

第三屆第一次勞資會議 會議紀錄

中華民國 一〇三 年 九 月 四 日

台灣世曦工程顧問股份有限公司

第三屆第一次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 103 年 9 月 4 日(星期四) 上午 9 時 30 分

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：事業單位 黃洪才 總經理

勞方代表：林志權、潘建鴻、王宗駿、湯允中、楊世平

資方代表：黃洪才、苗華明、周昌典、李正剛、吳淑惠

事業單位：曾寧儀、胡嘉裕、林詠潔、朱臻誼

會議記錄：

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

三、討論事項

第一案：考量物價指數飛漲，為吸引外界菁英並留住公司人才，希望公司以永續經營為考量，審慎評估整體薪資結構後儘速調整員工薪資及每年調薪級距。

說明：一、房價、物價齊漲、通貨膨脹問題早已過度壓縮同仁之生活水平。

二、各部門反應目前應聘之新人到職意願低落，深究其原因乃因起薪不足影響新進同仁的到任意願，建議應調高晉用新人之底薪，以符市場趨勢。

三、現職人員調薪幅度過低，已難以負荷物價飛漲的經濟型態，建議應儘速檢討修正現有辦法，審慎評估整體薪資結構，使薪資獲得合理調整。

四、據悉，本公司 83 年碩士新人起薪 35000 元，相對於 20 年後的現在，碩士起薪才 36000 元，物價水準及房價與所得比實不成比例，若以通膨 2 %計算 20 年， $1.02^{20}=1.48$ ，目前薪資實屬偏低，應再檢討方能留住人才。

五、對於 100 年度加薪 1700 元，乃針對社會通膨結構性的調

整，新人起薪並未同時調整，請考量新人起薪及保障進入本公司前幾年的基本薪資調幅，以免使本公司輪為工程顧問界的訓練所。

- 六、公司經營最大的支出是人事費，建議公司可以審慎評估整體薪資結構，對於新人薪資調幅適當給予調漲，資深員工薪資調幅適當給予減少。

資方說明：

- 一、企業針對新進員工之給薪，需同時考量勞動力市場的人力供需及市場行情，而非單純反映物價；目前國內因大專院校林立，在高學歷人員供過於求的情況下，本公司給付學士/碩士學歷新進人員之起薪與同產業同職類工作之平均經常性薪資相較，不但並未較低，甚至已達相對高標。
- 二、交通部近期甫透過中華顧問函文要求本公司參照同業平均薪資制定本公司薪資制度，目前正嘗試向同業探詢其薪資制度概況；惟初步評估該案對公司影響甚鉅，建議共同努力保障現職同仁薪資福利不下修至同業平均水平為先。
- 三、未來公司仍將持續關注同產業勞動市場之薪資變化，並因應市場行情適度調整相關薪資政策。

勞方說明：

補充修訂說明六語意，所列建議新人調漲及資深員工減少部分，均係指「薪資調幅」。

第二案：有關同仁離職/退職/退休前休假時數統計事宜，建議連線相關表單統計，由公司統一計算方便當事人點閱。

說明：同仁反應，離職/退職/退休前休假時數統計需自行計算、簽辦，常有同仁因不諳公司計算原則而造成計算困擾，建議可於電子表單增列休假時數計算項目，與本公司請假表單資料庫連結，由同仁自行輸入職工編號及離職/退職/退休日期，即可得出該同仁尚可休假日數，並據以填報離職/退職/退休前休假時數簽辦單，可減少勞資糾紛。

決議：

有關同仁剩餘休假時數，目前皆可透過「請假單」及「加班對休單」表單右側，取得即時資訊；另亦可自「個人工作區/差勤處理/請假及加班時數統計」介面，查詢個人前一年度及當年度各月份請休假情形

暨剩餘時數，同仁如仍有困難，亦可隨時洽請人事組協助。

四、臨時動議：

第一案：請資方調查近期同仁工作負荷量。

說明：一、近期接獲同仁反映除正常業務外，另配合競標業務工作負荷加重，影響家庭生活及健康。

二、主管常於下班時間安排會議，應避免該狀況常態發生。

三、建議資方調查同仁近期加班狀況，倘有加班時數明顯高於以往者，建請資方考量採取適當措施或請部門適時補足人力。

資方說明：

一、關於同仁加班工時，公司一向秉持依法行政，遵照法令規定且關心同仁的健康之精神，按現行辦法及實務執行現況，每位同仁該月加班第 20 及第 40 小時皆須由事業群督導副總經理核准，提高核決層級之目的，即在於藉由副總經理關心並協助改善，避免部門內產生勞逸不均或特定員工長時間加班過量之情事。

二、依勞基法規定，每月加班時數上限為 46 小時，但按勞動部頒布過勞與長時間工作負荷過重關聯性之其中一項標準則為連續 6 個月之月平均加班時數超過 37 小時；基於對同仁健康的關心，管理部人事組在每個月的業務會報皆會提報前三個月當月加班超過 37 小時同仁名單，善意提醒部門主管關切同仁工作負荷及健康狀況，俾利提前預警、提前預防過勞之風險。

三、關於勞方代表反映，有部分中、低階主管誤解公司本意，以業務會報資料作做為拒絕同仁依法如實申報加班之託辭乙節，將於會後由管理部人事組再次於各事業群督導會報提醒宣導。

第二案：有關百世、大陸、光復及城東等大樓之資產活化，請資方加速辦理以減輕公司財務負荷，另如有其他業外收益是否應納入盈餘以作為員工績效發放。

資方說明：

一、資產活化部分：

1、百世、大陸、光復及城東等大樓，係屬於中華顧問工程司之資產，非屬本公司所有。

2、本公司目前僅承租百世及大陸大樓；光復及城東大樓已歸還中

華顧問工程司。

- 3、本公司目前承租之百世大樓 20 樓~26 樓已全部轉租予智慧財產局及財團法人專利檢索中心；另承租之大陸大樓 280 號 6、7 樓及 290 號 6、7 樓已全部轉租予觀光局及財團法人台灣海峽兩岸觀光旅遊協會。
- 4、持續與中華顧問工程司協商，待上述轉租期屆滿後，請中華顧問工程司收回自行處理。

二、業外收益運用部分：

公司為激勵各部門、計畫及同仁加強管理及工作效能，提昇公司整體營運績效，由董事會視公司年度營運狀況決定績效獎金發放與否、發放總額與發放日期。公司年度營運狀況已將公司營業淨利與營業外淨損益納入整體綜合考量，據以評估各年度最適績效獎金發放總額。

第三案：建議提供一退休金個人專戶查詢平台，方便同仁點閱查詢。

說明：一、公司目前多數同仁之退休金尚有新舊制度問題，為使有舊制退休金之同仁，能明確知道或試算於退休時公司尚可提撥舊制退休金額為何？及有新制退休金之同仁，亦能提供快捷鍵及說明(以自然人憑證)連線至勞動部勞工保險局查詢。

二、建議於公司網頁(個人工作區\個人所得\)建立退休金個人專戶查詢，讓同仁只能查詢個人資料，應可達到個人資料保密問題。

資方說明：

- 一、舊制退休金係根據同仁最後在職前六個月之平均薪資計算，其數額因可能隨請假及加班情形而變動，不宜由公司建置之系統預估，以避免衍生不必要之誤解。惟因舊制退休金基數已於公司化時鎖定，故擬建置試算平台，由公司鎖定舊制年資基數，並由同仁自行預估平均薪資後，透過平台試算舊制退休金。
- 二、管理部人事組於本提案前，即曾接獲許多有離退計畫/即將屆退同仁之諮詢電話或 Email，皆已即時主動協助提供相關資訊供同仁評估參考，並提醒相關權益。
- 三、管理部將於本提案奉核後，偕同資訊部開發組研議程式開發建置事宜。