

## 正視工會價值 捍衛教育尊嚴

近期民意代表、特定家長組織質疑教師籌組工會的正當性，並針對會務假的合法性與教師工時的訂定發表了一系列有違客觀的評議，甚至將近期原臺南市校長遴選結果一面指向教育工會背後操作。諸多欠缺法治素養的惡質抹黑，其態度上藐視教師專業，於價值觀上否定勞動人權，違背社會潮流。此舉嚴重誤導社會大眾對教師組織的觀感，並有挑起社會對立之虞，長此以往絕非教育之福。

本期快訊針對近來爭議不斷的議題，除了工會內幹部進行主題撰文疏論外，另廣邀諸位關注教育議題的專業人士發表客觀見解。我們更樂見三位學校端的會員，就實際教育現場反映校長遴選制度與工時訂定的問題。以下本期快訊的主題目錄

壹、 工 會 專 欄	一、會務假	(一) 從工會發展的重要性看「會務假」	P2~P3
		(二) 組織會務假與教育專業	P4~P6
		(三) 為維護工會運作 勿汙名化「會務假」	P7
	二、教師工時	工時之我思我見	P8~P9
	三、校長遴選	談校長遴選制度的正確方向	P10~P11
		臺南市國民中小學校長遴選之我見	P12~P13
校長遴選後的延平國中		P14~P16	
貳、	臺南市教育產業工會理事長說明稿	P17~P18	
參、	附件：兩份相關新聞稿	P19~P20	

## 壹、工會專欄

### 從工會發展的重要性看「會務假」

◎顏嘉辰/政策部政策研究員

#### 從兩公約談起：

聯合國大會於 1966 年通過《公民與政治權利國際公約》與《經濟社會與文化權利國際公約》。政府於 2009 年施行《公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法》。兩公約的締約國超過全球國家數的 80% 以上，已是普世遵循的人權規範，臺灣締約後在人權保障上又向前邁進了一大步。在《經濟社會與文化權利國際公約》第 8 條中保障了勞動基本權，主張人人皆有權組織並選擇參與的工會。政府也因此放寬教師組工會的空間，雖仍未有完整的勞動三權，但在教師勞動人權上已有所改善。在《工會法》第 36 條的保障下，目前教育局給予工會每週 60 節之會務假，並且在理事長協調與多位校長的善意支持下，理監事及幹部們得以公假方式處理會務。

#### 現況：

在臺南縣市合併後，「臺南市教師會」與共生並存的「臺南市教育產業工會」進行整併。目前工會以原有的台南縣、市教師會幹部為基礎，除例行之理監事會議、工會運作、勞資爭議調解、團體協約及參與教育局主辦各項會議外，亦主動辦理多項教師專業成長研習、兒童動畫研習、國際兒童電

影節、學習共同體觀課議課等研習活動，這些都是工會本於專業團體及社會責任，為培植本市教育競爭力、提升教師專業能力所做之努力，迄今整體會員人數已達近萬。

上述相關活動的籌劃與辦理皆需具有高度教師專業者方能勝任，在工會中主要幹部皆以資深教師或能針對同一議題做長期且深入研究的專業教師為主，對教育政策及相關法令才能發揮監督並提出改善意見的功能，並以此達到為工會會員保障權利及為學生營造最佳受教環境之目的。

本會幹部的會務公假是辦理這些活動的基礎。本會理監事及幹部於無課務時請公假協助會務運作，所衍生之代課費用亦全由工會自行負擔，從未置學生受教權於不顧或增加學校之人事負擔。上述這些工作實非教育局每週 60 節會務假所能處理，未來若要持續維持工會運作之能量，除幹部仍須犧牲奉獻外，更合理的會務假爭取實屬必要。

## 澄清：

近來蔡育輝議員屢次質疑工會幹部會務假的必要性，甚至要求許理事長到議會備詢，否則無法通過教育局預算。會務假對健全工會運作至關重大，議員所得資訊過於片斷，無法完整呈現本會自成立以來，為改善教育及促進會員福利之貢獻，但工會感謝蔡議員對教育的關心，讓會務假一事浮上檯面，讓社會大眾對《臺南市教育產業工會》有更多的認識。

真理越辯越明，如果能藉由此事件讓社會大眾理解教師勞動人權、合法組工會及工會幹部們在有限的會務假時數內主動爭取師生權益、促進教師專業成長等工作，未嘗不是好事一樁。

## 組織會務假與教育專業

◎羅德水(全教總文宣部主任)

全國中小學校長協會日前再度發出新聞稿，指稱：教師組織會務假「浮濫、荒謬」，未來每年還要花費「超過一億元公帑，作為長期借調教師工會幹部的老師薪資」，校長協會要求教育部「全面取消教師會會務假，否則，教育部可能再度被監察院彈劾」。

歸納校長協會反對教師組織會務假的理由，主要有：衍生更多代課問題、排擠教育預算、於法不合、不符國外作法、教師應回歸教學本務、組織應於課餘處理會務等。

前揭理由長期來散見校長協會相關文件與投書，此次以舊瓶新酒方式再次提出，並不會因此增加正當性，何況其中部分論點之荒謬、落伍與反動，簡直讓人不可思議，為免積非成是，有必要澄清說明如下。

### 一、工會會務假可受公評

校長協會為抹黑教師工會，不惜移花接木指稱教師工會會務假「一年花一億」，這雖然比張榮輝校長擔任該協會理事長時期，宣稱「全國各級教師組織幹部會務假代價為新台幣 100 億元」大幅減少達 99%，本質上仍不脫危言聳聽的組織操作手法。

事實上，若官方不惡意歧視教師工會，只需比照一般企業工會，則教師工會之會務假當千倍於此，然而，現階段各級教師工會之會務假並不健全，部分縣市教師產（職）業工

會迄今甚至無任何會務假；以會員數近 9 萬人的全國教師工會總聯合會為例，目前有減課之會務幹部僅十餘人，全年代課費用約 300 萬元，會務幹部減授節數少於一所中型中小學教師兼行政人員之減課節數，且費用由教師組織自付，完全可受公評，不容惡意裁贓。

進一步言，教師工會之會務假亦符合國內其他公共服務業工會模式，校長協會以美國全國教育協會（NEA）為例，卻忽略國際比較必須考量各國工會主客觀環境之重大差異，試問，先進國家可曾如同台灣長期禁止教師組織工會？可有如此敵視教師工會的政府與資方？需要面對人權意識薄弱的校長團體嗎？

## 二、去監督化等於去專業化

校長協會振振有詞地質問，工會幹部何時回學校上課？甚至要求工會幹部進行示範教學，要求教師組織在課餘辦理會務，說到底，校長協會要表達的或許是：教育決策權專屬教育官員與校長，老師只須認分地留在教室進行教學，毋須積極參與公共政策。

這些說法其實也不是什麼新見解，而是從教師法實施以來一直存在的概念。必須指出，會務假不僅是工會安全的一環，更是確保教育品質的重要手段，教學固然是現代學校教育的主要工作，但要維護教育品質卻不能單憑教師之教學，其理至明。

自三級教師會成立以來，教師組織積極扮演監督教育政策的角色，確實有助於提升教育決策品質，意圖將教師窄化成教學的工具，其根本目的在於解除教師工會的監督，以重拾一元化的決策模式，儘管這無異等於去專業化，但對長期反對教師組織工會、反對工會會務假的校長協會，又有何意外？

## 三、對等協商創造雙贏

校長協會要求教育部取消教師組織會務假，否則將再受監察院糾正彈劾云云，意圖將工會會務假與官方濫權借調數千名教師混為一談，不僅暴露其只有政府、沒有公民社會的想望，亦無助解決教師工會會務假所衍生的問題。應該看到，教師工會雖已積極研議團體協約事宜，惟迄今尚無任何團體協約完成簽訂，究其實，迄今不承認校長雇主身分的小學校長協會或為關鍵。我們堅信，會務假是確保組織運作與教育專業的重要基礎，教師組織的會務假是確實存在的議題，不容官方與校長們推拖迴避，建議勞雇雙方儘快啟動教師組織會務假之團體協商，以誠信協商取代單方放話，這才是落實人權保障、確保教育品質的必由之路。

### 教育人員的自省與挑戰

十多年來，教師組織的參與確實相當程度改變了一元化的教育圈，表面上，教育行政、校長、教師之對話與衝突似乎未曾稍減，所謂校園和諧、教育秩序也似乎因此鬆動，實際上，三方的互動、對話、甚至是衝突，正是重建多元教育決策與新教育秩序的重要元素。

就此一脈絡看來，教師組織與校長團體均應自問：身為教育人員，我們的專業是否與時俱進？校長協會的朋友們在反對教師工會之餘，可否停下腳步審視自身的民主素養、人權概念是否隨著教育解嚴而同步成長？校長們做好與教師工會進行對等協商的認知與準備嗎？還是以為持續高舉反工大旗就能重建其一元化的教育秩序？

對教師組織而言，尤應時刻檢視，維護學生受教權、改善教師勞動條件的組織初衷是否依然？面對社會對教育品質的高度期待，對教師工會的嚴格檢驗，教師組織在維護教師基本權益時，更應大幅增加教育專業領域比重，也唯有如此才能證明：教師工會確實是兼顧師生權益，致力確保教育品質的專業人員工會。

## 為維護工會運作 勿汙名化「會務假」

◎林宜瑾（臺南市議會議員）

回首這十多年來擔任議員的過程，共同經歷參與教師聯誼會、教師會及教育產業工會的成立，清楚瞭解教師們惟有組織化才能確保教師權益及共同創造教育優質環境，而教師們得以成立職業工會或是產業工會是教師經過十多年的爭取，在 2011 年工會法修正施行爭取到的成果。然而一個工會的運作，必須有幹部與會務人員一同處理會務，如此工會才能發揮功能，保障會內成員之權益，因此會務假的給予是必要的。

針對近期「會務假」所引起的軒然大波，我認為這是汙名化了「會務假」，依據工會法第 36 條規定「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」由此可知「會務假」有法源依據，不應汙名之。

此外，臺南市教育產業工會幹部會在學期初與學校協議會務假時，多安排正式教師代為授課，我認為並未妨礙學生的受教權，亦未違反「不影響老師本業」及「學生受教權優先」的二十大原則，因此本次我在議會中也堅決維護工會權益，並於會議中多次居中協調。在此也期盼能藉由此事件讓社會大眾理解教師勞動人權、合法組工會及工會幹部們在有限的會務假時數內主動爭取師生權益、促進教師專業成長，而非用汙名化的方式來打壓。

## 工時之我思我見

◎林明進(民德國中教師會理事)

今年 11 月蔡育輝議員質詢工時問題，讓 39 所學校的老師跳腳、群情激憤。

記得筆者在上學期卸任本校理事長前夕，教育局前後下至少兩道公文，要求各校訂立上班時間，校長很無奈表明這是教育局要求，本校教師會召開理監事會議後仍敦請校長是否可以延後再議。校長也接受教師會建議先不處理。後來教育局又在上學期期末要求各校訂立上班時間，本校為此還臨時召開校務會議，經會議決定上班時間，但並不影響學生到校時間及老師提早到校照顧學生的心意。

平心而論，以前都認為教育是良心事業，老師認為跟家長晚上做很多親師溝通，所以不用規範老師上班時間。但工業社會中講究實事求是，講的是現實面，人情已淡薄。故老師在把教學當良心事業之餘，也要順應潮流一下，接受工時的訂定，釐訂一下權利義務，保護自己的工作權。

工時八小時是世界的普世價值。甚至有些高科技產業主張效率而非冗長的上班時間。國外教育甚至認為學生的學習成就跟留校時間非成正比。台灣最近都在討論勞工超時工作的問題，討論著血汗工廠及血汗資本家。若此觀念不從教育著手去改進，讓未來的社會菁英重視效率而非冗長工時，願意為勞工著想，何時才能有正本清源的解決之道？

現今之教育強調以學生為主體，這是潮流也是不可抹滅的事實。故學校三大力量，是否該放下本位主義，好好討論什麼是對學生最好？難道為工時問題三方面吵得不可開交是對學生最好的嗎？家長會擔心學生到校安全是天經地義，校長面對家長壓力而施壓於老師，似乎也是那麼合理。但不要忘記教育主體是學生，教育之經營者看是校長，實際是老師。老師的教學是一場表演藝術，一個表演者被弄得精疲力盡，感受不到尊重時，如何盡心做一場完美表演。此時真是學生之福嗎？

工時問題是否應由各校因時制宜，由各校自己去訂一個合理的工時。教育局只要給個大原則即可。而校長雖然要面對家長及長官很多要求，負擔很多壓力及責任，可是有時放掉一些舊威權觀念，揚棄以個人理念主導一切的想法，認真跟老師溝通，跟老師一起面對家長需求，跟家長好好討論何種方式才是最適合學校的需求，為學校及學生創造三贏策略。

其實每個老師也須重新思考，我們的定位及扮演角色是否要重新調整。也不是成立工會後，老師的角色就可安然無恙。我們是不是該重新出發，拋棄本位，多吸收新的教育觀念，重新贏的家長及學生信任。除利用工會力量，合理為自己爭取權利外，是否也要善用工會力量，跟學校及家長解決紛端，創造三贏的局面。

## 談校長遴選制度的正確方向

◎陳宏政(政策部研究員)

談到校長遴選的制度問題，就必須要先確認遴選的目的到底是為了校長找位置還是為學校找適當的校長，此問題的答案絕對左右制度的設計與訂定。以教育的基本價值來看，答案當然是為學校找合適校長。然而，我們還是可以很容易看到制度的裡為校長找位置的影子，或者看到反教育、不問是非的操作手法，其目的則是為了滿足某些人的權力欲望。

今年臺南市市立高中校長遴選納入學校代表為遴選委員會的浮動委員，實屬難得，亦值得喝采，也可說是南市校長遴選制度的一大進步，然而，觀察今年校長遴選的過程，我們應該致力於推動以下幾點：

### 一、繼續推動學校教師代表 納入遴選委員會為浮動委員：

依據教育部 102 年 4 月 25 日臺教授國字第 1020031129 號函釋，明確指出家長會代表係學校家長會代表，以此落實家長部分的浮動委員機制。準此，校長遴選委員會沒有道理排除學校教師代表於遴選委員會之外，應確實保障出缺學校老師參與校長遴選的權利。

## 二、校長連任、轉任、任滿轉任 應實施學校問卷調查：

本市經過這三年校長遴選的實務操作下，可發現校長成績考核與校務評鑑分數無法確切反映校長治校辦學成效，甚至出現如延平國中前任校長以短期操作、壓迫教師產出評鑑資料而獲致高分的現象。故校長連任、轉任、任滿轉任應實施學校問卷調查，對象應包含學校教職員及家長。

## 三、學校發展會議應納入家長代表 與教師代表各佔一半：

教育部明確說明家長會代表為學校家長會代表，學校有義務尊重並協助落實家長參與校長遴選，辦理校務發展會議時應邀請家長參與，其中應有足夠的家長代表席次。

## 四、治校理念說明會應由學校自辦 增進教師與家長參與度：

歷年來由教育局辦理治校理念說明會的時間多以教育局的時間安排為準，多無法配合學校作息，教師與家長參與意願明顯低落。故治校理念說明會應以學校為主體，由學校主導辦理，增進學校教師與家長參與度，實現校園民主化的基本價值。

## 臺南市國民中小學校長遴選之我見

◎郭麗琴

社團法人台南市教師會理事

台南市教育產業工會監事

後甲國中教師會理事長

臺南市國中小校長遴選制度，一直以來受人詬病的就是校長任期滿四年之連任作業，幾乎是人人過關，毫無淘汰機制。尤其是，制度在設計上，似乎以保障校長繼續連任為最高原則，即使校內老師再如何反映校長之不適任情形，老師失望的說：「上級是聽不到基層老師聲音的。」校長的連任是否成功，比家長、老師及學生是否滿意更重要。

今年度，當校內教師會收到校長遴選辦法，(中華民國 102 年 1 月 28 日南市教小(一)字第 1011087086 號函修訂；中華民國 101 年 1 月 10 日南市教小(一)字第 1010894752 號函修訂；中華民國 100 年 5 月 11 日臺南市政府第 19 次市政會議通過)。看到我們有民主的參與機制，13 席遴選委員幾乎涵蓋了所有教育界的代表：教育局長 1 人、人事處處長 1 人、學者專家代表 3 人、教育行政人員代表 2 人、學校家長會代表 3 人、教師團體代表 1 人、校長代表 1 人，及社會公正人士 1 人，且校內老師可以透過校務發展會議擬具學校需求建議書，來反映校內問題及需求，更民主的是我們校內老師可以透過公投方式，決定要不要提出校長人選建議名單，我們校內教師會抱著姑且一試的心態，鼓勵老師一起來關心校長遴選之大事。

然而，在老師們的認知裡面，校長連任結果和老師支不支持是無關的。例如：校長遴選時，校內老師教職員工用公投方式來表示不贊成原任校長連任，但結果往往是不受肯定、甚至校內高達八成、九成反對其連任的校長還是繼續連任。這樣的事情仍時有所聞。

今年，我們詳讀辦法，用「不要放棄可以選擇的機會」，打動校內老師的心。希望大家共同來關心後甲將來四年的發展，不要放棄可以表達心聲的機會。我們知道，其實在校長遴選委員會中，校內教職員工是沒有任何一票的，我們只能將我們公投之後的結果回報給我們的工會，懇求工會為我們發聲。而這樣的心聲，是所有會員非常客觀的意願。當遴選結果出爐時，我們真的不敢相信我們的全校大部分教職員工的心聲，終於實現了。打破了長久以來的認知，就是「只要我們的勞力，不要我們的腦力」之校園文化。

最後，我本人對本次校長遴選委員會的所有 13 位成員致上我的真誠的敬意。您們不再是橡皮圖章，對於連任校長能確實的考核，勇敢用智慧判斷投出您神聖的一票，真是台南市教育界的一大進步。還有老師們，您也不要妄自菲薄，請勇敢表達心聲，大家其實都在聽。

## 校長遴選後的延平國中

◎ 黃英俞 延平國中教師會理事

今年延平國中辦理校長遴選，在原本靜謐的校園中掀起極大的風波，如此不堪回首的爭執與撕裂，令人心痛萬分，四年來，前校長胡惠女士大刀闊斧，豪氣干雲的施行她的教育理念，延中同仁也在相同的使命感中鼎力配合，成果也頗為豐碩。但是許多風光的背後，教師與校長的關係卻越來越疏離，在許多事務的協商中，胡校長一貫的強勢作風、導致所有會議幾乎成一言堂，習慣以行政處分單方決定，並且不斷為爭取檯面上獎項，以堆積資料來爭取評鑑績優，致使部分同仁加班至凌晨三、四點是常有的事情，更甚者要求為了這些業務而中斷正常教學工作，使教師們深覺這樣治校的方針有違教育良心及職責。

在溝通不良之下，延中團隊士氣日漸低落，向心力也不復往日，反映在人事異動率極高的數字上，四年來四位主任離職調校，教師申請調校的人數為全臺南市之最，學校人才流失、危及學校之安定。

胡校長早已表達連任意願，依照校長遴選辦法，學校辦理校務發展會議議決是否另提校長候選人名

單，本校以 36 比 6 的多數贊成另提校長人選人名單，會議結束後，學校瀰漫一股莫名的壓力，校長一一約談同仁，並且私下要求了解同仁對校長遴選之傾向，造成同仁間恐懼不安的氛圍。

學校竟然於校長遴選網站上所應上傳的資料，似乎有意掩蓋了校務發展會議記錄的投票內容，如此一手遮天的行徑，引起學校同仁義憤填膺，認校長所為行為已不足堪為延中校長繼續帶領延中。

在如此的壓力下，無助的教師除了出走之外，教師會只好努力與家長會溝通，並向教師工會陳情，我們的訴求是若不更換校長，教師無法安心於教學工作，最無辜的受害者是學生及家長，幸得教育產業工會許又仁理事長力挺，以「校務評鑑的榮耀是否是校長手上的血鑽石」一文，披露延中校內的真實狀況，而僅僅以一篇媒體投書表達基層教師的困難處境，無奈工會被冠上操作校長遴選的惡名，許理事長至今仍然被非難攻擊。

我們要說，民主社會的言論自由在教師團體仍然被踐踏，我們如何教育我們未來的主人翁行使社會正義呢？

## 延中現在式：

自洪麗里校長上任，帶著她的好人緣及豐沛的資源灌注到我們學校，獲得家長會及教師們的熱烈歡迎及全力支持，洪校長要給孩子六星級教育品質，對教師團隊的經營及帶領更是關懷入心、充分溝通，校園恢復應有的互相尊重、和諧安定的氣氛當中，使教師能夠專心在學生身上，發揮教學輔導所長，實在是身為教師及本校的福氣。

早上七點二十分，還未到工時訂定的時候，導師們已經開始督導環境清潔、早自習時段，不同科目的導師自發性的交換任課班級做課業輔導，行政同仁雖然忙碌繁雜依舊，卻少了需要揣測上意、動輒得咎的壓力，多了一份獲得長官信任支持的安定感，同仁的臉上也多了許多笑容。

回首上個學期的風暴，無論是胡校長、教師團隊及家長學生，都受到嚴重的傷害，延中已從風暴中迅速復原，持續將精力專注在我們的學生身上，不得以的傷害既然已造成，希望當事人都能用寬容體諒的心，謙恭自省、樂於成就他人，謹撰此文表達校內基層教師的感受，並盼風波之後當事人都能以人生智慧平撫受傷的心，繼續開創更有意義的人生。

## 貳、臺南市教育產業工會理事長說明稿

### 臺南市教育產業工會 102.11.21 許又仁理事長拜會南市議長說明稿

#### 一、有關教師出勤起迄時間之訂定

關於教師出勤起迄時間之訂定，原臺南縣在縣政府要求下絕大多數學校早已訂定完成，而且實施多年，並無問題，臺南縣市合併後市府教育局人事室基於制度之整合發文要求各校經校務會議訂定。本會基本立場為：在校長行政會議校長提案建議下，教育局人事室為釐清教師法律責任範圍，函文要求各校明確訂定起迄時間，本會予以尊重。各校經教職員及家長研商後規畫，唯學生作息時間係考量家長安親之需求，教師常年配合學生作息時間提早到校，並確保學生受到妥善照顧，超過工時之提早到校或延後下班者，實為教師本於照顧學生之付出，應值得肯定。本會為尊重各校需求與差異性，本會未行文做出任何「工時」之主張，特定人士以訛傳訛，本會特此澄清。

#### 二、有關會務假事宜

為使會務正常推動，本會依教育部 101 年 5 月 21 日臺人(二)字第 1010084782 號函之意旨，依本會規模協議會務公假及減授課時數，並達成與教育局補助 60 節之協議，超過六十節之外的節數衍生之鐘點費由本會支付。另依行政院勞委會 102 年 3 月 26 日勞資 1 字第 1020057258 號函釋：將工會幹部納入工會得與雇主約定會務公假之對象，尚無抵觸工會法之規範。本會理監事及會務幹部固定減課處理會務之協議均謹守相關規範，並未逾越前開函文之原則。

本會向以維護學生受教權為最優先考量，會務公假的處理上，於

每學年末即與幹部所屬學校溝通協調，經學校同意後，方函文至學校以完成於次學年度幹部會務公假協商之必要程序，幹部減課所衍生之課務問題亦以整學期或整學年由固定專人授課，所衍生代課費用，超出教育局所訂定補助上限者即由本會自行負擔。

### 三、議會調閱文件 Q & A

有關於「議會調閱文件 Q&A」之內容係出自高雄市兵役科(員工天地)網站公告資料，本會做為法律議題探討之用，從未發文至任何單位，僅是私人 E-Mail 之信息流通，特此澄清。在政府資訊公開法及新版個人資料保護法公告實施後，各直轄市亦多有探討此議題以提供各單位提供資料時之參考依據。此次內部信件經人刻意散發引起紛擾，非本會之原意，其標題或有不妥適之處，謹向議會致上歉意，對議員關心教育發展之用心，本會仍敬表尊重。

### 四、出席議會說明

本會過去為臺南市教育政策、學生學習權益及教師成長著力甚多，本次因教育局預算延後審議，本會相當關心，在考量整體臺南市學生的受教權及教育環境的穩定下，本會在接獲市議會正式函文邀請至議會說明時，本會理事長個人願意前往說明。

## 參、附件 相關新聞稿

### 教師出勤時間爭議 臺南市政府教育局與各團體達成共識

#### 以學生為重心，肯定教師付出

本市國中小學生在校作息及教師出勤時間，教育局業於 102 年 10 月 16 日開會研商，經與會之校長團體、教師團體及家長團體達成共識如下：

一、本市考量城鄉差異，學校對於學生到校時間多視實際狀況而由學校彈性定出學生在校之合理作息時間。該段時間，學生在校，教師就應在校，是各校訂定教師出勤時間的基本原則。

二、臺南市 39 所國中小雖訂定教師出勤時間為早上 8 點，但據學校回報，教師均能秉持教育初衷及責任感，配合學生作息，主動提前到校照顧學生。本市教師之用心及付出深值肯定。

三、教師超勤工作因礙於法令，如有不符加班補休時數之規定時，教育局將先以行政獎勵方式處理，俾肯定教師之付出；同時再向教育部反映超勤累計時數可從寬補休之規定。

四、各校若因應社區家長需求，有微調學生作息的必要，務必做好意見調查與溝通，讓家長放心、社會安心。

臺南市政府教育局

臺南市中小學校長協會、臺南市中等學校校長協會、

臺南市教育產業工會、臺南市教師會、

臺南市家長會聯合會、臺南市中小學家長協會、大臺南家長協會。

發稿單位：台南市政府教育局

新聞聯絡人：人事室張文昌主任 電話：3901272

局長室吳幸樺 電話：2991111#8333

## 臺南市教育產業工會予以幹部減課案 教育局說明

有關蔡育輝議員質詢教育產業工會幹部減課鐘點不用到校乙事，教育局鄭邦鎮局長表示，將來會遵照市長指示，以學生受教權為優先前提，研擬統一規範，教育局目前權宜補助的 60 節已是底限，不會增加，將來則依雙方團體協約的結論執行，避免影響學生受教權及學校運作。本局回應說明如下：

- 一、 依據行政院勞工委員會 100 年 10 月 28 日勞資 2 字第 1000126586 號函釋略以：「教師係受僱聘於學校，接受學校之指揮監督，因教師與學校存在勞動關係，故學校應為教師之雇主。」，因此教育產業工會可與雇主即學校進行協商，學校可就部分議題請教育主管機關代表協商，目前本局共代理 6 校與教育產業工會進行協商中。
- 二、 另依據工會法第 36 條：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」，有關辦理會務之範圍，則依工會法施行細則第 32 條之規定。學校在不影響課務及校務運作之前提下，得給予工會理事、監事及幹部公假辦理會務。
- 三、 有關會務假及課務之處理，本局未來將在以學生受教權為優先之前提下，與教育產業工會協商研擬統一規範，並函文各校據以辦理。

發稿單位：臺南市政府教育局

業務承辦人：課程發展科王靖雯 電話：2991111 # 1249

新聞聯絡人：局長室吳幸樺 電話：2991111 # 8333