

長庚大學第二屆第九次勞資會議記錄

本次開會通知於 111 年 7 月 28 日發出，至 8 月 10 日止共收 2 件勞方代表提案。由人事室及總務處先行針對提案回覆，後因委員行程問題重新調查開會時間，訂於 111 年 9 月 6 日召開會議，經提案人了解後，同意負責單位之回覆，故不召開會議討論。

主 席：黃恬儀

記錄：楊青芳

一、 主席致詞：(無)

二、 報告事項：

(一)人事室提報勞工動態(111.04.01~111.07.31) 如下表：

月份/職稱	新進人員			離職人員		
	約聘人員	專任助理	兼任助理	約聘人員	專任助理	兼任助理
111 年 04 月	0	15	10	0	11	7
111 年 05 月	0	9	12	3	13	6
111 年 06 月	2	14	5	1	15	6
111 年 07 月	5	19	23	1	17	34

(二) 前次會議紀錄及執行情形

案由一：選勞方代表會議主席，提請表決。

前次會議決議：勞方代表推派陳世偉擔任勞方主席，並接任主持會議。

案由二：將本校約聘人員納入「教職員工福利委員會」【以下簡稱福委會】成員。

前次會議決議：建議福委會以下事項：

1. 優先於 111 學年度起開放約聘人員參加福委會。
2. 進行約聘人員參加福委會意願調查，擬定作業流程以及約聘人員參加福委會後之 權利與義務。

福委會回覆執行情形：

1. 適用勞基法之約聘人員納入福委會提撥福利金一案，已於第十四屆第二次會議討論決議開放入會申請。
2. ERP 程式設定於 7 月中下旬完成建置後，福委會立即於 7/25 公告即日起至 8/10 止開放適用勞基法之約聘人員入會申請，經彙總共有 346 位申請加入福委會，目前已完成資料建檔，系統將於月底自動轉檔，並於 9/1 生效(開始扣款日)開始享有相關福利措施。
3. 明年度起將會於 7 月底前完成資料收集建檔及轉檔，並於 8/1 生效(開始扣款日)開始享有相關福利措施。

三、討論事項：

案由一： 本校約聘人員加入福委會每月福利金提撥之額度，請討論。

說明：1. 勞方代表李幸珍提案內容如下：

- (1) 本校勞保職工原每月扣繳105元福利金，礙於2年前因桃園市政府勞動局檢討，不得強迫扣繳薪資繳納福利金而停止此扣繳制度。事後經福委會會議決議依勞工意願選擇加入，且依循教職員之規定，以本俸0.5%提撥之。
- (2) 研究助理本薪為0，經詢問人事室，研究計畫聘用人員本俸係指酬金，即薪資扣除伙食津貼與特殊津貼。然博士級研究助理無特殊津貼，酬金第6年起為75,450元，其遠高於教職員最高薪俸59,250元(俸點：770)，若依酬金之0.5%計算有失其合理性，是否應重新檢討，且制度上應有設定上限之必要。

2. 福委會回覆：

- (1) 適用勞基法約聘人員納入福委會提撥福利金一案，已於第十四屆第二次會議討論決議開放入會申請，並依教職員工福利委員會組織章程第八條第二款第三項「會員按月提撥本俸額0.5%之福利金」(如附件)。
- (2) 有關博士級研究助理酬金超過教職員最高本俸，擬提案下次福委會討論。

3. 委員審閱後建議：

- (1) 資方代表許光宏：應於制度面設一個上限，博士級上限比照助理教授最低本俸之0.5%計算。
- (2) 勞方代表陳世偉：台塑集團所屬三校皆有成立「福委會」，但各校所給予之福利項目大同小異，如明志科大就有幫所有會員加入團體意外險，故明志科大博士級研究助理酬金提撥本俸額0.5%，仍對勞方有利，也就沒有所謂加入划不划算的問題。又如長庚科大編制外之勞工一律扣福利金105元，編制內人員仍是提撥本俸額0.5%。各校規範及給予福利不同，建議在本校教職員工福利委員會組織章程中是否訂定最高提撥額度，亦是比照教授級本俸之0.5，還請學校方參卓。

案由二： 本校約聘且為「身心障礙者」人員進用者，發放年終獎金及考績獎金。

說明：1. 勞方委員陳世偉提案內容如下

- (1) 本校總務處員工江 OO 及陳 OO 受薪基本工資，為「身心障礙者」人員進用使學校免繳代金及符合身心障礙人員進用比例之規定。

- (2) 上列二員薪資名冊名稱為「約聘人員」，但未享有與一般約聘人員之福利。

2. 人事室回覆：

- (1) 本職缺原設立目的為提供長庚科技大學學生工讀機會，核准員額為月薪制工讀生(又稱全職工讀生)，非為正式編制外職員員額。
- (2) 雖然之後長庚科技大學不再分派學生至本校工讀，但因各單位仍有業務執行需求，故開放單位對外招募非學生擔任全職人員，且以身心障礙人員為聘任優先考量。
- (3) 囿於原核准非為約聘行政人員員額，故難以依照此類人員制度給予對應待遇與福利。
- (4) 建議任用單位簽請將工讀生員額轉為約聘行政人員員額，通過後聘任人員即可依照制度辦理。

3. 委員審閱後建議：

- (1) 資方代表沈明雄：應先全面檢討人員編制後，再視工作需要依核決權限簽請。
- (2) 勞方代表蔡雅婷：若本校身心障礙者聘為約聘人員後，是否會調整工作職務內容並調配適宜且能負荷之工作？
- (3) 勞方代表陳世偉：本校所謂全職工讀生除總務處外，圖書館及教務處亦有一樣的人員，但會提出總務處二位全職工讀生是因又具有身心障礙手冊，又查詢勞動部本校對於身心障礙者進用是符合法規，無需繳交代金，仍建議校方給予身心障礙者較多之保障或福利，若在編制或組織架構下，無法給予年獎及考績獎金之情形下，是否有可能以專簽方式，至少給予像研究助理一樣1.5個月之年終獎金。

四、臨時動議

案由一：出勤確認方式調整。

說明：1. 勞方代表陳世偉提案內容如下：

- (1) 研究助理為教師自行撰寫國科會或長庚醫院計畫，申請經費聘用助理來協助教師研究或行政業務工作，因此工作內容100%跟隨著教師指示。
- (2) 時常因教師研究實驗或行政業務緊急，很多時候下班或假日後教師還會用 Line 或是 e-mail 來指派或是要求盡快處理事項，但通常教師要求的都比較緊急且無法說等勞方上班打卡後再來處理，又並非每個人都是住在學校附近，可以回來處理，且回來處理是否又能再度打卡，又是疑問。

- (3) 又因研究助理是上下班打卡制，且研究助理無法申報加班，變成下班或是假日時，還要處理工作事務，造成不公。
- (4) 國立體育大學計畫性研究助理可以跟教師協議是否要打卡上班，台北醫學大學打卡制度甚至可以遠端連線打卡，學校貴為一流大學，望能建立更友善及科技的環境，提供更優質的環境，以吸引更多優秀人才來，幫助教師研究及行政業務，贏得雙贏局面。
- (5) 因此勞方建議研究助理上下班時間應跟計畫主持人協議後為之，非強制依照學校打卡制度，而是由教師與勞方雙方協議好為之即可。

2. 人事室回覆：

- (1) 首先澄清，研究助理工作上有加班需求、且有加班事實，當然可以依規定申報加班。程序上，加班人員應依據計畫主持人交付之任務先行至系統申請加班派工。加班完成後，填具實際加班時數，經計畫主持人及系所主管核簽後、人事室審核入檔。
- (2) 研究助理出勤由計畫主持人管理，工作日期由計畫主持人依計畫進度需要及本校辦公日曆表彈性調整，延長工作時間依「適用勞動基準法人員工作規則」辦理。每月上班時數以上班日乘8小時為原則，超出或不足之時數，得經計畫主持人同意，調整出勤時間或辦理請假作業。
- (3) 依勞基法第三十條雇主應置備勞工出勤記錄，故原則上，專任研究助理上、下班時間須刷卡，時間由計畫主持人配合研究進度安排調整。若工作地點為各醫院區(林口長庚醫院除外)及校外上班者，得申請書面簽到退作業。
- (4) 若持續有假日或夜間加班需求，加班發生時間若無法刷卡，請事前以簽呈方式申請「免刷卡報加班」呈校長核准後，依實際加班時間填寫居家辦公工作日誌及至系統填報加班單。加班以半小時為最小計算單位，未滿半小時者不計。

3. 委員審閱後建議：

- (1) 勞方代表蔡雅婷：關於勞方提出的說明二，個人建議，其實不論研究助理還是正職人員，在下班時間收到緊急事項或者是假日加班其實都是常見的情況，如果只針對研究助理(勞保)提出相關改變，是否會影響到正職人員(私校公保)之心態？為求勞動環境的提升以及管理和諧，也希望本校整體勞動環境能更有所進步，期待能在異中求同的原則下，做出最適切安排。
- (2) 勞方代表陳世偉：本案係其他勞工用 email 之方式反映，研究助理簽到、工作項目、內容、計畫主持人之要求，不盡相同，故本案擬

併會議記錄公布網站，讓所有勞工研究助理知悉處理之方式。

案由二：校方安排研究助理執行量溫作業。

說明：1.勞方委員陳世偉提案內容如下

- (1) 根據第 10-1 條第2點雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- (2) 疫情爆發兩年來，校方開會決定設置校內多點量溫站，未與研究助理群協商即要求配合站點量測，不顧研究助理群多次抗議，且量溫站因為受天候影響有高/低溫、風雨等情形，並已有造成量測人員身體不適案例，屬勞動條件不利之變更，故要求後續若有相同或類似調配，須先與研究助理群協商並取得多數同意後方得執行。

2.人事室回覆：

- (1) 勞基法第10-1條「雇主調動勞工工作」是指雇主將員工調離開現職，不再執行現任職務。本提案為緊急短暫性支援任務，與原條文規範範圍不相同。
- (2) 因應疫情，為確保校內人員健康，全面實施體溫量測是為國家政策與教育部規範之防疫必要措施，非由校方獨立決議。
- (3) 量溫站的設置，防疫專責小組已考量氣候與通風防疫需求，故皆設置於室內入口處，或是半開放空間，非為戶外直接承受風吹雨淋處。同時考量人員可能因為懷孕或身體特殊狀況不適宜輪值排班，排班人次已將各單位人數(含編制內職員)乘以0.9計算，各單位可依人員實際情況自行協調排班人力。平均而言每人大約1.5個月輪值一次。
- (4) 近日來由於防疫轉為常態化，應該不會再回復為高強度防堵措施，而本校主要出入口亦設置有自動量溫設施，未來再啟動量溫站的機率應該不高。若再設置，量溫站輪值人員組成，量溫點設置環境改善等建議，會再提防疫專責小組會議討論。

3. 委員審閱後建議：

- (1) 勞方代表蔡雅婷：防範疫情需要大家一起共同參與，量溫作業應為全校人員共同的作業，非只有研究助理或是正職人員為第一優先考量。
- (2) 勞方代表陳世偉：本案亦是其他勞工用 email 之方式反映，若疫情再升溫有排班之需要，是否可考量擴大量溫人員，讓所有人都可在工作之餘挪出2-3小時可量溫，而非讓少數人來執行這工作；當然

人事室有排班之考量，但應視工作性質之不同，盡量擴大排班之基礎人員，以盡量達公平合理。若在經費許可情況之下，若有耽誤到各餐期或有加班之情事，是否可酌以發餐券或報請加班；教育部或政府相關單位皆有補助防疫之款項，是否可酌情讓所有有奉獻之人員雨露均霑。

會議原訂於8月25日及9月6日開會，因與會人員請假開會人數不足，導致流會。取得提案人同意議案回覆做為記錄後，決議本次不開會討論。

以上記錄已於111年9月5日至111年9月8日，置網頁供勞資雙方代表審閱完成。

校長：

主席：

記錄：