

# 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. 5 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

## 幼托工作者疫情停課期間出勤狀況調查

台灣目前受到新冠病毒疫情擴散的衝擊，中央流行疫情指揮中心宣布從5月19日開始，全國各級學校及幼兒園停止到校上課，同時托嬰中心亦停止收托。在這段停課不停班的期間，全國教保產業工會不斷接獲許多幼托工作夥伴的詢問與反應，在這段期間被幼托機構強制休特休假、事假與無薪假，而且按比例扣薪資等等情事。

在第一時間，本會即透過 Facebook 告知所有工作者，疫情停課期間，幼托機構不得片面要求幼托工作者請假或扣薪等事宜，同時也發文至教育部和衛福部，請兩部會要求幼托機構不得有相關違法之情事。

本會將同步進行了解幼托工作者的出勤樣態，以下有一份簡單的問卷，需要疫情下仍堅守第一線的幼托工作者踴躍填寫，讓本會了解並彙整大家的現況，以作為倡議依據。

請各位幼托工作者轉傳分享給同事與同學，尤其是給私立機構的工作者，請大家踴躍填寫以作為工會倡議依據。線上問卷網址：<https://forms.gle/itZwRiJ3cz8qbihC6>



# 全國教保產業工會

## 參與 2021 五一勞動節大遊行

2020 年雖然在疫情衝擊之下重創世界各國經濟，但台灣卻成為世界上少見經濟成長之國家。2020 年經濟成長率達 3.11%，股市不斷創新高，主計處也樂觀預測 2021 年經濟成長率 4.64%。然而創造這樣經濟奇蹟的台灣勞工，並沒有公平分配到經濟成長的果實，薪資成長的速度遠遠不及經濟成長速度，攸關一千萬勞工退休生活的勞工保險年金改革，至今也不見政府提出具體改革方案！今年五一行動聯盟鎖定台灣人民共同面對的兩大迫切問題「低薪」、「勞保年金危機」，在五一勞動節當天發動遊行，呼籲政府重視當前迫切的勞動危機，盡速提出改革方案。

全國教保產業工會今年同樣參與了遊行，並提出三項訴求：1. 增加幼托機構公共化比例，反對以準公共機制濫竽充數。2. 全面調降托嬰中心與幼兒園師生比，提高幼托服務品質。3. 勞工老年生活需有保障，勞保老年給付不可縮水。



面臨少子女化的人口結構老化趨勢，政府是否能夠提供普及平價優質的幼托環境，會是影響民眾生育意願的重要因素之一。全國教保產業工會向來主張，國家應將資源用來增設公共化機構，以政府或非營利營運的方式，才能達成普及平價優質的幼托服務。令人惋惜的是執政當局逆向而行，將大筆資源投入準公共機制的學費補助，卻無法遏止學費「補多少、就漲多少」的事實，更難以確保幼托品質。

現行的幼托照顧師生比偏高，在普遍長工時的情況下，工作者職場壓力大。照顧嬰幼兒是非常耗費心力的工作，面對幼托機構時而傳出不當管教事件的處境，與其將焦點放在裝設監視器的事後追究問題，不如防範於未然，應優先調降托嬰中心與幼兒園師生比，減輕工作者的負擔，才能讓工作者更專心在個別嬰幼兒的狀況，以提升照顧品質。



五一當天，全國教保產業工會的隊伍透過旗幟標語，宣傳了工會的訴求與主張，並與來自全國的勞動者一起走上街頭，交流了彼此的勞動處境。未來工會也將透過不同的倡議管道，繼續爭取屬於我們工作者的權益！

# 新冠病毒疫情停課期間， 幼托工作者的勞動權益指南

說明：這份指南以問答形式呈現，適用對象是受雇於機構的幼托工作者，包括托嬰中心與幼兒園。如果政府的防疫措施有變化，本指南也會在【[工會頁面](#)】隨時調整更新。

一、停課期間，工作者要不要出勤上班呢？

答：目前三級警戒的規範是停課不停班，除非工作者有其他防疫需求，否則還是正常出勤上班。如果雇主安排遠距在家上班，同樣是有出勤。

二、停課期間，大部分收托兒童都不會到園所，工作者要做什麼？

答：停課期間，機構仍可安排工作者從事環境清理消毒、課室佈置改造、教具研發製作、兒童活動設計、專業知能研習等，為疫情退散、恢復收托之後的工作預作準備，不會沒事可做。

三、如果工作者有請假需求時，可以利用那些假？

答：1. 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請「家庭照顧假」。「家庭照顧假」日數併入事假計算，全年以七日為限，請假期間不計薪資。  
2. 因疫情停課及停止收托期間，如果工作者家中有12歲以下之國小學童等情形，得請「防疫照顧假」。「防疫照顧假」不併入事假計算，請假期間雇主可不計薪資。

四、停課期間，如果工作者並無主動請假之情形，薪資如何計算？

答：既然工作者沒有主動請假、正常出勤，那當然還是依原領薪資發放。教育部（幼兒園的主管機關）國民及學前教育署於5月21日發出臺教國署幼字第1100063470號函，衛生福利部（托嬰中心的主管機關）於5月28日發出衛授家字第1100900693號函，分別說明機構於停課期間仍應支付員工薪資，不得要求其請無薪假。

說明：關於這兩份函示的全文，請見[工會網頁](#)最末。

五、機構於停課期間是否退費給家長，跟機構是否可以要求員工減薪以共體時艱，這兩者之間有任何關連嗎？

答：1. 就法理而言，只要工作者願意上班給付勞務，雇主就必須發放薪資，這跟停課是否退費給家長沒有任何關係，我們找不到任何法理上的關連性。有些雇主硬將兩者掛勾在一起，是混淆視聽的說法。  
2. 簡單說，即使在經營虧損的情況下，雇主也不能片面更改原來的勞動條件、減少員工的薪資，這是違反《勞動基準法》的行為。  
3. 如果停課期間拉長，的確有可能使經營者的營收受到影響。但這是受疫情影響，不可片面歸責於工作者，當然也不能把減少收入的損失直接轉嫁給員工。政府已

經在研議對於各種產業的紓困措施，業者應該由此管道獲取支援協助，而不是直接減少工作者的薪資。

六、停課期間，如果機構要求工作者不必出勤上班，要工作者休特休或無薪休假，這是合理的嗎？

- 答：1. 請假的發動權在於工作者、而非雇主。如果工作者確實有請假的需求，雇主不得拒絕；相對地，如果工作者沒有請假的必要，雇主也不能片面要求工作者休假。
2. 如果雇主片面要求工作者休特休或是無薪休假，等於是變相減薪，這涉及違反《勞動基準法》。教育部與衛福部的函示亦清楚說明不得要求員工請無薪假。

七、現在有些雇主為了迴避「強制休假」的問題，製作各式同意書要求工作者填寫、同意讓園所安排休假，試圖以協商約定、合意的方式來避免違法的爭議，工作者可以怎麼辦？

- 答：1. 如果雇主要求工作者簽署任何文件，工作者可以要求先將文件帶回考慮，不必當場決定。
2. 同事間應互相討論，最好要有一致的態度，不要隨便接受條件，用集體的力量，雇主才會有所顧忌。
3. 工作者遇到雇主強制要求休假、減薪，或是雇主要求填寫同意書等，請盡量收集相關證據（網路通訊訊息、書面文件等），跟工會連繫。

## 勞動部：執行職務過程、工作場所染疫算「職災」

2021-05-25 聯合報／記者葉冠妤／台北即時報導

說明：◎ 勞工在執行職務過程中，或在工作場所染疫→勞保職災給付+勞基法職災補償  
◎ 勞工在通勤上下班途中染疫→勞保職災給付

新冠肺炎本土確診案例日益增加，包括金融業、大眾運輸業、科技業皆傳有員工確診，勞動部職安署署長鄒子廉今表示，假設勞工在執行職務過程中，或在工作場所染疫，職安署都將從寬認定為「職災」。若勞工在通勤上下班途中染疫，勞保局說，只要能提出具體事證，將依個案事實認定。

鄒子廉說，即使事業單位善盡防疫管制措施，但若員工仍在提供勞務過程中（包括公出）染疫，或在工作場所接觸到確診同事，導致也成為確診個案，職安署都將從寬認定為職災，但若勞工在上下班通勤途中染疫，在職安法上不算職災。

不過，勞保局說，職安法雖然不認通勤途中發生意外屬職災，但勞保條例傷病審查準則較為寬鬆，只要勞工提出具體事證，勞保局仍會就個案事實認定，給予職災給付。簡言之，假設勞工可舉證自己是在搭乘捷運或公車上下班途中，被同車乘客傳染確診，就屬於勞保局認定的通勤職災。【[詳細閱讀](#)】

## 【聯合聲明】紓困勿忘照顧者！呼籲政府提供防疫照顧假津貼、工作風險津貼 給予各類公共服務人員防疫支援及托育長照服務

發起團體：婦女新知基金會。連署團體：台灣女性學學會、生育改革行動聯盟、台北市婦女救援基金會、現代婦女基金會、勵馨社會福利基金會、台灣身心障礙者自立生活聯盟、中華民國家庭照顧者關懷總會、台灣失智症協會、台灣國際勞工協會、中華民國老人福利推動聯盟、臺北市醫師職業工會、高雄市社會工作人員職業工會、台北市社會工作人員職業工會、桃園市社會工作人員職業工會、全國教保產業工會、高雄市輔育人員職業工會、台北市教保人員協會、高雄市教保人員職業工會、屏東縣幼兒托育職業工會、台南市教保產業工會、台灣高等教育產業工會、全國教師工會總聯合會、全國金融業工會聯合總會、高雄市產業總工會、台北市產業總工會、台南市產業總工會（發起及連署團體共 27 個）

行政院日前通過《嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例》修正草案，再次將預算上限提高至 6300 億元，上週立法院逕付二讀，本週各黨團也將針對紓困特別條例相關草案進行協商，可望於本月底完成三讀。這意味著紓困特別條例將賦予政府權力，動用更大筆的國家資源，協助受疫情影響最深的社會部門與個人。我們懇切呼籲，政府這次紓困資源分配，別又忘了日日夜夜撐起整體社會運作、維繫許多人基本生活品質的照顧者們。

近日防疫提升至全國三級警戒、停課不停班，許多家長請防疫照顧假卻沒有薪資收入，各縣市社福服務緊縮或關閉據點，許多家庭在各類照顧需求與兼顧職場工作之間掙扎，如連防疫第一線的醫護人員都難以安心找到幼托服務，顯見照顧者與照顧工作的關鍵重要性仍未受政策重視。防疫期間各項社福、醫療、水電電信、大眾運輸、滿足社會民生需求等公共服務工作仍需持續，然而高雄市出現長照居服員確診個案，萬華疫區的社工人員冒著風險持續服務無家者及貧困者，令人憂慮這些公共服務人員的安全。因此，我們提出下列共同訴求：

1. 政府應以紓困預算來提供受僱者「防疫照顧假」期間之津貼，津貼數額以前一年度全體就業保險被保險人之平均投保薪資來計算。
2. 「防疫照顧假」的請假事由應擴大為防疫期間受僱者有需要照顧家庭成員者皆可申請，立即修正現行規定為家中有 12 歲以下幼兒、身心障礙者、失能者才可請假之嚴格限制。
3. 政府應以紓困預算補貼防疫期間「提供必要服務」之勞工工作風險津貼，並給予這些服務人員所需的各項防疫物資器材及相關訓練；若相關公共服務人員有家庭照顧需求，但為維持社會基本運作，無法請防疫照顧假，亦找不到其他照顧人力，政府應安排並補助妥適之托育及長照服務。
4. 政府紓困預算之分配，應考量自營作業者亦有家庭照顧需求，政府應提供與受僱者一視同仁的補償效果。【[聲明全文](#)】