

輸變電系統勞資協商溝通會議紀錄

時間：中華民國 106 年 3 月 22 日（星期三）上午 10 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：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：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、本公司依據經濟部 105 年 11 月 25 日經授營字第 10520373530 號函及經濟部送立法院本公司兼任司機改善方案報告，自 106 年 3 月 1 日開始試辦新進人員兼任大型車駕駛工作得支領兼任司機加給，惟全公司支領人數依前揭改善方案內容仍應予總量控管，試辦期結束檢討時，加計試辦人員並不得超逾 105 年 7 月支領人數。

二、承建議總量管制排除工程大車一節，恐致前揭控管人數難以達成，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：依台灣電力公司第 11 屆第 1 次勞資會議決議辦理，執行上若有疑慮請各單位人資組向人力資源處詢問，本案結案。

第二案

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。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司前於 105 年 7 月 5 日函報經濟部國營會核轉立法院有關本公司兼任司機改善方案，經大部修正部分文字後，於 8 月 10 日函送各提案立委及相關單位，且經與相關立委辦公室溝通說明後，並無反對或其它意見。
- 二、本公司另於 105 年 10 月 12 日 7 度行文經濟部爭取開放新進人員兼任大型工程車駕駛工作得支領兼任司機加給，終獲大部於 105 年 11 月 25 日以經授營字第 10520373530 號函，同意本公司試辦前揭加給事宜，本公司即依經濟部相關意見，於本(106)年 3 月 6 日以電人字第 1068018915 號函函知各單位試辦新進人員支領兼任司機加給相關作法，包括試辦人員不分職等支給 4,000 元固定加給金額、新進人員兼任大型車駕駛屆滿 60 歲將免除兼任，以及試辦期結束檢討時，加計試辦人員並不得超逾 105 年 7 月支領人數等措施，故請各單位共同努力，俾達成全公司控管目標。
- 三、本公司前函報經濟部國營會爭取開放新進人員駕駛大型車司機得支領兼任司機加給案，目前獲經濟部同意試辦 1 年後再檢討執行效益並報部；故有關恢復第 47 期以後養成班同仁擔任領班、副領班加給事宜，擬俟經濟部核准前述兼任司機加給後，再行研議領班加給。
- 四、近年來面臨評價 13、14 等資深技術員相繼退離，漸由第 47 期以後養成班同仁擔任領班、副領班，仍請各單位依據「人力資源發展專案小組」第 27 次工作小組之會議決議，善加運用各種非報酬性獎勵措施予以激勵，並優先將渠等列入派任評價 13、14 等職位考量人選，以落實權責相符之管理機制；同時於 104 年度僱升派甄試報名時予以現任領班(副領班)身份之應考人加計總分 2(1)分，以資鼓勵。

本次會議決議：併上次會議決議追蹤案執行情形第一案討論。

第三案

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)

上次會議決議：請輸供電事業部策劃室邀集各單位及工會相關人員召開會議討論，本案繼續追蹤。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

一、策劃室於 106.1.25 陳報組織控管原則條文檢討建議，對第三點第三項原條文「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」，建議酌作文字修正為「工程單位調整課級組織量，視業務需要得部分作為輸供電事業部運用」，奉執行長核定，送請企劃處檢討修正。

二、本案企劃處 106.3.15 回復如下：

- (一)有關「本公司事業部所轄廠處組級下課級(主管職位)組織管控原則」，自 105 年 1 月施行迄今僅運作一年餘，水火力發電、核能發電、配售電等三個事業部均尚無提出具體檢討建議，將來如有需要修正將一併考量。
- (二)依據 100.8.18 工程單位未來人力運用及費用編列會議討論及決議事項略以：經常單位與工程單位員額係分開管控，不得互為流用，以防經常單位用人費用不合理增加。另依據經濟部所屬事業組織設置要點貳、五規定：短期之工作單位，應以工作小組或矩陣式組織方式設置，工作結束，即行撤銷。公司基於輸工處及所屬各施工處係工程單位性質，其課級組織不宜挪用於該事業部其他營運單位，避免經常單位不合理之組織膨脹、用人費增加，影響公司營運績效。
- (三)貴事業部曾於公司研訂該原則時做過建議，公司經審慎考量，因輸變電與供電分別為電網之興建及運維部分專業相近，特別放寬為「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」，並於 104.10.20 第 18 次諮商事業部實施規劃事宜報告時，獲黃前董事長同意，是否修正建請再卓酌。

本次會議決議：由輸變電工程處邀集勞資雙方召開專案會議討論並請企劃處、策劃室出席，本案繼續追蹤。

第 四 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)

上次會議決議：請輸變電工程處依工程量爭取合理人力並邀集相關單位及工會研議招考及新進人力留用相關事宜，本案繼續追蹤。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

- 一、各區施工處第三工務段現場技術人力，於 106 年度新進僱用人員甄試名額中，以退 1 補 1 方式補充新進人力。
- 二、未來輸工系統如業務量增加且人力有所不足，策劃室將配合輸工處人力分析情形，協助向公司爭取人力補充改為退 1 補 1。

輸變電工程處說明：

- 一、有關爭取人力補充事宜，將視本系統工程量及業務變化情形，向總處爭取。其中三段人力評價部分，業已獲總處提前增補，預定於 106 年新進僱用人員招考時補充 12 名。
- 二、招考方式方面，本處亦積極與總處相關單位溝通協調，已獲同意於輸電線路人力招考時，於 106 年規劃單獨類別以「輸電線路工程類」辦理，俾能確實補充留任人力。
- 三、本案建請結案。

本次會議決議：輸變電工程處將持續追蹤進用人力事宜，本案結案。

第 五 案

案 由：建請取消 ISO9001 及 ISO14001 認證。

上次會議決議：請輸變電工程處邀集三區施工處勞資雙方相關人員召開專案會議研議，本案繼續追蹤。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

- 一、輸供電策劃室於 105.11.30 影送副總經理核定箋，通知各主管處自主衡酌 ISO9001 及 ISO14001 驗證需求，故本處調查及彙整三區意見，並附相關分析配套措施及管理維護計劃，於 106.2 簽請藍副總經理同意輸工系統不再辦理前述委外驗證，由本系統自組查核小組進行驗證。
- 二、惟前開簽箋會核策劃室，其建議本處應就工程單位特性再行審慎評估

停辦 ISO 相關驗證對工程管理與未來長期競爭力之影響；經藍副總經理批示同意該室意見。

三、爰此，經再簽陳單位主管，同意依策劃室會核意見比照其他工程單位(如綜合施工處、核火工處)維持現有委外辦理驗證。

本次會議決議：請輸變電工程處邀集三區施工處勞資雙方相關人員、策劃室開會討論並辦理後續簽陳相關事宜，本案繼續追蹤。

第 六 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。

上次會議決議：請輸變電工程處擇期邀集供電處、策劃室、人力資源處及工會相關人員針對高架作業危險津貼召開會議討論，本案繼續追蹤。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

本處已於 105.11.3 邀集供電處、策劃室、人力資源處及電力工會相關人員針對高架作業危險津貼召開會議討論，並將會議紀錄及調整理由送人資處參辦。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第 七 案

案由：請事業單位提供足夠交通工具供外勤檢驗員使用。

案由：有關輸工處簽核車輛汰換比率 30%部分，建請予以廢止，並依公司相關規定及各區實際需求辦理車輛汰換，俾保障員工行車安全；另車輛達使用年限 2 年前即可編列預算，請會計處行文各單位俾利憑辦。

上次會議決議：汰換部份仍持續辦理汰換，另車輛不足部份請輸變電工程處研議以新購或租賃方式辦理，本案繼續追蹤。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

一、自 106 年起本系統符合汰換標準之車輛 45 輛，均全數提送申請，無 30%汰換比例之管控，且亦獲准汰換 45 輛，尚足以因應外勤檢驗之所需。

二、105 年度依中央政府預算標準編列 107 年擬汰換之車輛計：36 輛，該

汰換車輛皆已預估至 107 年規定編列。

本次會議決議：30%限制已取消，請依公司規定汰換車輛，本案結案。

第 八 案

案 由：針對經濟部推動電業自由化案，台電為何要切割賣財團且須負責輸送義務。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

企劃處說明：

- 一、電業法修正案於 106 年 1 月 11 日經立法院院會三讀通過，並於 1 月 26 日經總統華總一義字第 10600011591 號令，修正公布全文 97 條，相關子法及公告事項，將陸續於 3~12 月內發布施行。
- 二、考量輸配線路具自然獨占特性，屬不可競爭部分，新版電業法將未來之輸配電業定位為「公共運輸者」，須讓所有市場參與者皆能公平、公正地使用電網以輸送電力，並依核定費率收取使用線路之各項費用。輸配電業維持一家國營，依法保障其利潤，同時擔負相關責任義務(包含擔負線路規劃及興建之責，以及費率受管制等)，此是市場開放後之配套機制，尚符合國際作法。
- 三、本次電業法修正不涉及本公司民營化事宜，惟為避免發生工會及員工所擔心之未來分割及財團化問題，公司仍將密切掌握政府施政動態，以維護員工權益，並爭取公司永續經營與發展之條件。

本次會議決議：本案已為法律位階故不討論，本案結案。

第 九 案

案 由：建議修正「台灣電力股份有限公司建築師及技師簽證要點」(105.4.1 版)第八條，恢復為(100.8.9 版)第八~十條，惟簽證獎金在工程管理費支付。

上次會議決議：請總會協助爭取，本案繼續追蹤。

辦理情形：

營建處說明：

建議在工程管理費支付，係符合工程管理費支用要點相關規定。

- 一、但依會計處 97 年 12 月 8 日簽所述「為免所辦理工程支用之管理費用過於龐大，故該要點對於工程所需管理費用訂有最高標準之限制；今若內部簽證酬勞擬由工程管理費用提撥工程獎金辦理時，除仍在績效

獎金上限由受到管控外，則亦應依該要點之規定，逐項針對個別工程管理費用作管控，亦即同時會再受到工程管理費用上限之管控。」即雖名目上由工程管理費支出，但仍須納入績效獎金之計算額度內。

二、電力工會於 9 屆第 26 次勞資會議中已反對簽證獎金由績效獎金內支應，本建議案由工程管理費支應結果亦即為工會所反對之狀況。

三、以現行獎勵制度已造成簽證意願下降簽證技師人數遽減，工程推動困難進度緩慢等後遺症逐一浮現，未來無人簽證狀況應屬可期，建議人資處審慎處理本議題。

人力資源處說明：

一、依本公司「建築師及技師簽證要點」規定，各單位得就簽證業務需要申請設置專責或兼辦技師簽證業務職位(參考本公司技師專責職位設置原則)，或自訂相關規定對從事簽證業務有貢獻之建築師及專業技師給予獎勵(如：核給工作或績效獎金、給予精神獎勵或表揚，以及於升遷及年度考核時優先予以考量…等方式)。另對於公司經營績效有重大貢獻之建築師及專業技師，得依本公司獎金核發相關規定，專案申請主管副總經理或董事長總經理可運用獎金；前述獎金係於本公司經營績效獎金項下列支。

二、至上述獎勵方式是否需檢討，以及本公司自辦簽證所需費用是否得於工程管理費項下列支，應請營建處說明。

本次會議決議：朝專案方式簽報主持人可運用獎金爭取及提高列等方式處理，本案結案。

肆、討論提案

第一案

案由：取消加強工安管理作為涉及指揮、調度管制之條文，避免本公司及員工成為原事業單位甚至雇主之嫌，致承擔相關民事及刑事之責。

說明：

一、依據「勞動部加強職業安全法第二十六條及第二十七條檢查注意事項」中，就事業單位之認定，以對工程範圍是否具統籌規劃、管理及指揮監督權限，只要存在有部分從屬性，即可從寬認定為勞動契約。

二、依據職業安全衛生法，本公司除自營及員工外，目前營利事業登記未

有營造登記故皆以業主自居，依據「勞動部加強職業安全法第二十六條及第二十七條檢查注意事項」，業主將**土木工程、機電工程、空調工程…等平行發包**，且各承攬人共同作業時，依現行法令規定，只能認定各平行分包為其所屬承攬人之原事業單位，今本公司對所承攬商之加強工安管理作為，反而造成事故發生時，因本公司及員工陷入具**管理及指揮監督權限**，而負擔起職安法第 40 條以後之各項**刑事及各項連帶賠償責任**。

三、目前本公司各強工安管理措施，已非目前檢驗人員人力所能負擔，依據行政院公共工程委員會之公共工程施工品質管理作業要點規定要求下，本公司自辦監造人員除須品管人員之專業證照外，且須專職專任，不得兼任其他工作。

辦法：

一、依民法 189 條，「承攬人因執行承攬事項，不法侵害他人之權利者，定作人不負損害賠償責任。但定作人於定作或指示有過失者，不在此限」，故建請取消**加強工安管理作為有關承攬管理及變更管理之各項涉及指揮調度嫌疑管理條文**，回歸原承攬關係中，定作人注意義務之危害告知及抽查。

二、建請工程自辦監造另增設工安人員在工地執行職務，且須專職專任，並與品管檢驗人員區隔，以符法令規定。

辦理情形：

工業安全衛生處說明：

一、職業安全衛生法(附件 1)第 26 條「事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。」及第 27 條「事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施。」對於原事業單位交付承攬應辦作為，職安法已有明確規範。

二、加強職業安全衛生法第二十六條及第二十七條檢查注意事項(附件 2)第 3 條第 1 項說明事業單位工程施作等作業常交付承攬，這些作業因原事業單位較熟悉危險及有害狀況，故責由其實施必要之指導及告知，使其承攬人不致違反相關規定及發生職業災害。

三、另該注意事項第 3 條第 1 項第 2 款亦說明，事業單位將其事業之全部

或一部分交付承攬，有關是否屬其「事業」之認定，以該事業單位之實際經營內容、經常業務活動及所必要之輔助活動為範圍，不以登記之營業項目為限；且勞檢單位對於業主或原事業單位之認定係採個案認定。

四、共同作業認定之說明：該注意事項第4條第1項第2款，共同作業係指原事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工於「同一期間」、「同一工作場所」從事工作；「同一期間」宜以同一工程之期間作為認定；「同一工作場所」則宜以工程施工所及之範圍及彼此作業間具有相互關連或幫助關連認定之。

五、綜上所述，請輸變電系統仍應依職業安全衛生法規及本公司安全衛生相關規定，督促所屬及承攬商落實執行各項安全衛生管理措施，以防止工作者發生職災事件，且避免從業人員涉及罰款及民、刑事責任。

輸變電工程處說明：

一、「加強工安管理作為」係工業安全衛生處推行之措施，本處無權取消加強工安管理作為有關承攬管理及變更管理之各項條文，建請電力工會第2分會透過電力工會總會工安委員於總管理處之「職業安全衛生委員會」提案反映。

二、有關「工程自辦監造另增設工安人員在工地執行職務，且須專職專任，並與品管檢驗人員區隔」之建議，涉及各單位人員調派，請各區施工處卓處。

本次會議決議：請輸變電工程處透過各種管道反應(例如職安委員會等)，並與工安處討論研議，使該案合理化，本案繼續追蹤。

第 二 案

案由：為改善本處僱用人員人力不足，建請研討因應對策。

說明：

一、現況：

1. 本處僱用人員自 96 年至 105 年之 10 年間由 153 人減至 121 人，減少 32 人，減幅達 20.9%，空缺補充情形不如預期。
2. 現有人力平均年齡 50 以上，嚴重老化，預估未來 10 年內退休人員更將達 4 成，面臨未來業務成長，人力空缺擴大成為最大隱憂。

二、檢討：

1. 歷年均均有養成班結訓分派人員至本處任職，惟新進職等及起薪過低，

且受勞退新制影響，無法以公司綁人留下人才，造成流動性過大，為補充人力不足最大主因。

2. 現場檢驗工務手續繁雜，本業以外之工安、環保責任過大，更要面臨民眾抗爭及處理壓力，勞動條件與薪給不成比例，老員工萌生提前退休意願已不勝枚舉，加劇人力不足窘境。

三、建議方案：

1. 建議短期以 5 年經歷以上且經主管推薦之外包人力採內部考試合格後任用，以專案專簽方式辦理，可暫填補人力缺口，並縮短訓練及技術傳承時程。
2. 調整新進人員職等或起薪，並檢討採單一職等結構不分分類評價，不僅人力資源管理可以簡化，升遷管道更可以暢通，吸引並留住人才。
3. 建議另招考工安、環保專職人員擔任相關工安、環保業務，以減少現場檢驗員責任，減輕壓力以留住人才。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

- 一、本事業部推動每年滾動盤點未來 5 年各職類業務量與人力資源，使整體人力配合業務調整。
- 二、本人力彈性運用之作法，將於 106 年「人力運用與培育精進計畫」中請各單位提報，以使人力作有效配置。

輸變電工程處說明：

- 一、本公司進用人員需依經濟部及公司相關規定辦理，目前尚無建議方案 1 之進用方式。
- 二、有關建議方案 2 調整新進人員起薪部分，本系統於 105 年 11 月 1 日召開研討「輸變電系統養成班招考及增加新進人力留任相關事宜」會議後，於 105 年 11 月 18 日將該次會議之建議事項，以簽箋向總處相關單位爭取，惟於 105 年 12 月 3 日獲簽復：有關調高新進僱用人員工作訓練期間待遇及正式僱用後起薪乙節，總處已多次與經濟部國營會溝通說明，大部於 105 年 3 月 16 日核復暫不予調整，仍將積極溝通並再次報部爭取。
- 三、至於建議方案 3 建議另招考工安、環保專職人員擔任相關工安、環保業務部分，人資處於 106 年 2 月 6 日建請主管處未來於規劃新進名額時，轉知各施工處可視環保業務需要，審酌於奉配名額中增加環保相關專業類別，本系統業於 106 年 2 月 6 日簽請各施工處視需要依該處簽箋說明配合辦理。未來將視工安、環保業務及人力進用員額情形，

納為考量。

本次會議決議：請輸變電工程處以未來所需人力向策劃室爭取，本案結案。

第三案

案由：建請放寬護理人員職等限制。

說明：

- 一、鑑於公司各單位工安部門人力吃緊，護理人員不只侷限健康管理業務，部分工安業務亦要分攤辦理。101~104 年間多次向人資組爭取職等限制，感謝各級長官努力，已於 105 年順利調整為 3 等。
- 二、回歸制度面護理人員既是屬工安部門成員之一，擔負工作亦為部門工作之勞工健康保護規則及母性健康保護規則等法令推行，有助於各單位職工健康管理的成效。護理人員除負責健康管理外，同時須分擔工安部門相關業務，故建請放寬護理人員職等限制之規定。

辦法：

辦理情形：

輸變電工程處說明：

有關護理人員如依規定從事之工作，其職責程度、工作質量等有所增加，若擬以放寬職等限制方式處理，本處樂觀其成。

人力資源處說明：

有關本公司護理人員職位列等，前於 104 年工安處表示由於職業安全法修正後護理人員工作職責加重，且可從事職業安全衛生相關工作項目，經審查其工作內容確有增加，並重新評定護理人員工作量與職位列等之合理性，依 104 年 6 月 26 日人字第 1048053735 號函，其最高職位列等已奉核定由分類 2 等調整為 3 等。俟未來護理人員工作內容另有新增情形（如將健康檢查項目列入護理人員職位職責），得再申請調整其職位列等，故本案建請結案。

本次會議決議：請工安處研議，本案繼續追蹤。

第四案

案由：輸工處組織與任務如何因應 112 年輸配電公司之成立？

說明：半世紀來，輸工處肩負線路之新、擴建以及變電所新、擴、遷及改建工作，績效輝煌有目共睹，惟線路、變電建設於本島已趨飽和，包裹式輸變電計畫逐漸走入歷史，如今電業法修正案

業三讀通過，6 年內將成立輸配電公司，如何使輸工處於新公司持續發揮所長，抑或整(合)併輸供電事業部內同質組織與任務，實為輸工同仁關心之議題。

辦法：惠請有關部門說明 106 年起 6 年內本系統內因應之規劃與期程。
辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

- 一、輸工處為本公司全方位電網建設團隊，因應未來輸配電公司成立，維持自營人力，保留輸工核心技術，以確保具備競爭力，將可對電網之規劃、設計、施工、監造、檢驗等發揮功能。
- 二、未來 6~8 年本公司將轉型為控股母子公司，本事業部將適時檢討相關準備事宜。

輸變電工程處說明：

- 一、有關工程量與人力配置之具體目標，本處依工程會技術服務建造費用百分比推算，並於 105 年 8 月 8 日第 15 次大會報及 105 年 12 月 14 日「輸工單位之角色定位及未來人力運用因應作為」座談會議簡報中，已提出以預估人力費用佔工程費比 10~15%每年滾動檢討方式，若工程預估金額持續超出上邊界，人力應回復採退一補一或提前晉用補足；工程預估金額持續低於下邊界，人力及組織應適時檢討進行調整。
- 二、本處已積極研討/爭取除包裹式輸變電計畫外之其他工程，初步檢討 106~110 年約計有 1142.7 億預算，俾維持輸工系統之工程量及核心技術。
- 三、有關組織部分，因目前公司對於成立輸配電公司之組織轉型尚無明確規畫，本處將配合公司/事業部政策辦理，但於轉型過程中對於同仁之權益，將積極爭取。有關目前輸供電事業部對於成立輸配電公司之相關因應作為，宜由事業部策劃室主政。

本次會議決議：總會會持續關注，視未來情形因應，以維員工權益。本案先行結案。

第五案

案由：建議「特別休假」最小申請單位改以「半小時」，俾利同仁靈活運用。

說明：特別休假為「勞動基準法」法規給予勞動員工工作的休息時間俾利員工處理私事及休閒以利舒展身心，使員工能顧及家庭並

集中精神於工作上。建議請假改以「半小時」計算，讓特別休假更能充分彈性運用。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、有關建議將特別休假請假以 1 小時為計算單位改為半小時一案，前開之影響包括考勤與薪資相關規章之修正及相關系統邏輯之調整等，惟產生之效益與增加之人事業務成本相較，不符成本效益原則。
- 二、經查本公司「員工請假有關規定」，對於特別休假、事假、普通傷病假等假別已明定放寬最小請假單位為 1 小時，另，部分假別仍維持以半天為單位，現行請假規定已能符合大多數同仁請假之需求，且對單位考勤管理及業務推動均未產生窒礙難行之處，建請依現行規定辦理為宜。

本次會議決議：依公司規定辦理，維持以 1 小時為計算單位，本案結案。

第 六 案

案由：建請恢復退休員工三節慰問金。

說明：行政院 105 年 9 月 8 日發布修正「退休人員照顧事項」中有關三節慰問金之規定，本公司於 105 年 11 月 30 日函告自 106 年 1 月 1 日起，除月退金在 25000 元以下、或因公成殘之退休公務人員支領一次退休金者、退職政務人員外，均取消三節慰問金。

辦法：

- 一、本公司派用人員身分屬公務人員兼具勞工身分、另僱用人員為勞工，與狹義公務人員之身分及進用方式不同，其退休相關規定不應全然比照。
- 二、勞基法第 84 條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定」。
- 三、就派用人員而言，既上開條文已說明本公司既有退休條件較優可從其規定，該法不設限屋頂條款，即考量事業單位績效不應訂定上限，應鼓勵從業人員積極當責，本公司何須自行刪除？另僱用人員為勞工身分，應套用「純」公務人員之規定更不合理。
- 四、對於多數退休人員而言，此慰問金非退休俸，是代表公司對員工奉獻

青春數十載的敬意，更維繫彼此退休後的情感，故建請恢復該慰問金。
辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、查本公司派、僱用員工之退休事項係依經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法、勞動基準法或勞工退休金條例等規定辦理，惟前揭規定均僅規範現職員工之退休條件，至本公司員工退休後之照護事項係另參照行政院頒之「退休人員照護事項」辦理，且經濟部或部屬國營事業均無立法明訂相關規範。
- 二、因本公司退休人員三節慰問金之發放，係參照院頒之「退休人員照護事項」辦理，並據以編列預算，於每年三節(春節、端午節、中秋節)致贈慰問金。自 106 年 1 月 1 日起行政院修正前揭院頒規定，限縮三節慰問金之發放對象後，本公司為照護退休同仁，前於 105 年 10 月 18 日亦函詢經濟部，爭取本公司退休人員得免比照適用停發三節慰問金，惟經大部核復結果，仍應依行政院規定辦理，亦即支領一次退休金者，除「因公成殘」或退休時未具工作能力者外，不予發給三節慰問金。因本公司為經濟部所屬國營事業，有關員工退休照護事項及相關預算，均受上開院令規範，爰無法依所請恢復發放三節慰問金。

本次會議決議：請人力資源處了解相關事宜，本案繼續追蹤。

第七案

案由：建議公眾服務處每年度增撥公益支出睦鄰預算供電力工會各分會運用，其會計科目是否可改為 090 項下勻支？

說明：公眾服務處每年度增撥預算，會計科目為 U20。

辦理情形：

公眾服務處說明：

經查，本公司之睦鄰費用是專款專用，需依本公司睦鄰工作管理要點規定支用及核銷，其會計科目無法勻支到公關費(090)。

本次會議決議：會計科目無法挪用。請各區溝通組協助各分會處理本案公益支出睦鄰預算之運用，本案結案。

第八案

案由：有關員工本身特別休假需先預排一整年度、每人每年需休 5 天做為單位績效控管目標及員工每月預排特別休假無法休假時需由其直屬主管上機填報無法休假原因等管控措施，建請取消

說明：

- 一、依據新修訂勞動基準法第 38 條第 2 項至第 4 項規定：勞工符合特別休假請休要件時，應由雇主告知，並由勞工排定期日，且未休完之日數，不論原因為何，一律折發工資，合先敘明。
- 二、又依據勞動部官網公布之勞動基準法修法常見問答集（網址：<http://www.mol.gov.tw/service/19851/19852/19861/30631/>）106 年 1 月 9 日新增第二題：雇主可否要求員工預排未來一整年的特休假？其答覆為「勞動基準法特別休假，是為了提供勞工休憩之用，休假日期由勞工依照自己意願決定。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不可以限制勞工僅得一次預先排定或在特定期日前休假。」。
- 三、依前述修法及勞動部官網常見問題集精神，勞工法定特別休假日數排休後是否休畢或因故未休，無論原因為何，皆取決於勞方意願，且未休完日數一律折發工資；因此公司若明文要求特別休假需休足一定日數或有其他但書規定，除與前述修法規定有所牴觸外，亦影響勞方未休完日數折發工資之權益，恐有違法之虞。

四、綜上，建請公司取消旨述所列三項管控措施，以符合法規意旨。

辦理情形：

人力資源處說明：

有關控管員工特別休假部分，本處業於 106 年 1 月 19 日函詢勞動部，並獲復「雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工特休請休天數」；惟因特休控管係依循上級機關指示，控管員工特休執行情形，且列入公司考成項目，爰本處將函報經濟部研商後續事宜

本次會議決議：請人力資源處協助處理，本案繼續追蹤。

伍、臨時動議

第一案

案由：建請比照供電系統推選會長一名，除整合反映輸工系統勞資權益相關議題外，並代表電力工會第 2、64、66 分會擔任與事業單位之溝通協商窗口。

本次會議決議：請謝常務理事忠憲擔任會長。

第 二 案

案 由：建請策劃室增加一名輸變電系統所屬人員，以維輸變電系統員工權益。

本次會議決議：請輸供電事業部規劃相關事宜，本案繼續追蹤。

陸、散 會

備 註：下次輸變電系統勞資協商溝通會議協辦單位為第 2 分會（台灣電力股份有限公司輸變電工程處北區施工處），並建請執行長撥冗與會，亦請策劃室派員出席參加會議。