

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題

項次	提 案	說 明	回覆說明
1	交通費補助費	有關交通補助費一案,公司依里程給付最高金額為7700元(採實報實銷)但以台北調至大武工地為例,根本每月超支,同仁須自行吸收(形同減薪)非常不合理,建請針對支援偏遠地區同仁之交通費合理調高。	有關交通補助費議題,前於勞資會議中已多次討論亦達成多項共識,且補助費金額上限並未隨高鐵票價調降而減少,亦已實施多項便利措施,同仁若仍有疑義,請詳見歷次勞資會議紀錄,或請洽詢管理部人事組討論說明。
2	偏遠地區工地交通補助費建請以實報實銷方式辦理核銷,另建請公司依同仁居住地為基準就近安排工作場所	<p>1、臺鐵局為紓緩乘務人力,經檢視旅運需求,依據尖、離峰不同時段予以適當區隔,酌減離峰時段利用率偏低之班次,挪移人力及車輛運用至假日尖峰時段,已於10月20日進行年度時刻調整。</p> <p>2、本次時刻調整,原週日晚間11點30分由台北發車,上午5點58分到達台東之616車次(紅眼夜車)不再行駛,造成在台東上班之北部同仁無法再搭乘本班次通勤。同仁如需於周一上午準時上班,則必須搭乘週日下午3點10分發車之432車次返回台東以轉乘最晚返回工作崗位之車次。如此一來,等於週日中午後同仁就必須收假返回工作崗位,嚴重壓縮同仁應有的休假時間。</p> <p>3、若改利用高鐵返回工作崗位,最遲也必須於晚間6點左右即搭乘高鐵,始能趕上新左營站發車開往台東之末班車,惟仍會壓縮同仁正常休息時間。且依公司交補費規定,基準地為台北,至台東工地其額度僅能為本島補助上限7700元/月,搭乘高鐵將嚴重不足支付。</p> <p>4、同仁配合公司之安排調任偏遠地區之工地,於假日都非常渴望能夠返家與家人團聚,惟搭乘火車通勤時間單趟動輒6至8小時(含轉車時間),不僅勞心勞力,此刻又因臺鐵局時刻調整,造成通勤之不便與壓縮休息時間。交通補助費係為補助同仁因公奉調而增加之交通費用,故偏遠地區工地交通補助費以實報實銷方式辦理核銷應屬合理,建請居住地與工作地車站間正常通勤需求,不應該有交補費上限之限制。</p> <p>5、另同仁如果希望能有完整的周休二日假期,因夜間火車的停駛,則必須於周一上午始能開始搭車,至台東工作地點時已是下午時分,造成同仁至少必須請假4小時,才能有最基本的周休二日假期,對同仁極不公平。</p> <p>6、最後,建請公司能依同仁意願,以同仁居住地為基準就近安排工作場所,不僅能降低公司交通補助費之成本,也能兼顧同仁生活品質,並減少主管與同仁工作上的困擾,以上建議懇請考量。</p>	<p>一、交通補助費及偏遠地區補助費係兩套不同之制度,交通補助費係同仁有被調職調整工作地點的事實,才可檢據核銷因調職而增加之交通費用,同仁不宜將原先應自行負擔往返居住地與調職前工作地之通勤費用亦併入混為一談。</p> <p>二、偏遠地區補助費則係針對工作地點位處偏遠之同仁,公司特發給之補助,無須檢據核銷,工作地點位於偏遠地區之同仁,除交通補助費外,另已有偏遠地區補助費之補貼,同仁若有需要進一步之說明,請逕洽管理部人事組。</p> <p>三、關於於東部或其他偏遠地區工作之同仁,公司前已授權部門主管配合車次/班次彈性調整差勤時間,以利兼顧業務需求及返家休假權益。</p>
3	出差住宿費建議調整提高	雖然公司針對出差至北部地區住宿已提高調整,惟至南部地區住宿要尋找低於1800元飯店住宿似乎已有難尋跡象,經查這幾年已有中、南部地區飯店水平及房價已不差北部地區,建議比照北部地區調整中、南部地區住宿補貼。	按福委會所簽約對象有諸多符合補助標準之商務旅館可供選擇,請同仁多利用公司福委會之特約住宿商務旅館。
4	合庫金員工勞資簽團協40天事病假統統有薪,請公司參考辦理。	合作金庫商業銀行的員工好幸福,有五天的有薪事假、七天的有薪家庭照護假,以及至少廿八天的有薪病假,合計四十天的事病假統統有薪。連勞動部長郭芳煜都羨慕地說,要叫兒子趕快來報名當合庫的員工。合庫金控旗下合作金庫銀行、合庫證券昨天與企業工會簽訂團體協約。合庫董事長廖燦昌說,「員工是合庫最大及最重要的資產」,勞資和諧在企業經營中非常重要,在勞資和諧下,員工的工作福利有保障,才會全力配合,創造績效。	<p>一、合作金庫商業銀行(以下簡稱合庫),係民國35年由「臺灣產業金庫」改組成立,當時係由臺灣省政府及業務區域內各合作事業團體暨農會、漁會、農田水利會等社團組織之,其中政府股(公股)佔一半以上,是以合庫早年係公營機構,本案說明所列均係公務人員之休假標準,合先敘明。</p> <p>二、公司之差假已屬優於法令及一般民營企業之標準,且公司與合庫產業屬性不同、性質不同、規模亦不相同,合庫之資本額截至104年底,已達新台幣834.93億元,不宜並列比較。</p>

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題

項次	提 案	說 明	回覆說明
5	「知識成長計點」每年點數須達45點之規定建議大幅降低門檻，以免持續造成員工負擔及困擾	有關公司「知識成長計點」員工每年須達45點之規定實有檢討修正之必要，譬如「訓練上課時數每小時僅1點，計須上課45小時才可達到45點」、「參與知識社群活動每次僅2點，計須參與22.5次才可達到45點」，多數員工平日工作繁忙，且常須開會、公出或出差，常無法參與訓練上課或知識社群等活動，每年須達45點之規定常造成負擔及困擾，故提出「知識成長計點」檢討修正之建議。	<p>一、本公司係以提供「技術服務」為主，經驗之分享、技術之分享與再精進，更顯重要。是以，「知識成長計點」即是希望能透過合理之規定與獎勵制度，督促同仁不斷成長。</p> <p>二、本公司自推行知識管理開始，其知識計點標準訂為每年60點，在民國100年時已將知識計點標準降低為每年45點，平均同仁每月僅須累積3.75點。而獲得知識計點之來源包括：訓練上課、知識社群、專業知識庫及問卷調查等。其中，社群活動之辦理時間並不限定，可於工作之餘、亦可於上班時間，倘同仁因公務繁忙而無法參與，亦可向相關社群之社長與管理人建議其他活動時間。在受訓、上課部分，因應工會提出之訴求，本公司今年開辦之課程，已多安排於工作時間內上課。同仁若因公務繁忙，無法參與公司開辦之課程，亦可經主管核准後，於自己時間允許之情形下，選擇外部單位開辦之課程。因此，知識計點之累積相當多元。</p> <p>三、近三年中，僅102年及103年各有2位同仁未達標準，其他同仁皆符合其知識成長計點之標準。此外，全公司同仁的知識成長計點之平均為82點，且分享知識亦有其獎勵回饋，應不至於造成同仁之負擔與困擾。</p>
6	只有不適任的員工, 沒有不適任的長官?公司是否可推行員工主管雙向互評呀	<p>1、制度不是死的，可以改，一種不具名的互評機制，不單只是直屬主管對部屬的考核，更可以是跨部門水平與垂直衡量標準，為每年的員工及部門主管的考績交叉考核，增加公信力。</p> <p>2、大學都已經開放學生評鑑教授了，不單單只是教授能給學生打分數。</p> <p>3、互評的機制，有助於提昇教學的品質。同理，公司體制中，應可考量看看。也許可以定期弄個優良員工及主管之類的獎勵，正面的推動互評的機制。</p>	<p>本議題於第三屆第七次勞資會議及第三屆第九次勞資會議中均有類似議案，相關回覆說明請詳見該二次勞資會議紀錄。</p>
7	有關員工辦公室內姿勢與關節健康的情形	<p>在內湖或台北市區辦公場所內，員工所使用的座椅是由當初搬家或第一次啟用時所決定的，但是其他辦公室或工務所呢？情況可能有很多種，但實際上座椅在外觀品質一定不如台北辦公室吧？有關這方面的差異是否請公司做說明？本人的訴求是公司應該對各階層的員工提供一致性的個人座椅。在先進國家如挪威，員工是可以要求公司提供適合的座椅，而且是無條件的。</p>	<p>一、為避免同仁作業因姿勢不良、過度施力及作業頻率過高等原因，促發肌肉骨骼疾病，本公司已公告「人因性危害預防計畫」，請身體有痠痛不適及關節活動受限之同仁可填寫「肌肉骨骼症狀調查表」email至職安中心，以辨識作業流程、內容及動作之工作姿勢、施力大小、持續時間與頻率等危害因子，進而採取危害預防措施。</p> <p>二、有關員工座椅部分</p> <p>1、CECI大樓辦公室座椅挑選時，主要是考量同仁須久坐，而久坐易造成代謝變差、背痛、頸部僵硬、骨質疏鬆、腿部循環差等症狀，因此採購多功能之座椅。工務所之同仁，大部份時間在工地現場，因此以舒適實用為考量。</p> <p>2、目前其他辦公室座椅是由各單位自行自倉庫挑選使用，後續將儘量朝全公司一致來辦理。</p> <p>3、同仁如認為其座椅不合適，可向部門長官提出，管理部將設法改善。</p>

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題

項次	提 案	說 明	回覆說明
8	由於公司已長時間無法填補足夠的人力缺口，導致許多同仁壓力過大、超時加班，導致腰背肩頸痠痛，希望公司能夠提供員工身體上放鬆的服務	希望能請福委會定時邀請按摩師到公司，提供員工每次半小時或一小時放鬆肩頸的服務；此服務可由員工上網預約時段，且費用部分可由申請服務之員工全額或部分負擔	<p>一、有關同仁工作負荷及促進身心健康</p> <p>1、為預防同仁因異常工作負荷促發疾病，促進同仁健康，職安中心針對近6個月平均加班超過45小時之同仁，每月email請同仁填寫過勞量表執行風險評估，及發備忘錄請單位主管改善其工作負荷(如連續三次另副知督導副總經理)，以避免同仁發生過勞等情事。</p> <p>2、為促進同仁身心健康，職安中心不定期辦理過勞防治及紓壓等健康講座，教導同仁如何紓壓。</p> <p>二、有關聘請按摩師之評估</p> <p>1、由於CECI大樓無法提供適宜之按摩場所，且本項服務不宜佔用上班時段辦理，故福委會目前尚無此規劃。</p> <p>2、福委會與位於「台北市內湖區康寧路一段157號的泰鑫悅養生會館」已簽訂特約商，該店每月提供同仁油壓百元折價券50張(請自行至福委會索取)，除油壓外亦有其他各項按摩服務，同仁可依自身需求自行前往。</p>
9	減少預留之訪客車位，改提供員工使用	CECI大樓B3保留相當數量之車位作為訪客臨時停車位，惟該區使用率顯然偏低，另考量CECI大樓東側有公有平面停車場可供訪客臨停，且近期有開車上班需求之員工數量顯著增加，為避免訪客停車區閒置且為服務員工需求，建議減少或刪除預留之訪客車位，並將停車空間提供員工使用。	<p>一、CECI大樓B3保留12個機械式上、下臨停車位，合計24個車位作為訪客臨時停車位。因機械車位有高度限制，不是每輛車均可停放，有時CM召開部務會議、學協會開會、教育訓練或其他部門預約臨停等，時有不足停放之窘境，故仍需保留數量因應。</p> <p>二、公有平面停車場非公司管轄，據了解目前每日上班時段均客滿一位難求。無法引領訪客臨停。</p> <p>三、公司每半年均辦理停車位抽籤配租作業，同仁如有需求可參與。後續將與工會協調儘量朝多開放2個車位供同仁租用。</p>
10	計畫主管要求員工須使用私人手機網路以line群組辦理回報無相關依據及補助	計畫主管一再要求說明部門要求使用私人手機網路以line加入業主群組及公司群組，並用以指派工作及要求回報應非正常管道，應有正式辦法或補助後再據以要求同仁執行。另於下班後用line指派時間內容亦應合理，倘有作業應給付加班費。	<p>一、公司已於105/9各事業群督導會議向各級主管進行宣導。</p> <p>二、同仁倘於下班後受主管指派處理公務，確有加班之事實，可以規定填具加班單申報加班。</p> <p>三、有關網路費用補助議題，資訊部目前已收集主要電信業者相關費率，並洽詢中華電信提供本公司吃到飽優惠費率，現正研擬中。</p>
11	部門經理之加班應依勞基法相關規定辦理，不應設限剝奪同仁權益。	<p>一、部門經理工作繁重常需配合加班，不像部門協理有主管績效獎金，應開放部門經理可填報加班，以符合勞基法規定，且避免部門協理考量經理辛勞，而以計畫獎金貼補，反而剝奪同仁權益。</p> <p>二、上開議題於105年6月8日第三屆第八次勞資議題已有討論，惟資方說明「...為維護經理級以上主管身體健康，並避免身心負荷過重、鼓勵其適度休假以調適身心，故其加班時數仍建議以對休辦理，...」。</p> <p>三、再次說明如下： 1、部門經理通常年資較深，休假已達30天上限值，假都已經無法休完，要領取獎金，如何對休？ 2、請資方確認部門經理是否可以申報加班？ 3、建議以對休辦理，故對休應為選項，但對應公司相關規則，非為建議，應為強制對休，已違反勞基法之規定。</p> <p>四、綜上所述，建議修改辦法以符合勞基法之規定。</p>	<p>一、有關計畫激勵獎金之運用，經計管組檢查「計畫激勵獎金」之分配統計，並無部門協理以此來特別補貼部門經理之異常情形。</p> <p>二、部門經理只要有加班事實，皆可填報加班。</p> <p>三、本公司素有各級主管由內部同仁擇優選任之優良傳統，部門經理是各部門協理的預備部隊與接班人選之一，在部門中上有協理負責部門營運總成敗責任，下有各組副理第一線指導同仁執行業務，部門經理除從旁協助協調外，同時等同於部門協理享免電腦簽到、退之禮遇，建議仍維持既有之機制辦理，倘部門經理身為部門主管之儲備幹部若對公司經營治理方針有不同意見，可循公司管道反映討論，公司亦可考慮責成各事業群副總經理邀集部門經理座談。</p>

備註：第11案係原正式提案第六案，經105/12/1第三屆第十次勞資會議決議自正式議案撤除改列為書面提案。