



地址：11491 台北市內湖區陽光街 323 號
承辦人：林子禎
連絡電話：02-8797-3567 分機：8139
電子信箱：Vivianlin@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 109 年 02 月 04 日
發文字號：世曦管字第 1090003117 號
速 別：普通件
密等及解密條件或保密期限：普通
附 件：如文

主旨：檢送第四屆第七次勞資會議會議紀錄，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：李順敏總經理、林曜滄總工程師、劉沈榮副總經理、李魁士協理、張鈺輝協理、王宗駿理事長、林志權常務理事、潘建鴻常務理事、張汝萍勞方代表、印漢軒勞方代表(均含附件)

董事長 **周禮良**

本案依照分層負責規定授權總經理決行



第四屆第七次勞資會議
會議紀錄

中華民國一〇八年十二月二十日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第四屆第七次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 108 年 12 月 20 日（星期五）

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 李順敏總經理

勞方代表：王宗駿、林志權、潘建鴻、張汝萍、印漢軒

資方代表：李順敏、林曜滄、劉沈榮、李魁士、張鈺輝

事業單位：胡嘉裕、翁莉娟、林于禎

會議記錄：胡嘉裕

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

(一)資方代表更換事宜。

原資方代表吳淑惠主任工程師因職務調整卸任，自 108 年 12 月 16 日起改由企劃部張鈺輝代理協理接任資方代表。

(二)勞工動態

108 年度截至 11/30 止，正職員工在職人數總計 1773 人、累計新進員工人數 71 人、累計離職員工人數 80 人、累計留職停薪中人數 10 人。

(三)世曦寶寶獎鼓勵生育

公司已公告追溯自 108 年 11 月 1 日起，正職員工於在職期間生育寶寶，每名寶寶得以董事長名義致贈新台幣二萬元之生育禮金，倘夫妻皆為本公司正職員工則每名寶寶得由夫妻雙方申請後分別發給，另就同仁及其一親等家屬婚喪亦明訂發給禮金/奠儀以資祝賀與慰問。

(四)本公司第五屆董事會在中華顧問指派後就任，期待勞資同心共同面對內外部之各項挑戰。

三、討論事項

勞方提案

第一案：建請調整學士(含)以下學歷之同仁薪資水準。

勞方說明：

公司簽約額履創新高，在人力補充之速度比不上業務之爭取速度下，公司整體「人力比」應呈現向上攀升之趨勢，也代表同仁工作負荷加重；雖然業務爭取與執行致使公司獲利增加是全體同仁共同打拼、努力之成果，惟在 106 年時公司僅對碩士以上學歷之同仁作薪資調整，也許在當時有其必須如此作為之因素，對員工學歷佔比 43% 左右之學士以下學歷之同仁雖不能接受但也吞忍到現在，仍然持續努力不懈的在工作崗位上貢獻熱情與專業。

考量現今業務狀況已優於 106 年故敬請公司調整學士(含)學歷以下同仁之薪資以為實質肯定與鼓勵。

資方說明：

- 一、此議案曾在第三屆第十二次提出，公司為吸引優秀人才，薪資水平已時時考量市場，以兼具外部公平，維持競爭力，前辦理之原始學歷碩士員工本薪調整 3000 元乙節，並非實際調薪，僅係因應本公司碩士學歷新進員工起薪相對落後於同業，為提升進用主力新進員工之薪資競爭力，故針對碩士學歷新進員工起薪特別加敘 3000 元，92 年後新進在職原始學歷碩士員工則為避免造成薪資逆轉，亦相對配套調整，合先敘明。
- 二、學歷係為進入公司時之評估標準之一，公司已於入職時與同仁完成勞動條件之合意並簽訂勞動契約，在職同仁如已任職於公司，應該以工作績效表現為評估標準，故公司每年皆按績效考核結果辦理晉敘，並無任何內部不公平之情事。
- 三、本公司新進員工起薪自 107/1/1 起，已同步響應政府軍公教 3% 調薪政策，針對在職之正職員工每人本薪一律調升 2000 元，公司調幅約當平均本薪 3.38%，係以在職之正職同仁平均本薪為基數計算出調整幅度，因此本薪低於平均本薪之同仁，其調薪幅度會大於 3%，以真正落實照顧基層同仁生活之目的，經前次勞資會議(第四屆第六次)檢視人力銀行資料，本公司大學學歷之起任薪已領先其他公司。
- 四、公司刻正與工會一同與中華顧問討論舊制退休金與結構薪調課題，期待勞資一起持續為實質提升同仁薪酬待遇而努力。

決議：請公司適時依市場行情檢視給薪制度之合宜性；並與同仁共同提升產能創造效益，為增加同仁實質所得努力，部門若有工作表現優異者，將再宣導請主管具體反映在年度考核與獎勵。

勞方提案

第二案：建請給予較優條件之「家庭照顧假」。

勞方說明：

- 一、近年因環境變化各類流行性管制疾病發生率逐年提升，如「腸病毒」、「流感」等，以腸病毒為例，108年已累計401例(其中353例輕症、4例疑似、44例重症)，好發年齡層為1歲~國小兒童，再依衛福部統計資料顯示今年以來因腸病毒因素累計停班課班級數亦達18,596班次以上(每次停課7日)。另各縣市政府對於學齡幼童罹患流感所採取之停課亦採相同標準。
- 二、本公司工作規則中有關家庭照顧假(7天/年)併入事假(14天/年)計算並不給付工資，家有幼兒之同仁為預防接種及因腸病毒、流感需停課等因素實不符所需，且此等同仁均為年輕同仁，本身特休假日數少亦為家中經濟支柱，如發生幼兒因腸病毒、流感需停課在家時只要1次即把家庭照顧假之額度用完，如再有其他其他重大事故須親自照顧時已無假可用，且不給付工資之家庭照顧假也直接減少同仁薪資所得。
- 三、因配合政府執行流行性管制疾病發生停課辦法非同仁可違背事項及為照顧員工福利，建請給予家庭照顧假(全年以7日為限)期間工資照給。其日數不併入事假計算

資方說明：

- 一、依照性別工作平等法第二十條規定受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理，本公司家庭照顧假之相關規定已合於法令。
- 二、又該法施行細則第13條規定略以「雇主對受僱者申請家庭照顧假，必要時得請其提供相關證明文件」，目前公司已優於法令並未要求同仁於申請家庭照顧假時提供證明文件；另依行政院勞工委員會中華民國104年11月27日勞動3字第1040132317號函略以：「家庭照顧假為免過度限縮立法意旨，其屬民法第1123條規定之家屬或視為家屬者，亦屬之。」意即並非僅限於家有幼兒之同仁可申請家庭照顧假，如以家庭照顧假(全年以7日為限)期間工資照給，為達管理目的避免浮濫則勢必請同仁提供佐證文件，將造成同仁申請之不便，故公司目前仍依法辦理。
- 三、公司特別休假一直採以優予法令之給假方式，且為照顧同仁亦已於11月起增加生育禮金-「世曦寶寶獎」，已符合提案所稱之照顧同仁意旨。
- 四、惟基於公司被定位為「類國營事業」，相關薪酬制度受限，公司已著手就所謂國營、類國營事業中適用勞基法勞工之差假制度進行研析，後續將研議後配套實施。

決議：關於休假部分請公司參考國營事業適用勞基法身份人員之差假制度研

議後配套。

勞方提案

第三案：第十五條(喪假)規定，父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假 8 日，實際上並不敷使用。

勞方說明：

依本公司工作規則目前父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者喪假為八日，另配偶之父母喪亡者喪假為六日，實際上為辦理喪葬等繁雜事務並不敷使用，建請放寬父母、養父母、繼父母、配偶及配偶之父母喪亡者喪假為 15 天喪假。

資方說明：

本公司之喪假給予已合於勞工請假規則第三條相關規定，且個別同仁依習俗所需不一，鑑於公司特別休假一貫採優予法令之給假方式，不但給假天數優於法令，年資更採以無條件進位核算，倘真有不足仍可多加運用特別休假。惟基於公司被定位為「類國營事業」，相關薪酬制度受限，公司已著手就所謂國營、類國營事業中適用勞基法勞工之差假制度進行研析，後續將研議後配套實施。

決議：關於休假部分請公司參考國營事業適用勞基法身份人員之差假制度研議後配套。

勞方提案

第四案：建議調整「工傷病假」請假期間之認定程序。

本公司「適性配工及復工管理規則」第 5 條「復工管理」，對於同仁工傷病假處理方式為「...並轉請職醫藉以初步判斷請假時間是否合理(參採美國環境職業醫學會出版之醫療失能建議、成大職業傷病防治中心常見職業災害建議參考復工天數)，有疑慮時由職醫進行職業/功能能力評估。」外，如同仁檢具醫療院所開立之醫師診斷證明書內已記載醫師建議之休養期間應給予充分之尊重。

資方說明：

- 一、經查行政院勞工委員會發文字號(78)台勞動三字第 12424 號函略以：「勞基法五十九條所稱之醫療期間係指「醫治」與「療養」...並至其工作能力恢復之期間為限」；(87)台勞動二字第 009919 號亦指出，「若勞工已能工作，僅需定期前往醫院復健，則復健時間雇主應續給公傷病假」，由此可知法令的判斷標準係以恢復工作能力為基準，在未完

全康復前，雇主仍可透過工作內容調整方式漸進協助勞工重回職場，而非僅限於全日在家休養。

- 二、綜觀過去案例，診斷證明書內醫師所建議之休養期間內容時而不夠精確，例如「宜」休養卻未對從事原工作或其他輕便工作等再做說明，如未由職業醫學科醫生判定，亦可能發生個別醫生判斷標準不一之情事，由職業醫學科醫生就其醫療專業進行個別勞工工作能力之評估較為客觀，本公司引用之參考復工天數資料，乃勞動部職安署提供(成大職業傷病防治中心)或職業醫學科醫生建議(美國環境職業醫學會出版之醫療失能建議)，其評估因素依勞動部指引已合理加入工作者之工作分級，並非一般醫生之無差別評估。
- 三、每位同仁之恢復療程自然會有差異，職安中心個別評估應屬合理，目前執行常態為：(西)醫院醫師開立之診斷證明書註明擦傷、挫傷等，視嚴重度同意 1~3 天，其餘傷害 7 日曆天原則皆會同意，7 日曆天以上才請本公司職醫進行關懷評估，中醫師之診斷證明書一般於復健中同意。

決議：請公司針對現有制度再次宣導。

勞方提案

第五案：舊制退休金議題作業進度。

勞方說明：

敬請說明舊制退休金議題最新作業進度及公司方案。

資方說明：

公司與工會近三個月來已四次一同與中華顧問組成專案小組定期磋商，保障並爭取同仁最大利益是公司與工會一致的共識，工會代表也已多次宣達貴會會員代表大會之決議，在三方討論階段中一定會有各種不同可能的方案，將俟定案後向同仁說明。

決議：世曦公司與工會持續互信溝通並追蹤與爭取維護公司及同仁權益。

勞方提案

第六案：公司獲利提升對於同仁所承諾事項應予實現。

勞方說明：

同仁對於公司承諾簽約額達到設定之金額後將發放超標獎金，惟自 9 月達標至今尚無發放之動作，除請公司盡力排除外在因素並請研擬其他替代方案，以實現公司對同仁之承諾。

資方說明：

- 一、有關超標獎金無法發放，肇因於中華顧問認定本公司 106、107 年度所發放之激勵金係為績效獎金性質，故需依「財團法人中華顧問工程司轉投資事業監督要點」報請中華顧問董事會核定；本公司已多次向中華顧問澄清激勵金之屬性與績效獎金不同，惟仍未獲同意，公司前亦已多次去函中華顧問說明。
- 二、公司雖然事先不知道工會分別在中華顧問與本公司董事會向董事提出主張之行動，但也要感謝工會同仁當場接受董事長的勸說；理性表達立場，期待勞資雙方持續共同努力一起解決面對來自內外部的挑戰。
- 三、公司已於 12/13 再按母公司中華顧問董事會之決議指示召開第五屆第一次臨時董事會，並與兩位具律師身分之董事說明溝通，該次會議並已決議將 106、107 年激勵金定性為績效獎金且依決議提報 12/19 中華顧問董事會審議。期待在解決 106、107 年激勵金課題後能再向中華顧問爭取 108 年之超標獎金，在此之前，公司並已在第五屆第一次臨時董事會提案就 108 年超標獎金予以保留，公司必定盡最大努力以各種形式實現對同仁之承諾。期待勞資雙方齊心共同面對挑戰，公司將克盡努力為同仁爭取。

決議：世曦公司與工會持續互信溝通並追蹤與爭取維護公司及同仁權益。

四、臨時動議

勞方提案

第一案：友善停車空間，創造共享停車位

勞方說明：

公司內停車位僅 200 多個，常常有小車停大車位，大車有機械車位停不進去的問題，加上每次抽籤總有眾多位同仁需要外租車位，或是臨時有停車需求的同仁要尋找路邊停車空間，因此建議公司內改善現有停車抽籤方式，友善停車空間，創造共享車位使效益極大化，讓同仁都能同享便捷。

勞方建議：

1. 另設系統或 APP 程式讓請假或長時間不進公司的同仁，可以提前釋出車位，需要車位的同仁線上申請臨停，每個月月底另行統計需繳交及扣除之費用，將停車位共享最大化。
2. 現有抽籤系統加入車高的填寫項目，未來抽籤時以能停入機械上層之車輛為最優先，機械下層、平面車位次之，確保機械上層不會閒置或是大

車無法停入機械上層之問題。

3. 維持現有女性同事 100%中籤機率，並建議打破女性同事停放 B2 之規定，且如果其駕駛之車輛淨高允許停放機械上層，則建議女性同仁能與其他同仁一樣，停放 B3 上層機械停車位，釋出 B2 平面停車位供大車停放。
4. 於 B2、B3 靠近出入口電梯之停車格上方施工裝設勾環，未來可以彈性掛設粉紅色友善停車字樣之標識，保障孕婦、行動不便及其他需求者。

資方說明：

- 一、CECI 大樓停車位基準：安全、簡便管理、經濟之停車空間。臨時騰空釋出不同規格車位，與臨時申請停進車輛規格難管控，恐發生機械車位夾傷不符規格之車輛事故。此等類似營業用停車場經營模式，及開發 APP 程式讓請假同仁同意無償釋出車位供同仁線上申請臨停之構想，若要執行均將增加公司所有同仁工作負荷與物業安全管理成本。
- 二、近年 CECI 大樓週邊停車位租金價漲，造成同仁介意沒抽中公司車位。近幾年公司已盡量釋出並降低公務車車位提供同仁抽籤(偶見公務車需暫時停到外頭因應)。上層抽籤之剩餘車位皆已由備選、定期、派遣、華光、與顧問等遞補，並無空置課題。
- 三、女性：CECI 大樓附近夜晚人稀，夜間加班後女性直接由公司駛出更保安全。且女性皆安排停放監控攝影機最密集、燈光最明亮之 B2 且容易停車之平面區位。
- 四、對孕婦及身心障礙者皆已提供保障車位。

決議：管理 APP 由總工室列作自動化之研究課題，倘可行將配套制訂管理措施，以 109 年 6 月底提出方案為目標。

勞方提案

第二案：為利於日常作業所需建議全面發配白名單 USB 隨身碟。

勞方說明：

公司考量資通安全及維護資料完整考量，故所有資料存取需藉由電子傳輸才能拷貝傳遞實已造成工作困擾，為利於日常作業所需建議全面發配白名單 USB 隨身碟。

勞方建議：

建議全面發配白名單 USB 隨身碟。

資方說明：

資訊部已於 11/8 奉核採購第二批 450 支白名單 USB 隨身碟，預計於 1 月中旬到貨後開始發放，目前公司已累計採購 1,000 支白名單 USB 隨身碟，待第二批發放後各部門人數約 40%將配有白名單 USB 隨身碟，倘部門因業務執行

所需仍有額外需求，可依「採購及分包作業管理程序」提出採購申請，另依據「電腦可攜式儲存媒體管理要點」第五條第四款，凡領有主管或專案加給之同仁、電腦管理人及秘書，得配發白名單 USB 隨身碟，符合配發資格之同仁，可填寫「資訊服務申請單」申請配發。

決議：公司將加強宣導相關制度。