

台灣電力公司第 11 屆第 43 次勞資會議紀錄

一、時間：109 年 12 月 16 日（星期三）上午 9 時 30 分

二、地點：總管理處 208 會議室

三、主席：陳代表銘樹

紀錄：吳致中

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、郭律佑、黃信憲、鄧裕瓊

資方代表：許芳玲、郭天合（謝明穎代）、郭芳楠、許國隆（蔡其峰代）、許永輝（廖英辰代）、鄭運和、張劉國（簡奉順代）、鄭慶鴻、蘇惠群、陳銘樹、吳永城（韓瑞娟代）、蕭勝興、余啟瑞（邱耀昌代）、宋祥正、江明德（邱文益代）

勞方列席：林子斌、蕭信義、黃文峯、黃崇殷、劉慧玲

資方列席：陳玲慧、邱錦坤、楊淑蘭、羅維雅、吳致中

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 11 月份經營概況報告事項

一、員工動態：（截至 109 年 11 月 14 日止統計資料）

(一)正式員工共計 27,983 人

1.派用人員 13,259 人(男性：10,882 人；女性：2,377 人)

2.僱用人員 14,724 人(男性：12,806 人；女性：1,918 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
	11 月	累計至 11 月	11 月	累計至 11 月	11 月	累計至 11 月	
新進人員	12	933	284	1,324	296	2,257	
離職人員(含退休)	80	740	86	1,032	166	1,772	

二、業務概況：（109 年 11 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)	18,724	216,389	5.0	2.8	
(二)售電量(百萬度)	18,806	207,117	2.9	2.6	
(三)電費收入(百萬元)	45,657	528,731	-0.5	-0.3	
(四)平均單價(元/度)	2.4277	2.5528	-3.4	-2.9	
(五)用戶數(千戶)	14,547		1.3		

三、財務概況：

單位:億元

項目	109 年 11 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	471.55	480.90	-9.35	-1.94%	5,545.89	5,545.78	0.11	0.002%
總支出	424.70	483.13	-58.43	-12.09%	5,267.36	5,630.98	-363.62	-6.46%
稅前盈餘 (虧損-)	46.85	-2.23	49.08	-2200.90%	278.53	-85.20	363.73	-426.91%

	109.11.30 (A)	108.11.30 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	21,493.13	20,546.41	946.72
負債(D)	18,163.43	17,747.23	416.20
股東權益	3,329.70	2,799.18	530.52
負債比率%(D/C)	84.51%	86.38%	-1.87%

四、組織轉型推動概況：如次頁。

五、其他

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至109年11月底止，本公司電費欠費數約為3億元。

業務處說明：

一、本次勞資會議提供之109年11月底止欠費數（3億元）係為預估值，惟經同仁積極催收，11月底區處回報欠費實績為2.6億元，較上（10）月底減少約281萬元，後續將持續掌握用戶繳費動態並積極催收，以維公司權益。

二、欠費較多之區處如桃園區處係因用戶中華映管股份有限公司龍潭廠，因經營不善逾期繳付，並已依規定於108年9月2日停電，目前已取得支付命令確定證明書，確保公司債權。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	109年11月	108年11月	與去年同期 差異	109年 1~11月
汽電共生	426	634	-32.81%	6,266
IPP	3,084	3,245	-4.96%	37,059
再生能源	747	575	29.91%	6,987
合計	4,257	4,454	-4.42%	50,312

公司轉型動態資訊

- 一、11月23日及11月30日舉行2場次「電力工會第一分會所屬單位小組長溝通座談會」。第1場次由徐副總造華與王副總振勇共同主持，邀請策略行政/財會資源系統之工會小組長與會；第2場次由簡副總福添主持，邀請核能事業部之工會小組長與會，並皆邀電力工會總會與第一分會幹部與會。
- 二、座談會先由企劃處說明「公司轉型推動及母公司籌備概況」，人資處說明「公司轉型後員工權益保障規劃」，核能事業部場次另由核能事業部策劃室說明「核能轉型規劃構想」，再進行充分雙向交流。



- 三、上述座談會簡報資料，已置於 W3 網站/焦點訊息-電業法及轉型/公司轉型，請同仁下載參閱。

台灣電力公司第 11 屆第 43 次勞資會議詢答事項

- 一、勞方代表詢問：據報載，台電已與澎湖縣府協議 2024 年全面接管南方四島(花嶼、東吉嶼、東嶼坪、西嶼坪)?請說明。

說明：

- 一、澎湖離島現行電費每個月 200 元用到飽，台電每年需額外補貼供電營運虧損 1000 萬元，因必須回歸正常電價，離島居民普遍反對台電接管，公司因投資成本高也不願接管，現竟傳出澎湖縣府與台電達成協議 2024 年全面接管。
- 二、上述協議內容為，2021 年 9 月完成東吉嶼配電線路整建，2022 年完成發電機、配電盤等發電設施的整建。花嶼及東、西嶼坪等 3 個離島，則於 2024 年完成配電線路及發電設備之整建。
- 三、接管後尚有相關人力、組織等問題待解。

辦理情形：

配電處說明：

- 一、經濟部國營事業委員會 109 年 12 月 4 日召開研商廢止「離島供電營運虧損補助辦法」後之離島供電相關事宜會議，會中討論請本公司協助東吉嶼、花嶼及東、西坪等 4 離島配電線路及發電設備之整建，本公司並未承諾全面接管。
- 二、惟上述會議紀錄誤植為台電公司承諾接管，媒體可能依此報導，本公司已於 109 年 12 月 16 日函請國營會修正會議紀錄內容。

本次會議結論：經配電處說明，本案結案。

- 二、勞方代表詢問：建請台電公司修正本公司「單身宿舍」(含單身備勤房屋)設備及雜項設施項目。

說明：

- 一、台電公司為因應住宿及地域性質實際需要，規定未包括之設備，各單位如認為有需要，經檢討後，以專案報請主管處轉陳副總經理核可後購買。(註：飲水機、電冰箱、洗衣機、電視機、調理台均以每一宿舍各置乙具為限，電視機由各單位福利會購置。)
- 二、電視機是否修正由事業單位購置。

辦理情形：

秘書處說明：

各單位如有業務需要，必須快速掌握新聞災害等訊息，其單身備勤房屋可由事業單位購置電視機。

本次會議結論：經秘書處說明，本案結案。

三、勞方代表詢問：公司各級主管職位出缺，權責主管能否長期不予指派並要求其他主管兼代？

說明：公司建立有主管職務代理機制（公司職務代理應行注意事項），亦有支給代理主管職務人員報酬等規定（代理主管職務人員薪給處理原則），惟上述職務兼代並未符合公司職務代理規定，亦無代理職務薪給規定之適用，卻長期遭各單位濫用以規避給付責任。

辦理情形：

業務處說明：

旨案經請各區處檢討主管出缺職位未派補原因及派補規劃後，未有區處經理職缺長期未派補，另有 20 個課長職缺尚未派補。經查有二個區處因該等職缺主要為單位奉核新設組織所設，或需擔任該職位需具備相當資格證照者，方有達 1 年以上未辦理之情形。再查該等職缺主要係單位審酌業務運作、人力調派與人員資格條件等情暫未派補，區處將視實際需要派補。

發電處說明：

經查水火力電廠基層主管出缺及代理情形結果，水火力電廠共計 796 個職位，已派 744 個職位，派補率 93%，尚有 52 名基層主管未派，其中 8 個職位係因汽力機組除役，空缺職位暫時保留，至 14 名基層主管職位，電廠將於近期辦理甄審作業，爰應為 30 個基層主管職位未派任，其主要係因適逢退休潮，人力斷層導致人選培訓不及，尚無足夠已受訓基層主管培訓班人員可資甄審派任，又，部分同仁資歷尚淺、實務工作經驗不足，爰目前電廠刻正積極培育訓練，俟電廠同仁完成基層主管培訓、取得所需證照、增加歷練後即可派任。

供電處說明：

經調查結果，本系統所轄各單位中階主管職位目前並無空缺未派情形，基層主管職位則有 4 名未派，其中 1 個職位將於 12 月辦理職缺甄審，其餘將全盤考量後伺機派補。供電處將請相關單位儘速辦理甄審作業。

核能發電處說明：

目前本系統主管職位空缺情形，中階主管僅核三廠 1 位（南部展示館經理）且未超過半年。基層主管部分，核三廠 4 位，均未超過半年；核二廠 2 類職位，分別是開關廠值班主任和電氣值班主任，因核能電廠值班人力為 5 班（火力電廠為 4 班），考量未來能源政策趨勢及人力需求，該 2 類職位傾向不派補。

營建處說明：

經查本系統目前主管空缺職位，基層主管部分，金門塔山工務所因工程計畫將於年底結束且組織將裁撤，已指派代理人不再派補。綜合施工處目前暫無工程需要暫不派補，台中煤倉工務所、海域風電施工處已指派代理人，後續視工程推展需要，再行派補。另中階主管部分，待相關單位辦理甄審作業進行派補。

核能火力發電工程處說明：

- 一、本系統將於 12 月份召開主管甄審會議，派補本處 6 個職缺、中部施工處 2 個職缺及協和施工處 1 個職缺。
- 二、各施工處主管職缺視工程業務需要已於本次甄審會議提出，其餘將俟工程進度及組織調整後陸續派補。

人力資源處說明：

- 一、本公司各單位應逐年進行人力盤點，儘量事前掌握各級主管職位可能出缺情形，並視職位之職責程度及工作內容，提早規劃接班人選，出缺後亦應儘早安排人員接任或作合理之工作分配安排，不宜長期不予指派，衍生出缺主管職位職責長期由其他人員承擔之情形。
- 二、為促進主管職位之管理運用符合業務發展需要，有關基層主管職位空缺情形，已依據職位查核要點研擬相關管控措施，將積極協助各系統/事業部檢視基層主管職位運用情形。
- 三、基於公司業務仍須各級主管持續推動，主管人員如有長期請假、受訓、因公出國或其他事由不能出勤時，將依據本公司「任僱調派施行細則」等規定，指派代理人員及支給代理人員報酬。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

四、勞方代表詢問：員工因公（工作需要）派訓之考照費用，應該由員工負擔嗎？

說明：

- 一、員工奉派參訓後，如需取得該項訓練技能之證照，其報名（考照）費用均需員工個人先行墊付，待取得證照後，方可據以向公司報銷該費用。
- 二、以堆高機證照為例，考照（學科及術科）費用 2000 元/人，術科常因個人分配練習時間不足，於正式測驗時鎊羽而歸，無法順利取得證照，而該筆費用也必須自行負擔，無法向公司申報。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、有關員工因公考照之補助原則，目前係依本公司「參加國內公司外訓練實施要點」規定辦理，費用核銷以合格當次為限，另參訓以受訓假別管登，如有未通過情形而須再次報考或補考者，由所屬單位先核給公假，如該次考試通過再改以受訓假別管登。
- 二、本案因涉及現行規定修正，且證照類別超逾 50 項，前已簽請各主管處及綜研所，盤點 108、109 年參訓及考照人數、費用及考照合格情形，以作為規章修正及預算評估之參據，上述調查於 11 月 30 日截止，刻就各單位提供之資料分析統計中。
- 三、前述派訓數據彙整分析後，將邀集各主管處及綜研所召開專案會議，考量訓練資源合理分配，初步規劃朝奉派參訓均補助費用，並均核予受訓假等方向調整，如未通過者須再次報考，則提高陳報層級；要點規定將依會議決議修訂，並簽報總經理核定後公告施行。

本次會議結論：請人力資源處於 110 年 2 月底前報告辦理情形，本案繼續追蹤。

五、勞方代表詢問：關於馬祖區處所轄離島（西莒）電廠廠長由該處人資課長調升並兼辦人資業務是否符合專業分工及任僱調派規定？

說明：

- 一、依據 109 年 8 月 20 日業務系統勞資協商溝通會議主席裁示（臨時動議）辦理。
- 二、旨案調派導致該處人資部門沒有主管，僅餘新進課員一名辦理業務，影響人資業務執行重大。據分會表示，電廠為技術專業職位，調派應考量具備電廠實務經驗者，以避免外行領導內行之情事及基層反彈。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、有關馬祖區處所轄離島（西莒）電廠廠長由該處人資課長調升並兼辦人資業務一節，配電處及業務處已規劃於近期辦理西莒電廠廠長之派補，現任廠長則調派人資部門，不再以兼辦方式辦理。
- 二、另於 11 月 9 日會同業務處、配電處召開「離島偏遠區營業處人力老化、主管接班與留才議題專案會議」，後續將依會議決議推動離島人力補充、新進人員羅致管道之精進，以及提高本島主管調任之誘因等事宜。

業務處說明：

- 一、馬祖區處主管接班規劃部分，本處已擬訂本事業部人員派赴馬祖區處實施方案草案，刻正辦理陳報，如奉核定，將利用近期召開之各區營業處處長會議，向各區營業處說明，並再與各相關單位利害關係人，進行充分溝通後，據以施行。
- 二、又 11 月 9 日人力資源處已邀集本處等相關單位專案研商，會中除針對離島偏遠地區各進用人力管道檢討研議外，亦就馬祖區處主管接班議題討論並獲初步共識，採調整該處主管列等及建立任期制與調任人員之選拔條件等方向進行規劃，俾以協助馬祖區處業務推動。
- 三、另該處西莒發電廠廠長已規劃近期辦理輪調，惟因具備電廠實務經驗人員較難覓，除已請各區處推薦外，馬祖區處已發函公開甄選，擬依該處業務情形及各推薦人選狀況，予以核派。
- 四、本案建請同意結案。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

六、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 年 5 月 15 日（星期五）下班前指派員工於 109 年 5 月 17 日（星期日）需在家待命等候通知，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：

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，符於「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。

核能發電處說明：

本處已於 109 年 9 月 17 日赴核三廠召開專案會議，決議動員造冊並未構成指揮監督之實，惟因部門主管傳達之誤解造成同仁行動自由受限，建議核三廠以「個案」方式處理，徵得當事人同意並填寫同意書，本於權責核予「補假」以為權宜措施。

本次會議結論：經核能發電處說明，本案結案。

七、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、依據本公司配售電事業部區營業處組織表備註（二）4.規定，自動化饋線數達 200 條且饋線資訊末端設備（FTU）數達 800 具者，得置饋線值班主任組織（FDCC），北市、嘉義、屏東、南投、鳳山、雲林及苗栗等 7 區處已達「饋線值班主任」設置標準且皆已提出申請；本處檢附變電值班主任與饋線值班主任整合之可行性評估報告後，109 年 5 月 5 日經總經理核示，北市與鳳山饋線值班主任先行成立，嘉義、屏東、南投、雲林及苗栗等區處暫以變電值班主任下新設一位 9 等饋線及配電值班員因應。
- 二、本處於 109 年 6 月 4 日邀集電力工會與相關單位進行「台北市及鳳山區營業處申設饋線值班主任」溝通會議，並已通知相關區處進行組織調整及職位設置事宜。另於 109 年 9 月 11 日再邀集上述相關單位進行「研商區處 FDCC 尚未成立組織因應調整會議」，會議決議請企劃處及本處與嘉義、屏東、南投、雲林及苗栗等 5 個區營業處及對應電力工會分會溝通 FDCC 專責職位設置事宜，並將會議結果

告知電力工會總會。

三、本處遂依決議於 109 年 9 月 25 日舉行「FDCC 組織調整溝通說明會議」，會議決議略以：

(一)已達設置標準但尚未設置饋線值班主任之嘉義、屏東、南投、雲林及苗栗等 5 區處，建議依照原來已核定饋線值班主任設置標準設置饋線值班主任，職等可依工作量差異酌予考量。

(二)行政院 109 年核定之「智慧電網總體規劃方案」訂定配電系統檢核點為自動化饋線下游 5 分鐘內復電佔比 2020 年達 25%及 2030 年達 90%，目標逐年提高，另考量達成 116 年饋線全面自動化目標，饋線調度工作量逐年大幅增加，整體經營環境已較原饋線值班主任設置標準訂定之時空環境更加嚴峻，為提升整體饋線調度效率，俾達成配電系統檢核點目標，職等職位設置仍應予充分考量。

(三)上述決議事項與原 109 年 5 月 5 日奉總經理核定簽辦不同，請配電處儘速述明本次會議紀錄決議事項，簽陳總經理核示辦理。

四、本處已於 109 年 10 月 21 日將上述決議事項簽會企劃處等各相關單位併陳總經理核示，並依企劃處 109 年 11 月 14 日會簽建議於 109 年 11 月 20 日再簽陳中。

企劃處說明：

配電處已補強說明設置饋線值班主任之理由並重新研擬簽辦，本案刻正陳總經理核示。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

八、勞方代表詢問：因應 109 年 4 月 28 日人資處發布，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，而需增設領班、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，另本處已於 109 年 10 月底統籌各水火力電廠增設領班、副領班申請案及相關資料，

並依規定送人資處辦理。

人力資源處說明：

- 一、考量領班、副領班人員肩負每位工作人員工作安全重任，前報部爭取開放 92 年後新進人員擔任領班、副領班者得支領加給，其中含訂定領班、副領班之選派資格條件如任職經歷、考核、獎懲、證照或訓練，經濟部於 109 年 1 月 22 日同意辦理，並指示須落實上述歷次報部管理精進措施。
- 二、是類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，嗣後如各單位因業務增加或組織新增等因素，致無法於系統內調整，而需增設領班、副領班者，請依相關規定及程序簽報，俾於次年一月底前併同年度預算員額提報經濟部核定。
- 三、另，本案業通知各運用領班、副領班單位之主管處應依相關規定及時限，將轄屬單位申請增設領班、副領班資料送本處彙整，本處刻正辦理後續事宜。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

台灣電力公司第 11 屆第 43 次勞資會議討論及結論事項

一、 1143-提案討論 1

案由：建議台電公司提高退休惜別茶會費用及同仁住院、結婚祝賀禮金金額。

說明：台電公司退休惜別茶會費用及同仁住院、結婚祝賀禮金金額已多年未調整，近年物價上升幅度大，建議提高退休惜別茶會費用及同仁住院、結婚祝賀禮金金額，以符實際。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司舉辦退休惜別茶會係為感謝臨退人員長期對公司的辛勞與貢獻，於渠等退休前，由單位主管與同仁共同歡送臨退人員，並於茶會中致贈每位臨退人員「情誼永懷」獎牌及 2,000 元紀念品，以表感謝之意；爰茶會所需費用係以共同歡送退休人員之精神按單位所屬人數不同分別支給 2,000~3,500 元，當月份有 2 人以上退休時，每增加 1 人可增加 500 元。
- 二、前述茶會費用係以「其他福利費」預算科目支應，該科目亦須支應退休人員惜別活動等退休照護費用，考量近年本公司退休人數較多，預算已極為緊澀，且近期外界關注公務人員或國營事業退休相關福利與待遇，上級機關管控亦日趨嚴格，故爭取提高預算實屬不易，爰前述茶會費用宜予維持，避免排擠其他退休照護項目之運用；另建請可運用單位內相關資源協助辦理退休惜別茶會，凝聚同仁向心力。

秘書處說明：

經調查，本公司同仁住院、結婚祝賀禮金金額不低於中油等其他國營事業，然考量歷年來物價上漲，本項金額酌予調高尚屬合理。因本項費用編列於公共關係費，本處將與會計處研商後於下次勞資會議進行報告。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

二、 1139-提案討論 1

案由：建請台電公司廢除活線作業。

辦理情形：

配電處說明：

本處於 109 年 12 月 1 日邀集電力工會代表、各區處相關部門同仁，召開第 2 次專案會議進行研討，相關決議情形如下：

一、與會區處及工會代表研討結果，擬定活線制度與相關精進措施，並於 109 年 12 月 3 日函請各區處配合辦理：

(一)配電線路作業應採停電或間接活線（使用絕緣操作棒）施工為原則。

(二)現場領班如執行停電作業困難，可依據現場環境、氣候、技術能力及人員體力等條件，評估是否採用活線施工，經報核後再執行，切勿因現場停電壓力而勉強施做活線。

(三)活線作業施工儘量以搭乘昇空工程車執行，昇空工程車無法到達處所則儘量安排停電作業為原則。

(四)炎熱季節，領班應依現場環境狀況評估是否採行活線作業。

(五)「DS 更換為 LBS」及「LBS 故障更換」等兩項作業工序較複雜，儘量安排以停電方式施作為原則。

二、本次會議研討後建議自營工班施工案件之「活線作業要求書」核准層級由部門主管（經理）提升至單位主管（處長），以強化單位主管重視員工從事活線工作安全，已於 109 年 12 月 3 日一併函請各區處召集相關部門同仁研討，本處彙整各區處意見後將另案檢討陳報處長核定。

本次會議結論：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。

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，經本公司多次建請經濟部國營事業委員會同意，惟該會考量領導管理、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。

二、本案擬會同其他國營事業共識意見，並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。

四、 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，109 年 8 月 7 日電力工會理事長與本公司主管等人員亦赴經濟部說明爭取，經濟部表示能理解本議題之訴求，惟涉及整體國家勞動政策，宜由政府通盤規劃辦理；惟為合理保障適用勞退新制之僱用人員退休權益，本公司已於 109 年 12 月 8 日以電人字第 1098134624 號函報請經濟部研議將新制勞工退休金提繳率由 6%提高至 12%。

本次會議結論：本案繼續追蹤。