

台灣電力公司第 13 屆第 12 次勞資會議紀錄

一、時間：115 年 4 月 17 日（星期五）上午 9 時 30 分

二、地點：總管理處 1306 會議室

三、主席：胡代表忠興

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（請假）、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、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、盧代表景煌、鍾代表思思、林代表俊宏、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、饒代表祐禎、湯代表惠蓮（傅總監查詩元代）、張代表銘耀、柴代表建業、宋代表祥正、朱代表威西（李副處長張堃代）

勞方列席：張副理事長永任（請假）、蕭秘書長鉉鐘（請假）、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、粘代表瑞豪、郭代表登科、劉慧玲

資方列席：程副處長秀菁、陳組長信豪、黃主管雲卿、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115年3月份經營概況報告事項

一、員工動態：(截至 115 年 3 月 31 日止統計資料)

(一) 正式員工共計30,595人

1. 派用人員 14,837 人 (男性：11,828 人；女性：3,009 人)
2. 僱用人員 15,758 人 (男性：13,452 人；女性：2,306 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
	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	18	57	499	832	517	889	
離職人員(辭職)	18	44	24	44	42	88	
離職人員(退休)	7	79	2	49	9	128	
離職人員(死亡、留停)	16	42	27	56	43	98	

(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
115.4.1~115.12.31		92	93	185
116.1.1~116.12.31		177	240	417

註：退休人數預估方式：按 65 歲的一年兩退日期預估，若有核定退休者【包括自願退休、延退(一年兩退或勞基法協商延退)】，以核定日期預估。

(四) 各系統僱用人員因勞基法規定經勞雇雙方協商延後屆退年齡審核結果一覽表

1. 原定115.01.16前屆齡退休僱用人員

系統別	原定 115.01.16 前屆退人數	本人無 意願協 商延退 或不符 合資格	依勞基法規定經勞雇雙方協商延後屆退年齡結果 (各系統審核小組審議結果)				
			送審核小組 案件數	不同意 延後屆退 年齡	延後屆齡退休結果		
					2年以下 (含)	超過2年 並可適用 一年兩退	同意 小計
配售電	53	22	31	14	17	0	17
水火力發電	14	3	11	2	8	1	9
輸供電	16	7	9	4	0	5	5
核能發電	5	3	2	2	0	0	0
財會資源	1	1	0	0	0	0	0
數位發展	1	1	0	0	0	0	0
營建工程	2	0	2	0	2	0	2
策略行政	3	2	1	0	1	0	1
合計	95	39	56	22	28	6	34

2. 原定115.01.17至116.01.16前屆齡退休僱用人員

系統別	原定 115.01.17 至 116.01.16 屆退人數	本人無 意願協 商延退 或不符 合資格	依勞基法規定經勞雇雙方協商延後屆退年齡結果 (各系統審核小組審議結果)				
			送審核小組 案件數	不同意 延後屆退 年齡	延後屆齡退休結果		
					2年以下(含)	超過2年 並可適用 一年兩退	同意 小計
配售電	68(註)	31	37	13	24	0	24
水火力發電	33	10	23	3	19	1	20
輸供電	29	14	15	5	7	3	10
核能發電	6	1	5	0	1	4	5
財會資源	5	1	4	0	3	1	4
數位發展	2	1	1	0	1	0	1
營建工程	7	3	4	1	3	0	3
策略行政	15	8	7	1	6	0	6
合計	165	69	96	23	64	9	73

註：配售電系統人數(68名)未含原定115.07.17至116.01.16屆退者，該等人員預定4月擇期召開審核小組審議。

二、業務概況：(115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)	20,097	56,539	2.8	1.8	
(二)售電量(百萬度)	18,707	52,629	0.9	0.1	
(三)電費收入(百萬元)	66,994	185,389	1.7	1.3	
(四)平均單價(元/度)	3.5813	3.5226	0.8	1.2	
(五)用戶數(千戶)	15,624		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	115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	705.44	690.48	14.96	2.17%	1,960.62	1,911.23	49.39	2.58%
總支出	723.01	759.02	-36.01	-4.74%	2,003.55	2,153.55	-150.00	-6.97%
稅前盈餘 (虧損-)	-17.57	-68.54	50.97	74.37%	-42.93	-242.32	199.39	82.28%

	115.3.31 (A)	114.3.31 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	29,848.17	27,409.97	2,438.20
負債(D)	27,194.20	25,663.00	1,531.20
股東權益	2,653.97	1,746.97	907.00
負債比率%(D/C)	91.11%	93.63%	-2.52%

四、其他：

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至115年3月底止，本公司電費欠費數約為3.09億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

項目		115年3月	114年3月	與去年同期 差異	115年1~3月
汽電共生	度數(億度)	7.22	9.79	-26.25%	20.96
	金額(億元)	20.77	26.59	-21.89%	57.34
	單價(元/度)	2.88	2.71	6.27%	2.73
IPP	度數(億度)	32.45	39.43	-17.70%	95.80
	金額(億元)	100.74	135.47	-25.64%	289.96
	單價(元/度)	3.10	3.44	-9.88%	3.03
再生能源	度數(億度)	26.45	19.59	35.02%	67.62
	金額(億元)	140.88	112.86	24.83%	378.23
	單價(元/度)	5.33	5.76	-7.47%	5.59
合計	度數(億度)	66.12	68.81	-3.91%	184.38
	金額(億元)	262.39	274.92	-4.56%	725.53
	單價(元/度)	3.97	4.00	-0.75%	3.93

(三)本公司資產活化規劃案說明如次：

115年3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。

台灣電力公司第13屆第12次勞資會議詢答事項

- 一、勞方代表詢問：台電公司對於已達使用年限之備勤房屋是否有更新改建規劃，請秘書處說明。

辦理情形：

秘書處說明：

- 一、各單位經管之備勤房屋係由各單位自行負責辦理管理及維護，若有已達使用年限之備勤房屋時，則由各單位研議是否更新改建，若需更新改建者，各單位須依據「本公司備勤房屋管理要點」第11點規定簽會本處、陳總經理核准後，循預算程序編列預算並完成法定程序後辦理。
- 二、近期台東區營業處蘭嶼服務所更新改建案經該處自行評估提出相關更新改建規劃後，該處亦依據「本公司備勤房屋管理要點」第11點規定簽會本處、陳總經理核准。

本次會議結論：請發電處召開專案會議，邀集秘書處共同協商，本案繼續追蹤。

- 二、勞方代表詢問：本公司去(114)年決算，稅後盈餘高達 729 億元，攸關經營績效獎金核發之績效及工作考成審議，其作業程序及目前進度如何？請人資處及企劃處說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、依據「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」規定，績效獎金可核發月數係視「決算總盈餘」達成「預算總盈餘」之比率而定，本公司114年度影響決算盈餘之政策因素項目經嚴謹認定申算後，業於115年1月30日函報經濟部國營司提報「經濟部所屬事業經營績效獎金審議會」審議，目前尚未奉核定，本處將持續追蹤進度(經聯繫結果，國營司定於4月21日召開審議委員會)；另績效獎金核發須經董事會核定後辦理，後續將視公司是否於4月份董事會可提案日前(4月24日前)接獲經濟部函文，正式提案核發績效獎金或由勞工董事提出授權董事長核定之臨時提案。
- 二、為加速日後績效獎金核發作業處理時程，本處比照往年作業方式，於115年4月13日以HR資訊網請各單位辦理獎金試算作業，同時請各單位人資部門向所屬同仁充分說明，獎金尚未奉經濟部核定，以避免外界誤解；至績效獎金實際結發日期尚待上級機關審議結果，並將與電力工會取得共識後公告。

企劃處說明：

- 一、本公司114年度工作考成自評報告已於115年2月23日函送經濟部初核，目前尚在審查中，經濟部將於4月21日召開會議審定政策因素影響金額後核算分數，預估於4月底前將初核結果報行政院複核。
- 二、參考過去2年時程，行政院一般多在每年6月底至7月初核定考成分數及等第，本處將持續追蹤本案進度。

本次會議結論：本案結案。

三、勞方代表詢問：依媒體大幅報導今(115)年4月5日某單位現場搶修同仁執行事故搶修期間遭遇不理性用戶言語侮辱騷擾致身體或精神受損，甚至毀損公務車輛，公司(外部)有何積極處置作為？

說明：社會環境愈趨複雜，用戶對於停電事故耐受度愈差，情緒波動常常究責台電現場搶修人員，致現場搶修人員承受雙重壓力，更無形增加潛在工安風險。

辦理情形：

配電處說明：

- 一、依輸配電系統停電事故層級主管至現場溝通處理標準作業程序，現場搶修之領班於事故現場指揮處理及說明溝通道歉，並將災害情形、原因、預定修復時間及處理情形回報課長(所長)、經理；不同事故程度，應由不同層級主管至停電事故現場溝通處理，以利全面掌握現場情況並有效安撫民眾情緒，即時澄清錯誤報導，避免爭議擴大，降低影響程度。4月5日本案單位主管已於事後親自慰問同仁辛勞。
- 二、另公司支持依法提告違法人士；受害單位正辦理提告程序中，以維護公司及同仁權益。感謝法務室及政風處在相關過程的協助。

政風處說明：

- 一、針對外部職場不法侵害(如來自契約廠商、顧客、家屬或民眾的騷擾與暴力)，本處業依勞動部《執行職務遭受不法侵害預防指引》及本公司113年11月22日「職場不法侵害專案管理」會議決議，訂定本公司「員工執行職務遭受外部不法侵害事件處理要點」並於114年9月1日以電政字第1148113734號公司函發各單位及公布執行。
- 二、針對近日高雄區營業處同仁搶修復電遭攻擊及破壞車輛事件，本公司對任何形式暴力均為「零容忍」立場，針對本案將徵詢同仁意願積極協助提出告訴。
- 三、同仁執勤中，若遭遇外力不法侵害，事件發生時，首要確保人身安全，避免衝突惡化，再報警處理並通報相關主管支援及協助。後續可向各單位申訴窗口申訴，並利用公司既有同心園地資源尋求身心協助以及相關法律諮詢。

法律事務室說明：

115年4月5日公司同仁於事故現場執行搶修作業，遭特定民眾辱罵及毀損值勤車輛等不理性行為，除經在場員警當場制止、逮捕行為人，並依妨害公務罪嫌移送法辦外，公司並已委聘律師就該民眾之公然侮辱、毀損工程車輛行為分別提起刑事告訴及民事損害賠償，以捍衛同仁權利，俾遏止類似情形再次發生。

本次會議結論：請相關單位針對類似案件之應對處理妥適宣導，並就相關緊急案件，公司如何展現捍衛同仁安全及權益之作為檢討精進，本案繼續追蹤。

四、勞方代表詢問：薪資表上顯示「請假曠職應扣薪」，請修正文字符合事實。請人力資源處說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

有關本公司薪給清單項目中，應扣數明細「請假曠職應扣薪金額」部分，將配合更新為「事假應扣薪金額」、「病假應扣薪金額」及「曠職(工)應扣薪金額」。惟本案另

涉及薪給作業系統相關欄位之修正，須請資訊系統處併同更改，並進行測試等作業，爰上述更新預計於 115 年 7 月正式上線。

本次會議結論：本案結案。

五、勞方代表詢問：目前 3 歲以下幼兒減工辦法是否能擴及在家同住有重大疾病身障者、身障子女需照護者及高齡直系年長者，也適用辦理。

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 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，以優於性別平等工作法第 19 條規定辦理。
- 二、另「人員撫育 3 歲以上至未滿 6 歲子女每天減少工作時間 1 小時試辦計畫」係 113 年勞動部應立法委員要求，函請各該國營事業主管機關朝不支薪方向辦理，爰經濟部函示所屬事業機構，採「不給薪」方式且試辦期間自 113 年 9 月 1 日起至 12 月 31 日止，惟考量邇來人員仍有撫育子女需求，自 114 年 1 月 1 日起暫續予試辦，並得一次申請至子女滿 6 歲前 1 日，嗣後將依上級機關指示事項配合辦理。
- 三、綜上，考量各部屬事業須維持一致性作法且尚須考量適法性、人力調度情形及內部衡平性等，爰本案所提事項將持續關注國家政策及相關法規修正情形，以為後續規劃爭取調整之參考。
- 四、另依據勞基法第 30 條第 8 項規定，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。為簡化申請流程，本處已完成申請表格之建置，並於 115 年 4 月 14 日公告各單位周知。

本次會議結論：請人力資源處將申請彈性調整工時起訖時間之簡化流程及申請表格函知各單位，本案結案。

六、勞方代表詢問：有關跨等支薪落日相關辦理進度為何？請人力資源處說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

茲因現行「經濟部所屬事業機構辦理跨等支薪原則性規範」中，明定僅能實施至 116 年 12 月 31 日止，電力工會前於 108 年 2 月即來函強烈反對重新擬訂相關規範及落日機制，本公司自 109 年起逐年與工會溝通因應方式及可行方案。案經 115 年 2 月與工會再行溝通，已依工會訴求研擬爭取繼續適用之說明資料，並於 115 年 4 月 8 日簽奉總經理核定，將俟經濟部接獲本公司函文後積極溝通說明。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

七、勞方代表詢問：請人力資源處說明「台灣電力股份有限公司各單位辦理人員升遷甄審應行注意事項」第3條及第5條之內容，對應工會分會之委員及常務理事，僅能參與分類10等以下非主管職位及評價職位甄審之理由。

辦理情形：

業務處說明：

本處訂於115年4月20日邀集各區處單位主管及對應工會分會常理召開專案會議，研商本案之可行性與討論具體執行方式，以利後續推動。

會計處說明：

本案擬配合人力資源處修正之相關規定，銜接辦理後續本系統升遷甄審相關事宜。

人力資源處說明：

- 一、有關本公司中階、基層主管之升遷甄審，依據本公司「各單位辦理人員升遷甄審應行注意事項」第5條規定，若於甄審過程中有諮詢、說明等實際需要，保有得邀請相關人員列席之彈性，其相關人員包含對應分會之常務理事。現行執行面上，已有核能及供電系統等部分系統於辦理甄審過程中邀請對應分會之常務理事列席，以適時提供相關意見。
- 二、本案業依115年2月勞資會議決議事項，辦理前開規定修正事宜，規劃明訂除經董事會遴派之職位外，應邀請出缺單位對應工會分會常務理事列席參與甄審會；另將依工業安全衛生處提供之修正意見，併予修正規定中有關推薦人選工安績效審核之依據。
- 三、上述修正內容經會辦企劃處，業已完成條文之修正，刻正簽陳中，如奉核定，將函知各單位據以執行，俾使甄審過程更為周延、客觀。

本次會議結論：請人力資源處俟本案核定後函知各單位，本案結案。

八、勞方代表詢問：

案由1：評價人員最新規定有條件延長退休年齡，請問何謂業務必要性？是否有細項規劃，還是由各單位，各部門主管認定。

案由2：建議現行審核小組改由用人單位設立「因應勞基法第54條規定協商延後屆齡退休年齡審核委員會」。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、依現行與電力工會取得之共識，本公司延後屆退年齡審核小組由主管副總經理主持，成員包含電力工會總會、主管處及所屬單位主管及對應分會常務理事，主係考量審核標準之一致與衡平性，另可避免單位主觀認定。
- 二、另各系統審核結果，已依上次會議決議，彙整揭露於「經營概況」中。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

九、勞方代表詢問：據媒體報導，行政院人事行政總處規劃在 7 天事假內挪 3 天當「身心調適假」，薪資照給、不影響考績也不用檢附證明，機關不得拒絕。人事行政總處 3 月 17 日已簽給考試院，考試院將會同行政院訂定。本公司就爭取實施「身心調適假」的態度及立場為何？請人力資源處說明。(1302 列冊追蹤案)

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、經濟部於 115 年 3 月 23 日以經人字第 11508402610 號函知修正經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點第 8~10 點，增訂身心調適假，全年以 3 日為限，請假日數併入事假，併入後事假 14 日內屬身心調適假之日數，派、僱用人員均不予扣薪，並溯自 115 年 1 月 1 日生效。
- 二、考量身心調適假之立意，爰擬將現行「人員申請出國觀光仍應以特別休假、婚假、補休(假)為原則」，修正為「人員申請出國觀光仍應以特別休假、婚假、補休(假)及身心調適假為原則」。
- 三、上述規劃已於 115 年 4 月 8 日赴電力工會溝通並取得共識，並將就各項假別對於薪資、獎金及考核之影響，以表格化之方式予以彙整後，併予簽陳。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

十、勞方代表詢問：有關平均工資內涵報部一案，經濟部尚未答覆。(0801 列冊追蹤案)

十一、勞方代表詢問：建請台電公司制定值班人員生活異常津貼，以反映值班人員辛勞。(0801 列冊追蹤案)

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司輪值人員夜點費前於 111 年 11 月 2 日已奉行政院及經濟部同意納入平均工資計算退休金；另領班及兼任司機加給亦於 114 年 12 月 31 日獲經濟部函復同意納入計算退休金，並自 115 年 1 月 1 日生效。

本次會議結論：以上二案結案。

台灣電力公司第13屆第12次勞資會議討論及結論事項

1311-提案討論 1

案由：請將稽查課由原業務電費組調移至電務類組別內。

說明：

- 一、區處稽查部門人員現場為另一專門技術並以從事電務工作為主，考量人員輪調時能在電務類部門招募到有意願及相關專業特質人員，讓稽查工作傳承順利。
- 二、稽查部門與線路損失息息相關，調移電務類組別內對減少公司線路損失追償更多電費增加公司收入相得益彰。
- 三、AMI 電表全面佈建中，現已佈建設定條件讀取電表送回各項異常資料給稽查部門查緝違規用電，這些工作與配電處智表組、檢驗計量組，區處規劃、檢驗等課關係性相連，經常需交流討論電表原理構造及密切配合，以達最有效查緝。
- 四、各區處變壓器下裝 TTU 負載監測表箱，由稽查部門分析用戶用電情形後提供規劃檢驗裝置，再需依監測記錄分析疑似有違規用電情事前往查緝，仍是與規劃檢驗有密切業務關係。

辦理情形：

業務處說明：

- 一、本處業於 115 年 3 月 23 日以備忘錄調查各區處對稽查課組織調整意見，經彙整各區處填報結果，贊成維持現行電費(業務)組之區處共 14 個區處，贊成調整至電務部門共 9 個區處，雲林區營業處尚在協調溝通中。陳述理由統整如下：

	維持現行電費(業務)組	調整至電務部門
區處	北市、北南、基隆、桃園、北西、新竹、台中、彰化、嘉義、高雄、花蓮、澎湖、南投、馬祖	宜蘭、台南、屏東、台東、北北、鳳山、新營、苗栗、金門
贊成理由	<p>一、稽查工作常涉及電價制度、計費規則及相關營業規章之適用，該等專業以業務組較為熟稔。電務部門以技術導向為主，未必具備完整業務規範理解，易產生判斷落差。</p> <p>二、稽查業務因涉及追償、訴訟及債權保全維護，宜維持於電費(業務)組轄下。</p> <p>三、稽查案件高度依賴電費資料及用電資訊，改隸電務部門將增加業務及電務之間資料往返與溝通層級，不利及時判斷與處理，亦違反簡化流程及提升效率之原則。</p>	<p>一、稽查課外勤人員現場以電務工作為主，於電務部門較容易找線路裝修或電工相關專業的人員，有利技術傳承及人員輪調。</p> <p>二、鑒於本公司 AMI 電表日益增多，並能透過遠端設定條件提供異常資料供稽查人員查緝，稽查業務已與配電處智表組、檢驗計量組、各區處規劃、檢驗課息息相關。</p>

- 二、經檢視各區處陳述意見，贊成將稽查課調整至電務部門係稽查課外勤人員須具備電務專業技能及有利於人員輪調等因素，本議題將於處長會議進行專案報告及研

討，請各區處日後有關電務證照訓練開班時將稽查課人員納入派訓規劃及考量，並視業務狀況妥適調配勻用業務及電務部門人才。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

1312-提案討論 1

案由：建請台電公司於國安考量下優先使用台中#1、2 機組。

說明：

- 一、燃煤機組設計運轉年限為 40 年。1 號機於 1991 年正式商轉、2 號機於 1992 年正式商轉。中 1 機及中 2 機未達除役年限，相較麥電機組，中 1、2 機運轉更為穩定可靠。
- 二、台中電廠 1 至 4 號機投入 90 億元預算，已於 109 年完成空污改善工程，整體排放較 105 年減量 5 成，顯著提升空氣品質，相較麥電機組，中 1、2 機空污排放量更少。
- 三、國際市場上燃氣渦輪機及發電機組嚴重缺貨，目前提前進行台中二期採購案勢必由賣方取得「定價權」，則建造預算需增加，公司的財務結構勢必雪上加霜！若中 1、2 機運轉至 2031 年除役，則可延後台中二期採購案，以時間來換取市場供需平衡再推動，應可降低建造成本。

辦理情形：

發電處說明：

- 一、台中發電廠係公司重要發電廠且機組眾多，其發展備受關注，本處就該廠配合政府以氣換煤政策，說明對外界承諾重點如次：
 - (一)台中發電廠於第 1 部複循環機組建置後，第 1、2 號機燃煤機組將除役，嗣後進行燃氣二期計畫(環評已通過)，於第 1、2 號機用地興建第 5、6 號機組。
 - (二)未來該廠將以 6 部燃氣機組及 6 部燃煤機組(第 5 至 10 號)轉為緊備狀態，俾維持穩定供電。
- 二、近期美伊戰爭造成國際能源之不確定性應為短期現象，公司以短期麥寮機組購電案以為因應，爰配合政府政策之相關長期規劃，公司仍需持續進行為宜。至本案所提議題影響層面廣泛，僅就本處立場說明。

本次會議結論：本案繼續追蹤。