

110-1/8  
75

正本

檔 號：

保存年限：

# 台灣自來水股份有限公司 函

機關地址：40455臺中市雙十路2段2-1號

承辦人：李若薇

電話：04-22244191#745

電子信箱：jw10602@mail.water.gov.tw

台中市雙十路二段二之一號

受文者：企業工會

發文日期：中華民國110年1月12日

發文字號：台水人字第1100001137號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文

主旨：檢送本公司108年度評價職位人員升任分類職位人員甄試勞資協商會議紀錄1份，請查照。

說明：旨揭會議業於110年1月5日上午9時30分於總管理處第二會議室召開完竣。

正本：供水處樂處長育麟、工務處徐處長俊雄、漏水防治處謝處長張浩、營業處董處長書炎、人力資源處林處長瑞卿、企業工會

副本：本公司人力資源處(含附件)

## 董事長 胡南澤 代理總經理

本案依分層負責規定授權副總經理判發

擬請曾組長轉知各分會查閱。文存。

秘書長蔡文良 會：曾組長

組訓  
組長 曾淑媛

如擬

理事長 林鈞陶



## 本公司 108 年度評價職位人員升任分類職位人員甄試(檢討)

### 勞資協商會議紀錄

- 壹、時間：110 年 1 月 5 日 (星期二) 上午 9 時 30 分  
貳、地點：總管理處第 2 會議室  
參、主席：王副總經理明孝  
肆、主席致詞：略  
伍、人力資源處報告

紀錄：李若薇

本公司 108 年評價職位人員升任分類職位人員(以下簡稱士升員)甄試業依招標採購等相關規定，委託財團法人台灣金融研訓院辦理完竣。本甄試業務辦理情形如下：

- 一、109 年 7 月 12 日辦理筆試、8 月 14 日公告榜示及 109 年 8 月 20 日辦理分發作業完竣，本甄試共計錄取 35 人、分發 23 人，保留分發 12 人，由分發人員自行擇定報到時間，惟須於 109 年 9 月 30 日前報到完畢。
- 二、渠等須試用 3 個月，並須至員工訓練所參加為期 1 週之「專業人員儲備訓練」。渠等業於 109 年 10 月 12 日至 16 日完成為期一週之儲備訓練。
- 三、至分發保留資格人員，俟合意單位有與報考類別相同或相關職系出缺，且需由該單位報請總處核定後再予升任。截至本(109)年 12 月止保留資格人員已分發 5 名。
- 四、茲因本次甄試測驗完畢後尚有待檢討精進之事項，爰經請各區處提供相關建議，提請本次會議研議。
- 五、本次會議決議事項將於本公司 110 年評價職位人員升任分類職位人員甄試研辦。

### 陸、討論事項：

#### 第一案

案由：資績內涵項目-年資之計分方式調整案，提請討論。

#### 說明：

- 一、依據本公司 109 年度第 043 期「專業人員儲備訓練班」學員提案及綜合討論紀錄辦理。
- 二、學員提案略以，評價人員升任分類職位人員考試現行已由 8 工等 3 級放寬至 8 工等即可報考，建議報考時超過 8 工等 1 者級，每增加 1 年年資，總分可額外再加分，以兼顧

有能力之資深同仁上榜機會。

三、查「經濟部所屬事業機構人員初任專業性職位甄選要點」第五點第三項規定，考試成績占百分之六十，資績計分合計占百分之四十，資績內涵項目由各公司視業務需要訂定之(附件 1)及「本公司評價職位人員升任分類職位人員甄試要點」(以下簡稱本公司士升員甄試要點)第四點第二項第二款規定，資績占總成績 40%：其內涵項目包括服務成績占 20 分，年資占 10 分，學歷占 10 分(附件 2)。

四、復查「年資」計分方式，歷次辦理情形茲臚列如下：

(一) 為因應人力斷層、降低士級人員離職率及拔擢工作績效良好之員工，使評價人員儘早參加士升員甄試，以激勵同仁士氣，爰修正本公司士升員甄試要點第三點第三項，報考資格之職等條件由「擔任評價職位八等以上工作已滿3年以上者」修訂為「擔任評價職位八等以上工作已滿1年以上者」，並於107年3月21日奉經濟部核定後實施。

(二) 另有關服務成績及年資計分方式之調整，本公司前以107年10月2日台水人字第1070029265號函及108年8月7日台水人字第1080024120號函復工會在案，不論是維持考績及年資佔比，調整其計分方式；或調整考績及年資佔比，同時調整計分方式，均有違拔擢資淺但工作態度及專業能力較優異者之意旨，恐打擊渠等士氣。再者，雖放寬年資限制之報名資格條件，但確仍有已具報考資格，仍未必有10年之考績。

(三) 綜上，為維持考試之公平、合理性，爰108年評價職位人員升任分類職位人員甄試之年資計分仍以「服務每滿一年給1分，滿半年未滿一年者以一年計，不滿半年者不計；曾因育嬰因素申請留資停薪之人員，留資停薪期間之年資得折半計算，折算後不滿一年部份不計。」

五、基於現行計分方式已利於資深同仁，為兼顧資深及資淺同仁參加甄試之計分衡平性，是否再調整年資計算方式，提請審議。本案人資處預擬方案如下：

方案	方案一：維持現行方案	方案二	方案三
年資計分說明佔10分	服務每滿一年給1分，滿半年未滿一年者以一年計，不滿半年者不計；曾因育嬰因素申請留資停薪之人員，留資停薪期間之年資得折半計算，折算後不滿一年部份不計。	服務每滿一年給0.5分，滿半年未滿一年者以一年計，不滿半年者不計；曾因育嬰因素申請留資停薪之人員，留資停薪期間之年資得折半計算，折算後不滿一年部份不計。	服務前十年每滿一年給0.5分；服務第十一年起，每滿3年加計1分。滿半年未滿一年者以一年計，不滿半年者不計；曾因育嬰因素申請留資停薪之人員，留資停薪期間之年資得折半計算，折算後不滿一年部份不計。
範例：參加甄試時分別服務9年及15年7個月			
計分	年資9年：9分 年資15年7個月：10分	年資9年：4.5分 年資15年7個月：8分	年資9年：4.5分 年資15年7個月：前10年5分；第11年起2分，計7分
分數差異	1分	3.5分	2.5分
備註：1. 應考資格：擔任8等以上工作滿1年 2. 現職新進士級：升8工等最快須8年(滿1年5工等1>連2甲升6工等1>連2甲升7工等1>連3甲升8等1)，加計應考資格條件1年，爰至少服務至第9年始得參加試士升員甄試。			

### 決議：

- 一、本案經討論，另擬方案四並經與會勞資代表過半數同意，年資計分方式修正為「服務第一年至第五年，每滿一年給1分；第六年至第十年，每滿一年給0.5分；第十一年起，每滿一年給0.25分。滿半年未滿一年者以一年計，不滿半年者不計；曾因育嬰因素申請留資停薪之人員，留資停薪期間之年資得折半計算，折算後不滿一年部份不計。」
- 二、本案決議提付本公司110年評價職位人員升任分類職位人員甄試委員會，並依「本公司評價職位人員升任分類職位人員甄試要點」第七點規定，於修正內容奉總經理核定後公布實施。

### 第二案

案由：資績內涵項目納入「獎懲」案，提請討論。(六區提案)

說明：

- 一、依據本公司第六區管理處第6屆第6次勞資會議提案及本公司108年12月25日台水人字第1080039236號函辦理。
- 二、查依經濟部所屬事業機構人員初任專業性職位甄選要第五點第三項已明確規定，考試成績占百分之六十，資績計分合計占百分之四十，資績內涵項目由公司視業務需要訂定

之。有關筆試及資績成績比重，仍依上開規定辦理；爰僅得就資績內涵項目納入獎懲一節，提請討論。

(一) 上開勞資會議提案之計算方式及簡章現行計分方式如下：

項目	提案內容	現行計分方式
資績占比	50%	40%
資績內容	服務成績占 20 分 獎懲占 20 分 年資占 5 分 學歷占 5 分	服務成績占 20 分 年資占 10 分 學歷占 10 分
	依經濟部所屬事業機構人員初任專業性職位甄選要第五點第三項規定辦理(考試成績 60%;資績計分 40%)，爰資績占比不予討論。	
計分說明	服務成績	最近十年年終成績考核合計，每列甲等一年得 2 分，列乙等一年得 1 分，另予考核折半列計。
	獎懲	最近十年年終成績考核合計，每列甲等一年得 2 分，列乙等一年得 1 分，另予考核折半列計。
	年資	以嘉獎每支計 0.5 分(小功以嘉獎三支計分、大功以嘉獎九支計分)。敘獎令自進公司起累計至報名開始日前止(以發文日期為據)，自報名開始日(含)以後取得者，不予列入計分。
	學歷	服務每滿一年給 0.5 分，滿半年未滿一年者以一年計，不滿半年者不計；曾因育嬰因素申請留資停薪之人員，留資停薪期間之年資得折半計算，折算後不滿一年部份不計。
		服務每滿一年給 1 分，滿半年未滿一年者以一年計，不滿半年者不計；曾因育嬰因素申請留資停薪之人員，留資停薪期間之年資得折半計算，折算後不滿一年部份不計。
		高中(職)畢業 6 分 專科學校畢業 7 分 大學畢業 8 分 碩士學位 9 分 博士學位 10 分

(二) 人資審查意見：如「獎懲」納入資績內涵項目，下列事項提請討論：

- 茲因內涵項目為「獎懲」，應將獎懲事項皆納入計分為宜。爰參照「資格條件-考核」，以「功過相抵」之方式計算。獎懲計算方式為：嘉獎(申誠)每支計 0.5(-0.5)分；記功(過)以嘉獎(申誠)三支計分、記大功(過)以嘉獎(申誠)九支計分。
- 有關所提「敘獎令自進公司起累計至報名開始日前止(以發文日期為據)」，自報名開始日(含)以後取得者，不予列入計

分。」一節，因敘獎案核布時間受限辦理與審核過程，常與該等優良品蹟發生之時間有落差(1-2年)，爰對於在考試當年度取得相關績效，茲因尚未收到敘獎令，即無法加計該敘獎分數者，似未公允。另檢視本公司各類敘獎事由，多屬工程查核、水質管理績效、節約供水場站動力費、降低漏水率、抗旱、場站電氣技術人員、廢水廢棄物處理專責人員、職業安全衛生、自行研究報告、會計統計報表等，故對於未擔任上述工作而平時實際表現之同仁，亦有未盡公平之疑慮。

3. 另依規定，資績占比維持40%之前提下，如獎懲納入資績內涵項目，勢必擠壓其他項目所占分數。

決議：本案經討論，茲因各區管理(工程)處獎懲標準不一；服務成績(年終成績考核)亦已納入考量，爰維持現行資績內涵項目。

### 第三案

案由：建請取消保留分發機制案，提請討論。(二區及四區提案)  
說明：

- 一、二區意見略以，他區同仁考取本處缺額，選擇保留分發，並取消當年度至本處報到。前項占缺考取而不至缺額區處報到等情事，嚴重影響本處人力運用，亦打擊用人單位釋出缺額之美意，且現行「保留分發2年」之規定，恐至需求單位人力空缺達長達2年半之久(含職缺調查及轉報其他甄試時程)。爰為保障需求單位進用人力之公平性，及配合公司職缺調查作業時程，以落實本公司士升員「考用合一」之人力遞補機制。另各區處正面臨人力斷層及人力空窗等問題，為有效經驗傳承核心技術，建請取消保留分發機制，以利業務遂行。
- 二、四區意見略以，對於職缺單位提報考試缺額，皆希望能儘快補足缺額以利人力運用。本公司目前職員進用除提報新進職員甄試分發外，其餘需提報缺額1/3比例作為士升員考試缺，然因士升員考試規定(因分發缺額不合意，可不填選並暫緩升任，並得俟合意單位有與報考類別相同或相關職系出缺，且需由該單位報請總處核定後再予升任)，此分發原則

恐造成考生如未選填，原缺額單位因此無法於當次考試補實窘境，缺人時間將拖至下次新進職員甄試才能遞補，空缺時間逾一年，影響業務推行。

三、查分發保留制度係依本公司 106 年度本公司評價職位升任分類職位甄試勞資雙方協商會議紀錄，自 106 年度士升員甄試起開始實施，另 106 至 108 年度士升員甄試分發及保留情形如下表：

甄試年度	簡章錄取名額	實際錄取名額	分發	保留人數
106 年	27 人	27 人	20 人	7 人
107 年	34 人	34 人	30 人	4 人
108 年	35 人	35 人	23 人	12 人

備註：截至 12 月，108 年度保留人員已分發 5 人，尚 7 人未分發

爰考量各單位用人亟需，降低錄取人員保留分發所遺缺額之人力空窗期，是否取消保留制度，提請討論。

決議：本案維持保留分發機制（候用期間自榜示之日起以 2 年為限）。

#### 第四案

案由：建議增加備取候用人員案，提請討論。（九區提案）

說明：

一、九區意見略以：士升員甄試之正取人員如對分發缺額不同意，可不填選並暫緩升任，且候用期間自榜示之日起長達 2 年。茲因錄取人員大多選擇留於目前區（工程）處服務或等缺，易發生相當比例缺額遭棄選情形，尤以偏遠區處更甚。另如有缺額無人選填，雖可提列外補需求，惟仍需趕於增額作業規定時限前提報，且亦有增額比例限制，就算順利能以外補方式補實，期間亦長達 6 個月以上將無人可用，不利於區（工程）處等基層單位用人需求，若有增列備取候用人員，便可即時補足正額錄取人員所留缺額，因增列備取候用期限短，對日後甄試不致產生排擠效應之不良影響。爰建議修正如下：

	原簡章內容	建議修正內容
錄取	依各類別名額，按總成績高低依序錄取，如相同類別 2 人以	依各類別名額，按總成績高低依序錄取，並按各類正額
		假設案例：前年度 10 人錄取，



原則	上成績總分相同而未能確定錄取人員時，依序按專業科目原始成績平均值、共同科目原始成績、年資、年度考核成績高低決定錄取排序，若仍同分則增額錄取。	錄取人數列備取候用人員（備取人數以上次甄試各類正額錄取人數保留升任資格比例定之，計算結果如有小數，一律進位取其整數。）	3人保留，保留比例為30%；下年度錄取名額為5人，備取人數為2人(=5*30%，無條件進位)
分發原則 2	為利區處用人，未分發之缺額該區處得提列外補需求（即經濟部新進職員甄試缺額），或得由現職人員調派遞補。	為利區處用人，未分發之缺額該區處得於正額錄取人員分發完畢後，提列由備取候用人員按總成績高低依序分發遞補或提列外補需求（即經濟部新進職員甄試缺額），…，其候用期間自榜示之日起3個月為限，惟於期限前未作分發者，則自動註銷備取候用資格。	

二、人資建議：備取名額係為遞補正取人員放棄之遺缺，於缺額固定(職員甄試缺額之 1/3)且正取人員不填選志願並不代表放棄(自榜示之日起保留資格 2 年)之前提下，並無多餘缺額可供備取進用。另如正取人員因分發缺額不合意，不填選並暫緩升任，而該缺額由備取候用人員遞補，恐發生備取較正取人員提早升任分類職位人員或正取人員註銷錄取資格(於期限前未做分發)而備取人員已分發之情事，實務執行上似欠允妥。

決議：本案維持現行規定，不採用增加備取候用人員。

#### 第五案

案由：放寬應考資格案，提請討論。(八區提案)

說明：

- 一、八區意見：為進入公司服務滿5年正式考績者即可報考。
- 二、查本公司士升員甄試係依經濟部99年3月16日特訂定之「經濟部所屬台灣自來水股份有限公司評價職位人員升任分類職位人員甄選要點」辦理。前為放寬本公司士升員甄試之應試資格條件，能與他事業機構(台電、中油)得參加之年資條件相當，於101、106及107年間多次函請放寬報考職等條件與年資等相關之規定，並終奉經濟部以107年3月21日經人字第10703574470號函核定同意在案，參加人員需具備之職等條件由「擔任評價職位八等以上工作已滿三年以上者」放寬為「擔任評價職位八等以上工作已滿一年以上者」。

者」，符合應試資格之最快年限業由 10 年放寬為 8 年。且上開放寬應試資格年限之規定於 107 年士升員甄試甫施行，爰仍依現行規定辦理。

決 議：本案維持現行規定，不予放寬應考資格。

柒、臨時提案：無

捌、散會時間：上午 11 時 00 分

本公司 108 年評價職位人員升任分類職位人員甄試勞資協商會議  
簽名冊

時 間	110 年 1 月 5 日上午 9 時 30 分		地 點	第二會議室	
主 持 人	王副總經理明孝		紀 錄	李若薇	
出 席 人 員	職 稱	姓 名	簽 名	備 註	
	1	處長	徐俊雄	徐俊雄	
	2	處長	謝張浩	謝張浩	
	3	處長	樂育麟	樂育麟	
	4	處長	董書炎	董書炎	
	5	處長	林瑞卿	林瑞卿	
	6	副處長	林國仁	林國仁	
	7	組長	陳湘雲	陳湘雲	
	8	三區	劉學綸	劉學綸	工會代表
	9	七區	謝麗惠	謝麗惠	工會代表
	10	八區	蕭瑞榮	蕭瑞榮	工會代表
	11	十一區	董季琪	董季琪	工會代表
	12				
13	人資處		李若薇		

王明孝  
李若薇

