

全國電子股份有限公司

會議記錄

壹、會議事由：第九屆第二次勞資會議

貳、會議時間：114 年 6 月 12 日(四) 下午 13:00~15:00

參、會議地點：總公司一樓 106 會議室【新北市五股區五工六路 55 號】

肆、會議主席：吳盈儒

伍、出席人員：資方代表—林溫祥、謝明佑、廖素慧、黃漢傑

勞方代表—李朝書、柳美杏、李鈺鏘、吳盈儒、莊羽宸

陸、缺席人員：資方代表—沈思羽(請假)

柒、列席人員：吳鴻淵、丁靖祐、黃苡璇、許恩生、李晉宏、王怡菁

捌、會議議程：

一、主席報告

二、報告事項

前次會議決議案執行情形報告：

1. 彈性上下班(托育員工)建議案

➤ 上次會議(第九屆第一次)提案決議，經與雙方代表初步討論後，將請公司先進行內部調查以瞭解需求，再進行後續評估與規劃。人資部於本年度 5 月 16 日至 5 月 19 日期間，針對已申請托育補助之內後勤同仁，透過電話或個別訪談方式進行調查，共訪談 15 位同仁。

有 12 位同仁表示有提早上下班的需求(上班時段 08:30~17:30，其中 2 位同仁更希望可彈性延長至 1 小時)，其餘 3 位則表示無此需求。

【表決】：是否開放同仁依個案需求，申請彈性上下班(半小時)的調整?(以每半年調整一次為限)

➤ 同意：6 票，不同意：0 票，棄權：3 票。

【決議】：照案通過，有需求之同仁得向直屬主管及人資部申請，各部門主管得視業務管理與執行需求考量准駁，人資部再依據各部門主管核准名單，進行調整彈性上下班時間(08:30~17:30)，班別調整以每半年為週期。

2. 職災 SOP 案

➤ 上次會議(第九屆第一次)提案決議，公司現行作業流程已涵蓋職災初步處理機制。未來將以更清晰易懂的方式公告，同仁亦可主動洽詢各區人資窗口，以確保權益。目前已有既定處理機制：同仁須簽署《職業災害認定期間請假同意書》，並依勞保局後續認定之職災天數進行假別調整。

(1) 於公司內部發生受傷情形：人資部即提供職業傷病門診單，同仁可先申請公傷假，須檢附職業傷病門診診斷證明作為佐證，由勞保局後續認定職災天數。

(2) 因通勤期間發生意外受傷：同仁應先申請普通病假，人資部協助向勞保局辦理職業傷病認定申請及自墊醫療費用核退作業，申請作業原則上以兩週為一週期進行辦理，由勞保局後續認定職災天數。

【決議】：本案先依現行作業方式執行至 12 月，屆時彙整相關統計資料作為參考依據，後續再行討論是否需進一步調整作業方式。

3. 制服材質問題建議案

➤ 依前次會議(第八屆第十六)提案決議，由工務部提供樣品，供與會人員進行評選。經國光店店副理陳錦松協助進行兩件樣品制服實際測試，並將試穿心得回饋予工務部以利後續規劃。摘要如下：

(1) 測試雙面吸濕排汗布材質：整體比原來的舒服柔軟，穿著感為舒服俐落。

(2) 測試 UV 排汗布材質：領口觸感柔軟，舒適度優於舊款，整體布料偏薄。

【決議】：因與會代表對材質沒有太大的回饋，本案後續將持續追蹤辦理，並擬

於店長會議中進一步蒐集更多同仁意見，作為後續調整與規劃之參考依據。

三、討論事項

1. 職級晉升制度與年度調薪建議案（吳盈儒代表提案）

【說明】：

- (1) 目前公司之晉升制度，長期以來基層人員普遍反映缺乏明確的晉升標準，導致制度公平性與透明度備受質疑。建議公司檢討並調整現行晉升制度，建立明確、公正之評核標準與晉升機制，藉以提升員工向心力及組織認同感，亦有助於新進人員對未來職涯規劃產生信心，進而提升留任意願。
- (2) 公司的調薪制度從第一屆勞資會議開始，便不斷有人提出，但近年公司非但沒逐年替員工調薪，反而是一直強調〈績效調薪〉，難道公司的業績達成，只靠這些業績前段班的人而已，其他人都沒有功勞嗎？
- (3) 目前公司在人力招募方面面臨不小挑戰，且門市人員也開始出現斷層現象，建議公司應盡速調整制度，以改善人力留用情況，否則人員持續流失勢必對營運造成實質影響。

【建議】：建議公司啟動 2025 年全員調薪。

【討論】：

➤ 丁靖祐資深經理：

- (1) 本議案近期已多次列入討論，建議同類性質之議題每年集中討論一次為宜，以避免在尚未觀察到具體改變或實際成效前即重複提出，恐影響會議整體討論效益。
- (2) 此外，今年度公司已推動儲備人才 MA（即儲備幹部快速晉升）計畫，即希望透過制度機制的建立，促進同仁薪資逐步調整。雖然無法使全體同仁同步調薪，但藉由明確且制度化的晉升機制，可逐步達成薪資優化之目標。

➤ 吳盈儒代表：近期確實有不少店長與同仁反映相關意見，對於公司推動新的快速晉升制度普遍持正面態度，認為此制度具激勵作用，對個人發展也帶來正向期

待，期盼未來能有更多推行與參與的機會。

【決議】：本案依公司既有調薪晉升機制進行。

2. 職災公傷假建議案（吳盈儒代表提案）

【說明】：通勤職災須待勞保局認定，才能給予職災人員公傷病假，雖說災保法 88 條有述明，公司有權可要求職災當事人請半薪病假，待勞保局認定再改公傷病假，建議公司改回原本作法，先給予當事人公傷病假，如若勞保局判定不屬於公傷假，再更改假別。

【建議】：建請公司修改職災相關辦法，不要再讓職災勞工二次傷害。

【討論】：

- 李晉宏：同時同仁也想反映，一年病假只有 30 天，如果 30 天已用完，但還在請假期間等待勞保局認定，變成無薪病假的情況，對於擔任家庭經濟支柱的同仁恐怕影響很大，希望公司能放寬認定，都先給公傷假。
- 丁靖祐資深經理：
 - (1) 只要在工作場域發生的事故，公司都會先認定公傷，只有上下班的通勤意外等特殊情況，才會先以病假處理，如前述職災 SOP 案說明。
 - (2) 至於勞保局核定時間很久的部分，人資部都會去向勞保局持續聯繫追蹤同仁進度，但因為 SOP 也是今年才做出調整修改，後續勞保局核定情況仍需要一些時間觀察，預計 12 月的勞資會議，再向各位代表說明具體執行狀況與成效。
 - (3) 至於影響到家庭經濟部分，剛好福利委員會正在討論急難救助金制度，若有通過成案，相信能在第一時間提供同仁相當的協助。

【決議】：本案持續追蹤執行狀況。

3. 門市人員銷售禮券辦法建議案（吳盈儒代表提案）

【說明】：針對門市人員銷售禮券問題，目前有接收到兩個問題

(1)獎金計算方式由「單筆銷售」調整為「單月總銷售」：

門市實務上常於尾牙、春酒等活動期間接到企業團體購券需求，若為單筆訂單未達 80 萬之基本門檻，則無法獲得服務費獎金；但實際上，當月若累計有 5 至 8 間公司，各購買 20 萬至 30 萬禮券，整體銷售金額已達門檻，卻因計算方式限制而無法獲得相對應獎勵。

(2)調整級距獎勵方案：

級距的部分建議能再多元，將原本的四個級距調整為基數比率，如 500 萬以上 5000 元，然後超過 500 萬之後用基數提升多少百分比數量之獎金。

【建議】：

(1) 獎金計算方式由「單筆銷售」調整為「單月總銷售」。

(2) 調整級距獎勵方案。

【討論】：

- 廖素慧協理：此案在去年底因應同仁的提議才進行修訂公告。針對此次建議，會請商品單位重新評估禮券利潤結構，模擬新方案對預算的影響數，評估現行獎金制度的調整空間。

【決議】：會商品處討論追蹤。

4. 職級薪資制度建議案（吳盈儒代表提案）

【說明】：銷售專員及高級銷售專員底薪一樣：

例（本薪＋伙食津貼＝\$ 30000）

◆ A3 人員（本薪＋伙食津貼＝\$ 30000）

◆ A4 受過晉升訓或顧客工程師課程人員

■ （本薪＋伙食津貼＝\$ 30000）

■ （本薪＋伙食津貼＋專業加給＝\$ 30000）

◆ A5 及 A6 部分也都只有（本薪＋伙食津貼＝\$ 30000）。

【建議】：建議公司提升 A4、A5、A6 該有的加給。

【討論】：

- 李晉宏：部分同仁反映，薪資結構已與原有之職等與專業加給制度脫鉤，呈現齊平式薪資的現象，缺乏具體區分與成長動力。建議公司針對晉升至 A4、A5、A6 職等的同仁，應給予相對應之薪資調整，以維持晉升制度的激勵效益。舉例：今年度儲備幹部快速晉升 MA 計畫推出後，幾乎所有同仁皆表達強烈參與意願，顯示員工對職涯發展與薪資成長高度關注，公司應持續優化相關配套機制。
- 丁靖祐資深經理：
 - (1) 針對快速晉升計畫，將先評估同仁是否具備對應職等之能力條件。凡具實力或對自身能力有信心之同仁，都歡迎主動向部長報名參加晉升訓練，藉此爭取發展機會。
 - (2) 若有個案薪資疑義，人資部會再進行評估與提供建議。
- 李晉宏：也有同仁反映關於晉升訓練（MA 計畫）的參與門檻，擔心自身在二代店之業績表現無法與 DC 館同仁相比，進而影響參與機會。
- 丁靖祐資深經理：此應為資訊溝通上的落差，實際上 MA 報名制度規劃有關業績篩選部份已依據店格劃分三級進行，所以二代店同仁跟 DC 館同仁將分開評比，並不會互相比較。此外，若有業績尚未達標但表現積極、具潛力的優秀同仁，仍可透過店長或部長主動推薦，向上反映爭取參與資格，公司也將酌情納入評估。

【決議】：本案維持依現行制度辦理。

5. 紀念日及節日實施條例修正建議案（吳盈儒代表提案）

【說明】：依據 5 月 28 日正式公告，立法院三讀通過新增 4+1 項國定假日如下：

- (1) 9/28 孔子誕辰紀念日
- (2) 10/25 台灣光復暨金門古寧頭大捷紀念日
- (3) 12/25 行憲紀念日
- (4) 農曆小年夜

以上四天國定假日。

【建議】：新增國定假日。

【討論】：

- 丁靖祐資深經理：自總統府公告實施後，人資部會在系統設定新增國定假日，待上架完成後會再公告周知同仁。

【決議】：本案依照政府公告及現行制度調整。

6. POP、橫布旗建議案（李鈺鏐代表提案）

【說明】：

- (1) 公司活動因應市場需求，會不斷推出各類促銷活動，以帶動門市業績成長。
尤其是每檔活動的最後一天，更是反應熱烈，許多門市人員反映都往往忙碌至無暇用餐，亦需同時更換 POP、橫布旗及廣告物，作業壓力相對提高。
- (2) 建議門市採常態排列為主，僅於有「指標性活動」時再行更換；橫布旗與行銷 DM 則維持每檔期更換之現行方式。
- (3) 此建議出發點係考量門市同仁都是公司寶貴資產，站在第一線服務顧客，若能減少頻繁更換 POP 作業，除可提升服務專注度外，亦有助於降低人為意外風險，對於人力配置少於 3 人之門市尤為友善。
- (4) 以近期 5-6 月 POP 佈置為例，實際上多為重複使用「空調免費 8 年保固」、「冰箱空調最高補助 5,000 元」、「冰箱／洗衣機 5 年延長保固」等常態內容，僅調整排列順序，成效有限。建議未來可採固定配置模式，並附上現場實例照片供參考。
- (5) 期許這樣的改變能讓門市同仁更有效的促成業績的成長。

【建議】：建議門市內部 POP 建議採常態排列為原則，除非有重大或指標性活動再行更換；橫布旗及行銷 DM 則維持現行依各活動檔期進行更換之模式。

【討論】：

- 王怡菁經理：行銷部已接獲同仁建議，內部正進行研究與討論。初步構想為未來

全國電子

POP 將固定三條主軸內容，每次僅更換其中一條，以減少作業負擔；橫布旗亦將進行相關調整。

- 吳盈儒代表：除了掛 POP 作業風險與對日常業務之干擾外，門市現場掛滿 POP 往往影響整體觀感，可能顯得雜亂，甚至遮擋商品資訊。建議可依據各門市格局與實際空間彈性調整 POP 使用方式。
- 林溫祥副總：目前觀察許多 DC 館其實並未張貼所有的 POP，顯示其對業績貢獻效益可能有限，卻造成同仁作業風險與時間成本，但確實會造成同仁作業風險與時間成本，建議進一步檢視 POP 效益與必要性，如效益不彰，應考慮縮減或優化使用方式，將預算資源運用於更具效益之處。

【決議】：行銷部將就 POP 與橫布旗使用方式進行深入研議，並依據評估結果調整相關作法，後續將公告各門市周知並落實執行。

四、建議事項（臨時動議）

（略）

主席：

人資主管：



承辦人：