



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 113 年 06 月 14 日

發文字號：世曦管字第 1130020107 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 113 年 07 月 14 日止)

主旨：檢送第五屆第四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決行

第五屆第四次 勞資會議會議紀錄

中華民國一十三年五月二十三日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第五屆第四次勞資會議紀錄

開會時間：中華民國 113 年 5 月 23 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、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 4/30 止，正職員工在職人數總計 1983 人、累計新進正職員工人數 31 人、累計離職正職員工人數 31 人、累計留職停薪中正職員工人數 22 人；定期員工在職人數總計 380 人、累計新進定期員工人數 103 人、累計定期員工離職人數 27 人。

(二) 113/1/1~113/5/15 婚喪喜慶禮儀如下

A. 世曦寶寶獎 21 人次，共計發放 440,000 元整。

B. 結婚禮金 30 人次，共計發放 240,000 元整。

C. 喪葬奠儀 29 人次，共計發放 235,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：建議監造部門考評流程增加直接主管做為初評。

勞方說明：

1. 建議監造部門現場工程師之年終考核先由直接主管進行員工績效考核。

2.監造單位現場工程師的工作性質與設計部門不同，員工年度工作行為表現與能力第一線直接主管最清楚，因督導副理負責各標督導，不易真正了解現場監造工程師平日之工作能力與表現，若由督導副理逕行考核不易精準掌握現場員工表現。

3.建議增加直接主管辦理員工考評，再依序由副/經理覆核，以符客觀公平的考核制度。

資方說明：

一、公司高度重視同仁的績效考評，每年皆由部門完成初複評後，再由總經理召集副總經理專案會議，甚至董事長還會花時間逐一審視，從來就不曾流於形式，先予澄清。

二、同仁的初評，皆徵詢各部門主管(協理)意見後決定，部門主管本即可視當年度實際督管情形調整，另若有年度間調動(職)情形者，管理部亦要求由現任主管應徵詢前任主管意見後酌情考評，考評制度與實際執行過程嚴謹且完整。

三、前述各項作為管理部將於績效評核作業前再次提醒宣導各部門評核前可多方邀集相關主管討論並充分蒐集意見。

決議：請管理部於評核前提醒各部門可多方邀請相關直接主管蒐集意見並充分討論後考評。

勞方提案

第二案：近年公司業績大幅成長，相對衍生人力不足、同仁壓力過大等問題，提請公司重視並儘早提出對策因應。

勞方說明：

1.近年公司業績大幅成長相對也衍生人力不足之情形，以監造為例，派駐工地執行監造業務的同仁因人力不足工作量多已成倍增加，遇瓶頸時段需身兼數職，有夜班需求之工地人力更加吃緊，如此沉重壓力若持續無法改善，不免讓同仁萌生離職、提前退休的念頭，讓人才斷層更加嚴峻。

2.專業人才培養及經驗傳承都需要時間養成，無法快速複製，過度飽和的工作量已讓資深工程師幾乎自顧不暇，無法將寶貴經驗傳承新人，這可能導致公司一向引以為傲工程專業能力後繼無人接棒，極其可惜。

3.目前為因應人力不足的處理模式大多聘用新進同仁訓練後即投入現場緩解人力缺口，但新進同仁究竟相關監造工地實務及經驗均不足，請管理單位留意計畫新-舊同仁比例，以免造成業務執行困難或造成無法挽回的錯誤。

4.請公司長官重視人力短缺問題並設法解決，並定期給予同事關懷及實質鼓勵。

資方說明：

- 一、近年台商回流科技業人力需求增加及少子化等因素各行各業甚至全球都在搶人才。近年在施董事長領導下公司業績蓬勃成長，公司也將成果回饋給辛勞的同仁，整體薪資福利遙遙領先同業。部門用人需求上，部門提報用人員額公司亦多尊重，另公司每月業務會報皆會提醒單位主管同仁加班時數，避免部分同仁承擔過重業務量及長期加班影響身心。
- 二、施董事長於今年 5 月行政群督導會議已再次重申公司進人惟才，嚴禁以私害公、私相授受，尤其不應有只進用特定高年齡、高年資外部人力的迷思，凡有用人需求的部門皆應進用一定比例新鮮人提早培育，企業長久經營發展必須考量人力資源的配置，持續進用社會新鮮人方為企業長期經營之道。
- 三、公司執行業務要有各領域專才也須兼顧公司長期穩定的發展，以公司目前實際新進定期監造在職同仁為例，目前 30 歲以下同仁僅佔約 1/4，監造單位也多有進用已有經驗求職者。

年齡	20~29.9 歲	30~39.9 歲	40~49.9 歲	50~59.9 歲	60 歲以上	合計
人數	90	112	93	46	6	347
比例	25.9%	32.3%	26.8%	13.3%	1.7%	100%

決議：

- 1.工會澄清提案無針對性並修正提案內容，提案非挑戰公司用人政策，並期待公司能持續投入更多資源協助監造單位推動業務。
- 2.管理部將提醒各部門各工務所之年齡與經驗分配比例，並應於進用新進人員後進行新人教育訓練，協助新進同仁儘早適應公司企業文化與標準。

勞方提案

第三案：建議訂定獎勵提升公司停車格使用周轉比率。

勞方說明：目前已有「CECI 大樓停車位臨停登錄平台」使用效能不理想，希望此平台能結合請假單/公出/出差/派外請示單，於填寫表單時提供「車位是否提供臨停」之選項，提醒公出或請假同仁自由勾選釋出(提供釋出者配套獎勵)，提高可供臨停車位之使用比率。

資方說明：

- 一、CECI 大樓停車位有限，現行「CECI 大樓停車位臨停登錄平台」係提供抽中車位之同仁請假/公出/出差時，可自由選擇將車位提供指定同仁停放

(公司並不強制)，本案所提將差勤類表單結合「CECI 大樓停車位臨停登錄平台」作法，管理部總務組將另行與資訊部研議可行性。

二、同仁付費租賃車位取得使用權，請假/公出/出差時是否願意釋出車位供其他有臨停需求同仁免費停放為個人意願，公司已在車位租金上提供相較鄰近停車場優惠之價格，歉難再提供獎勵機制。

決議：本案為建議性質，請管理部與資訊部研議後酌情辦理。

勞方提案

第四案：在不影響資安的情境下，請評估開放 LINE 軟體使用於公司電腦之權限。

勞方說明：目前不論是政府機關或是包商，所有資料之傳遞幾乎都採用 LINE 軟體進行，因本公司接內網期間無法使用 LINE，較大的檔案在本公司作業時，接受或傳送皆非常困擾且耗時。經訪查，目前各大顧問公司也都開放於上班期間使用 LINE 進行文件傳輸作業，建請公司評估開放 LINE 之權限於公司電腦使用之可行性，以提高工作效能、減少與業主及包商傳輸檔案之困擾。

資方說明：

一、LINE 等相同類型（公、私混用的）雲端應用，基於公司整體資安風險評估，採原則禁制例外開放式管理（另經查證各大顧問公司、政府機關目前仍多為內部網路禁用，如同業中鼎，業主如資通法 A 級機關：公路局、桃園機場公司等），餘說明如下：

公司網路依辦公區域、網路類型、資訊安全風險等級與使用需求，區分為以下三種型態，LINE 使用限制與公用槽存取依不同網路有不同資安原則，即可存取公用槽的網路禁用 LINE，以避免 LINE 檔案出現勒索加密時，避免影響公用槽檔案，此類設計與做法兼顧應用與資訊安全（透過緩衝區與時間差，適度犧牲便利換取安全），普遍適用於各政府機關與同業。

網路類型	連接型態	適用區域	Line 限制	公用槽存取
內部網路 (Intranet/HiLink)	有線連接	CECI 大樓/工程處/工務所	不可使用	可
無線網路	無線連接	CECI 大樓/工程處	可使用	不可
HiNet 網路	有線/無線 連接	工務所	可使用	不可

二、資訊部不斷透過不同管道、場合宣導建議有 LINE 軟體使用需求的同仁，建議選擇使用筆電（NB 內建有 WiFi 而 PC 無），以方便在不同網路間進

行切換使用，或同仁可透過部門公用筆電連接無線網路進行使用，另公司所補貼的行動通訊補助費，目的亦是為便利同仁在各種環境下存取網路進行工作、聯繫所需而提供，無公司網路之環境請使用行動網路熱點進行連接。

- 三、公司內部網路如因專案有開放要求，可檢覆契約相關要求證明或業主機關來文要求（文件內容須檢覆機關資安專責單位/人員聯繫方式，以便確認符合該機關資通安全法或資訊安全管理系統（ISMS）要求），以簽辦單申請專案開放，而申請開放之公司電腦因資安風險增加（可同時存取公用槽與 Line），資訊部將針對該電腦增加額外資安防禦與稽核軟體，相關費用則由部門或該計畫支應。
- 四、綜上，基於當前地緣政治下嚴峻的資訊安全現況，LINE 等相同類型雲端應用，仍需優先在考量整體公司資安的情境下，進行有限度開放應用，請見諒。

決議：資安仍為最重要之考量，本案仍先維持按資方說明辦理。

勞方提案

第五案：提案 40 歲以下之年輕員工也能適用一年一次定期健檢、定期員工因計劃需求續聘(延長聘用期)之健檢補助年資計算，應含短暫被調為派遣之年資。

勞方說明：

- 1.近年來隨著社會越來越進步，人們的生活模式、居住環境、飲食習慣等各方面都與以前大有不同，而在這些改變為我們帶來便利的同時也衍生出更多的文明病，根據統計慢性病也有年輕化趨勢。提議 40 歲以下之年輕員工定期健檢頻率可改成一年一次。
- 2.定期員工因計劃需求續聘(延長聘用期)之健檢補助年資計算，應含短暫被調為派遣之年資。

資方說明：

- 一、依勞工健康保護規則第 17 條第一項第二款「四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次」和第三款「未滿四十歲者，每五年檢查一次」明定定期實施一般健康檢查。另所定檢查項目應依 16 條附表所列辦理。目前公司對新進同仁一般體格檢查給付費用為 1500 元。
- 二、再依本公司員工健康檢查費用補助申領須知第二條明定「本公司員工年滿四十歲者，得每年申領健康檢查費用補助一次；未滿四十歲者，得每二年申領健康檢查費用補助一次，新進正職員工須在職滿一年(含定期年資)，新進定期員工須在職滿二年，方可享有健康檢查補助」。
- 三、目前公司提供未滿四十歲之員工健檢頻率為二年一次，健康檢查補助金

額為 15,000 元/次(定期員工 7,500 元/次)，其中定期員工年資已含延長聘用期，未來並將納入派遣之年資。

四、綜上，公司健康檢查頻率及費用皆優於法規規定。

決議：

1. 基於醫療資源的有效運用，關於健康檢查年齡的規定仍按現行辦法辦理。
2. 請職安部研議洽醫療院所提供更多配套專案(如 7500 元/次)供不同需求同仁選擇。

勞方提案

第六案：大台北生活津貼問題請公司研擬根本解決之方法。

勞方說明：請公司研擬根本解決之方法。

資方說明：

本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。

臨時動議

第一案：為縮小勞、資雙方對公司經營及勞工權益認知的差異，請資方提供公司經營等相關必要資訊予勞方，以平衡勞資雙方資訊對等以利議案討論，本會期為檢核各職級之調薪幅度是否能有效抵抗通膨及留住人才，惠請提供今年薪資調整後之薪級表中各職級之薪資上限及薪級表中績效評核等級(優、甲上、甲、乙、丙)在各職級之加薪幅度。

勞方說明：臺北市府勞動局業務評鑑勞資專家學者指導，建議勞資雙方需在資訊對等的基礎上，方能有效強化勞資協商效能，若討論議題所需資訊需保密，資方應本信任原則在勞方保密的前提下，提供相關必要之資訊予勞方，以利在勞資雙方資訊對等平衡下，有效化解雙方猜忌更易達成勞資共識，提高協商效率。

勞方建議：爾後工會幹部(含勞方代表)需資方提供相關資訊，透過工會理事長為窗口向資方提出申請確，惠請資方能配合提供相關資料予勞方(必要時簽保密切結)，以縮短勞資雙方資訊落差。

資方說明：

薪資與個人晉敘金額皆屬營業機密，個別同仁若就各自晉敘金額有疑義，皆可洽人事組由人事組直接向當事同仁充分說明。