



新北市教師會會訊 教育人員產業工會會訊

Journal of New Taipei City Teachers' Association

第六十期・2015冬季號

教育職場不孤單

新北市教師會(新北教產)是你的後盾

新年快樂

福



低調經營 多元活動聯絡會員情誼

友善互動 創造發言舞台

積極創造機會 福利與溫馨創造人氣

公保法修法重點及私校退撫架構

正面看待教師工會團體協商協約

全教總的長期合作夥伴－保德信人壽

為您量身規劃 **幸福三部曲**

幸福將與您的教育成就一起開花結果



退休 | 增添終身豐富收入

生活樂逍遙



教育 | 儲備學習成長基金

贏在起跑點



健康 | 編織長照重疾防護

家人少煩惱

快撥會員卡背面專線 ☎ (02)3766-5188
發現屬於您的**幸福**！

前50位可獲得「BMI健康捲尺」一份！



- 國內唯一 4 度獲金管會認可之「**模範壽險公司**」
- 連續 3 年獲天下雜誌「**金牌服務大賞**」人壽保險業前 4 強

核准文號：COM103121203

三信商銀真 貸

為教師您打造低利貸款

投資理財、代償降息
購屋修繕、資金周轉

前9個月 **1.88%**起 (機動)
額度最高 **150** 萬元 (金字塔)



請指名資深行員

姜筱潔

0983-156-725

電話：(02)2952-0208分機230

LINE ID：0983156725

請指名

邢筱錚

0953-507-031

電話：(02)2952-0208分機232

LINE ID：rivenhsin

請指名

請注意『貸款詐騙』

- 一、本行貸款無任何委外行銷或代辦單位
- 二、申辦過程中不會要求您匯款或收取現金
- 三、只要有上述情況就是「詐騙」請勿受騙

範例：

貸款金額 30 萬元，年限 5 年，貸款利率：1.88%-9.5% 起，總費用百分率：2.558%-10.821% 起，各項費用：5000-9000 元。註：(1) 總費用百分率不等於貸款利率。(2) 本廣告揭露之年百分率係按主管機關備查之標準範例予以計算，實際貸款條件，仍以銀行提供之產品為準。且每一客戶實際之年百分率仍視其個別貸款產品及授信條件而有所不同。(3) 本總費用百分比之計算基準日為 104 年 01 月 01 日。

※本行保有核貸與否之權利且利率、額度、費用等以本行最後核准為依據※

地址：新北市板橋區民族路 258 號 2 樓
傳真：(02)2952-0691

借貸親洽金融機構，別讓代辦咬您一口！

104.01

新北市教師會會訊

Journal of New Taipei City Teachers' Association

No.60 冬季號

Contents

目錄

05 教師會暨教師工會的另一面 文◎新北市教師會
副理事長黃學仁

06 教育職場不孤單 文◎新北市教師會
新北市教師會(新北教產)是你的後盾 新北市教育人員產業工會

11 寒冬送暖 冬令圍爐關懷弱勢公益活動 文◎新北市教師會

組織經營系列專訪

15 低調經營 多元活動聯絡會員情誼 文◎新北市教師會

19 友善互動 創造發言舞台 文◎新北市教師會

22 積極創造機會 福利與溫馨創造人氣 文◎新北市教師會

28 Line與組織運作 文◎新北市頂埔國小教師會
理事長高榮杰

教育職場議題

29 公保法修法重點及私校退撫架構文 文◎新北市教師會
副總幹事張鉅輝

35 正面看待教師工會進行團體協約協商 文◎新北市教育人員產業工會
副理事長鄭建信

37 好消息！ 文◎保德信人壽
工會致力提升會員福利與加強人身保障！

發行人：李榮富

總編輯：鄭天福

出版日期：2015 冬季號

會址：新北市土城區金城路二段247號

網址：<http://www.ntpta.org.tw>

E-Mail：tpctc@ms75.hinet.net

TEL：02-2261-1170

FAX：02-2263-9858

郵政劃撥帳號：19362663

戶名：新北市教師會

編輯印製：藝雲有限公司

ISSN 2071-4890



9 772071 489008

教師會暨教師工會的另一面

文・新北市教師會 副理事長黃學仁

教師終於在100年5月1日成立工會，剛開始時我也不太相信「老師就是勞工」，然而事實證明了一切。在這3年來，咱們老師不就像業界的勞工一樣，因應於時勢，常被雇主們要求增加做了很多工作，而且動不動就以命令形式為之。尚幸有這個組織，更欣喜的是大家知道要團結，所以我們能與雇主有所對談，也堅持了我們的教育理念及維護教育現場的完整。

事實上在竹科園區很多是博士級的科技人才，他們的學經歷不見得比老師差吧！可他們也是勞工喔！那為何老師就不是勞工呢？更何況我們不也常說「職業無貴賤」嗎？任何的正當職業是都不該被歧視的。

曾經有人不參加教師會的原因是反正教師會爭取到的，最後一定是全體老師都有，所以他可以省下這筆會費。確實，以教師會的組織工作是無法將會員與非會員的工作內容有所區隔。而工會的設立就是為了組織勞工與資方雇主對談，讓勞資雙方在公平合理的工作條件下爭取雙方最大的利益。

最近我們已開始依工會法賦予的權利開始談團約了，或許有很多險阻困難，但相信一定會有所突破，而且會慢慢的讓會員與非會員有所差別的。

教師工會不是只有為老師爭取權益這一項工作，我們深知要與社會對話還要有一定的高度，所以教師工會和教師會在專業及公益上著墨甚深。

每年在遴選super教師的過程中，我們訪視參選老師學校，除了看資料外，還要訪問家長、學校行政團隊、學生，甚至還要觀課。這樣的勞師動眾，選出了令大家引以為傲的super教師，提供大家學習之楷模，這樣的遴選過程可不輸師鐸獎遴選之嚴謹。

另外在弱勢補救教學，投入相當多人力的永齡課輔即將邁入第9年。最近我們也嘗試將永齡課輔模式，轉移至學校現有的課後補救教學，我們向教育局申請「落實補救教學支持系統實驗計畫」，目前在國中及國小端，各有8所學校的補救教學正在轉型中。

除了補救教學，在去年底我們也與廣達香及北區餐廚公司合作，在7所學校辦理冬令圍爐的活動，邀請了學校弱勢家庭的親子一起參與，期間也感謝了與我友好的議員蒞臨指導。今年初也和全民食物銀行合作提供了麥片及餅乾等食物給予多所學校弱勢學童及台灣兒童少年希望協會三鶯部落區的原住民學童。

另外本會也結合超越基金會辦理超越達人的研習，希望提供給老師另類觀念(行行出狀元)，讓老師在教育現場上，一來給學生多元學習，二來也可做為與家長觀念上溝通的依據。還有我們也與海山教育基金會合辦了3場「關愛下一代幸福系列講座」，與會老師對於盧奕聰老師在教育的付出深感敬佩。

教師組織工會不是為了和政府對立，而是做為一個提供正確的教育現場建言的平台，我們要的是雙贏，不是為了一方而犧牲另一方。

工會的建言要被政府聽到而且被採納，只有靠龐大的組織力量，而這些都是你我責無旁貸的責任。



教育職場不孤單 新北市教師會(新北教產)是你的後盾

新北市教師會第八屆暨 新北市教育人員產業工會第二屆理事長及幹部



李榮富 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會理事長
中正國中教師

工作內容

綜理教師工會各項會務、代表出席各項會議、主持各項會議、對外發言人。



黃學仁 新北市教師會副理事長
彭福國小教師

工作內容

襄理理事長、代表出席各項會議、主持各項會議、對外發言人。

會員聯絡區域：三鶯樹區



林金財 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會副理事長
三重商工教師

工作內容

襄理理事長、代表出席各項會議、主持各項會議、對外發言人。



鄭建信 新北市教育人員產業工會副理事長
樹林國小教師

工作內容

襄理理事長、代表出席各項會議、主持各項會議、對外發言人

會員聯絡區域：新莊區(林口)

潘富教 新北市教師會總幹事
莒光國小教師



工作內容

會議掌控（會員大會、理事會、監事會、常務理事會）、辦理全市理事長會議、辦理與局長有約座談會、召開六個委員會（國小、國中、幼教、特教、原住民、大專院校暨高中職教育委員會會議）、因應校務評鑑事宜、因應校長遴選事宜、執行會員代表大會及理監事會決議、推（選）派代表參與各項教育相關之組織及會議、辦理會務秘書（含工讀生）之工作管制考核。

會員聯絡區域：板橋區

謝惠珠 新北市教育人員產業工會秘書長
江翠國中教師



工作內容

會議掌控（會員大會、理事會、監事會、常務理事會）、辦理全市理事長會議、辦理與局長有約座談會、召開六個委員會（國小、國中、幼教、特教、原住民、大專院校暨高中職教育委員會會議）、因應校務評鑑事宜、因應校長遴選事宜、執行會員代表大會及理監事會決議、推（選）派代表參與各項教育相關之組織及會議、辦理會務秘書（含工讀生）之工作管制考核。

會員聯絡區域：板橋區

張鉅輝 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會
副總幹事/副秘書長
土城國中教師



工作內容

團體協約談判工會代表、支持系統國中補救教學計畫執行、處理年金改革與公保法修法議題、各項教師專業素養研習講師、各階段學校法規問題之分析與解決、資訊及科技教育諮詢委員會委員、教師專業發展評鑑推動委員。

會員聯絡區域：雙和區（中和）





張浩芸 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會政策部主任
裕民國小教師



工作內容

研議教育相關政策、出席教育相關政策會議並爭取支持、擬定發布新聞稿、發行電子報、推展校園民主法治及人權觀念建立(考績、教評及教育相關之法令)、研議教育各項議題(教學評鑑、國中小超額教師等)、協辦教師權益相關法規及公文彙編手冊編製、協助準備教審會資料、協助聯繫會員學校理事長。

會員聯絡區域：新莊區

王雅萍 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會活動部主任
民安國小教師



工作內容

辦理與局長有約座談會、辦理精進課堂研習、辦理不適任教師研習、辦理各校教師會自主性研習、協助因應校務評鑑事宜、編製與局長有約提案回函手冊、協助聯繫會員學校理事長。辦理 super 教師遴選，勞動權益教育種子師資培訓。

會員聯絡區域：新莊區(新莊、泰山)

李玲玲 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會福利部主任
正義國小教師



工作內容

開發福利店鋪及廠商、協助全教會辦理教師福利事項之推動、優惠專案電子報、會訊廣告開發及刊登。

會員聯絡區域：重蘆淡(三重區)

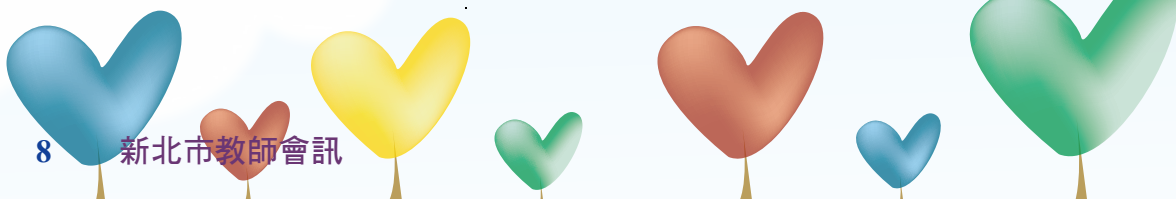
連廖麒 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會組織部主任
安坑國小教師



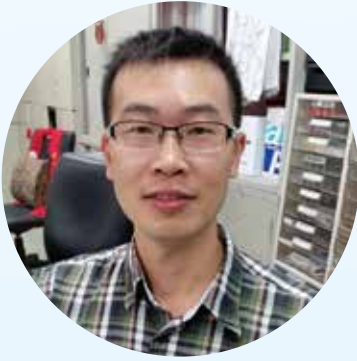
工作內容

協助學校教師工會會務運作、規劃會員大會、規劃全市理事長會議、規劃局長有約活動、協助召開分區自我成長研討會、組織轉型規劃、協助徵詢參與各項教育相關組織及會議之代表。

會員聯絡區域：文汐瑞區(文山區)



鄭天福 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會教學部主任
清水國小教師



工作內容

國中小教學實務現場問題分析及解決、爭取降低國中小教師授課節數及班級人數之應有配套措施、研議教育議題（課務編配、輔導與管教、導護工作等）、提供「國中小校務行政系統」溝通平台、協助聯繫會員學校理事長、校教師會長獎、編輯會訊。

會員聯絡區域：土城區

李易璵 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會
教育訓練部主任
秀峰國小教師



服務內容

教育訓練部，以服務基層為目的申辦市政府各項勞工教育訓練活動（暑期幹部訓練、期中理事長研習），讓各校理事長能夠初步了解當前重教育議題，並讓會務夥伴和理事長進行雙向交流。第三、教師專業研習，除了分區會務夥伴，利用機會對各位理事長進行會務報告，更重要的是，讓各位理事長對師生在教育現場的各項問題提出來，和大家一起交流探討，並作為市教師會進行各類教育研究的主題。

會員聯絡區域：文汐瑞（汐、金、瑞）

陳婉玲 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會法規部主任
漳和國中教師



服務內容

協助會員申訴、提供會員相關法規資料之諮詢、申訴評議委員會、相關法令研議及草擬、各項法令或法規修正資訊傳遞與資料統整（教師法、國民教育法、教師請假規則等）、協助新頒考績辦法及教師法令相關研習、出席相關法令研擬會議並爭取支持、教師權益相關法規及公文彙編手冊編製、「教師工會」議題研究、協助推動會議規範之開會技巧、協助辦理談判協商技術研討會、處理各項議題（不適任教師、學生成績評量、基本學力測驗、多元入學方案、少子化、一綱多本）議題。

會員聯絡區域：雙和區（永和）





關晶麗 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會團體協約部
三峽國小教師

服務內容

依工會法啟動團體協約，依各學習階段擬定團約版本，辦理團約研習，增進會員團體協約知能，參予全教總集體協商工作坊，依法提起不當勞動行為裁決。

會員聯絡區域：三鶯樹區(三峽、鶯歌)



陳玉倫 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會
國小暨國中事務部主任
蘆洲國中教師

服務內容

整理研議國中小相關教育議題，協助學校教師工會會務運作，聯繫學校教師會理事長，傳遞國中小教師權益之訊息。

服務區域：重蘆淡(三重、蘆洲)



林其良 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會大專暨高中職
事務部主任
三重高中

服務內容

搜尋整理教育相關訊息(新聞法令公文...)、收集並適度回應基層會員諮詢、研議教育議題(十二年國教、國立高中職改制、私校等)、課稅及退休等攸關教師權益訊息之傳遞與諮詢、召開大專院校暨高中職委員會會議、協助校長遴選之因應、協助聯繫會員學校理事長



游素珠 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會議會遊說主任

服務內容

新北市市議員聯繫、國會立法委員聯繫、教育相關議題蒐集彙整。



吳珮綺 法務專員

提供各項法律諮詢法律諮詢

寒冬送暖 冬令圍爐 關懷弱勢公益活動

文・新北市教師會



新北市教師會暨新北市教育人員產業工會為關心弱勢家庭學生，並提升教師專業及公益形象，於102年歲末，首次辦「冬令圍爐關懷弱勢」頗受好評。103年歲末再次舉辦，由食品業大廠廣達香食品有限股份公司提供食品套餐，全盛美食公司與統鮮美食公司提供器皿餐具，並烹煮、運送協助食材。

活動分三天舉辦，分別在永和區網溪國小、永和國小、板橋區莒光國小、三峽區育林國小、中園國小、蘆洲區鷺江國小、忠義國小進行，共有550名學區內弱勢家庭家長與孩童受惠。









低調經營

多元活動聯絡會員情誼

教師組織經營專題訪問

丹鳳高中教師會理事長羅昊剛

文・新北市教師會



引言

在會務夥伴的協助下，好不容易終於和丹鳳高中理事長羅昊剛老師敲定好訪問的日子。訪問的時間點正逢大家忙著迎接聖誕節的到來，昊剛老師和他的學生為了迎接這個快樂的節慶，師生一起佈置教室。來到他的班級，鄰近走廊的窗台上擺滿了許多由學生帶來的布娃娃，窗戶上面綴著銀亮亮的彩帶；教室的後方立著一棵棵高大閃閃發亮的聖

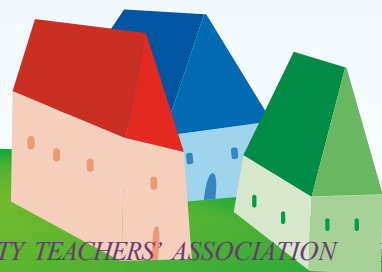
誕樹，整間教室，充滿節慶的氣氛。

昊剛老師身兼數職，不但接任導師、校教師會理事長而且還擔任合作社…，在校時間是非常忙碌的！在訪問前一個月，一直無法和昊剛老師聯繫，我們心想是不是叨擾的次數過多被列為拒絕往來戶。訪問當天還向昊剛老師求證此事，昊剛老師當場忙著解釋，真是難為他了！

丹鳳高中是一所國高中混和的完全中學。目前國中部的班級較多，高中部大約七個班；丹鳳高中教師會過去草創時期，為促使校務制度化，經營方式較為強勢；這兩年昊剛老師接手教師會，為了使校園工作氣氛恢復過去的融洽，他用低調經營方式領導教師會。在訪問過程中，可以明顯感受到家長對於校園事務的態度特殊，使得本校教師會在面對家長會或是行政時明顯不同於其他區域的處理方式，下面將訪問作重點陳述。

教師會成立與轉變

民國85年順應教師法通過，丹鳳高中在毛老師和幾位同仁的努力之下成立校教師會。當時社會氣氛保守、教育職場仍充滿威權領導，雖然教師會順利成立，但是運作卻不容易。學校領導者的領導管理方式及思考模式並沒有及時追上時代的腳步，對於學校教師會仍以一種下屬單位、非學校正式組織看待，因此，在校內，教師會沒有太多的發言機會。而教師要爭取更有制度的教學職場，和行政人員時有衝突則是在所難免。





經過多年的努力，丹鳳高中教師會得到多數老師的支持；教師會和學校行政的互動也在多年的磨合下，逐漸進入較溫和的互動方式。然而，最近這幾年，社會氛圍瀰漫著教育改革之聲不絕於耳，但沒有一個恰當的平台，也沒有有效的對話凝聚出具體的措施，各方秉持自己的經驗作解讀，形成多頭馬車的教育現象，這種現象也出現在丹鳳高中。對於教育法規或是教育執行辦法的解讀，行政同仁與教師會的解讀或異見有所異同時，又沒有一個較為恰當的機會做更周延的意見討論，偶爾，為了某些校務發展而使得氣氛僵滯。

教師會從成立開始，歷經衝突與磨合後進入友善對話時期，現在則似乎又遇到一個需要調整的階段。為了使教師會的運作更為流暢，這兩年的組織經營，教師會全體幹部以較為低調的方式運作，避免和行政有劇烈的衝突，以營造校園和諧氣氛。

傳承

丹鳳高中教師會選舉是採用全體制。校內同仁大多能服膺選舉制度下的結果。

「我尊重選舉的結果，被選到就出來服務吧！」吳剛老師說。

理事長的產生是教師會傳承的關鍵。尤其，理事長一職需要和校長或行證進行溝通；有時候還要扮演教師和行政之前的橋樑，是一個吃力不討好的位置。因此能夠也願意接任這個工作的老師，需要非常大的勇氣。對於吳剛老師擔任理事長的始由也是我們很想了解的。

「85年我剛進丹鳳高中，正是本校教師會成立的時候，後來被大家選出擔任理事長，我想被大家推選出來，就幹吧！沒有甚麼好推辭的！」

對於接下來的理事長產生方式，吳剛老師也已經有了定案。

在理事會時，同仁舉薦合適的人選後，再和這些被推舉的老師進行會談，了解他們的意願及想法，若過程進行順利，在選舉過程中推薦給所有的會員。目前，接下來兩屆理事長大致上都已經物色到合適的人選。

教師組織經營

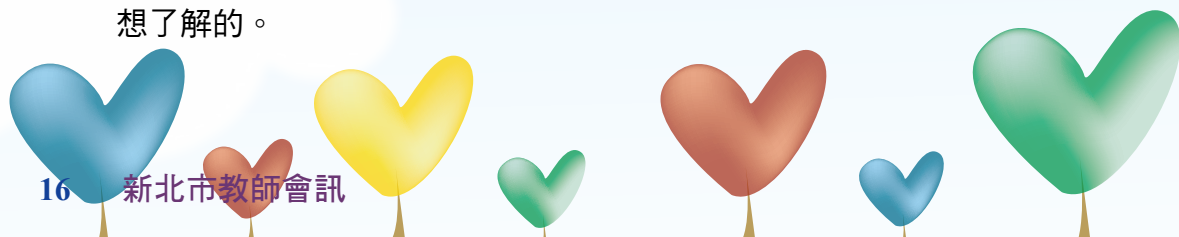
教師會屬於較鬆散的組織，會員可以很彈性的決定去留，要如何讓教師夥伴持續投入這個組織是每各校教師會都關心的問題。丹鳳高中教師會經營自今，會員人數目前約有150人；佔全校教師七成以上。從草創的衝突期，到現在的低度運作，基本上校教師會已得到該校大部分同仁的認同。

會議

依照教師會章程，理事會每個月召開一次，如果重要議題則加開臨時會議。

「早期的教師會為了健全組織，訂定章程或準備各種校內會議議題，時經常召開幹部會議，或是舉辦公聽會。」吳剛老師說。

教師會理事長對外代表全校教師到市教師會開會並反應教育現場所面臨的問題，並帶回全教總或是教師會重要決策告知會員；在校內要代表全校的教師出席各種校內務議，為全校教師權利把關。





丹鳳高中教師會能有如此多人認同的原因之一吧！如此熱情的引領者，怎能不受感動呢，難怪會員說是因會吳剛老師才加入的。教師同仁每天上班，要看著一群群學生，雖然學生年輕，但是千奇百怪的狀況不停上演；兼之許多行政業務和社會有色眼睛注視，長年累月早已疲

動感十足的聯誼活動

教師會除了參與剛硬的會議為會員教師把守權利之門，也需要軟性的活動來聯絡會員情誼。丹鳳高中每年舉辦一次餐會聯誼，餐會結合退休教師的慶祝活動。

「除了餐會，也舉辦羽球賽、旅遊、釣魚、保齡球賽等活動。」蔡淑君老師說。

「釣魚？」

「而且是海釣！」

「海釣？」

「這種危險的活動應該沒甚麼人參加吧？」

「不，一點都不危險，只要遵守船上的規則並謹守安全規則穿好救生衣，海釣並不是一項危險的運動。」蔡淑君老師解釋。

「而且參加的人也不少。」蔡老師再次強調。

「不過，每一種活動都不可能讓所有的會員滿意，應該說，各項運動有他們喜愛的族群。」吳剛老師補充說明。

丹鳳高中的教師會真是充滿活力的一群，舉辦聯誼活動是如此的動感，學校的教師應該也是活力十足！這應該市學校教師對於

累不堪。聯誼活動大部分的學校都選擇較為靜態的餐會之類，可以聯誼又可放鬆心情；但丹鳳高中教師會給我們不同情境的示範，值得我們參考。

組織互動

校務運作能否流暢有效率取決於校長、教師群和行政同仁的密切合作。從許多經驗可以得到一個共通的原則：越開放的群體組織越能激發出教育熱情與態度。有人說學校是社會的縮影，在民主社會潮流，能有效的溝通、以超然的立場整合群體觀點，就越能有效的執行任務。

學校教師會，雖然捍衛教師權益，但同時也促使學校更趨向制度化。也就是說學校的行政效率會和教師權利是相輔相成的。其次，校務會議議決過程，全校同仁一起為校務所面臨的困難貢獻自己的能量，讓校務更為有效的進行。教師會代表學校教師群體的意見，若整合得當，有協助學校行政效率的正面能量。因此教師組織和學校的各單位互動，是組織經營一個很重要的觀察視野。





教師會的幹部表示，學校領導者認為校務會議應該是氣氛和諧的場合，各項議

題應在會前討論協商，然而，會前能不能充分討論並不是教師會可以掌握。而教師成員對於一般沒有切身關係的教育法規也不會花太多精神去關心；兼之，教師會的提案項目偶有「被忘記的狀況」，因此，重大政策幾乎都是行政主導，教師會或教師要再校務會議進行議題對等的討論較為困難，例如「高中老師的遴聘辦法」就完全沒辦法處理。

家長會在校務發展中也是一個重要的角色，本區家長的社經背景一般，大多忙於自己的事業，學校事務的參與意願不是非常的高；家長會的成員，為了自己子弟的學業，和學校行政同仁互動良好。家長會對於對



於教師被提告訴會出面協助處理，其餘的只針對大方向學校校務發展。同時家長希望教師能專心於教學，不要花太多時間去過問校務，在這樣的氛圍下，教師會和家長會的互動並不是很足夠，因此，在一些特別的場合雙方才有機會交流，例如教師會所舉辦的退休教師慶祝餐會，家長會代表家長出席為這些退休教師祝賀。雖然目前在某些因素下，

教師會和家長會的交流上不熱切，不過教師會幹部認為也許是未來的會務工作之一。

丹鳳高中雖然是完全中學，但是高中部只有七個班級，教師成員不多，因此對於教師會的運作較不熱衷。

丹鳳高中對於新北市教師會及新北市產業工會十分支持。幾乎所有的會議，理事長都會參加。理事長表示，透過參加試教師會的會議，能更加瞭解目前的教育政策方向，也能夠知道更多教學現場



正在發生的問題。然而學校會員雖然參加教師會比例雖高，但是對於教師會所提出的議題或活動只有切身相關的才會比較注意。好幾年前的九二八遊行有很多人參加，但後來的某些活動參加的人並不是很多。學校教師都有自己的想法，每個人參加教師會的動機不同，對於教育的看法差異性頗大，雖然認同教師組織的存在，但要大家花時間配合活動，在議題的操作上需要引起他們的共鳴，才可能讓他們有實際的行動支持。

結語

丹鳳高中教師會這幾年在理事長的領導及全體幹部的努力下，以低調的姿態經營教師會，讓校園氣氛更趨於和諧。以熱情的服務心及欣然面對各種挑戰的勇氣，承擔起教師組織的傳承。而丹鳳高中的活力十足的聯誼活動經驗也值得我們作為參考。

教師組織經營專題訪問 友善互動 創造發言舞台

新泰國中教師會理事長李佩珊

文・新北市教師會



引言

新泰國中現任教師會理事長由李佩珊老師擔任。這些年，會員教師各在各的崗位上努力，整個校園氣氛一直保持友好。因為校園氣氛和善，佩珊老師覺得處理教師會的工作非常順利。她是如何經營這個學校的教師組織，使會員人數不斷成長？下面將訪問作重點陳述，分享給各位會員。

教師會成立與傳承

新泰國中教師會於民國101年紀金賢老師卸任後，由李佩珊老師接任。

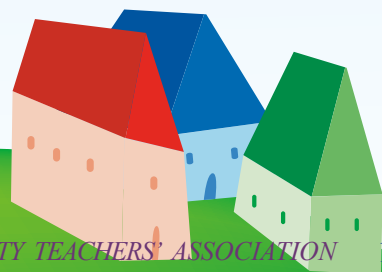
新泰國中教師會選舉採用全體會員制，由會員直接選出理、監事，再產生理事長。在教師會人事更迭過程，紀金賢老師認為教師會理事長首先必須要有熱心服務的人格特質，而佩珊老師就符合他心中這個條件。

佩珊老師表示，當初一手創立新泰國中教師會的核心教師，經過多年後，逐漸面臨退休離開學校的情況，前任理事長及理監事認為是將新泰國中教師會交棒給較年輕一輩的老師的時候。當時佩珊老師與這些前輩交流甚多，平時在校除了認真教學，對於學校事務也熱心參與，成了教師會前被勸進的焦點人物。

佩珊老師表示，紀老師徵詢他對於接任教師會理事長的時候，著實花了一些時間仔細評量。她考量校內氛圍良好，理事長所承擔的壓力較小，而事務方面的聯繫協調工作雖然要花上一些時間，但不會超過她的能力範圍；同時，透過擔任理事長，可以有更多機會與校內教師有更多的認識與接觸；透過教師會參與校內各項會議，更能夠累積許多的職場經驗。在慎重評估之後，她勇敢接受這個挑戰，而後順利地當選新泰國中最年輕，也是新泰國中到目前為止唯一一位女性的理事長。

「新泰國中教師會早期的運作主要是幾位核心理事們組成一個團隊，以每二年為一個任期的方式輪流擔任理事長一職。」

轉眼，佩珊老師也來到第二任理事長任



期！由於新泰國中教師會理事長任期以兩年一任的期限，因此佩珊老師接下來也必須面臨將新泰國中教師會交棒與傳承下去的任務。她表示，她會邀請校內一樣關心校務推行與重視教師權益的老師，一同加入教師會的理事群，共同為新泰國中的教師相關議題發聲，並持續關心教育大環境中對教師權益的發展趨勢。我們發現新泰國中教師會早期以團隊發誓經營，為因應崗組織剛成立時許多

，新泰國中的校務會議程序中也會安排一個固定的流程給教師會進行報告及會務宣導。

「我必須整理這段期間市教師會教師會給的資料以及老師比較關心的議題，並且在校務會議上向大家報告！」

「所以教師會也要在校務會議中列席說明？」

「是的。」



即時性的組織事務；當組織趨於穩定之後，內部的人事會自然調整簡化。

教師組織經營

歷經多年的經營，新泰國中教師會會員今年已達122人，為因應國中的職場生態，新泰國中教師會採鬆散型態經營方式，除了例行理事會議及緊急事件以外，其餘業務皆利用「校務會議」時間作會務報告。

對於會務訊息的傳遞，除了透過理監事轉知或是發送書面資料之外，佩珊老師表示

在會議召開之前，理事長將平日到市教師會開會時所獲得較重要的政策或訊息彙集整理後向會員說明及報告。

佩珊老師表示，教師會安排在校務會議中進行報告，除了彰顯教師會在學校的獨特性之外，同時將教師會的層級拉高並擴大視野。這對於組織業務的推展是有利的。這的確是一個不錯的作法，藉由校務會議這個平台，可以讓行政、家長會及學校教師進行更有效的互動，對於校務推廣事很有幫助的。

為了聯絡會員情誼，教師會也試著結合學校的文康活動辦理出遊，邀請會員攜家帶眷一起來參加。幾年前就曾經舉辦過「教師蘭陽一日遊」。會員攜家帶眷一起參與活動，搭船出海遊龜山島、踏查頭城老街進行文化觀光，同時也品嚐在地美食。活動除了會員之外，也邀請校長和家長會的成員一起參加，透過這些聯誼活動促進會員之間的情誼，也使家長會對學校教師有更深入的了解，增進以後彼此合作的空間。

組織互動

教師組織透過組織校內教師成員，使校內職場更有制度化，同時也可以改善校務執行的效率。新泰國中教師會和校長及行政人員一直保持良好的互動，這樣的友好關係，使歷屆的教師會長花很小的力氣就可以輕鬆的在校內運作教師會。

近十年，教師會和前後任的校長相處融洽，和行政同仁也搭配得宜，整個學校的氣氛良好。校內有任何會議或活動，校長都會邀請教師會派員參加，所以佩珊老師除了帶班與教學工作之外，還得花上一些時間參與教評會、考核會等校內會議；每年的補校活動、家長會活動或是有外賓參與的校內活動，校長一定主動邀請並將教師會介紹給與會的人員知曉。

佩珊老師表示，校內老師們若有一些對學校行政方面的建議事項，亦會透過教師會來進行表達及溝通；而每到了學年末要歡送退休老師的時刻，教師會也會購置紀念品贈與退休的會員老師。

校內大部分教師因為平日忙於自身的職務和級務工作，因此對於教師政策或法律性質的議題並不會花太多心力去注意；但是對於福利或攸關自身權利問題時就會積極參與，所以教師會就得格外的為會員們留意外界的訊息。

新泰國中教師會對於市教師會所舉辦的會議總是積極參與，只要情況允許，佩珊理事長都會親自參加。她認為雖然學校一直太平無事，但對於外界的狀況還是要隨時保持密切的關心比較好。參加分區會議獲得來自市教師會及全教總目前著眼的教育相關議題，同時，在會議上，她也將各校所面臨的狀況詳細紀錄。這些資料帶回校內之後進行整理，利用每學期定期舉辦的校務會議做詳細報告，使每位會員都清楚目前教育界的主要動態。

結語

新泰國中是一所校園氣氛良好的學校，校長、教師會、行政與教師彼此在信任的機制中運作流暢。因此在組織溝通上，理事長不用花太多力氣處理。同時，教師會受到校長及行政的尊重，教師會可以將許多訊息利用校務會議進行宣導，這種有效率的處理方式值得我們借鏡參考。



積極創造機會 福利與溫馨創造人氣

教師組織經營專題訪問 光華國小教師會理事長葉淑芳

文・新北市教師會



引言

經驗裡，校園人和程度和教師組織的成長速度與規模有一定程度的相關性，但光華國小是特例之一。光華國小從過去到現在，校園氣氛一直良好，在這麼和善的校園裡不需要教師組織嗎？光華國小的教師會理事長又是如何經營這個組織，使會員人數不斷成長？下面將訪問作重點陳述，分享給各位會員。

教師會成立與傳承

民國85年順應教師法通過，光華國小的校教師會也順應時勢成立。不過教師會成立時，發生戲劇性的變化！

原本帶頭成立教師會的成員並沒有獲得全校教師的認同，最後反由另外一群教師出來參與競選，並由簡維宏老師擔任第一屆理事長。從這個案例可以看出，教師這個族群

的潔身自愛，對於不適任或是可能促使組織產生問題的人事，在某種程度上，大家還是會抵制的。某些團體總是以不信任的心態看待校內的評核機制，認為校內師師相護，無法公開公正的進行考核會或教評會，這種防賊心態是應該要自行調整！

光華國小自教師會成立迄今，始終穩定成長。校長、行政同仁及全體教師對於校務都能相互支援，校園氣氛祥和，教師會也得到校長及教師的支持，今年，人數已近一百八十人。教師會會長目前減課一節，補休二節。

「光華國小教師會理事採候選人制。由各學年推出參選人，再交由全體會員票選表決。」淑芳老師說。

光華國小教師會每年六月改選。在這個時間點改選，新一屆的理事長、理監事群名單都可以在八月教務處排課前底定，如此，教務處排課時，可以將理事長減課、外出開會及理監事開會時間等因素一併計入。市教師會邀請各校教師會理事長前來開會，最常

發生的問題就在於課務無法排除。若各校教師會改選能在六月完成，請教務處在排課表的時候，可以和市教師會的會議時間搭配，不但可以使教師組織運作更為順暢，也可以減少代課費支出。

對於教師會理事長及理監事的人選，各校幾乎一致認其人格特質應該是熱心服務的。

「我們會事先找比較熱心的老師。」

「哈！我就是被騙上船的！」榮尉老師說。

教師會理事長攸關教師組織發展，如果由合適的人選擔任還能使校務運作更為順暢。理事長的傳承不單只是會員關心，校長也很關心這件事。

榮尉老師熱心教學，富有服務的精神。幾年前，剛接任班級導師時，教師會的前輩也發現他才華，發動幾波的人情攻勢說服他出來擔任理事長。榮尉老師覺得可以試看看，也可以貢獻己力服務學校同仁，因此爽快地答應。





在擔任理事長期間獲益良多，不僅學習如何與人溝通（不論是與會員或是與行政之間），同時也要學習如何說服別人認同教師會及讓同一些對學校對大團體有益的觀念、享法。也因為常到市教師會開會，能夠了解會裡面為了全體會員做了多少的努力，同時更認同教師會這個組織。但也因為新接班導師，真的是級務、會務兩頭燒，常常不是留到太晚還讓警衛來關心就是把做不完的工作帶回家繼續加班，但也訓練自己在有限的時間內更有效率的完成所有的工作，這也是這兩年來很大的收穫。

接任理事長職務後，理監事一幫夥伴的協助下，很快的掌握工作的內容。

「其實，（工作）並沒有想像中的多（難），大家都可以試看看。」

「其實大家都有協調溝通的能力，不用太擔心。」

接下來的重責大任就由淑芳老師接任。

或許擔任教師會理監事、幹部或理事長可能要面對校務或是教師權利糾紛，但絕對不會是一件困難到無法執行的！願不願意嘗試的態度，是否自己能挪出一段時間服務職場夥伴的態度才是校園教師會傳承真正的關鍵。

教師組織經營

光華國小教師會理事會每個月召開一次，利用午休時間進行，如果有重要議題則召開臨時會議。為了使教師會的訊息可以方便的傳達給會員，學校行政傳達系統也讓教師會方便，將教師會欲傳達之訊息能直接列於每周一教師晨會發下之一週大是內，不僅能

讓會員老師及時掌握教師會想傳達的事項，同時也讓非會員老師了解教師會有什麼好康，讓他們羨慕一下。會員可以快速的更新相關資訊。

校教師會的團結程度通常和校園氣氛成一定程度的反比，但光華國小歷年校長及行政同仁和全體教師都以理性無私的精神處理校務，學校氣氛和諧。在這麼快樂的氣氛裡，要如何讓教師夥伴持續投入這個組織？幾年前，初任教師會長，榮尉老師認為，學校氣氛良好，所有的制度都在軌道中運轉，教師會可以把打仗的力氣省下來做點別的事情。他設定將學校的會員人數提高作為目標是，經過二年的努力，教師會的會員人數已經來到一百七十人以上。但在氣氛溫馨的學校裡要如何經營教師會，進一步的提升教師會會員人數？

特約商店福利多

榮尉老師覺得除了延續過去教師組織的經營模式之外，還可以創造福利，來吸引同仁的加入。

榮尉老師以學校為中心點，以教師會的名義和經營信譽良好、能夠提供優質服務，且能符合該校教師需求的商家簽約，使會員教師到這些店家消費的時候都能夠享有比其他非會員更好的服務品質。過程中，榮尉老師要和這些店家一間間的洽談，訂定同意契約書。光華國小因為有榮尉的努力與創思，所以會員才得以享受這些優待。在尋覓特約商店前先對內調查會員老師對各類店家的需

求，再開始逐一拜訪鄰近符合的商店，經過一段時間的努力，學校周邊的文具店、印章鎖匙店、眼鏡行、小兒科、骨科、甚至連早餐店都加入我們特約商店的行列（當然也有被老闆狠狠拒絕的經驗），也因為和這些特約商店合作的相當愉快，之後便將這些特約商店推薦給市教師會，讓全市的會員都能享受優惠。

賽跑也能聯誼

這幾年的經營中，榮尉也善用資源，結合新北市教師會的教師增能研習，為會員辦理相關的研習增進教師知能，並獲得研習時數；舉辦手工香皂製作、餐會、繞圈賽等活動來聯絡會員情誼。



「繞圈賽是甚麼？」

「計時繞操場！參賽者在一個小時內可以跑多遠，跑的距離越多的就獲勝！」

「哈！這麼耗體力的事，應該沒有人參加吧！」

「不，今年有一百二十人報名，而且還有人報不到名，自己作布條下場跟著跑哩！」

「這個活動最初是由康書源老師（於103學年度獲得市府頒發體育有功人員）發起的！」

活動在星期三下午舉行。原本只有一群愛好長跑的人參加，但幾年下來參加的人越來越多，甚至報名人數超過預設人數。有時候，學生在一旁看老師跑步覺得有趣也跟著跑了起來。後來為了使活動更公平、公正，還租用路跑專用的『晶片』，使整個過程非常的專業。這個活動結合教師會、家長會及校長的贊助，使活動變得有趣也更有意義。

全校教職員餐會暨期末會員大會

光華國小教師會的會員大會舉辦方式也是一絕！

「先來個全校聚餐再開會員大會，最後進行摸彩。」

「當然非會員用完餐得先離席！」

對於期末聚餐教師會、校長和家長會也煞費苦心。每年教師會在學校視聽教室舉辦歐式自助餐，用餐完畢之後進行會員大會，最後進行摸彩活動。因為餐費是用會員所繳的錢舉行的，為了要使沒有加入會員的教師也可以參加，因此，校長和家長會也贊助經費，如此，就變成全校的聚餐活動。在餐會中，所有教師可以無拘無束的用餐，同時和伙伴們閒話家常，整個餐會氣氛融洽感人。

用餐完畢送走校長、家長會及非會員之後，緊接著就是會員大會，以及的最壓軸好戲——摸彩。



幾乎全校全員到齊的盛況，大家一齊參加數個小時的活動。教師會長和他的幹部一起集思廣益，將會員大會結合餐會，並且得到校長及家長會的協助，使得這場活動充滿了歡樂氣氛也更為圓滿。

組織互動

教師會代表學校教師群體的意見，若整合得當，有協助學校行政效率的正面能量。校務運作能否流暢有效率取決於校長、教師群和行政同仁的密切合作。光華國小應該是一個很好的正面典範。校長和教師會的關係有點像「合作夥伴」。

「校長有甚麼想法都會和教師會討論。」

從討論中獲得更明確的目標，使決策朝向更正確遠滿的目的前進。榮尉舉「國小教師職級務編排」的例子解說。當學校要進行修改職級務編排辦法時，教師會也被邀請參與討論。因為教師會提供學校各方教師意見使得及置物選填辦法更為嚴謹。而科任教師的選填辦法部分較不完整，由教師會擔任行政同仁與教師之間的協調協調者，使整個修訂過程更有效率.....。

學校理事長在教師組織中是一個重要的角色。理事長經營教師會的態度與想法不但可以影響學校教師組織的規模與運作，間接地也影響到整個教師組織的能量。從單純的教師和教師會幹部轉變為教師領導角色的過程，想法和視野也會隨之擴大。榮尉和淑芳老師都有這種感覺。

「擔任理事長後，得對教師組織的認識

也改變不少。」

「去會裡(市教師會)開會越多次，了解就越多，越認同感越多。」

淑芳老師也表示，「以前只是幹部，管理財務工作，對於會務運作並不是很了解。」現在的淑芳老師正在急速吸收更多教學以外的經驗哩。

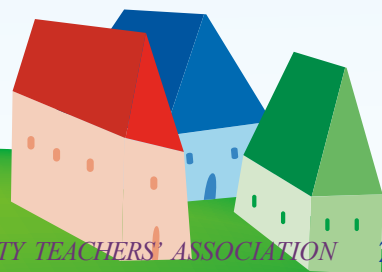
學校教師平時忙於校務及教學工作，兼之教師也是溫和敦厚的族群，除非已經影響到自己的權益，否則對於許多狀況並不太在意。而理監事及理事長的承擔卻恰好讓教師有深入感受教師組織的功用與重要性。

結語

訪問結束後，我們順道參觀教師會的辦公室。辦公室裡會旗、會員大會的海報，潔淨依舊，我想在這小小的辦公室裡，每當學期結束前，有一群教師，熱烈的一起討論辦餐會的細節，摸彩的表演節目或是要和某一家很棒的店家簽約。

這次的訪問中我們發現，很多事情沒有身歷其境，是無法真正了解。教師能風平浪靜的在教室裡完成工作，憑藉的是另一群教師在學校外面努力奔波。

組織經營並不需一定的模式，不管校園氣氛是晴是雨，只要有心，願意嘗試與承擔的態度，就能為教師會帶來不同的氣象。今日就在國華國小前後兩任理事長的熱情招待裡，結束訪問。



Line與組織運作

文・新北市頂埔國小教師會 理事長高榮杰

近年來話題極高的社交軟體——line，它的應用在人際間互動掀起風潮，不僅串連了社會的網絡，聯繫了彼此的情誼，也為"分享"擴大了意義；同時在組織內部運作或發展上，也實現了許多可能！不知是智慧手機為我們創造了價值，還是我們為智慧手機創造了價值！？

我們試著用點線面來描述組織運作的現象：點——代表組織內部的個體成員，線——是指成員間面談、對話或電話、E-mail等聯繫，面——意指組織成員三人以上多人群聚討論或會議，而 line 則又加入了時、空兩面向，形成立體整合式的訊息傳遞空間。由於智慧手機和網路普及化後，近年來該項工具已為各公私領域團隊（包括家族、同學會、社團、企業、服務業務群或學校行政團隊）所取用。目前它已大量取代原本組織內部成員間面談對話或電話Email聯繫、調查統計，甚至會議等實質運作等功能，並顯現出更多優於以往的效益特性，簡述要點如下：

即時性：隨時隨地可將文件資料拍照後立即傳送【群組聊天室】，無須藉由電腦文書作業，再E-mail給所有組織成員。

選擇性：可提供照片、文字或語音檔〈若覺得書寫文字速度慢，也可將意見或想法用說的方式錄下來〉等不同形式做資訊或意見的交流。

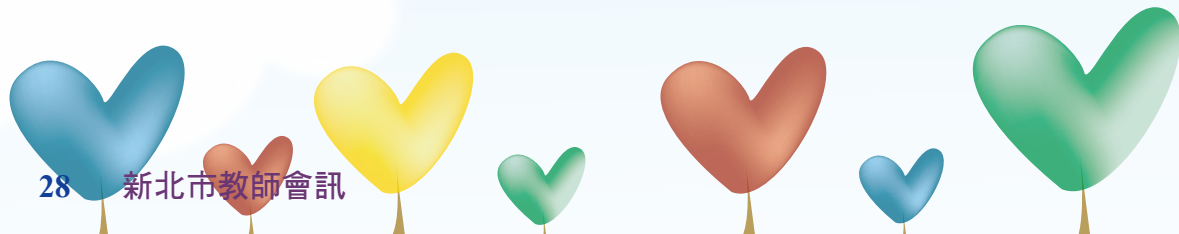
效益性：在組織聯繫中，多半要撥好幾通給不同成員，而電話常有撥不通〈佔線或未接〉的時候，這時就要擇時再撥，不僅耗時也容易遺漏，而Line可隨時留話或傳資料，一次搞定，待對方有空或回家再看，再回復。

機動性：任何計畫執行總會遇到各種突發狀況，這時所牽動之相關安排必須隨之更易因應，而相關負責成員在接收到訊息後，即可隨時機動調整或協調並將狀況回報，相關組織成員也都能在【群組聊天室】上收到一致且最新的訊息。

節約性：除了上述Line的運用可節省聯絡時間，同時也節省了不少的通話費和資料影印費，更少了筆記登錄與查詢時間。

正確性：在組織聯繫時，相關人事時地物在語音表達與接收過程中，也常會有疏誤遺漏之情形，而Line之【群組聊天室】可將留話或圖文資料留存待查，正確性高不易失誤。

日前行政院長表示，因Line有資安上的疑慮，行政院已通函公務電腦禁止使用。行政院發言人孫立群也表示，公務電腦原本就禁止下載任何通訊軟體，如msn在消失前，就已禁止使用。不過，限制範圍僅為公務電腦，公務員的私人手機仍可使用這些通訊軟體。有鑑於此，我們在使用社交軟體作為組織運作聯繫時，務必要有「敵情」概念，事關「機密」、「私密」之內容照片切勿上傳，因各國情蒐單位或別有用心者，其等無所不用其極的滲透攔截能力，絕非區區我們所能設防。再者韓國的LINE、美國的 whatsapp、中國有 WeChat，此類軟體的技術不但掌握在別人手中，且市場上仍不時傳出資安、保密等問題存在，而Juiker一個由台灣工研院研發，保證MIT又能提供高品質免費語音通話的即時通軟體或也是不錯的選擇。



公保法修法重點及私校退撫架構

文・新北市教師會 副總幹事張鉅輝

引言

立法院在2014年1月14日三讀通過公保法修正條文，私校教職員原本一次退的公保給付，改為年金月退制，對於在私立學校服務的教師而言，具有實質的意義。本次修法最重要的條文應屬**年金化**、**增訂遺屬年金及生育給付**的部分。在第五十七期會訊，我們已經對公保法修法的重點、公保費率、給付方式做詳細的說明。本期將介紹的重點放在適領對象及條件、給付標準及計算方式。

對於私立學校教師退休至關重要另一項議題是退撫基金。2010年新制退撫開始實施，未來私校教職員每月提撥固定金額，退休時即可支領月退俸。

公保年金修法重點 (2014. 01. 14)

- (一) 分階段施行年金制度
- (二) 調整公保費率範圍
- (三) 刪除參加公保（退休人員保險）30年以上得由政府（私立學校）補助公、健保自付部分保險費
- (四) 修正重複參加相關社會保險之處理機制
- (五) 停職（聘）、休職者選擇自付全部保險費繼續加保
- (六) 養老及死亡保險事故給付年金化，提高一次養老給付上限，以及修正死亡給付請領遺族範圍
- (七) 增訂生育給付項目
- (八) 保險給付計算標準改採平均保俸
- (九) 公保與勞工保險（以下簡稱勞保）年資併計成就年金條件機制
- (十) 保險給付請求權期限改為10年。



應領或得選擇領年金之適用對象及請領條件

適用對象：

- (一) 年金化後新加保者：符合年金條件，一律領年金。
- (二) 年金化前加保者（現職被保險人）：得擇領年金（須符合年金條件）或一次給付。

條文修正前

年金 or 一次領

條文修正後

年 金

請領條件：

- (一) 被保險人須具備以下條件，得請領**全額年金**：

- 1、年齡65歲以上且投保年資15年以上。
- 2、年齡60歲以上且投保年資20年以上。
- 3、年齡55歲以上且投保年資30年以上。



- (二) 不符合前開年金起支年齡條件者，得作以下選擇：

- 1、展期年金給付：自年滿年金起支年齡之日起領取。
- 2、減額年金給付：得提前5年請領，每提前1年減給4%，最多減給20%（終身均領減額年金）。

養老年金給付標準及計算

保險年資每滿1年，按被保險人最後10年之平均保俸，在給付率1.3%核給養老年金給付。

公保年金月領金額計算方式如下圖

$$\text{公保年金「月」領金額} = \text{條文修正後年資} \times 1.3\%$$

遺屬年金

遺屬年金第一種是在職死亡給付的年金化(0.75%) (因公死亡者未滿十五年者，以十五年計。)

遺屬年金第二種是已領養老年金後過世而家有遺族者，遺族的定義條件可自行查法條(28條)。

前者金額等同養老年金，後者是養老年金的一半。

生育給付請領條件及給付標準

請領條件：(一)繳付公保保險費滿280日後分娩。(二)繳付公保保險費滿181日(26週)後早產。

給付標準：按被保險人發生生育保險事故當月起，往前推算6個月保俸之平均數計算；但加保未滿6個月者，按其實際加保月數之平均保俸計算；核給2個月生育給付。

生育給付過去訂在可能遭地方政府刪減的福利措施中，現在已入法以穩定性來說較為安全。

私校退撫新制主要架構

立法院院會於2009年6月12日三讀通過制定「學校法人及其所屬私立學校教職員退休資遣離職給與撫卹條例」，並於2010年1月1日實施。私校新制退撫的特點包括：確定提撥制、帳戶分離、具可攜式、管監分立、彈性選擇。以下就圖表中部分名詞先行說明：

1. 退休年資少於15年只能選擇一次給付。
2. 退休年資屆滿15年或更高者，可從「一次給付」、「定期給付」或「兼領」三種退休給付中做選擇。
3. 撫卹金同退休方式，給予遺族撫恤金
4. 資遣費按一次給付標準計算
5. 離職身分不含退休或資遣導致中途離職，得申請一次發還儲金專戶本息；或餘年滿六十歲時發還儲金本息。

私校退撫新制的主要架構

特點/說明

確定提撥制

退休金財源

由教職員、學校及政府按月依比例合計提撥本薪 2 倍的 12%，符合規定之私校教職員都全部適用

學校負擔比例
32.5%

分立帳戶

退休金帳戶管理

由教職員、學校及政府按月依比例合計提撥本薪 2 倍的 12%，符合規定之私校教職員都全部適用

甲校帳戶

甲 1
教師帳戶

甲 2
教師帳戶

甲 3
教師帳戶

具可攜式

年資可攜式

跳槽時，年資帶著走

管監分立

儲金操作

- 由前委由儲金管理委員會統一管理運用
- 預定 2013 年以後開放教職員自主投資自己可以自己管理自己的退休金

第一階段統一運用

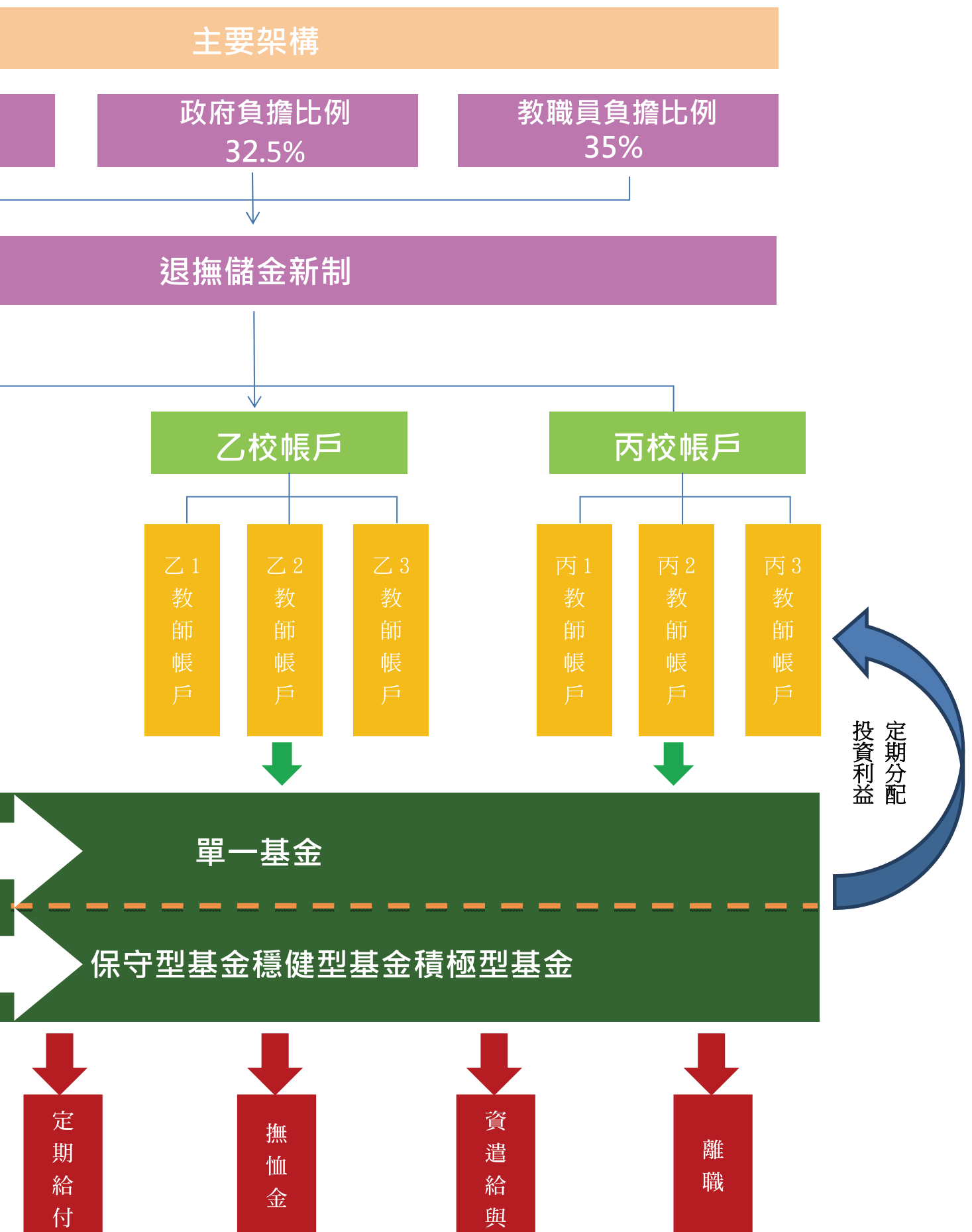
第二階段自主投資

彈性選擇

退休金額領取方式多元化

- 只要年資逾 15 年
- 可選一次領、定期給付、兼領
- 定期給付是指領完一次給付後，在全數購買商業年金險

一次給付





私校退撫新制常見的問題

一、年金保險等於月退？

A：年金保險僅提供不同給付方式供教職員選擇，並非一般所指月退。

二、能否額外增加投保金額？

A：如教職員想額外增加投保金額，是可以的。如不想全部投入年金保險即可選擇兼領。（兼領投保金額需大於一次請領總額1/2）

三、如對所提供之年金保險商品均不滿意，後續該如何處理？

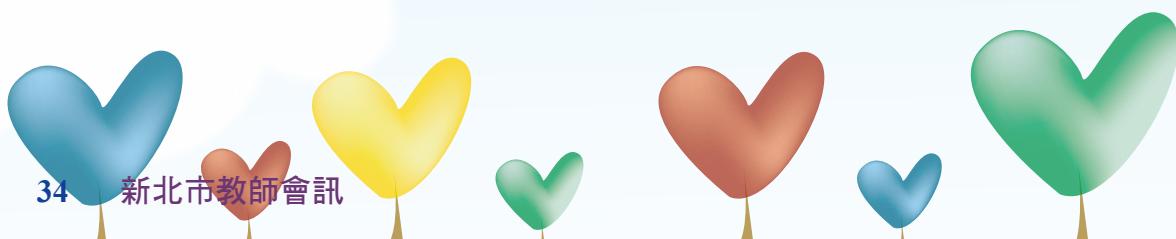
A：如原先已於退休選擇書選擇定期或兼領之教職員，在了解年金商品後，發現不符合自己的需求，需在案件生效日前一個月告知學校，並來函將定期或兼領更改為一次請領。

四、如已與三家中任一保險公司簽署年金保險契約後，能否再更改為另兩家或他家？如找其他保險公司投保商品，是否也視為定期或兼領給付。

A：教職員需自行依原訂契約與保險公司辦理解約另行訂定新契約。本會所簽約之保險公司均經遴選小組審慎評選，僅供教職員自由選擇參考，如自行選擇他家保險公司亦可，只是將視為一次給付後的自行運用，非原先所提之定期或兼領給付。

保持聯繫即時更新訊息

教師薪給逐漸法制化，在改革過程中，我們應隨時注意政策的變化。未來公保年金修訂隨著教師法的修訂勢必還有修訂的可能；而私校退撫基金雖然有多元的給付形式，但也意味著退休人員本身必須花更多的工夫研究退撫基金的各種操作形式，才能選擇一個對自己較有利的方式。文末，建議各校理事長及會員，可以善用本會資源，邀請本會專人到貴校進行更詳細的解說，進行意見交流。



正面看待教師工會進行團體協約協商

文・新北市教育人員產業工會 副理事長鄭建信

引言

100年5月1日工會三法實施後，教師得依法組織與參與「教師工會」，相較於「教師會」，教師終於有機會透過團結集體的力量，與雇主進行工作條件的協商，以保障工會會員。反過來說，若工會不進行團體協約的協商，為會員工作條件提升而努力，教師工會團結教育工作者而成立之宗旨，自始即無實現之可能，更遑論追求專業自主，促進社會轉換升級。

個人以為，教師工會進行團體協約協商，至少有以下諸項正面意涵：

一、落實積極團結權

釋字373號明白指出，從事各種職業之勞動者，為改善勞動條件，增進其社會及經濟地位，得組織工會，乃現代法治國家普遍承認之勞工基本權利，屬憲法第十四條人民有結社自由之意旨。而大法官劉鐵鈺、戴東雄在不同意見書中表示，以憲法第十五條之生存權、工作權、財產權應予保障，為組成工會之憲法上之依據。因此，組織及加入工會之積極意義，即在於團結受雇者個別的力量，實現團結體之功能。正如工會法第一條所示，為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。然而，工會若無法保障工會努力的果實，限制非會員共享集體努力的成果，形同侵害工會會員之積極團結權。因此，團體協約法第十三條明訂，「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。」也就是所謂的禁止搭便車條款；該條款一方面確立，工會爭取的成果，理應由工會會員所享，非會員不應也不該坐享其成；另一方面，工會尊重應該要尊重不加工會者的權利，但必須提供不加工會者在提供一定之服務費用之後，可分享工會爭取之成果的機會，工會進行團體協約協商，正是積極維護工會團結權的必要做法。

二、實現勞資自治

教師工會經由跟雇主對等協商的機會，透過團體協約自治，建構學校本位自主、勞資關係穩定和諧的工作環境；工會法、勞資爭議處理法、團體協約法只是建構一個勞資自治的法律架構。團體協約法第二條即言明，「為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，特制定本法。」另外，團體協約法第六條第一項，「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」其立法理由言明，「此為勞資雙方在簽訂團體協約時應遵守之誠信原則（



good faith)，換言之，雙方就團體協約內容進行協商，並有意願達成協議。」亦即，團體協約法建構一個學校與工會一個願意誠心對話的平台，透過協商的進行，雙方互相理解；因此團體協約自治的實踐，正符合共同參與校務、形塑發展願景的學校本位自主的經營方向。另一方面，依照團體協商的法理架構，正可避免學校內不必要的衝突，且可在不侵害他人狀況下進行溝通；同時，團體協約具有法規範性效與契約性效力，勞資雙方均有遵守的義務，對於學校而言，團體協約自治的落實，自具有穩定校園的正面意義。

三、喚醒勞動意識

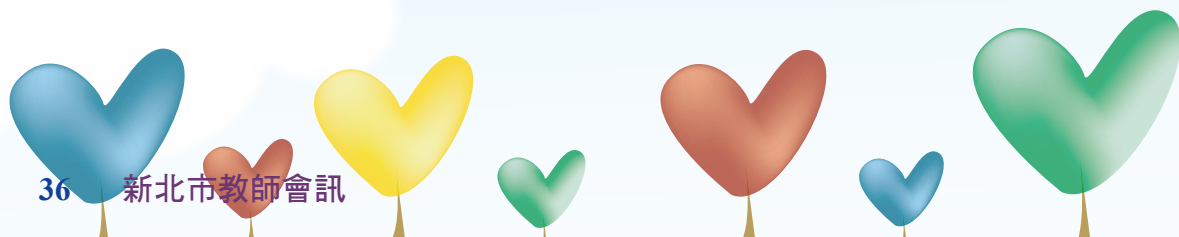
教師依法得組織及參與工會，是法令上肯認教師集體受雇的事實；教師透過工會的力量與學校協商，則是透過團結體的保護，使得個人的勞動條件得以協商。舉例而言，從教師受聘的例子便可以清楚看出團體協商存在的意義，教師依教師法透過學校教評會聘任，學校與個別教師是在所謂契約自由的原則下簽定聘約，但事實上，教師個人無法與學校議定聘約，學校教師會得否與學校議訂聘約，亦取決於學校態度；因此，透過團體協約的協商正可補充與修正教師個人聘約的內涵。國內受雇者長期低薪的現象，正是個別勞工力量無法對抗雇主，集體勞工力量無法整合所造成。也因此，社會貧富差距日益加大，此低薪現象被政治人物喻為國恥，但社會卻充滿了所謂低薪卻滿足的小確幸，其根本原因正是勞動意識低落，勞動教育未紮根所致。進一步而言，正在受教育的學生，未來多數將成為勞工，學校教育應積極強化勞動意識；教師工會進行團體協約，一方面是教師本身的勞動意識的覺醒，另一方面，亦具有喚醒學生勞動意識的積極價值。

四、積極參與公共事務

師者所以傳道、授業、解惑者也，然而，經師易得、人師難求。教師身為公民社會之一份子，本應透過積極地參與將分散的個人力量組織起來，將個體的力量公共化；另一方面，教師本身就是一個文化的工作者，有淑世社會之責，教師要挑戰既有體系不公平，維護教育公義價值時，往往必須團結起來，爭取專業自主，使學校成為民主、尊嚴的場域，進而啟發學生，淑世社會。教師工會團體協約協商的進行，正是教師透過工會組織，積極參與及承擔學校公共事務的責任，透過與學校或公部門進行協商，營造自主的勞資自治的成熟環境，提升教育品質，彰顯教師工會為了提升公眾對教育品質期待積極行動的價值。

結論

綜上所述，教師工會透過團體協約的協商，以落實團結權維護，這是一個實踐的歷程；透過勞資自治協商，使得學校與教師有了積極的對話，雙方乃能互相了解，形成學校安定的力量。雙方的協商成果，則能促進教師工作條件的維護與提升，強化教師專業自主權，為維護學生受教權益更盡心力。最終，教師的醒悟與實踐，勢將透過教育的力量，啟迪學生，形成社會對於重視勞動人權的向上力量。



好消息！

工會致力提升會員福利與加強人身保障！

文・保德信人壽

新北市教育人員產業工會為增進會員福祉，特別規劃「守護校園教師團體傷害保險」，提供會員未來一年【意外身故、意外殘廢、搭乘大眾運輸工具意外傷害身故、校園意外傷害身故及意外傷害殘廢生活補助】五大保障。此次專屬福利之保費由工會支付，僅提供於103/12/25前繳納會費之會員享有。

理賠案例

103年本市永和區某國中老師，在上班到學校的途中，突遭機車撞擊，頭部嚴重受創，經過多次手術與復健後，仍癱瘓臥床，需要照顧生活起居。幸好老師投保了本會規劃的「保德信守護校園教師團體傷害保險」，經判定為一級殘廢，給付比例高達100%，另有「意外傷害殘廢生活補助保險金」連續給付10年。雖然還有漫長復健之路，但這筆理賠金卻為老師與家人帶來無比的溫暖。

保德信國際人壽「守護校園教師團體傷害保險」保障項目如下：

項目*		給付內容*	說明
1	一般意外傷害身故保險金	10 萬	-
2	意外傷害殘廢保險金	10 萬 X (100%~5%)	依殘廢等級
3	搭乘大眾運輸工具意外傷害身故保險金	10 萬 X 2	額外給付
4	校園意外傷害身故保險金	10 萬 X 4	額外給付
5	意外傷害殘廢生活補助保險金	意外傷害殘廢保險金 × 10%	1~6 級殘 給付 10 年

*詳細內容請參考「守護校園教師團體傷害保險」保單條款。

有鑒於條款內容眾多，各學校如需以團體方式說明團險內容(僅需30分鐘)，請電洽02-3766-5188，將由專人為您安排與服務。如果您需要保單條款、契約變更、理賠表單等資料，可以透過保德信官網(<http://www.prulife.com.tw>)→教師活動專區→守護校園教師團體傷害保險專區取得。如果您還有其他教師專屬團險的相關問題，請來電客服中心0800-015-000按3，我們將有專人為您說明。





免保人・免擔保品・全程保密

愛「貸」教師 信貸專案 (金字塔專案)

利率 (前九個月) **1.88%** 起 (機動)

第十個月起 定儲指數利率 $i + 2.25\%$

最高額度可達 **150** 萬

★省息專案★ 可代償信貸・信用卡・現金卡
“超利 High...” 全省皆可辦理・外島可・歡迎洽詢 免保人

最新消息

倒數計時即日起~~
就3個月把握這難得優惠.....

限時專案利率
“金字塔專案”

(前九個月) **1.88%** 起 (機動)



CTA 行員編號：
BANK 057051
三信商業銀行

申請資格 須為服務滿半年以上正式員工

貸款金額 最低10萬~最高150萬，年限最長7年(本息攤還)

所需資料
1.身分證、駕照影本(或健保卡)
2.教師證書及聘書
3.薪轉存摺(近六個月內頁與封面)
4.扣繳憑單 或 最近一個月薪資單

月付金額

本試算範例以首年利率 1.88%，月付金額將以核貸內容計算為主。

貸款金額	60萬	80萬	100萬	120萬	150萬
本息攤還	\$7269	\$10172	\$12715	\$15258	\$19072
期限	7年	7年	7年	7年	7年

註：(1) 總費用年百分率不等於貸款利率(總費用年百分率會依貸款金額與年限的增加而降低利率)。

(2) 本廣告揭露之年百分率係按主管機關備查之標準範例予以計算，實際貸款條件，仍以銀行提供之產品為準。

且每一客戶實際之年百分率仍視其個別貸款產品及授信條件而有所不同。(3) 本總費用年百分率之計算基準日為104年1月1日。

註：貸款金額30萬 貸款期間5年 貸款利率1.88%~9.5% 總費用年百分比2.558%~10.821%起 各項相關費用總金額5,000~9,000元



請注意「貸款詐騙」

- 一、本行貸款無任何委外行銷或代辦單位。
- 二、申辦過程不會要求客戶匯款或要收取現金。
- 三、只要有上述情況就是「詐騙」請勿受騙。

CTA 消費金融中心 提醒您!!

・全國徵審中心大樓 審查方便快捷・

★ 本行保有核貸與否之權利且利率、額度、費用等以本行最後的核準為依據 ★ 104.01

New Arrival



Coffre-Fort
a carefree & leisurely lifestyle

卡夫專業級壓力襪

美國原裝進口 國際專業級壓力襪

美腿 **IN** 靜脈曲張 **Out** 浮腳筋 **Out**

◆ 專為教師量身打造

亦適合醫護人員、上班族、櫃姐、通勤族及餐飲美容服務人員，還有靜脈曲張困擾的人。

◆ 卡夫 (Coffre-Fort) 壓力襪系列

★ 仕女襪

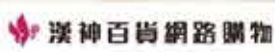
天天穿15~20mmHg壓力係數「卡夫專業級壓力襪」。

★ 紳士襪

天天穿15~20mmHg壓力係數「卡夫—紳士壓力襪」。

★ 男女運動襪

運動休閒穿15~20mmHg壓力係數「卡夫—運動壓力襪」。
絕佳拍檔，讓男女輕鬆揮別腿部煩惱。



安澤生技開發有限公司
Med Peace International Biotech CO.,LTD.

TEL : 07-2692811
E-MAIL : coffrefort@spine-online.com.tw

全教總的長期合作夥伴－保德信人壽

為您量身規劃 **幸福三部曲**

幸福將與您的教育成就一起開花結果



退休 | 增添終身豐富收入

生活樂逍遙



教育 | 儲備學習成長基金

贏在起跑點



健康 | 編織長照重疾防護

家人少煩惱

快撥會員卡背面專線 ☎ (02)3766-5188
發現屬於您的**幸福**！

前50位可獲得「BMI健康捲尺」一份！



- 國內唯一 4 度獲金管會認可之「**模範壽險公司**」
- 連續 3 年獲天下雜誌「**金牌服務大賞**」人壽保險業前 4 強

核准文號：COM103121203