檔　　號：
保存年限：

CECI 台灣世曦
工程顧問股份有限公司

函

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09月11日
發文字號：世曦管字第1150040043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10月11日止)

主旨：檢送第五屆第十三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、詹守忠資深協理、吳君婷主任、陳光輝協理、王宗駿副理、張汝萍理事長、林志權副理事長、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

第五屆第十三次
勞資會議會議紀錄

中華民國一一五年八月二十七日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第五屆第十三次勞資會議

開會時間：中華民國 115 年 8 月 27 日（星期四）

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 張汝萍

勞方代表：張汝萍、林志權、印漢軒、王勤銓、邱奕堅、林雅雯

資方代表：黃炳勳、王子安、詹守忠、吳君婷、陳光輝、王宗駿

事業單位：謝武晏、張少奇

會議紀錄：謝武晏

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

(一) 勞工動態

115 年度截至 8/21 止，正職員工在職人數總計 2,313 人、累計新進正職員工人數 124 人、累計離職正職員工人數 81 人、累計留職停薪中正職員工人數 38 人；定期員工在職人數總計 386 人、累計新進定期員工人數 209 人、累計定期員工離職人數 20 人。

(二) 115/1/1~115/8/26 婚喪喜慶禮儀如下

A. 世曦寶寶獎 21 人次，共計發放 580,000 元整。

B. 結婚禮金 38 人次，共計發放 652,000 元整。

C. 喪葬奠儀 45 人次，共計發放 270,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：建議檢討交通補助費申請制度，統一交通補助計算基準，以符合公平原則及檢討交通補助費提升及偏遠地區加成補助方案。

勞方說明：

1. 現行交通補助費申請方式，原則係以同仁派駐點任職後，奉派至其他工作地點之往返交通費用作為補助依據。然而，實務上部分同仁係以「實際上班地點往返住家」方式申請交通補助，導致各單位或個案間申請基準不一致，易產生待遇差異，影響制度公平性。
2. 建議公司重新檢討交通補助費核發原則，建立一致且明確的申請標準，例如統一以「總部（或任職機關）與實際工作地點」間之距離，依比例核算交通補助，或訂定其他一致適用之計算方式，以避免各單位認定不同而產生權益落差，並兼顧制度公平及行政一致性。
3. 現行制度在「工作地點」與「基準地」的認定上存在分歧，尤其是「定期人員轉正職」時，會發生實際工作地與報到認定地不同的爭議（例如：進用報到地在高雄，但實際指派在台南工作），導致員工無法請領交補費。要求明確定義「基準地」（例如以聘用單位首次指派之工作地點為準），並製作「懶人包」列舉適用與不適用的情境樣態，以減少雙方認知落差與爭議。
4. 台鐵提高票價已久且中油油價亦上漲，我們的交通費補助多年未進行調整，另派宜花東等偏遠地區，建議交通補助費加成補助或有相對補償措施，以增加員工更有意願配合公司的調派。

資方說明：

一、依第三屆第十二次勞資會議第四案說明，有關基準地之認定，依「遠距調職搬遷及交通補助費申領要點」之規定，係指員工之工作地點，初次進用員工之基準地為報到通知所列之進用工作地點，人事組於年度臨時人員遴選轉正作業皆向部門確認個別員工基準地亦同步宣導相關規定；又員工申請遠距調職搬遷補助費用後以新工作地點重新認定基準地。

二、第五屆第五次及第五屆第十二次勞資會議亦已說明，同仁在應徵工作前即已知悉工作地點、薪酬待遇等勞動條件且評估後同意方始報到，相關勞動條件及其配套應皆屬勞資雙方契約合意之行為。

三、另交通補助費非通勤補助，係同仁因職務調動（不含自行請調者）離開原工作地點且未申領遠距調職搬遷補助費者始得申領，補助原則以大眾運輸工具為主，以每月高鐵往返兩趟、自強號/客運往返四趟估算各補助區間補助限額。公司已配合交通票價調整，於115年3月16日修訂「遠距調職搬遷及交通補助費申領要點」提高部分區間最高補助限額。另公司已製作遠距調職搬遷及交通補助費申領要點懶人包(行政中心-公佈欄)供同仁快速了解相關規定。

四、至於派駐偏僻艱險交通及生活機能不便地區，為提高同仁常駐久任穩定工作及調派誘因，得按工地艱困/偏遠程度特案簽辦發給金額 3,000 元~6,000 元/月之「國內生活不便補助」(每季結算發放)，部門若有特案考量可酌情簽辦。

決議：請同仁詳閱本公司「遠距調職搬遷及交通補助費申領要點」相關規定，交通補助費發放前提係有工作職務調動（不含自行請調者）方可申請，如有疑問請洽人事組釐清，另公司將視公共運輸費率調整補助金額及加強懶人包說明。

勞方提案

第二案：未來軍公教調整薪資，公司是否會研議調整

勞方說明：

依公司之前軍公教普調會隨之調整薪資，是否會參照行政院 7/2 拍板「軍公教員工待遇提升方案」給予職員調薪 4%，公司是否也會有所研議調整呢？

參考網頁: https://www.setn.com/news/1866142

資方說明：

有關政府宣布軍公教薪資調漲，第一時間管理部已研議調薪方案並評估財務負擔能力，公司已著手進行規劃，礙於尚未完備法定及中華顧問所規範程序前未先行公告，有關調薪方案及辦理時程，將另於完備中華顧問董事會通過之程序後公告。

決議：請公司依循往例調整。

勞方提案

第三案：調升工地津貼、專業加給。

勞方說明：

7/1 公務人員專業加給已調升 2000，主管加給調升 2000，明年預計再調升 4%全薪，請問公司有沒有跟著調整。

資方說明：

1. **有關工地津貼部分，管理部已研議將工地津貼內化至本薪，並同步修訂「員工任用敘薪、職務加給及晉敘作業辦法第二條附表修訂草案」，草案已由世曦董事會核議通過，後續待中華顧問董事會核備後即可施行。**
2. **本公司專業加給屬性與公務人員之專業加給不同，是否調整將再整體考量。**

決議：勞資雙方共同努力爭取。

勞方提案

第四案：優化「生日禮遇」制度或增設「有薪生日紀念假」，提升員工受重視感。

勞方說明：

建議將定額生日禮金調增，或改為提供「生日當月 1 日有薪假」，讓員工能在重要時刻回歸家庭或進行個人休憩。

資方說明：

公司為促進勞資和諧、凝聚員工向心力及照顧員工福利，目前已依工會建議將現行 1500 元調高至 3000 元，並經本公司董事會通過，自 116 年 1 月 1 日實施。

決議：同意資方說明。

勞方提案

第五案：目前公司工作規則及員工退休辦法等規章已不符現行勞基法，建請修訂。

勞方說明：

目前公司工作規則第 12 條及員工退休辦法第 5 條已不符現行勞基法，建議修訂。另工作規則第 30 條亦與公司現行制度不符建議檢討。

資方說明：

管理部已著手研議修訂本公司工作規則，未公布施行前之各項規定皆依現行相關勞動法令執行，同仁若對退休或其他有關事宜有任何疑問時，歡迎同仁與管理部人事組聯繫。

決議：公司將儘速完成工作規則之修訂，未修訂前仍依現行勞動法令執行(工作規則第 72 條)。

勞方提案

第六案：工會辦公室位置

勞方說明：

因目前工會辦公室設於五樓，非上班時間有門禁權限問題，導致處理同仁緊急下班後諮詢（如申訴、勞檢等）受阻。工會要求將辦公室移回一樓無門禁管制之空間，保障會員隱私與求助權益。

資方說明：

經檢視 CECI 大樓現有空間配置，目前一樓原福委會辦公室現作為制服存放空間使用，為配合工會辦公空間需求，總務組預計先行整理現有物品，俟制服委外倉儲契約完成簽訂並將相關物品移置倉儲後，將可騰空該辦公室，屆時規劃提供工會完整使用，促進勞資和諧。

決議：感謝資方協助。

勞方提案

第七案：勞退雇主提撥率提高

勞方說明：

建請公司依員工年資逐年提高雇主勞工退休金提撥率，初期目標提議調升至10%。

資方說明：

一、相似議案於第五屆第七次及第五屆第十一次勞資會議已說明，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、董事長已於 115 年 7 月業務會報說明，回應工會提議雇主提撥退休金提昇 8%~12%一案，倘若修法通過公司一定跟進，並配合交通部指示辦理。

三、公司對於同仁安心退休方案，已研議員工福儲信託由公司每月提撥每位會員新台幣 3,000 元，待提送世曦董事會核議，公司將持續替同仁爭取更優渥的福利待遇。

決議：勞資雙方持續替同仁爭取更優渥的福利待遇。

勞方提案

第八案：績效獎金辦法

勞方說明：

針對績效獎金新辦法，公司擬增加經理級以上人員之計畫獎金，工會要求該筆增加之額度應由「特殊獎金（3%）」預算中支應，絕對不得減損一般基層員工的計畫獎金分配權益。

資方說明：

一、經檢視本次績效獎金辦法修訂內容，並無工會所述「增加經理級以上人員計畫獎金」之規定，工會所提內容與本次修訂內容並不相符。

二、績效獎金制度本即應依職責及績效差異進行合理分配，而非採平均分配方式。副理級以上主管除執行專業業務外，尚須負責部門經營績效、人才培育、品質管理、風險控管及公司政策推動，其工作內容、管理責任及對部門績效之影響程度，與一般同仁有所不同。

三、本次修訂係針對各部門經（副）理及獨立專案經理以上主管，增訂其「部門獎金月數建議值」不低於行政群各部門獎金平均月數，以合理反映管理職所承擔之管理責任與經營績效；惟各主管之實際獎金，仍須由部門主管依其工作績效及貢獻度辦理分配，並經督導資協及副總（逐級）審核及必要調整後核定，並非保障固定獎金或逕予增加獎金。

決議：同意資方說明。

四、臨時動議

勞方提案

第一案:建議公司增設身體組成分析儀，推動同仁健康促進管理

勞方說明:胖為現代人普遍的文明病，經統計臺灣成人過重及肥胖比率達51.3%。且相較於監造同仁，臺北辦公室同仁工作性質長期久坐，運動量不足情形尤為嚴重。生物電阻抗身體組成分析儀可量測體重、骨骼肌量、體脂肪率、內臟脂肪、水分分布及基礎代謝率，相較一般體重計，更能完整呈現身體情況。建請公司評估於總部大樓採購設置提供同仁使用，做為健康管理促進輔助工具。該設備可提供長期且重複使用，考量臺北辦公室人數眾多，於一定使用率下，平均單次量測成本極低，具備良好的投資效益。同時公司藉由提供同仁便利且專業的健康檢測工具，鼓勵同仁養成定期監測身體組成及健康管理之習慣，提升健康促進活動參與率，營造健康職場環境，並有助於提升公司 ESG 形象、同仁照護及職業安全衛生政策，展現公司對同仁健康照護及健康職場之重視。

勞方建議：

1.請職安部評估適合機型後辦理採購，於臺北辦公室設置供同仁合理使用。

2.後續可將該設備結合公司年度健康促進計畫、健康講座、社團活動、減重增肌比賽活動及同仁健康管理措施等。

資方說明：

身體組成分析儀須有專業人員操作及解讀測量後數據代表之意義，並搭配醫療院所或健檢中心的家醫科、新陳代謝科、減重門診醫生，針對個人健康進行醫療建議及評估，再由專業營養師做個別性的專業飲食指導或專業體能教練調整適度的肌力訓練，而非單純增購身體組成分析儀即可滿足健康需求。公司配合的特約醫院之健檢套組項目幾乎都有包含此身體組成分析檢查項目，建議同仁搭配健檢辦理，不建議購置此設備。

決議：經勞資雙方討論尚無共識。

勞方提案

第二案:有關設計單位配合公司政策支援監造單位的人員選派，各部門主管請務必與調派同仁同仁妥善協商，調派地點與期程應考量同仁家庭現況與特殊需求，任務完成後之考評優惠，應專案列管於考績會議中檢討複查保障同仁權益。

勞方說明:

工會近期接獲不少同仁陳情諮詢有關設計單位支援監造單位的人員選派爭議，請各部門主管選派前應充分與同仁妥善協商，了解同仁是否有特殊家庭需求(如同仁有長照父母或幼童需接送需求...等)，妥適安排調派點。協調過程勿帶有暗示性情緒字眼，調派期程宜明確，任務完成後無條件歸建，配合本次人力調配調動之同仁考績獎勵，管理單位以名冊列管，於考績會議中檢討落實公司承諾。

勞方建議：

1. 請各部門主管選派支援監造單位的人員前，應充分與同仁協商，了解同期家庭需求妥適安排調派點。
2. 協調過程勿帶有暗示性情緒字眼，調派期程宜明確，任務完成後無條件歸建。
3. 配合本次人力調配調動之同仁，管理單位應以名冊列管送考績會議中檢討，落實考績升級之承諾。

資方說明：

一、董事長已於業務會報明確宣示請各部門主管特別留意，對於配合公司政策由設計轉任監造的同仁，無論後續留任監造或返回設計部門，未來辦理升遷時應予以重視，請管理部列冊於升等及考績專案會議時特案考量，透過制度讓同仁感受到公司的重視與肯定。

二、董事長亦宣達設計轉監造同仁對於工作有任何意見與回饋，可向總經理及董事長反映，公司將協助處理，亦請單位主管於過渡期間多加關懷與支持，共同配合公司政策推動。

三、至於部門協調過程是否涉及職場霸凌，公司已有相關辦法、教育訓練及申訴管道，如有工會所提情事，同仁可依循現有規定進行申訴，公司將依規定啟動調查。

勞方提案

第三案: 請公司持需參加台北市政府每年舉辦的「友善育兒事業獎」評選，彰顯本公司在 ESG 努力的成果，提升公司企業形象。

勞方說明:
過往本公司均有參加台北市政府每年舉辦的「友善育兒事業獎」評選，均有亮眼的成績，該項成果也常成為競標簡報中彰顯本公司落實 ESG 社會責任的重要佐證。今年未見本公司參與評選，實屬可惜，以本公司在「友善育兒」的政策上早已超過政府相關法令，獲獎接受表揚是必然結果，該活動媒體相當重視，是很好的宣傳管道。建議爾後每年均能參與評選，藉由政府專家學者客觀的評定，驗證本公司在 ESG 努力的成果，提升公司企業形象。
勞方建議：
建議爾後每年均能參與評選，藉由政府專家學者客觀的評定，驗證本公司在 ESG 努力的成果，提升公司企業形象。
資方說明：
一、感謝工會的肯定與建議，公司在育兒友善政策的努力內外部皆有目共睹，如同工會說明公司整體福利遠優於法令，甚至是領先於同業，不論是多項補助如結婚禮金、生育禮金、托兒補助，完善的團體保險制度與育嬰留停、公司擬為同仁爭取每年 3 日有薪假及今年 9 月 1 日因應捷運環狀線東環段工程施工試行擴大彈性上下班等政策，公司將持續維持幸福優質企業努力。
二、公司參加外部評選活動前，會審慎評估該活動效益及行政量能等，公司未來將持續關注相似評選活動，適時爭取獲獎機會提升企業曝光度，替公司打造優質雇主品牌形象。

五、散會(15:32)