

輸變電系統勞資協商溝通會議紀錄

時間：中華民國 105 年 3 月 25 日（星期五）上午 10 時

地點：台灣電力股份有限公司輸變電工程處(北區施工處)副樓 2 樓禮堂

出席人員：詳如簽到名冊

列席人員：詳如簽到名冊

主席：顏處長德忠

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

第一案

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：本案繼續追蹤。

第二案

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：繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、依職工福利會表示：本(105)年度 1 月 1 日起，下腳分配比率已由 10% 調升至 13%，未來仍將持續向上級機關爭取提高提撥率，以恢復提高下腳分配比率。

二、本案建請結案。

本次會議決議：結案。

第 三 案

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。

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。

上次會議決議：繼續追蹤。

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，始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。

三、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：結案。

第 四 案

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。

上次會議決議：繼續追蹤。

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(即僱用人員)；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，至僱用人員之退撫事項，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、僱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：結案。

第 五 案

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。

上次會議決議：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。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、有關申請借款作業時程部分，考量同仁除可運用信用卡扣繳外，亦可選擇以繳稅取款委託書辦理繳稅(提款日為法定結算申報截止日，即 5 月 31 日，或依法展延結算申報截止日)，應不致造成同仁報稅作業困擾。
- 二、至於產生匯費負擔部分，建請多加利用公司往來帳戶(台銀、台企銀及郵局)辦理薪資轉帳及借款事宜，即可減少公司及同仁匯費負擔。

本次會議決議：結案。

第 六 案

案 由：僱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？

上次會議決議：請列入下次甄試委員會議建請提高錄取錄後結案。

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 年僱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。

三、有關到考率 30% 之規定，將再納入 106 年甄試委員會討論，本案建請結案。

本次會議決議：結案。

第七案

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。

上次會議決議：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。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

一、實施事業部後，分類 9 等以下及評價職位之權責劃分，人資處授權事業部辦理，執行長得總額控管所屬單位各職等之可設職位數，並得在各該數額內於單位、部門間相互挪用；惟經常單位及工程單位職位以不流用為原則，並應依人員身分(如工員代理、身心障礙及護理人員專案進用者、評價 13、14 等人員...等)，在符合本公司人事規章、招考簡章、最高職位列等規範，及工程單位職位設置要點相關規定下辦理，目前依現況仍無法放寬「技術部門」及「管理部門」職位流用限制。

二、未來是否可放寬工程單位職缺流用問題，請人資處再進一步協助說明。

輸變電工程處說明：

一、105.01.01 實施事業部後，分類 9 等以下及評價職位設置之權責劃分，人資處授權事業部辦理，執行長得總額控管所屬單位各職等之可設職位數，並得在各該數額內於單位、部門間相互挪用；惟經常單位及工程單位職位以不流用為原則。

二、人資處 105.01.07 公布本事業部各單位分類 9 等以下及評價最高可設職位數(不含會計、政風、人資職位)，輸供電事業部策劃室正研擬事業部所屬單位分類 9 等以下及評價職位總量控管授權原則(草案)，本事業部內所屬單位職位移設之授權，奉核定後將函知所屬各單位。

本次會議決議：結案。

第 八 案

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。

上次會議決議：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。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

輸工系統各單位於致贈退休人員紀念品前，已徵詢退休人員意見，當事人可自由選擇是否在公司規定紀念品費用總額內，製發由單位主管署名之紀念獎牌。

本次會議決議：結案。

第 九 案

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。

上次會議決議：尊重員工自選退休日期，並請儘量依公司規定辦理。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

在未違反規定情形下，輸工系統各單位對於申請退休同仁之生效日期，本處尊重員工自由意願之立場，符合人資處 104.11.23 人字第 1048098207 號函。(如附件)

本次會議決議：結案。

第十案

案由：「輸變電工程處非主管人員升遷甄審要點」叁、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。

上次會議決議：請輸變電工程處研處。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

- 一、依「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」，已就甄審事宜，訂有相關規範。
- 二、按「本處非主管人員升遷甄審要點」一、(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』，及三、(一)、2、(3)『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』等規定，調升評價十三、十四等之提報人選，係以包含領班、副領班或工作優良等具資格者為原則，渠等之升等仍需由甄審會依規定辦理甄審，甄審結果並需陳奉權責主管核示，相關作業等應屬符合前項公司規定。

本次會議決議：結案。

肆、討論提案

第一案

案由：建請恢復47期以後養成班人員兼任司機(含特種車)及領班加給乙案。

說明：47期以後養成班人員因兼任司機(含特種車)及擔任領班無法加給，致有能力的人不願意擔任該職務，未來恐有影響人員培訓及工進，故建請恢復該二項之加給。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、考量近年來社會時空轉變，駕駛及操作各種車輛已成為執行工作之基本要件，本公司乃依上級機關指示，於甄試簡章及勞動契約明定新進人員如有兼任車輛駕駛、初級保養者，不另核給兼任司機加給，嗣後並衍生監察院針對本公司未依經濟部指示降低兼任司機加給費用之調查案。
- 二、案經本公司訂定「實際從事工程技術現場工作車輛之兼任司機方得支領兼任司機加給」之核給原則及改善目標，始獲監察院同意追蹤列管在案；又立法院每年審查本公司兼任司機加給預算時，亦多次要求本公司檢討兼任司機加給支出，故本公司尚難自行在前開改善措施外開放支給加給。
- 三、因前述兼任司機加給已管控多年，本公司基於大型工程車駕駛工作確與小型車駕駛工作有別等諸多考量，前已多次陳報經濟部爭取開放駕駛大型工程車得支領兼任司機加給，並於 104 年 8 月 31 日 4 度行文，惟經濟部再次核復略以，本案仍為審、監單位及立法院所持續關注議題，如予開放並非妥適，爰未同意開放；本處另依層峰指示於 104 年 11 月 5 日赴國營會與相關人員溝通，提出車輛總數管控、年齡限制及不分職等支給固定金額等方案，並強調其對業務推動及提升服務之效益，嗣於本年 1 月 5 日陪同國營會及電力工會拜會審計部後，於 2 月 18 日再次行文經濟部爭取開放，將持續追蹤後續發展。
- 四、本公司辦理電力工作班設置管理，係就該電力工作班設置之合理性與必要性進行審查，至領班人員之選派則由單位逕依「本公司各單位設置領班辦法」指派，並須確實依工作安全相關規定辦理。第 47 期以後養成班人員無法領取領班加給乙節，係依上級機關要求，以及招募簡章、勞動契約等註明之指示辦理，故第 47 期以後養成班同仁如受選派為領班者，當依其勞動契約所訂「雇用人員如有擔任領班、副領班者，本公司不另支給領班、副領班津貼」之規定辦理。惟為鼓勵同仁勇於擔任領班、副領班，參加「僱用人員升任派用人員甄試」者，不分養成班期數，若為領班、副領班，可列入加分(計分事宜依函發規定辦理)。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第 二 案

案由：敬請修改「台灣電力公司事業部所轄廠處組級下課級(主管職位)組織控管原則」第三條第三項內容。(企劃處主辦)

說明：

- 一、第三條第三項內容：「輸供電事業部所轄輸變電工程處及所屬各區施工處為工程單位，其課級組織數應與營運單位分開管控。惟因應事業部整體發展及整合需要，工程單位調整課級組織量，視業務需要得部分作為供電區營運處運用」。
- 二、建議修改為「輸供電事業部所轄輸變電工程處及所屬各區施工處為工程單位，其課級組織數應與營運單位分開管控。惟因應事業部整體發展及整合需要，工程單位調整課級組織量，視業務需要得部分作為事業部所轄處運用」。

辦理情形：

企劃處說明：

- 一、公司配合事業部成立並賦予各執行長較大組織調整權限，已訂定「台灣電力公司事業部所轄廠處組級下課級(主管職位)組織管控原則」，並於104年12月25日發布實施，適用於各事業部。
- 二、公司考量輸變電工程處及其施工處與供電區營運處負責輸變電之工程建造施工與運轉維護，其業務屬性雷同，讓該事業部兩者之課級組織可部分移用。
- 三、前開原則應運作一段時間，請各事業部通盤檢討該原則時，貴事業部如有需要，再一併檢討。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第三案

案由：建請輸工處於採購施工機具前，先召開規範審查會議。

說明：

- 一、目前各區施工處自營施工班施工機具採購，均由輸工處統一辦理；所謂「工欲善其事，必先利其器」，設備良莠會影響施工品質及工率。
- 二、自營施工班從事第一線施工，第一線施工同仁最清楚機具品質，建議輸工處在訂定採購規範前，邀請三區施工處施工班領班參與討論，俾利採購到適用良好設備。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

為利採購三區施工處各工務段適用之施工機具，日後於各區施工處請購施工機具須訂定採購規範時，本處將邀請工務段之施工班領班參與討論。

本次會議決議：結案。

第 四 案

案由：有關公假受傷之相關保障，建請研議。

說明：會員參加電力工會或其他單位工會舉辦之訓練，研習等課程(已向公司請公假並已核准)，在課程之過程中招致受傷，請問在受傷期間會員有何權益保障。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、依據行政院勞工委員會(勞動部)81年11月4日台勞安三字第31943號函釋示「關於工會會員及幹部代表工會參加有關機關所舉辦之各項活動發生事故不宜以職業災害認定」，爰有關員工於該課程中受傷並無公傷病假及公傷醫療費之保障。

二、本案建請結案。

本次會議決議：結案。

第 五 案

案由：總處網路學院的頻寬應該放寬，避免網路塞車及學習無效之情形。

說明：同仁不管在辦公室或在家常常在網路學院上課時，上到一半就會跳出以登出畫面或是登入一段時間才能開啟影音檔案。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、本公司網路頻寬係由系統資訊處統籌規劃；原網路連線速度較慢情形，已於103年11月經由網路設備防火牆設定調校及增加DB之CPU數量後即明顯改善，目前應無網路連線慢情形。

二、同仁若太久沒對系統點選操作，則系統會判斷該帳號閒置過久，而登出該帳號，將資源釋出給其他帳號登入使用；因此若同仁須暫時離開電腦，則會建議先關閉該閱讀視窗，保留該次紀錄，避免因為網路狀況問題(ex：斷線)導致閱讀時間未完成紀錄。

三、另外，關於影音課程的播放，由於和個人電腦環境中的Windows系統及Media Player 影音播放軟體的串流設定有關，有些電腦環境會是一邊下載一邊播放；有些則須下載完成片段後才開始播放；因此「一段時間後，影音課程才開始播放」，非頻寬不足導致。

本次會議決議：建請資訊處改善並於下次會議出席說明，本案繼續追蹤。

第 六 案

案由：建請修訂工作服顏色及召開採購前規範審查委員會。
說明：

- 一、工作服發給要點已於 103 年 5 月 16 日修訂，考量工作安全及公司形象，改採正面表列發給有需要同仁。
- 二、針對工作服顏色及款式，依據台灣電力工會 102 年 10 月 2 日一〇二電工資字第 0582 號函「上衣一件統一，至於褲子與其他部分，責授權各單位自行決定」；惟按輸工系統工作服採購規範，僅訂定單一顏色，限縮工作服顏色，致廠商投標意願降低。
- 三、另針對式樣部分，長期亦無變動，不符現場同仁需求。
- 四、工作服係為提供現場同仁使用，應徵詢同仁意見，爰此，建請每年度召開規範審查委員會，訂定顏色、式樣等規範後，再行招標採購。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、為兼顧現場技術工作同仁之工作安全需要及公司形象之維護，爰本公司製定員工工作服發給要點，明定工作服製發對象及標準(含式樣及顏色、質料、製發頻率及套數等)，由各單位在獲核配之工作服預算下，綜合考量單位之工作特性、氣候環境及工作安全等因素，自行訂定製發規範及辦理採購。
- 二、另按 103 年 5 月 6 日新修訂之工作服發給要點略以，本公司工作服式樣及顏色中，外衣統一為淺灰色；外套為深藍色，惟如因工安需要得由系統整合決定；長褲則由各系統(或單位)於深灰、淺灰、卡其、深藍及黑色等 5 種顏色內整合決定。
- 三、本案所提修訂工作服顏色一節，因工作服係為應工安需要及塑造公司整體形象，爰式樣及顏色仍應依要點統一辦理。惟長褲、外套之顏色可由各系統整合決定，並按相關會議討論決議，一經選定顏色應逐年全面統一，並年年相同為宜，以符製發精神。至規範審查委員會一節，則應視各單位自訂之工作服製發規範辦理，惟仍不得逾本要點規範之原則。

輸變電工程處說明：

- 一、本處預定修改「工作服採購作業程序書」，將（每年度召開規範審查委員會，訂定顏色、式樣等規範後，再行招標採購）納入程序書內容。

二、工作服顏色依「台灣電力股份有限公司員工工作服發給要點」規定：上衣長袖及短袖外衣為淺灰色、外套或夾克為深藍色。惟如因工安需要得由系統整合決定、長褲顏色由各系統於深灰、淺灰、卡其、深藍、黑色等五種顏色整合決定。

三、工作服顏色如要大幅修改，建議人資處修改「台灣電力股份有限公司員工工作服發給要點」。

本次會議決議：結案。

第七案

案由：建請退休人員八十、九十、及百歲舉行祝壽禮品，改發禮金一案。

說明：

一、依本公司年屆八十、九十及百歲舉行祝壽茶會要點二、三，致送壽星貳仟(2,000)元紀念品、禮品。

二、鑑於生活物品對高齡長者有使用上之限制，且礙於金額購置禮品往往會有不符所需或已持有，為使祝壽善意更能符合退休同仁實際需要，建請改發禮金。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、查本公司舉行本項茶會之目的，除係為發揚敬老尊賢美德及加強台電一家精神外，尚有邀請退休人員返回原單位重溫過去情誼之意義；如因壽星健康欠佳，行動不便或其他私人原因，謙辭辦理祝壽茶會時，得改購 2,000 元以內之禮品前往慰問，以示對退休同仁之關懷。

二、因上述祝壽茶會係基於本公司感念退休人員在職期間之服務貢獻，希望讓老同事再有敘舊、重聚之機會所辦理，非政府機關法定給與項目，或依法辦理之退休人員三節慰問。故如依所請改發禮金時，將於法無據，爰尚不可逕予放寬。

本次會議決議：一、維持現行制度，請人資處研議其他可行方案。

二、本案結案。

第八案

案由：為維持本事業部核心技術人力，各區施工處現場技術人力，建請檢討改為退 1 補 1 方式遞補，另建議以擴大推動產學合作方式遞補【請各區施工處提供各段平均年齡及各處平均年齡】。(請策劃室說明)

說明：

- 一、電網建設與維護是穩定電力之一環，亦是輸工系統的核心價值；新建工程目前雖有萎縮趨勢，但工程大多已達使用年限，後續老舊汰換工程仍逐年攀升，相關工程技術人力仍須維持。各區施工處第一工務段至第六工務段係第一線從事線路、變電及土木之電網工程施工及檢驗工作，更是不可或缺重要角色。
- 二、目前現場工務段人力大多已老化，且因工作性質屬高風險作業，無法留住人才；且電網工程屬於獨占事業，學校僅為學理教授，技術養成仍須在現場歷練及傳授，時間約需 3~5 年方可獨立作業，短時間招考遞補，並無法解決現場人力短缺問題，。
- 三、參考各區營業處針對現場人力遞補部分，除採退 1 補 1 方式外，更甚提早遞補、訓練，以銜接退離人力，避免技術斷層及降低工安風險。
- 四、建請本事業部重新檢討人力遞補，現場人力即刻恢復退 1 補 1 方式遞補；另考量養成班招考人力，因工作屬性致流動性很高，故建議以擴大推動產學合作方式遞補。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

- 一、經本室檢討結果，輸工處工務段人力確實有嚴重老化現象，且人力銜接失調，為避免核心技術及核心人力流失，請人資處協助現場人力遞補部分，除採退 1 補 1 方式外，是否可採提早遞補、訓練、以銜接退離人力，避免技術斷層。
- 二、另為留住人才，建議員工進用方式可採擴大推動產學在地合作方式招攬人才。

本次會議決議：由輸工處成立專案小組邀集策劃室研議相關事宜，本案繼續追蹤。

第九案

案由：建請取消 ISO9001 及 ISO14001 認證。

說明：

- 一、標檢局自 104 年起將逐步退出管理系統驗證服務工作，至 107 年 12 月 31 日完全退場，改由其他財團法人辦理；足證政府機關已無強制要求機關認證，視機關需求而定。
- 二、輸工系統職司電網興建及汰換，針對 ISO 9001 及 ISO 14001 建制並認證已逾 10 多年，相關程序書、作業標準及工作說明書

流程制度均已建置完成，運行無虞。另針對職業安全衛生系統 OHSAS 18001，考量相關法令仍須建置系統，認證後更可有利勞檢機構檢查。

三、事業部已於 105 年 1 月 1 日成立，追求成本效益；旨述系統年花費約 80000 餘元及 60000 餘元(含登錄、追查、認證、餐旅費及相關人力)，在制度已完善、推行無虞情形下，已無再委由外界認證、追查之必要；倘有制度無法推行之虞，可藉由系統內單位互評即可。

四、爰此，考量本系統制度已建立、推行無虞，事業部成立後追求成本效益，建請輸工系統停辦 ISO9001 及 ISO14001 認證。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

- 一、依據 104.4.22 企劃處召集之「本公司 ISO 驗證檢討會議」紀錄討論與決議事項，為建立本公司綠色企業形象及職安相關法令與建置安全健康工作環境等因素，已取得環境管理系統(14001)及職安衛管理系統(18001/TOSHMS)證書之單位仍持續辦理驗證。另品質管理系統(9001)為前述管理系統之基礎，如捨棄品質管理系統，恐影響前 2 系統之運作，該會議建議仍持續驗證。
- 二、未來是否不再委由外界認證、追查，改由事業部或系統內單位互評，及相關外、內稽規定即辦法，將依公司規定統一辦理。

企劃處說明：

- 一、本公司 ISO9001 驗證檢討案已於 103~104 年間由前李副總經理鴻洲邀集相關單位召開多次會議，於 104 年 8 月 13 日奉總經理核定，並於 8 月 24 日企字第 1048068152 號函告檢討結果。輸供電事業部檢討結果為繼續辦理。
- 二、鑑於前述檢討已考量事業部成立後之營運狀態，建請尊重檢討結果，以利事業部營運之連續性。

環境保護處說明：

針對輸工系統建請取消 ISO14001 認證部分，綜合說明如次：

- 一、綜觀 ISO 14001 之主要精神，即在於鼓勵業者自動自發的持續改善環境績效，進而改善企業體質，提升形象，減少污染，強化競爭力。本公司為國內著名的大型國營企業，為降低經營風險、善盡社會責任及提升公司形象，自不能落人於後，而於 86 年間即配合經濟部

推動目標，積極自行輔導各單位投入推動環境管理系統之建立工作。歷經數 10 餘年努力已有 62 個單位通過認證，可謂得來不易，其有助於本公司積極朝向綠色標竿企業發展。

二、有關輸工系統表示「ISO 14001 相關程序書、作業標準及工作說明書流程制度均已建置完成，運行無虞」部分，如無第三者認證，如何確認該管理系統可有效運作；雖然經濟部標準檢驗局逐漸停辦驗證業務，但國內目前執行環境管理系統驗證之機構仍有 6 家，不會影響其他驗證機構承接有關認證事宜。

三、本公司 105 年起實施事業部，除了應提升效能，增加利潤外，也應與國際接軌，重視「企業社會責任(CSR)」，由於本公司目前通過 ISO 14001 認證單位包含工程、發電、輸供電、配售電系統形成一條完整的供應鏈，顯示本公司對環境友善具有一貫性誠意，這也就是本公司建立「綠色企業形象」的基礎，如輸工系統停止認證，恐不利於本公司推動「綠色企業形象」，故本處建議輸工系統繼續辦理認證為宜。

本次會議決議：請主管處召開專案邀集三區施工處勞資雙方相關人員研議，本案繼續追蹤。

第十案

案由：目前輸工處暨北施處辦公室現址耐震度不符合現行法規，請儘速檢討搬遷或修繕補強等因應對策，以維護同仁上班安全。

說明：

一、雇主有義務提供員工安全及安心的辦公場所。

二、本辦公大樓於 100 年 12 月 5 日經台北市結構工程工業技師公會耐震能力評估結果：為 X 向 AP 為 0.122g，Y 向 AP 為 0.120g，均不符合，認定需進行結構耐震能力補強。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

本處近期將邀集北區施工處及本處相關部門，協商研擬因應對策。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第十一案

案由：請公司依法提高健康檢查費用及頻率。

說明：

一、員工健康檢查辦理目的係要及早發現員工身心狀況，俾利事業單位依情況調整工作，以符合事業經營；另亦須遵循相關法令

規定辦理健康檢查。

- 二、目前本公司辦理健康檢查，係依職業安全衛生法及勞工健康保護規則相關規定辦理；惟本公司屬國營事業，應依、比照公務員相關健康檢查規定辦理。
- 三、按『公務人員安全及衛生防護辦法』第 32 條規定，公營事業機構依法令從事於公務之人員，得比照本法規定辦理，同法第 19 條規定，對於公務人員實施一般健康檢查。復依『公務人員一般健康檢查實施要點』第 2 條「優於本要點者，從其規定」，第 3 條及第 4 條「40 歲以上者，每二年實施一次」，另依『中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表』，檢查經費係以 3500 元為限。
- 四、另部分人員經由國家考試任用轉任服務本公司者(如政風人員、高普考試、行政院所屬機關行政及技術人員考試等進用)，係經國家考試任用，依『公務人員保障法』第 102 條第 3 款規定，屬公營事業依法任用之人員，準用本法規定。相關健康檢查辦理，同上述說明三，應依『中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表』規定辦理。
- 五、為利公司經營、照顧員工身心健康及管理統一，請公司依公務人員健康檢查相關規定重新檢討、訂定本公司健康檢查頻率及經費。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、查本公司非「公務人員一般健康檢查實施要點」適用對象，目前僅能依「勞工健康保護規則」第 11 條之規定，員工 40 歲以上 3 年 1 次、40 歲以下 5 年 1 次，每人 2,000 元編列健檢預算。
- 二、有關健康檢查預算，本處於編列 105 年度預算極力爭取，惟經濟部國營會審查台電公司 105 年度營業預算於會中表示，同屬經濟部之中油公司於傷病醫藥費年度預算中並無編列公、勞保人員健康檢查費，並已將相關健康檢查費於本處之「傷病醫藥費」預算項下減列刪除，故健檢輪空年度，本公司係無法編列健檢預算，若希望提高員工健康檢查之頻率，尚請工安處另尋適當科目編列預算。
- 三、另本處於 104 年底編列 106 年度健檢預算時，係依每人 3,000 元編列，惟上級機關是否核准，尚待努力。

本次會議決議：請總會送勞資會議討論，本案結案。

第 十二 案

案由：建議調高輸供電事業部高危險作業之危險工作加給。
說明：

- 一、按『經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點』，各事業機構得視地區、職務危險性及稀少性訂定加給支給規定，在核定之當年度用人費支付限額內，提請董事會核定，並報本部備查後實施。爰此，本公司依上開要點訂定『台灣電力股份有限公司人員危險工作加給支給要點』，為本公司核發危險津貼之法源依據。
- 二、按危險加給目的，係為鼓勵人員從事艱難工作，如期完成任務，以利業務推展；惟該要點於 95 年修正後，已歷經近 10 年，均無任何檢討，原訂「加給標準」已不符勞動市場，致其目的難以達成。
- 三、以輸供電事業部現場工作，均屬高體力、高風險作業，其危險加給分述如后：
 - (一)架空線路作業：屬「高架、高空作業」，依現行規定，區分三級，每小時 30~40 元不等。惟輸供電事業部架空線作業，登高 20 米至 60 米不等，與一般八米高架登高顯不相同，屬極高風險、高體力作業。
 - (二)地下電纜作業：屬「地下場所作業」，依現行規定，每小時 30 元。一般人孔上下深度約 2~4 米，惟倘遇深達數 10 米涵洞施工、檢驗，除上下爬梯屬高體力作業外，在工作環境甚存在缺氧及坍塌、滲水等極高風險。
 - (三)海上佈纜工程作業：屬「海上作業」，依現行規定，每日最多 75 元，每月不超過 1800 元。惟海上佈纜作業，不若一般離島間往返、巡視不同，工作期間長達 1 個月，且須 24 小時承受不可預知海上風險，已逾現行規定之危險等級。
- 四、人事行政總處於 104 年 6 月修正「消防、海巡、空中勤務、入出國移民及航空測量機關專業人員危險職務加給表」，除原訂三級支給數額外(8435、6745、2250)，另授權六都政府自籌經費，調高 7 成至 1 倍不等(台北市、新北市調高至 16870、13490、4500；其餘四都調高至 14340、11467、3825)。顯見，現行勞動市場認可危險工作應給予合理加給及調高標準，俾利工作推展。
- 五、檢討本公司危險工作支給標準，大多按危險工作時數核實支

給，相較上述公務機關按月核給已較嚴謹，且與上述公務機關加給標準(以每小時金額換算)，顯有明顯差距，不符勞動市場所需。考量現場人才大量流失及工作推展順利，建請比照公務機關重新檢討危險工作加給。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司前於 90 年間曾報部修正危險工作加給支給要點，調增各項危險工作支給標準，惟未獲上級機關同意。考量危險工作加給項目繁多，部分標準或有調整空間，為求周延，前經與電力工會總會研商重點爭取項目，以先行調增災害搶修作業之危險加給為共識，本公司亦於去(104)年底針對從事天災(颱風、洪水、地震)緊急搶修工作之危險加給支給標準調整案報部，惟大部核復要求本公司再行檢討，該案仍辦理中。
- 二、有關海上作業危險加給部分，因應離岸風力等新增工作計畫，近期亦召開多次專案會議研商，刻正彙整相關資料俾提陳本公司董事會審議中。為增加上級機關同意調整之可能性，本案所提其他工作項目危險加給標準之調整，建議視上述報部案核覆情形，再行研議。

本次會議決議：請輸工處人資組接洽各區施工處及其他相關系統研議，本案繼續追蹤。

第十三案

案由：事業部於 105 年 1 月 1 日成立運作，請輸供電事業部策劃室說明員工獎金及績效政策有無變更或修正，另請說明廠網分工制度下各事業部間轉撥計價為何？

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

- 一、事業部實施初期，事業部／系統間績效不互比；事業部／系統內之單位仍進行互比(同一層級責任中心互比)，非屬事業部但由事業部執行長／副總經理管轄之總管理處單位，如調度處、環保處、開發處、工安處、電協會等，其單位目標不納入事業部目標，惟仍須與該事業部內之一級單位進行評比。績效衡量仍依企劃處責任中心制度實施方案之績效評核及獎勵辦法辦理，目前該方案無變更或修正。
- 二、目前已完成事業部間轉撥計價有：廠網間計量設備、電源線維護、配電級變電所投資後介面劃分、多目標變電所介面劃分、台澎海纜、代維護保護電驛及通信服務成本轉撥計價等事項。

本次會議決議：結案。

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 66 分會（台灣電力股份有限公司輸變電工程處南區施工處）