

輸變電系統勞資協商溝通會議紀錄

時間：中華民國 104 年 7 月 7 日（星期二）下午 2 時

地點：台灣電力股份有限公司輸變電工程處中區施工處禮堂

出席人員：詳如簽到名冊

列席人員：詳如簽到名冊

主席：鍾處長家富

記錄：杜錦嫻

壹、主席宣佈開會

貳、主席報告

參、上次會議決議追蹤案執行情形

一、案由：建議兼任司機總量管制應排除工程大車(如拉線車、放線車、副線車、移動式起重車)。

上次會議決議：繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、為達成監察院列管之減少支領兼任司機加給改善目標，本公司乃訂定各項管理措施，在減少業務推動影響之前提下，以總量管制方式辦理，支領兼任司機加給人數並須逐漸遞減。

二、承建議總量管制排除工程大車一節，在監察院列管目標不變下，勢將限制其餘類型車輛兼任司機之派兼彈性，故請各單位共同努力，在兼任司機人數總量內，視業務輕重緩急等實際需要，合理運用兼任司機名額，以達成全公司控管目標。

本次會議決議：繼續追蹤。

二、案由：建請走動管理須調整比例，工作量少卻一大堆主管走動管理，現場有時不堪負荷，浪費各項資源。

上次會議決議：請輸工處再與本會所屬第 64 分會研討，繼續追蹤。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

一、本處已於 103.10.15 就前與各區施工處取得之共識，即各工務段課長由每月實施 2 次減少為 1 次，及再減少部分技術部門之實施次數等，與電力工會第 64 分會研討。經說明後，64 分會已理解並同意上述實施方式。

二、本議案如蒙決議，本處即函請所轄各區施工處依上述頻率實施走動管理，本案建請結案。

本次會議決議：結案。

三、案由：為保障員工行車安全，建請儘速汰換老舊公務車，以防止發生工安事故。

上次會議決議：繼續追蹤。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

本處已於 103.11.5 同意中區施工處依有關規定辦理該處 5 輛小貨車價購汰換事宜，本案建請結案。

秘書處說明：

一、依據會計處訂定 105 年度「購建固定資產預算編製注意事項」第六點有關購置或汰換之原則：

(一)管理用車輛汰換部分：

1.因遭遇天然災害或交通事故(肇事責任另由主管機關鑑定)致車輛嚴重損害，確實無法修復或修復利不及費者(需檢附證明)，始得汰換。

2.使用年限達 15 年且行駛總里程數達 15 萬公里者，始得汰換。

3.若未符合前述 2 項原則，另需就下列 4 項因素檢討分析，合計符合其中 3 項者，始得汰換：

(1)使用年限達 12 年。

(2)行駛總里程數達 15 萬公里。

(3)同一部車輛於 1 年內發生 4 次(含)以上重大機件故障，威脅行車生命安全者(需檢附證明)。

(4)油耗量超過原廠規定 50%(含)以上者。

(二)其他用車輛汰換部分：

1.貨車、工程車使用年限達 10 年且里程數達 10 萬公里者，始得汰換。

2.機車使用達 8 年且里程數達 2 萬公里以上者，始得汰換。

3.若未符合前 2 項原則，除有特殊因素外，均暫緩汰換。

(三)若有符合前述條件者，請於今年編列預算時提出申請，以利汰換。

二、請准予結案。

本次會議決議：結案。

四、案由：建請取消評價 13 等退離遞補需系統內統一控管之限制

案由：建請本公司雇用人員(評價十三、十四等)因有 20%之總量管制，建議員額收回前部門需平衡。

上次會議決議：請輸工處協助處理，繼續追蹤。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

一、本處前因系統評價 13、14 等職位超出設置比例 20%，須暫停遞補退離後之 13、14 等職位以控管，俾於 105 年達成「設置比例降至 20%」之目標。

二、承建議事項，已於 104.01.22 簽陳核定，視各區施工處之年度出缺情形及各區業務量之消長考量，104 年度本系統設置 13、14 等職位總數 81 人：北施處 27 人、中施處 26 人、南施處 28 人為管控目標，以逐年降低比率，並期於 105 年達成目標，本案建

請結案。

人力資源處說明：

- 一、評價 13、14 等可設職位數為「評價職位實有人數」百分之二十，係屬經濟部所規範，非本公司權責範圍。94 年 11 月國營會以本公司設置比率已逾部訂設置比率規定，並核示應予檢討改正。
- 二、嗣經再報奉該會同意在總量管制下以「逐年降低設置比例」方式派補，並應於民國 100 年底將比例降至 20%。復因勞工強制退休年齡改為 65 歲，本公司評價人力未來 5 年無人屆退，上述應於 100 年將比率降至 20%之目標將無法達成，經陳報經濟部並於 97 年 7 月 15 日奉准順延 5 年至 105 年達成。
- 三、按現階段本公司各單位凍結評價 13、14 等職位乙節，究其原因在已設置之評價 13、14 等職位已超逾部訂設置比率；目前已請各系統採逐年遞減方式嚴格控管，經查貴系統超過該設置比率，所提建議事項仍請依現行方式辦理，務必於 105 年達成部定目標。

本次會議決議：結案。

五、案由：建請將 NPC 或代辦工程等，納入系統績效指標。

上次會議決議：請輸工處再與相關處研議，繼續追蹤。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

本處已於 103 年底由相關部門研討將非計 CKM、MVA 數之各類工程轉換以 WCKM、WMVA 呈現方式並已定案，已列入 104 年一、二級責任中心相關績效指標目標值(包含七輸、NPC 及代辦工程)，本案建請結案。

本次會議決議：結案。

六、案 由：本公司 102 年度績效獎金 1.6 個月(48 天)，於 8 月 20 日核發，建請公開透明之原則；另人資組正式表列部門差距不得超過 4000 元，人資組有把關嗎？

上次會議決議：繼續追蹤。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

南區施工處各部門調整員工獎金，差距不超過 4,000 元部分，係依本公司相關規定及該處勞資雙方協議事項辦理，該處人資組已有把關，本案建請結案。

本次會議決議：結案。

七、案 由：建議職工福利委員會重新檢討下腳分配比率，請討論公決。

上次會議決議：送總處職工福利會討論。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、依職工福利會表示：本案因福利金提撥比率仍持續向上級機關爭取中，俟未來提撥率恢復後再研擬恢復提高下腳分配比率。

二、本案建請結案。

本次會議決議：繼續追蹤。

肆、討論提案

一、案 由：建請本公司雇用人員升任派用人員甄試，儘早公告各報考類別及人數，以利同仁預先準備。

說明：目前雇用人員升任派用人員甄試相關資訊皆於當年度公告，為使同仁能預先準備，建請儘早公告各報考類別及人數。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、依據本公司「雇用人員升任派用人員甄試辦理要點」第 6 點規定，

本項甄試每 2 年舉辦 1 次，人資處於事前須先調查各單位擬補充之人力，由各主管處(主辦處)綜合考量業務需要、人力配置等因素後提出人力需求，並提報甄試委員會議決議，奉核定後始予公告。

- 二、為利公司內部同仁及早準備甄試，雇用人員升任派用人員甄試已提前於考試前 6 個月公布相關事宜(經濟部所屬事業機構新進職員甄試之招考訊息要求於考前 4 個月公告)，本(104)年雇升派甄試預定於 12 月 20 日舉行，相關事宜業於 104 年 6 月 11 日發函公布，函文內容可至人力資源處網站或於電子公布欄查閱。

本次會議決議：結案。

- 二、案由：105 年 1 月 1 日起查核金額以上工程自辦監造者需設置具合格證照之品管人員，故相關人員是否比照民間公司給予職務加給，建請研議。

說明：

- 一、有關行政院工程會修正「公共工程施工品質管理作業要點」第 10 點規定，本項政策預定於 105 年 1 月 1 日起實施(詳如附件)，而本次修正重點在於查核金額以上工程屬自辦監造者，必須比照委外監造設置受訓合格人員並專職，不得跨越其他標案，且施工時應在工地報行職務。
- 二、本案因需使用並管登員工證照，可能衍生相關法律責任，故是否比照民間公司使用員工證照應給予職務加給，建請研議，以利現場業務推動。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司係實施單一薪給職位分類制度，有關人員之職位列等，於職位設置品評分析時，均已充分考量其工作性質、內容、職責程度，除符於經濟部所屬事業機構各項危險性、稀少性、偏遠性加給津貼授權訂定基本原則，使得陳報上級機關核定，另支給加給津貼。
- 二、考量近年來上級機關已一再要求檢討現行各項加給津貼之合理性，並擬逐漸予以減併，爰本提案經評估尚不可行。

本次會議決議：繼續追蹤。

- 三、案 由：建請公司為公務員兼具勞工身份投保勞保者爭取可自由選擇勞退新舊制，以保障相關人員權益。
- 說 明：有鑒於「勞工退休金條例」自 94 年 7 月 1 日施行以來，國營事業「純勞工」（雇用人員）依法可於 5 年內（99 年 6 月 30 日前）選擇適用，惟「公務員兼具勞工身分者」（派用人員）卻完全不適用之制度設計，造成經濟部所屬國營事業員工退休制度出現「一國兩制」之不合理現象，為解決此一不合理現象，建請公司為派用人員投保勞保者爭取比照純勞工人員可自由選擇勞退新舊制。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司人員依其任用分為二類：公務員兼具勞工身分者(即派用人員)及純勞工(即雇用人員)；派用人員之退撫事項悉依行政院核定並參照勞基法規定修訂之「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」(簡稱舊制)辦理，至雇用人員之退撫事項，係依勞工退休金條例(簡稱勞退新制)及上開辦法辦理。
- 二、查本公司「勞保身分」之派用人員適用勞工退休金條例（勞退新制）疑義，前經勞保局函釋略以：本條例適用對象為適用勞基法之本國籍勞工；另依據勞基法第 84 條規定，公務員兼具勞工身分者（派用人員），其有關退休事項，應適用公務員法令之規定。
- 三、復依經濟部 100 年 1 月 31 日經人字第 10000513520 號函釋略以：依據經濟部所屬事業機構人事管理準則暨其實施要點進用之派用人員即為公務員兼具勞工身分，仍繼續參加勞保者，即為參加勞保之公務員兼具勞工身分，其退休事項應適用經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法之規定。故目前本公司派用人員均不適用勞退新制。
- 四、鑒於派、雇用人員退休金權益之不平衡，經濟部為解決所屬事業機構公務員兼具勞工身分者退休權益問題，業邀集各事業單位成立專案小組參照勞退新制精神研議「經濟部所屬事業機構人員退休撫卹及資遣條例」（草案），並報院審查中。未來如經政務委員審查後，將送行政院會討論通過後再送立法院審議。
- 五、另，行政院人事行政總處自本(104)年 4 月起，亦執行「公營事業機構公務員兼具勞工身分者退撫制度」調查及實地訪查實施計畫，並請各公營事業針對相關議題提供意見，以做為後續各

事業主管機關研訂退撫條例之參考。

六、由於本案影響員工權益甚鉅，勞資雙方仍將持續不斷積極溝通爭取，以維護派用人員退休權益。

本次會議決議：繼續追蹤。

四、案由：有關「台灣電力股份有限公司員工急要借款要點」第1點第8款，員工如有因應農曆春節（一月）、繳交個人綜合所得稅（五月）及註冊教育費（九月）等特殊資金需求時，建請提早相關作業時間。

說明：

一、以五月繳交個人綜合所得稅為例，員工如有資金需求，公司目前作法為五月份當月使開放員工申請，約略五月中、下旬撥入員工薪資帳戶，惟此作法對有資金需求員工而言，需待公司撥款後才能進行報稅作業，較不切實際且壓縮員工報稅時間。

二、又員工反應，公司在匯款給員工借款時皆收取 30 元匯費，經洽各家銀行查詢結果，銀行對於自家行庫帳號間非跨行轉帳部分，目前是不收取任何費用；惟公司針對員工借款匯款，不論員工所提供之銀行帳號與公司是否屬同一家行庫，皆收取匯費，此一作法並不恰當。

三、綜上述，建請公司辦理員工借款作業時間予以提早，如員工有繳交個人綜合所得稅（五月）資金需求，公司可於四月份即著手辦理相關作業，匯款時間則與五月份發薪日同一天匯款給員工，不僅符合員工急要借款精神，員工亦可省下匯費，達成勞資雙贏。

四、以上僅以繳交綜合所得稅借款為例，若員工符合員工急要借款要點第1條第1~7款之情形需借款者（需有發生相關事實者），雖無法提早作業，但員工若未特別註記需款時間者，亦請公司比照說明三建議，將借款撥款時間統一與公司發薪同一天，俾節省相關費用。

辦理情形：

人力資源處說明：

會中說明。

本次會議決議：請人資處查明向員工收取 30 元匯費乙事並妥適處理後結案。

五、案 由：雇用人員升任派用人員甄試規定，請說明「各類別提供升任人數如何定出」及「各類別錄取率最高不得超過到考人數 30%」規定為何？

說明：本公司雇用升任派用人員考試，年資須滿 5 年，且需擔任職位分類 4 等或評價職位 10 等以上滿 2 年。此類雇用人員不論在經歷或向心力均高於新招考派用人員，倘能通過內部考試，更足以證明其學識能力足堪派用職位，故為公司永續經營考量，應提高內部招考比例，及取消「各類別錄取率最高不得超過到考人數 30%」規定。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、各類別錄取名額係經各主管處(主辦處)綜合考量業務需要、人力配置等因素後提出人力需求，並提報甄試委員會議決議，奉核定後始予公告，以期錄取人數能與用人需求相互配合。
- 二、104 年雇用人員升任派用人員甄試委員會業針對 30%到考率的規定進行討論，該規定係為避免某些類別報考人數少、錄取率相對提高，錄取人員素質因而偏低，且對於其他低錄取率之類別報考人不公。為了保持公平性並能夠有效篩選素質較高的人力，委員會決議保留 30%到考率，即最高錄取率不得高於 30%，惟各類別有成績符合標準者至少錄取 1 名之規定仍予維持。

本次會議決議：請列入下次甄試委員會議建議提高錄取錄後結案。

六、案 由：有關工程單位職缺流用問題，為提供工程單位職缺彈性及人力活化，建請放寬「技術部門」及「管理部門」職位流用限制。

說明：

- 一、依「台灣電力股份有限公司工程單位職位設置要點」第 2 點，各工程單位應於當年度核定員額範圍內，按「技術部門」及「管理部門」之實有人數（包括正式、約聘人員）加計二〇%，作為最高可設職位數，惟兩者不得流用。
- 二、工程單位職掌為新建工程，如輸工處、核火工處、綜合施工處等，依工程屬性需求設置部門及職缺。惟公司資本支出政策因素，且工程屬性逐步變化，倘依原有組織職缺架構，無法適時因應工作所需，容易造成職缺勞逸不均情況。
- 三、另考量組織內部人力活化，職缺流用可增加人力運用彈性。

四、動輒申請部門調整，不僅造成總管理處作業困擾，也無法適時因應工作變化所需，故建請修正旨述要點第 2 點，放寬不得流用限制，改為在 2 年內可流用。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、為配合公司 105 年事業部實施，本處已與各事業部研議未來事業部得總額控管所屬單位各職等之可設職位數，並在各該數額內於單位、部門間相互挪用，以彈性運用；至於總額控管之範圍(如是否包含事業部之所有系統、單位，以及各副總所轄之非事業部單位)及職位移動之程度(跨系統、單位或部門)，則尊重各事業部執行長意見。
- 二、事業部實施後，輸變電系統仍適用原「工程單位職位設置要點」規定；惟計算最高可設職位數之「實有人數」將以 104 年底之人數為基礎，計算 105 年實施事業部之可設職位數，且年度間不因人員異動增(減)職位數。
- 三、本案擬俟事業部實施後，屆時貴系統技術、管理部門職位則可依核定之規定流用。

本次會議決議：

- 一、請輸變電工程處彙整相關資料送供電處策劃室參考。
- 二、繼續追蹤。

七、案由：輸工系統人員長期離鄉背井工作，為感念退休人員一生奉獻及提升同仁向心力，請增發輸工處主管致贈退休人員獎牌，由事業單位事務費支付。

說明：目前公司對退休人員致贈心意有董事長及單位主管致贈獎牌，惟輸工系統不同於營運單位，同仁均長期在系統內北中南各單位流動服務，且長期離鄉背井工作，辛勞不言可喻，建請增加輸工處主管致贈退休人員獎牌，由事業單位事務費支付，以提升同仁向心力。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

本公司致贈退休人員獎牌，各單位係採取一致作法，承建議事項擬先請總管理處衡酌，是否授權輸工系統得個別處理，再予考量。

本次會議決議：請輸變電工程處轉知各區施工處，得徵詢退休人員意見，於退休人員紀念品費內以 1000 元以下費用製作

獎牌致贈。

八、案由：建議員工月底屆齡退休日適逢周一、周二，可申請提前一、二日退休。

說明：

- 一、員工屆齡退休日適逢周六或周日，上班日應為當周最後一個星期五。
- 二、屆齡退休之員工已為公司犧牲奉獻一輩子，退休日僅相差一、二日，只要合法性公司應該不需太計較。

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司人員申請退休、屆齡應即退休之生效日期，係依據經濟部 92 年 6 月 12 日經人 09203529520 號函辦理。依規定申請退休以員工自行選擇並經核定之退休生效日為準；至屆齡應即退休生效日，則以人員屆滿 65 歲出生月份之次月 1 日生效。故臨退員工如因個人意願可事先簽陳申請退休，指定退休生效日，並自生效日當日起停止上班，且不支薪。

本次會議決議：尊重員工自選退休日期，並請儘量依公司規定辦理。

九、案由：事業部即將成立，輸工系統所面臨之衝擊。
說明：

- 一、事業部尚未成立，料務組、資訊組、財產課已面臨裁撤。
- 二、輸工處及北施處的人資組、會計組、政風組，中、南區變電一、二組，都由一個組長兼任，已嚴重影響同仁之權益。
- 三、以往專業工程師及研究員之職位(如:郭悅文、陳振興、江衍昌、孫家定等)皆已被收回。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

- 一、本處組織調整方案係依莊副總主持之「103.3.27 輸供電系統組織精實方案討論會議」結論辦理，目前皆先採人員調、退離不補方式辦理，財產課課長及資訊組組長已先行完成調整，組織部份將待事業部實施後再評估規劃調整期程。
- 二、副研究員及專業工程師職位之設置，及人選派任等，均須報請總管理處核定，如階段性任務完成，當事人調、退離後須辦理原職位取消事宜。

本次會議決議：已於會中充分說明輸工系統組織精實等相關事宜，本案結案。

十、案由：建議林口施工所人員之職缺盡速明朗化，以提升工作效率。

說明：

- 一、人資系統、公文系統及 ERP 系統皆為電腦作業無法辨識所屬人員歸屬問題，混淆不清。
- 二、因林口施工所人員已就定位並辦理公文及其他相關事宜，人資系統、公文系統及 ERP 系統無法以「林口施工所」作為窗口作業。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

- 一、有關北區施工處配置林口施工所人員之組織調整案，企劃處已於 104.6.23 以電企字第 1048045754 號函知，修正該處組織，即第一工務段下增設第三分隊、第五工務段下增設第四分隊，所需人力則於單位內勻用。
- 二、組織定案後，其餘人員調派及各項作業系統設定等問題，北區施工處應可一併處理。

本次會議決議：結案。

十一、案由：建議輸工系統於處本部及北、中、南各區施工處設置九等工業安全衛生管理專員職位。

說明：

- 一、依據輸工系統職位設置標準，技術部門得兩課設置九等職位乙員，目前包括輸工處處本部及北、中、南區施工處所屬工安組均只設置工業安全衛生課一課，如無特別簽准，均無法設置九等職位。
- 二、單位需依職業安全衛生組織管理及自動檢查辦法，單位人數 300 人以上需設置安衛管理師一員，負責本處職業安全衛生業務之擬定、規劃、督導及推動，指導有關部門實施；目前公司對於技師簽證者有加一等的待遇，管理師為符合法規而設立者，卻無一般以外的額外待遇。
- 三、自從職安法實施後，工安與衛生在公司內佔的份量更形重要，目前工安組人力大部分無流動性，沒人想進來，進來的更出不去，主因其一為工安組無九等主辦職位設

置，顯示公司對其注重程度不足於其他技術部門，更別說直接升遷的機會，有形的影響員工的士氣。

辦法：建議於輸工系統各區施工處內可勻用之分類九等職位，於工安組專設九等工業安全衛生管理專員一員。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

- 一、有關分類九等職位之設置，並未授權單位，均需送人力資源處核定。
- 二、目前技術部門分類九等之設置，係以不超過技術部門基層主管職位數之 50% 為原則，且以單位之總量管控，亦即本處及北、中、南區施工處所屬工安組雖只設置一課，如因業務需要，確需設置九等職位，可在單位可設總數內彈性運用。

人力資源處說明：

輸工系統職位係依據「工程單位職位設置要點」辦理，單位依部門性質分為「技術部門」與「管理部門」，「工業安全衛生組」屬「技術部門」，其 9 等職位設置為已設技術部門課長級職位數之 50% 為原則，本案請依前述原則辦理。

本次會議決議：

- 一、併第二案請人資處處理。
- 二、繼續追蹤。

伍、臨時提案

第一案

案由：「輸變電工程處非主管人員升遷甄審要點」參、一、(二)『調升評價十三、十四等人員』規定「3、應以現任領班、副領班．．．為原則」之規定，似與公司均應經甄審會甄審之規定不符。

說明：

- 一、按「台灣電力股份有限公司各單位辦理人員升遷甄審應行注意事項」第六點第 2 項規定「原則上，較低職（工）等調任較高職（工）等職位時，均應經甄審會甄審，如因故於調動時未經甄審者（例如單位間調動），俟擬實授較高職（工）等時，仍應提甄審會甄審」。

二、查「輸變電工程處非主管人員升遷甄審要點」壹、五『工作班領班、副領班職務派免，如不涉及升等，為使工作指揮系統不致中輟，影響工程進行，不需提會甄審』及參、一、(二)『應以現任領班、副領班或工作成績優良且有領導能力之評價十二等（含一位二等）以上人員為原則』。不涉及升等之領班派任不需經甄審會，無違公司規定，惟另於參、一、(二)規定，須以現任領班、副領班為原則，強制甄審會通過未經甄審之領班、副領班為升等，已實質違反公司「較低職（工）等調任較高職（工）等職位時，均應經甄審會甄審」甄審規定。

建 議：

查公司「評價職位人才培訓體系」及「臺灣電力股份有限公司各單位設置領班辦法」規定，領班職責須擔負領導工作團隊及職業安全衛生法之工地負責人，其責任不言可喻，應賦予較高職等，故「輸變電工程處非主管人員升遷甄審要點」參、一、(二)『調升評價十三、十四等人員』規定「3、應以現任領班、副領班．．．為原則」之規定，尚不可謂不合理。惟既應給予較高職等且已強制規定，係已符合「原則上，較低職（工）等調任較高職（工）等職位時，均應經甄審會甄審」之規定。故建議修正「輸變電工程處非主管人員升遷甄審要點」壹、五規定，將領班及副領班派任納入甄審會甄審。

本次會議決議：請輸變電工程處研處。

陸、散 會

備 註：下次輸變電系統勞資協商溝通會議主辦單位為第 2 分會（台灣電力股份有限公司輸變電工程處、北區施工處）