

檔 號：  
保存年限：



地址：11491 台北市內湖區陽光街 323 號  
承辦人：林詠潔  
連絡電話：02-8797-3567 分機:8128  
電子信箱：samantha@ceci.com.tw

受文者：台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會

發文日期：中華民國 106 年 08 月 14 日  
發文字號：世曦管字第 1060017681 號  
速 別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：普通  
附 件：如文

主旨：檢送第三屆第十二次勞資會議會議紀錄及已於本次結案之追蹤議案  
詳如附件，請 查照。

說明：如主旨

正本：台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會

副本：王炤烈總經理、林曜滄總工程師、劉沈榮副總經理、李魁士協理、吳淑惠協理、王宗駿理事長、林志權常務理事、邱奕堅理事、湯允中勞方代表、簡天成勞方代表

董事長 周禮良

本案依照分層負責規定授權總經理決行

存查

第1頁

2015



# 第三屆第十二次勞資會議

## 會議紀錄

中華民國一〇六年七月十四日

台灣世曦工程顧問股份有限公司  
第三屆第十二次勞資會議紀錄

開會時間：中華民國 106 年 7 月 14 日（星期五）

上午 9 時 30 分整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：世曦工會 王宗駿 理事長

勞方代表：王宗駿、林志權、湯允中、邱奕堅、簡天成

資方代表：王炤烈、劉沈榮、林曜滄、吳淑惠、李魁士

事業單位：胡嘉裕、林詠潔、佘雅婷

列席人員：潘建鴻、張汝萍、印漢軒(請假)

會議記錄：林詠潔

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

(一)勞方代表遞補及改選事宜

- 1、第三屆勞方代表楊世平正工程師因故請辭，自 106 年 6 月 13 日起由電機部簡天成計畫經理遞補。
- 2、依世曦工會來函：世曦工會理、監事自 106 年 5 月 20 日起換屆改選，第四屆理事長由王宗駿正工程師接任，第四屆勞方代表經推選為王宗駿理事長、林志權常務理事、潘建鴻常務理事、張汝萍專員及印漢軒工程師，並自 107 年 6 月 20 日生效。
- 3、上述第三屆勞方代表遞補及第四屆勞方代表改選事宜，已於 106 年 6 月 21 日完備報請台北市政府勞動局備查作業。

(二)第四屆勞方代表列席事宜

因應世曦工會要求，為利第四屆新任勞方代表得提前了解勞資會議運作情形，同意第四屆新任勞方代表得自本次勞資會議起列席與會。

(三)各勞資會議決議追蹤事項已於本次結案之議案詳如附表。

### 三、討論事項

第一案：有關本公司近期僅對 92 年後晉用碩士學歷會員同仁調薪 3000 元一事，已嚴重打擊會員同仁士氣，破壞對公司之向心力，並已造成內部階級分化，為利人才之留用及公司永續發展請一併調整全體會員同仁薪資。

說明：近期公司針對 92 年後晉用碩士學歷會員同仁調薪 3000 元乙事，公司回覆理由僅為「公司於民國 92 年後新進碩士員工起薪較同業低」，故予以調整。工會彙整勞方意見如下：

- 一、公司應公開「同業之核薪標準調查結果」及「員工任用敘薪、職務加給及晉敘作業辦法」之敘薪表，方可證明公司於各種學歷核薪標準已達同業（包含類國營）水準。如不開放，勞資雙方將因資訊不對稱而產生誤解，勞方亦無法以真實數據與資方進行談判。僅憑工會討論區貼出資方回應之寥寥數字，難以說服公司全體會員同仁。敘薪表之公開也不涉及個資問題，台灣世曦能成為一流公司是因為有一流的員工，如果所發薪資在業界屬於一流水準，更應公佈藉以吸引更多一流人才加入。
- 二、台灣世曦是有制度的公司，針對本次規模之調薪政策，應經過內部充分討論後，再於首頁公告實施，而非僅由少數管理階層決定後（本次調薪是否有受限於中華顧問所訂監督要點及相關要求？），再私下寄信給調薪當事人。其草率程度已讓許多會員同仁產生對公司管理階層的不信任感。
- 三、公司錄取員工時以學歷作為篩選條件實屬合理。但當員工進入公司工作數年後，部門長官分配工作係以員工個人能力而非學歷。薪資調整不該以到職學歷作為篩選條件。另外部分會員同仁雖到職時雖僅為學士學歷，在工作數年後已取得碩士學歷，然本次針對碩士調薪卻仍被排除在外，亦不合理。
- 四、因立法院事件導致本公司獎金受到上限 4.4 個月限制，此一結果係影響全體會員同仁，然公司僅針對新進碩士調薪，排除資深會員同仁、新進博士及學士（含以下），已嚴重打擊會員同仁士氣，破壞對公司之向心力，並已造成內部階級分化。工會討論區已有不少會員同仁說出「既然只給碩士調薪，那以後工作就多分配給碩士」、「公司應增列規定以後主辦只能給碩士學歷(含以上)來當」、「學士學歷以下員工不用太認真，反正再努力薪資水平永遠也追不上

碩士」類似言論。本次調薪緣自 92 年後進用碩、學士起薪同時大幅下調 6,000~9,000 元，即使核薪調查報告顯示為真，本公司博、學士核薪與同業間差異不顯著，但公司既然號稱業界領頭羊，即使薪資略高於同業水平亦屬合理，且公司於調薪時本該顧及所有會員同仁感受。呼籲公司應立即適度調整 92 年後進用博、學士薪水，以撫平會員同仁情緒。亦應拿出魄力與母公司溝通，解決舊制退休金結清問題並盡速進行全面性薪資結構調整，如再不積極處理，勢必會流失更多寶貴人才。

#### **資方說明：**

- 一、關於日前辦理之原始學歷碩士員工本薪調整 3000 元乙節，並非實際調薪，僅係因應本公司碩士學歷新進員工起薪相對落後於同業，為提升進用主力新進員工之薪資競爭力，故針對碩士學歷新進員工起薪特別加敘 3000 元，92 年後新進在職原始學歷碩士員工則為避免造成薪資逆轉，亦相對配套調整；有關本公司之調薪作業，目前仍持續與中華顧問溝通協調中，受限於中華顧問之監督管理要點，雖曾於 105 年 2 月董事會提案，但遭中華顧問要求撤案。
- 二、與同業間訪談之結果及公司預定之作法，當時即已邀請林前理事長及福委會潘主委說明。
- 三、公司基於衡平原則與市場競爭力，在母公司規範的框架下盡力突破並力求嚴謹周延，並無所述草率情事。
- 四、至於因應獎金受限之全面薪調及獎金額度上限皆已由公司經理部門積極爭取甚至在董事會上有激烈討論，但過往幾年公司業績/業務受限大環境等因素未達預期亦為客觀事實，這部份則實有賴全體同仁共同努力。

#### **勞方意見：**

針對公司對同業訪查結果表示尊重，但考量中華顧問監督要點限制等主客觀因素，對於公司按同業薪資行情先行辦理碩士學歷人員特別加敘之分階段配套辦理方式表示理解，勞方代表表示仍應以全面調薪為目標。

#### **決議：**

全面提高勞動條件增加競爭力為勞資雙方共同目標，勞資雙方將共同努力創造獲利並持續爭取。

第二案：公司屢次以「影響舊制年資結清」為理由暫緩調薪及調整午餐津貼，請公司再次向中華顧問爭取並盡速辦理調整。

說明：一、公司以「影響舊制年資結清」為理由而暫緩調整會員同仁薪資之議題，雖經多次提案而公司均回覆尚需與中華顧問協商，惟本協商進展緩慢，請公司加強力度與頻率儘速完成協商。

二、午餐津貼之調整方案，雖經公司說明係中華顧問計算有誤導致中華顧問董事會無法議決，不過本議案公司已回覆一年有餘本案尚無進展，因應物價飛漲、外食費用不斷增高等因素，本議題亦請公司盡快辦理。

#### 資方說明：

調薪方案公司早於 105 年 2 月正式於董事會提案，惟受限於公司股權組成結構，被中華顧問以交通部反對為由要求撤案與否決；午餐津貼案更已於 105 年 6 月提經本公司第三屆董事會第十七次會議通過，惟因當時董事附帶決議再報請中華顧問董事會核定，其後經花費約半年時間連續提報中華顧問董事會二次，最終仍於 105 年底被中華顧問董事會擱置否決未通過，該案自 104 年 3 月財政部公告起，管理部即啟動辦理評估及建議調整，迄提報中華顧問董事會前後歷經近二年的時間，公司已克盡全力為同仁爭取相關權益。

#### 勞方建議：

請公司持續向中華顧問董事會提案爭取午餐津貼之調整。

#### 決議：

同仁的心情公司各階層皆感同身受，望大家再共同努力爭取。

第三案：請調整職工福利金扣繳費基。

說明：職工薪津扣撥福利金範圍應不含免稅之加班費，建議公司調整現行扣繳含免稅加班費之規定。

依行政院勞工委員會七十八年十一月二十三日臺七十八勞福一字第二四六一四號函職工福利金條例第二條第三款所稱「每月於每個職員、工人薪津內各扣百分之〇·五」之薪津內涵疑義乙節，按事業單位給付職工之薪津，其名義及結構頗不一致，如發生疑義時，可由勞、資雙方參據勞動基準法第二條第三款暨其施行細則第十條；或勞工保險條例第三十三條；或所得稅

法第十四條，在該事業單位內之薪資所得有關規定事項，議定其應扣內涵。

勞動基準法第二條第三款：工資：謂勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。前項施行細則第十條：本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。

一、紅利。

二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料、物料獎金及其他非經常性獎金。

三、春節、端午節、中秋節給與之節金。

四、醫療補助費，勞工及其子女教育補助費。

五、勞工直接受自顧客之服務費。

六、婚喪喜慶由雇主送之賀禮、慰問金或奠儀等。

七、職業災害補償費。

八、勞工保險及雇主勞工為被保險人加入商業支付之保險費。

九、差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費、誤餐費。

十、工作服、作業用品及其代金。

十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

#### 資方說明：

一、依據行政院勞委會 78 年 11 月 23 日台(78)勞福一字第二四六一四號函規定，扣繳福利金之薪資內涵可由勞資雙方參據勞動基準法第二條第三款暨其施行細則第十條、或勞工保險條例施行細則第三十三條(現為第二十七條)或所得稅法第十四條，在事業單位內之薪資所得有關規定事項，議定其應扣內涵。

二、經洽勞動部確認，勞動部亦表示可由勞雇雙方參照勞動基準法、勞工保險條例或所得稅法任一法令有關薪資之定義與內涵議定；本議題擬尊重勞方代表意見，惟若自福利金扣繳費基中排除免稅加班費項目，屆時福委會來自於員工薪津扣繳之職工福利金收入將減少，每位同仁支領福委會所發各項補助費/禮卷免課徵所得稅之額度亦將連動減少。

#### 決議：

考量福委會 106 年度預算已報請主管機關核備，同意自 107 年 1 月 1 日起將免稅加班費自福利金扣繳費基中排除，惟屆時福委會來自於員工薪津扣繳之職工福利金收入將減少，每位同仁支領福委會所發各項福利免



課徵所得稅之額度亦將連動減少。

第四案：建議公司「交通補助費基準地」能讓會員同仁重新選擇認定。  
說明：以監造單位為例基準地設定，通常為專案所在地「定期轉正式員工」或是「當地聘用正式員工」即為基準地，除非結案後調離到新的工地，才可以申請搬遷重新認定基準地，建議公司交通補助費基準地，能讓會員同仁重新選擇認定。

**資方說明：**

- 一、有關基準地之認定，依「遠距調職搬遷及交通補助費申領辦法」之規定，係指員工之工作地點，初次進用員工之基準地為報到通知所列之進用工作地點；員工申請遠距調職搬遷補助費用後以新工作地點重新認定基準地。
- 二、交通補助費基準地之目的在於實質補貼因公調動人員所產生之交通或搬遷費用，前已於勞資會議多次說明，有特殊事由者則可個案提出申請個案審視合理性，以兼顧制度公平性及個案之特殊性。

**決議：**

同意資方說明，但有特殊事由者可個案提出申請個案審視合理性，以兼顧制度公平性及個案之特殊性。

第五案：請調整本公司偏遠地區加給之「偏遠地區」的認定。

說明：蘇花改監造專案所轄之工程地點包含宜蘭縣南澳鄉及花蓮縣秀林鄉和平村兩地，依行政院認定均屬偏遠地區，公司應調整現行辦法納入上述兩地區，給付派駐會員同仁偏遠地區加給。

**資方說明：**

- 一、公司對於偏遠地區之認定，非按公務機關所採行政院認定標準，而係以各專案間相對艱困(如生活機能等)、偏遠程度及大眾交通可及性而有不同程度之彈性福利措施，為避免同仁誤解，目前針對台9線南迴監造及台20線所發補助費將調整發放名稱。
- 二、蘇花改監造專案每年度之績效獎金，公司已特案考量，前並已專案同意派赴同仁可採駕駛自用車油單方式核銷交通補助費並再次感謝蘇花改監造專案同仁多年之付出。

## 決議：

為避免同仁誤解現行「偏遠地區補助費」適用對象，請調整現行所發台 9 線南迴監造及台 20 線補助費名稱。

第六案：改善年輕工作會員同仁工作環境。

說明：人力是顧問公司最重要的資產，本公司人力分佈不平均，主要係年輕工作同仁流動率極高，造成知識技術傳承不易，公司服務品質及永續經營皆受潛在風險。

為改善此一現象，建請改善年輕工作會員同仁工作環境，包括：

### 一、提高年輕會員同仁薪資

此議題已研討多時，應予重視並盡速通過。

### 二、確保專職工作人員比例

某些部門專職工作人員比例不足，例如某些部門只有一個預算工程師、某部門只有一個繪圖員，造成工程師必須兼辦預算與繪圖工作。

在過去，預算工程師與繪圖員的薪資較高時，以工程師兼辦預算或繪圖工作，尚可理解。現階段，預算工程師與繪圖員的薪資低於工程師，公司宜以整體效率與利益考量，進用足夠專職工作人員，除可降低營運成本，亦可使工程師專注於本職學能，有助於年輕工程師專業成長累積。

### 三、落實汰換不適任主管

年輕工程師最常反映的問題，多是工作分配不合理、工作時數不合理等。部分主管對於工作之安排，常常以績效為導向，對於工作安排不合理，並不予會員同仁溝通機會。對於主管不恰當之安排，年輕工程師反應後，不見得能有改善，只能默默承受，或選擇離職。

對於不適任主管之汰換機制，應予強化。建議 PE 以上主管之考績，亦應參考該部門或該計畫全體會員同仁之評比。當全體會員同仁評比遠低於與高階主管對於該幹部之評比時，該幹部之績效應予限縮，並予示警。

當第二年度全體會員同仁評比遠低於與高階主管對於該幹部之評比時，該幹部應予汰除。

## 資方說明：

一、為培養增進年輕同仁之技能，投入教育訓練資源訓練年輕同仁，讓年輕同仁願意選擇世曦，比至其他單位更具競爭力，一直是公司近

年努力也得到肯定的目標，但同時也要請大家一同努力，避免有資深同仁被年輕同仁誤解感受有倚老賣老或勞逸不均情事，這部分需要大家共同摒除本位主義，資深同仁技術指導及協助資淺、年輕同仁。

- 二、自 92 年起，公司即已無專職繪圖員之編制，並投入大量資源協助同仁學習各類新技術能力之提升，另預算工程師之核薪方式已與工程師相同，並無特別壓低情事。
- 三、謝謝工會提醒，主管與員工僅是角色扮演之不同，對公司而言均是珍貴之資產，公司對於主管之考評將持續強化對於不適任主管汰換之建議已多有關注，未來仍將持續辦理。

#### **決 議：**

- 一、工程師是公司最大的寶貴資產，年輕工程師更是公司永續經營的力量，公司定當持續創造良好的工作環境。
- 二、薪資及獎金議題，公司將與工會持續努力向中華顧問溝通爭取。
- 三、請公司持續辦理同仁之教育訓練。
- 四、請公司持續關注對主管的考評及對不適任主管之處理。

第七案：有關定期約聘同仁期滿續約或甄選為正職員工事宜。

說 明：考量嘉南工程處監造人員不足，既有定期同仁約滿續簽時，建議公司可以甄選為正職員工方式，以增進員工之向心力，並可有利工作之推動。

#### **資方說明：**

公司目前已辦理三次臨時人員轉正案，平均約每兩年辦理乙次，未來仍將視業務需求及公司經營狀況適時辦理。

#### **決 議：**

請公司持續針對表現優秀之臨時人員，擇優甄選為正職員工。

第八案：有關本公司提請工會同意公司採行八週及四週變形工時案，敬請工會儘速函覆，以補備相關法定程序。

說 明：為完備本公司配合公務機關參照政府行政機關辦公日曆表出勤，於部分國定假日採一日換一日之換班(假)方式調整出勤以成就連續假期(八週變形工時)之法定程序，另公司係符合法令

適用變形工時之職業類別，經公司多次聽取各級監造同仁意見，並已按貴會前次之要求再次當面至各適用單位座談說明，因應工作地點具特殊性(如海上、高山或偏遠地區等)、交通耗時之監造單位，或勞工於國外、船艦、航空器執行職務，致有連續工作逾六日之必要(四週變形工時)，請 貴會儘速函覆，以利後續各監造單位之業務推動並呼應監造單位同仁之期待。

#### 決 議：

- 一、 為配合公家機關等主要業主之作息，針對配合政府機關每年行事曆彈性休假/補班以成就連續假期部分，勞方代表同意此部分按勞動部解釋函實施八週變形工時。
- 二、 106年3月所召開之營管事業群督導會議，總經理徵詢營管事業群各部門主管共識後，裁示公司基於業務及同仁排班需要實施四週變形工時制度之每日法定工時仍維持8小時，排班之休息日/例假日則由各單位與個別勞工同仁協調排定，上述政策並由管理部與資訊部代表於五月下旬至各監造單位座談會分別以口頭與書面轉達確認，勞方代表同意公司就部分單位同仁之工作地點具特殊性(如海上、高山或位處偏遠、搭乘大眾運輸工具不便地區)或工作地點於船舶上等，如台九線南迴監造專案(含日後電機部執行台9南迴機電監造作業)、蘇花改監造專案(含電機部、智慧系統部派赴業主執行作業)、嘉南工程處(台20線)、高辦處(那瑪夏區、桃源區及港灣船舶作業工地)、中辦處(金門大橋與金門地區各監造計畫)、營管部(馬祖地區各監造計畫)、港灣部(部分海上探勘與船舶作業)等，因交通往返耗時或配合業主契約要求，有連續工作逾六日之必要者，得實施四週變形工時；其他單位倘有需求，得另提出申請。
- 三、 實施變形工時制度後，若有窒礙或影響勞工權益時，勞資雙方得隨時啟動勞資協商機制調整。

#### 四、臨時動議

台灣世曦工程顧問股份有限公司

第三屆第十二次勞資會議 簽到表

時間：106年7月14日（五）上午9：30

地點：1002會議室

本次輪值 會議主席：世曦工會 王宗駿 理事長

資方代表

資方代表姓名	簽名
王炤烈	王炤烈
劉沈榮	劉沈榮
林耀滄	林耀滄
吳淑惠	吳淑惠
李魁士	李魁士

勞方代表

勞方代表姓名	簽名
王宗駿	王宗駿
林志權	林志權
湯允中	湯允中
邱奕堅	邱奕堅
簡天成	簡天成

列席	簽名
潘建鴻(第四屆勞方代表)	潘建鴻
張汝萍(第四屆勞方代表)	張汝萍
印漢軒(第四屆勞方代表)	請假
胡嘉裕	胡嘉裕
林詠潔	林詠潔
余雅婷	余雅婷
工會 溫福連	請假

歷次追蹤議案辦理情形

項次	案名	第3-11次勞資會議結論/共識 (106/3/16)	辦理情形說明 (106/7提報第3-12次勞資會議)	第3-12次勞資會議結論/共識 (106/7/14)
3-9討論事項 第十三案 (105/9/10)	現場工作(如監造、巡檢...)配合作業需求需夜間工作時，對個人安全、健康均是額外負擔，國內工程界普遍均有編列夜點費慰勞日夜顛倒辛苦的夜間工作人員，建議公司應合理編列夜點費，以照顧本會夜間工作同仁健康及提升夜間工作士氣。	請管理部在營管事業群督導會議再次宣導，並於下次勞資會議報告各部門申報情形。	一、已於106/3營管事業群督導會議中，再次加強宣導監造同仁因公務需值夜者，可由各單位針對各工務所值夜班同仁以每人每日120元之上限，統一採買夜點供夜班同仁取用之規定。 二、夜點費申報情形 截至106/6/30止已申請入帳金額合計40,656元(約339人次)。	結案並解除列管
3-10討論事項 第四案 (105/12/1)	資方承諾研擬改善現行技師加給辦法，讓技師加給金額視其所簽證之案量予以分級合理計給付，至今仍未見新方案說明，請加速推動以符公平正義及誠信。	請企劃部於三月底前針對「技師及專業師加給辦法」名稱提出修正研議報告。	依第3-11次勞資會議協議結果，為避免同仁產生誤解，故建議將該辦法名稱由原「技師及專業師加給辦法」修正為「各職務技師及專業師加給辦法」，企劃部已於5/18簽奉董事長核定，並於公司首頁公告。	結案並解除列管
3-10討論事項 第九案 (105/12/1)	請取消工務車輛駕駛人之限制	請管理部於三月底前研議將相關規定納入「車輛管理辦法」中。	相關規定已於105/2/16納入「車輛管理辦法」第七條第四款條文中。確實因執行任務需要，需增加駕駛人時，得以簽辦單先會簽事業群督導副總同意後通知管理部，但務必提醒駕駛人遵守使用公務車相關規定。	結案並解除列管
3-11討論事項 第二案 (106/3/16)	請公司根本解決薪資結構問題。新人底薪低公司可能因此徵招不到最想要的人才，將導致技術斷層；近幾年以相對較低底薪進入本公司的同仁，學會基本功後，市場機制逼他們前途另作考量，也是留不住人；資深可獨當一面的員工，在底薪偏低又無高額獎金挹注的環境下，見異思遷，更是本公司一大損失。去年管理單位已花一整年時間找出各時期同仁底薪偏低的盲點與原因，且研擬多套薪資結構調整方案，應儘速排除萬難執行才能有效吸引或留住優秀人才。	針對公司同仁全面薪資結構調整，請持續爭取辦理。	本議題已重複多次提報，擬併入第3-12次勞資會議討論事項第二案續辦，本案擬請先行結案並解除列管。	併入第3-12次勞資會議討論事項第二案追蹤，本案先行結案並解除列管。

歷次追蹤議案辦理情形

項次	案名	第3-11次勞資會議結論/共識	辦理情形說明 (106/7/14) (106/7/14) (106/7/14)	第3-12次勞資會議結論/共識
3-11討論事項 第三案 (106/3/16)	因公司被歸類於類國營事業而年終績效獎金受限於4個月的環境下，歡迎公司常態性的發放同仁美意。 一、勞資雙方皆認同董事長獎勵優秀青年同仁評選與獎勵原則』已考量各觀且多元之選拔原則。可能激起更多負面情緒。	建議放寬同仁介於39-40歲間跨年度健康檢查補助標準認定為：『39歲未做健康檢查，在年紀滿40歲之當年度任一，即可累計做20,000元之健康。』 一、建議所有健康檢查費用之核銷，皆修正於當年度12/31前提出，已於106/4/24公告修訂完成並據以施行。 二、推修訂員工健康檢查辦法第四條時，考量該辦法第二條之規定，為確保補助累積之原則，同仁必須於38歲及39歲共計2年度內，皆未申請健康補助，方得於40歲當年累積申請2萬元額度之補助。	1.建議公司可考量以更多元方式擴大獎勵。 2.結案並解除列管。	1.建議公司可考量以更多元方式擴大獎勵。 2.結案並解除列管。
3-11討論事項 第四案 (106/3/16)	建議放寬同仁介於39-40歲間跨年度健康檢查補助標準認定為：『39歲未做健康檢查，在年紀滿40歲之當年度任一，即可累計做20,000元之健康。』	一、執行職務遭受不法侵害預防計畫」現階段為職安中心推動之重點業務，配合「職業安全衛生管理系統」之建置，與各單位派選參與人員進行危害辨識時，不論內部或外部之不法侵害，皆列入辨識範圍，透過各單位非主管同仁務求誠實反應現況。 二、職安中心於今年5月份針對公司副理以上主管辦理三梯次「員工關懷與協助課程」，出席成效雖不盡如意，職安中心將持續精選課程並努力邀請主管參加，以求公司主管之統御領導更臻完美。 三、為照顧同仁職場健康，除「執行職務遭受不法侵害預防計畫」外，職安中心也極重視對長時間工作等異常工作負荷議題，將配合本公司特約職業醫學科楊主任，依同仁健康檢查紀錄及工作環境等，評估出職場作業環境對個人健康之風險評估。職安中心每月擇若干總公司以外的監造工務所，進行健康促進關懷行動，本公司護理師隨同安衛管理人員務求確認各工務所工作環境符合職安法令之規定，亦由護理師對派外同仁給予健康提醒及常見慢性知識普及，並對工務所同仁是否遭受內部或外部之不法侵害欲深入查證。 四、有關同仁之工作性質造成之因危害損及健康部分，職安中心亦洽詢職業醫學科楊主任積極尋求緩解方案。 五、為即時甄別出需要協助之同仁，職安中心已會請管理部針對同仁出勤簽到時間異常者，主動列管追蹤給予適當關懷尋求解決問題，針對個別已列入追蹤之同仁，將洽詢個人意願後安排後續轉介適當機構協助。 六、有關同仁個別身體健康因素與工作環境之危害風險評估作業，職安中心預計今年7月份至9線南迴監造收集資料後，應用於該工程人員輪調作業。	1.請職安中心持續關懷同仁。 2.結案並解除列管。	1.請職安中心持續關懷同仁。 2.結案並解除列管。
3-11臨時動議 第一案 (106/3/16)	近期同仁反應工作壓力大的個案增加，與職安中心對本公司的職場風險評估結果吻合，請公司重視職場壓力對員工身心所造成的影響，建議權責單位進行全面性的電子問卷訪查與統計，必要時安排心理輔導或工作調整，以符合職業安全衛生法相關規定。	一、執行職務遭受不法侵害預防計畫」現階段為職安中心推動之重點業務，配合「職業安全衛生管理系統」之建置，與各單位派選參與人員進行危害辨識時，不論內部或外部之不法侵害，皆列入辨識範圍，透過各單位非主管同仁務求誠實反應現況。 二、職安中心於今年5月份針對公司副理以上主管辦理三梯次「員工關懷與協助課程」，出席成效雖不盡如意，職安中心將持續精選課程並努力邀請主管參加，以求公司主管之統御領導更臻完美。 三、為照顧同仁職場健康，除「執行職務遭受不法侵害預防計畫」外，職安中心也極重視對長時間工作等異常工作負荷議題，將配合本公司特約職業醫學科楊主任，依同仁健康檢查紀錄及工作環境等，評估出職場作業環境對個人健康之風險評估。職安中心每月擇若干總公司以外的監造工務所，進行健康促進關懷行動，本公司護理師隨同安衛管理人員務求確認各工務所工作環境符合職安法令之規定，亦由護理師對派外同仁給予健康提醒及常見慢性知識普及，並對工務所同仁是否遭受內部或外部之不法侵害欲深入查證。 四、有關同仁之工作性質造成之因危害損及健康部分，職安中心亦洽詢職業醫學科楊主任積極尋求緩解方案。 五、為即時甄別出需要協助之同仁，職安中心已會請管理部針對同仁出勤簽到時間異常者，主動列管追蹤給予適當關懷尋求解決問題，針對個別已列入追蹤之同仁，將洽詢個人意願後安排後續轉介適當機構協助。 六、有關同仁個別身體健康因素與工作環境之危害風險評估作業，職安中心預計今年7月份至9線南迴監造收集資料後，應用於該工程人員輪調作業。	1.請職安中心持續關懷同仁。 2.結案並解除列管。	1.請職安中心持續關懷同仁。 2.結案並解除列管。



歷次追蹤議案辦理情形

項次	案名	第3-11次勞資會議結論/共識 (106/3/16)	辦理情形說明 (106/7提報第3-12次勞資會議)	第3-12次勞資會議結論/共識 (106/7/14)
3-11臨時動議 第二案 (106/3/16)	世曦工會擬於106/4下旬辦理第四屆會員代表選舉，請世曦公司資訊部援例支援本會辦理無記名電子投票事宜。	—	已配合時程完成	結案並解除列管

