

# 工程系統業務溝通座談會紀錄

時 間：中華民國 106 年 12 月 21 日（星期四）上午 10 時

地 點：台灣電力股份有限公司海域風電施工處

出席人員：詳如簽到名冊。

列席人員：詳如簽到名冊。

主 席：黃處長凱旋

記 錄：杜錦嫻

壹、主席宣佈開會

貳、主席報告

參、核能火力發電工程處業務報告

肆、營建處業務報告

伍、上次會議追蹤案執行情形

第 一 案

案 由：建請本公司積極推動「萬里水力發電計畫」。

案 由：建請說明目前公司推動「萬里水力發電計畫」進度及未來規劃。

上次會議決議：請開發處(地質敏感區地質安全評估及調查資料)及環保處  
(二階環評進度說明)於收到會議紀錄二星期內將相關資料  
提供本會第 67 分會，本案繼續追蹤。

辦理情形：

電源開發處說明：

一、萬里計畫可行性研究報告業於 106 年 3 月 13 日陳報國營會轉陳經濟部  
審查，已於 8 月 16 日召開審查會。國營會於 10 月 30 日將本公司回覆  
之審查意見送請相關單位確認。目前相關單位無意見，僅花蓮農田水利會表示 100 年度簽訂之用水協議書，因時空背景變遷，須要重新協商修訂。經本處多次與花蓮農田水利會溝通，已取得初步共識，將函請花蓮農田水利會回復國營會表達支持萬里計畫，本處將擇期與花蓮農田水利會重新簽訂用水協議書，期於今年底前萬里可行性研究報告

能核准通過。

二、本公司環保處刻正辦理二階環評補充調查作業，環評報告預定於 107 年 4 月陳報經濟部核轉環保署審查。

環境保護處說明：

「萬里水力發電計畫」環境影響評估書初稿因相關資料已逾有效期，故再追加辦理相關調查，並自 106 年 8 月 1 日起開始工作，因受萬榮林道崩坍影響，考量須長期於山區進行調查，易發生職安之顧慮，故至 11 月天候容許方開始進行實質調查工作；另民意調查計畫已先會各單位意見，預計 107 年 1 月開始進行調查。

營建處說明：

一、開發處主辦之可行性研究報告 106 年 3 月 13 日陳報大部，於 8 月 16 日國營會召開審查會議，審查結果認同本計畫原則可行，審查會議紀錄已於 9 月 1 日送達開發處，開發處已於審查會議紀錄文到後 2 週內(9 月 15 日)，以書面答復及修正計畫內容草稿送國營會並已於 10 月 12 日正式函送國營會修訂本，預定 12 月核定。本計畫已編 107 年度預算，惟未列入 107 年度院核預算；另 108 年度預算亦已編列，106 年 11 月已於本公司購建固定資產審查會議審查，預定 106 年 12 月陳報董事會審查。關於地質敏感區地質安全評估及調查已於 106 年 8 月完成。

二、環保處說明(二階環評進度說明)「萬里水力發電計畫」環境影響評估書初稿因相關資料已逾有效期，故再追加辦理相關調查，並自 106 年 8 月 1 日起開始工作，因受萬榮林道崩坍影響，考量須長期於山區進行調查，易發生職安之顧慮，故至 11 月天候容許方開始進行實質調查工作；另民意調查計畫已先會各單位意見，預計 107 年 1 月開始進行調查。

本次會議決議：請公司針對相關新單位儘速成立籌備單位，本案繼續追蹤。

## 第 二 案

案 由：建請配合最新勞基法規定，取消假日出勤補休規定。

案 由：請修改加班前 20 小時可支薪，之後需強制補休規定。

案 由：為保障核火工程系統會員例假日與休假日之權益，事業單位不可

任意挪移，應建立例假日與休息日的安排原則。

案 由：為保障核火工程系統會員配合事業單位趕工而彈性調整工作時間（輪值）方式的權益，應給予適當津貼待遇與休息。

案 由：核火工程系統之加班管理規定應依據勞動基準法規定辦理，對於所有本系統員工除非員工自願放棄支領待遇改為補休外，均應核給待遇。

上次會議決議：請人力資源處邀集勞資雙方相關人員召開專案會議討論，本案繼續追蹤。

辦理情形：

核能火力發電工程處說明：

- 一、配合勞動基準法修正，核火系統如因業務需要指派加班均依本公司「從業人員加班管理要點」辦理。
- 二、核火工程系統延長員工工作時間工資標準係依勞動基準法第 24 條所列標準加給，並依 106 年 9 月 14 日電人字第 1068083327 號函，本公司人員加班待遇選擇程序辦理，加班出勤前，需事先填製「員工加班通報單」，並由出勤者於「出勤者同意章」欄位內蓋章，得暫不做待遇選擇（通報單列印時不顯示支薪與否，亦無勾選待遇種類），陳權責主管核定後出勤。加班出勤後，由出勤者於欲選擇之待遇欄位蓋章，另由開立通報單人員依出勤者之待遇選擇，上機將加班通報單內容修正為正確之出勤種類，並於紙本更正。無強制事前拋棄工資請求權之情事，如事後員工選擇意向改變，而相關給付尚未執行前，仍得經由原核定程序申請變更辦理。
- 三、有關例假日挪移，依電人字第 1068002483 號函本公司員工例假日出勤相關處理原則辦理。
- 四、另針對因趕工而彈性調整工作時間，應給予適當津貼待遇與休息一案，本處已於 106 年 10 月 23 日召開專案會議，會議決議：
  - （一）為確保穩定供電，維持正常運作，並依業務實際需要，常年 24 小時排有班表方屬輪值型態。因應工程趕工而採彈性調整工作時間，與輪值型態不符。
  - （二）有關核能火力發電工程處所屬各施工處因工程趕工而採彈性調整工作

時間之待遇支給方式，請核火工處於一週內研擬方案陳報人力資源處彙辦。

五、本案經「106 年上半年核火工程系統業務溝通座談會」同意結案，且相關待遇問題，本處已於 106 年 10 月 31 日簽送人力資源處彙辦，本案爰建請結案。

人力資源處說明：

有關因趕工而彈性調整工作時間，應給予適當津貼待遇一案，核能火力發電工程處已於本(106)年 10 月 23 日召開專案會議，刻正研議辦理中。

本次會議決議：除因趕工而彈性調整工作時間，應給予適當津貼待遇與休息  
乙案請核火工程處邀集勞資雙方相關人員召開會議討論並繼續追蹤，其餘結案。

### 第三案

案由：防颱小組成員戒備期間支領餐費、深(或初)夜點心費等待遇問題。  
上次會議決議：請人力資源處召開專案會議討論，本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

查本公司已於 106 年 5 月 5 日以電人字第 1068039843 號函廢止戒備待遇相關規定，爰旨揭人員待遇及管理事宜請依實際指派出勤情形按勞動基準法及本公司加班管理有關規定辦理。

本次會議決議：本案結案。

### 第四案

案由：未來營建工程系統組織定位。(討論提案第一案)

案由：建請台電公司進行工程單位最適發展方向與組織架構相關研究計畫及增設工作小組，並在進行過程中與工會溝通，以減少疑慮並避免造成勞資爭議與對立。(討論提案第三案)

上次會議決議：

一、討論提案第一、三案併討論。

二、請事業單位成立規劃溝通小組，本案繼續追蹤。

辦理情形：

核能火力發電工程處說明：

- 一、因應電業法通過後，營建工程系統之未來發展定位，營建工程系統已配合人力資源處所安排期程，舉辦三場電業法修法溝通說明會，分別於106年5月25日假中部施工處、6月13日假南部發電廠、6月14日假核火工處召開，向同仁溝通說明營建工程系統未來定位、人力運用與精進策略。
- 二、本公司已成立轉型推動會報，並於106年7月6日召開啟始會議，會中決議，4個事業部、營建工程系統及總管理處分別成立轉型小組。本系統因無策劃室之編制，故奉副總指示由核火工處及營建處分別推派高、中及基階主管各一名，共六人以任務編組採兼任方式擔任策劃人員，負責盤點關鍵議題及釐清定位，就未來母子公司所有可能之各種情境假設分析並研擬轉型策略。
- 三、未來營建工程系統定位與轉型，目前公司級另有企劃處委託恆業公司進行中架構定位研究，將藉由廣泛搜集分析各國案例再結合國內現況，分階段及公司賦予任務來研析歸屬於母公司、發電子公司或另成立工程事業部等不同情境來進行最妥善之構想規劃，充分討論法規競合、服務對象、人力及核心能力盤點、業務拓展、價值與獲利能力提供、創造集團最大效益等關鍵議題後確定。
- 四、現階段將持續強化營建工程系統能力，核心技術再精進與提升，創造價值降低成本，為轉型奠立發展基石。後續並朝「大主管處，小施工處」進行業務及人力動態調整，為組織轉型最適模式做好準備。
- 五、轉型推動過程中，將遵循勞資雙方充分溝通、消弭對立之原則辦理。

營建處說明：

- 一、營建工程系統未來定位已列入「台電公司轉型控股母公司之規劃研究」案，另依公司轉型推動會報規劃成立營建工程轉型推動小組，由營建及核火處分別推派高、中、基主管共6名成立虛擬策劃室，針對未來可能面對之環境條件，盤點關鍵議題、釐清定位並研擬轉型策略，將於11月於轉型推動會報報告本系統未來定位及相關規劃方向。
- 二、目前配合未來定位，重新盤點系統核心技術項目，並隨公司整體定位與

系統定位，持續滾動檢討。

三、本案議題已有相關會議(轉型推動會報、轉型工作會議、人力資源發展專案小組)持續辦理定位與人力規劃，建議解除追蹤。

本次會議決議：併討論提案第二案，本案繼續追蹤。

## 陸、討論提案

### 第一案

案由：青工處 106 年度工作服原需求調查 36 人，因屬展延組織，無法編列專案計畫預算，致渠等人員 106 年度無法製發工作服。

說明：

一、青工處本年裁撤，36 人：含中工所 13 人、海工處 16 人、綜合施工處等外單位 7 人，106 年度均無工作服。

二、海工處 106 年度工作服已發包套量，不含上述員工，影響員工權益。

辦法：建請事業單位協調相關部門妥予處理。

辦理情形：

營建處說明：

一、青工處 106 年度屬展延組織，工程人力將依業務需要及員工意願，逐步全部轉置釋出。

二、本年度原預定轉置海工處 30 名，並商請海工處編列工作服預算。嗣因營建系統新增多項業務，青工處人力未如預期轉置調入，且因無預算(工作服預算屬管制性項目預算)致未能製發。

三、經工會協助，台中煤倉工務所已簽報總處申請增撥 106 年度工作服預算，青工處轉置該處人員得憑以製發。另青工處轉置海工處人員符合製發資格者，則由青工處辦理採購，並由海工處相關預算列支。

本次會議決議：本案結案。

### 第二案

案由：建請將工會幹部納入營建工程系統轉型小組成員，以改善現行資訊、溝通不足情形，避免誤解與降低會員疑慮。

說明：在營建工程系統推動轉型之際，雖有不定期辦理進度說明，但資

訊仍顯不足，缺少雙向溝通管道，以致未能消弭同仁疑慮。

與其轉型小組曠日費時、絞盡腦汁地策劃後勞方卻無法接受，不如在策劃時期即納入工會角色，確保雙向溝通管道順暢及時，勞資和諧。

辦理情形：

營建處說明：

- 一、目前公司因應電業法修正之相關規劃尚屬起始階段，本處已於 106 年 11 月 16 日召開轉型溝通座談會邀請新世代主管雙向溝通本處(暨系統)未來發展，其中亦有許多 90 年以後新進人員踴躍參加互動良好、相關簡報並公布於本處電子公布欄讓所有同仁了解相關資訊。
- 二、107 年度各事業部/系統將陸續至企劃處相關轉型平台會議探討未來發展與定位，俟有階段性進展後，將不定期與各單位員工及工會分會溝通說明。

核能火力發電工程處說明：

- 一、因應依電業法通過後之期程順利轉型，本公司特成立轉型推動會報，並於 106 年 7 月 6 日召開啟始會議，會中決議，4 個事業部、營建工程系統及總管理處分別成立轉型小組。
- 二、本系統因無策劃室之編制，故奉副總指示由核火工處及營建處分別推派高、中及基階主管各一名，共六人以任務編組採兼任方式擔任策劃人員，負責盤點關鍵議題及釐清定位，就未來母子公司所有可能之各種情境假設分析並研擬轉型策略。
- 三、目前轉型推動過程中，本公司訂於 106 年 11 月 27 日召開董事長主持之轉型推動會報第 1 次會議，另企劃處為利公司整體轉型規劃，其研究團隊亦已排定 107 年 1 月中旬至營建系統進行問卷調查及正式訪談，藉以蒐集豐富資訊。後續將就公司整體轉型策略方向及決策，適時藉由相關會議說明並邀請工會加入討論，以利資訊傳達及充分溝通。

本次會議決議：併上次會議決議追蹤案第四案，本案繼續追蹤。

柒、散會

備 註：下次工程系統業務溝通會議召開地點請核能火力發電工程處安排。