

【新聞稿】

發稿日期：2026 年 10 月 29 日

全教總肯定教保員調薪方向 籲教育部修法兼顧制度公平、勞動權益與幼教品質

針對教育部近日提出調整教保員薪資待遇相關修法草案，全國教師工會總聯合會（全教總）肯定提高教保員薪資待遇的政策方向。然而，調薪不應只是薪資數字的調整，更應全面檢視幼教現場的制度問題。此次草案部分條文未充分考量幼教師與教保員在進用法規、薪資架構及專業資格上的差異，也缺乏相應配套，已引發現場教保人員疑慮。若未能同步改善幼教現場長期存在的高工時、高負荷及高壓力等「三高」問題，單靠調薪仍難以有效留住人才。

一、薪資制度應回歸專業資格，避免不同身分人員適用混淆

幼教師與教保員的進用法令、專業資格及薪資架構各有不同，相關待遇規範應清楚區分。全教總建議，10 月 14 日公布之《公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法》修正草案第十三條附表中，應增列具教師資格之教保員薪資支給基準，避免使用「比照高級中等以下學校教師薪級起敘基準表」等文字，恐有混淆兩者薪級制度之虞。

此外，針對《教保服務人員條例施行細則》部分條文修正草案第八條有關進用代理人員之資格順序，全教總主張應審慎評估其對幼教人力配置與教學品質的影響，反對修正現行規定，維持現行幼教師、教保員、助理教保員的進用順序，確保幼教專業人力的穩定與服務品質。

二、調薪不能只談待遇，更要落實工作分工與勞務平等

幼教現場不同身分人員的權利義務與工作分工，長期存在規範不清、實務認定不一的問題。全教總要求國教署應同步檢討相關制度，明確規範行政職務輪替、假日活動支援、導護輪值、休假補償、休息時間及工作責任等事項，並將相關規範落實於工作守則及契約中。唯有釐清權責、建立公平的工作規範，才能減少現場衝突，讓不同身分的教保人員共同維護幼兒照顧與教育品質。

三、全面盤點教保員進用制度，建立全國一致的甄選基本規範

目前各類教保員進用制度有必要進一步盤點，釐清不同進用類型人員的設置目的與必要性。全教總建議，國教署應建立全國一致的教保員甄選基本規範，要求各縣市依據職務所需的專業知能與實務能力，訂定合理、透明的評量及錄取標準，避免各地制度落差過大，兼顧進用公平、專業品質與人力穩定。

四、改善幼教現場勞動條件，不能讓教保人員繼續承擔制度缺口

要真正解決幼教人力流失問題，除了調薪，更應從人力配置、行政負擔及工時補償著手。全教總提出以下具體訴求：

- (一) 增加教保人力：比照國、高中依班級數增置教師的概念，每三班增置一名教保人員，提升人力調度彈性，減輕現場工作負荷，維護幼兒照顧與教保品質。
- (二) 落實行政專職化：附設幼兒園不論班級數均應設置專任主任，將行政業務專職化，避免兼任行政人員在行政與教學雙重工作負荷下而難以兼顧。
- (三) 合理計算延長照顧報酬：延長照顧鐘點費應比照其他教育階段，每分鐘以十二元計費；兼任行政教師，應比照國、高中教師，無須請假亦可支領寒暑假延長照顧鐘點費，避免不同教育階段待遇不合理的差異。
- (四) 保障教師加班補休權益：幼教師假日加班僅能換取補休，此為教師額外付出的勞務，不應要求教師自行負擔聘僱代理人員的費用，避免休假權益因制度設計而受到限制。
- (五) 建立專業研習補償制度：法定教保專業研習十八小時，應比照現行縣市高中以下教師指定研習之補償措施，建立全國一致的公假、補休或加班費制度，避免專業進修所需時間與成本全由教保人員自行承擔。

五、比照特教專業加給，建立幼教專業加給制度，正視幼教工作的特殊性

政府既已透過特教專業加給，肯認特殊教育工作的專業要求與工作負荷，更應正視幼教工作同樣具有高度專業性與特殊責任。幼教人員不僅肩負教保活動規劃與幼兒發展引導，更須全天候關注幼兒的生活照顧、情緒需求、健康安全及個別差異。面對尚未具備成熟表達與自我保護能力的幼兒，第一線教保人員承擔的專業判斷與照顧責任，不應被視為理所當然。是以全教總建議，應研議建立幼教專業加給制度，依據幼教工作的專業要求、照顧責任與實際工作負荷，訂定合理的發給標準，並納入常態化待遇制度。

調薪是起點，不是終點。全教總呼籲政府，應以此次修法為契機，全面檢討幼教人力制度與勞動條件，讓調薪成為改善幼教環境的起點，才能真正穩定幼教人力，守住幼兒教育品質。