

國立陽明交通大學第 1 屆第 7 次勞資會議紀錄

時 間：112 年 3 月 16 日（星期四）上午 10 時

地 點：本校交大校區浩然圖書資訊中心 8 樓第 1 會議室、陽明校區行政大樓 2 樓會議室

主 席：資方陳怡如代表

資方代表：李代表大嵩(請假)、唐代表震寰、陳代表怡如、孫代表光蕙、蔡代表維嫻、黃代表
莉婷

勞方代表：林代表珮雯、鄺代表嫻君、張代表郁雯(請假)、沈代表里遠、許代表馨文、陳代表
宜靖

紀 錄：徐子涵

壹、報告事項

一、勞工動態(截至112年2月28日)：教職員工數總計為3,559人(含留職停薪)。

適用勞動基準法人員	進用人數
約用人員	719人
計畫專任人員	952人
技工工友	44人
事務工	88人
合計	1,803人
不適用勞動基準法人員	1,756人

二、其他報告事項：

(一)本校第 1 屆勞資會議勞資代表遞補(改派)名冊經新竹市政府 112 年 2 月 6 日府勞動字第 1120024725 號函及 112 年 3 月 9 日府勞動字第 1120040984 號函同意備查，原勞方代表王珮瑜、曾能昌因增加校區代表由許馨文、陳宜靖遞補，另新增勞方候補代表曾能昌及陳文柔。原人事室主任陳慧嬪因調任他機關，改派人事室主任黃莉婷為資方代表。

三、工會所提其他報告事項：

(一)請說明近期勞動檢查及缺失改善情況。

環境保護暨安全衛生中心回應：前次會議後迄今，兩校區皆無勞動檢查機構到校進行勞動檢查。

(二)請說明本校現職約用人員換約情況(包括同意換約、不同意換約人數)、不同意換約是否有輔導措施、未完成換約資遣人數。

人事室回應：原換約意願調查表回收後經彙整統計有 661 人同意換約，嗣經再行努力溝通與說明，同意換約者增加至 674 人(111 年 12 月)。同意換約者已完成簽署契約事宜；不同意換約者計有 21 人，已尊重個人意願，辦理合意終止契約作業並依意願通報就業輔導及職業訓練需求。

(三)請說明目前防治職場霸凌的措施。

衛生保健組回應：

勞動部於 111 年 8 月發布「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」，故本校依法修正國立陽明交通大學「執行職務遭受不法侵害預防計畫」業於 111 年 11 月 30 日行政會議通過。依規定進行職場不法侵害風險評估，包含潛在職場暴力風險評估表、職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表以及職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表三項。以利有效執行工作環境或作業危害之辨識與風險管理，以及擬定相關改善措施。

目前「執行職務遭受不法侵害預防計畫」預防計畫之風險評估表回收率 96.7%(3/7 截止統計)。需複評共 12 個單位，主要問題為環境檢點「物理環境」噪音吵雜、照明昏暗及通風不良、漏水，「工作場所設計」通道狹小及車位不足等問題，將安排會同相關單位(總務處)與環境安全單位專人至現場做複評檢核並提供改善措施建議，預計 112 年上半年複評完成，及持續追蹤改善狀況。

(四)請提供各單位加班情況(含中午)統計。

人事室回應：

- 1.依勞動基準法第32條第1項及第2項規定略以，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，得將工作時間延長之。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得超過46小時。同法第35條規定：「勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」另依本校員工差勤暨加班管理要點第3點規定略以，員工上下班採彈性時間，依上班刷卡時間4小時後，中午彈性休息1小時。
- 2.本校各單位加班情形符合規定，統計如附件1。

(五)請說明本校約用人員升級規畫(制度及辦理時程表)。

人事室回應：本校約用人員升級制度涉及約用人員職稱及待遇之整合，本校合校後約用人員報酬標準表業於 111 年 9 月新訂並頒布自 112 年 1 月 1 日起實施，甫於 112 年初完成重行換約事宜，刻正規劃約用人員升級制度，預計 112 年度規劃完成。

貳、討論事項：

案由一：請學校研擬辦理教職員托育子女之方案，請討論。(工會提案)

說明：

- 一、提供本校調查全校教職同仁托育需求之結果。
- 二、教職員托育子女解決方案：
 1. 成立附設幼兒園的可行性。
 2. 特約幼兒園提供本校保障名額或優先錄取資格，例如：

中華汽車幼兒園

優惠項目

1. 優先入園優惠：優先入園資格依園內公告規定
2. 托育費用優惠：比照中華汽車退職員工子女優惠收費，另提供早上7:00-8:00及下午4:00-6:30延長托育免付費優惠，6:30-6:45為緩衝時間亦免付費
3. 親職服務優惠：提供教養資訊或親職教育講座，開放親子日活動
4. 其他優惠：首次入學報名幼兒園且完成註冊及贈送書包一個、圍兜一件及幼兒餐碗組一組，報名安親班且完成繳費即贈送禮品一份，另提供教養書刊及繪本

【人事室回應】：

一、有關本校調查全校教職同仁托育需求之結果：

人事室於本(112)年1月31日至2月6日進行全校教職員工托育需求線上問卷調查，計有88人填答。問卷內容包含調查填答同仁所在校區、子女托育現況、本校設立幼兒園之假想相關議題及其考慮因素、對本校現有教保服務之建議等，請參考附件2。

二、教職員托育子女解決方案：

為兼顧同仁托育需求與本校校地有限現況，目前本校以簽訂特約教保服務機構來提供相關服務。已簽訂之特約教保服務機構計有臺北地區私立向暘托嬰中心、私立新茗幼兒園、私立心美蒙特梭利幼兒園、保安警察第一總隊附設職場互助教保服務中心等4家。新竹地區計有光復中學附設實驗幼兒園、新竹市私立艾唯兒幼兒園、新竹市私立億格文國際托嬰中心、新竹縣私立朵拉姆希恩館托嬰中心、夏哲森 Summer 等5家教保服務機構，優惠項目如下表，並於112年2月22日本校111學年度第5次行政會議報告，有需求之同仁可逕洽該等教保服務機構。另有托育需求之教職員工亦可提供托育機構名單，俾利學校洽談特約事宜。

特約教保服務機構	優惠項目
私立向暘托嬰中心	月費減免1000元
私立新茗幼兒園	1.註冊費九折

特約教保服務機構	優惠項目
	2.贈送書包一只
私立心美蒙特梭利幼兒園	兄弟姊妹一同就讀，優惠減免 2000 元
保安警察第一總隊附設職場互助教保服務中心	本校員工之子女、孫子女為第 1 順位招收對象
光復中學附設實驗幼兒園	每學期註冊費可抵免 1000 元
新竹市私立艾唯兒幼兒園	1.有優先入學權(依據該園參與準公共化招生條件排於特殊境遇、手足曾就讀本校、高峰里里有 16:00 至 18:00 延拖需求之後優先入學) 2.若有同時就讀國小課後托育班手足，幼兒托育時間可延長至 18:30 不須另繳延拖費用
新竹市私立億格文國際托嬰中心	1.入學即贈送入學用品(嬰幼兒用品)一套及實用背袋 2.同胞之兄弟姊妹兩人同時托育，第 1 人月費原價，第 2 人享有月費九五折優惠，餐費不折扣 3.購買嬰幼兒用品(例涼被、枕頭、澡巾、餐兜等)享有售價之七折優惠 4.其他優惠以現場公告為主
新竹縣私立朵拉姆希恩館托嬰中心	註冊費九折
夏哲森 Summer	1.期繳：學期註冊費九六折優惠，月費無折扣 2.年繳：一年學費九六折(學期註冊費*2+月費*10)*0.96 3.優惠方式不可併用，如因個人因素提早解約，則需照正價計算

決議：意見交流，教職員如有推薦之教保服務機構，亦可主動向人事室聯繫，由人事室洽談特約事宜。未來與特約教保服務機構合作模式，可朝資源共享、互利互惠之方式，以達教保服務機構、學生與家長以及本校多方共贏。另請人事室洽詢工研院及清華大學提供本校同仁子女優先入讀其幼兒園之可行性。

案由二：放寬約用人員提敘年資上限及相關規定，請討論。(工會提案)

說明：

- 一、清大規定：學校約用人員如有公職機關(構)相關工作年資，由用人單位確認並經約評會審議後，得按每滿一年提敘一級；如有民營機構相關工作年資，由用人單位確認並經約評會審議後，得按每滿二年提敘一級；惟二者合計至多提敘五級。
- 二、鑑於留才，建議開放提敘年資上限至五年，並開放校內計畫人員轉約用人員年資接續。另若有工作難度較高、聘人困難之工作，聘人單位得上簽經薪源來源單位同意，可提升聘任職級。

建議修改	原條文
第十六條 約用人員自擬任職務之最低薪級起敘；職前年資之採計，須於同一服務單位連續任職滿一年，並與擬任本校職務之工作性質相近及程度相當，且有證明文件者為限。所稱「性質相近」及「程度相當」定義如下： 一、性質相近：指原任職務工作經驗確為擬任本校職務工作所需者。 二、程度相當：指原任職務應達擬任本校職務職責程度相當薪級之工資標準。 約用人員職前曾任政府機關(構)、公私立學校、民營機構、財團法人等之專任職務，符合前項規定者，得每滿一年提敘一級，至多以提敘<u>五</u>級為限。但本校現職約用人員<u>計畫人員</u>再經公開甄選且年資接續進用者，得依其原工資逕予核敘與擬任職務相當薪級，且以敘至該職務所列最高薪級為限。 約用人員進用條件包含相當工作經驗者，應扣除所需工作年資後再予辦理提敘。留職停薪之年資應扣除不予採計。 到職時因故未能檢附相關工作證明文件，致未採計職前年資辦理提敘者，於到職起薪日起一個月內檢齊證明文件並經本校同意後，得溯自到職起薪日生效；超過一個月者，自核定之日起生效。	第十六條 約用人員自擬任職務之最低薪級起敘；職前年資之採計，須於同一服務單位連續任職滿一年，並與擬任本校職務之工作性質相近及程度相當，且有證明文件者為限。所稱「性質相近」及「程度相當」定義如下： 一、性質相近：指原任職務工作經驗確為擬任本校職務工作所需者。 二、程度相當：指原任職務應達擬任本校職務職責程度相當薪級之工資標準。 約用人員職前曾任政府機關(構)、公私立學校、民營機構、財團法人等之專任職務，符合前項規定者，得每滿一年提敘一級，至多以提敘三級為限。但本校現職約用人員再經公開甄選且年資接續進用者，得依其原工資逕予核敘與擬任職務相當薪級，且以敘至該職務所列最高薪級為限。 約用人員進用條件包含相當工作經驗者，應扣除所需工作年資後再予辦理提敘。留職停薪之年資應扣除不予採計。 到職時因故未能檢附相關工作證明文件，致未採計職前年資辦理提敘者，於到職起薪日起一個月內檢齊證明文件並經本校同意後，得溯自到職起薪日生效；超過一個月者，自核定之日起生效。

【人事室回應】：

- 一、各校約用人員之起薪標準、職前年資提敘規定不盡相同，茲整理比較本校與清大、臺大起薪前6年薪資及提敘規定如下：

各校 約用 人員提敘	本校	清大	臺大
相當本校 行政專員 前 6 年薪資	36,570(1) 37,280(2) 38,000(3) 38,710(4) 40,320(5) 41,040(6)	34,370(1) 35,015(2) 35,665(3) 36,315(4) 36,830(5) 37,350(6)	33,875(1) 34,647(2) 35,420(3) 36,192(4) 36,964(5) 37,737(6)
職前年資採計	公立機關、民營機構之年資，每滿 1 年提敘 1 級，至多提敘 3 級。	公立機關每滿 1 年提敘 1 級，民營機構每滿 2 年提敘 1 級，合計至多提敘 5 級。	公立機關、民營機構之年資，每滿 1 年提敘 1 級，至多提敘 5 級。

112.3.9

二、綜上觀之，本校約用人員之起薪標準已為各校之冠，且薪資級距亦高於清大。本校新進約用人員提敘 3 級後之薪資(38,710 元)，已高於清大(37,350 元) 及臺大(37,737 元) 提敘 5 級後之薪資。

三、至建議增加本校研究計畫項下專任人員(下簡稱計畫人員)再經公開甄選且年資接續改以約用人員進用者，得依其原計畫人員工資逕予核敘與擬任職務相當薪級，且以敘至該職務所列最高薪級為限一節，茲以現職約用人員經公開甄選調任其他約用人員職務，考量係屬同類人員之工作轉換，故得依其原工資逕予核敘擬任職務相當薪級。惟以計畫人員之工作性質及進用、管理、待遇等規定，均與約用人員有別，故其轉任約用人員職務時，仍應依前項規定採計職前年資辦理提敘薪級。舉例而言，如某甲係新進計畫人員原工資為 46,570 元(學士一級之工作酬金 36,570 元+工作加給 10,000 元)，倘其工作半年後經公開甄選錄取改以約用人員進用，即得逕予核敘 22 級月支報酬 46,040 元，等於直接提敘 10 級，相較具相同工作年資之約用人員調任後僅得核敘 38,710 元，顯未合理公平。

四、另建議若有工作難度較高、聘人困難之工作，聘人單位得上簽經薪資來源單位同意，可提升聘任職級一節，茲以用人單位辦理職務甄選時，即得考量工作繁簡難易、職責程度及人力市場供需狀況，選置適當職級職務辦理遴補，而未宜因後續甄選情形或擬聘人員資格條件再予提升聘任職級。

決議：本案洽悉，意見交流作為日後研修之參考。

案由三：辦理勞動講座，請討論。(工會提案)

說明：工會與人事室合辦勞動講座，由工會邀請演講者。

【人事室回應】：視學校需要情形辦理。(108 年 9 月 16 日原國立交通大學第一屆第 9 次勞資會議亦提出，決議為：合作辦理有關同仁業務知能方面、員工協助方案之研習，亦請工會可提供相關研習建議資訊。)

決議：視學校需要情形辦理。

參、臨時動議

工會提案：建議本校約用人員給假一覽表有關家庭照顧假之工資給予說明欄位原「不給工資。 ※與一般事假合併計算超過 5 日者，應按日扣薪。」修正為「與一般事假合併計算超過 5 日者，不給工資。」以免讓人誤以為不給工資外，超過日數的部分還要再被懲罰另外繳交日薪。

決議：本案洽悉，請人事室檢視約用人員給假一覽表規定，並據以修正合適具體內容。

肆、散會(上午 11 時 50 分)

附件 1

國立陽明交通大學適用勞基法人員加班情形統計(陽明校區)							
一級單位	加班月份及時數			總計	於 111 年 10 月至 111 年 12 月有申 請加班且適用勞 基法人員	每個月平均 每人加班時 數	中午加班 時數
	111.10	111.11	111.12				
人文與社會科學院	13	17	9	39	3	4.33	10
人事室	2	3	1	6	1	2.00	0
牙醫學院	7	7	10	24	3	2.67	21
主計室	11	17	64	92	3	10.22	0
生命科學院	35	47	33	115	8	4.79	66
生物醫學暨工程學院	31	21	24	76	13	1.95	43
健康心理中心	7	19	8	34	3	3.78	0
秘書處	9	5	4	18	5	1.20	0
國際事務處	51	49	63	163	4	13.58	39
教務處	49	18	4	71	4	5.92	0
資訊技術服務中心	41	0	17	58	6	3.22	0
圖書館	26	40	57	123	6	6.83	0
實驗動物中心	28	35	32	95	13	2.44	0
學士班大一大二不分系	11	0	11	22	1	7.33	0
學生事務處	39	84	38	161	6	8.94	8
總務處	96	140	132	368	21	5.84	171
醫學院	230	250	272	752	33	7.60	68
藥物科學院	19	21	22	62	8	2.58	38
護理學院	23	27	13	63	6	3.50	25
體育室	0	13	7	20	2	3.33	0
人體與行為研究倫理治理中心	0	2	0	2	1	0.67	0
校務大數據研究中心	0	2	0	2	1	0.67	0
博雅書苑	66	27	13	106	4	8.83	0
總計	794	844	834	2472	155	5.32	489

國立陽明交通大學適用勞基法人員加班情形統計(交大校區)

一級單位	加班月份及時數			總計	於 111 年 10 月至 111 年 12 月有申 請加班且適用勞 基法人員	每個月平均每 人加班時數	中午加班 時數
	111.10	111.11	111.12				
人文社會學院	85	88	78	251	24	3.49	56
人文與社會科學研究中心	33	3	8	44	2	14.67	12
人事室	13	6	5	24	6	1.33	18
工學院	161	121	113	395	26	5.06	112
友達·陽明交大聯合研發中心	6	1	0	7	1	2.33	5
主計室	241	256	469	966	17	18.94	0
台南分部	0	17	11	28	4	2.33	0
台灣聯合大學系統辦公室	12	19	28	59	3	6.56	38
生物科技學院	55	185	134	374	12	10.39	170
光電學院	2	3	1	6	2	1.00	0
防災與水環境研究中心	22	8	0	30	2	5.00	16
社會責任推展辦公室	0	0	18	18	1	6.00	0
前瞻系統工程教育院	14	22	88	124	3	13.78	0
前瞻科技與系統學術研究中心	0	2	0	2	1	0.67	0
客家文化學院	24	27	22	73	7	3.48	14
研究發展處	157	224	147	528	26	6.77	26
科技法律學院	100	135	129	364	7	17.33	48
軍訓室	252	240	236	728	7	34.67	0
校務大數據研究中心	20	22	25	67	5	6.33	5
秘書處	77	85	103	265	10	8.83	91
高教深耕計畫辦公室	31	30	83	144	6	8.00	23
高等教育開放資源研究中心	150	64	78	292	16	7.11	20
健康心理中心	75	58	58	191	12	5.31	79
國際半導體產業學院	31	34	53	118	6	6.56	48
國際事務處	128	204	142	474	15	10.53	198
教務處	32	42	88	162	26	2.08	25
理學院	97	139	140	376	28	4.48	82
產學創新研究學院	110	100	25	235	9	8.70	16
博雅書苑	57	83	84	224	10	8.89	30
陽明交大-台積電聯合研發中心	0	0	12	12	1	4.00	0
陽明交大雷射系統研究中心	25	7	0	32	2	5.33	0

國立陽明交通大學適用勞基法人員加班情形統計(交大校區)

一級單位	加班月份及時數			總計	於 111 年 10 月至 111 年 12 月有申 請加班且適用勞 基法人員	每個月平均每 人加班時數	中午加班 時數
	111.10	111.11	111.12				
資訊技術服務中心	46	10	12	68	9	2.52	0
資訊學院	49	62	58	169	18	3.13	122
跨領域設計科學研究中心	0	0	9	9	2	1.50	0
電子與資訊研究中心	30	51	40	121	6	6.72	47
電機學院	401	460	564	1425	59	8.05	270
圖書館	31	12	47	90	9	3.33	16
實驗動物中心	37	23	35	95	4	7.92	0
管理學院	278	346	240	864	37	7.78	191
數位醫學暨智慧醫療推動中心	5	7	4	16	1	5.33	0
學生事務處	285	465	263	1013	60	5.63	166
環境保護暨安全衛生中心	17	14	5	36	4	3.00	8
總務處	87	137	212	436	38	3.82	164
體育室	132	114	88	334	9	12.37	62
總計	3408	3926	3955	11289	553	6.80	2178

教職員托育現況與需求問卷調查結果

*臺北校區已特約之家數：

1. 私立向陽托嬰中心
2. 私立新茗幼兒園
3. 私立心美蒙特梭利幼兒園
4. 保安警察第一總隊附設職場互助教保服務中心

*新竹校區已特約之家數：

1. 光復中學附設實驗幼兒園
2. 新竹市私立艾唯兒幼兒園
3. 新竹市私立億格文國際托嬰中心
4. 新竹縣私立朵拉姆希恩館托嬰中心
5. 夏哲森Summer



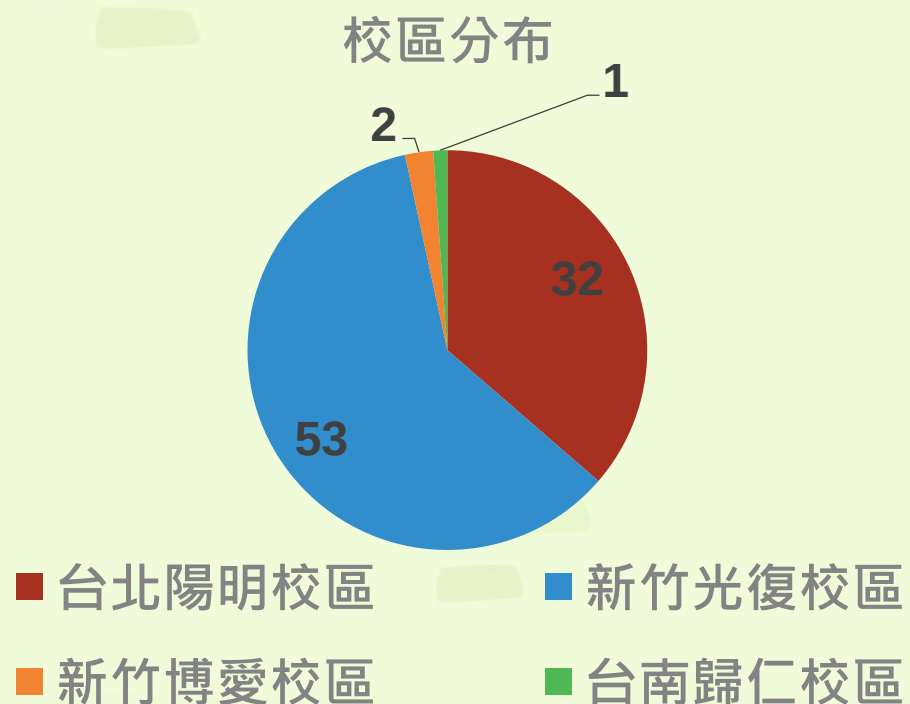
本校可能之托育需求量

~以近5年兩校區申請娩假、陪產檢及陪產假人數推估

校區\年度	2018	2019	2020	2021	2022
陽明校區	23	17	16	21	15
娩假	10	9	14	10	9
陪產檢及陪產假	13	8	2	11	6
交大校區	40	31	29	40	51
娩假	25	31	24	32	29
陪產檢及陪產假	15	0	5	8	22
總計	63	48	45	61	66



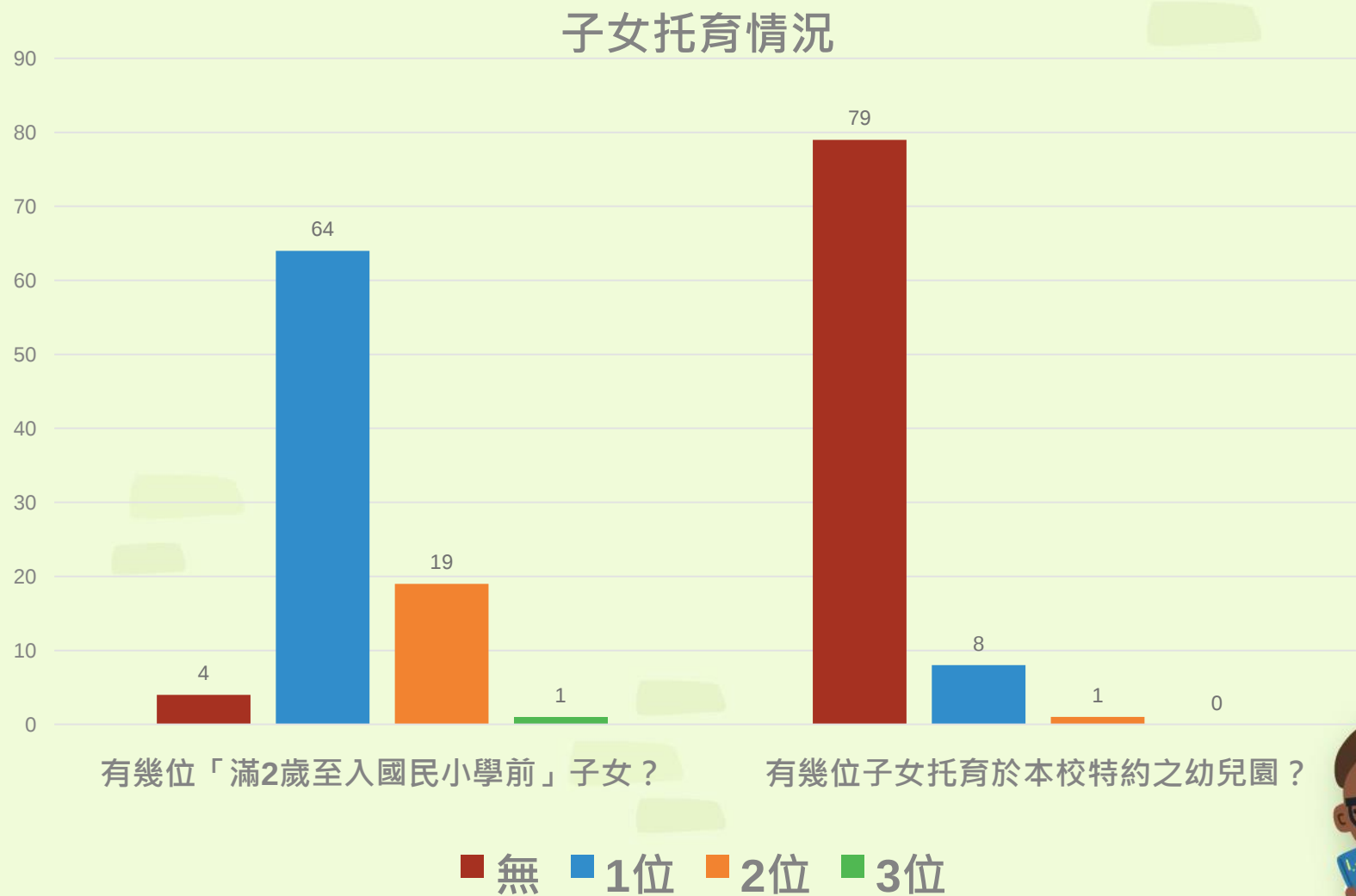
(一)問卷填答人數及教職員人數現況



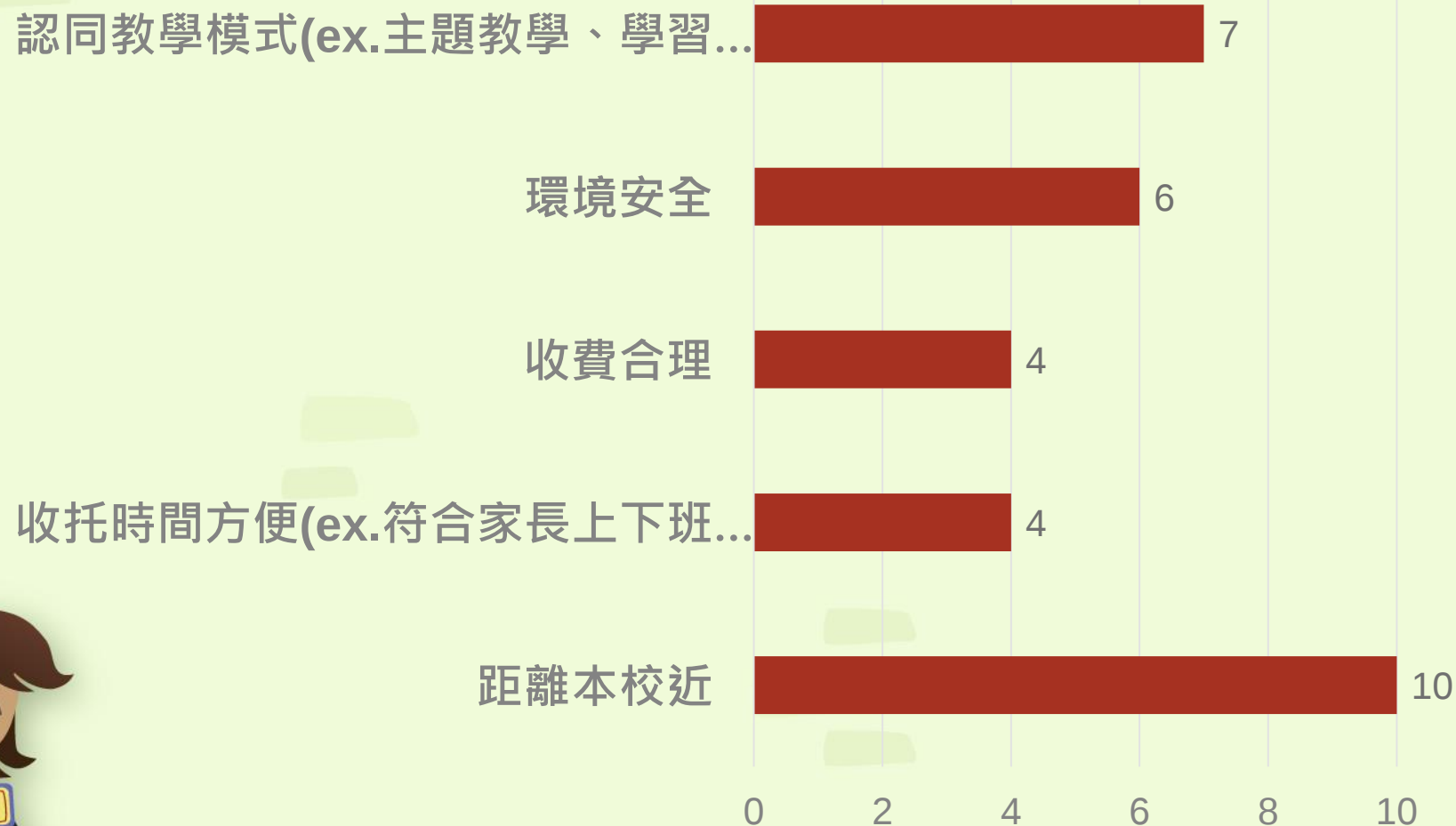
- 調查期間：2023/1/31-2/6。
- 有效填答人數：88人。
- 兩校區專任教職員總計3390人。
(陽明校區1246人、交大校區2144人)



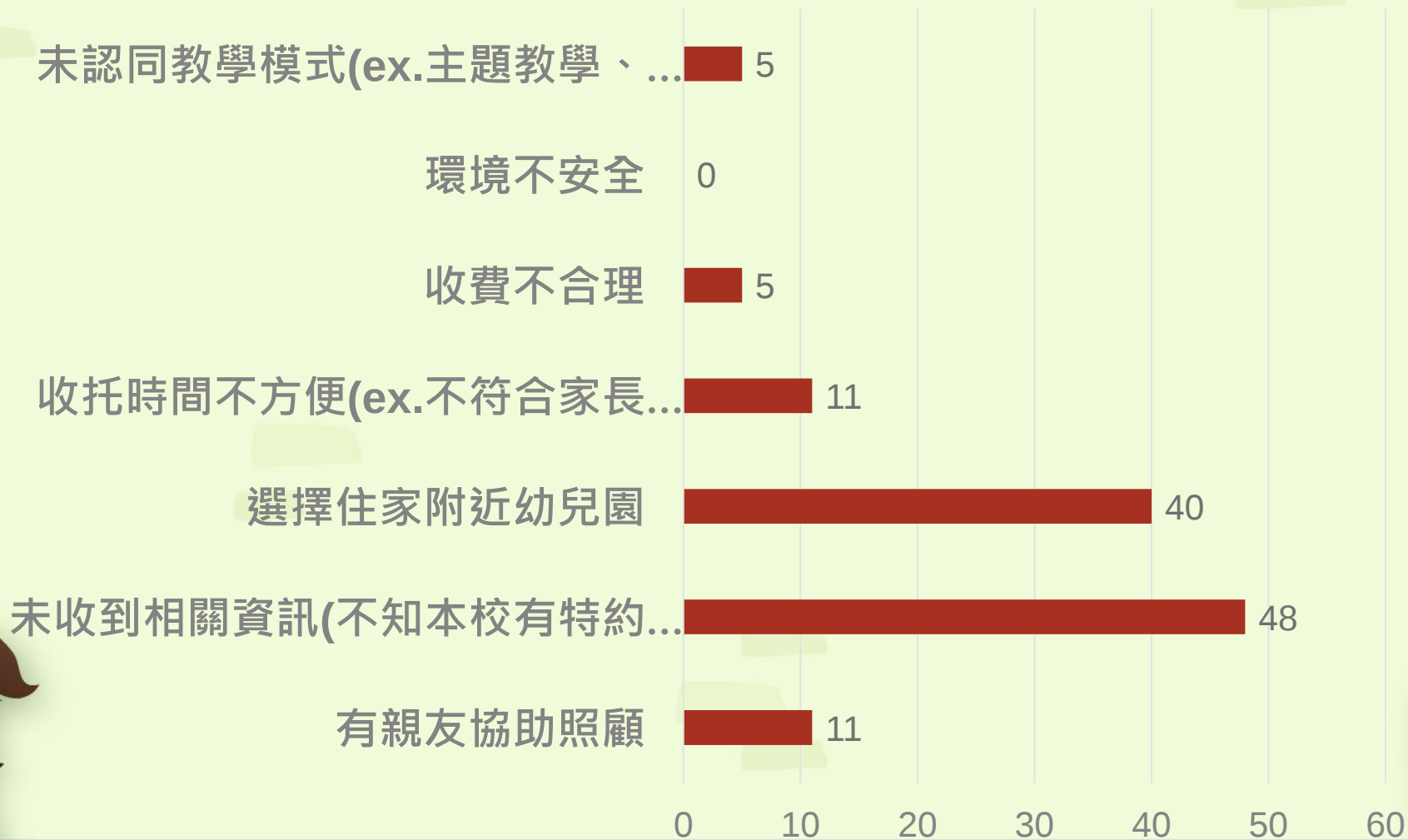
(二)子女托育現況 (1/3)



(二)子女托育現況(2/3)-選擇本校特約幼兒園之因素

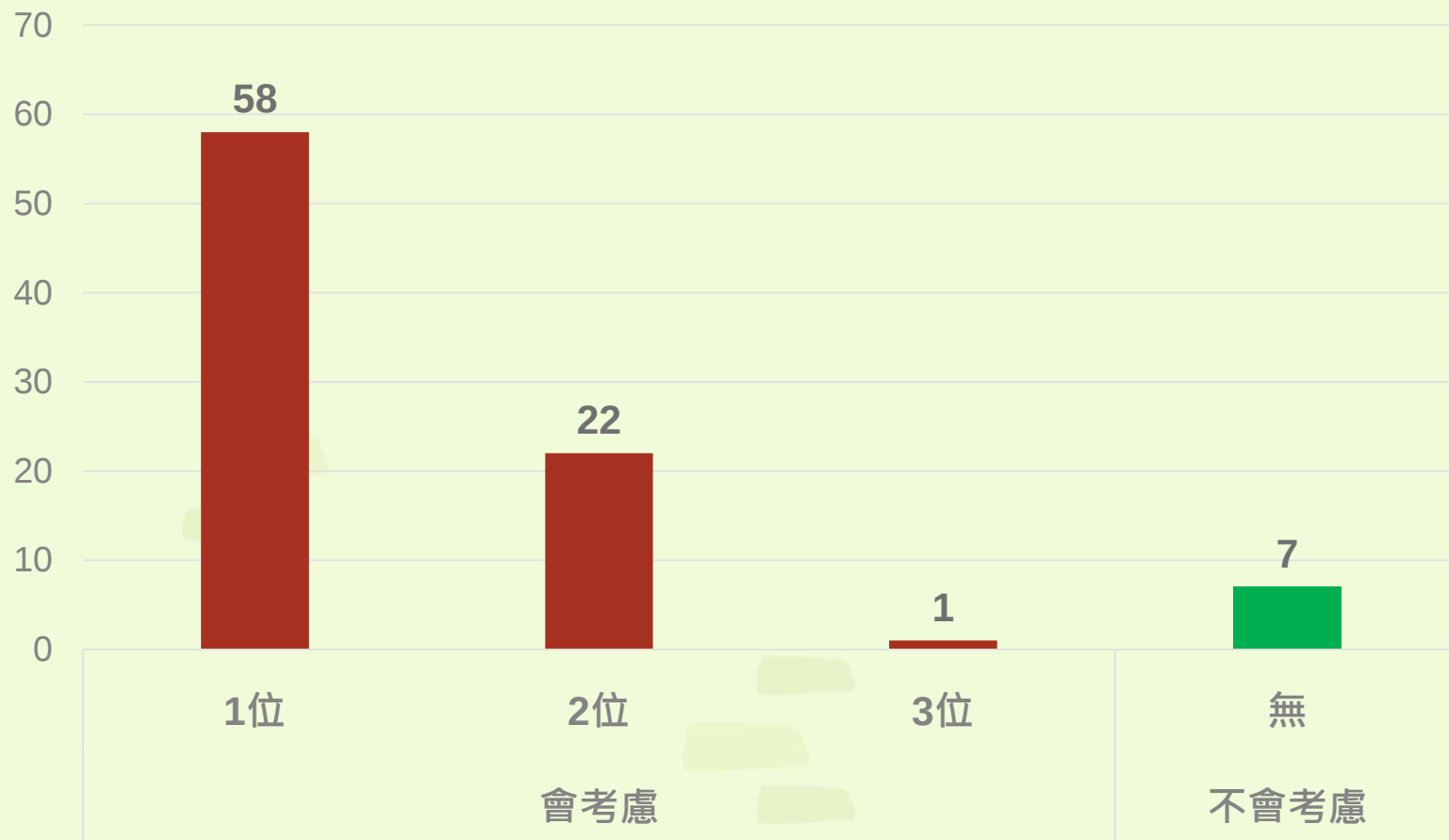


(二)子女托育現況(3/3)-未選擇本校特約幼兒園之因素

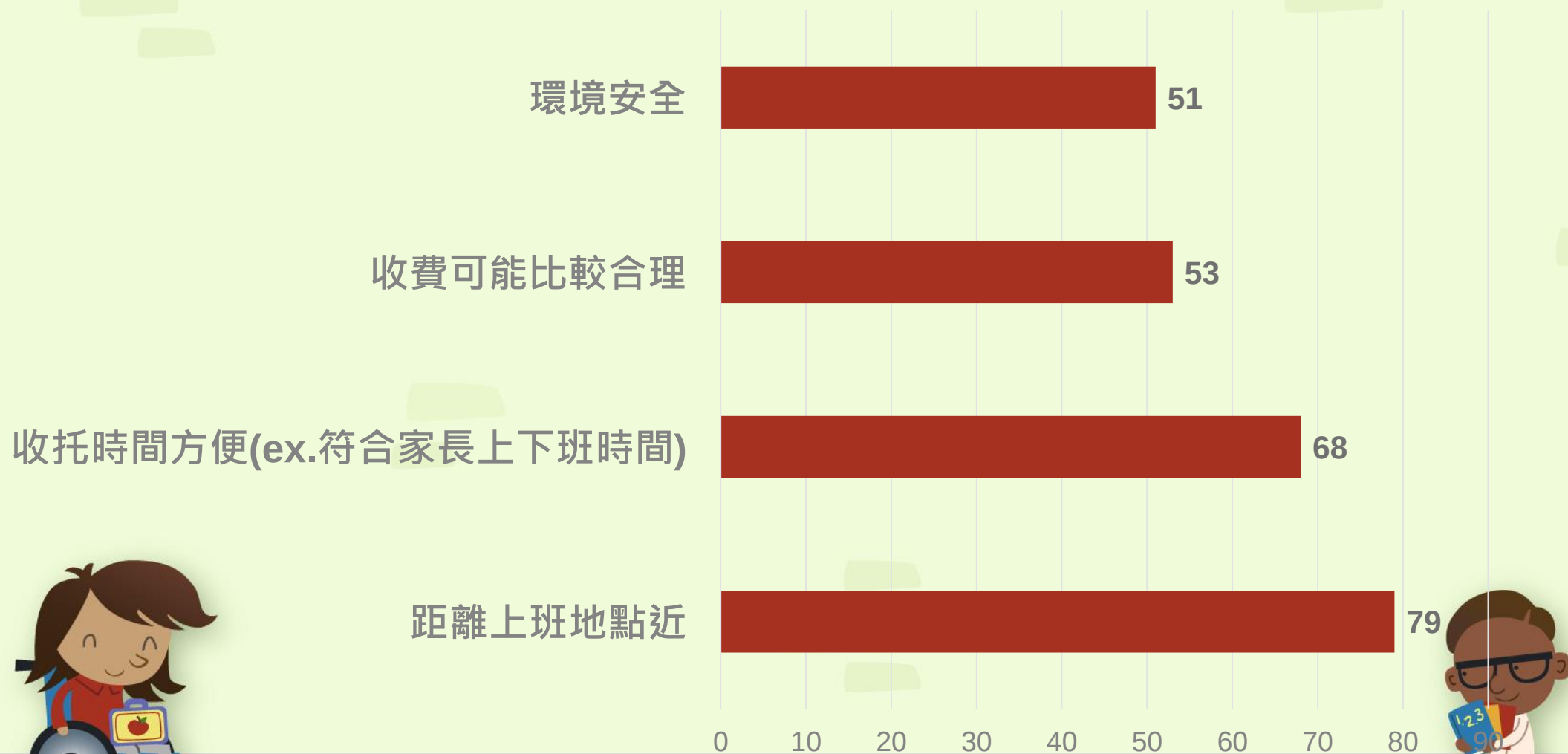


(三) 未來本校設立托育設施的想像

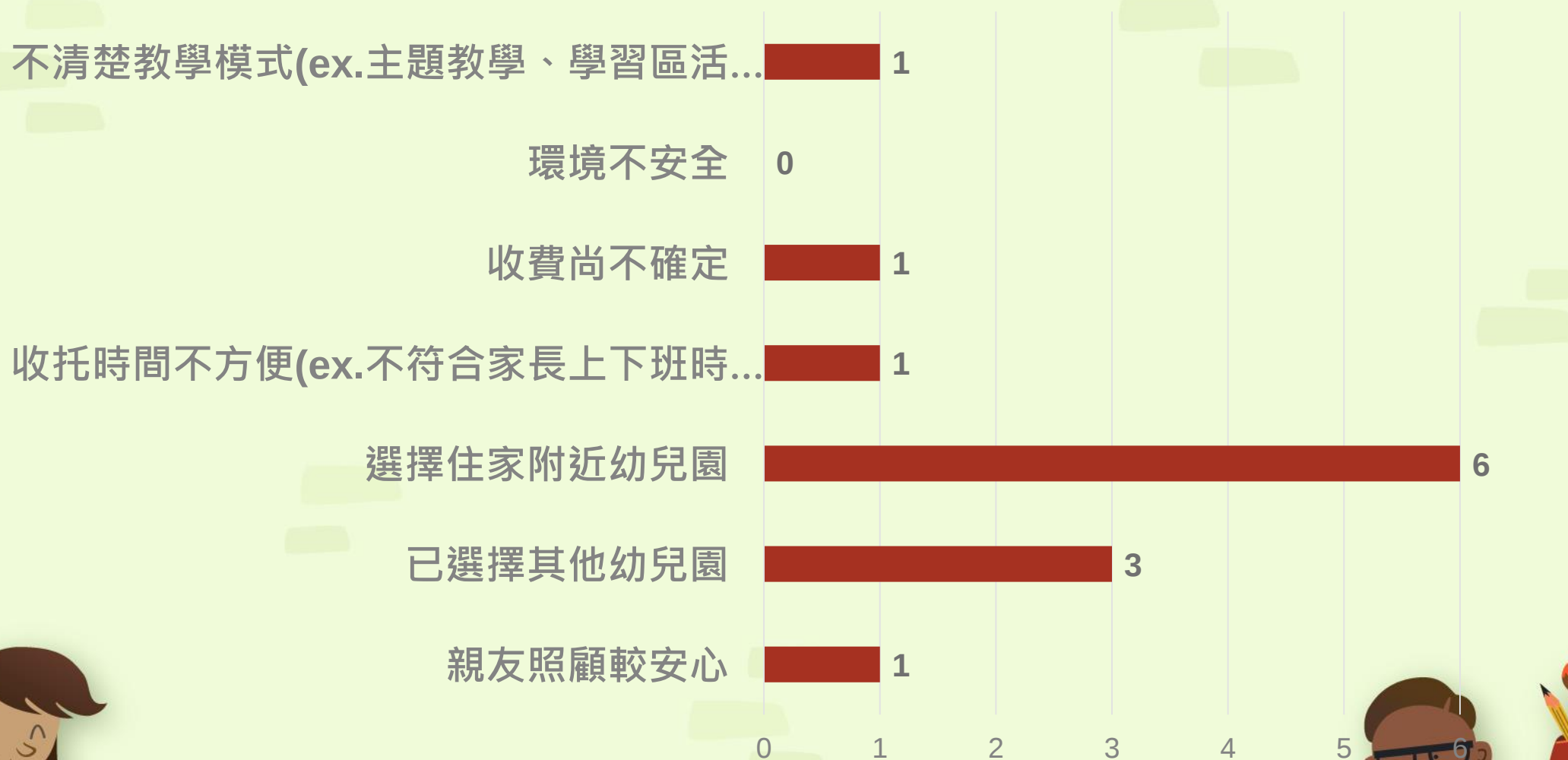
您會將幾位子女托育於本校設立幼兒園？



(四)考慮選擇將子女托育於本校設立之幼兒園的可能原因



(五)未考慮選擇將子女托育於本校設立之幼兒園的可能原因



(六)針對現有教保服務同仁之建議

針對本校現有的特約教保服務之建議：

人事室應主動多方管道公告周知本校有特約教保服務，若僅公告於單位網站，並不會讓職員覺得有想協助員工的美意
別忘了台南校區，謝謝。

希望成立本校特約幼兒園

希望早日有學校自己的幼兒園

希望能在鄰近的公立、非營利、準公共幼兒園有優先入學的合約簽訂

希望設立本校託育幼兒園

希望鄰近的特約幼兒園可以更多選擇、收費能更優惠、確保可優先入學

具延托服務及英文教學

保安警察第一總隊附設職場互助教保服務中心較符合需求理念

特約的機構費用太高，空間太小。希望設立校內幼兒園，但問卷這麼多年也都沒有任何進展，有實質行動比較重要

特約是否有優先入學呢

強烈希望交大也能有自己的幼兒園，讓我們在工作上能更有效率，而不是花大把時間找幼兒園以及在塞車時段接送小孩。在國外住三年，待過的兩個學術單位都有附設的幼兒園，在校園內，品質又很好，家長也都能互相交流；反觀回台灣後在找托育時花了很多不必要的心力。因為新竹的小孩一直是正成長，新竹市的托育通常都供不應求，去年剛搬回國幫大女兒找幼兒園花了好多時間，住家附近的都是額滿狀態。

提供特約教保服務學費優惠

想知道大概還要等多久

增加合作的幼兒園數量或優惠

增加簽約幼兒園

懇請盡速設立本校托嬰

簽約的特約教保，建議提供優先入學名額，以實現特約之用意！

未來作法

- 人事室盤點各校區周邊現有可合作之教保服務資源，增加特約家數，並加強校內之福利宣傳。
- 教職員如有推薦之教保服務機構，亦可主動向人事室聯繫，由人事室接洽。未來與特約教保服務機構合作模式，可朝資源共享、互利互惠之方式，以達教保服務機構、學生與家長以及本校三方共贏。

