



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 01 月 07 日

發文字號：世曦管字第 1140000871 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 02 月 06 日止)

主旨：檢送第五屆第六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執行

第五屆第六次
勞資會議會議紀錄

中華民國一一三年十二月二日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第五屆第六次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 113 年 12 月 2 日（星期一）

上午 9 時 30 分整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：世曦公司 廖學瑞

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

113 年度截至 11/15 止，正職員工在職人數總計 2000 人、累計新進正職員工人數 110 人、累計離職正職員工人數 83 人、累計留職停薪中正職員工人數 35 人；定期員工在職人數總計 378 人、累計新進定期員工人數 234 人、累計定期員工離職人數 26 人。

(二) 113/1/1~113/11/13 婚喪喜慶禮儀如下

A. 世曦寶寶獎 41 人次，共計發放 840,000 元整。

B. 結婚禮金 48 人次，共計發放 384,000 元整。

C. 喪葬奠儀 57 人次，共計發放 420,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：建請重新檢討修訂「員工職等晉升作業辦法」及現行職等緩升人員處理原則之適用性。

勞方說明：

- 1.依據第五屆第四次勞資會議_歷次追蹤議案辦理情形，5-3 第六案(113/2/22)請公司重視行政管理群職等緩升問題嚴重及考量放寬行管群升等條件限制，辦理情形為將於 113 年度辦理升等/緩升專案時納入考量，本議題雖已提出過，未有明確結論，合先敘明。
- 2.依據員工職等晉升作業辦法第五條職等緩升人員處理原則，連續多年未獲晉升者"得"由管理部"視需要"辦理"檢視作業"，"得"意味著管理部無義務主動檢視緩升人員名單，"視需要"表示即使員工符合緩升人員資格也不一定能獲得職等晉升，雖說職等之晉升非為義務，但對於在公司服務超過十年以上的員工，未晉升過職等的情況(目前的確存在)顯不合常理且難以讓員工接受，又單位主管掌握考績評定權力，員工為了避免留下愛計較的負面印象，可能也不方便直接詢問主管沒有晉升的原因，建請公司在每年辦理職等晉升作業前，主動篩選出符合緩升資格之員工名單，並提供職等晉升專案會議成員參考，且針對該年度符合緩升資格但最後仍未晉升之員工，主動通知不晉升原因，以安撫人心並給予員工努力方向。但若能重新檢討修訂辦法，將各種符合緩升晉敘條件輸入，讓系統能自動判別員工是否符合升等的資格辦理升等，那就更公平客觀理想了。
- 3.愛上，請公司說明每年符合緩升條件和實際獲得緩升的人數，重新檢視晉升比例的合理性，以期將緩升辦法修得更制度化、透明化、人性化。
- 4.在薪資與升等制度面上，員工之薪資上限受制於員工之職等，然而依據上揭辦法第三條第二點職位限制之規定，相關職等必需擔任相關職位才有晉升資格，看似合理，但對監造單位而言，是不盡公平的辦法，相關說明如下：依工作屬性及現況，設計單位部門計畫甚多，往往新進年輕同仁進入公司一~二年即能及必需接任計畫工程師職務，而監造單位計畫相對較少，在僧多粥少的現實下，監造同仁要擔任能晉升的相關職務的機會亦相對少很多，大部份的人可能終身都沒有這個機會，在既有的體制及思維下，其要能擔任計畫主管的機會是一種奢望，然而沒有擔任職務並無法代表員工沒有專業及認真任事的事實，因此上揭的相關規定不僅讓多數監造同仁薪資受限，無疑也對監造同仁形成的一種機會不平等的傷害。
- 5.另在升等考核上，依現行辦法員工擔任相關職務已有給予職務加給相對的報酬，而每位員工的專業及工作表現也反應在每年的考績上，公司應考量晉升資格與其所擔任之職務脫勾之必要性，重新檢視修訂相關辦法，以達對每位員工較合理公平之對待。

資方說明

- 一、 第四屆第八次、第四屆第十三次暨第十四次、第四屆第十八次及第五屆第三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。」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。
 - 二、 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、 每年辦理升等作業除檢視現行制度外，公司近年亦均每年自部門、事業群逐層審視晉升建議名單，公司針對長年未獲升等基層同仁的關懷列出清單供董事長裁奪。
 - 四、 專業的計畫執行為本公司重要之獲利來源基礎，現行制度亦行之有年，並維持合理平衡，若貿然變更恐衍生不必要之問題，仍感謝工會對同仁升等權益之關心與提醒，公司將適時顧及同仁之福利。
- 決議：建議公司都能依近年經驗每年檢視同仁緩升情形並建請公司每年滾動式調整。

勞方提案

第二案：建請公司重新調整同仁薪資結構。

勞方說明：

1. 優化現行薪資結構為施董就任時念茲在茲的重大改革政策，公司亦承諾滾動式檢討薪資結構調整方案。
2. 過往提出此議題，公司回覆皆提及關於 112 年發放旅遊補助、眾多業務獎勵金及智慧型手錶等福利，就算福利如此好亦擋不住年輕人被科技業招攬而選擇離開。113 年度迄今，雖績效獎金亮眼，但業務獎勵金減少、無特案旅遊補助，亦無等價智慧手錶之福利，表前述項目與薪資結構意義大不相同，建請公司調整薪資結構，健全薪資制度，以利公司留任年輕人，方可長遠發展。
3. 請公司於本勞資會議時說明現行制度每個職級年度晉敘的加薪幅度或是提供公司目前優化現行薪資結構研擬之草案。

資方說明：

- 一、感謝勞方的建議，薪酬待遇應整體考量，另公司除年度例行晉敘外，100年、107年、111年、113年亦響應政府政策進行全面性調薪反應物價，114年部分亦研議中，以113年為例正職人員平均調幅4.5%(該年度連同普調將近7%)、定期與派遣人員調幅5.5%，公司的整體薪酬皆優於同業讓同業瞠乎其後；甚至已驚動立委關心。有關旅遊補助、業務獎勵金及智慧型手錶等福利，本意為公司視年度營運狀況，獎勵與激勵同仁所發放之勉勵恩惠性給予，而非經常性給予之福利。
- 二、104年當時研議薪資結構調整的背景係因公司的績效獎金制度受限外部因素箝制上限未能實質反映同仁年度貢獻，近年公司的獎金制度已在董事長與工會同仁勞資分進合擊努力下突破上限，同仁各項獎金等實質報酬皆已在勞資共同努力下有感提升。

決議：

1. 公司一切的福利/薪酬都要建置在公司有獲利的基礎，才有機會發放每個月固定的月薪跟隨獲利節節上升的獎金，期待勞資雙方持續共同努力。
2. 建議公司就每個職等考績晉敘級距的金額也能隨100年迄今歷年普調比例調高。

勞方提案

第三案：建請檢討目前安衛工程師職務加給核定方式。

勞方說明：

1. 現行辦法於計畫執行期間若因故簽辦展延，執行該計畫之安衛工程師加給無法配套隨簽辦及時展延，加給之認定仍停留在職安部定期調查認列，造成計畫執行期間實有執行安衛工程師職務，卻無職務加給情況。期間若因計畫任務調動，更會造成錯綜複雜的加減帳問題。
2. 計畫相關職務加給(計畫經理、計畫工程師、電腦管理人)皆可認定展延簽辦單且發放職務加給，惟安衛工程師無法認定，加給雖會後補，然該情況應非授予該職務所規定之加給給付方式。
3. 建議計畫展延時安衛工程師加給認定比照計畫工程師、電腦管理人等方式隨簽辦核定即時生效。

資方說明：

有關安衛工程師設置/展延/變更簽辦，將回歸各部門於有所需求時，逕自以簽辦單簽會職安部、管理部，續陳事業群督導副總、總經理、董事長核定。職安部負責審查安衛工程師之資格，管理部則參照各部門所簽安衛工程師(設置/展延/變更)期程於案件奉核後辦理職務加給或取消事宜。

決議：本案勞資雙方有共識，續依資方說明辦理。

勞方提案

第四案：定期轉正職作業原本就是一個很好的取才管道，請公司將轉正職作業制度化、透明化，明訂評選標準並公告，讓所有欲爭取轉正職的同仁在公開透明的遊戲規則下公平競爭。

勞方說明：

建議公司定期轉正職評選作業比照類似最有利標模式，每年公告轉正職名額與比例，明訂評選正取比例項目與權重，例如評選權重訂為：直屬主管初評(20%)、特殊功績(10%)、技師證照(15%)、工程經歷(15%)、業主信賴度(15%)、面試成績(25%)；依總分排序搭配公告各單位轉正名額錄取轉正同仁，則可提供定期同仁努力方向與消除同仁對轉正作業不透明的疑慮。

資方說明：

一、相似議案已於第五屆第二次勞資會議正式議案及第五屆第五次勞資會議書面議案說明，遴選專案為臨時人員擇優轉為正職任用，公司相當重視，遴選過程由同仁填寫推薦表逐層提報部門各級主管，部門主管經審查該員任職期間之表現並述明推薦理由評選排序，並經事業群督導副總經理確認後提送遴選專案工作小組。遴選專案工作小組收到各部門推薦名單後，確認相關提送文件正確無誤，續彙整後提報複審委員會進行複審。複審委員會經董事長選派由總經理主持並召集特顧、副總、總工及人事主管逐一面試遴選。就人員之學/經歷、年資、潛力並按事業群與部門初審結果續行複評面試，依專業知識/實務經驗(學歷、證照、是否具備職缺所需專業及發展潛能)、能力(社交、表達應對、創新)、內外在特質(健康、工作穩定性、人格特質、領導、合作、品德)三大面向逐一面試評選後提報董事長圈選核定，遴選過程歷經部門、事業群及公司三個階段各級主管評選慎重且嚴謹，過程公平、公正。

二、近年在董事長領導下業績蓬勃成長，經查 108 年遴選為正職為 34 人；111 年遴選為正職為 38 人；112 年遴選為正職為 47 人；113 年遴選為正職為 72 人，臨時人員擇優轉為正職政策與員額皆已視公司營運及獲利狀況成長。惟仍建議同仁專注提升本職技能並積極專心投入工作，主動爭取工作歷練的機會，展現工作價值，才是取得更優勞動條件的關鍵。

決議：經資方說明後，勞資已達共識目前仍依資方說明續辦。

勞方提案

第五案：彈性育嬰假。

勞方說明：勞動部今年試辦彈性育嬰假，希望公司亦能跟上政府腳步，將育嬰假改為最小以日為單位的方式申請休假。

資方說明：

- 一、經查勞動部今年試行「彈性育嬰假試辦計畫」，請假單位由原先的至少 1 個月放寬至以不少於 5 日或 7 日為原則，並開放參與試辦的事業單位可自行擬訂更短的日數，甚至以單日辦理。勞工申請次數則以 3 次為原則，勞工須於在 5 天前以書面向雇主提出申請。截至今年 10 月中，全國共 89 家公私部門加入該計畫，只有 21 家有勞工申請彈性育嬰假，逾 7 成 6 企業無人申請，請假人次共 166 次。勞動部表示試行企業反映彈性育嬰留停申請手續繁瑣等，導致試辦成效不佳。
- 二、公司目前基於同仁符合申請育嬰留職停薪規定之最低標準(1 個月)多予尊重與方便，無有刁難情事，且育嬰留職停薪時程係由員工自行提出，現行制度應可滿足多數同仁育兒需求，另今年公司榮獲台北市政府友善育兒事業獎(標竿企業組)，公司的友善職場環境已備受主管機關肯定。
- 三、目前勞動部「彈性育嬰假試辦計畫」為試辦階段，建議待勞動部檢討試行計畫之缺點並提出更成熟完善的規劃後再行因應，公司亦將持續關注後續政策發展。

決議：同意資方說明並持續關注法令發展。

勞方提案

第六案：有關 T3 專案同仁勞動權益確認事宜，提請討論案。

勞方說明：

1. 執行 T3 專案之同仁概分以下幾種身份，(1)92 年以前進入世曦之正職同仁(2)92 年以後進入世曦之正職同仁(3)定期同仁(4)派遣人員，本議題僅討論(2)92 年以後進入世曦之正職同仁(以下簡稱「同仁」)，先予說明。
2. 「同仁」於台北進用時，依雙方合意簽訂之勞動契約所定薪資，除「本薪」、「午餐津貼」外，另有「大台北工作生活津貼(3,000 元/月)」。
3. T3 專案因執行監造作業所需，調派眾多「同仁」前往桃園，惟因工址桃園不屬「大台北工作生活津貼」所定義之範圍，「同仁」若接受調派將至桃園每月薪資將無「大台北工作生活津貼」，雖公司另發放「工地津貼」3,000 元/月，考量交通費支出及通勤時間成本等因素，且同樣為自台北調派至 T3 專案，92 年以前/後進入世曦同仁將產生 3,000 元之實質薪資差距，亦為事實。
4. 資方曾於勞資會議(第四屆第三次會議)承諾將於 T3 航廈主體工程發包作業

完成後將桃園納入「大台北工作生活津貼」所定義之範圍，一來以平衡「同仁」之開支，二來有獎勵「同仁」配合公司業務所需接受調派至原進用地之用意。惟迄今尚以時空背景不同、其他都會區生活費用亦不低於大台北區等理由，不予實現當初承諾。

5.「君無戲言」雖為封建時代用語，惟其所代表之涵意也可做為現代企業經營之依循，資方於勞資會議所承諾之事項亦非資方代表一人之獨斷意旨，也經過資方召開勞資會議會前會充分討論所得之決議，如以前朝所決定之事項，現在經營者可不予執行，有違企業經營之誠信原則，對當前經營管理者信譽亦造成極大之傷害，使得就任以來之績優成果帶來一絲疑慮。

6.以上說明，期盼資方發揮一向以來所具備之高超智慧，以確保 T3 專案同仁之勞動權益。

資方說明：

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，確有空礙難行之處，另公司近年就 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：本案雙方暫無共識。

勞方提案

第七案：有關調派設計單位同仁赴施工現場執行監造業務相關事宜，提請討論案。

勞方說明：

1.調派設計單位同仁赴施工現場執行監造業務係為培養及提高設計單位同仁現場監造能力，工會不予反對，先予敘明。

2.惟受調派之同仁，應先取得相關如職業安全衛生、品保及溝通協調與監造實務相關資格或課程訓練，以確保執行業務可符合公司內部作業規範與契約要求。

3.另調派之同仁使用之交通工具、油料報銷、工地津貼等，均應依公司目前辦法及程序辦理，切勿便宜行事，概由同仁自行吸收。

資方說明：

設計單位因應契約要求，調動同仁赴施工現場執行監造業務，接受調派之同仁使用之交通工具、油料報銷、工地津貼等，部門自應依公司各項辦法及標準辦理。

決議：感謝勞方提醒，公司將持續宣導調派設計單位同仁前往工地執行業務應施以充分的教育訓練並按公司相關規定辦理。

四、臨時動議

五、散會