台灣電力公司第13屆第18次勞資會議紀錄

一、時間：115年10月14日（星期三）上午10時

二、地點：鳳山區營業處3樓第一會議室

三、主席：鄭代表進德　　紀錄：黃炳盛

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、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、簡代表大舜（簡副處長進興代）、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（尹副處長丹君代）、饒代表祐禎、湯代表惠蓮、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、蕭秘書長鉉鐘、陳常務理事木鑫（請假）、練常務理事瑞愷、林副秘書長子斌（請假）、蕭處長信義（請假）、粘代表瑞豪、郭代表登科、劉慧玲

資方列席：黃主管雲卿、黃炳盛

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、散會。

台灣電力公司115年9月份經營概況報告事項

一、員工動態：(截至 115 年 9 月 30 日止統計資料)

(一)正式員工共計30,600人

1.派用人員 15,048 人(男性：11,962 人；女性：3,086 人)

2.僱用人員 15,552 人(男性：13,284 人；女性：2,268 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
	9月	累計至9月	9月	累計至9月	9月	累計至9月	
新進人員	35	627	25	941	60	1,568	
離職人員(辭職)	15	192	10	147	25	339	
離職人員(退休)	2	191	1	139	3	330	
離職人員(死亡、留停)	11	144	12	181	23	325	

(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
115.10.1~115.12.31	12	22	34
116.1.1~116.12.31	164	190	354

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	131	50	81	24	57	0	57
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	228	88	140	34	97	9	106

3. 原定116.01.17至116.07.16前屆齡退休僱用人員

系統別	原定116.01.17至116.07.16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	尚待審核						
水火力發電	19	5	14	0	13	1	14
輸供電	25	9	16	3	6	7	13
核能發電	1	0	1	0	0	1	1
財會資源	1	0	1	0	1	0	1
數位發展	0	0	0	0	0	0	0
營建工程	7	3	4	1	3	0	3
策略行政	2	1	1	0	1	0	1
合計	55	18	37	4	24	9	33

二、業務概況：(115 年 9 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)	22,672	195,054	-3.5	1.9	
(二)售電量(百萬度)	22,512	178,476	0.5	0.1	
(三)電費收入(百萬元)	97,234	708,054	-0.1	1.5	
(四)平均單價(元/度)	4.3192	3.9672	-0.5	1.4	
(五)用戶數(千戶)	15,725		1.3		

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「公用售電業營業月報」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 9 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	1,002.39	998.70	3.69	0.37%	7,412.70	7,233.06	179.64	2.48%
總支出	959.29	723.39	235.90	32.61%	7,573.03	6,736.43	836.60	12.42%
稅前盈餘(虧損-)	43.10	275.31	-232.21	-84.34%	-160.33	496.63	-656.96	-132.28%

	115.9.30 (A)	114.9.30 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	30,815.56	28,426.30	2,389.26
負債(D)	28,247.84	25,934.48	2,313.36
股東權益	2,567.72	2,491.82	75.90
負債比率%(D/C)	91.67%	91.23%	0.44%

四、其他：

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至115年9月底止，本公司電費欠費數約為3.60億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

項目		115年9月	114年9月	與去年同期差異	115年1~9月
汽電共生	度數(億度)	9.56	11.69	-18.22%	82.76
	金額(億元)	30.31	35.26	-14.04%	248.09
	單價(元/度)	3.17	3.02	4.97%	3.00
IPP	度數(億度)	31.47	44.76	-29.69%	333.31
	金額(億元)	142.48	130.83	8.90%	1,270.28
	單價(元/度)	4.53	2.92	55.14%	3.81
再生能源	度數(億度)	18.51	13.21	40.12%	174.28
	金額(億元)	101.31	65.64	54.34%	954.12
	單價(元/度)	5.47	4.97	10.06%	5.47
合計	度數(億度)	59.54	69.66	-14.53%	590.35
	金額(億元)	274.10	231.73	18.28%	2,472.49
	單價(元/度)	4.60	3.33	38.14%	4.19

(三)本公司資產活化規劃案說明如次：

115年9月無新增提報董事會審議案件，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18次勞資會議詢答事項

一、勞方代表詢問：考核年度內任職滿六個月未滿一年之育嬰留資停薪者，依規定應另予考核且無法晉級，進而連帶影響往後每月薪額，是否涉有違反《性別平等工作法》第 21 條規定，請人資處說明。

說明：

一、依本公司「各單位辦理人員年度考核作業注意事項」規定，考核年度內於本公司年資滿六個月未滿一年之育嬰留資停薪者，應另予考核，其考核結果列甲等、乙等者，分別發給一個月及半個月考績獎金，惟均不予晉級。

二、同仁如僅因育嬰留資停薪一個月，依規定須另予考核且無法晉級，將連帶影響其往後每月薪額，是否失衡並有違反《性別平等工作法》第 21 條第 2 款「受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分」之規定。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、依勞動部 103 年 6 月 4 日勞動條 4 字第 1030130979-1 號及 105 年 9 月 13 日勞動條 4 字第 1050132105 號函釋，雇主得基於受僱者實際提供勞務程度之差異訂定考核方式，惟不得以申請育嬰留職停薪為考核判斷依據；如係依實際提供勞務情形辦理考核，因另予考核未能晉級，依前開函釋意旨，尚難認有違反性別平等工作法第 21 條第 2 項之情事。

二、本公司現行考核制度係依人員於考核年度內之任職情形辦理，任職未滿 1 年而累計達 6 個月者辦理另予考核，並非針對育嬰留職停薪人員所設之特殊規定；凡符合相同任職條件之人員，均統一適用。惟考量現行年度考核(須連續任職滿 1 年)及另予考核之年資計算方式並不一致，本處業於 115 年 9 月向上級主管機關反映，並建議調整相關計算方式以一致為原則，以降低制度適用之落差。

三、另查近期有關台灣中油公司相關訴訟案件，該案爭議係針對雇主對考核制度之適用是否充分、明確告知員工，以及相關規定是否明確，而非認定育嬰留資停薪辦理另予考核不得晉級屬不利處分。

四、綜上，現行另予考核制度係依人員任職情形及實際提供勞務程度辦理，並非針對育嬰留資停薪人員所設之差別待遇，依前開勞動部函釋意旨，尚難認有違反性別平等工作法之情事；惟考量現行年度考核及另予考核之年資計算方式尚有差異，本處已向上級主管機關反映，並將持續配合後續研議結果辦理，以求制度適用一致。

本次會議結論：請人力資源處向各單位人資部門宣導，同仁申請育嬰留職停薪時，應充分向同仁說明考核制度之相關規定，以維護其權益，本案繼續追蹤。

二、勞方代表詢問：本公司很多同仁反映，委外訓練只提供住宿及車資報銷，無提供餐點也無雜費申請，請人資處說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、本公司員工出差旅費報支係依據行政院「國內出差旅費報支要點」訂定之本公

司「從業人員國內旅費支給要點」辦理。因行政院前於103年修正「國內出差旅費報支要點」，將原有「膳雜費」刪除「膳費」項目，並修正「雜費」為不分職等每日 400 元之一致報支數額，爰本公司從業人員國內旅費支給要點亦配合修正，謹先敘明。

二、至於本公司員工參加國內各項訓練或講習(以下稱受訓)之費用報支，亦係遵循上位法規行政院「各機關派員參加國內各項訓練或講習費用補助要點」辦理，該要點僅有交通費及住宿費之補助規範，如訓練機構未提供交通工具或住宿者，得參照前開要點規定予以補助，惟明定受訓不補助「雜費」，爰本公司尚難自行變更。

三、近期上級機關刻正針對出差旅費中駕駛自用汽(機)車之交通費及雜費標準，以及二週以上受訓之交通費報支蒐集意見研議修正，本公司已提供從優調高之意見盡力爭取，嗣後將配合修正後規定辦理。

本次會議結論：本案結案。

三、勞方代表詢問：目前本公司各單位服務櫃檯及識別證皆為全名，且大多為年輕女性同仁，極易遭外界居心不良人士騷擾或肉搜，造成人身安全高風險疑慮。本公司如何就保護第一線基層同仁有積極對策及因應措施？

辦理情形：

業務處說明：

一、近期區處同仁反映，電話時接聽告知單位與姓名，恐因身分過度揭露，使用戶有針對性聯繫、言語騷擾等行為，造成區處同仁身心壓力遽增，經檢討「個人資料保護法」第5條與本公司「各單位處理人事資料作業注意事項」第8條規定後，考量本公司員工接聽電話時，主動告知單位與姓氏，已足供識別通話對象、達到詢問與禮貌應答之目的，且參酌現行行政機關電話禮貌辦法等作業規定，爰修正本公司電話禮貌考核要點，並於115年3月31日函知各區處。

二、有關櫃檯第一線服務人員桌上放置工作名牌與配置識別證，應與過去行政機關推動服務品質計畫有關，藉以提升行政透明度與建立民眾信任感。惟考量現行網路世代，揭露全名恐有暴露個資疑慮，近期新聞媒體報導郵局女員工，遭民眾偷拍工作名牌公告於網路，並發文讚「櫃員好正」，引發當事人深感不安及恐懼，中華郵政表示將全面檢討，惟日前洽詢中華郵政相關部門獲告，該公司櫃檯人員因涉及儲務及郵務部門等相關制度規劃，目前仍在研議階段，尚未有具體方案。

三、目前國籍航空華航、長榮、星宇、華信已同意調整一線人員工作名牌，不再揭露全名，只顯示姓氏與代號，超商業者7-11、全家、萊爾富工作名牌可為姓氏與綽號或先生/小姐，台鐵、高鐵櫃台人員已不再放置桌牌，僅配戴識別證，台水、北水、銀行、電信業目前仍維持桌牌與配戴識別證。

四、本公司櫃台人員放置桌牌與配戴識別證，係規範於「區營業處服務據點軟硬體設施、人員服務態度及專業性查核表」，考量第一線櫃檯人員負責業務為各項用電申請，部分受理須請用戶提供身分證明文件，已知悉對方個資，如何讓用戶知悉承辦人員與日後疑義可再洽詢，尚有檢討空間，本處將持續蒐集各行政機關、公行機構與民間企業的作法，審慎評估去識別之可行方式。

本次會議結論：請業務處研提具體方案並於下次會議報告，本案繼續追蹤。

四、勞方代表詢問：聽聞董事長在推行獎金差異化是否屬實，制定標準及差異制度如何訂定，請人資處說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、本公司獎金核發係依據本公司「核發經營績效獎金應行注意事項」規定辦理，其中規範各單位應事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎金核發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金；另應依本公司 104 年 11 月 30 日電人字第 1048095910 號函規定辦理檢討事宜，應參照事項如下：

(一)各單位應按責任中心成績分配各部門效率獎金。

(二)不得於單位獲配獎金總額保留或統一提撥部分額度，作為單位或部門主管可運用獎金及自訂評比機制獎勵之用。

(三)各單位對於績效確實不佳人員，應隨時記錄其工作表現，作為扣發年度獎金之參據。前開獎金扣發並以效率獎金之 30%為上限，惟如有情形特殊者，單位得與對應之工會分會溝通協商後提高上限；前開獎金扣發額度與適用對象、情形，亦應與對應之工會分會溝通協商後，於單位獎金核發原則內明確規範。

(四)單位獎金核發執行情形列為人力資源業務績效考核之查證項目，至未確實依前開原則辦理而產生執行爭議者，將視需要另成立專案小組進行調查，俾協助單位解決爭議，如確有疏失，將追究相關人員之行政責任。

二、本處各年度均函請各單位辦理員工獎金核發原則檢討事宜，如有修正，將送主管處核轉本處備查(無主管處者逕送本處，事業部轄屬單位另副知策劃室)。

本次會議結論：本案結案。

五、勞方代表詢問：關於進駐嘉南供電區營運處保警提出，改善房舍設施及環境之要求，相關費用(預算)應由誰負擔？施作工程應由誰負責？請本公司權責單位予以了解釐清後，於下次會議說明。

辦理情形：

政風處說明：

一、經了解，本公司部分電廠有關保警房舍設施及環境之修繕費用及施作發包均為電廠負責；另電詢國營司了解，保警係基於國家任務需求進駐本公司，本公司則配合提供宿舍及辦公廳舍，惟宿舍及辦公廳舍仍屬本公司財產，故相關設施發包及修繕費用仍屬本公司權責。

二、爰建議如有保警提出改善房舍設施及環境相關要求，單位可請其提出相關合理依據(如經濟部來文或相關會議紀錄等)或經雙方討論，經單位評估確實有助於提升安全防護，始符合修繕之必要性。

三、另有關保警進駐是否滾動檢討一事，經了解，係由內政部警政署依任務需要通盤盤點現行警力佈署，依實需滾動調整進駐相關單位，相關人力費用亦為秘書處(大樓管理組)撥給。

秘書處說明：

有關進駐本公司各單位之保警人員提出房舍設施及環境改善需求之參考原則，本處

已於115年10月7日以秘密字第1158124282號函函知相關單位及其主管處。

本次會議結論：請秘書處邀集有保警進駐之相關單位召開專案會議，並邀請保二總隊列席，本案繼續追蹤。

六、勞方代表詢問：依據行政院公布116年度公務人員待遇提升方案，其專業加給及職務加給各定額調增2,000元，並自115年7月1日生效，以及116年通案調薪4%。本公司調薪方案內容為何？請人資處說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、國營司已於8月19日邀集經濟部人事處、會計處及所屬四家國營事業，召開部屬事業待遇福利事宜會議，會中考量近年部屬事業調薪幅度均高於軍公教人員，且116年度軍公教員工待遇提升方案調幅亦較往年高，爰請各事業先行與工會協商，參考軍公教人員調薪方式及調幅，朝「115年7月1日起全面調增2,000元，主管人員另調增2,000元；116年度全面調薪4%」之方向規劃辦理。

二、本處將持續關注本項議題，並初步規劃分類7等以上區分主管薪及非主管薪之調薪草案，於115年9月21日赴電力工會專案溝通說明，如經濟部函請本公司研提員工調薪計畫時，將配合陳報上級機關積極溝通爭取。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

七、勞方代表詢問：勞動部115年7月2日預告《勞工退休金條例施行細則》新增第21條之2、第21條之3、第21條之4修正草案，同年7月15日發布修正並於7月17日起施行，本公司有哪些人員適用？相關因應作為有哪些？請人資處說明。

說明：

一、純舊制勞工得在其每月工資百分之6範圍內自願提繳退休金至個人退休金專戶。(修正條文第21條之2)

二、純舊制勞工於自願提繳退休金後，並符合勞基法所定退休要件者，得於勞動契約存續期間，經勞雇雙方合意提前結算退休金，並全數移入勞保局之個人退休金專戶。(修正條文第21條之3)

三、勞雇雙方合意結算退休金後，勞工繼續工作所生工作年資於勞動契約依法終止時，雇主仍應依規定計給退休金，並明定合計前已結算之退休金最高以四十五個基數為限；同時明定勞雇雙方得逐年合意結算繼續工作年資所生之退休金，且結算後亦應全數移入勞保局個人退休金專戶之規定。(修正條文第21條之4)

辦理情形：

人力資源處說明：

一、勞動部於7月15日修正發布「勞工退休金條例施行細則」並自同月17日生效，本次修正重點為純舊制勞工得於每月薪資6%範圍內自願提繳新制退休金，符合退休要件者，得經勞雇合意提前結存舊制退休金並移入個人退休金專戶。本公司已於7月23日函知各單位有關純舊制之僱用人員得自願提繳新制退休金之作業程序。

二、至純舊制僱用人員結存舊制退休金及尚未結清舊制退休金之舊轉新人員得否併予結清部分，按規定須經勞資雙方協商合意，本處爰參酌經濟部109年舊制年資結清所提之五大原則，並與台灣電力工會協商達成共識，於8月20日陳報經濟部人事處，陳報重點如下：

(一)為兼顧與109年選擇舊制年資結清人員衡平性，爰規劃已自願提繳且符合退休要件之純舊制僱用人員統一於116年7月1日辦理結存(115年底意願調查，有意願結存者，自結存日前半年起實施加班控管)；尚未符合退休要件者，嗣符合退休要件時最近年度之7月1日辦理舊制年資結存(前一年底意願調查，結存日前半年起實施加班控管)；選擇不辦理結存者，嗣後不得再主張結存，俟其依規定退休時，由本公司發給勞退舊制退休金。

(二)另109年未選擇結清舊制年資之舊制轉新制僱用人員，得否重新辦理舊制年資結清部分，基於整體衡平性之考量，併請同意比照前述舊制退休金結存方案，統一以116年7月1日作為該等人員再次選擇辦理舊制年資結清之時間點。

三、前開結存(清)方案，業獲經濟部於115年10月6日函復原則同意，惟尚需兼顧於116年7月1日前退休之純舊制勞工結存權益，爰將酌予修正後報部備查。

四、本公司公務員兼具勞工身分者(派用人員)雖適用勞退舊制，惟按勞基法第84條規定，渠等退休事項應適用公務員法令，非屬自願提繳及提前結存退休金之適用對象，本公司及電力工會尋求立法委員提案修正該規定。立法委員林岱樺於9月16日召開「國營事業員工退休權益衡平協調會」，邀集行政院人事行政總處、勞動部、經濟部及本公司共同研商，會議結論提出兩項勞基法第84條之修正方案(1.刪除「退休」事項；2.將原條文「應適用公務員法令之規定」修正為「應適用國營事業管理法或公務員法令之規定」)，以及可自提新制與結存舊制退休金，並請勞動部及經濟部等相關單位，於今年底前提出修法建議。勞動部爰訂於10月15日，邀集勞動法專家、相關部會、各國營事業及對應之工會代表召開研商會議，本公司將派員出席並持續配合上級機關推動辦理。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

八、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：

一、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，已依工會訴求於4月17日函報經濟部爭取本公司跨等支薪制度繼續適用。

二、國營司於8月19日邀集本公司及中油公司研商，會中中油公司認可本案應予落日(即跨等支薪實施至116年12月31日止)，爰決議將函請本公司盤點現行適用「跨等支薪」人數，另就延續「跨等支薪」制度之必要性，從職務穩定性、制度合理性及內部衡平性等面向提出具體說明，並研提後續配套之管理及管控機制(措施)。

三、復於9月15日接獲國營司承辦人電子郵件，除前開備忘稿所述，另請本公司依經濟部相關單位之意見提供說明：

(一)分類及評價跨等支薪人數比例仍屬偏高，恐未符審計部要求，請衡酌其合理性、必要性及衡平性等各面向，提出具體說明。

(二)建議訂定跨等支薪合理薪給標準報部備查，並檢討是類員額辦理專業性職位甄選。

四、另於9月22日提供層峰本公司爭取跨等支薪說明資料，俾伺機向經濟部爭取。

五、本公司業依經濟部指示研擬補充說明資料，俟奉核定後再函報經濟部積極爭取。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

九、勞方代表詢問：離島小型電廠資產回歸配電處經管，請問辦理進度如何？請發電處、配電處說明。(1307列冊追蹤案)

辦理情形：

發電處說明：

一、「115年度碧海、東興等機組相關構造物(含颱災)修復工作」業於115年10月2日決標，刻正辦理開工前工安資料提送審核工作，預計11月進場施作。

二、本工作河川公地施工原向臺東縣政府申請至115年12月31日，配合現況工進，將向縣府申請展延至116年4月30日。

配電處說明：

東興電廠尚待發電處辦理水壩修復作業後，再依程序辦理資產轉移事宜。

本次會議結論：本案繼續追蹤。