



地址：114710 台北市內湖區陽光街 323 號
承辦人：謝武晏
連絡電話：02-8797-3567 分機：8131
電子信箱：willy@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 112 年 12 月 29 日
發文字號：世曦管字第 1120040879 號
速 別：普通件
密等及解密條件或保密期限：普通
附 件：如文(請至下載區 (<https://odx.ceci.com.tw>) 下載檔案，共有 2 個附件，下載期限至中華民國 113 年 01 月 28 日止)

主旨：檢送第五屆第二次勞資會議會議紀錄詳如附件，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：廖學瑞總經理、李正剛特聘顧問、黃炳勳副總經理、張鈺輝資深協理、王立柏資深協理、胡嘉裕業務經理、林志權理事長、王宗駿常務理事、潘建鴻常務理事、張汝萍勞方代表、印漢軒勞方代表、王勤銓勞方代表(均含附件)

董事長 **施義芳**

本案依照分層負責規定授權部門主管執行

第五屆第二次
勞資會議會議紀錄

中華民國一十二年十一月二十三日

台灣世曦工程顧問股份有限公司
第五屆第二次勞資會議會議紀錄

開會時間：中華民國 112 年 11 月 23 日（星期四）

上午 9 時 30 分整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：世曦公司 廖學瑞

勞方代表：林志權、王宗駿、潘建鴻、張汝萍、印漢軒、王勤銓

資方代表：廖學瑞、李正剛、黃炳勳、張鈺輝、王立柏、胡嘉裕

事業單位：謝武晏

會議記錄：謝武晏

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

(一) 勞工動態

112 年度截至 10/31 止，正職員工在職人數總計 1,908 人、累計新進正職員工人數 119 人、累計離職正職員工人數 64 人、累計留職停薪中正職員工人數 29 人；定期員工在職人數總計 284 人、累計新進定期員工人數 204 人、累計定期員工離職人數 93 人。

(二) 112/8/16~112/11/15 婚喪喜慶禮儀如下

A. 世曦寶寶獎 10 人次，共計發放 200,000 元整。

B. 結婚禮金 13 人次，共計發放 104,000 元整。

C. 喪葬奠儀 17 人次，共計發放 85,000 元整。

三、討論事項

勞方提案

第一案：請公司評估財會量能，配合政府政策規劃漸進式提早發放定期人員薪資。

勞方說明：

勞動部於 2023/2/9 發布「勞雇雙方約定工資給付日及工資給付指導原則」，規範勞雇雙方約定工資給付日合理範圍。

依據指導原則規範，勞雇雙方約定工資給付次數，不得低於每一個月給付 1 次。地方主管機關並應依據期程表，輔導事業單位逐年向前調整工資給付日，2023 年底目標是 250 人以上的事業單位在工資計算周期屆滿後 10 日內給付工資，到了 2026 年底，最終目標是 100 人以上的事業單位應於工資計算周期屆滿後 5 日內給付工資、99 人以下之事業單位 7 日內給付工資。

目前定期人員薪資發放日為次月 15 日，建議公司配合政府政策，規劃定期人員薪資提早發放之配套作業。

資方說明：

- 一、公司與定期同仁所簽訂之勞動契約約定給付工資日為次月 20 日，但公司皆已維持在次月 15 日前即完成發放工作，相關作業符合契約約定。
- 二、經查公司現行工資給付日未違反法令規定，亦優於勞動契約約定時間，另「勞雇雙方約定工資給付日及工資給付指導原則」屬行政指導原則，不具法律強制力，考量臨時人員流動率較高，為避免工資預付產生不足額請假扣款情事，公司將先維持現行作業。

決議：維持原案

勞方提案

第二案：請公司將「年度晉敘」、「職等晉升」作業制度化，明定完成辦理之期程，必要時定期檢討即時跟上時代快速變化的腳步。

勞方說明：

本公司為工程顧問界之翹楚，一舉一動都是同業學習的對象，各項管理制度、辦法規章也都公開透明在網頁上，讓同仁一目了然據以依循。「年度晉敘」歷年來大多於 3 月份考績績效確定後一個月後完成辦理，「職等晉升」則於晉敘後接續辦理，然而近年來受舊制退休金結清、薪資表修訂等議題影響遲延數月，等待期間同仁內心煎熬不安影響工作情緒，建請公司於規章中明定「年度晉敘」、「職等晉升」辦理期程(例如 5 月底完成晉敘；7 月底前完成「職等晉升」或績效考評後三個月內完成晉敘，五個月內完成「職等晉升」作業。讓同仁上班更為安心，心安了工作效率自然提升，再創業績巔峰才有動力。

資方說明：

感謝工會的肯定與同仁努力，本公司業績、簽約額與獲利等各項指標在施董事長率領下屢創新高，施董事長任內隨時不定期發放智慧型手錶、旅遊補助、爭取業務獎勵及績效獎金等多項爭取業務獎勵領先同業，在工時上亦領先同業試行擴大彈性上下班時間制度，皆可顯見公司對同仁的重視與關懷。

至於晉敘及職等晉升政策等皆屬企業經營管理範疇，工會的各项建議公司皆已聽達並將納入研議。

決議：請公司在研議精進方案時適度採納工會所提建議。

勞方提案

第三案：有關遠距調職交通補助費，建請公司開放部分交補費可由自用車油資申報，另請考量執行跨縣市(遠距)工地給予油資補助。

勞方說明：

1.因業務關係從台北調至南部之同仁，雖南部有設置台鐵及高鐵站，但南部捷運或公車等大眾交通工具尚未像台北一樣發達，返鄉經常是複合式交通工具，有時星期五要返家，從公司到捷運站再轉搭台鐵或高鐵，非常費時費力，加上若要攜帶較重物品往返實為不便。建請公司交補費開放油票申請，若無法全額開放也可考慮同意部分以自用車加油單據報銷，以符合現況，例如一個月給予兩次自用車油費補助或額度 3,000 新台幣以內等方式，讓調職至南部要返家或返工作地之同仁有更多的便利性。在疫情期間，公司曾有開放自用車油費補助，同仁反應良好，建請公司考量造福調職遠距服務之同仁。

2.部份派駐工地之地點橫跨兩個縣市且距離遙遠，但整個月下來油資耗費驚人，建請公司是否可考量油資補助，如訂定執行超過幾公里以上之工區給予油資補助。

資方說明：

此議題曾於第三屆第八次、第四屆第二次、第九次及第二十一次勞資會議提出，目前『遠距調職搬遷及交通補助費申領要點』針對各計畫因工作地屬偏僻艱險或交通不便地區，開放按個別計畫簽辦提出申請，以駕駛自用車方式於交通補助費限額內報銷油費及過路費；非艱險偏僻地區，仍建議按現行辦法辦理，主要考量同仁往返基準地與工作地(非屬通勤之補助)之安全性；另計畫個案申請如部門主管主張合理，過往公司多悉數照准。現行已將制度管理及同仁特案情形之立場皆納入考量，現行規範應屬完善且合理。

決議：相關制度經說明已完善且充分考量各種情境，目前仍按現行辦法辦理；惟請管理部可考量將相關制度、情境以製作「懶人包」方式說明。

勞方提案

第四案：建議將「TPASS 行政院通勤月票」納入交通補助費申領依據。並簡化通勤月票核銷流程。

勞方說明：

1.同仁配合工作調動依本公司 112 年 02 月 09 日修訂公告之「遠距調職搬遷

及交通補助費申領要點」需檢附票證作為請領依據，然行政院交通部於 112 年 7 月 1 日起推出的「TPASS 行政院通勤月票」，依現行要點內容無法作為請領依據，同仁仍需以購票方式搭乘大眾交通運輸工具，將無法降低公司交通補助費之支出。

建議可將「TPASS 行政院通勤月票」納入交通補助費申領依據，除可減少公司對交通補助費之支出，鼓勵同仁搭乘大眾交通運輸工具，降低道路事故，善盡企業社會責任，更可配合國家重大交通政策，一舉數得。

2.公司現行跨縣市上班的同仁交通補助費上限為\$2,200，現另有屏高南\$999 通勤月票選擇，目前公司要求對選擇使用\$999 月票的同仁需從\$999 裡扣除 Ubike、捷運的費用後，於搭乘台鐵時索取票證證明才能申報核銷，既然\$999 通勤月票已大幅低於現行交通補助費\$2,200，建請公司針對選擇\$999 通勤月票方式的同仁免去附列舉單據(勞民且浪費時間)的義務。

資方說明：

一、「TPASS 行政院通勤月票」(以下簡稱 TPASS)推動依據為疫後強化經濟與社會韌性及全民共享經濟成果特別條例，推動年期為 112~114 年，每次購買之有效期限自啟用當日起算連續 30 日截止；依據『遠距調職搬遷及交通補助費申領要點』第十二條，使用 TPASS 跨越補助區可符合申領規定。

二、TPASS 報銷憑證為每次購買之購票/充值/展期證明單，可報銷期間為自啟用日(或購買日)起算 30 日，參考行政院主計總處 112.6.2 主預字第 1120101654 號函，每日報銷金額以票價除以 30 日為限，並無要求扣除 Ubike、捷運的費用，亦無要求於搭乘台鐵時索取票證證明才能申報核銷。

決議：肯定本案提案同仁採購 TPASS 為公司撙節費用，惟公司報銷應仍需按主計總處函文精神辦理。

勞方提案

第五案：請公司重視外派人員住宿及提供宿舍等相關問題。

勞方說明：

派駐外縣市或工地距離遙遠的同仁案場位置不一，交通不便造成上下班搬遷繁瑣、耗時，請公司注重派外人員住宿相關問題，讓同仁得以安心工作。

資方說明：

因調動變更原約定工作地者原即得簽請以公司名義租賃宿舍或提供遠距搬遷補助/交通補助費，部門若有租賃宿舍相關問題，可提前洽詢總務組了解租賃程序、必備文件及提供必要之協助。

決議：依資方說明辦理

勞方提案

第六案：建請研擬獎勵離島及偏遠地區同仁績效等第並調高離外島工作津貼；並請考量給予定期同仁之離島交通補助費及加給。

勞方說明：

1.外派在離外島及偏遠地區工作之同仁，工作環境艱辛，建議研擬獎勵離外島及偏遠地區同仁績效等第方案，且因離外島物價偏高，往返本島不易，建請調高離外島工作津貼。

2.定期人員因配合公司任務調至離外島(如澎湖、金門)，因往返需搭乘飛機致增加其交通費用，爰建請公司同意給予定期同仁之離島交通補助費及加給。

資方說明：

相似議案已於第三屆第三次及第三屆第十三次勞資會議說明：

一、有關工作地點在外島同仁，依現行辦法每月可申領項目如下：

(一)按月申報工地津貼 3,000 元。

(二)依《遠距調職搬遷及交通補助費申領要點》辦理交通補助費申請或一次請領遠距搬遷補助，計畫若因工作地屬偏僻艱險交通不便之地區，另得簽辦提出申請以駕駛自用車方式報銷。

二、管理部先前與同仁座談時已當面向同仁說明，公司過往偏遠地區補助費係針對工作地點艱困且生活機能不便處(如南沙太平島、台 9 南迴監造、台 20 山區...等)工作同仁。施董事長並在 2 年前主動擴大適用至金門與馬祖工作同仁在工地津貼外另加發 3000 元/月離外島加給。

三、至於定期人員若在離外島工作期間之薪資皆已於勞動契約中個案考量，本即多有前例，建議仍按約定辦理。另公司在勞動契約約定年終獎金一個月薪資之外，近年皆由施董事長主動加發給定期/派遣同仁最高二個月薪資的犒賞金、本年度旅遊補助加碼至 2 萬 5 千元、智慧型手錶及行動通訊補助費 1 萬元等福利，藉此勉勵、犒賞堅守崗位，協助公司完成各項履約工作之定期/派遣同仁，同仁們的努力與奉獻，公司本就會隨時視營運狀況酌情辦理。

決議：

1. 正職同仁派赴金門/馬祖工作同仁，除工地津貼外；公司已於兩年前主動加發 3000 元/月離外島加給；另以金門大橋為例，考績員額前已由施董事長依計畫績效從優考量。

2. 定期人員在離外島工作期間之薪資前皆已於勞動契約中個案考量。

勞方提案

第七案：請公司優化定期人員轉正職的政策，明定評選標準並制度化公開，定期擇優取材，制訂三贏的人才晉用辦法。

勞方說明：

- 1.有鑒於目前監造人力短缺及為因應監造業務需求激增，建議服務已屆滿3年之定期人員，無重大過失者得轉任為正職員工(以留住內部現有人才)。
- 2.建議設定未來定期人員試用期(如半年或一年)，以避免人力緊縮。藉此激勵外部優秀人才及新血能加入公司！讓定期員工看到努力的目標，有”願景”就會激發潛力戮力工作，績效自然提升，良性循環俾利公司企業永續經營。
- 3.定期擇優取材，優化定期人員轉正職的政策，明定評選標準(如服務年資、相關證照、學歷、參與的計畫有無獲獎紀錄、公司嘉獎及部門主管推薦等列為評分項目)並制度化公開，供在職或即將入職的定期人員有個概念以利準備方向。

資方說明：

- 一、本公司正職人員對內(定期及派遣人員)遴選專案(以下簡稱遴選專案)適用全公司臨時人員，絕非限縮監造身分同仁，合先敘明。
- 二、遴選專案為臨時人員擇優轉為正職任用，公司亦相當重視，其複審委員會成員經董事長親自指派，其成員多為公司副總經理級以上長官。遴選過程由同仁填寫推薦表陳送部門主管，若部門主管經審查同意推薦，則依該員任職期間之表現述明推薦理由並進行評選排名，續提請督導副總經理表達初審意見後提送遴選專案工作小組。遴選專案工作小組收到各部門推薦名單後，確認相關提送文件正確無誤，續彙整後提報複審委員會進行複審。複審委員會就人員之學/經歷、年資、潛力及依初審結果進行複審初評，經複審初評審查及格者續行複評面試，最終通過複評面試人員名單陳報董事長圈選核定，遴選過程慎重且嚴謹。
- 三、經查108年臨時人員符合遴選資格為137人，遴選為正職為34人，錄取率約為24.8%；111年符合遴選資格為135人，遴選為正職為38人，錄取率約為28.1%；112年符合遴選資格為138人，遴選為正職為47人，錄取率約為34.1%，公司重視人才，建議同仁努力提升專業，主動爭取工作歷練的機會，展現工作價值，才是取得更優勞動條件的關鍵。

決議：考量公司整體業務需求，勞方已充分了解資方說明並尊重現行做法。

勞方提案

第八案：請檢討定期人員勞務契約薪資結構，將常態性發放的三節獎金與正職人員相同，以避免每年一再重覆發生的佳節症候群。

勞方說明：

- 1.每年端午、中秋及春節，正職人員歡慶他們收到三節獎金，但定期人員沒有

(管理部解釋三節獎金已均攤在每月發放的薪資裡)，無論如何，這差異總是會引起定期人員與正職人員間的隔閡感，且每年固定發生三次，事實上這隔閡感可透過定期人員勞務契約薪資結構調整來消彌，消除這不必要的哀怨聲，對同仁間在同一場域工作的互動有絕對正面的助益。

2.經查顧問同業，定期與正職人員的三節獎金大致相同，主要目的就是避免不必要的工作情緒反彈，建請公司調整。

資方說明：

- 一、定期/派遣同仁之各項勞動條件皆已於勞動契約約定，且臨時人員之薪資結構本就已較相同條件正職人員為高。
- 二、本公司近年獲利表現在施董事長率領各級主管與全體同仁努力下創新高，公司在契約約定一個月年終獎金之外優於勞動契約額外發給定期/派遣同仁二個月薪資的犒賞金、今年度旅遊補助加碼至2萬5千元、智慧型手錶及行動通訊補助費1萬元等福利皆已遠高於同業，另薪資普調亦適用於定期/派遣人員且金額亦遠高於同業，公司未來仍將視營運狀況在勞動契約的基礎上機動調整。

決議：定期人員與正職人員薪資結構不同，請管理部與各部門主管在簽訂定期契約時向同仁說明清楚權利義務關係。

勞方提案

第九案：建議提報業主標案管理系統登錄監造品管人員給予職務加給；工地主任證照納入證照加給。

勞方說明：

- 1.品管是監造的靈魂，計畫品管工程師責任重大，目前列管負責登載於業主系統的相關證照均有加發職務加給，唯獨品管人員沒有，建議職務加給增列計畫品管工程師。
- 2.工地主任擔負監造成敗重責大任，建請將工地主任證照納入證照加給。

資方說明：

- 一、與本公司業務相關證照各式各樣，種類甚多而且與日俱增，例如 PMP、採購專業人員、CVS 價值專家、AVS 副價值專家、以及碳盤查…等等，各項證照的取得，除了同仁提升自己的專業技能，並且使同仁之職場技藝更加多元，對於同仁在工作上以及未來發展都會有很大的幫助。
- 二、個人證照及各項技能在同仁到職時，公司在錄用時已納入考量，並且在每年晉敘升等的評定中也都會被納入。實則已經將自我進修獲取證照的好處彰顯出來。
- 三、依工程會制頒「公共工程施工品質管理作業要點(112.05.11 修正)」規定，一定金額以上工程之受委託監造單位，須比照施工廠商設置相應受有

品管訓練之「現場人員」，並於第 11 點明訂該等人員工作重點。目前因契約及法令規定，本項人員須登載於業主系統。惟現場品管相關實際工作，並非該等人員之專屬職責，係由同屬監造單位之同仁共同分攤。況且品管專業係屬監造人員的基本技能，不宜因登錄業主系統而有區別待遇。

四、另有關「工地主任」證照，此為施工廠商之「工地負責人」所應具備證照，惟部分機關額外要求「監造負責人」亦須具備，然並無執行「工地主任」責任之需求與義務。

決議：同仁各項證照及技能在錄用及年度考評時皆已充分考量，另公司本已有辦法明定視專案計畫規模(含設計與監造)設置計畫主管並發給加給。

勞方提案

第十案：建請發放年資滿 30 年以上(35、40、45 等)之久任獎金(勵)。

勞方說明：

公司對於年資滿 30 年以上(35、40、45 等)之久任獎金(勵)已研擬多時，我們是有歷史、有傳承、有創新的頂尖工程顧問公司，優良的傳統來自歷代薪傳，補足年資滿 30 年以上(35、40、45 等)發放久任獎金(勵)是鼓勵同仁以公司為家，終身以世職人為榮的具體獎勵，是有利勞資雙方建構永續經營的良性互動。

資方說明：

公司已有《CECI 久任獎勵及榮譽獎章辦法》獎勵久任奉獻的員工，感謝同仁多年堅守崗位及付出。

決議：勞方已依上次會議提出建議方案，請管理部研議提報。

勞方提案

第十一案：請公司秉持誠信原則，盡速解決「大台北工作生活津貼」相關爭議。

勞方說明：

由台北派調到 T3 工作的實質薪資減少是事實，「大台北工作生活津貼」適用 T3 工作圈是公司的承諾，建請資方秉持誠信原則，盡速解決 T3「大台北工作生活津貼」爭議。

資方說明：

本案已於第四屆第十五次勞資會議依《勞資會議實施辦法》第二十二條提交勞資會議復議在案。

勞方提案

第十二案：提請配合政府 113 年軍公教調薪政策，規劃辦理 113 年薪資普調事宜。

勞方說明：

依第一屆第一次勞資會議勞資協議：「一、資方給付工會會員之薪資，應以不得少於軍公教人員隨物價指數調整之薪資幅度為參照調整之原則，若調薪幅度低於軍公教之調薪幅度，資方應提出具體詳實之理由。」，目前公司業務在董事長的領導下，同仁戮力以赴，業績屢創新高，建請資方除了配合政府軍公教調薪政策規劃薪資普調優於軍公教之調薪幅度外，更期待好業績加碼反應在薪資調幅。

資方說明：

相似議案已於第五屆第一次勞資會議說明，公司於行政院陳建仁院長發布軍公教自 113 年起加薪 4% 之政策後，施董事長即第一時間責成管理部研議調薪方案並評估財務負擔能力，如同過往諸多福利之提升，公司皆早於工會要求前即已著手進行規劃，礙於尚未完備法定及中華顧問所規範程序前未先行公告，有關 113 年度相關之調薪方案已朝同時考量公司整體之財務負荷及照顧年輕、基層與低薪同仁的原則規劃作業中，有關調薪方案及辦理時程，將另於完備中華顧問董事會通過之程序後公告。

決議：公司目前所提普調方案優於軍公教人員，整體方案將俟中華顧問董事會通過後據以實施。

勞方提案

第十三案：請公司整合工地夜間出勤(非常態性輪班)之加班費及隔日補休相關配套規定，以利基層據以執行，另常態夜間施工性質之計畫應給予夜班津貼而不是夜點費。

勞方說明：

1. 公司常有鐵路捷運等軌道工地或是其他道路交維工地，須配合營運夜間收班後，或交通離峰後進場上工。雖然加班規則已有明定，但各工地實務上考量隔日人力調派，係指派同仁(通常僅 1 位)負責當日夜間(小夜班)至凌晨(大夜班)作業之查證及現場督導。

值班同仁需當日下午下班後待命休息至夜間 2000~2200 或 24:00 凌晨後上工，工作時間可能 2-4H，也可能超過 8H。

計畫主管對非連續工作超過 8 小時之加班，所採取的作法不一，何時該採加班方式辦理？何時該採強制隔日補休？請公司明訂相關規定辦理，以避免同仁與主管間常因見解不同起爭執，破壞工作和諧。

2. 目前夜班工作有檢據報銷的夜點津貼，但常態性的夜間工作輪班異於正常

日間班，對體力、精神損耗極大，非常辛苦，不應只是填飽肚子夜點，應有編列固定津貼補助，建請公司考量。

資方說明：

- 一、本公司加班相關規定已有明訂並於督導會議經常性宣導，同仁加班應符合法令「每日工作時數不得逾 12 小時，每月不得逾 46 小時」之規定；例假日依法除天災事變(如颱風、洪水、地震等)、突發事件外，不得指派員工加班，請各主管妥善調配工作，並主動關心工時較長同仁之身心狀況，避免有過勞或勞逸不均情事。
- 二、計畫若有需配合業主輪班及值夜班需求，公司將通令各部門向公司提出適用四週變形工時，屆時並請工會支持，以符法令規範。
- 三、公司現行檢據報銷之夜點費已行之有年且為各計畫善用，另公司今年度亦已按各部門人數撥給部門基金，各部門皆可妥善靈活運用。

決議：改列下次勞資會議討論

勞方提案

第十四案：建請將加班的補休假使用期限可延到隔年，讓年休假較少的新進人員能有更多的使用彈性。

勞方說明：

建請將加班的補休假期限延後到隔年，否則年底的加班補休沒辦法使用，延後到隔年也可以讓年休假較少的新進人員能有更多休假的規畫選擇。

資方說明：

- 一、同仁申報延長工時可自行選擇加班費或對休，依勞動基準法施行細則第 22-2 條規定，補休之期限逾依第 24 條第 2 項(特別休假)所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。若同仁對休使用期限內未休畢則年底進行結算給付現金，同仁權益不僅未受損害且有利同仁。公司目前針對特別休假及對休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。另對休係由勞工排定，公司亦皆尊重同仁之休假規劃。
- 二、另經查公司特別休假給假規定，同仁到職當年度每滿一個月給予半日；到職次一年起至服務未滿二年者給予七日；服務滿二年以上未滿三年者給予十日；服務滿三年以上未滿五年者給予十四日；服務滿五年以上未滿十年者給予十八日…，工作年資三年以內同仁之特別休假給假已優於法令。至於新一年度之特別休假時數，管理部除於前年年底時發布備忘錄，並 E-Mail 寄送至部門主管信箱，同時寄發個人特休時數通知信至個人信箱，建議同仁年初時可妥善規劃，若遇特別休假及對休不敷運用情形，亦可申請事假(每年 14 天)，應可滿足新進同仁請假需求；再有特殊需求，則亦可個案簽辦提出申請。

決議：改列下次勞資會議討論

勞方提案

第十五案：響應董事長提倡員工養成運動的習慣，建議每月發放定額運動鼓勵金，檢據報銷，開創以健康為主軸的幸福企業。

勞方說明：

- 1.記得之前董事長為了要提倡員工養成運動的習慣，曾發放運動補助獎金，但補助是採用普發的方式，實在沒有辦法確實讓員工養成運動的習慣。建議可以改成以發票或是收據證明支出為與運動相關之消費(EX:健身房費用、游泳池費用、運動中心費用、健身食品費用等等)，希望可以透過大概每人約 1000 元/月的預算來幫助員工養成運動的好習慣。
- 2.有健康的同仁，企業就有活力滿滿的衝勁。

資方說明：

- 一、勞方提及「曾普發運動補助獎金」乙案，經查與實情不符。
- 二、公司重視同仁身心健康，鼓勵養成運動習慣，惟考量個人運動習慣及方式不盡相同，建議同仁於公忙之餘，可參與公司福委會與運動相關之社團活動(如:健康享瘦社、瑜珈社、單車社、登山社及各項球類社團)，經由定期參與及持續運動，以促進身體及心理健康。
- 三、另公司福委會於 112/4/28 依第八屆第四次會議決議，補助有申請同仁 112 年度休閒育樂活動費用 NTS1,000 元/人。

決議：改列下次勞資會議討論