

正本

101.10.25

檔 號：

保存年限：

616

台灣自來水股份有限公司 函

40455臺中市雙十路2段2之1號

聯絡方式：承辦人 連思閔

電話 04-22244191分機747

電子信箱 ivylien@mail.water.gov.tw

受文者：本公司企業工會

發文日期：中華民國101年10月23日

發文字號：台水人字第1010036243號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如主旨

主旨：檢送研商本公司約聘雇人員管理要點草案會議紀錄1份，請查照。

正本：本公司企業工會

副本：人力資源處

總經理 陳 福 田

本案依分層負責規定授權副總經理判發

裝

訂

線

研商本公司約聘雇人員管理要點草案會議紀錄

- 一、時間：101年10月17日下午2時
- 二、地點：本公司第一會議室
- 三、主席：人力資源處劉專員闓基 紀錄：連思閔
- 四、出席人員：如附簽到冊
- 五、主席致詞：(略)
- 六、報告事項：

案由：研商本公司約聘雇人員管理要點草案。

說明：

有關本公司約聘雇人員管理要點草案，本公司於101年4月5日台水人字第1010009794號函陳報經濟部核備，惟經濟部101年5月18日經人字第10103582100號函復，對於約聘雇人員管理要點草案提出審查意見並建議本公司再酌，本處業就經濟部審查意見研提修正意見（如附件）。

決議：

- 一、報部之約聘雇人員管理要點以符合經濟部審查意見為原則，惟宜保障現職久任之約聘雇人員權益。對於新進約聘雇人員之資格條件應依規訂定較為嚴格之限制，並以遴選具專長之優秀人才為限。
 - 二、有關原省營時期已進用現職約聘雇人員之晉級敘薪方式，於下次勞資會議再行協商。
- 七、散會：下午4時。

研商本公司約聘雇人員管理要點草案會議簽到冊

| | | | | | |
|-------|----------------|-------|---------|--------------|-----|
| 時 間 | 101年10月17日下午2時 | | 地 點 | 本公司 第一會議室 | |
| 主 持 人 | 人力資源處劉專員閱基 | | 紀 錄 | 連思閔 | |
| 出席人員 | | 單 位 | 職 稱 | 簽 名(請以正楷書寫) | 備 註 |
| | 1 | 企業工會 | | 簡 炯 勳 | |
| | 2 | " | 副 總 長 | 賴 豈 益 | |
| | 3 | " | 常 務 監 事 | 林 鈞 陶 | |
| | 4 | " | | 高 文 清 | |
| | 5 | " | | 廖 美 倫 | |
| | 6 | 人力資源處 | | 張 麗 琴 | |
| | 7 | " | | 李 彩 旻 | |
| | 8 | " | | 連 思 閔 | |
| | 9 | " | | 黃 郁 涵 | |
| | 10 | | | | |
| | 11 | | | | |
| 12 | | | | | |

| | | | | | |
|------|----|-----|-----|--|--|
| 出席人員 | 13 | | | | |
| | 14 | | | | |
| | 15 | *紅霞 | 郭西村 | | |
| | 16 | 〃 | 蔡翠如 | | |
| | 17 | 〃 | 何後中 | | |
| | 18 | | | | |
| | 19 | | | | |
| | 20 | | | | |

台灣自來水股份有限公司約聘雇人員管理要點草案

| 規定 | 說明 | 經濟部審查意見 | 建議修正規定 |
|---|------------------------------------|--|--|
| <p>一、本要點依據「經濟部所屬事業機構人事管理準則」及其實施要點訂定之。</p> | <p>敘明法源依據。</p> | | |
| <p>二、聘僱人員之聘(僱)用，以因應業務需要，且業務性質特殊之專門性或技術性人員為限，其擔任相當分類職位六職等以上之工作者為約聘人員，擔任相當分類職位五職等以下之工作者為約僱人員。</p> | <p>依「經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點」十八擬訂。</p> | <p>一、查本點照錄「經濟部人事管理準則實施要點」第18點之規定「為應業務需要，對於業務性質特殊，難以羅致之專門性或技術性人員，得以公開方式延攬聘僱之，其擔任相當分類職位六等以上者為約聘人員，擔任相當分類五等以下者為約僱人員。」惟未敘明所稱「業務性質特殊之專門性或技術性人員」究屬何類(或從事何項工作)人員?請加以審慎評估。</p> <p>二、另且隨著社會環境變遷、教育普及及科技之進步，「業務性質特殊之專門性或技術性人員」之條件，應配合調整。</p> | <p>二、為應本公司自來水工程規劃、設計、監工及其他營運相關業務之需要，得聘(僱)專門性或技術性人員。其擔任相當分類職位六職等以上之工作者為約聘人員，擔任相當評價職位五工等之工作者為約僱人員。</p> |

| | | | |
|--|-----------------------------------|--|---|
| | | <p>三、為避免文字產生混淆，本要點所稱「約僱人員」，請統一修正為「約僱人員」。</p> | |
| <p>三、新進約聘僱人員，應以公開甄選方式延攬合格之人員擔任，不得聘僱已屆限齡退休人員。</p> <p>約聘人員職務出缺時，得視業務需要，經由內部甄選程序遴選現職約僱人員擔任。</p> | <p>依「經濟部所屬事業機構人事管理率則實施要點」二十擬訂</p> | <p>約聘人員與約僱人員所需專業技術之繁簡難易與資格條件均有差異，爰本點第2項規定「約聘人員職務出缺時，得視業務需要，經由內部甄選程序遴選現職約僱人員擔任」，似有未妥，建請予以刪除。</p> | <p>三、新進約聘僱人員，應以公開甄選方式延攬合格之人員擔任，不得聘僱已屆限齡退休人員。</p> |
| <p>四、初聘之約聘人員須具碩士以上學校相關科系畢業。</p> <p>初僱之約僱人員須具專科以上學校相關科系畢業。</p> | <p>明訂進用之資格條件。</p> | <p>未審何等類別得以特殊技術人員進用，針對所擬進用人員資格條件，僅規定「初聘之約聘人員須具碩士以上學校相關科系畢業；初僱之約僱人員須具專科以上學校相關科系畢業」，是否宜予增加規範進用人員從事之工作內容及經驗年資，或所需相關證照？宜請檢討。</p> | <p>四、初聘之約聘人員須具碩士以上學校相關科系畢業，並具有2年以上相關工作經驗或自來水專業技術人員考驗乙級證照合格。</p> <p>初僱之約僱人員須具專科以上學校相關科系畢業，並具有1年以上相關工作經驗或自來水專業技術人員考驗丙級證照合格。</p> |
| <p>五、新進約聘僱人員應予試用3個月，試用期滿不合格者應予解聘（僱）。</p> | <p>明訂試用期間。</p> | | <p>五、新進約聘僱人員應予試用3個月，試用期滿不合格者應予解聘（僱）。</p> |

| | | | |
|---|------------------|---|--|
| <p>六、新進約聘僱人員起支薪，依照下列標準：</p> <p>(一) 約聘人員比照分類職位第六職等至第七職等聘用，並以第六職等起聘，惟起薪應比照新進職員支薪規定辦理。</p> <p>(二) 約僱人員比照分類職位第三職等至第五職等聘用，以第三職等一級(160薪點，相當用人費590薪點)起薪。</p> <p>(三) 本要點實施前已在職約聘僱人員得支原薪點，不受上開規定限制。</p> <p>(四) 新進約聘人員曾任本公司約僱人員且原支薪點較高者，得支原薪點，不受上開規定限制。</p> | <p>明訂起敘薪級標準。</p> | <p>一、新進約聘人員與約僱人員第1年起薪均為第3職等1級，似有未妥。新進約僱人員起薪是否比照調低(或可比照評價職位相當等級)，請再檢討。</p> <p>二、依本要點第9點規定，約聘僱人員乃屬一年一聘之臨時人員，其薪給標準應衡酌「現職」所從事業務之繁簡難易、責任輕重及所需資格條件等因素，予以綜合考量。準此，有關本點第3、4款所擬規定，如人員在聘期間，薪給自受合意契約保障，惟年終經公司考核及格，且應業務需要於次年度予以續聘者，其薪給尚無信賴保護之課題，自應依新頒要點規定辦理。爰本點第3、4款規定，宜請刪除。</p> | <p>六、新進約聘僱人員起支薪，依照下列標準：</p> <p>(一) 約聘人員比照分類職位第六職等聘用，惟起薪應比照新進職員以三等1級起薪。</p> <p>(二) 約僱人員比照評價職位人員第五工等僱用，以第五工等1級起薪。</p> <p>約聘僱人員薪點表如附表</p> |
|---|------------------|---|--|

| | | | |
|--|------------------|---|--|
| <p>七、約聘僱人員晉級支薪依下列規定辦理：</p> <p>新進約聘僱人員應以各該起薪點為基準，於服務滿1年以上且經年終成績考核列甲等以上者，得晉薪一級。</p> <p>至本職等最高級者，得改依較高職等相當薪級晉級支薪。惟約聘人員最高支七等520薪點(相當用人費1,590薪點)，約僱人員最高支五等280薪點(相當用人費890薪點)。</p> <p>現職約聘僱人員所支薪點超過上述最高薪點者得仍支原薪點，惟嗣後不得調高薪點。</p> | <p>明訂晉級薪級標準。</p> | <p>一、有關擬訂約聘人員最高薪點為1,590點(每月新給新台幣89,470元)部分，已相當於公司正式分類職位人員10等(組長職)5級薪點，權衡二者職務之責任輕重，所訂約聘人員最高薪點顯不合理，請貴公司再行檢討。</p> <p>二、茲以約聘僱人員係屬一年一聘之臨時人力，與公司正式職工人力不同，不應有升職等之概念，爰所擬訂「於服務滿10年以上且經年終成績考核列乙等以上者，得晉薪一級，晉至本職等最高級者，得改依較高職等相當薪級晉級支薪」規定，與臨時人員之本質不符，宜請再行檢討。另晉級之規定，以服務滿10年以上為前提，考量因素為何？又搭配年終成績考核列乙</p> | <p>七、約聘僱人員晉級支薪依下列規定辦理：</p> <p>新進約聘僱人員應以各該起薪點為基準，於服務滿1年以上且經年終成績考核列甲等以上者，得晉薪一級。</p> <p>約聘人員最高支分類職位六等13級(相當用人費1340薪點)。</p> <p>約僱人員最高支評價職位五等11級(相當用人費615薪點)。</p> |
|--|------------------|---|--|

| | | | |
|--|---|------------------------------------|--|
| | <p>等得晉薪一級，是否過於寬濫？宜請通盤檢討。</p> <p>三、另擬訂「現職約聘僱人員所支薪點起過上述最高薪點者得仍支原薪點，惟嗣後不得調高新點。」之規定，同本部前（第六）點二之審查意見，宜請刪除。</p> | | |
| <p>八、約聘僱人員不得兼任、代理或擔任主管職務。</p> | | <p>參考「聘用人員聘用條例」擬訂</p> | <p>八、聘僱人員不得兼任、代理或擔任主管職務。</p> |
| <p>九、約聘僱人員之聘僱期間以一年為原則，期滿應即解聘或解僱，但業務確有需要時，得另訂契約繼續聘僱。聘僱期限屆滿未續約者，當然終止契約。</p> <p>前項業務完成之期限在一年內者，應按實際所需時間約聘僱，其完成期限需要超過一年時，得依原業務計畫預定完成之時間，繼續每年聘僱一次，至計畫完成時為止。</p> | | <p>依「經濟部所屬專業機構人事管理準則實施要點」二十二擬訂</p> | <p>九、約聘僱人員之聘僱期間以一年為原則，期滿應即解聘或解僱，但業務確有需要時，得另訂契約繼續聘僱。聘僱期限屆滿未續約者，當然終止契約。</p> <p>前項業務完成之期限在一年內者，應按實際所需時間約聘僱，其完成期限需要超過一年時，得依原業務計畫預定完成之時間，繼續每年聘僱一次，至計畫完成時為止。</p> |
| | | <p>依「經濟部所屬專業機</p> | <p>十、聘僱人員應簽訂契約，其內</p> |

| | | | |
|---|-----------------------------------|---|--|
| <p>容如下：</p> <p>(一) 聘僱期間。</p> <p>(二) 擔任之工作。</p> <p>(三) 聘僱期間之報酬及給酬方式。</p> <p>(四) 聘僱人員違背義務時應負之責任及解僱之原因。</p> <p>(五) 年度成績考核之規定。</p> <p>(六) 其他必要事項。</p> | <p>構人事管理準則實施要點」二十一擬訂</p> | | |
| <p>十一、本公司暨所屬單位主管對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本單位時(僱)用。對所屬各級主管之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避時(僱)用。</p> <p>應迴避聘僱人員，在各該主管接任以前約聘僱者，不受前項之限制。</p> | <p>依「經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點」十四擬訂</p> | <p>十一、本公司暨所屬單位主管對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本單位時(僱)用。對所屬各級主管之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避時(僱)用。</p> <p>應迴避聘僱人員，在各該主管接任以前聘僱者，不受前項之限制。</p> | |
| <p>十二、約聘僱人員之服務與管理、工作時間、請假、加班、差旅費報支、獎懲及保險等，比照本公司現職人員有關規定辦理。</p> | | <p>十二、約聘僱人員之服務與管理、工作時間、請假、加班、差旅費報支、獎懲及保險等，比照本公司現職人員有關規定辦理。</p> | |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>十三、本公司新進約聘人員比照職員，為公務員兼具勞工身分，一律參加公保。</p> <p>約僱人員為員工，一律參加勞保。</p> | <p>依據銓敘部 97 年 3 月 19 日部退一字第 097291728 號令、勞動基準法第 84 條暨其施行細則第 50 條擬訂</p> | | <p>十三、本公司新進約聘人員比照職員，為公務員兼具勞工身分，一律參加公保。</p> <p>約僱人員為員工，一律參加勞保。</p> |
| <p>十四、約聘僱人員考核依下列規定辦理：</p> <p>(一) 聘僱人員任現職至年終滿一年者，應辦理其當年一月至十二月連續任職期間之年終成績考核，聘僱未滿一年者，不予辦理。</p> <p>(二) 年度考核應以平時考核為依據，就工作、操行、學識及才能考核之；平時成績考核紀錄表之執行，依本公司員工平時成績考核注意事項辦理。</p> <p>(三) 年度考核應由主管人員就考核表按項目評分，其考列甲等人數，須在核定比率範圍內為之。受考人在考核年度內具有本公司員工考核第一項特殊條件各目之一或一般條件二目以上</p> | <p>參考本公司員工考核獎懲實施要點擬訂</p> | <p>一、茲因考核等第涉及約聘僱人員之晉級及考核獎金發給，惟查本點並無明訂年度考核考列甲、乙等之比率限制，為避免浮濫，建請予以明文規範，並請提供近 3 年公司約聘僱人員受考等次比率情形供參。</p> <p>二、另為強化績效考核精神，有關考核項目「工作、操行、學識及才能」，建議修正為「工作績效」及「工作態度」等 2 項；另工作考核細目另訂之。</p> | <p>十四、約聘僱人員考核依下列規定辦理：</p> <p>(一) 聘僱人員任現職至年終滿一年者，應辦理其當年一月至十二月連續任職期間之年終成績考核，聘僱未滿一年者，不予辦理。</p> <p>(二) 年度考核應以平時考核為依據，就工作績效及工作態度考核之（工作考核細目另訂之）；平時成績考核紀錄表之執行，依本公司員工平時成績考核注意事項辦理。</p> <p>(三) 年度考核應由主管人員就考核表按項目評分，其考列甲、乙等人數，須在核定比率範圍內比照現職人員辦理。受考人在考核年度內具有本公司員工考核獎懲實施要點第十三點第</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>之具體事蹟，始得評列甲等。</p> <p>(四) 年度考核總分以一百分為滿分，其等次如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 甲等：八十分以上。 2. 乙等：七十分以上不滿八十分。 3. 丙等：六十分以上不滿七十分。 4. 丁等：不滿六十分。 <p>(五) 受考人在考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 曾受刑事或懲戒處分。 2. 參加公務人員相關考試或升等訓練之測驗，經扣考處分。 3. 平時考核獎懲抵銷後，累積違記過以上處分。 4. 曠職(工)一次達一日或累積達二日。 5. 事、病假合計超過十四日。 6. 辦理為民服務業務， | | |
| <p>一項特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等。</p> <p>(四) 年度考核總分以一百分為滿分，其等次如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 甲等：八十分以上。 2. 乙等：七十分以上不滿八十分。 3. 丙等：六十分以上不滿七十分。 4. 丁等：不滿六十分。 <p>(五) 受考人在考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 曾受刑事或懲戒處分。 2. 參加公務人員相關考試或升等訓練之測驗，經扣考處分。 3. 平時考核獎懲抵銷後，累積違記過以上處分。 4. 曠職(工)一次達一日或累積達二日。 5. 事、病假合計超過十四日。 6. 辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲 | | |

態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實。

(六) 受考人在考核年度內，有下列情形之一者，得考列丁等：

1. 挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據。

2. 不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據。

3. 怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據。

4. 品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據。

(七) 年度考核獎懲如下：

1. 甲等：給予一個月薪金總額之一一次獎金。

2. 乙等：給予半個月薪金總額之一一次獎金。

譽，有具體事實。

(六) 受考人在考核年度內，有下列情形之一者，得考列丁等：

1. 挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據。

2. 不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據。

3. 怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據。

4. 品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據。

(七) 年度考核獎懲如下：

1. 甲等：給予一個月薪金總額之一一次獎金。

2. 乙等：給予半個月薪金總額之一一次獎金。

3. 丙等：不予獎懲。

4. 丁等：不予續約。

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>金。</p> <p>3. 丙等：不予獎懲。</p> <p>4. 丁等：不予續約。</p> | | | |
| <p>十五、約聘僱人員之福利及經營績效獎金等，依本公司有關規定辦理。</p> | | | <p>十五、約聘僱人員之福利及經營績效獎金等，依本公司有關規定辦理。</p> |
| <p>十六、約聘僱人員之退休、撫卹及資遣等事項，依「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」規定辦理。</p> | <p>查現行事業機構從業人員之退休、撫卹及資遣，分別按「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」及「勞工退休金條例」各別規定辦理，未全然相同，爰本條文字易衍生法規適用上之疑義，為社絕爭議，請酌作文字調整。</p> | | <p>十六、約聘人員之退休、撫卹及資遣等事項，依「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」規定辦理。</p> |
| <p>十七、本要點未規定事項，依照有關法令及本公司有關規定辦理。</p> | | | <p>十七、本要點未規定事項，依照有關法令及本公司有關規定辦理。</p> |
| <p>十八、本要點自頒布日起施行，修正時亦同。</p> | | | <p>十八、本要點自頒布日起施行，修正時亦同。</p> |

台灣自來水公司約聘雇人員薪點表

| 約聘人員 | | 薪點 | 薪給 | 約雇人員 | | 薪點 | 薪給 |
|--------|----|-------|--------|--------|----|-----|--------|
| 六 等 | 13 | 1,340 | 75,820 | 五 等 | 11 | 615 | 40,120 |
| | 12 | 1,290 | 73,090 | | 10 | 590 | 38,740 |
| | 11 | 1,240 | 70,360 | | 9 | 575 | 37,750 |
| | 10 | 1,190 | 67,690 | | 8 | 560 | 36,770 |
| | 9 | 1,140 | 65,280 | | 7 | 545 | 35,780 |
| | 8 | 1,115 | 64,080 | | 6 | 530 | 34,800 |
| | 7 | 1,090 | 62,870 | | 5 | 515 | 33,810 |
| | 6 | 1,065 | 61,670 | | 4 | 500 | 32,830 |
| | 5 | 1,040 | 60,460 | | 3 | 485 | 31,840 |
| | 4 | 1,015 | 59,250 | | 2 | 470 | 30,860 |
| | 3 | 990 | 58,050 | | 1 | 455 | 29,870 |
| | 2 | 965 | 56,840 | | | | |
| | 1 | 940 | 55,640 | | | | |

備註：約聘人員比照分類職位第六職等聘用，惟起薪應比照新進職員支薪規定辦理；約雇人員比照評價職位第五工等僱用。

新進約聘人員：

初任（含試用期間），比照分類職位3等1級支薪。（38,590）

第1年年終考核後，比照分類3等4級支薪。（42,370）

第2年年終考核後，比照分類4等1級支薪。（47,200）

第3年年終考核後，比照分類4等5級支薪。（52,020）

第4年年終考核後自第5年起以6等1級聘用。