

國立臺中教育大學第二屆第九次勞資會議紀錄

時間：112年6月7日（星期三）上午10時

地點：本校行政大樓二樓會議室(A213)

出席、列席、請假人員：如簽到表

主席：唐偉烈先生

紀錄：陳嘉鏞

壹、主席致詞

貳、報告事項：宣讀及確認第二屆第七次會議會議紀錄，第八次會議無提案未召開，併予敘明。（請參閱附件 P6-P9）

參、上次會議決議或指示未辦結事項檢查情形彙整表一案。

案由：111年度歷次勞資會議決議或指示未辦結事項檢查情形彙整表一案，敬請鑒察。（報告單位：人事室）

說明：

一、本次檢查結果，列管案件共1案，業請各承辦單位填復辦理情形，並經彙整完竣如附表。（請參閱附件 P10）

二、各相關單位所辦案件建議解除列管者計1案，繼續列管者計0案。

擬辦：本案建請同意解除列管。

裁示：同意解除列管。

肆、提案討論：

案由一：勞資會議之主席依實際召開會議輪流擔任之（附件 P11-P13），提請討論。（提案人：唐偉烈委員）

說明：

一、依會議規範（附件 P12-P13）第15點：會議之主席，除各該會議另有規定外，應由出席人於會議始時推選，如有必要，並得推選副主席一人或數人。

二、依勞資會議實施辦法第16條：「勞資會議之主席，由勞資雙方代表各推派一人輪流擔任之。但必要時，得共同擔任之。」，合先敘明。

三、本校勞資會議前二次召開會議分別為111年6月8日第5次會議與111年12月7日第7次會議，會議主席皆為勞方代表唐偉烈先生擔任，另第6次與第8次會議因無提案停開。此次第9次會議會議主席依112年5月12日臺中大學人字第1121260378號開會通知單仍由勞方代表唐偉烈先生擔任。

四、前述停開會議依規範係無會議之主席，並應於下次會議由原擔任會議主席擔任之，以符合勞資會議實施辦法規定之輪流擔任。

辦法：勞資會議之主席擬依實際召開之會議輪流擔任之。

人事室意見：

一、查勞資會議實施辦法第16條：「勞資會議之主席，由勞資雙方代表各推

派一人輪流擔任之。但必要時，得共同擔任之。」次查勞資會議第18條勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。本會依規定訂於每年3月、6月9月及12月第一週星期三上午10時召開定期會議。

- 二、本會每次定期會議召開前，均依規定蒐集提案資料，倘無提案即經全體委員同意後，免予召開。
- 三、本案倘經本會決議，嗣後會議之主席依實際召開之會議輪流擔任之。

決議：照案通過。

提案二：有關本校適用勞動基準法人員，依政府行政機關辦公日曆或本校行事曆出勤者，得適用勞動基準法第30條第3項有關八週彈性工時規定。（附件P14-P17），提請討論。（提案單位：人事室）

說明：

- 一、依勞動基準法第36條規定略以：「(第1項)勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。(第2項)雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……(二)依第30條第3項規定變更工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。(三)依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。……」
- 二、次查勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」同條第3項規定：「第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。」同法第30條之1規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：(一)四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。……」。
- 三、依原行政院勞工委員會(現勞動部)88年5月28日台88勞動2字第023941號函，指定大專校院為勞動基準法第30條之1之行業(即適用四週彈性變形工時，附件P15)。復依勞動部105年01月21日勞動條3字第1050130120號函，指定依政府行政機關辦公日曆表出勤行業適用8週變形工時(附件P16)；另依106年3月13日勞動條3字第1060049558號函釋略以：「……四、為使所有事業單位均得在符合勞動基準法規定之前提下，比照政府行政機關辦公日曆表安排工時及例假，使勞工有獲得連假之機會，亦不致增加事業單位成本，本部業指定依政府行政機關

辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第3項規定（即8週彈性工時）之行業，允事業單位得採『一日換一日』之方式安排出勤。事業單位如訂週六為休息日、週日為例假日，則比照行政機關辦公日曆表安排出勤時，原為休息日之2/18即為工作日，不生休息日工作應給付加班費問題，原為工作日之2/27則為休息日。至2/19仍為例假日，非有天災、事變或突發事件等因素，雇主不得使勞工於例假日出勤。」（如附件 P17）。

- 四、 又事業單位依照政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假者，即適用勞動基準法第30條第3項(8週彈性工時)之規定，惟仍須經工會同意，如無工會者，應經勞資會議同意後公告之。
- 五、 本案是否同意本校適用勞基法人員得依政府行政機關辦公日曆表或本校行事曆安排工時及例休假者〔即適用勞動基準法第30條第3項(8週彈性工時)之規定〕，請討論。

辦法：本校適用勞基法人員得依政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假者〔即適用勞動基準法第 30 條第 3 項(8 週彈性工時)之規定，依本校行事曆安排工時及例休假者亦比照辦理。

決議：通過適用勞基法人員依政府行政機關辦公日曆表及本校行事曆安排工時及例休假者適用勞動基準法第 30 條第 3 項(8 週彈性工時)之規定。

提案三：有關本校國定假日工作日期調整相關事宜。（附件 P18-P63），提請討論。（提案單位：江宜臻）

說明：

- 一、 因110年、111年5月1日勞動節為週末，故當時校內做法為提供1天勞動節補休至12月31日前休即可（附件 P20），合先敘明。
- 二、 本年度112年5月1日勞動節為星期一，人事室於4月10日電子布告欄（附件 P21）請勞動基準法人員一律放假，若有需與工作日對調，應簽准後一個月內調移；經本校人員 mail 向人事室同仁請求釋疑（附件 P22-P23），表示依第一屆第六次勞資會議（附件 P24-27）由人事室提案二之決議，已明確表示挪移休假方式辦理應格式化申請表；並說明國定假日為休假日，非屬星期六例假日或星期日休息日為四週變形要求辦理。信件中也說明向他校調查，國立中興大學、國立雲林科技大學及國立彰化師範大學調整工作日期期限至112年10月（共6個月）。人事室於4月13日再發電子公布欄（附件 P28），調整為調移申請書，但仍要求配合四週變形一個月內休畢。
- 三、 業於4月14日接獲同仁 mail 向人事室提出釋疑要求（附件 P29-P30），說明因系所業務涉及授課教師及學生，無法所屬單位勞保人員全數休假；並已去電臺中市勞工局洽詢，確認勞動節為國定假日，與適用四週變形工時沒有關係，請求人事室依勞基法規定向勞工進行協商。

四、以上為本案四月處理過程說明，本校有關國定假日勞動節未於勞資會議或與具勞保身分之同仁進行上班日調整協商，堅持四週變形。

辦法：

- 一、擬請人事室有需要時請向他校調查相關作法，參考他校並研擬彈性作法。
- 二、有關國定假日勞動節調整工作日期限，建議至該年10月31日或12月31日，俾利因應本校具勞保身分同仁依工作職務性質不同可彈性調整工作日期，且不造成當日各教學單位業務執行衝擊。

人事室意見：

- 一、依勞動基準法(以下簡稱勞基法)第37條規定略以，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日，均應休假。同法施行細則第23條之1略以，本法第三十七條所定休假遇本法第三十六條所定例假及休息日者，應予補假。但不包括本法第三十七條指定應放假之日。故勞動節為國定假日，亦即無特殊狀況，依勞基法第37條規定均應休假，雇主不應請同仁上班。
- 二、111年勞動節為星期日、110年勞動節為星期六，依上開規定應予補假，本校分別於111年4月11日及110年4月8日以電子公布欄、書函公告本校適用勞基法同仁於年底前補休完畢(附件 P61-P63)。惟109年勞動節為星期五、108年勞動節為星期四，本校分別於109年4月9日及108年4月23日以電子公布欄告知同仁，勞動節當日請本校適用勞基法同仁一律放假，若有特殊原因，請於五月一日之前後四週內擇1日修畢。綜上述研擬今(112)年勞動節之放假案，有關5月1日勞動節請本校適用勞動基準法人員一律放假，若有特殊原因請經簽奉核准後於一個月內擇1日工作日調移，亦無強迫同仁上班。

決議：請人事室對國定假日(勞動節)遇非假日時之調移上班，是否需受限四週或八週變形工時，函文向臺中市政府勞工局請示。

伍、臨時動議：無。

陸、散會：上午 11 時 05 分