

國立陽明交通大學第 1 屆第 11 次勞資會議紀錄

時 間：113 年 7 月 18 日（星期四）上午 10 時

地 點：本校光復校區浩然圖書資訊中心 8 樓第 1 會議室、陽明校區醫學二館 1 樓 103 會議室

主 席：資方唐震寰代表

資方代表：唐代表震寰、黃代表明居、陳代表怡如、孫代表光蕙、蔡代表維婭、黃代表莉婷

勞方代表：林代表珮雯、張代表郁雯、鄺代表嫚君、沈代表里遠、許代表馨文、陳代表宜靖

紀 錄：黃雪琴

壹、報告事項

一、勞工動態(截至113年6月30日)：教職員工數總計為3,542人(含留職停薪)。

適用勞動基準法人員	進用人數
約用人員	770人
計畫專任人員	902人
技工、工友、駕駛	36人
事務工	88人
小計	1,796人
不適用勞動基準法人員	進用人數
教師	1,160人
公務人員	222人
其他不適用勞動基準法人員	364人
小計	1,746人

二、工會所提其他報告事項：

(一)請說明近期勞動檢查情況及缺失改善。

環境保護暨安全衛生中心(以下簡稱環安中心)回應：

- 1.勞動部職安署北區職業安全衛生中心於 113 年 4 月 26 日派員至本校實施職業衛生一般檢查及勞工身心健康保護專案檢查，檢查結果發現違反規定事項計 1 項：本校公告之預防職場暴力之書面聲明之職場暴力行為的樣態未包含跟蹤騷擾（職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 第 1 項第 4 款）。
- 2.前述事項業經簽請校長於 113 年 5 月 16 日復簽書面聲明在案，並於 5 月 20 日將聲明書於環安中心、人事室及學務處衛生保健組等網頁公告，另於 5 月 31 日(發文字號：陽明交大環安字第 1130023366 號)將改善結果函復勞檢機構備查。

(二)請說明教職員不在校內公共意外險範圍的原因。

經營管理一組回應：

- 1.公共意外責任險產品精神：據中華民國產物保險商業同業公會說明，公共意外責任保險係指「企業、團體或機構於從事營業或業務活動因意外事故」所致「第三人」之傷害或財物受損，依法應負賠償責任而受賠償請求時，保險公司對被保險人負賠償責任(註 1)。另依「公共意外責任保險」共同條款第 5 條第 9 項將受僱人排除之規定(註 2)，本校教職員工非上開說明「第三人」。由上可知，公共意外責任險保險商品之設計，係針對「第三人」為保險範圍。本校教職員工屬本校受僱人而非「第三人」，因此類保險商品特性，故無法將本校教職員工納入公共意外責任險之保險範圍。

2. 本校教職員工因員工執行職務遭遇意外事故之醫療費及相關費用部分，除公保、勞保障外，仍可依「公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法」及本校「教職員工因執行職務意外傷病住院醫療補助」等規定，向本校人事室提出相關支援協助。(註3)

3. 註解：

(1) 中華民國產物保險商業同業公會 公共意外責任保險：

https://www.nlia.org.tw/faq/faq_03/%E4%BD%95%E8%AC%82%E5%85%AC%E5%85%B1%E6%84%8F%E5%A4%96%E8%B2%AC%E4%BB%BB%E4%BF%9D%E9%9A%A/

(2) 「公共意外責任保險」共同條款：第五條除外責任(二)略以規定：「…九、被保險人之家屬或在執行職務之受僱人發生體傷、死亡或其財物受有損害之賠償責任。…」

https://www.skinsurance.com.tw/SKI/DocUpload/1.新光產險_公共意外險條款及要保書.pdf

(3) 本校「教職員工因執行職務意外傷病住院醫療補助」方案：

<https://hr.nycu.edu.tw/hr/ch/app/data/list?module=nycu0029&id=288>

(三) 請說明目前職場不法侵害之相關行政管理懲處方式。

人事室回應：

依本校執行職務遭受不法侵害預防計畫規定，學校受理職場不法侵害案件申訴後，由「職場不法侵害處理小組」(以下簡稱處理小組)成立「調查小組」調查，嗣提請處理小組作成職場不法侵害調查處置。如處置措施涉及人員懲處時，即依該人員身分適用之懲處規定辦理。

(四) 請說明適用勞基法之職員(含約用人員及計畫人員)健康檢查之措施。

環境保護暨安全衛生中心及衛生保健組回應：

1. 本校在職勞工健康檢查係依據「職業安全衛生法」第20條第1項及「勞工健康保護規則」第17條規定辦理，相關檢查頻率如下：

(1) 年滿65歲者，每年檢查1次。

(2) 40歲以上未滿65歲者，每3年檢查1次。

(3) 未滿40歲者，每5年檢查1次。

另依職業安全衛生法第20條第6項規定，職員有接受體檢之義務。

2. 本校目前在職勞工健康檢查執行狀況如下：

(1) 名單：依法定年齡及最近一次健檢日期篩選造冊，彙整人事室提供之教職員名單，篩選校內應施檢名單。

(2) 體檢醫院：依採購法辦理招標事宜。

(3) 體檢辦理方式：

A. 採到校辦理體檢相關事宜，除法規規定應受檢項目外，亦提供自費加選項目供職員選擇。

B. 其他校區因公務未能配合健康檢查的同仁，均准予公假半天。請各校區同仁預先通知環安中心，並於指定日期前往指定醫療機構完成健康檢查。

C. 台南校區同仁無法至校本部健檢人員准予公假一天，自行前往勞工體格及健康檢查指定醫療機構接受勞工健康檢查，補助金額以 800 元為上限，逾期將不受理補助，檢查結果需影印一份送衛保組存查。

D. 於 113 年 6 月 5 日函文(如附件)及 6 月 18 日校園公告通知各單位及受檢人員外，並針對符合資格未報名之員工，另透過電話或電子郵件通知。

(4)健康管理：依健康檢查之結果，提供醫師健康諮詢、健康講座及健康促進等健康服務與追蹤。

(五)本校 113 年發生資遣費未給付之勞資爭議，請說明缺失改善。

人事室回應：本校依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書或第 14 條規定終止勞動契約者，均依法發給勞工資遣費。如遇給付爭議，則積極與同仁溝通說明，惟若未獲共識，則依法申請調解或踐行訴訟程序。

主席裁示：

- 一、為使同仁瞭解執行職務遭受意外事故時，得申請之醫療補助事宜，請人事室於單位網站公告完整資訊及承辦窗口；另同仁申請因公傷病假時，亦請人事室轉知及協助辦理。
- 二、有關工會反映職場不法侵害個案處理建議，及參與本校執行職務遭受不法侵害預防計畫修正事宜，轉知環安中心辦理。
- 三、有關本校各校區辦理在職勞工健康檢查作法未予一致，以及補助經費得否優予提升，請轉知環安中心評估辦理。

貳、討論事項：

案由一：加班採分鐘計、加班補休亦採分鐘計，請討論。(工會提案)

說明：

- 一、依國立陽明交通大學第1屆第9次勞資會議紀錄，人事室回應：「一、依本校差勤暨加班管理要點第6點規定，員工於規定上班時間以外，因專案、季節性、重大、突發事件或業務需要，經主管覈實指派延長工作，應事先至本校差勤系統填送加班申請單，敘明具體事由及起迄時間，並經單位主管核准後，始得加班。未經單位主管同意並申請加班者，雖有上班時間以外之刷卡紀錄，其時間不計入加班。據上，有關加班時數之認定，應符合「因業務需要，經主管覈實指派延長工作」、「敘明加班具體理由及起迄時間」、「事先申請並經核准」及「依核准加班情形確有實際工作事實」等要件，尚非僅依刷卡時數扣除正常上班時數即得計之。二、至加班未滿一小時或超過一小時之餘數，得否考量併計報支加班費，因本校差勤暨加班管理要點適用對象包括編制內職員、約用人員、駐衛警及技工(駕駛)、工友等，爰擬通盤評估可行方案。」
- 二、由於加班補休者，依延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休，並以特別休假約定年度之末日作為補休期限之末日，為避免有餘數不能請假問題，建議加班採分鐘計、加班補休亦採分鐘計。

【人事室回應】：

- 一、依 112 年 10 月 16 日本校第 1 屆第 9 次勞資會議勞方代表提案加班應改以分鐘為單位計，案經決議：「通盤檢視校內各類人員加班時數計支規定，並配合研修學校法規及

差勤系統建置。」。

- 二、為辦理前項決議事項，業於 112 年 12 月 7 日簽奉核定，茲以勞動基準法規定，雇主置備勞工出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。延長勞工工作時間者，應給予延長工作時間之工資或補休。爰本校適用勞動基準法人員，補休期限屆期前或契約終止前之加班未滿 1 小時或超過 1 小時餘數得合併計算。
- 三、至合併後延長工作時數，得選擇申請加班費或加班補休，如申請加班費者，則依勞動基準法第 24 條規定核計工資，另如申請加班補休者，考量行政管理需求，及以加班費計算，得因延長工作時段而有單位加成之計支情形，優於加班補休為 1:1 計算，故補休時數仍以時計，未滿 1 小時或超過 1 小時餘數則核給加班費。

決 議：

- 一、為應勞基法規定及簽奉學校核定加班時間及加班費核給均採分鐘計，至加班補休部分，考量行政管理因素及同仁擇領加班費有單位加成之計支情形，優於選擇加班補休，故仍維持以時計。
- 二、另工會建議加班時段以分計之措施，宜否自 113 年起實施，及加班補休期限等事宜，請人事室評估辦理，如涉法規適用疑義，請洽主管機關瞭解據辦。

案由二：建議人事室參考他校做法於網站增加團體保險與人事動態專區，請討論。(工會提案)

說 明：

- 一、建議彙整行政院人事行政總處、公教人員協會提供保險專案與本校團體保險資訊放置於人事室網站供員工參考。如臺灣師範大學、國立政治大學、國立高雄大學、國立臺灣大學等。
- 二、考量校方網路電話簿、單位網頁與紙本電話簿無法即時同步更新，且合校後人員與業務輪替頻繁，請人事室參考他校作法提供人事動態資訊供參，如國立中央大學、國立臺北大學、國立臺北教育大學、國立臺東大學等，考慮個資與隱私問題建議不顯示姓名全名。此舉亦可讓校方掌握人員異動頻率以及徵才遴選效率，作為未來人力資源與應用規劃的參考依據。

【人事室回應】：

- 一、擬於人事室網頁之員工福利專區新增「團體保險專案」頁籤(路徑：人事室網頁->專區->員工福利專區->團體保險專案)，放置行政院人事行政總處、公教人員協會提供之團體保險資訊，以供同仁參考。
- 二、經查他校建置之人事動態資訊，並無異動同仁之公務分機資訊，且維護時間亦非即時作業，爰本案仍請由各單位即時於單位網站維護更新業務職掌、承辦人員及公務分機等資訊，並配合更新本校網路電話簿資料，以利公務聯繫。另同仁接獲洽公電話，如非該項業務承辦人員，仍應瞭解疑義原委後，請承辦人員主動聯繫說明。上開回應內容亦於行政會議上報告，請各單位配合辦理。

決 議：

- 一、人事室網站之員工福利專區已建置「團體保險專案」網頁。
- 二、請人事室將本案回應意見於行政會議報告，請各單位配合辦理。

案由三：請學校恢復有職場行政品質改善的反應管道，請討論。(工會提案)

說明：建議本校設置行政品質改善意見調查系統，本校教職員工生上網填報之「行政品質改善意見」後，請相關單位填報改善情形，彙整完成「行政品質改善意見調查說明或改善事項執行情形一覽表」陳送校長核閱，並以「每季」為單位提送行政會議報告。

【秘書處回應】：

有關勞方代表建議「恢復職場行政品質改善反應管道」一案，本處持續以「OKR 目標關鍵成效」與「風險評估暨內部控制」等工具，直接進行行政品質管理，另亦委請資訊中心協助設計「校務建言系統」，讓本校學生、教職員工等皆有管道可針對校務推動發表意見，該系統後台亦可匯出相關報表，讓校方得以即時回應問題與需求，目前該系統預定於今年 8 月正式上線。該系統針對建言者亦有滿意度調查功能，請建言者對回覆內容表達滿意程度，之後也會就此滿意度調查結果製作年度報告。另系統上線後，將可隨時收取、監測行政品質狀況，並可視需要即時進行必要適宜之調整，以達成效。

決議：本校刻正建置「校務建言系統」，屆時則可提供學校教職員工及學生表達校務推動建議管道，學校亦會管考相關單位回應及執行情形。

貳、臨時動議(無)

參、散會：上午 11 時 10 分