

台灣電力公司第 12 屆第 27 次勞資會議紀錄

一、時間：112 年 12 月 12 日（星期二）上午 9 時 30 分

二、地點：總管理處 208 會議室

三、主席：徐代表進福

紀 錄：彭紹軒

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、鄧代表裕瓊、蕭代表文良

資方代表：沈代表樹禮、孫代表禹華、黃代表美蓮、石代表吉亮（劉資深專業工程師至瑄代）、許代表永輝、孫代表志雄、陳代表憲能、宋代表祥正、黃代表偉光、黃代表銘宏、王代表韻淳（韓副處長瑞娟代）、林代表孝仁、徐代表進福、洪代表筱玲、許代表勝豐（吳副處長永康代）

勞方列席：徐副理事長崑輝（請假）、蕭秘書長鉉鐘、何常務理事家進、徐常務理事清芳、林副秘書長子斌、蕭處長信義、方代表鈞昱、陳代表桓振、劉慧玲

資方列席：易總經理特別助理序權、彭高等資深風險管控師富福、胡副所長秀琴、柯副主任金龍、程副處長秀菁、詹組長翔諭、廖組長德銜、張主管藝齡、彭紹軒

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 112 年 11 月份經營概況報告事項

一、員工動態：（截至 112 年 11 月 25 日止統計資料）

(一)正式員工共計 28,225 人

1.派用人員 14,015 人（男性：11,231 人；女性：2,784 人）

2.僱用人員 14,183 人（男性：12,201 人；女性：1,982 人）

(二)正式員工異動狀況：

類別	項目		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	15	949	59	648	74	1,597			
離職人員(含退休)	42	574	59	896	101	1,470			

(三)預估員工退休狀況：

期間	項目	派用人員 (人)	僱用人員 (人)	派、僱用人員合計	備註
112.7.17~113.1.16		204	316	520	
113.1.17~113.7.16		119	167	286	

二、業務概況：（112 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)	18,992	224,260	-2.9	-2.0	
(二)售電量(百萬度)	19,682	214,539	1.1	-1.9	
(三)電費收入(百萬元)	58,504	661,901	9.4	11.1	
(四)平均單價(元/度)	2.9724	3.0852	8.2	13.3	
(五)用戶數(千戶)	15,119		1.4		

註：上表供電量係採調度處發電月報所載供電量。

三、財務概況：

單位:億元

項目	112 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	610.75	576.68	34.07	5.91%	7,425.73	6,331.95	1093.78	17.27%
總支出	739.30	894.32	-155.02	-17.33%	9,129.62	8,536.02	593.60	6.95%
稅前盈餘 (虧損-)	-128.55	-317.64	189.09	-59.53%	-1,703.89	-2,204.07	500.18	-22.69%

	112.11.30 (A)	111.11.30 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	25,393.39	23,096.92	2,296.47
負債(D)	23,765.02	21,789.54	1,975.48
股東權益	1,628.37	1,307.38	320.99
負債比率%(D/C)	93.59%	94.34%	-0.75%

註：1.經濟部增資本公司 1,499 億元，及投資性不動產重估增值 544 億元已於 112 年 3 月列帳。

2.政府依「疫後強化經濟與社會韌性及全民共享經濟成果特別條例」挹注 500 億元(112 年 5 月列帳)，係用於補貼本公司 111 年度吸收國際燃料大漲成本，緩漲基層民生用電之政策負擔，以支持本公司配合政府執行穩定物價任務。

四、其他

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至 112 年 11 月底止，本公司電費欠費數約為 2.97 億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位：百萬度

項目	112年11月	111年11月	與去年同期 差異	112年1~11月
汽電共生	554	957	-42.11%	7,467
IPP	3,667	3,311	10.75%	41,733
再生能源	1,322	1,151	14.86%	14,930
合計	5,543	5,419	2.29%	64,130

(三)本公司資產活化規劃案說明如次：

1.112年10月提報董事會案件：「八德路二段臨停土地」參與民辦都市更新案、「北區活動中心後方土地」參與國家住宅及都市更新中心公辦都市更新案。

2.推動中重大開發案：

(1)「仁愛路臨停主導合建案」已於 112 年 4 月申報開工。

(2)「北儲南港舊址公辦都市更新案」已於 112 年 8 月提送臺北市政府審議。

(3)「高雄特貿三公辦都市更新案」已於 112 年 9 月與高雄市政府、三家都市更新實施者協商達成共識。

(4)「嘉興街公辦都市更新案」已於 111 年 12 月申報開工。

(5)「澎湖舊電廠開發案」就開發方式已於 112 年 10 月與澎湖縣政府協商達成共識。

3.參與開發案：如「信義路二段臨停都更案」等數十案，均依進度推動中。

4.物業經營：新開室經營房地均已出租並由承租人穩定營運中，亦協助其他經營單位處理租賃事宜，目前全公司年租金收入約 8 億元，且呈穩定成長情形。

五、經營概況詢問案：

- (一)財務概況：建請提早提供最新月份台電公司盈虧情況議程資料，請會計處說明。

本次會議結論：爾後如於會前會開會前無法提供最新月份之資料，應於議程中註記無法提供之原因，並至遲於函發會議紀錄時辦理更新。

台灣電力公司第 12 屆第 27 次勞資會議詢答事項

- 一、勞方代表詢問：養成班成立宗旨應為增強現場工作人員技能教育訓練為主，但近幾期在執行上卻加入許多與原先預立宗旨不符之課程內容請研議是否恰當？

說明：近年來公司為因應退休潮，大量且密集招考新進人員因應業務工作及技術傳承，但訓練單位卻在課程中添加許多與現場技能不相關之時數課程，如資源再造，結訓晚會表演……等，試問這課程有急迫到需要納入養成班訓練計劃嗎？

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司現行養成班除教導學員相關電力專業知識，以傳承電力核心技術外，相關勵進活動之安排，係旨在培養學員建立團隊合作精神，惟因應近年招考人數增加，為有效配置各項訓練資源，本處與訓練所刻正規劃精實 113 年度配電/輸電/變電類養成班之 6 個月課程，訓練期間調整為 5 個半月，屆時將請訓練所另與各主管處研議，將養成班專業課程、通識課程及團隊活動等納入課程精實之檢討，一併檢視其他類別養成班課程及訓期安排之合宜性，俾利強化專業技術並使學員儘早分發單位工作訓練，以緩解單位用人需求。

訓練所說明：

- 一、為完善養成班訓練規劃，本所於養成班開訓前 3 個月即召開籌備會議，會中邀集各主管處共同研議課程時數安排，以第 65 期養成班為例，核心專業技術課程（專業學科及術科）訓練時數約佔 9 成，通識課程及班務運作約佔 1 成。本所俟各班班主任名單（係由各主管處核派中高階主管人員擔任）確定後，再次邀集各主管處及各班班主任召開課程協調會，擬定訓練計畫及課程表（含師資名單）。
- 二、為使養成班學員儘早融入本公司企業文化並培養團隊紀律，本所於訓練期間規劃安排通識課程，期許學員培養正確積極工作態度及職場倫理。
- 三、由於養成訓練期程長達 6 個月，各項專業學科及術科於課後均安排測驗，以確保學員學習成效與品質。為維持學員身心健康，本所於訓練期間適時安排福利活動，除協助學員調劑身心外，同時培養敬業樂群、團隊合作之精神。另，上述活動係於課餘時間進行；至其辦理方式，本所將以滾動方式檢視與調整。
- 四、為提升養成訓練成效，本所除持續精進課程規劃及師資安排外，亦將針對學員食宿等生活事宜，持續檢討改善。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 二、勞方代表詢問：從事天災（颱風、洪水、地震）緊急搶修工作危險加給是否應提高？請人資處說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、查本公司「人員危險工作加給支給要點」原明定從事天災（颱風、洪水、地震）緊急搶修工作人員，每小時支給危險工作加給 45 元；經考量整體待遇衡平及搶修業務之特殊性，並參照輸配線路活線作業危險工作加給支給標準，本公司前於 105 年修正旨揭加給支給標準為每小時 70 元。
- 二、本案擬邀集各主管處針對各項危險工作加給支給標準調整進行整體研議，俾取得各工作類別與項目加給支給之衡平性，並與電力工會溝通獲認同後，再行報部爭取。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 三、勞方代表詢問：全公司 94 年 6 月實有僱用人員代理分類 6、7 等職位人員目前各單位人數？（請人資處說明）。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司僱用人員代理分類 6、7 等職位並比照支薪規定，代理分類 7 等職位數，以全公司不超過 94 年 6 月實有分類僱用人員歸級人數 20%。查本公司 94 年 6 月分類僱用人員人數為 2,915 人，可辦代理分類 7 等職位數為 583 個；現有分類僱用人員人數為 2,434 人，如按上述人數計算，可辦代理分類 7 等職位數實已超逾 20%。
- 二、查前揭人數限制係本公司前為應基層職員長年受限於人力精簡，短期難羅致補足，爰自 96 年報部同意實施之暫行措施，請各主管處應適時盤點職、僱員工作性質，覈實評估工作內容，讓職、僱員回歸各該工作。
- 三、近年配合政府政策發展，本公司業務持續成長，而隨著新科技進步，技術層次日益提高，用人單位所提報之新增人力需求多以具專業性之派用人力為主，因此在符合相關指標前提下，已分年積極爭取增編預算員額獲准，使派、僱用人數同步提升且越趨接近，103 年僱/派用比為 1.12，至 112 年則為 1.05。
- 四、因應環境快速變動，人力市場結構不同以往，已請各事業部/系統/單位重新檢視重點業務及發展趨勢，評估人力類別與工作型態搭配之合理性，且納入用人成本概念，審慎規劃派、僱用人力，屆時將

視公司整體員額現況，通盤考量，並作為未來人力資源規劃與運用之重要參據。

本次會議結論：本案結案。

- 四、勞方代表詢問：為配合國家《0-6歲國家養》政策，公司配套推出《0-3歲彈性工時》措施，推行成果獲員工認同，對照顧幼兒有明顯幫助，減輕員工負擔。相對其它大型企業如中華電信等皆提高《0-6歲彈性工時政策》，請研議公司是否跟進，延長彈性工時政策為《0-6歲》？

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司係經濟部所屬事業機構，差勤及工時均依上級機關規定辦理，爰「人員撫育未滿三歲子女每天減少工作時間一小時處理措施」係前(110)年底經濟部長於立法委員質詢時，指示國營司召集各事業機構進行研商，並比照中華電信以優於性別平等工作法第19條規定辦理。
- 二、有關本案建議，因各部屬事業須維持一致性作法且尚須考量適法性、人力調度情形及內部衡平性等，爰擬通盤檢討後，伺機向上級機關反映。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 五、勞方代表詢問：112年防水透氣防護衣(雨衣)設計開發採購案辦理情形，請工安處說明。

辦理情形：

工業安全衛生處說明：

- 一、有關112年防水透氣防護衣設計開發採購案，係考量本公司部分單位同仁(如業務單位從事巡修、線路、變電工作班、變電巡檢、工務段施工班及兼巡修之服務所等以及供電單位從事線路工作班級變電工作班等，須實際從事颱風災後搶修之現場作業人員)，經常因颱風線路搶修或工程施工需要長時間冒著風雨於戶外從事現場作業，為提升防水透氣防護衣透濕排氣功能及公司企業形象，本案將藉由成衣廠商專業開發能力，並依本公司輸電、配電線路颱風天搶修作業型態，提出防水透氣防護衣功能構造及外觀設計開發。
- 二、本採購案業於112年8月10日召開第一次工作會議與廠商研討企劃案相關細節，另於112年8月28日召開第二次工作會議，邀集配電處及供電處及其系統轄屬單位防水透氣防護衣現場使用人員、工會

代表及廠商共同研議，並決議外觀設計款式、細部設計。

三、本案訂於 112 年 12 月 22 日邀集前述人員召開第三次工作會議，並請廠商於本次會議依前次會議決議製作樣衣供與會人員討論。

本次會議結論：本案結案。

六、勞方代表詢問：各單位因應災害(颱風)發生而成立之緊急應變小組成員有無包括對應分會？於動員人力出勤颱風搶修時，以何種方式知會對應分會？出勤人員之起訖工時、停止休假(停班)、事後補假休息期限及待遇支給方式等，以何種方式告知出勤人員？指派人員延長工時搶修及停止人員休假(含停班)搶修是否應核備？向誰核備？有無時效？請人資處統一說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

有關因天災、事變或突發事件延長勞工工作時間或停止勞工假期，相關通報流程及待遇，本處彙製成圖表，並於 112 年 12 月 1 日以人字第 1128150108 號函請各單位重申宣導。

配電處說明：

- 一、為加強區處員工災害防救作業，因應緊急狀況及危害供電安全事件之準備與應變能力，本處已訂定「總處與區處間天然災害指揮系統作業」及「區處各組間天然災害搶修指揮系統作業」標準程序書，並要求各區處依災害防救緊急應變之各項作業性質與執勤地點分別編組、編班，訂定相關成員之職責，俾提升災害防救作業效能。因工會非事業單位之組織，故上述程序書未便將工會納編(大部分區處於成立應變小組之簽辦有先會分會，未來請各區處一律依此方式知會分會)。
- 二、另有關於工時起迄及待遇支給方式等資訊，各地方政府宣布停班及各區處宣布搶修及結束時間皆不同，建議各區處於成立緊急應變小組會議時先予說明，俾釐清出勤同仁疑惑，又於開立加班通報單時，皆已有明確待遇代號，請同仁同意出勤時一併告知，屆時如有同仁有疑惑，應協助予以釐清，如屬勞基法第 40 條規定之假日搶修，除系統自動以電子郵件提醒員工本人、直屬主管外，人資部門亦會適時提醒出勤部門補假休畢期限。
- 三、至搶修核備事宜，各區處應依本公司「天災事變突發事件之認定原則及處理措施」辦理，事後應逐件敘明事件詳情於三日內呈報主管處備查，另如屬勞基法第 32 條之延長工時搶修，應於延長開始 24

小時內知會工會(知會方式現行作法以勞資雙方合意為原則，如口頭、書面或通訊軟體等)；如於假日搶修，請依勞基法第 40 條於事後 24 小時內詳述理由通報當地勞動主管機關。

四、有關颱風搶修所涉疑義，本處已於 112 年 12 月 8 日邀請人資處、各區營業處（業務副處長、電務副處長、維護經理、工務經理、業務經理及人資經理）、台灣電力工會及對應分會召開會議討論，將另發布會議紀錄予各與會單位及工會分會。

本次會議結論：請各主管處責成轄屬各單位於成立緊急應變小組召開會議時，應邀請所屬分會常理列席或派員列席；另請各單位將邀請工會列席事項納入非常災害緊急應變標準作業手冊，日後於簽陳成立緊急應變小組時亦應知會各分會，本案結案。

七、勞方代表詢問：本公司與中油公司同屬經濟部所屬事業機構，為何喪假規定有差異，建請檢討並調整本公司喪假之日數。

說明：依據經濟部所屬單位中油公司差勤管理要點請假規則規定該公司人員祖父母喪亡者給予 14 天，曾祖父母喪亡者，給予喪假五日。台電公司與中油公司尊親屬喪假天數差異分析圖表如下：

公司別	親屬別			備註
	祖父母	曾祖父母		
中油公司	14	5		
台電公司	7	3		

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司係遵循「經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點」第八點第十款規定，訂定祖父母及曾祖父母身故喪假日數分別為 7 天及 3 天。
- 二、經洽經濟部表示，將儘速蒐集各事業機構意見以通盤檢討，惟修訂該要點仍有其作業期程，爰本案核予祖父母及曾祖父母身故喪假日數，仍請依現行規定為之，至中油公司作法與該要點不符之處，經濟部將再進一步了解。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

八、勞方代表詢問：針對各區營業處配電線路維護養成班新進人員技能考評實施計畫中第 5 點:新進人員正式僱用後之調派正式僱用

後 2 年(含)內，應以電務部門(線路、巡修或施工等課)從事現場外勤技術性工作為原則……。請配電處說明。

說明：第五條如下：新進人員正式僱用後之調派：正式僱用後 2 年(含)內，應以電務部門(線路、巡修或施工等課)從事現場外勤技術性工作為原則，不得調派配電線路裝修以外工作部門，以保持足夠配電線路裝修人力，惟符合下列條件者，得提前調派其他部門。

(一)考取配電線路裝修乙級技術士或本公司活電作業證照者，並確有業務需要時。

(二)未考取前項任一證照，應專案檢討並填妥檢討表於調派前 1 個月前簽報主管處。

辦理情形：

配電處說明：

- 一、有關養成班新進人員尚未考取證照者，單位如需提前調派其他部門，可專案簽報配電處備查一節，本處除於 11 月處長會議宣導外，另於 112 年 12 月 5 日以配字第 1128152758 號函重申養成班新進人員正式僱用後之工作調派規定，以確保區處配電線路裝修人力及各項業務運作。
- 二、本處預計於 112 年 12 月 25 日(第 4 季)配電器材及施工品質檢討會議，正式向委員說明前述工作調派規定。本案建請解除追蹤。

本次會議結論：本案移送配電器材及施工品質檢討會持續追蹤。本案結案。

九、勞方代表詢問：據 5/10 報載，政府為強化關鍵基礎設施防護，要求本公司部分超高壓變電所及電廠必需配合保警進駐，且無償提供辦公場所及備勤房屋，是否對本公司現職人員辦公廳舍的使用及用人費造成影響？公司有何規劃？請秘書處說明。

辦理情形：

秘書處說明：

- 一、本處已於 112 年 11 月 6 日函請各保警進駐之設施單位，建議其與保二總隊擇適當時機，召開溝通座談會，協調說明本案安全防護分工相關事宜。
- 二、行政院國土安全辦公室林主任傑於 112 年 11 月 22 日至本公司通霄發電廠就本案實地訪視，並指示：「未來警力進駐後，建議定期召開會議，由設施單位主管擔任召集人，駐地警力主管(如保二總隊分隊長)擔任副召集人，召開安全防護會議，通力合作達成防護目標。」本處已將前述訪視會議出席情形報告單晒送設施單位主管處配合辦

理。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 十、勞方代表詢問：據瞭解中華郵政公司已將經營績效獎金計入平均工資計算退休金，台電公司是否亦應參考辦理？請人資處說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、經瞭解中華郵政公司與所屬郵務人員民事訴訟敗訴，該公司自 109 年起將經營績效獎金列入勞退新制退休金提繳內涵，惟未計入舊制退休金。近期郵務人員再提起民事訴訟，訴求經營績效獎金列入勞退新制退休金應溯自 94 年辦理，經法院判決中華郵政公司敗訴，惟該公司已再提起上訴，並經主管機關(交通部)陳請行政院協處。
- 二、前開處理情形業於 6 月 14 日赴電力工會說明，為掌握案情，本公司不定期電洽中華郵政公司，據悉該案除經主管機關(交通部)陳請行政院協處外，法院亦函請行政院釋義並已獲函復，惟仍待法院判決。
- 三、考量本公司新、舊制退休金之計算，係依上級機關規定辦理，本案涉及各部屬事業退撫制度，已配合提供經濟部國營司相關工資議題資料，俾利主管機關研處，嗣後並將遵依政策指示辦理。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

台灣電力公司第 12 屆第 27 次勞資會議討論及結論事項

一、1227-提案討論 1

案由：新增風控課。

本次會議結論：併 1226 提案討論 1。

二、1227-提案討論 2

案由：請說明供電系統輸電人力配置之評量基準，並滾動檢討近年風控業務及電網韌性計畫等工作執行所衍生之人力欠缺，以精確反應現場維護人力缺口並儘速予以增補。

說明：

- 一、依據台灣電力公司輸供電事業部供電單位輸電線路維護準則(112 年、地下電纜、副線電纜等)【10.每名外線技術員之輸電線路維護「架空 02 月 8 日版)五、線路維護(十五)外線技術員基本工作項目：(架空線路線路以 26 回線公里，地下電纜(傳埋)以 30 回線公里」為原則。】。
- 二、目前本公司之人力補充為退一補一原則下的預計離退人員、輸工處新設線路移交衍生的人力需求及上述維護準則之線路維護長度。
- 三、近年由於 0513 等重大事件後，配合風控中心成立而衍生許多如電網強韌計畫和風控配合作為，均使供電系統的維護同仁從原本的線路維護工作，轉型成為【什麼都要做】，這些工作所造成的工作量及人力需求卻未見相關評估作為。
- 四、檢視供電處針對供電單位近年人力分配情形係採取平均分配的方式，即各區平分新進人員名額，請問對於各區的實際狀況有無在分配前進行評估或與對應分會溝通。

辦法：

- 一、請說明目前供電系統輸電維護人力合理人數之評估標準。
- 二、請說明各區對於輸電人力需求的差異化分析。
- 三、請說明對於目前預計分年回補之輸電人力 284 名，將來之分配情形及分配依據與辦法。
- 四、對於這些人力的補充後，是否有新成立施工任務班別、領班之需求及合理之新增車輛配置原則一併檢討。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、輸電線路維護人力評估標準，前經專案會議研討後，目前係採每名外線技術員以維護「架空線路 26 回線公里，或地下電纜 30 回線公里」為原則，並盤點各供電系統維護需求專案簽報人力資源處協助爭取補充人力。
- 二、統計 111 年 12 月止各區對於輸電人力需求的差異化分析如下表：

單位	台北	新桃	台中	嘉南	高屏	花東	總計
線路長度 (回線公里)	3190.5	3681.2	3960.9	3628.1	2891.5	1199.9	18552.1
輸電人力	107	115	117	111	107	52	609
維護長度/人 (回線公里)	29.8	32	33.9	32.7	27	23.1	30.5

目前正盤點各區近年風控業務及電網韌性計畫等工作執行所衍生之人力欠缺，包括近 5 年及未來 5 年增加之業務量，並將配合 112 年 12 月底統計最新之「輸電線路設備一覽表」線路長度，重新檢討分析輸電人力需求。

- 三、本案人力需求已提報人力資源處爭取，惟受公司整體員額限制，人資處係採分年(111~115)回補方式辦理，自 110 年僱用人員甄試起本處合計已專案增撥輸電線路維護人力共 120 人(各供電單位分配如下表)。本處於員額分配時另參考各供電單位輸電與變電部門人力情形，以及當年度工作年報中變電人員平均維護設備積點數，以及輸電人員平均維護線路長度量之高低、增減情形，調整各單位分配員額。

僱員招考	台北	新桃	台中	嘉南	高屏	花東	合計
110 年專案增額輸電	0	2	3	3	1	1	10
111 年專案增額輸電	1	2	2	2	2	1	10
112 年專案增額輸電	6	7	7	9	6	3	38
113 年專案增額輸電	12	12	13	12	8	5	62
合計	19	23	25	26	17	10	120

- 四、本 284 名人力補充規劃案，尚無成立施工班之需求，至於領班及車輛配置原則係以每工作班 3~5 人及 2 輛車為原則。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

三、1226-提案討論 1

案由 1：建請總公司在電廠新增風控課以有效達成風控任務。

說明：總公司於 303 事件後成立風控中心，發電處也將工安督導一職升級為工安風控組，轄下並新增二個工安課及一個風控課，風控中心及發電處風控組成立後，電廠業務量大增卻沒增加任何編制及人力，兼任業務承辦人員因多如牛毛且要急速反應的業務，累得人仰馬翻，建請總公司在電廠新增風控課以有效達成風控任務。

案由 2：新增風控課。(1227-提案討論 1)

辦理情形：

發電處說明：

- 一、303 事件後總公司成立風控中心，供電、配電、發電三主管處亦增設

- 主管風控，綜觀各主管處轄下單位風控業務大增，爰旨案屬公司級議題，期透過公司級勞資會議，充分討論設置風控人力、組織之必要性。
- 二、本處將盤點轄下單位並提列風控具體業務增加量(例如：資料彙整、查核頻率、教育訓練、風控會議等)，俾利評估增設人力、組織之必要性。
 - 三、另案由說明建議更改為「303 事件後總公司成立風控中心，主管處轄下單位業務量增加，而無相對應組織、人力，兼任業務承辦人員力有未逮，建請總公司於主管處轄下單位增設風控人力、組織，俾利有效推動風控業務」。

企劃處說明：

- 一、本公司現階段風控規劃以三層級運作，第三層為公司級風控中心，屬任務編組，非建制組織，第二層為發電、供電及配電等 3 個主管(辦)處各成立「風控工安組」，第一層為各發電廠、供電區營運處、區營業處、施工處及各現場單位等；由第一層之現場單位負責掌控每日作業潛在風險、落實 SOP 杜絕人員作業疏失，並即時回報風控情形等業務。
- 二、本處業於 11 月 27 日邀請風控中心初步溝通並啟動相關評估作業，請其提供整體性看法，並從風控業務性質及發展、現場單位協作機制及所需人力等客觀因素綜合分析，以辨識發、輸、配及工程系統成立風控組織之必要性。
- 三、考量本案涉及各系統間風控業務之衡平性及如何向下展開等面向，後續討論如有共識，將請各主管處擬具一體適用之組織設置標準，並採「整體規劃、分階段施行」原則，有層次性依業務實際需要循序推動，屆時本處將予以支持並加速辦理審查作業。

風險管理控制中心說明：

- 一、風控制度運行至今，感謝各單位主管及同仁協助持續推動與精進，及總工會與各分會支持，在各項工作中人因、設備面風險防範及跨單位聯繫面運作已逐漸上軌道。目前為各單位維修工作重要期間，請持續注意工作風險管控。
- 二、因各系統工作型態及特性迥異，風控作業執行及控管方式，係依各系統主管處與轄管單位風控作業要點執行。核、發、輸、配、再生處等主管處轄管單位彙整電網相關工作，提報 1~5 等級有關高風險作業評估與關鍵點管控及預防措施，2~5 級風險作業現場單位提報主管處控管執行狀況，主管處與轄管單位間運作模式，因涉及單位工作屬性及其工作業務風險等級與案件數不同，風控中心尊重主管處運作並未介入，各單位可透過教育訓練提升同仁風控意識，或研討作法優化作業流程(如參考供電單位建置供電單位雲端風控填報系統)，俾利提升單位風控業務執行。
- 三、建議各主管處就風控運作現況，盤點轄管單位風控業務運作情形、業

務平衡性與優化作業流程做法，以評估增補人力或組織之適切方案。

供電處說明：

- 一、本系統現階段風控規劃以三層級運作，第三層為公司級風控中心，第二層為供電處已成立「風控工安組」，第一層為各供電區營運處第一層風控業務，目前除了花東供由變電組兼辦以外，其他供電區營運處均由運轉組兼辦。
- 二、各供電區營運處為事業單位（與工安處及供電處不同），工安業務屬工安部門專責，風控業務屬系統安全考量，另依職業安全衛生管理辦法第 2-1 及第 3 條之規定，各供電區營運處之工安組不得兼任其他法令所定專責(任)人員或從事其他與職業安全衛生無關之工作。為具體落實風控業務及與本處有統一對應窗口，建議本系統轄屬單位成立風控課時，除了花東供設立於變電組以外，其他供電區營運處設立於運轉組。
- 三、目前各供電區營運處風控業務量大已符合成立之條件，本處樂觀其成，屆時將俟同意成立後協助各供電區營運處相關事宜。

本次會議結論：請各主管處（發電、供電、配電及核發處）就各轄管單位之風控業務工作量能先加以盤點，再由風控中心邀集相關主管處、企劃處、人資處召開專案會議，並於下次會議時報告，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依法每月為適用勞退新制之純勞工身分者，提繳工資 6% 之退休金。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，除於 109 年 8 月由電力工會理事長與本公司主管等人員赴經濟部說明爭取，本公司亦於 109 年 12 月 8 日函請經濟部研議將勞工退休金提繳率由 6% 提高至 12%；惟經濟部函復略以，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，故暫予保留。
- 三、立法委員林岱樺基於員工留才，並鼓勵員工久任，分別於 111 年 12 月 12 日、112 年 6 月 14 日邀集經濟部及部屬事業工會召開國營事業

勞退新制提撥率相關會議，並請國營會於會後調查經濟部所屬事業之兼具新舊制年資者，其舊制年資低於 15 年以下之人數，本公司業配合提供相關資料。

- 四、經考量軍公教人員退撫基金提撥費率業自 112 年 1 月 1 日起調整為 15%，其中政府負擔 65%，每月基金費用政府撥繳部分換算勞退新制提繳率約為 10%，刻正依會議結論及層峰指示研議覈實分析比較新舊制退休金實際差異，俾利爭取主管機關認同。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

五、1215-提案討論 2

案由：建請事業單位於員工平日入住台電會館時，申請補休或補假半天即享有 2 間房定價 4 折之優惠價格。

辦理情形：

新事業開發室說明：

經 1215、1216 及 1217 勞資會議討論獲致共識，本公司教育休閒會館提供在職同仁之優惠方案與休假脫鉤，改以每年每人享有一定房間數之平日 4 折優惠價格，另為避免造成會館平日搶訂情形，先以每人每年 7 間之 4 折優惠價格辦理。調整後之優惠方案訂於 113 年 1 月 2 日上午 10 時起正式上線啟用，原有配合休假享有優惠房價措施同步取消

本次會議結論：本案結案。