

核能發電系統勞資協商溝通會議紀錄

時間：中華民國 105 年 2 月 2 日（星期二）10 時

地點：台灣電力股份有限公司龍門發電廠一般維修廠房 3 樓會議室

出席人員：詳如簽到名冊

列席人員：詳如簽到名冊

主席：彭秘書長繼宗
簡處長福添

記錄：杜錦嫻

壹、主席宣佈開會

貳、主席報告

參、上次會議決議追蹤案執行情形

第一案

案由：建請電力工會及台電公司積極爭取分類人員適用「勞退新制」。

上次會議決議：下次會議討論。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、查派用人員適用勞退新制疑義，前經勞保局函釋略以：本條例適用對象為適用勞基法之本國籍勞工，另依據勞基法第 84 條規定，公務員兼具勞工身分者(派用人員)，其有關退休事項，應適用公務員法令之規定。依上述函釋，勞退新制之適用對象為純勞工(僱用人員)，派用人員因身分屬性不在勞退新制適用範圍內，故無法適用勞退新制。
- 二、為保障公務員兼具勞工身分者退休權益，並解決派、僱用人員適用不同退休金規定，經濟部已邀集各事業單位成立專案小組，參照勞退新制精神訂定「經濟部所屬事業機構人員退休、撫卹及資遣條例」草案，並於 99.12.29 報院核處。
- 三、案經行政院人事行政總處多次函復請經濟部依相關機關意見再予審

酌，經濟部亦已依各部會意見，分別於 100.8.26、101.3.15、101.9.10、102.5.8 及 103.1.29 函報行政院，行政院人事行政總處復於 103.4.28 再函請經濟部，應針對本案有關內、外部衡平、社會觀感、財務負擔及民營化推動之影響等再予審酌，本公司已於 103.6.3 再研提相關說明報部彙陳。

四、另，行政院人事行政總處自 104 年 4 月起，亦執行「公營事業機構公務員兼具勞工身分者退撫制度」調查及實地訪查實施計畫，並請各公營事業針對相關議題提供意見，以做為後續各事業主管機關研訂退撫條例之參考。104.6.12 並邀集經濟部、本公司及其他所屬事業機構，針對退撫制度提供意見，本公司於會中亦積極爭取退撫條例之立法；經濟部嗣於 104.9.21 再召開會議研商回應對策。

五、由於本案影響員工權益甚鉅，未來仍須先經政務委員審查後，再提報行政院會討論，俟院會通過再送立法院審議；尚祈勞資雙方仍將持續不斷積極溝通爭取，以維護派用人員退休權益。

本次會議決議：結案。

第二案

案由：建請各電廠立即依照核能發電廠組織法，將值班各崗位人員補齊。

上次會議決議：下次會議討論。

辦理情形：

核能發電處說明：

為因應近年退休人力之補充，已陸續補充值班崗位人力，惟持照人力之補充亦需優先辦理，以維持電廠持照輪值人力的需求，未來擬繼續辦理持照人力訓練及考照，確保電廠運轉穩定。

本次會議決議：結案。

第三案

案由：值班輪值方式改變，應明訂開始實施日期。

案由：建請支援核四人力，造成值班五班改四班，上二值後再延續三小時訓練(工作)之待遇，應依勞基法第 24 條給予超時工作待遇。

案 由：建請人資處在變更有關勞動條件時，應召集電力工會及相關分會協商。

上次會議決議：下次會議討論。

辦理情形：

第二核能發電廠說明：

大修輪值方式已制度化執行多年，本次一號機大修輪值方式亦遵照勞資會議之決議辦理，充份與輪值人員及工會幹部討論後實施，已能充份考量所有需求。

第一核能發電廠說明：

- 一、本案經核發處簽奉董事長核定，將持照人員必要之訓練，依照原有 5 班制之規定，計入正常工時，按月結算。
- 二、核發處建議如不同意依上述奉核方式結算，則請依本公司值班人員輪值待遇暨請假相關規定以補休處理。
- 三、本廠業以月結方式處理。

本次會議決議：結案。

第四案

案 由：中階、基層主管因退休或計劃性調動出缺，應提早進行接任人事甄審作業。

上次會議決議：下次會議討論。

辦理情形：

核能發電處說明：

- 一、本系統各廠室悉依本公司「核能營運單位基、中階層主管人員升遷甄審要點」、本公司「各級主管人員輪調實施要點」暨「核能營運單位人員輪調須知」之規定辦理輪調及甄審事宜。
- 二、公司已於 104.12.27 以電人字第 1038112134 號取消政風部門主管為甄審會委員之當然委員。

本次會議決議：結案。

第五案

案 由：建請核後端處及核發處在規劃核一廠除役前置作業之會議，

對於除役後員工權益及員工第二專長培訓之相關議題，應邀請電力工會及第 38 分會列席參加。

上次會議決議：下次會議討論。

辦理情形：

核能後端處說明：依照建議事項辦理。

本次會議決議：結案。

第六案

案由：請核能營運單位重視目前輪調制度下，參與輪調至其他單位的相關生活作息，例如住宿等，並提出配套措施。

上次會議決議：下次會議討論。

辦理情形：

核能發電處說明：

一、為增進人員工作歷練，本處已提供 102 年新進同仁名額供各廠培訓運用，亦規劃電廠有潛力人員到總處 2~3 年的工作歷練，並尊重當事人是否續留總處意願。

二、人員調動時，將尊重當事人意願並請工會分會鼎力協助。

三、相關生活之需要，相關單位將全力協助。

本次會議決議：結案。

第七案

案由：請檢討調整各核能發電廠工業安全衛生組「工安類」工作標準之「工作量分級標準」因素級距，俾利工進。

上次會議決議：下次會議討論。

辦理情形：

核能發電處說明：

修訂後之各核能發電廠工業安全衛生組「工安類」工作標準已於 103 年 10 月 16 日以電人字第 1038080024 號公布施行。

本次會議決議：結案。

第八案

案由：建請將核一、二、三之機組全部停止運轉，待全民決定是否要核能發電，再予重新啟機或除役，如說明。

案由：政府4月27日無預警宣布封存核四，公司亦於5月15日正式收到經濟部函文。請問公司(核火工處、龍門施工處、龍門電廠)如何執行核四#2停工、#1安檢後封存？相關單位部門請勿倉促草率收尾造成公司更大損失。

上次會議決議：下次會議討論。

辦理情形：

核能發電處說明：

- 一、對於龍門電廠封存作業，公司將遵循「啟封後可用及成本最經濟」原則辦理，因此為確保系統設備完整安全與可用，封存後需維持最低限度的必要測試與維護保養。目前相關作業已由龍門電廠及施工處分別進行。
- 二、本案已列入本公司第10屆第15次勞資會議討論，會議紀錄如下：
 - 四、勞方代表詢問：有關政府宣布封存核四待2016年再公投，建議險中求生，核一、二、三一起封存待2016年再一起公投，讓全民共同感受、面對。核四若確定封存，請核火工處、龍門施工處、龍門電廠勿重蹈過去停工之覆轍，勿倉促草率收尾造成更大損失。

辦理情形：

核能發電處說明：

- 一、本公司如主動封存核一、二、三廠，雖符合反核團體全面廢核之主張，但與政府有條件之「穩健減核」政策不同，為維持公司永續經營及保障員工之工作權，核能一、二、三廠仍應繼續運轉為宜。
- 二、龍門電廠封存及停工所產生之影響，本處正與核火工處、會計處與龍門電廠等相關單位積極處理中，電廠同仁的權益絕對是我們關切的重點，屆時亦請電力工會鼎力協助以確保員工權益。

三、有關核四封存事宜，本公司已成立專案小組處理相關事項。而在封存費用部分，本公司正積極向上級機關溝通反應，爭取封存費用由政府編列預算辦理。

本次會議結論：經核能發電處說明後，本案結案。

本次會議決議：結案。

第九案

案由：根據 103 年新進雇用人員配合調動簽文(如附件 3)所示，和往年不同之處在於 "申請調動單位如涉系統內及跨系統單位(最多申請 2 單位),填報順序請優先填列系統內單位",請解釋為何新增此項限制?並要求取消這項條例,且以後再做任何修改時必須取得工會同意。

上次會議決議：下次會議討論。

辦理情形：

核能發電處說明：

一、103 年新進雇用人員配合調動係由各主管處自行辦理，為配合人資處要求時效，各主管處均以 2 個單位及系統內單位優先等方式辦理。

二、自 104 年起派用及雇用人員配合調動由人資處統一辦理。

本次會議決議：結案。

第十案

案由：為因應封存及小大修工作各單位支援人員住宿問題,建請編列大修宿舍預算。

上次會議決議：下次會議討論。

辦理情形：

核能發電處說明：

依本公司備勤房屋管理要點第三條規定，備勤房屋之設置係為因應業務特殊需要及處理突發事故，因地處僻遠或因其工作與社會大眾及工商企業之正常電力供應有密切關係，必須派員隨住工作場所，俾就近隨時兼

顧工作或便於臨時召集從事緊急搶修任務之情事者，目前龍門電廠處於封存狀態，並無合乎要點規定可購置或興建備勤房屋要件，且公司近年來財務緊澀，各項費用應擲節支出，建議暫不編列。

本次會議決議：結案。

第十一案

案由：有關 102 年新進派用人員暨調動平台，龍門核能電廠部分 5 員請核發處依公司規定分發及調動平台正常程序作業辦理，以維護會員權利暨勞資和諧。

上次會議決議：下次會議討論。

辦理情形：

核能發電處說明：

- 一、為免外界產生龍門電廠已宣布封存仍進用人力之誤解，原規劃龍門廠 102 年新進人力先由核發處統籌運用。
- 二、依龍門廠封存期間運作人力規劃，龍門電廠人力需由封存前 571 名減少至 515 名，目前龍門廠人力已低於 515 名，故 103 及 104 年調動平台人力本處已全數回補。

本次會議決議：結案。

第十二案

案由：建請台電公司依『台電公司值班人員輪值待遇暨請假相關規定』確切執行，以符合台電宗旨『誠信、關懷、創新、服務』。

上次會議決議：下次會議討論。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司核能電廠於 101 年 9 月遭人向監察院舉發，值班人員上班天(時)數不足且濫發加班費，雖經多次陳報相關說明及查處結果，惟仍未獲認同；上級機關並於 102 年 3 月 12 日來函，要求本公司應就 95 年修正之規定及實務排班等方面立即檢討改善修正。

- 二、案經勞資雙方於 102 年 4 月 10 日協商結果，核一、三廠因支援「龍門安全檢測小組」，已將值班型態改為四班三值；核二廠部分則決議維持五班四值，惟自 102 年 5 月份起修正訓練班之排班方式，以改善值班出勤日數不足情形；另決議將核二廠修正後之 102 年 5、6 月份排班表陳報上級機關，協助其瞭解核能電廠於實務上確已無少班情形，以適時回應監察院調查案，避免衍生檢討收回溢發金額等不利情事發生。本公司爰於 102 年 5 月 7 日據以函報經濟部，並於 102 年 6 月 5 日接獲經濟部函復同意上述因應方式，惟仍應儘速檢討修正相關不合理規定，以杜絕爭議。
- 三、為求順利解決本案，本公司再於 102 年 6 月 26 日召開勞資研商會議，決議先依協商結果研擬修正草案報部，俟獲上級機關同意後再配合修正相關規定。迨至 102 年 8 月 5 日，本公司接獲經濟部函復同意依所報內容儘速修正，立即著手辦理相關法制作業，並於 102 年 8 月 20 日核定公告。
- 四、綜上，本公司在處理本案之過程中，係秉持維護值班同仁合理權益之立場，遵依勞資協商內容及上級機關指示，循正當之行政作業流程辦理，竭力降低對全體值班同仁之衝擊，絕無苟且或違法之情事。
- 五、上述緣由除已於 102 年 11 月 27 日召開之核能發電系統業務座談會向與會代表說明外，亦另請該廠人資部門妥予向值班同仁溝通說明，爰請予以結案。

本次會議決議：結案。

第十三案

案由：核能電廠要求控制室警報出現時之處理原則，請廠方依勞基法規定，若涉及假日及深夜需緊急由控制室通知同仁出勤時，應給予出勤同仁搶修待遇及派車或自行報支車費(如計程車資)。

上次會議決議：下次會議討論。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司係實施單一薪給制，並依據「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」規定，不提供交通工具等供應性給與。因此，各單位如因地處偏遠或交通不便而有協助員工上下班需求時，目前係按上級機關規定，在不違反單一薪給精神及事業不負擔經費之原則下，以收費方式辦理員工上下班交通事宜。本案電廠控制室警報出現，奉派出勤人員前往辦公處所因仍屬上下班交通之範疇，按前開精神本公司並無提供交通工具(即派車)之依據。
- 二、另有關報支車費一節，本公司前於 96 年亦曾針對與本案類似之核能電廠非上班時間執行不預警動員演練進場人員交通費報支事宜，專案函報經濟部，建請准予按實報支交通費，惟獲函復略以，實施單一薪給之各事業員工除有至工作場所以外第三地差旅事實，得依行政院國內出差旅費報支要點報支交通費用外，並無其他可因工作需要而報支交通費之規定可資適用，故參採前開案情，本案恐亦未有報支交通費之規定及依據。
- 三、至於支給搶修待遇事宜，查本公司「天災、事變、突發事件之認定原則及處理措施」規定，天災、事變、突發事件係授權由各單位主管，依照認定原則審慎認定。各單位如遇有經單位權責主管個案覈實認定之特殊天災、事變、突發事件，於平日正常工作時間外或假日通知同仁出勤，自應依章支給相應之搶修待遇，惟尚不宜通案以控制室警報出現，假日及深夜通知出勤，即逕自比照天災、事變、突發事件從事搶修工作標準核給待遇。

第三核能發電廠說明：

依公司相關報支規定辦理。

本次會議決議：一、請勞資雙方會同會計處討論。

二、本案繼續追蹤。

第十四案

案由：有關立法院林淑芬委員國會辦公室要求台電公司提供核電廠員工游離輻射之體格檢查及定期健康檢查成果相關資料。

上次會議決議：下次會議討論。

辦理情形：

核能發電處說明：

已向立法院林淑芬委員國會辦公室婉復不便提供資料。

本次會議決議：結案。

第十五案

案由：主管升遷甄審委員請增列出缺單位之工會常務理事為當然委員。

上次會議決議：7月31日核能高階主管會議中討論裁示並請分會常務理事列席。

辦理情形：

核能發電處說明：

一、104年7月31日工會常務理事列席核能高階主管會議，本案經主席裁示：移至勞資會議討論。

二、工會常務理事依公司規定列席各單位非主管升遷甄審會，至於主管升遷甄審並未規範工會常務理事列席。

**本次會議決議：一、請資方於勞資會議提案。
二、本案繼續追蹤。**

第十六案

案由：建請支持儘速興建核三廠大修宿舍。

上次會議決議：請勞工董事於董事會中追蹤。

辦理情形：

核能發電處說明：

104.11.17本處邀集工會、41分會及公司相關單位研商，結論如下：

- (一)興建210戶之初步共識，
- (二)請核三廠儘速將效益評估報告內容草案提出，
- (三)請41分會說明會議結論及請電廠支持。

本次會議決議：結案。

第十七案

案由：龍門電廠被要求以機組處於MODE 1狀態處理異常事件，需

立即召集維護同仁進廠維護，被召回處上班的同仁待遇如何報支？

上次會議決議：依公司規定辦理，若有個案送請總會處理。

辦理情形：

人力資源處說明：

- (一)有關同仁於非正常上班時間出勤待遇之標準，應視其係屬一般應業務需要，抑或是依本公司「天災、事變、突發事件之認定原則及處理措施」規定經主管指派出勤，而核給相關待遇。
- (二)至於本案所述業務是否有突發事件之適用，請依前開認定原則及處理措施規定，視個案狀況由單位主管依認定原則審慎認定，如單位遇有認定困難，得由主管處在認定原則範圍內參酌核定。

核能發電處說明：

依公司相關報支規定辦理。

龍門核能發電廠說明：

依據本公司對天災、事變、突發事件之認定原則及處理措施：

本廠如符合下列認定原則，以搶修作業陳報單位主管並於3日內向新北市政府及主管處報備。並核給相關待遇。

- (一)突發事件之認定，以無預兆、不能預知、不能預見及無法預防之非循環性緊急重要事件，如不立即處理，將嚴重影響公共及勞工安全或造成重大損失者為基本原則。
- (二)各項不能預見，且無徵兆之停機，或發、變、輸、配電及輸（卸）煤設備或施工機具故障事故，如不立即搶修，將影響公共安全或造成重大損失者。
- (三)遇有各項突發災害，必須採取緊急因應措施，以確保公共及勞工安全，並使本公司各項設備免受重大損毀者。

本次會議決議：結案。

第十八案

案由：要求台電公司不要犧牲龍門電廠弱勢的一群（管理部門人員約16人），秉持公平的態度照顧上述人員。

上次會議決議：本案保留。

辦理情形：

核能發電處說明：上次會議已決議本案保留。

本次會議決議：結案。

第十九案

案由：龍門電廠支援大修人力請長官儘量採取自願性，勿強迫同仁參與。

上次會議決議：一、龍門電廠支援大修人力需經當事人同意後始得指派，勿強迫同仁參與。
二、請檢討龍門電廠支援大修人力。

辦理情形：

核能發電處說明：

支援大修人力應以被支援單位之需求為主，電廠大修為系統重要業務，且為期不長，請各支援單位放棄本位主義，以完成大修任務。

龍門核能發電廠說明：

一、龍門電廠已傳達會議決議內容予各部門，近幾次(核三 2EOC-22 及核一 2EOC-27)各相關組亦已遵照決議辦理。
二、核發處已於 104/8/6 召開「龍門支援人力減少因應討論會」，本廠將依會議決議提供友廠大修之支援人力。

本次會議決議：結案。

第二十案

案由：104.06.30 核能溝通說明會議中，副總曾指示請工會協助宣傳成立核能事業部，能否再具體說明清楚成立事業部後對核能系統同仁的優缺點及福利方面是否有影響？

案由：105.01.01 事業部推動以後各單位人資部門的定位，是直屬總管理處人資處或各事部策畫室，有關員工（職務調動、升遷…等等）組織縮編或擴充是否與工會溝通協調？

案由：事業部推動，涉及員工權益，請事業部策畫室慎思與因應。

上次會議決議：

- 一、本會預計 11 月中旬召開事業部檢討會議，分會若有任何意見，請送總會以利會中討論。
- 二、檢討會議後，預計 12 月上旬再與公司開會研討。

辦理情形：

核能發電處說明：

- 一、成立事業部後員工權益及福利皆與成立前一樣，不會有所變動。成立事業部的優點是希望深化同仁成本意識，提昇組織績效。
- 二、事業部成立前後各單位人資部門的定位與運作並無不同，人資處仍為主管處，運作方式相同。

企劃處說明：

- 一、有關成立事業部之優缺點及福利方面是否有影響，本處意見同前次所覆，目前並無更新資料，分述如下：
 - (一)公司成立事業部其優缺點部分：
 1. 優點部分：
 - (1)提升成本意識，落實合理投資及降低營運成本。
 - (2)成本分離清楚，可取得外界及主管機關信賴。
 - (3)事業部主管需負起投資及管理精進作為之責任。
 - (4)促使各事業部有創新價值之經營作法。
 2. 缺點部分：
 - (1)各事業部易產生本位主義，彼此間為求績效可能產生爭議。
 - (2)事業部可能與總管理處斤斤計較，總管理處可能失去掌控力。
 - (3)事業部間人才、技術交流較為困難。
 - (二)實施事業部只是公司管理型態之調整，公司當會保障員工權益，例如工作權及工作待遇皆予以保障；在國營事業體制下，同仁獎金仍依公司經營績效來核發。至於福利方面是否有影響，此涉及人資處職掌，請人資處回覆。
- 二、有關事業部推動以後各單位人資部門的定位一節，業經人資處於 103 年 5 月 27 日召開會議研商，其決議結果請人資處回覆；另本公司施行事業部後，各單位組織調整提出前仍應依電企字第 10111061871 號函示，需與各單位分會或工會溝通說明。
- 三、本案有關企劃處部分，擬請准予解除追蹤。

人力資源處

有關本(105)年起事業部推動後各單位人資部門定位乙節，查各事業部策劃室係為事業部執行長提供諮詢與建議之幕僚單位，各單位人資部門各項人資業務推動，尚無因實施事業部而有所調整，運作模式與現行無異。
本次會議決議：結案。

第 廿一 案

案 由：若大選政黨輪替非核家園，龍門電廠應無需留置五百多人，公司是否已有配套措施安置龍門電廠員工？

案 由：台電公司不能因為政府政策而自己放棄核能選項，公司核能專業工作者為公司資產，需建檔造冊人力資料庫，以備未來所需。

上次會議決議：

- 一、請核能發電處、龍門發電廠即早規劃、因應。
- 二、繼續追蹤。

辦理情形：

核能發電處說明：

封存期間3年(104.7-107.6)以515名運作，若確定龍門電廠無法啟封，將優先安置核能營運單位以補充106-110年之退休高峰之短缺人力。

龍門核能發電廠說明：

若屆時配合政策龍門廠無需留置五百多人時，將依據本公司人力轉置運用注意事項由主管處統籌調查作轉置作業。

本次會議決議：結案。

第 廿二 案

案 由：龍門封存人力515人，所有層級架構需比照運轉中電廠編制，不得以低等數職位搪塞，罔顧封存員工權益。

上次會議決議：一、請核能發電處、龍門發電廠儘速處理，並請人力資源處協助辦理。

- 二、本案繼續追蹤

辦理情形：

核能發電處說明：

已於104.1.12與龍門電廠就職位設置原則溝通，龍門廠正就溝通結論

重新研擬職位設置方案。龍門廠已就既有職位以全廠留用方式研議封存期間之職位架構。

龍門核能發電廠說明：

本廠職位列等規劃事宜已依據核發處 104.11.13 簽箋，請本廠作補充說明，並於 105.1.12 與核發處召開討論會議後，請各組依核發處建議事項再行調整，將於整合後再簽陳核發處核辦。

本次會議決議：結案。

第 廿三 案

案 由：建請台電職工團體保險之保險項目及保額應比照中油公司職工保險手冊辦理（如附件），及增加眷屬自費保險項目，其保額亦比照中油公司職工團體保險手冊辦理。

上次會議決議：送請台電公司職工福利委員會討論。

辦理情形：

人力資源處：

- 一、現行福利會之團體保險保額部分大多優於中油，爰無須比照。
- 二、本公司業已於 104 年 9 月 1 日替員工加保癌症保險並發函公告。
- 三、至於眷屬自費保險部分，本公司團體醫療保險已包含眷屬在內，無須再自費辦理。
- 四、本案建請結案。

本次會議決議：結案。

第 廿四 案

案 由：建請公司提供員工租借訓練所各類球場優惠。

上次會議決議：請台電公司考量辦理。

辦理情形：

訓練所：

依本所場地外借管理要點，係提供予本公司各單位及以員工為主體之社團或團體租用，且以轉撥計價方式收費，尚未開放員工個人借用。惟該要點球場外借收費標準刻正修訂中，俟奉核定後即予公布實施。

本次會議決議：結案。

第 廿五 案

案由：核能系統廠處輪調或借調 wano 人員皆遴選各廠之菁英，美其為培養人才，增加高度與廣度而效果未必如其所願，但對電廠及個人却造成莫大困擾。何不由處本部自行訓練人才。

上次會議決議：一、尊重個人意願，若有個案送請總會處理。
二、請按承諾辦理，按期限如期調回。

辦理情形：

核能發電處說明：

廠處交流制度與派駐 WANO、INPO 為全系統為培養人才之重要方式之一，均訂有期限，前述人選係經單位於徵詢經當事人意願後擇優推薦，目前已有廠處輪調人選配合廠方要求提前返廠。

第三核能發電廠說明：

- 一、核三廠配合廠處輪調名額 5 名，第一批目前在核後端處 2 名、核安處 1 名，今年已提報 5 名，其中 3 名將於 3 月接替第一批 3 名同仁如期調回廠並已開製調派意見表陳核。
- 二、本廠推薦之人選，均由主管與其溝通並由人資經理親自電話或當面確認同意輪調。

本次會議決議：結案。

肆、討論提案

第一案

案由：建請修正「核能系統任期制廠處交流調動要點」第五點，如說明。

說明：

- 一、旨述要點：總處單位任職經歷列為升遷重要職位考量，現場單位人員升任分類十等以上(含十等)職位，無總處服務經歷者，除運轉持照人員依現行相關規定辦理外，其餘需報請核能發電處核定。
- 二、就現場單位的現況而言，許多電廠技術經驗優秀完整且可獨當一面進行電廠工作之分類 8、9 等的同仁，因無總處服務經歷，在面臨升遷(或不得不升遷)機會時，會因擔心被指定

北調而放棄，相對影響廠內用才及技術傳承之政策，對電廠安全穩定運轉有莫大的影響，故建請對於十等非主管之職缺授權現場單位核定後報核發處核備。

辦理情形：

核能發電處說明：

- 一、分類十等以上(含十等)非主管職位為基層主管之儲備人員重要經歷，而總處服務工作歷練，對於單位間橫向聯繫溝通及經驗、技術傳承、同仁視野具有正面之功能，為提昇工作表現優秀人員能儘早至總處歷練之意願，故訂定本條文予以鼓勵。
- 二、由於廠處交流名額有限，無法滿足各廠派任需求，本處對電廠所提報無總處服務經歷者，仍秉持持擇優派任原則處理。
- 三、依「台灣電力股份有限公司核能發電事業部任期制廠處交流調動要點」三、(四)「辦理調動前，調出單位正/副主管應與調出人員充分溝通並經當事人同意後，由各單位擇優推薦。」，故廠處交流人選均經當事人同意後方辦理。
- 四、現場單位人員升任分類十等以上(含十等)職位，無總處服務經歷者，除運轉持照人員依現行相關規定辦理外，仍以報請核能發電處核定為宜。
- 五、廠處交流制度為事業部人才培育重要方式之一，請工會各分會繼續支持。

本次會議決議：一、請核能發電處簽陳，由各廠廠長核定非主管十等升任事宜。

二、本案繼續追蹤。

第二案

案由：請核能發電處主管人事依相關權責，儘速核發值班人員之機警因素加給。

辦理情形：

核能發電處說明：

建請人資處同意予以追溯。

人力資源處說明：

本公司核能工作人員機警責任因素加給之審核，係依據「核能工作人員加給支給審核要點」所列「核能工作人員加給機警責任因素加給標準」規定辦理，故本案請核能發電處依前開規定意旨及歷來處理原則辦理。
本次會議決議：一、請核能發電處簽陳各電廠儘速辦理。

二、本案繼續追蹤。

第三案

案由：有關會員上下班自行開車上班釋疑，上月日前有會員於上班途中台二濱海公路澳底派出所往南方向等紅燈時被後車追撞至派出所作完筆錄後，回廠上班人資主管要求會員該事件因處理私事無法給於公假，請資方說明。

說明：

一、龍門核能電廠目前為政府列為封存的電廠，交通資源有限而後開車上班的會員會越多。

二、請公司對龍門核能電廠的員工上下班自行開車上班釋疑部分作說明以維護會員權利。

本次會議決議：一、經人力資源處洽詢勞動部，該情形無法核給公假。請龍門發電廠告知會員於求償時將請假損失一併計入。

二、本案繼續追蹤。

第四案

案由：龍門發電廠調動平台的調動辦法，致使很多員工在申請表格即被廠內擋下來，無法上調動平台，建請公司處理。

本次會議決議：結案。

伍、散會

備註：

下次核能發電系統勞資協商溝通會議預定於第 46 分會〈第二核能發電廠〉召開，時間由本會勞資處再與第 46 分會研議。