

台灣電力公司第 11 屆第 28 次勞資會議紀錄

一、時間：108 年 8 月 22 日（星期四）上午 9 時 30 分

二、地點：總管理處 1305、1307 會議室

三、主席：沈代表國揚

紀錄：張鈞涵

四、出席(列)席人員

勞方代表：蕭鉉鐘、李煥文、周德澄、陳木鑫、何家進、徐清芳、
鍾福榮、李德綸、練瑞愷、陳國禎、廖榮建、李政道、
陳珮倫、高周元、郭律佑

資方代表：張廷杼、李崇賓、沈國揚、李清雲、簡福添、鄭運和、
張劉國、陳麗容、蘇惠群、陳銘樹、吳永城、蕭勝興、
林俊宏、宋祥正、江明德(邱文益代)

勞方列席：蕭信義、黃崇殷、黃文峯、崔國立、黃信憲、陳福財、杜錦嫻

資方列席：許一女、許芳玲、吉玲玲、王建文、羅榮銘、楊淑蘭、張鈞涵

五、報告事項：

本公司經營概況：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、追認本公司第 11 屆第 27 次勞資會議座談會：如附件 4

九、散會。

台灣電力公司 108 年 7 月份經營概況報告事項

一、員工動態：(截至 108 年 7 月 14 日止統計資料)

(一)正式員工共計 27,438 人

1. 派用人員 13,149 人(男性：10,928 人；女性：2,221 人)

2. 僱用人員 14,289 人(男性：12,491 人；女性：1,798 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	16	812	137	858	153	1,670	
離職人員(含退休)	63	496	79	695	142	1,191	

二、業務概況：(108 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(百萬度)	22,256	131,282	1.6	-0.8	
(二)售電量(百萬度)	19,868	122,947	-2.8	-0.7	
(三)電費收入(百萬元)	57,173	312,536	-2.6	0.5	
(四)平均單價(元/度)	2.8777	2.5420	0.1	1.2	
(五)用戶數(千戶)	14,305		1.3		

三、財務概況：

單位:億元

項目	108 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	587.46	603.14	-15.68	-2.60%	3,285.40	3,252.97	32.43	1.00%
總支出	572.81	574.06	-1.25	-0.22%	3,567.32	3,463.93	103.39	2.98%
稅前盈餘 (虧損-)	14.65	29.08	-14.43	-49.62%	-281.92	-210.96	-70.96	33.64%

	108.7.31 (A)	107.7.31 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	20,443.45	20,038.67	404.78
負債(D)	17,840.92	17,645.78	195.14
股東權益	2,602.53	2,392.89	209.64
負債比率%(D/C)	87.27%	88.06%	-0.79%

四、組織轉型推動概況：請參考附件。

五、其他

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至108年7月底止，本公司電費欠費數約為1.2億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	108年7月	107年7月	與去年同期 差異	108年 1~7月
汽電共生	1,010	903	11.85%	3,878
IPP	3,685	3,897	-5.44%	22,917
再生能源	533	411	29.68%	2,938
合計	5,228	5,211	0.33%	29,733

公司轉型動態資訊

一、近期轉型相關重要會議及討論議題如下：

(一)母子分工關鍵議題高階討論會議

第 5 次會議：於 7 月 31 日舉行，分由秘書處、法務室及政風處報告該處業務之母子分工規劃構想。

(二)轉型工作會議

第 22 次會議：於 8 月 1 日舉行，分由資訊處報告「現行公司共用之資訊系統/平台，於轉型後之初步構想」，以及企劃處報告「本公司轉型條例草案」。

二、總管理處各單位刻正辦理母子分工規劃構想之討論，主辦單位召開利害關係人會議時，除邀請第一分會外，亦請電力工會總會及單位之工會分會小組長與會，以廣納意見，促進交流。

三、轉型推動資訊及推動會報會議紀錄(含簡報資料)，請至 W3 網站/焦點訊息/電業法及轉型/公司轉型下載參閱。

台灣電力公司第 11 屆第 28 次勞資會議詢答事項

一、勞方代表詢問：建請配電處針對巡修的人力組織詳細說明。

說明：調度員也有一例一休，不足人力由班長代理，工班人力也有一例一休的輪休，並且工安的一些規定，現場有時候無法應付，影響工安。

辦理情形：

配電處說明：

本處已訂於108年8月13日召開「新竹區處電務工作專案檢討會議」，並邀請台灣電力工會及新竹區營業處與會討論。

本次會議結論：

本案已於「新竹區處電務工作專案檢討會議」中充分溝通，本案結案。

二、勞方代表詢問：員工受訓，依規定不支領膳雜費，但受訓單位是委外，不包含用膳！為何仍然不能支領？

又受訓地點超過 60 公里，依規定可供住宿費！卻又要求住相關的出差宿舍？依據何在？

辦理情形：

人力資源處說明：

一、行政院 103 年 7 月 7 日發函修正「國內出差旅費報支要點」，刪除旅費報支「膳費」項目，復於 103 年 12 月 25 日發函修正「各機關派員參加國內各項訓練或講習費用補助要點」，配合刪除「膳費」項目，同時說明參加訓練或講習(即受訓)不補助「雜費」屬該規定既有之原則。另本公司「從業人員國內旅費支給要點」亦有明列員工參加訓練不得報支雜費之規定。

二、本公司「從業人員國內旅費支給要點」第 6 點第 2 項規定：出差至設有出差宿舍地區者，以住宿出差宿舍為原則，不得報支住宿費；但如經證明無床位可供寄宿時，准予報支住宿費。為充分利用公司訓練資源並撙節訓練費用，在受訓地區本公司設有出差宿舍等可資住宿者，除床位已滿，經取得無床位證明者外，不得報支住宿費。

本次會議結論：本案結案。

三、勞方代表詢問：人資單位是否提供退休人員結算明細表，請說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司已依勞動基準法規範提供每月薪給項目明細供同仁瞭解運用，至員工退休、撫卹給付計算相關資料係本公司內部請領款項之作業文件，非屬對外之正式文書或證明文件，爰員工如有瞭解退休金計算之需求，人資人員自當詳予說明。
- 二、為利各單位人資人員便於向退休員工說明退休金核算方式，另提供退休金核算說明表格式，檔案已置於人力資源處首頁業務資訊專區—薪資規劃組，供各單位人資人員自行下載運用。

本次會議結論：

退休員工如有瞭解退休金計算之需求，人資人員應予以協助與說明，本案經人力資源處說明後結案。

四、勞方代表詢問：性騷擾案成立且委員會調查屬實後，行政程序該如何？

辦理情形：

核能發電處說明：

本處業於108年8月7日邀集台灣電力工會、第41分會、人力資源處、政風處及第三核能發電廠召開專案會議，勞資雙方會中充分溝通討論且了解詳細案情，本案建請解除追蹤。

本次會議結論：

本案請第三核能發電廠於下次獎懲會向獎懲委員宣讀總處獎懲會最後決議，本案結案。

五、勞方代表詢問：再生能源發展條例對本公司產生重大衝擊，請公司說明如何因應，以安穩員工情緒。

建請公司不得開放綠能發電公司申請在變電所內設置併聯設備，以免造成公司損失。

辦理情形：

配電處說明：

- 一、有關「再生能源發展條例對本公司產生重大衝擊，請公司說明如何因應，以安穩員工情緒」一案，訂於108年9月12日邀集相關單位及工會代表召開第2次「再生能源發展條例修正案通過後因應會議」，會議由總經理主持，討論前次會議未討論之條例內容及前次會議決議

請各主辦單位檢討因應策略之辦理情形，後續待會議討論確認因應策略後，將函知相關單位儘速配合因應。

二、有關「建請公司不得開放綠能發電公司申請在變電所內設置併聯設備，以免造成公司損失」一事，說明如下：

(一)108年8月5日本處邀請電力工會、電力工會第22分會鍾代表福榮、系統規劃處、供電處及相關區營業處等召開「再生能源業者申請併接變電所方式專案」會議，會議決議事項摘要如下：

1.綜合考量工安及後續維運等因素，原則上再生能源發電設備併接二次變電所主變壓器一次側匯流排，由各區營業處(或委託本公司施工處)於變電所內施作GIS等併接所需設備，並與設置者簽訂租賃合約，按月收取房地、設備及維護費等租金。

2.另併接二次變電所主變壓器二次側匯流排者，將於變電所出口處或協調合適地點設置併聯專用之四路開關站(3-600A 1-200A或2-600A 2-200A)供再生能源專線引接，以增加併接點及充分利用可併網裕度。

(二)與會單位對上述決議皆有共識，本處將儘速制定租金計算方式範例，供各區處配合辦理。

本次會議結論：

一、配電處將於108年9月12日召開「再生能源發展條例修正案通過後因應會議(第2次)」，本案繼續追蹤。

二、有關「建請公司不得開放綠能發電公司申請在變電所內設置併聯設備，以免造成公司損失。」經108年8月5日專案會議討論後，本案結案。

六、勞方代表詢問：有關2月13日「火力電廠更新改(擴)建人力組織專案會議中」，工會要求發電處針對會中簡報規劃之電廠營運人力配置(如說明)部分，應依勞資雙方團體協約至電力工會說明，其協商共識為何？請說明。

說明：

一、儀資、環化、電氣、管理、運轉等人力以分類人員規劃，朝人力一元化方向前進。

二、現行人力員額編制，將由分類50%評價50%朝分類75%評價25%調整，評價人員退離後逐年改以分類人員進用。

三、非核心／勞務性工作改採外包。

四、起重、電焊類高階證照人員由修護處統籌進用。

辦理情形：

發電處說明：

- 一、本處於7月8日召開專案會議研議電廠營運人力配置議題，對於各廠提報之分類/評價之比例，本處均予同意。會後針對各廠提報增補人力部分，經本處各業管部門檢視及討論後，初步達成共識，預計於近期針對審查結果召開專案會議討論，並邀集電力工會、人力資源處、各火力電廠單位正(副)主管及所屬分會常務理事與代表與會。
- 二、至未來將推動燃氣計畫之電廠，本處業於7月22日赴興達電廠溝通並交換意見，未來電廠之組織及人力編制仍將依團體協約規定，先與分會及電廠溝通並尊重其結果。

本次會議結論：

原勞資會議決議應另行召開之專案會議，其會議決議亦應列入勞資會議紀錄以利追蹤，本案繼續追蹤。

台灣電力公司第 11 屆第 28 次勞資會議討論及結論事項

一、 1127-提案討論 1

案由：經濟部所屬事業(含本公司)人員除申請退休者外，屆齡退休生效日期「至遲定於其戶籍記載出生月份之次月 1 日」，與交通部郵電事業人員、財政部所屬國營金融保險事業人員「其於一月至六月間出生者，至遲以七月十六日為退休生效日；其於七月至十二月間出生者，至遲以次年一月十六日為退休生效日」，應修正比照辦理。

說明：

- 一、除行政機關概依至遲期限「七月十六日、一月十六日為退休生效日」辦理屆齡退休外(公立學校教職員配合學期調整二月一日、八月一日)，交通部郵電事業人員退休撫卹條例第六條規定：「屆齡退休人員，其一月至六月間出生者，至遲以七月十六日為退休生效日；其於七月至十二月間出生者，至遲以次年一月十六日為退休生效日」；財政部所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法中雖無規定屆齡退休之至遲期限，惟仍比照上述之方式辦理。
 - 二、經濟部 92、6、12 經人 09203529520 號函規定：「92 年 8 月 1 日起，適用「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」人員退休生效日期，...屆齡應即退休者，其退休生效日期至遲定於其戶籍記載出生月份之次月 1 日。退休生效日當日起停止上班，且不支薪」。
 - 三、查依公務人員退休資遣撫卹法第十九條第 5 項規定：「公務人員應予屆齡退休之至遲退休生效日期(以下簡稱屆退日)：如下：一、於一月至六月間出生者，至遲為七月十六日。二、於七月至十二月間出生者，至遲為次年一月十六日」。上述交通部郵電事業人員退休撫卹條例、財政部所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法均參據採行至遲期限，惟獨經濟部之至遲期限僅為「出生月份之次月 1 日」，顯有不平。
 - 四、若參照交通部、財政部屆齡退休之至遲退休生效日期，有利於本公司人力規劃、調度、替補及招募(訓)，且未違反勞動基準法第七十一條「工作規，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效」之規定，應修正比照辦理。
- 辦法：經濟部撤銷 92、6、12 經人 09203529520 號函，另函將至遲期限變更為「其於一月至六月間出生者，至遲以七月十六日為退休生效日；其於七月至十二月間出生者，至以遲以次年一月十六日為退休生效日」

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司派用及僱用人員年滿 65 歲須依「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」第 5 條及勞動基準法第 54 條規定，辦理應即退休；另依經濟部 92 年 6 月 12 日經人字第 09203529520 號函釋規定，屆齡應即退休者，其退休生效日期至遲定於其戶籍記載出生月份之次月 1 日。
- 二、查本議題經濟部曾邀集各事業研商，其結果略以：因部屬事業機構退休制度與一般行政機關公務人員不同，各成體制，在考量事業機構經營績效、退休金計算方式、人力結構，以及退離人員派補、出缺職務及工作之遴派、甄補、交接等事宜極為龐雜等因素下，退休生效日期不宜比照公務人員辦理，故本公司仍應依現行規定辦理。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

二、 1120-提案討論 2

案由：建請定義「燃煤電廠燃燒後之飛灰、底灰」歸屬於下腳料。

說明：依全國職工福利資訊中心職工福利金之討論：下腳係指事業單位在營運過程中所殘餘之渣滓、廢料，事業單位無法回收再生，亦不屬於資財範圍，但尚可資為他用，仍能變價之物。核計應以變價扣除所應支出之成本（如處理、搬運費用）所得淨額，再依規定比率提撥（行政院勞工委員會 840614 台 84 勞福一字第 119059 號函）。

辦理情形：

發電處說明：

本處預計於 8 月 19 日召開專案會議並邀集電力工會及燃煤電廠勞資雙方與會研議。

本次會議結論：本案業經專案會議研議，本案結案。

三、 1126-提案討論 1

案由：建請修正「本公司僱用人員升任派用人員甄試辦理要點」第 6 點之辦理甄試頻率並提高甄試名額。

說明：

- 一、旨述要點第 6 點規定之甄試為每 2 年舉辦 1 次，因應退休潮及業務傳承所需，建請調整為每年舉辦 1 次。
- 二、近年來資深同仁大量退離，公司必須大量進用人力以維續公司正常營運，就培訓相關業務之專業技能及熟稔度的成本與時間考量，現職僱用人員升任之派用人員當比新進派用人員更具優勢，如能積極提高甄試名額，以拔擢優秀現職僱用人員外，更能提振基層工作士氣與向心力，為公司創造更多優秀人才。

辦理情形：

人力資源處說明：

查近年來僱升派甄試招考名額配合退離情況與用人需求，有逐次增加之勢，本(108)年僱升派甄試將於 12 月 7 日辦理，預定錄取人數更高達 198 名，有關案提調整甄試辦理期間一節，擬俟辦理結果，綜合考量各單位退離狀況、用人需求及新進職僱員增補情形，再予研議。

本次會議結論：

本案提本公司「僱用人員升任派用人員甄試委員會」研議，列冊追蹤。

四、 1126-提案討論 3

案由：建請公司提高車輛的投保金額。

辦理情形：

財務處說明：

一、提高車輛投保金額之方式有二：

- (一)提高目前責任險，即將目前每一人體傷及財損之保額提高，以小型車為例，現行保額為每一人體傷 180 萬元及財損 50 萬元，如提高保額 100 萬元(以體傷 80 萬元加財損 20 萬元為準)，則提高後保額變為每一人體傷 260 萬元及財損 70 萬元，於出險時，保險公司在體傷及財損各別之保額內賠償。
- (二)加保超額責任險，即以目前保額為基礎金額，如損失金額超過基礎金額，超過部分則由超額責任險來賠償。依小型車為例，如加保超額責任險 100 萬元，則加保後，於出險時保險公司除在目前保額每一人體傷 180 萬元及財損 50 萬元外，尚有 100 萬元可彈性用在賠償體傷或財損。

- 二、因方式(二)加保超額責任險之保額可彈性用於體傷或財損，(1)每一人體傷保額可提高 100 萬元；或(2)財損之保額可提高 100 萬元；或(3)體傷及財損保額合計提高 100 萬元，加保之保額可配合出險情形彈性運用，發揮最大效用，且其保費較方式(一)為經濟，以小客車為例，採方式(一)每一輛車須增加保費 1,997 元，而採方式(二)僅須增加保費 681 元。惟現行國內產險公會訂頒之超額責任險保單僅承保小型車，其他車種無法投保，以目前本公司投保之小型車為準計算，採方式(一)提高目前責任險保額 100 萬元，每一年須增加保費 1,290 萬餘元；採方式(二)加保超額責任險 100 萬元，每一年須增加保費 400 萬餘元，方式(一)較方式(二)增加保費支出達 889 萬餘元。
- 三、又因本公司小型車投保車輛數佔總車輛數之七成，本處建議先採小型車加保超額責任險，擬投保金額訂為每一事故 100 萬，並擬奉核後於本公司(109)年汽(機)車責任險招標時辦理。至於其他車種俟國內產險公會之超額責任險將其納入承保範圍後加保。
- 本案建請結案。

本次會議結論：

請財務處針對本次會議建議提高保額方案將大型車也納入評估，列表比較其優缺點，並研議對保險公司進行服務滿意度調查，以作為後續續約之參考，本案繼續追蹤。

五、 1122-提案討論 2

案由：建請公司成立太陽能(綠能)專責單位，以免影響基層單位正常業務工作(營業、規劃設計、工務檢驗、核算)。

辦理情形：

業務處說明：

本處預計於 108 年 8 月 19 日邀集相關區營業處召開專案會議討論擬定太陽能(綠能)相關部門人力補充計劃精進方案事宜。

本次會議結論：

請業務處及配電處將增員人數及類別提報人力資源處，待本案核定後再予結案，本案繼續追蹤。

六、 1120-提案討論 3

案由：建請爭取發電事業部所屬水火電力廠輪班人員於108年7月31日以後繼續適用輪班間隔8小時之輪值方式，使渠等人員有較長的空班時間調整作息及享受正常家庭生活。

說明：如案由。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、勞基法第34條規定略以，勞工工作採輪班制者，更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間，係為使輪班制勞工獲得充分休息時間，不致過勞或發生工安事件；該條於107年再次修法增加但書規範，如因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。本公司於修法施行前積極爭取，勞動部於107年2月27日以勞動條3字第1070130305號公告，本公司自107年3月1日至108年7月31日止，屬勞基法34條但書適用範圍得變更休息時間不少於連續8小時。
- 二、另考量本公司部分單位尚有本案需求，已於108年1月23日以電人字第1088006312號函請勞動部同意放寬本公司自108年8月1日起，輪班更換班次休息時間每月至多得有4次未滿連續11小時但不少於連續8小時。勞動部已於108年2月14日將本公司訴求函轉經濟部辦理，故本公司另依經濟部國營會108年2月18日來函，於108年4月15日檢附電力工會問卷調查結果、勞雇雙方溝通情形相關資料函送國營會申請本公司自108年8月1日起繼續適用勞基法第34條但書範圍，國營會已於108年4月30日函轉本公司相關申請資料予勞動部研處。國營會另於108年5月15日依勞動部函，分函徵詢本公司與台灣電力工會有關向勞動部申請適用勞基法34條第2項與36條第4項但書規定一事之意見，本公司已函復該會再次表達同意。經濟部國營會於108年6月14日函知本公司，勞動部已收取本公司繼續適用勞基法第34條但書之申請，該部將審慎研議。勞動部訂於108年7月22日召開勞動基準諮詢會討論本案，將持續追蹤辦理情形。

本次會議結論：

本案俟勞動部正式公告後再行結案，本案繼續追蹤。

七、 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：

- 一、有關危險加給新增「從事離岸風力發電及海底電纜相關工作項目及加給標準」一案，國營會於 108 年 5 月 23 日召開工作小組會議，經研商後會議結論略以，建議本公司參酌台船公司訂定該項加給每日支給標準 500 元(含登塔作業)為最高上限，並制定完善管控措施；另應針對該項加給自 107 年 5 月 25 日追溯補發提供相關合理性說明。
- 二、另有關調高「高架、高空作業危險工作加給支給標準」一案，國營會於 108 年 5 月 23 日依大部相關單位意見再次核復略以，本公司災害搶修作業之危險加給標準前由 45 元調整為 70 元（調高 1.56 倍），惟本案新增工作項目加給標準調高 1.625~1.83 倍，鑑於「高架、高空作業」係屬可事前防範因應，尚無急迫及突發事由，請本公司就內部各類人員工作內容、職責程度相當者所支領加給之衡平性再予審酌。
- 三、上述兩案業請相關單位依國營會核復意見，研提說明資料或修正建議，俟彙整各單位相關資料後，將再報部爭取。

本次會議結論：

請勞資雙方共同努力爭取新增海上作業及調整高架、高空作業等加給項目，本案繼續追蹤。

八、 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：

考量激勵員工士氣、傳承核心技術以順利推展業務，恢復第 47 期以後養成班同仁擔任領班(副領班)得支領加給確有必要，本處業於本(108)年 3 月 14 日檢附相關資料且函報經濟部國營會爭取恢復，國營會遂於同年 4 月 17 日、5 月 3 日分別召開「台電公司新進人員擔任領班、副領班支領加給」研商會議，由本處、相關主管處及工會與會說明，本處業就會中各方所提意見，撰寫檢討報告並於本年 5 月 28 日再次函報經濟部國營會爭取，經濟部遂於同年 6 月 17 日將該案正式行文行政院審核。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

台灣電力公司第 11 屆第 27 次勞資會議座談會紀錄

一、時 間：108 年 7 月 23 日（星期二）上午 10 時 00 分

二、地 點：核能火力發電工程處 北部施工處 101 會議室

三、主 席：陳代表珮倫

紀 錄：張鈞涵

四、出(列)席人員

勞方代表：蕭鉉鐘、李煥文、周德澄、陳木鑫、何家進、徐清芳、

鍾福榮、李德綸、練瑞愷、陳國禎、廖榮建(請假)、

李政道、陳珮倫、高周元、郭律佑

資方代表：張廷杼(許芳玲代)、李崇賓(鄭天德代)、沈國揚(許一女代)、

李清雲(羅隆和代)、簡福添(林志保代)、鄭運和(孟祥國代)、

張劉國、陳麗容(許馬貴代)、蘇惠群、陳銘樹(饒祐禎代)、

吳永城(韓瑞娟代)、蕭勝興(林孝仁代)、林俊宏、

宋祥正(洪筱玲代)、江明德(邱文益代)

勞方列席：蕭信義、黃崇殷、黃文峯、崔國立、黃信憲、陳福財、杜錦嫻

資方列席：楊淑蘭、張鈞涵

五、報告事項：

本公司經營概況：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 108 年 6 月份經營概況報告事項

一、員工動態：(截至 108 年 6 月 14 日止統計資料)

(一)正式員工共計 27,427 人

1. 派用人員 13,196 人(男性：10,971 人；女性：2,225 人)

2. 僱用人員 14,231 人(男性：12,507 人；女性：1,724 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
	6 月	累計至 6 月	6 月	累計至 6 月	6 月	累計至 6 月	
新進人員	73	796	9	721	82	1517	
離職人員(含退休)	58	433	89	616	147	1049	

二、業務概況：(108 年 6 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)	20,301	108,997	-1.6	-1.3	
(二)售電量(百萬度)	18,747	103,079	-0.3	-0.3	
(三)電費收入(百萬元)	51,798	255,363	0.0	1.2	
(四)平均單價(元/度)	2.7630	2.4774	0.3	1.5	
(五)用戶數(千戶)	14,291		1.3		

三、財務概況：

單位:億元

項目	108 年 6 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	581.19	575.53	5.66	0.98%	2,697.95	2,649.98	47.97	1.81%

總支出	566.50	573.07	-6.57	-1.15%	2,994.51	2,890.01	104.50	3.62%
稅前盈餘 (虧損-)	14.69	2.46	12.23	497.15%	-296.56	-240.03	-56.53	23.55%

	108.6.30 (A)	107.6.30 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	20,442.09	20,011.14	430.95
負債(D)	17,854.21	17,647.33	206.88
股東權益	2,587.88	2,363.81	224.07
負債比率%(D/C)	87.34%	88.19%	-0.85%

四、組織轉型推動概況：請參考附件。

五、其他

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至108年6月底止，本公司電費欠費數約為1.19億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	108年6月	107年6月	與去年同期 差異	108年 1~6月
汽電共生	598	794	-24.69%	2,868
IPP	3,388	3,217	5.32%	19,232
再生能源	407	303	34.32%	2,405
合計	4,393	4,314	1.83%	24,505

公司轉型動態資訊

一、近期轉型相關重要會議及討論議題如下：

轉型推動會報第6次會議於6月27日舉行，由公服處報告「母子公司發言體系、輿情管理與溝通業務分工規劃」、訓練所報告「共通訓練與專業訓練業務分工」及人資處報告「公司轉型後員工權益規劃構想」。



二、公司目前係就「總管理處及非事業部單位之未來母子分工方向」逐案進行研討，於各案研討過程中，皆會邀請相對應電力工會分會及電力工會總會參與會議討論，以廣納意見，促進共識。

三、為利同仁充分瞭解轉型推動概況及意見交流，李副總經理分別於7月10日至核三廠(核三廠及屏東區處同仁)、7月24日至金門地區(金門區營業處、塔山發電廠及金門塔山工務所同仁)進行專題講座；企劃處陳處長亦於7月17日於電力工會勞工教育訓練研習會、黃副處長於7月18日行政人員種子班辦理公司轉型專題演講。

四、前述轉型推動資訊及推動會報會議紀錄(含簡報資料)，請至W3網站/焦點訊息/電業法及轉型/公司轉型下載參閱。

台灣電力公司第 11 屆第 27 次勞資會議座談會詢答事項

一、勞方代表詢問：建請配電處針對巡修的人力組織詳細說明。

說明：調度員也有一例一休，不足人力由班長代理，工班人力也有一例一休的輪休，並且工安的一些規定，現場有時候無法應付，影響工安。

辦理情形：

配電處說明：

- 一、針對巡修人力補充，本處爭取進用 264 人，主要由 58~60 期陸續引進。
- 二、針對區營業處新成立部門所需之人力將陸續進用，以補充單位人力需求。

本次會議結論：

- 一、旨案請配電處邀請新竹區營業處召開協調會議，本案繼續追蹤。
- 二、為促進勞資和諧，請勞資雙方代表撥冗出席勞資會議，共同解決公司級勞資議題。

二、勞方代表詢問：員工受訓，依規定不支領膳雜費，但受訓單位是委外，不包含用膳！為何仍然不能支領？ 又受訓地點超過 60 公里，依規定可供住宿費！卻又要求住相關的出差宿舍？依據何在？

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、行政院 103 年 7 月 7 日發函修正「國內出差旅費報支要點」，刪除旅費報支「膳費」項目，復於 103 年 12 月 25 日發函修正「各機關派員參加國內各項訓練或講習費用補助要點」，配合刪除「膳費」項目，同時說明參加訓練或講習(即受訓)不補助「雜費」屬該規定既有之原則。另本公司「從業人員國內旅費支給要點」亦有明列員工參加訓練不得報支雜費之規定。
- 二、本公司「從業人員國內旅費支給要點」第 6 點第 2 項規定：出差至設有出差宿舍地區者，以住宿出差宿舍為原則，不得報支住宿費；但如經證明無床位可供寄宿時，准予報支住宿費。為充分利用公司訓練資源並撙節訓練費用，在受訓地區本公司設有出差宿舍等可資住宿者，除床位已滿，經取得無床位證明者外，不得報支住宿費。

本次會議結論：

有關員工受訓旅費報支請依本公司「從業人員國內旅費支給要點」辦理。

至於單位如有適用疑義，請人力資源處協助釐清，本案繼續追蹤。

三、勞方代表詢問：人資單位是否提供退休人員結算明細表，請說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司已依勞動基準法規範提供每月薪資給項目明細供同仁瞭解運用，至員工退休、撫卹給付計算相關資料係本公司內部請領款項之作業文件，非屬對外之正式文書或證明文件，爰員工如有瞭解退休金計算之需求，人資人員自當詳予說明。

本次會議結論：

- 一、請人力資源處以 HR 資訊網通知，若同仁對於退休金結算有相關疑問，請單位人資部門盡力協助。
- 二、請人力資源處研議簡易結算表予單位人資部門，以供退休人員查閱，本案繼續追蹤。

四、勞方代表詢問：建請公司提供足夠單三機械表，以符各區營業處之工作需求。

辦理情形：

配電處說明：

依據統計目前有九萬具電表可供區營處使用。另待修待驗電表仍有14萬具，本處已排於7月25日邀請相關區營業處討論加速校驗電表作業。

本次會議結論：

- 一、請配電處函文各區營業處有關單三機械表調度狀況，另辦理智慧電表設定教學。
- 二、本案同意移至配電處「提升配電器材及施工品質檢討會議」討論，本案結案。

五、勞方代表詢問：性騷擾案成立且委員會調查屬實後，行政程序該如何？

辦理情形：

人力資源處說明：

性騷擾案件經性騷擾申訴評議委員會(下稱申評會)評議結果成立後，由單位參考申評會對案情情節輕重之建議提報懲處，再提送公司級員工獎懲審查委員會審議，至後續懲處結果之公告事宜，俟公司級獎懲會決議懲處額度後，將結果行文當事人所屬單位、主管處及其本人知悉；另，依本公司電人字第 8702-0350 號函規定略以，員工如受記大過以上之獎懲額度，亦刊登於本公司電子公告欄，以達警惕作用。

本次會議結論：

請核能發電處成立專案小組，瞭解相關案情後續處理情形，本案繼續追蹤。

六、勞方代表詢問：再生能源發展條例對本公司產生重大衝擊，請公司說明如何因應，以安穩員工情緒。

建請公司不得開放綠能發電公司申請在變電所內設置併聯設備，以免造成公司損失。

辦理情形：

配電處說明：

一、有關「再生能源發展條例對本公司產生重大衝擊，請公司說明如何因應，以安穩員工情緒」一事，說明如下：

(一)、本公司 108 年 6 月 24 日邀集相關單位及台灣電力工會召開「再生能源發展條例修正案通過後因應會議」，由總經理主持，針對可能造成之衝擊及因應策略進行討論，會議決議請各主辦單位檢討可能對本公司造成影響之條文，整合相關單位意見，重新研擬可能造成影響及因應策略等內容，俾利對外說明。

(二)、108 年 6 月 28 日企劃處、業務處、系統規劃處、再生能源處及本處相關人員，前往能源局討論再生能源發展條例修訂條文之相關子法及規劃進展，並交換意見，後續將於「再生能源發展條例修正案通過後因應會議(第 2 次)」上說明辦理情形。

(三)、依前項會議決議，有關再生能源發電設備併網之加強電力網成本(含維護)分攤方式，目前系統規劃處將於 108 年 7 月 17 日召開專案會議，討論加強電力網成本(含維護)併網分攤方式。

二、有關「建請公司不得開放綠能發電公司申請在變電所內設置併聯設備，以免造成公司損失」一事，說明如下：

(一)108年3月25日本處邀請電力工會、系統規劃處、供電處及相關區營業處等召開「再生能源業者申請併接二次變電所一次側標準規範」會議，會議決議事項摘要如下：

1.配合綠能先行政策及建立友善併網環境，且依再生能源發展條例第八條規定，本公司變電所及相關線路同屬電力網一部分，爰再生能源設置者申請併聯特高壓系統，應得以專線併接於二次變電所主變壓器一次側匯流排。

2.惟若於變電所裝置，空間需符合規定之安全間距，其裝置之設備需依輸配電設備裝置規則第十八章變電所裝置之規定，以符合法規要求，並考量變電所設備運維及工作安全。

(二)108年5月24日屏東區營業處召開業者需求現勘會議，區處調整既有變電所改善工程計畫，可滿足業者併網需求，已無於變電所內設置業者設備議題。

(三)108年6月24日「再生能源發展條例修正案通過後因應會議」，本處於會議中說明業者如有於本公司變電所內設置設備需求，當地區營業處應召集業者及本公司相關單位，研議整合共用興建升壓站併網或建置開閉所之可行性；若業者申請併接於二次變電所內，考量設備運維及工作安全，須由本公司設置相關設備並向業者收取租金及運維等費用。

三、本案擬解除追蹤。

本次會議結論：

一、請配電處於下次勞資會議前召開併網專案會議，並邀請電力工會及提案代表與會。

二、請配電處儘速安排「再生能源發展條例修正案通過後因應會議（第2次）」。

三、本案繼續追蹤。

- 七、勞方代表詢問：有關2月13日「火力電廠更新改(擴)建人力組織專案會議中」，工會要求發電處針對會中簡報規劃之電廠營運人力配置(如說明)部分，應依勞資雙方團體協約至電力工會說明，其協商共識為何？請說明。

說明：

- 一、儀資、環化、電氣、管理、運轉等人力以分類人員規劃，朝人力一元化方向前進。
- 二、現行人力員額編制，將由分類50%評價50%朝分類75%評價25%調整，評價人員退離後逐年改以分類人員進用。
- 三、非核心／勞務性工作改採外包。
- 四、起重、電焊類高階證照人員由修護處統籌進用。

辦理情形：

發電處說明：

- 一、電廠營運人力配置議題，本處於108年7月8日針對各電廠提報之人力盤點結果，召開火力電廠更新改(擴)建人力組織專案會議，邀集電力工會、人力資源處、各火力電廠單位正(副)主管及所屬分會常務理事與代表共同討論及研議後續因應作法。
- 二、會中經勞資雙方充分討論並決議，各火力電廠因設備不一、機組型態不同，無法制定同一標準同一框架，由各廠依勞資雙方共同討論之結果，因地制宜做最適當的調整，對於各廠所提報之分類/評價之比例，本處均予同意。
- 三、另關於各廠提報增補人力部分，尚有部分細部內容需待釐清及確認，本處將盡速完成審查作業，並視需要簽請電廠強化增補人力之理由，並召開專案會議報告最終審查結果，俾提送人資處向大部爭取員額。
- 四、至近期將推動燃氣計畫之電廠，本處為傾聽電廠及分會意見，將持續赴電廠與電廠及分會交換意見，未來電廠之組織及人力編制仍將依團體協約規定，先與分會及電廠溝通並尊重其結果。

本次會議結論：

請發電處針對7月8日「火力電廠更新改(擴)建人力組織」專案會議結果，召開專案會議，本案繼續追蹤。

台灣電力公司第 11 屆第 27 次勞資會議座談會討論及結論事項

一、 1127-提案討論 1

案由：經濟部所屬事業(含本公司)人員除申請退休者外，屆齡退休生效日期「至遲定於其戶籍記載出生月份之次月 1 日」，與交通部郵電事業人員、財政部所屬國營金融保險事業人員「其於一月至六月間出生者，至遲以七月十六日為退休生效日；其於七月至十二月間出生者，至遲以次年一月十六日為退休生效日」，應修正比照辦理。

說明：

- 一、除行政機關概依至遲期限「七月十六日、一月十六日為退休生效日」辦理屆齡退休外(公立學校教職員配合學期調整二月一日、八月一日)，交通部郵電事業人員退休撫卹條例第六條規定：「屆齡退休人員，其一月至六月間出生者，至遲以七月十六日為退休生效日；其於七月至十二月間出生者，至遲以次年一月十六日為退休生效日」；財政部所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法中雖無規定屆齡退休之至遲期限，惟仍比照上述之方式辦理。
 - 二、經濟部 92、6、12 經人 09203529520 號函規定：「92 年 8 月 1 日起，適用「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」人員退休生效日期，...屆齡應即退休者，其退休生效日期至遲定於其戶籍記載出生月份之次月 1 日。退休生效日當日起停止上班，且不支薪」。
 - 三、查依公務人員退休資遣撫卹法第十九條第 5 項規定：「公務人員應予屆齡退休之至遲退休生效日期(以下簡稱屆退日)：如下：一、於一月至六月間出生者，至遲為七月十六日。二、於七月至十二月間出生者，至遲為次年一月十六日」。上述交通部郵電事業人員退休撫卹條例、財政部所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法均參據採行至遲期限，惟獨經濟部之至遲期限僅為「出生月份之次月 1 日」，顯有不平。
 - 四、若參照交通部、財政部屆齡退休之至遲退休生效日期，有利於本公司人力規劃、調度、替補及招募(訓)，且未違反勞動基準法第七十一條「工作規，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效」之規定，應修正比照辦理。
- 辦法：經濟部撤銷 92、6、12 經人 09203529520 號函，另函將至遲期限變更為「其於一月至六月間出生者，至遲以七月十六日為退休生效日；其於七月至十二月間出生者，至以遲以次年一月十六日為退休生效日」

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司派用及僱用人員年滿 65 歲須依「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」第 5 條及勞動基準法第 54 條規定，辦理應即退休；另依經濟部 92 年 6 月 12 日經人字第 09203529520 號函釋規定，屆齡應即退休者，其退休生效日期至遲定於其戶籍記載出生月份之次月 1 日。
- 二、查本議題經濟部曾邀集各事業研商，其結果略以：因部屬事業機構退休制度與一般行政機關公務人員不同，各成體制，在考量事業機構經營績效、退休金計算方式、人力結構，以及退離人員派補、出缺職務及工作之遴派、甄補、交接等事宜極為龐雜等因素下，退休生效日期不宜比照公務人員辦理，故本公司仍應依現行規定辦理。

本次會議結論：

請人力資源處俟機報經濟部爭取，本案繼續追蹤。

二、 1120-提案討論 2

案由：建請定義「燃煤電廠燃燒後之飛灰、底灰」歸屬於下腳料。

說明：依全國職工福利資訊中心職工福利金之討論：下腳係指事業單位在營運過程中所殘餘之渣滓、廢料，事業單位無法回收再生，亦不屬於資財範圍，但尚可資為他用，仍能變價之物。核計應以變價扣除所應支出之成本（如處理、搬運費）所得淨額，再依規定比率提撥（行政院勞工委員會 840614 台 84 勞福一字第 119059 號函）。

辦理情形：

發電處說明：

本處遵照會議決議，將擇期召開專案會議並邀集電力工會及燃煤電廠勞資雙方與會研議。

本次會議結論：

請發電處於下次勞資會議前召開專案會議研議，本案繼續追蹤。

三、 1126-提案討論 1

案由：建請修正「本公司僱用人員升任派用人員甄試辦理要點」第 6 點之辦理甄試頻率並提高甄試名額。

說明：

- 一、旨述要點第 6 點規定之甄試為每 2 年舉辦 1 次，因應退休潮及業務傳承所需，建請調整為每年舉辦 1 次。
- 二、近年來資深同仁大量退離，公司必須大量進用人力以維續公司正常營運，就培訓相關業務之專業技能及熟稔度的成本與時間考量，現職僱用人員升任之派用人員當比新進派用人員更具優勢，如能積極提高甄試名額，以拔擢優秀現職僱用人員外，更能提振基層工作士氣與向心力，為公司創造更多優秀人才。

辦理情形：

人力資源處說明：

查近年來僱升派甄試招考名額配合退離情況與用人需求，有逐次增加之勢，本(108)年僱升派甄試將於 12 月 7 日辦理，預定錄取人數更高達 198 名，有關案提調整甄試辦理期間一節，擬俟辦理結果，綜合考量各單位退離狀況、用人需求及新進職僱員增補情形，再予研議。

本次會議結論：

本案提本公司「僱用人員升任派用人員甄試委員會」研議，本案繼續追蹤。

四、 1126-提案討論 3

案由：建請公司提高車輛的投保金額。

辦理情形：

財務處說明：

財務處正依本案由研擬提高本公司汽(機)車任意第三人責任險投保金額之可行方案，將於下次總處舉行之勞資會議時(預計八月底)提出說明。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

五、 1122-提案討論 2

案由：建請公司成立太陽能(綠能)專責單位，以免影響基層單位正常業務工作(營業、規劃設計、工務檢驗、核算)。

辦理情形：

業務處說明：

- 一、本處業於 108 年 6 月 11 日邀集相關區營業處召開「區營業太陽能(

綠能) 相關部門人力補充」專案會議，會中決議分由台南、彰化、屏東、鳳山及雲林區營業處針對配電規劃、線路設計、檢驗、服務中心、營業及核算等 6 類工作標準，就太陽光電業務工作流程中，增加之相關類別工作量分級因素因子，覈實檢視，再將建議修正方案送業務處。

- 二、又鑒於新進人力增補不易，經辦業務迭有消長，各區營業處仍宜通盤檢視人力配置與業務發展，對於獲配年度新進派、僱用人員甄試名額之招考類別妥予規劃，彈性調整人力配置方式因應。
- 三、考量本次會議已達共識，並有具體檢討方向，目前刻由相關區營業處進行檢視，俾後續辦理增修太陽能相關工作設置標準修正作業，本案建請暫時解除追蹤，改由本處自行列管。

本次會議結論：

請業務處於下次勞資會議前召開專案會議，並邀集北部有較多太陽能光電業務單位之電力工會勞資代表與會，本案繼續追蹤。

六、 1120-提案討論 3

案由：建請爭取發電事業部所屬水火力電廠輪班人員於 108 年 7 月 31 日以後繼續適用輪班間隔 8 小時之輪值方式，使渠等人員有較長的空班時間調整作息及享受正常家庭生活。

說明：如案由。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、勞基法第 34 條規定略以，勞工工作採輪班制者，更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間，係為使輪班制勞工獲得充分休息時間，不致過勞或發生工安事件；該條於 107 年再次修法增加但書規範，如因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。本公司於修法施行前積極爭取，勞動部於 107 年 2 月 27 日以勞動條 3 字第 1070130305 號公告，本公司自 107 年 3 月 1 日至 108 年 7 月 31 日止，屬勞基法 34 條但書適用範圍得變更休息時間不少於連續 8 小時。
- 二、另考量本公司部分單位尚有本案需求，已於 108 年 1 月 23 日以電人字第 1088006312 號函請勞動部同意放寬本公司自 108 年 8 月 1 日起，輪班更換班次休息時間每月至多得有 4 次未滿連續 11 小時但不少於連續 8 小時。勞動部已於 108 年 2 月 14 日將本公司訴求函

轉經濟部辦理，故本公司另依經濟部國營會 108 年 2 月 18 日來函，於 108 年 4 月 15 日檢附電力工會問卷調查結果、勞雇雙方溝通情形相關資料函送國營會申請本公司自 108 年 8 月 1 日起繼續適用勞基法第 34 條但書範圍，國營會已於 108 年 4 月 30 日函轉本公司相關申請資料予勞動部研處。國營會另於 108 年 5 月 15 日依勞動部函，分函徵詢本公司與台灣電力工會有關向勞動部申請適用勞基法 34 條第 2 項與 36 條第 4 項但書規定一事之意見，本公司已函復該會再次表達同意。經濟部國營會於 108 年 6 月 14 日函知本公司，勞動部已收取本公司繼續適用勞基法第 34 條但書之申請，該部將審慎研議。勞動部訂於 108 年 7 月 22 日召開勞動基準諮詢會討論本案，將持續追蹤辦理情形。

本次會議結論：

本案俟勞動部正式公告後再行結案，本案繼續追蹤。

七、 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：

- 一、有關危險加給新增「從事離岸風力發電及海底電纜相關工作項目及加給標準」一案，國營會於 108 年 5 月 23 日召開工作小組會議，經研商後會議結論略以，建議本公司參酌台船公司訂定該項加給每日支給標準 500 元(含登塔作業)為最高上限，並制定完善管控措施；另應針對該項加給自 107 年 5 月 25 日追溯補發提供相關合理性說明。
- 二、另有關調高「高架、高空作業危險工作加給支給標準」一案，國營會於 108 年 5 月 23 日依大部相關單位意見再次核復略以，本公司災害搶修作業之危險加給標準前由 45 元調整為 70 元（調高 1.56 倍），惟本案新增工作項目加給標準調高 1.625~1.83 倍，鑑於「高架、高空作業」係屬可事前防範因應，尚無急迫及突發事由，請本公司就內部各類人員工作內容、職責程度相當者所支領加給之衡平性再予審酌。
- 三、上述兩案業請相關單位依國營會核復意見，研提說明資料或修正建議，俟彙整各單位相關資料後，將再報部爭取。

本次會議結論：

請勞資雙方共同努力爭取新增海上作業及調整高架、高空作業等加給項目，本案繼續追蹤。

八、 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：

考量激勵員工士氣、傳承核心技術以順利推展業務，恢復第 47 期以後養成班同仁擔任領班(副領班)得支領加給確有必要，本處業於本(108)年 3 月 14 日檢附相關資料且函報經濟部國營會爭取恢復，國營會遂於同年 4 月 17 日、5 月 3 日分別召開「台電公司新進人員擔任領班、副領班支領加給」研商會議，由本處、相關主管處及工會與會說明，本處業就會中各方所提意見，撰寫檢討報告並於本(108)年 5 月 28 日再次函報經濟部國營會爭取，經濟部遂於同年 6 月 17 日將該案正式行文行政院審核。

本次會議結論：本案繼續追蹤。