

供電系統勞資協商溝通會議紀錄

時間：中華民國 112 年 4 月 14 日（星期五）上午 10 時

地點：高屏供電區營運處 E 棟 5 樓教育訓練室

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
石處長吉亮

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：建請恢復供電系統第 47 期以後新進員工，兼任四輪傳動特種工程車輛司機工作，應給予兼任司機工作津貼，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、本公司前依主管機關要求配合檢討兼任司機加給制度，爰自 92 年起新進人員兼任車輛駕駛者，不另核給兼任司機加給，其後鑒於兼任大型車駕駛須經專業訓練且具備相關證照，確有其專業性與獨特性，且有助於加速事故處理效率，經長期爭取及試辦，始於 108 年獲經濟部同意新進人員兼任大型車駕駛工作得支給兼任司機加給，惟兼任小型車仍未開放，並要求本公司確實辦理支領小型車兼任司機加給隨人員退離後，加速遞減人數上限之進程。
- 二、供電處前於 111 年 5 月 12 日提供彙整資料，惟主管機關多次強調新進人員兼任車輛駕駛，屬業務上、職務上之所需，且已簽訂勞動契約，自應依約辦理不另核給加給，本公司前係提供全國大、小型車持照人數及比例，以及操作大型車附載機具之證照說明等諸多客觀佐證資料，始獲認定大型車駕駛具稀少性，故仍請主管處補充提供客觀數據資料及證照或檢定要求等較具說服力說明，以提高爭取獲同意之可能性。

供電處說明：

- 一、本處已於 111 年 4 月 13 日請各供電區處協助調查小型車輛使用及兼任人員加給情形，並針對車輛使用之專業性及獨特性進行說明，於 111 年 5 月 6 日送本處彙整後，依會議決議於 111 年 5 月 12 日將各供電區車輛及兼任司機加給統計結果簽送人資處，並說明本處轄管之輸電線路多位處山區，其通行

道路之路況與既成道路相差甚遠，且執行維護工作時，常須載運笨重之材料或機具，故需使用高底盤之四輪傳動車，駕駛人須具備過人膽識及技巧，方能勝任，且對於擔任四輪傳動車駕駛之同仁，除須辦理日常之線路維護工作，亦須承擔其他同仁之交通安全，實有其專業性及獨特性。

二、人資處於 111 年 6 月 20 日回復本處，本公司爭取新進人員兼任大型車駕駛加給時，主管機關多次強調新進人員兼任車輛駕駛及初級保養者，屬業務及職務上之所需，且已簽訂勞動契約，自應依約辦理，不另核給，爰請本處提供相關證照或檢定要求，以提高報部爭取之合理性。

三、考量目前四輪傳動車駕駛確無相關證照或檢定考試可供佐證，如參照爭取兼任大型車司機加給之案例，宜就四輪傳動特種工程車輛駕駛具備之稀少性再強化論述以利報部爭取。

四、前於 111 年 9 月供電系統勞資會議上，本案報部條件未取得勞資共識，本處於 112 年 4 月 6 日與各供工會代表再研議後，考量可行性與時機，擬建請暫先結案。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第二案

案由 1：因應智慧電網及變電所導入 IEC61850，建請供電處及各區增設相關業管部門及人力補充。

案由 2：新增組織或變電所加入增補人力原則，建請人力補充及提早進用。

案由 3：建請公司正視供電單位輸電線路維護人力嚴重不足，盡速補充僱用員額 284 名，以維供電安全。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

供電處說明：

有關供電系統各項人力爭取追蹤案，辦理情形分述如下：

案由 1：

因應智慧電網及變電所導入 IEC61850 業務組織人力一案，本處於 111 年 3 月 11 日邀請企劃處人員至彰一 S/Y 及南屯 D/S 現場會勘，以利加快組織審查作業，同年於 7 月 1 日配合修正發布本處辦事細則、7 月 25 日就各供增設智網維護課組織進度與工會溝通。經研討原智網維護課名稱調整為「智變維護課」，相關組織設置標準已於 112 年 1 月 3 日由企劃處審查同意，各供於導入 IEC61850 變電所數達新設運維管理課級組織門檻時，報本處核轉企劃處新設組織。新桃供電區營運處已於 112 年 2 月 23 日獲核定於資控組下增設智變維護課。本處另將配合補充人力事宜。本案已增設組織，爰建請結案。

案由 2：

因應新增組織或變電所增補人力一案，係應嘉南供電區營運處增設澎湖 P/S 值

班所需，前依業務需要由嘉南供電區營運處先內部調整補足值班人力 4 名。本處並於 110 年增撥職員 1 名，111 年增撥職員 3 名，合計已分年補足嘉南供值班人力 4 名，爰建請結案。

案由 3：

有關輸電線路維護人力儘速補充僱用員額 284 名，查自 110 年僱用人員甄試起本處合計已專案增撥輸電線路維護人力共 58 人(110 年 10 人、111 年 10 人、112 年 38 人)，尚有差額 226 人未補充。因人力資源處採分年回補人力，且尚須兼顧現場變電設備與輸電線路之維護人力需求，本處將依各供電單位業務增長情形滾動調整、持續爭取員額。

僱員招考	台北供	新桃供	台中供	嘉南供	高屏供	花東供	合計
110 年專案增額輸電	0	2	3	3	1	1	10
111 年專案增額輸電	1	2	2	2	2	1	10
112 年專案增額輸電	6	7	7	9	6	3	38
合計	7	11	12	14	9	5	58

人力資源處說明：

- 一、考量供電系統因推動 IEC61850 建置、再生能源併網、新增變電設備及運維等各項業務成長，本處在上級管控公司整體員額增員不易之情形下，近年供電系統除退離均以「退一補一」之比例覈實回補，並增配人力（查自 109 年甄試迄今已增配僱員 111 名及職員 74 名，另 112 年職員尚在作業中，已規劃增配 50 名）。又因各項甄試作業期程差異，供電系統目前尚未赴單位報到之 111 年僱員 6 個月訓期者 79 名及 111 年職員 89 名（將於 4 月底前赴單位報到）；112 年僱員甄試 131 名（訂於 5 月 14 號進行筆試）。
- 二、另依輸供電事業部提報之 111 年「人力運用與培育精進計畫」，已將近期供電系統人力需求納入；且本處經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，業納入 113 年度預算員額編報，並函報上機機關審核。

本次會議決議：案由 1 本案結案；案由 2 本案結案；案由 3 本案繼續追蹤。

第三案

案由：建請修正輸供電事業部組織規程並增設運轉調度副處長一位及調度組、風控課、再生能源課，並調整組織、分工架構，增補適當人力，綜理運轉調度、風控及再生能源各項業務推動，以展現輸供系統對再生能源政策推動及風險管控的重視。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、供電系統應新增業務需要已於 111 年度人力運用與培育精進計畫中，納入再生能源併網與強化區域電網風控業務值班人力需求，並提報人力資源處爭取員額補充。另應本案組織增設與業務擴充需要，將再視各供推動情形滾動盤點人力需求，俾覈實爭取人力。有關供電單位組織規程修正增設副處長至三人、增設組織與業務職掌調整部分，本處已依各區營運處(不含花東供)組織規模，簽報申請增設運轉調度副處長。惟因案涉公司整體業務規劃，經陳報後擬先研擬修訂「供電區營運處分層負責明細表」相關規範，待整體規劃後再一併考量。
- 二、本處前簽奉層峰核示，現階段無法增設運轉調度副處長，爰與各分會常理溝通後，於供電單位 111 年 11 月與 112 年 1 月經營決策會議研商因應方案，先均化副處長與 ADCC 主任之管理權責。本處並於 112 年 2 月 15 日修正發布「供電區營運處分層負責明細表」調整 ADCC 主任權責，另於 2 月 23 日函知各供電區營運處自 3 月 1 日起調整變電、輸電副處長與 ADCC 主任轄管部門，以強化運轉調度、風控及再生能源等業務之推動，爰建請結案。

企劃處說明：

- 一、本案前已由董事長室退請供電處再研議替代做法；經本處與供電處充分討論後，考量單位副主管及區域調度中心之管理效能，同意採調整「處長/副處長」及各「區域調度中心」間指揮鏈方向辦理，俾提升區域調度中心之位階。
- 二、另為求行政效率，將於各供電區處辦理組織調整案時併同修正前開指揮鏈，近期已辦理完成者如 112.2.23 新桃供電區營運處新設「智變維護課」組織案，未來其餘各供電區營運處亦比照辦理。
- 三、本案建請解除追蹤。

人力資源處說明：

本案建議先由輸供電事業部策劃室與供電處評估相關業務需要，並就整體狀況作通盤考量，本處將配合研議。

本次會議決議：

- 一、修正案由為：建請各供電區營運處增設調度組、風控課、再生能源課，並調整組織、分工架構，增補適當人力，綜理運轉調度、風控及再生能源各項業務推動，以展現輸供系統對再生能源政策推動及風險管控的重視。
- 二、本案繼續追蹤。

第四案

案由：建請傾聽員工對 0303 後之風險管控看法，並簡化風險管控程序。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

供電處說明：

有關涉及供電系統風控作業需求與防呆機制疑義回應如下：

- 一、為簡化防呆程序，依 111 年 8 月 9 日修訂台灣電力股份有限公司輸供電事業部「變電所內橫向溝通暨工程安全管制作業標準程序」之「設備閉鎖及復原管制作業程序」，已明定匯流排停電時，僅針對停電工作設備之檔位填寫「閉鎖設備管制卡」，其餘檔位將匯流排側 DS(或 ABS)電源閉鎖，並將 LCC 箱及控制盤面(或 DC 電源分配箱)上鎖，鄰近設備圍上紅帶警示。
- 二、因曾發生抽真空而抽到送電中氣室導致事故的案例，故為提醒工作人員安全工作範圍，現場放置氣室圖有其必要性。另依風控中心 111 年 5 月 12 日函送各單位氣封開關設備工程分階段氣室圖標準範例，已明定帶電氣室以紅色標示，停電(工作)氣室以藍色標示，管制氣室以黃色標示，如停電氣室無工作項目，為防止誤觸設備引發事故，亦請標示為黃色。
- 三、風控中心自 111 年 8 月 24 日起授權由供電處自行對各供電單位風險等級之工作項目列入查核督導，其中有關「不定時抽查風控紀錄」已調整改於事前通知單位提供相關抽查資料，以避免現場工作人員於工作時需補充資料之問題。
- 四、本處於 111 年 9 月 16 日另召開風控運作推動業務溝通會，邀請各區風控長及台灣電力工會第 5、37、48、49、50 及 58 等分會研商相關事宜。
- 五、本處每半年將辦理風控運作推動業務溝通會，本次會議已於 112 年 03 月 28 日舉辦，邀請各區風控長及台灣電力工會第 5、37、48、49、50 及 58 等分會研商相關事宜，爰建請結案。

風險管控中心說明：

- 一、風控中心於 111 年 6 月起，已利用歷次查核行程與供電系統各分會常理或工會幹部初步交換意見，有關非本中心規定文件已轉請有關單位研議簡化表格或 SOP。風控中心風控長、副風控長等一行人亦於 8 月 25 日拜會總工會說明風控中心任務，目前業務型態、範疇與運作方式。
- 二、前述會議討論公司級風控會議提前召開，以避免資料提供影響同仁正常作息，公司級風控會議已於 8 月 29 日起由原來 15:30 提早至 15:00 召開，亦請各主管處會議中調整風控報告方式，以縮短會議時間。
- 三、0303 事故凸顯本公司人員對氣封開關設備認識及訓練不足，並嚴重影響民眾對本公司之信任，上級指示須重視氣室圖繪製，目的在於提醒同仁有電與無電之介面須有相關管制作為，以杜絕類似 0303 事故再發。供電單位以往已有類似管控作為，氣室圖繪製作為與主管處管控作為方向一致，目的在於提醒現場工作及人員安全，明示工作內容與管制措施，氣室圖以清楚明白表達為要，不限繪製方式。
- 四、各主管處督導現場單位風控運作方式風控中心尊重未介入，各單位可視運作情況自行檢討最佳機制。風控中心目前重點在於強化落實工作之橫向聯繫、主管處監督力道及工安事先防範作為，以利各單位主管、主辦及現場同仁了解為什麼要風控，風險觀念必須深根於每一位同仁，俾提高風險意識，發掘問題，杜絕供電風險及工安危害肇生。

- 五、本中心於 111 年 9 月 13 日及 16 日參加供電系統勞資協商溝通會議，除傾聽供電系統同仁對風控之看法外，亦在會中再次說明本中心業務型態及運作模式，期同仁能了解並偕同做好風險管控作業。
- 六、本中心分別於 112 年 2 月 16 日至台北供電區營運處、3 月 9 日至嘉南供電區營運處辦理風險管控例行查核作業，與第一線工作人員及單位風控長交換落實風控之建議作法，未來辦理其他供電區營運處風險管控例行查核作業時，將持續廣納建言，以作為未來推動風控作業檢討之參考。

本次會議決議：本案結案。

第五案

案由：建請公司協助解決員工服兵役造成現場人力不足，工作無法推展之困境。

上次會議決議：

- 一、同意案由修改為：建請公司協助解決員工服兵役造成現場人力不足，工作無法推展之困境。
- 二、本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

查總統於 111 年 12 月 27 日宣布，自 113 年起，94 年 1 月 1 日（含）以後出生役男之義務役期由 4 個月調整為 1 年。為避免本項政策影響現場人力調度運用，規劃自 113 年起，參考「育嬰留資停薪專案名額處理措施」，以提前補充之概念協助單位彈性調配人力。

供電處說明：

查計至 112 年 3 月供電系統因服兵役尚在留資停薪之員工為 7 人，雖人數不多，惟考量未來國民義務役延長役期將影響技術人力運用，本處與各分會將共同爭取提前回補人力。

本次會議決議：本案結案。

第六案

案由：為合理化管理幅度並提高總務組效能，建請成立本處總務組管理課分攤事務課長職責。

上次會議決議：請供電處訂定一體適用的衡量標準，本案繼續追蹤。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、有關高屏供電區營運處申請總務組成立管理課一案，依 106 年 11 月台北、新桃、台中等供電單位增設管理課簽准作法，需視業務成長量再行檢討。
- 二、因企劃處審查新設組織需就業務成長量體與數據具體說明。為協助高屏供電區營運處爭取設置管理課，本處已依會議決議研擬一體適用的衡量標準

中，俾據以提出組織申請。

- 三、案經本處研訂供電單位現行事務課業務量體與加總分析相關指標後，高屏供電區營運處因新增教保中心與楓港會館等業務，確有增設管理課之必要。案經本處陳報企劃處審查，已於111年12月6日獲核定於高屏供電區營運處總務組下新設管理課，並由總務組內部勻用人力，爰建請結案。

企劃處說明：

- 一、有關高屏供電區營運處總務組增設「管理課」組織案，業於111.12.6發布施行。
- 二、本案建請解除追蹤。

本次會議決議：本案結案。

第七案

案由：建請公司對於僱用人員申請育嬰留資停薪超過6個月時，比照派用人員可以提前進用，以解決請假期間人力不足問題。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司為降低各單位員工辦理育嬰留資停薪對業務推動之影響，以「提前補充」概念，勻撥各該年度奉核定之新進職員甄試名額，作為各事業部彈性調配人力，遂訂定「育嬰留資停薪專案名額處理措施」。
- 二、前述措施考量評價僱用人員之進用，多數需完成3-6個月不等之養成班訓練，為避免新進人員報到時，原辦理留資停薪人員亦已復職，造成人力重疊配置之情，爰以擔任分類職位（含派用及分類僱用人員）、調查時本人或配偶已懷孕，且有意願辦理育嬰留資停薪期間超過半年者為調查對象。
- 三、查本公司辦理育嬰留資停薪者，以派用人員及分類僱用人員為大宗，評價僱用人員申請育嬰留資停薪，且申請期間超逾半年者僅佔少數，對單位業務推動影響程度較低。
- 四、綜上，本公司業將分類僱用人員納入育嬰留資停薪專案名額處理措施之調查對象，並據以勻撥新進職員甄試名額，至評價僱用人員是否納入調查對象，後續將持續滾動檢討調整。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第八案

案由：建請新增獎助工作人員國內進修實施要點，補助在職人員公餘進修費用。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、為嘉勉終身學習，增進學識技能，同仁得於不妨礙工作下，依本公司職工福利委員會「職工公餘進修獎助辦法」規定申請公餘進修，並得依每一學期獎學金核發標準申請獎助學金(如附件 1)。
- 二、另為因應經營環境變遷，加強培訓中、高階人才，充實經營管理知能及專業領域知識，並與民間企業優秀主管互動學習，本公司亦訂有「薦送中、高階人員參加國內大學院校碩士學位進修實施計畫」，每人每學期最高補助 2 萬元，以 2 年為限(如附件 2)。
- 三、為提升人員素質，鼓勵同仁汲取新知、強化工作效能，本處前與經濟部所屬其它事業機構請益，研議擴大在職進修補助對象；惟因本公司具大專以上學歷人員占比達 87.1%，又本公司訓練預算有別於其他部屬事業，多已分配運用於大型車駕照、無人機操作證、起重機操作人員考照、高空工作車操作人員特殊作業安全衛生教育訓練等必要之訓練項目，預算不敷支應。
- 四、復考量 303 停電事故後，相關穩定供電、電網韌性及電驛技術訓練亟待推動，且防疫政策放寬，應優先恢復辦理實體訓練以持續培育現場人員技術能力，本案將視未來公司經營情形及相關資源再行研議。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

肆、討論提案

第一案

案由：供電單位 1120113 經營決策會議決議，【今年開始電驛人員全部回歸至電驛獎學金的派用，會盡快補足人力，另為維持人員專才專用，電驛及變電人員間不互相異動。】嚴重影響會員權益及公平性，建議刪除並更新決議內容。

說明：

- 一、依據 112 年業務聯合檢討會中，徐副總經理針對提升台電韌性之敏捷式議題管理，特別提到發揮團隊實力，最關鍵的是【人】。
- 二、除了培育傳承外更加重視 T 型人才養成 2.0。即能多方了解其他領域的概念，廣泛吸收新知。輪調養成跨域、擁有第二專長、橫向通才發展。以致成就全方位思考模式及跨界的整合能力。
- 三、供電系統對於電驛及變電人員間的輪調跨域已行之多年，如果要貿然實施會議決議亦要先就之前輪調執行成果進行分析再決策，如此噪進不僅和公司對外宣誓的培育方針大相逕庭，對於人才的選訓留用更令人擔憂害怕。

辦法：

- 一、請供電處先說明會議決議背景。
- 二、請對於預定獎學金進用之電驛專才，工作上及未來職務升遷上的規劃安排。
- 三、既然講到會盡快補足人力，那預定進用的時程規劃為何？
- 四、目前已循輪調方式進到變電各領域的電驛專才是否要一併回歸？
- 五、既使要執行這個結論前，也應該讓目前在線的這些同仁有選擇去或留的機會，畢竟在沒有此結論前從民國 101 年開始他們一直有跨域學習交流的權利。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、因應 303 事件後檢討電驛部門提升為專責組織，依總經理於 111 年 12 月 27 日「電驛組織架構與權責分工會議」指示辦理。
- 二、電驛人力應專才專用，未來工作及職務升遷朝專責組織電驛處發展。
- 三、111 年度電驛部門人力已增補 19 名，後續尚缺名額於 113 年前補足。另查自 111 學年度起本處已爭取擴大電驛獎學金進用名額為 13 人，未來將俟研究所學生畢業與役畢後報到情形，分發電驛部門及各供電驛組。
- 四、電驛專才調變電各領域歷練，前係依個人意願調動，未來將鼓勵一併回歸電驛專責組織。
- 五、目前在線已歷練的人員後續將鼓勵回歸電驛專責組織。

本次會議決議：本案移至供電經營決策會議討論。本案結案。

第二案

案由：建請同意調整供電系統現場單位下班時間。

說明：

- 一、供電系統業務以運維為主，亦無需對外與民眾有業務聯繫，時間調整對業務推行亦無影響。
- 二、現有本系統新進同仁 40 歲以下將近半數，若調整下班時間除可分擔家庭照顧責任外，亦可解決下班塞車之苦。
- 三、現本系統六區所做調查意願表：

單位	台北供	新桃供	台中供	嘉南供	高屏供	花東供
比例	70%	67%	66.3%	69.1%	65%	70%

辦法：

早上上班時間：08:00~12:00(彈性時間請各區自行協商)

中午休息時間：12:00~12:30

下午上班時間：12:30~16:30

辦理情形：

供電處說明：

- 一、依本公司各單位人員上、下班暨請假時間處理原則略以，在不影響正常業務狀態下，各單位得實施彈性上下班，但須與電力工會所屬各分會協商後報請總管理處核准後實施。
- 二、本案調整下班時間符合基本工時與休息時間至少 30 分鐘之規定，且各供電區營運處員工意願調查結果達半數以上同意。惟為使實施後對員工權益影響與相關配套措施更周延，本處擬與各供電區營運處研商配套原則後，再依會議決議辦理。

人力資源處說明：

各單位除輪值人員依排班表執勤外，一般經常性上下班人員之上下班時間如需調整，請依本公司「各單位人員上、下班暨請假時間處理原則」第一點略以「…週一至週五每日上班 8 小時，…；中午休息時間不得少於 30 分鐘」規定辦理。如經各供電區營運處調查後，有調整系統刷卡時段設定之需要，請送主管處轉本處辦理。

本次會議決議：本案移至供電經營決策會議討論。本案結案。

第三案

案由：建請供電處檢討分析並依結果適時增訂各部門工程車輛配置辦法供各區參考購置。

說明：

- 一、為配合公司目前風控作為，衍生許多臨時性的頻繁業務如線路巡視、紅外線測溫等，使得車輛的需求已較原本的維護工作增加許多。

- 二、因應電網強韌計畫及再生能源併網任務，本處增加許多設計工作，導致部門之配車經常不足而須向其他部門借用。
- 三、現場用車需求依目前情形已達需重新檢討之必要。

辦法：

- 一、請供電處針對目前各營運處部門配車情形重新調查檢討分析。
- 二、因應風控作為及電網強韌計畫等，應再檢討增加各部門的配車需求。
- 三、隨著供電處計畫增撥人力計畫及新業務的增加，應該適時調整配車標準。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、各供電區營運處因組織人力配置及地理環境各異，對於公務車輛(含管理車輛、其他車輛等)需求不盡相同，爰自各供電區營運處成立以來並未訂定統一配車標準，而由各單位視單位需要編列新增/汰換預算，再依預算奉核結果採購新增/汰換車輛，各單位車輛由單位統籌調度運用，並視部門需求彈性調整分配。
- 二、近年因應風控作業及電網強韌計畫推動需要，各單位在組織、人力上均有增加，若有車輛不敷使用情形，得依本公司公務車輛管理要點規定，編列增購/汰換公務車輛年度預算，供電處於各階段(本公司會計處、國營會、經濟部)預算審核時定會極力為單位爭取預算過關，俾利後續採購作業進行。

供電區營運處車輛 112、113 年增購情形表

單 位	台北	新桃	台中	嘉南	高屏	花東	合計
112 年奉准新增	1	4	2	1	2	2	12
113 年初編新增	2	4	5	5	0	1	17

本次會議決議：本案結案。

第四案

案由：建請設置供電系統總領班職位設置。

說明：

- 一、供電系統業務以運維為主要業務，現場課長及主辦輪調頻繁，對業務推動已經捉襟見肘影響甚鉅。
- 二、現有線路部門雖有總領班職務，但是屬非正規職位，對領導各工作班工作協調及推行常常窒礙難行。
- 三、建請公司設置供電系統總領班職位，以利現場工作推行。

辦法：

- 一、輸、變電部門每分隊(維護課)達 3 工作班以上，即可設置總領班職位。
- 二、總領班可支領領班加給 5,000 元。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、因應電網強韌計畫以及未來自營工程同步施作之型態日益增加，供電系統增設總領班可協助分隊課長綜理現場各工作班維護工作計畫執行及異狀處理追蹤，並負責開立線路停止要求書及加入系統要求書，領導各工作班工作協調及推行，帶領各班自營工作擔任工作場所總負責人等。為應未來新增業務推行與施工模式轉換需要，實有必要設置總領班一職。
- 二、查本公司現行相關規定並未有總領班設置依據，為爭取供電系統總領班設置法制化，本處已先與人力資源處溝通研商可行方案，因相關爭取涉及法規修正與待遇調整，依規定須陳報經濟部核定同意。為有效爭取設置總領班，本處另就可行性研提爭取方案，並將另案與各供電區營運處工會代表溝通後提出。

人力資源處說明：

- 一、本公司「各單位設置領班、副領班要點」自 109 年 4 月 28 日發布並施行，經各單位依該要點之選派資格條件，綜合考量其適任性後推薦適合人選派任。
- 二、有關工會所提總領班職務，如符合該要點設置之領班、副領班，赴工作現場擔任第一線監督及指揮工作，肩負施工品質與工作安全之責，俾傳承核心技術、實務經驗以利於業務順利推展，與原立意無異，是類人員之增設，仍請依該要點相關規定，審慎指派並於核定名額內總數控管，未有工安事故得依現行制度支領加給，另亦請留意不同工作班類別之衡平性，允為適當。
- 三、至所提是類人員加給提高為 5,000 元部分，因涉及現行規定之修訂、待遇項目之增列，需備妥其工作情形、具體職務內容及與現行領班職務之差異性等資料，並提報經濟部審查，該部亦會就本公司營運績效再予衡酌，爰仍宜審慎評估。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第五案

案由：建請檢討開放護理人員正式僱用一定年資後，得參加本公司僱用人員升任派用人員之甄試，以保障是類人員未來職涯發展，發揮激勵與人力運用之效。

說明：

- 一、依據新進護理人員甄試簡章之捌、僱用與待遇述明，護理人員正式僱用後得依其工作表現按台電「人員任僱調派施行細則」及相關規定，在其職位列等範圍內考核升遷，並俟分類職位職等可容納時，改支分類薪等，最高可列分類 5 等。
- 二、護理人員甄試係配合「勞工健康保護規則」辦理之專案進用甄試。
- 三、本公司新進身心障礙人員甄試簡章亦述明身心障礙甄試係配合「身心障礙

者權益保障法」辦理之專案進用甄試。

四、惟兩者的差異在於後者仍能依施行細則參加台電公司僱用人員升任派用人員之甄試。

辦法：

一、對於護理人員的派任職位，經查本公司無妥適的職派可匹配，應開放報考僱用人員升任派用人員之甄試，提供護理人員內部升等管道。

二、目前護理人員大多置於工安組內辦理及熟悉各項工安法規之執行為例，應於一定年資後提供是類人員參加本公司僱用人員升任派用人員之甄試資格。

三、對於護理人員缺口，依「勞工健康保護規則」仍須另以甄試方式錄用補足。

辦理情形：

供電處說明：

供電系統除花東供電區營運處外，餘各供電區營運處均於工業安全衛生組下設有 1 名護理員，並專責從事與勞工健康服務有關之工作。經查供電系統現有護理員合計 5 人，平均年資約 9.6 年、平均年齡約 40 歲，且多數已達 5 等支薪。在護理員專案進用職等限制下，放寬僱用人員考升派用人員甄試資格限制，有助於護理員未來職涯發展規劃。本處前已配合人力資源處調查，建議放寬護理員僱升派之限制，並由人力資源處規劃辦理中。

人力資源處說明：

本公司護理人員進用及發展事宜，業於 111 年 9 月召集各主管處研議並奉核定開放護理人員於本公司服務滿 10 年(自工作訓練起算)，得報考僱升派甄試，以達激勵及提供內部升等管道之效，同時兼顧護理人員進用之穩定性。護理人員進用相關規範業奉經濟部同意備查，有關僱升派部分將於該甄試相關函文中敘明；另因僱升派甄試產生之護理人員缺口，需求單位仍須辦理護理人員甄試補足。

本次會議決議：本案結案。

第六案

案由：建議花東供電區營運處成立東部區域調度中心。

說明：花東轄區原台東地區與花蓮地區特高壓 69kV、161kV 系統及超高壓 345kV 系統已於 112.2.1 合併，目前位於鳳林主控站監控暨運轉，而花東本無區域調度中心組織，目前暫由鳳林 E/S 經理兼任。長期下來分身乏術，且系統調度運轉必須嚴謹本該一元化專心專任專責。現以兼任方式對於系統設備、運轉安全上尚嫌不足，屬兩者皆失。再者花東轄區幅員遼闊，僅依靠既有單薄運轉人力實難兼顧現有再生能源、智慧電網及 IEC61850 業務推動。因此建議增設系運課或調度課合併鳳林主控站成立花東區域調度中心，讓系統更增安全穩定。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、依花東供電區營運處現行組織表，該處置處長一人、副處長一人。設變電、線路、總務、工業安全衛生四組，各置經理一人，組下得分課辦事。另設鳳林超高壓變電所、台東一次變電所及花蓮線務段。超高壓變電所、一次變電所、線務段，各置經理一人，段下得設分隊，所下得設各維護課，並得置值班主任四人辦事。另設人力資源、政風二課，各置課長一人。
- 二、本案爭取花東供電區營運處成立東部區域調度中心，因新設組織依程序需送企劃處審查陳報。為協助企劃處了解花東供業務量體、特殊環境因素，以利後續爭取新增組織之陳報與審查作業，本處已邀請企劃處於 112 年 4 月 11 日及 12 日至該處進行現場會勘與業務溝通。

企劃處說明：

- 一、近期有關各供電區營運處組織調整案，皆經供電處與本處多次討論後，由該處提出「業務衡量指標」與其量化數據並訂定「組織設置標準」，經比較各供電區營運處組織及業務量體衡平性後，具備合理性者本處皆予以支持。
- 二、現花東供電區營運處擬增設「區域調度中心」及「土木部門」二案，供電處已邀請本處於 4/11-12 赴該區營運處了解困難點，同時赴現場視察鳳林 E/S、台東 P/S、大武 D/S 及土木基礎工地等地，惟本案後續仍需請供電處比照近期組織案，研訂「組織設置標準」及提供相關佐證數據，並與本處溝通說明以求共識，俾本處進行審查。

本次會議決議：本案結案。

第七案

案由：為利市區業務順利推行及增加工作機動性，建議再開放供電系統同仁使用電動機車之便利。

說明：

- 一、本公司於 106 年 12 月 27 日本公司「綠色企業創意平台」第 32 次會議後，為改善空氣品質，提升公司綠色企業形象，開始推行汰換電動公務機車。
- 二、依行政院主計總處預算編列相關規定，公務電動機車購買依不同機型預算費用不同。
- 三、考量電動機車之續航力、爬坡馬力及充電電池更換地點等不利使用因素，在兼顧環保及業務運作下，務實評估轄屬單位使用公務電動機車。
- 四、近兩年因應風控業務執行，增加許多臨時性的配合工作，而公務車輛往往又因日常維護任務使用已捉襟見肘，因適時增添其他工具俾便臨時交付任務之執行。

辦法：

- 一、為使本公司的公務用電動機車得以擴大使用範圍及機動性，排除不利使用因素之後，建議開放供電系統編列預算購置電動機車。
- 二、經查業務及發電系統之公務用機車占全公司 77% 及 18%，可見公務用機車確有其不可替代性及使用時機，應擴展至供電系統亦能購置。

三、為因應政府推動淨零排碳、改善空氣品質政策，且考量如警察機關亦會有警車及警用機車的不同使用需求，應納入供電系統依不同的需求目的而開放購置。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、本公司公務車輛管理要點四、(三)規定：「各單位採購各式公務車輛，應優先購置電動車及電動機車等低污染之車種，…。」。
- 二、供電系統為響應政府推動淨零排碳、改善空氣品質政策及遵循公司規定，部分單位已採購電動機車執行日常工作，並無設限情事；惟基於行車安全考量，執行公務仍以汽車為宜，另變電所內維護工作得以電動搬運車代步；各單位因業務增長而有新增車輛需求，請循預算編列程序辦理採購，供電處於各階段(本公司會計處、國營會、經濟部)預算審核時定會極力為單位爭取預算。

本次會議決議：本案結案。

第八案

案由：建請增加變電所設備積分項目標準表。

說明：

- 一、目前變電所設備積分標準表只列開關和變壓設備類(如附件 3)。
- 二、現變電所皆朝向屋內式及地下式其屋內所屬輔機設備也相對增加和互雜性也增加維護人力時間、如通風設備、消防設備、抽水設備平常皆須巡視維護也要配合定期檢測。

辦法：

- 一、建請增加屋內變電所所內所屬輔機設備積分項目，如通風設備、消防設備、抽水設備等等。
- 二、建議變電所設備積分項目標準表是否全面檢討一下。

辦理情形：

供電處說明：

本處「變電所設備積分項目標準表」係作為各供電區營運處計算變電所設備量與維護人力之基準，本案建請增加輔機設備積分項目，本處已評估現場設備情形與考量未來新設儲能系統等需求，研擬「變電所設備積分項目標準表」修正草案中。惟案涉屋外式及屋內式變電所採計設備項目標準之衡平性，本處另請各供電區營運處相關部門表示意見中，將俟彙整情形另提會討論，或於經營決策會議時研商。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第九案

案由：請說明供電系統輸電人力配置之評量基準，並滾動檢討近年風控業務及電網韌性計畫等工作執行所衍生之人力欠缺，以精確反應現場維護人力缺口並儘速予以增補。

說明：

- 一、依據台灣電力公司輸供電事業部供電單位輸電線路維護準則(112 年 02 月 8 日版)五、線路維護(十五)外線技術員基本工作項目：(架空線路、地下電纜、副線電纜等)【10. 每名外線技術員之輸電線路維護「架空線路以 26 回線公里，地下電纜(傳埋)以 30 回線公里」為原則。】。
- 二、目前本公司之人力補充為退一補一原則下的預計離退人員、輸工處新設線路移交衍生的人力需求及上述維護準則之線路維護長度。
- 三、近年由於 0513 等重大事件後，配合風控中心成立而衍生許多如電網強韌計畫和風控配合作為，均使供電系統的維護同仁從原本的線路維護工作，轉型成為【什麼都要做】，這些工作所造成的工作量及人力需求卻未見相關評估作為。
- 四、檢視供電處針對供電單位近年人力分配情形係採取平均分配的方式，即各區平分新進人員名額，請問對於各區的實際狀況有無在分配前進行評估或與對應分會溝通。

辦法：

- 一、請說明目前供電系統輸電維護人力合理人數之評估標準。
- 二、請說明各區對於輸電人力需求的差異化分析。
- 三、請說明對於目前預計分年回補之輸電人力 284 名，將來之分配情形及分配依據與辦法。
- 四、對於這些人力的補充後，是否有新成立施工任務班別、領班之需求及合理之新增車輛配置原則一併檢討。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

- 一、依人資處 112 年 1 月 4 日簽請本系統研提 113 年度預算員額報部審查需要填報資料，策劃室於 112 年 1 月 18 日簽復人資處說明，供電系統為配合電網強化加速設備汰換需要，按 111 年度實績比較未來逐年汰換量將成長 3 至 4 倍，相關設計、規劃、施工與維護等均需投入大量人力，現有人力確已不堪支應。依供電系統盤點 111~115 年度新增業務需求共需增補員額 586 名(派用 192 名、僱用 394 名)，經查 111 年及 112 年新進招考規劃已增撥 124 名(派用 42 名、僱用 82 名)，按分年人力需求 113 年度原規劃增額 75 名(派用 31 名、僱用 44 名)，惟加計前期缺額後調整人力需求為 368 名(派用 132 名、僱用 236 名)，擬持續向人力資源處積極爭取補充分年人力需求，以因應整體建置與後續維護運轉需要。
- 二、策劃室已於 112 年 3 月 14 日函請各單位提報 112 年「人力運用與培育精進計畫」，計畫內容含蓋各單位為因應未來能源轉型、數位轉型及淨零轉型等重大挑戰，通盤考量所轄單位之人力結構、業務性質、地理環境之差異性及未來業務發展需要，以進行人力分析，屆時請供電處提出現場維護人力需求。

策劃室依各系統單位提報資料彙編本系統 112 年「人力運用與培育精進計畫」，請人資處協助在公司可運用員額下增補及向經濟部爭取增加預算員額。

三、策劃室將於 112 年 9 月「人力資源發展專案小組暨工作小組」會議進行「因應近期重要議題及未來經營策略之電力人才 5 年計畫」報告，將說明本系統之人力需求，以爭取增補所需人力員額。

供電處說明：

一、輸電線路維護人力評估標準，前經專案會議研討後，目前係採每名外線技術員以維護「架空線路 26 回線公里，或地下電纜 30 回線公里」為原則，並盤點各供電系統維護需求專案簽報人力資源處協助爭取補充人力。

二、統計 111 年 12 月止各區對於輸電人力需求的差異化分析如下表：

單位	台北	新桃	台中	嘉南	高屏	花東	總計
線路長度 (回線公里)	3190.5	3681.2	3960.9	3628.1	2891.5	1199.9	18552.1
輸電人力	107	115	117	111	107	52	609
維護長度/人 (回線公里)	29.8	32	33.9	32.7	27	23.1	30.5

三、本案人力需求已提報人力資源處爭取，惟受公司整體員額限制，人資處係採分年(111~115)回補方式辦理，自 110 年僱用人員甄試起本處合計已專案增撥輸電線路維護人力共 58 人(各供電單位分配如下表)。本處於員額分配時另參考各供電單位輸電與變電部門人力情形，以及當年度工作年報中變電人員平均維護設備積點數，以及輸電人員平均維護線路長度量之高低、增減情形，調整各單位分配員額。

僱員招考	台北供	新桃供	台中供	嘉南供	高屏供	花東供	合計
110 年專案增額輸電	0	2	3	3	1	1	10
111 年專案增額輸電	1	2	2	2	2	1	10
112 年專案增額輸電	6	7	7	9	6	3	38
合計	7	11	12	14	9	5	58

四、本 284 名人力補充規劃案，尚無成立施工班之需求，至於領班及車輛配置原則係以每工作班 3~5 人及 2 輛車為原則。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第十案

案由：建請補休或補假之假單增加出勤日期選項。

說明：

一、因疫情原因疫苗假補假延一年(兩年內有效)，但系統自動選擇為先出勤先補(消去)，故於其後若請補假仍以疫苗假優先補完，失去公司美意。

二、休息日或國定假日出勤補休皆為一日，如未修畢改發待遇其計算費率大不

相同，故請補休時當然希望優先選擇國定假日出勤補休，但目前補休出勤日為先出勤先補休，請假人不能選擇。

辦法：建請於請補假或補休時，可依請假人意願點選欲補假或補休之出勤日，讓員工有選擇權利。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、因應疫情及防疫政策影響，同仁於 109 年 5 月至 111 年 12 月間取得且未休畢之補假，已分別依據本公司 110 年 7 月 16 日電人字第 1108081206 號函、111 年 7 月 20 日電人字第 1118088081 號函及 111 年 12 月 21 日電人字第 1118164598 號函調整可休畢期限，惟仍須於離退前休畢。本處前請資訊系統處統一辦理系統變更作業，並設定以補假屆期之先後順序依序補假，而非出勤之先後順序；惟如有個案，如：於函文發布前已請函文生效日後之假單，則可逕洽單位人資協助處理。
- 二、至有關補休方式，係依勞動基準法施行細則第 22-2 條規定略以，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休，因上述法條規定係屬強制規定，爰尚無協商變更補休順序之可能性。

本次會議決議：本案結案。

第十一案

案由：請詳述供電單位各區副處長與 ADCC 主任轄管業務調整之原意，並釐清分層負責明細表內各業務授權之明確規定及統一作法。

說明：

- 一、依據供電單位 111 年 11 月與 112 年 1 月經營決策會議紀錄，以及 112 年 2 月 15 日修正後「供電區營運處分層負責明細表」辦理。
- 二、前述明細表對於各業務推動需要之分層負責核定層級雖有部份配合修正，惟對於共同事項之業務調整內容確無統一的作法，致各區在執行旨述業務調整產生諸多誤解。
- 三、供電處於公布前應再詳細檢視並事先預擬是否對於各項配合文件及表格有無疏漏，勿再因循苟且而導致各區衍生不必要的作法及浪費許多時間做重工。

辦法：

- 一、請主辦部門事先調查執行差異並於正式會議場合將正確作法予以詳述。
- 二、請各區先針對目前執行上產生誤解或不清楚的地方先行收集資料供會議討論。

辦理情形：

供電處說明：

有關 112 年 3 月 1 日後調整各供電區營運處副處長與 ADCC 主任轄管部門與業務事宜，係考量單位副主管及 ADCC 主任之管理效能，由企劃處簽奉核定調整各供電區營運處「處長/副處長」及「區域調度中心」間指揮鏈，以有效發揮管理及

監督功能，並提升區域調度中心之位階。另該處為簡化行政作業，將俟各供電單位(花東除外)組織有異動時再配合修正該處組織系統圖。應本案位階調整，於供電單位分層負責明細表中，修正變電、輸電副處長及 ADCC 主任權責部門，以均化業務分工。新版分層負責明細表頒訂後，對於兩位副處長及 ADCC 主任之轄管範圍，在共通性業務(包含責任中心制度、文書、標務與採購…等)之核定流程及作業方式等產生執行落差，已於供電單位 112 年 3 月經營決策會議中請各供協助審視後回饋有疑義事項，以利本處討論及修正共同事項分層負責明細表。

本次會議決議：本案結案。

第十二案

案由：取消勞退舊制年資結清人員及勞退新制人員加班控管之限制。

說明：

- 一、依據 109 年 11 月 18 日經營字第 10903818080 號函，**勞退舊制年資結清人員屆齡退休前 6 個月**，除公司確有必要運用結清人員執行相關有限時之政策任務，或遇有天災、事變、突發事件而有指派緊急加班之必要時准予加班，其他原因加班均須接受控管。
 - 二、勞退舊制結清人員於結清前已接受過 6 個月加班控管，今要求該等人員於屆齡退休前 6 個月再次加班控管，顯有失公平。
 - 三、本公司現場維護人員大多適用勞退新制。
 - 四、本公司目前面臨人力老化及人力短缺未及補足的問題，部份工作班員僅 3~4 人，囿於本項加班控管政策及部分無法配合加班之情形，恐致使現場維護或巡視工作無法順利推行，有嚴重危害供電品質及延宕送電之可能。
 - 五、依現行法規，適用**勞退新制**之同仁其退休金成本為月提繳工資*6%，其退休金因加班費所增加之成本微乎其微，遠不及影響供電安全及穩定供電品質。
- 辦法：建請取消勞退舊制年資結清及適用勞退新制人員加班控管事宜，以維公司整體供電安全。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司結清人員於結清舊制退休金年資後，僅適用勞退新制，並按月以不低於每月工資之 6%提繳退休金，考量屆齡退休前 6 個月之加班將不會大幅增加退休金，並可增加單位用人彈性，爰本公司多次報請經濟部同意前揭人員得按一般加班控管原則辦理，惟經濟部基於部分新制人員仍具有未結清之舊制年資，且造成對「未辦理勞退舊制年資結清人員或僅具勞退舊制年資人員」之屆退加班控管不一致之情形，僅同意本公司結清人員執行具時限之政策任務，或遇有天災、事變、突發事件而有指派緊急加班之必要時，得按一般加班控管原則辦理。
- 二、綜上所述，有關結清人員執行具時限政策任務時，請各單位依權責認定，並

按一般加班控管原則辦理；至非屬前揭事由之業務及非結清人員，則依「經濟部所屬事業指派加班控管注意事項」規定辦理。

本次會議決議：本案結案。

第十三案

案由：請針對爭取調整活線作業危險加給標準之各供電區人員適用範圍、工作型態及未來加給標準。

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、查輸配線路活線作業危險加給標準自 82 年 11 月起即未調整，業務系統主要支領項目「69kv 以下活線作業」係每小時支領 100 元，「接近活線作業」及「69kv 以下活線礙子洗滌作業」係每小時支領 30 元。
- 三、供電系統支領項目為「345kv 輸電線路礙子洗滌作業」係每小時支領 50 元、「161kv 輸電線路活線礙子洗滌作業」係每小時支領 40 元「69kv 以下輸變電設備活線礙子洗滌作業」係每小時支領 30 元。
- 四、為加速復電及縮短停電時間，且因應用戶對於供電品質要求日益升高，現場人員從事活電或接近活電作業機會增加，又須於烈日高溫等極端氣候環境下工作，調整輸配線路活線作業危險加給標準確有實需。

辦法：

- 一、針對供電處人資部門於 111 年 9 月 2 日所研提爭取調整輸配線路活線作業危險加給標準，僅針對「345kv 輸電線路礙子洗滌作業」、「161kv 輸電線路活線礙子洗滌作業」及「69kv 以下輸變電設備活線礙子洗滌作業」提供建議爭取方案。
- 二、是否有考量地下電纜維護人員於人孔或洞道等作業環境中與接近活線相關之各項作業亦有涉及旨述作業之潛在危險，仍請需一併考量。
- 三、建議仍須再研提全面性之考量方案，方不致閉門造車而與現實脫節或與現場認知有較大的出入。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、依本公司人員危險工作加給支給要點略以，輸配線路活線作業危險加給主要分為從事「活線作業」及「活線礙子洗滌作業」二大類，前為爭取調整輸配線路活線作業危險加給標準，本處與配電處共同開會研商，決議整併現有分級及調高加給金額，並按業務主要執行情形，由供電處就礙子洗滌提供爭取說明，配電處則提供活線作業爭取說明。

- 二、目前本處與配電處共同研擬之調整方案為不分電壓等級，礙子洗滌作業調整為每小時 75 元，活線作業調整為每小時 150 元，接近活線作業調整為每小時 75 元。全案並已送人力資源處彙整陳報中，俾報部爭取調高危險加給。
- 三、有關地下電纜維護人員於人孔或洞道作業時，如同時符合危險加給所訂之地下場所作業、活線或接近活線作業之支領要件時，可依規定擇一報支危險加給。

本次會議決議：請主管處就供電單位活線作業內容及執行情形研議，另送人資處報部爭取調高加給金額。本案結案。

第十四案

案由：建請公司雇用人員考試綜合行政類科增加體適能測試及具備駕照等條件。

說明：

- 一、依總務組目前經管業務而言，部分工作需體能及駕照工作能，例如材料管理、營繕管理等需至現場發料、移撥及現勘檢驗等工作。
- 二、以新桃為例，總務組目前人力為 24 人，男性 9 人、女性 15 人，男性分布情形為經理、4 位課長及材料課 4 人，其餘業務均由女性同仁擔任。又其中男性同仁將陸續於 6 年內有 5 人退休，新桃總務人力及經辦業務將面臨內憂外患的窘狀，已可預期。

辦法：如案由。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司新進雇用人員甄試簡章經本公司甄試委員會通過並業奉經濟部核定，明定綜合行政類人員結訓後擔任工作為櫃台服務、用戶服務、電表指數抄錄、電費及線路設置費計算與收取、欠費催收、資料整理、資訊應用等與營運相關工作，以及各種行政管理與資產活化等業務。
- 二、考量上述人員從事工作多為辦公室行政業務，極少參與材料管理、營繕管理等須至現場發料、移撥及現勘檢驗等工作，如增訂該類人員須取得駕照或通過體適能測驗等條件限制，恐難以為報考人接受。
- 三、綜上，建議以鼓勵員工考取駕駛執照，並於公餘時參與體適能培訓課程等方式，藉此提高個人相關技能，以期符合業務所需。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第十五案

案由：建議花東供電區成立線路組施工課。

說明：花東轄區，線路七成位於山區且轄區北從和平南至大武共 300 公里，其間所有土木工程僅由土木課負責土木、品質、施工等作業。土木人員長期奔波勞頓並深入山林，路程耗損、人力、時間與精神。鑑於環境因素，建議

花東土木組織增設施工課，讓花東組織能夠更健全，更有效率。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、有關花東供電區營運處建議成立線路組施工課一案，依 110 年版「台灣電力股份有限公司輸供電事業部組織規程」、「台灣電力股份有限公司輸供電事業部供電區營運處組織表」規定轄屬組織未訂有設置原則，企劃處係採專案審查組織設置需求辦理。爰就本案土木工程業務成長量及管轄範圍差異等，擬請花東供電區營運處提報具體增加項目與成長數據，俾本處協助爭取組織設置。
- 二、另為協助花東供電區營運處爭取新設組織需要，本處已邀請企劃處於 112 年 4 月 11 日及 12 日至該處進行現場會勘與業務溝通。

企劃處說明：

- 一、近期有關各供電區營運處組織調整案，皆經供電處與本處多次討論後，由該處提出「業務衡量指標」與其量化數據並訂定「組織設置標準」，經比較各供電區營運處組織及業務量體衡平性後，具備合理性者本處皆予以支持。
- 二、現花東供電區營運處擬增設「區域調度中心」及「土木部門」二案，供電處已邀請本處於 4/11-12 赴該區營運處了解困難點，同時赴現場視察鳳林 E/S、台東 P/S、大武 D/S 及土木基礎工地等地，惟本案後續仍需請供電處比照近期組織案，研訂「組織設置標準」及提供相關佐證數據，並與本處溝通說明以求共識，俾本處進行審查。

本次會議決議：本案結案。

第十六案

案由：供電系統每季召開之領班會議應該建議取消或併入其他工安委員會召開。

說明：

- 一、領班工作安全會議是一個非常重要的會議，可以幫助確保工作場所的安全和健康。但是，如果頻繁地舉行這種會議可能會影響工作效率和生產力。因此，減少開會頻率是一個非常值得探討的問題。
- 二、首先，我們可以通過確定會議的目的和頻率來幫助減少開會頻率。如果我們能夠確定這些會議的主要目的，並且發現一些可以在其他場合進行的議題，那麼我們就可以減少開會的頻率。
- 三、其次，我們可以考慮通過更有效率的方式來舉行這些會議來減少會議的頻率。例如，可以利用現代技術，如視訊會議或在線會議工具，來進行虛擬會議，從而節省時間和成本。此外，我們還可以通過簡化議程，壓縮討論時間以及制定明確的行動計劃等方式來提高會議效率，從而減少會議的頻率。
- 四、總之，我們可以通過確定會議目的和頻率，以及採用更有效率的方式來進行會議，來幫助減少領班工作安全會議的開會頻率。這樣做可以幫助提高工作

效率和生產力，同時確保工作場所的安全和健康。

辦法：取消每季召開之領班會議併入其他會議召開。

辦理情形：

供電處說明：

- 一、依工業安全衛生處 110 年 1 月 7 日工字第 1108001553 號函示略以，請各單位自 110 年起每季召開現場領班工安會議，以落實執行現場工安工作，辦理情形並列入工安處年度二級責任中心工安績效查證之重點項目。
- 二、配合上述政策，本案請仍以每季召開為宜，另線路與變電部門領班係屬不同專業領域，業務可採分批辦理，並以每位領班至少參加 1 次會議為原則，當季會議紀錄再供未出席部門領班傳閱備查。

工業安全衛生處說明：

- 一、本案係依 110 年度第 1 次職業安全衛生委員會(109-5 臨時議案 2)決議事項辦理。
- 二、為提升「現場領班工安會議」有效性，本處業於 110 年 4 月 26 日邀集勞方職安委員及相關主管處研商該會議執行細節及研討方向，會中除了討論該會議進行時應研討議題，亦期望藉由各單位主管與現場領班定期召開會議進行溝通交流，了解第一線同仁想法，正視領班意見，讓公司各項管理面及制度面工安管理措施推動能更加順利，進而確保人員及作業安全。
- 三、近年來因疫情影響及傳訊科技進步，各單位辦理會議方式均視需求而有所不同。
- 四、綜上，請貴處應依決議事項每季召開現場領班工安會議，其召開會議型式、時程或併入其他工安委員會辦理，得請貴處視情況辦理。

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地點為第 58 分會(花東供電區營運處)。

台灣電力股份有限公司職工福利委員會職工公餘進修獎助辦法

中華民國七十三年十一月卅日公布(職工福利委員會主辦)

中華民國九十七年十二月五日修正(職工福利委員會主辦)

中華民國109年3月12日修正(職工福利委員會主辦)

- 一、台灣電力公司職工福利委員會(以下簡稱本會)為鼓勵職工(以正式職工、已列為不定期契約之約聘或聘用人員為限)公餘進修、增進學識技能起見,特訂定本辦法。
- 二、職工公餘進修應於每學期開學前,填具公餘進修申請書(附表一),呈請服務單位主管核准後考入政府立案學校及其附設之補習班、空中補習學校或政府立案之公私立補習學校肄業,及大專院校附設推廣教育進修者,得向本會申請獎助,但事後補辦者及其考入非政府立案學校及其附設補習班或函授學校或約定講師補習者,均不予獎助。
- 三、職工公餘進修應不妨礙工作為原則(包括臨時加班工作),不得以進修為辭,貽害公務。
- 四、職工公餘進修每一學期獎學金核發標準規定如左:
 - (1)就讀研究所(含碩士及博士)、大學(院)、空中大專補習學校(含大學、專科四五、大學暑期課程)每科學業成績在六十分以上者,各獎助七二〇元。
 - (2)就讀高中(職)學業平均成績在六十分以上者,獎助二、八〇〇元。
 - (3)就讀國中學業平均成績在六十分以上者,獎助一、〇五〇元。
 - (4)就讀大專院校附設推廣教育進修班,學業成績在六十分以上者,每一期獎助一、二〇〇元,但上課時間應在二個月以上,每學期以一次為限。申請上項獎學金者,應檢附成績單或當學期之畢業證書影印本。
成績未符申請獎學金標準者,得檢附繳費收據影印本或學生證影印本(須有該學期註冊章紀錄者)或成績單影印本申請助學金。
上項助學金應列入其他所得課稅,獎學金則免稅。
- 五、職工公餘進修申請獎助學金,應於每學期結束後檢附職工公餘進修申請書(附表一)、職工公餘進修獎助學金申請書(附表二)及有關證件送由各單位人事主管審核後,填具報支清單二份(格式如附表三、附表四)送會核撥(申請書由各單位妥予保存備查)但總管理處暨附屬單位未設人事主管單位則僅將申請書及有關證件逕送本會核付。
- 六、職工經公司荐送就讀大學或空中補習學校者,一律不予補助。
- 七、職工公餘進修者,應由職工本人申請公餘進修獎助學金,不得由其父母申領職工子女教育獎助學金。
- 八、職工依本辦法申請獎助,倘有虛偽情事,一經查實,除追繳其已領之獎助外,並視情節輕重,送請本公司議處。
- 九、本辦法經本會委員會會議通過,並呈報主管機關核備後施行,其修正時亦同。

台灣電力公司薦送中、高階人員參加國內大學院校碩士學位 在職進修實施計畫

110 年 5 月 18 日修正

一、目的：

因應企業經營環境變遷，加強培訓中、高階人才，充實經營管理知能及專業領域知識，以面對未來自由化之市場競爭，並與民間企業優秀主管互動學習，以提升經營管理及運用科技與資訊能力，厚植公司潛力。

二、人選條件：

- (一)工作表現良好績效優異，深具發展潛力，且取得學位後可在本公司繼續服務滿承諾書所載之義務期間。
- (二)學歷—大專以上學校畢業或高考(含相當於高考之考試)及格。
- (三)經歷—現任中、高階主管及分類 12 等以上職位(不含一位二等)之非主管人員。
- (四)考核—最近 3 年考核，2 年列甲等，1 年列乙等以上。
- (五)獎懲—最近 2 年未受記過以上處分。
- (六)其他—需符合報考學校相關規定。

三、辦理方式：

- (一)本計畫係薦送中、高階人員報考國內各大學院校經營管理專班或切合公司業務發展趨勢相關研究所，利用公餘在職進修碩士學位。
- (二)核派進修人數以 20 名為上限，由人力資源處於學年開始前函請各單位推薦人選並提報推薦表(如附件 1)，彙送各主管副總經理複核後，陳總經理遴派。
- (三)被推薦人應於 1 年內取得入學資格，其報考及學分、學雜費用均請自行墊付，事後再檢附繳費收據及成績證明申請補助，每人每學期最高以 2 萬元為限，補助以 2 年為限(補助總額最高 8 萬元)，在人力資源處統籌之「委託國內考選訓練費用」預算項下列支。

四、進修方式：

- (一)進修人員需以在職生身分，經筆試或甄試入學，進修期間利用公餘時間(晚間及例假日)上課，不另核給補休、補假或支給加班費。
- (二)論文主題需與公司業務密切相關，研究成果(含論文及相關資料)應提供公司參考運用，另至少辦理 2 場分享會，以擴大學習成效。

五、其他：

- (一)進修人員須事先填具承諾書(如附件 2)，遵守相關規定及義務，獲派人員於進修期間或期滿後，如違反相關規定或義務，均需一次償還進修期間所領全部補助費用。
- (二)本計畫未盡事宜，悉依「行政院及所屬機關公務人員國內訓練進修實施辦法」及本公司相關規定辦理。

附表4

變電所設備積分標準表

設備 項目	積分標準 類別	電壓級	345 KV	161 KV	69 KV	33 KV	22 KV	11 KV	備 註
開 關 設 備 類	大型油量油斷路器(台)(OCB)			2,000	1,000	800		450	
	氣衝斷路器(台)(ACB・ABB)		1,800	1,400					
	小型油量油斷路器(台)(PCB・MOCB)			1,200	800		450		
	氣封開關設備(回線)(GIS)		1,000	800	500	300	250	250	屋外式乘1.2倍
	組合氣封開關設備(回線)(GCS)		2,000	1,500	1,200				
	氣體斷路器(台)(GCB)		1,500	1,200	900	500	250	250	
	真空斷路器(台)(VCB)						300	250	
	空斷開關、隔離開關(台)(ABS・DS)		50	40	30	30		10	1.不含已計回線DS 2.DS三相計一台
	氣體絕緣線路(以氣室計)(GIL)		30	20					三相共槽乘1.2倍
	匯流排(同電壓等級計一組)(BUS)		90	60	50	40	30	30	1.屋外式乘2倍 2.三相共槽乘1.2倍
變 壓 設 備 類	變壓器單相附有載分接頭切換器(台)		600						
	變壓器三相附有載分接頭切換器(台)			1,000	800				
	變壓器三相無有載分接頭切換器(台)					200	100	80	
	比壓器・耦合電容比壓器(PT・CCVT)(台)		30	25	15	10	10	10	
	比流器(CT)(台)		30	25	15		10	10	以單獨設立者計之
	電力電容器(組)(SC)			600	300 200	100	100	100	1.上列 21.6 MVAR以上 2.下列 10.8 MVAR
	電力電纜頭套管(台)		30	25	15				屋外開放型
	串聯電抗器(台)			30	20	15	5	5	含SC組及主變中性點電抗器
	併聯電抗器(組)			250	200	150			以三相為一組
	避雷器(台)		30	20	10	10	10	5	
	配電盤(以盤計)		140	120	100	80	60	60	1.每一回線計一盤(含R・M盤)・ 2.低壓警報盤・輔助盤等各計一盤・
	蓄電池(組)		100						每組計100
	末端資訊設備(套)		200						每套計200

供超保表：13-1-2

額 訂：74.11

修 訂：95.05