

台灣電力公司第 12 屆第 9 次勞資會議紀錄

一、時間：111 年 4 月 12 日（星期二）上午 10 時

二、地點：台中發電廠維護大樓第二會議室

三、主席：鄧代表裕瓊

紀 錄：吳致中

四、出（列）席人員

勞方代表：曾代表成發、陳代表偉漢、陳代表國禎、練代表瑞愷、馮代表添德、陳代表明堂、黃代表崇殷、張代表進益、呂代表金福、廖代表榮建、孫代表玉雲、曹代表以樂、楊代表憲達（請假）、鄧代表裕瓊、蕭代表文良

資方代表：許代表芳玲（沈副處長樹禮代）、鄭代表天德、蔡代表志孟（仇副處長忠銘代）、石代表吉亮（蔡研究員其峰代）、許代表永輝（張副處長瑞林代）、孫代表志雄、陳代表憲能、鄭代表慶鴻（左研究員重慶代）、黃代表偉光、陳代表銘樹、吳代表永城、林代表孝仁（戴副處長克強代）、徐代表明定（蕭副處長如助代）、宋代表祥正、許代表勝豐

勞方列席：吳理事長有彬、黃副理事長文峯、蕭秘書長鉉鐘、林副秘書長子斌、張常務理事永任、蕭處長信義、方代表鈞昱、陳代表桓振、第 9 分會陳常務理事炫愷、劉慧玲

資方列席：許廠長家豪、陳主任明裕、周副處長芳正、廖副處長瑞鶯、李組長文德、王主管欣婉、莊主管奐真、吳致中、呂筠萱

五、報告事項：

本公司經營概況：如附件 1。

六、相關詢答事項：如附件 2。

七、討論及結論事項：如附件 3。

八、散會。

台灣電力公司 111 年 3 月份經營概況報告事項

一、員工動態：（截至 111 年 3 月 14 日止統計資料）

(一)正式員工共計 27,443 人

1.派用人員 13,286 人（男性：10,777 人；女性：2,509 人）

2.僱用人員 14,157 人（男性：12,234 人；女性：1,923 人）

(二)正式員工異動狀況：

項目 類別	派用人員（人）		僱用人員（人）		派、僱用人員 合計		備註
	3 月	累計至 3 月	3 月	累計至 3 月	3 月	累計至 3 月	
新進人員	17	58	19	48	36	106	
離職人員(含退休)	58	207	100	319	158	526	

二、業務概況：（111 年 3 月）

項目	當月	全年累計	與去年同期 比較(%)	與去年同期 累計比較(%)	備註
(一)供電量(百萬度)	19,584	55,331	3.0	3.7	
(二)售電量(百萬度)	19,317	54,540	3.5	4.2	
(三)電費收入(百萬元)	46,840	130,653	3.8	4.2	
(四)平均單價(元/度)	2.4247	2.3956	0.3	0.0	
(五)用戶數(千戶)	14,799		1.3		

三、財務概況：

單位:億元

項目	111 年 3 月				全年累計			
	實績 (A)	去年同期 (B)	差異 (A-B)	與去年同期 比較	實績 (C)	去年同期 (D)	差異 (C-D)	與去年同期 比較
總收入	503.75	472.86	30.89	6.53%	1,387.54	1,312.86	74.68	5.69%
總支出	609.37	443.91	165.46	37.27%	1,597.98	1,202.28	395.70	32.91%
稅前盈餘 (虧損-)	-105.62	28.95	-134.57	-464.84%	-210.44	110.58	-321.02	-290.31%

	111.3.31 (A)	110.3.31 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	22,148.99	21,515.35	633.64
負債(D)	18,817.78	18,024.33	793.45
股東權益	3,331.21	3,491.02	-159.81
負債比率%(D/C)	84.96%	83.77%	1.19%

四、其他

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至111年3月底止，本公司電費欠費數約為2.71億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	111年3月	110年3月	與去年同期 差異	111年1~3月
汽電共生	328	672	-51.19%	1,077
IPP	3,848	3,130	22.94%	10,021
再生能源	770	706	9.07%	1,986
合計	4,946	4,508	9.72%	13,084

台灣電力公司第 12 屆第 9 次勞資會議詢答事項

一、勞方代表詢問：本公司現行彈性上下班時間為何？請人力資源處說明。

說明：

- 一、查行政院人事行政總處 108.5.27 總處培字第 1080035544 號函重申，各機關得視業務實際需要，彈性調整辦公時間，彈性時間不以 1 小時為限。
- 二、前述函文就整體放寬機關彈性上下班時間之態樣建議如下：
 1. 上午 8 時至 9 時及下午 5 時至 6 時。
 2. 週五擴大為上午 7 時至 9 時及下午 4 時至 6 時。
 3. 上午 8 時至 9 時 30 分及下午 5 時至 6 時 30 分。
 4. 針對懷孕、身心障礙、照顧幼兒或年長需求者，得由機關衡酌提供上開人員更為彈性之辦公時間為上午 7 時至 9 時及下午 4 時至 6 時。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、有關行政院人事行政總處 108.5.27 總處培字第 1080035544 號函係規範各行政機關得視業務實際需要，彈性調整辦公時間，彈性時間不以 1 小時為限。尚不適用於國營事業，合先敘明。
- 二、本公司為響應政府育兒政策、兼顧勞工家庭與工作平衡，均依勞動基準法及性別工作平等法等規定提供多元措施，包含彈性上班時間、育嬰留資停薪及家庭照顧假等，同仁有照顧子女、家屬等需要，可逕依相關規定辦理。另，本公司前於 111 年 2 月 25 日以電人字第 1118012856 號函公告，同仁如有撫育未滿 3 歲子女之需要，得依「本公司人員撫育未滿三歲子女每天減少工作時間一小時處理措施」申請彈性減少工作時間 1 小時，薪資照給，不影響考勤、考績或為其他不利待遇，同仁如有需要即可依規定申請運用。
- 三、有關公司彈性上下班時間措施，係由各單位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；此係因公司業務性質特殊、肩負全國穩定供電之責，又各單位分散全國各地且業務多有面對第一線用戶需要，單位間聯繫頻繁。總管理處單位更擔任單位間聯繫之重要橋樑，故經審慎考量人性化管理與業務需求等面向，單位內部應統一規範彈性上下班時間，以利人力調度安排。
- 四、自 110 年 5 月起本公司因應中央流行疫情指揮中心提升全國疫情警戒為第三級，實施擴大彈性上班時間，彈性上班時間可從上午 7 時 30 分至 10 時。考量仍在疫情期間，尚需確實遵守人流管制及維持

社交距離等防疫措施，故仍維持擴大彈性上班時間，後續將依中央流行疫情指揮中心及上級機關最新指示隨時調整公告，並視各單位實際業務需要研議調整。

本次會議結論：請人力資源處研議可行性後，於下次會議報告。本案繼續追蹤。

二、勞方代表詢問：通過「僱用人員升任派用人員甄試」之正式任用期日，能否訂於5月1日前？請人力資源處說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、查本公司僱用人員升任派用人員日期，近年多為3月1日升任，並依升任人員原支薪等級辦理試用（實習），達分類5等1級以上者試用3個月（6月1日），未達分類5等1級者實習6個月（9月1日），並於試用（實習）期滿後正式任用。
- 二、因甄試年資計算迄日、筆試、放榜及升任等日期設定仍須經僱升派甄試委員會視整體甄試期程討論，承建議事項將於甄試委員會擬定期程時併予考量。

本次會議結論：請人力資源處於下次僱升派甄試委員會提案討論，本案繼續追蹤。

三、勞方代表詢問：區營業處哪些部門配置有僱用人員？各部門退離之僱用人員以何種方式進用補充？依據「各區營業處配電線路維護養成班新進人員技能考評實施計畫」是類人員正式僱用後2年內，應以電務部門（線路、巡修或施工等課）從事現場外勤技術性工作為原則，不得調派配電線路裝修以外工作部門，會否造成部門人力運用問題？請業務處、配電處說明。

辦理情形：

業務處及配電處說明：

- 一、區營業處業務、電務各組皆配置有僱用人員，公司現行制度下將僱用人員分為分類職位及評價職位。分類職位由僱員甄試中綜合行政類補充，而評價職位則主要為配電線路維護類及變電設備維護類。目前僱員進用管道除新進僱用人員甄試、身心障礙人員甄試外，花東及離島地區尚有以高職獎學金甄選進用之方式。
- 二、公司招聘之配電線路維護類新進人員，主要工作係擔任配電線路之施工、維護、故障搶修等電務工作，本處為加強培養新進人員外線

工作核心技術能力，故訂定「各區營業處配電線路維護養成班新進人員技能考評實施計畫」，供區處擬訂配電線路維護養成班新進人員工作訓練之外線技能實作考評項目，辦理考評測驗，以評鑑學員工作學習成效。

- 三、為加速技能培訓，該計畫規定正式僱用後 2 年（含）內，應以電務部門（線路、巡修或施工等課）從事現場外勤技術性工作為原則，不得調派配電線路裝修以外工作部門，透過現場實務操作，及資深同仁技術傳承、經驗交流，精進外線工作技能。惟，本處亦考量區處各部門人力運用，另開放已考取配電線路裝修乙級技術士或本公司活電作業證照者，並確有業務需要時，得提前調派其他部門，不受 2 年限制。
- 四、統計配電線路裝修乙級技術士考試，歷次考取率相當高，以配電線路維護養成班 61 期為例，平均考取率達 89%，非外線部門倘有人力需求，除可考量已正式僱用超過 2 年之同仁，亦可提前調派取得乙級證照之新進人員；倘欲調派未考取前項任一證照之新進同仁，區處可採專案檢討並於調派前 1 個月前簽報主管處備查。
- 五、綜上，應不致造成人力運用問題，本案建請同意結案。

本次會議結論：請配電處、業務處蒐集所轄各區處意見後，於下次會議報告。本案繼續追蹤。

- 四、勞方代表詢問：為應公務人員退休資遣撫卹法第 93 條明定，主管機關應為 112 年 7 月 1 日以後之初任公務人員重新建立新退撫制度，銓敘部於 111 年 1 月 18 日擬具「公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法草案」函陳考試院並公告，原「確定給付制」將走入歷史，由「確定提撥制」取代，是否影響本公司派用人員退休金權益？請人力資源處說明。

說明：

- 一、依據公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法草案總說明略以，退休金給予將設立個人退休金專戶，並由確定給付制改為確定提撥制，公務人員在職期間與政府共同按月撥繳退撫儲金費用至專戶累積孳息。
- 二、上述按月撥繳退撫儲金費用，應按公務人員本（年功）俸（薪）額加 1 倍 15% 之提撥費率，按月由政府負擔 65%（9.75% 提撥費率）、公務人員負擔 35%（5.25% 提撥費率，強制自提），共同撥繳至個人專戶。另以本（年功）俸（薪）額加 1 倍之 5.25% 為上限，得由公務人員個人自由意願提繳至個人專戶，不計入年度薪資收入課稅。

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司派用人員退休事項係依據「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」規定辦理，採一次給付退休金；至有關渠等人員退休金之提撥事宜，則依據「經濟部所屬事業人員退休基金保管、運用及分配應行注意事項」辦理，因本公司派用人員並非直接適用公務人員退休資遣撫卹法相關規定，爰本案所述修正事項，尚不影響本公司派用人員權益。

本次會議結論：嗣後如須配合上級機關變更派用人員退撫制度，事業單位應依團體協約先與電力工會進行協商，本案結案。

五、勞方代表詢問：台電大型公務車的使用，值班人員因為負有特殊任務是否有優先？值班人員搭乘大型公務車在使用者付費原則下，費用該如何計算？

辦理情形：

秘書處說明：

- 一、依據本公司「公務車輛管理要點」第6點第10款規定，接送員工上下班之交通車應採收費方式處理，其收費標準由秘書處另定之。
- 二、另依95年9月20日電秘字第09509067171號函，自95年10月1日起各偏遠地區單位使用公務大客車接送員工值班及上下班費率每公里調整為0.89元。

人力資源處說明：

- 一、查經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點規定，各事業機構人員除主持人外，均不得供給房屋及交通工具等供應制給與。復查82.1.6行政院主計處台(82)處孝五字第00154號函示，對於部分確屬僻遠或交通不便地區之事業單位，得在不違反單一薪給精神及事業不負擔經費原則下，以收費方式辦理員工上下班交通，兼顧員工工作及生活，並避免因交通問題影響正常營運。
- 二、因此各地處偏遠地區單位，因交通不便而需提供或租用交通工具接送員工上下班時，目前係依前開行政院主計處指示，在不違反單一薪給精神及事業不負擔經費原則下，由職工福利委員會或工會以收費方式辦理員工上下班交通事宜。

本次會議結論：經秘書處及人力資源處說明，本案結案。

六、勞方代表詢問：建請秘書處說明公司現行電動公務機車實行之辦法，並請滾動式做檢討。

說明：

- 一、公務電動機車應該要因地制宜，不能一紙公文就一視同仁。
- 二、現行使用之機車大多馬力偏小。
- 三、故障率偏高，車台容易鏽蝕斷裂。
- 四、更換電池價格過高。

辦理情形：

秘書處說明：

- 一、有關電動機車之預算編列，依行政院主計總處 111 年度共同性費用編列基準表，單位於編列電動機車預算時共有六種類型可供選擇，故請使用部門應反映真實需求，以核實編列預算，且後續於共同供應契約採購電動機車時，亦須留意所採購品牌後續維修保養地點之便利性，倘經審視共同供應契約之電動機車商品無法符合使用單位之需求，亦可採一般公開招標流程採購其他品牌，避免發生所採購電動機車不符現場實際使用之情形。
- 二、為因應政府推動淨零排碳、改善空氣品質政策，本公司日前依 110 年 12 月 23 日國營會會議決議，重新發文調查各單位公務用電動機車汰換計畫，經彙整提報國營會預計於 113 年本公司公務用電動機車率可達 71%，並經國營會 111 年 2 月 17 日經國三字第 11100027190 號函示，請確實依規劃期程辦理。
- 三、為達國營會列管目標，請各主管處督導單位 111 及 112 年依提報汰換電動車輛數及已編列預算確實執行；113 年雖尚未編列預算，惟除業務及發電系統外，其他與會單位均可配合政策達成目標。由於業務及發電系統之公務用機車占全公司 77% 及 18%，為本公司能否於 113 年達成汰換 71% 公務用電動機車之重點單位，故請業務處及發電處考量政策推動、業務需求、勞資和諧及在因應地方政府空污環保承諾等不同條件下，儘速邀集轄屬單位並收集對應分會意見後，檢討擬訂 113 年之公務用電動機車汰換計畫，並於 4 月底前完成協商提報本處彙陳。

本次會議結論：請秘書處於 4 月底蒐集意見後，儘快召開會議。本案繼續追蹤。

- 七、勞方代表詢問：為促進本公司友善職場及提升幸福企業形象，人員實施家庭照顧假在待遇上之差異，是否有檢討精進之空間？

說明：

- 一、依據性別工作平等法第 20 條規定略以，受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限，且家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。及第 21 條規定，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

二、查本公司事假給假規定，雖存在派用人員每年 14 天以內，薪給照給，僱用人員則每年以 30 天為限，不給薪給之差異，於核發經營績效獎金時，每請事假一天，扣發工作獎金一天，尚能於派、僱用人員事假之待遇上衡平。惟雇主不得就家庭照顧假申請者有不利利益待遇，致發生派用人員皆樂於提出申請而僱用人員趨於謹慎之現象。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、「性別工作平等法」第 20 條規定略以，家庭照顧假請假日數併入事假計算，全年以七日為限，薪資之計算，依各該事假規定辦理。
- 二、另依「經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點」第 8 點略以，因事必須親自處理者，得請事假。僱用人員事假期間不給薪資，派用人員事假超過十四日者，按日扣薪。同要點第 9 點規定略以，僱用人員全月未請假者（公假、特別休假…、家庭照顧假、…除外）得加發 1 日薪資。
- 三、綜合以上，亦即相關規定之間原有配套之設計，不宜僅就單一項目進行考量。本公司事假給薪相關規定係經濟部訂定之法規，過往曾多次向上級機關反應，希冀本公司人事管理趨於一元化，惟未獲採納，如需爭取放寬，仍需報請經濟部同意後辦理。

本次會議結論：經人力資源處說明，本案結案。

八、勞方代表詢問：電廠大修排程經勞資雙方協議完成後，電力調度處是否可以任意調整及變更？

辦理情形：

電力調度處說明：

本處已於 111 年 2 月 11 日下午 3 時 30 分，由吳專業總工程師進忠主持，邀集台灣電力工會、發電處及修護處等單位，召開「電廠大修排程調整變更事宜討論會議」，因應工會訴求討論大修期程變動相關事宜，會議討論及決議事項如下：

- 一、電廠機組大修工期若因故須做臨時調整，原則上以每周五「電力調度緊急應變小組會議」之會議紀錄為依據。
 - （一）考量電廠機組大修工期調整之時效性，請於會議紀錄陳核完成後即由主管處先行通知各電廠及修護處各分處。
 - （二）請發電處依據會議紀錄正式發函相關單位，並且副知人資處及電力工會。
- 二、電廠機組大修工期若因調度處考量系統狀況而緊急通知調整，無法以「電力調度緊急應變小組會議」會議紀錄做依據時，則由調度處發函相關單位，並且副知人資處及電力工會。

本次會議結論：請電力修護處邀集所屬中、南部分處及對應分會召開專案會議，本案繼續追蹤。

九、勞方代表詢問：有關人資處於 110 年 12 月 13 日調查本公司各主管單位育有 3 歲以下幼兒員工每日減少工作 1 小時意見一案，是否可以說明調查結果及 12/15 開會決議結果？

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司為響應政府育兒政策，均依勞動基準法及性別工作平等法等規定提供多元措施，包含彈性上班時間、育嬰留資停薪及家庭照顧假等。
- 二、有關本案亦本於營造友善職場環境之國家政策積極辦理，並已於 111 年 2 月 25 日函知各單位，同年 3 月 1 日實施。

本次會議結論：請人力資源處於下次會議說明每次申請減工期間放寬情形及系統修改進度，本案繼續追蹤。

十、勞方代表詢問：本公司核定核一廠除役過渡階段（108/08~115/12）之組織及人力為何？請核能後端營運處、人力資源處及企劃處說明。

辦理情形：

核能後端營運處說明：

- 一、本處已於 111 年 2 月 25 日赴核一廠電力工會第 38 分會，溝通該廠除役過渡階段 111 至 113 年因應自然離退人力規劃事宜，並已於 111 年 3 月 15 日函知電力工會等單位相關規劃在案。
- 二、未來本處仍將持續因應除役業務進程滾動檢討核一廠人力合理性，並透過爭取新進名額、其他電廠支援或轉置人力等方式，協助核一廠補充人力。綜上，建請本案予以結案。

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。

企劃處說明：

- 一、依本公司核一廠除役計畫，永久停止運轉後，先將用過核子燃料移出反應爐，進行系統設備除污作業，然因現有二部機組燃料池已滿，一期乾貯使用執照尚未奉核發，使得用過核子燃料無法由燃料池

轉移至乾式貯存設施，為符合原能會對運轉規範大修燃料更換模式5 (MODE 5+) 之停機安全暨運轉維護安全規範，爰除役過渡階段再分為「機組反應爐內仍有核燃料（應變組織）」及「該廠取得一期乾貯使用許可執照（正式組織）」辦理。

- 二、基於業務需要，公司於 108 年 8 月將核一廠組織調整為應變組織，至於正式組織將視該廠取得一期乾貯使用許可執照並視該廠後續人力規劃滾動檢討情形，另循行政程序辦理。另核一廠將由發電進入除役階段，為求除役事權集中，自核一廠取得除役許可後，其主管處由核能發電處改為核能後端營運處，俾利指揮系統明確。
- 三、本處已於 111 年 1 月 4 日會同核能後端營運處及人資處至電力工會向理事長及幹部溝通說明，本案現階段主要應聚焦人力補充，有關核一廠 108 年進入除役停機過渡階段之前期應變組織，目前尚無業務萎縮或調整之情事發生，故無涉組織調整。

本次會議結論：請核能後端營運處於下次會議召開前邀請主管核能副總及電力工會第 38 分會至電力工會說明。本案繼續追蹤。

十一、勞方代表詢問：本公司各區營業處能源技術服務 (ESCO) 部門成立之推展現況為何？請說明。

辦理情形：

業務處說明：

- 一、為順利推動本公司需量反應及節約用電等各項措施，乙種區處需有節能服務課專責組織統籌辦理相關業務，本處刻正簽請企劃處協助提報組織增設事宜，以因應電源開發困難下需求面用電管理正向發展。
- 二、本處提報人力資源處增供減需專案人力一案，經洽人力資源處表示資料已報經濟部審查評估中。

人力資源處說明：

- 一、近期配售電事業部提報增供減需新增業務人力需求，本處已整體評估公司用人需求，依上級機關規定，在用人費用限額控管及符合生產力指標之前提下，納入 112 年度預算員額編報。
- 二、又預算員額須依程序分年編報及陳報上級核定，並納入未來年度甄試招考，本案如 111 年度已有人力需求，請事業部先調整勻用獲配之新進名額因應。

本次會議結論：請企劃處積極協助專責組織增設事宜，相關溝通仍請業務處依本公司組織調整及轉型規劃溝通機制辦理。本案繼續追蹤。

十二、勞方代表詢問：近年來，各單位工作服購置常因物價波動，品質及數量無法兼顧，請人力資源處於 112 年工作服預算提報後，再於會中說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

考量近年物價上漲及審酌單位實際需求，112 年一般工作服編列之預算金額調增為 3,000 元（原 2,500 元），本案業經 4 月 11 日經濟部審查通過，後續將提送行政院審查，本處將持續瞭解院核預算情形及相關進度。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

台灣電力公司第 12 屆第 9 次勞資會議討論及結論事項

一、1208-提案討論 2

案由：建請將配售電事業部代管之蘭嶼、綠島等 10 座離島發電廠，歸還給水火力發電事業部。

說明：

- 一、因應電業法修訂公司面臨組織轉型，將成立發電及輸配售電等兩個子公司。離島發電廠應屬發電子公司業務。
- 二、離島發電廠設備房舍老舊人員專業不足，現有人力皆由配電專業去管理維護發電機組。既有人力老化、斷層及發電專業人才短缺，既要從事電廠值班維護工作又要執行配電線路工作，造成人員專業學習及留島意願不高。

辦理情形：

配電處說明：

一、小離島電廠目前營運模式說明如下：

(一) 有關小離島代操作電廠之營運模式，企劃處表示經能源局 108 年 10 月 30 日正式函覆解釋，已明確釐清並無逾越電業法相關規定，目前小離島電廠暫由配售電事業部執行代操作。

(二) 惟小離島電廠現行「代操作」模式衍生諸多執行面問題，為研商因應對策以釐清相關權責介面，俾利小離島電廠後續營運，本處於 110 年 9 月 7 日召開會議，並敦請發電及配電單位兩位副總經理共同主持，會議決議有關小離島電廠代操作執行及資產移轉後續應辦事項如下：

1. 由於爭取小離島採「資產及經營權整合」主張，未獲能源局回應，為符合電業法第 6 條「廠網分工，會計分離」精神，請發電處及配電處持續辦理資產移轉，並就電業法規定及廠網分工業務等面向思考，資產移轉項目確認後，請會計處協助資產移轉作業相關權管事宜。

2. 為利研討小離島電廠代操作可行性，請發電處提出擬委託代操作工作項目及範圍，以及簡化雙方行政流程作業方式，並與配電處共同討論，以解決目前所遭遇之種種困境。

(三) 本處於 110 年 11 月 15 日邀集發電處初步討論會計資產移轉事宜，並於 111 年 1 月 20 日函文發電處儘速辦理。

(四) 發電處於 111 年 1 月 14 日簽送初擬之「小離島電廠委託工作項目」，惟該處所擬之內容仍未明確，本處將釐清相關適法性疑義，俾利雙方後續討論。

(五) 由於雙方對於資產移轉及代操作範圍界定認知不一致，本議題將提報於近一次高階會議討論，俾利後續作業推動順利。

二、小離島電廠未來代操作人力需求說明如下：

(一) 未來為有效進補人力，使小離島電廠代操作一案能順利推動，將

參考本處 110 年 10 月 25 日召開「研商馬祖東引電廠值班人力調配會議」決議擬定人力進補方案，茲說明如下：

- 1.請業務處及發電處人資部門全面盤點所屬事業部派用（電機、機械類）、僱用人員（配電線路維護、變電線路維護、機組運維及電機運轉..等技術類別）有意願調至離島地區工作之同仁，並協助調動作業。
- 2.由於離島工作業務與本島地區大略相同，惟留才不易，請配售電事業部就明後二年內新進僱員甄試核配名額，視業務消長情形由區處間名額調整予代管小離島電廠之區處，提出備用人力概念增加員額，以利離島地區工作正常運作。
- 3.請人力資源處參考其他國營事業作法，精進離島偏遠單位招考策略。
- 4.請本處提出小離島所需人力盤點結果及人力增補需求相關資料送人力資源處彙整函報經濟部爭取預算員額。

（二）依上述方案 4，本處已於 110 年 12 月 13 日提出小離島所需人力盤點結果及人力增補需求相關資料送人力資源處彙整，後續將依行政院及經濟部規定，在用人費用限額控管、各項指標衡量皆符合之前提下，整體評估公司用人需求，向上級機關爭取納入 112 年度預算員額。

發電處說明：

- 一、依電業法第 6 條規定，輸配電業不能經營發電業務，此部分經能源局函釋：委託代操作尚未涉及輸配電業取得發電業執照且經營發電業務事宜，則尚無逾越該規定。
- 二、小離島採微電網營運，現由配電處主政，柴油發電機組為微電網其中之一環，國外離島經營並未拆分為「廠」及「網」。公司爭取小離島採「資產及經營權整合」主張，經洽能源局，該局表示了解，僅表示後續修法時會加以考量。另鍾總經理於 109 年 3 月 31 日已明確裁示，建議仍維持由區營業處負責小離島營運，不再進行資產轉移，但須在會計分離制度下帳目清楚劃分，避免交叉補貼。
- 三、又依據 110 年 9 月 7 日「研商小離島電廠未來營運模式會議」，會中討論及決議有關小離島電廠人力不足及進補問題，請人力資源處持續協助提升小離島用人當地化制度，另請小離島電廠持續派員參訓大林電廠模擬操作中心及尖山電廠開辦之相關柴油機組訓練。又為利研討小離島電廠代操作可行性，請發電處提出擬委託代操作工作項目及範圍，以及簡化雙方行政流程作業方式，並與配電處共同討論，以解決目前所遭遇之種種困境。
- 四、承上述，本處遵依上開會議決議辦理，本處暨大林電廠模擬操作中心持續規劃辦理離島電力系統操作與運維相關課程，並邀請配電處與相

關區處單位一同參與訓練與學習，109 年、110 年於大林模中、尖山電廠及珠山分廠開班訓練，爾後亦將持續規劃相關課程；另研討小離島電廠代操作可行性部分，本處業於 111 年 1 月 11 日提出委託代操作工作項目與範圍簽送配電處研議，經洽配電處目前業依公文流程簽陳辦理中，預計 4 月上旬回復本處。

本次會議結論：請配電處邀集電力工會、發電處及人力資源處召開專案會議，本案繼續追蹤。

二、1208-提案討論 3

案由：敬請主管處及相關處，儘早規劃馬祖區處人力進用，以因應未來退離及屆期申調人力缺空，俾使本處含電廠人力應用及調派正常，以確保發、配電供電穩定。

說明：

- 一、馬祖區處 111 年-115 年屆退人員共計 13 人（111 年 2 人，分類評價各 1 人、112 年 6 人，分類及評價各 3 人、113 年 1 人分類人員、114 年 4 人，均為評價人員）。
- 二、本處預估 115 年前屆期可申調人員供計 23 人，其中非設籍地區人員分類 8 人，評價 9 人（110 年 4 人，3 人分類 1 人評價、111 年 2 人，均為評價人員、112 年 4 人，均為分類人員、113 年 4 人，1 人分類 3 人評價、115 年 3 人，均為評價人員）。
- 三、本處所隸屬之各部門分置各離島偏鄉，均獨立負責發、配、供電業務，由於各偏鄉交通及生活條件欠缺，至今進用人力均不理想。造成各電廠人力補充嚴重不足，影響今後電廠人力調派困難。
- 四、綜觀上揭屆退或非設籍地區屆期申調人員，於 115 年前統計共 30 人，請主管處依地區特性提早規劃人力進用，以利核心技術傳承。

辦法：

- 一、依年度提前辦理規劃馬祖區處技術人員進用人力名額。並以設籍當地 5 年以上地區人士為優先考量。
- 二、本處近幾年進用人員報到率，分類人員約 30%，評價人員 100%依報到情形，建議多開放進用評價人員，至於分類人員短缺可藉由雇升派內部考方式逐次遞補。
- 三、各電廠技術人員進用考試，建議先以設籍電廠當地人員為優先考量，避免屆期申調，影響技術傳承。
- 四、請同意提交 110/12/28 日召開之配售電系統勞資協商溝通會議追蹤討論。

辦理情形：

業務處及配電處說明：

- 一、配電處已於 110 年 10 月 25 日召開會議並邀請工會及馬祖區處與會，

研商馬祖區處小離島電廠人力撥補事宜，會議決議人力補充之短、中、長期方案；另於110年11月4日召開會議，協調支援馬祖東引電廠值班人力。有關短、中、長期方案辦理如次：

(一) 短期：本處已辦理基隆區處調動1人至珠山分廠，並自珠山分廠調動1人(東引籍)至馬祖區處東引電廠，獲配售電系統及發電系統二位副總經理同意，以期緩解馬祖目前人力困境。2員已調動至珠山分廠及馬祖區處。

(二) 中期：110年新進職員甄試馬祖區處已獲配12名(電機類4名、企管類7名及職安類1名)，預計於111年4月份報到，如該等人員進用順利應可緩解人力缺乏問題。惟如進用不理想將視人力留任情形持續滾動檢討，依馬祖區處業務需求及人力現況，協調系統內部各單位進行職、僱員之名額調整，待人力到位，由馬祖區處依業務需求調整職務工作。

(三) 長期：已於110年12月10日提出離島電廠人力增補馬祖15名需求，送人力資源處函報經濟部爭取112年預算員額。

二、有關高職獎學金進用管道，近5學年度(106-110學年度)皆有分配名額予馬祖區處，惟報考人數不理想(均有分配1~2名，僅108、109年有人報考，其餘均無人報考)；請馬祖區處多鼓勵在地學子報考。

三、有關爭取放寬馬祖地區高職獎學金人員甄試之錄取資格及進用條件事宜，人資處已於111年3月22日召開「研商修正花東及離島地區高級職業學校技術類科獎學金甄選辦理原則會議」辦理。

人力資源處說明：

一、配電處已於110年10月25日會同電力工會、人資處、企劃處及相關單位赴馬祖區處召開「小離島電廠人力撥補及北竿服務所用地協商會議」，依會議決議事項，短期配電處將洽發電處支援人力，中期由配售電事業部調整新進人力補充，長期本處將協助向上級機關爭取預算員額。

二、近期配售電事業部提報離島小電廠人力需求，本處已整體評估公司用人需求，依上級機關規定，在用人費用限額控管及符合生產力指標之前提下，納入112年度預算員額編報；預算員額未獲大部核定前，請事業部先調整勻用獲配之新進名額因應。

三、本公司用人當地化甄試依據「各發電廠用人當地化推行要點」辦理，並以發電廠回饋地區為設籍條件，除各發電廠外，區營業處轄屬發電廠亦得運用此管道進用當地人力，單位可評估考量將設籍條件限縮於小離島地區(如：東引、莒光)以精準限制條件提高人力穩定性。另有關花東、離島地區高職獎學金甄選進用管道，將報部爭取調降馬祖分區報考門檻及新增其跨區錄取機制，以擴增人力進用來源。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

三、1208-提案討論 4

案由：請勞資雙方共同努力爭取調整輸配線路活線作業危險加給標準。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、有關輸配線路活線作業，本公司前於 98 年曾報部申請調增加給標準，惟未奉主管機關同意，嗣後勞資雙方獲致共識，先行就兼任司機加給、領班加給，以及災害搶修作業、海上（邊）作業及高空（架）作業等危險工作加給，配合業務實況及需要報部爭取，並獲大部核准同意。
- 二、因輸配線路活線作業危險加給之支給適用於各區營業處及供電區營運處，前業請配電處及供電處先行研提合理調增之規劃方案，俾以彙陳經濟部爭取，該等主管處刻正蒐集資料辦理中。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

四、1205-提案討論 1

案由：因應各電廠大修排程重疊情形嚴重及工期不斷精進影響，修護處北中南各區人力嚴重排擠，為不影響各電廠大修工期及併網供電時程，建請台電公司勿再承攬 IPP 電廠大修業務。

辦理情形：

電力修護處說明：

- 一、本處於 111 年 1 月 6 日召開第二次電力修護系統勞資協商溝通會議追蹤案專案會議，有關承攬 IPP 大修業務一案討論結果如次：
 - （一）查本處目前 20 歲~44 歲同仁占 76%，總平均年齡為 38.6 歲，欠缺相關核心技術人力。
 - （二）本處檢修氣渦輪機的核心人力偏少，遇公司內大修期間與 IPP 電廠大修機組重疊時，人力更難以調整，應妥為研議因應之道。
 - （三）請中部分處與南部分處與相對應之 IPP 電廠研究協商，請其詢問由原廠家協助。
- 二、目前持續與 IPP 電廠協商中，如後續仍須承攬 IPP 電廠大修業務，將事先與本處對應工會溝通討論。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

五、1205-提案討論 2

案由：有關區處從事稽查工作成員，建請公司對查緝違規用電提出更有效

之激勵辦法。

說明：

- 一、現場以班組成查緝，定需有帶班人員，請設置領班及加給。
- 二、現核發要點激勵效果不佳，無法提升稽查人員士氣。

辦理情形：

業務處說明：

- 一、本處業於 111 年 2 月 10 日簽奉准成立稽查巡視班，且函請各區處稽查課視業務需要提報設置領班人員。依區處回報資料審核後於 111 年 3 月 25 日函告符合申請領班/副領班員額資格之區處，正式成立稽查巡視班並應依工作安全相關規定辦理後續事宜。
- 二、本案建請解除追蹤。

人力資源處說明：

本案業務處已針對符合規定之區營業處成立稽查巡視班，本處將協助後續相關作業。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

六、1204-提案討論 1

案由：建請將本處原北竿電廠/服務所部分土地及建物產權移轉回馬祖區處，符合使用現況。

說明：

- 一、本處原北竿電廠為離島小型電廠，發、配電部門共用土地及建物，104 年配合公司政策與珠山電廠歸併協和電廠管理，因本處承辦人員疏失，未考慮配電部門使用需求，將電廠及服務所土地、建物產權全部移轉協和電廠。
- 二、目前北竿地區供電由珠山分廠饋線供電，北竿電廠為備用電廠，平時無發電事實，珠山分廠僅定期派員維護老舊機組，並無發電人員常駐。
- 三、因北竿電廠與珠山電廠歸併協和電廠管理，配合組織修改，本處於 104 年 2 月成立北竿服務所，因土地、建物均已移轉協和電廠，名義上目前本處為借用珠山分廠辦公處所及土地繼續服務北竿用戶，造成辦公處所設備維護及土地使用極大不便。

辦法：如案由，建請將除發電廠房及發電附屬設備建物、土地歸珠山分廠管理，其餘辦公處所及廣場產權移轉回馬祖區處管理，以符合本處運作現況需求。

辦理情形：

發電處說明：

- 一、旨案業務處 110 年 12 月 10 日簽請本處及協和電廠再評估後，本處已

於 111 年 1 月 13 日簽復該處，意見如下：

- (一) 依據「變更連江縣（北竿地區）風景特定區計畫（第二次通盤檢討）書」，113 地號土地屬機關用地，編號機六備註軍魂發電廠，為符合都市計畫土地使用分區管制規則規定，是否適宜變更做為服務所用地，仍需評估。
 - (二) 北竿服務所目前 3 人，依馬祖區處提出規劃土地及建物使用需求面積約 1,600m²，已達北竿電廠左半部面積，如劃分為該處，則電廠右半部實無多餘空地可供利用，所剩山坡地亦無法使用，為考量馬祖南、北竿地區用電穩地，及因應南、北竿之後續長遠經濟發展及用電需求，北竿電廠仍應保持土地完整性，做為未來機組更新擴建之可行性，如北竿服務所現況急需使用北竿電廠房地，仍請以借用方式辦理。
 - (三) 本公司前為穩定南、北竿地區用電，爰依企劃處 103 年 10 月 20 日電企字第 1030021393 號函及董事會 103 年 10 月 9 日董監字第 1038087050 號函將馬祖珠山電廠（含南竿及北竿電廠）改隸屬協和發電廠之分廠，北竿電廠目前雖為備用機組，惟如南、北竿間海纜異常無法供電時，北竿電廠仍須啟動運轉發電，屆時同仁仍有進駐北竿電廠之需要，或請再增加海底電纜 1 迴路，以確保南、北竿地區供電穩定。
 - (四) 另依馬祖區處擬規劃使用需求之面積，將包括北竿電廠大門及辦公室（2 層樓），惟該辦公室後係直接進入北竿#1~#3 除役機組之坑道入口，確有無法分割之情形，如需劃分則辦公室後坑道內之除役機組應歸還該處，並以不影響電廠同仁進出為原則。
 - (五) 由於電廠運轉所產生之噪音及空氣污染等負面新聞影響，迄今普遍仍屬一般民眾嫌惡之設施，土地相對較服務所難以取得，故土地如劃分為馬祖區處，未來北竿電廠有增建機組或其他發電用途之需求規劃時，該處須辦理歸還。
 - (六) 有關劃分面積及新增海底電廠 1 迴線部分，請業務處擇期邀請相關單位一同會勘，再進行開會研討。
- 二、本處、協和電廠（含珠山）與業務處、馬祖區處及財務處已於 111 年 2 月 10 日會勘前視訊討論，結論如下：
- (一) 目前仍應優先保留電廠需用面積，請電廠提出用地規劃需求面積送業務處。（電廠已於 111.3.8 提送）
 - (二) 請業務處擇期通知相關單位一同赴北竿電廠現勘並研商劃分面積之可行性。
- 三、原訂 3 月 17 日現勘，因機票問題及 303 事件延至 4 月 7 日辦理完畢，將再與相關單位開會商討後續事宜。

業務處及配電處說明：

本處於本(111)年2月10日與發電處、財務處、協和電廠、珠山分廠及馬祖區處召開視訊會議討論用地移轉事宜，原訂於3月17日前往馬祖現勘，惟因發生303停電事故，故延至4月7日辦理現勘完畢，將再與相關單位商討後續移轉事宜。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

七、1204-提案討論 3

案由：配電處 109 年度規劃完成之馬祖東引及西莒離島電廠未來人力需求建議案。

說明：配電處 109 年度規劃之馬祖東引及西莒離島電廠未來人力配置建議，建議用人數東引電廠 19 人，需增加人數 7 人；西莒電廠 21 人，需增加人數 8 人（如附件 3-1）。

辦法：東引及西莒電廠目前發電運轉人力每班均 1 人值班，與公司工安政策相抵觸，請主管處協助在人力規劃未核定前，請增撥預算同意本處先發包勞務人力 6 人協助發電運轉工作，以穩定發電需求。

辦理情形：

配電處說明：

一、本處於 110 年 10 月 25 日召開會議邀請台灣電力工會、企劃處、人力資源處、發電處、業務處及馬祖區營業處，研商馬祖區處小離島電廠人力撥補事宜，會議決議人力補充短、中、長期方案，並請人力資源處參考其他國營事業作法，精進離島偏遠單位招考策略。

二、上述方案本處辦理情形如下：

（一）短期方案

馬祖區處與協和電廠（珠山分廠）已於 110 年 12 月 27 日互調 1 員生效，另經全面盤點各區處同仁意願，基隆區處已於 111 年 1 月 28 日調動 1 人至珠山分廠，並珠山分廠亦於 111 年 1 月 28 日調動 1 員（東引籍）至東引電廠。

（二）中期方案

110 年新進職員甄試馬祖區處已獲配 12 名（預計 111 年 4 月報到），將視報到情形檢討勻用，倘職員無法順利進補，再協調系統內部單位僱員補充，待人力到位，由馬祖區處依業務需求調整職務工作。

（三）長期方案

本處已於 110 年 12 月 10 日提出離島電廠人力增補案送人力資源處彙辦（馬祖 15 名需求），並續向上級機關爭取納入 112 年度預算員額。

三、考量馬祖區處北竿服務所及東引、莒光電廠均為偏遠地區，交通等各項生活條件不便，人員調派困難，且人員招考錄取若非當地居民，報

到後離職及轉調率均偏高，為提高誘因俾利協助馬祖區處人力補充，本處於 111 年 2 月 17 日奉核請人力資源處向上級機關爭取修改本公司高級職業學校技術類科獎學金徵選條件及向上級機關爭取增補馬祖 15 名人力需求，納入 112 年度預算員額，另請馬祖區處研討任職於馬祖地區並報考馬祖地區專案名額徵選者之錄取資格以及視 111 年 4 月份新進職員報到情況，評估部分差額改提報增加至新進僱用人員甄試用人當地化名額。

- 四、上述獎學金徵選條件修改，人力資源處已於 111 年 3 月 22 日召開「研商修正花東及離島地區高級職業學校技術類科獎學金甄選辦理原則會議」辦理。

企劃處說明：

配電處已於 110 年 10 月 25 日邀集台灣電力工會、人力資源處及本處與相關單位赴馬祖區處召開專案會議，現階段小離島電廠當務之急為解決人力需求及留才，如人力補充完畢後，仍有組織擴充之需要，本處將盡力協助。

人力資源處說明：

- 一、配電處已於 110 年 10 月 25 日會同電力工會、企劃處、本處及相關單位赴馬祖區處召開「小離島電廠人力撥補及北竿服務所用地協商會議」。本處除於會前提供配電處以外包方式辦理所涉規定，以及長期有效進補人力之建議，並將依會議決議事項提供協助。
- 二、近期配售電事業部提報離島小電廠人力需求，本處已整體評估公司用人需求，依上級機關規定，在用人費用限額控管及符合生產力指標之前提下，納入 112 年度預算員額編報。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

八、1116-提案討論 1

案由：建議台電公司調高評價人員職等至 15、16 等。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、有關建請將評價職位提高至 15、16 等一節，因涉及整體國營事業現行制度更易之通案性問題，經本公司多次建請經濟部國營事業委員會同意，惟該會考量領導管理、評價與分類人員間之衡平性及人事制度穩定性，仍予維持評價職位 14 等。
- 二、本案擬會同其他國營事業共識意見，並俟機再向上級機關爭取提高評價職位列等及設置比例事宜。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

九、1041-提案討論 1

案由：建請公司將退休金提撥率由 6%調高至 12%。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、查勞工退休金條例（以下簡稱勞退新制）施行後，為保障勞工之退休金權益，依規定雇主每月負擔之退休金提繳率，最低下限為 6%，雖無最高上限之規定，惟現行經濟部所屬各事業單位依法每月為適用勞退新制之純勞工身分者，提繳之退休金均為工資的 6%。另因本公司係屬國營事業，各項預算來源須經上級機關核定，有關退休金提繳率之調整，尚非本公司獲授權之範圍。
- 二、本公司前已多次建請經濟部酌予調高退休金提繳率，109 年 8 月 7 日電力工會理事長與本公司主管等人員亦赴經濟部說明爭取，經濟部表示能理解本議題之訴求，惟涉及整體國家勞動政策，宜由政府通盤規劃辦理。
- 三、另為合理保障適用勞退新制之僱用人員退休權益，本公司業於 109 年 12 月 8 日函請經濟部研議將新制勞工退休金提繳率由 6%提高至 12%；經濟部於 12 月 15 日回復略以，勞工退休金條例適用於全國勞工，調整雇主提繳率宜由勞動部綜合國家負擔能力及整體社會接受性等因素審慎為之；如單獨調整本公司提繳率將對其他國、公、民營事業造成衝擊，故本案暫予保留。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

參、人力分析- 未來人力配置建議(一)

表3-1 電廠工作積點及預估人力需求

表號	工作性質	工作內容或名稱或職責	年人工時	重要性			電廠	七美	望安	虎井	綠島	蘭嶼	東引	莒光
3-5		電廠環境及設備運維工作項目	6,072	★★以下	★★★以上	★★★以上	機組數	4	4	3	9	6	6	9
				9	11	11		1	1	0.75	1.3	1.3	1.3	1.3
3-6		例行性報表及稽核工作項目	250	3	13	0		1	1	0.75	1.1	1.1	1	1
				2	12	2		1	1	0.75	1.2	1.1	1	1
3-7	電廠	機組調度值班及演練工作項目	18,306	5	4	10		1	1	0.75	1.1	1.1	1	1
				14	14	14		14	14	10	17	16	15	15
3-8		油品、配件接收及管理項目	1,769											
		預估人力需求	13.2											

註：本案以七美及望安電廠之4部機為基礎，推算各電廠相對機組數應配置合理人力。
★下方數字表示項目數

參、人力分析 - 未來人力配置建議(二)
表3-2 電廠工作積點及預估人力需求說明

表號	工作權責	工作內容或名稱或報表	年人工時	重要性			電廠	七美	望安	虎井	綠島	蘭嶼	東引	莒光
				★★以下	★★★	★★★以上								
3-5	電廠	電廠運轉及設備維護工作項目	6,072	8	9	11	機組數	4	4	3	9	6	6	9
3-6		例行性報表及會議工作項目	250	3	13	0	綜合評析： 1. 小離島電廠電力代操作值班人力，目前因人力緊澀係三班三值兼兩值，為避免潛在工安風險，未來擬比照配電調度中心(DCC)係四班三值模式值班。 2. 依據電廠機組台數不同，機組運維工作人力亦不同，若以機組檢修工作及配合修護處大修估計機組維修人員約4至6人。 3. 油品運輸、尿素攪拌、配件驗收及例行性報表等工作，依電廠實際情形約3至4人。							
3-7		機組調度值班及演練工作項目	18,306	2	12	2								
3-8		油品、配件驗收及管檢工作項目	1,769	5	4	10								
		預估人力需求	13.2					14	14	10	17	16	15	15

註：★下方數字表示工項數量

配電處

誠信 關懷 服務 成長

參、人力分析-未來人力配置建議(三)

表3-3 服務所、線路維護工作積點及預估人力需求說明

表號	工作權責	工作內容或名稱或報表	年人工時	★★★以下	★★★	★★★以上	電檢		七美	望安	虎井	綠島	蘭嶼	東引	莒光
							受理件數	線路事故搶修數							
3-10	服務所	服務所值班及 巡迴工作項目	5,649	13	6	11	綜合部析 1. 線路巡修活電施工依據工安處台灣電力股份有限公司防範線路工作感電事故注意事項：規定高壓活線搶救至少3人，故依據平日巡修及線路事故搶修數，評估作業人員約3~5人。 2. 服務所值班及臨櫃受理件數、例行性報表及抄表等業務，評估作業人員約3~5人。								
3-11	線路維護	線路巡修及 運維工作項目	3,922	14	17	9									
推估人力需求數目								5		5	3	6	6	4	6



誠信 關懷 服務 成長



配電處

參、人力分析-未來人力配置建議(四)

區域	澎湖 (微電網發展區)				台東 (國家關注區)		馬祖 (戰防前線)		備註
	七美	望安	虎井	綠島	蘭嶼	東引	莒光		
電廠	8	8	8	8	8	8	8	4班3值每班2人	
值班人力	6	6	2	9	8	7	7	6000小時以下保養	
機組定期 保養	4	4	2	5	5	3	5	因馬祖東莒、西莒分 屬兩個島，巡修人數 建議加1	
線路巡視及 簡易維護	1	1	1	1	1	1	1	含受理用戶用電申請 案件、接戶線工程及 裝(抄)表等業務	
服務所臨櫃處 理	8	8	6	12	13	12	13		
現有人數	19	19	13	23	22	19	21		
建議用人數	11	11	7	11	9	7	8		
需增加人數									

表3-4 未來人力配置建議表

誠信 關懷 服務 成長

配電處