

歷次追蹤議案辦理情形

項次	案名	說明	事業單位 經管部門 /單位	第4-6次勞資會議結論/共識 (108/9/27)	辦理情形說明 (108/12/20提報第4-7次勞資會議)	第4-7次勞資會議結 論/共識 (108/12/20)
4-3討論事項 第三案 (107/12/20)	請儘速恢復發放調離大台北地區同仁之「大台北生活(工作)津貼」。	一、同仁接受公司調派至「北北基」以外地區(如桃園、宜蘭)任職,同仁除每日增加通勤時間外,96年以後進入公司之同仁每月取消大台北生活(工作)津貼3,000元,雖然另有「工地津貼」3000元,但因交通支出增加故實質收入減少。 二、承上說明,比對92年以前進入公司之同仁,相同由大台北地區調派至如桃園、宜蘭任職,其本薪除已相對較高外,亦依規定領取工地津貼,一來一往已造成薪資極大之差異。 三、大台北生活(工作)津貼於勞動契約內之給付條件不一,如較早期之勞動契約內係「大台北生活津貼」,後期才改為大台北工作津貼並註明『調離大台北地區取消』等文字;而公司亦從未制定、公告相關辦法以為發放之依據,全依管理部解釋辦理。 四、敬請公司體恤辛勤工作及接受調派之同仁,儘速恢復發放調離大台北地區同仁之「大台北生活(工作)津貼3,000元」。	管理部人事組	洽悉並持續追蹤	將由公司持續視各監造計畫之進程及業主來價等連動效應整體考量後儘快辦理。	洽悉並持續追蹤。
4-5討論事項 第十案 (108/6/20)	舊制退休金議題現況說明	敬請說明舊制退休金議題現況與作業進度。	管理部人事組	洽悉並持續追蹤	本案工會已與公司及中華顧問三方定期討論,工會已掌握最新進度。	併案持續追蹤。
4-6討論事項 第二案 (108/9/27)	「電腦管理人管理辦法」修訂條文"職責"並未區分工作地點;"工作加給"卻區分工作地點	公司於108/7/18公告修訂「電腦管理人管理辦法」,該辦法攸關電腦管理員之相關職責及工作加給規定,有關"第三條 職責"並未區分工作地點,修訂內容僅針對文字修正,電腦管理員之職責包含:一、因應單位電腦軟硬體需求,提出採購申請。二、依據公司「電腦軟硬體資產管理辦法」,執行各項電腦軟硬體資產管理工作。三、協助各資訊系統權責單位,維持系統運作與管理(如BIM中心PMIS系統、空資部GIS支援網等)。四、協助同仁解決電腦軟硬體使用問題。五、配合宣導及執行公司各項資訊政策與措施。六、參加電腦管理人教育訓練及電腦管理人會議。七、協助培訓部門儲備電腦管理人。八、配合動員協助其他資訊相關工作。 有關"第六條 工作加給"卻修訂為區分工作地點:二、電腦管理人之工作地若資訊部派駐有人員處理技術支援事務(如CECI大樓),其工作加給為每月新台幣壹仟元,其餘電腦管理人之工作加給為每月新台幣貳仟元。 依修訂之辦法,在CECI大樓之電腦管理員加給從2000元/月降為1000元/月;實務上,當同仁遇到電腦資訊相關問題(如軟硬體故障排除、軟體安裝、權限管控、檔案伺服器、瀏覽器、VDI等)都是找電腦管理員排除或抱怨,故有關第三條 電腦管理員職責並無因工作地資訊部派駐有人員處理技術支援事務(如CECI大樓)而有所免除,若依第六條 因工作地點不同有不同加給,則第三條亦應明確修訂因工作地若資訊部派駐有人員處理技術支援事務,該區域電腦管理員之職責,電腦管理員所面對是整體部門之人員所遇到相關電腦有關之設備採購、管理、報廢、軟硬體初步故障排除與後續處置、協助同仁資訊服務單填報、資訊類耗材申購、配合宣導及執行公司各項資訊政策與措施、協助各資訊系統權責單位政策執行之協助、維持系統運作與管理等等多重業務,每位電腦管理員在執行職責上都花非常多的時間與精神,上述修訂實屬不合理,且在辦法修訂前,亦並未告知電腦管理員,容其表述意見,公司在修訂相關辦理時,若有涉及當事者有關職責及加給規應,應該有更充份宣導及討論,而非片面就修訂且公告執行。	資訊部系統組	請資訊部加強敘明職責之區隔,避免電腦管理員誤解,並徵詢現有電腦管理員是否續任之意願	1.電腦管理人加給1000及2000元之差異,實因CECI大樓有資訊部同仁及駐點廠商直接協助,大樓內電腦管理人雖工作內容相同,但工作量相對減少,為反映與外單位之差異故調整加給。 2.關於因新辦法實施後現有電腦管理人之留任意願,資訊部已於10/8以備忘錄108CC00030進行調查,結果CECI大樓30名電腦管理人有3名無留任意願,相關人員調整作業皆已完成。 3.隨著資訊化進展,公司資訊環境與制度亦將隨之變動,資訊部將定時檢討本辦法之適當性,以兼顧公司進步及同仁權益。	結案並解除列管。
4-6討論事項 第四案 (108/9/27)	建請將任職滿三十五年、四十年之同仁納入久任獎金獎勵對象	一、本公司目前久任獎金之發放對象為任職10、15、20、25及30年之同仁,對於同仁確有實質獎勵意義,且為本公司傲人之福利事項。 二、對於30年以上之久任同仁於「CECI榮譽獎章及久任獎章頒給辦法」內僅有在退休時可依退休前五年之考績及未受「記過」以上之懲戒者方給予「CECI久任獎章」。 三、現有退休年齡已改為65歲,為使日後久任35及40年之同仁在退休前同樣可獲公司實質鼓勵,建議將其納入獎勵對象。	管理部人事組	請公司研議久任35年及40年同仁之鼓勵方式。	相關鼓勵方式已刻正擬定中,由管理部持續辦理。	洽悉並持續追蹤。