

全國電子股份有限公司

會議紀錄

壹、會議事由：第八屆第十二次勞資會議

貳、會議時間：112 年 12 月 13 日(三) 下午 14:30~17:30

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：高維龍

伍、出席人員：資方代表－謝明佑、廖素慧、陳炫辰、曾詠綉

勞方代表－高維龍、黃國洲、洪秀青、陳冠良

陸、列席人員：吳鴻淵、許恩生

陸、缺席人員：黃皓彥、林軒光

柒、會議議程：

一、主席報告

二、報告事項

三、討論事項

1. 恢復每年健康檢查案（提案人：黃國洲代表）

【說明】：同仁為公司重要資產，擁有健康的身體才能創造更好的營運狀況。許多同仁反映 2023 年沒有健康檢查，希望公司能供恢復每年一次的健康檢查。

【建議】：恢復每年健康檢查案。

【討論】：

➤ 廖素慧協理：

2021 年健檢因疫情嚴峻取消，順勢調整為合併 2 年執行預算，將每年一次

基本檢查項目調整為二年一次基本+特殊檢查項目的健檢套餐，法令並未要

求每年執行健檢，在評估擴大健檢套餐且降低檢查頻率對同仁更有利下，同時回饋的問卷滿意度均較調整作法前來得高，基本上，我們會持續關注同仁的聲音，若沒有太大異議，我們會維持現行滿意度較高的新做法。當時亦有發布公告向同仁說明，為求謹慎，會再公告說明，讓同仁放心。

➤ 高維龍代表：

- (1) 首先肯定公司將預算提高，提供更多更優更深入的健檢項目，對同仁立意良善。雖然法規尚未規定須每年為全體員工辦理健檢，僅對不同年齡層訂有不同標準，但建議公司維持優於法令的制度給予同仁安排健檢。
- (2) 對於兩年一次健檢方案，個人也深表贊同，惟建議公司考量目前執行健檢時均是同仁自行請假，建請公司未來在執行兩年一次健檢時給予公假辦理。

➤ 黃國洲代表：

- (1) 以上說明了解，但考量仍有部分同仁還是有健檢需求，仍然還是希望公司能每年一次健檢。

【決議】：本案將維持現有兩年一次作法，並持續收集同仁意見，評估執行效益，如將來調整需求，將依實際狀況再向同仁說明。

2. 調整春節紅包為 1000 元/天案(提案人：黃國洲代表)

【說明】：因應物價上漲，且過年期間許多平價餐飲店都沒上班，為鼓勵同仁出勤，且體恤同仁因公無法與家人團圓，將紅包金額調整，除了能夠提振士氣，亦有「見紅」感。

【建議】：春節初一初二紅包從 200/天調整為 1000/天。

【討論】：

➤ 謝明佑副總：

關於紅包額度因為每年都已有既定預算編列，因此若要調高恐怕有困難。

另外紅包概念主要還是以過年沾點喜氣、並非補貼到勤之用意，且考量初一初二的人力需求也不宜將紅包調太高。

➤ 黃國洲代表：

若是單日調整為 1000 元有困難，希望也可以討論調整為單日 500 元的方案，主要還是希望能讓同仁明顯有感。

➤ 高維龍代表：

個人認為與其討論單日金額調整，也可以討論維持單日 200 元，但增加初五也發放紅包的方案。

【決議】：春節紅包維持單日 200 元，另提請公司研議增加初五紅包之方案。

3. 113 年全員調薪案（提案人：林軒光代表）

【說明】：基本工資政府逐年上調，113 年已經來到\$27470，估計我們許多同仁的本薪將會被政府基本工資追著跑，物價近幾年也年年調漲，這也是為什麼需要全員調薪的理由，再次呼籲希望公司能正視此一問題，並傾聽基層員工的聲音，我相信，這也是所有基層員工的訴求，希望公司可以訂定合理的調薪機制與晉升制度，讓基層員工可以依循公司賦予的目標去努力，達成公司目標，進而實現員工，公司雙贏，實現董事長打造幸福企業的願景，而不是淪為喊口號。

【建議】：希望公司啟動實施 113 年度全員調薪。

【討論】：

➤ 黃國洲代表：

市場上已有許多公司公開發新聞稿，說明公司調薪幅度，藉以吸引人才，建議公司採納。

➤ 廖素慧協理：

- (1) 調薪的部分，公司每年都有評估機制，會考量各種狀況，例如政策調整、公司獲利狀況、市場整體環境、業界現況及內部公平性等等，進行綜合評估，過往的幾次調薪都是在這樣的機制下執行的。同樣地，今年公司針對明年年度調薪也已完成相關評估機制，若最後決議執行年度調薪，按往例會在今年 12 月至次年 1 月間進行公告。
- (2) 除了年度調薪評估機制，公司每年也會提供晉升調薪名額，給予績優同仁肯定及鼓勵。

➤ 高維龍代表：

- (1) 本議題其實可與第五案伙食津貼調整案一併討論，建議公司可研議將加薪反映在伙食津貼上，例如將伙食津貼調整為 3600 元，對同仁來說已是加薪 1200 元，相對有感。
- (2) 但綜觀市場環境，基本工資增加比率相對物價指數是落後的，更何況公司對於底薪高於基本工資的同仁不會調整，因此仍然建議公司全面調薪，讓同仁所得提高。

【決議】：本議題公司已有既定評估機制，後續將持續討論。

4. 提高新制勞工退休金雇主提撥率案(提案人：高維龍代表)

【說明】：

- (1) 依據《勞工退休金條例》第 14 條，目前新制勞工退休金提撥比例 由雇主法定提撥者僅為 6%。然相較於工作 30 年的舊制勞工法定 可取得 45 個平均薪資的基數，同樣年資的新制勞工僅能取得 21.6 個基數(即 $6\% \times 12 \text{ 個月} \times 30 \text{ 年}$)，相差兩倍以上。新制勞工必須每月 提撥率達到 12.5%，才能等同舊制水準。這還沒有考慮到勞工 30 年來的調薪影響，會造成新制退休金領的比舊制更少。
- (2) 舊制勞工在同一事業單位年資達到 30 年以後，繼續付出的勞動力，也應該獲得適當的退休報酬。另參考勞工保險一次請領老年給 付之逾 60 歲繼續工作勞工，可繼續累計勞保給付基數最高到 50 個月。
- (3) 此項勞動條件的調整，可提升企業形象與解決當前人力不足問題， 亦可鼓勵資深勞工繼續留職場，進行經驗傳承。

【建議】：。

- (1) 希望公司可以把新制勞工退休金提撥比例由雇主法定提撥 6%提昇至 9%。
- (2) 建議提高舊制員工退休金基數上限為 50 個基數。雖現行規範尚無增加，惟請公司首肯優於現行規定。

【討論】：

➤ 廖素慧協理：

- (1) 勞工退休金之所以有新舊制轉換，乃是因為當時的法規，舊制退休金只能
在同一間公司累積，勞工離職就會中斷；政府推動勞退新制，讓退休金能

讓勞工帶著走，但又為了在新舊制退休金制度上做出平衡，因此而有新舊制計算基數的差別。所以，不應將退休新舊制混為一談。

- (2) 目前公司整體薪酬政策，主要是以薪資、獎金做為規劃重點，退休金部分則以符合法令規定為主，若同仁想要相對提撥退休金，來進行節稅或退休規劃，僅需填報同意書予公司，公司即可代為提撥至同仁個別薪資專戶。

【決議】：本議題公司已有既定評估機制，後續將持續討論。

5. 提升伙食津貼至 3600 元案(提案人：林軒光代表)

【說明】：

- (1) 經濟近 20 年來續成長，但勞工實質薪資卻長期停滯，反遭物價、房價侵蝕，政府目前政策並未能有效協助基層勞工薪資提高。
- (2) 參考近年經濟成長率、外食費之消費者物價指數，以致於物價也逐年攀升，導致外食費用也是逐年增加，建議伙食費標準應提升至每人每月 3600 元，方符合現況。
- (3) 此項勞動條件的調整，可提升企業形象與解決當前人力不足問題。

【建議】：希望公司可以將現行伙食津貼 2400 元提昇至 3600 元，減輕同仁負擔。

【討論】：

➤ 廖素慧協理：

- (1) 伙食津貼是政府的一項免稅政策，在本公司的薪資管理上也是屬於工資的一部分，提高這個份額相對來說可讓同仁增加免稅稅額，因此公司本來就有關注這項政府政策，內部已在研議將伙食津貼調整至 3000 元。

(2) 門市人員薪資結構固浮比低在之前的勞資會議上已有進行說明，目前門市人員的月領薪資在業界是極具競爭力的，但考量營業特性，採行維持基本薪，加上較高份額的獎金制度設計，來激勵同仁銷售。當然，這個結構是否調整，是要採用將本薪調高來吸引人才、抑或維持高獎金低本薪來刺激銷售，公司每年也都會進行評估及討論。考量大環境的變化，公司不會排除任何做法。

➤ 高維龍代表：

- (1) 對公司做法表示理解與贊同，但仍希望公司朝全體同仁加薪的方向發展。
- (2) 回到稍早討論全員加薪的議案，其實工會日前已有決議，將對公司提出全體員工加薪 2530 元的建議案，提請與公司協商。

【決議】：本議題公司已有既定評估機制，後續將持續討論。

四、建議事項（臨時動議）

（無）

主席：

人資主管：

承辦人：

高維龍