



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 115 年 05 月 18 日

發文字號：世曦管字第 1150021400 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 115 年 06 月 17 日止)

主旨：檢送第五屆第十一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：黃炳勳總經理、王子安副總經理、劉大慶資深協理、吳君婷主任、陳光輝協理、王宗駿副理、林志權理事長、張汝萍常務理事、印漢軒勞方代表、王勤銓勞方代表、邱奕堅勞方代表、林雅雯勞方代表(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

第五屆第十一次 勞資會議會議紀錄

中華民國一一五年四月二十九日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第五屆第十一次勞資會議紀錄

開會時間：中華民國 115 年 4 月 29 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、張汝萍、印漢軒、王勤銓(公出)、邱奕堅、
林雅雯

資方代表：黃炳勳、王子安、劉大慶、吳君婷、陳光輝、王宗駿

事業單位：謝武晏、吳郢邠

會議記錄：謝武晏

一、會議開始

主席致詞

世曦工會已於 115 年 4 月 20 經會員代表大會選舉出本會第七屆理事、監事，另於 4 月 27 日由全體理監事選出理事長張汝萍、副理事長林志權、常務理事吳劭威、常務監事孫君偉，並將於 5 月 20 日就任。

二、報告事項

(一) 勞工動態

115 年度截至 3/31 止，正職員工在職人數總計 2,297 人、累計新進正職員工人數 18 人、累計離職正職員工人數 29 人、累計留職停薪中正職員工人數 16 人；定期員工在職人數總計 479 人、累計新進定期員工人數 91 人、累計定期員工離職人數 7 人。

(二) 115/1/1~115/3/31 婚喪喜慶禮儀如下

- A. 世曦寶寶獎 9 人次，共計發放 260,000 元整。
- B. 結婚禮金 11 人次，共計發放 208,000 元整。
- C. 喪葬奠儀 10 人次，共計發放 50,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：建議公司依據勞動基準法修法精神，明文訂定屆齡 65 歲退休延任條件、原則。

勞方說明：

1.各行業缺工嚴重，公司未來 3 年的工程師預期缺口也很嚴重，請公司參考勞動部積極推動中高齡勞工續留職場計畫，依 2024 年 7 月修訂《勞動基準法》第 54 條：不再以 65 歲為「強制退休」年齡，鼓勵健康且有意願的資深勞工可持續貢獻職場，請公司研擬配套修正工作守則及相關辦法。

2.工會對屆齡退休延任的立場：

(1).公司任何員工得以非主管級的身份延任，為暢通升遷管道，協理級以上主管不適用延任條例。

(2).延任工程師不能當專案主管。

(3).維持原薪資、相關福利如年資、特休等(依勞基法若雇主對逾 65 歲繼續工作的勞工有減薪等不利對待，最高可處 150 萬元罰鍰)。

資方說明：

一、感謝工會同仁的建議與對公司人力資源的關心，公司長久以來持續推動之設計自動化措施，即希望藉由自動化技術減少設計人力需求並提高工作效率，且已有初步成效。

二、本公司業務亦包含專案管理、營運管理及監造等類別，在契約之人力配置要求下確實有人力供給缺口，惟公司營運不能無限制進用人員、擴大組織規模，因此目前公司在基於妥善運用人力資源及考量同仁全面性之專業技能發展前提下，已在執行之相關措施如下：

1.鼓勵設計單位同仁於完成職安、品管等訓練後派赴監造計畫支援監造工作。

2.設計部門自辦監造作業，減少營建事業群用人壓力。

3.減少一般性設計、監造及純監造業務之爭取。

4.向工程會、業主建議大型工程開放聯合承攬或允許一定規模之監造作業可以分包方式辦理。

三、另為公司營運發展、合理之人力規模及經驗傳承等考量，公司已修訂《顧問設置辦法》，取消高級顧問及特約顧問之年齡限制；另公司推動之退休人員人力資源平台已上線，方便有意願回任顧問之退休同仁及用人部門進行媒合。

四、工會所提延後退休方案亦為解決短期人力需求之解方，後續再邀請工會共同研商方案執行細節。

決議：同意資方說明，後續勞資雙方將參考法令及同業辦理方式研議退休延任方案執行細節。

勞方提案

第二案：特殊規模小、工期變化大且地點偏僻的駐外計劃，宿舍不易依公司較高規格之配套覓得，建請該計畫可以工地租金補貼方式辦理。

勞方說明：

在特殊狀況下請開放部門主管得視情況評估是否適用以個別租屋補助方式辦理，相關辦法由管理部整合公告。

資方說明：

- 一、「監造房舍及設備管理要點」並未強制規定宿舍規格，目前辦法中之「監造宿舍建置參考須知」，係提供各單位於計畫初始時規劃監造房舍之參考，屬指引性質，並非強制規範。
- 二、目前各計畫於建置或租用監造房舍時，均係由各計畫依實際需求、業主規定及當地條件綜合評估辦理，倘有特殊情況者，請部門綜合考量計畫規模、進駐人數等，並敘明計畫預定工期及於當地建置或租用宿舍窒礙難行之處後特案陳簽辦理，惟倘經奉核准改發租屋補貼代金，將須列入同仁個人所得。

決議：請管理部持續加強宣導租屋補貼代金申請相關規定，亦請部門主管督導同仁租屋安全之妥適性及出具切結書。

勞方提案

第三案：請再檢討各級職之薪資結構，提高本俸待遇。

勞方說明：

依之前勞資會議建議公司依市場需求及行情調高本薪案，公司總以多次不定期發放業務爭取獎金回應，目前已無額外的個人業務爭取獎金，公司應嚴謹考量提高各級職本薪回歸薪酬待遇常軌，不用再以不確定性的獎金美化包裝薪酬待遇。

資方說明：

- 一、董事長於 114 年 12 月業務會報說明公司營收係全體同仁共同努力之成果，惟考量未來公共建設預算規模如果縮減勢必影響公司營運及同仁工作穩定性；如仍依前幾年採行之爭取業務獎勵發放方式，已不符本公司穩健經營之原則且有獨厚少部分人員之嫌。爭取業務獎勵為績效獎金之一部分，係自績效獎金總額中提撥非屬額外加發，修訂後之業務獎勵發放雖以部門團體獎金方式發放，卻為全數納入部門公積金運用，原發放之個人獎金併入績效獎金計算，對全體同仁而言更為有利，先予敘明。
- 二、經營績效獎金實施要點、績效獎金及考核獎金分配辦法及計畫獎金分配辦法等現正研擬中，待提報中華董事會通過後施行，相關制度研議定案後同時間將公司整體薪資結構調整一併進行檢討。

三、如同本次會議工會提案第一案資方說明，目前工程界確實存在從業人員逐年遞減，且為「事求人」的狀態，公司也了解持續提高同仁的待遇及福利，以維持高品質的人力供給是絕對必要的，不過本公司受中華顧問轉投資事業監督要點規範，提高各級職之薪資確實存在相當難度，公司期待與工會共同爭取。

決議：調整薪資結構提高本俸待遇為勞資雙方共識，請工會支持資方共同向中華顧問爭取調整。

勞方提案

第四案：請增加有關於夜間出勤施作津貼

勞方說明：

- 1.鑒於目前眾多施作(尤其鐵路工程)工項皆須於夜間進行，而夜晚施作由於時間相當緊湊且危險性高，大多同仁較不願意出勤，更甚者因此而辭職大有人在。
- 2.夜間施工輪值夜班容易造成身體危害影響身體健康且日夜顛倒造成家庭照顧之負擔，而目前公司針對值勤夜班方面之辦法僅有夜點費申請 200 元/日實在不足，建議參考下列方式辦理提高工作意願：
 - (1).醫護人員採每班加給，約 600~1500/班。
 - (2).警消值勤夜班每小時 100 元津貼。
 - (3).採用時薪增加夜間津貼 30%(類似夜間時薪採用加班費計算方式)。

資方說明：

- 一、醫護及警消人員工作性質有其危險性及特殊性，與本公司有極大的差異，故不宜作為類比對象。
- 二、相似議案於第三屆第九次、第四屆第一次、第五屆第三次勞資會議均曾提案討論，公司現行檢據報銷之夜點費辦法亦為經由勞資會議雙方共識執行、行之有年，且為各監造計畫妥善利用。經查近半年夜點費申請概況如下：

核銷年月								
	114/12	114/11	114/10	114/09	114/08	114/07	合計	平均
申請人次	1,019	349	759	349	527	437	3,440	573
核銷金額	201,618	69,451	151,527	69,350	104,523	86,646	683,115	113,853

三、有關夜間出勤津貼討論，公司研議方案後再與工會進行協商。

決議：請管理部收集夜間工作態樣，公司將持續研議夜間出勤津貼方案。

勞方提案

第五案：再次懇請公司調高工地津貼。

勞方說明：

工地津貼已 15 年來一直維持在 3,000 元未調整金額，建議酌予調升以符高通胀實況。

資方說明：

相似議案已於第五屆第五次勞資會議討論，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、114 年亦響應政府政策進行全面性調薪反應物價部分，以 114 年為例正職人員平均調幅 5.78%，公司的整體薪酬、福利皆優於同業，公司對於調整工地津貼一案已有初步方案，待細節確定後再邀請工會參與討論。

決議：勞資雙方尚無共識，持續溝通。

勞方提案

第六案：建請將交補費檢據核銷之單據種類放寬，以符多元交通工具運用之需求。

勞方說明：

配合現行政府推廣電動車，若購買電動車代步則無法檢具油單作為交補費核銷使用，建請將交補費檢具核銷單據放寬。

資方說明：

公司將評估里程數與充換電費費用之合理計算公式，並修改相關辦法，屆時同仁即可檢附本公司統編之充電(儲值)發票及充電費率佐證資料辦理核銷。

決議：同意資方說明，請管理部儘速修訂辦法並公告施行。

勞方提案

第七案：有關三節福利金、手機通訊補助費等係勞資會議共識之決議，已行之多年，屬業務執行及管理之成本非恩惠性給予更無關獎金議題，請管理單位配套完成相關發放辦法公告。

勞方說明：

同仁間不時傳聞公司將廢除有關三節福利金、手機通訊補助費等福利，提醒管理單位依工會與公司間團體協約第十六條：「乙方欲降低與甲方會員勞動條件及福利之相關制度時，應進行團體協商，乙方不得藉故拒絕。」，請管理單位依勞資協議決議制訂並公告該類獎金發放辦法完備程序。

資方說明：

有關三節福利金與行動通訊補助為勞資會議決議事項，公司並無廢止前述福利事項之政策，最近一次三節福利金為 115 年春節福利金已於 2/13(五)如期發放，公司亦請工會向會員宣導與釐清，公司將評估後決議是否增訂相關辦法。

決議：同意資方說明。

勞方提案

第八案：建請提高旅遊補助改善員工休閒育樂品質。

勞方說明：

世曦是一個高工作壓力的公司，旅遊是釋壓絕佳的方式，招待員工旅遊釋壓已是國內外優質公司的標配，惟本公司常態性 5000 元的旅遊補助連國旅的飯店都住不起，過往只能靠公司即興式的追加旅遊補助，勉強湊足機票錢，建議公司鼓勵員工旅遊，將旅遊視為滿載工作後充電的必要途徑，每年編列常態性足額旅遊補助(如每年 8 萬元，約補助國外旅遊一次的報價)，讓員工戮力工作後得以釋壓充電，返回崗位後必能活力滿滿，工作效能十足必能為公司再創佳績。

目前公司獎金發放的制度要進行適度的調整，而制定足額常態性的旅遊補助不但可提升員工生活品質，且可有效平衡績效獎金議題，是創造勞資雙贏的良方。

資方說明：

- 一、經查職工福利委員會於 104 年 3 月 27 日增訂「員工旅遊補助辦法」，106 年 8 月 1 日起停止委託職工福利委員會代辦作業，由公司收回辦理後一律發給 5,000 元/年旅遊補助，惟旅遊補助涉及公司福利須整體考量與研議。
- 二、公司重視同仁身心健康，同仁除透過國內外旅行舒緩工作壓力外，亦建議同仁於公忙之餘，可積極參與公司福委會多采多姿且多樣性的社團活動，以促進身體及心理健康。

決議：有關提高旅遊補助已有初步方案，正向中華顧問爭取中。

勞方提案

第九案：同仁反應公司總部大樓部分區域勞工活動環境惡劣，有些生活基本設施長期損壞不修，已達不可思議的地步。請全面清查改善。

勞方說明：

- 1.如 8 樓後方男廁最後一個小便斗已損壞長達 2 年多，8 樓全層男性同仁比例似已是全公司「最高」，相關生理需求的基本設施卻損壞如此久的時間，其相關異味以及同仁排隊時間難以讓人接受！
- 2.其他樓層衛生設備長期損壞不修(如馬桶蓋、沖水按鈕…)的情況也不惶多讓，過往鑑於可能馬上要搬到新大樓辦公，忍一忍也就算了，如今要和這些三流設施不曉得還要相處幾年…，請全面檢視各項基本設施之功能，儘速恢復其應有功能，並列清冊逐一定期檢視功能表單列管，讓工程師們有個正常乾淨的上班空間。

資方說明：

- 一、管理部於接獲本提案時經勘查 8 樓東側 3 座小便斗沖水功能均正常，惟第 3 座小便斗略有堵塞，已立即請管線疏通廠商於 2/9 疏通完成。經查近半年通報 8 樓東側第 3 座小便斗排水不通及排水水流慢之情形計有二次，且管理部接獲通報後皆已請機電人員協助完成疏通。
- 二、有關 CECI 大樓衛生設備，每日清晨皆由清潔人員進行清潔，發現故障情形時亦即通報維修。CECI 大樓各樓層馬桶蓋總計 167 座，近兩年接獲損壞通報後已陸續更新一般馬桶蓋 36 座/85 座、免治馬桶蓋 11 座/82 座。小便斗因於 111-112 年發現經常有堵塞情形，故自 113/1 起每三至四個月皆定期以疏通藥劑沖洗，堵塞嚴重時則另委請機電人員或廠商協助疏通
- 三、請同仁若發現大樓設施有故障情形時，可即時通報管理部總務組或中控室(未來將研議開發大樓報修電子表單管控追蹤)，管理部將安排機電人員或廠商陸續安排檢修，惟部分設備因有等待備料、零件時間，無法即時完成修繕，須請同仁包涵。

決議：除請管理部洽資訊相關部門建置報修平台，亦請清潔人員協助通報，同仁如有發現設施故障請即時通報管理部總務組。

勞方提案

第十案：建請公司擴大員工福利，編列文康、進修、健身、學習工具等預算提升員工生活素質，營造名符其實的幸福企業。

勞方說明：

世曦母公司的性質為財團法人，非以營利為目標，故子公司之獲利應儘量用在員工福利與照顧，公司近8年來員工成長約6成，創造稅後淨利成長近12倍，這些都是員工加倍辛苦與努力換來的，理應加碼全數回饋到同仁身上，既然業務獎金、績效獎金發放有之多顧忌，建請公司轉為擴大員工福利，編列文康、進修、健身、學習工具提升等預算提升員工生活素質，營造名符其實的幸福企業。

資方說明：

- 一、有關公司各項獎金發放皆依規定發放，並無勞方所提公司對獎金發放有所顧忌之情事，合先敘明。
- 二、檢視公司現行福利措施，115年度新增編列部門一般事務費，10人以下單位年度預算額度3萬元、10人以上單位年度預算額度每人3,000元計，供部門統一使用；另公司亦補助福委會及公司社團每年舉辦豐富的活動，同仁可自行參加；有關進修與學習，公司「訓練、研習、考察、會議之經費運用要點」每年編列教育訓練預算補助同仁受訓費用；福委會亦有補助每人1,000元休閒育樂活動費用，整體福利已相關完善。
- 三、本公司目前已有各項福利措施優於業界，亦有意願持續加碼提供同仁更佳之福利措施，惟必須考量全面性及公平性，避免僅有少數同仁享受到公司之善意，後續亦請工會協助提供具體方案共同討論。
- 四、有關現行獎金制度，董事長已於業務會報指示，目前尚待建立制度化且公開透明之規範等尚有不足之處，相關制度如經營績效獎金實施要點、績效獎金及考核獎金分配辦法及計畫獎金分配辦法等現正研擬中，待提報中華董事會通過後施行，相關制度研議定案後同時間將公司整體薪資結構調整一併進行檢討。

決議：勞資共同努力提升同仁福利。

勞方提案

第十一案：建請公司調高公司退休金提撥比例照顧同仁。

勞方說明：

勞退新制規定雇主每月提繳不低於工資6%的退休金至勞工專戶，6%為下限明顯不足，國內體質健全的公司已響應政府勞動政策調高提撥比例，建請公司研擬配套措施調高公司退休金提撥比例並鼓勵同仁自提，全生命週期式照顧同仁職涯。

資方說明：

- 一、相似議案於第五屆第七次勞資會議已說明，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，公司有獲利皆願意回饋分享給同仁，本案確實可以考慮但建議應整體考量，尤其增加固定薪資勢必對營運成本造成壓力。
- 二、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，須整體評估對公司營運影響，惟公司仍將持續積極為同仁爭取更高的福利待遇。

決議：公司對於安心退休已有初步方案，後續持續與工會一同向中華顧問爭取。

勞方提案

第十二案：請公司說明有關企業總部購買或聯合開發自建的後續相關進展。

勞方說明：

- 1.購置(或自建)世曦企業總部大樓是長久以來公司與同仁的期待。目前三中裡面只有我們沒有自己的企業總部大樓。
- 2.本來目前這棟大樓已是我們自己的，因處理程序不當沒獲上級單位支持，改售後租回，其實不只本公司，包含科技業也都在洽購總部大樓，如輝達等。請公司權責單位儘速依程序促成，並向同仁說明辦理進度。

資方說明：

經了解同業中興工程及中鼎工程，目前皆無自有總部大樓，世曦企業總部大樓乙案母公司中華顧問將一同參與總部購置計畫，期待勞資雙方共同努力早日達成目標。

決議：未來總部大樓地點確認後即會公告同仁周知。

四、臨時動議

勞方提案

第一案：請提高經常性每年的旅遊補助金(目前 5000 元/年)，提高員工旅遊品質。

勞方說明：

公司經常性每年的旅遊補助金僅 5000 元/年，連國旅都很難滿足需求，往年公司會發放不同額度加碼旅遊補助金，建議整合提高每年經常性的旅遊補助金。

勞方建議：建議經常性每年的旅遊補助由 5000 元提高至 20000 元。

決議：同正式議案第八案決議。

勞方提案

第二案：推動企業辦理員工福利儲蓄信託案請儘速進入實質選商。

勞方說明：

有關照顧員工退休生活方案，經勞資雙方多次討論已有共識，朝向企業辦理員工福利儲蓄信託方向規劃，請儘速進入實質選商推動。

勞方建議：儘速與福委會研商，共同辦理實質選商。

決議：同正式議案第十一案決議。

勞方提案

第三案：遠距上班應不限 CC 等部門，各部門有此需求者均可向公司提出申請。

勞方說明：

有關遠距上班應不限 CC 等部門，各部門有此需求者均可向公司提出申請，目前所頒相關規定應滾動式檢討。

決議：115 年 4 月 28 日已公告「員工遠距上班管理辦法」，依據該辦法第二條「本辦法適用對象為資訊部、空資部、智慧系統部及 BIM 中心之員工，由部門主管依據工作性質、部門需求、員工工作表現及自主管理能力，以備忘錄提出開放遠距上班之人員名單供資訊部進行相關設定，調整時亦同；如有其他特殊原因經簽請董事長同意者，亦得開放遠距上班。」公司針對遠距上班適用對象已全面性考量並有相關規範，如有符合條件之同仁均可提出申請。