較寬鬆的方向發展，但因為這一次〈轉換準則〉的修正，又倒退了回去。【[詳細閱讀](#)】