

台灣電力公司第 13 屆第 3 次勞資會議紀錄

一、時間：114 年 6 月 26 日（星期四）上午 10 時

二、地點：雲林區營業處配電大樓 4 樓禮堂

三、主席：楊代表憲達

紀錄：詹昀穎

四、出（列）席人員

勞方代表：呂代表金福、黃代表寬雅、余代表美儀、廖代表榮建、顏代表允賜、楊代表憲達、何代表家進、蕭代表文良、林代表國裕（請假）、蔡代表有信、曾代表成發、鄭代表進德、王代表清環、鍾代表啟宏、李代表晉丞

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、劉代表建勳（馬副處長偉富代）、林代表志保（彭副處長富福代）、孫代表志雄、陳代表憲能（林副處長明照代）、郭代表秋英、胡代表忠興、黃代表銘宏、王代表韻淳（李副處長佩珊代）、張代表銘耀、徐代表進福、宋代表祥正、朱代表威西（邱副處長文益代）

勞方列席：吳理事長有彬、張副理事長永任、張副理事長璦云、蕭秘書長鉉鐘、陳常務理事木鑫、練常務理事瑞愷、林副秘書長子斌、蕭處長信義、羅處長文韻、粘代表瑞豪、劉慧玲

資方列席：蔡處長修竹、吳副研究員宏偉、洪組長振展、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、散會。

台灣電力公司114年5月份經營概況報告事項

一、員工動態：(截至 114 年 5 月 31 日止統計資料)

(一)正式員工共計30,102人

1.派用人員 14,948 人(男性：11,909 人；女性：3,039 人)

2.僱用人員 15,154 人(男性：12,951 人；女性：2,203 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
	5 月	累計至 5 月	5 月	累計至 5 月	5 月	累計至 5 月	
新進人員	11	623	17	1,033	28	1,656	
離職人員(辭職)	20	119	8	165	28	284	
離職人員(退休)	7	113	11	139	18	252	
離職人員(死亡、留停)	12	71	26	106	38	177	

(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
114.6.1~114.12.31		97	120	217
115.1.1~115.12.31		163	202	365

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：(114 年 5 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)	21,879	97,094	3.6	1.0	
(二)售電量(百萬度)	19,902	90,829	-1.8	-1.2	
(三)電費收入(百萬元)	75,519	324,437	7.9	16.1	
(四)平均單價(元/度)	3.7946	3.5720	9.8	17.5	
(五)用戶數(千戶)	15,446		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「公用售電營業月報」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	114 年 5 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	788.03	725.71	62.32	8.59%	3,382.58	2,924.15	458.43	15.68%
總支出	757.62	748.26	9.36	1.25%	3,667.55	3,525.98	141.57	4.02%
稅前盈餘 (虧損-)	30.41	-22.55	52.96	234.86%	-284.97	-601.83	316.86	52.65%

	114.5.31 (A)	113.5.31 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	27,742.00	26,275.74	1,466.26
負債(D)	26,037.69	24,529.78	1,507.91
股東權益	1,704.31	1,745.96	-41.65
負債比率%(D/C)	93.86%	93.36%	0.50%

四、其他：

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至114年5月底止，本公司電費欠費數約為3.02億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

項目		114年5月	113年5月	與去年同期 差異	114年1~5月
汽電共生	度數(億度)	11.24	7.61	47.70%	41.58
	金額(億元)	31.10	22.96	35.45%	113.04
	單價(元/度)	2.77	3.02	-8.28%	2.72
IPP	度數(億度)	41.90	37.43	11.94%	185.70
	金額(億元)	139.53	127.92	9.08%	625.21
	單價(元/度)	3.33	3.42	-2.63%	3.37
再生能源	度數(億度)	15.63	20.17	-22.51%	106.58
	金額(億元)	81.69	109.92	-25.68%	607.87
	單價(元/度)	5.22	5.45	-4.22%	5.70
合計	度數(億度)	68.77	65.21	5.46%	333.86
	金額(億元)	252.32	260.80	-3.25%	1,346.12
	單價(元/度)	3.67	4.00	-8.25%	4.03

(三)本公司資產活化規劃案說明如次：

114年6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：

勞資共同努力下，電業法修正(刪除本公司轉型控股母子公司條文)業經114年5月28日華總一經字第11400053181號總統令公布，本公司續維持現行綜合電業經營型態。

五、經營概況詢問案：

業務概況：公司財務虧損日益嚴重如何因應？請會計處說明。

辦理情形：

會計處說明：

因應俄烏戰爭所造成的能源衝擊，各國政府都面對能源價格上漲的挑戰，紛採取調整電價、國有化、直接補貼電業及增資等方式支持電力公司經營。我國透過政府協助及本公司努力，共渡此波燃料漲勢挑戰：

一、已爭取政府支持作為如下：

(一)增資：112年及113年政府共增資本公司2,500億元投入電力建設。

(二)補助：政府112年挹注疫後特別預算500億元，彌補本公司吸收民生用電之虧損。

(三)電價調整：電價費率審議會亦考量本公司經營壓力、照顧民生、穩定物價及降低用電衰退產業衝擊後，決議於111年7月、112年4月、113年4月及10月起分別調漲平均電價8.4%、11%、11%及8.8%。

二、本公司努力改善財務狀況及積極開源節流之作為如下：

(一)開源-擴大綠電銷售及積極辦理房地活化：

1.綠電銷售：112年10月首辦銷售自建案場小額綠電逾600萬度，113年11月續辦約900萬度，成長近5成。114年台電自建綠電約46億度，未來尚可逐步釋出，可增加售電收益。

2.資產重估及活化：採短期出租、中長期開發之活化策略，並於112年針對投資性不動產採用公允價值模式，增加淨值逾500億元，未來持續盤點，並以合建及都更等多元模式推動。

(二)節流-精進燃料採購策略及降低資金成本：

1.燃料採購策略：機動調整長約與現貨採購比例，開拓新供應商增加標案競爭性，及在穩定供電及國家安全前提下，檢討庫存水位合理性，並依電廠用煤量滾動調整船期，減少滯船費用。

2.降低資金成本：未來持續觀察資金市場情勢伺機洽降利率，於利率相對低檔時固定利率之借款並發行公司債。

三、未來因應對策：

(一)政府113年編列追加預算補助本公司1,000億元，另已於114年提出特別條例草案，編列撥補本公司1,000億元，皆尚待立法院審議，本公司將持續爭取政府財務支持。

(二)本公司將持續密切關注國際燃料價格走勢，善用採購策略降低燃料成本，並依電價調整機制提案檢討，爭取合理電價。

本次會議結論：本案結案。

台灣電力公司第13屆第3次勞資會議詢答事項

一、勞方代表詢問：有關某區處事故檢討會議議決將 VHF 通訊系統使用列為查核重點，請問是否妥適？請工安處說明。

辦理情形：

工業安全衛生處說明：

因本公司各系統有多種通訊方式，目前配電系統配置 VHF 移動台(車機)及無線台，故請作業人員應依規定使用，如轄區內有通訊較不良之處所，應反應回饋至單位加強改善訊號。

配電處說明：

- 一、目前各區處 DDCC 與 FDCC 聯繫通訊系統包含室內電話、微波及 VHF 等 3 種模式，並均與調度中心之調度電話錄音系統連線，可紀錄通話內容，留存調度操作程序及釐清事故案件等用途。且依「配電手冊-變電調度運轉篇」規定，配電調度員相關聯繫作業，應以電話聯絡為原則，爰 DDCC 及 FDCC 之間聯繫通訊方式，並無規範要求 VHF 需列為優先使用的通訊方式。
- 二、本公司已向國家通訊傳播委員會(NCC)申請 158MHz 及 167MHz 為 VHF 使用之專頻，係為確保倘電信業者基礎建設中斷，則可利用 VHF 進行現場通訊事宜，爰大多使用於偏遠山區或大樓地下室等，並提供共同工作同仁皆可掌握相關資訊。另依據現行規定，VHF 僅規範於現場工作時涉及饋線線路開關操作等，由現場工作負責人或停送電聯絡員，可使用 VHF 或電話與配電調度中心聯絡使用。
- 三、因各部門間解讀不一，本處將另召開會議討論。

本次會議結論：本案結案。

二、勞方代表詢問：同仁差往地為訓練所本部，依據交通費報支規定，同仁駕駛自用汽車者，得按必要路程之公里數以每公里新臺幣 3 元覈實報支，為何需扣除總管理處至訓練所本部之公里數？請人資處及會計處說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司從業人員國內旅費支給要點第 5 點第 2 款，係按行政院主計總處國內出差旅費報支要點第 5 點第 8 項：「機關專備交通工具或出差人員領有免費票或搭乘便車者，不得報支交通費」訂定，合先敘明。
- 二、經衡酌前開規定之立意，於近日電洽行政院主計總處表示，有關交通費之報支，應依不同之事實需要、同仁交通安全及撙節費用之原則，回歸前述要點規定之立意覈實審認；並表示因本公司單位分布全台與離島，如同仁因急要公務、路程合理之安排，或因其他不可抗力之特殊情況，致無法搭乘交通車，考量實際需要可另敘明原由，並經權責主管核准後，得按實報支該區間之交通費。
- 三、本處將就前述說明予以重申並函知各單位。

會計處說明：

一、有關本公司同仁國內旅費之報支，係依「本公司從業人員國內旅費支給要點」(人資處主辦)辦理。

(一)同仁出差駕駛自用汽車報支費用，請依該要點五、交通費報支規定(六)辦理。

(二)同仁參加國內訓練或講習之交通費，請依該要點十四、員工參加國內訓練或講習之旅費(一)辦理。

二、至「同仁參加訓練或講習，訓練機構已提供交通工具，惟同仁未搭乘該交通工具，另自行駕駛自用汽車前往，得否報支交通費」宜由人資處主政釋疑。

本次會議結論：請人資處再行研議旅費報支措施，本案繼續追蹤。

三、勞方代表詢問：有鑑於 110 年核二廠 727 事件後事業單位新增之管理作為，經勞資雙方協商共識下，事業單位若有需要調閱監視畫面，需會同工會代表為之，且監視畫面無特殊理由不得作為員工考勤管理以及工作考核之用。如今卻有單位表示不知情，並大規模調閱，公司如何處理？請台電公司說明。行車紀錄器是否比照辦理？請秘書處說明。

辦理情形：

發電處說明：

本處將配合於適當會議向各單位進行宣導，後續並提供書面紀錄予電力工會總會。

供電處說明：

本處已於 114 年 6 月 6 日供字第 1148073699 號函知各供電區營運處重申宣導旨揭事宜，並於 114 年 6 月 18 日供電單位經營決策會議，向各供單位主管及對應分會常理再次宣導。

業務處說明：

本處已於 114 年 6 月 16 日召開各區營業處處長會議時進行宣導，後續再將會議紀錄晒送電力工會總會存參。

營建處說明：

本處已於 114 年 6 月 19 日請轄屬單位人資部門於該單位處(所)務會議時，向各級主管及同仁宣導有關監視畫面無特殊理由不得作為員工考勤管理及工作考核之用等事宜。

核能發電處說明：

本處已於 114 年 6 月 10 日簽請所屬各單位，加強宣導本案於調閱單位監視器及行車紀錄器畫面時需先知會對應電力工會分會同意。

核能後端營運處說明：

本處已於 114 年 6 月 2 日簽請轄屬單位(核一廠)依此決議辦理。

電力修護處說明：

本處已將本案指示事項電郵轉知轄屬單位及本處各部門主管知悉，嗣將於處務會議及相關公開會議場域加強宣導。

核能火力發電工程處說明：

本處已先行以 HR 資訊網通知轄屬單位人資部門，如因特殊情形有調閱之需求，應先知會工會代表；另已於 114 年 6 月 18 日擴大處務會議(含各施工處)向各與會主管宣導。

輸變電工程處說明：

本處於 114 年 6 月 9 日以輸字第 1148074014 號函通知轄屬 3 區施工處，請各單位確依本次會議結論事項宣導並配合辦理。另將相關資訊公告於本處電子布告欄，並以聯繫單系統向本處各部門宣達並請部門配合辦理，亦將於處務會議等公開場合宣導，並列入會議紀錄。前揭宣導情形將依會議結論於彙總後送台灣電力工會。

本次會議結論：本案結案。

四、勞方代表詢問：業務處於會議(處長)中向各區處宣達，「為因應未來人力銜接，鄰近區處課長級以上之主管調動，非有特殊理由，將不再循往例先徵詢當事人意願」一事，是否將造成各區處調動爭議不斷？及於法令規定與團體協約不符之疑慮？請業務處說明。

辦理情形：

業務處說明：

本處處長及配電處處長於 114 年 5 月 23 日拜會台電總工會吳有彬理事長、林子斌副秘書長及蕭信義處長等，並與渠等說明旨案已向各區處處長重申，本處及配電處辦理相關調任仍將依據本公司與台灣電力工會簽訂之團體協約，於事前徵詢個人意願，並以充分溝通與尊重為原則辦理，相關內容如 5 月處長會議紀錄，已獲總會同意理解。

本次會議結論：本案結案。

五、勞方代表詢問：本公司 94 年 7 月 1 日以後新進僱用人員與派用人員之退休金給與標準有何不同？服務年資同為 35 年之僱用人員(評價 14 等 15 級薪)與派用人員(分類 8 等 15 級薪)，屆退時公司分別給付之退休金約為多少？請人資處說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、經按現行薪給資料(含基本薪給、全勤獎金及不休假加班費，暫不計加班費及各項加給等因素；並預計第 1 年(即 114 年)調薪 3%，之後假設每 5 年調薪一次，每次調薪幅度 3%)估算後，服務年資同為 35 年之僱用人員(評價 14 等 15 級薪)與派用人員(分類 8 等 15 級薪)，屆齡退休時公司提繳與給付之退休金總額分別約為 350 餘萬元及 500 餘萬元，兩者間差異並會隨實際工作年數有所影響。

二、依第 13 屆第 1 次勞資會議結論，經按前述薪給資料及其假設，排除勞工退休

金專戶收益率之影響(分析均未計入自提部分)再行估算後，公司為服務年資 35 年之僱用人員提繳之退休金總額約為 200 餘萬元。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

六、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：

企劃處業於 114 年 5 月 21 日以電企字第 1148065238 號函公告，於花蓮、台東、宜蘭及新營等 4 個區處業務組下新設節能服務課，後續由相關區處續辦修正辦事細則及掛牌等事宜。

二、人力規劃：

- (一)依本處 114 年 3 月 13 日「宜蘭等 4 個區營業處成立節能服務課溝通會議」說明，新設節能服務課初期人力配置，以派用人員 2 名(含基層主管)及僱用人員 2 名為原則。
- (二)有關人力補充說明：派用人員初步規劃由現行業務組下節能相關業務專員改隸至節能服務課運用，現已撥配 114 年度新進職員專案名額各 1 名予宜蘭、花蓮、台東及新營區處運用於節能課成立後人力補充。(預計 115 年 4 月報到)。至僱用人員部分，114 年招考(67 期)已撥配之專案名額，經新營及花蓮區處回報各運用 1 名於節能相關業務(預計 114 年 12 月至 115 年 4 月報到)，台東及宜蘭區處則先以現有人力勻用運作。
- (三)另經檢視本處 113 年度請上述區處所提辦理節能業務項目之人力需求已補足，另為因應節能服務課成立尚未補足之人力需求，擬提報納入本年度配售電事業部「人力運用與培育精進計畫」，以利人資處未來編列 116 年預算員額編報，後續再視實際增額情形做撥配。

本次會議結論：本案結案。

七、勞方代表詢問：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。

辦理情形：

人力資源處說明：

有關資深在職人員證照加薪部分，本處於 5 月 20 日電洽國營司表示，本案起因於調整新進人員起薪，以吸引優秀人才投入電力事業，如涉正式人員新增待遇項目尚須陳奉行政院核定，且在現行實施單一薪給體制下尚有一定困難性。本處將俟現場新進人員起薪調整落實執行後，擇適當時機向上級機關溝通。

本次會議結論：本案列冊追蹤。

台灣電力公司第13屆第3次勞資會議討論及結論事項

1301-提案討論

案由：建請回歸管理制度面，將中部資料處理中心及南部資料處理中心之所有業務回歸由其直屬主管處即資訊處全權辦理，以維單位衡平性並減少紛歧。請資訊處、企劃處說明。

說明：

一、區營業處隸屬配售電事業部，資訊處則非屬任一事業部單位，兩者不論制度或文化皆大相逕庭，經辦業務時常有扞格之感。

(一)以升遷甄審及獎懲為例，兼管單位並不熟悉其人員表現，升遷甄審難以確實拔擢人才、另獎懲績優事項貢獻度(或懲處)因系統不同亦缺乏對應專業致判定困難。

(二)另同仁遇問題，若中心同仁未及時向對應之區營業處工會反應，易導致地方工會不關心同仁之誤會。

(三)以電力通信處為例，該處於全省共設有6個通信區，辦公地點附屬在供電區營業處各單位，但其相關事宜均直屬通信處管轄辦理。另電力調度處於高屏供電區營運處亦設有高雄中央調度中心，亦由中央調度中心統一管理。此做法之優點係便於主管處掌握轄屬單位，可避免一國兩治，提高員工向心力。

二、近年因資安問題日益重要，中部資料處理中心組織已計劃擴大，中部雲端中心目前興建進度為89.24%，預計今(114)年9月前竣工，是以，強烈建請資方重新檢討，回歸管理制度面，將中部資料處理中心及南部資料處理中心之所有業務全權回歸其直屬主管處。

辦理情形：

資訊處說明：

一、本處已於114年6月16日(星期一)邀請企劃處、業務處、工業安全衛生處、配電處、人力資源處、彰化區營業處、高雄區營業處、南部資料處理中心、中部資料處理中心、台灣電力工會、台灣電力工會第1分會、台灣電力工會第14分會、台灣電力工會第19分會、台電公司職工福利委員會、總管理處職工福利委員會，共同研商中部及南部資料處理中心管理性質業務相關調整細節。

二、前開會議決議如下：

(一)有關人資業務：

1.恢復資訊處主管(人力資源)職位：為強化人力資源管理與未來承接中資及南資中心人資業務之統籌，爰建議恢復資訊處原有之主管(人力資源)職位，獲企劃處及人資處表示認同及支持，嗣後將由資訊處提出職位恢復之申請。

2.調整中資及南資中心之投保單位：考量保險業務(公保、勞保、健保)之一致性與效率，擬於資訊處人資部門承接中資及南資中心人資業務後，將前開中心同仁之保險投保單位，調整至總處投保單位辦理。

3.調整中資及南資中心員工所屬同心園地：為促進中資及南資中心同仁之歸屬感與融合，擬將前開中心同仁所屬之同心園地，調整為加入數位發展系統同心園地。另，為利後續相關事宜之推動與協助，嗣後將由前開中心各推派一名代表，擔任員工協助員之職務。

(二)有關工安業務：

1.規劃工安部門組織：為因應中資及南資中心未來業務量及實際需求之增長，資訊處於組織設計過程將持續與企劃處保持密切溝通與討論，以確保組織架

構之合理性與效能。

- 2.調整員工健康檢查辦理方式：查南資中心目前員工健康檢查係由該中心自行洽詢醫院辦理，為使員工健康檢查之作業模式一致，擬將中資中心之員工健康檢查作業，亦調整為由該中心自行辦理。

(三)有關總務業務：

- 1.規劃總務部門組織：為因應中資及南資中心未來業務量及實際需求之增長，資訊處於組織設計過程將持續與企劃處保持密切溝通與討論，以確保組織架構之合理性與效能。
- 2.採購業務之調整：為提升中資及南資中心業務運作之自主性與效率，配合前述組織調整之規劃，嗣後其採購業務將調整為由該中心自行辦理。
- 3.與區處共用場域之總務事項：考量中資及南資中心與區處部分場域仍有共用之現況，為確保保全、清潔等總務事項之管理一致性，該等共用場域總務事項仍維持由區處統籌辦理。

三、另，有關中資及南資中心未來所屬工會分會與職工福利委員會之隸屬議題，經電力工會考量本議題因涉及員工權益，且中資及南資中心員工加入當地工會及福利會分會具有歷史背景因素，現階段暫不宜調整其所屬分會，爰電力工會與職工福利會將持續與中資及南資中心同仁進行充分溝通，以期凝聚共識，化解爭議。

四、本案建請結案。

本次會議結論：本案結案。

1302-提案討論

案由：權理基層主管應支領基層主管待遇，並應依工作表現縮短升等年資。

說明：

- 一、由於人力斷層或人員流動頻繁(特別是偏遠地區)，基層主管職位出缺時，多數員工尚未符合該職位條件且適任人選有限，為利業務推動並拔擢優秀人才，公司常以「權理」方式派任基層主管。
- 二、權理基層主管目前僅能依其原有資格條件支領相對應職等薪資(如以分類8等權理10等基層主管，僅支領分類8等薪)，實際承擔較高職等主管職責，卻未獲得相對待遇，現行制度缺乏激勵效果。相較之下，代理主管可支領代理主管薪，而權理主管僅承擔責任，卻無相對應激勵，似有未公。
- 三、權理基層主管如表現優異，依規定可縮短最低歷練年資至1年以上，惟部分系統規範權理基層主管須達一定年限方可升等，實未依據工作表現縮短歷練年資。權理基層主管承擔較多職責，卻未獲得相對應的升等激勵，恐影響同仁日後提早擔任基層主管的意願。
- 四、建議調整權理基層主管薪給，使待遇能與實際職責相符，並放寬升等年資條件，以激勵基層主管並具升遷公平性，進而強化組織運作效率與人才留任。

辦理情形：

業務處及配電處說明：

鑒於基層主管出缺及人力緊縮情形，同仁願意提前承擔主管職責，除展現高度責任感，對組織運作與任務推動亦貢獻良多。為資激勵，本系統將參考其他系統權理基

層主管人員縮短歷練年資辦理原則，研議將基層主管人員納入縮短歷練年資之提報對象。

本次會議結論：本案結案。