

# 國立臺北護理健康大學第 8 屆第 4 次勞資會議紀錄

時間：112 年 10 月 31 日（星期二）下午 3 時 30 分

地點：行政大樓三樓開標室

資方代表：黃俊清代表、王采芷代表、蘇義泰代表、沈里通代表、謝淑芬代表

勞方代表：林建羽代表、顏妙芳代表、許瑋彤代表、朱秋香代表、鄭丹妮代表

主席：援例由勞資雙方各推一人共同擔任，經與會委員推舉，資方主席由黃俊清代表擔任，勞方主席由林建羽代表擔任

紀錄：馬君敬

## 壹、主席致詞：略

## 貳、前次會議決議事項辦理情形：

與會代表提臨時動議如下：

一、林建羽代表：建議學校提供員工自行參加國內旅遊者，由學校補助每人每年 1 次 500 元或 1,000 元之住宿費補助；以及同仁參加本校推廣教育中心舉辦自費班活動，是否可給予同仁較大的折扣。

人事室說明：本校 111 年首度將校務基金進用專案計畫教學人員（含實習課程教學人員、研究人員、工作人員，不含校層級計畫人員）納入文康活動經費編列對象，前開人員及本校編制內教職員工每年均領有生日禮券每人 1,000 元，另外，春節聯歡活動、尾牙餐會及摸彩品、1 年 2 次送舊迎新慶生茶會及員工最佳服務獎勵金……等，本案將由人事室錄案，於符合本校文康活動預算編列相關規範，並在本校經費允許的情形下，將賡續檢討研議。

主席說明：

（一）因文康活動費之預算編列如同人事室所言有其規範，但學校在辦理各項活動時都歡迎全體教職員工參與，其中亦包含非本校預算編列的人員，因此若要再增加文康活動預算支出，必須精算後再視實際情形執行，本案請人事室錄案研議。

（二）本校推廣教育中心舉辦自費班活動，有些如為政府補助課程，有其公定價，至於其他自費班活動，如經成本估算後仍有調降空間者，學校會再與推廣中心溝通，建議給予員工較多折扣。

二、朱秋香代表：學校能否多與各公司行號簽約，以提供同仁折扣或福利。

主席說明：

（一）因本校規模相較於其他學校小，因此廠商簽約意願較低，學校將會盡力多找些有意願的廠商，提供員工福利。

（二）學校各級主管均十分重視同仁福利，本校亦有多個社團提供同仁自由參加，因此也鼓勵同仁可以積極參與或成立新社團，學校會有補助社團費用等相關福利措施。

### 三、人事室補充說明：

有關代表建議學校提供員工自行參加國內旅遊者，由學校補助每人每年1次500元或1,000元之住宿費補助部分，經確認未符文康活動實施要點規定，無法核銷，另文康活動費僅能以編制內教職員、駐衛警，技工友及編制外校務基金進用之教研人員、行政人員人數編列預算，計畫人員依規定無法計入人數，本校明(113)年度雖有較今(112)年預算增加，但因近期國內物價上漲，前開經費支應本校現行規劃，包括學校校慶教職員趣味競賽、慶生、員工最佳服務獎勵、年終餐會、生日禮券……等費用後，所剩無幾。

### 參、報告事項：

一、本校每月勞保投保人數異動情形如下(適用勞動基準法人員人數)：

年度/月份	專任		兼任		總人數
	男	女	男	女	
111年9月	56	148	20	47	271
111年10月	53	151	22	47	273
111年11月	54	150	27	38	269
111年12月	52	143	18	25	238
112年1月	54	140	12	24	230
112年2月	54	144	10	25	233
112年3月	50	155	13	27	245
112年4月	52	151	12	26	241
112年5月	51	144	13	32	240
112年6月	49	154	17	50	270
112年7月	51	157	18	36	262
112年8月	49	147	14	30	240

二、人事室近日接獲同仁反映，有少數同仁經常到校刷上班卡後，或在上班時間未請假離開學校處理私事，違反學校相關規定之情事，如經查屬實，將依規定辦理。

主席指示：請人事室提業務會報及行政會議報告，加強宣導請同仁應遵循相關規定。

### 肆、討論事項：

提案一 【勞方提案/朱秋香約聘專員】

案由：有勞資相關之議案，請提送勞資會議討論。

說明：

一、112.06.07第242次擴大行政會議提案三修正「國立臺北護理健康大學進用專案計畫教學人員研究人員暨工作人員實施要點」附表「國立臺北護理健康大學專案計畫

工作人員報酬支給標準表」，未經勞資會議討論，明顯可議之處。

- 二、經查依勞動部「勞資會議說明手冊」暨勞資會議實施辦法第十三條第二項「勞資會議」之討論事項（一）關於協調勞資關係、促進勞資合作事項。（二）關於勞動條件事項。（三）關於勞工福利籌劃事項。（四）關於提高工作效率事項。（五）勞資會議代表選派及解任方式等相關事項。（六）勞資會議運作事項。（七）其他討論事項。
- 三、勞方建議辦法：建請尊重勞資會議之組成及功能，建議人事室爾後如與勞工相關，請提勞資會議討論，以維護本校職員權益。
- 四、人事室說明：

- （一）依行政院勞工委員會（按：現為勞動部）（80）台勞動一字第 27545 號函略以，雇主欲變更降低工作規則中優於勞動基準法之勞動條件，仍請與勞方協商之。
- （二）本校「專案計畫工作人員報酬支給標準表」係由人事室修訂，並經本校校務基金管理委員會通過後實施。有關 112.06.07 第 242 次擴大行政會議提案三修正「國立臺北護理健康大學進用專案計畫教學人員研究人員暨工作人員實施要點」附表「國立臺北護理健康大學專案計畫工作人員報酬支給標準表」，非屬上開降低工作規則中之勞動條件，爰本案無庸提請本會討論。

**決議：本案行政流程並未違反相關規定，依人事室說明辦理。**

#### 提案二 【勞方提案/朱秋香約聘專員】

**案由：提請修正本校多年期校級計畫相關人員，一年一聘定期契約簽訂方式，請討論。**

**說明：**

- 一、依本校「國立臺北護理健康大學約用工作人員工作規則」第 4 條規定，本校因業務需要，進用約用人員時，應與約用人員簽訂定期契約或不定期契約，契約內容以書面訂定之。前項定期契約與不定期契約，依勞基法有關規定認定之。
- 二、查勞動部 104 年 2 月 10 日勞動關 2 字第 1040053003 號書函略以，依勞基法第 9 條第 1 項規定，除臨時性、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，爰機關以不定期契約進用之勞工，其契約應僅有起期尚無迄期，且除有該法所定得單方終止契約之法定情事，雇主不得逕自終止勞動契約，亦不得於勞動契約中約定一年一簽，又如機關違反前開規定而與勞工簽訂定期勞動契約，其勞動契約之期間約定為無效，無效部分仍將以不定期契約取代。
- 三、勞基法第 9 條第 1 項已明文規定，有繼續性工作應為不定期契約，本校現行針對多年期校級計畫相關人員，仍採「一年一聘」之定期契約，已明顯違反勞基法第九條第一項規定，依法可處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- 四、2017/10/16 臺北市政府勞動局已於「高教工會指稱大學忽視勞動權益 勞動局強調將依法處理」新聞稿指出，勞動契約應以「不定期勞動契約」作為勞資雙方對於有繼續性工作之契約履行為前提下簽訂，若事業單位動輒以「定期契約」約定，日後勢必影響勞工工作權益。文末更再次呼籲「大專院校既從事高等教育事業傳授專業知識，更應該遵守勞動法令規定」。
- 五、勞方建議辦法：使本校符合勞基法第 9 條第 1 項規定，應修正本校多年期校級計畫相關人員「一年一聘」定期契約簽訂方式，改為不定期契約簽訂方式。
- 六、人事室說明：基於是類人員之工作內容、用人經費係依核定計畫執行，多年期計畫有

逐年核撥經費之特性，採1年1聘，考量是類人員人事管理均依規定辦理，且初步瞭解目前他校大多仍採1年1聘做法，擬錄案研議再提會討論。

**決議：**本校多年期校級計畫人員之進用，因需配合計畫核定期程、經費核撥日期、計畫執行成果及報告等各種因素，目前對當事人人事管理均依規定辦理，另參考大多數大專校院做法，暫仍以1年1聘方式辦理，日後如有疑慮或不足之處，亦可隨時提出討論或修正。

**提案三 【勞方提案/林建羽約聘高級管理師】**

**案由：**有關本校「員工最佳服務獎」審議委員之組成，建議增加「約用工作人員考核委員會委員」案，請討論。

**說明：**

- 一、有關校園職員員工最佳服務獎勵的委員有包含行政業務之副校長、各一級行政單位主管、職員甄審暨考績委員會，但參與最佳員工的對象為：職員、助教、專案計畫研究人員、工作人員、駐警、工友、技工，參與的委員票選組成是否能增加約用工作人員考核委員會委員。
- 二、勞方建議辦法：目前本校職員員工最佳服務獎勵的委員是否能增加約用工作人員考核委員會委員，該要點內已有職員甄審暨考績委員會，不應將約用工作人員考核委員排除在外。
- 三、人事室說明：
  - (一)查本校112年度員工最佳服務獎徵選作業已依規定時程啟動，復查本校近10年員工最佳服務獎依獲獎員工身分別統計人數為：公教工(含技工工友及駐衛警)14人，約用人員46人，歷來均評選出當年度具代表性及辨識度之表現最佳之職員工，顯見評選結果已發揮激勵員工士氣之精神，先予敘明。
  - (二)另調查全國大專校院13校最佳員工評選委員會委員組成型態，各校組成不同，各具特色，考量本年度獎項徵選程序已啟動、審議小組組成委員亦已明文規定，建議本年度仍維持現行機制，擬請各位代表就本案提供意見，以作為未來修法之參據。
  - (三)檢附本校員工最佳服務獎近10年獲獎情形暨各校最佳員工評選委員會組成彙整表(詳參6-8頁)。

**決議：**因本(112)年度員工最佳服務獎徵選作業已依規定時程啟動，今年仍依現行規定辦理；請人事室研擬修正相關規定，建議可自勞資會議代表或約用工作人員考核委員會委員中提出建議名單，簽請校長勾選，俾利委員組成更具代表性。

**提案四 【勞方提案/鄭丹妮約聘專員】**

**案由：**建議為使本校符合勞基法規定，應修正本校工作人員延長工時(加班)計算方式，提請審議。

**說明：**

- 一、本校差勤系統注意事項規定本校工作人員「申請加班須以小時為單位」。
- 二、依勞動基準法第30條第6項：「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止」說明，勞工出勤應計算至分鐘為止。另依勞動部說明，雇主給付勞工工資應計算至分鐘為止，至工作未滿1小時之時間，仍可換算為小時後，再依《勞動基準法》第24條規定發給加班費(詳參9-10頁)。

### 三、勞方建議辦法：

- (一)修正本校工作人員延長工時(加班)計算方式，加班申請單位以「時」計修正為以「分鐘」計。
- (二)加班未滿 1 小時或超過 1 小時之餘數，仍可換算為小時後，再依《勞動基準法》第 24 條規定發給加班費，若同仁選擇補休可合併計算後以「小時」為單位請休。

### 四、人事室說明：

- (一)依本校教職員加班管制要點二略以，加班要件為本校教職員(含專案計畫人員)在規定上班時間以外，經主管覈實指派延長工作者為限。同要點三本校教職員加班，應由各單位一級主管視業務需要事先覈實指派，填寫加班申請單，註明加班起訖時間，並於加班前送達一級單位主管批准，始可加班……。
- (二)又依本校約用工作人員工作規則第 25 條第 2 項規定，加班應經單位主管依實際業務需要指派，並事先填報加班指派單，經一級主管核准後實施。
- (三)經洽詢各公立大學，大多數均未採取加班以分鐘計算之措施，理由如下：
  1. 執行上遭遇的困難點：(1)通常同仁於下班離開工作場所前，整理一下私人物品再離開，多少會有延誤數分鐘的刷卡時間；(2)學校校園寬廣，同仁下班走到刷卡機的時間長短如何判斷；(3)下班刷卡前在校園內遇到長官、同仁閒聊一會兒，該時間如何認定；(4)前開時間之延宕，系統(機器)均無法判斷及扣除非執行公務之時間。
  2. 各校前依教育部 111.10.11 臺教人(三)字第 1110097260A 號書函略以，有關公務人員同一月份加班未滿 1 小時或超過 1 小時之餘數合併計算一節，請各校自行評估是否試辦；經洽詢各公立大學，亦因上開各項執行上之困難，爰未試辦。又本校對於上開來函，前業經簽奉核准，因整體考量校內公務人員及其他身分人員(教師、約用人員、計畫人員等)間差勤管理之衡平性，及放寬後必然衍生加班費增加等問題，亦暫不試辦加班餘數合併計算。

### 決議：

- 一、本校配合 113 年基本工資、軍公教人員薪資、教師學術研究加給調漲及同仁晉級等因素，相對的將會增加學校人事經費佔自籌收入的比例(按：去(111)年度佔比已高達 43.15%)，依相關規定，以自籌收入支應人事費上限，係以今(112)年度決算自籌收入 50%為限。
- 二、另各大專校院大部分學校均未實施延長工時以「分鐘」計算，且目前少數實施以「分鐘」計算延長工時之學校，需經研擬相關配套措施因應後實施。
- 三、綜上及考量尚需解決執行時可能面臨之困難，本校仍採現行方式。

### 伍、臨時動議：

與會代表提臨時動議：有關學校差勤系統有無線上刷卡功能及同仁可否改成以線上刷到及刷退方式？

人事室說明：本校差勤系統有線上刷到、退功能。

決議：本案請人事室錄案研議，確認差勤系統線上刷到、退安全性、可行性，及實務上運作是否無礙後，評估是否續處。

### 陸、散會：下午 5 時 0 分

國立臺北護理健康大學第8屆第4次勞資會議簽到表

代 表 別	姓 名	性 別	簽 名
勞方代表	顏妙芳	女	顏妙芳
	鄭丹妮	女	鄭丹妮
	許瑋彤	女	許瑋彤
	林建羽	男	林建羽
	朱秋香	女	朱秋香
資方代表	黃俊清	男	黃俊清
	王采芷	女	王采芷
	蘇義泰	男	蘇義泰
	沈里通	男	沈里通
	謝淑芬	女	謝淑芬