



台灣世曦
工程顧問股份有限公司



檔 號：
保存年限：

地址：11491 台北市內湖區陽光街 323 號
承辦人：林子禎
連絡電話：02-8797-3567 分機：8139
電子信箱：Vivianlin@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 108 年 05 月 08 日
發文字號：世曦管字第 1080013073 號
速 別：普通件
密等及解密條件或保密期限：普通
附 件：如文

轉知各同仁

20190510

主旨：檢送第四屆第四次勞資會議會議紀錄及已於本次結案之追蹤議案詳
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：王焯烈總經理、林曜滄總工程師、劉沈榮副總經理、李魁士協理、吳淑惠協理、王宗駿理事長、林志權常務理事、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 周禮良

本案依照分層負責規定授權總經理決行



第 1 頁

台灣世曦工程顧問股份有限公司
CECI Engineering Consultants, Inc., Taiwan

台北市11491內湖區陽光街323號 No. 323 Yangguang Street, Neihu District, Taipei City 11491, TAIWAN
Tel: (02) 8797-3567 Fax: (02) 8797-3568 http://www.ceci.com.tw

1. 2. 3. 4. 5.

台灣世曦工程顧問股份有限公司

第四屆第四次勞資會議 簽到表

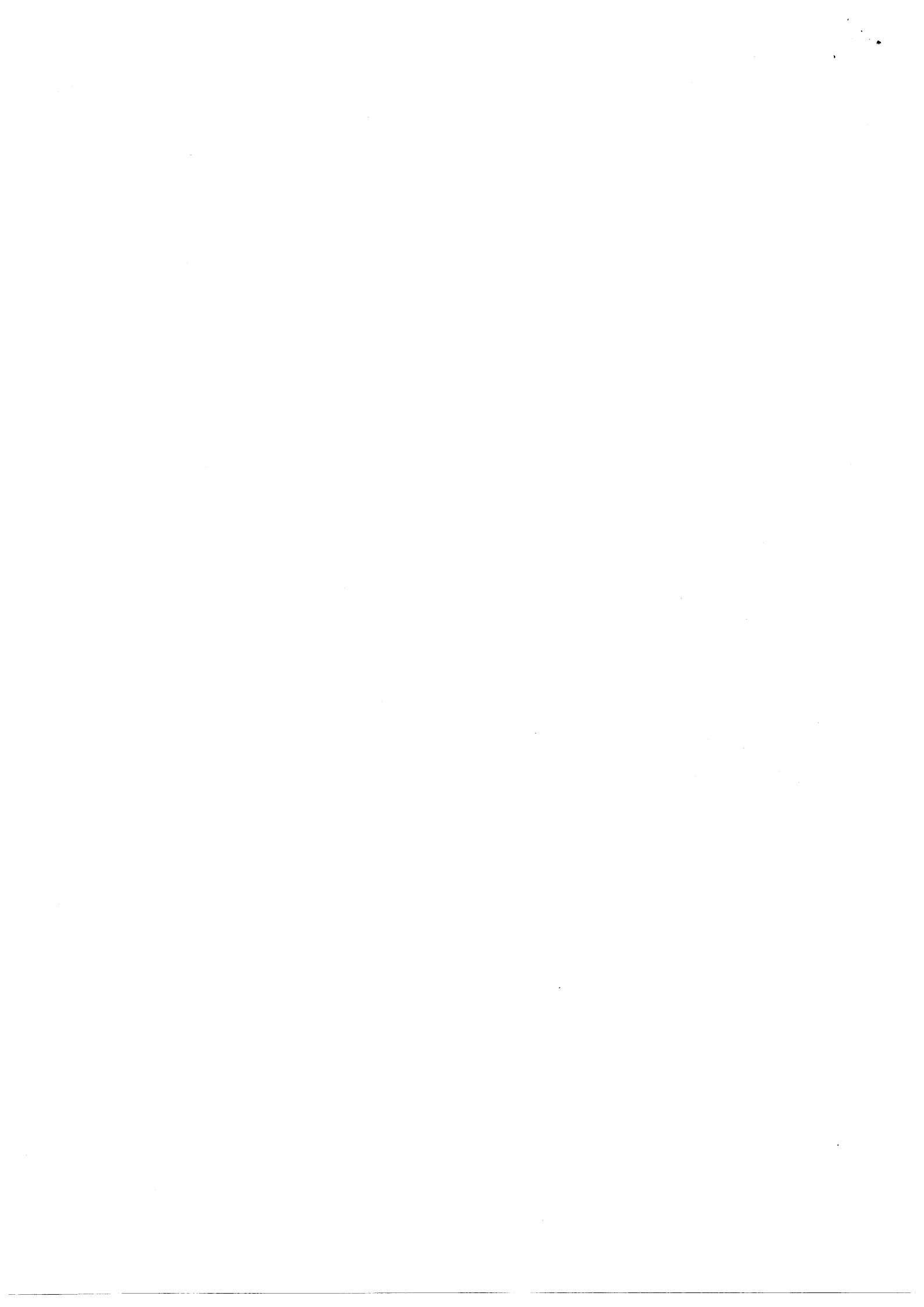
時 間：108年3月27日(三) 下午1:10

地 點：1002 會議室

會議主席：世曦工會 王宗駿理事長

資方代表	簽名	勞方代表	簽名
王炤烈	王炤烈	王宗駿	王宗駿
劉沈榮	劉沈榮	林志權	林志權
林曜滄	林曜滄	潘建鴻	潘建鴻
吳淑惠	吳淑惠	張汝萍	張汝萍
李魁士	李魁士	印漢軒	印漢軒

資方列席	簽名	工會列席	簽名
胡嘉裕	胡嘉裕	溫福連	溫福連
林子禎	林子禎		
翁莉娟	翁莉娟		



第四屆第四次勞資會議
會議紀錄

中華民國一〇八年三月二十七日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第四屆第四次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 108 年 3 月 27 日（星期三）

下午 1 時 10 分整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：世曦工會 王宗駿理事長

勞方代表：王宗駿、林志權、潘建鴻、張汝萍、印漢軒

資方代表：王炤烈、林曜滄、劉沈榮、吳淑惠、李魁士

事業單位：胡嘉裕、林于禎、翁莉娟

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

108 年度截至 3/15 止，正職員工在職人數總計 1777 人、累計新進員工人數 13 人、累計離職員工人數 16 人、累計留職停薪中人數 12 人。

三、討論事項

勞方提案

第一案：有關舊制退休金結清案。

勞方說明：

本案研議已久，建請盡速辦理舊制退休金結清事宜，並請定期公布相關的推動作業進度及邀請本會參與討論過程。

資方說明：

- 一、前次(4-3 次)勞資會議第一案決議已說明，中華顧問 107/12/12 所召開董事會針對中華顧問所提舊制退休金以制定基準日後之差額由世曦負擔之方案決議緩議；中華顧問近一年多來的精力皆集中在檢討本公司激勵金制度，目前就舊制退休金除自行訂定基準日外，無最新進度。
- 二、有關舊制退休金相關議題已於勞資會議歷次議案中多次提出並由公司逐次說明最新進度，且尚屬歷次追蹤議案列管在案。前次(4-3 次)公司已說明，舊制退休金涉及中華顧問，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，另按貴會 103 年就有舊制年資資格會員同仁所做調查，當時同意中華顧問所提舊制退休金結清方案者不到四成，主動結清並非勞資共識亦非目前努力之目標，實無研議已久或延宕等情事，請工會向會員同仁澄清避免誤導。

三、公司已多次說明相關時程操之在中華顧問不在公司，第 4-2 次勞資會議亦已回覆目前中華顧問已正式委託「專精企業管理顧問股份有限公司」啟動精算，並已以公司名義正式去函中華顧問表達本公司期待自始參與精算及舊制退休金移撥作業並具體表述請中華顧問納入工會意見之立場。

會後勞方補充意見：

- 一、資方說明二有關「…當時同意中華顧問所提舊制退休金結清方案者不到四成…」，主要係結清選項未釐清是否符合免稅優惠所造成，同仁在未獲得明確答覆之前無法投選同意票，合先敘明，工會特此澄清避免同仁誤解。
- 二、中華顧問目前符合舊制退休金資格之員工人數日益減少，如舊制退休金結清方案短時間內無法達成共識，請公司針對說明二有關「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」提出更具體之做法。
- 三、「結清」並非解決舊制退休金唯一的方案，勞方期待的是徹底消除「舊制退休金」帶給世曦公司及同仁在薪資與福利上的枷鎖，諸如公司無法自主調整午餐津貼…等，亦期待資方研擬出更優的方案造福同仁。

決議：世曦公司與工會持續互信溝通並追蹤與爭取維護公司及同仁權益。

勞方提案

第二案：因應本公司近年業績大幅成長，員工人數並無相對增加，而立法院又無理限縮本公司年終及績效獎金之要求，故建請公司應儘速調整原本就偏低的薪資結構，以進用優秀之人才確保本公司市場競爭力。

勞方說明：

因 104 年度立法委員質疑公司年終及績效獎金過高，致有年終及績效獎金不得高於 4.4 個月之不合理限制再加上本公司是以全年薪資額結算，導致薪資無法提升，獨利資方。

本公司近年業績大幅成長，員工人數並無相對增加，勞方工作量及壓力相對增加，若不及時改善將造成公司人才流失且招募不到優秀人才補充新血，影

響甚大，故建請公司再次以全年薪資額之方向檢視薪資結構問題。

資方說明：

- 一、 經查本公司整體薪酬福利優於中興顧問等同業，並無所述招募不到優秀人才情事，若有具體事證請詳細說明，切勿以訛傳訛，影響公司聲譽與同仁士氣。
- 二、 公司對於提升同仁實質待遇之努力有目共睹，各項可能方案雖曾研議惟需完備法定程序方能推動；公司已於第三屆第八次、第十四次勞資會議中說明，受限於中華顧問之轉投資事業監督要點規定，薪酬相關制度皆須報請核備，中華顧問更正式來文，要求本公司凡與人員任用、薪資、各類獎金及獎勵辦法相關議題，均須提報中華顧問董事會核定，而因舊制退休金案，前有關薪酬待遇之相關題案中華顧問皆因舊制退休金案之考量未予同意或令本公司撤案。
- 三、 公司除於 107 年響應軍公教全面調整薪資 3% 外，另近兩年經營成本雖因法令不斷提高，但仍亦在中華顧問高度壓力下，除以績效獎金上限足額發給外，另外再加發激勵金、行動通訊補助費及旅遊補助費，此皆為開源節流下與同仁共享經營果實並已達到實質提升同仁所得之目標，事實證明公司為同仁謀求福利提升所得的作為不僅領先同業更已對同業造成壓力而跟進。

會後勞方補充意見：

因 104 年度立法委員質疑公司年終及績效獎金過高，致有年終及績效獎金不得高於 4.4 個月之不合理限制再加上本公司常以員工全年薪資與獎金總額評估員工所得，導致員工基本薪資無法提升，亦背負外界誤解本公司高獲利的假像，引來業主與立院異樣的眼光與不當的關切。

本公司近年業績大幅成長，員工人數並無相對增加，勞方工作量及壓力相對增加，若不及時改善將造成公司人才流失且招募不到優秀人才補充新血，影響甚大，故建請公司再次以全年薪資額之方向檢視目前基本薪資結構，適度調高員工基本薪資可有效化解外界及業主對本公司年終及績效獎金的誤解，亦可有效抑止業主誤以為顧問公司高獲利不斷調降設計費率的惡夢。

決議：世曦公司與工會持續努力提高獲利及同仁實質福利。

勞方提案

第三案：107 年公司簽約額繼 106 年後再創新高，績效獎金發放之額度應再予提高以符合業績成長與同仁付出之相對性。

勞方說明：

績效獎金應對比本公司連續兩年之業績水準，略以中興顧問與本公司得標總金額比較：

中興工程顧問: 29 億(2017), 27 億(2018), 員工數量:1436 人

台灣世曦顧問: 50 億(2017), 66 億(2018), 員工數量:1790 人

兩間公司工程師年薪差異不大，本公司除應提高員工薪資外另應有較靈活之獎勵措施，以符本公司同仁付出之相對性。

資方說明：

- 一、 通訊補助費、旅遊補助費、激勵金、優秀青年工程師... 等皆為靈活之獎勵措施，雖面對中華顧問高度壓力干涉，但公司經營階層仍全力為同仁提升作業環境品質；增加實質所得。
- 二、 有關說明中所述係以中興工程顧問與公司得標總金額比較，得標總金額難謂等同於公司營運狀況，簽約額提高係反映於未來營收可能增加(未必是獲利增加)，而年度績效獎金係於年終需有盈餘始得發放，經查依天下雜誌 2018 年針對 2017 年所列出服務業 2000 大之公司所示 (<http://topic.cw.com.tw/cw/pdf/647-178.pdf>)，中興顧問之營業收入為 32.76 億元，稅後純益為 0.51；台灣世曦之營業收入為 39.95 億元，稅後純益為 0.87，兩者差距並非如勞方提案所述，另本次董事會中華顧問就稅後純益已再要求公司檢討，公司已在承擔母公司壓力的狀態下盡力提升同仁所得。
- 三、 有關績效獎金、人員薪資、各類獎金及獎勵辦法相關議題，皆須提報中華顧問董事會核定，故無論採單次發放或多次分散發放、獎金名目為何，總額仍須按中華顧問之規定辦理；公司已盡力在績效獎金上限外另外再發給激勵金、行動通訊補助費及旅遊補助費外，更於 107 年響應軍公教率同業之先全面調整薪資 3%，此皆為開源節流下將獲利回饋同仁實質提升同仁所得之具體成績。
- 四、 為激勵同仁齊心爭取業務成長，公司正遵照中華顧問指示與董事會決議研擬激勵方法建立制度並報請董事會與中華顧問同意後遵循，惟仍期待勞資雙方齊心共同面對挑戰，持續提升獲利能力。

決議：

- 一、 世曦公司在中華顧問董事會通過並完備交通部核備程序後，另擇期向工會理事及勞方代表說明會計師簽證並獲董事會通過之 107 年度財務報表。
- 二、 公司與工會持續努力提高獲利及同仁實質福利。

勞方提案

第四案：本公司應主動響應金管會對於上市櫃公司的新規定，揭露「不含董事的員工平均薪資，以及非經理人全時員工的平均薪資費用、同產業的公司平均數」等相關資訊。

勞方說明：

[相關新聞連結]上市櫃薪資待遇明年揭露 <https://money.udn.com/money/story/5613/3469993> 台灣世曦因非屬上市/上櫃企業，故依法不須揭露「非主管的員工福利、薪資平均費用、公司每股盈餘 (EPS)、同業平均數字」，但同為三中的中鼎為上市櫃公司，今年(2019)六月起即會公布相關訊息。

因此，不論是考量到世曦在國內土木業的地位，或是其隱含的政治角色，我們都應該主動呼應政府的新政策，主動揭露相對應的薪資數據。此舉不但符合社會大眾對企業責任的期待，更可以帶動產業薪資的成長。世曦貴為本國第一大土木工程顧問公司，對於這些責任沒有卸責的理由！

金管會於2018/11/06晚間宣布，明年(2019)6月底前，將在「公開資訊觀測站」上增設一個新欄位，全部揭露上市櫃公司員工3大薪資內容，藉此給上市櫃公司一定程度壓力，讓公司能重視員工的薪資問題。

本公司因屬非上市上櫃公司，所以可以避免此等資訊公開。然而世曦貴為台灣工程顧問界龍頭，應該肩負更多的社會責任，主動響應此等善待勞工的政策。

換以資方的角度來思考，主動公開對本公司應該也是利大於弊。畢竟世曦的人資一向都很有把握，我們的薪資條件相比於市場是更優的。俗稱的三中，在台、交、成的學生眼中，現在基本上只剩下世曦&中鼎，而中鼎因屬上市櫃公司明年就會公開資訊，若是我們也主動公開，將可逼迫中興一起公開，以世曦目前的壯大來說沒有比不贏的道理，屆時將可進一步壓縮對手公司的競爭力。

並且！更重要的是，「資訊透明」、「幸福企業」、「良心企業」已經逐漸成為這個社會的新主流價值觀，如果世曦在這三點上超越市場，不但可以匯集更多優秀人才提高獲利能力，也可能變成競標時拿來呈現的優勢(優良的企業名聲)。整體來說，主動響應此政策將創造勞資雙贏的局面！

資方說明：

- 一、 本案非屬勞資會議議案範疇，合先敘明。
- 二、 依相關規定，上市櫃公司需於「公開資訊觀測站」揭露薪資，公司並非上市櫃公司，無法於公開資訊觀測站公開資訊響應政策。
- 三、 公司已多次說明各大企業薪資相關資料皆為限閱之機密資料，恕無法公布薪資相關資訊，以免影響公司營運甚至獲利，另公司長年係穩健正派經營，前幾年引起立法院及社會輿論側目的教訓仍歷歷在目，實不需再自找無謂困擾。
- 四、 追求「幸福企業」、「良心企業」其重點仍應正本清源靠我們自己努力，

公司重視同仁生活，不論直接的薪酬待遇各項福利與生活措施及團體保險各項皆持續重視，在法定成本及各項成本節節高升，來價費率多年未調漲；利潤日趨微薄的營運狀況下仍盡力為同仁提升整體薪酬福利，以公司之框架及運作方式意圖干擾其他同業並非正途，以持續精進本業技術、爭取業主認同的經營方式才是正辦。

勞方提案

第五案：請統計公司所有執行中之計畫，未依專案計畫組織設置辦法，提報專案工程師等之案件數，並予以說明。

勞方說明：

本公司雖制定有「專案計畫組織設置辦法」，也經勞資會議多次提出同意依計畫規模適度提報，惟經同仁反映仍有相當數額之計畫未依規定辦理指派，為能通盤檢視及瞭解未簽辦之計畫及原因，故請提供相關資料。

另請研擬建立表單自動化之簽辦程序。

資方說明：

「專案計畫組織設置辦法」中有關於預算人月數之規定，僅為成立專案組織之「基本資格」，並非條件成就即發生效力，仍需由部門視實際需求、其他資格要求及執行情形而簽辦說明，是以並無法以自動化簽辦處理。另說明提及「相當數額之計畫」並無具體實證，請明確指出達前述「基本資格」卻未設置專案計畫組織之計畫名稱，以利瞭解其考量因素，並作為後續定期檢視相關辦法規章之參考。

決議：建議請公司加強宣導相關規定，並請培育同仁逐步成為適任之計畫主管及注意同仁權益。

勞方提案

第六案：監造人力與常設主管配置不足之現象。

勞方說明：

一、勞務契約對於監造人力之人員數量及工作性質皆有明確之規定，以某中央部會設計、監造勞務契約為例：(A) 建築、機電(含水電、空調等設備工程)合併招標，監造現場人員按工程採購金額或各分期採購金額計算人數：

(a) 未達 5 仟萬元：土建工程人員【1】人(可由常駐現場監造負責人兼任)，機電工程人員【1】人(可非專職並可跨標案)。

(b) 5 仟萬元以上未達 2 億元：土建工程人員【1】人，機電工程人員【

- 1】人。
- (c) 2 億元以上未達 3 億元：土建工程人員【2】人(1 人可非專職並可跨標案)，機電工程人員【1】人。
- (d) 2 億元以上未達 5 億元：土建工程人員【2】人，機電工程人員【1】人。
- (e) 5 億元以上未達 10 億元：土建工程人員【3】人，機電工程人員【2】人。
- (f) 10 億元以上：土建工程人員【4】人，機電工程人員【2】人。超過 10 億以上，每超過 5 億元，土建工程人員再增派 1 人；每超過 10 億元，機電工程人增派 1 人。

其他：上開人數不含行政人員。

以 7 億工程為例，業主規定需配置土建人員 3 人、機電人員 2 人，且皆須專職，但是現在部門內相關監造工程之人力配置大多未達其勞務契約之最低規定，某些業主已經私下告知應改善此現象：「如不改善，將依照契約罰則執行！」，請公司(資方)審慎因應此不合理之現象，以避免增加監造同仁工作負荷量及相關業主之觀感，甚而影響未來標案之爭取。

- 二、某部門目前員工人數已達百人，但常設主管僅協理 1 人，經理 1 人(外調台 9)，副理 1 人，等於平日僅 2 位常設主管要統理百人員工及督導南部十數案工程，常設主管有其配合公司之定期會議要參與，要處理各專案工程的介面協調配合事宜，每日簽文達上百封，又要招募各專案工程的人力，在如此管理人員不足的情形下，難保未來不會發生工程品質上的缺失，進而影響公司聲譽，請公司高層檢討部門人員與常設主管配置員額及分攤之工作量是否恰當。

資方說明：

- 一、請提案者明確說明所指案例為何，本議題應為個案問題，一般勞務契約對於監造人力之人員數量規定會因不同業主訂定之契約而有不同之規定，故在投標前需對人力、成本做審慎評估，對於人力不足因應、不符成本或專業範圍外之標案要做適當之取捨，至於執行中之案件則仍應依契約規定，以避免達不到契約要求而造成違約進而影響公司聲譽。
- 二、說明二所指之組織配置與嘉南工程處的現況較為類似，嘉南工程處係甫於 102 年 7 月自高辦處分出之監造單位，基於人力調動頻繁，臨時人力更佔了將近 30%，一旦計畫結束，部分臨時人力即離職之靈活經營方式，關於常設主管之人力配置將由營管事業群滾動式檢視調整。
- 三、公司對於常設部門均有一定比例之常設經、副理等主管，對於已有百位同仁之部門尚設有多名計畫主管、工務所主任協助部門經營，也續視部門事務需求，依規定簽核優秀同仁擔任部門幹部以提昇同仁並分擔主管壓力。

決議：請公司持續在滿足工作需要、符合契約要求及公司利潤目標條件下，妥善安排主管及人力配置。

勞方提案

第七案：建請公司開放個別員工選擇是否遞延特休假。

勞方說明：

- 一、依勞基法第 38 條第 4 項「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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」參考其立法理由「為使希望累積假期之勞工，得依其意願安排較長之連續假期，以調劑身心，恢復工作效率，爰於第四項增訂但書，定明年度終結之未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次一年度實施。」
- 二、為兼顧「希望當年度結清工資」及「希望累積特休至下年度使用」兩種需求，建請公司於每年 12 月初以表單或其他方式，讓個別同仁選擇是否遞延特休至次一年，未填表單則維持當年度結清工資。

資方說明：

- 一、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。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。
- 二、特別休假排定之主導權係在勞方，公司雖透過發給旅遊補助等方式鼓勵同仁休假調劑身心並優於法令給假，但經查自法令實施後同仁年度未休特休時數反而大增，似未有所述年度特休時數不足之疑慮。另倘貿然實施亦有可能連動中華顧問舊制退休金成本，故公司仍依照法令於年度結束或契約終止一個月內全數折抵未休特休工資予同仁。

決議：勞資雙方各自研議後再行協商。

勞方提案

第八案：建請研擬週轉金保管人所得稅補貼辦法。

勞方說明：

有關各單位/計畫之週轉金保管係依「週轉金管理要點」規定以保管人名義於金融機構開立「週轉金專戶」專款專用，孳息部分每半年至一年由公司收回

，但該孳息卻併入個人所得計算綜所稅。

作為週轉金管理人保管錢有一定的風險，且除了保管之責還需處理報銷事宜，如稍不小心短少或不足都是自己負責補足；週轉金帳戶內之孳息需繳回公司，但孳息卻併入利息所得計算所得稅。管錢，管風險、出利息、繳不是屬於自己收入的稅似不合理，故請研擬補貼辦法。

資方說明：

有關週轉金專戶利息收回並未補貼稅金，係因綜所稅可申報儲蓄投資特別扣除額 27 萬元，以目前銀行定存利率換算約為本金 2,000 萬元方有前述之利息收入，故應尚不致因週轉金專戶之孳息而造成同仁綜所稅負擔增加，且歷年來亦未有同仁提出超過 27 萬元證明之案例，同仁所有此情事者可提出事證後申請調整工作，或請工會提供有所述補貼辦法的單位。

決議：歷年皆未有因週轉金利息造成同仁綜所稅負擔之前例，如有再請個案提出申請。

勞方提案

第九案：建議應以同仁工作之量化值設置工作上限，以便妥適安排同仁工作及適時提供支援協助。

勞方說明

同仁工作負荷普遍過大，再如部分特殊專業領域本公司具備之專業人員較少，除主辦案件外另須支援其他計畫，如有工作集中時無法有效分擔，建議應以量化之數值設置工作量上限，避免同仁長期加班影響身心健康及家庭生活。

資方說明：

一、公司業務係屬提供各領域專業之技術服務，並非藍領製造業生產線機械化生產固定產品，故若欲採機械性量化訂定同仁工作量對本公司各自不同專精領域實有辱故歉難辦理；個別員工的專長、工作效率與能力皆有不同，每項工作難易度對於不同的員工所需耗費的時間亦有所不同，公司對於同仁工作勞逸分配議題甚為關心，將持續要求各級主管主動關心並協助同仁，務必兼顧履約及同仁身心健康。關於同仁加班工時，公司一向秉持依法行政，遵照法令規定且關心同仁的健康之精神，每月於業務會報提供加班比例報表，並於加班單填報時時數累計超過 20 小時及 40 小時之當次加班單，系統將自動產出「加班狀況調查表」，由單位督導副總經理核定，以避免部門內產生勞逸不均或特定員工長時間加班過量之情事。

二、職安中心亦針對申報加班連續 6 個月之月平均加班時數超過 45 小時之

同仁，以備忘錄通知單位主管應了解同仁之工作量負荷，並請該同仁填報「過勞量表」、「心理健康量表」、「過負荷評估問卷」，由職醫進行個人健康風險評估，執行高風險群之辨識及評估、醫師面談及健康指導、健康檢查、管理及促進等並按月追蹤，職醫評估目前並無過勞情事。

三、公司已透過前述各種管理作為，善意提醒部門主管關切同仁工作負荷及健康狀況。

決議：請公司持續宣導並落實關懷同仁政策，特殊個案請管理部洽部門主管協助輔導改善。

勞方提案

第十案：建請酌予調整台北至台東之交通補助費額度。

勞方說明：

以目前施行之「遠距調職搬遷及交通補助費申領辦法」，台中-台東與台北-台東均為 7700 元/月。且因花東鐵路路程耗時甚久且難以訂到座位，故同仁大都以高鐵搭配台鐵自強號來回，如以台中->台東大武計算，車資為 $(790+258)*2=2096$ 元/來回)，7700 可支應 3.6 次來回，再以台北->台東計算，車資為 $(1490+258)*2=3496$ 元/來回)，7700 僅可支應 2.2 次來回，為能符合公司照顧同仁之初衷建請酌予調整台北->台東之交通補助費額度。

資方說明：

公司交通補助費補助原則係按自強號或國光號每月往返四趟、高鐵或飛機每月往返兩趟計算，經查目前各基準地往返工作地所需交通費用皆尚在補足額度內。

決議：請管理部仍持續關心各項交通載具費率，當有調漲時，即請依前述原則檢討交補費上限。

勞方提案

第十一案：建議公司建立新設工務所/宿舍之標準作業程序。

勞方說明：

公司目前並無相關作業程序，如契約內並無承商或業主可提供工務所/宿舍時則需以租用民舍或搭設組合屋方式辦理，而計畫成立之初人力尚未完整到位，在人力短缺的情況下要辦理新設工務所/宿舍之租用(搭設)及裝修、設備調用及購置等工作繁雜，故請建立標準作業程序明確分工以提供計畫遵循。

資方說明：

- 一、對於新計畫成立工務所/房舍，在投標之初即已了解契約有無提供辦公房舍，對於無業主或廠商提供辦公房舍之新計畫其所屬承辦部門於派駐前即辦理辦公房舍之租用或新設。至於辦公設備調用及購置等本公司所訂定的財產管理辦法規章中均有明確說明及做法可遵循；管理部研擬之「監造房舍管理要點」(草案)已近完成，並於 108/3/13 職安委員會中討論，且將續增補工務所之相關設備配置規格要點。
- 二、營管事業群已於 107/7/26 召開「監造工作辦公處所設置原則」研討會議，將持續探討工務所及監造房舍關聯設置原則，屆時應可提供新計畫依循。

決議：相關辦法已刻正擬定中，由管理部及營管部持續辦理。