

# 台灣電力公司第 11 屆第 37 次勞資會議座談會紀錄

一、時間：109 年 6 月 19 日（星期五）上午 10 時 00 分

二、地點：鳳山區營業處 第一會議室

三、主席：黃代表信憲

紀錄：張鈞涵

四、出席(列席)人員

勞方代表：蕭鉉鐘(副理事長)、李煥文、周德澄、陳木鑫、何家進、徐清芳、李德綸、練瑞愷、陳國禎、廖榮建、李政道、陳珮倫、高周元、郭律佑、黃信憲

資方代表：張廷抒(許芳玲代)、李崇賓(胡珪渝代)、沈國揚、許國隆(羅隆和代)、許永輝(魏天佑代)、鄭運和(孟祥國代)、張劉國(陳夢麟代)、陳麗容(黃偉光代)、蘇惠群(陳玲慧代)、陳銘樹(黃銘宏代)、吳永城、蕭勝興(林孝仁代)、余啟瑞(徐明定代)、宋祥正(洪筱玲代)、江明德(趙復興代)

勞方列席：吳有彬、林子斌、蕭信義、黃崇殷、黃文峯、陳福財、方建斌、劉慧玲

資方列席：吉玲玲、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 109 年 5 月份經營概況報告事項

### 一、員工動態：(截至 109 年 5 月 14 日止統計資料)

#### (一)正式員工共計 27,877 人

1.派用人員 13,473 人(男性：11,097 人；女性：2,376 人)

2.僱用人員 14,404 人(男性：12,541 人；女性：1,863 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
	5 月	累計至 5 月	5 月	累計至 5 月	5 月	累計至 5 月	
新進人員	682	745	58	496	740	1241	
離職人員(含退休)	78	388	120	583	198	971	

### 二、業務概況：(109 年 5 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)	20,083	90,036	2.4	1.5	
(二)售電量(百萬度)	18,037	85,339	-2.1	1.2	
(三)電費收入(百萬元)	42,030	203,385	-5.8	-0.1	
(四)平均單價(元/度)	2.3302	2.3833	-3.8	-1.3	
(五)用戶數(千戶)	14,454		1.2		

### 三、財務概況：

單位:億元

項目	109 年 5 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	436.76	461.77	-25.01	-5.42%	2,127.96	2,116.75	11.21	0.53%
總支出	472.20	504.78	-32.58	-6.45%	2,271.22	2,428.01	-156.79	-6.46%
稅前盈餘 (虧損-)	-35.44	-43.01	7.57	-17.60%	-143.26	-311.26	168.00	-53.97%

	109.5.31 (A)	108.5.31 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	20,848.15	20,229.28	618.87
負債(D)	17,853.61	17,688.99	164.62
股東權益	2,994.54	2,540.29	454.25
負債比率%(D/C)	85.64%	87.44%	-1.80%

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109年5月底止，本公司電費欠費數約為2.65億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	109年5月	108年5月	與去年同期 差異	109年 1~5月
汽電共生	422	247	70.85%	2,316
IPP	3,653	3,214	13.66%	16,257
再生能源	593	433	36.95%	2,782
合計	4,668	3,894	19.88%	21,355

(三)針對公司每年之虧損，公司有何因應措施？

從 103 年起本公司即開始有盈餘，至今年仍有盈餘，公司每年都會至電價審議會爭取合理利潤，本公司累積虧損已從最高 1000 多億降至 843 億，已改善很多。因應虧損，除公司內部經營改善，尚有採取燃料採購 20% 彈性空間、向銀行洽減利息利率，本公司也主動請中油合理調降天然氣費率。未來 843 億累積虧損，包括每年離島之虧損，本公司也將積極爭取將政策負擔降至最低。

(四) 請說明政府再生能源補貼計畫為何？

再生能源購入價格較高，扣除再生能源發電成本，剩餘差額及迴避成本由能源局再生能源發展基金補貼。

## 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：

1. 轉型推動會報(公司轉型最高決策會議)

第 11 次會議於 5 月 26 日舉行，分由資訊處、營建處、綜研所及電協會報告該單位業務之母子分工規劃構想(5 月 21 先赴電力工會「組織轉型因應小組」第 9 次會議溝通說明)，皆獲決議通過。

2. 非事業部單位之母子分工規劃構想已全數於轉型推動會報通過，完成階段性里程碑，下階段將進行母子組織規劃。

二、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 37 次勞資會議座談會詢答事項

### 一、勞方代表詢問：颱風天被主管指定在家待命是否列為工時？雇主是否應給予待遇？

說明：

- 一、依據核三廠勞資會議決議委請台電勞資會議勞方代表提案。
- 二、109 年 5 月為因應黃蜂颱風過境臺灣，核三廠主管於 109/5/15(星期五)下班前指派員工於 109/5/17(星期日)須在家待命等候通知，如接到動員電話時須立即前往指派工作地點，並有動員名冊。
- 三、主管指派員工於非上班或假日期間待命，受指派員工縱使未實際上提供勞務工作，卻處於隨時等待雇主指令下達之狀況，已實質影響員工正常作息及行動自主性，可視為工作時間之延伸。員工受到雇主指派工作，或受命等待提供勞務的待命時間，理應計入工作時間，並應遵循勞基法有關工作時間及加班之相關規定核給待遇。
- 四、基於上述說明，本案資方應補發相關待命員工加班費。

辦理情形：

請人力資源處說明：

- 一、「工作時間」指勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間，「休息時間」則為指勞工自雇主指揮、監督狀態下脫離，得自由利用之時間。有關本案工作時間之認定，仍宜釐清該段時間人員是否可自由利用方得予以認定。
- 二、本公司係經濟部所屬國營事業，所有待遇之核給均須依上級機關規定辦理。爰本公司人員加班待遇之核給，依規定應於正常上班時間以外時段，符合「加班通報核准」、「從事公司業務」及「實際出勤」三項要件，方得支領加班費或選擇補休。
- 三、有關為因應天然災害來臨，單位安排相關人力等候通知之時間，是否列為工時事宜，仍應視實際情形而定，如僅係屬人力調度之事前規劃(如：置備動員名冊、留下聯絡方式等)，並未實際受雇主指揮監督(如：考勤管理等)而有受限情形，則不應視為工時，並無核給待遇之依據，惟如臨時受權責主管指示趕赴現場處理各項突發搶修事件者，因其有參與搶修之事實，則趕抵現場之路程時間，得計為工作時間。

本次會議結論：

請人力資源處協助釐清，本案繼續追蹤。

**二、 勞方代表詢問：對於政府高層租用（徵用）將各單位土地規劃興建社會住宅，公司有何因應措施？**

辦理情形：

財務處說明：

- 一、蔡政府上任後全力推動「8 年 20 萬戶社會住宅興辦計畫」，故內政部主動積極清查盤點包含老舊軍警宿舍、公有土地、國營事業土地及公股公司等可供興建社會住宅之房地資源，並請國營事業考量參與興辦社會住宅或以出租土地方式提供政府興辦。
- 二、由於內政部盤點之本公司土地，如本公司有電業計畫用途或目前供電業設施使用中，本公司均會詳為說明不宜提供之理由，並請內政部勿列入備用基地。至如內政部經評估認適合興辦社會住宅，其擬以承租土地方式辦理，仍需與本公司商訂租金與租約條款，並需本公司內部再檢討及陳報核定後才能辦理。

新事業開發室說明：

- 一、本公司於歷次內政部召開社會住宅專案會議時，已表達公司土地以本業使用為優先考量之立場，若經檢討無內需使用可配合提供者，並已由財務處簽報將以出租方式提供興辦社會住宅之方式辦理。
- 二、經檢討結果，目前計有臺北市內湖區康樂街臨時停車場（新開室經管）及臺南市中區南寧街網球場（台南區處經管）等 2 處土地可配合提供。
- 三、為維護公司權益，目前新開室積極爭取內政部同意：  
（一）租賃期間免徵地價稅，且保障公司收取公告地價 4.5% 之租金淨收入。  
（二）若公司同仁符合社會住宅居住資格者，可優先承租該社會住宅。

**本次會議結論：**

請財務處及新事業開發室於下次勞資會議列席說明，本案繼續追蹤。

**三、 勞方代表詢問：請檢討區處 FDCC 尚未成立的單位，其組織如何因應處理？**

辦理情形：

配電處說明：

- 一、因應行政院興辦智慧電網，政府機關或外界學界對於供電品質越來越高，希望自動化饋線能發揮功效。本處希望未來高壓饋線全面自動化，讓各區營業處巡檢同仁搶修時間能夠更有效率銜接。
- 二、因應上述本處訂定以下標準並積極協助區營業處符合條件者，成立饋線自動化課或值班中心：

- (一)自動化饋線達 180 條、自動化開關達 720 具即可成立饋線自動化課。
- (二)自動化饋線達 200 條、自動化開關達 800 具即可成立饋線值班中心。
- 三、企劃處基於組織衡平性，對於新增之基層主管員額提出相關意見，希望配電處可檢討變電值班主任與饋線值班主任之整合性。目前以台北市與鳳山配電值班主任先行成立，其他尚未成立之區處暫以變電值班主任下新設一位值班員為因應。
- 四、因應未來全面自動化調度機制，本處積極佈建自動化饋線，並蒐集更多資訊、增強論述，以爭取符合條件之單位可以成立饋線值班主任。

**本次會議結論：**

請配電處與企劃處考量因應環境變化研議檢討現行 FDCC 設置辦法，本案繼續追蹤。

- 四、勞方代表詢問：勞基法修法自 107 年 3 月 1 日開始實施後，本公司增列「補假」，相關事項一覽表(如附件 2-1)，各單位人資認定是否一致，屆退人員申報「補假」是否也屬於列為「加班」管制範圍內？**

**辦理情形：**

**人力資源處說明：**

- 一、依據本公司 107 年 3 月 22 日電人字第 1078025857 號函說明，「補假」為於正常工作時間外，非經工作指派事由取得之補假休息時數，其適用範圍係列於隨函之附件 2-1 供作認定。
- 二、本公司屆退加班控管，係依經濟部及本公司相關規定辦理，對於因「工作事由」指派加班之屆退人員進行控管；本案所詢「補假」非屬工作事由指派，且不得改發待遇，爰非屬屆退加班控管範圍。

**本次會議結論：本案繼續追蹤。**

- 五、勞方代表詢問：建請公司積極因應目前基中階主管退休潮。**

**辦理情形：**

**人力資源處說明：**

- 一、有關本公司各階層主管培訓名額分配除考量各事業部(系統)主管儲訓率及未來退離率外，並逐步增給專長差異較大之系統。且為配合事業部成立及行政作業流程簡化，自 106 年 3 月起，調整由各事業部(系統)依年度需求調查表統籌運用核派，以整體考量的角度，掌握

所轄單位基中階主管人才培訓全貌，並提升人才培訓發展及運用彈性。

- 二、分析未來五年各階層主管屆退人數，109-111 年為各階層主管退離高峰，基層主管儲訓率相對較低且近幾年大量退離，原 106 年、107 年各培訓約 300 名，自 108 年起提高培訓量為 361 名(增額 20.3%)，109 年再加速儲備主管人才，每月至少辦理 1 班培訓班，共計開辦 14 班，可培訓 440 名(續增額 21.9%)；另中階主管儲訓率已高達 110.5%，108 年培訓 131 名，109 年將培訓 161 名(仍增額 22.9%)，年底另可視需求再機動開辦 1 班，嗣後年度將持續滾動檢討儲訓率，以因應未來退休潮並提升人才儲備。
- 三、109 年度為配合新冠病毒防疫需要，訓練所容訓量大受影響，為持續推動基中階主管培訓，提前應變，基層主管培訓班授課地點移至大林發電廠模擬操作中心，中階主管培訓班則租借中華電信學院場地辦理，以維基中階主管培訓班正常開辦，滿足單位培育及升補需求。

**本次會議結論：本案繼續追蹤。**

- 六、**勞方代表詢問：因應 109 年 4 月 28 日人力資源處發布，設立正副領班條件是否恰當？並檢討針對各事業部新增組織設立正副領班職位。**

辦理情形：

發電處說明：

- 一、按現行規定，領班、副領班人數須以經濟部核定之總量控管，主管處得於系統可設總數範圍內，就業務差異情形酌予調整轄屬單位可設數，如因業務增加或組織新增等因素，致無法於系統內調整，需增設領班、副領班者，應依相關規定及程序簽報經濟部核定。
- 二、經查水火力發電系統奉核定領班 242 名、副領班 149 名，總計 391 名，目前已設領班及副領班 391 名，已無空間再予調整，各電廠如因業務增加或組織新增等因素，需增設領班、副領班者，本處將審酌其設置之必要性後，再依規定提報人資處辦理。

**本次會議結論：本案繼續追蹤。**



**七、勞方代表詢問：請問台電公司目前工作服採購流程作業方式？以利各單位採購小組提早因應。**

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司工作服預算屬管制性項目，不可超支流用，預算均提前 2 年度編列，並於核撥前函請各單位再次確認當年度合於製發工作服之人數，據以作為核撥基準。以本(109)年度為例，因配合行政院核定預算時間，工程及營運單位之預算分別於 108 年 12 月及 109 年 4 月核撥予主管處與相關單位。
- 二、各單位因工作特性及工作安全等各項考量，致工作服採購樣式需求不同，爰無法統一規範採購及驗收時程，惟工作服採購係本公司每年度既定之工作期程，建議可自每年 3 月起逐步規劃各項採購細節，如：工作服樣式、材質、顏色及編擬招標文件等，並於招標文件保留人數差異彈性，俾預算核撥後可立即啟動採購作業，以應工作需要。
- 三、本公司將努力確保工作服預算，並請各單位考量單位內現場技術、第一線業務、新進人員等需求，統籌合理運用工作服預算。

本次會議結論：

經人力資源處說明，本案結案。

**八、勞方代表詢問：公司各電廠選擇舊制結清同仁自 109 年 1 月 1 日至 109 年 7 月 1 日止，比照退休人員加班控管，惟渠等人員均屬資深核心要進人員，勢必影響大修工期與品質，請問公司如何因應？**

辦理情形：

發電處說明：

- 一、有關勞工退休金舊制結清作業，經統計各水火力電廠辦理結清同仁為 1,037 人(水力電廠 198 人、火力電廠 839 人)。選擇舊制結清同仁，於加班控管期間，請依經濟部及本公司加班控管相關規定辦理，由各單位主管衡酌加班指派之必要性及合理性辦理，並應事前陳報總經理核定。
- 二、考量各廠參與舊制結清人員隸屬部門分布不一，且非所有電廠機組均列入本(109)年 6 月底前大修排程，建議電廠如因同仁參與舊制結清，致可能影響大修工期與品質情形時，請電廠確依前項加班控管規定辦理，如仍有疑義，本處再予協助。

人力資源處說明：

- 一、有關選擇舊制年資結清人員，於結清日(109 年 7 月 1 日)前 6 個月，比照屆齡退休人員前 6 個月進行加班控管事宜，係上級機關要求辦理舊制年資結清之協議事項，前已建請各單位依所屬單位人員選擇辦理結清結果，儘早規劃人力調度因應。
- 二、各單位已依本公司 108 年 12 月 10 日辦理舊制年資結清函文，比照屆齡退休人員辦理加班控管，各項加班人力安排涉及參加結清人員部分，各單位已依規定辦理。

**本次會議結論：本案繼續追蹤。**

## 台灣電力公司第 11 屆第 37 次勞資會議座談會討論及結論事項

### 一、 1136-提案討論 1

修訂案由：建請增設高氣溫戶外作業勞工熱危害預防措施。

辦理情形：

工業安全衛生處說明：

本處會依職安署 108 年 1 月 28 日訂定發布「高氣溫戶外作業勞工熱危害預防指引」訂定本公司高氣溫戶外作業勞工熱危害預防措施，送委員會會議決，並廢止工安處於 107 年 7 月 10 日修正發布現場作業熱危害預防及處置措施。

本次會議結論：

請工業安全衛生處於職業安全委員會會議提案討論，本案繼續追蹤。

### 二、 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。

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 等一節，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、至經濟部國營事業委員會前於 107 年 10 月 24 日召開「事業機構評價職位人員最高列等提高至評價職位 16 等」會議，邀集各國營事業(包含中油、台水、台糖)共同研商，惟本次會議結論為「評價職位 16 等已相當分類職位 10 等基層主管，考量領導管理、評價與分類人員間之衡平性及人事制度穩定性，仍予維持評價職位 14 等」。

三、本處擬俟機再向上級機關爭取提高評價職位列等及設置比例事宜。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

### 三、 1041-提案討論 1

**案由：**建請公司將退休金提撥率由 6%調高至 12%。

**辦理情形：**

**人力資源處說明：**

一、查勞工退休金條例(以下簡稱勞退新制)施行後，為保障勞工之退休金權益，依規定雇主每月負擔之退休金提繳率，最低下限為 6%，雖無最高上限之規定，惟現行經濟部所屬各事業單位依法每月為適用勞退新制之純勞工身分者，提繳之退休金均為工資的 6%。另因本公司係屬國營事業，各項預算來源須經上級機關核定，有關退休金提繳率之調整，尚非本公司獲授權之範圍。

二、本公司前已多次建請經濟部酌予調高退休金提繳率，後續將配合該部針對退休權益衡平性、財務負擔等因素考量之結果，適時整體規劃。

**本次會議結論：**本案繼續追蹤。