

台灣自來水公司第6屆第14次勞資會議紀錄

時間：111年6月30日（星期四）下午13時30分

地點：總管理處第二會議室

出席代表

勞方代表：董季琪、吳鴻明、陳立杰、黃振隆、李齊原、呂多默、翁淳宗

資方代表：林瑞卿、蔡文魁、林孟珠、黃美玲、王淑芳、施彩雲

列席人員：林國仁、陳湘雲、張少芳、陳碧蓮、楊秀汝、宋素霞

請假或缺席代表：

勞方代表：劉學綸、蕭瑞榮

資方代表：穆岳鈞、陳文祥、謝素娟

主席：董代表季琪

紀錄：洪昇鋒

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：現有員工人數，不含留資(職)停薪

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	小計
111.03	1614	3986	4	13	17	5634
111.04	1675	3975	4	13	17	5684
111.05	1671	4046	4	13	17	5751
110.12	1623	3806	4	13	17	5463

二、報告歷次會議決議案執行情形：

案由 1：

本公司第二區管理處接受新北市政府勞動檢查處本(111)年2月10日勞動檢查一案

第6屆第13次會議決議：

請各區處妥善評估服務(營運)所中午值班之必要性。

辦理情形：

營業處：

一、依本公司業務處理要點第32條：「為便利用戶繳費，服務(營運)所於上班日中午仍應有窗口收費，惟若當地代收方便或民眾中午至所繳費件數有限，得報經區處審酌同意後取消該所中午收費措施。」

二、本案依決議請各區處評估中午值班之必要性。

三、為考量自 111 年 7 月 1 日起全省各所中午不收費，因涉及公司政策及用戶服務，本處針對中午收費措施已另案研議簽辦中。

董代表季琪：本案是否已訂研議方向？是否擬恢復依據業務處理要點第 32 條實施中午收費措施？

林代表孟珠：經查台電全省各地區大概一個鄉鎮就會有一個服務所，該公司都會地區目前中午有收費，是採委外人員駐所收費方式，惟考量本公司財務狀況，無法比照台電公司之措施辦理。另外本公司全省有 96 個服務(營運)所，原本有 11 個所因地處偏遠或繳費人數較少，故中午不收費，其餘 85 個所原本「中午均有收費」，因疫情嚴峻且各所鄰近便利超商，目前 85 個所中午皆無收費。惟考量台電尚有收費，若本公司在疫情結束後持續不收費，恐引發民怨；本處調查目前僅有二區、十一區處有反應若要恢復中午值班應採加班方式辦理，其餘區處皆建議中午不收費，因此本案將另以專案開會研商，由業管副總主持並邀請工會及各區處參與會議研議。

決議：有關中午值班措施，請營業處經勞資協商後辦理。

案由 2：

建請公司將公務車加保「車體損失險」，降低公司車輛維修成本及減輕同仁自行負擔之費用。

第 6 屆第 13 次會議決議：

本案依行政處意見修正(有過失責任者，原個人負擔 20%，修正為負擔 10%，但最高以兩個月薪水為限)，並請持續追蹤辦理。

辦理情形：

行政處：

本案為慎重起見，另於本次勞資會議討論。

林代表瑞卿：本案原以上次會議決議辦理，惟考量以兩個月薪水為限對於本公司同仁負擔較重，於本次會議討論是否在沒有過失責任下，免除賠償責任，而有過失責任者，上次決議「最高以兩個月薪水為限」修正為「最高以一個月薪水為限」。

翁代表淳宗：本案因傾向皆不追究同仁缺失為宜。

林代表瑞卿：本案前提應為是否有過失責任，在沒有過失責任的情況下，當然由本公司負擔全額，但有過失責任時，本來上次決議是 20%修改為 10%，但認為兩個月的薪水太高，因此修改為一個月。

董代表季琪：本案係依據「經濟部與所屬各公司權責劃分表」車禍損失及賠償規定，最高以二個月兼任司機加給為限，惟上次會議已有提及本公司無兼任司機加給，故決議最高以二個月薪水為限，但以此方向實施會

使資深同仁賠償金額高於新進人員，將會降低資深同仁開公務車之意願，是以，若要修正為一個月薪水，應該以固定職等或固定金額較為妥適。黃代表振隆：若是設定固定職等，亦須考量新進人員試用期間之情形，另可考量以分期方式辦理，減低同仁負擔。

董代表季琪：本案是否可採定額 3 萬元為限方式辦理？

林代表瑞卿：一般在訂定標準都是以薪資或者百分比是作為判斷，較少人直接訂多少額度。

決議：請行政處修訂經認定員工無過失責任時，依規由公司負擔全額；有過失責任時，個人應負擔 10%，並以最高 3 萬元為限且得分三期繳納。

肆、討論事項：

案由 1：

為提高職等較低之優秀員級同仁承擔主管職缺責任之意願建議：「經營才能發展」訓練考評，建議增列「代理或兼任主管之加分項目，以符合相對應的激勵條件。

提案人：董代表季琪

說明：

- 一、依據本公司人事體制改制後進用之分類職位人員升任第八職等之「經營才能發展」考核辦理：須參加「經營才能發展研習班」2週之訓練，該研習內容除安排工作效能提升、管理知能及自我發展等課程外，並設計專題報告撰寫、上台簡報等之學習評量，凡經訓練合格者，即認定「經營才能發展」考核合格，取得第八職等升等派用資格。
- 二、近年因公司人力斷層，各單位部分職等較低之員級同仁已被提前指派代理或兼任主管職缺，擔負相對於非主管職同仁較重之工作責任。

辦理情形：

人力資源處：

經查本公司前於 110 年 12 月 10 日台水人字第 1100040980 號函新修訂之「本公司職員陞遷評分標準表」之修正對照表業已明示，鑒於目前公司面臨人力斷層階段，許多單位因人員資歷不足或適宜人員難覓之問題，為激勵士氣並鼓勵員工勇於任事，爰放寬非主管人員代理主管年資得納入職務歷練採計評分。

決議：本案依現行本公司人力資源處 110 年 12 月函釋辦理。

案由 2：

有關本公司勞工遲到、早退、事後補請假，得否扣發全勤獎金，經依協商決議擬修訂於工作規則，報台中市政府核備。

提案單位：人力資源處

說明：

- 一、本公司修訂核發經營績效獎金應行注意事項，新增列全勤獎金案，業報奉經濟部 109 年 3 月 12 日經營字第 10902503970 號函核復同意辦理，並自 109 年 4 月 1 日起實施，另依據台中市政府 111 年 6 月 10 日函釋略以，全勤獎金之減扣發，宜由勞資雙方先行協商，明訂於團體協約或工作規則中，合先敘明。
- 二、有關核發全勤獎金相關規定業於 109 年 3 月 18 日與企業工會協商會議決議有案，重點為本公司士級人員未事先辦理請假程序，上班遲到或下班早退，或已上班後請假人員早退，得事後補請假，避免影響其年終考績，惟不符合發給全勤獎金，並依據「經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點」第九點規定，有遲到、早退、無正當理由未在工作崗位、曠工等出勤情形不良者，不予發給全勤獎金。因本公司工作規則於 108 年 6 月 14 日修正迄今未再修訂，爰將提案該案勞資雙方已協商之決議修訂於工作規則中，並報台中市政府核備。

王代表淑芳：補充說明，本案於 109 年 3 月勞資雙方協商已有決議在案，惟尚未將之訂於工作規則中，因此依台中市政府 111 年函示修正。

董代表季琪：原業管單位人資處依經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點規定，認定遲到、早退不得事後補請假；後經勞資雙方協商，為避免影響員工考績等相關權益，放寬為可以事後補請假，但當月仍不符合全勤獎金請領資格在案。本案既有協商紀錄，是否在未修正工作規則前，先以該協商決議辦理，至於修正工作規則部分，俟工會第七屆第二次理監事聯席會議討論取得共識後再行辦理。

王代表淑芳：本處亦先行檢視目前本公司工作規則是否有其餘需要修正之規定。

吳代表鴻明：本公司團體協約及工作規則已許久未修改，請業管單位檢視是否有需修改之規定。

決議：有關團體協約及工作規則修正，請人力資源處擇期辦理。

伍、臨時動議：

有關水車司機激烈反應 110 年駕駛津貼被打折扣，質疑資方未依水車駕駛津貼實施辦法發放，深感不滿，醞釀集體罷駛，已經造成勞資關係緊張局面，請資方妥為危機處理。

提案單位：呂代表多默

說明：

- 一、最近參加七分會及屏東分會理事會，會中均有提及有關水車津貼發放被大打折扣，而且不僅對半砍，幾乎僅有 3-4 成，甚至直接被除名，造成駕駛

員工不滿情緒。

- 二、 110 年水情不佳，分區供水時，這些水車司機放下手邊工作，出遠門支援送水，義無反顧，而且非短時間抗旱，辛苦自不在話下，但隔年發放獎金時，僅由資方片面審查，未依發放辦法依實核給，讓原有美意亦被打折扣，亦造成司機負面情緒反彈，期望將心比心，給予適當之津貼。
- 三、 資方未核實發給津貼，亦未告知駕駛及時補正，真正原因也應該誠實告訴承辦及駕駛當事人，當期待有所落差實，不滿情緒隨之而起，總有被騙的感覺，大大降低支援意願。
- 四、 水車送水業務若委外，公司要花費的經費，可能遠比這些加班及津貼要多很多，建請公司評估考量，並善待這些司機們。

辦法：

- 一、 水車司機支援任務將結算時數在獎金發放前，告知司機統計時數後，經確認後再核發比較周全。
- 二、 水車駕駛津貼補助辦法滾動修正，並確實依照辦法執行，若有變數或原因，應開誠布公讓駕駛知道，取得協議，減少摩擦，取得勞資雙方互信(建議津貼可修正為 000 元\次\日)一年不超過 30-40 次\日，符合一年不超過 2 萬元之規定)。
- 三、 跨區支援送水，須先取得司機同意，並約定支援天數或時數，即已認定契約關係存在，不必事後再舉證(例如災害速報表及出勤紀錄等)，受支援單位都有簽到簽退紀錄，陳報手續予以簡化，事後再由受支援單位彙整報行政處。
- 四、 至於在自己區處廠所之出勤，再由駕駛本人統計時數報區處彙整，依權責報總處。

林代表瑞卿：水車駕駛於抗旱期間確實非常辛苦，惟本案獎金是由績效獎金中的貢獻獎金項下提撥，若較為寬鬆認定，將會導致績效獎金發放數減少，因此僅認定於水車駕駛期間給予貢獻獎金，在沒有服勤時則不列入審查，所以才需要有派車單及簽到退做為佐證資料，有關呂代表提及水車駕駛獎金之計算方式，本處擬修正本公司送水車支援獎勵要點改以出車一次給予 200 元(額度未定，俟勞資雙方商討後確定金額)，且一年不超過 2 萬元為限之方式，另本案修正前亦會與工會先行協商討論。

呂代表多默：是否可以在招聘人員時，具有大卡車證照可以斟酌給予加分，但於日後公司如遇有缺水狀況時，應有開水車之義務。

林代表孟珠：目前水車駕駛是場所工務股或業務股的人擔任，惟上述人員皆有本職業務，但當汛期時又會被派去開水車，水車駕駛若是因應業務需求，是否針對大卡車駕駛設置名額招考。

人力資源處陳組長湘雲：依據本公司評價職位人員遴用要點之規定，駕駛水車工

作是列在裝修類項下，惟今年甄試簡章已報奉經濟部核定，有關大卡車駕照加分制度或特別針對駕駛開缺並限制工作條件，提付下屆評價職位人員甄試委員會討論。

董代表季琪：建議各區處如有開水車之需求，請研議由聘請之委外司機，一併擔任水車駕駛，相對可節省費用。

決議：請行政處將各委員意見納入研議，並另與工會協商討論。

散會：上午 14 時 20 分

主席：(簽名)

董季琪

紀錄：(簽名)

洪昇鋒