

核能發電系統勞資協商溝通會議紀錄

時間：中華民國 108 年 12 月 17 日（星期二）10 時

地點：第一核能發電廠小坑禮堂

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：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 17 名(原 14 名轉置核二廠，惟 108 年 9 月 25 日奉核定取消轉置 1 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、龍門電廠轉置人力已陸續釋出，截至 11 月 27 日止人數已降至 190 人。本次會議決議：請核能發電處針對未來人力配置及電廠規劃邀集勞資雙方相關人員召開專案會議討論，本案結案。

第二案

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。

辦理情形：

核能發電處說明：

- 一、本公司係執行政府能源政策，龍門電廠保留適當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，經查中階主管部分，供應經理奉核定於 108 年 3 月 4 日派補；基層主管部分，輻射防護課長職缺於 108 年 3 月 15 日派補，修配課長職缺於 108 年 7 月 17 日派補及材料課長職缺已於 108 年 10 月 7 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，共計分配 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、本案建請結案。

人力資源處說明：

- 一、各核能電廠人力向來備受上級、立委、媒體及大眾關注，且為歷年來

預算員額審查焦點，有關龍門電廠人力之配置、運用，請核能事業部依未來業務發展進行整體人力規劃，並視需求提報人發小組討論。

二、本公司辦理人員升遷，係依本公司「人員任僱調派施行細則」及「各單位辦理人員升遷甄審應行注意事項」規定，由各單位考評其任職期間工作表現優異，且考核成績優良或經甄審者，自進用後得逐年升等。另遇基、中階層主管職位出缺，各單位得視實際業務需要，依本公司「遴派基層及中階層主管作業要點」規定推薦人選，並陳權責主管核派。

本次會議決議：本案結案。

第三案

案由：請事業單位審慎規劃核技處之組織重整相關事宜。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

企劃處說明：

- 一、本次答覆同前次，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。
- 二、旨案有關本處部分，建請准予解除追蹤。

核能發電事業部策劃室、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。目前已初步溝通兩次，仍待繼續溝通。
- 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、建請明(109)年初再續追蹤。

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 四 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。

上次會議決議：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。

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
107 年獎學金分發	2
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	8
108 年龍門廠轉置人員	13
109 年僱用人員甄試	9

運轉執照培訓人員	5
合計	77

四、核二廠依會議決議訂於7月18日邀集工會對應分會召開會議，已達成共識，建請結案。

本次會議決議：本案結案。

第五案

案由：匿名檢舉的案子移送獎懲委員會是否適當？

上次會議決議：轉送政風處處理，本案繼續追蹤。

辦理情形：

一、政風處說明：

(一) 政風部門受命或受理調查檢舉案件，不論檢舉人具名與否，均應依職權詳為調查。

(二) 案經調查如發現違失事實，所屬單位必須依規妥處或究責。惟如提案人所述「案情未釐清」，自非議處時機。

二、政風處補充(依據108年12月17日核能發電系統勞資協商溝通會議)：

依據「廉政工作手冊」之規定，檢舉人匿名或以其他方式檢舉者：內容具體或有查證路線時，仍應依規定查處。若經初步查證未具價值或欠缺查證路線者，得於陳報上級(或主管)政風機構後列為資料參考。

本次會議決議：本案結案。

第六案

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。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、依台灣電力工會與本公司簽訂團體協約第8條規定略以，在本公司工作時間內，台灣電力工會幹部出席台灣電力工會或上級工會召開之會議、訓練、講習等活動，本公司應給予公假；另公假之核定，除單位主管應經總管理處核定外，餘皆授權單位主管核定。

二、有關本提案所述相關差假事宜，仍請依上開規定辦理。

本次會議決議：本案結案。

肆、散會

備註：下次核能發電系統勞資協商溝通會議由第 46 分會〈第二核能發電廠〉協辦。