

108.04.20
704

正本

檔 號：
保存年限：

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4月26日

發文字號：台水人字第1080012363號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：第6屆第2次勞資會議紀錄、第6屆第2次勞資會議簽到簿

裝

主旨：檢送本公司第6屆第2次勞資會議紀錄1份，請相關單位依決議事項辦理，請查照。

訂

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)

線

總經理 胡南澤

擬陳閱後存查

秘書長蔡文長 502
1630

如擬 0503

董事長林鈞陶

台灣自來水公司第六屆第二次勞資會議紀錄

一、時間：108年3月26日(星期二)上午9時30分

二、地點：本公司第三會議室

三、主席：吳副總經理振榮

紀錄：劉鏡煌

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12月至108年2月現有人數(不含契約工、巡邏工)異動情形：

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
107.12	1603	3991	5	17	19	20	5655
108.01	1594	3968	5	17	19	20	5623
108.02	1593	3950	4	17	19	20	5603

(二)報告歷次會議決議案執行情形：

案由1(第五屆第八次至第六屆第一次)：

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，尚有全勤獎金1項。

第五屆第十二次會議決議：

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。

第五屆第十三次會議決議：

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。

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。

第六屆第一次會議決議：

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。

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，副本並抄送企業工會。
2. 全勤獎金辦理情形：第五屆第十三次勞方代表表示：「有甚多員級人員

反映，公司過往並未實施全勤獎金，假如要推行，就該一視同仁，員、士級皆能領取全勤獎金。」如單獨發放士級同仁全勤獎金，將造成員級同仁工作獎金減少，在無法取得員級同仁同意下僅發放士級同仁全勤獎金，恐造成員、士對立，建請取得員、士共識及俟水價調整後再行研議。

討論意見：

翁淳宗(列席人員)：依經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點規定，僅提及僱用人員即評價職位人員，希望就現有規定先行實施，再繼續爭取員級。

劉代表學綸：第五屆第十三次代表表示甚多員級，是否經過調查，或只是他個人想法，如果最後調查多數員級也支持的話，是不是就先照翁理事長所言，先實施士級。

吳代表鴻明：依經濟部規定很明白只提到僱用人員，我們表明很多次，亦報告給新任董事長了。另經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第3點，考核獎金包括全勤獎金，公司規定卻沒把全勤獎金放入，如果到時候真的實施，獎金發放的規定可能要再送董事會。

黃代表振隆：我私底下請教過國營會邱萬金組長，他表示如果員級也實施全勤的話，國營會一定退件，因為經濟部規定很明確只有僱用人員。另外其他油電糖目前也只有僱用人員有全勤獎金，我們應該要一致，先實施士級。如果員級要爭取，應等水價調整後，或是跟其他三個工會來跟經濟部爭取一併修正，才是正確的。

董代表季琪：上次專案小組的決議，是針對員、士一起全面普查，不是只對員級。另外不管是公司的經營績效獎金發放辦法或是工作規則，關於全勤獎金部分都被技巧性規避掉，建議不管是否發放，都應於規定中先修正好備而不用。

吳代表振榮：全勤獎金其實已經討論很久，我一直強調要去蒐集相關資料持續討論，但不要急。要對員、士同仁一起調查，但要充分揭露，該獎金是在考核獎金項下支應，如果實施，對員、士同仁及公司財務的影響為何。本案請專案小組繼續討論。

劉昌仁(列席人員)：我問過經濟部，經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點第9點的「得」，是表示經營績效獎金如果有困難時，全勤獎金就比較難發放，所以不會強制一定要發，而不是解讀成公司可以完全不發；另工作規則第45條，本公司的獎金發放辦法是依照經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點辦理，工會如果拿這兩點請示經濟部，或許就可以比較快實施。而且工會前年也調查、開會表決過全勤獎金的實施意見，其他會議應該不能否決。

林代表鈞陶：這案子已經拖很久，不管是否實施，都要趕快解決。

蕭代表瑞榮：這案子有點誤導員級同仁，實際上不可能所有士級都會全勤，所以應該是最高可能減少0.22個月；換個角度，如果士級能全

勤，在差勤管理上也有強化作用，本質上是有利於公司運作，例如可以減少24小時供水人員調班，有利於管理及調度等。

林代表瑞卿：我是擔心全勤獎金會列入平均工資計算，會增加公司發放退休金的負擔。

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。

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。

第六屆第一次會議決議：人事體制改制案持續推動。

辦理情形：

1. 有關人事改制案，已優先辦理放寬評價職位人員晉升工等一案，業奉經濟部 108 年 3 月 18 日經人字 10803655270 號函同意核備在案。
2. 另洽財務處表示，本公司水價合理化一案現階段暫緩辦理，爰人事改制案涉及增加用人費用部份仍無法有突破空間，合先敘明。

3. 有關改制方向，目前有希望增設 2 工等、反對增設 2 工等先增加 8、9 工等比例之不同意見，且本案由第三屆第六次勞資會議討論至今，已與最初「回歸國營事業人事管理體制案」內涵不甚相同，建請本案解除列管，請工會對於推動改制方向先達成共識後於下次勞資會議重新提出具體推動內容，公司始能配合研議改制之可行性。

討論意見：

吳代表振榮：請各代表看看人事改制案有什麼可以先做的。

劉昌仁(列席人員)：員級公保投保保俸比其他事業少 25%，要提高投保保額。

林代表瑞卿：104 年爭取到公保可以用 13%存入退休金，當然投保金額越大，未來請領金額越多，但相對公司負擔會更加重。不過我認同所有國營事業應該要一致。

吳代表振榮：如果此案報到部，部詢問公司財務狀況是否可以支付，公司如何回應？

董代表季琪：要把保俸往上調，就必須回歸到經濟部的薪給表。公司員級部分優於經濟部，士級部分劣於經濟部。調整保俸的確對退休員級有益，但應考量是否整個薪給表回歸到經濟部，員、士同蒙利才是對的。

林代表瑞卿：比照過去保額會增加，但因為公司 8、9、10 等的薪水都比經濟部高，可能引來質疑；如果減薪是否又會造成員級反彈。

蕭代表瑞榮：可以設落日條款，適用舊制的就沿用到退休，新制的部分可以從哪一年開始或將來招考進用，全部回歸適用經濟部規定。

林代表瑞卿：薪給表分成沿用舊制跟適用新制兩種，這部分可能要報到行政院才行，到時候如果行政院行政命令下來請公司通盤檢討，說不定員工未獲利，反而損失更多權益。

決議：請人資處優先研議員級公保保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。

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。

第六屆第一次決議：洽悉，俟董事會決議提報經濟部。

辦理情形：

本案業奉經濟部 108 年 3 月 18 日經人字 10803655270 號函同意核備在案，並依本公司 108 年 3 月 20 日台水人字第 1080008110 號函公告本修訂案，並自核定之日(108 年 3 月 18 日)起施行，本案建請解除列管。

決議：本案同意解除列管。

案由4：

為何駐衛警的人數不減反增？

第六屆第一次會議決議：

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。

辦理情形：

區處	預算員額 (108年後 控管人數)	預算員額 (108年以前 控管人數)	106年12月駐 衛警人數	107年12月駐衛 警人數	備註
一	2	3	2	2	108年1月31日台水一操字第1080001106號函。
三	2	3	2	3	108年1月31日台水三操字第1080001694號函。
五	4	4	3	4	108年1月31日台水五操字第1080001902號函。
六	3	5	2	4	108年1月30日台水五操字第1080001542號函。
七	8	8	7	7	108年2月13日台水七操字第1080003614號函。
合計	19	24	16	20	

1. 駐衛警107年較106年員額不減反增原因：

一區處：無增加人數

三區處：保七總隊配合永和山水庫警勤室計3員，茲因106年以前警力不足，致使2員長期服勤，且亦不符警察人員服勤條例，且永和山水庫警勤室編制上為3員，故於107年保七總隊警力充足後，為體恤員警辛勞，因而增補1員，以利各項勤務運作。

五區處：106年2月22日駐警1人因職務異動調離本單位且警政署未能即時增派人力，另警政署保七總隊於107年8月增補警員1人，迄今仁義潭及蘭潭水庫駐警仍維持原本編制人力為4人。

六區處：106年退休1人，派補1人，至106年12月止，維持2人；107年1月派補1人，8月再派1人。107年報請保安警察第七總隊第二大隊縮編南化水庫駐衛警員額至3人，惟經回復該大隊以107年12月27日保七二大字第1070003489號函略以，其他水庫單位警力員額皆以滿編，如堅持要減少1名警力，應向總處陳報裁減該預算員額俾利由警政署移撥安置減列人員。

七區處：無增加人數。

2. 相關因應措施：

供水處於107年12月19日簽報總經理並於108年1月19日台水供字第1080002600號函一、三、五、六、七區處有關本公司水庫駐衛警目前已配置人力部分，依經濟部函示仍維持現有重要水庫駐警之設置，並以本公司轄屬重要水庫檢討108年度現有駐警人力共19人為管控目標，並要求各水庫管理單位一、三、五、六、七區處駐衛警管控於退休前一定期間辦理歸建，以減少公司對其退休所需費用之支出。

討論意見：

吳代表振榮：如果保七派人過來，公司有拒絕的權利嗎？另外如何控管駐衛警於退休前一定期間辦理歸建？

張裕浩(供水處代表)：如果不需要，要於年度提報時提出。我們有行文給保七總隊，請屆退駐衛警歸建原單位。

吳代表振榮：如果保七總隊沒有辦理歸建，我們除了行文，還有何具體做法？是不是可以平時請保全，需要公權力再請他們配合。

劉昌仁(列席人員)：他們績效獎金是保障1.5個月，而且每個月加班都是固定36小時，影響我們用人費。

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：1. 駐衛警是否可用保全代替，或是搭配保全減少駐衛警人數。2. 如何達成控管目標人數19人。3. 駐衛警於退休前一定期間辦理歸建之具體作法。

案由5：

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。

辦理情形：

1. 本公司送水車統計共計60輛，106年9月29日簽報送水車駕駛領取貢獻獎金案，每車最高配置正副駕駛共為3人，經本處調查各區處領有大貨車駕駛執照計有275人（公費補助212位，自費有63位，惟自費取得駕照之員工，須取得其同意才能駕駛水車）。
2. 依區處送水車輛數乘最高額配置數（每車3人輪流駕駛）以公費取得駕照之人數計算，12個區處中，尚有：3區處不足10名駕駛員、4區處不足3名駕駛員、7區處不足5名駕駛員、12區處不足8名駕駛員，共計不足26名駕駛員，餘均符合1車配置3名駕駛標準。

3. 各區處駕駛員不足部份，本處已於108年2月15日以台水行字第1080004968號函請各區處挑選質優配合度高且符合地緣關係新進人員踴躍報名受訓。
4. 有關各區處現有公費取得駕照，擬於年度內辦理在職訓練，自費取得駕照者，報名參訓者，爾後得列入備勤。
5. 駕駛送水車延長工時已可領有加班費及貢獻獎金，至於可否提報晉升，擬請人資處研議。

人資處意見：晉升仍須依本公司評價職位人員遴用要點第八點規定辦理。

討論意見：

劉代表學綸：較年輕的新進人員薪水不高，加班費誘因不大。

吳代表振榮：從誘因來看，送水車人員保險額度行政處有提高，且也提供出勤津貼，是固定金額。

董代表季琪：出勤津貼是固定一小時200元，一年最高2萬元；去年剛通過，目前還未有請領狀況，但核發辦法一直沒看到，是否有發文到各區處？

吳代表振榮：核發辦法都已通過，再請行政處提供。另是否可提報晉升，請人資處說明。

林組長國仁：水車駕駛為兼任人員，並無兼任的位置可提報晉升規定，仍應依現行遴用要點辦理。

吳代表振榮：建議可以將開水車次數列入晉升加分的項目。

林代表鈞陶：我記得以前省營時代有水車駕駛，是不是可以提報經濟部，設水車駕駛，且以高工等職缺，提高誘因。

林組長國仁：當時好像訂定有大卡車專任駕駛規定，但現在環境已大不相同。且公司現為國營事業，其他國營事業都無專任駕駛，恐怕國營會不會同意。

呂代表多默：平時由各廠所自行調派水車應急，結果經常無水的營運所及服務所的水車司機配不均，常是固定的同仁在開車，影響這些人的業務推行。而且大部分有駕照的人都在區處課室或是給水廠，沒有水車所以沒有任務。這些駕駛要由區處統籌安排輪值開車，以減少服務所的負擔。

白代表榮裕：我們會要求總務室做好調配的工作。

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。

八、提案討論： 無

九、臨時動議：

案由：請落實團體協約第13條規定。

提案人：劉昌仁(列席人員)

說明：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。

討論意見：

劉昌仁(列席人員)：好幾個區處沒有開缺，這是區處控管不良，違反團體協約的規定。

吳代表振榮：我們一直要求內升的缺要三分之一到二分之一的名額，並以二分之一為目標。希望提案人可以事先告知此提案，公司才能將資料預先準備供大家討論，以提升開會效率。

董代表季琪：之前勞資會議已有決議，沒釋出名額的區處即不補人。

吳代表振榮：有要求人資處要於適當場合提出那些區處沒釋出土升員名額。另三分之一的規定是總額，非每個區處都要達到三分之一，如果完全都沒有釋出的區處，會請他們說明。

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。

十、散會：上午11時24分

本公司第六屆第二次勞資會議簽到簿

時間	108年3月26日(二) 上午9時30分		地點	第三會議室
主持人	吳副經理理振榮		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	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		
	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	

