



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 112 年 03 月 22 日

發文字號：世曦管字第 1120008125 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 112 年 04 月 21 日止)

主旨：檢送第四屆第十九次暨第二十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：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執行

第四屆第十九次暨第二十次  
勞資會議會議紀錄

中華民國一一二年二月二十四日

台灣世曦工程顧問股份有限公司  
第四屆第十九次暨第二十次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 112 年 2 月 24 日（星期五）

下午 3 時 00 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、林冠宇、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 1/31 止，正職員工在職人數總計 1,880 人、累計新進員工人數 13 人、累計離職員工人數 2 人、累計留職停薪中人數 13 人；定期員工在職人數總計 172 人、累計新進員工人數 6 人、累計離職員工人數 5 人、累計留職停薪中人數 2 人。

(二) 111/12/26~112/2/18 婚喪喜慶禮儀如下

A. 世曦寶寶獎 3 人次(單胞 3 人次)，共計發放 60,000 元整。

B. 結婚禮金 3 人次，共計發放 24,000 元整。

C. 喪葬奠儀 5 人次(員工本人 1 位、一等親 4 位)，共計發放 70,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：舊制年資結清後，公司應儘速重新檢討薪資結構併將延用十幾年的

薪點表回歸市場機制全面調整。

勞方說明：

- 1.舊制退休金問題已於今年順利結清，明年開始公司回歸自主管理，應馬上啟動薪資結構調整與薪點表修訂，過往公司員工的薪調會直接增加母公司給付舊制退休金的負擔，談到調薪總是壓力重重無法跟上市場機制，需仰賴高額的年終及績效獎金才能平衡同仁需求，這不應該是常態性管理方法，故全面薪資結構與薪點表調整一直都是同仁最關切的問題，也是董事長念茲在茲欲大刀闊斧改革的核心議案，勞、資雙方均有高度共識。
- 2.有鑑於土木工程進入景氣循環上升段，台商回流廠辦需求及離岸風電建設等，工程師需求倍增，對營造工程及顧問業均造成不同程度之衝擊，具規模之公司大多以防禦性調整待遇留住人才因應，公司以技術服務為主要業務，以人為本，為避免人才流失，也應及時配套因應。
- 3.調薪幅度過低一直以來是公司留不住年輕人的主要因素，雖然公司給予的福利及獎金是業界數一數二，但不少年輕工程師選擇離職走向外商或是科技業代表目前薪資加上獎金已不足以留住優秀人才。新人進公司兩、三年學會了本領就往高待遇走，甚至也有只進公司一年就開始考慮轉換跑道的大有人在，公司人才流失，招聘新人又要重新培訓，公司蒙受雙重損失。以公司的規模及蒸蒸日上的業績，應該有足夠的條件提升待遇、改善薪級吸引優秀人才死忠的為公司效力。

資方說明：

- 一、感謝勞方的建議，經濟景氣、市場薪資水準、人力市場供需等皆為公司持續關注議題，近年半導體、離岸風電等產業人才荒及少子化等，造成勞動力短缺及人力成本提高，公司皆定期與同業交流，公司現行整體薪資福利如勞方所提在工程顧問業仍居執牛耳之首位，惟工程顧問業面臨外部環境挑戰的拉力係客觀事實，但從科技業/風電產業任職兩年後申請回公司任職者亦大有人在。
- 二、公司 100 年、107 年及 111 年亦響應政府政策進行全面性調薪，正職人員平均調幅 4.85%、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 12000 元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疲於奔命，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。
- 三、中華顧問舊制退休金結清專案再次感謝交通部、中華顧問、世曦工會、世曦公司多方戮力促成，公司在經營策略上，面對外部競爭環境能夠更加靈活反應，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隨市場行情及業務合理反映。
- 四、另澄清目前公司經中華顧問董事會通過適用係為薪資表而非薪點表。

【薪資調查資料參考 調查日:111/12/26】

土木工程師- <u>學士</u>			
工作年資	104 及 1111 人力銀行 平均薪資調查	台灣世曦	
		月全薪	月全薪+加班費
1 年	38,304	42,300	43,196
1~3 年	39,253	43,972	46,790
1~3 年 P75	42,000	45,733	52,092

土木工程師- <u>碩士</u>			
工作年資	104 及 1111 人力銀行 平均薪資調查	台灣世曦	
		月全薪	月全薪+加班費
1 年	41,556	48,898	51,131
1~3 年	43,583	51,834	56,577
1~3 年 P75	52,000	55,786	65,916

(一)勞動部「大專畢業生全時工作薪資統計」

110 年畢業生 111 年 7 月勞退提繳工資狀況，工程及工程業學門畢業生之平均提繳工資為\$47,106 元(此為政府數據資料，具公信力及可信度)，世曦公司相當條件之平均值為\$53,823 元(不含績效獎金、年終獎金、福利金)。

決議：關於基層、低職等多年未升等部分近年皆已逐年特案升等，另董事長已指示研議表現特優員工破格特案升等。另勞方所提關於薪資表與薪點表不同；未來讓薪資表朝更公平、合理的方向精進。

勞方提案

第二案：建請配置具「跌倒偵測」功能之智慧手錶或是手環給執行現場監造作業之同仁

勞方說明：

1.本公司監造現場大多非屬單一場域而為線狀或廣泛區域，執行現場監造作業之同仁一般為單獨來往作業現場，尤以夜間施工或趕工狀態之場址，或有照明不佳、環境混亂、路況不良等不確定因素干擾致同仁有跌倒事故發生之虞。

2.如能於執行執行現場監造作業之同仁身上配置具「跌倒偵測」功能之智慧手錶或是手環作為個人護具之一並要求同仁前往工地現場必須配戴，同仁若不幸跌倒失去意識時可藉由裝置發出通知至緊急連絡人或將事發地點的位置傳送給 119，讓救援隊可以在第一時間提供幫助，減少憾事發生。

資方說明：

一、原已有相關預防及偵測環境之個人防護具，提案之智慧手錶尚無相關驗證，也未列入設施規則第 11 章防護具中，不屬於法定制式個人防護具。

二、董事長已責成管理部會同資訊部辦理具「跌倒偵測」功能之智慧手錶或是手環進行採購與補助作為公司一次性福利事項。

決議：勞資雙方同意雙方說明並將盡速辦理。

勞方提案

第三案：公司應落實『員工職等晉升作業』。

勞方說明：

1.有同仁已連續 4~5 年以上考績都在甲等之上，符合公司『員工職等晉升作業辦法』第三條第一款”職等晉升基本資格”，無退休結清問題且職等晉升非屬第三條第二款正工程師(一)以上有職位限制規定、亦無相關懲戒紀錄，卻遲無法獲得職等晉升。

2.依公司『員工職等晉升作業辦法』第四條”職等晉升作業流程”和第五條”職等緩升人員處理原則”，對於同仁的晉升規定應有公平合理的待遇，請資方說明原因和檢討落實制度規定，以提供完善的職等晉升環境。

資方說明：

一、第四屆第十三暨十四次勞資會議已說明「員工職等晉升作業辦法」第五條職等緩升人員處理原則：「針對受限考績員額、晉升資格條件等規範或歷次晉升制度變革，導致連續多年未獲晉升者，得由管理部於年度升等作業後，視需要另簽辦理職等緩升人員檢視作業。職等緩升人員至少須符合「同一職等累積五次以上考績而仍未獲晉升，且該五次考績中無丙

等紀錄，年度間亦無不良行為或重大懲戒紀錄(已功過相抵者除外)」之基本條件，其相關作業原則，依職等、學歷及緩升年資另訂之。」

上述條文並非如勞方提案所述指同一職等累積五次以上考績且該四至五次考績皆甲等，年度間亦無不良行為或重大懲戒紀錄(已功過相抵者除外)」之基本條件即應晉升。

二、公司每年辦理升等作業除檢視現行制度外，公司亦均逐一審視晉升名單，而其中符合緩升條件且其中連年未曾晉升之同仁，專案會議及各級主管已特別提出並逐一檢視，108、109、110、111 年度皆已有考量且逐案徵詢事業群副總經理建議後具體反映，增加更多晉升機會並供董事長參考裁示。

決議：如討論事項第一案，董事長已有指示基層、低職等多年未升等部分逐年特案升等，另董事長已指示研議表現特優員工破格特案升等。

勞方提案

第四案：建議年度特休未休畢之處理方式採轉為薪水或併入隔年特休時數辦理，方便同仁規劃使用。

勞方說明：

公司先前有個制度是特休未修完可延至隔年度的 8 月前請畢、或是折發工資，建請年度未休畢之特休應由員工自由選擇是否要轉為薪水或併入隔年特休時數。

資方說明：

依勞動基準法第三十八條規定勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主「應」發給工資為原則，公司目前並無與個別同仁協商遞延發給折抵工資之政策，以免衍生無謂誤解，且公司認為發放現金對於多數同仁較有利。另特別休假係由勞工排定，公司亦多予尊重同仁之休假規劃。

決議：勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，考量雇主發給工資對勞工應最有利，若個別勞工有特案需求亦可以簽辦單特案提出由公司個案考量。

勞方提案

第五案：建議恢復前版制服長褲(分夏季及冬季，工作褲型式)申請。

勞方說明：

監造同仁現場執行作業需攜帶之工具頗多(捲尺、計算機、施工圖說、手機、錢包等)，雖有監造背包輔助(非人人都有申請且須自費)，但上下施工架時常

有背包被勾住之情形發生。新版制服長褲偏向西裝褲形式，而前版制服工作長褲口袋較多且較耐磨損，較為適用監造同仁作業所需。

資方說明：

- 一、本公司過往舊版制服長褲以供工地同仁使用為主，其特色為材質較厚(避免磨損)、腿部側邊有側口袋，惟時有同仁反映布料不夠透氣、彈性較差、執行工作時，動作容易受限，以及代表公司外出開會時，因較不正式，穿著開會容易造成業主認為本公司不重視會議等誤解。
- 二、新版制服使用對象擴及至全體同仁，布料材質上亦選用排汗、透氣度較高且彈性較佳之布料，目前尚未接獲同仁反映磨損問題；又考量同仁時有出席會議、重要場合之需求，故同時將版型取消兩腿側袋，增加左右兩邊口袋深度，以符合同仁最大使用需求公約數。監造同仁倘習慣穿著多重口袋者，亦可穿著公司襯衫甫以個人自有深色長褲，出席外部會議時再改穿著公司制服長褲。

決議：目前公司所發放各款式制服普受多數同仁好評，本案所提建議再予評估。

四、臨時動議

1. T3 職安護具案。
2. 響應配合結清舊制退休金同仁且未申報加班費提高舊制退休金者，建議請特案在績效獎金給予從優考量。

五、散會