

國立雲林科技大學第 2 屆第 16 次勞資會議紀錄

時間：民國 108 年 10 月 15 日（二）上午 10 時

地點：行政大樓二樓大會議室(AD213)

主席：蔡學務長佐良

出、列席人員：如簽到表

記錄：陳盈穎

壹、主席致詞(略)

貳、報告事項

一、上次會議決議事項辦理情形：

序號	案由	決議事項	辦理情形
1	依本校行事曆排定校慶園遊會及運動會，並將指定活動當日(星期六)調移為工作日，另於清明節前統一擇 2 日作為調移之休息日。	照案辦理。	108 年 7 月 23 日下午雲林縣勞工處蒞校進行法遵宣導，本校委請代向勞動部查詢結果得知「調移工作日不得跨越年度實施」，因此原報告案中所陳，本校 108 年校慶活動日與次年(109)3 月 31 日調移工作日一事已不可行，已將今年應變措施簽奉校長核准實施，另案提本次會議報告。

二、員工動態：本校現職技工、工友 49 人、校務基金工作人員 166 人、專案工作人員 453 人，另有辦理留職停薪之校務基金工作人員 3 人、專案工作人員 5 人。

參、報告案：

案由一：自 109 年起本校停止實施寒暑假措施。

說明：

- 一、為便利本校師生利用中午洽公需要，並體恤同仁辛勞服務、本校於 107 年 11 月 8 日簽准，108 年 1 月至 8 月，中午彈性延長服務 30 分鐘，並累計該等時數移作減少寒暑假上班天數，核計本校 108 年得有寒休 2 日、暑休 8 日。
- 二、惟自今年 1 月起，雲林縣勞工處多次來訪並指明，本校使勞工中午延長服務時間即為加班，依勞動基準法第 32 條之 1 及施行細則第 22 條之 2 規定意旨，應由勞工個人選擇補休或請領加班費，並於當年度補休或核發加班費完畢；惟本校逕以勞資會議決議，集中於寒暑假補休方式辦理，顯與上

開應由勞工個人選擇補休或請領加班費規定違反，依勞基法第 79 條規定，得處以二萬元以上 1 百萬元以下罰鍰。

三、現行各國立大學實施寒暑休或有個別考量，部分學校如中山大學、中興大學、交通大學及成功大學，為遵循勞基法業已取消，其他學校因尚未獲檢舉或勞動檢查，仍維持寒暑休。目前勞動法規以「勞工權益絕對保護之優勢政策」、「勞工意見優先適用」出發立場，雇主所實施的政策，隨時受到勞動主管機關與勞工們嚴格的監督與檢覈，稍有不慎，立受罰鍰科處之不利後果。

四、今年初，雲林縣勞工處已針對本校違反勞基法相關法規開罰 2 次罰單，截至八月，本校又接獲 2 次檢舉本校寒暑休嚴重違法。爰基於遵守法令之前提下，僅得自 109 年起再次取消寒暑休，請全校各行政同仁體察勞基法維護勞工健康，避免加班及加班得自由選擇補休或擇領工資之意旨，並加以遵循。

五、取消寒暑休措施，僅是學校不再立於主導地位，全面性統籌辦理；各單位如業務需要，仍得依加班規定，辦理加班申請。亦即，寒暑休措施取消，並不影響同仁加班之申請，併為說明。

決 定：准予備查。

案由二：本校 108 年 11 月 30 日(星期六)校慶活動日出勤事宜。

說 明：

一、本校校慶活動，歷來均利用星期六辦理，並於次年清明節前擇一日，以調移工作日方式進行。惟，本(108)年 7 月雲林縣勞工處蒞校進行勞工法令宣導，本校委請代向勞動部詢問得知「調移時程不得跨越年度實施」。為符合勞基法規定並兼顧活動進行與學生課務，爰本校 108 年校慶活動已簽准採以下措施因應：

(一)108 年 11 月 30 日校慶活動當日出勤者：

1. 勞基法適用人員，依加班方式辦理，另於 108 年 12 月 31 日前擇一日補休，未於 108 年度終結前休畢者，依規定核發加班費。

2. 非屬勞基法適用人員當日出勤者，於一年內補休。

(二)108 年 11 月 30 日校慶活動日未出勤者，當日仍屬星期六休息日，未出勤者，無須辦理請假。

(三)108 學年校慶活動出勤措施已作變更，則本校行事曆原定 109 年 3 月 31 日補休即不存在，當日應為本校工作日，未出勤者應辦理請假。

二、本案通過後，另函發全校同仁知悉照辦。

決 定：准予備查。

肆、 討論事項：

編號	1	提案人	勞方代表 柯盈舟
案由	建議對於校內大學以下學歷任聘之助理，給予調整任聘學歷機會。		
說明	一、本校 107 年 1 月 1 日新修訂適用之「校務基金進用工作人員待遇支給標準表」，區分行政助理、行政組員、行政專員等三級薪資激勵制度，對表現良好同仁予以鼓勵，但僅限大學學歷以上同仁適用。 二、建議對於校內大學以下學歷任聘之助理，於在職進修完成大學學歷者，在校服務期間達一定年資，表現良好者，給予調整任聘學歷機會，使其有機會爭取工作上之更優良表現。		
業管單位回應說明	一、查本校 107 年修法前之校務基金進用工作人員管理要點第 8 點第 2 項規定略以：「初任人員均應依本校核定該職缺之學歷自第一級起薪，不因取得高一級學歷即予改敘」，故昔日係以教育程度為支薪之標準，依職缺當時進用的學歷起敘，不因取得更高學歷而依新學歷改敘，先予敘明。 二、依本校 107 年新修訂之「校務基金進用工作人員管理要點」規定考量校務需要，工作人員之僱用，其學歷應具備學士學位以上。又，「校務基金進用工作人員待遇支給標準表」明訂新進人員皆自第一薪級 253 薪點支薪，不因其學歷而有所區別，並規定各職級總額比率，惟為保障本表修正前以專科或高中學歷進用者之待遇，其支薪方式業已參酌修正前薪資級別範圍歸入新修正待遇標準表，故最高待遇以晉至第四薪級 268 薪點止，不因職稱而改支薪級。 三、綜上，建請仍遵循本校現行待遇支給標準表之規定，以維校內常規。		
決議	一、本案仍維持本校現行校務基金進用工作人員待遇支給標準表之規定，不予調整。 二、另請人事室思考本校該類人員及身障人員(約用助理)是否可增列提高薪資之激勵制度。		

伍、 建議事項(臨時動議)：(無)

陸、 散會：上午 11 時 43 分

記錄：

主席簽署：