

大葉大學第一屆第 13 次勞資會議紀錄

開會時間：106 年 7 月 20 日（星期四）下午 1 時 10 分至 2 時 40 分

開會地點：本校管理學院 B205 會議室

主 席：侯雪娟小姐、

資方代表：莊基仁先生、宋進忠先生、施學誠先生

勞方代表：何茜容小姐、賴淑娟小姐、蔡依寧小姐、蕭聖奇先生、林耀東先生

請假人員：梁卓中先生

記 錄：彭惠苓小姐

壹、主席致詞

今年 6 月 1 日起人事室主任由本人擔任，張秋蘭組長擔任人事室第一組組長職務，張組長是勞資方面專家，歡迎勞資雙方代表提出建議給學校，借重張組長專長，協助勞資雙方達到雙贏的結果，另感謝人事室前施學誠主任為學校所做的貢獻。

本會應出席 10 員，實到 9 員，勞資雙方代表各過半數出席，達法定人數，得予開會並 做成決議。

貳、報告事項

一、上次會議決議事項辦理情形：

無。

二、勞工動態：

（一）前次約僱人員 167 人、工友 9 人(資料日期 106 年 4 月 13 日止)。

（二）現有約僱人員 185 人、工友 9 人(資料日期 106 年 7 月 19 日止)。

三、公告事項

人事室已於 106 年 4 月 28 日職業安全衛生健康教育行政研習會中，由本室張秋蘭組長說明本校一例一休休息日、例假日調移作法，本校差勤系統為方便職員同仁處理工作日、休息日與例假日之調移作業已於 106 年 5 月 23 日正式啟用，以符勞基法規定並維護同仁權益。

參、討論議題

案由一、約僱人員工作規則修正案(如附件一)，提請討論。

說明：

說明：

一、依教育部 106 年 5 月 18 日臺高教(五)字第 1060060939 號函，專科以上學校住學生權益保障指導原則規定，爰此修訂第三條第二項第三款部分條文。

二、依勞動基準法第 36 之規定，「...每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」，爰此修訂第二十條部分條文。

三、依勞動基準法第 37 條之規定，爰此修訂第二十一條部分條文。

四、依勞動基準法第 38 條之規定，爰此修訂第二十二條部分條文。

五、依勞動基準法第 84 條之 1 規定，爰此修訂第二十三條部分條文。

六、依性別平等工作法規定修訂有關產假、安胎休養假、產檢假、陪產假等，爰此修訂第二十四條部分條文。

- 七、第三十七條增加勞工退休金條例第 12 條之規定，爰此修訂部分條文。
- 八、依勞工退休金條例第 12 條之規定，爰此修訂第四十一條部分條文。
- 九、原第四十五條、第四十六條條文併入修正後條文第四十五條。
- 十、第四十七條到第五十四條修正後條文更正條號。
- 十一、最近修訂紀錄：105 年 5 月 26 日第 99 次行政會議(105.5.26)通過，105 年 6 月 27 日彰化縣政府勞動字第 1050209494 號函核備。
- 十二、本辦法經法規委員會審核後，提送行政會議審議。

大葉大學約僱人員工作規則部分條文 修正對照表

條次	修正後條文	原條文	說明
第三條	本規則所稱約僱人員，係指非學校編制內人員，並與本校訂立勞動契約，正式受僱於本校從事工作獲得工資者。 下列人員非屬約僱人員，故不訂勞動契約： 一、依教育人員法制進用之非編制內教學人員、研究及專業人員。 二、承攬、業務外包、勞動派遣人員。 三、依教育部定義之研究獎助生、教學獎助生、附服務負擔助學生。	本規則所稱約僱人員，係指非學校編制內人員，並與本校訂立勞動契約，正式受僱於本校從事工作獲得工資者。 本校下列人員非屬前述人員，故不訂勞動契約： 一、依教育人員法制進用之非編制內教學人員、研究及專業人員。 二、承攬、業務外包、勞動派遣人員。 三、依獎助性質助學生。	本條文依教育部 106 年 5 月 18 日臺高教(五)字第 1060060939 號函辦理，專科以上學校住學生權益保障指導原則規定。
第二十條	約僱人員每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，工資照給。	約僱人員每七日中至少應有一日之休息，作為例假，工資照給。	本條文依勞動基準法第 36 條之規定。

第二十一條	內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，約僱人員均應休假。	約僱人員於紀念日、勞動節及其他中央主管機關規定應放假之日，均予休假，工資照給。 本校為配合政府機關公務人員實施「週休二日制」，經勞資會議雙方協商同意後，可比照政府機關當年公告辦公日曆表實施，若遇政府機關調整，在不抵觸法令情況下，得依政府機關公告辦理，不適用前項之規定。 104年1月1日起前項應休假日如遇休息日或例假日者應另補休。	本條文依勞動基準法第37條之規定。
第二十二條	十二、約僱人員於本校繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假： (一) 六個月以上一年未滿者，三日。 (二) 一年以上二年未滿者，七日。 (三) 二年以上三年未滿者，十日。 (四) 三年以上五年未滿者，十四日。 (五) 五年以上十年未滿者，十五日。 (六) 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。 前項之特別休假期日，由約僱人員排定之。但本校基於企業經營上之急迫需求或約僱人員因個人因素，得與他方協商調整。 本校應於約僱人員符合第一項所定之特別休假條件時，告知約僱人員依前二項規定排定特別休假。 約僱人員之特別休假，因學年度結束前或契約終止而未休之日數，約僱人員得要求學校應補足其休假。 本校應將約僱人員每年特別休假之期日及未休之日數所補發之日數，記載約僱人員差勤系統，通知約僱人員。 約僱人員依本條主張權利時，本校如認為其權利不存在，應負舉證責任。	十二、約僱人員於本校繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假： (一) 一年以上三年未滿者七日。 (二) 三年以上五年未滿者十日。 (三) 五年以上十年未滿者十四日。 (四) 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。 前項約僱人員之工作年資自受僱當日起算，休假日期由本校與約僱人員協商排定之，特別休假應於學年度結束前休畢，未休畢者如係屬個人因素放棄申請，本校不另給假亦不發給未休畢薪資。	特別休假依勞動基準法第38條之規定。

第二十三條	本校守衛人員、司機、宿舍管理員、校安人員經中央主管機關核定公告得由勞雇雙方另行書面約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受勞動基準法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制，但該約定不得損及勞工之健康及福祉。	本校守衛人員、司機、宿舍管理員、校安人員如經中央主管機關核定得由勞雇雙方另行書面約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受勞動基準法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制，但該約定不得損及勞工之健康及福祉。	本條文依勞動基準法第 84 條之 1 規定。
第二十四條	約僱人員因婚、喪、疾病或其他正當理由請假，假別分為婚假、事假、普通傷病假、生理假、喪假、公假、公傷病假、產假、陪產假、產檢假、安胎休養假及家庭照顧假等十二種，其准假日數及薪資給與如下： 一、婚假：本人結婚給婚假八日，薪資照給。 二、事假：因有事必須親自處理者，得請事假，一年合計不得超過十四日，事假期間不給薪資。 三、普通傷病假： （一）因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得依下列規定請普通傷病假： 1、未住院者，一年內合計不得超過三十日。 2、住院者，二年內合計不得超過一年。 3、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。 （二）普通傷病假超過前項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，則可辦理留職停薪，期間以一年為限。逾期仍未痊癒者，本校得予資遣或退休。 （三）普通傷病假一年內合計未超過三十日部分，薪資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達薪資半數時，不足部分由本校補足。 （四）經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其	約僱人員因婚、喪、疾病或其他正當理由請假，假別分為婚假、事假、普通傷病假、生理假、喪假、公假、公傷病假、產假、陪產假、產檢假、安胎休養假及家庭照顧假等十二種，其准假日數及薪資給與如下： 一、婚假：本人結婚給婚假八日，薪資照給。 二、事假：因有事必須親自處理者，得請事假，一年合計不得超過十四日，事假期間不給薪資。 三、普通傷病假： （一）因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得依下列規定請普通傷病假： 1、未住院者，一年內合計不得超過三十日。 2、住院者，二年內合計不得超過一年。 3、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。 （二）普通傷病假超過前項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，則可辦理留職停薪，期間以一年為限。逾期仍未痊癒者，本校得予資遣或退休。 （三）普通傷病假一年內合計未超過三十日部分，薪資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達薪資半數時，不足部分由本校補足。	本條文依性別平等工作法、勞工請假規則相關規定修正。

	治療或休養期間，併入住院傷病假計算。 四、生理假：約僱人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。生理假薪資折半發給。 五、喪假：得分次申請，但應於死亡之日起百日內請畢，薪資照給。 (一) 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日。 (二) 祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日。 (三) 曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日。 六、公假：公假期間適逢例假日及休假日，另行補假。 (一) 奉派出差、考察、訓練、兵役召集及其他法令規定應給公假等，依實際需要天數給予公假。 (二) 公假期間薪資照給。 七、公傷病假：因執行職務而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。 八、產假： (一) 約僱人員分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。 (二) 約僱人員年資在六個月以上	(四) 經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。 四、生理假：女性約僱人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。生理假薪資折半發給。 五、喪假：得分次申請，但應於死亡之日起百日內請畢，薪資照給。 (一) 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日。 (二) 祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日。 (三) 曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日。 六、公假：公假期間適逢例假日及休假日，另行補假。 (一) 奉派出差、考察、訓練、兵役召集及其他法令規定應給公假等，依實際需要天數給予公假。 (二) 公假期間薪資照給。 七、公傷病假：因執行職務而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。 八、產假： (一) 女性人員於分娩前後，給產假八星期；妊娠三個月以上流產者，給流產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，給流產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，給流產假五日(以上均含假日)；產假及流產假應一次請畢。 (二) 前項人員受僱工作在六個月以上者，停止工作期間薪資照給，未滿六個月者減半發給。	
--	--	--	--

	者，產假期間停止工作薪資照給，未滿六個月者減半發給。 九、安胎休養假： 約僱人員經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資，併入住院傷病假計算。 十、產檢假： 約僱人員妊娠期間，應給予產檢假五日，薪資照給。 十一、陪產假： 約僱人員於其配偶分娩時，應給予陪產假五日，薪資照給。 十二、家庭照顧假：約僱人員其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。前項所定事假、病假，得以時計。婚假、陪產假、喪假，每次請假應至少半日。約僱人員提出申請生理假、家庭照顧假、陪產假、產假、產檢假、安胎休養假為請求時，本校不得拒絕。約僱人員為前項之請求時，本校不得視為缺勤而影響其考績或為其他不利之處分。	九、產檢假：受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日，產檢假薪資照給。 十、陪產假：因配偶分娩者，配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，可擇其中之五日請陪產假。陪產假薪資照給。 十一、家庭照顧假：約僱人員其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。 前項所定事假、病假，得以時計。婚假、陪產假、喪假，每次請假應至少半日。約僱人員提出申請生理假、家庭照顧假、陪產假、產假、產檢假、安胎休養假、育嬰留職停薪為請求時，本校不得拒絕。約僱人員為前項之請求時，本校不得視為缺勤而影響其考績或為其他不利之處分。	
第三十七條	本校發生下列情事之一者，得經預告終止勞動契約，並按勞動基準法第十六條、第十七條、勞工退休金條例第十二條規定辦理。 一、學校裁撤（併）、組織變更或業務緊縮時。 二、補助經費或單位計畫經費來源不足時。 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。 四、業務性質變更，有減少約僱人員之必要，又無適當工作可供安置時。 五、對於所擔任之工作確不能勝任時。	本校發生下列情事之一者，得經預告終止勞動契約，並按勞動基準法第十六條、第十七條規定辦理。 一、學校裁撤（併）、組織變更或業務緊縮時。 二、補助經費或單位計畫經費來源不足時。 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。 四、業務性質變更，有減少約僱人員之必要，又無適當工作可供安置時。	本條文增加勞工退休金條例第 12 條之規定。

		五、對於所擔任之工作確不能勝任時。	
第四十一條	本校有下列情形之一者，約僱人員得不經預告終止契約： 一、本校於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使約僱人員誤信而有受損害之虞者。 二、本校之雇主及其代理人或其他教職員工生對員工實施暴行或有重大侮辱之行為者。 三、契約所訂之工作，對於約僱人員健康有危害之虞，經通知本校改善而無效果者。 四、本校之雇主及其代理人或其他教職員工生患有惡性傳染病，對共同工作之員工有傳染之虞，且重大危害其健康者。 五、本校不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之約僱人員不供給充分之工作者。 六、本校違反勞動契約或勞工法令，致有損害約僱人員權益之虞者。 約僱人員依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。 有第一項第二款或第四款之情形，本校已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，約僱人員不得終止契約。 有關本規則發給資遣費之規定，於本條終止勞動契約時準用之。	本校有下列情形之一者，約僱人員得不經預告終止契約： 一、本校於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使約僱人員誤信而有受損害之虞者。 二、本校教職員工生對員工實施暴行或有重大侮辱之行為者。 三、契約所訂之工作，對於約僱人員健康有危害之虞，經通知本校改善而無效果者。 四、本校教職員工生或其他員工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。 五、本校不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之約僱人員不供給充分之工作者。 六、本校違反勞動契約或勞工法令，致有損害約僱人員權益之虞者。 約僱人員依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。 有第一項第二款或第四款之情形，本校已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，約僱人員不得終止契約。 有關本規則發給資遣費之規定，於本條終止勞動契約時準用之。	本條文依勞工退休金條例第12條之規定。
第四十五條	刪除	約僱人員有下列情形之一者，得自請退休： 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。 二、工作二十五年以上者。 三、工作十年以上年滿六十歲者。	本條文併入修正後條文第四十五條。
第四十六條	刪除	約僱人員有下列情形之一者，本校得強制其退休： 一、年滿六十五歲者。 二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。 前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工	本條文併入修正後條文第四十五條。

		作者，本校得報請中央主管機關核准調整。但不得少於五十五歲。	
第四十五條	本校約僱人員退休金及給與標準，依下列規定辦理： 一、依勞動基本法第六章退休制度，申請自請退休或符合強制退休條件者，退休金基數之標準與平均工資之計算，依勞動基準法規定辦理。本校應於約僱人員退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。 二、依勞工退休金條例之規定者，採個人退休金專戶制，退休金之提撥、年資採計、退休金計算及給與，依該條例辦理。	本校約僱人員退休金及給與標準，依勞工退休金條例之規定，採個人退休金專戶制，有關退休金之提撥、年資、退休金計算及給與，均依該勞工退休金條例及有關規定辦理。	1.本條文依勞動基本法第六章及勞工退休金條例條規定。 2.修正後條文更正為第四十五條。
第四十六條	依勞工退休金條例規定，本校負擔約僱人員提繳之退休金為其每月工資百分之六，按月提繳。約僱人員得在其每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金。	本校依勞工退休金條例規定，依約僱人員每月工資參照勞工退休金月提繳工資分級表標準之百分之六，按月提繳勞工退休金。約僱人員自願提繳部分，依勞工退休金條例規定辦理。	1.修正條文內容。 2.修正後條文更正為第四十六條。
	第四十七條到第五十四條	第四十九條到第五十六條	修正後條文更正條號。

決議：照案通過。

案由二、勞工請休婚假的「天數」及「期間」，是否可比照勞基法規定。但本校法令優於勞基法時，是否可從優處理，提請討論。

說明：

1. 勞基法婚假天數為 8 天；本校為 14 天。目前規定職編開頭「A」人員為 14 天，職編「F」人員為 8 天。依大葉大學第 11 次勞資協調會議討論決議，「大葉大學教職員請假辦法」與「大葉大學約僱人員工作規則」有所衝突時，是否可從優處理。
2. 勞基法請休婚假期間自結婚之日前 10 日起三個月內請休，但經雇主同意者，得於 1 年內請畢；本校為結婚之一個月內為有效。
依據勞動部 104 年 10 月 7 日發布勞動 3 字第 1040130270 號令釋，放寬勞工請婚假期間規定。爾後，勞工之婚假可自結婚之日前 10 日起 3 個月內請休。但經雇主同意者，得於 1 年內請畢，並自即日起生效。且，勞動基準法及其附屬法規(勞工請假規則)係規範勞動條件之最低標準，事業單位如有優於法令者，當從其規定。

決議：本校編制內職員及適用勞基法人員有關休假之法源依據不同，本校提供約聘人員之給假與扣薪採寬鬆方式處理，現階段編制內職員與約聘人員均依照所適用之法源規定辦理，另有婚假延後放假，以專簽方式處理。

案由三、是否於公開專區開立「勞工會議議程、會議紀錄及勞工反應事項」，以便勞工瞭解各次會議內容及決議事項，並可適時反應勞工相關問題，提請討論。

決議：在人事室網站開立專區，將本校勞資會議紀錄放置在專區中。

肆、臨時動議

伍、散會(下午 2 點 40 分)