



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：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 06 月 16 日

發文字號：世曦管字第 1150026463 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 07 月 16 日止)

主旨：檢送第五屆第十二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執行

第五屆第十二次 勞資會議會議紀錄

中華民國一一五年五月二十八日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第五屆第十二次勞資會議紀錄

開會時間：中華民國 115 年 5 月 28 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：世曦公司 黃炳勳

勞方代表：張汝萍、林志權、印漢軒、王勤銓、邱奕堅（公出）、
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、吳郢邠

會議記錄：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 5/20 止，正職員工在職人數總計 2,283 人、累計新進正職員工人數 65 人、累計離職正職員工人數 59 人、累計留職停薪中正職員工人數 31 人；定期員工在職人數總計 515 人、累計新進定期員工人數 136 人、累計定期員工離職人數 11 人。

(二) 115/1/1~115/5/20 婚喪喜慶禮儀如下

- A. 世曦寶寶獎 10 人次，共計發放 280,000 元整。
- B. 結婚禮金 20 次，共計發放 376,000 元整。
- C. 喪葬奠儀 17 人次，共計發放 85,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：鐵路工程的特殊性(臨軌作業、長期夜間作業...)，請公司考量參考國內鐵路工程施工廠商之作法，編列專案津貼加給。

勞方說明：

一、工程特性與身心負荷：

鐵路工程為國家重大建設，然其環境特殊，監造同仁需長期於夜間（00:00~05:00）斷電封鎖時段進行作業。長期日夜顛倒與高壓施工環境，對同仁生理健康及家庭生活造成極大負擔，導致鐵路工程人才招募與培訓極為艱困。

二、市場行情對標：

經查目前國內承攬鐵路工程之指標性施工廠商（如根基營造等），針對派駐鐵路工地之人員均已設有專案加給，其發放標準具備市場指標性：

現場人員加給：

服務未滿 3 年者：每月 3,000 元。

服務滿 3 年（含）以上者：每月 4,500 元。

內業人員加給：每月 1,500 元。

三、提案必要性：

目前鐵路工程施工廠商之薪資福利已普遍納入專案津貼，若本公司作為監造端未能同步調整福利，將導致優秀人才流失至施工端或同業，不僅造成技術經驗斷層，更可能影響專案履約品質與工地安全管理。

【建議辦法】

建請公司參考上述業界標準，針對派駐鐵路工地之監造、內業同仁，研議發放具競爭力之工地津貼與鐵路加給，以落實照顧同仁之意，並穩定專業技術團隊。

資方說明：

有關工地津貼調整，第五屆第十一次勞資會議決議勞資雙方尚無共識。另夜間津貼已於第五屆第十一次勞資會議討論並決議：「請管理部收集夜間工作態樣，將持續研議夜間出勤津貼方案」。後續將於相關資訊及案例收集完整後再邀請工會共同研商討論。

決議：請資方持續研議，並於六月底前完成夜間工作態樣收集

勞方提案

第二案：物價高漲、請調整工地津貼。

勞方說明：

工地津貼已逾 15 年未調整，且現在各工程單位因人才難尋，紛紛調整工地福利，考量近年來基本物資價格與生活成本大幅攀升，請檢討適時調整藉此提高監造工作的吸引力。

資方說明：

相似議案已於第五屆第十一次勞資會議決議：「勞資雙方目前無共識，持續溝通。」

決議：公司將併大台北工作生活津貼、駐地不便津貼等一併研議調整方案，待研議完成再向工會說明。

勞方提案

第三案：希望新增運動津貼/提供運動器材及空間供員工使用。

勞方說明：

辦公室辦公環境多屬於靜態，同仁常常一坐就是 8 小時，即便是開會、通勤、搭高鐵出差也都屬於久坐姿勢，累積下來平均一天坐著的靜態時間可能達 10 小時，對上班族來說無疑是潛藏的健康危機，若能在每天上班八小時當中，增加同仁走路/活動伸展的機會促進身體的血液循環，或鼓勵同仁下班後上健身房運動均有益於同仁身體健康，也能使上班精神更好。

資方說明：

相似議案已於第五屆第四次勞資會議說明，經查福委會每年皆會發放休閒育樂活動福利券 1,000 元，公司亦重視同仁身心健康，鼓勵養成運動習慣，惟考量個人運動習慣及方式不盡相同，建議同仁於公忙之餘，可參與公司福委會與運動相關之社團活動(如:健康享瘦社、瑜珈社、單車社、登山社及各項球類社團)，社團利用下班後時段，於各樓層 01 會議室等空間辦理伸展、運動及健康促進課程，並邀請專業老師帶領活動，同仁可依個人需求自由報名參加，經由定期參與及持續運動，以促進身體及心理健康。

決議：同意資方說明，另請福委會透過社團持續推廣運動習慣，並請同仁充分利用公司現有空間及設施。

勞方提案

第四案：建議放寬轉正資格，增加轉正名額，轉正不應有年齡、性別歧視。專業及行政人員均能有轉正機會。

勞方說明：

因應各工地作業執行，年輕同仁擔任第一線作業，雖具備理論基礎與學習能力，然而於實務上尺度拿捏、現場判斷及應變處理上仍有經驗不足之情形，致使與廠商、業主間產生摩擦，使彼此間互不信任，對於工作環境有非正向影響。

資深人員長期累積之現場經驗與判斷能力，對於施工流程掌控、問題預判及跨工種協調具有關鍵價值，能有效穩定工地運作並降低錯誤發生率。但因公司考量年長者服務期間不長，其各年齡層未有平等轉正資格，致使年齡大者對於公司向心力不足，建議放寬轉正資格條件，對年長者展現友好。另希望行政人員也能有轉正機會。

資方說明：

本公司辦理臨時人員轉正遴選經查近三年轉正錄取者年齡、性別錄取概況如下表，近三年皆有超過 55 歲錄取者，女性同仁錄取比例逐年增高(115 年臨時人員女性人數比例為 37.7%)，且近三年皆有行政同仁、駕駛員順利錄取，無勞方所述年齡、性別及專業類別歧視等於法所不容之情事。

年度	最高齡錄取者年齡	錄取人數	
		男性	女性
113	57 歲	51 人(70.8%)	21 人(29.2%)
114	60 歲	86 人(69.4%)	38 人(30.6%)
115	62 歲	122 人(62.6%)	73 人(37.4%)

決議：同意資方說明。

勞方提案

第五案：導入「身心調適假」制度，建立職場心理支持體系。

勞方說明：

參酌公教人員制度，建置「心理健康彈性假」。每年提供 3 日「身心調適假」，此假別無需檢附診斷證明，並開放以「小時」為單位彈性請領。

資方說明：

公司重視同仁身心健康，公司將研議符合全體同仁需求之假別。

決議：合併正式議案第五案、第六案及追蹤議案第 5-10 次勞資會議第三案，預定給予三天給薪假(以半小時為單位)，待董事會核定後實施。

勞方提案

第六案：請公司考量育嬰幸福照顧假

勞方說明：

國內多數企業皆設有育嬰幸福假制度，例如中鼎依子女人數給假，具鼓勵成效，建議世曦比照辦理，以提升員工福祉。

資方說明：

- 一、相似議案已於第五屆第十一次勞資會議書面議案已提出，有關公司育兒友善政策，兼顧公司經營管理、服務業主品質、同仁育兒需求及內湖交通等因素，彈性上班時間由原 08:00~09:00 調整為 08:00~09:30、彈性下班時間則由 17:00~18:00 調整為 17:00~18:30，並自 113 年 5 月 1 日起施行。個別同仁若有照料 6 歲以下嬰幼兒之需求者，得以請假或特案簽辦方式個案調整，今年公司亦配合政府政策推動「彈性育嬰留職停薪」制度。
- 二、除了擴大彈性上下班時間外，針對結婚生育有多項補助，如台灣世曦同仁結婚禮金 114 年由 8,000 元提高至 2 萬元，另領先同業設立 2 萬元「世曦寶寶獎」生育禮金，114 年亦提高獎勵第二位寶寶新台幣 4 萬元，第三位以上(含)每名寶寶新台幣 6 萬元；世曦就夫妻同在公司者，還可分別提出申請。公司就結婚、生育之獎勵不論金額、制度設計皆已領先同業與多數企業；另經勞資會議第四屆第十三次暨第十四次會議決議一年 2,000 元托兒補助於調高為 3,000 元，輔以保障完善的團體保險制度與凡申請無不准許的育嬰留停等，育嬰及留停等機制完備。
- 三、公司自 113 年已連續二年獲得臺北市友善育兒事業獎，亦是同業中唯一獲獎事業單位，檢視公司各項福利措施已相當完善且優渥，公司亦將持續適時爭取更加友善之育兒福利制度。

決議：同正式議案第五案決議。

勞方提案

第七案：交補費基準點判定方式應合理修正。

勞方說明：

交補費應該由戶籍地或居住地當錨點判定，以轉正工地當作錨點似乎不合理，建請檢討優化。

資方說明：

相似議案已於第五屆第五次勞資議案已有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。

決議：同意資方說明。

勞方提案

第八案：請簡化 T-PASS 交補費報銷。

勞方說明：

T-PASS 交補費報銷能否簡化，同仁反應現階段要去申請交通補助費報銷單要重複動作 30 次，實屬麻煩。

資方說明：

公司交通補助費為交通費支出，依據稅法規定交通費應按實際搭乘日詳載前往地點之報告單憑以認定，有關 T-PASS 報銷部份，後續將與資訊部研議「交通補助費報銷單」填報介面優化，以降低同仁填報負荷。

決議：同意資方說明。

勞方提案

第九案：建議公司提供員工視力保健補助及增設員工眼鏡補助方案

勞方說明：

目前公司都有定期幫員工安排健康檢查，整體來說制度是完整的。不過在視力這一塊，大多還是停留在檢查結果的了解，後續如果有度數變化或用眼問題，通常還是需要同仁自行處理。

考量我們平常工作幾乎都離不開電腦，長時間下來其實蠻容易有眼睛疲勞或視力變動的情況，如果沒有及時調整眼鏡，有時候在看資料、圖面或數據時，也多少會影響準確度跟效率。

所以建議，公司可以評估在現有健康檢查制度之外，多一個眼鏡補助機制，讓有需要的同仁可以比較沒有負擔的去調整視力。這不只是照顧員工，其實對工作品質跟穩定性也會有幫助。

資方說明：

經查公司「員工健康檢查費用補助申領須知」規定，員工健康檢查費用補助自今年 1 月 1 日員額從一萬五千元調整至一萬七千五百元，年滿四十歲之員工，若前一年已符合補助，但未申領健康檢查費用補助者，當年可申領之健康檢查費用補助金額以三萬五千元為限。同仁可自行針對身體狀況、家族遺傳病史等，選擇符合規定之檢查醫院及檢查項目，公司員工健康檢查已盡可能滿足同仁個人需求。對於醫療治療及住院費用等協助，公司亦擁有令同業羨慕的企業團體保險，照顧同仁同時也保障其家庭，讓同仁得以工作上無後顧之憂。公司健康檢查及團體保險等福利事項相關完善且全體員工皆可受惠，惟視力保健補助與眼鏡補助涉及個人健康狀況及需求，建議維持目前現況。

決議：同意資方說明。

勞方提案

第十案：有關監造同仁得於每人每年 3,600 元(未稅)額度內，自行填具「物品請購單」採購合宜之工作褲，建議考量提供個人採購指引原則及程序，避免樣式顏色太過多元，影響形象整體性。

勞方說明：

公司開放個人自行填具「物品請購單」採購工作褲，但公司目前並未有相關採購樣式或顏色之規定或指示，恐導致同仁即使想自行採購工作褲，但擔心日後公司若有規定樣式或顏色，造成已採購之工作褲無法用於工作場合，或是與團體差異過大情形的尷尬，因此對於採購望而卻步，恐使公司美意大為打折。建議公司可以提供簡單的採購樣式及顏色之指引原則，供同仁依循，可以提升制服的整體性，也避免工作場所的工作褲存在各式顏色，影響團隊形象。

資方說明：

鑒於單位對於工作褲需求不盡相同，且公司對於工作褲樣式無相關規範，授權各工程處得自行統一辦理採購。

決議：同意資方說明。

勞方提案

第十一案：E 學院線上課程建議可以增加影片撥放速度的調整功能

勞方說明：

E 學院的線上課程很豐富，但影片撥放速度不符合現代人的快節奏，建議可以增加影片撥放速度的調整功能。

資方說明：

感謝同仁建議，有關 e 學院課程之觀看功能，將針對沒有考試測驗的課程新增加速功能，有考試測驗及規定要求受訓時數的課程因需計算並統計觀看時數，故不作調整。

決議：同意資方說明。

勞方提案

第十二案：請公司說明大台北生活津貼後續處理進度

勞方說明：

請公司說明大台北生活津貼後續處理進度。

資方說明：

相似議案已於第五屆第八次勞資會議討論並目前持續追蹤，公司現正全面檢討大台北工作生活津貼、偏遠地域加給等，俟研議配套完成並經本公司及中華顧問董事會同意核定後實施。

決議：同意資方說明。

四、臨時動議

勞方提案

第一案：有關工會幹部會務假及請假程序懇請公司同意依說明辦理。

勞方說明：

- 1.公司與工會於 105 年訂定團體協約後，發現該約第十條僅規範理、監事會務假時數每月最高為 50 小時(工會法之最低門檻)，而會務工作量較重的常務理事反而沒規範到，故自 106 年起，經勞資協商已將常務理事會務假時數 mis 編制基準每月調整為 90 小時(半日駐會處理會務之邏輯)，其他會務假需求較少之理監事則適當折減，以 115 年核定之 mis 為例(附件)。請同意工會常務理事(目前編制為副理事長及常務理事)會務假時數依往年 mis 編制基準以不超過 90 小時為原則。
- 2.請同意工會幹部在公司內辦理會務(如會議、準備勞教課程…)可在勞資共識時數內填報工會工號之工時，洽外業務則以「公出」模式辦理以精簡申請公假冗長程序。
- 3.近幾年公司員工倍增，工會業務量也倍增，本屆工會組織也因應做一些調整，由於核心幹部分散全省各地，總部諸多聯絡事項要偏勞秘書長，懇請公司同意將秘書長會務假時數比照理、監事調整為每月最高 50 小時。

勞方建議：

- 1.請公司比照往例勞資共識，將常務理事會務假時數每月 90 小時(處理會務)。
- 2.工會幹部在公司內處理會務(如會議、準備勞教課程…)可往例勞資共識，在規範時數內填報工會工號之工時，公司外業務則以「公出」模式辦理以精簡申請公假冗長程序。
- 3.懇請公司同意將秘書長會務假時數調整為每月最高 50 小時，以因應倍增之工會業務量。

決議：同意勞方提案內容。