

供電系統勞資協商溝通會議紀錄

時間：中華民國 108 年 12 月 19 日（星期四）上午 10 時

地點：台灣電力股份有限公司高屏供電區營運處 5 樓教育訓練室

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
李處長清雲

紀錄：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：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處(人力運用組)：

- 一、考量激勵員工士氣、傳承核心技術以順利推展業務，恢復第 47 期以後養成班同仁擔任領班(副領班)得支領加給確有必要，本處業於 3 月 14 日函報國營會爭取。
- 二、國營會於 4 月 17 日、5 月 3 日召開會議，由本處、相關主管處及工會與會說明，嗣就會中所提意見，撰寫檢討報告並於 5 月 28 日再次函報國營會，經濟部遂於 6 月 17 日正式行文行政院審核。
- 三、行政院於 108 年 8 月 5 日函請經濟部本於權責核處，本處嗣後多次赴國營會與會研商相關議題，國營會遂於 10 月、11 月多次來信請本公司補充相關資料，本處前已完成答復，俟國營會後續指示再行辦理相關事宜。

人力資源處(薪資規劃組)：

本公司歷經多次爭取，始於 108 年 8 月 21 日獲經濟部同意開放 92 年以後新進人員兼任大型工程車駕駛工作得支給兼任司機加給；惟新進人員兼任小型車司機仍未開放得支領加給，且要求本公司落實各項改善控管措施，並持續嚴格控管兼任司機加給支領人數，爰有關兼任司機加給部分建請結案。

本次會議決議：

一、修改案由：建請恢復供電系統第 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。

二、有關兼任四輪傳動特種工程車輛司機工作支領工作津貼，請人力資源處比照兼任大型工程車司機津貼向主管機關爭取。

二、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：本案繼續追蹤。

辦理情形：

供電處：

本處已於108年10月21日彙總所轄各供電區運處與工會對應分會意見，針對高空、高架作業40公尺以上危險加給支給標準，研提建議方案並簽陳人資處。

人力資源處(薪資規劃組)：

一、有關高空作業危險工作加給支給標準之調整，業於本(108)年 5 月 7 日將調整後支給方案陳報國營會，惟國營會於 5 月 23 日依大部相關單位意見再次核復略以，經濟部前同意本公司搶修工作之危險加給由 45 元調整為 70 元（調增 1.56 倍），鑑於「高架、高空作業」係屬可事前防範因應，尚無急迫及突發事由，新增工作項目加給之金額調增 1.625 至 1.83 倍，請本公司就內部各類人員工作內容、職責程度相當者所支領加給之衡平性再予審酌。

二、本公司業於本(108)年 11 月 29 日針對大部核復意見，補充說明支給本項加給之衡平性及合理性後，按前次報部標準(40 公尺以上由 30 至 40 元調整為 55 至 65 元)重新提報，嗣後將依大部核復辦理後續相關事宜。

本次會議決議：本案結案。

第 三 案

案由：建請協助解決員工請育嬰留職停薪，造成請假期間因人力不足，

工作分攤困難問題。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處(人力規劃組)：

因應育嬰留資停薪所產生短期人力缺口，本公司已訂有「育嬰留資停薪專案名額處理措施」，以「提前補充」概念，勻撥部分新進人員甄試名額，做為各事業部/系統因應育嬰留停缺口之彈性調配人力，並自 108 年度新進職員甄試啟動本項措施。

人力資源處說明（人力運用組）：

- 一、本處業於本(108)年 7 月 4 日訂定本公司「育嬰留資停薪專案名額處理措施」，勻撥各該年度新進職員甄試名額，作為各事業部/系統因應單位內同仁申請育嬰留資停薪之彈性調配人力。
- 二、本年度業已啟動前揭措施，另將逐年蒐集各單位實務作業之意見回饋，並檢視人員實際辦理育嬰留資停薪之情形，適時予以調整或精進，以達減輕現有人力額外工作量及業務順利推動之效。

本次會議決議：本案結案。

肆、討論提案

第一案

案由：有關夜點費未列入平均工資計算退休金而提起訴訟案，經法院一審判決敗訴，建請公司依行政裁量權，直接給付退休金差額。

說明：

- 一、邇來公司屢遭退休員工，因未將夜點費列入平均工資計算退休金而提起訴訟案，請求補足退休金差額，法院判決案例公司敗訴率 97.5%以上，未來面臨員工大量退休潮，可以預見法院民事訴訟案件會暴增，各單位轄管該業務部門，也會疲於奔命上法院，並要準備各項訴訟相關資料。
- 二、未來各地方法院判決結果，公司敗訴率必然會再往上升，夜點費列入平均工資案，在尚未經立法院法制化之前，只要是以夜點費未列入退休金請求訴訟案，公司必定是敗訴並須給付退休金差額，法院即是如此見解及判決，公司請依行政裁量權放棄上訴，無須再浪費司法資源及訴訟費用。

辦法：建請經法院一審判決，公司須給付退休金差額者，一律免再上訴，直接發予。

辦理情形：

人力資源處（薪資規劃組）：

- 一、本公司係經濟部所屬事業機構，並依行政院及經濟部等相關規定實施職位分類單一薪給制度，經濟部前於 101 年 10 月 26 日依據行政院人事行政總處 101 年 10 月 18 日總處給字第 1010051776 號函釋復本公司，明確指示夜點費不列入平均工資計算退休金，爰於現行相關規定及政策未有改變情況下，本公司自行於最終判決確定前放棄上訴，逕補發提告人員退休金差額，嗣後監審機關辦理查核時，恐有遭認定未善盡管理職責之虞。
- 二、目前經濟部業針對夜點費納入平均工資計算退休金事宜收集相關資料，或將作為研議相關處理之參據，未來將持續密切注意後續發展，並遵上級機關指示辦理。

本次會議決議：本案結案。

第 二 案

案由：建請修改「台灣電力公司輸供事業部輸供系統承攬商工作證管理要點」第九(八)項內容。

說明：

- 一、該規定第九(八)項內容為：工作人員未依規定之作業程序工作，造成重大職災，工作點主管(領班)、工地負責人及工安管理員自發生重大職災之次日起，停止工作證使用權 1 年。
- 二、本案前 104 年 12 月 15 日台中供電區已提出相關討論，並經供電處回覆維持原條文。同案法務室建議考量採取配電工程處之規範，檢討管理要點停權期間不核發其他職類別之解釋是否有逾必要程序。
- 三、建請修改第九(八)項內容為：工作人員未依規定之作業程序工作，造成重大職災，工作點主管(領班)、工地負責人及工安管理員自發生重大職災之次日起，停止該項工作權 1 年。

辦法：建請修改「台灣電力公司輸供事業部輸供系統承攬商工作證管理要點第」九(八)項內容為…停止該項工作權 1 年。

辦理情形：

供電處：

- 一、該要點為輸電處修訂，輸供電系統共用之規定，據悉輸電系統表示目前無窒礙難行之虞。
- 二、本處已於 108 年 12 月 3 日簽請各供電區營運處提供修正意見，將俟各區意見取得共識後，本處再簽請主辦單位(輸變電工程處)召開修正會議討論。

輸變電工程處：

- 一、依「台灣電力公司輸供事業部輸供系統承攬商工作證管理要點」(以下簡稱工作證管理要點)，有關停止工作證使用權項目略述如下：

九、違規罰則：

(一)違反下列規定者，自發生行為日之次日起或累計次數達規定之次日起，停止工作證使用權6個月：

1. 對甲方人員有不當或施暴行為。
2. 工作證借與他人使用。
3. 1 個月內現場查核，發現未攜帶工作證或從事非審查合格之職類工作或工安違規累計達4次者。
4. 1年內現場查核，發現未攜帶工作證或從事非審查合格之職類工作或工安違規累計達10次者。

...

(六)偽造工作證參與工作者，除沒收該工作證外，持證人自被稽查日起，取消從事輸供系統交付承攬工程之工作權6個月…。

(七)工作人員未依規定之作業程序工作，致造成受傷事故：

1. 當事人、工作點主管(領班)自發生受傷事故日之次日起，停止其工作證使用權6個月。
2. 工地負責人及工安管理員自發生受傷事故日之次日起，停止工作證使用權3個月。

(八)工作人員未依規定之作業程序工作，致造成重大職災，工作點主管(領班)、工地負責人及工安管理員自發生重大職災日之次日起，停止工作證使用權1年。

- 二、依前述相關人員違反工作證管理要點規定者可停止工作證使用權，而本輸供電事業部今年以來仍發生 4 件重大職災及 3 件失能傷害事故，導致公司聲譽受損、影響經營績效。

- 三、又若依案由修改工作證管理要點第「九(八)項內容為…停止該項工作權 1 年，則將造成相關人員仍可進入輸供電系統從事其他工作，如此對工安執行不力之承攬商恐失嚇阻及約束力量，且有工安開倒車之疑慮，使承攬商產生輸供電系統全面棄守工安之想法。

- 四、綜上，本處意見：本案在輸供系統已執行多年，無窒礙難行之虞，為做

好工安維持原規定較為妥適，所提案由不宜修改。

五、又若欲修改工作證管理要點有關停止工作證使用權內容，不應僅只修改發生重大職災項目，應全面一併檢討。

本次會議決議：

一、送經營決策會議討論並請供電處適時向工會說明修改進度。

二、請輸供電事業部策劃室於供電系統有共識後邀集各相關單位(供電處、配電處、輸變電工程處、工安處、法務室等)及工會等相關人員召開專案會議研議。

三、本案結案。

第 三 案

案 由：建請將無人空拍機列入輸電工作班每班基本裝備，並加強操作人員訓練。

說 明：

一、本處(台中供)近期以空拍機執行輸電鐵塔架空地線檢查，拍攝影像清晰，檢查成效顯著，大幅節省人力攀爬鐵塔時間，相對工安風險降低，未來也可應用於鐵塔礙子串及鐵配件點檢，山區線下竹木巡視測量等工作，未來對線路例行性維護工作有很大的助益。

二、因受限於每線務段目前只配置一台空拍機，會操作之人員亦是少數，只能安排針對有時效性，重點性的檢查工作才能出動空拍機，未來若每班皆有配備，可即時運用於線路查找事故點和檢視設備異狀，尤其對轄區有高山或河道海岸等處，更可大幅提高時效性與安全性。

辦 法：目前空拍機價格已很平民化，單價不高，建請全面推廣使用，並爭取開班訓練操作人員。

辦理情形：

供電處：

一、本處並未規定線務段僅能配置一台空拍機，請各供電區營運處依業務需要，自行採購無人機，協助辦理巡檢工作。

二、配合交通部訂於 109 年 3 月 31 日施行「遙控無人機管理規則」，未來操作無人機均須取得證照，本處培訓種子人員 108 年 11 月 11~15 日於新竹工研院辦理第一期人員證照培訓班，各區人員共 24 人。

三、考量目前證照培訓班已有眾多機構陸續開班授課，請各區依本公司人

員參加國內公司外訓練實施要點規定辦理，並擇定距離服務處所最近者之訓練機構，派員參加訓練。

本次會議決議：請各單位依業務需求自行採購並提供訓練人員名單參加明(109)年3月底前召開之訓練班，本案結案。

第 四 案

案由：建請供電處協助高屏供增設管理課，以提升總務組課務業務劃分之衡平性以及管理效能。

說明：鑒於高屏供總務組事務課業務量逐年攀升，已達先前3區准設管理課標準，建請於總務組內增設管理課，說明如下：

一、供電處前於106年9月簽陳籃副總同意6區增設管理課，並經企劃處主簽陳總經理批示「北供、新桃、中供准設管理課，其餘暫緩」(106.11.3)，俟未來業務量成長時再行檢討。

二、經查北供、新桃、中供准設管理課之依據係主要以106年度各區總務組事務類工作量分級標準因素值為評估基礎，當年因素值為北供43.9、新桃44.76、中供41.55、嘉南33.31、高屏37.45、花東10.7，當時北供、新桃、中供確屬業務量較大之單位。

三、然經核算107年度高屏供總務組事務類工作量分級標準因素值為41.11，已達中供增設管理課之因素值標準，年成長率近10%，未來業務負荷將更加沉重。又因素值分析項目中，營業費用、資本支出增加直接表現的是採購、維修案件大幅增加，文書收發文歸檔總件數遽升(6~8%成長)，更不論近年環保法規驟增、環保業務大量增加，事務課業務量之大不可言喻，增設管理課之需求迫在眉睫。

辦法：建請供電處協助高屏供增設管理課，除平衡總務組內各課的業務劃分量，亦有助於提升總務組之管理效能。

辦理情形：

供電處：

台北供、新桃供、台中供3區已於107年成立管理課，目前高屏供業務量已有成長，爰本處將與高屏供審視相關資料，並協助向企劃處共同爭取組織申請作業事宜。

本次會議決議：請供電處持續協助高屏供電區營運處爭取設置，本案繼續追蹤。

第五案

案由：重新檢討「僱用人員升任派用人員甄試」總務類之相關科系認定，建議總務類取消相關科系與非相關科系不同計分。

說明：

一、(108 年 5 月 30 日電人字第 1088049133 號)本公司 108 年僱用人員升任派用人員甄試相關事宜

總務類/相關科系/工業工程與管理、商學、國際貿易、企業管理、會計、統計、會計統計、銀行保險、財稅、交通管理、航運管理、保險、合作經濟、商業管理、電子計算機應用、財政稅務、商業設計、運輸管理、管理科學、管理與資訊學、商業資訊、資訊管理、休閒遊憩事業、不動產經營、休閒運動管理、應用商學、旅館管理、法律、經濟、社會、行政、公共行政、市政、普通行政、行政管理、法政、商業文書、地政、運動技術、航海技術、運輸與航海科學、土木工程、營建工程、農業土木工程、室內設計、社會工作、工商管理、觀光事業、創意設計與建築、圖書館、圖書資訊、經營與管理、財務金融、工業管理、休閒保健管理、財務管理、國際企業、科學應用與推廣、自然科學教育、英國語文、科學教育、管理、土木與防災、水利及海洋工程、工業工程、外國語文(英)、護理、應用外語、中國語文、社會科學、電機工程、國際商務、政治經濟、餐飲管理、文化資產等，共計 75 所系科。

二、108 年僱用人員升任派用人員甄試學歷計分標準之各類別相關科系(108 年 7 月 25 日人字第 1088081217 號)增列：電子工程系科；(108 年 10 月 14 日人字第 1088111466 號)增列：工業工程與系統管理系科。

三、本公司「僱用人員升任派用人員甄試學歷計分標準之各類別相關科系」計分不同是希望學校所學依專業領域科系可以與工作相關，且可應用在工作與業務推動上有所助益，因總務工作性質涵蓋面較廣，所以認定相關科系方面見解不同，像有反應就有機會

增加科系，常變動易造成不公的現象。

辦法：建議「僱用人員升任派用人員甄試」總務類取消相關科系與非相關科系不同計分，僅以專科、大學、碩士以上學歷分別計分。

辦理情形：

人力資源處（人力運用組）：

有關案提取消僱升派甄試總務類相關/非相關科系認定之建議，將列入下一次僱升派甄試委員會議案討論，視決議結果而定。

本次會議決議：移送僱升派甄試委員會提案討論，本案結案。

第 六 案

案由：建議補休假未支薪之時數，比照勞基法第 24 條支薪方式加給 1/3 及 2/3 時數。

說明：

- 一、勞基法第 24 條：……延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上……。
- 二、勞動基準法第 32-1 條：……依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商……。
- 三、本公司台電從業人員加班管理要點(107.3.1)，分為超時工作報酬(支薪)與補休(不支薪)：(1)員工超時工作報酬支給則依據勞基法規定給與加給；(2)員工選擇補休，至年度 10 月底未補休者改為支領報酬，但 10 月底前補休者按超時工作之時數核給，建議補休時數加給 1/3 及 2/3 時數，可提高從業人員補休意願，且可樽節公司加班費。

辦法：建議補休假未支薪之時數，比照支薪方式加給 1/3 及 2/3 時數。

辦理情形：

人力資源處（薪資規劃組）：

- 一、查勞動基準法第 32 條之 1 規定略以，使勞工延長工作時間或休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資，合先敘明。

二、本公司前曾數次陳請經濟部同意延長工作時間待遇如選擇以補休處理，得按勞動基準法延長工作時間計發工資標準計給補休時數；惟經濟部 107 年 4 月 12 日函復略以，依現行勞動基準法修正規定，勞工加班後選擇補休之時數，應依勞工工作之時數計算，請本公司依相關規定辦理。

三、查本公司勞資會議亦有類似本案提案，經充分討論後，已於第 11 屆第 31 次勞資會議座談會結案，爰本案建請結案

本次會議決議：本案結案。

第七案

案由：為因應各超高壓變電所業務量增加，請重新盤點等效所，增設維護班，以達設備運轉安全及供電穩定。

說明：

一、目前維護項目

1. 所內所有變電設備維護(外檢、內檢、機檢、一級維護等例行性工作)，現場工作之停復電操作。

2. 末端資訊設備(自動化 RTU)維護工作。

二、增加的維護項目

1. 各變電所廠網分工的智慧電表(AMI)維護。

2. RTU 汰換為 IEC61850 LOCAL SCADA 之建置與維護。

3. WAMS(廣域量測系統)底下之 PMU(同步向量量測單元)的建置與維護。

辦理情形：

供電處：

有關增設維護班議題，建議台北供電區盤點等效所配置後，簽送本處核轉人資處據以辦理。

本次會議決議：請供電處邀集勞資雙方相關人員於明(109)年 3 月底前召開專案會議討論，本案繼續追蹤。

伍、散會

備註：下次供電系統勞資協商溝通會議預定於 109 年 5 月底前召開，地點為第 58 分會(花東供電區營運處)。