

財團法人法律扶助基金會第5屆第10次董事會議紀錄

開會時間：105年12月30日(星期五)下午2時

開會地點：本會會議室(台北市金山南路2段189號6樓)

主席：羅秉成董事長

出席者：王梅英董事、吳志光董事、李美珍董事、洪簡廷卉董事(視訊)、張菊芳董事、陳怡成董事、陳國成董事、劉靜怡董事、羅榮乾董事

請假者：林佳和董事、孫一信董事、葉大華董事

列席者：陳為祥執行長、林聰賢副執行長、法律扶助基金會工會張源禾理事長、許俊銘理事、李佩芳理事

記錄：謝金蓮、黃雅芳

壹、主席致詞

肆、討論事項

七、案由：有關「財團法人法律扶助基金會人事事項管理辦法修正草案」是否妥適，請討論案。

說明：

(一) 財團法人法律扶助基金會人事事項管理辦法經司法院民國(以下同)95年7月12日院台廳司四字第0950010916號函核定通過以來，共計修正四次。本次修正該辦法，係因104年7月6日法律扶助法新修正施行後，基金會治理模式由董事長制改採執行長制，且為體系明確，擬將本會法規中與薪資管理及年度考核之相關規定合併規範，工作規則及考核作業程另訂之，爰撰擬財團法人法律扶助基金會人事事項管理辦法修正草案。

(二) 本修正草案經104年11月27日第4屆第32次董事會決議通過，因司法院「法律扶助基金會監督管理委員會」105年1月28日第118次審查會決議為依審查意見修正後再行陳報，故於105年2月25日第4屆第35次董事會依監管

會意見修正後決議通過，惟因司法院「法律扶助基金會監督管理委員會」105年3月17日第119次審查會決議，本草案仍請本會依審查意見修正後再行陳報。另因財團法人法律扶助基金會工會（下稱工會）於105年3月15日去函司法院，要求與本會再次協商本修法草案，故本會已於105年5月18日邀請工會就本修法草案內容討論，並於105年6月24日送董事會討論，經決議保留。後經105年8月11日與工會召開協商會議後，提送105年8月26日第5屆第6次董事會審議，會中決議本案保留。現全案再經研議後，於105年12月7日召開與工會協商之會議，完成本修正草案（修正草案請參[附件 11-1，第 96 頁](#)）。本修正草案亦已於105年12月8日以電子郵件函寄司法院表示意見（司法院回覆意見詳如[附件 11-2，第 134 頁](#)）。

- (三) 本案如經董事會決議通過，有關本辦法修正後之現職員工新舊薪資換敘作業，擬待司法院核定本辦法後之次月進行，換敘方式以現行薪資對應修正後附表 4 之薪點表，以不低於該員工現行薪資之相對應等級進行平行換敘（現職員工換敘薪級對照表請參[附件 11-3，第 142 頁](#)；如擔任主管職者，其主管加給依附表 5 加給。
- (四) 有關執行長及副執行長之敘薪規定，因已由董事會通過並報請司法院院長核定，故提請同意追溯至聘任日起敘薪。

法務處蘇宜士主任

在此作修正重點說明：

- (一) 由於現行薪級表過長(73 級)，且各級晉級率及各職務起敘等級不一，為利基金會長久發展，故希望本會薪資制度能朝向適才適用方向進行修正。
- (二) 薪資制度修法歷程：
 1. 本會自 103 年 12 月起召開薪資專案第二次修法會議，至今共召開 9 次研修會議完成草案，104 年 10 月 8 日與工會召開協商會議，並經 104 年 12 月 27 日董事會決議通過。惟 105 年 1 月 25 日司法院監管會 118 次審查會，對

於本會所陳修法草案，僅就人事考核要點及人事管理要點同意備查，而人事事項管理辦法則是希望本會能與工會再作協商，修正後再作陳報。

2. 105年2月25日第4屆第35次董事會再決議通過，惟105年3月17日司法院監管會119次審查會，仍覺得本會與工會意見尚未整合完成，故再次退回。
3. 105年6月24日第5屆第4次董事會決議保留，並請林佳和董事召開協商會議，希望能與工會達成共識。該次協商，就甲乙等是否均晉級，未達共識，故提送105年8月26日第5屆第6次董事會討論，當時本案又再次保留，希望能與工會再進作協商。董事長並於會議上表示，希望薪資專案相關配套措施能作長遠規劃，故此次將薪級制改為薪點制，並作相關研議修正。
4. 本次草案105年12月7日與工會協商，內容大多均已達共識，惟就甲乙等是否晉級仍有不同意見，故今日以兩案併陳方式呈現。

(三) 修正後對現職同仁之影響。

1. 薪級表由73級大幅減縮為50級。
2. 提高專員、中專薪級頂點。
3. 平均晉級增加率由2.25%提高至3.35%。
4. 資淺同仁晉級比率大幅提升。
5. 主管加給由比例制改採定額制。
6. 因應薪級減縮，考核保留甲等晉一級。
7. 考核連續二年乙等得晉一級。
8. 修正通過將以不低於現行薪資換敘。(平行換敘)
9. 專員起薪提高至3萬元。
10. 職前年資認列以1:0.5為原則，例外得以1:1計。
11. 因應薪級減縮，敘薪加計保留碩士及證照加給。

(四) 就工會所提訴求，簡要說明如下：

1. 關於甲乙均晉級：舉例說明，大學畢業法務專員，現行起敘為13級(27,149元)，如5年均乙等，薪資不到30,000

元(17級 29,238 元)，如採修正草案(搭配乙等不晉級)，薪資其實有大幅度增加，二者 5 年差額約為 4,462 元。主要差異在於，修正草案調高晉級增加率，放寬級距間金額，之前係每年調 500 多元，草案係每 2 年調 1800 元。

法務專員	現行制度	修法草案
敍薪	13 級 27,149 元	6 級薪點 30 (即 30,000 元)
第二年乙	14 級 27,671 元，調薪 522 元	6 級 30,000 元，無調薪
第三年乙	15 級 28,235 元，調薪 564 元	7 級 31,800 元，調薪 1800 元
第四年乙	16 級 28,735 元，調薪 500 元	7 級 31,800 元，無調薪
第五年乙	17 級 29,238 元，調薪 503 元	8 級 33700 元，調薪 1900 元
<p>第五年時，新舊制薪級差額為 33,700 - 29,238=4,462 元 以新制推估乙等同仁之薪資發展，對同仁亦較有利。</p>		

2. 關於換敍不能平行：因同仁應聘時之職前年資，在會期間考核等第皆不同，重新敍薪之人事成本難以評估，僅知只增不減，本會人事經費預算恐不足支應，且公務機關亦無因換制而重新敍薪之制度。經估算，本草案若採平行換敍之方式進行，則每年增加之人事費用約 600 萬(含年終、考核)。

陳為祥執行長

- (一) 因現行制度較無彈性，且無任何調薪機制，故本次修正核心主要在於改採薪點制，將來除可參考物價指數外，亦可參考公務員調薪等條件，賦與彈性調整薪點點值，讓同仁有調薪機會。
- (二) 本會屬性係基金會，但人事制度之操作卻越來越趨近公務人員，未來要如何平衡，恐需大家嚴肅面對。
- (三) 任何制度均有利弊，如採甲乙等均晉級，對於優秀同仁無誘因，無法區別同仁工作能力及態度好壞，對組織之影響，需作長遠觀察。

法律扶助基金會工會張源禾理事長

主要有下列 3 點：

- (一) 本工會全國均有會員。

- (二) 下半年走訪各分會時，多數會員表示，中小型分會同仁，工量都很大，試問要如何評斷誰的工作能力較好?誰的工作能力較壞?
- (三) 特優分會甲等人數不得逾 75%、優良分會甲等人數不得逾 65%，由此可知，部分員工是被強迫分配為乙等員工，現行制度即知該情形，故才有甲乙均晉級之規定。
- (四) 另外，今日「專職律師約聘及考核辦法修正草案」，係規定甲乙均晉級，請問為何一個基金會會有兩種考核制度?

法律扶助基金會工會許俊銘理事

- (一) 我認同執行長甲乙等要有差異之想法，但現行考核標準及評鑑方式係屬不確定法律概念，完全任由主管個人主觀喜好，無需檢附任何理由及佐證資料，請問這種考核結果會客觀公平嗎?這種評鑑標準合乎實際情形嗎?這真的很讓人懷疑。故如要明確區分甲乙等差異，建議應建置客觀評鑑標準，且應檢具完整理由及相關資料。
- (二) 專職律師約聘及考核辦法修正草案，甲乙均晉級，為何一般同仁卻不行均晉級?請問基金會是有身份差異嗎?我在法扶服務 12 年，基金會一直將人分成兩種，律師與設備，設備即為基金會運作所需之物，但卻不被受到尊重。
- (三) 工會並非要製造對立，而係希望能有更好的制度，讓基金會能往前走，而今日修正草案內容，才是會造成對立。

法律扶助基金會工會李佩芳理事

個人認為 105 年 8 月 11 日協商版即已通過，今日理應不該兩案併陳，如是如此，何需協商?協商意義何在?

法律扶助基金會工會張源禾理事長

- (一) 乙等是被強迫分配之產物，既然該年度已做出不同成績，亦已給予不同考核獎金，沒有必要讓其被迫隔年還不能調薪。
- (二) 要區別甲乙等差異之想法是對的，惟雖然基金會薪級表中設有助理、專員、中專及高專，但卻沒有相關晉升規定。如何讓甲等同仁可以持續保持良好狀態為基金會服務，這

跟考核制度沒有關係，重點在於基金會缺乏晉升制度，故建請基金會儘速制定晉升制度。

羅秉成董事長

- (一) 之前為求基金會能與工會有良好溝通與對話，故董事會決議保留議案，請林佳和董事協助召開協商會議。
- (二) 從董事會角度觀之，僅有議案與建議，會前協商與否？是否有協商結果，這些均係議案提送董事會前之過程，並不表示董事會僅能討論協商版，如質疑為何要兩案併陳，以董事長角度觀之，我無法接受，這也係對董事會職權之不尊重。
- (三) 董事會要面對國家預算與組織發展，以兩案併陳方式呈現，主要是希望大家能有較多討論，此未嘗不是一件好事。
- (四) 甲乙等是否均晉級，請各位表示意見。

吳志光董事

- (一) 法扶人事制度確實有公務員化情形，雖不易留住優秀人才，但建議仍應給予基本保障。
- (二) 法務部所研修之公設財團法人有兩種類型，一種如同法扶，經費來自政府，需經立院審議，預算成長有限，業務卻非常繁雜，整體薪資結構待遇不理想，無法留住優秀人才，觀看執秘及專律之薪資，真心覺得是在犧牲奉獻，我個人覺得很不滿。
- (三) 另一種公設財團法人，完全跟公務員脫勾，其自訂許多自利肥貓條款，我們不去跟他們比較，但最起碼亦應該要給予員工安定及願景，結構上如何突破薪資待遇，在此支持工會。
- (四) 修法後實質雖有加薪，但我支持甲乙等晉敘晉級，主要係考量員工心情感受外，同時亦係給予員工表現之肯定。
- (五) 在公務員化之前提下，因為有比例限制，相信主管們在考核時都很痛苦。其實對於顯然不適任之人，即應給予丙等，不發獎金，列為汰除對象，因此建議主管們不要再當爛好人了。

- (六) 列為乙等以上之同仁，不論是在公務機關、學校或法扶，均是值得肯定之員工，甲乙等之不同僅在於表現優秀或值得獎勵而已，既然考績獎金已有 0.5 個月的差異，如能再搭配工會訴求，建置晉升規定，相信更能突顯甲乙等之差異。
- (七) 現在各分會負擔均很重，對乙等以上之同仁，為肯定其工作表現，確實有每年晉級晉敘之必要，甲等已多 0.5 個月考核獎金，將來晉升規定如有特別考量，二者差異會明顯出來。
- (八) 另外贊成工會之理由在於，如每年均可晉級晉敘，多少能緩衝普遍之低薪化，彌補部分薪水，並改善現行薪資結構不足無法留才之困境。
- (九) 基本上 80-90%之同仁係值得肯定的，落實考核之責任在於主管，如甲乙等均可晉級晉敘，主管們就不可再當爛好人，對於不適任之人，應檢附理由給予丙等，不晉級晉敘，不發獎金，列為觀察汰除對象，主管要有此觀念，對於無需肯定之同仁即應給予丙等，不要再把乙等當作分配，把不晉級晉敘當作懲罰，主管的觀念要變。

洪簡廷卉董事

- (一) 目前所服務之原住民族文化事業基金會，其制度與法扶類似，考核規定雖無明文，但亦有配額事實，大家係被輪流列為乙等，無任何評斷標準，這對員工來說是個大問題。且實務上，確實會有員工為了考績分數討好主管。
- (二) 被配額列為乙等，是因為「被分配」，與同仁工作表現並無關連，這是現實因素。從根本想法觀之，因此攸關員工薪資及工作狀況，亦係工作動力之一，故建議應尊重員工意願，如其認為這是最好的方式，我們即應給予尊重。
- (三) 法扶起薪偏低，制度不完善，亦無明確晉升規定，我認識幾位具有原民身份之法扶同仁，其非常容易被挖角。法扶人事流動大，司法院每年預算都在培養新人，當新人有一定程度或其它更好機會，就會選擇離開，法扶業務之執行

將會受到影響，故在此支持工會訴求(甲乙等均晉級晉敘及制定晉升規定)。

(四) 另外，為何專律與員工規定不同，為何如此設計?請解釋。

羅秉成董事長

請解釋一國兩制。

法務處蘇宜士主任

因人事制度薪級 73 級改為 50 級，而專律薪級表未調整，基礎不同，故規定不同。

劉靜怡董事

個人認為工會要求並不過份。不知制度上，能否重新考量、折衷修正調整，以解決一國兩制、人與設備之問題，如短期內無法為之，我支持工會訴求。

陳怡成董事

- (一) 現在問題在於考核制度過於僵化，因公務員化故限制甲乙等比例，且薪資與工量亦不成比例。
- (二) 考核制度應做完善設計，建議不要有比例限制，而係真正依工作表現打甲乙等。另外考核標準不應由分會長及主管主觀印象決之，應有客觀標準及佔比，如可做到如此，我支持基金會版。
- (三) 惟現實上因有甲乙等比例限制，乙等被強迫輪流分配，且現行薪資制度，確實跟不上市場薪資水準及相對工作量，站在公平、照顧員工之立場，我支持工會訴求。

吳志光董事

- (一) 陳怡成董事說法即係將第 11 條公立學校教師化，不設甲等限制，惟實務上因大家均列甲等，造成乙等申訴量大。
- (二) 法扶制度是公務員化，如第 11 條刪除，工會應可接受乙等 2 年晉 1 級，但司法院應不會接受刪除該規定(法扶比例限制比公務員嚴格)，故如維持第 11 條，建議應以工會版為宜。

張菊芳董事

- (一) 實務操作上，分配甲乙等並無絕對標準，縱使有相對標準，

也是存疑的，考慮實際運作狀況，我支持工會訴求。

- (二) 另外員工晉升制度亦應被檢視，這對員工來說是重要的。
- (三) 人才是法扶運作之重要因素，目前薪資低人均量高，造成人事流動率偏高，確實應重新檢視整體人事制度。

王梅英董事

- (一) 我任職公務體系 25 年，從沒碰過被強迫輪流分配，同仁表現優劣，主管即應負責，除非完全放棄此制度，不然基金會即應建立考核制度，以區別甲乙等。
- (二) 其實公務員乙等晉級規定比法扶差，係 2 年乙等再加 1 年甲等才可晉級。
- (三) 修正後薪級表已由 73 級大幅減縮為 50 級，實際上已比之前好了，而基金會經費 99%由政府捐助，105 年度預算 11 億多、106 年度 12 億多，已佔司法院經常門預算 51%，站在司法院立場，建請維持基金會版本。

陳國成董事

- (一) 基金會經費 99%由政府捐助，考核分配如有不公，係執行問題，制度面如不採公務體系，適用其它標準會有困難。
- (二) 如維持現行制度，而不區分甲乙等，即無法達到目的，方才王梅英董事有說明，法扶乙等制度並沒有比公務體系差。
- (三) 此次修法後之換敘以不少於原待遇為原則，故平行換敘後，薪資會比現在待遇好。
- (四) 專律考核如需檢討，是另一個議題。

李美珍董事

法扶與一般基金會不同，經費 99%由政府捐助，甲乙等比例限制，對主管來說真的很痛苦。公務人員確實是 2 年乙等再加 1 年甲等才可晉級，惟我們可以思考給予財團法人多點空間，給基金會多點空間。(採中立立場)

陳為祥執行長

- (一) 在我任內，總會考核均附具體理由，再由所有主管逐一檢視，並非分配。小分會操作確實會有困難。

(二) 考核制度本帶評價性質,如均沒差異,即是抹滅優秀員工的貢獻。

羅秉成董事長

如採工會版,對 106 年度預算有何影響?

陳為祥執行長

將影響 107 年度預算。

羅秉成董事長

如甲乙等均晉級晉敘,以工會所提試算資料,每年預算約增加 78 萬 7,500 元。

行政管理處藍婉今主任

今年 8 月董事會討論時有初估,如以 104 年考核績為乙等,如 105 年度亦為乙等,每月薪資成本約增加 12 萬 8,000 元,每年(14 個月)約增加 179 萬元。

羅秉成董事長

將會影響 107 年度預算 78 萬元~180 萬元左右。

王梅英董事

精細數據評估時,請注意遞延效果。

羅秉成董事長

個人從預算衝突性觀之,會持保留態度;但從公平性角度觀之,會較支持工會版。

法扶工會許俊銘理事

在此提醒各位,一件對的事情,是用預算來衡算嗎?

羅秉成董事長

(一) 政策選擇並沒絕對的對與錯,基金會如是營利單位,員工普受利益,董事們樂觀其成,但法扶體制與私人企業不同,故會多方面的考量,尊重每位意見。

(二) 董事會僅能決定董事會層級之事務,本案仍需送司法院核定。

吳志光董事

台灣長年低薪化,薪水倒退,私人企業基於人事成本考量,一般不願意調高本薪,均多以獎金方式為之,為鼓勵員工並維持

員工向心力，在無法給予員工合理待遇時，至少應該要維持晉級晉敘。

羅秉成董事長

共有 5 位董事贊成工會版，2 位贊成基金會版，1 位中立。

王梅英董事

請檢附預算評估資料(含遞延效果)給監管會。

羅秉成董事長

為得司法院支持，請評估利弊得失並制成說帖。

法律扶助基金會工會張源禾理事長

現行薪資過低，目前大多員工薪資係落於 28,000~29,000 元及 35,000 元左右，在 40,000 元以下之同仁年資重疊比例高。以專員為例，起敘金額為 25,129 元，十年也才 29,928 元，如採平行換敘至 300 點(約 30,000 元)，請問平白無故消失之十年年資要如何交待？

法律扶助基金會工會許俊銘理事

經與基金會瞭解，約有 70 幾位同仁有上述情形，如新進同仁薪水比這些同仁高，這根本就不公平，試問要如何處理？難道要予以解聘再重聘嗎？如制度無法處理，即應以專案方式處理。

羅秉成董事長

如採平行換敘，預算約增 600 萬元。如重新協商換敘，請問有無方案及預算評估？

陳為祥執行長

- (一) 之前換敘時工會就非常關心此議題，惟因當時改制起薪差異不大，故當時係就同職務及同年資進行平行換敘。
- (二) 如預算上能獲得司法院支持，我當然贊成重新協商。會前曾與人資瞭解，如採重新協商，恐增加千萬預算，從現實面觀之，因協商後預算難以評估，相信司法院支持及同意性極低。
- (三) 部分同仁換敘後之薪資雖與新人同，看似吃虧不公平，但整體薪級制度是變好的，希望大家能容忍改變過程中這一點點的不公平。

吳志光董事

- (一) 整體重新調整雖較麻煩，但為顧及原有同仁權益，以公部門為例，公營機關變公務機關時，會以類似年資結清，重新起算之方式處理，並以其它方式補償原年資，不會讓人有被剝奪感、年資歸零之感受；以私部門為例，一般即會先合法資遣，再重新聘回，先讓員工得到一筆錢作為補償。
- (二) 雖然修法後薪資會較高，但為了消除現行薪資制度不合理之現象，而讓之前年資及工作資歷被抹殺，這是員工無法接受的。
- (三) 為能較為精確估算協商後所增預算，建議可預想，如基金會一開始即實施新版本，經過 5~10 年後，上述 70 幾位員工薪資為何(特別係低薪結構)?也許可以此作為協商基準，雖較麻煩，但這對員工感受來說，會較為合理，其亦不會覺得過去都白費了。
- (四) 由於平行換敘已初估約增 600 萬元，為避免讓新進員工與原有員工平起平坐，不讓原有員工不舒服、被剝奪，故此試算方法應可行。而該部分應僅第 1 年增加特別多，並無遞延效果。
- (五) 此制度轉銜，雖不是從事業機關變公務機關，公辦財團法人變民營財團法人，但仍是制度大變革，個人認為精神上應比照公私部門曾採取過之作法，給予補償，年資重算。
- (六) 如無補償，那不如先資遣再重聘，除可拿到一筆資遣費外，重聘薪資也較高，想到此，就覺得此制度有再討論之空間。惟不知條文應如何處理？

羅秉成董事長

之前係以附帶決議方式，作平行換敘之決定。

劉靜怡董事

請問上述 70 位同仁背景結構為何？

法務處蘇宜士主任

現行薪資 3 萬元以下，經平行換敘後變為 3 萬者，共有 70

位。如要全體重新協商，將會影響 200 多位員工。

羅秉成董事長

工會應是要求全體協商。

劉靜怡董事

請問法扶現有幾位同仁？

陳為祥執行長

280 位。

劉靜怡董事

如全體協商，可能亦無法全面周全。

陳為祥執行長

法扶聘任員工時，年資是由基金會認定，非經協商。個人認為給予上述 70 位作專案處理，應較有標準可言，如每位員工均需各別協商，光年資認定就是一個大問題。

行政管理處藍婉今主任

其實 30,000 元以下，平行換敘並不會產生問題，主要是薪資 30,000 左右的同仁，在基金會已有 2~5 年資，這些人感受到不公平。初算 32,000 以下約有 20 位左右，惟這會連動到每位同仁。

劉靜怡董事

即無法專案處理？

陳怡成董事

- (一) 如為追求公平，當然贊同全體重新協商，惟本會經費來自公部門，成本預算如無法控制，一昧的追求公平，該需求是無法被滿足的，如回到法的原點，在不影響現有勞動條件之情形下，換敘是否具有合法性？
- (二) 我們願意追求公平，惟因其會連帶波動 280 位員工，如採個別協商，其協商標準為何？如之後大家又計較其中差異，本來的好意就無法達成了。
- (三) 由於無法告訴司法院會增加多少預算，且亦可能會因此排斥其它業務預算，故我支持平行換敘。

張菊芳董事

個人較傾向支持全體協商，請問工會能否提出具體方案，評估預算，以利各位作判斷？

陳為祥執行長

因不確定協商條件為何，故目前無法評估。建議恐需顧慮司法院態度，不然只會是一場空，回到現實面，大家是否能在可接受範圍內，接受不滿意之部分。

陳國成董事

- (一) 本修正議題主要係為解決級距過多，故將 73 級修正為 50 級，其係整體制度，如欲以個案改變原制度，議題無法對應。
- (二) 平行換敘已有前例，並不會損害員工權益，由於本次換敘非組織改變(私部門變更為公部門)，其僅係為了改善原有級距，改善員工薪資，如採全體協商，即已跳脫原議題。

王梅英董事

因無法瞭解協商內容為何，且公務體系亦曾有換敘經驗，之前法官法修正通過後，其薪資計算方法雖與公務員體系完全脫勾，但換敘過程中，並無出現過此議題。

李美珍董事

由於平行換敘並不會損害員工權益亦較單純，故支持平行換敘。

劉靜怡董事

平行換敘雖較單純，但相對剝奪感要如何處理？請問能以專案方式處理嗎？

陳為祥執行長

由於協商內容不確定，專案所涉及之人數、標準及條件均未知，故無法評估。

羅秉成董事長

雖全體協商目前無法評估預算，但實質上應會有加薪效果。

洪簡廷卉董事

- (一) 員工是基金會最重要之資產，重要業務之推展，均仰賴資深優秀同仁，故這不僅係員工感受問題，而是實質反應於

同仁工作成效及是否能留住優秀同仁。

- (二) 因為員工，法扶才能持續運作，其才是法扶最重要之資產，故建議應從員工角度觀之。
- (三) 在此提醒大家，我們不該認為員工是在吃基金會豆腐、跟我們要錢，這種論點我無法接受，我們應該秉持善意態度來看待此事，他們的工作成效、工作內容及工作份量應該要對等反應於薪資上。
- (四) 法扶經費雖來自政府，但法扶非公務機關，同仁並無享有公務人員之福利，亦未受到同等對待，故不應以公務人員標準看待。法人與公務體系不同，如以公務人員標準去衡量，是很不公平的，故建議仍應尊重員工真正的需求及想法。
- (五) 全體個別協商雖麻煩，但不能因而不為之，預算考量也重要，故建請工會儘早提出協商具體方案。

張菊芳董事

請問工會能否提出具體方案？

法律扶助基金會工會許俊銘理事

這需請基金會提供完整人事數據，以利工會研擬具體方案。理論上應該不是每位同仁均需個別協商。

劉靜怡董事

工會可接受部分專案協商？

法律扶助基金會工會許俊銘理事

因無資料可研議協商內容，故才會要求全體協商，正常來說應該只有部分同仁需要協商。工會並非與基金會對立，而係希望基金會能更好。

陳為祥執行長

監管會曾要求平行換敘入法。

王梅英董事

105年9月29日第122次監管會曾表示希望能將平行換敘對照表入法(以附表方式入法)。

陳為祥執行長

已請幕僚製作對照表，以附帶決議方式為之亦可。

張菊芳董事

因協商內容不明確，故暫時無法表示立場。

劉靜怡董事

我目前亦無法表示立場。

羅秉成董事長

支持平行換敘 4 位，支持全體協商 2 位，中立(棄權)2 位。

修正條文	現行條文
<p>第三條 專職人員除執行長及副執行長外，職稱分為助理、專員、中級專員及高級專員，並依附表 1 至 4 敘薪。</p> <p><u>專職人員擔任附表 5 所列職務者，另給予主管加給。</u></p> <p>本會領取主管加給之員額，不得超過總員額三分之一。</p> <p><u>專職人員應於到職日與本會訂立書面契約，並議定三個月之試用期間。</u></p>	<p>第 7 條 本會聘任或僱用之專職人員，其職稱為助理、專員、中級專員及高級專員。</p> <p><u>本會初聘任或僱用之人員，得依其專長、學經歷及工作表現，以陞遷序列表之職務及起敘等級敘薪（其標準如附表「陞遷序列表」、「薪級表」及「敘薪加計標準表」）。</u></p> <p><u>本會之專職人員，如擔任秘書長、副秘書長或執行秘書，其敘薪得酌加百分之五至十五之主管加給；如擔任基金會各處室主任或分會主管者，其敘薪得酌加百分之五至十之主管加給；本會專職律師如擔任主管者亦同。</u></p> <p>本會領取主管加給之員額，不得超過總員額三分之一。</p> <p>第 21 條第 1 項及第 2 項</p> <p><u>工作人員應於到職日與本會訂立書面契約，並應確實遵守契約相關約定。</u></p> <p><u>本會得與新進工作人員議定三個月以內之試用期間酌予試用，合格者依規定正式僱用之，但具特殊技能、專長、經歷，經專案簽准者，不在此限。</u></p>

附表 2

敘薪等級表

	職稱	等級	職務				
1	高級專員	22 級起				副執行秘書 行政律師 研究員	總會主任 執行秘書
2	中級專員	12 級起		法務 秘書 宣導 會計 人資 資訊 總務 社工	總會副主任 分會主任 稽核 國會聯絡人		
3	專員	6 級起	庶務 行政	出納 文管			
4	助理	1 級起					

附註：

1. 本會任用專職人員時，按其職務所對應之職稱及等級起敘，再依附表 3 進行加計。
2. 橫跨不同職稱之職務，依較高職稱及等級任用時，應具備相當之年資及專業能力。
3. 因業務需要任用上開表列所無之職務時，準用權責相當之職務起敘。

王梅英董事

(一) 關於附表 2 敘薪等級表，各分會等級不同，規模大小差異大，故希望執秘及副執秘之職稱能依分會等級作區別。即建議執秘和副執秘，均為高專及中專，之後再依分會等級作區別。

(二) 舉例說明，之前曾發生高雄、新北及士林分會執秘起敘問題，雖然執秘職務相同，但其仍會因分會規模大小而有所差異。

陳為祥執行長

(一) 因現行薪級表裡未列執秘，但附註卻要求其應送評價委員會，應監管會要求組成評價委員會，並邀請工會共同討論。

(二) 委員會認為，分會執秘工作內容相同，不應在等級上設限，分會規模大小，僅差在管理幅度，故於主管加給有所差異，而沒有在聘請時給予不同評價。此為委員會正式決議，故採納其意見。

羅秉成董事長

分會長屬兼職，執秘為分會行政大主管，且會與總會主管交

流，其位階起敘與總會主任同，個人認為評價相當。

陳國成董事

請問各分會專業加給為何？

法務處蘇宜士主任

請參附表 5。

附表 5

主管加給表

本會		分會	
擔任職務	金額	擔任職務	金額
法務、業務處主任	12,000	第 1 類分會執行秘書	12,000
主任 法務、業務處副主任	10,000	第 2 類分會執行秘書	10,000
副主任	8,000	第 3-6 類分會執行秘書	8,000
		第 1、2 類分會副執行秘書	6,000
		主任	5,000

註：一人擔任數職時，擇優加給。

陳為祥執行長

會內有規定執秘同一分會最多六年，之後即需調動，如依董事意見作區分，人力調動將會產生困難，恐無法操作。

王梅英董事

如分會聘副執秘，如何區分為高專或中專？

陳為祥執行長

分會規模需大到一定程度，才會設副執秘，至今各分會從沒設過副執秘。

羅秉成董事長

如分會主任或資深同仁有中高專，基於領導統御，執秘應設置為高專，該部分建議維持(無意見)。

王梅英董事

關於附表 2 附註 2，「橫跨不同職稱之職務，依較高職稱及等級任用時，應具備相當之年資及專業能力。」，因目前並無相

關標準，故建議如有橫跨不同職稱之職務，先依較低職稱及最低等級起敘。

法務處蘇宜士主任

- (一) 實務運作上，應聘者經歷及工作年資狀況不同，如予以限制將缺少用人彈性與空間。
- (二) 現行即有跨不同職稱之職務之相關規定，為利延聘人力，故得依其相當之年資及專業能力給予 10 級空間，舉例說明，副執秘可從中專 12 級起敘，加計工作年資及學經歷，亦可從高專 22 級起敘，即可增加主管用人彈性，並藉此吸引優秀人才。

陳為祥執行長

- (一) 現行設有法務及資深法務，而資深法務得以中專起敘，實務運作上，有同仁反應，中專起敘者不應僅限於法律人，如其經驗佳、對基金會貢獻大，亦可從中專起敘。
- (二) 司法院可能係擔心我們會浮濫，但其實組織辦法中已明定中高專員額比例限制，故此修正並未改變制度，僅係於現行框架中進行調整，即讓中專起敘者不限於法律人，其並不會超過原人事框架。

羅秉成董事長

該部分建議維持(無意見)。

附表 3

敘薪等級加計表

職前年資加計最高以 10 級為上限：

1. 職前年資之認定，依下列標準認列：

(1) 過去從事之職務與即將擔任職務相關之年資，原則 1 年以 0.5 級計(年資*0.5)。但表現良好有具體事實佐證者，得以 1 年 1 級採計(年資*1)。

(2) 過去從事之職務與即將擔任職務不相關之年資，不認列；工讀或兼職工作，亦同。

2. 年資折算後，小數點以 4 捨 5 入計算。

學歷加計：

1. 碩士(含)以上學歷，加計 1 級。

2. 任職後取得碩士(含)以上學歷，經簽請核准後得加計 1 級，並自畢業之次月生效。

證照加計最高以 3 級為限：

1. 與主要業務相關之專業證照，得加計 1-3 級。

2. 任職後自費取得與主要業務相關之專業證照，經簽請核准後得加計 1-3 級，並自核准之次月生效。但如為本會補助(包含費用或公假)者，須於取得證照後，服務滿一年始得申請，並自核准之次生效。

陳國成董事

(一) 關於附表 3 敘薪等級加計表，「職前年資加計最高以 10 級為上限」，現行係職前年資最高為 5 級，本案主要係將 73 級修正為 50 級，級距均已提高金額，如職前年資加計改為 10 級，似已失衡平性，故建議職前年資加計最高以 5 級為上限，會較為妥適。

(二) 另外，1. (1) 「但表現良好有具體事實佐證者，得以 1 年 1 級採計(年資*1)」，現行係 1 年 0.5 級採計，舉例說明，目前中專約 36,000 多元，服務滿 10 年，薪資約到 49,000 元，如以新制新聘中專：

1. 最高 10 級，1 年加計 1 級，最高可達 60000 多元。

2. 最高 5 級，1 年加計 0.5 級，10 年年資，約 51,000 多元，亦比現行多一點。

(三) 基於衡平性考量，建議刪除「但表現良好有具體事實佐證者，得以 1 年 1 級採計（年資*1）」。

陳為祥執行長

其為工會意見。

法務處蘇宜士主任

與工會協商後，原則仍以 1:0.5 計算，增修但書及 10 級上限，主要是為增加主管用人彈性。

王梅英董事

之前本辦法送過監管會時，對原 5 級部分並未表示意見，如增修為 10 級，不知監管會有何審查意見。

劉靜怡董事

王梅英董事係擔心監管會被突襲？

陳為祥執行長

- (一) 當初監管會退回即係要求本會能與工會協商。
- (二) 由於底薪已提高，為避免法扶薪資會高於市場行情，影響基金會形象，故我個人較贊同以 5 級為上限。
- (三) 但書部分，建議保留，以增加主管用人彈性。

法律扶助基金會工會李佩芳理事

- (一) 因執行長曾反應現行薪資過低，難招攬人才，所以才增修 10 級以上，以增加主管用人彈性。
- (二) 但書部分，其主決權仍在執行長，如遇優秀應聘者，其有權調整薪資，以利延攬優秀人才。

陳為祥執行長

因底薪已提高，個人認為應足以彌補。

李美珍董事

贊成執行長說法。

劉靜怡董事

贊成執行長說法。

陳怡成董事

贊成執行長說法。

張菊芳董事

贊成執行長說法。

羅秉成董事長

附表 3，修正為「職前年資加計最高以 5 級為上限」，其餘通過。

附表 4

薪點表

等級	晉級增加率	薪點	助理		專員		中級專員		高級專員	
			等級	薪點	等級	薪點	等級	薪點	等級	薪點
50	1.00%	1,096							50	1,096
49	1.00%	1,086							49	1,086
48	1.00%	1,075							48	1,075
47	1.00%	1,064							47	1,064
46	1.50%	1,054							46	1,054
45	1.50%	1,038							45	1,038
44	1.50%	1,023							44	1,023
43	1.50%	1,008							43	1,008
42	1.50%	993							42	993
41	2.00%	978							41	978
40	2.00%	959							40	959
39	2.00%	940							39	940
38	2.00%	922							38	922
37	2.00%	904							37	904
36	2.00%	886							36	886
35	2.00%	869							35	869
34	2.00%	851							34	851
33	2.00%	835							33	835
32	2.50%	818							32	818
31	2.50%	798					31	798	31	798
30	2.50%	779					30	779	30	779
29	2.50%	760					29	760	29	760
28	2.50%	741					28	741	28	741
27	3.00%	723					27	723	27	723
26	3.00%	702					26	702	26	702
25	3.00%	682					25	682	25	682
24	3.00%	662					24	662	24	662
23	3.00%	643					23	643	23	643
22	3.00%	624					22	624	22	624
21	4.00%	606			21	606	21	606		
20	4.00%	583			20	583	20	583		
19	4.00%	560			19	560	19	560		
18	4.00%	539			18	539	18	539		
17	4.00%	518			17	518	17	518		
16	4.00%	498			16	498	16	498		
15	4.00%	479			15	479	15	479		
14	5.00%	460			14	460	14	460		
13	5.00%	438			13	438	13	438		
12	5.00%	418			12	418	12	418		

11	5.00%	398			11	398				
10	6.00%	379			10	379				
9	6.00%	357			9	357				
8	6.00%	337	8	337	8	337				
7	6.00%	318	7	318	7	318				
6	6.00%	300	6	300	6	300				
5	6.50%	283	5	283						
4	6.50%	266	4	266						
3	6.50%	250	3	250						
2	6.50%	234	2	234						
1		220	1	220						

平均 3.35%

註：本薪點表每一薪點為新台幣 100 元，董事會得參考物價指數變動、經濟成長率、國民所得率、民間企業員工的待遇以及比照公務人員之調薪情形等綜合考量後，予以調整並送司法院核定。

陳國成董事

關於附表 4 薪點表，註記「董事會得參考物價指數變動、經濟成長率、國民所得率、民間企業員工的待遇以及比照公務人員之調薪情形等綜合考量後，予以調整並送司法院核定」，因法扶經費 99% 來自政府，且調整公務人員薪資時，均會考慮其它因素，故建議僅參照公務人員之調薪，送司法院核定，其它因素刪除。

陳為祥執行長

在此先說明，基金會從來沒有調薪過。公務員調薪除考量經濟因素外，亦有政策面考量，如僅參照公務人員之調薪，是否為好方法？

法律扶助基金會工會許俊銘理事

公務人員有公務員法保障，而本會係適用勞基法，基礎及保障均不相同，以我個人為例，如我中年轉職，憑我所擁有之資訊證照，在民間亦有 10 萬元以上薪資之可能，至於為何我現在還願意留在基金會，主要亦是秉持做公益之理念。

羅秉成董事長

(一) 如完全比照公務員，即失去彈性，雖需顧慮經費高度依賴政府，惟短期內並不會有大幅度變更，如已達董事會要做調薪決定時，即表示客觀上有重大變更，而公務員調薪，即屬重要因素之一。如公務員沒調薪，只有法扶調，相信司法院應也不予核定。

(二) 從務實層面觀之，因立法院不斷要求本會提升自籌經費成效，未來如募款成效佳，將此反應於員工調薪上，也並非沒道理。

(三) 調整薪點屬重大事項，是政策大變更，事前必會有溝通與討論，故建議文字應寬鬆點，例如公務員調薪，我們不一定也要調薪，綜合考量即是如此，建議維持原規定。(無意見)

王梅英董事

薪點表建議增列薪資數額，公務員人事法規即是如此，現在 1 點 100 元，之後如有調薪幅度，即可清楚呈現調薪後薪資數額。

修正條文	現行條文
<p>第十一條 本會及分會考核成績對應其專職人員考核成績列甲等之限制如下：</p> <p>一、特優不得逾在職員工人數百分之七十五。</p> <p>二、優良不得逾在職員工人數百分之六十五。</p> <p>三、良不得逾在職員工人數百分之五十五。</p> <p>四、可不得逾在職員工人數百分之四十。</p> <p>五、待改進不得逾在職員工人數百分之三十。</p> <p>專職人員列甲等者之人數，依前項比例計算後得四捨五入。</p>	

陳國成董事

如採四捨五入，會超過 95%，故建議改採無條件捨去。

法務處蘇宜士主任

舉例說明，如 5 人分會，甲等得列 3 人，乙等亦得列 3 人，考核影響未並顯現出來，為鼓勵表現優秀之分會及同仁，故增修為四捨五入，大分會亦會有影響。

陳為祥執行長

因由於總分會係分開的，如無條件捨去，加總起來，恐會損失幾位甲等名額，因此建議增修但書，明定甲等不超過全體員工固定比例，這樣員工比較不會覺得有所損失。

法務處蘇宜士主任

公務人員沒有分法院及各機關，其係全體公務人員甲等不得超過 75% 上限。

陳國成董事

如有此情形，司法院會將該餘額作適當分配。

法務處蘇宜士主任

監管會曾提出該意見，惟那時工會及內部討論認為，餘額分配將變為執行長權限，屆時是否會分配？是否能公平合理分配？因不確定，故作此修正。

陳為祥執行長

未來如數分會均要四捨五入，要捨棄哪個分會？

陳國成董事

原則上不要超過 75%，剩下餘額如何使用，尊重基金會決定，運用方法很多，建議增定相關規則。

法務處蘇宜士主任

第 10 條第 2 項，「分會考核等第為特優者，不得逾全體分會二分之一」因為有此限制，僅一半分會可列特優，再怎麼算甲等都不會超過 75% 上限。

法律扶助基金會工會張源禾理事長

特優分會(75%)及優良分會(65%)均已設甲等上限，縱使加總採四捨五入，甲等總額亦都不會超過 75% 上限。

陳國成董事

整體雖不會超過 75%，但因本條第 1 款已明文不得超過 75%，如採四捨五入，即會直接抵觸該文意。

法務處蘇宜士主任

明文該規定，分會即可明確知悉其分會甲等員額，如刪除該規定，恐無法操作。

陳為祥執行長

假設 A 分會特優，其甲等上限為 75%，待餘額回收後，我能否為給予獎勵，而再分配 1 個甲等予 A 分會?這是否又回到超過 75%之問題?

羅秉成董事長

如整體不會超過 75%，建議維持原修正。(無意見)

修正條文	現行條文
<p>第十二條 專職人員考核甲等者，晉本薪一級，並給與一個半月考核獎金；其已達所敘職等最高薪級者，另加給一個月獎金。</p> <p>專職人員考核乙等者，給與一個月考核獎金，累計二年乙等，晉本薪一級。已達所敘職等最高薪級者，另加給半個月獎金。</p> <p>專職人員考核丙等者，留原薪級，無考核獎金，且先前考核為乙等部分不得依前項規定累計。連續二年丙等者，應終止聘僱契約。</p> <p>專職人員考核為丁等者，無考核獎金，並應終止聘僱契約。</p> <p>第一項及第二項之獎金，以專職人員本薪及其他加給合併計算。</p> <p>專職人員之考核獎金以其當年度十二月份薪資與其全年度在職月份之比例相乘後之金額，再乘一·五為考核獎金發放之上限。</p>	

羅秉成董事長

第 2 項採工會版，即修正為「專職人員考核乙等者，給與一個月考核獎金，晉本薪一級。已達所敘職等最高薪級者，另加給半個月獎金。」。(同意)

	現行條文
<p>第<u>十六</u>條 本辦法經董事會決議，報請司法院核定後實施；修正時，亦同。</p> <p>中華民國一零五年二月二十五日修正之附表有關執行長、副執行長之規定，自一零五年三月二十三日起施行。</p>	<p>第 26 條 本辦法經董事會決議<u>後</u>，報請司法院核定後實施。</p>

王梅英董事

第 2 項建議修正為「附表 1 有關執行長、副執行長之規定，自一零五年三月二十三日起施行。」。

羅秉成董事長

第 2 項修正為「附表 1 有關執行長、副執行長之規定，自一零五年三月二十三日起施行。」(同意)

王梅英董事

平行換敘建議得增修於附表 4 薪點表。

羅秉成董事長

附表 4，增修註 1：本辦法修正後之現職員工新舊薪資換敘作業，於司法院核定本辦法後之次月，以附表 4-1 辦理。(同意)

決議：依董事會修正意見後通過。

三、案由：高雄分會楊林澂執行秘書之解任案，請討論案。

說明：依法律扶助法第 44 條第 2 項：「執行秘書之聘任解任，由執行長或分會會長報請基金會為之。」及本會重要職位聘任及解聘標準第 11 條：「擔任執行長、副執行長或執行秘書以外之重要職位，有下列情形之一者，由執行長提請董事會同意後解聘：自行辭職。…」及第 12 條第 2 項：「執行秘書有下列情形之一者，由執行長或分會會長提請執行長送董事會同意後解聘：前條第一項各款情事。…」之規定。高雄分會楊林澂執行秘書，因生涯規劃之原因，提出辭職，故依法提請董事會解任其執行秘書一職，請參附件 8，第 87 頁)。

決議：同意解任高雄分會楊林澂執行秘書一職。

四、案由：執行長報請董事會同意遷調屏東分會執行秘書林富美律師至高雄分會擔任執行秘書，請討論。

說明：(密)

決議：同意遷調屏東分會執行秘書林富美律師至高雄分會擔任執行秘書，遷調日期授權執行長決定。

五、案由：屏東分會黃吉雄會長提請同意聘任郭寶蓮律師為屏東分會執行秘書，請討論案。

說明：(密)

決議：同意聘任郭寶蓮律師為屏東分會執行秘書，到職日期授權執行長決定。

六、案由：有關 105 年度總會及分會考核成績核定，請討論案。

說明：

(一) 依本會人事考核要點第三點第一項規定，「基金會各部門總體表現及分會之年度考核，由執行長初評，建請董事長提交董事會決定。」第三點第二項規定，「分會考核成績，應於秘書長初評後寄發予分會。分會收受後得於二十日內向基金會提出異議，由基金會組成調查小組調查。」

(二) 105 年度總分會考核成績業經執行長初評，其中，分會考核初評成績已於 105 年 11 月 28 日以【105 總電法發第 00351 號】總電發公告，初評成績公告後並無分會提出異議。

(三) 總會考核初評成績請參附件 10-1，第 89 頁，分會考核初評成績請參附件 10-2，第 90 頁)。

(四) 現依規定提請董事會核定 105 年度總分會考核成績。

決議：照案通過。

八、案由：依司法院法律扶助基金會監督管理委員會 105 年 11 月 24 日第 123 次審查會決議再修正並提呈「財團法人法律扶助基金會專職律師約聘及考核辦法修正草案」、「財團法人法

律扶助基金會專職律師聘任作業要點第一點修正草案」、「財團法人法律扶助基金會專職律師分案及案件數折算要點第一點修正草案」，請討論案。

說明：

- (一) 本會專職律師約聘及考核辦法修正草案經 105 年 9 月 30 日第 5 屆第 7 次董事會審議通過，嗣於 105 年 10 月 4 日以法扶成字第 1050001531 號函請司法院核定，經司法院 105 年 11 月 24 日第 123 次監管會決議(請參附件 12-1，第 143 頁)，請本會依審查意見修正後再行陳報。經依審查意見再擬具「財團法人法律扶助基金會專職律師約聘及考核辦法修正草案」(請參附件 12-2，第 145 頁)。
- (二) 本會專職律師聘任作業要點(請參附件 12-3，第 173 頁)及專職律師分案及案件數折算要點(請參附件 12-4，第 176 頁)，前經 105 年 9 月 30 日第 5 屆第 7 次董事會審議通過，惟訂定依據，因本次擬具之「財團法人法律扶助基金會專職律師約聘及考核辦法修正草案」又有所變更，爰配合修正。

決議：依董事會修正意見後通過。

十、案由：擬依財團法人法律扶助基金會無資力認定標準第二條第一項第二款規定，公告本會 106 年度無資力認定標準之申請人非單身戶其每月可處分收入之數額，是否妥適，請討論案。

說明：

- (一) 依據財團法人法律扶助基金會無資力認定標準第二條第一項第二款規定，申請人非單身戶其每月可處分之收入，未逾其住所地直轄市、縣(市)主管機關審核認定社會救助法中低收入戶之收入標準。
- (二) 查中央及各直轄市主管機關公告之 106 年度中低收入戶之收入審查標準依序為：台北市 22,207 元；新北市 20,550 元；桃園市 20,538 元；台中市 19,626 元；台南市 17,172

元；高雄市 19,412 元及台灣省 17,172 元。（請參閱附件 14，第 188 頁）：106 年度低收中低收資格審核標準）

- (三) 擬依上述中央及各直轄市主管機關公告之 106 年度中低收入戶之收入審查標準，公告本會 106 年度無資力認定標準之申請人非單身戶其每月可處分收入之數額，並同時修正本會 106 年度無資力者資格標準參考表，如下表所示。是否妥適，請討論案。

無資力者資格標準參考表

	單身戶		家庭人口數二人		家庭人口數三人	
	每月可處分收入	可處分資產	每月可處分收入	可處分資產	每月可處分收入	可處分資產
台北市	28,000 元以下	共計五十萬元以下	44,414 元以下	共計五十萬元以下	66,621 元以下	共計六十五萬元以下
新北市	23,000 元以下		41,100 元以下			
桃園市			41,076 元以下			
台中市			39,252 元以下			
台南市			34,344 元以下			
高雄市			38,824 元以下			
台灣省或其他地區	22,000 元以下		34,344 元以下		51,516 元以下	

106 年度中低收入戶資格審核標準表

地區別	平均所得 (每人每月)	不動產限額 (每戶)
臺北市	22,207 元以下	876 萬元以下
新北市	20,550 元以下	543 萬元以下
桃園市	20,538 元以下	540 萬元以下
臺中市	19,626 元以下	528 萬元以下
臺南市	17,172 元以下	525 萬元以下
高雄市	19,412 元以下	530 萬元以下
臺灣省	17,172 元以下	525 萬元以下

註：

1. 本表依據衛生福利部社會救助及社工司網站公告資料、各直轄市政府網站公告之資料作成。

決議：照案通過。

一、案由：基隆、台北、新北、桃園、苗栗、嘉義、屏東及花蓮分會會長推舉審查委員陳仲豪等 33 位，是否同意聘任，請討論案。

說明：

- (一) 依據本會重要職位聘任及解聘標準第 8 條之規定：審查委員會委員，由分會會長推舉符合資格者，經執行長報請董事會同意後聘任之。
- (二) 本會於 105 年 12 月 19 日由兼職委員資格審議小組召開第 143 次審議會會議就上開受推薦之委員人選名單進行資格之審議，初步審議各分會會長推薦之審查委員資格，均符合本會重要職位聘任及解聘標準第 8 條之資格，應可受推薦為各分會審查委員會委員人選。
- (三) 以上，審查委員人選（受推薦委員名單，請參**附件 6**，**第 83 頁**），是否同意聘任，提請討論。

決議：同意聘任各分會會長推舉如附件 6 共 33 名為各該分會審查委員。

二、案由：台北分會會長報請同意覆議委員李茂生之辭任，請討論案

說明：

- (一) 依據本會重要職位聘任及解聘標準第 11 條第 1 項第 1 款規定，擔任執行長、副執行長或執行秘書以外之重要職位，有自行辭職者，由執行長提交董事會同意後解聘。
- (二) 台北分會會長報請同意覆議委員李茂生之辭任。依據本會重要職位聘任及解聘標準第 11 條第 1 款規定自行辭職覆議委員，上揭台北分會會長依法報請董事會同意其辭任，提請討論。（辭任書，請參**附件 7**，**第 86 頁**）

決議：同意覆議委員李茂生之辭任。

九、案由：有關「財團法人法律扶助基金會員工健康檢查辦理注意事項」條文修正草案，是否妥適，請討論案。

說明：

- (一) 為推動員工自主性健康管理，維護員工身心健康，特制定「財團法人法律扶助基金會員工健康檢查辦理注意事項」（以下簡稱本注意事項），本注意事項業於民國(以下同)98年1月7日經董事長核定通過施行。
- (二) 又本會員工105年度之編制員額為268人(含專職律師18人)，平均年齡約36歲，未滿40歲之員工約占75%，為加強員工健康管理、健全員工福利，留住優秀人才，擴大實施範圍，且因近期年輕同仁罹患重大疾病者已有數人，對於罹病者之健康照護，若能即早發現即早治療，俾有實益，故爰修正本注意事項，以為因應。
- (三) 本次修正本注意事項，共計修正五點，其總說明、修正說明、條文對照表及修正後全文，請參[附件13，第179頁](#)。

決議：照案通過。

貳、確認本會第5屆第9次董事會議紀錄。(請參[附件1\(密\)](#)，以電子檔方式進行確認)

參、秘書處工作報告。

- 一、重要事件報告。(請參[附件2，第10頁](#))
- 二、業務報告。(請參[附件3，第12頁](#))
- 三、本會「執行秘書」之職務、職稱及建議起敘已依人事事項管理辦法之規定完成職務評價。

說明：

- (一) 因本會人事事項管理辦法所附之陞遷序列表未明列「執行秘書」之職務、職稱及起敘等級，現依陞遷序列表之註2：「如聘任該表未列出之職務，須經職務評價委員

會確定職位之職務內容後，依評價結果建議薪級起敘。」
之規定辦理「執行秘書」之職務評價。

(二) 本會於 105 年 12 月 8 日召開職務評價委員會，進行「執行秘書」職務、職稱及起敘等級之評價，經會議決議由高級專員起聘，並以 38 級起敘。

四、立法院 106 年法扶預算審查報告。(請參附件 4，第 80 頁)

五、為向總統府司法改革國是會議提出屬於法扶所觀察之司法問題與建言，法務處特彙整專職律師、各分會意見。(請參附件 5 頁)

六、花蓮稽核報告。(請參附件 15，第 205 頁)

七、屏東稽核報告。(請參附件 16，第 225 頁)

八、原住民族法律中心進度報告。

九、105 年度出國研習簡報。

十、台中分會會務報告。

伍、臨時動議

(無)

散會

下次會議時間訂於：106 年 1 月 20 日(週五) 上午 9 時 30 分

董事長 羅秉成