



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 114 年 12 月 18 日

發文字號：世曦管字第 1140052433 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 01 月 17 日止)

主旨：檢送第五屆第十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、黃炳勳副總經理、曾榮川副總經理、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

第五屆第十次 勞資會議會議紀錄

中華民國一十四年十二月四日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第五屆第十次勞資會議

開會時間：中華民國 114 年 12 月 4 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 廖學瑞

勞方代表：林志權、張汝萍、印漢軒、王勤銓、邱奕堅、林雅雯

資方代表：廖學瑞、黃炳勳、曾榮川(請假)、吳君婷、陳光輝、

王宗駿

事業單位：林于禎、林京蓉

會議記錄：

一、會議開始

主席致詞(略)

二、報告事項

(一) 勞工動態

114 年度截至 11/20 止，正職員工在職人數總計 2,159 人、累計新進正職員工人數 168 人、累計離職正職員工人數 42 人、累計留職停薪中正職員工人數 19 人；定期員工在職人數總計 393 人、累計新進定期員工人數 232 人、累計定期員工離職人數 28 人。

(二) 114/1/1~114/11/30 婚喪喜慶禮儀如下

A. 世曦寶寶獎 39 人次，共計發放 880,000 元整。

B. 結婚禮金 41 人次，共計發放 400,000 元整。

C. 喪葬奠儀 67 人次，共計發放 335,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：當計劃 MIS 滿足設立計畫主管的條件時，建議公司增列相關工作規定，規範直屬主管簽核計畫主管職期限，以保障員工權益。

勞方說明：

1. 公司規定計畫決標後 2 個月內要成立 MIS，但卻無規定直屬主管簽核計畫主管期限，同仁反應部分直屬主管會拖延數月，甚至需要員工前去請求，直屬主管才願意施予簽辦計畫主管之職。
2. 計畫主管職之簽辦雖屬直屬主管之權責，但員工為公司承辦較大案子，將花費更多心力與時間，計畫主管職之派任應屬該員工執行計畫管理職之配套，而非屬於直屬主管之施捨項目。
3. 計畫主管職可設立的時段原則視計畫大小大多是固定的(小案子更是)，若直屬主管一再拖延，計畫主管職生效日又以簽准日計算，往後拖延員工就會損失請領計畫主管加給的次數，拖延越久損失越多。
建議是否在 MIS 成立時連同各類計畫主管一併完成指派、或另訂辦法明定計畫 MIS 成立後需於多少時間內完成計畫主管派任以盡早讓計畫導入正軌。
4. 綜上所述，建議公司增列規範直屬主管簽核計畫主管職期限，以提高計畫執行效率及保障員工權益。

資方說明：

- 一、 專案計畫組織之性質為對公司內之組織，係依「專案計畫組織設置辦法」設置，於專案計畫之月平均人月數達一定標準以上「得」成立專案計畫組織。
- 二、 主辦部門應於得標後 2 個月內(不論契約簽訂與否)提報工作預算係為使計畫之執行能納入公司計畫管理資訊系統(MIS)，促進計畫執行管控及順利推展，須辦理主協辦部門預算分配、計畫主管之協商，故勞方所提「…於 MIS 成立時一併完成計畫主管之指派」有執行上之困難，且計畫主辦為計畫執行之核心人員，與直屬主管間之溝通理應無礙，故應無直屬主管施捨之狀況。
- 三、 另各計畫之性質不同(例如：履約管理案前期僅提供諮詢服務)，各計畫人力投入之高峰期不同，月平均人月數符合設置辦法規範之期間不同，且 MIS 成立初期所編置人力預算與期程常會依計畫執行需求、績效考量而進行過程中調整，實不易規範適當之簽核期限，故建議仍由部門綜整考量後簽辦。

決議：建議除由部門綜合考量後簽辦外，並加強於督導會議中宣導「專案計畫組織設置辦法」，另請資訊部研議於表單中增設提醒功能。

勞方提案

第二案：有關公司獎金及薪資結構說明及建議

勞方說明：

1. 近期聽聞公司已不再發放定額獎勵金，並從 114 年 7 月份業務會報紀錄提及公司經營不能只看好不看壞，是否未來會因營造業景氣成長趨緩，造成公司盈餘下降問題，公司已請行政群研擬配套措施，同仁間聽聞此事，皆對後續獎金事宜存有疑慮。
2. 目前市面上市公司，都以當年獲利情形以適當比例發放獎金，並不會預先假設未來若景氣不好而降低當年度發放之獎金額度，正常應以當年度獲利情形發放合理比例之獎金鼓勵辛苦一年之同仁，未來若有景氣趨緩，屆時再調整獎金額度方屬合理方式。
3. 目前公司簽約金額與盈餘屢破新高，業務量亦為高峰期，人力已有明顯不足之現象，台灣世曦能夠持續留住年輕人或招攬人才是因為目前市面上工程顧問公司之福利，台灣世曦為業界龍頭、工程界的台積電。
4. 過往在舊制退休金未結清前，在種種特殊背景下導致同仁本俸偏低，需以高額績效獎金挹注才能讓同仁年薪具市場競爭近爭力，董事長已裁示檢討薪資結構，建請公司在薪資結構調整配套措施尚未定案前，能視當年度業績情形，發放業績達標獎勵金、業績創新高獎勵金、盈餘創新高獎勵金、業務激勵金、及特殊專案獎助等，除了繼續鼓勵現任同仁，尤其是能讓年輕人繼續留任為公司打拼，並利於持續招攬人才解決人力不足之問題。分散各類獎勵金除了可達及時獎勵之效果，更可避免公司業績盈餘好，績效獎金過度集中在年底發放引來外界異樣的眼光。
5. 對於公司願意蒐集同仁意見，提供薪資待遇、公司福利及獎金等相關建議，這對同仁是很大的鼓勵。希望公司可研擬出長遠之計，調整薪資結構，提高常態性獎金，如年終、三節及旅遊補助金等，降低因高額績效獎金造成部門間同職等同考績之同仁，因部門績效等第不同，使年薪產生巨大差距之問題。

資方說明：

- 一、感謝工會建議，有關獎金的發放，公司現正依相關獎勵辦法持續辦理，並無勞方說明第一點不再發放定額獎勵金之情事。
- 二、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。
- 三、另外有關勞方說明第四點業績達標獎勵金等建議，雖未明訂於現行辦法，公司亦會一併進行研議。

決議：感謝同仁持續在工作上的努力，使公司營運績效再度超過前一年度，公司將在符合公司治理精神及相關規範之下最大化同仁之相關獎勵；後續另將依董事會核定結果並納入世曦工會意見，成立專案小組進行研議；工會表達後續研議方案以不影響員工既有權益為原則。

勞方提案

第三案：建請公司再研議育兒工時減少制度。

勞方說明：

- 一、113 年第 5 屆第 3 次勞資會議中已有同仁提出此議題，惟當時公司正試行擴大彈性上下班(上班 7:30~9:30，下班 16:30~18:30)，故當時結論為先觀察後再行研議，後擴大彈性上下班時間僅保留延後上下班，提早上下班(7:30 上班、16:30 下班)制度已取消。
- 二、考量公司對於開放所有同仁最早 16:30 下班，可能對工作產生影響而有所顧慮，建議公司可先就家中育有 3 歲或 6 歲以下孩童之員工，可申請每日縮短 0.5~1 小時工時，或讓該族群可擴大彈性上下班時間，讓員工在工作配合、育兒友善中盡量可以共同兼顧。
- 三、以下重貼當時提案：

勞方提案

第五案：請公司評估「育兒減少工時制度並給薪措施」及相關育兒福利制度。

勞方說明：

1. 感謝公司近年來配合政府鼓勵生育，已提供世曦寶寶實獎、福委會生育禮金、彈性上下班等福利。
2. 依性別工作平等法第 19 條規定，受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間。
3. 參考中華電信公司於 2022 年推出「育兒減少工時制度」，家有 3 歲以下幼兒的員工，可申請每日減少 1 小時工時，薪資照給且不影響全勤及考績，且 2024 年更放寬條件，育有 6 歲以下幼兒的員工皆可申請減少工時。
4. 除了彈性育嬰工時，中華電信亦推出多項優於現行法令規定的育兒育福措施，例如：員工在小孩六歲前，可每月領補助 1000 元；產檢假、陪產(檢)假增至 10 天；提供育嬰留職停薪 2 年措施，除了前半年可領法令保障的投保薪資 8 成新外，後續一年半更加碼提供勞保薪資 5 成新等福利。
5. 現今彈性上下班政策，雖然可以 7:30 上班、16:30 下班，惟仍來不及

接送嬰幼兒上下課(例如：7:30 送小孩至保母/托嬰中心，如住新北市或基隆/桃園地區，最快 8:30~9:00 到公司，17:30~18:00 下班，18:30~19:00 才有辦法接小孩，但托育時間無法到這麼晚)

6. 我國少子化問題嚴重，高房價高物價的壓力下，年輕員工更加不敢生小孩。同樣皆為交通部管轄之公司，期盼本公司能參考中華電信公司的育兒福利，持續推動友善家庭措施。藉由育兒相關福利，鼓勵員工生育，並能放心照護家庭，亦可更容易留住及吸引年輕人才。
7. 參考資料：<https://www.parenting.com.tw/article/5093639>、<https://udn.com/news/story/7240/7612768>

資方說明：

- 一、有關擴大彈性上下班時間，經查世曦管字第 1130012290 號公告說明，公司自 112 年 10 月 16 日至 113 年 4 月 15 日共六個月試行擴大彈性上下班時間，試行期間經兩度以問卷徵詢常設主管及同仁意見後決定，為兼顧公司經營管理、服務業主品質、同仁育兒需求及內湖交通等因素，本公司彈性上班時間由原 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。
- 二、除擴大彈性上下班時間外，公司目前針對結婚生育有多項補助，如台灣世曦同仁結婚禮金今年由 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，今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，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，獲得檢視公司各項福利措施已相當完善且優渥，至於 6 歲以下嬰幼兒照顧者之工作時間調整公司將搭配勞動部「育嬰留停照顧彈性化」新制持續研議。

決議：感謝公司大幅提高世曦寶寶獎金金額，提醒家中有三歲以下孩童之同仁得依性別平等工作法第十九條，提出申請縮短一小時工時或調整工作時間，縮短工時部分是否給薪，及是否擴大適用範圍至六歲孩童公司將再研議。

勞方提案

第四案：臺鐵票價漲幅大，建請公司調高交通補助費減輕同仁負擔。

勞方說明：

臺鐵車票最近漲了近 50%，原本額度之交通補助費已不敷使用，建請依比例調整交通補助費。

資方說明：

本案已於第五屆第九次勞資會議說明，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)。經統計 114 年 7~9 月交通補助費核銷情形，累計共 772 人次申領，實際檢據核銷金額為 2,727,861 元，駕駛自用車油費及過路費金額約佔 47%，以大眾運輸工具票據報銷金額約佔 53%，其中臺鐵車票佔比為 14%。

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：在「遠距調職搬遷及交通補助費申領要點」配合各項交通票價調整修訂前，同仁如搭乘台鐵致使費用超過上限，可依照實際發生費用辦理報銷，有關交通補助費將全面檢視各項交通載具票價漲幅情況後進行調整。

勞方提案

第五案：敬請因應物價及通貨膨脹，建請調高三節獎金及節慶禮金。

勞方說明：

延續自中華顧問時期，年節禮金(1 萬)、端午禮金(7 千)、中秋禮金(1.2 萬)已數十年未調整，建議考量通貨膨脹，適當調高禮金金額以反映物價，並達到分散績效獎金之目的。

資方說明：

相似議案已於第五屆第七次勞資會議說明，公司三節福利金禮金原係參照母公司中華顧問工程司時期之發放數額，然近年母公司中華顧問已遭立法院及交通部刪減，目前母公司不論獎金結構或三節福利金等皆已低於本公司目前發放數額，公司三節福利金、父(母)親節禮金等福利總額已相對優渥甚至已自 113 年起主動將共同投入工作之貴會定期同仁亦納入受惠對象，擬建議維持現行規定。另有關於公司獎金發放涉及公司整體薪酬福利制度，董事長已於業務會報指示有關獎金發放事宜，目前尚待建立制度化且公開透明之規範，相關制度已研擬中，將於完成後公告實施。

決議：資方擬將本案併入第二案共同研議辦理。

勞方提案

第六案：請強化職災後續之協助與處理流程宣導

勞方說明：

同仁工傷後，有時無法完整了解可請領的保障有哪一些。請問公司是否能有 SOP 或是相關輔導人員，通知工傷同仁有哪一些保障可以申請(包含公司方、勞工局等等，不含私人保險)，避免因同仁無意間損失了保障，謝謝!

資方說明：

一、經統計同仁申請之職災類別高達 87% 以上為通勤災害，亦請同仁於通勤途中多加留意，以保障自身安全。

二、為使同仁了解職業災(傷)害公傷病假申請流程，職安部已製作「職災認定及公傷病假申請流程」之說明，置於公司首頁[職安部(網頁右下方)/職災認定及公傷病假申請流程]項下(如附件)，並於新進人員安全衛生教育訓練中宣導，續以備忘錄周知全體同仁。

三、申辦職業災(傷)害公傷病假流程說明

(一)同仁經由簽辦單成立職災認定及公傷病假，依據勞工請假規則第 6 條給予公傷病假，惟並不涉及公傷病假天數之核給。

(二)同仁依前述(一)奉核簽辦單，填寫公傷病假請假單，其核給請假天數，係依據本公司辦法規章/職安類(職安部)「適性配工及復工管理規則」辦理，由於個案傷病狀況、治療方式及工作分級均未相同，針對復工個案核定天數參採本公司職醫復工建議休養天數；非依同仁就診醫院之診斷證明書建議休養天數認定。

(三)簽辦流程需亦需會簽管理部人事組，會簽意見中提醒同仁勞工職災保險傷病給付、公司團體保險理賠申辦等注意事項。今年 7 月人事組亦發布勞保、職災保險、團保等各項保險給付權益及健保相關說明備忘錄，並提供保險懶人包。同仁若有任何保險相關疑問，歡迎隨時與人事組聯繫。

決議：請管理部與職安部共同研議設立單一窗口協助辦理，並於督導會議加強宣導。

勞方提案

第七案：同仁以機車代步多，建議採購安全帽式的行車紀錄器，可減少不小心路上擦撞或車禍時還需調閱附近 CCTV 的耗時耗工。

勞方說明：

監造業務往來工地大多騎行機車，安全帽式的行車紀錄器(一組\$2000 元以下)，可有效記錄行程、減少不小心路上擦撞時還需調閱附近 CCTV 的耗時耗工。

。

資方說明：

有關公務機車加裝行車記錄器議題，管理部前已進行研議及評估，考量實際使用及管理面因素，復以車載式行車記錄器在錄影穩定性、影像清晰度、電力續航、資料保存、安全性與防盜性等皆較安全帽式行車記錄器為佳，將規劃公務機車全面安裝車載式行車記錄器(含已租及新租公務機車)，並俟相關預算簽奉核准後，另以備忘錄通知各單位分批安裝時程及應配合事項。

決議：資方已著手辦理機車行車紀錄器之採購及安裝，並請持續宣導同仁騎乘機車應注意行車安全及遵守交通規則。

勞方提案

第八案：建議公司制服是否長褲改版或新增工地版長褲，工地建議恢復前版褲管兩側有口袋的褲型，方便攜帶圖說文件在工地執行查驗等勤務。

勞方說明：

工地常常上下樓梯(鷹架)爬上爬下，目前這版西裝褲口袋內常常滑落(滑出)錢包、零錢、手機(目前改善方式，攀爬前先將口袋內物品放置監工包內)。材質也易勾破。建議採前版次褲管兩側有口袋(配置羊毛氈)，(但前版缺點是易退色)。既然是制服應合身長短適中，建議：採廠商實地到各駐點套量(恢復以前模式)這樣會減少退回修改的頻率，如果穿得不合個人尺寸的制服，讓別人看見第一印象會覺得我們公司制服太寬鬆、太緊、太長、太短。應當穿起公司制服較合身帥氣，同仁喜歡穿制服工作效率自然提升，公司商譽更能聲名遠播。

資方說明：

由於各單位對於工作褲需求不盡相同，目前已由職安部規劃開放各單位於預算額度內自行採購合宜工作褲事宜，將俟申請平台完成開發後通知各單位開放申請，現行公司制服長褲品項並將配套修訂每年申請總量由 6 件調減為 2 件，縮減 4 件之預算則挪移為工作褲採購預算。

決議：公司開放由各單位於預算額度內自行採購合宜工作褲，並請資方加速申請平台建置作業。

勞方提案

第九案：建議全面普查檢修辦公室椅子或汰舊更新

勞方說明：

目前椅子已坐了 10 幾年了，很多地方破損，同仁反應維修頻率不足，上一次公告維修僅部分椅子有排到，還有很多椅子未維修，建議全面普查檢修或汰舊換新。

資方說明：

- 一、同仁辦公設備有損壞情形可隨時致電通報管理部總務組排修，無需等候全面調查或特別提案勞資會議、職安委員會反映；倘故障情形無法修繕或維修零件已停產者，將評估汰舊換新。
- 二、前次辦公椅檢修，管理部係依職安部調查各單位故障情形辦理修繕，除前後兩次通知各部門秘書代為轉請有修繕需求同仁，於指定日期下班後將辦公椅推至該樓層 01 會議室外待修外，其後又因應部分部門反映，尚有同仁辦公椅故障損壞尚未維修完妥，第三次通知部門秘書提醒同仁補修繕時程，相關修繕時間皆配合安排於周末或連假期間辦理，該次維修已將故障情形確實影響使用且配合置放指定待修地點之故障座椅皆完成修繕，並無僅修繕其中部分座椅之情形。

決議：公司持續辦理辦公椅檢修作業，如有無法修復之狀況，再請職安部提供符合人體工學之座椅更新替換。

四、臨時動議

勞方提案

第一案：建請公司評估調整汽車抽籤期程。

勞方說明：

公司先前體恤同仁讓未能抽中汽、機車車位的同仁方便去抽隔壁社宅之車位調整公司內部汽、機車的抽籤期程，以符合社宅車位抽籤的時間。

然去年社宅已調整汽車停車位月租費至 4800 元/月，是附近停車場價格之冠。依公司現行的車位抽籤期程，若要去抽外面的停車場車位則又遇到兩邊期程無法搭配的狀況，例如：亞太陽光區停車場收費方式有月繳 3800 元、也有季繳(1~3 月、4~6 月、7~9 月、10~12 月)優惠為 10000~10500 元不等，因為租用月份無法搭配，以及該停車場作帳原因，無法使用季繳優惠，最後也只能以單月月繳 3800 元的方式。

決議：請管理部研議是否配合調整現行停車位抽籤期程。