

# 供電系統勞資協商溝通會議紀錄

時 間：中華民國 106 年 5 月 4 日（星期四）上午 10 時

地 點：台灣電力股份有限公司花東供電區營運處五樓大禮堂

出席人員：詳如簽到名冊。

列席人員：詳如簽到名冊。

吳秘書長有彬

主 席：

記 錄：杜錦嫻

李處長青雲

## 參、上次會議追蹤案執行情形

### 第一案

案 由：建請恢復供電系統地權人員兼任司機加給，第 47 期以後新進員工，兼任四輪傳動特種工程車輛司機工作或兼任領班工作，應給予兼任司機或兼任領班工作津貼，提請討論案。

上次會議決議：請公司儘速召開領班加給專案會議，本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、本公司前於 105 年 7 月 5 日函報經濟部國營會核轉立法院有關本公司兼任司機改善方案，經大部修正部分文字後，於 8 月 10 日函送各提案立委及相關單位，且經與相關立委辦公室溝通說明後，並無反對或其它意見。

二、本公司另於 105 年 10 月 12 日 7 度行文經濟部爭取開放新進人員兼任大型工程車駕駛工作得支領兼任司機加給，終獲大部於 105 年 11 月 25 日以經授營字第 10520373530 號函，同意本公司試辦前揭加給事宜，本公司即依經濟部相關意見，於本(106)年 3 月 6 日以電人字第 1068018915 號函函知各單位試辦新進人員支領兼

任司機加給相關作法，包括試辦人員不分職等支給 4,000 元固定加給金額、新進人員兼任大型車駕駛屆滿 60 歲將免除兼任，以及試辦期結束檢討時，加計試辦人員並不得超逾 105 年 7 月支領人數等措施，故請各單位共同努力，俾達成全公司控管目標。

三、本公司前函報經濟部國營會爭取開放新進人員駕駛大型車司機得支領兼任司機加給案，目前獲經濟部同意試辦 1 年後再檢討執行效益並報部；故有關恢復第 47 期以後養成班同仁擔任領班、副領班加給事宜，擬視經濟部對於前述兼任司機加給試辦成效之評核結果，再行研議。

四、近年來面臨評價 13、14 等資深技術員相繼退離，漸由第 47 期以後養成班同仁擔任領班、副領班，仍請各單位依據「人力資源發展專案小組」第 27 次工作小組之會議決議，善加運用各種非報酬性獎勵措施予以激勵，並優先將渠等列入派任評價 13、14 等職位考量人選，以落實權責相符之管理機制；同時於 104 年度僱升派甄試報名時予以現任領班(副領班)身份之應考人加計總分 2(1) 分，以資鼓勵。

本次會議決議：

一、目前大型工程車兼任司機支領加給經濟部同意試辦一年，待試辦完畢兼任司機加給確定實施後，再爭取兼任四輪傳動工程車司機加給。

二、請人力資源處邀集勞資雙方相關人員儘速召開領班加給專案會議。

三、本案繼續追蹤。

## 第二案

案 由：建請公司全面調升高空津貼。

上次會議決議：

一、修正案由：建請公司全面調升高空津貼。

二、輸變電工程處訂於 11 月 3 日邀集供電處召開專案會議後送人資處辦理，本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本案經召開專案會議後，已初步研擬加給調整標準及相關說帖。
- 二、為利陳報本公司董事會及經濟部核定，本處業另簽請相關單位提供各工作項目作業時數，俾估算用人費之影響情形，頃於4月27日收齊相關資料，將盡快辦理後續程序。

本次會議決議：請人力資源處儘速辦理，本案繼續追蹤。

### 第三案

案由：建請增訂加班費於責任中心除外條款。

上次會議決議：供電處訂於12月底召開二級責任中心會議，本案繼續追蹤。

辦理情形：

供電處說明：

本處已於105年12月5日召開二級責任中心檢討會議，並依同年6月29日召開之「供電單位勞資溝通座談會」有關「二級責任中心加班費列不可控因素檢討」決議事項，將不可控因素加班費排除計算，建請結案。

本次會議決議：本案結案。

### 第四案

案由：供電單位總務組事務課業務工作量過於繁重，建議增設一課。

上次會議決議：

- 一、修正案由：總務組增設文書課或標約課修正為供電單位總務組事務課業務工作量過於繁重，建議增設一課。
- 二、仍由台灣電力工會適時召開，本案繼續追蹤。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、依據台灣電力工會 105 年 9 月 2 日研商供電區營運組織增設課別會議紀錄決議，為因應供電系統事務課業務繁重之需求，其課級組織增設，建議在該事業部總量管控內，增設調整。
- 二、本處已於 105 年 9 月 23 日將總務組人力配置及事務課業務工作量，簽送策劃室研議增設課級組織可行性。

輸供電事業部策劃室說明：

- 一、依據台灣電力工會 105 年 9 月 2 日研商供電區營運組織增設課別會議紀錄決議，就課級組織進行盤點，本事業部組級下課級組織總量管控 620 課如下所示；本案擬評估事業部所轄單位業務消長並與相關單位、電力工會、策劃室達成共識後，再運用「台灣電力公司事業部所轄廠處組級下課級(主管職位)組織管控原則」辦理組織增設及調整。
  - (一)電力通信處 33 課。
  - (二)供電單位 376 課：台北供電區處 79 課、新桃供電區處 66 課、台中供電區處 76 課、嘉南供電區處 61 課、高屏供電區處 69 課、花東供電區處 25 課。
  - (三)輸工單位 211 課：輸工處 31 課、北施處 62 課、中施處 59 課、南施處 59 課。

- 二、另依據供電處 105 年 9 月 23 日簽復策劃室「各供電營運區處總務組人力分析報告」，因本案屬業務工作量過於繁重，建議暫依供電處建議之改善方案第 2 案，檢討 3 課工作調配，評估將目前事務課車輛管理、維護修理及辦公處所、備勤房屋零星修繕等業務移撥至財產課之作法因應。

本次會議決議：

- 一、請供電處各區營運處就事務課業務繁重簽辦增設課級組織送企劃處辦理。
- 二、請策劃室研議增設相關事宜。
- 三、半年內辦理完成，本案繼續追蹤。

## 第五案

案 由：颱風期間，中央及地方政府機關開設災害應變一級中心時，供電處及各供電區營運處配合派員進駐，供電處區域調度中心同仁應給予天然災害出勤待遇。

上次會議決議：

一、請第 49 分會重新修正案由：颱風期間，中央及地方政府機關開設災害應變一級中心時，供電處及各供電區營運處配合派員進駐，供電處區域調度中心同仁應給予天然災害出勤待遇。

二、請人力資源處儘速召開專案會議，本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、本公司為利於災害搶修作業之進行，有於事前指派相關人員集中待命之情形，並考量渠等任務性質與勞基法所謂工作時間有別，爰訂定戒備人員待遇標準在案，旨述同仁於颱風期間派駐中央及地方政府機關災害應變一級中心，目前亦規範比照戒備人員核給戒備待遇。

二、相關人員依上述規定出勤戒備時間不計入工作時間，無每日正常工作時間連同延長工作時間依法不得超過 12 小時之限制，惟該出勤型態非勞基法所明定，本處已於近期陳報廢止戒備待遇，若經核定後，相關人員出勤將回歸依勞基法及本公司從業人員加班管理要點等有關規定辦理。

三、本公司前於 100 年 7 月 5 日經多次與工會代表及主管處召開專案會議研商「停止辦公日出勤人員待遇標準修正案」後，以電人字第 10007062341 號函陳報經濟部核定，惟經濟部於 100 年 9 月 9 日以經營字第 10002618330 號函核復，本案應審慎再酌。由於經濟部認為本公司搶修人員待遇已優於相關勞動法令，並較其他部屬事業為優，故未予同意本待遇修正案。此外，對於本公司部分未從事現場搶修工作人員（如災情彙整報告及發布人員、後勤支援... 等有關人員）比照現場從事搶修工作人員支領搶修待遇，核

有未妥，責請本公司本於撙節原則從嚴審核各項費用，不得任意擴充適用範圍，浮濫支出，以有效降低營運成本。本案建議俟戒備待遇廢止後即依本公司從業人員加班管理要點等有關規定辦理。

本次會議決議：人力資源處將於二日內發函各單位，本案結案。

## 肆、討論提案

### 第一案

案由：建請放寬護理人員職等限制。

說明：鑑於公司各單位工安部門人力吃緊，護理人員不只侷限健康管理業務，部分工安業務亦要分攤辦理。回歸制度面，護理人員所持之護理師證照屬專門職業技術人員高等考試及格，有其之專業性，故建請放寬護理人員職等限制之規定。

辦理情形：

工業安全衛生處說明：

本處預定於 5 月召開護理人員業務研討會，會中將針對護理人員工作內容有所討論。

人力資源處說明：

有關本公司護理人員職位列等，前於 104 年工安處表示由於職業安全法修正後護理人員工作職責加重，且可從事職業安全衛生相關工作項目，經審查其工作內容確有增加，並重新評定護理人員工作量與職位列等之合理性，依 104 年 6 月 26 日人字第 1048053735 號函，其最高職位列等已奉核定由分類 2 等調整為 3 等。俟未來護理人員工作內容另有新增情形，得再申請調整其職位列等，故本案建請結案。

本次會議決議：工安處預訂於近期開會討論，本案繼續追蹤

## 第二案

案 由：請執行供電系統調動平台申請人員之調動。

說 明：

- 一、供電系統調動平台之申請人員有的已高達 10 年以上，都無法達到他們所願。
- 二、這些人員服務年資都已 20 年以上，且年紀都已大，身體上都有病痛、三高問題，當時為了一點機會拋妻棄子離家外面奮鬥，如今因各種因素無法回到家鄉，一方面無法奉養父母，也無法含貽弄孫，真是可悲，難道公司都沒有辦法幫他們嗎？

辦 法：讓這些申請的人能依照他們的申請完成所願。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、供電系統基中階主管得申請平調，惟應以事先提出申請並登記有案者為限；故各單位如主管人員退離申請職缺派補時，均需先清查本系統主管申請平調人員名單，並簽註辦理情形後再送本處辦理。
- 二、另查供電系統基中階主管申請平調人員名單並無說明之情事，建請結案。

本次會議決議：請事業單位落實調動制度，本案結案。

## 第三案

案 由：建議評價 13 等以上領班人員實施全時段免刷卡措施，提請討論案。

說 明：

- 一、評價 13 等以上領班人員負責現場工作之調配，現場存在許多不確定因素早出晚歸，擬比照分類 12 等以上人員免刷卡措施。
- 二、另人資處建議擴大免刷卡措施適用範圍一節，宜視原訂成效未來達成情形再檢討，試問成效時程為何時？

辦理情形：

人力資源處說明：

一、本公司前為推動誠信理念，期許主管人員建立真誠領導力及提升自主管理能力，實踐當責工作態度，化被動管理為主動管理，進而引領培養組織內真誠信任氛圍，爰實施實授分類 12 等人員免刷卡措施。

二、建議擴大免刷卡措施適用範圍至評價 13 等以上領班人員一節，經考量目前本公司分類 12 等值班經理雖可適用免刷卡措施，惟因事涉延長工時及交接班等情形，仍維持刷卡，如因現場存在許多不確定因素早出晚歸，而改以免刷卡，恐影響渠等相關權益。

本次會議決議：請人力資源處研議，本案繼續追蹤。

#### 第四案

案由：請人資處儘速辦理身心障礙招考。

說明：近期因人員漸漸退離且陸續有新進人力，加之新制身心障礙鑑定標準愈益嚴苛，各擔位之身心障礙名額均已嚴重不足，向其他單位洽借亦極度困難，建請人資處儘速辦理身心障礙招考。

辦法：

- 一、調查各單位身心障礙缺額情形。
- 二、儘速由各單位辦理身心障礙招考。
- 三、各單位目前如有短額情形，請人資處惠予協處。

辦理情形：

人力資源處說明：

本處已於 106 年 4 月 17 日邀集各主管處召開「身障名額超、缺額進用單位協調措施及因應辦法」會議，將請各單位評估自有身心障礙人數、單位員額及業務需要等因素，妥為規劃身心障礙者招考進用事宜，故本案建請結案。

本次會議決議：本案結案。

## 第五案

案 由：建請本公司僱用人員升任派用人員甄試，公布問答、計算、解釋名詞、翻譯等題型答案，提請討論案。

說 明：為鼓勵僱用人員參加升任派用人員考試，建議公司能公布問答、計算、解釋名詞、翻譯等題型答案，以便同仁於工作閒暇之餘能快速進入準備狀態。

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司僱用人員升任派用人員甄試係屬人員身分轉換之考試，其重要性及嚴謹性不亞於高普考、經濟部新進職員甄試及本公司新進僱用人員甄試，經查上述三類考試有關簡答、問答題型均未公告答案，僱用人員升任派用人員甄試仍應比照辦理為宜。

本次會議決議：請供電處協助辦理，本案結案。

## 第六案

案 由：建請 97 年 1 月 1 日以前已持有身心障礙手冊人員比照 97 年 1 月 1 日以後鑑定人員核發獎勵金 5000 元，提請討論案。

說 明：

一、因應「身心障礙者權益保障法」公告修正自 98 年起本公司應進用身心障礙者比例由 2% 調高至 3%，爰於 97 年 1 月函請各單位鼓勵可能具身心障礙情形而尚未鑑定之員工前往鑑定。

二、又，配合前述鼓勵措施，為強化前述同仁前往鑑定之意願，於 97 年 8 月奉准自 97 年 1 月起各單位新增鑑定之身心障礙同仁，均得核每人 5,000 元之鑑定新增身心障礙人員獎勵金；依據前述獎勵金核原則，若全面核發尚有部分身分認定之疑義，故僅追溯至鑑定新增鼓勵措施施行年度起。

三、同樣事件一國兩制，對於 97 年 1 月 1 日前已持有身心障礙手冊之人員不公平對待，建請全面核發。

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司為配合政府政策達身障足額進用目標，鼓勵可能具身障情形之同仁前往鑑定，以減少本公司身障招考名額，爰核給鑑定新增身心障礙人員獎勵金；考量獎勵性質及該鼓勵措施施行時點，若全面核發尚有部分身分認定之疑義，故僅追溯至鑑定新增鼓勵措施施行年度起，本案建請結案。

本次會議決議：本案結案。

## 第七案

案 由：建議購買手臂式活線接近警報器，提請討論案。

說 明：建議購買手臂式活線接近警報器，以達警示人員登桿、塔上作業人員接近活線作業時有警示音，預防感電發生。

辦理情形：

供電處說明：

本案約7、8年前曾提案購買，惟同仁使用後多反映無實質效益，致無人續用。又本處訂定之 SOP 對於停送電工作均有周詳規定及多重安全機制，落實執行應可確保同仁工作安全，建請結案。

本次會議決議：請各區視業務情形自行決定是否採購，本案結案。

## 伍、散會

備註：下次供電系統勞資協商溝通會議預定於106年11月底前召開，地點為第5分會(台北供電區營運處)。