

# 業務系統勞資協商溝通會議紀錄

時 間：中華民國 105 年 6 月 28 日(星期二)上午 10 時

地 點：台灣電力股份有限公司台北市區營業處業務大樓 12 樓禮堂

出席人員：詳如簽到名冊。

列席人員：詳如簽到名冊。

彭秘書長繼宗

主席： 黃處長順義 記錄：杜錦嫻

壹、主席宣佈開會

貳、主席報告

參、上次會議決議案執行情形

第一案

案 由：建請台電公司品質、環境及職安衛等 ISO 認證由總管理處統一辦理。

案 由：105 年起區營業處停止申請 ISO 9001 品質管理系統、14001 環境管理系統、OSHAS 18001 職業安全衛生管理系統驗證與停止溫室氣體盤查外部查證作業。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

企劃處說明：

一、由於原第九提案建議停止 ISO 等驗證，與原第三提案由總管理處統一辦理驗證之建議不一致，故建議原第三提案結案。

二、原第九提案已於 105 年 2 月 17 日由本處邀集配電處、環保處、工安處召開 ISO 驗證再檢討會議決議：請配電處依總經理指示，再評估配售電事業部不再辦理 ISO9001 與 ISO14001 驗證之利弊得失，並提出具體說明與配套措施，經主管執行長核後，送企劃處簽會環保處、工安處後，陳總經理裁示。目前已彙整配售電事業部、環保處與本處意見，簽陳辦理中。

## 工業安全衛生處說明：

有關台灣職業安全衛生管理系統(TOSHMS)認證由總管理處統一處理，說明如下：

一、有關本公司各單位辦理申請台灣職業安全衛生管理系統(TOSHMS)之驗證，因受申請驗證時稽核之範圍、期間、目的不一，稽核地點亦有所差異，其相關驗證費用以員工及承攬商人數、業務特性、工程範圍等因素計算。

二、因 TOSHMS 驗證證書係依當地檢查機構認定所轄事業單位予以核發，有關 TOSHMS 驗證事宜，經本處以電子郵件詢問勞動部職業安全衛生署答覆如下：

(一)依 TOSHMS 驗證指導要點第 17 條規定，申請驗證單位應檢附相關文件，向認可驗證機構提出驗證申請；另按「申請書、事業單位基本資料及問卷填寫說明與申請須知」，TOSHMS 驗證指導要點所稱之事業單位係指職業安全衛生管理辦法第 2-1 及第 6 條所稱之事業單位或總機構，而企業轄下數個事業單位同時申請驗證時，除特殊情形外，應由個別之事業單位自行填寫第 17 點所定資料。

(二)地區事業部以該地區事業之範疇統一向認可驗證機構提送 TOSHMS 驗證申請，尚無不可。惟倘該事業所轄之單位如係當地勞動檢查機構認定之地區性事業單位者，仍應依 TOSHMS 驗證指導要點第 17 條及「申請書、事業單位基本資料及問卷填寫說明與申請須知」，由各該地區性事業單位填寫申請表件資料。

三、有關驗證證書減量與整合，因各地區單位需配合當地勞動檢查機構轄區單位共同申請進行驗證整併，但各單位特性及轄管區域均有所不同，整併實屬不易。

四、基於上述，本處建議仍維持由各單位依需求自行申請台灣職業安全衛生管理系統(TOSHMS)驗證。

## 環境保護處說明：

本案如由總管理處統一辦理，即由業務處以主管處身份整合「品質/環境/職安衛管理系統」統一辦理，將可能遭遇下列情況：

一、通常證書組織名稱為實體單位，若主管處統一辦理合併申請，將自合併單位中選出一個主導驗證工作之單位，勢必增加該單位主辦人員工作量。

二、由於營業區處單位多，如合併申辦，因稽核範圍擴大為所有合併單位，

稽核時間將拉長，驗證費用則相對增加，並未實質減少驗證費用。

三、另合併申請，若一單位發生問題會連累其他單位，以致無法順利取得證書。

基於上述實務上的情況，建議仍以維持現狀較佳。

針對「105 年起區營業處停止申請 ISO 管理系統驗證」部分，綜合說明如次：

一、針對「105 年起區營業處停止申請 ISO14001 環境管理系統驗證」部分，綜合說明如次：

(一)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)」，達成「綠色企業」目標，此與通過 ISO 驗證有下列必要性關聯：

1.通過 ISO 驗證是企業確保組織品質、環境、職安衛達到國際標準之承諾。

2.可確保企業之管理系統有效，降低作業錯誤發生，輔助企業維護管理系統，促使企業持續日益改善。

3.由第三者驗證，可協助企業客觀地找到可改進之處，而且驗證結果具公信力。

4.說明企業之管理制度與方法符合世界潮流，有助於企業邁向系統化與國際化，提升企業形象。

5.藉由 62 個單位通過環境管理系統驗證，趨動公司綠色企業形象之建立。

(二)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 8 家，不會影響其他驗證機構承接有關驗證事宜。

(三)為配合 ISO 14001 環境管理系統轉版(2015 版)，本處正辦理相關改版教育訓練，各區處已納入訓練計畫中，以減輕同仁工作負荷。

二、另針對「停止溫室氣體盤查外部查證作業」部分，說明如次：

(一)本公司自 94 年導入全公司之溫室氣體排放量盤查作業，至今已建立完整之機制，在各單位建立各項原燃物料管理制度之前提下，即可順利完成盤查作業。目前本公司每年於永續報告書(CSR)中揭露火力發電之溫室氣體排放量，由於該報告書相關數據資料須經查驗機構查證，故本公司具火力發電設施之單位，每年均應辦理溫室氣體盤查外部查證作業，以取得公信力。

(二)就法規而言，各區營業處現階段雖非屬環保署公告之「第一批應

盤查登錄溫室氣體排放量之排放源」，無須向環保署進行申報；惟依據「大林電廠更新改建計畫」環評結論中有關溫室氣體減量之要求，本公司「所屬火力電廠之二氧化碳排放總量必須於 2020 年(含)後不得超過 2005 年的排放總量，於 2025 年(含)後不得超過 2000 年的排放總量」，為確認每年火力發電之溫室氣體排放總量，故請各區營業處在內各具火力發電設施之單位(現階段共 18 個)，持續辦理溫室氣體盤查外部查證作業。

綜合前述，建議仍以維持現狀為宜。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

## 第二案

案 由：請業務處說明，公司改制事業部工會建議八大議題中，有關配售電事業部議題部分，辦理情形為何？

案 由：請事業單位於「南投區處」成立配電工程施工班。

案 由：請事業單位恢復評價工 47 期以後新進員工兼任司機津貼。

上次會議決議：一、K 書中心乙案依勞資會議決議辦理。

二、本案繼續追蹤。

辦理情形：

一、加班管控應合理化、合法化。

業務處說明：

(一)有關本公司責任中心考核辦法係屬企劃處之權責，本處皆依公司相關規定辦理評比。

(二)本處已通知配售電事業部各區營業處，請依據企劃處 104 年 10 月 12 日企字第 1048086641 號函辦理災害搶修所產生之加班費，自得列為非可控因素排除。

人力資源處說明：

有關颱風災害搶修期間之加班指派事宜，各單位應依照「經濟部所屬事業指派加班控管注意事項」及「本公司加班控管措施」等相關規定，靈活調度人力及注意工作安全，視業務需要合理指派加班，各單位颱風出勤加班費預算將按實撥配，上情本處業於 104 年 10 月 1 日以人字第 1048084844 號函文各單位。

二、儘速成立甲種區營業處施工課之組織，俾利核心技術傳承及事故搶修。

配電處說明：

- (一)技術人員之養成一般約需有 5 年時間從事現場施作以獲取純熟之技能及累積經驗，施工班人員應是培養本公司未來技術傳承之種子，亦是爾後擔任領班及副領班之傳人，將仰賴提升施工及維護搶修能力與品質。
- (二)目前原桃園、台中及高雄施工班已於 105 年 3 月 2 日奉核成立施工課，工作項目以配電工程新增設案件為主，至 104 年 11 月止屆滿 2 年後，依規定每人每日平均應達到 190 積點，希未來 3 年中呈現出應有之績效，以利提昇重大或關鍵性工程之施工品質及供電可靠度，及因應承攬商人力老化問題。
- (三)承建議儘速成立甲種區處施工課之組織，將評估北、中、南三區處新設施工課在未來運作績效後，檢討辦理。

### 三、因應配售電事業部應廢除各地之 K 書中心。

業務處說明：

- (一)為使各區處 K 書中心存廢之評估有所依循，已擬具「各區營業處 K 書中心存廢評估及作業原則」，並於 105 年 2 月 2 日以業字第 1058011188 號函知各區處依前述原則檢討辦理。
- (二)目前台東及新營等區處已依前述原則檢討辦理，並分別於 105 年 3 月 21 日及 4 月 1 日廢除 K 書中心；另台南、鳳山、彰化及澎湖等區處則已提出檢討，惟停辦時間落於全國性考試前，該等區處正重新審酌停辦時間。
- (三)本案建請結案。

### 四、天災事變、突發事件出勤人員搶修後之休息，應適度解除員工當日工作義務，以確保工作安全及員工權益。

人力資源處說明：

為解決本公司長期以來因勞動基準法有關搶修後休息時間安排規範之執行窒礙，經多次函報上級機關，終獲同意授權本公司訂定「搶修後之適當休息時間安排原則」。上述原則本公司業於 104 年 10 月 16 日以電人字第 1048088539 號函文各單位實施在案，嗣後權責主管指派人員出勤從事搶修工作，應依本公司對天災、事變、突發事件之認定原則及處理措施，以及該原則辦理。

### 五、重新研討加班補休對價事宜。

人力資源處說明：

有關加班補休對價之調整，本處前已於 104 年 10 月函報經濟部，爭取員工延長工作時間待遇如改以補休處理時，建請同意補休之對價基準按勞基法延長工作時間工資之標準辦理，惟獲大部回覆略以，行政院已將勞動基準法修正草案第 40 條之 1「雇主依第 32 條第 1 項及第 2 項規定使勞工延長工作時間後 10 日內，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依第 24 條第 1 款及第 2 款規定之標準計算補休時數。」函報立法院審議，嗣如獲立法通過，後續當依照行政院函示之規定辦理。

## 六、有關危險工作津貼調整事宜，請依勞資合意部分，儘速報部辦理。

人力資源處說明：

有關調整從事天災(颱風、洪水、地震)緊急搶修工作之危險加給支給標準事宜，業經本公司 104 年第 13 次(第 686 次)董事會審議通過，並於 104 年 12 月 15 日以電人字第 1048107831 號函文經濟部爭取調整，惟大部核復要求本公司再行檢討其調整之必要性及迫切性，本案經檢討並簽奉核定於 5 月 24 日陳報大部辦理中。

## 七、建請公司同意僱用人員自由選擇舊制勞退金結清事宜。

人力資源處說明：

本公司前於 95 年曾報部爭取選擇勞退新制者得辦理舊制年資結清，經濟部以行政院另有相關規定並未同意，為符合同仁期待，本公司另於 104 年 10 月 13 日函請大部同意本公司僱用人員得自由選擇結清舊制勞退金。惟大部於 105 年 1 月 13 日依行政院意見，核復本案因涉各公營事業機構純勞工退休權益之內、外部衡平及財務負擔等問題，須另函請各相關主管機關與事業機構提供資料及意見，並俟彙整完畢後再續研議處理。

## 八、開放 47 期以後之新進養成班人員，兼任特種工程車，得支領司機加給事宜。

人力資源處說明：

有關開放 47 期養成班以後新進人員兼任大型工程車駕駛工作得支領兼任司機加給部分，因前述兼任司機加給已管控多年，造成近年派任大型工程車駕駛工作上的困擾，本公司前依層峰指示於 104 年 11 月 5 日赴國營會與相關人員溝通，嗣後並陪同國營會及電力工會拜會審計部，並於 105 年 2 月 18 日 5 度行文，惟經濟部再次核復略以，開放

兼任大型工程車駕駛工作得支領兼任司機加給一案，與監察院來函糾正意旨不符，且全案尚為立法院關切議題，爰未同意開放；本案後續將依立法院審查本公司 105 年度預算時做成之主決議，研擬名實相符的制度方案，再行報部爭取。

本次會議決議：甲種區營業處成立施工課、廢除 K 書中心、危險工作津貼及 47 期以後新進人員支領司機津貼四案繼續追蹤，其餘結案。

### 第三案

案 由：建議公司恢復員工用電優待。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、本公司因電價長期無法合理反映成本，至累計虧損高達千億餘元以上，101 年度為爭取電價合理化，降低公司財務虧損，並消弭社會大眾及媒體輿論關注，爰取消員工用電優待措施。

二、本案目前公司雖有盈餘，但仍處於虧損階段，故時機仍不利於公司，本項提案意見，將俟公司弭平虧損後再向上級機關爭取。

本次會議決議：本案結案。

### 第四案

案 由：建請事業單位業務處重新檢討廢除工作評價職位設置占比。

案 由：建請業務處檢討現行「綜合行政人員」的進用及其工員定位問題，避免衝擊及影響評價 13、14 等職位的派補。

案 由：評價 12 等以上調派代理分類職位，應依台灣電力公司人員任調派施行細則第 21 條「評價職位與分類職位間之互調表」規定辦理。

案 由：請暢通本分會苗栗區處員工人事升遷管道。

上次會議決議：一、併第十一案、第十五案、第十六案及第十七案討論。  
二、請主管處召開專案會議討論，本案繼續追蹤。

辦理情形：

業務處說明：

本處已於 105 年 1 月 22 日召開「研商各單位評價職位列等標準及綜合行政人員定位等公司制度面問題」專案會議討論決議：

一、人力資源處於 104 年 6 月 11 日召開事業部職位管理相關事宜會議決

議略以「事業部成立初期不宜有過大改變，爰將採行總額控管各職等職位數(104年底為準)及維持原工作標準雙軌並行方式，由事業部評估採擇實施，並於 105年底檢討運作模式」。配售電事業部考量可設職位數之分配仍需有客觀標準依循，且各區處業務量持續成長，現行工作標準制度可合理反應調整級別、職等及職位數，爰配售電事業部成立初期將沿用該制度

二、經本次與會人員充分討論結果：建議比照其他事業部採總額管制、統籌及彈性運用為原則，並逐年檢討可設職位數總額。

於 105 年 1 月 22 日召開「研商各單位評價職位列等標準及綜合行政人員定位等公司制度面問題」專案會議討論決議，綜合行政養成班結訓分發人員因擔任分類性質工作，應定位為分類職位人員，爰建請本公司將來招考有關「綜合行政人員」進用時，因擔任內勤分類性質工作，故計為分類員額為宜。

電力工會第 51 分會於上次會議第 16 案及第 17 案兩提案應屬個案，請事業單位視個案情況自行妥處，建請同意結案。

人力資源處說明：

一、本公司「任僱調派施行細則」係依「經濟部所屬事業機構人員進用辦法」訂定之；依該辦法第五條規定略以，各機構人員，依職級分為監、師、員，監、師，指經派用為分類職位第六職等以上之人員，稱為派用人員；員，指僱用為分類職位第五職等以下及評價職位之人員，稱為僱用人員。

二、依前項所述，本公司「任僱調派施行細則」第 13 條第 2 項規定：僱用人員派任分類職位最高以分類 5 等為限。惟分類 6、7 等職位如因基層派用人員人力不敷業務所需時，得由僱用人員代理並比照支薪，其規定另訂之。爰公司另訂有「雇用人員代理分類 6、7 等職位並比照支薪規定」，明確規範僱用人員代理分類 6、7 等職位之相關資格條件限制。

三、所提建議本公司並無權限修訂或刪除「僱用人員派任分類職位最高以分類五等為限」條文。

本次會議決議：本案結案。

第五案

案由：擬請協助台東區處退休人力之補足，以維業務能正常運作。

上次會議決議：一、新進人員不得兼任司機請於招生簡章內刪除，送甄選委員會討論。

二、本案繼續追蹤。

辦理情形：

業務處說明：

一、配售電系統屆退人力於 105~113 年間呈現高峰期，每年屆退約 300~600 人，公司針對退休高峰已採取提前進用等措施因應，以緩和密集退離之衝擊。台東區處及其離島電廠之人力更新，已增加配置高職獎學金及提前進用名額供台東區處運用，逐年進用補充在地人力後可望改善問題。

二、僱用人員之羅致，主要包括退離補充、提前進用及專案核增人力，除退離部分按退離人員類別檢討補充外，提前進用及專案核增人力均為現場評價技術人力。前述退離補充部分，業務處為求羅致之人力符合各區處業務推動需要，已先洽請各區處檢討、調整未來補充人力類別，區處可就未來營運重心、評價人力結構等要素綜合考量後調整補充類別。

三、經與台東區處對應台灣電力工會第 28 分會充分溝通說明，依前述說明補充人力辦理，並已獲得該分會充分瞭解，建請同意結案。

四、有關本次會議決議：新進人員不得兼任司機請於招生簡章內刪除、送甄選委員會討論，建請人資處參酌。

人力資源處說明：

一、審酌業務(配售電)系統改善人力結構、業務推動之需求，在近年來面臨電價調整議題、財務狀況仍艱鉅致增員不易之經營環境下，公司仍在有限之新進人員內儘量優予考慮，查 103 至 105 年度核配貴系統之新進僱用名額，占年度招考名額均超逾 5 成，復於公司統籌名額再優予分配 103 至 105 年新進派、僱用人力，退補率相對高於其他營運系統。面臨電業自由化挑戰，公司未來年度員額數若能繼續維持，大量退離人力將逐年招募補充，業務系統現場人力退離補充需求亦將納入審酌。

二、鑑於公司可用員額有限，為使寶貴之人力資源能發揮最大效用，各系統(單位)人力均由各主管處依權責按界定之核心業務(技術)項目結果，調節系統內人力及分配系統獲核予之新進名額。本案有關台東區處人力之補充，請配售電事業部及業務處依權責審視轄屬單位業務量趨勢、員工退補情形及核心技術傳承需要等，統籌分配系統獲配新進

名額。

本次會議決議：本案結案。

## 肆、提案討論

### 第一案

案 由：建請檢討主管處強佔單位職缺，升遷不公、嚴重打擊基層士氣。  
說 明：

一、依據本會許多會員反映抗議：最近台北南區營業處人事升遷案，主管大處(業務處)未考量本會會員默默耕耘付出之表現，皆由外單位人員升遷佔缺，阻斷在地升遷機會，嚴重打擊本會會員工作士氣。

二、為維護會員權益，本會提出嚴正抗議。

辦 法：建請檢討說明，以昭公信。

辦理情形：

業務處說明：

一、辦理本系統各級主管出缺職位甄審，係就推薦人選之個人學歷、經歷、工作表現、發展潛能、業務需要及區處平衡等資格條件擇優遴選，不限於內升或外升方式。

二、近年來由於各區處推薦升任中階主管及中階非主管人選增多，競爭更為激烈，在眾多人選可供擇優遴選情形下，外補情形已有逐漸增加趨勢，惟基層主管部分仍以內升佔大多數。

三、經統計台北南區營業處(不含會計、人資、政風主管)100 年迄今，計退離基層主管 11 人、中階主管 5 人，合計 16 人；內升基層主管 8 人、中階主管 2 人；另調升其他區處基層主管 1 人、中階主管 5 人、中階非主管 2 人，合計 18 人。

四、承建議事項將於嗣後辦理甄審時，予以通盤考量。

本次會議決議：併第七案、第十二案討論，本案繼續追蹤。

### 第二案

案 由：建請公司提高基層單位業務推廣相關部門主管(所長)公關費用。  
說 明：會中說明。

辦理情形：

業務處說明：

一、依行政院頒訂之「中央政府總預算附屬單位預算共同項目編列作業規範」規定，公共關係費以不超過所得稅法規定之比率與上年度預算數

為原則，故各單位僅得就受分配之公共關係費預算下衡酌辦理，不得超支。

二、經洽會計處表示，各區處對外公關費用(含睦鄰人員贈送外界紅白帖經費)部分，已考量服務所多寡及實際從事公關業務需要，依甲、乙、丙種區處標準及服務所數為撥配基準，至服務所使用該筆費用從事公關時，係以單位正副主管名義報支，基於公關費用分配衡平原則，仍請於各區處受分配預算內勻支。

三、各單位倘因業務推展確有增撥公共關係費需要，需求單位可敍明實需情形及計算明細，按預算申請程序辦理，於公司保留之預算範圍內簽請會計處轉陳核定層級主管核定後，撥配該單位核發各服務部門運用。

會計處說明：

一、依行政院訂頒之「中央政府附屬單位預算執行要點」規定，公共關係費之列支，應受法定預算之限制，並依總帳別科目查核管控，各單位應於受分配之公共關係費預算內衡量辦理，不得超支，各單位預算管理及報銷部門亦應確實管登控制。

二、有關本公司公共關係費年度預算之分配，係參酌單位正副主管、員工人數及業務需要，簽陳總經理核定後分配各單位。105 年度公共關係費分配已於 104.12.22 奉總經理核定。

秘書處說明：

一、依照本公司酬應費用報支要點規定，總管理處及各附屬單位直接擔任公關溝通業務之分類十一、十二等中階主管及分類九、十等基層主管，其酬應金額每案上限分別為八〇〇元及六〇〇元(如附件 A)。

二、經查台灣中油公司公共關係費支用準則規定，組長對外、對內最高均以五〇〇元為限(如附件 B)。顯見本公司中、基層主管現行酬應報支標準均高於中油公司組長層級。

三、另公共關係費科目係行政院管制性項目，不得超支及流用，如提高基層單位業務推廣相關部門主管(所長)公關費用，勢必排擠其他項目之支出。

四、為維持各單位、各層級、各項目公關費支用之平衡性，避免相繼要求比照援引，致預算不敷使用，本案擬不提高基層單位業務推廣相關部門主管(所長)公關費用。

本次會議決議：轉送勞資會議討論。

第三案  
案說

由：建請取消本公司「水電麻吉貼心聯合服務」之業務。

明：

- 一、旨揭服務內容僅為通訊地址變更、金融代繳、電子帳單、過戶及軍眷優待等五項簡易業務。
- 二、民眾洽辦時，常因漏帶水單或證件等個資需要即時查詢，我櫃檯人員根本無法代為查詢，以及無法辦理代收、開立過戶等水公司證明而屢屢遭致抱怨甚至謾罵。
- 三、公司人力緊澀，內部業務已相當龐雜，同仁為了維護公司形象，勉力把服務做到用戶滿意，已屬難能可貴，公司卻無端引進水公司業務，徒增用戶抱怨之困擾，令第一線人員的服務熱情遭受嚴重打擊。
- 四、水公司不但據點少，其服務要求水平與我差異甚大，相較之下，服務差的反而得利，服務好的，卻引來更多責難與撻伐，這樣的業務合作，實在大大的傷害台電公司。

辦理情形：

業務處說明：

- 一、經濟部國營會基於台電、台水公司及北水事業處同屬公用事業，業務上有其共通性，為提供更優質之服務，節省用戶往返服務單位洽公、等候及受理時間，爰整合常見共通性申辦項目，自 101 年 10 月份起辦理「水電麻吉 貼心聯合服務」，經統計分析 101~104 年水、電合計代收案件約 18.7 萬件。
- 二、經分析 101~104 年代收案件數(詳如附件 C)，台電公司每一據點平均代收 335 件，低於台水公司(744 件)及北水事業處(810 件)；另以代收總件數分析，台電公司代收件數合計 95,919 件，佔代收總件數 51%，至台水公司及北水事業處代收件數合計 91,150 件，佔代收總件數 49%，差距不大，互蒙其利。
- 三、有關北北區處服務所同仁曾於 105 年 4 月 25 日反映北水客服人員及某分處承辦人員個案處理不當一情，本處旋於當日反映予北水窗口轉知所屬改善。
- 四、為蒐集區處人員辦理「水電麻吉貼心聯合服務」業務所面臨問題，另於 6 月 13 日以備忘錄請北市、北北、北西及北南區處填報常見問題，經彙整除本公司人員無法查詢用水資料檔，衍生受理不便外，餘多屬台北自來水事業處個案執行面處理不當所致，本處彙整後，已於 6 月 15 日通知北水窗口督導所屬確實改善。

本次會議決議：請主管處赴北水公司了解相關事宜，本案繼續追蹤。

#### 第四案

案 由：請業務處及配電處說明面對新政府將再生能源納入國家新能源政策後，區處在面臨人力短缺、加班費又遭嚴格控管之雙重壓力下，配售電事業部有何解決因應之道及精進作為。

說 明：中南部區處面對再生能源(包括太陽光電、風力級小型水力等)相關業務，現已至捉襟見肘、黔驥技窮之境現場一遍哀鴻，又105年起政府又將競標對象放寬，太陽能屋頂型未達100kw免競標；電壓變動率放寬至3%，這勢必又會造成更高一波的申請設置潮，在目前人力嚴重不足及加班費嚴格管控的雙重壓力下，殊不知基層人員能撐到何時。請事業部對未來區域性再生能源運用人力如何規劃及從事該相關業務人員之加班費可否脫鉤用人費用績效一併說明。

辦理情形：

配電處說明：

- 一、統計全國太陽光電案件申請量15,705件，22kV以下案件申請量15,704件，配售電系統需審查案件量佔比達99.9%。
- 二、中南部地區因日照環境與地理資源較北部佳，導致國內太陽能發電設置地區集中在中南部，本處及各區處正面臨案件量倍數增長。
- 三、配合政府擴大再生能源併網政策，對未來區域性再生能源運用人力規劃部分，將採案件量分析區域性人力需求檢討，已於近期將檢討評估資料送事業部策劃室，待配合年度新進員工招考，一併通盤檢討。
- 四、考量上述說明及配合政府未來推動太陽光電專區建置事宜，將積極引導業者集中布建併入特高壓系統，俾協助政府加速併網容量及減輕配售電系統承辦業務人力負擔。

業務處說明：

區處投入再生能源發電設備併聯審查、簽約購電、計費付款等相關實務。總處除積極思考如何在供電安全項下簡化申設流程外，亦想方設法在規範雙方權利義務下簡化簽約、計費、付款作業，陸續謀求改善相關資訊系統功能，如RNBS新增一時貿易所得申報表、單據黏貼單及自105年6月份起實施「掌上電腦(HC)購電抄表上下傳RNBS進行購電計費」，替代人工抄錄鍵打指數作業；以及REMS、ECMS自105年4月1日起新增併聯審查、簽約、試運轉、正式躉購等統計表產出功能，俾與能源局定期彙

送同意備案及設備登記等統計表，可減少公文的傳遞及相關資料之人工鍵打。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

## 第五案

案 由：本處兼具巡修業務之服務所，所配置之兩輛吊臂工程車已於 105 年 1 月報廢，至今總處尚無法撥配吊臂工程車。

說 明：

- 一、本處兼具巡修業務之服務所，所配置之兩輛吊臂工程車車齡均在 18 年以上，車況老舊不堪，影響作業人員安全，且維修費用年年增加，基於不符合經濟效益，本處已於 105 年 1 月簽准報廢。
- 二、本處業務組近期簽請業務處配電組，因業務需要請儘速撥配吊臂工程車，以利維護工作進行；然而配電組回應 105 年、106 年已無預算支應，要求本處編列 107 年車輛汰換預算再行審查。
- 三、本處人員已嚴重不足又機具欠缺，總處如此官僚作為，未能為現場工作人員設想，勢必影響配電線路維護品質、服務效率，屆時亦影響本公司之形象。

辦理情形：

配電處說明：

- 一、依據基隆區處業務組 105 年 1 月 6 日簽箋說明，基隆區處 105 年 1 月報廢之 2 輛吊臂工程車，因車體老舊，車齡已達報廢年限(QN-743 車齡 18 年及 QN-307 車齡 20 年)，維修費用高，不符經濟效益，已先行陳核區處單位主管辦理報廢。
- 二、基隆區處 105 年 4 月 25 日簽陳規劃成立雙溪及金山 2 巡修班(尚未核定)，因工作需要簽請本處撥配吊臂工程車 2 輛，經查相關預算，基隆區處並未按規定於 2 年前編列汰換需求，且車輛未辦理汰換已先行報廢，因基隆區處簽報突然，本處在無多餘預算及不影響其他區處權益下，需額外增撥 2 輛吊臂工程車實屬困難。
- 三、經基隆區處 105 年 5 月 27 日再次簽說明，為避免區處 2 巡修班成立後機具欠缺，本處已於 105 年 6 月 4 日簽請業務處(總務組)協助籌措預算，惟本案屬新增車輛，故本處仍需依本公司「一般建築及設備結餘款管控要點」三、(二)1.原未編列年度預算之新增項目規定，簽陳副總經理核定調整撥配預算，如奉核可即辦理統購供區處運用。

本次會議決議：會前已獲公司允諾撥款採購，本案撤案。

## 第六案

案 由：建請取消所有纜線公司線路附架本公司電桿或由公司研訂線路附架裝置維護管理辦法。

說 明：

一、現有附架纜線裝置複雜、亂象，影響本公司配電線路景觀形象，增加維護工作困擾並危及同仁工作安全。

二、會中補充說明。

辦 法：

一、如案由。

二、電業法草案正協議修訂中，建議修訂或刪除第四十九條電業線路與電信線之交叉並行細則。

辦理情形：

配電處說明：

一、電業法第 49 條：電業線路與電信線之交叉並行細則，由中央主管機關會同交通部定之。

二、電業線路與電信線之交叉並行細則係於 90 年 10 月 3 日由經濟部會同交通部共同訂定，主要規範電業線路與電信線路之裝設、共架附掛、水平及垂直間隔距等規定。

三、在電業法未修訂前，要拆除所有附掛纜線或由本公司研訂線路附架裝置維護管理辦理，執行上有困難。

企劃處說明：

一、經濟部李部長世光於 105 年 5 月 25 日「經濟部施政重點」報告中已就「完成電業法修正，提供能源轉型所需的市場結構與法制基礎」做出明確指示。目前經濟部正辦理「電業法修正草案」相關研議作業，惟尚在政策規劃討論階段，並未提出實質草案版本。

二、因本案建議修訂之條文，並無涉電業自由化等複雜議題，預料與前版修正草案無太大差異，爰查前(第 8 屆立委任期)行政院版電業法修正草案，有關現行電業法草案第四十九條之修訂條文及說明(如附件 D)，其規定重點為：

(一)電業線路與電信線路「應以分別立桿，互不妨礙為原則」(說明二)

(二)電業線路與電信線路有接近或共架需求時「應符合間隔距離及施工規範等安全規定。」(條文第一項)

(三)相關規定「由中央主管機關會同國家通訊傳播委員會定之。」(條文第二項)

三、檢視本條修訂內容，其明定各線路間「應以分別立桿，互不妨礙為原則」已符合本案所提方向，至「特殊情形」之相關規定，未來在訂定規則時，將洽請本公司業務相關單位就規則內容研提意見。

四、現行有線電視等纜線業者要附掛線路於本公司電桿，業經本公司審查同意且收取費用，為有效處理纜線附掛電桿衍生之維護問題，由本公司業務主管單位訂定線路附架之裝置維護相關管理辦法，應屬可行方向。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

## 第七案

由：建請訂定「遴派基層及中階層主管甄審辦法」。

說明：

一、本公司雖訂有「遴派基層及中階層主管作業要點」，但其作業缺少程序正義，不符公開、公平原則。

二、該要點：

第五條 各單位辦理遴選作業，應成立甄審委員會。

但甄審委員如何產生、運作，均無明確規定。

第六條 基、中階層主管之遴選作業，由各主管處辦理。

現行各主管處辦理形同黑箱，無一定準則。

辦法：請人資處會同總工會訂定「遴派基層及中階層主管甄審辦法」。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、依本公司「遴派基層及中階層主管作業要點」第六點規定：基、中階層主管之遴選作業，由各主管處辦理，各主管處並得授權單位辦理，無主管處之單位則自行辦理。即如為主管處辦理，則由主管處甄審委員會辦理甄審；主管處如授權單位辦理，則由單位甄審委員會辦理甄審。

二、又各單位甄審委員會之成立與運作均依本公司「各單位辦理人員升遷甄審應行注意事項」辦理，即相關作業已有明確規範。

本次會議決議：併第一案、第十二案討論，本案繼續追蹤。

## 第八案

由：建請檢討『網路學院學習時數』列入營運指標績效成績。

說 明：

一、目前各部門人力已嚴重不足，又要求每人每年虛功造假網路學院的上課時數。

二、各部門普遍沒有相對應充足之硬體設備。

辦 法：務實檢討，廢除網路學院上課時數。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、配合行政院頒訂之公務人員每人每年數位學習最低學習時數之規定，及依據 104 年各系統目標追蹤暨檢討座談會第 2 次會議決議事項，自 105 年度起，本公司「員工學習時數」由「策略行政系統」之系統目標調整為總目標，並調高目標值。本公司所定之公司整體學習目標，須由各事業部/系統、單位、乃至於每個員工的績效共同支持達成。

二、各事業部/系統及單位於分配前揭學習目標時，應考量按不同工作性質人員分別設定目標值，以符合員工個別學習需要，共同達成公司總目標。另為因應事業部發展，請各單位鼓勵員工終身學習，培養同仁主動學習意願，並協助其自我成長。

三、為培養同仁主動學習意願，台電網路學院亦不斷精進課程內容。另，除了可利用公司電腦之外，公司外亦可利用家用電腦觀看線上課程，網址如下：<https://elearning.taipower.com.tw/eHRDWeb/Login.html>。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

## 第九案

案 由：建議電表箱視窗更改為玻璃材質。

說 明：

一、現行規定電表箱檢視窗為壓克材質，經日曬即變為霧黃狀態無法檢視抄表(附件一)。

二、抄表人員對於檢視窗霧黃時，則以剪開封印鎖抄表，然後再填報登記單由管轄單位重新封印，造成人力及封印鎖浪費(同一電表每 2 個月一次)。

辦 法：修改配電手冊(五)用戶設備篇規定電表檢視窗規定(附件二)，新增設即要求承裝業使用玻璃檢視窗之表箱，減少公司日後維護及抄表問題發生。

辦理情形：

配電處說明：

一、於 101 年 3 月 5 日以 D 業字第 10103000531 號函將「電子式電表接

線箱構造圖」檢送各區營業處及電機技師、電氣工程與電機電子等公會，其中規定電表檢視窗可鑲透明壓克力板或透明玻璃片，將修正配電手冊相關規定，俾利參閱。

二、上述電表檢視窗為透明壓克力板或透明玻璃片各有其優缺點，將持續蒐集區處實際使用情形，作為將來討論之參考。

**105年7月13日提案討論後續會議決議：請配電處發文各區營業處說明現行規定、修正配電手冊並做後續檢討，本案繼續追蹤。**

## 第十案

案 由：建請檢討營業手冊第二章第四節第四點，因用戶原因延誤設計案件之處理等規定。

說 明：

一、詳如附件三。

二、本(北北區)處依台電公司 104 年 10 月 22 日電配字第 1048089709 號函示，並於處內適時供電會議做成紀錄指示所屬人員，有關臺北市政府候車亭、智慧型站牌等申請用電，勿以接戶管未埋、現場無電源或受電箱未裝妥而退件，用戶可於內線圖清楚標示售電箱位置，或拍照請會勘者簽章留存書面紀錄，經現勘確認妥接戶管位置後即可先行設計。

三、避免媒體撻伐及申請人誤解，公司應從善如流並儘速修正不合時宜規定，俾便所屬人員遵循，以大幅縮短供電時程，維護公司形象。

辦理情形：

配電處說明：

一、新增設用電類別，除公車亭外，尚有需留設配電場所(室)之集合住宅、路燈...等，倘設計階段全面放寬，用戶未埋設預埋管、埋設管數不足、接戶點未定、受電箱未裝等因素皆先行設計，用電場所興建(建置)過程可能因各因素，施工時用戶(或其電器承裝業)仍未改善，將造成工務部門二次或多次施工，反而造成供電時程延宕。

二、區處對於候車亭、智慧型站牌等公共用電申請案，可依本處 104.10.22 電配字第 1048089709 號函，經與地方政府召開協商會議，如經決議預埋管路等位置確定並標示清楚得先行設計者，得以個案方式檢討辦理。

業務處說明：

- 一、本公司營業手冊第二章第四節第四條規定，用戶申請案件，如設計階段有預埋管路未埋設、受電箱未裝妥等原因無法設計時，應通知申請人改善，主要是為了避免至施工階段仍未解決，反造成供電時程延宕。
- 二、區處對於類似台北市政府公車亭之用電申請案，可與地方政府召開協商會議，如經決議預埋管路等位置確定並標示清楚得先行設計者，得以個案方式檢討辦理。
- 三、經檢討不宜通案性修正營業手冊內容，以免影響供電時程及後續作業困擾。

**105 年 7 月 13 日提案討論後續會議決議：請配電處重申往後案件依公司現行規定辦理，本案結案。**

## 第十一案

案 由：員工初患重大疾病或意外受傷，經醫師診斷及符合本公司特准病假處理要點範圍者，得免除特准病假處理要點第一條之規定（民國 84 年 11 月 7 日修訂）。

說 明：另依經濟部 104 年 10 月 16 日經人字第 10403676530 號函訂定之「經濟部所屬事業機構人員訓練差勤管理要點」第八點(三).2 規定略以：病假超過十四日且未超過三十日者，按日扣半薪，超過三十日者按日扣薪。但罹患重大疾病，經公立醫院、健保特約醫院或中央健康保險署聯合門診中心醫院開立證明必須長期療養，並經簽奉權責主管核准者，得申請特准病假...。

辦 法：如說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、查「經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點」係自「經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點」修正發布，惟其中有關特准病假之規範並未有所變更，僅就特准病假之定義予以說明。
- 二、本公司人員特准病假處理要點則係用以明確規範特准病假各項事宜，且施行已久，與前項要點並無扞格。
- 三、綜上，有關特准病假事宜仍請依現行規定辦理。

**105 年 7 月 13 日提案討論後續會議決議：請人力資源處研議，本案繼續追蹤。**

## 第十二案

案 由：南投區處近五年來中階主管均外區處升任，影響本處基層員工

權益，造成士氣低落，請改善。

說 明：

- 一、南投區處近五年來中階主管均外區處升任，自 100 年度至今已有 8 位中階主管外單位佔缺、傷害本處員工權益。(如附件四)
- 二、本處課長、主辦均 15~20 年未有機會升遷，嚴重影響士氣。
- 三、外單位調入擔任中階主管，人生地不熟，影響業務推廣，並與基層員工脫節，造成隔閡。
- 四、104 年度業務系統溝通會，業務副總說各單位佔缺要還，至今不見誠意。

辦 法：請業務處詳加改善。

辦理情形：

業務處說明：

- 一、辦理本系統各級主管出缺職位甄審，係就推薦人選之個人學歷、經歷、工作表現、發展潛能、業務需要及區處平衡等資格條件擇優遴選，不限於內升或外升方式。
- 二、近年來由於各區處推薦升任中階主管及中階非主管人選增多，競爭更為激烈，在眾多人選可供擇優遴選情形下，外補情形已有逐漸增加趨勢，惟基層主管部分仍以內升佔大多數。
- 三、經統計南投區營業處(不含會計、人資、政風主管)100 年迄今，計退離基層主管 6 人、中階主管 7 人，合計 13 人；內升基層主管 8 人、中階主管 2 人；另調升其他區處基層主管 1 人、中階非主管 1 人，合計 12 人。
- 四、承建議事項將於嗣後辦理甄審時，予以通盤考量。

本次會議決議：併第一案、第七案討論，本案繼續追蹤

### 第十三案

由：建議檢討簡化各項營業登記單表格，以利工進。

說 明：目前各區處對外業務登記單表格已使用數十年，歷經各種營業規章變動、電錶型式改變、電費結構調整...等。許多原用表格已不合時宜。

辦 法：如說明。

辦理情形：

業務處說明：

本公司各類登記單格式係配合送電後核算部門上機處理所需欄位而設計，如遇營業規章或電價表修正均會同步配合修正相關欄位內容，至電表

型式、相別、表號...等資料有重複謄寫問題，目前資訊系統處已開發建置網頁化(WEB 版)之用戶服務資訊系統(CIS)，刻由區處測試中，該系統電表紀錄輸入欄位，可提供鍵打人員勾選相關欄位資料是否與 1 表相同並自動帶入之功能，預計 105 年 7 月 1 日上線後將可減少重複性欄位之謄寫及鍵入時間，現行登記單將配合上述功能予以修正。

**105 年 7 月 13 日提案討論後續會議決議：本案結案。**

## 第十四案

**案 由：**建請說明以下人員職位列等規定為何？並檢討現行評價人員運用之情形。

- a. 現場領班。
- b. 變電值班主任(DDCC 副值)。
- c. 公司依職業安全衛生管理辦法 86 條規定向勞動檢查機構報備之職業安全管理師、職業衛生管理師、職業安全衛生管理員。

**說 明：**

- 一、評價 13、14 等人員不擔任現場領班，卻由評價 12 等人員擔任的現象越來越多。
- 二、變電值班主任(DDCC 副值)既屬分類、評價相互運用之職位(雙棲職位)，其列等應該合理對等。
- 三、職業安全管理師、職業衛生管理師、職業安全衛生管理員等職務既為法令所規範及要求，並需負擔法規上之責任，工安部門職位設置應結合證照資格。

**辦理情形：**

**人力資源處說明：**

- 一、本公司各職位依其職責給予適當列等，如派任評價 13、14 等人員，應於評價 13、14 等可設名額內；另，領班係屬兼任性質，依據領班設置規定，各單位為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高成果，在工作上如須經常分班工作，須有人領導者得設置領班(副領班)。
- 二、變電值班主任屬主管職位，至其下所設分類 7/8 等以下「饋線值班專員」職位方屬分類、評價相互運用職位，若由評價僱用人員擔任並改設為評價 13 或 14 等職位運用時，仍須符合本公司「各單位設置評價 13、14 等職位要點」之規定。
- 三、查各區營業處訂有工業安全衛生組安全衛生類職位設置標準，未設組者得依本公司「附屬單位設工業安全衛生部門職位設置及列等原則」

辦理，各職位均依其職責給予適當之列等；惟派任各職位仍請各單位依工安相關法規要求辦理。

四、上述各類相關人員之調度及派任屬管理者權責，請各單位依實際業務需求妥予辦理。

**105 年 7 月 13 日提案討論後續會議決議：請主管處邀集勞資雙方召開專案會議討論，本案繼續追蹤。**

## 第十五案

**案 由：建請業務處勿將「推廣綠色電力認購」列計責任中心營運績效指標項目。**

**說 明：**

一、旨述認購計畫係經濟部能源局，依全國能源會議結論及黃金 10 年國家願景—永續環境施政主軸之一所訂，於 103 年 7 月 1 日正式實施，試辦計畫以 3 年為原則，後續將視實施成效評估是否調整。依該計畫主辦機關為經濟部能源局，本公司係受託辦理執行單位，非推廣單位。

二、業務處已訂定本(105)年度綠色電力認購推廣目標為 4000 戶 /147,686,900 度，並將該目標值已全數分配至業務單位(不含立法院後增認購數，其增認購數為其他國營事業所認購)。經同仁反映推廣該綠色電力認購作業不易，且推廣該認購作業後續均造成人情壓力，且迭遭推廣戶洗臉。

**辦 法：**請業務處勿將「推廣綠色電力認購」列計責任中心營運績效指標項目，或該作業回歸能源局推廣執行，或改列電價機制內，以避免民怨發生及同仁困擾。

**辦理情形：**

**業務處說明：**

一、為彰顯本公司支持再生能源，藉由推廣綠電認購，弭平外界誤解公司只想蓋電廠，排斥綠能的刻板印象，基於企業社會責任，爰採取主動推廣綠電，目前僅將推廣戶數(4,000 戶)列為指標項目，並未將認購度數列入責任中心營運績效指標。截至 105 年 6 月 13 日止，實績值為 5,005 戶，已達成目標。

二、查苗栗區處至 5 月底推廣戶數已達標(130 戶)，推廣度數為 1,034,900 度，感謝同仁對推廣綠電所付出的努力。

三、本公司依法所繳交之再生能源發展基金，目前已納入電價費率計算公式，另依「經濟部自願性綠色電價制度試辦計畫」，本(105)年度試辦

計畫邁入第3年，未來經濟部將視實施成效另行評估是否繼續施行，有關建議事項將建議能源局列入未來規劃參考。

**105年7月13日提案討論後續會議決議：**今年為試辦最後一年且已達標，明年新制度實施前請事業單位事先與工會溝通，本案結案。

## 第十六案

案 由：建請縮短營業規章第七章線路補助費寬免長度。

說 明：

### 一、營業規章第七章 線路補助費

第六十七條 用戶申請新(增)設經常用電，其線路補助費應依下列方式計收：

二、新建補助費：新(添)建線路長度自電源端計，超出五千公尺者，超出部分依架空線路或地下管線長度，分別按核定之新建補助費單價(如附表二)計收。

二、線路補助費超出五千公尺者才計收新建補助費，是山區濫墾、土石流幫兇，也造成公司投資、維護浪費。

辦 法：請業務處研擬縮短線路補助費寬免長度。

辦理情形：

業務處說明：

一、線路補助費計收精神係基於用戶間工程費用負擔之公平性，一般電業均由電費中收取用戶申請用電所需之平均工程費，超出電費所能抵償之部分，則計收線路補助費。

二、有關新建補助費寬免長度調整，經參酌用戶供電線路新添建長度及共用情形研擬縮減，因營業規則修正需報部核定，本公司於103年7月11日報部修正新增設經常用電之寬免長度及調整線路補助費附表單價等規定。103年10月14日能源局函復本公司應先行與受影響對象及利害關係人溝通，經參酌其意見檢討後，於104年8月27日再將修正方案、研析評估報告、溝通計畫與執行結果行函送能源局，並於105年6月1日函請能源局儘早核定回覆本公司，惟迄今尚未獲能源局函復審查結果。

**105年7月13日提案討論後續會議決議：**本案結案。

## 第十七案

案 由：建請事業單位勿強迫新進(56期)同仁加入團體互助費，以避免各單位發生勞資爭議。

說 明：會中說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司職工團體互助要點業於 104 年 1 月 29 日修正相關參加互助規定之條文，即依據要點第三點第一項第一款規定：「新進人員(含實習員、試用員及訓練中學員)得填報申請書書明受益人自報到之日起參加本互助」，亦即新進人員得自由選擇參加，非強制性，屬完全開放性質。

**105 年 7 月 13 日提案討論後續會議決議：**請人資處發文各單位不強迫加入且不列入人資考核並請總會發文各分會加強宣導團體互助利弊，本案結案。

## 第十八案

案 由：建請檢討本公司各項津貼，比照電信局改職務加給。

說 明：

- 一、公司司機津貼規章已不符時宜，應重新修訂，免外界誤解、審計部爭議。
- 二、領班加給自 56 期配電班招生簡章承諾廢止，應有配套措施。
- 三、評價人員附加責任未相對給予待遇，造成派遣困擾。

辦 法：請業務處研擬，比照電信局改職務加給。

辦理情形：

配電處說明：

一、依本公司各單位設置領班辦法，領班人員工作項目及責任如下：

- (一)領導工作人員勤奮工作並考核其工作進度。
- (二)加強工作人員團結合作並改進其工作技術。
- (三)負責該班人員之工作安全。
- (四)注意工作人員生活行為及工作情緒，並負責解決班內一切有關問題。

二、領班人員除原定職責外，應加重下列之職責：

- (一)負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，應查明責任，予以適當處分。
- (二)對全班人員平時工作及年度考績，均由領班先行提出初核意見。其認為需調動或升遷者，亦得由領班向主管提供意見。

三、兼任司機人員工作項目及責任如下：

- (一)平時除運載配電器材與人員外，亦須從事配電線路維護工作及事故搶修作業。

- (二)負責車輛清潔、檢查及維護等初級保養工作。
- (三)車禍事故發生時，須負責後續民事及刑事之處理。

四、上述一及二項皆為人資處所訂規定。

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，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；此與公教人員之俸給制，分為本俸及加給，並普遍性支給職務加給、技術或專業加給之制度有所不同。
- 二、另查本公司主管薪及非主管薪係依據經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點所訂薪點表之薪點，分別乘以主管薪點折算標準及非主管薪點折算標準核給，且目前僅分類 11 等以上非主管人員薪給係以非主管薪點折算標準核計，主管及分類 10 等以下非主管人員均係以主管薪點折算標準核計，相當於均已支給職務加給。
- 三、有關領班工作津貼事宜，為應 47 期養成班以後新進人員逐漸接任領班工作所衍生之相關問題，本公司「人力資源發展專案小組」第 27 次工作小組會議業於本(103)年 7 月 9 日邀集各主管處主管及電力工會代表進行研議，針對領班、副領班派任相關事宜進行檢討，會中並作成「請各主管處轉請所屬單位落實管理機制，優先選派工作班內較高職等人員擔任領班、副領班」，以及「至第 47 期以後養成班同仁擔任領班、副領班者，因已無支給領班、副領班津貼，故請各單位善加運用各種非報酬性獎勵措施予以激勵」等決議。同時亦請本處研議僱用人員升任派用人員甄試時，給予渠等加分之可行性，本項決議事項經該甄試委員會討論通過，並自 104 年度起僱升派甄試應考人報名時現任領班(副領班)人員可加計總分 2(1)分，以資鼓勵。

**105 年 7 月 13 日提案討論後續會議決議：本案結案。**

**第十九案**

**案由：建請公司檢討暨增加各單位辦公大樓冷氣開放時間。**

**辦理情形：**

**秘書處說明：**

- 一、目前本公司執行節約能源方式係依據公司訂定之「節約能源實施要點」

(業務處主辦)辦理，其中有關空調管控原則為：在不影響空調效果下，適度提高中央空調主機冰水出水溫度、設定適溫(26~28°C)，並視需要配合電風扇使用等。有關提案建請公司檢討暨增加各單位辦公大樓冷氣開放時間之建議事項，公司並未強制規定，悉依「節約能源實施要點」相關規定辦理。

二、考量各單位皆已施行各項節能措施多年，若持續嚴格管控恐影響同仁辦公環境舒適度，建議各單位執行節能措施時，以引進節能設備或汰換耗能設備之方式辦理，進行管控辦公大樓空調時，仍應考量環境舒適度，將室內溫度維持 26~28 度，提供同仁舒適之辦公環境。

**105 年 7 月 13 日提案討論後續會議決議：本案結案。**

## 伍、散會

### 備註：

- 一、105 年 6 月 28 日未討論提案業務處訂 105 年 7 月 13 日於總管理處 2504 會議室召開「業務系統勞資協商溝通會議(後續提案討論)會議」討論。
- 二、下次業務系統勞資協商溝通會相關事宜由勞資處再聯繫。