

輸變電系統勞資協商溝通會議紀錄

時 間：中華民國 107 年 10 月 3 日（星期三）上午 10 時

地 點：台灣電力股份有限公司輸變電工程處南區施工處 8 樓第 1 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：陳處長來進

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：建議調高輸供電事業部高危險作業之危險工作加給。

上次會議決議：9 月 27 日董事會已通過目前報部中，本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

有關高空作業危險工作加給支給標準之調整，已於本(107)年 9 月 11 日依經濟部核復意見補充說明後再次報部爭取調增。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第二案

案 由：為合理反應本事業部『輸電費用』，建請將輸工系統用人費納入運維費用。

說 明：

一、本事業部電網工程之新建或汰換均為長期資本支出投資，為維繫電網穩定營運所必須；因應電業法修正，本事業部收入為轉供費用之『輸電費用』，其計算基準意涵為「當期成本及利潤」，似未納入『資本支出』費用。

二、另依公司長期會計原則，輸工系統用人費用須於工程資本支出下列支，於工程移交轉資後方能攤提折舊於電價中。

辦法：為利本事業部後續營運及績效，建請會計處及企劃處研擬比照再生能源處將輸工系統用人費改列支於本事業部運維費用。

上次會議決議：請會計處針對第 66 分會(輸變電工程處南區施工處)之詢問於下次會議做說明，本案繼續追蹤。

辦理情形：

會計處說明：

- 一、依國際會計準則第 16 號「不動產、廠房及設備」第 16、17 段略以：不動產、廠房及設備項目之成本包括直接可歸屬成本；直接可歸屬成本包括「建造或取得不動產、廠房及設備項目而直接產生之員工福利成本」。
- 二、承一，另依國際會計準則第 19 號「員工福利」第 5 段略以：員工福利包括「工資、薪資及社會安全提撥；」。
- 三、資本支出係蒐集工程成本的過程，以作為完工後認列財產的取得成本；輸變電工程處及北區、中區、南區施工處屬工程單位，用人費用宜依上述規定辦理。
- 四、電業法於 106 年 1 月通過後，主管機關已依該法訂定公用售電業電價費率與輸配電業各項費率計算公式，經本公司積極爭取將在建中固定資產納入費率基礎後，已獲主管機關認同並納入公式中，此可適度因應能源轉型電力建設資金之需，並提高各業別之合理利潤。
- 五、經 106 年 10 月向輸變電工程處南區施工處謝常務理事忠憲當面說明，建議應回歸依公司組織及人事相關規定辦理，檢討組織辦事細則及員額最適配置，本處後續將依核定結果合理歸屬成本。
- 六、本案建請結案。

本次會議決議：請策劃室研議利弊並邀集會計處、企劃處及人力資源處等相關單位及工會相關人員召開專案會議討論，本案繼續追蹤。

第三案

案由：有關公司輸供電事業部組織未來之規劃方向及時程進展，建請策劃室配合輸工處勞資會議予以說明，如未定案亦請就草案做介紹，期能讓輸工系統員工充分瞭解，以釐清同仁疑慮並促進勞資雙方良性互動與溝通。

說明：

- 一、因部分同仁擔心輸供電事業部目前規劃中之組織變動，可能會涉及輸工處及各區施工處部分之組織架構更迭，不知預定變動之架構如何，其時程計畫為何？請策劃室盡早讓輸工系統員工瞭解。
- 二、另有關電網公司涉及與配售電事業部間之分工合作，目前規劃之草案及時程表如何？有無涉及電網公司內工程代辦之規劃？併請讓輸工系統瞭解。

辦法：建請輸供電事業部策劃室派員與會說明。

上次會議決議：

- 一、請輸變電工程處每三個月與工會進行座談，說明組織轉型跟未來變化、公司政策，有關組織變動事宜請隨時與工會討論，溝通意見再向上陳報。
- 二、請策劃室向綜合研究所反應儘速完成組織轉型研究案，以免趕不上時程。
- 三、企劃處請各輸變電單位組織檢討乙案，輸變電工程處將會與工會同仁溝通，朝對公司及輸工處最有利的方向進行，以維員工權益。
- 四、本案繼續追蹤。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

- 一、「台電公司輸供電與配售電事業部轉型為輸配售電公司之規劃研究」案於 106.12.13 決標，為 1 年期之研究案，研究團隊(台灣綜合研究院)預定 107 年底前提出期末報告。該研究案於 8 月中旬完成期中報告，9 月份完成辦理 5 場次專家諮詢會議，並展開第二階段之網路問卷調查，皆依其研究計畫推動辦理中，後續除完成期末報告外，台綜院亦將對於北、中、南辦理三場次說明會以向同仁說明該研究案之研究成果。
- 二、該組織轉型研究案自起始會議、每月工作會議、期初報告、期中報告及專家諮詢會議…等，本事業部皆邀請工會代表與會參與討論。
- 三、依企劃處 107.6.12 召開之「轉型控股公司之架構規劃」會議決議，輸配售電公司下將設有「輸電事業群」、「輸變電工程事業群」、「配售電事業群」、「調度中心」及「總管理處」。輸工處及三區施工處將歸屬「輸變電工程事業群」，員工權益不受影響。
- 四、本案建請結案。

輸變電工程處說明：

有關每三個月與工會進行座談乙節，已配合企劃處 107 年 6 月 22 日召開「研商輸工處及所屬北中南區施工處組織查核後續處理事宜」會議及本事業部委外辦理之「台電輸配售電公司最適組織研究案」相關里程碑會議(107.7.12 期中說明會、107.9.25 專家諮詢會議)邀請工會參加。故有關組織轉型跟未來變化與公司政策等相關組織變動事宜，本處均與工會水平開展共同辦理。

企劃處說明：

- 一、本公司係依據經濟部所屬事業組織設置要點規定「組織應根據事業經營目標及業務活動而設置或變動。」辦理公司組織調整，合先敘明。
- 二、公司曾於 101 年 11 月 5 日以電企字第 10111061871 號函示各單位，於申請組織調整案時，需先與相關員工、分會及電力工會總會溝通說明，以維護員工權益。嗣後，本公司仍依前述規定辦理各單位之組織調整案。
- 三、本案有關本處部分，請准予解除追蹤。

本次會議決議：

- 一、有關輸供電事業部策劃室及企劃處部份解除追蹤。
- 二、請輸變電工程處就組織轉型及公司政策繼續定期與工會溝通協商。

第四案

案由：為因應政府電網補強政策，請輸工處及策劃室說明如何因應，及輸工系統核心人力遞補規劃。

說明：

- 一、0729 和平電廠之輸電線路因天災倒塌，致全台陷入限電恐慌，及 0815 中油誤觸天然氣 MOV 致大潭電廠跳機，致全台大停電；政府訂定強化電網抗災政策。
- 二、請策劃室說明未來電網補強規劃。
- 三、請輸工處說明未來七輸、區域電網、綠能、老舊鐵塔汰換之工程量。

辦法：就因應政府電網補強政策之工程量，請策劃室及輸工處說明核心人力如何遞補。

上次會議決議：請人力資源處、策劃室、輸變電工程處人資組於下次會議提供人力運用、退補、處理方式等相關資料及說明，本案繼續追蹤。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

輸工系統退補人力情形(詳附件 1)。

人力運用配置原則：年度新進員額與類別經輸工處檢討核定後分配，新進人員分發報到後，由單位主管視新進類別並考量部門退離人數及工程量消長等因素作人力配置，新進職員、新進工員均以配置核心技術部門、現場部門為主，對於人力接班更新、業務賡續推動產生相當助益。

輸供電事業部策劃室說明：

參酌輸工系統反映工程量增加及技術傳承問題，近年已逐步檢討增加新進人員名額，說明如下：

一、輸工系統 106 年新進人員甄試：

(一)僱用人員「第三工務段」部分以退一補一進用，其餘部門退二補一；另奉核提前進用 9 名(第三工務段)。

(二)派用人員為退三補二。

二、輸工系統 107 年新進人員甄試：

(一)僱用人員 107-1「第三工務段」退一補一，其他工務段退三補二，其餘部門退二補一(本次無提前進用)。

(二)僱用人員 107-2「第三工務段」退一補一，其他工務段退三補二，其餘部門退二補一；另奉核提前進用 15 名(第一~六工務段，但第三工務段因已提前進用，本次不計入)。另 106 年度僱用考升派用產生缺額回補 4 名。

(三)派用人員退三補二提高為退一補一。

三、本室將依輸工處 107.1.2 提前補充工務段僱用新進人力簽箋、107.2.27 儘速補充新進派用人力簽箋、107.5.8 提前補充中施處變電部門人力簽箋等人力需求內容，協助與人資處溝通爭取提前進用名額與退補比例。

人力資源處說明：

一、有關輸工系統之退離補充率，前因七輸工程量驟減，爰自 102 年新進甄試起，即配合降低退離補充率為 50%(退 2 補 1)；嗣經參酌輸工系統反映技術傳承問題，已於 106 年甄試起提高退補率，說明如下：

(一)各區施工處第三工務段：考量架空線路人力增補不易，106、107 年僱用人員甄試均以 100%退補率(退 1 補 1)回補，並於 106 年僱

用人員甄試提前補充 9 名新進人員(嗣後年度再予扣回)。

(二)其他部門：考量工程量提升及技術傳承所需，除提高退補率外，並於 107 年 12 月僱用人員甄試提前補充 15 名新進人員(嗣後年度再予扣回)。

(三)經逐步調整結果(含新進退離及運用增額錄取機制覈實回補之出缺人數)，輸工系統 106 年派、僱用人員整體退離補充率分別為 68%、66%(約等於退 3 補 2)；107 年派、僱用人員整體退離補充率再提高為 100%(退 1 補 1)、76%(約等於退 4 補 3)。

二、配合未來工作量增加及人員退離，建議結合核心技術項目之檢討界定，加速核心技術培育與經驗傳承，如核心人力之交流運用、建立標準作業程序、建置網路課程、知識分享...等。

本次會議決議：輸變電工程處已於 107 年 9 月 14 日就工程量增加及人力需求分析資料簽送輸供電事業部策劃室，請人資處參酌並考量輸變電系統新進人力增額補充事宜，本案繼續追蹤。

肆、討論提案

第一案

案由：建請本處增派專業司機及四輪傳動車輛以利未來工進推動及維護本處同仁工作路途安全。

說明：近來本處接辦多件路途遙遠及艱難之工程，如天輪~龍潭線塔基工程、萬榮林道...等工程，原本車輛及司機已不敷使用，即便車輛勉力調用，唯檢驗員若為兼任，駛至目的地已無力續為檢驗工作，且車輛亦容易損壞事故，此對工程品質及工安危害有顯著影響。

辦法：建議增派專業司機搭配四輪傳動車輛或請總務組辦理本處司機車輛年度租賃，以利未來工進推動及維護本處同仁工作路途安全。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

一、有關駕駛人員之外包人力，本處採臺銀之共同供應契約下單，唯 N95 人力每年提報人資處，建請人資處同意於 N95 項下提報本類需求人數。

二、108 年度之外包(專任駕駛員)人力之申請，人資處已於 9 月 1 日前截

止，建請如單位有需求，人資處開放再申請。

三、有關四輪傳動車輛部分，今年已新購 4 輛，分配需求部門，地權一組、地權二組、第三工務段及第六工務段各一輛。

本次會議決議：

一、人力資源處表示各單位如因原有專任駕駛員退休而致需增加 N95 之外包駕駛員需求者，可再提出申請。

二、本案結案。

第二案

案由：建請公司於新進人員分發時，各單位能採比例分發，避免造成輸工處長期人力無法補足，嚴重影響工程進度。

說明：

一、近年公司新進人員分發(僱用人員更甚)，常有報到率不足之情形，嚴重影響輸工處人力短缺。

二、輸工處工作性質相較於供電處工作既危險又辛苦，加上無供應宿舍，因此每年人資處依退補員額晉用，卻因報到率不足而學員又優先選其他單位，以致輸工處目前負有電網及綠能等重大工程急需投入相當人力，卻因長期缺額造成同仁工作量多壓力大，嚴重影響工程進度。建請公司考量人力晉用分配之公平性，以符人力需求。

三、另為因應本處近年退休潮，技術能力需要 3-5 年養成，建請提早晉用人員，技術得以傳承。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

一、105 年新進僱用人員甄試，輸工系統缺額統計：

線路類：北區 1 名

土木類：中區 4 名

106 年新進僱用人員甄試，輸工系統缺額統計：

變電類：中區 3 名；南區 3 名

線路類：北區 1 名

土木類：中區 3 名；南區 1 名

二、本處為緩解新進人員報到率不足而學員又優先選填其他單位之情況，已於 106 年及 107 年新進僱用人員簡章招考，另外單獨成立「輸電線路工程」及「變電工程」類別，期與其他系統人力區隔，106 年輸電線路工程報到情況已有改善。

三、人力退補及提前進用部分，本處已於 107 年 1 月簽陳總處速予補充各區工務段新進僱用人力，說明多項重大重要工程如期完成之壓力及人力老化嚴重、關鍵技術流失現象之嚴重性，並建請將 107 年至 115 年輸工系統各工務段退離人力(共 176 人)，以退 1 補 1 之退補率，提前於 112 年前補充完畢，以因應工進及技術傳承之需。

四、107 年第 1 期新進僱用人員甄試，人力補充：

本系統共退離 15 名，獲補充 10 名。

107 年第 2 期新進僱用人員甄試，人力補充：

本系統共退離 16 名，獲補充 10 名。另獲專案核配名額 19 名。共計 29 名。

以上 107 年新進僱用人員共獲補充 39 名。

五、107 年職員甄試，人力補充：

本系統共退離 22 名，扣除 106 年僱升派甄試 4 名，以退 1 補 1 回補，共獲補充 18 名。

人力資源處說明：

一、有關本公司新進職員甄試部分，其分發分為 2 階段，第 1 階段為分發事業機構，第 2 階段為錄取本公司人員分發至用人單位，且依據經濟部所屬事業機構 102 年新進職員甄試委員會第 6 次會議決議，職缺所在單位須於筆試放榜後(即複試前)公告，以作為職員甄試考生選擇志願用人機構之參考，該職缺單位一經公告，即不宜再行更動。

二、本公司將以精進招考技術原則，足額錄取招考名額。使各單位均不會產生缺額。

三、提前進用等同適度增員，如果用人單位因業務成長或其他特殊原因，可提出增員計畫由人資處彙辦。

四、為利現場業務推動，本公司規劃自 107 年起，即以最大容訓量足額招考，單位人力退離補充需求亦將納入審酌，當有助提升人力遞補速率。

五、另，為解決輸工單位新進人員選填率低之問題，已於 106 年僱用人員甄試起，增設「輸電線路工程」類別；復於 107 年 12 月僱用人員甄試再增設「變電工程」類別，前述 2 類新進人員均分發輸變電工程單位服務，以有效補充人力。

本次會議決議：本案結案。

第三案

案由：建請取消有關資訊處開立「資訊網路異常事件通知單」三、事件說明：3. 未結案前，請每 24 小時回報處理情形，直至結案為止部分。

說明：前述資訊網路異常事件通知單要求事件發生單位，在未結案前，需每 24 小時回報處理情形，造成事件發生單位資訊人員困擾。

辦法：參考公司「公文時效管制作業要點」八、各類公文處理時效規定之精神，有關資訊網路異常事件通知單，似無必要於未結案前每 24 小時回報處理情形，建請取消。

辦理情形：

資訊系統處說明：

- 一、依據 107 年 6 月 6 日公布施行之資通安全法第十八條規定，於知悉資通安全事件時，應向中央目的事業主管機關通報。另依第二十一條，未通報資安事件將按次計罰新臺幣 30 萬元以上 500 萬元以下罰鍰。
- 二、資安事件發生後，重大事件如屬 3、4 級事件，應於發現後 36 小時完成復原或損害管制，1、2 級事件為 72 小時，本案資訊網路異常通知單係疑似資料透過各雲端硬碟機制外洩(影響機密性)及瀏覽影音串流網站致影響網路正常作業(影響可用性)而開立，以防止造成資安事件，故有 24 小時回報處理情形之要求，合先敘明。
- 三、依據本公司「資通安全事件緊急應變計畫及作業處理程序」已規定如發生資安事件，應填報「資通安全事件通報單」，經查近期開立之資訊網路異常事件通知單由各單位回報多屬非資安事件，本處將修訂本公司資訊網路異常事件通知作業程序，經事件發生單位資通安全執行負責人認定異常事件屬公務或類公務使用時，不需陳報事件發生單位主管處，並經單位授權主管核定即可。
- 四、本處辦理方式綜整說明如下：
 - (一)表單說明文字調整，將「未結案前，請每 24 小時回報處理情形，直至結案為止」修訂為「如係資安事件，請於 24 小時內回報，並另填報資通安全事件通報單辦理資安通報作業」。
 - (二)取消陳核至事件發生單位主管處之流程，以簡化行政流程提升處理效率。

本次會議決議：本案結案。

第四案

案由：建請資訊處將「每日依據閘道流量統計使用量最多」之異常流量訂定流量標準。

說明：

- 一、邇來各單位皆因流量異常被開立通知單，因無確切數據告知，何謂流量使用異常？只公布數據使用量之前5名，而造成同仁們心中不安，上網尋找資料皆不敢使用公司的網際網路。
- 二、公司要求員工不得使用電腦做公務以外之事務，為何又另要求員工以個人手機裝置台電網路學院之APP，並以裝機率提醒同仁還未裝機，本處裝機率太低，請儘速裝機。

同仁們或因業務需要，需於外網下載相關程式，亦或上網尋找資料，皆因此一限制，不敢上網。若同仁在中午休息時間點閱YOUTUBE，放鬆一下，而造成較大流量，是否會影響公司網際網路的通暢度？在這資訊爆炸的時代，是否符合人性管理？

辦法：

- 一、請明訂異常使用流量標準，並請資訊處將不良網站設置防火牆，讓員工們能安心上網查詢資料。
- 二、台電網路學院APP應由員工自行選擇是否裝置，不應強制執行。
- 三、對於中午休息時間及下班後時間，均不應管控流量，若員工使用流量超過，會使公司增加使用經費負擔，再請函文告知員工下班後不得使用公司網際網路。若無增加經費負擔，請勿再管控此時間之流量。

辦理情形：

資訊系統處說明：

一、相關法規及說明：

- (一)依據經濟部資通安全事件緊急應變計畫暨作業處理程序第六條規定，所屬機關(構)應主動積極建立資安事件之事前安全防護，「制訂資通安全管理政策、制度及作業規範等相關措施，定期實施安全檢測、網路監控、人員安全管理等機制，以強化資通安全整體防護能力，降低安全威脅及災害損失。」
- (二)另依本年度行政院資通安全實地稽核時委員口頭提出之建議，本公司同仁上網行為應留意避免安裝非法或惡意軟體，透過閘道流量監看，如有流量異常，將可及時發現資料外洩或對外異常連線行為。另資訊設備更新機制宜內建於本公司企業網路內部，如有相關公務程式之下載，宜由單位內部資訊人員統一下載並管理，

不宜由同仁自行下載安裝，以避免管控機制失靈。

(三)異常使用流量之標準並無一定之標準，係因本公司同仁並非平均分佈使用北部(約 15300 人)、中部(約 6700 人)、南部(約 5800 人)三個對外連線閘道設備，故資料中心對外連線之頻寬亦依需求而建置，因人力有限，每日僅就單一使用者連線網際網路使用流量超過其他同仁 10~100 倍以上，且初步過濾連線網站後之前 5 名特大流量者，開立資訊網路異常通知單，合先敘明。

(四)本處已完成由外而內之多重防禦縱深機制，同仁可安心上網查詢資料。開立資訊網路異常通知單之目的係提醒單位檢查同仁電腦是否遭植入惡意程式，造成資料外洩等情事，以提升各單位之資安強度。

二、本公司各單位資料異地備份、大型主機批次作業及軟體更新機制均係離峰時間傳輸，下班後之大量上網瀏覽影音網站行為亦對網路存取效能造成影響，且因仍有資料外洩造成資安事件之可能，不宜於下班時段取消相關管控作業，惟輪值人員仍有因公使用網際網路之需，不宜禁止。

人力資源處說明：

一、伴隨行動載具、科技的普及，行動學習已成為必然趨勢，本公司於 106 年底分階段精進台電網路學院操作介面及擴充行動學習 APP，並持續更新教材、連結外部影片資源，諸如語言、電腦軟體應用及性別平等相關，以豐富教材內容，激發同仁學習熱情；另結合 107 年 6-7 月辦理之數位學習推廣活動，以提升同仁下載行動學習 APP 意願，體驗隨時隨地隨手學習之便利性。

二、行動學習 APP 係未來公司推廣微學習課程閱讀及實施混成學習應用的重要工具，進而強化訓練成效，日後仍請以鼓勵方式持續推動，宣導行動學習效益與目的，共同推廣善用網路資源，以充分發揮平台效能，促進組織學習成長。

三、在擴充數位教材的同時，為符合行動學習需要，並考量公司內、外網閱讀流量管控限制，爰網路學院連結之外部免費資源課程長度以 10~30 分鐘內為原則，另當閱讀課程結束時，即使未立刻離開課程畫面，亦將停止播放，僅微幅累計網路流量，應不致影響公司網路之通暢。

本次會議決議：本案結案。

第五案

案由：建請公司於公文檔案整合系統及輸工處聯繫單增加工會分會欄位供選，可減少相關主管業務量及加速公文處理時效。

說明：目前公司公文檔案整合系統因公文管理系統收發文部門及輸工處聯繫單皆無工會之欄位可選，工會於發文或收文無法獨立作業，因此工會相關來文都須藉由該部門主管轉知，無形中增加相關主管業務量及加速公文處理時效。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

- 一、關於輸工處聯繫單系統，目前已提供電力工會發文機制(常務理事可以工會身分獨立發文)，目前僅 66 分會申請使用。
- 二、至於聯繫單收、發文部門，目前尚未開放工會收文、回覆之機制，南施處(工管組)擬依會議決議辦理。

秘書處說明：

- 一、本案經與資訊處及系統廠商共同研商，獲致以下結論：
 - (一)於公文檔案整合系統之單位分文項下增設工會分會欄位，俾利單位直接分文予工會分會，技術上可行。
 - (二)因工會分會無單位代碼，故無法以工會分會名義透過電子交換發文給公司各單位。工會發文仍需以紙本發文。
 - (三)將工會分會納入公文整合系統分文後，相關來文將依本公司「文書處理及檔案管理手冊」第十章「文書流程管理」之相關規定，接受稽催作業管理。
- 二、綜上，本案若採行，僅利於單位直接分文予工會分會，於發文程序並未簡化，且將納入稽催作業管理，整體作業程序恐更複雜，故建議不採行。
- 三、至於「輸工處聯繫單」係屬輸工處內部之連繫表單，不受公文檔案管理系統管制，請自行斟酌是否增加工會分會欄位供選。

本次會議決議：

- 一、輸工處聯繫單部份單位同意協助處理，結案。
- 二、公文部份沿用現行方式辦理，結案。

第六案

案由：有關輸供電事業部組織規程第三條條文中「輸變電工程處置副處長一人至二人」，建請修改為「輸變電工程處置副處長一人至三人」。

說明：企劃處電企字第 1070017585 號函說明二、(一)指出修正原因為名實相符，惟輸工系統現今即未來預算、工程量皆大幅提升，加之工程中含有變電、線路、土木三種不同性質，囿於旨揭規程主管處最多僅能設兩位副處長，恐不利於工作推動進行。

辦法：建請公司將原規程所訂「輸變電工程處置副處長一人至二人」，恢復為「輸變電工程處置副處長一人至三人」，以利工程順利推動進行。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

本處已於 107.09.14 簽報事業部協處補充高階主管(恢復副處長 2~3 位)，尚待事業部回復(詳附件 2)。

輸供電事業部策劃室說明：

- 一、輸工處 107.6.20 依企劃處 107.4.24 電企字第 1078039171 號函，簽請企劃處辦理修正輸供電事業部組織規程第三條，將輸變電工程處副處長由原「一人至三人」改為「一人至二人」，企劃處於陳報董事會核准後，囿於 107.8.20 完成該條文修正，本室尊重董事會該項決議。
- 二、本案建議修改回復為「輸變電工程處置副處長一人至三人」，屬”增設”一副處長職務，應依公司相關規定再行辦理。

企劃處說明：

- 一、依據經濟部所屬事業組織設置要點規定貳、十一規定略以：「直線單位：設有二級單位五個以上者，得設副主管一人，十個單位以上者，得加設副主管一人。但如因業務屬多元化，情形特殊因致確有再增設副主管之必要者，得事前專案報部核准。」合先敘明。
- 二、另本公司修正輸供電事業部組織規程第三條中，將輸變電工程處置副處長一人至三人，修改為「一人至二人」，業奉董事會審議通過並於 107 年 8 月 20 日發布施行在案，爰請輸工處應運作一段時間後，如有情形特殊者再做檢討。

三、本案建請准予解除追蹤。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第七案

案由：建請本處增派大卡車專業司機協助施工，以利工程之進行。

說明：目前三、四段自營分隊司機皆已退休或這1、2年屆退，新進員工又無兼車加級加薪，亦要負擔車輛在行駛過程中產生之任何風險，無法一心二用。且專業吊卡大型車輛需要專業性的操作，亦又要執行現場線路施工，心力交瘁，對施工品質及工安有顯著影響。

辦法：建議增派大卡車專業司機或請總務組辦理本處司機車輛租賃（具有吊卡之大型車輛、專業司機及吊卡操作人員），以利工程推動。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

- 一、有關重機械駕駛員及吊卡等大型車輛駕駛，建請總處考量可否招考該類之評價人員，以避免人員不足問題。
- 二、若該工作需由員工兼任，建請給予兼任司機加給，以提高人員兼任意願。

本次會議決議：

- 一、輸工單位編制內原有諸如架線等特殊重機械車輛駕駛員，退休後之遞補有特殊專長需要。
- 二、養成班招考時得否招考重機械駕駛，請人力資源處查詢有無相關規定，本案繼續追蹤。

第八案

案由：建請公司改善目前退休員工之退休證，以提升公司形象。

說明：台電公司目前發給退休員工之退休證因材質不佳及大小與信用卡不一樣，造成退休同仁出外攜帶不便且容易毀損，建請公司改善，除可提升公司形象外，讓退休同仁保存及使用方便。

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司現行退休證係援用經濟部範例格式製作，惟查該範例格式與銓敘部公務人員退休證(同身分證大小)有所不同，為便利退休同仁攜帶，本處已規劃參考身分證樣式，重新設計本公司退休證，並提供保護套或護貝方式加強退休證耐用度。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第九案

案由：建請考量輸電外線人力工作環境，調整訓練環境及進用方式，並擇優給予待遇，以解決長年人力短缺之窘境。

說明：

本處轄下第三工務段為架空輸電線路施工部門，工作性質即屬 50 公尺以上高空作業，於鐵塔上從事懸掛滑車、裝設礙子連及終端壓接等極耗體力的工作。為了達成交辦進度，塔上吃便當、如廁只是基本能力，而面對高空太陽的酷曬、冰冷寒風或雨水的侵蝕才是該部門人員每天的考驗，他們為本公司各輸電單位中唯一實質具備完整現場施工、檢驗能力之專業團隊，數十載陸續完成 1 至 7 期輸變電計畫，造就綿密的電網，對我國穩定供電貢獻良多。

供電穩定造就人民的生活水準提升，亦使得社會基層勞動人力短缺成為普遍的現象，就電力事業而言，雖各單位皆有勞動人力之需求，但預知有「高風險、耗體力、環境惡劣」的 3K 職缺仍為人所避之，但殊不知輸電線路施工團隊雖忍受 3K，保險拒保，卻得身懷絕技才能在塔上進行前述各種工作的事實。以資深架空施工領班的認知，新人培養現場十年的工作經驗僅是可用，離專精距離還很遙遠，不論本公司或民間廠商，如何留住師傅就是最頭痛的課題，因為全國除台電以外，從業人數也僅約 10 間廠商共 150 人，本處第三段施工人員極度老化，亟需大量新血投入傳承，惟受限當前進用制度，實質作業人力仍屬不足，嚴重影響技術與經驗傳承。

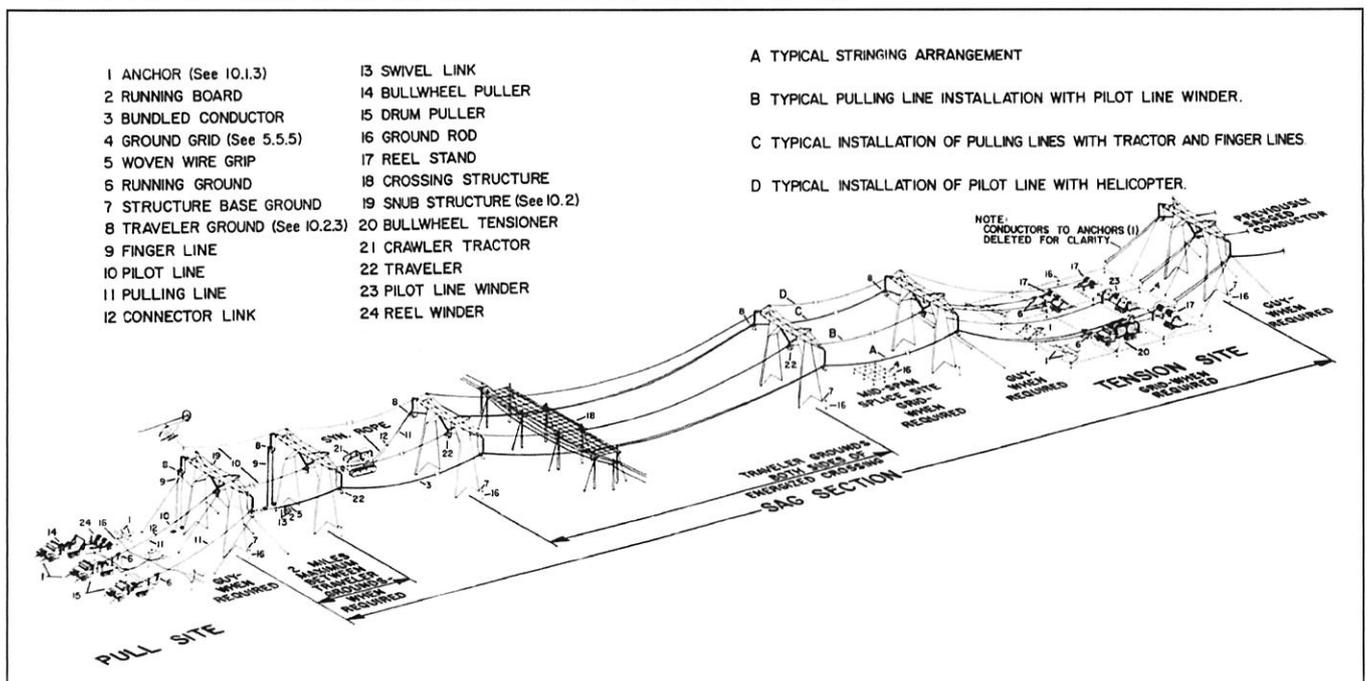
過去輸電線路養成班不分架空、電纜職類，分發維護、施工單位亦無區分，皆為統一訓練後依結訓成績分發，而分發時，擇電纜不擇架空；擇供電處不擇施工處的現象早已廣於 PPT 等網路媒體流傳，相同待遇下，輸工處三段職缺早已是不得不的選擇。自「輸電線路工程」、「輸電線路維護」分離招考後，原意為專試專訓，藉較高的證照加分以網羅具經驗的實務工作者，惟具備現場施工能力者多於筆試階段汰除，有能力通過筆試者仍多為無施工現場經驗者，故與維護類進用人員實質無異，而線路工程類環境遠較維護類嚴苛，且工作形態類似部隊集體行動，尚與當前工程、維護類

合併受訓的養成課程，人員於結訓後所具備的能力要求有相當落差。

以養成班結訓須同時取得丙級架空、電纜線路裝修技術士的目標而言，訓練重心已佔去一半在地下電纜，另架空丙級課程訓練塔只攀至 19M，懸垂連拆裝亦只能於離地 1.5M 內高度操作，另乙級耐張連、OPGW 拆裝、終端壓接則非結訓目標，練習不足無法滿足實質拆裝所需技術。另訓練環境非真實塔上掛線、終端裝置、地線裝置安裝作業，塔(桿)下僅一名助手配合，而使學員認知 2 人即可施工的錯覺。

實質輸電鐵塔動輒 4~50M 以上，施工時塔上與相鄰塔皆有人作業，團隊至少為 20 人以上合作(圖 1)，終端、掛線塔上作業時需走出橫擔外，跨坐於礙子連上作業，壓接時作業空間更要憑經驗換取「腳路」等等，因基本施工技術皆非訓練場所能習得，與現場脫節，以致分發至各單位後難以適應，人員蒙生調動或離職率偏高，且施工類進用職缺又較維護類少，淘汰率高，經驗傳承更是嚴峻。

除留才困難外，施工類與維護類待遇無異更是影響士氣，雖同為高架作業，但一者為巡檢；一者為施工，高難度長時間體力付出若無檢討額外施工加給給予從業者實質補貼，使問題雪上加霜。



辦 法：

本問題解決應剖析為三方面：

一、輸電線路工程類進用方式應調整改以高職建教合作為主：輸電施工專業技術養成困難，又環境嚴苛，本處尚能擁有一群 50 餘歲以上施工團隊，除仰賴過往契約工轉訓正式員工外，另一者為高職建教合作專

班進用。以高職畢業年齡，專班生一群同時進入公司並從事相同工作時，情感上較易聯結、遭遇困難得以分享，較有利久任，且高職生畢業即進用人員可服務時間亦較長，有助技術傳承。配套應檢討現行線路工程類考試方式，總成績加重口試(輸電外線工程實務)採分至 50%，筆試則降為 50%，以具實務經驗優先錄取，方得網羅具能力者直接投入現場工作。

- 二、輸電工程類養成訓練應分兩階段，於第一階段取得丙級證照後赴施工現場進行第二階段「實習」：受訓學員受限養成證照取得前無法高空作業，僅 6 個月內需同時取得架空與地下電纜證照，基礎課程含練習已相當緊湊，且高雄訓練中心擴充 4~50M 鐵塔與拉放線場困難，為使學員適應工作環境，建議增設第二階段實習，將學員發配至各施工處，由資深同仁帶領進入施工專業。
- 三、爭取給予「架空輸電施工」專業加給，取代高架作業加給：本公司除動輒以三段為樣本宣傳表彰工作辛勞外，更應給予「架空輸電施工」專業加給作為「高風險、耗體力、環境惡劣」的實質補貼，倘維持新進人員僅約 30K，卻得從事如此高風險的工作，應無為人父母願意使子弟投入本項工作。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

- 一、本處架空線自營施工及檢驗工作為本處核心價值，惟工作環境嚴苛屬實，當前三區現場施工人員嚴重老化，新進人數仍不足遞補離、退人數，經驗傳承困難。
- 二、有關輸電外線現場人員進用方式，同意本提案觀點以其他方式取代對外招考，陳請人資處惠予卓研採高中職建教合作輸電專班，應較對外招考進用更能彌補本處現場作業人員缺口。
- 三、有關本提案辦法二，建議增設第二階段實習，將學員分發至各施工處，由資深同仁帶領進入施工專業乙節，擬請各區工務段配合辦理。
- 四、另人員工作環境、風險，應與薪給對等較能留住專業人才，請人資處惠研架空輸電施工專業加給之可行性。

人力資源處說明：

- 一、本公司高中職產學合作計畫奉經濟部同意試辦，係運用發電廠用人當地化名額，並以火力發電廠回饋區為學校招生及本公司進用之設籍條件，其他單位尚無法援引，故輸工處之人力需求，公司會以其他羅致管道給予補充。

- 二、有關新進僱用人員甄試部分，自 106 年度起新增「輸電線路工程類」，並規劃較「輸電線路維護類」更高之證照加分比率，藉以吸引具專業技術人員報考。
- 三、近期本公司已針對「人員危險工作加給支給要點」規劃調增高架、高空作業支給標準，並於本(107)年 9 月 11 日依經濟部核復意見補充說明後再次報部爭取，應可適度增加留才誘因。

本次會議決議：

- 一、針對輸工單位新進評價人員進用待遇可否提高，輸電線路工程類招考題目難易程度設計等相關事項，請人力資源處研議。
- 二、關於輸電線路工程類口試成績佔比是否提高、是否加考實作項目等相關事項，請輸變電工程處研議。
- 三、留才為總處、各單位均需共同努力課題，輸工單位可善用包括獎金、升遷、僱用升任派用等機制，以激勵員工留任發展。
- 四、本案繼續追蹤。

第十案

案由：建請提高輸工處晉用評價人員薪資(等級)以留住人才。

說明：

- 一、依台灣電力工會第 14 屆第 4 次理事會議決議辦理。
- 二、晉用評價人員，輸工處雖經核准有退 2 補 1 或退 1 補 1 之規定，但本處作業環境殊異，在同等待遇之情況下，經比較本處對人員晉用將無吸引力，且無法留住學有專精之人才。
- 三、建請公司考量同酬不同工情況下，應提高輸工處評價人員等級，祈能有效留住人才。

辦理情形：

人力資源處說明：

不光輸工處，各單位評價人員進用薪資都需提高，有關新進僱用人員整體待遇調整案，雖經多次報部爭取，惟尚未予同意；未來將伺機再向大部說明，並於取得支持後正式提報。

本次會議決議：

- 一、針對輸工單位新進評價人員進用待遇可否提高，輸電線路工程類招考題目難易程度設計等相關事項，請人力資源處研議。
- 二、關於輸電線路工程類口試成績佔比是否提高、是否加考實作項目等相

關事項，請輸變電工程處研議。

三、留才為總處、各單位均需共同努力課題，輸工單位可善用包括獎金、升遷、僱用升任派用等機制，以激勵員工留任發展。

四、本案繼續追蹤。

伍、散 會

備註：下次輸變電系統勞資協商溝通會議協辦單位為第 64 分會（台灣電力股份有限公司輸變電工程處中區施工處）。