

歷次追蹤議案辦理情形

項次	案名	第3-11次勞資會議結論/共識 (106/3/16)	辦理情形說明 (106/7提報第3-12次勞資會議)	第3-12次勞資會議結論/共識 (106/7/14)
3-9討論事項 第十三案 (105/9/10)	現場工作(如監造、巡檢...)配合作業需求需夜間工作時，對個人安全、健康均是額外負擔，國內工程界普遍均有編列夜點費慰勞日夜顛倒辛苦的夜間工作人員，建議公司應合理編列夜點費，以照顧本會夜間工作同仁健康及提升夜間工作士氣。	請管理部在營管事業群督導會議再次宣導，並於下次勞資會議報告各部門申報情形。	一、已於106/3營管事業群督導會議中，再次加強宣導監造同仁因公務需值夜者，可由各單位針對各工務所值夜班同仁以每人每日120元之上限，統一採買夜點供夜班同仁取用之規定。 二、夜點費申報情形 截至106/6/30止已申請入帳金額合計40,656元(約339人次)。	結案並解除列管
3-10討論事項 第四案 (105/12/1)	資方承諾研擬改善現行技師加給辦法，讓技師加給金額視其所簽證之案量予以分級合理計給付，至今仍未見新方案說明，請加速推動以符公平正義及誠信。	請企劃部於三月底前針對「技師及專業師加給辦法」名稱提出修正研議報告。	依第3-11次勞資會議協議結果，為避免同仁產生誤解，故建議將該辦法名稱由原「技師及專業師加給辦法」修正為「各職務技師及專業師加給辦法」，企劃部已於5/18簽奉董事長核定，並於公司首頁公告。	結案並解除列管
3-10討論事項 第九案 (105/12/1)	請取消工務車輛駕駛人之限制	請管理部於三月底前研議將相關規定納入「車輛管理辦法」中。	相關規定已於105/2/16納入「車輛管理辦法」第七條第四款條文中。確實因執行任務需要，需增加駕駛人時，得以簽辦單先會簽事業群督導副總同意後通知管理部，但務必提醒駕駛人遵守使用公務車相關規定。	結案並解除列管
3-11討論事項 第二案 (106/3/16)	請公司根本解決薪資結構問題。新人底薪低公司可能因此徵招不到最想要的人才，將導致技術斷層；近幾年以相對較低底薪進入本公司的同仁，學會基本功後，市場機制逼他們前途另作考量，也是留不住人；資深可獨當一面的員工，在底薪偏低又無高額獎金挹注的環境下，見異思遷，更是本公司一大損失。去年管理單位已花一整年時間找出各時期同仁底薪偏低的盲點與原因，且研擬多套薪資結構調整方案，應儘速排除萬難執行才能有效吸引或留住優秀人才。	針對公司同仁全面薪資結構調整，請持續爭取辦理。	本議題已重複多次提報，擬併入第3-12次勞資會議討論事項第二案續辦，本案擬請先行結案並解除列管。	併入第3-12次勞資會議討論事項第二案追蹤，本案先行結案並解除列管。

歷次追蹤議案辦理情形

項次	案名	第3-11次勞資會議結論/共識 (106/3/16)	辦理情形說明 (106/7提報第3-12次勞資會議)	第3-12次勞資會議結論/共識 (106/7/14)
3-11討論事項 第三案 (106/3/16)	因公司被歸類於類國營事業而年終績效獎金受限於4.4個月的環境下，歡迎公司常態性的發放「特殊獎金」激勵同仁們，惟獎金發放對象宜更嚴謹，建議「特殊績效獎金」中優秀青年工程師之挑選辦法應客觀多元化，單以考績評估可能會激起更多負面情緒。	一、勞資雙方皆認同董事長獎勵同仁美意。 二、公司於106/2/17公告之『優秀青年同仁評選與獎勵原則』已考量客觀且多元之選拔原則。	後續各年度將依公司獎勵人才政策與獲利情形，擇取不同特選方案以為獎勵。	1.建議公司可考量以更多元方式擴大獎勵。 2.結案並解除列管。
3-11討論事項 第四案 (106/3/16)	建請放寬同仁介於39-40歲間跨年度健康檢查補助標準認定為：『39歲未做健康檢查，在年紀滿40歲之當年度任一日，即可累計做20,000元之健檢。』	一、建議所有健康檢查費用之核銷，皆修正於當年度12/31前提出相關費用單據，檢查紀錄則於檢查後一個月內提出。 二、建議恢復原年滿40歲即可累計申請前一年度未使用之健康檢查補助費用。	一、本次相關議題之修正「員工健康檢查辦法」第三條、第四條，已於106/4/24公告修訂完成並據以施行。 二、惟修訂員工健康檢查辦法第四條時，考量該辦法第二條之規定，為確保補助累進之原則，同仁必須於38歲及39歲共計2年度內，皆未申領健康補助，方得於40歲當年累進申領2萬元額度之補助。	結案並解除列管
3-11臨時動議 第一案 (106/3/16)	近期同仁反應工作壓力大的個案增加，與職安中心對本公司的職場風險評估結果吻合，請公司重視職場壓力對員工身心所造成的影響，建請權責單位進行全面性的電子問卷訪查與統計，必要時安排心理輔導或工作調整，以符合職業安全衛生法相關規定。	—	一、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」現階段為職安中心推動之重點業務，配合「職業安全衛生管理系統」之建置，與各單位派選參與人員進行危害辨識時，不論內部或外部之不法侵害，皆列入辨識範圍，透過各單位非主管同仁務求誠實反應現況。 二、職安中心於今年5月份針對公司副理以上主管辦理三梯次「員工關懷與協助課程」，出席成效雖不盡如意，職安中心將持續精選課程並努力邀請主管參加，以求公司主管之統御領導更臻完美。 三、為照顧同仁職場健康，除「執行職務遭受不法侵害預防計畫」外，職安中心也極重視對長時間工作等異常工作負荷議題，將配合本公司特約職業醫學科楊主任，依同仁健康檢查紀錄及工作環境等，評估出職場作業環境對個人健康之風險評估。職安中心每月擇若干總公司以外之監造工務所，進行健康促進關懷行活動，本公司護理師隨同安衛管理人員務求確認各工務所工作環境符合職安法令之規定，亦由護理師對派外同仁給予健康提醒及常見慢性病知識普及，並對工務所同仁是否遭受內部或外部之不法侵害做深入查證。 四、有關同仁之工作性質造成之人因危害損及健康部分，職安中心亦洽詢職業醫學科楊主任積極尋求緩解方案。 五、為即時甄別出需要協助之同仁，職安中心已會請管理部針對同仁出勤簽到時間異常者，主動列管追蹤給予適當關懷尋求解決問題，針對個別已列入追蹤之同仁，將洽詢個人意願後安排後續轉介適當機構協助。 六、有關同仁個別身體健康因素與工作環境之危害風險評估作業，職安中心預計今年7月份至台9線南迴監造收集資料後，應用於該工程人員輪調作業。	1.請職安中心持續關懷同仁。 2.結案並解除列管。

歷次追蹤議案辦理情形

項次	案名	第3-11次勞資會議結論/共識 (106/3/16)	辦理情形說明 (106/7提報第3-12次勞資會議)	第3-12次勞資會議結論/共識 (106/7/14)
3-11臨時動議 第二案 (106/3/16)	世曦工會擬於106/4下旬辦理第四屆會員代表選舉，請世曦公司資訊部援例支援本會辦理無記名電子投票事宜。	—	已配合時程完成	結案並解除列管