

核能發電系統勞資協商溝通會議紀錄

時間：中華民國 111 年 1 月 6 日（星期四）上午 10 時

地點：台灣電力股份有限公司綜合研究所 11 樓 1115 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：蕭秘書長鉉鐘
許處長永輝

紀錄：劉慧玲

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 1：請事業單位審慎面對核一廠人力嚴重低於核定員額事實，盡速補足。

案由 2：本廠基、中階主管甄審派補，請依「核能發電事業部基、中階層主管人員升遷甄審要點」盡速辦理補實。

上次會議決議：

- 一、案由 1：請主管處邀請核能發電處、核能發電事業部策劃室、人力資源處等單位，於 2 個月內就核一廠除役人力召開專案會議。本案繼續追蹤。
- 二、案由 2：併提案討論第一案。本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

有關各核能電廠人力配置及退離人力補充，請核能發電事業部策劃室及主管處依政府核能政策，除役業務推展進度，以及龍門電廠人力轉置情形整體規劃，本處將配合研議。

核能後端營運處說明：

本處已於 110 年 11 月 24 日赴核一廠向工會第 38 分會妥予溝通說明人

力派補事宜，並俟 110 年 12 月 18 日公投結果確定後，偕同相關單位赴電力工會溝通，以及持續協助核一廠補充除役所需人力。

核能發電事業部策劃室說明：

- 一、核能事業部面臨發電轉型除役的工作及 110 年 12 月 18 日核四公投的不確定因素，如何順利轉型是事業部的重要課題。108 年 1 月 7 日核能事業部於經營會議簡報，會議決議核一初始人力規劃為 400 人，並依除役推動情形滾動檢討。
- 二、本室持續與主管處研商核一人力需求，目前相關作法包括向原能會爭取工作減量、除役興建設施由核技處接辦、核發系統調派或支援人力至核一廠及新進人員進用等，後續仍將持續滾動檢討以配合除役工作所需，並與電力工會、各分會及員工持續溝通，擬建請結案。

核能發電處說明：

- 一、有關核一廠人力需求事宜，前已由主管處(核後端處)於 110 年 4 月 9 日簽請本處同意轄屬龍門電廠保健物理組呂主辦世紀自 110 年 6 月 15 日至同年 9 月 14 日支援該廠相關業務。又該廠於 110 年 9 月因應值班人力退休潮，簽請本處協調龍門電廠人力至該廠支援。本處將綜合考量核一廠盤點後人力需求及龍門現有人力，協調龍門電廠部分人力先支援核一廠，以解決核一廠人力不足之困境。
 - 二、另龍門電廠值班部門王富民君、黃致維君、林資鉉君等 3 人亦已奉核定分別於 11 月 1 日起陸續至核一廠支援。本案建請結案。
- 本次會議決議：**目前朝向工作減量方向進行，未來視龍門核能發電廠人力轉置結果，再進行滾動檢討，並邀請對應分會幹部與會研議，本案繼續追蹤。

第二案

案由：原定於 109 年 1 月舉行的「重啟核四公投」延後至 110 年 8 月

舉辦，核能事業部明年面臨公投結果(贊成或反對)不確定性因素。建請主管處就可能面臨情境預作分析:說明龍門廠(核四)於109年底完成階段性任務後，電廠後續任務及相關規劃為何？俟政策趨於明朗後建議召開「龍門電廠業務說明及員工座談會」與員工溝通，供同仁了解未來規劃及走向。

上次會議決議：請於今(109)年11月底12月初之間就人力合理配置召開專案會議。本案繼續追蹤。

辦理情形：

核能發電處說明：

- 一、配合政府政策龍門電廠已完成燃料外運，因應龍門廠處於資產維護保存階段，部分專案工作尚在加速進行，預計可於近期完成，故部分人力可暫時釋出支援友廠工作。經與龍門電廠員工及工會溝通後，擬定龍門廠與核二廠人力第一階段統合運用方案，並於110年9月30奉副總核定。透過該人力統合運用方案，安排龍門廠改善組、模擬操作中心、環化組等部門人力自110年11月1日起支援核二廠相關業務，安排部分人力支援友廠，並視業務狀況滾動檢討。
- 二、全國性公民投票第17案「重啟核四」已於本年12月18日進行投票，最後結果確定未通過(不同意重啟)。本處將配合上級機關及本公司政策協助龍門電廠啟動人力轉置及活化事宜。
- 三、本案建請結案。

本次會議決議：視人力轉置狀況及媒合結果後，另召開專案會議就組織調整、員工權益及資產維護期程進行討論，並邀請對應分會及總會溝通研議，本案繼續追蹤。

肆、討論提案

第一案

案由：恢復值班同仁的上班彈性時間。

說明：

一、勞動基準法開宗明義：

保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展。

二、依勞基法第 30 條揭示：

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間，在「第二核能發電廠員工出勤暨超時工作管理要點」，訂定了輪值人員：不適用彈性上下班，依排班表輪值。

三、核二廠在「第二核能發電廠員工出勤暨超時工作管理要點」，明訂輪值人員：不適用彈性上下班，依排班表輪值。勞動基準法理應一體適用，廠方何以認為輪值人員不適用彈性上下班，是否有法源可以依循，同樣是核二廠的員工，輪值人員與正常上下班的同仁，對於使用彈性上下班時間，不可以享有同等的對待嗎？

四、雖然勞基法施行細則，沒有強制性也沒訂定罰則，表示只要透過勞資協商決定，並不表示全然不可。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、依據本公司人員考勤要點第二點，各單位得視需要並在不影響正常業務狀態下，針對一般經常性上下班人員，以不超過 30 分鐘實施彈性上下班。

二、勞動基準法第 34 條所稱「輪班制」，係指事業單位之工作型態有數個班別，由勞工分組輪替完成各班別之工作。勞工各組織工作地點相同、工作內容相同，僅有工作時段不同。本公司人員依排班表值勤之值班人員，因須配合工作交接，不適用彈性上下班。

核能發電處說明：

- 一、依本公司「人員考勤要點」第二點規定，各單位得視需要並在不影響正常業務狀態下，針對一般經常性上下班人員，以不超過 30 鐘實施彈性上下班。依排班表值勤之值班人員，不適用彈性上下班。是以，核二廠規定不得逾越上述規定，爰核二廠「員工出勤暨超時工作管理要點」訂有「輪值人員不適用彈性上下班，依排班表值勤」。
 - 二、另考量輪值工作因涉交接班時間，如同意渠等彈性上下班(含提前或延後抵達)，尚涉其他輪值人員之「代班」情形，恐增加管理複雜程度及影響機組運作安全、穩定性，實務上亦無得彈性上下班之空間。
 - 三、本案建請結案。
- 本次會議決議：授權單位主管核定，本案結案。

第二案

案由：核三除役時間為 114 年(2025)，目前基載發電中，請依人力編制補足人力。

說明：核三廠之離退人數將進入高峰期，核電廠現場技術經驗養成不易，未能提前進用培訓已是來不及傳承了，如未能預先遞補及培訓人力，屆時不可能有足夠人力及技術經驗維持機組安全運轉與維護，之前龍門人力釋出，核三廠接收之人力並未達總處預期，可見冀望友廠人力釋出到核三服務恐為痴心妄想，未來是否有足夠人力維持繼續運轉發電，令人擔憂，請依人力編制補足人力。

辦法：請總處說明補充新進人力的政策及應變方案。

辦理情形：

人力資源處說明：

有關各核能電廠人力配置及退離人力補充，請核能發電事業部策劃室及主管處依政府核能政策，除役業務推展進度，以及龍門電廠人力轉置

情形整體規劃，本處將配合研議。

核能發電處說明：

- 一、核三廠自 108 年起進入人員離退高峰期，且電廠地域較偏遠，調度難度較高，惟考量為保持兩部機組穩定發電達到穩定供電之最終目標，本處已預先於各年度提前進補人力予該廠培養運用。進用人力數統計如下表：

	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年	合計
僱用	11	10	13	7	4	45
派用	16	4	35	4	尚未分派	59
合計	27	14	48	11	4	104

- 二、自 107 年起分派予核三廠之派用人力有 59 人，僱用人力有 45 人，總計達 104 人。本處考量該廠人力缺口，已提前進用，並視人員退離情形做合理遞補，惟員額確實有限，無法快速補充人力缺口，仍須請單位就既有人力妥予運用並強化留才。

- 三、本案建請結案。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第三案

案由：第二核能發電廠未停止發電前，全力執行發電運維，除役業務不該由發電中的電廠來執行。

說明：

- 一、第二核能發電廠未停止發電前，電廠會員同仁執行發電運維，還要同時執行電廠除役準備工作，形成壓榨我會員同仁，建議待電廠兩部機都停止運轉發電，正式拿到除役許可後，再全力投入執行除役工程。

- 二、電廠同仁員額從 108 年的 633 人一路降至目前 530 餘人，發電運維工作沒變，又增加了不少的除役準備工作，還加上總處推動的「值班經理再造、維護部門的基本功及動手做」。
- 三、政府核能議題搞得電廠進退失據，同仁在前途茫茫的情況下，人心浮動，這些種種……表現出來的就顯現在員工士氣低下，設備運維不佳。
- 四、站在工會維護會員同仁權益的立場，不得不為同仁發聲應援，強力建議電廠未停止發電時，不要執行除役準備事務。

辦理情形：

核能發電處說明：

- 一、依核管法除役計畫，應於核子反應器設施預定永久停止運轉之三年前提出。因此在永久停止運轉前須同步撰寫除役計畫送原能會核備，包含程序書轉換作業、PDSAR/PDTS/維護管理方案陳報、裝載池復原安全分析計畫等除役前置作業，在電廠執照屆期後始進行除役相關工程。未來人力需求將朝北部電廠及總處人力統合運用進行調整。
- 二、另有鑑於各核能電廠面臨退休潮，運維團隊之經驗傳承實屬極為重要之一環，為能使電廠年輕世代養成良好工作習性，核能發電處推動「值班經理運轉管理再造計畫、維護部門的基本功及動手做」，提供運轉面、維護面管理作法及標準，落實新進同仁運轉操作及維護技能之經驗傳承，提升電廠運維人員之專業技能，精進各項設備之操作及維護作業品質，以確保設備及機組之安全穩定運轉。
- 三、本案建請結案。

本次會議決議：視龍門核能發電廠人力轉置結果，再召開專案會議滾動式檢討，並邀請對應分會幹部與會研議，本案繼續追蹤。

第四案

案由：工會遭有心人士影射介入工作服採購事務。

說明：各單位工作服製作小組的成員及運作的方式是否有所標準，工作服採購並非工會之業務，日前本會被有心人士影射參與核三廠工作服製作小組的成員比例過高，為了避免影響本會聲譽，建議如下。

1. 工作服小組成員應包含勞資雙方，勞方不宜超過一半。
2. 工作服小組僅對工作服之樣式、材質、設計等提出意見，相關之採購、驗收、減價驗收或驗收合格與否的流程不應屬工作服小組的任務。

辦法：請資方說明工作服製作小組的成員及運作的方式是否有所標準其日後組成人數、勞資比例及運作方式。

辦理情形：

人力資源處說明：

依據本公司員工工作服發給要點規定，有關工作服之式樣及顏色、質料、製發頻率及套數等，由各主管處或各單位綜合考量工作特性、氣候環境及工作安全等因素，自行訂定製發規範及辦理採購。故有關工作服製作小組之成員及運作方式，係屬各單位自行核處之範疇，宜由各單位勞資雙方充分討論，以符實需。

核能發電處說明：

- 一、經查核三廠依據本公司員工工作服發給要點另訂定該廠員工工作服製發要點。根據該廠員工工作服製發要點第二點，每年度總管理處核撥預算後，由承辦部門(供應組)簽請單位主管遴派工作服製發小組成員及召集人。該廠為尊重工會幹部意見均會惠請工會派員參與。經本次工會建議，嗣後核三廠工作服製作小組成員擬採由勞資雙方各半人員組成。
- 二、核三廠工作服製發小組僅於工作服製發討論會議中對工作服之樣式、材質、設計等提出建議並做成決議，至後續工作服請購、採購與驗收等相關作業均由該廠供應組總務課及採購課共同完成。未來亦仍按上述模式運作。
- 三、本案建請結案。

本次會議決議：本案結案。

第五案

案由：核二廠現處於兩部機組皆正常發電運轉中，但是今年度(110年)維護經費卻大幅刪減，且基本人力由於近年退休潮湧現各組人力皆吃緊，導致運維不佳，請予重視，以免憾事發生。

說明：

- 一、從 110 年 1 月起許多工作皆收回協力廠商合約由本廠員工自己辦理。由於上述情形導致在實行上遇到不少困難，有些粗重工作就是需要人力，但少了包商的幫忙有時工作就因為人力及力氣不夠而造成肌肉拉傷或扭傷；甚至造成壓傷的工安意外。
- 二、另一種情況是原本有發包工作可由一名本廠人員帶領包商執行工作，現全由本廠人員自行執行；在執行過程中遇到機組設備有狀況時人員就必須抽身去維修設備，這樣原本工作就必須暫停或由剩下人員自行執行，造成原本工作延遲執行或無法完成。
- 三、接著 6 月即將來到的一號機大修連修護處等支援人力皆因經費不足而刪除支援人力，屆時一號機大修、二號機運轉，必定造成更多工作上的困難。

辦理情形：

核能發電處說明：

- 一、核二廠一號機停機後之大修為非典型大修，大修工作項目有些許不同，例如發電機、大汽機及小汽機即不列入大修工作項目，且工序及大修時間會延長，大部分於正常上班時間內進行檢修即可，因此發包工項及費用相對減少，大修維護預算相形縮減。惟原屬修護處支援之維修項目，修護處仍會派員協助，但因許多項目此次並未列入，故該處支援人力相應減少，並非完全不派員。
- 二、核二廠在維護費的運用上，當然以運轉安全為優先考量，有關運轉安全維護項目必不可少，至於二號機大修則與以往相同，並無二致。
- 三、本處原撥給核二廠預算 9 億多，惟經廠內評估約需 13 億多，經核二

廠再次評估及爭取後，本處總計核給 11 億多，與電廠估計差距減少，且查其中「核能後端處置義務費用」科目業奉副總同意以「非可控因素」排除，另該廠運維費中之「其他營業費用」亦得調節至維護費勻支，應已大幅減少費用缺口，未來將持續請電廠內各部門擲節支出、實報實銷。

四、本案建請結案。

本次會議決議：本案結案。

第六案

案由：108 年起核三值班人力大量退離，公司未能及時因應，導致值班崗位合併及擬變更班表。

說明：核三廠自 108 年起離退人數就進入高峰期，這是早就知道的狀況，況且值班崗位有法規限制，一個蘿蔔一個坑，請假一定要找代班，依目前人力短缺狀況，值班同仁要請假根本無法找到代班，如此損及值班同仁請假的權益，這是公司及核三廠必須要正視及解決的問題，崗位合併及變更班表非解決之道，且改變勞動條件，加重值班同仁負擔工會是不會同意的，惟有補足人力缺口才能解決問題。

辦法：請總處及核三廠盤點值班各崗位人力，並提出補足值班人力的政策及應變方案。

辦理情形：

人力資源處說明：

有關各核能電廠人力配置及退離人力補充，請核能發電事業部策劃室及主管處依政府核能政策，除役業務推展進度，以及龍門電廠人力轉置情形整體規劃，本處將配合研議。

核能發電處說明：

核三廠考量依既有及預計離退人力，部分崗位之工作內容，擬做必要的調整，以維持值班表 5+1/2 班制(未滿編之機動班)為原則。又，該廠亦考量值班人力需符合法規限制等因素，在尊重新進人力個人意願下，將

有意願人選優先安排至值班單位培育受訓，已期解決該廠人力短缺狀況。
本次會議決議：本案繼續追蹤。

第七案

案由：核二廠目前輪值人員每天 30 分鐘的加班待遇，是勞基法第 35 條未給予值班人員休息的待遇，還是交接班所產生的待遇。

說明：

依勞基法第 35 條所示：

勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。核二廠目前輪值人員每天 30 分鐘的加班待遇，是勞基法第 35 條未給予值班人員休息的待遇，還是交接班所產生的待遇。

請上級單位釋疑：

在 107 年 2 月 8 日人力資源處發函(人字 1070002219 號)台灣電力工會針對勞基法第 35 條有關休息時間疑義一案((107 電工資字 0046 號)內容：依勞動基準法第 35 條與勞動部相關函釋，勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息，如工作有連續性或緊急性未能於原約定休息時間休息，工作完成後已逾原約定工作終止(下班)時間，且無繼續提供勞務必要，無庸另予休息時間。本公司各單位遇有連續性或緊急性之工作，被指派出勤同仁未能於原約定休息時間休息，經權責主管核定後，據以覈實發給延長工時工資。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、查勞動基準法第 35 條規定，勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息，惟上開休息除依法另有規範之特殊工作情形外，不計工作時間，亦不支給工資或加班費，合先敘明。
- 二、另查本公司人員每日正常工作時間為 8 小時，核二廠值班人員亦按上述正常工作時間排定每值別為 8 小時，並依勞基法第 35 條但書規定，以實行輪班制為由，在工作時間內另行調配休息時間，爰核二廠值班人

員每日 30 分鐘加班待遇係因交接班加班核給，應無疑義。

本次會議決議：本案結案。

第八案

案由：請依「代理主管薪給處理原則」辦理代理職務人員津貼發放。

說明：核一廠的機械、供應經理長期未派補，實際代理期間達 3 個月以上，應依該辦法給予代理人核給代理報酬。

辦理情形：

核能後端營運處說明：

請第一核能發電廠逕依規定辦理陳報事宜，本處將依權責續辦相關事宜。

本次會議決議：本案結案。

第九案

案由：建議日後採購各式車輛以自動排檔為優先選擇。

辦理情形：

核能發電處說明：

目前考車輛駕照皆普遍為自動排檔居多，請核三廠日後新購置或編列汰舊換新各式車輛，以自動排檔為優先選擇，以維同仁行車安全。

本次會議決議：本案結案。

伍、散會

備註：下次核能發電系統勞資協商溝通會議召開地點為第 70 分會〈龍門核能發電廠〉。