

台糖公司工會聯合會 107 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
107/01/02 (11-4 高雄市工會)	<p>案由： 砂糖事業部小港廠煉糖及沙拉油營業績效表現優異，營業利益轉虧為盈，近 3 年來為公司創造大量盈餘，亦為公司爭取最高額工作與績效獎金，嘉惠公司全體同仁，為肯定砂糖小港廠同仁努力付出之辛勞，特予申復建請核發團體績優貢獻獎金，俾激勵同仁工作士氣，再創亮麗佳績。</p>	<p>為嘉勉貴事業部小港廠煉糖及製油等工場同仁之貢獻，核發團體績優貢獻獎金 30 萬元。</p>	
107/01/29 (24-5 理事會)	<p>案由： 建請公司對於土地巡查人員之巡查出差及油料補助費用，能比照『外勤銷售人員自備車輛(含機器腳踏車)供公務使用補助要點』辦理核銷。</p> <p>說明： 一、目前各區處之巡查人員巡查出差及油料補助費用，仍沿用『國內出差旅費報支要點』報銷，通常路程皆依至客運站牌計算。 二、反觀，商銷事業部同仁確是依『外勤銷售人員自備車輛(含機器腳踏車)供公務使用補助要點』核銷，同為公司工作，待遇竟是一國兩制，嚴重影響土地巡查人員之士氣。 三、建議比照『外勤銷售人員自備車輛(含機器腳</p>	<p>一、查旨案貴會業於 98 年 4 月 16 日邀集相關處室及各區處研商，經充分討論，對巡查人員是否屬外勤人員尚有疑義，決議建議在事務費用項下寬編預算支應。</p> <p>二、資產營運處並於 98 年 7 月 16 日以資地字第 0980007568 號函各區處略以：「土地巡查人員出差費不足部分，依據公司 95 年 5 月 24 日召開『研商捍衛土地活化資產相關問題會議』決議：請各區處依現有會計制度，實際報核，倘確有不足，辦理追加，以利業務推動。</p> <p>三、另類似旨案，資產營運處亦於 106 年 9 月簽示，鑑於現土地巡查業務與當時工作內容並無二致，爰建請仍依上開函示辦理。</p>	

	<p>踏車)供公務使用補助要點』核銷，實際路程可依公司配備行動載具計算(有軌跡可測實際里程)；另可編專款專用之預算費用。</p>		
<p>107/04/18 (24-6 理事會)</p>	<p>案由一： 建議公司更新指紋機按捺系統或汰除按捺指紋此項措施。</p> <p>說明： 一、爾來經常接獲總管理處同仁反映以下等情節： (一)指紋機系統常發生異常事件。 (二)下班因故提前按捺而未達上班滿8小時仍要同仁補請1小時假。 (三)然事件發生後仍要求同仁舉證未漏按事實，無法舉證者照規定(漏刷卡1次辦理)。二、此等疏失皆由同仁承擔責任，造成同仁困擾及主管管理上之不便。 三、若將系統功能更新(如未足8小時會語音提醒)及加裝錄影系統，亦顯管理更人性化。 四、綜上意見若無法施行，建議汰除按捺指紋此項措施。</p>	<p>一、有關本公司差勤系統現行異常通知郵件係以排程方式執行，在未排除網路或設備異常所致按捺記錄異常時，即於設定時間發送郵件通知，為解決上述問題，業已洽廠商研議修正為先檢查並過濾網路或設備異常情形，再發送異常通知郵件。</p> <p>二、現行指紋機功能係蒐集指紋按捺記錄供差勤系統運算上下班及差假時間等作業，建議新增上下班時數不足8小時即時警示功能乙節，業與廠商研議尋求可行作業方式。</p>	
<p>107/04/18 (24-6 理事會)</p>	<p>案由二： 為因應會員需求，對各類假更有效及彈性運用，建請公司放寬部分假別之請假規定，比照中油及台電公司，將請假計算單位由1小時調整為半小時，提請討論。</p> <p>說明： 目前公司對於各類假之計</p>	<p>將請假計算單位由1小時調整為半小時乙節，已納入本公司人事資訊系統改寫，俟系統改寫完成並配合修正相關考勤要點，即可施行。</p>	

	<p>算單位以 1 小時計，而中油及台電公司的計算方式已於本年初計假單位由 1 小時改為半小時。</p> <p>建請公司秉著照顧同仁之衷心，放寬部分假別之請假規定，能比照中油及台電公司辦理。</p>		
<p>107/05/31 (24-8 常務理事會)</p>	<p>案由： 為應勞動基準法修正與台糖公司擬訂「台糖公司從業人員加班補休時數管理原則（草案如附件）」，提請討論。</p> <p>說明：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、依據人力資源處 107 年 4 月 18 日簽辦。 二、人力資源處為應勞動基準法修正所衍生之補休問題，制訂「台糖公司從業人員加班補休時數管理原則」。 三、所訂草案部分內容及相關規定影響基層會員權益甚鉅，擬討論後續與人力資源處溝通。 四、檢附「台糖公司從業人員加班補休時數管理原則草案（如附件）」1 份。 	<p>決議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、建請人力資源處加強對所屬基層人資部門間之聯繫，避免造成行政命令誤解，而有損員工權益。 二、為應勞動基準法修正、促進勞資和諧及配合事業單位營運需要，同意事業單位所提 106 年 1 月至 107 年 2 月底前，產生之未休畢補休時數，得延至 108 年底前休畢，至 107 年 3 月以後產生之加班補休時數先行扣抵模式，且爾後年度產生之加班補休時數，均以各該年度之末日為統計限期等節，並請事業單位加強制度宣導，以利人事規範執行一致性。另請落實從業人員產生加班補休時數後，為保障會員身心健康，事業單位及部門主管應儘速進行工作安排，使會員得於各該年度內補休。 三、另前經本會與事業單位協商且施行多年之年度協約所載特別休假規範，於勞動基準法修正後已未有抵觸情事，爰雙方共識恢復會員應休年度特別休假可休天數五分之一，事業單位至多發給應休可休天數五分之四之不休假出勤工資，前開未休畢之特別休假可休天數五分之一部分得延至翌年休畢，至本年度及下年度退休人員得不受限制。 <p>公司回覆：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、本處業於 107 年 6 月 26 日人資主管業務研討班向各單位人資主管說明相關規定且宣導加班補休時數管理原則內涵。 二、有關特別休假相關事項仍依年度協約規範，應休年度可休天數五分之一， 	

		<p>至多發給五分之四之不休假出勤工資，前開未休畢之特別休假可休天數五分之一部分得延至翌年休畢，至本年度及下年度退休人員得不受限制。</p>	
<p>107/07/25 (24-7 理事會)-1</p>	<p>案由： 為本公司是否依勞工退休金條例規定，先行辦理選擇適用勞退新制之雇用人員（純勞工身分）其舊制年資結清事宜，提請討論。</p> <p>說明： 依經濟部函示及所屬事業工會初步達成共識，辦理勞退舊制年資結清相關事宜： 一、簽立協議書之合議條件： （一）所屬事業統一約定單一時間辦理，嗣後不得再行要求結清。 （二）同專案精減之加班控管原則下核算之平均工資。 （三）未來如遇升職、升等、加薪，均不得要求補償。 二、舊制年資結清款項可選擇處理方式： （一）全數結清提領，新制年資僅留改選新制日起之年資。 （二）全數結清轉入新制個人專戶，年資併入新制計算，未來依新制規定提領。 （三）不接受部分提領、部分轉入新制個人專戶之要求。 三、舊制年資結清辦理後，休假年資持續計算，不影響特別休假日數。 四、本案業經本會 107 年 7 月 4 日第 24 屆第 9 次常務理事會議討論通過。</p>	<p>本案俟經濟部召集所屬事業機構人事單位及工會代表討論形成共識後，再配合辦理。</p>	

107/07/25
(24-7 理事會)-2

案由：

為培植優秀人才及鼓勵公司基層從業人員積極進取，建請公司妥適規劃辦理具碩士學位以上人員初任專業性職位甄選及未具碩士學位以上人員升等考，以暢通升遷管道，提昇基層工作人員士氣，提請討論。

說明：

一、近年來，公司辦理內部升等考試有民國 96 年及 103 年辦理未具碩士學位以上人員升等考試 2 次，而辦理具碩士學位以上人員初任專業性職位甄選於民國 100 年、101 年及 105 年辦理 3 次，辦理頻率不一，部分員工認為對於未具碩士學位以上之同仁轉類升等非常不公平。

二、同仁中有經驗、有能力而未具碩士學歷人數相當多，多年為公司貢獻心力，舉才理應不分學歷之高低，且公司目前人力普遍有所斷層現象，新進人員仍待具相當工作經驗，始能循序漸進升等，如能有部分人員轉類將有助於業務推動。

三、建請公司於辦理具碩士學位以上人員初任專業性職位甄選及未具碩士學位以上人員升等考試時應妥適規劃，訂定辦理之期程計畫，以使基層員工有所遵循，安心工作。而非以對外招考（經濟部特考）為由而停辦對內升等考試，打擊人員士氣，並同時應儘速辦理

回復：

一、本公司「現職人員初任專業性職位甄選」（簡稱一般升類）及「具碩士學位以上人員初任專業性職位甄試」（簡稱碩士升類）作業，係由本（人力資源）處統籌調查各職系職缺之人力需求，並視當年度人事行政總處核定預算員額數多寡，評估辦理之可行性。經查最近 1 次一般升類甄試於 103 年舉行，惟至 105 年歷經 7 次始完成分發作業；碩士升類甄試則於 105 年舉行，最後 1 次分發轉任時間為 106 年 4 月 16 日。

二、本公司人力老化且近幾年人員大量離退，為免人力斷層及人力缺口持續擴大，各單位亟須補實新進職員以改善人力結構，預估至 108 年可用正式職員預算員額已不足，將依程序向經濟部反映調整預算員額配置職、工員比例，以兼顧新進職員進用及一般（碩士）升類甄試需求，未來將視預算員額之正式職員員額空間規劃辦理，並儘早公告，以利同仁準備。

	<p>內部升等考試，以免人員反彈。</p>		
<p>107/07/25 (24-7 理事會)-3</p>	<p>案由： 為本公司從業人員因酒後開（騎）車或因而肇事者懲處，比照公務人員酒後駕車相關行政責任建議處理原則懲處，建請懲處改依分評價人員和分類人員兩種不同標準，提請討論。</p> <p>說明： 一、公營事業的員工大部分都不具公務員身份，無法同享公務員所享的福利，卻是懲處從嚴，事事比照公務員，此種不公平現象已存在許久。 二、目前所訂的酒後開（騎）車或因而肇事將比照公務人員酒後駕車相關行政責任懲處標準是不分有無具公務員身份皆相同，這對未具公務員身份之評價人員（純勞工）非常不公，建議公司應對懲處標準作區隔，如評價人員（純勞工）依目前懲處標準減半實施。</p>	<p>回復： 一、有關從業人員酒後駕車懲處標準乙節，係本公司依據經濟部函轉行政院人事行政總處函示，配合加強宣導人員酒後不駕車，以珍惜生命並維護政府形象，且因酒駕觸犯刑事法令者，更應衡酌事實發生之原因及對政府形象之影響程度予以最嚴厲處罰。 二、配合政府上開政策不宜有身分差異，爰就酒駕事件依本公司「從業人員平時暨專案考核作業要點」規定，召開人事評議委員會，參卓「公務人員酒後駕車相關行政責任建議處理原則」，核予懲處程度。</p>	