

正本

檔號：

保存年限：

107-11-0
512

台灣自來水股份有限公司 函

台中市雙十路二段二之一號

機關地址：40455臺中市雙十路2段2-1號

承辦人：劉鏡煜

電話：04-22244191-756

傳真：

電子信箱：tomspl23@mail.water.gov.tw

受文者：企業工會

發文日期：中華民國107年11月2日

發文字號：台水人字第1070033869號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：1070928 簽到簿、1070928 第5屆第15次勞資會議紀錄

主旨：檢送本公司第5屆第15次勞資會議紀錄1份，請相關單位依決議事項辦理，請查照。

正本：本公司各處室中心及所屬各單位(人力資源處除外)、企業工會、林代表夢熊(一區)、吳代表鴻明(二區)、劉代表昌仁(三區)、盧代表美倫(三區)、陳代表立杰(五區)、柳代表朝旺(八區)、董代表季琪(十一區)、許代表元鴻(發包中心)、吳代表振榮、葉代表陳萼、李代表嘉榮、洪代表世政、武代表經文、丘代表宗仁、王代表淑芳、林代表瑞卿、周代表瑞瑗

副本：本公司人力資源處黃副處長麗芳、人力資源處、人力資源處第一組、人力資源處第二組、人力資源處第三組、人力資源處第四組(均含附件)

總經理 胡南澤

擬陳閱後存查

秘書長蔡文良

如疑 1107
1000
理事長林鈞陶

台灣自來水公司第五屆第十五次勞資會議紀錄

一、時間：107年9月28日(星期五)上午9時30分

二、地點：本公司第二會議室

三、主席：吳副總經理振榮

記錄：劉鏡煜

四、出席：如簽到簿

五、列席：如簽到簿

六、主席致詞：略。

七、報告事項：

(一)勞工動態報告：107年6月至107年8月現有人數(不含契約工、巡邏工)異動情形，另提供106年底本公司員工人數供參：

人 員 年 月 別	分類職 位人員	評價職 位人員	約聘人 員	約僱人 員	觀光區 從業人 員	駐衛 警	合計
107.06	1650	4110	5	17	21	18	5821
107.07	1644	4123	5	17	21	17	5827
107.08	1637	4099	5	17	20	20	5798
106.12	1616	3639	5	17	21	16	5314

(二)報告歷次會議決議案執行情形：

案由1(第五屆第八次至第十四次)：

有關「經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點」，要點內涉及士級人員權益部分，經第五屆第七次勞資會議決議，歸納計有病假及特准病假及全勤獎金2項。

決議(第五屆第十二次)：

1. 本公司病假及特准病假依106年11月7日台水人字第1060034679號函規定辦理，並配合修正工作規則。
2. 勞資雙方共推代表成立專案小組另行討論如何落實全勤獎金。
3. 「台灣自來水公司核發經營績效獎金應行注意事項」修正條文於提請董事會核定並報經濟部備查後實施。

決議(第五屆第十三次)：

病假及特准病假案洽悉；全勤獎金案擇期召開專案會議。

決議(第五屆第十四次)：

修正本公司工作規則及全勤獎金案繼續協商；修正「台灣自來水公司核發經營績效獎金應行注意事項」部分解除列管。

辦理情形：

1. 修正本公司工作規則辦理情形：本案業於107年6月7日召開協商會議，其中針對勞基法107年3月1日修正之特別休假經勞雇雙方協商遞延至次一年度而未休完，其可併入平均工資計算退休金之日數，因

企業工會意見與經濟部及本公司現行規定不相符，勞資雙方協商未能達成共識，為免年度終結未休之特別休假日數作業影響工作規則修正，如再次協商「遞延至次一年度未休完休假天數可併入平均工資計算退休金之日數」勞資雙方仍無法達成共識，將回歸勞基法第38條第4項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」規定辦理。另因適逢勞方代表改選，爰於改選完畢後擇期再次召開本公司工作規則修正協商會議。原定於8月15日召開工作規則修正第二次協商會議，因企業工會表示須經各區分會舉行常務理監事會取得共識始能協商，業於9月17日將修正意見送達，將擇期召開第二次修正協商會議。

2. 全勤獎金辦理情形：全勤獎金專案小組研商會議業於本(107)年5月8日召開，其結論為：勞資雙方未能取得一致共識，若要實施全勤獎金應員、士級一體適用，爰請相關業管單位先統計、核算實施全勤獎金之影響層面及影響預算與用人費率之情形，再請各區處表示是否同意，嗣後再提下次研商會議討論，如能全面取得共識，再依程序辦理後續事宜。已初步核算實施全勤獎金影響層面，其中影響預算與用人費情形，將會隨本公司每月累計盈虧情形有所變動。另台糖公司規劃構想，研議爭取派用人員與僱用人員一體適用發放全勤獎金。

討論意見：

林代表夢熊：辦理情形第2點，「再請各區處表示是否同意」，因為每個區處生態環境不一樣，表示方法也不太一樣，這個可能會有點爭議。

吳代表振榮：因為工會爭取士級發放全勤獎金而員級沒有，依上次勞方代表提到員士都應發放，所以在專案小組開會的時候可以先讓各區處表示意見，因為工會的成員裡面有員跟士，假如只有士發放全勤獎金，可能會影響到員級大約0.22個月工作獎金，所以必須要員跟士有共識才能推動。

盧代表美倫：想請教「另台糖公司規劃構想」是什麼意思？

人力資源處林組長國仁：這個部分洽詢過台糖，他們表示想要爭取員級跟士級一樣發放全勤獎金。

吳代表振榮：我們看看其他國營事業的做法，如果可以的話大家串聯好，將來報到部裡國營會成功的機會比較大。

陳代表立杰：這個就跟調薪一樣，如果用日薪計算的話，會拉大貧富差距，像是所裡的主任日薪就三千多塊，新進人員才幾百塊，我的建議是如果最後是員士一起發放，是不是訂定五百塊或一千塊都可以，民間機構都是定額不分薪水的。

吳代表振榮：這個建議不錯，可以在全勤獎金的會議裡面討論。因為今天

勞資會議是聽取專案進度，相關意見就由專案小組進行討論。

林代表夢熊：因為現在時空背景不同，建議在推動的時候能夠有些說帖，比較容易推動。

葉代表陳萼：針對第一點，工作規則須經工會理監事會取得共識始能協商，目前狀況是如何？

人力資源處林組長國仁：工作規則修正版本已送給工會，且工會於9月17日將修正意見送回，將會請相關業管單位再研議後，擇期與工會進行正式的協商會議。

決議：修正本公司工作規則及全勤獎金案請由專案小組繼續協商。

案由2：

1. 有關公司「回歸國營事業人事管理體制案」，經濟部回復「辦理時點是否合宜應再考量」，爰後續擬處理方案提請討論(第三屆第六次至第五屆第十四次)。
2. 建請事業單位研擬放寬營運士 9~10 等列等員額比例，以激勵基層人員工作士氣。(第五屆第十一次提案討論案由 1)
 - (1) 公司自 93 年通過修正士級人員 9~10 等人員列等比例已近 13 年，惟當初考量改制之推動，將營運士與技術士列等比例作些許差別。而今時空背景是否有違背就業服務法精神，建請盡速研擬辦理修正。
 - (2) 營運士人員所佔公司士級人員比例約近 1/3，列 9 等比例是 20%、10 等比例是 16%，而技術士 9 等 25%、10 等 23%，顯對營運士渠等人員有所不公，以致造成陞遷機率低工作士氣不振。
 - (3) 若營運士比照技術士比例，9 等約可增列 65 人、10 等約可增列 90 人，對基層人員而言卻是無比的鼓舞。

決議(第五屆第十一次)：

1. 請積極辦理「回歸國營事業人事管理體制案」。
2. 第五屆第十一次提案討論案由 1 之決議：
 - (1) 維持營運士 9~10 等列等員額比例。
 - (2) 請人資處於每次勞資會議報告人事體制改制案進度。

決議(第五屆第十二次至第十四次)：本案繼續列管。

辦理情形：

本公司企業工會另以 107 年 5 月 15 日台水企工字第 1070000274 號函請公司賡續推動評價職位人員人事改制案，並已於 107 年 6 月 6 日台水人字第 1070015033 號函復企業工會，相關重點略如下：

1. 該會指出本公司針對改制案提出 3 點意見，並請公司依經濟部 101 年 1 月 2 日經人字第 10003530170 號函答覆監察院函之內容持續積極辦理，關於上開所述，3 點意見係經濟部 104 年 8 月 26 日經人字第 10403600470 號函請本公司再研酌之相關意見，非本公司所提出，而

目前所規劃之改制案版本業係以經濟部 101 年答覆監察院函之內容辦理。

2. 請該會確實了解員工需求並回歸考量本公司所欲解決之問題，另案逐步提出具體且優先欲改善之相關人事制度為宜，理由如下：
 - (1) 本案長期將逐年墊高用人費用，且本公司 108 年度預算編列應 107 年度調薪因素已有超限暫無法突破之情事。
 - (2) 本案規劃內容主要係提高 2 工等，直接影響受惠人員為目前已列高工等之人員，反之較低工等人員受限縮之列等比例影響，可能造成其他權益受損，且與留任新進人員之共識並不相符。
 - (3) 各機構各項人事制度實務上需考量因素複雜，又無法分別獨立去比較，且本公司制度亦非全然較其他機構差。
3. 本案俟水價調整後，再思考有無具體方案，目前先維持進度報告。

討論意見：

劉代表昌仁：公司應把反對的幾個理由答覆經濟部，經濟部再答覆監察院。當初經濟部去答覆監察院的部分是員級的權益跟其他事業單位差不多，但是士級部分確實要改進。我們工會會要求還是依監察院當初答覆的要辦理的事項繼續辦理。工會也好幾次提說，如果因為水價暫時無法調整的話，可以先把士級 8 升 9、9 升 10 年資考績放寬一點，反正有員額比例限制，讓大家都可以取得資格，把老一點的升等年資分數拉高，新進的可以早一點取得資格。

吳代表振榮：劉代表所提的是等一下的討論提案。

劉代表昌仁：我要討論的是，這個提案應該要併在本案一起，這是同樣的人事改制案，何必另立新案。

吳代表振榮：人事改制案裡面有些是可以先推動的，像提案討論一。今天把技術士比例降低，營運士升高比例，則用人費率可望維持不變；若是技術士比例保留，營運士比例升高，那就牽扯到用人費率的問題，現在水價沒調整，用人費已達上限。這些事情有些是容易做，有些是不容易做，人事改制案可以先做的就趕快做。第二個問題，今天若公司再行文到經濟部核轉給監察院，那經濟部長官如何考量本案，公司發文是否有實質意義，這都是要思考的。

盧代表美倫：後面的案子是我提的，人事改制案工會推了十幾年這麼多事情，我們把可以先做的、對員工有利的先處理，避免改制案耗時過長，不需要包裹式的送經濟部，經濟部只要提到錢，就是不同意，這樣會讓員工權益一直受損。

劉代表昌仁：我並不是反對任何一位委員的提案，但是工會第 5 屆第 4 次的理監事會議提案，由第 6 分會裡面的提案，還有第 11 次的會議也有提案，這些文都是有給資方，案子的內容都是一樣，只是資方不願意協商。

林代表夢熊：進公司到現在，我一直覺得在什麼時機點，不管男女、員士身分，能夠爭多少算多少，這個案子是獨立案，可以辦的就先辦。

決議：洽悉，人事改制案能進行的優先進行討論，並列出進度報告。

八、提案討論：

案由 1： 提案單位 盧代表美倫

建請修正評價職位人員遴用要點第八點之(一)、(二)

說明：

(一) 有關評價職位人員晉升工等，除依有關升遷考核規定辦理外，需具下列基本要件：

- 1、第十工等：擔任第九工等工作滿 5 年以上，最近 5 年年終成績考核 4 年列甲等餘列乙等。
- 2、第九工等：擔任第八工等工作滿 4 年以上，最近 4 年年終成績考核 3 年列甲等餘列乙等者。

(二) 因員工考績受限於比例限制，以至於能達到此等資格之員工並不多。

(三) 評價職位人員晉升工等評比項目並不只於考績部份，如僅因基本要件不符以至於連報名資格都不夠實屬不公。

辦法：

修正評價職位人員晉升工等：

(一) 第十工等：擔任第九工等工作滿 5 年以上，最近 5 年年終成績考核 3 年列甲等餘列乙等。

(二) 第九工等：擔任第八工等工作滿 4 年以上，最近 4 年年終成績考核 2 年列甲等餘列乙等者。

人資處意見：

為免大量高工等人員離退後，無人可勝任之窘境，並為激勵人員士氣，增強員工之向心力，本案擬同意依貴會之建議，修訂本公司評價職位人員遴用要點第八點第一項第一款及第二款如下：

(一)、修訂前：

1. 第十工等：擔任第九工等工作滿 5 年以上，最近 5 年年終成績考核 4 年列甲等餘列乙等。
2. 第九工等：擔任第八工等工作滿 4 年以上，最近 4 年年終成績考核 3 年列甲等餘列乙等者。

(二)、修訂後：

1. 第十工等：擔任第九工等工作滿 5 年以上，最近 5 年年終成績考核 3 年列甲等餘列乙等。
2. 第九工等：擔任第八工等工作滿 4 年以上，最近 4 年年終成績考核 2 年列甲等餘列乙等者。

(三)、本案擬依規定提付董事會審議。

討論意見：

林代表瑞卿：針對提案討論一，這是一個對基層有很大鼓勵的方式，考績確實應該有一個嚴格篩選制度，但不至於要這麼嚴苛，讓大家都能取得一定資格，再由機關首長去考量。如果通過的話，就趕快提董事會。

柳代表朝旺：這是一定要滿五年嗎？還是只要三年列甲其餘列乙就好。

吳代表振榮：柳代表的意思是九升十跟八升九，從年資滿五年跟滿四年，變成年資滿四年、三年，而考績還是維持三年甲跟兩年甲就可以了。

董代表季琪：一開始工會的版本就是修正評價職位人員晉升九、十工等各縮短 1 年升等門檻，因比例不變既不會影響到用人費率的增加，且對照台電公司升等條件台水顯得龜速不前，為留住優秀人才，公司應讓年輕人提早取得升等資格。

柳代表朝旺：目前不管八升九或九升十，升的那一年考績都不算，這樣又浪費一年了，不知道那一年能不能改成可以算。

林代表瑞卿：以前的考績都是到隔年，從我 102 年來每年的考績都在 4、5 月就核定，頂多 10% 大概在 6、7 月，已經慢慢在改了，現在已經要求所有的考績在隔年的 3 月底以前要核定完畢。

劉代表昌仁：今天討論的事項用人費率並不會增加，只是增加其他人的參賽資格，計算時可以把年資分數拉高；另外要是員工很優秀的話，主管可以提早讓他八升九，讓他努力工作。目前公司的制度限制必須要滿五年滿四年才取得資格，這樣無法留住人才。

林代表夢熊：其實三年五年坦白講沒有影響，公司的專業專職，若能升到九等，不可能只有三年。而一個缺很多人來爭，主管在甄審時會有他的評比，那是主管要去面對的，所以放寬的話並沒有什麼壞處。

吳代表振榮：請問人資處，考績改成三年甲跟兩年甲大家都有共識沒問題，現在如果把工作年資滿五年及四年，改成滿四年及三年，有沒有跟規定牴觸？

人力資源處黃副處長麗芳：因為這是要報經濟部的，目前考績改成三年甲跟兩年甲的話這個部分通過的機率是比較高，可是如果要再增加工作年資改成滿四年三年的話，經濟部考量的方式可能會覺得很快就到達高工等，會增加用人費。

柳代表朝旺：但是高工等的名額都是固定的，這樣並不會增加更多高工等的人。

林代表夢熊：這是一個說帖的問題，這個案件通過的話並不會增加用人費。

吳代表振榮：另一思考方向，反而是機關首長可以盡速提拔比較優秀的人才。

人力資源處黃副處長麗芳：我並不是反對，而是每次報到部裡，部裡都會回應要我們跟台電、中油比較。怕到時候經濟部會說台電為單一職務列等，如十四職等有評價其工作性質，而我們沒有，怕衍生要做工作評價的問題。

盧代表美倫：我知道大家都想要修得更好，但這個要是報部不同意的話，員工是不是又要等更久。希望讓部裡不會反對的、比較容易的先過，對員工比較有利。

吳代表鴻明：我是希望工作年資跟考績縮短能一次就通過，不然這個案子提董事會我不會讓它過。

決議：本案原則採尊重勞方代表意見，工作年資及考績皆縮短方式通過，惟請人資處分析兩種方式，依照行政程序簽請總經理核定要分成兩階段或是一階段提報董事會。

案由 2：

依企業工會建議，於(本)107年5月8日召開國內出差至大眾交通工具無法到達處其自備汽機車交通費支給研商會議討論結果，研議員工出差至大眾交通工具無法到達地區其自備汽機車之交通費支給原則。

說明：

- (一). 本公司各區工程處各項工程與工務所間距離遼闊且地處偏遠，及各區處偏遠地區工程、取水口、加壓站、修測漏等，距離服務所、營運所較遠，無一般大眾交通工具可到達，員工多駕駛自用汽車、機車前往監工及作業，爰本公司企業工會以106年11月3日台水企工字第1060000534號函建請增訂本公司員工出差於公共汽車無法到達地區自備汽、機車支給交通費案。
- (二). 依據行政院主計處90年9月27日臺90處忠字第07532號函規定：『依「國內出差旅費報支要點」第五點第二項規定，如因業務需要，駕駛自用汽(機)車者，其交通費得按同路段公民營客運汽車最高等級之票價報支。但不得另行報支油料、過路(橋)、停車等費用；如發生事故，亦不得報支公款修理。本案因部分國家公園位處偏遠山區且轄區廣闊，部分地區並無大眾交通工具可到達，亦無相同路段公民營客運汽車票價可資比照，可由貴部依照前述規定意旨，參照最鄰近地區公民營客運汽車之票價及里程，擬訂各路段報支交通費之數額或每單位里程報支交通費數額，供駕駛自用汽車赴公車無法到達偏遠地區出差報支交通費之依據。』
- (三). 依據5月8日會議初步討論結果，本案俟由各區處及工程處辦理下列事項後，再提勞資會議討論：

- 1 各區處及工程處須先清查有哪些地處偏遠且無一般大眾交通工具可到達之工程、取水口、加壓站、修測漏等地點，並依 google map 訂定其無一般大眾交通工具可到達之距離(公里數)數據(須扣除有一般大眾交通工具可到達路段，並以最便捷可達之距離訂定)，若於各無一般大眾交通工具可到達之地點間移動，則予以累計，本項作業須簽請各區處處長核可後送總公司備查，嗣後各區處及各工程處同仁須依規定之公里數報支交通費，單位主管須核章並確實審核出差之地點及距離；地點若經變更或新增，須隨時更新相關資料。
- 2 各區處須先調查轄區內公民營客運汽車中，基本里程每公里費用最高費率為何；各工程處須視該工程地點屬於哪一縣市，並調查該縣市公民營客運汽車中，基本里程每公里費用最高費率為何。本項作業須簽請各區處處長審核後傳送總公司彙整。

辦理情形：

- (一). 經查各區處填報轄區內不同路線公車基本里程每公里費用差距甚大，另查依「汽車運輸業客貨運運價準則」第 5 條略以，「公路汽車客運基本運價」每車公里合理成本已包括燃料、附屬油料、輪胎、車輛折舊、修車材料、行車人員薪資、行車附支、修車員工薪資、修車附支、業務員工薪資、業務費用、各項設備折舊、管理員工薪資、管理費用、財稅費用、稅捐費用等計算項目、由公路主管機關審定之。
- (二). 再查公路總局業已明訂「公路客運路線基本運價」(107.01.01 調整)，四排座一般公路基本運價如下：
 1. 一級路面(瀝青、柏油、混凝土等高級路面)：每公里 2.970 元。
 2. 二級路面(平原區及丘陵區碎石路面、丘陵區山嶺區之高級路面)：每公里 3.147 元。
 3. 三級路面(山嶺區碎石及碎石不平整之路面)：每公里 3.445 元。
- (三). 人資處已依 5 月 8 日研商會議討論結果，擬訂「台灣自來水股份有限公司國內出差至大眾交通工具無法到達地區其自備汽機車之交通費支給原則(草案)」如附件。

討論意見：

葉代表陳萼：規定看起來很有道理，但是實際上施行會有困難，例如道路可能一級、二級、三級都有，要如何認定，檢核的時候要能夠簡單可行。

吳代表振榮：或許可以採三種級數的路面費用平均，並隨最新公布的「公路客運路線基本運價」調整，佐證資料就是 Google Map 印出來的路線圖。另外第七點就拿掉，不用五公里。

周代表瑞媛：另外第六點提到「單位主管須確實審核出差之地點及距離。」是不是單位主管又承擔了很大的責任，應該是當事者要自行負責。

決議：本案通過，依照討論結果修正支給原則如下：

修正前條文	修正後條文
<p>四、 無大眾交通工具可到達之路段，參考「汽車運輸業客貨運運價準則」規定之基本運價，由公路總局審訂之「公路客運路線基本運價」，以四排座(中興號)訂定各級路面交通費，並隨其調整，由各區管理(工程)處依出差路線路面情況覈實核銷。現(107年1月1日)調整如下：</p> <p>(一). 一級路面(瀝青、柏油、混凝土等高級路面)：每公里 2.970 元。</p> <p>(二). 二級路面(平原區及丘陵區碎石路面、丘陵區山嶺區之高級路面)：每公里 3.147 元。</p> <p>(三). 三級路面(山嶺區碎石及碎石不平整之路面)：每公里 3.445 元。</p>	<p>四、 無大眾交通工具可到達之路段，參考「汽車運輸業客貨運運價準則」規定之基本運價，依公路總局審訂之「公路客運路線基本運價」，以四排座(中興號)一般公路(一級、二級、三級路面)平均費率每公里 3.2 元(107年1月1日調整，四捨五入取到小數第一位。)，並隨其調整，由各區管理(工程)覈實核銷。</p>
<p>六、 交通費由員工自行提出申請，須檢具相關佐證資料，併出差單辦理，各區管理(工程)處依備查之數據核銷交通費，單位主管須確實審核出差之地點及距離。</p>	<p>六、 交通費由員工自行提出申請，須檢具相關佐證資料，併出差單辦理，各區管理(工程)處依備查之數據核銷交通費。</p>
<p>七、 上列報支交通費地點應距離最近之大眾交通工具站牌 5 公里以上，未滿 5 公里者，不得報支。</p>	<p>原第七點刪除，原第八點「本原則經總經理核可後實施，修正時亦同。」修正為第七點。</p>

九、臨時動議：

十、散會：上午 11 時 50 分

本公司第五屆第十五次勞資會議簽到簿

時間	107年9月28日(五) 上午9時30分		地點	第二會議室
主持人	吳副總經理振榮		紀錄	劉鏡煜
出席人員	代表/單位	姓名	簽名欄	備註
	勞方代表	林夢熊	林夢熊	
	勞方代表	吳鴻明	吳鴻明	
	勞方代表	盧美倫	盧美倫	
	勞方代表	陳立杰	陳立杰	
	勞方代表	劉昌仁	劉昌仁	
	勞方代表	柳朝旺	柳朝旺	
	勞方代表	董李琪	董李琪	
	勞方代表	許元鴻	許元鴻	
	資方代表	吳振榮		✓
	資方代表	葉陳蕙	葉陳蕙	
	資方代表	李嘉榮		總
	資方代表	洪世政		總
	資方代表	周瑞瑗	周瑞瑗	
	資方代表	武經文		總
	資方代表	丘宗仁		總
	資方代表	王淑芳	王淑芳	
	資方代表	林瑞卿	林瑞卿	

	單位	職稱	簽名欄	備註
	企業工會			
列	人力資源處		黃麗芳	
			林國仁	
			劉紀程	
席			張少芳	
			黃麗芳	
			陳湘雲	
人			楊嘉冰	
			李若微	
員				