

中國文化大學 112 學年度第 4 次校務會議紀錄

(摘要)

時間：中華民國 113 年 5 月 15 日 (星期三) 下午 1 時 30 分

地點：本校曉峰紀念館 2 樓國際會議廳

主席：王校長子奇

紀錄：郭碧玲

出列席：各校務會議代表(另存簽到冊)

壹、報告事項

一、宣讀上次會議議決事項及執行情形(略)

二、主席報告

各位師長、大家午安，本次校務會議召開，共 8 個提案，相較上一次會議有 31 案減少，會議應該不會使用太久時間。

首先要謝謝大家，最近這半年一年以來，相信有非常非常多教職員工大家都在為學校未來的永續發展在做努力，我想大家都在盡力。有時候遇到大環境的變化，就要更加努力，更加加強一些。

我們待會會聽到教務長、學務長、總務長將學校這學期的一些措施跟各位做報告。

在座的各位，我們的出發點原則上，是希望更貼近綜合型大學，最重要的是，我們所有的舉措都是以學生為本，以此為目標往前邁進。在此不多說，謝謝大家。

三、行政單位報告

(一)教務處簡報：楊教務長馥如報告(略，會場簡報存文書組承辦人)

(二)學生事務處簡報：李學生事務長亦君報告(略，會場簡報存文書組承辦人)

(三)總務處簡報：徐總務長國城報告(略，會場簡報存文書組承辦人)

(四)研究發展處簡報：丁研發長立寧報告(略，會場簡報存文書組承辦人)

(五)國際暨兩岸事務處簡報：蔡國際長佳麟報告(略，會場簡報存文書組承辦人)

(六)社會資源暨校友服務處簡報：林社資長柏杉報告(略，會場簡報存文書組承辦人)

(七)永續發展暨校務研究中心簡報：高中心主任旭繁報告(略，會場簡報存文書組承辦人)

(八)本校 113 學年度預算報告：汪會計主任進揚報告(略，會場簡報存文書組承辦人)

(九)各單位書面工作報告(略)

貳、提案討論

提案一

提案單位：學生事務處

案由：修正「中國文化大學導師制度實施辦法」第三條，請審議。

說明：

- 一、因應112年10月人事室公布之「中國文化大學教師核減基本授課時數辦法」，擬修改第三條第二項第二款，提供導師可於核減基本授課時數與領取導師費中二擇一。
- 二、本案業經113年2月21日第1812次行政會議審議通過。
- 三、檢附「中國文化大學導師制度實施辦法」修正條文對照表及修正後全文如附件1(頁89~92)。

辦法：經校務會議通過後發佈實施。

決議：照案通過。

提案二

提案單位：人事室

案由：修正「中國文化大學聘約」部分條文，請審議。

說明：

- 一、依教育部112年5月18日臺教學(五)字第1124201056號函，各校應依「私立大專校院教師聘約應約定不得約定集注意事項」重行檢視並修正教師聘約內容，故修訂本校聘約部分條文。
- 二、本案業經113年4月10日第1814次行政會議審議通過。
- 三、檢附「中國文化大學聘約」修正條文對照表及修正後全文如附件2(頁93~97)。

辦法：經校務會議通過後發佈實施。

決議：照案通過。

提案三

提案單位：會計室

案由：修正「中國文化大學會計制度」部份條文，請審議。

說明：

- 一、配合教育部108年7月3日臺教會(二)字第1080098282號函、112年3月3日臺教會(二)字第1114401665A號令、112年6月25日臺教會(二)字第1124400699號函修正「學校財團法人及所設立私立學校會計制度之一致規定」辦理。
- 二、通過後，提報董事會審議後施行。

辦法：經校務會議通過後，提報董事會審議後施行。

決議：照案通過，提報董事會審議。

提案四

提案單位：教務處

案由：修正「中國文化大學學則」部分條文，請審議。

說明：

- 一、依教育部111年4月26日臺教高(二)字第1112201705號函辦理，學則若有補充或更細節之規範，得以辦法另訂之，另訂之辦法係依學則授權訂定，免報部備查，修訂第13、16、17、25、68、93條。

二、依據教育部112年6月21日臺教高通字第1122201886號函「大學校院學士班學生就學期間服役彈性修業實施指引」，於學則第19條第7項新增另訂94年次以後學士班就學役男彈性修業措施授權規定。

三、修正條文對照表及修正後全文如附件3(頁98~113)。

辦法：通過後公告施行，並報教育部備查。

決議：照案通過，並報教育部備查。

提案五

提案單位：劉美姍代表

案由：請落實資產保管制度，使用單位之財產保管人，應是實際使用與執行業務者，不應排除各計畫聘用之專任助理，以避免明明非使用者卻負保管之責。故建議修改現行「中國文化大學財產管理辦法」第19條，使用單位之財產保管人，不再限定編制內人員。

說明：

- 一、學校部分行政單位因應業務執行或研究需求，需採購設備或器材，辦理採購者不少是具計畫專任助理身分之同仁，但依現行中國文化大學財產管理辦法第19條前段，「使用單位之財產保管人，由使用單位主管指定本校編制內人員管理」，致使編制內正職人員才能擔任保管人。唯保管人有時並非當初之採購者或真正使用者，只因受限法規，被主管指派管理財產，等於別人在使用器材，自己卻要負保管責任。當真正使用者因保管或使用不當造成器材損壞時，名義上的保管人不但事前無從防範，事後亦未必知情，卻須負賠償責任，實不公平。
- 二、另外亦有職員同仁反應，真正使用者是主管，卻不願承擔保管責任，指派部屬擔任保管人，亦有違使用者自負保管責任之原則。
- 三、唯有落實資產保管制度，使用單位之財產保管人即是實際使用與執行業務者，方能減少上述狀況。

辦法：修改「中國文化大學財產管理辦法」第19條，資產管理應依業務職掌歸屬保管人，保管人身分應包含學校編制內專任教授、正式教職員、約聘人員及各計畫專任助理。並增訂「使用或執行業務者即財產保管人」，方能使校內財產管理真正落實。

相關單位說明：

總務處保管組回復如下：

- 一、因計畫案助理為本校非編制內人員，係經計畫案補助申請通過後聘僱，為非常態性任用，常屬短期聘任，是以本校財產管理辦法第19條訂定由單位主管指定編制內人員管理，以確保校產安全。
- 二、財產保管人需掌握財產之流向、使用狀況、善盡保管之責，各單位可隨時確認財產狀況，辦理財產保管人變更。然若如提案說明所述因保管不當致需賠償損失，財產保管人可與使用人釐清責任歸屬。

決議：

- 一、各單位及人員落實財產交接。
- 二、財產系統或表單中，除保管人外，再增加使用人欄位。

提案六

提案單位：翟敬宜代表

案由：重新檢核「中國文化大學職員輪調辦法」是否確能透過輪調，提升編制內職員人力資源之適當運用。且應給予非主動申請論調之職員表達個人意願的空間。另，各種調動，應「一律」由行政人力資源委員會審核專長與適任性，校長發動之人事調動亦包括在內。

說明：

- 一、「中國文化大學職員論調辦法」第一條即敘明此辦法是為「增進行政業務創新，加強行政同仁職務歷練，有效運用人力及強化組織效能，鼓勵行政與學術單位行政同仁業務交流」而制定。故如東吳、輔仁大學皆設立「轉調審議小組」或「職員輪調委員會」，專案審查定期與不定期輪調、主動或被動輪調。
本校雖亦於辦法中明示除校長直接調動外，各類輪調均須提請「行政人力資源委員會」審議並經校長核定發布，但本學期數次職員輪調，經同仁事後向校務會議代表反應，單位主管轉達時，均表示調動名單為校長指定。亦即，人事室引用事由皆屬第四條第四款「因應組織變革、人事政策及校務發展所需，由校長直接調動」，並依第五條第二項之除外規定，免除行政人力資源委員會之審議過程
- 二、本諸輪調辦法之初衷，本應是為讓人力資源活化且提升行政效能，但不少被動輪調的同仁均反應「不知道為什麼是我」，且個人意願毫無表達空間，被調往之單位亦與所長不符，甚至一週前才接獲電話通知，調動後亦缺乏適當之訓練即刻上陣，致使兩端都出現業務窗口紊亂。更堪慮的是造成基層員工人心惶惶，浮動不安。甚至有同仁因調動後嚴重適應不良，造成身心受損，校方卻毫無救濟管道。
- 三、足見，適當的人力輪調或有益於職能鍛鍊，但仍需透過合理的人力評估機制，輪調才有意義或效能可言，且不可違反法律見解。私校編制內職員雖不適用勞基法，但內政部74年曾發布（74）台內勞字第328433號函（74年9月5日）亦引用勞基法調動五原則，宣示即便不適用勞基法之群體，雇主仍應遵循（包括企業經營的必要；不得違反勞動契約；對勞工薪資及其他勞動條件，沒有不利的變更；調動後的工作與原有工作性質，勞工體能和技術可以勝任；調動工作地點過遠，雇主應給予協助）。
- 四、承上，不論職員輪調辦法本身或執行之細節，皆有失之粗糙，既忽略基層反應、造成勞動尊嚴受損，亦對校方處理流程失望，對行政團隊絕非益事，有極大改進空間。望高層能「有則改之，無則加勉」。

辦法：

- 一、將目前輪調辦法第四條所各項輪調方式（包括職員申請、單位主管建議、定期輪調、校長直接調動），修改為均須通過「行政人力資源委員會審議」。
- 二、上述之「行政人力資源委員會」應在辦法中敘明組成方式與運作方法。被選定輪調之職員應可參加人力資源委員會敘明專長與意願，做為委員會評估輪調之參考。
- 三、職員輪調辦法宜比照優久多數大學，列入「職員輪調前後之本薪與專業加給不變」等權益事項。

相關單位說明：

人事室回復如下：

本校職員輪調辦法均係參考他校辦理方式，以符合本校實際需要及運作情況修訂，所提建議將納入未來修法參考。

決議：所提建議將納入未來修法參考。

提案七

提案單位：翟敬宜代表

案由：請重新檢核新增「職員服務規則」中關於加班時加班費與補休之相關規定。

說明：

- 一、本校於113年3月29日公布之「中國文化大學職員上下班實施刷卡說明」及「加班報備、核銷系統操作說明與注意事項」，均只說明「加班補休」的相關規定。系統操作說明與加班申請單中，甚至附註：加班「原則上」採補休方式，並未言明「例外」情況為何。
- 二、而加班相關規定，亦未載明於「中國文化大學職員服務規規則」的出勤相關法規中。致使多年來職員加班皆只能申請補休，並不符合勞基法規定。
- 三、勞基法為全國雇主皆應遵循之基本勞動法規，即便不適用勞基法之工作者，雇主若違反基本法理仍易有爭議空間。
- 四、勞基法規定，勞工於平日或休息日加班後，應按照24條給付加班費，如果勞工有意願選擇補休，並經雇主同意，可依勞基法32-1條將加班工作時數換成補休時數。雇主不可片面要求勞工只能補休，或在還沒加班之前，即剝奪勞工的加班費請求權。

辦法：請研議修正「中國文化大學員工服務規則」新增符合勞動基準法的加班費與補休規定。

相關單位說明：

人事室回復如下：

將研議調整加班及補休之相關規定。

決議：再研議。

提案八

提案單位：翟敬宜代表

案由：本校編制內教職員今年起加薪4%，並在四月時追溯一到三月的加薪薪資。唯在同一所學校，推廣教育部近三百位編制外職員卻不在加薪範圍內。教育部在被問及私立大學編制外職員調薪爭議時，去年底已表態鼓勵各校「視校務狀況，適時調整相關人員待遇」。請校長、人事室、推廣教育長說明推廣部編制外職員是否應同步跟上，勿讓歷年來對學校收入挹注良多的編制外職員，被不公平的隔離在調薪之外。

說明：

- 一、據112年12月13日校務會議上，會計室提供的「111學年度收入」圖表，推廣教育收入4億7538萬，佔111全年15%，超過補助及受贈收入項目，更是產學收入的3.6倍。為學校辛苦積累「億」級收入的推廣部同仁，逾9成是編制外的勞保職員。然校方審議調薪時，僅以「教育部的經費是以編制內教職員對象」為由，即將此群體摒除在外，對推廣同仁的士氣是一大打擊。
- 二、軍公教4%的調薪本是隨物價調整，因此學校對編制內教職員（包括約聘人員）不分考績、一視同仁全部調薪4%，其中亦包括推廣部的公保職員，也因此造成同一單位不同待遇，有人加薪有人不加。
- 三、對此，校方和推廣主管從未主動對員工提出說明。在天天被要求業績、緊縮成本的強大高壓下，推廣同仁擔負起彌補招生收入缺口的重責，努力為學校打拼，竟

無法得到一致的調薪。同屬學校一級行政單位，推廣教育部編制外職員顯然受到不公平對待。

辦法：

- 一、校方衡諸推廣編制外職員除投保類型不同外，與編制內職員均是校方正式聘雇員工，調薪應一體適用。
- 二、承上，110年編制內公保教職員調薪4%時，推廣部編制外職員是0%~4%，由二級主管依部門屬員表現評定加薪幅度，形同二次考績，完全不符合隨物價調升的調薪本質。今年則更徹底，調薪0%！對照今年推廣公保主管4% 照調，不合理的差異狀態更明顯，對團隊激勵顯無異處。請校方審酌推廣同仁對文大歷年的貢獻，給予最基本的平等對待，編制外職員全體同步調薪4%。

相關單位說明：

人事室回復如下：

推廣教育部調薪規則另有作業期程，建議由推廣部回復。

推廣教育部回復如下：

推廣教育部因以業務執行為導向，為招攬業界人才，設立獨立的敘薪、績效考核與調薪機制，故與校本部敘薪機制不同，相關調薪作業將依現有推廣教育部規定，經校方核定辦理之。

決議：謝謝建議。

提案九

提案單位：王品茵代表

案由：廢除服務學習（一）以及服務學習（二）作為大學部學生畢業門檻，請審議。

說明：

- 一、依據教育部113年4月2日發給臺灣學生聯合會之臺教技（三）字第1132300994號函文，關於各校開設清掃校園或社區之勞作教育及服務學習之課程或活動，其函文中表明「勞作教育及服務學習倘為非課程而係學校之活動，則不應強制學生參加或設定為畢業門檻，且服務學習應符合本部「大專校院弱勢學生助學計畫」規範，提供經濟弱勢學生每月生活所需費用，安排生活服務學習。」。
- 二、惟依中國文化大學服務學習實施辦法第6條第1項，自109學年度第2學期起大學部學生，於在學期間至少應參與二次「服務學習」，使得畢業。
- 三、本校所設定之關於服務學習之畢業門檻與教育部113年3月27日所發之函文有所衝突，因此本校應廢除服務學習作為畢業門檻之條件。

辦法：

- 一、廢除服務學習（一）以及服務學習（二）作為大學部學生畢業門檻。
- 二、廢除中國文化大學服務學習實施辦法第6條以及第7條關於服務學習畢業門檻之規定。

決議：評估有學分的服務學習，視狀況再調整。

參、臨時動議：（無）

肆、散會（下午 16 時 00 分）