

電力修護系統勞資協商溝通會議紀錄

時間：中華民國 114 年 6 月 18 日（星期三）上午 10 時

地點：台灣電力股份有限公司電力修護處會議室

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
陳處長明安

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：建請事業單位訂定大修精進工期激勵措施。

說明：

- 一、中分處勞資會議追蹤議案(110-07-01)。
- 二、台電公司現今備載容量嚴重短缺，大修機組重疊、工期精進勢在必行。
- 三、勞基法未修訂之前，員工犧牲休假日配合趕工，新法實施後，每位員工均少了 4 個工作天，造成工期變相壓縮，員工權益嚴重受損。

上次會議決議：請修護處就旨案公假核給標準與現行規定差異之合理性儘速向人力資源處說明，俾利豐德大修結束後適用，本案繼續追蹤。

辦理情形：

電力修護處說明：

- 一、為激勵電力修護處從事電廠機組大修人員精進工期並達成穩定供電政策，特訂定「電力修護處從事電廠機組大修精進工期激勵措施」，給予實際參與精進工期作業人員公假，本措施自 112 大修年度起實

施，已執行兩個年度。

二、電力修護處於 113 年經多次與對應工會分會及人力資源處溝通後，辦理檢討修正，另考量衡平性，本次修訂將本公司所屬水力電廠及對外承攬獨立發電廠一併納入適用範圍，此修正案已於 114 年 1 月 23 日奉核定自 114 大修年度(113 年 5 月 1 日至 114 年 4 月 30 日)起實施。

三、本案建請結案。

人力資源處說明：

本案已配合修護處提出之建議方案，於 114 年 1 月 23 日完成「電力修護處從事電廠機組大修精進工期激勵措施」修正。

本次會議決議：本案結案。

第二案

案由：修護處北、中、南單位業務轉移，請事業單位進行組織調整或人員調撥。

說明：

- 一、機械組南部火力電廠管路薄化檢測工作，自 15 年前配合現任檢驗課余課長調動，委由其就近承做，現其擔任課長業務繁重已無法兼任。
- 二、中二隊南部水力電廠(曾文、六龜)大修作業，自 4 年前轉移由南一隊承做。
- 三、北三隊東部蘭嶼、綠島柴油機組維護工作，預定由南二隊承接。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

電力修護處說明：

- 一、近年機械組因大修工期重疊、人力運用較為緊湊，倘若南分處管路薄化有機組因人力無法施作，本著電力修護處北、中、南相互支援之精神，機械組將盡力支援南部火力電廠之管路薄化工作。另為能提高管路薄化作業技能與效率，自 113 年起，機械組已辦理自辦訓練，並邀請中、南部分處派員參訓。

- 二、因應部分工作移轉狀況，除積極撥補中、南部分處人力外，也進行規劃電力修護處組織調移作業以平衡北、中、南業務量能與人力規模。初步規劃以不淨增加課級組織(處本部減少 5 課、中分處增加 4 課、南分處增加 1 課)、員額方式進行處內調整，預計將於 6 月中旬彙整完成後簽陳提報。
- 三、有關中二隊南部水力電廠(曾文、六龜)大修作業目前已完全轉移由南一隊主辦大修，其中曾文電廠水工閘門部分(共 6 組)，後續仍維持南一隊主辦，中二隊協辦模式進行。
- 四、東部蘭嶼、綠島柴油機組之大修工作，於目前過渡期間仍維持由北三隊為主，南二隊視大修業務狀況適時派員，俟蘭嶼及綠島兩廠各機型皆已累積足夠大修經驗後，再行討論業務移轉事宜。
- 五、本案建請結案。

本次會議決議：本案結案。

肆、討論提案

第一案

案由：優化修護處內人力調動機制，協助員工儘早返鄉就近服務。

說明：

- 一、電力修護處目前設有處本部、中部分處及南部分處。因歷年報考區域配置關係，部分同仁目前服務地點與其戶籍地相距甚遠。
- 二、依公司現行規定，員工須任職滿五年方得提出調動申請。然而，修護處長過去曾明示，處內單位調動可不受五年限制。
- 三、近年因業務需求，處內各單位間常態性互相支援（跨區調派人力），顯示單位間具備彈性人力調度。

辦法：針對修護處內部同仁提出之調動申請，建議資方應主動依申請人所欲調入之單位進行職缺盤點，並據以評估該單位實際缺額與職務類別，進一步協助同仁進行職務轉換或必要之訓練派訓，使其能勝任該單位所需職務，兼顧組織戰力與員工職涯發展。

此舉不僅可強化內部人力調度之靈活性，亦能協助同仁培養第二專長，提升整體修護處戰力，同時解決各單位人力不足問題，達到資源活化與留才之雙重效益。

辦理情形：

電力修護處說明：

- 一、電力修護處理解同仁希望就近服務、返鄉工作之需求與期待。依公司甄試簡章，新進職員於到職後3年內、新進僱用人員於正式僱用後5年內不得以任何理由自行請調服務單位等規定，此係基於專業技術養成與組織人力穩定所設之必要規範；惟如係單位因業務需要而辦理調動，則不受上述限制。
- 二、電力修護處肩負發電機組大修、檢修等關鍵任務，有關電力設備修護技術之養成仰賴長期實務操作與經驗積累，實非一蹴可幾；即便如此，電力修護處秉持體恤同仁之立場，持續依循現行調動機制及相關

規範，妥善辦理各項調動申請，並請權責主管審慎評估同仁之實際狀況、工作表現、專業能力及所屬單位/部門人力配置等多項因素，力求於維護組織營運效能與滿足同仁需求間取得合理最適之平衡。

三、本案建請結案。

人力資源處說明：

- 一、為維持人力運用穩定及考試進用之公平性，培育新進人員各項工作技能之健全發展，本公司新進僱用人員甄試採分區招考、分區錄取方式，並於簡章明訂正式僱用後，5 年內不得以任何理由自行請調服務單位。
- 二、前述規定係規範服務單位間之自行請調限制，如非屬人員「自行請調」，係屬服務單位因業務必要進行跨單位人力支援或調動安排，抑或屬單位內部門間調動之情形者，即非在此限；惟仍須請電力修護處審慎評估分區招考名額及配置，相關職務所需技能，亦需適時提供必要協助與訓練，俾使同仁快速適應環境變化，持續提升工作效能。

本次會議決議：本案結案。

第二案

案由：建議調整激勵公假之結算基準日。

說明：

- 一、目前激勵公假以「年度大修」為結算基準，係基於高層認定每年 6 月至 9 月為大修淡季所設。惟實際運作情形，部分機組排程常有調整，淡季不淡之情況亦屢見不鮮。
- 二、員工於淡季期間仍可能支援其他機組之大修作業，導致排休困難，亦影響激勵公假之消化與使用彈性。

辦法：

- 一、為兼顧勞工權益與現場彈性運作，建議調整激勵公假之結算方式，改以「各機組為單位」，於各機組實際大修結束後結算該機組人員之激勵公假。

二、此舉不僅可使員工於大修後即時獲得休息機會，更有助於公假之即時消化，進一步避免勞資間對公假使用之爭議。

辦理情形：

電力修護處說明：

- 一、依據「電力修護處從事電廠機組大修精進工期激勵措施」，激勵公假之使用時間為當年6月1日至9月30日，並得視當年度實際大修淡季，以不影響整體大修工作前提下，於9月30日前由各部門簽陳單位主管核定後調整，且至多可延長至次年5月31日前休畢。
- 二、精進大修工期係依據發電處提供之大修時程表認定之，除考量機組工作內容及特性外，為維持供電穩定，並考量各機組大修排程有其連續性及工作推動之銜接性、調度人力投入大修工作之需求等，尚難通案性規範於各該機組大修後即予結算；又每人每年度獲配公假總數有上限天數及核定層級之管控，爰建議仍以原有週期計算激勵公假並維持6至9月使用，如有淡季不淡、或人員因任務或工作等特殊情形考量，則請主辦部門依規定簽陳調整、延長使用，相關制度應已兼顧休假使用彈性。

三、本案建請結案。

人力資源處說明：

本案已於112年5月23日訂定「電力修護處從事電廠機組大修精進工期激勵措施」，另配合修護處提報建議方案，業於114年1月23日修正該措施，後續視實際運作情形，如有需再檢討精進之空間，請電力修護處研提方案及相關具體佐證數據，人力資源處自當配合辦理後續事宜。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第三案

案由：建議放寬自有機組激勵公假之上限。

說明：

- 一、為確保供電穩定，大修工期日益精進已成常態；惟若實際工期較原訂標準工期精進逾1/5，將導致現場大修人員承受極大工作壓力。

二、除第一線維修人力外，負責交通車調度、旅館發包、休息區設置與膳食安排等支援單位，其工作負荷亦同步大幅增加。

辦法：建請對於工期大幅精進之自有機組，比照獨立電廠（IPP）之激勵公假上限予以放寬，藉以合理慰勞員工辛勞，提升工作士氣，並促進勞資和諧。

辦理情形：

電力修護處說明：

- 一、「電力修護處從事電廠機組大修精進工期激勵措施」修正案已於 114 年 1 月 23 日奉核定自 114 大修年度起實施。有關本公司所屬發電廠部分，每部機組每人核給公假不得超過 5 天，每人每大修年度公假核定總數以 25 天為限。
- 二、因發電處所訂定機組歲檢修及工期標準表之大修天數與 IPP 電廠大修天數計算基準不同，故實務上難以將自有機組比照 IPP 機組以相同激勵公假之計算方式核給。
- 三、上述公假天數業經多次研討，係因應不同電廠、機組、設備大修工作之複雜、難易程度不一，經通盤檢討、衡平性考量後所訂，另參酌經濟部表揚模範公務人員及優秀人員要點，獲選模範公務人員、優秀人員者給予公假 5 日，電力修護處激勵公假措施所規範每部機組每人核給公假上限為 5 天，應屬合理。

四、本案建請結案。

人力資源處說明：

本案已於 112 年 5 月 23 日訂定「電力修護處從事電廠機組大修精進工期激勵措施」，另配合修護處提報建議方案，業於 114 年 1 月 23 日修正該措施，後續視實際運作情形，如有需再檢討精進之空間，請電力修護處研提方案及相關具體佐證數據，人力資源處自當配合辦理後續事宜。

本次會議決議：本案結案。

第四案

案由：部門主管若缺乏與部屬溝通協調能力，致部屬權益受損，應如何處置？

說明：

- 一、調動平台會議中說明該員調出目前無人可承接其業務，卻從未與渠溝通了解其需調動之原因。
- 二、部分主管僅憑個人主觀，未考量員工整體工作表現予以晉升，且不主動向該屬說明工作上需精進之處。

辦理情形：

電力修護處說明：

- 一、有關本案調動平台申請調動機制，電力修護處南部分處已向各部門宣導應有調動評估機制，於不影響業務運作下，綜合評估同仁年資、工作表現、家庭困難等因素進行排序，給予家庭困難、資深及表現優異同仁優先排序。
- 二、電力修護處嗣後將向各部門主管強化宣導，對於有調動意願同仁，應詳加瞭解其調動原因，並充分溝通部門及單位未來業務發展與人員調動規劃，以協助解決同仁困境兼顧工作需求。另將持續透過定期召開各層級勞資溝通會議，並於調動案件審查、非主管人員升遷甄審會議等過程中，恪遵規定邀請勞方代表參與，暢通多元意見表達管道，期能促進理解、凝聚共識，共同營造和諧之工作環境。
- 三、本案建請結案。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第五案

案由：如有達最低歷練年資且工作表現良好同仁，建議部門主管應適時提報讓所屬同仁升等。

說明：

- 一、若有達最低歷練年資同仁，人資部門均會通知部門主管，部門主管應合理提報讓所屬同仁升等。

二、部門主管若認為有不合適之處，盡可能具體與同仁溝通、說明，讓所屬同仁了解及改善。

辦理情形：

電力修護處說明：

一、本公司「任僱調派施行細則」已規範各職等所需之最低歷練年資標準，惟該年資規定僅為晉升之基礎門檻，非晉升之唯一要件，同仁若達最低歷練年資，應由權責主管就屬員整體工作表現、專業職能、具體貢獻及發展潛力等通盤考量後，辦理提報升等作業；電力修護處將持續宣導請各權責主管平時應充分掌握及記錄屬員工作表現，適時向相關人員進行溝通及提供工作建議，並就前開表現優良、具發展潛力者負舉薦之責，以達培育及激勵優秀人才之目的。

二、另，電力修護處於 113 年檢討修訂主管與非主管人員升遷甄審辦法，明定將專業證照取得、語文檢定成績、技能競賽表現、員工提案獲獎紀錄，以及於各類會議發表專業簡報等優異表現，納入晉升評估或縮短歷練年資之考量因子，藉以強化客觀選才機制。

三、未來將持續運用訓練資源，強化各級主管之溝通協調與領導統御能力，以強化與部屬之溝通機制，客觀且即時給予同仁肯定與回饋，共同營造良性之組織發展環境。

四、本案建請結案。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第六案

案由：建請公司正視臨時精進工期之執行困難。

說明：

一、為確保穩定供電，臨時調整（加碼）精進工期之情況時有發生。113 年即有多起通霄電廠之案例，顯示問題日益普遍，舉例如下：

（一）通霄二號機 GT2-1：原訂工期為 3/30 至 6/19，首次精進至 6/15，事後再度追加精進至 6/5。

（二）通霄二號機 GT2-2：原訂工期為 4/25 至 7/7，首次精進至 6/25，事後再度追加精進至 6/15。

(三) 通霄三號機 GT3-2:原訂工期為 10/8 至 12/27,首次精進至 12/24,事後再度追加精進至 12/19。

二、雖上述案例皆發生於通霄電廠，惟其他電廠過往亦曾發生類似情形，顯示此問題具普遍性與系統性。

三、大修工期應以既定排程為原則，臨時調整不僅造成第一線修護人員與後勤人力（如交通及食宿安排等）之調度困難，更易引發修護處與電廠間的溝通齟齬與執行摩擦。

辦法：建議針對因應供電需要所進行之臨時工期精進，應比照「突發事故搶修」模式辦理，由上層或權責單位正式發文通報，明確定義其性質與應對機制，避免責任模糊及層層壓力下轉嫁基層，導致基層同仁長期心生不滿，進而產生申訴與抗議聲浪。

辦理情形：

電力修護處說明：

一、有關大修工期臨時精進，相關部門主管會評估工作進度及原有大修量能後，採取北、中、南共同調派相互支援因應，藉由適當的分工，以減輕員工大修時程壓縮之壓力。相關住宿/交通等後勤工作亦會派員彈性調整，適時投入支援，共同完成精進目標。

二、另依各機組精進工期的目標及「電力修護處從事電廠機組大修精進工期激勵措施」相關規定，核予實際參與精進工期作業人員公假，舒緩同仁工作壓力。如確有緊急突發事件發生時，另依本公司對天災事變突發事件之認定原則及處理措施相關規定辦理，並核予相對應之待遇。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

伍、散會

備註：下次電力修護系統勞資協商溝通會議召開地點為第 69 分會(電力修護處中部分處)。