



地址：114710 台北市內湖區陽光街 323 號  
承辦人：謝武晏  
連絡電話：02-8797-3567 分機：8131  
電子信箱：willy@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 112 年 10 月 11 日

發文字號：世曦管字第 1120031215 號

速 別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附 件：如文(請至下載區 (<https://odx.ceci.com.tw>) 下載檔案，共有 2 個附件，下載期限至中華民國 112 年 11 月 10 日止)

主旨：檢送第五屆第一次勞資會議會議紀錄詳如附件，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：廖學瑞總經理、李正剛特聘顧問、黃炳勳副總經理、林曜滄代理副總經理、張鈺輝資深協理、王立柏資深協理、胡嘉裕業務經理、林志權理事長、王宗駿常務理事、潘建鴻常務理事、張汝萍勞方代表、印漢軒勞方代表、王勤銓勞方代表(均含附件)

董事長 **施義芳**

本案依照分層負責規定授權部門主管執行

第五屆第一次  
勞資會議會議紀錄

中華民國一一二年八月二十四日  
暨中華民國一一二年九月十二日

台灣世曦工程顧問股份有限公司  
第五屆第一次勞資會議紀錄

開會時間：中華民國 112 年 8 月 24 日（星期四）下午 3 時 30 分整  
暨 112 年 9 月 12 日（星期二）下午 1 時 30 分整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：世曦工會 林志權

勞方代表：林志權、王宗駿、潘建鴻、張汝萍、印漢軒、王勤銓

資方代表：廖學瑞、李正剛、黃炳勳、張鈺輝、王立柏、林曜滄(胡嘉裕)

事業單位：胡嘉裕、林京蓉、謝武晏

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

112 年度截至 7/31 止，正職員工在職人數總計 1,879 人、累計新進員工人數 70 人、累計離職員工人數 26 人、累計留職停薪中人數 27 人；定期員工在職人數總計 367 人、累計新進員工人數 188 人、累計離職員工人數 91 人。

(二) 112/3/1~112/8/15 婚喪喜慶禮儀如下

A. 世曦寶寶獎 19 人次，共計發放 380,000 元整。

B. 結婚禮金 23 人次，共計發放 184,000 元整。

C. 喪葬奠儀 33 人次，共計發放 165,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：放寬教育訓練補助，提高同仁學習意願向上提升。

勞方說明：

1. 能夠理解公司認為技術課程上了之後，提升的是同仁自身能力，對自身未來發展有益，故而改變以往全額補助之做法，採半額補助，然而補助金額降為一半後，留任義務卻仍比照課程全額辦理，不盡合理，建議若採部分補助，就

不需要簽留任義務，或留任義務時長應以公司實際補助金額計算，而不是員工自己付一半的錢讓公司來約束一年。

2.目前教育訓練補助方式將降低同仁學習意願，此制度並未考量技術課程"時效性"，以資訊類而言，軟體、系統開發技術日新月異，當下為了完成案子而學習的技術課程，不用等2年，或許1年後就要換技術了，到時候需要上的又是另外一門課了(有同仁反映去年接手的系統，一年內架構翻新了2次)。

3.少數原本有些微意願，想學習並嘗試是否能接手其他工作、完成技術難度更高工作的同仁，直接放棄上課，因為不希望時間、金錢、自由成本都付出以後，效益無法保證。

4.本公司是很注重員工福利的公司，每年撥出大筆經費給各種活動、福利，犒賞員工，希望公司不要在栽培員工方面，反而束手束腳，要怕的是員工不學，不提升自身能力，多編一點點教育訓練的預算，給足學習的誘因，世曦將飛得更高更遠。。

**資方說明：**

一、本公司各部門教育訓練費預算已逐年增加，公司教育訓練之補助原則為可直接運用於工作者即全額補助，無立即需求但為了儲備未來所需者即半額補助。近二年為利各部門執行業務所需，已特簽陳董事長核定專班全額補助，如採購法、Oracle Primavera P6...等等課程。

二、公司每位同仁應具備工作所需之基本職能，並適時加強本身之專業，關於教育訓練補助之留任義務，後續將考量修訂相關規定。

**決議：**

1. 關於與業務執行高度相關的專業訓練(含回訓)請企劃部持續向各部門主管宣導相關規定與認定標準，避免主管不清楚規定並利部門整體提早佈署充足人力。
2. 倘有同仁受訓後或受訓期間自請離職者，則仍應負留任義務；惟若所受訓課程有自付額時，則其留任義務請企劃部考量修訂相關規定。

**勞方提案**

第二案：本公司為國內知名的幸福企業，請同意比照部分國公營事業員工育有3歲以下幼兒每天工作時數可有薪減少1小時之制度，一同打造育兒友善的職場環境。

**勞方說明：**

依第4-17次勞資會議第二案決議「...勞方現場提出部分國公營事業員工育有3歲以下幼兒每天工作時數可有薪減少1小時，...，擬就前述主張由勞資雙方分別蒐集更多資料後再予研議。」請資方支持本提案，展現照顧年輕族群的決心，並把本案列為團體協約的單獨條款，讓全台灣看到世曦公司經營者的

用心。

希望公司秉持 ESG 永續經營精神，在不大幅增加營運成本前提下，一同打造育兒友善的職場環境。

**資方說明：**

公司目前針對結婚生育有多項補助，如台灣世曦同仁結婚禮金 8000 元，另領先同業設立 2 萬元「世曦寶寶獎」生育禮金；世曦就夫妻同在公司者，還可分別提出申請。公司就結婚、生育之獎勵不論金額、制度設計皆已領先同業與多數企業；另經勞資會議第十三次暨第十四次會議決議一年 2,000 元托兒補助於調高為 3,000 元，輔以保障完善的團體保險制度與凡申請無不允許的育嬰留停等，育嬰及留停等機制完備，檢視公司各項福利措施已相當完善且優渥。

**決議：**本案由公司綜合考量各面向的影響後再予以討論。

**勞方提案**

第三案：建請公司研擬能以遠距上班補足正常上班時間。

**勞方說明：**

自疫情以來公司遠距上班需求增加，公司亦發展出適宜的遠距上班模式，至今無論是軟硬體設備或規定制度均已趨近成熟，考量同仁家中若有幼兒接送的需求，早上將小孩送至幼兒園以後再前往公司通常已超過 8 點(一般幼兒園最早約七點半可送)，為符合公司上班時數規定，下班時間通常已是五點過後正值塞車尖峰，導致接小孩的時間往往超出規定(公立幼兒園約四點，私立約五點)而必須再額外負擔延長托兒費用，建請公司體恤育兒家庭辛勞，研擬家有學齡前幼兒之同仁可彈性縮短在公司上班時數，並於接回小孩後，以遠距上班之方式補足缺少之工作時數，創造雙贏局面。

**資方說明：**

公司屬提供技術服務之產業，本案訴求將對公司經營管理及業務執行造成影響，目前維持現行制度辦理，建議同仁若有特殊需求亦可善用加班對休機制即可兼顧。

**決議：**請同仁善用現行對休機制。

勞方提案

第四案：建請公司研擬遠距加班制度。

勞方說明：

同仁因接送小孩或其他原因，常需於五點以後先處理私人事務，若公務繁忙要再處理公事(加班)，居住處所離公司近的同仁或許還可以再回到公司作業，住的遠的同仁只能靠遠端連線進行，然而因為已經打卡下班，所付出之心力無法請領加班費，導致同仁只能選擇等隔天到公司才繼續處理，專案執行的效率無疑大打折扣，考量公司遠距上班之軟硬體已趨成熟，為能確保公司利益又不犧牲同仁家庭生活，建請公司研擬遠距加班制度，創造雙贏局面。

資方說明：

第四屆第十二次勞資會議已說明現行做法只要主管指派並領受同仁勞務，不限加班地點本即可如實申報異地加班。

決議：同意資方說明。

勞方提案

第五案：內湖科學園區上下班時間交通壅塞嚴重，同仁們平白浪費過多時間在通勤上，建議調整彈性上班時間為 7:30~9:30、彈性下班時間為 16:30~18:30。(或星期五試辦)

勞方說明：

公司位於內湖科學園區內，上下班時間大量車流湧入造成交通壅塞情形，往往浪費過多通勤時間，同時對員工接送子女上學或身兼家庭煮婦者都非常不方便，希望透過彈性上班措施以降低員工通勤時間進而增加工作效率。

資方說明：

相似議案於第四屆八次、第十三次暨第十四次、第十五次及第十七次勞資會議皆曾提出，但當時暫無共識。

決議：公司將研議提報先試行三個月，若成效良好且對業務執行無重大影響則即提報正式施行。

勞方提案

第六案：希望公司制服持續發放深色短袖排汗衫或是短袖 POLO 衫。

勞方說明：

因工作需求不可能長期於辦公室內辦公，也需要到現地進行查驗，襯衫便捷性就沒有短袖來的好伸展，襯衫質地較為薄弱，現場工作時如果勾到或是拉扯到較容易破損，尤其公司制服顏色較淺，如若在工地噴濺到泥水或是其他較骯髒的水，立即清理也難清除，後續不但會留下大片汙漬，對公司形象也有所影響，且夏季工地真的很熱，長袖不透氣，根本穿不住，故此建議公司持

續發放深色短袖排汗衫或是短袖 POLO 衫。

資方說明：

- 一、本公司新版制服於 110 年奉核辦理設計及採購時，係參酌勞動部「高氣溫戶外作業勞工熱危害預防指引」，考量監造同仁工作場域多為戶外工地，長時間曝曬於紫外線下容易造成皮膚傷害或發生皮膚病變，基於保護同仁，故以淺色、長袖設計為主，同時為兼顧同仁除出入工地外，亦時有與業主開會或出席頒獎等場合之需求，故維持為襯衫形式，無規劃製作短袖。
- 二、雖公司保護、照顧同仁立意良善，然經同仁反映仍有穿著短袖之需求，經多次會議討論，董事長基於愛護、體恤同仁之心，終拍板同意增做短袖襯衫，以滿足各同仁於不同工作崗位、場所穿著之需求。短袖制服襯衫現已進入製作尾聲，已於 9 月初到貨並已開放申請。
- 三、本年度董事長另特向儒鴻公司採購吸濕排汗 POLO 衫一批，預計將於 10 月到貨，POLO 衫因相對屬休閒性質穿著，故僅為一次性發放品項，仍請同仁以長、短袖工作襯衫為主。

決議：同意資方說明。

勞方提案

第七案：考量監造工程師男女都有，建請公司提供多元化公務用機車款式，以符現地需求。

勞方說明：

現行工務所使用之工務機車款式為野狼機車，然因女性同仁在身形及操作上不便騎行，故建請公司提供其它款式的公務機車供選用。

資方說明：

管理部自 107 年起，每年皆固定針對市場上較大之機車廠牌及實用車款辦理比價議價作業，並列為年度採購之共同契約，內除 2 款為野狼機車外，其餘車款皆是普通自動變速塑膠機車(115CC~125CC)，以本年度而言，即有 7 款非野狼檔車之機車款型供選擇；請各部門申請採購時，自行衡酌男、女性同仁之騎乘需求，擇選適當車款，相關車款資訊可於「行政中心/公佈欄/管理部(總務組)/2023 及 2024 年各款租賃車、機車共同契約比價表」項下查閱。

決議：請各部門申請採購時自行衡酌。

勞方提案

第八案：建請讓部門基金公開透明化，避免同仁與主管間造成誤解影響和諧。

勞方說明：

有些部門基金從未公開透明化，只有長官級以上及部門秘書才能知道其資金運作，每每同仁建議辦理聚餐，都被推言「部門沒錢」，但實際上部門獎金不少，各種耳語破壞了主管與同仁間的信任感，既然稱「部門基金」當然應該讓是部門內所有人員都應該有權利知道及瞭解，公司應明訂管理辦法讓各部門有所依循。

資方說明：

部門基金係由部門自主管理及運用。

決議：建議部門主管就部門基金的管理應秉持公開透明的原則辦理。

勞方提案

第九案：建議能增加花東地區工作同仁之實質津貼獎勵(如公務人員偏遠地區加給)。

勞方說明：

花東地幅遼闊南北狹長，唯一大眾運輸只有火車可搭乘或只能自行開車前往工作地，再加上通勤時間長、日常飲食選擇少、就醫不便利、採購民生所需物品不便利..等因素，其生活機能遠不及其他縣市，導致願意前往的意願偏低甚至抗拒，建議增加願意前往花東地區工作同仁之實質補助或獎勵(如花東津貼等；目前只有偏遠地區有額外津貼)提高同仁前往的意願及士氣。

資方說明：

公司針對諸如台 9 線南迴監造專案及台 20 線等計畫生活機能不便地區，按工地艱困/偏遠程度由高至低區分為 A、B、C 三級，工作地點屬於 A 級者，發給每月 5,000 元之補助費；屬於 B 級者，發給每月 4,000 元之補助費；屬於 C 級者，發給每月 3,000 元之補助費，部門若有特案考量可酌情簽辦。另經詢問同業中興工程顧問派駐花東地區之監造同仁係按出勤日發給 110 元/天差旅費(性質類似工地津貼)，全月加給不及 3,000 元。

決議：同意資方說明

四、臨時動議

第一案：汽機車停車位抽籤辦法。

決議：請管理部研議可行性與連動的影響後於下次會議討論。

五、散會