

淡江大學第1屆第2次勞資會議紀錄

時間：106年12月20日(星期三) 中午12時10分

地點：淡水校園商管大樓 B302A 會議室

主席：陳彥銘委員

出席：

紀錄：彭梓玲

資方：胡宜仁委員、林俊宏委員、羅孝賢委員、林宜男委員、莊希豐委員

勞方：王雅玄委員、陳彥銘委員、吳恩慈委員、劉駿志委員

請假：勞方代表 林憲吉委員

列席：學生事務處 許凱傑組長

 人力資源處 彭梓玲組長、阮劍宜組長、樂蕙嵐專員、馮心萍組員

壹、主席致詞

各位委員大家好，新手上路，請各位多多包涵。

貳、報告事項

一、上次會議決議事項辦理情形

編號	案由	決議	執行情形
一	推選本會主席，提請討論。	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。	一、依決議執行。 二、第1次會議由資方代表莊希豐委員擔任主席，第2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。
二	因業務需求，擬實施4週變形工時，提請討論。	修正為通過同意實施2週變形工時。	一、依決議執行。 二、已於各單位約聘人員於休息日申請加班之簽呈，簽註本校實施2週變形工時之相關規定。 三、於人資處網站建置勞資會議專區，定期置放會議紀錄。
三	因應業務所需，希望同仁能配合延長工時加班一案，提請討論。	通過。	一、依決議執行。 二、已符合勞基法第38條第1項規定，延長工時得經勞資會議同意後實施。 三、本校加班申請單已詳註延長工時相關規定。
四	適用勞基法同仁之「特休假期調挪方案」提請討論。	緩議。	
五	校警衛、工友根據勞基法之規定，身分屬勞	一、雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時	會議紀錄已於9月29日送總務處依決議執行。

編號	案由	決議	執行情形
	工，加班費應依「勞動基準法」計算，提請討論。	<p>間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之。</p> <p>二、勞工加班後自願放棄領取加班費而選擇補休，該法並未禁止。行政院勞工委員會七十九年九月二十一日臺(七十九)勞動二字第二二一五五號函釋：…至於勞工於延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工資，固為法所不禁。行政勞務委員會九十八年五月一日勞動二字第〇九八〇〇一一二一一號函釋：勞工延長工作時間「後」，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之。加班後需有「請領加班費」或「擇期補休」二種方式，以便勞工自行選擇。</p> <p>三、每個個案由加班申請人選擇補休或請領加班費。</p>	
六	約聘人員轉正職之年資採計問題，提請討論。	緩議。	勞方代表於本次會議再提案討論。
七	現行加班需事前申請，並需憑加班證明方能申請加班費或與補休，提請討論改善加班申請制。	<p>一、加班需雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。雇主為管理需要，得採行加班申請制，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，以避免衍生延長工時認定之爭議，於法並無不合。</p> <p>二、同意依現行加班申請制度提出申請，並保留個案之彈性。</p>	人力資源處已依決議二執行。

決定：同意備查。

二、人事現況

職稱	人數(A) 106年11月 薪津檔	106.8.1~106.11.30		
		離職人數(B)	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)	9	0	0	0
約聘助教	50	1	4	0.02
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、駐校藝術家)	86	3	5	0.03
駐衛警察	13	0	0	0
工友技工、駕駛員	62	0	1	0
合 計	220	4	10	

三、其他報告事項

(一)勞資會議實施辦法第13條規定，勞資會議之議事範圍如下：

報告事項：

1. 關於上次會議決議事項辦理情形。
2. 關於勞工人數、勞工異動情形、離職率等勞工動態。
3. 關於事業之生產計畫、業務概況及市場狀況等生產資訊。
4. 關於勞工活動、福利項目及工作環境改善等事項。
5. 其他報告事項

討論事項：

1. 關於協調勞資關係、促進勞資合作事項。
2. 關於勞動條件事項。
3. 關於勞工福利籌劃事項。
4. 關於提高工作效率事項。
5. 勞資會議代表選派及解任方式等相關事項。
6. 勞資會議運作事項。
7. 其他討論事項。

(二)行政院勞工委員會對「勞動條件」之說明：

行政院勞工委員會77年4月7日以(77)臺勞資二字第06600號函釋：「勞動條件」略以『係指為保障勞工之最低收入與工作安全及健康生活的必要條件而言。如工資、工時、休息、休假、加班之規定，童工女工之保護安全衛生設備、福利設施、僱用與解僱等；其最低標準於勞動基準法中已有明定。』。

職訓局勞動力發展辭典取材自2013年10月16日行政院勞工委員會資料：

「勞動條件」之辭項內文為『指勞動者本於提供勞動力的約定而從事勞動時，在職場所受到的待遇。可包含薪資的計算、勞動時間、休憩、輪班、休假、加班、職場安全與衛生、職災補償、離職津貼與離職等事項。原則上由勞動力的提供者與使用者雙方單獨、或是透過團體協商而訂立，其結果遂成為勞動契約的內容，但是必須遵守其他相關法律，如勞動基準法或勞動契約法的約束。』

(三)勞資會議實施辦法第 19 條規定：勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其決議應有出席代表四分之三以上之同意。勞資會議代表因故無法出席時，得提出書面意見。前項勞資會議未出席代表，不列入第一項出席及決議代表人數之計算。

貳、討論事項

提案一：活動中心目前常設管理員一名，輪班調度休假都已經十分困難，大型活動時人力更是捉襟見肘。是否請總務處增撥工讀生支援活動中心，提請討論。(勞方委員陳彥銘、吳思慈、劉駿志提，提案類別：關於勞動條件事項)

說明：

- 一、遇有大型活動如週會、全品管等等，需要排上千張鐵椅子時，工友負擔很重。
- 二、找學生當志工，學生不一定能夠配合，時間不能配合的時候又會拖長場佈時間，影響其他活動進行。

決議：撤案。

提案二：遇缺不補原則對淡江中長期的影響已然出現，使得年資 M 型化發展，世代交替難度增加，是否予以修正，提請討論。(勞方委員陳彥銘、吳思慈、劉駿志提，提案類別：關於勞動條件事項)

說明：

- 一、遇缺不補本意為降低本校人事開支，然而現有薪資結構下，開支集中在年資較高的一端，補新人與否並未能明顯影響人事費，反而徒增業務單位在第一現場人力的緊迫以及勞逸不均。
- 二、M 型左端的年資持續下滑。本來約聘滿 5 年以上的同仁在業務上已經足夠熟悉，可以開始規劃發展性項目。然而遇缺不補以及升遷窄門的政策在基層創造大量流動率，使得資深的約聘人員越來越少，變以 1~2 年的年資為主的短期約聘居多。如此一來削弱整體淡江轉型的潛力與競爭力，不僅不利於淡江長期轉型的發展，眼前各大發展型計畫，剪貼拼湊內容含混，也都與之不脫干係。

決議：撤案。

提案三：諮商輔導員因薪資落差導致人才流失，為降低本校遭遇突發心理疾病所受到之衝擊，建議改善約聘輔導員待遇，留任經驗豐富之諮商輔導員，提請討論。(勞方委員陳彥銘、吳思慈、劉駿志提，提案類別：關於勞動條件事項)

說明：

- 一、根據 1111 人力銀行之薪資調查顯示：諮商心理師在教育產業之薪資隨著年資增長，工作 5~7 年之薪資中位數為 47600，7 年以上薪資為 52000。請參考網站
<http://www.jobsalary.com.tw/salarycompare.aspx?codeNo=200106>
。本校擁有心理師證照之輔導員薪資為 43600，且無薪資跳級制度。此一現象導致約聘諮商輔導員外流情況嚴重。
- 二、學生心理健康狀況亮警訊紅燈。近幾年來，校內特殊個案逐漸增加，擁有豐富經驗的諮商輔導員實為迫切之需要，建議提供相關待遇之改善留任優秀人才，並儲存淡江處理心理突發狀況之能量。
- 三、建議改善輔導員薪資升等制度或提供專業加給。

決議：由業務單位先行研議後採適當方式處理。

提案四：為留用優秀人才於本校服務，建議修改約聘人員轉正職之年資計算方式，提請討論。(勞方委員陳彥銘、吳恩慈、劉駿志提，提案類別：關於勞動條件事項)

說明：

- 一、約聘契約書中提及「服務年資不予採計為正式職員服務年資」。
- 二、約聘服務期間與一般行政人員共同累積校內服務經驗，正式職員年資重新累計並非鼓勵約聘轉正職之策略，且依目前校內約聘人員轉正職之規定，約聘人員至少累計三年服務經驗方有機會轉為正式。
- 三、為讓優秀人員能累積經驗，繼續以有效率、低錯誤的方式服務，建議學校應將約聘服務年資採計為正式職員服務年資，留用優秀人才。
- 四、年資累計影響之待遇如下：薪水、考試、休假及退休。考量未來學校發展之沉重財務負擔，建議僅在薪水、考試、休假等方面累加約聘年資，退休年資則於轉正職後重新累計。

決議：緩議。

參、臨時動議(陳彥銘委員提)

一、提案一請總務處再行研議。

二、請人資處公告校約聘人員特別休假「勞雇雙方協商調整同意書」簽署期限及後續相關事宜。

肆、散會(13:55)

主席：



紀錄：

