



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 107 年 01 月 29 日
發文字號：世曦管字第 1070002390 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：檢送第三屆第十四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

第三屆第十四次勞資會議
會議紀錄

中華民國一〇六年十二月二十日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第三屆第十四次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 106 年 12 月 20 日（星期三）

上午 9 時 30 分整

開會地點：CECI 大樓 1001 會議室

會議主席：世曦工會 王宗駿 理事長

勞方代表：王宗駿、林志權、湯允中(請假)、邱奕堅、
簡天成(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

列席人員：潘建鴻、張汝萍、印漢軒

會議記錄：胡嘉裕

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

(一)勞工動態：

截至 106/11/30 止，正職員工在職人數總計 1713 人、累計新進人數 109 人、累計離職人數 88 人、累計留職停薪中人數 23 人。

(二)有關重覆議案提案事宜：

公司針對勞資會議之決議，均以重視態度審慎辦理，建請勞方代表及工會亦應依第二屆第四次勞資會議決議，針對相同議案及未達成決議事項，除有法令變更或新事證之情形外，不再重複提出；以展現勞資雙方對勞資會議決議之同等重視與溝通誠意。

三、討論事項

第一案：薪資、午餐津貼相關議題：

(一) 舊制年資遲未結清、影響薪資結構遲未調整，調薪幅度及

薪資過低。

(二) 配合政府國營事業及企業調薪制度，請工會協商爭取提高同仁薪資。

(三) 午餐津貼(NT1,800)是否應調升，據悉同業中興顧問已調升多年。

- 說明：一、每年度調薪幅度係由績效考核而定，惟各級距調整幅度差距不到 1 千元，能力佳、負責任之同仁辛苦一年所換得之薪資調整實在太少，依近期同仁離職原因應可確實反映，如此對公司長期發展實屬有害無益，故建請公司考量調薪幅度之差距，研商許久的舊制退休金結清及薪資結構調整兩大議題，敬請公司能盡速解決。
- 二、樂見公司與工會對於配合政府調薪政策已有共識，請公司除盡量提高同仁薪資外，並應考量物價指數、通貨膨脹率等經濟指標配合調高本公司敘薪標準，以利部門以高於市場行情之薪資水準進用新人，確保未來人才的把握。
- 三、午餐津貼(NT1,800)從 79 年迄今未調升過，應適時反映物價較為妥適，本議題雖經世曦及中華顧問董事會通過及數次勞資會議討論為何卻未能實施，敬請公司儘速調整。

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，前述議題操之在中華不在本公司，舊制退休金議題公司並已再次於 11/7 與部長會面的機會提出，據悉目前中華顧問董事會刻正改組中，公司將於母公司董事會人事底定後再次拜會中華顧問新任經營團隊並按部長指示方向配合續辦。
- 二、綜觀業界，每年定期辦理考績薪調之公司並非多數，另公司為響應政府軍公教人員調薪政策，前已於 12/8 提報本公司董事會同意自 107 年 1 月 1 日起所有正職人員本薪調升 2000 元(約當平均月全薪的 3%)，另去年就碩士學歷之新進員工起薪與在職期間新取得學位同仁分別辦理特別加敘，除新進員工之起薪標準已為其他同業公司領先地位，今年所發行動通訊補助、旅遊補助、夜點費及普獲同仁好評之激勵金等，都是公司經營團隊實質提升同仁整體待遇的具體成效及努力，其金額已遠大於午餐津貼之差額，不容抹滅忽視。
- 三、有關午餐津貼議題前雖已獲本公司董事會通過，但並未獲中華顧問董事會同意，本公司 12/8 董事會亦曾提出討論，午餐津貼雖受限交通部之意見，目前尚無法調整，然已成功避免將上述 2000 元之薪調

內含午餐津貼，後續將視適當時機再度提報爭取同仁權益。

決 議：

請資方持續按部長指示列管事項(薪酬待遇/舊制年資退休金)與中華顧問溝通。

第二案：建請提高端午、中秋及春節三節日福利金。

說 明：本公司之『端午、中秋及春節之福利金』長年以來未做調整，因應本公司今年業績提升、同仁工作負荷增加，為激勵同仁、增加向心力，故建請提高端午、中秋及春節三節日之『福利金』。

資方說明：

- 一、調整福利金金額等因應薪資制度之配套措施，公司前已多次於內部會議研議討論，惟受限於中華顧問轉投資事業監督要點規定，薪酬相關制度之制定及修訂皆須報請核備。
- 二、此外，福利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，須再次提報董事會核議。
- 三、公司三節福利金/禮金原係參照母公司中華顧問工程司之發放數額，然近年母公司遭立法院刪減預算，致使本公司目前發放數額已高於母公司，此節已遭母公司部份人士側目，公司經營團隊仍竭力爭取繼續維持。公司獲利仰賴大家共同努力，有獲利從來不會虧待同仁，今年所發激勵金金額遠高於前述所提福利金即為明證。經了解，本公司除薪資以外之各項福利金、獎金及補助已高於同業甚多。

決 議：

勞資雙方持續努力爭取盈餘，並將盈餘適時回饋予同仁。

第三案：目前公司實行之「勤工補助金」與勞動基準法 38 條第 4 項相悖。

說 明：勞基法 38 條第 4 項規定：勞工之特休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，其折算標準為按其未休完日數之工資。目前公司施行之「勤工補助金」是先行扣除 14 天特休日數後，再發放未休日數之金額，扣除 14 日之規定與勞基法令意旨相悖，請公司依循法令制訂合宜之施行細則，若有苛扣部分應予補償，以維護同仁應有之權利。

資方說明：

- 一、公司遵守法令辦理，勤工補助金係公司 105 年優於法令之制度，自 106 年起則改按 105 年底新修訂之勞基法認定標準辦理，於法並無不合。
- 二、依據行政院勞委會台勞動二字第四四〇六四號函「勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，則非屬歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資」，所稱「勞工應休能休而不休者」，係指勞工拋棄特別休假之權利而言，勞工既然拋棄特別休假之權利，則雇主可不發給未休完特別休假日數之工資。另依據行政院勞工委員會八十七年九月廿三日台 87 勞動二字第〇四一六八三號函「查勞動基準法第三十八條特別休假之規定，旨在提供勞工休憩之機會，而非用以換取工資，更非藉此增加平均工資而多領退休金，凡雇主如要求勞工於年度終結或契約終止前應休完特別休假，於法尚無不可。」
- 三、有關公司發放勤工補助金係屬勉勵性質之補助，並非同仁特別休假折算工資之對價，該補助金之發放原則，於公告前已向工會說明並取得共識後執行。

決 議：

106/11 所發放勤工補助金係按勞資共識針對同仁 105 年末休特別休假日數發給勉勵性質之補助金，106 年度新產生之特別休假時數則按法令規定辦理。

第四案：請資方提供依第 3 屆第 13 次勞資會議第 1 案資方說明所晉升之同仁名冊以便檢視。

說 明：一、同仁獲悉第 3 屆第 13 次勞資會議第 1 案資方說明後反應薪資未獲調升，為能了解資方所述方案調整範圍，請提供晉升之同仁名冊。

二、另本次晉升標準為併請一併說明。

資方說明：

個別同仁薪酬涉及契約保密及營業機密與個資，如有個案疑義可由當事人逕洽承辦單位釐清。

決 議：

勞資雙方同意個案疑義請洽管理部人事組釐清。

第五案：正工程師一之升等資格，建議放寬將工地之計畫主辦(人月未達3人工程)納入。

說明：工地主辦除需辦理工地主任業務外，亦需辦理公司 MIS 管控，大計畫工地主任卻未必需要辦理 MIS 管控，亦即工地主辦辦理之業務範圍可能較主任多，而能擔任工地/計畫主辦者其能力已獲部門主管認同，也已具備相當之歷練(工地實務、計畫管控)，其計畫管理之廣度及深度及對工作之付出與「專案工程師」無異，故建請公司將主辦資歷納入升遷標準，方屬合宜。

資方說明：

- 一、為建立計畫執行之一致性基準，現計畫管理制度(MIS)訂有「計畫執行管控辦法」、「計畫服務費認定及收入認列準則」、「計畫預算填報須知」、「工作月報填報須知」等相關辦法規章，協助計畫主辦人員及各級主管遵循，以增進計畫管控之成效。
- 二、目前公司每年執行之業務計畫多達五、六百件以上，計畫執行過程中必須同時具有技術、管理、財務及風險等多面向管控始趨完備，而辦理 MIS 主辦工作即屬專業養成過程之重要環節。經截至 106/12/6 統計數據顯示，主辦同仁佔全公司正職人數約達 32%。而對於部門主管核派同仁擔任主辦任務，僅需達基本要件(初任之主辦工程師資歷須為工程師(一)以上並任職本公司一年以上)，並無其它規定。
- 三、關於升等制度之基本資格近年已大幅放寬，所建議事項將提報專案會議討論，惟升等資格仍將視不同職等有不同標準的基本精神辦理，不宜無限上綱。

決議：

- 一、有關晉升正工程師(一)職等之資格不宜再放寬。
- 二、將提醒各部門主管留意人才培育與養成計畫。

第六案：技師加給應依其案量及責任。

說明：一、近期公司的技師離職率高，常見服務年資 10~20 年間的技師，正值戰鬥力最巔峰之際，卻選擇離開公司，甚至另起爐灶，成了公司的競爭對手。

二、究其原因，乃目前的技師加給制度，即使簽證案量差距懸

殊，卻可能都領同樣的加給費用。譬如一個服務費 1,000 萬的案子和 3 億的案子，簽證技師同樣是掛計畫工程師的職稱，但其加給額度並無二致；更甚者，尚有同一技師同時簽證眾多小案，但因為每個案子都很小，其服務費無法達到可簽辦計畫主管的門檻，致使即便其簽證之總金額大於某僅簽證一案卻有計畫主管之技師，他仍然無法領到相對應的簽證加給。

三、建議儘量考量技師簽證之公平性，調整現行技師加給辦法，不求百分之百，但求訂定較合理的級距，畢竟簽證是一輩子的責任，必使所負風險較大者，能獲取其應得之報酬。

四、建請公司儘速與技師同仁召開協商會議取得共識後修訂「技師簽證加給辦法」。

資方說明：

- 一、經查今年離職人員與是否具技師資格人員無關，其中具技師資格服務年資 10~20 年間比例僅佔離職總人數 4.5%。
- 二、參考『專案計畫組織設置辦法』，依計畫組織規模大小可設置不同職務的計畫主管，規模越大相對工程較複雜，介面整合較多，則需要資深且有經驗的同仁帶領，建議符合資格同仁可積極爭取，倘若又具有技師資格，亦可獲得較多的加給，來保障技師同仁。
- 三、針對各技師之簽證件數與負荷，目前「計畫簽證(署)指派單」電子表單均會會簽所有簽證技師，技師同仁可於表單上表達意見，原則上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，另外在風險部分，依「簽證技師指派原則」已排除職等未達工程師(一)且累計工作年資未達 2 年以上者，以降低因經驗不足的風險，倘若有風險，公司亦一定會保護簽證技師的立場來給予協助。
- 四、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，已按勞資共識修改辦法名稱為「各職務技師及專業師加給辦法」，並於 106/5/18 簽奉核准公告。

決議：

請各部門指派簽證技師時，可衡酌計畫屬性合理分派，總工程師室將定期稽核各部門簽證情形。

第七案：未達三人之監造計畫及規劃設計計畫之計畫主辦應給予加給。

- 說明：一、公共工程無論工程規模，其工程管理(機關查核、品質、安衛)作業之要求，並無工程規模分別，故主任加給不應依工程規模而有差別待遇。
- 二、小計畫之承攬廠商內、外業之作業能力均不如大計畫之廠商，故小計畫之工地主辦更為辛苦。
- 三、小計畫因人數少，工地主辦必須身兼數職，同時辦理主任(對業主而言就是工地主任)、品管、安衛、環業務，還要教育承攬廠商如何辦理前述業務，工作份量不亞於大計畫。
- 四、規劃設計計畫(含民參部之計畫)之主辦，在專案資源不充沛的情況下大小報告一手包，要設計、參與各式會議甚至要被業主罰站，其工作負荷不亞於大型計畫，主辦同仁投入之心力與公司給予之獎勵不成比例，年終評核並未如公司一向所稱有特別考量。
- 五、因部門業務屬性長期以中小型業務為主，同仁一年承接 3~4 個計畫，卻受限專案組織辦法之規定無法獲得加給。
- 六、建議公司體察計畫主辦同仁之辛勞給予未達三人之監造計畫及規劃設計計畫之主辦適當金額之加給。

資方說明：

- 一、依「專案計畫組織設置辦法」第三條「計畫之月平均人月數達三以上者，得成立部門專案。...特殊計畫其月平均人月數為二以上未達三者，得依計畫特性得特簽成立部門專案」，若計畫屬性類似或工區鄰近者，可合併成立部門專案/計畫或標工務所。
- 二、另因各業務計畫之工程性質、工程類別、服務費規模、計畫特性...等均不相同，對於工作量難有一致性衡量標準，且依「計畫獎金分配辦法」3.4.2(1)之規定「若該計畫累計獎金為正值時，為獎勵計畫主辦工程師所付出之辛勞，其分配比例放大 20%...」，實已考量該主辦對計畫管控成效之貢獻。
- 三、同仁付出心力之對價為薪酬，至於職務加給設立之目的在於管理及額外兼辦業務之對價。

決議：

請資方再加強宣導以下事項：

- 一、各部門在特殊情況下，可善用「計畫屬性類似或工區鄰近者，可合併成立部門專案/計畫或標工務所」之規定。
- 二、針對計畫來價不好、備標失利等因素致計畫獎金偏低之同仁，部門主管可透過激勵獎金方式來鼓勵表現優秀同仁。

第八案：請考慮提高育兒補助費或成立托兒所，並用優惠的價格讓員工優先申請。

說明：一、台北市公托難進，私立托嬰中心或保母價格越來越高，又本公司同仁加班頻繁，常常需支付額外超時費用，目前公司可申請之一年補助 2000 元，常不足一個月超時費，建議提高補助額度。

二、或是與鄰近企業合作(獨自辦理亦可)於世曦大樓附近覓地成立托兒所，除能有效的降低因辦理育嬰留職停薪導致後續的離職率，亦可提高對公司的向心力，更符合媒體報導公司是所謂的「幸福企業」之形象。

資方說明：

一、公司目前申請職工子女托兒津貼之員工人數計有 219 人，其中採送托保母及托兒機構之員工人數約 125 人，經統計送托保母及托兒機構之同仁近三個月平均加班時數 20 小時內者占七成以上(其中平均加班時數在 10 小時內占五成)。

二、公司發放職工子女托兒津貼之目的為優於法令照顧同仁，體諒同仁育兒辛勞，本即無法負擔養兒育女之所有開銷；且同仁倘偶有提前下班接送子女之需求者，亦得經主管同意，請假半小時至一小時為之。

三、目前 CECI 大樓已無多餘空間設立托嬰中心，但相關建議將列作日後企業總部大樓空間規劃之重要參考。

四、職工福利委員會與「何嘉仁實業股份有限公司」已有簽訂「企業托育服務」合約(105/2/1~108/1/31)，公司附近有大直幼(明水路)、新湖幼(民權東路六段)及大湖幼(大湖街)，同仁皆可多加利用。

決議：

請公司與福委會就同仁子女相關補助項目及金額再研議檢視。

五、臨時動議

第一案：會員同仁爭取部門經理加班費議題已於勞資會議多次提出，公司至今未有具體改善及回應，提案會員同仁表示將自行向勞動局提出檢舉，本會顧及公司商譽受損，故於本次勞資會議再次

提案，敬請公司依法規辦理，避免觸法。

資方說明：

部門經理為公司中高階主管，肩負管理責任但同時仍具勞工身分，本即可申報加班，經理級以上各級主管就行之有年之作法亦無異議，感謝工會提醒；公司可視需要朝連動修改職務加給、簽到退等配套規定辦理。

決 議：

公司將就現行辦法及相關制度再檢視調整。

第二案：有關本會於 106 年 11 月 27 日發文字號：(106)世曦工四字第 0042 號所述之「請依勞資會議決議事項提供宿舍或補助給予外派執行業務之同仁」事宜，提請公司說明辦理情形。

資方說明：

- 一、有關工會於 106 年 11 月 27 日發文字號：(106)世曦工四字第 0042 號所述，經查公司皆有按規定提供足額之宿舍供同仁使用。
- 二、有關勞資會議上提出蘇澳自來水公司建物違建之情事，12/21 已向工會說明，該土地及建物皆合法無議。
- 三、蘇澳自來水公司租賃契約即將屆滿到期，已以 mail 通知 IS 辦理後續租賃作業，管理部將予以協助。

決 議：

本案將由總務組再與智慧系統部共同協調處理。

歷次追蹤議案辦理情形

項次	案名	承辦單位	第3-13次勞資會議決議 (106/9/21)	辦理情形說明 (106/12/20年第3-14次勞資會議)	第3-14次勞資會議公告/結果 (106/12/20)
3-13討論事項 第一案 (106/9/21)	建請修訂「員工職等晉升作業辦法」，並放寬升等之職位限制。	管理部人事組	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。	經檢視歷年各職等升等人數及專案計畫主管人數，歷年升等人數並未因此有減少之趨勢。	結案並解除列管。
3-13討論事項 第四案 (106/9/21)	有關監造同仁上班簽到、下班簽退及加班、抵休相關議題。	管理部人事組 /高辦處	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。	已於106/11各事業群督導會議中進行宣導。	結案並解除列管。
3-13討論事項 第五案 (106/9/21)	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」。	管理部人事組	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，依法須列報為個人所得，並請資方加強宣導。	已於106年11月15日邀集會計組就本案開放派駐離外島同仁得持一等親屬票據核銷之方式進行討論，並完成《遠距搬遷及交通補助費申請辦法》之修訂，相關修訂已公告自12月1日起施行。	結案並解除列管。
3-13討論事項 第六案 (106/9/21)	技師加給應以案量、工程規模分級發放。	企劃部規劃組	請資方再加強向同仁宣導及說明。	技師相關業務已自106/10/1起移至總工程師室督導辦理，本案擬併入本次勞資會議討論事項第六案回覆說明。	併入第3-14次討論事項第六案追蹤，本案先行結案並解除列管。
3-13討論事項 第九案 (106/9/21)	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。	企劃部公開組	請企劃部再研議評估後提報辦理。	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。	結案並解除列管。
3-13討論事項 第十案 (106/9/21)	公務上網之需求。	資訊部	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，若有個來特殊需求者，請逕洽資訊部協助，以兼顧業務需求與資安考量。	資訊部於12/7以備忘錄公告宣達相關事項，說明「臨時檔案傳輸平台」及「公務上網專用機」使用時機與方式。	結案並解除列管。
3-13討論事項 第十一案 (106/9/21)	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。	企劃部法務組	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。	已於106/10於各事業群督導會議中加強宣導。	結案並解除列管。
3-13討論事項 第十三案 (106/9/21)	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。	管理部人事組	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」。	已於11/8分別通知第三屆及第四屆勞方代表，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」支應。	結案並解除列管。
3-13討論事項 第十四案 (106/9/21)	勞資會議議事範圍應包含「勞動態」、「生產計畫及業務概況」。	企劃部規劃組/ 管理部人事組	勞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。	勞動態資訊已列入本次會議報告事項中。	結案並解除列管。
3-13討論事項 第十五案 (106/9/21)	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。	職安中心	同意研議辦理。	職安中心已完成設備評估作業，考量儀器量測健康數據之真實有效性及實際需求，及個資處理之法律議題，建議於每層樓設置隧道式血壓機及體脂機供同仁使用，並盡量考量可由同仁自行電子下載數據之機型，由職安中心計畫中預留相關預算費用，俟核准後接續辦理。	結案並解除列管。

台灣世曦工程顧問股份有限公司

第三屆第十四次勞資會議 簽到表

時 間：106年12月20日（三）上午9：30

地 點：1001會議室

本次輪值 會議主席：世曦工會 王宗駿 理事長

資方代表

資方代表姓名	簽名
王炤烈	王炤烈
劉沈榮	劉沈榮
林耀滄	林耀滄
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	(請假)
邱奕堅	邱奕堅
簡天成	(請假)

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