

調 查 報 告

壹、案

由：據審計部函報，稽察經濟部所屬台灣電力股份有限公司用人費用列支及管理情形，涉有未盡職責及效能過低情事乙案。

壹、調查意見：

本案經調取相關卷證審閱，並詢問相關人員後，業調查竣事，茲將失當事項臚陳如下：

- 一、台電公司不比照「行政院暨所屬各機關公務人員休假改進措施」之前提，係實施「經濟部所屬事業機構貫徹人員特別休假實施要點」可節省營運成本且不優於旨揭休假改進措施，惟實施後，經濟部迄未檢討，長期坐視台電公司人員幾不休特別假，支領未休假出勤加班費(年約 15 億元)，亦大幅增加退休金支出(96~98 年 4.33 億元)，嗣雖稱因業務需要，復未事先專案簽准，違反該要點第 4 點、第 6 點及第 7 點等規定，顯有違失。

- (一)查行政院於 90 年 5 月 22 日以(90)台院人政考字第 200326 號函修正發布「行政院暨所屬各機關公務人員休假改進措施」第 1、5 點條文，並自 90 年 6 月 1 日實施。依該措施(嗣更名為「行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施」)第 1 點規定：「公務人員當年具有 14 日以下休假資格者，應全部休畢；具有 14 日以上休假資格者，至少應休假 14 日，應休而未休假者，不得發給未休假加班費…。」經濟部 90 年 8 月 30 日曾函所屬各事業機構，「有關各事業人員實施特別休假仍請在可節省營運成本，且不違反勞動基準法規定及不優於行政院休假改進措施前提下，自行衡酌是否比照辦理。…未比照行政院修正休假改進措施辦理之公司，請切實依『經濟部所屬事業機構貫徹人員特別休假實施要點』規定辦理」，嗣台電公司 90 年 10 月 19 日電人字第 9008-2209 號函衡酌公司營運、人力調度之需要，暫不比照「行政院暨所屬各機關公務人員休假改進措施」，並請各單位繼續鼓勵員工休假

，以撙節費用，則該公司自應依「經濟部所屬事業機構貫徹人員特別休假實施要點」第3點：「各機構人員休假日數，應依業務緩急、工作週期性等因素，並配合整體工作推動需要，於休假年度開始前按月排定。各機構及所屬生產廠場業務之有『季節性』、『間歇性』者，應配合季節性、間歇性之人力需要，妥為規劃調度，除季節性、間歇性工作及個人因出國觀光或探親、抵充傷病假等特殊或類似原因外，可不採集中休假原則。」、第4點：「各機構依規定應享有特別休假人員應一律給予休假。如確因業務需要無法休假，亦難以抽調人員代替者，於徵得工作人員同意後，始得由其直接主管列舉工作性質，說明理由專案簽請各機構核准於休假日照常出勤，並依規定發給出勤加班費。」、第6點：「各機構應事先安排接替退休人員人力，屆齡或自(申)請退休者，應使其於退休離職前能充分享受可休之假期，休畢其應有之特別休假。…」及第7點：「各機構對人員休假之排定，或確因業務需要無法休假而改發未休假出勤加班費，應事先通盤規劃，並應切實考慮下列因素，嚴予控制：(一)、當年度營運狀況及業務(工作)量。(二)人力之有效調節及調配方式。(三)財務負擔能力。(四)預算可支應限度。(第二項)：每會計年度結束時，各事業應將該年度執行休假情形列表(格式如附表)函報本部備查。」等規定，貫徹員工特別休假，俾不違反經濟部90年8月10日經(90)人字第09003542210號函有關不優於旨揭「行政院暨所屬各機關公務人員休假改進措施」之規定。

(二)惟查台電公司於休假年度(如98 休假年度係指97年11月至98年10月底止)開始時(約每年11月)

，要求所屬員工預先排定全年特別休假每月之休假日數，96 至 98 休假年度每位員工平均可休之特別休假天數分別為 26.95 天、26.86 天、26.87 天，惟執行結果，平均僅休假 1.02 天、1.72 天、1.54 天，平均未休假天數高達 25.93 天、25.14 天、25.33 天，未休之特別休假天數占可休特別休假天數之比率逾 9 成，支領未休假出勤加班費達 15 億 4,894 萬餘元、15 億 4,152 萬餘元、15 億 5,045 萬餘元，係該公司未依「經濟部所屬事業機構貫徹人員特別休假實施要點」要求員工每月應確實按預排休假日數執行休假，且員工無法依預排休假日數休假，該公司亦未依規定由其直接主管列舉工作性質，說明無法休假理由，簽准於休假日出勤，而係待休假年度結束後，始由各單位依員工未休假情形，簽准因業務需要，改發未休假出勤加班費，致預排特別休假徒具形式。該公司 98 休假年度符合特別休假資格員工 26,293，全年均未休特別休假而支領未休假出勤加班費員工高達 18,095 人，比率約 68.82%，其中符合 30 天特別休假資格員工 17,000 人，全年均未休特別休假而支領 30 天未休假出勤加班費員工 12,059 人，比率約 70.92%；員工全年均未休特別休假比率偏高，性質相近之單位，員工全年未休特別休假之比率高低差距亦頗大。若公司休假制度，遵行經濟部 90 年 8 月 30 日函示，以不優於行政院休假改進措施，並參照行政院休假制度〔14 日以下休假資格者，應全部休畢…應休而未休假者，不得發給未休假加班費；應休畢日數(14 日以內)之休假部分，全年補助最高 1 萬 6 千元為限〕辦理，推估每位員工平均不得支領未休假出勤加班費約 12.46 天(14 天減除平均已休天數 1.54 天)，公司

每年約可節省未休假出勤加班費金額約 3 億餘元 (1,550,455,769 元÷25.33 天×12.46 天-26,921 人*16,000 元)。

(三)另 98 年度為退休年齡延長後之首年，退休人數大幅減少，僅離退 273 人。其中，屆齡退休 94 人，均未休特別休假並支領 30 天未休假出勤加班費；申請退休 82 人，僅 4 人(比率 4.82%)休畢其應有之特別休假，其餘 78 人(比率 95.18%)均未休畢其應有之特別休假，平均支領 25.63 天未休假出勤加班費，甚有 55 人(比率 66.27%)係支領 30 天未休假出勤加班費。因前述屆齡、申請退休人員未休畢應有之特別休假，除增加未休假出勤加班費支出 1,638 萬餘元外，又因未休假出勤加班費可計入退休金計算平均工資，據該公司提供資料，亦增加退休金負擔約 0.6 億元。加計 96 年增加 2.31 億元、97 年增加 1.42 億元後，96~98 年合計增加退休金支出 4.33 億元。

(四)綜上，台電公司不比照「行政院暨所屬各機關公務人員休假改進措施」，員工仍按「經濟部所屬事業機構貫徹人員特別休假實施要點」規定實施休假，前提係實施該要點確可降低營運成本及「不優於旨揭休假改進措施」，惟經濟部迄未檢討；任令台電公司員工未依預排休假日數休假，亦未依規定先行專案簽准，而係待休假年度結束後，始簽准因業務需要，致預排特別休假徒具形式，增加未休假出勤加班費及退休金支出，顯有違失。

二、台電公司員工用電優待，係屬員工福利事項，惟經濟部迄未依中央政府附屬單位預算執行要點、中央政府總預算附屬單位預算共同項目編列標準及行政院函示等相關規定檢討核處，容有未當。

- (一)按中央政府附屬單位預算執行要點第9點第2款第1目後段規定：「…各基金有關員工待遇、福利、獎金或其他給與事項，應照行政院訂定之有關規定辦理，不得自訂標準支給。各事業職工福利金並應按法定預算提撥率提撥。各事業職工福利金並應按法定預算提撥率提撥。」、「中央政府總預算附屬單位預算共同項目編列標準」壹、甲、三、(一)、2之(3)規定，各事業與員工福利有關之支出，除法令明定應由事業機構負擔者外，應一律在所提之福利金項下列支，合先敘明。
- (二)查台電公司94年度稅後純益21.5億元，95~98年度稅後純損依序為2.0、231.3、752.2及134.3億元，經撥用盈餘、法定公積、特別公積及資本公積填補虧損後，98年度待填補之虧損仍達392.7億元(98決算P71~72)。期間由於原物料價格上升等因素，發電成本(94~98年度依序為1.4、1.49、1.71、2.20及1.76元/度)及購電成本(1.85、1.98、2.05、2.43及2.80元/度)均逐年上升(購電成本尤高)，導致發購電成本：1.52、1.61、1.79、2.25及2.03元/度亦逐年上升，加上員工用電優待標準主要按上年度發電成本為計算，故上開期間平均每人每月優待金額約259.2、231、202.5、165、79.9元，呈逐年下降。按該公司員工人數約2萬6千人估計，94~98年度因優待員工用電而減少收入依序為7,956、7,290、6,329、5,263及2,661萬餘元。
- (三)惟查審計部於94年3月16日即就部分國營事業自訂內規，將其產品以優惠價格提供員工，未依規定專案報行政院核准，函請經濟部查明妥處。經濟部94年5月4日經營字第09402606410號、10月17

日經營字第 09402616150 號函復，考量台電公司產品市場仍屬獨占性質，是否有為擴大市占率而給與價格折讓之需要似可再酌(VIP26)；該部 94 年 8 月 24 日邀集相關單位及該公司研商，決議就現行員工用電優待相關規定加以檢討修正，俾報行政院核定實施。經濟部於 95 年 3 月 14 日將該公司「員工用電優待辦理要點」修正草案陳報行政院，行政院 95 年 6 月 22 日院授人住字第 0950304920 號函說明二故謂：「本案台灣電力公司員工用電優待措施，其所需經費並非以人事費及職工福利金支應，非屬『全國軍公教員工待遇支給要點』及『中央政府府屬單位預算執行要點』規定須報該院核定事項」，惟說明三亦特別強調：「為激勵員工士氣，國營事業得依據『職工福利金條例』規定，辦理員工福利事項；考量國營事業之特性、營運效能及公平性後，本於權責檢討核處。」顯見行政院函係建議員工用電優待以福利金支應，台電公司覆本院約詢資料亦持此看法。

(四)綜上，台電公司 98 年度累計虧損已達 392.7 億餘元，經濟部迄未依首揭中央政府附屬單位預算執行要點、中央政府總預算附屬單位預算共同項目編列標準及行政院 95 年 6 月 22 日函示等相關規定，檢討核處台電公司員工用電優惠，容有未當。

三、台電公司營業收入，約四分之一係向民間獨立製造業者(IPP)購電後轉售而來，據以提撥福利金近億元，理由不完備，亦應檢討。

(一)查工廠礦場及其他企業組織提撥職工福利金，係按：
1. 創立時就其資本總額 1%~5%、
2. 每月營業收入總額內 0.05%~0.15%、
3. 每月於每個職員工人薪津內各扣 0.5%。
4. 下腳變價時 20%~40%之比例提撥，

職工福利金條例第 2 條第 1 項定有明文。台電公司 96~98 年度營業收入依序為 4,087.4、4,370.3 及 4,739.6 億元，依各該年度提撥比率 0.129%、0.129% 及 0.112%，換算同期間營業收入提撥福利金(決算數)約 5.31、5.64、5.31 億元，占各該年度福利金收入 65%左右。

- (二)惟查該公司所售電力，非全部由其自行發電。96~98 年度所售電力，各有 24%、23%及 26%電力購自獨立產品製造者(IPP)，亦即約 25%係購電後轉售，納入營業收入表達，並據以提撥福利金。由於營業收入中，約 98%係電費收入，以及售電成本包括發購電成本、輸配電成本、行銷與管理、研發、員工訓練等營業費用及利息等業外費用，估計同期間該公司因轉售購電而增提之福利金約「各年度營業收入 a \times 98% \times 提撥比例 b \times 購電比例 d \times 發購電成本占平均售電單價之比例 f 」，其中 f 等於 $(1 - \text{發購電以外之其他成本} / \text{平均售電單價})$ ，94~98 年度介於 0.59 至 0.65 元/度間。以 96 年度為例，營業收入 4,087.4 億元，購電占 24%，福利金提撥比率 0.129%，平均售電單價 2.15 元/度，發購電以外之其他成本 0.58 元/度，換算轉售購電而提撥之福利金約 $4,087.4 \times 98\% \times 24\% \times 0.129\% \times (2.15 - 0.58) / 2.15 = 0.91$ 億元；類此情形，97 年度約 0.91 億元，98 年度約 1.02 億元。按 97 年 7 月 18 日立法院第 7 屆第 1 會期第 19 次會議通過之 97 年度中央政府總預算附屬單位預算營業及非營業部分分案審查總報告，決議：「國營事業『職工福利金』係以營業收入為計算基礎，台灣中油公司自 97 年度起，不得以產品漲價所增加之營業收入，增加職工福利金」意旨觀之，本案台電公司轉售購電所增加之營業收

入，按營業收入提撥福利金，理由不完備，亦應檢討。

四、台電公司自 91 年起即規定新進人員兼任駕駛不另加發薪給，惟仍不斷由資深人員遞補兼任司機，迄未積極指派領有駕照之新進人員兼任，亦未檢討解除資深人員兼任之規定，致支領加給費用(94~98 年計支付 7.5 億元)未能降低，增加營運成本，顯有失當。

(一)查台電公司為選派外勤人員中具駕駛執照者兼任司機及負責車輛保養工作，於 74 年間訂定「台灣電力股份有限公司兼任司機加給支給要點」，經濟部並於 78 年 12 月核定。依該要點第 1 點規定，正式員工每月支給標準，小型車由 1 人兼任司機，加發 3 級薪給，2 人兼任司機，每人加發 2 級薪給；大型車限由 1 人兼任，兼任司機加發 4 級薪給。經濟部曾於 90 年 4 月 24 日函所屬各事業，確實檢討各項加給項目之合宜性及支付標準，嗣該公司檢討結果，自 92 年間辦理職員甄試及第 47 期養成班招生(91 年辦理)起，於招募簡章及勞動契約明訂新進人員如有兼任車輛駕駛、初級保養者，屬職務上之所需，不另核給兼任司機加給(91 年起新進人員擔任兼任司機不得支領兼任司機加給)，合先敘明。

(二)次查該公司雖於 96 年 8 月 3 日、97 年 10 月 24 日先後函請經濟部同意新進人員擔任「大型工程車」駕駛工作支領兼任司機加給，經濟部於 96 年 9 月 7 日、97 年 12 月 8 日函復，已於該等新進人員招募簡章及勞動契約明訂兼任駕駛屬職務上所必需，不另核給兼任司機加給；資深人員應多花心力從事技術指導及經驗傳承之工作，晉用新進人員應具相當人數等，建議檢討解除資深人員兼任駕駛之規定，由資深人員專責指導新人協同完成，可達同工同酬

之公平原則，及增進公司專業技術之傳承及提升。

(三)惟查台電公司 94 至 98 年度支付兼任司機加給金額 1 億 4,830 萬餘元、1 億 5,039 萬餘元、1 億 4,991 萬餘元、1 億 4,923 萬餘元、1 億 4,995 萬餘元，各年度金額變化並未顯著減少，顯示該公司迄未依經濟部建議，檢討解除資深人員兼任駕駛之規定，致資深員工兼任司機加給費用迄未能有效降低。審計部指出：

- 1、另據該公司提供資料，截至 98 年度止，大、小型車輛分別為 1 千餘輛、3 千餘輛，指派可支領兼任司機加給之資深人員(91 年以前進入公司之人員)擔任兼任司機之大、小型車輛 8 百餘輛、2 千餘輛，比率均逾 7 成。
- 2、統計 24 個區營業處 98 年度指派員工擔任兼任司機情形，截至 98 年度止，大、小型車輛分別為 827 輛、1,991 輛，指派資深人員擔任兼任司機支領加給之車輛 762 輛、1,922 輛，比率高達 92.14%、96.53%，其中台中、高雄、鳳山、台東等 4 個區營業處之大型車，及台北南區、台中、南投、高雄、鳳山、台東、花蓮、馬祖等 8 個區營業處之小型車，甚至全數由資深人員擔任兼任司機。
- 3、前揭 24 個區營業處，除澎湖區營業處無 91 年以後新進人員外，餘 23 個區營業處 91 年以後新進人員 1,071 人，其中 1,025 人領有小型車駕照，對新進人員而言，擔任小型車兼任司機並非難事。實際上，23 個區營業處卻僅指派 31 人擔任小型車兼任司機，僅占已領駕照新進人員之比率約 2.94%，占各區營業處兼任小型車司機人數 2,277 人之比率 1.36%，而已領駕照之新進人員高

達 1,025 人未指派其擔任小型車駕駛。

4、另 23 個區營業處領有大型車駕照新進人員 205 人，各區營業處亦僅指派 15 人擔任兼任司機，占已領駕照新進人員之比率約 7.32%，而已領駕照之新進人員仍達 190 人未指派其擔任大型車駕駛。

5、另該公司從事外勤工作人員兼任駕駛為職務上、業務上所必需之工作，該公司雖於招募簡章及勞動契約明訂兼任駕駛為職務上所需，惟各區營業處新進人員 1,071 人，領有大型車駕照僅 205 人，占新進人員之比率僅 19.14%，比率亦明顯偏低。

(四)綜上，台電公司迄未依經濟部建議檢討解除資深人員兼任司機規定，各區營業處仍未積極指派已領有駕照之新進人員兼任司機，而仍不斷由資深人員兼任司機，支領兼任司機加給，無法有效減少支出，降低公司營運成本，顯有失當。

五、超額派充人力辦理職工福利委員會業務，核有未當。

(一)依職工福利委員會組織準則第 17 條：「職工福利委員會置總幹事 1 人，協助主任委員處理日常會務；會務人員若干人，受總幹事指揮監督辦理會務，並得分組辦事。職工福利社得設主任 1 人，綜理社務；社務人員若干人，承主任之命辦理社務。前二項人員，由職工福利委員會主任委員商請事業單位，就職工中遴選派兼之。但平時僱用員工人數在 500 人以上之事業單位，得置專任人員 1 人至 5 人，就職工中遴選派充之。」

(二)查台電公司 94 至 98 年間，分別指派員工 13 人、12 人、10 人、9 人、9 人兼任辦理職工福利委員會業務，5 年度支領薪資、獎金、未休假出勤加班費及津貼等計 7,332 萬餘元(94 至 98 年度分別為

1,670 萬餘元、1,609 萬餘元、1,580 萬餘元、1,271 萬餘元、1,200 萬餘元)。審計部依據該公司說明函報，認為各該人員雖為兼任，其大部分時間均係辦理職工福利委員會業務，應屬專職辦理職工福利事業委員會業務，該公司已逾規定得遴選 5 人派充職工福利委員會專任人員之限額，該公司超額派充人力辦理職工福利委員會業務，核有未當。

貳、處理辦法：

- 一、調查意見一，提案糾正經濟部及台灣電力股份有限公司。
- 二、調查意見二至四，函請經濟部檢討改進。
- 三、調查意見五，函請台灣電力股份有限公司檢討改進。
- 四、抄調查意見函復審計部。
- 五、檢附派查函及相關附件，送請財政及經濟委員會處理。