



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 103 年 04 月 03 日
發文字號：世曦管字第 1030007164 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：檢送第二屆第八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、苗華明副總經理、周昌典協理、李正剛主任、吳淑惠業務經理、林志權理事長、黃敦博常務理事、顏彬任理事、王宗駿理事、潘建鴻常務理事

董事長 **李 建 中**

本案依照分層負責規定授權總經理決行



10

第二屆第八次勞資會議
會議紀錄

中華民國一〇三年三月六日

台灣世曦工程顧問股份有限公司

第二屆第八次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 103 年 3 月 6 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 黃洪才總經理

勞方代表：林志權、黃敦博、顏彬任、王宗駿、潘建鴻

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：薪資等級與職稱對應之限制問題，建請資方儘速檢討修正。

說明：

- 一、 由於公司多年前制定了各職稱等級與薪資有最高額度之限制，因此在多年沒有升等職稱的情況下，很多人因年資深，職等低，但因為薪資已超過職等限額很多，礙於該限制而 10 幾年都無法調高薪資（一毛錢都沒調），隨逐年物價高漲，如同變相減薪實屬不公平，建請資方針對薪資等級與職稱對應之限制問題儘速檢討修正。
- 二、 建議應支持馬總統推動之企業加薪，透過企業主提升勞工權益並支持員工加薪。

資方說明：

- 一、 公司目前已非過去財團法人性質，公司化後所有盈虧均需自負，綜觀業界，為求企業永續經營，針對員工薪資之調整，絕無可能毫無上限調升；有關個別員工之調薪，應與其職務貢獻度、業務複雜度及職責成正比，並隨著個人學習成長曲

線達高峰而漸趨持平，倘其後個人所負擔職務及職責未再有提昇，薪資自然無法再予調升，以避免職務內容、貢獻度及職責歷年均維持相同水準，薪資卻因年資較深而逐年調升之不合理現象。

- 二、為因應物價波動，公司已於民國 100 年 7 月響應政府公教人員薪資普調政策，針對當時所有在職員工之本薪普調 1,700 元/月。

決議：

- 一、請管理部於會後提供近年公司制度之調整資訊予工會協助宣導。
- 二、勞方之建議公司已知悉，並將於未來密切注意政府推動之各項政策，於適當時機響應辦理。

第二案：大計畫與小計畫監造作業造成分工有異。建議小計畫應列有預備人力，避免同仁過勞。並同時減少因計畫盈虧所造成的考績影響。

說明：

- 一、本公司業務大部分以公共工程為主，大計畫資源多相對人多，進行各項管理作業易於分工，但小計畫常常只有監造一人，卻須依工程會規定，施作與大計畫相同的管理作業，常導致同仁連休假都無人替代，甚至無週休假期。請公司考量小計畫人力配置問題，列有預備人力，以免同仁有過勞之風險。
- 二、被分送至各個計畫盈虧與否，與各執行工程師關係不大，因均屬公司派任，但因計畫盈虧影響各工程師考績及獎金分配，顯不合理，請公司檢討制度之合理化並修正。

資方說明：

計畫獎金相關辦法已持續修訂並公告實施，如計畫獎金「個人當年度單一計畫獎金不得超出其本薪之+4~-2 倍」已調整為「+3.5~-1.5 倍」計畫激勵獎金之部門分配額度則調整為參照部門加權本薪比例作為獎金額度之計算基準。

決 議：

- 一、 大/小計畫之人力配置課題，資方將轉由監造部門研討並提供建議。
- 二、 將於督導會報加強宣導並要求各單位主管主動協調同仁休假之業務代理人，各級主管應落實公司政策方向，不允許有扭曲公司美意之情事。
- 三、 有關勞方建議逐年調降計畫獎金比例之議題，資方將視本年度計畫獎金辦法修訂後對分配情形之影響持續研議。

第三案：年休假因配合工地或業務需要無法如期放假，建議應明定由單位彙整提報及明定補償方式，或單位依員工意願主動協調安排員工休假。

說 明：

- 一、 年休假配合工地或業務需要無法如期放假，被迫放棄之年休假，不應依工作規則"逾期不可歸責雇主原因視同放棄"之條文，員工因公被迫放棄之年休假應予補償或無須扣除持續累計。(此部分建議應明訂，無須同仁依工作規則自行爭取)因公被迫放棄之年休假至隔年8月自動歸零顯不合理。
- 二、 管理部要求本年度將去年與今年之休假要求員工於年初提報休假日日期，實際卻無法有效執行休假，顯不合理。建議請各單位主管依員工意願主動協調安排員工休假。

資方說明：

- 一、 本議題已於101.12.27第二屆第四次勞資會議第八案中經勞資雙方達成決議：建議提請福委會積極規劃鼓勵員工休假及旅遊補助相關事宜，擇期由事業單位會同工會與福委會進行研議。
- 二、 針對上述決議，公司已自102年度起，專案補助每位同仁5,000元/年之年度旅遊補助，並允許順延一年累計使用。
- 三、 有關員工年度特別休假日日期之排定，係依據勞基法施行細則之規定，於每年年初由勞雇雙方協商排定之，針對已排定之休假倘因故無法落實，自應由同仁洽權責主管另行協調排休。公司將同步以備忘錄或於督導/業務會報中宣導，並要求各單位主管應主動關心與協調同仁已排定休假之落實。

決議：

- 一、 公司的政策方向係鼓勵同仁休假，將於督導會報加強宣導並要求各單位主管主動協調同仁休假之業務代理人，各級主管應落實公司政策方向，不允許有扭曲公司美意之情事，並說明勞方提議倘有不當損害同仁權益之情形者，應視情節輕重提報議處。
- 二、 請資訊部針對請假代理人之設定機制進行研議修訂。
- 三、 如確有特殊個案，另反應管理部研議處理方式。

第四案：建請修改技師加給辦法使與職務加給脫鉤，並將後續辦理情形以專案方式與工會討論後檢討修正。

說明：

- 一、 建議應成立專責小組修改技師加給辦法及技師簽證規則真正落實技師簽證的精神。
- 二、 基層工程師職務辦理技師簽證期間加給費用適度提高，或以其他簽證個案補貼簽證費用。

資方說明：

- 一、 有關技師加給辦法與職務脫鉤，並另訂定技師簽證規則等，皆已於經理部會議中多次討論。惟因涉及範圍廣泛，故已決議有關技師加給調整、簽證指派規則等議題暫不做增修。此決議亦已於多次勞資會議中說明，工會代表亦有所了解。
- 二、 所提基層工程師簽證期間費用調整、補貼建議，同樣因涉及技師加給之調整議題，故建議仍暫不做調整。惟預計今年 7 月前，完成「計畫簽證技師/消防設備師指派單」之上線，以改善現行技師簽證指派分配不均之情形。
- 三、 有關「計畫簽證技師/消防設備師指派單」之功能與目的，業研部曾於 101 年 1 月 18 日向工會指派之技師同仁代表進行說明。茲就此表單系統之功能簡述如下：
 1. 由主辦部門之主辦工程師，依據計畫計師簽證科別需求，由該計畫主、協辦部門之技師名單中，指派簽證技師，並分別會簽主、協辦部門及被指派之技師同仁，由主、協辦部門之部門主管核定。
 2. 主、協辦部門之主辦工程師，若為該計畫之簽證科別技師時，於該計畫之執行期間不能指派他人作為該計畫之簽證

- 技師。惟若指派主辦工程師之各級長官，不在此限。
3. 同一計畫相同科別指派二人以上同時辦理簽證業務時，應敘明理由，並由督導副總經理核定。
 4. 指派單中，亦將顯示被指派技師於同期間內被指派簽證之計畫數及其計畫清單等相關訊息，供主、協辦部門主管查閱。
 5. 此系統亦提供查詢介面，供技師同仁主動查詢被指派簽證之情形。倘計畫指派與實際負責簽證之情形不符，技師同仁可向部門主管、或主辦部門反映，變更指派。
 6. 業研部每個月將彙整技師簽證指派情形統計表，陳報事業群督導副總經理及以上之長官參閱。

決議：

請業研部再次邀集工會指派之代表，討論有關技師加給及簽證之議題。

第五案：建請調整交通補助費核銷規定。

說明：建議考量是否依里程數為基準，可以高速公路、鐵路、主要省道等擇一為評定標準，較為公平。例如從台北市調到花蓮市，只能領 3,000 元以下，但實際以西部看已經到台中彰化以南可領 7,000 元。所以調到東部偏遠地區同仁反而有變相減薪之疑慮。

資方說明：

依現行「遠距調職搬遷及交通補助費申領辦法」之規定，自台北調職花蓮之交通補助費應為每月 7,000 元，工會所提僅能支領 3,000 元以下應有誤解，特此澄清。

決議：

- 一、目前按補助區間發給交通補助費之制度，已將多數同仁之權益納入考量。
- 二、有關交通補助費之補助標準已研議調整，並於第 2-6 次勞資會議決議事項辦理情形中說明。

第六案：本會預訂於本年度 3 月底或 4 月上旬辦理第三屆會員代表選舉。本次選舉經理事會決議將採用電子投票方式辦理。請資方提供相關人力及設備資源協助辦理。

決 議：
資方同意配合辦理。

第七案：有關勞方草擬的團體協約草案已於去年送請資方先行參考，請資方儘速推出團體協約協商代表，以順後續締約程序。

決 議：
一、 請工會於會後提供團體協約勞方協商代表及候補代表之法定選任程序與報請主管機關核備等相關文件。
二、 公司將於勞方提供協商代表名單後，提出資方代表名單。

臨時動議

第一案：近日公告之公司團保理賠給付方式與選項較去年少。請公司審慎評估並以維護同仁權益為優先考量。

決 議：
資方將由承辦同仁向勞方代表詳細說明。

第二案：針對 12：00~13：00 禁止開放社群網站(Facebook)以避免佔用過多頻寬一事，請資訊部檢討如何因應，並考量增加寬頻以利連線順暢。

說 明：中午休息時間原是同仁自由上網時間，上社群網站或其他網站本在同仁權限範圍內，且中午午休上網速度慢也絕非社群網站(FB)盛行後才有的狀況。建議請資訊部考量增加寬頻以利連線順暢。

決 議：
請資訊部研議辦理。

第三案：關於尚未符合退職／休資格之驟逝之員工，建議公司能從優撫卹並建立急難救助機制。

說 明：公司同仁因工作壓力負荷過重，近來因心血管疾病猝死的人數漸多，考量員工戮力從公勞心勞力，一旦意外發生家裡恐失支柱。建議公司能積極建立急難救助機制，並對驟逝之員

工提供較優之撫卹條件。

決 議：

請人事組研議。

台灣世曦工程顧問股份有限公司

第二屆第八次勞資會議簽到表

時間：103年3月6日 上午9:30

地點：1002會議室

本次輪值 會議主席：事業單位 黃洪才 總經理

資方代表

資方代表姓名	簽名
黃洪才	黃洪才
苗華明	苗華明
周昌典	周昌典
李正剛	李正剛
吳淑惠	吳淑惠

勞方代表

勞方代表姓名	簽名
林志權	林志權
黃敦博	黃敦博
顏彬任	顏彬任
王宗駿	王宗駿
潘建鴻	潘建鴻

列席	簽名
曾寧儀	曾寧儀
胡嘉裕	胡嘉裕
林詠潔	林詠潔
工會 蘇育珽	蘇育珽

會議記錄： 朱臻誼

朱臻誼