

台灣電力公司第 11 屆第 39 次勞資會議座談會紀錄

一、時間：109 年 8 月 18 日（星期二）上午 10 時 00 分

二、地點：台中發電廠維護大樓第二會議室

三、主席：何代表家進

紀錄：吳致中

四、出(列)席人員

勞方代表：蕭鉉鐘(副理事長)、李煥文、周德澄、陳木鑫(請假)、何家進
、徐清芳、李德綸、練瑞愷、陳國禎、廖榮建、李政道、陳珮
倫、高周元、郭律佑、黃信憲

資方代表：許芳玲、李崇賓(胡珪渝代)、沈國揚、許國隆(羅隆和代)、許永
輝、鄭運和(孟祥國代)、張劉國、陳麗容(黃偉光代)、蘇惠群(
陳玲慧代)、陳銘樹、吳永城(韓瑞娟代)、蕭勝興(林孝仁代)、余
啟瑞(徐明定代)、宋祥正(洪筱玲代)、江明德(陳文欽代)

勞方列席：吳秘書長有彬、林子斌、蕭信義、黃崇殷、黃文峯、劉慧玲

資方列席：邱錦坤、楊淑蘭、羅維雅、吳致中

五、報告事項：

本公司經營概況：如附件 1。

六、相關詢答事項：如附件 2。

七、討論及結論事項：如附件 3。

八、散會。

台灣電力公司 109 年 7 月份經營概況報告事項

一、員工動態：(截至 109 年 7 月 14 日止統計資料)

(一)正式員工共計 28,206 人

1.派用人員 13,457 人(男性：11,073 人；女性：2,384 人)

2.僱用人員 14,749 人(男性：12,863 人；女性：1,886 人)

(二)正式員工異動狀況：

項目 類別	派用人員 (人)		僱用人員 (人)		派、僱用人員 合計		備註
	7 月	累計至 7 月	7 月	累計至 7 月	7 月	累計至 7 月	
新進人員	108	858	511	1,017	619	1,875	
離職人員(含退休)	52	519	71	759	123	1,278	

二、業務概況：(109 年 7 月)

項目	當月	全年累計	與去年同期 比較(%)	與去年同期 累計比較(%)	備註
(一)供電量(百萬度)	23,041	134,454	3.5	2.4	
(二)售電量(百萬度)	21,246	125,529	6.9	2.1	
(三)電費收入(百萬元)	60,987	315,749	6.7	1.4	
(四)平均單價(元/度)	2.8706	2.5154	-0.2	-0.7	
(五)用戶數(千戶)	14,485		1.3		

三、財務概況：

單位:億元								
項目	109 年 6 月				全年累計			
	實績 (A)	去年同期 (B)	差異 (A-B)	與去年同期 比較	實績 (C)	去年同期 (D)	差異 (C-D)	與去年同期 比較
總收入	593.98	581.19	12.79	2.20%	2,721.94	2,697.95	23.99	0.89%
總支出	513.17	566.50	-53.33	-9.41%	2,784.39	2,994.51	-210.12	-7.02%
稅前盈餘 (虧損-)	80.81	14.69	66.12	450.10%	-62.45	-296.56	234.11	-78.94%

	109.7.31 (A)	108.7.31 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	21,045.58	20,443.45	602.13
負債(D)	17,914.89	17,840.92	73.97
股東權益	3,130.69	2,602.53	528.16
負債比率%(D/C)	85.12%	87.27%	-2.15%

四、組織轉型推動概況：如次頁。

五、其他

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至109年7月底止，本公司電費欠費數約為2.70億元。

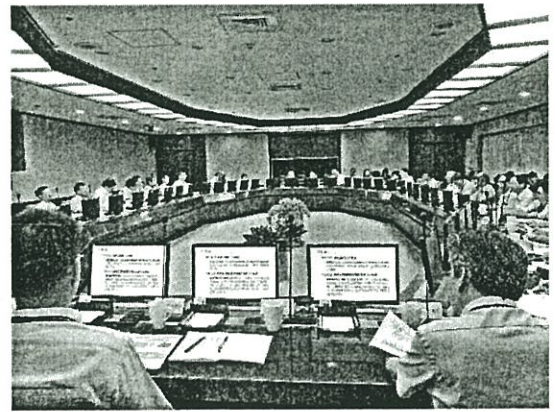
(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	109年7月	108年7月	與去年同期 差異	109年 1~7月
汽電共生	694	1,010	-31.29%	3,644
IPP	3,688	3,685	0.08%	23,544
再生能源	776	533	45.59%	4,171
合計	5,158	5,228	-1.34%	31,359

公司轉型動態資訊

- 一、7月30日召開由董事長主持之轉型推動會報(公司轉型最高決策會議)第12次會議，報告「母子公司房地資產劃分原則(財務處)」、「本公司分割所涉執照及許可事項(法務室)」、「現行調度處應移出業務及歸屬構想(調度處)」，皆獲決議通過，後續將依本次會議決策方向展開細部規劃。
- 二、有關「公司轉型控股母子公司」議題，層峰於7月28日向經濟部王部長進行業務報告，已初步說明本公司轉型推動概況及遭遇困難，並訂於8月17日就本案再向部長專案報告，爭取展延本公司轉型期程至114年1月



台灣電力公司第 11 屆第 39 次勞資會議座談會詢答事項

- 一、勞方代表詢問：近來國內外疫情有升溫跡象，公司各單位口罩備置、領用等管理情形為何？經濟部是否仍持續供應？

辦理情形：

工業安全衛生處說明：

本公司向經濟部申請口罩發放對象為醫護、櫃台、值班、檢驗送電、搶修及其他等六大類人員，自 109 年 2 月 27 日進行第一批發放，透過各主管處分配至各單位，由各單位依提出需求自行分配，至今共計發放 25 次。

本次會議結論：經工業安全衛生處說明，本案結案。

- 二、勞方代表詢問：本會丁理事長 8/7 拜會經濟部王部長時為本公司「分類僱用人員」年度考核不合理方式提出陳情，大部請台電公司儘速檢討，公司如何因應？

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司現行辦理考核之列計方式係依循職位分類制度，因分類與評價職位兩者間工作性質存有明顯差異，故於年度考核作業上，以分類職位及評價職位分別計算考核人數，並依其工作績效表現評列考核等第，以符綜覈名實。
- 二、本公司分類僱用人員目前約計兩千多人，本處將對此類人員資料進行分析研議後再與電力工會溝通，並於後續勞資會議中進行報告。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 三、勞方代表詢問：有關勞退舊制年資結清人員，於屆退前 6 個月回歸一般加班控管爭取案，辦理情形為何？

說明：事業單位近日重申旨述人員屆齡退休前 6 個月，仍需再行加班管控，造成業務指派及執行困擾，引發基層不滿。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、基於人力調度彈性及同仁士氣考量，本公司前於 109 年 5 月 5 日函報國營會爭取本公司選擇辦理勞退舊制年資結清人員之屆退加班控管，得按一般加班控管原則辦理，並積極溝通說明，惟經濟部仍於 109 年 5 月 29 日函復未予同意，並請本公司確依「經濟部所屬事業指派加班控管注意事項」辦理。

二、台灣電力工會於 109 年 8 月 7 日拜會經濟部長時，針對本案再次陳情爭取並初步獲同意再予檢討，嗣已依上述決議研擬相關說明資料簽陳函報國營會，並積極爭取。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

四、勞方代表詢問：本年 3 月初要求防範新冠肺炎之措施中：「要求值班人員不得跨班支援…」等，而 6/17 要求延續防疫措施，此舉造成值班人員請假及職務代理的困難。請問公司有何因應作為？

辦理情形：

工業安全衛生處說明：

- 一、鑑於近期「COVID-19（武漢肺炎）」境外移入確診案例增加及國際疫情嚴峻，為防範國內疫情再次升溫，本案仍請依循 109 年 6 月 2 日總經理核示、109 年 6 月 5 日工字第 1098060694 號函暨 109 年 6 月 17 日以工字第 1098065514 號函(如附件 2-1)辦理，落實各項防疫措施。
- 二、由於疫情尚未緩解，為防範疫情再次蔓延，需落實防疫新生活運動，例如用肥皂勤洗手、注意咳嗽禮節、無法保持社交距離（室內保持 1.5 公尺，室外保持 1 公尺）時或搭乘大眾運輸、賣場市集、展演競賽場所、各種大型集會及醫療照顧機構...等八大場所活動時，務必佩戴口罩，落實個人衛生防護，以降低感染風險。
- 三、為維持穩定供電，確保不發生交叉感染，本公司調度中心、控制室等輪（值）班人員，宜續維持原有規定之防疫措施。
- 四、因「中央流行疫情指揮中心」目前仍維持一級開設，故持續部分原有防疫措施。

綜上，因目前「COVID-19（武漢肺炎）」疫情尚未明朗，建議仍依總經理指示暫不取消現行輪班人員之相關規定，故暫不召開會議進行討論。

本次會議結論：請工業安全衛生處於 2 週內邀請工會、人力資源處及其他相關主管處召開會議進行討論，本案繼續追蹤。

五、勞方代表詢問：颱風天被主管指定在家待命是否列為工時？雇主是否應給予待遇？

說明：

- 一、依據核三廠勞資會議決議委請台電勞資會議勞方代表提案。

二、109 年 5 月為因應黃蜂颱風過境臺灣，核三廠主管於 109/5/15(星期五)下班前指派員工於 109/5/17(星期日)需在家待命等候通知，如接到動員電話時須立即前往指派工作地點，並有動員名冊。

三、主管指派員工於非上班或假日期間待命，受指派員工縱使未實際上提供勞務工作，卻處於隨時等待雇主指令下達之狀況，已實質影響員工正常作息及行動自主性，可視為工作時間之延伸。員工受到雇主指派工作，或受命等待提供勞務的待命時間，理應計入工作時間，並應遵循勞基法有關工作時間及加班之相關規定核給待遇。

四、基於上述說明，本案資方應補發相關待命員工加班費。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、「工作時間」指勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間，「休息時間」則指勞工自雇主指揮、監督狀態下脫離，得自由利用之時間。有關本案工作時間之認定，仍宜釐清該段時間人員是否可自由利用方得予以認定。
- 二、本公司係經濟部所屬國營事業，所有待遇之核給均須依上級機關規定辦理。爰本公司人員加班待遇之核給，依規定應於正常上班時間以外時段，符於「加班通報核准」、「從事公司業務」及「實際出勤」三項要件，方得支領加班費或選擇補休。
- 三、有關為因應天然災害來臨，單位安排相關人力等候通知之時間，是否列為工時事宜，仍應視實際情形而定，如僅係屬人力調度之事前規劃(如：置備動員名冊、留下聯絡方式等)，並未實際受雇主指揮監督(如：考勤管理等)而有受限情形，則不應視為工時，並無核給待遇之依據，惟如臨時受權責主管指示趕赴現場處理各項突發搶修事件者，因其有參與搶修之事實，則趕抵現場之路程時間，得計為工作時間。

核能發電處說明：預訂於 109 年 9 月 17 日赴核三廠召開專案會議。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

六、勞方代表詢問：請檢討區處 FDCC 尚未成立的單位，其組織如何因應處理？

辦理情形：

配電處說明：

- 一、因應行政院興辦智慧電網，政府機關或外界學界對於供電品質要求越來越高，希望自動化饋線能發揮功效。本處希望未來高壓饋線全面自動化，讓各區營業處巡檢同仁搶修時間能夠更有效率銜接。
- 二、因應上述本處依以下標準並積極協助區營業處符合條件者，成立饋線自動化課或值班中心：
 - (一)自動化饋線達 180 條、自動化開關達 720 具即可成立饋線自動化課。
 - (二)自動化饋線達 200 條、自動化開關達 800 具即可成立饋線值班中心。
- 三、企劃處考量組織衡平性，爰請本處檢討變電值班主任與饋線值班主任之整合性。目前暫以台北市與鳳山配電值班主任先行成立，其他尚未成立之嘉義、屏東、南投、雲林及苗栗等區處暫以變電值班主任下新設一位值班員為因應。
- 四、本處另於 109 年 6 月 4 日邀集電力工會與相關單位進行「台北市及鳳山區營業處申設饋線值班主任」溝通會議，並已通知相關區處進行組織調整及職位設置事宜，後續若其他區處達相關設置標準，亦可另案提出申請。
- 五、因應未來全面自動化調度機制，本處積極佈建自動化饋線，並蒐集更多資訊、增強論述，以爭取符合條件之單位可以成立饋線值班主任。

企劃處說明：

- 一、查目前已設置饋線值班主任(1 班 4 值)之 9 個區營業處，其配置值班人力(含主任)均為 1 至 2 人，相較於一般課級組織，其值班主任控制幅度不足，恐影響值班業務經驗傳承及請假代理等；另其餘未設置饋線值班主任(1 班 4 值)之區營業處，多由市區巡修課或線路課派 1 至 2 人兼任，現階段基層主管不足，故建議先於既有(變電)值班主任下置 9 等饋線及配電值班員。
- 二、至於「饋線自動化課及饋線值班主任設置標準」，考量配售電系統相關標準設置皆已超過十年，標準亦應隨經營環境之變化重新檢視，且現階段正著手辦理建置先進配電管理系統(ADMS)，待系統建置完成(113 至 114 年)，既有變電即饋線調度系統將整合為一，故設置標準請配電處通盤考量並妥為研議。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 七、勞方代表詢問：勞基法修法自 107 年 3 月 1 日開始實施後，本公司增列「補假」，相關事項一覽表(如附件 2-2)，各單位人資認定是否一致，屆退人員申報「補假」是否也屬於列為「加班」管制範圍內？

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、依據本公司 107 年 3 月 22 日電人字第 1078025857 號函說明，「補假」為於正常工作時間外，非經工作指派事由取得之補假休息時數，其適用範圍係列於隨函之附件(如附影本)供作認定。
- 二、本公司屆退加班控管，係依經濟部及本公司相關規定辦理，對於因「工作事由」指派加班之屆退人員進行控管；本案所詢「補假」非屬工作事由指派，且不得改發待遇，爰非屬屆退加班控管範圍。
- 三、前開事項業於 109 年 8 月 11 日以 HR 資訊網公告重申說明，爰本案建請結案。

本次會議結論：本案結案。

- 八、勞方代表詢問：因應 109 年 4 月 28 日人資處發布，設立正副領班條件是否恰當？並檢討針對各事業部新增組織設立正副領班職位。

辦理情形：

發電處說明：

- 一、按現行規定，領班、副領班人數須以經濟部核定之總量控管，主管處得於系統可設總數範圍內，就業務差異情形酌予調整轄屬單位可設數，如因業務增加或組織新增等因素，致無法於系統內調整，需增設領班、副領班者，應依相關規定及程序簽報經濟部核定。
- 二、經查水火力發電系統奉核定領班242名、副領班149名，總計391名，目前已設領班及副領班391名，已無空間再予調整，各電廠如因業務增加或組織新增等因素，需增設領班、副領班者，本處將審酌其設置之必要性後，再依規定提報人資處辦理。

人力資源處說明：

- 一、考量領班、副領班人員肩負每位工作人員工作安全重任，前報部爭取開放 92 年後新進人員擔任領班、副領班者得支領加給，其中含訂定領班、副領班之選派資格條件如任職經歷、考核、獎懲、證照或訓練，大部於本(109)年 1 月 22 日同意辦理，並指示須落實上述歷次報部管理精進措施。

二、是類人數須以經濟部核定之總量控管，主管處得於系統可設總數範圍內，就業務差異情形酌予調整轄屬單位可設數，嗣後如各單位因業務增加或組織新增等因素，致無法於系統內調整，需增設領班、副領班者，請依相關規定及程序簽報，俾併同年度預算員額提報經濟部核定。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

台灣電力公司第 11 屆第 39 次勞資會議座談會討論及結論事項

一、 1139-提案討論 1

案由：建請台電公司廢除活線作業。

辦理情形：

配電處說明：

- 一、根據統計，本公司發生工安事故造成職災死亡，活電作業與停電作業約各半，因此事故之發生與是否活電作業無必然關係，重點在是否遵守 SOP。全面停止活電作業，也曾在工安委員會及配售電系統勞資溝通會議討論，停電作業需有相關配套措施。
- 二、經了解，原本工作用肩套較厚，散熱不佳，長時間穿戴容易造成身體不舒適感，在同仁執行工作時對其造成負擔，因而對穿戴護具產生抗拒，間接導致工安事故發生。本處將加速請各相關單位採購輕便安全的日本 EVA 肩套，以減少同仁穿戴護具的不適感。

本次會議結論：請配電處研擬精進措施，儘速邀集工會及相關單位召開專案會議，本案繼續追蹤。

二、 1139-提案討論 2

案由：建請台電公司廢除臨時變壓器施工法。

辦理情形：

配電處說明：

臨時變壓器施工法前於 103 年已停止使用，惟今年有部分區處反應，因更換變壓器而必須進行停電有其困難之處，而表達對本施工法之需求，本處因此同意恢復本施工法，可研議不訂定績效目標之方式，保留本項施工能力，做為各區處於無法進行停電作業時另一項可運用之工具。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

三、 1116-提案討論 1

案由：建議台電公司調高評價人員職等至 15、16 等。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、有關建請將評價職位提高至 15、16 等一節，因涉及整體國營事業現行制度更易之通案性問題，本公司曾於 99 年 10 月 21 日以電人字第 09910072031 號函、99 年 11 月 17 日以電人字第 09911070921 號函補充說明，建請經濟部國營事業委員會同意將評價職位列等提

高至 15 等，經濟部國營事業委員會復於 99 年 11 月 16 日以經國一字第 09900193540 號函、99 年 11 月 18 日以經國一字第 09900198960 號函，移請經濟部人事處主政，案經多次追蹤，惟均未獲回覆。

- 二、至經濟部國營事業委員會前於 107 年 10 月 24 日召開「事業機構評價職位人員最高列等提高至評價職位 16 等」會議，邀集各國營事業(包含中油、台水、台糖)共同研商，惟本次會議結論為「評價職位 16 等已相當分類職位 10 等基層主管，考量領導管理、評價與分類人員間之衡平性及人事制度穩定性，仍予維持評價職位 14 等」。
- 三、本處擬俟機再向上級機關爭取提高評價職位列等及設置比例事宜。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

一、 1041-提案討論 1

案由：建請公司將退休金提撥率由 6%調高至 12%。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、查勞工退休金條例(以下簡稱勞退新制)施行後，為保障勞工之退休金權益，依規定雇主每月負擔之退休金提繳率，最低下限為 6%，雖無最高上限之規定，惟現行經濟部所屬各事業單位依法每月為適用勞退新制之純勞工身分者，提繳之退休金均為工資的 6%。另因本公司係屬國營事業，各項預算來源須經上級機關核定，有關退休金提繳率之調整，尚非本公司獲授權之範圍。
- 二、本公司前已多次建請經濟部酌予調高退休金提繳率，109 年 8 月 7 日電力工會理事長與本公司主管等人員亦赴經濟部說明爭取，經濟部表示能理解本議題之訴求，惟涉及整體國家勞動政策，宜由政府通盤規劃辦理；本公司將持續追蹤後續發展，並配合經濟部指示辦理。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

附件

台灣電力股份有限公司工業安全衛生處 函

地址：10016臺北市羅斯福路3段242號
聯絡人：梅剛平
電子信箱：u401861@taipower.com.tw
連絡電話：(02)2366-7226

發文日期：中華民國109年6月5日

發文字號：工字第1098060694號

速別：速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文

主旨：有關「COVID-19（武漢肺炎）」疫情，因國內已連續多日無嚴重特殊傳染性肺炎本土病例，經評估本公司除調度中心、控制室等輪（值）班人員外，無需研提例外管制措施，依規定於109年6月7日後擴大鬆綁各項生活防疫措施，如說明，請查照。

說明：

- 一、依據109年6月2日總經理核示辦理。
- 二、經評估本公司非屬高傳染風險範圍，無需研提例外管制措施，將配合「嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心」指示，自109年6月7日起在落實防疫新生活運動之原則下，藝文、餐廳及日常休閒等活動或場所，無人數限制規定，但仍應保持室內(外)社交距離、落實個人衛生防護、確實執行人流管制及環境的清潔與消毒等措施。
- 三、為確保供電穩定，本公司調度中心、控制室等輪（值）班人員，仍應維持原有規定之防疫措施。

正本：各單位

副本：台灣電力工會

處 長 余 啟 瑞

台灣電力股份有限公司工業安全衛生處 函

地址：10016臺北市羅斯福路3段242號
聯絡人：林玉
傳真：02-23623537
電子信箱：u660050@taipower.com.tw
連絡電話：02-23668550

發文日期：中華民國109年6月17日
發文字號：工字第1098065514號
速別：速件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如文

主旨：有關本公司之「COVID-19（武漢肺炎）」防疫措施，因「中央流行疫情指揮中心」仍維持一級開設，故應持續部分原有防疫措施，如說明，請查照。

說明：

- 一、依據109年6月15日總經理核示暨本處109年6月5日工字第1098060694號函賡續辦理（如附件1）。
- 二、旨揭疫情雖已趨緩，但在「中央流行疫情指揮中心」一級開設未解除之前，為防範發生第二波疫情傳染，仍應維持部分原有防疫措施。
- 三、因國內自109年6月7日起擴大鬆綁各項生活防疫措施，在此情況下，為讓各單位對本公司之防疫規定有更明確遵循依據，遂於109年6月8日邀集秘書處開會研議，相關會議紀錄（如附件2），其決議摘要如下：
 - （一）為確保供電穩定，本公司調度中心、控制室等輪（值）班人員，仍維持原有規定之防疫措施。
 - （二）各項訓練、講座、會議及工安早會…等集會場所，取消人數限制規定，但仍應保持室內1.5公尺、室外1公尺以上之社交距離。如無法保持時，則仍須戴口罩或採梅花座，以落實衛生防護。

- (三)各單位異地辦公處所相關設施建置不易，且重建耗時，俟「嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心」一級開設解除後，再行復原，以備不時之需。
- (四)總管理處之健身器材區，非規劃為異地辦公處所者，可開放使用；另和平會館在不影響異地辦公處所設備之情形下，可優先提供訓練所受訓人員使用，惟仍須落實衛生防護。
- (五)總管理處主、副樓區隔設施撤除，取消人流管制規定。
- (六)各單位餐廳可開放使用，惟仍須依疾病管制署公布防疫新生活規定，餐廳座位採梅花座或隔板區隔。
- (七)進入單位內部洽公民眾(含承攬商等)：仍應由保全或派專人量測體溫，如發現異常不得進入洽公。
- (八)本公司疫情通報表，目前已全數歸零之單位，可暫先解除每日通報，如有新增案例或未全數歸零之單位仍須通報。
- (九)仍籲同仁應做好健康自主管理，包括每日量體溫、肥皂勤洗手及環境清潔等，持續原有規定之防護措施。

正本：各單位
副本：台灣電力工會

處 長 余 啟 瑞

抄 本

檔 號：

保存年限：

台灣電力股份有限公司 函

地址：10016臺北市羅斯福路3段242號
聯絡人：古仲軒
傳真：02-23656869
電子信箱：u210738@taipower.com.tw
聯絡電話：02-23667332 微波：92-22765

受文者：總經理室等

發文日期：中華民國107年3月22日

發文字號：電人字第1078025857號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文

主旨：為因應勞動基準法及其施行細則修正補休相關規定，調整本公司「補休」相關事項並新增「補假」假別如說明，請查照。

說明：

- 一、107年勞動基準法修正後第32條之1規定：「…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…」，另同法施行細則修正第22條之2規定：「…補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日…」。
- 二、前開「補休期限屆期或契約終止未補休之時數」，係經指派於正常工作時間外工作所取得之時數，為與非經工作指派事由取得之時數有所區隔，爰新增「補假」假別。有關「補休」與新增假別「補假」之取得事由、適用範圍、使用期限、未休畢處理方式及請假計算單位如附件。
- 三、差假管理系統相關程式仍修正中，107年3月1日以後取得「補假」之使用，俟系統完成修正後將另行通知。

正本：總經理室、副總經理室、董事會檢核室、董事會秘書室、各單位、張貼電子公布欄『公司業務』人事

副本：台灣電力工會（含附件）

依照公文處理分層負責授權單位主管決行

「補休」與新增假別「補假」相關事項一覽表

	補休	補假（新增假別）
取得事由	經指派於正常工作時間外工作（正常工作之延伸）。	因天災、事變、突發事件出勤，或各項非經工作指派，事後給予之補假休息。
適用範圍	經指派於正常工作時間外（含休息日）出勤、受訓。	1. 因天災、事變、突發事件出勤後另給予之補假 2. 福利會活動工作人員 3. 參加兵役召集遇例假日、週六及國定假日 4. 主管留守 5. 出差、受指派參訓之交通時間 6. 甄試試務工作 7. 其他非經工作指派事由
使用期限	107.2.28 前取得：事由發生次月起 1 年內並於離退前休畢。 107.3.1 後取得：各考勤年度末日（ex. 107.3.2 取得補休，使用期限為 107.10.31；107.12.1 取得補休，使用期限為 108.10.31）。	事由發生次月起 1 年內並於離退前休畢。
未休畢處理方式	107.2.28 前取得：應於期限內休畢，不改發超時工作報酬。 107.3.1 後取得：應發給工資，依從業人員加班管理要點規定辦理，並配合考勤年度結束時間，併當年度不休假加班費核發作業及日期發放。	應於期限內休畢，不改發超時工作報酬。
請假計算單位	每次至少請假半小時，請假不足半小時部分仍以半小時計。	每次至少請假半小時，請假不足半小時部分仍以半小時計。