

教育部 函

發文日期：中華民國101年7月6日

發文字號：臺國(三)字第1010116961號

正本：花蓮縣政府

副本：本部國教司

主旨：有關依「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」(以下簡稱本辦法)第2條第2項規定續行契約者其薪資給付疑義乙案，復如說明，請查照。

說明：

一、復 貴府101年6月21日府教特字第1010111414號函。

二、有關現職公托教保員工作權益，因其進用管道多元，依其進用管道說明如下：

(一)依公務人員任用法任用及雇員管理規則僱用之人員：依幼兒教育及照顧法(以下簡稱幼照法)第25條第4項規定：「公立托兒所改制為公立幼兒園後，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；並得依改制前原適用之組織法規，依規定辦理陞遷及銓敘審定；人事、會計人員之管理，與其他公務人員同。」爰依據前開任用法或管理規則任用及僱用之人員，於改制後繼續於原機構任用，依其原適用之相關法令辦理。

(二)依聘用人員聘用條例及約僱人員僱用辦法聘用及僱用之人員：幼照法第25條第6項規定：「公立幼稚園、公立托兒所依本法改制為公立幼兒園，原依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法聘用及僱用之人員…，依其原適用之相關法令規定辦理。」是以，依據前開條例或辦法聘用及僱用之人員，幼照法保障其依原法令工作之權益。但依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第5條第1項規定：「…，繼續每年約僱一次，至計畫完成時為止；其約僱期限超過五年者，應定期檢討該計畫之存廢。」及第11條規定：「…，應即切實檢討，其合於規定確須繼續僱用者，應依本辦法前條之規定辦理，其餘人員應予解僱。」是以，

用人單位本應自行檢討計畫之存廢或評估是否繼續原僱用計畫，如繼續原僱用計畫，則原有人員依原有規定繼續僱用；如不繼續原僱用計畫，則應釋出職缺。又基於所釋放的職缺均為正式人員，其進用必須循公平、公正、公開的方式辦理，教師缺應依教師公開甄試方式辦理；教保員缺則依「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」(以下簡稱本辦法)採公開甄選方式辦理。

(三)依勞動基準法進用之人員：

- 1、依幼照法第25條第5項規定：「公立幼兒園第一項、第三項及第四項以外之教保員、助理教保員及其他人員，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。」本部業依上開授權規定研訂本辦法，並於本(101)年4月27日以臺參字第1010071990C號函發布在案。
- 2、考量本法施行前已依行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點進用及運用之人員簽訂之契約雖各用人單位採1年1聘方式辦理，但依勞動基準法第9條第2項規定：「定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：...二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。」是以，本辦法第2條第2項規定：「本法施行前已依勞動基準法規定，以契約進用之人員，得繼續原契約。但原從事幼兒教保服務之人員，未具本法所定教保服務人員資格者，不得繼續從事幼兒教保服務，幼兒園或學校應將其調整至適當職務，仍不能勝任者，得依勞動基準法規定終止契約。」綜上，本辦法對渠等權益已予以保障。
- 三、因原公立托兒所有各種不同進用管道之人員，各該人員依各該進用規定，因此，薪資待遇未必相同，幼照法及本辦法所保障者為依原規定繼續辦理，尚無法逾越各該規定。依本辦法第2條第2項規定續行契約者，多為依行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點進用之人員，經檢視前開進用及運用要點載明薪資待遇應符合勞動基準法相關規定，又各用人單位亦已各自訂定其薪資之規定。是以，本辦法所定之薪資支給基準適用於依本辦法規定以聯合公開甄

選方式錄取進用之人員，至其他進用管道之人員依原進用規定之薪資規定給付，符合公平正義原則；另有關調薪機制，應回歸依各用人單位原定薪資規定辦理，與本部所定規定無涉。