

台灣電力公司第 12 屆第 33 次勞資會議紀錄

一、時間：113 年 7 月 11 日（星期四）上午 9 時 30 分

二、地點：總管理處 1306 會議室

三、主席：黃代表偉光

紀錄：詹昀穎

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（請假）、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、蕭代表文良、方代表鈞昱

資方代表：沈代表樹禮（程副處長秀菁代）、孫代表禹華、黃代表美蓮、石代表吉亮、林代表志保、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、林代表孝仁、徐代表進福、洪代表筱玲、朱代表威西（吳副處長永康代）

勞方列席：吳理事長有彬（請假）、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、陳代表桓振（請假）、劉慧玲

資方列席：蔡副總經理志孟、袁處長梅玲、陸副處長兆璟、吳主任珍妮、廖組長德銓、張主管敬苓、詹昀穎

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 32 次勞資會議座談會：會議紀錄請參閱人力資源處 113 年 7 月 1 日電人字第 1138081766 號函附件。

九、散會。

貳、台灣電力公司 113 年 6 月份經營概況報告事項

一、員工動態：(截至 113 年 6 月 30 日止統計資料)

(一)正式員工共計29,357人

1.派用人員 14,810 人(男性：11,840 人；女性：2,970 人)

2.僱用人員 14,547 人(男性：12,488 人；女性：2,059 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
	6 月	累計至 6 月	6 月	累計至 6 月	6 月	累計至 6 月	
新進人員	164	1,106	23	930	187	2,036	
離職人員(辭職)	24	118	27	138	51	256	
離職人員(退休)	18	173	32	282	50	455	
離職人員(死亡、留停)	14	81	18	141	32	222	

(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
113.6.1~113.12.31		135	179	314
114.1.1~114.12.31		181	226	407

註：退休人數預估方式：以全延退方式預估。

二、業務概況：(113 年 6 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)	22,503	118,592	2.0	3.0	
(二)售電量(百萬度)	20,055	111,993	4.2	3.2	
(三)電費收入(百萬元)	73,899	353,275	14.0	14.5	
(四)平均單價(元/度)	3.6847	3.1544	9.4	10.9	
(五)用戶數(千戶)	15,250		1.4		

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(初版)發布日預定為每月第11個日曆日完成並發布。

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 6 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	771.75	686.81	84.94	12.37%	3,695.88	3,759.89	-64.01	-1.70%
總支出	771.91	971.16	-199.25	-20.52%	4,297.88	4,989.61	-691.73	-13.86%
稅前盈餘 (虧損-)	-0.16	-284.35	284.19	-99.94%	-602.00	-1,229.72	627.72	-51.05%

	113.6.30 (A)	112.6.30 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	26,639.43	25,290.68	1,348.75
負債(D)	24,876.72	23,192.60	1,684.12
股東權益	1,762.71	2,098.08	-335.37
負債比率%(D/C)	93.38%	91.70%	1.68%

四、其他：

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至113年6月底止，本公司電費欠費數約為3.07億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	113年6月	112年6月	與去年同期 差異	113年1~6月
汽電共生	787	858	-8.28%	3,585
IPP	4,106	4,078	0.69%	21,335
再生能源	1,759	2,214	-20.55%	9,803
合計	6,652	7,150	-6.97%	34,723

(三)本公司資產活化規劃案說明如次：

- 1.113 年 7 月無提報董事會案件，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」、「信義路二段臨停都市更新案」、「健康公園旁臨停土地都市更新案」、「中山變電所西側土地都市更新案」……等數十案，均依進度推動中。
- 2.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 5 億元，且呈穩定成長情形。

(四)本公司組織轉型規劃案說明如次：

- 1.行政院於5月15日函經濟部原則支持台電維持綜合電業，並請經濟部儘速研修電業法報院，經濟部刻正以113年第2會期將修法草案陳送立院審議為目標，辦理修法準備。
- 2.電業法未完成修正前，為符法遵，本公司仍需依現行「電業法」第6條規定，辦理115年1月轉型控股母子公司之基本準備，經詳細評估，114年8月需先成立紙上子公司做為載體，以預應公司債移轉等需求，爰紙上子公司預算及轉型計畫書至遲須於今年6月陳報董事會，俾陳報部院核定後納入總預算。
- 3.為利工會了解前案提報董事會之必要性，蔡副總經理率企劃處於6月26、28日分別拜會電力工會吳理事長及楊勞工董事說明。勞工董事並於董事會中明確表達及重申「台電維持綜合電業」及「不支持繼續推動分割」之一貫立場，惟考量本案係屬法遵事項，經充分討論後，尊重其依程序陳報經濟部轉行行政院核定。
- 4.企劃處將持續積極追蹤上級機關修法進度並全力協助修法事宜，期能盡早完成修法。

五、經營概況詢問案：

- (一)其他(三)資產活化規劃案3.物業經營：請新事業開發室說明分回住宅產品規劃為何？

新事業開發室說明：

- 一、新開室針對無內需使用之不動產對外活化，並以符合市場行情之租金對外公開招租，本公司員工亦可申租，例如開發分回之羅斯福路墨花香及台大美學院社區地下車位皆有員工租用。
- 二、茲就近10年新開室優先推動開發案預計分回期程及產品內容表列如下：

開發案	預計分回年度	預計分回產品	預計分回量體
信義路臨停參與都市更新案	114	店面及辦公	約 550 坪
仁愛路臨停主導合建案	116	辦公	約 2,510 坪
嘉興街公辦都市更新案	116	店面、辦公及住宅	約 3,100 坪
總處理髮室參與都市更新案	118	辦公	約 330 坪
北儲南港舊址公辦都市更新案	118	店面及辦公	約 28,330 坪
高雄特貿三公辦都市更新案	120	店面及辦公	約 60,030 坪

開發案	預計分回年度	預計分回產品	預計分回量體
瑞安街臨停主導都市更新案	120	店面及辦公	約 3,380 坪
玉成臨停公辦都市更新案	120	店面、辦公及住宅	約 6,880 坪
修護處南港舊址公辦都市更新案	120	店面及辦公	約 28,200 坪

秘書處說明：

現有或分回住宅產品若規劃為出差房舍(類似雙城街)，以本處經管雙城街出差宿舍為例，平均月入住率僅34%，因屬短期出差之現職員工住宿使用，為提供同仁合宜之住宿環境，須另行發包執行清潔維護及管理工作，不符效益，若作為員工申租之用，適用對象以輪調或應業務需要調動之人員較為可行。

本次會議結論：本案結案。

(二)其他(四)組織轉型規劃案：請公服處、企劃處說明對於維持綜合電業有何推進？

公服處說明：

本案已由立法委員林岱樺等18人擬具「電業法第六條條文修正草案」，經立法院程序委員會通過，於113年6月14日第11屆第1會期第18次會議決議：「交經濟委員會審查」，目前經濟委員會尚未召開審查會議。

企劃處說明：

- 一、行政院於112年3月20日核定本公司轉型控股母子公司展延至115年1月1日，亦請經濟部研議可強化供電韌性之組織方案。大部經評估國內外情勢，於113年5月7日函覆政院，陳請同意本公司維持綜合電業模式，並進行電業法修正工作。政院已於5月15日函經濟部表示原則支持，並請大部儘速研修電業法報院，大部刻正進行修法準備，目標為113年第二會期送立院審議。惟電業法未完成修正前，為符法遵，本公司仍需依法陳報「轉型計畫書草案」及增編2家子公司114年預算，說明詳如公司轉型動態資訊。
- 二、公司刻正積極協助上級機關修法，目前經濟部修法最新進度是預計7月辦理草案預告，以今年下半年第二會期送進立院為目標。前案在勞資溝通過程思慮不周之處，嗣後將朝兩個方向精進溝通，以強化勞資互信合作，第一是辦理面對面的溝通說明會，企劃處配合電力工會擇適當場合就修法進度及方向充分說明，以凝聚修法共識；第二是即時性溝通，透過成立Line群組的方式，與工會幹部同步分享即時動態，以確保溝通上零誤差。

本次會議結論：本案結案。

台灣電力公司第12屆第33次勞資會議詢答事項

1. 勞方代表詢問：媒體報導經濟部郭部長拋出引進移工協助供電妥善率的構想，並引起基層疑慮及擔憂。公司事後表示，係補充承攬商人力，而非補充台電人力。媒體第一時間報導「台電表示，會照部長說的研議看看，至於是否有人事規章要突破，還要討論。」究竟實情為何？請人資處、配電處說明。

辦理情形：

配電處說明：

- 一、引進移工議題是本公司研議協助配電外線承攬商聘用移工，並非引進移工成為本公司員工。
- 二、統計配電外線承攬商技術人力年齡在 60 歲以上之占比達 21%嚴重偏高，且離退情形逐年增加，配電外線承攬商技術人力已逐漸老化、凋零；且因外線工作屬高危險性、工作環境惡劣，致年輕人力招募不易(近 5 年全國每年平均僅進用 35 人)，人力短缺之情形日益嚴重，另統計 110~113 年 60 歲以上人員發生工安事故占比達 47%，已嚴重影響配電工程之工安績效與工程推動。
- 三、檢討各區營業處設計後無法交辦工量逐年增加，以 112 年統計資料分析設計後無法交辦比例已達總工量 15%，為確保配電系統供電穩定，期藉由引進移工方式補充承攬商外線人力缺口，以及早因應大量設備維護工程。

人力資源處說明：

- 一、近年因應退休潮與新增業務需要，公司持續計畫性進用人力，經逐年補充更新，近 10 年整體人力已淨增加(約 2 千 6 百餘人)，惟囿於甄試作業期程較長、訓練單位容訓量有限等因素，致人員退離與新進到位時間有銜接落差，故仍有部分空缺尚未補實，未來將加速進用，並持續強化各項培育制度，以鞏固電力技術有效傳承。
- 二、本公司配電部分工作係以外包方式辦理，惟近年因少子化、缺工潮，承包廠商亦面臨人力老化斷層、招募新人不易之問題，可投入從事人力不足，倘能引進外籍勞工，拓展人力來源，預期將可彌補目前國內電力人員日益不足之處，故針對外包廠商引進移工，目前係朝研議是否修法突破或於現行法規下彈性運用之方向辦理，且因其屬廠商僱用之外包人力，尚不涉及本公司現行人事制度及規章。

本次會議結論：本案結案。

2. 勞方代表詢問：大型工程車考照名額如何訂定？請配電處、人資處說明。

辦理情形：

配電處說明：

- 一、大型車考照係由各需求單位依必要性、合理性及急迫性提報需求名額，主管處彙總提報人資處撥配預算。經人資處考量公司財務狀況、訓練預算額度等因素適當撥配預算執行。
- 二、本系統 113 年度獲配預算皆已全數分配各區處，如有不足將配合年度辦理預算使用情形調查，再請人資處協助增撥，請各區處按業務急迫性派訓，非急迫性需求可排入 114 年預算派訓。

人力資源處說明：

- 一、大型車考照人數係參考業務處彙整提報各區處統計輪值/非輪值部門之大貨車數量、目前持有駕照人數(扣除近 3 年退離、不適合開車人數)，依前與配電處研訂之車輛數與持有駕照人數之合理比例(非輪值部門 1:1；輪值部門 1:3)，並考量儲備持照人員之需求，估算需再考照人數。
- 二、本(113)年度大型車考照預算之撥配，係依上述原則並與主管處取得共識後辦理，並請各單位依其實際業務需要審酌派訓，如經執行結果獲配預算確有不足，亦得個案簽請主管處辦理勻撥，或核轉本處辦理增撥。

本次會議結論：如單位對於需求預算已嚴謹提報，請主管處審酌後依實際業務需要優先如數撥配；本案結案。

3. 勞方代表詢問：

案由 1：行政院主計總處於 113 年 5 月 16 日修正國內出差旅費報支要點並自 114 年 1 月 1 日生效。請問人資處是否修正本公司國內出差旅費報支要點？修正內容為何？

案由 2：員工奉派至公司以外的訓練機構受訓是否可報支雜費？

說明：

《國內出差旅費報支要點》

十四、員工參加國內訓練或講習之旅費，按下列規定辦理：

- (一)交通費：訓練或講習前後之起、返程日，如訓練機構未提供交通工具者，按本要點交通費報支規定覈實報支。另訓練機構未提供住宿而須每日往返者，得在住宿費規定數額內覈實報支。
- (二)住宿費：訓練地點與服務處所間之距離達六十公里以上，且訓練機構未提供住宿者，按本要點住宿費報支規定辦理，並依附表規定數額檢據覈實報支。
- (三)員工外勤(即當日可往返)參加訓練或講習，除報支交通費外，均不得報支誤餐費或外勤費。
- (四)員工參加訓練或講習不得報支雜費。
- (五)參加各項研習會、研討會、座談會、檢討會、觀摩會、說明會等，不論其名稱

為何，如其議程排有課程並聘請講師授課(含專題演講)，且課程時數占總議程一半以上者即屬於訓練，報支旅費應按本要點規定辦理。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、查行政院 113 年 5 月 16 日發布修正「國內出差旅費報支要點」部分規定，並自 114 年 1 月 1 日生效適用，分別針對交通費及住宿費重點修正如下：
 - (一)交通費：明訂交通費報支上限以機關所在地及出差地為起訖地點，按要點規定搭乘之交通工具及必要路程計算，並增加公共自行車報支交通費之適用；另修訂駕駛自用或租賃(含共享)之汽車、機車出差，其交通費按機關核定之必要路程公里數，各以每公里 3 元、2 元報支。
 - (二)住宿費：修正國內出差旅費報支要點第二點附表一，住宿費每日上限不分職等調高為平日 3,500 元、假日 4,500 元。(按：假日係指行政院函送政府行政機關辦公日曆表內之放假日，並包含放假日前一天，不含放假日最後一天。)
- 二、另經濟部業於 113 年 7 月 3 日函知修正「經濟部所屬事業機構國內出差旅費標準表」，爰刻正參照前開修正重點，研擬修正本公司規定，俾於 114 年 1 月 1 日生效。
- 三、至有關本公司(國營事業)派員參加國內各項訓練或講習之費用報支，準用行政院「各機關派員參加國內各項訓練或講習費用補助要點」，該要點配合行政院 103 年修正「國內出差旅費報支要點」刪除「膳費」(保留「雜費」)，亦修正刪除「膳費」相關規定，並於修正對照表內明示：「參加訓練或講習(即受訓)不補助「雜費」為本規定既有原則，本次修正仍依循上開原則規範，並未將「雜費」列為費用補助項目」，爰本公司亦比照未將「雜費」列為費用補助項目。

本次會議結論：本案列冊追蹤。

4. 勞方代表詢問：近期配售電系統現場工安事故頻傳，嚴重衝擊各單位現場部門工作士氣及壓力。請教配電處、工安處有何加強保護員工的措施？

辦理情形：

配電處說明：

- 一、請單位主管穩定軍心，安撫同仁工作情緒
 - (一)現場工作人員以班或課為單位，依個人意願辦理座談，傾聽同仁壓力與需求。
 - (二)為降低同仁恐懼心理，請同心園地依狀況協助安排個人或團體心理諮商。
 - (三)因應技術青黃不接，引導年輕世代同仁說出需求、或自身不足需要加強之處，並協助指導改善。
- 二、持續各項工安宣導
 - (一)事故發生後依調查小組調查結果製作工安事故宣導版簡報，供各區處向員工及承攬商水平展開宣導；另工安事故發生原因若屬人員作業疏失造成，即時發函向區處宣導注意事項，務必要求第一線作業人員依標準作業程序施作，避免同

樣疏失再發。

- (二)配電處已印製「防止感電、電弧傷害 4 招、防墜 5 步」小卡片撥配各區處，要求區處確實發放予現場第一線同仁及承攬商工作夥伴，並宣導隨身攜帶俾達即時提醒之效。

三、輔導強化工安作為

- (一)配電處已針對本年度發生工安事故之苗栗、桃園、彰化、宜蘭、台南等區處，優先辦理不預警工安查核，查核區處工安制度、走動管理、防護工具、設備等工作安全相關作為。
- (二)本系統已於 113 年 5 月 15 日擬妥「113 年度強化工安督導管理計畫」，陳主管副總經理核定，並要求本年度發生工安事故之區處於 6 月底前辦理全面工安總體檢，辦理結果送配電處覆核(台中區處 6 月 17 日員工與高低溫接觸事故另案辦理)，滾動檢討納入未來工作重點。

四、關懷受傷同仁復原情形

- (一)醫療期間指派專人協助照護，減輕家屬負擔。
- (二)療養階段隨時關懷提供受傷同仁必要協助。
- (三)協助返回職場適應工作情形。

工業安全衛生處說明：

- 一、今年(113 年)統計至 6 月底止，全公司(員工及承攬商)共發生 15 件失能以上工安事故，造成 13 傷 3 死，配售電系統佔了 9 件，造成 9 傷 1 死，事故件數偏多。分析 113 年 1~6 月配售電系統工安事故原因及護具使用情形如下：

區處	事故原因	護具使用	可採行增加之護具
苗栗	跌到		
桃園(員工)	電弧灼傷	未穿肩套	EVA 護具、接近活線警報器
彰化(員工)	感電	取下絕緣手套	接近活線警報器
宜蘭	感電	未穿護具	接近活線警報器
台南	電弧灼傷	未穿護具	接近活線警報器
花蓮(員工)	電弧灼傷	未穿護具	接近活線警報器
桃園	電弧灼傷	未穿護具	接近活線警報器
桃園	墜落	未繫安全帶	
台中(員工)	與高溫、低溫之接觸	未確實穿戴護具	

綜上分析多為人員未依相關 SOP 作業，未做好電安三要(要檢電、要接地及穿戴護具)及防墜三應(戴安全帽、繫安全帶及輔助繩)，其中感電及電弧灼傷事故佔比達 67%(員工佔 3 件)。若能針對前述危害加強預防，將可大大提升公司工安績效，爰本處請配電處擇定所轄區處採購接近活線警報器並進行試用，如評估輔助成效良好將可全面推廣運用。

另本公司已於高雄及林口訓練中心建置防止感電危害體感 MR 訓練場域，可運用於配電線路維護養成班新進學員訓練、活線訓練及配電處在職教育等相關訓

練，使同仁藉由親身體驗方式，明白瞭解感電災害嚴重性，加深人員自身安全衛生意識，俾減少感電或電弧灼傷事故發生。

二、工安事故發生原因可歸納為不安全行為及不安全設備環境，針對如何加強保護員工的措施，本處研擬重點措施如下：

- (一)請配電處採購高壓活線接近警報器，俾供接近活線作業人員配戴，以達事先預警效果。
- (二)建立遵守安全紀律文化，於各級工安查核若發現員工未使用防護具，將依經濟部職安保命條款規定辦理，並要求受查單位召開獎懲會，針對該員記申誡一次。
- (三)提升總處行動督導查核小組領隊層級，將查核領隊由各主管處處長調整為專總擔任。
- (四)加強不預警工安查核與複查機制，針對高風險單位(發生職災或查核缺失較多)增加查核頻率，並安排周邊鄰近單位(跨系統)前往查核。另工安缺失嚴重或屢次查核不見改善之單位，簽請該單位主管至總管理處進行專案報告。
- (五)發生失能事故以上單位，由該單位擬定內部工安總體檢計畫，進行該單位全面工安總體檢；另主管處及工安處針對發生重大職災之單位擬訂相關督導計畫。

三、有關近期決標「112 年度二級、四級(HRC 2 級、HRC 4 級)電弧防護衣組」採購案，本處補充說明事項如下：

- (一)辦理採購前，本處均先市場調查業界(含中油、民營電廠、捷運局、科技業者等)所使用之電弧防護衣及面罩的廠牌及樣式，除安全性須符合法規規定外，另招標前至政府採購網公開徵求廠商提供樣式規範後，綜合歸納出最適規範；再考量布料輕量化、面罩較以往採購樣式更透氣及不易霧化、現場作業人員穿著之便利性及舒適性和操作時的安全性等特性，篩選出合適樣品。
- (二)另為提升現場作業人員穿著意願及方便性並減少穿著時的不適感，本處特邀集台灣電力工會、相關主管處、各現場單位使用部門及工會代表，就二級、四級(HRC 2 級、HRC 4 級)電弧防護衣及電弧防護面罩的外觀、樣式進行充分討論。經與會人員取得共識後，由主席裁示決議，二級電弧防護衣樣式為連身工作服、四級電弧防護衣樣式為 2 件式(外套搭配吊帶褲)、二、四級電弧防護面罩樣式皆為可掀全罩式。

本次會議結論：本案結案。

5. 勞方代表詢問：建請人資處研議調高新進僱用人員起薪。

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，並於 110 年 12 月 22 日獲經濟部同意，自 111 年起新進僱用人員工作訓練期間待遇由評價 5 等 1 級調高至 5 等 3 級。
- 二、113 年度本公司薪給標準調整案經濟部業於 5 月 17 日核復同意備查，新進僱用

人員工作訓練期間起薪經衡酌 4 家部屬事業新進人員薪資標準後調高 5.03% (調薪後薪資為 32,101 元)，惟考量中華電信、中華郵政、港務公司等泛國營企業起薪約為 38,000 元，又經濟部第 1497 次業務會報中，部次長裁示研議為國營事業員工加薪，為應主管機關要求增加薪資競爭力，本處將伺機再向經濟部建議提高新進僱用人員工作訓練期間待遇，降低與其他事業之起薪落差，俾羅致優秀人才及降低人員離職率。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

6. 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、經濟部國營司前於 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，復於 5 月 7 日依經濟部指示提供加給標準調整說明及退休金估算等補充資料，據悉主管機關刻正研處中，本處將持續追蹤後續發展。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

7. 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，另經濟部業於 4 月 16 日函詢各事業機構意見，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、另本公司業於 6 月 27 日赴勞動部研商「國營事業試辦『減少或調整工時』至 6 歲之可能性」會議，該部考量適用對象延至 6 歲已優於法令規定，爰建請國營事業評估營運狀況，並仍朝向不支薪方向試辦(本公司現行撫育未滿 3 歲子女之減工 1 小時薪資照給)。
- 四、另經濟部人事處於 113 年 7 月 1 日請事業機構提報 110 年至 112 年育有未滿 3 歲子女員工(含使用該措施)人數、113 年育有未滿 6 歲員工人數及試辦意見等資料，以供勞動部後續規劃之參考，本公司業於同月 5 日陳報該處。嗣後將配合上級機關整合各部屬事業意見後辦理，如奉准適用對象延至 6 歲，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。

8. 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	
	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 日及 3 日。
- 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，本公司並已於 4 月 25 日將上述說明分析資料，彙整函報經濟部。大部於同年 6 月 17 日來函修正「經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點」第 8 點，婚假由 8 日調整為 14 日，惟本公司訴求喪假天數調整部分，未獲大部納入上述要點。
- 四、考量現今家庭結構改變，子孫人數漸減，相較於父母及祖父母喪亡分別得請喪假 14 日及 7 日，現行曾祖父母喪亡得請喪假至多僅有 3 日，實無法因應相關治喪事宜，爰於 113 年 7 月 10 日以電人字第 1138086298 號函，建請經濟部人事處同意曾祖父母喪假日數得比照公務人員請假規則調整為 5 日，以體恤員工辦理治喪事宜。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

9. 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：

保二總隊第一梯次警力已於 113 年 3 月 29 日進駐本公司關鍵基礎設施，並依行政院指示配合建立保安防護聯繫會議，本處將持續追蹤本案相關辦理情形。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

10. 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、本公司經營績效獎金係按公司各年度工作考成成績及盈餘達成情形核發，且工作及績效獎金均為一次性結發，具恩勉性質且非經常性發給，類似年終獎金，依勞基法施行細則第 10 條明定非屬工資，爰未計入平均工資計算退休金；至中華郵政公司過往未將經營績效獎金列入提繳勞退新制退休金，遭勞保局處以罰鍰經行政訴訟及後續民事訴訟敗訴情形，係因該公司依所屬送件績效逐月核發獎金，爰法官審認獎金在制度上具經常性及勞務對價性，判決中華郵政公司敗訴，惟該公司已提起再審之訴。
- 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，另經向上級機關瞭解，不宜逕予列入工資項目計算退休金，又於電力工會 113 年第 2 次提升待遇因應小組會議說明，前述會議亦取得退休員工針對退休金權益之爭取涉及司法成本負擔等，應由渠等自行審慎判斷是否主張之結論。本公司將持續關注後續發展及主管機關指示再為適當處理。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

台灣電力公司第12屆第33次勞資會議討論及結論事項

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。嗣經電力工會於 6 月 24 日召開 113 年第 2 次提升待遇因應小組會議討論決議，適用勞退新制員工之退休金相較勞退舊制仍有差異，未來將持續溝通，逐步推動調高勞退新制提繳率事宜。

本次會議結論：本案繼續追蹤。