

火力系統勞資協商溝通會議紀錄

時間：中華民國 106 年 5 月 12 日（星期五）10 時

地點：台灣電力股份有限公司通霄發電廠行政大樓 4 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：吳秘書長有彬
賴處長如椿

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：請人資處針對調整例假日，補行上班，造成連續上班七日進行宣導。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、本案係勞基法第 36 條及其令釋修正前之會議提案，當時本處已請單位人資人員應密切注意同仁出勤狀況，如同仁產生調整例假日情形應即時通知該同仁於次 5 日內執行例假休息，本處亦利用相關會議向人資主管宣導，以避免影響同仁權益。

二、勞基法第 36 條及其令釋修正後，有關本公司例假日出勤相關處理原則，請依 106 年 1 月 26 日電人字第 1068002483 號函辦理，敬請結案。

本次會議決議：本案結案。

第二案

案由：通霄電廠機組更新擴建人力組織不宜過度精簡。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

發電處說明：

- 一、有關通霄發電廠更新擴建計畫組織修正案，通霄發電廠於 106 年 3 月 14 日補充說明資料送本處審議。
- 二、本處於 106 年 4 月 24 日再次召開「通霄發電廠更新擴建計畫組織人力」會議，就通霄發電廠建議事項再予檢討，依會議決議本處將再與電廠及工會溝通。

人力資源處說明：

- 一、本處將配合新機組組織發佈，辦理職位設置相關事宜。
- 二、至於所詢「新機組人力採派用(分類)人員編配，現行本廠評價人員無所適從，建請專案辦理人員升等考試(發電及儀電類)。」乙節，有關升等考試部分係按本公司「僱用人員升任派用人員甄試辦理要點」規定，每二年舉辦一次，由本處召集組織甄試委員會統籌公開辦理之，各單位可提出需求類別及名額予主管處彙整，各主管處經綜合考量業務需要、人力配置等因素後提出人力需求，並提報甄試委員會決議，奉核後始予公告。

本次會議決議：請發電處就人力配置議題邀集總會、各火力電廠勞資雙方相關人員於一個月內召開專案會議討論，本案繼續追蹤。

第 三 案

案由：請提高「誘因」以鼓勵優秀人才赴離島塔山電廠服務。

上次會議決議：請策劃室邀集人力資源處、塔山發電廠勞資雙方相關人員召開會議討論，本案繼續追蹤。

辦理情形：

水火力發電事業部策劃室說明：

- 一、水火力發電事業部策劃室已於 105 年 12 月 20 日～12 月 21 日邀集人資處、發電處至金門現勘人力運用及單身備勤房屋現況，並於現勘後與金門塔山電廠勞資雙方開會研商可行派用人力補充方式及協助單身備勤房屋修建事宜。

- 二、主要會議決議內容摘述如下：

(一)單身備勤房屋修建事宜

- 1.目前單身備勤房屋數量足敷未來所需，惟噪音大及設施老舊，

需配合需用時程作逐步改善，以提供寧靜、舒適及便利的住宿環境，增加人員的進駐意願。

2.請塔山發電廠優先增設隔音氣密窗、粉刷室內牆壁、加裝遮陽窗簾、更換住宿房門及改善共用廁所隱蔽性等項目，提出改善計畫，預算與修繕規範請發電處協助，最後由塔山電廠自行發包。

3.考量塔山電廠 106 年將進用 6 位新進派用人員之需，本項修繕應儘速辦理。

(二)派用人力不足問題

1.塔山電廠許多派用人員業務均由僱用人員辦理，有鑑於離島地區派用人員留才不易，建議電廠綜合評估人力需求，妥善運用僱升派甄試「專案名額」，鼓勵在地優秀僱用人員留任單位服務，穩定離島用人。

2.惟前項進用方式，因錄取人員需由勞保轉為公保，且未來需承擔較大的工作職責，對報考意願有所影響，請電廠多予鼓勵並協助報考，落實本項進用方式。

3.有關獎學金進用管道爭取設置離島當地化錄取名額部分，建請人力資源處再予協助爭取。

三、本案已召開會議決議辦理事宜，建請解除追蹤。

秘書處說明：

一、本案備勤房屋之修建事宜未涉及房屋地籍、面積、使用種類、戶數及新建之效益評估等事項調整，爰請經管(使用)單位依需求自行辦理。

二、本案請予結案。

人力資源處說明：

一、本公司調動作業係依據單位實際用人需求辦理，且各事業部及系統均有其業務獨特性，尚不宜由公司逕行制訂離島地區人員優先調動之機制。

二、如各事業部或主管處審酌確有獎勵離島人員優先調動之需要，可在兼顧業務實際需求下，訂定優先調動相關規定。

三、本公司訂有「各發電廠用人當地化推行要點」，用人當地化甄試依本要點辦理。各發電廠用人當地化招考名額係由用人單位提出，經甄試委員會審定後公告，爰若單位有相關用人當地化需求，得

向事業部提報，由事業部彙辦後提請甄試委員會審定。

四、另本公司為有效羅致花蓮、臺東及離島等偏遠地區基層技術人力，101~105 學年度奉經濟部同意試辦「高級職業學校技術類科獎學金甄選」，凡符合指定類科、設籍條件及學業成績之在地學子均可報考，並訂有 10 年內不得請調之限制。

本次會議決議：有關宿舍問題請發電處儘速協助處理，人力問題請公司朝產學專班招考方式辦理，本案結案。

第 四 案

案 由：建請氣渦輪機組、開關廠、煤場值班人員交接班時間，於夏季尖峰用電非大修期間，延長為上下班各 15 分鐘。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

發電處說明：

一、有關各廠值班部門交接時間，依人事處 91 年 4 月 19 日來文辦理，91 年 4 月 23 日本處經人事處彙整奉核後發文通告各廠辦理。

二、對於電廠值班部門交接班時間，已有分述「正常運轉」及「待機」之區別，請各廠依「機組運轉情形」合理報支、確實管控，若遇有原交接班時間外之特殊情形，致有延時之必要，請各廠依一般加班程序辦理。

本次會議決議：請發電處於廠長會議討論，本案繼續追蹤。

第 五 案

案 由：建請農曆春節期間出勤未滿 5 小時者，事業單位除依出勤時數給予相對待遇外，應亦按出勤時數給予補休。

上次會議決議：送勞資會議討論，本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、查本公司「人員新年及農曆春節期間出勤待遇支給要點」所訂支給標準之內涵，除依照勞基法規定支給當日出勤待遇外，為慰勉同仁基於職責仍須於重要年節出勤工作辛勞並考量待遇支給之合理性，始就該期間出勤工作满 2 小時者，另支給餐費；出勤 5 小時以上者再另給予補休。

二、本公司現行之新年及農曆春節待遇已優於勞基法規定，且係為兼

顧公平合理之支給原則所擬訂之相關規範，並已行之有年，又時值上級機關一再指示檢討各項待遇支給合宜性之際，本案仍請依現行規定辦理。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第 六 案

案 由：請發電處針對緊急供電系統之裝機運轉及維護作說明。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

發電處說明：

一、緊急供電系統裝機完成於 ODD(Official Dispatch Day)後之運轉及維護由電廠接管營運，原廠保固三年，有關緊供機組運轉值班人力，業奉董事長核定，增撥新進職員 8 名，併入 105 年新進職員甄試，預計 106 年 5 月至電廠報到，另電廠簽報機組維護等人力 7 名一節，本處已於 106 年 1 月 24 日函復電廠同意核撥 106 年新進名額，人力預計於 107 年 5 月到位。

二、本案請結案。

本次會議決議：本案結案。

肆、討論提案

第 一 案

案 由：公司評價人員轉分類人員內部升等考試，之前爭取修改參與考試資格，至今仍未有下文。

說 明：

- 一、早期評價人員由 7 等開始，現今的評價人員降到由 5 等開始，內部升等考試的參與考試資格卻沒有修改，合理嗎？對於努力工作表現優異的評價人員公平嗎？
- 二、近年來透過公司招考進來之評價人員學歷與資質並不亞於分類人員，不少評價人員進公司後從基礎的技術學起，甚至到能以工代職勝任職員的工作，這些優秀同仁的努力為公司付出，難道公司不能提供較合理的升遷管道嗎？非要讓這些優秀同仁因為不合理的規定而等到年紀見長了，才能拿到參與考試的資格嗎？會不會有很多優秀同仁因此對公司心灰意冷而不想為公司付出更多呢？這對公司

絕對是很大的損失。

辦法：

- 一、修改參與考試資格。
- 二、若無法修改參與考試資格，則建請將評價人員恢復由 7 等開始並溯及既往。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司僱用人員升任派用人員甄試參加同仁之資格條件係依據「經濟部所屬事業機構人員初任專業性職位甄選要點」辦理，按現行規定須在本公司服務滿 5 年以上，且擔任分類職位四等或評價職位十等以上工作滿 2 年等條件，始具報考資格。
- 二、查本處前曾報部爭取放寬參加甄試資格條件，惟未獲經濟部同意；承建議事項本公司無權自行放寬，未來將再伺機辦理報部爭取甄試資格條件放寬事宜。

本次會議決議：本案結案。

第 二 案

案由：各火力系統之環化組人力於大修及非大修期間，出勤之誤餐費不對等，建請比照大修之夜點待遇。

說明：

- 一、環化人員於機組啟動之前的工作屬必要性工作，涉及發電正常與否。
- 二、其工作內容於大修及非大修期間並無異，但其夜點費卻有異。

大修期間	小夜 250 元	大夜 400 元
------	----------	----------

非大修期間	小夜 75 元	大夜 150 元
-------	---------	----------

辦法：建議將環化人員夜點費實施辦法以大修期間金額執行。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、因大修工作之特殊性，前乃奉核定於電廠機組大修期間，需採日夜輪值方式從事特定工作項目之人員，得比照運轉值班人員發給加發深或初夜點心費。
- 二、考量近年來上級機關及監審單位對於大修餐費核給範圍之合理性亦時有質疑，本案實不宜再予放寬適用至非大修期間。

本次會議決議：列入上次會議決議追蹤案第二案決議之專案會議中討論，本案繼續追蹤。

第 三 案

案 由：請重新檢討各火力電廠 CI 定檢大修分級制度。

說 明：會中說明。

辦理情形：

發電處說明：

目前各火力電廠有 CI(Combustor Inspection)定檢為南四機與大潭機組：

有標準工期：

南四機 CI: 運轉 8000EOH 定檢 21 天

大潭#1/#2 機 運轉 8000EOH 定檢 21 天

有核定工期(尚未訂定標準工期)：

大潭#3 機 運轉 12000EOH 定檢 29 天

大潭#4~#6 機 運轉 8000EOH 定檢 29 天

故 CI 與 TI(Turbine Inspection)/MI(Major Inspection)已明確區分定檢與大修。

本次會議決議：本案結案。

第 四 案

案 由：分類 7 等升任 8 等、8 等升任 9 等及 9 等升任 10 等之縮短歷練年資審議辦法全公司應一體適用

說 明：發電處及發電廠派用人員分類 7 等升任 8 等、8 等升任 9 等及 9 等升任 10 等之縮短歷練年資審議，應述明提報人之工作績效及主管考核結果，並慎重審查其年度考核、平時考核、經營才能考評、證照、工作績效、專業能力、公司外經歷年資...等具體事項，提甄審會經出席委員三分之二通過；屬同期進用人員，按擔任現等年資區分 1 年 6 個月、1 年 8 個月及 1 年 10 個月三批，逐批陳報發電處核定，且每批提報人數至多以同期人數三分之一為限，必要時發電處得召開甄審會辦理審議。現行辦法與人資處、會計處...按擔任現等年資績優條件 1 年以上，有失公允，嚴重引響

員工權益建請討論及改善。

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司同仁如表現優異，符合任僱調派施行細則規定得提報縮短升遷歷練年資者，應述明工作績效及主管考核成果，提甄審會經出席委員三分之二通過後由授權層級或較高一層級主管核定。所稱表現優異之認定標準，由各單位訂定原則性的審查規範，例如年度考核、平時考核、證照、工作績效、專業能力、公司外經歷年資...等具體事項，各主管處亦得考量業務特性等因素，訂定所屬單位之提報原則，以使人員縮短歷練之升遷更具公正性。

發電處說明：

- 一、依據本公司人員任僱調派施行細則之各職等職位最低歷練年資表規定，分類 7 等升任 8 等、8 等升任 9 等及 9 等升任 10 等之最低歷練年資皆為 2 年，惟表現優異者得縮短其歷練年資至 1 年以上。所稱表現優異之認定標準，由各單位訂定原則性的審查規範，例如年度考核、平時考核、經營才能考評、證照、工作績效、專業能力、公司外經歷年資...等具體事項，各主管處亦得考量業務特性等因素，訂定所屬單位之提報原則，以使人員縮短歷練之升遷更具公正性。
- 二、本系統依據上述規定訂定發電處暨發電處所轄水火力發電廠人員升遷甄審要點其中規定，派用人員分類 7 等升任 8 等、8 等升任 9 等及 9 等升任 10 等之縮短歷練年資審議，應述明提報人之工作績效及主管考核結果，並慎重審查其年度考核、平時考核、經營才能考評、證照、工作績效、專業能力、公司外經歷年資..等具體事項，提甄審會經出席委員三分之二通過；屬同期進用人員，按擔任現等年資區分 1 年 6 個月、1 年 8 個月及 1 年 10 個月三批晉等。
- 三、經查本系統分類 7 等升 8 等、8 等升 9 等及 9 等升 10 等之平均升等年資依序為 1.96 年、2.85 年及 5.99 年，相較於配售電系統及輸供電系統並無較晚升等之情形；另查本系統 7 等升 8 等縮短歷練年資之人數占比亦優於輸供電系統，對於本系統表現優異之基層同仁，確有激勵效果。
- 四、考量本系統現場工作特性，避免因基層快速升遷，導致工作歷練

不足而產生現場工安疑慮，同時考量各廠間人員升等之衡平性，爰建議維持現行縮短歷練年資以分三批晉等方式辦理，以符公司擇優拔擢之精神。

本次會議決議：請發電處朝回歸公司母法辦理，本案繼續追蹤。

第五案

案由：建請台電公司同意退休前六個月的同仁得參與公司計劃性加班歲修。

說明：

一、台電公司目前處於盈餘的狀態。

二、建請台電公司同意屆退休前六個月的同仁，得參與公司計劃性的加班(歲修)，並做為最後一次的技術傳承。

辦理情形：

發電處說明：

一、查本公司係依據「經濟部所屬事業指派加班控管注意事項」訂定本公司「加班控管措施」等規定，依據本公司「加班控管措施」第三點規定略以，對於即將退休員工臨退前加班之核派，權責主管應衡酌人力、工作調度，嚴格指派加班，不得浮濫。

二、本案所提，俾現場實際工作經驗傳承，退休前六個月同仁參與公司計劃性加班歲修，原則上並無不可，惟權責主管得視業務所需、工作調度等，審慎衡酌嚴格指派以符加班控管之精神，另鑒於勞動環境變動甚鉅及兼顧員工身心健康，權責主管指派加班時，仍應依勞基法第 32 條第 2 項規定，延長勞工之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

三、綜上所述，嗣後即將退休之員工如有從事計畫性工作而涉及加班情事者，應依規定，於事前逐月彙整，辦理陳報總經理核定事宜，以維加班控管成效。

本次會議決議：請人力資源處研議，本案繼續追蹤。

第六案

案由：因勞基新法修訂後造成大修工期嚴重重疊，致使大修人力、品質、工安嚴重缺失，建請大處堅持大修工期正常化。

說明：

一、發電壓力有增無減，但大修因為工期壓縮致使大修品質每

況愈下，非員工技術不佳，非員工工作怠惰，實是工期嚴重縮減重疊。其造成後遺症無法估計，請以專業的眼光來看待大修。

二、機械結構如同人身體一般，有青春、中年、老年之分，若請大處長官與國中生一百米較長短，您作何處置。

三、民間 IPP 只管賺錢不管供電壓力，何以台電公司一直取經效法民間電廠？

辦理情形：

發電處說明：

一、106 年上半年大修工期即將結束，各廠工期掌控良好，若確實無法掌控可事先提出申請，以利系統調度配合。

二、各廠可利用大修協調會期間提出相關意見，以利各單位互相協調將大修工期正常化。

本次會議決議：併第七案，於大修排程會議中討論，本案繼續追蹤。

第 七 案

案 由：請重新檢討大修排程電廠機組工作時程重疊問題。

說 明：會中說明。

辦理情形：

發電處說明：

一、各廠因應電力系統備轉容量不足/勞基法修訂等因素，重新調整各廠機組大修最佳排程，送本處彙總協調。

二、利用每年由調度處/修護處召集二次大修協調會，重新檢討大修排程工作時程重疊等相關問題。

本次會議決議：併第六案，於大修排程會議中討論，本案繼續追蹤。

第 八 案

案 由：颱風天出勤人員積極投入國家電力的搶修，建議火力系統人員出勤路程比照調度處以突發待遇給予。

說 明：上次議期已決議，"颱風天"之申請放寬由單位主管認定，但火力系統同仁在出勤往返公司的路程並無相對應之待遇。

辦 法：建議地方政府發布颱風警報後，公司單位主管亦簽同派員出勤時，該員工之路程得以核實發給突發待遇。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、依據本處 87 年 7 月 28 日(87)人處發字第 0905 號函規定，臨時受指派趕赴現場處理各項突發事件者，趕抵現場之路程時間，得計為工作時間。惟上述自受指示至趕抵現場所需時間，不得以固定時數計算，且除應有相關紀錄佐證外，並應有最高限之規範，以符其緊急性及合理性。至搶修工作結束後之下班路程及搶修連續數日時因換班所生之上、下班路程，均不計入工作時間。
- 二、本案如屬突發事件，工作時間之採計請依照前開規定辦理，惟若僅為一般加班之上下班路程，則應依規定不計入工作時間。

發電處說明：

- 一、依據人資處 87 年 7 月 28 日人處發字第 0905 號函略以：參與搶修工作應按實際參與工作時間報支搶修待遇，另考量搶修工作之特殊性及急迫性，凡臨時受指派趕赴現場處理各項突發搶修事件者，其趕抵現場之路程時間，得計為工作時間。
- 二、本案所提，同仁於颱風天臨時受指派趕赴現場處理各項突發搶修事件者，依上述規定，其趕抵現場之路程時間，得計為工作時間，並得依搶修待遇相關規定核實支給。

本次會議決議：請人力資源處處處理，本案繼續追蹤。

第 九 案

案 由：訓練所主管及講師，需負起學員考評成績責任，不應將考核成績考評責任歸於輔導員。

說 明：會中說明。

辦理情形：

訓練所說明：

為客觀評量養成班學員之訓練成效，有關學員學業與操行成績之考評作業，均由各班班主任、駐班導師、輔導員、授課教師及本所工作人員，本公平公正公開原則，共同參與辦理，並無將考評責任歸責於特定人員之情事。

本次會議決議：請人力資源處了解溝通處理，本案繼續追蹤。

第十案

案由：各火力系統之基層主管，中階主管人力明顯不足，請人資處重視並實質給予足夠員額。

說明：二次戰後出生潮如今已到了退休潮，主管培訓之員額不平衡，現況已經發生有缺無員可昇之窘境，請立即調查未來一年內的需求，並立即開班。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、為因應主管退休潮，106 年度基層主管培訓班約可培訓 300 人；中階主管培訓班約可培訓 190 人。106 年 4 月以前辦理之基層(共 3 班)與中階(1 班)主管培訓班，已分別核給水火力發電事業部 15 名與 4 名派訓名額，未來亦會持續考量各事業部(系統)提報之需求及儲備率，逐期分配派訓名額。
- 二、106 年水火力發電事業部基層主管屆退人數為 34 人、中階主管屆退人數為 22 人；已訓未派人數則分別為 317、218 人，每個屆退職缺已有超過 9 名儲備人選。另，為利各事業部整體考量所屬單位特性、不同專業領域之基中階主管培育需求，106 年主管培訓改由各事業部統籌提報及核派，仍請審慎派訓。

發電處說明：

- 一、有關本系統基、中階主管培訓名額係由人資處統籌核配事業部策劃室，策劃室再分配至各主管處。
 - 二、本處依獲分配名額，經參酌各電廠之主管職位數、提報培訓需求人數，及儲備率等因素予以分配轄屬電廠。
 - 三、綜上所述，本提案建請人資處視本系統需求酌增核配名額。
- 本次會議決議：列入上次會議決議追蹤案第二案決議之專案會議中討論，本案繼續追蹤。

第十一案

案由：發電處應學習環保處，協助電廠 ISO9001 改版，否則就跟業務處一樣，放手不做。

說明：會中說明。

辦理情形：

發電處說明：

- 一、公司各單位 ISO9001 之建構，由始至今均由企劃處統籌輔導建構。
- 二、企劃處依據 104 年 4 月 22 日本公司 ISO 驗證檢討會議紀錄第九、(五)項略以：「請...企劃處...協助各單位辦理 ISO9001...2015 年轉版與文件整合相關事宜」。於 105 年 11 月 23 日至 12 月 20 日開辦「ISO9001 2008 暨 2015 品質管理系統轉版與稽核員訓練」，水火力發電單位計 220 人參與訓練。
- 三、水火力發電單位辦理 ISO9001 轉版時，除參與企劃處 105 年 11 月 3 日編訂之「ISO9001：2015 轉版輔導計畫」(輔導期間至 107 年 9 月 14 日) 輔導外，如有需求本處將協商企劃處輔導。

企劃處說明：

- 一、有關協助電廠 ISO 9001 改版之提案，提案人已明確提請發電處(其主管處)協助，爰本提案宜由發電處主答。
- 二、基於本處為規劃公司品質管理制度(ISO 9001 管理系統)之主辦窗口，本處已規劃並擇定有意願積極改版並擔任改版示範單位者，由本處委託專業機構輔導改版，後續亦將舉辦改版經驗分享說明會，期藉由示範單位之改版經驗平行推展至其系統或所屬事業部內各單位完成改版工作，發電事業部之台中發電廠即為示範單位之一。
- 三、鑑於事業部成立後，各事業部應規劃其營運策略並自主經營管理，對於 ISO 品質管理系統的落實與改版需求，得依不同業務性質及資源條件，採行最符效益之做法。

本次會議決議：本案結案。

第 十二 案

案 由：派任基層及中階層主管職位基本條件；中階層主管經歷條件三、「擔任一個基層主管滿二年...」，請人資處放寬解釋為『基層主管滿二年之同職位年資，可跨單位合併計算』。

說 明：

- 一、本廠某基層主管經廠長提報參加今年第一期中階主管訓練，予人資處解釋為資格不符，引用旨述『基層主管滿二年之年資不可跨單位合併計算』。
- 二、本廠正面臨更新改建關鍵期，須頻頻與地方各界人士、基

隆市政府、基隆港務局探訪溝通說明，均由供應經理領軍帶領公關師承擔。

- 三、惟供應經理今年 11 月底屆齡退休，接續 107 年 2 月公關師亦屆齡退休。
- 四、本廠驚覺更新改建關鍵期後續公關溝通人員斷層，因公關師非主管職務，乃情商該基層主管承擔傳承任務，為不影響其權益，故先行派其接受中階主管訓練。
- 五、人資處倘如說明一解釋，本廠公關實後繼無人，該基層主管家住電廠附近，工作態度任勞任怨、犧牲奉獻不計較加班待遇，尚離屆齡退休近 6 年，實是接續傳承最佳不二人選。
- 六、該基層主管符合二年之同職位年資規定，只是解釋層面不同，懇請以『基層主管滿二年之同職位年資，可跨單位合併計算』解釋，實是公司解決面臨斷層青黃不接解決最佳方案。

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司「遴派基層及中階層主管作業要點」對於遴派中階層主管職位基本條件有關經歷之規定，係採列舉方式明訂，符合所列其中一款者即符合派任資格，且本處甫於本(106)年 1 月修正該要點，將權理基層主管之年資計入經歷，係因考量近年來中、高階主管大量退離，各單位擇優拔擢資淺員工以權理方式派任基層主管，為能激勵是類人員並使單位用人更具彈性。故各款之間已考量其適用程度之平衡性，亦考量各系統/單位間之差異性，爰派任條件仍請依要點辦理。

本次會議決議：列入上次會議決議追蹤案第二案決議之專案會議中討論，本案繼續追蹤。

伍、散 會

備 註：下次火力系統勞資溝通會議訂於 106 年 11 月份召開，主辦單位為第 53 分會（台灣電力股份有限公司協和發電廠），並由發電處發開會通知單。