

全國電子股份有限公司

會議紀錄

壹、會議事由：第八屆第十一次勞資會議

貳、會議時間：112 年 9 月 12 日(二) 下午 14:00~17:00

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：謝明佑

伍、出席人員：資方代表－謝明佑、廖素慧、黃皓彥、曾詠綉

勞方代表－高維龍、黃國洲、陳冠良、林軒光

陸、列席人員：吳鴻淵、黃秉立、許恩生

柒、缺席人員：陳炫辰、洪秀青

捌、會議議程：

一、主席報告

二、報告事項

三、討論事項

1. **全員調薪，晉升制度建議事由。**(提案人：林軒光代表)

【說明】

(1) 工會一直以來的訴求，就是全員調薪，希望公司能聽到基層同仁的聲音，

啟動 2024 年全員調薪計劃，回應基層同仁的訴求，讓 2024 年公司業績再

創高峰，共創雙贏，且明年度每月基本工資已提升至新台幣 27,470 元，相

當於近幾年本公司的底薪就只是追著基本工資跑，這樣的薪資不管是競爭

力或是員工實際需求都遠遠不足。

(2) 晉升制度檢討，此一制度也推行已久，但一直以來，同仁皆不知道如何晉

升??來提昇自己，建議公司檢討此一制度，讓同仁更清楚如何晉升，而不是用一套讓基層人員完全不明瞭的制度，晉升在其他公司都會加薪，但我們卻是職務加給??晉升制度也可以讓公司育才及留才，這對一間公司相對重要，否則將流於形式。

(3) 晉升制度不應該單取決於業績面向，應該從更多方面切入評比，這樣公司才能夠更留得住人才與新人，也讓新進人員看到公司未來願景，進而留住人才。

(4) 建議公司重新檢討晉升制度，現在晉升機會均限制在評比優等的員工，甲等的員工無法參加。

【建議】：呼籲公司啟動2024全員調薪及檢討晉升制度。

【討論】

➤ 廖素慧協理：

(1) 本議題幾乎每年度都會提出討論，提升薪資福利對資方與勞方來說，一直都是共同目標，只是做法有很多種；我們近幾年推動了很多政策，在公司獲利增長下，反映在薪資福利上也都是正向成長的。不只是員工平均工資、工時調整、績效評核，甚至企業文化都持續在優化。而跟基本工資對接的是正常工作時間內的月經常性工資，不單單只有本薪，還需加上月變動薪資；考量公司營運特性，門市薪酬仰賴高變動薪來刺激主動銷售動能，所以在薪資競爭力上，固定薪應包裹變動薪來進行整體評估。晉升制度也從去年度開始結合職能、正式施行，所參考的面向，也不僅止於業績，而是融合了工作專業、技術與態度；整個制度也有透過店長會議、mail 及數位

e 學院平台向大家說明，期間同仁有建議，也都有提出並討論。調薪的部分，公司一直都有針對各種狀況，例如基本工資調整、公司營業績效、市場整體環境等等，每年進行綜合評估，在合理的情況下，會同時考量市場競爭力，對全體同仁的薪資福利進行調整提升。

➤ 高維龍代表：

- (1) 針對協理的說明我們理解，但針對獎金的部分，希望能了解公司目前對於毛額、毛利率的計算結構方式。目前我們有收到門市反饋，感覺毛利率越來越低，以及門市端看到的毛利率與公司後台看到的毛利率似乎有所落差，希望公司能夠調查。
- (2) 台獎的部分，希望公司能考慮調高獎金，讓同仁明顯有感，而非設置許多有各種先決要件的激勵獎金機制。

➤ 廖素慧協理：獎酬規劃一直是公司定期審視的要項，確保具備市場競爭力與激勵成效。幾年前就已調整了銷售獎金制度，這也是在評估毛利率、標準線訂定的合理性下所做的調整。獎酬有其個別差異性，與同仁銷售商品組合、近期表現及參照標準有關。公司針對同仁向人資單位反應的獎金問題，在個別進行分析說明後，同仁通常就能理解差異原因，所以往後同仁若有相關疑問，都可以向相關單位詢問。

【決議】公司已有既定薪酬評估機制，會將各項建議與市場環境因素納入一併考量。針對晉升制度或其他獎酬機制若有疑問或建議，皆可於後續會議提出討論，或向相關單位詢問。

2. 支援門市私車公用油資補貼問題建議。(提案人：林軒光代表)

【說明】

- (1) 公司本有訂定支援其他門市即可申請(私車公用油資補貼)，今有接獲門市同仁投訴，主管以調動方式，不讓門市人員申請油資補助，甚至私下補助油資費用，要求門市人員不得申請私車公用補助，這實則有用調動方式，規避門市人員申請油資補助的問題，工會拜訪門市時，甚至有同仁不曉得此一補助，還直言~如果有，公司應該要自動幫我處理，並自動匯入薪資帳戶，何須再申請??
- (2) 建議公司行文全部門市，讓同仁知道公司有這一項補助，也請在主管會議再次佈達，讓主管了解此補助規範，避免造成公司規範各自解讀，造成門市人員困擾。

【建議】：建議公司發文全省門市，讓同仁知道此一補助規範。

【討論】

- 廖素慧協理：目前機制規範已行之有年，同仁若產生公出、支援等油資補貼需求，均可依據實際狀況填報申請單，循正常管道經主管依合理必要性簽核。但關於職務調動的部分，只要是合乎法令規範所做的工作地點調整，則非屬公出、支援等臨時需要之狀況。由於各營業部各門市的情況皆有不同，目前是授權各營業主管依個案認定，若同仁有任何疑問，可向各所屬營業部進行溝通，或向人資部反應。
- 謝明佑副總：其實私車油資補助申請制度已經行之多年了，有時候可能是溝通

有落差造成誤會。林軒光代表提出的案例我個人覺得需要再進一步了解，如果同仁有問題或困難，應該可以向主管反應，主管還是可以依權責認定是否適用申請補助。如果同仁仍然無法接受，也可以向人資部反應取得協助，無須等到勞資會議才提出討論。公司目前溝通或申訴的管道相信都很暢通。

- 高維龍代表：針對各級主管的管理，建議人資部可安排勞動相關法令的講座課程讓營業主管進修，希望可提升同仁與主管的溝通情況與效率。
- 黃皓彥代表：法令的部分我認為應該是店長職就要學習，因為做為在第一線管理同仁的店長，就某方面而言其實扮演的就是代替雇主管理的角色，管理同仁不管是請假、出勤、加班或像今天討論的私車油資、調動，店長就需要有相關勞動法令知識才能更有效的管理。

【決議】油資補助申請仍依個案狀況不同，授權各營業主管進行認定核可。如同仁有疑問，可與所屬營業主管溝通，或洽人資部進行諮詢。

3. 關於提高工作效率事項(優化總務系統)。(提案人：黃國洲代表)

【說明】

- (1) 自從新總務系統上線後，許多門店反映申請總務用品與修繕等候時間過長，甚至發現案件遺漏。造成門店營業困擾。
- (2) 許多門市反應請總務用品等候至少需要二週時間才會配給，修繕申請狀況亦難查詢進度，等候時間過長，若造成職安意外，想必非勞資雙方樂見。

【建議】：於勞資會議討論。

【討論】

- 廖素慧協理：目前針對緊急事件的維修或配給，承辦人員會先行、再補正表單程序，至於今天代表反應的庶務用品或維修件等待時間過長的問題，會後會進行了解。門市修繕及配給問題，有時是卡在與房東、廠商溝通未果，或執行方式或必要性未定案，或系統簽核問題；如果門市有急件請主動與相關人員聯繫，以掌握明確時程及促成業務推進。
- 高維龍代表：關於總務系統，雖然有寄發使用說明，但本人使用心得與實際走訪門市了解，絕大多數同仁都反映覺得新總務系統非常複雜難用，也無法直接追蹤案件申請狀況、進度如何。希望能向一線同仁詳細說明使用。
- 廖素慧協理：考量系統使用說明不夠完善，我們會再研議宣導說明方式，希望能讓同仁充分理解。若有特殊或急件的狀況，請門市同仁可以主動向主管或承辦反應，以解決問題為優先，這將有助系統案件的推進。

【決議】總務系統相關問題，會由工務部進行問題了解，並研議說明方式，讓同仁易於了解。同仁若遇特殊緊急狀況，可直接向主管或承辦反應，以解決問題為優先，並有助於系統案件的推進。

4. 有關違反法規事項公告及落實法令遵循建議。(提案人：高維龍代表)

【說明】

- (1) 在今年 3 月 23 日第九次勞資會議提案，建議公司應公告七日以上，至今仍未有所回應或作為。
- (2) 經查「新北市政府-新北勞動雲」違法雇主查詢；公司自 106 至 112 年 6

月止，共計有 11 件被新北市政府公告違法事項，裁罰金額共計 93 萬 6 千元整，詳附件一。

(3) 又查「勞動部-違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統」；統計公司自 106 至 112 年 6 月止，經各縣市主管機關公告裁罰，共計有 27 件違法事項，詳附件二。

【建議】：

- (1) 人資單位應進行檢討及針對改善部份，提出具體作法。並說明應如何加強各級主管宣導、更新法制觀念，恪遵相關法規。避免讓罰金持續累積，增加公司營運成本。
- (2) 違反法規事項公告，務請公司落實執行，期許各個單位皆能收見微知著之效。

【討論】

- 廖素慧協理：有關違反勞動法規事項，考量營業特性，公司在規範與彈性間持續努力平衡，也希望同仁將外部檢舉先轉由內部溝通、提報，增進彼此理解來取得共識；公司針對法制規範、管理思維及溝通技巧，仍會持續推動宣導。
- 高維龍代表：另外現在系統限制同仁不能申請 30 分鐘以內的加班，此部分已違反法規，請公司修正。
- 黃秉立經理：公司並沒有不能申請 30 分鐘以內加班的限制。現行系統以 30 分鐘為申請單位的設計，人資部後續會再與系統商討論調整的可能性，若同仁有實際需要，仍可以紙本申請單申報 30 分鐘內的加班。
- 高維龍代表：另外補充，紙本加班申請單有備註說明，申請時需扣除公司規定之

30 分鐘用餐與休息時間，此部分也違反法規。

- 廖素慧協理：字面意思並沒有違反法規，僅是說明依法規每工作 4 小時後應休息 30 分鐘後始得加班，系統的備註是提醒休息用餐的必要性，希望同仁若要繼續加班應先進行休息。
- 林軒光代表：回到管理基本面，一線主管就應該要進修勞動相關法規，尤其許多以前可以但現在違法的事情，需要教育一線主管，否則仍有可能發生違法事情而讓公司被罰。

【決議】違反勞動法規事項，公司會依規定公告及持續宣導，也希望同仁多透過內部溝通來促成理解及共識。

5. 有關營業單位(外勤門市)人力缺乏現象建議。(提案人：高維龍代表)

【說明】

- (1) 今年四月陪同宜蘭市政府到門市實施勞動檢查，曾有店長因人力不足，沒能尋求支援，導致休假仍出勤到門市上班，險些造成勞檢員認定違反勞基法七休一規定疑慮。
- (2) 另有中區竹山門市，曾經僅有 2 員(編制 3 員)，皆依靠台中區門市支援運作。(2023 年 7 月已有新人報到)。
- (3) 現今據知北一部在今年 9 月 1 日截止，計有 23 家門市，所轄人員共有 78 員，平均 3.4 人/門市。
- (4) 從 2021 年 11 月到 2023 年 8 月，全國門市人力配置，如後附表。

【建議】：

(1) 人資單位應進行研討，擬制(選、育、留、用)各項具體作法。及配合營業單位提出編制、展店計畫需求人力等等。

(2) 基層同仁薪酬福利應全面檢討並做提升？例如新人考核期間業績獎金保障制度、台數獎金基本數額、久任獎金、伙食津貼、勞退提撥比率等等。

【討論】

- 廖素慧協理：勞動法規本就是必須遵守的基準，關於日前同仁主動於休假日出勤一事，公司已發文提醒營業主管務必避免同樣情形發生。至於人力安排的部分，公司對於門店開關需求，都會事前做通盤規劃，艱困招募區域會視市場環境與人力狀況進行調度安排。
- 高維龍代表：目前整個就業市場環境都是缺工的狀態，從製造業再到餐飲業，有些企業的起薪都比我們來的高，所以公司不管在招募或留才都已經處於弱勢，請公司通盤考量，全面調高同仁起薪。
- 廖素慧協理：市場環境部分，前面已經說明公司考量方向與調整，這邊不再贅述，至於人才留用(選、育、留、用)部分，人資部現在正在為全體同仁推動職能發展，規劃系列課程、資源來協助同仁在知識技能、專業度、銷售技巧等進行全面的提升。
- 林軒光代表：公司有舉辦晉升課程，但卻限定只有評比優等的員工才能參加，但實際上評比未達優等的同仁，他們可能只是銷售成績未達標，並不是表現不好，限制評比優等的話等於這個同仁很難有機會被晉升。
- 黃秉立經理：建立績效考核制度，有一部分的目的，就是為了促進同仁與主管間的溝通對話。同仁若認為考核結果有不合理的地方，其實可以向上反映，向主管

了解自己的考核結果原因。此外，績效考核並不是只參考銷售成績，同時也有考量其他如出勤狀況、團隊合作、專業知識、工作執行力、服務態度等項目，希望透過績效考核，讓同仁與主管可以透過溝通對話，使彼此對工作的認知與期待獲得共識與進步。

【決議】人資部針對現行人力管理機制，會持續檢視與優化。薪酬福利提升，則與議題一相同，公司會收集各項建議與市場環境因素後，整體評估考量。

四、建議事項（臨時動議）

1. 筆電三選一台獎計算問題。（提案人：林軒光代表）

【說明】門市反映，近期在銷售筆電三選一方案時，系統有 BUG，若選到一千元就不會有台獎，需要另外發 MAIL 給採購才能回補台獎，而採購就幾乎整天都在處理回補台獎，這件事不管門市或採購都造成很大的困擾。

【建議】請儘快修正此問題。

【決議】後續將與商品處進行了解，提出解決方案。往後同仁若有遇到類似問題，可直接向權責單位詢問，以縮短處理時間。

主席：

人資主管：

承辦人：

許恩生