

員工權利及福利

台電為落實「員工權利及福利」，依照法規規範有效推動員工權利及福利措施，並透過多元福利政策與措施，以提升並保障員工福利。

台電 2023 年共計辦理 47 場各項勞資會議及說明會。另將「撫育未滿三足歲子女」列為得辦理留資停薪之事由、針對子女未滿 3 歲人員訂有優於性別平等工作法第 19 條之「減少工作時間一小時措施」以及針對撫育 6 歲以下子女之員工，提供幼兒托育補助，以具體行動落實台電職場友善育兒環境。此外，為普及公共托育服務，配合國家政策，於北中南 7 個地區設置職場互助教保服務中心，收托 2-6 歲的幼童。

主要員工福利與照顧

多元職場成長資源

- 提供完善訓練之培育資源
- 確保員工取得職涯所需能力

薪酬保障

- 薪酬制度公開透明
- 完整的績效獎勵制度

退休照顧

- 建立完善的退休照顧制度，並將相關權益建置於網頁專區，另舉辦退休人員惜別活動，協助臨退同仁能及時適應退休生活

多元保障

- 提供公勞健保
- 健康檢查
- 因公受傷醫藥補助
- 育樂活動

未來，台電將持續透過多元健康照顧措施，以及豐富之員工旅遊自強活動等精進福利政策，並結合相關單位（如台灣電力工會、財團法人台灣電力股份有限公司職工福利委員會總會與各分會）辦理跨區域（縣市）育樂活動，提升並保障員工福利。

6.3 健全工作環境

6.3.1 職業安全與健康

3-3 203-2 403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-9

重大主題：安全管理與危機應變

政策

台電安全衛生管理政策

- ① 恪遵法規，堅守紀律：遵守安衛法規，達成標準要求
- ② 生命無價，主動關懷：保障工作安全，促進身心健康
- ③ 本質安全，防範未然：強化環境設備安全，貫徹預知危險作為
- ④ 全員參與，持續改進：安全衛生人人有責，追求工安永無止盡

管理方針

針對職業安全衛生管理就訓練宣導、查核督導、作業安全、護具管理、消防安全、交通安全、健康管理、事故處理、獎懲、承商管理等層面，已訂定相關要點辦理，以推動安全衛生政策及達成既定目標，防止職業災害，保障全體同仁之安全及健康

行動方案

- ① 各類災害及緊急事件速報程序
- ② 工安事故處理要點

2023 年實際績效

- ① 台電 2023 年度辦理防災、緊急處理相關演練共約 160 場，總計約 12,000 人次參與
- ② 訓練所及委託外界訓練機構辦理職業安全衛生相關法定訓練及「零災害運動班」、「互動式危害辨識訓練」等職業安全衛生相關法定訓練共計 1,274 班以上，總計約 80,106 人參加

2030 年目標

- ① 持續由訓練所及委託外界訓練機構辦理職業安全衛生相關法定訓練，推動工安互動式危害辨識教育訓練，藉由事故及缺失案例摘要及現場作業場景探討可能存在之危害風險，提升現場人員風險評估及危害辨識知能
- ② 持續推行第三方查核，透過外部職業安全衛生專家之第三方查核機制，找出內部風險項目或不易發現之盲點，強化安全衛生管理措施

重大主題：工作者健康與安全

政策	對員工與承攬商之工安（制度面）管理，避免自身員工與承攬商員工遭受職業傷害
管理方針	已建置職業安全衛生管理系統之單位除每年（例行性）應定期評估及審查職業危害辨識與風險評估，同時遇有下列情形時（非例行性）應適時予以討論調整或更新及決定必要控制措施之程序
行動方案	職業安全衛生管理辦法訂定相關要點及措施
2023 年實際績效	- 員工傷害頻率 0.2 - 承攬商勞工傷害頻率 0.31
2030 年目標	- 員工傷害頻率 ≤ 0.1 - 承攬商勞工傷害頻率 ≤ 0.18

安全衛生管理政策

■ 工安管理面向與做法依據

台電依據職業安全衛生管理辦法訂定相關要點及措施，預防和減緩與組織營運產品或服務有直接關聯之重大職業安全衛生負面衝擊以及相關危害和風險。

工安事故處理要點：如發生員工或承攬商等事故，依規定應於 1 小時內通報，並提報事故報告表、派員辦理事故調查、事故專案檢討，持續追蹤改善情形及水平展開防範對策至各單位，以防範類似事故，並據此彙整編製各類統計分析報表，供各單位工安管理運用以抑制工安災害；另外員工或承攬商等發生重大職業災害時，依規定應於 8 小時內逕向當地勞動檢查機構通報。

各類災害及緊急事件速報程序：上級主管機關及台電各級主管於災害事故發生後，立即透過各種傳訊工具，即時且持續掌握相關資訊，以迅速指揮協調相關單位應變處理，降低災損。

面向	管理方法	管理依據 / 做法
制度法規面	訓練	附屬單位工業安全衛生人員培訓運用要點
	查核督導	各級主管走動管理實施要點
	作業安全	- 安全作業標準實施要點 - 共同作業協議組織實施要點
	護具管理	安全衛生防護具管理要點
	事故處理	- 工安事故處理要點 - 協助員工處理因公意外事故注意事項
	獎懲	- 從業人員安全衛生規定懲處要點 - 從業人員安全衛生優良事蹟獎勵要點
	承攬商管理	- 安全衛生輔導要點 - 承攬商違反契約安全衛生規定罰款及運用處理要點 - 承攬商違反契約安全衛生規定接受違規講習施行要點
現場執行	開工前	- 工安接談及危害告知 - 人員工作前訓練講習 - 審核作業人員名冊
	作業中	- 安衛及作業人員簽到 - 執行 TBM-KY 並紀錄 - 實施自動檢查情形 - 查核安全衛生措施
	施工機具檢查	- 機械設備定檢確認 - 檢查紀錄專卷管理 - 建立協調與控制機制

在由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中，勞工代表所佔的百分比



■ 職業安全衛生管理系統

職業安全衛生組織委員七人以上，除總經理（雇主）為當然委員及勞工代表外，由總經理視實際需要指定人員組成，每 3 個月召開至少一次會議。依據職業安全衛生管理辦法第 12-2 條規定，第一類事業勞工人數在 200 人以上者，雇主應依國家標準 CNS 45001 同等以上規定，建置適合該事業單位之職業安全衛生管理系統。台電依法完成 CNS 45001 驗證單位共計 47 個（包含總管理處），業於 2020 年度已全數通過驗證，並持續運用 Plan-Do-Check-Act (PDCA) 循環管理模式進行滾動式檢討。

上述職業安全衛生管理系統涵蓋所有工作場所之工作者，包括水火力發電廠、核能發電廠、區營業處、供電區營運處、工程單位及其他單位等之員工、承攬商勞工、志工等工作人員（含自營工作者）。

■ 職業安全績效

2023 年台電工作者職業傷害類別主要源自與高、低溫接觸、墜落、感電、及物體倒塌，台電職業安全衛生管理系統訂有「危害鑑別及風險與機會之評鑑作業程序書」，以消除、取代、工程控制措施、標示 / 警告與 / 或管理控制措施、個人防護器具等措施降低風險，必要時以會議討論調整或更新及決定必要控制措施並視需要再行調整改善。

台電 2023 年嚴重工傷統計

工作者類別	員工			工程承攬商
	男	女	總計	總計
工作總時數	48,138,598	9,859,713	57,998,311	53,499,080
職業傷害死亡 (人數)	2	0	2	4
職業傷害死亡 (比率)	0.008	0	0.006	0.014
嚴重職業傷害 (人數)	10	0	10	13
嚴重職業傷害 (比率)	0.041	0	0.034	0.048
可記錄之職業傷害 (人數)	12	0	12	17
可記錄之職業傷害 (比率)	0.049	0	0.041	0.063
虛驚事故 (人數)	3	0	3	11
虛驚事故 (比率)	0.012	0	0.010	0.041

註：

- 員工：包含派用及僱用人員
- 承攬商：包含承攬商勞工及自營作業
- 工作總時數：台電員工男女工作總時數以整體總工時依據台電員工男女比例分配計算而得
- 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作總時數) × 200,000 (指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率)
- 嚴重職業傷害之定義為職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。工程承攬商因本年度未依性別彙整承攬商總經歷工時，未來改進此處統計方式
- 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = (嚴重的職業傷害數 / 工作總時數) × 200,000
- 可記錄之職業傷害比率 = (可記錄之職業傷害數 / 工作總時數) × 200,000
- 虛驚事故係指與工作有關或工作過程中發生，無造成損失且未涉及傷亡之意外

2023 年工傷事故分析統計

工作者類別	總計	溫差接觸	墜落	感電	倒塌	刺、割、擦傷	撞擊	跌倒
員工	12 件 2 死 10 失能	5 件 5 失能	3 件 3 失能	3 件 1 死 2 失能	1 件 1 死	0 件	0 件	0 件
	災害類型 傷害率	42%	25%	25%	8%	0%	0%	0%
承攬商	17 件 4 死 13 失能	5 件 2 死 3 失能	2 件 2 失能	3 件 2 死 1 失能	2 件 2 失能	2 件 2 失能	2 件 2 失能	1 件 1 失能
	災害類型 傷害率	29%	12%	17%	12%	12%	12%	6%

註：1. 災害類型傷害率 = 該災害類型傷亡人次數 / 全年度傷亡人次數 × 100%

2. 台電員工的職傷數據未包含另外 16 人的非上下班交通事故

台電員工或承攬商 (含承攬商勞工及自營作業) 發生虛驚事故時分別由事故部門主管或主辦部門主管擔任召集人，會同工安部門及台灣電力工會分會組成「單位調查小組」負責調查，必要時得請單位之政風部門會同調查，且事故單位應自發生事故次日起三個工作日內提出「工安事故報告表」，如特殊情況可先核備後，再補提相關資料。

■ 緊急因應事件政策

台電定期工安事故緊急處理教育演練以提高緊急應變能力，不論員工或承攬商任何形式工安事故發生時，各單位皆遵循前開「工安事故處理要點」規定，立刻採取必要之急救、搶救等緊急處理，迅速通報、速報相關單位，以及派員實施調查，後續並召開事故專案檢討水平展開防範對策至各相關單位（部門）及責任審查會議就相關人員責任進行討論衡酌。

■ 風險評估與管控

台電已建置職業安全衛生管理系統之單位除每年（例行性）應定期評估及審查職業危害辨識與風險評估，同時遇有下列情形時（非例行性）應適時予以討論調整或更新及決定必要控制措施之程序。

職安管理精進重點項目

-  作業方式變更或新增時。
-  作業環境變更時。
-  發生職業災害事故時。
-  在工作場所中由組織或其他單位所提供之基礎設施、設備及原物料變更時。

台電 2023 年度辦理防災、緊急處理相關演練共約 160 場，總計約 12,000 人次參與；另於訓練所及委託外界訓練機構辦理職業安全衛生相關法定訓練（如職業安全衛生管理員、各類作業主管訓練等）及「零災害運動班」、「互動式危害辨識訓練」等職業安全衛生相關法定訓練共計 1,274 班以上，總計約 80,106 人參加。

此外，為加強承攬商安全衛生事項之溝通協調，各單位於各項交付承攬工程、具工程性質之財物或勞務開工前，召開安全衛生協商會議（說明會或協調會），並定期或不定期召開共同作業協議組織，由單位相關人員、其他單位參與共同

作業之工作場所負責人、承攬商及其分包廠商工作場所負責人及職安人員等之工作項目溝通協調，另各單位視承攬商推行安全衛生狀況，舉辦有關承攬商工作人員之職業安全衛生教育訓練或講習，通知承攬商相關人員參與，俾協助承攬商提升工安知能。台電 2023 年承攬商安全衛生相關宣導會共辦理約 897 場，總計約 32,386 人次參與。

台電對於工安事故或違規情形（包含罰款增加）較多單位，透過加強工安巡查、主管走動管理、運用 CCTV 查看結果，開立改善通知單或依契約規定罰款等，以約束管理承攬商。另台電訂有「輿情通報標準作業程序」，對於新聞媒體報導有重大偏差（報導重大或錯誤輿情），足以影響輿論視聽與台電形象者，俾能迅速有效提出一致之回應基調，即時澄清錯誤報導，避免爭議擴大。

■ 未來精進策略

台電近十年職業傷害主要肇因為與高、低溫接觸、感電及墜落等三大類型，進一步探究大多係未實施或未落實風險評估、作業人員趕工便宜行事或缺乏危機意識、現場未落實工安三護、變更管理、未依安全作業標準程序施作、未使用防護具、橫向聯繫不足及未做好人員進場管制等所致。未來除持續辦理現行各項職安管理措施外，並訂定下列職安管理精進重點項目：

職安管理精進重點項目

-  加重危害辨識訓練權重：訂定「各單位互動式危害辨識訓練評分標準」，據以督促各單位確實辦理（含承攬商），互動式危害辨識訓練納入年度各事業部績效指標。
-  應用創新科技，CCTV 導入 AI 辨識及擴大防止墜落虛擬實境（VR）體感訓練。
-  第三方查核機制：透過外部職業安全衛生專家之第三方查核機制 2023 年度共計辦理 46 場次。

職業健康服務

為推廣勞工健康服務制度及保障工作者安全與健康，依「勞工健康保護規則」規定，事業單位勞工人數 50 人以上及從事特別危害健康作業之勞工總人數在 50 人以上者，應僱用或特約醫護人員辦理臨場健康服務、職業病預防等健康保護事項。台電截至 2023 年 12 月止，共計 66 個單位設置特約醫師提供臨場健康服務，另 66 個單位設置護理人員（專任：50 個單位，特約：16 個單位），由臨場健康服務之醫護人員，協助辦理健康檢查結果分析與評估、辦理適性配工高風險勞工評估及個案管理、母性健康保護及工作相關疾病預防等。協助落實勞工健康保護及健康管理等業務推動，以營造友善的職場環境。

台電每月提供健康諮詢與衛生宣導，並辦理各項健康促進活動（如：健康講座、施打流感疫苗、四癌篩檢及體適能檢測活動…等），2023 年辦理健康諮詢及健康促進活動約 1,166 場次，另工作者可經由同心園地提供每年每人 8 小時之免費心理諮商輔導，獲得專業的引導，以紓解工作壓力，並提升生活品質。

健康與身心關懷

台電體認唯有員工擁有健康身心並搭配卓越技術，才能達到穩定供電的首要目標，自 1988 年 12 月起仿照「義務張老師」模式，於內部創設「同心園地」(heart to heart)，藉由設置各單位「兼任員工協助員」並建置外部專業資源連結，推行「員工協助方案 (EAPs)」，協助建立員工心靈層面之「軟實力」。除透過規劃舉辦如專題演講、讀書會及基層座談會等活動，也提供員工每人每年 8 小時由公司付費的諮商轉介服務，因應員工所遇工作、生活及情緒之困難或問題，希望藉由「員工協助方案」的運作，穩定組織運作，提升公司績效。



6.3.2 勞資溝通與團體協商

2-25 2-30

台電高度重視所有工作夥伴的心聲與需求，提供多元意見表達之管道，並積極回應相關建議，持續創造使員工滿意與信任的勞資環境。

溝通實績

溝通管道	2023 年辦理實績
勞資會議	定期召開勞資會議進行有效溝通，公司層級勞資會議共召開 12 場次，並與同仁進行互動溝通
訓練課程	持續各類型訓練課程，提供員工職涯學習與溝通管道
內部網站	提供各種公司訊息、內容，以及設置員工關切之主題專區（如經營資訊之揭露、最新消息、新進人員、調動資訊、員工權益專區等），達到內部資訊傳遞之效益

團體協約協商

台電已於 2013 年與電力工會簽訂團體協約，為因應勞動基準法修法及配合時空環境之變化，勞資雙方針對原團體協約相關條文進行審視修正，於 2021 年 3 月修正並續訂新約，並定期於後續團體協約會議研討。2023 年共計召開 12 場會議；除修正部分章節條文內容外，另針對「勞資協商與合作」、「進用與離職」及「福利、訓練及安全衛生」等章節研議增訂條文。

受團體協約保障員工數及比例

項目	2021 年	2022 年	2023 年
員工總數	27,860	28,079	28,213
工會人數 (人)	27,639	27,878	27,988
工會人數占比 (%)	99.2%	99.3%	99.2%

註：台電團體協約有關勞動條件之條文，均悉依政府法令、上級機關及公司相關規定辦理，爰全體員工均受保障

申訴制度之實績與執行狀況

台電制訂「從業人員困難及申訴事項處理要點」，以協助處理員工循公司其他行政體系無法解決之問題，其範圍及執行情況如下：

- 一、因個人或家庭問題，必須調整其工作或調動服務部門、單位、地區者。
- 二、因家庭發生重大變故，必須公司協助解決者。
- 三、對公司各項制度、措施不滿或對工程發包、監驗，以及財物採購、驗收事項等有所疑問，提出申訴者。
- 四、其他對公司申訴案件之研究處理。

同仁所提的申訴案件由該單位的「從業人員困難及申訴事項處理小組」處理，該單位處理小組無法處理，或是處理結果同仁未能接受，可再向「台電從業人員困難及申訴事項處理委員會」提出申訴。

因應性別主流化趨勢，制定性騷擾防治政策與措施，設有公司受理性騷擾申訴管道，如同仁遭遇性騷擾事件，應向公司性騷擾申訴評議委員會提出申訴，並由公司執行申訴調查及懲戒作業。

同仁針對年度考核結果如有異議，依照「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」及台電「各單位辦理人員年度考核作業注意事項」，得於接獲考核結果書面通知之日起一個月內，詳敘理由，檢同證明文件提出申復。



台電性騷擾申訴管道

台電由總管理處單一窗口受理性騷擾申訴：
 申訴專線：(02) 2366-7730
 申訴信箱：a960601@taipower.com.tw

