

供電系統勞資協商溝通會議紀錄

時 間：中華民國 106 年 11 月 16 日（星期四）上午 10 時

地 點：台灣電力股份有限公司台北供電區營運處三樓禮堂

出席人員：詳如簽到名冊。

列席人員：詳如簽到名冊。

吳秘書長有彬

主 席：

記 錄：杜錦嫻

李處長清雲

壹、主席宣佈開會

貳、主席報告

參、上次會議追蹤案執行情形

第一案

案 由：建請恢復供電系統地權人員兼任司機加給，第 47 期以後新進員工，兼任四輪傳動特種工程車輛司機工作或兼任領班工作，應給予兼任司機或兼任領班工作津貼，提請討論案。

上次會議決議：

- 一、目前大型工程車兼任司機支領加給經濟部同意試辦一年，待試辦完畢兼任司機加給確定實施後，再爭取兼任四輪傳動工程車司機加給。
- 二、請人力資源處邀集勞資雙方相關人員儘速召開領班加給專案會議。
- 三、本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、兼任司機加給：

本公司前於 105 年 10 月 12 日 7 度行文經濟部爭取開放新進人員兼任大型工程車駕駛工作得支領兼任司機加給，終獲大部於 105 年 11 月 25 日同意本公司試辦前揭加給事宜，本公司即依經濟部相關意見，於本(106)年 3 月 6 日

函知各單位試辦新進人員支領兼任司機加給相關作法，包括試辦人員不分職等支給 4,000 元固定加給金額、新進人員兼任大型車駕駛屆滿 60 歲將免除兼任，以及試辦期結束檢討時，加計試辦人員並不得超逾 105 年 7 月支領人數等措施，現階段已請各單位共同努力，俾達成全公司控管目標；有關地權人員兼任司機加給，將視前述試辦結果再議。

二、兼任領班工作：

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，本處已分析人力及預算等相關數據，並奉朱前董事長指示將由李副總經理率本處先與經濟部權責主管溝通取得共識，後續再報部爭取領班加給。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第二案

案由：建請公司全面調升高空津貼。

上次會議決議：請人力資源處儘速辦理，本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

本案已於本(106)年 9 月 27 日經董事會審議通過，並於 10 月 23 日以電人字第 1068098357 號函報經濟部。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第三案

案由：供電單位總務組事務課業務工作量過於繁重，建議增設一課。

上次會議決議：

一、請供電處各區營運處就事務課業務繁重簽辦增設課級組織送企劃處辦理。

二、請策劃室研議增設相關事宜。

三、半年內辦理完成，本案繼續追蹤。

辦理情形：

供電處說明：

已於 106.05.19 召集各供電區處總務經理及事務課長開會研商，會議取得共

識咸認事務課長工作量過於繁重，爰朝向增設管理課方式辦理，規劃將事務課內有關環保、文書、車輛、房舍等管理業務移撥管理課，據此，各供電區處統計原事務課各項工作項目及其近五年工作量，已簽送企劃處研議，並建議分別於台北、新桃、台中等 3 供電區處各增設管理課組織。本案奉示：同意增設前述管理課組織，惟請檢討事業部內業務消長，先於事業部內課級總量內勻用；考量事業部內目前無可調整課級組織額度，爰建請俟事業部內有課級組織可調整時，再按系統總務組事務課工作量分級標準因素值分數最高單位依序分別增設。

輸供電事業部策劃室：

一、按「台灣電力公司事業部所轄廠處組級下課級(主管職位)組織管控原則」，本事業部所餘課級數量已不足本次新增課級組織案之需求，故建議採新增課級組織方向研議。

二、本案經供電處檢討各供電區處業務量後簽送企劃處研議結果，建議分別增設台北、新桃、台中等 3 個課級組織。本案奉示：同意增設前述管理課組織，惟請檢討事業部內業務消長，先於事業部內課級總量內勻用；考量事業部內目前無可調整課級組織額度，爰建請俟事業部內有課級組織可調整時，再按系統總務組事務課工作量分級標準因素值分數最高單位依序分別增設。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第四案

案由：建請放寬護理人員職等限制。

上次會議決議：工安處預訂於近期開會討論，本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

本處於 106 年 8 月 8 日以電人字第 1068073204 號函文各單位調整本案事宜，爰建請結案。

本次會議決議：本案結案。

第五案

案 由：建請評價 13 等以上領班人員實施全時段免刷卡措施，提請討論案。

上次會議決議：請人力資源處研議，本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、本公司前為推動誠信理念，期許主管人員建立真誠領導力及提升自主管理能力，實踐當責工作態度，化被動管理為主動管理，進而引領培養組織內真誠信任氛圍，爰實施實授分類 12 等人員免刷卡措施，惟各單位如有特殊原因或有人員差勤管理之需求，仍可依權責採例外管理，使相關人員維持刷卡措施。

二、建議擴大免刷卡措施適用範圍至評價 13 等以上領班人員一節，經考量目前本公司分類 12 等值班經理雖可適用免刷卡措施，惟因事涉延長工時及交接班等情形，仍維持刷卡，如因現場存在許多不確定因素早出晚歸，為免影響渠等人員相關權益，仍維持刷卡措施，本案建請結案。

本次會議決議：請人力資源處儘速研議並於下次會議前至總會說明研議結果，本案繼續追蹤。

肆、討論提案

第一案

案 由：建請單位若增加組織，應逐年增加現場基層人力。

說 明：

一、現行規定若增加組織，其人力均由該單位自行挪撥，目前人力補充原則為退一補一，讓現場苦不堪言。

二、本處竹圍 E/S 已獲准成立，目前人員調度已屬困難(調動平台及困難申請調出甚多)，變電部門又無積點承商，若再不適時增加人力，對於爾後維護工作多無法負荷。

三、所以建請大處應逐年增補人力，以利現場維護工作。

辦 法：如案由。

辦理情形：

供電處說明：

查本公司目前人力補充係以退一補一為原則，再因應相關法規政策及業務情形酌增人力；本處目前亦按此原則適時補充各單位人力，應足因應各單位之工作量。惟仍請各單位充分運用現有人力，引進新技術簡化流程，並透過訓練、輔導、經驗傳承與交流之方式，運用未發揮之人力，增加渠等人員工作效率。如檢討調動平台及困難申請調出人力回補後，仍無法因應相關現場維護工作業務成長需求，屆時將以個案方式陳報。

本次會議決議：

- 一、併討論提案第十三案討論。
- 二、請供電處儘速盤點因設備增加人力短缺情形，並邀集勞資雙方人員召開專案會議討論，彙總之各單位短缺人力送人資處申請派補，本案繼續追蹤。

第二案

案 由：請修改台電公司共同供應契約請購需求單之「採購部門」欄位名稱為「下訂部門」，或該欄位免蓋章，以符實際及避免被羅織罪名。

說 明：

- 一、共同供應契約之財物或勞務等採購係由行政院委託台灣銀行、中信局…辦理公開採購並於完成訂約後，供各公務機關、公營機構、國營事業使用，亦即台電公司執行該契約內財物或勞務等項目僅需挑選下訂即可，並無辦理採購訂約作業。
- 二、而目前台電公司共同供應契約之請購需求單訂有「採購部門」欄位（詳附件1），因此均要求各級人員及主管需在該欄位內核章，所以該情況，乃與實際不符，鑑於日後檢調、司法及審計機關均依書面資料辦案，又本公司人員於辦理採購作業時係屬執行公務的公務人員身分，將適用公務人員服務法及公務人員相關治罪條例，恐有被羅織罪名或加重其刑之風險，惟實質上相關人員並無辦理採購之實，所以確有改善必要。
- 三、次觀，共同供應契約之財物或勞務等採購類似於「開口契約」採購，而台電公司由材料處或相關單位辦理之「開口契約」於請購需求單尚係以「訂購單位」（詳附件2）顯示，因此，本案之要求除切合實際、保障員工權益外，表單位置及名稱修正亦屬可行。
- 四、若經檢討修改困難，因共同供應契約案件如前開所述並無採購部門，

因此該欄位建議免蓋章。

辦 法：詳如案由。

辦理情形：

材料處說明：

同意檢討修訂欄位名稱。

本次會議決議：送台電公司勞資會議討論。

第三案

案 由：建議修正資控組工作服製發原則由每 2 年製發 1 次改為每年製發。
說 明：

一、依據台灣電力股份有限公司員工工作服發給要點（105 年 5 月 3 日版）

二、領用工作服之員工，以擔任下列為限：

（一）第一類：從事現場技術工作且穿著頻率及磨耗程度均高，或從事第一線業務工作：

3. 從事機組、輸電線路等裝配、維護、檢修作業，或從事現場工安實作、檢驗，或因地權……。

二、資控組主要工作有 ADCC 大系統監控調度主機軟硬體及相關設備維護、超高壓 E/S SCADA 系統主機軟硬體及相關設備維護、各變電所 RTU 資料庫維護、IEC 61850 SCADA 汰換工作及支援各維護課 RTU 設備異狀處理查修，等等工作都符合工作服發給要點 二、（一）.3 款規定。

三、103 年 6 月 16 日研商供電系統工作服製發相關會議紀錄五、一，將資控組歸類為第二類，與實際工作不符。

辦 法：

一、建議供電處將資控組依實際需求調整為第一類每年製發，每人 2500 元。
二、本類組目前有中階主管（運轉、變電、線路、電纜、土木、電驛、超高壓、變電所、線務組、工安、地權組等）、線路組、電纜組、變電組、運轉組、地權組、工安組、土木組品質及工安組土木課。建議此類加上資控組。

辦理情形：

供電處說明：

目前各供電單位工作服發給係依據 103 年 6 月 16 日研商供電系統工作服製

發相關會議辦理，旨述提案將於本會議研議。

本次會議決議：本案照案通過，結案。

第四案

案 由：建請大處重新檢視輸、變電部門所有工作指導書，對於不合時宜及違反規定，請立即檢視修正。

說 明：

- 一、現行輸電及變電部門工作指導書(SOP)已多年未重新檢視，很多已經不合時宜，應重新檢視。
- 二、比如線路巡視，SOP 規定平時一人巡視，山區線路跨距長如未登塔無法檢視樹木生長情形，一人登塔又違反工安規定，讓現場不知如何施作。
- 三、又如檢核表一項工作分散在各 SOP 中，領班到底是填表單還是需監視班員工作安全，現場苦不堪言。
- 四、所以建請大處應重新檢視所有 SOP 規定及濃縮檢核表填寫，讓現場領班專注監護班員工作安全。

辦 法：如案由。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、本處業責成輸電及變電部門重行檢視工作指導書(SOP)，規劃針對不合時宜或重覆部分進行調整，並整合各單位之建議事項，預計於本(106)年底前完成並上傳至供電處網頁，供各單位下載使用。
- 二、另有關線路巡視部分，現行工作指導書規範以：一般情況以 1 人巡視為原則；山區或颱風，地震及豪雨過後之巡視，必要時得 2 人同行。併此敘明。

本次會議決議：請供電處儘速邀集勞資雙方相關人員召開修訂專案會議討論，本案繼續追蹤。

第五案

案 由：單位主管於員工住院慰問及員工因公受傷慰問時，依目前公司規定均僅能購慰問品慰問，不能致贈慰問金，實與目前各公務機關或社會脫節。

說 明：

- 一、依秘書處訂定之本公司「酬應費用報支要點」暨相關解釋函令辦理。
- 二、以員工商生病或其他原因住院而言，各種不同病狀恐有各種禁忌食物不得吃，又每個人均有對各種食物好惡之問題，因此探病禮物之採購致贈是一件不易的事情，若所買物品非其所需或所厭惡恐反失其美意，甚至造成浪費，也造成採購部門探詢、採購的人力、物力的浪費。
- 三、反觀致贈慰問金，可供病人購置最需要之物品，甚至利用在最需要的地方，爰此，更能達成慰問的美意。
- 四、又將致送慰問品改為致贈慰問品(金)，並不會增加絲毫預算之支出。

辦 法：建請修改本公司「酬應費用報支要點」暨相關解釋函令慰問規定，即將致送慰問品改為致贈慰問品(金)，詳附件 3。

辦理情形：

秘書處說明：

- 一、依據本公司會計制度「內部審核輯要」支出憑證處理要點規定：各機關支付款項，應取得收據、統一發票或相關書據。
- 二、另有關財政部稅法釋令，略以「對本機關及所屬機關人員之獎(犒)賞、慰勞(問)支出，係受領人基於工作上及職務上取得之報酬，屬所得稅法第 14 條第 1 項第 3 類之薪資所得，由受領人合併其領取年度之綜合所得稅總額申報課稅。
- 三、本公司「酬應費用報支要點」有關住院慰問規定，係以單位正(副)主管不論一人或多人，慰問所屬員工因傷病住院，致贈慰問品其總額不得超過 1,000 元。如依建議致贈慰問金，須由受領人或其代領人簽名，並記明受領事由及實收數額等。另由於本項支出係屬慰勞(問)性質，須依前點規定申報所得。
- 四、單位主管親自攜帶慰問品赴院慰問員工，使員工能切身感受到主管之關懷，如致贈慰問金，並要求員工簽收，另其慰問金所得 1,000 元須納入年度綜合所得申報課稅，如此，似無法完全表達關懷慰問之美意。
- 五、綜上，有關住院慰問擬維持致贈慰問品。

本次會議決議：秘書處於近期召開會議討論，本案結案。

第六案

案 由：建議重新檢討輸供電事業部人員交流培育交流計畫實施效益。

說 明：

- 一、依據台灣電力股份有限公司輸供電事業部人員交流培育實施要點(105年2月16日版)：
- 二、本要點適用範圍為本事業部各單位及電力調度處非主管派用人員及僱用人員。
- 三、供電處將「單位間人員培訓交流人數」列入二級責任中心考評。
- 四、各供電區營運處每年需調派派用人員(或僱用人員)1-2名赴跨單位交流，造成單位工作執行中斷、人員調派困難、實際交流人員回到原單位歸位或經歷不足造成升等受限等問題(如變電派用人員需值班6個月經歷，才可升9等主辦)；且跨單位交流業務迥異，各單位均以新進學員模式觀摩式訓練，無法實際參與設計規劃工作，效果有限。
- 五、各供電區營運處考量工作調派人員難以擇優，且調派非主管派用人員或僱用人員交流回歸原單位後，應用交流所學有限且要改變原系統運作模式去薰存菁更微乎其微。

辦 法：

- 一、建議重新評估輸供電事業部人員交流培育交流的適用性(採自願不強迫為原則，有熱忱有理想的青年，擇優重點栽培)。
- 二、建議取消二級責任中心考評項目。

辦理情形：

供電處說明：

有關事業部人員交流培育交流係為增進員工學習機會，俾預為規劃未來組織轉型，人才之培育，並請單位培育有意願之員工。有關建議取消供電處二級責任中心考評項目，因事業部已將此項目考評列入一級責任中心考評項目，故單位對於本項實施效益或考評標準如有不同之看法，將俟會議決議後再予配合辦理。

輸供電事業部策劃室說明：

- 一、本要點之制定目的係為增進本事業部各單位及電力調度人員對於電網之規劃、設計、施工、工程管控、調度、通信與運轉維護等相關實務經驗之了解，促使計畫規劃、工程執行與運轉維護更緊密結合，以提升本

系統業務之垂直整合與效益，因此對於未來在面對組織轉型、業務調整等相關議題之規劃時，可有助於事業部內單位間之融合。

二、至於培育交流人員之擇定，依本要點並無強迫同仁之意，係採鼓勵性質，希望透過本交流培育機制除增進專業能力之培養，未來在人員升遷或業務輪調時，將優先考量曾參與培育交流之人員。

三、106 年 9 月處長會議，副總亦再指示因應未來再生能源加入，日後區域電網之發展，將促使各區域調度中心人員需具備電源調度及全系統電網分析能力，為增進其對相關電力調度職掌業務及作業程序之瞭解，與熟悉及時電源與電網調度運轉工作，以利未來相關業務之推展，故將針對該等人員進行交流培訓。自 107 年起試行 2 年，於台北、高雄中央調度中心各培訓 1 名供電單位之相關業務人員。

四、二級責任中心考評項目與標準係由一級單位本於權責自行訂定，如有研議調整意見建請由供電處卓處。

本次會議決議：請供電處儘速邀集勞資雙方相關人員召開專案會議檢討相關規定，本案繼續追蹤。

第七案

案 由：建請修正派用及雇用人員調動平台申請限制年限一致性。

說 明：

一、依照現行調動平台規定，派用及雇用人員申請分別為 3 年及 5 年，實屬不公平待遇，兩者原因相同，只因身分不同就有不同待遇，有待修正。

二、建請將兩者申請年限修正為一致性，避免差別待遇。

辦 法：如案由。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、依據本公司配合調動作業要點第 2 點第 1 款規定，各單位所屬人員之請調案件均得列入。但甄試(選)簡章或公司其他規定訂有最低服務期限之新進人員及僱用人員參加升任派用人員甄試錄取提升人員等，仍應依各該規定辦理。

二、本公司派用人員之進用管道為經濟部所屬事業機構新進職員甄試，係屬

不分區招考，由經濟部統籌規劃辦理，依該甄試簡章規定，到職後 3 年不得以任何理由自行請調服務單位。至本公司僱用人員甄試，已採分區招考，應考人報考時，得就未來工作區域進行選擇，爰該甄試簡章規定，5 年內不得以任何理由自行請調服務單位。

三、派、僱用人員調動平台申請年限限制，係分別依經濟部職員甄試、本公司僱用人員甄試簡章規定辦理，其目的係為避免人員調動頻仍，維持用人單位人員之穩定度，以利業務推動，非因身分不同而有所差異。

本次會議決議：請人力資源處向甄試委員會反應，本案繼續追蹤。

第八案

案 由：請提高評價職位至 15~16 等，請討論。

說 明：

- 一、以往爭取評價職位至 15~16 等，經濟部及台電公司皆推諉台電公司要民營化暫緩，至今已快 20 年。
- 二、評價職位等數目前已遇到瓶頸，造成評價人員無願景，工作士氣低落。
- 三、台電公司職等應朝管理及技術並行方式規劃，讓評價人員等數提高至 15~16 等，技術更精湛。

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司於 99.10.21 以電人字第 09910072031 號函、99.11.17 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 99.11.16 以經國一字第 09900193540 號函、99.11.18 以經國一字第 09900198960 號函，移請經濟部人事處主政。本處擬俟機再函請經濟部國營事業委員會提高評價職位列等。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第九案

案 由：建請恢復超高壓變電所維護課職位工作量分級因素值作為職位列等工作標準，請討論。

說 明：

- 一、94 年變電組織重整時，公司係考量到六輸、七輸變電所如茶如火興建

工程陸續推動，將才有目前職位標準，惟目前六輸、七輸變電所工程告一段落，應該重新檢討並訂定供電系統職位工作量分級因素值作為職位設置原則。

二、94 年起超高壓變電所維護課變電部門職位設置原則將暫時使用工程單位列等設置比率原則辦理。

三、上述職位設置原則將依據 94.6.17 D 人字第 0940606251 號人事處來函。

「檢送奉核定之「台北、新桃、台中及嘉南供電區營運處變電組織修正相關部門非主管職位設置原則」及依據供電處 94 年 6 月 2 日及 5 月 27 日簽箋辦理。」

四、供電系統是運轉、維護為主，不是工程單位，所以應該恢復供電系統常態組織職位設置標準。

辦 法：利用維護課職位工作量分級因素值計算職位設置之標準。

辦理情形：

供電處說明：會中說明。

人力資源處說明：

本公司實施事業部後，於 105.1.7 以人字第 1058000373 號函公布輸供電事業部所屬單位 105 年分類 9 等以下非主管及評價職位最高可設職位數，供事業部整體運用，相關工作標準即不再適用。惟各單位如因組織或業務型態改變，或事業部最高可設職位數已不敷運用，得專案申請調整相關職等之最高可設職位數。

本次會議決議：請供電處邀集各區營運處人資經理、分會常務理事及會員代表召開專案會議，本案繼續追蹤。

第十案

案 由：建請改善現場工作人員所配戴安全帽之內襯材質與樣式，以提昇工作效率及安全。

說 明：

一、目前公司現場從事接近帶電體之工作同仁，所配戴之電工型安全帽（絕緣功能），內襯缺失有：1. 材質不佳、無吸汗排汗功能，夏季配戴時滿頭大汗，冬季無保暖功能。2. 頭圍尺寸調整不便，無法依個人頭型微

調，容易滑脫掉落。3. 安全帽重量支撐僅靠三條編織帶，力量不均，久戴會造成頭部血液循環不良，輕微頭暈頭痛。

二、此款電工型安全帽外觀型式內襯材質，30 年來均未曾改變與品質提昇，基於工作安全上的考量，現場同仁也是只好忍受著不適，默默承受配戴，因為也沒有更好的安全帽可以選擇。

三、去年配發於 MCSG(裝甲開關箱)操作用防焰衣組，內附電工型安全帽，經現場同仁使用後其安全性及舒適度，比現行公司配發現場安全帽更受好評，因此建議公司安全帽可否在質量上做一些精進與改變。

四、附件：照片

辦 法：建議工安處針對安全帽內襯材質與樣式，可再精進改善評估可行性，造福廣大現場工作人員。

黃色:現正使用中



白色:防焰衣組附屬防護頭盔





辦理情形：

工業安全衛生處說明：

一、本公司安全帽之採購，均由各單位依工作特性及現場作業環境等需求條件，自行辦理採購業務。

二、本公司各單位採購安全帽，須符合 CNS 1336 國家標準規範。

本次會議決議：照案通過並請各單位按規定自行採購更換，本案結案。

第十一案

案 由：建請公司爭取夏季電價期間由 4 個月延長為 5 個月，以符合現今氣候溫度及用電情形。

說明：

一、近幾年溫室效應，台灣夏季氣候已達 5~6 個月之久，以今年 10 月初氣溫創新高達 38 度以上，用電量隨之創 10 月歷史新高，備轉容量一直在 6% 以下，供電能力倍感壓力，電源嚴重不足是眾所週知的事實，今年 5 月供電即開始拉警報，到 10 月份為止還在亮橙燈。

二、現在所訂定夏季電價措施，目的為以價制量，抑低用電需求量，藉以度過夏季尖峰用電期間，大家一起節約用電。但此夏季電價措施始於民國 80 年代，與現今氣候變遷有很大落差，時空背景不同，所以應該配合實際氣候適時調整。

三、節電比增電更有效率，大家一起節電，比蓋新電廠更可改善現今電源不足之困境，除了需量購回機制，延長夏季電價計價期間，亦可列為節約用電之必要方法之一，可利用今年實際氣候變遷情形與電源備轉容量率低，積極向政府建議與爭取。

辦 法：夏季電價計價期間改為每年 5 月 16 日至 10 月 15 日共 5 個月（原

6月1日至9月30日)。

辦理情形：

業務處說明：

- 一、台灣夏季氣溫較高，空調用電大幅增加，本公司為供應夏季氣溫升高而激增之用電，必須啟動較高成本之發電機組因應，因此夏月的供電成本較高，經查歷年各月負載資料，6至9月平均負載較其他月份高出400萬瓩，故將6至9月歸類為夏月，收取較高電價，並在維持整體收入不變的原則下，適度降低其他月份之電價。
- 二、非夏月部分月份之備轉容量率偏低，常出現低於6%之情形，例如104年12月備轉容量率4.03%、105年12月僅3.27%，主要原因為非夏月期間發電機組排程檢修，剛好遇到氣溫異常升高所致，惟此情形並非常態，故不宜以近2年之情況貿然調整夏月期間。
- 三、本公司雖自78年起即實施夏月電價，每年亦均持續宣導教育夏月電價之精神，惟仍有許多抱怨及異議，認為本公司於夏季變相調漲電價，倘貿然擴大夏月電價期間，必然引發民怨，故宜審慎考量。由於系統重載一般均發生於夏月之下午時段，約占全年時數之2%，為因應該少數時數之用電而投資供電設備並不經濟，故本公司將透過電價調整、提供新時間電價、推動需量反應等方式，進一步擴大尖離峰價差或增加尖峰用電機會成本，以抑低關鍵時段之負載俾減少設備投資。

會計處說明：

本處係依電價公式內涵彙整計算電價應有之成本及合理利潤，以提報電價費率審議會每度平均電價及電價應調整幅度，至本案所建議延長夏季電價實施期間事宜因涉各類用戶電價費率訂定原則中時間電價之調整，建請需由業務處主政。

本次會議決議：本案保留。

第十二案

案 由：建請適時辦理變電乙級技術士術科檢定訓練班，以提升同仁專業技能及取得證照。

說 明：

- 一、往年變電乙級技術士檢定前，都會針對學科已通過，等待術科檢定前，辦理變電乙級技術士術科技能訓練班，藉以加強輔導考照同仁術科之熟悉度與專業技能，對於通過乙級檢定有很大的助益。
- 二、近年來變電新進雇員晉用人數較少，參加檢定人數隨之減少，人數不足成為無法開班的理由。未訓考照難度因此提高，有變電檢定需求單位如：電廠、供電區處、輸工處、營業區處等眾多單位，為避免因人數問題開不了班，可統籌聯合以上單位調查訓練需求，解決開班人數問題。

辦 法：如案由。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、公司近年來陸續晉用(49~57期)養成班人力，並分發各區參與實際工作，目前招考之58期養成班，訓練所規劃12月報到參加課程訓練，變電及輸電線路訓練班別需取得相關丙級技術士證照方得結訓。
- 二、有關「變電乙級技術士術科檢定訓練班」訓練所每年均開班辦理，是項班別之需求係依據各單位填報之「訓練需求名額調查」，通知各需求單位人員報名技術檢定及參加訓練，經洽訓練所回覆目前該檢定訓練班各單位報名踴躍，皆如期完訓，無人數部不足無法開班之情形。
- 三、至於請訓練所查詢供電單位此項訓練需求調查結果，各區除台中供外皆有填報需求名額，故各區有意參加此訓練者，請於年度「訓練需求名額調查」時，填報需求，以利訓練所安排參訓。

本次會議決議：本案結案。

第十三案

案 由：因應一例一休，建請供電處針對人力不足問題重新檢討。

說 明：請供電處重新檢討各E/S、架空線路、地下電纜及輔機設備等等之運轉、維護、保養所需人力。

辦理情形：

供電處說明：

為因應一例一休勞動基準法36條規定，造成值班人員加班及代班受限問題，考量值班人員常態性輪班及加班對運轉可能影響，人資處將於本(106)年適時補充相關人力。另有關一例一休衍生其他維護人力執行業務可能無法

因應部分，因目前主管單位將進行一例一休法規修正，將視修法後再責成相關部門進行研討。

本次會議決議：

- 一、併討論提案第一案討論。
- 二、請供電處儘速盤點因設備增加人力短缺情形，並邀集勞資雙方人員召開專案會議討論，彙總之各單位短缺人力送人資處申請派補，本案繼續追蹤。

第十四案

案 由：建請事業部策劃室說明公司輸供電事業部未來最佳之營運方式。
說 明：

- 一、說明代輸費率如何計算，電價審議委員會對電價調漲時代輸費率是否調整。
- 二、未來如果成立母子公司後，輸供電事業部有無其他代輸外的事業體可營運，如果有如何規劃。

辦 法：請輸供電事業部策劃室說明。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

一、輸配電各項費率計有 4 項，分別為轉供輸電費、轉供配電費、電力調度費及輔助服務費，其費率之計算基本上是約略以前 2 年相關之(成本+合理利潤+調整項)再除以總負載量，得到各項費率(元/度)。

依電業法第 49 條，公用售電業之電價與輸配電業各種收費費率之計算公式及費率，由中央主管機關定之。

有關電價及輸配電業各種費率之費率審議程序相同，台電提報費率調整方案，經第三方驗證及工作會議後，由費率審議會審定，最後經濟部核定後公告。電價每年檢討調整二次(4 月及 6 月)，輸配電業各種費率每年檢討調整一次(108 年起 1 月)。

未來當電價審議委員會對電價調漲時，代輸費率並無機制連帶調整。其中，電價成本除輸配電業成本外尚須考量發電及售電成本一併檢討，電價成本提高或降低並不表示輸配成本亦會相對提高或降低，故電價及輸配電各項費率應會個別審議。

二、6-9 年後輸配售電子公司或是輸配國網公司成立，是以穩定供電為前提之國營公司，電價及輸配電各項費率均受管制。未來除代輸及光纖電路出租可繼續營運外，新事業體之開發將以穩健為前提謹慎規劃。

本次會議決議：請策劃室隨時提供相關資訊並與工會維持良好溝通管道，本案繼續追蹤。

伍、散會

備註：下次供電系統勞資協商溝通會議預定於 107 年 5 月底前召開，地點為第 37 分會(新桃供電區營運處)。