

台糖公司工會聯合會 108 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
107/11/23 (善化工會 14-4 代表大會)	<p>案由： 有關油品事業部加油站員工配置案。</p> <p>說明： 一、目前加油站員工配置多為 1 人(站長)，遇到離退時會造成人力銜接出現斷層，1 位業務主管的養成並不容易。 二、同為國營事業的中油，為何他們加油站員工配置可以到每站 3~4 人以上，而我們台糖公司對油品事業部卻沒有。</p> <p>辦法： 一、提高加油站員工的配置或提前晉用時間。 二、對外招考或對內媒合。</p>	<p>一、油品事業部為應站長銜接，避免人力斷層，因應作法如下： （一）每年提前進用新進人員，自去年起進用已有 3 年業界經驗之儲備站長。 （二）為彈性運用人力，規劃 108 年度進用約僱站長，業已函報公司辦理中。</p> <p>二、為提升油品市場競爭力，加油站長採多元性的人力管道，並規劃培育計劃，以利銜接，爰站長人力未受離退之影響。</p> <p>三、本公司加油站點多數位屬偏遠地區致發油量不高，基於成本考量，倘編制人數太多，將難以獲利。</p> <p>四、綜上，有關加油站員額編制仍以現況為宜。</p>	
107/12/18 (24-12 常務理事會)	<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： 一、本案於 1070704 本會第 9 次常務理事會會議討論通過並送 1070725 本會第 7 次理事會會議討論通過送公司轉請經濟部參辦。 二、經台糖公司以 107 年 10 月 1 日人員字第 1070026339 號函回復，內容如下：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</p>	<p>旨案處理原則及作法，本公司業於 107 年 12 月 15 日函報經濟部鑒察，俟經濟部核定後，再配合辦理後續事宜。</p>	

	<p>成共識後，再配合辦理；本會並以 107 年 10 月 4 日糖聯組字第 107003096 號函轉各會員工會。</p> <p>辦法： 討論通過後，建請公司向經濟部反映儘速辦理。</p>		
108/3/27 (24-14 常務理事會)	<p>案由： 建請公司顧及分類僱用 5~6 等人員升遷管道暢通，重新檢視分類 5~6 等職位轉為評價職位問題，提請討論。</p> <p>說明： 一、經查目前公司各單位仍存在很多占分類 5~6 等職位之人員。 二、目前公司規定分類非主管職位改置為評價職位總數，按評價 12 等、11 等職位各占 50%。 三、對於此類人員於工作上（占分類 5~6 等職位卻擔任 7~8 等之工作）考核上（考評要與課、股長齊考）及升遷上（即使工作能力優秀但卻無法升等如評價 13 等及更上等位）明顯不公平。 四、建請公司為員工工作士氣而正視此問題，辦理分類 5~6 等職位皆轉為評價 12 等職位。</p>	<p>一、為使本公司職位結構合理化，倘各單位現有之分類職位，因工作性質變更，經評估宜由評價人員擔任，可改置為評價職位，以利人力有效運用，惟評估後該職位宜由分類人員擔任時，仍應維持原分類職位。</p> <p>二、另為暢通評價人員升遷管道，現行分類職位改置評價職位，其核算比率按評價 12 等、11 等職位各占 50%，已優於本公司各單位評價職位列等比率（區處為 12 等 42%、11 等 38%、10 等 10% 及 9 等 10%），且不受職位分級列等標準（評價職位列等）比率限制，倘擴大分類職位改置評價職位均列評價 12 等，恐致職位結構失衡，且職位列等偏高，爰建請依現行規定辦理。</p>	
108/4/24 (24-10 理事會第一案)	<p>案由： 為能有公平、公正、客觀之重新檢討職位列等，建議公司敦聘外界專業人士做先期規劃、研究，請討論。</p> <p>說明： 一、本案業經本會第 24 屆第 14 次常務理事暨會員工會理事長聯席會議建議公司參</p>	<p>一、本公司職位分級列等標準實施，各單位組織及職位係依分級列等標準，按各單位組織規模、業務特性等因素核列。各類職位區分為事業部組、其他單位組及幕僚處室組。各單位之專業類別依各業務狀況訂定因素項目予以業務分級，評比 A 級 60%、餘列 B 級，其中事業部一級單位之管理部門亦區分 A 級及 B 級，如休憩事業部、生技事業部及精</p>	

辦，並經人力資源處以 108.4.23 人員字第 1080012647 號函回復。

二、回復內容指按各單位組織規模、業務特性，並考量各事業營運狀況、人力結構以及財務負擔能力等因素列。各單位之專業類別依各業務狀況訂定因素項目予以業務分級，評比 A 級 60%、餘列 B 級，尚符合公平、公正原則。惟查以量販事業部為例，因劃為事業部組一級單位，並以營業額做為列等標準，均較各區處二級單位列等為高，而人事、總務等主管亦依此區分不同，這幾年量販事業部年年巨大虧損，人員等級却維持高於各單位，如此公平、公正嗎？

三、重新檢討職位列等相關事宜建議案攸關員工工作士氣，自公司 96 年 7 月份職位列等標準實施以來，已建議多次，惟公司回復並未針對當初職位列等設置及現今之時空背景作公平、公正、客觀之檢討，甚至一再以公司爾來各單位業務並未大幅調整變動，且營收並無增加為理由，不予全面重新檢討職位列等，造成人員升遷流動種種不合理情形，亦嚴重打擊員工士氣。

四、為避免各單位本位主意，規劃單位難以比較評比，為期能有公平、公正、客觀之檢討，建議敦聘外界具專業人力資源顧問公司作先期規劃、研究。

農事業部即列 B 級，並非所有部門均為 A 級部門。

二、外部專業顧問公司未熟悉本公司業務情況，依目前業務及營運情形各單位列等未必能提升，倘各單位業務若有特殊情況，可專案報核調整部門組織。

三、有關職位分級列等標準案，本處業已 108 年 6 月 6 日於經營投資委員會報告，並參酌各董事意見，持續與工會溝通。

<p>108/4/24 (24-10 理事會第 二案)</p>	<p>案由： 建請公司將夜班津貼重新納入薪資一部份，請討論。</p> <p>說明：</p> <p>一、夜班津貼納入薪資一部份否，對於日後同仁退休金之計算影響很大，攸關同仁權益甚鉅。</p> <p>二、以往夜班津貼皆列入薪資項目，但最近又將其列為其他項目，據悉各國營事業公司並未將夜班津貼，列入其他項目計算。且未有統一判例不得列入薪資。</p> <p>三、建議公司若要更改攸關同仁權益之各項措施，應公平比照各國營事業公司作業模式，而非獨損員工權益。</p>	<p>一、案稱夜班津貼，係雇主提供點心予夜間輪班出勤員工之夜點費，可供以實物，或提供符合時價之「夜點費用」，並非所稱夜班津貼，先予敘明。</p> <p>二、夜點費係公司為體恤員工於夜間輪班工作，屬「恩給性給與」，非屬工資，且依據「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所列，夜點費並未列入計算退休金之項目。另依勞委會 94 年 6 月 20 日勞動 2 字第 0940032710 號令釋有關工資認定疑義略以，夜點費如係公司為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，則非屬勞基法所稱工資。</p> <p>三、本公司勞資關係和諧，亦重視維護同仁相關權益，並依法行政，旨案改列事宜，係依國營會指示為避免衍生爭議，爰調整夜點費科目，由值班費改列其他福利費，以符實際，與是否列入平均工資計算並無影響，不致損害員工權益。</p>	
---	---	--	--