

正本

檔 號：

保存年限：

108-01-27  
77

## 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：tomspp123@mail.water.gov.tw

受文者：企業工會

發文日期：中華民國108年1月18日

發文字號：台水人字第1080002192號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：1071224勞資會議簽到簿、1071224 6-1勞資會議紀錄

主旨：檢送本公司第6屆第1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，企業工會(人力資源處除外)、林代表鈞陶(行政處)、吳代表鴻明(二區)、劉代表學綸(三區)、陳代表立杰(五區)、黃代表振隆(五區)、董代表季琪(十一區)、李代表霽原(六區)、呂代表多默(七區)、蕭代表瑞榮(八區)、吳代表振榮、王代表淑芳、白代表榮裕、邱代表宏達、林代表瑞卿、謝代表素娟、林代表孟珠、黃代表美玲、施代表彩雲

副本：本公司人力資源處黃副處長麗芳、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 10/25  
1300

如撥

董事長林鈞陶  
0930



## 本公司第六屆第一次勞資會議簽到簿

時間	107年12月24日(一) 上午9時30分		地點	第一會議室
主持人	林理事長鈞陶		紀錄	劉鏡煜
出席人員	代表/單位	姓名	簽名欄	備註
	勞方代表	林鈞陶	林鈞陶	
	勞方代表	吳鴻明	吳鴻明	
	勞方代表	劉學綸	劉學綸	
	勞方代表	陳立杰	陳立杰	
	勞方代表	黃振隆		
	勞方代表	李霽原	李霽原	
	勞方代表	呂多默	呂多默	
	勞方代表	蕭瑞榮	蕭瑞榮	
	勞方代表	董季琪	董季琪	
	資方代表	吳振榮	吳振榮	
	資方代表	王淑芳	王淑芳	
	資方代表	白榮裕	白榮裕	
	資方代表	邱宏達	邱宏達	
	資方代表	林瑞卿	林瑞卿	
	資方代表	謝素娟	謝素娟	
	資方代表	林孟珠	林孟珠	
	資方代表	黃美玲	黃美玲	
	資方代表	施彩雲	施彩雲	

	單位	職稱	簽名欄	備註
列 席 人 員	人力資源處		黃麗芳	
		組長	張少芳	
			黃麗芳	
			楊志冰	
			陳翔雲	
			柯國仁	
			劉銘煌	

## 台灣自來水公司第六屆第一次勞資會議紀錄

- 一、時間：107年12月24日(星期一)上午9時30分
- 二、地點：本公司第一會議室
- 三、主席：林理事長鈞陶 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9月至107年11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
107.09	1630	4078	5	17	20	20	5770
107.10	1627	4044	5	17	19	20	5732
107.11	1620	4026	5	17	19	20	5707
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。

第五屆第十二次會議決議：

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。

第五屆第十三次會議決議：

病假及特准病假案洽悉；全勤獎金案擇期召開專案會議。

第五屆第十四次會議決議：

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。

第五屆第十五次會議決議：

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。

辦理情形：

1. 修正本公司工作規則辦理情形：本案業依107年10月12日本公司工作規則修正第二次協商會議之決議修正，共計增列4條，修正35條(其中12條為條次更動)，並以107年11月28日台水人字第1070036390號函報台中市政府勞工局核備中。
  2. 全勤獎金辦理情形：依第五屆第十五次勞資會議討論意見(不分職等職級，採定額方式發給)，刻正蒐集定額全勤獎金資料，另以員、士均可發放全勤獎金方向研議，擇期召開專案小組會議。
- 決議：本公司工作規則修正案洽悉，另全勤獎金案請專案小組繼續協商。

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。

第五屆第十一次會議決議：

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。

第五屆第十二次至第十四次會議決議：本案繼續列管。

第五屆第十五次會議決議：

洽悉，人事改制案能進行的優先進行討論，並列出進度報告。

辦理情形：

1. 本案優先研議評價職位人員有關晉升工等之相關規定，修定版本業已簽呈總經理核可，並將提付董事會審議後報請經濟部核備；修訂方向詳如第五屆第十五次勞資會議提案案由 1 之決議事項辦理情形(如本次會議報告事項案由 3)。



2. 另經濟部國營事業委員會於 107 年 10 月 24 日邀集各事業單位召開研商「事業機構評價職位人員最高列等提高評價職位十六等，並調高評價十四等與十三等人數及加快升等速度」會議，說明如下：

(1) 該會議結論略如下：

評價職位十六等已相當分類職位十等基層主管，考量領導管理、評價與分類人員間之衡平性及人事制度穩定性，仍予維持評價職位十四等。評價職位十三等及十四等比例酌予放寬部份，仍予維持 20% 上限。事業機構人員薪資、福利及工作穩定度優於市場行情，新進評價人員起薪是否為羅致人員不利因素，請各公司詳加研析。

(2) 本公司評價職位人員最高工等為十等，較其他事業機構為低，本處於會中提出本公司前已報請調整提高 2 工等案，惟因本公司人事制度與其他事業機構不同，爰於會中未納入討論；另有關研析評價人員起薪是否為羅致人員不利因素部份，已由本處錄案辦理。

討論意見：

吳代表鴻明：二區士級八等升九等有 36 個缺，卻因為年資關係沒人可以升，九等升十等也還有 10 幾個缺沒辦法升，這是目前最嚴重的問題。

林代表瑞卿：我們一直在極力爭取調高兩工等，但經濟部表示因為公司人事費用偏高，佔營運總額近 20%。幸好在明年 1 月 2 日將會召開水價調整如何提報評議小組的會議，若水價可以調高，用人費率相對可以減少，有利於推動提高兩工等的制度。

董代表季琪：大家都期待水價的調整能突破用人費率的限制，但現在水價的調整有很多的因素，三位勞工董事在董事會也都在極力爭取水價調整的推動，我建議即便水價還沒調整，仍應持續推動人事體制改制。

蕭代表瑞榮：公司嚴格來說屬性應該比較偏向食品業及服務業，用人費超 20% 以上屬正常現象，不能等同於其它國營事業限制標準，油、電可以靠機器或工具推動節省人力，我們比其他行業需要更多的人力，公司應該朝這方面去論述突破用人費的限制，且調高兩工等也只是爭取跟其他國營事業一樣，應該可以朝這方面重新論述。

陳代表立杰：我代表五區部分基層的聲音，在全面比照台電年年升等前，我反對增設 11、12 工等，建議先增加 8、9 工等所佔比例，讓基層同仁至少儘快升到 9 等；並提醒公司注意並重視同工不同酬的問題，現行月薪 2 萬多會跟 6 萬多做一模一樣的工作，若增設 11、12 工等，將出現月薪 2 萬多會跟 7 萬多做一模一樣的工作。

林代表瑞卿：不管是提高兩工等或放寬較低工等員額比例，都給予尊重，像目前薪資結構有在逐步改善，如新進士級經過調薪，工作一年後已可領 30890 元，建議還是先爭取提高兩工等，讓員工的最高薪水不要停留跟十七年前一樣。

林代表鈞陶：不能只靠資方爭取，工會一定要協助資方推動，如跟立委爭取等，勞資要團結。

決議：人事體制改制案持續推動。

案由 3：

1. 修正評價職位人員遴用要點第八點之(一)、(二)。

2. 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。

第五屆第十五次會議決議：

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。

辦理情形：

本案業於 107 年 12 月 7 日簽呈總經理核定，採「考績及年資併同放寬」方式提付董事會審議後報部核定辦理。修訂方向如下：

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

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

討論意見：

林代表瑞卿：在明年 1 月時會提報董事會，若通過就提報經濟部，如能通過即照最有利的方(考績及年資併同放寬)進行。

吳代表振榮：董事會上可能還是會有些討論，因為董事裡面有國營會的代表，一定會回報國營會，要請勞工董事們先想好說辭，屆時一起爭取。另各位代表都是區處重要的發言人，若區處有員工工作態度不佳，如自己的休假請完後請事假出國遊玩，在晉升高工等時務必請主管列入參考，區處都在爭取員額，但更要注意人的質，優秀的人才要提拔。

決議：洽悉，俟董事會決議提報經濟部。

案由 4：

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。

第五屆第十五次會議決議：本案通過，依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>

辦理情形：

訂定「本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」，並以107年11月12日台水人字第1070034555號函轉本公司各處室中心及所屬各單位，本案建請解除列管。

決議：本案同意解除列管。

## 八、提案討論： 無

## 九、臨時動議：

案由 1：為何駐衛警的人數不減反增？

提案人：林代表鈞陶

討論意見：

林代表瑞卿：駐衛警員額的確要減少，其薪資結構比我們好，退休時領公司的月退，但職責又跟保全差不多，是不是作成提案，請供水處於下次勞資會議時說明為何駐衛警人數不減反增。

吳代表振榮：上次開會時有提過，因為水庫管理需要有公權力，是不是保全搭配警察，平常巡視工作保全即可，有需要再由警察介入，建議請供水處說明。

呂代表多默：是不是駐衛警屆退時應該要調回警政署原單位，而不是由公司負擔他們的退休金。

決議：請供水處於下次勞資會議時針對各代表意見提專案報告，說明駐衛警 107 年較 106 年員額為何不減反增，及相關因應措施。

案由 2：今年開放士升員的招考名額總數雖然達員級進用三分之一，但跟董事長於 107 年度企業工會幹部教育訓練時所說 50% 的名額還是有差距，且 108 年招考有些區處並沒有把名額釋出，建議不應以總額三分之一控管，積極要求各區處不得低於勞資協商之百分比，務必釋出一定名額。

提案人：董代表季琪

討論意見：

林代表瑞卿：人資處目前只是做總額的控管，以不得低於三分之一為原則，至於要二分之一或全部，由各區處自行考量，因為必須要預留一些缺額給經濟部考試。今年共錄取 99 個，其中有 34 個是士升員，是合乎規定的，建議各位代表可向各區處處長爭取增加士升員的名額。

林代表鈞陶：為了勞資和諧，爾後區處有士升員的名額沒有釋出的話，就不能有員級的缺額。

林代表瑞卿：因規定是三分之一，如果有達到三分之一的名額，就不能要求區處一定要釋出。

李代表霽原：我看了資料，這次就只有六區沒有士升員的名額。

吳代表振榮：是不是請人資處整理這次各區處士升員的名額，由林處長於經理會報時提出，看看哪個區處釋出的名額較少，或是沒有釋出的。

林代表瑞卿：人資處可以提供各區處士升員的名額比例資料，請各位工會幹部向各區處處長爭取。

決議：若區處士升員名額沒有達到三分之一，人資處應於適當場合提出以讓長官了解，並請各區處以士升員名額達二分之一為目標。

案由 3：建議公司統計具有大卡車駕照人數，儘快派人受訓，因危險性較高，至少要能輪流，不能都是固定的人開車。

提案人：呂代表多默

討論意見：

吳代表振榮：建議依區處業務情形，訂定水車駕駛的合理名額，也請區處宣導，水車駕駛可以當作第二專長，駕駛水車值勤期間倘屬延長工時，也有加班費可請領，且貢獻獎金也包含了水車駕駛，考駕照又有全額補助，可以透過這些方式鼓勵員工考取駕照。

董代表季琪：因為水車久久才開一次，建議行政處要定期讓這些駕駛回訓。

蕭代表瑞榮：建議主管派訓時應該要挑選具有意願，且篩選門檻，如具小客車駕駛經驗五年等，以免員工受訓回來仍不敢開，還是由原本的資深員工駕駛。

林代表鈞陶：記得以前是有規定水車駕駛要九工等才能擔任，是不是可以朝這方向來鼓勵員工擔任水車駕駛。

林代表孟珠：因駕駛水車通常是颱風天的時候，又要開到山區送水，危險度非常高，建議安全性要一併考量，是不是朝向專業化來研議。

呂代表多默：是不是可以請退休員工來擔任水車駕駛，畢竟水車駕駛不是常態性的，請退休員工較有彈性，且經驗也較豐富。

董代表季琪：請退休員工擔任水車駕駛，可能要注意 65 歲以上從事危險性工作，法令上會不會限制。

白代表榮裕：各位代表的意見會列入參考來研議。另因為國家目前的政策是不鼓勵高齡駕駛，所以我個人是比較傾向不朝這方向進行。

決議：請行政處設置各區處水車駕駛合理名額，並鼓勵員工取得駕照，通盤研議相關配套措施，簽報總經理，於下次勞資會議上報告辦理情形。

十、散會：上午 11 時 10 分

