

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、吳姿靜、李曼君、買寶玉、黃雅雪、梁美詩、蔡志杰

E-mail：aetu2011@gmail.com

2022.1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

2022 迎春納福、福虎生風

2022

迎春納福.福虎生風

親愛的教保夥伴們
過去一年，
感謝諸位的支持和肯定，
新的一年，
祝福大家
幸福安康.天天開心.時時精采!!



全國教保產業工會全體理監事會 敬祝

聯盟友會

年度會員（代表）大會照片集錦



高雄市輔育人員職業工會（1月8日第四屆第二次會員代表大會）



高雄市教保人員職業工會（1月8日第九屆第四次會員代表大會）



台南市教保產業工會（1月15日第三屆第三次會員大會）

幼托工作者在職場中應注意的權益事項(二)

說明：本文為幼托工作者（包含幼兒園的教保人員，以及托嬰中心的托育人員）在職場中應注意權益事項的清單。因主管機關不同（幼兒園→教育部／縣市教育局處，托嬰中心→衛生福利部／縣市社會局處），兩者適用的規範若有不同的情形，內文會加以說明。若有不清楚的地方，或是想反應更多問題，可與工會進一步聯繫。

四、薪資與薪資表

1. 各種類型幼兒園，目前的薪資規範：

- 公立幼兒園教保員、助理教保員、社會工作人員及護理人員之薪資支給基準，規範於《[公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法](#)》[第十三條附表](#)。目前最新修正自 111 年 1 月 1 日開始施行。
- 非營利幼兒園各種工作人員之薪資支給基準，規範於《[非營利幼兒園實施辦法](#)》第二十一條[附表](#)。目前最新修正自 111 年 1 月 1 日開始施行。
- 準公共幼兒園教保員之薪資，規範於《[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。如下：
園長（中心主任）、教師及教保員薪資，指每月固定薪資總額，不包括年終獎金、考核獎金、全勤獎金、主管職務加給、加班費及教育部補助之導師職務加給與教保費等。
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。
目前在準公共幼兒園，教育主管機關沒有對於助理教保員、職員及廚工等工作人員的薪資規範，工會正在爭取薪資規範應擴及這些工作者。但不論如何，全職工作者的月薪不得低於基本工資 25,250 元。
- 一般私立幼兒園，所有全職工作者的月薪不得低於基本工資 25,250 元。

2. 各種類型托嬰中心，目前的薪資規範：

- 公共托嬰中心及社區公共托育家園，依照各縣市政府之委辦方案辦理，缺乏全國一致的明確薪資支給基準，工會正在爭取薪資支給基準。
- 準公共托嬰中心托育人員之薪資，規範於《[直轄市、縣\(市\)政府辦理未滿二歲兒童托育公共化及準公共服務作業要點](#)》第二十點。如下：
托嬰中心之托育人員投保薪資低於新臺幣二萬八千元者，自 107 年 8 月 1 日起三年內，應至少百分之八十五以上之托育人員投保薪資達新臺幣二萬八千元，且四年內應全數符合規定。

本要點生效前，前項托育人員之投保薪資已達新臺幣二萬八千元以上者，應建立調薪機制，並應於三年內全數達新臺幣三萬元以上。

- 一般私立托嬰中心，所有全職工作者的月薪不得低於基本工資 25,250 元。

3. 雇主應提供工作者薪資明細，說明薪資包含哪些項目及其金額，與加班費如何計算。
4. 以上所說的薪資規範，除非有特別說明，通常是指固定薪資，也就是工作者每月的薪資，在不包含年節獎金、考核獎金、全勤獎金、加班費及主管機關另發補助（如教保費）的情況下，必須符合的最低標準。
5. 應注意：薪資中通常會自動扣除勞健保勞工自付額，應核對被扣掉的自付額是否符合自己的投保等級費用。如何查勞工自付額？
勞保：[一般單位保險費分擔金額表](#)
健保：[公、民營事業、機構及有一定雇主之受僱者](#)
6. 工作者領到的薪資以及主管機關另發補助（如教保費），都是屬於工作者的收入，如果機構以明示或暗示的方式，要求工作者領到之後回捐給機構或匯進其他帳戶，這是違法的行為，請蒐證之後聯繫工會。

五、工時與休假

1. 目前的法定正常工時是每周四十小時，因為幼托工作通常都是日班，周休二日，所以通常的狀況就是每周周一至周五工作五日，每日工時八小時。超出正常工時，雇主就必須給予加班費或是補休。再次強調，幼兒園及托嬰中心的工作適用《勞動基準法》，不屬於責任制。
2. 每日正常工時八小時，是指從上班時間到下班時間，扣掉中午休息時間，不得多於八小時，超出八小時就屬加班。《[勞動基準法](#)》第 35 條規範，勞工每工作四小時必須至少休息半小時，對於日班工作者來說就是**中午休息時間，至少應有半小時，是指工作者可以放下工作實際休息、甚至離開機構外出的時間，不應與幼童午睡時間混為一談。**有些機構在形式上刻意延長中午休息時間，來達到延後下班時間的效果，例如宣稱中午休息時間二小時，但工作者並無法實際休息二小時，這明顯不合理，只是要加長工作者工時的說辭。
3. 如果機構有偽造打卡等出勤紀錄的狀況，請盡量蒐證，並自行記錄自己的實際工時。
4. 特休。《[勞動基準法](#)》第 38 條規範：
勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：
一、六個月以上一年未滿者，三日。
二、一年以上二年未滿者，七日。

三、二年以上三年未滿者，十日。

四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

五、五年以上十年未滿者，每年十五日。

六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

5. 工作者的各種假以及特休，是工作者的法定權益，只要有實際需求，機構有義務讓工作者在一定時間內休完法定之假與特休，如有人員不足的情況，應由機構適時增加人員來回應工作者需求。

休假的發動權在工作者，由工作者先提出休假的需求，然後互相協調出勤狀況來安排休假時間。**機構如有停班或停課等情況，要求工作者不必出勤，這不是出自工作者的需求，不可要求工作者以特休或各種假來抵缺勤；在此狀況下，工作者有權正常出勤、正常領薪，不要簽假單，以免喪失權益。**

6. 《[勞工請假規則](#)》中的各種假

假別	日數	是否給薪
婚假	八日	工資照給
喪假	一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日。 二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日。 三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日。	工資照給
普通傷病假	一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。 二、住院者，二年內合計不得超過一年。 三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。	一年內未超過三十日部分，工資折半發給；超過三十日部分，不給工資。
公傷病假	無期限，至可以工作為止。	工資照給
事假	一年內合計不得超過十四日	不給工資
公假	視實際需要定之	工資照給

說明：如婚假及喪假等，因日數較多，如工作者計畫分段請假，可於第一次請假時同時提出，並在一定期間內使用完畢，以避免日後爭議。

7. 《[性別工作平等法](#)》促進工作平等措施之相關假或工時調整

假別	日數	是否給薪
生理假	女性受僱者每月得請一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入普通傷病假計算。	工資減半發給
產假	雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。	受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。
安胎假	經醫師診斷需安胎休養者，併入普通傷病假計算。	併入普通傷病假計算，一年內未超過三十日部分，工資折半發給；超過三十日部分，不給工資。
產檢假	七日（ 111年1月18日開始施行 ）	薪資照給
陪產檢及陪產假	受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。（ 111年1月18日開始施行 ）	薪資照給
育嬰留職停薪	受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。	育嬰留職停薪津貼，以勞保被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。 配偶雙方可同時申請（111年1月18日開始施行）。
家庭照顧假	請假日數併入事假計算，全年以七日為限。	不給工資
哺(集)乳時間	子女未滿二歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間三十分鐘。	前二項哺(集)乳時間，視為工作時間。薪資照給。
減少或調整工時	受僱者為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間一小時；二、調整工作時間。	減少之工作時間，不得請求報酬。

（未完，待續。全文亦可上[工會網頁](#)瀏覽。）

訴求自由轉換雇主 移工大遊行高呼「Freedom」

2022-01-16 焦點事件 圖／文：歐碧薇



限制，自由轉換工作權利被剝奪。

兩年一次的移工大遊行在今天（1/16）舉行，從台北車站西一門出發，行經民進黨黨部，終點走向勞動部。超過 20 個團體、600 人上街頭，今年訴求「自由轉換雇主」，舉辦遊行的台灣移工聯盟表示，1992 年，《就業服務法》立法之後，法制化在台藍領移工的引進與管理，卻同時奪走了移工「自由轉換雇主」的基本權利，移工背後揹著《就服法》53 條，象徵受到法條

有關台灣對於移工「轉換雇主」的政策演變，自 1992 年《就業服務法》立法後，2002 年開始才有鬆動、採「原則禁止、例外同意」；2008 年，修法加入「跨行業轉換」的但書，新增可以在公立就業服務機構外「雙方合意」或「三方合意」的條款；2021 年由於世界疫情爆發，雇主無法直接從海外引進移工，台灣大量看護工轉為廠工，勞動部先是暫停轉換，接著再修法，取消跨業轉換的合意路徑，將跨業轉換門檻提高。【[詳細閱讀](#)】

坤輿圍場現場》凌晨三點百餘黑衣人突襲 對峙六小時 未來三日恐陷苦戰

2022-01-17 焦點事件 文：王子豪、孫窮理／圖：王子豪

苗栗造橋龍昇村坤輿廢棄物處理場圍場抗爭現場情勢升高，原本傳出明、後天（1/18、1/19）可能強制進場的坤輿公司在今天（1/17）凌晨 3 點突發攻擊，派出百餘名黑衣人，意圖突破自救會的防線，強行入場，在消息傳出後，各方聲援人士也紛紛連夜趕到，雙方對峙已達 6 個小時，而未來兩、三天，現場恐有漫長而激烈的衝突。



去年（2021）12 月 27 號，苗栗縣政府再度同意坤輿廢棄物處理場試運轉，期限是到 1 月 28 號，在這 33 天裡，需要最少有連續 2 天、各載運 152 噸以上的廢棄物進場，到目前為止，都還沒有突破自救會的防線，隨著時限的迫近，自救會又分別向法院、環保署尋求救濟，警方則採取兩不相幫的態度，連日的抗爭，引起全國的關注，使得坤輿必須速戰速決，而接下來的幾天，可能會是漫長的苦戰。【[詳細閱讀](#)】