

國立臺灣海洋大學第 3 屆第 4 次勞資會議會議紀錄

時間：民國 109 年 12 月 17 日(星期四)上午 10 時

地點：行政大樓 4 樓會議室

主席：資方-莊季高代表、勞方-姚良穎代表

紀錄：魏榮廷

會議人員：莊季高代表、李光敦代表(請假)、林泰源代表(請假)、陳義雄代表(請假)、鄭學淵代表、鄭錫齊代表、盧華安代表(請假)、顧承宇代表、王培紅代表、李耕輔代表、余惠美代表(請假)、姚良穎代表、胡愛萍代表(請假)、梁育聖代表、鄒翊宸代表(請假)、羅生麟代表

列席人員：研究發展處計畫業務組、主計室、人事室第二組

壹、報告事項：

一、本校現職技工、工友共 21 人，校務基金進用專案工作人員共 174 人。

二、109 年 9 月份(9 月 7 日以後)至 12 月份校務基金進用人員動態：新僱 4 人、調整單位 5 人及離職 3 人。(詳如下表)

單位	職稱	姓 名	動 態 內 容	日 期	備 註
總務處事務組	行政組員	周秉毅	新僱	109.9.7	
通訊與導航工程學系	行政組員	黃尹珊	新僱	109.9.28	
產學營運總中心	行政專員	王妘仔	新僱	109.11.2	
人事室第二組	行政組員	許芸蓁	新僱	109.11.9	職務代理人
秘書室出版中心	行政專員	陳怡伶	調整單位	109.9.9	陳員原任職於秘書室
圖書暨資訊處採編組	資訊組員	洪婉純	調整單位	109.9.9	洪員原任職於校務系統組
圖書暨資訊處閱覽組	資訊專員	田懿文	調整單位	109.9.9	田員原任職於校務系統組
圖書暨資訊處校園網路組	資訊專員	吳鎮昌	調整單位	109.9.9	吳員原任職於教學支援組
人事室第一組	行政組員	張嘉芳	調整單位	109.9.17	張員原任職於人事室第二組
通訊與導航工程學系	行政組員	吳語瑄	離職	109.9.26	

研究發展處研究船務中心	駐埠輪機長	鐘慶祥	離職	109.10.16	
研究發展處研究船務中心	幹練水手	劉漢忠	離職	109.12.1	

三、本校第3屆第3次勞資會議執行情形：

有關校內涉及有勞工代表之選舉，得否於特定網頁上或勞動專區公告當選人之得票數，希望能讓其他同仁知悉一案。依據上次會議決議，業將勞資會議勞方代表當選人之得票數，公告於人事室網頁之勞動專區/勞資代表名單/本校第3屆勞資會議代表名冊項下。

四、依勞資會議實施辦法第18條規定，至少每3個月辦理一次，爰提議先暫訂下次會議時間為110年3月16日（星期二），請各代表先預留會議時間。

貳、討論事項：

提案一

提案人：研究發展處

案由：擬修正「國立臺灣海洋大學研究計畫約用人員管理要點」部分條文，提請審議。

說明：

- 一、為使本校教師執行研究計畫項下所聘雇之研究計畫專任人員薪資支給彈性，擬參考「科技部補助專題研究計畫研究人力約用注意事項」專任人員費用之規定並回歸以專業能力取才，刪除本要點第四點第一項新進研究計畫人員年資提敘之規定，以增加計畫主持人用人及計畫經費之活用。
- 二、另為區分本校教師研究計畫人員及各單位之計畫專任人員（非指教師個別計畫專任人員）晉薪規定，爰增修第3項有關各單位計畫專任人員（非指教師個別計畫專任人員）之晉薪規定擬參照本校「校務基金進用專案工作人員管理要點」辦理。
- 三、檢附修正條文對照表及現行條文各1份（詳如附件1）。

決議：照案通過。

提案二

提案人：王培紅代表

案由：研究計畫工作人員應開放申請服務證。

說明：

- 一、研究計畫工作人員在外洽公需要校方服務證以證明其工作身份。另，若造訪學校特約廠商，亦有出示服務證以取得折扣、優惠等需求。
- 二、因校方正進行服務證更新作業，建議納入研究計畫工作人員，並享有服務證相同功能。

決議：照案通過，由研究發展處辦理採購核發事宜。

提案三

提案人：王培紅代表

案由：本校勞資會議計畫助理代表人數不符比例原則。

說明：

- 一、根據本校第2屆第5次勞資會議提案二決議，「配合本會代表任期，案以任職4年以上之學術單位計畫助理（計53人）核算，應選代表為1人。」，但本校學術單位計畫助理人數眾多，只有1人代表不符比例原則。
- 二、雖說當初是以配合任期來計算，但不能排除其他未滿4年的計畫助理想參與勞資會議，而且投票可以列備取人員，如果真的連備取人員最後都離職了，承辦單位也應該重新舉辦投票，而不是直接規定只有任職4年以上的計畫助理人員才能列入被投票人。

決議：有關計畫助理勞方代表之被選舉人資格改為任職1年以上之計畫助理，請研究發展處統計目前符合前揭被選舉人資格之在職人數，按照比例增列計畫助理類別勞方代表，並辦理選舉，且須將選舉結果簽會人事室俾利指派同額之資方代表。

提案四

提案人：李耕輔代表

案由：有關勞資會議依「勞資會議實施辦法」規定，建議由勞資勞資雙方代表輪流擔任主席。

說明：

- 一、勞資會議實施辦法第16條：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。另根據「109年勞資會議說明手冊」之說明，勞資會議之主席，原則上由勞資會議雙方代表輪流擔任，以維持會議之公平、公正。
- 二、本校勞資關係具備協調合作之精神，共謀校務之發展。然為避免不必要的誤會，建議依照法條規定由勞資雙方代表輪流擔任主席。

決議：本案經提案人自行撤案。

提案五

提案人：李耕輔代表

案由：建議修正「國立臺灣海洋大學校務基金進用專案工作人員管理要點」關於“定期與非定期契約”之條文。

說明：

- 一、「國立臺灣海洋大學校務基金進用專案工作人員管理要點」第五條第二項規定：專案工作人員僱用以一年一僱為原則，並配合會計年度，僱用期間自當年一月起至十二月止，惟因業務需要者，其聘期得依學年度僱用」。
- 二、又勞基法第9條規定：勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。另外第9條更敘明：定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：（第2項第1款）勞工繼續工

作而雇主不即表示反對意思者。(第2項第2款)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。

- 三、考量本校校務基金進用專案工作人員大多屬於繼續性工作,應簽訂不定期契約以保障勞工權益。舊有既存法規與勞動契約(一年一僱制)不符合現況與勞基法規範,建議修訂該法以避免學校違法受罰。
- 四、建議應在契約中載明考核方式、輔導、獎懲及資遣等規定讓勞資雙方可依循,而非使用勞基法第幾條規定概括。

決議：

- 一、連續聘僱第2年以後同仁予以簽訂不定期契約,並修正相關法規及契約送相關會議審議後通過實施。
- 二、茲因考核方式、輔導、獎懲及資遣等規定,本校於相關法規均有明定供勞資雙方遵循,爰不在契約中再次載明。

提案六

提案人：李耕輔代表

案由：有關許泰文校長政見中所提,提升教職員工福利,合法範圍內使辛苦的勞工同仁享有原「七天國定假日」,提請討論。

說明：

- 一、許泰文校長在競選本校校長及就職典禮致詞時,皆有提及要提升教職員工福利,合法範圍內使辛苦的勞工同仁享有原「七天國定假日」。而且在第3屆第3次勞資會議提案討論備註,校長亦有批示「增加校長就職意見還勞工7天假」字句。
- 二、許泰文校長自109年8月1日就任,除上一次勞資會議紀錄校長批示有提及7天假外,至今本校勞工皆無看到人事室有提出任何相關規劃及討論。
- 三、承上,本校同仁希望能有具體實施的規劃及期程,以落實校長對於提升本校員工福利之承諾。

決議：本案與臨時提案二併案討論。

臨時提案一

提案人：李耕輔代表

案由：擬建請本校文康活動恢復可由各教學、行政單位或社團承辦,提請審議。

說明：

- 一、依據本校國立臺灣海洋大學員工文康活動實施要點第四點辦理。
- 二、本校文康活動每年由人事室統一辦理,囿因舉辦地點、時間或名額限制,致使無法讓所有員工都可參加。
- 三、本校文康活動實施要點第四點敘明本校人員可依活動性質、內容由各教學、行政單位或社團承辦為佳者,得加會人事室,並視經費簽請校長同意後辦理。
- 四、為呼應許泰文校長「團結、和諧、興海大」之願景,本校員工皆

應有正當休閒活動以維護身心健康，並培養各單位團隊精神及鼓舞工作士氣，建議本校文康活動比照其他公司行號可以 10 人以下成團，並依據相關辦法進行核銷，讓所有同仁皆可使用該項福利。

決議：經勞資雙方代表審慎討論後協議，囿於本校經費因素，仍維持現行制度辦理。

臨時提案二

提案人：人事室

案由：為增進校內勞資和諧，有關增給勞工原七天國定假日之實施方式，提請討論。

說明：

- 一、依本校 109 年 11 月 9 日人事室主辦業務推動事宜討論會議決議事項辦理。
- 二、勞動部於 105 年推動勞工工作日數改革政策，俾利勞工全面落實「周休二日」。該次修正勞動基準法（以下簡稱勞基法），使所有勞工每週可以有一天例假（此例假可依勞資約定而更動，不一定為六、日），以及一天休息日（俗稱一例一休）。該次修法，同時刪除勞基法原有規範之七天國定假日，因此元旦翌日、青年節、教師節、光復節、蔣公誕辰、國父誕辰以及行憲紀念日改為只紀念、不放假。基此，原七天國定假日係調移至周休二日放假，且本校均依政府每年公布之辦公日曆表實施周休二日，除因業務需要必須在休息日或例假日上班者，則依勞基法第 36 條規定，經勞雇雙方協商休息日或例假日調整後，填寫同意書辦理調移。
- 三、復查，該次修法針對「勞工特別休假」予以提高，對工作年資滿 6 個月之勞工由原規定無需給予特休提升為應給予至少 3 日特休；年資滿 1 年未滿 2 年維持至少 7 日特休；年資 2 年以上未滿 3 年由原規定給予至少 7 日特休提升為給予至少 10 日特休；年資 3 年以上未滿 5 年由原規定給予至少 10 日特休提升為給予至少 14 日特休；年資 5 年以上未滿 10 年由原規定給予至少 14 日特休提升為給予至少 15 日特休。
- 四、為符合勞動部於 105 年推動「一例一休」，將原有七天國定假日（如教師節等）改為只紀念、不放假之規定，並維持本校原有寒暑假彈性休假制度外，另規劃增給勞工同仁 7 天假日之實施方式。經參考國立政治大學給予約用人員 7 天彈性休假之作法，本校實施方式擬規劃如下：
 - （一）適用對象：本校適用勞基法之專案工作人員、校務基金及長期性任務型計畫進用之人員。
 - （二）實施方式：以年資滿 1 年以上之上述人員，於特別休假休畢後，得增加核給 7 天彈性假日，視其需要給假。
 - （三）上限原則：
 1. 同一特別休假年度內，應給之特別休假日數及增給之 7 天彈性假日，合計最高以 30 日為限。

2. 同一特別休假年度內增給之 7 天彈性假日，未請畢之日數不得折算工資或申請保留。

決議：經勞資雙方代表審慎討論後協議，為達到校方照顧實際上有申請 7 天彈性假日需求之同仁意旨，在符合上述說明實施方式及上限原則之條件下，將適用對象修改為：「本校適用勞基法之專案工作人員、校務基金及計畫進用之人員。」，並會研究發展處，如該處有意見則本案另議，餘照案通過。

備註：研究發展處意見表示，本案有關增給勞工 7 天彈性假日之規定，擬比照暑假彈性休假方式由計畫主持人自行決定。

臨時提案三

提案人：姚良穎代表

案由：關於部份行政單位長期性計畫行政助理，其管理單位由研發處轉為人事室後之生日禮金發放，能否比照原已由人事室管理之人員列為發放對象。

決議：勞方代表建議長期性計畫行政助理亦能領取生日禮金，惟因本校預算不足，建請校方於經費許可下，亦能納入該等人員以其他方式發放。

臨時提案四

提案人：姚良穎代表

案由：關於部份勞工(例如學務處住輔組聘任之清潔人員)(該類人員亦有勞資會議代表成員)能否一併列為教職員錄。

決議：照案通過。(本年度教職員錄已彙編送印，下年度請住輔組將該類人員列入名冊。)

臨時提案五

提案人：姚良穎代表

案由：依據 106 學年度第 2 學期第 2 次行政會議紀錄，提案八(擬請建立專案人員與助教可參與討論之考核機制)決議，能否與本校人事評議委員會中有討論勞工(專案人員)或新制助教考核獎懲案件時，有勞方代表或新制助教能列席會議。

決議：職員人事評議委員會議案，如有討論到與勞方有關之議案，得視案由情況邀請勞方代表列席。

參、建議事項（臨時動議）：無。

肆、散會：上午 11 時 58 分。