

供電系統勞資協商溝通會議紀錄

時間：中華民國 108 年 5 月 14 日（星期二）上午 10 時

地點：嘉義縣仁義湖岸大酒店 B2 菁英會議室

出席人員：詳如簽到名冊。

列席人員：詳如簽到名冊。

主席：吳秘書長有彬
李處長清雲

記錄：劉慧玲

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：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 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，終獲大部同意本公司於 106 年 3 月起至 107 年 2 月止試辦 1 年，嗣並陳報試辦期滿檢討報告及執行效益，經多次依大部函示檢討及補充說明，終又獲大部同意本公司於 107 年 3 月起至 108 年 2 月止續辦 1 年，迄已試辦期滿，刻正仍持續爭取大部同意正式辦理中；有關地權人員兼任司機加給，將視前述辦理結果再議。
- 二、考量激勵員工士氣、傳承核心技術以順利推展業務，恢復第 47 期以後養成班同仁擔任領班(副領班)得支領加給確有必要，本處業於本(108)年 3 月 14 日檢附相關資料且函報經濟部國營會爭取恢復，國營會遂於同年 4 月 17 日召開「台電公司新進人員擔任領班、副領班支領加給」研商會議，經本處及相關主管處與會說明後，該會於同年 4 月 18 日函請本公司就相關意見再予補充，本處刻正辦理後續相關事宜。

本次會議決議：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、請供電處蒐集相關資料邀集供電系統勞資雙方相關人員召開會議研議。
- 二、上述會議形成共識後再邀人力資源處、輸變電工程處及供電系統勞資雙方開會討論。
- 三、本案繼續追蹤。

辦理情形：

供電處說明：

本案分別於 108 年 1 月 22 日及 3 月 28 日之經營會議召集各區研議後，決議 40 公尺以下危險加給支給標準不予調整，僅新增 40 公尺以上高度之危險加給，並已於 108 年 4 月 9 日簽報人資處彙辦。

人力資源處說明：

- 一、有關高空作業危險工作加給支給標準之調整，本公司業於 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，惟國營會於 107 年 10 月 1 日依大部相關單位意見再次核復略以，調高 40 公尺以下高度之「高架、高空作業」加給金額，非因工作職責或工作內容有所更動而作調整，與「經濟部所屬事業機構各項危險性稀少性偏遠性加給津貼授權訂定基本原則」之規定未符，建議本公司僅研議新增 40 公尺以上高度之危險工作加給，且新增加給之金額須與天災緊急搶修之金額衡平考量。
- 二、本公司前就經濟部核復意見簽送各單位研提說明資料或修正建議，案經彙整各單位相關意見後，擬同意依國營會指示，高架、高空危險加給 8 公尺以上 40 公尺以下支給標準不予調整；40 公尺以上高度之危險加給，綜合考量與天災搶修危險加給之衡平性後，較前次報部草案調降 5 元，並依上述修正意見辦理報部程序中。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第 三 案

案 由：建請修正 QP-L82-01 作業程序書規定：原查核金額 1/10 以下資本支出由線務段驗收，修正為 1/50 以下（100 萬）由線務段驗收。

上次會議決議：

一、請供電處統一查核金額。

二、請供電處邀集各供電系統分會常務理事等相關人員召開會議討論並於下次會議說明。

三、本案繼續追蹤。

辦理情形：

供電處說明：

已於 108 年 01 月 15 日召開專案會議討論。並依會議記錄結論於 108.2.12 修訂「線路工程工務作業程序」修訂如下：

5.8 線務段經理

5.8.3 對維護工程及積點交辦查核金額 1/50 以下(100 萬)(不含材料費)及專案發包查核金額 1/20(250 萬)以下(契約金額)資本支出工程指派驗收人員。

5.9 線路組/電纜組

積點交辦查核金額 1/50 以上(不含材料費)及專案發包查核金額 1/20 以上(契約金額)資本支出工程之驗收工作。

本次會議決議：本案結案。

肆、討論提案

第一案

案由：建請向勞動主管機關提案修法，各工程施工機具於架空輸電線路下或公路施工者，皆需主動申報所屬責任機關，以避免勞安事故發生。

說明：現今外界施工廠商吊車或挖土機等等機具設備，於架空輸電線路下方或地下電纜上方施工時，除了維護員於巡視時發現，並施予安全宣導。如屬於長期工地，維護員皆密集查探工地是否有危害輸電線路及人員安全之動作。但成效往往不如預期，因即使維護員對工程單位已做好所有宣導及安全標示，不厭其煩的叮嚀，吊車碰觸問題及地下電纜遭挖掘之情事也是不斷發生層出不窮。

辦法：建議應從勞動部職業安全衛生署著手修法，所有施工器具於架空線路下施工，皆應強制告知電力或電信等等相關單位會勘，於道路上施工也須告知公路瓦斯電力電信...等等相關單位一同會勘，無主動告知之業者將受罰，如因此造成重大傷害或災損，將由施

工業者負起一切之責任，並且提昇辨別電壓區別告知其安全距離，以便業者主動發掘，使其每位操作者明白其危害因子如何防範，杜絕職安問題一再發生。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、道路施工挖掘部分：目前各縣市政府針對管線挖掘施工已建置申挖平台，須依規辦理道路挖掘申請及審查，待主管機關核定始能進場作業，並訂有罰則。
- 二、線下道路施工部分：依工程規模大小影響交通之程度，須申請「交維計畫」經核定後始可進場作業。臨時性占用道路施工，須向各縣、市政府警察局提報「臨時使用道路申請書」經核定後始可進場作業。
- 三、綜上，依目前規定不論線下施工或挖掘均已有規範，重點在於落實之程度，本處擬於參加國營會水電油氣專案會議時，宣導說明並請相關單位轉知所屬含承商落實配合辦理。
- 四、至於臨時性及未依規定向主管機關申辦者，仍有賴同仁持續落實巡視機制。

工業安全衛生處說明：

- 一、經洽職業安全衛生署(以下簡稱職安署)各工程施工機具於架空輸電線路下施工者，應依「職業安全衛生設施規則」第 263 條：「雇主對勞工於架空電線或電氣機具電路之接近場所從事工作物之裝設、解體、檢查、修理、油漆等作業及其附屬性作業或使用車輛系營建機械、移動式起重機、高空工作車及其他有關作業時，該作業使用之機械、車輛或勞工於作業中或通行之際，有因接觸或接近該電路引起感電之虞者，雇主除應使勞工與帶電體保持規定之接近界限距離外，並應設置護圍、或於該電路四周裝置絕緣用防護裝備等設備或採取移開該電路之措施。但採取前述設施顯有困難者，應置監視人員監視之。」及「起重升降機具安全規則」第 29 條：「雇主對於移動式起重機，為防止其作業中發生翻倒、被夾、感電等危害…。」辦理。(如附件 1)
- 二、因向主管機關提案修法之過程，須以本公司名義函請職業安全衛生署說明本公司提案修法之原由，該原由應事先取得本公司內部共識，修法內容並須能適用本公司各地區之架空輸電線路設備，使提案修正之法規內

容能一體適用全國，進而使職安署理解修法之重要性。

三、提案修法前應先進行本公司內部討論，研議是否有更有效、可行之方法或技術以避免線路事故發生，故本案建請供電處召開研討會議進行討論，配電處列席指導，台中供電處說明原由，以預防類似之線路事故發生，本案經取得一致性共識後，再行研議。

本次會議決議：建請供電處召開相關會議取得內部共識再正式提案。本案結案。

第 二 案

案 由：建請增加單位宿舍修理費用。

說 明：

一、本單位年宿舍修理費約 1700 萬餘元，但仍須包含電梯保養、清潔打蠟、垃圾清運、園區管理費等，對於房舍修理明顯不足。

二、現有各單位宿舍均已興建多年，正進入年久修理階段，往往申請後均無法立即修理，建請上級能增撥費用供現場使用。

辦 法：如案由。

辦理情形：

供電處說明：

一、修護費預算係會計處統籌撥配，為反映供電單位實際業務需求，本處曾於 107 年 12 月 12 日函請各供電單位提供 108 年具體新增項目或業務需求，彙總後送會計處申撥。另本處將於接獲會計處核撥預算後，參照各供電區處初編預算、財產數及上開提出之業務需求等，分配予各供電區處。新桃供所提增撥房屋修理費用乙案，本處將於分配 108 年度預算時斟酌考量。

二、依本公司預算分配及管控原則，修護費預算係以總額管控，該項費用包含土地改良物、一般房屋、其他建築物、輸電設備、其他機械及設備、交通及運輸設備、通訊設備及什項設備等，各項預算得視業務需要簽經單位主管核可後於獲配總額內互相流用，如總額不足，得依授權層級簽報單位主管或副總經理核准後併決算處理。

會計處說明：

一、有關維護費預算之分配，原則上係參考近 2 年實績數及單位之需求後撥

配主管處統籌，惟近幾年電廠大修、輸配供電系統設備維護、檢修、汰換、更新等工作需要，各單位申請增撥維護費預算之案件日益漸增，本公司之維護費預算實已非常緊澀。

- 二、有關建請增加單位宿舍修理費用一案，因各所屬單位維護費用，均係由各主管處對其所轄單位進行維護費預算之統籌分配，如確有業務需要需增撥預算，建議先洽主管處調整勻支。

本次會議決議：依據各單位實際需求適當增撥費用。本案結案。

第 三 案

案由：建議重新檢討「台灣電力股份有限公司供電區營運處超高壓變電所組織設置原則」。

說明：

- 一、依據台灣電力股份有限公司供電區營運處超高壓變電所組織設置原則要點(105年4月28日版)。

二、等效所之定義及換算基準：

為計算供電區營運處各級變電所之設備量、運維量及所需人力之關係，將超高壓變電所(E/S)、一次變電所(P/S)轉化為等效一次配電變電所量(D/S)做為衡量值，換算基準為一個 E/S 等於三個 D/S 等效所，一個 P/S 等於一·五個 D/S 等效所。

- 二、既然是計算供電區營運處各級變電所之設備量、運維量及所需人力之關係，如超高壓變電所(E/S)就分為傳統屋外變電所(如 345kV 開關場就有 ATR、ABS、GCB、BUS、LA、PT 等等的傳統屋外設備)、室內變電所(如 345kV 開關場僅有 ATR、GIS 等的複合式設備)，且變電所的重要性及地區性(塩霧害區、科學園區、樞紐變電所等)不同，維護工作量不同，維護人力設置就應不同。

辦法：

- 一、建議重新檢討「台灣電力股份有限公司供電區營運處超高壓變電所組織設置原則」。

二、建議原 1 個 E/S 等於 3-6 個 D/S 等效所，因地制宜，如全屋內 E/S 變電所等效 3 個 D/S(最小)，若為完全屋外傳統變電所等效 6 個 D/S(最大)，其它特殊性或不同配置變電所規劃不同等級等效 4-5 個 D/S。

三、建議原 1 個 P/S 等於 1.5 個 D/S 等效所亦同修正為 2-4 個 D/S 等效所。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、依據台灣電力股份有限公司供電區營運處超高壓變電所組織設置原則：
「每一超高壓變電所營運據點以設置二個維護課，每一維護課以維護管理八個 D/S 等效所，超高壓變電所營運據點以維護管理十六個 D/S 等效所為原則」，因此等效所原則主要作為組織設置原則，實務上各供電區可依各維護課工作量，適當調整工作班與人員配置，以均化維護課工作量。
- 二、如上所述，各區之超高壓維護區若有維護工作量不同之狀況，建議適當調配人力因應。

企劃處說明：

- 一、本公司「供電區營運處超高壓變電所組織設置原則」，係規定超高壓變電所(組級)組織設置標準，為各供電區營運處一體適用，請供電處通盤考量其衡平性及合理性，重新檢討後，再視其結果(如需修正)，依組織審查程序規定辦理。
- 二、另旨案說明，各供電區營運處之 E/S，依其型態、重要性及地區性不同，致其維護工作量不同，維護人力就應不同一節，係涉人力運用事宜，逕請供電處卓處或洽請人力資源處協處。
- 三、旨案無本處即辦事項，請准予解除追蹤。

本次會議決議：建議供電處近期(2 個月內)召開專案會議，取得共識後再與相關單位協商。本案結案。

第 四 案

案 由：建請協助解決員工請育嬰留職停薪，造成請假期間因人力不足，工作分攤困難問題。

說 明：

- 一、依性別工作平等法規定，受雇者任職滿六個月，在子女滿三歲前，可向雇主申請最長兩年育嬰假，且父母任一方皆可申請。目前公司青壯派員工有很多女性同仁，皆依法令提出申請育嬰假，在請假期間，其原本工作就分攤至該部門各個員工身上，但因這幾年同時間同單位內，或是同一部門內，即有數位同仁皆提出申請，尤其是行政管理部門的女性員工較多者，造成業務推展上很大的困擾及困難。

二、基於照顧員工的權益及鼓勵員工增產報國，員工申請育嬰假一定要絕對支持，也不要因工作的分攤上，使得員工背負壓力而不敢請假，針對因育嬰假造成業務上的困擾，可以提前設法因應，例如增加派遣外包人力等支援。

辦法：

調查統計各單位欲申請育嬰假人數，增補外包人力以支援其原本工作，育嬰假結束後即收回外包人力，原則上以行政管理部門為限，現場技術部門另案考量。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司勞動派遣人力專門運用於工程技術部門，且配合政策將於 109 年 1 月 1 日歸零，爰無法協助因應育嬰留停產生之短期人力缺口。
- 二、至以外包人力因應部分，依據本公司「各單位辦理工作外包業務應注意事項」規定略以，事涉機密、核心之業務應由本公司員工親自辦理，不得歸為外包人員業務範圍；勞務承攬工作僅以勞務性、服務性業務(如總機、解說接待、公文傳遞、供應茶水等)為限，且本公司對該廠商所僱用之勞工並無指揮監督之權。故以外包人員代理育嬰留停員工非屬合宜，且易產生管理問題。
- 三、綜上，承建議以派遣或外包人力緩解因育嬰留停產生人力缺口，均非可行，本處刻正研議其他因應措施，期解決本項問題。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第五案

案由：建請修改本公司電腦系統案件初審要點

第八點：外勤人員以二人共用一機為原則修改為一人一機。

說明：

- 一、現行單位現場工作人員除現場工作外，仍須填報 SOP 多項表格，往往工作結束後回到辦公室無法操作填報，須慢慢等待。
- 二、現場需利用電腦施作項目繁多，二人一機顯然已不敷需求，且公司也有希望辦公 OA 化，所以須從源頭修改規定，以符現場需求。

辦法：如案由。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、「台灣電力股份有限公司設置與應用電腦系統案件初審要點」(102 年 3 月 5 日版)針對個人電腦之配置規定，內勤人員依業務需要配置，以一人一機為原則，外勤人員以二人共用一機為原則。
- 二、若外勤人員因業務需要有長時間上機需求須辦理個人電腦新增時，單位可於「電腦硬體設置計畫書」內針對效益及成本進行分析，並於「電腦硬體設置申請單」詳述新增原由後送本處轉資訊系統處。

資訊系統處說明：

- 一、考量外勤人員工作特性及電腦使用頻率，爰訂本案所述原則，惟單位可視實需酌以增減，以利相關業務之推展。
 - 二、請各單位參酌以下建議，審慎評估電腦實需：
 - (一)盤點外勤人數、電腦配置現況、使用電腦時段及使用期間。
 - (二)除電腦增購費用外，應納入軟體授權及後續維護費用等相關成本分析。
 - 三、確認實需後，務請各單位編列相應預算辦理相關事宜。
- 本次會議決議：視各單位實際需求由供電處彙整爭取。本案結案。

第 六 案

案 由：建議重新檢討「台灣電力股份有限公司供電單位升遷甄審要點」。
說 明：

- 一、依據台灣電力股份有限公司供電單位升遷甄審要點 (106 年 2 月 17 日版)。
 - 三、本要點所適用之人員升遷條件如下：
 - (一) 均需符合本公司「輸供電事業部及電力調度處遴派基層及中階層主管作業要點」之「派任基層及中階層主管職位基本條件」，惟為配合變電業務作業安全之需要，增列變電基層及中階層主管職位經歷條件如第 2 點。
- 二、供電單位變電基層及中階層主管職位增列經歷條件，升遷變電所經理（副經理）、運轉、變電組經理（組長），需曾任供電區營運處十等值班主任年資滿一年（本項經歷規定自 110 年 1 月 1 日起施行）。
- 三、依目前各營運處升遷機制，單位主管有權依需求開缺在值班主任、課長、值班經理或其他經理缺，所以要有值班經歷沒問題，且需曾任供電區營運處十等值班主任年資滿一年，只限制自己供電系統人員，其他輸供電

系統的單位人員(誇單位)可來供電系統升遷者卻無限制。

- 四、因 106 年 2 月修改要點後，此後升遷開缺大部分安排值班優先，故近年升任的基層主管均有 10 等值班 1 年經歷，反而現任資深課長沒有 10 等值班 1 年經歷，連升遷經理的條件都不符合，相信這些優秀的資深基層主管不會比資淺的基層主管在「變電業務作業安全之需要」方面能力差。
- 五、考量提拔優秀中階主管擇優及人才，非有經歷即有能力，非無經歷就沒能力。

辦 法：

- 一、建議重新檢討「台灣電力股份有限公司供電單位升遷甄審要點」。
- 二、建議保留升遷調度中心值班經理，需曾任供電區營運處十等值班主任年資滿一年；其他變電部門經理(組長)取消 10 等值班 1 年經歷。
- 三、或建議 10 等值班 1 年經歷，可由專業領域相似的調度課長或系運課長，任滿 2 年取得相同經歷，以利單位主管彈性提拔及避免埋沒優秀的基層主管。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、有關供電單位變電基層及中階層主管職位增列經歷條件，升遷變電所經理(副經理)、運轉、變電組經理(組長)，需曾任供電區營運處十等值班主任年資滿一年(本項經歷規定自 110 年 1 月 1 日起施行)，查上述規定於 105 年 8 月 29 日經營決策會議通過實施。
- 二、運轉值班工作亦屬變電核心技能，上述規定有利值班人員之新陳代謝，亦可提升變電主管之寬度與廣度。
- 三、為利尚未有值班經歷之課長取得值班資歷，上開規定已定緩衝期自 110 年 1 月 1 日起施行，故上述緩衝期間各課長應依生涯規劃考量輪調值班工作之歷練，以符合升遷要件。

本次會議決議：建請供電處召開相關會議討論有共識後再提到經營決管會議討論。本案結案。

第 七 案

案 由：建議僱用人員升任派用人員考試加分項目增列勞工安全衛生管理員證照取得。

說 明：

- 一、因公司工作特性為高危險高風險，故工安事件頻繁，為降低工安事件，

鼓勵現場同仁取得工安類證照，增加工安意識。

二、僱用人員若自行參加公司外訓練時數並取得勞工安全衛生管理員證照，得於僱用人員升任派用人員考試加分。

三、對公司業務實際有幫助且不易取得的證照，建議比照考試加分。

辦法：建議修改僱用人員升任派用人員考試加分項目及分數。

辦理情形：

供電處說明：

一、現職人員取得勞工安全衛生管理員證照(甲級或乙級技術士等)，有助於提升專業知能。

二、本案為本公司一致性之議題，建議送工業安全衛生處及人力資源處辦理，本處樂觀其成。

工業安全衛生處說明：

目前本公司「僱用人員升任派用人員甄試辦理要點」並無證照加分項目，本案立意甚佳，惟為考量整體性及公平性，仍請由人資處主政。(如附件 2)

人力資源處說明：

一、本公司僱用人員經由僱用人員升任派用人員甄試(以下簡稱僱升派甄試)管道，轉換身分擔任專業性職位，從事專業、科學、研究等性質之業務為主；有關案提將取得勞工安全衛生管理員證照列入僱升派甄試加分項目一節，查本公司新進僱用人員甄試簡章已按報考類別需要，依勞工安全衛生教育取得相關職業安全等證照等級加權計算成績。

二、準此，基於僱用人員考升派用人員後身分(職位、業務等性質)轉換，並考量僱升派甄試各招考類別間衡平性，應以維持現行成績計算方式為宜，惟前已取得之證照，相關單位(主管)仍得視實際業務需要，列為渠等未來職涯規劃晉升之參考。

本次會議決議：建請供電處召開相關會議取得內部共識後，由主管處之僱用人員升任派用人員甄試委員於該會議中提出建議。本案結案。

第 八 案

案由：建議嘉南供電區營運處派用人員(分類)派駐澎湖 P/S 任職主辦維護員，確實離鄉背井之實，得縮短歷練年資升等。

說明：

- 一、嘉南供電區營運處之澎湖 P/S 的組織已正式成立，僱用人員有因區域性(澎湖地區)獨立招考進用，但派用人員並無獨立招考進用。
- 二、考量澎湖 P/S 的運作，主辦維護員的派任員工本身大致皆無意願前往，故建議大處於辦理「本公司各職等職位最低歷練年資之表現特別優異縮短歷練年資」，詳附件三，增設派任澎湖 P/S 之 7 等維護員且確實離鄉背井之實滿 1 年者，得優先縮短歷練年資分類 7 等升 8 等。
- 三、至於「語言成績認證」項目應達到「本公司選派出國人員語言成績審核要點」之合格標準者始可提報縮短歷練年資事宜，澎湖 P/S 分類 7 等升 8 等除外。

辦法：建議派任澎湖 P/S 之 7 等維護員且確實離鄉背井之實滿 1 年者，得優先縮短歷練年資分類 7 等升 8 等。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、各職等職位擔任人表現優異者，其主管均得依規定及程序提報縮短其歷練年資，單位如審酌離鄉背井之離島工作視同表現優異，自當綜合其他優良事項提報縮短其歷練年資。
- 二、本處審議縮短歷練年資案，目的係藉縮短歷練年資方式提拔優秀人才，因此評核審議項目包括平時及年度考核成績、證照取得、技能競賽獲獎、技術發表、困難問題解決、提前完成、降低成本、採用特殊工法、發生爭議事件、發生(工安)事故、語言成績等，故語言成績僅為審核項目之一，非語言成績需達選派出國合格標準，才能提報縮短歷練年資。

本次會議決議：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 108 年 11 月底前召開，地點為第 50 分會(高屏供電區營運處)。