

供電系統勞資協商溝通會議紀錄

時 間：中華民國 107 年 11 月 27 日（星期二）上午 10 時

地 點：台灣電力股份有限公司明潭發電廠 4 樓禮堂

出席人員：詳如簽到名冊。

列席人員：詳如簽到名冊。

吳秘書長有彬

主 席：

記 錄：杜錦嫻

李處長清雲

壹、主席宣佈開會

貳、主席報告

參、上次會議追蹤案執行情形

第一案

案 由：建請恢復供電系統地權人員兼任司機加給，第 47 期以後新進員工，兼任四輪傳動特種工程車輛司機工作或兼任領班工作，應給予兼任司機或兼任領班工作津貼，提請討論案。

上次會議決議：

一、請人力資源處積極向上級主管機關爭取。

二、本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、兼任司機加給：

本公司前於 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 日同意本公司試辦前揭加給事宜，即於 106 年 3 月起試辦至 107 年 2 月止期滿結束，嗣於 106 年 11 月 23 日函陳執行效益及 107 年 3 月 6 日陳報試辦期滿檢討報告，並多次依大部函示檢討及補充說明，迄今仍持續爭

取大部同意正式辦理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中；有關地權人員兼任司機加給，將視前述辦理結果再議。

二、兼任領班加給：

(一)經重新檢視並評估公司經營現況、現場業務需要，以及支給領班或副領班加給之合理性，已研擬規劃不分職等支給固定加給、人數總量控管等管理措施，將先赴經濟部國營會溝通後，再由公司正式函報經濟部。

(二)電力工會及台電公司相關人員已於 106 年 12 月 11 日赴經濟部國營會溝通，國營會考量 106 年初同意之新進人員支領兼任司機加給案仍在試辦期間，且近期又遭公司同仁向媒體及審計部、監察院檢舉，認為目前開放新進人員支給領班加給之時機不宜，爰建議俟新進人員支領兼任司機加給案完成檢討後，再另案爭取。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第二案

案由：建請公司全面調升高空津貼。

上次會議決議：請供電處儘速邀集各供電區處分會常務理事召開會議討論並請人力資源處向國營會了解相關事宜積極辦理，本案繼續追蹤。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、本處已於 107 年 7 月 9 日協同輸變電工程處開會研商並依程序辦理後續報部核定。
- 二、本案大部核復建議本公司僅研議新增 40 公尺以上高度之危險工作，且新增加給金額須與天災緊急搶修之金額衡平考量。
- 三、本案擬再洽輸工處共同研議。

人力資源處說明：

- 一、有關高空作業危險工作加給支給標準之調整，本公司業於本(107)年 9 月 11 日依經濟部核復意見補充說明後再次報部爭取調增，案經國營會於 107 年 10 月 1 日依大部相關單位意見再次核復略以，調高 40 公尺以下高度之「高架、高空作業」加給金額，非因工作職責或工作內容有所

更動而作調整，與「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」之規定未符，建議本公司僅研議新增 40 公尺以上高度之危險工作加給，且新增加給之金額須與天災緊急搶修之金額衡平考量。

二、本案已於 10 月 17 日另簽請相關單位依國營會函復意見，研提說明資料或修正建議，俟各單位提供相關意見後，再研提具體回應說明。

本次會議決議：

- 一、請供電處蒐集相關資料邀集供電系統勞資雙方相關人員召開會議研議。
- 二、上述會議形成共識後再邀人力資源處、輸變電工程處及供電系統勞資雙方開會討論。
- 三、本案繼續追蹤。

第三案

案由：建請領班人員實施全時段免刷卡措施，提請討論案。

上次會議決議：

- 一、修正案由：建請領班人員實施全時段免刷卡措施，提請討論案。
- 二、送公司勞資會議討論，本案繼續追蹤。

辦理情形：

請參考本公司第 11 屆第 15 次勞資會議紀錄。

本次會議決議：本案結案。

第四案

案由：建請赴新東西線從事線路維護工作期間，得依僻地津貼核實支領。

上次會議決議：

- 一、修正案由：建請赴新東西線從事線路維護工作期間，得依僻地津貼核實支領。
- 二、因路程遙遠、路況不佳，保線同仁如有延長工作時間者，請權責主管依業務需要核給加班費。
- 三、請人力資源處研議，本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、依據本公司從業人員加班管理要點規定略以，各單位員工加班(含假日出勤)之指派，應以業務需要為前提，並由權責主管逐案指派，故如因業務需要，需指派同仁於下班後從事相關工作者，可依上述規定辦理。
- 二、本公司核發僻地加給係為安定長期於僻地單位工作人員之生活，查本公司核發僻地加給處理原則第 4 點第 2 款規定，借調(支援)僻地單位 1 個月以上(滿 30 天)，於該期間未領有出差旅費者，得自借調之日起比照該僻地單位人員支領僻地加給；故案由人員如出差至本公司核列之僻地場所達 30 天，得就僻地加給及差旅費擇一領。

本次會議決議：請台中供電區營運處邀集第 48 分會共同開會議研議，以維員工權益，本案結案

第五案

案 由：建請提升以身心障礙身份正式進用之列等，以留住優秀人才及避免招致歧視非議。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

為擴大激勵是類人員報考本公司及降低離職率，又為符合政府對企業新進人員起薪之期望，並考量本公司各類人員支薪之衡平性，本處辦理 108 年身心障礙人員甄試就身心障礙人員給薪規範一節，將錄取人員於工作訓練期間原支評價 3 等 4 級薪調高為評價 4 等 1 級薪；正式僱用後原支評價 4 等 1 級薪調高為評價 5 等 1 級薪，另就 106 年各辦理身心障礙人員甄試之單位，其所進用人員於正式僱用後，亦比照 108 年是類人員甄試簡章相關規定，支給評價 5 等 1 級薪給，前開調整事宜業奉經濟部核定並發布在案。

本次會議決議：本案結案。

第六案

案 由：請簡化台電公司「文書及檔案管理手冊第 10 章第 4 節」中之相關文書稽催規定，以節省人力、物力及促進和諧。

上次會議決議：送公司勞資會議討論，本案繼續追蹤。

辦理情形：

秘書處說明：

一、本處已於 6 月 18 日修正完成，有關「各類公文已逾限辦之待辦案件一覽表」之備註欄中，對已經辦理展期之公文，註明「展期中」，並於表單底下備註：「『展期中』表示理由已敍於公文展期單/公文稽催表」，據此，承辦人可免在此表單上填寫公文已逾限辦之理由。

二、本案請准予結案。

本次會議決議：本案結案。

第七案

案由：建請廢除台電首頁員工討論區設置。

上次會議決議：請人力資源處研議改善方案，本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、本處已於 107 年 7 月 9 日邀集電力工會、公眾服務處、資訊系統處、企劃處，由副總主持召開「研商 W3 網站員工討論區事宜」會議。經會議討論後，考量員工討論區目前已成為同仁發表心聲之重要對內溝通機制，如逕行關閉恐引發限制員工言論之不當聯想，亦減少一項蒐集員工意見之管道，故仍保留討論區，惟應落實管理機制，以健全討論區溝通功能。

二、經後續多次召開會議充分討論後，研訂廢止「發言規範(板規)」，修正「W3 網頁管理作業規範」，並整合增訂「員工討論區管理作業規範」及「員工討論區板規」。所訂強化管理機制包括：設定發言時段，強化「刪文」、「隱藏」、「鎖文」及「禁言」等功能，以及建置「同意遵守板規」窗格，提醒同仁注意規範，審慎發言，如有發生任何侵權行為或法律責任者，應自負其責。

三、前述改善方案已奉核定，將儘速建置於 W3 網站及員工討論區首頁，供同仁遵循使用。

本次會議決議：本案結案。

肆、討論提案

第一案

案 由：建請統一本公司「防範發電廠及變電所工作感電事故注意要點」與現行電力調度規則部分條文之差異，俾利運轉及維護人員有所依循，詳如說明。

說 明：經檢討目前 107 年 8 月 7 日修訂之「防範發電廠及變電所工作感電事故注意要點」與現行電力調度規則及現行相關作業規定或方式有若干差異，建請再研議修訂。

辦理情形：

工業安全衛生處說明：

依據檢核室巡迴檢核報告之建議事項及電力調度處「電力系統運轉操作章則彙編」之執行操作原則(一定位、一指令、一復誦、一操作、一回報)，本處於 107 年 8 月 29 日修正本公司「防範發電廠及變電所工作感電事故注意要點」並提送總管理處 107 年度第 5 次職業安全衛生委員會(以下簡稱職安會)審議，經會議決議，本要點保留至供電處整合該系統意見後，於下次職安會再議，建請解除追蹤，由職安會自行列管。

本次會議決議：本案預定於職業安全衛生委員會議討論，本案結案。

第二案

案 由：建請修正 QP-L82-01 作業程序書規定：原查核金額 1/10 以下資本支出由線務段驗收，修正為 1/50 以下(100 萬)由線務段驗收。

說 明：

- 一、依據第 22 次理事會議決議，及新桃 107 年度領班會議決議辦理。
- 二、目前本系統資本支出工程超過 100 萬元案件不多，且線路組新進同仁甚多，往往因現場經驗不足設計後造成施工困擾，甚至成為推諉責任藉口。
- 三、線路組設計後再次到現場驗收，也可增加新進同仁學識，對於爾後從事設計工作亦有相當幫助。

辦 法：如案由。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、依據供電處作業程序書 QP-L82-01「線路工程工務作業程序」6.10 驗收
6.10.1 承攬商提出竣工報告……，維護工程及查核金額 1/10 以下資本支出工程由線務段經理派人員驗收……若 1/10 以上資本支出工程則通知線路組/電纜組派員……。
- 二、依供電區營運處分層負責明細表-工程採購權責金額表，各供電區營運處工作單核定為 2(1 億)，工程竣工之驗收"◎"。
- 三、依企劃處訂定之工程採購權責金額總表說明，◎：表示其權責金額係工程工作單依本表規定陳主管副總經理/執行長核定後金額。
- 四、經統計 106 年度各區資本支出工程共 679 件，500 萬以上 147 件，500 萬以下 532 件；如改以 1/50 以下(100 萬)，則 100 萬以上為 351 件，100 萬以下為 328 件。

五、本案涉各區工作執行，擬函各區洽詢意見後決定。

本次會議決議：

- 一、請供電處統一查核金額。
- 二、請供電處邀集各供電系統分會常務理事等相關人員召開會議討論並於下次會議說明。
- 三、本案繼續追蹤。

第三案

案 由：建請本公司同仁參加公司在職訓練時，應得比照本公司「人員危險工作加給支給要點」報領危險工作加給。

說 明：

- 一、在職訓練不同於養成班職前訓練，係訓後即刻將所學技能與知識投入並應用於日常工作中，有其立即性與實用性，是故在職訓練期間，訓練內容多以實際情形設計，或以實際狀況作為案例來模擬操作(如高空高架作業)，其危險程度不亞於實際現場工作。
- 二、訓練係工作之重要環節，為符合同工同酬原則及體恤同仁辛勞，建請本公司同仁參加公司在職訓練時，應得比照本公司「人員危險工作加給支給要點」報領危險工作加給。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、查本公司為鼓勵人員從事艱難工作，如期完成任務，以利業務推行起見，特依經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點第六條之規定訂定危險工作加給支給要點，凡實際直接擔任要點所列工作者，得依本要點之規定核支危險工作加給。

二、有關同仁在職訓練期間從事危險工作項目，得否支給加給一案，正評估中。

本次會議決議：經人力資源處說明，本案結案。

第四案

案由：建請適時增加本處變電派用人力，補充現場嚴重人力不足。

說明：

一、依據第 22 次理事會議決議辦理。

二、依據 106 年工作年報，本系統中新桃變電設備為 6 區第二，但派用人力卻是 6 區第四，所以所負擔平均積分為六區之冠，現場苦不堪言。

三、新桃目前雖極力挽留人員，相關福利活動亦配合福利會工會、事業單位積極辦理，為成效不佳。

四、所以建請大處明瞭單位苦處，建請應依照設備積分為依據，適時增加新桃變電派用人力。

辦法：如案由。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

本室目前正著手進行供電系統人力配置與設備量分析比對，將依分析結果做為調整人力參考。

供電處說明：

在設備增加及人員調離等諸多因素影響下，新桃供電區營運處派用人力較少，供電處將配合策劃室分析結果整體考量，優先調整。

人力資源處說明：

一、公司員額受上級機關嚴格管控，為利現場業務推動，人資處在訓練所及各中心可接受容訓量下，儘速辦理對外招考，供電系統人力補充需求亦

已納入審酌；查自 100 年起，因應智能變電監測、變電所運轉維護及勞基法修法…等因素，已淨增加供電系統 100 名新進派用人員(不含提前運用員額)。

- 二、經查供電系統目前「派、雇」用人力比約為 47%：53%，相較前幾年已有逐年提高趨勢，請主管處(或事業部策劃室)依權責視轄屬單位業務量、技術更新提升、設備資控化及資訊化發展進程，妥適分配人力。
- 三、另，新進人員進用後，請各單位務必全方位加強留才措施，協助同仁日常所需，並請多關懷所屬人員工作狀況及公餘活動，以增加其留任意願，協助單位業務順利推展。

本次會議決議：供電處人力補充因應作業進行中，本案先行結案視補充情形再提出討論。

第五案

案 由：建請工作服採購每人預算金額應依消費物價指數上升，適度調升預算額度，以符現場需求。

說 明：

- 一、現今(107 年)工作服採購預算每人第一類 4,000 元、第二類 2,500 元，此預算金額已經 30 年未曾調整，而消費物價指數在這段期間已上漲 100% 以上，同樣預算金額，在現今高物價時代，已無法採購優質工作服，來滿足現場工作之實際需求。
- 二、工作服預算應逐年增加編列預算至第一類人員：每人 5,000 元、第二類人員：每人 3,500 元，並以實際人數個別編列預算。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、有關「中央政府總預算附屬單位預算編製辦法」規定略以，員工工作服其價格標準，除工作性質特殊，應說明原因，從其需要編列外，餘按員工每人每年不得高於 2,500 元編列，統一製發，不得發放代金；本公司工作服係該辦法編列預算，尚無權限逕行調整放寬工作服預算上限。
- 二、另 101 年因推動電價合理化方案，經濟部為回應社會各界要求成立「台電及中油公司經營改善小組」，工作服之預算合理性及汰換頻率亦為檢討項目之一，研商後一般工作服人員因衣著耗損較低，製發標準由原每

人每年 2,500 元調降為 2,000 元。嗣經積極努力向上級機關爭取，並修正本公司「員工工作服發給要點」，重新規範得領用工作服之人員等相關改善作法後，一般工作服製發標準於 104 年始恢復為 2,500 元。

三、目前除工作性質特殊人員製發 4,000 元之棉質工作服外，在年度預算尚足支應下，若有工作需要購製雨衣、雨鞋者，其預算亦另行核撥，已彈性調整工作服之預算及需求。工作服預算仍屬管制性項目，不得超支與流用，故每年均於奉核定之預算額度內，以維護現場技術工作人員工作安全最為首要之前提下，有效規劃運用並管控，期能兼顧工作安全及平衡性。

本次會議決議：本案結案。

第六案

案 由：為應工作順利推行，建請恢復假日出勤(指派各項應給補休或補假工作)逾 4 小時以 1 日計之規定，以利假日出勤工作之指派及調度。

說 明：

- 一、公司為應勞基法 107.01.31 修正公佈 3.1 施行，配合修改部分人事規章；惟同時將符合勞基法規定之假日出勤給假計算標準一併刪除。
- 二、公司規章如低於修法後之標準者，應於公布實施後，立即配合修改提升；惟如公司原訂規定已高於法律規定，因已為勞動條件，且法律規定係最低之道德標準，公司不宜片面取消假日出勤給假計算標準。
- 三、本項法令非無案例，如勞工請假規則喪假，父母為 8 天，惟本公司核給 14 天即為一例。
- 四、本案假日出勤給假之計算標準規定，建請立即恢復，以維員工權益及假日出勤工作之指派及調度。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本案所稱假日出勤應係指現行勞基法所定之休息日延長工作時間，查該法 105 年 12 月 23 日修正施行條文始有增訂休息日之假別，並訂定該日之工時及工資計算標準，本公司自該法相關增修條文施行日起，均遵照據以辦理休息日之相關管理事宜。

二、按勞基法 105 年 12 月 23 日修正施行有關休息日工時之計算原則，工作未滿 4 小時以 4 小時計，逾 4 小時未滿 8 小時以 8 小時計，餘類推至 12 小時。本公司為免監審單位查核有管理不當之情事，於本公司「從業人員加班管理要點」亦明訂單位員工加班(含假日出勤)之指派，應以業務需要為前提，並由權責主管逐案覈實指派，避免有核給待遇時數高於實際工作時數之情形。亦即如依規定可支領 8 小時加班費，亦應實際指派 8 小時之工作，避免管理不當及員工互相比較而有不平甚相互檢舉之情形。

三、另查勞基法 107 年 3 月 1 日修正施行有關休息日工時之計算原則改為依實際出勤時間覈實計算，主係考量上述未滿 4 小時以 4 小時計之工時計算方式缺乏彈性，改為覈實計算休息日出勤之工時及工資，將利於加班指派及工作回歸實際需求，對勞資雙方均有益。

本次會議決議：經人力資源處說明，本案結案。

第七案

案 由：為因應未來大退休潮造成人力斷層衝擊，建議屆齡退休日比照公務機關改採一個年度辦理兩次，即改成七月(上半年)及元月(下半年)兩次退休生效日。

說 明：

一、未來幾年內退休人數每年都達數仟人之多，而新進人力並無法及時銜接，無論是管理的主管職或是現場基層技術職位，皆面臨嚴重的人力斷層，對於業務上的推展，將會有很大的隱憂。為有效延緩人力斷層所造成的衝擊，調整退休基準日有其必要性及迫切性。

二、公務機關人員退休採上、下年度各辦理一次，即 1~6 月出生者，退休生效日至遲為 7 月 16 日，7~12 月出生者為次年 1 月 16 日，此制度已行之有年，可有效規劃退休前工作指派及銜接，台灣已進入高齡化社會，未來就業人口退休年限往後延退已是大勢所趨，在制度法規尚未修法前，公司可在法令許可規範下做適度修正退休生效日，以因應大退休潮造成之影響。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司派用及僱用人員年滿 65 歲須依「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」第 5 條及勞動基準法第 54 條規定，辦理應即退休；另依經濟部 92 年 6 月 12 日經人字第 09203529520 號函釋規定，屆齡應即退休者，其退休生效日期至遲定於其戶籍記載出生月份之次月 1 日。
- 二、查本議題經濟部曾邀集各事業研商，其結果略以：因部屬事業機構退休制度與一般行政機關公務人員不同，各成體制，在考量事業機構經營績效、退休金計算方式、人力結構，以及退離人員派補、出缺職務及工作之遴派、甄補、交接等事宜極為龐雜等因素下，退休生效日期不宜比照公務人員辦理，故本公司仍須依現行規定辦理。

本次會議決議：視適當時機向上級機關爭取，本案結案。

第八案

案 由：建議提高赴新東西線工作同仁保險費用。

說 明：投保金額由 200 萬提升至 300 萬，增加赴新東西線工作同仁之工作保障。

辦理情形：會中說明。

本次會議決議：本案通過，結案。

伍、散會

備註：下次供電系統勞資協商溝通會議預定於 108 年 5 月底前召開，地點為第 49 分會(嘉南供電區營運處)。