

台灣電力公司第 12 屆第 39 次勞資會議紀錄

一、時間：114 年 1 月 16 日（星期四）上午 9 時 30 分

二、地點：總管理處 208 會議室

三、主席：張代表銘耀

紀錄：詹昀穎

四、出（列）席人員

勞方代表：曾代表成發（請假）、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（請假）、方代表鈞昱、陳代表桓振

資方代表：沈代表樹禮、孫代表禹華、黃代表美蓮、石代表吉亮（蘇副處長啟昌代）、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（顏副處長宏益代）

勞方列席：吳理事長有彬（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、劉慧玲

資方列席：陳組長信豪、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 12 月份經營概況報告事項

一、員工動態：(截至 113 年 12 月 31 日止統計資料)

(一)正式員工共計29,154人

- 1.派用人員 14,619 人 (男性：11,688 人；女性：2,931 人)
- 2.僱用人員 14,535 人 (男性：12,367 人；女性：2,168 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
	12 月	累計至 12 月	12 月	累計至 12 月	12 月	累計至 12 月	
新進人員	16	1,259	28	1,267	44	2,526	
離職人員(辭職)	10	195	7	190	17	385	
離職人員(退休)	26	323	36	460	62	783	
離職人員(死亡、留停)	17	194	38	262	55	456	

(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
114.1.1~114.12.31		173	214	387
115.1.1~115.12.31		179	228	407

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 12 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)	19,524	250,378	1.7	2.8	
(二)售電量(百萬度)	18,162	239,061	-1.8	2.6	
(三)電費收入(百萬元)	65,275	832,563	20.5	16.3	
(四)平均單價(元/度)	3.5941	3.4826	22.7	13.3	
(五)用戶數(千戶)	15,350		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 12 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	723.65	589.70	133.95	22.71%	8,713.84	8,014.78	699.06	8.72%
總支出	877.93	862.46	15.47	1.79%	9,124.79	9,991.43	-866.64	-8.67%
稅前盈餘 (虧損-)	-154.28	-272.76	118.48	43.44%	-410.95	-1,976.65	1565.70	9.21%

	113.12.31 (A)	112.12.31 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	27,277.54	25,656.06	1,621.48
負債(D)	25,288.25	24,308.96	979.29
股東權益	1,989.29	1,347.10	642.19
負債比率%(D/C)	92.71%	94.75%	-2.04%

四、其他：

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至113年12月底止，本公司電費欠費數約為3.11億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	113年12月	112年12月	與去年同期 差異	113年1~12月
汽電共生	639	837	-23.66%	8,389
IPP	4,392	3,307	32.81%	47,727
再生能源	2,877	2,464	16.76%	22,085
合計	7,908	6,608	19.67%	78,201

(三)本公司資產活化規劃案說明如次：

114年1月新增本公司「瑞安街臨時停車場都市更新招商案」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。
經濟部於113年11月5日將修法草案陳報政院，刪除本公司轉型條文，行政院於114年1月9日召開院會決議通過，同日函請立院審議。
- 2.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：

其他(三)本公司資產活化規劃案：

本次會議結論：有關電力修護處原址之「南港區CR1公辦都更案」為近期各方關注焦點，據悉已於近期決標，請財務處及新事業開發室就該案情形於下次會議中專案報告，本案繼續追蹤。

台灣電力公司第12屆第39次勞資會議詢答事項

1. 勞方代表詢問：經濟部預定 114 年至 117 年合計 4 年，每年 1.5% 節電目標，節能服務業務量大增，甚至需要相互支援，造成人力吃緊，公司是否有規劃人力補充？另目前離島、花蓮、台東、宜蘭、新營未成立節能課，公司是否規劃成立？

辦理情形：

業務處說明：

一、組織設置

- (一) 經濟部「深度節能推動計畫」係透過法規要求，針對國營事業及超過 1 萬瓩的大用戶年節電目標從 1% 提高到 1.5%，旨在促使能源用戶積極提高內部用電效率，現行雖與本公司節能服務業務較無直接關聯，惟考量本公司另配合上述推動計畫，自 113 年 9 月起由本島區處配合辦理跨部會公營事業單位節能診斷作業，如台鐵、高鐵、機場等場域，除用戶設備眾多複雜，且有互相跨區支援服務之需求，區處人員診斷作業時間大幅增加，對本島未設置節能服務課之宜蘭、花蓮、台東及新營區處，確有重新檢討設置專責組職及人力之必要性。
- (二) 至於離島區處因組織人員及業務量較少等因素，有關節能技術服務工作係由本島區處跨區支援辦理，擬暫維持現行運作方式，未來視業務量及政府政策持續滾動檢討。
- (三) 本處刻正盤點區處節能業務，俾重新檢討節能服務課設置標準之衡量指標，預計 2 月啟動相關溝通事宜及辦理後續陳報作業。

二、人力補充

人資處已在 113 年專案調查各區處重要業務人力需求，有關區處提報節能業務增補人力將於 114 年新進僱員專案核配員額予各區處，後續亦將配合組織設立情形滾動檢討。

本次會議結論：請業務處針對組織設置之溝通情形及結果，於下次會議報告，本案繼續追蹤。

2. 勞方代表詢問：

案由 1：為鼓勵現場同仁提升工作技術，加強工作安全穩定度，落實總統、部長指示有關員工從事外線搶修工作證照制度給薪案，請人資處說明相關配套方案。

案由 2：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、為有效招募人才，自 111 年起新進僱員工作訓練期間待遇由評價 5 等 1 級調高至 5 等 3 級；並配合 113 年度調薪，每月基本薪給為 32,101 元。惟考量中華電信等起薪約為 38,000 元，以及經濟部業務會報中，部次長裁示研議為國營事業員工加薪，以增加薪資競爭力並降低與其他事業起薪落差等因素，爰經研擬新進僱用人員起薪調高方案報部爭取。

二、本案經國營司召開專案會議討論後，業於 114 年新進僱用人員甄試簡章明訂【工作訓練期間比照評價 5 等 8 級支給待遇(目前為月支 35,922 元)；另，電力技術人員如符合本公司相關規定於實際從事現場技術工作或具有電力相關專業證照者，得予以加晉薪級，自工作訓練時起以比照評價 5 等 12 級(目前為月支 38,979 元)支給。】，期提升本公司人才羅致效益。

三、至有關現場工作或證照類型得予加晉薪級之採認，後續將與各主管處共同研訂並規劃具體措施，另為確保前期已在職同仁權益，將同步規劃相關配套調整措施，以符衡平。

本次會議結論：有關為提升公司攬才競爭力，人力資源處現階段先就新進人員實際從事現場技術工作或具有電力相關專業證照者進行調薪規劃，俟完成後再進行資深在職人員證照加薪之討論與規劃等事宜，請該處協助向各單位說明，本案繼續追蹤。。

3.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、工安處業於 12 月 5 日修訂總管理處「執行職務遭受不法侵害預防計畫」4.0 版(草案)，目前彙整台灣電力工會、政風處、企劃處、法律事務室對流程圖卡及預防計畫相關條文之相關意見，並進行修改。

二、如單位發生職場不法侵害申訴窗口：

(一)職場不法侵害如屬外部不法侵害(發生在員工及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、客戶及協力廠商)，則向單位政風部門申訴，如屬性騷擾(性平)案件則向人資處申訴。

(二)如單位發生不法侵害事件(非屬性騷及外部不法侵害)，則依下列方式辦理申訴：

1.如發生在總管理處以外單位：經理(含)以下向該單位職安部門申訴，如考量案情複雜向總管理處處置小組(工安處)申訴。

2.如發生在總管理處內之單位或涉及各單位正副主管或跨單位申訴之案件：向總管理處處置小組(工安處)申訴。

3.匿名申訴交由該單位職安部門申訴，如考量案情複雜再交付總管理處處置小組(工安處)申訴。

4.總管理處外單位同仁對該處置結果不滿意時，得敘明理由再向總管理處處置小組(工安處)申訴。

三、目前職業安全衛生法相關法規無職場不法侵害訓練時數規定，本處於 12 月 30 日辦理總管理處各單位主管之不法侵害預防及處置教育訓練，並於 114 年 4 月

份於訓練所辦理職場不法侵害種籽班，各單位處置小組成員可報名參與訓練，總管理處外屬單位仍應自行辦理相關訓練。

四、後續將總管理處「執行職務遭受不法侵害預防計畫」4.0版簽陳董總核定後函送各單位配合修訂，「執行職務遭受不法侵害預防計畫」流程圖卡宣導資料如附件4。

政風處說明：

本處業於113年12月24日將「總管理處執行職務遭受不法侵害預防計畫(草案)」計畫修正建議送工安處。

人力資源處說明：

- 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。
- 三、配合113年11月22日召開「職場不法侵害專案管理」會議中有關工安處擬規劃辦理之教育訓練，本處將依工安處所需之相關訓練資源予以協處。

本次會議結論：本案結案。

4.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321人(截至113年12月23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、林口新村備勤房屋興建工程一案，營建處已於113年9月25日接受本處林口電廠委辦，預定115年1月啟動規劃設計工作，目前初步規劃採分期(四期)分區施工，預計129年7月完成。
- 二、林口新村案後續將依營建處規劃設計期程辦理發包興建工程，爰本案建請解除追蹤。

本次會議結論：請各單位持續滾動盤點辦公場所使用狀況，如有閒置之空間，可研擬規劃作為備勤房屋或輪調宿舍；本案結案。

台灣電力公司第12屆第39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，新制提繳率需調整至 8.85%始與舊制接近，爰電力工會於 113 年 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，本公司已於同年 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。
- 三、經濟部人事處於 113 年 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，每提高新制提繳率 1%，預估每年所需經費約計 1.17 億元。基於勞工退休金條例第 14 條規定僅規範雇主提繳率之下限，爰依 113 年 12 月 11 日召開之勞資會議決議，就本公司得否逕予調增新制提繳率，於 12 月 18 日函詢經濟部人事處；經濟部嗣於 12 月 25 日函復略以，就內部衡平、外部衡平、財務負擔及社會觀感等面向綜合考量，目前部屬事業新制提繳率宜維持現況，至有關建議調高新制提繳率，將審慎評估。

本次會議結論：本案繼續追蹤。



職場不法侵害處理流程

包含：肢體暴力、言語暴力、心理暴力、性騷擾

A 計畫及管理

依據職安法第6條第2項、職安法施行細則第11條、職安衛設施規則324-3條

- 1.於明顯處公告主管簽署之「**預防職場不法侵害書面聲明**」。
- 2.各單位應落實執行預防計畫，並留存紀錄備查。

①

性騷擾

人資處

專線：(02)2366-7730
信箱：a960601@taipower.com.tw

②

外部不法侵害

各單位政風部門

B 申訴與受理

③ 同仁遭受**內**部不法侵害

單位類別	處理案件類型 (申訴人/被申訴人)	找 受理/通報窗口
各單位	總管理處以外單位不涉及正副主管	各單位工安部門
總管理處	<ol style="list-style-type: none"> 1.總管理處單位。 2.總管理處以外單位涉及正副主管。 3.跨單位。 	工安處 專線：(02)2368-3622 信箱：d0629595@taipower.com.tw

C 調查及處理

預防計畫連結



- 1.依據「**總管理處執行職務遭受不法侵害預防計畫**」程序啟動調查，作成處置結果。(受理後1個月內做成調查報告，必要時得延長1個月)
- 2.總管理處外單位同仁對該處置結果不滿意時，得敘明理由再向總管理處處置小組申訴。

D 檢討與改善

檢討職場不法事件**行為人責任**及研討提出**改善作為**