

## 樹德科技大學第一屆第 2 次勞資會議紀錄

開會時間：113 年 7 月 10 日(星期三)上午 10 時 00 分

開會地點：行政大樓 3 樓 A312 室

出席人員：

資方代表：郭輝明代表、陳武雄代表、顏世慧代表、陳協勝代表、李淑惠代表

勞方代表：林瑛姿代表、陳冠傑代表、陸怡青代表、李咨瑾代表、潘惠祺代表

請假或缺席代表

資方代表：李淑惠代表(請假)

主席：勞方林瑛姿代表

記錄：李奇蓉

壹、前次會議執行情形：准予備查。

案號	案由	決議	執行情形
一	有關勞資會議實施相關作業細節與規範，提請討論議決，以利本會議後續召開之依據。	經本次會議討論勞方代表主席由林瑛姿代表擔任，資方代表主席由郭輝明代表擔任，擬往後會議主席由勞資雙方輪流擔任之，必要時，則共同擔任之，惟本會議定期於每年 2、5、8、11 月召開勞資會議為原則。另請承辦單位公告乙次，同仁如有建議可洽五位勞方代表提案至勞資會議裡討論議決。其他事項討論無異議後通過。	已於 113 年 3 月 26 日經由本校校務資訊系統公告【勞資會議實施相關作業公告】。

貳、主席致詞：略

參、報告事項：

一、人員現況：本校目前至 113 年 7 月 1 日止，適用勞動基準法專任勞僱人數共 134 人(含約雇人員 82 人、約雇人員育嬰留職停薪 1 人、教育部專案計畫人員 51 人)。

二、勞工異動情形：

姓名	單位及職稱	異動原因	生效日期
林玗貞	學生事務處諮商與特教資源中心專案輔導人員	新進	113 年 07 月 01 日
吳學宗	學生事務處諮商與特教資源中心專案輔導人員	離職	113 年 07 月 01 日
林俞玟	總務處事務組助理	離職	113 年 06 月 24 日

法南	國際及兩岸事務處國際交流組專案助理	新進	113年06月17日
劉安傑	秘書室機要組助理	離職	113年05月10日
許惟勛	電子計算機中心網路應用組網路管理工程師	育嬰留職 停薪	113年05月01日
黃詩語	校務研究暨永續發展辦公室校務研究組專案助理	離職	113年05月01日
張珮珈	學生事務處諮商與特教資源中心專案社會工作師	新進	113年04月22日
諸瑞萱	社會工作系專案助理	離職	113年04月01日
劉安傑	秘書室機要組助理	新進	113年03月18日
廖蕙蓉	學生事務處諮商與特教資源中心專案諮商心理師	離職	113年03月01日
劉秀珠	公共事務處招生服務暨媒體公關組新聞秘書	退休	113年03月01日
顏好珊	電腦與通訊系專案助理	離職	113年03月01日

肆、討論事項：

第1案	提案單位：勞方代表
案由：編制內外人員相關之工作分配。	

說明：

一、本校編制內外之工作負擔不同，適逢目前各單位進行工作及人力調整，建議秉持同工同酬原則，編制內的人應優先輪調或承擔相當於酬金之業務。

二、如因工作性質無法達到同工同酬、工作與酬金相當，應研擬合理加薪機制，以符合公平原則。

雙方代表會議中補充說明：本案報告方式為勞方代表說明，並由人事室補充後勞資雙方代表討論，重點如下：

勞方代表說明：提出校內薪酬分級分為專案人員、約僱人員、編制內三種機制，相互之間的薪資差異大，同工不同酬且感受上有階級化之分，專案人員受限配合款及經費人事費上限控制加薪空間小，約僱人員晉薪等級少，與編制內薪資差異甚多，建議針對相對薪資較高之編制內同仁設定更嚴謹考核或者酌以調整，及給予約僱及專案人員提供獎勵機制。

資方代表說明：專案計畫人員應以計畫當主體，相對學校配合款費用建請執行單位反應給與計畫端調高法定配合比率以達平衡，約僱人員薪資晉級等級是經董事會核定，建議可蒐集他校計畫及約僱人員之薪資結構資訊，提供給學校作參考與比較依據。將收取本次勞方意見，做為調整參考。

決議：有適當時機應適時表示勞方意見。

第 2 案

提案單位：勞方代表

案由：輪調相關及遇缺不補政策。

說明：

- 一、近期配合學校提出優退的政策，將有一波退休潮，請人事室確實盤點各單位因應此波離退，所產生的實際人力缺額，公開缺額，避免內部或私下人力調整，因應人事室所發出的論調公告，讓有意願調動的職員，可以有公平輪調的機會。
- 二、據聞學校人事政策人力配置為遇缺不補，實際離退人員不可能平均從各單位離職，遇缺不補並不合理，應確實盤點工作負擔予以相對應的人力，以維持學校經營的品質及永續。

雙方代表會議中補充說明：本案報告方式為勞方代表說明，並由人事室補充後勞資雙方代表討論，重點如下：

勞方代表說明：遇缺不補及輪調相關政策，現行做法稍有不透明，無法了解其標準規則為何，建議應考量各單位不同性質業務進而做業務盤點，近年離退同仁優秀者一直離開，留下的同仁壓力逐漸增大，遇缺不補業務也持續增多，對職員穩定度也受影響，每個業務承辦皆需時間培養，並非調任或者由計畫新聘即可取代。建議交由主管共識會議時提出討論這些議題。

資方代表說明：單位輪調人事室皆有發公告，惟每次提出申請人數並不多，且輪調需經四方同意並非易事，偶有部分職缺私下媒合後再提出申請，公開與不公開兩者之間的微妙之處實屬此業務難題，單位內業務分配由主管需承擔與分配，會參考勞方代表意見。

決議：有適當時機應適時表示勞方意見。

第 3 案

提案單位：勞方代表

案由：增進勞資溝通。

說明：

- 一、為因應現今永續發展的推動，建議學校應確實建立與各利害關係人之「雙向」

溝通，例如針對職員進行重大議題滿意度調查，可以廣泛的蒐集職員的意見與關注議題，以作為人事室推動各項人事政策的參卓。

二、職員的考核由主管評分，建議主管的部分指標分數，也給職員評分，以讓主管與職員間可以達成相互對等與交流。

決議：本案勞資雙方代表直接進行討論，重點如下：勞方提出提案應建立雙向溝通並針對重大議題滿意度調查，人事室於收到提案後亦立即進行了職員工作滿意度調查問卷，勞方代表想了解此調查結果及後續，人事室已訂於 113 年 7 月 30 日辦理校長與行政同仁座談會，於座談會中報告此次職員工作滿意度調查之結果，且提供雙向溝通之管道給予事前提問，邀請代表出席此座談會。另有關職員與主管之雙向評分，360 度績效評估互相評比涉及範圍較廣，因此應從長計議。

伍、臨時動議

無

陸、散會(下午 3 時 52 分)