



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 103 年 12 月 30 日
發文字號：世曦管字第 1030030210 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：檢送第三屆第二次勞資會議會議紀錄如附件，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：黃洪才 總經理、周功台 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、潘建鴻 常務理事、王宗駿 理事、湯允中 理事、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

中 文 卷 一

第三屆第二次勞資會議
會議紀錄

中華民國一〇三年十二月四日

台灣世曦工程顧問股份有限公司

第三屆第二次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 103 年 12 月 4 日（星期四）

上午 9 時 30 分整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：工會 林志權 理事長

勞方代表：林志權、潘建鴻、王宗駿、湯允中(請假)、楊世平

資方代表：黃洪才、苗華明、周功台、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：參與計畫案競標成功時並未獲得實質獎勵，執行階段遇計畫虧損時卻要共同承擔計畫獎金變為負值之責任。建議公司應訂定明確之獎勵制度，於競標成功時依照計畫服務費規模對於參與同仁給予適度獎勵。

說明：一、參與競標案通常時間短且壓力大，尤其是重大指標性計畫案，備標期間壓力更大。

二、建議公司應訂定獎勵制度，於競標成功時依照計畫服務費規模對於參與同仁給予適度獎勵，以避免同仁士氣受挫，最後經常還要面對計畫虧損之打擊，心理不免產生負面感受，參與競標不是榮譽和責任感，反而是壓力與負擔。

資方說明：

【有關業務爭取獎勵部分】

公司相當重視對於爭取業務有功同仁之獎勵，故自民國 96 年起即訂有《爭取業務獎勵辦法》，依各計畫自辦之服務費計算獎勵金額，且每半

年核發一次。其中，除競標案件外，透過比價、直接交辦、零星收入、原契約擴充(單次增加自辦服務費達新台幣 100 萬以上)等計畫均適用。另預計自明(104)年起，爭取業務獎勵金額之核發，將由每半年一次改為每季核發，期望屆時能讓業務爭取有功之同仁，更即時感受到公司之實質獎勵。

決 議：

目前已有《爭取業務獎勵辦法》，惟請企劃部在各事業群督導會議加強宣導各部門應公平分配爭取業務獎勵獎金。

第二案：建議服務成本概算係數 m 、 n ，需按服務費規模累進課徵，並適時檢討各部門對顧問之需求與其必要性。

說 明：為配合公司整體營運之策略方針，往往確有必要爭取小規模但具未來延伸案潛力之專案，然目前服務成本係數為 1.97(甚至遠大於)，卻相當不利於執行規模較小之計畫，為使各計畫財務能獨立平衡，並與業界行政成本較低之小型公司競爭，建議依服務費用採累進方式計算 m 值與 n 值。請評估顧問之聘請是否符合部門需求?是否會增加部門營運成本(拉大服務成本係數)?建議各部門顧問之設置應適時檢討而非非常態性之設置。

資方說明：

感謝勞方提醒，惟本案非屬勞資會議討論範疇，相關建議將轉請行政管理群業管部門參考。

決 議：

- 一、請企劃部持續辦理計畫管理說明會，並加強雙向交流與說明。
- 二、請企劃部持續檢討間接費率。

第三案：建議公司增列偏遠或離島地區加給。

說 明：為提高偏遠或離島地區之同仁赴任意願，請公司研議增列偏遠或離島地區加給。

資方說明：

一、偏遠地區

針對工作地點位於偏遠地區同仁，公司已於 103/8 修訂「遠距調職搬遷及交通補助費申領辦法」，針對工作地點幅員廣大，或地處偏遠，大眾運輸班次少或搭乘不便之情況，放寬規定如下：

- 1、工作地與基準地在同一補助區域，但因幅員廣大且搭乘大眾運輸不便者，得特案簽辦核准後申領交通補助費。
- 2、開放除飛機及高鐵外之大眾運輸工具得不限定經濟艙。
- 3、開放計畫若因工作地屬偏僻艱險交通不便之地區，得簽辦提出申請以駕駛自用車方式，檢附加油單據報銷。

二、離島地區

1、由於本公司在離島地區之計畫案量不多，若大致將離島地區區分為(1)交通較為便利之大型離島本島(如金門、馬祖、澎湖等)；(2)離島的外島(如東引、七美等)；(3)東沙/南沙島等環境條件相對較為不便之離島等三類。針對第(1)、(2)類離島，目前公司之交通補助費/搬遷補助費、國內出差旅費等皆尚足以支應，而針對派赴上述第(3)類環境艱困偏遠、生活不便、具危險性之特殊工作地點同仁，則已加發特別加給。

2、少數案件個案處理才能符合每案之需要，制度化反而僵化了。

決 議：

公司目前已就艱困偏遠、生活不便、具危險性之特殊工作地點同仁，加發特別加給。

第四案：有關部份職等之升等，需為主管始能升任，建議將現任主管職修正為曾任主管職，以免優秀同仁因辦理升等期間因計畫接近尾聲解除職務時間差造成遺憾。

說 明：部份職等有規定需為主管始能升任，有部份同仁曾擔任規定之主管職務，但因計畫接近尾聲而解除職務，新計畫開始時又擔任主管，剛好於辦理升等時無擔任主管而資格不符，根本連評比資格都沒有(考績再好也沒用)。建議公司修改規定，將曾經擔任主管職務也列入考量，以免優秀同仁因時間差造成遺憾。

決 議：

本案請人事組就計畫主管之晉升，朝勞方所提建議方向另行研議規劃。

第五案：基於遵行個資法及對員工未成年子女的保護，請檢討現行子女托育申請及獎助學金申請需由基層彙整後提送部門彙整再提報公司之方式，是否會有隱私及資料外洩之可能。

說明：一、感謝公司照顧員工之美意，惟現行子女托育申請及獎助學金申請，皆須填寫完整資料後，經過各層單位同仁彙整提報至部門，再由部門綜整後再向公司提報，其中可能需經數人彙整，此過程恐有資料外洩之可能。

二、建議根據個資法規定，請比照保險加保方式，開設專屬網頁由員工自行上網頁提報，以便保護同仁及家人隱私，也能防止員工眷屬資料外洩之可能。

決議：

本案福委會已洽資訊部研辦，資訊部將列入 104 年度工作計畫。

第六案：據悉中華顧問已召開董事會議決本公司員工舊制退休金之薪資計算鎖定於 103 年 12 月 31 日，至於 104 年以後員工薪資成長之退休金差額將由本公司負擔，此舉顯然違反 96 年 3 月 26 日由舊制員工、中華顧問及本公司所簽之三方協議書，請問公司立場如何？如何確保員工權益？

說明：一、若公司同意該項退休金差額由原中華顧問負擔轉移至本公司負擔，該筆款項未來會成為公司管理營運費用，意即公司往後每年之盈餘獲利將減少，將長期直接影響同仁之績效獎金及其他福利(具舊制員工全部退休粗估需二十幾年，且現行員工逐年調薪亦將造成退休金差額逐年成長擴大)，故公司若同意負擔退休金差額，其影響甚鉅且深遠。

二、以員工角度而言，若短期內將離職同仁所造成利益之減損有限，但繼續任職越久之同仁其累積減損利益將越大(有債留子孫之疑慮!?)；以公司角度而言，若同意，將徒增公司營運成本，亦違背當初與員工所簽之三方協議書內容，此百害而無一利之行為，公司實不應同意，試問，公司立場為何!? 如何確保員工權益? 請公司務必依據三方協議書辦理，切勿擅自違反協議之內容規定。

決議：

工會已就本案發文予公司，公司將俟中華顧問同意提供其董事會有關本案之議事錄予工會及取得精算報告並研議後另行說明及函覆。

第七案：建請公司辦理「優退」作業。

說明：一、近年公司厲行 Cost Down 政策，人力補給趕不上業務量，以致同仁承受極大壓力，所以近期同仁罹癌、中風、身體不適之案例朝著穩健之趨勢成長。年輕人尚可仗著身強體健、耐操好用之特質優游於世職，中年以上之基層同仁(工程師等級)實在是拿著性命換薪水。

二、為了提高公司競爭力、汰舊換新優化人力、人道精神之發揮、促進優良人力資源流動及負起企業之社會責任等等因素，建議公司辦理「優退」作業。

三、建議辦法：

1、「優退」限制年資為 15 年以上之資深人員且不限於基層工程師(高階主管亦可)。

2、優退條件為舊制年資不予折扣，並加發相當之獎勵金。

3、建議辦理時限越快越好。

4、應限制本次優退人員不可再回任本公司任何職位。

資方說明：

一、公司目前並無厲行 Cost Down 之政策，只是希望不要浪費。

二、公司非常重視同仁的身心健康，因此除提供良好的工作環境外，亦積極辦理健康促進相關的活動、提供優良的補助與福利，今年更榮獲台北市「健康卓越獎」。

三、貴工會所提優退制度之建議，目前公司業務穩定，經檢視目前人力狀況後，現階段暫無辦理優退之規劃。

第八案：為避免造成職業傷害，請公司提供可供員工篩選之辦公椅。

說明：公司搬遷至 CECI 大樓已 4 年餘，為體恤員工辛勞，搬遷之初即汰換所有辦公設備，並選購可供員工午休之椅背可調整式座椅，深為感謝。然 4 年來，繼有建築部、智慧系統部、一結部、水環部及運土部等同仁提出現行員工座椅椅墊呈凹陷狀，久坐後常感腰痠背疼，甚而腰痛至需就醫狀況，雖經復健改善，然上班工作後又復發，才發現是椅子的問題，椅背可加靠墊改善，但椅墊就很難靠外加式物品改善，已造成部分員工之困擾。且限於公司財產管理辦法規定，個人無法任意移動及處理已登錄於個人名下之椅子，因已非單一個案，建請公司考量部分員工上班之需求及避免日後造成職業傷害，請公司提供座椅椅墊為平整式且椅背可調整式座椅供員工選用。

資方說明：

- 一、公司於 99 年搬遷至 CECI 大樓時即已考量座椅之舒適性，經評選後採用目前所使用且符合人體工學之座椅。
- 二、如說明所述，部分同仁反映座椅椅墊呈凹陷狀，久坐後常感腰痠背疼，甚而腰痛至需就醫狀況，目前已有部分同仁提出改善需求，待調查 CECI 大樓全部同仁後，總務組將向廠商尋求改善對策。

決 議：

請管理部進行全面性調查後提出因應方案。

第九案：建議公司考慮設置不屬公司內網之公用 wifi 熱點。

- 說 明：
- 一、有時因為公務需要，其他裝置(非公司 PC)需要使用網路。如果是筆電還可以插網路線。但智慧型裝置就無法使用，此時還需要使用員工私人網路分享，如該員工非使用不限流量(吃到飽)專案，可能還會造成額外花費。
 - 二、建議公司設置 wifi 熱點，最好新增非公司內網之獨立網路線，如此較可避免資安問題，(如有外人筆電使用公司網路線可能會感染病毒)二來也不會影響同仁作業網路頻寬。另外如有來賓或廠商的行動裝置，需要網路展示成果時亦可不受限制。

資方說明：

- 一、資訊部備有數片 4G 網卡與二個小型可攜式 WiFi 基地台可供同仁申請借用，任何因廠商、外賓或公務所需之無線連線需求，皆可依『數據行動通信門號國內申請及使用須知』提出申請，經核准後費用即由公司負擔，相關文件請詳『公司 Intranet 首頁>行政中心>辦法規章>資訊及電腦管理』。
- 二、資訊部另將研議於 CECI 大樓一樓交誼廳及華光會議廳建置固定式 WiFi 基地台之必要性及可行性，但希望同仁不要久留。
- 三、以上所述 WiFi 基地台均獨立於公司網路線路之外。

決 議：

請資訊部儘速研議於 CECI 大樓一樓交誼廳及華光會議廳建置固定式 WiFi 基地台。

四、臨時動議：無

五、散會：12 時 10 分

台灣世曦工程顧問股份有限公司

第三屆第二次勞資會議簽到表

時間：103年12月4日 上午9:30

地點：1002會議室

本次輪值會議主席：世曦工會 林志權 理事長

勞方代表

勞方代表姓名	簽名
林志權	林志權
潘建鴻	潘建鴻
王宗駿	王宗駿
湯允中	請假
楊世平	楊世平

資方代表

資方代表姓名	簽名
黃洪才	黃洪才
苗華明	苗華明
周功台	周功台
周昌典	周昌典
吳淑惠	吳淑惠

列席	簽名
曾寧儀	曾寧儀
胡嘉裕	胡嘉裕
林詠潔	林詠潔
朱臻誼	朱臻誼
工會 蘇育珩	蘇育珩