

正 本

檔 號：  
保存年限：

107-7-11  
756

# 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：廖依洹  
電話：04-22244191-756  
電子信箱：yuopble@mail.water.gov.tw

受文者：企業工會

發文日期：中華民國107年7月9日

發文字號：台水人字第1070020928號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：1070621 簽到簿、1070621 第5屆第14次勞資會議紀錄

主旨：檢送本公司第5屆第14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)、簡代表炯勳(七區)、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、葉代表陳蕓、李代表嘉榮、洪代表世政、周代表瑞瑗、武代表經文、丘代表宗仁、王代表淑芳、林代表瑞卿

副本：本公司漏水防治處、供水處、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

核是陳慶後之存。

0719  
10/10

胡南澤

0719  
H520 林鈞陶



本公司第五屆第十四次勞資會議簽到簿

|      |                      |     |     |       |
|------|----------------------|-----|-----|-------|
| 時間   | 107年6月21日(四)<br>下午2時 |     | 地點  | 第一會議室 |
| 主持人  | 劉副理事長昌仁              |     | 紀錄  | 廖依洹   |
| 出席人員 | 代表/單位                | 姓名  | 簽名欄 | 備註    |
|      | 勞方代表                 | 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                 | 簡烟勳 | 簡烟勳 |       |
|      | 勞方代表                 | 柳朝旺 | 柳朝旺 |       |
|      | 勞方代表                 | 董季琪 | 董季琪 |       |
|      | 勞方代表                 | 許元鴻 | 許元鴻 |       |
|      | 資方代表                 | 吳振榮 | 吳振榮 |       |
|      | 資方代表                 | 葉陳萼 | 葉陳萼 |       |
|      | 資方代表                 | 李嘉榮 |     |       |
|      | 資方代表                 | 洪世政 |     |       |
|      | 資方代表                 | 周瑞瑗 | 周瑞瑗 |       |
|      | 資方代表                 | 武經文 |     |       |
|      | 資方代表                 | 丘宗仁 | 丘宗仁 |       |
|      | 資方代表                 | 王淑芳 | 王淑芳 |       |
|      | 資方代表                 | 林瑞卿 | 林瑞卿 |       |

| 列<br>席<br>人<br>員 | 單位    | 職稱  | 簽名欄 | 備註 |
|------------------|-------|-----|-----|----|
|                  | 供水處   |     | 陳信利 |    |
|                  |       |     |     |    |
|                  |       |     |     |    |
|                  | 漏水防治處 |     |     |    |
|                  |       |     | 林子立 |    |
|                  |       |     |     |    |
|                  | 企業工會  |     |     |    |
|                  |       |     |     |    |
|                  | 人力資源處 |     | 黃麗芳 |    |
|                  |       |     |     |    |
|                  |       |     |     |    |
|                  |       |     |     |    |
|                  |       |     |     |    |
|                  |       | 陳湘雲 |     |    |
|                  |       | 楊玉冰 |     |    |
|                  |       | 張少芳 |     |    |
|                  |       | 黃昭蕙 |     |    |
|                  |       | 李若薇 |     |    |
|                  |       | 廖依珺 |     |    |
|                  |       | 劉鏡煜 |     |    |
|                  |       | 黃心麗 |     |    |
|                  |       |     |     |    |

## 台灣自來水公司第五屆第十四次勞資會議紀錄

- 一、時間：107年6月21日(星期四)下午2時
- 二、地點：本公司第一會議室
- 三、主席：劉副理事長昌仁
- 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：

記錄：廖依洹  
劉鏡煜

- (一)勞工動態報告：107年3月至107年5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<br>員<br>年<br>月<br>別 | 分類職<br>位人員 | 評價職<br>位人員 | 約聘人<br>員 | 約僱人<br>員 | 觀光區<br>從業人<br>員 | 駐衛<br>警 | 合計   |
|-----------------------|------------|------------|----------|----------|-----------------|---------|------|
| 107.03                | 1599       | 4088       | 5        | 17       | 21              | 18      | 5748 |
| 107.04                | 1652       | 4098       | 5        | 17       | 21              | 18      | 5811 |
| 107.05                | 1650       | 4101       | 5        | 17       | 21              | 18      | 5812 |
| 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(第五屆第八次至第十三次)：

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。

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」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。

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。
3. 修正「台灣自來水公司核發經營績效獎金應行注意事項」辦理情形：
  - (1) 本公司核發經營績效獎金應行注意事項修訂案業提請本公司第18屆第11次董事會議審議，惟案經決議：「本案保留，董事、監察人及法律顧問意見請經理部門錄案辦理並研議適當方案再提會審議。」
  - (2) 經依前揭決議修正，全案刻正簽陳再提董事會議審議。本次提案僅原條列式新增之4項貢獻獎金核發項目，應董事會議答詢內容，改採概括式規定—「f、經勞資雙方共同研商，確認屬員工於本職業務範疇外，對提高經營績效有具體貢獻者，有關獎金發給標準及作業程序另訂之」，餘均無修正。

討論意見：

柳代表朝旺：針對全勤獎金目前的紀錄，個人認為台電他們只有士級有全勤獎金，員級沒有，應該無須去討論員級同不同意的問題，為何還需要員級同意，個人感覺不太對。

人力資源處林組長國仁：此為上次勞資會議林夢熊代表所提出員、士級應一體適用之意見，所以於專案小組研商會議時提出討論，研議如何員、士級皆能適用。「經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點」對於全勤獎金之規定為「得」，而非「應」，爰該會議討論朝向共同促成員、士級皆能領取的方向研議。

董代表季琪：本公司工作規則第45條明訂：「員工經營績效獎金之核發依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點制定及發放」，查經濟部實施要點明列考核獎金包括：1.考績獎金 2.全勤獎金 3.工作獎金；另參考台電、中油、台糖公司均依據該要點訂定上述3項獎金。惟本公司卻根據經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點第九條：「各機構僱用人員全月未請假者，得依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點所訂全勤

獎金加發一日薪資」之「得」字，在訂定台水核發經營績效獎金應行注意事項時，刪除「全勤獎金」項，明顯公司的規則、法則不同調。請盡速修正本公司核發營績效獎金注意事項。另，全勤獎金核發對象依規為僱用人員，若欲全面發放，勞資雙方可再共同努力齊心突破現行規定。

吳代表振榮：今天召開的是勞資會議，當初勞資會議之決議是由勞方跟資方各派代表籌組全勤獎金專案小組會議，爰勞資會議可請專案小組報告結論或目前進度比較適宜，而非去討論內容，其內容應回歸到專案小組討論，否則置專案小組之成員於何地？勞方如有意見，得請專案小組之勞方代表於專案小組會議中表達。

劉代表昌仁：建議人資單位把董代表之意見好好審慎研究下，經濟部的差勤管理要點第 9 點為何只規定僱用人員才有，另工作規則第 45 條之規定，本公司雖未列入全勤獎金，但本公司之經營績效獎金發放規定是依據經濟部所屬事業單位的經營績效獎金實施要點，其中考核獎金項下有全勤獎金之規定，所以她談的是法規部分，她今天是代表，可以提出些對我們專案小組所列出之不合理意見。另外一點，按法規並未規定發給員級人員全勤獎金，其他國營事業亦無這種作法，既然是隸屬經濟部，就應依經濟部所屬事業單位其他單位之作法去作，其他每個單位都只有士級人員才有全勤獎金，還是須好好研討一下我們的規範是否符合規定或契約。

人力資源處黃副處長麗芳：有關經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點第 21 點規定：原已有規定者，不在此限。本公司改適用國營事業人事管理制度時，並未適用經濟部之差勤規定，所以那 1 條是針對我們公司訂的，爰本公司這部分並無違法。

劉代表昌仁：員級之特別休假日數係依公務人員請假規則辦理，9 年就有 28 天休假了，可領多少不休假獎金及全勤獎金，要去算算花費了多少，全勤獎金案還是繼續研議辦理，不休假加班費部分則應依勞基法第 38 條第 4 項之規定辦理，若要遞延至次年須經勞資協商。另本公司那天勞動部長來時我有發言，工會並作成一個提案，就是本公司在用人費部分之不合理部分應跟中央反應，自 83 年至今 25 年未調漲水價，勞資雙方須好好討論，現在用人費率成長了多少，這會壓縮到員工權益，若不進用員工，將致基層因人力缺乏造成違法操作，或可導致工安事件，進而影響工作考成，經營者必須、最好還是調漲水價。

董代表季琪：關於本公司核發經營績效獎金應行注意事項，原本新增了 4 項貢獻獎金核發項目，惟又改採概括式另訂「有關獎金發給標準及作業

程序」，他日程序完成是否還需要上報經濟部同意嗎？

林代表瑞卿：如經濟部同意本公司自行訂定即不需要再報部，但貢獻獎金之發放原則仍須該部同意並備查，此案會於本(107)年 6 月 26 日提董事會審議，若通過，我們會盡快報部。

決議：

1. 修正本公司工作規則及全勤獎金案繼續協商。
2. 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。

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十三次)。
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 15%，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(第五屆第十二次及第十三次)：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. 工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. 請工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. 綜上，本案擬請解除列管，並請企業工會確實了解員工需求並回歸考量本公司所欲解決之問題後再提相關人事制度改善建議，另案評估辦理。

討論意見：

吳代表鴻明：本人對於 2 之(2)所寫的「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。」有些意見，工會所爭取的是給士級人員願景，對我們四十幾年次的員工已享受不到，這是為了之後的員工所提的案。

林代表瑞卿：用字遣詞或許不甚公允，其實還是希望讓高工等的員工有調升的願景，我們從 104 年開始，適用期滿即進一級，後面 105 年改制成 1 年升 1 職等，在在都是為了維護基層新進同仁的權益，例如最近的調薪案，現在新進人員進來 1 年以後，薪水已從 2 萬 5,930 元變成 3 萬 890 元，這樣的福利絕對有照顧到基層員工。本案一個前提，水費有調整增漲的空間前，才能來談人事制度，不僅士級，員級部分亦希望能比照台電、中油調高到 15 個職等，惟現下經濟部認為本公司目前人事費用所佔比率關係不宜調高，建議先解除列管，若將來水價有所調整、全年營業額能向上爬升後，再伺機來研討人事體制改制案。

簡代表炯勳：當初我們工會提這個案，因員級人員若再加 2 個等會衍生增加薪資的問題，才變成經濟部、包括當時的人事行政總處下指導棋，說員級的別動，直接加士級 2 個等，如果當初有直接加 2 個等，現在員級就能享受到公保年金區塊的福利，現在卻綁死在省營時代的制度。

劉代表昌仁：現員級增加工等會增加費用而沒辦法實行的話，就先照規定辦理，剛簡理事長所提的，慢慢員級人員也會發現這個部分，我們工會提過很多次，公保保俸我查過是調整到似乎是 13% 左右，舉例領 4 萬 3 千多的薪水，跟中油、台電、台糖比，同樣的薪水，保奉少了 25%，退休以後每個月跟它們比較就少了 25%，現在政府的年金改革，遲早會改到國營事業，萬一把公保的保俸拉長到 15 年以後，以後怎麼跟員工作交代，現在很多新進三等、四等的人員，你的保俸是多少，這部分要為大家整體性解決，而不是被用人費率掐在那邊沒辦法突破，首長現時若無法解決這個問題，我們不能坐以待斃呀，去外面比較就是輸人家，讓權益如此受損。只要比之過去，領了多少薪水就用多少投保保俸，這難道不行嗎？這地方還是要爭取，不要說用薪點去套，而是應該用薪給去投保，另外，水價不調也是工會抗議的部分。

林代表瑞卿：本公司公保在投保部分，確實是矮人一截，主要是我們的薪給表沒有按照中油、台電、台糖所謂 15 職等的薪給表，還是按照省營事業的薪給表，因此公保年金差很多。

簡代表焯勳：很多員級退休下來以後開始領公保年金，該年金是從 105 年 6 月開始，一比較下來真的很怨，當初那 2 等為何不能成行。我們也很努力在推，本案仍須由勞資雙方共同研擬，林處長說得也對，待水價調漲後再來重提這個案子，也是可行之處。

決議：本案繼續列管。

案由 3：

建請事業單位於天然災害發生後，啟動全面性動員救災搶修時，應由公司整合業管單位統一處理各區處支援人員之膳宿等事宜。

決議（第五屆第十三次）：請供水處會同會計處適時修訂作業要點並函頒。

辦理情形：

供水處刻正辦理修正要點及其辦理情形如下：

1. 「本公司停復水作業要點」已於 107 年 6 月 5 日函頒。
2. 「本公司各類災害及緊急事件通報作業規定」及「本公司緊急應變小組作業要點」簽陳中。
3. 「本公司重大災害事件設置前進指揮所作業要點」及「台灣自來水股份有限公司非常災害搶修作業相互支援要點」仍在修正中。

討論意見：

供水處陳組長信利：本案共修正 5 項規定，除「本公司停復水作業要點」已於 107 年 6 月 5 日函頒，其他 4 項規定：「本公司各類災害及緊急事件通報作業規定」、「本公司緊急應變小組作業要點」、「本公司重大災害事件設置前進指揮所作業要點」及「台灣自來水股份有限公司非常災害搶修作業相互支援要點」均在 6 月 19 日函頒給各單位知悉。

決議：本案解除列管。

## 八、提案討論：

案由 1：

提案單位 漏水防治處

建請同意離島及偏遠地區執行降低漏水工作，其一個星期 7 天之起算日自週日（例假日）至週六（休息日）止，俾利員工作業。

說明：

（一）本公司為離島地區（含澎湖地區、綠島、蘭嶼、小琉球等）降低漏水工作之需，簽准自 106-111 年徵調跨區處檢漏人員執行兩週一循環（週一啟程至下周五返回）之專案作業。

（二）勞基法於 107 年 3 月修正「勞工可連續上班 12 天」之規定，惟本公司一個星期 7 天之起算日係自週一至週日止，希能考量實際執行需求增列：離島及偏遠地區作業起算日自週日（例假日）至週六（休息日）止，則期間第二週第 1 天週日（例假日）可與第 7 天之週六（休息日）對調，方符「勞工可連續上班 12 天」之規定。

辦法：為利本公司離島及偏遠地區降低漏水工作順遂推展與維護員工權益，請同意辦理。

人資處審查意見：本公司員工目前以星期一至星期五為正常上班日、星期六為休息日、星期日為例假日，前述曾於勞資協商會議中說明，另國際標準 ISO8601（國際標準化組織的日期和時間表示方法，全稱為《資料元及交換格式·資訊交換·日期及時間的表示法》）明確指出：「一星期的第一天為星期一，星期日為最後一天。」，爰以星期一為每星期之第一天。勞基法第 36 條第 4 項規定：「經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。」；惟漏水防治處考量測漏員工工作辛勞，希望參與澎湖專案之員工，其測漏作業期間得每週以星期日為第 1 天，調整後自週一至隔週週五可連續出勤 12 天。

討論意見：

丘代表宗仁：澎湖地區的專案檢漏係奉總經理特別交代，除了派遣專案人員解決澎湖漏水與高成本的問題外，還要查竊水的問題。以往我們由各區處輪

流調派 1、2 個檢漏同仁，維持 6 到 8 個人力在那邊做檢漏，作業模式是 1 星期，禮拜一去禮拜五回來，實際執行檢漏作業時間短，檢漏效率比較差，加上交通費、機票的支出費用比較大，因而今年改成 1 次兩週之作業期程(週日休假)，以提升作業效率。現該專案人員建議，週六、週日他們在那邊也沒事，要休息也沒地方去，希望可以連續工作 12 天，但一星期若以星期一為起算日，就無法在調整例假日後得連續作業 12 天，爰提案勞資會議協商，以上說明。

林代表瑞卿：本案情形特殊，希望能予以特例同意，原則上承辦單位希望經過勞資會議協商，讓澎湖檢漏專案得以星期日為 1 週之第 1 天來調整例假日，否則無法符合勞基法之規定。

董代表季琪：目前各區支援人力已有陸續到位，但出差通知採用郵件 Notes 告知，員工依據通知逕行差假出發，建議漏防處函文區處，讓區處人事有所依據完備差勤手續。

漏水防治處林工程師子立：

澎湖檢漏專案已在 105 年(12 月 20 日台水防漏字第 1050038246 號)發函，出勤雖是由總處業管主辦直接以 e-mail 通知，但會另外以 e-mail 知會漏防課課長知道這次是指派誰(上函說明三後段)，爰採用 NOTES 直接指派。

簡代表烟勳：以 1 個 10 等的人舉例，休息日 8 小時的加班費接近三千多塊，核算已夠飛機來回，需要考量下。另澎湖檢漏專案須有實際成效及確實的成果出來，否則還是要商榷一下。

漏水防治處林工程師子立：

(一)提供 103 年 5 月到 105 年 4 月 2 年期間的西嶼降低 NRW 專案績效(詳參 2017 年 2 月自來水協會會刊第 36 卷第 1 期)如下，因為有這個績效，總經理才要求 106-111 年執行目標售水率 80% 的 6 年澎湖專案：

1. 西嶼 2 年期間總支出 895 萬元、總收入 3,095 萬元，效益為 2,200 萬元。

(1)支出部分：用人費 380 萬元，占支出比例 42.47%；修漏費用 194 萬元，占 21.77%；住宿費 190 萬元，占 21%；機票旅費 111 萬元，占 12%；加班費 17 萬 5,000 元，占 1.9%。

(2)收入部分：抓到的竊水追償水量是 7 萬 4,884 噸，換算追償的水費是 82 萬 9,000 元；2 年期間減少的供水量是 46 萬 2,510 噸，西嶼 1 度水的成本是 62 元，因此減少的支出是 2,900 萬元；2 年期間因為減少漏水、水壓提升，售水量增加 11 萬 1,500 噸，換算水費約 111 萬元。

2. 檢漏效益：兩年期間平均每日減少供水量 633CMD，佔總供水量 2689CMD 的 23%；售水率由 58.33% 增加至 86.54%，共提升 28.21%。以上為各區處參與澎湖專案檢漏同仁的辛勞付出與佳績。

(二) 我們會提這個案子，是因為參與澎湖專案的同仁提出，中間有 1 天例假日放假沒事做，不如趕快把工作做好，所以希望總處業管單位能提供比照台電的連續 12 天出勤作業。我們有調查過，當地同仁都願意適用這個變形工時，現行之作業方式，第 1 天是從禮拜一開始算，如果須調整例假日的話，我們希望 1 週以星期日(例假日)為第 1 天，星期六(休息日)為最後 1 天，將第 2 週之第 1 天(星期日-例假日)與第二週之最後 1 天(星期六-休息日)對調後，變成第 2 週的第 1 天是休息日，形成第 1 個禮拜的最後 1 天跟第 2 個禮拜的第 1 天都是休息日，都可以加班。這個澎湖專案同仁有跟台電確認過，也我個人名義跟勞動部申請解釋過，後面附文勞動部說尚屬可行，希望勞資會議通過後，由漏防處統籌處裡，將來會發函給各區處適用這方案者，之後去澎湖專案的員工，加班之後要補休或請領加班費，都由他們自行選擇。

劉代表昌仁：

效益的部分我沒問題，但實際上提案的內容性、辦法上有 1 點我是比較不滿意，公司的工作順利推展我是認同，但講說是為維護員工權益，我認為沒有什麼維護員工權益，因為 2 週變形工時是比較不得已的狀況，該給的部分還是要給，因為基層沒有人願意去，大家都是被迫的，這個不是福利，是配合公司不得已的，既然有效益的話，該給的權益、福利都應該要給。勞方的意見是，按照勞基法 36 條規定，連續工作 12 天須經工會同意，沒有工會才是勞資會議同意，但是既然剛剛提到有效益了，大家就擔一些責任，今天大家通過，但是要跟企業工會作回報。

決議：本案通過，同意離島及偏遠地區執行降低漏水專案計畫期間之出勤人員得連續出勤 12 天，並以星期日為 1 週之第 1 天起算，另須依勞基法第 36 條規定辦理，且須函請企業工會同意之。

九、臨時動議：

十、散會：下午 15 時 30 分

