

國立陽明交通大學第 1 屆第 4 次勞資會議紀錄

時間：111 年 4 月 26 日（星期二）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樓會議室及視訊會議並行

主席：勞方代表黃馨儂

資方代表：李代表大嵩、唐代表震寰、陳代表怡如、孫代表光蕙、蔡代表維婭(請假)、陳代表慧嬪

勞方代表：黃代表馨儂、鄢代表嫚君、曾代表能昌、王代表珮瑜(請假)、張代表郁雯、林代表珮雯

列席人員：秘書處議事組劉仲寧組長

紀錄：江彩華

壹、報告事項

一、勞工動態(截至111年3月31日)：兩校區教職員工數總計為3,600人。

適用勞動基準法人員	交大校區人數	陽明校區人數
約用人員	416人 (含留職停薪)	271人 (含留職停薪)
計畫專任人員	596人 (含留職停薪)	381人 (含留職停薪)
技工工友	36人	12人
事務工	42人 (身障)/31人 (一般)	21人 (身障)
合計	1,121人	685人
不適用勞動基準法人員	1,191人	603人

二、工會所提其他報告事項：

請人事室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：本(111)年自前次會議截至目前為止兩校區皆無勞動檢查機構到校進行勞動檢查。

貳、討論事項：

案由一：本校職工權益相關會議工會勞方代表須為當然代表，以保障相關權益，請討論。(工會提案)

說明：

一、請說明以下職工權益相關會議組成成員人數比例及成員任期：(1)校務會議(2)行政會議。

二、於合校前國立交通大學十四次勞資會議中，皆有提案及討論有關勞方代表進入各校級會議擔任代表，請人事室綜合說明目前進度。

三、為監督及了解職工權益相關政策，本校職工權益相關會議工會勞方代表須為當然代表，及票選之職工代表委員，且不限定於編制內職員。

決議：洽悉。行政會議部分仍維持原會議決議，即依議案性質邀請相關單位(人員)列席為原則。另校務會議代表部分，建議於未來將編制外人員納入之議題，提送由相關委員會

討論。

案由二：有關本校約用人員績效考核制度，請討論。（工會提案）

說明：

- 一、依新修訂之陽明交通大學約用人員工作規則第七章獎懲及考核第三十一條第二項：
「一、甲等：八十分以上；得晉薪一級。二、乙等：七十分以上，不滿八十分；不晉薪。連續三年考列乙等，屬無法勝任工作且有符合本規則第七條或勞基法法定終止契約事由者，自第四年起不續僱。三、丙等：六十分以上，不滿七十分；不晉薪。連續兩年考列丙等，屬無法勝任工作且有符合本規則第七條或勞基法法定終止契約事由者，自第三年起不續僱。四、丁等：不滿六十分；解僱，且應有符合本規則第十條或勞基法法定終止契約事由。」
- 二、本校標準相較公務人員考績法及其他學校約用人員考核更嚴格且不合理：

	公務人員	原交大	原陽明	台大	清大
甲等：八十分以上	本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。	得晉薪一級。	優等：晉薪一級，並於次年度按月支給績效加給。 甲等：晉薪一級。	得晉薪一級。	優等：總分九十分以上者，晉薪一級。 壹等：總分八十分以上不足九十分者，晉薪一級。
乙等：七十分以上，不滿八十分	晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。	七十分至七十九分者得繼續僱用但不晉級	乙等：不予晉薪 連續2年考列乙等者，視為無法勝任工作，自第3年起不續聘。	得晉薪一級。連續二年列乙等者，第三年不得晉級。	貳等：總分六十分以上不足八十分者。考核成績分數69分(含)以下者不得支領年終獎金。
丙等：六	留原俸級。	六十九分以下者	丙等：不予晉	不晉級。連續	

十分以上，不滿七十分		不予續僱用	薪，次年度起不續聘。	二年列丙等者，第三年起終止契約。	
丁等：不滿六十分	免職。			終止契約，且符合法定終止契約事由。	參等，不續僱。
條件	有，具體事蹟	無	優等有列	有，具體事蹟	待改進要通知受考人，不滿60申辯
程序	提考績委員會審核。			提考績委員會審核。	約評會審議

三、勞方建議：

1. 單位主管對受考人總評具體陳述，包括個人發展或需改善之處、對個人學習活動與工作調整之建議等，經單位主管考評為乙等以下，單位主管應即與受考人面談，訂定績效改善計畫，就其工作計畫、目標、任務達成及態度等進行溝通瞭解，面談內容及結果應記錄於「面談紀錄」欄，以提昇工作效能。
2. 統一由人事室辦理教育訓練及建議調職制度。
3. 約用人員考核結果乙等以下應送約評會審核。

決 議：本案洽悉，意見交流。

案由三：本校組織規程第五章第四十九條第二項規程所稱職員，建議修正增加約用人員、專任計畫人員，請討論。(工會提案)

說 明：

- 一、大學法第14條第4款：「國立大學職員之任用，適用公務人員、教育人員相關法律之規定；人事、會計人員之任用，並應依人事、會計有關法令之規定。」及大學法第14條第5款：「國立大學非主管職務之職員，得以契約進用，不受前項規定之限制，其權利義務於契約明定。」依條文所示，國立大學職員除公務人員、教務人員外，亦包含以契約進用之人員。
- 二、大學為研究學問、傳遞知識、培育人才、服務社區的殿堂，除了教師與學生外，職員亦是相輔相成之一環，落實學術自由的推手，本校適用勞動基準法職員已超過本校組織規程中職員之人數5倍以上，理應列屬於本校職員之列。
- 三、故建議修正本校組織規程，乃至於其他法令規章，於訂定時，不應分別「編制內或編制外」應納入所有本校職員。

決 議：考量會議時間，主席經詢在場代表同意，先行討論臨時動議，本案延至下次會議另行提案。

參、臨時動議

案由：居家辦公的部分建議由各二級單位統一調查單位內申請，由內部自行提出申請，比照去年升三級停課時的辦理方式，簡化行政流程，不用當事人自行上簽及層層簽核第一層決行。

決議：因疫情造成之緊急或突發情況，在同仁之工作內容、相關工作設備符合資安規定前提下，經主管同意後，得先行請人事室開放線上簽到退權限，再補行申請居家辦公之簽核流程，以完備行政程序；後續再視疫情發展及各相關疫情指揮單位之政策滾動式調整。

肆、散會：上午 11 時 49 分