



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 04 月 14 日
發文字號：世曦管字第 1060007932 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：檢送第三屆第十一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、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 周禮良

本案依照分層負責規定授權督導副總決行

第三屆第十一次勞資會議
會議紀錄

中華民國一〇六年三月十六日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第三屆第十一次勞資會議紀錄

開會時間：中華民國 106 年 3 月 16 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：事業單位 王炤烈 總經理

勞方代表：林志權、王宗駿、湯允中、楊世平、邱奕堅(請假)

資方代表：王炤烈、林曜滄、劉沈榮、吳淑惠、李魁士

事業單位：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

(一)資方代表改派事宜

因應本公司 106 年 1 月 1 日之主管人事異動，原資方代表周昌典協理自 106 年 1 月 6 日起免任資方代表，改派李魁士協理接任資方代表，並已完備報請台北市政府勞動局備查作業。

(二)各勞資會議決議已於本次結案之議案詳如附表。

三、討論事項

第一案：現行升等辦法之員額限制應予放寬，讓優秀同仁得到合理的肯定；晉敘所依據之各職等「薪級」及「薪資上限」應依物價指數調整，以免造實質薪資負成長之不合理現象。

說明：一、同仁薪資達各職級上限即不予調薪，但各職級上限值並未隨物價波動適度調整，造成許多同仁薪資多年未調整(薪資凍漲但物價飛漲)，形同年年減薪之不合理狀況。
二、許多同仁反映在公司內工作之薪資調幅遠低於同資歷公司考核新進人員時之基本核薪計算基準，為何在公司內的資歷比不上公司外的資歷？究其原因主要為薪級偏低

(多年未調)，且過往多年高比例考績乙等(晉敘 0.5 級)累積下來所造成，如以公司同仁占比最高的級職，乙等晉敘僅 500-600 元左右，遠低於對外公司資歷核薪計算，公司應合理處置過往制度面的漏洞，並依近幾年物調指數修正薪級基準。

三、升等管道限制多，許多符合升等條件之優秀同仁受限於員額限制而無法升等，影響士氣，建議公司簡化升等門檻放寬員額限制。

資方說明：

一、近十年來升等限制及員額皆已逐步放寬，升等前並徵詢各部門主管及事業群副總經理意見擇優選拔；近年已辦理之職等緩升作業亦將持續辦理，針對薪資已達上限同仁，由部門主管持續關心。

二、物調部分，公司係配合公務機關辦理，最近一次係於 100 年調整 1700 元(約 3%)，未來仍將配合政府政策及公務機關檢視調整。

三、自 102 年起，C 級以上部門考績列作甲等以上比例已超過 60%，且針對新進人員初任幾年考績乙等部分之調薪，亦已辦理相關補晉敘作業，說明二所指公司內高比例考績乙等以及工作之薪資調幅遠低於同資歷公司考核新進人員時之基本核薪計算基準之現象已不存在。

四、相關議題已多次回覆說明，可詳見以下歷次勞資會議紀錄。

※薪資：

100/8/31 第 2-1 次(第二案)、103/9/4 第 3-1 次(第一案)、104/3/5 第 3-3 次(第二案)、104/12/9 第 3-6 次(第十二案)、105/3/25 第 3-7 次(第二案)、105/6/8 第 3-8 次(第一案)、105/12/1 第 3-10 次(第一案)。

※物價：

100/8/31 第 2-1 次(第一案)、103/3/6 第 2-8 次(第一案)、103/9/4 第 3-1 次(第一案)。

※升等條件：

101/9/15 第 2-3 次(第六案)、104/3/5 第 3-3 次(第二案)、104/9/11 第 3-5 次(第七案)、105/9/10 第 3-9 次(第二案)。

勞方意見：

針對公司同仁全面薪資結構調整，請持續爭取辦理。

第二案：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。

說明：一、據資料顯示碩士畢業世曦底薪 36000，中興底薪 45000 中鼎底薪 43000 AECOM 底薪 46000，底薪低於其他公司約 20~30% 其實是滿嚴重的問題，公司可能因此徵招不到最想要的人才，且也留不住人導致技術斷層問題日益嚴重。

二、薪資結構調整應全面檢討及配套，才不會頭痛醫頭腳痛醫腳，製造更多不整合的介面，造成更多衝突，如成立世曦以後進用者，逕行調整底薪阻力較低，跨中華與世曦者，要中華同意可能緩不濟急，則可配套由世曦給予一定比例金額補貼，則勉強維持公允，直到中華對世曦薪資顧慮解除後一併整合。

在之前的勞工會議中董事長有提到新人底薪過低要調整的問題應儘速執行，也請配套考量全體薪資結構的合理性。公司的案子壓力很重，薪資卻偏低，近來不少 4~5 年資歷的同事有想換工作的念頭，如果是廣泛的意識，再過 5~10 年公司一定會發生人力斷層的問題，希望公司高層重視。

三、受限於立法院決議，爾後要有高績效獎金已不可能，將偏低的低薪上調以化解外界(尤其是業主)對本公司發放巨額績效獎金的誤解是去年全體同仁與公司管理階層一致的共識，請務必排除萬難完成。

資方說明：

- 一、提案說明一之資訊有誤，本公司已與中鼎、中興等同業就新進人員起薪辦理彙整比較，正確資訊前已當面向林理事長及潘主委說明，公司整體薪酬待遇仍略優於中興顧問及其他同業，但過往大幅領先的優勢逐漸縮小亦為事實。
- 二、近年因公司營運狀況相對往年不佳，加以母公司中華顧問之要求與監督，績效獎金總額的確不若過往為佳，但歷任公司領導階層皆重視同仁福利待遇，除 103 年起陸續實施之旅遊補助制度、勤工補助金、偏遠地區補助費及夜點費外，今年並發給所有人行動通訊補助費皆為明證。

三、有關公司新進員工起薪略低於同業同學歷之技術職系碩士同仁乙節，已規劃具體方案推動辦理。

決議：

針對公司同仁全面薪資結構調整，請持續爭取辦理。

第三案：因公司被歸類於類國營事業而年終績效獎金受限於 4.4 個月的環境下，歡迎公司常態性的發放「特殊獎金」激勵同仁們，惟獎金發放對象宜更嚴謹，建議「特殊績效獎金」中優秀青年工程師之挑選辦法應客觀多元化，單以考績評估可能會激起更多負面情緒。

說明：歡迎公司常態性的發放「特殊獎金」激勵同仁，惟以 10 年個人績效當作今年尾牙頒發了優秀青年工程師的獎金，但此舉動實質上將產生諸多弊病：

- 一、每年度考績已反應在各位同仁調薪速度及績效獎金，似無錦上添花之必要性。
- 二、考績並非唯一反應同仁優秀與否之準則，更多程度可能受限為部門打考績策略，甚至長官個人喜好。導致有些部門掛零，有些部門主管關愛的眼神特別集中而多人上榜。
- 三、每次寄送考績 e-mail 通知，公司再三強調要保密，結果卻在尾牙場合公告得獎人連續十年之考績，無異於州官放火。
- 四、同仁皆知，連續十年甲等以上考績難度何其之高。公告得獎人名單，容易催生同仁異樣眼光以及比較心態。得獎人也易被針鋒相對。尤其戳破某些主管一再強調團體作戰的重要性，以考績甲僧多粥少需輪流拿乙安慰同仁的謊言。
- 五、如不修改挑選辦法，未來十之八九上台還是同樣一批人，恐將加劇上述矛盾。

綜上，建議修改挑選優秀青年工程師辦法。

資方說明：

一、公司並未於尾牙場合公告得獎人連續十年之考績，特此澄清；另公司獎勵年輕、認真且長年獲得歷任不同主管肯定之同仁名正言順，可受各方檢驗。

二、特殊獎金係周董事長上任後，要求調整績效獎金辦法，將原本之主

管績效獎金撥出部分獎勵 45 歲以下優秀青年骨幹，並未影響其他資深同仁權益。

- 三、考績制度的目標為獎優汰劣，望同仁見賢思齊，努力爭取榮譽。
- 四、依 106/2/17 修訂公告之「特殊績效獎金」及其『(附件)優秀青年同仁評選與獎勵原則』，本公司對優秀青年同仁之獎勵係本於客觀且多元之選拔原則，其獎項分為(A)推薦獎及(B)特選獎二類。其中(A)推薦獎部分，乃由各單位自行推薦符合資格同仁後進行評選作業；而(B)特選獎部分，則是於符合條件門檻之特選方案中，由董事長核定後辦理。
- 五、有關 106/1/20 世曦總部歲末聯歡餐會活動中頒發之「優秀青年同仁獎」係屬該評選與獎勵原則之(B)特選獎部分。本次依長官指示首次舉辦，乃採特選條件之一的常年表現(如考績)作為認定標準。後續各年度將依公司獎勵人才政策與獲利情形，擇取不同特選方案以為獎勵。

勞方意見：

- 一、勞資雙方皆認同董事長獎勵同仁美意。
- 二、建議來年不限年齡，擴大表揚優秀同仁。

決議：

- 一、勞資雙方皆認同董事長獎勵同仁美意。
- 二、公司於 106/2/17 公告之『優秀青年同仁評選與獎勵原則』已考量客觀且多元之選拔原則。

第四案：建請放寬同仁介於 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 歲之當年度任一日，即可累計做 20,000 元之健檢。』

說明：為體恤同仁並擁有健康身心，按目前現行規定，如果同仁 39 歲未做健康檢查，在年紀滿 40 歲當日之後，即可累計做 20,000 元之健檢，因考量部分接近年尾生日之同仁(11~12 月出生同仁)，在年底安排健檢時擔心健診中心作業時程不及，無法取得核銷收據，符合公司會計結算之規定，故建議如果 39 歲未做健康檢查，在年紀滿 40 歲之當年度任一日，即可累計做 20,000 元之健檢。

資方說明：

- 一、本公司員工健康檢查辦法第二條，『…員工年滿四十歲者，每年健康檢查一次；未滿四十歲者，每二年健康檢查一次…，方可享有健康檢查補助。』而以滿四十歲來區分是參考勞動部「勞工健康保護規則第 11 條」，其用意為隨年齡增長對身體之預警檢查頻率宜加密。
- 二、本公司員工健康檢查辦法第四條，『申領健康檢查費用補助每次補助金額以一萬元為限。惟年滿四十一歲之員工，若前一年已在職滿一年但未申領健康檢查費用補助者，當年可申領之健康檢查費用補助金額以二萬元為限。』其用意為考量員工四十歲以後所檢查項目或將多於四十歲以前，所以可申領二萬元補助金額，惟必須四十歲當年度未申領一萬元補助者，方具資格，故本次議題之「39 歲未做健康檢查，在年紀滿 40 歲當日之後，即可累計做 20,000 元之健檢」，並不符合本公司現行之辦法。
- 三、另有關本公司員工健康檢查辦法第三條，『…年度健檢須於當年 12 月 15 日前完成，申請補助最遲不得晚於 12 月 31 日提出，逾期視同放棄。』考量於 12 月下半月方滿 41 足歲之同仁，建議修改上述員工健康檢查辦法第三條，『…於完成檢查後一個月內提出補助申請，年度健檢須於當年 12/15 前完成，申請補助最遲不得晚於 12/31 提出，惟 12/16 以後滿 41 足歲之當年，仍可辦理健康檢查，於 12/31 前先行檢送費用單據，相關檢查紀錄於檢查後一個月內提出，逾期視同放棄。』

決議：

- 一、建議所有健康檢查費用之核銷，皆修正於當年度 12/31 前提出相關費用單據，檢查紀錄則於檢查後一個月內提出。
- 二、建議恢復原年滿 40 歲即可累計申請前一年度未使用之健康檢查補助費用，請職安中心研議現行辦法之修訂。

第五案：建請發放公司紅色背心予新進同仁及目前尚未持有紅色背心之同仁，或利用公司 10 周年慶，全體同仁發放一套紅色背心新品激勵士氣。

說明：近日來參與公司相關活動，不論團體拍照或集會、甚或是尾牙，都希望同仁穿著紅色背心，除了增加同仁對公司的認同感，也讓業主及外界感受到世曦團隊團結的氛圍。惟該背心係七週年慶紀念品，在那之後進來的同仁均未領有背心，外部活動難免與其他同仁無一致性，故建請公司發放該紅色背心予新進同仁及目前尚未持有紅色背心之同仁。另該背心已

使用三年，部分同仁已反映有破損無處更換，建議公司利用10周年慶，全體同仁發放紅色背心新品激勵士氣。

資方說明：

- 一、奉指示針對 103/1 後之新進同仁，每人發放紅色背心一件，目前正在簽辦中，待奉核後進行套量後發放。
- 二、後續新進同仁經新進員工考核合格者，亦將比照辦理發放一件。
- 三、部分同仁反映有破損者，亦可利用此次機會自費採購。

第六案：計畫執行出現問題時，請高層全力協助解決問題，以關懷代替責備或處罰。

說明：公司前年拿到大案是件高興的事，但是這個大案子的執行方式對大部份未參予海外工作的同仁而言大多陌生且創新，如國內外團隊共同作業，交卷時程超級趕，以中英文文件混搭溝通等執行方式，等等。目前熟悉此類設計案或是超級大案的同仁終究不普遍，需要時間磨合與訓練，當計畫不順遂發生問題時，或許以現有的經驗無法立即迅速解決，惟請公司了解工程師們均已全力以赴了，並請公司高層全力盡量向業主溝通一起解決問題，以關懷代替責備或處罰。

資方說明：

- 一、對於公司業務的執行，謝謝同仁的努力，確實計畫執行有困難時，需要由長官出面協助，不應僅指責，但同為公司專案計畫，亦應要依公司既有制度體制進行，並應以公司利潤、利益與聲譽為重。
- 二、T3 專案為外界矚目之重大工程，自李董事長至周董事長就任以來，一再要求務必做好領銜廠商之工作，並責成各協力部門如建築部、捷運部、鐵道部、運土部、機械部、電機部等，以全公司的力量，全力支持與協助推動，包含人力之進用，亦是打破公司過去規定慣例辦理。
- 三、至於工作的執行，也期許各專案依公司規定並維護公司權益；過去曾要求 T3 專案在計畫人力、預算分配、計畫內容的報告，例如為增進工程合適性，避免產生施工困難，不符我國法令規定情形等專案報告，均已拖一年餘未獲回應；為增進設計品質，避免錯誤及重工，將請該計畫注意計畫管理。

四、臨時動議

第一案：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，建請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。

說明：一、請依職業安全衛生法第6條第2項第3款、施行細則第11條、職業安全衛生設施規則第324-3條及本公司105/11/10所頒「執行職務遭受不法侵害預防計畫」辦理員工工作適性安排、危害預防等相關事宜。
二、貫徹董事長指示，先有健康的公司，第二為同仁身心都健康，營業利潤第三。
三、建請公司重視職場壓力，請權責單位全面性進行同仁職場壓力電子問卷訪查與統計，必要時安排心理輔導、工作調整或主管溝通技巧訓練，以符合職業安全衛生法危害預防之相關規定。

第二案：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。

說明：一、世曦工會擬於106/4/21至4/25辦理第四屆會員代表選舉，由於會員分散在全國各地，擬請世曦公司資訊部援例支援本會辦理無記名電子投票選務。
二、本會指派溫福連工會秘書(分機8723)為本次選舉選務協調窗口。

歷次追蹤議案辦理情形

項次	案名	事業單位 經管部門 /單位	第3-10次勞資會議結論/共識 (105/12/1)	辦理情形說明 (106/3提報第3-11次勞資會議)	第3-11次勞資會議結論/共識 (106/3/16)
3-9討論事項 第九案 (105/9/10)	請部門主管要求同仁需使用3C產品每日回報工作進度及現況時，需合情、合理、合法！	資訊部系統組 管理部門人組	列入下次勞資會議追蹤議案。	行動費用補助方案已於106/2/10奉核定並公告，106年針對未申請公務務機或未享有通訊補助者發給每人10,000元之行動通訊補助費，並已於2/13入帳；有關中華電信企業優惠專案及辦理樣點亦已於2/22公告，後續若有更新之優惠方案，將由資訊部上掛於行政中心公佈欄/資訊部公告項下，請有需要的同仁自行參閱。	結案並解除列管。
3-10討論事項 第一案 (105/12/1)	一樣類國營企業，待遇卻天差地遠，請積極解決舊制退休金問題並全面調整薪資結構。	管理部門人組	經勞資雙方充分溝通討論後，針對工會所轉達同仁疑慮已適度納入公司研議之各項方案中，將持續與中華顧問溝通並積極辦理。	本案議題併入第3-11次勞資會議討論事項第一案回覆說明。	本議題併入第3-11次勞資會議討論事項第一案續追蹤辦理，本案先行結案並解除列管。
3-10討論事項 第三案 (105/12/1)	單位內正職人數(少)與定期人員(多)不成比例時，個人年終考績甲等名額之比例應予適度調高。	管理部門人組	考績員額係按「部門」為單位分配，而非單一「工務所」，請管理部門於辦理本年度績效評核作業時，再次向各部門主管宣導，務視個別員工表現公正評核。	已於106/1/18發發105年度績效考評注意事項請各級主管配合辦理，並於106/2各事業群督導會議中再次加強宣導。	結案並解除列管。
3-10討論事項 第六案 (105/12/1)	有關工作規則第七條(工作時間)之疑問主管可以不經員工同意要求員工由日間工作改夜間工作嗎?請督促各單位主管，因工作需求調整日夜上班時間前，均需事先與員工協商取得同意後為之，以免備法。	管理部門人組	請公司再次向各級主管宣導，若有日夜輪班之需要時，請主管關懷第一線監造同仁個別身體狀況並適度協助。	已於105/12督導會議進行宣導。	結案並解除列管。
3-10討論事項 第八案 (105/12/1)	建議公司研議於上下班時段增開捷運站接駁專車	管理部門總務組	請公司向台北市交通局建議持續開辦由捷運站往返公司附近之接駁車。	一、日後將於適當時機向台北市交通局建議持續開辦由捷運站往返公司附近之接駁車。 二、即日起至5月8日止，王道銀行提供免費搭乘公車，同仁可多加利用。 三、捷運港乾及文德站至公司附近有多路公車可轉乘，亦有YouBike(捷運港乾站、文德站、湖光國宅、瑞湖陽光街口及瑞湖港乾路口)可騎乘，近日台北市交通局亦規劃於陽光街321巷口設YouBike，建議同仁可多加利用。	結案並解除列管。
3-10討論事項 第十案 (105/12/1)	建議公司租賃車租約到期後，開放員工優先洽購。	管理部門總務組	請公司於租賃車租約到期後，轉租租賃公司開放本公司員工優先購買。	租後租約到期時，將代為轉達租賃公司是否同意本公司員工優先購買。	1.請管理部於租賃車租約到期並詢問租賃公司開放本公司員工洽購意願後，將相關訊息公告同仁週知。 2.結案並解除列管。

台灣世曦工程顧問股份有限公司

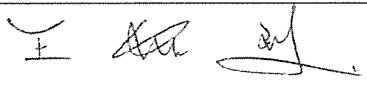
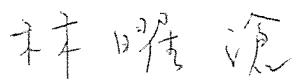
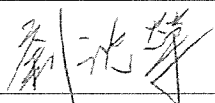
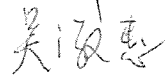
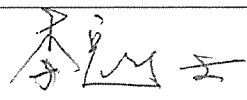
第三屆第十一次勞資會議簽到表

時間：106年3月16日 上午9:30


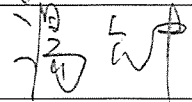

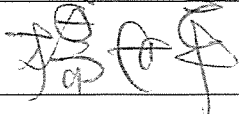
地點：1002會議室

本次輪值 會議主席：世曦公司 王炤烈 總經理

資方代表

資方代表姓名	簽名
王炤烈	
林耀滄	
劉沈榮	
吳淑惠	
李魁士	

勞方代表

勞方代表姓名	簽名
林志權	
湯允中	
王宗駿	
楊世平	
邱奕堅	請假

列席	簽名
胡嘉裕	胡嘉裕
林詠潔	林詠潔
朱臻誼	朱臻誼
工會 溫福連	溫福連