

核能發電系統勞資協商溝通會議紀錄

時間：中華民國 108 年 7 月 4 日（星期四）上午 10 時

地點：龍門核能發電廠 OSC3 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：吳秘書長有彬
簡處長福添

紀錄：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：請處理龍門廠(核四)安置人力問題。

案由：有關本廠已奉董事長於公司 106 年第 5 次第 705 次(106.05.26)董事會重要(大)議案決議事項，人力擬於 106 年 12 月 31 日前減縮達成 365 名人力；而後規劃逐年減少至 107 年 250 名人力。

案由：有關龍門電廠意願調查表調查結果，不願意留下佔調查總人數 61%。當中礙於勞動契約未滿服務年限不得參與抽籤(職員綁約 3 年，工員綁約 5 年，同仁共計 23 員)，在此政策下犧牲的同仁，廠方應有因應的解套方案，讓同仁安心上班，才不再有憾事發生。

上次會議決議：人力轉置應以核能系統內優先；請主管處儘速辦理核二廠職缺開放相關事宜，以利龍門電廠轉置人員選擇，本案繼續追蹤。

辦理情形：

核能發電處說明：

一、本處為因應能源轉型及配合非核家園政策，除確保現役機組安全運轉，逐步管控精簡人力，同時依人員專長領域及尊重個人意願，優先將人力轉置核能發電事業部內，並進行跨事業部/系統人力轉移，以充分運用核心技術能力，務求人員妥適安置。

二、本處 108 年 5 月 9 日核發字第 1088048626 號函，公布 108 年龍門

核能發電廠人力釋出媒合結果，奉核定同意調動計 34 名；1 名人資人員調動擬俟人資處回覆結果後另案辦理。

三、前述奉核定轉置核能發電事業部人員共計 19 名(核二廠 14 名)。

四、為達年度人力精簡目標 180 人，已請龍門電廠確實依本處 108 年 4 月 23 日簽奉副總核定之「有關研提龍門電廠人力抑減達標方法及後續年度人力精簡規劃案」辦理。

五、本案建請結案。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第 二 案

案 由：非核家園條款廢除後，各電廠如何因應？

上次會議決議：

一、龍門發電廠人力相關事宜，請龍門發電廠廠長協助處理。

二、核三廠管理部分，請核三廠準備相關工作以供未來政策參考。

三、請勞資雙方共同鼓勵同仁留於核能發電事業部內，以利核能發電相關事宜能順利進行，本案繼續追蹤。

辦理情形：

核能發電事業部策劃室說明：

核能發電事業部策劃室就上列三項會議決議，已協請核能發電處研究辦理，說明如下：

一、本公司係執行政府政策，龍門電廠、核一廠刻正依原訂規劃時程辦理人員轉置作業，執行人力精簡計畫。有關核三廠管理部分，考量經濟部於 1 月底公布重新盤點的能源政策「因為客觀不可行、地方民意不支持，核二、三廠將不延役、核四不重啟。」核三廠除役規劃將繼續進行。至於延役工作，需突破相關現況，如乾貯設施之興建等，有待公司同仁繼續努力。

二、有關持續鼓勵同仁留於核能發電事業部內，以利核能發電相關事宜能順利進行，本事業部對於未來之人力調整均以鼓勵員工留於本事業各單位為原則，以期保有核心技術及專業人才，並使員工能適才適所。以核一廠除役需轉置人力為例；即優先採第一順位轉置至本事業部為主，共媒合成功 19 名，第二順位才再轉置至其他單位計 14 名。

本次會議決議：本案結案。

第 三 案

案 由：107 年 11 月 24 日通過「以核養綠」公投案(第 16 案)，廢止電業法第 95 條第一項：於 114 年後停用現有核能機組計畫。請公司高層及核能事業單位調整龍門電廠人力精簡計畫並恢復正常升遷，以加速世代交替、提昇向心力、鼓舞士氣。

上次會議決議：請龍門發電廠依公司「代理主管薪給原則」陳報主管處辦理申請津貼等相關事宜，本案繼續追蹤。

辦理情形：

核能發電處說明：

- 一、本公司係執行政府能源政策，龍門電廠應保留核心人力以利資產維護管理業務賡續運作，並依原訂規劃時程，執行人力精簡計畫：107 年底人數降至 239 人，已低於人力精簡目標 250 人，108 年底將保留 180 人，109 年以後將依任務需求持續滾動檢討並優化人力配置。
- 二、有關龍門電廠懸缺派補部分，經查基層主管部分，輻射防護課長職缺已於 108 年 3 月 15 日派補，修配課長及消防課長刻正進行派補作業；中階主管部分，供應經理奉核定於 108 年 3 月 4 日派補。另有關主管人才培育方面，本年度已規劃酌予增加 108 年龍門電廠基層主管培訓名額，迄今已分配 3 個基層主管培訓名額予電廠，有利人才培育及士氣維持。
- 三、龍門電廠依本(108)年 1 月 18 日核能發電系統勞資協商溝通會議決議，簽報本處核轉人資處同意該廠代理主管職務人員報酬一案，經人資處簽復表示，該廠所請關鍵重要主管職務(4 個中階層及 10 個基層)申請代理主管報酬部分，非屬本公司「代理主管職務人員薪給處理原則」之範疇，並酌請考量龍門電廠各級主管職務是否依業務變動予以重新檢討。
- 四、龍門電廠於同年 4 月 15 日重新檢討，考量資產維護及燃料外運等核心業務需要，申請提報調整 2 個中階及 4 個基層代理主管報酬。案經人資處同年 5 月 10 日奉核批示：「若仍有主管職位，有需要即應派補，不宜不派補又申請代理報酬」。本處已請龍門電廠重新檢討後依業務需要，再陳請副總同意補實。

本次會議決議：請核能發電處、人力資源處給予龍門發電廠協助並請龍門發電廠及第 70 分會適時提出需求，本案繼續追蹤。

肆、討論提案

第一案

案由：請事業單位審慎規劃核技處之組織重整相關事宜。

說明：

- 一、依指示核技處擬重新定位為“核能發電事業部技術中心(核能技術應用及拓展)”；任務編組如何能調整並能適合“核能電廠營運、資產維護管理及除役階段之技術評估、設計與工程監造、工程設計與支援功能領域之監督與治理、核能技術輸出之規劃與推動及核能技術資訊之蒐集”等技術領域之工作要項。
- 二、員工配合公司為因應核電廠機組除役預定時程，請核能發電事業部策劃室配合政策，適時公佈組織縮編或是擴大之規劃方針，以利員工配合調整與辦理。
- 三、請公司處理核後端處、核發處及核電廠新設職務與職缺事宜，以利核技處組織調整可有效靈活運用人力資源，以及降低對員工對不確定因素的衝擊，落實鼓勵員工轉調至核後端處、核發處或核電廠服務承諾，並排除退離不補政策。
- 四、核能事業部於 106 年成立轉型推動工作小組，針對本公司核電廠除役、核廢料處置，以及全球核電廠新興及運轉市場需求，規畫核能事業部未來願景與定位。本處亦配合除役計畫停機過渡、拆廠、最終狀態偵測、廠址復原四階段，以及面對核能技術服務課題，精實組織調整、盤點具有競爭力及發展潛力的核心技術。惟 106 年 11 月在事業部定位及轉型規劃案中務實的提出“以自主除役業務作後盾，技術輸出打前鋒原規畫方案，勾勒出維持核心技術人力，由小而大發展永續經營新事業”之願景。在此期間，核技處仍需繼續扮演好營運機組及除役過渡階段，有關核電廠之保安責務。
- 五、依核技處組織調整專案資料顯示儀電、機械等技術組業務規劃重整，而核技處組織調整專案係採“歸零思考”模式辦理，同仁不清楚落實“不損害員工”議題及兼顧“公司整體利益”的方案為何？在核技處組織定位與任務調整後，缺乏儀電、機械等技術人力，如何發揮“核能發電事業部技術中心”之功能？

辦法：

- 一、建議策劃室研議並公佈核技處新組織的定位與任務，並以目前各技術組人力現況，規劃建立人才庫的辦法。
- 二、組織調整須明確保障同仁工作地點、薪資、職級權益。
- 三、請公司建立人力轉置方案，提供單位名額(含跨系統)供員工選擇。
- 四、不可將留守人員升遷管道凍結，影響留守或新進人員權益。
- 五、公司應將擬計畫精實部門(組/室)之工作，採先移交後再進行裁減部門之作為，避免因相關部門因合併後無人力辦理工作而導致留守人員遭殃。
- 六、請核能事業部策劃室依核電廠運轉、除役里程碑、核安事項、全球

核電廠需求事項，重新打造運轉、除役事業轉型願景與組織、人力精實方案；並於核技處組織重整案中，配合核電廠運轉、除役里程碑，考慮以階段之轉型方案，兼顧勞資和諧關係，開拓除役自主產業鏈、人力資產保留的契機。

七、若核技處於組織調整專案中，配合政策精實組織時，請決策高層預先規劃核後端處、核發處或核電廠新設職缺，俾便同仁可依意向選擇最適的調動單位。

八、核技處組織重整之規劃，宜搭配核電廠運轉、除役里程碑辦理。

辦理情形：

企劃處說明：

一、有關核技處人力運用及人力轉置相關議題，建請核能事業部策劃室及人資處共同協助處理，俾利員工順利轉調至其他單位服務，有效靈活運用公司人力資源。

二、鑑於核能發展尚面臨部分不確定因素，故有關核能事業部之組織案及轉型規劃，請相關單位在保障員工權益前提下，兼顧公司整體利益及組織精實原則，就可能面臨情境預作分析規劃，並俟明年情勢趨於明朗後，再行提案研議。

三、旨案有關本處部分，建請准予解除追蹤。

核能發電事業策劃室、核能技術處說明：

一、本事業部仍須兼顧穩供及除役後端業務推動方向下，雖規劃核技處現階段至 114 年定位為「核能技術之應用與拓展」角色，惟未來核技處定位受總體環境影響及不確定因素，待明年 1 月後將再滾動檢討核技處定位及業務，及組織人力事宜。

二、若明年須檢討核技處組織前，會先與員工及工會作充分溝通。

三、未來本事業部若仍以除役及核後端業務推動時，須滾動檢討業務適時檢討組織時，會秉持以員工權益保障方式，推動人力調整計畫。

四、建請結案。

人力資源處說明：

本公司為活化人力資源，有效運用自有人力，並兼顧員工工作權，訂有「人力轉置運用注意事項」，原則上以系統或事業部內轉置為主，其他系統或事業部轉置為輔，並儘量尊重員工意願(惟員工不得強制要求轉置特定單位或部門)。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第 二 案

案 由：請事業單位儘速與工會共同研議，在核二廠人力嚴重不足期間建立相關機制因應。

說 明：108 年 1 月 18 日核能發電系統勞資協商溝通會議之臨時動議第一案之決議。距今業已有些時日，未見事業單位與工會召開任何相關會議。

辦理情形：

核能發電處說明：

- 一、本公司為確保核能機組安全穩定運轉，積極培育核能專業優秀人員，並持續鼓勵同仁考取核子反應器運轉執照。雖運轉員執照無法於各核電廠間共用，惟為期有效運用培訓資源，並希最短時間取得核二廠運轉員執照，已向龍門電廠徵求 5 名曾取得原能會龍門電廠運轉員執照之同仁投入受訓行列，參與運轉人員培訓。
- 二、依本處 108 年 4 月 23 日簽奉副總核定之「有關研提龍門電廠人力抑減達標方法及後續年度人力精簡規劃案」辦理，前述 5 名參與運轉執照培訓人員均已陸續調動至核二廠。
- 三、為舒緩運轉中電廠之員工退休潮衝擊、加強技術經驗傳承、減緩接班壓力，近 2 年陸續補充核二廠新進人員及核一廠與龍門廠轉置人員，說明如下：

類別	名額
107 年新進職員甄試	21
107 年 5 月僱用人員甄試	5
107 年 12 月僱用人員甄試	5
108 年僱用人員甄試	8
108 年新進職員甄試	1
108 年核一廠轉置人員	11
108 年龍門廠轉置人員	14
運轉執照培訓人員	5
合計	70

四、本案建請結案。

本次會議決議：請核二廠於七月底前邀集工會對應分會召開會議討論，本案繼續追蹤。

第 三 案

案 由：匿名檢舉的案子移送獎懲委員會是否適當？

說 明：

- 一、本分會依法派勞方代表參與單位獎懲委員會，日前開會審理案件時，竟出現匿名檢舉案送至獎懲委員會審理，勞方代表即刻提出不處理動議，惟未被接受。
- 二、匿名檢舉為造成黑函氾濫、流言中傷、破壞團結且打擊員工士氣的嚴重源頭，公司不該坐視此種狀況不管，更不應該在案情未釐清前就送到獎懲委員會處置。

本次會議決議：轉送政風處處理，本案繼續追蹤。

第 四 案

案 由：請釐清工會幹部或工會指派人員參與會議假別核准之權限。

說 明：

- 一、核三廠位於國境之南，距離台電總部超過 450 公里，平日公務北上開會也不會比其他單位少，核三廠雖然位於本島中的離島，多年來報支標準及各項假別核准尚無較大爭議，但自去年起發生了不少爭議事件，工會為了解決會員的疑慮，在此提案討論。
- 二、本分會依法辦理年度小組長暨幹部勞工訓練及出差開會時，相關假別竟然也被百般刁難，敬請電力工會及人資處釐清相關事宜。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

陸、散會

備註：下次核能發電系統勞資協商溝通會議預計於 108 年 12 月中旬召開，地點再議。