

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題(第5-11次勞資會議)

項次	提案	說 明	事業單位 經管部門/ 單位	回覆意見
1	關於加班對休時數是否依據勞基法倍率調整對休可換時數，請管理單位書面說明。	依照《勞動基準法》的規定，只要是在正常工時以外加班，原則上公司就應該給加班費；如果勞資雙方同意，也可以用補休來代替。不過要特別說明的是，補休只是把加班費換成休假，並不是把加班費「打折」。 也就是說，加班換補休時，補休的時數應該依照原本加班費的倍率來換算，而不是加班一小時就只給一小時補休。像平日加班、休息日加班或國定假日加班，各自都有不同的加班費倍率，補休時數也應該照同樣的標準計算。 另外，如果補休有期限，到期還沒休完，公司依法還是要補發加班費，不能因為採用補休制度，就讓勞工的加班權益消失。工會希望公司在執行補休制度時，能清楚說明計算方式，依法辦理，讓大家的加班付出能得到合理的回報，也避免不必要的爭議。	管理部 人事組	一、補休制度其目的為鼓勵同仁加班後有充足休息，取得工作與生活的平衡。同仁於平日或休息日加班後，公司依勞動基準法第24條規定給付加班費，同仁填報加班單自行選擇加班費或對休。另勞方所提補休依加班費率給假，經查勞動法令並無對休時數按加班費率給假相關規定，若同仁不願申請對休可自行申請加班費。 二、同仁補休期限屆期或契約終止未補休之時數，公司依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資，公司皆以按照勞基法第32條之1規定依法辦理，若同仁針對加班對休計算方式有疑問，歡迎與管理部人事組洽詢。
2	請考慮增加專職品管人員(證照)津貼，請權責單位書面答覆。	因在品質管控作業上的投入與要求提升，包含檢驗項目增加、標準更加嚴謹，以及人力與時間成本的上升，特此提出「品管費加級」之調整建議。 目前監造品管作業已不僅限於基本檢查，尚包含多道複檢程序與紀錄追蹤，對確保整體品質穩定與降低後續風險有實質助益。為反映實際作業成本與維持品質水準，建議增加專職品管人員證照費用津貼。	總工程師室	1. 查「公共工程施工品質管理作業要點」第四點，略以「機關辦理新臺幣二千萬元以上之工程，應於工程招標文件內依工程規模及性質，訂定...（一）品質管理人員（以下簡稱品管人員）之資格、人數...」；另查同要點第六點，略以「品管人員工作重點如下...」。可見施工廠商之「品管人員」為其應設置人員，且有一定工作內容。 2. 再查「公共工程施工品質管理作業要點」第十點，略以「機關辦理新臺幣五千萬元以上之工程，其委託監造者...（一）監造單位應比照第五點(即品管人員)規定，置受訓合格之現場人員...（二）前款現場人員應專職，不得跨越其他標案...（三）監造單位應於開工前，將其符合第一款規定之現場人員之登錄表...經機關核定後，由機關填報於工程會資訊網路系統備查」。可見監造單位人員均稱「現場人員」並無「品管人員(俗稱品管工程師)」之名稱，僅有須置具有「品管人員(俗稱品管工程師)」證照且於工程會資訊網路系統登錄之規定。 3. 另查「公共工程施工品質管理作業要點」第十一點：「監造單位及其所派駐現場人員工作重點如下」內容，略以「...（二）施工廠商之施工計畫、品質計畫、預定進度、施工圖、施工日誌...、器材樣品及其他送審案件之審核。（三）重要分包廠商及設備製造商資格之審查。（四）訂定檢驗停留點，辦理抽查施工作業及抽驗材料設備，並於抽查（驗）紀錄表簽認。（五）抽查施工廠商放樣、施工基準測量及各項測量之成果。（六）發現缺失時，應即通知廠商限期改善，並確認其改善成果。...（十一）機電設備測試及試運轉之監督。（十二）審查竣工圖表、工程結算明細表及契約所載其他結算資料。（十三）驗收之協辦。...（十五）依規定填報監造報表...（十六）其他工程監造事宜。」。所有監造同仁工作職責均相同，並未對「品管工程師」有特別的工作內容與職責承擔額外規定。 4. 具有「品管工程師證照」是本公司參與監造同仁必備資格，目前工地因應「公共工程施工品質管理作業要點」及「公共工程技術服務契約範本」規定，要求具有「品管工程師」證照之一定人數，必須於工程會系統登錄；惟在現今工地「全員品管」原則下，品管工作非僅由將「品管工程師」證照登錄於工程會系統之人員(俗稱品管工程師)負責與做為歸責唯一對象，而係屬全體監造同仁責任。 5. 本公司對於同仁參與品管證照進修之費用均有全額補助，且取得證照及技能在錄用及年度考評時皆已充分考量，實已反映出本公司對於同仁取得證照之努力予以高度肯定與回饋。

項次	提案	說 明	事業單位 經管部門/ 單位	回覆意見
3	工程人員跨縣市派工通勤與生活負擔補貼制度優化建議，是否可行，請權責單位書面答覆。	本公司員工人數約2,300人，人力分布全台各地，並非全住於都會區，工作型態亦因單位性質而有所不同。其中工程相關單位屬隨案調派性質，須依工程位置至指定工地上班，與固定辦公室型態之單位在通勤條件上存在本質差異。 近年特定區域（如南部及東部等）工程案場位置，逐漸偏離既有辦公處或主要生活圈，加上大眾交通運輸資源相對不足，多數工程人員需自行駕車通勤。即便於同一縣市內派工，單程距離亦常達20~30公里以上，通勤時間約40~50分鐘；於跨縣市派工情形下，通勤與生活負擔更為明顯。 現行制度與實務落差說明： 一、依現行規定，未住宿舍之工程人員，每月僅微薄補貼，然實務上跨縣市或長距離通勤所衍生之油資、過路費、車輛耗損等支出，與現行補貼金額存在明顯落差，難以實質反映員工實際負擔。 二、公司現行制度允許搭乘大眾交通工具之通勤費用報銷，惟此設計未充分考量南部及非都會區交通現況。多數同仁自居住地至火車站即需約20~30分鐘，抵達目的地車站後，尚須轉乘公車或另行以機車前往工地，部分同仁甚至需先將私人機車寄放於車站再轉乘，整體通勤流程複雜且耗時。 三、上述通勤方式於時間成本上，往往較自行開車通勤更為耗時，實務上可能需清晨六點即出門上班，下班後返家時間亦顯著延後，對同仁生活作息、家庭照顧責任及長期工作負荷均造成影響。 綜上所述，現行補貼與報銷制度雖具形式上之配套，然於特定區域與工程派工條件下，實際執行效果有限，已逐漸形成制度設計與現場實務間之落差。 管理面影響說明： 一、跨縣市派工相關補貼需以個案方式向上申請，缺乏一致標準，易使同仁因顧慮觀感或影響考評而不願提出，影響制度公平性與透明度。 二、長期以個案方式處理，亦增加主管與行政單位溝通成本，不利於公司在全台人力分布與工程調派上的規模化管理。 同業制度概述： 經蒐集同業作法，多數公司針對「跨縣市派工」或「超出一定通勤距離之派工」訂有制度化規範，例如： 一、以工地所在地縣市或通勤距離作為補貼啟動條件； 二、將通勤或生活補貼以固定津貼方式處理； 三、避免個案特例申請，以制度明文化確保公平性與可預期性。 建議事項： 一、建請公司針對工程單位派工特性，研議訂定「跨縣市或超出一定通勤距離之派工補貼制度」，並明確界定適用條件。 二、相關補貼建議採制度化與條件式啟動方式，以實際派工條件為依據，而非全面性福利調整。 三、制度明確後，可作為主管進行工程人力調派之依據，兼顧管理效率與同仁實際負擔。 綜合說明： 本案係針對工程派工條件與區域交通現況所衍生之制度性問題，並非否定現行制度用意，而是建議在公司人力分布全台、工程型態持續變動之情況下，適度優化配套，使制度更貼近實務需求，建請於公司研議配套。	管理部人事組 管理部會計組	管理部人事組 管理部會計組
4	建議增訂／強化「不休假獎金（事病假折現）」制度，是否可行，請權責單位書面答覆。	一、提案目的 為提升員工出勤穩定性、合理回饋高出勤同仁，並參照多數國營及泛國營事業之成熟做法，建議公司研議增訂「不休假獎金（事病假未休折現）」制度，作為現行薪酬結構之補充性激勵措施，以強化留才誘因並降低隱性人力成本。 二、提案依據 參照部分國營及泛國營企業之人事制度，對依法給薪之事病假未使用部分，設有折現或全勤型獎金作法，在不影響員工依法休假權之原則下，回饋實際出勤貢獻，制度已行之有年，具可參考性。 三、建議辦法 1. 建議設立年度不休假獎金制度 針對當年度依法給薪之事病假未使用之同仁，於年度彙整後，於次年年初一次性發放不休假獎金，發放金額建議以約 1~1.5 個月薪資為原則，並得視公司營運及財務狀況設置合理上限。 2. 建議同步設立每月全勤獎金制度。 當月未請事病假之同仁，得按月發放全勤獎金，作為即時出勤激勵，並與年度不休假獎金制度相互搭配運作。 全情獎金 每月多2~3天福利金。	管理部人事組	一、有關照部分國營及泛國營企業對依法給薪之事病假未使用部分，設有折現或全勤型獎金作法，有其企業經營背景與模式目的性，貿然依樣畫葫蘆亦恐變向鼓勵同仁生病故意不休假甚至不敢休假來換取獎金，反而喪失事、病假設立的目的，是否適用公司需多方評估。另115年1月1日勞動部為維護為保障勞工健康權，避免勞工在身體不舒服需要休養或治療時，因為雇主規範請病假衍生的不利益對待，造成勞工不敢請病假而修正《勞工請假規則》一年內請普通傷病假未超過10日，雇主不得因勞工請普通傷病假而為不利之處分，公司亦不建議將差勤政策做為薪資結構補充性措施。 二、另全勤獎金的設立目的，來自早期工廠鼓勵生產線員工穩定出勤，減少人力臨時短缺導致生產線效能下降，公司為技術顧問服務業，以專業的人才專職分工，以提供客戶專業的服務，屬於知識密集型產業，員工不需無時無刻待在生產線，與前述勞力密集的生產線製造業不同。公司過去對於同仁請假等多給予尊重，亦鼓勵同仁生活與工作平衡，另外全勤獎金議題深及發放規定、計算方式及影響薪資結構，過往案例經常產生勞資爭議，擬建議維持現行做法。

項次	提案	說 明	事業單位 經管部門/ 單位	回覆意見
5	有關彈性育嬰留職停薪各項獎金發放問題，請權責單位書面答覆。	因公司不定期發放員工酬勞、三節獎金等，若彈性育嬰留停一日，但與獎金發放日衝突，可能無法領取，是否有權衡或調整機制，故建議短期應比照請假方式，或訂定連續超過30天才影響獎金發放等。	管理部 人事組 企劃部 計管組	管理部人事組 申請育嬰留職停薪之員工日益增多，公司基於同仁符合申請育嬰留職停薪規定之最低標準亦多予尊重與方便，並未要求提供相關證明佐證或於事後查證/刁難，且育嬰留職停薪時程係由員工自行提出，人事組亦皆向個案提醒相關權利，故有關年終、績效等獎金之發放相關規定仍維持現行制度。 企劃部計管組 依「績效獎金及考核獎金分配辦法」，其分配對象為年度結束時仍在職、該年度屆齡退休以及母/子公司間調任之正職員工；年度結束前已離職、資遣、退職、自請退休、留職停薪、長期事病假已停支薪者及顧問、定期契約人員、派遣人員、實習生、工讀生、按件計酬者等，以及次年度才到職者均不分配。
6	建議增加育嬰幸福照顧假，是否可行，請權責單位書面答覆。	國內多數企業皆設有育嬰幸福假制度，例如中鼎依子女人數給假，具鼓勵成效，建議世曦比照辦理，以提升員工福祉。	管理部 人事組	一、有關公司育兒友善政策，兼顧公司經營管理、服務業主品質、同仁育兒需求及內湖交通等因素，彈性上班時間由原08:00~09:00調整為08:00~09:30、彈性下班時間則由17:00~18:00調整為17:00~18:30，並自113年5月1日起施行。個別同仁若有照料6歲以下嬰幼兒之需求者，得以請假或特案簽辦方式個案調整，今年公司亦配合政府政策推動「彈性育嬰留職停薪」制度。 二、除了擴大彈性上下班時間外，針對結婚生育有多項補助，如台灣世曦同仁結婚禮金114年由8,000元提高至2萬元，另領先同業設立2萬元「世曦寶寶獎」生育禮金，114年亦提高獎勵第二位寶寶新台幣4萬元，第三位以上(含)每名寶寶新台幣6萬元；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；另經勞資會議第四屆第十三次暨第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，育嬰及留停等機制完備，公司自113年已連續二年獲得臺北市友善育兒事業獎，亦是同業中唯一獲獎事業單位，獲得檢視公司各項福利措施已相當完善且優渥，公司亦將持續適時爭取更加友善之育兒福利制度。
7	建請公司提供家中有三歲以下孩童之同仁申請縮短一小時工時或調整工作時間之申請流程。相關辦理情形及進度，請權責單位書面答覆。	依據第五屆第十次勞資會議紀錄，第三案決議內容為家中有三歲以下孩童之同仁得依性別平等工作法第十九條，提出申請縮短一小時工時或調整工作時間，惟經檢視目前公司網頁差勤類表單，尚未見到上述決議事項相關表單，建請公司提供相關申請流程，若需配合研議是否給薪或擴大至六歲孩童，亦請訂定(公告)相關規定最遲研議期程，以免後續相關議題總是以研議中回覆，導致會議決議流於表面形式無法落實。	管理部 人事組	一、若同仁家中有三歲以下孩童之同仁得依性別平等工作法第十九條，提出申請縮短一小時工時或調整工作時間，可自行填寫簽辦單經單位主管同意後會簽管理部申請工時調整。 二、至於第一點工時調整是否給薪或擴大六歲孩童之討論，涉及公司人力成本與部門人力調配且無違反勞動法令，公司將持續進行研議。

項次	提案	說 明	事業單位 經管部門/ 單位	回覆意見
8	有關加班單申請模組開放補休期間辦理加班申請等議題，請權責單位書面答覆。	同仁近期於實際執行勤務過程中，發現現行補休、加班申報及人力制度，與現場工作實況存在明顯落差，已對同仁權益、工作效率及留任意願造成影響，特此提出以下說明與建議，敬請參酌。 一、補休期間實際仍需處理公務，惟制度無法如實反映 同仁於值完大夜班後，依規定於隔日辦理補休，惟補休期間仍頻繁接獲主管、業主及承商來電，要求於限時內提供資料或即時處理公務，實際上已無法完成補休之目的。然而，於事後進行加班申請時，系統模組無法依實際工作時段（例如 08:30－12:00）申報，導致補休未能補休、加班亦無法如實認列，形成實務與制度脫節之情形。 另於補休期間處理公務後，常被詢問「為何需要加班」、「加班是否能提高效率」，然此類工作多屬即時性與必要性，並非個人安排不當，實為制度未能涵蓋現場實況所致。 建議： 建請開放加班申報模組可依實際工作時間進行申請，並於系統中增加「申請事由、細節與背景說明」欄位，供主管審酌，避免同仁在補休與加班之間反覆協調，卻仍無法合理申報的情況持續發生。 二、長時間值大夜班監造，未有相對應之待遇與補償機制 目前現場監造人員長時間值勤大夜班，單位並未實質發放夜班津貼，整體薪資水準亦低於同業（如中興工程顧問公司）。在公司人力不足情況下，同仁常需一人承擔多項工作內容，卻又無法申報加班，長期下來易造成身心負荷過重，亦影響工作品質與人員穩定度。 三、約聘人員轉正職制度與薪資結構不夠明確，影響留任意願 目前約聘及定期人員轉任正職之管道、條件與時程不夠具體明確，薪資結構、績效或業績獎勵機制亦未有清楚說明，導致定期人員對未來發展缺乏預期，進而選擇向外尋求其他公司之正職機會，難以長期留任並累積經驗，實非單位與公司永續發展之利。 綜上所述，以上問題並非個別人員之工作態度或效率問題，而係制度設計與實務執行間之落差，建請主管予以重視，並適時檢討與調整相關制度，以兼顧同仁權益、工作品質及公司整體發展。	管理部 人事組	一、有關夜班執勤規定，公司已於114年2月發布「延長工時及夜間工作指引懶人包」，單位設置2組人力在日、夜間出勤，夜班正常工時(8小時)加上延長工時不得逾12小時完成夜間工作後，且至少間隔11小時後才可換日班，同仁休息期間仍須處理應回歸職務代理人制度，若有違反相關規定情事，請同仁立即通知管理部人事組；另公司差勤設定班表以日班為主，夜班為例外，若有夜間工作因系統限制無法填報加班或補休亦請通知管理部人事組。 二、加班單中已有說明欄位提供同仁可補充論述，同仁可多加善用。 三、有關夜間津貼說明同正式議案第四案說明。 四、近年公司業績蓬勃成長，經查108年遴選為正職為34人；111年遴選為正職為38人；112年遴選為正職為47人；113年遴選為正職為72人，114年遴選為正職為124人，臨時人員擇優轉為正職政策與員額皆已視公司營運及獲利狀況成長。遴選專案之轉正條件、時程等每年皆以備忘錄方式通知部門，薪資結構、績效獎勵皆已在勞動契約、公告等詳載，並無勞方所提情事。
9	建請將有關「公傷病假」之流程優化，是否可行，請權責單位書面答覆。	一、目前有關「復工日期」之認定，據了解係經由職醫「復工評估」時之建議為參考依據為主，並經管理部審查；流程部分：復工評估→員工請假→會簽職安部檢附「復工追蹤記錄表」→會簽管理部。 二、建議優化之方向 1.復工評估當日，應能明確告知員工應復工日期，並提醒員工若自覺尚需數日休養不能到班，應自哪些期程提出何種假別；如當下尚無法判定復工日期，亦須於做成決定後通知員工，以利員工請假。 2.「復工追蹤記錄表」做成之後，應提供員工當事人，並副知直屬主管以利查核；另外，「復工追蹤記錄表」之欄位「復工日期」應明確填寫。 三、呈上，職安部若認為職醫評估之內容僅為「建議」，對「復工日期」認定非其主管權責，則建議應對該部分充分授權，或請權責單位會同出席，以利員工瞭解其「公傷病假」之合理期程。	職安部	目前職安部安排同仁進行職醫之復工評估作業，係參採國際常用之 MD Guidelines 作為醫療專業依據，並依員工之工作性質（靜態、輕度、中度、重度工作）、受傷部位及傷勢嚴重程度，提供建議休養天數區間及後續復工相關建議事項，包括是否需分階段復工、是否建議暫時調整工作內容、避免特定動作或負重、持續門診追蹤等。 為使同仁更明確掌握公傷病假請休日數，將請職醫於每月復工評估時，盡可能註明當下預估之休養天數及復工日期；如屆期仍無法復工者，則依個案恢復狀況續行安排職醫評估，採階段性方式提出休養天數。後續所出具之復工追蹤紀錄表，將提供當事人並副知單位主管，作為申請公傷病假之依據。 基於個別同仁之身體狀況與恢復速度皆存在差異，且是否具備「實際復工條件」，除醫療評估結果外，尚須綜合考量多項因素，例如：通勤距離與交通方式是否增加身體負擔、工作場所是否需頻繁上下樓梯，或是否設有電梯、工作單位能否配合暫時調整工作內容或工作環境（如改至一樓辦公）、是否可提供宿舍以減輕通勤負擔。 上述條件均可能影響復工之可行性。此外，同仁對於自身傷病恢復程度、恢復上班後之日常生活起居及通勤負擔等考量，也可能影響其對休養天數及復工日期之認同程度。如同仁對休養天數或復工日期有不同意見，可於評估當下提出說明。後續由職安部邀請權責部門主管共同參與訪談，評估是否可透過職務或環境調整（例如更換辦公地點）以達成復工共識。經綜合評估後之最終「復工日期」，將明確記錄於復工追蹤表，以兼顧醫療專業判斷與同仁實際復工條件，並保障同仁權益。 綜上所述，有關工會所提建議優化之方向： 1.後續將請職醫於每月復工評估時，盡可能註明當下預估之休養天數及復工日期；如屆期仍無法復工者，則依個案恢復狀況續行安排職醫評估，採階段性方式提出休養天數。 2.職醫所出具之復工追蹤紀錄表，將提供當事人並副知單位主管，作為申請公傷病假之依據。 3.如同仁對休養天數或復工日期有不同意見，可於評估當下提出說明。後續由職安部邀請權責部門主管共同參與訪談，評估是否可透過職務或環境調整（例如更換辦公地點）以達成復工共識。
10	降低節日前通勤風險之彈性工時措施建議案，是否可行，請權責單位書面答覆。	考量重要節日前一日易出現交通尖峰，且部分同仁需長途通勤，存在行車安全風險，建議公司於重要節日前一日（如聖誕節、元旦..等），視業務運作情形，採行彈性下午休假或提早下班之安排，以分散交通流量，兼顧同仁通勤安全與生活作息。	管理部 人事組	公司現行已優於同業實施彈性上下班時間，且多數政府機關與業主無節慶前一日上班日實施彈性下午休假或提早下班，若實施該政策勢必影響公司服務品質與績效，建議部分同仁如有個人通勤需要，可妥善使用特休、事假安排行程，避開交通尖峰。

項次	提案	說 明	事業單位 經管部門/ 單位	回覆意見
11	建請調整公司停車位抽籤資格規定。是否可行，請權責單位書面答覆。	依據公司汽車位停車管理要點第二條第三款，公開抽籤以現職員工、配偶、親友（附切結書）或租賃車（附切結書）之名義所登記之汽車行照為準。車位承租應為公司每一位員工之權利，但依現行規定，夫妻若同於公司上班且共乘同一車輛，僅能由夫妻其中一人登記抽籤，等於變相剝奪員工權利，假如公司擔心兩人同時中籤佔用名額，可修正抽籤程式或於中籤後由人工剔除並以備取名額遞補，不應由源頭直接排除員工參與抽籤之權利，建請公司調整停車位抽籤資格規定，以保障同仁應有權益。	管理部 總務組	1. 公司現行規定係以「一車一抽籤資格」為管理原則，目的在於避免同一實際使用車輛因多人身分參與抽籤而提高中籤機率，反造成不公情形。同仁所提意見，管理部前已進行評估，然考量公司同仁目前有諸多態樣親屬(夫妻、母女、父子、姊妹、兄弟等)，且人數不一，若開放同車多人登記抽籤，除造成每部車中籤率不等外，亦將複雜化抽籤作業之行政程序，若事後再行剔除多餘之中籤車位，亦將衍生先行剔除平面車位或機械車位等議題，對於備取同仁遞補資格亦將產生影響。 2. 在兼顧資源有限、公平分配及穩定制度之前提下，仍建議維持現行制度。
12	機械停車位限重1800kg規定過嚴，該設備是否有機會改善，請權責單位書面答覆。	公司現行規定機械車位載重限重1.8噸，惟目前新車市場配合最新環保政策引進油電引擎，致車重往往提高至1850kg左右不等。同仁為追求環保，選購油電新車亦是呼應政府政策，有節能減碳之效。然若因限重，則只能回到採購燃油車的回頭路。故懇請公司能否依最新車輛發展趨勢，適度調昇機械車位載重限制，謝謝。	管理部 總務組	公司理解配合政府節能減碳政策，市場上油電車款因電池配置致車重略有增加，惟本大樓機械車位載重上限1.8噸，係依設備原始設計規範、結構安全標準及保險理賠條件所訂定，若超過額定載重，不僅可能影響設備安全與其他使用人權益，亦恐於發生事故時無法獲得保險理賠。基於整體公共安全與法律責任考量，現階段仍須維持1.8噸之限制，尚無法放寬。若同仁對車重有疑慮或車輛已超過限制，建議改申請使用平面車位，以兼顧安全與實際需求，敬請理解與配合。
13	大台北生活津貼之後續，請權責單位書面答覆。	上次勞資會議紀錄後就沒看後續方案，請說明辦理情形。	管理部 人事組	現正全面檢討大台北工作生活津貼、偏遠加給等地域加給，俟研議配套完成並簽奉同意後提出。
14	有關約聘及正職議題，請請權責單位書面答覆。	為何本公司要有正職及約聘的區別 這能分辨能力的優劣嗎？ 是否可請公司取消約聘的制度，錄用一律正職。	管理部 人事組	公司聘用臨時人員政策已行之有年，係因公司計畫業務與人力所需，並依據勞動基準法第9條規定與同仁簽訂勞動契約。