

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
(一) 人事類：				
1	給與	中華郵政工會	建請總公司修正津貼與加給之給付要件。	<p>依據：                      人力資源處 108 年 3 月 27 日、108 年 4 月 3 日、108 年 4 月 18 日、總公司 108 年 5 月 15 日人字第 1080107283 號、108 年 5 月 16 日函復如下：                      一、按現行「各級郵政機構核發兼任駕駛加給及收投加給要點」第 2 點第 3 款第 1 目及第 3 點規定，兼任駕駛及收投加給按月於事後發給，全月除星期例假、公休日及婚、喪假外，未實際擔任兼任駕駛工作之天數在 5 天(含)以內者，按全月應發款額計發(已含當月於休假日出勤之兼任駕駛加給)；超過 5 天(不含)以上者，則按實際兼任駕駛工作日數計發。                      二、上一、要點係以實際擔任相關工作日數始得核發相關加給，屬非固定所得性質。惟考量員工每月尚有請給其他假別之需求，爰從寬規定於全月應出勤日中，其未實際擔任工作之天數在 5 天(含)以內者，得按全月應發款額計發，本建議案保留。                      三、另本公司職階人員薪資，業委由外界專家學者，就同業薪資水準及公司內部員工薪酬結構進行通盤性調查及研究，提供本公司職階人員薪資及待遇嗣後調整參據，併予敘明。                      四、本建議案保留。</p>
2	給與	中華郵政工會	建請總公司將專業職(二)外勤從業人員與外勤約僱人員之產假與陪產假也納入外勤人員之收投津貼與駕駛津貼之排外因素與婚假和喪假相同。	
3	給與	新竹分會	建請外勤員工因排班問題而抵內勤人員時，不扣收投駕駛津貼。	
4	給與	臺中分會	建請改善職階人員的駕駛及收投津貼。	
5	給與	板橋分會	請公司外勤同仁收投、駕駛津貼，排除產假扣除天數。	
6	給與	板橋分會	請公司外勤同仁收投、駕駛津貼，排除公假扣除天數。	
7	給與	桃園分會	同仁每月請有薪假超過五日，公司不應扣發收投及駕駛津貼。	
8	給與	彰化分會	爭取外勤收投、駕駛加給於該月未實際執行駕駛工作天數超過 5 天，應按全月計算，不可依實際駕駛工作天數按日計數。	
9	給與	宜蘭分會	外勤同仁之收投加給與駕駛津貼應列入工資計算。	

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
10	給與	中華郵政工會	建請中華郵政公司針對投遞快捷郵件同仁，假日出勤給予假日津貼或加發0.58倍薪資，以提升同仁假日出勤意願。	依據 總公司108年3月26日人字第1080063503號函復如下：一、依據國營事業管理法第14條規定，國營事業應節節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，合先敘明。二、有關發給假日津貼一節，查本公司員工排班均依照勞動基準法(以下簡稱勞基法)相關規定辦理，每7日排定休息1日及例假1日，另查勞動基準法第39條業已規定，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，爰本建議案保留。三、至有關發給上樓投遞津貼一節，經查為改善投遞同仁上樓投遞負荷，本公司已將國內包裹收寄限重由30公斤調降為20公斤，投遞單位並可購置輔助上樓用三輪拉車作為輔具，遇郵件量多時，各投遞單位可適當調度人力協助，本建議案保留。
11	給與	板橋分會	建請增發快捷投遞同仁假日津貼或上樓投遞津貼。	
12	給與	臺南分會	建請公司對於國定假日出勤快捷業務之同仁，給予補助、津貼已激勵快勤同仁士氣。	
13	給與	中華郵政工會	比照交通事業單位、國公營企業及民營企業，郵政員工從事中晚班(13:00後上班)工作者，應有中晚班津貼之待遇，以吸引優秀人才及降低單位流動率。	依據人力資源處108年5月16日回復如下： 依國營事業管理法第14條規定：「國營事業應節節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」本公司屬國營事業，有關員工待遇及福利仍應依上開規定辦理。本建議案保留。
14	給與	嘉義分會	建請中華郵政公司酌以調高外勤投遞津貼3~5%，以符合氣候變遷對身體傷害所受之影響量。	依據總公司108年3月25日人字第1080063505號函復如下： 一、查「各級郵政機構核發兼任駕駛加給及收投加給要點」，係依據交通部核定之「交通事業郵政人員兼任工作加給標準表」訂定，並按薪點折算標準據以核計每月(日)應發款額，合先敘明。 二、有關收投加給之金額，係配合郵政員工調整待遇時併予調整，另查該項加給甫於107年度配合員工待遇調整調增3%；復查往例調整待遇案，向係配合公務人員待遇調整，並須經報奉交通部同意備查後實施，因事關通案，爰本建議案保留。
15	給與	雲林分會	建請中華郵政公司酌以調高外勤投遞津貼5~10%，以符合氣候變遷對身體傷害所受之影響，請討論。	
16	給與	屏東分會	建請總公司對兼任防火管理人員能提供相關職務津貼或補助。	依據總公司108年6月3日人字第1080122600號函復如下： 依據國營事業管理法第14條規定：「國營事業應節節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」本公司屬國營事業，有關員工待遇及福利仍應依上開規定辦理。本建議案保留。

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
17	給與	臺中分會	爭取集郵銷戳津貼。	<p>依據總公司 108 年 3 月 26 日人字第 1080063499 號函復如下：</p> <p>一、依據國營事業管理法第 14 條規定，國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。</p> <p>二、另查臨局顧客多以本公司發行之票券要求加蓋臨局戳作為集郵之用，依據本公司「郵政財務手冊第六篇票券管理第八章票券之銷毀」規定，郵政票券因特殊情形得經簽報奉准後銷毀，爰發生銷戳爭議之郵品，可依上述規定由各局(單位)依權責核准後按規定辦理銷毀，本建議案保留。</p>
18	給與	臺中分會	增加郵政人員危險加給和提高因公撫恤金額。	<p>依據總公司 108 年 3 月 22 日人字第 1080063500 號函復如下：</p> <p>一、有關建議增加危險加給一節，依國營事業管理法第 14 條規定：「國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」本公司屬國營事業，有關員工待遇及福利仍應依上開規定辦理。</p> <p>二、至有關建議提高因公死亡撫卹金額一節，查本公司員工自 107 年度起已調高新額，且近年辦理收回外包投遞區段自辦及實施「一例一休」所增人事費用，恐衝擊績效獎金足額發放。本案相關建議允宜保留。</p>
19	給與	台北郵件處理中心分會	比照交通事業單位、國營企業、民間企業，郵政員工從事輪班工作者，應有輪班津貼之待遇，以吸引優秀人才及降低輪班單位流動率。	<p>依據總公司 108 年 3 月 25 日人字第 1080064189 號函復如下：</p> <p>一、依據國營事業管理法第 14 條規定，國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。</p> <p>二、查本公司員工排班均依照勞動基準法(以下簡稱勞基法)相關規定辦理，每 7 日排定休息 1 日及例假 1 日，另查勞動基準法第 39 條業已規定，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，本案保留。</p>
20	給與	臺中分會	建請公司能開放假日上班的外勤同仁能自主報加班或值班。	<p>類似建議案依據人力資源處 108 年 3 月 28 日回復如下：</p> <p>依據勞動基準法第 30 條第 2 項、第 36 條第 2 項第 1 款及本公司與中華郵政工會簽訂之團體協約第 13 條規定。本公司輪班制人員，排班得適用勞動基準法第 30 條第 2 項二週彈性工時，即每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日，且並未限制排於週六、日。當排定例假及休息日為非週六、日時，該週六、日即為正常工作日。爰本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
21	給與	臺北分會	建議外勤職階人員之收投津貼，歸納入薪資給付且合併年終工作、績效獎金之計算。	<p>依據總公司 108 年 5 月 30 日人字第 1080122599 號函復如下：</p> <p>有關本公司職階人員薪資為固定薪資，係事先(當月初)發給；職階人員收投加給係非固定薪資，工資事後(次月)發給，因發放時點不一致，爰收投加給不宜納入薪資單。另有關於將收投加給併入經營績效獎金之核計基準一節，依「交通部所屬郵政事業機構核發經營績效獎金應行注意事項」八、(一)規定略以，經營績效獎金應發標準，以年度結束當月底月給薪給(轉調人員為資位待遇與職務待遇，職階人員為職階待遇與主管待遇)或月給工資標準發給，本案保留。</p>
22	給與	臺中分會	為提升機械修護人員素質，投入工作專業研究，穩定修護人力，建請研議「各級郵局機構核發兼任駕駛加給及收投加給要點」增加機械修護專業加給。	<p>依據總公司 108 年 6 月 11 日人字第 1080128666 號函復如下：</p> <p>依據國營事業管理法第 14 條規定：「國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」本公司屬國營事業，有關員工待遇及福利仍應依上開規定辦理。本建議案保留。</p>
23	給與	嘉義分會	建請中華郵政公司提高職階內勤窗口津貼或職務加給，以提高實質薪資所得。	<p>依據總公司 108 年 3 月 25 日人字第 1080063506 號函復如下：</p> <p>一、依據「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」第 6 點規定略以，各事業主管機關應依照本原則訂定所屬事業機構用人費薪給管理要點函報行政院核定後實施。另據本公司「職階人員薪給管理要點」第 3 點規定，職階人員之薪給，分為職階待遇及主管待遇；同要點第 6 點規定，主管待遇分第 1 層次至第 15 層次。非主管人員依核定之薪級核給職階待遇(無職務待遇)。</p> <p>二、另依國營事業管理法第 14 條規定，國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。</p> <p>三、有關本公司職階及約僱人員之薪資，已委由外界專家學者，就同業薪資水準及公司內部員工薪酬結構進行通盤性調查及研究，並提出具體可行方案，研究成果將提供本公司職階及約僱人員薪資及待遇嗣後調整參據。爰本案予以保留。</p>
24	給與	花蓮分會	建請總公司研議核發「職階人員」職務津貼，比照「轉調人員」擁有「職務加給」的合理待遇。	
25	給與	臺中分會	爭取職階人員設置「職務津貼」，消弭晉升後薪資落差的不合理待遇。	
26	給與	基隆分會	建請總公司評估職階內、外勤員工職務待遇核發。	
27	給與	基隆分會	建請總公司比照轉調人員標準，給予職階人員及約僱人員職務加給。	
28	給與	台北郵件處理中心分會	爭取職階人員比照轉調人員，享有「職務加給」合理待遇。	
29	給與	臺北分會	爭取職階人員及約僱人員的「職務加給」比照轉調人員之待遇。	
30	給與	臺南分會	建請公司給於內勤從業人員職務加給。	

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
31	給與	花蓮分會	建請總公司對於支局代理主管人員一律給予主管職務加給，而不限定須連續代理十天方有主管職務加給，應建立一套公平合理遇制度。	<p>依據人力資源處 108 年 4 月 1 日回復如下：</p> <p>一、依交通部 100 年 6 月 21 日交人字第 1000005921 號函示，同意本公司因業務需要另訂職務代理應行注意事項；惟不得逾越公務人員加給給與辦法規定。復按該辦法規定，須代理職務連續十個工作日以上，始得支領職務待遇差額。爰代理主管尚不能按實際代理天數核給主管職務加給。</p> <p>二、本建議案保留。</p>
32	給與	新竹分會	建請修訂代理主管之主管加給需連續 10 天之規定。	
33	給與	臺北分會	建議代理主管職務以日計，支給職務待遇差額。	
34	給與	板橋分會	建請代理職務應依照代理天數給予職務加給。	
35	給與	彰化分會	窗口經辦代理主管職，應按薪資表加計年資，按日給予代理職務津貼。	
36	給與	基隆分會	建請總公司將內、外勤同仁抵替公休儲匯主管、郵務稽查等應降低天數，按月累積並結清，即核給主管津貼。	
37	給與	基隆分會	建請總公司依代理天數發給代理主管人員之主管加給，以提高職階人員代理意願。	
38	給與	台北郵件處理中心分會	建請中華郵政公司重新修訂代理專員或主管職務應按日發給主管待遇或職務待遇。	
39	給與	澎湖分會	代理主管職務時之職務加給理應發放給職務代理人方屬合理。	
40	給與	三重分會	為鼓勵儲匯同仁樂於代理主管，建請公司發放代理津貼，以符賞勞之原則。	

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
41	給與	彰化分會	爭取代理主管職務加給，應和公務人員代理主管加給脫勾。	依據人力資源處 108 年 4 月 3 日回復如下： 一、依交通部 100 年 6 月 21 日交人字第 1000005921 號函示，同意本公司因業務需要另訂職務代理應行注意事項；惟不得逾越公務人員加給給與辦法規定。復按該辦法規定，須代理職務連續十個工作日以上，始得支領職務待遇差額。爰代理主管尚不能按實際代理天數核給主管職務加給。 二、另代理主管如因業務需要致延時工作者，可按本公司員工加班實施要點規定，選擇申請加班費或於事後補休，併予說明。 三、本建議案保留。
42	給與	中華郵政工會	建請修訂約僱人員底薪應追溯自進局時起算，俾與年資一致。	依據人力資源處 108 年 4 月 16 日回復如下： 查本公司於民國 99 年以前本公司約僱人員僱用要點及渠等僱用時所簽訂之勞動契約，其薪資係採固定薪，尚無年度考核晉薪規定，至民國 100 年修改僱用要點始有薪級表辦理年度考核晉薪，且本公司自民國 100 年起，約僱人員參加職階人員甄試錄取，倘其月給工資未達所錄取職階最低薪級金額時，按錄取職階最低薪級敘薪。如月給工資已逾所錄取職階最低薪級金額者，因無可直接對應之職階薪級，爰按高於且最近原月給工資金額之職階薪級改敘。另查本公司歷年辦理提敘薪級均係針對通案對象辦理，並無對個案辦理提敘薪級情形，爰本案保留。
43	給與	新竹分會	建請修訂約僱人員底薪應追溯自進局時起算，俾與年資一致。	
44	給與	新竹分會	建請事業單位修訂約僱人員考上專職人員，將約僱時年資能併入加計專職人員底薪。	
45	給與	板橋分會	建請追溯約顧人員（含全、半日制）於 100 年度前至 102 年底年資，並給予薪資進級。	
46	給與	高雄分會	對於 92 年改僱的人員因 8 年未有薪給表跳級，建議總公司應給予補償。	
47	給與	臺中分會	建請總公司儘速改善職階及約僱人員薪資待遇，朝加大級與級之間實質所得，與縮減碰頂級距方向修改，並設置郵儲壽櫃台人員專業津貼項目。	
48	給與	板橋分會	建議公司調整職階人員與約僱人員的調薪級距。	
49	給與	宜蘭分會	提昇員工薪資結構。	
50	給與	台北郵件處理中心分會	建請中華郵政公司提高職階人員薪資。	
51	給與	臺北分會	建請拉近專(一)、專(二)與營運職薪資結構之差距。	

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
52	給與	高雄分會	建請將投遞人員的駕駛津貼、投遞獎金納入本俸，於計算獎金及退休金時可一併計入，藉以提高薪資所得及退休保障，有助於人才留用。	依據人力資源處 108 年 4 月 3 日回復如下： 有關本公司職階人員之薪資，業委由外界專家學者，就同業薪資水準及公司內部員工薪酬結構進行通盤性調查及研究，提供本公司職階人員薪資及待遇嗣後調整參據，本建議案保留。
53	給與	高雄分會	建請事業單位惠予通過升資考人員的升級數以資鼓勵。	依據人力資源處 108 年 3 月 26 日回復如下： 一、依「國營事業管理法」第 14 條規定，國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。 二、復依「交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點」第 7 點規定，各事業機構得視地區職務性質之危險性及稀少性，訂定加給支給規定。 三、本公司專任收投、接送工作人員(含專業職(二)外勤)，因駕車負重、櫛風沐雨、往來奔馳，工作艱辛且危險，爰依上二規定訂定「各級郵政機構核發兼任駕駛加給及收投加給要點」，規定核發兼任駕駛加給及收投加給，以實際擔任相關工作之員工為限，以慰其辛勞。 四、有關專業職(二)外勤人員晉升為專業職(一)後，每月實領薪資減少一節，係因其晉升為專業職(一)後，並未實際擔任駕駛及收投工作，依規定尚無法支領兼任駕駛及收投加給(郵政員工一體適用)。惟晉升後，有利影響如下：(一)其薪級幅度將由原 55 級(30,075 元)~36 級(45,970 元)，提晉為 51 級(34,125 元)~29 級(50,320 元)。(二)任本職階職務最近連續 5 年年度考核均列甲等，或現敘薪級已達營運職職階最低薪，得參加職階晉陞甄試。
54	給與	高雄分會	建請修改約僱人員的薪給給付程序，變更其為月初支領月薪的給付方式。	依據人力資源處 108 年 3 月 26 日回復如下： 依據本公司工作規則第 26 條規定略以，約僱人員之工資，以按月後付為原則，於次月 1 日發給。另考量約僱人員流動性較大，為免離職後預付薪資追回困難，爰本案予以保留。
55	給與	臺中分會	建請約僱人員當兵年資，可加到郵局年資。	依據人力資源處 108 年 3 月 19 日回復如下： 一、查本公司 101 年 9 月 28 日人字第 1010202597 號(人通第 4784 號)函規定，職階人員軍中服役年資得併計休假年資，約僱人員未納入適用對象。 二、約僱人員因與職階人員之資格條件及進用方式不同，所適用之人力資源規章亦未盡相同，尚無法一律比照。 三、本案保留。
56	給與	宜蘭分會	建請公司將約僱人員當兵年資併入休假年資。	

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
57	給與	中華郵政工會	建請主管機關針對超額盈餘部分，適度獎勵郵政員工。	<p>類似建議案：</p> <p>一、依據人力資源處 108 年 4 月 2 日回復如下：</p> <p>(一)有關辦理優退事宜，需依行政院訂頒之「事業機構專案精簡(裁減)要點處理原則」規定並報請交通部轉報行政院核准後始得辦理。</p> <p>(二)本公司 99 至 101 年之專案精簡係為落實行政院函頒「中華民國 98 年至 101 年鬆綁員額管制促進就業計畫」之規定，在該計畫存續期間辦理專案精簡，其精簡員額得逕依該計畫有關鬆綁員額管制規定辦理(即得在年度專案精簡優惠退離人員用人費限額內[不受處理要點規定用人費 25%範圍內之限制]回補人力)。</p> <p>(三)另查行政院 106 年 12 月 19 日修正之「鬆綁國營事業用人實施計畫」規定，辦理專案精簡者，亦僅得在年度專案精簡優惠退離人員費用限額 50%範圍內，報經行政院同意後回補人力，並審酌確屬需精簡之人力及回補人力應妥為規劃之配合措施，始同意專案精簡申請</p> <p>(四)茲考量目前行政院並無專案精簡得放寬回補人力之規定，倘續辦專案精簡，人力回補勢必更加困難，爰本公司目前尚無相關規劃。本建議案允宜保留。</p> <p>二、依據人力資源處 108 年 4 月 2 日回復如下：</p> <p>(一)查交通部 94 年 7 月 22 日函示，依據行政院秘書長 94 年 7 月 11 日函副本略以，有關部屬事業機構員工退休提撥給與相關事項一案，請依照行政院公營事業民營化推動委員會 94 年 6 月 24 日召開工作小組第 134 次會議獲致結論辦理，即依與會各單位代表意見以 6%提撥，並請各相關部會本於權責辦理。</p> <p>(二)本公司依上述規定於勞工每月工資 6%提繳退休金，爰本建議案宜允保留。</p>
58	給與	中華郵政工會	建請事業單位將約僱人員兵役年資合併計算，如同專職人員。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 19 日回復如下：</p> <p>一、查本公司 101 年 9 月 28 日人字第 1010202597 號(人通第 4784 號)函規定，職階人員軍中服役年資得併計休假年資，約僱人員未納入適用對象。</p> <p>二、約僱人員因與職階人員之資格條件及進用方式不同，所適用之人力資源規章亦未盡相同，尚無法一律比照。</p>
59	給與	嘉義分會	建請本會繼續爭取約僱人員服役年資加入服務年資。	<p>三、本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
60	給與	高雄分會	建請總公司應將約僱人員的服役年資納入特別休假及退休年資。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 21 日回復如下：</p> <p>一、查本公司 101 年 9 月 28 日人字第 1010202597 號(人通第 4784 號)函規定，職階人員軍中服役年資得併計休假年資，約僱人員未納入適用對象。</p> <p>二、另依本公司 101 年 1 月 30 日人字第 1010012313 號(人通第 4164 號)函略以，本公司約僱人員軍中服役年資得併計為退休年資，併予敘明。</p>
61	給與	桃園分會	週六至營業郵局支援，選擇補修方式建議應與選擇加班費同為發給 1.5 倍工時。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 20 日回復如下：</p> <p>一、依勞動基準法第 32-1 條第 1 項規定略以，雇主使勞工於休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。是以，員工如因業務需要而於休息日加班，得依規定選擇申報加班費或按工作時數核實存記補休。</p> <p>二、本案保留。</p>
62	給與	南投分會	建請設立『候班津貼』。	<p>依據總公司 108 年 3 月 25 日人字第 1080064196 號函復如下：</p> <p>一、依據國營事業管理法第 14 條規定：「國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」</p> <p>二、另查工作時間係指勞工於雇主指揮命令下「受拘束之時間」，考量本案所述之休息時間內，員工並未提供勞務，且未受雇主指揮監督，屬自由時間，與工作時間性質有異，爰本建議案保留。</p>
63	給與	花蓮分會	建請研議於「非共同營業(上班)日」值勤之同仁應核發誤餐費用。	<p>依據總公司 108 年 3 月 20 日人字第 1080063509 號函復如下：</p> <p>一、依國營事業管理法第 14 條規定：「國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」</p> <p>二、另查前郵政總局 81 年 11 月 6 日人通第 3798 號函以，為貫徹用人費單一薪給制度，原支給之午餐費於 82 年度待遇調整時，已配合予以併銷。</p> <p>三、本公司係實施用人費率事業機構，員工待遇係依據行政院核定之「交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點」規定辦理，並無核發餐點費，爰本建議案保留。</p>
64	給與	臺南分會	建請公司對於居住地與上班地通勤距離超過部分公里時，給予交通費補助。	<p>依據人力資源處 108 年 5 月 24 日回復如下：</p> <p>依據國營事業管理法第 14 條規定：「國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」本公司屬國營事業，有關員工待遇及福利仍應依上開規定辦理。本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
65	給與	臺中分會	建請公司增加午餐費(伙食費)額度。	<p>依據總公司108年3月21日人字第1080063501號函復如下：</p> <p>一、依國營事業管理法第14條規定：「國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」</p> <p>二、另查前郵政總局81年11月6日人通第3798號函以，為貫徹用人費單一薪給制度，原支給之午餐費於82年度待遇調整時，已配合予以併銷。</p> <p>三、本公司係實施用人費率事業機構，員工待遇係依據行政院核定之「交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點」規定辦理，並無核發餐點費，爰本建議案保留。</p> <p>四、另本公司職階人員薪資，業委由外界專家學者，就同業薪資水準及公司內部員工薪酬結構進行通盤性調查及研究，提供本公司職階人員薪資及待遇嗣後調整參據及標準。併予敘明。</p>
66	給與	中華郵政工會	請事業單位，建立員工安心育兒機制。	<p>依據總公司108年5月14日人字第1080107212號函復如下：</p> <p>一、有關設立托嬰中心或幼兒園一節，各責任中心局依據員工需求並完有適當場地可參照本公司郵政幼兒園方式責成辦理。</p> <p>二、另有關育嬰留職停薪員工比照各縣市政府育兒津貼辦法，額外給予員工育兒津貼一節，因事涉用人費用支出，恐將影響經營績效獎金。另按「全國軍公教員工待遇支給要點」第7點規定，各機關學校有關員工待遇、福利、獎金或其他給與事項，應由行政院配合年度預算通案核定實施，非經專案報院核准，絕對不得於年度進行中自訂規定先行支給。綜上考量，宜暫保留。</p>
67	給與	花蓮分會	建請中華郵政配合勞動部新修訂補助辦法，研擬增列提供員工托兒津貼。	<p>一、有關設立托嬰中心或幼兒園一節，各責任中心局依據員工需求並完有適當場地可參照本公司郵政幼兒園方式責成辦理。</p> <p>二、另有關育嬰留職停薪員工比照各縣市政府育兒津貼辦法，額外給予員工育兒津貼一節，因事涉用人費用支出，恐將影響經營績效獎金。另按「全國軍公教員工待遇支給要點」第7點規定，各機關學校有關員工待遇、福利、獎金或其他給與事項，應由行政院配合年度預算通案核定實施，非經專案報院核准，絕對不得於年度進行中自訂規定先行支給。綜上考量，宜暫保留。</p>
68	給與	臺北分會	建請公司能對會員學齡前兒童(5~7)歲之學費，給予適度補助。	<p>一、有關設立托嬰中心或幼兒園一節，各責任中心局依據員工需求並完有適當場地可參照本公司郵政幼兒園方式責成辦理。</p> <p>二、另有關育嬰留職停薪員工比照各縣市政府育兒津貼辦法，額外給予員工育兒津貼一節，因事涉用人費用支出，恐將影響經營績效獎金。另按「全國軍公教員工待遇支給要點」第7點規定，各機關學校有關員工待遇、福利、獎金或其他給與事項，應由行政院配合年度預算通案核定實施，非經專案報院核准，絕對不得於年度進行中自訂規定先行支給。綜上考量，宜暫保留。</p>
69	給與	臺南分會	建請公司增設幼兒就學補助，請討論案。	<p>一、有關設立托嬰中心或幼兒園一節，各責任中心局依據員工需求並完有適當場地可參照本公司郵政幼兒園方式責成辦理。</p> <p>二、另有關育嬰留職停薪員工比照各縣市政府育兒津貼辦法，額外給予員工育兒津貼一節，因事涉用人費用支出，恐將影響經營績效獎金。另按「全國軍公教員工待遇支給要點」第7點規定，各機關學校有關員工待遇、福利、獎金或其他給與事項，應由行政院配合年度預算通案核定實施，非經專案報院核准，絕對不得於年度進行中自訂規定先行支給。綜上考量，宜暫保留。</p>
70	給與	屏東分會	建請總公司訂定【Line郵政公務使用規範】及加發Line公務群組津貼。	<p>依據總公司108年3月26日人字第1080063514號函復如下：</p> <p>一、依據國營事業管理法第14條規定，國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。</p> <p>二、依據勞動基準法規定，勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受令等待提供勞務之時間，即屬勞動基準法所稱之工作時間，員工如於休假期間確有實際參與處理公務事宜，經單位主管認定確有事實者，即應按勞動基準法辦理，爰本建議案保留。</p>
71	給與	新竹分會	建請事業單位以地方鄉、鎮為單位增設友善員工宿舍。	<p>依據總公司108年3月20日人字第1080063513號函復如下：</p> <p>依據「交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點」第12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，本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
72	給與	基隆分會	建請總公司將郵政節慶祝活動預算增加至每位員工1000元，以符員工期望。	<p>依據總公司108年5月9日人字第1080106762號函復如下：</p> <p>為利郵政員工自行辦理郵政節慶祝活動，本公司刻正研議將活動預算金額由每人500元調整為1,000元，將於本(108)年業會合作協調會報提案。</p>
73	給與	臺南分會	建請總公司調高員工慶祝郵政節活動費用，請討論案。	
74	給與	臺中分會	爭取會員津貼，以更貼近市場水準，增進競爭力及福利。	<p>依據總公司108年3月28日人字第1080063497號函復如下：</p> <p>一、有關提升洗衣費一節，經查是項費用性質僅係穿著制服同仁之福利，並非全額補助清洗衣物之費用。內勤人員方面，考量同為從事內勤工作之行政人員未配發制服，亦無該項福利，爰不予提高。至外勤人員部分，考量其工作性質櫛風沐雨、往來奔馳，將另案研議。</p> <p>二、至核發伙食津貼一節，查前郵政總局81年11月6日人通第3798號函以，為貫徹用人費單一薪給制度，原支給之午餐費於82年度待遇調整時，已配合予以併銷。又本公司係實施用人費率事業機構，員工待遇係依據行政院核定之「交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點」規定辦理，並無核發伙食津貼，爰建議案保留。</p>
75	給與	屏東分會	建請對於發放員工生日贈品時，應一視同仁，不應有身份之差別對待。	<p>依據總公司108年3月21日人字第1080063493號函復如下：</p> <p>本建議案經電洽郵政職工福利會復以，職工之慶生活動補助費按人計每人200元，其活動由各局統籌辦理。</p>
76	給與	臺北郵件處理中心分會	員工福利社，利潤分享，理應平等。	<p>依據總公司108年3月25日人字第1080064138號函復如下：</p> <p>一、經統計歷年臺北郵件處理中心(以下簡稱處理中心)員工於總公司員工消費合作社消費金額約佔該社總營業額28-29%，來函所述百分之八十消費來自處理中心員工一節，諒係誤解。</p> <p>二、查總公司員工消費合作社社員為交通部與中華郵政總公司之入社員工，主管機關為臺北市政府社會局；處理中心員工係為臺北郵局福利社社員，主管機關為內政部，其編制與主管機關均不同，相關盈餘無法互相分配。</p> <p>三、另查總公司員工消費合作社每年年初均提撥福利金5萬元贊助處理中心辦理春節摸彩。四、綜上，本案建議宜保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
77	給與	桃園分會	建議將郵政運動會改為郵政家庭日。	依據總公司 108 年 3 月 27 日人字第 1080063481 號函復如下： 一、查郵政職工體育委員會每年按各局(中心)員額分配體育經費，由各局自行辦理員工體育活動，剩餘年度經費由該會規劃辦理各項比賽活動，郵政員工運動大會係為其中一項。 二、另查每年郵政員工運動大會參與人員千餘人，所需經費非上開經費足夠支應，須尋求其他單位補助。有關本案鼓勵員工全家踴躍組隊參加運動大會一節，如加入員工家庭成員擴大舉辦，所需經費勢必遽增，爰非目前經費(含補助)可支應。三、綜上，本案建議宜保留。
78	給與	中華郵政工會	為響應政府鼓勵生育政策，建請本會與總公司協商，將女性職階人員之相關產假等比照轉調人員。	依據人力資源處 108 年 3 月 20 日回復如下： 一、依據「中華郵政股份有限公司設置條例」第 10 條第 2 項規定：「本公司副總以下之從業人員，除第 11 條及第 12 條規定外，依本公司人事規章辦理，不適用公務人員有關法令之規定。」 二、復依本公司職階人員管理要點第 6 點第 1 項規定略以，職階人員有關請假、休假事項，適用勞動基準法、性別工作平等法及勞工請假規則等有關規定辦理。 三、綜上，本公司職階人員係純勞工身分之僱用人員，有關貴會建請本公司調整其病假規定一節，鑒於郵政改制公司後宜朝企業經營為原則，降低用人費，以提升經營績效，另查本公司近年來已實施提高職階及約僱人員之婚、喪假天數、休假補助費金額及家庭照顧假給薪等友善措施，爰本建議案保留。
79	給與	中華郵政工會	建請本會與總公司研議，逐步調整職階與約僱人員之輪休假。	
80	給與	中華郵政工會	建請總公司放寬職階人員病假相關規定。	
81	給與	臺中分會	建請總公司調整職階人員「婚假」應比照轉調人員核定假期辦理。	
82	給與	高雄分會	建請事業單位惠予職階人員，約僱人員所有假別比照轉調人員。	
83	給與	臺南分會	建請中華郵政公司放寬職階人員及約僱人員的婚假日數，拉近轉調人員與職階人員的假期差別，並呼應行政院鼓勵結婚生育政策，有效提高職階人員及約僱人員勞動條件。	
84	給與	臺北郵件處理中心分會	建請調整職階及約僱人員請病假之規定。	

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
85	給與	臺北分會	建請員工累計特別休假日數，逾14日之部份，按日支給特別休假補助費新臺幣600元，寬限一年結算。	<p>依據人力資源處108年4月11日回復如下：</p> <p>一、查勞動基準法第38條第4項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」，以及同法施行細則第24條之1第3項規定：「勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。」。</p> <p>二、查勞動基準法設計特別休假的目的，是要讓勞工有充分的時間從事休閒及娛樂活動，另本公司亦訂有休假補助要點，是為鼓勵員工能將當年度特別休假休畢。</p> <p>三、綜上，勞工特別休假未休日數，於年度終結時，勞雇雙方得協商將未休之日數遞延至次一年度實施，且該遞延日數於次一年度請休特別休假時，須優先扣除。為避免勞工請休次一年度之特別休假權益受到壓縮，及符合鼓勵員工當年度休假之本意，本建議案允宜保留。</p>
86	給與	南投分會	提議員工全年生理假請假日數逾三日不逾十二日不併入病假不影響全勤考核。	<p>依據人力資源處108年3月26日回復如下：一、依性別工作平等法第14條第1項規定：「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。」復依同法第21條第2項略以，受僱者請求生理假時，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、綜上，本公司女性員工如因生理日致工作有困難，每月得請生理假1日，全年請假日數逾3日部分並併入病假日數計算，惟不影響全勤及考核獎金。本案將轉知各局(中心)持續加強宣導相關規定。三、另於每年辦理年終考成(年度考核)作業時，本公司均函知各局(中心)應轉知所屬各級主管確本公正、客觀原則及負責任態度審慎予以評比，不得有循私違反公正、公平之情形，並應就「工作績效、品德操守、學識、才能」等考評項目綜合考量，覈實考評。</p>
87	給與	南投分會	提議公司轉知各局經理，不併入病假計算的生理假，不影響員工的全勤考核。	<p>依據總公司108年3月25日人字第1080064195號函復如下：</p> <p>一、為落實休假、鼓勵員工規劃年度休閒旅遊，以調劑身心，另考量員工旅遊喜好各有不同，本公司歷年來係採核發休假補助費之方式鼓勵員工休假，以期員工得自行彈性運用休假旅遊，進而紓解工作壓力，提升工作效益。至員工如有較長期旅遊之規劃，得事先向所屬服務單位主管協商休假日數，於不影響業務運作下妥為調度人力，以利安排休假。</p> <p>二、本案宜予保留。</p>
88	給與	南投分會	提議郵局鼓勵員工旅遊，研擬旅遊制度讓單一員工、同局多名員工休一個禮拜至一個月、二個月不等的長假變簡單、可行。	<p>依據總公司108年3月25日人字第1080064195號函復如下：</p> <p>一、為落實休假、鼓勵員工規劃年度休閒旅遊，以調劑身心，另考量員工旅遊喜好各有不同，本公司歷年來係採核發休假補助費之方式鼓勵員工休假，以期員工得自行彈性運用休假旅遊，進而紓解工作壓力，提升工作效益。至員工如有較長期旅遊之規劃，得事先向所屬服務單位主管協商休假日數，於不影響業務運作下妥為調度人力，以利安排休假。</p> <p>二、本案宜予保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
89	給與	宜蘭分會	建請中華郵政公司對於家庭照顧假之核給應從寬認定。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 27 日回復如下：</p> <p>一、查本公司職階及約僱人員係純勞工身分之僱用人員，有關請假事項，係適用勞動基準法、性別工作平等法及勞工請假規則等規定辦理。依性別工作平等法第 20 條規定略以，家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。復依勞工請假規則第 7 條規定略以，事假期間不給工資。另依本公司 107 年 12 月 20 日人字第 1070603654 號函規定略以，自 108 年度起，本公司職階及約僱人員家庭照顧假比照轉調人員 7 日均給薪。</p> <p>二、有關貴會建議職階及約僱人員請家庭照顧假應從寬認定一節，查家庭照顧假之立法意旨係為使受僱者得以兼顧家庭照顧責任與職場工作，基於體恤員工之立場，本公司自 108 年度起實施是類人員家庭照顧假給薪等友善措施，業係優於相關法令規定，惟為免給假寬濫，宜依個案本於事實覈實認定，本案宜予保留。</p>
90	給與	彰化分會	建請約僱人員之前在郵局擔任外包工作年資比照轉調人員年資合併計算及應有特休假。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 21 日回復如下：</p> <p>一、查勞動基準法施行細則第 5 條及第 24 條規定略以，計算勞工特別休假之工作年資，以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。</p> <p>二、有關建請將約僱人員前於郵局外包工作年資併入服務年資計算特別休假一案，茲因外包人員非本公司僱用人員，前述併資未符相關規定，經考量制度面及用人成本，本建議案保留。</p>
91	給與	中華郵政工會	建請中華郵政公司對於申請育嬰留職停薪員工之考核及績效獎金核發事宜，應比照現職員工於農曆春節前允予借發，以保障員工應有福利及待遇，營造幸福企業、友善職場環境。	<p>依據總公司 108 年 5 月 15 日人字第 1080107388 號函復如下：</p> <p>一、依據「交通部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點」規定略以，經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金兩部分，考核獎金須視行政院評定各事業機構當年度工作考成(核)發給，另績效獎金須經交通部審議各事業機構當年度盈餘後始得發放。故得否發放及發放之數額，尚須經主管機關核准。</p> <p>二、本公司為應員工春節需要，每年春節期間借發前一年度年度經營績效獎金給與員工，該獎金屬預借性質，倘經上開機關核定不得發給，則須進行收回作業，爰借發對象僅限在職之員工，正式核發前不在職員工不予借支，本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
92	給與	臺北分會	職階及約僱人員請病假之獎金(年中、年終)發放應按比例發放。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 27 日回復如下：</p> <p>依據「交通部所屬用人費率事業機構經營績效獎金實施要點」第 1 點規定略以，經營績效獎金意旨係為促進所屬實施用人費率事業機構企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高工作效率，提升服務品質，發揮整體經營績效。又本公司係勞力密集之服務性事業，員額極為緊絀，為加強人力運用及減低用人費支出，爰規定年度內請事、病假者，每天扣除考核獎金及績效獎金應發數各千分之 7，本建議案保留。</p>
93	給與	彰化分會	每月固定經常性及經常性給與的要件(例：外勤收投津貼)，應納入加班費支給標準與年終績效獎金計算基礎中。	<p>依據人力資源處 108 年 4 月 12 日回復如下：</p> <p>有關本公司職階及約僱人員加班費，除納計職階待遇(約僱人員月給工資)及主管待遇外，兼任駕駛及收投加給均已納入計算加班費之平日每小時工資額項目。另查本公司係採單一薪給制度之實施用人費率事業機構，依「交通部所屬郵政事業機構核發經營績效獎金應行注意事項」第 8 點第 1 款規定略以，員工經營績效獎金應發標準，以年度結束當月底月給薪給(轉調人員為資位待遇與職務待遇，職階人員為職務待遇與主管待遇)或月給工資標準發給，爰本建議案保留。</p>
94	給與	彰化分會	建議公司超額盈餘應適度回饋員工，提撥超額獎金增加員工所得。	<p>依據總公司 108 年 3 月 20 日人字第 1080064150 號函復如下：</p> <p>依據國營事業管理法第 13 條規定：「國營事業年終營業決算，其盈餘應繳解國庫……。」。同法第 14 條規定：「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」，相關法令未有得提撥超額盈餘增加員工所得之規定，本建議案保留。</p>
95	給與	高雄分會	建請事業單位惠予全勤獎金採按季(三個月)發放，按月核算。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 19 日回復如下：</p> <p>一、為激勵員工士氣，鼓勵實施休假，避免請事、病假，以提昇事業經營績效。經前郵政總局報奉交通部函准，自 87 年 7 月 1 日起，郵政員工每季(3 個月)未請事、病假者，核給全勤獎金之薪資日數由 1 日提高為 3 日，所需費用，仍在年度考核獎金總額內提撥支應。</p>
96	給與	雲林分會	建請總公司將郵局員工全勤獎金核發制度，改以每月核發。	<p>二、另本公司分別於 90 年、95 年、96 年函報交通部擬將每季未請事、病假員工所給之 3 日薪資全勤獎金改為每月未請事、病假員工核發 1 日一案，奉交通部函核復：「應予緩議」在案。</p> <p>三、綜上，為在鼓勵員工全勤及因全勤獎金之核發致影響考核獎金之發給間取得衡平全勤獎金仍應依交通部函旨以按季核算核發為宜，本建議事項保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
97	給與	臺中分會	建議檢討全勤獎金計算周期及考核之規定，現為每季(三個月)，改為每月計算周期以及不扣除績效、考核獎金千分之七規定。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 21 日回復如下：</p> <p>一、為激勵員工士氣，鼓勵實施休假，避免請事、病假，以提昇事業經營績效。經前郵政總局報奉交通部函准，自 87 年 7 月 1 日起，郵政員工每季(3 個月)未請事、病假者，核給全勤獎金之薪資日數由 1 日提高為 3 日，所需費用，仍在年度考核獎金總額內提撥支應。另本公司分別於 90 年、95 年、96 年函報交通部擬將每季未請事、病假員工所給之 3 日薪資全勤獎金改為每月未請事、病假員工核發 1 日一案，奉交通部函核復：「應予緩議」在案。</p> <p>二、另依據「交通部所屬用人費率事業機構經營績效獎金實施要點」第 1 點規定略以，經營績效獎金意旨係為促進所屬實施用人費率事業機構企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高工作效率，提升服務品質，發揮整體經營績效。又本公司係勞力密集之服務性事業，員額極為緊絀，為加強人力運用及減低用人費支出，爰規定年度內請事、病假者，每天扣除考核獎金及績效獎金應發數各千分之 7，本建議案保留。</p>
98	給與	高雄分會	建請總公司將全勤獎金另外編列預算核發，不要從績效獎金中支應，所有的國營事業裡只有郵政是把全勤獎金算在 4.4 個月的獎金中，全勤獎金應該與績效考核獎金脫鉤才符合正當程序。	<p>依據總公司 108 年 3 月 25 日人字第 1080064144 號函復如下：</p> <p>為激勵員工士氣，鼓勵實施休假，避免請事、病假，以提昇事業經營績效。經前郵政總局報奉交通部函准，自 87 年 7 月 1 日起，郵政員工每季(3 個月)未請事、病假者，核給全勤獎金之薪資日數由 1 日提高為 3 日，所需費用，仍在年度考核獎金總額內提撥支應。另查交通部其他事業機構(如港務、機場公司)均無發給員工全勤獎金之制度，基於整體衡平考量，本案宜予保留。</p>
99	給與	臺北分會	建請員工假日出勤，一律以加班計薪。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 28 日回復如下：</p> <p>依據勞動基準法第 30 條第 2 項、第 36 條第 2 項第 1 款及本公司與中華郵政工會簽訂之團體協約第 13 條規定。本公司輪班制人員，排班得適用勞動基準法第 30 條第 2 項二週彈性工時，即每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日，且並未限制排於週六、日。當排定例假及休息日為非週六、日時，該週六、日即為正常工作日。爰本案保留。</p>
100	給與	三重分會	建請中華郵政公司針對員工假日出勤薪資給付計算，應採一致性。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 28 日回復如下：</p> <p>依據勞動基準法第 30 條第 2 項、第 36 條第 2 項第 1 款及本公司與中華郵政工會簽訂之團體協約第 13 條規定。本公司輪班制人員，排班得適用勞動基準法第 30 條第 2 項二週彈性工時，即每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日，且並未限制排於週六、日。當排定例假及休息日為非週六、日時，該週六、日即為正常工作日。爰本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
101	給與	臺東分會	建請將臺東郵局員工前往北投訓練所上課，研習時應有 1 日路程假(來回 2 日)。	<p>依據人力資源處 108 年 1 月 31 日回復如下：</p> <p>一、本公司訂有「郵政員工出差往返行程核給原則一覽表」，該表係本公司就臺北地區出差中南部、高雄地區出差中北部、臺北地區出差宜蘭、花蓮、臺東及高雄地區出差花蓮、臺東等鐵路沿線地區往返行程合計時間之原則性規範。</p> <p>二、至員工出差區域性或偏遠地區客運車到達之鄉鎮地區部份，為應實際需求，本公司業於 92 年 6 月 6 日以人通第 0353 號函授權各等郵局及臺北郵件處理中心就各地交通狀況、行車時間及里程遠近等資料，訂定明確之出差往返行程合計時間，以作為核給行程之依據。</p> <p>三、是以，有關偏遠地區員工出差或員工出差至偏遠地區往返行程之核給，應以各責任中心局訂定之往返行程合計時間為參考原則，並考量實際搭乘之交通工具、乘車時間、轉駁等候時間……等，從寬考量各項因素並竅實核給往返行程時間。</p>
102	給與	高雄分會	建請總公司辦理轉調人員優退。	<p>依據人力資源處 108 年 4 月 2 日回復如下：</p> <p>一、有關辦理優退事宜，需依行政院訂頒之「事業機構專案精簡(裁減)要點處理原則」規定並報請交通部轉報行政院核准後始得辦理。</p> <p>二、本公司 99 至 101 年之專案精簡係為落實行政院函頒「中華民國 98 年至 101 年鬆綁員額管制促進就業計畫」之規定，在該計畫存續期間辦理專案精簡，其精簡員額得逕依該計畫有關鬆綁員額管制規定辦理(即得在年度專案精簡優惠退離人員用人費限額內[不受處理要點規定用人費 25%範圍內之限制]回補人力)。</p> <p>三、另查行政院 106 年 12 月 19 日修正之「鬆綁國營事業用人實施計畫」規定，辦理專案精簡者，亦僅得在年度專案精簡優惠退離用人費用限額 50%範圍內，報經行政院同意後回補人力，並審酌確屬需精簡之人力及回補人力應妥為規劃之配合措施，始同意專案精簡申請。</p> <p>四、茲考量目前行政院並無專案精簡得放寬回補人力之規定，倘續辦專案精簡，人力回補勢必更加困難，爰本公司目前尚無相關規劃。本建議案允宜保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
103	給與	苗栗分會	專職人員退休金提撥不應只提撥法定最低6%，應比照舊制人員提高至10%以上。	<p>依據人力資源處108年4月2日回復如下：</p> <p>一、查交通部94年7月22日函示，依據行政院秘書長94年7月11日函副本略以，有關部屬事業機構員工退休提撥給與相關事項一案，請依照行政院公營事業民營化推動委員會94年6月24日召開工作小組第134次會議獲致結論辦理，即依與會各單位代表意見以6%提撥，並請各相關部會本於權責辦理。</p> <p>二、本公司依上述規定於勞工每月工資6%提繳退休金，爰本建議案宜允保留。</p>
104	人力	中華郵政工會	建請事業單位修正升資考及格任用的起算標準。	<p>依據人力資源處108年5月23日回復如下：</p> <p>一、基於經營管理及業務需要，本公司名額分設內外勤，於辦理考選、任用及升資(職階晉升)時，皆受該名額限制，以符員額控管規定，合先敘明。</p> <p>二、另考量公平原則，各類升資及職階晉升考試(含積資訓練)之錄取名額，係據全區各資位(職階)缺額核算，而非依各局缺額情形分設。至部分局錄取內勤人數高於缺額，無法容納所有錄取人員及時抵缺升資(職階晉升)，為兼顧各類同仁升資(職階晉升)權益，遂按錄取人員現職係內外勤分別辦理升資(職階晉升)事宜，擔任內勤工作者於進用時即係內勤名額，自得按時升資(職階晉升)，擔任外勤工作者於進用時係屬外勤名額，因涉各局有無內勤缺額限制，須俟缺按成績高低依序辦理升資(職階晉升)。</p> <p>三、本公司專業職(二)外勤晉升專業職(一)人員，於所屬局無內勤缺可資安排者，得申請改調有內勤職缺之鄰近郵局擔任內勤工作，以保障外勤人員職階晉升權益。</p>
105	人力	新竹分會	建請約僱人員經考試轉任專職二，其試用期應按比例減少，並請總會促成。	<p>依據人力資源處108年3月21日回復如下：</p> <p>依本公司職階人員甄選進用要點第5點規定略以，曾試用6個月期滿，考核成績合格之現職人員，再次參加同職階且同類科甄試錄取，經傳用並辦妥職階改僱手續後免再試用。有關建議約僱人員甄試錄取職階人員其試用期應按比例減少一節，與前述規定不符，本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
106	人力	臺南分會	建請縮短新進員工試用期及合併年資。	<p>依據人力資源處 108 年 5 月 22 日回復如下：</p> <p>一、依據「中華郵政股份有限公司職階人員甄選進用要點」第 5 點規定略以，錄取人員自報到日起試用 6 個月，試用期間每 3 個月辦理試用考核 1 次。考核成績平均未達六十分者為不合格。試用期間有不適任情形，經加強輔導、訓練後，仍無法改善，且符合勞動基準法第 11 條第 5 款規定確不能勝任工作，其期中考核或期末考核成績經評定不合格者，應經考成委員會審議，並報機構首長核定後，予以終止勞動契約。爰新進人員試用期間為 6 個月尚屬適宜。</p> <p>二、經詢台灣電力公司、台灣中油公司、台灣自來水公司及台灣糖業公司等國營事業單位，其新進人員考核年資之計算，均自試用期滿正式進用之日起算，試用期間亦不予計入，故本公司就新進人員考核年資之計算方式，非屬特例。</p> <p>三、另查本公司新進人員試用期年資可併入休假及退休年資計算，於試用期間，有關薪資福利及請假等權益均與正式進用員工無異，尚無本案所述「損失很多該有的權利」情事。綜上，案關建議予以保留。</p>
107	人力	中華郵政工會	約僱人員經由對外招考上榜，不該有榜尾薪資優於榜首之情事，更不該有後上榜薪資優於先上榜的情形。建請中華郵政公司應專案給予晉薪級並補發薪給之差額，改善現行晉用之制度，以資鼓勵約僱人員上進參與考試。	<p>依據人力資源處 108 年 5 月 23 日、108 年 6 月 21 日回復如下：</p> <p>一、查本公司 105 年及 107 年職階人員甄試簡章拾、均已明定專業職(二)外勤錄取人員按本公司職階人員待遇表第 55 級起薪；惟本公司為鼓勵現職人員參加甄試，經錄取後，倘現敘薪級未達所錄取職階最低薪級時，按錄取職階最低薪級敘薪。如現敘薪級已逾所錄取職階最低薪級者，職階人員按原薪級辦理職階改僱；至約僱人員因無可直接對應之職階薪級，為免影響權益，按高於原月給工資金額最近一級之職階薪級敘薪。爰約僱人員改僱為職階人員時，因月給工資金額不同致對應之職階薪級亦有所不同，合先敘明。</p> <p>二、另查本案所陳約僱人員改僱為職階人員當年度無法晉薪 1 級一節，係於改僱後辦理試用考核 6 個月，該試用期間不列入考核年資計算所致，爰於下一年度改僱之約僱人員亦因相同緣由無法於該年度晉薪 1 級；又該規定係職階及約僱人員一體適用，專業職(二)人員職階改僱為專業職(一)或營運職，亦依前揭規定辦理，爰無所稱權益受損及應專案給予晉薪級並補發薪給差額之情事。</p> <p>三、錄案通盤研議。</p>
108	人力	基隆分會	建請修改職階人員職階晉升甄試中之規則或甄試合格後之晉任期限，以維公平合理。	

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
109	人力	高雄分會	關於代理主管職務加給(未支領主管加給者)之相關規定。	<p>依據人力資源處 108 年 4 月 1 日回復如下：</p> <p>一、請參閱本公司職務代理應行注意事項。</p> <p>二、經查上一、注意事項並無以代理人年資作為申請加給標準之規定，所建議事項應係誤解；如對職務代理相關規定有所疑義，可逕洽各局人力資源單位。</p> <p>三、本建議案保留。</p>
110	人力	彰化分會	代理主管人員需受主管訓練，並予以實習天數。	<p>依據人力資源處 108 年 5 月 10 日回復如下：</p> <p>一、請參閱「中華郵政股份有限公司員工休假職務代理應行注意事項」。</p> <p>二、依上一、注意事項略以，各局應填造「各級員工各職位職務代理人名冊」，由各單位主管核定後實施，代理人名冊建立後，各支局應依據下列事項辦理：(一)由各直屬主管督導各被代理人主動抽空傳授其職掌有關之各項業務處理要領，應行注意事項及法規單冊之使用方法，使代理人勝任所代理之工作，並使業務正常推行。(二)被代理人除特殊情形外，應先行將其工作及持有之資料交代清楚並對代理人負業務指導之責，其因交代不清以致耽誤者，應自行負責。</p> <p>三、綜上，職務代理人名冊建立後，直屬主管應督導被代理人主動抽空傳授代理人其職掌業務處理要領、注意事項及法規單冊使用方法等，爰本建議案予以實習天數一節保留；惟為避免初任或初代理主管發生疏漏舛錯情事，將發函請各等郵局辦理「初任或代理襄理及支局經理業務精進訓練」，俾精進渠等業務能力，郵政訓練所每年亦會辦理基層主管學程班，如有需求，可由直屬主管遴薦所轄支局代理主管參訓。</p>
111	人力	高雄分會	建請事業單位於從業人員適用轉調人員之積資升等制度。	<p>依據人力資源處 108 年 4 月 16 日回復如下：</p> <p>職階人員非屬資位訓練辦法之適用對象，為暢通是類人員晉升管道，本公司業於 95 年 9 月 15 日訂定相關職階晉升甄試要點，並自 97 年每 3 年辦理甄試 1 次，評分項目並非僅採計筆試成績，年度考核、服務年資及專業證照皆納入計算標準，以維員工晉升權益。爰本建議事項保留。</p>
112	人力	臺中分會	建請中華郵政公司比照轉調人員，為職階人員建立積資升等制度。	

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
113	人力	中華郵政工會	建請總公司修訂「中華郵政股份有限公司員工申請留職停薪辦理要點」，將約僱人員納入適用對象。	依據人力資源處 108 年 6 月 10 日回復如下： 本公司各類員工依不同規定進用，所具身分、薪資待遇及適用之相關法令規定亦為不同。約僱人員為應郵務、營業窗口需要，由各責任中心局公開甄選，係彈性運用及節約用人費用之補充人力，其性質異於轉調人員及職階人員。倘約僱人員留職停薪，為免妨礙業務推行，須另覓補充人力，實有違進用約僱人員之意旨，故是類人員除得依性別工作平等法申請留職停薪外，不宜適用本公司員工申請留職停薪辦理要點。本建議案保留。
114	人力	臺南分會	建請總公司修訂「中華郵政股份有限公司員工申請留職停薪辦理要點」，將約僱人員納入適用對象，請討論案。	依據人力資源處 108 年 3 月 27 日回復如下： 一、本公司前為解決監察院 104 年 12 月有關自然人承攬人相關糾正案，一再向交通部請求將若干正式工員名額移撥核改為臨時工員，交通部函復以，為避免臨時人員常催化趨勢，嗣後除為補足依法應進用之身心障礙人員、原住民及護理人員等特殊身分人員外，不得再進用一般約僱人員，而勉強同意所求，本公司自應遵照交通部函示辦理。 二、為因應業務發展需要及遞補退離人力缺口，本公司每年舉辦職階人員甄試，各局應審慎衡酌業務消長及各項人力變動因素，精準估算人力需求，提報甄選名額，並提升管理效能，加強人員調度，以免發生人力斷層情況。 三、有關臺東郵局之人力缺口一節，請依上開說明辦理，本案保留。
115	人力	臺東分會	建請事業單位盡速依「中華郵政股份有限公司約僱人員僱用要點」甄選半日制內勤約僱人員(含綠島郵局旅遊旺季之人力需求)，以因應窗口半日制外包工作不續辦之人力缺口。	依據人力資源處 108 年 4 月 3 日回復如下： 一、本公司基於經營管理及業務的需要，分設內外勤名額，於辦理考選、任用及升資(職階晉升)時，並受該名額限制，以符員額控管規定，合先敘明。 二、查職階晉升甄試非單以筆試成績為錄取標準，而係加計年度考核分數、服務年資及與郵政業務有關之專業證照數等項合併計算，擇優錄取，對員工而言公平且無爭議。 三、所建議之專業職(二)內外勤平調機制，除不符本公司因應內外勤職務所需不同資格條件，採分類科甄試，以期考用合一之目的外，亦將導致各局難以精算所需內勤或外勤缺額，無法適時增補新進人力，影響服務品質。 四、又本公司訂有「中華郵政股份有限公司外勤人員申請暫派內勤工作審核要點」，無法勝任外勤工作之同仁如符合要件者，得申請暫派內勤工作，併予說明。 五、綜上，本建議案保留。
116	人力	板橋分會	建請專職(二)內、外勤人員平調機制。	依據人力資源處 108 年 4 月 3 日回復如下： 一、本公司基於經營管理及業務的需要，分設內外勤名額，於辦理考選、任用及升資(職階晉升)時，並受該名額限制，以符員額控管規定，合先敘明。 二、查職階晉升甄試非單以筆試成績為錄取標準，而係加計年度考核分數、服務年資及與郵政業務有關之專業證照數等項合併計算，擇優錄取，對員工而言公平且無爭議。 三、所建議之專業職(二)內外勤平調機制，除不符本公司因應內外勤職務所需不同資格條件，採分類科甄試，以期考用合一之目的外，亦將導致各局難以精算所需內勤或外勤缺額，無法適時增補新進人力，影響服務品質。 四、又本公司訂有「中華郵政股份有限公司外勤人員申請暫派內勤工作審核要點」，無法勝任外勤工作之同仁如符合要件者，得申請暫派內勤工作，併予說明。 五、綜上，本建議案保留。

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
117	人力	臺南分會	為健全人才永續發展，建請總公司針對「外勤郵務稽查」的職場生涯規劃，能訂出可升遷為專員的相關審核標準，讓郵務稽查能將多年來累積的寶貴經驗、專業知識，保留貢獻在投遞單位。	依據總公司 108 年 5 月 20 日人字第 1080105925 號函復如下： 查本公司業有升資(職階晉升)考試及資位訓練等資位(職階)晉升制度，外勤同仁經考試及格或訓練合格，即可取得派任專員資格。為符公平原則，不宜單就郵務稽查另訂得升遷為專員之審核標準。爰本建議案保留。
118	人力	基隆分會	半日制員工對郵政事業貢獻甚多例如：招攬保險、推展代售業務(含網路商城)、集郵票品等業務不遺餘力，於郵政人事凍結時雇用，當時因業務增長，為疏解人力不足及調度問題，而在法律邊緣時雇用之契約工，最艱困時扮演救火隊身分疏解人力不足，建請總公司分批辦理改為全日制員工。	依據人力資源處 108 年 4 月 3 日回復如下： 一、查半日制人員係為紓解郵務窗口或郵件處理單位業務尖峰時段人手之不足，並得彈性調度而僱用。爰為使人力有效運用及節省人事費用，不宜全面將半日制人員改為全日制人員。 二、至如係依法令規定應進用人員(身心障礙人員、原住民及醫護人員)，各局(中心)得就「業務需要」、「體能狀況」、「生產力」及「整體人力運用」等項目考評分析，經考評可勝任全日制工作者，專案函報本公司核准改為全日制人員。 三、綜上，本建議案保留。
119	人力	中華郵政工會	建請修正久任員工調動之標準調制度。	依據人力資源處 108 年 3 月 22 日回復如下： 一、請參閱本公司「職務輪調實施要點」。 二、查本公司職務輪調宗旨：「為期勞逸均衡，增加員工職務歷練，並培育第二專長」，非以員工為惡，合先敘明。 三、惟查不同單位或不同性質工作勞逸不同，為免少數員工久任負擔較輕之單位或職務，宜借由職務輪調去除員工本位主義，增加員工職務歷練。 四、復查上一、要點第 2 點第 2 款第 1 目，非主管人員輪調，任同一單位相同性質工作 5 年以上者至少 1/10 在同一處室(局、處理中心)內調整不同單位或不同性質工作；任滿 10 年以上者，應調整不同單位或不同性質工作；行政單位及支局營業窗口工作人員任滿 30 年以上者，應調整不同單位。爰每一員工，任滿同一單位同性質工作 10 年始輪換不同單位或不同性質工作、30 年以上始輪換不同單位，實非頻繁流動。 五、另查瑞芳及高雄二苓等弊案發生，皆因員工於服務支局工作日久生弊，利用與客戶或同事熟識的機會及內控缺漏而違法犯紀，職務輪調可增加員工利用內控缺漏舞弊之困難度，實為內部控制的一環，且依金管會 107 年儲匯業務專案檢查報告意見亦揭示本公司應加強落實非主管人員職務輪調。 六、綜上，本建議案保留，仍應加強員工職務輪調。
120	人力	臺北分會	建議全面取消，非主管人員久任輪調。	

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
121	人力	臺北郵件處理中心分會	建請修正職階人員(二)內勤半日制改僱為專職(二)全日制，以保障員工退休生活。	<p>依據人力資源處 108 年 4 月 30 日回復如下：</p> <p>一、查專業職(二)半日制人員係為紓解郵務窗口或郵件處理單位業務尖峰時段人手之不足，並得彈性調度而僱用。爰為使人力有效運用及節省人事費用，不宜全面將半日制人員改為全日制人員。</p> <p>二、至如係依法令規定應進用人員(身心障礙人員、原住民及醫護人員)，各局(中心)得就「業務需要」、「體能狀況」、「生產力」及「整體人力運用」等項目考評分析，經考評可勝任全日制工作者，專案函報本公司核准改為全日制人員。</p> <p>三、另專業職(二)半日人員如擬改為日制員工，可參加本公司專業職(二)晉升專業職(一)之職階晉升甄試，於甄試及格後晉升為專業職(一)，擔任全日制之工作。四、綜上，本建議案保留。</p>
122	人力	彰化分會	外包投遞轉任約僱投遞人員考試及格，任職命令動作太慢。	<p>新進人員傳用日期係屬責任中心局權責，相關建議事項，請貴分會理事長逕向貴責任中心局反映。</p>
123	考核	彰化分會	建議職階人員考核累積 5 年年度考核均列 83 分以上者，得予再晉一級之制度所需之年數再予減少，且打分數不該有比例分配。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 27 日回復如下：</p> <p>一、查本公司 106 年 5 月 2 日人字第 1060600935 號(人通第 9051 號)函修正職階人員考核要點規定，即為激勵工作表現優異之職階人員，縮短其晉級時間，爰增訂年度考核累計 5 年均列 83 分(含)以上者，再予晉薪 1 級之制度。</p> <p>二、復查上一、職階人員晉薪制度尚優於轉調人員(如轉調人員每年之年終考成 83 分，則須累計 6 年存分，始得再予晉薪 1 級)。至無級可晉者，亦比照發給 1 個月薪給總額之 1 次獎金。另為使員工評核標準一致且達獎優懲劣效果，增列考核評分級距及人數比例限制，均與轉調人員相同，爰本建議案保留。</p>
124	考核	基隆分會	建請修正「中華郵政股份有限公司職階人員考核要點」，使職階人員年度考核結果比照轉調人員，考核滿 70 分者晉薪一級，超過 70 分之分數並予存記，累計 70 分之分數時再晉一級。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 27 日回復如下：</p> <p>一、查目前行政院各部會及所屬各機關(構)，僅本公司尚依交通事業人員考成條例採存分制。另「公務人員考績法修正草案」刻正於立法院審議，該法修正發布後，「交通事業人員考成條例」勢將配合修正，屆時存分制是否維持尚難得知，爰職階人員應否改採「存分制」，宜俟相關法規修正後，再予通盤考量為宜。</p> <p>二、本公司為獎勵工作表現優異之職階人員，縮短其晉級時間，自 106 年度起實施年度考核累計 5 年均列 83 分(含)以上者，得予再晉一級之制度，該制度亦具與存分制相同之激勵效果。</p> <p>三、綜上，本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
125	考核	花蓮分會	建請修正公司各類人員年終考成評分作業要點中，有關因申請公傷假評分最高限制規定，以維公正、客觀之考成原則。	<p>依據人力資源處 108 年 5 月 27 日回復如下：</p> <p>一、有關員工之年終考成係於每年年終考核其當年 1 月至 12 月任職期間之成績，即於相同工作條件下，因公受傷而請假者，其工作天數與績效表現勢將受到影響。在請公傷假期間照常發給薪資，以保障受傷員工權益的情況下，為兼顧考成評分作業公平性與以「工作績效」為導向之意旨，對請公傷假員工依請假天數限制年終考成分數，尚屬合理。</p> <p>二、另請公傷假酌予扣減考成分數，係因未上班而影響工作績效，惟員工因公受傷態樣多，故客觀上其對工作貢獻度之減少並不應因其受傷之緣由（發生原因）而有所差異。</p> <p>三、綜上，本建議案保留。</p>
126	考核	臺南分會	建請公司應落實執行 EPA(員工協助方案)課程。	<p>依據總公司 108 年 5 月 15 日人字第 1080105923 號函復如下：</p> <p>一、查本公司員工協助方案(EAP)專業訓練，係依交通部員工協助方案人員專業訓練計畫(107 至 109)辦理，區分為第一線主管人員、關懷員(每年 6 小時)及員工協助方案承辦人員及主管(每年 12 小時)等訓練，透過 3 年專業訓練，以提升相關人員專業素養及技巧，進而達到強化員工協助方案服務品質之目標，合先敘明。</p> <p>二、有關各局(中心)辦理員工協助方案人員，第一線主管係指實務工作須帶領並管理部屬之科室主管、主任、股長、支局經理及郵務稽查等主管人員。至關懷員係以夥伴制度之輔導員或熱心服務同仁擔任，於受關懷員專業訓練後，負責宣導員工協助方案，提供轉介資訊；對推動員工協助方案著有績效之人員得酌予獎勵或列入年終(度)考成(核)之重要參據。另為規劃發現及協助員工解決可能影響工作效能之相關問題，本公司刻正研訂員工協助方案工作圈設置要點(草案)，將提員工協助方案推動小組會議審議通過後實施。</p> <p>三、另查本公司各單位及各局(中心)主管人員職務出缺時，係由出缺單位依公司政策及業務需要，就符合該職務資格條件之人員，考量其品德熱忱、工作潛能、服務績效及領導能力等項目，綜合考評，擇優陞遷。</p> <p>四、綜上，案關建議宜予保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
127	考核	臺北分會	本公司窗口人員代理主管，在未領取主管職務加給情況下，兩年內累積達400小時可申請嘉獎以資獎勵，但郵務單位代理主管與之相同條件之代理卻未享有相同獎勵。	<p>依據總公司108年3月29日人字第1080063454號函復如下：</p> <p>一、有關郵務單位代理主管未支領主管職務加給人員是否比照營業窗口代理主管累計達400小時可敘獎一節，因郵務代理主管與營業窗口代理主管之工作性質不同，本公司將錄案研議另訂敘獎標準。</p> <p>二、另查本公司為規範各級員工職務代理相關事項，以利業務正常運作，業訂有「中華郵政股份有限公司職務代理應行注意事項」；依該注意事項規定，經核派代理職務連續10個工作日以上者，自實際代理之日起，支給職務待遇差額。爰有關非主管人員代理主管期間之職務待遇差額發給事宜，均依前揭注意事項辦理。</p>
128	考核	臺北分會	金庫的庫房門鎖設定，屢次發生錯誤，建議局方，若三年內未犯同樣的過失，給予功過相抵。	<p>依據總公司108年5月30日人字第1080122597號函復如下：</p> <p>案關建議會撥人員設定金庫的庫房門定時鎖時間，發生撥置錯誤遭受懲處，若三年內未犯同樣的過失，給予功過相抵一事，答復如下：</p> <p>一、依據交通事業人員考成條例第8條規定略以，平時考核之獎勵分為嘉獎、記功及記大功；懲處分為申誡、記過及記大過。於年終考成時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷。是以，有關獎懲功過相抵係以辦理當年度考成時之獎懲為限。</p> <p>二、復查本公司職階人員考核要點第6點及轉調人員年終考成評分作業要點第7點規定，對於獎懲功過相抵亦以辦理當年度考成時之獎懲為限。</p> <p>三、綜上，旨揭建議事項與上開規定未合，爰予以保留。</p>
129	規劃	中華郵政工會	建請中華郵政公司，洽承辦職階人員考試單位，給予考上職階人員，發給及格證書。	<p>依據人力資源處108年5月20日回復如下：</p> <p>一、查公務人員考試法施行細則第19條規定略以，公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類科依序分配由公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)辦理錄取人員訓練，經訓練期滿成績及格者，由保訓會報請考試院發給考試及格證書。爰公務人員考試及格證書須俟案關訓練及格始予發給，並非考試錄取即予頒發，合先敘明。</p> <p>二、本案經洽桃園機場公司、臺灣港務公司及臺灣菸酒公司等國營事業，其新進人員考試因已非屬公務人員考試，錄取者均未發給上述所稱及格證書。考量本公司職階人員甄試錄取者亦不具公務人員身分，且錄取人員未必均前來報到，或有報到後短期內又以另有生涯規劃等理由選擇辦理離職者，統一頒發及格證書似無實益及必要，爰本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
130	規劃	宜蘭分會	建請公司改回「年資」在職階人員晉升考試的比重。	<p>依據總公司 108 年 1 月 28 日人字第 1080023604 號函復如下：</p> <p>一、查本公司辦理職階人員職階晉升甄試之目的，係藉由提供內部陞遷管道，鼓勵職階人員不斷自我提升，以兼顧員工職涯發展及企業掄才功能，此由該甄試將「年度考核分數」、「筆試成績」、「服務年資」及「專業證照」共同列入總成績計算項目可證。貴會所述該甄試係為照顧資深員工而辦理一節，諒係誤解。</p> <p>二、為避免員工未積極進取充實專業知能，僅憑藉服務年資獲得較高分數，致排擠其他努力準備考試及自我進修取得專業證照同仁之錄取機會，本次酌予修正服務年資分數占比及核算方式，確屬必要。</p> <p>三、本案保留。</p>
131	規劃	宜蘭分會	建請總公司自 109 年起停止招考郵儲類之營運職人員，同時修改或縮短專(二)、專(一)人員升等考試年限，拔擢優秀現職人員晉升。	<p>依據人力資源處 108 年 1 月 26 日回復如下：</p> <p>一、查本公司辦理職階人員職階晉升甄試，係為藉由提供內部陞遷管道，鼓勵職階人員不斷自我提升，以兼顧員工職涯發展及企業論才功能，其目的與職階人員甄試未盡相同。復查本公司職階人員甄試營運職－郵儲業務類科缺額係經各用人單位審慎評估所需實際人力，爰為避免嗣後人力運用困難，尚不宜停止招考。</p> <p>二、另查專業職(一)晉升營運職甄試應試資格之取得，相較交通事業郵政人員員級晉高員級升資考試已屬寬鬆，又自 98 年起業已寬放專業職(二)晉升專業職(一)甄試資格條件(由最近連續 5 年年度考核均達 80 分以上縮短為 3 年年度考核均達 80 分以上)，爰為顧及相關升資考試之衡平性，本案保留。</p> <p>三、至貴分會反映，有營運職派任窗口主管後因專業知識及訓練不足，致業務推展困難一節。查本公司人員陞遷要點規定略以，郵政主管人員職務出缺時，應就符合該職務資格條件之人員，考量其品德熱忱、工作潛能、服務績效、領導能力等項目擇優辦理陞遷。復查宜蘭郵局所屬職階人員第 7 主管職責層次以下各級主管人員，係由該局依權責核派，爰該局如確有不能勝任窗口主管職務人員，請貴分會逕洽該局相關權貴單位妥處，併予敘明。</p>
132	規劃	南投分會	提議員工考取郵局認可的證照書籍費全額補助。	<p>依據總公司 108 年 3 月 20 日人字第 1080064194 號函復如下：</p> <p>有關建議本公司現職員工考取專業證照補助項目補助報名費外，再予補助該證照書籍費一節，經查市面上證照相關書籍繁多，且該費用差距大，實無統一補助標準，考量公平合理及預算問題，歎難將書籍費納入補助項目，本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
133	規劃	臺中分會	爭取新進同仁參加內部升等考機會。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 26 日回復如下：</p> <p>一、為維持轉調與職階兩類人員升資(職階晉升)權益之衡平，倘修正縮短職階人員參加職階晉升甄試之服務年限資格，勢必同時修正交通事業人員升資考試規則，以相同條件適用於轉調人員；惟查交通事業人員升資考試規則適用於郵政、鐵路、民航及港務等交通機關(構)，其內容之修正，非屬本公司權責。</p> <p>二、截至本(108)年 2 月止，現員人數轉調人員 11,496 人，職階人員 12,673 人，為避免轉調人員之不滿與抗議，現階段不宜修正職階人員職階晉升甄試相關規定，爰本案保留。</p>
134	規劃	板橋分會	建請總公司對外招考時，降低營運職、專業職(一)錄取人數，應優先考量增加轉調人員及職階人員內部升資考錄取名額。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 26 日回復如下：</p> <p>一、查辦理交通事業郵政人員升資考試及職階人員職階晉升甄試，係為藉由提供內部陞遷管道，鼓勵郵政員工不斷自我提升，以兼顧人員職涯發展及企業掄才功能，其目的與職階人員甄試未盡相同。復查本公司職階人員甄試營運職各類科缺額係經各用人單位審慎評估所需實際人力，且業將上述升資考試及職階晉升甄試預估名額納入考量。</p> <p>二、經審酌公司整體人力運用情形，尚不宜僅針對專業職(二)職缺辦理招考或降低營運職及專業職(一)錄取人數，以避免嗣後用人困難。本案保留。</p>
135	規劃	基隆分會	建請中華郵政公司辦理職階人員甄試時，將專業職(二)外勤之甄試方式改為：第一試－體能測驗(搬運郵袋)，第二試－筆試，第三試－口試，以避免高離職率的產生。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 26 日回復如下：</p> <p>一、依據國營事業管理法第 31 條規定略以，國營事業人員之進用，應以公開甄試方法行之，並以筆試為原則。復依本公司職階人員甄選進用要點第 4 點規定略以，各職階人員甄選方式採筆試，並得按需要兼採口試及體能測驗等。分試舉行者，第一試未錄取者，不得應第二試。故歷年職階人員甄試均依上述規定以筆試為第一試，通過者始得參加第二試(口試、體能測驗)。</p> <p>二、另查職階人員甄試簡章均註記「專業職(二)外勤各類科工作，因體力負荷較重，適合體能狀況佳、……應變能力佳者報名參加甄試」文字，俾考生瞭解外勤人員工作特性，並審酌自身情況決定是否報名，爰本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
136	規劃	新竹分會	建請總公司：研議 108 年度往後增加在地人考取在地郵局名額，節省訓練成本，並請總會促成。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 26 日回復如下：</p> <p>一、查各國營事業因經營業務不同，人力需求有別，致相關新進人員甄選制度(含應試資格及錄取標準等規定)亦未盡一致，本公司自不宜一律援引比照。</p> <p>二、本公司職階人員甄試一向秉持公平、公正及公開原則辦理，考量如增列在地人考取名額，恐招致其他考生不滿並衍生後續甄試公平性質疑，確有未宜，爰本案予以保留。</p>
137	規劃	臺北分會	建請專業職(二)內部升資考試，暫緩實施民法申論題及增加英文考科。	<p>依據人力資源處 108 年 5 月 28 日回復如下：</p> <p>一、查本公司「交通事業人員資位職務薪給表」及「職階人員職階職務薪給表」規定，專業職(一)職階人員所能擔任職務與轉調人員業務員相當。復查「交通事業人員升資考試郵政各級資位人員應試科目表」有關佐級晉員級升資考試整體難易度(含筆試科目或題型內容)，確較專業職(二)晉升專業職(一)職階人員職階晉升甄試困難。考量案關甄試擇優選才意旨並顧及相關升資考試難易之衡平性，修正相關考試科目及題型實屬必要。</p> <p>二、另本公司職階人員職階晉升甄試目前規劃於 109 年下半年舉辦，距今尚有約 1 年半時間可供欲報名員工準備。</p> <p>三、綜上，本案予以保留。</p>
138	規劃	南投分會	建請規劃優秀人員、傑出表現升資考試獎勵辦法。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 26 日回復如下：</p> <p>四、查交通事業人員升資考試規則第五條及本公司職階人員職階晉升甄試要點第六點，均將最近 3 年年終考成(核)成績併入計算總成績。員工平時考核的優劣表現，應作為辦理年終考(核)評分之參據，故表現優秀之人員，年終考成獲評高分，則參加升資考試或職階晉升甄試時，自然較具優勢。</p> <p>五、對於工作績效優異、推展業務有功人員，本公司訂有「選拔傑出郵政人員實施要點」，每年辦理傑出人員選拔，其對象包括總公司各單位、各等郵局及臺北郵件處理中心選拔之傑出管理人員、傑出支局經理、傑出窗口人員、傑出郵件人員、傑出外勤人員及傑出資金運用人員等，按不同當選層次分別給予獎牌、獎狀、獎金及核給公假等獎勵。</p> <p>六、員工平時有特殊優良表現者，得視其程度依「交通事業郵政人員獎懲標準表」分別予以嘉獎、記功或記大功等獎勵。四、綜上，本公司對於表現優良之員工已有多種獎勵方式，無需另行訂定獎勵辦法，爰本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
139	規劃	中華郵政工會	建請事業單位修訂約僱人員名稱(專職三)並且規劃內部升資考試(專職二)外勤。	<p>依據人力資源處 108 年 3 月 26 日回復如下：</p> <p>一、本公司前依 104 年業會合作協調會報決議，擬訂「中華郵政股份有限公司約僱人員改僱職階人員甄試要點(草案)」，於 105 年 11 月 17 日以人字第 1050602508 號函陳報交通部，交通部 105 年 12 月 28 日交人字第 1050040902 號函復以，參酌「經濟部所屬事業機構人員進用辦法」規定，該部所屬各機構約聘(僱)人員非經依派用人員甄試進用，不得改為派用人員。貴(本)公司約僱人員與職階人員雖均由公開甄選進用，惟考試科目、資格條件及甄選方式不相同，進用管道有別，故約僱人員透過內部晉升考試改僱職階人員有違國營事業管理法公開甄試之意旨，未予同意。</p> <p>二、107 年 4 月 10 日立法院蕭美琴委員召開「中華郵政公司約聘僱人員內部晉升職階人員考試協調會」決議：因案關甄試適法性仍有疑義，且考量辦理甄試之目的，無非係希望改善約僱人員低薪情況，爰建議改朝調整約僱人員待遇之方式辦理。</p> <p>三、約僱人員自 103 年起比照職階人員辦理年度考核晉薪，並於 104 年將約僱人員起薪薪級提晉 2 級，108 年再提晉薪級 1 級，已實質回應改善約僱人員待遇訴求。</p> <p>四、另本公司僱用約僱人員均屬不定期人員，除有法定終止契約事由外，其工作權皆受保障。</p> <p>五、綜上，本案保留。</p>
140	規劃	彰化分會	建請公司辦理約僱人員升資考試，強化對事業忠誠度。	
141	規劃	嘉義分會	建請總會建置有利於約僱人員轉升正式員工之內升機制。	
142	規劃	新竹分會	建請總公司研議將約僱人員轉型納編為專業職(三)，以提高約僱人員士氣及安定感，並請總會促成。	
143	規劃	新竹分會	建請事業單位修訂約僱人員併入專職編制內(如專職三)，約僱人員於服務一定年資後，由局方辦理專職三考試，給約僱人員未來一個希望。	
144	規劃	臺北分會	建議提升不定期約僱人員工作保障，留住人力資源。	
145	規劃	桃園分會	建請給予約僱人員有一升遷轉正職(專業職二)之管道。	
146	規劃	基隆分會	建請規劃辦理約僱人員晉升考試，以資勉勵，提升在職工作優良，年資已久之約僱人員對公司的服務忠誠心與熱忱，培養具有榮譽感及責任心之良好優質員工。	
147	規劃	三重分會	建請就參加職階人員甄試錄取之約僱人員，准用職階人員免再試用之規定，以維護員工權益。	<p>依據人力資源處 108 年 5 月 20 日回復如下：</p> <p>依本公司職階人員甄選進用要點第 5 點規定略以，曾試用 6 個月期滿，考核成績合格之現職人員，再次參加同職階且同類科甄試錄取，經傳用並辦妥職階改僱手續後免再試用。有關建議參加職階人員甄試錄取之現職約僱人員，準用職階人員免再試用 6 個月之規定一節，與前述規定不符，本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
148	規劃	中華郵政工會	建請本會與總公司爭取依實際工作量及生產力，主動增配各單位之人力配置，以減輕基層工作負荷。	<p>依據總公司 108 年 5 月 17 日人字第 1080107390 號函復如下：</p> <p>一、請參閱本公司 104 年 10 月 22 日總字第 1040501430 號(總通第 7615 號)函。</p> <p>二、本公司各業務主管單位依各項新增業務成立時程隨時檢討修正郵儲壽窗口工作點標準，惟為減輕各局公文閱覽之負荷，不定期登載於本公司內部資訊網(公共功能區/各類文件瀏覽/共通文件/總經理室各類文件/管考科各類文件/郵儲壽窗口工作點)，請自行下載參閱。</p> <p>三、本公司每年定期檢討各局郵儲窗口核定名額已行之有年，相關名額核算，除參考營業窗口工作點外，已考量各局所轄 2 人以下郵局、機關內郵局、各局實際值班天數、壽險房貸及集郵中心等各項評核因素。邇來各局工作點數逐年下降，係反映整體產業環境改變及用郵公眾消費行為逐漸網路化，致來客數減少。鑒於公司用人仍受總員額控管，核算名額仍有其必要性，惟將持續審慎檢討人手合理配置。</p> <p>四、各局配合業務量變動，辦理窗口人力調盈補虛，酌增(減)人手，係為兼顧各局責任績效與縮短顧客等候時間權宜辦法，並授權由各等郵局依權責核處，惟各級主管仍應主動關懷員工適應狀況及身心健康。</p> <p>五、另各局行銷單位人力一節，本公司將配合各局業務量增減情形通盤研議。</p>
149	規劃	臺中分會	建請公司證照補助納入約僱人員。	<p>依據人力資源處 108 年 5 月 8 日回復如下：</p> <p>有關建議專業證照考試報名費補助對象納入約僱人員一案，本公司已錄案研議。</p>
150	規劃	臺北分會	建請招考營運職，應設附帶條款視業務需要，需擔任主管職務。	<p>依據總公司 108 年 5 月 30 日人字第 1080122367 號函復如下：</p> <p>一、營運職人員為郵政未來長期發展之重要幹部，理應積極進取、努力學習並勇於承擔責任。惟如確有少數人員不願擔任主管職務，宜由相關單位主管瞭解原因並予以適時輔導，以激發其責任心與榮譽感，俾利任事。</p> <p>二、至於職階人員甄試簡章中增列營運職未來需擔任主管職務等文字一節，考量實益有限且為避免嗣後是類人員均以此為據要求升遷，造成各單位人力調派困擾，爰本案予以保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
151	訓練	中華郵政工會	建請事業單位，提高郵政 e 大學之課程獎勵。	<p>依據人力資源處 108 年 5 月 15 日回復如下：</p> <p>一、本公司建置之「郵政 e 大學」，係提供員工個人發展及自我成長之多元學習網站，同仁可不受限於時間上網學習。</p> <p>二、為提供同仁優質數位學習環境，已請各單位於適當場所設置個人電腦供同仁線上學習使用。</p> <p>三、本公司郵政訓練所已將網路頻寬由 2M 提升至 20M 頻寬壅塞問題已大幅改善。</p> <p>四、對於法令規定的課程(如環境教育)，採實體及線上雙軌併行方式，線上學習並提供抽獎獎品方式鼓勵；無法於線上學習者，服務單位將另安排適當時間，以播放數位課程實施實體訓練。</p> <p>五、有關各等郵局績效衡量之「職能訓練」項目，包括員工個人數位學習、各單位簽准薦派參加郵政訓練所、中華郵政工會、外界機構訓練研習及專題演講實體訓練等，均列為職能訓練時數，數位學習僅占其中一項。</p> <p>六、「108 年度郵政 e 大學學習推廣計畫」有獎活動大幅增加推廣獎項及金額，名額多達 2 萬名，已大幅增加中獎機率。</p>
152	訓練	新竹分會	建請事業單位，對於完成郵政大學訓練課程之員工給予適當的補休及獎勵方式。	
153	訓練	臺南分會	建請公司調整郵政 e 大學之學習內容及獎勵辦法，並給予補休。	
154	訓練	臺中分會	建請總公司檢討改進郵政 e 大學線上課程，所造成員工之困擾。	
155	訓練	南投分會	提議郵局能有辨別真偽鈔票、硬幣的講座放至 e 大學。	
				<p>依據人力資源處 108 年 5 月 7 日回復如下：有關同仁建議製作「辨別真偽鈔票及硬幣」一節，經洽儲匯處考量下列因素，將不另行製作數位課程。</p> <p>一、「外幣現鈔辨識要領」及「新臺幣券幣辨識要領」已置於本公司內部資訊網，供同仁下載參閱以強化辨識鈔券能力。</p> <p>二、各局辦理收受現鈔時，各鈔票應經驗鈔機辦事真偽，並定期維護及汰換驗鈔機，以確保收受安全性；另新版外幣現鈔發行前，均發函周知各局辦理「多幣別外幣鑑別機」軟體升級，並同步更新內部資訊網相關內容。</p> <p>三、同仁如需查看實際辨識真偽鈔票及硬幣之最新說明及影片，可至中央銀行全球資訊網(<a href="https://www.cbc.gov.tw/mp.asp">https://www.cbc.gov.tw/mp.asp</a>)/發行貨幣/新臺幣短片及防偽/新臺幣防偽辨識瀏覽。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
156	訓練	宜蘭分會	郵政 e 大學的存續是否有其必要。	<p>依據人力資源處 108 年 2 月 12 日回復如下：</p> <p>一、本公司建置「郵政 e 大學」，係提供員工個人發展及自我成長之多元學習網站，除各業務所需數位課程外，亦持續增加多元化教材，如天下創新學院及空中英語教室等影音課程，協助同仁充實專業能力，終身學習。</p> <p>二、對於法令強制性課程(如環境教育法)，採實體及線上雙軌併行方式，線上學習亦提供抽獎獎品方式鼓勵；倘無法於線上學習者，服務單位將於適當時間安排集中放映數位課程學習或實體訓練，另各單位亦可斟酌實際需要於適當場所提供個人電腦，俾同仁利用時間上網學習。案關建議開放外勤投遞刷讀掛號的電腦連上郵政 e 大學一節，事涉網路頻寬流量管控及系統相容問題，為避免影響正常業務運作，本案保留。</p> <p>三、有關各等郵局績效衡量之「職能訓練」項目，達成指標學習時數為 18 小時，除計入員工個人數位學習外，各單位簽准薦派參加郵政訓練所、中華郵政工會、外界機構訓練研習及專題演講實體訓練等亦列為職能訓練時數，尚非僅計入數位學習時數一項。另查 108 年各等郵局績效衡量標準「職能訓練」占 1%。</p>
157	訓練	花蓮分會	建請公司針對同仁於「郵政 e 大學」進修政府法令規定之必修課程，應核與對等之工時或加班費；另非必修課程應採鼓勵方式，獎勵同仁自我進修成長，嚴禁各單位以降低考成評分或其他言語威脅方式，威逼員工強迫學習。	<p>依據人力資源處 108 年 5 月 10 日回復如下：</p> <p>一、對於法令規定課程，採實體及線上雙軌併行方式，線上學習並提供抽獎獎品方式鼓勵；無法於線上學習者，服務單位將另於適當時間安排集中放映數位課程學習或實體訓練。</p> <p>二、另有關各等郵局績效衡量之「職能訓練」項目，包括員工個人數位學習、各單位簽准薦派參加郵政訓練所、中華郵政工會、外界機構訓練研習及專題演講實體訓練等，均列為職能訓練時數，數位學習課程僅占其中一項。</p>
158	訓練	彰化分會	窗口新進人員，集中受訓，再分發至各局窗口。	<p>依據人力資源處 108 年 5 月 10 日回復如下：</p> <p>因現行狀況為各等郵局自行分發錄取之新進人員，各區分發先後時間點及人數不一，故在分發前接受集體訓練實有施行之困難，由於各局新人訓練已含基本業務概念課程及發放教材，且郵政訓練所、臺北及高雄每年皆舉辦儲匯、郵務窗口業務技能訓練，透過資深窗口同仁講授課程，引導新進人員熟練各項業務電腦操作，爰此本案保留。</p>
(二) 郵務類：				

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
159	投攬	中華郵政工會	建請修改中華郵政公司營業規章第一百七十六條。	依據總公司108年5月15日郵字第1080107389號函復如下： 案關建議事項，本公司已錄案研議。
160	投攬	基隆分會	建請總公司將外勤衡量表、大數據衡量標準要因地域性質，彈性調整，不可以一區域為標準，而偏離正當性。	依據總公司108年3月20日郵字第1080065244號函復如下： 現行推動之「投遞工作衡量」作業與之前「投遞工作衡量機制」以參數值及參考工時標準之衡量方式不同，主要在據實蒐集「個別區段」資料及實作工時，經由投遞人員輪調及長時間資料蒐集進行大數據統計分析，所建議投遞環境及天氣等因素皆已納入。
161	投攬	臺北分會	建請公司對現行實施之工作衡量，在細節上能有彈性作法。	依據總公司108年6月6日郵字第1082802300號書函復如下： 投遞工作衡量作業首重按標準作業流程核實記錄，返局整理階段因每個人郵件量不同，繕打招領單作業速度不一，只要作業流程符合實際，不會因作業時間過長而予糾正，惟主管人員若發現各階段作業時間有異常情形，均應主動了解事實適時導正，以維資料收集正確。
162	投攬	臺南分會	為提升工作效率，建請總公司統一刻發備有子戳號碼、日期及批註原因的圓章。	依據總公司108年5月15日郵字第1080105927號函復如下： 為避免投遞人員，自行鏤刻具日期之投遞批註戳章且誤植日期，致衍生客訴事件，本公司業於107年12月13日以郵字1072804139號函知各等郵局依相關注意事項辦理。案關建議囿於投遞單位目前尚無戳章檢點機制，恐於未複核情形下誤植日期致客訴事件再度發生，爰本案保留。
163	投攬	高雄分會	建請事業單位簡化外勤人員銀管津貼，手工填寫金額，改用投遞系統b441收回現金細表列印出金額取代。	依據總公司108年3月27日郵字第1080070716號函復如下： 案關建議已納入本公司擬建置之「郵務智慧排班系統」規劃辦理。
164	投攬	三重分會	為激勵包裹及快捷同仁辛勞，建請公司發放上樓投遞獎金，以符賞勞罰罪之原則。	依據總公司108年3月26日郵字第1080064129號函復如下： 一、為改善投遞同仁上樓投遞負荷，本公司已將國內包裹收寄限重，由30公斤調降為20公斤，投遞單位並可購置輔助上樓用三輪拉車，作為輔具。都會區快捷郵件上樓投遞比率較大，遇郵件量多時，各投遞單位主管應適當調度人力予以協助。 二、本案各區域投遞條件及上樓需求不同，須考量因素眾多，爰不宜於投遞津貼外另增加其他獎金項目，本案保留。

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
165	投攬	嘉義分會	建請總公司擬定『夜間投遞人員』獎勵辦法。	<p>依據總公司 108 年 5 月 23 日郵字第 1080107211 號函復如下：</p> <p>一、貴會建議擬定「夜間投遞人員」獎勵辦法一節，依據國營事業管理法第 14 條規定：「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」本公司屬國營事業，有關員工待遇及福利仍應依上開規定辦理。</p> <p>二、關於反映夜間投遞風險較高一情，本公司為避免同仁發生職業災害，已持續採行必要之預防措施，適時舉辦道路安全講習，提升同仁行車安全意識，強化人安車安郵安。</p> <p>三、另本公司目前辦理快包整合及調整快捷班次等措施，並於 104 年 1 月 4 日以郵字第 1082808963 號函知各局得以輪調方式酌以調整工作內容，各局可採用上開方式，紓解勞逸不均、減少等待時間並兼顧員工個別需求及提高工作意願。</p>
166	投攬	臺東分會	為了提升服務品質及投遞效率，建請事業單位增加蘭嶼郵局離島郵務外勤服務人數。	<p>依據總公司 108 年 3 月 22 日郵字第 1080064152 號函復如下：</p> <p>一、蘭嶼郵局投遞人員需兼辦封發、接送等作業，對收投區段少、單位規模較小之兼投支局，為作業常態，惟因地處離島，受天候及船期影響，形成郵遞作業尖離峰差異過大，至無從由平均投遞量數據判斷實際工作負荷。</p> <p>二、本案已轉知臺東郵局就投遞環境、工作負荷等各面向審慎評估，適度調整區段配置，以有效均衡勞逸。</p>
167	投攬	宜蘭分會	請公司引進環保又防水的石頭紙作為簽收清單。	<p>依據總公司 108 年 5 月 13 日郵字第 1080106757 號函復如下：</p> <p>一、經洽投遞簽收清單印製廠商表示，使用石頭紙質雖具有防水功效，惟該紙質於列印郵件號碼及收件人簽名或蓋章時，將無法清晰保存，恐造成日後查詢爭議。</p> <p>二、本公司正推展投遞作業數位無紙化 PDA 簽名作業，屆時將可澈底解決現行投遞清單在下雨天無法保持乾燥之情形。</p>
168	投攬	三重分會	建請總公司洽商台灣電力公司自來水公司，載明電費及自來水分攤之公共設施戶通知單收件樓層，以明責任。	<p>依據總公司 108 年 5 月 15 日郵字第 1080106760 號函復如下：</p> <p>本案經洽台灣電力公司及台灣自來水公司相關承辦人員表示，用戶如無申請更改收件地址，各該公司無法自行更改，仍請郵局依所書地址投遞，如遇用戶投訴時，請轉知客戶逕洽各該公司相關單位辦理更改收件地址事宜。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
169	投攬	臺北分會	局方對外界宣布，為因應投遞無紙化，於108年底投遞掛號郵件全面使用PDA一案，建請局方在未有完備之配套措施前，切勿冒然實施。	<p>依據總公司108年6月5日郵字第1080122598號函復如下：</p> <p>目前掛號郵件投遞使用PDA尚在規劃及測試中，建議案所提之各項疑慮均已納入考量，在正式實施前會廣納各方意見，且會先導入一投遞單位試行，在未臻完備前不會貿然全面推行使用PDA數位簽名作業。現行國內外物流業者導入PDA作業已成主流，本公司為回應客戶需求，將循序漸進導入PDA作業，未來投遞數位化後一切手續都將更為簡便，並可提高作業效益，增加管理效能。</p>
170	投攬	臺北分會	建請局方採購鞋類及太陽眼鏡，能提供特殊尺寸製發。	<p>依據總公司108年6月6日郵字第1082802300號書函復如下：</p> <p>一、外勤人員值勤時穿用之皮鞋或其他鞋類，係由各責任中心局(臺北郵件處理中心)自行採購，案關鞋類之建議事項，請逕向管轄局勞安科建議、反映；另建議太陽眼鏡能提供特殊尺寸一節，錄案於下次採購時研議改善。</p> <p>二、至有關建議本公司購買知名品牌折價券，由員工自行補貼選購一節，核與郵政外勤人員服裝製發及管理要點之規定不符。</p>
171	投攬	中華郵政工會	建請為外勤同仁添購質輕防風外套，便於隨身攜帶於天氣遽變時穿著	<p>依據總公司108年5月24日郵字第1080116947號函復如下：</p> <p>一、按國營事業制服預算訂有年度費用標準，窗口制服預算每人每年編列約3,800元，外勤人員制服預算亦因工作特性，已編列每人每年高達8,000元，上調空間誠屬有限。</p> <p>二、為期改善及優化制服品質，已延攬紡織業界專家、學者，勞工代表及本公司相關部門主管成立「精進外勤人員制服及裝備委員會」，就配發裝備項目、數量、材質及機能等進行改善、優化。案關建議添購輕薄防風外套一節，將列該會討論事項，於上述預算範圍內通盤研議。</p>
172	投攬	基隆分會	建請事業單位採購安全帽上加裝行車記錄器供外勤同仁使用，以維護郵政聲譽。	<p>依據總公司108年4月26日郵字第1082800449號書函復如下：</p> <p>案關建議經本公司與相關廠商接洽，對於行車記錄器裝置之電池安全性及資料保存不易…等情形仍有待克服，俟廠商可提供符合本公司郵務同仁需求之安全帽後，再行採購。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
173	投攬	基隆分會	建請總公司提高內、外勤制服製作費用，以維護制服品質，並提高郵政專業形象。	<p>依據總公司 108 年 1 月 30 日郵字第 1080023833 號函復如下：</p> <p>一、按國營事業制服預算訂有年度費用標準，窗口制服預算每人每年編列約 3,800 元，外勤人員制服預算亦因工作特性，已編列每人每年高達 8,000 元，上調空間誠屬有限。</p> <p>二、為期改善及優化制服品質，將持續關注物價水準，依內、外勤作業屬性，訂定合宜之規格需求，以維持本公司第一線員工制服品質。</p>
174	投攬	臺東分會	建請改善員工制服布料品質，員工所穿制服均代表中華郵政對外形象，每次分發之制服約穿 3 次之後洗了就出現皺摺、容易褪色，讓員工穿著不美觀，嚴重影響上班心情。	<p>依據郵務處 108 年 2 月 11 日處郵字第 1082800067 號函復如下：關於反映制服易皺折以及容易褪色，建議改善員工制服布料品質一節，茲敘明如下：</p> <p>一、內勤窗口人員：(一)查 107 年度採購之冬、夏制服，除採水洗實測，並未發現有褪色現象，所抽驗之布料亦通過紡織專業機構「變褪色牢度」4 級以上之測試(最高為 5 級)。(二)窗口人員制服使用布料均通過「水洗布面外觀」(檢測水洗後皺折程度)SA-3.5 級以上及「斷裂強力」測試。除男性夏季襯衫使用棉質和 poly 混紡外，其他品項如上衣布料為 poly 材質，外套為羊毛和 poly 混紡，皆屬不易起皺之材質，以確保制服耐用性及美觀性。</p> <p>二、外勤人員夏季制服：(一)該制服布料規格原即兼具抗紫外線及吸溼排汗功能，本年度持續改善夏季制服布料材質，將布科中聚酯纖維線紗由普通纖維全數改為「異形斷面」透氣纖維，以增加排汗及透氣性；另調整布料工序由「先織布後染色，改為「線紗先染色後織布，方式生產，以改善易褪色缺點。(二)已延攬紡織業界專家、學者，勞工代表及本公司相關部門主管成立「精進外勤人員制服及裝備委員會」，研議改善、優化外勤人員制服穿著之舒適感及滿意度。</p>
175	投攬	新竹分會	建請公司採購外勤人員冬季防寒外套時，預估新進外勤人員數量。	<p>依據總公司 108 年 4 月 26 日郵字第 1082800449 號書函復如下：</p> <p>一、本公司採購外勤人員防水透氣夾克、長褲與背心之數量，原即包括現有外勤人員及 5 年內(下次採前)預估新進人員數。</p> <p>二、由於原訂於 107 年冬季發放防水透氣夾克、長褲與背心，因得標廠商違約後解除契約，致 107 年之新進人員未能領用，本案已於本(108)年度重行辦理採購事宜。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
176	投攬	臺北分會	外勤個人裝備發放時效拖延。	<p>依據總公司108年4月26日郵字第1082800449號書函復如下：</p> <p>一、外勤雨衣(褲)：為提升外勤人員雨衣(褲)之品質，已委請「財團法人紡織產業綜合研究所」以防水、輕量材質設計雨衣(褲)各局推派之代表試穿2個月，並回饋意見修正、確定款式，再由臺北、臺中、高雄3個責任中心局，按改制郵政公司前北、中、南區管理局轄區協助鄰近郵局(中心)辦理雨衣採購事宜，業自去年年底至今年年初發放完畢。</p> <p>二、郵務士防水透氣夾克、長褲及背心：因得標廠商違約產生採購爭議，經行政院公共工程委員會調解後已與廠商終止契約，刻正辦理重新招標採購事宜。</p> <p>三、鞋子：外勤收投人員皮鞋及運動鞋每2年各發放1雙，並由各責任中心局自行採購，有關延後發放之情形，請逕向所屬責任中心局採購單位反映改善。</p>
177	投攬	嘉義分會	建請中華郵政公司回復過去制服顏色(淺色系)。	<p>依據總公司108年4月26日郵字第1082800449號書函復如下：</p> <p>本建議納入本公司「精進外勤人員制服及裝備委員會」研議討論。</p>
178	投攬	桃園分會	建請總公司更改外勤冬季制服外套材質。	
179 1	投攬	高雄分會	建請高雄郵局外勤投遞單位改發聚熱內衣，替換現行所發放保暖性較差之傳統內衣。	
180	投攬	臺北分會	建請公司將目前發放的夏、冬白色衛生衣改為涼爽膚觸、透氣快乾非白色的涼感衣，冬季為深色輕薄保暖的發熱衣。若因預算考量，原本一年發一次，可延長至二年發放一次。	<p>依據總公司108年4月26日郵字第1082800449號書函復如下：</p> <p>本建議錄案研議。</p>
181	投攬	臺北分會	建議改進外勤人員，汗衫及衛生衣實用性。	
182	投攬	桃園分會	建議郵局外勤同仁夏天發的內衣，能夠由純棉改為品質更好的吸溼排汗的排汗衣。	

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
183	投攬	臺中分會	建請總公司夏季制服能更改為每年發三套。	依據總公司108年6月4日郵字第1080128665號書函復如下： 案關建議事項，本公司已錄案審慎研議。
184	作業管理	屏東分會	建請調整目前採購電動摩托車之高度，以維護員工行車之安全。	鑒於各使用單位對於新配發之電動機車之安全性、操控性及續航力等問題，本會於本(107)年10月26日第5屆第10次理事會，邀請郵務處業務主辦單位針對本會理事、監事、外勤事務委員會主任委員及本屬各分會理事長針對新配發之電動機車品質問題，提出各項改善意見，主辦業務單位表示將與製造廠商研商解決方案。
185	作業管理	雲林分會	建請總公司將購自捷穎公司的機車全部汰換，以保護員工行車安全，請討論。	依據總公司108年3月28日郵字第1080064191號函復如下： 一、本公司車輛報廢年限係根據行政院主計總處財物標準分類項下交通及運輸設備之最低使用訂定，為政府機關統一之標準，郵用車輛原則採年限及里程到達始得報廢，惟針對已屆壽年未達參考里程數而車況不佳之車輛，可依本公司「郵政車輛管理要點」第24條規定辦理報廢。 二、有關車輛維修部分，本公司已成立「捷穎打檔機車改善小組」並訂定分工事宜，針對各局使用捷穎機車所生問題，已設立單一窗口，俾各局車務管理人員以電話或傳真方式即時回報，履約廠商亦設立單一窗口(許立仁先生)供本公司對口。透過上述聯繫方式大部分問題均能即時處理，未能處理部分，另函知履約廠商至本公司開會說明。 三、另本公司自106年度起已於郵用機車採購案中訂定「得標廠商須於各配發點5公里內，提供具有實質維修能力之服務據點(原廠自營或特約修理店或服務站)。服務據點數量，原則上以配發點所配發機車數1/40計算(畸零數以4捨5入計)，未滿40輛者至少應有1個據點」之規定，俾便同仁就近保養及維修車輛。
186	作業管理	宜蘭分會	請公司採購打檔機車給外勤人員使用。	依據總公司108年5月13日郵字第1080107462號函復如下： 一、本公司響應政府推動綠能產業及配合行政院「空氣污染防制行動方案」導入電動機車，並依提報交通部之期程汰換燃油機車，考量續航里程因素，優先配發於都會地區使用，其餘地區目前仍以燃油機車投遞，暫無購置燃油機車之規劃。 二、本公司將持續關注電動機車發展現況，提升車輛之規格，採購更符合郵遞特性之車款配發使用；部分鄉下、山區及偏遠地區，將視車輛年份、投遞里程及路況，於移撥車輛時優先配發車況較佳之車款，以符單位實際需求，爰貴會建議事項予以保留。

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
187	作業管理	臺南分會	建請總公司將每月需寫的油報表併入電腦系統，重新設計表格。	依據總公司108年5月10日郵字第1080105926號函復如下： 一、本公司刻正研議郵務雲端整合系統，整合各項郵務資料，有關貴會建議事項將納入規劃辦理。 二、該系統建置完成前「郵政車輛工作報告單」(油報表)仍按本公司「郵政車輛管理要點」第41點之規定填報。
188	作業管理	臺南分會	現在動輒數千萬的跑車，經常在大街小巷可看到。為降低外勤投遞人員的投遞風險，建請總公司向專業保險公司接洽，規劃適用於外勤投遞人員的超額責任險(俗稱：超跑保險)。	依據總公司108年5月14日郵字第1080105924號函復如下： 一、本公司各種公務用車輛均已投保強制險及第三責任險，提供一定額度之最高保險金額，若增加投保超額責任險，可擴增第三人的傷害、死亡、財損賠付金額，惟增加高額保險成本，只為因應機率較低之高額肇事金額，恐不符成本效益。 二、本公司為減輕因公駕車肇事員工自負賠償金額之負擔，自107年6月6日起提高本公司負擔賠償最高金額，由新臺幣250萬元提高至400萬元，直接減輕肇事人員的高額賠償金負擔，爰宜維持現行投保方式，本案保留。
189	作業管理	中華郵政工會	航郵科空運股同仁未領取任何駕駛或危險等津貼，駕駛拖車頭牽引盤櫃，意外發生碰撞，卻要由駕駛人自行負擔賠償，殊不合理。	依據總公司108年5月28日郵字第1080116948號函復如下： 一、依「中華郵政股份有限公司意外事故處理與鑑定原則」規定，各等郵局均設置意外事故處理小組；意外事故責任之鑑定、人員懲處、設施改善之建議…等事項，統由處理小組處理之。 二、倘員工因執行職務時發生意外事故，依上一、原則第16條：「因意外事故致財物受有損失者，依照事故責任及損失程度給予相當之賠償或補償。」規定辦理。 三、另案關「同仁未領取駕駛或危險等津貼等」一節，本公司將召集相關單位研討。
190	作業管理	臺北郵件處理中心分會	航郵科空運股同仁未領取任何駕駛或危險等津貼，駕駛拖車頭牽引盤櫃，意外發生碰撞，卻要由駕駛人自行負擔賠償，殊不合理。	依據總公司108年5月28日郵字第1080116948號函復如下： 一、依「中華郵政股份有限公司意外事故處理與鑑定原則」規定，各等郵局均設置意外事故處理小組；意外事故責任之鑑定、人員懲處、設施改善之建議…等事項，統由處理小組處理之。 二、倘員工因執行職務時發生意外事故，依上一、原則第16條：「因意外事故致財物受有損失者，依照事故責任及損失程度給予相當之賠償或補償。」規定辦理。 三、另案關「同仁未領取駕駛或危險等津貼等」一節，本公司將召集相關單位研討。
191	作業管理	臺南分會	建請公司於每台公務車裝設行車紀錄器，請討論案。	類似建議案依據總公司107年9月11日郵字第1070197682號書函復如下： 本公司自101年起，新購之四輪以上車輛皆已全面加裝行車影像監視攝錄放設備，包含倒車影像系統；至原有未安裝者，因車輛即將屆滿使用年限，各使用單位若有設置之必要，請報由各等郵局(中心)自行辦理安裝。

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
192	作業管理	臺北分會	建議中華郵政股份有限公司協議台灣中油股份有限公司，讓其所屬加油站提供郵車(四輪)免費洗車服務。	<p>依據總公司108年6月3日郵字第1080122365號函復如下：</p> <p>本公司油品係由各局依臺灣銀行共同供應契約條款訂購郵用車輛用油，立約商臺灣中油股份有限公司及台塑石化股份有限公司，油價已按契約內容每一油種牌價分別提供每公升1.25元及0.6元之折讓金額，坊間加油站洗車服務仍須收取相當費用或需加油滿特定公升數始有免費洗車服務；經查部分單位已有設置洗車設備供同仁使用，各局如有需求，亦可自行採購洗車設備，以維持車輛整潔。</p>
193	通路	新竹分會	建請總公司可以修正郵務的郵戳檢點，可以比照儲匯章檢點一樣，每天只蓋一個章，檢查日期是否正確即可。以符合目前實際需求，減輕員工負擔，讓員工做事更有效率及推展業務。	<p>依據總公司108年4月17日郵字第1080063512號函復如下：</p> <p>一、郵務窗口業務種類多樣，郵戳使用時機各有不同，非僅限於銷票或封發之用，如收寄存證信函、開立購票證明、補收郵資收據、存局候領之限時或快捷郵件等業務均需蓋用郵戳，及快捷、限時與具時效性郵件投遞時，均需於郵件封皮背面加蓋投遞局郵戳以明辨時效。另郵務窗口電腦系統所列印之營業郵資券係每小時自動更換時次，應與窗口郵戳時間一致，以免衍生爭議。又現行各地郵政代辦所業務均未電腦化，仍需以郵戳做為收寄、截郵時刻的依據，爰尚不宜以營業郵資券取代郵戳時間。</p> <p>二、日常以「郵戳為憑」有關之業務，如申請、通知、報名等截止時間多以「日」為主，惟投標文件之收寄、送達則需以「時」做為依據，時次字釘仍有保留之必要。</p> <p>三、有關「郵戳保管及使用要點」參、一、(一)專用於封發(或投遞)郵件之郵戳，按封發(或投遞)班次更換之規定係專指封發及投遞單位換植字釘的規定。至於營業窗口郵戳時間係對外產生一定的法律效果，實際收寄時間應與郵戳時間相符，不宜比照封發班次換植字釘。</p> <p>四、有關時次字釘是否取消或減少換植次數一節，非僅單純減少窗口同仁工作負擔，亦涉大眾權益，需多方面考量，現行作業方式尚不宜變更。</p>
194	通路	桃園分會	建請桃園地區郵局及中壢地區郵局局號整合，以利電腦作業。	<p>依據總公司108年3月29日郵字第1080063504號書函復如下：</p> <p>為免影響顧客權益及便利用郵，仍宜維持現狀，不予變更中壢地區郵局電腦局號。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
195	通路	桃園分會	建請郵局開發由網路e動郵局中，加入招領郵件的通知讓客戶可持手機前往招領局領取郵件。	<p>依據總公司 108 年 3 月 29 日郵字第 1080063482 號書函復如下：</p> <p>一、查目前 e 動郵局係以身分證字號、存簿或劃撥帳號識別身分，與郵件資訊並無直接關聯，無法針對客戶手機投送招領郵件通知。</p> <p>二、次查法院、檢察機關及行政機關交寄之訴訟(行政)文書，經投遞二次後仍無法送達時，得辦理寄存送達程序，並應填具郵務送達通知書 2 份，一份黏貼於受送達人之住所、事務所或營業所門首，另一份交鄰居轉交或置於應受送達處所信箱或適當位置，以為送達，尚難僅透過手機通知完成上述法定程序。</p> <p>三、案關建議係社區管委會以手機簡訊通知住戶前往領取管委會代收之郵件，管委會留有住戶聯絡方式。惟寄件人於窗口交寄郵件未必留有收件人手機，或僅留市內電話，亦無法一一以簡訊通知，本案保留。</p>
196	通路	三重分會	建請總公司續開放 8289 功能或研議其他方式，俾利各局核實申報工作點。	<p>依據總公司 108 年 2 月 25 日郵字第 1080024366 號函復如下：</p> <p>一、查「傳真查詢國內各類掛號郵件查單」為人工申報，因部分郵局未落實辦理郵件查詢作業規定，漏未輸入工時，遂修正工作量改由電腦自動擷取收寄各類掛號函件、包裹、快捷件數，依收件比率分配予各局。</p> <p>二、另查「遠通電收」查詢單(平件查詢)寄件人地址為五股登林路郵局信箱，列入 355 項「已出租信箱一般管理(第 1 級)」，另封裝列印交寄退回郵件列 359 項「專用信箱(掛件交投)」工作點。</p> <p>三、本案請依本公司 106 年 12 月 6 日總字第 1060500566 號(總通第 9584 號)函規定，以「指派事務點」方式，列入其他工時辦理。</p>
197	通路	彰化分會	請全面研討並調整支局郵務與儲匯營業時間為一致。	<p>依據總公司 108 年 3 月 22 日郵字第 1080064133 號函復如下：</p> <p>一、請參閱本公司 107 年 10 月 2 日郵字第 1072803964 號(郵通第 0342 號)函。</p> <p>二、上一、函各等郵局所轄各級郵局平常日及星期六、星期日營業時間表備註「各局營業時間訂定及調整原則」二、(一)已規定，各局營業時間按局級(別)依本表規定辦理；如因地方情形特殊或因應當地用郵需求，需調整各級郵局營業時間者，應填報「金融機構申請於非共同營業時間對外營業自行檢核表」，由各等郵局自行評估後，函報總公司核定。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
198	通路	彰化分會	建請公司在掛號回執上，增加一專屬空白處，有利於窗口人員黏貼回執條碼標籤，也可讓後續作業順利。	<p>依據總公司 108 年 3 月 26 日郵字第 1080065243 號書函復如下：</p> <p>一、現行掛號回執印製規格符合郵務營業規章規定明信片尺寸，如印製過大不利黏貼於標準信封上；另查現行回執已無可增加專屬空白處之空間。</p> <p>二、為利掛號回執之後續處理，本公司將另通函各局掛號回執之標準黏貼位置。</p>
199	通路	澎湖分會	郵務窗口工作點的計算是否應因地制宜，請討論。	<p>依據總公司 108 年 3 月 25 日郵字第 1080064197 號函復如下：</p> <p>一、本公司訂頒郵儲窗口工作項目工作點標準，旨在提供各局人力運用績效及人員負荷之參考，以瞭解各局工作負荷及調派是否得宜；各局實務應用上，宜先就該局轄區之地域性、特殊性及各局間人力調盈濟虛之改善空間、核增員額之效益性與可行性加以考量，並配合業務營運政策及人力資源管理制度等面向加以衡量，非唯一核增人手參據。</p> <p>二、郵務窗口工作點(新制)自 107 年 1 月 1 日正式實施以來，持續穩定運作，尚稱合理，郵務業務作業流程如有變動本公司也隨時檢討以符實際。各局如有修訂意見，可檢附具體資料提出員工建議，本公司將依實務作業研議修正。</p> <p>三、有關窗口業務倘具明確且客觀之統計資料，均得列入工作項目，至難以量化或工作量稀少者，本公司 106 年 12 月 6 日總字第 1060500566 號(總通第 9584 號)函，已分別新增郵、儲窗口「指派事務點」(項目 404、554)，俾匡補各局之特殊情況，以彈性運用。</p>
200	通路	臺南分會	建請國定假日，連續休假首日一律不上班。	<p>依據總公司 108 年 5 月 154 日郵字第 1080105922 號函復如下：</p> <p>一、查「各等郵局所轄各級郵局平常日及星期六、星期日營業時間表」備註欄之各局營業時間訂定及調整原則一、規定，「遇 3 日以上連續假日，第 1 日比照星期六營業，第 2 日起停止營業；惟第 1 日如適逢勞動基準法所定休假日，則一律停止營業……。」故目前週六營業半日郵局如逢 3 日以上連續假日，並非第 1 日均比照星期六營業(即營業半日)。</p> <p>二、本公司為國營事業，業務包括郵、儲、壽等項目，均與民眾生活息息相關，應於合乎法令規定並兼顧員工休假權益之前提下，提供民眾便利服務，倘各營業窗口週六全面停止營業，對民眾用郵權益衝擊大，主管機關亦難認同本公司之作法。三、本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
201	通路	桃園分會	現行新式「圓柱標示型束帶」對第一線同仁有人身傷害疑慮且郵件安全性堪虞。	<p>依據總公司108年6月5日郵字第1080122601號函復如下：</p> <p>一、現行使用之封發束帶係光滑圓柱條線形，所述「束帶裁邊鋒利割傷同仁」一節，經查目前尚無相關案例通報。本公司已於相關通函週知「束帶使用方式」，請同仁勿剪去尾餘線帶，以免體膚受鋒利斷面傷害。</p> <p>二、本案已洽專業研發機構就本公司使用之需求及參酌各單位提供意見規劃有流水序號及條碼設計之「束帶」，以利封發作業管理及物料使用及庫存管理。並將採購適量先行試用，待評估試用結果後，作為未來採購制定規範之參據。</p>
202	通路	屏東分會	建請屏東郵局有關近期成立I 郵箱小組之成員，能申請駕駛津貼補助。	<p>依據總公司108年6月12日郵字第1080128662號書函復如下：</p> <p>一、請參閱本公司108年5月31日人字第1080601206號函。</p> <p>二、同仁因辦理i 郵箱建置及推展業務駕駛局有汽機車外出者，可參照「各級郵政機構核發兼任駕駛加給及收投加給要點」第2點(一)3.行銷人員相關規定，自6月1日起核給兼任駕駛加給。</p>
203	業務	中華郵政工會	建議建立航空快捷EMS 誤封賠補機制，比照儲匯窗口人員。	<p>依據總公司108年5月20日郵字第1080107209號函復如下：</p> <p>一、經查目前國際快捷(含保價)郵件補償機制已於郵政法第29條、郵件處理規則第65條至67條及郵務營業規章第212條至214條皆已明定(附件1)，合先敘明。</p>
204	業務	臺北郵件處理中心分會	建議建立航空快捷EMS 誤封賠補機制。(比照儲匯窗口人員)。	<p>二、復查本案雖為作業人員疏失(附件2)，致客訴爭議發生，惟直接全數由作業人員賠補實屬不妥；相關業管單位應先查明寄件人是否有疏失之處，再就其個案特殊情況簽報賠補，另作業人員疏失部分可查明原因後依「員工處理郵件獎懲實施要點」規定辦理，俾免日後同等情事再次發生。</p> <p>三、本案保留。</p>
205	業務	臺中分會	建請中華郵政公司減少外勤員工投遞工作時間，落實工時制，且對二樓以外之用郵民眾，加收每層樓10元之費用。	<p>依據總公司108年3月25日郵字第1080063495號函復如下：</p> <p>國內包裹、快捷郵件係屬競爭性業務，為提昇競爭力及顧客滿意度，提供「上樓投遞，宅配到門」的服務，已為業者服務常規，且均未加收費用，有關上樓投遞服務是否得分層酌收費用1節，期能於大宗寄件客戶、收件民眾、投遞同仁及營運管理之間取得適度平衡，將蒐集國內宅配同業作法妥為評估研議。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
206	業務	基隆分會	建請總公司協助辦理大宗郵件固定交寄客戶，尤其公家機關如健保局、監理站、高公局等，交寄大宗郵件時，能同時提供收件人相關電子資料檔案，例如收件人姓名、地址或電話，以節省窗口或投遞人員入機建檔的時間成本，另可在大宗折扣條件納入考量提供相關資料者給予折扣。	依據總公司 108 年 5 月 16 日郵字第 1080106763 號函復如下： 一、目前國稅局與遠通電收(ETC)掛號函件係由臺北郵局電子郵件科承作列印封裝業務，經長期交涉並告知提供收件人姓名、地址可加速郵件之招領作業，有利收件人及早領取郵件，方勉為同意配合提供相關電子檔資料供本公司使用，並且要求本公司必須謹慎處理個資問題。 二、基於個人資料保護法，本公司無權要求寄件人交寄掛號郵件時必須提供上述電子檔供本公司使用，寄件人亦因個資問題及業務機密為由，即使擬給付相關郵資折扣亦無法提供相關電子檔。
207	業務	中華郵政工會	建請中華郵政公司研議修法，廢除郵政法之限時郵件業務。	依據總公司 108 年 5 月 13 日郵字第 1080107386 號函復如下： 有關本公司限時郵件業務，107 年度營運量達 4,700 萬件。考量用郵客戶需求，本項業務尚不宜廢除。
(三) 儲匯類：				
208	存簿	彰化分會	建請儲匯受理顧客更換密碼業務，收取 50 元手續費。	依據儲匯處 108 年 4 月 3 日處儲字第 1081000307 號函復如下： 一、本公司客戶群與其他金融機構略有區隔，儲戶平均結存相對較低，如增收工本費，恐增加窗口客訴及衍生媒體負面報導。 二、考量現行更換密碼毋須掃描印鑑卡，流程較更換印鑑單純，若更換密碼收取工本費，恐造成儲戶結清銷戶並重開新戶以規避工本費，反增加窗口作業，宜維現行收費標準。 三、本案保留。
209	存簿	澎湖分會	儲匯窗口使用單據的「無摺存款單」，建請於背面增印「關懷表格」。	依據儲匯處 108 年 6 月 6 日處儲字第 1081002088 號函復如下： 案關建議「無摺存款」單據背面添印「臨櫃作業關懷客戶提問表，(以下簡稱關懷表)一節，因無摺存款單版面配置較小，如將關懷表印於背面，櫃員恐不易勾選及填寫，另「無摺存款」交易如符合疑似洗錢相關控管條件時，終端交易畫面即顯示研判疑似洗錢彈跳視窗，並將研判結果印錄於交易單據背面，如經研判無疑似洗錢者，窗口應詳註相關原因於單據背面，以留存研判軌跡，考量無摺存款單已無充裕空間供印錄關懷表，爰宜維現行作業方式。

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
210	存簿	宜蘭分會	建請改善無摺存款「備註欄」功能。	<p>依據儲匯處 108 年 5 月 17 日處儲字第 1081002024 號函復如下：</p> <p>一、為加強客戶服務，並考量其他金融同業亦提供無摺存款備註服務，爰自 107 年 11 月 14 日起，本公司無摺存款交易新增 10 個文數字之「備註」欄位，供客戶登載備註事項於存摺。另如依案述，規定備註不可填入人名，客戶若以其他暱稱或別名填寫備註，窗口難以判斷，反致作業困擾，故不宜規範備註之填寫內容。</p> <p>二、案述「5802 跨行通匯資料登入補入/更新」交易係供支局主管放行前補入更新匯款內容，為款項入帳前方可使用之補入/更正交易；存簿無摺存款係窗口交易完成後即可入帳，且客戶刷摺可立即印錄款項相關資訊，此 2 業務之交易架構不同，爰無摺存款不宜比照跨行匯款以補入/更新方式修改備註。如遺漏或誤登無摺存款備註應以「1500 沖銷存簿帳務」交易沖銷，再補入正確交易，以維交易正確性。</p> <p>三、另避免窗口疏漏登打備註欄位，刻正進行系統增修，增加提示訊息提醒窗口登打備註，改善備註漏建檔情形。</p>
211	存簿	臺北分會	建請針對儲戶大量存入銅板，酌收手續費。	<p>依據儲匯處 108 年 2 月 11 日處儲字第 1081000148 號函復如下：</p> <p>一、為提供便民服務及符合法令要求，如遇民眾以硬幣存款，非有法定原因或正當理由，不得拒收大額硬幣。</p> <p>二、本公司工作點(含存簿、劃撥、特戶存款等)之計算，已將硬幣存款作業列為工作點給予點數之考量項目之一，以適度反映作業需求。另已於 107 年 1 月 1 日起新增「指派事務點」，將工作性質不屬各項目之後勤事務、工作量無法列歸項目、由主管指派特定櫃員支援處理之事務，列入「其他工時」，因此若遇大額硬幣存款及換鈔幣，建議以「指派事務點」因應實際作業所需[請參閱本公司 106 年 12 月 6 日總字第 1060500566 號(總通第 9584 號)函]。</p> <p>三、另考量其他金融同業，未針對存入大量硬幣或兌換鈔券收取手續費，如本公司針對儲戶大量存入銅板酌收手續費，恐造成窗口客訴，為加強客戶服務，爰宜維現行作業方式。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
212	存簿	宜蘭分會	建請郵局能增設零錢存款機。	<p>依據儲匯處 108 年 5 月 17 日處儲字第 1081002024 號函復如下：</p> <p>經查目前市售之硬幣存款機，係以硬幣重量、大小及材質為辨識真偽依據，惟均無法保證硬幣真偽之辨識率，另該設備均具有存入硬幣枚數限制，遇硬幣超過枚數限制或硬幣沾黏異物時，將致機器故障，造成窗口後續處理困擾，故案述建議事項，俟該設備辨識功能技術提升後，再行研議。</p>
213	存簿	屏東分會	建請關於執行法院扣解繳退回時，原已收取之工本費，不再回存債務人帳戶。	<p>依據總公司 108 年 3 月 20 日儲字第 1080063494 號函復如下：</p> <p>一、現行本公司辦理解繳扣押款作業，係依據「中華民國銀行公會會員機構辦理公務機關查詢及解繳扣押款收費作業要點」辦理，相關作業規範，全體金融機構一致遵循。</p> <p>二、如法院、行政執行署或移送機關因故退還原解繳扣押款之支票，因執行案款(含扣押手續費)係自債(義)務人儲金帳戶強制提取，爰金融機構須將扣押手續費一併回存債(義)務人儲金帳戶，否則將侵害債(義)務人權利。囿於案述解繳款回存作業，係金融機構配合政府機關執行公務，尚無法源依據得另向法院、執行署或移送機關收取手續費。</p>
214	存簿	三重分會	建請總公司針對郵局員工提高郵政 VISA 卡刷卡回饋金。	<p>依據儲匯處 108 年 2 月 11 日處儲字第 1081000148 號函復如下：</p> <p>一、本公司辦理 VISA 金融卡業務僅自收單銀行獲得刷卡消費金額 1.55%手續費收入，尚需支付其他公司交易清算手續費及製卡費等成本，利潤甚微，如提高員工現金回饋金或附贈旅遊平安險等優惠，恐不敷成本，且本公司為國營公司，受審計部查核，僅就員工提供特別優惠，有違公平交易原則。</p> <p>二、經查本公司回饋條件已較其他銀行同性質商品(Debit 卡)優惠，爰暫不宜採行。</p>
215	存簿	彰化分會	關於無法親自臨櫃且重病無法為一般溝通者之判別標準與責任規屬。	<p>依據總公司 108 年 3 月 25 日儲字第 1080064148 號函復如下：</p> <p>一、現行應親自辦理之儲匯相關業務，儲戶如因故不能親自辦理，委託他人代辦者，受託人應繳附委託(授權)書並出示委託人及受託人之國民身分證，經郵局查證屬實後辦理。</p> <p>二、案述儲戶因重病或其他特殊情況，而無法查證時，應請儲戶之親屬向法院聲請監護(或輔助)宣告後，再依郵政存簿儲金作業規章第 15 條之 1、15 條之 2 及 15 條之 3 規定辦理。三、本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
216	存簿	三重分會	建請明文禁止儲戶因昏迷或彌留狀態致無法表達意思時，可由代理人辦理更密、更印或終止定存單等業務，俾利領款之通融規定，一律按照民法第 14 條辦理。	<p>依據儲匯處 108 年 4 月 3 日處儲字第 1081000307 號函復如下：</p> <p>一、依現行作業規章規定，儲戶應視自辦理之儲匯相關業務，因故不能行使有關權利時，得委託他人代為行使。受託人應繳附委託(授權)書並出示委託人及受託人之國民身分證，受理局應以電話、書面或實地查訪等方式確實查證委託之事實後始辦理。</p> <p>二、案述儲戶因重病或其他特殊情況無法臨櫃，受理局亦無法向儲戶查證時，依據郵政存簿儲金作業規章規定，應請儲戶之親屬向法院聲請監護(或輔助)宣告後，再依郵政存簿儲金作業規章第 15 條之 1、15 條之 2 及 15 條之 3 規定辦理。</p> <p>三、現行作業規章針對案述之無行為能力人已訂有相關規範，本案保留。</p>
217	存簿	新竹分會	建請事業單位比照金融行業標準調高儲匯壽工本費。	<p>依據總公司 108 年 3 月 26 日儲字第 1080063511 號函復如下：</p> <p>一、案關建議比照金融同業標準調高儲匯壽工本費一節，本公司儲匯壽工本費收費係參酌其他金融同業收費標準並依公平合理原則訂定，經評估後暫不予調高，說明如下：(一)查現行存簿補副、更印手續費每件收取 50 元工本費，其他金融同業大多收取 100 元，惟考量本公司客戶群與其他金融機構略有區隔，儲戶平均結存相對較低，如提高工本費，恐增加窗口客訴及衍生媒體負面報導。(二)查現行劃撥支票掛失止付通知等部分工本費轉嫁儲戶負擔已頻遭抱怨，部分業務項目之收費有高於金融同業，亦有依對象別或搭配儲戶存款往來實績酌情減免工本費。</p> <p>二、本公司屬國營事業單位，以提供便民服務為宗旨，考量當前全球經濟景氣，民眾對增收服務費用較易反彈，為免衍生爭議及客訴，宜維現行收費標準。三、本案保留。</p>
218	存簿	中華郵政工會	建請總公司明定 ATM 補鈔(含 i 郵箱取件)及故障排除之工時計算及增派編組。	<p>依據總公司 108 年 5 月 23 日儲字第 1080107385 號函復如下：</p> <p>一、員工於假日出勤辦理 ATM 裝補鈔、排障作業及 i 郵箱取件，工時之計算方式，請依勞基法規定，按其作業時間核算。</p> <p>二、請參閱「郵政儲金自動櫃員機設置管理要點」第五條，各局可依實際需求設置 ATM 支援小組，支援非營業時間 ATM 裝補鈔及故障排除作業。</p> <p>三、i 郵箱小組增派編組事宜，可由各等郵局因地制宜辦理。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
219	存簿	屏東分會	建請總公司調高員工優惠存款利率。	<p>依據儲匯處 108 年 4 月 3 日處儲字第 1081000307 號函復如下：</p> <p>一、查現行部分金融機構員工 13%優惠存款利率，係依財政部 57 年 5 月 16 日(57)台財錢發第 06057 號令，按當時放款利率標準給予員工 13%之優惠存款利率。次查公營銀行因經營放款業務，依財政部 60 年 7 月 13 日(60)台財錢字第 15889 號令，按當時放款利率標準給予員工退休時支領之公保養老給付及退休金 13%之優惠存款利率。惟前開函令屬行政命令，缺乏法源依據，加上現行低利率環境，已引發爭議並遭提出檢討中。</p> <p>二、本公司無法比照前述銀行提供員工優惠存款利率，惟為照顧員工福祉，現行郵政員工(含退休人員)存簿儲金利率自 97 年 5 月 15 日起，改按本公司「2 年期定期存款機動利率或固定利率或中長期資金運用利率三者孰高，機動計息，目前年息為 1.12%，已較一般儲戶利率為高。</p> <p>三、本案保留。</p>
220	服裝	中華郵政工會	建議事業單位，配給內勤員工毛背心。	<p>依據儲匯處 108 年 5 月 17 日處儲字第 1081002024 號函復如下：</p> <p>一、配合郵政整體形象及參酌金融同業員工穿著方式，正式場合以穿著西裝及同款式小背心為宜；惟為兼顧工作方便性，擬於下次冬季制服採購前，設計多款保暖背心供同仁票選。</p> <p>二、有關建議案所述 108 年度冬季制服已可自由選擇，以上衣或褲、裙等代替西裝外套等節，經查非屬公司明文規範，應係實務上之通融處理；且若逢每 6 年制服改款之年度，則亦無法實施，併請卓參。</p>
221	服裝	桃園分會	窗口女性同仁制服為裙裝或褲裝，建議由員工自行選擇。	<p>依據總公司 108 年 5 月 30 日處儲字第 1081002072 號書函復如下：</p> <p>一、經參酌其他金融同業，並考量企業形象一致性，衡酌同仁穿著需求及工作性質等因素，在有限預算下，夏、冬季女性制服已將裙子 2 件(冬季 3 件)調整為基本上裙子 1 件、其他可選擇裙或褲各 1 件(冬季 2 件)，並未硬性規定 1 裙 1 褲(冬季 2 褲)。109 年夏季制服並增加褲裙選項，可選擇以褲裙代替長褲。</p> <p>二、因長褲工、料均較裙子貴約 4 至 5 成，囿於預算，實無法同意改為可選擇長褲 2 件，本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
222	服裝	桃園分會	建請窗口同仁制服朝多元化設計，讓上班時可當制服平日亦可當社交禮服一樣端莊。	<p>依據儲匯處 108 年 4 月 3 日處儲字第 1081000307 號函復如下：</p> <p>一、配合郵政整體形象及參酌金融同業員工穿著方式，正式場合以穿著西裝及同款式小背心為宜；惟為兼顧工作方便性，擬於下次冬季制服採購前，設計多款保暖背心供同仁票選。</p> <p>二、考量台灣為亞熱帶氣候，目前冬季襯衫採經緯支數為 160D 之長纖，支數較粗較保暖；夏季襯衫採經緯支數均為 46Ne 之短纖，支數較細較透氣，以適應季節氣候變化，爰不宜冬、夏襯衫均採同款同色，本案保留。</p>
223	服裝	雲林分會	建議郵局窗口人員禮拜五為便服日。	<p>依據總公司 108 年 5 月 30 日郵字第 1080122602 號函復如下：</p> <p>有關窗口人員星期五值班穿著便服一節，前業經本公司發函調查結果，仍有逾 4 成員工反對，且經考量郵政整體形象與紀律，窗口同仁星期五值班仍應穿著制服為宜，本案保留。</p>
224	其他	桃園分會	建請全面檢討各項儲匯業務工作點。	<p>依據總公司 108 年 3 月 26 日儲字第 1080063483 號函復如下：</p> <p>一、請參閱本公司 107 年 12 月 14 日儲字第 1071006789 號函及 108 年 2 月 14 日儲字第 1080021911 號函。</p> <p>二、查現行各類存提款交易，窗口除受理下列業務，其餘存提款交易無須確認客戶身分或辨識實質受益人：(一)無摺存款：符合特定情形，始須確認客戶身分。(二)非本公司儲戶辦理劃撥他人存款、特戶存款或繳費業務，單筆金額達 50 萬元(含)以上，始須確認客戶身分及辨識實質受益人作業。</p> <p>三、上二、(一)之無摺存款已配合法規修正，提高工作點為 3.107 分鐘，應屬合宜。另上二、(二)相關劃撥交易，系統無法區分辦理業務之客戶是否非為本公司儲戶，難以界定工作點客觀標準，惟為符合實際作業，已規劃於系統留存相關交易人資料，並配合 AML 系統建置完妥後將一併修正相關工作點。</p>
225	其他	臺北分會	建請各郵局使用之基碼載具，每屆滿半年須變更密碼時，由電腦畫面預先提醒。	<p>依據總公司 108 年 6 月 4 日儲字第 1080122368 號函復如下：</p> <p>一、依現行規定，各局遇下列任一情形者，應至基碼載具系統立即變更密碼：(一)保管人(或代理人)異動或他人知悉密碼。(二)密碼距上一次變更已逾 6 個月者。(三)收到重新製發之基碼載具。</p> <p>二、如依案述建議，僅能於固定時間提醒更換基碼載具密碼，惟無法控管其餘應變更密碼之情形，恐衍生作業缺失，為符內控機制及安全，爰宜維現行作業方式。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
226	其他	三重分會	建請公司將各支局各類保管之單據，年限重新檢討。	<p>依據總公司 108 年 5 月 23 日儲字第 1080106759 號函復如下：</p> <p>一、為簡化窗口作業及擷節印製單據成本，本公司已分別於 106 年及 107 年全面檢討並調整相關單據之保管年限，後續新增之單據(或報表)亦配合法令規定及實務作業等，訂定合宜之保管年限。</p> <p>二、現行各局留存之永久保管單據，考量以下因素，宜維現行保管年限：(一)涉訟時，提出文件證據困難：儲戶與本公司所簽訂之新立戶及自動化交易等相關契約書、申請書表等，於契約關係終止(即與本公司結束業務往來關係)前，均屬於有效文件，如提前於契約關係終止前銷毀相關契約書、申請書表等文件，倘涉及糾紛或訴訟時，本公司恐有無法提出相關文件證據以維護本公司權益之情事。(二)調閱歷史資料不易：查現行儲戶仍有因原申辦相關業務時資料錯誤，多年後向本公司申請調閱原申請書表之情事，為免造成本公司查調作業困擾或糾紛，部分申請書表仍宜維永久保管。</p>
(四) 其他類：				
227	勞安	彰化分會	建請總公司研議，擬定相關辦法，讓內外勤同仁都能透過一年一次健康檢查，以能無後顧之憂地在工作崗位有最佳表現。	<p>依據總公司 108 年 4 月 15 日處勞字第 1081700117 號函復如下：</p> <p>一、本公司基於照顧中高齡層外勤員工之健康，自 106 年起每年實施 50 歲以上外勤員工健康檢查(請參閱 106 年 7 月 20 日勞字第 1061701074 號函)。</p> <p>二、另查台灣電力股份有限公司、台灣中油股份有限公司及台灣肥料股份有限公司等，健檢頻率皆依勞工健康保護規則第 11 條規定辦理，本公司目前辦理情形已優於上述國營事業公司，爰本建議事項允宜保留。</p>
228	勞安	臺北郵件處理中心分會	爭取縮減內勤輪班人員與外勤輪班人員現行實施健康檢查之年限。	
229	勞安	屏東分會	建請所有員工於留職停薪期間皆享有員工健康檢查之權益。	<p>依據勞安處 108 年 2 月 11 日處勞字第 1081700115 號函復如下：</p> <p>一、依勞工健康保護規則第 15 條規定略以，雇主對在職勞工一般健康檢查的實施頻率為 40 歲以上未滿 65 歲者，3 年檢查一次；未滿 40 歲者，5 年檢查一次，合先敘明。</p> <p>二、員工於留職停薪期間應否實施健康檢查部分，茲以留職停薪者，其留職停薪期間不具本公司員工身分，爰亦無上開規定之適用；至於復職者，留職停薪期間如有符合上開檢查年齡應實施檢查情事，應予以補檢查。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
230	勞安	板橋分會	建請員工健康檢查實施能配合外勤工作時段或以發放健檢費用的方式，讓同仁自行至醫療院所檢查。	依據總公司 108 年 4 月 15 日處勞字第 1081700117 號函復如下： 一、各等郵局可依實際需要以發放健檢費用的方式，請同仁自行前往合格醫院檢查(半天公假)。 二、經查 107 年度健康檢查共 11 局依上述方式辦理。
231	勞安	臺東分會	建請總公司於工作場合購置空氣清淨機，以利同仁健康。	依據總公司 108 年 3 月 26 日勞字第 1080064151 號函復如下： 一、有關購置空氣清淨機一案，請各等郵局視業務需要自行採購。 二、依「108 年度機關綠色採購績效評核作業評分方法」規定略以，本項空氣清淨機優先採購具環保標章、第二類環保標章或節能標章等產品，可納入本公司採購綠色產品加分計算。
232	勞安	基隆分會	建請核發行政單位人員制服及洗衣費，以符合公平原則。	依據總公司 108 年 3 月 25 日勞字第 1080064137 號函復如下： 有關行政單位人員發放制服一案，本公司曾於 104 年編列預算送立法院審查，惟全數遭立法院刪除，爰無法發放行政人員制服及編列洗衣費用。
233	勞安	屏東分會	建請總公司能因物價上漲之故，調高採購員工毛巾與香皂之費用。	依據總公司 108 年 6 月 6 日勞字第 1080128663 號函復如下： 目前每次每人發給毛巾 1 條、香皂 1 塊合計不逾 35 元，尚足敷所需，爰不予調整。
234	勞安	基隆分會	建請總公司編列專案預算全面更新支局監視錄影設備，以提升攝影鏡頭畫素並維護同仁相關權益。	依據總公司 108 年 5 月 10 日勞字第 1080106761 號函復如下： 有關更新支局監視錄影設備一案，本處業於 107 年 12 月 7 日以勞第 1071701655 號函(影附原函)，函請各等郵局及各等郵局所轄支局汰換逾使用年限且影像解析度畫素不足之監視設備，以符監視系統設置之目的，發揮其應有之功能。
235	勞安	臺北郵件處理中心分會	設置『大型自動洗車機』，以利郵車在外行駛，維護中華郵政形象。	依據總公司 108 年 4 月 15 日處勞字第 1081700117 號函復如下： 一、郵政物流園區已將車修場及洗車場一併納入設計規劃。 二、至於設備採何種型式(如隧道式、龍門式等)、購置數量及設置地點等，目前積極評估中，並將配合北臺灣郵件作業中心進駐期程完成相關建置。

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
236	勞安	臺北分會	建請簡化郵政二輪機車一級保養紀錄表。	依據總公司 108 年 3 月 25 日勞字第 1080063453 號函復如下： 一、旨述「二輪機車一級保養紀錄表」已於 107 年 9 月 17 日重新修訂，將原每週填寫 1 張簡化為每月填寫 1 張，並加列符合二輪電動機車之一級保養項目。 二、請轉知貴分會同仁自本公司內部資訊網/各類文件瀏覽/共通文件/勞安處各類文件/機械修護科文件(車輛修護)/郵政二輪機車(含電動機車)一級保養紀錄表項下，請自行下載使用。
237	勞安	臺東分會	建請總公司更改一般郵袋材質，以利員工工作方便。	依據總公司 108 年 4 月 15 日處勞字第 1081700117 號函復如下： 依規定郵袋為封發郵件專用袋，屬郵政專用公物，為加強管理提高郵袋使用效率，郵袋材質重在棉布密合堅實，運送期間封裝郵件不使受損可保郵件品質，有關建議更改郵袋材質一節，本案錄案研議。
238	勞安	臺北分會	建請公司發放的棉紗手套更換成 3M 等級的輕薄止滑手套，特點是手感及抓物性極佳，可增進工作安全及提高效率。若因預算考量，原本每月發放一次，可延長至三個月發放一次。	依據總公司 108 年 4 月 15 日處勞字第 1081700117 號函復如下： 有關更換手套材質一案，請各等郵局視業務需要自行採購。
239	勞安	臺南分會	建請總公司設置吸菸室，並在吸菸室中設置空氣清淨機等裝置，請討論案。	依據總公司 108 年 6 月 21 日勞字第 1080142115 號函復如下： 一、有關於本公司設置吸菸室一案，依據菸害防治法第 15 條第 1 項規定，全面禁止吸菸場所包含第 4 款「政府機關及公營事業機構所在之室內場所」及第 7 款「金融機構、郵局及電信事業之營業場所」。 二、囿於法規規定，爰本建議事項保留。
240	壽險	臺北分會	建請壽險保單用透明夾鏈袋封裝。	依據壽險處 108 年 5 月 31 日處壽字第 1082201109 號函復如下： 一、現行新立契約之保險單委由臺北郵局電子郵件科寄發，若每件皆採透明夾鏈袋封裝，將增加封裝及成本，亦不符合環保訴求，且保險單面頁已印製業務員之姓名與聯絡方式，無須再增放名片，爰保險單暫不採用夾鏈袋封裝。 二、本建議案保留。

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
241	壽險	臺北分會	建請事業單位合理分配壽險業績，以減輕業績壓力。	<p>依據壽險處 108 年 2 月 1 日處壽字第 1082200019 號函復如下：</p> <p>一、經查為期公平合理分配壽險新契約應收月保費收入目標，相關分配因子除各局員工人數外，另含轄區人口數、所轄各級郵局局數、最近三年儲金結存及壽險實績，案關分配原則並提報本公司年度預算分配原則協商會議討論通過後執行，108 年度分配原則業於 107 年 10 月 30 日經各局決議通過，合先敘明。</p> <p>二、考量人員離退、新進人員增加非屬個案，爰不宜將新人進局時間、比例納入核配原則，惟為減輕各局招攬壓力，本公司除辦理各項教育訓練，提升新進人員招攬技能外，並已適度調降 108 年新契約應收月保費收入目標，至各級郵局之核配目標，由各等郵局依權責審酌辦理，本案保留。</p>
242	壽險	彰化分會	壽險產品應參照民保壽險公司，推出多元利率更優的產品，以利同仁招攬，以增加郵政收入。	<p>依據壽險處 108 年 3 月 27 日處壽字第 1082200063 號函復如下：</p> <p>一、郵政壽險商品之設計除參考業界商品外，其開發過程應符合相關法令，另需通盤考量公司整體經營政策與資金運用狀況，以及目標市場與通路特性，使保險商品能符合顧客需求，亦能有利於公司整體發展。</p> <p>二、本公司已定期檢討現售商品，並於 108 年 3 月推出新商品，未來仍將因應市場之變化，持續開發多樣性且具市場競爭力保單，以滿足各族群需求，俾利同仁推展壽險業務。</p> <p>三、本建議案保留。</p>
243	壽險	桃園分會	建請調降郵政員工壽險房貸利率，以嘉惠員工並提高郵局房貸績效。	<p>依據壽險處 108 年 3 月 27 日處壽字第 1082200063 號函復如下：</p> <p>一、依保險法第 146 條之 3 第 3 項規定，保險業對其負責人、職員、或主要股東，或對與其負責人或辦理授信之職員有利害關係者，所為之擔保放款，應有十足擔保，其條件不得優於其他同類放款對象，爰本公司不得專對郵政員工辦理優惠房貸，合先敘明。</p> <p>二、本公司現開辦之房貸商品「軍公教專案」係以郵政二年期定期存款機動利率為指標利率，固定加碼 0.545%，目前貸款利率僅 1.64%，屬相對優惠之房貸商品，編制內郵政員工均可適用，請轉知有貸款需求之員工可逕洽各地房貸經辦局辦理。</p> <p>三、本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
244	壽險	彰化分會	郵工房屋貸款，可否提供更優惠之利率。	<p>依據壽險處 108 年 5 月 31 日處壽字第 1082201109 號函復如下：</p> <p>一、依保險法第 146 條之 3 第 3 項規定，保險業對其負責人、職員、或主要股東，或對與其負責人或辦理授信之職員有利害關係者，所為之擔保放款，應有十足擔保，其條件不得優於其他同類放款對象，爰本公司不得專對郵政員工辦理優惠房貸，合先敘明。</p> <p>二、本公司受法令限制僅得以壽險資金辦理放款，惟壽險資金成本高於銀行業，放款利率難與公民營行庫競爭，惟為提高本公司房貸商品競爭力，經參酌市場利率現況、公司資金運用情形及其他經營策略考量，刻正規劃較具競爭力之房貸新商品，預計本(108)年第 3 季推出。</p> <p>三、現階段員工如有房貸需求，本公司房貸商品「軍公教專案」係以郵政二年期定期存款機動利率為指標利率，固定加碼 0.545% 目前貸款利率 1.64%，屬相對優惠之房貸商品，編制內郵政員工均可適用，請轉知有貸款需求之員工可逕洽各地房貸經辦局辦理。四、本建議案保留。</p>
245	集郵	中華郵政工會	建請下修年度集郵收入，檢討集郵行銷計畫。	<p>依據總公司 108 年 5 月 14 日集字第 1082700814 號函復如下：</p> <p>一、考量集郵市場需求，每年郵票發行次數自 107 年起已降為 18 套；為豐富郵票多樣性及集郵市場需求，並考量年度郵票冊內容及售價，郵票每年發行次數暫不調整，以維集郵風氣。</p> <p>二、本公司為求集郵票品普遍供售，並為方便廣大用郵人士，於集郵電子商城及全國各地郵局提供線上及線下的購郵服務，所提僅限網路訂購年度郵票冊之建議，尚難滿足不使用網路購物之族群。</p> <p>三、業務宣導費係提供各局推展業務以達最佳促銷效果之資源，另依據「國營事業管理辦法」第 14 條：「國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」，建議銷售年度郵票冊採個人佣金制一案，予以保留。</p> <p>四、年度郵票冊是集郵收入之重要來源，從公司經營立場，對挹注郵政營收、貢獻盈餘、推展集郵風氣及全體員工之績效獎金，皆具有正面意義，期待所有同仁共同努力積極推展集郵業務。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
246	集郵	中華郵政工會	建請本會與總公司再度針對年度郵票冊「核配業績」一事進行研議，以減輕基層主管負荷。	<p>依據總公司 108 年 5 月 14 日集字第 1082700814 號函復如下：</p> <p>一、企業永續經營，有賴全體員工共同創造營收，業績核配僅是考評營運目標達成方法之一，本公司亦會協助各局推展業務，以共同達成公司各項營運目標。</p> <p>二、有關建議調整年度郵票冊精裝本與活頁本發行量比例一節，現行活頁本郵票冊占總發行量 20%，依近年統計，其有固定目標客群，銷售情形尚稱穩定，惟將持續觀察市場需求變化以調整其發行量。</p> <p>三、年度郵票冊是集郵收入之重要來源，從公司經營立場，對挹注郵政營收、貢獻盈餘、推展集郵風氣及全體員工之績效獎金，皆具有正面意義，期待所有同仁共同努力積極推展集郵業務。</p>
247	集郵	桃園分會	建請發行小全張時先調查市場胃納量，適當調整發行量以符市場需求。	<p>依據集郵處 108 年 3 月 28 日處集字第 1082700079 號書函復如下：</p> <p>一、本公司新郵票發行數量係衡酌集郵市場及用郵需求訂定，為因應集郵市場需求量變化，已配合不同主題需求調整郵票小全張發行數量。</p> <p>二、貴分會建議事項，本公司於發行新郵前將再審慎評估市場需求，以訂定適當發行量。</p>
248	集郵	彰化分會	建議公司改變現行郵局商品行銷方式，推陳出新提升商品銷售。	<p>依據總公司 108 年 3 月 20 日集字第 1080064149 號函復如下：</p> <p>一、本公司未來將持續積極開發符合客戶需求之多元化商品供售，現正規劃熱門卡通人物集郵商品，以強化商品競爭力，期增加消費者購買意願。</p> <p>二、為普遍服務顧客，本公司規劃之票商品以供各局發售為原則，至地區限定集郵商品，各責任中心郵局得依「中華郵政股份有限公司各責任中心局自行規劃製作集郵商品要點」製作各式集郵商品送本公司核定後，發交轄屬各級郵局銷售。</p>
249	資訊	宜蘭分會	PDA 的功能教學、開發需讓第一線人員參與。	<p>依據資訊處 108 年 2 月 1 日處訊字第 1082400025 號函復如下：</p> <p>一、現行 PDA 程式功能增修，本處皆依業務單位所提出之資訊需求辦理，並由業務單位挑選使用單位試辦。試辦單位若有使用上意見，則開會討論是否修改，經試辦單位確認符合需求後方進行全區改版。故歷次 PDA 程式功能增修，皆有第一線使用單位參與。</p> <p>二、投遞作業將持續推動全面使用 PDA，屆時本公司均會派員至各投遞單位指導第一線同仁實際作業。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
250	資訊	板橋分會	建請投遞單位印表機設備單一化。	<p>依據資訊處 108 年 3 月 25 日處訊字第 1082400382 號書函復如下：</p> <p>一、為利設備運作順暢，本處依設備使用年限，採公開招標方式採購汰換各業務電腦設備，且為配合業務需求或單位整併，設備常有異動調整，實無法達到同一使用單位設備單一化。</p> <p>二、本處採購之資訊設備均訂有維護契約，範圍包含 3 個月定期保養 1 次及故障維修。定期保養內容包括測試、清潔、加油、調整機件及免費更換故障零件；設備故障維護工程師須於叫修後 2 小時內到達現場，叫修後 4 小時內修妥。綜上，設備故障請務必要求廠商確實修妥，若無法修妥，依契約廠商應提供相同功能之設備供本公司使用，以確保設備可用性。</p>
251	資金	中華郵政工會	建請修正原“郵政財務手冊”第五編「現金管理」相關規定，原規範儲匯窗口週轉金不得輸入非週轉金零數(含大鈔及硬幣)請恢復原修改前之規定，可輸入週轉金(含大鈔及硬幣)以維窗口作業順利，並減少基層窗口之困擾性。	<p>依據總公司 108 年 5 月 10 日資字第 1081017391 號函復如下：</p> <p>一、依據本公司稽核處稽核人員 106 年 9 月查核澎湖郵局所提建議事項，如容許櫃員每日非週轉金零數(大鈔/整包硬幣)亦視為櫃員日終週轉金之一部分，部分櫃員日終週轉金常多達數十萬元，且實務上主管於次營業日將週轉金零數連同非週轉金零數原封不動一併交給同一櫃員使用，非週轉金零數相關款項並未真正繳交給主管保管，恐有遭舞弊挪用風險。</p> <p>二、另金融監督管理委員會於 106 年度對本公司實施專案檢查，因某局未將櫃員非週轉金零數之大鈔紮數，計入為主管保管之庫存現金紮數，已被該會糾正鈔券細點作業之抽點紮數未達規定比率。</p> <p>三、查整紮大鈔或整包硬幣可由櫃員以 4430 交易之非週轉金零數輸入，亦得由主管以 4434 交易輸入，權責未明，造成帳列明細與實際現金不符，而遭本公司稽核人員提列缺失。</p> <p>四、為維公款安全，於郵政存簿儲金作業規章第 11 條第 5 款第 1 目訂有儲匯窗口每次受理存款金額 50 萬元以上者，應交由主管點收保管之規定，俾降低櫃員保管週轉金額度。</p> <p>五、各局可依現金管理第 15 條第 1 項規定，儲匯窗口櫃員審酌每日營業收、付情形，隨時向負責保管現金主管人員請領協款，以應顧客提款需要。</p> <p>六、依現行現金管理第 1-1 條第 5 款已將櫃員週轉金零數採最高限額規定，4430 交易之週轉金零數亦可輸入整紮大鈔，惟最高限額(整紮+零散)不得逾 15 萬元，併予敘明。</p> <p>七、綜上，有關現金安控問題，不宜便宜行事，爰此，本建議案所提意見未便採納，予以保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
252	資金	南投分會	提議總公司資金投資部能夠訂下並達成3-4%年化報酬率的目標。	<p>依據總公司108年3月25日資字第1080064193號函復如下：</p> <p>一、資金運用除考量收益率外，另投資風險之管控極為重要，而衡量投資風險承受能力之重要指標為淨值比(EA值，淨值除以資產總額之比率)，EA值越高表示承受市場風險波動的能力越大，爰可投資較多高風險、高報酬之資產。查本公司壽險業務之EA值低於其他壽險業者，如107年12月底本公司EA值為3.29%，全體壽險業者之平均值為4.14%，主要原因為本公司資本額較低所致，為兼顧收益率及避免曝露過高之投資風險，本公司資金運用必須以低波動度之固定收益金融商品為主，以追求長期穩健投資報酬，並降低市場波動對壽險業務淨值的衝擊。至其他壽險業者因EA值較高，較有能力承受市場波動之風險，故可配置較多資金在高風險資產以追求高報酬。</p> <p>二、市場利率持續低迷，國內十年期公債殖利率長期以來未達1%，故壽險業者紛紛將資金轉往國外投資，惟持有外幣資產須承受匯率波動風險，如為降低匯率波動風險而進行匯率避險，則須支付高額之避險成本。另其他壽險業者可發售外幣保單(絕大部分為美元)，以此資金進行海外投資，因負債及資產均為美元，即無須避險，爰可節省大額避險成本，本公司因未發售外幣保單，致國外投資匯率避險成本無法降低，影響投資報酬率。</p> <p>三、全球政治經濟情勢瞬息萬變，黑天鵝及灰犀牛事件頻傳，導致投資市場劇烈變動，有關本公司壽險資金之運用，資金運用單位將持續留意國內外金融情勢變化及不動產市場脈動，機動調整投資組合及妥慎進行金融資產及不動產投資，以增加資金運用收益。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
253	資金	臺南分會	建請修正窗口週轉金限額，以符實際，減少窗口人員、主管困擾，請討論案。	<p>類似依據總公司 108 年 5 月 10 日資字第 1081017391 號函復如下：</p> <p>一、依據本公司稽核處稽核人員 106 年 9 月查核澎湖郵局所提建議事項，如容許櫃員每日非週轉金零數(大鈔/整包硬幣)亦視為櫃員日終週轉金之一部分，部分櫃員日終週轉金常多達數十萬元，且實務上主管於次營業日將週轉金零數連同非週轉金零數原封不動一併交給同一櫃員使用，非週轉金零數相關款項並未真正繳交給主管保管，恐有遭舞弊挪用風險。</p> <p>二、為維公款安全，於郵政存簿儲金作業規章第 11 條第 5 款第 1 目訂有儲匯窗口每次受理存款金額 50 萬元以上者，應交由主管點收保管之規定，俾降低櫃員保管週轉金額度。</p> <p>三、各局可依現金管理第 15 條第 1 項規定，儲匯窗口櫃員審酌每日營業收、付情形，隨時向負責保管現金主管人員請領協款，以應顧客提款需要。</p> <p>四、依現行現金管理第 1-1 條第 5 款已將櫃員週轉金零數採最高限額規定，4430 交易之週轉金零數亦可輸入整紮大鈔，惟最高限額(整紮+零數)不得逾 15 萬元，併予敘明。爰此，本建議案所提意見未便採納，予以保留。</p>
254	電商	臺中分會	年關將近，郵局每年推出之禮品項目，不應局限於一、二家禮品公司，應提供多項選擇，以利營收。	<p>依據總公司 108 年 3 月 26 日商字第 1080063452 號函復如下：</p> <p>一、為爭取各大節慶商機，郵政商城已與大黑松小倆口、呷七碗、橋村屋、華元食品等知名品牌研議推出節慶禮盒，以提供顧客更多消費選擇，增裕郵政營收。</p> <p>二、郵政商城將持續開發優質品牌商品，並提供會員具競爭力之價格優惠，貴會關心郵政業務，謹致謝忱。</p>
255	公共事務	南投分會	提議公司告知媒體記者跟郵局有關的新聞勿用全民買單字眼下標題。	<p>依據總公司 108 年 3 月 25 日公字第 1080064192 號書函復如下：</p> <p>一、新聞媒體為提升新聞收視率或點閱率，常以誇大的標題吸引民眾，且媒體未能全盤瞭解國營事業的營運情形及相關賠補款項來源，故常以「全民買單」一語貫之。</p> <p>二、經查本建議案所述之自由時報電子報、中時電子報相關報導係屬地方記者發稿。三、本公司向來積極維護聲譽，對損及形象之報導，積極澄清說明，且其部分報導內容已引用時任發言人澄清說明，本公司於尊重媒體自律同時，將掌握適當時機與媒體溝通說明。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
256	公共事務	宜蘭分會	客訴資訊應確實。	<p>依據總公司 108 年 5 月 15 日公字第 1080107392 號函復如下：</p> <p>一、經查客服人員接獲客訴電話，因僅有客戶來電內容，並無相關具體資料，爰開立會辦單移請郵局營業或郵務科續處(查證)，避免客戶事後追蹤及衍生其他客訴；倘係不實指控或毀謗情形，基於因地制宜，各局經釐清客訴事實可逕向所屬單位澄清與註銷客訴案件，並未影響各等郵局績效評比，又倘係誤會情形，亦可相機向客戶婉釋說明，俾免重覆發生。</p> <p>二、為保障客我雙方權益，客戶進線客服專線均先有宣告進行電話錄音，如個案需要，並可申請調閱音檔。</p> <p>三、有關建立「待關懷客戶」一節，郵政服務客戶均秉持合理化與一視同仁，客服中心尚無對客戶加以分級，惟對於易衍生客訴客戶，均留意應對服務。</p> <p>四、又依本公司顧客抱怨(陳情)處理注意事項處理標準流程規定，各級郵局對於無法處理案件移請所屬責任中心局協助處理，併請參考。</p>
257	公共事務	三重分會	建請中華郵政公司強化客服人員專業知識，降低用郵民眾客訴機率。	<p>依據總公司 108 年 3 月 26 日公字第 1080064131 號函復如下：</p> <p>一、郵政業務涵蓋郵務、儲匯及壽險等，極為龐雜，客戶來電本公司顧客服務專線反映，客服人員本於專業並注意傾聽，了解問題，適時安撫客戶及加以婉釋說明，約有 98%客訴均於線上完成答復並結案；餘約 2%(每月約 2,000 件)之客戶反映內容事涉業管單位、郵局處理之相關具體資料，客服人員無法結案，故須開立會辦單移送業管單位、郵局續辦或提供相關資料，俾應客戶事後追蹤及避免衍生其他客訴。</p> <p>二、有關強化客服人員專業知識如次：</p> <p>(一)本公司均依據「本公司公共事務處顧客服務科佐理員遴選要點」遴選。</p> <p>(二)委外客服人員須接受專業知識訓練，經考核合格後始可上線。</p> <p>(三)客服中心除依各項業務作業規章、通函及緊急通告之規定，建置並隨時更新話術資料庫，供客服人員線上答詢，且不定期安排各項業務知能之教育訓練，以強化客服人員線上答詢能力及處理客訴技巧。</p> <p>三、客服中心仍將持續強化相關客服人員專業知識，以提升服務品質。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
258	政風	三重分會	建請郵局電話設置錄音設備及窗口設置錄音錄影設備。	<p>依據總公司 108 年 4 月 15 日政字第 1080064130 號函復如下：</p> <p>一、旨揭建議案研議結果說明如下：</p> <p>(一)本案經詢據金融監督管理委員會銀行局告稱，有關於營業廳錄音，應逐一取得顧客個別同意，始得為之，不得僅以公告方式為之；如顧客不同意時，仍不得對其錄音，方符合個人資料保護法規範。</p> <p>(二)考量在實務運作上，逐一取得顧客個別同意後始得錄音，恐造成作業程序繁瑣，且局方事後舉證困難外，倘顧客不同意或要求刪除錄音檔，局方仍需配合辦理，否則易生違法風險。</p> <p>(三)案經彙整相關業務主管單位意見，仍持保留態度，爰本案暫予緩議，敬請諒察。</p>
259	政風	臺南分會	建請總公司為第一線的服務人員添購秘錄器材，以捍衛第一線服務人員尊嚴，請討論案。	<p>二、另所述有關本公司顧客服務中心接聽客訴電話，在無從查證下，一致認為是窗口同仁的錯，要求向客人道歉一節，經業務權責單位查復：客服人員接獲客訴，約 98%案件均依規定參據話術答復，於線上完成並結案，約 2%客戶要求回復案件，因該中心僅有客戶來電內容，並無相關具體資料，爰開立會辦單移送業管單位、郵局續處(查證)，避免客戶事後追蹤及衍生其他客訴，尚無前述等情事。</p>
260	政風	花蓮分會	建請中華郵政公司於各郵局窗口設置隱藏式錄音錄影設備，以利營業窗口同仁遭客訴之舉證及責任歸屬釐清。	<p>依據總公司 108 年 4 月 8 日政字第 1080063510 號函復如下：</p> <p>一、本案經詢據金融監督管理委員會(以下稱金管會)銀行局告稱，有關於營業廳錄音，應逐一取得顧客個別同意，始得為之，不得僅以公告方式為之；如顧客不同意時，仍不得對其錄音，方符合個人資料保護法規範。</p> <p>二、另據金管會表示，臺灣高等法院 103 年度上易字第 395 號民事判決屬個案判決，有關金融消費事件須嚴謹規範，不宜比附援引。</p> <p>三、考量在實務運作上，逐一取得顧客個別同意後始得錄音，恐造成作業程序繁瑣，倘顧客不同意或要求刪除錄音檔，局方仍需配合辦理，否則易生違法風險。</p> <p>四、綜上，爰本案應予緩議，敬請諒察。</p>
261	稽核	三重分會	建請稽核人員查局時，能避開連續假日後，該時用郵人潮眾多，避免引起民怨。	<p>依據總公司 108 年 5 月 13 日稽字第 1080106758 號函復如下：</p> <p>旨案建議事項，將納入稽核安排查核行程時通盤考量因素，惟考量內控內稽之有效性，不宜排除安排連續假期後或跨假日之查核。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
262	總經理室	中華郵政工會	建請總公司廢除績效項目中之交通事故評分項目。	<p>依據總公司 108 年 5 月 15 日總字第 1080107384 號函復如下：</p> <p>一、鑑於近年交通事故造成人員傷亡比率攀升，考量外勤同仁駕駛行為與交通事故之發生息息相關，為提醒大家遵守交通規則、落實行車安全，爰將「降低郵務車輛交通事故」列為各等郵局績效衡量項目，其主要目的係維護員工生命安全。</p> <p>二、為免造成各局壓力，評分標準以事故減少率(事故比率 2%以內給 90 分)與進步率(較前 2 年平均降低者，每降低 1%再加 2 分)等面向衡量。另依本公司「意外事故防制及推行小組 107 年第 3 季會議」商討結論，交通事故若經警方初步判定屬無違失責任者，各局得檢附相關資料經郵務處核定後，年底於事故件數中排除。</p> <p>三、至建議刪除「降低郵務車輛交通事故」項目一節，將於修正 109 年各等郵局績效衡量項目與評分標準時，通盤研議辦理。</p>
263	總經理室	中華郵政工會	爭取參與 A7 物流園區的規劃會議，確保員工勞動條件。	<p>依據總公司 108 年 5 月 14 日物字第 1080107387 號函復如下：</p> <p>一、有關「北臺灣郵件作業中心及訓練中心」規劃建置，建造執照於 108 年 5 月 8 日經桃園市政府核發，刻正進行工程發包及採購相關作業。</p> <p>二、本案規劃過程中，臺北郵件處理中心全程派員參與，舉凡作業場所、作業流程及動線規劃、自動化機器設備及與員工相關之交通、休憩或備勤場所等，皆有考量員工相關權益，並納入規劃。</p> <p>三、本公司郵政物流園區總管理處籌備處定期每半年(106 年以前為每 4 個月)向董事會報告園區建置進度及規劃，並於董事會前安排會議向勞工董事報告。</p> <p>四、臺北郵件處理中心工會及同仁若對本案有任何問題或建議，可先與該中心管理部門充分瞭解、反映及溝通，整合共識提報本案相關會議討論；至本案規劃內容及進度，亦可請該中心提供建置計畫及各會議相關紀錄供參。</p> <p>五、另倘貴會會議尚有瞭解物流園區建置進度或進駐員工權益需求，本公司將配合派員出席會議說明。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
264		嘉義分會	建請中華郵政公司訂全勤獎金核發規定。	<p>依據總公司 108 年 3 月 19 日人字第 1080063507 號函復如下：</p> <p>一、為激勵員工士氣，鼓勵實施休假，避免請事、病假，以提昇事業經營績效。經前郵政總局報奉交通部函准，自 87 年 7 月 1 日起，郵政員工每季(3 個月)未請事、病假者，核給全勤獎金之薪資日數由 1 日提高為 3 日，所需費用，仍在年度考核獎金總額內提撥支應。</p> <p>二、另本公司分別於 90 年、95 年、96 年函報交通部擬將每季未請事、病假員工所給之 3 日薪資全勤獎金改為每月未請事、病假員工核發 1 日一案，奉交通部函核復：「應予緩議」在案。</p> <p>三、綜上，為在鼓勵員工全勤及因全勤獎金之核發致影響考核獎金之發給間取得衡平，全勤獎金仍應依交通部函旨以按季核算核發為宜，本建議事項保留。</p>
265		雲林分會	建請總公司將三節獎金由 1,000 元提高到 3,000 元，以鼓舞員工士氣，請討論。	<p>依據總公司 108 年 5 月 14 日人字第 1080601127 號函復如下：</p> <p>相關書函建議事項經福利會 108 年 4 月 30 日第 20 屆第 1 次委員會議討論決議保留。</p>
266		彰化分會	學齡前幼兒，學費應予以補助。	
26		彰化分會	建請提升生育補助或國中小學就學補助。	
268		屏東分會	建請總公司再次召開「郵儲壽窗口工作點研修會議」，並請總會多派人員出席彙集共識，以修訂出客觀合宜之工作點供基層依循。	<p>依據總公司 108 年 3 月 21 日總字第 1080063515 號函復如下：</p> <p>一、為研商郵(新制)儲窗口工作點之制訂，本公司曾召開多次工作點研修會議，相關郵務新制已於 107 年 1 月 1 日起正式實施，目前持續穩定運作，尚符合各局實際作業情況。</p> <p>二、本公司訂頒郵儲窗口工作項目工作點標準，旨在提供各局評核人力運用績效及人員工作負荷之參考，以瞭解各局工作負荷與人員調派是否得宜；於開辦新業務及作業程序變更時，即同步測訂並公布實施，工作標準已多元考量予以適度寬列，實務應用上，配合公司業務營運政策及人力資源管理制度等面向加以考量。嗣後仍將配合實際作業情形與工作簡化政策持續檢討修正，力求工作衡量制度之公平合理。另各局如有修訂意見，可檢附具體資料提出員工建議案，本公司將依實務作業持續研議修正，爰目前尚無需召開全國性工作點研修會議。</p>
269		嘉義分會	建請放寬儲匯窗口工作點評衡辦法。	

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
270		高雄分會	建請事業單位重新檢討工作點。	<p>依據總公司 108 年 3 月 21 日總字第 1080064550 號函復如下：</p> <p>本公司窗口工作點衡量標準，配合業務新增或作業程序變更，均即檢討修正相關內容，適時公布於內部資訊網，提供各局評核人力運用績效及人員工作負荷之參考。嗣後仍將配合實際作業情形與工作簡化政策持續檢討修正，力求工作衡量制度之公平合理。</p>
271		基隆分會	建請取消工作點機制或重新設計工作點計算方式及平均等待時間不應被當作各局績效的一部分，以維護郵政服務品質。	<p>依據總公司 108 年 3 月 21 日總字第 1080064135 號函復如下：</p> <p>一、本公司訂頒「郵儲窗口分項工作點標準」，旨在提供各局(單位)人力運用績效評估、會計成本分析、局等評定及人員工作負荷之參考，尚非作為核增減窗口人力之唯一依據。</p> <p>二、有關窗口業務具明確且客觀之統計資料者，均得列入工作點項目，至難以量化或工作量稀少者，本公司 106 年 12 月 6 日總字第 1060500566 號(總通第 9584 號)函，已分別新增郵、儲窗口「指派事務點」(項目 404、554)，俾匡補各局之特殊情況，以彈性運用。</p> <p>三、郵儲窗口工作點衡量標準係依實務訂定，制度尚稱完備，應可反映實際情況，為供各局參考之重要依據，在無其他替代管理方案前，不宜驟然廢止。各局如有修訂意見，可檢附具體資料提出員工建議案，本公司將依實務作業研議修正。另平均等候時間列入績效評核項目，係責任中心局依權責裁定事項，倘有相關意見，請逕向所屬責任中心局反映。</p>
272		臺中分會	建請上級針對窗口”自行查核”及”法令遵循”應納入工作點計算。因上述兩項作業冗長費時，若能將其納入工作點計算，對基層窗口人員工作量方得以適時展現，以維公平現象。	<p>依據總公司 108 年 6 月 11 日總字第 1080128664 號函復如下：</p> <p>一、本公司訂頒「郵儲窗口分項工作點標準」，旨在提供各局(單位)人力運用績效評估、會計成本分析、局等評定及人員工作負荷之參考工具，謹先敘明。</p> <p>二、本公司 106 年 12 月 6 日總字第 1060500566 號(總通第 9584 號)函附件「郵務窗口櫃員生產力衡量系統作業及相關配套方案」二、已分別增列郵、儲業務「指派事務點」，將難以量化之工作如自行查核、法令遵循宣導……等業務總包成一個項目，列入工作點計算，由主管依指派事務實際作業時間列入其他工時，並勻支至各相關櫃員，為貼近各局實務之設計。新增之「指派事務點」已自 107 年 1 月 1 日起實施。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
273		屏東分會	建請總公司邀各分會理事長參與協訂「各責中心局分項績效目標值」，以增目標分配更客觀合理，以杜基層績效分配不公疑慮。	<p>依據總公司 108 年 3 月 26 日總字第 1080063516 號函復如下：</p> <p>一、查各等郵局績效衡量項目之績效目標核配原則，係綜合考量「所轄各級郵局數」、「各局員工人數」、「轄區人口數」、「業務特性」及「往年實績」……等因素，每年持續檢討修訂，尚屬客觀合理。</p> <p>二、有關壽險業務推展一節，為減輕各局招攬壽險業績壓力，已適度調降 108 年度部分績效核配目標及寬鬆評分標準，並推出新險種，以滿足顧客多元化需求，未來仍將因應市場之變化，持續開發多樣性且具市場競爭力之保單，以利業務推展行銷。</p> <p>三、本公司研修「各等郵局績效衡量項目與評分標準」，均先函請各等郵局及各業務主管單位表示意見，召開研商修正會議時，並邀請貴會、各等郵局及各業務主管單位參與，各分會如有修正意見，可向貴會或各局反映，俾彙總提會討論。</p>
274		彰化分會	和美郵局為一兼投支局，局屋狹小不敷使用，建請評估和美郵局另行購置郵局基地與興建局屋之可行性，以提供員工及顧客舒適工作場所與資產營運空間。	<p>依據總公司 108 年 3 月 20 日總字第 1080064147 號函復如下：</p> <p>一、所提建議評估和美郵局另行購置基地及興建局屋一案，說明如下：</p> <p>(一)依據「本公司與各等郵局、臺北郵件處理中心權責劃分表」規定，固定資產投資專案計畫係由各等郵局視個案需求自行提報。</p> <p>(二)相關作業請參照「郵政事業固定資產投資專案計畫編製評估作業要點」規定辦理初步可行性評估，經確認個案有投資價值者，再編製可行性報告函報本公司辦理評估建檔作業。</p> <p>二、副本抄送彰化郵局，請參辦。</p>
(五) 會務類：				
275	組訓	高雄分會	建請中華郵政工會修改中華郵政工會章程第六條：凡受僱於中華郵政股份有限公司所轄各單位之勞工，應加入本會為會員。但定期約僱人員、具有副業務長(副技術長)資位以上轉調人員及經營職之職階人員，不得加入本會。	<p>本會章程修訂係本會會員代表大會職權，相關建議事項請向本會會員代表建議，於本會會員代表大會提案修改。</p>

中華郵政工會暨所屬分會108年上半年〈1月至6月〉建議案處理情形彙復表 108/7/9

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
276	組訓	高雄分會	建請修改中華郵政工會選舉罷免辦法第十二條為：理、監事之選舉採候選人登記制以限制連記法投票選舉之，由分會代表大會經出席會議人數三分之一以上之同意，採用無記名限制連記法。	本會選舉罷免辦法修訂係本會會員代表大會職權，相關建議事項請向本會會員代表建議，於本會會員代表大會提案修改。
277	組訓	彰化分會	建議總會理事長開放由會員直選。	