

全國教師工會總聯合會 函

會址：台北市中山區民權西路 27 號 2 樓

電話：02-2585-7528

傳真：02-2585-7559

聯絡人：蘇惠櫻（分機 301）

受文者：行政院勞工委員會

速別：最速件

發文日期：中華民國 102 年 9 月 3 日

發文字號：全教總集字第 1020000261 號

附件：1. 教育部 100 年 12 月 27 日臺人(二)字第 1000227518 號函。

2. 本會對教師申請育嬰留職停薪是否是惟缺勤而影響考績之見解。

主旨：本會對於教師依據性別工作平等法申請育嬰假留職停薪時，是否影響考績一事與教育部見解不同，敬請 貴會示釋。

說明：

- 一、查 教育部 100 年 12 月 27 日臺人(二)字第 1000227518 號函(附件一)，援引貴會 100 年 12 月 13 日勞動 3 字第 1000133325 號函，認定教師因「育嬰留職停薪」，致學年度間任職連續未達 6 個月而「不予考核」，尚無違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定。
- 二、按教師申請育嬰留職停薪致學年度間任職連續未達 6 個月，不但被視為「缺勤」而無法參與考核，更因「不予考核」導致無法晉級而有數十萬之薪資損失，所受不利影響不可謂為不大。
- 三、本會從性別工作平等法第 21 條之法條文義、立法理由及過程、法律體系觀之，均認為教育部上開函示有違反性別平等工作法之嫌，理由如附件二。
- 四、貴會為性別工作平等法主管機關，就教育部上開函示是否有違反性別工作平等法之處，敬請 示釋。

正本：行政院勞工委員會

副本：本會自存

理事長

劉欽旭

教育部 函

地址：10051 臺北市中正區中山南路5號
傳 真：(02)23976946
聯絡人：姚佩芬
電 話：(02)77366139

受文者：高雄市政府教育局

發文日期：中華民國100年12月27日

發文字號：臺人(二)字第1000227518號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：無附件

主旨：有關性別工作平等法第21條規定適用疑義一案，請 查照。

說明：

一、復貴府100年10月26日府人考字第10002176620號函。

二、查性別工作平等法第21條第2項規定：「受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」，復查公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（以下簡稱考核辦法）第3條規定：「（第1項）教師任職至學年度終了屆滿一學年者，應予年終成績考核，不滿一學年而連續任職已達6個月者，另予成績考核。…（第4項）教師另予成績考核，應於學年度終了辦理之。但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者得隨時辦理之。…」。

三、本部前就教師因申請育嬰留職停薪，致考核年度內連續任職未滿6個月，依考核辦法規定「不予考核」，前開「不予考核」與性別工作平等法第21條第2項所稱「不得視為缺勤而影響其考績」是否相悖疑義，函詢行政院勞工委員會，並經該會100年12月13日勞動3字第1000133325號函復略以，性別工作平等法第21條第2項規定，旨在保障受僱者於行使法定請求時，其原有權益不因而受減損。至教師因育嬰留職停薪致連續任職未達6個月，成績考核辦理疑義，查

教師若係受僱於學校，其於育嬰留職停薪期間因無出勤義務，故學校若依相關法令規定，按教師之出勤狀況辦理考績事宜自無不可，惟申請育嬰留職停薪係受僱者之法定權益，尚不得為其他不利之待遇，以落實性別工作平等法之立法精神。

- 四、綜上，考核辦法第 3 條原已明定教師年終成績考核或另予成績考核需符合「任職至學年度終了屆滿一學年」或「不滿一學年而連續任職已達 6 個月」之要件始得辦理，未符合上開規定者，即「不予考核」。亦即舉凡教師因辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪，致學年度間任職連續未達 6 個月，依規定均「不予考核」，非僅限因「育嬰留職停薪」而「不予考核」，爰尚無違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定。

正本：南投縣政府

副本：行政院勞工委員會、各直轄市政府教育局、桃園縣政府教育局及各縣市政府(南投縣政府除外)、各國立高級中等學校、本部中部辦公室、法規會、人事處

2011/12/28
143843

全國教師工會總聯合會對於教師申請育嬰假 是否視為缺勤而影響考績之見解

全國教師工會總聯合會(下稱:全教總)認為教師依據性別工作平等法第 16 條之規定申請育嬰假而留職停薪者，應依同法第 21 條之規定，不得視為缺勤而影響考績，理由如下：

一、「性別工作平等法」(下稱:本法)第 16 條第 1 項規定：「受僱者任職滿一年後，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。」本法第 21 條規定：「受僱者依前 7 條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」以各種法律解釋分析，教師申請育嬰留職停薪期間皆應視為「任職期間」即認定「在勤」：

1. 文義解釋：依據本法第 21 條規定，申請育嬰留職停薪，雇主不得拒絕，且「不得視為缺勤」而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。因此，教師申請育嬰假當然應「視為在勤」，且不得影響考績或為其他不利之處分。
2. 歷史解釋：參酌「性別工作平等法」草案之立法理由，嬰兒是民族命脈之延續，生育照顧健康之下一代是國家社會之投資與全民之使命，非單純是女性的責任，為同時保障父母之工作權乃有申請育嬰留職停薪之規定。而為使父母無後顧之憂，故課予國家與雇主社會責任，不得因受僱者申請育嬰留職停薪而「影響全勤」及為其他不利處分。又 96 年立法院於二讀程序時，原草案第 21 條規定，「雇主不得視為缺勤而

影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分」並未包含第16條之「育嬰留職停薪」，最後二讀時通過包含「育嬰留職停薪」，此乃立法委員有意予以保障，係立法形成自由之選擇結果。若「育嬰留職停薪」期間得予以扣除服務時間而致任職未滿一年，造成考核類型不同、年終獎金減少、薪俸未能晉級，如何符合該法「不得為其他不利之處分」？又如何達到「性別工作平等法」為延續民族命脈、保障育嬰父母工作權之目的？

3. 體系解釋：依本法之規定，第14條「生理假」、第15條「產假」、第16條「育嬰留職停薪」、第18條「哺乳時間」、第19條「減少工時與調整時間」、第20條「家庭照顧假」，而第21條又規定：「受僱者依前7條之規定為請求時……雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」而目前實務上「生理假」、「產假」、「哺乳時間」、「減少工時與調整時間」、「家庭照顧假」皆視為「在勤」而不影響考績，「育嬰留職停薪」與上述條文為同章節，規範目的亦相同，應該做同樣解釋方符合立法本意。故教師「育嬰留職停薪」期間，依法應視為「在勤」，得因任職連續滿一學年而參加年終成績考核。

二、「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第4條第5項規定：「各學校於辦理教師成績考核時，不得以下列事由，作為成績考核等次之考量因素：一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假或陪產假。二、經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間請假之日數。三、依法令規定核給之哺乳時間、因育嬰減少之工作時間或辦理育嬰留職停薪。」上揭辦法規定，「育嬰留職停薪」不得

作為成績考核「等次」之考量因素乃舉輕以明重，連考量降低「等次」皆不得為之，遑論不得參加考核而「無等次」。又若「育嬰留職停薪」期間須扣除，造成任職未連續滿一學年而予以「另予考核」甚至「不予以考核」，又何須明文規定「不得作為成績考核等次之考量因素」？

三、「中央法規標準法」第 11 條規定：「法律不得牴觸憲法，命令不得牴觸憲法或法律，下級機關訂定之命令不得牴觸上級機關之命令。」本法暨作為規範性別平等、貫徹憲法消除性別歧視之法律，自應作為規範「育嬰假」之最高準則。故相關規定與辦法，如對於申請育嬰假之教師，有「視為缺勤」而影響其「全勤獎金」、「考績」或為其他不利之處分者，自應視為牴觸本法而認定無效，方符合法律優越原則。

四、國家機關為保障育嬰者之工作權益，並使民族命脈得以延續，理應貫徹本法之規範。倘若對於民營企業雇主對於申請「育嬰留職停薪」者施以「不利益處分」者，施以行政罰鍰；對於申請「育嬰留職停薪」之教師，卻認為課以「不予考核」、「另予考核」、「減損年終獎金」、「不得晉級」等各種「不利益處分」，並未違反本法，恐讓人民對政府之信賴造成傷害。

五、綜上，教師申請育嬰留職停薪，主管機關應依本法第 21 條規定，不得視為「缺勤」，且不影響全勤及考績。倘若將其請假期間視為「缺勤」，致使教師任職未連續滿一學年而未予以一般之年終成績考核，則明顯違反「性別工作平等法」第 21 條及「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第 4 條第 5 項之規定，應認定屬於違法，方符合保障勞動者申請育嬰假之權益。