

台糖公司工會聯合會 110 年度建議案彙復表

日期&提案單位	案由&說明	台糖公司彙復	備註
110/1/25 日 嘉義縣台灣糖業股份有限公司嘉義工會第 17 屆第 2 次會員代表大會建議案	<p>案由： 建請恢復補助員工子女就讀南光中學各項補助。</p> <p>說明： 南光中學為台糖子弟學校，以前員工子女就讀均有各種補助及獎勵辦法，目前各種獎勵補助均已取消，僅於第一學期入學時學費全免，惟該項費用是由南光中學支付，以後各學期均無補助，對學生家長來說增加一筆沉重的負擔。</p>	<p>台灣糖業公司職工福利委員會 110 年 3 月 4 日糖福業字第 110026 號函回復。</p> <p>主旨：有關貴會函轉台灣糖業公司嘉義工會第 17 屆第 2 次會員代表大會建議「恢復台糖員工子女就讀南光中學補助方案」乙案，經本會第 33 屆第 1 次委員會議決，俟將來財務改善後再議，復請查照。</p> <p>說明： 依據本會第 33 屆第 1 次委員會議臨時動議決議案辦理(如附件)兼復貴會 110 年 2 月 2 日糖聯組字第 110003022 號函。</p>	
110/3/23 日 台糖公司工會聯合會第 25 屆第 2 次常務理事暨會員工會理事長聯席會議建議案	<p>案由： 有關本會各會員工會會務人員設置編制案，提請討論。</p> <p>說明： 一、本案業於 110 年 1 月 7 日召開常務理事暨會員工會理事長座談會議，經討論會務人員設置編制達成共識如下： (一)秘書、幹事屬雙軌制職位(現況)： 1.秘書：若由分類人員擔任，其職等為 8/9 (善化兼福委會總幹事 10 等)；若由評價人員擔任，則為 13/14 等(不計入各單位評價 13/14 等百分比)。 2.幹事：若由分類人員擔任，其職等為 7/8，若由評價人員擔任，則為 11/12 等。 (二)有關會務人員設置建議如下： 1.會員人數 200 人以下設置 1 位秘書，200~600 人設置 1 位秘書 1 位幹事，600 人以上 1 位秘書 2 位幹事。 2.各會員工會之秘書及幹事職稱全面改為「一般行政管理師」/「一般行政管理員」設置，職等維持不變，超出名額之現有幹事仍維持「工業關係管理師/員」。 3.為保障會務人員權益，維持現有會務人員數，待退休或異動後依會員數變更。</p>	<p>台灣糖業股份有限公司人力資源處 110 年 4 月 23 日人發字第 1100011195 號函回復。</p> <p>主旨：修正本公司「兼辦工會秘書及幹事分類職位設置標準及分級列等表」(如附件 1)，自 110 年 5 月 1 日生效，請查照。說明：秘書處下設置「工會聯合會」部門，配置 8 個職位(含總幹事職位列分類 12/13 等、3 個組長職位分列 1 個 11/12 等及 2 個 10/11 等，另設置 4 個一般行政管理師職位)。各工會秘書及幹事依旨揭分級列等表，於駐所單位總務部門設置一般行政管理師(員)職位分述如次：各工會依會員人數多寡，分為 A、B、C 三級。A 級及 C 級工會秘書兼任福利分會總幹事者，得晉升 1 等。工會秘書及幹事由評價人員擔任者，得改設為評價職位。評價 13、14 等秘書，比照原料區及農場主任不計入各單位設置評價 13、14 等人數。另請人力資源處研議修正評價 13、14</p>	

	<p>二、本案嗣經 110 年 3 月 3 日總經理邀集本會與人資處派員討論，對於會務人員（秘書/幹事）人數之設置，依本會所建議會員人數之級距設置及職稱由「工業關係管理師/員」變更為「一般行政管理師/員」等，已具初步共識。另人資處提出秘書免兼福利分會總幹事職務，列等配合調降一節，以及秘書若由評價人員擔任，其晉升 13/14 等將計入區處 20% 列管額度等，尚未達共識。</p>	<p>等職位設置要點，逐步回歸各單位。請貴單位依據「工會聯合會職位名稱調整前後對照表」（如附件 2）增置或修正職位相關事宜，超出設置標準之幹事，請貴單位妥適運用，俟人員離退後職位撤銷。</p>	
<p>110/3/23 日 台糖公司工會聯合會第 25 屆第 2 次常務理事暨會員工會理事會會長聯席會議建議案</p>	<p>案由： 建請公司延長調降「各區處冰店冰品營業額提成解繳公司之比率」期限，比照「經濟部所屬國營事業對受嚴重特殊傳染性肺炎之承租人提供租金紓困措施」辦理，請討論。</p> <p>說明： 一、本案原為 109 年 3 月 25 日本會第 24 屆第 20 次常務理事暨會員工會理事會聯席會議建議案，並以 109.4.8 糖聯組字第 109003036 號函請公司參辦。 二、台糖公司以 109.5.5 人員字第 1090014278 號函覆本會，同意自 109 年 4 月 1 日起至 12 月 31 日止計 9 個月期間，按原營業額提成解繳公司之比率減收 2 成（原解繳比率由 15% 調整為 12%），另涉及契約價金變更部分，依契約變更程序辦理。 三、擬建請公司比照「經濟部所屬國營事業對受嚴重特殊傳染性肺炎之承租人提供租金紓困措施」辦理，修正延長減收期間至 110 年 6 月底。</p>	<p>台灣糖業股份有限公司人力資源處 110 年 5 月 27 日人員字第 1100015370 號函回復。 本案奉示，110 年底視疫情及收益後再議。</p>	
<p>110/4/14 日 台糖公司工會聯合會糖聯組字第 110003045 號函送台灣糖業股份有限公司人力資源處</p>	<p>主旨： 為應本會推派之勞工董事執行董事職務需要，敬請同意上下班差勤免按捺指紋改以紙本簽到（退）方式辦理，詳如說明，請查照惠復。</p> <p>說明： 依據本會推派本公司第 34 屆董事之 3 席（黃水銘、黃碧玉及駱文霖）勞工董事反映，為執行董事職務參與公司治理決策及促進勞工權益等事項，常需赴各單</p>	<p>台灣糖業股份有限公司人力資源處 110 年 4 月 22 日人運字第 1100011167 號函回復。 主旨：貴會函請本公司同意三位勞工董事，變更出勤記錄登錄方式乙案，奉核定同意改以紙本簽到(退)取代按捺指紋登錄，請查照。 說明： 一、復貴會 110 年 4 月 14 日糖聯</p>	

	位視察業務，公務至為繁忙，按捺指紋之考勤方式較為不便，爰請考量渠等執行職務需要，敬請同意上下班差勤改以紙本簽到（退）方式辦理，以利專心致力於公司治理業務。	組字第 110003045 號函。 二、旨案具董事身分之從業人員得改以紙本簽到(退)取代按捺指紋登錄，惟依據勞動基準法規規定，紙本出勤紀錄應逐日記載上下班時間至分鐘為止。	
110/4/29 日 台糖公司工會聯合會第 25 屆第 2 次 理事會議建議案	案由： 建請公司於核准同仁產假及育嬰假等假超過半年時，同意各單位聘勞務工代理其工作，提請討論。 說明： 一、目前有基層同仁反映，當有同仁請產假或育嬰假超過半年時，其工作由同仁分攤，造成同仁有工作量加重及過勞之現象。 二、為免此現象發生，擬建請聘任臨時性勞務工替代請假者之工作。	台灣糖業股份有限公司人力資源處 110 年 5 月 19 日人員字第 1100014020 號函回復。 一、依據性別工作平等法第 3 條第 9 款規定，復職係指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作，合先敘明。 二、至各單位從業人員產假及育嬰留職停薪期間，是否擬以臨時性勞務人力替代，得由各單位依相關規定及勞務採購契約審酌辦理，惟不得影響育嬰留職停薪人員復職。	
110/4/29 日 台糖公司工會聯合會第 25 屆第 2 次 理事會議建議案	案由： 建請公司取消基層主管升等時須 3 個月觀察期，提請討論。 說明： 一、當基層主管出缺在物色人選時，各主管就已觀察考核一段時間才做出決定，該觀察考核時程並不少於 3 個月。 二、建請公司取消此種不合理及有待商榷之重複考核做法。	台灣糖業股份有限公司人力資源處 110 年 5 月 19 日人員字第 1100014020 號函回復。 一、各單位對於從業人員甫任基層主管，其派僱資格已符合年資條件者，評估是否得晉升職等，係由直接主管及單位主管依權責、視調升主管後之整體表現予以提名、核定，至本公司從業人員任免遷調相關規定，尚無主管人員晉升職等觀察期之規範。	
110/5/13 日 台糖公司工會聯合會第 25 屆第 3 次 常務理事暨會員會理事 長聯席會議建議案	案由： 建請公司核發評價 13~14 等人員擔任領班、農場主任或股長職務者之主管加給（或領班加給），請討論。 說明： 一、本案係本會 110 年 4 月 29 日第 25 屆第 2 次理事會臨時動議提案討論，經決議，請會務人員蒐集資料提本次會議討論。 二、目前評價 13~14 等人員擔任領班或分類職位的農場主任或股長並無支領主管加給（或領班加給）。	台灣糖業股份有限公司人力資源處 110 年 6 月 30 日人員字第 1100018109 號函回復。 一、本公司係經濟部所屬事業機構，屬單一薪俸，除已奉准有案之加給、津貼外，不得另增加給、津貼項目。 二、評價人員代理農場主任職務，係派用人力不足權宜措施，且考量代理主管職務所負責任較重，已予以提高列等至評價 13、14 等，該類人員不受設置評價	

	<p>三、現公司規定支領主管加給者，只有分類 7 等以上人員擔任主管職位者才可支領，對於評價人員擔任相同主管職位卻不能領主管加給，不甚公平。</p> <p>四、為鼓舞基層主管之工作士氣，建請公司秉持一視同仁、公平公正，不分分類或評價職位，凡擔任主管職位或領班者皆可支領主管加給（或領班加給）。</p>	<p>13、14 等比率名額限制，升遷已優於其他人員。</p> <p>三、以分類 8 等 15 級(支主管薪)與評價 14 等 15 級擔任農場主任人員之薪資(含全勤獎金)、退休金及公勞保年金等項綜合分析比較，目前評價人員亦優於分類人員。</p> <p>四、基於職位管理合理化，未來仍應檢討基層主管恢復由派用人員擔任，以利人才培育及發展。</p> <p>五、綜上考量及薪給制度維持，爰仍予維持現狀，另為激勵評價 13、14 等擔任領班、主管職務人員之辛勞，建議單位可衡酌其工作表現酌予發給獎勵金以資激勵，較為允適。</p>	
<p>110/8/18 日 台糖公司工會聯合會第 25 屆第 3 次理事會議建議案</p>	<p>案由： 為本會致贈會員工會會員（含贊助會員）退休紀念品一案，擬自民國明（111）年 1 月 1 日起停止辦理並函請台糖公司研議續辦，提請討論。</p> <p>說明： 一、查旨揭業務係緣自民國 97 年起自台糖公司接辦，凡符合退休資格之從業人員屆齡退休（含優退），本會即致贈銀幣水晶座禮品 1 份（價值約新台幣 3,000 元），以資表彰。截至本（110）年底止業已花費新台幣五百五十餘萬元，預估未來 5 年仍將陸續支出二百餘萬元，對於每年決算動輒三、四百萬短絀的本會而言，無庸置疑是一筆沉重的財政負擔。</p> <p>二、有鑑於本會財務長期由「台糖工會專戶補助款」挹注美化帳面，倘未能即時改善財務收支狀況，專戶終將用罄，進而影響會務之推展。為避免財源無以為繼，在未能有效開源之前，則宜落實節流，以穩定收支平衡，爰擬自民國 111 年起停止辦理旨揭業務，並函請台糖公司研議續辦。</p> <p>三、檢附本會歷年暨未來 5 年退休人員紀念品費用統計表 1 份。</p>	<p>台灣糖業股份有限公司人力資源處 110 年 9 月 9 日人員字第 1107000457 號函回復。</p> <p>一、自 111 年 1 月起由本公司辦理致贈員工退休紀念品事宜。</p>	

<p>110/8/18 日台糖公司工會聯合會第 25 屆第 3 次理事會議建議案</p>	<p>案由：建請台糖公司同意核發因政府宣布疫情（COVID-19）警戒期間，申請「防疫照顧假」前 7 日給予全薪，7 日後無薪假。</p> <p>說明：</p> <p>一、本案經本會第 6 屆第 15 次理事、監事會議決議通過提糖聯會理事會討論。</p> <p>二、政府規定企業對於請「防疫照顧假」的勞工可以給薪或不給薪。</p> <p>三、請這種假並非自願且請假日期非一、二日，而是長達三或五日；而且是夫妻兩人輪流請假，在兩方公司都不給薪水的情況下，對經濟上頗有衝擊。</p> <p>四、參酌民營化但公股色彩濃厚的第一銀行及華南銀行給予請「防疫照顧假」的員工全薪十四天，十四天後無薪。</p> <p>五、另財政部在官網上宣布「你給薪，就減稅」的措施，只要企業給予請「防疫照顧假」員工薪水，可享租稅優惠，按給付薪資的 2 倍自當年度所得額扣除，而且不必事先申請，報稅時附文件即可。</p> <p>六、基於衡酌台糖公司財力不亞於第一銀行及華南銀行，不但有機會節稅並可為同仁解決經濟困頓的情況下，請公司衡酌核發薪水予請「防疫照顧假」的同仁。</p>	<p>台灣糖業股份有限公司人力資源處 110 年 9 月 9 日人員字第 1107000457 號函回復。</p> <p>一、「防疫照顧假」係為防疫應變的特別措施，因應中小學延後開學或停課期間的配套，使符合條件之家長於既有請假類別中有額外的選項，與現行請假規定（如：家庭照顧假、事假、特別休假等）併行，並沒有排他或替代的關係。至該假給薪與否事涉上級機關統一規範，未來伺有合宜機會時，再行反映。</p>	
<p>110/9/7 日台糖公司屏東工會第 25 屆第 8 次理監事會議建議案</p>	<p>案由：</p> <p>建請公司福委會親屬病故慰問金，擴大「在學子女」為申請對象。</p> <p>說明：</p> <p>目前公司福委會親屬病故慰問金，僅受理直系父母親，建議擴及「在學子女」為申請對象，以表公司慰問關懷員眷之意。</p>	<p>台灣糖業公司職工福利委員會 110 年 12 月 1 日糖福業字第 110166 號函回復。</p> <p>主旨：有關貴會函轉台糖公司屏東工會第 25 屆第 8 次理、監事會議建議本會所辦理父母配偶病故慰問金，擴大「在學子女」為申請對象，復如說明，請查照。</p> <p>說明：</p> <p>一、依據本會 110 年 11 月 19 日第 33 屆第 4 次委員會議決議案辦理兼復貴會 110 年 9 月 9 日糖聯組字第 110003078 號函。</p> <p>二、本案經本會前述會議決議通過，補助對象增列員工之「在學</p>	

		子女」，並自 110 年 12 月 1 日起 實施。	
--	--	-------------------------------	--