

台灣電力公司第 12 屆第 37 次勞資會議紀錄

一、時間：113 年 11 月 14 日（星期四）上午 9 時 30 分

二、地點：總管理處 1306 會議室

三、主席：林代表志保

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、馮代表添德、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（請假）、陳代表桓振

資方代表：沈代表樹禮、孫代表禹華（簡副處長進興代）、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、郭代表秋英、胡代表忠興、黃代表銘宏（吳副處長昆穎代）、王代表韻淳、張代表銘耀、徐代表進福、宋代表祥正、朱代表威西

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（請假）、何常務理事家進、徐常務理事清芳（請假）、林副秘書長子斌、蕭處長信義、劉慧玲

資方列席：陳副處長哲正、吳主任珍妮、施資深策劃師盈瑩、張資深策劃師正彥、程副處長秀菁、張主管藝齡、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、散會。

台灣電力公司 113 年 10 月份經營概況報告事項

一、員工動態：(截至 113 年 10 月 31 日止統計資料)

(一)正式員工共計29,263人

1.派用人員 14,670 人 (男性：11,739 人；女性：2,931 人)

2.僱用人員 14,593 人 (男性：12,422 人；女性：2,171 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
	10 月	累計至 10 月	10 月	累計至 10 月	10 月	累計至 10 月	
新進人員	13	1,222	211	1210	224	2,432	
離職人員(辭職)	16	178	7	173	23	351	
離職人員(退休)	3	290	1	416	4	706	
離職人員(死亡、留停)	21	160	12	205	33	365	

(三)預估員工退休狀況：

項目 期間	派用人員 (人)	僱用人員 (人)	派、僱用人員 合計
113.11.1~113.12.31	26	32	58
114.1.1~114.12.31	174	223	397

註：退休人數預估方式：以全延退方式預估(已核定者以核定退休日期計算)。

二、業務概況：(113 年 10 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)	21,442	211,271	3.2	3.0	
(二)售電量(百萬度)	21,236	200,691	1.0	3.0	
(三)電費收入(百萬元)	78,501	696,106	15.9	15.4	
(四)平均單價(元/度)	3.6967	3.4685	14.8	12.0	
(五)用戶數(千戶)	15,316		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 10 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	813.57	701.96	111.61	15.90%	7,247.55	6,814.98	432.57	6.35%
總支出	757.51	774.93	-17.42	-2.25%	7,469.84	8,390.32	-920.48	-10.97%
稅前盈餘 (虧損-)	56.06	-72.97	129.03	176.83%	-222.29	-1,575.34	1353.05	85.89%

	113.10.31 (A)	112.10.31 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	26,976.71	25,402.82	1,573.89
負債(D)	24,829.91	23,645.90	1,184.01
股東權益	2,146.80	1,756.92	389.88
負債比率%(D/C)	92.04%	93.08%	-1.04%

四、其他：

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至113年10月底止，本公司電費欠費數約為3.36億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	113年10月	112年10月	與去年同期 差異	113年1~10月
汽電共生	936	806	16.13%	7,175
IPP	4,078	3,821	6.73%	39,031
再生能源	1,931	1,403	37.63%	16,833
合計	6,945	6,030	15.17%	63,039

(三)本公司資產活化規劃案說明如次：

113 年 11 月無新增合建、都更案提報董事會審議，其餘前已奉董事會同意案件，均依進度推動中。

(四)本公司組織轉型規劃案說明如次：

1.依現行電業法第6條規定，本公司最遲應於115年1月轉型控股母子公司。

經經濟部評估國內外情勢，刪除本公司轉型控股母子公司相關條文，並於113年9月17日完成修正草案預告。經濟部並於10月7日向行政院鄭副院長報告，經本公司於會中充分說明本案修法急迫性，會中決議原則同意修法規劃，請經濟部儘速陳報行政院審議，經濟部業於11月5日將修法草案陳報政院。

2.立委邱議瑩等16人於11月1日提案修正電業法第6條，刪除本公司轉型相關條文，目前一讀通過待經委會審查。

3.企劃處將持續積極追蹤修法進度，並全力協助修法事宜。

五、經營概況詢問案：

(一)其他(三)本公司資產活化規劃案：第12屆第33次勞資會議紀錄伍、經營概況詢問案：新事業開發室說明：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部份，請新事業開發室說明114~116年分回約6,000多坪規劃為店面、辦公及住宅等，是否有供作宿舍或備勤房屋之規劃？

辦理情形：

秘書處說明：

一、有關嘉興街參與都更分回房屋是否有供作宿舍或備勤房屋之規劃，本處研討如下：

(一)依本處113年8月16日召集相關單位討論「大台北地區備勤房屋空屋剩餘數量，俾供輪調員工使用」會議，盤點結果北部地區無備勤宿舍需求。另北南區處已規劃45戶單身及5戶有眷備勤房屋、北西區處亦規劃8戶單身備勤房屋，且各備勤單位亦視屋況進行整修或新建供同仁配住。綜上，備勤房屋並無需求。

(二)另有宿舍問題，本處年底將釋出雙城街出差宿舍14間、整修木柵倉庫6戶，市區內尚有和平會館，必要時與人資處協商可作為宿舍之用，此均為租金價格較低宿舍。

(三)嘉興街房舍因屬新屋且位於市中心，市場行情租金高，除非房租接近市價，否則易遭審計單位糾正，建議新事業開發室分回給物業代管時打折處理，供有需求同仁使用，應較可行。

二、萬隆二期變電所興建工程，將新增配置120間輪調房屋，預計於120年完工後提供員工租用。

三、本提案請予結案。

新事業開發室說明：

經盤點本公司114-116年開發案，僅嘉興街房舍參與公辦都市更新案係分回住宅產品，預計116年底分回約149戶1~2房住宅，未來如公司決策規劃作員工住宅，本室將配合提供房地。

本次會議結論：本案結案。

台灣電力公司第12屆第37次勞資會議詢答事項

1. 勞方代表詢問：近來各單位發生員工遭受不法侵害事件，屢傳單位處理不當被再三申訴，甚至檢舉至上級機關影響公司形象。現行不法侵害事件處理要點有無檢討必要？各單位受理申訴單一窗口是否統一為政風部門？被申訴人為主管或情節重大及再申訴之事件時，是否應提升至總管理處綜理？所有處置小組成員是否應定期接受一定時數之專業講習？請工安處、政風處及人資處說明。

辦理情形：

工業安全衛生處說明：

- 一、本處於 113 年 6 月 17 日依職業安全設施規則 324-3 條規定，並參考勞動部 111 年 8 月訂定之「執行職務遭受不法侵害預防計畫」指引(第三版)，修正為本公司「執行職務遭受不法侵害預防計畫(參考範例)」(以下簡稱預防計畫)，另函請各單位據以執行；單位主管應簽署職場不法侵害「零容忍」書面聲明，並向單位內所有員工公開宣示；預防計畫規定每年針對各表單進行一次風險評估和監測檢視，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性；倘相關法規或指引有修正時，本公司會適時檢討修正。
- 二、各單位應依該單位預防計畫第四點第(一)項第 5 款規定：單位主管指定專責部門統籌預防計畫事宜，並依第五點第(六)項第 2 款規定：各單位如發生員工因執行職務遭受不法侵害事件，經受害人通報專責部門後，專責部門應於受通報 24 小時內填報「台灣電力公司○○處職場不法侵害通報表」受理申訴。
- 三、本公司預防計畫第四點、職責第(十三)項規定：倘涉及單位主管之不法侵害事件者，則由其主管處成立處置小組妥處，無主管處者，則由上一層級主管成立處置小組妥處。
- 四、有關所有處置小組成員定期接受一定時數之專業講習，說明如下：
 - (一)職業安全衛生相關法規，並無明文規定前述處置小組成員需定期接受一定時數之專業講習。
 - (二)本公司預防計畫第五點第(五)項規定：辦理危害預防及溝通技巧教育訓練，各單位辦理教育訓練時，得視業務需要自行排定職場不法侵害相關課程或健康專題演講宣導職場不法侵害案例分享。
 - (三)本處辦理「執行職務遭受不法侵害預防計畫」相關訓練如下：
 - 1.111 年 9 月 16 日辦理探討職場不法侵害之因應與協助專題演講。
 - 2.112 年 5 月 24 日、5 月 31 日、6 月 7 日、6 月 14 日及 6 月 21 日共計 5 階段宣導一般職業安全衛生在職教育訓練(含職場不法侵害相關課程)。
 - 3.113 年 5 月 22 日~5 月 24 日辦理職場不法侵害種籽班。
 - 4.113 年 6 月 14 日辦理友善職場-職場暴力之預防與因應專題演講。

政風處說明：

- 一、本處將檢討廢止不法侵害事件處理要點，遵循職安法，依工安處訂定總管理處「不法侵害預防計畫」辦理，並由其規劃辦理專業講習，理由如下：
 - (一)依據：本公司章則作業注意事項第二十七、(六)點。

(二)本公司「執行職務遭受不法侵害預防計畫」已就不法侵害定義、侵害來源(內部、外部)、侵害類型、預防計畫執执行程序及不法侵害事件處理程序及處置小組成員分工等均有詳盡規範。

(三)為避免本公司規章疊床架屋，就欲達成相同效益之規章，建議以有法源依據、實務上已應用，且內容較為詳盡之規章為主，以避免同仁於適用上產生困擾。

二、本公司不法侵害事件建議由工安處主責並擔任窗口，理由如下：

(一)法源部分：

1.本公司「執行職務遭受不法侵害預防計畫」係遵照勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」行政指導原則訂定，而且其母法亦源於勞動部所頒訂之「職業安全衛生法」，屬於工安法定業務。

2.不法侵害一詞係「職業安全衛生法」第6條所明定之安全衛生措施，內容已包含外部來源之侵害，依公司辦事細則屬工安處權責範圍。

(二)對應窗口部分：本公司職業安全相關業務由工安處主政，且對應窗口為勞動部(主管機關)。

(三)實務運作部分：

1.本公司「員工執行職務遭受不法侵害事件處理要點」係勞動法令未完備前，政風處本於機關安全維護任務，為處理員工執行職務遭受外部來源之不法侵害(例如：遭廠商或黑道恐嚇、遭民眾或客戶毆打等)而訂定；惟近年來，勞工於職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，或遭受第三人言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌事件日益漸增，法令將之定性為職安事件並已有明文保障流程，政風處所定要點已完成階段性任務。

2.另查，本公司近年實務運作情形，均係依據工安處「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，訂定各該單位之「不法侵害預防計畫」，據以處理不法侵害事件。

人力資源處處說明：

一、查工業安全衛生處自107年度起委託訓練所辦理為期3天的「職場不法侵害預防教師種籽班」，每年辦理1班(109-112年度停辦)，每班訓練人數約80人，本(113)年度業於5月22日至24日在所本部辦理，以各單位負責承辦不法侵害預防計畫相關人員為調訓對象，講授職場不法侵害申訴、通報及處置機制，以及相關案例處理實務等。

二、另訓練所每2年均會調查各單位是否有新製/更新台電網路學院課程之需求，如有相關職場不法侵害預防網路課程之新製需求，可依相關程序提送訓練所辦理，俾有效運用整體訓練資源。

本次會議結論：請工安處研擬相關措施，並邀集電力工會召開專案會議，於下次會議報告，本案繼續追蹤。

2. 勞方代表詢問：近來風災需要跨區支援，南來北往頻繁，請公司盡速盤點訓練單位、會館及出差宿舍之住宿量能供搶修需求。請配電處、人資處、新開室、秘書處說明。

辦理情形：

配電處說明：

- 一、各區處依單位特性已訂定「非常災害區處間相互支援作業機制」，後勤支援作業均掌握轄區內住宿地點等相關資訊(旅館、民宿等)，如發生颱風、洪水、地震等天然災害及重大供電事故，區處除利用旅館、民宿外，亦可向訓練所、新開室提出住宿申請。
- 二、天災搶修人員依公司規定得報支餐費，可由受支援區處代為訂餐或便當，費用應由支援搶修人員自付。(依本公司對天災事變突發事件之認定原則及處理措施)。

人力資源處說明：

訓練所宿舍係提供各單位參加訓練同仁住宿使用為主，颱風搶修期間，各單位跨區搶修同仁如有住宿需求，除已配置供學員使用部分外，其餘裕宿舍均可提供需求單位安排跨區搶修之同仁使用；10月31日康芮颱風來襲，訓練所已配合北南區處提出需求，提供35間房間供跨區搶修單位同仁使用。

新事業開發室說明：

本公司會館本係以公務使用為優先，各單位需於30日前至教育休閒網首頁下載「公務使用申請單」向各會館提出申請，如於住宿日前30日內遭遇緊急支援搶修情事，而有臨時入住會館需要，建議可逕洽鄰近會館確認當下可提供空房數以為因應。

秘書處說明：

- 一、秘書處提供員工住宿房舍有輪調房屋及新人租賃房屋等2類，其適用對象為中南部、新桃、宜蘭、花東等遠地同仁，因業務調動或新進分發至大台北地區服務，且限戶籍非在大台北地區者，始得申請租用。
- 二、前述員工與公司均訂有租賃契約，並按月支付租金，其使用權利完全歸屬租賃員工所有，無法配合搶修之需要。
- 三、另雙城會館原為出差宿舍，因業務需要，將轉作輪調房屋用途，預計114年1月1日起生效。

本次會議結論：請配電處了解搶修期間事業單位供餐及餐費核銷相關事宜後，研提解決方案，並於下次會議報告，本案繼續追蹤。

3. 勞方代表詢問：馬祖區營業處人資課長即將屆齡退休，為避免造成單位人資業務延宕停擺，人資處是否已有無縫接軌方案因應？

辦理情形：

人力資源處說明：

有關馬祖區營業處人資課長派補一事，本處已持續與現任基層人資主管及符合派任基

層主管人員溝通，考量升遷調動尚需顧及同仁家庭生活等因素，實屬不易，惟近期將有結果，本處亦將全力協助該處人資業務推動。

本次會議結論：本案結案。

4. 勞方代表詢問：有關「大台北地區閒置備勤房屋盤點，以供輪調員工使用」一案，請問秘書處最新進度。

辦理情形：

秘書處說明：

- 一、有關「大台北地區閒置備勤房屋盤點，以供輪調員工使用」一案，本處現已盤點完成大台北地區可運用閒置備勤房屋，盤點結果核一廠同意提供淡水有眷房屋 30 戶，北市區同意提供單身房屋 5 間。
- 二、本處前於本(113)年 10 月 24 日將盤點結果陳報高層會議，人力資源處、新事業開發室等相關單位均派員出席討論，因淡水宿舍地處偏遠及交通不便等因素，暫不列入可運用房舍，後續仍將持續滾動檢討，另本處將於 114 年 1 月 1 日釋出雙城街出差宿舍及木柵倉庫 6 戶(預計 114 年中整修完工)作為輪調員工使用，本提案請予結案。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

5. 勞方代表詢問：113/8/31 南部某單位搶修同仁駕駛昇空車發生重大交通事故，造成兩死。請財務處說明有否提高車輛第三責任險保額因應措施。

辦理情形：

財務處說明：

- 一、有關提高本公司車輛保險任意第三人責任保險金額之辦理情形一節，擬以下表所示之調整方案辦理。

車種/投保金額 投保項目			調整後保險金額			現行保險金額		
			自小客貨車	其他車輛	機車	自小客貨車	其他車輛	機車
強制責任保險	傷害醫療費用	每一人 每一事故	20					
	死亡或殘廢給付	每一人 每一事故	200 (強制責任保險之保險金額係強制汽車責任保險法規定)					
任意第三人責任保險	傷害責任險	每一人	250	300	100	180	180	60
		每一事故	500	600	200	360	360	120
	超額責任險	每一事故	200	-	-	100	-	-

- 二、為避免保險公司因缺乏競爭對象致影響履約或服務品質，本處於每年度車輛保險決標後，均發函周知各單位其對應之理賠窗口聯繫資訊，各該窗口就事故之處理如有未盡事宜，亦可洽其理賠主管及總公司窗口提供協助。本處將於新(114)年度車輛保險決標完妥後，即發函加強宣導前述資訊，以提供公司

同仁可適時反應之管道，並增進出險案件處理效率。

秘書處說明：

本處已於 113 年 11 月 8 日秘字第 1138144872 號函文重申本公司「公務車輛管理要點」有關公務車駕駛同仁發生交通事故時，應負擔之賠償標準。

本次會議結論：本案結案。

6. 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)，惟考量同為交通部部屬機關(構)，如中華郵政、港務公司、台鐵公司，以及中華電信(現為民營企業)，起薪均高於本公司，復查人力銀行等薪資行情，年資 1 年以下具技術專長之水電技師月薪約為 38,000 元至 42,000 元，故本公司新進僱員起薪(32,101 元)對勞動市場專業技術人員較不具吸引力。
- 三、考量本公司業務屬性亦更具特殊性、專業性、風險性，並經比較其他機關(構)薪資水準及市場行情，規劃將向經濟部爭取調高本公司新進僱用人員起薪為評價 7 等 1 級(38,215 元)，本處前已簽陳核定該調薪方案，並已於 113 年 11 月 1 日函報經濟部，另將於 11 月 18 日赴國營司研議討論。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

7. 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、本公司前依經濟部指示，就危險加給調整幅度之妥適性及事業間與事業內各工作類別與項目間之衡平性通案審酌考量，並以不超過 112 年度危險工作加給實績值 1.7 倍為上限研擬危險加給調整草案。
- 二、嗣於 2 月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，爰彙整近年各項加給支領人數、人次及金額，併同危險工作加給調整方案、調整理由及預估用人費用等資料，於 4 月 17 日函報經濟部，復於 5 月 7 日依經濟部指示補充加給標準調整說明及退休金估算等資料。
- 三、經濟部業於 113 年 10 月 4 日函復同意本公司所報各項危險工作項目及支給標準之調整；另考量山陀兒颱風搶修作業需要，前於 10 月 9 日函請經濟部同意

災害搶修作業支給標準之調整溯自 10 月 1 日生效，業於 10 月 29 日獲經濟部函復同意，並於 10 月 30 日發函各單位據以執行。

本次會議結論：本案結案。

8.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(含林口新村案)，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？請秘書處及發電處說明。

辦理情形：

秘書處說明：

經查保二總隊警力目前共進駐 318 人(截至 113 年 10 月 31 日)，並持續補足人力，本處將持續追蹤本案相關辦理情形。

發電處說明：

- 一、林口電廠刻正依營建處評估之興建經費申請增撥預算，預計於 113 年 12 月底前奉權責主管核定及建立 WBS，並正式委託營建處辦理本案。
- 二、為利營建處於 115 年 1 月啟動本案規劃設計工作，林口電廠已著手辦理基地鑑界、測量、老樹調查及指定建築線等前置作業，相關工作預計於 114 年 10 月底前完成。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

台灣電力公司第12屆第37次勞資會議討論及結論事項

1234-提案討論 1

案由：建請本公司招考僱員，增加配售電類組，檢驗稽查服務班。

說明：

- 一、目前配售電系統僱員招考，以配電線路維護及綜合行政班兩類進用新進學員來源，實未能完善的訓練實務現場人才，如檢驗、新供、處理、稽查課及服務所等業務部門基本技能養成，對區處網羅人才應用更為貼切，也會更吸引考生報考人數。
- 二、本招生類組以「用電設備檢驗丙、乙級」及配電外線丙級為主要證照技能授課。

辦理情形：

配電處說明：

- 一、為培養及傳承本公司配電技術專業人才與專業技能，有關配電線路維護班仍維持以通才方式辦理訓練。
- 二、有關「丙級用電設備檢驗」之訓練場地、學(術)科課程、師資與考照等需求如下：
 - (一)實習場地(室內)：2 個場地(目前僅高訓中心 1 個場地)。
 - (二)學科師資：計 4 個科目(每個科目 1 員)。
 - (三)術科師資：計 2 個試題(每班 2 員)。
 - (四)學科課程：約 30 小時(現行課程 12 小時，須增加 18 小時)。
 - (五)術科實習：約 56 小時。
 - (六)學科考照：約 2 小時。
 - (七)術科考照：約 4 小時。
- 三、有關增加「丙級用電設備檢驗」等課程，經檢討需增加約 80 小時之訓練，該等訓練課程之安排與調配，將與配售電事業部策劃室及訓練所等相關單位研議如何納入配電線路維護班整體訓練時程。

配售電事業部策劃室說明：

- 一、本案經評估結果，建議仍維持現行配電線路維護班招生，主要係因配電線路維護班為本公司配電技術傳承主軸，在僱員招考總額受經濟部管控下，需要新進人員於實習階段接受該類專業訓練，未來區處才能因應各部門業務人力需求變化，進行人員調派或任務支援，以及有足夠專業人力從事配電系統運轉維護工作，俾達到供電穩定目標。
- 二、有關檢驗、新供、處理、稽查課及服務所等部門現場實務之基本技能養成部分，目前有員工在職訓練等課程。為使新進人員較早接受相關訓練，並在區處有需要時能配合調派，已請配電處提供相關課程及所需時間，並與人資處等相關單位刻正共同研究規劃於實習期間進行相關訓練之可行作法。

本次會議結論：請配售電事業部策劃室於下次會議前邀集電力工會召開專案會議，並於下次會議報告，本案繼續追蹤。

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等年資（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，爰將持續溝通，逐步推動調高勞退新制提繳率事宜。又，經濟部人事處近期於 9 月 19 日再調查部屬事業提高勞退新制提繳率相關情形，本公司已提供資料，並將視上級機關後續規劃配合辦理。

本次會議結論：本案繼續追蹤。