

檔 號：

保存年限：

台灣電力股份有限公司人力資源處 函

地址：10016臺北市羅斯福路3段242號

聯絡人：鄭婉潔

傳真：02-23656869

電子信箱：u460903@taipower.com.tw

連絡電話：02-23667356

受文者：台灣電力工會

發文日期：中華民國104年9月1日

發文字號：人字第1048076240號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文

主旨：檢送104年8月18日「推動事業部與工會團體協商溝通會」(配售電事業部場次)非事業部相關案件部分會議紀錄，如附件，請查照。

正本：台灣電力工會、業務處、配電處、工業安全衛生處、促進電力發展營運協助金審議委員會、台北市區營業處、宜蘭區營業處、基隆區營業處、新竹區營業處、台中區營業處、彰化區營業處、金門區營業處、嘉義區營業處、台南區營業處、高雄區營業處、桃園區營業處、屏東區營業處、花蓮區營業處、澎湖區營業處、台東區營業處、馬祖區營業處、台北南區營業處、台北西區營業處、台北北區營業處、鳳山區營業處、南投區營業處、雲林區營業處、苗栗區營業處、新營區營業處、電力工會第1分會(總管理處)、電力工會第3分會(台北市區營業處)、電力工會第7分會(宜蘭區營業處)、電力工會第10分會(基隆區營業處)、電力工會第11分會(新竹區營業處)、電力工會第12分會(台中區營業處)、電力工會第14分會(彰化區營業處)、電力工會第16分會(金門區營業處)、電力工會第17分會(嘉義區營業處)、電力工會第18分會(台南區營業處)、電力工會第19分會(高雄區營業處)、電力工會第21分會(桃園區營業處)、電力工會第22分會(屏東區營業處)、電力工會第24分會(花蓮區營業處)、電力工會第25分會(澎湖區營業處)、電力工會第28分會(台東區營業處)、電力工會第30分會(馬祖區營業處)、電力工會第34分會(台北南區營業處)、電力工會第35分會(台北西區營業處)、電力工會第36分會(台北北區營業處)、電力工會第39分會(鳳山區營業處)、電力工會第40分會(南投區營業處)、電力工會第42分會(雲林區營業處)、電力工會第51分會(苗栗區營業處)、電力工會第62(新營區營業處)

副本：朱總經理文成、李副總經理鴻洲、黃副總經理鴻麟、林副理事長恭興(高屏供電區營運處)、會計處

處 長 許 泛 舟



推動事業部與工會團體協商溝通會會議紀錄
(配售電事業部場次)

一、時間：104 年 8 月 18 日（星期二）下午 2 時

二、地點：總管理處 204 會議室

三、主席：李副總經理鴻洲

林副理事長恭興

四、出(列)席人員：詳簽名冊。

五、主席致詞：略

六、總經理致詞：略

七、企劃處報告：事業部規劃與訂修組織規程(略)

八、事業部執行長致詞：略

九、決議事項：

(一) 為使公司組織轉型為事業部制，另安排 4 場推動事業部與工會團體協商溝通會，陸續與各事業部所屬分會常務理事、代表協商溝通，各場次會中發言將詳細記載與答復，並將發言分二類處理如下：

1. 與事業部相關案件：由企劃處及人資處擔任聯絡窗口，於溝通會後 7 天內回復。

2. 與事業部無關案件：由總工會列管，並請各事業部執行長指定主管處擔任窗口，與總工會另案檢討，於溝通會後 14 天內回復。

(二) 檢附「推動事業部與工會團體協商溝通會發言與答復說明與事業部無關者(配售電事業部場次)」如附件。

十、散會：下午 5 時 30 分

推動事業部與工會團體協商溝通會發言與答復說明 與事業部無關者(配售電事業部場次)

與事業部無關/ 發言人單位及姓名	答 復 說 明
一、北北區處 蕭信義 事業部成立之後未來單位之員額控管有否鬆綁?(人)	1.預算員額及用人費仍受主管機關嚴控：本公司雖推行組織轉型事業部制，仍屬國營事業體制，依據行政院訂頒「國營事業員額合理化管理作業規定」及「經濟部所屬事業機構人力進用員額授權及管理規定」，員額須於年度用人費限額內妥善控管，並在提高生產力及不減少盈餘、繳庫或不增加虧損前提下，本精簡原則，按員額審查時程編報年度人力進用、預算員額事項報經濟部核定。 2.內部採行員額規模總量控管機制及彈性調配原則：依據主管機關核定本公司年度預算總員額數，考量各系統、單位業務量相對變化情形，已授權各副總經理得就所轄系統各單位業務量相對變化情形，彈性調配單位員額與用人。 3.綜上，事業部成立前，本公司即已採行員額調配彈性化、管理分權化之機制，惟員額總數仍受上級機關嚴格控管。
三、屏東區處 鍾福榮 1.人力應如何補充？經濟部能源局平時會交辦工作，而區處為最前線之服務單位，直接面對用戶，所以有	1.背景說明：政府厲行精簡用人政策，並以生產力、用人費率...等量化評估指標嚴審、控管員額，且各國

與事業部無關/ 發言人單位及姓名	答 復 說 明
時多由區處代為執行，相較於其他三個事業部，配售電事業部似乎較不公平。(人)	營事業人員之進用，依規定必須在年度預算員額內，視業務實際需要，向經濟部申請新進名額；復因近年來面臨電價調整議題與財務狀況仍艱鉅，引發外界強力要求檢討公司經營績效，故自 102 年度起均未獲上級同意增員。 2.審酌業務系統(配售電事業部)改善人力結構、業務推動需求，在前述增員不易之大環境下，公司仍在有限之新進名額內儘量優予考慮，持續性招考新進人力以傳承核心技術： (1)查 103、104 年度核配業務系統之新進雇用名額，占年度招考名額均超逾 5 成，復於公司統籌名額再優予分配 103、104 年新進派用人力，退補率已相對高於其他營運系統，加以近年新進派、雇用人員素質已普遍提升，對於系統人力更新、調度與運用應有相當助益，在可能面臨電業自由化挑戰下，公司未來年度員額數若能繼續維持，大量退離人力將逐年對外招募，業務系統現場人力退離補充需求亦將納入審酌。 (2)鑒於公司可用員額有限，為使現有人力及新進人力能發揮最大效用，各系統(單位)人力均由主管副總經理依檢討界定核心技術結果及營運發展需要，調節所轄系統內人力及分配系統新進

與事業部無關/ 發言人單位及姓名	答 復 說 明
	名額，復請主管處就獲配名額妥善統籌運用，兼顧未來核心人力之提前培育及人力更新目的。 3.為及早補充新進、縮短退補時間落差，公司積極採行因應策略如次： (1)公司在不超過年度核定員額，且甄試作業時程容許情形下(即簡章公告前)，儘量將人員離職產生之缺額納入招考計畫回補，復考量新進人力到位時點後，將屆退空缺由當年底延長計算至隔年上半年，如：104 年職員甄試，便將 105 年第 2 季之屆退空缺均納入招考，加速補充新進人力。 (2)於 103 年更參照國家考試，向經濟部爭取建立「增額錄取」機制，於對外招考之筆試放榜前再行檢視人員離退狀況，在符合核定員額範圍內將退離空缺納入甄試回補，未來年度之新進人力招考計畫亦將落實推動，俾進一步提升人力補充速率。 4.經過上述各項努力並隨著新進人員陸續補充到位，應有助現場人力靈活調度；然除藉由積極補充新進之策略外，仍請共同重視人才培育措施，包含：定期檢視核心業務及界定核心技術，並將界定之核心技術結果與年度訓練計畫相結合，俾使訓練課程符合核心與必要技術工作之需要；以及推動導師制度、落實輪調歷練...等措施，以培育並傳

與事業部無關/ 發言人單位及姓名	答 復 說 明
	承核心技術，並順利推動業務。
四、新竹區處 周德澄 1.新竹區處近年工作量增加但人員調動頻繁留不住核心人力，建議應對新竹區處人力需求做合理檢討。(業)	新竹、桃園區處新進人員請調頻繁問題，104年新進雇用人員甄試已因應調整分區，將配電類之新竹、桃園獨立為北區(二)，期藉由分散北區名額以降低跨區報考誘因；經查報名統計已呈現分流效果。未來將持續檢討羅致方式，研議再縮小分區等精進措施，以利羅致在地人力，確保區處新進人力安定。
2.建議公司對評價人員招考採取在地化或提高調動年限，以留住新竹區處新進人力，俾利核心技術傳承。(人)	1.新竹區處人員申請外調案件很多，這是新竹區處一大問題。104年度新進雇用人員甄試配電線路維護類北區錄取名額多，為減少新進人員請調情形，該分區業調整為北區(一)(二)，新竹區處列為北區(二)。並於甄試簡章內明列「錄取人員結訓經正式僱用後，5年內不得以任何理由自行請調服務單位」之規定。 2.人員調動這是長久累積下來問題，像是離島或新竹區處，常造成員額運用上的困擾。除提高調動條件外，另外單位要透過選訓用留及結合單位同心園地，共同努力達成留才目標。
3.公司仍在執行四省，在其節電方面，新竹區處於夏季辦公室空調管制嚴格，似影響同仁工作效率，有壓榨員工之嫌。(業)	本公司係國營事業為「政府機關及學校四省專案計畫」之列管對象，惟為兼顧實際執行情形及合理範圍內節電，已自今(104)年起各單位目標值之

與事業部無關/ 發言人單位及姓名	答 復 說 明
	訂定方式，以每年用電量較前一年度減少 1%為節約目標原則，並依照本公司節約能源實施要點節約用電，其中空調節約用電採責任分區管理，室內溫度未達攝氏 28 度不開放冷氣原則，設置「自動調溫器」，設定適溫（26~28℃），並視需要配合電風扇使用，以不影響人體之舒適度。
五、第一分會 盧義盛 此次蘇迪勒颱風，配售電系統同仁備極辛勞，請總經理於今年度分配考績名額時，多加考量。（人）	本公司依據經濟部所屬事業機構人員考核辦法第 12 條規定，年度考核列甲等人數受比例限制。實務上係由各系統主管副總經理衡酌所屬單位績效表現逕分配可考列甲等比率或名額，屬董總可運用名額相當有限。爰有關本案，仍應以系統內自行考量單位及人員之貢獻度或績效表現彈性運用可列甲等員額為宜，或可採其他獎勵措施以為激勵。
六、北西區處 徐清芳 各項配電工程投資量與效益如何，又幾年內可回本，請問有無做相關成本分析？(配)	1.有關配電工程投資成本效益分析，目前配電饋線自動化工程已進入精進期，從檢討自動化饋線開關裝設地點發揮之效益，進行饋線體質改善，由量的增加轉為質的提升，以降低事故平均停電時間及提升現場同仁安全為目標，逐年滾動式檢討各年度自動化設備維護及裝設地點，俾利達成投資效益極大化及確實發揮自動化饋線效益。 2.有關二次變電所汰舊換新及改善工

與事業部無關/ 發言人單位及姓名	答 復 說 明
	程部分，各區處每年均會依據「二次變電所設備汰舊換新實施原則」辦理評鑑，評估汰換投資必要性、重要性及優先順序，其規模以經濟實用為原則，更新設備後可節省相關維護費用支出，且相關變電設備運轉正常、供電穩定，已具成本分析考量，效益良好。 3.配電技術手冊中已訂定各區處在編製各類配電工程達一定金額規模門檻時，須檢附工程經濟效益分析資料，配電處亦會召開年度工程計畫檢討會審查，以確保工程之投資效益。另，配電工程金額未達規定時，亦會要求各區處秉持相同原則審慎評估，以減少不必要的投資。
七、台南區處 郭忠賢 員工勞動條件不好，如何面臨挑戰。尤其業務量成長幅度大的單位應優先增加人力。現場工作原來需 3 個人做的，2 個人做還能勉強完成，1 個人做就非常危險。(人、配、配售電策劃室)	單位所需補充人力均逐年按退離及業務推展情形，在公司核配系統名額內審酌配置。從事高壓活電事故搶修工作若現場確實無法以 3 人以上施作掩蔽工作時，則應採事故停電方式搶修或請求支援。
八、總工會 許副秘書長棟雄 1.北北區處淡水巡修班業務量增加建議調整為巡修課組織，以利業務推動。(業、企)	1.有關北北區處淡水巡修班改設為巡修課事宜，建議應以區處組織整體考量，重新規劃各巡修部門轄區範圍，以提升整體巡修效益，而非局限於以現有轄區直接成立。 2.公司現行規定：「巡修區用戶數在 13 萬戶以上者，得設巡修課。」該

與事業部無關/ 發言人單位及姓名	答 復 說 明
	區處淡水巡修班用戶數約 12 萬餘戶，業務處俟該區處符合規定時，請依組織審議程序提出淡水巡修課申設案送企劃處。
2.沒有人力不足問題，只有勞逸不均問題，是否能學習日本，服務所僅處理一小時內可處理之案件，一小時無法處理完成之案件交由退休員工組成子公司辦理。(配、業)	服務所業務內容含括受理用電申請、收費、抄表及授權新增設案件之設計、檢驗送電等，兼巡修工作服務所尚須從事事故搶修、線路巡視維護等工作，為因應人力不足問題，本公司茲將部分勞務性工作採委外發包方式辦理，惟考量人員技術傳承及人才培育，對於突發性事故搶修作業、專業性工作等核心業務，仍宜由本公司自有人力辦理，以維供電穩定及服務品質。
3.公司在用人方面可從相關技職院校去找，例如從水電承裝業去找人，以免辦理招考羅致之人力再次流失。(人)	公司人員進用須以公平、公正及公開之原則辦理，現行之進用方式，除新進雇用人員甄試外，為達到多元管道進用適質人力之目的，另設置其他辦法： 1.產學合作： 本公司業與高雄市立小港高中(南區)、國立沙鹿高工(中區)簽訂產學合作協議書，自 104 學年度起試辦台電機電班 3 學年，現刻正規劃推動北區、東區產學合作案。 2.高職獎學金甄選： 本公司業於花東及離島地區試辦 101~103 年學年度高職獎學金甄選，為推動本案，爰於 104 年 7 月 17 日函報經濟部「設置高級職業學校

與事業部無關/ 發言人單位及姓名	答 復 說 明
4.公司要確實保障員工權益，如有因工作而身體受傷害時應協助提告，此才是真正關懷員工之作為。(人)	技術類科獎學金要點」在案。 本處已制定「本公司協助同仁處理因公涉訟事件機制」，並經送會法務室及電力工會意見後，將正式行文各單位查照辦理。
九、總工會 孫光耀處長 1.8月3日溝通問題第22條之答復說明未完整，有關牽涉到因人力不足造成工安事故，若因人資單位未核給足夠人力，其事故賠償費責任要由誰來負擔？(人、配、工安)	1.為確保員工安全，配電處於104年7月27日邀集台灣電力工會、工安處及北市等區處召開研討「事故搶修時從事高壓接近活電或活電作業，涉及掩蔽工作時需3人以上執行檢討」會議，決議仍依102年8月14日研討「員工從事高壓活電事故搶修工作之人員合理配置」會議決議，維持原案。若現場確實無法以3人以上施作掩蔽工作時，為顧及同仁安全仍應採事故停電方式搶修或請求支援為宜。 2.另有關前述採停電方式搶修衍生之停電時間，經配電處積極爭取後，本系統事故停電時間年度目標值已提高約7%，較前一年更為放寬，避免影響區處營運績效。
九、總工會 孫光耀處長 十、苗栗區處 賴明盛、徐啟添 2.日前員工因颱風搶修造成電弧燒傷，如因僅2人做活線作業所致現象，將來事業部成立後應要讓工安做得更好。活電作業須3人以上始能	經查日前員工因颱風搶修造成電弧燒傷之事故，均係現場未採停電工作，未來將要求現場作業部門主管加強宣導會議決議事項，責成工作場所負

與事業部無關/ 發言人單位及姓名	答 復 說 明
作業規定，是犧牲多少同仁生命換來，訂出這個規定，建議公司要落實執行。(配)	責人落實執行 102 年 8 月 14 日之決議事項，未依規定辦理時，部門主管應立即予以安全接談，以維持工安紀律。
十、苗栗區處 賴明盛、徐啟添 1.苗栗區處巡修班工作量分級標準已由 H 級達到 I 級，應配置 4 人卻未落實，嚴重影響工安和工作調度。(業、人)	單位所需補充人力均逐年按退離及業務推展情形，在公司核配系統名額內審酌配置，各區處工作量級別如異動，將向公司反映配置所需員額。
2.苗栗區處評價保支 13 等評價人員多達 70 幾人，均等待適當職缺，等到有評價 13、14 等出缺時卻不准派補？(業、人)	1.評價 13、14 等職位每年檢討核配名額後由各區處運用，惟因本公司各單位設置評價 13、14 等職位要點規定：「各系統可設評價 13、14 等職位數，不得超過該系統評價職位實有人數百分之二十」，致超額單位遇人員退離時限制派補；本項名額係逐年核算管控，將請各區處在各年度核配名額內充分運用。 2.按現階段本公司各單位凍結評價 13、14 等職位乙節，究其原因在已設置之評價 13、14 等職位已超逾部訂設置比率；目前已請各系統採逐年遞減方式嚴格控管，務必於 105 年達成部定目標，考量系統整體性平衡，請仍依現行方式辦理。
3.苗栗區處退休人力逐年增加，公司雖有提前進用卻仍未改善人力短缺問題，建請儘速補足人力，以解決人力斷層。(業、人)	提前進用人力均請單位配至核心技術部門，並落實訓練規劃、導師制度、未來職務歷練輪調等，以確保技術經驗、紓緩人力斷層問題，未來將續就各區處業務推展情形逐年檢討，爭取補充所需人力。

與事業部無關/ 發言人單位及姓名	答 復 說 明
4.配售電系統整體維護費有降低趨勢，但苗栗區處對弱點改善需積極辦理，建請業務處能撥足維護預算，以利單位運用。(配)	1.經檢討說明如下： (1)歷年來會計處依立法院審查預算結果核撥維護費預算，均少於主管處初核預算數。 (2)原列資本支出預算之配電工程，若無施作主要器材項目時，系統自動改列維護費，難掌握金額。 (3)近年因財務考量，資本支出採限額管控，零資工程預算減少，而影響部分編列於零資工程預算之專案性維護改善工作無法執行，致區處維護部門同仁誤認維護預算不足。 2.前述原因配電處因應措施如下： (1)針對配電設備修護費預算核撥金額不足時，除調查需求及調節外，仍有不足部分，近年均依區處需求簽請會計處增撥，如 101 年增撥 2.06 億元(苗栗區處增撥 0.34 億元)；102 年增撥 4.89 億元(苗栗區處增撥 0.3 億元)；103 年提報 2.05 億元(苗栗區處未提報預算短缺)故近年撥配預算數均能符合區處需求。另，104 年將依上述機制辦理調節及增撥，以因應區處需求。 (2)因無主材改列配電設備修護費用部分，已請區處每月以人工方式將無主材之子案件轉資回有主材之母案件，惟仍有部分無法

與事業部無關/ 發言人單位及姓名	答 復 說 明
	轉資而列維護費。目前已進行開發 NDCIS，未來將由程式進行案件管控，加以改善。 (3)104 年 6 月 30 日配電處召開「各區處電務經理暨 105 年度工作計畫檢討會議」時，針對預算是否不足一案，各區處維護經理回應由於配電處近 3 年配電設備修護費均辦理增撥，故均能符合需求。另，會中已請各維護經理主動瞭解維護工作執行情形及困難，隨時反映，配電處將全力協調，俾利維護工作順利執行。
5.未來各區處營運費用需依其不同特性訂定不同目標，其評估機制亦應考量區處特性而定。(配售電策劃室)	未來各區處營運費用之目標值，將考量其近年實績值及環境、業務量等變化做為訂定參考。
十二、總工會 洪副秘書長清福 1.甲種區處已成立施工班之區處(如桃園、台中、高雄區處)，建議新設施工課；並購買大型施工設備及器具，以利搶修及核心技術傳承。(配)	1.北、中、南(桃園、台中及高雄區處)配電施工班各有成員 20 人，自 102 年 5 月起成立，為磨練其實際工作經驗，現階段以施作配電工程新增設案件為主(平均每人每日 187.8 積點)，期達可因應各區處年度配電外線工程發包不順期間急迫性工程施工之目的，並培養本公司未來技術傳承之種子，進而提升各區處之施工及維護搶修能力與品質。預計於 104 年 11 月依規定平均每人每日應達到 240 積點，呈現應有績效後，將再藉以檢討擴編工務段施工班規模，或恢復各區處施工課編制

與事業部無關/ 發言人單位及姓名	答 復 說 明
	，以達成提升重大或關鍵性工程之施工品質及供電可靠度。 2.至配電施工班所需車輛、施工機具，於成立初期時已移撥或購置，為瞭解各施工班備置車輛、施工機具情形，配電處已於 104 年 5 月 18 日進行調查作業，檢討所缺少之機具設備並分年(104-106 年)分批採購。
2.開放 47 期以後之特種工程車兼任司機加給；加班控管應合理法、法制化，並符合勞動法規；颱風事故待遇係屬搶修加班或補休請再釐清，至於「不得免除當日工作義務」部分，予以解決；搶修後要有 12 個鐘頭休息時間，應確實執行；危險加給部分應儘速處理。(人)	有關開放擔任大型工程車駕駛工作之新進人員得支領兼任司機加給、搶修後休息時間安排及危險加給修訂等案皆已辦理中或於公司勞資會議協商；至加班控管部分，皆依上級機關相關規定和勞動法令辦理，未來仍將於適當管道加強重申各單位應遵守現有相關法令規定，視業務需要合理進行加班指派。
3.K 書中心應檢討廢除。(配售電策劃室、業)	關於廢除各區處 K 書中心的問題，101 年 8 月 24 日第 641 次董事會已有決議，各地 K 書中心情況各異，應依個別狀況處理，不宜短期內全面廢止，以免衍生負面影響。另有關事業部成立後區處 K 書中心相關成本之轉撥計價原則，將提送企劃處納入「內部廠網分工」下階段考量議題。
4.因勞基法第五十九條有關職業災害之規定係採無過失責任，就是資方要負責，請單位各級主管應依法執行，以保障公司及員工權益。(人)	本處將加強調訓各單位人資主管。

與事業部無關/ 發言人單位及姓名	答 復 說 明
十三、台南區處 何家進 其實各種制度變革萬變不離其宗。請公司對資本支出適度鬆綁，屏東、北南、雲林等區處，有許多活線使用皆超過年限，且已有造成災害之案例，應趁公司賺錢時，即時更新。(計、配)	新版電價公式通過後，本公司已重新研訂資本支出投資策略及檢討管控額度，在公司財務尚可負擔情況下，適度擴大資本支出規模，並自 106 年度資本支出預算編列起實施。另就優先推動重點項目，如加強環保、再生能源投資、各項設備智慧化及自動化投資等，均再檢討適度增編。
十四、金門區處 吳明皇 核後端處低放溝通小組(3 人)，佔區處員額及辦公空間，兼辦溝通業務宣導皆用金門區處名義，好處歸核後端處，壞處卻由區處承擔，可否改由核後端處派員進駐。(核後端、業)	1.金門區處溝通小組係奉經濟部 96 年 6 月所核定公告之低放射性廢棄物最終處置設施場址選址計畫所設置，相關工作之推動須金門縣政府及民眾之支持，因此在與金門地方的溝通工作上，需借助金門區處長期在當地經營所累積深厚的人際關係。 2.本項溝通工作之辦理屬兼辦性質，儘量在同仁本身業務優先的前提下，請他們支援低放選址溝通工作，並已配置外包人員協助，以減輕同仁之工作負擔，相關溝通工作所需經費亦由後端基金預算支應。 3.金門區處低放溝通小組是否續由區處人員兼任低放選址溝通小組工作，將協同金門區處與核後端處協商，視公司政策與業務狀況妥適處理。至其所使用金門區處員額(3 人)及辦公空間，兼辦核能溝通業務及宣導，此部分人力負擔及轉撥成本

與事業部無關/ 發言人單位及姓名	答 復 說 明
	等事宜，將提「內部廠網分工」會議討論。

備註：1.與事業部相關案件：由企劃處及人資處擔任聯絡窗口，於溝通會後 7 天內回復。

2.與事業部無關案件：由總工會列管，並請各事業部執行長指定主管處擔任窗口，與總工會另案檢討，於溝通會後 14 天內回復。