

台灣電力工會 114 年第 3 次提升待遇因應小組會議紀錄

時間：中華民國 114 年 12 月 23 日（星期二）上午 10 時

地點：本會 4 樓會議室

主席：張召集人永任

紀錄：劉慧玲

出席人員：詳如簽到名冊

壹、主席報告：略。

貳、人力資源處報告：

- 一、「領班加給」及「兼任司機加給」列入平均工資計算退休金事宜，應可於明(115)年初獲經濟部同意辦理。
- 二、經濟部 107 年 9 月 6 日頒訂「經濟部所屬事業機構辦理跨等支薪原則性規範」，跨等支薪制度規劃實施至 116 年 12 月 31 日止，工會及公司將儘早研擬因應。
- 三、本公司「人員跨區支援搶修審認核予停班待遇原則」，業於 114 年 12 月 9 日奉經濟部同意備查，公司亦已辦理原借支帳務沖轉作業。
- 四、「跨區支援」係依主管處任務指派情形加以認定，於非上班時間往返辦公處所之路程，視從事指派任務情形，核給加班費或補休；若非團體勤務純屬交通時間，則核給補假。

參、上次會議決議追蹤案執行情形

第一案

案由：建請研議調整本公司適用勞退新制員工退休金提繳比率至 10%之爭取策略及作法，如何之處，提請討論。

說明：如案由。

上次會議決議：採雙軌並行方式持續爭取。內部繼續與經濟部溝通，外部則透過全國產業總工會持續推動及建議勞動部修法提高提繳比率。本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、因軍公教退撫基金政府負擔費率自 112 年起調整約為新制提繳率 9.75%；復經以實際資料比較，服務 35 年人員新制提繳率約需調整至 8.85%始與舊制接近，故因應電力工會前於 113 年 2 月 29 日函請本公司將提繳率提高至 10%之訴求，本公司分別於 113 年 4 月 1 日及 12 月 18 日函報經濟部爭取或授權本公司將勞退新制提繳率予以調增。
- 二、依經濟部 113 年 4 月 9 日及 12 月 25 日函復結果，考量事業財務負擔及社會觀感，且涉及各制度間及各公、民營事業間之衡平性，仍宜維持現況。
- 三、經濟部賴次長於 114 年 5 月 23 日訪視電力工會交流回應，將請國營司研議調高新制提繳率之可行性，並調查各國、公營事業新制提繳率之現況。部屬事業各工會另於 6 月 10 日拜會前經濟部長爭取同意，獲復目前各部會國營事業、泛公股事業及大多數民間企業均維持提撥 6%，因此本部所屬事業勞退新制提繳率是否提高，將請智庫詳細分析。
- 四、另依第 13 屆第 1 次勞資會議結論，經按不同假設之薪給資料，並排除勞工退休金專戶收益率之影響（分析均未計入自提部分）再行估算後，本公司為服務年資 35 年之僱用人員提繳之退休金總額約為 170 至 200 餘萬元，相關資料已提供予電力工會擇機續予爭取。惟按國營司以平均餘命 80 歲估算退休金及養老給付總所得，勞退新制約 666 萬元，公務人員新制則約 592 萬元。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第二案

案由：為因應六都（直轄市等都會區）高生活成本及本公司六都業務日益繁重，建請推動「都會加給」制度。

說明：

- 一、現行地域加給制度主要依據《公務人員加給給與辦法》第 4 條訂定，考量地理環境、交通狀況、艱苦程度及經濟條件等因素，旨在補償在山僻及離島地區服務的人員。然而，此制度並未充分考量臺北市等都會區面臨的高物價、高房價及通勤成本等實際生活壓力，導致都會區員工的實質所得相對偏低，影響其生活品質。

- 二、參照行政院人事行政總處研究及國際經驗（如英國倫敦加給、美國地域性俸表、日本地域津貼），都會區加給旨在彌補額外生活開支及拉近公務員與民間薪資差距，具有穩定人才之效益，建議將「六都業務繁重加給」納入地域加給政策考量。此加給應同時反映各區營業處實際的業務量與複雜度，例如：單位服務用戶數多寡、饋線數多寡等。
- 三、台灣電力公司現行薪資報酬制度依據「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」，按職位等級敘薪，並針對地區、職務危險性及稀少性訂定加給津貼，惟未包含都會區生活成本之考量，顯示有新增「六都業務繁重加給」之空間。藉由將單位服務用戶數和饋線數納入加給比例的評估標準，將能更客觀地衡量各區營業處的業務繁重程度，使加給制度更具公平性與合理性。

辦法：

- 一、建議本處工會代表於總公司勞資會議正式提案，爭取「六都業務繁重加給」作為提升都會區員工待遇之措施，依據《勞資會議實施辦法》相關規定提交討論。
- 二、請公司比照教師、警察等公職人員案例，針對台北市等都會區營業處員工推動「六都加給」制度，並參考多面向評量標準設計加給數額及調整機制。這些評量標準應包含：生活成本、任務負擔、單位服務用戶數及饋線數等指標，以確保加給比例能確實反映各單位業務量與複雜度。
- 三、請公司於年度預算或待遇檢討時，將「六都加給」納入檢討項目，並積極向主管機關爭取政策支持，同時建議每 3 至 4 年定期檢討以因應環境變遷。

預期效益：

- 一、有效提升都會區員工的實質所得，顯著降低其生活壓力，進而大幅促進優秀人才的留任與新血的招募。
- 二、提高員工士氣與工作滿意度，營造更為和諧穩定的勞資關係。
- 三、強化本公司於都會區的人才競爭力，進一步提升對都會區民眾的服務品質，並全面優化企業形象。透過更精準反映業務繁重程度的加給制度，將能激勵員工投入工作，進一步提升服務效率與品質。

補充說明：

國際都會區加給案例：

英國倫敦加給 (London Weighting)：英國公務員在倫敦地區工作，會額外獲得「倫敦加給」，以彌補倫敦較高的生活成本。這項加給的金額會根據倫敦市區 (Inner London) 和倫敦郊區 (Outer London) 有所不同，通常內倫敦的加給會更高，以反映其更高的物價與房價。

美國地域性俸表 (Locality Pay)：美國聯邦政府公務員的薪資系統中設有「地域性俸表」，根據不同地理區域的生活成本和勞動市場狀況，調整基本薪資。例如，在紐約、舊金山、華盛頓特區等大都會區工作的聯邦公務員，會獲得較高的地域性加給，以確保其薪資在當地具有競爭力。

日本地域津貼 (地域手当)：日本公務員的薪資結構中包含「地域津貼」，根據各都道府縣的生活成本差異給予不同比例的加給。像東京、大阪等大都市地區，其地域津貼的比例會明顯高於其他地區，最高可達基本工資的 20%，目的就是為了補償都會區較高的房租與物價。這些案例顯示，在都會區提供額外加給是國際間通行的做法。

警察勤務繁重加給：警察人員的警勤加給在直轄市會額外加成，稱為勤務繁重加給，旨在彌補都會區較高的生活成本與勤務繁重程度。

- **臺北市、新北市政府警察局及其所屬機關（單位）按原支等級數額最高加一倍支給。**例如，一般警勤加給第一級為 9,700 元，雙北最高可達 19,400 元。
- **桃園市、臺中市、臺南市、高雄市政府警察局及其所屬機關（單位）按原支等級數額最高加七成支給。**例如，一般警勤加給第一級為 9,700 元，其他四都最高可達 16,490 元。

國軍加薪案例：近年來，為提升國軍招募及留營誘因，政府持續推動薪資調整。

- **自民國 113 年 1 月 1 日起，國軍義務役及志願役軍士官兵已全面調升 20% 薪資，**義務役二兵每月薪資從 6,510 元調升至 10,430 元，志願役上兵每月薪資則從 37,900 元調升至 41,640 元。
- **最新進展為立法院於今（10）日三讀通過《軍人待遇條例》部分條**

文修正案，明確新增志願役加給，未來志願投入軍旅者每月將發給新台幣 30,000 元的加給，此項調整明定自民國 115 年 1 月 1 日起施行。此外，修法也新增戰鬥部隊加給，並將超時加給法制化，確保未能按時休完假日的官兵可轉換為補償金。此舉顯示政府對於特定行業（尤其面臨高壓與特殊任務性質）為留住人才所做的薪資調整政策，其幅度和規模，可作為本公司爭取「六都業務繁重加給」的重要參考。

教師都會區待遇考量與「首都加給」呼籲：雖然臺灣現行教師待遇並無明確標示為「首都加給」或「都會區加給」的獨立項目，但都會區，尤其是臺北市，正面臨嚴峻的教師短缺問題，這凸顯了現行薪資結構不足以應對高生活成本的困境，因此各界已積極呼籲研擬「首都加給」。

- **教師短缺現況：**據報導，臺北市教師甄試近年屢屢出現招不滿現象，甚至有學校開出多個正式教師缺額卻僅少數人報到，或代理教師開考多輪仍招不到人的情況。這導致許多學校面臨師資人力不足，甚至行政人員需額外承擔教學任務的惡性循環。
- **生活成本壓力：**臺北市房價、物價、通勤成本高昂，而教師薪資卻與其他縣市齊頭式平等，導致許多教師寧願選擇到生活成本較低的外縣市任教，形成「教師脫北潮」。例如，臺北市提供的每月 630 元交通補助，遠不足以彌補高昂的租屋費用（在臺北市 7,000 元可能只租到頂樓加蓋雅房，但在高雄卻能租整層樓）。
- **工作壓力與誘因流失：**臺北市家長普遍對教育高度關心，教師面對的教學與家長溝通壓力較大，加上新進代理教師原本在臺北市獨有的全年聘、年資累積等優勢，在教育部修法（113 年起全國代理教師全年聘，114 學年度起全國代理教師年資可採計）後已不再突出，進一步降低了留任臺北市的誘因。
- **研擬「首都加給」的呼籲：**鑑於上述困境，臺北市多位校長及教師會已公開呼籲政府研擬「教師首都加給」，以提供老師更好的環境及誘因，吸引並留住優秀人才。臺北市議員也已提案建請市府研擬方案向中央提案，並適度提升相關獎金、補助經費。雖然臺北市教育局表示需由行政院人事行政總處會商中央部會核定，且面臨「無適當指標」的困境，但此呼籲和市府積極爭取的態度，明確指向都會區加給的必要性。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司係經濟部所屬實施用人費率單一薪給之事業機構，人員業按工作分析及業務量品評職位，給予各職位擔任者相當之職等，並據以核給工資，且員額分配時亦有考量單位工作量，合先敘明。
- 二、查警消人員工作特性因都會區人口密集致勤務繁重，爰訂有警勤加給，除其所需加給經費皆由各地方政府自籌外，亦與本公司單一薪給制度有別。
- 三、查六都地區（臺北市、新北市、桃園市、臺中市、臺南市和高雄市）其生活成本無法明確分類界定，且尚無一致標準，如高雄市興達發電廠係屬六都直轄市，惟仍評列為5級僻地，另支給僻地加給之立意係鼓勵員工前往僻地單位工作，以期順利推動業務，與本案所提都會區高生活成本之概念似有不同，爰六都地區之生活成本難有客觀衡量標準。
- 四、綜上，本公司薪給待遇遵循上級機關規定辦理，所訂加給項目亦依「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」規定，除已奉准有案之危險性、稀少性及偏遠性加給、津貼外，不得另增加給、津貼項目，如涉新增待遇項目事宜，須依規定陳奉行政院核定，故本案所提新增「六都業務繁重加給」制度，尚有一定困難性。

本次會議決議：本案結案。

肆、散會