



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 105 年 07 月 11 日  
發文字號：世曦管字第 1050013260 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：檢送第三屆第八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、李順敏總工程師、苗華明副總經理、周昌典協理、吳淑惠業務經理、林志  
權理事長、王宗駿理事、湯允中理事、邱奕堅監事、楊世平勞方代表

董事長 **李 建 中**

本案依照分層負責規定授權總經理決行

第三屆第八次勞資會議  
會議紀錄

中華民國一〇五年六月八日

台灣世曦工程顧問股份有限公司  
第三屆第八次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 105 年 6 月 8 日（星期三）

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 林志權 理事長

勞方代表：林志權、王宗駿、湯允中、楊世平、邱奕堅

資方代表：王炤烈、李順敏、苗華明、周昌典、吳淑惠

事業單位：曾寧儀、胡嘉裕、林詠潔、朱臻誼

會議記錄：林詠潔

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

三、討論事項

- 第一案：一、請全面檢討薪資偏低正職員工之問題，並合理調高。  
二、請公司核定定期約聘員工轉正職之薪資時，一併檢視同一資歷正職員工之薪資是否偏低？並考量予合理調整。

資方說明：

- 一、本議案類似議題已於 103/9/4 第三屆第一次勞資會議討論事項第一案、104/3/5 第三屆第三次勞資會議討論事項第二案、104/6/4 第三屆第四次勞資會議討論事項第六案、104/12/9 第三屆第六次勞資會議討論事項第十二案及 105/3/25 第三屆第七次勞資會議討論事項第三案多次提出；有關薪資結構調整相關議題，本公司前已提報至 3/10 召開之本公司第三屆董事會第 16 次會議，惟經中華顧問於 3/1 由董事會業務承辦人以 Email 來信，表示經中華顧問與交通部洽談後，認為目前討論此案之時機不妥，並以行政手段請本公司將此提案撤除。本議議題已為勞資雙方共識，建議本案先行結案且暫勿再重複於每次勞資會議提案，日後俟適當時機公司將主動提報董事會核議辦理。
- 二、至於特殊個案，由於薪資係由勞資雙方於進用當下即以勞動契約合意議定，有關本公司個案之薪資問題，除確有具體之不合理原因得由部門主管綜合評估人員工作態度、工作表現及貢獻度特案簽報調

整薪資外，其餘仍需考量該同仁入本公司任職當下之動機後評估。

**勞方意見：**

請資方基於提供同仁合理之薪資條件，持續推動並關懷所屬同仁。

**決議：**

請公司於近期會議中，提醒部門針對薪資異常或不合理情形得提出檢視。

**第二案：**加班申請對休及例假日加班若以補休替代加班費均不應計入加班工時，建議另外獨立補休表單核計。

**說明：**勞動基準法簡介第四項陳述，加班時數 46 小時應為申請支領加班費，公司工作規則第八條明定休假日工作八小時以內部分不計入每月延長工作總時數之限額內，故例假日加班若以補休替代支薪，則不應列入 46 小時上限時數內，建議於表單中將補休時數獨立核計。

**資方說明：**

一、勞基法並無加班換補休即可不計入 46 小時加班時數上限之規定，合先敘明。

二、本公司前曾就每月加班時數應納入 46 小時上限之範圍洽詢改制前台北市政府勞工局，當時因發生南亞工程師過勞死等案例，故主管機關均回覆表示，只要是加班，無論選擇對休或請領加班費，皆應計入每月 46 小時上限中，且依據主管機關有關過勞與工作負荷、工時關聯性之相關規定中，係以勞工每六個月平均加班時數是否超過 45 小時作為最基本之判斷標準；另，本公司之對休期限前已按勞方反映意見並於勞資會議中通過由加班後一個月內休畢調整為三個月內(不含加班當月)休畢，故公司現行實務面之做法，係出於保護勞工之立場，並參照行政機關之建議而定。

**決議：**

為兼顧法令及實務面之考量，將針對每年 19 個國定假日、紀念日及中央主管機關指定應放假之日前八小時之加班，不計入當月 46 小時加班時數上限。

**第三案：**部門經理加班應給予加班費，以符合勞基法規定。

**說明：**部門經理工作繁重常需配合加班，不像部門協理有主管績效獎金，應開放部門經理可填報加班，以符合勞基法規定，且

避免部門協理考量經理辛勞，而以計畫激勵獎金補貼，反而剝奪同仁權益。目前逐年降低計畫獎金轉移至激勵獎金係用來照顧執行政策性(不得不接)虧損計畫的同仁，不應挪作其它用途。

**資方說明：**

- 一、本公司經理級主管，主要任務係協助部門主管督導所屬部門基層主管及同仁，且為公司培植之重要幹部，目前為便利其管理上之彈性，經理級主管之出勤並未強制要求應比照一般同仁採自然人憑證簽到、退，另每月於法定加班時數上限內，亦並未限制經理級主管申報加班之時數；惟目前之政策係為維護經理級以上主管身體健康，並避免身心負荷過重、鼓勵其適度休假以調劑身心，故其加班時數仍建議以對休辦理，並應盡量落實對休，以確保工作及生活品質。
- 二、另有關計畫激勵獎金之運用，經查「計畫激勵獎金」之分配統計，並無部門協理以此來特別補貼部門經理之異常情形。

**決議：**

考量公司維護重要幹部之身心健康，本案仍依現行「員工加班管理辦法」規定辦理。

第四案：同仁利用假日或夜間時間進修、充電，取得進階學歷，公司應有配套實質鼓勵

說明：建請資方考量以下方式鼓勵同仁：

- 一、建議恢復一次性獎勵金。
- 二、當年度調薪加以考量。

**資方說明：**

- 一、本議題過去已曾提案，公司亦已多次說明過往之「員工申請在職進修暨學歷提升發給獎金辦法」之制定，有其時空上之背景因素，早年係因高學歷員工比例偏低，為提升公司之技術水準，故鼓勵員工繼續進修；近年來所進用之新進員工，約有 70%~80%已為碩士以上高學歷同仁，且同仁精進專業知識，並非僅有在職進修提升學歷一項管道，公司每年已提撥預算補助同仁參加與工作相關之教育訓練費用，並視情形讓同仁得以公出方式前往受訓，請同仁應予善用。
- 二、本公司針對新進員工之薪資核敘參考同仁之學歷及過往工作經歷，主要係因對新進員工工作能力在無其他客觀評估標準之情形下，僅得參照學歷等客觀條件作為依據，同仁進入公司後，薪資之給付即應依實際工作表現/貢獻做為評估標準，學歷已非衡量工作表現/

貢獻之依據，若針對在職進修取得學歷者予以調薪，反可能衍生同仁均專注於進修提升學歷而忽略工作之反效果。

三、針對在職進修提升學歷同仁，將於年度績效評核時，提供其學歷提升資訊予部門主管參考。

#### 決議：

員工薪資應以實際工作表現及貢獻做為評估標準，學歷並非唯一考量。

第五案：請適度提高三節福利金、母親節、父親節及生日禮金。

說明：近年物價高漲，相對支出增加甚多，公司囿於中華顧問限制，遲遲無法調薪，薪資已低於同業 5000~10000 元間，造成同仁工作心情浮動，建議提高三節福利金、母親節、父親節及生日禮金，不但可讓同仁直接感受資方的關懷，亦可有效降低外界對本公司發放績效獎金的誤解。

#### 資方說明：

一、調整福利金/禮金金額等因應薪資制度之配套措施前已多次於公司內部會議研議討論，惟因受限於中華顧問之轉投資事業監督要點規定，薪酬相關制度皆須報請核備，中華顧問更於 5/17 正式來文，要求本公司凡與人員任用、薪資、各類獎金及獎勵辦法相關議題，均須提報中華顧問董事會核定；有關本公司發放之三節福利金、父親節/母親節福利金及生日禮金，前依中華顧問之要求，已於 101/10/24 經本公司第二屆董事會第 16 次會議核議通過，並函報中華顧問備查在案；上述福利金及禮金，尚須每年度編列預算，且於發放前檢視確認無超出預算額度；倘欲修訂上述福利金及禮金金額，將須再次提報董事會核議。

二、本公司提報與薪資相關之董事會議案，截至目前為止均尚未有獲中華顧問正面回應及同意者。

#### 決議：

請公司視公司盈餘狀況研議適時增加員工福利。

第六案：建議公司派駐無提供宿舍之監造工地，可酌予調高交通費補助。工作地點無適當之大眾運輸可到達，或需耗費更多時間方能抵達之工區，應該允許同仁駕駛自用車檢據油單申請補助或定額補助。

說明：建請公司派駐無提供宿舍之監造工地，酌予增加交通費補助

金，另針對非偏遠地區其交通補助費及補助方式請重新評估及調整。例如：現行交通費補助台南至嘉義每月上限 3,300 元，但規定需使用大眾運輸工具，因為工作地點少有適當之大眾運輸到達，若搭大眾運輸工具需耗費更多時間折損工作效能，應允許同仁駕駛自用車往返工區並檢據油單實報實銷補助。

#### 資方說明：

- 一、交通補助相關辦法之適用對象係針對本公司員工因工作調動，導致原工作地點與調動後工作地點所產生的交通費用，現行各區間之交通補助費係依相對距離遠近而有差異化。
- 二、自 103/8/4 起，交通補助費相關辦法已修訂計畫若因工作地屬偏僻艱險交通不便之地區，得以個別計畫實際工作地點簽辦提出申請以駕駛自用車方式報銷，並經總經理核准後據以於交通補助費限額內辦理申領油費及過路費，至於非艱險偏僻且可取得大眾運輸工具之地區，則仍建議按現行辦法規定辦理，方能區隔與偏遠地區工作者之差異性，並彰顯公司照顧之本意。

#### 決議：

請依個別計畫實際狀況，個案簽報辦理。

第七案：業主或公司長官使用手機通訊軟體(如：LINE 等)進行工作指派、回報…等已成趨勢，同仁因業務需求必須自費將個人手機升級到網路吃到飽的資費，請公司列入補助。

說明：目前許多業主或公司長官廣泛使用通訊軟體，如：LINE 等手機 APP，成立群組聯繫業務，進行每日工作及緊急回報、工作指派…等業務，許多同仁為此必須自費將個人手機升級至網路吃到飽資費方能因應，徒增個人費用支出，建請公司提供補助。

#### 資方說明：

- 一、技術面上，透過智慧手機的行動通訊並無其他替代方案，所有行動網路通訊方式皆須透過 3G 或 4G 網路，然手機上網流量因人而異，同時同仁使用 Line 之範圍包含公、私領域，業務占用之流量比率落差懸殊且無法得知確實數值，故相關補助恐不易訂出客觀標準。
- 二、經詢問目前廣泛使用 Line 做為指揮管道之台北市政府，亦並無針對全體市府員工提供網路資費補助之措施。
- 三、另，建議 Line 等通訊軟體僅做為即時討論平台、訊息交換或回報之輔助工具，正式之工作管理仍宜循公司規定之程序辦理。

## 決議：

請公司研究因工作需要之手機網路及通訊資費補助方式。

第八案：建請公司制定員工夜間作業管理辦法或修定相關規章。

說明：一、現場監造經常面臨業主或廠商執行夜間施工，同仁必須配合進行夜間監造作業。

二、依公司辦法，目前未針對夜間作業制定相關規定，僅於工作規則第三章第七條提及：「因工作情形特殊或配合業主，駐外單位及工地員工每日正常工作時間得視實際工作需要與員工協商另行規定之，惟每週正常工作總時數不得超過第六條之規定」。

三、提議公司制定員工夜間作業管理辦法，內容不限於出勤時間、超時加班、夜間津貼或補助、次日補休、次日工作代理等相關規定。

## 資方說明：

一、駐外單位及工地員工因夜間工作地點及狀況不一，公司原則上不採夜間津貼方式提供補助，惟部門或計畫若有必要，得簽辦申請由公司協助採購物資或伙食；至於差勤上之管理，目前已有相關辦法規章，且公司已多次宣達得由主管彈性給予同仁補休，相關做法已於宣導時說明，至於夜間工作同仁補休當日代理人，應提請主管進行指派。

二、工地因應契約規定，經常有派員留守、值夜或夜工之情形者，公司將盡可能朝增加工地人力，以使有充分的人力輪流調派，讓同仁得以適度輪休。

三、員工夜間工作安全方面

(一)公司提供下列安衛設備及措施：

- 1、夜間工作場所設置適當之照明及緊急照明。
- 2、逃生路線明顯標示(如緊急出口指示燈、安全門顯示燈等)。
- 3、提供個人防護具(如反光背心、安全帽等)。
- 4、遵循相關法令(如勞動基準法、職業安全衛生設施規則等)有關夜間工作規定。

(二)監造工程師督促承包商依據核定之安衛圖說設置及實施(如開啟圍籬、拒馬或交通錐等設施上所設置之警示燈，以防止夜間時外車闖入工區，員工有被撞危險。)

## 勞方意見：

建請資方依據現行法令，參考工程同業夜間作業管理辦法及相關補助措



施，擬定適合本公司員工夜間作業管理辦法或修訂現有辦法。

**資方補充意見：**

考量設計與監造之特性不同，各監造工作之需要亦不同，若訂定一致性之管理辦法恐有窒礙難行之處，故建議授權由各主管依實際需要依法辦理。

第九案：建議開放東側(貴賓電梯側)安全門可以雙向進出之功能，以便利同仁於相近樓層間聯繫

說明：一、目前東側(貴賓電梯側)安全門採"能出不能進"方式管制，該區域同仁如需至相近樓層洽公必須搭乘貴賓電梯或西側電梯、樓梯。

二、公司棟寬度近 60m，如皆使用西側電梯、樓梯上下樓層，動線過長亦不便，且相近樓層使用東側電梯亦不符節能政策。

三、建議修改東側安全門可雙向進出功能並不違反相關法規規定，可縮短行走路程亦達節能效果。

**資方說明：**

因東側安全逃生梯初始設計目的為緊急逃生之用，並非當一般樓梯使用，如開放可直通各樓層辦公區域，且進出頻繁勢必影響坐在附近之同仁；另該安全門目前無裝設磁卡管制系統，會造成門禁管制上漏洞。(重新拉線至中控室納入磁卡管制系統，費用可能需 20~30 萬元)，因此不鼓勵同仁使用，惟如有進出東側之需求，仍可搭乘東側電梯。

**決議：**

經總務組評估，恐干擾鄰近座位同仁工作，故暫不開放，日後視需要再行評估。

第十案：建請公司考量長遠規劃另覓合宜營運總部之固定資產。

說明：目前內湖瑞光總公司為長期租約，屆期是否因其他因素無法續簽，另房價節節升高，公司應長遠規劃，自購土地自建合宜的營運總部。

**資方說明：**

依據 CECI 大樓「不動產租賃契約書」第三條：租賃期間規定，目前租期為 99.8.1~109.10.31，於租期屆滿時，本公司有續租之權，續租期間，最長為 5 年，其租賃條件由雙方另行議定之。另有關自購營運總部將視

公司業務、利潤、盈餘等適時提送公司董事會。

**決 議：**

本提案轉供資方參考。

**四、臨時動議**

第一案：營管部監造同仁張福隆工程師(51年次，住淡水)80年6月1日任職於財團法人中華顧問工程司，96年5月1日轉任本公司，於民國105年5月21日病逝，家計頓陷困境，建提請公司提供工作機會予該遺孀維持家庭生計。

說明：一、茲因張君英年遽逝，家中尚有長輩及未成年子女三員(國中及高中)，其妻因操持家務、照料張君及子女故無工作。現今遺屬頓失親人及家庭經濟支柱，其遺孀需肩負家計。

二、建議：張君遺孀有會計經歷背景，建請公司以照顧員工遺屬為要，請相關部門及工務所協助，提供適當職缺及工作機會予張妻，以維持爾後家庭生計。

**資方說明：**

本案於工會提案前，公司即已於張君之撫恤金上予以特別考量，目前已奉准比照退休標準再加計20%做為撫卹。

歷次追蹤議案辦理情形

項次	案名	說明	事業單位 經管部門 /單位	辦理情形說明 (105/6提報第3-8次勞資會議)	辦理情形說明 第3-8次勞資會議結論/共識 (105/6/8)
3-6討論事項 第十二案 (104/12/9)	因應立法院無限縮本公司年終及績效獎金之要求，建請公司儘速調整原本就偏低的薪資結構，以確保本公司市場競爭力。	因本年度立法委員質疑本公司年終過高，使未來年終最高四個月及加上中華顧問勞資是以本年薪資額結算，導致薪資無法提升，間接造成薪資變相減薪，獨利資方，勞方工作量卻不因薪資減少而減少，若不及時改善將造成公司人才流失且招募不到優秀人才補充新血，影響甚大。建請公司儘速調整薪資結構。	管理部人事組	本二追蹤議案與第3-8次勞資會議討論事項第一案同為薪資結構相關議案，辦理情形回覆併入該案說明。	本二議案先行結案，後續有關薪資結構議題併入第3-8次勞資會議討論事項第一案追蹤。
3-7討論事項 第三案 (105/3/25)	有鑑於立法院對公司去年發放年終獎金有意見，為避免爾後再發生類似情形，建請公司調整採分散發放方式。	去年立法院對本公司年終及績效獎金發放要求比照國營企業，建請公司儘快辦理偏低之薪資結構調整。在薪資結構調整作業尚未完成前，建議於每年年年中(6月)或三節等以其它名義發放獎金，以免立法院過度關切造成同仁損失與困擾。	管理部人事組		