

國立中正大學 110 年度第 4 次勞資會議紀錄

時間：110 年 12 月 9 日下午 2 時 0 分

地點：本校行政大樓西棟 3C 會議室

主席：郝鳳鳴委員、王俊傑委員

紀錄：盧慧卿

出席人員：劉建宏委員(請假)、鄭瑞隆委員、王安祥委員、謝哲勝委員、鄭夙珍委員、甘建忠委員、王文輝委員、郭文瑜委員、毛柔云委員、張正浩委員

應出席人數：12 人

法定出席人數：須勞資雙方代表各過半數(各 4 人)出席

實際出席代表：資方代表 5 人、勞方代表 6 人

壹、主席報告：略。

貳、宣讀上次會議紀錄：確認。

參、工作報告：無。

肆、提案討論：

提案一

提案單位：人事室

案由：「國立中正大學專案計畫工作人員實施辦法」暨相關表件修正徵詢委員會建議一案(附件 1，頁 1-20)，提請討論。

說明：

一、本案因涉及本校專案計畫工作人員相關事項，為期審慎周延，提交本次勞資會議徵詢委員會建議。

二、本次修正重點如下：

(一)國立中正大學專案計畫工作人員實施辦法：

1、第 3 條：為統一用語，酌作文字修正。

2、第 4 條：為暢通校內專案人員陞任管道，修正校內調任及陞任要件。

3、第 7 條：配合本校專案計畫工作人員支給薪資標準表，酌作文字修正。

4、第 8 條：因應實務業務需求，整併聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表及本校專案計畫工作人員支給薪資標準表。

5、第 10 條：配合現行提敘表件行政流程，酌作文字修正。

(二)國立中正大學專案工作人員職缺申請表：有關職責程度新增薪點欄位及職稱，如用人單位有職稱使用需求，得參考本校專案

計畫工作人員薪資支給標準表各職級對應之職稱予以使用；有關出缺職缺如為職務代理人時，遴補方式予以放寬得逕依校外程序公告。

(三)國立中正大學專案計畫工作人員契約書：

1、第 14 點：配合本校專案計畫工作人員工作規則第 30 條，新增保證人規定。

2、第 15 點：點次變更。

3、第 16 點：點次變更。

(四)國立中正大學專案計畫工作人員支給薪資標準表：考量現行無一等職責程度進用之專案計畫工作人員，又配合基本工資調漲，爰刪除一等等級；配合學校多元經營及因應實際業務需求，擬參據聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表之規定，增列第六等級至第十一等級之報酬薪點。因應用人單位所需，新增職務名稱欄位，按各職級資格條件提供職務名稱供用人單位參考使用。

三、本案如經勞資會議通過，將續提本校職員甄審委員會及行政會議審議。

結論：

一、通過。又，依教育部 110 年 11 月 26 日臺教人(二)字第 1100145276 號書函規定，擬併同修正「國立中正大學專案計畫工作人員契約書」第 11 點，亦通過。

二、各委員會後如有其他建議，得向人事室反映。

提案二 提案人：勞方代表王委員俊傑、王委員文輝、甘委員建忠

案由：技工友及專案工作人員之加班時數，其折算加班費或換休之選擇權、以及得換休時數之計算一案，提請討論。

說明：

一、技工友及專案工作人員因業務配合學校加班，其加班時數係折算加班費或換休能有選擇權，非資方(院所處室)一句沒有經費，勞工的加班只能以換休方式補償。

二、學校幾個特定常態加班單位的技工友，加班後可請領加班費，且係按照勞動基準法規定處理；而非常態性加班的技工友及專案工作人員，每每於例假日或晚上加班後，僅能以 1:1 的方式換休，對這群

人相對不公平!

- 三、如果經費許可，基於照顧基層勞工，是否開放讓那些屬非常態性參與加班的技工友及專案工作人員，其加班時數能自行選擇請領加班費或換休，而非僅能換休。
- 四、如果礙於經費，屬非常態性而配合學校活動及業務而加班者(尤其是例假日及晚上加班)，其得換休時數，建議比照加班費加成計算(前2個小時以1.34倍計算、第3小時~第8小時以1.67倍計算)精神，以平均值—即「每加班1小時得換休1.5小時」計算，而非仍以1:1換休。

結論：

- 一、依本校員工加班(費)管制要點及本校專案計畫工作人員工作規則規定，勞工加班時數之補償，自得選擇加班費或補休，惟為確保加班費所需經費來源無虞，爰規定應事先奉准後始據以執行，以保障員工權益。實務上，如有強制僅能補休情事，請向校方反映。
- 二、延長工時之補休依實際加班時數計算(1:1)，乃現行勞動基準法(第32-1條第1項)所明定；加班折換補休時數加乘訴求，建議勞方得透過其他管道向勞動部陳情，日後勞動基準法關於加班補休換算規定如有修正，本校相關規範將依行政程序提案配合修正。

提案三

提案人：勞方代表毛委員柔云、張委員正浩

案由：調整「國立中正大學專案計畫工作人員考核要點」第8點規定一案(附件2，頁21)，提請討論。

說明：

- 一、本校專案計畫工作人員考核要點第8規定：「專案人員年終及另予考核考列優等及甲等人數以不超過全校當年度受考總人數百分之七十四為原則，其餘未達百分之七十五之比例人數，由職員考績委員會初核後陳請校長核定；考列優等人數以不超過全校當年度受考總人數百分之十為上限。校長得視學校整體績效，適時調整考列優等及甲等人數比率，不受前項限制。」
- 二、根據本校與10間國立大學年終考核規定比較，可見多數國立大學校務基金約聘僱或專案人員無年終考核甲等上限限制，且無學校將考績與年終獎金連動，多依循當年度軍公教人員年終工作獎金注意事項保障1.5月年終獎金。

三、本校現行做法易被專案人員解讀為變相減薪，難有效達成考核要點設置目的，不利人心士氣、甚至加深勞資對立。故請有關單位參考多數大學院校現行管考趨勢，刪除考甲等比例上限，取消考績與年終獎金的關係，將考核之權利義務回歸各級主管，給予乙等人員合乎比例之懲處和具體改善建議，方能真正有效使專案人員提升服務品質、專業智能及業務績效。

四、相關具體作法建議如下：

(一)保留考甲上限，可參考台大做法進行修改，以警示代替懲罰，兩年皆獲乙等方進行不晉薪之處置。

(二)取消考甲上限，可參考中山做法，將考核的權利和義務回歸各級主管，落實乙等的警示作用，並限期追蹤改善成效，提高工作效率，達成獎勵良幣、淘汰劣幣的考績功能。

(三)定期、有計畫地提升考甲上限，比如 75%→80%→85%……以此類推，使本校專案工作人員可感受到變相減薪範圍縮小。

結論：請勞方研擬具體可行之修正方案再提會討論。

伍、臨時動議：無。

陸、散會：下午 3 時 0 分。