



台灣世曦
工程顧問股份有限公司



檔 號：
保存年限：

地址：114710 台北市內湖區陽光街 323 號
承辦人：吳鄧邠
連絡電話：02-8797-3567 分機：8133
電子信箱：Andrewu0221@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 09 月 22 日

發文字號：世曦管字第 1140038451 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 10 月 22 日止)

主旨：檢送第五屆第九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、曾榮川副總經理、黃炳勳副總經理、詹守忠資深協理、黃文鑑資深協理、胡嘉裕業務經理、林志權理事長、王宗駿常務理事、張汝萍常務理事、邱奕堅勞方代表、印漢軒勞方代表、王勤銓勞方代表(均含附件)

董事長 鄭運鵬

本案依照分層負責規定授權部門主管決行

第五屆第九次 勞資會議會議紀錄

中華民國一十四年九月三日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第五屆第九次勞資會議紀錄(稿)

開會時間：中華民國 114 年 9 月 3 日（星期三）

上午 9 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、張汝萍、印漢軒、王勤銓、邱奕堅

資方代表：廖學瑞、黃炳勳、曾榮川、詹守忠、黃文鑑、胡嘉裕

事業單位：吳郢邠、謝武晏

會議記錄：

一、會議開始

主席致詞

- (一)歡迎詹守忠資深協理、黃文鑑資深協理新任資方代表、歡迎本會邱奕堅理事新任勞方新任代表。
- (二)鄭董事長上任後主動提升保險金保額，許多同仁對此表示感謝公司，工會在此代表勞方向資方表達感謝。另外在行政管理，分層授權的架構恢復到過往顧問公司的基本架構，勞方對資方在公司管理的修正與改變，大多數給予正面評價。
- (三)非常感謝管理部多年的努力，友善育兒這部分有所突破，台北市政府對公司進行授獎及給予肯定，很榮幸我們已經連續兩年拿到友善育兒事業獎，對企業形象大有助益。
- (四)有關團體協約，工會在這次勞資會議正式提出，按照團體協約法規定須在六個月內完成續約。

二、報告事項

(一) 勞工動態

114 年度截至 7/31 止，正職員工在職人數總計 2,103 人、累計新進正職員工人數 93 人、累計離職正職員工人數 35 人、累計留職停薪中正職員工人數 24 人；定期員工在職人數總計 458 人、累計新進定期員工人數 106 人、累計定期員工離職人數 20 人。

(二) 114/1/1~114/8/11 婚喪喜慶禮儀如下

- A. 世曦寶寶獎 22 人次，共計發放 440,000 元整。
- B. 結婚禮金 27 人次，共計發放 216,000 元整。
- C. 喪葬奠儀 40 人次，共計發放 200,000 元整。

討論事項

勞方提案

第一案：本公司「執行職務遭受不法侵害預防計畫」應依法令更新修正，敬請加強宣導同仁、長官應相互尊重。

勞方說明：

1. 旨述計畫於 105 年公告施行，歷經 106、107、110/1、110/12 及 112 年 5 次修訂；感謝公司長期關注同仁執行業務應受保障之權益。
2. 因應近期各界關注職場霸凌防治，為強化雇主預防責任，確保工作者之身心健康，勞動部於 114 年 2 月 21 日公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)，建議本公司「執行職務遭受不法侵害預防計畫」應配合修正內容。
3. 新版指引中，「通報申訴之調查小組組成」依本公司勞工人數已超過 100 人，依勞動部頒指引(第四版)，當公司內部疑似不法侵害進行調查，應聘外部專家至少 2 人，此外該指引亦放寬申訴條件、適用範圍擴展、重新定義「職場不法侵害」的類型、修改員工遇到職場不法侵害之建議作法、自主檢核改為行為樣態例示等。
4. 本公司曾多次辦理防治職場霸凌相關課程，惟鑑於法令更新，建議再次邀請外部專家演講宣導，廣泛讓同仁及主管認識職場霸凌態樣，避免誤會傷及同事情誼。

資方說明：

一、職安部刻正參考勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)，研擬修訂本公司「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，考量指引非屬法令規定，僅為提供參考建議，故參採適宜納入本公司部分，修改重點如下：

1. 參考新指引調整職場不法侵害之類型及行為樣態，修訂主管階層行為自主檢核表、通報/申訴單等。
2. 增列「作業場所」、「適性配工與工作設計」等措施建議，可供自主檢核納入風險評估，並一併調整風險評估表。
3. 有關受理不法侵害成立調查小組之成員，新指引雖建議聘外部專業人員至少 2 人，惟依職安部以往處理案例，並非全部合宜，初擬可由「職安部視案件特性」，簽請 1~2 位外部專業人員納入調查小組。

二、有關邀請外部專家演講宣導防治職場霸凌相關課程，職安部已邀請外部專家，規劃 10 月舉辦不法侵害預防之課程，內容將著重主管與同仁之互動實務案例。另持續邀請心理方面專家，期以關懷同理與正向溝通，營造健康友善職場文化。

決議：感謝勞資雙方共同為友善職場努力，並請公司職安部研議比照資安課程的標準，相關訓練課程以普及推廣至每位主管與同仁為目標。

勞方提案

第二案：本公司各薪級設有上限，針對受限考績員額等問題導致連續多年未獲晉升者，在「員工職等晉升作業辦法」另訂「職等緩升人員處理原則」，據同仁反應仍有諸多同仁卡關多年未蒙其利，請管理單位說明近幾年職等緩升辦理情形。

勞方說明：

1. 請權責單位說明目前「員工職等晉升作業辦法」中依「職等緩升人員處理原則」辦理之情形。
2. 請提供近五年，每年符合「職等緩升人員處理原則」所列「同一職等累積五次以上考績而仍未獲晉升，且該五次考績中無丙等紀錄，亦無不良行為或重大懲戒紀錄」有幾人？該年度依緩升人員處理原則升等的人數有幾人？完成升等的比例為何？

資方說明：

- 一、第四屆第八次、第四屆第十三次暨第十四次、第四屆第十八次、第五屆第三次及第六次勞資會議曾提相似議案，依「員工職等晉升作業辦法」第五條職等緩升人員處理原則：「針對受限考績員額、晉升資格條件等規範或歷次晉升制度變革，導致連續多年未獲晉升者，得由管理部於年度升等作業後，視需要另簽辦理職等緩升人員檢視作業。職等緩升人員至少須符合「同一職等累積五次以上考績而仍未獲晉升，且該五次考績中無丙等紀錄，年度間亦無不良行為或重大懲戒紀錄(已功過相抵者除外)」之基本條件，其相關作業原則，依職等、學歷及緩升年資另訂之。」重申並非指同一職等累積五次以上考績且該五次考績中無丙等紀錄，年度間亦無不良行為或重大懲戒紀錄(已功過相抵者除外)」之基本條件即應晉升職等。晉升非員工福利，且同仁晉敘權益及薪資未受到不平等待遇。
- 二、近年例行職等晉升作業除檢視現行制度外，晉升名單皆提交督導副總經理及總工程師逐一徵詢晉升建議，並由專案會議各級長官逐案檢視後具體反映，因此增加更多晉升機會；透過工作表現爭取良好的考績以獲得升等機會始為依制度之正常管道，職等緩升為例外之救濟，建議同仁不宜將其視為升等管道之常態。
- 三、114 年管理部業經提報本公司及中華顧問董事會調高各職等薪資表上限(至少 10,700 元)，公司成本提高的同時也已有效舒緩提案所述受限薪資上限議題。

決議：

升等比例已逐年提高，以 114 年升等為例，鄭董事長核定年度例行升等率已近六成，為史上新高，已達當年設計緩升制度時例行升等率僅三成的兩倍，建議仍回歸爭取好的考績表現在例行制度的升等機制獲得晉升方為正途。

另職等緩升是例行升等的救濟，鄭董事長已明確指示管理部就考績制度及針對技術部門行政人員保障的提升再行精進。

勞方提案

第三案：建請發給屆齡退休同仁當年度服務公司所產生之特休無法休工資。

勞方說明：

請發給屆齡退休同仁當年度服務公司所產生之特休無法休工資。

說明:工作規則第十二條第一項第五款 略以「…當年度員工之特別休假依各該員工截至上年十二月三十一日止之服務期間計算之」屆齡當年服務公司所產生之特休，已無次年可休，建議公司體恤並感謝同仁服務公司至屆齡，將屆齡當年所產生之特休發給”未休特休工資”。

資方說明：

特別休假之給予，以契約關係存續期間為限，另檢附勞動部之說明如下：

勞動基準法第 38 條及同法施行細則第 5 條規定，勞工自受僱之日起於同一雇主或事業單位工作滿一定期間之翌日如仍在職，即取得請特別休假之權利。前開特別休假係指勞工每繼續工作滿一定期間後所享有，不因年度中終止勞動契約，而影響該勞工最後在職當年基於上一年度服務滿一定期間所應給予之特別休假。

<https://www.mol.gov.tw/1607/28690/2282/2284/2292/81182/post>

資方補充說明：公司就久任服務即將屆齡退休同仁已奉 鄭董事長指示擴大發給目前服務滿 35 年以上在職同仁久任獎金，公司已實質有效照顧資深久任同仁。

決議：公司目前仍按勞動基準法規定辦理。

勞方提案

第四案：建議提高赴外島及偏遠地區工作補助。

勞方說明：

同仁離外島及偏遠地區作業離鄉背井備極辛苦，且離外島物資取得不易物價偏高，建請調整離外島偏鄉工作津貼，並針對有願意赴離外島及偏遠地區作業同仁之績效等第給予加分鼓勵。

資方說明：

相似議案於第三屆第三次、第三屆第十三次及第五屆第二次勞資會議說明：

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：

(一)按月申報工地津貼 3,000 元。

(二)依《遠距調職搬遷及交通補助費申領要點》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，另得簽辦提出申請以駕駛自用車方式報銷。

二、管理部先前與同仁座談時已當面向同仁說明，公司過往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、台 9 南迴監造、台 20 山區...等)工作同仁。2 年前公司亦主動擴大適用至金門與馬祖工作同仁在工地津貼外另加發 3,000 元/月離外島加給。同仁們的努力與奉獻，公司隨時視營運狀況酌情調整，另有關績效等第，以金門大橋為例，考績員額公司已依計畫績效從優考量。

三、鄭董事長已於與工會代表的座談指示全面檢討大台北工作生活津貼、偏遠加給等地域加給，管理部將俟研議配套完成並簽奉同意後提出。

決議：資方所研擬方案有初步雛形時請隨時與工會代表交換意見。

勞方提案

第五案：台鐵漲票價平均調幅暴漲 26.8%，高鐵票價亦漲聲響起，請公司配套提高交通補助費。

勞方說明：

台鐵票價為本公司編列交通補助費重要指標，今年台鐵漲票價平均漲幅高達 26.8%，建請公司配套提高交通補助費。

資方說明：

- 一、公司交通補助費補助原則係按鐵路、國道最快速車次每月往返四趟、高鐵或飛機每月往返兩趟原則估算，申領金額以兩個月為一期(各期為 1~2 月、3~4 月、5~6 月、7~8 月、9~10 月、11~12 月)核算使用額度，超過每期最高限額部分不予補助。經統計 114 年 1~6 月交通補助費核銷情形，累計共 1,536 人次申領，依最高補助金額表核算可申請金額為 6,385,906 元，實際檢據核銷金額為 5,172,269 元，以大眾運輸工具票據報銷金額約佔 53%，駕駛自用車油費及過路費金額約佔 47%，其中 1,141 人次已檢據申領至最高補助上限。
- 二、目前各基準地往返工作地所需交通費用前述標準之補助額度內(現行全票票價自強號單程：台北→高雄 994 元/台北→台中 500 元；高鐵單程：台北→左營 1,490 元；台北→台中 700 元)。經查台鐵 114 年 2 月 5 日拍板通過票價調漲方案，平均調幅約 26.8%，114 年 6 月 23 日進行票價調整，現行台北往返高雄四趟台鐵車資為 7,952 元確實略高於交補費上限，但同時國道客運、高鐵則仍在額度內(台北→高雄交通補助費為 7,700 元/月)，有關交通補助費將全面檢視各項交通載具費調整情況後進行調整。

決議：請資方持續關注公共運輸票價政策滾動式檢討各區間交補費上限，另報銷票證多元化方向亦請管理部持續研議。

勞方提案

第六案：提請公司提供同仁加班夜歸(指晚間 10 時以後仍在加班)由公司特約計程車安全運輸或計程車費用核銷等相關配套措施。

勞方說明：

配合業主臨時工作需求或競標需求，不時有同仁需要夜間加班工作(指晚間 10 時以後仍在加班工作)。請公司體恤員工辛勞，提供同仁加班夜歸之計程車費用核銷或相關配套措施，或由公司特約計程車行提供安全運輸以保障員工(尤其女性)加班後夜歸安全。

資方說明：

經查公司針對同仁夜間工作需搭乘計程車者，可填報「計程車/短程交通費報銷單」，於單程車資 800 元以內，免交通費單據證明，經計畫主辦及部門主管同意即可報銷計程車資，除此之外公司公佈欄亦提供「(大台北地區)各家計程車隊【電話叫車】服務」，建議同仁多加善用現有制度。

目前電話、網路叫車服務平台多元，各叫車平台在全國各地皆有不同優勢，建議仍維持目前簡便做法。

決議：考量公司同仁分布全國各地，就所需交通工具仍以多元化為原則並維持公司簡便做法，就工作夜歸同仁得申領計程車/短程交通費報銷單之相關規定，請公司持續宣導。

勞方提案

第七案：建請將久任榮譽假轉為久任獎金。

勞方說明：

目前公司久任獎金發放至 30 年，是因為早期退休年齡為 60 歲，然至現今退休年齡提高至 65 歲，感謝公司去年為工作滿 35 年、40 年的同仁新增榮譽假，在試行後符合資格的同仁建議若能也以久任獎金方式發放則更為實質且有感。

資方說明：

感謝工會建議，管理部現正研議配合強制退休年齡法令修訂擴及服務年資屆滿 35 年以上久任獎金(同步取消榮譽假)，藉此感謝同仁多年專業奉獻給予肯定。

決議：同意。

勞方提案

第八案：大台北工作生活津貼議題。

勞方說明：

本會彙整大台北工作生活津貼議題相關資料如附件：大台北工作生活津貼爭議始末_1140716.pdf，請資方參考並於會中討論。

資方說明：

鄭董事長已於與工會代表的座談指示全面檢討大台北工作生活津貼、偏遠加給等地域加給，管理部將俟研議配套完成並簽奉同意後提出。

決議：資方所研擬方案有初步雛形時請隨時與工會代表交換意見。

三、臨時動議

勞方提案

第一案：公司為國內首屈一指之綜合型工程顧問公司，公司於治理與制度上皆有完整之制度，惟現行制度上對於非業務部門之同仁存在明顯之不公平升遷天花板。

勞方說明：

公司關於員工薪酬、職等、晉升與績效，分別由「員工任用敘薪、職務加給及晉敘作業辦法」、「員工職等晉升作業辦法」、「員工績效管理辦法」規範，另薪資參照公務人員以「薪點表（密件）」訂之。

依上述辦法，以案例說明，假設條件員工努力工作表現良好，長年績效考績維持前 50%，此類員工理應為公司主要核心重要員工，應積極留用。

		到職 職級	第一次升等 (條件) / 預估年齡	第二次升等 (條件) / 預估年齡	第三次升等 (條件) / 預估年齡	第四次升等 (條件) / 預估年齡	問題說明
案例 1.	員工 A (學士) 25 歲到職， 任職業務部門	工程師二	工程師一 年資 4~5 年 (29~30 歲)	正工三 年資 8~10 年 (33~35 歲)	正工二 年資 12~15 年 (37~40 歲)	正工一 1. 擔任計畫/ 專案工程師 2. 主管特簽 年資 16~20 年 (39~45 歲)	員工 A ● 約在 50 歲左右遭遇升等限制（升主任三），除非擔任副理、計畫經理或特簽，此時尚未遭遇晉敘天花板，同仁還會努力表現爭取考績 ● 50 歲左右升等停滯後，約在 60~65 歲才遭遇晉敘天花板，惟已接近退休年齡
案例 2.	員工 B (學士) 25 歲到職， 任職行政	工程師二 / 專員二	工程師一 / 專員一 年資 4~5 年 (29~30 歲)	正工三 / 高專三 年資 8~10 年 (33~35 歲))	正工二 / 高專二 年資 12~15 年 (37~40 歲)	正工一 / 高專一 1. 擔任副理 2. 主管特簽	員工 B ● 約在 40 歲左右遭遇升等限制，除非擔任主管或特簽，此時尚未遭遇晉敘天花板，

	部門						同仁還會努力表現爭取考績 ● 40 歲左右升等停滯後，約在 50~55 歲遭遇晉敘天花板，即便考績甲上晉敘也可能每月加薪僅 3 位數，同仁會開始感受到挫折，此時距離退休尚餘 10~15 年 ● 行政部門幾乎無條件設立計畫/專案工程師
案例 3.	員工 C (碩士) 28 歲到職，任職業務部門	工程師一	正工三年資 4~5 年 (32~33 歲)	正工二年資 8~10 年 (36~38 歲)	正工一年資 12~15 年 (40~43 歲) 1. 擔任計畫/專案工程師 2. 主管特簽	主任工程師三 1. 計畫/專案經理 2. 擔任副理 3. 主管特簽	員工 C ● 約在 50 歲左右遭遇升等限制 (升主任三)，除非擔任副理、計畫經理或特簽，此時尚未遭遇晉敘天花板，同仁還會努力表現爭取考績 ● 50 歲左右升等停滯後，約在 60~65 歲才遭遇晉敘天花板，惟已接近退休年齡
案例 4.	員工 D (碩士) 28 歲	工程師一專員一	正工三/高專三高專二年資 4~5 年	正工二/高專二年資 8~10 年	正工一/高專一年資 12~15 年	主任工程師三/ 主任專員三 1. 擔任副	員工 D ● 約在 40 歲左右遭遇升等限制，除非擔任

到職， 任職 行政 部門		(32~33 歲)	(36~38 歲)	(40~43 歲) 1. 擔任副 理 2. 主管特 簽	理 2. 主管特 簽	主管或特簽， 此時尚未遭遇 晉敘天花板， 同仁還會努力 表現爭取考績 ● 50 歲左右升 等停滯後，約 在 50~55 歲 遭遇晉敘天花 板，即便考績 甲上晉敘也可 能每月加薪僅 3 位數，同仁 會開始感受到 挫折，此時距 離退休尚餘 10~15 年 ● 行政部門幾乎 無條件設立計 畫/專案工程 師
-----------------------	--	-----------	-----------	---	------------------	--

依上述案例，可見問題整理如下：

- 行政部門幾乎無條件設立計畫/專案工程師，但是目前升等受次隱形天花板限制，同仁可以理解公司主管職有限，也非每位優秀同仁都希望擔任主管職，同仁僅剩主管特簽一途，但大部分主管都尊重體制與制度，甚少以特簽為選擇，故現行制度對同仁極不合理
- 無主管職或計畫職同仁，約在 40 歲左右便遭遇升等限制，此時雖尚未遭遇晉敘天花板，同仁還會努力表現爭取考績，但約在 50~55 歲即遭遇晉敘天花板，屆時考績甲上晉敘也可能每月加薪僅 3 位數，同仁會開始感受到挫折，此時距離退休尚餘 10~15 年，如此等於體制間接不鼓勵同仁
- 擔任主管職或計畫職除了能力，更有部份是機會與機運，這非每位同仁可主動掌握的，但努力工作爭取考績卻是同仁可主動掌握的，機會 vs 努力，哪個是公司想要向同仁所展現的價值與精神，所有同仁相信會是後者
- 更多優秀的同仁比上述案例，在升等上等待時間更久，10 年、15 年甚至 20 年都有，透過工會反應時公司普遍以有「緩升機制」可以救

濟，但如果該機制公平或有效，這些等待 15 年、20 年的優秀同仁案例應該早就獲得解決了，相信公理與公義或許會遲到，但應該不會等不到，誠心希望公司正視與解決

最後個人案例為自民國 99 年晉升為正工程師（二）後即再無升等機會，期間考績持續維持甲以上，後期為突顯制度之荒謬，告知主管可將考績員額讓與新人，近年才獲考績乙等，如此現況制度懇請公司正視。

資方說明：

- 一、第 4-8 次、第 4-18 次及第 5-3 次勞資會議曾提相似議案，感謝工會重視非業務部門同仁升等權益，惟現行制度亦行之有年，仍感謝工會對非業務部門同仁升等權益之關心與提醒。專業的計畫執行為本公司重要之獲利來源基礎，規設與後勤支援部門亦負責公司營運重要任務，公司將適時顧及同仁之福利。
- 二、感謝工會提出的建議，公司近年對後勤支援同仁權益與貢獻已有具體照顧行動；公司對於後勤支援部門薪酬待遇在市場具高度競爭力。
- 三、公司亦鼓勵非業務部門工程師同仁積極協辦業務技術部門承擔計畫主管責任與壓力，爭取提升更高職等的機會。

決議：感謝勞方對於非業務部門同仁升等權益的關注，請資方持續滾動式檢視並適時鼓勵。

勞方提案

第二案：本案旨在反映現行公司訓練補助及留任條款，對於資訊專業人才持續進修及公司多元業務（如 IDC 建置、網路規劃、地理資訊系統、交通控制系統及專案管理系統等）發展所造成之不利影響。現行規定要求員工參與資訊科技相關課程且補助金額逾新台幣 5,000 元時，須簽署訓練補助聲明書並承諾服務一定年限，提前離職則須全額返還補助費用，致使員工每年進修皆被「綁約」，影響學習意願與人才吸引力。尤其資安維運訓練屬公司營運基礎成本，應由公司負擔，不宜轉嫁員工。建議公司依據法令與產業趨勢，調整訓練補助政策，明確區分法定合規訓練與自願進修，並建立公開透明之訓練標準，以兼顧公司永續發展與員工權益。

勞方說明：

敬啟者：

隨著本公司業務範疇日益多元，涵蓋 IDC 建置、網路規劃、地理資訊系統開發維護、交通控制系統開發維護以及專案管理系統等多項資訊專業領域，對於資訊專業人才之需求與日俱增。為確保公司永續經營與提升市場競爭力，員工持續進修新興資訊技術（如雲端運算、人工智慧、資安等）實屬必要。

惟現行訓練補助辦法規定，凡員工參與資訊科技相關課程且單次補助金額逾新台幣 5,000 元者，須簽署「員工訓練補助聲明書」，承諾結訓後繼續服務一年（逾 10,000 元則服務二年），若提前離職則須全額返還補助費用。此規定對需每年持續進修（如資安合規維運、ISO 27001 年度訓練等）之員工而言，形同每年皆須重新綁約，實有諸多不便，且大幅提高離職成本，影響員工學習意願及公司吸引優秀人才之能力。

茲有下列數點，謹陳建議：

一、資安維運屬公司營運之基礎成本，應由公司負擔

本公司導入 ISO 27001 等國際資安標準後，維持資安合規所需之訓練與專業時數，已屬公司法定責任，為確保資訊安全與業主信賴，相關訓練費用應視為營運必要之基礎成本，由公司全額負擔，不宜將成本轉嫁員工，亦不宜以留任條款限制員工流動。

二、訓練補助政策應與產業趨勢接軌

目前產業界多採取彈性措施，針對合規或推動公司發展所需之關鍵技術訓練，縮短留任年限、按比例返還補助費用，或取消綁約，以鼓勵員工主動學習，提升公司整體技術水準與創新能力。

三、明確區分法定合規訓練與自願進修

建議公司於訓練補助政策中，明確區分法定合規訓練（如資安、職安等）與員工自願進修，對於維持公司營運所需之訓練，應提高補助比例，簡化申請流程，並免除留任條款，以保障員工權益。

四、積極爭取政府及產業協會補助

建議公司主動申請政府或產業協會相關訓練補助計畫，以分攤訓練成本，減輕公司與員工雙方負擔，提升整體訓練資源運用效益。

五、建立公開透明之訓練政策

建議公司制定公開、透明且合乎法令及產業實務之訓練補助標準，並定期檢討修正，以兼顧公司發展與員工權益，促進人才培育與企業永續經營。

以上建議，敬請參酌施行，俾利公司與員工共同成長，創造雙贏。

敬祝

業務蒸蒸日上、公司鴻圖大展

謹此陳請

相關：

1. 請問公司維持資安的基礎成本包含哪些必要支出項目？
2. 如何將資安基礎成本納入年度預算規劃中以符合公司規範？
3. 為何在公司入股行文中，資安成本的說明尤為重要？
4. 這些資安基礎成本對於保障公司資訊安全有何長遠影響？
5. 在現行規定下，如何確保資安投資能有效提升整體防護能力？

資方說明：

- 一、 有關「訓練、研習、考察、會議之經費運用辦法」在研議修訂中，預計排入 9/17 經理部會議討論。
- 二、 公司於 112 年導入 ISO 27001 資訊安全管理系統(以下簡稱 ISMS)，113 年 5 月通過驗證並取得證書，迄今公司 ISMS 順利推動中。
- 三、 依公司「資訊安全管理委員會」114 年第一次會議決議事項，現正由委員會轄下制度管理小組研擬 ISMS 相關教育訓練內容及補助方式草案，預定於 9/26 委員會 114 年第二次會議提報，草案建議辦理 ISMS 工作或計畫之人員，其所需必要課程費用由公司全額補助，非必要課程由各部門依實務，提出「全額補助」或「部份補助」之建議；惟「員工訓練補助聲明書」或離職須全額返還補助費用一事，仍須依循公司相關補助辦法。
- 四、 上述草案若經公司核可，將做為公司 ISMS 相關教育訓練申請與補助之依據。
- 五、 提案最後所列相關提問，公司資安投資皆會於風險與成本間取得平衡，並依據公司及大環境資安情勢調整，相關制度推動或建置採購將於個別簽核中詳述。

決議：資方所研擬方案有初步雛形時請隨時與工會代表交換意見。