

目 錄

壹、前言

貳、職階及約僱人員權益、福利事項 1

一、薪資、福利、晉升、進修類

1. 職階人員待遇調整案 1
 - (1) 99 年 1 月 1 日起專業職（二）提晉薪級 3 級 1
 - (2) 100 年 7 月 1 日起調整待遇 3% 1
 - (3) 104 年 1 月 1 日起專業職（一）、（二）及約僱人員晉薪 2 級 2
 - (4) 107 年職階人員調薪幅度與轉調人員脫鉤 2
職階待遇薪級 29 級以下職階人員及約僱人員調薪 5%，薪級 28 級以上職階人員調薪 4%、轉調人員調薪 3%
 - (5) 108 年中華郵政公司首次調薪與軍公教人員脫鉤 4
轉調人員調薪 1%、職階人員及約僱人員調薪 3%
 - (6) 111 年 1 月 1 日爭取全體員工比照公務人員調薪 4% 4
2. 爭取職階人員建立考成激勵制度(83 分累積 5 年跳級) 4
3. 從業人員年度考核已達本職階最高薪級發給無級可晉獎金 5
4. 爭取職工福利金開辦 300 萬元郵政職工團體傷害保險 7
5. 職階人員軍中年資併計 8
6. 爭取專業職（二）外勤人員適用暫派內勤規定 9
7. 職階人員之主管待遇比照轉調人員 9
8. 爭取不定期約僱人員晉升、調薪及調遣機會 9
 - (1) 建立約僱人員考核晉薪機制 10
 - (2) 約僱人員得適用跨區調遣機制 11
 - (3) 約僱人員之考核比照職階人員累計 5 年 83 分再晉一級 11
 - (4) 約僱人員得與職階人員相同比照轉調人員休假旅遊補助 11
 - (5) 約僱人員適用僻地加給 12
 - (6) 約僱人員薪給調整 12
 - (7) 建請郵政公司辦理約僱人員升資考試，以鼓勵工作表現優秀之約僱人員並強化對事業之忠誠度，本會持續為約僱人員發聲 12
 - (8) 約僱人員得予留職停薪 13

9. 提升從業人員休假旅遊補助.....	13
10. 爭取現職人員進修費用補助.....	14
11. 修正「中華郵政股份有限公司從業人員考核要點」，修正從業人員考 核等別、併計年資辦理另予考核及以年終新職階辦理年度考核.....	16
12. 爭取職階人員各類假期比照轉調人員.....	17
(1) 家庭照顧假.....	17
(2) 婚假.....	17
(3) 喪假.....	18
(4) 相關產假及流產假(全面比照轉調人員).....	18
13. 建請制定半日制約僱人員甄選辦法.....	18
14. 爭取提升外勤各項津貼.....	20
(1) 兼任駕駛投遞津貼(原爭取上樓投遞津貼).....	20
(2) 107 年駕駛加給及收投加給排除婚、喪假.....	21
(3) 108 年駕駛加給及收投加給排除公假.....	21
(4) 15 噸以上大貨車駕駛津貼.....	22
(5) 積極爭取假日郵件投遞津貼.....	22
15. 爭取福利會職工生育補助由新臺幣 3,600 元調整為 10,000 元整.....	22
16. 爭取福利會職工結婚互助金由新臺幣 3,600 元調整為 10,000 元整..	23
17. 爭取從業人員職階晉升.....	23
18. 爭取提高員工健康檢查經費.....	24
19. 爭取 50 歲以上外勤人員每年健檢一次.....	25
20. 未領主管職務待遇人員代理主管應以代理日數核予職務待遇差額...	25
21. 職階人員特准病假(因重大傷病特准延長半薪病假)，由 30 日延長至 90 日.....	25
22. 爭取職階人員與約僱人員職務待遇.....	26

二、業務興革建議與協調事項

1. 協處從業人員緩召問題..... 37
2. 員工上郵政 e 大學，宜採鼓勵員工自我學習，切勿強制實施..... 37
3. 建請開放職能訓練線上教室的必修課程，讓員工利用公餘時間上網學習... 40
4. 建請儘速調整各郵件處理中心相關人事政策及調整部份單位(處理刷件、平信)工作同仁的上班時段之相關規定..... 40
5. 爭取訂定合理經營績效獎金發放辦法及 102 年度預算案..... 42
6. 建請修正「中華郵政股份有限公司從業人員甄選進用要點」..... 45
7. 民國 98 年業會合作協調會報提案，建請公司應補足在民國 59 年至 65 年間未納入勞工保險之臨時人員之年資差額..... 46
8. 轉調人員係屬公務員兼具勞工身分，非狹義公務員，建請無須使用國民旅遊卡，休滿一定日數假期，即可領取固定數額休假獎金..... 47
9. 推動各項業務落實工作衡量..... 48
10. 提高郵政員工因公駕車發生行車事故公司負擔賠償金額，賠償金最高額度由原 250 萬元至 400 萬元..... 49
11. 封發作業使用之「鉛誌」已廢止使用以「圓柱標示型束帶」取代「鉛誌」封紮..... 49
12. 爭取公司同意郵務單位、支局添購冰箱..... 50
13. 爭取公司同意郵務單位添購製冰機..... 50
14. 凡遇 3 日以上連續假日之首日為非假日時，營業窗口一律停止營業... 51
15. 公司採納本會建議-勞動節適逢例假日之補休方式..... 51
16. 向各政黨立法委員陳情，反對將代售商品收入列入員工績效，莫讓同仁自掏腰包強迫購買自家商品..... 51
17. 協助解決員工「郵政員工薪給清單」無法自外網登入「員工電子信箱」下載附件之問題..... 51

三、郵務類

1. 調高郵車保險保額..... 52
2. 建請外勤投遞用機車改為無內胎輪胎..... 53
3. 建請投遞用機車採購無段變速機車..... 54
4. 建請採購汽機車時，嚴選規格及品質，增訂投標廠商規範..... 54
5. 建請公務車輛全面加裝隔熱紙..... 55
6. 提高汽車三級保養公假時數..... 55
7. 建請儘速汰換 10 年以上郵用大卡車，以維行車安全..... 55
8. 配發窗口半日約僱人員全套制服..... 56
9. 建請配合季節發放員工制服..... 56
10. 建請改善外勤人員雨衣品質及外勤人員服裝等配備採購作業..... 56
11. 建請檢討員工因職務性質特殊須逾時工作且無機會補休之時數，得改發加班費..... 58
12. 建請檢討各投遞局人手及區段，儘速訂定「外勤投遞人員工作衡量標準」..... 60
13. 建請重新評估大都市週邊區域郵件量大幅成長問題，取消平信當日投遞政策..... 63
14. 有關於行政文書投遞之相關事宜..... 64
15. 建請制定投遞快捷郵件及夜間或假日非快捷投遞區域(偏遠地區)投遞辦法..... 65
16. 建請檢討「優鮮配」業務..... 66
17. 建請採購電子產品及設備，嚴選品質及維修服務..... 67
18. 建請調高標單郵件之郵資及適當給予處理標單人員之加給..... 67
19. 建請針對短期間大量的選舉無名址郵件，給予適當限制..... 68
20. 建請取消外勤人員年度郵票冊的配額..... 68
21. 建請郵務稽查公務手機通訊費每月上限涵蓋上網費用..... 70
22. 建請調升郵務稽查職責層次提高 1 級..... 71
23. 放寬派任郵務稽查年資規定，修正為滿 6 年可派任代理稽查，滿 8 年可派任稽查..... 71
24. 成功爭取持有大貨車、大客車或聯結車駕照換領職業駕照補助..... 71

四、儲匯類

1. 全面檢討合理儲、匯、壽窗口工作點..... 72
2. 建請比照金融同業提供員工限額優惠利率及部分退休金予以優惠存款
或貸款優惠 74
3. 建請爭取回復員工存簿儲金優惠利率..... 77
4. 建請改善郵政 VISA 晶片卡品質..... 77
5. 建請提高員工 VISA 金融卡消費回饋..... 78
6. 建請處理自動櫃員機於非營業時間與例假日排障問題，由各責任中心
局支援中心因應；另夜間處理自動櫃員機事故時，派遣 2 人(含)以上
人員，並核給加班費及投保意外險 78
7. 自行評估延長各等郵局窗口營業時間..... 80
8. 建請除夕日比照其他金融機構不上班，改由延長前一天營業時間 81
9. 建請成立專責部門（研擬窗口簡化作業手續與相關流程），避免用郵
公眾冗長等待 81
10. 建請研議各等郵局暨所轄各級郵局平常日及星期六、星期日營業
時間及各等郵局暨所轄各級郵局紀念日及節日假期營業及郵件部
門值班詳情..... 81
11. 爭取調升銀管津貼..... 83
12. 爭取提高窗口人員疏失賠補..... 83
13. 爭取將營業窗口實際教導新進員工之師傅之工時少輸入 30%，以提
升渠等教學意願，以符公平原則..... 85

五、其他類

1. 提升員工制服品質，以維郵政形象..... 86
2. 建請開放同仁於內部網路上票選制服樣式..... 87
3. 內勤員工制服建議..... 88
4. 考量女性員工制服..... 90
5. 建請 101 年窗口及行銷人員服裝費，依例編列同額預算每人每年 3,853 元，以維郵政形象，110 年續爭取窗口制服提高為 5,000 元，外勤人員提高為 9,905 元..... 90
6. 不得強迫員工認購代售商品並檢討代售商品相關業務..... 92
7. 建請規劃增設郵局訓練會所並開放郵政訓練所除訓練外的空房，給予員眷旅遊住宿之服務..... 94
8. 建請評估將現出租外包的郵局局舍，由郵政工會承租經營做為會員訓練及員眷旅遊之處所..... 96
9. 建請總公司統一採購薄荷腦丸，發給外勤人員上班投遞時隨身攜帶在機車上，防衛被流浪犬及家犬咬傷，降低員工請公傷假..... 96
10. 建請郵政高層仿效民間企業的「同甘共苦日」，讓管理階層及決策制定者到第一線基層參與實際作業，以深入了解基層單位作業困難與各項業務實務缺失，體會員工工作辛勞，俾利決策能更周延，並提昇工作士氣..... 96
11. 為減輕會員工作壓力及額外沉重負擔，本會與台一保險經紀人股份有限公司簽訂駕駛汽(機)車超額第三人責任險..... 97
12. 建請簡化員工內部資訊網單一作業系統程序，以方便員工能進入內部網站瀏覽..... 98
13. 建請規劃設置員工單身宿舍，以嘉惠遠離家鄉之同仁..... 98
14. 建請中華郵政公司注意狂犬病疫情報導及犬隻追逐攻擊情事..... 99
15. 建請中華郵政公司每年月曆之印製，慎選主題及公益形象..... 102
16. 建請中華郵政公司將各局服務電話增設錄音功能..... 102
17. 本會理事長參加行政院辦理之提昇勞動政策座談會..... 103
18. 本會向郵政職工福利委員會爭取為全體會員全面投保疫苗險及防疫險.. 110
19. 本會積極爭取為第一線郵政人員施打疫苗..... 110
20. 因疫情影響，爭取 110 年特休補助費得以延長至 111 年 3 月 31 日... 110

六、現正積極推動會務

1. 續訂團體協約.....	111
2. 協助郵資調整穩健事業營運.....	116
3. 會員互助慰問.....	117
參、結語	125
附件(110年業會合作協調會報會議紀錄).....	126

壹、前言

- 一、中華郵政股份有限公司於民國 92 年由郵政總局(官署組織)改制為公司，為達企業化經營目的，乃參照市場機制，訂定相關職階人員之各項勞動條件，當時本會已預見：同一企業內區分不同人事制度，恐為紛亂之始。惟在郵政事業經營日益艱困，改制工作不得不為情況下，以郵政工會當年現有人力及資源，卻需同時兼顧推動郵政四法及郵電事業人員退撫條例之修法工作，乃先以保全現職人員之所有勞動權益為要務，彼時事業單位原擬將職階人員之工時依勞動基準法訂定為 2 週 84 工時，本會就堅持「工時」必須一致，此為中華郵政工會為爭取職階人員權益努力之開端。

改制後，本會體認一個龐大企業存在二種不同身分的員工並適用二種不同的人事制度，實非所宜。職階人員無論薪給、升遷、調派、考成、進修補助、請假、休假等均較轉調人員低，無論內勤或外勤工作均對郵政貢獻良多，並需承擔業績目標與達成服務效能，導致對郵政事業之凝聚與向心力不足，甚或對工會產生諸多誤解。本會為留住基層新進人才，乃運用參加中華郵政公司業務會報、董事會及年度業會合作協調會報機會正式提案，要求中華郵政公司應從優考量提高職階人員之工作條件朝向比照轉調人員規定辦理，以提升士氣並利事業發展。

本會有感於職階人員逐年增加，對中華郵政公司的政策與法令及自身權益福利未甚了解，為提升與改善職階人員的勞動條件及福利待遇，爰自 101 年度起每年規劃、辦理 3 期職階人員訓練專班，期望快速培育郵政新血成為優質工會幹部，自第 4 屆起企劃處開始編製郵學問，將過去本會對職階人員及事業單位的建議與爭取事項詳實記錄與統整，殷切冀望能讓全體郵政同仁與參加郵工講習的弟兄姊妹了解到幸有先賢前人的不懈努力，後輩晚進才能享受成果的甜美滋味。

本會吳理事長於 108 年 4 月 12 日接篆視事後，立即針對過去 20 多年未大幅修正的儲、匯、壽工作點，成立業務興革專案小組，就工作點項目逐一研討，以期符合窗口作業實際現況，期間進行多達 5 次的會議，在 109 年 10 月 1 日終於讓中華郵政公司做出第一階段大幅

度的修正;上任時所承諾全體會員的三個政見(經管銀錢津貼調升 30%、修正不合理之窗口工作點、未領主管加給之代理主管人員應以代理日數核予職務待遇)均一一落實。

中華郵政公司員工人數已在 108 年黃金交叉，根據資料顯示 111 年 2 月之職階人員總數已達 14,922 人，約僱人員 2,136 人，轉調人員僅剩下 8,778 人，雖然經過 10 餘年來的努力，職階及約僱人員的權益及福利已獲得大幅提升，更在 110 年 7 月通過了核發職階及約僱人員的職務待遇案，但如何在轉調人員全部退休前，利用內部的差異繼續提升職階及約僱人員的勞動條件，這是擔任中華郵政工會理事長的使命，如何弭平這種有形的「不公平」缺口，確實為一大工程而非一蹴可幾，解決之道惟賴業會雙方發揮最高誠意，共同努力協商，尋求雙方共識，在郵政工會延續薪火相傳精神及前賢後進共同努力下，必能突破困境，再創新局。

本冊彙整近年本會理事會及年度業會合作協調會報提案中，針對已爭取或爭取中之職階人員權益與福利，並為轉調與職階人員共同爭取之權福事項，依中華郵政公司的回覆及後續執行情形，有已獲致妥慎處理或一定程度改善者，區分為薪資、福利、晉升、進修類、業務興革與協調事項、郵務類、儲匯類、其他類、現正積極推動會務等六大項目彙編成冊，作為宣傳及輔助教材之用。期盼職階人員透過本手冊，能進一步瞭解工會長期推動會員勞動條件改善的關懷與用心。

二、中華郵政工會第 6 屆至今完成維護會員權益、爭取會員福利事項內容如下：

1. 成功爭取 15 噸以上大貨車駕駛津貼。
2. 在 108 年 5 月 16 日率領本會 500 人前往行政院抗議，請行政院查明案件真相與還我郵工清白，並請交通部必須承諾本會與前董、總所協議員工權益福利事項必須繼續辦理於座談最終承諾(1)公開說明 A7 招標案並非弊案(2)不可秋後算帳(3)本會與前董、總所協議之員工權益福利事項將持續辦理。
3. 有關爭取提高營業窗口經管銀錢津貼 30%一案，業會合作協調會報確認並簽報中華郵政公司董事會通過後送交通部核備;但交通部表示，礙於立法院已作成決議，對財政部所屬單位應檢討出納津貼發放之必要性，現有之銀管津貼不宜再調整。

吳理事長為了不要影響現有津貼之發放，建議調整「出納人員疏忽損失賠償補助處理須知」之賠補成數。

修正重點如下：

- (1)調降申請疏失賠補門檻：原申請門檻為每次疏失金額達 2,000 元以上，調降為 1,000 元以上。
 - (2)增訂賠補級距並調高賠補次數及成數：
原 1 年內補助 3 次為限，各次分別補助 7、6、5 成，第 4 次起不補助。修訂為 1 年內補助 4 次，各次補助成數則調至 8、8、7、6 成；另新增每次疏失金額 2,000 元以下者，1 年內補助 3 次，各次補助疏失金額 9 成。
4. 爭取包裹、快捷郵件上樓投遞津貼。
(為防止交通部以上述理由反駁公司而拒絕同意，改以增加駕駛加給一級(增加快包投遞項目)，小型車(快包投遞)可多領 571 元、機車(快包投遞)可多領 357 元)
 5. 爭取 108 年度中華郵政首次與公務員脫鉤單獨調薪，轉調人員調薪 1%、職階人員調薪 3%。
 6. 職階人員主管待遇比照轉調人員相同職務點職務待遇數額核發，並溯自 108 年 1 月 1 日生效
 7. 本會理事長鑑於上任以來，發現同仁在出勤與執勤途中，時常發生交通事故與相關意外災害，要求財團法人中華民國郵政職工福利會要關懷、照顧職工，要幫員工投保意外保險，經吳理事長文豐多次協調與溝通後，終於在 108 年 10 月 1 日起，由財團法人中華民國郵政職工福利會提供經費辦理「108 年度郵政職工團體傷害保險及定期壽險」
 8. 成功爭取職階、約僱人員婚假天數比照轉調人員核給 14 天。
 9. 成功爭取內勤制服預算提高為 5,000 元，外勤制服預算調整為 9,905 元。
 10. 108 年吳理事長文豐參與交通部聯合部屬國營事業工會座談會，提出 6 大訴求：
 - (1)提高 15 噸以上大貨車駕駛津貼。
 - (2)提高營業窗口經管銀錢津貼 30%。
 - (3)爭取包裹、快捷郵件上樓投遞津貼。
 - (4)設置假日快捷郵件投遞津貼。
 - (5)對於包裹、快捷之郵資無限期凍漲一案，請交通部同意適時調整以合理反應成本。
 - (6)對中華郵政公司「職階、約僱人員薪酬結構調整案」，未來如有具體措施報部時，希請交通部全力支持。

11. 成功爭取修正「中華郵政股份有限公司久任員工表彰要點」，發給獎狀(10年、20年、30年)作為獎勵方式給久任員工。
12. 本會爭取值夜費提升為每小時為100元。
13. 成功爭取將郵政節禮金由500元調整為1,000元
14. 立法院審查台灣郵政協會預算，立法委員提案24案欲刪減2,000萬元，經本會努力協商拜會交通委員，最終降為統刪預算600萬元。
15. 針對不合理窗口工作點，吳理事長文豐成立業務興革專案小組，經過內部會前會、本會工作檢討會與4次業務興革專案小組會議，調整近20項儲金、壽險、匯兌工作項目之工作點。
16. 吳理事長為保障窗口同仁權益，於連續假期獲得充分休息，與家人共享天倫之樂，本會發函至郵政公司建議凡遇3日以上連續假日之首日為非假日時，各營業窗口一律停止營業，經吳理事長積極與郵政公司協調，已獲郵政公司同意，自109年10月9日起，凡遇3日以上連續假日之首日為非假日時，營業窗口一律停止營業。
17. 109年爭取約僱人員得予留職停薪。
18. 郵政公司爭取有關純勞工身分人員(職階人員、約僱人員及差工)之「經管銀錢加給」、「兼任駕駛加給」、「收投加給」及「全勤獎金」納入未休假加班費(特別休假未休改發工資)計支內涵，未休假加班費(特別休假未休改發工資)以民法第126條規範之5年請求權為基礎，溯自104年6月份起重行計算，並補發差額。
19. 於職工福利委員會提案108年春節發給所有員工贈品代金1,000元之外，再增加2,000元之特別贈品代金，業獲委員會通過，並於109年1月22日匯入會員帳戶。
20. 109年本會向郵政公司爭取為外勤同仁購置製冰機，有助外勤同仁降溫使用並減少熱傷害發生。
21. 成功爭取修正「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，有關未實際擔任收投及兼任駕駛工作天數核算之規定，將公假(含工會公假)天數排除。
22. 放寬派任郵務稽查年資規定，修正為滿6年可派任代理稽查，滿8年可派任稽查。
23. 109年春節發放贈品代金及特別贈品代金共3,000元。
24. 110年五一勞動節贈品代金由500元提高至1,000元。
25. 爭取職階人員之相關產假及流產假全面比照轉調人員成功。
26. 向職工福利委員會提案於110年春節發放贈品代金及特別贈品代金共4,000元
27. 爭取修正「中華郵政股份有限公司職階人員職階晉升甄試要點」

- 第 4 點，服兵役致年度考核中斷者，得依序採計留職停薪前之年度考核參加甄試。
28. 修正「中華郵政股份有限公司員工申請調遣處理要點」第 8 點第 3 款規定，寬放為以其配偶戶籍所在地郵局(處理中心)或「工作地點」為限，得辦理優先調遣事宜。
 29. 爭取職階與約僱人員職務待遇案，經過十餘年的努力，終獲行政院蘇院長核定自 110 年 7 月 1 日起按轉調人員職務待遇全額核發。
 30. 本會積極爭取為第一線郵政人員施打疫苗。
 31. 本會向郵政職工福利委員會爭取為全體會員全面投保疫苗險及防疫險。
 32. 公司採納本會建議-勞動節適逢例假日之補休方式。
(逢週六時則週五補休，逢週日時則週一補休)
 33. 109 年爭取未領主管職務待遇人員代理主管應以代理日數核予職務待遇，要求由實施績效獎金三級制後所扣收之金額支應，以實際代理日數發放日額 300 元以為激勵，溯自 109 年 1 月 1 日，於 110 年 9 月撥入帳戶。
 34. 因疫情及特殊事件影響，爭取 110 年之特休補助費得以延長請領期限至 111 年 3 月 31 日。
 35. 成功爭取持有大貨車、大客車或聯結車駕照換領職業駕照補助。
 36. 建議中華郵政公司 111 年度應比照公務人員調薪 4%，已獲同意比照調薪。
 37. 向各政黨立法委員陳情，反對將代售商品收入列入員工績效，莫讓同仁自掏腰包強迫購買自家商品。
 38. 本會吳理事長擔任職工福利委員會副主任委員，於職福會提案，於 111 年春節發給所有員工贈品代金 1,000 元及 2,000 元之特別贈品代金，業獲福利委員會照案通過，將於春節前匯入員工帳戶。
 39. 職階人員與約僱人員之喪假比照轉調人員，自 111 年 1 月 1 日起實施。
 40. 職階人員特准病假(因重大傷病特准延長半薪病假)，由 30 日延長至 90 日，自 111 年 1 月 1 日起實施。
 41. 向公司爭取應將營業窗口實際教導新進員工之師傅的工時少輸入 30%，以提升渠等教學意願，以符公平原則，後經公司同意為 25%，本會將持續關注並繼續爭取。
 42. 爭取公司裝設窗口櫃檯雙向對講設施，除可降低櫃檯因溝通不順滋生糾紛外，亦可維護員工因職場不良姿勢造成身體傷害，業獲公司同意，因應各地需求裝設。
 43. 協助員工解決「郵政員工薪給清單」無法自外網登入「員工電子信箱」下載附件之問題。

本次更新「郵學問」內容將公告周知於本會網站→[下載專區](#)
→[郵學問](#)，請自行下載參閱。



貳、職階及約僱人員權益、福利事項

一、薪資、福利、晉升、進修類

1. 職階人員待遇調整案

(1)99年1月1日起專業職(二)提晉薪級3級。

- ①為留住基層新進人才，本會多次運用參加總公司業務會報、董事會等各項會議機會，並於95年業會合作協調會報中正式提案，建請總公司從優考量提高從業人員專業職(二)基本薪給，以鼓舞員工工作士氣。
- ②新進專業職(二)員工月薪約24,000元起薪，比外界專業人員薪資顯有偏低。專業職(二)無論內勤或外勤工作極為辛勞，並須承擔業績壓力與服務效能，薪資卻相對偏低，導致對郵政事業之向心力不足。
- ③93年對外招考之專業職(二)職階人員離職偏高，顯現薪資收入過低，無法留住基層新進人才。本會爰建請提高職階人員專業職(二)基本薪給5,000元，以利安定生活，並留住基層新進人才。
- ④案經總公司人事處於98年10月19日回復勞工董事轉知本會略以，有關專業職(二)人員調薪部分，業經「96、97年度業會合作協調會報討論提案」專案小組第2次會議決議：
 - a.擬將專業職(二)之起首薪級由第60級(24,530)調整為57薪級(27,335)元。
 - b.98年度實施如財務狀況確有困難時，工會建請自99年1月實施。
 - c.本案俟簽奉核定後提請董事會審議。
- ⑤歷經本會爭取多年的職階人員專業職(二)待遇調整案，中華郵政公司於98年12月25日召開第3屆第4次董事會議，修正「中華郵政股份有限公司從業人員甄選進用要點」，通過將專業職(二)起首薪級自第60級(24,530)提升為57薪級(27,335)元。並自99年1月1日起實施。本會隨即於當日製發快訊周知。
- ⑥中華郵政公司99年5月17日人字第0990201511號函略以，職階人員專業職(二)起薪薪級，自99年1月1日起由現行第60級提晉3級為第57級，凡依本公司「從業人員甄選進用要點」甄選進用之專業職(二)及改制公司後專業職(二)半日制改僱全日制等人員，均自同日起各予提晉薪級3級並補發3級薪給之差額，99年職階人員甄試錄取之專業職(二)人員，自進用之日起，其薪級均按第57級起薪。

(2)100年7月1日起調整待遇3%。

配合政府軍、公、教人員待遇調整，全體郵政員工調整待遇 3%。

(3)104 年 1 月 1 日起專業職（一）、（二）及約僱人員晉薪 2 級。

①本會鑑於改制公司後招考之職階人員，薪資待遇偏低，為爭取優秀人才願意留在郵政事業。103 年 4 月 30 日勞動部假臺北市圓山大飯店舉辦「103 年五一勞動節全國模範勞工表揚大會暨團體協約簽訂單位頒獎典禮」，表揚本會與中華郵政股份有限公司協商修正之團體協約。本會理事長與中華郵政公司翁董事長出席受獎時，建請優先考量調整職階人員及約僱人員薪資。

②103 年 5 月 2 日以第 103060320-1 號函請中華郵政公司，為促進業會雙方合作關係，增進員工權益及待遇福利。改制公司後招考之職階人員，薪資待遇偏低，建請優先考量調整薪資，以爭取優秀人才願意留在郵政事業。5 月 6 日人資處與本會召開協商會議，本會極力爭取調整職階人員及約僱人員薪資。5 月 12 日人字第 1030080671 號函復以，調整職階人員薪資一節，尚須視公司營收之成長、對用人費用（查現行用人費用缺口約 3.2 億元）及績效獎金之影響等因素綜合評估考量，爰錄案研議。

③103 年 6 月 18 日於召開研商「調整職階人員薪資」專案小組會議。本會表達在不影響全體員工領足 2.4 個月績效獎金前提下，爭取調整職階人員及約僱人員薪資。惟公司擬俟下半年財務情況明朗，達成營收目標後，於年底檢討考量專業職及約僱人員等基層員工調薪事宜。

④103 年 12 月 27 日人字第 1030602347 號函略以，為激勵基層同仁士氣，修正「中華郵政股份有限公司從業人員甄選進用要點」第 12 點規定，將專業職（一）及專業職（二）人員之起薪薪級各提晉 2 級，另約僱人員亦比照辦理，並自 104 年 1 月 1 日起實施。本案經中華郵政公司 103 年 10 月 31 日第 4 屆董事會第 16 次會議通過，並報奉交通部 103 年 11 月 13 日交郵字第 1030035631 號函同意備查。

(4)107 年職階人員調薪幅度與轉調人員脫鈎

職階待遇薪級 29 級以下職階人員及約僱人員調薪 5%，薪級 28 級以上職階人員調薪 4%。

①為留住郵政人才，本會多次向民意代表、總公司業會合作協調會報、董事會等各項會議機會，建請總公司增加職階人員之薪資待遇，檢討『中華郵政股份公司從業人員待遇表』，以鼓舞員工士氣，達到永業、敬業、樂業的郵政員工精神。本會多次於協調會及公開場合，由鄭理事長轉交說帖，訴求均提及『中華郵政股份公司從業人員待遇表』薪

資結構，全面調增職階人員薪級 10% 的訴求供立法委員及上級長官參考，以助職階人員薪資調升之福利爭取速度。

- a. 105 年 7 月 1 日懇請立法委員陳歐珀先生邀集交通部、行政院人事總處、中華郵政公司於立法院紅樓召開協調會說帖。
- b. 105 年 8 月 22 日敬陳交通部王次長國材先生說帖。
- c. 105 年 11 月 15 日敬陳立法院蘇院長嘉全先生說帖。
- d. 106 年 2 月 16 日敬陳黃國昌立法委員說帖。
- e. 106 年 3 月 2 日敬陳吳秉叡立法委員說帖。
- f. 106 年 3 月 3 日敬陳柯總召建銘陳情書。
- g. 106 年 3 月 7 日敬陳新任交通部蔡英良人事處長說帖。

②本會另於 105 年 7 月 4 日致函（發文字號：第 105060204-1 號）總公司，翁董事長文祺先生曾說：「營造中華郵政成為一個快樂的公司，是我們重要的目標。2 萬 6 千位員工若能快樂的工作，就會帶來快樂的家屬和顧客，那麼郵局每天一開門，全臺灣就會產生好幾十萬個快樂的人。」參考各國、公營事業、金融業之薪資表，中華郵政公司職階人員起薪明顯殿後，扣除勞健保費用，基層同仁實際所得仍不足 3 萬元，今通貨膨脹嚴重、經濟蕭條，基本生活都困難，試問如何成為一個員工快樂的公司？

③郵政業務屬特殊性服務業，工作極為辛勞，須同時肩負業績壓力與服務效能，又被賦予龐大社會責任；薪資所得卻較其他各國、公營事業低，致使員工對郵政事業向心力不足；現行職階人員專業職（二）起首薪級，第 55 級（30,075 元），然轉調人員士級起薪薪級 160 薪點為（39,265 元），公司在兩套人事制度下，薪酬差異過大對郵政事業發展實屬不利，亦對新進人員缺乏永業激勵誘因。

④中華郵政公司 105 年 7 月 18 日回函，查國營事業管理法第 14 條規定，國營事業應摺節開支；交通部所屬用人費率薪給管理要點第 5 點規定略以，各事業機構人員之待遇，參考一般公務人員待遇調整幅度擬定待遇標準，邇來據媒體報導，行政院主計總處表示，在財政緊絀下，106 年軍公教人員將不會調薪。經查與各公民營事業具相當學歷應考資格者之起薪相較，尚屬適當，並無薪資待遇為各公民營事業機構最低之情事，105 年 5 月 31 日召開業會合作協調會議並決議略以，將朝縮短職階人員薪級級距方面考量研議，並共同向主管機關爭取，綜上，因事關通案，建議案保留。

⑤本會廣續向總公司及主管機關爭取調高職階人員待遇，朝向提升薪給

10%目標努力，俾增進員工向心力，以利郵政事業未來長遠發展，維護廣大會員的權益，讓人才能夠長久留在郵政。

⑥在理事長積極奔走之下，終於在 106 年度 12 月底的董事會中通過了 3%~5%的待遇調整案，鄭前理事長讓基層同仁的薪資水準整體拉高，並讓全體郵政員工享有調薪的喜悅，事業單位亦樂見其成，能謂全體郵工之福。

⑦本次雖未達本會訴求職階人員全面加薪 10%，但本次國營事業加薪幅度中，中華郵政為調薪幅度最高者，且職階人員之調薪幅度亦與公教及轉調人員調薪幅度脫勾，亦屬創舉全國，各企業均以本會成功爭取調薪馬首是瞻；本會未來將持續努力，替職階人員爭取更高的權益福利，讓各位成為真正快樂的郵政員工。

(5)108 年中華郵政公司首次調薪與軍公教人員脫鉤

交通部長林佳龍先生於今年 3 月在郵政節慶祝活動中曾說，中華郵政公司去年營收良好，是全體員工共同努力打拚的成果，這些果實應該優先與基層員工分享；但行政院卻於 5 月 14、15 日無預警撤換董、總，讓吳理事長文豐相當錯愕，擔心有關員工待遇調整案，都與當時的魏董事長健宏與陳總經理憲着協商完畢，會不會有所變卦，於是為了維護百年郵譽及已談妥之權益福利，勢必要有具體作為，讓當政者知道本會維護郵權的決心，爰此，於 108 年 5 月 16 日發動至行政院抗爭；108 年度調整待遇案，雖然波折不斷，最後業經報奉交通部同意備查，調整後應支待遇（工資）及各項差額已於 10 月 1 日發放，並且職階人員主管待遇比照轉調人員相同職務點（原職務加給）職務待遇數額核發，並溯自本年 1 月 1 日生效，詳請參閱中華郵政公司 108 年 9 月 5 日人字第 1080192747 號函。

(6)111 年 1 月 1 日全體員工比照公務人員調薪 4%

行政院長蘇貞昌於 110 年 10 月 28 日核定民國 111 年軍公教調薪方案，111 年元旦起加薪 4%，本會即刻發函要求中華郵政公司應比照辦理，激勵全體員工，提升工作士氣，吳宏謀董事長亦表支持，於 110 年 12 月 8 日對外表示，中華郵政將跟進軍公教調薪 4%，董事會已於 110 年 12 月 24 日提案通過此案，於 111 年 1 月 1 日起發放，若行政作業不及，將溯自 111 年 1 月 1 日起補發。

2. 爭取職階人員建立考成激勵制度（83 分累積 5 年跳級）

中華郵政自民國 92 年改制公司後，本會持續為職階人員爭取比照轉調人

員之考成存分制度，得以加快晉級，惟二者透過不同考試制度進入郵局工作，身分自然有所區別，適用法規亦有其區別，長期爭取下來，在這方面都無明顯進展。

在 105 年起鄭前理事長親率主要幹部至交通部面見王次長國材，說明兩制人員的薪資差異，並多方奔走向立法委員陳情，參與郵政公司多次協商會議，最後於 105 年業會合作協調會報，本會爭取職階人員建立考成激勵制度，終獲郵政公司同意修訂職階人員考核要點。

依據中華郵政公司 106 年 5 月 2 日人自 1060600935 號函，「中華郵政股份有限公司職階人員考核要點」修正，將職階人員考核由等第制修改為分數制，並刪除考核晉級須提報董事會核定之規定；與此同時，為使員工評核標準一致，修正年度考核請事假、病假、懲處等扣分標準、增訂考核評分計算單位、考核評分級距及人數比例限制、考核評分項目及評分程序，均與轉調人員相同。

在通過之後，本會也注意到了約僱人員的權益，亦應比照職階人員辦理，本會立即發函請公司放寬規定使約僱人員得以適用此要點，中華郵政公司於 106 年 5 月 23 日以人字第 1060098313 號函回覆本會，約僱人員比照職階人員得以適用該要點；經過了 13 年，該權益的爭取成功可說是相當難能可貴的(請詳見中華郵政公司 106 年 9 月 4 日人字第 1060178602 號函)。

3. 從業人員年度考核已達本職階最高薪級發給無級可晉獎金

- (1)按考核結果之獎懲措施具有獎優懲劣之實質功用，惟現行「中華郵政股份有限公司從業人員考核要點」之規定與轉調人員所適用「交通事業人員考成條例」相較，新進從業人員的考成、晉薪等均較轉調人員偏低，縱經考核優良亦無實質獎勵作用，非僅有失公允，致相關考核作業流於形式，且一個公司的員工考核存在 2 種不同的制度，除了遭人議論，根本無法有效激勵從業人員的工作士氣，亦嚴重影響內部團結。
- (2)100 年 2 月 17 日及 5 月 13 日於中華郵政公司金山大樓人事處 806 室研討「99 年度業會合作協調會報討論提案」專案工作小組第 1 次及第 2 次會議。會中建議半日制專業職(二)人員納入考核晉薪機制及從業人員領取無級可晉獎金等問題，與會專案小組成員積極爭取從業人員，年度考核結果已達本職階最高薪級而無級可晉者，領取無級可晉獎金。100 年 8 月 11 日於中華郵政公司金山大樓 902 會議室，研討「99 年度業會合作協調會報討論提案」專案小組第 1 次會議。本會專案小組成員與會，討論議案針對調整不定期約僱人員考核晉薪機制之可行性，本會建

議事業單位希於本年中儘速提出約僱人員考核晉薪機制(方案),至遲於101年1月付諸實施。惟雙方無共識,討論案擇期再議。同年10月4日於中華郵政公司金山大樓902會議室召開專案小組第2次會議,規劃半日制專業職(二)人員納入考核晉薪機制及從業人員領取無級可晉獎金,會議決議以,由於經濟部及財政部所屬國營事業均有發放類此純勞工身份人員無級可晉獎金,建請通過,並研議修正從業人員考核要點等相關事宜。本會針對已達成共識之議案「建議從業人員領取無級可晉獎金」要求總公司儘速訂定實施相關辦法,並於101年(即100年度考核結果)開始實施。

- (3)中華郵政公司100年10月28日第3屆第16次董事會議全體出席董事同意照案通過修正旨述考核要點第四點規定,使從業人員薪級已達本職階最高級者,發給1個月薪給總額之1次獎金。
- (4)中華郵政公司100年11月29日人字第1000202731號函,修正「中華郵政股份有限公司從業人員考核要點」修正重點為,從業人員年度考核已達本職階最高薪級而無級可晉者,發給無級可晉獎金。年度考核結果考列乙下以上且薪級已達本職階最高級者,發給一個月薪給總額之一次獎金。
- (5)本會與中華郵政公司於「101年度業會合作協調會報」討論提案第三案,建請半日制約僱人員薪資能比照全日制約僱人員,每年考核晉級,以符公平原則。會議決議:
 - ①請人事處研議將半日制約僱人員薪資比照全日制約僱人員納入約僱人員管理要點,一體適用考核晉薪機制。
 - ②專業職(二)半日制人員之考核晉薪機制,一併檢討辦理。
- (6)職階人員專業職(二)半日制人員原係採時薪制,經本會極力爭取,檢討專業職(二)半日制人員之考核晉薪機制。中華郵政公司於102年10月7日人字第1020202344號(人通第5693號)函略以,檢發新修正之「中華郵政股份有限公司從業人員考核要點」,自即日起實施;另專業職(二)半日制人員自103年度起改採月薪制並依該要點辦理年度考核晉薪。其中說明四專業職(二)半日制人員之年度考核晉薪,相關規定及應配合辦理事項:(三)考核項目、分數等次、獎懲結果及方式、應否晉級、辦理程序及評分限制等均依旨揭考核要點有關「年度考核」相關規定辦理。惟(四)規定:年度考核結果已達最高薪級而無級可晉者,不另發給無級可晉獎金。
- (7)職階人員依100年11月29日人字第1000202731號函,修正考核要點

- 規定，年度考核已達本職階最高薪級而無級可晉者，發給無級可晉獎金。年度考核結果考列乙下以上且薪級已達本職階最高級者，發給一個月薪給總額之一次獎金。又依考核要點第一點所稱從業人員，並無全日制或半日制專業職人員之別，依旨意似已含全日制與半日制專業職(二)人員。惟於前述人通第 5693 號函，專業職(二)半日制人員年度考核結果已達最高薪級而無級可晉者，不另發給無級可晉獎金。同為職階人員專業職(二)，不論全日制或半日制職階人員專業職(二)，既已依考核要點有關「年度考核」相關規定辦理，實不應有差別待遇【專業職(二)半日制人員不另發給無級可晉獎金】，且考核要點係經中華郵政公司董事會通過之人事規定，僅以一紙通函排除適用亦有逾越之嫌，實屬不當。
- (8)本會為爭取半日制專業職(二)人員，自 103 年度起改採月薪制並辦理年度考核晉薪。年度考核已達本職階最高薪級而無級可晉者，應與職階人員一致，發給無級可晉獎金。爰於 102 年 12 月 20 日於中華郵政公司金山大樓召開「102 年業會合作協調會報」討論提案第三案，修正「中華郵政股份有限公司從業人員考核要點」。會議決議：
- ①本公司從業人員考核要點自 92 年頒布後，因專業職(二)半日制人員係採時薪制，並無薪級，自始即非屬該要點適用對象。103 年起辦理年度考核，係依 101 年業會合作協調會報決議事項辦理。
 - ②本案參採工會意見，決議通過將專業職(二)半日制人員納入從業人員考核要點有關無級可晉獎金之適用範圍。
- (9)有關職階人員專業職(二)半日制人員，納入從業人員考核要點年度考核已達本職階最高薪級而無級可晉者，發給無級可晉獎金適用範圍之實施方式，中華郵政股份有限公司於 103 年 8 月 4 日人字第 1030600911 號函略以，函知專業職(二)半日制人員自本(103)年度起，納入有關無級可晉獎金之適用範圍。有關專業職(二)半日制人員納入無級可晉獎金之適用範圍，比照專業職(二)全日制及其他職階人員於年度考核結果考列乙下以上且薪級已達本職階最高級者，發給 1 個月薪給總額之 1 次獎金；另專業職(二)半日制人員之勞動契約，因甫於 102 年 12 月 31 日辦理換約在案，為簡化作業，此次不辦理換約；惟請各局(中心)人事單位影印本函確實送交專業職(二)半日制人員簽收，使其知曉業已納入無級可晉獎金之適用範圍。

4. 爭取職工福利金開辦 300 萬元郵政職工團體傷害保險

本會吳理事長鑑於上任以來，發現同仁在出勤與執勤途中，時常發生交通

事故與相關意外災害，要求財團法人中華民國郵政職工福利會要關懷、照顧職工，要幫員工購置意外保險，經吳理事長文豐多次協調與溝通後，終於在 108 年 10 月 1 日起，由財團法人中華民國郵政職工福利會提供經費辦理「108 年度郵政職工團體傷害保險及定期壽險」，該保險由信律保險經紀人有限公司承辦，財團法人中華民國郵政職工福利會於 108 年 9 月 26 日第 10822300106 號函知全體員工。

5. 職階人員軍中年資併計

- (1) 依行政院民國 87 年 7 月 14 日臺 87 人政給字第 210759 號函規定，公立學校教師、公營事業機構從業人員、國軍官兵及司機技工、工友等人員於司法院釋字第 455 號解釋公布之日（87 年 6 月 5 日）以後退休（伍、職）者，其在軍中服役年資，均予採計為退休（伍、職）之年資。又行政院同年 10 月 28 日臺 87 院人政給字第 023060 號函就前函作補充規定，即上述人員於司法院釋字第 455 號解釋公布之日（87 年 6 月 5 日）以後辦理資遣或撫卹者，其在軍中服役年資，未領取退除給與者，均予採計為資遣或撫卹年資。
- (2) 依經濟部所屬事業機構人員退休、撫卹及資遣年資計算辦法第 4-1 條規定「本部所屬事業機構編制內正式派用人員及雇用人員曾任軍職年資，未核給退伍（役）金及退休俸，經國防部核實出具證明者，應予併計退休、撫卹及資遣年資」。另依立法院 98 年 12 月 10 日通過之二大人權國際公約：「公民與政治權利國際公約」第 26 條及「經濟社會文化權利國際公約」第 2 條第 2 款之規定，國家權利之行使，無論為立法機關、行政機關或司法機關均不得為恣意之區別對待，亦禁止為有差別待遇之歧視。中華郵政公司同屬「公營事業機構」，所屬職階人員亦為公司「從業人員」，其軍職年資併計因其他主張或身分別而有差別對待，似已違反前述二大公約立法之精神。基上，該等人員之退休、撫卹及資遣年資，均應予以併計。
- (3) 本會鑒於職階人員進入公司服務後，包含本案在內之各項勞動條件及福利均較轉調人員尤差，嚴重影響渠等工作士氣，亦不利於事業穩健發展，爰自改制初期，即著手透過多重管道針對雖未盡符合法令規定但有必要提升之勞動條件及福利積極爭取改善，乃再強烈建請中華郵政股份有限公司比照本案之精神，將職階人員軍中服役年資併計為休假年資，終獲善意回應。
- (4) 有關職階人員軍中服役年資併計為休假年資乙案，中華郵政股份有限公

司於 101 年 8 月 21 日人字第 1010174794 號函示，本案於 101 年 8 月 9 日核准，並規劃自 102 年特休年度起實施。本會於 101 年 8 月 23 日第 101060314-6 號函，轉行本會所屬各分會知照。

6. 爭取專業職（二）外勤人員適用暫派內勤規定

為改善專業職二外勤收投人員勞動條件，本會於 92 年 9 月 22 日以 92040320-1 號函請總公司儘速研修「郵政業務士申請暫派郵件部門內勤工作審核要點」，將專業職二外勤收投人員納入一體適用，如渠等因執行公務傷病或受傷殘障，確已不勝任外勤工作，得依前述審核要點規定，申請暫予調整改派內勤工作，本案經總公司 93 年 2 月 5 日以人通第 0875 號函發布新修正「中華郵政股份有限公司業務士申請暫派郵件部門及營業窗口內勤工作審核要點」，其中規定：為體恤專業職二外勤收投人員因執行公務受傷無法勝任外勤工作，但仍能勝任內勤工作，准比照該要點第 2 點第 3 款「因執行公務傷病或因執行公務受傷殘障，確已不能勝任外勤工作，但仍能勝任郵件部門及營業窗口內勤工作者。」列為適用對象。

7. 職階人員之主管待遇比照轉調人員

自民國 92 年郵政總局改制為中華郵政股份有限公司後，職階人員之主管待遇為轉調人員的 76.49%，職階人員的薪資本俸原本就比轉調人員為低，既然都在同一家公司為營收打拚，除了當初進入郵政考試制度的不同之外，擔任主官的主管待遇應一視同仁才合理，但歷經 16 年來，職階人員擔任主管之主管待遇都是轉調人員的 76.49%，造成公司兩套人事制度兩種身分員工的對立、無法激勵擔任主管的同仁，而產生一種相對被剝奪感，對未來要扛起整個郵政公司的職階人員來說，是相當不公平的薪給制度。

吳理事長文豐甫上任就有注意到該議題，立即就向中華郵政公司表達工會捍衛員工權益的意見，並多次與交通部人事處協商，希望能夠拉近職階人員與轉調人員的福利與薪資待遇，以激勵全員行銷、讓員工能勇於任事，自動自發擔負起主管責任，幾經波折與會議協調之下，趁著交通部林部長佳龍在 108 年郵政節中說要幫辛苦的郵政同仁調薪的契機，併隨調薪案通過了職階人員之主管待遇比照轉調人員一案，並於 108 年 9 月 5 日人字第 1080192747 號公文周知。

8. 爭取不定期約僱人員晉升、調薪及調遣機會

- (1) 企業舉才用人，透過對外公開甄選，是社會各界普遍認為最公平、合理的方式，但用在郵件投遞部門卻不盡然奏效，公司改制後，每次辦理從業人員考試，以外勤人員的留任比率最低，考取的新進員工多數難以適應投遞工作的性質及環境，耗費公司龐大的考試及訓練成本，並嚴重影響投遞單位工作效率、人員調派及正常休假。而各地郵局因用人需要所進用的約僱人員卻表現得可圈可點，具高度適任性及穩定度，但因為對外考試極為有限的錄取名額，阻絕了這些同仁期盼成為郵政正式員工的機會。渠等奉獻一生黃金歲月留在郵政卻無任何前程可言，無法對郵政產生向心力，郵政事業非但未能把握住這些優秀的投遞人員，反倒成為替民營投遞業者培養人才的推手。
- (2) 早期在郵政總局時代，臨時人員（臨時工、短期差）服務滿一、三、五…年時，尚有調整薪資之機制，也有轉任正班人員的錄補考試，日後成為郵政高層主管、表現出色者大有人在。惟郵政改為公司組織形態後，不定期約僱人員不論如何努力工作或服務多少年，每年工資均相同，欠缺調整機制，且無任何晉升正職人員的機會，始終被排擠在郵政自家門外，嚴重打擊其士氣。
- (3) 為使不定期約僱人員安心工作，本會於參加 97 年度業會合作協調會報、郵政公司業務會報及董事會時多次建請郵政公司儘速訂定不定期約僱人員薪給表，讓服務滿一年以上，工作認真且年度績效考核優良者，得以逐年予以調薪。本會並建請郵政公司參考早期臨時差工錄補正班模式，訂定不定期約僱人員轉任職階人員考試辦法，擇期舉辦專案升等考試，讓優秀的約僱人員能晉升為職階人員，以激勵久任不定期約僱人員，使其敬業永業樂業。

① 建立約僱人員考核晉薪機制

- a. 100 年人資處與本會舉行專案小組會議，討論調整不定期約僱人員考核晉薪機制之可行性，本會建議事業單位希於本年中儘速提出約僱人員考核晉薪機制（方案），至遲於 101 年 1 月付諸實施。惟雙方無共識，討論案擇期再議。
- b. 同年 10 月 4 日於中華郵政公司金山大樓 902 會議室召開專案小組第 2 次會議，規劃半日制專業職（二）人員納入考核晉薪機制及職階人員領取無級可晉獎金，會議決議以，由於經濟部及財政部所屬國營事業均有發放類此純勞工身份人員無級可晉獎金，建請通過，並研議修正從業人員考核要點等相關事宜。本會針對已達成共識之議案「建議從業人員領取無級可晉獎金」要求總公司儘速訂定實施相關

辦法，並於 101 年（即 100 年度考核結果）開始實施。

②約僱人員得適用跨區調遣機制

- a. 自 101 年起本會所屬台北、台中、花蓮分會均提出建議在案，本會也多次於業會合作協調會報與各式會議中向中華郵政股份有限公司爭取約僱人員跨區調遣之員工基本權益，郵政公司人力資源處往往給予以下回覆：查約僱人員係各等郵局依業務需要自行招募，與轉調、職階人員之進用方式有異，尚難辦理跨區調遣，本案保留。
本會主張約僱人員亦為本會會員，跨區調遣為公司員工基本權益，也常常向交通部、郵政公司提案辦理約僱人員內部升資考試，但礙於法規及身分差異而有難度，但基本的員工跨區調遣機制理應給予約僱人員。
- b. 經本會多年積極爭取下，中華郵政公司終於在 106 年 2 月 8 日人字第 1060600234 號（人通 8865 號）函同意設立約僱人員跨區調遣機制，並自該日起實施，可謂是約僱人員權益促進的一大步。

③約僱人員之考核比照職階人員累計 5 年 83 分再晉一級

- a. 100 年 10 月 21 日於中華郵政公司召開「100 年度業會合作協調會報」提案，建請修正「中華郵政股份有限公司從業人員考核要點」第 4 點規定，使從業人員年度考核結果連續 5 年均列甲者，得予再晉一級。惟該年之公務人員考績法及交通事業人員考成條例尚未修正完成，是以，本提案於當年予以保留。
- b. 經本會長期追蹤並積極爭取，業經交通部及中華郵政股份有限公司核定，通過累計 5 年年度考核均列 83 分以上者，得予再晉一級。105 年業會合作協調會報，本會爭取職階人員建立考成激勵制度，加速晉級，於 106 年度起職階及約僱人員累計 5 年考成均列 83 分以上可再晉一級。

④約僱人員得與職階人員相同比照轉調人員休假旅遊補助

經本會長期爭取與協調，業經 106 年中華郵政股份有限公司第 5 屆董事會第 17 次會議通過，並奉交通部 107 年 1 月 18 日交郵字第 1070001629 號函同意備查；中華郵政股份有限公司於 107 年 2 月 23 日人字第 1070600488 號函知「中華郵政股份有限公司職階及約僱人員特別休假補助要點」、總說明及逐點說明，自 107 年起特別休假年度起核發標準如下：

a. 核發標準：

- ① 累計特別休假日數未達 14 日者，發給金額按實際特別休假日數乘以

新臺幣1,143元計算。

⑤ 累計特別休假日數達14日者，發給新臺幣1萬6,000元。

⑥ 累計特別休假日數逾14日之部分，按日支給特別休假補助費新臺幣600元。

b. 核發方式：

① 年度特別休假日數未達14日，其應享特別休假日數已休畢者；及年度特別休假日數達14日以上，累計實施特別休假達14日者，經人資單位審核無誤後，於次月核發。

② 非屬上述情形者及累計特別休假日數逾14日之部分，於休假結算後核發。

③ 實施特別休假年度未屆滿前已辭職者，於休假結算後核發。

⑤ 約僱人員適用僻地加給

長期以來，約僱人員未能享有「中華郵政股份有限公司員工服務特殊地區加給」，經本會長期鏗而不捨的爭取與努力，終獲中華郵政公司同意，自107年7月1日起將約僱人員納為該加給之適用對象。

*中華郵政公司已於107年8月24日人字第1070175890號（人通第0256號）函知修正相關規定。

⑥ 約僱人員薪給調整

本會除了幫公司正職員工（轉調／職階）人員力爭調薪外，亦爭取約僱人員一律比照職階人員調薪（103年12月、107年3月、108年2月、108年9月）。

本會長期建議郵政公司辦理約僱人員升資考試，因為二者身分有所差異，進用法規不同，交通部始終未與核可辦理，鄭光明前理事長更在107年初與蕭美琴立法委員會面，積極替約僱人員發聲，並在同年4月10日在立法院紅樓召開「中華郵政約僱人員升資考試協調會」，會中邀請交通部人事處、行政院人事行政總處、經濟部國營會、中華郵政公司到場，就現行法規討論提升約僱人員待遇可行辦法，會議結論仍因考試爭議過大暫不可行，但蕭委員力促重新檢視約僱人員薪給表，要先給約僱人員調薪才是最大重點，也因為蕭美琴委員持續關注與追蹤，最終決議108年1月1日起約僱人員晉薪1級。

⑦ 建請郵政公司辦理約僱人員升資考試，以鼓勵工作表現優秀之約僱人員並強化對事業之忠誠度，本會持續為約僱人員發聲

a. 中華郵政公司自改制後進用之職階人員已不再具公務人員身分，故其進用及升資，應突破公務人員任用之框架限制，朝對事業發展有

利之方向規劃辦理。

- b. 現行約僱人員許多已工作十餘年，工作努力認真效率也十分高，但要求其參加對外招考，以 104 年為例，專業職（二）人員之考試，具有博士學位的考生有 19 位，其中 14 位報考專業職（二）內勤，5 位報考專業職（二）外勤，因此參加對外考試，對於每天辛勤工作為郵政事業打拚已幾乎耗盡體力的約僱人員來說，實在並非易事。且招考進用之外勤人員流動率相當高，反觀約僱人員對投遞工作勝任無礙，穩定性又高，亟應對渠等久任之貢獻給與晉升機會，藉資鼓勵並凝聚對事業之向心。
- c. 期許公司能繼續爭取辦理約僱人員升資考試，以穩定郵政事業人力發展，鼓勵約僱人員持續為郵政事業貢獻。

⑧約僱人員得予留職停薪

桃園地區某約僱人員申請留職停薪遭拒，經查中華郵政股份有限公司員工申請留職停薪辦理要點之第一點規定：「中華郵政股份有限公司（以下簡稱本公司）員工申請留職停薪，除另有規定外，應依本要點規定辦理。」，該條文所適用之對象為郵政公司全體員工，即無約僱人員不得適用之理，本會吳理事長立即向郵政公司反映應一體適用，中華郵政公司隨即同意，讓約僱人員之勞動條件更進一步，已於109年8月4日109041303-03號函轉知各分會。

9. 提升從業人員休假旅遊補助

- (1) 本會於93年業會合作協調會報提案，爭取將職階人員納入休假旅遊補助辦法適用對象。經許董事長召集業會協商後決議：暫以現行職階人員於其應實施特別休假年度結束（即應休假期間屆滿），累計休假日滿3日以上未滿6日者，發給新臺幣4,000元；滿6日以上者，發給8,000元，試行一年後視公司實際營運狀況再作檢討，逐步調整，期與轉調人員一致。
- (2) 本案復經本會多次於董事會及業務會報爭取，中華郵政公司於94年4月19日以人通1800號函及94年8月30日人通第2036號函頒行「從業人員特別休假補助費要點」。郵政公司改制後營運狀況至為良好，每年皆能達成法定盈餘並有超額盈餘，允宜從優考量渠等權益，以維公平並鼓舞職階人員工作士氣。
- (3) 本會再於96年6月4日函請總公司同意將職階人員休假旅遊補助補助比照轉調人員提高至1萬6,000元，以嘉惠同仁。郵政公司於96年9月

29日召開第2屆第6次臨時董事會議，修正通過「職階人員特別休假補助要點」，並於96年11月8日以人通第0468號函知，自96年特別休假年度實施，核發標準如下：

- ①累計休假日滿3日以上未滿6日者，發給新臺幣4,000元。
 - ②累計休假日滿6日以上未滿10日者，發給新臺幣8,000元。
 - ③累計休假日滿10日以上未滿14日者，發給新臺幣1萬2,000元。
 - ④累計休假日滿14日以上者，發給新臺幣1萬5,000元。
- (4) 106年7月6日人通9214號函知中華郵政公司之轉調人員依據交通部106年5月5日交人字第10650062502號函，因轉調人員為公務員兼具勞工身分，得排除刷國旅卡的規定，核發標準如下：
- ①累計休假日數未滿14日者，發給金額按實際休假日數乘以新臺幣1,143元計算，於休假結算後核發。
 - ②累計休假日數滿14日者，發給新臺幣1萬6,000元，於人資單位審核次月核發。
 - ③累計休假日數逾14日之部分，按日支給休假補助費新臺幣600元，於休假結算後核發。
- (5) 本會得知轉調人員能夠排除刷國旅卡時，並即時向交通部與中華郵政公司反映職階人員與約僱人員是經由金融研訓院單獨招考，而非如轉調人員經國家考試銓敘進入郵局，更應該直接比照轉調人員之休假旅遊補助規定，經過本會的積極陳情與會議協調，最後在民國107年2月23日人通9772號比照轉調人員核發標準如下：
- ①累計特別休假日數未達14日者，發給金額按實際特別休假日數乘以新臺幣1,143元計算。
 - ②累計特別休假日數達14日者，發給新臺幣1萬6,000元。
 - ③累計特別休假日數逾14日之部分，按日支給特別休假補助費新臺幣600元。

10. 爭取現職人員進修費用補助

- (1) 為提高郵政現職員工素質，提升服務品質及工作效率，本會83年1月22日建請郵政職工福利會同意，郵政現職正班差工就讀大專夜校、空中專校等學分學雜費，自83學年第1學期起，得比照「郵政員工公餘赴大專院校進修補助費用處理要點」之規定，由福利會在福利金內予以獎助。
- (2) 本會於92年9月12日以92040608-1號函建請中華郵政公司援例補

助郵政公司選送或自行申請國內全時進修或部分辦公時間進修員工費用，以鼓勵渠等充實知能，提升素質，以為郵用。本會認為值此知識經濟盛行，市場競爭劇烈時代，各公民營企業無不鼓勵其員工主動吸取新知，增廣見聞，以厚植人力資產，強化經營根基。郵政改制公司後，允宜加強人力培訓，透過企業內、外人員進修之機會，增進員工知識能力，改善事業經營體質。且行政院 92 年 5 月 26 日院授人考字第 0920015760 號函說明二、(三) 雖規定「自 92 年 2 月 1 日起至 12 月 31 日止，各機關選送或自行申請國內全時進修或部分辦公時間進修之人員，其進修費用一律不予補助」。但同函說明三、詮釋「凡公務人員於 92 年 2 月 1 日以前，經簽請服務機關(構)學校同意以國內全時進修或部分辦公時間進修者，均得依服務機關(構)學校同意當時之規定，辦理進修費用補助事宜。」綜上，顯見 92 年 2 月 1 日以前業經補助有案者，行政院函並未有強制予以取消補助之規定，各服務機關(構)仍得依原規定繼續給予補助。

基於郵政公司參加旨述進修人員究屬少數，其總支出金額應不至於造成郵政事業財政負擔，為鼓勵現職人員進修獲取新知，本會爰請中華郵政公司同意 92 年 2 月 1 日以前業經補助有案之同仁，繼續核給進修補助。

(3) 中華郵政公司在本會多次建議及爭取後，於 94 年 6 月 21 日函知各機構修正「中華郵政股份有限公司員工赴國內大專院校(含研究所)進修處理要點」一份，並自 94 學年度第 1 學期起實施。本次修正重點如下：

①原「中華郵政股份有限公司轉調人員赴大專院校(含研究所)進修處理要點」規定，進修費用補助對象僅限本公司轉調人員，為充實從業人員專業知識以提昇服務品質並培養管理及技術人才，從業人員專業職(二)全日制以上人員經試用期滿(經營職無試用期除外)後，正式進用服務滿一年，最近一年年度考核評定為甲，經簽報進修核准有案者，納入補助對象，並將前述進修處理要點修正為「中華郵政股份有限公司員工赴國內大學院校(含研究所)進修處理要點」。

②各單位簽報員工進修程序如下：

a. 總公司：由各單位簽陳相關督導之副總經理及督導人資處之副總經理核定(先會人資處、會計處)。

b. 各等郵局(處理中心)：由各單位簽陳各局經理(中心主任)核定(先會人資室、會計室)。

(4) 中華郵政公司於 102 年 3 月 6 日人字第 1020200607 號函，修正「中華郵政股份有限公司員工赴國內大專院校（含研究所）進修處理要點」，並自 101 學年度第 2 學期起實施。修正重點如下：

① 第 2 點第 1 項第 2 款刪除「服務滿 1 年」，另增列「或另予考核」。即郵政員工符合下列各款條件之一者，得簽報所屬機構長官核准，就讀經教育主管機關核定之大專院校（含五專四、五年級）或大學院校（推廣教育班次）、研究所進修學分或修讀學位，主修與公司業務或工作職務有關之相關科系。

a. 轉調人員。

b. 從業人員專業職（二）全日制以上人員試用期滿（經營職無試用期除外）經正式進用，最近年度考核或另予考核經評定為甲者。

② 第 13 點進修補助費用科目修正為「就學進修費」。

11. 修正「中華郵政股份有限公司從業人員考核要點」，修正從業人員考核等別、併計年資辦理另予考核及以年終新職階辦理年度考核

(1) 中華郵政公司於 94 年 6 月 14 日以人字第 0941301618 號(人通第 1883 號)函修正「中華郵政股份有限公司從業人員考核要點」，旨揭修正要點經中華郵政公司第 1 屆董事會 94 年 4 月 22 日第 14 次會議通過，並奉交通部 94 年 5 月 23 日交郵字第 0940005412 號函同意備查。

(2) 修正重點為：

① 原第 3 點第 1 項年度考核分優良、良好、普通及不良 4 等，修正為分甲、乙上、乙下、丙及丁 5 等，相關第 4 點、第 6 點及第 12 點有等別之處併予配合修正。並刪除原第 3 點第 2 項「各等人數比例由經理部門另訂之」之規定。

② 第 4 點第 3 項增列當年度考核未核定前，除有不得晉級之情形者外，均自次年 1 月 1 日暫晉 1 級之規定。

(3) 中華郵政公司於 100 年 4 月 12 日以人字第 1000200732 號函，修正「中華郵政股份有限公司從業人員考核要點」，旨揭要點經中華郵政公司 99 年 12 月 24 日第 3 屆董事會第 11 次會議修正通過，並奉交通部 100 年 1 月 20 日交郵字第 1000015121 號函同意備查。

(4) 修正重點如下：

① 增訂從業人員於同一考核年度內，任職不滿 1 年而連續任職已達 6 個月(不含試用期間)者，辦理另予考核及另予考核之獎懲標準及方式。

- (要點第2點第1項、第4點第1項)
- ②增訂從業人員於同一考核年度內調任不同職階（職階晉升或職階改僱），且1至12月均在職者，其年度考核辦理方式，比照轉調人員以年終正式進用之新職階併計原職階辦理年度考核。（要點第2點第2項）
- ③為符另予考核作業需要，要點第3點第1項、第4點第3項、第5點後段、第6點第2項及第11點等條文酌作文字修正。
- ④另有關本次修正另予考核部分自民國100年1月1日起施行。（要點第13點）

12. 爭取職階人員各類假期比照轉調人員

(1) 家庭照顧假

本會在107年業會合作協調會報中提案將職階人員、約僱人員之家庭照顧假比照轉調人員，依事假規定給薪，以維員工權益。

當時陳前總經理裁示：職階及約僱人員之家庭照顧假，由現行每年7日無薪調整為比照轉調人員核給（5日有薪，2日無薪）；轉調人員事假天數待公務人員請假規則修正（事假由5日調整7日）通過後，職階及約僱人員家庭照顧假比照辦理。

*中華郵政公司已於107年12月20日人字第1070603654號（人通第0551號）函知自108年度起，本公司職階及約僱人員家庭照顧假（7日無薪）比照轉調人員7日均給薪。

(2) 婚假

經本會努力爭取職階及不定期約僱人員給予婚假，郵政公司於104年12月28日發函，基於照顧員工及配合政府鼓勵結婚生育政策，自即日起，職階及約僱人員結婚者給予婚假10日（不含假日）104年12月28日人字第1040603545號。

在108年度業會合作協調會報，本會再次替職階人員發聲，期望能夠將婚假比照轉調人員，最後在吳理事長與各分會理事長的努力下，婚假最終得予比照轉調人員為14天，婚假成為第2個比照轉調人員的假別（並且與公務人員請假規則同）。

(3) 喪假

經本會努力爭取，郵政公司同意職階及約僱人員喪假天數少於轉調人員部分，自107年1月1日起各調增2天（107年1月29日人字第1060603662號函參照）。

110年業會合作協調會報再次提案，喪假並非同仁自願申請的假期，而是因故而痛失親屬情非得已才會請喪假，同一事業有兩套喪假標準實屬不宜，應盡量趨於一致，職階人員與約僱人員之喪假少於轉調人員部分均比照辦理，自111年1月1日起，職階人員及約僱人員父母(養父母)、配偶喪亡者，給予喪假15日(不含假日)；繼父母、子女、配偶之父母(養父母)喪亡者，給予喪假10日。(不含假日，請畢期限為親屬死亡日之翌日起百日內:得分次申請)

(中華郵政股份有限公司111年1月12日人字第1110600003號)

(4) 相關產假及流產假(全面比照轉調人員)

為響應政府鼓勵生育政策，本會於109年業會合作協調會報提案職階人員之相關產假及流產假全面比照轉調人員，業獲中華郵政公司同意通過。(請參閱110年2月9日人字第1100600418號函)

13. 建請制定半日制約僱人員甄選辦法

依據人事處101年5月31日回復如下：

- (1) 為符「國營事業管理法」第31條規定及立法院決議(按即國營事業人員進用，應以公開甄試方法行之)，本公司於98年10月15日邀請中華郵政工會參加「約僱人員僱用回歸公開甄試進用會議」結論略以，除法定應用之身心障礙及原住民須函報總公司同意僱用外，凍結僱用各項約僱人員。
- (2) 是否制定甄選辦法，辦理公開甄試進用半日約僱人員，以滿足各局用人需求，本公司已錄案研議中。
- (3) 本會極力爭取半日制約僱人員權益，中華郵政公司於102年1月9日人字第1020200100號函略以，本公司半日制約僱人員每小時工資配合行政院勞工委員會於101年10月16日以勞動2字第1010132719號公告發布調整每小時「基本工資」為新臺幣109元，並自102年1月1日起生效。本公司半日制約僱人員每小時工資配合自同日起由

106 元調整為 109 元。

- (4) 101 年 12 月 27 日於總公司金山大樓 902 會議室召開「101 年度業會合作協調會報」，會中第三案建請半日制約僱人員薪資能比照全日制約僱人員，每年考核晉級，以符公平原則。旨述會議決議：
- ①請人事處研議將半日制約僱人員薪資比照全日制約僱人員納入約僱人員管理要點，一體適用考核晉薪機制。
 - ②專業職(二)半日制人員之考核晉薪機制，一併檢討辦理。
- (5) 中華郵政公司於 102 年 5 月 24 日召開修正「中華郵政股份有限公司約僱人員要點」會議。本要點修正內容已參採本會所提：術科考試方式、半日制約僱人員納入考核晉薪…等，俟董事會通過報部核定後。本要點修正實施後當可解決約僱人員進用之問題，有助於提高外包人員之錄取率及半日制約僱人員調薪問題。旨述會議擬修正要點如下：
- ①增列依法應僱用特定身分人員、其所應擔任工作及資格條件，並明定約僱人員人數不得核定逾核定臨時工員預算員額。(修正規定第一、三、四點)
 - ②明定本僱用要點用詞定義。(修正規定第二點)
 - ③明定僱用外勤約僱人員，須具備二輪重型機車及普通小型汽車駕駛執照(修正規定第四點第三款、第六點第三款)
 - ④明定各類約僱人員招募、甄選規定。(修正規定第五點)
 - ⑤明定各類約僱人員試用、考核規定。(修正規定第七、八點)
 - ⑥配合行政院勞工委員會函示，刪除約僱人員確保無犯罪前科之消極僱用條件。(修正規定第四點第二款、第十二點第七款)
 - ⑦修正本要點之施行，須提董事會通過，並報交通部核定。(修正規定第十七點)
- (6) 中華郵政公司於 102 年 10 月 2 日人字第 1020202464 號函，檢發新修正之「中華郵政股份有限公司約僱人員僱用要點」略以，半日制約僱人員改採月薪制及辦理年度考核晉薪，自 103 年 1 月 1 日起實施。旨述僱用要點業經中華郵政公司 102 年 6 月 28 日第 4 屆董事會第 8 次會議修正通過，並經交通部 102 年 8 月 29 日交人字第 1020028374 號函核定。半日制約僱人員之考核晉薪，應配合辦理事項如下：
- ①工資改採月薪制，為免影響權益，重新換約時改按「中華郵政股份有限公司約僱人員月給工資表」半日制第 17 級(月給工資 1 萬 3,460 元)敘薪；至 103 年 1 月 1 日起僱用者，按起首工資第 20 級(月給工資 1 萬 2,635 元)起薪。

- ②各局（處理中心）人事單位請於本（102）年12月31日前依新修正之半日制約僱人員勞動契約書，辦妥重新換約，契約期間一律以103年1月1日為起僱日，並依新契約書辦理年度考核晉薪（原契約書僱用年資仍予維持，不影響權益）。至留職停薪或入伍之半日制約僱人員，則於復職日再行辦理換約。
 - ③半日制約僱人員於每年年終考核其當年度1至12月任職期間之成績，年度中改僱者（半日制改僱全日制），按全日制同薪級敘薪，其考核年資自改僱日起算。
- (7)本會建請有早晚班半日制約僱人員之單位，得視實際作業需要先行試辦，簽請轉換為全日制約僱人員。依據人力資源處103年11月17日回復如下：
- ①查各局係依郵務窗口或郵件處理之尖峰時段僱用半日制約僱人員協助因應，為使人力有效運用及節省人事費用，爰不宜將此類半日制約僱人員改為全日制約僱人員。
 - ②依據本公司約僱人員僱用要點六、(二)3.規定略以，「……」。但倉儲、電子商務業務，如確屬業務需要，經專案報請總公司同意後，得僱用全日制內勤人員。」

14. 爭取提升外勤各項津貼

①兼任駕駛投遞津貼（原爭取上樓投遞津貼）

中華郵政工會在第5屆多次建議案提及扛瓦斯上樓每層樓都有多收10元，鄭前理事長亦多次前往交通部、中華郵政公司人力資源處與郵務處溝通，反映基層同仁意見，因現行網購、電商風潮盛行，許多民眾在網路上購買大量礦泉水或重量極重的商品，都要我們的外勤同仁上樓投遞，有時還上上下下跑了很多趟，跟搬運工人一樣使喚；依現行規範，包裹限重20公斤，換言之，20公斤（含）以內之包裹，中華郵政不得拒收，凡是沒有電梯之公寓要上樓投遞之包裹，多數都落在投遞人員身上，綠衣天使淪為搬運工，叫人情何以堪？因為搬運而造成貨物的遺失或被竊，損失由誰負擔？為鞏固郵工尊嚴與使用者付費精神，本會亦支持上樓投遞津貼之設置。

由於中華郵政公司郵務處表示，倘若實施將造成相當大的影響，例如：退貨時的返還客戶方式、社會對郵政觀感不佳、客戶因被收費後無限上網要求服務內容、收取金錢之道德風險、若是大樓有電梯或禁止外人進入是否付費……等問題，貿然實施恐有相當疑慮。

第6屆吳理事長文豐在代理期間就多次拜訪交通部王國材政務次長與交通部人事處蔡英良處長，並在第1次交通部與部屬事業工會聯合座談會就公開提案並與交通部長林佳龍溝通，陳明中華郵政工會的立場與外勤同仁的辛勞；上任後又多次與中華郵政公司人力資源處、郵務處、會計處等相關業管單位協商，業會雙方意思合致：為防止交通部以上述理由反駁公司而拒絕同意，改以增加收投加給一級（增加快包投遞項目）為簽報方式，小型車（快包投遞）可多領571元、機車（快包投遞）可多領357元，詳見中華郵政公司108年9月12日人字第1080197085號函。

②107年駕駛加給及收投加給排除婚、喪假

本會在106年之業會合作協調會報中提出：收投加給、兼任駕駛加給一律按月發給，俾免影響勞保投保額度及退休後保險給付。

因105年業會合作協調會報中決議：原則同意將婚、喪假排除在計算之外，惟需先與交通部溝通完妥並獲同意後始予函報，以免貿然報部，但至106年仍未實施，於是本會再次於會議中提出，希望能讓外勤同仁有更好的勞動條件，幾經波折與協商後，中華郵政公司同意外勤人員之收投加給及兼任駕駛加給核算天數，自107年1月1日起排除婚、喪假。

③108年駕駛加給及收投加給排除公假

本會在108年之業會合作協調會報中再度提出建請刪除「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目規定，雖然107年已排除婚假與喪假，本會始終主張駕駛加給及收投加給係薪資之一部分外勤同仁在外辛勤工作，既已擔任外勤工作，負責駕駛與收投作業理所當然，不應再限制何等假別不得排除及請假天數之限制，間接剝奪外勤同仁請假之權益，某些地方責任中心局也因該條款限制偶有勞檢糾紛，對郵譽造成相當的傷害，十分不值。

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目規定，兼任駕駛加給按月於事後發給，全月除星期例假（或公休）日外，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；超過5天（不含）以上者，則按實際兼任駕駛工作日數計發。

例如：本會一年平均辦理5期的郵工講習，該講習天數均為4日，該講習亦為整體郵政本職學能之相關課程，講師多數亦為郵政公司高級長官與各處處長，對員工的教育正確合規法治概念與講授相關公司發展

前景，亦為職業訓練的一部分；參加郵工講習的外勤同仁，依照前列要點規定就僅能再休一天假，才能夠領到十足的駕駛加給、收投加給；參加講習原是相當良善用意的活動，卻因該規範的圍限，讓外勤同仁莫衷一是，是否參加都讓外勤同仁猶豫再三。

會議中經過相當多的討論，在本會積極地爭取下，最終會議決議郵政公司同意修正「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目規定，有關未實際擔任收投及兼任駕駛工作天數核算之規定，將公假（含工會公假）天數排除。

④15噸以上大貨車駕駛津貼

鑒於15噸以上大貨車多半行駛於高速公路，風險較高，多數同仁不願擔任，本會爰爭取提高渠等之駕駛津貼，雖然交通部向本會宣稱表示同意，但在郵政公司人力資源處陳核過程中，因以往數據顯示，郵政公司津貼名目多元，用人費用限額有限，導致無法說服交通部讓此津貼順利過關核給。

15噸以上大貨車駕駛津貼一案，吳理事長文豐於108年3月21日在參加交通部聯合部屬國營事業工會座談會中，提出該項訴求，與交通部長林佳龍先生及交通部人事處長蔡英良先生當面協調溝通，該案自107年本會開始爭取，終於正式通過，並溯自108年1月1日起實施，詳情請參閱中華郵政公司108年5月10日人字第1089665071號函。

⑤積極爭取假日郵件投遞津貼

吳理事長提出爭取假日郵件投遞津貼一案，輪班人員於週六、週日及原定國定假日出勤，且非屬加班性質者，按實際出勤天數每日核給出勤300元一案，已於108年第6屆第8次中華郵政公司董事會會議（108年6月28日）通過，因該津貼案為行政院核定外之新增福利事項，雖獲交通部長與交通部內同意支持，惟因該年度全面調薪，且規劃爭取職階及約僱人員職務待遇，爰本案緩議，本會將持續伺機爭取。

15. 爭取福利會職工生育補助由新臺幣3,600元調整為10,000元整

近年來，台灣生育率降低，新聞媒體亦常將該問題放大成國安問題，因轉調人員多為已婚，職工福利金負擔減輕，目前尚未結婚的員工多為職階人員，薪資普遍較低，評估後應有調升機會，而且生育補助金自民國81年由2,000元調整成3,600元後，就再也沒有調整，為配合政府因應少子化問題，推動國人生育政策，於是在第19屆第7次職工福利委員會議中提出臨時動議，請委員會同意將郵政職工生育補助金提升為10,000

元，經本會爭取，終告成功，實施對象為職工子女自107年（含）以後出生者。（詳情請參閱中華郵政公司106年12月20日人字第1060263230號函）。

16. 爭取福利會職工結婚互助金由新臺幣 3,600 元調整為 10,000 元整

少子化已成國安問題，本會為鼓勵同仁結婚共組家庭，向郵政職工福利會爭取結婚互助金由3,600元調整為10,000元，並自108年1月1日起正式實施。

17. 爭取從業人員職階晉升

- (1) 郵政公司 92 年成立後，按有關規定，4 種職階人員自進用後並無內部升遷機制或跨越職階工作機會，渠等各自在不同領域長年累月工作，無法學習其他專業及發揮潛在才華。在升遷機會渺茫又欠缺未來願景情境下，公司勢必難以留住優秀人才久任，人事更迭頻仍，不利永續經營。
- (2) 本會爰於 93 年 10 月 8 日召開之業會合作協調會報中提案，建請中華郵政公司儘速訂定從業人員內部升等機制，以增進事業向心力並激勵員工工作士氣。從業人員與轉調人員齊心戮力本職工作，終年辛勞堅守崗位，大多數人視「升等」為人生進取目標之一，透過考試、考核等方式取得升等機會，已成為一般員工終身服務郵政志業希望之所繫，亦不失為郵政鼓勵員工本諸敬業、永業精神奉獻事業之良方。本會建議訂定從業人員內部升等機制，譬如專業職(二)升遷專業職(一)以及改變工作性質的機會，並依工作績效技能經驗得以晉升各種職務，發揮專業領導適才適所功能，企業動力來自於員工向心力。會中決議檢討現行辦法，並研議改善方案。
- (3) 中華郵政公司於 94 年 9 月 21 日回應略以，已研討「中華郵政股份有限公司從業人員職階晉升甄試要點」草案，正積極簽辦中，將另擇期與勞工董事及中華郵政工會交換意見，再提報董事會核定後發布實施。
- (4) 全案歷經本會多次積極與事業單位協商爭取後，「中華郵政股份有限公司員從業人員職階晉升甄試要點」於 95 年 8 月 25 日送請第 2 屆第 3 次董事會議通過，並奉交通部 95 年 9 月 12 日交郵字第 0950049346 號函同意備查，前項要點總公司於 95 年 9 月 15 日以人字第

0951301647 號函頒布實施。

眾所企盼的郵政公司第1次「從業人員職階晉升甄試」（俗稱從業人員升資考）已於97年10月間舉辦。

(5)歷次職階晉升甄試日期與錄取人數：

第一次職階晉升甄試97年10月19日：

專業職(二)升專業職(一):172名

第二次職階晉升甄試100年10月16日：

專業職(一)升營運職:9名、專業職(二)升專業職(一):188名

第三次職階晉升甄試103年10月19日：

專業職(一)升營運職:15名、專業職(二)升專業職(一):259名

第四次職階晉升甄試106年10月22日：

專業職(一)升營運職:31名、專業職(二)升專業職(一):449名

第五次職階晉升甄試109年9月13日：

專業職(一)升營運職:42名、專業職(二)升專業職(一):486名

18. 爭取提高員工健康檢查經費

- (1) 本會 98 年 12 月 29 日於中華郵政公司金山大樓 9 樓(902 室)召開「98 年度業會合作協調會報」，提案建請中華郵政公司提高員工健康檢查經費，提升健康檢查層級、縮短定期檢查期間，並擴及各項癌症篩選，以嘉惠員工。本次會議決議以，99 年度之健檢經費已編列預算，仍應按規定辦理。至以後年度是否增加健檢經費，請勞安處再研議，另就是否以全區最有利標之方式辦理健檢勞務採購乙節，請一併研議。
- (2) 中華郵政公司於後續執行情形復以，有關提高健康檢查經費，未來將視公司盈餘狀況再寬編預算支應。另建議以全區最有利標之方式辦理健檢勞務採購，因本公司員工眾多且分散都市、山區及外島各地，未接受體檢之休假員工須至得標醫院補體檢，南北奔波，公司方面則須再核給公假，不但增加人力負擔，員工亦感不便，實務上有窒礙難行之處，仍宜維持由各等郵局(處理中心)自辦，較符合因地制宜需求。
- (3) 本會為期能以更妥善方式照顧員工健康，並依勞工安全衛生法規定編制員工健檢經費為 1,500 元，此乃係最低規定，如公司為照護員工，應予以增列適當、必要健檢經費預算，俾以增加健檢層級及項目。
- (4) 經本會多次溝通，中華郵政公司於民國 101 年預算編列每人 3,500 元員工健康檢查費，於行政院及立法院審定後施行。員工健康檢查費可依據政府採購法在經費預算限額下，採購最多檢查項目，各局(中心)

依所須檢查項目與廠商簽約。

19. 爭取 50 歲以上外勤人員每年健檢一次

- (1) 為加強對於中高年齡外勤員工健康之照護，50 歲以上外勤員工（轉調、職階、約僱人員）每年健檢一次。
 - ①過去建議案，依據總公司勞安處 101 年 5 月 25 日勞字 1011700442 號函復以，本公司係依「勞工健康保護規則」第 11 條「年滿 40 歲以上未滿 65 歲者，每 3 年檢查 1 次」之規定，據以編列預算辦理員工健康檢查。旨揭建議與該規定不合，無法採納，請轉知貴屬會員知照。
 - ②本案經本會 100 年提出建議迄今，歷經 6 年努力，終獲中華郵政股份有限公司同意自 106 年起，50 歲以上外勤員工（轉調、職階、約僱人員）每年健檢一次。
- (2) 108 年之業會合作協調會報中亦建議公司提供年滿 50 歲以上內勤同仁每年一次健康檢查，本案將由公司與交通部協調，俟獲該部同意後，提報董事會通過報交通部轉行政院核定後辦理。

20. 未領主管職務待遇人員代理主管應以代理日數核予職務待遇差額

- (1) 本會爭取未領主管職務待遇人員代理主管應該要有鼓勵措施，擔任窗口主管需扛下許多責任，若無發給職務待遇差額，對未領主管職務待遇代理主管的同仁相當不公平，領受相同薪資卻要擔負更大的責任，同仁均會抗拒承擔代理主管，造成管理層面上的困難。
- (2) 本會爭取由實施績效獎金三級制後所扣收之金額支應，以實際代理日數發放日額 300 元之慰勉金以為激勵（一般經辦代理專員，專員代理經理則無），溯自 109 年 1 月 1 日，慰勉金已於 110 年 9 月發放，發放標準以全日 300 元、半日 150 元核發，計算至小時為單位。
(請參閱中華郵政股份有限公司 110 年 9 月 9 日人字第 1100611042 號)

21. 職階人員特准病假(因重大傷病特准延長半薪病假)，由 30 日延長至 90 日。

吳理事長考量職階人員及約僱人員薪資較低，若不幸罹患重病，僅得申請 30 日半薪之「特准病假」，30 日後則無薪，將對家庭生計造成嚴重影響，爰於 109 年度業會合作協調會報提案，應比照轉調人員請領完整之延長病假，經本會持續與公司協商，中華郵政公司於 110 年 11 月簽准特准病假延長至 3 個月(90 日)，並自 111 年 1 月 1 日起實施。(中華郵政股份有限

公司 110 年 12 月 27 日人字第 1100611716 號函)

22. 職階人員與約僱人員職務待遇爭取紀實

吳理事長於 110 年 6 月 17 日早上接獲交通部王國材部長來電，傳達行政院蘇貞昌院長已同意「職階人員」職務待遇核發之訊息，經行政院人事行政總處會稿相關單位後，終在 6 月 26 日完成轉交通部，由交通部再簽准「約僱人員」職務待遇。

110 年 6 月 29 日下午 2 時許，中華郵政各所屬單位的傳真機陸續響起，傳來職階人員與約僱人員職務待遇已由行政院蘇院長核定自 7 月 1 日起實施的快訊，這個訊息傳達的不僅是職階及約僱人員勞動條件的改善，更是中華郵政工會全體工會幹部在吳文豐理事長領導之下克服萬難，將改制公司時就已被消滅的「職務待遇」復活，這可說是一項不可能的任務，但終於完成了。同時感謝協商過程中，各級長官的協助與支持，才有今日的成果。

血淚辛酸誰人知

爭取權益福利非一蹴可幾，中華郵政公司業績每況愈下，短年期壽險遭金管會喊停、快捷與包裹資費無限期凍漲，疫情期間用郵客戶衰減，郵政在肩負國家政策性任務下，依然每年繳庫幾近百億，但是用人費用的大餅就這麼一塊，這個要爭取、那個也要拿到，加上國營事業管理法第 14 條與公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則的法令桎梏，爭取歷程備加艱辛。

中華郵政公司改制以來，本會幹部即不斷提案要求改善職階人員之待遇，雖經幾次調薪，仍有極大差距，及至職階人員開始有資格參加升資考試，專業職（二）外勤考上專業職（一）時，越發感到升資反而變相減薪，以致士氣低落，對於企業人才的培育並非良策，本會藉此再向公司提出比照轉調人員發給職階人員「職務待遇」，卻被以目前國公營事業中僅存中華郵政轉調人員有此項待遇，其他皆無而屢遭保留。

中華郵政工會曾要求中華郵政公司將薪資結構委外研究調查，希望藉學術研究報告作為爭取職務待遇之依據，詎料委外調查報告並不貼近真實，郵政與其他國營事業屬性亦不相同，單看薪資無法突顯問題本質，進而反映員工心聲，因此不願為該薪資委外調查報告背書。本會主張改善薪資結構

緩不濟急，縱然調整薪給表，薪資結構依然缺少「職務待遇」這一項。大家都明白轉調與職階人員透過不同考試機制進入公司，薪給結構不同，惟不能接受的是，明明從事一樣的工作，轉調人員硬是比職階人員多出一項稱為「職務待遇」的薪資，這擺明是「同工不同酬」，工會如何能置之不理？故自民國 100 年至今一路爭取提案，但因國營事業中僅有中華郵政公司轉調人員保有職務待遇，其他國營事業均付諸闕如，這一塊本就是政府要消滅的。因此無數次的提案，無數次的保留，屢試不爽，但中華郵政工會始終沒有放棄，蟄伏靜待時機成熟，配合整體社會脈動及轉調人員退休潮，伺機提出爭取。

吳文豐理事長十分清楚爭取員工權益必須要有宏觀視野，循序漸進地向事業單位反映基層員工意見、參酌社會輿論，向各政黨民意代表反覆陳情，與主管單位首長頻繁意見交流，因此在任職勞工董事期間即不斷奔走遊說，直到接任總會理事長，終獲時任魏董事長健宏及陳總經理憲着（曾任郵聯會理事長）認可，積極推動職階及約僱人員「非主管職務加給」（以下簡稱「職務待遇」），孰料因 A7 智慧物流園區事件，兩位長官先後去職，吳理事長為免好不容易已有眉目之「職務待遇」案胎死腹中，爰於 108 年 5 月 16 日發動至行政院抗爭，一方面為中華郵政討回清白並還董、總二人公道，更重要的是，正在進行的員工權益案不可停止，乃有 6 月 3 日由王次長國材（時任代理董事長）主持有關郵政員工薪資待遇及加給調整方案研商會議，會議中決定，因當年度用人費不足及報院作業緩不濟急等因素，先行於 108 年調薪，另將職務待遇案列為 109 年度主要爭取目標。幸賴王國材部長時任次長並代理中華郵政公司董事長親自拍板，交通部、工會、公司三方有了一致努力的目標，於此方有刊載於 601 期《郵人天地》江總經理於 109 年度第 73 屆郵政節賀詞中表示：「本年度將積極爭取調整職階及約僱人員職務待遇」的誓詞。

回首 108 年 10 月 1 日，由前交通部長林佳龍先生所核定的調薪方案及職階人員主管待遇比照轉調人員一案，為中華郵政公司首次與公務人員脫鉤單獨調薪首例，將職階人員主管待遇完全比照轉調人員（原本職階人員主管待遇是轉調人員的 76.49%，例：轉調專員 1 萬 1,520 元、職階專員 8,730 元），此舉原預期將廣受會員鼓舞與支持，結果卻天不從人願，吳文豐理事長竟遭受許多會員的責難與接不停的抗議電話-----轉調人員罵：「轉調人員卡細漢喔！為什麼加薪只加 1%？」

職階人員罵：「要是轉調人員不加 1%，我們職階人員可能加 5%！」

基層職階人員再罵：「獨厚主管啦！工會果然是資方打手！」

為此，吳文豐理事長內心難過許久，久久無法釋懷，但他始終明白必須一步一步的爭取，為主管爭取同等的主管待遇為第一步，因為職階人員主管待遇原本就存在，僅是補足約 25% 的差額，並不需要報請行政院核定，且相關所需經費較少，郵政公司與交通部的抗拒程度不會那麼強烈。接著第二步就是職階人員與約僱人員職務待遇，因為是完全從無到有，困難度相當高，相關單位的抗拒及僵固法規的圍限，勢必有相當多的阻礙需要克服，吳文豐理事長深知小不忍則亂大謀，甚至破壞長期構築的協商管道，於是獨自隱忍苦楚，深思熟慮持續前行。

交通部支持歸支持，總經理想做歸想做，案件交到人資、會計、郵務及法遵等相關單位，那又是另一回事，各單位均有各單位的本質學能及專業考量，倘若下屬就其專業角度向上級報告，貿然實施的話會出紕漏，試問上級如何做出決策？這過程可想而知是場硬仗，單就業務專業絕對無法說服業管單位，工會無法獲知公司財務與人事單位的相關報表及資料，明顯資訊不對等，單憑工會力量根本無法獲得明確資訊，於是與公司談判過程中，數次各說各話，無法達成共識，當公司提出的種種困難點，本會均提出各項願意協助處理方案，但數十次會議下來，一直糾結在原地打轉，好脾氣的吳文豐理事長都不禁火冒三丈，三番兩次與公司單位出席人員爭論得面紅耳赤。我們始終不懂，問題癥結點原就不在公司方，也不是公司單方同意，就直接能核發職務待遇，為何相關業管單位就那麼死腦筋，硬要將案子壓在中華郵政公司而送不出公司大門，交通部與行政院未接獲爭取案，更遑論後續的支持與核定事宜，將職務待遇案送出中華郵政公司有這麼困難嗎？

郵政本是一家人

中華郵政過去在社會大眾普遍被賦予的社會觀感是「綠衣天使」、「社會上好厝邊」，曾幾何時，轉變成被 PTT 網友訕笑的「血汗郵局」及「中郵 CP 亡」，中華郵政工會其實都看在眼裡。自公司化後，為了節省人力成本，停止進用公務員兼具勞工身分的轉調人員，轉變成純勞工身分的職階人員，就此進入長達 18 年的人事二元制度，然而，郵局員工的薪資表跟不上社會脈動與消費物價，工會能為新進的職階人員及約僱人員努力什麼？

經查民國 92 年的第 1 批進局專業職(二)本俸起薪為 2 萬 3,815 元，試用期間以 9 折計發；專員的主管待遇為 7,830 元，歷經中華郵政工會極力爭取下，多次調升薪給幅度，110 年專業職(二)起薪為 3 萬 2,530 元、專員主管待遇為 1 萬 1,520 元，18 年來專業職(二)薪資僅成長了 8,715 元，扣除勞、健保後，等於中華郵政的基層同仁還在拿 3 萬元的薪水，若是無績效及考成獎金挹注，中華郵政公司的薪資在業界可謂毫無吸引力。

吳文豐理事長爭取職階人員及約僱人員職務待遇，他自己的薪水一毛錢也不會增加，過程中反而遭部份會員責備謾罵，但他深知中華郵政這麼下去絕對沒有未來，你我都清楚：「只出得起香蕉的公司，當然只請得到猴子」，薪資成長幅度明顯低落，這不僅是中華郵政，更是整個臺灣勞工悲哀的寫照。

身為工會理事長就得審時度勢，深知覆巢之下無完卵，公司若無法永續經營，我們的會員就得遭受池魚之殃，面臨減薪甚至被資遣的生存危機。吳理事長轉向思考並計算轉調人員離退人數，以及其逐年所能節省的用人費用，並請中華郵政公司會計處協助分析，用人費雖尚有不足之處，但仍能再向交通部相關單位及行政院人事行政總處爭取法規及寬放預算，仍得勉為實行，在不致危害公司健全經營情形下，才得以向公司提出職階人員與約僱人員職務待遇案。

未來中華郵政公司將由職階人員當家作主，轉調人員曾表示：「未來是你們職階人員的天下」，將不再是空談，時間倏忽即逝，十年內轉調人員多將離退，職階人員全面接班，換句話說，轉調人員過去所爭取到的職務待遇，在轉調人員退休完畢後，就完全沒有為職階人員及約僱人員爭取的可能性，中華郵政工會勢必要做出因應作為，我們要對抗的是顛預低落的薪資制度，而不是針對個人或團體的獵巫行為，大家考進郵政公司，有緣當同事，就是一家人，雖然各依不同考試制度的入局模式，但是我們更懷著讓郵政永續經營美好未來的相同理想。

鏖戰體制勇突破

綜觀職務待遇案最大的癥結點在於「除了中華郵政的轉調人員外，已經沒有任何一家國營事業有所謂的職務待遇」，只要轉調人員全部退休，這個

名詞將走入歷史。而交通部及郵政公司各相關單位的主管向上陳報時，如何面對長官、民意代表乃至輿論的質疑？屆時他們必須承擔說明的責任。因此交通部及郵政公司各相關單位的重重關卡，才是職階人員與約僱人員職務待遇案的困難之處。

統整交通部及郵政公司各單位意見如下：

<p>郵政公司意見表示：郵政改制公司，考量係為企業經營模式，爰對各項成本加強控管，遂參酌外界薪資水準擬定職階及約僱人員待遇結構，以增加市場競爭力，又考量已於民國 99 年及 104 年配合工會爭取提晉薪級，復於 107 年(調 5%)及 108 年(調 3%)全體調薪時，採取差別調幅，相較其他國營事業及民營郵遞業之新進人員，平均薪資水準並未偏低。</p>
<p>人力資源處認為實行職務待遇可能違背郵政改制初衷，與企業薪資制度常規有所不合，且每年需增加公司用人費用多達二十餘億元，並且若實施後，勢必降低非主管人員擔任主管的積極意願。</p>
<p>會計處則表示每年所節省的轉調離退用人成本恐不敷支應，需藉由出售金融資產，恐弱化金融商品結構，導致每年盈餘目標達成困難，應善加審酌。</p>
<p>資金運用處認為公司應提撥資本額不足，風險承受能力偏低，多數金融資產均配置於低風險固定收益商品，每年獲取穩定利息收入及股息收入，為歷年預算及繳庫之穩定財源，若因支應該案而售出，無異殺雞取卵，將造成公司金融資產體質惡化，甚至影響全體同仁無法領取足額績效獎金。</p>
<p>法務暨法律遵循室則表示職務待遇涉及員工勞動契約的變更，雇主應有工資全額給付之義務，轉換過程若不審慎處置，恐將招致員工提出個別或集體民事給付訴訟。</p>
<p>交通部表示根據國營事業管理法第 14 條及中華郵政公司職階人員薪資管理要點第 3 點限制，本案係屬新增待遇項目，應先行提報董事會修正職階人員薪給管理要點(應先取得交通部同意才得提報)，再報交通部轉陳行政院核准始得實施。</p> <p>中華郵政公司於 105 年至 107 年度用人費用大增，107 年調整職階及約僱人員 5%，轉調人員 3%，且其後 108 年調整兼任駕駛加給、約僱人員晉薪 1 級、通案調整轉調人員 1%、職階及約僱人員 3%薪資，用人費用逐年增加，應持續管控支出為當。</p> <p>復民國 109 年 9 月 26 日行政院人事行政總處宣布 110 年度之軍公教人員待遇業經行政院核定為不調整。鑒此，若執行本方案，恐招致社會觀感不佳，應予緩議。</p>

面對以上如此多方專業領域的意見壓境，試問中華郵政工會該如何自處？雖然此刻已順利領取職務待遇覺得理所當然，且認為僅是薪資的校正回歸，但這可是吳文豐理事長及工會幹部不斷地爭取與協商，經過十餘次的無限迴圈會議，過程中聽到相關單位的回覆幾乎相同，如同錄音帶似的重

複播放，工會所擁有的資源有限，只能試著逐一尋求突破。

終極決戰獲勝利

吳文豐理事長先知卓見，如果循正常行政程序行不通，就必須靠政治解決，期間透過拜會各黨團、交通委員會召委、各立法委員及交通部林佳龍前部長、交通部王國材部長等部會首長，並協請邀集中華郵政公司併同前往召開協商會議，期間正值中華郵政於 109 年承擔政府各項防疫工作，成績斐然獲得各界一致好評之際，吳理事長認為時機已然成熟，因此在 109 年 12 月仍未獲得公司提出具體作業時程時，發出最後通牒，於 110 年 1 月 11 日理事長聯席會報獲得各分會理事長支持，宣示於 110 年 2 月 1 日為職階人員與約僱人員上街頭，對中華郵政公司提出最沉痛的抗爭，幸賴交通部林佳龍部長一肩承擔，親自致電吳理事長請其放心，並指派專人提供行政指導全力協處；中華郵政公司吳宏謀董事長隨即緊急聯繫吳文豐理事長，願意與中華郵政工會再度溝通與誠信協商，才得以緊急召開臨時董事會獲得全體董事同意，將此案順利送出中華郵政公司，公文送至交通部後隨即獲部長同意轉陳行政院核定。

最終職務待遇案由行政院蘇貞昌院長於 110 年 6 月 29 日正式核定，自 110 年 7 月 1 日全額發放職務待遇(不追溯、不打折)。後經仔細思量，這對中華郵政職階及約僱人員是較佳的方案，因新冠肺炎疫情肆虐，用郵顧客明顯減少，各項業務推展均受影響，110 年度業績達標恐有危機，如此將影響 111 年度的用人費用，如按中華郵政公司原提報方案係採分階段核發，首年比照轉調人員職務待遇 75%核發，賸餘 25%部分於行政院核定後二年內足額發給的話，倘第 2 年用人費用不足時，亦可能需另尋財源，甚至無法按原計畫發放全額職務待遇，猶恐夜長夢多，能夠一次到位，畢其功於一役，對全體職階人員與約僱人員是最好的結果。

中華郵政工會能夠將職階人員與約僱人員待遇朝向轉調人員待遇再拉進一步，完成本會建會 90 週年許下的承諾，甚感欣慰，後續將持續努力爭取職階人員與約僱人員相關假期比照轉調人員。中華郵政公司是全體員工的，不是少數人的，在不久的將來，將全面由職階人員接班，吳文豐理事長期待中華郵政在永續經營下，亦能照顧員工權益，提升員工待遇，員工有足夠的薪資，始能全心全意地為郵政打拚。相較於過往加薪 3%，這次以專業職(二)起薪 3 萬 2,530 元觀之，4,850 元的職務待遇是直接調薪

14.9%的幅度；營運職未擔任主管的起薪調為5萬1,420元。吳文豐理事長不計榮辱，為全體會員衝鋒陷陣，同時感謝全體會員背後的支持，讓大家看到了「勞工要團結，團結真有力」的體現，這不僅是中華郵政工會的勝利，更是全體會員的勝利。

中華郵政工會爭取職階人員與約僱人員職務待遇歷程

日期	內容	與會主要人員
108/06/03	中華郵政公司員工薪資待遇及加給調整方案研商會議，王國材代理董事長表示支持職階人員與約僱人員職務待遇案，希望能提升職階人員與約僱人員待遇，並將職務待遇列為薪資結構研究案	王國材政務次長兼代理董事長 交通部人事處長蔡英良 交通部郵電司長王廷俊 江瑞堂總經理、褚秀敏副處長 李諸禮副處長、楊素珠處長 人資處、會計處、郵務處 吳文豐理事長、林榮州董事 詹一新董事、吳進文董事 羅蕙茹秘書長
108/11/27	確認職階及約僱人員職務待遇協商會議，江總經理願將職務待遇放入 109 年度營業目標之第一要務，指示應節省用人費用並努力衝刺營收，以支應職務待遇案所需費用。	江瑞堂總經理、郭純陽副總經理 楊素珠處長、郭素娥處長 周玲莉處長、丘京華經理 黃良江經理、邱鴻恩經理 吳文豐理事長、江杏林副理事長 林榮州董事、詹一新董事 吳進文董事、羅蕙茹秘書長 沈明祥理事長、李柏翰處長
109/02/11	研議績效獎金三級制，提及職務待遇未來施行需提列多少預算、會計統計資料。	楊素珠處長、鄭至能副處長 褚秀敏副處長、吳文豐理事長 羅蕙茹秘書長、林榮州董事 李柏翰處長、徐榮興處長
109/02/26	研議績效獎金三級制施行方針，提及職務待遇，若會計有需求，工會可協助向立法院爭取支持相關應預先提列之用人費。	江瑞堂總經理、楊素珠處長 鄭至能副處長、褚秀敏副處長 吳文豐理事長、羅蕙茹秘書長 林榮州董事、李柏翰處長
109/06/03	聽取職階及約僱人員職務待遇之業管單位意見與協調會計確認預算是否充足。	李炳坤副處長、褚秀敏副處長 吳文豐理事長、羅蕙茹秘書長 林榮州董事、李柏翰處長
109/08/12	協調職務待遇可行性方案及其可行性，對於職務待遇之適法性與可行性，業會雙方尚無共識。	郭純陽副總經理、鄭至能處長 李炳坤副處長、褚秀敏副處長 吳文豐理事長、羅蕙茹秘書長 林榮州董事、李柏翰處長

109/10/19	召開研議職階及約僱人員職務待遇會議，公司認為尚有財務缺口逾 1,500 億，並無餘力增加支應所需費用，加上蘇院長表示今年軍公教不加薪，本案施行顯有困難。	郭純陽副總經理、潘裕懽副總經理 鄭至能處長、李炳坤副處長 褚秀敏副處長、吳文豐理事長 羅蕙茹秘書長、林榮州董事 李柏翰處長、徐榮興處長 王海燕處長、張嘉玲處長
109/11/05	本會透過交通部黃荷婷主任秘書協助，請交通部人事處協助並蒞會指導，一同研議職階及約僱人員職務待遇意見交流會議，並將專案小組成員納入職階人員。	交通部蔡英良處長、陳亭君科長 郭純陽副總經理、潘裕懽副總經理 鄭至能處長、褚秀敏副處長 人力資源處、會計處 吳文豐理事長、羅蕙茹秘書長
109/11/16	召開 109 年業會合作協調會報會前會，工會表示願協助公司向民意代表陳情，提供說帖供立法委員參考，以爭取職務待遇。	鄭至能處長、李炳坤副處長 褚秀敏副處長、吳文豐理事長 羅蕙茹秘書長、林榮州董事 李柏翰處長、徐榮興處長
109/11/30	召開職務待遇議題交流會議，吳宏謀董事長藉由參加會議了解過去研商過程，並指示應儘速決議該案之進行方向，相關單位應再與工會協商。	吳宏謀董事長、江瑞堂總經理 潘裕懽副總經理、簡良璘主任秘書 鄭至能處長、褚秀敏副處長 人力資源處、會計處 吳文豐理事長、林榮州董事 詹一新董事、吳進文董事
109/12/04	中華郵政工會爭取職階與約僱人員職務待遇協調會，決議職務待遇專案小組成員，交通部同意依過去處理經驗，提供人資處專業建議，並給予相關法規修正協助。	交通部蔡英良處長、陳亭君科長 郭純陽副總經理、潘裕懽副總經理 鄭至能處長、褚秀敏副處長 謝伊琇管理師、人力資源處 會計處、法遵室、吳文豐理事長 羅蕙茹秘書長、林榮州董事 張金龍理事長、王湘傑理事長 李柏翰處長、徐榮興處長
109/12/10	研議職階與約僱人員比照轉調人員發給職務待遇專案小組第 1 次會議，郵政公司認為法制面上仍有疑義，恐有違反勞動基準法之虞，應再行研議為宜，貿然實施可能造成員工提出訴訟。	郭純陽副總經理、李炳坤副處長 唐協發主任、王君如處長 人力資源處、會計處、法遵室 吳文豐理事長 羅蕙茹秘書長、林榮州董事 張金龍理事長、王湘傑理事長 李柏翰處長、徐榮興處長

109/12/17	於 109 年業會合作協調會報後，召開職階與約僱人員職務待遇案座談會，由吳宏謀董事長親自主持，並指示人資處必須在兩週內提出解決方案；本會主張耗費一年以上時間反覆開會，非常沒有效率，公司必須正視中華郵政工會的訴求。	吳宏謀董事長、江瑞堂總經理 郭純陽副總經理、潘裕愷副總經理簡良 璘主任秘書、康嘉芳主任 鄭至能處長、王君如處長 楊蕙華法遵長、吳文豐理事長 詹一新副理事長、江杏林副理事長 吳國財副理事長、李貽謀召集人 本會所屬各分會理事長 李柏翰處長、徐榮興處長
110/01/13	中華郵政工會經過理事長聯席會報決議，將於 2 月 1 日進行街頭陳抗活動後，吳董事長表示願提出最大誠意與工會協商。	吳宏謀董事長、郭純陽副總經理 潘裕愷副總經理、簡良璘副總經理 丘京華主任秘書、鄭至能處長 王君如處長、陳敬祥處長 楊蕙華法遵長 吳文豐理事長、詹一新董事 林榮州董事、吳進文董事
110/01/20	研議職階與約僱人員職務待遇專案小組第 2 次會議，業會雙方凝聚共識，為避免財務衝擊，第 1 階段以行政院核定後第一年度核發前述「職務待遇」之 75%為原則、第 2 階段於行政院核定後二年內足額發給。	交通部人事處、簡良璘副總經理 潘裕愷副總經理、吳文豐理事長 詹一新董事、林榮州董事 吳進文董事、羅蕙茹秘書長 李柏翰處長、徐榮興處長 張金龍理事長、王湘傑理事長 人力資源處、會計處、法遵室
110/1/28	召開第 6 屆第 12 次臨時董事會，通過職務待遇案，送交通部轉陳行政院核定。	中華郵政股份有限公司全體董事

中華郵政工會爭取職階(約僱)人員 職務待遇剪影



二、業務興革與協調事項

1. 協處從業人員緩召問題

- (1)前交通部郵政總局進用之不定期約僱人員於改制為中華郵政股份有限公司後，改類為專業職(二)之從業人員無法依規定辦理緩召，經中華郵政公司函報交通部轉請國防部同意修訂該公司暨所屬各等郵局「國防工業緩召機構表列入緩召之技術員工職稱欄」內增列專業職(二)，國防部雖已增列專業職(二)職稱，但以括弧說明限招考進用人員，不含辦理優惠退休及不定期約僱人員，仍未能解決前述問題。經本會於94年4月14日以94080104-1號函請林郁方委員協助辦理。
- (2)94年4月25日上午10時，林郁方委員於立法院群賢樓502會議室召開「國防工業緩召機構表列入緩召之技術員工職稱欄，增列「中華郵政股份有限公司專業職(二)從業人員事宜」協調會，本會由理事長、秘書長及社運處長前往與會，國防部由後備事務司司長率軍事動員處副處長及相關人員出席，中華郵政公司由葉副總及人事處副處長代表出席，會中決議：
 - ①針對「不定期約僱人員」，請中華郵政股份有限公司行文國防部再予解釋，並請國防部同意視同專業職人員。
 - ②請中華郵政股份有限公司於行文中。說明這批「不定期約僱人員」之工作性質及流動率，且當初進用時均係經過考試甄選進入，以化解國防部的疑慮。
- (3)本會於94年5月18日以94080104-5號函向林委員郁方致謝，並將副本抄送各分會。交通部於94年6月3日以交授管字第0940094367號函轉國防部94年5月30日動勳字第0940000457號函，略以：「國防工業緩召機構表」「專業職二」括弧內容(限招考進用之人員，不含辦理優惠退休及不定期約僱人員)國防部已予以刪除，本案終告圓滿結案。

2. 員工上郵政 e 大學，宜採鼓勵員工自我學習，切勿強制實施

- (1)依據人事處99年12月29日回復如下：
 - ①郵政自92年改制公司後，由公務組織朝向私人企業管理方向經營，期望員工心態改變，強調終身學習的重要性，突破現況，以求創新。隨著科技的進步與網際網路的普及，本公司提供「郵政 e 大學」學習平台之出發點是希望建立員工「工作學習化，學習工作化」之觀念與作法，鼓勵員工上網學習，利用網際網路無遠弗屆的特性，隨時隨地在

網路上學習各種知識，對於課程內容有任何不熟習的地方，亦可以隨時反覆練習與複習。

- ②為配合政策法令規定、各單位實施節流措施及避免影響公務人手調度，本公司提供「郵政 e 大學」學習平台，係鼓勵員工利用公餘時間上網學習，惟未來基於整體考量，仍會適度辦理實體訓練，以應業務需要。
- ③本案建議擴展學習角落，購買電腦配置郵務單位以協助外勤同仁線上學習，值得鼓勵肯定，目前部分郵局亦有類似作法，建請逕向服務單位提出。

(2)類似建議案依據人事處 100 年 4 月 7 日回復如下：

- ①研擬辦法 1. 員工上課時數應予補休：本公司建置「郵政 e 大學」學習平台，除提供相關課程請各單位主管鼓勵員工利用公餘時間自我學習外，並斟酌實際需要於適當公務場所提供個人電腦，俾同仁利用公餘時間上網學習，係配合各等郵局實施節流措施〈減少積欠公休天數〉及避免影響公務人手調度，以部分線上課程代替實體課程，所提辦法「保留」。
- ②研擬辦法 2. 多數指定課程與業務不相干，請篩選：謹查本年度指定「可攜式儲存媒體安全管理〈1 小時〉」、「軟體智財權管理分享〈1.5 小時〉」、「資安風險管理概論〈1.5 小時〉」、「永續發展〈2 小時〉」、「如何欣賞建築〈1 小時〉」、「城市的綠〈1 小時〉」、「性侵害或性騷擾事件之處理原則及機制〈2 小時〉」及「資通安全測驗」等 8 門課程，共計 10 小時，雖與業務無關，惟係配合政策法令規定，員工可於 1 月至 12 月期間，選擇任何時間完成上述課程；至相關法令依據，請參閱本公司 100 年 1 月 19 日人字第 1000200153 號〈人通第 3177 號〉函，所提辦法「相機參辦」。
- ③研擬辦法 3. 課程平台系統負載不佳，不能跨平台，請改善：
 - a. 由於本年度使用「郵政 e 大學」上網學習之員工迅速地增加，部分同仁利用上班空檔時間上網學習，造成內部網路頻寬不足，影響公司業務正常運作，為此資訊處限制「郵政 e 大學」網站內網網路頻寬，致頻寬過載，影響員工學習意願及效果。本公司已規劃在資訊處、台北郵局管制站、台中郵局管制站及高雄郵局管制站等 4 處各裝設伺服器 1 部，解決頻寬不足問題，並達到高使用率及低回應時間等，所提辦法錄案辦理」。
 - b. 由於本公司提供網際網路服務之伺服器均採用微軟作業環境及考量

系統整體效能，郵政 e 大學採用，NET 核心技術，致無法跨平台使用。容俟日後系統汰舊換新，再行作整體考量。

(3)類似建議案依據人事處 100 年 5 月 27 日回復如下：

- ①本公司提供「郵政 e 大學」學習平臺之出發點是希望建立員工「工作學習化，學習工作化」之觀念與作法，強調終身學習的重要性，鼓勵員工自我學習，追求新知，任何時間可以在該平臺學習知識，對於課程內容有任何不熟習的地方，亦可以隨時反覆練習與複習。
- ②為符合政策法令規定及考量員工學習方便性，本(100)年度將相關課程設定為必修課程，員工無需報名選課即可學習。另函請各單位斟酌實際需要於適當公務場所提供個人電腦，俾同仁於年度內(1月至12月)利用公餘時間上網學習。

(4)類似建議案依據人事處 100 年 10 月 12 日回復如下：

- ①郵政 e 大學為配合政策法令規定及業務需要，本(100)年度系統將部分課程之選課方式逕予設定為「調訓」名稱，員工無需經過報名選課程序即可上課，其設定本意純為方便同仁自我上網學習。
- ②本公司對於法令強制性課程之訓練，採實體、線上雙軌併行方式，線上學習以鼓勵方式由同仁自願利用公餘時間上網學習，至未諳網路學習同仁則以實體訓練方式實施，如係於工作時間外辦理者，應按同仁參加時數予以補休，已函請各等郵局(處理中心)，遵照辦理。
- ③為避免衍生爭議、誤解及考量同仁學習意願，目前已規劃修改系統程式，將「調訓」名稱更改為「系統設定」名稱，預計於本年底完成。

(5)類似建議案依據人事處 101 年 5 月 17 日回復如下：

- ①「郵政 e 大學」係郵政員工自我成長之學習平臺，提供員工自發性之終身學習，期能透過網際網路功能讓員工不受時間、地點吸收新知；為鼓勵員工主動學習，以舉辦抽獎活動方式鼓勵同仁上網學習，相關抽獎辦法可參閱本(101)年 1 月 13 日人字第 1010200231 號(人通第 4130 號)函。
- ②另本公司對於法令規定課程之訓練(例如環境教育)，採實體、線上雙軌併行方式辦理，並以提供摸彩獎品鼓勵同仁自願利用公餘時間上網學習，無法線上學習同仁另由服務單位擇期安排參加實體訓練課程，並按參加時數予以補休。
- ③本公司為避免引起非必要之誤解，業於 101 年 2 月 24 日以人字第 1010200663 號(人通第 4251 號)函重申請各單位主管確依相關勞動法令規定，尊重員工個人學習意願，鼓勵同仁自動自發參與線上學習，

切勿強制實施。

- (6)103 年 12 月 18 日於金山大樓 902 會議室，召開「103 年業會合作協調會報」第七案提案，建請總公司調整現有規定同仁全面到郵政 e 大學上課的作法。會議決議：請郵政訓練所錄案參辦。

3. 建請開放職能訓練線上教室的必修課程，讓員工利用公餘時間上網學習

依據人事處 100 年 5 月 30 日回復如下：

- (1)謹查本(100)年度配合業務需要，指定具有基金銷售資格之營業窗口人員完成「基金銷售人員職前及在職學程(100 年度)」之 5 門必修學程以及指定領有簡易人壽保險業務員登記證人員完成「防制洗錢注意事項」、「郵政壽險中長期、保障型商品招攬技巧」等 2 門課程，員工可於 1 月至 12 月期間，選擇任何時間完成上述課程，並函請各單位斟酌實際需要於適當公務場所提供個人電腦，俾同仁利用公餘時間上網學習。
- (2)至建議開放職能訓練線上教室的必修課程，讓員工在上班時間中，利用空檔來完成乙案，按郵政 e 大學系統設定應無地點限制。

4. 建請儘速調整各郵件處理中心相關人事政策及調整部份單位(處理刷件、平信)工作同仁的上班時段之相關規定。

- (1)101 年 12 月 27 日於中華郵政公司金山大樓 902 會議室召開「101 年度業會合作協調會報」，會中第一案及第二案建請速調整各郵件處理中心相關人事政策及調整部份單位(處理刷件、平信)工作同仁的上班時段之相關規定。旨述會議決議：
 - ①請人事處儘速與各處理中心、工會及處理中心分會、相關處室共同研商處理中心適當外包比例；調整人事政策，對外招考新進從業人員，同時開放人員調遣。
 - ②錄案研議。並請郵務處依自動化機器汰換時程、郵件遞送時效、各處理中心場地等因素及考量員工生理健康，與各郵件處理中心進一步溝通。
 - ③請郵務處與稽核人員研商，查核各郵件處理中心時，如有當日無法出清情形，並依規定填列「當日無法封(投)清概況表」者，免於查核報告中列示。
- (2)102 年 12 月 20 日於中華郵政公司金山大樓 902 會議室召開「102 年業

會合作協調會報」，有關盡速修訂各郵件處理中心調整部份單位(處理刷件、平信)工作同仁的上班時段，執行情形復以：

- ①依自動化機器汰換時程，郵件遞送時效、各處理中心場地等因素及考量員工生理健康，與各處理中心進一步溝通。
 - a. 郵件處理自動化提升處理效率，縮短處理流程，提高郵遞時效品質，為郵政服務滿意度重要指標項目之一。所以處理單位同仁配合郵件進口時間，上班作業即時處理郵件為業務之需要。且各處理中心受限於作業場地不足，如將平信及刷件留交翌日處理，將因空間不足增加作業流程，影響郵件處理效益。
 - b. 另本公司 102 年 6 月 26 日年度業務研討會報告之「如何運用調盈補虛措施，調節郵件工作量暨改善限時郵件郵遞時效」案建議作法，適時區隔混投段限時及普通郵件處理方式，以利提早出班投遞，符合限時郵件時效要求之作法。部分投遞單位業已配合將普通函件安排在交寄之第 3 天投遞，俾與限時郵件有所區隔，如郵件處理中心改變普通郵件(刷件及平件)處理時間，郵件將延遲運交投遞單位，勢將排擠投遞單位之作業時間，增加外勤人員之工作負荷。
 - c. 基於上揭 2 點說明，處理中心同仁上班時間仍維持現況為宜。
- ②查各郵件處理中心因作業場地及人員編制，皆有其作業能量限制，如遇突增大宗郵件無法封清時，依規定填列「當日無法封(投)清概況表」作為管控，避免發生郵件遺漏未即時處理，影響服務品質情形，稽核將該表填列情形於查核報告中列示，係為顯示該處理中心控管流程是否落實，乃係內部管控之重要機制，建議該表免於報告中列示一節，擬予以保留。
- (3)102 年 12 月 20 日於中華郵政公司金山大樓 902 會議室召開「102 年業會合作協調會報」，有關盡速調整全省各郵件處理中心相關人事政策，執行情形復以：
 - ①於 102 年 2 月 6 日由本公司人事處召集郵務處、會計處、三個郵件處理中心相關人員及中華郵政工會、臺北郵件處理中心、臺中分會、高雄分會理事長召開「檢討各郵件處理中心進用人力協商會議」決議：
 - a. 授權各中心自行視業務性質、工作時段、業務量之實際情況，決定委外人力規模占各中心總用人數之比例。
 - b. 專業工作(如大卡車司機、機器設備維修、外文…等)人力，經全國性公開徵選。
 - c. 一般郵件處理人員：按「本公司員工申請調遣處理要點」規定，依

申請自費調遣之電腦排名依序傳用。

②本（102）年度函報辦理徵選專業工作人力情形：

- a. 臺北郵件處理中心：2次，國際郵件郵務工作人員、勞安人員。
- b. 臺中郵件處理中心：2次，資訊、採購、修護、大卡車駕駛。
- c. 高雄郵件處理中心：1次，資訊、物流、外文、大卡車駕駛。

(4)中華郵政公司 103 年 2 月 5 日人字第 1030200377 號函略以，函知自即日起恢復現職人員得申請調入各郵件處理中心服務。茲因各郵件處理中心自費調遣凍結已逾 10 年，恢復申請調遣初期，為求公平及避免爭議，請有意願前往服務並符合本公司員工申請調遣處理要點請調資格者，於 103 年 2 月 27 日（星期四）前填妥自費調遣申請書由服務單位核轉所屬各等郵局（郵件處理中心）人事室，各人事單位統一彙整陳核後，送相關郵件處理中心會同各該中心工會分會，以公開抽籤方式決定調遣入機存記名次，再俟缺依序辦理調派。又為避免與前述作業期間混淆，自 103 年 3 月 3 日至 16 日暫停接受自費調各郵件處理中心之申請；於 103 年 3 月 17 日後回歸依本公司員工申請調遣處理要點規定辦理。92 年凍結前已申請調遣各郵件處理中心人員仍維持原存記名次，俟缺依序辦理調派。

(5)為落實新進從業人員考用合一及各類人力平衡發展，中華郵政股份有限公司委託金融研訓院辦理 104 年從業人員甄試，增列錄取專業職（二）內勤郵務處理類科人員。104 年 3 月 5 日人字第 1040600648 號函略以，函知新進專業職（二）內勤郵務處理類科人員，試用期間（6 個月）須派在各級郵局郵務營業櫃台或各郵件（遞）部門擔任郵件處理工作。

5. 爭取訂定合理經營績效獎金發放辦法及 102 年度預算案

(1)立法院第 8 屆第 2 會期第 17 次會議，政黨協商以國內經濟景氣低迷及人民有相對剝奪感為由，大肆腰斬國營事業員工績效獎金至 1.2 個月。102 年 1 月 7 日朝野黨團協商完成，共同提案簽署並編列於 102 年度中央政府總預算協商通案決議，追溯刪減國公營事業績效獎金一案。旨述會議結論「台糖、中油、台電、自來水四家公司 100 年度經營績效獎金不得超過 1.2 個月；自 101 年度起，國營事業有盈餘者，始得發放績效獎金，但不得超過 1.2 個月」。中華郵政公司無端遭受波及，本會深感不解且難以接受，除已循各方管道傳達強烈不滿及抗議訊息，並積極謀求解套良策。

(2)中華郵政公司自民國 78 年依照行政院核定「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」之規定核發經營績效獎金依法有據且行之多年。實施經營績效獎金制度迄今 23 年，每年考成均列甲等，且都達成動輒百億法定繳庫盈餘目標，並有超額盈餘；單以 101 年為例，郵政原法定預算稅前盈餘目標為 106.11 億元，業已執行完竣，初估稅前決算為 134.72 億元，稅前超額盈餘 28.61 億元（稅後超額盈餘 5.27 億元）。如此績優、賺錢的模範國營企業，立法院不應假公平正義之名、行政治鬥爭之實，漠視郵政員工辛勤付出，反而輕率剝削及恣意傷害。

- (3) 102 年 1 月 14 日下午 1 時於臺灣石油工會(台北市重慶南路一段 7 號 6 樓) 研商至行政院陳情會前會議，是日下午 2 時經濟部、財政部、金管會及交通部等所屬事業工會理事長(本會江前理事長與會)共 20 餘人至行政院陳情，黃副秘書長敏恭接受陳情時表示，行政院持續與立法院溝通本案。若績效獎金制度需要修正時，應由主管機關與工會等協商討論。與會人員建請行政院若提出績效獎金相關修正草案時，應與工會等協商討論。
- (4) 102 年 2 月 2 日於凱達格蘭大道「國公營工會大聯盟」，訴求支持合理改革、拒絕暴力決策大遊行。立法院 1 月 15 日院會決議：「台糖、中油、台電、自來水四家公司 100 年度經營績效獎金不得超過 1.2 個月；自 101 年度，國營事業有盈餘者，始得發放績效獎金，但不得超過 1.2 個月。」，院會通過政黨決議牴觸行政裁量，引發國公營事業員工反彈，也嚴重損及政府行政部門之裁量權。本會贊成沒有績效就不應領取獎金的概念，但堅決反對以民粹掛帥、毫無預警、未經協商且溯及既往的粗暴手段。本會強烈主張，101 年度經營績效獎金應適用原辦法，維持上限 4.6 個月。
- (5) 本會鄭理事長於 4 月 16 日接篆視事後亦積極拜會各朝野立委，謀求解套良策；另於 4 月 29 日率本會重要幹部並邀集本屬高雄分會、屏東分會理事長北上加強拜會相關委員，請求支持行政院版本。經本會聯合各國公營事業工會共同努力，要求行政院應體察各業經營狀況，訂定合理經營績效獎金發放辦法。幾經折衝，中華郵政股份有限公司經營績效獎金終獲核定上限為 4.4 個月，並溯自 101 年 1 月 1 日生效。
- (6) 中華郵政股份有限公司 102 年 5 月 10 日人字第 1020083556 號函略以，檢發新修正之「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」(核定本)及「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」(備查本)及相關修正對照表各 1 份，均溯自 101 年 1 月 1 日生效。旨述實施要點及注意事項係依據行政院 102 年 2 月 8 日「國營事業經營

績效獎金制度檢討研商會議」決議修正，其重點如下：

- ①修正經營績效獎金提撥總額上限為 4.4 個月。
 - ②修正考核獎金提撥級距。
 - ③修正績效獎金之計算公式及明定績效獎金提撥月數之基準、上限、調整級距及衡量指標及內部合理分配比例。
 - ④增訂政策因素認列原則。
- (7)本會於 102 年 5 月 17 日以 102080809-1 號函，函知本會所屬各分會、各代表、理事、監事、主任委員、委員及會務人員。本會處理 101 年度經營績效獎金及 102 年度預算案情形，請轉會員知照。
- (8)中華郵政公司 102 年預算原經立法院交通委員會審議要求刪減費用 5.5 億，經本會鄭理事長積極奔走及各分會努力向各地立委協調說明後，改為酌減 4 仟 1 佰萬元，大幅減輕 102 年達成繳庫盈餘目標之負擔，惟仍需經立法院會二、三讀通過始能定案。
- (9)本案發展期間，端賴各分會理事長、全體工會幹部及會員同心協力，方能成事。值此經營環境艱困，經濟復甦遲緩之際，各界對國公營事業各項待遇均嚴加審視，本會已傾全力將影響降至最低，能有如此成果實屬不易，請會員低調以對，並請繼續維持服務品質及郵政形象，作為日後爭取相關權益之有利條件。
- (10)102 年 5 月 28 日交通部人事處鍾處長振芳拜會本會鄭理事長，理事長要求爭取各部會經營績效獎金特優一名，提撥總額上限為 4.6 個月。
- (11)中華郵政公司於 102 年 6 月 5 日研討「績效考核三級制可行性」會議後，為利修改基本績效獎金核發成數及激勵獎金來源等事宜。於 7 月 9 日上午 10 時於中華郵政公司金山大樓召開研商「修正基本績效獎金計發成數及推展重點業務之激勵獎金來源」會議，會中討論修改基本績效獎金核發成數並將修正後所節省經費充作「激勵獎金」來源。本會與會代表反對相關草案，反對理由以現行績效考核辦法已具鑑別度；且 101 年度績效獎金甫自 2.6 個月下修為 2.4 個月，值此敏感時期，不宜貿然再作修訂，以免引起員工反彈及輿論關注；況且請事、病假者已依天數扣發獎金千分之七，如再因考成分數打折發給，似有雙重罰扣獎金之虞；又若依基本績效獎金核發成數修正後，預估約可節省 1,000 萬元，加上年度內事、病假及曠職天數扣發獎金約 1,400 萬元，合計約 2,400 萬元。預計所節省 2,400 萬元對總公司整體預算實屬杯水車薪，不足以達激勵目的，為節省小錢而付出不可預估之代價，得不償失；且總公司每年編列業務宣導費用 5 至 6 億元，並訂有

重點業務獎勵措施，建議檢討現行業務宣導費核發規定，提撥一定成數給各單位，取代本案修改基本績效獎金計發成數，充作「激勵獎金」來源。

- (12)102年10月4日上午10時，本會理事長率本會幹部前往交通部，拜會交通部人事處處長鍾振芳，建請修正經營績效獎金提撥總額上限，請行政院評選各部會經營績效特優之部屬國營事業一名，提撥經營績效獎金總額上限為4.6個月，以維郵政勞工尊嚴及應享權益。
- (13)102年12月18日立法院財政委員會邀請行政院主計總處、人事行政總處、研考會、審計部、財政部、經濟部及交通部就「所屬國營事業績效獎金及考核獎金予以法制化，以符司法院大法官會議解釋意旨，並達成公平正義之目標」專題報告。國營事業績效獎金及考核獎金屢遭質疑，102年4月3日修訂「公營事業機構員工待遇訂定基本原則」，並追溯至101年起生效。其中，考核獎金依行政院核定的年度考成成績發給，甲等2個月、乙等分為1.5至1個月、丙等沒有。績效獎金部分以1.2個月為基準，超過法定盈餘才能再往上調，最高可再加1.2個月，經行政院評選為績效特優的事業，績效獎金還可再增加0.2個月，沒有盈餘不能提撥績效獎金。

6. 建請修正「中華郵政股份有限公司從業人員甄選進用要點」

- (1)中華郵政創業至今117年，正職人員包含改制前歷任郵政總局長在內，均經考試及格任用進局，改制後僅董事長1人為官派且不用考試，其他無人例外。中華郵政公司於102年4月26日第4屆第7次董事會逕行修改「從業人員甄選進用要點」，如此重大人事制度之變革及調整，事前卻未知會或與工會協商，已嚴重違反「團體協約」第36條有關規定，且史無前例的悖逆公平、公正、公開原則，已令郵政員工多所質疑，引發員工強烈不滿，紛紛要求工會表達嚴正抗議。咸認嗣後是否仍將循此模式常態性無限進用相關人員？為免影響郵人工作情緒之浮動與不安，本會於102年7月29日以102060349-1號函，建請中華郵政公司依據勞資雙方所簽定團體協約第37條之規定，儘速擇期召開「業會合作協調會報臨時會議」，就當前人事制度究應如何合理變革或調整，進行雙邊意見溝通及協商，俾免百年郵政未來營運及永續發展蒙受巨大衝擊或面臨無謂災難。
- (2)中華郵政公司於102年10月2日下午2時30分於金山大樓召開研商「特殊技術及重要管理人員甄選計畫(草案)」會議。會中建議：

- ① 妥慎研議特殊技術及重要管理人員的甄選。
 - ② 甄選進用特殊技術及重要管理人員之面試，由總經理擔任召集人。
 - ③ 面試委員應有一席工會代表。
- (3) 中華郵政公司參採本會所提意見，於 102 年 11 月 14 日人字第 1020202883 號函略以，檢發新修正「中華郵政股份有限公司從業人員甄選進用要點」。旨揭要點業經本公司第 4 屆董事會 102 年 4 月 26 日第 7 次會議修正通過，並報奉交通部 102 年 5 月 17 日交郵字第 1025006798 號函同意備查。修正重點為：
- ① 增列特殊技術及重要管理人員進用之法令依據、報准程序及甄選方式。（要點第一、四點）
 - ② 明列各類新進人員應經試用考核。（要點第五點）
 - ③ 增訂辦理特殊技術及重要管理人員甄選作業規範。（新增要點第十一點）
 - ④ 原要點第十一、十二、十三點之點次變更。

7. 民國 98 年業會合作協調會報提案，建請公司應補足在民國 59 年至 65 年間未納入勞工保險之臨時人員之年資差額

- (1) 案關臨時人員有目前仍在職者，其未納保勞保期間年資依規定未來可加入請領勞保年金，且無最高 45 個月之限制。本案目前卻依交通部 89 年 8 月 29 日交總 89 字第 050904 號函核准僅同意以勞保一次補償金方式補償，造成案關臨時人員之損失，未盡公允。
- (2) 本案經總公司人事處於 98 年 11 月 18 日回復，案關臨時人員退休時選擇請領勞保老年年金年資補償，前曾報奉交通部函復以，倘若比照勞保老年年金給付方式補償損失，因無最高 45 個月之限制，其與老年一次金給付補償方式差距過大且影響深遠，而未獲同意，民國 59 年至 65 年間臨時人員未納入勞保者，係因公司作業疏失而導致，反而由弱勢無辜的員工來承擔後果，顯然不符公平、正義作業原則，本會於 104 年業會合作協調會報及 105 年召開協調會均再提出上開爭取年資差額之訴求在案。
- (3) 經本會長時間爭取及追蹤，中華郵政公司業於 106 年 4 月 17 日回函：人字第 1060600722 號略以，59 年 1 月 1 日至 65 年 12 月 31 日止為納入勞工保險之臨時人員於退休選擇請領勞保老年年金給付實受有損失者，儘速檢視確認相關資料無訛後，可即行辦理補償事宜。
- (4) 案關人員因中華郵政公司 98 年 10 月 16 日人字第 0980071930 號函規定

未能領取補償者，應請填具切結書並檢附勞工保險局核定函申請補償，補償金計算方式如下：

- ①給付金額=平均月投保薪資*給付月數。
- ②「平均月投保薪資」按被保險人加保期間最高 60 個月之平均月投保薪資計算，以勞工保險局核定函為準。
- ③未滿 1 年之畸零年資，按比例計算，未滿 30 日者，以 1 個月計算。
- ④已投保勞保年資合併未納保年資未達 15 年部分，未納保年資每滿 1 年，按其平均月投保薪資發給 1 個月；超過部分，每滿 1 年發給 2 個月。
[例：有已投保勞保年資 14 年及未納保年資 4 年者，應補償核算方式為： $1*1$ (未達 15 年) $+3*2$ (逾 15 年) $=7$ ，共計補償 7 個月之平均月投保薪資]
- (5)另案關退休人員如有已請領勞保老年年金給付後亡故者，應由其繼承人檢具相關證明並簽署切結書(繼承人申請用)後推派代表領取；至其他例外情形，應另行個案辦理。

8. 轉調人員係屬公務員兼具勞工身分，非狹義公務員，建請無須使用國民旅遊卡，休滿一定日數假期，即可領取固定數額休假獎金

- (1)106 年 1 月 26 日由中華郵政股份有限公司人字第 1069514651 號文得知，本公司轉調人員自本(106)年度起應依勞動基準法規定免實施強制休假，亦無需比照適用「行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施」。
- (2)本會即向中華郵政股份有限公司建議，轉調人員既符上開規定，應予無需使用國民旅遊卡並按休假日數核算發給金額(休假補助費 16,000 元)為妥，建請中華郵政股份有限公司擬訂相關規範供交通部核示。
- (3)106 年 5 月上旬得知，上開建議案業經交通部核定同意，有關轉調人員休假補助辦法及其詳細規定，以中華郵政股份公司正式通函為主。
- (4)106 年 5 月 18 日，本會即以 106041302-1 號公文建請中華郵政股份有限公司提高職階及約僱人員「國內旅遊補助費」比照轉調人員，以增進職階及約僱人員福利。
- (5)中華郵政有限公司於 106 年 5 月 23 日人字第 1060098314 號函表示，刻正研擬轉調人員休假補助費要點，俟核定發布後將再參酌本會意見另案簽辦。
- (6)郵政公司已於 106 年 7 月 6 日發布人字第 1060601339 號函正式實施。

9. 推動各項業務落實工作衡量

- (1) 事業單位早於民國 55 年間即陸續推動「郵政人工作業標準」制度，實施郵政分類業務工作點，期間歷經多次檢討修正，在民國 73 年 6 月及 76 年 3 月間陸續公佈、修訂「郵政工作衡量制度簡化方案」；由於各項業務在實施中頗多改進更易，原「簡化方案」難以具體反映工作效率，在民國 83 年 12 月又頒訂「窗口分項工作點標準」試辦；但因部分工作項目所訂工作量標準偏低，另有部分業務工作在工作量負荷輕重評估上顯失公平，會員頻生質疑與爭議，所以在民國 85 年 6 月間郵局總局函知各局廢除計算工作點作為核定人手之依據，責由各責任中心依據業務量及用人費支出自行控制人額。86 年 3 月間總局再籌組「研訂郵務、儲匯窗口、郵件部門各工作項目基數」規劃小組，研訂適用之工作衡量制度，來作為衡量各局工作量及調配人手之參考。
- (2) 在本會堅持與積極協商下，郵政總局於 87 年 3 月 23 日頒訂「儲匯窗口分項工作點標準」自 7 月份起試辦，並自當月 21 日起全面恢復鍵入作業，作為加強經營管理與衡量作業績效之基礎。本會隨即成立「窗口工作點標準專案小組」，針對總局標準草案逐項提出研討，訂定工會版本，建議總局、儲匯局相關承辦業務單位主管於該項標準試辦前先與工會溝通，以期更臻合理而減少爭議，獲郵政總局採納；並於 87 年 5 月 15 日召開協商會，對於不合理的工作點，如存簿代繳建檔、劃撥代繳建檔改以筆數統計，禮券開發、兌付改以張數統計，原壽險借還款分開為借款、還款分別統計；另事務點原訂以工作點總和之 3% 計算，提高為 5%……等，均作了大幅度的修正。
- (3) 89 年 6 月 29 日，本會舉辦郵件工作衡量制度研討會，邀請元智大學張高雄講師及總局設考會陳賜得副主任授課與指導，與會者將發掘各局在實施工作衡量制度中所遭遇的問題提出討論，相關研討結論於會後轉送事業單位參考。
- (4) 郵政總局於 89 年 8 月 15 日以業 89064004-005 號函知本會略以，該局研訂之「外勤投遞人員工作衡量制度」，前經邀集部分郵局郵務主管研商相關內容及試辦事宜，並參酌本會 89 年 6 月 29 日郵件工作衡量制度研討會決議意見，將原訂各類郵件投遞工作量標準表中「整理時間」之標準工時依平常郵件及特種郵件類別，酌予修訂增加工時，以符實際。本會亦立即函轉各級工會瞭解各地試辦情形，並請隨時提供檢討意見續辦。
- (5) 總公司人事處 96 年 1 月 10 日回復本會有關郵政公司 94 年 6 月 21 日人

字第 0941300950 號函規定，以 93 年度郵儲窗口總工作點÷當年度全年上班天數÷480÷95%作為各局郵儲窗口設算名額計算因子，係依郵政公司 94 年 5 月 11 日召開「研商配合業務量調整各局（處理中心）名額會議」決議辦理，該會議並決議「各局名額總數仍應在立法院核定本公司 94 年度預算員額範圍內調配，如超逾上述預算員額，應依公平合理原則按比例調配。」經函請各局設算郵儲窗口所需名額與核定名額相較，尚不足 373 名，有關建議降低郵儲窗口工作點核算基準乙節，應予保留。另依交通部函轉行政院核定該院人力評鑑服務團實地訪查本公司組織及員額評鑑結論，同意本公司在年度用人費用限額 312 億元不變前提下，調整 95 年度預算員額增加 750 人，刻正依實際業務需要通盤研議運用原則，一俟定案將另行函知。

- (6)另據總公司 96 年 5 月 14 日總字第 0960200523 號函復本會略以，郵政公司訂頒「郵儲窗口分項工作點標準」旨在提供各局（各單位）人力運用績效評估及人員負荷之參考工具，各局（單位）實務應用上，宜先就該局轄區之特殊情況及各局間人力調盈補虛之改善空間、抵休人力之補充、核增員額之效益性與可行性加以衡量，彈性應用，本公司今後仍將配合實際作業情形與工作簡化政策持續修正，力求工作衡量制度公平合理，益趨完善。

10. 提高郵政員工因公駕車發生行車事故公司負擔賠償金額，賠償金最高額度由原 250 萬元至 400 萬元

外勤人員執行職務都使用交通工具在外投遞，長期暴露於事故風險中，經常會遇到交通事故，鑒於職階人員薪資不高，且是為了公司營收盡心盡力；在發生行車事故時，通常會有人損與財損，也沒有人願意發生事故，但只要發生事故，員工就要負擔相當高的損害賠償金，當時賠償金最高額度為 250 萬元，本會理事會多次提案反映這金額對發生嚴重事故時根本不足以支付，中華郵政號稱是幸福國營事業，豈能讓員工為公司打拚卻可能揹負重大賠償金而感到身心俱疲，幾經鄭前理事長與中華郵政公司協調，爭取提升最高賠償金額成功，賠償金最高額度由原 250 萬元增加至 400 萬元。請參閱中華郵政公司 107 年 6 月 6 日郵字第 1072802332 號（郵通第 0037 號）函知修正相關規定。

11. 封發作業使用之「鉛誌」已廢止使用以「圓柱標示型束帶」取代「鉛誌」封紮

郵局長期以來在封發郵件作業均是以「鉛誌」加以纏繞繩索，並用大型

的夾拑將其固定後交由運送人員郵遞。

這些年來，本會不斷建議中華郵政公司，舊、廢鉛誌若隨意棄置或視為垃圾丟棄，會嚴重汙染環境，甚而流入回收市場，恐肇生弊端，影響郵譽，應改採先進國家郵政使用之「止回束條」，可減少人力浪費，降低成本，加快封發作業，減輕污染，並可提升郵政形象。

立法委員管碧玲女士在質詢中華郵政公司時也大聲疾呼，中華郵政郵差用來封郵包的鉛封，不僅不環保，也費力費時，甚至可能對從事封發之工作人員造成身體的戕害，工會爭取多年，中華郵政卻依然如故，應予以檢討。(105.4.2 自由時報)

最終在 108 年 2 月 27 日中華郵政郵字第 1082800545 號發函週知：為提升郵件封發作業效率，自即日起各單位封發特種郵件改以「圓柱標示型束帶」(以下簡稱：封發束帶)取代鉛誌封紮，本會長期建議案始告完成。

12. 爭取公司同意郵務單位、支局可添購冰箱

為體恤窗口、郵務同仁為民眾提供服務，投遞單位依當日工作狀況調整用餐時間，本會過去曾要求中華郵政公司提供各單位經費購買冰箱存放食物，以節省同仁外出用餐時間，陳前總經理憲着指示由郵務單位先行試辦。

106 年 4 月 18 日鄭前理事長於中華郵政公司業務會報再次反映同仁的建議，窗口同仁因加強中午值班人力關係，中午時間用餐十分緊迫，易錯過外界一般供餐時段，請公司也要體恤窗口同仁的辛苦，以支局為單位為同仁添置冰箱，當時夏季又即將來臨，食物容易腐敗，為利食品保鮮，務請公司配合添置，以照顧員工，業獲陳前總經理憲着同意自該日起施行。

13. 爭取公司同意郵務單位可添購製冰機

本會為體恤外勤同仁在外辛勤從事投遞工作，夏日氣候酷熱，本會向郵政公司爭取為外勤同仁購置製冰機，可讓外勤同仁於出勤前攜帶冰塊，炎熱時具備降溫效果，已獲郵政公司同意核撥郵務處「一般建築及設備規劃」預算購置製冰機。(參閱中華郵政公司 109 年 12 月 3 日郵字 1090905777 號函)

14. 凡遇 3 日以上連續假日之首日為非假日時，營業窗口一律停止營業

吳理事長為保障窗口同仁權益，使渠等於連續假期獲得充分休息，與家人共享天倫之樂，本會發函至郵政公司建議凡遇 3 日以上連續假日之首日為非假日時，各營業窗口一律停止營業，經吳理事長積極與郵政公司協調，已獲郵政公司同意，自 109 年 10 月 9 日起，凡遇 3 日以上連續假日之首日為非假日時，營業窗口一律停止營業。（參閱中華郵政公司 109 年 6 月 19 日郵字第 1092802264 號函）

15. 公司採納本會建議-勞動節適逢例假日之補休方式

有關五一勞動節適逢例假日之補休方式，公司於 110 年 8 月 24 日召開「研商五一勞動節如遇勞工例假或休息日補休方式」會議中採納本會建議，五一勞動節如遇勞工例假日或休息日，將參照紀念日及節日實施辦法第 5 條之 1「紀念日及節日之放假日逢例假日應予補假。例假日為星期六者於前一個上班日補假，為星期日者於次一個上班日補假。」之規定訂定補休日期，自明年起，五一勞動節如遇星期六或星期日，除快捷業務仍提供服務外，星期六營業郵局均統一實施放假。

16. 向各政黨立法委員陳情，反對將代售商品收入列入員工績效，莫讓同仁自掏腰包強迫購買自家商品

本會強烈反對將代售商品收入列入員工績效，中華郵政應改善目前電子商務商品價格高、商品種類少、操作介面複雜，較市面網購電商遜色之問題，以提升顧客購買慾，並商請多位立法委員為郵政同仁發聲，要求公司不得要求員工自掏腰包購買郵政商城商品，中華郵政公司已取消將代售商品收入列入績效評核，並要求各責任中心局不得強迫將業績分配至「個別員工」。

17. 協助員工解決「郵政員工薪給清單」無法自外網登入「員工電子信箱」下載附件之問題

因金融監督管理委員會 108 年專案查核意見，中華郵政公司自 110 年 10 月 1 日開始外部網路登入員工電子郵件系統禁止下載附件，造成全體員工怨聲載道。經本會與中華郵政公司人力資源處、資訊處及資安單位於 110 年 12 月 16 日進行協商後，中華郵政公司已請人力資源處發函周知因應處理方式，俾利員工順利檢視薪給清單。

三、郵務類

1. 調高郵車保險保額

- (1) 郵車承載關鍵使命-郵遞運送郵件，終日全省各地奔波勞心勞力，大小交通意外事故似難完全免除，惟外勤郵運車輛重大交通意外事故頻傳，造成駕駛郵車之同仁，執行郵運公務時心理忐忑不安，情緒起伏頗大。郵車若發生重大交通意外(理賠)案件，外勤同仁處理賠償相關事宜，面臨要求高額賠償金之索賠，身心壓力與家庭經濟不堪負荷。
- (2) 99年11月23日於總公司金山大樓902會議室召開「99年度業會合作協調會報」，臨時動議提案建請總公司全面加保郵車(四輪)之保險保額，俾利維護事業及員工權益。
- (3) 經旨述會議與會人員積極爭取，本案決議通過調高郵車保險保額，並請郵務處參考其他公營機關(中華電信、中油、警政署與公車處)投保情形，儘速調高郵車保險保額。
- (4) 中華郵政公司99年12月21日郵字第0992808876號函請各局、中心辦理調高郵車保險保額如下：
 - ① 大特車投保金額：
 - a. 每一人傷亡60萬提高至300萬元。
 - b. 每一意外事故120萬提高至600萬元。
 - c. 每一意外財損20萬提高至50萬元。
 - ② 小特車投保金額：
 - a. 每一人傷亡30萬提高至150萬元。
 - b. 每一意外事故60萬提高至300萬元。
 - c. 每一意外財損10萬提高至30萬元。
 - ③ 機車投保金額：
 - a. 每一人傷亡30萬提高至150萬元。
 - b. 每一意外事故60萬提高至300萬元。
 - c. 每一意外財損5萬提高至10萬元。
- (5) 本會第5屆第8次理事會再次提案，建請中華郵政公司再提高郵車第三人責任險保額，以減輕基層同仁負擔。

2. 建請外勤投遞用機車改為無內胎輪胎

(1)本會各項會議(郵工運動設計委員會、外勤事務委員會)及所屬分會邇來持續建議，現行郵用機車使用輪胎(內胎及外胎)，一旦爆胎即致機車打滑，人車俱倒。因而請公傷假者甚多，亦有因此造成人身重大傷害者，對外勤同仁工作安全影響至鉅。近年生產之機車，以注重人身安全之高速胎為市場主流，一般機車行已不提供換補內胎之服務，致發生爆胎情事時，外勤同仁常有遍尋不著提供補胎服務機車行之窘境，常需投遞或修護單位派車前往救援，除延誤郵遞時效外，更誤導客戶郵政落後之形象。爰此，建請總公司採購投遞用機車時，宜選用高速胎機車，以維投遞安全及服務品質。

(2)依據總公司 99 年 6 月 1 日郵字第 0992804109 號函復如下：

①本公司外勤投遞用排檔式機車(125cc 或 100cc)，車輪使用鋼線輪輻及鋼材輪圈，輪胎含有內胎及外胎，經洽詢廠商目前此款車尚無研發使用高速胎。

②另無段變速機車(俗稱塑膠車)車輛輪胎使用鋁合金輪輻及鋁合金輪圈，輪胎為無內胎式車胎(高速胎)。因高速胎沒有內胎，須配合鋁圈使用，鋁圈沒有鋼絲，張力不夠，不足以負荷過重的郵件，若遇路面坑洞碰撞稍有變形，必須更換鋁圈，93 年時曾經購買 10 輛配發臺北、三重、板橋郵局試用，反映不良。爰此，本公司現有外勤投遞用機車仍援例購買排檔式機車。

③上述 2 種型式機車車輪結構不同，無法互換使用不同型式車胎，故本公司現有外勤投遞用排檔式機車輪胎無法更換為高速胎。

(3)相同建議案依據郵務處 100 年 9 月 16 日處郵字第 1002806244 號函復如下：

①經洽機車原廠商表示，本公司外勤投遞用排檔式機車，原始設計結構及功能即為載運重物之用，車輪使用鋼線輪輻及鋼材輪圈，輪胎使用一般輪胎(輪胎含有內胎及外胎)，以增加張力載運重物，並已通過車輛安全審驗中心(VSCC)認證合格，如欲更換使用無內胎之高速胎，機車結構需重新設計且需再經審驗合格，否則恐有安全之疑慮，至民營投遞業者使用之機車，其原始設計結構即為高速胎，與本公司截然不同。

②輪胎易磨損應與載重及行駛路面有關，各等郵局(中心)使用單位郵車如有行駛特殊路面，經各等郵局或郵件處理中心派員查勘屬實，得視實際情況，酌予降低輪胎行駛里程，以維行車安全。

- ③至年度新採購機車採用高速胎 1 節，仍需通盤考量，並審慎評估、研議辦理。
- (4)為維護外勤同仁工作安全，並確保郵政服務品質。101 年 6 月 15 日本會以 101041303-1 號函，建請中華郵政公司於最近期間辦理遞用機車採購時，宜選用高速胎，務必將高速胎機車列入招標規範，並儘速汰換現行郵用機車。
- (5)有關本會建請中華郵政公司採購郵用機車時，宜選用高速胎，以維投遞人員安全及服務品質一節。中華郵政公司 101 年 6 月 25 日郵字第 1010125590 號函復以，本公司投遞使用傳統輪胎(含有內胎及外胎)之排檔式 125 機車，本(101)年度新車採購程序業已完成。為具體改善外勤投遞人員勞動條件，並避免渠等騎乘機車發生爆胎摔傷，及因無法適時補胎延誤遞郵時效等，本公司已定自明(102)年度起將高速胎列入上開機車之採購規範。

3. 建請投遞用機車採購無段變速機車

依據郵務處 101 年 3 月 19 日處郵字第 1012802085 號函復如下：

- (1)本公司外勤投遞同仁騎乘之排檔式機車，其原始設計結構及功能即為載運重物之用，而無段變速機車僅適合輕載，如負載較重並遇路面坑洞時，會因路面碰撞產生變形，常須更換鋁圈，增加成本支出。
- (2)為應業務需求，本公司 100 年度使用機車標餘款項試購無段變速塑膠殼 125 機車 92 輛，該機車並裝設可上鎖之後置物箱(約 125 公升)及前置物網(約 20 公升)，以供各局解決上樓投遞郵件安全問題，如使用情況良好，且使用單位需求增加，將逐步推廣至其他投遞段。

4. 建請採購汽機車時，嚴選規格及品質，增訂投標廠商規範

(1)建請採購郵用二輪機車時，嚴選規格及品質，增訂投標廠商規範：

- ①須在各縣市設立服務站。
- ②在保固期間內，提供免費道路救援到服務站維修。

(2)依據中華郵政公司 99 年 2 月 6 日郵字第 0992801123 號函答復如下：

- ①合理標(最有利標)過程複雜而冗長，且廠商異質性認定困難，亦較有爭議，故審酌本公司業務需求及價格考量，有關財物之採購仍以價格標為主。
- ②本公司汽機車仍本嚴謹規格及品質要求採購，售後服務如非人為疏失造成之損壞，於保固期限內，均可要求廠商免費更換零件及修理。

- ③DEX 機車係 97 年採購，有關剎車容易卡住輪胎乙節，已洽請廠商與淡水郵局王稽查永通連繫，並於 2 月 4 日前往勘驗處置，本公司將追蹤勘驗處置情形，以作後續採購改善之參考依據，並維護員工行車安全。
- (3)另依據郵務處 99 年 4 月 8 日郵處字第 0992802959 號函復如下：
- ①目前 125 投遞用機車採購規範投標商履約能力資格已規定：投標商須在台北市、高雄市及台灣各縣(含外島縣)、市至少均設有自營或特約之修理店或服務站 1 處(含)以上。
- ②建議「保固期間內，提供免費道路救援到服務站維修」乙節，將於下次修定採購規範時納入考量。
- (4)類此建議案，本會建請機車採購時，規格規範方向燈設置於載架兩側，以維行車安全。依據中華郵政公司 103 年 11 月 21 日勞字第 1031702092 號函復以，同意錄案辦理，自明(104)年度新購機車時列入採購規範。

5. 建請公務車輛全面加裝隔熱紙

依據郵務處 101 年 5 月 24 日處郵字第 1012803611 號函復如下：

- (1)現行郵用 4 輪以上車輛(司機室)隔熱紙施工，係各等郵局(中心)視需要自行招商製作。
- (2)本公司郵務處採納中華郵政工會臺北分會第 3 屆第 2 次理事會建議案(案號：117)建議，自本(101)年 1 月起所有新購郵用 4 輪以上車輛擋風玻璃、左、右車門玻璃，出廠前皆貼上防爆隔熱紙。
- (3)本案保留。

6. 提高汽車三級保養公假時數

- (1)本會建請提高汽車三級保養公假時數，原公假時數縮短為二小時，明顯不足。
- (2)依據郵務處 99 年 4 月 8 日郵處字第 0992802959 號函復，各單位前往深坑汽車修理廠實施汽車三級保養，進廠後須作多種項目檢查，更換機油，再加上來回路途時間，給予 4 小時公假應屬合宜。本案建議案同意核予 4 小時公假。

7. 建請儘速汰換 10 年以上郵用大卡車，以維行車安全

依據總公司 98 年 8 月 31 日郵字第 0982807693 號函復略以，本公司每年均編列購車預算以採購各型車輛，因購車預算有限，車種又多，無法完全滿足各局(中心)車輛汰換需求，預算金額無法全數分配於同型車種，惟用

於 15 噸大卡車金額仍屬大宗，未來希望增加預算編列，並分配更多金額於 15 噸大卡車，加速汰舊換新，以維護行車安全並節省龐大之修理費用，故有關年度採購新車之分配，係以車務系統車輛公里數及修理費用為參考依據，至 15 噸以上新車之分配，仍本諸以往以長途運輸需求列為優先考量。

8. 配發窗口半日約僱人員全套制服

依據總公司 100 年 5 月 25 日郵字第 1002803686 號函復以，依據本公司 99 年 9 月 14 日郵字第 0992805258 號(郵通 2816 號)函說明(2)(三)，窗口約僱人員之制服發放品項數量將比照正班人員。

9. 建請配合季節發放員工制服

依據郵務處 101 年 3 月 19 日處郵字第 1012802085 號函復，本公司現行外勤收投人員制服換發作業，均配合發放年度之換發時程辦理採購事宜，並嚴謹辦理驗收事宜，以確保品質。另採購過程倘遇招標、驗收爭議，即可能影響換發時程，針對案關採購過程之可能狀況，已轉請採購單位納入採購期程考量，以期能適時辦理制服發放作業。

10. 建請改善外勤人員雨衣品質及外勤人員服裝等配備採購作業

- (1) 依外勤投遞同仁透過本會相關會議反應，目前外勤投遞用雨衣品質欠佳，建請採購雨衣時，能特別要求加強做好防水處理。另建請解決部分責任中心採購量較少，而一直難以完成外勤人員服裝等配備招標業務。
- (2) 依據總公司 99 年 12 月 1 日郵字第 0992807942 號函復，郵件收投人員之雨衣、襪子、皮鞋、雨鞋、內衣、安全帽、腰帶等配備，因品項多、採購金額小，由各郵局(中心)辦理採購作業，可收手續簡便、因地制宜交換貨方便，及避免由本公司統一採購手續繁瑣、曠日廢時等情形。因此，上述配備之採購作業，依各等郵局及工會建議授權各郵局(中心)辦理，部分採購金額較小之郵局(中心)，則採與附近郵局聯合辦理或以委託方式辦理，如苗栗、豐原、南投、彰化、雲林、嘉義等郵局，委由台中郵局代辦案例，除可收上述效益外且可節省行政成本，堪為一便捷之措施，建議參酌辦理。
- (3) 類似建議案依據郵務處 100 年 12 月 6 日處郵字第 1002807971 號函回復略以，查外勤人員雨衣褲係由各局自行採購，且採購規範已明定，

- 雨衣褲於正常使用情形下 2 年內如因質料不佳或縫接不牢導致自然變質裂損，透濕或配件失效，得標廠商無條件負責修妥或更換同級新品。
- (4) 類似建議案依據郵務處 101 年 5 月 25 日處郵字第 1012800046 號函復略以，謹查雨衣褲預算已由 99 年度每件 510 元，自 100 年度起提高至每件 520 元，至 101 年度調高預算每件 570 元，對提升雨衣材質應有助益，另目前配發之雨衣質料兼顧透氣及環保特性，使用期限為 2 年，使用期間，如確因品質因素致不堪使用者，得經主管證明後換發以符實際需求。
- (5) 類似建議案(建請改善外勤人員制服的質料與裁縫車工不佳)依據郵務處 101 年 5 月 24 日處郵字第 1012803611 號函復如下：
- ① 本公司自 99 年度起換發之外勤收投人員制服布料材質經洽請專業機構協助訂定規範，其「抗拉強力」經向與緯向分別為 34 公斤及 20 公斤以上，另「撕裂強力」經紗與緯紗分別為 1.5 公斤及 1.3 公斤以上，因此對於制服之耐用性已列入考量，應能符合需求。
- ② 另外勤收投人員制服換發，布料由本公司辦理採購，縫製之採購委由各郵局(中心)招商辦理，因此倘係裁縫車工不佳，縫線有脫落情形，請向該局勞安科反映要求縫製廠商改善，並可在保固期內依約要求廠商提供保固服務。
- (6) 本會建議從寬編列預算，儘量選用透氣、防水性佳材質，採購外勤人員雨衣，以維外勤人員工作安全、健康及確保郵政服務品質，並指定部分責任中心局兼代鄰近郵局採購，以擴大採購規模，使購置預算發揮最大功效，業獲同意。中華郵政股份有限公司 101 年 9 月 17 日勞字第 1010184277A、1010184277B 號函同意自 103 年度起，從寬編列購置外勤人員雨衣預算，以改善雨衣品質，並指定臺北、臺中、高雄三責任中心局兼代鄰近郵局辦理採購。本會於 101 年 9 月 21 日以 101041305-4 函轉本會所屬各分會，相關訊息同時發布於本會網站。
- (7) 中華郵政公司 102 年 1 月 11 日郵字第 1022800311 號函，函知修訂外勤人員制服及窗口、郵件部門人員工作服洗滌費之核發規定。現行洗滌費係每半年或一年核發一次，請假者(公假除外)，…凡當月份有工作日數者，均按全月計發。惟請公傷假或公假者，既無上班事實，亦無洗滌制服或工作服之需要，仍予核發洗滌費，顯有不合理處，爰停止核發該等人員洗滌費，亦即刪除該函「(公假除外)」之文字，其餘規定不變。
- (8) 鑑於外勤人員因工作性質特殊，每日在外奔波，風吹雨淋，外勤人員

的雨衣常被戲稱是「雙溼牌」的雨衣。本會建議從寬編列外勤人員服裝預算以改善外勤人員雨衣品質。中華郵政公司參採本會建議，於102年10月2日勞字第1021701646號函略以，函知103年4月份屆期換發各類服裝及配備，請儘早準備製發事宜並請如期發放。並修訂雨衣褲由原101年度每套編列570元，提高於103年度每套編列3,500元，並指定臺北、臺中、高雄三責任中心局兼代鄰近郵局辦理採購。惟立法院102年12月審查中華郵政股份有限公司103年度預算時，部分立法委員對中華郵政公司服裝費用編列有意見，經本會向委員婉釋後，順利通過預算。希望借由改善外勤人員雨衣的預算後，外勤人員的雨衣不再被戲稱是「雙溼牌」的雨衣。爭取從寬編列購置外勤人員雨衣預算是本會工會幹部為會員爭取福利的最佳證明。

11. 建請檢討員工因職務性質特殊須逾時工作且無機會補休之時數，得改發加班費

(1) 依據人事處99年4月1日回復略以：

① 按「各級郵政機構辦理逾時工作費、值班費審核要點」第1條規定略以，如值業務旺季，工作量特別增多，確需在辦公(值勤)時間外延時加班處理，且屬前郵政總局核定列舉之加班事由者，始得申請加班，並須先報經主管核准。

② 有關請領逾時工作費相關事宜，總公司已授權各責任中心局辦理。

(2) 類似建議案依據人事處99年11月25日回復如下：

① 有關郵政員工逾時工作(加班)費之核發，係依各級郵政機構辦理逾時工作費、值班費審核要點、勞基法及其施行細則等相關法令規定辦理。

② 郵政投遞人員逾時工作時數，係依各局、各區段之郵件工作量標準訂定；而郵件工作量標準訂定，係依郵件性質、當地地理環境、住戶密集或疏散、商業區或工業區或住宅區等不同特性，經多人長期實際投遞測試後而定。惟因各局、各區段皆具不同特性，且與各投遞(或遞送)人員工作態度、體力、素質及當日工作量多寡、路線、天候均有密切關聯，而由各局訂定各區段相同工作負荷量之郵件工作量標準。至逾時工作時數核發標準，係以郵件工作量作為逾時工作時數核給及審核之依據。

(3) 類似建議案依據人事處100年9月27日回復如下：

① 本公司係依「公務人員週休二日實施辦法」規定比照行政機關實施週休2日，並得視業務實際需要，彈性調整辦公時間。另依據本公司從業人員管理要點，從業人員請假、休假事項，適用勞動基準法及性別

工作平等法等有關規定辦理。

- ②查團體協約第 13 條第 2 項係指變形工時制度，謂於正常工作時間，將其 2 週內 2 日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時。是即實施變形工時制度後，正常工作時間為每日 10 小時，但每週工作總時數仍不得超過 48 小時之限制。
 - ③至團體協約第 14 條後段規定，「延時工作時數應按規定發給延時工資或依員工意願在不影響人手調度下按延時工作時數補休。」一節，查本公司營業窗口及郵件部門依業務需要假日仍需照常出勤無法正常排休者，所生積欠之公休，依規定發給值班費或擇日補休。至於正常工作時間外延長工作時間者，則係依勞動基準法第 24 條規定加給工資，與上開團體協約內容尚符。
- (4) 類似建議案依據依據郵務處 101 年 6 月 1 日處郵字第 1012803921 號函復如下：
- ①針對外勤人員加班事宜，人事處業於 101 年 3 月 20 日人字第 1010200773 號函規範員工應依勞基法相關法令辦理相關簽到(退)手續及審核加班作業事宜。
 - ②另為加強外勤工作管理效能，避免無謂爭議，業於本(101)年 5 月 28 日郵字第 1012803514 號函重新修訂「加強外勤投遞工作作業效能管理注意事項」函知各局配合辦理。
- (5) 101 年 6 月 8 日中華郵政公司發布新聞稿「中華郵政重視員工權益改善人力需求洗刷血汗污名」。中華郵政指出，為維持事業永續發展，積極拓展新業務，以增裕營收，但絕無為了節省成本來剝削或壓榨勞工情事。員工加班時數已由 99 年 9 萬餘小時，增加為 100 年 15 萬餘小時，101 年 4 月止加班時數已達 8 萬餘小時，較上年同期增加 83%。中華郵政強調，中華郵政重視員工權益，遵守勞委會相關規定，將重建郵政管理制度，澈底改善各地區人力需求及人力外包等問題。
- (6) 101 年 6 月 26 日中華郵政公司發布新聞稿「外勤投遞人員工作負荷中華郵政已進行加強改善」，有關外界關心中華郵政外勤投遞人員工作負荷及加班費發給之議題，據該公司表示已密集進行下列改善措施：
- ①嚴格要求各單位按勞委會規定，加強簽到簿管理。
 - ②彈性調度作業人力，調盈補虛因應郵件尖離峰落差。
 - ③積極檢討修正合理工作量化標準，已進行至最後階段。
 - ④責成現場作業主管應切實依勞基法相關規定，核實發給加班費。

- ⑤配合業務需要，一方面加強輔導新進人員使嫻熟業務，另一方面亦招募新人力，疏解現有同仁工作負荷。
- (7) 中華郵政公司 101 年 12 月 27 日人字第 1010202973 號函略以，檢發「中華郵政股份有限公司員工加班實施要點」1 份，並自 102 年 1 月 1 日起實施。其中說明本公司員工加班依旨述要點第 4 條規定，應由單位主管核定，惟於不同工作場所工作者，得授權由該場所業務最高主管核定。另有關原訂「郵政員工加班事由列舉詳情表」、「各郵區承辦壽險、代理、匯兌、儲金、劃撥及出納業務人員報支加班費應具條件及共同標準表」及「各級郵政機構辦理逾時工作費、值班費審核要點」等規定，均同時停止適用。旨述要點及其附件(406)請自中華郵政公司內部資訊網站(<http://sso.post.gov.tw>)點選「公共功能區」→「各類文件瀏覽」→「共通文件」→「人事處各類文件」→「人事業務作業規章」→「4. 服務、假期」選取下載列印參用。

12. 建請檢討各投遞局人手及區段，儘速訂定「外勤投遞人員工作衡量標準」

- (1) 100 年 12 月 21 日於中華郵政公司金山大樓 9 樓(902 室)召開「100 年度業會合作協調會報」提案，最近一年，部分員工透過內網等各式管道，激烈控訴各等郵局郵遞部門低資費及高折扣郵件暴增，作業人手嚴重失衡，區段未作合理調整，導致勞逸不均、超時工作、不給加班費等事件層出不窮，各地勞檢所的裁罰不斷。為免烽火燎原損及郵政聲譽，建請業會雙方除予高度關切外，尤應火速共謀如何療傷止痛及根本解決之道。旨述會議決議：請郵務處依說明三所述(如附件一)各項建議意見先行評估可行性，擇適轉各責任中心局配合執行，並儘速於 101 年度內訂定相關工作衡量標準之原則性規範，以供各局遵循。
- (2) 類似建議案依郵務處 101 年 2 月 23 日處郵字第 1012801500 號函復，因業務尖離峰，每日實際郵件投遞量容有起伏，各局主管應加強郵件量統計管控，並依權責機動彈性調度尖離峰人力配置，妥適安排工作量，以均衡工作負荷。對於當日進口量驟增而有逾時工作情形，由各局按勞動基準法、勞動基準法施行細則及本公司所訂之「各級郵政機構辦理逾時工作費、值班費審核要點」等相關法令規定辦理。另各局可配合根據實務作業需求，妥善規劃充分運用委外分揀、排信輔助作業，以紓解工作負荷。如經調盈補虛、輔以委外分揀協助作業、簡化作業流程等措施後，仍有工作負荷過重確須請增投遞區段之情形，可依循內部行政管道反映解決。

- (3) 類似建議案依據郵務處 101 年 5 月 24 日處郵字第 1012803611 號函復略以，針對各局提報擬請增投遞人手案，本公司均極為重視，有關各局請增投遞區段，本公司已派員實地視察及複核完妥據查，針對投遞單位郵件量增加，除針對超時工作按規定報支逾時或值班費因應外，另為減輕外勤人員工作負荷，已根據工作量重新評估區段人力需求。本公司將俟各局所報，依各地郵件業務發展狀況、地區戶數投遞點增減...等，詳實核算該請增人手案。有關各局請增區段人手案，除由各局根據郵件業務發展狀況、地區戶數投遞點增減...等情形，提報需求人力，本公司亦均派員進行實地複核查證，以作為人手合理核增之參據，俾期公平合理。另本公司已組成專案小組研議「外勤投遞人員工作衡量標準」，以合理衡量投遞人員工作量，目前已在規劃、試辦階段，並邀請部分郵局派員參與，廣徵實務經驗，俾期週延。
- (4) 101 年 6 月 8 日中華郵政公司發布新聞稿「中華郵政積極檢討改進建立合理標準制度並重視員工權益」，指出：
- ① 中華郵政對相關之投遞作業，已依交通部部長指示，符合勞基法、重視員工權益、檢討並建立合理標準制度。該公司已針對人力需求及人力外包等問題檢討改善，以洗刷血汗郵局污名。
 - ② 針對媒體報導新進郵務士離職率高達二成三，中華郵政分析，新進人員有些是高學歷低就郵務士工作而不適應、有些係同時報考多種考試獲錄取而離職，均係新進人員離職原因。中華郵政強調，郵件投遞工作係高度勞力密集作業，郵件量尖峰時段投遞量較大，為加強服務民眾，有時須加班完成，惟中華郵政均依勞基法之規定給予加班費。中華郵政藉此機會提醒有志加入郵政行列的考生，需有心理準備。
 - ③ 另中華郵政說，部分郵件投遞工作由自然人承攬，係配合 90 年行政院「政府推動國營事業業務委託民間辦理」政策辦理，以增加在地就業機會，於法有據且均依政府採購法規定辦理，委外契約亦按行政院公共工程委員會範本訂定，並無故意規避勞基法情事，惟為免引發爭議，未來將逐步收回改由公司自行僱工抵補，並鼓勵現有承攬人員參加從業人員招募考試，正式加入郵局服務行列。
- (5) 101 年 6 月 26 日中華郵政公司發布新聞稿「外勤投遞人員工作負荷中華郵政已進行加強改善」，有關外界關心中華郵政外勤投遞人員工作負荷及加班費發給之議題，據該公司表示已密集進行下列改善措施：
- ① 嚴格要求各單位按勞委會規定，加強簽到簿管理。
 - ② 彈性調度作業人力，調盈補虛因應郵件尖離峰落差。

- ③積極檢討修正合理工作量化標準，已進行至最後階段。
 - ④責成現場作業主管應切實依勞基法相關規定，核實發給加班費。
 - ⑤配合業務需要，一方面加強輔導新進人員使嫻熟業務，另一方面亦招募新人力，疏解現有同仁工作負荷。
- (6) 中華郵政公司為建立一套客觀、公正、合理之工作衡量機制，依據各局之地域特性、郵件量、家戶(住宅)型態、投遞里程、服務流程等訂定合理之「郵件投遞工作量標準」作為調整投遞區段及外勤人員工作負荷及效能之主要參據。運用「郵件投遞工作量」衡量表實測期程，實測期程分二階段：
- ①第1階段(101年10月至102年3月)由北部6局(基隆、臺北、板橋、三重、桃園、中壢)進行實測6個月後檢討成效，作為標準修正之參考。
 - ②第2階段(102年4月至102年9月)依據已修訂之工時標準推廣至全區並作另次實測，再由各局全面檢討，以妥善訂定各區段之衡量標準。
- (7) 第1階段前期(前3個月)北部6局，自101年10月22日起辦理實測，需實測所有投遞區段70%，每區段2週，區段實測順序(按郵務單位、稽查段或投遞型態等)由局自行安排，未列入實測之區段，需列表說明未測緣由。進行實測前(10月初)郵務處投攬管理科規劃至各局說明作業方案及相關填表方式以利推動。實測期間預訂於101年11月中旬召集第1階段實測各局檢討第1階段前期作業情形。
- (8) 中華郵政股份有限公司於101年10月5日郵字第1012806974號函，請本會轉知所屬臺北、板橋、三重、基隆、桃園等分會依各排定時程撥冗出席中華郵政公司舉辦「郵件投遞工作量標準」衡量表實測作業說明會。本會於10月11日第101060329-2號函轉中華郵政股份有限公司辦理「郵件投遞工作量標準」衡量表實測作業說明會相關時程，請所屬各分會依相關時程撥冗出席會議並排公出或依會務公假辦理。
- (9) 中華郵政股份有限公司於102年3月4日郵字第1022801330號函，函請於4月1日起規劃辦理「郵件投遞工作量標準」衡量表實測作業。本會於3月12日第102060316-2號函轉中華郵政股份有限公司辦理「郵件投遞工作量標準」衡量表實測作業說明會相關時程，請所屬臺中分會等14個分會依相關時程撥冗出席會議並排公出或依會務公假辦理。
- (10) 102年10月4日本會召開所屬各分會第4屆理事長聯席會報第3次會議，邀請陳賜得副總經理、郵務處李甘祥處長及郵務處科長蒞臨本

會說明「投遞工作量標準辦理情形」，說明投遞工作量標準實施方式、實測歷程及建制標準。依(一)實測資料審核，建立資料庫。(二)實測數據分析與歸納，完成確認、建檔。(三)建置「投遞工作量標準」管理系統及(四)持續區段實測與統計，優化常態性數據等，以協助各局建立標準，預計於102年12月完成。

(11)本會會員及所屬分會迭有反映外勤投遞人員工作衡量標準，部分不符實際工作現況，建請參酌基層投遞人員意見再次檢討，期更加符合現況，達設置衡量標準之目的。郵務處103年9月1日處郵字第1032805996號函復如下：

- ①目前規劃進行之投遞工作量單元標準，係彙集實測投遞內、外勤各項作業之平均工時產生，已考量大部分人員之工作型態與步調。
- ②為利各投遞單位研訂公平、合理之外勤投遞工作標準輔助管理、均衡區段勞逸，另已建置資訊系統，俾持續優化工時標準及迅速彙集資料、分析，以趨近工作常態，提升工作衡量標準之客觀性。
- ③所述簡報時間配置不當一節，查係當日主辦單位準備之電腦設備應用軟體無法開啟簡報資料檔，另借用更換手提電腦所致，併此敘明。

(12)中華郵政公司為供各局投遞區段工作之管理，建置「外勤投遞人員工作衡量作業」系統，由各局自103年9月1日起至12月15日輸入每日工作量及調查各該區之平信大宗與零星比、掛號投遞件數與投遞點比及大宗郵件區段分布比等，目前已將該資料彙整計算，嗣將開放各投遞單位調整相關上述比率、參數，以符單位使用，以作為區段合理工作量之參考。

(13)103年12月18日於中華郵政公司金山大樓902會議室召開「103年業會合作協調會報」，本會建請郵務處儘速實施外勤投遞人員工作衡量標準，以因應未來外勤人員出勤及加班的問題。

13. 建請重新評估大都市週邊區域郵件量大幅成長問題，取消平信當日投遞政策

(1)依據郵務處99年3月5日處郵字第0992801594號函復如下：

- ①按各類郵件已明訂郵遞時效，並公告於本公司全球資訊網供顧客參考。
- ②郵件「當日出清」政策，目前已放寬印刷物遇郵件驟增得於進口次日封(投)清，另普通郵件遇特殊情形得填具「郵局當日未投(封)清郵件處理情形概況表」酌情分批處理，以區隔限時及普通郵件時效。
- ③面對市場激烈競爭，如何提升郵遞品質刻不容緩，有關明顯區隔高、

低資費郵件郵遞時效建議，留供未來業務規劃參考。

- (2) 類似建議案依據總公司 99 年 12 月 1 日郵字第 0992807942 號函復，各投遞單位所屬投遞區段如因當地發展，致郵件量增多，可依實際工作負荷情形，循行政體系向各級主管單位反映，請求協助調整，以均勞逸。
- (3) 類似建議案依據郵務處 101 年 5 月 24 日處郵字第 1012803611 號函復，針對臺北市周邊區域發展，郵件量增加，致投遞人員工作負荷加重情形，本公司已適度核增三重、板橋、基隆郵局投遞區段。另本公司已組成專案小組研議「外勤投遞人員工作衡量標準」，以合理衡量投遞人員工作量，目前已在規劃、試辦階段，並邀請部分郵局派員參與，廣徵實務經驗，俾期週延。

14. 有關於行政文書投遞之相關事宜

- (1) 有關於行政文書不得改投規定之釋義。依據郵務處 101 年 5 月 24 日處郵字第 1012803611 號函復如下：
 - ① 依據前交通部郵政總局 91 年 6 月 17 日業通第 7450 號函說明五、規定，為明確訴訟文書及行政文書送達效力，上述文書除可依「改投、改寄」及「投遞前掛號函件改投上班地點」等辦法辦理改投外，如已寄存於郵政機關或警察機關者，則不得依「招領中改投」之規定辦理改投、改寄。
 - ② 前述規定理由係行政文書經「寄存送達」方式投交支局後，已於送達證書上登載寄存單位，且退回原寄件機關，依法已生送達效力，因此不得依「招領中改投」之規定辦理改投、改寄。本建議案宜予保留。
- (2) 本會建請窗口同仁於收受各級法院、檢察署、行政法院、法務部執行署等單位，附送達證書之掛號函件，其封口請用黏貼方式封妥，切勿使用釘書針釘掛，以免投遞人員於撕回時損及郵件封口完整，造成無謂之客訴事件。依據郵務處 103 年 9 月 1 日處郵字第 1032805996 號函復以，有關行政文書郵件送達證書或掛號附回執之黏貼方式，本公司業有規定。投遞單位如發現有未按規定黏貼者，可驗知收寄郵局轉請寄件人配合改善或請其管轄郵局行銷單位派員洽請寄件單位協助配合辦理。
- (3) 本會建請有關遠通 ETC 等寄件單位所交寄之行政文書，其回執聯之黏貼方式極不易撕取，建請局方相關單位與遠通 ETC 等寄件單位洽商時，務請要求改善回執聯之黏貼方式。依據郵務處 103 年 9 月 1 日處郵字第 1032805996 號函復如下：
 - ① 有關行政文書郵件之送達證書，如其格式、內容合於規定格式，本公司

並無權拒絕或要求客戶變更格式，宜先敘明。

- ②另遠通 ETC 係大宗客戶其交寄該等郵件數量龐大，案關郵件多以列印封裝高速機器壓封製作成郵簡形式，符合本公司郵簡相關規定，並對本公司郵件收寄、郵件處理等流程手續簡化有相當助益，不宜以所述事宜，要求其變更現行作業方式。
- ③基於整體作業手續簡化考量，仍請配合辦理。

15. 建請制定投遞快捷郵件及夜間或假日非快捷投遞區域(偏遠地區)投遞辦法

(1) 依據郵務處 101 年 5 月 24 日處郵字第 1012803611 號函復如下：

- ①面對物流宅配市場嚴峻競爭，各物流業者爭相投入宅配業務，並不斷爭食郵遞本業，基於穩固既有市場、開拓新客戶以爭取業務發展，本公司秉持提供顧客優質郵遞服務，以符合顧客期待，因此上樓投遞服務確為市場競爭之必要條件。
- ②近日有媒體引據網友文章，指控有部分遞送人員未依規定上樓投遞，引發收件人抱怨事件之負面報導，雖經本公司立即發布新聞稿說明快捷郵件應按收件地址送達指定樓層，為本公司之標準作業流程，惟已嚴重傷害郵譽。由此可知，快捷郵件送達指定樓層為業界之標準作業流程且為民眾認知之服務要求，因此郵局應持續提升服務品質，以利與同業競爭，不宜反其道而行。
- ③另有關反映部分以機車投遞衍生之郵件保管問題，除依現行規定，重要文件應置入小型送信袋隨身攜帶，其餘則將機車送信袋加扣並委請附近熟識或殷實店商等代為看管，未來將研議逐步推廣改以四輪車輛投遞或其它配套措施，以利作業。

(2) 類似建議案〔夜間或假日非快捷投遞區域(偏遠地區)投遞〕，依據郵務處 101 年 6 月 1 日處郵字第 1012803921 號函復如下：

- ①有關 PChome 快捷郵件之封轉、投遞及人力調度，請參閱本公司 99 年 11 月 15 日郵字第 0990163493 號函檢發之「PChome 購物快捷郵件郵遞作業應注意事項」辦理。
- ②對於偏遠地區之郵遞時效均明訂於郵遞契約，惟請各局應以最速郵班封轉及投遞，以符契約規範。

(3) 類似建議案(包裹夜間加投卻不用加收資費)，依據郵務處 103 年 9 月 15 日處郵字第 1032806377 號函復如下：

- ①有關貴會建議包裹投遞比照普通掛號郵件，如擬採晚間投遞者需加收

晚間遞送資費一節。依現行掛號函件處理須知第 106 條規定，收、寄件人得因各項因素，申請晚間投遞限時掛號函件；另按「晚間投遞限時掛號函件實施要點」規定，目前僅適用於掛號函件及報值信函，係因前述郵件需配合各地現有限時班次改以限時班次投遞，性質上仍屬限時掛號郵件。

- ②晚間投遞之前提係以投遞地址為限時投遞區域為限，目前本公司並未有限時包裹之郵件種類，倘以晚間投遞為名目收取晚間投遞費，恐造成窗口同仁逐件辨識收件住址是否限時投遞區之工作量。另現行包裹投遞採無招領制度，係採候投通知之作業模式，如候投結果須為隔日日間投遞，勢必延伸是否退費之爭議。
- ③為節省人力、作業成本，並重新定位郵件時效，以滿足民眾及客戶用郵需求，目前本公司正研議包裹及快捷郵件業務整合案，本案保留至包裹整合案中再行研議。

16. 建請檢討「優鮮配」業務

依據郵務處 101 年 5 月 24 日處郵字第 1012803611 號函復如下：

- (1) 案關優鮮配郵件業務相關事宜，因考量已投資之資產設備耐用年限，目前規劃全區投遞委外招標，後續優鮮配郵件之配送服務內容視投標結果而定。
- (2) 若投標結果確定投遞委外，收寄業務部分將可針對優鮮配之資產設備進行有效運用、管理。若投遞部分無法順利委外時，再研議檢討優鮮配業務是否續辦及相關資產設備之後續處理事宜。
- (3) 101 年 6 月 26 日中華郵政公司發布新聞稿「郵政營運績效良好提供以客為尊多元服務」，針對某媒體報導郵局代售商品及員工行銷拼業績等情，中華郵政說明「優鮮配」業務正檢討策進，郵局傳統遞送作業為常溫配送，為服務民眾低溫宅配需求，93 年間開辦「優鮮配」業務，惟因相關設備無法與常溫配送共用，造成營運成本高居不下致多年處於虧損狀態，為期改善，該項業務本公司正通盤檢討。
- (4) 中華郵政公司「優鮮配」業務自 93 年開辦迄今，營運未達到經濟規模，期間多次改變營運模式，均未能提升業務績效，影響中華郵政公司整體營運及優良形象，爰於 102 年 3 月 20 日郵字第 1022801792 號函，函知各局自 102 年 3 月 26 日起停辦優鮮配冷藏冷凍郵件業務。
- (5) 中華郵政公司 102 年 4 月 8 日郵字第 1022802232 號函略以，重申本公司已停辦優鮮配冷凍冷藏郵件業務，請各營業窗口切勿再收寄相關

郵件，爾後遇客戶交寄優鮮配冷凍冷藏郵件時，應婉釋已於本(102)年3月26日停辦，各投遞單位及郵件處理單位已無相關設備可提供冷凍冷藏服務，寄件人若改以一般快捷郵件交寄生鮮物品，本公司將不負擔內容物因常溫遞送造成之損壞責任，且郵件因退冰融水汙毀其他郵件或郵政設備者，寄件人應負損害賠償責任。另為免客戶交寄快捷郵件內裝冷凍冷藏物品，各投遞單位於遞送快捷郵件時，應按規定事先電話連絡收件人，確認遞送時間以盡量避免客訴情事發生。

17. 建請採購電子產品及設備，嚴選品質及維修服務

依據郵務處 101 年 5 月 24 日處郵字第 1012803611 號函復如下：

- (1) 本公司購置之 PDA 設備，均於採購契約中提供 1 至 2 年保固及 4 年維修服務，若設備未屆年限卻已損壞，應通報管制站後，請維護廠商提供維修服務，若廠商未於規定時間內修復，亦應提供同等功能之設備替代，否則將依照契約罰則予以罰款。
- (2) 本公司採購各項資訊專案設備，均參考各家廠商最新設備規格，及考量使用單位特殊需求，依照政府採購法召開設備規格會議確定採購規格，公開招標遴選符合資格之廠商，並進行設備招標測試，淘汰不符規格之設備，後續並偕同廠商進行設備調適作業，俾使 PDA 功能符合使用者操作需求，設備安裝後亦請使用單位填具使用情形調查表，確認均正常使用後予以驗收。
- (3) 若有未屆使用年限之不堪維修設備，請循行政程序提出專案報准汰換。

18. 建請調高標單郵件之郵資及適當給予處理標單人員之加給

依據郵務處 101 年 5 月 24 日處郵字第 1012803611 號函復如下：

- (1) 標單郵件與一般掛號郵件相同，客戶並未提出另為特別處理之要求，現行作業需特別處理，係因標單郵件偶有發生遺失情形，為避免與客戶之爭議，標單郵件應謹慎處理乃作業面所需。
- (2) 標單郵件內裝投標文件及支(匯)票符合信函之要件，窗口同仁無法強制要求需以報值或保價交寄，如規定標單郵件需以報值或保價方式交寄，倘該郵件不慎遺失，客戶除按報值或保價金額要求補償外，因此所致之損失利益要求賠償之立論將更堅強，故強制規定以報值或保價方式交寄無法解決問題。
- (3) 依現行規定，加註標記並提醒注意之郵件包括標單郵件、訴訟文書郵件，報值郵件、保價郵件、代收貨款郵件及信用卡郵件等等，而郵件

處理流程包括窗口收寄、封發處理、運輸，分揀、投遞（或窗口信箱），每一流程皆屬重要，標單郵件並非特例，謹慎處理各類掛號郵件本為郵務人員應盡之責，針對個別郵件（標單郵件）種類處理人員另行給予加給於法無據。

- (4) 有關標單郵件各項作業流程，仍請同仁依據相關處理須知及規定辦理，本案保留。

19. 建請針對短期間大量的選舉無名址郵件，給予適當限制

- (1) 依據郵務處 101 年 5 月 24 日處郵字第 1012803611 號函復以，依據本（101）年 4 月 16 日郵務工作會議議題一研討結論，各等郵局於洽攬郵件時應考量既有大宗郵件客戶交寄狀況及各局產能現況，以供後續單位預先安排調度人力車輛或協調客戶提早交寄；另本公司於推出收寄選舉郵件或相關方案前，亦將以此原則規劃。
- (2) 中華郵政公司郵務處稱 105.3.12 已停辦無名址郵件業務。

20. 建請取消外勤人員年度郵票冊的配額

- (1) 本會江前理事長於 101 年底參加總公司業務會報與「101 年業會合作協調會報」建議，關於年度郵票冊的配售事宜，公司訂價 1,450 元，但尚未上市前，網路上已有商家以 1,250 元削價推銷，並接受預訂 101 年度郵票冊訊息出現。建請總公司關注網路上郵票冊的來源為何？外勤同仁年度郵票冊的配額是否就是網路上郵票冊的貨源？建請考量取消外勤人員年度郵票冊的配額，銷售方式改採配發至各局，各局員工依意願及能力銷售年度郵票冊，不分配給外勤人員，讓外勤同仁「有感」，年度郵票冊銷售應以自願為原則，不可要求同仁先行認購或有強迫購買情事，使外勤同仁感受到公司釋出的善意，不要再加諸外勤人員的壓力。另建議改變各局郵務營收的計算方式，將年度郵票冊的銷售不計入績效衡量項目。
- (2) 中華郵政公司於 101 年 12 月 28 日集字第 1012702521 號函略以，重申各局行銷年度郵票冊應行注意事項，未依規定銷售票品者，將予累計記點，列為各等郵局年度績效衡量項目「綜合考評」評分之減項。101 年度郵票冊於 102 年 1 月 8 日發行，年度郵票冊銷售收入是集郵收入之大宗，本公司頒訂年度郵票冊促銷回饋活動要點加強促銷，各局亦可另外加贈不逾 30 元之贈品，以吸引顧客購買。惟現尚未上市，網路上已有商家降價接受預訂 101 年度郵票冊訊息出現，為免集郵品

市場價格混亂，影響公司形象及整體行銷策略，請各局確實督導所屬員工不得折價銷售，如請郵件單位同仁協助銷售，應以自願為原則，不可要求同仁先行認購或有強迫購買情事，業務主管單位並應加強查核以導正不當作法。各局如有以折價、贈送超額贈品或強制員工先行認購等方式銷售年度郵票冊，或不依規定銷售票品者，經遭具名函訴且查證屬實者，將以一案1點累計存記，俟年終彙總列為各等郵局年度績效衡量項目「綜合考評」子項「各等郵局（責任中心）綜合考評評分表」—「其他」項評分之減項。

(3) 類此關於年度郵票冊的配售事宜，要求員工先行認購或強迫購買；公司訂價 1,450 元，但尚未上市前，網路上已有商家削價推銷，並接受預訂年度郵票冊訊息出現。中華郵政公司於 103 年 1 月 23 日集字第 1032700060 號函略以，重申銷售年度郵票冊相關規定：

① 102 年度郵票冊已於本（103）年 1 月 6 日發行，其銷售收入對挹注郵政營收至為重要。為順利達成年度績效，本公司特頒訂年度郵票冊促銷回饋活動要點加強促銷，各局亦另外頒訂相關獎勵要點並加贈不逾 30 元之贈品，以多重行銷策略吸引顧客購買。

② 查近日網路上出現降價銷售 102 年度郵票冊訊息，為免集郵品市場價格混亂，影響公司形象，茲特重申請各局應遵守下列規定：

a. 落實業績核配以「單位」為原則，不得核配至員工個人，並以行銷單位推展及窗口促銷方式為主；至外勤單位因工作負荷重，應以鼓勵及獎勵方式為之。

b. 督導所屬員工不得折價銷售或以加贈逾規定限額贈品之方式變相折價銷售。

c. 嚴禁各局要求員工先行認購或強迫購買。

③ 各局如有以折價、贈送超額贈品或強制員工先行認購等方式銷售年度郵票冊，或不依規定銷售票品者，經遭具名函訴且查證屬實者，將以 1 案 1 點累計存記，俟年終列為各等郵局年度績效衡量項目「綜合考評」子項「各等郵局（責任中心）綜合考評評分表」—「其他」項評分之減項。業務主管務必加強查核，導正不當作法，俾維郵譽。

(4) 103 年 1 月 16 日於本會會議室召開本會第 4 屆第 4 次理事、監事會議，翁董事長文祺蒞臨現場指導。與會理事表示，年度郵票冊的配售事宜，各局仍有要求員工先行認購或強迫購買。翁董事長表示，已請集郵處研擬，未來將年度郵票冊價格控制在千元以下，另將於該年度發行郵票中挑選熱門產品，發行精華版。價格即可壓低，降低發行數量，

統一價格，以免影響郵政商譽。另未來年度郵票冊之銷售，應由各責任中心局行銷科負責推動。

(5) 中華郵政公司於 103 年 12 月 22 日集字第 1032702677 號函略以，請各局加強推展年度郵票冊並重申相關規定，請配合辦理。

- ① 103 年度郵票冊訂於 104 年 1 月 6 日發行，其銷售對挹注集郵收入助益甚多。為順利達成年度績效，本公司特舉辦「103 年郵票冊促銷回饋活動」加強促銷，各局亦可訂定相關獎勵要點加贈不逾 30 元之贈品，以多重行銷策略吸引顧客購買。
- ② 為因應不同客群需求，除發行精裝本 17 萬 7,000 冊、活頁本 5 萬 3,000 冊外，本年並發行平裝本 2 萬冊，提供顧客多元選購款式。另為提升郵票冊收藏價值，除援例於精裝本及活頁本隨冊贈送「新年郵票（103 年版）小全張樣張」外，本年首度設計「新年郵票（103 年版）賀歲版」作為專屬贈品，並逐張加印序號，請各局同仁加強宣傳並戮力行銷。
- ③ 為避免網路折價銷售致集郵品市場價格混亂，影響郵政形象，特重申各局應遵守下列規定：
 - a. 落實業績核配以「單位」為原則，不得核配至員工個人，並以行銷單位推展及窗口促銷方式為主；至外勤單位因工作負荷重，應以鼓勵及獎勵方式為之。
 - b. 嚴禁各局要求員工先行認購或強迫購買。
 - c. 為維年度郵票冊市場秩序，將以年度郵票冊內之新年郵票樣張序號或平裝本封套每冊序號作為流向追蹤依據，請各局出納人員配發前於發票清單上註明配發起訖號碼備查。
- ④ 各局如有以折價或強制員工先行認購等方式銷售年度郵票冊，或未依規定銷售票品，經查證屬實者，將以 1 案 1 點累計存記，俟年終列為各等郵局年度績效衡量項目「綜合考評」子項「各等郵局綜合考評考核項目評分表」—「其他」項評分之減項。請務必加強督導，俾維郵譽。

21. 建請郵務稽查公務手機通訊費每月上限涵蓋上網費用

本會對於現行關於補貼郵務稽查公務手機通訊費每月上限 500 元之規定，建請涵蓋上網費用，修訂為每月補貼通話費及上網費用合計不逾 500 元整。依據勞安處 103 年 12 月 16 日處勞字第 1031700228 號函復以，郵務稽查手機通訊費用每月補助上限新臺幣 500 元，建議增加上網費用項目與通話費合併計算不逾 500 元一節，同意錄案研議。

22. 建請調升郵務稽查職責層次提高 1 級

本會為提振郵務稽查士氣，激勵任事，提升郵件查核品質，提案調升郵務稽查職責層次。中華郵政公司於 104 年 1 月 7 日：人字第 1040600002 號函略以，檢發新修正之本公司「交通事業人員資位職務薪給表」、「從業人員職階職務薪給表」、「轉調人員職責層次表」、「從業人員主管職責層次表」及「郵政人員陞遷序列表」各 1 份，並自發布日起實施。本案業於 103 年 10 月 31 日及 103 年 12 月 26 日經本公司第 4 屆董事會第 16 次及第 17 次會議審議通過，並奉交通部 103 年 11 月 13 日交郵字第 1030035631 號函及 104 年 1 月 6 日交郵字第 1030041931 號函同意備查。郵務稽查之職務點 120（原職務加給 160）（轉調人員為第 5 職責層次，從業人員為第 1 主管職責層次）提升為職務點 140（原職務加給 180）（轉調人員為第 6 職責層次，從業人員為第 2 主管職責層次）至郵務稽查提高職責層次 1 級，自本（104）年 2 月 1 日起實施，現有郵務稽查之職責層次，統一由本公司資訊處辦理郵政人力資源作業系統之程式修改，各局（中心）人力資源室審核 104 年 2 月份薪資表時，如發現有未予提高或錯誤情形，請即通知本公司人力資源處轉送資訊處查明原因並辦理更正。

23. 放寬派任郵務稽查年資規定，修正為滿 6 年可派任代理稽查，滿 8 年可派任稽查。

吳理事長於業務會報建議降低派任稽查年限，相較派任窗口或行政單位主管之年資，派任郵務稽查年資明顯過長，應審視該規範年資之合理性並予適當調整，業獲郵政公司同意。（請參閱 110 年 1 月 6 日人字第 1090603071 號函）

24. 成功爭取持有大貨車、大客車或聯結車駕照換領職業駕照補助

本會要求比照中華郵政公司專業證照考試報名費補助規定，獲中華郵政公司同意。於考取後填具申請書補助，包含筆試費用 225 元、領取駕駛執照費 200 元、體檢費用未滿 60 歲者以 480 元為限，60 歲以上以 860 元為限，參加考試、體檢均以公假半日辦理。

四、儲匯類

1. 全面檢討合理儲、匯、壽窗口工作點

- (1) 吳文豐理事長成立第 6 屆業務興革專案小組，由江副理事長杏林擔任召集人，吳理事長在當選時就宣示要將存在多年爭議的窗口郵、儲、壽工作點徹底檢討，因金融管理監督委員會與相關單位的監管及洗錢防制法與美籍人士 FATCA 條款的建置，導致窗口同仁在服務民眾時，增加了更多需要向客戶說明的時間與作業流程（例如：開戶與繼承）。
- (2) 在 108 年 6 月 12 日召開第 6 屆第 1 次業務興革專案小組會議，通盤檢視所有存簿、匯兌、壽險、劃撥等業務的實際工作點數是否合理，並凝聚共識挑選出明顯不合理的項目，由於被挑選出的委員有各等支局的經理、襄理與經辦，實務作業上相當熟稔，先在不同的看法激盪出共識，挑選出一定要修正的作業流程，待下次會議再詳細檢討。
- (3) 於 108 年 8 月 8 日於嘉義舉辦中華郵政工會第 6 屆第 1 次工作檢討會時，由本會全體理事、監事一同檢視第 6 屆第 1 次業務興革專案小組會議之檢討結論有無應修正之處及重新檢視整個儲、匯、壽工作點說明表及工作說明，並提出具體明確應予增加工作點之理由，希望下次會議能夠邀集中華郵政公司相關單位列席提供專業意見與參與討論。
- (4) 其後，108 年 10 月 3 日由中華郵政公司總經理室簡主任秘書良璘率領姚專門委員麗莉、總經理室管考科、儲匯處、壽險處、人力資源處、資金運用處、郵務處之業管單位等 18 人蒞會參與討論、研議不合時宜之窗口工作點數。
- (5) 108 年 11 月 15 日持續召開第 6 屆第 3 次業務興革專案小組會議，吳文豐理事長亦期望能在此次會議作成決議，將不合時宜及明顯作業時間不足之工作點予以調整；惟召開會議時，仍檢討出 6 項有關儲金、匯兌、壽險之業務項目不符現實作業時數，無法反映業務興革專案小組各委員從各地蒐集之輿情，公司業管單位認有研議空間，定於 108 年 12 月 3 日再行召開會議。
- (6) 108 年 12 月 3 日召開第 6 屆第 4 次業務興革專案小組會議，會議中將前次會議之爭議項目再次討論與研商，本會積極爭取窗口同仁積怨已久的不合理工作點，公司也相當有誠意地與本會協商，並研議調整空間，最終業會雙方達成共識，負責統籌規劃之儲匯處表示，將於 108 年 12 月 15 日前簽報至總經理裁示，吳文豐理事長期望能在 109 年正式調整實施新制儲匯壽工作點，以達成當初許諾會員之政見與不負廣大會員的

期待。

(7) 本案業獲中華郵政公司同意，自 109 年 10 月 1 日修正並實施，詳見下表；至於尚未同意項目(存簿、劃撥、定期之開戶與繼承)，業管單位表示將由簡化作業流程及陸續分階段陳核兩方面同時進行改善。

(8) 本會將持續關注簽報情形，如有相關消息，將立即轉知全體會員。
(參閱中華郵政公司 109 年 6 月 3 日儲字第 1091002777 號函)

第 6 屆業務興革專案小組 儲匯壽工作點第一階段執行成果報告				
郵儲別	項目代號	工作項目名稱	原點數	新點數
儲匯		存簿儲金轉帳提款(1525「98、99」)	2.517	3
儲匯	011	金融卡(申請/核發)	6.93	8
儲匯	012	存簿儲金轉移/掛失終止(立帳局)/掛失補副	0.578	0.693
儲匯	032	存簿身分證領換補紀錄(本人)	8.304	14.784
儲匯	210	國際匯出匯款(含大陸匯款)	2.31	15.015
儲匯	226	申請人建檔及匯率圈選申請/解除	2	3.5
儲匯	039	存簿 FATCA 客戶資料更新	2	3.5
儲匯	117	定期 FATCA 客戶資料更新	2	3.5
儲匯	334	劃撥 FATCA 客戶資料更新	21.483	27.142
壽險	401	壽險新契約(二)	9.818	13.86
壽險	404	壽險復效	5.775	10
壽險	424	壽險改保(一)	6.353	10
壽險	425	壽險改保(二)	6.93	10
壽險	409	壽險終止	19.866	25.087
壽險	415	申請壽險理賠	8.085	10
壽險	420	壽險借款	0.578	1.155
儲匯	558	挑對每月活動契約核對詳情表一一	2.888	5
壽險		挑對壽險欠繳保費每月契約詳情表		0.758
		TOTAL	110.44	167.24

2. 建請比照金融同業提供員工限額優惠利率及部分退休金予以優惠存款或貸款優惠

- (1) 依據總公司 96 年 4 月 27 日人通第 0961300336 號函附件「各等郵局、各郵件處理中心 96 年 3、4 月份勞資會議建議事項中華郵政公司處理意見彙復表」編號第 21 處理意見如下：
- ① 公教存款係依據行政院核定之「鼓勵公教人員儲蓄要點」辦理，利息按 2 年期定期儲蓄存款利率機動計息，且每戶存款最高限額為職員 70 萬元、工友 35 萬元，利息須依規定代扣利息所得稅、利息所得亦須併入綜合所得扣繳綜所稅，本公司同仁因非相關要點之適用對象，故無法辦理。
 - ② 郵政員工儲金利率係依本公司「中長期資金運用利率」機動計息，每人存款最高限額為 100 萬元，目前利率雖略低於公教存款，惟享有利息免稅之優惠。
- (2) 另本會亦函建請總公司同意修訂郵政員工存簿儲金利率計息方式，准依二年定期存款機動、固定利率或中長期資金運用利率三者擇優適用，以嘉惠同仁，依據總公司 96 年 8 月 20 日儲字第 0960713218 號函回復：該處刻正研議簽報中。
- (3) 類似建議案依據儲匯處 96 年 5 月 23 日儲字第 0960000755 號函復如下：
- ① 經查現行部分金融機構員工 13% 優惠存款利率，係依據財政部相關函令辦理，依當時放款利率標準而給予銀行員工優惠存款利率，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，現已引發爭議並遭提出檢討中。
 - ② 公教存款係依據行政院核定之「鼓勵公教人員儲蓄要點」辦理，利息按 2 年期定期儲蓄存款利率機動計息，且每戶存款最高限額為職員 70 萬元、工友 35 萬元，利息須依規定代扣利息所得稅、利息所得亦須併入綜合所得扣繳綜所稅，本公司同仁因非相關要點之適用對象，故無法辦理。
 - ③ 有關提高員工優惠利率，依據財政部函示，相關優惠措施係屬員工福利制度，經詢本公司職工福利委員會表示，該會財務無法負擔致難以提供辦理。
 - ④ 郵政員工儲金利率係依本公司「中長期資金運用利率」機動計息，每人存款最高限額為 100 萬元，目前利率雖略低於公教存款，惟享有利息免稅之優惠。
- (4) 有關各地分會迭次建議提高郵政員工存簿儲金利率案，歷經本會長期協

商積極爭取，終獲事業單位同意，自 97 年 5 月 15 日起，郵政員工存簿利率按中華郵政公司「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。

(5) 類似建議案依據儲匯處 98 年 3 月 6 日儲字第 0981002327 號函回復如下：

① 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。惟前開函令囑行政命令，缺乏法源依據，加上現行之低利率環境，已引發爭議並遭提出檢討中。

② 本公司郵政儲金因未辦理放款業務，依目前體制暫無法比照辦理，惟為照顧員工福祉，現行郵政員工(含現職及退休人員)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，目前為年息 1.680%，併此敘明。

(6) 類似建議案依據總公司 99 年 5 月 14 日儲字第 0991003123 號函復，有關建議比照金融同業提供員工限額優惠利率及部分退休金予以優惠存款或貸款優惠一節，暫無法採行，說明如下：

① 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。

② 本公司郵政儲金因未辦理放款業務，目前無法辦理員工貸款，亦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，目前為年息 1.150%，已較一般儲戶利率為高，併此敘明。

③ 有關提高郵政員工(退休人員)優惠利率，依據財政部函示，相關優惠措施係屬員工福利制度，惟經詢本公司職工福利委員會表示，該會財務無法負擔致難以提供辦理。

(7) 類似建議案依據儲匯處 100 年 2 月 21 日處儲字第 1001002851 號函復，經查其他金融同業係依據財政部 47 年 4 月 30 日台財錢第 02971 號函令提供銀行員工優惠利率 13%，本公司曾洽詢財政部，據告該號函令僅適

用銀行，本公司不適用；另上述員工優惠利率屬員工之福利制度，經洽郵政職工福利委員會，該會表示財務無法負擔，故建議事項無論法源依據或預算編列均無法配合辦理。

- (8) 類似建議案依據總公司 101 年 2 月 22 日儲字第 101100214 號函復以，經查審計部於 99 年審查本公司，提出本公司員工存簿儲金優惠利率，缺乏法源依據之意見。為補正相關行政程序，「郵政員工儲金要點」修正草案刻正函報交通部，如奉核定，將依該要點規定，調整郵政員工儲金利率。
- (9) 類似建議案依據儲匯處 101 年 6 月 20 日處儲字第 1011004581 號函復如下：
- ① 有關提高郵政員工儲金利率一案，經查審計部於 99 年之審查意見表示，本公司提供員工存簿儲金優惠利率，缺乏法源依據。為補正相關行政程序，本公司已研擬「郵政員工儲金要點」修正草案函報交通部轉行政院核定，惟行政院人事行政總處函復本公司轉調人員具「交通事業人員任用條例」所定資位人員，實已支領薪俸較高之交通事業人員待遇，復享有員工優惠利率，其適法性及合理性似有待斟酌。
 - ② 將續與交通部、行政院溝通爭取。
- (10) 中華郵政公司 102 年 7 月 31 日儲字第 1021004407 號函，新修正「郵政員工儲金要點」，並自 102 年 8 月 15 日起實施。修正重點略以：
- ① 增列「中華郵政股份有限公司（以下簡稱本公司）」等文字，以資明確；另因本公司之主管機關為交通部，爰刪除「並依據財政部核定各公私銀行行員存款優待給息辦法之精神」等文字，俾符實際。
 - ② 郵政自 92 年改制為中華郵政股份有限公司，從業人員名稱已作修正，爰配合修正本要點適用對象。
 - ③ 增列退休員工儲金每戶給息限額及適用利率規定：
 - a. 退休員工儲金每戶適用優惠利率之給息餘額，以員工退休前一日之存簿儲金結存為計算基準，惟不得逾存簿儲金之最高計息限額。
 - b. 超過前款優惠利率給息限額，惟未逾存簿儲金最高計息限額部分，依一般存簿儲金利率給息。
 - c. 於中華民國 102 年 8 月 15 日本要點修正施行前已退休之員工，其優惠利率給息限額與存簿儲金規定之限額同，不適用第一款規定。例如：本要點施行後退休之員工，退休前一日員工存簿儲金結存為 20 萬元，退休後其存簿儲金結存 20 萬元(含)以下部分按員工優惠利率給息，20 萬元至 100 萬元部分依一般存簿儲金利率給息，逾

100 萬元之數不給利息。

- (11)中華郵政公司 102 年 8 月 14 日儲字第 1021004508 號函，自本(102)年 8 月 15 日起，郵政員工存簿儲金利率調整為年息 1.430%(其利率按中華郵政公司「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，三者利率最高者」機動計息)。

3. 建請爭取回復員工存簿儲金優惠利率

- (1)依據中華郵政公司 101 年 2 月 22 日儲字第 101100214 號函復，經查審計部於 99 年審查本公司，提出本公司員工存簿儲金優惠利率，缺乏法源依據之意見。為補正相關行政程序，「郵政員工儲金要點」修正草案刻正函報交通部，如奉核定，將依該要點規定，調整郵政員工儲金利率。
- (2)中華郵政公司 102 年 7 月 31 日儲字第 1021004407 號函，新修正「郵政員工儲金要點」，並自 102 年 8 月 15 日起實施。

4. 建請改善郵政 VISA 晶片卡品質

- (1)依據儲匯處 96.11.16 儲字第 0960001581 號函復如下：
- ①本公司採用之晶片卡卡月規格及安全等級均符合財金公司認證之規範，廠商亦是財金公司及銀行公會認證合格廠商，並採公開招標方式採購。
 - ②為改善部分卡片無法使用之問題，已提多項改進措施，如晶片卡免費換領、ATM 螢幕錯誤訊息修正、採購較穩定之 16K 晶圓卡片及改善寄送時包裝金融卡方式等，並仍積極觀察改善中。
- (2)類似建議案依據儲匯處 98.2.24 電子郵件函復如下：
- ①本公司近期採購之晶片卡為品質較優之 16K 晶片，資料無法讀取現象已大幅改善，如有案述無法讀取情況，請向儲戶婉釋，並免費換卡。
 - ②嗣後如有客戶反映本公司 ATM 無法讀取，請登記 ATM 機號、裝置地點等相關資訊並復知本處，以便追蹤清查原因。另已轉請資訊處通知 ATM 維護廠商加強各局 ATM 讀寫模組之保養，以確保 ATM 讀卡正常。
- (3)類似建議案依據儲匯處 101 年 3 月 23 日處儲字第 1011002608 號函復如下：
- ①本公司採用之晶片金融卡或 VISA 金融卡卡片規格及安全等級均符合財金公司認證之規範，廠商亦是財金公司及銀行公會認證合格廠商，並採公開招標方式採購。
 - ②本公司將續觀察金融卡因毀損換發之情形，並加強卡片品質控管。

(4)類似建議案依據儲匯處 101 年 6 月 20 日處儲字第 1011004581 號函復如下：

- ①本公司已於 101 年 5 月 7 日函案關委外製卡公司，該公司電話回覆除加強卡片品質控管外，並允諾願補償本公司因上述情形需換發新卡所增加之成本。
- ②建議卡片故障換卡應收取工本費一節，由於卡片故障責任甚難釐清，為免造成窗口與客戶爭議，不宜收取工本費。

5. 建請提高員工 VISA 金融卡消費回饋

- (1)依據總公司 100 年 2 月 18 日儲字第 1001002837 號函復，因本業務收單銀行給予本公司刷卡消費金額 1.55%手續費，尚須支付製卡費成本、交易清算費用等，基於成本考量，員工使用郵政 VISA 金融卡刷卡消費現金回饋無法比照國民旅遊卡 1%回饋。
- (2)類似建議案依據儲匯處 100 年 6 月 29 日儲字第 1001004605 號函復，本公司非 VISA 金融卡收單行，每筆手續費收入為交易金額之 1.55%，再扣除給付其他單位費用及現金回饋後，利潤甚微，如再增加現金回饋比例，恐不敷成本，仍維現行為宜。
- (3)類似建議案(提高郵政 VISA 金融卡員工刷卡回饋金或享有現金紅利回饋)。依據儲匯處 103 年 6 月 12 日處儲字第 1031000495 號函復以，本案基於下述考量，仍暫維持原回饋條件，請各局同仁持續戮力推展。
 - ①本項業務本公司自收單銀行僅獲得刷卡消費金額 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。
 - ②經查本公司之回饋條件已較其他銀行同性質商品優惠。
 - ③本公司將持續規劃推出不同之優惠方案，俾吸引持卡人刷卡。

6. 建請處理自動櫃員機於非營業時間與例假日排障問題，由各責任中心局支援中心因應；另夜間處理自動櫃員機事故時，派遣 2 人(含)以上人員，並核給加班費及投保意外險

- (1)據員工強烈反應有關自動櫃員機於非營業時間內與例假日中，處理排障問題，無支援中心之局，緊急連絡人須隨時處於待命中，壓力之大難以想像，建請總公司能於各責任中心局成立支援中心因應，如有困難或酌予適當之待命津貼。
- (2)依儲匯處 99 年 8 月 23 日處儲字第 0991006568 號函復如下：
 - ①現行 3 日以上連續假期管控 ATM 故障率作業，係依據行政院金融監督

管理委員會發布之「銀行業通報重大偶發事件之範圍與適用對象」規定，由儲匯處專員以上主管及各局共同配合辦理。

②有關建議配套方案，說明如下：

- a. 待命人員嘉獎獎勵措施，各等郵局得依權責辦理。
- b. 相關出勤人員補休規定，請參照 98 年 10 月 15 日郵字第 0982808280 號(郵通第 1950 號)函附件 2(備註)辦理。
- c. 各局如有設置支援小組需求，可依「郵政儲金自動櫃員機設置管理要點」第 5 條規定，函報各等郵局核定後設置。

(3)類似建議案依據儲匯處 100 年 6 月 29 日儲字第 1001004605 號函復略以：

①ATM 為本公司櫃台服務之延伸，各局應以同理心妥善處理客戶反映 ATM 吃卡(摺)之需求性，以提昇 ATM 服務品質及競爭力，維護本公司整體服務形象。

②有關各局營業時間外處理取卡(摺)，是否 2 人(含)以上人員出勤、是否核給加班費，宜由各責任中心局依權責核處。

③另有關出勤人員投保意外險事宜，說明如下：

a. 依據「公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法」第 7 條第 1 項明訂「本辦法施行後，各機關學校不得再為其人員投保額外保險」，故依該辦法不得再投保額外保險。

b. 出勤人員如遭不法侵害，現行適用辦法已有下列二項：

①「銀行公會安全維護基金設置及管理要點」得核發濟助金。

②「公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法」(請參閱 93 年 4 月 6 日人通第 1020 號函)得核發慰問金。

(4)100 年 12 月 21 日於中華郵政公司金山大樓 9 樓(902 室)召開「100 年度業會合作協調會報」，本會以臨時動議提案，建請總公司能於各責任中心局成立支援中心因應，本會提出因應辦法：

①針對非營業時間及 3 日以上排除解決辦法，建議成立支援中心。

②客服中心接到客訴電話，直接與客戶溝通，如獲諒解時可不用轉中心局再轉支局經理。

③如上述皆無法解決，請發給支局或中心局待命人員適當合理之「待命津貼」，以補償其長期下來精神上之壓力與耗損(每日戰戰兢兢晚上沒到 10 點以後皆不敢上床休息)。

(5)經旨述會議決議：請儲匯處參考工會所提意見，研議處理。

7. 自行評估延長各等郵局窗口營業時間

- (1)中華郵政公司為提昇事業競爭力，擬延長各等郵局窗口營業時間，99年11月23日於金山大樓902會議室召開「99年度業會合作協調會報」本會建請從長計議。民國73年實施勞動基準法後，郵政為配合政府政策、政經社會的演變及用郵客戶的實際需要，長期以來持續貫徹五天工作，七天服務營業目標，員工及顧客均習以為常，貿然改弦更張是否一定有利於營收，值得三思，矧郵政與便利超商屬性完全不同，商品內容相去甚遠，利基也不一樣，自不可相提並論，切不可把郵局當超商經營陷入紅海，屆時必未蒙其利，先受其害。
- (2)郵政傳統重視誠信，在人方面落實以客為尊的觀念；在事方面著重企業經營效率，注意成本控管，確保服務品質。依據統計，近年來網購、郵購業務及宅經濟市場興起，支局營業窗口的來客率逐年大幅降低，延長支局窗口營業時間，勢必加重營業成本(人事費用、支局營業窗口的水費、電費及各項營業支出增加)，在追求經營效率與成本控管下，是否符合成本效益的原則，允宜審酌。在人員方面，除應考量抵休人員的調度配置、安全管理等配套措施，延長支局窗口營業時間亦涉及排班、加班費等勞動條件更改議題以及員工的配合度等問題。
- (3)經旨述會議與會人員積極爭取，本案決議：由各局自行評估延長營業時間，各局視地點、分階段實施，彈性運用，評估效益後採行，以因應外在競爭環境。
- (4)中華郵政公司後續執行情形復以，本公司於100年1月17日郵字第1002800503號(郵通3174)函，請各等郵局因應外在競爭環境，考量地區性用郵需求(如商業區、住宅區、文教區、觀光景點及車站等)，自行評估延長營業時間(或週六、日營業)之效益後辦理。如因地方情形特殊或因應當地用郵需求，需調整營業時間或增加假日(週六、日)營業者，已授權各等郵局就服務面、業績面及營運成本審慎自行評估核准，並函報總公司核轉行政院金融監督管理委員會備查。
- (5)類似建議案依據中華郵政公司101年3月15日郵字第1010048664號函復以，為提供更便利之服務，滿足民眾假日(星期六、日)用郵需求，本公司目前星期六營業郵局共計285局，星期日營業郵局59局。相關郵局，如因地方情形特殊或當地民眾確有用郵需求，需調整營業時間者，已授權各等郵局自行評估核准，並函報總公司核轉行政院金融監督管理委員會備查。

8. 建請除夕日比照其他金融機構不上班，改由延長前一天營業時間

依據中華郵政公司 100 年 4 月 19 日郵字第 10002803019 號函復如下：

- (1) 本公司每年於 10 月下旬至 11 月中旬間，依據行政院核定之「政府行政機關紀念日及民俗節日假期調整原則」、「公務人員週休二日實施辦法」及「100 年政府行政機關辦公日曆表」訂定「100 年各等郵局暨所轄各級郵局紀念日及節日假期營業及郵件部門值班詳情表」，並供各局參照辦理。
- (2) 為提供便民服務並提升郵政競爭力，農曆除夕比照星期日營業已實施多年，並獲得顧客的支持與肯定。目前星期日營業郵局共有 59 處，如需考量用人成本及員工休假等因素，可請相關營業郵局經理妥為安排適當調度值班人手即可，尚無需比照其他金融機構全面停止營業。

9. 建請成立專責部門（研擬窗口簡化作業手續與相關流程），避免用郵公眾冗長等待

依據儲匯處 101 年 3 月 23 日處儲字第 1011002608 號函復以，有關反映靜止戶他局代辦終止、劃撥收據無法放寬重印及定期單據存放問題，說明如下：

- (1) 靜止戶他局代辦終止作業：經查本公司早期儲戶（相關帳戶多已轉為靜止戶），資料因委外建檔，部分帳戶電腦資料未盡正確，故他局受理靜止戶掛失同時終止業務時，須事先傳真至立帳局確認儲戶身分，避免誤終止，發生賠累。
- (2) 劃撥收據無重印功能：劃撥存款收據無重印功能，係基於安控考量，以免發生弊端。
- (3) 定期單據存放問題：為利各局歸檔作業，定期總戶相關單據自 101 年 3 月 14 日起增印總戶序號，並於 101 年 3 月 9 日儲通 4275 號函明訂歸檔方式，以利各局遵循。

10. 建請研議各等郵局暨所轄各級郵局平常日及星期六、星期日營業時間及各等郵局暨所轄各級郵局紀念日及節日假期營業及郵件部門值班詳情

- (1) 中華郵政股份有限公司 103 年 9 月 19 日郵字第 1032806266 號函，檢附「104 年各等郵局暨所轄各級郵局平常日及星期六、星期日營業時間表(草案)」及「104 年各等郵局暨所轄各級郵局紀念日及節日假期

營業及郵件部門值班詳情表(草案)」，請本會提供補充或修訂意見。本處於 103 年 9 月 24 日第 102060337-2 號函請本會所屬各分會如有補充或修訂意見，將擬修正意見填妥後直接回傳本處辦理，俾利彙整後建請總公司參採。

- (2) 中華郵政公司於 103 年 12 月 1 日郵字第 1032806894 號函示，訂定「104 年各等郵局暨所轄各級郵局平常日及星期六、星期日營業時間表」及「104 年各等郵局暨所轄各級郵局紀念日及節日假期營業及郵件部門值班詳情表」。函中雖載明為因應市場競爭之需要，參酌中華郵政工會、各等郵局與貴公司各業務主管單位之意見訂定，和平紀念日、民族掃墓節、端午節、中秋節及國慶日等連續假期，均比照星期六營業。惟其中多數悖離本會研提修訂意見，導致本會會員強烈不滿，咸認中華郵政公司以參酌本會意見為名，行背書之實，應予澄清。本會於 103 年 12 月 16 日以第 103060337-4 號函，關於 104 年民族掃墓節、端午節、中秋節及其餘 2 個連續假期(和平紀念日及國慶日)等連續放假 3 日以上連續假期第 1 日，本會彙整所屬各地分會研提修正意見，建議比照星期日營業，第 2 日起停止營業。建議事業單位允宜週延規劃，速謀因應策略，妥慎處理，俾利後續業務順利推行。
- (3) 中華郵政公司於 104 年 1 月 14 日郵字第 1034130011 號函復以，有關本公司訂定之「104 年各等郵局暨所轄各級郵局平常日及星期六、星期日營業時間表」及「104 年各等郵局暨所轄各級郵局紀念日及節日假期營業及郵件部門值班詳情表」，其中部分悖離貴會彙整所屬各分會研提之修正意見一案，復如說明略以：
- ① 本公司訂定 104 年營業時間表及值班詳情表，係依據行政院核定之「政府機關調整上班日期處理要點」、「公務人員週休二日實施辦法」、「中華民國 104 年政府行政機關辦公日曆表(修正版)」及「紀念日及節日實施辦法」，並因應市場競爭之需要，參酌貴會、各等郵局(處理中心)等意見及往年編訂原則訂定。按本公司為國營事業，係為民服務之機構，提供之業務項目與民眾生活息息相關，除平常日服務外，仍需考量民眾假日用郵需求，且民眾消費意識高漲，經常透過民意代表或媒體，要求國營事業提高服務品質及延長服務時間，爰本公司訂定之窗口營業時間及郵件部門值班詳情，必須滿足民眾用郵需求，並符合民眾期待。
- ② 關於 104 年民族掃墓節、端午節、中秋節、和平紀念日及國慶日等連續放假 3 日以上連續假期第 1 日，貴會彙整所屬各地分會研提修正意

見，建議比照星期日營業，第2日起停止營業一節。鑑於104年各連續假期之首日均非節日，且民眾仍有用郵需求，爰3日以上連續假期之第1日仍比照星期六營業。至貴會所提意見將納入未來規劃之參考。

- ③有關來函說明，郵政事業的發展，面臨新世代商業模式「金融3.0」之衝擊，虛擬通路的興起，實體通路服務人員勢必萎縮，民眾臨櫃率下降一節。由於科技進步，透過網路平臺完成各項業務交易，係未來必然之趨勢，窗口來客數將持續減少。本公司將持續蒐集分析3日以上連續假期第1日之營業郵局生產力資料，作為未來訂定旨述窗口營業時間及郵件部門值班詳情之參考。至星期六及星期日營業郵局，本公司已規定各等郵局可依權責審慎評估其營運情形，定期檢討並作必要調整。假日值班人手亦應視業務量妥為調度與配置，以兼顧員工休假權益、擷節用人成本及維持窗口服務品質。

11. 爭取調升銀管津貼

本會曾於106年業會合作協調會報建議為窗口職階人員設置「專業津貼」，以激勵職階人員工作士氣，該次會議後，由陳前總經理憲着裁示，該案研議提高窗口人員銀錢管理津貼，由王前副總經理淑敏成立專案小組，並於召開會議時邀集工會參與。

106年鄭前理事長光明與羅秘書長蕙茹多次前往郵政公司與人力資源處、會計處等相關單位會商，經多次研議與商討後，決定以調整銀錢管理津貼30%為業會雙方之最後共識，中華郵政公司人力資源處亦簽報董事會通過後報交通部核備。

惟報交通部陳核後，交通部人力資源處表示如下，有關銀錢管理津貼調升一案，礙於立法院作成決議，對財政部所屬單位應檢討出納津貼發放之必要性。以該決議為理由，否決調升銀錢管理津貼30%一案，並指示應從放寬「出納人員疏忽損失賠償補助處理須知」之賠補門檻方向處理，為免影響現有銀錢管理津貼之存續發放，吳理事長文豐亦多次前往交通部與黃參事荷婷、蔡人事處長英良斡旋，但礙於法規及前例，在不影響原有銀錢管理津貼之發放，只能退而求其次改由爭取降低窗口人員疏忽損失之申請門檻及放寬相關規定，以其安定經管銀錢同仁工作情緒並減輕其疏忽損失之賠累負擔。

12. 爭取提高窗口人員疏忽賠補

本會於 87 年 2 月 3 日以台（87）福字第 011 號函建請郵政儲金匯業局提高「郵政儲金匯業局出納人員疏忽損失賠償基金設置運用實施要點」及「各級郵局儲匯出納人員疏忽賠償補貼處理須知」所定賠補成數，以減輕員工負擔及激勵工作士氣。

儲匯窗口實施單一化以來，各窗口均得隨時辦理各項業務，忙碌之餘，疏失賠累勢所難免；縱可依前述賠補須知申請賠補，然疏失金額過大，賸餘自付部分仍須按月扣繳歸墊，賠累員工不但身受重大委屈，甚或有影響生計者，同仁莫不視儲匯窗口為畏途。

以往曾有部份主管認為，提高賠補成數將有增加道德危險之虞，然綜觀「儲匯出納人員疏忽賠補須知」第 9 至 13 條，規定嚴謹，已全然排除人為可能之弊端，若再生疏失賠補亦屬情非得已。為安定工作情緒，減輕員工負擔，酌提賠補成數有其事實上之必要。

本會建議儲匯局將「各級郵局儲匯出納人員疏忽損失賠償補助處理須知」第 8 條「發生疏失賠補次數照後列標準補助」修正為：

- ① 第 1 次補助損失金額之八成。
- ② 第 2 次補助損失金額之六成。
- ③ 第 3 次補助損失金額之四成。
- ④ 第 4 次補助損失金額之二成。
- ⑤ 第 5 次起不予補助。

其次，「郵政儲金匯業局出納人員疏忽損失賠償基金設置運用實施要點」第 8 條有關「錯失人以申請補助錯失金額之 20%至 60%為限」部份，本會亦洽請儲匯局一併配合修正為「錯失人以申請補助錯失金額之 20%至 80%為限」，以符實際需要。郵政儲金匯業局對於本案極為重視，旋即函報交通部並奉核准。「郵政儲金匯業局出納人員疏忽損失賠償基金設置運用實施要點」及「各級郵局儲匯出納人員疏忽損失賠償補助處理須知」均已依據交通部 87 年 4 月 1 日交郵 87 字第 019298 號函一併配合修訂，並經儲匯局 87 年 4 月 15 日以會通第 2679 號函公布實施。

上述實施要點及處理須知新修訂條文內容如下：

- ① 實施要點第 8 點原列「錯失人以申請補助錯失金額之 20%至 60%為限」，調整為「30%至 70%為限」。
- ② 處理須知第 8 條在一年內（自疏忽損失之日向前推算一年）發生疏失賠補，調整為第 1 次補助損失金額之六成增至七成，第 2 次補助損失金額之四成增至五成，第 3 次補助損失金額之二成增至三成，第 4 次起不予補助。

窗口人員在窗口作業時，偶因繁忙或失誤致賠累勢所難免，然若疏失金額過大，賠累同仁不僅負擔不起，甚或嚴重影響生計者，易造成員工視儲匯窗口成畏途，應更加給予寬放，以減輕員工壓力及激勵工作士氣。

108 年 7 月 12 日郵政公司副總經理吳元仁召開「出納人員疏忽損失賠償補助基金管理委員會」第 198 次會議並邀集本會理事長蒞會協商研議，並決議修正窗口人員疏失賠補成數，修訂「郵局出納人員疏忽損失賠償補助處理須知」第 5 點，本會建議應提升賠補成數，並給予其更多的請領次數。最後與中華郵政公司協商新修正條文內容如下：

①調降申請疏失賠補門檻：

原申請門檻為每次疏失金額達新臺幣 2 千元以上始得申請，調降為 1 千元以上。（1 千元以上即可依該規定申請賠補）

②增訂賠補級距並調高賠補次數及成數：

原 1 年內補助 3 次為限，各次分別補助七、六、五成，第 4 次起不補助。修訂為 1 年內補助 4 次。

第 1 次補助損失金額之八成。

第 2 次補助損失金額之八成。

第 3 次補助損失金額之七成。

第 4 次補助損失金額之六成。

另新增每次疏失金額 2 千元以下者，1 年內補助 3 次，各次補助疏失金額 9 成。

上述要點及處理須知已由中華郵政公司會字第 1080300523 號發函至全國各等郵局周知，並自 108 年 9 月 1 日起實施。

13. 爭取應將營業窗口實際教導新進員工之師傅之工時少輸入 30%，以提升渠等教學意願，以符公平原則。

本會持續關注窗口同仁權益，窗口業務屬單一窗口，每位經辦仍須負起該窗口業務責任，開台服務民眾，無法全心全意教導新人，輔導員與夥伴不一定能隨時提供新進人員協助，師傅（實際教導新進人員之員工）更可能因教學而分心，增加金錢賠累之可能，中華郵政公司同意師傅於學徒實習期間工時少輸入 25%。（中華郵政股份有限公司 111 年 2 月 17 日總字第 1110500047 號函）



五、其他類

1. 提升員工制服品質，以維郵政形象

(1)本會所屬各地分會反映，93年換發之營業窗口人員男性夏季制服上衣品質低劣粗糙，不堪穿著，部分員工反彈激烈，欲發動窗口人員拒穿及退回。本會旋於93年7月20日以9304150211號函，建請總公司儘速謀求補救措施。總公司於93年7月26日以營字第0930400898號函知各等郵局加發男性夏季制服上衣乙件。復於93年8月4日以勞字第0931602412號函復本會，有關93年窗口人員夏季制服採購事項，係招商提供多款樣衣，由23個責任中心局及工會代表共30人，投票通過選定優勝樣衣，並據以公開招標辦理，採購、檢驗過程均符合法令規定。本會前曾探詢參與夏季制服樣衣評選會議之責任中心局員工及工會代表之意見，咸認本次換發之夏季制服布料，與原先評選之優勝樣衣，於材質柔軟度及質感方面相較，確實差距甚大，未免當事人及工會蒙受不白之冤及釐清事實真相與責任歸屬，本會於93年9月2日以93041502-3號函請總公司商借樣衣，擬送交有關單位檢測。

總公司於93年9月13日以勞字第0931603249號函復因本案各地分會或員工反映及建議，有部分質疑採購之合法性，因此在函復時特別將採購過程略為敘述，並無歸咎責任於參與代表之意，造成誤會及增加困擾特致歉忱，除嚴予糾正相關人員並研擬日後制服採購之改善方案，請本會協助轉達疏導。

(2)總公司為改進外勤及窗口工作人員制服之採購效率及品質，於93年9月29日函請各局（中心）及本會對「採購制服作業改善方案」提供意見，本會彙整各分會意見後，於93年12月14日總公司召開研商會議時提會參辦，相關內容如下：

①意見：

- a. 由各等郵局及工會代表成立專案小組並確立各式制服之需求（含材質），諸如：排汗、防皺、抗紫外線等。
- b. 依據既定需求，由總公司邀集布商提供布樣，並送交遠東公證公司（S.G.S）檢測。
- c. 由總公司邀請國內知名品牌專業設計師3至5名，參考郵政企業文化、CIS，指定以前述經S.G.S檢測通過之布樣相同之布料，各自規劃、設計（含式樣及顏色）、縫製制服樣衣乙套，交專案小組評審並選出優勝樣衣。

d. 由總公司依選定優勝樣衣之式樣、顏色及指定採用前述經 S.G.S 檢測通過之布料規格，以最有利標方式，委託國內知名品牌廠商全權辦理，先行縫製不同尺寸之制服 500 套供各局員工套量及抽測，再依合約數量完成縫製及驗收後全面發交員工穿著。

②說明：

- a. 制服代表郵政企業文化，宜全區統一，亦可避免員工調遣時所產生之困擾。
- b. 制服質料之良莠與式樣是否美觀，直接影響外界對郵政事業之觀感，有必要重金禮聘國內知名廠商專業設計師代為規劃、設計足以代表郵政整體形象之制服。
- c. 員工制服由總公司統一委外辦理，應可降低成本，節省公帑。

③建議事項：

- a. 制服優勝樣衣決定後，應當場裁剪樣衣布料樣本 2 份由全體參加人員簽章證明，一份由事業單位存查，一份由工會推派之代表攜回交工會存查。
 - b. 外勤制服上衣顏色請恢復原來之深綠色（目前淺草綠色上衣遇雨淋濕時即變成透明的且容易髒），並提昇裝備品質。
 - c. 各分會常向本會反映夏季制服至冬季始發放，冬季制服至夏天始發放；制服製發應符合季節，以免趕不上換季。
- (3) 歷來員工制服品質向為員工詬病，投標廠商為求得標，壓低投標價格搶標，搶得標案後，為求利潤即降低交貨品質，致造成服裝品質欠佳，員工抱怨及質疑相關採購不曾間斷。為提升員工制服品質及穿著舒適度，應避免投標廠商以低價搶標爭取員工制服採購案。將價格標改為工料合一之最有利標，且價格不列入評分（即將編列預算用罄之方式）選項，必維員工制服品質。總公司並於 98 年 5 月 14 日、9 月 22 日以郵字第 098280362、0982807715 號函報交通部，擬以政府採購法第 47 條第 4 項第 5 款採「工料合一」、「不訂底價固定價格給付」、「公開招標」、「最有利標決標」方式辦理採購窗口人員及外勤收投人員服裝採購案。本會立即函轉所屬各分會轉行會員知照。

2. 建請開放同仁於內部網路上票選制服樣式

- (1) 依據總公司 99 年 6 月 1 日郵字第 0992804109 號函復，本建議案立意甚佳，惟鑑於制服採購程序繁瑣，票選僅為一環，有無必要，本處將針對「員工代表當場評選」與「員工網路票選」優劣，錄案審慎研議。

- (2) 本會所提建請員工網路票制服樣式一節，中華郵政公司 100 年 11 月 23 日郵字第 1002807738 號函略以，函知辦理本公司「窗口及行銷人員」冬夏制服款式票選事宜，並請於本（100）年 12 月 10 前完成投票統計事宜。本公司日前之採購作業已評選出女夏制服 2 款、女冬制服 2 款、男冬制服 1 款，並將制服樣式圖片、材料規格說明、本公司內部工作小組初審意見、外部評審委員審核意見及採購評選委員會（17 人）制服評分概況表等資料，置於本公司內部資訊網，供員工瀏覽後票選，本次預計選出女夏制服 1 款、女冬制服 1 款、男冬制服 1 款，得票最多者獲選為本公司窗口及行銷人員制服。

3. 內勤員工制服建議

- (1) 郵政百年形象乃窗口、行銷及外勤投遞基層人員所共同打造，制服為郵政形象之體現。現今服裝屢遭基層人員反映品質不良，制服必須每日穿著替換，經年累月洗滌，因服裝品質不良，恐發生窗口及行銷人員身穿破損制服上班情形，對郵政形象有所傷害。本會理事長於 99 年 7 月份業務會報，持委員提供之制服當面向董事長、總經理及相關處室首長表達員工對制服製作不滿情緒，董事長並當面指示相關處室，研究改善方案。
- (2) 中華郵政公司於 99 年 9 月 14 日郵字第 0992805258 號函知變更窗口人員冬夏制服製作事項說明略以：
- ① 窗口人員制服預算編列及配發：
- a. 因 100 年度之預算每人每年 2,500 元已編妥送立法院，爰此，100 年度窗口正班員工（含轉調及從業人員）冬季制服之配發品項數量及使用年限，仍依規定辦理，即：
- ① 男性每人配發長袖襯衫 3 件、長褲 2 件、背心 1 件。
 - ② 女性每人配發長袖襯衫 3 件、長褲 2 件、背心 1 件、下裙 1 件。
 - ③ 冬季制服之使用年限由 3 年延長至 4 年。
- b. 「窗口約僱人員」100 年度之冬季制服發放品項數量，調整如下：
- ① 制服發放對象仍以發放時為窗口約僱人員為限，已離職或改調非窗口工作者，不予發放。
 - ② 原發放長袖上衣 2 件（男性外加領帶 1 條），100 年度改為放長袖上衣 3 件，其餘品項不發放，使用年限由 3 年延長至 4 年。
 - ③ 自 101 年起，將爭取提高窗口正班人員制服預算金額，且窗口約僱人員之制服發放品項數量將比照正班人員編列預算。

②制服繳回方式：

- a. 原規定窗口約僱人員「制服發放後於半年內離職者，應將服裝繳回各局（中心）勞安單位清洗後，依尺寸分別妥善保存。但雇用期間逾半年者，毋須繳回」，茲變更為自 100 年起，窗口（正班及約僱）人員「制服發放後於 1 年內離職或不予發放者，應將服裝繳回各局（中心）勞安單位清洗後，依尺寸分別妥善保存。但制服發放後至離職或改調非窗口工作，期間逾 1 年者，毋須繳回」。
- b. 各局新進窗口從業或約僱人員，應按其尺寸大小由各局（中心）勞安單位庫存之制服優先發放，如無堪用者，即循物料供應系統向本公司勞工安全衛生處物料管理科申請補製發新制服。

③自 100 年起窗口人員制服採購改採下述「工料分離」方式，由本公司採購布料發交各等郵局（中心）自行委外縫製：

- a. 窗口人員男女制服縫製工作之招商及縫製原則，依函示「縫製工作除可由各局統一招商縫製外，亦得自行決定是否由員工自行覓廠商縫製，再取據核銷之方式辦理」，爰此，自 100 年起窗口人員制服之縫製，仍將比照該原則，由各等郵局（中心）考量以何種方式對於員工較為便捷合宜，自行依權責核處。
- b. 有關「布料採購」之分工，將由本公司郵務處開立規格並預先調查布料之需求用量（含員工「自費添製」品項、數量及「下裙欲更換褲裙（或褲子）套數」）後，由勞工安全衛生處負責採購。

④「制服樣式」將採公開評選男女冬夏制服各 2 款（初評階段），共 8 款樣式圖片、材質規格說明與初選評審意見，置於內部資訊網供員工瀏覽，再由每位窗口同仁票選最合適之制服款式（複評階段），得票最多者獲得優勝，預計選出男女冬夏制服共 4 款。

⑤各局請統計 99 年 9 月 20 日在職之「窗口（含正班及約僱）人員」，填報「窗口人員冬夏制服製作事宜意見調查表」意見，送交所屬營業管理（行銷）科彙整後，於 9 月 25 日前免備文郵寄本公司郵務處通路服務科。

(3)類似建議案依據總公司 100 年 5 月 25 日郵字第 1002803686 號函復，101 年起已恢復夏季制服 2 年、冬季制服 3 年更換一次，且縫製件數亦比照以往縫製，即：

- ①女/冬：外套 1 件、背心 1 件、長袖上衣 3 件、長褲 2 件、下裙 1 件。
- ②女/夏：短袖上衣 2 件、下裙 2 件(或下裙 1 件、長褲 1 件)。
- ③男/冬：西裝外套 1 件、背心 1 件、長袖上衣 3 件、長褲 2 件。

- ④男/夏：短袖上衣 2 件、西褲 2 件。
- (4)類似建議案依據郵務處 100 年 12 月 2 日郵字第 1002807922 號函復以，現行制服採購將採「工料分離」，由本公司提供布料及配件，各責任中心局自行招商縫製，員工如需增購夏季制服，屆時請逕洽貴局配合廠商。

4. 考量女性員工制服

- (1)女性工作者擔任或兼任郵務窗口，依總公司規定，員工上班需穿著制服，然因分配之工作性質關係，確無法或不便穿著短裙工作，需改穿長褲或褲裙，原因係工作性質所致，公司應本於提供適當之服裝供員工穿著，豈能要求員工自行負擔改製長褲或褲裙費用，致使擔任或兼任郵務窗口女性工作者，因制服產生困擾，影響工作效率及情緒。爰此，本會建請考量女性員工服裝(可自由搭配選擇縫製裙子或製作褲裙)，將其需求列入招標規範，俾符合女性工作者之需求。
- (2)依據總公司 99 年 8 月 6 日郵字第 0992805484 號函復，女性制服之縫製品項未來擬於採購規範訂定，女性員工可自由搭配選擇縫製裙子、長褲(或褲裙)，廠商不得加價或員工不得要求退費(即多不補、少不退)，俾提供員工得依工作需要縫製。
- (3)中華郵政公司參採本會建請考量女性員工服裝，俾符合女性工作者需求及為配合政府鼓勵生育政策並顧及各局窗口整齊、專業形象。於 101 年 10 月 9 日郵字第 1012806989 號函略以，本公司採用 101 年度女性窗口夏季及冬季制服之裙(褲)布料，縫製冬、夏孕婦裝各 130 件(L 號 60 件、M 號 70 件)，請需用者填申請單，向總公司郵務處請領。本次孕婦裝之設計為一背心裙，同仁可搭配原制服上衣穿著(上衣之下排扣子免扣)，適用對象(限女性)包含各局郵儲窗口(含備員)、企劃行銷單位、自提機支援中心、臺北郵局專營管理股、各郵件處理中心作業窗口、郵政博物館服務窗口等差工(含)以上之轉調人員、從業人員及約僱人員。

5. 建請窗口及行銷人員服裝費，依例編列同額預算每人每年 3,853 元，以維郵政形象，110 年續爭取窗口制服提高為 5,000 元，外勤人員提高為 9,905 元

- (1)中華郵政公司原規定制服使用年限夏季 2 年、冬季 3 年，惟據立法院預算中心針對本公司窗口人員制服年度預算，於 98 年 11 月營業預算評估報告中指出：窗口及行銷人員服裝費以每人每年 3,853 元編列，遠超過

行政院所訂上限基準 2,500 元，應酌予減列。總公司雖屢以「工作性質特殊」為由申復，尚難具說服力。爰此，為符合規定並兼顧員工穿的需要，自 100 年度起，窗口及行銷人員服裝製發事宜，配合更動夏季服裝由 2 年延長為 3 年；冬季制服由 3 年延長為 4 年。服裝費用，夏季服裝仍維持每人 2,640 元（分 3 年逐年編列，每人每年 880 元）；冬季制服則每人酌減 1,120 元，由 7,600 元降為 6,480 元（分 4 年逐年編列，每人每年 1,620 元），合計每人每年 2,500 元；另行政院所定服裝費上限基準 2,500 元，不符實際情形，本會極力爭取修改相關規定。現今服裝已屢遭基層人員反映品質不良，若削足適履降低服裝費用，恐更無法提升企業形象。

- (2) 本會 98 年 12 月 29 日於中華郵政公司金山大樓 9 樓（902 室）召開「98 年度業會合作協調會報」，提案建請中華郵政公司窗口及行銷人員服裝費，依例編列同額預算每人每年 3,853 元，以維郵政形象。會中決議：請勞安處與郵務處一併研究處理。
- (3) 本會江前理事長於 99 年 7 月份業務會報，持郵工運動委員會委員提供之制服當面向董事長、總經理及相關處室首長表達員工對制服製作不滿情緒，董事長並當面指示相關處室，研究改善方案。
- (4) 經本會多次溝通，中華郵政公司窗口及行銷人員服裝費，自民國 101 年預算編列每人每年 3,853 元，包含轉調人員與約僱人員，函報交通部核准，本會將於立法院審議預算時積極爭取編列窗口及行銷人員服裝費每人每年 3,853 元。
- (5) 依據中華郵政公司於 99 年 9 月 14 日郵字第 0992805258 號（郵通 2816 號）函已重新函知各局變更窗口冬夏制服製作事項，因本公司已為窗口同仁爭取恢復制服預算每人每年 3,853 元。爰此，101 年起已恢復夏季制服 2 年、冬季制服 3 年更換一次，且縫製件數亦比照以往縫製。
- (6) 本會在 108 年之業會合作協調會報第 2 案提案，為使窗口與外勤同仁的制服品質更加舒適與實用，建請內勤制服提高為 5,000 元，外勤制服調整為 10,000 元，公司同意並表示因 109 年預算已編列完畢，原則上自 110 年度起實施。
- (7) 經郵務處進行提報制服預算，上級核定 110 年度之制服預算，內勤制服調高為 5,000 元，外勤制服由 7,752 元調整為 9,905 元（郵務處：因外勤同仁之配發品項眾多，無法恰好調整為整數 10,000 元整）

6. 不得強迫員工認購代售商品並檢討代售商品相關業務

- (1) 依據員工建議及本會利用各種集會場合反映，部分郵局為達成業務績效，以「全員行銷」之名，強制所屬員工非自願認購代售或相關業務商品，少數郵局強迫員工認購代售商品之做法遭致員工反彈，有違推展業務之本意。
- (2) 中華郵政公司 96 年 1 月 29 日營字第 0960400635 號函略以，函請各局推展各項業務應以整合行銷、開發外部客源為主，不宜強制員工非自願認購各項業務相關商品。
- (3) 類似建議案依據郵務處 100 年 9 月 16 日處郵字第 1002806244 號函，代售商品業務係法定預算項目，並接受立法院審議、監督及審計部查核，年度預算目標之達成與否，攸關整體郵政績效之考核。本公司訂定相關團體及個人之獎勵措施，鼓勵同仁群策群力完成目標，另執行面已多次函知不得強制員工非自願性購買。
- (4) 類似建議案(取消代售商品核配業績)依據郵務處 101 年 5 月 24 日處郵字第 1012803611 號函復如下：
 - ① 本公司為國營公司，與一般行政機關屬性不同，每年需達成盈餘繳庫任務，面對市場競爭挑戰，須以企業化經營理念，以事業養事業，並力求盈餘增加國庫收入。而代售業務係依據郵政法第 5 條第 7 款規定，經交通部核定之法定業務，每年均編訂法定預算目標依法執行，無異於郵政其他業務，達成各項業務營運目標亦係全體郵政員工之責任。
 - ② 另郵政代售與僅提供廠商之商品或 DM 展示收取上架費之資產營運模式不同，代售業務除按商品定價 20% 至 30% 收取手續費外，亦附加包裹、快捷郵件量及郵資收入，對整體營收頗有助益。請共體時艱，依各局特性選擇合宜之商品行銷，以增裕營收。
- (5) 類似建議案(員工購買代售商品能享有折扣)依據郵務處 101 年 5 月 24 日處郵字第 1012803611 號函復如下：
 - ① 有關提供郵政員工購買代售商品享優惠折扣一案，將建議代售廠商配合辦理。
 - ② 另本公司與代售廠商簽訂之契約書明訂：「商品於其他通路有銷售者，於郵局之定價或售價不得高於其他通路」。嗣後如有代售商品之價格高於其他通路同品質、同規格之商品時，請洽本公司郵務處商務服務科。
- (6) 類似建議案(檢討代售商品)依據郵務處 101 年 6 月 1 日處郵字第 1012803921 號函復如下：

- ①代售業務係依據郵政法第 5 條第 7 款規定，經交通部核定之法定業務，商品屬寄賣性質，因礙於相關法令限制，本公司除集郵相關商品外，目前尚難如其他國營公司成立專案商品研發團隊、設置專責生產行銷部門、設立製造工廠或提供規格委由其他廠商生產製造。
- ②但為提升本公司代售商品競爭力，對於代售廠商及商品均設有嚴謹之篩選及審查機制。現有二分之一以上之代售廠商屬國營企業、上市或興櫃公司，其他多數亦屬該類商品之知名廠商商品，本公司將持續與優質廠商洽談合作代售，並增加代售類別，以提供消費者更多元化商品選擇。
- ③因代售手續費收入對整體營收頗有助益，請各局依特性選擇合宜之商品行銷，以增裕營收。
- (7)102 年 12 月 20 日於中華郵政公司金山大樓 902 會議室召開「102 年業會合作協調會報」，翁董事長文祺蒞臨現場指導致詞表示，代售商品不做，將代售商品逐漸虛擬化至郵政商城。最重要原因是在郵局賣東西，郵務士或窗口人員跟當地民眾花了好幾十年所建立的無條件信賴關係，就變成是有條件的。顧客來買郵票、寄包裹，還要順便帶一包衛生紙，不然不好意思，基本的信賴關係就產生質變。不做代售商品之後，將局屋空間空出來，環境變整潔，員工專注在櫃檯工作，以笑臉迎人。期許打造郵局的新形象，友善、整潔、明亮、親切的新郵局，要讓郵局—尤其是中南部的郵局，重新變成民眾的社區中心，要有奉茶的精神在裡面。
- (8)中華郵政公司 102 年 12 月 6 日總字第 1020501676 號函略以，檢送「103 年度各等郵局(責任中心)績效衡量項目與評分標準」及「103 年度各郵件處理中心績效衡量項目與評分標準」。為期發揮關鍵指標評核意義及貫徹公司經營策略導向，經檢討研訂「103 年度各等郵局(各郵件處理中心)績效衡量項目與評分標準」，修正重點略以：
- ①各等郵局：
- a. 新增衡量項目：包括「函件營運值」、「其他郵務業務收入」、「人員貢獻度」、「新契約保費收入」、「中長年期及保障型商品保險收入(含附約)占率」及「清理積欠公休」等。
- b. 刪除衡量項目或移撥權數：刪除「郵務總收入」、「代售業務手續費收入」、「網購訂單金額」及「物流郵件加工處理收入、兩岸及國際貨件營業收入」。移撥權數「基金銷售業務申購金額」、「集郵代理手續費收入」、「短年期生死合險保費收入」、「中長年期及保障型商品

保費收入(含附約)」、「契約脫落率」及「進用原住民人數」等權數評分標準。

- c. 修正「存簿儲金新開戶戶數」、「郵政 VISA 金融卡刷卡消費手續費收入」、「郵政 VISA 金融卡推展電子對帳單」、「保單借款利息收入」、「壽險房貸新借款金額」及「進用身心障礙人員」等衡量項目之評分標準。

②各郵件處理中心：

- a. 新增衡量項目：「清理積欠公休」。
- b. 刪除或移撥權數：.刪除「進用原住民人數」衡量項目，並移撥權數至「清理積欠公休」。
- c. 修正「各類郵件處理效率」及「進用身心障礙人員」等衡量項目之評分標準。
- d. 調整權數：調整「各類郵件處理效率」、「國內掛號及包裹封清率」、「國內特種郵件遺失率」及「國內特種郵件誤封率」等衡量項目之評分標準。

7. 建請規劃增設郵局訓練會所並開放郵政訓練所除訓練外的空房，給予員眷旅遊住宿之服務

(1)依據人事處 99 年 3 月 10 日處人字第 0990200671 號函復如下：

- ①按本處郵政訓練所及高雄分所宿舍係提供受訓學員住宿，其性質與阿里山郵局、奧萬大郵局位於風景區提供閒置局屋供員工付費申請借住不同。郵政訓練所住宿容量有限且全年均有班期，如有空房則提供外縣市員工因業務需要薦送參加外界訓練或研習，訓練研習地點位於台北地區，訓練機構不供宿者申請使用；至於高雄分所除提供受訓學員住宿外，亦提供員工出差地點為高雄市或鄰近之縣市，且符合「郵政員工差旅費審核須知」得報支住宿費者預約住宿。
- ②查行政院人事行政局地方研訓中心、國家文官培訓所、高雄市政府公教人力發展局、中國石油公司訓練所、台糖公司訓練中心等單位之出租對象亦均以機關、學校等團體為限，並未出租予個人。本處郵政訓練所及高雄分所例假日無值勤人員，並考量因臺灣鐵路局員工訓練中心發生住宿學員意外事件所引發之突發狀況等安全管理機制，建議事項歉難採納。

(2)類似建議案依據人事處 99 年 12 月 30 日復以，查資產活化及加強資產營運為本公司核心業務，本年已訂定郵政訓練高雄分所場地出租使用須

- 知及收費標準，公開徵租，提供機關團體辦理訓練、會議。另依據本公司房地產資產營運督導小組 99 年第 6 次會議決議：高雄分所大樓短期辦理分層出租，長程進行整棟樓層整體營運規劃；是以，高雄分所大樓目前以資產營運，增裕公司營收之方式優先辦理，有關貴會建議事項緩議。
- (3) 類似建議案依據人事處 100 年 5 月 27 日回復如下：
- ① 郵政訓練所(北投)常年辦理訓練，因訓練場地及住宿容量均小，又訓練檔期滿載，跨週之訓練，假日仍有學員住宿，另假日尚有受訓員工提前入住或需供應外地來台北地區參加外界受訓員工住宿，是以，尚無法提供員眷旅遊住宿之服務。
 - ② 郵政訓練所高雄分所大樓目前正規劃資產營運中，學員宿舍亦不開放員眷住宿。
- (4) 類似建議案依據人事處 100 年 5 月 30 日回復如下：
- ① 本案經電詢苗栗郵局人事室及南庄郵局，轉復南庄郵局為 3 層樓建築物，目前 1 樓為營業廳、2 樓為郵件處理場所及 3 樓供作庫房，考量交通便利性、場地人數容納量、桌椅的可移動性(學員互動、分組討論)及食宿環境等條件，不宜為辦理全國性訓練之場地。
 - ② 至開放員眷旅遊住宿乙節，並非本處職掌事項，擬請總工會移請相關單位酌示意見。
- (5) 依據資產營運處 100 年 7 月 14 日產字第 1000117216 號函復如下：有關南庄郵局節餘空間開放員眷旅遊住宿一案，業經苗栗郵局參酌中華電信公司南庄會館住房率(假日 9 成以上、平日約 5 成)，研議結果應屬可行，並已洽請資產營運處第二工程段協助規劃勘查設計。
- (6) 類似建議案依據資產營運處 100 年 9 月 21 日處產字第 1002902620 號函復，案關澎湖郵局(郵件大樓)房產外租部分，於租約滿期後收回辦理寄宿舍使用，以兼顧出差及旅遊員眷之需求一案，據澎湖郵局表示該局資產年租金收入來源之八成為該郵件大樓出租收益，倘做為寄宿舍使用，除影響資產營運效益外另須支付巨額整修及維護費用，該局評估經營寄宿舍人力、物力不符經濟效益。另澎湖郵局將於西嶼郵局整修套房 3 間，101 年夏季起可提供員工旅遊寄宿使用。
- (7) 中華郵政公司於 101 年 3 月 21 日產字第 1019502292 號函略以，澎湖郵局所轄西嶼郵局 2 樓節餘營業場所，已規劃 3 間優雅套房提供郵局同仁及退休員工(含眷屬)至澎湖旅遊、洽公住宿，將於 101 年 4 月 1 日起正式啟用。
- (8) 類似建議案(建請規劃北投郵政訓練所學員生活中心一樓設計為員工寄

宿舍，於週休假日，不影響訓練之前提，提供員工旅遊住宿)。依據資產營運處 103 年 9 月 4 日處產字第 1032900253 號函復如下：

- ①北投郵政訓練所設置會館案自 101 年起於本公司研發創新小組會議即列為預定建置處所，本處即規劃簡易整修後做郵政會館使用，並已繪製細部設計圖說及編訂底價備供工程發包。
- ②惟人力資源處於 103 年 7 月 17 日簽陳略以，訓練所生活中心房舍老舊，寢室非飯店套房型態，隔間及內部陳設難以改善，且平日仍需供學員住宿及講座休息，如配合郵政會館營運須提供 1 樓於無辦理訓練之星期例假日開放，經評估整修投資成本、回收年期等，實不符成本效益，為免影響訓練學員之權益及徒增所需支出、作業及管理困擾，爰奉准暫緩辦理，俟訓練所遷移郵政物流園區後，再全面整修，整體規劃作為郵政溫泉會館使用。

8. 建請評估將現出租外包的郵局局舍，由郵政工會承租經營做為會員訓練及員眷旅遊之處所

依據資產營運處 100 年 9 月 21 日處產字第 1002902620 號函復略以，評估將現出租外包的郵局局舍，由郵政工會承租經營做為會員訓練及員眷旅遊處所一案，在各局達成資產營運業務目標前題下，可自行活化運用所管房地資產；另今年有善化中山路、臺東豐榮及恆春郵局等 3 處局屋之節餘空間將整修作為出租套房或宿舍使用。

9. 建請總公司統一採購薄荷腦丸，發給外勤人員上班投遞時隨身攜帶在機車上，防衛被流浪犬及家犬咬傷，降低員工請公傷假

- (1)本會獲知彰化「崇實高工」化工黃明權老師研發出「驅狗香包」後，隨即購置 400 份，交本會所屬三重、花蓮、南投、鳳山等分會試用，經反映成效良好，即於 100 年 6 月 17 日第 100041304-1 號函請總公司將「驅狗香包」列入外勤人員標準配備。總公司並於 100 年 6 月 29 日郵字第 1000105901 號函知各等郵局，得視需要酌量購置供相關人員使用。
- (2)本會所屬會員如需配置「驅狗香包」，請逕洽各責任中心局購置供會員公務使用。

10. 建請郵政高層仿效民間企業的「同甘共苦日」，讓管理階層及決策制定者到第一線基層參與實際作業，以深入了解基層單位作業困難與各項業務實務缺失，體會員工工作辛勞，俾利決策

能更周延，並提昇工作士氣

依據總公司101年5月22日總字第1010099504號函復如下：

- (1) 來函建議事項，本公司至為重視與關切，基層單位實際運作影響公司營運與發展至鉅，為加強溝通，公司利用每月召開業務會報，請各等郵局(郵件處理中心)主管針對實務作業困難事項提會與各業務單位主管商討，尋求有效改善方案；有關建設性議題，則提供年度舉辦之經營策略研討會研討，俾集思廣義，凝聚共識，有利作業推展。
- (2) 除上述例行會議之召開，本公司各級主管更利用出席各地郵局舉辦會議、活動機會，前往各營業廳、郵件處理中心走動，以了解基層員工工作辛勞與困境，及時給予加油打氣，提昇工作士氣。
- (3) 基層同仁各項建議，部分牽涉層面廣，已由相關單位研議檢討中，同仁除可透過工會轉提「業會合作協調會報」討論外，亦可利用「各等郵局經理(中心主任)信箱」及「首長信箱」提供建議，俾快速回應、解決問題。

11. 為減輕會員工作壓力及額外沉重負擔，本會與台一保險經紀人股份有限公司簽訂駕駛汽(機)車超額第三人責任險

- (1) 基於維護會員權益立場，本會前曾多次建議中華郵政公司提高車輛保險額度，中華郵政公司雖同意並已提高各型車輛保險額度，惟車禍死亡事故賠償金額動輒數百萬元，非中華郵政公司投保第三人責任險及強制險保額內能夠負擔，每一事故仍需由會員承擔逾公司投保保額外之賠償金。
- (2) 現今社會求償意識高漲，尤有甚者，見駕駛公務車輛肇事，更以類國家賠償心態要求超高額賠償金。本(100)年之死亡車禍賠償金額動輒6、7百萬元起跳，賠償金額度達總公司投保保額2倍以上。依規定會員除須接受行政處分外，更需自行負擔數百萬元以上賠償金，實非一般會員所能承擔。
- (3) 本會為減輕會員工作壓力及額外沉重負擔，特商請台一保險經紀人股份有限公司規劃旨述險種由國泰世紀產物保險股份有限公司承保，提供會員以自費方式辦理，相關資訊及參加表請至中華郵政工會網站查詢下載，本會網址：<http://www.cpwu.org.tw>。詳細保費及內容如下表：

駕駛汽(機)車種類		方案 1 機車	方案 2 中小貨車	方案 3 大貨車
給付汽機車種類		機車	中小貨車+小 客車+機車	大貨車+中小貨 車+小客車+機車
保障內容與保費				
第三人每一人體傷	200 萬	一年保費	一年保費	一年保費
第三人每一事故體傷	400 萬	646 元	3,062 元	6,723 元
第三人財損	50 萬	每日約1.8 元	每日約8.5 元	每日約18.5 元

※須先扣除強制險與其他第三責任險後，不足金額接續賠付。

※體傷給付:急救或護送費用、醫療費用、交通費用、看護費用、診斷書、喪葬費用及精神慰撫金、自療費用、其他體傷賠償。

※財損給付:運費、修護費用、補償費用、其他財損賠償。

12. 建請簡化員工內部資訊網單一作業系統程序，以方便員工能進入內部網站瀏覽

依據資訊處101年5月30日處訊字第1012400953號函復略以：

- (1) 依本公司資安規範，資訊系統使用者使用初始密碼或重設密碼登入，應強迫立即變更密碼。
- (2) 經查「單一簽入系統」提供二種重設密碼方式供員工選擇：
 - ① 由群組管理員重設，如果被重設密碼者有員工電子郵件帳號，系統將自動寄送新密碼到該員工之電子郵件信箱，若無員工電子郵件帳號，被重設密碼者之密碼將被設定為初始密碼，即「身分證字號+出生月日」。
 - ② 由員工自行使用首頁「設定密碼提示」功能設定密碼提示，遇忘記密碼時再利用「忘記密碼」功能，即可直接取得新的密碼。
 - ③ 員工如忘記密碼，建議採用第(二)方式較簡便，相關操作說明可至單一簽入系統首頁參考線上使用手冊。

13. 建請規劃設置員工單身宿舍，以嘉惠遠離家鄉之同仁

- (1) 依據資產營運處101年6月18日處產字第1012901814號函復以，本公司業已調查各等郵局營業使用節餘場地提供住宿情形公告員工周知利用，並請各局(中心)持續擴增套房或雅房出租供員工使用，請查照。
- (2) 本會為爭取落實員工照顧政策及加強房地有效使用，得將使用節餘場

地出租予員工居住，並為規範租賃及管理事宜。103年10月21日於中華郵政公司金山大樓906會議室研商「本公司使用節餘場地出租調派主管及員工之居住管理要點草案」專案委員會會議。本會派員參加並建請降低住宿租金及擴大適用對象。

(3) 中華郵政公司於103年11月24日人字第1030602053號函，函知修正「中華郵政股份有限公司使用節餘場地出租員工居住管理要點」。要點修正重點如下：

- ①適用對象：本公司現職員工。
- ②申請程序：由員工填具「員工住宿申請書」，依序送所屬服務單位、人力資源單位、管用單位審核，並由管用單位將存記結果通知申請人。
- ③租賃分配原則：
 - a. 出租房間以提供同一轄區員工居住為原則。
 - b. 按調遣緣由、戶籍遠近及待遇高低3項，計算點數及排序。
- ④出租面積：每一出租房間面積以不逾33平方公尺為原則。
- ⑤租金及其他費用：
 - a. 每月租金收費標準，由各管用單位參酌使用面積、房型、提供設施、所在地段及當地租賃市場行情(約6~7折)等因素自行訂定。
 - b. 其他費用：相關應繳交之自來水費、電費、網路費、有線電視費、清潔費等費用，除自來水費每月收取100元外，概由承租人依實際使用狀況按月另行繳付。
- ⑥權責劃分：
 - a. 人力資源單位：負責所屬員工申請出租房間之資格審核作業。
 - b. 規劃單位：指本公司資產營運處，負責出租房間之規劃、設計、建築。
 - c. 管用單位：指房地產列帳之總公司、各等郵局、各郵件處理中心之勞安單位。負責出租房間之管理、維護、存記、分配、住宿租金及其他費用之訂定。
- ⑦為期公平，租賃契約期間最長3年，租約期滿如出租房間無人登記得續約1次(不逾3年)。

14. 建請中華郵政公司注意狂犬病疫情報導及犬隻追逐攻擊情事

本會建請中華郵政公司注意狂犬病疫情報導，採行必要措施如下：

- (1) 據報載(自由時報102年7月10日A1版)台大獸醫系教授接受防檢局委託，針對死亡野生動物進行採驗與監測，發現農委會特生中心轉送

三隻死亡鼬獾身上，有疑似狂犬病症狀，在台絕跡半世紀之狂犬病毒恐有「死灰復燃」之跡象。人類一旦染上狂犬病，死亡率幾近百分之百。立法院盧委員秀燕曾於100年3月3日舉辦「郵差總是被狗咬」公聽會時中華郵政公司郵務處表示，近3年來外勤投遞人員被狗咬傷的公傷意外事件超過2,500起。

- (2) 為維護本會會員工作安全，本會於102年7月17日以102040801-1號函略以，建請中華郵政公司為避免外勤人員遭狂犬病侵襲，注意相關疫情報導，必要時宜全面實施狂犬病預防注射，以保障渠等工作安全。
- (3) 中華郵政公司102年7月31日以郵字1020147574號函略以，函知狂犬病疫情發生期間，有關外勤投遞人員防護措施相關事宜，兼復本會建議事宜：
 - ① 近期傳出野生動物帶有狂犬病病毒疫情，而投遞人員因工作性質，曾有受犬隻追逐攻擊情事，為防範犬隻接近，除請參考本公司郵務處102年7月24日第10200030號郵務通報辦理外，投遞人員如備有驅狗工具（如木棍、塑膠管），應注意避免使用過當，致引發糾紛。
 - ② 有關外勤投遞人員全面注射狂犬病疫苗一節，據政府疾管單位表示，目前係發生野生動物帶有狂犬病病毒疫情，尚無全面施打人類狂犬病疫苗需要。惟為保障人員工作安全，於風險地區之投遞人員，必要時請配發防護裝備，如護腿、護套等，另如經評估有預先施打狂犬病疫苗需要，可專案報核。
 - ③ 人員如被動物抓咬傷，除請依本公司收投作業緊急事故應變處理作法辦理外，並依「記、沖、送、觀」口訣先做簡易消毒處理再迅速就醫，就醫時應主動告知醫師相關動物接觸史訊息，以及早獲得妥適之治療。
 - ④ 受傷人員如經評估需施打狂犬病免疫球蛋白，相關郵局應填報重大事故通報單報知本公司。
 - ⑤ 外勤投遞人員因公預先接受狂犬病疫苗接種或遭動物抓咬傷後施打狂犬病免疫球蛋白，其醫療（含掛號費）費用，由各局負擔，相關費用帳列「5102111803 傷病醫藥費」（郵務）科目。有關各縣市狂犬病疫苗儲備醫院，請各局自 www.cdc.gov.tw 網站或電洽 1922 防疫專線，查明後公告週知所屬單位及員工。
- (4) 中華郵政公司102年10月9日郵字1029569989號函，有關「狂犬病肆虐！如何確保郵差和外勤勞工的職業安全衛生」議題，本公司辦理

情形說明如下：

- ①為維護勞工安全，本公司每年均訂定勞工安全衛生管理計畫，並函知所轄各單位配合辦理。
- ②另為保障外勤投遞人員工作安全，本公司已訂定外勤投遞人員防範動物攻擊注意事項、配合作法及被動物咬傷之緊急醫療標準處理程序等控制措施，於102年7月31日函知各局配合辦理；各局並已備有驅狗之防護設備（工具），以防範狗隻接近攻擊。
- (5) 103年10月24日本會黃姓會員於執行工作中遭狗主毆打致傷重住院，本會鄭光明理事長得知即請臺南分會積極協處且代表中華郵政工會致贈慰問金並全力捍衛我郵工職場安全及勞動尊嚴。中華郵政公司於103年10月28日發出新聞稿譴責暴力行為。
- (6) 103年10月28日本會召開第4屆第7次理事、監事會議，全體理事、監事、各分會理事長當場共同做成決議並於當日以快訊聲明本會立場，決議如下：
 - ①立刻發表聲明，強力譴責暴力份子。
 - ②要求中華郵政公司應有所作為，依法究責，俾類此事件不再發生，同時在案關飼主未出面為其暴行致歉或尋求和解之前，應將該戶列為投遞顯有困難之危險處所，暫停一切郵件之遞送，以提供員工一個安全有尊嚴的工作環境。
 - ③中華郵政公司應透過各種媒體宣導飼主應妥善作好犬隻管理及瞭解其應負之法律責任，降低郵政投遞人員遭受犬隻攻擊之機率。
 - ④本會理事會同時通過臨時動議，要求中華郵政公司應儘速修訂郵務營業規章及郵件處理規則，外勤同仁遞送郵件若有遭受傷害之虞，得不按址投遞，逕行開發招領通知單，以提高投遞效率並維護投遞同仁安全。
- (7) 103年12月18日於中華郵政公司金山大樓9樓舉行「103年業會合作協調會報」，本會鄭理事長請郵務處回應外勤投遞人員被狗咬，制定相關工作規則及訂定外勤投遞人員工作衡量標準的進度。郵務處復以：外勤投遞人員被狗咬一事，已制定相關教育訓練，並已請對狗習性嫻熟的專業教練，到板橋、三重及桃園郵局實地說明，反映良好。未來會將相關教育訓練製成教學影片，置於郵政e大學網站，供各局研習。另關於投遞困難部分，已研擬郵件處理規則修正草案，並簽報公司提董事會，待通過後，再報奉交通部同意備查，因為「郵件處理規則」依權責須由交通部擬定，行政院核定，目前正進行中。外勤投

遞人員被狗咬一事，已制定相關教育訓練，並已請對狗習性嫻熟的專業教練，到板橋、三重及桃園郵局實地說明，反映良好。未來會將相關教育訓練製成教學影片，置於郵政 e 大學網站，供各局研習。另關於投遞困難部分，已研擬郵件處理規則修正草案，並簽報公司提董事會，待通過後，再報奉交通部同意備查，因為「郵件處理規則」依權責須由交通部擬定，行政院核定，目前正進行中。

- (8) 針對近年郵差頻遭犬隻攻擊，不僅妨礙郵件投遞，還導致人員受傷，經本會多次反映為保障外勤人員的人身安全對，希望能更細部且明確針對部分住戶設立「投遞困難」機制。中華郵政公司參採本會建議及參考他國郵政作法，請交通部修正「郵件處理規則」，增訂家中飼養動物如有攻擊郵差之虞，經溝通及書面通知後仍未改善者，將列為「不按址投遞地址」，住戶須至最近郵局領取郵件，直至確認改善後才能恢復按址投遞。交通部於 104 年 3 月 4 日以交郵字第 10400049111 號公告，預告修正「郵件處理規則」第四十九條草案，對於公告內容有任何意見與修正建議者，於公告刊登公報隔日起 7 日內陳述意見，將再送至法規會、部務會議通過，經行政院核備後，最快 4 月即可上路。

15. 建請中華郵政公司每年月曆之印製，慎選主題及公益形象

本會建議中華郵政公司發行郵政形象大使月曆，在各責任中心局尋找合適人選拍攝月曆，可仿效華航以公益模式限量發行，將所得捐出；或以一定的保險額度當作年底贈品，既可提升公司整體形象及增加新聞媒體曝光，又可增裕營收。依據勞安處 103 年 11 月 17 日處勞字第 1031700227 號函復如下：

- ① 本公司每年月曆之印製，除慎選主題及印製精美外，尚需考量提升公司形象及顧客需求。
- ② 本公司印製之月曆以免費贈送為主，對象為大宗客戶及具貢獻度顧客，以維繫良好關係，若以公益模式限量發行，將所得捐出，須以不同形式發行，以免招議。
- ③ 為達行銷宣傳及提升本公司整體形象之效，將相機於媒體曝光，有關建議印製「郵政形象大使月曆」事項錄案存參。

16. 建請中華郵政公司將各局服務電話增設錄音功能

本會建請中華郵政公司各責任中心將各局服務電話增設錄音功能，預設語音提示，將對顧客與員工之談話內容進行錄音，以維護雙方權益，避

免產生糾紛。依據中華郵政公司103年11月13日勞字第1034107486號函復以，本公司所轄各等郵局、各郵件處理中心據點眾多，且各局均設有小型交換機，因此廠牌及型號繁雜，為考慮裝設錄音設備與原有交換機相容及後續維修等問題，請轉知提案單位向各該責任中心局建議，由各等郵局本於權責自行核處。

17. 本會理事長參加提昇勞動政策座談會

- (1) 行政院為提昇勞工政策，邀請中華民國全國總工會於103年4月23日假行政院貴賓室(台北市中正區忠孝東路一段一號)，進行「提昇勞動政策座談會」。本會鄭理事長與會並提書面建議，建請四案，計有：
- ① 賡續實施鬆綁員額管制規定，以當年度專案精簡優惠退離用人費限額及優惠退離總員額範圍內回補全數人力。
 - ② 解除國營事業員額管制措施，依國營事業實際需要晉用人員。
 - ③ 儘速進行「公教人員保險法」第二階段修法，將未享有「18 趴」優惠存款人員，儘速納入適用「年金制」，並溯及適用關於請領養老年金給付之規定。
 - ④ 籲請將國營事業薪酬機制與公務員調薪制度脫鉤，讓表現良好之國營事業得以自行調薪，以爭取優秀人材願意留在國營事業。
- (2) 行政院人事行政總處於103年6月11日以總處組字第10300363622號書函復以，「中華郵政工會103年4月23日至行政院所提建言本總處意見一覽表」(如下表)。本會將持續利用各種會議與適當場合，積極爭取郵政員工權益與福利，對於提升效能，加強公眾服務，爭取法規鬆綁，以利企業化經營目標，讓優秀人材願意留在國營事業，持續努力。

中華郵政工會103年4月23日至行政院所提建言本總處意見一覽表

103.6

編號	建言內容	本總處意見
1	案由：建請賡續實施「中華民國98年至101年鬆綁員額管制促進就業計畫」規定，以當年度專案精簡優惠退離用人費限額及優惠退離	一、查為配合政府擴大就業政策，行政院前訂頒「中華民國98年至101年鬆綁員額管制促進就業計畫」，並規定自98年4月3日起至101年12

總員額範圍內回補全數人力，加速新陳代謝，安定青年對未來之不確定及不安全感。

說明：

- 一、中華郵政自創業以來，一貫以自給自足、自負盈虧期許，所經營之郵務、儲匯、壽險均非獨占或寡占且為高度勞力密集事業，長期飽受市場民營業者激烈之競爭與衝擊，並肩負國家政策性任務，實施均一費率及服務偏鄉僻野地區，營運備感艱困，多年來自力負擔無利潤地區或服務項目之經營，且郵件資費配合政府穩定物價政策，已20餘年未隨物價指數調整，端賴全體員工克勤克儉，共體時艱，戮力拓展業務及創造經營績效。
- 二、內部結構方面，面臨員工老化、斷層的危機，中華郵政公司員工平均年齡46.6歲，相較一般企業員工平均年齡35歲以下，員工老化問題嚴重。中華郵政公司為改善人力結構，前報奉交通部同意，於民國99、100及101年實施專案精簡。層奉鈞院核復，99年專案精簡1,041人同

月31日止，透過鬆綁各機關及國營事業用人管制措施，以增加工作機會。又該計畫實施期限將屆，經審酌經濟情勢及就業情形，特別考量當前持續鬆綁國營事業專案精簡回補人力規定仍有其必要，爰於102年4月10日訂定「鬆綁國營事業用人實施計畫」，以持續採取用人鬆綁措施，以促進就業並協助事業機構人力更新，鬆綁期間並得由本總處參考行政院主計總處公告之臺灣地區失業率情形，適時檢討廢績辦理之可能性。

- 二、復查「中華民國98年至101年鬆綁員額管制促進就業計畫」實施期間，經檢討絕大部分事業機構回補新進人力人事費均未超出專案精簡所需人事費之50%。為合理控管事業機構人事費規模，爰經審酌上開回補人力所需人事費比例，於「鬆綁國營事業用人實施計畫」明定主管機關僅得於年度各該事業機構專案精簡優惠退離用人費限額50%之限度內回補人力；至於回補人數仍得至多回補至該年度優惠退離總員額數，提供工作機會不受影響，並能使事業機構檢討降低回補人力

	<p>意回補787人(裁減254人),100年專案精簡760人同意全數回補,101年專案精簡793人同意全數回補。</p> <p>三、郵政為勞力密集公用服務事業(例如外勤收攬投遞及郵儲營業窗口與用郵公眾關係密切無法完全以機器取代),又各項新種業務(如外匯業務、電子商城、物流倉儲…等)開辦在即,均需補充年青專業人力。</p> <p>辦法:建請准予賡續實施「中華民國98年至101年鬆綁員額管制促進就業計畫」規定,就當年度專案精簡優惠退離用人費限額及優惠退離總員額範圍內回補全數人力。</p>	<p>之單位用人成本。</p> <p>三、次查上開相關措施實施迄今,行政院已依貴公司所請,同意專案精簡後回補2,340人,以應貴公司經營之人力需求,至未來是否再延長相關鬆綁措施,仍將持續視實際就業情形評估。</p>
2	<p>案由:建請解除國營事業員額管制措施,依國營事業實際需要晉用人員,以利企業化經營目標。</p> <p>說明:</p> <p>一、郵政事業具公共性、服務性、普及性及民生性,長期肩負安定社會、服務人民的重責大任,功能不容小覷。惟配合政府精簡人力及員額總量管制,除定期約聘人員從事繼續性質之主要業務外,亦積極辦理業務外包;前者有違反</p>	<p>一、經查行政院為提升國營事業機構競爭力,鬆綁事業機構人力管理,依彈性鬆綁、授權,及各事業主管機關建立配套管理機制等原則,於96年4月19日函頒「國營事業員額合理化管理作業規定」,授權各主管機關於各主管機關在用人費控管、提高生產力及不減少盈餘、繳庫或不增加虧損等前提下,在各事業機構年度用人費限額內核定其進用之人數。是以,貴公司既屬上開</p>

	<p>勞基法之虞，後者亦造成勞動條件變相被剝削，此乃配合政府決策所採行之不得已措施。</p> <p>二、中華郵政公司為提供多元化、全方位的服務需求，不斷擴增新種業務，各項業務量持續成長，但服務人力卻相對縮減，影響大眾用郵權益至鉅。中華郵政公司在全面配合政府實施精簡計畫之餘，為避免人力斷層，其員額增減仍應以業務為依歸，由於員額大量長期管控結果，公司拓展新增業務面臨瓶頸，用郵公眾的服務需求亦難以滿足，日前更有「血汗郵局」一詞見諸媒體，企業化的用人政策急需加以檢討。</p> <p>辦法：建請 鈞院能授權公司董事會視業務營運需求、財務狀況及各單位的經營績效與發展潛力，自行增減員額，以落實「績效、競爭、服務、創新」的經營理念。</p>	<p>合理化作業規定之適用對象，如因業務有用人需要，得依上開規定由主管機關核定進用人數。</p> <p>二、又貴公司既然具有公共性、服務性及民生性，並肩負有國家政策性任務，與一般民間企業僅追求營利成長有所不同，且主管機關對於所屬國營事業之經營成效負有施政責任，爰有關國營事業之人力進用，仍有必要由其主管機關監督管理。</p>
3	<p>案由：建請儘速進行「公教人員保險法」第二階段修法。</p> <p>說明：</p> <p>一、立法院第8屆第4會期於本(103)年1月14日三讀通過《公教人員保險法》修正案，將私校教師公保年金</p>	<p>查「公教人員保險法」修正草案經立法院於本年1月14日三讀通過，並於同年月29日經 總統令公布，考試院業訂於本年6月1日施行，並函請行政院同意會銜發布中。考量依修正後該法規定，僅私立學校教職員實施養老年金</p>

	<p>化，並回溯到民國99年起退休的私校教師均可請領養老給付。渠等納入公教人員保險原本十分突兀，卻於立法院前述會期三讀通過《公教人員保險法》修正案，優先適用公保給付改為「年金制」。</p> <p>二、反觀公營事業的員工絕大多數係公務員兼具勞工身分，自踏入職場的第一天起，即被要求依據相關法令規定選擇強制加入公保或勞保做為被保險人。舉凡參加公保者，其每月保險俸（薪）給標準，係由承保單位比照同等級公教人員保險俸（薪）級逕行核定，遠較實際待遇偏低。</p> <p>三、又依「公教人員保險法」修正後，刪除由政府補助已繳付保險費滿30年之被保險人公保及健保自付部分保險費，即將於本年7月1日須自行負擔該保險費，被保險人完全沒有置喙餘地。</p> <p>辦法：建請儘速進行「公教人員保險法」第二階段，將未享有「18%」優惠存款人員，儘速納入適用「年金制」，並溯及適用關於請領養老年金給付之規定。</p>	<p>給付，其餘人員仍維持一次養老給付，為期同屬僅得支領一次退休金人員之公營事業機構公務員兼具勞工身分人員、駐衛警察人員，與私立學校教職員權益之衡平處理，前經行政院政策決定應一致處理，本總處業建議行政院於函復考試院同意會銜時併同請考試院儘速修正該法相關規定，將渠等人員納入養老年金給付適用對象。</p>
4	案由：建請讓表現良好之國營事	一、查軍公教員工待遇調整已

業得以自行調薪，以爭取優秀人材願意留在國營事業。

說明：

- 一、公股行庫響應政府加薪政策，6大公股行庫帶頭加薪，今年至少將替員工調薪2~3%，其中華南銀、彰銀已加薪3%，其他第一銀、合庫、兆豐銀和中小企銀等4行庫，則平均加薪2%。
- 二、國內實質薪資倒退16年，可能衍生出社會問題，企業也面臨人才流失的隱憂，整體來看，更造成消費萎縮，不利於經濟發展。爰此政府籲請，只要企業有獲利，就應該為員工加薪，企業讓員工分享企業成長的利益，才能留住人才，進而帶動消費市場活絡，促進經濟成長。國營事業以事業養事業，自負盈虧，本企業化經營的精神，讓表現良好之國營事業得以自行調薪，以爭取優秀人材願意留在國營事業。

辦法：建請政府除籲請企業調薪外，亦應主動調薪，或將國營事業調薪機制與公務員調薪制度脫鉤，讓表現良好之國營事業得以自行

建立制度化運作機制，本總處每年均主動就民間企業薪資水準、物價指數變動情形、平均每人國民所得、經濟成長率及政府財政負擔等相關因素進行綜合評估後，提報由相關政府機關代表及學者專家組成之「軍公教員工待遇審議委員會」審議，並向行政院提出建議，作為行政院決定是否調整軍公教員工待遇之重要參據。

- 二、又為促進公營事業經營企業化，並激勵員工工作績效，有關國營事業機構員工之待遇，依行政院訂頒之「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」規定，係授權由各事業機構衡酌其事業生產力、營運績效及用人費負擔能力，擬訂待遇標準，並參考一般公務人員調整幅度，提請各事業董(理)事會核定並報主管機關備查後實施，未設董(理)事會者，由主管機關核定。爰國營事業之調薪，業授權由各事業董(理)事會或交通部等各該事業主管機關依上開基本原則所定面向斟酌決定。

調薪，以爭取優秀人材願意留在國營事業。

- (3) 103年9月18日行政院為提昇勞工政策，邀請中華民國全國總工會假行政院第七會議室，由行政院李秘書長接見中華民國全國總工會陳理事長瑞等一行，本會鄭理事長與會，再度建請前述提案。李秘書長綜合回應如下：
- ①有關國營事業公務員兼具勞工身分者納入公保養老年金部分，行政機關會繼續努力，因事涉考試院(銓敘部)權責，將另邀集考試院(銓敘部)及相關工會再行溝通。
 - ②有關國營事業機構薪資調整應與公務機關脫鉤，以符企業經營績效管理一節，請人事總處儘速邀集相關機關就修正「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」進行檢討研議。另「鬆綁國營事業用人實施計畫」是否庚續實施一節，併請人事總處於103年底前檢討辦理。
 - ③有關國營事業績效獎金之核發係依立法院決議辦理，採彈性調整機制，並賦予各事業主管機關依產業特性分別管理，惟其級距是否妥適，請國家發展委員會會同人事總處再行檢討研議。
- (4) 103年9月22日本會理事長參加「新北市103年國公營企業勞工政策研討會」，由新北市政府勞工局謝局長政達主持，本會建請：
- ①新北市政府能協助郵務派遣勞工勞動檢查。
 - ②退休年終慰問金、績效獎金及公保年金等問題，希望市長在中央或中常會提出討論。
- (5) 新北市政府於103年10月15日以北府勞組字第1031933745號函復以：
- ①有關勞工勞動檢查部分，請工會主動與勞工局接洽勞動檢查，在新北市只要有工會的各個公司，一定要求同仁通知工會協同勞動檢查，因為工會較瞭解事業單位的狀況，所以請工會與勞工局接洽，由勞動檢查處與工會瞭解後做適度處理。
 - ②會後會將各理事長所提議事項作成會議紀錄呈報市長參考。

18. 本會向郵政職工福利委員會爭取為全體會員全面投保疫苗險及防疫險

本會向中華郵政公司要求應比照民間企業幫員工投保防疫險，並未獲得同意，吳文豐理事長(郵政職工福利委員會副主任委員)轉向郵政職工福利委員會要求，公司應以職工福利金為全體同仁投保防疫綜合險(疫苗險+防疫險)，以維同仁權益，並指示以特急件處理，於6月16日完成相關程序，於6月17日投保完成。

19. 本會積極爭取為第一線郵政人員施打疫苗

本會於5月疫情爆發後，吳理事長積極奔走，請交通部長向中央爭取，另請各分會理事長於第一時間發函各分會所在地立法委員懇託，將第一線郵政人員優先納入公費疫苗接種順位，終獲院長支持，優先為第一線郵務處理人員施打第一劑疫苗。

20. 因疫情影響，爭取 110 年特休補助費請領期限得以延長至 111 年 3 月 31 日

本年度因5月本土新冠肺炎疫情加劇，造成多數員工請防疫照顧假；另因秋節期間受疫情影響，民間物流業者不予遞送，致包裹、快捷業務爆增，10月上旬又配合政府發放振興五倍券，人手調度困難，員工無法正常排休，影響特別休假補助費用足額領取，本會發函要求公司應延長請領特別休假補助期間，使同仁均能排休，領取足額特別休假補助費，已獲中華郵政公司同意，申領期限延長至111年3月31日，以利同仁休滿14日順利領取全額之休假補助。

六、現正積極推動會務

1. 續訂團體協約

(1) 開創業會新紀元

團體協約之締結，為工會法及本會組織章程中明訂的首要任務。不僅有助於勞資充分協調、溝通與合作，確切保障勞工權益，並可透過共同參與經營促進事業發展，為現代工業民主國家所實施的最重要勞工政策之一。

早在民國 65 年本會即積極研議與郵政總局締結團體協約，惟宥於國家情勢內憂外患、行政體制故步自封，始終不得突破。數十年來，本會將爭取簽訂「團體協約」視為推展會務的最重大工作項目。直到民國 76 年歲末，行政院勞工委員會、交通部及台北市政府社會局連袂訪問郵政總局之後，才出現重大轉機。

業會雙方為締結團體協約，先後舉行了 19 次協商會議，其中有 13 次均在民國 77 年內召開，足見雙方原本都極有誠意早日締約。無奈因部分代表針對少數條文持不同看法並堅持己見，致使第 14 及 15 兩次會議間隔了 1 年 7 個月之久；而第 18、19 兩次會議則因工會幹部改選及業方辦理多項考試又中斷了一年多。好在先前的歧見與認知上的差距，都在彼此冷靜、坦誠的溝通與人事異動而消弭殆盡，終能撥雲見日重新釐出一個正確的方向，也為締約勾勒出圓滿的句點。

全部條文共計 9 章 44 條，另附帶決議 3 條。大致規範了業會雙方及與會員之間的權利義務關係，雖不十分完備，但也堅實穩固；可以保證絕對是一紙有用的契約。但是，我們仍然寄望大家能建立一套診斷系統，將所有針對未來提出的改變建議存檔，以利日後檢討、改進。因為很多好的意見，總是由於缺乏建立系統而流失，十分可惜。

(2) 爭取勞資自主協商續訂新約

本協約實施以來，業會雙方共信共守，勞資關係十分穩定和諧，惟因時序更迭，部分條文內容已因法令修改及社會環境變遷而需配合修訂，業會雙方經彙總郵政總局、儲匯局、三區局各有關單位及工會所提修正意見後研擬修訂條文。自 84 年 8 月 11 日起，經召開 4 次修訂團體協約協商會議，於 85 年 12 月 5 日完成三讀，總共 47 條條文。並於 86 年 3 月 12 日上午 10 時假郵政總局 10 樓禮堂舉行續訂團體協約簽約典禮。本次協商會議除將部分條文修正及列入「業會合作協調會報」條文外，另對「工會會員參加工會召開之各種會議、講習、訓練或駐會辦公人員

辦理會務發生意外事故致傷亡者，依有關規定從優撫卹」，以及「工會會員因執行業方公務涉訟時，如需先行賠墊款項，由業方依有關規定先行預付，待責任明確時再行追繳或沖銷」；同時業方同意會方「共同向有關機關爭取實施週休二日制」條文亦列入附帶決議。

(3) 第 2 次續訂團體協約

- ① 因應郵政於 92 年 1 月 1 日正式改制為國營公司，為確保事業永續經營及勞工權益維持不變，且因法令諸多變革，業方規定亦有許多修訂，部分條約內容須要協商修正，自 89 年 2 月起，歷經業會雙方 4 次先期討論，於 90 年 5 月 10 日召開協商會議，完成團體協約修訂草案，並於 90 年 6 月 12 日函報交通部核備。不料 90 年 9 月 26 日交通部以交人 90 字第 010197 號函示舉列各單位 12 項意見，其中包括早期已核定實施之條文，要求郵政總局研辦再議。郵政總局於 90 年 10 月 9 日以人字第 900034014-006 號函送本會參考。

上開 12 項意見由本會及總局相關單位研提意見彙整後，列為 90 年 11 月 30 日業會合作協調會報會提案第 4 案「如何順利完成團體協約之修訂」，該案決議：交通部所提出之 12 項意見，交業會協商小組於近期內另行開會協商。惟 91 年以來，總局人事處囿於配合郵政改制公司分區說明會、從業人員各項人事規章之研擬、現有人事規章研修、組織編制整併員額調撥、現員調整及總公司各處室組織編制員額審議等事宜，以致本項協商工作延後。

有關交通部所提出之 12 項意見，經業會 91 年 10 月 23 日雙方協商充分討論後獲致共識，部分條文配合大部意見修訂，部分條文仍維持原修訂草案內容或酌作文字修正，惟仍有部分約定事項必須配合中華郵政公司成立後再擇期協商修正，所以遲遲無法順利完成團體協約之修訂。

- ② 92 年 4 月 9 日，本會召開第 6 屆第 14 次理事、監事聯席會議，許董事長仁壽在就職前蒞臨本會向全體理事、監事致意，允諾上任後會積極協處。94 年 9 月 27 日業會雙方繼續召開正式協商會議。本次會議配合「勞工退休金條例」實施，提出第 31 條條文修正內容，並對部分條文作文字修改。至第 9 條條文增列列席「人評會」乙節未獲共識，擇期於 10 月底前再次協商。

95 年 12 月 28 日下午業會雙方再次舉行協商會議，本會建議第 9 條條文增列列席「人評會」乙節，經雙方再次協商，終獲同意列入。

本次協商會議，已完成所有草案之修正。惟第 14 條有關延時工作時數

應按勞基法規定改發工資乙節，在未達成共識前，雙方同意：

a. 原草案條文不予修正。

b. 因執行面延時工作時數轉換補休時數尚有爭議，請業方提供員工延時工作之相關數據，於 6 個月內由業會協商解決方案，並納入下次團體協商時討論。

97 年 12 月 18 日，本會與總公司代表在總公司 9 樓 902 室召開協商會議，完成全部協商事宜，計修正 28 條、合併 1 條，增訂 3 條，修正後之條文共計 48 條。

98 年 2 月 2 日總公司人事處以人字第 980200241 號函將上述業會修訂後之團體協約草案報交通部審核，並擬俟核准後與本會擇日簽約及請交通部派員見證。

98 年 8 月 24 日交通部以交人字第 0980046987 號函核定「中華郵政股份有限公司與中華郵政工會團體協約」（核定本，訂分 9 章共 48 條）。

c. 相關草案歷經多次反復協商，終能獲致共識（期間並分別於 90 年 6 月 12 日、96 年 1 月 29 日及 98 年 2 月 2 日曾報部惟未獲核定），總公司於 98 年 10 月 23 日提報第 3 屆董事會第 4 次會議，勞資雙方並於 98 年 12 月 30 日上午 10 時在總公司金山大樓 10 樓禮堂舉行第 2 次續訂團體協約簽約儀式。本次修正重點如下：

Ⓐ修正協約之有效期限為 2 年（第 3 條）。

Ⓑ增列員工之任免、薪資等事項，除應按照政府有關法令、事業單位有關規定外，並應按本協約辦理（第 4 條）。

Ⓒ增列每 3 年辦理員工晉升考試，俾與現行實務一致（第 9 條）。

Ⓓ增列召開人事評議委員會邀請工會代表列席之規定（第 10 條）。

Ⓔ配合週休二日修正工作總時數，並增列事業單位基於業務需要，得依勞動基準法規定實施變形工時（第 13 條）。

Ⓕ增列職工退休基金或勞工退休準備金歷年提撥不足部分，年度決算如有超額盈餘得加速補提。另依勞工退休金條例規定為適用該條例之勞工按月提繳退休金（第 32 條）。

(4) 第 3 次續訂團體協約

①業會雙方於 98 年 12 月 30 日繼續簽訂之團體協約，雖經報奉行政院勞工委員會 99 年 2 月 6 日勞資 2 字第 0990125115 號函同意認可，並自 99 年 2 月 7 日起生效。同函說明二至六亦述及間有未盡周延之處，中華郵政工會已於 99 年 3 月 4 日以 99060309-2 號函請中華郵政公司略

以，容留未來團體協約協商時再予研商修正，惟業會至今尚未就此進行商議。

- ②100 年度業會合作協調會報第 7 案提案，建請擇期召開業會團體協約協商會議，就部分條款進行商議，俾利協約期滿後會商續約或另行簽訂新約。
 - ③100 年度業會合作協調會報第八案，中華郵政公司人事處提案略以，郵政員工依勞動基準法規定安排例假日以 7 日為 1 週期，每 1 週期內應有 1 日例假，如遇業務需要，於徵得工會或勞工同意後，得於各該週期內酌情更動，建請本會同意。旨述會議決議通過，於未來修正團體協約時，將予列入，並會後函知所轄各郵政分會及中華郵政公司知悉，以利業務推動。
 - ④前述提案雖經「100 年業會合作協調會報」勞資雙方全體與會人員無異議通過，惟本會於本（101）年 1 月 10 日召開第 3 屆第 4 次法規委員會會議及 2 月 3 日召開第 3 屆第 8 次理事會議時，對於團體協約第 13 條第 4 項，建議修正「乙方會員每 7 日中至少應有 7 日之休息，作為例假；如遇業務需要，得於各該週期內酌情更動。」仍有部分工會幹部表達不同意見，並建議宜修正為「郵政員工依勞動基準法規定安排例假日以 7 日為 1 週期，每 1 週期內應有 1 日例假，如遇業務需要，得經會員同意於各該週期內酌情更動」；本於工會合議、和諧精神，本會仍將持續溝通。
 - ⑤本會於本（101）年 2 月 6 日第 101060303-2 號函，依 100 年 12 月 21 日召開之「100 年業會合作協調會報」討論事項第八案決議辦理；兼復中華郵政公司 101 年 1 月 30 日人字第 1000203298B 號函，權先同意郵政員工依勞動基準法規定安排例假日以 7 日為 1 週期，每 1 週期內應有 1 日例假，如遇業務需要，得於各該週期內酌情更動，以利業務推動。惟本案於上開理事會決議，授權本會團體協約協商代表於未來與中華郵政公司進行修訂團體協約時，積極爭取依前述方式辦理。
 - ⑥中華民國 102 年 11 月 22 日中華郵政股份有限公司（以下簡稱甲方）與中華郵政工會（以下簡稱乙方）雙方秉持保障勞資權益、協調雙方關係及共謀事業發展，第 3 次續訂團體協約。
- (5)第 4 次續訂團體協約
- 按團體協約議定每 2 年續約一次，有鑑勞動法令更迭及人民權益意識高漲，本協約理應與時俱進。中華郵政工會爰自 103 年 12 月 26 日召開第 4 屆第 1 次修正團體協約勞方代表會議，正式著手進行團體協約的研擬

與商議，召集簽約代表、列席代表討論以及蒐羅社會各方勞動權益的資訊予以統整，期能簽訂更佳良善的團體協約，讓業會雙方以資遵守。105年6月上旬本會對102年11月22日所簽訂團體協約條文作正式研討及商議，本會企劃處向國立台北大學專攻勞動法的侯岳宏教授請益有關簽訂團體協約注意事項及條文修正事宜。

105年10月3日正式召集14位協商代表及列席代表及本會福利處、企劃處於本會9樓會議室召開第5屆第1次團體協約研商會議，針對105年年底「一例一休」欲修正之條文作通盤檢視及條文文字修正，充分討論所徵集之各方意見，俾利續約條文更臻周延。

當時新政府陸續向媒體發出多次新聞稿「一例一休」即將上路，修法事宜迫在眉睫、箭在弦上，公司於105年11月24日函復略以，擬俟勞動基準法修正案修法工作完成後再進行協商；在106年3月開始恢復與中華郵政公司的協商，因為「一例一休」的施行，造成社會反彈聲浪與新法施行之陣痛期的關係，中華郵政公司認有暫時中斷協商之必要。在同年8月勞資雙方進行第1次協商會議，上午先於本會召開第5屆第1次團體協約勞方代表會前會；下午與公司進行第1次勞資協商會議，會議中針對105年實施新制勞動基準法對中華郵政所有業務造成的影響，長遠至公司經營，細緻至會員排定休假事宜、條文文字是否適當，均作了全面性比較與討論。

106年10月12日上午召開重新簽訂團體協約研商第5屆第2次勞資協商會議，業會雙方再次就前次（106年8月2日）具有爭議條文「奉總經理重新裁示」及修法內容作出議定與討論，郵政公司在可能範圍內作出最大寬限，本會亦於會議中盡最大努力，儘可能找出最適理想條文，雙方得出最大公約數，秉持能夠維繫會員福祉、冀望協助事業發展為目標，簽定良善的團體協約。

中華郵政公司與中華郵政工會自102年10月22日至今，歷經更迭頻仍、懸而未結勞動基準法的修正，雙方已盡最大的努力與協調，我方協商代表與列席代表於多次會議中折衝樽俎，中華郵政公司亦給予最大的善意，在不損及公司經營的考量上，提供更加寬放的勞動條件，於106年11月28日續訂團體協約，由勞動部勞動關係司司長王厚偉先生與交通部人事處處長蔡英良先生擔任團體協約證人；由中華郵政工會鄭前理事長與中華郵政公司王國材代理董事長簽署完成「中華郵政公司與中華郵政工會團體協約」，第4次續訂團體協約工作，圓滿成功。

2. 協助郵資調整穩健事業營運

新聞紙、雜誌等低資費郵件長期泛濫，造成郵政業務鉅額虧損，且雜誌出版業暨消基會為反對郵資調整，慫恿少數立法委員強力杯葛郵政預算，直接影響員工調薪及 4.6 個月績效獎金的發放。本會為協助事業正常發展，保障郵工權益，除於 80 年 4 月 30 日帶領各區工會理事長、各級工會幹部及會員三百餘人，前往立法院陳情、舉辦公聽會外，並策動各區郵務工會及所屬分會會員前往立法院陳情及消費者文教基金會抗議，譴責其蓄意抹黑郵政事業、醜化郵務人員、杯葛郵資調整。

承蒙各地會員個別或集體向區域立法委員尋求奧援，終得化險為夷，預算案及郵資調整順利過關。此番精誠團結的卓越表現，贏得事業主公開讚揚。認為工會主動發起會員反制壓力團體，協助事業發展，顯示事業與員工唇齒相依、榮辱與共，勞資關係緊密和諧。這是國內外少有的現象，也是事業轉型危機當中出現的轉機。

協助公司成功調整 26 年未調整郵資

- (1) 本會於下列公開場合，均以說帖向上級機關及立法委員陳情，必須適當調整郵資，配合現行民生消費水平，檢討現行郵資資費表，進行郵資調整計畫擬定，增裕郵政營收，以達良好郵政服務品質以提供全國人民更佳的服務及企業永續發展的使命。
 - ① 105 年 7 月 1 日懇請立法委員陳歐珀先生邀集交通部、行政院人事總處、中華郵政公司於立法院紅樓召開協調會說帖。
 - ② 105 年 8 月 22 日敬陳交通部王次長國材先生說帖。
 - ③ 105 年 11 月 15 日敬陳立法院蘇院長嘉全先生說帖。
 - ④ 106 年 2 月 16 日敬陳黃國昌立法委員說帖。
 - ⑤ 106 年 3 月 2 日敬陳吳秉叡立法委員說帖。
 - ⑥ 106 年 3 月 3 日敬陳柯總召建銘陳情書。
 - ⑦ 106 年 3 月 7 日敬陳新任交通部人事處蔡處長英良說帖。
- (2) 郵資數十年來均未調整，造成郵政事業長期虧損，平信 22 公克以下至今仍為 5 元，然而一封簡訊就要 3 元；印刷品（3.5 元）、明信片（2.5 元）竟仍有 5 角的郵資，其非現行通用貨幣，造成交易極大不便。
- (3) 經本會與中華郵政股份有限公司共同努力爭取，於 106 年 5 月 17 日交通部長賀陳旦先生簽准同意郵資調整案，實施日由中華郵政股份有限公司訂定，詳細資費調整列表及實施辦法以中華郵政股份有限公司正式公函為準。

- (4)中華郵政股份有限公司於106年6月28日郵字第1062802935號函公告8月1日調整國內函件郵資及應行注意辦理事項詳細資費調整列表及實施辦法。
- (5)本會理事長及工會主要幹部長期為郵資調整案件四處奔走陳情、替員工發聲，盡心盡力，為中華郵政付出良多。經中華郵政工會與中華郵政公司共同努力爭取，郵資調整案順利推動完成。

將協助公司在快捷、包裹郵件之資費調整

- (1)本會過去積極向交通部及民意代表爭取郵資調整後，朝向調整快捷與包裹郵件的資費邁進，並獲得交通部支持，原宣布自108年3月4日起，國內包裹及快捷郵資，將依重量不同分別調漲10至20元。
- (2)交通林部長佳龍於參加108年新春記者會卻臨時宣布中華郵政已經決定暫緩調漲，理由是：考慮人民的感受，避免由政府帶頭、連動影響到其他物價的波動，同時善盡政府所屬事業單位的社會責任。
- (3)國內包裹已逾19年、國內快捷郵資也已13年未調整資費，對中華郵政公司長遠的經營績效發展確實有一定程度的衝擊，中華郵政長期繳庫百億，自負盈虧，承擔社會責任，肩負重大政策性任務，若維持現行資費，郵政事業將持續虧損，繳庫盈餘將無法達標，對繳庫狀態及我國財政發展將具有極大影響，本會將伺機向交通部與民意代表爭取快捷、包裹郵件之資費調整，以利中華郵政公司之永續經營。

3. 會員互助慰問

(1)發展簡述

早在民國61年台灣郵務工會時期，為發揚基層會員互助合作精神，體卹在職死亡會員之家屬，自61年5月起至73年6月止，按月每亡故一位會員扣收10元而成立死亡互助公卹金。經其第11屆第5次理事會及第16次會員代表大會通過，台灣省政府社會處61年2月22日社一字第5697號函通知准予備查而設置。當時會員的死亡給付係按年資核給互助金，餘款專戶儲存生息。後因郵政組織變更郵區改制，民國70年台灣郵務工會遂分割為台灣北、中、南區郵務工會共同承接移撥大約2,000萬元資產，其中現金926萬9,238元，餘為不動產房屋。三區會為這些資產組成「共同工作推進委員會」，一方面積極推動互助慰問工作，組織互助基金保管運用委員會，事務工作委由北區會處理，另一方面延聘國立中興大學企管系教授群製成「台灣郵務工會會員死亡殘廢互

助金及退休慰問金制度之分析」，針對早期的互助辦法未能充分反映基金貢獻年資與基金給付間的關係，且對職務升遷而喪失會員資格者及離退職人員有失公允的情形提出詳盡的改進企劃。經三區會多次的研討協商，參酌學者分析意見，盱衡實務作業情況，反覆斟酌，始於 73 年 7 月 1 日起實施台灣北、中、南區及總儲郵務工會基層會員互助、慰問辦法。當時每位會員按月扣收 120 元工會互助慰問金，而增加：

- ① 基層會員在職死亡或因公殘廢不能工作而離局者。
- ② 會員退休、資遣、非因公殘廢或非因案免職者。
- ③ 會員因職務升遷而喪失會員資格者。
- ④ 會員辭職或留職停薪者之慰助金給付。

此辦法實施後，初期由於離退職人數不多以及北區會妥善經營基金，設法爭取優惠存款增加利息收入，因此截至 78 年 12 月為止，基金累積額高達 8,135 萬 1,119 元。財務狀況雖尚可維持新辦法所訂的給付額，但由於當時受到利率變動、物價攀升、房價上漲等因素影響，使得幣值逐年下跌，相對使給付之慰助金更顯微薄，而有重新檢討的必要。加上為使所有的會員能有更好的照顧，四區基金會乃再委請國立交通大學管理科學研究所做專案研究，先分析現況後，在顧及基金之永續性和穩定性的原則下，考慮基金未來的業務成長，以 5 年為區間估計財務收支損益平衡的情形，重新擬訂每一會員每月所應繳納之互助慰問金為 200 元，一則以符合確實達到互助慰問的原則，二則達到基金有效管理之目的。經四區會通過後，自 81 年 7 月起實施，並再調高各項給付額度，初期狀況良好，會員受惠、基金膨脹，以 81 年 1 月起至 82 年 1 月止收支詳情為例；上期結存：8,928 萬 6,785 元。本期收入：7,769 萬 8,214 元。本期支出：4,861 萬 8,298 元。本期結存為 1 億 1,836 萬 6,701 元。一切均符合當初交大管科研究所（IFPS）電腦軟體試算時所預期，一切均朝向基金穩定成長之方向發展。

(2) 發生財務危機之原因

自 82 年起，四區會互助基金由於：

- ① 自請退休人員急速增加，遠遠超過原先人事單位提供的預估數目：以 82 年初至 85 年 6 月底為例，預估退休人數 777 人，實際申請退休慰助金人數為 1,401 人，相差 624 人，相對的也多出了不少的基金給付額。（在這期間發出的退休慰助金為 2 億 5,276 萬 7,510 元。）
- ② 基金轉存利息收入因無法再享受優惠利率及利率逐年下跌而大幅減少，以往四區會互助慰問基金均能比照郵政員工開立優惠存簿帳戶，

對基金的挹注協助甚大，自 82 年審計部對局方提出糾正後而取消，四區會基金只好轉存定期存款，又遇上定存利率持續下跌以及基金每遇入不敷出時又得質押借款，均造成四區互助慰問基金收入的銳減。

- ③會員死亡人數的增加及死亡給付的偏高，以 82 年初至 85 年 6 月止共有 146 位會員亡故，每人不論年資長短一律發給 60 萬元，共給付 8,760 萬元，亦造成了四區會互助慰問基金的沈重負擔。
- ④退休離職及職務升遷喪失會員資格者慰助金按服務年資核計，以會員自 61 年起即繳納互助金者為例，其至 73 年 6 月為止共繳納 4,860 元，自 73 年 7 月至 85 年 6 月止共繳納 2 萬 1,120 元，二者共計 2 萬 5,980 元，如再依實際服務年資核發慰助金，服務 35 年以上退休的發給 26 萬 40 元，服務 35 年以上因升遷而喪失會員資格者發給慰助金 8 萬 6,680 元來看，顯然在義務的付出和權利的取得上有失合理，在基金的累積上也非常不利。

由於上列四個原因，使得四區會互助慰助金自 82 年起逐年虧損；82 年虧損 772 萬 2,391 元；83 年 4,022 萬 3,436 元；84 年 1,522 萬 6,636 元；85 年至 6 月底為止也不足了 2,072 萬 5,024 元，短短的 3 年半共虧損了 8,389 萬 7,487 元，而且仍有持續惡化的趨勢，如不速謀有效因應對策，恐將造成嚴重的後果，而無法處理。

(3) 四區會如何因應基金危機

早在 83 年起四區基金委員會即針對基金財務狀況因自請退休人數驟增所衍生的衝擊，在每 3 個月召開一次的委員會中提案研議，謀求因應之道，如下：

- ①修訂基層會員互助、慰問辦法第 2 條有關基金來源部份，增列第四款「其他收入」項目，希望能對基金在開源方面有所助益。
- ②請各區會在預算內以每位會員每年編列 100 元方式，提撥捐助基金。
- ③建請職工福利委員會衡量財務狀況，每年酌撥部份福利金挹注基金。
- ④建請將交通同仁互助金每月扣繳的 170 元中部份移撥慰助基金。
- ⑤請郵聯會積極向郵政協會爭取經費 5,000 萬元捐助四區慰助基金。
- ⑥請各區會理事長續向郵政協會爭取對「會員死亡」部份予以補助。
- ⑦將死亡與因公殘廢給付調整為最高不得超過 30 萬元。
- ⑧四區互助慰問基金計算標準自 85 年 7 月 1 日起之調幅暫予凍結，並將死亡及因公殘廢給付調降為 40 萬元。
- ⑨於郵聯會代表大會中提案，將郵聯會補助款部份轉入基金。
- ⑩研議是否可先將工會費每月提撥 10% 給基金，其餘再依現行比例撥存郵

聯會、區會及分會，倘本辦法獲通過實施則各區會每人每年編列 100 元挹注基金即取消。

諸如上述提案，每位委員可說是挖空心思，竭盡心力試圖挽救基金，照顧會員。但因四區基金委員會決議均需再送交四個區級工會的理事會一致通過才能執行，以及種種法令的限制、郵聯會代表大會能否順利通過……等因素，雖然自 83 年起均有因應之提案，每次亦均有具體的結論，惟成效仍難彰顯，無法有效紓解困境。遂有將現有基金結存分割至各區會，由各會個別因應的提議，但仍在委員會中遭到保留之決議。於是四區會為求基層會員互助慰問基金永續經營，保障郵工權益及符合公平合理的原則，將互助慰問辦法中有關退休、升遷慰助金年資之計算，自 85 年 7 月 10 日起，改按會員實際繳納互助金之日，即 73 年 7 月 1 日起核算，另加上自 61 年 1 月至 73 年 6 月止所繳納之「會員死亡互助金」，退休離局者乘以 10 倍，職務升遷而喪失會員身分者乘以 5 倍來核發慰助金。

(4) 為什麼要如此改變？

- ① 為了挽救基金，使其能繼續經營照顧郵工，否則基金結束後，互助慰問將回復早期以發動募捐來實。但如按照新的年資認定標準，則最近離局的會員尚有拾幾萬可領，升遷喪失會員資格的慰助金仍有幾萬元可領，雖較原先為少，但和每人實際繳納的數額相比較，仍不吃虧。再以 85 年 1 至 6 月為例，如依新規定給付將會轉虧為盈，對基金的永續經營有絕對的幫助。
- ② 符合公平合理的原則；由於四區會基金兼具互助與慰問功能，因此會員本身所盡的義務（即繳納的金額）和所享的權利（即領到的給付）之間必須公平合理，以實際繳費年資來核計退休及升遷的慰助金年資較符合此原則。

(5) 再次調整各項給付

互助慰問基金委員會 91 年 6 月 1 日公布調整各項給付額度後，92 年 1 月 1 日起又再次為因應郵政改制中華郵政股份有限公司，並配合優惠退休資遣辦法之實施，而調整自請優惠退休及資遣者為按繳費累計金額核發。

此項調整案在 91 年 12 月 31 日台灣北區郵務工會第 7 屆第 3 次臨時理事會議討論通過後，就有會員表示：半年之內退休慰問金連續調降兩次，入不敷出情況明顯，未來退休者恐將無慰問金可領，四區會擺明了是無底黑洞，越補洞越大，實以解散為宜……等等。越來越多的會員關

心慰助基金的永續發展，其實是可喜的現象，因為大家關心慰助基金，共同研究探討以取得共識，這對基金之發展必有助益。

91年上半年召開之第75次基金委員會議，會務人員根據90年及91年1月份申請退休給付人員資料分析，發現提前退休情形驟增，恐影響基金財務結構，提請委員會議討論如何因應，是次會議出席委員討論熱烈，各種意見均提出反覆研究，有委員認為提前退休者應以還本為原則，也有委員認為升遷、屆齡退休者應比照提前退休者作相同之調整，方符公平原則等等，由於會議召開時交通部及人事行政局尚未要求郵政裁減人手，且公司化後欲以優惠退休方式退休者究竟有多少人，優惠退休申請期間到底多長，都是不確定因素，致未能精算出合理給付金額。由於人事行政局核定現職人員於改制公司6個月內申請優惠退休、資遣生效者，除基本給與（退休金、資遣費）外，可加發一個月之預告工資及6個月薪給總額，並自改制之日起，每延後1個月減發1個月薪給總額，此項規定因與立法院黨政協商結論不同，造成申請優惠退休人員均集中於1月份，本基金會為免大量申請優退人員集中在1月，而影響基金財務結構，故在「四區基金公司化退休潮因應小組」之建議下作了該項調整。

由於利率一再調降，基金獲利能力亦隨之減少，如何開源是工會幹部們積極努力之目標，在郵務工會即將改制的同時，亦是互助基金重新檢討再出發的時機，是否研究朝社會保險方向規劃，正考驗著工會幹部們的智慧。

第78次四區互助慰問基金委員會討論通過調整互助慰問辦法第6條給付標準，並經各區理事會確認通過修正。新的給付標準內容如下：

第6條：基層會員退休、資遣或非因公殘廢經辦妥離職手續後，得依本辦法第9條向本會申請慰助金，其標準如下：

- ①資遣（優惠資遣除外）或非因公殘廢者按繳費累計金額2倍核發。
- ②屆齡退休者按繳費累計金額2.5倍核發。
- ③提前自請退休或優惠資遣者按繳費累計金額核發。

基層會員因職務升遷喪失會員資格者，得依本辦法第9條向本會申請慰助金，其標準為按會員繳費累計金額核發。

本次調整給付標準，實為因應利率一再調降而不得不為的措施。

(6) 基金管理現況

郵政改制前後，退休人員增加，基金再次發生危機，幸賴歷屆基金委員提出因應辦法，維持基金穩定運作。92年7月1日，台灣北、中、南

區暨總儲郵務工會依據工會法規定，與中華民國郵務工會全國聯合會辦理組織合併，成立中華郵政工會，本基金當時結存新臺幣 9,566 萬 3,246 元，全數移撥中華郵政工會。並訂定「中華郵政工會會員互助慰問辦法」及「中華郵政工會會員慰助金管理運用委員會」名稱業經本會第 1 屆第 2 次理事會議通過，互助慰助基金成立之宗旨為發揚會員互助合作精神，撫卹在職死亡會員遺眷在頓失依靠時給予幫助，濟助因殘廢及退休離會之基層會員暨慰問職務升遷離會會員。

委員會置委員 27 人，105 年配合中華郵政公司組織整併，豐原分會併入台中分會；鳳山分會併入高雄分會，於第 5 屆第 1 次理事會議修正通過，委員會委員由 27 人改為 25 人，108 年新營分會併入台南分會，於第 6 屆第 1 次理事會議再次修正通過委員會置委員由 25 人改為 24 人，目前委員為 24 人，由本會副理事長一人、祕書長，監事會召集人暨所屬各分會理事長組成，任期與理事會同。本委員會置召集人（會議主席），由本會副理事長擔任，每 3 個月召開定期會議 1 次，必要時得召開臨時會議；日常事務由福利處、會計處兼辦。

原 92 年第 1 屆第 1 次會員代表大會通過之本會章程第 30 條第 1 項第 1 款本會經常會費 15% 挹注本互助金基金，乃該基金因中華郵政股份有限公司改制時，產生大批退休人員領回所繳之慰助金，導致基金驟減，為使該基金得以永續經營，乃於修訂章程時將會費重新分配，俟基金穩定後，此項挹注將予停止。本挹注於 100 年第 3 屆第 2 次會員代表大會通過修正本會章程第 30 條第 2 項本會經常會費中調整分配比例，15% 挹注本互助金基金，於該年停止挹注，致基金收入每年減少 1,150 萬元左右。102 年第 4 屆第 1 次會員代表大會通過修正本互助金辦法第 7 條第 1 項第 2 款有關會員退休、資遣離開中華郵政股份有限公司，退休慰問金依會員實際繳費累計金額加計 5% 核發，並自 102 年 7 月起實施加計核發。104 年第 4 屆第 3 次會員代表大會通過修正第 6 條第 1 項第 4 款及第 11 條第 1 項第 4 款增列免職者可返還所繳納之慰助金，即日實施。

現行慰助項目及慰助給付標準內容如下：

本辦法慰助項目訂為下列 6 項（第 6 條）：

- ① 在職死亡者。
- ② 因公殘廢不能繼續工作離開中華郵政股份有限公司者。
- ③ 退休、資遣離開中華郵政股份有限公司者。
- ④ 因職務升遷或免職喪失本會會員資格者。
- ⑤ 辭職者。

⑥留職停薪者。

本辦法慰助標準如下（第7條）：

- ①合於前條第1、2款規定者，發給慰助金，最高不得超過20萬元。
- ②合於前條第3款規定者，按會員實際繳費累計金額加計5%核發；合於前條第4款者，按會員實際繳費累計金額核發。
- ③合於前條第5、6款規定者，得依下列各目規定擇一向本會申請慰助金：
 - a. 會員服務滿6年辭職或留職停薪者，得於辦妥離職手續後，依本辦法第9條向本會申請慰助金，其標準為不超過其繳納總額之70%。
 - b. 如未依前目之規定申請者，得於復職後發生本辦法第6條之情形時，得將年資保留合併計算，並依各該規定申請之。但辭職或留職停薪期間不計入慰助金年資，亦不適用第6條第1、2款慰助項目。

(7)改制以來的收支詳情

自92年7月1日至108年10月31日止收支詳情：上年累計結存：9,566萬3,246元。

- ①收入：11億8,378萬3,846元。
 - a. 慰助金：10億2,708萬843元。
 - b. 15%經常費：6,937萬8,737元。（自100年停止挹注）
 - c. 利息收入：8,447萬3,416元。（為存簿儲金及定期儲金利息）。

種類	人數	核發金額	備註
退休（含資遣）	11,593人	7億4,108萬6,665元	
辭職	269人	466萬2,827元	
升遷	475人	2,706萬6,430元	
死亡	465人	9,300萬元	
免職	6人	29萬6,880元	

②支出：新臺幣8億6,622萬5,624元。

合計	12,808 人	8 億 6,611 萬 2,802 元	
----	----------	---------------------	--

- a. 92 年 7 月 1 日至 108 年 10 月 31 日核發慰助金人數及金額：
b. 其他支出：11 萬 2,822 元。(劃撥手續費及桃園分會魏員開立支票回存改發現金 6 萬 7,872 元)
- ③ 累計結存：4 億 1,345 萬 2,152 元。(含應付款 22 萬 664 元)
a. 定期儲金：4 億 1,300 元。(共 13 筆)
b. 存簿儲金：44 萬 7,132 元。
c. 劃撥儲金：5,020 元。
- ④ 聯邦商業銀行會員卡消費回饋金(94 年 5 月起至 108 年 8 月)共計 233 萬 538 元。

(8) 結語

一個措施的改變，在某一階段難免對某些人產生不利，但請念在大家都能在往後領取給付的善意惠予支持，則互助慰問基金將生生不息給資淺的會員無限的關懷與照顧，豈不美哉！

當然基金的維繫往後仍得靠大家不斷的提供智慧，積極爭取基金來源，才能避免困境的重現，確實保障郵工的權益。期盼您的支持，讓我們攜手同心為基金的發展及會員的福祉而努力。



參、結語：

郵政總局於民國92年改制為中華郵政股份有限公司，自政府機關轉變為國營事業，用人制度從過去的轉調人員演變成職階與約僱人員，改制公司至今逾18個年頭，以公司或營利事業觀之，暫且擱置名稱與適用法制不同的差異，如有勞動條件與福利制度不一致，勢必招致員工的不滿與怨懟，嚴重打擊士氣，甚至影響營運績效。

因改制公司化而造成雙軌人事制度，已為不可逆之歷史共業，現在的轉調人員，在10餘年內將會退離完畢，職階人員與約僱人員將接班成為中華郵政公司的經營者，中華郵政工會在這些年更扮演著不可或缺的角色，拉近職階與轉調人員的假期、薪資、福利，甚至提升至更良善的勞動條件都是我們所企求渴望的，更是具有「團結權」、「團體協商權」、「爭議權」的中華郵政工會所肩負的使命。

古人說：「今人不見古時月，今月曾經照古人」，個人生命有限，但組織的生命無窮，參與工會，除了自我實現、廣結善緣之外，無所利得。尤其在當前並不健全的勞工運動環境，讓很多清正秀逸之士憂讒畏譏，望而卻步。檢視台灣近三十年的民主發展，我們不難發現，沒有前人的民主運動，就沒有今天的民主社會；沒有勞工運動，就沒有「勞動神聖」、「人生而自由平等」的普世價值。這是民主社會中極為重要的槓桿機制；也是融合戰鬥和慈悲、合作與對抗的場域，與其對工會表現咨嗟再三，何不挺身而出，報效其中？

親愛的郵工兄弟姐妹，您我都是中華郵政工會的主人，也都是中華郵政工會的園丁，這個園地能夠開出什麼樣的花，結成什麼樣的果，端賴您我怎麼耕耘、怎麼播種、怎麼灌溉！不斷追求更公平、合理、人性化的工作環境與條件是本會最大的心願及志業。在未來所要努力的目標，期盼大家繼續給予支持與鞭策，共同為改善自身勞動條件、追求尊嚴勞動齊心打拚！

時間:110 年 11 月 30 日(星期二)上午 9 時

地點:中華郵政公司金山大樓 9 樓 902 室

紀錄:高莉雅

出席人員:

一、中華郵政公司

江瑞堂	郭純陽	簡良璘	邱鴻恩	陳佳莉
蔡文慶	陳敬祥	丘京華	王君如	王婉如
陳棟梁	鄭至能			

二、中華郵政工會

吳文豐	詹一新	江杏林	吳國財	李貽謀
羅蕙茹	林榮州	王德興	江進興	楊清寶
孫志言	王殿文	呂文賓	孫育鴻	吳進益
李文星	王湘傑	張金龍	廖育賢	張詩維
沈明祥	陳世銓	武延平	林偉平	徐榮興
李柏翰				

三、列席人員

顏宏益	林宜葳	李炳坤	蔡添壽	鄭立苓
鄭沛如	許俊義	吳聰明	高莉雅	王艾蘿
吳雅鈞				

壹、主席報告

一、中華郵政公司江總經理致詞:

又到了一年一度的業會合作協調會報，本屆討論之相關議案，公司方將盡最大誠意儘量符合工會的訴求，即使最後結果可能不如預期也請各位能充分表達意見。

二、中華郵政工會吳理事長致詞:

感謝總經理、副總經理、協理、副主任委員、主秘、各處處長、各分會理事長及各位公司同仁在百忙中撥冗參加業會合作協調會報。首先感謝總經理帶領公司團隊及在座各位的幫忙，讓職務待遇案及前幾屆會議決議案能夠順利實施、執行，也希望本次會議相關提案能與公司獲得共識。

貳、討論事項

第一案

案由：建請職階人員之特別休假日數比照轉調人員，以提供員工充分休息，維持身心健康，提升工作效率。

說明：

- 一、特別休假主要是考量到同仁在工作中累積的疲勞以及壓力需要適當的釋放，故提供特別休假是相當符合人性的政策，對於雇主來說，也可避免員工因工作疲倦而產生錯誤甚至發生職災，並可提高工作滿意度；郵政工作屬於高度勞力密集的工作，不論是窗口抑或是投遞工作，長時間勞心勞力易造成員工相當大的心理負擔。
- 二、經查合作金庫業於 106 年簽訂之團體協約第 38 條第 1 項規定「甲方對於乙方會員繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假，休假期間薪資照給。一、1 年以上 3 年未滿者 7 日。二、3 年以上 6 年未滿者 14 日。三、6 年以上 9 年未滿者 21 日。四、9 年以上 14 年未滿者 28 日。五、14 年以上者 30 日。」
- 三、臺灣港務公司企業工會 109 年起宣布其從業人員的特別休假日數，滿 20 年即有 30 天的休假，同為交通部所屬事業單位，中華郵政何以不能比照辦理，給予郵工更優厚的休假福利。
- 四、秉持嘉惠員工的初衷，中華郵政公司應朝向更加良善的勞動條件看齊，合作金庫於 4 年前簽訂的團體協約已超越一般企業所給予的勞動基準條件，臺灣港務公司也提出了優於勞基法的特別休假制度，中華郵政公司卻僅給予同仁最基礎的特別休假日數。希望公司在追求高收益、高盈餘、高營收的同時，也能給予全體同仁更多的照顧，以激勵士氣與留住人才。

決議：因所需用人費甚鉅，考量本公司財政負擔，本案緩議，俟用人費用寬裕時再議。

第二案

案由：建請讓職階人員及約僱人員的喪假日數比照轉調人員，適度提高是類人員勞動條件。

說明：

- 一、中華郵政股份有限公司改制迄今 18 年，職階人員已逾 14,000 人，職階人員占全體郵政員工已逾五成。在實施雙軌人事制度下，因不同身分的員工在職場內制度的落差，職階人員及不定期約僱人員不斷強烈要求各項勞動條件與福利待遇應與轉調人員一致。

- 二、依中華文化言之，孝順父母是為人子女基礎之倫常綱紀，不論是父母、養父母、繼父母或者配偶的父母、養父母、繼父母都是父母，為他們辦理身後事都一樣重要，況且不管是父母或子女死亡都是人生之大悲大痛，白髮人送黑髮人更是天下之痛，喪假有兩套標準實屬不宜，轉調人員與職階人員的家人一樣重要，痛失親人的悲傷程度並不因進用身分而有所差異。
- 三、經工會積極爭取，職階及約僱人員之喪假日數少於轉調人員部分，107年1月1日起各調增2天，期許中華郵政公司能體恤員工為公司付出之辛勞，將職階及約僱人員喪假日數一律比照轉調人員，讓全體同仁能有一致的喪假標準。

決議：本案照案通過，自111年1月1日起實施。

第三案

案由：建請提高勞工退休金條例之雇主提繳率至8%，促使優秀人才留任，以降低離職率並減少公司人事訓練資源之虛耗。

說明：

- 一、查目前國營事業機構之勞工退休金雇主提繳率均為6%，係依行政院秘書長94年7月11日函轉行政院公營事業民營化推動委員會會議結論辦理，惟該制度對職階人員之退休保障仍顯不足，對長期發展及永業精神的影響，距離合乎勞基法舊制標準12%的提繳率，仍有向上的成長空間。
- 二、根據主計總處近期宣布通貨膨脹率，截至第三季已超過2.29%，統計資料顯示，年底勢必上修該數字，通貨膨脹率將朝2.6%步伐調升，對員工日常生活將造成一定衝擊，公司應盡可能提供優於勞動法令規定的退休保障，以符幸福企業之美名。

決議：本公司甫於本(110)年7月1日起發給未擔任主管之職階及約僱人員職務待遇，另預期明(111)年度亦將調薪，本公司用人費用已逼近限額，恐有短絀之虞，為維事業永續經營，本案緩議。

第四案

案由：為利窗口與用郵客戶溝通實務需求，建請於櫃檯裝設雙向對講設施，除可降低櫃檯因溝通不順滋生糾紛外，亦可維護員工因職場不良姿勢造成身體傷害。

說明：

- 一、本公司多數櫃台為利營業安全，設有防彈玻璃區隔設施，近期為預防新冠病毒傳播，於櫃檯增加各項透明膠簾設施，藉以強化防疫安全，卻產生客

戶與窗口同仁間溝通不便，例如：對於年齡層較高聽覺退化客戶，往往因未能聽清對方所說意思，而產生諸多誤解及不悅；另由於營業廳叫號機聲、點鈔機聲等聲音此起彼落，亦嚴重影響雙方溝通順暢。

- 二、因上述狀況同仁常需大聲言語或起身傾聽客戶發言，亦由於頻繁起坐產生脖子、腰椎過度前傾等不良姿勢影響，員工可能產生機械式職業傷害。
- 三、經參考其他金融行庫、台鐵車站、醫院及百貨櫃檯紛紛裝設窗口雙向對講設施，且已有成為營業場所標準配備之勢，故擬請公司儘速增設相關設施，俾利優化營業窗口服務品質。

決議：

- 一、本案授權由各局視營業場所、櫃檯設計、櫃員需求及用郵客戶型態等自行審酌是否裝設。
- 二、另有關儲匯、壽險客戶端音量以及個資外洩疑慮等問題請儲匯處統一訂定相關規則。

第五案

案由：建請公司針對全國公務手機話費契約簽訂，由總公司統一與電信業者洽談統一及長期共通費率方案，藉以達到以量制價之談判優勢，而非交由各中心局自行洽商。

說明：

- 一、本案業經各地工會多年反映，雖郵務處確有與中華電信議定數種優惠方案，並發函各中心局前往洽商，但有效期間僅1個多月，導致其後合約無法延續。
- 二、查總公司109年6月10日郵字第1090118964號書函復如下：本公司刻正積極與各大電信業者洽談行動通訊優惠專案，俾利提供各局選用，相關建議將列入考量。
- 三、目前國內電信業者並非寡占，建請總公司應憑藉企業使用數量龐大之優勢，整體與各大電信業者洽商優於現行契約之企業方案，減輕員工負擔。

決議：

- 一、中華電信公司提供本公司公務手機優惠專案將於年底屆期，本公司業將相關建議納入考量，朝廷長期間及優惠資費等方式積極與該公司洽談新專案，俾利各局申辦使用。
- 二、快包整合後，混(兼、協)投單位員工有使用自有手機與顧客聯繫之情形，相關電信費用需自行負擔，請郵務處研議是否酌予補助。
- 三、如公司與電信業者洽談之資費方案無法取得實際需要之價格，將造成各局

(中心)電信費用超過預算而無法出帳，請勞工安全衛生處研議相關費用是否可適度調整放寬。

四、請公共事務處研議比照銀行業增設由客戶端付費之服務、申訴專線，以節省電信費用支出。

第六案

案由：建請重新檢視職階人員薪給表之級距，並應參考經濟部等國營事業擴大各薪給級距，以符激勵效果。

說明：

一、經查「中華郵政股份有限公司職階人員待遇表」，專二起薪-薪級 55 級至 44 級每級調升約 1035~1110 元、43 級至 11 級每級僅調升 625~745 元，直至 10 級至 1 級每級金額才調升至 1000 元以上，甚至 28~29 級的調薪級距僅有 135 元，且郵政多數員工薪級均在 17 級以下；對照「實施用費率交通事業郵政轉調人員待遇表」，轉調人員在薪級 18 級以下均有 865~1090 元的逐年調薪幅度，且轉調人員僅有 46 級，職階人員卻有 60 級(從 55 級起薪也相差了 9 年)的薪資表設計，實有重新檢視調整必要。

二、經查經濟部國營事業雇員起薪約 28000~31000 元，職員起薪約 37000~39000 元，惟其調薪幅度一年一等至少 3000~4000 元不等(前 4~6 年直上跳等不跳級，四家國營(中油、臺電、臺水、臺糖)標準不一，之後卡等開始橫向跳級-每年約 1000 元左右)，進入該公司後，不論雇員或職員約 4~6 年即可到達中華郵政公司專業職(一)碰頂以上的薪資層級，郵政員工亦可能願意犧牲忍受前幾年低薪而轉考經濟部所屬國營事業，造成人才流失，離職率升高，貴公司應積極研擬合理的薪給表，以達到育才留才之目標，切莫讓中華郵政淪為其他國營事業的職業訓練中心。

決議：考量本案需報交通部轉行政院備查，又本公司甫於本年 7 月 1 日起發給未擔任主管之職階及約僱人員職務待遇，另預期明(111)年度亦將調薪，本公司用人費用已逼近限額，恐有短絀之虞，為維事業永續經營，本案緩議，俟用人費用寬裕時再議。

第七案

案由：建請調整包裹與快捷郵資，參考民營業者的調幅及民生物價指數，做出適宜的調整，以增裕郵政營收。

說明：

一、中華郵政公司包裹資費已近 20 年(90 年 3 月 1 日迄今)、郵政快捷也 14

年(96年2月1日迄今)都未調整過費率，108年曾宣布調整國內包裹及國內快捷郵件資費，以合理反映服務成本，並確保永續的普及化服務，最後被交通部指示應考量民生物價指數，降低社會衝擊而決定緩漲。

- 二、中華郵政近年來積極於全國各地設置 i 郵箱，提供多元且便利之寄、取郵件服務，並將隨著科技發展購置自動化設備，簡化作業流程，提升郵件收寄、封轉、運輸及投遞作業效率及服務品質，並為拓展 i 郵箱業務而推出便民的優惠資費，確保民眾用郵權益。
- 三、新冠肺炎疫情造成民眾減少外出，意外造成網路購物及電商蓬勃發展，全臺包裹量大增，民營物流業者 7 月已進行一波調漲，世界亦應輪船塞港效應，導致物價大幅提升、通貨膨脹指數持續創高，然而中華郵政的包裹、快捷郵資卻停留在 14 至 20 年前的物價，明顯與現行物價悖離，根據用人費用成本估算，可謂是送一件虧一件，郵政公司應秉持當年公司化的理念，有效率、有效能的企業化經營，適當調整包裹與快捷郵資，以增裕郵政營收，提供全民更加值得信賴的服務。

決議：

- 一、國內包裹快捷郵資衡酌市場競爭及作業成本相機適時調整，本案先以嚴格審核大宗包裹、快捷客戶郵資折扣率方式辦理，以增裕郵務營收。
- 二、大宗郵件客戶之郵件量有跨區移動交寄之情形者，請郵務處調查移出局及移入局所提供之折扣率是否妥適，及評估其對運輸人力成本之影響，以避免產生郵務利潤反降低之情形。

第八案

案由：建請暫時取消對於新種業務的窗口工作點作為核算支局人力的基準，以促進業務推廣及整體服務品質提升。

說明：

- 一、現行工作點制度雖有主管得予自行配置的管理點，為因應數位轉型方針，各式業務推陳出新，包括：即將廢除郵保鑰改為綁定數位設備、雲支付、臺灣 PAY、新郵政 VISA 金融卡與悠遊卡公司合作，並可直接連動行動支付等新種業務，必須耗費相當時間與客戶進行說明與介紹，推行新種業務必有其推廣期，但是管理點不足與人力配置與窗口實際需求存在相當程度的差距。
- 二、工作點固然是一個可以衡量績效與調盈補虛的衡量機制，惟為因應金融監督管理委員會所規範之複雜作業流程與新種業務的推廣，工作點制度將人力壓縮過緊，亦相對造成客戶服務時間縮短，服務滿意度下降，窗口經辦

一心只想將客戶送走，否則超過一定時數就變成做白工，更遑論是壽險招攬，將嚴重影響郵譽及民眾信賴度。

三、郵政員工相當願意推廣新種業務，對公司營收有良善發展的前瞻 e 化服務更是郵政公司邁向新紀元的濫觴，員工本欲戮力推廣業務，然而卻將因此壓縮整體工作點而感到內外交迫、腹背受敵，郵局人手反而遭裁減，等同曲解上級美意，變相懲罰用心推廣新種業務的全體員工。

決議：本年執行營業窗口工作點及人手檢討時，召集相關單位及工會共同研商相關配套措施。

第九案

案由：建請將窗口教學新人師徒制之師傅(實際教導新進人員之員工)，於教導新人實習期間之的工作點以 70%計算，以提升渠等教學意願，俾提供新進人員良好的學習經驗，增加對公司之向心力，並符公平原則。

說明：

一、依據中華郵政公司之營業窗口夥伴制度，設有輔導員與夥伴各 1 人，然而窗口業務屬單一窗口，每位經辦仍須負起該窗口之責，開台服務民眾，無法全心全意教導新人，輔導員與夥伴不一定能隨時提供新進人員協助，師傅(實際教導新進人員之員工)更可能因教學而提升金錢賠累之可能。

二、經查輔導員雖有評定新人試用期考核權限之一部，得以提供其工作上之協助及心理建設層面之建議，卻並非為實際教導該新進人員之員工，符合窗口業務之機動性，但可能造成權責難以分辨，使員工分身乏術，嚴重降低教學意願。

三、應將窗口教學新人師徒制之師傅(實際教導新進人員之員工)在新人實習期間的工作點以全額之 70%計算，讓實際提供教學之師傅的工作點不致嚴重落後全局員工，以符公平原則，讓師傅能更專心於業務上的指導，協助新進人員早日進入工作狀況。

決議：

中華郵政公司最終同意師傅於學徒實習期間工時少輸入 25%。(中華郵政股份有限公司 111 年 2 月 17 日總字第 1110500047 號函)

肆、散會(11 時 50 分)

