



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 02 月 23 日

發文字號：世曦管字第 1120005231 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 03 月 25 日止)

主旨：檢送第四屆第十八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決行

第四屆第十八次
勞資會議會議紀錄

中華民國一一二年一月六日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第四屆第十八次勞資會議開會會議紀錄

開會時間：中華民國 112 年 1 月 6 日（星期五）

上午 09 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

111 年度截至 12/31 止，正職員工在職人數總計 1,872 人、累計新進員工人數 175 人、累計離職員工人數 91 人、累計留職停薪中人數 10 人。

(二) 111/8/1~111/12/26 婚喪喜慶禮儀如下

A. 世曦寶寶獎 18 人次(單胞 17 人次、雙胞 1 人次)，共計發放 380,000 元整。

B. 結婚禮金 16 人次，共計發放 128,000 元整。

C. 喪葬奠儀 18 人次(員工本人 2 位、一等親 16 位)，共計發放 180,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：編屬在行政管理事業群等非技術業務類部門的工程職系工程師，依現行職等晉升作業辦法，若要由職等正工程師二晉升至正工程師一，

礙於業務性質規模及條件限制，晉升非常困難，請全面檢討現行的職等晉升作業辦法，並調整相關配套，以滿足公司多元業務發展之需求。

勞方說明：

1. 行政管理事業群多屬內部支援性質，較少機會能擔任專案工程師或計劃工程師。

2. 依現有員工職等晉升作業辦法，正工程師二晉升正工程師一，職位限制需符合辦理晉升當年度再前二年內曾任為：

(1) 計畫/專案工程師以上

(2) 副理以上

3. 在第 2 點的限制下，行政管理事業群工程職系正工程師二晉升正工程師一幾乎僅能在擔任副理後方可具有基本條件，機會非常低，即大多數同仁職等僅至正工程師(二)/高級專員(二)即達頂端，亦即公司晉敘作業時個人晉敘金額等於 0 元(無調薪之意)，造成同仁工作士氣低落。

4. 再者，職等緩升人員處理原則並未說明本項是否包含正工程師二晉升正工程師一。

5. 綜上，懇請公司考慮行政管理事業群工程職系正工程師二晉升正工程師一是否有其他較為符合現況之途徑，除可讓晉升管道更公平周延合理外，亦可激勵各種不同領域同仁。

資方說明：

一、第四屆第八次勞資會議已說明行政管理群屬於技術職系之同仁與其他事業群技術職系同仁之工作性質不同，現行制度亦行之有年，並維持合理平衡，若貿然變更恐衍生不必要之問題，仍感謝工會對行管群與總工室技術職系同仁升等權益之關心與提醒；職等緩升人員不僅含正工(一)本即已擴及至主工(三)。

二、專業的計畫執行為本公司重要之獲利來源基礎，規設與後勤支援部門亦非常重要，公司將適時顧及同仁之福利。

三、感謝工會提出的建議，公司近年對後勤支援同仁權益與貢獻已有具體照顧行動；例如施董事長近兩年亦普發給後勤支援同仁爭取業務獎勵即為具體明證。

決議：制度面的修改涉及較廣，董事長已先行交辦人事組研議對於表現特優同仁破格升等的做法。

勞方提案

第二案：職等晉升及晉敘作業應制度化，明定完成辦理之期程。

勞方說明：

職等晉升及晉敘為員工每年賣力付出後最大的期待，請公司將「年度晉敘」、

「職等晉升」辦理期程明定辦理完成日期，讓同仁上班更為安心。

資方說明：

一、感謝勞方建議，公司已配套相關措施維護同仁權益。

二、110年、111年升等作業已積極進行中，管理部將提報建請同意追溯生效。

決議：110年、111年升等作業已陳核定中，核定即公告，相關作業係依晉升/晉敘作業相關辦法辦理。

勞方提案

第三案：請管理單位依第四屆第十六次勞資會議決議，落實交通補助費以兩個月為一期核算使用額度之作業。

勞方說明：

依第四屆第十六次勞資會議紀錄，遠距調職交通補助費申領改採彈性配套措施，以兩個月為一期核算使用額度。惟該次會議於111年4月28日舉行至今，公司相關辦法規章未見任何更動，亦未公布如何彈性申請交通補助費，已影響同仁權益。請行政管理部門應確實依勞資會議決議辦理。

資方說明：

相關辦法之修訂目前正簽辦中，將盡速完成後續配套作業，以減輕同仁申請作業負擔。

決議：請管理部門盡速趕辦並於核定後公告，訂112年起生效。

勞方提案

第四案：建議公司調動員工應有正式流程與書面紀錄，說明預估調回時間，並與員工達成共識後執行，以維護同仁權益。

勞方說明：

建議公司調動員工應有正式流程與書面紀錄，說明預估調回時間，並與員工達成共識後執行，以利部門及同仁工作與家務之安排。

(1)目前工作地點調動僅先以口頭詢問意願，不久即通知前往調動地點工作。目前有同仁反應工作地點調動前之認知僅約半年至一年，收到管理部通知辦公處所異動至120/12/31結束，差異甚大(一年與十年)，與對於同仁工作情緒以及個人生活與家庭事務安排皆有不小之影響。故建議調動員工應有正式流程與書面紀錄，說明預估調回時間，屆時如需展延應先詢問同仁之意願，工期延長之風險不應由同仁承擔。

(2)對某些較資深同仁而言，120/12/31已遠超過屆齡退休日期，顯見通知誤謬(還是已達屆齡退休日期之同仁，可延聘至120年底?)

資方說明：

一、有關調動原則，第四屆第六次勞資會議已說明，公司已於100年公告不

論跨部門或部門內人員調動，請部門之間、部門與被調職當事人之間皆充分協調溝通並留下書面記錄，當部門收到調職簽辦時，皆會請被調動當事人會簽表示意見，當被調動人表示「配合調派」或無其他不同意見時，公司方會配合業務需要之調動，若當事人有其他意見亦可提出與主管討論，同仁亦可向主管/公司反映自行請調，公司目前各項調動皆符合勞基法所定調動五原則。

- 二、至於員工「辦公處所異動」目前係授權由部門行政按各計畫所屬同仁實際工作地點辦理「辦公處所名稱」設定並由部門主管核定，除某些具明確結束時間之計畫，其餘計畫實難以預估結束時間，對於工作地點雙方可進行討論，以滿足公司之安排及同仁意願。另本案經查可能是少數部門行政先行設定較久之時間反造成同仁心理壓力，這點感謝工會提醒，公司將調整「辦公處所」異動迄日之介面，並提醒各部門應即時更新。
- 決議：請管理部按資方說明持續落實辦理。

勞方提案

第五案：有關「知識社群」及「專業知識庫」相關管理及獎勵辦法與現狀不符，建請公司確實執行或修改、廢除辦法。

勞方說明：

公司目前已停止統計知識計點，除尚有「社群活動費補助」外，自 109 年起已陸續停頒「SOS 即時支援獎」、「知識社群簡報達人獎」、「知識社群/知識庫佳作獎」、「知識社群/知識庫經營獎」、「知識社群/知識庫個人獎金」...等獎項，現狀已與現行辦法（包含「知識社群運作與管理須知」、「專業知識庫運作與管理須知」、「知識管理及激勵要點」、「專業知識庫與知識社群佳作獎獎勵說明」、「知識社群簡報達人獎獎勵說明」、「SOS 即時支援獎及解決方案整理獎獎勵說明」）不符，建請公司依照現行辦法確實執行。如現行辦法已與本公司知識管理政策不符，建請調整/刪除相關辦法。

資方說明：

- 一、有關個人知識計點，「知識管理及激勵要點」(109/2/5 第 12 次修訂)已取消年度需達 40 點及未達標準者扣減績效獎金之規定，個人知識計點仍持續統計中，惟近期因系統問題無法正常顯示，此部分已由資訊部協助排除網頁問題。
- 二、自 110/3/29 起已奉指示暫停各項 KM 考評獎勵作業(包含團體及個人獎項)，並於同年 4 月以 E-mail 通知各部門知識管理委員知悉。未來將俟適當時機，召開知識管理委員會討論修訂相關知識管理辦法。
- 三、參照「組織知識管理程序(QP-07-04)」規定，本公司建立之知識社群、專業知識庫及其他相關知識工具，均為建立組織的學習分享文化，發揮知

識管理價值，活化智慧資產，確有其存續之必要性。目前仍維持正常運作之知識活動項目，包括：知識中心網頁：知識社群、專業知識庫網頁、SOS 焦點區、個人知識計點等。知識社群活動(含實體及視訊)，活動費用及講師費仍維持各社群每年最多 15 場費用補助。

四、建議知識社群活動在不影響工作情況下進行，各社群可視需求改選/推舉合適人員擔任社長/管理人，以維持運作。

決議：知識社群相關辦法與機制仍有其必要，後續請企劃部邀集社群管理人會議討論後調整。

勞方提案

第六案：建請公司依物價調整定期調整薪點表。

勞方說明：

目前使用的薪點表是十幾年前依當時的薪酬基準所訂定，包括薪級上限早已落後市場現況，造成不少優秀同仁擁有亮麗考績，晉敘卻掛零的不合理現象，請儘速依市場機能全面檢討薪點表，並定期依物調修正，讓薪酬制度更完整。

資方說明：

- 一、公司自民國 105 年起即經董事會同意改以「薪資表」而非薪點表；另相關議題已於第三屆第十五次、第四屆第一次、第四屆第六次勞資會議分別經勞資雙方達成決議：「維持既有考績晉敘制度下，請各級主管有效激勵績優同仁，朝提升整體薪酬待遇為目標。」、「請公司適時依市場行情檢視給薪制度之合宜性」。依據外部薪資行情，本公司之起任薪資已高於人力銀行工作三年之薪資行情；另 100 年、107 年及 111 年響應政府政策之調薪即為反映物價之普調，其中 111 年調薪方案經施董事長極力爭取，正職人員平均調幅 4.85%、定期與派遣人員調幅 5%，皆高於市場行情。
- 二、公司歷次普調是為了讓同仁提早數年拿到該職等更高的薪水，公司成本提早提高係對勞工有利。至若進入年功俸/超俸後晉敘金額比例下降，則本係鼓勵同仁承擔責任爭取好的考績；以利升等的制度設計本意，人事組已承董事長指導，將研擬就連續表現優異同仁破格升等措施。
- 三、公司職等職級之設計係仿效公務員之制度，其本即因責任輕重、工作繁簡難易程度、任職資格條件等因素劃分，同時鼓勵同仁致力提升自我、勇於承擔計畫主管、常設主管等責任向上邁進，近十年來升等限制亦已逐步放寬，另公司薪酬待遇仍建議以年薪角度做為比較會較為客觀，勞方之建議，未來公司將持續研議並適時調整。
- 四、公司照顧同仁不僅侷限於直接薪資，公司近兩年隨業績業務成長已爭取業務獎勵、犒賞金、請假的彈性制度等皆已實質照顧提升同仁；公司仍

將努力維持人性化幸福企業的優良傳統。

決議：中華顧問舊制年資退休金結清專案在勞資雙方共同努力下即將完成，短期內將先遵董事長指導辦理特優同仁破格升等作業，勞資雙方持續分頭努力遵循公平、合理的原則爭取提升同仁待遇，並讓薪酬制度更為完整。

四、臨時動議

第一案：工會提議於農曆春節後請資方代表安排「董事長與工會幹部聚談」，藉使增進勞資雙方溝通，了解公司未來之發展。

五、散會