

台灣電力公司第 11 屆第 18 次勞資會議座談會紀錄

一、時間：107 年 9 月 18 日（星期二）上午 10 時 0 分

二、地點：塔山發電廠 2 樓會議室

三、主席：練代表瑞愷

記錄：江奇叡

四、出席(列)席人員

勞方代表：李煥文、周德澄、陳木鑫、何家進、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)、李崇賓(朱允中代)、沈國揚、李清雲(羅隆和代)、簡福添(劉鴻漳代)、鄭運和(孟祥國代)、黃凱旋(鄭建山代)、陳麗容(黃偉光代)、蘇惠群(陳玲慧代)、陳銘樹(陳淑惠代)、吳永城、黃念須、翁大峯(請假)、宋祥正(洪筱玲代)、江明德(阮嘉湘代)

勞方列席：吳有彬、蕭信義、黃崇殷、黃文峯、黃信憲、高周元、杜錦嫻

資方列席：吉玲玲、江奇叡

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 107 年 8 月份經營概況報告事項

一、員工動態：(截至 107 年 8 月 14 日止統計資料)

(一)正式員工共計 27,286 人

1.派用人員 12,993 人(男性：10,916 人；女性：2,077 人)

2.僱用人員 14,225 人(男性：12,567 人；女性：1,658 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
	8 月	累計至 8 月	8 月	累計至 8 月	8 月	累計至 8 月	
新進人員	18	770	8	811	26	1581	
離職人員(含退休)	50	503	44	595	94	1098	

二、業務概況：(107 年 8 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(百萬度)	21,830	154,187	-2.6	2.5	
(二)售電量(百萬度)	20,681	144,498	1.6	3.1	
(三)電費收入(百萬元)	61,700	372,695	5.6	5.6	
(四)平均單價(元/度)	2.9835	2.5792	4.0	2.4	
(五)用戶數(千戶)	14,142		1.4		

三、財務概況：

單位:億元

項目	107 年 8 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	631.77	598.30	33.47	5.59%	3,884.75	3,665.25	219.50	5.99%
總支出	548.02	564.29	-16.27	-2.88%	4,011.95	3,680.12	331.83	9.02%
稅前盈餘 (虧損-)	83.75	34.01	49.74	146.25%	-127.20	-14.87	-112.33	755.41%

	107.8.31 (A)	106.8.31 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	20,107.97	20,061.21	46.76
負債(D)	17,631.34	17,135.59	495.75
股東權益	2,476.63	2,925.62	-448.99
負債比率%(D/C)	87.68%	85.42%	2.26%

四、其他

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至107年8月底止，本公司電費欠費數約為1.09億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	107年8月	106年8月	與去年同期 差異	107年 1~8月
汽電共生	658	784	-16.07%	5,228
IPP	3,847	4,050	-5.01%	25,882
再生能源	369	297	24.24%	2,606
合計	4,874	5,131	-5.01%	33,716

台灣電力公司第 11 屆第 18 次勞資會議座談會詢答事項

一、 勞方代表詢問：建請區處稽查課評價人員之外勤費報支改列為免受里程限制人員之工作類別。

說明：稽查人員實際從事電務工作，與檢驗課人員有何差別？為何要受里程限制？

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司現行外勤費免受里程限制規定之適用人員，係以各區營業處、供電區營運處及輸變電工程處所屬各施工處，前奉總管理處核定有案之工作類別人員為限。
- 二、前述報支外勤費免受里程限制相關規定實施多年來，因未奉上級機關核准，且多次遭要求檢討，目前係以「不予變更亦不予擴張」之凍結原則處理。
- 三、目前報支外勤費免受里程限制事宜，仍應宜按現有規定辦理，以及外勤工作路程若經計算符合里程相關規定，則得覈實報支外勤費。

本次會議結論：請人力資源處另行研議，本案繼續追蹤。

二、 勞方代表詢問：有關電廠機組發生事故時，本公司指派員工配合出勤之工作時間安排及工資給付事項疑義如下，請說明之。

(一)機組發生事故後，尚需依相關程序陳報後方能進行檢修，因此非屬「突發事件」？

(二)如屬計畫性檢修，應安排於約定正常工作時間進行，需延長工作時間則應依法令辦理並經本會同意。

(三)如需員工以輪班制 24 小時連續趕工，應另提工資給付條件與本會協商。

說明：

(一)依行政院勞委會 87 年 4 月 15 日 (87) 勞動二字第 013133 號函釋勞基法第 3 條第 4 項所稱「突發事件」略以，因視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，以及該事件是否需緊急處理而定。

(二)旨述事故檢修，經常安排於「非約定工作時間」進行，並調整員工工作時段，從未與本會協商並取得同意，嚴重損及本會會員權益重大。

辦理情形：

發電處說明：

- 一、依據本公司「對天災事變突發事件之認定原則及處理措施」規定略以，突發事件之認定，以無預兆、不能預知、不能預見及無法預防之非循環性緊急重要事件，如不立即處理，將嚴重影響公共及勞工安全或造成重大損失者為基本原則或不能預見，且無徵兆之停機，或發、變、輸、配電及輸（卸）煤設備或施工機具故障事故，如不立即搶修，將影響公共安全或造成重大損失者。
- 二、承前項規定，天災、事變、突發事件由各授權單位主管，依照認定原則自行審慎認定。由於各電廠機組發生事故及停機檢修情況眾多，尚需由廠長就事故發生之原因，並依勞基法及本公司相關規定予以認定，以維護員工權益。

本次會議結論：

- 一、請發電處釐清本案疑義，並於一周內向電力工會提出說明，必要時應邀請工會及相關單位召開專案會議進行研商，本案繼續追蹤。
- 二、發電處已於9月26日赴大潭發電廠參與「主管處與單位同仁座談會」，會中大潭發電廠針對機組事故及計劃性檢修之加班態樣與現場指派加班之部門經理及第65分會工會幹部進行交流座談，惟因機組事故種類較多，該處重申突發事件應依本公司「對天災事變突發事件之認定原則及處理措施」規定，由授權單位主管認定，並請電廠加強勞資雙方溝通及宣導工作，維護員工權益。

- 三、勞方代表詢問：本公司各單位評價職位設置存在兩套標準，能否整合為統一標準，請說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司實施事業部後，為適度授權提供事業部並提高人力運用彈性，經分別與各事業部研議分類9等以下非主管職位之最適運用方式，目前水火力、核能、輸供電等3個事業部均採總額控管方式，按核定之各列等最高可設職位數辦理(均以一般職位設置)。
- 二、惟查各區營業處原適用之工作標準類別多而繁，且各區營業處間相同類別工作之一致性高，配售電事業部考量所轄人數多，為避免不必要的紛擾或引起資源分配的爭議，仍沿用原制度，故按各類別屬

性不同可能採不同之職位設置方式（如依業務消、長核列工作量級別者，並按各級別得設職位列等及數額設置者，以「工作標準職位」設置；部分按實有人數以列等比例計算可設職位數者，則以「一般職位」設置。）

- 三、配合各事業部實際業務需要，遇組織改組、機組更新或業務量增減等情形，本處均將配合重新核給職位列等架構或修訂工作標準，以符實際；配售電事業部亦得適時重新檢討改採總額控管方式之可行性。

本次會議結論：請人力資源處向業務處及配電處蒐集意見研議相關作法，並視研議結果再伺機召開專案會議，本案繼續追蹤。

- 四、勞方代表詢問：天然災害發生時(後)各地縣市政府宣佈停班，值班人員在什麼情況下可以不出勤？居住地又如何認定？由誰認定？

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、「天然災害停止上班及上課作業辦法」第2條規定：「…需輪班輪值、參與救災或其他特殊職務，必須照常出勤或酌留必要人力，經機關、學校首長指派出勤者，不適用本辦法之規定…」，承上，本公司因肩負全國電力每日不中斷穩定供電之重要使命，於天然災害發生時，為維護公共利益，相關單位輪值人員仍應按原定班表照常出勤。惟因天然災害停止辦公地區之當日，本公司輪值人員如因故無法照常出勤，考量天然災害屬不可抗力之因素，衡酌人員出勤之安全性，依事實狀況得比照正常班人員以停止辦公登記。
- 二、有關居住地認定，依據行政院人事行政總處「天然災害停止上班及上課作業Q&A」Q4-13：「…所稱『居住地區』，係指『實際居住地點』，而非戶籍地。至『實際居住地點』係指當事人之『住所地』（當事人以久住之意思繼續居住之地）或『居所地』（當事人非以久住之意思，而係因工作、就學等因素繼續居住之地），而不僅限於一地，並於天然災害發生之際有實際居住之事實者，始足當之…」，故於天然災害發生之際須有實際居住之事實，由單位人資部門協助依事實認定，始符合給予停班登記。
- 三、本處已針對相關疑義函詢勞動部，俟收到勞動部釋復結果後將再予說明。

本次會議結論：本案人力資源處已函詢勞工主管機關釋疑，請接獲函復結果後與電力工會研商，並視需求再另行召開專案會議，本案繼續追蹤。

五、 勞方代表詢問：因應3月1日勞基法新制上路，說明下列疑義：

輪值人員國定假日待遇是否以實際出勤計給？

辦理情形：

人力資源處說明：

有關輪值人員國定假日待遇是否改依實際出勤情形核實計給，本處預定於台灣電力工會12月份理事會報告。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

台灣電力公司第 11 屆第 18 次勞資會議座談會 討論及結論事項

一、 1118-提案討論 1

案由：建請台電教育休閒網內申請入住台電會館增設補假假別，得以優惠訂房。

辦理情形：

新事業開發室說明：

- 一、本公司教育休閒會館所實施會館休假訂房優惠方案係依據 100 年 7 月 21 日教育休閒事業推動中心第 2 次會議紀錄，對於住房當日或隔日請「特別休假」或「補休」之同仁，給予優惠住房費用，以鼓勵員工利用特休或補休時間，規劃休閒娛樂、健全身心發展。
- 二、本公司依政府一例一休政策規定所增設之「補假」，基於提倡員工休閒娛樂之需，本室將與人力資源處研議納入優惠訂房方案之可行性，並於陳報權責主管核定後，進行教育休閒系統程式改版作業，即可適用。
- 三、現有同仁若因補假未補足優惠款而系統鎖住不能訂房者，可電洽本室，會先以人工解鎖。

本次會議結論：經新事業開發室說明後，本案結案。

二、 1118-提案討論 2

案由：建請公司將祖父母喪假由 7 天放寬至 14 天，兄弟姐妹喪假由 3 天放寬至 5 天。

說明：如案由。

辦理情形：

人力資源處說明：

本處擬再詢問經濟部其他國營事業意見後，再行研議相關作法。

本次會議結論：經人力資源處說明後，本案繼續追蹤。

三、 1116-提案討論 1

案由：建議台電公司調高評價人員職等至 15、16 等。

說明：

一、依 107 年 7 月 24 日台灣電力工會「第 14 屆第 17 次勞工董事諮詢委員會會議」決議辦理。

二、評價技術人員入台電公司 30~40 年終極退休只能最高評價 14 等《分類 8》而且佔員額百分之 20，況且評價 13 等 15 級、12 等 15 級甚多。

三、評價技術人員在現場擔任高風險、核心技術的電力工作，功不可沒。
辦理情形：

人力資源處說明：

一、有關建請將評價職位提高至 15、16 等乙節，因涉及整體國營事業現行制度更易之通案性問題，本公司曾於 99 年 10 月 21 日以電人字第 09910072031 號函、99 年 11 月 17 日以電人字第 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 年 11 月 16 日以經國一字第 09900193540 號函、99 年 11 月 18 日以經國一字第 09900198960 號函，移請經濟部人事處主政。

二、本處擬俟機再向上級機關爭取提高評價職位列等事宜。

本次會議結論：請勞資雙方共同努力研議調高評價人員職等至 15、16 等，以爭取員工權益，本案繼續追蹤。

四、 1114-提案討論 3

案由：建請配合 107 年度調薪作業，同步調整本公司各項定額之加給津貼。

說明：如案由。

辦理情形：

人力資源處說明：

近期電力工會已將尚待檢討之本公司加給津貼項目提供予本處酌參，惟因該等項目涉及範圍複雜，同時進行檢討尚有難處，本處建議應先釐清研議順序後，再行檢討。

本次會議結論：請人力資源處優先針對影響員工人數相對多數之加給津貼項目進行檢討，並與電力工會初步討論後，擇期召開專案會議，本案繼續追蹤。

五、 1109-提案討論 1

案由：建請公司提高新進僱用人員晉用起薪至 3 萬元以上，以呼應行政院長於 11 月 10 日對大公司之呼籲。

說明：新進僱員目前起薪為評價 5 等 1 級(27,040 元)，建請公司於 107 年 5 月招考的甄試簡章將晉用起薪提高超過 3 萬元，以實際行動支持我們大家長對大企業的期待。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、為羅致優秀基層人員，本公司於 105 年 3 月 8 日報部爭取調高新進僱用人員相關待遇，生活津貼調整為 25,000 元(調增 2,000 元)，工作訓練期間待遇調整為 28,392 元(調增 1,352 元)，正式僱用後待遇調整為 31,772 元(調增 1,352 元)，然未獲經濟部同意。
- 二、本案經多次與經濟部及國營會溝通說明，再於 105 年 12 月 6 日函報該部爭取提高工作訓練期間待遇及正式僱用後起薪，惟經濟部於 106 年 1 月 5 日以該等人員薪資水準已與民間相當，且後續每年薪級調幅相對優渥，並認為公司已針對偏遠地區及職務危險性等訂定各項加給津貼，而目前人力市場仍多供過於求，故未予同意。
- 三、有關行政院長 106 年 11 月呼籲提高起薪，本公司已於 106 年 12 月 20 日報部提出將起薪待遇調高 1 等(工作訓練期間 30,420 元、正式僱用後 33,800 元)，並配合調整生活津貼至 25,000 元，然經濟部 107 年 1 月 8 日函復表示，相關待遇調整請本公司俟 107 年度公教人員調薪案確定後，再行考量辦理。而本公司於調薪案發布後，即再次與經濟部溝通仍未獲支持，未來將伺機再向經濟部說明，並於取得支持後正式提報。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

六、 1107-提案討論 1

案由：建請公司同意 47 期以後養成班人員兼任領班時得支領領班加給。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、經重新檢視並評估公司經營現況、現場業務需要，以及支給領班或副領班加給之合理性，已研擬規劃不分職等支給固定加給、人數總量控管等管理措施，將先赴經濟部國營會溝通後，再由公司正式函

報經濟部。

- 二、電力工會及本公司相關人員已於 106 年 12 月 11 日赴經濟部國營會溝通，國營會考量 106 年初同意之新進人員支領兼任司機加給案仍在試辦期間，且近期又遭公司同仁向媒體及審計部、監察院檢舉，認為目前開放新進人員支給領班加給之時機不宜，爰建議俟新進人員支領兼任司機加給案完成檢討後，再另案爭取。

本次會議結論：本案繼續追蹤。