



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 112 年 09 月 20 日

發文字號：世曦管字第 1120029028 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 2 個附件，下載期限至中華民國 112 年 10 月 20 日止)

主旨：檢送第四屆第二十一次勞資會議會議紀錄詳如附件，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：李正剛特聘顧問、廖學瑞總經理、黃炳勳副總經理、林曜滄代理副總經理、張鈺輝資深協理、王立柏資深協理、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、王勤銓總幹事(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

第四屆第二十一
次勞資會議會議紀錄

中華民國一二年八月二十四日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第四屆第二十一次勞資會議紀錄

開會時間：中華民國 112 年 8 月 24 日（星期四）

下午 1 時 30 分整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：世曦公司 李正剛

勞方代表：林志權、王宗駿、潘建鴻、張汝萍、印漢軒

資方代表：李正剛、林曜滄、黃炳勳、張鈺輝、王立柏

事業單位：胡嘉裕、林京蓉、謝武晏

會議記錄：胡嘉裕

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

(一) 勞工動態

112 年度截至 7/31 止，正職員工在職人數總計 1,879 人、累計新進員工人數 70 人、累計離職員工人數 26 人、累計留職停薪中人數 27 人；定期員工在職人數總計 367 人、累計新進員工人數 188 人、累計離職員工人數 91 人、累計留職停薪中人數 0 人。

(二) 112/3/1~112/8/15 婚喪喜慶禮儀如下

A. 世曦寶寶獎 19 人次，共計發放 380,000 元整。

B. 結婚禮金 23 人次，共計發放 184,000 元整。

C. 喪葬奠儀 33 人次，共計發放 165,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：近年來 CPI 持續提升，導致同仁經常性薪資實質負成長，請資方重視此現象，目前舊制年資已結清，薪資結構調整外在阻力已化解，請管理單位儘速成立專案檢討不合時宜的薪資表、薪級、薪資上限…等。

勞方說明：

1.近年來CPI持續提升 110年1.97%、111年2.95%，今年至2月2.74%；為有效解決上述現象，上市櫃公司(非主管職 建材營造類 109-110)平均調薪幅度為5.08%，整體上市櫃公司(非主管職 109-110)更達7%因應，各大網路論壇上均有專家學者這方面的分析；反觀本公司調薪以固定基數以多數甲乙評等為例，調薪幅度不到2%(以經常性薪資估算)，導致實質薪資為負成長的狀況，建議反映CPI上升趨勢適度調升經常性薪資以利招攬人才，及改善年輕人高流動率等問題。

2.薪資結構調整一直是董事長想推動的重大改革，也是全體同仁殷切盼望的期待。過往礙於舊制退休金議題，薪調無法隨社會發展彈性變通，致目前所使用的薪資表尚停留在十幾年前舊薪點表的架構，無法跟上同業薪酬市場時再以高額績效獎金填補，這不合專業顧問公司(較適合業務掛帥的房屋仲介公司)的高獎金薪酬制度應隨舊制年資的結清走進歷史，同仁用超高的效率結清舊制年資，期待的是煥然一新且能邁向國際化工程顧問公司的薪資結構，請管理單位儘速成立專案檢討不合時宜且拼裝的薪資表、薪級、薪資上限…等，建構一流工程顧問公司應有的薪資結構來吸引全國最優的人才魚躍投入，讓公司優質永續經營。

資方說明：

一、感謝勞方的建議，第四屆第十九次暨第二十次勞資會議已說明公司除年度例行晉敘外，100年、107年及111年亦響應政府政策進行全面性調薪反應物價，以111年為例正職人員平均調幅4.85%(該年度連同普調達7%)、定期與派遣人員調幅5%；111年度同仁平均年薪更將達19餘月，施董事長任內隨時不定期發放智慧型手錶、旅遊補助50,000元(年度補助5,000元、特案補助25,000元、加碼補助20,000元)、爭取業務獎勵21,000元(1月發放12,000元、5月發放9,000元)及績效獎金4,400元等多項爭取業務獎勵回饋同仁、定期人員的犒賞金等皆優於同業表現甚至讓同業瞠乎其後，另113年軍公教人員調薪4%公司現正研議中，公司未來仍將持續響應政府政策並積極為同仁爭取更高的福利待遇措施。

二、舊制退休金結清專案讓公司在經營策略上更加有彈性，惟薪資架構及薪資表調整按監督要點規定仍須提報中華顧問董事會核定，對於總體薪資待遇措施將先按近年作業以實質有效提升整體薪資方式辦理。

決議：本公司員工保留在中華顧問年資舊制退休金已在勞資雙方共同努力下順利完成結清，勞資雙方皆有共識持續推動薪資表與相關薪酬制度優化精進，另亦歡迎勞方提供相關建議供資方研議優化精進之參考，新制定的薪資表以朝明(113)年即可採用為目標。

勞方提案

第二案：大台北生活津貼後續。

勞方說明：

已經反應很多次了，都沒下文，雖然資方講那麼多，但實質薪資少 3000 元是事實，也感受最深

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，若環境有實質需要將做研議。

決議：勞資雙方暫無共識。

勞方提案

第三案：有關公司「計畫獎金分配辦法」實施多年，獎金分配機制確實存在盲點，每年工會都有接到要求檢討的聲音，確實有修正之必要，請資方廣納各方意見後優化調整。

勞方說明：

一、由『計畫獎金分配辦法』可知，計畫獎金(22%)分配主要區分兩大部分，一個是業務類計畫、一個是行政類計畫；業務類計畫的工時，主要是由平日執行業務的同仁所貢獻，相對的，行政類計畫的工時，則是由平日執行行政事務的同仁所貢獻，也就是說業務類計畫通常是由土建、系統及機電、軌道及建築、南北部營建工程事業群、T3 專案的同仁所參與、行政類計畫則通常是行政事業群同仁所參與，因此，我們可以再仔細研究一下「計畫獎金分配辦法」，可以看到辦法中第三條規定『業務類計畫之計畫獎金分配』編制的相當嚴謹，有依據計畫貢獻度、部門盈虧、計畫考績等多重因素去計算，計算結果最終會使業務類每位基層同仁的獎金產生有正、負之分，根據計算，單一計畫最極端可能會有+3~-1.5 個月的差異化，再接著往後看第四條規定『行政類計畫之計畫獎金分配』，分配辦法就這兩條公式分配完畢，先依總公司工時比例分配，再依據部門內工時比例分配，也就是說，參與行政類同仁的計畫獎金再怎麼差也不會是有負值，到這裡，制度就有一個不平等的本質存在了，為何同樣參與分配這 22% 獎金的全公司同仁，參與業務類計畫的同仁會有被扣錢的風險，行政類計畫的同仁就不會？為何在制度設立上就存有不一樣的差異性？也代表在執行業務類某一些計畫基層同仁可能會有努力一整年，最後無法分配到這 22% 獎金，還要跟公司記帳借錢，直到該計畫來年甚或結案後，才有機會看能不能變正值，進而不再持續被該計畫扣錢，怎麼會這樣？因為本辦法 2.1.1 條規定採累計分配制，歷年來資方都回應說這是為了以激勵各計畫參與同仁協同發揮效率、管控成本及創造績效，但是辦法在制度本質上就設置不平等化的分配，還要對處在不利的那一群(業務類)的同仁做信心喊

話？感覺是離譜又荒謬的方式～

二、執行業務類計畫同仁主要涵蓋設計、監造兩大業務類型，依據工程會所制訂之「公共工程技術服務建造費用百分比參考表」，顯見設計業務的利潤率大部分會比監造業務的利潤率來的高，監造業務對於公司來說是利潤率較低的業務，但是目前政府公共工程勞務招標仍大多還是設計+監造合併招標，因此監造業務受制於整體勞務契約的框架下，甚或可能還會有採用總包價法這種更沒利潤（鐵定虧錢的意思）的方式來記列監造勞務費用，這種情形，導致計畫獎金分配計算後結果呈現負值的狀況，絕大多會是在南北部營建工程事業群中的同仁，要歸咎說是監造單位不想創造利潤嗎？這並不能全苛責於執行這些監造業務的同仁吧！反而大多是公司業務方向所造成的，都是先拿到設計+監造案子再說，設計部分至少有相當好的利潤率，先賺取設計服務費，監造服務費的部分，待之後公司內監造部門協調分攤，最後這種方式下來，承擔苦果的將是這些基層監造同仁，更何況，一個計畫的盈虧牽涉到人員的調派、計畫的來價、勞務契約的規定，救災或社會的公益性…等多個層面，基層同仁其實非常難以扭轉改變（不然很想反問監造事業群督導高層一個問題，倘若指派一群全由考績甲上及優同仁組成的監造團隊，能否在鐵道局總包價法勞務制度下的計畫，使其監造業務產生盈餘？假設如此堅強優秀團隊都沒辦法產生盈餘的話，那責任應當歸屬於誰呢？負值又應當給誰？），計畫獎金為負值，某角度代表該同仁還要跟公司記帳欠錢藉以補貼設計+行政同仁領取的獎金，這樣下來同仁產生的被剝奪感，絕對會比拿計畫獎金是零還放大好幾倍～～

三、沒意外的話，公司應該仍會採已有編列3.計畫激勵獎金（10%）來回應，由『績效獎金及考核獎金分配辦法』中亦可得知，各部門之計畫激勵獎金係依據以下公式分配：『部門加權本薪總額* [計畫激勵獎金總額/公司加權本薪總額]』，調換一下乘數與被乘數以利各位理解→『計畫激勵獎金總額* [部門加權本薪總額/公司加權本薪總額]』，也就是說各部門計畫激勵獎金配額的多寡，主要依據[部門平均月薪*部門人數]/[公司平均月薪*公司人數]的比例來攤分這計畫激勵獎金的總額，再換句話說，各部門計畫激勵獎金的額度其實與計畫績效並無相關，只要是部門人數多、平均月薪高，即可獲得較高的額度，舉個極端的案例，該部門為全公司績效最佳，部門內無任何計畫虧損，但依據上述分配公式，代表其仍可獲得一定比例的計畫激勵獎金！但這樣狀況的部門其實在計算計畫績效獎金時根本都差不多拿到頂了，卻還要再錦上添花的來攤分計畫激勵獎金？再套用前述計畫獎金分配的邏輯，分配計畫獎金的公式會有負值，代表參與虧損計畫的同仁要承擔計畫虧損，但是在分配計畫激勵獎金的時候，卻又是排除各部門（計畫）盈虧來攤分，這時候虧損多的部門（計畫）又沒比較有利了？！因此建議，是否可考慮引入虧損加權係數值，當該

部門虧損的計畫比例較高時，給予其相對應較高的攤分比例，例如：『計畫激勵獎金總額* [(部門加權本薪總額*虧損加權值)/(公司內各部門加權本薪總額*虧損加權值)]』，當該部門之虧損計畫比例有 N% 或者部門績效較差為 D 等級時，賦予其加權值再*1.n，藉此可讓虧損比例較高的部門有較高的額度值可供分配？如此才符合計畫激勵的初衷啊～

四、提案人彙整歷年來工會提案反應計畫獎金的會議紀錄，足見計畫獎金分配歷經多年來一直有讓同仁感受到不平等的差異對待，所以才會持續提案，李董晚期轉周董上任時期，剛好發生影響同仁權益更大的舊制退休金及績效獎金 4.4 個月上限等相關事件，才讓世曦工會主軸改往此兩大方向改善，以求看能不能回歸公司早期，以人為本、善待同仁的薪酬制度，幸運的是，這三年來在施董事長上任後，這兩大難題好不容易也有了解決方案，畢竟施董事長受訪曾表示：「...他任內將彌補舊制度缺陷、訂定獎勵的新規則，拉抬全體員工的向心力，讓良性競爭成為公司成長動力。」也期盼工會能針對上述意見，向資方爭取改正(取消負值)甚或重新編制分配辦法(調整計畫獎金或計畫激勵獎金的分配公式)，讓一樣替公司執行業務的同仁有更公平、合理之對待！重申本提案是為了訴求公司計畫獎金制度應當更健全，並非造成對立，設計顧問業需要各專業部門間彼此通力合作，並非獨厚哪一個部門就可以撐起台灣世曦，加上施董事長上任後，替世曦所有同仁提升的福利是有目共睹、無庸置疑的，希望資方也能以健全公司制度的立場，允以納入考量並修正！

日期 會期 提案項次

102/09/12	第 2 屆第 6 次	第 2 案
102/12/04	第 2 屆第 7 次	第 7 案
103/03/06	第 2 屆第 8 次	第 2 案
103/06/05	第 2 屆第 9 次	第 2 案
104/03/05	第 3 屆第 3 次	第 2 案、第 6 案
104/06/04	第 3 屆第 4 次	第 5 案、第 6 案
105/09/10	第 3 屆第 9 次	第 6 案
107/06/22	第 4 屆第 1 次	第 4 案

資方說明：

一、績效獎金屬非經常性給予，需衡酌公司經營狀況，有盈餘始得發放；而公司與部門之績效表現主要係源自計畫績效(盈虧)，因此獎金制度需兼顧盈餘及虧損者，依各計畫績效結果表現及貢獻度採取相對較公平、彈性及合理之設計。再者，對於來價不佳之獨立專案或監造部門，往年亦多有董事長依當年度實際營運情形及部門表現，適時給予彈性調整，如調升監造部門績效等級、權衡性補償部門獎金等作法。

- 二、對於「行政類計畫」之計畫獎金計算係包括行政計畫及研發計畫。其中行政計畫係指所有技術單位及行政單位之部門行政工號(如經理部、各事業群、總工程師群及行政群各單位之 yyXX0，包括各部門正/副主管及執行同仁等工時)，研發計畫亦涵蓋公司所有單位之研發計畫或研究計畫，而本行政類計畫獎金依當年度各同仁部門獎金比例高低予以分配之(同仁之部門獎金與該同仁之績效等級相關)。據了解，填報行政類計畫同仁亦有反映其計畫獎金偏低之感受。
- 三、現行計畫獎金相關辦法，包括計畫獎金/激勵獎金所佔獎金比例，以及計畫獎金之限制與調節方式等，係歷經多年檢討、逐次修訂調整已趨於合理而適當。目前計畫獎金制度設計最後之計算與調節結果，皆不致讓同仁於實質分配到的獎金為負值。
- 四、部門主管可善加運用「計畫激勵獎金」機制，考量激勵之需而分配予因計畫來價不好、備標失利等因素而導致計畫獎金偏低之計畫執行同仁。
- 決議：請資方再持續研議精進。

勞方提案

第四案：建議服務滿 35 年或 40 年的死忠同仁，公司核發久任獎金或 10 萬元「終身奉獻旅遊獎助金」。

勞方說明：

服務滿 35 年或 40 年的死忠同仁，幾乎把一輩子的青春毫不保留的奉獻給公司，不管是大棟梁或小螺絲，敬業精神都值得敬佩，建議公司核發久任獎金或獎勵圓夢旅遊，補助 10 萬元「終身奉獻旅遊獎助金」。

資方說明：

第三屆第十次、第四屆第二次、第四屆第五次及第四屆第十三暨第十四次已說明本公司針對服務年資 30 年以上退休同仁已有純金久任獎章，感謝資深同仁辛勞，資方對於勞方之提議將再持續研議。

決議：公司對於久任 35 年、40 年同仁的專業奉獻給予肯定，請勞資雙方研議鼓勵方式。

勞方提案

第五案：近年來消費者物價指數高升，萬物齊漲，請提高出差公出自駕汽車之單位公里油耗及出差住宿費。

勞方說明：

有些小專案，工地偏遠，大眾捷運不便，同仁為節省時間及計程車等專案費用，自行開車前往；惟多年來，本公司一升汽油抵 7.5 公里(含各項耗材補貼)，不合時宜，請提高自駕車單位公里補貼費用。

另市場現況，住宿費用高漲，常遇到差旅住宿費不敷使，因應通膨及物價，請提高住宿費用。

資方說明：

- 一、經查高鐵票價一公里約為 4.313 元，台鐵(自強號)票價一公里約為 2.27 元，若以中油 98 無鉛汽油一公升 34.6 元；95 無鉛汽油一公升 32.6 元(經查 8 月 15 日油價)除以公司補助之 7.5 公里，98 無鉛汽油油價平均一公里約 4.61 元，95 無鉛汽油油價平均一公里約 4.35 元，仍高於高鐵及台鐵票價，公司現行補助應屬合理範圍。
- 二、有關公司國內住宿費，第四屆第八次勞資會議決議因公務機關(中央機關公務員工國內出差旅費)出差住宿費調整為 2,000 元(不分南北)，公司出差旅費已調升為新竹以南為 2,000 元，新竹以北 2,400 元(限額內檢據報銷)，合先敘明。
- 三、若未來公務機關如有住宿費調高之情事，公司未來將持續滾動調整。勞資會議第四屆第十二次亦說明，同仁因工作需於假日及連續假期期間住宿的需求且住宿費將高於標準者，可敘明事由簽辦申請並於事後如實檢據核銷，同仁如遇到出差地區住宿費普遍高於公司標準者，若有情況亦可比照辦理。

決議：目前狀況原則維持，但東部地區請公司修改辦法比照新竹以北水準辦理。

勞方提案

第六案：請開放外單位的工地同仁自駕以油單報核交通補助費，以提高郊區工作地工作效率。

勞方說明：

交補費的議題雖然多次會議中都有提案過，公司因鼓勵同仁利用大眾運輸，除了環保及考量核銷成本等等因素，但其實政策很多並非適用於同仁，尤其是外單位的工地同仁，很多工地，並非像北部一樣有方便的大眾運輸，例如住高雄的同仁到台南上班一趟單程，往往要花上 1.5 小時的時間在搭車、轉車、騎車的時間上(家→搭捷運→轉火車→騎機車到辦公室)。所以往往一天就要花 3 個小時在上下班的路途上，因為後來疫情的關係，改由自駕燃料費可以報核，同仁發現上班整整少了 1 個小時的時間在上下班的路途。且不用因為配合班次，可多留一些時間在工作上，大大提升工作效率，是個良善雙贏的政策。

反之…因為疫情趨緩的關係改回來，相信同仁要花不少時間來適應回到以前花很多時間上下班的事上。

如果疫情期間可以有這樣的彈性，那為何之後不能繼續這好的政策(自駕車以

油單報核交通補助費)呢?...(這部份要請管理部再說明一下執行的困難是什麼),雖然有提到第十三條:「計畫若因工作地屬偏僻艱險交通不便之地區,得簽辦提出申請以駕駛自用車方式報銷,並經總經理核准。員工申領油費及過路費時應按實填報於「交通補助費報銷單」中,併同單據轉管理部會計組報銷。油費及過路費申領金額與上述其他票證合併計算最高補助金額,並依第八條規定辦理。」

資方說明:

此議題曾於第三屆第八次、第四屆第二次及第九次勞資會議提出,目前『遠距調職搬遷及交通補助費申領要點』針對各計畫因工作地屬偏僻艱險或交通不便地區,開放按個別計畫簽辦提出申請,以駕駛自用車方式於交通補助費限額內報銷油費及過路費;非艱險偏僻而大眾運輸工具普遍地區,仍建議按現行辦法辦理,係為考量同仁往返基準地與工作地(非屬通勤之補助)之安全性,公司通案仍按現行辦法規定辦理;另計畫個案申請如部門主管主張合理,過往公司多悉數照准。現行已將制度管理及同仁特案情形之立場皆納入考量,現行規範應屬完善且合理。

決議:交通補助費非就通勤之補助,勞方了解資方之說明

勞方提案

第七案:同仁上下班或往來工地途中發生交通意外事件頻傳,員工發生意外後對自身勞保的權益、保障、職災認定、公傷病假認定標準、申請流程等多數不甚了解,甚至造成爭議(如公傷病假認定),請職安部製作易懂的處理流程及相關說明(或懶人包)加強宣導,以保障同仁權益。

勞方說明:

諸多同仁們穿梭於工地、或各地出差...具較高職災風險機率,公司職災及公傷病假的標準及管理辦法揭示途徑不甚完備,員工自己大多也不太明白,因此同仁發生上述職災時,不知道該如何請假?或如何請公傷病假?公傷病假對員工有什麼保障?亦曾發生過員工以醫院診斷書上建議休養天數申請公傷病假,卻被職安部退回等爭議,大多是對相關法令規定解讀差異所造成,針對職災發生後勞工可採取的動作及相關權益保障請公司安排相關說明,並針對公傷病假之申請以及後續勞保理賠之流程和辦法進行宣導:

- 1.請公司舉辦講座,邀請專精勞保之法務人員說明2022年5月1日開始適用的新版「職業災害勞工保護法」內容,並請講師分享實務經驗,說明雇主及勞工各自的權利,職災休養天數認定標準,並解說職災認定常見的錯誤或爭議樣態、函釋...等。
- 2.請公司制定「員工公傷病假管理要點」,說明員工的申請流程、應填具表格及檢附資料、未核給前請假注意事項、薪資發給辦法、勞保理賠申請方式、回

診或持續申請公傷病假之標準及程序、申請核給標準及核給天數標準、對雇主核給認定有疑義或爭議時的處理方式…等相關程序辦法完善且公告，並將公傷病假核給公文簽辦流程納入法務及醫護人員專業見解再行核給，上述核給流程並應納入部門 ISO 程序進行品質管理。

資方說明：

一、職安部前已製作「職災認定及公傷病假申請流程(含案例)」之說明，並分享檔案路徑[首頁/右下點入職安部/內頁之職災認定流程(公司內部)]，以利部門安衛工程師經辦之參考，續將以備忘錄周知全體同仁。

二、經查歷年同仁發生職業災害之原因及職安部審查依據臚列如下表

項次	職業災害原因	審查依據
1	上、下班途中(騎乘機車/騎腳踏車/走路/搭車)導致受傷事故	(1)勞工職業災害保險職業傷病審查準則」第4條 (2)行政院勞工委員會93年1月9日勞保3字第0930001397號令
2	監造同仁上班巡查工地(騎乘機車或騎腳車)導致受傷事故	職業安全衛生法第2條第1項第5款
3	用餐時間外出用餐受傷事故	「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」第16條
4	同仁出差(搭車或走路)途中導致受傷事故	「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」第9條
5	工作場所受傷事故(如滑倒、跌倒等)	(1)職業安全衛生法第2條第1項第5款 (2)「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」第7條

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。

另管理部將提供職災保險「職業傷病門診單」、職業傷病所繳納之健保部分負擔醫療費用之退還資訊、「自墊醫療費用核退申請書」、員工團保理賠及申請之相關資訊，以確保同仁權益。

(二)依前述(一)奉核簽辦單，同仁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)「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職醫(臺北榮民總醫院 職業醫學及臨床毒物部

主治醫師兼部主任)復工追蹤紀錄建議最少/最佳/最多之休養天數；非依同仁就診醫院之診斷證明書建議休養天數認定。

- 四、有關同仁建議舉辦講座方面，職安部鑒於同仁騎機車上、下班、工地現場巡查及公出途中因故造成受傷事故，爰於 108 年 2 月 13 日、109 年 8 月 19 日、109 年 11 月 11 日、111 年 2 月 17 日邀請陽明交大張新立榮譽退休教授講授交通安全課程，後續將加強機車安全宣導，並視同仁需求辦理相關講座。

附件：適性配工及復工管理規則

- 五、公司工作規則第十七條規定已說明傷病假之認定依據職業安全衛生法規定，並參考政府發佈之「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」辦理。
- 六、上下班通勤災害非屬《職業安全衛生法》所認定之職業災害，且通勤災害缺乏「業務起因性」、「業務遂行性」，理非可歸責於雇主。以 111 年公傷病假統計為例，公司約 82% 係因通勤災害所致，公司針對上下班通勤災害，現行給假已優於法規從寬從優認定。
- 七、本公司 111 年度公傷病假統計如下表

對象	人數(C)	總時數(D)	平均時數(D/C)
A.通勤災害	18(82%)	1899.5(87%)	105.53
B.非通勤災害	4(18%)	287(13%)	71.75
A+B	22	2186.5	99.39

決議：職安部已將相關程序公告，若還有相關問題可逕洽各部門/計畫安衛工程師或職安部協助。

四、臨時動議

五、散會