

台灣電力公司第 12 屆第 30 次勞資會議紀錄

一、時間：113 年 4 月 24 日（星期三）上午 9 時 30 分

二、地點：總管理處 208 會議室

三、主席：王代表韻淳

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（請假）、楊代表憲達（請假）、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（王副處長花蘭代）、石代表吉亮、林代表志保（鄭副處長秋敏代）、孫代表志雄、陳代表憲能（林副處長明照代）、宋代表祥正、黃代表偉光、黃代表銘宏（吳副處長昆穎代）、王代表韻淳、林代表孝仁、徐代表進福、洪代表筱玲、朱代表威西

勞方列席：徐副理事長崑輝（請假）、蕭秘書長鉉鐘（請假）、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：鄭總檢核運和、郭所長秋英、蔡處長英聖、林總經理特別助理震邦、程副處長秀菁、簡主任福成、蔡廠長金勝、蘇經理育辰、吳檢核宗珉、朱組長景宏、潘組長珮蓉、李專員偉程、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、追認本公司第 12 屆第 29 次勞資會議座談會：會議紀錄請參閱人力資源處 113 年 3 月 27 日電人字第 1138037224 號函附件。

九、散會。

台灣電力公司 113 年 3 月份經營概況報告事項

一、員工動態：（截至 113 年 3 月 28 日止統計資料）

（一）正式員工共計 28,084 人

1. 派用人員 13,915 人（男性：11,135 人；女性：2,780 人）

2. 僱用人員 14,169 人（男性：12,111 人；女性：2,058 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
	3 月	累計至 3 月	3 月	累計至 3 月	3 月	累計至 3 月	
新進人員	29	58	287	332	316	390	
離職人員(辭職)	27	45	27	42	54	87	
離職人員(退休)	3	109	3	210	6	319	
離職人員(死亡、留停)	19	44	25	66	44	110	

（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
113.1.17~113.7.16	122	176	298	
113.7.17~114.1.16	115	143	258	

二、業務概況：（113 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)	19,376	54,932	2.3	2.8	
(二)售電量(百萬度)	18,369	53,243	0.3	0.8	
(三)電費收入(百萬元)	52,056	151,040	8.9	10.6	
(四)平均單價(元/度)	2.8339	2.8368	8.6	9.8	
(五)用戶數(千戶)	15,202		1.5		

註：1. 上表「供電量」係採調度處提供之「發電月報」供電總計所載數據，該月報發布日暫定為每月 16 日。

2. 上表「售電量、電費收入、平均單價、用戶數」係採業務處提供之「營業月報」所載數據，該月報約於每月 12 號取得。

三、財務概況：

單位:億元

項目	113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	544.83	517.32	27.51	5.32%	1,583.12	1,451.99	131.13	9.03%
總支出	744.38	831.38	-87.00	-10.46%	2,057.57	2,390.71	-333.14	-13.93%
稅前盈餘 (虧損-)	-199.55	-314.06	114.51	-36.46%	-474.45	-938.72	464.27	-49.46%

	113.3.31 (A)	112.3.31 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	25,827.13	25,178.91	648.22
負債(D)	24,960.60	22,800.71	2,159.89
股東權益	866.53	2,378.20	-1,511.67
負債比率%(D/C)	96.64%	90.55%	6.09%

四、其他

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至113年3月底止，本公司電費欠費數約為2.91億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	113年3月	112年3月	與去年同期 差異	113年1~3月
汽電共生	505	545	-7.34%	1,594
IPP	3,879	3,942	-1.60%	10,038
再生能源	2,132	1,311	62.62%	4,539
合計	6,516	5,798	12.38%	16,171

(三)本公司資產活化規劃案說明如次：

- 1.113年4月提報董事會案件：「健康公園旁臨停土地」、「中山變電所西側土地」等2都市更新案，預計可於120~121年間完工，本公司可分回住宅產品約1,647坪。
- 2.其餘興建中及優先推動之開發案，計有「仁愛路臨停主導合建案」、「北儲南港舊址公辦都市更新案」、「高雄特貿三公辦都市更新案」、「嘉興街公辦都市更新案」、「澎湖舊電廠開發案」、「信義路二段臨停都更案」……等數十案，均依進度推動中，預計將於114~124年間陸續完工，本公司可分回住宅產品約29,367坪及商業產品約147,578坪。
- 3.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

經管單位處理租賃事宜，目前全公司年租金收入約5億元，且呈穩定成長情形。

五、經營概況詢問案：

- (一)原預估113年度(1-7月)退休人數為298人，累計至3月份已319人，原因為何？
- (二)3月份派、僱用人員辭職共計54人，累計87人，是否應加強培育、留才方法及其他因應補救措施？
- (三)112年度派用人員錄取及實際報到人數為何？僱用人員(5/12考試)預計錄取人數為何？
- (四)綜上，退休、辭職總人數與進用總人數比率，是否對於技術傳承造成影響？

人力資源處說明：

- 1.查上表截至3月底離職人員(退休)計319人，其中大多係申請延後退休之員工，並集中於1月16日退休；另預估員工退休狀況(113.1.17~113.7.16)半年內將有298人退休，則多數係申請延後至7月16日退休。
- 2.累計至3月份派、僱用人員辭職之人員，均配合各該甄試時程，納入對外招考作業，考量113年以後退休人數開始趨緩，未來將在預算員額範圍內，逐步擴大人員退離遞補計算期間，並以最大容訓量規劃招考名額，俾減少人員退離與進用之時間落差。
- 3.本公司112年新進職員甄試經分發榜示後錄取人數為1,024人，扣除有申請兵役或分娩延後報到37人，4月17日應報到之錄取人數為987人，實際報到人數為842人，後續將依甄試期程作業報請經濟部辦理備取遞補作業；113年新進僱用人員甄試初(筆)試作業訂於5月12日舉行，預計將錄取1,103名，後續將再視業務需要，於初(筆)試放榜前，在預算員額範圍辦理增額錄取作業。
- 4.公司人員進用均會考量退離缺額辦理回補，惟因甄試作業期程，使退離回補區間與新進人力到位期間有時間落差，且現階段持續配合政府各項政策及能源轉型等需要，致業務量持續成長，本公司依上級機關規定，在用人費用限額控管及符合生產力指標前提下，積極向上級機關爭取增編預算員額，並依甄試期程納入對外招考名額，故整體來看，退離總人數與進用總人數比率應小於1(進用人數大於退離人數)，並輔以推動「人力運用與培育精進計畫」、精進導師制度、強化核心技術為中心之人力培訓制度等相關措施，相信對技術傳承均有所助益。

本次會議結論：本案結案。

台灣電力公司第 12 屆第 30 次勞資會議詢答事項

- 一、勞方代表詢問：有關舊制領班津貼與司機津貼提告納入退休金案，經由法院判決勝訴並已支領，請人資處說明新制領班及司機津貼退休金後續該如何因應。

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，人員退休事宜均依「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」辦理，查領班、兼任司機加給非「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」規定得列計平均工資之給與項目；又，經濟部分別於 108、109 年開放 92 年以後新進人員得支領大型工程車兼任司機加給及領班加給，惟重申前述加給係屬恩惠性給與，每人每月以定額支給，且不再隨升等、考績晉級及調薪而增加，基於現行相關規定及政策均未改變下，本公司尚無法逕予將之列計平均工資計算退休金。
- 二、又經濟部於 111 年 8 月 29 日「研商夜點費計入平均工資議題討論會議」指示，同意夜點費納入平均工資計算退休金，惟其他加給津貼短期不再訴求比照納入平均工資計算退休金，考量夜點費甫於 111 年 11 月 1 日計入平均工資計算退休金，爰本案建議伺機再議。

本次會議結論：本案結案。

- 二、勞方代表詢問：再生能源處如何評估在各單位的宿舍區、廠房設置太陽能光電設備，如果有爭議該如何善了。核三眷屬宿舍受災戶卑微的訴求，請協助修繕房舍毀損情況，以及社區周邊道路全數刨鋪，恢復周邊環境，還給宿舍居民及孩童安全的居住權。

說明：

- 一、核三廠第一期太陽光電工程從去年 8 月 1 日至今，共花了 9 個月的時間。
- 二、經網路查詢核三廠太陽能光電及風力發電機組財務採購帶安裝案（2022/5/23）再生能源處決標金額：37 億 7 仟 9 佰 26 萬 8 仟元。
- 三、其間發生狀況如陳情書內容。
- 四、第一期施工過程的慘狀，很難想像在未來第二、三期又會發生多少離譜的事。

辦理情形：

再生能源處說明：

- 一、核三屋頂型光電施工期間造成宿舍區鄰損部份，為降低住戶不便採

- 配合住戶作息時間進行修繕，室內油漆多數於 113 年農曆春節前完成，木作、地板及燈具等修繕於 113 年 3 月 12 日完成，修繕後並與住戶確認，目前剩兩戶因住戶表示近期屆退，待搬離後再進行修繕，綜上，如因施工所導致屋損，再生處及統包商責無旁貸負責修復。
- 二、核三光電案分為屋頂型及地面型，其中屋頂型已近完工，之後皆屬地面型施工，已無影響同仁居住範圍。
- 三、另南灣宿舍區道路刨封加鋪範圍，目前係依公司規定，在承攬契約要求管排路面復原新鋪規定辦理，如 AC 路面大於 5 米者，以單車道進行復原新鋪為原則，若非管排施工段，如屬施工造成之路面毀損亦為承商應負責修復範圍，南灣宿舍區住戶請求修復範圍超出上述者，後續再生處會洽核三廠研討並協助處理。

本次會議結論：本案結案。

- 三、勞方代表詢問：因應通膨萬物齊漲，目前每年員工工作服 3,000 元/人，材質日趨下降快速耗損，基層同仁多所怨言，公司可否提高至 4,000 元/人？

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司工作服預算編列係依據「中央政府總預算附屬單位預算編製辦法」及其「附屬單位預算共同項目編列作業規範」等規定辦理，員工工作服原以每人每年 2,500 元編列預算，前因接獲部分單位反映，復考量物價上漲、組織擴編及人員增加等原因，預算確有不敷使用之虞，經盡力爭取，始自 112 年起經主管機關同意一般工作服調整以每人 3,000 元編列。
- 二、經詢其他部屬事業（中油、台糖公司），一般工作服預算係以每人 1,200 元至 2,500 元不等編列，基於工作服預算係屬管制性預算，須經上級機關及立法院預算審查，建議暫予維持以每人 3,000 元編列，再行伺機爭取。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 四、勞方代表詢問：經濟部所屬事業單位職員考試的專案離島名額，是否能增設蘭嶼及綠島地區？請人資處說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、查經濟部新進職員甄試自 107 年起試辦專案離島名額，惟經濟部衡酌職員均為日後升任主管之選，用人素質尤為重要，故就專案離島

名額試辦範疇趨於嚴謹，並僅就金門、澎湖及馬祖設籍人數達到一定人數之區域試辦，方得維持用人水平。經查蘭嶼及綠島之人力情形，職員計 3 人（蘭嶼 1 人、綠島 2 人）、僱員計 28 人（該 2 離島分別 14 人）。

- 二、考量離島專案名額規劃應符合上述條件（包括人數需求規模、工作性質確須派用人力等），爰宜請主管處就其需求人力進行評估後送本處彙整，俾以提報甄試委員會審議。

業務處說明：

- 一、依現行職員甄試簡章規定，專案離島名額僅限於澎湖、金門、馬祖，報名除有設籍條件限制外，其應考人亦須與報名一般名額之應考人共同評比，依初（筆）試成績高低順序，通知參加複試，專案離島名額錄取不足時，職缺由一般名額遞補。現行規定除有設籍限制且考生進複試門檻高，蘭嶼、綠島當地人口少，恐取才不易（綠島人口數約 4.3 千人、蘭嶼 5.4 千人），故小離島是否增設離島專案名額尊重人資處及甄試委員會意見。
- 二、本案如維持現行職員甄試一般名額招考，主管處可協助台東區處於提供人資處職缺與分發資訊時，將蘭嶼、綠島職缺個別列出，使有意願前往該離島之考生評估選填；或考量目前台東區處僱用人員有用人當地化及高職獎學金進用管道，僱員報到及留任情形較職員佳，區處可評估提高僱升派離島偏遠地區專案名額，以內部升等考方式增加職員，主管處會依區處需求予以協助。

本次會議結論：本案結案。

- 五、勞方代表詢問：勞動部將於今（113）年 5 月份試辦彈性育嬰留職停薪計畫，請問公司是否參與。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、查勞動部訂定之育嬰留職停薪實施辦法規定，受僱者申請育嬰留職停薪，應於 10 日前以書面向雇主提出。…前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則。但受僱者有少於 6 個月之需求者，得以不低於 30 日之期間，向雇主提出申請，並以 2 次為限。勞動部現正規劃較前揭辦法更為彈性之作法，並由國營事業機構及第一線面對民眾之政府機關附屬單位試辦。
- 二、查本公司從業人員留資停薪處理要點，就育嬰留資停薪提出申請時間、最短申請期限、次數等，均未訂有限制，符合勞動部現正研議之試辦方向，且推行狀況良好，本公司已於 113 年 3 月 26 日回覆經

濟部轉勞動部有意願參加；並於4月10日將本公司試辦計畫函送經濟部。

- 三、另查經濟部所屬事業機構人員考核辦法及本公司各單位辦理人員年度考核作業注意事項規定，正式任（僱）用之同仁，於考核年度內連續任職滿一年者辦理年度考核；連續任職滿半年未滿一年者辦理另予考核，惟另予考核結果均不晉級。前述考核年度內任職期間之計算，以月計之，爰倘同仁上年度11月30日至當年度10月1日均連續在職（10月2日離職生效），得辦理年度考核，其考核結果為乙等以上，翌年1月1日得晉一級。為維護同仁權益，亦請人資人員於同仁辦理各類會造成年資中斷之離職（退休、辭職、留資停薪…等）案件時，務必特別留意其起迄時點。

本次會議結論：本案結案。

- 六、勞方代表詢問：就教公司在處理性騷擾案件的程序為何？以及參與案件處理人員是否有保密義務？

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、依據「性騷擾防治準則」第19條，以及本公司「防治性騷擾措施申訴調查及懲戒處理要點」第10點第7款規定略以，於處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 二、按前述法令規範，除確有協助調查或進行緊急處置，以及維護公共安全等因素外，均不得洩漏當事人姓名資料，並避免揭露足以辨識其身分之資訊；爰此，如非因調查之必要，抑或維護安全等因素，而有其他業務需要致需適度揭露內容時，須審慎進行去識別化處理，並對其案件發生時間、地點、內容等情形，亦不得作詳盡深刻之描述或加入個人評論，以符保密規範，確保當事人隱私及其他人格法益。
- 三、考量檢核人員並非參與性騷擾事件之調查、決議人員，僅係針對承辦單位對案件辦理情形有無疏漏之處進行稽查，故建議該等人員就巡檢報告記載案件之內容，如涉有發生時間、使用工具、當事人行為、單位所做處置作為等情事，均不應做細節之陳述，避免透漏過多線索，引起單位內部人員妄加推測及評論，致使辨識出當事人資訊，造成疑慮。
- 四、另為強化各單位於遭遇性騷擾事件時對相關人員資料保密之觀念，已於113年3月5日以人字第1138026831號函重申並提醒各單位，並於3月26日總管理處113年第3次大會報向與會高階主管宣導

，此外亦透過 113 年第 1 季性騷擾防治電子報加強宣檔，俾建立同仁正確觀念。

董事會檢核室說明：

- 一、董檢室就旨案事宜，另於 113 年 4 月 8 日下午由總檢核率隊拜會電力工會總會理事長、勞資處處長及勞方提案代表等幹部溝通說明。
- 二、檢核人員非屬參與性騷擾案件調查、處理人員，檢核重點係在於檢視單位性平教育宣導及處理案件過程是否符合公司規範等執行情形，並不涉及個案隱私內容。檢核報告雖已將當事人姓名加以隱蔽，惟對於案件發生時間、地點、使用工具等資訊未審慎妥予去識別化，仍恐有引起遐想之虞。董檢室就此疏漏已即刻修訂相關檢核報告，並於內部辦理多次提醒及宣導（詳前次辦理情形及 113 年 4 月 1 日室務會議），嗣後將依此原則更嚴謹處理檢核報告。
- 三、本案處理情形及後續檢核報告去識別化之規範已洽工會幹部及提案代表充分溝通說明，建請結案。

本次會議結論：本案結案。

七、勞方代表詢問：建請人資處研議提高新進人員起薪。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、因應少子化及科技業高薪搶才影響，為有效招募人才，本公司曾數次向主管機關爭取調整新進人員起薪，並分別於 110 年 12 月 22 日及 112 年 5 月 4 日獲經濟部同意，新進僱員起薪由評價 5 等 1 級調高至 5 等 3 級，新進職員起薪由分類 2 等 1 級調高至 2 等 5 級。
- 二、本公司前曾向主管機關建議新進僱員起薪由評價 5 等 3 級調高為 5 等 5 級，惟經濟部考量 4 家部屬事業新進人員薪資標準不宜差異過大，未獲參採；嗣經與電力工會取得共識，將參考軍公教人員 113 年度調薪幅度，規劃本公司調薪方案，並爭取調幅較高部分儘量用以調增新進人員薪資標準，爰有關新進僱員起薪由評價 5 等 3 級調高為 5 等 5 級事宜，擬俟調薪後再向大部提出建議。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

八、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

及技術傳成，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：

為期養成班訓練課程更加精實且更聚焦於電業核心知能，本處與訓練所規劃自 113 年度起將配電/輸電/變電類養成班課程之訓練期間由 6 個月調整為 5 個半月，包括：縮減通識課程，並不再納入資源循環課程，至結訓晚會表演改由各班學員自發性辦理，未來將持續滾動檢討精進各類別養成班課程與訓期安排之合宜性。

訓練所說明：

- 一、有關養成班訓練規劃，業經檢討刪除部分通識課程（含刪除資源循環再造課程），本年度招考之第 66 期輸電、變電及配電養成班訓期由 6 個月調減至 5 個半月，相關課程規劃事宜將邀集相關主管處研商。
- 二、由於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，上述活動係於課餘時間進行，其辦理方式以滾動方式檢視與調整。以將於本（113）年 5 月結訓之第 65 期輸、配電養成班結業聯歡會為例，已規劃由各班自行以同樂會方式辦理。
- 三、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，在學員餐飲方面亦針對食品安全、衛生（含環境）與餐務管理等 3 方面，持續改善精進：

（一）食品安全：

1. 要求廠商依契約提供供應商名稱，並確實記錄食品儲存溫度及保存期限；本所人員定期抽檢記錄餐廳食品原料來源及是否於有效期限內，以確保食品安全。
2. 廠商須對每日/每餐供應之各樣菜餚採樣各 200 克以上，並封存冷藏 48 小時備作檢體。

（二）食品衛生（含環境）：

1. 生食、熟食分開放置及處理，避免交叉感染；菜刀、砧板等烹飪器具按處理生食或熟食區隔放置，並保持清潔無納垢、發霉情形；廚房爐台廚具、碗筷等各種用具，於餐後即刷洗乾淨，置於定位。
2. 備餐時於飯鍋及湯桶加蓋，防止餐點受到異物汙染，用餐前 2 分鐘回收鍋蓋，且於用餐前由廚房人員巡視備餐狀況，確認餐點是否正常。
3. 廚房工作人員穿戴指定服裝（指定衣/褲、防水圍裙、手套、口罩

等)，並定期清洗以維持整潔。

- 4.每日下班前完成廚房餐廳清潔，每週五下午進行餐廳廚房之牆面、地板、門窗、餐桌、灶台及周圍水溝等區域大掃除，並定期執行整體環境全面消毒及蟲鼠害防治作業，以確保環境清潔。

(三)餐務管理：

- 1.在預算額度內提供多樣菜色，持續定期召開伙食會議，與廠商共同檢討改善伙食問題，林訓及高訓中心於養成班訓練期間另邀學員代表與會。
- 2.於供餐時間派員在場督導供膳情形，俾利即時反映溝通與即時調整精進。
- 3.廠商當週提出下週菜單，經審查同意後，再交由廠商據以供餐，並於餐廳佈告欄公告。
- 4.廚房人員落實自主健康管理，如罹患易造成食品污染之疾病（如：流感，諾羅病毒等），依規定請假並委由代理人員出勤。
- 5.不定期派員辦理現場檢查。

本次會議結論：本案結案。

- 九、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、經濟部國營事業於 113 年 1 月 17 日召開會議，決議危險工作加給參考同期單一薪給調幅進行總量控管調整，電力工會嗣於 2 月 26 日召開提升待遇因應小組會議，決議依會中討論共識及本公司提供之調整草案辦理，本處業於 4 月 17 日彙整相關資料函報經濟部，將持續追蹤本案後續發展。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 十、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，本公司已向上級機關積極反映相關訴求，另國營司業於2月下旬調查各事業機構意見，本公司表示認同，惟據悉中油、台水及台糖公司均認為恐對輪班人力調度造成影響並增加用人成本。
- 三、綜上，因各部屬事業須有一致性作法，爰俟配合上級機關整合各部屬事業意見後辦理。如奉准比照中華電信擴及未滿6歲子女，將加強內部溝通及相關人力之調度，以降低對值班及各項業務運作之影響。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

- 十一、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	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、查中油公司分別核給前揭親屬喪假14日及5日，優於該要點規定，爰本公司業於113年1月31日以電人字第1138011447號函，建請經濟部人事處同意是類親屬喪假核給日數得比照該公司，並授權由本公司自行辦理，以維給假衡平性。
- 三、經濟部業於113年4月19日函復本公司，請本公司提報人力運用、財務面等影響之說明資料後再行檢討。至授權本公司自行辦理修正喪

假天數部分，亦將納入檢討議題。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

十二、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、依行政院秘書長 113 年 3 月 22 日來函，保警將於 113 年 3 月 29 日進駐，並請相關單位配合建立保安防護聯繫會議，以確保關鍵基礎設施營運韌性，本處已將前述函文及相關資訊轉知有關單位配合辦理。
- 二、經確認 113 年 3 月 29 日已有第一梯次保警進駐，後續保二總隊將視訓練時程逐步補足進駐警力。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

十三、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、本案源起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提繳勞退新制退休金，惟未計入舊制退休金；111 年 11 月郵務人員再提起民事訴訟，訴求經營績效獎金提繳勞退新制退休金應溯自 94 年辦理，經法院 113 年 1 月二審判決中華郵政公司敗訴確定。惟因績效獎金及考核獎金是否具工資性質，行政院與法官見解顯有不同，故該公司業於 2 月向法院提再審之訴。
- 二、配合行政院研處所需，本公司業提供主計總處本公司經營績效獎金如計入工資，影響退休金數額資料，另於 113 年 2 月 26 日電力工會提升待遇因應小組會議說明。經向上級機關瞭解，因獎金列計工資計算退休金事宜對於公民營事業影響重大，爰尚不宜逕予列入工資項目計算退休金，本公司將關注本案後續發展再為適當處理。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

台灣電力公司第 12 屆第 30 次勞資會議討論及結論事項

一、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、風控文化養成屬長期推動重點工作，雖然風控是各技術組日常管控作為的展現，惟目前電廠風控窗口業務皆為兼任人員，除自身業務外，每日需辦理風控業務，恐影響風控及自身業務推動。
- 二、經本處盤點各電廠風控業務工作量體，並於 4 月 11 日召集各電廠進行討論取得相關建議，規劃依各電廠之裝置容量與年平均風控案件數作為基準，達標準單位可增設 1 名專職人力。針對部分更新改（擴）建電廠，因施工期間有較多橫向聯繫案件者，另以短期人力協助方式因應補強。

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、本處前於 113 年 1 月 29 日、113 年 3 月 8 日分別召開「供電單位議題溝通協調會議」及「新設風控課組織、辦事細則議題研討」，邀請楊董事振雄及練常理瑞愷列席與本系統電力工會各分會常務理事出席，針對供電單位增設「風控課」等組織議題溝通及研討。
- 四、另於 113 年 4 月 2 日（星期二）召開「新設組織、升遷甄審要點修正草案議題研討」會議，邀請楊董事振雄及練常理瑞愷列席與本系統電力工會各分會常務理事出席，針對各供電區營運處風控課成立及業務

量分析研議，考量到各供電區營運處風控業務日益繁重，後續將與企劃處研議採一次性成立風控組織，亦或採分階段方式成立風控組織。

配電處說明：

配電系統風控業務分散於各部門（變電、線路、工務、饋自、檢驗及巡修等），其風險評估係以該部門依現場實況評估，風控相關資料方能有效提供現場施工人員參考，經於3月18日陳副總經理召集各區處處長與會討論，決議於變電課增加專責人力（風控協調員）協助區處各部門風控案件預審、處級風控會議召開、現場查核、宣導事項傳達、追蹤管控風控案件及資料彙整等業務推動，俾利推展風控文化及落實現場標準作業。本案建請解除追蹤。

核能發電處說明：

- 一、本處已於113年2月1日召開專案會議研商核能系統風控組織與人力需求，經評估核能系統目前機組狀態與未來除役時程，各核電廠無新設組織或職位之規劃，未來將視各電廠風控業務兼辦情形、新增工項或政策等，適時爭取補充人力。
- 二、有關本案訂定轄屬單位風控業務人力標準，考量除役時程與人力整體運用需要，擬以核電廠風控業務兼辦人力2人為設置標準，如遇組織調整、人力精簡影響風控業務推動時，核能系統另依業務需要爭取補充人力。

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，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。因涉及單位工作屬性、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，有關新增風控課或增補人力一案，請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。
- 二、風控中心已於112年12月21日以風控字第1128161667號函請核能發電處、發電處、供電處、配電處就本議題研擬可行方案，相關重點摘述如下：

- (一)風控中心係執行風控管理與技術議題之組織，鑑於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，為利風控業務推展，有關貴處轄管單位旨揭需求，請貴處就風控運作現況，盤點轄管單位風控業務運作情形、業務平衡性，統籌評估增補人力或組織之適切方案，並與電力工會先行溝通，再與企劃處及人力資源處協商，完成後請副知本中心。

(二)上述研討及協商過程如需風控管理與技術議題上說明，本中心可配合提供協助。

三、有關 113 年 4 月 2 日詢問核能發電處、發電處、供電處、配電處等單位回復目前辦理情形如下：

(一)核能發電處：

於113年2月1日召開專案會議，並邀集各核電廠單位主管與電力工會對應分會常務理事共同研商核能系統風控組織與人力需求。經評估核能系統目前機組狀態與未來除役時程，各核電廠無新設組織或職位之規劃。

(二)發電處：

處內討論決議以各廠機組數及風控業務量體增設1名專職人力，工會要求比照核發處、供電處及配電處邀集工會，發電處於4月11日邀集電力工會召開增設專職人力會議。

(三)供電處：

於113年3月8日（星期五）邀集系統電力工會各分會常務理事召開「新設風控課組織、辦事細則議題研討」，決議於各供電區營運處ADCC增設風控課。

(四)配電處：

於3月18日陳副總經理召集各區處處長與會討論，決議於變電部門增加專責人力（風控協調員）協助區處各部門風控案件資料彙整等業務推動，俾利風控文化推展及落實現場標準作業。

四、風控中心將俟主管處研討及協商過程之需求提供風控管理與技術建議，提供必要協助。

企劃處說明：

本處持續追蹤瞭解各主管處規劃進度，現階段已有供電單位提出擬新設風控組織，爰請供電處研訂其組織標準草案，可供其他主管處如有組織需求亦請衡酌業務特性參考辦理，本處將通盤考量其組織衡平性、業務量體、人力配置及是否有層次性循序設立等面向後，適時提供意見並協助組織申設相關事宜。

人力資源處說明：

一、考量近年配合能源政策並兼顧穩定供電，本公司依上級機關規定，在用人費用限額控管及符合生產力指標前提下，已積極協助向上級機關爭取增編預算員額，並依甄試期程納入對外招募。

二、有關風控業務係為達成穩定供電所衍生之工作，所需人力宜先以事業部/系統內勻用為原則，嗣後若經整體評估檢討後仍確有再增加人力之需求，本處將依前項程序及要求，併年度預算員額案增編或以內部空缺提前補充等方式予以協助。

本次會議結論：請各相關單位加強與從事風控業務人員溝通機制，本案結案。

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、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%；另依層峰指示，運用本公司人員新制退休金帳戶實際資料與同年資（35 年）之舊制退休金進行分析比較，分別於 113 年 1 月 16 日赴電力工會及 2 月 26 日於電力工會召開之「提升待遇因應小組」會議中溝通說明，電力工會並於 2 月 29 日函請本公司調高勞退新制提繳率為 10%。因應電力工會訴求，本公司已於 4 月 1 日函報經濟部有關勞工退休金提繳率調整分析資料，俾供大部卓參研議。
- 二、案經經濟部函復略以，本案尚須考量事業財務負擔、我國年金改革方向及社會觀感等面向，且涉及各制度間及各公、民營事業間之衡平性，宜由行政院通盤考量後決定是否調高提繳率，或由勞動部研議調高勞工退休金條例之雇主提繳率；爰嗣於 4 月 18 日赴電力工會就主管機關意見溝通說明，本案擬視後續發展情形再伺機爭取。

本次會議結論：本案繼續追蹤。