



地址：11491 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 110 年 02 月 02 日
發文字號：世曦管字第 1100003230 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：檢送第四屆第十一次勞資會議會議紀錄，已於本次結案之追蹤議案及
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：李正剛副總經理、李元唐副總經理、林曜滄代理副總經理、張鈺輝協理、王立柏協理、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(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

第四屆第十一次勞資會議 會議紀錄

中華民國一〇九年十二月二十五日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第四屆第十一次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 109 年 12 月 25 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 李正剛副總經理

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、李元唐、林曜滄、張鈺輝、王立柏

事業單位：胡嘉裕、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

109 年度截至 11/30 止，正職員工在職人數總計 1826 人、累計新進員工人數 126 人、累計離職員工人數 78 人、累計留職停薪中人數 12 人。

(二) 109/9/11~109/11/13 婚喪喜慶禮儀如下

A.世曦寶寶獎 21 人次(其中兩對夫妻)，共計發放 420,000 元整。

B.結婚禮金 7 人次，共計發放 56,000 元整。

C.喪葬奠儀 8 人次(均為家屬)，共計發放 40,000 元整。

(三)午餐津貼業經施董事長親自多次與中華顧問及各董事溝通爭取後已獲得董事會同意自 109 年 12 月 1 日起調高至 2400 元，並於 11/30 公告公司同仁。

三、討論事項

勞方提案

第一案：請資方說明 109 年為何沒辦理升等作業？另請公司全面檢討現行職等調整機制。

勞方說明：

同仁提案在公司服務滿 10 年，每日戰戰兢兢賣時工作惟考績幾乎都是乙等(印象中兩年不是乙等，可能是擔任主辦工程師無法提報計畫工程師加給且不填報虧損計畫工時換來的)，自評對工作的貢獻應該沒有比其他同仁少，但 10 年來職等均未調整，深感氣餒，請公司將升等評量制度化、透明化並公告。日前董事長的一封信有提到要重視服務 5-10 年的員工，請管理單位將具體方案落實公告，以免讓同仁誤以為只是口號。

資方說明：

一、首先澄清公司從未要求同仁加班卻不准申報加班的政策指示，如同仁遭遇上述情形請通知管理部，或請舉出具體事證，以免以訛傳訛誤導視聽。另檢視往年績效考核及晉升紀錄，皆有工作表現優良之同仁，在考核及晉升連年獲得主管肯定的例子，績效管理的精神非齊頭式平等，亦非僅用工時衡量工作貢獻度，且每年辦理升等作業除重新檢視現行制度，各階主管亦會逐一審視晉升名單，避免有遺珠之憾的情況發生。

二、109 年度升等作業持續進行中並將提報追溯生效，同仁權益不受影響。

決議：

一、年度升等作業辦理中，預定將於年底前完成，不影響同仁升等權益。

二、勞方另提歷屆曾提關於各職等薪資上限後能對於物價影響等建議，請資方在晉敘制度之研議納入考量。

勞方提案

第二案：在職提升學位請公司依新學歷之敘薪標準提升員工底薪，建議定期辦理學歷提升同仁之特別加敘作業，才符合公平一致的敘薪標準。

勞方說明：

一、經詢問人事組，目前同仁在職提報學歷提升時，僅針對履歷資料做更新，不會進行薪資加敘（不論技術職或非技術職），除非主管簽辦特簽。

二、主管工作繁雜，不見得所有主管會特別注意到學歷提升與薪資加敘需辦理特別簽辦議題，而且因高層人事更迭，部分主管還得猜測更上位的主管是否會同意，再考慮敢不敢簽辦出去，變成每單一個案都得獨立簽辦，造成行政資源浪費，且若主管因猜測高層心意導致不敢特簽，亦有可能造成人才流失。

三、依 106 年第三屆第十四次勞資會議記錄，第一案資方說明二、"另去年就碩士學歷之新進員工起薪與在職期間新取得學位同仁分別辦理特別加敘"且公司於 106 年曾針對 92 年後新進碩士員工及在職提升學位員工調整薪資(依勞資會議第三屆第十三次第三案會議記錄)，代表公司政策係在職取得新取得學位的同仁有加敘資格，故管理單位應主動定期辦理學歷提升同仁之特別加敘作業無需被動等主管特簽才辦理，如此才符合前後

一致的敘薪標準。

- 四、現今針對在職提升學位的同仁只是將學歷資料修正，不會調整薪資。日前董事長才發信告知全體同仁，未來要讓優秀的新進員工也有大幅調薪的機會，並以合理的薪酬吸引優秀的人才。同仁在職仍努力向學提升學位代表同仁想在專業領域上取得更進一步學習，學歷晉升也讓公司在競標提送同仁資料時得以表現專業顧問公司同仁的專業水準形象。公司目前的作法會導致新進碩士同仁比資深學士但又已提升學歷之同仁薪資更高，變相成讓有資歷且已提升學歷之同仁因薪資差距過大選擇離開公司，此應非公司本意，建請公司於同仁在職申請學歷提升時，一併調整相關薪資。

資方說明：

- 一、有關提案所述主管只要學歷提升就可簽辦特簽晉升並非事實，特此澄清公司並未同意個案特簽晉升，合先敘明。
- 二、本公司針對新進員工之薪資核敘參考同仁學歷及過往工作經歷，主要係因對新進員工工作能力在無其他客觀評估標準之情形下，僅得參照學經歷等客觀條件作為依據，同仁進入公司後，薪資之給付即應依實際工作表現/貢獻做為評估標準，學歷已非衡量工作表現/貢獻之依據，若針對在職進修取得學歷者予以調薪，會否衍生同仁反而專注於進修提升學歷而忽略工作之反效果，建議須整體考量。

決議：請公司各級主管能反映同仁能力提升之貢獻。

勞方提案

第三案：建請公司儘速調整晉敘表，內容先與工會討論協商後再公告實施，落實董事長照顧年輕工程師的政策宣示。

勞方說明：

目前公司進用新人初始薪資條件與業界相當，然而每年之調薪幅度卻很低，易造成新進同仁看不到前景，待 5-6 年學好功夫就離職另謀高就，為避免人才斷層，每年薪資調整基數(如目前乙等為 1)不得低於外聘薪資核計年資時加成之基數。

資方說明：

前次勞資會議公司亦說明近期在施董事長親自帶領下，公司已向中華顧問提出薪資結構調整、晉敘制度變革的方案，基層同仁的心聲董事長皆相當重視也已指示研議更和緩的方案、除了電腦公式計算之外也輔以主管檢視建議等更溫暖的做法；目前正向中興、中鼎、亞新等同業交流討論薪酬與晉升制度，也向同為交通部管轄且同受 4.4 個月獎金上限的機場公司交流中，公司將整體比較同業、同屬交通部管轄之各企業優缺點後提出適合本公司的具體作為。

決議：請管理部持續蒐集工會之建議納入提報方案之考量。

勞方提案

第四案：目前土木相關專業公司有技師加給制度，但其他類專業目前無相關機制，請考量將通過國家、國際等專業考試認證。科別也可比照技師加給制度辦理。

勞方說明：

希望非土木相關等部門的同仁，通過國家、國際等專業考試，並獲取證照或證明後，公司能比照的土木技師加給制度，提供等同的薪資加給。

資方說明：

本公司「各職務技師及專業師加給辦法」第一條：本加給辦法以如下表列科(類)別為限，其他經國家考試合格領有專業證照者，或領有國外相關專業證照者，得視公司業務需要，經簽請董事長核定後准用本辦法發給專業加給。換言之，本公司各類科專業均比照土木相關專業類科，給予專業加給。

公司專業加給資格是以國家考試並受聘於公司且領有執業執照為原則，有國家法令依據且為執行業務所必須合先敘明。

至於其他證照，例如特定原廠技術認證、訓練機構發給之證照，不在專業加給範圍，例如：

1. 資訊類：如思科、國際資訊系統安全認證聯盟、紅帽等之 CCNA、CCDA、CCDP、CISSP、SSCP、CSSLP、CCSP、CAP 等。
2. 職安類：如職業安全管理師甲級技術士、職業衛生管理師甲級技術士、職業安全衛生管理員乙級技術士...等。
3. 專管類：如 PMP、亞太工程師、國際工程師、採購專業人員等
4. BIM 類：如 BIM 專案資訊經理人、ISO 19650-1 與 ISO 19650-2 稽核員、BIM 基本能力認證-建築建模以及 Autodesk Revit 原廠國際認證等。
5. 價值工程類：如 CVS 價值專家、AVS 副價值專家等。
6. 品質類：如 ISO 內部品質稽核員、公共工程品質管理人員等。
7. 營管類：工地主任、營造工程管理技術士、建築工程管理技術士等。
8. 其他：金融類證照、商管類證照、會計類證照、稅務類證照、地政類證照、保險類證照、景觀設計類證照、機械製圖類證照、室內設計類證照、室內裝修類證照、危老重建推動師等等。

以上證照取得，著眼於為個人工作技藝、專業技能的提升，目前公司依需要給予適度補助註冊費及申請費用，另訓練課程或認證考試所需費用亦可經簽准後，由公司酌予補助。

未來公司會持續滾動式檢討，對於各別專業證照，視業務需要及法令規定，簽請董事長核定後准用「各職務技師及專業師加給辦法」發給專業加給。

決議：請公司未來隨業務發展與需要及時調整納入，非國家考試但與公司業務執行高度相關者如勞安衛工程師則透過職務加給發給。

勞方提案

第五案：請公司除「職務」外亦將「簽證責任」納入考量，調整「技師及專業師加給辦法」。

勞方說明：

「技師簽證」係受技師法規範之行為，技師本人就簽證本身亦須承擔相關責任，與其在公司擔任職務無關。公司目前僅依「職務」區分技師專業加給，造成權、責失衡。無法達成公司第四屆第十次勞資會議第二案公司所述「鼓勵技師同仁承擔更大更複雜的計畫」之目標，只會鼓勵技師同仁「努力升官」。雖公司單方面表示目前各類技師簽證管控良好，卻以涉及經營為由無法提供相關數據佐證，而基層技師同仁普遍認為現行制度確有改善空間，才會屢次提出類似議案（第 1-4、1-5、2-8、3-3、3-5、3-9、3-10、3-13、4-10 次勞資會議）。其中第三屆第九次勞資會議，工會爭取關於研發計畫是否納入技師及專業師加給辦法之提案，資方說明「本公司針對技師同仁發給專業加給，主要是因技師可增加公司聲譽、替公司爭取業務及負擔簽證的責任與風險，研發類計畫因不須爭取業務，且無須負擔簽證責任與風險，故僅發給技師及專業師加給辦法中之基本加給」，表示公司亦認為「專業加給」應與「簽證責任」與掛勾。

為彌補雖簽證數量較多或金額較大，承擔相當之簽證責任，卻因未擔任職務導致專業加給偏低之技師同仁，建議公司調整專業加給數額表，若技師同仁滿足「執行中簽證計畫件數」或「執行中簽證計畫累計金額」門檻，則比照職務設定專業加給級距，調整範例如下：

件數 ≥ 15 或 累計金額 >1.5 億，比照「經理、專案/計畫經理以上(含勞安中心主任)」，專業加給 16,000 元/月

件數 ≥ 10 或 累計金額 >1 億，比照「副理、專案/計畫副理、專案工程師」，專業加給 14,000 元/月

件數 ≥ 5 或 累計金額 >5000 萬，比照「計畫工程師」，專業加給 12,000 元/月

件數 ≥ 1 ，比照「主辦工程師」，專業加給 9,000 元/月

件數=0

備註：如某技師同仁同時有掛職務，則專業加給取較高者

資方說明：

本公司屬特許行業，因為有該類科技師，才能執行該類科業務，另擔任不同職務所處理之業務及工作，會有技術難易高低，需要累計經驗多寡，專長類別需求、協調能力，計畫管理能力及承擔責任等綜合考量。以此原則訂定此

辦法「各職務技師及專業師加給辦法」。

公司並不鼓勵技師同仁爭取更多件數計畫辦理簽證，簽證計畫之指派，係由部門主管依照其技術專長、經驗累計多寡、承擔負責的工作量、工作協調能力、計畫管理能力等綜合考量所作妥適安排。

本公司技師可以同一期間辦理多件計畫，都是工作團隊一齊努力完成的成果，團隊成員多，自然可以辦理較多的件數及成果，絕非僅由個別技師辦理。

近期 CO 代表與各部門技師座談會所蒐集之資料顯示，各部門技師之工作指派，尚屬合理，只有極少數部門之極少數類科技師，因協辦計畫較多，過去部門該類科略有不足，所以該科技師負責之計畫件數有超出一般平均件數，惟該部門已經有增加該類科年輕技師加入團隊，因此件數略多之技師被指派之計畫已漸趨於平均件數。

本公司技師之管理單位為總工程師室，對於技師之指派管控，曾經 CO 檢視與管控，建議技師同仁若有執業上問題，可洽 CO 諮詢解決。另外若有個別技師同仁被指派之件數或工作量，超過個人之工作負荷，或有主管在技師指派上明顯不合理的，敬請通知總工程師室，總工程師室會主動瞭解原因，尋求改善，讓技師指派趨於合理，讓技師同仁工作品質提升，才是公司技師管理之本意。

決議：公司表示技師專業加給非簽證費，勞方代表請公司持續留意技師指派及分工的合理性。

勞方提案

第六案：家庭照顧假不併入事假天數計算，並調整家庭照顧假日數(腸病毒衛福部規定幼兒園停課七天)。

勞方說明：

公司將家庭照顧假併入事假計算，雖符合政府法規，但考量公司員工狀況，育有幼齡子女的皆為年輕同仁，特休日數不夠，家顧假併入事假計算，不合需求。(腸病毒衛福部規定幼兒園停課七天，一次就會用掉五日的家顧假，尚不考慮其餘大小生病在家照顧，家裡有事需照顧之狀況)，公司應合情理調整家顧假的規定。提高天數且不併入事假計算。

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、 公司特別休假之規定，除當年度到職同仁每滿一個月給予半日特別休假

，優於勞基法第三十八條工作滿六個月未滿一年給於三日特別休假之規範，且到職次年度至少有七日特別休假得以運用，公司給假天數政策優於現行法令；另每胎 2 萬元之世曦寶寶生育禮金亦領先同業及諸多上市公司，對於育嬰留停之申請亦皆從寬許可提早提出復職申請，公司已多方照護同仁育兒需求。

三、 同仁如有事故必須親自處理，亦可申請事假，全年合計最多十四日。綜觀公司給假事假十四天及優於法令之特別休假天數，應可滿足一般同仁照護家庭需求。

四、 若同仁有特殊情況，可透過專案簽核進行個案討論，除假勤上的協助，公司亦可整體考量，如工作調整、提供照護資訊等諸多方式，更加全面性照護需要幫助的同仁。

決議：勞資雙方同意基於勞工照護家人需求考量，本案擬於報請董事長同意全年事假 14 天外加 7 天無薪家庭照顧假合計至多可申請 21 天後公告實施，至於工作規則修改部分則另案辦理。

董事長裁示：家庭照顧假及事假天數仍維持不變，但個別同仁得視實際需求，以個案簽辦方式提請放寬當年家庭照顧假天數，且增加之天數全年不以 7 天為限，將更能實際滿足個別同仁真正需要申請家庭照顧假的需求。

勞方提案

第七案：請公司於各樓層及每個工地設置血壓計照護員工健康管理，也可提升企業形象。

勞方說明：

有鑑近期多位同仁在心血管方面出現狀況，建請公司於內湖 CECI 大樓每個樓層以及各個工地配置至少一台血壓計，以供同仁隨時有需要時做測量，落實員工健康自主管理。

資方說明：

現階段針對同仁血壓量測措施如下

一、 CECI 大樓之 1、5、10 樓，設有隧道式血壓計，考量同仁之便利性，擬原則上部門再配置乙部可攜帶式血壓計，供同仁使用並與 1、5、10 樓血壓計相互驗證。

二、 勞動部 106 年起，不再將血壓計定為急救箱之必備物品，CECI 大樓以外之工程處、工務所等單位，原則上同仁數 20 人以上，或職安中心評估有特殊需要追蹤之同仁時，將配置乙部可攜帶式血壓計，未逾 20 人之單位，各工務所自評有需要時，亦可向職安中心評估配發。

三、 為促進同仁重視日常血壓等身體狀況，明年度職安中心將規劃「健康護照」活動，養成同仁對自己血壓定時量測等。

決議：同意資方說明並請資方依產品年限定期校正各單位血壓計之精準性。

勞方提案

第八案：舊制退休金問題請加速與中華顧問協商解決。

勞方說明：

舊制退休金問題影響深遠，連各部門用來調節人力與業務量的加班問題都受影響，這拖延好幾年被部長列管的重要議題依舊沒進展，請加速協商進度尋求共識辦理舊制退休金移轉或結清，還世曦一個自主經營環境。

資方說明：

公司已於第四屆第七次及第十次勞資會議中說明，有關舊制退休金議題和工會已多次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，而方案的選擇操之在中華顧問而非本公司單方，公司保護同仁權益與公司利益的立場不變；公司將持續在遵守三方協議書的前提下朝確保同仁舊制退休金權益及參與監理之方向努力，未來公司仍會持續與工會共同為同仁爭取各項合法權益不受損害。

決議：勞資雙方繼續努力爭取同仁權益。

四、臨時動議

五、散會