

## 淡江大學第 1 屆第 13 次勞資會議紀錄

時間：109 年 9 月 29 日(星期二)中午 12 時 10 分至 13 時 20 分

地點：淡水校園化學館 C308 會議室

主席：林宜男委員

紀錄：樂蕙嵐

勞方出席：王雅玄委員、林憲吉委員、吳恩慈委員、劉駿志委員、高素芬委員

資方出席：莊希豐委員、武士戎委員、蕭瑞祥委員、林谷峻委員、林宜男委員

列席：談遠安組長、陳玥合技士、楊宗川組長、樂蕙嵐組長、陳淑如專員、馮心萍組員

### 壹、主席致詞

本次會議有三位新加入委員，歡迎勞方代表高素芬委員、資方代表武士戎委員及林谷峻委員。在此和各位新委員報告，本會議每季召開一次，每次會議主席由勞資雙方輪流擔任，本次由我擔任，下次則由勞方來主持會議，勞方主席將於提案一推選出來。

勞資會議的召開讓勞資雙方越來越和諧，或許有很多情事是學校之前沒注意的，經由勞方提出，學校會儘量圓滿處理，讓制度更為合理、完善，創造永續發展及和樂的工作環境，這是勞資會議設置與召開的主要目的。

### 貳、報告事項

#### 一、上次會議決議事項辦理情形

(一)建議將本校符合資格之勞工列入勞方代表選任資格名單案。

執行情形：本案緩議。另決議請人力資源處提供自行約聘僱人員相關資料於下次會議報告，已列於本次會議報告事項三。

(二)編列相關經費提供自行約聘僱人員依法接受健康檢查案。

執行情形：已依上次會議決議，提本次會議提案二討論。

決定：同意備查。

#### 二、人事現況

職稱	上次會議人數 109年6月 薪津檔(A)	上次 會議 離職率	人數 109年9 月薪津檔	109年7月~109年9月			
				離職 人數(B)	退休資 遣人數	新聘 人數	離職率 (B/A)
約聘研究人員(含約聘 助理研究員、約聘研究 助理)	8	0%	8	0	0	0	0%
約聘助教	48	0%	47	7	0	6	15%
約聘職員(含約聘行政 人員、約聘技術人員、 約聘輔導員、專業經理 人、校醫、兼任駐校藝 術家)	86	3%	85	12	2	12	14%
駐衛警察	12	0%	12	0	0	0	0%
工友技工、駕駛員	51	0%	48	0	3	0	0%
合 計	207		200	19	5	18	

三、規劃執行校級計畫(學輔創新、高教深耕、輔導人力、原資中心、招生專業)之自行約聘僱人員擬列入各單位人力計算。先將學輔創新人力納入單位人力，其出勤、差假及相關福利，比照校約聘人員管理。其他校級計畫案之自行約聘僱人員，則逐年分階段納入考量。

### 參、討論事項

提案一：勞方代表主席推選案，提請討論。(人力資源處提)

說明：

- 一、依勞資會議實施辦法第 16 條規定：「勞資會議之主席，由勞資雙方代表各推派一人輪流擔任之。但必要時，得共同擔任之。」
- 二、第 1 次勞資會議推選本會主席案決議如下：「本次會議由資方代表莊希豐委員擔任主席，下次會議則由勞方代表陳彥銘擔任主席；爾後由上開勞資雙方代表依序輪流擔任，但開會時如有代表建議有勞資雙方共同擔任主席之必要時，個案討論決定之。」
- 三、因勞方代表主席陳彥銘已於 109 年 8 月 1 日轉任為書記，故需重新推派。

決議：勞方代表共同推派吳恩慈委員為勞方代表主席。

提案二：各單位自行約聘僱人員依法接受健康檢查案，提請討論。(人力資源處提)

說明：

- 一、依職業安全衛生法第 20 條及勞工健康保護規則第 10、11、12 條規定，雇主雇用勞工時應施行「一般體格檢查」；對在職勞工應施行「一般健康檢查」、特殊健康檢查及特定對象健康檢查。其中「一般健康檢查」規定係由雇主依據勞工年齡不同應實施檢查次數如下：1. 年滿 65 歲者，每年檢查 1 次。2. 40 歲以上未滿 65 歲者，每 3 年檢查 1 次。3. 未滿 40 歲者，每 5 年檢查 1 次。
- 二、依職業安全衛生法第 20 條第 2 項規定，雇主應負擔「一般健康檢查」費用。
- 三、目前本校每 2 學年 1 次之專任教職員工健康檢查補助適用對象不含各單位自行約聘僱人員，為符合法令規定，建請衛生保健組辦理健康檢查業務時，將各單位自行約聘僱人員年資滿 3 年以上者納入健檢對象。本處將配合提供自行約聘僱人員名單。

決議：通過。請衛生保健組依程序辦理後續相關事宜，並自 110 學年度起實施。

提案三：當勞方與資方發生「公傷病假」認定爭議時，建議處理流程，提請討論。(勞方委員林憲吉、吳恩慈提，提案類別：關於協調勞資關係、促進勞資合作事項)(人資處另補充提案內容)

說明：

- 一、勞工保險被保險人因執行職務而致傷害審查準則第四條：「上下班於適當時間從日常居住處所往返就業場所途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害」。
- 二、上述法條似仍有部分細目未明確規範，易造成勞資雙方對於職業傷假之認定爭議。故於此案中提出建議處理流程，俾便發生職業傷害認定爭議時，能有效促成勞資雙方和諧溝通。

三、舉例而言：

- (一)林員上班所需時間 2 小時，案日上班職務 16-24 時巡邏班，事故發生時間約上午 11 時，林員提請「公傷病假」之申請，校方依說明一法條辦理，核定林員於「非適當時間」上班發生事故，駁回「公傷病假」申請，改以特休假、病假或事假請假。

- (二)經向新北市勞工局諮詢「適當時間」在林員案中如何判認？新北市勞工局業務承辦人回復：「上下班適當時間無固定認定標準，原則上依照勞工負責職務判定。如有爭議，本局往例處理方式，以勞動部是否核定為職業傷害，作為「公傷病假」核定依據。」

#### 四、建議處理流程：

- (一)以上述案例為例，當資方與勞方發生「公傷病假」認定爭議時，勞方基於尊重校方之前提，應先以特休、病假或事假請假。
- (二)勞方得直接檢具有關資料，向勞動部勞保局申請判定為職業傷害。
- (三)勞方經勞動部勞保局判定係屬職業傷害，則資方應依勞工請假規則，給予公傷病假。(第6條：勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。)
- (四)再依勞動基準法之規定辦理。(第59條：勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。)
- (五)教育部88年7月2日台(88)人(二)字第88075773號書函轉銓敘部88年6月23日88台法二字第1753087號函釋「公務人員請假規則」第4條第5款所稱「上下班途中」認定標準之規定如下：
- 1、公務人員於上下班途中發生危險以致傷病，係指：意外危險之發生，係公務人員於合理時間內，由日常居住處所以適當交通方法，直接前往辦公場(處)所之上班必經路線；或在辦公場(處)所退勤時，以適當之交通方法，直接返回日常居住處所之下班必經路線。且其傷病與所發生之意外危險，具有相當因果關係。
  - 2、公務人員日常往返辦公場(處)所必經路線，因道路交通等特殊情事(如道路施工改道、接送家人上下班《學》等)繞道行駛，途中發生意外，經服務機關就其起點、經過路線、交通方法、行駛時間及繞道原因等各因素詳細查證後，認屬客觀合理者，視為必經路線。
  - 3、公務人員於日常中午外出用膳；或經服務機關安排勤務時間(包括值夜)、例假日或平常加班之往返居住處所與辦公場(處)所；或因公奉派訓練、出差、參加與其職務有關之各項活動於往返途中，所必經之路線。
- (六)時間：上下班時間所發生的意外事故，合理的通勤時間依一般客觀合理之時距及合理交通工具論斷。
- (七)非出於勞工私人行為而違反法令者，像是無照駕駛、闖紅燈、逆向行駛或酒駕等，就不算是職業傷害。
- (八)仍應就個案發生之事實情況予以認定。換言之，若勞工發生意外的地點是不能先到本校或家，需到本校或家以外的第三地點，例如：主管要求上班前先去某地方拿取文件再進學校，此意外發生是因主管要求的情況下，亦可算職業傷害。
- (九)檢附勞工保險被保險人上下班、公出途中發生事故而致傷害證明書範例供參(如附件)。

**決議：**資方如能明顯判斷勞工之意外事故確屬職業傷患者，將依規定核給公傷病假；如難以判斷是否屬職業傷患者，擬請勞方先以個人特休假或事病假請假，再送勞動部勞保局判定，並依判定結果辦理。

#### 肆、臨時動議

**動議一：**本校工友倘若獲有大學學歷，是否有轉任為職員或提高薪津支給之可能性，以激勵其不斷地自我提升，提請討論。(勞方委員吳思慈提)

說明：

- 一、本校工友在校服務年資大多已久，其薪津支給也大多已達最高薪級，致使其薪津支給無法再行增加。
- 二、本校訂有相關辦法鼓勵教師升等及職員升遷，故擬建議亦可考量針對工友訂定或修正相關辦法，以鼓勵其不斷地精進專業與自我提升。
- 三、爰建議工友倘獲有大學學歷，是否有轉任為職員或提高薪津支給之可能性。

決議：擬請人力資源處進行可行性評估，必要時於本會議中報告。

伍、散會(13:20)

主席：   
1408

紀錄： 