

台灣自來水股份有限公司第 15 屆第 6 次董事會會議紀錄

壹、時間：民國 100 年 11 月 22 日下午 2 時整

貳、報告事項

- 一、宣讀上次會議紀錄及決議執行情形報告。
- 二、本會歷次決議未辦結案件執行情形報告。
- 三、總經理工作報告。
- 四、重要工作執行情形報告。
- 五、100 年 10 月份「工程、財物、勞務採購查核金額以上決標月報表」報告。
- 六、台灣自來水公司人力檢討專案小組報告。
- 七、第二區管理處 98 年度巡迴檢核缺失改善執行報告。
- 八、經理部門提報董事會議備查案件。

參、討論事項

案由：有關修正「本公司第七區管理處觀光從業人員管理準則」及「本公司第七區管理處觀光從業人員薪給標準表」一案，提請 審議。

說明：

- 一、依據本公司第 3 屆第 9 次勞資會議決議辦理。
- 二、本案係本公司企業工會於第 3 屆第 7 次勞資會議提案，「建請援例比照本公司員級及評價職位人員薪給修正『本公司第七區管理處觀光從業人員薪給標準表』，以激勵士氣」。並經第 3 屆第 9 次勞資會議再決議辦理。

決議：本案請依照董事及監察人意見修正後通過。

肆、臨時動議

臨一案由：本公司人事、會計、政風人員之進用及職期輪調，均應回歸國營事業人事管理體制，以利本公司人事權統一案，提請 討論。

說明：

- 一、按經濟部 96 年 4 月 20 日經人字第 09603657961 號函示，本公司之人事管理制度，自 96 年 5 月 1 日起改制，適用經濟部所屬事業人員人事管理制度；復據，經濟部 96 年 5 月 17 日經人字第 09600562820 號函之說明三：「查銓敘部 96 年 1 月 10 日『研商公營事業、交通事業機構回歸單軌任用制度相關問題會議』決議略以：各主管機關在研修公營事業、交通事業機構組織

法規時，將各該機構人事、會計、政風單位所置職務，均改為適用所在機構人事制度，原依公務人員任用法審定有案之現職人員，得維持現制至其離職或該機構民營化之日為止。」；又同函說明四：「本部已核定自 96 年 5 月 1 日起貴公司人事管理制度改制適用本部所屬事業人事管理制度，爰貴公司對於銓敘部審定有案之主計、人事、政風人員，依上開銓敘部來函及會議決議事項製作名冊報請銓敘部繼續列管，其原簡、薦、委任列冊管制之職務於出缺後，檢討其職務設置之必要性，以從業人員進用」。

二、次按行政院 95 年 6 月 30 日院技人力字第 0950003606 號函說明二：「為因應『臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例』失效，自 95 年 1 月 1 日起，該公司新進人員准依貴部所屬事業機構人事管理準則及本院 94 年 8 月 28 日院授人力字第 0940061360 號函規定，採公開甄選方式用人；及同函說明三：「請責成該公司依本院 94 年 11 月 30 日院授人力字第 0940065996 號函規定，……在未完成行政人力整併前，現有行政單位出缺均請暫緩於該公司以外機關(構)調進；因此，本公司在進用人力方面，已取得統一事權的法源依據，進用管道單一化，而且透過公開招考，進用程序公平、透明，符合經濟部所屬事業機構人事管理準則規定。

三、承上，本公司就前開所揭規定，目前人員進用方式，係依據經濟部所屬事業機構人事管理規則實施要點進用，員級均由經濟部統一招考進用，以分類職位三等一級任用；士級由本公司自行招考任用，以評價職位四等一級進用；惟經統計發現本(100)年會計人員分發進用 15 人、人事分發進用 5 人，均由上述揭示規定由經濟部統一招考進用，但唯獨政風人員仍由法務部政風司(現改為廉政署)調派代，有違上開函示所揭禁意旨。

四、另本公司政風處為規避經濟部統一招考進用，於 99 年 7 月 16 日台水政字第 0990024694 號函自行訂定「台灣自來水股份有限公司政風人員職期輪調作業要點」簽請董事長核定函報法務部備查後實施，爰政風人員自始即由法務部核派至本公司服務；惟檢視該要點所制定內容，僅述及職期輪調為主，對於進用人員並未詳加規範，均已嚴重違反上開行政院及經濟部所揭人事管理制度，應依現行人事任用制度及法規，將政風人員進用人及職期輪調之人事權回歸本公司首長，比照本公司人事、會計人員進用及內部職

期輪調之相關規定，免造成政風人員進用特例情形，破壞本公司人事制度。

五、再詳予研析本公司 96 年 5 月以後進用政風組員之職等、薪級，人事單位分別依據行政、教育及公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法之『省市所屬生產事業人員』之職等予以比支薪及「台灣省政府所屬事業機構新進高普考人員前五年支薪規定」等支薪，因此進用之政風組員均具國家考試及格之高考資格，為薦任第六或第七職等，經比敘後高考者立即占分類職位九職等缺，渠等比支後薪點之薪給約 7 萬多至 8 或 9 萬多元；而本公司新進人員以分類職位三等一級任用薪點為 37,460 元，易言之，進用 1 位政風人員薪資可雇用 2 至 2.5 位之新進人員，此等情況顯然對實施用人費率的本公司造成用人費用成本增加。

六、上開情形，又以本公司歷年來自行考試進用新進人員學歷分析，其學歷素質均大幅提昇，甚至有碩、博士人員，並不比高普考進用之政風職系者學歷差；但本公司自行考試進用新進人員，因相關法規之限制，可能至少要在本公司工作歷練數年至十年時間才能升到九職等，但由政風單位派調高普考進用之政風人員，對本公司經營在尚無貢獻之際，卻立即享任高職等領高薪，相較對本公司新進人員有欠公允；尤其本公司各職等又有比例限制，低職等者須俟高職等有出缺才能辦理甄補，若一直有高考者進用占高職等，則對努力奮鬥數年期待陞遷九職等者形同傷害，因此，本公司人員進用方式應一致為宜，並比照同為經濟部所屬之台電、中油等人事、政風、主計人員由經濟部統一招考進用。

決議：人事單位應就現有制度面研議調整；會計及政風單位則維持現有制度。

臨二案由：基於提供永續優質的民生用水使命，並提高公司整體經營績效，公司應即制頒自來水公司專屬的、常態性的「台灣自來水公司定期優惠退休方案」，鼓勵年長、高薪、體弱的員工提前退休，以維持基層服務戰鬥力，並適度降低公司人事費用案，提請 討論。

說明：

一、「經濟部所屬事業機構專案精簡人員處理要點」的優退作法是，人員精簡後不許回補，所以一提到『優退』，公司主管就害怕，恐怕底下員工優退後又不補人，基層單位的工作會多到搞死人。但是面對公司業務推動

長期屬於缺人狀況，又想要保持基層服務戰鬥力不會老化，就必須建立汰退老弱補進新血的「定期優惠退休方案」；一方面能在有限的用人數內提升整體基層服務戰鬥力；另一方面更可以降低公司人事費用，就企業經營觀點來論，絕對是正面可行的作法。

二、一般而論，基層員工在55歲後或工作二、三十年後，或多或少工作倦怠、老大心態都可能逐漸呈現，甚至因為賣力工作致生理、心理上出現疾病、壓力者也多有人在，因此在工作能力、幹勁方面都會逐漸走下坡，而且多數人的敘薪都已達到頂點，如果能夠提供誘因鼓勵其提前退休，公司就可以補進新血、新人，讓基層服務戰鬥力年輕化，優退一名老員工的薪資可以晉用2~3名新人，退一補一，扣除優退費用，可以相當程度降低公司用人費，整體而言，實施可以補人的「定期優惠退休方案」，實係一石二鳥之計。

三、建議每二年實施優退方案一次，並在一年前接受員工提出申請，提出申請之優退人員、人數核定後，人事資源處應在優退日前半年內完成新進員工招募甄試，以銜接優退出缺之人力。

決議：本案緩議，下次（12月份）董事會請經理部門依董事及監察人意見研提報告（含適法性、配套措施及可行性）。