

正本

檔號：  
保存年限：

108-07-22  
7/27

# 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7月17日

發文字號：台水人字第1080021971號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：6-3勞資會議紀錄、6-3簽到簿、附件1：原省營事業標準表、附件2：金融及經濟部所屬事業標準表、附件3：公保分析表、附件4：駐衛警調查表、附件5：水車水車資料

裝

主旨：檢送本公司第6屆第3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

訂

副本：本公司人力資源處黃副處長麗芳、人力資源處人力規劃組、人力資源處人力運用組、人力資源處考核訓練組、人力資源處薪資福利組(均含附件)

線

## 總經理 胡南澤

擬陳鈞長核閱，文存。

秘書長蔡文  
0718  
0920

會：張秘書

秘書張麗琴

如擬

0722  
理事長林鈞陶



## 台灣自來水公司第六屆第三次勞資會議紀錄

- 壹、 時間：108年6月26日(星期三)上午9時  
 貳、 地點：本公司第一會議室  
 參、 主席：林理事長鈞陶 紀錄：劉鏡煜  
 肆、 出席：如簽到簿  
 伍、 列席：如簽到簿  
 陸、 主席致詞：略  
 柒、 報告事項：

- 一、 勞工動態報告：108年3月至5月，現有員工人數。

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	小計
108.03	1634	3907	4	17	19	20	5601
108.04	1622	3877	4	17	19	20	5559
108.05	1664	4061	4	17	19	20	5785

- 二、 報告歷次會議決議案執行情形：

案由1：

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，尚有全勤獎金1項。(第五屆第八次至第六屆第二次)

第六屆第二次會議決議：

工作規則一案俟臺中市政府勞工局核備後解除列管，至全勤獎金部分請專案小組持續開會研議，須讓員、士了解各種發放方式的影響層面，並實施調查。如果發放全勤獎金，亦須加強差勤管理，對於刷卡、勤惰要有配套措施。

辦理情形：

- 一、 修正本公司工作規則辦理情形：本案以107年11月28日台水人字第1070036390號函報臺中市政府核備中，副本並抄送企業工會。該府並以108年6月14府授勞動字第1080134396號函復，修正部分條文後併同核備，不需再報核，共計修正14條條文。現依該府意見修正簽核中，奉核後函頒公告全公司，建請解除列管。

- 二、 全勤獎金辦理情形：

- (一) 經以 107 年差勤及決算資料試算，如實施將影響退休金、加班費及不休假加班費支出，若以 107 年度因發放全勤獎金增加金額估算 108 年度盈餘情形，本公司實難以負擔。另洽其他國營事業實施全勤獎金情形及因應全勤獎金制度實施將加強差勤管理措施。
- (二) 本公司全勤獎金專案小組第二次協商會議業於 108 年 6 月 12 日召開，會議紀錄並以 108 年 6 月 18 日台水人字第 1080018546 號函送各代表及副本企業工會，結論為「本案採取員、士併同發放，或僅士級人員發放，或員、士均不發放，應先研議問卷調查 因本公司員、士人數比例不同，調查結果應有不同 加權比例。俟取得共識後，再依調查結果 於九月份勞資會議前研議修正本公司核發經營績效獎金應行注意事項。」

討論意見：

翁淳宗(列席人員):全勤獎金發放是依經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點規定，員級發放於法無據，希望能先爭取士級。且現在新進士級人員退休都是以勞工退休金條例辦理，不會有 45 個基數問題，年資比較長的才會有；如果員級也發放，才真的會影響退休金。

吳代表鴻明：經人資處統計，僅士級發放全勤獎金影響考核獎金項下的工作獎金約 0.22 個月，以公司薪資結構來看，對員級薪資應不會落差太多，我也是贊同先發放士級。

陳代表立杰：若全年皆全勤，士級可增加 0.4 個月全勤獎金，扣掉人資處精算減少 0.22 個月工作獎金，實際增加為 0.18 個月獎金，因為員士日薪有差距，如果員級併同發放，士級增加獎金將成負值，形成變相減薪。

林代表瑞卿：工作獎金是每個人都編列 2 個月核發，大家立足點都平等，如發放全勤獎金勢必會影響部分員工的獎金，不能僅依照經濟部規定即實施發給士級，未來如要發放也要制定本公司全勤獎金發放作業要點，此先說明辦理程序。上次協調會也通過要先經過問卷調查，得到所有員工的認可再來發放，當然因為員士人數不一，贊成的比例可以再討論。

董代表季琪：108 年 6 月 12 日本公司全勤獎金專案小組第二次研商會議紀錄並未會工會即行轉發，程序有所不妥；其中

協商過程工會方並無同意問卷要員級加權計算。雙方共識在九月時先制訂實施辦法，個人認知是九月份提送董事會，惟按紀錄字面意思是九月份再勞資協商，本案勢必會再拖延，建議最慢應於九月份董事會提出修正，增列本公司經營績效獎金應行注意事項第五條-(二)-3. 全勤獎金項目，建議現行應先依經濟部規定辦理。至於如何爭取員級一起發放，及評估是否造成用人費增加一事，應是下一階段討論的事。

楊秀汝(人資處)：全勤獎金係於考核獎金項下支應，如要修訂本公司績效獎金應行注意事項，應先有配套的全勤獎金發放作業要點或規定，才能提董事會後報部。

黃代表振隆：照以上討論，九月份勞資會議除提修訂本公司績效獎金應行注意事項，也要提出全勤獎金發放的子辦法一併討論，再來提董事會比較可行。

林代表瑞卿：如要在九月份即提出子辦法討論，姑且不論員級是否加權，應先有高度共識的問卷再來推動比較合適；也請各位工會代表盡力幫忙推動問卷填覆。

劉代表學綸：建議還是先依經濟部的規定，先實施發放士級，日後再爭取發放員級，較為可行。

呂代表多默：全勤獎金其實比較適用在產業界，目的是為了能讓工作線連續不間斷，藉以提供員工出席率，促進產能，其獎金比例幾乎是薪資的 2 成。如全勤獎金經費有限，倒是能從輪班人員先實施比較適合，所以仍以士級人員先發放為宜。

李代表霽原：建議還是依經濟部規定，先發放士級，通過的機率比較高；日後如經費充足，再來爭取員級實施全勤獎金。

蕭代表瑞榮：這是獎金分配的問題，做問卷時要能讓員級知道，依法發放士級全勤獎金並不是只會減少員級工作獎金，士級沒有全勤者亦同，問卷不能誤導拿員級工作獎金補士級全勤獎金，而是公司轉國營事業一開始就分配未依規辦理而患不均，問卷時請員級能諒解這一點。

王代表淑芳：請休假不會影響全勤獎金，事、病假才會有影響，所以這對新進人員比較不利，因為他們休假日數比較少。

林代表鈞陶：因為新進人員薪水比較少，全勤獎金對他們而言邊際效益較大，我想這可以幫助公司減少人力不足的困境。

決議：工作規則一節解除列管。全勤獎金一案請勞方推派3名代表共同參與問卷設計並實施問卷調查；復依調查結果於九月份勞資會議研議全勤獎金發放規定。

案由2：

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)。

第五屆第十一次會議決議：

- 一、請積極辦理「回歸國營事業人事管理體制案」。
- 二、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十五次會議決議：本案繼續列管。

第六屆第一次會議決議：

洽悉，人事改制案能進行的優先進行討論，並列出進度報告。

第六屆第二次會議決議：

請人資處優先研議員級公保俸額能否比照其他國營事業提高；另薪給表是否能訂定落日條款，回歸到經濟部的薪給表，並於勞資會議報告辦理進度。

辦理情形：

- 一、有關員級公保俸額能否比照其他國營事業提高一節，研議結果如下：

(一) 本公司與其他事業機構人事體制不同，故職員職等比照行政機關之職等有所差異，譬如本公司第11職等係相當行政機關第9職等，其他經濟部所屬事業機構第11職等係相當行政機關第10職等；爰此，本公司適用之公保俸額標準表為「原台灣地區省(市)營事業機構被保險人俸(薪)額標準表」(附件1)，與其他經濟部所屬事業機構適用之「經濟部所屬事業機構保險人俸(薪)額標準表」(附件2)不同，合先敘明。

(二) 本處就公保俸額差異分析如下(附件3)：

1. 本公司與其他事業機構同職等情形之差異分析：  
以本公司第9職等與其他經濟部所屬事業機構第

9 職等相比，其他經濟部所屬事業機構每月提撥保費金額及每月可領養老年金較本公司多 6.82%。

2. 本公司與其他事業機構相當職務情形之差異分析：以本公司各職務升等至最高職等後與其他經濟部所屬事業機構相當職務升等至最高職等相比，其他經濟部所屬事業機構每月提撥保費金額及每月可領養老年金較本公司多 5.45%~25.51%。

3. 爰本公司與其他事業機構無論係同職等或相當職務公保之差異，本公司員工預估可支領養老年金略低於其他經濟部所屬事業機構，惟每月提撥保費金額員工自提及公司負擔部分亦相較其他經濟部所屬事業機構低。

(三) 分析公保俸額比照其他經濟部所屬事業機構提高之優缺點與可行性如下：

1. 優點：員工支領相關公保給付金額提高。
2. 缺點：員工每月自付提繳金額提高、公司每月負擔提繳金額提高，增加用人費。
3. 可行性：因本公司與其他經濟部所屬事業機構係適用完全不同體制，若要適用「經濟部所屬事業機構保險人俸(薪)額標準表」以調高公保俸額，需調整整體薪給制度與職務設置架構，並連帶影響其他人事制度，牽一髮動全身；另本案僅就公保差異分析，惟本公司員級薪給制度並未全然較其他事業機構差，若現職人員調整適用其他事業機構制度，將損害部分員工權益，恐造成反彈。

(四) 綜上，經權衡優缺點與可行性後，因考量調高公保俸額有利有弊，為維持人事制度穩定，建議維持現制為宜。

二、 有關薪給表是否能訂定落日條款，回歸到經濟部的薪給表一節：

(一) 分析訂定落日條款，回歸到經濟部的薪給表之優缺點與可行性如下：

1. 優點：

- (1) 新進人員若直接參照經濟部制度辦理，不需轉換薪點。
- (2) 適用「經濟部所屬事業機構保險人俸(薪)額標準表」，未來職員公保俸額與經濟部其他事業機構一致。
- (3) 評價職位人員可一併比照調整。

2. 缺點：

- (1) 調整薪給表連帶影響制度差異極大，現職人員至少需任職 25 年以上才能自請退休，如舊制與新制並行，舊制將沿用長達 2、30 年以上才完全回歸新制度，人事制度管理不易。
- (2) 易造成員工之間誤解與對立。

3. 可行性：

雖落日條款僅調整新進人員適用不同人事制度，對現職人員未造成影響，惟人事制度係互相有連帶關係，如薪給制度調整，相關其他人事制度亦會有所差異，爰如公司同時並行兩種人事制度，彼此無法適用或比照的情況下，人力運用將更多限制且混亂；且其他事業機構的人事制度並非全然優於本公司現行制度，是否有改制必要需審慎為之。

(二) 綜上，如以訂定落日條款方式調整薪給表，公司將面臨很長的人事制度轉換期，改制的效益難以預期，現有制度又非皆不利員工，建議不宜以落日條款方式辦理。

吳代表鴻明：原本提出本案是想幫屆退員級爭取福利，但依人資處的說明，似乎不見得對員級有利，贊同人資處的說法。

董代表季琪：當初推動本案是考量到資深員級的權益，的確會影響到新進員級的升遷速度。既然目前考量用人費率的問題，建議俟水價調整後再研議，且依當時情況再研擬一個最平衡的方案進行討論。

蕭代表瑞榮：國營事業的確高我們省營事業一節，就如同地方



政府以前也是七職等或八職等，但地方制度法修正後，也都能往上升遷。基於這個理由，我覺得仍要推動本案。財務是另外一回事，如果有落日條款，怎麼會影響的新進人員，雖然會有一、二十年的調整期，但仍期待將來全面回歸到國營事業，就有一致性。

決議：本案俟水價調整後再行研議。

案由 3：

為何駐衛警的人數不減反增。

第六屆第二次會議決議：

- 一、請人資處整理現有駐衛警到職日期、年齡、薪水、107年請領之加班費、派駐單位及近三年退休駐衛警請領退休金金額。
- 二、請供水處於下次勞資會議繼續報告：
  - (一) 駐衛警是否可用保全代替，或是搭配保全減少駐衛警人數。
  - (二) 如何達成控管目標人數 19 人。
  - (三) 駐衛警於退休前一定期間辦理歸建之具體作法。

辦理情形：

人資處：現有駐衛警察薪給與加班費支領情形調查表，107年支領加班費最多為 17 萬 4,208 元，最少為 3 萬 5,100 元，(其為 107 年 8 月到職。)及 105 年度迄今退休駐衛警察退休金支領情形調查表(本公司負擔退撫舊制 85 年 2 月 1 日前年資)如附件 4。

供水處：

- 一、查本案本公司於 108 年 5 月 14 日已邀集相關水庫管理單位第一、三、五、六及七區管理處召開本公司轄屬水庫駐衛警以保全替代，或搭配保全減少駐衛警人力檢討會議，研商結論如次：
  - (一) 僅餘一區處新山水庫及七區處鳳山水庫因進出大壩道路設有門禁管制，屬封閉型水庫建議於 109 年 6 月 30 日起駐警人力歸 0 外，其餘水庫均維持白天駐警人力 2 人，不足駐警力部分由保全替代，並由水庫於轄區警察分局簽訂支援協定警力方式配合執行，若有違反

水利法等管制事項違規情事之舉發開單工作建議由駐警勤務工作辦理。如此並可節省駐警用人費、加班費及退休等費用支出。

(二) 本案調整縮減對象以達到退休條件者或年紀較高者為優先，方能符合駐衛警於退休前一定時間辦理歸建之目標。

(三) 檢附經討論後之本公司駐衛警員額109年6月30日後管控人數一覽表：

水庫管理單位	108年6月1日人數	109年6月30日人數
第1區管理處	2(新山、西勢)	0(新山、西勢)
第3區管理處	3(永和山)	2(永和山)
第5區管理處	3(仁義潭、蘭潭)	2(仁義潭、蘭潭)
第6區管理處	4(南化、鏡面)	2(南化、鏡面)
第7區管理處	6、1(澄清湖、鳳山)	2、0(澄清湖、鳳山)
合計	19	8

二、 本案經與各相關水庫管理單位檢討後，由108年度原控管駐警人數19人至109年6月30日起降為8人，詳如本公司駐衛警員額109年6月30日起管控人數一覽表。

三、 本案已簽報呈核中，奉核後即函請內政部警政署保安警察第七總隊及本公司相關水庫管理單位第一、三、五、六及七區管理處配合辦理。

供水處：本案邀集各區處討論後，預計109年控管人數可至8人，亦經總經理簽准。後續會依據裁示行文至內政部警政署，要求該署明年6月底以後以8人為調派人數。

李代表霽原：駐衛警是佔我們員級員額，建議人資處是否能剔除這些員額，畢竟他們的工作只是巡邏，對區處生產力並無直接貢獻。

林代表瑞卿：未來這些控管的員額將回歸到員級員額，讓各區處能更自由的運用。也請供水處界定駐衛警回歸時程，好讓人資處能做員額配置。另建議供水處研議，未來8名駐衛警退休要回到原單位，而非由公司負擔退休金。

樂育麟(供水處)：感謝代表們的意見，員額回歸時程一定會界定清楚沒問題；當初辦理本案時是傾向剩下8名員額都要求以年輕、資淺的人員擔任，所以暫時不會有退休的問題。不過為了長久之計，本處會依代表們意見，補充要求退休駐衛

警須辦理歸建。

呂代表多默：控管至 8 人後，每個區處也只要 2 人，是否能要求駐衛警由員警擔任即可，不須由小隊長擔任。

決議：請供水處研議駐衛警退休前一定期限內須辦理歸建，並於下次勞資會議報告執行進度。

案由 4：

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

第六屆第一次會議決議：

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。

第六屆第二次會議決議：

請行政處整理出勤津貼、貢獻獎金、保險等資料予工會。另請人資處研議水車駕駛出勤、回訓及證照列為晉升加分項目。

辦理情形：

人資處：

- 一、依據本公司 108 年 2 月 12 日台水人字第 1080004464 號函略以：本公司辦理獎勵案件，如同時訂有財務及行政獎勵辦法，應擇一辦理。且本公司業依 107 年 12 月 24 日台水人字第 1070039446 號函修正「本公司核發經營績效獎金應行注意事項」，其中業已包含「配合緊急應變中心、臨時事故及缺水地區送水而擔任送水車駕駛人員者」，故水車駕駛已訂有相關財務獎勵措施，先以敘明。
- 二、至水車駕駛訂定晉升加分項目，應屬行政獎勵措施，是否訂定應予審慎研議，倘將之納入晉升加分項目，公司其餘相關專長人員如廢水處理專責人員、電氣技術人員…等等，是否需一併納入考量？又渠等因具專業證照，已列入升遷評分中之證照加分項目，應不得再予重複加分為宜，以維升遷制度之公平性。
- 三、本案前經會請行政處協助調查「本公司各區處近 3 年水

車駕駛個人平均出勤次數調查表」、「水車出勤次數建議加分幅度」及「相關證照建議加分幅度一覽表」(詳附件 5)。前開資料附表二針對水車出勤次數提出加分 2 至 6 分之幅度，惟依據本公司陞遷評分標準表，獎懲部分共計最高得分 7 分，嘉獎一次 0.2 分、記功一次 0.6 分，水車出勤次數 3 次即抵嘉獎 20 次，似有浮濫。另表三提出持有「大貨車駕駛執照」建議核給 2 分，惟依前開標準表規定，取得與擬任職務有關之國家證照，甲級核給 2 分、其餘核給 1 分，故依證照取得之難易度，應最多不超過 1 分為原則。

四、至回訓一節，行政處表示尚無水車駕駛回訓制度之相關法規。

張少芳(人資處)：補充說明，專業證照如大貨車駕駛，在升遷已經有列入加分。

呂代表多默：統計雖有這麼多駕駛，但有些駕駛是在給水廠或區處課室，根本沒有機會駕駛送水車。現行非天災或突發事件時的送水，例如某些管線末端、高地或偏遠地區，都是固定的單位、人員在送水，造成少數人員負擔過重，無人可以替換。另職業大客車駕照要固定時間審照，審照的相關費用如體檢應由公司負擔。

吳代表鴻明：駕駛送水車普通大貨車即可，如此就沒有回訓、審照的相關費用。

董代表季琪：請行政處處長於經理會報時提醒各區處，考量送水車車體龐大不便，執勤時要幫駕駛人員準備水跟食物。

張少芳(人資處)：證照及訓練目前都有加分的機制了。依行政處意見，普通大貨車駕駛執照加 2 分，惟目前國家考試甲級證照核給 2 分，建議普通大貨車駕駛執照加 1 分即可。

決議：請人資處研議擁有普通大貨車駕駛執照，且實際從事送水車駕駛者於晉升加分時核給 1 分。

案由 5：

請落實團體協約第 13 條規定。甲方應控管員額，每年須保留 30% 以上當年度分類職位甄試名額予乙方會員，甲方須每年配合辦理評價職位人員升任分類職位人員考試。

第六屆第二次會議決議：

請人資處提供士升員的資料，於下次勞資會議報告說明。

辦理情形：

- 一、依經濟部 105 年 10 月 12 日經營字第 10502614020 號函核可，本公司團體協約第 13 條規定為「甲方對乙方會員之休假……，應依工作規則及相關法令辦理。」並非本案所述該條內容，合先敘明。
- 二、經查 107 年度新進職員公告名額 65 名、士升員 34 名；108 年度新進職員公告名額 43 名、士升員 26 名，均逾 1/3 以上。
- 三、另查士升員缺額提報一節，人資處處長業於 108 年 5 月份經理會報請各區處處長儘可能多予提報，讓優秀士級人員有晉升管道，故 108 年分類職員人員甄試缺額中，士升員原報缺額 12 名，復經增加缺額 14 名，共計 26 名，未來仍有新增職缺，將朝增加士升員甄試缺額之方向努力。

決議：洽悉，本案解除列管。

捌、提案討論：

案由：

建議修正台灣自來水股份有限公司所屬員工加班控管要點第六點。

說明：

- 一、原規定員工退休前六個月以書面通知其單位主管避免指派加班，然面對日益加劇之氣候變遷，滯旱災頻繁等特殊情形時，無法避免指派屆退同仁加班，但事已緊急，尚需專案陳報董事長核定，將失去加班指派之機動性、實用性。
- 二、另，一旦加班未獲核定，同仁往往已完成出勤加班，復因本項規定有損此類先進權益，日後徒增退休人員對公司之怨懟，反不利工作傳承。
- 三、同仁從事輪班已近 10 年甚至超過 20 年者，於退休前 1 年或 6 個月被迫轉換職務，此時年事已高需面對新業務挑戰實屬不易，且有欠公允。

- 四、 經查其他國營事業單位並無是項調動之舉，必使得渠等人員終其輪班操作業務，於作業中傳承並指導後進實務之經驗。

辦法：

- 一、 專案核定層級修正至該單位一級主管，以符實需。
- 二、 從事輪班人員達6年以上者，不得藉以臨退因素迫渠等人員轉任其他職務。

人資處意見：

- 一、 本公司所屬員工加班控管要點修正案係依企業工會106年11月3日台水企工字第1060000531號函建議修正，案經第18屆第15次董事會決議及107年8月7日企業工會同意後修正，以107年9月3日台水人字第1070026953號函送各單位，先以敘明。
- 二、 該案原提報第18屆第13次董事會，擬修正該要點第17點為「加班控管要點奉董事長核准後實施，修正時亦同。」惟決議仍為「加班控管要點奉董事會核准後實施，修正時亦同。」爰另提報第18屆第14次董事會修正該要點，依企劃處意見，配合第3點加班核准最高權限為總經理，修正第6點為「…經專案陳報總經理核定…」，惟經第18屆第14次董事會決議，第6點亦維持為「…經專案陳報董事長核定…」。
- 三、 另員工退休前6個月如因天災、事變或突發事件而有緊急加班之必要，得依照該要點第4點「如發生緊急事故時，須立即加班處理，單位主管得先行指派，事後仍應補具文件依程序簽請核准。」如六區6個月內屆退人員梁昆泰、廖麗芬、黃精華等三人因106年0206台南地震加班，並無未獲核定之情形。第6點「……惟因業務確實需要加班，經專案陳報董事長核定者，得不受前項規定限制」係指6個月內屆退人員如非因天災、事變或突發事件而須加班，應專案陳報董事長核定。
- 四、 該要點第6點係依經濟部所屬事業指派加班控管注意事項第4點之規定辦理：「各事業應避免年齡較高之員工，從事輪班及耗費體力之工作，工作指派應以技術、經驗傳承或指導後進為主。」係指避免屆退員工輪值大夜、

小夜等較影響生理及體力之工作，員工仍可輪值日班或以技術、經驗傳承或指導後進之工作為主，並無強迫轉換職務之規定。

董代表季琪：經濟部所屬事業指派加班控管注意事項第4點的精神是為了不讓資方強迫勞方工作，但公司卻是為了規避夜點費納入退休金計算而調整成日班。如果是為了要照顧員工身體，豈會只有考量半年時間呢？且其他國營事業並無此規定，此內規顯有瑕疵。另如人資處意見一，本要點業經提董事會修正，惟以為經過勞資協商版本，不便反對通過。事後查問係人資處逕提董事會，然規定不合理就該再次修正。意見二，董事議決層級維持董事長，爾後相關員工權益議題，可藉力勞工董事補充說明，一般董事們大部分都能顧及勞方意見。

林代表瑞卿：當初國營會邱董事認為國營企業應該要一致，所以控管層級仍應經董事會同意。至退休前六個月調整班別，除了控制加班費併入退休金之外，也是慰勞員工的辛勞，讓他們能重新適應正常生活步調。長久以來公司都是這樣辦理，能不能變更也是要再討論。

董代表季琪：台電如果退休前三年內有輪夜班，就不能調整為日班，本公司亦可以比照並拉高門檻辦理，退休前六年內有實際從事夜班者，退休前六個月才能繼續輪夜班。既可以控管又可以避免人力欠缺單位面臨無人可輪夜班的情事。現在很多單位為了避免屆退人員輪夜班，都是用既有人力加班，反而讓加班費變多。請應考量單位特殊情形，專簽放寬得予繼續夜班輪值。

吳代表鴻明：我以前曾擔任廠所總務，以三班制來說是一個月小夜、一個月大夜、一個月日班，退休前半年讓人先適應正常生活也是不錯，而且大家退休前都不能加班，既公平又能替公司省點錢。

黃代表振隆：要是該單位剛好有兩位同時要退休的人員，都由其他人員輪夜班，這樣也是無法排班。如果是怕加班費的話，可以實施彈性輪班，避開加班時段，只要跟工會協商即可。決議：請人資處研議，屆退人員退休前一定期間內實際從事輪班操作者，是否由其自行選擇於退休前六個月經簽准後得以繼

續輪班操作(三班制或兩班制)，不受限只輪日班。

玖、 臨時動議：無

壹拾、 散會：上午 11 時 30 分



### 本公司第六屆第三次勞資會議簽到簿

時間	108年6月26日(三) 上午9時0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	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			
	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			
	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				
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	供水處		李育強	
			黃鏡鵬	
席	人力資源處		黃麗芳	
			劉鏡焜	
人			楊志江	
			陳湘雲	
員	第九分會		翁浩榮	
	人力處			
			吳佩儀	
			王曼奇	
			張少芳	









## 公保分析表

表1：同職等差異分析

比照一般行政機關等級	事業機構職等職級	薪點	保險給付標準(元)	每月提撥保費金額(元)		以該職等職級退休 每月可領養老年金(元)	備註		
				自提:35%	政府(公司)負擔:65%		平均保俸	年金給付率	年資
第8職等年功6階	第10職等第11級(台水)	1,820	43,015	1,886	3,503	19,572	43,015	0.013	35
	第9職等第15級(油電糖)	1,420	43,015	1,886	3,503	19,572	43,015	0.013	35
第7職等年功6階	第9職等第11級(台水)	1,740	40,270	1,766	3,280	18,323	40,270	0.013	35
	第8職等第15級(油電糖)	1,280	40,270	1,766	3,280	18,323	40,270	0.013	35

表2：相當職務差異分析

本公司職務	最高職等職級	薪點	保險給付標準(元)	每月提撥保費金額		以該職務最高職等職級退休 每月可領養老年金(元)	備註		
				自提:35%	政府(公司)負擔:65%		平均保俸	年金給付率	年資
副總經理 處長	第13職等第10級	2,140	53,990	2,368	4,397	24,565	53,990	0.013	35
	第12職等第10級	2,100	53,305	2,338	4,341	24,254	53,305	0.013	35
	第10職等第11級	1,820	43,015	1,886	3,503	19,572	43,015	0.013	35
	第10職等第11級	1,820	43,015	1,886	3,503	19,572	43,015	0.013	35
	第9職等第11級	1,740	40,270	1,766	3,280	18,323	40,270	0.013	35
台電職務(以總管理處為例)	最高職等職級	薪點	保險給付標準(元)	每月提撥保費金額		以該職務最高職等職級退休 每月可領養老年金(元)	備註		
	第15職等第5級	2,280	56,930	2,497	4,637	25,903	56,930	0.013	35
	第14職等第5級	2,055	56,930	2,497	4,637	25,903	56,930	0.013	35
	第12職等第13級	1,965	53,990	2,368	4,397	24,565	53,990	0.013	35
	第10職等第15級	1,610	48,505	2,127	3,950	22,070	48,505	0.013	35
承辦人員	第9職等第15級	1,420	43,015	1,886	3,503	19,572	43,015	0.013	35

註：

1. 108年1月1日保險費率：12.53%(適用年金規定人員)
2. 假設屆退人員退休時職等均達最高職等職級，10年平均保俸以最後投保金額計算
3. 每月可領養老年金=10年平均保俸\*年金給付率\*年資
4. 台電職務設置因相當複雜，該公司僅能提供概略資訊，並以最高可設置職等分析，並非所有相當職務之職務列等皆如表內所列，部分職務有跨列等或設置較低1-2等情形。





單位：新台幣元

序號	單位	姓名	職稱	進公司日期	出生日期	年齡	106年度加班費	107年度加班費	108年度月薪給
1	第一區管理處	陳昌顯	小隊長	106.08.10	55.07.12	53	82,880	103,440	78,185
2	第一區管理處	詹其河	警員	108.01.09	59.02.21	49	77,848	96,990	73,835
3	第三區管理處	王家保	警員	107.01.09	62.01.17	46	0	94,340	73,835
4	第三區管理處	陳嘉興	警員	107.08.22	57.10.23	51	0	35,100	73,835
5	第三區管理處	徐亦財	警員	90.01.01	54.04.08	54	90,348	92,759	70,990
6	第五區管理處	謝志清	警員	107.08.22	65.07.13	43	0	43,200	73,835
7	第五區管理處	張家銘	警員	90.01.01	56.04.20	52	176,736	163,376	73,835
8	第五區管理處	陳信彰	小隊長	100.10.28	52.01.28	56	188,160	174,208	78,185
10	第六區管理處	鄭景鴻	小隊長	104.07.06	63.04.04	45	173,680	165,472	76,815
11	第六區管理處	蔡勇	警員	104.04.01	63.06.30	45	136,760	155,156	72,465
12	第六區管理處	謝鐘興	警員	100.09.01	70.05.03	38	0	105,136	55,215
13	第六區管理處	鄧良穎	警員	107.08.22	56.12.20	52	0	48,600	72,465
14	第七區管理處	張家麟	小隊長	107.03.26	58.10.23	50	0	82,944	78,185
15	第七區管理處	陳亮嘉	警員	107.01.22	60.01.28	48	0	91,066	70,440
16	第七區管理處	鄭財龍	警員	105.02.01	58.10.10	50	113,954	99,852	70,990
17	第七區管理處	吳文光	警員	106.01.11	62.07.17	46	110,542	103,972	73,835
18	第七區管理處	李家羽	警員	105.01.11	63.01.18	45	104,198	102,372	73,835
19	第七區管理處	陳靜玟	警員	106.10.24	77.09.12	31	12,720	63,100	47,475
20	第七區管理處	鄭米純	警員	106.10.24	67.11.19	41	11,925	63,100	47,475
	合計						1,279,751	1,884,183	1,335,730

105年度迄今退休駐衛警察退休金支領情形調查表

序號	單位	姓名	職稱	進公司日期	退休日期	本公司支付之 月退休金額	截至108年5月 已領退休金金額	備註
1	第三區管理處	施耀程	警員	103.05.23	105.12.02	13,089	382,572	
2	第六區管理處	陶彥儒	警員	81.07.07	106.04.12	0	260,772	一次退休金
3	第七區管理處	黃榮宗	小隊長	97.06.24	105.03.02	21,406	1,136,177	
4	第七區管理處	尤正忠	警員	90.01.01	106.12.02	12,730	291,044	
	合計					47,225	2,070,565	

單位：新台幣元

備註：公司105年迄今月退人員總數為10人，駐衛警察佔3人，其餘為人事3人、會計3人及政風1人。



附件5 (表一)本公司各區處近3年水車駕駛個人平均出勤次數調查表 附件5

區處	105年		106年		107年		個人平均 出勤次數	備註
	總出勤 次數	總出勤 人數	總出勤 次數	總出勤 人數	總出勤 次數	總出勤 人數		
一區	87	9	37	7	63	10	7.19	
二區	12	10	13	10	7	7	1.19	
三區	24	11	7	7	22	8	2.04	
四區	123	10	135	15	122	18	8.84	
五區	4	8	7	17	7	15	0.45	
六區	28	18	5	18	6	18	0.72	
七區	479	31	439	31	559	30	16.05	
八區	0	0	2	2	4	8	0.60	
九區	30	3	31	3	45	2	13.25	
十區	8	8	4	4	0	0	1.00	
十一區	40	3	90	4	16	2	16.22	
十二區	24	2	22	2	23	2	11.50	
北工								
中工								
南工								
合計	859	113	792	120	874	120	7.15	

計算方式說明:

個人平均出勤次數=區處近3年(水車總出勤次數/水車駕駛總出勤人數)

年度水車出勤次數範圍	建議加分(暫定)
3-5次	2
5-10次	3
10-15次	4
15-20次	5
20-25次	6

證照名稱	建議加分
大貨車駕駛執照	2

備註:依升遷評分標準表之規定,取得與擬任職務有關之國家證照,甲級核給2分、其餘核給1分。故請依證照取得之難易度,最多不超過1分為原則。

