

# 台灣自來水股份有限公司總管理處第6屆第7次勞資會議紀錄

時間：109年6月29日（星期一）下午1時30分

地點：總管理處第1會議室

出席代表

勞方代表：林鈞陶、吳鴻明、劉學綸、陳立杰、黃振隆、李霽原、呂多默、蕭瑞榮、董季琪

資方代表：王明孝、林瑞卿、林清鑫、邱宏達、林孟珠、謝素娟、王淑芳、施彩雲

列席人員：黃麗芳、張少芳、陳湘雲、林國仁、楊秀汝、黃鈺涵

請假或缺席代表：

勞方代表：

資方代表：黃美玲(請假)

主席：林代表鈞陶

紀錄：劉鏡焜

壹、主席致詞：略

貳、列席人員致詞：略

參、報告事項：

一、勞工動態報告：109年3月至109年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
109.03	1612	3973	4	16	18	18	5641
109.04	1637	3943	4	16	18	18	5636
109.05	1630	3921	4	16	18	17	5606
108.12	1619	4067	4	16	18	19	5743

二、歷次會議決議案執行情形：

第1案：

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6屆第1次至第6次)。

第6屆第1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6屆第2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。

第6屆第3次及第4次會議決議：本案俟水價調整後再行研議。

第6屆第5次會議決議：

本案另提勞資協商會議討論，依討論結果提下次勞資會議研議。

第6屆第6次會議決議：

本案請人資處依各代表意見研議辦理，因本案牽涉甚廣，可另專案簽准委外研究。

辦理情形：

人資處：

(一) 針對各代表意見分別研議結果與回應：

Q1：是否可以修正省營事業機構人員公保俸額標準表？（劉代表學繪）。

A1：公保法第8條第4項規定，本公司保俸係由公保主管機關（銓敘部）比照公務人員或公立學校教職員之標準核定，故本公司保俸額按薪資結構須依據「原台灣地區省（市）營事業機構被保險人保險俸（薪）額標準表」辦理，除了修正該表之權責係在銓敘部外，若該表修正亦影響其他適用該表之單位，若欲改依據「經濟部所屬事業機構被保險人保險俸（薪）額標準表」辦理公保俸額，則涉及公司整體薪資結構及相關人事制度（包含職務設置、職務列等、人員升等、升遷等）調整，茲事體大。

Q2：如果以本公司薪資結構比支經濟部薪資結構，是不是可以有過渡期，轉換過去薪水不降，等幾年後職等職級升上來就一樣了，是否可行？（蕭代表瑞榮）

A2：本公司自96年5月1日改適用經濟部國營事業人事管理體制，當時經濟部指示，改制適用初期，應以不增加公司預算、員額之前提，依現有薪給標準改制，以維護現職人員權益，即仍維持原適用之職等及薪點表。後因本公司與其他國營事業相較有職等高低不一，且工會一再訴求應比照其他國營事業調整職等緣由，於98年5月8日研議修正適用之薪點表、相關職位名稱、職務列等及職等比例事項之「本公司人事體制修正案規劃草案」並陳報經濟部。該案之規劃內容即係以公司現況職等3~13等比照經濟部職等1~15等去修改薪點表結構，但薪點與職級仍與經濟部版本無法完全相同，故仍無法適用「經濟部所屬事業機構被保險人保險俸（薪）額標準表」辦理公保俸額。爰以比照經濟部規劃調整，仍難以解決公保俸額不同的問題。

Q3：是不是能有落日條款，現行人員維持現行薪資結構，新進人員以經濟部薪資結構？（蕭代表瑞榮、施代表彩雲）

A3：有關薪給表是否能訂定落日條款，回歸到經濟部的薪給表，已於第6屆第3次勞資會議前研議並於會中說明，再次敘明如下：

1. 優點：

- (1)新進人員若參照經濟部制度辦理，不需轉換薪點。
- (2)可適用「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。

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。

(二) 本案補充分析：

1. 改經濟部體制，職等職級變多，影響員工升等晉級：依據本公司薪點表結構，職員職等為 3 等至 13 等，職級為 10 級至 15 級不等，如改制為經濟部版本後，職等將修正為 1 等至 15 等，職級部分 1 等至 11 等為 15 級、12 等為 13 級、13 等為 9 級、14 至 15 等為 5 級，整體薪給結構將較廣、較長，在比支薪資不增加的情況下，員工需歷經更多時間晉級、升等才能達到原本的薪資標準，對員工來說反而不利，惟公司因此應可節省用人費用。
2. 職員薪資水準相較其他國營事業無明顯劣勢：查經濟部所屬各國營事業 108 年自編決算書，以決算中職員薪資除以職員人數推估職員平均年薪，台電約為 943,586 元、台糖約為 884,322 元、台水約為 963,480 元（不含國外及資本支出部分，且中油薪資未區分員士，無法計算），故以整體薪資水準來看，本公司相較其他公司尚有部分優勢；前陳報經濟部「本公司人事體制修正案規劃草案」即於 100 年 3 月 30 日

經立法委員侯彩鳳邀集行政院人事行政局、經濟部、行政院環保署、本公司協商獲致結論表示，本公司職員薪資無較其他國營事業低之情形，職員職等職級不比照經濟部體制修改。

3. 涉及其他人事制度調整，茲事體大：本公司與經濟部所屬其他事業機構人事制度差異甚多，除了薪點表不同，有關的制度如職務設置、職務列等、人員升等、升遷等皆息息相關，如調整薪點表，其餘人事制度勢必配合調整，且即便台電、中油、台糖三間公司薪點表相同，其薪點折算率與上開相關人事制度亦不相同，各公司間並無統一規範；而薪資結構與職務設置係依據公司組織情形規劃，本公司自成體系運作，本無須參照經濟部其他國營事業組織體系。
4. 委外研究效益無法評估：復查公司過去曾針對人事業務辦理委外研究案有二，分別為96年5月辦理招標採購、98年8月終止契約之「合理人力員額設置之委外研究」（經費89萬元）及97年4月辦理招標採購、99年9月完成期末報告之「人力評鑑及人力資源合理運用之委外研究」（經費165萬元），惟該二案係針對公司內部人力整體規劃之研究（為本公司權責），非屬人事體制調整之研究（為經濟部權責），如本案委外研究，研究結果仍需報經濟部核准才有其意義；又查台灣採購公報網最近5年有關薪資之委外研究案有二，分別為勞動部勞動及職業安全衛生研究所107年「組織型態、公會特性對組織內薪資差異之分析」（底價金額180萬5千元）及金門酒廠實業股份有限公司104年「金酒公司薪資制度診斷與調適規劃案」（底價金額125萬元），可推估本案若委外研究，所需金額按行情勢必超過百萬元，所費不貲；爰考量本案若委外辦理研究所需費用及時間甚多，研究結果亦無法保證能奉經濟部核准通過，實質效益難以衡量，委外研究較不可行。

### （三）結論：

1. 人事制度中，薪點表僅為其中一環，惟各人事制度卻又環環相扣，依據先前分析，將公保俸額比照其他經濟部所屬事業機構提高具有將員工未來支領相關公保給付金額提高之優點，惟缺點除員工每月自付提繳金額提高，且公司每月負擔提繳金額提高，增加用人費，並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，若僅為了提高公保俸額而調整人事制度，恐有失衡平性。

2. 又公司自 96 年 5 月 1 日改適用經濟部國營事業人事管理體制以來已經過 13 年，公司各項人事制度雖尚有不足可檢討的部分，仍已穩定適用至今，公司人事制度的改革應有充分理由並在用人費用容許與管理上能更有制度與人性的方向研議，一味比照經濟部其他事業機構的制度似未合理，亦無明顯之必要性，本案建議請解除列管。

討論意見：

蕭代表瑞榮：一般資料分析時應客觀，這份資料都是「不宜、不適合」等字眼，較為主觀。分析後升遷制度對員級較不划算，但對士級來說能升到十三工等以上，應該要把士級的優缺點也考慮進去。

林代表瑞卿：目前討論的是員級公保俸額調整案，應聚焦於員級。

林代表鈞陶：本公司員級薪水平均的確較台電、中油高，人資處這次也分析得很清楚，如果各位代表沒有意見，本案先解除列管，等到水價調整後，背景條件改變時再行研議。

陳代表立杰：依本案補充說明得知，本公司員級年薪高於台糖、台電員級；故請人資單位於下次勞資會議提供本公司士級與台電、台糖士級的最近平均年薪比、另增加服務滿 5 年之年薪比，以凸顯公司基層士級的窘境，供工會及資方了解，更能努力爭取改善基層士級的低薪現況，降低嚴重的離職率！

決議：本案解除列管。

第 2 案：

為何駐衛警的人數不減反增。

第 6 屆第 2 次至第 4 次會議決議：

請供水處依黃代表意見(建議駐衛警僅白天一班，其他時段人力用保全代替，設置巡邏箱，讓保全夜間定時繞水庫巡邏，此法較能降低用人費支出；如第七總隊堅持要有一定人力派駐本公司，則請該隊應給付備勤時的加班費。)，研議以保全替代駐衛警方案，控管駐衛警加班費，並俟經濟部回復，於下次勞資會議報告執行進度。

第 6 屆第 5 次會議決議：

請供水處再次行文保七總隊，重申本公司需求人數，於 109 年 6 月底將駐衛警人數降為 8 人，並請該隊妥為規劃。

第 6 屆第 6 次會議決議：

1. 請供水處依先前勞資會議決議，儘速會同企業工會拜訪相關單位，請該隊積極於 109 年 6 月底前將本公司駐衛警人數降為 8 人，並協商駐衛警因派駐本公司，佔本公司員額數，且由本公司支付薪水，則其勤惰應依本公司規定辦理。

2. 除控管駐衛警加班費等方式，應研議駐衛警員額回歸本公司一般員額數。

辦理情形：

供水處：

- (一) 本案業經本公司邀集內政部警政署保安警察第七總隊及本公司企業工會、各相關水庫管理單位等，於109年4月22日召開轄管水庫駐衛警人力協調會議獲致結論，警政署保安警察第七總隊同意於三年內(109年4月22日至112年4月21日)完成本公司水庫駐衛警人力由108年19人(109年18人)逐年離退降為8人。
- (二) 保七總隊業以109年5月6日保七人字第1090004981號函送該總隊派駐本公司轄屬水庫警力調整期程表詳如附件1。
- (三) 上開本公司擬調降內政部警政署保安警察第七總隊派駐轄屬水庫駐衛警人力辦理情形，本公司並以109年5月13日台水供字第1090014434號函陳報經濟部詳如附件2。
- (四) 經濟部人事處6月5日email本公司表示，本案經濟部於6月5日函文內政部表示意見，內政部有可能會再函轉警政署或保七表示意見，俟內政部函復經濟部後如有需本公司再提供更詳盡資料。

人資處：供水處業以109年4月17日台水供字第1090011394號函，請各區處加強控管以不核予加班費之原則執行水庫駐衛警勤務。檢附各區處1-5月駐衛警人數及加班費，請供水處持續追蹤。

	一區		三區		五區		六區		七區	
	人數	加班費	人數	加班費	人數	加班費	人數	加班費	人數	加班費
1月	2	17,100	3	24,480	3	47,376	3	31,830	7	66,168
2月	2	17,100	3	24,480	3	42,960	3	31,830	7	67,572
3月	2	17,116	3	24,480	3	42,960	3	31,400	7	68,160
4月	2	17,116	3	24,480	3	45,168	3	31,560	7	67,898
5月	1	8,828	3	24,480	3	45,168	2	28,932	7	68,458

- (五) 註：一區駐衛警1人109/5/6-109/9/5受訓，並由保七總隊調派1名人員支援，其薪資由保七總隊支應。

討論意見：

林代表清鑫：針對加班費部分，已請各區處控管，惟除非明確請區處處長不核給加班費，否則加班費就是固定如附表。如果要求馬上不核給加班費，區處執行上也是滿為難。之前有找各區處協調，例如五區蘭潭水庫因較多開放式水域，因保全沒有公權力，該區堅持要有警力配置，協調

結果把警力集中於三區及五區。

林代表鈞陶：4月22日協調會已有共識，三年內調降為8人。對加班費問題也有共識，如果現在繼續核給加班費，或者加班費跟以前一樣多，調降人數的執行效率可能就不好。

林代表瑞卿：是不是應該有加班事實，例如實際去巡查等等才能領加班費，而不是只有簽到一下就能報滿加班時數。對於加班嚴格控管，逐漸減少駐衛警加班時數，執行上就能比較有效率。

林代表清鑫：駐衛警加班費的部分只控管至區處，人資處會我們時都已經是事情發生後。

黃代表振隆：像五區駐衛警加班，都是要送操作課審查，再送人事室，所以操作課應該要去嚴格控管駐衛警的出勤狀態。

呂代表多默：駐衛警加班應該不是我們安排的，而是由保七總隊排定。但他們的勤務就是巡邏，簽到而已，個人非常不同意核給加班費。七區駐衛警好像是受政風室指揮。

邱代表宏達：安全維護是政風單位負責，但駐衛警勤務內容是由保七負責，政風單位對駐衛警並無管理權，僅能協調。

董代表季琪：協商時保七總隊明確表示不加班的原則必須4個人一組，所以最後才會保留兩個區處各4人；但目前尚未達成這樣的人力安排，才会有加班情形。建請供水處訂定「駐衛警加班控管要點」以使各區處辦理加班管制有所依循。

蕭代表瑞榮：雖然駐衛警隸屬保七，但勤務應該是受我們公司指揮調度，是不是可以調整勤務的頻率，例如駐衛警巡邏次數逐漸下降，藉此降低加班費的支出。

王代表明孝：各代表對駐衛警的加班控管都頗有共識，駐衛警也佔公司員額數，應該要朝控管加班費的方向研議，讓他們能儘速歸建。

林代表清鑫：駐衛警加班方式是比照警察，備勤時間也算加班時數。

林代表鈞陶：這點個人不認同，既然駐衛警派駐在公司，薪資由公司支付，加班應依照公司規定。

邱代表宏達：駐衛警是配合在所有政府機關或公營事業，如核能廠、科學園區都有配置，均依照警政署規定備勤時間申請加班，超過上班8小時的時間，都算備勤時間。

林代表瑞卿：從此表來看，同樣都是三名駐衛警，三區及六區加班費在2萬4千元至3萬1千元間，五區卻是4萬5千元，差別在於區處是否控管。

邱代表宏達：補充說明，今年5月12日七區由副處長對於七區駐衛警加班費議題召開會議，決議為5、6月因班表已排定，加班時數仍先照舊，7月份

以後，除非是公司要求駐衛警加班，否則不得加班。

決議：請供水處(主辦)及政風處(協辦)了解各區駐衛警加班申請、時數、加班費等加班管理情形，並以減少每月加班費為方向控管，於下次會議報告。

### 第3案：

本公司目前各單位員額配置均以「各區(工程)處員額設置標準表」為依據，其分類職位與評價職位工作內容模糊不清，造成同工不同酬之情形明顯，建請公司修正，提請討論。

第6屆第6次會議決議：本案持續追蹤辦理。

辦理情形：

人資處：

本案已由總管理處業管單位修訂員額設置標準草案後，請各區處提出草案修正意見，並自109年6月10日起陸續至各區處進行意見交流會議，會議亦請區處應配合通知工會幹部列席，期透過充分溝通，平衡各單位員額設置需求與契合實際業務情形。討論意見：

劉代表學綸：草案修正意見，幾乎都是基層廠所提出，但送至總處業管單位審核，卻有將近7成都不予採納，總處審核者幾乎都沒有待過基層，很多都是總處各單位橫向溝通有問題。感謝王副總很用心在本案，也交代總處業管單位須經過橫向溝通討論後再下結論。

林代表瑞卿：目前是先蒐集各區處的意見，採滾動式檢討，所有區處都交流後，最後統整後會再請各區處主管至總處開會檢討，修訂員額設置標準。

決議：請人資處持續辦理。

肆、討論事項：無

伍、建議事項(臨時動議)：

案由：建請現行忘記刷卡單每年12次限於上下班，公出、出差及公假不受其限制，提請討論。

提案單位：企業工會

說明：現行忘刷單應僅適用於上下班忘記刷卡。

辦法：公出、出差或公假其發生時間已到勤，員工若能提出證明，應不受次數限制。

討論意見：

人資處林組長國仁：勞基法及勞動事件法均規定公司須備員工出勤紀錄，違反者會有罰款，所以員工上、下班及離開辦公處所都有刷卡義務。有些單位未實施全勤獎金前未嚴格要求員工按照規定處理，實施全勤獎金後才會有較多公出、出差等未刷卡案例。員工經通知一次、



二次未刷卡後，本應注意自制。外出跟返回辦公室均應刷卡，才能證明未遲到、早退或不假外出。另針對不可請領全勤獎金的條件為上、下班遲到或早退、上班後請假早退及未事先請假，目前並未規定忘記刷卡超過12次後就不得請領全勤獎金。員工因為緊急、突發臨時事件，公假、公出、出差外出或返回忘記刷卡，經簽准可不列入忘記刷卡次數。

李代表齊原：林組長講解得非常完整，但區處人事可能不是都清楚，導致執行面上有不同做法。

林代表瑞卿：員工因公外出或返回有刷卡，是對自己有保障，如果不幸發生意外，能有明確的時間點佐證。員工確因緊急、突發事件，因公出、出差、公假外出或返回未刷卡，經簽准後可不列次數。至於每年12次的忘記刷卡次數已行之有年，不宜變更。

董代表季琪：當員工臨時被指派突發業務公出、出差、公假外，上班前發生特殊狀況時，員工須依特殊事件處理程序於上班前舉證曾告知單位同仁外，事後另簽陳首長同意。但基於人性考量，當員工發生喪假、車禍、生產等等緊急狀況，當下誰有餘心去兼顧這些事情？對此類事件，總處應考量人力業務吃緊之際，避免動輒專簽徒增公文處理量，應以簡化行政流程訂定適當表格，並將決行層次授權至單位主管。

林代表瑞卿：緊急、突發事件太多，不可能一一列舉，原則上就設計一張簡單的表格，事由由當事人填寫；類似通報單。至於事件是否符合緊急狀況，這是區處主管的權責，人事單位僅配合處理相關流程。

決議：員工公出、出差、公假外出或返回未刷卡，如因緊急、突發事件，簽准後得不列入每年忘記刷卡次數。另請人資處設計統一表格，員工因緊急、突發事件事後請假，或公出、出差、公假外出或返回未刷卡者，可使用該表格代替專簽。

陸、主席結論：略

柒、散會：下午2時45分

主席：(簽名)

紀錄：(簽名)



