

（行政院函 中華民國 101 年 3 月 5 日院臺專字第 1010012967 號）

（立法院函 編號：8-1-1-7）

楊委員就幼托整合後，教保員薪俸權益事項所提質詢，經交據教育部查復如下：

一、查依幼兒教育及照顧法（以下簡稱幼照法）第 2 條第 4 款規定，教保服務人員係指在幼兒園服務的園長、教師、教保員及助理教保員；除私立幼兒園外，上開人員之薪俸規定於幼照法第 25 條規範如下：

（一）園長（第 25 條第 1 項）：直轄市、縣（市）、鄉（鎮、市）設立之公立幼兒園其專任園長，除依第 56 條第 2 項第 1 款規定由公立托兒所所長轉換取得資格者仍依公務人員任用法之相關法令於原機構任用外，應由具公立幼兒園現職教師資格者擔任，其考核、解聘、停聘或不續聘、待遇、退休、撫卹、保險、福利及救濟事項，準用公立國民小學校長之規定。

（二）教師（第 25 條第 3 項）：公立幼兒園編制內有給職專任之教師，其考核、聘任、解聘、停聘或不續聘、遷調、介聘、待遇、退休、撫卹、保險、福利及救濟事項，準用公立國民小學教師之規定。

（三）教保員、助理教保員：（第 25 條第 4 項及第 5 項）

1. 原公立托兒所依公務人員任用法任用之人員及依雇員管理規則僱用之人員，於改制後繼續於原機構任用，其服務、懲戒、考績、訓練、進修、俸給、保險、保障、結社、退休、資遣、撫卹、福利及其他權益事項，依其原適用之相關法令辦理。

2. 幼托整合後新進用之教保員、助理教保員，依勞動基準法相關規定，以契約進用；其權利義務於契約明定；其進用程序、考核及待遇等相關事項之辦法，由中央主管機關定之。援上，本部已據以研擬「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」乙種並刻正辦理法案預告（如附件），俟完成法規命令發布後，各直轄市、縣（市）依勞動基準法、以契約進用之教保員、助理教保員之薪資，均應依本辦法規定辦理。

綜上，幼托整合後相關人員之薪資均依法規範在案。

二、至有關臺南市政府因應實施幼托整合政策，托兒所業務改由該府教育局接管後，原托兒所內之臨時約僱人員改為臨時約用人員，惟原公所所進用之技術單工雖與前開約用人員同等擔任教保員工作，卻有同工不同酬情事一節，經查，所稱「臨時約用人員」及「技術單工」均非幼照法第 25 條第 4 項及第 5 項所規範之教保員、助理教保員，僅係該府之過渡措施。本案教育部前已以 101 年 2 月 8 日臺國(三)字第 1010019008 號函請該府本權責查明妥處後復，惟該府迄未提報具體書面回復，教育部將持續追蹤該府之查處情形。

（三）行政院函送楊委員瓊瓔就「工程師及保全等輪三班從事人員，疑因工時過長引發猝死案例層出不窮，如何規範其工時過長，避免因過勞導致『意外猝死』」及「過勞預防採行措施」問題所提質詢之書面答復，請查照案。

（行政院函 中華民國 101 年 3 月 5 日院臺專字第 1010012968 號）

（立法院函 編號：8-1-1-8）

楊委員瓊瓊就「工程師及保全等輪三班從事人員，疑因工時過長引發猝死案例層出不窮，如何規範其工時過長，避免因過勞導致『意外猝死』」及「過勞預防採行措施」所提質詢，經交據本院勞工委員會，敬復如下：

- 一、查適用勞動基準法之事業單位，與其勞工約定之勞動條件均應依該法相關規定辦理。我國現行勞動基準法規定，勞工正常工時每日不得超過 8 小時，每二週工作總時數不得超過 84 小時。雇主有使勞工於正常工作時間以外延時工作（加班）之必要時，除應依同法第 32 條規定之程序辦理外，亦應徵得勞工同意，始得為之。延長勞工之工作時間，應依同法第 24 條規定給付延時工資。另，延長之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時，延長之工作時間，一個月不得超過 46 小時。
- 二、至紀念日、勞動節日及中央主管機關規定應放假之日（即俗稱之「國定假日」）均應休假；雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依法加倍發給。至勞工於出勤後，雇主尚不得片面規定員工僅得申請「補休」，亦不得恣以「責任制」為由，拒絕給付延時工資或假日出勤工資。
- 三、另查同法第 36 條規定，勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。雇主非因天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在例假工作。事業單位如違反上開法令規定，勞工行政主管機關得依法處理並督責改進，並依法裁罰。
- 四、再查，保全業之保全人員前經本會核定公告為得適用前開第 84 條之 1 規定之工作者。雇主可依該法第 84 條之 1 規定，與該等工作人員以書面另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備後，不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制，勞雇雙方之勞動條件係依約辦理。即該約定之例假日及休假日可不受每 7 日應休 1 日及應放假日於當日放假規定之限制。前開規範並非使適用該規定人員之工作時間完全不受限制，或無例假與休假，或不給予延時工資。勞工如非屬前開工作者，或未經勞雇雙方依上開規定另行約定並以書面報該當地主管機關核備，則其相關勞動條件（包括工作時間、例假及休假等規定）仍應遵守勞動基準法相關規定。
- 五、復為維護保全人員健康福祉及權益，本會已於 100 年 4 月 13 日邀集保全業勞、雇團體及地方主管機關針對該業之保全人員工時規範交換意見，獲得共識，並訂定「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」，作為地方主管機關審核時之參考。前開指引除規範保全人員之工時安排應合理化，確保其例假及維持適度休假外，針對從事工時負荷重、勞動密度大之工作，本會亦要求應參考「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」，預防過勞。
- 六、另，電子製造業之工作者（工程師）並非公告核定適用勞動基準法第 84 條之 1 規定之「責任制」工作者，故該業工作者之勞動條件仍應遵守勞動基準法工作時間、延長工時、例（休）假等相關規範。雇主不得濫用「責任制」之名義，要求勞工超時工作，拒絕給付延時工資。

- 七、有關超時工作一向為本會實施勞動檢查之重點項目之一，100 年已針對保全業及電子製造業實施勞動條件專案檢查，本年度仍將規劃辦理。事業單位如有任何違法之情事，勞工亦可就近向當地勞工行政主管機關【各縣（市）勞工局或社會局（處）】或本會專線（0800-085151）申訴，將立即依法查處。
- 八、修正「勞工安全衛生法」與「勞工健康保護規則」：本會已於 100 年 1 月 21 日公告修正「勞工健康保護規則」，強化勞工健康管理措施，規範雇主對於超時、三高（高血壓、高血脂、高血糖）及過負荷等高風險群，優先列為健康風險評估對象，並應依醫師建議，採取工時安排、人力配置及減少壓力之措施。另本會已完成「勞工安全衛生法」修正草案，並於該草案增訂雇主對於輪班、夜班、長時間工作等異常工作負荷者應採取相關預防措施。
- 九、過勞疾病預防與健康促進：委託設置職業傷病防治中心，與建構職業傷病診治服務網絡，以提供勞工職業傷病預防、工作因果關係診斷、通報、調查、復工評估、復健轉介、健康促進及相關權益之諮詢等職業健康照護服務。自 97 年迄 100 年已成立 9 家職業傷病防治中心、54 家網絡醫院，每週提供職業傷病勞工 186 診次服務，每年服務勞工人次超過 1 萬人次，並自 100 年 3 月起，協調委託成立之九大職業病防治中心開設「過勞門診」，全國每週共計 16 診次，提供過勞高風險勞工健康風險評估及過勞預防建議，並建立疑似過勞通報機制，以加強過勞高風險事業單位之掌握。

（四）行政院函送李委員應元就大陸觀光客各種不文明行為，甚至利用遊客身分掩飾間諜行為，讓臺灣的社會與主權付出昂貴代價一事所提質詢之書面答復，請查照案。

（行政院函 中華民國 101 年 3 月 5 日院臺專字第 1010012988 號）

（立法院函 編號：8-1-1-28）

有關李委員應元對於大陸觀光客的各種「不文明」行為，甚至利用遊客身分掩飾間諜行為，讓臺灣的社會與主權付出昂貴的代價一事所提質詢，敬答復如次：

- 一、政府自 91 年起陸續試辦開放大陸人士來台觀光，對相關管理機制之運作已累積相當的經驗。自 97 年 7 月開放大陸團體旅客直接來台觀光後，相關單位持續檢討既有的安全管理機制並予強化；審慎考量可能之管理風險，規劃及採取相關因應配套措施，俾維護國家安全，並及時有效協調處理自由行旅客在台發生緊急事故、疫情、治安及旅遊糾紛等問題，以降低相關開放措施對國家安全及社會秩序之影響。
- 二、兩岸人民往來應相互尊重，考量對方感受。為避免大陸旅客來台有不合宜舉止而引發社會觀感不佳的事件，交通部觀光局已編製「大陸旅客來臺旅行須知」及「大陸旅客臺灣自由行手冊」向大陸旅客廣作教育宣導，並持續加強導遊人員接待大陸旅客應注意事宜之訓練，適時協助處理或通報交流過程中相關的突發事件，必要時，並將透過「海峽兩岸關於大陸居民赴台灣旅遊協議」議定機制，向大陸有關方面反應處理，以維護兩岸旅遊交流秩序。