

台灣電力公司第 11 屆第 6 次勞資會議座談會紀錄

一、時間：106 年 8 月 30 日（星期三）上午 10 時

二、地點：花蓮區營業處二樓禮堂

三、主席：林代表福來

記錄：葉紘秀

四、出席(列)席人員

勞方代表：李煥文、周德澄、陳木鑫、何家進(請假)、徐清芳、蕭鉉鐘、鍾福榮、林福來、李德綸、練瑞愷、林金貴、陳國禎、廖榮建、李政道、陳珮倫

資方代表：張廷抒(許芳玲代)、賴如椿(李彥群代)、黃順義(張以諾代)、李清雲(羅隆和代)、簡福添(李家光代)、鄭運和(孟祥國代)、黃凱旋(陳君銓代)、徐造華(黃偉光代)、蘇惠群(陳玲慧代)、王耀庭(許墩貴代)、吳永城、黃念須(蕭勝興代)、翁大峯、屈娟敏、陳慰慈(吳明竑代)

勞方列席：廖展平、吳有彬、黃崇殷、黃文峯、許棟雄、洪清福、蕭信義、曾珮惠、高周元、郭律佑、黃信憲、陳福財、杜錦嫻

資方列席：蘇建財、許芳玲、楊淑蘭、葉紘秀

五、報告事項：

本公司經營概況(員工動態、業務概況、財務概況)：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 106 年 7 月份經營概況報告事項

一、員工動態：(截至 106 年 7 月 14 日止統計資料)

(一) 正式員工共計 27,087 人(派用人員 12,800 人，僱用人員 14,287 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	74	662	14	756	88	1418	
離職人員(含退休)	37	438	54	566	91	1004	

二、業務概況：(106 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	21,765 百萬度	128,062 百萬度	1.53%	0.71%	
(二)售電量	19,668 百萬度	119,796 百萬度	0.04%	1.41%	
(三)電費收入	53,633 百萬元	294,669 百萬元	-1.13%	-3.45%	
(四)平均單價	2.7269 元/度	2.4597 元/度	-1.17%	-4.80%	
(五)用戶數	13,937 千戶		1.45%		

三、財務概況：

單位:億元

項目	106 年 7 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	548.43	552.58	-4.15	-0.75%	3,066.95	3,148.53	-81.58	-2.59%
總支出	526.57	473.55	53.02	11.20%	3,115.83	2,822.71	293.12	10.38%
稅前盈餘 (虧損-)	21.86	79.03	-57.17	-72.34%	-48.88	325.82	-374.70	-115.00%

	106.7.31 (A)	105.7.31 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	20,078.03	19,647.66	430.37
負債(D)	17,186.40	16,760.06	426.34
股東權益	4,891.63	2,887.60	4.03
負債比率%(D/C)	85.60%	85.30%	0.30%

四、其他

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至106年7月底止，本公司電費欠費數約為1.14億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	106年7月	105年7月	與去年同期差異	106年 1~7月
汽電共生	612	974	-37.17%	3,722
IPP	4,163	3,818	9.04%	23,005
再生能源	294	262	12.21%	1,779
合計	5,069	5,054	0.30%	28,506

台灣電力公司第 11 屆第 6 次勞資會議座談會詢答事項

- 一、 勞方代表詢問：請說明 815 大停電所衍生之相關損失金額為何？是否影響今年度盈餘及經營績效成績？台電公司有何因應作為？

辦理情形：

會計處說明：

- 一、有關815大停電造成之損失，相關單位刻正統計中，並將彙整後之資料，由燃料處依照契約內容向中油公司進行求償。
- 二、因本案歸責於中油公司之疏失，對本公司今年度盈餘並不會造成影響；對於績效獎金計算影響因素，本處均會努力蒐集資料提報政策性因素項目及金額，以爭取最高月數之獎金。

法律事務室說明：

有關向中油公司求償部分，燃料處已以本公司名義行文至中油公司宣示保留一切依約依法求償之權利。求償之內容依照合約及民法第216條，至少包括院長所昭示之專案扣減一日電費、本公司復電成本、本公司處理事件所增加之人事及行政成本、因中斷供氣所致大潭電廠機組之損害、因停電致第三人受有之損害等。並將於彙整完成後，與中油公司討論賠償相關事宜。

業務處說明：

目前以燃料處組成之專案小組，處理後續賠償事宜。有關扣減用戶的一日電費、對用戶造成衍生之損害賠償、對本公司造成之損害賠償，本處刻正統計彙整後將交由燃料處繼續後續求償事宜。

本次會議結論：經會計處、法律事務室及業務處說明後，本案結案。

- 二、 勞方代表詢問：請教發電處，經過 8 月 15 日停電事故，過去大潭發電廠為中、高載機組，現在為基載機組，在人力配置是否適當？

辦理情形：

發電處說明：

有關大潭發電廠之人力配置，本處擬請大潭發電廠檢討後，針對人力不足之情況，依實際需要進行調整或人力補充。

本次會議結論：請發電處於一周內儘速邀集電力工會總會及第 65 分會至大

潭發電廠瞭解及處理，本案繼續追蹤。

三、 勞方代表詢問：大潭發電廠近來發生一些事故，是否合乎搶修待遇？請事業單位說明。

辦理情形：

發電處說明：

有關搶修待遇之認定係依「台灣電力股份有限公司對天災、事變、突發事件之認定原則及處理措施」由各授權單位主管依照認定原則自行審慎認定。遇機組故障時，經填寫停止要求書並訂有檢修時程，應屬計畫性檢修，不宜認定為天災、事變、突發事件；如係臨時發生故障並影響機組營運安全，未免事態擴大有緊急處理之必要者，經通知出勤搶修者，應符合天災、事變、突發事件，理應依規定給予對應之待遇。有關大潭發電廠的狀況，本處將積極瞭解後給予適當之協助。

本次會議結論：請發電處於一周內儘速邀集電力工會總會及第 65 分會至大潭發電廠瞭解及處理，本案繼續追蹤。

四、 勞方代表詢問：請配電處說明，針對現行區域巡修課設置標準之檢討研議內容為何？

辦理情形：

配電處說明：

針對區域巡修課設置標準之檢討研議內容，本處已先後和人力資源處及企劃處開會討論，並儘速將協商之結果向上陳報。有關其他單位設置的問題，本處擬先進行瞭解後提供協助。

本次會議結論：請配電處於陳報前先向電力工會說明，本案繼續追蹤。

五、 勞方代表詢問：請說明經濟部 106 年 7 月 4 日經人字第 10603669470 號函，有關選擇適用勞退新制之僱用人員其舊制年資結清事宜與公司因應作為為何？

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司前於 104 年 10 月 13 日函請大部同意辦理僱用人員舊制年資結清事宜，復依經濟部陳報行政院函釋結果，大部已擬具相關注意事項及配

套草案，並彙整事業機構研提之意見，以106年7月4日經人字第10603669470號函，請各機構與工會先行協商。本處已依大部目前規劃情形，以及其中涉及員工權益事項者，彙整相關資料，於8月2日與台灣電力工會協商討論，研商結果將另提報大部參酌。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

六、 勞方代表詢問：因應一例一休實施影響調度員代班人力輪休，請問公司如何因應？

辦理情形：

配電處說明：

- 一、有關各區營業處巡修調度班的組織型態，因轄管自動化饋線及開關數之規模大小不一，人力的配置方式而有所不同，一般除了正值調度員以外，有安排副值人員協助。
- 二、依照規定，操作自動化開關須持有FDCC證照，無合格證照者不得操作。自動化開關操作人員請假需有代理人，本處已要求各區營業處建立並落實代理人制度。
- 三、針對案由所述情況，本處已於106年7月14日上午邀集各區營業處相關部門召開「饋線調度工作代理制度研商會議」(如附件)因應。
- 四、建請解除追蹤。

本次會議結論：經配電處說明後，本案結案。

台灣電力公司第 11 屆第 6 次勞資會議座談會討論及結論事項

一、 1105-提案討論 1

案由：考勤年度終結或契約終止，員工之特別休假未休日數，台電公司應依照勞動部今（106）年 6 月 16 日修正發布「勞動基準法施行細則」之規定，發給工資。

說明：

- 一、台電公司現行員工特別休假未休日數工資發給，係以基本薪給除以 30 為一日工資之基準。
- 二、勞動基準法施行細則第 24-1 條第 2 項規定略以，發給工資之基準：
（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。
（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。

辦理情形：

人力資源處說明：

本案經本處於本(106)年 8 月 9 日以電人字第 1068073104 號函報經濟部後，大部亦已於 8 月 17 日回復本公司。有關特別休假未休畢之工資計算內涵，仍須依照行政院函示規定，以單一薪給之標準發給。

本次會議結論：請事業單位依照勞動基準法之規定辦理，經人力資源處說明後，本案結案。

二、 1105-提案討論 2

案由：有關值班人員排班不足造成負工時，而以延長工時抵扣或扣除工資之作法係屬違法，應立即改正。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司「值班人員輪值待遇計發原則」係於 106 年 4 月 25 日發布，並追溯自 105 年 12 月 23 日生效，故值班人員 105 年 12 月及 106 年 1~4 月全月出勤時數或有低於正常工時情形，惟已請各單位得予調整班表補足時數，或視為國定假日少出勤，而相對減發國定假日出勤工資（1 倍工資），亦可於次月補足時數。
- 二、至上述原則實施後，已要求排班部門每月排班應符合正常工時時數

，避免發生工時不足情形，以及影響值班人員依法應核給之加班費。
三、針對核能系統輪值的問題，本處已積極瞭解並持續協助。

本次會議結論：請人力資源處瞭解服務所問題，本案繼續追蹤。

三、 0905-提案討論 1

案由：建請公司立即修正「台灣電力股份有限公司對天災、事變、突發事件之認定原則及處理措施」以符合法規。

辦理情形：

人力資源處說明：

查勞動基準法第 40 條第 1 項規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第 36 條至第 38 條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」有關本公司「對天災、事變、突發事件之認定原則及處理措施」所涉補假休息之疑義，經勞動部釋復後，業修正該處理措施事後補假休息標準，並於本(106)年 8 月 9 日函文各單位如下：

- 一、各種假日及原正常辦公(輪值)全部時間經有關機關發布停止上班，參與搶修、搶救工作人員，應另於日後補假休息 1 日。
- 二、原正常辦公(輪值)部份時間經有關機關發布停止上班，則按實際參與工作時間事後補假休息。

本次會議結論：經人力資源處說明後，本案結案。

四、 1105-提案討論 3

案由：建請事業單位修正調動人員期限為 1~3 個月。

說明：

- 一、目前調動時程由調入、調出單位雙方協調(自新進人員撥補後 1~6 個月不等)，因各單位人力緊澀，調出單位經常拖延至期滿後才同意人員調出。

- 二、建請自新進人員撥補後，訂定合理、統一之調動時程。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、依據本公司調動平台作業要點第五點規定略以，人員調動生效日期，由調出與調入單位考量業務需要協調決定之，最遲不得超過新進

人員至分發單位報到後 6 個月。但花東及離島單位配合業務銜接需要得延長至 1 年以內。

- 二、經考量各單位業務屬性不同、人才培育及經驗傳承等因素，而致辦理配合調動之職位工作交接期間有所不同，爰訂定前項規定，使調動作業更具彈性，似難明訂統一調動生效日，至是否縮短人員調動生效日為新進人員至分發單位報到後 1~3 個月，本處將與相關單位再行研議。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

五、 1104-提案討論 2

案由：請會計處強力要求地方會計從業人員執行業務時，需積極協助同仁辦理業務，而非消極退件不解釋，徒增糾紛而影響工作進度與勞資和諧。

說明：

- 一、地方會計從業人員執行業務時，常說「這樣不行」而退件，同仁詢問不妥之處，卻要同仁「自己找規定或自己問會計處」。
- 二、古語有云：「不教而殺謂之虐」。在此並非挑戰會計制度之權威，抹殺會計同仁之辛勞。然而工作的推展是需要多方互相配合與協助，在會計領域除會計外何人能其右？身為優秀的幕僚想必樂於協助工作推展，責無旁貸。
- 三、請會計處強力要求地方會計從業人員與同仁進行業務往來時，能協助同仁解決工作上的問題，而非消極地「退件」。

辦理情形：

會計處說明：

- 一、會計處 7 月 14 日已召開溝通座談會，分別於會中及會後就所提問題逐條釐清解決。其中由尾款繳納保固金，出納作業後無產生收據編號，致無法辦理後續保固金退還作業，雖非涉及會計職掌，亦已連繫資訊處、財務處等處理完畢。
- 二、依前點座談會結論，北部施工處會計部門已訂於 9 月 7 日舉辦採購法實務專題演講及 9 月 11 日至 15 日辦理採購及報銷之訓練課程，以協助北部施工處各部門熟悉採購、報銷等流程及應注意事項，該處會計人員亦將持續加強審核及溝通能力以協助報銷同仁辦理相關業務。

三、本案建請解除追蹤。

本次會議結論：請會計處至電力工會說明辦理情形，本案繼續追蹤。

六、 1021-提案討論 1

案由：請公司慎重考量核三廠所提申建「支援修護人員備勤房屋」乙案。

說明：

- 一、請公司正視目前核三廠部分員工及支援修護人員住在「倉庫」中的事實，以及恆春地區曾於 95 年 12 月 26 日發生 6 級以上的地震並造成「倉庫」龜裂受損之歷史。請公司秉持人命關天的慈悲精神，儘速通過核三廠申建「支援修護人員備勤房屋」乙案，勿待悲劇(或慘劇)發生後再來扼腕嘆息，那時恐怕為時已晚。
- 二、修護處的同仁是支援各核能電廠大修的主力，他們辛苦的南來北往進行著維護機組的工作，維繫著核能電廠永續發電的使命。在北部的核一、二支援修護工作，都有標準的修護人員宿舍可住，讓其在住的方面無後顧之憂；可是來到地處台灣最南端的核三廠支援，核三廠卻只能「招待」他們住「倉庫」級的修護人員備勤宿舍，除了住的安全問題，更讓人覺得南北差距為什麼這麼大。
- 三、核三廠多次行文公司均未得到善意回應，前總經理要求改善配住率問題再談興建支援修護人員備勤房屋，核三廠也排除萬難，請同仁搬家以符合配住率要求。另，林副總也要求效益評估及原倉庫申請變更使用執照，核三廠也完成完整分析，但仍被核發處打回票，層級越來越低，下次可能由核三廠廠長直接駁回，迫於無奈只好於今日在台電勞資會議提出此案，請公司再次慎重考量核三廠所提申建「支援修護人員備勤房屋」乙案。

辦理情形：

核能發電處說明：

- 一、本案已於 104 年 11 月 5 日下午 1 時 30 分由本處召集台灣電力工會、秘書處、核技處、台灣電力工會第 41 分會(核三廠)及本處相關人員開會。
- 二、會中經與會單位討論後，基於宿舍使用正當性及未來合理利用規劃，初步共識以興建 210 戶做為最佳方案。
- 三、本案核三廠已於 105 年 12 月 23 日簽送本處，層轉陳核，於 106

年 2 月 7 日奉總經理批示「緩議」，全案並於 2 月 10 日送還核三廠。

四、本案請解除追蹤。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

七、 0915-提案討論 3

案由：建請未支領領班津貼之工作場所負責人(含第 47 期以後新進同仁)，得以支領津貼。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果，本公司領班設置辦法規定，凡擔任同一類型工作人數較多，有設置領班之必要者，得依該辦法規定申請；案提工作場所負責人倘有符合領班設置情形，請按上述規定辦理。
- 二、本公司前基於上級機關要求循序漸進檢討加給項目，爰自第 47 期養成班起新進人員不支給領班、副領班加給。
- 三、考量現場領班須負工安責任，職責重大，但自 47 期養成班同仁如擔任領班、副領班，不另支給加給，同仁恐無意願擔任領班一職，為避免使工作推行受阻，近期擬分析人力及預算等相關數據後再報部爭取領班加給。

本次會議結論：經人力資源處說明後，本案結案。