

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 114 年 04 月 02 日

發文字號：世曦管字第 1140012075 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 4 個附件，下載期限至中華民國 114 年 05 月 02 日止)

主旨：檢送第五屆第七次勞資會議會議紀錄、歷次追蹤議案及書面議案詳如附件，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：廖學瑞總經理、李正剛特聘顧問、黃炳勳副總經理、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決行

第五屆第七次 勞資會議會議紀錄

中華民國一十四年三月十三日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第五屆第七次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 114 年 3 月 13 日（星期四）

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、胡嘉裕

事業單位：謝武晏

會議記錄：

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

(一) 勞工動態

114 年度截至 2/28 止，正職員工在職人數總計 2,088 人、累計新進正職員工人數 19 人、累計離職正職員工人數 2 人、累計留職停薪中正職員工人數 17 人；定期員工在職人數總計 397 人、累計新進定期員工人數 36 人、累計定期員工離職人數 5 人。

(二) 114/1/1~114/3/4 婚喪喜慶禮儀如下

A. 世曦寶寶獎 5 人次，共計發放 100,000 元整。

B. 結婚禮金 11 人次，共計發放 88,000 元整。

C. 喪葬奠儀 13 人次，共計發放 65,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：建請公司響應政府鼓勵企業「提高退休金提繳率」政策，將退休金提撥比率調升至 10%。

勞方說明：

- 1.本公司依據法令逐月就勞退新制雇主提繳 6%，此 6%之比率係法定最低要求，公司雖已符合法令，惟相對公教人員退撫新制所強制提繳之 15%勞工退休金而言，保障明顯不足。
- 2.以工作年資 30 年為例，勞退舊制雇主給付 45 個月薪資，新制只要提撥 21.6 個月薪資(0.72 月薪資/年)，新制退休金連舊制的一半都不到。
- 3.公教人員自 2023 年 7 月起適用退撫新制，新進公教人員適用退撫新制，與新制勞退一樣為「確定提撥制」，由政府（雇主）與公教人員共同按月提撥退休金，強制提撥費率為 15%，其中政府負擔 65%，公教人員負擔 35%，等於政府幫公教人員提繳 9.75%，比新制勞退雇主提繳 6%高出 3.75 個百分點。
- 4.公教人員退撫新制包含政府提撥及自提合計，前者總計提撥率來到 20.25%；相較之下，新制勞退的總提撥率只有 12%。換言之，在薪資相同情況下，顯然公教人員退休經濟較勞工有保障。
- 5.勞動部亦指出，政府鼓勵並呼籲企業獲利由勞資共享，勞資雙方可藉由團體協商方式，將優於勞動法令的勞動條件，例如「提高退休金提繳率」納入團體協約約定中，以實質提升勞工退休福祉。本公司身為工程顧問業的台積電，照顧員工優質生活一直是公司經營的基本政策，建請響應政府「提高退休金提繳率」的呼籲，落實員工照顧政策。

資方說明：

- 一、感謝勞方的建議，公教人員薪資福利設計有其環境與制度背景，應綜觀整體薪資福利，例如公教人員獎金 1.5-2.5 個月，公司近年所發獎金折合月數遠超過公教人員(本案提案所需差額約當 0.45 個月，遠低於同仁近年實質所領差額)。另公司除年度例行晉敘外，100 年、107 年、111 年、113、114 年亦響應政府政策進行全面性調薪反映物價，歷年都能響應軍公教調薪政策辦理薪資普調。113 年正職人員平均調幅 4.5%(該年度連同普調將近 7%)、定期與派遣人員調幅 5.5%。
- 二、以交通類公務人員職缺為例，近年交通類公務人員離職率節節攀升；特定地區公務人員甚至已長期有「低報到率、高離職率」現象，關於本公司薪酬待遇與公務人員的比較基礎建議整體考量，尤其近年公司的整體薪酬待遇已遠優於同業及公教人員；甚至已驚動立委關切側目。
- 三、提高退休金提繳率牽涉企業勞動成本議題且雖免稅但要等成就退休條件才能支領；不見得能符合同仁期待獎酬立刻落袋需求，近年公司獎金制度已在董事長與工會同仁勞資分進合擊努力下，各項獎金等實質報酬皆直接有感提升，未來公司仍將持續積極為同仁爭取更高的福利待遇。

勞方補充說明：勞動部及全產總目前已有意全力推動本項政策。另勞方認為可趁公司營運體質正好時推動，並建議可按服務年資；越資深比例越高的階

梯式調高。

資方補充說明：公司有獲利皆願意回饋分享給同仁，這些年的獎金政策與同仁實際所領即是明證，近年所發薪酬更是公司成立以來的最高峰，本案確實可以考慮但建議應整體考量，尤其增加固定薪增加勢必對營運成本造成壓力；另可預期財劃法通過後勢必對於中央政府的預算造成衝擊，中央未來所提大型公共工程建設勢必可能因預算排擠而暫緩甚至保守推出；公司未來的業務量勢必受到影響，未來若公司的服務費率能持續提升時，資方願意評估考量。

決議：勞資雙方願意持續關注市場動態並蒐集更多非公務體系作法做為參考。

勞方提案

第二案：因應全國性的人才荒，政府積極推廣多項人力開發政策，建請公司活化屆齡退休人員與「特約顧問」聘雇方式，以解決各單位缺人窘境。

勞方說明：

- 1.近年來因少子化危機，就業市場普遍缺少勞動力持續投入，加上台籍企業返台設廠潮衝擊人力市場供需平衡，政府推動多項政策因應，積極推動「壯世代」勞動力開發、媒合青銀就業職場、勞資合意延退…等，公司的人力開發政策除積極伸向校園外，也可多元化整合退休人員應急。
- 2.公司這幾年業務量相對過往增加許多，各技術部門需才孔急，然目前勞動市場有經驗的專業工程師嚴重不足，故除了在業界或學界尋找適當人員外，從本公司屆齡退休人員中找到適合的人選也是一種不錯的方式及選擇。然而公司目前只開放退休後轉任顧問這道窄門，而且薪資條件與正職員工相比差異過大(相同工時之顧問薪資約僅為正職員工(年收入)之 35%)，讓許多身體狀況良好想再多工作一段時間的屆齡退休員工比對外面就業市場後興趣缺缺，公司也很難從屆齡退休人員以現行顧問聘用方式中找到適合的人選補足人才缺口(尤其有經驗可全職即時上前線的作戰人力)，長期而言對勞資雙方都是雙輸。
- 3.本公司顧問類別依「顧問設置辦法」，共有特聘顧問、高級顧問、特約顧問及專任顧問四類，除「技術特約顧問」為一般同仁屆齡退休後依常設部門或獨立專案之業務或特殊技術需要延聘者外，其餘顧問均屬高階主管退休後依公司業務需要聘任。現行「特約顧問」屬委任制，工作範疇以諮詢為主，除按定額計酬外，月委任報酬上限為退休前本薪之百分之八十，時委任報酬依前述金額平均至一百七十六小時之原則計算，委任報酬上限為每月八萬五千元，無其他津貼、保險及福利。建議退休人力開發可再多元化，除諮詢類顧問外，人力缺額嚴重部門可多利用勞動基準法第 54 條第 2 項規定由勞雇雙方協議延長服務，也可參考同業在同仁屆齡退休後以定期方式「回聘」，回聘期 2 年

(原薪資條件，年休假重算、其餘權利義務條件與正職員工相同)，回聘期間全職工作，第3年起再視情形續聘或轉任顧問。

4.建議本公司針對屆齡退休人員聘雇方式可依人力需求及工作性質區分為：

- (1.) 屬諮詢、指導與經驗傳承性質之工作(第二線工作):依目前之「顧問設置辦法」委任，惟針對多年未調整之顧問設置辦法(薪酬部分自100年迄今未調整)是否有檢討之必要，請公司酌處。
- (2.) 工作性質與正職員工無明顯差異的全職工作(第一線者):屬配合計畫人力需求須直接面對業主、施工廠商(或統包商)作業，建議採退休後再以新人(定期)回聘方式辦理，勞動條件除了年休假較少以外，薪資等其餘福利與退休前相仿。
- (3.) 是否依勞動基準法第54條第2項規定，修訂本公司工作規則乙事，建請考量。

資方說明：

- 一、經查114年2月全公司總人數(含臨時人員，不含留停)為2,618人，其中顧問人數47人(約佔1.8%)，公司聘請顧問目的主要業務或技術諮詢需要且訂定聘期，依《顧問設置辦法》規定因執行業務需要聘請者外，高級顧問及特約顧問之年齡均以不超過七十歲為原則；專任顧問之年齡以屆齡退休年齡為限。考量公司長期營運與人力資源管理，公司聘用人力仍以一般進用為主，顧問聘用為例外。另顧問係為委任關係；以提供諮詢及經驗傳承為主，公司並不鼓勵部門將顧問長期放在第一線執行工作。
- 二、感謝工會同仁的建議，如今面對少子化、高齡化的社會，勞動力人口銳減，政府與企業皆面臨人力短缺的議題，公司已推動設計自動化多年，亦有一定成效並將隨時精進，關於顧問委任報酬條件，公司將整體研議配套酌情提升。

勞方補充說明：公司正值用人之際，建議公司可善用退休同仁寶貴經驗與關係，並在符合法規的前提下參考其他同業提供多元進用管道。

決議：感謝工會對於公司人力資源的關心，請管理部持續研議反映市場現況合理調升顧問委任報酬；並請蒐集同業資訊研議屆退同仁以定期契約重新聘用的連動配套。

勞方提案

第三案：大台北生活津貼議題，請公司持續研議有效解決方案。

勞方說明：

大台北生活津貼議題，在每次勞資會議中資方總是用第四屆第15次第22條

提交復議在案迴避，這議題雖然複雜，但對部分同仁卻持續存在不利益影響，身為工程顧問界的台積電，公司擁有高智商的團體組合，卻無法解套，請再集思廣益共謀解決之道。

資方說明：

本議案已於勞資會議多次說明大台北工作生活津貼案已於第四屆第十五次勞資會議依《勞資會議實施辦法》第二十二條提交勞資會議復議在案，因時空環境不同，確有窒礙難行之處，另第五屆第六次勞資會議亦補充公司近年就T3專案之獎金數額皆已在績效獎金、計畫主管設置等面向特案考量，T3同仁勞動權益不僅無受損還已實質得到公司政策考量之特案補貼。

決議：本案勞資雙方暫無共識。

勞方提案

第四案：物價飛漲，同仁出差常遇限額內出差住宿費用不敷使用，建請提高國內出差住宿費用以符現況需求。

勞方說明：

行政院113年5月16日修正「國內出差旅費報支要點」部分規定，並自114年1月1日生效。其中一項為「住宿費不分職務等級每日限額修正為同一數額，平日3,500元、假日4,500元。」，並自114年1月1日生效，建請公司順應時價及參考公務人員國內差旅住宿費用調高公司差旅住宿費用。

資方說明：

感謝工會提醒與建議，經查行政院《國內出差旅費報支要點》確實修訂各機關員工國內出差旅費報支數額表原住宿費上限特任級人員2,400元/日，簡任級以下人員2,000元/日，調整為不分職級住宿費假日4,500元/日，平日3,500元/日。惟公司目前於各縣市簽約之特約旅館/飯店皆有符合公司目前報銷標準之特約價，有關行政院最新規定管理部人事組將研議評估修訂《公出及國內出差作業要點》。

決議：請資方研議提報比照公務機關修訂辦理。

勞方提案

第五案：提議刪除或修正「訓練、研習、考察、會議之經費運用辦法」中簽立「員工訓練補助聲明書」之規定及聲明書內容。

勞方說明：

目前依規定員工除在參加「品管」、「職安」課程外，實際上無論是任何課程受訓、出國考察，簽辦過程皆會被要求需簽立「員工訓練補助聲明書」，其中

內容於承諾服務期間離職需返還訓練費用。本條文對受訓員工並不公平，多數受訓、出國考察皆是配合公司或業主需求而辦理的，這類受訓完後所取得證照資格在公司亦無對應加給，故絕大數受訓者都非「自願」參加訓練，同仁獲得專業能力服務於工作上，公司是最大受益者，但同仁卻被迫要簽下保證留任期間與離職返還訓練費用而承擔風險，實為不對等之條文。故建議應刪除本條要求，或修改為「公司派遣受訓者無需簽認本條文，自主申請受訓者，保證留任期間與離職返還訓練費依留任時間比例計算」以達成雙方公平之條件。

資方說明：

- 一、員工參加訓練、研習、考察或會議，本質上均具學習與培訓的一環，受訓同仁藉此提升專業能力，這不僅對公司有利，亦有助於個人生涯發展。
- 二、公司編列教育訓練預算目的在於確保受訓員工能夠學以致用並回饋公司，因此，簽署「員工訓練補助聲明書」是必要且合理的制度。目前僅有單純廠驗、或特殊事由(如出國費用非由計畫支付等)簽奉董事長同意者得免簽署「員工訓練補助聲明書」及「教育訓練評核表」外，其餘情況仍維持現行規定辦理。
- 三、「訓練、研習、考察、會議之經費運用辦法」依第五屆第一次勞資會議第一案決議事項修訂，已放寬訓練費用補助金額等規定，並於 113/4/1 公告實施。

決議：請公司再檢視目前制度與表單流程與資方說明是否一致。

勞方提案

第六案：建議三節獎金、午餐津貼、台北津貼依物調指數同步調整。

勞方說明：

物價連年急速上漲，然而我們最期待的三節獎金卻 N 年沒調整，原本過年過節用來採購禮品孝敬家人共享歡樂的購買力卻逐年下降，此外光是今年便當店也都調高 10%-15%，驚嘆物價漲太兇，建議三節獎金、午餐津貼、台北津貼依物調指數同步調整。

資方說明：

- 一、本議案曾第三屆第十四次、第四屆第十七次勞資會議提出，關於物價部分公司已連續 5 次響應政府政策並以優於政府作法的條件辦理普調，午餐津貼亦已在勞資雙方共同努力下從 1,800 元/月提高至 2,400 元/月再提高至 3,000 元/月，去年三節福利金禮金發放對象更擴及臨時人員。
- 二、公司三節福利金禮金原係參照母公司中華顧問工程司時期之發放數額，然近年母公司中華顧問已遭立法院及交通部刪減，目前母公司不論獎金

結構或三節福利金等皆已低於本公司目前發放數額，公司三節福利金、父(母)親節禮金等福利總額已相對優渥甚至已自 113 年起主動將共同投入工作之貴會定期同仁亦納入受惠對象，謹此再次補充說明。

決議：經查公司三節禮金/福利金已較同業優渥，惟仍請勞資雙方共同努力創造獲利，提升同仁實質待遇。

勞方提案

第七案：請公司安排同仁工作地點，留意同仁現居地與工作地之距離，過於偏遠之地點，必要時應提供工地同仁宿舍或補貼油資。

勞方說明：

有同仁反應派駐之工地在搭乘交通工具不方便抵達的地方，工地離住居地遙遠，公司無法提供宿舍，同仁每天早出晚歸且每個月要負擔近萬元油費(該同仁後來離職)，公司的服務點遍及全國各地，請公司主動關心同仁派駐的工作環境與需求，提供必要之協助。

資方說明：

- 一、相似議案於第五屆第二次勞資會議曾討論，倘因調動變更原約定工作地之同仁原即得簽請以公司名義租賃宿舍或依《遠距調職搬遷及交通補助費申領要點》申請遠距搬遷補助/交通補助費。同仁倘因應業務需要被調離原工作地點，新舊工作地點距離過遠或新工作地點屬偏遠交通不便之地區，各計畫原即得視需求簽辦，並依實際效益租賃宿舍或興建設置宿舍，近年如 IS 之 13120 計畫於台東安朔及 06074 計畫於台東大武、ED 之 10034 計畫於花蓮吉安、MD 之 12034 計畫於彰化市等等，皆係經簽辦核可後租賃宿舍供派駐同仁住宿使用之實際案例。
- 二、另被調派同仁亦可依據公司「遠距調職搬遷及交通補助費申請要點」規定簽辦申領「交通補助費」；又因工作地屬交通不便之地區，則可簽辦奉准後以計畫為單位申請駕駛自用車方式報銷(油費)。
- 三、公司已將制度管理及同仁特案情形之立場皆納入考量，現行規範其前述制度皆已行之有年應屬完善且合理，同仁皆可依規定辦理。
- 四、至於定期人員之工作地點本即於應徵時約定，屬勞動條件的一部分，未有變更工作地點情事。

決議：請管理部持續宣導公司相關規定與政策。

四、臨時動議

勞方提案

第一案：請再檢討績效獎金及考核獎金分配辦法第七條(三)部門獎金由各部門主管依據同仁之績效等級分配上、下限的「對應範圍」是否應合理的縮小，以免造成績效差的同仁在績效獎金分配上反而優於績效好的同仁，不符擇優獎勵之目的。

勞方說明：

1.現行辦法同樣為優等的獎金拿到的月數，可能會差兩倍；乙等的上限獎金拿得比優等的下限還要高；考績考核與績效獎金分配完全脫鉤，失去了訂定「績效獎金及考核獎金分配辦法」的用途！

2.目前同仁的年收入，績效獎金佔比很高，抽樣顯示表現中上的非主管同仁113年度績效獎金佔全年總收入之35%，上、下限比率太高會讓表現同樣傑出的同仁領到的績效獎金差異數十萬，不盡合理，若出現乙等考績領得比優等高，著實會讓考績失去實質效益。

103.12.30

績效等級 對應範圍	優	甲上	甲	乙	丙	丁
上限	150%	135%	120%	100%	40%	20%
下限	110%	95%	80%	60%	0%	0%

107.05.02

績效等級 對應範圍	優	甲上	甲	乙	丙	丁
上限	150%	135%	120%	100%	20%	0%
下限	110%	95%	80%	40%	0%	0%

106.06.19

績效等級 對應範圍	優	甲上	甲	乙	丙	丁
上限	160%	140%	120%	100%	20%	0%
下限	100%	80%	60%	40%	0%	0%

111.06.10

績效等級 對應範圍	優	甲上	甲	乙	丙	丁
上限	160%	140%	120%	100%	0%	0%
下限	80%	60%	40%	20%	0%	0%

勞方建議：績效等級分配上、下限的「對應範圍」應合理的縮小，以符年度評比績效擇優獎勵之目的。

決議：請持續宣導部門主管善用獎金制度之管理工具，合理反映同仁貢獻。另為強化考核獎金與個人考績的關聯性，企劃部後續擬參考部門績效獎金與考績等級相關性研議修訂考核獎金之分配機制。

勞方提案

第二案：建請公司評估工程師需求，採購足量的 Autodesk 作業軟體授權供工程師使用。

勞方說明：近期諸多部門工程師反應搶不到 Autodesk 軟體作業，嚴重影響作業期程與工作順暢度。建請公司查明造成工程師使用 Autodesk 軟體塞車的原因及解決辦法，採購滿足工程師需求量的 Autodesk 作業軟體授權。

決議：請 BIM 中心速採購 Autodesk 等執行業務所需作業軟體，以符合公務需求。