

台灣電力公司第12屆第1次勞資會議紀錄

一、時間：110年4月13日（星期二）上午9時30分

二、地點：總管理處208會議室

三、主席：許代表芳玲

紀錄：吳致中

四、出（列）席人員

勞方代表：曾代表成發、陳代表偉漢、陳代表國禎（請假）、練代表瑞愷、馮代表添德、陳代表明堂、黃代表崇殷、張代表進益、呂代表金福、廖代表榮建、孫代表玉雲、曹代表以樂、楊代表憲達、鄧代表裕瓊、蕭代表文良

資方代表：許代表芳玲、郭代表天合、郭代表芳楠、洪代表永輝、許代表永輝、鄭代表運和、張代表劉國、鄭代表慶鴻（黃副處長偉光代）、蘇代表惠群、陳代表銘樹、吳代表永城、林代表孝仁、余代表啟瑞、宋代表祥正、許代表勝豐（邱副處長文益代）

勞方列席：林副秘書長子斌、蕭處長信義、廖常務理事展平、劉慧玲

資方列席：許處長國隆、程副處長秀菁、莊組長政宏、黃組長子成、陳主管秀華、陳彥婷

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 110 年 3 月份經營概況報告事項

一、員工動態：（截至 110 年 3 月 14 日止統計資料）

（一）正式員工共計 27,384 人

1. 派用人員 13,017 人（男性：10,667 人；女性：2,350 人）

2. 僱用人員 14,367 人（男性：12,477 人；女性：1,890 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
	3 月	累計至 2 月	3 月	累計至 2 月	3 月	累計至 3 月	
新進人員	11	46	6	16	17	62	
離職人員(含退休)	70	201	117	314	187	515	

二、業務概況：（110 年 3 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)	19,013	53,329	2.8	1.7	
(二)售電量(百萬度)	18,672	52,343	5.9	3.8	
(三)電費收入(百萬元)	45,141	125,433	5.8	3.5	
(四)平均單價(元/度)	2.4176	2.3964	-0.1	-0.3	
(五)用戶數(千戶)	14,616		2.6		

三、財務概況：

單位:億元

項目	110 年 3 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	472.86	452.55	20.31	4.49%	1,312.86	1,270.55	42.31	3.33%
總支出	443.91	480.91	-37.00	-7.69%	1,202.28	1,343.77	-141.49	-10.53%
稅前盈餘 (虧損-)	28.95	-28.36	57.31	-202.08%	110.58	-73.22	183.80	-251.02%

	110. 3. 31 (A)	109. 3. 31 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	21,515.35	20,690.84	824.51
負債(D)	18,024.33	17,626.30	398.03
股東權益	3,491.02	3,064.54	426.48
負債比率%(D/C)	83.77%	85.19%	-1.42%

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110年3月底止，本公司電費欠費數約為2.58億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	110年3月	109年3月	與去年同期 差異	110年1~3月
汽電共生	672	465	44.52%	1,810
IPP	3,130	3,637	-13.94%	8,322
再生能源	706	675	4.59%	1,535
合計	4,508	4,777	-5.63%	11,667

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) 母公司籌備小組會議

第 6 次會議於 3 月 3 日舉行，由綜合研究所報告「無形資產現況及後續處理原則」。

(二) 轉型工作會議

第 30 次會議於 3 月 4 日舉行，分由財務處報告「分割計畫書編制會議階段報告」及電力通信處報告「通信資產劃分與費率機制探討」。

二、3 月 11 日企劃處及「台電轉型控股母子公司管控體制研究案」研究團隊野村顧問公司赴電力工會，說明控股母子公司之董監事設計規劃構想。

三、3 月 15 日由徐副總經理率企劃處及野村顧問公司赴臺灣金融控股公司拜會魏總經理江霖，就集團管控體制進行交流。



台灣電力公司第 12 屆第 1 次勞資會議詢答事項

一、勞方代表詢問：本公司及各單位人力員額計算標準為何？請說明。

說明：

- 一、桃園區處就用戶數、饋線數、線路回長距離、設備數量、契約發包數及施工量等，冠於各區處，但現員僅約台中區處之 7 成，呈現勞務密度高，工作壓力及負荷大，人力結構不均等現象，易衍生職安相關疑慮。
- 二、大林電廠廠區設置有海水淡化廠，就其運維及計畫執行期程，請公司儘速合理化其組織及員額。

辦理情形：

業務處說明：

- 一、台中區處服務範圍約 166 萬用戶、現有 949 位員工；桃園區處服務範圍約 123 萬用戶，現有 677 位員工，用戶數約為台中區處之 7 成。桃園區處人力問題除本身用人精簡之結構性因素外，同仁（尤其是分類人員）於試用期滿後請調回中南部亦是關鍵因素。
- 二、有關各區處員額分配，王副總經理於取得人資處分配總量名額後，交由策劃室視各區處業務增減擬定員額分配草案，再召集業務處及配電處共同討論，並考量提前進用及人員退離情況做合理遞補。對於桃園、新竹、北南、北西等北部區處，王副總經理就其可運用員額進行調整，桃園區處近年人力亦有增加。惟因員額確實有限，無法快速補足人力缺口，仍請單位就既有人力妥予運用並強化留才。

發電處說明：

大林電廠於設置海水淡化廠之初即做過人力盤點，相關人力已補充於修配組共同設備課，如因設備運轉維護及計畫執行期程上有人力需求，請大林電廠將需求提送本處審核討論其必要性。

人力資源處說明：

- 一、上級機關對於本公司員額係採總量控管且對增員條件訂定標準，公司預算員額須配合年度預算審查時程，逐年陳報經濟部核定；且依據行政院及經濟部所訂規定，公司應在符合「員工生產力」、「用人費率」、「繳庫盈餘」及「勞動生產力」等 4 項指標條件下，始可請增預算員額，條件相當嚴格。
- 二、承上，由於員額有限，公司除於整體員額內，依各事業部/系統業務消長及人力計畫檢討與調整人力配置，並逐年依人員退離情形及上級核定之增員結果，持續計劃性補充新進，再由各副總經理視所轄單位間業務量相對變化情形，彈性調整用人數。

本次會議結論：桃園區處案，請業務處及配電處前往單位進行了解並邀

集勞資雙方妥為溝通及說明；大林電廠案，則請發電處向單位妥為說明。本案繼續追蹤。

二、勞方代表詢問：近年來，各單位工作服購置常因物價波動，品質及數量無法兼顧，採購之工作服需符合本公司工安標準，預算是否應歸屬工安費用？

辦理情形：

會計處說明：

- 一、有關工作服預算編列，係依據附屬單位預算共同項目編列作業規範壹、甲、三、(一)4、(3)服裝：「員工工作服於工作時必須穿著或規定上班必須穿著之人員，得逐年製發，並於預算內說明價格標準，且統一製發，不得發放代金。」之規定辦理。
- 二、工作服預算之執行係依附屬預算執行要點參、甲、十、(五)員工服裝，應確實依法定預算執行，且規定上班時間必須穿著者，始得統一製發，不得折發代金。
- 三、惟前述編列作業規範並未明訂每套服裝單價，僅要求敘明價格標準，本公司預算書亦有揭露相關資訊，以110年度院核預算為例：
 - (一)一般設備維護人員工作服每套2,500元。
 - (二)輸電費用項下編列棉質工作服單價每套4,000元，係從事變電設備、輸電線路操作等電器工作人員，為避免電弧灼傷需穿著棉質工作服。(預算書P.176)
 - (三)配電費用項下編列棉質工作服單價每套5,000元，係本公司營業處配電外線工作，為避免電弧危害需穿著棉質工作服。(預算書P.186)
 - (四)工作維護作業人員需要兩具每套600元。爰此，未來如有類似情況，可依實需編列工作服預算，並提出具體說明供上級機關審查。
- 四、另工作服預算之編列與管控，均係由人資處統籌辦理，因工作服係管制性項目且上級機關均個別審查，為利管理仍請維持由人資處統籌辦理。

工業安全衛生處說明：

- 一、本公司員工工作服預算係由人資處依轄管權責統籌編列與核撥，並制定本公司「員工工作服發給要點」供各單位依循。
- 二、依據該要點工作服發給之對象限制、樣式、規範等均明訂原則，並分別於99年7月、100年6月及101年6月有發布「員工工作服發給釋例-公司規定」對工作服式樣、材質及金額標準等相關製發原則，有更明確示釋及規範。
- 三、本處依公司組織權責係負責本公司員工工作安全之護、工具等預算

統籌編列與核撥，若涉及工作安全之防護，例如，電氣防弧防蝕，電焊防塵防煙，雨天作業之防水透氣防護衣等安全防護等需求，可簽請本處在中央核定預算之 P20000 項下酌予協助核撥。

人力資源處說明：

- 一、經洽詢會計處及工安處，工安費用屬於物料預算科目，如改歸列工安費用需考量之因素如次：
 - (一)物料非屬個人物品，需多人共用，且工作完成後需歸還公司，現行歸列在工安預算項下有防水透氣防護衣、雨鞋等，與個人工作服性質不同。
 - (二)另物料具有標準化特性，故現行係由工安處統一採購，無法按個人需求客製化製作。
- 二、工作服採購後因歸屬個人，故其預算特性係屬管制性項目，如擬大幅增編製作標準(每人製作標準如擬增加 500 元，則全公司預算將增加 1,100 萬元)，主管機關將加強檢視本公司工作服實際購置及員工穿著等情形。
- 三、另 110 年預算已奉行政院核定，現於立法院審議中；111 年預算已報經濟部審查完畢。本處將積極瞭解各單位預算實際運用情形，嗣後年度編列預算時，適時向上級機關爭取。

本次會議結論：請工業安全衛生處將本次會議之說明內容函知各單位重申；另請人力資源處參照雙方共識，依實需調高及編列 112 年工作服預算，並提出具體說明供上級機關審查。本案繼續追蹤。

- 三、勞方代表詢問：銓敘部為落實照護公務人員權益，年初已研擬修正「公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法」，內容主要建議放寬意外認定方式，以及公務人員因執行職務受傷，雖未住院但經就診治療者，均得請領受傷慰問金，並考量全面調高失能、死亡者之慰問金額度，由原 300 萬元調增至 600 萬。本公司「因公傷殘死亡慰問金發給要點」何時可比照修正？

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、銓敘部為彰顯政府即時關懷與實質照護因執行職務傷亡者或其遺族之目的，前於 110 年 1 月 13 日邀集相關人員召開「公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法部分條文修正草案會議」研商。
- 二、經電洽銓敘部承辦人員表示，前開修正草案及會中各項決議刻正報考試院審查中，俟審查通過後將由行政院及考試院會銜發布修正內

容。本處將持續關注前開辦法修正情形，俟發布後即儘速配合修正本公司「員工因公傷殘死亡慰問金發給要點」。

本次會議結論：經人力資源處說明，本案結案。

- 四、勞方代表詢問：因應綠能先行，離岸風電併網規劃，2030 年公司火力電廠相關開關場將釋出容量提供業者併網，此舉對公司營運、員工權益勢必造成影響，公司是否有所評估因應，以降低衝擊，請說明。

辦理情形：

發電處說明：

- 一、因現行電業法無法源依據讓綠能先行在開關場或電源線上併接，如電業法不修法，擬在電網做開閉所，把整個容量做分配。
- 二、如台中發電廠未來有第三期更新計畫，本處建議須考慮離岸風電併網工程是否影響本計畫電力輸出區塊。

系統規劃處說明：

- 一、有關本公司火力電廠依法規及配合政策所提供之併網規劃，係採再生能源與火力電廠互補發電原則。
- 二、倘未來本公司電廠有新增機組計畫，為因應上述再生能源併網造成之衝擊，本公司將視系統需要，檢討編列專案計畫進行改善。
- 三、前述原則，業經相關單位確認及總經理核定後函陳經濟部。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 五、勞方代表詢問：本會丁理事長 109/8/7 拜會經濟部王部長時為本公司「分類僱用人員」年度考核不合理方式提出陳情，經濟部請台電公司儘速檢討，公司如何因應？

辦理情形：

人力資源處說明：

旨案經提送理事會報告，表決同意改變本公司「分類工員」之年度考核列計方式，由「職位」改為以「人員身分」方式分群，未來將與評價工員一同考核。本處於本（110）年 3 月 10 日與主管處研商執行細節，並依據理事會決議辦理後續陳報事宜。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 六、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：

- 一、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，另計有 20 個課長職缺尚未派補（其中 4 個已規劃 110 年 4 月甄審派補）。經查有 3 個職缺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。
- 二、已於各區處處長會議請各區處審酌業務運作、人力調派與人員資格條件等，積極規劃辦理派補，目前相關空缺情形已漸改善。
- 三、另配合人力資源處簽請各單位統計空缺達 3 個月以上未派補之基層主管職位，已於 110 年 2 月 4 日另案彙整相關空缺職位未派補期間、派補規劃及原因後送人資處備查。

發電處說明：

經查本處暨水火電力電廠空缺達 3 個月以上未派補之基層主管計有 23 名，嗣後將儘速完成甄審相關作業，本處仍會持續追蹤並予以協助，並依「基層主管職位查核試行措施」按季請各水火電力電廠填復「空缺基層主管職位管控表」，以利瞭解主管職位運用情形及後續派補規劃。

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，空缺達 3 個月以上未派補之基層主管職位則有 5 名，其中 2 名已提報職缺甄審但無人報名，其餘職位將全盤考量後儘速辦理甄審作業。

核能發電處說明：

目前本系統主管職位空缺達 3 個月以上經盤點後說明如下：

- 一、核發處依「基層主管職位查核試行措施」按季請各核能電廠填復「空缺基層主管職位管控表」，以掌握主管職位運用情形及空缺職位後續派補規劃。
- 二、本案將參酌人力資源處 110 年 3 月 2 日簽復之空缺職位檢討原則持續追蹤管控。

營建處說明：

經查本系統目前主管空缺職位，基層主管部分，綜合施工處、台中煤倉工務所及海域風電施工處後續將視工程推展需要，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、本系統已於 110 年 3 月份召開主管甄審會議，派補本處 5 個職缺，北部施工處 2 個職缺、中部施工處 1 個職缺、南部施工處 2 個職缺及協和施工處 2 個職缺。
- 二、其餘主管空缺職位派補事宜，將視工程進度、組織調整及人力運用等情形，滾動檢討陸續派補。

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」訂定相關管控措施，並於 110 年 3 月 2 日簽請各系統/事業部檢討，將積極協助各系統/事業部檢視及強化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。
- 四、本處 109 年底調查單位基層主管未派補原因及本處因應對策說明如下：
 - (一) 擬推派人員尚未受基層主管培訓
為應單位培育及升補需求，基層主管培訓名額逐年增加，108 年培訓量為 361 名，109 年再增至 566 名，110 年規劃開辦 19 班，培訓總量可達 680 名，以加速儲備基層主管人才。
 - (二) 擬推派人員資格條件不符
為強化拔擢機制，本處刻正檢討派任基、中階層主管之經歷條件，期增加符合派任主管資格條件之人選，並加速優秀人才接班。
 - (三) 職位出缺單位不派補
請單位檢討該空缺職位是否進行整併。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 七、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、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，已於 110 年 1 月 1 日派任劉長益君擔任西莒電廠廠長，至原任廠長陳國華君則派任人資課長，不再派兼。
- 二、另，本處於 109 年 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、馬祖區處西莒發電廠廠長業經業務單位主管人員升遷甄審委員會，就各推薦人選之工作適任性等充分討論後陳報，並奉核發布於 110 年 1 月 1 日生效。
- 二、本案建請同意結案。

本次會議結論：經人力資源處及業務處說明，本案結案。

- 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，俾併同年度預算員額提報經濟部核定。
- 三、本處業彙整各單位領班、副領班之增設申請案，並於本（110）年 2 月 23 日報部審核；另，考量因業務需要、工作安全及人力運用彈性等條件，亦同步向經濟部爭取授權本公司日後得自行管控領班、副領班總量，以符實際。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

台灣電力公司第 12 屆第 1 次勞資會議討論及結論事項

一、 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。

二、 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。
- 三、另為合理保障適用勞退新制之僱用人員退休權益，本公司業於 109 年 12 月 8 日函請經濟部研議將新制勞工退休金提繳率由 6%提高至 12%；經濟部於 12 月 15 日回復略以，勞工退休金條例適用於全國勞工，調整雇主提繳率宜由勞動部綜合國家負擔能力及整體社會接受性等因素審慎為之；如單獨調整本公司提繳率將對其他國、公、民營事業造成衝擊，故本案暫予保留。

本次會議結論：本案繼續追蹤。