



地址：11491 台北市內湖區陽光街 323 號

承辦人：朱臻誼

連絡電話：02-8797-3567 分機：8129

電子信箱：jessiechu@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 10 月 27 日

發文字號：世曦管字第 1060023883 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：檢送第三屆第十三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

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3-12次勞資會議決議 (106/7/14)	辦理情形說明 (106/9/21提報第3-13次勞資會議)	第3-13次勞資會議結論/共識 (106/9/21)
3-12討論事項 第三案 (106/7/14)	請調整職工福利金扣繳費基。	福委會 管理部人事組 管理部會計組	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。	【福委會】福委會配合依勞資會議結論辦理，至於職工福利金收入減少後之年度預算編列問題，將另於福委會大會中說明。 【管理部】將依勞資會議決議，自107/1/1起於計算福利金時，將免稅加班費自扣繳費基中排除。	結案並解除列管。
3-12討論事項 第五案 (106/7/14)	請調整本公司偏遠地區加給之「偏遠地區」的認定。	管理部人事組	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。	將自106/10發放106/7至106/9偏遠地區補助費時，調整發放名稱為「生活不便補助」。	建議調整為「國內生活不便補助」，本案結案並解除列管。
3-12討論事項 第七案 (106/7/14)	有關定期約聘同仁期滿續約或甄選為正職員工事宜。	管理部人事組	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。	目前規設部門已多有邀請表現優秀之臨時人員參與正職缺面試，並經評選後轉正之前例；至於營管事業群，則將視需要啟動辦理。	結案並解除列管。

歷次追蹤議案辦理情形

項次	案名	事業單位 監督部門 /單位	第3-12次勞資會議決議 (106/7/14)	辦理情形說明 (106/9/21提報第3-13次勞資會議)	第3-13次勞資會議結論/共識 (106/9/21)
3-12討論事項 第八案 (106/7/14)	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。	工會	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>1.本案業經工會於8/21函覆：</p> <p>(1)同意公司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方式調整出勤以成就連續假期(八週變形工時)。</p> <p>(2)四週變形工時部分，限定工作地點具特殊性或於船舶、航空器上或因交通往返耗時、配合業主契約要求等有連續工作逾六日之必要者、特定範圍(特定部門及執行特定業務同仁)及維持每日正常工時為8小時，排班另由各單位與同仁排定之前提下同意。</p> <p>後續倘有其他部門或計畫需納入適用者，需另個案轉請工會同意。</p>	結案並解除列管。

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司

## 第三屆第十三次勞資會議 簽到表

時 間：106 年 9 月 21 日（四）上午 9：30

地 點：1001 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	王 炤 烈
劉沈榮	劉沈榮
林曜滄	林 曜 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
胡嘉裕	胡嘉裕
林詠潔	林詠潔
朱臻誼	朱臻誼
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)	印漢軒
工會 溫福連	溫福連

# 第三屆第十三次勞資會議

## 會議紀錄

中華民國 一〇六 年 九 月 二十 一 日

台灣世曦工程顧問股份有限公司  
第三屆第十三次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 106 年 9 月 21 日（星期四）

上午 9 時 30 分整

開會地點：CECI 大樓 1001 會議室

會議主席：世曦公司 王炤烈 總經理

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、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

列席人員：潘建鴻、張汝萍、印漢軒

會議記錄：朱臻誼

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

三、討論事項

第一案：建請修訂「員工職等晉升作業辦法」，並放寬升等之職位限制。  
說 明：一、公司職稱尚有"規劃師"及其他職稱，惟該表僅敘明"工程師"與"專員"，是否漏列其他職稱？敬請說明及修訂。

二、正工程師(一)之職務限制為"晉升『當年度再前二年』內曾任計畫/專案工程師以上"，該條件過於嚴苛，部門主管分派計畫，或同仁有機會參與大計畫時，時機點未必恰好符合可達晉升之年度，故建議放寬為"曾任"計畫/專案工程師以上，較符合實際現況，且同時鼓勵同仁多參與大型計畫，可藉由晉升及調薪機制，以收留才之效。

**資方說明：**

一、規劃師職等並非獨立職系，其相關規定均參照技術職系辦理，目前仍保留少數規劃師職等，係因過往民參部強烈主張其財經專業對外

業務拓展時仍須有別於工程專業，且以「工程師」名義擔任財經分析工作不易說服業主等需求，同仁對內之權益並未因此受任何影響或有任何差別待遇。

- 二、關於升等資格之職位限制，近年除放寬各職等所應擔任職位外，並放寬至兩年內曾任各該職位即可，已屬寬鬆。計畫執行為本公司重要之獲利來源基礎，以所擔任職位作為判斷是否符合一定職等以上升等資格仍有其必要性。

#### **決 議：**

- 一、規劃師部份同意如公司說明。
- 二、請管理部/企劃部就公司化以來之數據統計後再討論。

第二案：建請依據「性別工作平等法」修訂本公司「績效獎金及考核獎金分配辦法」、「員工績效管理辦法」，以保障申請育嬰留職停薪之同仁應有之法定權利。

說 明：一、本公司「經營績效獎金實施要點」第五條及「員工績效管理辦法」第三條條文內容中對於「留職停薪」同仁之獎金分配、績效考評均加以限制。

二、目前公司發放之年終獎金及績效獎金，皆以年度結束(12月31日)在職與否作為發放依據，若同仁申請「育嬰留職停薪」期間跨越兩個年度，或雖未跨年度但當年度在職期間未達半年亦無法參與當年度之績效考評，如此將造成前一年度所有獎金通通無法領取的窘況。

三、綜上所述，公司現行規定有違反『「性別工作平等法」第四章 促進工作平等措施 第21條條文：...受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。』之嫌。

四、建議資方檢視相關現行規定，將「因事(病)留職停薪」與「育嬰留職停薪」加以區隔，以使育嬰留職停薪同仁仍可享有考績評比及領取年終獎金、績效獎金之法定權利。再者亦有鼓勵同仁生育、提高國家競爭力之效。

#### **資方說明：**

- 一、獎金之法源係勞動基準法第二十九條：「事業單位於營利事業終了結算，若有盈餘，除非繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積外，對於『全年工作』並無過失的勞工，應分與獎金或分配紅利。」



- 二、另依勞動部 103 年 7 月 24 日函釋，事業單位依民俗發給的年終獎金，屬事業單位的勞工福利事項，其發放要件、標準及方式等事宜，勞動基準法並無規定，可由勞雇雙方於勞動契約中約定或雇主於工作規則中訂定，惟不得對申請育嬰留職停薪的受僱者另為不利處分，公司對於各類留職停薪人員之規定均一體適用，並未針對育嬰留職停薪者另為不利之處分。
- 三、至於「員工績效管理辦法」中，針對留職停薪人員之考績限制主要規範於第八條「二、年度績效考評等級注意事項」，其中針對年度請事病假/留職停薪超過 112 小時及 224 小時者考績不得列為優等及甲上之規定，已將育嬰留停排除，並未對育嬰留職停薪人員有不利之處分。
- 四、有鑑於申請育嬰留職停薪之員工日益增多，部分員工於育嬰留職停薪期間除育嬰目的外，另亦從事其他個人之規劃，公司基於同仁符合申請育嬰留職停薪規定之最低標準亦多予尊重與方便，並未要求提供相關證明佐證或於事後查證/刁難，且育嬰留職停薪時程係由員工自行提出，人事組亦皆已個案提醒相關權利，故有關年終、績效等獎金之發放相關規定仍維持現行制度。

#### 決 議：

同意維持現行制度，倘有例外再專案討論，並再次提醒同仁育嬰留職停薪之時程請同仁審慎評估後妥適安排。

第三案：有關本公司薪資及午餐津貼等相關議題處理方式，勞資雙方均已共識，敬請盡速辦理。

說 明：一、現今公司績效獎金被限制以 4.4 個月為上限，是否能以按季發放突破此限制或以其他名義方式盡速發放，以激勵公司同仁能繼續留在公司服務。

二、按財政部核釋，自 104 年 1 月 1 日起，非屬航運業或漁撈業之營利事業及執行業務者實際供給膳食或按月定額發給員工伙食代金，每人每月伙食費，包括加班誤餐費，在新臺幣(以下同)2,400 元內，免視為員工之薪資所得…。又根據同業公司自今年(106 年)已調漲至 2,400 元，為健全公司薪資制度與增進同仁福利，請比照公務人員及同業(中興顧問、TY Lin 等)由 1,800 元調整為 2,400 元。

三、薪資結構應全面重新檢視並調整，例如進公司後提升之學歷，93 年前曾有同仁獲得調薪，自 93 年起學歷提升依《員

工申請在職進修暨學歷提升獎勵辦法》僅發給獎金而非調薪，後又於 99 年 7 月廢止該辦法，導致同仁薪資之差異過大造成同工不同酬，甚至優秀資深同仁薪資較資淺同仁低，均有違公平正義之原則。敬請 公司能正視此問題，全面檢視薪資制度並給予同仁調薪。

- 四、舊制同仁年資遲未結清，導致薪資、午餐津貼等未能調整，雖然歷次勞資議題重覆出現，公司也一律回覆受中華顧問監督管理無法突破，這樣的回覆實在不妥，由一個未實際參與公司經營的母公司限縮本公司經營管理權，實已嚴重影響公司營運及同仁士氣，敬請 公司高層能盡速解決該問題。

#### **資方說明：**

- 一、本案相關議題前幾次勞資會議皆已有決議由勞資雙方再共同努力爭取。有關午餐津貼及舊制退休金結算議題已多次提出，資方亦一再說明公司已積極主動提報中華顧問董事會近兩年時間，為可努力之部分盡力爭取同仁權益。
- 二、本公司已於前幾次勞資會議中說明有關人員薪資、各類獎金及獎勵辦法相關議題，皆須提報中華顧問董事會核定，故無論採單次發放或多次分散發放、獎金名目為何，總額仍須按中華顧問之規定辦理。另本公司近年獎金提撥月數未達 4.4 個月除受到立法院、交通部及中華顧問要求制定之辦法規定外，主因公司獲利亦相較前幾年低，保留上繳股東之股利後，盈餘亦無法達到獎金月數上限，惟公司仍持續努力，亦希望全體同仁共體時艱，努力爭取各項業務。
- 三、有關「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。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/貢獻之唯一標準，此為當時之決策背景。針對 92 年後在職進修提升學歷且表現優良者，近期已經部門主管提報建議、事業群副總經理複核後適度調薪。
- 四、針對結構薪調、舊制退休金等議題，已由周董事長至交通部、王總經理亦再次率隊與中華顧問溝通尋求突破，相關細節將待情勢明朗後再向同仁說明。

## 決 議：

- 一、相關議題已持續與中華顧問溝通化解歧見並尋求突破，目前已獲中華顧問較正面之反應。
- 二、勞資雙方持續努力爭取。

第四案：有關監造同仁上班簽到、下班簽退及加班、抵休相關議題。

- 說 明：一、第一線監造同仁上班的辦公室及施工區往往並非在一起，依目前以電腦簽到、簽退而言，如辦公室到工地須時 40 分鐘，今因配合工地上午 8:00 要查驗或澆灌混凝土，勢必 7:20 前至辦公室簽到再去工地，8:00 前這段時間是否算加班。
- 二、工地因作業關係(如澆灌混凝土)須 17:00 後才能離开工地，回到辦公室又須 40 分鐘辦理電腦簽退，17:00 後這段時間是否算加班。
- 三、中午因配合混凝土澆灌無法休息，12:00-13:00 這段時間是否算加班？如當日直接抵休於 16:00 簽退下班，是否變為曠職 1 小時；如不算加班，中午是否可好好吃午餐並午休，13:00 再至工地工作？(依公司工作規則第七條：中午 12:00~13:00 一律休息。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。試問，以電腦簽到、簽退者如何辦理？)
- 四、早期公司規定，17:00 以後加班者，須扣除 1 小時(吃飯時間)，不知現在是否仍有此規定？其實第一線的同仁待工作結束，回到家裡已晚上 8、9 點才吃晚餐的大有人在，如何處理？
- 五、17:00 後，工地的工作須持續進行，會超過 21:00，然工作性質留 1 位工程師即可，可是這位同仁如從上午 08:00 即上班，到 21:00 已超過一天 12 小時的規定，如何處理？
- 六、同仁接受指派值班(加班)，計畫主管不填具加班指派單開放加班，要求同仁以紙本加班單填報交由主管簽核；因是紙本加班單，公司電腦內無紀錄，無法點選領加班費，亦即強迫同仁抵休已違反勞基法；另因填報紙本加班單，抵休時亦是使用紙本請假單(公司電腦內無加班紀錄)填報送主管簽核，這種請假單公司電腦內無請假紀錄，試問，同仁使用此種假單休假，萬一休假期間發生意外事故，在公

司的認定此同仁是休假還是曠職；再依公司之辦法規章請假規則，請假3天以上需部門主管簽核，請假7天以上需督導副總簽核，如請假單部份是紙本，部分是電子簽單，請問該如何呈給長官簽核。

**資方說明：**

- 一、監造工地同仁可經部門主管同意後改依紙本簽到退方式辦理，公司並未強制工地同仁以電腦簽到退。惟紙本簽到退紀錄則請簽到退至分鐘並依法保留五年。
- 二、中午1200-1300的確為午休時間，工地同仁若因公務需要無法於該時段休息者，應陳報主管提前一小時先行休息或另調配時間休息，避免長時間連續工作。
- 三、用餐休息時間自不應申報加班，這部分將加強宣導各部門主管採如實認定原則辦理。
- 四、所反映個案管理議題若屬實，除將加強宣導基層主管避免因誤解法令致使誤觸規定外並將不定期至單位抽查導正。
- 五、經轉請本案相關部門回覆說明：
  - 1、問題1~5，狀況描述應該非為經常性情形，如偶有遭遇需執行公務而無法簽到退時，應該是以執行公務為優先考量，於口頭告知主管後，事後再填報公出即可。工作時間仍以一天工作八小時為原則，但因監造的工時須配合工地的進行，仍由工地主管視工地狀況與員工協商。建議員工依據問題3所列之工作規則第七條，先與計畫主管或部門主管「協商」。
  - 2、高辦處目前無問題6所列情形，且問題1電子簽到退與問題6「電腦內無紀錄」似乎有矛盾，高辦處計畫主管亦都為工會成員，自以爭取並保障員工福利為管理目標，如員工於加班或是工時填報有困難時，建議循序向計畫主管或部門主管反映。

**決 議：**

通案部分同意資方說明，個案部分請公司加強宣導工地監造同仁經主管同意可採紙本簽到、退方式辦理。

第五案：為體恤調派外島及偏遠地區同仁之辛勞，建議公司發放「外島加給」及「重大工程獎金」。

說 明：一、調派金門、馬祖等工區之同仁須跨海至外島工作，回台灣交通常受班機、船班及天候不佳等因素影響，致假日無法

順利回家，遇有家庭急務也無法立即處理，錯失諸多珍貴的親子生活，嚴重者甚至引起家庭糾紛、鬧家庭革命，致大部分同仁多不願意調派外島。

二、偏遠地區之「交通補助費」核銷依規定須檢據報銷，倘同仁因趕工、值班而無法排休，則無法享有公司原有之美意，如此反似在懲罰有責任感而願意留下來加班的同仁。

三、若在離島工作與在台灣本島一樣沒有額外補助，相信沒有人要遠離家鄉，尤其小孩還小的員工在心裡總是不放心，若配偶屬較無法獨立之人更加深員工離家之壓力，很多小事若未能及時處理可能會變成大事，應給實質有用之費用補貼，讓員工覺得犧牲一些親情尚能得到一些彌補也不致心情鬱卒，影響工作心情對工作應有正面助益。

四、故建議公司發放「外島加給」以獎勵奉派外島及體恤願意犧牲家庭付出熱誠之同仁。發放方式建議直接定額發放，將可使員工於趕工時期自願在營休假，有助於工作臨時性協助，或供親屬自台灣到離島探親亦可安慰員工心靈層面，使其更為安心工作。

五、同仁派駐工地工作者，不論遠近每月得申領工地津貼 3,000 元，惟並未考量工地遠近或艱難地區，建議參考公路總局派駐蘇花改工程處工作者每月可領取重大工程獎金 6,000 元，派駐蘇花改工程處工務所(工地) 每月再領偏遠加給 6,000 元。

#### 資方說明：

一、有關工作地點在外島同仁，依現行辦法每月可申領項目如下：

1、按月申報工地津貼 3,000 元。

2、依《遠距搬遷及交通補助費申請辦法》辦理交通補助費申請或一次請領遠距搬遷補助，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報銷。

二、若以東部偏遠地區得特簽駕駛自用車檢附油單之觀念援引至離外島地區，因至離外島多需以飛機作為載具方得前往，原僅限員工本人往返之交通補助費，可考慮針對離外島開放特定親屬(配偶、子女、父母等一等親)以懇親的概念於每月補助金額上限額度內擴大適用對象，但仍應檢據報銷，惟若持一等親屬票據核銷者，依法將須列報為個人所得。

三、管理部先前至金門與金門地區與同仁座談時已當面向同仁說明，目前偏遠地區補助費係針對工作地點艱困且生活機能不便處(如南沙

太平島、現在的台 9 南迴、台 20 山區...等)工作同仁，金門雖位屬離外島，但政府近年積極開發後生活機能已相對完備。

- 四、監造工作本即為逐水草而居之性質，工作地點可能因應業務需要調動至各地；目前離島地區已經工會同意可適用四週變形工時制度，部門可透過排班機制，讓同仁輪流返台與家人相聚。

#### **決 議：**

針對派駐離外島同仁，開放特定親屬(配偶、子女、父母等一等親)以懇親的概念於每月補助金額上限額度內擴大適用對象，但仍應檢據報銷，惟持一等親屬票據核銷者，依法將須列報為個人所得，並請資方加強宣導。

第六案：技師加給應以案量、工程規模分級發放。

- 說 明：一、依目前公司制度，技師簽證 1 個案子與 10 個案子、100 萬元與 100 億元的工程，可能都是領同樣的加給費用，須知技師簽署為一輩子的責任，然領同樣的薪資，所擔負之風險卻差異極大，致部分技師怯事卸責，對於勇於任事者，顯不公平，故建議技師加給應以案量、工程規模分級發放。
- 二、依公司目前技師簽證辦法，簽證技師指定之順序為計畫主辦、副理、經理…依序辦理，以一般工程規模勉強尚可執行，惟如重大計畫如 T3 專案要基層計畫主辦、副理、經理等簽證已造成職權不對等，建議重大工程另訂適用辦法。

#### **資方說明：**

- 一、有關技師加給議題已在歷次勞資會議中多次討論並有結論，建議修改為「各職務技師及專業師加給辦法」，並於 106/5/18 簽奉核准公告。
- 二、針對各技師之簽證件數與負荷，企劃部會持續提醒部門主管留意技師簽證內容品質及其負荷，除合理分派各技師簽證數量與計畫規模外，並建議將單純且規模較小的案件給較資淺的技師簽證主辦，複雜且規模較大的案件再由資深的技師簽證主辦，爾後亦會不定期在各事業群督導會議中加強宣導。

#### **決 議：**

請資方再加強向同仁宣導及說明。

第七案：有關已達退休資格之同仁加班管制問題。

說明：一、公司(或中華顧問)以防小人的心態，主觀認為每位達退休資格同仁之加班係為提高退休基數以增加舊制退休金之數額，或許少數同仁確有此居心，但相信如果不是工作負荷太重導致須要加班的話，大多數同仁寧願享受家庭生活而不會刻意加班，尤其是伴隨而來是因長期加班導致身心俱疲的現象。

二、同仁在屆退前仍然貢獻累積數十年之經驗因公司業務需要而配合加班，無形中降低公司許多人力養成的成本與風險(尤其在目前公司人力青黃不接的情況下)應給予鼓勵而非處處限制或另眼看待，如果為考量屆齡退休前之加班異常應透過管理給予適當之工作安排，而非在未減輕工作負擔之情況下卻又限制加班。

三、如果中華顧問持續因舊制退休金給付之因素刁難屆退同仁加班，可建議盡早結清舊制退休金，以免影響公司營運及同仁權益。

#### 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，中華顧問確實曾就申請退休同仁於退休前加班要求公司說明，公司除已轉請所屬單位主管協助說明外並積極捍衛同仁權益並未使同仁權益受損，更無所謂要求退休同仁加班卻限制不允許申領加班費情事。

二、關於本案議題，公司仍持續與中華顧問溝通中。

#### 決議：

請公司持續維護同仁權益，並請妥適安排屆退同仁工作負荷。

第八案：有關公司執業技師受所屬技師公會指派辦理非營利性之審查、檢查業務等，須先取得執業機構同意事宜，請公司同意於不影響公務(如以請假方式辦理)前提下同意。

說明：一、有關行政院公共工程委員會 106 年 6 月 30 日工程技字第 10600176421 號函文，函示指受聘於工程技術顧問公司之執業技師，受公會指派辦理相關審查、檢查業務之執業技師，須由公會統一造冊備案，並須先取得執業機構同意乙事，因屬本公司共同性質事務故提出建議。

二、政府機關邀集技師公會協助審查、檢查、勘災、鑑定等非

屬營利性事務，本公司同仁身為技師公會會員有義務協助，況且公司許多承辦案件之審查及檢查等業務亦由公會進行，技師同仁參與除可協助公會維持良好關係，亦可從中獲取經驗有助於本身相關業務之順利執行。

三、技師公會人力主要來自會員，本公司技師同仁眾多故影響層面大，協助公會同時也是協助公司，因公會幹部均為主管機關倚重之查核委員，故與公會維持良好互動也是對於公司業務受審查、檢查、查核甚至競標之利基。

四、基於上述理由，陳請公司同意公司技師同仁於不影響公司業務前提下(如請假辦理、迴避與公司有關案件或有爭議案件)，參與公會審查及檢查業務為禱。

#### **資方說明：**

一、有關協助技師公會鑑定、檢查等事務，即便利用請假方式，也容易遭受外界質疑身分與判定的公正性，而影響公司形象。

二、據悉，各技師公會皆相當程度地爭取相關業務工作，為與公會保持良好關係，本公司應避免介入其業務。

#### **決議：**

技師同仁若係參與各技師公會有關勘災、研究事務，可經公司同意以公出或請個人休假為之；非屬上述事務如鑑定及檢查等，易引起利害糾紛者，則應避免介入。

第九案：建請擴大補助同仁參與相關工程領域之學會活動，以加強相關工程領域之學會交流及業務爭取。

說明：公司鼓勵同仁參與學會活動，目前僅侷限於補助同仁參與中國土木水利工程學會。為加強相關工程領域之學會交流、業務爭取及公平原則，應擴大補助同仁參與相關工程領域之學會活動，例如台灣建築學會、中華民國營建管理學會...等，以利於公司長期業務發展，廣納其他工程領域更多優秀專業人才加入，增加產學活動之經驗。

#### **資方說明：**

一、本公司目前仍僅對與公司往來頻繁且與業務密切相關並且會員人數眾多之學協會(中國土木水利工程學會、中國工程師學會)予以補助!除學協會補助外另對於 PMP 專案工程師及亞太工程師等專業證照



也皆予以補助。

二、有些學協會亦擔心本公司鼓勵同仁加入，人數過多會去掌控該學協會，引起不必要的緊張及誤解。

#### 決議：

請企劃部再研議評估後提報辦理。

第十案：公務上網之需求。

說明：因公務需求常需要上網查詢、存取業主之檔案資料或需要傳送大檔案給廠商或業主，但經常因為點選信件的連結後都出現『請透過「公務上網專用機」上網』之要求。每次連結到公務上網專用機經常發生連線不佳或無法從公務上網專用機存取資料到自己座位桌機的情況，最後都只能使用個人的網路雲端硬碟，經常因為這樣使得個人的網路雲端硬碟空間不足，進而影響到我個人的雲端硬碟使用。請問公司是否無法建立大檔案傳輸系統嗎？或者是否可以改善公務上網專用機的功能，否則我個人想為公司服務，卻要犧牲我自己的網路費及網路空間，這樣合理嗎？

#### 資方說明：

- 一、為方便同仁公務使用，公司上網管制於顧問同業中已屬最為寬鬆，惟基於資安需求仍有部份服務須加以管控，以避免資料大量外流與增加資安的風險，合先敘明。
- 二、公務用檔案交換與傳遞，資訊部提供兩個平台，分別為：
  - 1.『臨時檔案傳輸平台』(Intranet 首頁>電腦資源中心>臨時檔案傳輸)，此平台可與業主雙向傳遞資料 1GB 以內的資料。
  - 2.『公務上網專用機』(Intranet 首頁>電腦資源中心>軟體共用)，此平台可不受管制的存取各類雲端服務。
  - 3.上述兩項服務的使用手冊可於 (Intranet 首頁>電腦資源中心>電腦現況資訊>使用手冊) 取得。
- 三、關於『公務上網專用機』連線不佳或其他使用、功能問題，建議可立即撥打電話洽資訊部負責同仁，或填寫『資訊服務申請單』尋求協助，時效性較佳。
- 四、關於網路費問題，公司於 106 年 2 月 10 日已發放『行動通訊補助費』每人 10,000 元，用於補貼同仁公務網路通訊使用，至於個人網路空間，公司目前禁止使用該類雲端服務，公司內網應無提供該類服務(該

類服務得簽辦申請)，如果同仁系透過個人手機於公司內網連線該服務，則違反『電腦網路線路管理要點』第六條第三項內容，造成公司資安的破口。

#### **決 議：**

有關『臨時檔案傳輸平台』及『公務上網專用機』之使用手冊，請資訊部加強向同仁說明並簡化操作程序，若有個案特殊需求者，請逕洽資訊部協助，以兼顧業務需求與資安考量。

第十一案：建議將工會代表納入「性騷擾事件申訴處理評議委員會」中，並配合修改本公司「性騷擾事件防制處理辦法」內容。

說 明：一、員工間如有發生性騷擾事件，員工通常先向主管反應，反應無效才會申訴。但當主管對員工性騷擾，員工畏於權勢除私下抱怨外多半不會申訴，除忍隱外有辦法者多選擇申請調單位服務或離職，建議增列發生類似事件對員工保護辦法。

二、依據工會法第 5 條，工會之任務包含「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」及「工會或會員糾紛事件之調處」等，為保障會員同仁於發生性騷擾事件時能獲得妥善之處置與保護，建議將工會代表納入「性騷擾事件申訴處理評議委員會」中。

#### **資方說明：**

- 一、現行有關性別工作平等法、性騷擾防治法及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則等法規，均未強行規定申訴處理評議委員會之委員中需納入工會代表。
- 二、另依本公司性騷擾事件防治處理辦法第 4 條第 2 項規定，該委員會中女性委員不得少於二分之一，職安中心主任為當然委員，並至少有一名法務人員，其委員名單應屬適當。若員工發生性騷擾事件時，得直接向委員會提出申訴，應不致發生員工被主管性騷擾，卻畏於權勢而隱忍之事。
- 三、公司可加強宣導若同仁發生性騷擾事件時，得直接向委員會提出申訴，申訴專線電話為(02)87973567 轉 8856、傳真(02)87973021 及電子信箱 sjliu@ceci.com.tw；另同仁亦可透過職安中心填寫「職場暴力通報/申訴單」，職安中心將再轉由性騷擾事件申訴處理評議委員會處理。

**決 議：**

因性騷擾申訴案件除已有公司完善之辦法外亦受主管機關嚴加督導，故同意依現行辦法執行並請公司加強對性騷擾防治申訴管道及公司處置程序之宣導。

第十二案：建議參照公務機關、同業於每日上午 10:00 下午 15:00 固定時段播放輕音樂，提醒同仁稍事休息減輕壓力。

說 明：公司業務暢旺導致同仁工作量日趨繁重，很多同仁為趕辦工作均久坐不動，長期下來導致肩、頸、腰部痠痛。建議比照公務機關及中興顧問等同業於上下午各一個時段播放輕音樂提醒同仁站起來活動筋骨以促進血液循環。

**資方說明：**

- 一、經查中興顧問每日上午 10:00 及下午 3:00 播放輕音樂 10 分鐘;智慧財產局每日上午 10:30 播放體操音樂 10 分鐘，下午 3:30 播放輕音樂 10 分鐘;保德信金融大樓每日上午 8:30-9:00、12:00-12:30、下午 3:00-3:30 三個時段播放輕音樂 30 分鐘。其他如觀光局、檢索中心及高力公司業管之其他大樓皆無播放。
- 二、播放音樂常會打擾會議進行及影響工作思緒;另中興管理較為拘束，本公司同仁隨時可起來活動筋骨，不一定要於規定的時間才可以起來活動。
- 三、職安中心亦於 9/13、9/20、9/27、10/11(三) 17:00~20:00，辦理 4 梯次『人因危害預防肩頸舒壓按摩體驗活動』供同仁舒壓，後續亦將評估是否續辦。

**決 議：**

考量各部門同仁需求之多元性，在相互尊重及不妨礙工作之原則下，請同仁自行妥適辦理。

第十三案：有關勞方代表出席勞資會議之交通等相關費用，應由事業單位辦理核銷。

說 明：一、目前同仁出席福委會之委員會或工會之會員代表大會、理監事會議其交通費皆由福委會或工會出帳核銷，勞資雙方應無異議。

- 二、惟依『「勞動基準法」第八十三條 為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議』。及『「勞資會議實施辦法」第二條 事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；...』，相關法令已明定勞資會議之召開係事業單位應依法辦理，故勞資會議之勞方代表出席交通費用及耗用工時應由資方辦理核銷。

**資方說明：**

- 一、經洽勞動部勞資關係承辦窗口詢問，依據「勞資會議實施辦法」第十二條「勞資會議代表依本辦法出席勞資會議，雇主應給予公假」之立法目的為勞資會議代表出席勞資會議應給予公假外，事業單位應負擔勞資會議代表出席勞資會議之相關費用。
- 二、本公司自 100 年起就勞方代表因執行勞資業務所需開放「yy898 台灣世曦工程顧問公司企業工會專用編號」填報，此計畫工號之費用由全公司共同分攤，經查過往勞方代表出席代表大會及勞資會議等勞資相關會議已有填報該計畫工號，若新任代表所屬主管有不清楚的地方，將由管理部與企劃部主動向各新任代表主管說明。

**決 議：**

目前已有相關機制，公司將再持續宣導勞方代表參與勞資會議相關業務，可填報「yy898 台灣世曦工程顧問公司企業工會專用編號」。

第十四案：勞資會議議事範圍應包含「勞工動態」、「生產計畫及業務概況」。

說 明：一、「勞資會議實施辦法」第十三條 勞資會議之議事範圍如左：

(一)報告事項

- (1)關於上次會議決議事項辦理情形。
- (2)關於勞工動態。
- (3)關於生產計畫及業務概況。
- (4)其他報告事項

(二)討論事項(以下略)

- 二、參閱歷次勞資會議會議紀錄，上述(2)、(3)兩項均未見資方報告，故請資方依法辦理說明。

**資方說明：**

- 一、勞資會議實施辦法第十三條之規定，有關報告事項(二)勞工動態包含勞工人數、勞工異動情形等。
- 二、本公司新進人員於報到後，人事組皆已透過提供新進人員是否加入工會之申請單，將新進人員到職資訊提供予工會，目前福委會網頁亦固定列有「新生力軍」專區可知悉新進員工資訊；至於同仁離職時，管理部於寄發離退相關書函時皆已副本予工會。有關人員到職、離退等資訊均已即時同步知會工會。
- 三、本公司目前之生產計畫及業務概況係以專業的人才專職分工，提供客戶最專業的服務為準繩，跨足土木、結構、大地、水利、軌道、機械、生物科技、電機、控制、營運管理、財經企劃、BIM等專業領域，並設有「土建事業群」、「軌道及建築事業群」、「系統及機電事業群」、「營管事業群」、「行政管理群」、「總工程師室」等事業群專業分工提供紮實且多元的專業服務。

**決 議：**

勞工動態及業務計畫概況將以不妨害公司營運機密與個資的前提下適度公開。

第十五案：為落實董事長 2017 新春團拜三大期許(公司更健康、同仁更健康、公司與同仁利潤收入要成長)，故提升對同仁健康照顧已是本年度公司重大政策，除已有之年度健康檢查外，建請公司購置結合雲端系統的智慧健康照護設備，讓同仁之年度健檢成果不會流於形式，進一步將健檢數據化為主動追蹤同仁日常健康狀況及提供健康風險預警管控之有效易懂訊息，以落實員工自主健康管理，打造健康幸福企業。

說 明：有健康的體魄，員工才能戮力以赴為公司創造價值。據調查台塑石化、台灣高鐵、長庚大學、台北市政府衛生局等…企業，為關懷員工，以遠距健康照護設備為員工健康把關。因本公司員工平均年齡偏高、工作負荷重，不能僅依賴一年一次(或兩年一次)之健康檢查，同仁之健康應落實在日常生活之健康管理，採購具健康管理平台功能及整合多樣生醫感測儀器(含血壓、血糖、體重體脂、血氧與心電圖等)之遠距健康照護設備，能及時分析同仁健康趨勢及異常率，除有利護理師針對健檢異常員工追蹤管理外，亦可透過整合分析後之專業研判，有效提供員工健康風險預警，完整的健康照護機制除可確保企業業務競

爭力外亦可提升員工士氣及公司形象，提請公司購置相關器材。

**資方說明：**

- 一、整合橫跨醫療資訊、電子、電機、通訊及網路服務系統，或可補足正式健康檢查間之身體真實健康數據，應是符合職安法第 22 條有關健康管理、健康促進之積極作為。
- 二、職安中心日前與長庚科技大學辦理講座時，亦已初步對本議題進行了解及評估，並收集真茂科技股份有限公司及遠傳資通訊專業服務處等相關資訊，本案涉及若干設備之採購或租用，及系統後端護理管理人力，職安中心將再邀集企劃部法務組及資訊部等共同研擬辦理辦法，綜整提出設備、人力需求後續辦。

**決 議：**

同意研議辦理。

**二、 臨時動議**

第一案：有關 107 年軍公教調薪 3% 乙案，請依第一屆第一次勞資會議協議事項辦理。

說 明：一、第一屆第一次勞資會議之協議內容，略以「...應不得少於軍公教人員隨物價指數調整之薪資幅度為參照調整之原則，...」。

- 二、建議除比照行政院所提方案於 107 年齊頭式調薪 3% 模式外，懇請公司考慮給予低於本公司平均薪資之會員同仁較高之調整幅度，以拉近公司員工薪資差距，並改善低薪之會員同仁薪資結構。

**資方說明：**

公司於行政院賴清德院長發布軍公教自 107 年起加薪 3% 之政策後，即第一時間研議調薪方案並評估成本增加情形，如同過往諸多福利之提升，公司皆早於工會要求前即已著手進行規劃，礙於尚未定案故未先行公告，感謝工會多次透過勞資會議取得資訊後協助提前預告同仁週知；有關 107 年度相關之調薪方案已朝同時考量公司整體之財務負荷及照顧低薪同仁之前提下規劃作業中，並以不違反中華顧問轉投資事業監督要點為原則，盡量為同仁謀求福利，有關調薪方案及辦理時程，將另於適當時機公布。

