

# 台灣電力公司第 12 屆第 4 次勞資會議紀錄

一、時間：110 年 9 月 17 日（星期五）上午 9 時 30 分

二、地點：總管理處 208 會議室

三、主席：許代表永輝

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、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（請假）、鄧代表裕瓊、蕭代表文良

資方代表：許代表芳玲、鄭代表天德（盧副處長景煌代）、蔡代表志孟（李副處長淑芬代）、洪代表永輝（蘇副處長啟昌代）、許代表永輝、孫代表志雄（洪副處長萬傳代）、陳代表啟仲、鄭代表慶鴻、黃代表偉光、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（黃副處長啟祥代）

勞方列席：蕭秘書長鉉鐘、林副秘書長子斌、廖常務理事展平、蕭處長信義、方代表鈞昱、陳代表桓振、李代表忠來、劉慧玲

資方列席：徐副處長豪傑、黃副處長瓊誼、沈副處長樹禮、程副處長秀菁、莊組長政宏、廖組長德銜、羅主管維雅、張主管智彥、陳主管秀華、呂筠萱、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 110 年 8 月份經營概況報告事項

### 一、員工動態：（截至 110 年 8 月 14 日止統計資料）

#### （一）正式員工共計 27,902 人

1. 派用人員 13,496 人（男性：10,980 人；女性：2,516 人）

2. 僱用人員 14,406 人（男性：12,547 人；女性：1,859 人）

#### （二）正式員工異動狀況：

| 項目<br>類別  | 派用人員（人） |            | 僱用人員（人） |            | 派、僱用人員<br>合計 |            | 備註 |
|-----------|---------|------------|---------|------------|--------------|------------|----|
|           | 8 月     | 累計至<br>8 月 | 8 月     | 累計至<br>8 月 | 8 月          | 累計至<br>8 月 |    |
| 新進人員      | 17      | 909        | 18      | 600        | 35           | 1,509      |    |
| 離職人員(含退休) | 75      | 585        | 89      | 856        | 164          | 1,441      |    |

### 二、業務概況：（110 年 8 月）

| 項目           | 當月     | 全年累計    | 與去年同期<br>比較(%) | 與去年同期<br>累計比較(%) | 備註 |
|--------------|--------|---------|----------------|------------------|----|
| (一)供電量(百萬度)  | 22,729 | 162,239 | 1.6            | 3.5              |    |
| (二)售電量(百萬度)  | 21,460 | 152,406 | 1.2            | 3.9              |    |
| (三)電費收入(百萬元) | 54,928 | 386,014 | -4.1           | 3.5              |    |
| (四)平均單價(元/度) | 2.5596 | 2.5328  | -5.3           | -0.4             |    |
| (五)用戶數(千戶)   | 14,690 |         | 2.6            |                  |    |

### 三、財務概況：

單位:億元

| 項目            | 110 年 8 月 |             |             |             | 全年累計      |             |             |             |
|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
|               | 實績<br>(A) | 去年同期<br>(B) | 差異<br>(A-B) | 與去年同期<br>比較 | 實績<br>(C) | 去年同期<br>(D) | 差異<br>(C-D) | 與去年同期<br>比較 |
| 總收入           | 573.21    | 588.36      | -15.15      | -2.57%      | 4,026.80  | 3,942.33    | 84.47       | 2.14%       |
| 總支出           | 571.38    | 461.47      | 109.91      | 23.82%      | 3,767.81  | 3,735.93    | 31.88       | 0.85%       |
| 稅前盈餘<br>(虧損-) | 1.83      | 126.89      | -125.06     | -98.56%     | 258.99    | 206.40      | 52.59       | 25.48%      |

|            | 110. 8. 31<br>(A) | 109. 8. 31<br>(B) | 差異<br>(A-B) |
|------------|-------------------|-------------------|-------------|
| 資產(C)      | 21, 815. 82       | 21, 054. 58       | 761. 24     |
| 負債(D)      | 18, 291. 68       | 17, 797. 00       | 494. 68     |
| 股東權益       | 3, 524. 14        | 3, 257. 58        | 266. 56     |
| 負債比率%(D/C) | 83. 85%           | 84. 53%           | -0. 68%     |

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8月底止，本公司電費欠費數約為2.71億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

| 項目   | 110年8月 | 109年8月 | 與去年同期<br>差異 | 110年1~8月 |
|------|--------|--------|-------------|----------|
| 汽電共生 | 835    | 806    | 3.60%       | 5,452    |
| IPP  | 4,084  | 3,417  | 19.52%      | 27,209   |
| 再生能源 | 1,035  | 652    | 58.74%      | 5,345    |
| 合計   | 5,954  | 4,875  | 22.13%      | 38,006   |

## 公司轉型動態資訊

- 一、為依電業法規定定期程完成轉型控股母子公司作業，企劃處業已辦理「母子公司處級組織」規劃作業，並依據與總管理處各單位議題溝通會議之研商結果，研擬「母子公司處級組織草案」，積極展開內部溝通交流，以凝聚共識，於 8 月 4 日偕同人資處赴電力工會第一分會向幹部溝通說明，及 8 月 17 日參加電力工會組織轉型因應小組第 13 次會議進行意見交流。

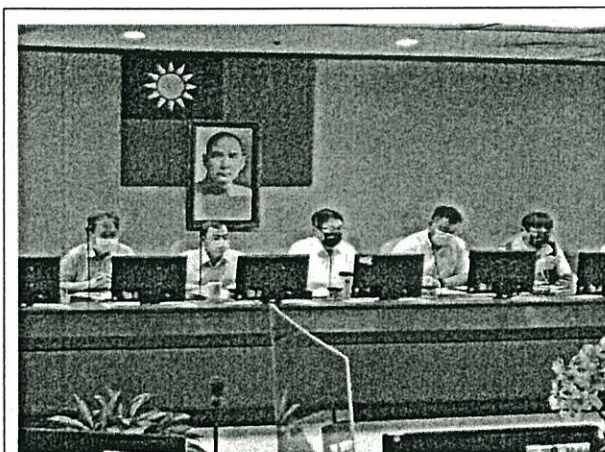


8 月 4 日電力工會第一分會幹部溝通

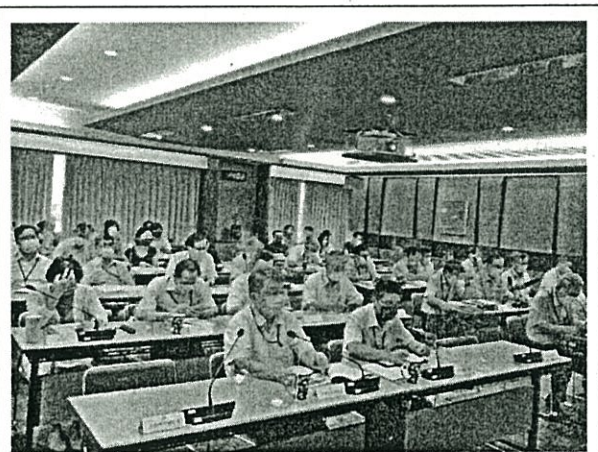


8 月 17 日電力工會組織轉型因應小組  
第 13 次會議說明與意見交流

- 二、轉型推動會報第 14 次會議於 9 月 8 日舉行，由董事長主持，分由電力通信處報告「通信資產劃分與費率機制探討」及企劃處報告「控股母子公司處級組織草案」，會中通過通信資產劃分與試行費率機制相關規劃，另母子公司處級組織原則通過，有關職安衛組織規模將持續研議及溝通，並赴子公司籌備小組報告及確認。



2407 會議室



1306 會議室

- 三、公司轉型動態資訊及轉型推動會報會議紀錄(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 12 屆第 4 次勞資會議詢答事項

- 一、勞方代表詢問：有關不適任會計人員，建請再加強訓練，以免造成單位困擾，影響工作士氣。

辦理情形：

會計處說明：

本處每年均辦理各區會計經理溝通座談會，並由副總經理主持研討及交流相關會計業務。本處亦另定期辦理會計業務會議，研討會計相關業務，除了使各單位會計人員互相交流業務外，亦增強各單位會計人員對會計業務的專業知識，使各單位會計業務順利推動。

此外，本處每年委託訓練所開設在職班如「稅務處理實務班」、「審核實務班」、「管理研討班」及「會計人員固定資產會計帳務處理班」等，增加各會計人員實務新知及專業知能，以利會計業務推動。

本次會議結論：經會計處說明，本案結案。

- 二、勞方代表詢問：有關區營業處成立施工班運作，於領班尚未核定前，事業單位如何因應。

辦理情形：

配電處說明：

考量部分區處為因應實際業務需要，於 110 年 7 月 1 日前即成立電力工作班，且實際擔任從事領班工作，領班於現場肩負工作安全及品質，使現場作業及早恢復供電且降低工安事故比率，故本處業於 9 月 28 日簽請各區處覈實調查未核定前即從事領班工作之相關資料，並與各該對應電力工會分會協商後，由區處單位主管可運用獎金核發領班加給。另，有關擔任領班、副領班支領加給方式，則依 109 年 2 月 20 日電人字第 1090003301 號函規定辦理。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 三、勞方代表詢問：本公司各區營業處能源技術服務(ESCO)部門成立之推展現況為何？請說明。

辦理情形：

業務處說明：

- 一、本處於 109 年規劃乙種區處（基隆、北北、新竹、苗栗、南投、雲林、嘉義、屏東）成立節能服務課，惟經企劃處上簽成立節能服務課時核示需再研議，並指示暫緩辦理，考量乙種區處節能診斷技術人員目前尚無專責部門（以支援方式從事節能診斷工作），並顧及該人員相關權益（如平時考核）等，爰規劃將該等人員歸屬業務組

服務課。

- 二、為推動前述規劃，本處於110年5月11日召開「乙種區營業處節能技術服務評價人員歸屬說明會議」，決議由該等乙種區營業處業務組服務課增設評價人員，現行節能工程師維持不變，並以110年7月21日業字第1108063451號函，請乙種區營業處先向台灣電力工會所屬分會溝通說明旨述推動事由及辦理意願調查。
- 三、經盤點8個乙種區營業處（基隆、北北、新竹、苗栗、南投、雲林、嘉義、屏東）調查結果，僅新竹及雲林區營業處之工會分會代表同意上述評價人員歸屬服務課，餘6個區營業處表示不同意，本處擬再向相關分會說明推動事由及釐清相關疑慮，並期得到認同。

本次會議結論：請業務處邀集相關單位召開專案會議，本案繼續追蹤。

- 四、勞方代表詢問：本公司學習時數績效指標之數位學習時數是否已確實取消？請說明。

說明：

- 一、行政院人事行政總處已於107.6.15廢除公務人員參與數位學習時數規定。
- 二、旨案（網路學院學習時數）經配售電系統勞資協商溝通會議於107.12.13提案全面停止，會中經人資處說明，亦朝取消作業進行（台電網路學院數位學習時數已自108年度責任中心管理績效指標項目中移除），並做成決議結案。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、有關「員工平均數位學習時數」總目標關鍵績效指標項目【目標值：≥6.0（時/人）】已於108年度刪除，惟考量人員培訓仍為公司經營所必需，故維持「員工內部及外部平均學習時數」項目【目標值：≥45（時/人）】。
- 二、109年度起，年度目標值已考量疫情，從45小時降為30小時，在諸多實體課程無法開辦的前提下，為鼓勵同仁善用台電網路學院自主學習，課程內涵持續精進，除電力專業及管理課程外，尚有寰宇計畫分享、導師專區等，另個人成長相關課程包括：理財知識、心靈成長、健康促進、生命成長等系列，另有107門同仁自製之業務相關微課程，今年亦導入可利用零碎時間學習之音頻課程10門，更將天下創新學院課程併入網路學院，供同仁選讀。
- 三、後疫情時代遠距教學、混成學習等將會大量取代實體課程，同仁可多加善用網路學院不受時空限制之特性，以持續精進本身知能。

本次會議結論：請人力資源處再次發函各單位重申「員工平均數位學習

時數」總目標關鍵績效指標項目已於 108 年度刪除，本案繼續追蹤。

五、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、經查桃園區處近 3 年新進職員到職人數為 110 年 22 人、109 年 18 人、108 年 12 人；近 3 年新進僱員到職人數為 110 年 17 人、109 年 41 人、108 年 55 人。
- 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。
- 三、對於桃園、新竹、北南、北西等北部區處，王副總經理已就其可運用員額進行調整，桃園區處近年人力亦逐年增撥。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，嗣後年度將視業務量情形撥配人力。
- 四、為實際瞭解桃園區處人力缺口之狀況，本處、配電處與策劃室已於 110 年 8 月 10 日赴該處討論解決方案，初步共識為：
  - (一) 嗣後本系統獲配人力中，依該處業務增長情形，協助伺機撥補人力。
  - (二) 為解決人員申請調動頻繁問題，有關確保人員留任進用方式之解決方案，請桃園區處以專案方式簽報相關單位協助辦理，以確保人員留任及穩定，促進核心技術保留傳承。

五、本案建請結案。

配電處說明：

- 一、經查台中區處在轄區面積、用戶數及線路回長等多項數據大致較桃園區處高，且均有納入工作量分級因素計算，惟近三年工程實績桃園區處略大於台中區處，應是造成區處人力難以負荷之主因。
- 二、桃園區處近 3 年平均施工量為 62,135 仟積點、年度發包契約計有 7 件；台中區處近 3 年平均施工量為 60,591 仟積點、年度發包契約計有 6 件。經檢討桃園區處近 3 年平均施工量略高於台中區處 1,544

仟積點，且台中區處因部分（丙、丁）工區由臺中市政府採統一挖補方式辦理，無需另行發包管路工程，致台中區處年度發包契約件數較桃園區處少 1 件，爰就施工層面分析，桃園區處工務部門近 3 年施工量實績確有略高於台中區處之情形。

三、惟比較該 2 區處 110 年度「工務類」及「工程管理類」工作量分級因素及現有人力情形如下：

（一）桃園區處核算工務段 110 年工作量分級因素最高可設置 20 個職位（未含主管）；截至 110 年 7 月底止，桃園區處工務段現有人力係分類人員計 16 人（未含主管），另評價人員計 68 人，共計 84 人。

（二）台中區處核算工務一、二段 110 年工作量分級因素最高分別可設置 16、14 個職位，共計 30 個職位（未含主管）；截至 110 年 7 月底止，台中區處工務一、二段現有人力係分類人員計 15 人（未含主管），另評價人員計 87 人，共計 102 人。

四、綜上，針對桃園區處工務部門職位數量及現有人力較台中區處少之情形，建請桃園區處依據工作量分級因素標準計算結果及本公司職位設置相關規定，適時申辦人力調整事宜。

發電處說明：

大林發電廠設置海水淡化設備時，因應業務增加並評估人力運用效益，已將所需人力配置至各相關部門，惟如因設備運轉維護及計畫執行期程仍有人力需求，請該廠評估整體人力後，依程序提出送本處辦理。未來該廠或其他廠如有增設或新設海水淡化設備時，將併同考量設置專責組織之需求。

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：經業務處、配電處及發電處說明，本案結案。

六、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：

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，有更明確釋示及規範。
- 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。
- 四、有關本處統籌編列與核撥「P20000」預算之使用原則，業於110年8月11日工字第1108093558號函知各單位。

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、工作服採購後歸屬個人運用，預算特性屬管制性項目，故上級機關各年度均對工作服預算個別審慎審查。因110及111年度工作服預算已奉行政院核定，112年度編列預算時，本處將積極瞭解各單位預算實際執行及運用情形，並審酌實際需求，提供具體說明向上級機關爭取調增製作標準及所需預算。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 七、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：

本處業於110年4月28日於台中電廠向電廠及工會同仁說明開放離岸風電併網點規劃事宜：

- 一、經於會中說明，與會代表已充分了解並達成共識，未來台中電廠#5~#8燃煤機組除役後之電源線容量暫時提供離岸風電先行併網，待345kV中科二回線完成後，即可再滿足未來開發#5~#6燃氣機組開發容量，並不會影響未來該廠更新機組規模。
- 二、配合公司未來第二階段台中電廠燃氣機組開發，所涉及該廠161kV開關場較適規劃配置，屆時一併於可研階段討論。另未來涉及電廠規劃事宜，將適時邀集電廠單位共同出席討論。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 八、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。經本處與主管處研商執行細節並陳報後，已奉核定自110年度考核起調整為以人員身分分群，本處已修正本公司「各單位辦理人員年度考核作業注意事項」規定，並於110年9月3日函知各單位。

本次會議結論：經人力資源處說明，本案結案。

- 九、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、經查本系統中階主管職位並無空缺未派情形，110 年第 1 季及第 2 季空缺達 3 個月以上未派補之基層主管職位分別為 22 名及 20 名。
- 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，目前相關空缺已漸改善。
- 三、本處持續追蹤並依基層主管職位查核試行措施按季請各區處填報「空缺基層主管職位管控表」，俾利規劃派補。

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 20 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 10 名，其中 3 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：

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，並已依業務需要指派，避免長期不予指派並要求其他主管兼代情形。

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 9 月份召開主管甄審會議，派補本處 3 個職缺，中部施工處 3 個職缺、南部施工處 3 個職缺及協和施工處 1 個職缺。
- 二、其餘主管空缺職位派補事宜，將視工程進度及人力運用等情形，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，可依據本公司「任僱調派施行細則」等規定，指定代理人員及支給代理人員報酬；至主管職位因故短期內無法派補，配合業務需要指定人員代理及支給代理人員報酬事宜，目前另行研議中。
- 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 年受疫情影響仍規劃開辦 18 班，培訓總量可達 640 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，已於 110 年 5 月 17 日修正派任基、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。

- 十、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、本公司應業務增加等因素，申請增設領班、副領班案，業奉經濟部 110 年 6 月 18 日經營字第 11003509140 號函及本公司 110 年 7 月 1 日電人字第 1100013928 號函同意辦理，水火力發電系統奉核配 34 名，已依所轄電廠申請增設領班、副領班人數分配，以符合單位用人需求。
- 三、本案建請結案。

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；經濟部於本年 6 月 18 日核定本公司領班、副領班增設案，共計 486 名，倘未來業務增加致有增設之需求時，仍須報部審核。

本次會議結論：本案結案。

## 台灣電力公司第 12 屆第 4 次勞資會議討論及結論事項

### 一、1204-提案討論 1

案由：建請將馬祖區處原北竿電廠/服務所部分土地及建物產權移轉回該處，符合使用現況。

說明：

- 一、本處原北竿電廠為離島小型電廠，發、配電部門共用土地及建物，104 年配合公司政策與珠山電廠歸併協和電廠管理，因本處承辦人員疏失，未考慮配電部門使用需求，將電廠及服務所土地、建物產權全部移轉協和電廠。
- 二、目前北竿地區供電由珠山分廠饋線供電，北竿電廠為備用電廠，平時無發電事實，珠山分廠僅定期派員維護老舊機組，並無發電人員常駐。
- 三、因北竿電廠與珠山電廠歸併協和電廠管理，配合組織修改，本處於 104 年 2 月成立北竿服務所，因土地、建物均已移轉協和電廠，名義上目前本處為借用珠山分廠辦公處所及土地繼續服務北竿用戶，造成辦公處所設備維護及土地使用極大不便。

辦法：如案由，建請將除發電廠房及發電附屬設備建物、土地歸珠山分廠管理，其餘辦公處所及廣場產權移轉回馬祖區處管理，以符合本處運作現況需求。

辦理情形：

發電處說明：

- 一、北竿電廠、南竿電廠均為協和電廠珠山分廠所轄之範圍，土地與產權已全部移轉至協和發電廠。目前北竿電廠已轉型為備用電廠，所有運轉、維護均由珠山分廠派員負責。
- 二、為考量南、北竿地區用電穩定，及因應南、北竿間跨海大橋可能興建後之長遠經濟發展，北竿電廠仍應保持土地完整性，做為未來擴建機組所需。
- 三、基於以上因素，現有北竿服務所如需使用北竿電廠之房地，仍請馬祖區處向協和電廠以借用方式辦理。
- 四、目前北竿電廠廠區空地使用方式，擬比照南竿電廠 900 公秉油槽週邊，以電力資源共享劃分責任區域借用方式放置配電器材。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

### 二、1204-提案討論 2

案由：大修工期應以大修後首次併聯日期為大修完成日期。

說明：

- 一、依 1100910 電廠大修協調小組第 98 次會議提及「考量近年系統供電

狀況，大修完成以「可滿載發電」為目標，若有需要做調教或測試工作，須配合系統狀況再做安排，以維持系統供電安全。」。

- 二、大修靜態（拆裝、檢查、更換…等）工期皆已依機組狀態安排標準工期，且電廠及修護處同仁皆已用加班、甚至輪班在期限內完成大修工作，已無縮減空間。
- 三、機組首次併聯大修工期結束後，氣渦輪機尚有配重、燃燒調整…等動態測試工作（至少7工作天）須執行，否則機組無法升載至滿載發電，更遑論接受調度發電。若要滿足調度處前述要求，則須修改大修標準工期，原標準工期內無法完成前述測試工作。
- 四、因初始排定大修工期時工作項目不含調教及測試工作，調教及測試工期難以預估，且機組首次併聯後即可為系統提供發電量。
- 五、故建請改回原首次併聯日期為大修完成日期。

辦理情形：

發電處說明：

- 一、以滿載認定大修完成，易影響本公司工作考成成績：
  - （一）目前機組大修標準工期以及採首併日期做為大修完成之認定已行之多年，並據此建立一致性標準評核各類型火力機組大修工期，且大修工期管控已列為本公司年度工作考成項目之一。
  - （二）若將燃調、配重等不確定性高的工作納入工期，則極易因停機冷卻、配重等不確定因素導致實際工期超出上級單位（能源局、國營會）管控預定工期，進而影響公司整體年度工作考成成績。
- 二、以滿載認定大修完成，將增加調度及大修排程困難度：
  - （一）若採滿載發電為大修完成之認定，則在滿載發電之前的測試及調整所造成的跳機或異常，皆需歸類為調整測試不計事故，將增加系統電源不確定性。
  - （二）機組首併後在大修結束前同樣需要配合燃調、配重等升降載、解聯併聯等負載變化，且受限制需於大修結束前完成，則將再無配合系統需求調整測試時間的彈性。
  - （三）採滿載發電為大修完成之認定，在避免逾期前提下，各類型機組標準工期需配合調整延長，勢必增加系統整體大修排程的困難度。
- 三、按現行模式，各廠均全力配合系統將首併後之各項工作於日夜尖峰提供負載，離峰時段方進行燃調及配重等工作；綜上所述，建議於現行標準工期及首併認定方式下，由各單位以工法、人力調配運用等方式積極精進工期，以維持供電穩定。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

### 三、1204-提案討論 3

案由：配電處 109 年度規劃完成之馬祖東引及西莒離島電廠未來人力需求建議案。

說明：配電處 109 年度規劃之馬祖東引及西莒離島電廠未來人力配置建議，建議用人數東引電廠 19 人，需增加人數 7 人；西莒電廠 21 人，需增加人數 8 人(如附件 3-1)。

辦法：東引及西莒電廠目前發電運轉人力每班均 1 人值班，與公司工安政策相抵觸，請主管處協助在人力規劃未核定前，請增撥預算同意本處先發包勞務人力 6 人協助發電運轉工作，以穩定發電需求。

辦理情形：

配電處說明：

本處定於 110 年 10 月 12 日在馬祖區處召開「馬祖區處小離島電廠人力撥補及北竿服務所用地協商會議」，並邀集台灣電力工會、企劃處、人力資源處、發電處、業務處及馬祖區處等相關單位共同研商東引及西莒電廠值班運轉人力短缺解決對策，以解決目前值班困境。

企劃處說明：

小離島電廠當務之急為解決人力需求及留才，如人力補充完畢後，仍有組織擴充之需要，本處將盡力協助。

人力資源處說明：

- 一、公司歷年招考皆有配補新進人員至區處，惟新進人員並無意願至小離島電廠工作，致使電廠無法順利增補人力，故本公司新進僱用人員甄試（養成班）分區招考已增列小離島地區（如：蘭嶼、綠島）名額，未來馬祖小離島地區亦可評估採用，讓新進人員能直接補進小離島電廠，以解決人力缺乏之困境。
- 二、如小離島電廠未來尚有人力需求，請配電處提出後由本處協助陳報經濟部辦理員額申請。

本次會議結論：請配電處邀集台灣電力工會、企劃處、人力資源處及其他相關單位赴馬祖區處召開專案會議，本案繼續追蹤。

### 四、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。**

## **五、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。**

參、人力分析- 未來人力配置建議(一)  
表3-1 電廠工作積點及預估人力需求

| 表號  | 工作性質 | 工作內容或名稱或範疇     | 年人工時   | 重要性       |           |           | 電廠 | 七美 | 望安 | 虎井   | 綠島  | 蘭嶼  | 東引  | 莒光  |
|-----|------|----------------|--------|-----------|-----------|-----------|----|----|----|------|-----|-----|-----|-----|
|     |      |                |        | ★★★<br>以下 | ★★★<br>以上 | ★★★<br>以上 |    |    |    |      |     |     |     |     |
| 3-5 | 電廠   | 電腦環境及設備維護工作項目  | 6,072  | 8         | 9         | 11        |    | 1  | 1  | 0.75 | 1.3 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| 3-6 |      | 例行性維護及會議工作項目   | 250    | 3         | 13        | 0         |    | 1  | 1  | 0.75 | 1.1 | 1.1 | 1   | 1   |
| 3-7 |      | 機組調度值班及演習工作項目  | 18,306 | 2         | 12        | 2         |    | 1  | 1  | 0.75 | 1.2 | 1.1 | 1   | 1   |
| 3-8 |      | 油品、配件接收及管理工作項目 | 1,769  | 5         | 4         | 10        |    | 1  | 1  | 0.75 | 1.1 | 1.1 | 1   | 1   |
|     |      | 預估人力需求         | 13.2   |           |           |           |    | 14 | 14 | 10   | 17  | 16  | 15  | 15  |

註：本案以七美及望安電廠之4部機為基礎，推算各電廠相對機組數應配置合理人力。  
★下方數字表示項目數

參、人力分析- 未來人力配置建議(二)  
表3-2 電廠工作積點及預估人力需求說明

| 表號  | 工作權責 | 工作內容或名稱或報載     | 年人工時   | 重要性  |     |       | 電廠                                                                     | 七美 | 望安 | 虎井 | 綠島 | 蘭嶼 | 東引 | 莒光 |
|-----|------|----------------|--------|------|-----|-------|------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|
|     |      |                |        | ★★以下 | ★★★ | ★★★以上 |                                                                        |    |    |    |    |    |    |    |
| 3-5 | 電廠   | 電廠環境及設備運轉工作項目  | 6,072  | 8    | 9   | 11    | 機組數                                                                    | 4  | 4  | 3  | 9  | 6  | 6  | 9  |
| 3-6 |      | 例行性報載及報載工作項目   | 250    | 3    | 13  | 0     | 綜合評估：                                                                  |    |    |    |    |    |    |    |
| 3-7 |      | 機組調度值班及演練工作項目  | 18,306 | 2    | 12  | 2     | 1. 小龍島電廠電力代操作值班人力，目前因人力緊需採三班三值兼兩值，為避免潛在工安風險，未來擬比照配電調度中心(DCC)採四班三值模式值班。 |    |    |    |    |    |    |    |
| 3-8 |      | 油品、配件驗收及管控工作項目 | 1,769  | 5    | 4   | 10    | 2. 依據電廠機組台數不同，機組運轉工作人力亦不同，若以機組檢修工作及配合修護處大修估計機組維修人員約4至6人。               |    |    |    |    |    |    |    |
|     |      | 預估人力需求         | 13.2   |      |     |       | 3. 油品運輸、尿素攪拌、配件驗收及例行性報表等工作，依電廠實際情形約3至4人。                               | 14 | 14 | 10 | 17 | 16 | 15 | 15 |

註：★下方數字表示工項數量

# 參、人力分析 - 未來人力配置建議(三)

表3-3 服務所、線路維護工作積點及預估人力需求說明

| 表號       | 工作權責 | 工作內容或名稱或報表   | 年人工時  | ★★以下 | ★★★ | ★★★以上 | 電機                                                                                                                                                    | 七美  | 望安  | 虎井 | 綠島  | 蘭嶼    | 東引  | 莒光  |
|----------|------|--------------|-------|------|-----|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|----|-----|-------|-----|-----|
| 3-10     | 服務所  | 服務所值班及巡迴工作項目 | 5,649 | 13   | 6   | 11    | 處理件數<br>線路事故<br>搶修數                                                                                                                                   | 364 | 168 | 9  | 384 | 1,376 | 106 | 180 |
| 3-11     | 線路維護 | 線路巡修及巡迴工作項目  | 3,922 | 14   | 17  | 9     | <p>綜合評析：</p> <p>1. 線路巡修活電施工依據台灣電力股份有限公司防範線路工作感電事故注意事項，規定高壓活線維護至少3人；故依據平日巡修及線路事故搶修數，評估作業人員約3~5人。</p> <p>2. 服務所值班及巡迴依照受理件數、例行性報表及抄表等業務，評估作業人員約3~5人。</p> |     |     |    |     |       |     |     |
| 預估人力需求數至 |      |              |       |      |     |       |                                                                                                                                                       | 5   | 5   | 3  | 6   | 6     | 4   | 6   |

# 參、人力分析 - 未來人力配置建議(四)

| 區域            | 澎湖<br>(微電網發展區) |    |    |    | 台東<br>(國家關注區) |    | 馬祖<br>(國防前線) |                                    | 備註 |
|---------------|----------------|----|----|----|---------------|----|--------------|------------------------------------|----|
|               | 七美             | 望安 | 虎井 | 綠島 | 蘭嶼            | 東引 | 莒光           |                                    |    |
| 電廠            | 8              | 8  | 8  | 8  | 8             | 8  | 8            | 4班3值每值2人                           |    |
| 值班人力          | 8              | 8  | 8  | 8  | 8             | 8  | 8            |                                    |    |
| 機組定期<br>保養    | 6              | 6  | 2  | 9  | 8             | 7  | 7            | 6000小時以下保養                         |    |
| 線路巡視及<br>簡易維護 | 4              | 4  | 2  | 5  | 5             | 3  | 5            | 因馬祖東莒、西莒分<br>屬兩個島，巡修人數<br>建議加1     |    |
| 服務所臨櫃處<br>理   | 1              | 1  | 1  | 1  | 1             | 1  | 1            | 含受理用戶用電申請<br>案件、接戶線工程及<br>裝(抄)表等業務 |    |
| 現有人數          | 8              | 8  | 6  | 12 | 13            | 12 | 13           |                                    |    |
| 建議用人數         | 19             | 19 | 13 | 23 | 22            | 19 | 21           |                                    |    |
| 需增加人數         | 11             | 11 | 7  | 11 | 9             | 7  | 8            |                                    |    |

表3-4 未來人力配置建議表