

電力工會通訊

TAIWAN POWER LABOR UNION

422期

48年元月創刊
104年08月出刊



勞動論壇

職業安全衛生工作的態度與作法

國際勞動訊息

太陽能與公用電業發電成本比較
電力事業的未來 - NRG的案例

特別專欄

工資的認定
如何計算公保養老給付
台電組織轉型為事業部概況

有話請說

對的人+對的激勵=好績效
步入老年—你將如何看待往後剩餘的歲月

分會花絮

響應『捐血一袋、救人一命』活動

會務報導

第13屆第18次常務理事會議紀錄
第13屆第8次理事會議紀錄

職業安全衛生工作的態度與作法

蕭光輝

工安工作自昔至今的發展，除管理上的問題外，工安措施更是從有做就好，至今不僅要做且還要做好；以往全部工安措施涵蓋在工程金額內（未另外計價），至今工安設施另外設項給價不隨得標金額調整。整體的工安觀念已從應付的心態提升至從心做好、從己開始做，工安設施依品質管制方式作檢驗以利計量給價，檢驗標準自然成為現今重要的課題。

大多數會員，尤其是擔任主管者，認為執行工安工作會影響工程（或工作）進度的迷思，以公開招標之工程為例，很多單位多存著要求承攬商施工人員作好工安工作就會影響施工進度的心態，承攬商雖未按步就班作仍默許其進行施工，而以勸導方式要求承攬商改善違反工安規定的情況，亦無法強力要求未依規定執行之承攬商停工，這樣以工程進度為先的態度與作法是很難達到工安有效管理，每當各種條件同時存在時即發生工安事故。

檢驗員的文書作業越來越多，除日常業務繁重外，最常處理的事務就是承攬商不遵守契約規定所產生的雜務，如何減少這些衍生事務的最好方法就是在工程開始之初即以勤查重罰方式遏止承攬商施工人員因不熟悉、不瞭解工安制度的違規，在短時間內讓施工人員能遵循契約規範及法規規定，再輔以違規講習或對特定對象的工安接談等方式，讓承攬商整體管理上軌道，施工人員能確實遵守各項規定。當然，勤查重罰須花時間抽查、巡查並照相開立違規罰款通知單（未熟練前需花較多時間），這是必經過程，唯有如此，承攬商才會重視檢驗員的指令，不會打折（否則將遭受違規罰款的處罰），才能有效率執行工作。減少了承攬商不遵守契約規定所產生的雜務，又能有效管理承攬商，檢驗員自然就可以將工作處理的很好，甚至可處理更多的業務；反之，未嚴格要求承攬商的結果，就是往往無法掌控承攬商施工品質、進度，尤其是工安，只好每日祈禱工程能不發生工安事故、品質能作好一點、進度能盡量趕上一這全部都操之在別人手裡！

在執行工安工作上可分為2類，一是剛成立的單位或工程得標廠商施工組織，一是已成立許久的單位。第1類的作法係因剛成立的單位制度尚未建全，人員較無良好的工安觀念，或是得標廠商在1年內或數年內即須完成施工作業，沒有足夠時間

說明：此次有3個分會3人提出申請，資料齊全，請決議。

決議：通過名單如下：

第07分會—劉黃川君。

第12分會—陳坤盛君。

第39分會—沈順安君。

捌、臨時動議：無。

玖、散會



職業安全衛生工作的態度與作法

蕭光輝

工安工作自昔至今的發展，除管理上的問題外，工安措施更是從有做就好，至今不僅要做且還要做好；以往全部工安措施涵蓋在工程金額內（未另外計價），至今工安設施另外設項給價不隨得標金額調整。整體的工安觀念已從應付的心態提升至從心做好、從己開始做，工安設施依品質管制方式作檢驗以利計量給價，檢驗標準自然成為現今重要的課題。

大多數會員，尤其是擔任主管者，認為執行工安工作會影響工程（或工作）進度的迷思，以公開招標之工程為例，很多單位多存著要求承攬商施工人員作好工安工作就會影響施工進度的心態，承攬商雖未按步就班作仍默許其進行施工，而以勸導方式要求承攬商改善違反工安規定的情況，亦無法強力要求未依規定執行之承攬商停工，這樣以工程進度為先的態度與作法是很難達到工安有效管理，每當各種條件同時存在時即發生工安事故。

檢驗員的文書作業越來越多，除日常業務繁重外，最常處理的事務就是承攬商不遵守契約規定所產生的雜務，如何減少這些衍生事務的最好方法就是在工程開始之初即以勤查重罰方式遏止承攬商施工人員因不熟悉、不瞭解工安制度的違規，在短時間內讓施工人員能遵循契約規範及法規規定，再輔以違規講習或對特定對象的工安接談等方式，讓承攬商整體管理上軌道，施工人員能確實遵守各項規定。當然，勤查重罰須花時間抽查、巡查並照相關立違規罰款通知單（未熟練前需花較多時間），這是必經過程，唯有如此，承攬商才會重視檢驗員的指令，不會打折（否則將遭受違規罰款的處罰），才能有效率執行工作。減少了承攬商不遵守契約規定所產生的雜務，又能有效管理承攬商，檢驗員自然就可以將工作處理的很好，甚至可處理更多的業務；反之，未嚴格要求承攬商的結果，就是往往無法掌控承攬商施工品質、進度，尤其是工安，只好每日祈禱工程能不發生工安事故、品質能作好一點、進度能儘量趕上一這全部都操之在別人手裡！

在執行工安工作上可分為2類，一是剛成立的單位或工程得標廠商施工組織，一是已成立許久的單位。第1類的作法係因剛成立的單位制度尚未建全，人員較無良好的工安觀念，或是得標廠商在1年內或數年內即須完成施工作業，沒有足夠時間予

以熟悉制度規定，必須花很多時間採嚴格方式要求，使人員、施工人員體認工安沒有空窗期，宣導期過後即以重罰方式處分，以降低人員疏失所造成的事故，各階層主管必須全力協助並支持基層檢驗員的工作與作法。第2類的作法係因已成立多年的單位組織，其人員對於單位制度規定已有某種程度的熟悉與瞭解，所作工安教育訓練應著重在心理層面與觀念，主管應堅持安全的信念，使安全內化，方能對人員行為產生良好的改變。

工安是須從心出發的一種工作，而非說一套做一套，執行過程須各方面、每人均時時以工安為先，方能達到「工安零事故」的目標。世界級的企業-杜邦公司，世界級的做法-安全內化到人心的「文化」，以制度來落實-最關鍵的做法是讓安全成為員工績效指標之一，杜邦公司之目標及績效均具體，使每位員工不得不重視；即使已是台灣市場的最高主管，不管今年戰績多麼顯赫，只要開車不小心出車禍，年度考績就降一等，平常再怎麼忙碌，只要和安全相關的跨部門會議都必須抽空參加。台灣杜邦總裁兼董事長陳榮二說「這是一個企業對員工的承諾，我想，做為一個好的企業公民，照顧好員工是天責，也因為有承諾，員工覺得受到重視，杜邦才能留得住好的人才。」（摘自天下雜誌367期）。

安全文化的建立，並非一蹴可及，而且必須利用有系統、且持續不斷的管理方法達成。杜邦公司內部曾針對塑造一個企業安全文化的要件，進行全面性的調查，並歸納為以下幾個重點（摘自工業安全科技季 2006. June）：

1. 管理階層的支持與承諾：一般的事業單位或雇主，總以為做好安全衛生，是安全衛生部門或安全衛生主管的責任。而安全衛生工作的優先順序總是在生產、品質及成本的管控之後。長久下來，安全衛生人員的挫折及無力感是可以預期的，而安全衛生績效更會令人感到氣餒。唯有建立所有員工，尤其是管理階層，對安全的信念和堅持，讓安全內化成為其核心的價值，方能對其行為產生良好的改變。
2. 安全與事業經營相結合：安全是經營事業的一部分，也是好的生意。企業若能減少意外事件及傷害，則員工怠工、曠職率會降低，工作滿意度及士氣均能提昇。而對公司生產力、品質、組織效率、公司形象及事業競爭力亦大有助益。
3. 使用管理系統：企業主或管理階層，在體認安全衛生是企業經營的核心價值，並可與事業經營相結合的基本理念後，應開始規劃如何利用務實有效的管理方法及手段來加以落實。
4. 零的目標與期望：「零是安全的唯一目標」，而達成此目標也是每一位員工的責任，而不是安全部門的責任。唯有透過持續改善的努力及持之以恆的教育訓練，

才能使每位員工逐漸將「零目標」的理念內，進而落實於日常的工作及生活當中。

5. 作業主管的責任：各級主管必須讓現場基層作業人員深切體認安全是其工作的一部分，並透過定期的現場安全觀察，了解現場的安全氣候，並發掘足以提昇員工安全意識的工具。所有主管必須親身參與安全活動，讓部屬可以深刻的感覺得到主管的安全領導，並建立員工安全第一的優先順序，隨時宣導安全第一的觀念，並隨時量測、分析及改善和宣導安全績效。讓所有員工感受得到領導階層對安全的堅持及重視。一言以蔽之，作業主管需利用不斷的教育及宣導，建立員工安全第一的信念，讓安全成為全體員工的核心價值，進而改變個人的安全行為。
6. 全員參與：鼓勵員工參與全廠性的安全活動，如安全促進活動、安全互助活動及製程安全管理計畫等，並給予實質的獎勵，使員工得以因本身的參與，更加體認安全是工作的一部分，提升自己的安全意識，並進而影響他人，促成整個組織的成長。

台電公司高層多數礙於「工安第一」的口號，不敢明講或反對(因供電的時間、工程進度等壓力)，作法上、態度上卻不是工安第一(但說法上仍表達工安第一)，進而影響各階層主管的態度，這是所有台電員工都知道的事實。從多次參加台電公司職業安全衛生委員會議發現台電公司高層主管工安道理說得頭頭是道，卻一點也無法讓人感覺公司真的重視工安，這是否是因為工安未真正列入績效重要指標的緣故？值得我們深思。

工安工作態度、理念，其實就是基於對人的價值與尊重，工安好不好，只在於有沒有決心，員工的安全與健康，是事業主最大的資產，塑造出尊重人性的企業文化，就能達成工安的最終目的，嚴明的紀律，有賴於縝密的訓練和決無妥協餘地的評核，任何傷害及事故就可以防止，做好工安管理就須徹底落實各項安全規定，絕不馬虎。我們要改變工安工作應以「情」為先再以理、法的方式處理，才能貫徹工安工作，希望大家能有此決心共同努力！



台電公司表彰此次公保年金通過案
有功人士

電力工會通訊422期

發行人：丁作一

總編輯：方有土

執行編輯：沈紫雲

編輯委員：胡國康、林恭興、陸德勝

連國賓、劉克鴻、黃文峯

李媽讚、廖展平、黃連聰

王豐義、蕭光輝、葉禧肇

何朝石、高進強、蔡吉雄

彭繼宗、許棟雄、洪清福

陳求來、洪玉珍、董元麟

林山鎔、孫光耀、許茂松

吳有彬、洪國城

發行地址：台北市寧波東街二號

電話：(02)2396-2555

傳真：(02)2351-2282

(02)2351-2469

網址：http://www.tplu.org.tw

E-mail:tplu@ms33.hinet.net

設計印刷：承印實業股份有限公司

電話：(02)2266-0838

本刊物為對內刊物，作者請自負文責。

目錄

勞動論壇

- 1 職業安全衛生工作的態度與作法 蕭光輝

工會會訊

- 4 104年5月份工作報告 文宣處

- 7 104年6月份工作報告 文宣處

國際勞動訊息

- 10 太陽能與公用電業發電成本比較 徐守正

- 12 電力事業的未來 - NRG的案例 徐守正

特別專欄

- 15 工資的認定 洪清福

- 21 如何計算公保養老給付 蘇英賢

- 27 台電組織轉型為事業部概況 杜彼得

有話請說

- 33 對的人+對的激勵=好績效 阿斌哥

- 36 步入老年—你將如何看待往後剩餘的歲月 張財振

分會花絮

- 39 響應『捐血一袋、救人一命』活動 張財振

會務報導

- 40 第13屆第18次常務理事會議紀錄 文宣處

- 45 第13屆第8次理事會議紀錄 文宣處

台灣電力工會 104年5月份工作報告

日期	星期	工 作 內 容 摘 要	經辦處
4	一	本會全體會務人員會議	總務處
5	二	供電系統勞資協商溝通會議會前會	勞資處
		104年度第2次勞工安全衛生委員會會議會前會	工安處
6	三	供電系統勞資協商溝通會議	勞資處
7	四	業務系統勞資協商溝通會議	勞資處
		公保法第48條修正案研討會	國會處
		工安處工安查核—北部地區（7-8）	工安處
8	五	104年度新進雇用人員甄試委員會第1次會議	勞資處
		立院院會通過吳宜臻委員第48條修正案付委	國會處
11	一	提升配電器材及施工品質檢討會第20次會議	勞資處
		司法及法制委員會併案審查呂學樟、黃昭順、蔣乃辛、陳超明、吳宜臻等委員所提公保法第48條修正案通過一讀	國會處
12	二	配售電事業部推動概況溝通說明會	勞資處
		參加亞洲地區新世代電力研討會（12-13）	研發處
13	三	工程系統業務溝通會議	勞資處
		核火工程處工安查核—南部地區 輸工處工安查核—南部地區（13-14）	工安處
14	四	工安處工安查核—中部地區（14-15）	工安處

日期	星期	工 作 內 容 摘 要	經辦處
15	五	第13屆第27屆勞工董事諮詢委員會議	研發處
18	一	中國電力總連山口統括本部來訪	總務處
		營建處工安查核—中部地區（18-19） 工安處主變電不定期查核—東部地區（18-22） 研商局限空間含氣濃度及可燃氣體氣爆下限值會議	工安處
		供電處工安查核—南部地區（19-20） 業務處工安查核—苗栗、新竹地區（19-21） 研商榮獲外界安全衛生績優有功人員獎勵要點會議	工安處
20	三	陪同六大工會理事長拜會台聯黨團及立院新聯盟政團等事項	國會處
		修護處工安查核—南部地區	工安處
21	四	召開研商第32屆第26次福利委員會議會前會	福利處
		陪同六大工會理事長拜會民進黨總召及國民黨政策會執行委員長等事項	國會處
		工安處工安查核—南部地區（21-22） 發電處工安查核—南部地區（21-22）	工安處
22	五	發電處工安查核—南部地區	工安處
26	二	第13屆第18次常務理事會議	文宣處
		ISO驗證證書減量與整合相關作業討論會議 「內部廠網分工」第35次工作小組會議	勞資處
		工安處104年度第1期承攬商宣導會—北部地區	工安處
		福建省總工會來訪	總務處

工
會
會
訊
評

日期	星期	工 作 內 容 摘 要	經辦處
27	三	本公司團體協約相關條文內容研商會議	研發處
		第10屆第25次勞資會議會前會	勞資處
		工安處行動小組—中部地區	工安處
28	四	第10屆第25次勞資會議	勞資處
		工安處104年度第1期承攬商宣導會—中部地區	工安處
		日本九州電力總連來訪	總務處
29	五	研議修正本公司「員工公傷處理要點」事宜	勞資處
		參加工安處召開附屬單位工安衛生部門職位設置及列等原則修正會議	工安處
		立法院院會通過公保法第48條修正案二、三讀	國會處

【台灣電力工會】電工通訊 徵稿 辦法

一、本刊竭誠歡迎作者惠賜下列各類稿件：

- (一) 工會會務運作及會員權益之建議。
- (二) 國內外電業政策及電業發展之介紹。
- (三) 國內外勞工政策及法令之研究。
- (四) 國內外勞工運動理論及思潮之傳述。
- (五) 國內外工運事件之評論。
- (六) 會員心聲之披露。
- (七) 本會及各分會會務活動之報導。(300字以內)

二、一般稿件字數每篇限 3000 字以內，會員生活廣場字數限 2000 字以內。

三、投稿請以稿紙繕寫郵寄或傳真，為利聯繫並請註明真實姓名、服務單位、連絡電話、通訊地址；或以電子郵件 E-MAIL：tp1u@ms33.hinet.net 傳遞投稿。

照片請於背面註明姓名、服務單位、連絡電話及通訊地址。

四、投稿作品均請自留底稿，來稿若不適用，恕不退件。本刊對來稿有刪修改權，不願刪稿者請註明。翻譯稿件請附寄原稿，並註明原作者姓名及出處或資料來源。稿件請勿抄襲或一稿多投，並請作者自負文責。

五、稿費依編輯委員會審核給予。

六、本刊截稿日期為每單月 20 日。

七、稿件請寄「台北市中正區寧波東街二號 台灣電力工會文宣處收」，或傳真工會 (02) 2351-2469，並註明「電工通訊稿件」



台灣電力工會 104年6月份工作報告

日期	星期	工 作 內 容 摘 要	經辦處
1	一	本會全體會務人員會議	總務處
2	二	輸供電事業部推動概況溝通說明會 內部廠網分工第36次工作小組會議	勞資處
		104年度第1期承攬商安全衛生宣導會—南部	工安處
		「員工因公致受傷殘廢死亡發給慰問金審核委員會」第35次委員會議	福利處
3	三	研商每年5月至9月期間機組不安排大修之可行性（視訊會議）	勞資處
		104年度模範勞工出國觀摩工作人員出國返國檢討會	總務處
		參加核火召開104年5月11日失能傷害專案檢討會議	工安處
4	四	會同劉董事、第14分會常理拜會彰化地區立委及各服務處	國會處
		工安處工安查核—中部地區（4-5）	工安處
9	二	公保年金暨績效獎金相關事宜說明	動員處
		工安處工安查核—南部地區（9-10） 核火工程處工安查核—中部地區	工安處
		「104年度台中區勞工教育訓練研習會」開標會議	總務處
10	三	參加立院104年度經濟委員會預算協商等事項	國會處

工
會
會
訊
評

日期	星期	工 作 內 容 摘 要	經辦處
11	四	致贈各黨團及提案連署委員辦公室林口電廠冰棒禮盒	國會處
		參加高雄市勞工局勞動檢查處召開104年度台電相關單位高階安全衛生管理座談會暨主管宣導會	工安處
12	五	本公司團體協約相關條文內容研商會議	研發處
		參加勞動部職業安全衛生中心訂定104年6/12日辦理林口電廠擴建計劃及高階主管座談會議	工安處
15	一	召開研商第32屆第27次福利委員會議會前會	福利處
16	二	第13屆第8次理事會議	文宣處
		參加勞動部發展署技能檢定舉辦配電電纜裝修職類檢定（16-17） 材料處工安查核—中部地區 工安處工安查核—北部地區（16-17） 工安處行動小組工安查核—北部地區	工安處
17	三	參加工安處召開修正本公司安全護具耐壓性檢驗要點會議 參加工安處召開「附屬單位工安衛生部門主管職列等標準」修正會議	工安處
18	四	內部廠網分工第37次工作小組會議	勞資處
		發電處工安查核—中部地區 發電處工安查核—北部地區	工安處

日期	星期	工 作 內 容 摘 要	經辦處
22	一	第13屆第28次勞工董事諮詢委員會議	研發處
		材料處工安查核—北部地區 供電處工安查核—北部（22-23）	工安處
		日本中國電力勞動組合來訪（22-27）	總務處
23	二	行政作業流程簡化專案小組第14次會議	勞資處
		業務處工安查核—桃園、北區區處（23-25）	工安處
24	三	參加第9分會幹部暨小組長訓練及觀摩	工安處
		會同第42分會常理、代表拜會雲林地區區域立委及服務處	國會處
25	四	第13屆第8次監事會議	監事會
		研商第10屆第26次勞資會議會前會	勞資處
		參加輸工處召開104年度第2次工安委員會議	工安處
26	五	第10屆第26次勞資會議	勞資處
30	二	核能發電事業部推動概況溝通說明會	勞資處
		104年度第1期承攬商安全衛生宣導會—東部地區 104年度查核人員研討會	工安處
		辦理本會帳務審查相關事宜	監事會

工
會
會
訊
評

太陽能與公用電業發電成本比較

資料來源：EEnergy Informer, May 2015, p.24-27

徐守正譯

商業雜誌(包括本刊)探討太陽能均化成本(levelized cost of electricity)，何時會比公用電業零售電價低(solar grid parity)，已有相當長的時間。

在太陽能面板發電成本逐漸下降，而公用電業零售電價相對上升的發展趨勢下，可以預期的是，在愈來愈多的地區，兩者的差距正在快速的縮小中(原文稱：兩條曲線很快就會交叉)。

德意志銀行(Deutsche Bank)今年3月，在一份評估報告中指出：未來事實上已經來臨！目前屋頂型太陽能之發電成本(約每度8至13美分)，已經比全球許多地區的零售電價，便宜約30%至40%。

今年2月27日，德意志銀行另一份報告指出：全球正在進入一個新的能源時代，不論石油、燃煤、天然氣價格未來走勢為何？太陽能皆將逐漸接收化石燃料及傳統發電技術既有之市占率。前述看法，也是再生能源擁護者，尤其是太陽能的死忠支持者，近期最常提出的論點。

前述趨勢的長期影響，不論是在後勤、財務、技術等方面，皆將非常驚人。不過，全球電力市場之規模龐大，太陽能要能造成顯著影響，尚需要一些時日。

德意志銀行預估，未來20年，全球生產的電力，將有10%來自太陽能。對再生能源未來發展具正面影響的因素：

太陽能成本之下降速度。

零售電價之上漲速度。

政策補貼、強制達成目標、CO2排放限制等。

可以確定的是，在一些零售電價較高的地區，如美國夏威夷州、加州、紐約州，及一些日照充足的地區，如澳洲、美國亞利桑那州、墨西哥州，太陽能的發電成本將會與公用電業的零售電價逐漸接近。但隨著太陽能發電技術的持續改善及成本的持續下降，其他地區也將出現類似之情況。

不過，由於屋頂型太陽能的裝設規模，與屋頂的數量/面積有關，人口稠密的大都市，如香港、東京、北京、倫敦及首爾等，比較不具備大規模裝設太陽能面板的條件。

德意志銀行的報告指出，目前全美最具太陽能發展潛力的3個州，分別是夏威夷州、加州、紐約州，前述3個州都是零售電價較高的地區，且其中有2個州全年日照充足。

目前，太陽能的增長，在若干地區，已相當令人側目，以美國能源資訊局(EIA)的資料為例，即顯示，太陽能發電占加州2014年全年發電量之比例約5%。

相對於前述美國之情況，德意志銀行之分析報告顯示，其他國家未來之太陽能發展潛力，大略如下：

具有數個GWs之發展潛力：中國大陸、日本、印度、德國及英國。

具有1個GW的發展潛力：墨西哥、菲律賓、法國、智利、南非及澳洲。

具有500MW之發展潛力：巴西、加拿大、泰國、沙烏地阿拉伯。

相對於德意志銀行，其他許多研究機構也持相同看法，認為太陽能發電成本與公用電業零售電價的差距，正在逐漸縮小中，不同研究機構所持論點大致相同，主要的差異在於，太陽能發電還要多久，才能取代化石燃料？

由於先天條件不同，加以各國的政策及發展目標也不相同，對各國太陽能發展潛力之分析研究，具有相當高的複雜性與難度。

太陽能的崛起，是不爭的事實，不限特定國家，或特定地區。太陽能時代，一定會來臨，只是快或慢而已。



電力事業的未來 – NRG的案例

資料來源：The EEnergy Informer, March 2015, p.7-9

徐守正譯

以「電力事業的未來」或「香格里拉」作為關鍵字，在網際網路上搜尋相關資訊，其結果將相當令人沮喪，最可能的原因是，沒有人知道「要找的是什麼」？也不知道「要往哪裡找」？不過，美國目前規模最大的獨立發電業(IPP)– NRG的案例，可能是一個很好的切入點。

NRG現任執行長David Crane¹，把這家曾經面臨破產，原本僅經營發電業務的公司，轉變為在許多方面快速成長的公司。

David Crane認為，傳統公用電業的執行長，缺乏「願景」(vision)、「主動精神」(initiative)及「驅動力」(drive)，因此，只要一有機會，David Crane就會勇於挑戰他們。

David Crane最為人所知的是，他公然形容傳統公用電業的執行長為「尼安德塔人²」(Neanderthals)，更遑論，他私底下是如何看待傳統公用電業的執行長了。

言歸正傳，為什麼NRG是一個有趣的研究對象呢？

首先，NRG目前的發電裝置容量為53GW，是目前全美規模最大的獨立發電業，其規模甚至比許多國家的總合發電容量還大。

但是，更值得一提的是，過去幾年裡，NRG勇於在許多相關領域，購進策略性資產、投資新的事業、擴大業務之範圍。

由於NRG不擁有獨占的專營區域(franchise)，也沒有專屬的用戶(captive customer)；所以，在這波對傳統公用電業造成重大影響的變動中，非但沒什麼好輸的，反而可能大有斬獲。NRG目前已好整以暇地，挑選了一些獲利較佳的事業，努力不懈的向前邁進。

大約6年前，發電占NRG整體營收之比例為98%，但至2013年時，發電佔NRG整體營收比例已降至50%。

NRG是如何辦到的呢？

不同於德國E.ON公司之作法(分割出售化石燃料發電資產)，NRG積極購進非發電

1 本文作者以「自行其是」(maverick)形容他。

2 生存於舊石器時代的史前人類，1856年，其遺跡首先在德國尼安德河谷(Neanderthal)被發現。(資料來源：<http://zh.wikipedia.org>)

資產、投資零售事業、創造替代性的能源。

E.ON視火力電廠為有毒資產，NRG則不認為經營發電業務有何不妥。事實上，NRG對自己的定位是，一家專注於分散型太陽能、儲能系統及智慧能源系統的「行銷公司」。只不過其銷售的產品，恰巧是電力罷了。

事實上，如果你上NRG的官網瀏覽，你會發現其經營的業務五花八門，致產生發電非其主要業務的錯覺。

在住家太陽能方面，NRG的相關部門目前已設定目標，要將該公司安裝的太陽能發電容量，由目前的75MW提高為2022年時的2,400MW。引述NRG相關部門之說法，太陽能發電的安裝成本，未來幾年還會再下降20%。

為擴大住家用太陽能市場(home solar market)，NRG於2014年併購了Roof Diagnostics Solar及Pure Energies Group Inc.兩家公司，同時將其企業觸角延伸到分散型電源及能源服務等不同的領域。

NRG計畫將目前以工業及商業用戶為主之經營方式，透過需求面管理、燃料電池、在地發電及微電網等技術，轉型為提供全方位服務、高獲利的能源提供者。

David Crane要求該公司在2022年之前，在上述不同事業領域之獲利，較目前成長4倍，達到5億美元。

NRG另計畫在2022年之前，安裝總計2,500MW之商業及工業用太陽能發電容量。

有鑑於傳統火力發電機組，不管是來自法規或用戶的壓力，早晚都會面臨CO₂排放的限制，因此David Crane決定及早調整公司經營型態。

在對公司投資人的談話中，他指出NRG將從原先以集中式、化石燃料及高污染發電為主之事業，轉型為分散型、清潔、低破壞性的未來電力事業。

此外，由於堅信未來交通運輸所用的燃料，都將由目前的化石燃料轉換為電力，因此David Crane本人也是以電動車(Tesla)作為代步工具。

NRG轄下一家從事電動車充電站相關投資的附屬公司eVgo，也計畫在未來3年，將其在電動車這新興市場的市占率，由目前的10%，提高為50%。

David Crane指出，電力正處於一個巨大變革的頂端，要在今天或明天致勝的關鍵，在於擁有至少兩種截然不同之策略，例如：傳統電力及替代能源。

SolarCity Corp. 是美國最大的住家用太陽能(resident solar)安裝業者，目前在全美之市占率約1/3，提供廣受住家喜愛的無首期貸款(zero-down)計畫。

與SolarCity Corp. 比較，NRG目前的市占率僅排名第5，不過NRG計畫在2015年底時，躍居第2名。

David Crane近期提到，NRG其實已在公司內部建造一座「太陽能城市」，以住家用太陽能市場的滲透率為例，目前雖然僅有1%，但是NRG每一個員工都相信，這個市場未來的發展潛力不可限量，而David Crane需要做的，就是把專注力放在這還沒發生的99%上。

David Crane對分散型電源、電動車、太陽能，為何如此熱衷？因為他知道，隨著愈來愈多用戶選擇自行發電，並增加在能源效率方面的投資，對傳統發電的需求勢將日益下降。

2015年1月中，在一場對投資人及市場分析師的簡報中，David Crane提到，傳統電力事業要像蒸汽火車一樣走進歷史，非常簡單，但要成為未來的贏家，則相對複雜許多。我們現在所做的一切，目的在於保護我們的投資人，使其免於在未來遭受衝擊。

在上述簡報中，David Crane提到，巨大的改變已無法避免，「創新」為Internet及電信業，創造了榮景與巨大財富，也摧毀了那些拒絕接受「創新」的市場參與者。

相同的市場法則，同樣適用在電力產業上。

David Crane提到，電信業的歷史告訴我們，市場參與者要存活與發展，必須毫不保留的接受未來的科技，對當前的市場競爭，則必須全力以赴。

對既有的燃氣及燃煤發電資產，NRG會竭盡所能地，使其產生最大價值，但NRG也會把雞蛋分散在不同的籃子，以分散風險與報酬。

前述NRG認為最佳的策略，或許也就是「電力事業的未來」藍圖。

工資的認定

洪清福

近年來，因社會進步，民智大開，加上各類傳播媒體及網路文宣的交相宣導教育下，勞工對自身的權利與義務，有更深入的認識。復以經濟不景氣，關廠，歇業，合併轉讓者多，因而產生了不少的勞資爭議。近五年來成長了三倍，於104年達到2萬4000多件，這些爭議當中，其中以工資延伸之爭議為多。如資遣費、退休金、加班費、職業災害補償金等。

台電是國營事業，一切勞動條件皆依上級機關經濟部之規定辦理，因此其勞動條件之變更性較少，可說是極其穩定的勞動契約。但也因如此，當勞工行政主管機關及法院對勞動法規有更進步的解釋與認知時，礙於行政體系，經常是無法配合辦理。例如各項津貼是否被認定為工資計算平均工資，即是例子。最近電力工會要求將夜點費列入平均工資計算退休金乙事，即是行政機關反應不及，未能依法核給勞工應得之退休金。為讓所有同仁了解工資的定義及其引申之勞動條件，特撰本文，以供參考。

一、工資的定義

勞動基準法第2條第3款規定，工資、謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪資及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何各義之經常性給與均屬之。

勞動基準法實行細則第10條之非屬工資定義、紅利、獎金（年終獎金、競賽獎金、三節獎金、教育補助費、婚喪喜慶、差旅費等）。從以上條文很清楚了解，工資的認定須要有兩大要件：1. 是因勞工工作而獲得之報酬，即是勞務對價性。2. 是經常性之給予，是勞工提供勞務，於一般正常情形下可領得之給予。

由上可知，工資是雇主給付勞工之工作報酬，為勞動契約的主要給付義務。其性質包含了「勞務對價性」及「給付經常性」。惟這兩者是須同時具備或是具有其中一項即可，各方有著不同看法。對於工資的判斷，實務上將其區分為有無對價性，即判斷是否為工作對價或雇主恩惠性、獎勵性之給與。如屬後者，則非為工資。另再行判斷是否具備經常性（時間之經常性或制度之經常性）。

勞動部於85年2月10日台85勞動二字第103252號函就經常性部份作以下補充：「……基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字條例舉屬於工資之各項給予，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給予』要件始屬工資，而應視

特別專欄

其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。……其他任何各義之經常性給與」一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作獲得之報酬不以工資之各而改用其他各義，故特於該法明定應屬工資。

從以上勞動部的解釋要旨可知工資的認定應是先查明是否與工作有直接或間接之對價，如仍無法認定時，再觀察是否屬經常性之給予，而非偶發性之獎勵、恩惠、勉勵性質之給予。

最高法院認定工資之原則

民國100年台上第1256號，最高法院民事判決載明：「該所謂工作而獲得之報酬者，係指符合『勞務對價性』而言。所謂『經常性之給與』者，係指在一般情形下，經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具『勞務對價性』及『給予經常性』。應依一般社會通常之觀念為主，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其各義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即是工資之性質，而應納入平均工資之計算基礎。」

最高法院就經常性給付之認定

最高法院司法實務見解：所謂經常性給予，須以單位時間作為判斷，如以一日作為計算基準，則員工所獲得之報酬無一項是經常性，因企業不可能天天發薪；但如將時間訂的很長，則所有給付都將變成工資。理論上，在一相當時間內，於一般情況，所可得之給付，即謂經常性給付。因此，年終獎金、年節獎金、災害補償金，乃雇主對員工的一種恩惠給與，身份上給與、任意性給與、不自具經常性。

所謂經常性給與，應指制度上之經常性而言，如係依據勞動契約、工作規則、團體協約、企業內習慣等企業內制度，雇主有支付員工之義務時，在既定之制度下，員工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該給付之義務時，該給付即為經常性給付。

最高行政法院認定工資之原則

勞基法上所稱之「工資」並須具有「勞動對價」及經常性給與之二個要件。惟判斷某一支給是否為「經常性給與」，應該以其實質內涵決定，而不是以其給付時所使用「名目」為準，因此即使給付之金額以「紅利」為名目為之，在實質上卻是按期定時定量給付者，因其本質並非紅利，亦難認其非為「經常性給與」，即縱給付名目為勞基法施行細則第10條各款所稱者，然實質上並非該種給付性質者，且屬定期給付者，仍屬工資之一部份，如此認定始能與勞基法第2條第3款立法意旨相符。原判決以給付之實質內容作為認定是否屬於工資一部份，並依薪資表顯示，上

訴人除給付底薪之外，另有「教育補助費」以及「工作服代金」名目，而此等給付，依上訴人公司之書面註記系「按月給付」之項目，上訴人又不能指出那些員工因為何等原因而不享有此等福利，或該員工在何等情況下不能領取此二項給付，則應認上開給與屬於底薪之一部份，具有勞務給付之固定對價，而認定該當於勞基法第2條第3款之「經常性給與」。因非無見。（最高行政法院93年度判決）

以上係行政主管機關暨法院審理之觀點，當可供吾等參酌。另本會於近日已依理事會決議，將夜點費應納入為工資乙事，訴請台北地方法院裁決。近年來法院對夜點費是否為工資乙事，均採正面觀點，咸認其是工資之一部份，應列入平均工資，計算退休金。以下判決特摘錄供全體會員卓參。

最高法院認定夜點費為工資

最高法院民事裁定97年台上字第258號：上訴人員之作業方式，係採24小時三班輪值，各班工作性質、地點、環境皆屬相同，僅服勤時間不同，輪流於夜間工作仍三班制員工一慣性，常態性之工作型態，與一般公司行號為應付臨時性之業務需求，偶而為之者有間。上訴人發給之系爭夜點費，係針對輪值中班、夜班之勞工所給與，其金額又係固定每小時45元，並不因勞工之工作內容，職階而有所差別，惟如未實際值班，則不得領取夜點費，係爭夜點費之給與已成為兩造間特定工作條件，所形成固定常態工作中可取得之給與，而為上訴人因經常性提供勞務所得之報酬，具有勞務對價性及經常性給與之性質，該認其訴為不合法。（本案判定雇主上訴敗訴）

最高法院92年台上字第2108號判決（中鋼公司案）肯定此種因環境、時間等特殊工作條件而對勞工增加給與之現金給付係屬工資。

惟亦有法院持否定法：

高雄地院97年勞訴字第91號判決（92.2.6）針對中油公司夜點費之性質作出有異於以往大多認定系工資之不同見解。該號判決：夜點費僅為恩給性、獎勵性質之給與，並非工資。然該號又以因雇主將該夜點費列入工作規則，具制度上之經常（可能係依工作規則、團體協約或勞動契約而須給付者）而屬「擬制工資」，自應計入勞基法所定平均工資。

電力工會因夜點費是否列入工資乙事，與台電公司爭辯難解，經理事會充分討論後，決議訴請法院審理判定。總計3722人參予本次訴訟，案件目前已到台北地方法院審理中。以下系針對本次訴訟爭執點、說明提告之理由及加班費之計算。

二、勞基法上「工資」之不同概念

勞基法上的工資有因法條不同，所指工資有其不同意義，例：請求確認雇傭關係時之「工資」：指的是離職前最後一個月之薪資或平均工資計算。又如請求資

特
別
專
欄

遣費或退休金，係依勞基法第17條及第55條之規定，系以「一個月平均工資」計算之。

*延長工時之工資（加班費），依勞基法第24條規定，係以「平日每小時工資額」計算之。職業災害工資補償，依勞基法第59條規定，係以「原領工資」為計算基礎。

日平均工資之計算

依勞基法第2條第4款規定之平均工資乃是「日平均工資」而言。其計算原則由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。

月平均工資之計算

法院對月平均工資之計算持兩種不同見解，其中較為簡易亦合理的方式為以勞工退休前6個月工資總額直接除以6即是月平均工資。

「日平均工資」=總工資除以總日數

「月平均工資」=總工資除以6

「平日平均工資」=月薪除以30除以8（如係勞基法第84-1條特別約定者，即以各月正常工作日數及時數計算）

原領工資之計算

依勞基法施行細則第31條第1項規定，所謂原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其一日之工資。

另勞基法施行細則第31條第2項規定，罹患職業病者依前項規定計算所得金額低於平均工資者，以平均工資為準。

基本工資：

勞基法第21條第1項工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，同法第79條第1項違反下列各款規定行為之一者，處新台幣貳萬元以上參拾萬元以下罰鍰。

1. 違反第7條……第21條第1項……

目前政府公告之基本工資為月薪20008元，時薪120元。

三、訴訟案訴求重點說明

台電工會與台電公司對夜點費是否為工資，存在著很大的歧見。雙方之爭執點在「夜點費是為恩給式或勞務對價」，官方一直認為夜點費系雇主為體恤員工而給予之點心費用應是恩惠式給予。但工會始終認定其為輪班異常之給予，是勞工提供

勞務所得之報酬，當是工資之一部份。

由於雙方認知差異過大，長久的溝通談判無效，加上近年來法審對於夜點費是否認定為工資持正面實務認定，其對雇主假借他種名譽規避退休金之給予方式，具有高度導正之意義，因而鼓勵了工會採法審裁定以解決爭端。

何不直接訴求「夜點費列入平均工資」？

電力工會原希望直接訴求「夜點費是工資，應算入平均工資計算退休金」但因：

一、同仁尚未退休，無損害求償之情事，無法興訟。

二、雖可就參加勞退新制人員訴求夜點費應列入平均工資計算公提6%之退休金。但值班人員尚有多數選擇舊制退休金制度，甚至分類人員並無提撥退休金之制度。

綜上原由，只得再與律師協商變更訴訟方向，改為訴求「追償短發之加班費」。要求公司必須將夜點費認定為工資並依勞基法第二條第三款規定計算平均每月工資，再乘以「加成後之加班時數」給予加班費。

最高法院101年度台上字第599號判裁意旨：「申言之，勞基法第24條延長工時工資及第39條假日加給工資所定之最低標準均係依所約定之平日工資為計算之基礎。……，假日工作加給工資為按平日工資加一倍；而平日工資依勞基法第二條第三款之規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，只要是經常性給與，…均屬之，且應具體認定不受形式上所使用名稱之影響。臺灣高等法院九十年度重勞上字第二號判決要旨：「『平日每小時工資額』係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。平日每小時工資額得以該月工資除以三十再除以八計之。」（臺灣高等法院九十二年度勞上易字第九五號判決，臺灣高等法院九十二年度勞上易第五四號判決意旨同）。

依上述法院判決要旨，以實例觀之：

勞工老李從事輪班線上生產工作，每月薪資22000元，生產獎金1000元，僻地津貼1000元，危險津貼1000元，職務津貼2000元，伙食津貼1000元，夜點費2000元。老李當月加班3次各4小時，其加班費應核予多少元？

計算式如下：

平日每小時工資額

$$(22000+1000+1000+1000+2000+1000+2000) \div 30 \div 8 = 125 \text{元}$$

平日每小時工資乘以加成後之加班時數：（前6小時乘以4/3、後6小時乘以5/3）

$$125元 \times [(6 \times 4/3) + (6 \times 5/3)] = 2250元$$

綜上了解台電公司並未將夜點費列為工資計算加班費，因此訴訟之標的即是「追償加班費」。本案若能經法院判決勞工勝訴則台電公司將有二大重點須即時更正。

一、夜點費須視為工資並將其列入平均工資。

二、加班費之計算須依每月勞務對價所得再計算其平日每小時工資額，據此計算加班費。

本訴訟案件台北地方法院已訂於104年8月19日下午召開調解庭，若調解不成立即可進入庭審階段。由於本案追償金額僅3722元，因此一審判決即可能定讞，但如因工會一審敗訴則可利用【追加求償】方式，將追償金額提高（目前每人僅向台電公司求償一元），即可再上訴二審或三審最高法院。（法院之判決，常因法官之見解而有差異）。

為了全體會員的權益，電力工會理事會已完全授權理事長辦理，理事長亦已下達指示「請律師審慎評估訴訟策略，務必贏得最後的勝訴，俾維『會員權益』」。

本文參閱：劉素吟律師之勞動基準執行與司法判決實務

趙銘崇教授之勞動市場最新趨勢解析

林俊宏律師之工作規則及工資工時案例

李瑞敏律師之行政機關及司法實務對於工資之認定暨案例分析

朱瑞陽律師之常見退休金爭議及其衍生之損失賠償等態樣暨案例評析

沈以軒律師之職業災害常見爭議態樣暨案例評析

如何計算公保養老給付

第一分會(人力資源處) 蘇英賢

在電力工會丁理事長有計劃、有策略的運作、在工會幹部們同心協力下，公教人員保險法第48條條文修正案終於在104年5月29日經立法院三讀通過，使得我們這群年金孤兒得享有年金，讓公保同仁可免除「花光退休金而窮困潦倒渡晚年」之恐懼。修法通過後，有許多同仁關切公保養老給付如何計算？每個月可以領多少錢？領取一次養老給付會比較划算嗎？以下的說明提供給關心公保養老給付的同仁參考。至於如何選擇？沒有標準答案，端看個人不同的財務規劃以及自身相關條件而定。

依公保法規定，被保險人依法退休(職)、資遣或繳付保險費滿15年且年滿55歲而離職退保時，均可依規定請領養老給付，分為養老年金給付、一次養老給付等二種：

養老年金給付：自符合請領條件之日起，按月發給，至被保險人死亡當月止。

一、養老年金請領條件：無公保法所訂不得請領年金之限制(例如：犯貪污、瀆職、內亂、外患等罪經判刑確定者…等)，且符合下列基本條件之一者：

(一)繳公保保費滿十五年以上且年滿六十五歲。

(二)繳公保保費滿二十年以上且年滿六十歲。

(三)繳公保保費滿三十年以上且年滿五十五歲。

二、養老年金給付計算公式：

養老年金給付金額 = 離退前10年平均保俸 × 年金給付率 × 公保繳費年資

三、離退前10年平均保俸：退休(職)、資遣或離職退保生效日當月起，前10年投保年資之實際保險俸(薪)額平均計算。台電公司公保人員保俸依經濟部所屬事業機構被保險人保險俸給標準表辦理，如下表：

特別專欄

特別專欄

經濟部所屬事業機構被保險人保險俸給標準表

事業機構職等	保險俸給標準														
	第一級	第二級	第三級	第四級	第五級	第六級	第七級	第八級	第九級	第十級	第十一級	第十二級	第十三級	第十四級	第十五級
15	53075	53075	53075	53075	53075										
14	48415	49745	51745	52410	53075										
13	43085	44420	45750	47080	48415	49745	51745	52410	53075						
12	40420	41755	43085	44420	45750	47080	48415	49745	51745	52410	52410	52410	52410		
11	39090	40420	41755	43085	44420	45750	47080	48415	49745	51745	51745	51745	51745	51745	51745
10	32430	33430	34430	35425	36425	39090	40420	41755	43085	44420	45750	47080	47080	47080	47080
9	29435	30430	31430	32430	33430	34430	35425	36425	39090	40420	41755	41755	41755	41755	41755
8	27435	28435	29435	30430	31430	32430	33430	34430	35425	36425	39090	39090	39090	39090	39090
7	25435	26435	27435	28435	29435	30430	31430	32430	33430	34430	35425	35425	35425	35425	35425
6	21775	22440	23105	23770	24440	25435	26435	27435	28435	29435	30430	31430	32430	33430	34430
5	19775	20440	21110	21775	22440	23105	23770	24440	25435	26435	27435	28435	29435	29435	29435
4	18445	19110	19775	20440	21110	21775	22440	23105	23770	24440	25435	26435	27435	27435	27435
3	15115	15780	16445	17110	17780	18445	19110	19775	20440	21110	21775	21775	21775	21775	21775
2	11635	12105	12570	13040	13510	13980	14450	15115	15780	16445	17110	17780	18445	18445	18445

四、年金給付率：保險年資每滿1年，在給付率0.75%（簡稱基本年金率）至1.3%（簡稱上限年金率）之間核給養老年金給付，最高採計35年；其總給付率最高為45.5%。計算給付率之年資有畸零月數及未滿1個月之畸零日數，均按比例核計。

（一）基本年金（0.75%）：個人年金率計算後低於基本年金率者，均按0.75%計給，基本年金由公保準備金支應。

（二）超額年金（0～0.55%）：超額年金率之核給依公保法第17條、第19條、第48條等規定計算，超額年金由最後服務機關（構）支應（亦即由本公司支應）。最後服務機關（構）有改制（隸）、裁併、解散、消滅或民營化等情形，應改由承受其業務之機關（構）或上級機關或法人主管機關或事業主管機關按月支給。

台電公司公保人員無月退休給與、優惠存款利息，除有特殊狀況者外，均適用0.55%的超額年金，亦即可依每年1.3%之給付率申領養老年金給付。超額年金率之計算較複雜，且台電公司人員絕大部分均適用最高0.55%之超額年金率，故略不說明，請自行參閱公保法。

五、年金給付金額之調整：於中央主計機關發布之消費者物價指數累計成長率達正負百分之五時，由考試院會同行政院，考量國家經濟環境、政府財政與本保險準備金之財務盈虧，另定調整比率。

六、遺屬年金給付：領受養老年金給付者死亡，其遺屬得就以下方式之一請領；一經領受，不得變更：

（一）請領一次養老給付者，應扣除已領受養老年金給付總額後，給與其餘額。

（二）請領遺屬年金給付者，按原領養老年金給付金額之半數，改領遺屬年金給付。遺屬年金給付相關規定另於下段說明。

七、案例說明：

簡易計算（台電公保人員絕大部分適用）：

依下表陳君資料計算公保年金：44,151 X 1.3% X 33.86621=19,438元/月

詳細計算（相關規定請參閱公保法第17、19、48條）：

案例人	陳○○	出生日期	39/05/16	退休年齡	65歲
退休日 俸	104/6/1 49,745元	前10年 平均俸	44,151元	加保年資	33年10月12日
退休金 給與上限	77,105元 註1	月退俸及 優存利息	0元	年金 給付率	1.3%註3
一次 退休金	4,642,020 元	一次金折算 月退金	20,360元 註2	可領公保養 老年金	19,438元/月

特別專欄

註1：上限百分比： 2%/年(15年以下)； 2.5%/年(16年以上)；最高80%加保年資：
33年10月12日，上限： $(15 \times 2\% + (34-15) \times 2.5\%) = 77.5\%$ 退休年金給與上限＝
 $49,745 \times 77.5\% = 77,105$ (元)

註2：一次退休金4,642,020元，依銓敘部公告：65歲之平均餘命為19年。因此陳君
折算每月退休給與： $4,642,020 \div (19 \times 12) = 20,360$ (元)

註3：年金給付率＝養老年金上限 $\div$ 前10年平均保俸 $\div$ 公保年資＝
 $56,745 \div 44,151 \div 33.86621 = 3.795\%$ 因此陳君年金給付率按最高核給1.3%

註4：養老年金：前10年平均保俸 $\times$ 年金給付率 $\times$ 加保年資陳君每月可領：
 $44,151 \times 1.3\% \times 33.86621 = 19,438$ (元)(公保部匯入11,214元，本公司投保單位匯
入8,224元)

遺屬年金給付：

一、遺屬年金請領條件：具中華民國國籍之遺屬為配偶、子女、父母、祖父母、兄弟姐妹、或無前述受益人而於遺囑指定受益人，且符合下列條件者，得依規定選擇請領遺屬年金給付，並應由未再婚配偶領受二分之一；其餘領受者依序為子女、父母、祖父母、兄弟姐妹。

(一)配偶須未再婚且符合下列條件之一：

1. 年滿五十五歲且婚姻關係於被保險人死亡時已存續二年以上。未滿五十五歲者，得自年滿五十五歲之日起支領。
2. 因身心障礙而無謀生能力且婚姻關係於被保險人死亡時已存續二年以上。

(二)子女或依規定子女之代位領受者(即孫子女)，須符合下列條件之一：

未成年。

因身心障礙且無謀生能力之成年人。

父母須年滿五十五歲且每月工作收入未超過公務人員俸給法規所定二百八十俸點折算之俸額。未滿五十五歲者，得自年滿五十五歲之日起支領。

遺屬年金給付標準：按原領養老年金給付金額之半數給與。

遺屬年金權利之停止、喪失：

領受遺屬年金給付之受益人有下列情形之一，停止其領受之權利，俟原因消滅後恢復：

入獄服刑、因案羈押或拘禁。

失蹤。

無謀生能力之遺屬已有謀生能力。

領受遺屬年金給付之受益人有下列情形之一，喪失其領受之權利：

死亡。

喪失中華民國國籍。

動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪，經判刑確定。

未再婚配偶再婚。

領受者已成年。

- 一、一次養老給付：被保險人依法退休(職)、資遣或繳付保險費滿15年且年滿55歲而離職退保時，均可依規定請領一次養老給付，一次養老給付金由公保準備金支應。

二、養老年金給付計算公式：

一次養老給付金額 = 公保退保日之保險俸額 × 給付月數

依下表計算給付月數：

公教人員保險法修正前後各段年資之給付標準			
88. 05. 30以前保險年資 (註4)		88. 05. 31以後保險年資	
公保繳費年資	給付月數	年數	給付月數
第1年至第10年	每年1個月	每一年	1. 2個月
第11年至第15年	每年2個月		
第16年至第19年	每年3個月		
20年以上	合計給付36個月		
一次養老給付之給付月數			
103. 05. 31以前公保年資		依上表計算，合計最高36個月 (註5)	
103. 06. 01以後公保年資		1. 2個月/年	
所有公保年資合計		最高42個月 (註5)	

註4：88. 05. 31修正生效前後保險年資，其一次養老給付之平均養老給付月數未達一年1. 2個月時，以一年1. 2個月計算。

註5：103. 05. 31以前之公保保險年資最高以給付36個月為限；103. 06. 01以後之公保保險年資，每滿1年，再加給1. 2個月，合併修正施行前後保險年資最高以給付42個月為限，但一次養老給付辦理優惠存款者，最高以36個月為限。

特別專欄

三、案例說明：依前述計算養老年金之陳君為例

一次養老給付金額 = 49,745元(退保日保俸) × 37.2(給付月數)
= 1,850,514元

給付月數計算：(加保日70年7月19日)

A：88.05.30以前公保年資：17年10月11日；給付月數：28.6個月

B：88.05.31~103.05.31公保年資：15年1天；給付月數：18.003個月

C：103.06.01以後公保年資：1年；給付月數：1.2個

給付月數 = A + B = 36.603個月(以36個月計) + C = 37.2個月



公保年金專案小組會議

台電組織轉型為事業部概況

杜彼得

壹、前言

一、變革前背景

民國95年之前，本公司經營績效卓越，年度盈餘每年多則三百餘億，少則百餘億繳交國庫，一直為國營事業模範生，為大家所稱羨。95年以後，國內外政治、經濟等大環境急劇改變，公司經營連續累

積高額虧損，面對外界輿論批評聲不斷，須應付核四、電價合理化及對外界溝通等重大問題，導致員工士氣陷入低潮，失去過去台電人的信心與榮譽感；在功能式組織型態下，各系統單位間存在著本位主義，致決策較緩慢、經營欠彈性，公司亟需改革。

黃董事長在101年5月公司最艱困的時候接任，率領經營團隊經2年多的打拼，落實經營改善計畫，讓各項成本合理化及增加營收，包含IPP談判、成立5個專案小組運作，加上電價合理化等措施，使公司連續虧損8年後，在103年稅前盈餘達141.5億元，帶領公司同仁將不可能的任務變成可能。董事長曾以：「我們認真，別人就會當真，專注自己可以做的事，並把它做到最好」勉勵大家，在此得到印證。

二、組織轉型演進

101年4月24日依據經濟部施前部長在「台電及中油公司經營改善小組」會議指示：「現階段請台電公司研議聘請專業顧問公司評估在國營事業架構下的最適組織結構，例如可否將發電與輸配電分割成立事業部，分別考核其營運績效等。」5月21日董事長批示：「國營事業架構下的最適組織結構」研究案；9月委由美商波士頓顧問公司（BCG）研究一年，建議台電最適組織為「事業部制」。

102年11月11日張前部長要求國營會安排台綜院報告「台電公司因應電業自由化趨勢提升經營效率之策略分析」研究結果，董事長率公司相關主管參加，其結論略以：「無論為配合廠網分離或因應電業自由化，以事業部制作為台電公司組織轉型



特別專欄

的第一階段係屬可行方向，並預定於104年年底前完成推動準備，105年1月起正式實施。」公司隨即在經營會議報告「委託BCG辦理本公司在國營事業架構下最適組織結構研究案後續推動方案」作成組織轉型為事業部決議並開始規劃。同年12月24日公司在中央社發布「公司劃分事業部 105年組改」新聞，強調因應電業自由化，公司組織勢必要轉型，目前正進行廠網分工、會計分離等制度調整，預計民國105年調整組織為4個事業部。

貳、事業部組織規劃介紹

一、成立事業部主要目的：

- (一) 強化各部門之成本意識：由於事業部組織之運作，將對各事業課以利潤責任與經營成果，可藉以強化各部門之成本效益意識。
- (二) 改善組織效能以提升總體經營績效：由於事業部組織之運作，將賦予各事業較大經營權限，以縮短其決策流程及增加經營彈性，有助提升公司總體經營績效。
- (三) 回應社會改革期待：推動事業部組織，除提升公司總體經營績效外，將對公司運作體系及管理模式做制度性變革，可回應社會對台電改革之期待。
- (四) 因應未來各種可能挑戰：由於內部廠網分工之推動，能促進發、輸、配售電分離會計制度有效落實執行，將可強化各部門之競爭能力，以因應未來各種可能挑戰。

二、事業部規劃主軸：

考量國營事業體制之限制及電業自由化之發展方向整體評估後，規劃適合台電公司之組織，將功能式組織調整為「政策集權化、管理分權化」之事業部制。

依經營績效的提升程度、因應電力市場改革的助益、成立事業部的可行性，將公司發、輸、配售電核心事業，分為水火力發電、核能發電、輸供電、配售電4個事業部。各事業部置「執行長」1人由公司副總經理兼任、置「副執行長」1人由公司專業總工程師兼任。

各事業部以現行系統所轄單位之組織及人員平行移入，僅新設「策劃室」擔任執行長幕僚，專責策略規劃、人力資源及管理會計規劃等事項。該室置「主任」1人由副執行長兼任，其下置資深策劃師若干人辦事。

三、事業部規劃組織內容：

總管理處定位：由現行「營運管控」轉變為未來實施事業部後的「總體策略管

控」，訂定公司總體策略、總體目標、共通性重大政策，各事業部則發展各自策略及營運計畫。保留秘書處、企劃處、電力調度處、燃料處、材料處、財務處、電源開發處、營建處、資訊系統處、環境保護處、公眾服務處、工業安全衛生處、會計處、人力資源處、政風處、新事業開發室、法律事務室等17個處室。



事業部所轄單位：水火力發電事業部設策劃室、發電處及其下各水火力發電廠、電力修護處、再生能源處。核能發電事業部設策劃室、核能發電處及其下各核能發電廠及放射試驗室、核能安全處、核能後端營運處、核能技術處、核能安全委員會、核能發電廠緊急計畫執行委員會。輸供電事業部設策劃室、供電處及其下各供電區營運處、系統規劃處、電力通信處、輸變電工程處及所屬各區施工處。配售電事業部設策劃室、業務處及其下各區營業處、配電處。

四、事業部之配套：

為確保事業部順利運作，除內部廠網分工，分離會計外，另績效管理責任中心、組織調整作業、與員工及工會溝通等配套措施，均需予以落實。

- (一) 內部廠網分工：公司推動事業部以廠網分工作為實施之基礎，藉以釐清各事業部間之介面及權責，在各單位釐清權責後，才能做好有效管理。
- (二) 分離會計：將各事業部營運結果透明化呈現於管理會計報表，讓主管能了解其定位及應努力重點，以採取精進之管理作為。
- (三) 績效管理責任中心：配合轉型事業部後，公司責任中心將進行檢討及盤點，採循序漸進方式調整，事業部與事業部間之績效不互比，至各廠處之績效指標由各事業部策劃人員研訂。
- (四) 組織調整作業：因應經營環境快速變動及管理需要，未來事業部組織需保留調整之彈性及時效，修正本公司章程第11條條文案，已於104年股東常會通過。另組織轉型為事業部制，擬修正本公司組織規程及新訂事業部組織規程案，提報董事會審議通過後函報國營會轉陳經濟部備查。預計10月間發布實施事業部相關組織調整事宜，並於105年1月施行。

特別專欄

(五)與員工及工會溝通：為降低其對公司組織轉型事業部之疑慮，藉由公開、透明方式持續與員工及工會溝通，讓同仁了解實施事業部係公司管理運作模式之調整，不致影響同仁權益，例如工作權不變、工作待遇不變。分別辦理多次高階主管變革研習營，高階主管親赴各單位溝通達80餘場，另與工會幹部辦理溝通6場，並於台電月刊登載有關推動事業部文章，以凝聚組織變革共識。

參、事業部實施成功因素

一、變革時機成熟：

政府調整電價，社會民眾及媒體要求公司進行改革，公司組織轉型為事業部，改變過去總處集權邁向事業部分權管理，得以提升經營改善績效，回應外界對公司改革的期待。

二、主管機關支持：

經濟部及國營會均要求公司進行組織轉型。自研究、規劃迄今，歷經施部長、張部長、杜部長、鄧部長4位部長，要求公司實施事業部政策未曾改變，本公司身為國營事業自當戮力辦理。

三、董事長帶領：

董事長親自率領高階主管諮商事業部規劃事宜，例如事業部之架構、營運策略、策劃室之運作等，研訂事業部規劃方案，責成各相關副總經理向員工與工會溝通並落實。更藉由業務聯合檢討會及經營變革研習營，凝聚共識貫徹公司變革的決心。

四、工會認同

在研究期間，電力工會胡前理事長曾表示，只要改革（實施事業部）對公司好，不影響員工權益都會支持。到規劃辦理時，丁理事長也表示，有關公司預定民國105年1月施行事業部為政府既定政策，公司實施事業部規劃時，必須做好配套準備，只要不損及員工權益前提下，當適度配合。

肆、員工關切問題

一、公司成立事業部有何優缺點

事業部有4個優點，具成本意識及觀念可落實合理投資及降低營運成本；成本分離清楚可取得外界及主管機關信賴；事業部主管需負起投資及管理精進作為之責任；促使各事業部有創新價值之經營作法。另外也有3個缺點，各事業部容易產生本位主義，彼此間為求績效可能產生爭議；事業部可能與總管理處計較，總管理處可

能失去管控力；事業部間人才與技術交流較為困難。

二、台電對中油事業部缺失之因應

公司 特性	中 油 缺 失	台 電 對 策
數目	事業部8個太多且大小不一	依核心事業成立4個事業部
組織	組織擴編，各事業部都有行政、人資、會計、資訊室；增設總經理室	將各系統所轄單位組織平行移入，組織不擴張；增設策劃室置資深策劃師若干人，由現有人力擇優延攬
配套	事業部為轉撥計價爭議不休，增加轉置成本	先做好內部廠網分工（權責介面）及落實分離會計（支出分攤）
管控	事業部執行長與副總經理分開，事業部本位主義爭議大，總管理處對事業部管控力差	事業部執行長由副總經理兼任，設策劃室做為執行長幕僚，開發處、燃料處留總管理處俾利管控資源

三、對公司實施事業部組織調整會有疑慮

實施事業部很多同仁覺得不安，事實上，公司未來仍在國營事業架構下運作，規劃方向是將原各系統單位所轄組織及人力平行移入事業部，組織轉型為事業部只是管理型態調整，不會簡併組織，與自由化、分割公司及民營化皆無關聯。

四、現行組織可否做到分離會計與廠網分工

如果沒有成立事業部仍可以推動分離會計。但問題是做了以後人家不相信，以前會計處即有推動分離會計，但國營會不相信且外界認為各事業交叉補貼，故公司爭取調漲電價時，所提出之數據易遭質疑，因此成立事業部主要原因之一是將發、輸、配售電核心事業組織分離，即事業部制，並推動內部廠網分工及建立分離會計制度，使發、輸、配售電成本合理呈現，外界才會認為公司會計資訊透明，以利獲得外界信任。

五、成立事業部為何不先試行營運

102年11月11日董事長向部長報告事業部規劃事宜，當時爭取2年緩衝期，適當時機再行推動事業部，但部長認為對提升經營體質及績效有助益，並要求於105年1月正式施行，故並無試行營運之規劃。

103年8月28日丁理事長向杜部長報告事業部規劃事宜，部長指示公司仍需成立事業部，主要是強化經營體質。借鏡國內外大型企業(國內台塑、中鋼，國外東京電力)經驗，皆朝較小規模組織型態做調整，其中較常採行事業部，因地制宜授權至地方單位，不需事事請示總管理處。

特
別
專
欄

經查中油、台糖公司實施事業部對員工之影響確屬有限，而本公司規劃會儘量避開兩公司規劃實施時所產生之缺點，特別在員工權益影響應會更為降低。

目前事業部規劃為四個核心事業部，重要配套措施乃利用廠網分工為基礎及建立完成分離會計制度致事業部水到渠成；同仁感受較大應為管理模式觀念及心態之調適，整體來講，相關配套如策略規劃、績效管理制度等將陸續建立，且適時動態微調。

伍、結語

公司組織轉型為事業部制，可強化組織與管理的效能，確實改良公司經營體質，不管政府未來自由化與民營化政策及作法如何變化，我們都可從容不迫，有自信地面對未來各種挑戰。

明年公司已是70年老店，為適應快速經營環境之變化，為求永續發展，必須做改變。對公司而言實施事業部是加分的，讓每個事業部廠處至每位員工，都有成本意識並願意落實，把公司的每一塊錢都當自己的錢用。

在國營事業架構下實施事業部，大家仍為台電公司的一份子，每位員工的權益均獲得保障。公司的未來將掌控在台電人自己的手裡，如公司自己不主導改變，會讓別人來強迫改變公司；希望大家樂於接受改變並參與改變，最後才能分享改變的甜美果實。



對的人＋對的激勵＝好績效

阿斌哥

找到「對」的人

猶太人流傳一句俗語：「別試圖教豬唱歌，這樣不但不會有結果，還會惹豬不高興！」

前陣子網路流行一個諷刺文章，說是有一個老闆出了一個題目要大家想辦法讓豬爬樹，於是乎大家就集思廣益、腦力激盪，想出各種方法就是要讓豬爬樹，結果呢？豬還是很難爬上樹，有的話，也只是用奇怪的方法，勉強讓豬「爬上樹」，其實，大家都知道那是自欺欺人的說詞。即便勉強讓豬上了樹，也要用上九牛二虎之力，也就是說，這成效非常寒碇難看的呢！反之，如果訓練一隻猴子上樹呢？那根本只要一個口令就可以了，猴子還需要你去教牠如何上樹嗎？這個故事告訴我們一個事實，要成就一件事，找到「對」的人就成辦了。對的人上手容易，進步神速，成效卓著；反之，不對的人，事倍功半、進步緩慢、成效不佳。所以，招聘、甄選人才非常重要，找到對的人，什麼事都變得容易了。

大家都知道「用人」很重要，但多止於表面的理解，少有深刻的體會，而實際認真去找到「對」的人並且加以重用者，更是少之又少，任何組織只要找到對的人，通常其績效都極其卓著。一般企業，尤其是公營事業的組織結構，多為「科層制」(bureaucracy)或者稱為「官僚制」，它的分工很清楚，層層節制，屬員必須服從主管，依規定、命令行事，主管管理部屬，發號施令，推動業務。組織中，通常有非常明確的規章、辦事細則，所以，每個人都有屬於自己的職責，依照相關法規辦理業務。這種官僚制最為人垢病的就是「僵化」、「沒有彈性」、「沒有人性」，為什麼會這樣呢？因為它基本的設計就是要「依法行政(辦事)」，它意味著沒有個人的好惡，沒有人情，行事完全依照「法規」辦理，所以，就會產生「不近人情、僵化、無法靈活應變」的弊病。其實，它也是有一些優點的，例如分工明確，事權清楚，如果運作得好，一樣可以發揮效果的。所以，「官僚制」可以說有利有弊，不過，當它弊大於利時，績效就會開始下降，尤其當它遭遇更快速、靈活的經營挑戰時，可能就要全面潰敗了。

這個官僚體制中，其實每個人都是很重要的螺絲釘，任何一個環節卡住了或者鬆動了，就會影響整個組織的正常運作。但是，我們也常聽人說：「少了一個你，地球還是照常轉動…」沒錯，地球就是地球，任何人都只是在地球上生存著、眾多的生物中的一個，少一個，地球還是照常轉（即便所有的動植物都死光了，地球還是轉）；個人在組織中，似乎是很渺小而不重要的，但是，真是如此嗎？那為什麼

有話請說

青 有話請說

小小的一粒老鼠屎會壞了一大鍋粥？為什麼當你隔壁的同事請假，而你必須去代理他的職務時，你會感到痛苦？不是不重要嗎？重不重要，其實與個人的認知有關。但如果從企業「將本求利」的角度來看，既然用了人，當然就是要「人盡其才」，要把「人」的能力儘量放大，甚至發揮以一敵三、敵十、敵百的效用；反之，如果明明有這麼一個人存在，卻無法發揮其戰力，甚至造成組織的困擾，那對於人力資本的投入，就太不經濟了，豈不虧大？所以，要嘛就不要用，既然用了，當然就要「充份利用」了。

可是，人都有優缺點，其專長、興趣、態度與人生觀也各不相同，怎麼把「對的人，擺在對的位置」一直是管理者最大的挑戰。據說股神「巴菲特」（Warren Buffett）用人要看三個特質：誠信、聰明和活力。其中最重要的就是誠信，巴菲特認為一個人如果沒有誠信，那麼另外兩項特質反而會毀了他自己。他的原則就是找到對的人，並且充分授權。巴菲特本人集股神、首富的令譽於一身，而且他經營波克夏海瑟威控股公司（Berkshire Hathaway Inc.），旗下員工約30萬人，在企業的投資上，獲得巨大的利益，無疑地，他也是一個管理大師。

如果拿巴菲特的用人哲學，來檢視一家企業的用人政策，大概不太會有反對的聲音。以台電公司來看，「誠信」是公司經營的理念之一，一般員工的誠信，應該是不容質疑的（社會上大部分的人都是安善良民），而且，公司近來很勇敢地揭露了各項資訊，所以公司的誠信也沒問題。再者，「聰明」，公司的員工聰明嗎？這個應該也是無庸置疑的，公司每年對外招考，不管是雇用或派用人員甄試，錄取率約在3-6%間，錄取者可以說是百裡挑一，怎麼說都是人中龍鳳，所以，員工「聰明」是肯定的。那主管呢？應該也是沒問題，因為主管也都是由聰明的員工升上來的。至於「活力」呢？「活力」一詞比較籠統，恐怕不能僅從字面上去理解，應不是指體力很好(energetic)的意思，如果從「對工作有熱忱、積極投入、活潑、有創意」的方向去理解，應該是比較確切的。如果「活力」是這麼理解，那麼公司的員工有「活力」嗎？這恐怕言人人殊，似乎不那麼肯定。照常理來說，年輕人進到公司來，一開始就打定主意要「混吃混喝」一輩子的，應該是極少數，甚或沒有，大部分的人應該都想好好工作，貢獻所學，為公司盡一己之力，希望公司業績蒸蒸日上、繁榮壯大、基業常青，如此，公司聲譽好，自己也跟著有面子，而且工作有保障，生活也無虞，一切都會非常美好，…可是，對於少數的人，好像就不是那麼一回事，王子與公主從此過著幸福快樂的日子的美好願景，好像也只能想像而已！

找到對的激勵方式

這裡，我們試著來推想看看。「活力」的相反是「非(反)活力」(inactive)，「非活力」不應直接與「沒有活力」劃上等號，「沒有活力」等於直接否定了有活力，無可救藥，但「非(反)活力」則不然，它仍然隱含著能量，只是以一種相反的方式存在著。那麼，沒有過著幸福快樂日子的王子與公主，他們是

怎麼過著職涯生活呢？是否正處在「非(反)活力」或「非十足活力」的狀態中？又是什麼樣的原因造成他們目前的狀態？

一個人從「幹勁十足」到「混吃等死」一定有其箇中緣由，想必一定是自認「非常悲慘」的遭遇。但是，我們相信他的能力與聰明才智都沒有消失，只是「心態」上變得不再積極，所以工作上就變得「得過且過」、「草率隨便」，姑且不論其心路歷程，如僅就能不能反轉這種心態來考量，我們相信人性還是有良善的一面，還是有可塑性的。

曾經有管理學者說過——「任何人都可以被激勵，只要找到對的方法」，那麼，什麼是對的方法，這學問就大了，因為每個人要的東西都不一樣，有人想升官、有人想發財，有人想歷練不同的工作、有人只希望從一而終、有人想學習新技能、有人想多些自由時間、有人希望表現得到肯定、有人希望加班賺錢、有人加班想換休…每個人的激勵因子都不一樣，而可以被激勵的點就是他汲汲追求的東西，至少那是可以吸引他的。網路上流行一個笑話：有一架客機迫降在海面上，空姐讓乘客從滑梯下海，乘客不敢。於是空姐求助機長，見多識廣的機長說：「你對美國人說這是【冒險】；對英國人說這是【榮譽】；對法國人說這很【浪漫】；對德國人說這是【規定】，對日本人說這是【命令】！空姐為難地說：可他們都是中國人，機長笑了，那更容易啦！告訴他們：這是免費的…」這是一個笑話，但也告訴我們一個事實，在對的時機，做對的激勵，通常都可以達到目的。一個人，如果可以被激勵就好辦了，領導者應該留意觀察他的屬員，什麼是屬員比較在意的，然後，設計不同的激勵方法，投其所好，那麼要將其「非(反)活力」再次激活成「活力」，應該就容易多了。

找到對的人不容易，不過，我相信公司甄試進來的人，即便有少數不是所謂「對」的人，應該也不會差太多，萬一，在員工之中，有人不知何故變成「非活力」的「呆人」，那就得考驗主管的「激勵」能力了。又萬一，如果有員工有身心的問題，或不管主管再怎麼努力，都無法將其「激活」起來，而確實不能勝任工作時，公司也有「不適任」人員的處理辦法，照章處理就是了。

我們願意相信每個人的內心都存在著「善」的理念，都可以被激勵，只要找到對的方法！找到對的人，找到對的激勵方式，何愁公司的業績不能長紅？

有話請說

步入老年一 你將如何看待往後剩餘的歲月

第33分會（大林發電廠）張財振

人啊！一旦步入老年（65歲退休後），經常被人奚落『人呷老扒無土豆！』已成家常便飯之事，更甚者被譏：『人呷老三部歹，出門踩到屎、打噴涕流鼻屎、打哈欠流目屎……』；或『人呷老二部好，底厝顧团囡好、歸去去死死好……』。言下之意，老年給人感覺好寂寞及悲慘，除了惶恐等死之外亦無奈何之事，難道真的應驗某作家所言：『老年，是人生中最不浪漫的一個階段，且是最孤軍奮鬥的一段路！』，還是我以為的：『老年，是人生中最能放手一搏，且最能樂活享受人生的一個階段』，步入老年的你，自我得之、自我失之端看你自己，如果你依然只想存活於過往那傳統根深蒂固束縛下，而不亟極思變，最終情況將如同常人所言：『老年，是人生中最不浪漫的一個階段，且是最孤軍奮鬥的一段路！』一樣。因當時的社會風氣『老之無用』的宿命，儼然已成為無形的禁錮，令人有著不可承受之重，一般草芥之民，既無力抗拒亦不敢違逆，否則『老不休、嗤老不認老』的罵名，將如影隨形加諸而來，終將默然承受千夫所指無疾而終的遺憾。

滾滾紅塵、物換星移，80年代的e化高科技資訊時代主導一切，早已一改50年代農村『日出而作、日落而息』的定律，當時的男人得汲汲營營為張羅三餐費思量，女人認命於嫁雞隨雞、嫁狗隨狗的悲情歲月的年代已不復存在，現今更無所謂『人生70古來稀的論調！』，因為在工商繁榮的社會裏，經濟突飛猛進，在熱錢淹腳目的年代中，人們手頭寬鬆消費力驚人，君不見！桃園國際出入境大廳，耄耋之人出國所佔的比例極高，人人無不身著鮮紅艷麗服飾、腳蹬休閒鞋，拖著大型行李箱出國樂活趴趴走，如此今昔年代對照劇烈變化的兩樣情，恐是步入高雄六合路的我們的這一群，如寒天引冰感受最為深刻了。

活化的社會，快速交通網交織而成天涯若比鄰的『地球村』已儼然成形，目前整個大環境的氛圍既已無所謂『老者矣』，反倒是有著『人生70才開始的衝動！』既是如此，那老年就得活出自信，方不枉費此生。也因此我才有著『老年，是人生中最能放手一搏，且最能樂活享受人生的一個階段』的想法，有人曾質疑我說：『你年紀這麼大了還樣樣表現出色，唯一的缺點就是比較臭屁點！』；其實『臭屁』

在我的字義就等同於有自信，當一個人見多識廣、涉獵多元化的技能後，凡事就能融會貫通，更能有效掌握社會脈動，凡事推動及執行起來勢必水到渠成，也因此我在藝文（文學、木雕、攝影、設計）創作及樂活人生、古文物蒐集等方面，均有突出的表現，況且我已漸漸步入『空巢期』，金錢已無需大把花用，反倒是空閒時光變多了，此時如不享受人生尚待何時？

至於一個人如何能活出自信、活得有意義？那就端看他能否放下身段（所謂的自尊心）走得出去、能否敞開心胸接受外來的人事物、具備一顆謙卑上進的心、自己身心機能可否能自持…等，雖然以上僅屬於個人以管窺天狹隘的論述，然他卻可衍生出數以萬計的新意，礙於篇幅所限，僅擷取數項來闡釋我對老年活出自信的看法並躬親實踐：

1. 放低身段、調慢步伐，敞開心胸接受外來的人、事、物：

活出自信，可不要在意別人的眼光，『你』就是你，別人無可取代，那怕以前的你，位居高官權貴顯赫，那怕你是升斗之民，當告老還鄉或含貽弄孫之時，就不得有珍貴與鄙賤之分，需處於人人平等的空間，並接受來自不同層面的五花八門、光怪陸離的人、事、物，凡事要不急不徐才能活得光彩有自信，可不能時時存活於過往，『那安勒心肝才袂結歸球』。

2. 積極參與社群活動：參加社區大學各項技能研習，如參加咖啡研習、太極拳、插花、農業耕植等社團，並於facebook po出好玩新鮮事及社團成果，分享大家，本廠就有同仁參加社區大學農業研習營，將所種植的高麗菜與青菜分享同好，當他津津樂道其種植蔬菜的成果時，所散發出的自信與喜悅，早已感染到周遭的同仁。

3. 自助旅遊、重享天倫之樂：誰都知道應趁年輕有體力時好好計劃出遊，先遊歐美等地，待年老力衰再遊東南亞等地，現今我的願望雖已照表操課且逐步完成己願。舉例：今年初至今已完成日本關東及關西兩趟全家自助旅遊，自助旅遊的好處是：能體驗到全家人分工合作共同築夢的樂趣及享受那久已未曾再咀嚼過的『血濃於水的親情互動』的溫馨，全家和樂享受著京都道地口味的鰻魚飯及大阪燒那精心製作的多層次美味，那種濃郁親情綿密細緻的感覺，實萬金難買也！

步入老年的我，自從跟著孩子們踏上自助之旅後，所嚐到的國外旅遊新鮮事竟然多如牛毛，不禁慨嘆天地之廣，萬物之眾，置身其間猶如滄海之一粟渺

有話請說

有話請說

小不已，如不趁此良機秉燭夜遊，唯恐時日已晏。

4. 樂活於山林野趣：山林野趣之樂唾手可得，心情愉悅時，近者，鄰近都會公園荷塘月色、池魚嬉戲，無一不是美，遠者，國家公園百岳及古道比比皆是，而我最醉心於阿里山塔塔加登山步道，林相美野生動物多，山頂上的雲彩幻化萬千，山坳處山嵐飄渺縈繞，與內人煮壺咖啡啜飲暢談人間歡樂事或席地靜思，讓心靈沉澱靜穆，夜晚大夥（同仁相邀出遊）以天為幕、以地為席，把酒言歡暢談古今事，唯有滿天繁星寂靜的陪伴著我們直至夜深露重，大夥方龜縮入休旅車內暫歇，直至天明。
5. 不介入兒孫事：孩子成長過程，難免鬥嘴鼓吵架，更甚者乃為肢體衝突，為人父母者在勸架過程應謹言慎行，不得有偏袒情事發生，最佳狀態乃保有讓雙方自行協商調解的練習過程，為人父母者不要老是當其雙方對峙時的任何一方的擋箭牌，應置身事外，方不讓自己落得事後成為兒女交相指責對象，那時可就成了『豬八戒照鏡子裡外不是人囉』，為何活了大把年紀的我講出此話，因為出了社會的孩子至今還會偶爾抱怨小時候為人父母的我，總是偏袒哥哥弟弟，而忽略了妹妹受了傷害的心情，還好事後彌補得當，一家人再次和樂融融，親情更家綿密堅固。
6. 想做就去做、讓老年不留遺憾：從垂髫到黃髮之間，少說一甲子有餘，期間心路歷程難免不乏有未遂的心願，就如同小時候家貧，想吃一顆日本五爪富士蘋果根本遙不可及，及至高中畢業旅行，看到當時的梨山賓館氣派非凡而想住一晚梨山賓館，這心願直到40年後的今天，因參加公司福利會3日遊才得以圓夢，出社會成家立業後想到法國巴黎（艾菲爾鐵塔 塞納河遊船）及瑞士少女峰一遊，事到如今法國巴黎夢已然實現，卻還有許多夢想未臻實現，既然還有夢想未臻實現，或老年又有新的夢想未竟，就應勇敢去追夢，就趁著老年退休後這段空檔充份利用，要坐而言（自艾自憐深怕疾病或死亡的恐懼等都可能伴隨而至）還不如起而行（扛著背包國外自助旅遊去）以遂其志，直到終命天年方休矣。

響應『捐血一袋、救人一命』活動

第33分會（大林發電廠）張財振



活動結束後廠長偕同捐血中心醫務人員及工會幹部合影留念

本廠同心園地與工會第33分會連袂發起一善心『響應捐血一袋、救人一命』活動，此活動在廠護余護理師文銀熱心公益連繫下，本廠謹訂於104年5月18日下午2時，假本廠工會前舉辦一場響應『捐血一袋、救人一命』活動，

此次特邀請到台灣血液

基金會高雄市楠梓區捐血中心，至本廠為熱誠捐血同仁來服務（本廠每年舉辦2-3次捐血活動均邀請此單位），由於事前工會號召會員踴躍前來捐血及醫務室宣傳得當，加上單位主管起帶頭作用熱心響應捐血活動，以致於活動當下，同仁踴躍挽袖捐血深怕落人後，總計有數十位同仁參與此活動，誠如楠梓區捐血中心醫務人員說：『真感謝有台電大林同仁有愛心來響應捐血，實為地方之福』。



具愛心之會員樂於捐血活動



整輛捐血車內部人滿為患



工會理事競相挽袖響應捐血

分會花絮

台灣電力工會第13屆第18次 常務理事會議紀錄

時 間：中華民國104年5月26日（星期二）上午10時

地 點：台灣電力股份有限公司台中發電廠會議室

出席人員：丁作一、劉克鴻、林恭興、陸德勝、連國賓、黃文峯、李媽讚、
廖展平、黃連聰、王豐義、蕭光輝、葉禧肇。

列席人員：第9分會理事會暨會員代表、高進強、彭繼宗、許棟雄、洪清福、
陳求來、洪玉珍、林山鎔、孫光耀、方有土、董元麟、吳有彬。

主 席：丁理事長作一

記 錄：沈紫雲

壹、主席宣佈開會

貳、主席報告：

1. 5/7業務系統中緊急動議攸關本會廖常務理事展平於台東區處發生之爭議事件，目前已成立專案小組處理，由業務處蔡處長擔任召集人，本會之立場為尊重廖常務理事展平之意願，一切以廖常務理事展平之意見為主。
2. 目前績效獎金核發事宜，根據消息來源，相關資料仍在經濟部部長之桌上，尚待部長核章，唯，最大變數為中油103年績效不彰，考績為乙，希望不要影響台電績效獎金之核發。
3. 今天下午將再次會晤立法院王院長，再次請託公保年金第48條修正案之二、三讀通過事宜，並亦期望王院長能夠多關照台電103年績效獎金事宜，讓本會會員能順利領到103年績效獎金，如有最新消息，本會會迅速發布快訊通知。本人再次感謝此次為爭取通過公保法第48條修正案之有功人士，有大家的努力團結合作，才能讓公保法第48條出現通過之曙光。
4. 本會邀請陸副理事長德勝擔任職工福利委員會總幹事乙職。

參、各會務主管會務報告

秘書長：有關第71分會工區旅費乙案，讓本人深深感到事業主管的推、拖、拉，目前尚待董事長裁決後辦理。

許副秘書長：勞基法通過輪值或補休的部份，有加強勞資協議的部份，對台電工會是有利的。

洪副秘書長：

1. 六月份理事會將針對夜點費乙案作討論事項，一旦通過，本會將逕送法院辦理訴訟相關事宜。
2. 勞動基準法通過之相關修正，台電公司尚未安排相關配套措施，受理事長指示，將關注此案後續相關發展。

勞資處：

1. 配售電事業部推動概況溝通說明會，會中林副理事長（召集人）指示，往後各事業部說明會所做簡報，必須針對工會幹部所要求對於人力規劃、財務規劃、組織調整有詳細說明，不要在對事業部緣由及架構做不必要說明，秘書長也指示近期各事業部要求事業單位儘速召開，輪供系統於6/2召開，發電系統也在洽談中。
2. 立法院通過勞基法第30條修法：每二週工時不得超過84小時，修正條文為每週不得超過40小時，法定正常工作時數之縮減應併就相關配套規定檢討，本處密切注意勞動基準法部分條文修正，擬請成立專案小組因應。

研發處：

1. 本處將因勞動基準法修正後，如涉及工時及相關待遇時，本處會積極追蹤辦理，必要時，將提團體協約會議中討論。
2. 電業法部份（行政院版尚未正式送立法院）
 - ①立法院於104. 5. 24有針對低壓用戶定期訪檢討論，本處將密切注意後續發展。
 - ②廠網分離，行政院原訂為3年期限實施，但可延長2次，每次時間為2年，合計為7年，現修訂為5年期限實施，但可延長2次，每次時間為2年，合計9年，但台電主張需要10年，才能落實廠網分離，本處將密切注意後續發展。

3. 董事諮詢部份，將有部份修正及增列條文，本處將於104.6月份理事會提案討論，通過後再送會員代表大會追認。

組訓處：

1. 本年度模範勞工表揚大會已圓滿辦妥，另出國部份共分八期出團，皆已順利完成。
2. 本年度幹部訓練奉理事長指示，除代表外，將依系統分別訓練，並於研習課程中安排與未來事業部之執行長講課及進行面對面之溝通。
3. 55期新進人員入會相關手續已辦妥。
4. 辦妥本會提名全國總工會模範勞工授獎及出國觀摩相關事宜。

總務處：

1. 本次模範勞工表揚大會，因拍照事宜未能妥善安排，造成不便，敬請見諒。
2. 五月份接待兩團未與本會簽定協議交流之團體，期望能擴展本會在日本交流之範疇。

福利處：有關職工互助金乙案，辦理情形茲說明如下：

1. 本案於4/28業經蘇執行秘書說明，並與各分會常理討論達成共識，為避免互助金將面臨未來10年退休潮，基金自107年將轉為負數，並於112年達到負數最高峰，避免未來互助金收支不平，擬先由福利會每年提撥2,300萬元做為退休職工慰問金及死亡、殘廢支付。
2. 職工福利會針對此案討論後決議，如由福利金支出，會有扣稅相關問題，待下次職工福利會再行討論。

肆、上次會議決議案執行情形

第一案

案 由：本會104年3月份傷亡互助金請領名單。

上次會議決議：通過名單如下：

第19分會—李志盛君。

第19分會—陳振芳君。

第33分會—張哲豪君。

第48分會—何清山君。

第54分會—甘立群君。

第71分會—莊進聰君。

執行情形：已照決議辦理。

第二案

案 由：本會104年4月份傷亡互助金請領名單。

上次會議決議：通過名單如下：

第12分會—王尚德君。

第49分會—陳啟森君。

第53分會—廖本蓉君。

第56分會—陳東日君。

執行情形：已照決議辦理。

第三案

案 由：檢附全國總會來文104全總字第0016號函，敬請各位常務理事追認提報模範勞工名單6名，參與全國總工會選拔與表揚。

上次會議決議：通過。

執行情形：已照決議辦理。

第四案

案 由：有關台灣電力公司職工福利委員會互助金，因面臨員工退休潮致互助金不敷支付，依104年3月份福利委員會議紀錄預計107年將用罄，113年負債為最高峰估約欠缺361,972,682元，惟亦自此年逐漸回升為正值，估約128年由虧轉盈估約盈餘11,433,952元，由於本案攸關全體員工福祉，應如何因應特提會討論。

上次會議決議：成立專案小組，主席為周主任委員德澄、陸副理事長德勝，除前述兩位主持外，福利委員擬請楊副主任委員振雄，及至少5位福利委員，其中應含

會計處、人力資源處、法務室等3位委員；工會則請李常務理事媽讚、王常務理事豐義、彭代表鴻心、盧分會常務理事克晃、分會常務理事乙員、洪處長玉珍、董處長元麟，合計共15名，其交通費用由研發處項下支出。

執行情形：已照決議辦理。

伍、討論提案

第一案

案 由：本會104年5月份傷亡互助金請領名單。

說 明：此次有2個分會3人提出申請，除第18分會朱柏楨君係因腦中風，因病三年內已請滿一年特准病假，仍未痊癒依規定應即退休外，其他2人資料齊全皆為歿，請決議。

決 議：通過名單如下：

第18分會—謝 成君。

第18分會—朱柏楨君。

第57分會—陳麗媛君。

陸、臨時動議

第一案

案 由：有關要求員工認購綠能乙案，請討論。

說 明：因社會認購綠能意願不高，造成申購綠能效益不彰，故能源局轉而要求台電公司必須增加申購綠能案件，亦造成台電公司轉而要求各單位必須有銷售量之問題，徒增員工困擾。

決 議：請勞資處發文各分會，並告知，如有發生事業單位壓迫、脅迫之情事，應即通知本會知悉。

柒、散 會

台灣電力工會第13屆 第8次理事會議紀錄

時 間：中華民國104年06月16日（星期二）上午10時整

地 點：本會四樓會議室

出席人員：丁作一、胡國康（請假）、周天寶、盧義盛（請假）、連國賓、劉克鴻、黃文峯、吳榮華、顧文宗、郭益富、陳俊華、李媽讚、游本杰、廖展平、黃連聰、黃建瑜、王豐義、洪瑞慶、彭維滿、蕭光輝、林恭興、張宗洽、黃崇殷、陸德勝、俞大明、劉 堂、葉禧肇。

列席人員：施朝賢、林萬富、劉漢通、何朝石、高進強、嚴彥銘、陳萬成、郭國珍、羅樹欉、張福松、劉竹青、劉瑞保、王為遠、林奕騰、彭繼宗、許棟雄、洪清福、陳求來、洪玉珍、董元麟、吳有彬、許茂松、方有土、林山鎔。

主 席：丁理事長作一

記錄：沈紫雲

壹、主席宣佈開會

貳、主席報告：

1. 非常欣慰5/29公保法第48條修正案三讀通過，這功勞是屬於大家。有關公保年金爭取過程已投稿至電工通訊及台電月刊。另，5/28經濟部亦批准台電公司103年績效獎金為2.4個月，對所有台電同仁可說是雙喜臨門。
2. 明年將進行兩大選舉，此次對於協助本會順利通過公保法第48修正案之立法委員及黨團，本會將給予相對的支持及協助。
3. 本會第24分會原代表兼任總會理事吳昆堂因職務異動，已親函辭去相關職務，其代表乙職由候補陳萬成君遞補；總會理事乙職由候補黃建瑜君遞補。
4. 原團體協約召集人施朝賢君因榮任勞工董事乙職，依規定辭去召集人乙職，現改由張代表中華擔任召集人乙職。

會務報導

5. 本會成立「績效獎金分配專案小組會議」，召集人為劉副理事長克鴻，成為郭常務理事忠賢（第18分會）、陳常務理事應郁（第35分會）、蕭常務理事信義（第36分會）、陳常務理事國禎（第



41分會）、賴常務理事明盛（第51分會）、張團體協約召集人中華（第54分會）、盧常務理事克晃（第66分會）。其相關行政業務由勞資處辦理。

參、本會104年01-04月份工作報告

決議：通過。

肆、本會104年01-04月份收支報告

決議：通過。

伍、各處處長會務報告

洪副秘書長清福一

1. 夜點費：五月中旬收集完成勞保局、健保局及勞動檢查局相關資料後，原定六月份即提告，但接獲國營會吳副主委之告知，已將此案送行政院報備，如果六月底前未獲行政院回應，本會逕行提出訴訟。
2. 47期兼任司機：國營會原則上已同意，但仍需同仁簽署放棄兼任司機加給，此作法明顯違法，本會仍持續追蹤辦理，冀望年底前能夠通過。
3. 半夜突發待遇：未達4小時者，可免除第二天4小時工作；超過4小時者，可免除一天工作，此項勞動條件是本會與台電公司協商之條件。

許副秘書長一本會針對員工工作權（若核一除役及施工處無工程可做）乙事，

十分重視亦追蹤辦理。

文宣兼動員處—

1. 本會第421期已順利出刊，並將於下星期寄送各分會。
2. 104. 06. 09本處召集各分會常務理事說明績效獎金及公保年金等案，丁理事長在會中說明，本次公保年金能順利三讀通過，朝野各黨幫了很大忙，明年初又逢總統及立委選舉，未來選舉中，若需要工會幹部動員，無論中央或地方，請工會幹部能給予協助辦理。

勞資處—

1. 績效獎金訂於18日發放，因績效獎金發放差異性甚大，人資處將訂於7月召開專案會議討論。
2. 本處將密切注意勞基法修正相關事宜。
3. 有關各分會針對ISO認證相關問題，本處將以個案方式處理，俾免造成各系統因作法不同，引發糾紛。

工安處—

1. 目前台電公司未依活線作業工作守則規定辦理，本處亦要求台電公司應儘速改進，並確實補足人力。
2. 防護衣目前於美國辦理檢驗相關事宜，預定6月底前交貨。
3. 昇空車工具箱亦預定於6月底交貨，另有關低壓絕緣手套因檢驗破壞非工作時損壞乙案，本處密切注意。

研發處—

1. 勞基法相關修法，本處將密切注意與本會團體協約是否有關性。
2. 行政院版電業法目前仍在行政院審議，尚未送至立法院審議，本處會密切追蹤辦理。

福利處—

1. 有關職工互助金乙案於4/28業經蘇執行秘書說明，並與各分會常理討論達成共識，為避免互助金將面臨未來10年退休潮，基金自107年將轉為負數，並於112年達到負數最高峰，避免未來互助金收支不平，擬先由福利會每年提撥

2,300萬元做為退休職工慰問金及死亡、殘廢支付。

- 2.10/24台電公司辦理集體結婚，如有意願參加者，請於6/1-6/30上網報名。



組訓處—

1. 今年7/6-7辦理本會第一次幹部訓練，此次受訓對象為會員代表，本處奉理事長指示，特邀董事長專題演講並與各代表面對面溝通。
2. 由於明年將成立事業部，理事長思維慎密，特別交代今年分會不依職務別，依系統類別劃分，並於研習課程中安排未來事業部之執行長講課及進行面對面之溝通，敬請各位幹部踴躍參加並踴躍發言。

國會處—

1. 電業法修正案，行政院版6月16日前尚未送到立法院，俟送達立院後再予以運作綜合電業為主軸。
2. 104年度預算經朝野協商取得共識後，有關用人費用未被刪減，並送院會處理。
3. 公保法第48條修正案三讀通過，立院6/10函呈總統府公佈實施中。
4. 第八屆第八會期9月1日報到，9月15日正式開議。
5. 致贈林口電廠冰棒禮盒已於6月11日送達各黨團及各提案立法委員、各連署立法委員竣事。

陸、上次會議決議案執行情形

第一案

案 由：擬具104年度（104年1月1日至12月31日）工作計劃暨經費收支預算，提請審議。

上次會議決議：通過。

辦理情形：已照決議辦理。

第二案

案 由：建請修正「台灣電力工會會員結婚退休致送紀念品實施辦法」第三條：入會滿一年以上者，始得申請退休紀念品。

說 明：爰近期加入的會員中有些隔月或隔二、三個月就退休，考量權利義務對等關係，故建議須入會滿一年後退休者，才能申請退休紀念品，條文修正詳如后：

「台灣電力工會會員結婚退休致送紀念品實施辦法」修正對照表	
原條文	建議修正條文
第三條 凡本會會員退休均有權利申請紀念品（金額壹仟貳佰元整），經分會查明屬實後，於當月上旬將所有退休會員填具名冊一式二份（附式乙）一份留存分會，一份報會核發。	第三條 凡本會會員入會滿一年以上者，退休均有權利申請紀念品（金額壹仟貳佰元整），經分會查明屬實後，於當月上旬將所有退休會員填具名冊一式二份（附式乙）一份留存分會，一份報會核發。

謹請 討論。

上次會議決議：修正為兩年，即日起生效。

辦理情形：已照決議辦理。

第三案

案 由：建請准予本年度之「結婚及退休紀念品」預算，增加新台幣參拾萬元整。

上次會議決議：通過。

辦理情形：已照決議辦理。

第四案

案 由：謹請准予黃銘賢君、劉竹青君擔任公保年金因應小組成員。

上次會議決議：通過。

辦理情形：已照決議辦理。

第五案

案 由：本會103年12月份傷亡互助金請領名單。

上次會議決議：通過名單如下：

第09分會—李元方君。

第33分會—趙清景君。

第39分會—李連福君。

辦理情形：已照決議辦理。

第六案

案 由：修正本會推派擔任台灣電力股份有限公司董事辦法，請討論。說明：

修正前		修正後	
第二章 資格	第四條 董事候選人之資格，需具備下列條件之一： 一、本會現任會員代表或本會所屬分會常務理事者。 二、本會會員入會連續滿5年以上，經會員代表二十人(含)以上連署推薦者。	第二章 資格	第四條 董事候選人之資格為本會現任會員代表。

上次會議決議：通過，送代表大會追認。

辦理情形：已照決議辦理。

第七案

案 由：本會第13屆第3次會員代表大會開會時間、地點及會員代表資格審查委員（3人），建請討論議決。

上次會議決議：通過。代表資格審查委員一連常務理事國賓、周理事天寶、陳理事俊華。

辦理情形：已照決議辦理。

第八案

案 由：請台電公司針對主管人員之調動，勿過度頻繁，以免影響業務推行。

上次會議決議：

1. 請勞資處研究了解。
2. 請兩位勞工董事於董事會建言。

辦理情形：已照決議辦理。

第九案

案 由：依員工急要借款要點，償還期限為分4個月內，建請修訂延長為分10個月內償還。

上次會議決議：送勞資會議討論。

辦理情形：已照決議辦理。

柒、提案討論

第一案

案 由：本會擬修正及增列擔任台灣電力股份有限公司董事辦法，詳如說明，敬請討論議決。

說 明：

一、修正條文—

1. 第四章諮詢委員會第12條

原條文內容	修正條文內容
諮詢委員會每月應於台電公司召開董事會(含臨時董事會)二個星期前定期召開會議；其會議由理事長召集之；董事應親自列席諮詢委員會議。	諮詢委員會每月應於台電公司召開董事會(含臨時董事會)前三日定期召開會議；其會議由理事長召集之；董事應親自列席諮詢委員會議。

原條文內容	修正條文內容
董事應善盡職責，會議三日前應提供會議資料予本會彙整，不得隱瞞董事會各項資訊。	台電公司應善盡職責，會議前五日應提供董事會會議議程及相關會議資料乙份予本會彙整後，提供董事諮詢委員會議上討論之，不得隱瞞董事會各項資訊。

二、增列條文—第五章義務第15條 董事於董事會議中之提案，應事先於董事諮會議中討論並經決議後方得於會中提出。

決 議：通過。

第二案

案 由：本公司事業部推動相關議題。

說 明：

1. 建議：上次代表大會劉漢通董事提議（規劃師訓練課程供工會事業部專案小組旁聽），至今沒有訊息，新進員工各事業部規劃是否配合核心技術的經驗傳承，給各員工職業生涯規劃。
2. 組織縮編或擴大是否與工會溝通協調。
3. 基於上述，涉及員工權益，請資方慎思。105年1月1日實施事業部，是否太倉促留下後遺症？如果，民進黨版電業法通過，台電公司的永續經營可能會有問題。

決 議：請勞資處辦理。

第三案

案 由：本會104年6月份傷亡互助金請領名單。

說 明：此次有3個分會3人提出申請，資料齊全，請決議。

決 議：通過名單如下：

第07分會—劉黃川君。

第12分會—陳坤盛君。

第39分會—沈順安君。

捌、臨時動議：無。

玖、散 會



會務報導



功績斐然

台灣電力工會
丁理事長作一
惠存

「公教人員服務法」修正案
順利通過，丁理事長暨台灣
電力工會人員感切嘉許，特
為之記。
台灣電力公司
總經理處同仁 敬贈
中華民國一〇四年十月十六日