

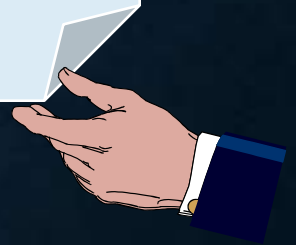
經濟部所屬事業用人費 重大爭議項目

國營事業委員會：胡文中

108年1月24日

新進人員薪給水準

- 壹、新進人員降等支薪沿革
- 貳、各事業評價職位新進人員薪資之比較
- 參、低薪之影響及未來改善



新進人員降等支薪沿革

- 一、經濟部89.9.1「經濟部所屬事業用人費薪給管理檢討專案小組第四次會議」結論：
授權各事業在不調降新進人員進用「敘薪等級」原則下，自行規劃合適之調降薪級方案。
- 二、經濟部90.2.9「研商本部所屬事業調整新進人員敘薪相關事宜會議」結論：
新進人員敘薪等級調降不宜訂定一致標準，授權各事業得按經營環境所需，自行決定合適之調降敘薪方案。
- 三、各事業自91年起調整新進派用人員敘薪由5等5級降至2等1級；自93年起，調整新進評價人員敘薪由8等1級降至5等1級。

各事業評價職位新進人員薪資比較

經濟部94.1.20「研商本部所屬事業新進人員待遇降低至民間企業薪資水準會議」

	高中(職)	大學	碩士
台電	305,856 (評價5等1級)	420,552 (分類2等1級)	
台塑	262,800 (高中)	360,000 (一般)	384,000 (一般)
	284,400 (高工)	375,600 (工程)	399,600 (工程)
森霸	259,200	370,800	520,800
國光	190,080	251,376	

各事業評價職位新進人員薪資比較

經濟部94.1.20「研商本部所屬事業新進人員待遇降低至民間企業薪資水準會議」

	高中(職)	大學	碩士
中油	297,204 (評價5等1級)	419,892 (分類2等1級)	458,064
台塑	284,400	375,600	393,600
中化	336,000	384,000	444,000
產業平均	293,292	412,668	491,554

各事業評價職位新進人員薪資比較

經濟部94.1.20「研商本部所屬事業新進人員待遇降低至民間企業薪資水準會議」

食品業	高中(職)	大學	碩士
台糖	213,120 (評價5等1級)	293,952 (分類2等1級)	404,184
統一	228,000	348,000	432,000
味全	288,000	360,000	432,000
產業平均	257,328	345,996	386,112

各事業評價職位新進人員薪資比較

經濟部94.1.20「研商本部所屬事業新進人員待遇降低至民間企業薪資水準會議」

量販店	新進人員
台糖	220,464
大潤發	222,000
特易購	252,000
產業平均	246,000

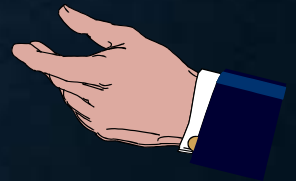
各事業評價職位新進人員薪資比較

各事業107年調薪後，新進評價人員薪給比較

台電				中油			
敘薪標準	工等	歷練年資	薪資	敘薪標準	工等	歷練年資	薪資
課程實習	生活津貼	0	24,000	試用	4等1級	0	24,451
工作訓練	5等1級	3~6月	27,988	正式僱用	5等1級	6月	27,944
正式雇用	6等1級	1年	31,487	到職1年	6等1級	1年	31,437
台糖				台水			
敘薪標準	工等	歷練年資	薪資	敘薪標準	工等	歷練年資	薪資
試用	4等2級	0	24,206	職前訓練	生活津貼	0	24,000
				職務訓練	4等1級	1月	26,820
正式僱用	5等1級	6月	26,986	正式僱用	4等2級	6月	27,840
到職1年	6等1級	1年	30,258	到職1年	5等1級	1年	30,890

勞退舊制年資結清

- 壹、舊制年資結清適法性
- 貳、舊制年資結清相關爭議
- 參、舊制年資結清爭議處理



勞退舊制年資結清適法性

勞工退休金條例第11條

本條例施行前已適用勞基法之勞工，本條例施行後，仍然服務於同一事業，並選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。該保留之工作年資，可於勞動契約存續期間，由勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清。

勞退舊制年資結清相關爭議

補償差額損失

行政院同意本部本於權責決定各事業與所屬僱用人員約定結清勞退舊制年資之函示載明：「應與結清舊制年資人員以書面載明未來如有職級晉升或待遇調整等情，**不得再行要求予以補償**；又結清之舊制年資退休金存入個人退休金專戶後，已與原事業機構無關，後續衍生權益爭議等，均應依相關規定辦理」。

本部同意各事業應與所屬僱用人員書面約定結清勞退舊制年資前提：該等人員同意不得再以任何名義要求補償。

勞退舊制年資結清相關爭議

平均工資之內涵

本部原則同意在不額外造成各事業龐大負擔前提下，由各事業與所屬僱用人員約定結清勞退舊制年資；惟各事業若與所屬僱用人員約定結清勞退舊制年資，所屬僱用人員不應藉故墊高其於協商合意結清日前6個月內之加班費，造成平均工資提高而大幅增加約定結清之退休金。

勞退舊制年資結清相關爭議

結清後如職災死亡之死亡補償標準

結清舊制年資之勞工日後如遭遇職災死亡，一般企業係依據勞基法第59條給與40個月平均工資之死亡補償。

本部所屬事業僱用人員若結清舊制年資後，遇職災死亡之死亡補償給付標準亦應改依據勞基法第59條辦理，不得要求依據本部退撫辦法第18條從優計發。

勞退舊制年資結清相關爭議

結清後如病故或意外死亡之撫卹金標準
因各級政府機關及公立學校工友（含技工、駕駛）病故或意外死亡，均以適用勞退條例服務年資比照勞基法第55條之標準計算發給撫卹金，並得扣除依勞退條例第14條第1項提繳退休金數額（工友管理要點第30點）。

爰各事業僱用人員結清舊制年資後，因病故或意外死亡之撫卹金標準應比照上開規定，不應依本部退撫辦法第17條規定從優計發。

勞退舊制年資結清相關爭議

統一各事業機構辦理結清期間

為確保各事業間辦理結清事宜之衡平性，本部將統一各事業辦理結清之期間，避免各事業間援引比較，增加員工與事業間爭訟之事由。

辦理期間部分，本部將與各事業約定應於一特定時（期）間結清完竣，嗣後不得再行要求辦理，惟部分事業建議參照勞退新制實施初期，提供5年選擇期間或勞動契約存續期間皆可選擇結清舊制年資，恐將使僱用人員舊制年資長期處於不確定狀態，且結清作業不應成常態性業務，不利事業經營管理。

勞退舊制年資結清爭議處理

各事業工會同意事項

- 結清舊制年資人員不再主張要求差額損失補償
- 結清舊制年資人員不再主張依據本部退撫辦法第18條從優計發職災死亡補償。
- 結清舊制年資人員不再主張依據本部退撫辦法第17條從優計發病故或意外死亡撫卹金。

勞退舊制年資結清爭議處理

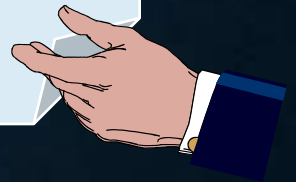
建議本部獲行政院同意事項

□結清前6個月加班費：仍依據各事業現行加班管控規定辦理僱用人員加班費報支，同意結清前6個月之加班以不超過個人前3年同時期平均加班時數為限

□結清期間及次數：考量各事業業務性質迥異，僱用人員重點工作期間不同，建議結清期間以1年為範圍並以當年6月30日及12月31日兩次辦理結清。

領班加給

- 壹、評價職位新進人員領班加給沿革
- 貳、評價職位新進人員領班加給之必要性
- 參、領班加給未來處理



評價職位新進人員領班加給沿革

- 一、經濟部國營事業委員會90.4.24函「請貴公司本於權責檢討各項加班費、津貼、加給、工地差旅費等項目之合宜性及支付標準」：
審計部查核88年度下半年及89年度各事業財務收支情形，對本部提出糾正案。
經營環境遽變、用人成本偏高
- 二、台電公司92年養成班「雇用人員勞動契約書」
乙方如有擔任領班、副領班者，甲方不另支給領班、副領班津貼。

評價職位新進人員領班加給必要性

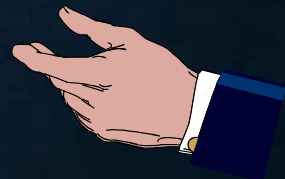
- 一、領班加給取消已逾10年，部分資深人員不堪勝任繁重職責，新進人員承接意願低落，造成斷層。
- 二、領班人員實際擔任第一線監督及指揮工作，承擔較高風險與責任，應給予相對報酬。
- 三、鼓勵優秀新進人員勇於任事，並提振工作熱情，給予與責任、風險相對等報酬。

夜點費

壹、夜點費發放情形

貳、夜點費相關爭議

參、夜點費訴訟結果分析



壹、夜點費發放情形

- 一、早年為生產或營業須24小時運轉，採輪班方式，分為早班(8時至16時)、中班(16時至24時)、夜班(0時至8時)，衡酌輪值中班或夜班員工之上、下班時間離三餐正餐時間已久，為體恤、慰勞夜間輪班人員工作辛勞，給予食物、點心以維持體力及最佳工作狀況。
- 二、嗣考量員工飲食習性不同，及實務作業方便，改為發給員工「夜點費」，由員工自行處理。
- 三、因各事業屬性及負擔能力不同而有不同水準，從早年發放數元，隨時空環境改變，已調整至百元。

壹、夜點費發放情形（續）

	台電公司	中油公司	漢翔公司
37.12.20		中油嘉義溶劑廠依平均定價發給夜班點心費	
38.2.11		台探處探井值夜人員每次津貼1餐	
41年		連續輪值夜班8小時可津貼餐費	
43.01	午夜點心費4元		
49.12.13		台探處夜點費依誤餐費標準	
50.05	夜點費10元		
64.04	初夜點心費15元、深夜點心費30元		
69.02.01		台探處發布夜點費支給標準表	
69.12	初夜點心費20元、深夜點心費40元		
72.07	初夜點心費40元、深夜點心費80元		
77.03.17		全公司統一調整夜點費100元	
77.06	初夜點心費50元、值班人員加發60元。 深夜點心費100元、值班人員加發120元		
77.07.01		小夜班夜點費110元、大夜班夜點費220元	
78.07.27		小夜班夜點費125元、大夜班夜點費250元	
78.11	初夜點心費60元、值班人員加發60元。 深夜點心費120元、值班人員加發120元。		
85.07.01			第二班180元、第三班260元
88.01.01			第二班250元、第三班400元
88.06.17		小夜班夜點費150元、大夜班夜點費300元	
88.12	初夜點心費75元、值班人員加發75元。 深夜點心費150元，值班人員加發150元。		
92.01	初夜點心費75元、值班人員加發175元。 深夜點心費150元，值班人員加發250元。		
97.01.01		小夜班夜點費250元、大夜班夜點費400元	
103.09.01			第二班夜點費250元，其中100元計入工資。第三班夜點費500元，其中250元計入工資。

壹、夜點費發放情形（續）

四、工會迭訴求調高夜點費，台電與中油公司有鑑於夜點費並未隨公司調薪而連動調整，而同一事業員工支給之標準一視同仁，不因職位高低或工作性質不同而有不同，以實際輪值中班、夜班次數計算，爰與勞動契約之經常性給與之工資有別，且勞基法施行細則亦明文將夜點費排除於經常性給與以外，而各工會對夜點費屬公司慰勞、體恤員工性質亦無多所爭議，因此，歷年來如有調整夜點費金額，均由各事業依其經營狀況，並參考當時物價指數，經與工會團體協商後，本於權責自行核處。

各事業輪值人員夜點費金額

單位	小夜點費	大夜點費
中油公司	250元	400元
台電公司	250元	400元
台糖公司	150元	250元
台水公司	100元	200元

貳、夜點費相關爭議

一、夜點費性質：

各事業發給員工夜點費，係勞基法未公布施行前即已施行，其後勞基法暨其施行細則於73年及74年訂頒，依據該細則第10條第9款，「夜點費」、「誤餐費」非屬經常性給與之工資，顯見勞基法立法之初，對於「夜點費」之認定與各事業歷來作法一致，不認屬為工資項目。

二、相關單位對夜點費之解釋：

(一)內政部：75年10月7日函示，平均工資內涵，除單一薪給及延長工作時間之工資外，其餘各項津貼、給與依勞基法規定認列項目計入平均工資，其中並無夜點費(即夜點費可不計入平均工資)。

貳、夜點費相關爭議（續）

(二)行政院

- 1、82.12.15函：經濟部所屬事業辦理各項給與之平均工資計算內涵，包括每月支領之單一薪給、加班費及由經濟部依勞基法規定核准併入平均工資之14項經常性給與，並不包含夜點費。
- 2、94.6.14行政院勞委會修正勞基法施行細則，將第10條有關夜點費之項目刪除，當時本部認為該項修正恐導致員工誤以夜點費已列屬工資計算之項目，於94.4.7函陳行政院建議應由勞委會以行政函示釋明夜點費之定義、認定標準或規定最高限額，而非逕予刪除。

貳、夜點費相關爭議（續）

- 3、94.5.30函復勞委會：鑒於事業單位迭將輪班津貼或夜勤津貼等具工資性質之給付，以夜點費名義發放，為避免遭誤解及誤用，爰同意勞委會刪除夜點費規定，又為避免刪除夜點費引起外界誤認該項目屬工資性質之負面效果，勞委會於本細則修正發布同時，並應作成完整之行政函示，釋明「夜點費」之性質，擬具配套作法一併妥適對外溝通說明。
- 4、103.6.20函復監察院：各事業在核定之用人費範圍內，擬訂待遇標準，並澈底實施單一薪給制；經濟部所屬事業之單一薪給並未低於勞基法所定勞動條件最低標準，與勞基法保障勞工權益意旨尚無扞格之處。

貳、夜點費相關爭議（續）

(三) 勞動部：

- 1、94.6.20令釋：「夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工給與購買點心之費用，則非屬勞基法所稱工資。至夜點費是否為工資依勞基法之規定及原則，個案認定」。
- 2、101.11.12函釋：「倘雇主為改善勞工之生活而給付之非經常性給與；或縱為經常性給付，惟其給付係為雇主單方之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，仍非屬勞工工作之對價，允不認屬工資」。

貳、夜點費相關爭議（續）

三、民事訟訴案件：

(一)94年勞基法施行細則修正後，過去部分民營公司例如台塑企業等將「輪班津貼」具有工資性質之給付規避改以「夜點費」名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，多有經法院判決退休員工勝訴之案例，爰中油、台電之退休員工亦援引比照向法院提訟。

(二)近10餘年來中油、台電退休人員合計約1萬3千餘人向法院提告，其中有1件1700餘人之集體民事訴訟案：

1、中油197件(均工員提訟)，161件公司敗訴，7件公司勝訴，其餘審理中。

2、台電9件(均退休人員提訟)，1件公司敗訴(工員提訟)，8件公司勝訴(5件職員提訟、2件工員提訟、1件職員及工員聯合提訟)。

貳、夜點費相關爭議（續）

(三)民事訟訴案件：

- 3、去年台電公司有3000名在職輪班人員委由電力工會提起民事訴訟，經法院105年10月28日判決，夜點費雖為勞工工作所得之對價及經常性給與，然未舉證證明被告(即台電公司)有短付如系爭所示加班費，從而原告請求被告給付如系爭所示加班費為無理由，應予駁回在案。

(四)行政訟訴案件：

- 1、中油公司100年迄今共38件，26件公司敗訴、訴訟中12件；台電公司自99年迄今共計16件，公司敗訴15件，1件勝訴。
- 2、部分地方政府判決公司敗訴主要理由以夜點費係具勞務對價性及經常性給與之性質。

貳、夜點費相關爭議（續）

3. 台電公司獲判勝訴案件：

公司因不服臺北市政府104年7月1日以該公司夜點費未納計工資所為裁罰案及勞動部105年2月18日所為訴願決定，提起行政訴訟，經臺北地方法院105年11月11日判決：「訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。」法院判斷略以：「原告客觀上雖有違反勞基法規

定之事實，但主觀上實乃在國營事業管理法拘束下，受主管機關經濟部與行政院人事行政總處之函釋、命令約束，且在行政懲戒責任相繩之羈束下，又有其他民事法院見解之支持，又出於搏節人事開支之經濟合理利益之考量，而不得不也難以避免地採取此等不為被告與本院所採之錯誤法律見解而為。核此等情形…應有行政罰法第8條後段之阻卻責任事由的存在…應免除其處罰。」

貳、夜點費相關爭議（續）

- 四、工會及員工迭有陳情：近5年中油及台電公司屢遭勞動主管機關至公司勞動檢查，並以公司違反勞基法規定，認夜點費屬經常性給與及公司發給大小夜點費400元及250元金額太高係屬工資性質，爰開罰中油公司迄今共100餘案，包括去年媒體報導中油為全國最血汗企業案在內，罰鍰金額共計777萬6千元，而台電公司是類案件遭裁罰共7案，罰鍰24萬元。
- 五、增加公司經營成本：夜點費列入工資計算退休金，經中油及台電2家公司依目前在職員工人數預估約46.29億元(包括5年內退休員工依法可請求追溯補發之退休金，另夜點費列入加班費計算內涵，中油平均每年加班費增加0.7億元，台電每年增加0.37億元)，並將引發台糖、台水及其他國營事業要求援引比照，及早年退休員工請求追溯補發情形。

參、夜點費訴訟結果分析

一、法官見解不一，尚未形成一致性判例：

近10年來台電及中油公司部分退休人員向法院提起夜點費訴訟案，經法院判決公司有勝有敗結果不一，夜點費是否屬工資性質法院判定之見解不同，迄今夜點費訴訟案司法院尚未形成判例。

二、法院判決公司敗訴理由略以：

(一)夜點費具「勞務對價、經常性給與」性質，非偶發或恩惠性給與，應將之計入平均工資計算退休金。

(二)發給小夜點費為250元、大夜點費為400元，超出一般誤餐、點心費合理消費金額，核屬勞基法第2條第3款規定之工資。

參、夜點費訴訟結果分析（續）

三、歷年法院及最新1個民事判決(工員提訟)於104年度臺灣高等法院判決中油公司勝訴：

(一)晝夜輪班制乃法所明定之工作型態，勞基法除規定其工作班次每週應更換1次外，並無雇主應另外加給任何工資之規定。

(二)發放夜點費伊始，係體恤值夜班勞工辛勞，夜點費金額調整不定期，調整幅度未固定，與薪資之給與無關。

(三)依國營事業管理法規定，國營事業員工工資自應由行政院規定標準定之，尚非得由勞雇雙方另行協議將額外之給付納入計算工資或平均工資。

參、夜點費訴訟結果分析（續）

- (四) 國營事業員工夜點費並非行政院規定納入計算平均工資之給付。員工受僱於公司多年，就其工資項目或計算方式應受國營事業管理法拘束及行政院監督之情，知之甚詳；公司衡情亦無可能違反上開法令而將夜點費變相作為對員工勞務給付對價。
- (五) 發放夜點費係自38年間所為體恤性、恩惠性之值夜餐點沿革而來，於勞基法施行細則第10條於74年2月27日始公布前即施行。
- (六) 公司夜點費之起源、沿革、性質、調整、發放方式、非行政院核定列為工資項目，以及未因員工之工作內容、經驗、學歷、技能、年資、職級、勞心勞力之程度而異。