

全教總為老師爭取請育嬰假留職停薪不應影響考績

在社會變遷與少子化情況下，有申請留職停薪育嬰需求的老師逐漸增加；而在 100 年底，教育部一紙解釋函認定教師若申請留職停薪育嬰導致學年度間任職連續未達六個月者，該學年度考績「不予考核」，導致無法晉級，影響深遠。

全教總在得知後詳研相關法規，認為教育部之解釋函，已明顯牴觸性別工作平等法第 21 條之法意，並於 1020903 去函行政院勞工委員會請求示釋。全教總主要之見解如下：

一、查性別工作平等法第 16 條第一項：「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。」第 21 條：「受僱者依前七條之規定為請求時，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。」故老師雖請育嬰假，仍得視為「在勤」而參加年終考核。

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：「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。」既連影響考核等次都不可以，就更不用說「不予考核」了。

三、由上可知，教育部之解釋函顯然已牴觸性別工作平等法之規定，依中央法規標準法第 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。」應視為無效。

為改善少子化現象，考試院少子化專案小組正規劃多項方案（20120227 自由時報新聞），包括放寬公務員婚假請休期限、放寬育嬰留職停薪考績規定、放寬請假改以「一小時」為單位，盼為公務員「催生」之際，期望教育部能從善如流，做出友善的決定。

感謝全教總無時無刻為老師權益把關，總是為老師權益站在最前線！有全教總真好！