



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 111 年 10 月 14 日

發文字號：世曦管字第 1110034084 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 3 個附件，下載期限至中華民國 111 年 11 月 13 日止)

主旨：檢送第四屆第十七次勞資會議會議紀錄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：李正剛特聘顧問、黃炳勳副總經理、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

第四屆第十七次  
勞資會議會議紀錄

中華民國一一一年八月二十五日

台灣世曦工程顧問股份有限公司  
第四屆第十七次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 111 年 8 月 25 日（星期四）

上午 09 時 30 分整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：世曦工會 林志權

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、謝武晏

會議記錄：

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

(一) 111/4/8~111/7/31 婚喪喜慶禮儀如下

A. 世曦寶寶獎 16 人次，共計發放 320,000 元整。

B. 結婚禮金 7 人次，共計發放 56,000 元整。

C. 喪葬奠儀 27 人次(員工本人 0 位、一等親 27 位)，共計發放 135,000 元整。

(二) 中華顧問舊制退休金結清專案經交通部、中華顧問、世曦工會、世曦公司多方戮力促成，本案已獲近 100% 擁有舊制年資的同仁支持，將盡速完成後續結清程序。

三、討論事項

勞方提案

第一案：考量通膨嚴重，建請調高年度三節福利金、生日禮金、父(母)親節禮金等以符實際需求。

勞方說明：

三節福利金、生日禮金、父(母)親節禮金等已多年未調整，近年通膨嚴重，各項禮金及福利事項相對縮水，建請與時俱進並衡量物價做調整。

資方說明：

- 一、本議案曾第三屆第十四次勞資會議提出，當時說明調整福利金金額等因應薪資制度之配套措施，公司前已多次於內部會議研議討論，惟受限於中華顧問轉投資事業監督要點規定，薪酬相關制度之制定及修訂皆須報請中華顧問董事會同意。
- 二、公司三節福利金禮金原係參照母公司中華顧問工程司之發放數額，然近年母公司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，本公司三節福利金、生日禮金、父(母)親節禮金等福利已相當優渥。

勞方補充說明：特別是生日禮金與父/母親節禮金發放金額多年未調整，建議可酌予調整。

資方補充說明：考量業界發放禮金狀況再行多方蒐集資料研議。

#### 勞方提案

第二案：建議響應政府鼓勵生育政策，善盡企業社會責任，提高禮金或配套休假增加同仁結婚及生育之誘因，以落實董事長照顧年輕族群同仁的美意。

勞方說明：

由福委會之統計資訊顯示，「喜獲麟兒」與「結婚誌慶」項目 110 年度申請人數為近五年最低。

提供 106-110 年度「喜獲麟兒」與「結婚誌慶」申請人數總計：

106 年「喜獲麟兒」45 人；「結婚誌慶」20 人

107 年「喜獲麟兒」41 人；「結婚誌慶」23 人

108 年「喜獲麟兒」37 人；「結婚誌慶」36 人

109 年「喜獲麟兒」48 人；「結婚誌慶」24 人

110 年「喜獲麟兒」29 人；「結婚誌慶」16 人

110 年度申請人數為近五年最低，建議配合政府生育政策或盡企業社會責任等，增加禮金或相關配套休假增加誘因。

資方說明：

- 一、經查公司於 109 年至 111 年 7 月底，109 年度發放結婚禮金 33 人次，生育禮金 51 人次；110 年度結婚禮金發放 28 人次，生育禮金 32 人次；111 年度(截止至 7 月底)發放結婚禮金 14 人次，生育禮金 23 人次。
- 二、台灣世曦同仁結婚禮金 8000 元，另領先同業設立 2 萬元「世曦寶寶獎」生育禮金(中興目前無生育禮金；中鼎、台電生育禮金 1 萬 2 千元、台糖 1 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

第十三次&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允許的育嬰留停等，公司各項福利措施已相當完善且優渥。

決議：勞資雙方討論後認知目前禮金部分尚屬合宜。勞方現場提出部分國公營事業員工育有 3 歲以下幼兒每天工作時數可有薪減少 1 小時，並主張希望公司產檢假優於相關法令，惟資方考量相對公平性議題，擬就前述主張由勞資雙方分別蒐集更多資料後再予研議。

#### 勞方提案

第三案：夏季短袖制服自發放至今已逾 3 年，建請製作短袖制服提供同仁申請。

#### 勞方說明：

夏季短袖制服自發放至今已逾 3 年，且已出現破損情形，夏季氣候高溫炎熱，短袖制服有其一定需求，為維持公司良好形象，建議可製作短袖制服提供同仁申請。

#### 資方說明：

- 一、本公司制服襯衫歷來皆以監造同仁穿著使用頻率相對較高，考量多數監造同仁工作場域為戶外或工地，曝曬於紫外線下的時間相對較多，依勞動部「高氣溫戶外作業熱危害預防指引」建議及本公司職安部要求，監造現場工作同仁應以穿著長袖工作服為原則，是以目前公司襯衫方採覆蓋率較高的長袖設計為主，以做為皮膚抵擋紫外線的第一道屏障，避免陽光長時間直接照射皮膚提高病變風險或造成傷害。
- 二、新版襯衫於布料材質及機能上，皆較原舊版制服有大幅改善，除增加吸濕排汗、快乾、防皺機能外，亦提升色牢度與耐磨度，舒適程度應已較過往提升；且長袖工作服如同安全帽，雖於夏季配戴可能因高溫炎熱造成不適，但為安全防護考量，仍不可免除。
- 三、本年度公司制服全面改版並普發所有同仁，其目的係為因應出席特定或正式場合需強化公司識別及一致性所需，除監造同仁外，並未強制同仁穿著，故目前暫無製作短袖制服之規劃。

決議：勞方會中提出脖圍有相當保護功能，請職安部研議列作職安護具；至於制服部分，資方表示長袖制服出發點為工地使用具有保護作用，勞方反映工地同仁有短袖制服之需求，仍請公司研議製作短袖制服。

#### 勞方提案

第四案：建請取得品管證照及安全衛生管理員證照以上等專業證照列入加給項目。

#### 勞方說明：

因品管證照及安全衛生管理員證照取得及相關回訓大多為同仁利用下班休息時間進行，且證照考取亦為計畫專案所須必備，建請公司將相關專業證照列入加給項目，以達鼓勵之效。

#### 資方說明：

- 一、與本公司業務相關證照各式各樣，種類甚多而且與日俱增，例如 PMP、採購專業人員、CVS 價值專家、AVS 副價值專家、以及碳盤查...等等，各項證照的取得，除了同仁提升自己的專業技能，並且使同仁之職場技藝更加多元，對於同仁在工作上以及未來發展都會有很大的幫助。
- 二、個人證照及各項技能在同仁到職時，公司在考量錄用時已納入考量，並且在每年晉敘升等的評定中也都會被納入。實則已經將自我進修獲取證照的好處彰顯出來。
- 三、本公司對於技師同仁的專業加給，有其歷史背景。為使技師同仁能人證合一，所有技師同仁都需要在公司執業(以公司為執業機構辦理執業執照)，並視需要擔任簽證技師，為此本公司訂定「各職務技師及專業師加給辦法」，方有專業加給的產生。

決議：瞭解資方說明，另目前工地監造之品管及安全衛生工作非僅由品管/安衛工程師負責，係全體監造同仁責任。

#### 勞方提案

第五案：因各縣市機關或學校配合政策突然宣布改採遠距教學，如家中有小學以下學生(含幼兒園)需居家照護需要，各單位主管可依業務需求放寬"遠距在家上班"，請勿有意或無意為難或限定人數，在共同防疫期間，能維持公司運作，也能讓同仁無後顧之憂。

#### 勞方說明：

公司在過去 2 年，業績表現良好，未來下半年仍會持續增加，考量近期疫情持續升溫，且過去未曾遇過類似情形，各縣市機關和學校可能突然宣布改採遠距教學，尤其是小學以下學生(含幼兒園)，依兒少法規定"12 歲以下兒童不宜獨處"，故同仁(家長)有居家照護需要，以避免發生憾事。

建請公司相關單位宣導，如同仁有前述類似情形提出需求，除配合政策，可提出防疫假(無薪)之外，可依業務需要放寬採"遠距在家上班(有薪)"，相信同仁應該都會按時完成作業進度，請勿有意或無意為難或限定人數，希望在共

同防疫期間，能維持公司運作，也能讓同仁無後顧之憂。

資方說明：

- 一、全世界就疫情已朝走向共存的方向努力，公司自然也不例外；目前專家們認為疫情有走向流感化的趨勢，公司相關防疫配套皆將配合政府政策隨時滾動修正。
- 二、依據 111 年 6 月 1 日備忘錄第三點規定：「同仁照顧 12 歲以下停課孩童，期間若無法遠距完成部門交付工作，則可申請防疫照顧假(無薪)或特休，若可遠距完成部門交付工作，比照確診者辦理。應檢附證明:停課通知及孩童年齡。」，若遇因疫情影響，校方改採遠距教學，同仁有居家照護之需要，比照前述規定辦理，並應遵守「本公司因應 COVID 19 疫情之遠距上班暫行措施」申請遠距上班，並繳交工作成果、填報工作報表，經權責主管檢核。若無法立即取得相關證明文件，應先告知部門主管緣由，俟取得證明後再申請相關請假或出勤(遠距)，公司將視疫情隨時滾動調整政策並公告。

決議：公司目前相關防疫措施尚屬合宜，若有個案需求亦可向職安部反映。

勞方提案

第六案：建請考量疫情特性，調整彈性上、下班時間，或配合本公司主要業主之上班時段，調整現行上、下班時間

勞方說明：

因應疫情高傳染力之特性，近幾個月各部門染疫確診人數遠遠超過去年三級防疫的數量，建議恢復實施之前曾採取之彈性上下班時段，由 08:00~09:00 調整至 07:30~10:00，錯開上下班尖峰人潮的睿智配套，以加強防疫效果。因目前與業主間之聯繫，多半藉由 LINE 群組機動辦理，已打破需配合業主上下班之作息時間，實已無需於 09:00~10:00 坐於辦公室等業主召喚的必要，建請考量，以維護同仁健康減低染疫風險。另，經調查本公司主要往來業主(交通部、中華顧問工程司、高速公路局、公路總局、鐵道局、台北市政府、台北捷運公司、勞動部及所屬單位等)上、下班時間都訂為上班：07:30-09:30；下班時間：16:30-18:30，就算沒防疫考量，整合和主要業主的上班時段相同，也較有利公司業務推展。

資方說明：

- 一、相似議案於第四屆八次、第十三次&十四次、第十五次勞資會議曾提出，但暫無共識，彈性上下班時間將隨時配合疫情滾動式檢討，當疫情發展至三級警戒時，即將請示擴大彈性上班時間調整為上午 8 時至 10 時，彈性下班時間調整為下午 17 時至 19 時。

二、公司亦會主動配合政府政策滾動修正彈性上下班時間。  
決議：請公司適時配合政府政策滾動修正彈性上下班時間。

勞方提案

第七案：同仁關切購買世曦總部之地點及進度，請公司定期說明這重大採購計畫之進度。

勞方說明：世曦總部購買為世曦公司重大採購計畫，同仁關切總部座落之地點及採購進度，請公司定期說明，若有定案建議提早告知，以利同仁做各項安排。

資方說明：

有關公司企業總部選址及購置事宜，本公司曾提案董事會，但迄今仍無進一步進展，敬請工會多多協助。

決議：購置自有總部是勞資共識，期待勞資雙方共同努力早日達成目標。

勞方提案

第八案：請公司秉持誠信原則，盡速解決「大台北工作生活津貼」相關爭議。

勞方說明：

建請資方秉持誠信原則，盡速解決「大台北工作生活津貼」爭議，提供建議方法如下：

(一) 將桃園地區納入大台北工作生活津貼範圍內。

(二) 取消「大台北工作生活津貼」名目，將該津貼內化至 92 年後（含未來）於雙北聘僱之同仁本薪內。

資方說明：

依據第四屆第十五次勞資會議派往工地即可領有工地津貼，至於大台北工作生活津貼議題建議仍回歸報到時勞資雙方所約定的勞動條件。有關桃園地區納入核發「大台北工作生活津貼」議題，第四屆十三次及十四及第十五次勞資會議已說明，勞資雙方經過充分討論，已充分理解彼此立場，本議案當年有當年的時空背景，現如今新竹、台中等地的物價水準亦不低，若僅單調高桃園恐亦有相對公平性的議題，資方已充分說明本案有窒礙難行之處並先依《勞資會議辦法》第二十二條提交勞資會議復議，本案擬不做實質討論。

勞方意見：勞方無法接受資方所提復議內容，建請資方再行考慮解決方案。

勞方提案



第九案：建議公司研議修訂汽車停車位抽籤制度，活化停車場使用。

勞方說明：

公司附近收費停車場近年來陸續新建為建物，可選擇性變少且公司外部停車場停車費持續上漲。公司現行汽車位登記抽籤制度建議增訂相關規定：

1. 禁止車輛長期停放公司停車位之使用行為，公司停車位應以提供有通勤需求員工使用，不是取代自家停車場(例如一周有三天以上或是例假日都停放在公司者，建議予以停權)。

2. 近兩年由於疫情影響開車員工增加、中籤率越來越低，請管理單位參考鄰近大樓停車場管理制度，除加強現行物業管理及監視系統保障女性同仁進出停車場安全外，應讓公司有限車位能公平合理提供給有需求之同仁使用，以發揮停車場最大效用。

資方說明：

一、公司停車位租賃同仁使用，主要確實係以提供開車通勤同仁便利性為主要目的，同仁確實不宜有未實際開車通勤，卻將車輛長期停置公司停車場之使用行為，管理部將於督導會議加強宣導。

二、公司過往為保障女性同仁安全，考量女性同仁於公司屬相對少數，故針對非夫妻檔女性同仁提供 100%保障平面車位之友善女性措施，然近年女性同仁人數逐漸增加，且全棟大樓皆有保全定時巡檢，地下停車場亦皆設有監視系統，確已相對無安全疑慮問題。

決議：

1. 維持對身心障礙、懷孕女性及一級主管等同仁保障中籤之機制，其餘自 112 年起皆開放同仁登記抽籤。

2. 建議公司調整抽籤時程，以利在公司未中籤車位同仁能來得及到瑞光公宅停車場登記申請。

3. 公司車位不應當作私人車位，歡迎同仁隨時反映。

4. 上述決議請管理部研議修訂管理辦法。

四、臨時動議

提案一：結清前的晉敘攸關同仁權益甚大，部份優秀同仁去年考績良好，本次晉敘薪資調整確為 0，相當錯愕，建請公司研擬補救辦法並修改晉敘通知單表示方法，以免造成誤解。

勞方說明：

1. 本公司薪點表及薪級上限等規定並非公開資訊，同仁無法得知，部分去年表現優異之同仁接獲本次晉敘通知發現薪調為「0」，甚感震驚，雖通知單第三點有說明已達所屬職等之薪資上限，但絕大多數同仁並不知道公司的薪點

制度與薪級上限為何？

2. 本公司目前所施用之薪點表及薪級上限係十幾年前委託財會顧問公司參考當年同性質顧問公司薪資水平所制定，援用十幾年均未依 CPI 年增率（通膨率）調整，導致各級職之薪級上限已偏低，部份表現優異同仁薪級觸頂而不自知。
3. 公司各級職薪級上限不同，通常完成去年升等後接續辦理今年晉敘，部份同仁因去年未公告升等（薪級上限無法依新職等上調），導致依原薪級核計觸頂而無法調薪。

勞方建議：

1. 建請公司研擬簡易可行之補救辦法，如先行將薪級上限上調 15% 等方法補救。
2. 晉敘通知能更清楚說明該員工職等上限及敘薪計算標準。
3. 制定結清後之薪點表之調整方向及進度。

資方說明：

目前晉敘作業皆按本公司與中華顧問董事會所通過之「員工任用敘薪、職務加給及晉敘作業辦法」規定辦理，勞方本次提案所提訴求資方洽悉，後續將研議陳報奉核後再於勞資會議回應。

五、散會