

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
(一) 人事類：				
1	給與	屏東分會	建請總公司不應以公傷請假之事由影響考績與年度晉級。	<p>依據總公司 112 年 2 月 23 日人字第 1120060255 號函復如下：</p> <p>一、依銓敘部 109 年 6 月 18 日部法二字第 10949464922 號函示略以，公務人員因公傷病請公假·因病或安胎請延長病假、因案受免職、停職處分經依法提起救濟而撤銷原處分並復職等事由而致考核期間全無工作事實，雖屬在職在職狀態，惟並無實際工作績效可資考評，是除因公傷病請公假係因冒險犯難所致者仍予辦理外，類推適用公務人員因個人因素留職停薪不在職情形，不辦理年終考績。</p> <p>二、本公司轉調人員年終考成評分作業要點第 6 點「請公傷假評分標準」，係參酌上開函示以落實「工作績效」為導向，及交通事業人員考成條例規定，年終考成於係於每年年終考核其當年 1 月至 12 月任職期間之成績等意旨訂定，為維全公司員工評核標準一致，爰職階人員自 106 年起參照轉調人員相同之評分標準修正年度考核方式，合先敘明。</p> <p>三、考量本公司屬勞動基準法適用行業，為避免衍生相關勞資爭議，有關公傷假評分標準規定將錄案通盤檢討。</p>
2	給與	宜蘭分會	公傷假依法不得扣考績分數、影響晉薪、獎金	
3	給與	花蓮分會	公傷假依法不得影響考績分數、晉薪、獎金。	
4	給與	台北分會	建請總會建議事業單位研議放寬認定(公傷假)適用範圍至郵政公司及工會舉辦之會議、講習、與運動競賽項目。	<p>依據總公司 112 年 2 月 9 日人字第 1120034011 號函復如下：</p> <p>一、本公司員工請(休)假事項，轉調人員係參照公務人員請假規則訂定之要點及相關釋例規定辦理；職階及約僱人員係依勞動基準法、勞工請假規則及性別工作平等法及主管機關相關法令解釋函令等規定辦理，並明定於中華郵政股份有限公司與中華郵政工會團體協約中。</p> <p>二、經查上開規定均無員工因參加運動會、各類球類競賽、講習活動、員工旅遊及各項支援活動受傷核給公假規定。有關員工參加本公司(含各局體育小組)辦理之活動比賽受傷之公假核給，各單位應依實際情形依權責核處。</p> <p>三、至有關員工參加工會活動受傷是否得核給公假一節，考量本公司每年度已補助各局(中心)工會辦理日常會務及活動相關經費，應可採增加團體保險內容及金額方式確保人員參加權益，本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
5	給與	台北分會	建請將借調人員、公傷假、長期病假與育嬰假於原單位員額排外計算，以免造成抵休人員不足之狀況	依據總公司 112 年 8 月 10 日人字第 1120973934 號函復如下： 一、本公司為避免人手調度緊絀，於辦理職階人員甄試前，均請各局(中心)提報內外勤人員缺額，相關缺額係參酌歷年傳用情形及其他人力需求因素(如借調、公傷假、長期病假及留職停薪等人員)寬估錄取人數，並據以訂定各類科之錄取名額，應不致有抵休人員不足之狀況。 二、本建議案保留。
6	給與	桃園分會	建請調整約僱人員薪資待遇及福利。	依據總公司 112 年 3 月 16 日人字第 1120081892 號函復如下： 一、查近 5 年來，本公司分別於 107 年、108 年及 111 年辦理調薪，另於 110 年核發職階及約僱人員非主管職務待遇，上述累計薪資調幅轉調人員約為 8.19%、職階人員(非主管)約為 22.06%、約僱人員約為 27.72%。 二、另查本公司 106 年 5 月 2 日修正發布中華郵政公司職階人員考核要點第 3 點，增訂累計 5 年年度考核均列 83 分以上者，得予再晉 1 級之制度，以激勵工作表現優異之職階人員。上述晉薪制度約僱人員亦比照辦理。 三、近年來已實施提高職階及約僱人員之婚、喪、產(檢)假天數、休假補助費金額及家庭照顧假給薪等友善措施，二者相關福利待遇已趨於一致，且約僱人員與職階人員進用資格條件及方式多所不同，相關薪資待遇實不宜一律比照，爰仍請各單位主管積極鼓勵所屬約僱人員報考職階人員甄試。 四、考量職階人員與約僱人員薪資待遇已大幅提升，且待遇調整尚須視公司營收之成長及對用人費用影響等因素綜合評估。又本公司 112 年用人費用有逾預算限額之虞，爰為維事業永續經營，本案允宜保留。
7	給與	台北分會	建請公司適度調整從業人員待遇，以跟上因通貨膨脹所帶來，日常生活成本上升的壓力。	
8	給與	台北分會	建請調升中華郵政股份有限公司職階人員薪級待遇。	
9	給與	南投分會	為了解決或縮小郵局同工不同酬的情況，請拉高約僱同仁的薪資結構與待遇，使其能儘量接近職階人員的待遇。	
10	給與	基隆分會	建請總公司為郵政員工加薪幅度至少 3%~5%，以慰員工之辛勞。	

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
11	給與	台北分會	建請研議提高不併入病假之生理假日數。	<p>依據總公司 112 年 5 月 11 日人字第 1120166370 號函復如下：</p> <p>一、依性別工作平等法第 14 外條第 1 項規定：「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。」復依同法第 21 條第 2 項規定略以，受僱者請求生理假時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</p> <p>二、綜上，本公司女性員工如因生理日致工作有困難，每月得請生理假 1 日，全年請假日數不論是否併入病假日數計算，均不影響全勤及績效獎金，爰本建議案保留。</p>
12	給與	中華郵政工會	建請總公司研議，縮短領取全額特別休假補助天數。	<p>依據總公司 112 年 2 月 3 日人字第 1120033822 號函復如下：</p> <p>一、依交通部 106 年 1 月 25 日函示略以，本公司之公務員兼具勞工身分人員，自 106 年度起應依勞基法規定免實施強制休假，亦無須比照適用「行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施」。</p> <p>二、另查(特別)休假之本意，係為使勞工除固定例假日外，能充分安排從事休閒或旅遊活動，以獲得充分休息，並調劑身心。復查相較於公務人員休假補助費須持國民旅遊卡消費且受相關消費額度限制(例如 1 萬 6,000 元中，8,000 元必須使用於觀光旅遊業)，本公司休假補助費係按實際休假日數發給，累計休假日數達 14 日者即發給 1 萬 6,000 元(逾 14 日部分每日另發給 600 元)，免除刷卡及諸多消費額度限制。爰為鼓勵員工積極實施當年度(特別)休假，以維身心健康，本建議案允宜保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
13	給與	台南分會	建請總公司將女性職階及約僱人員之生理假比照轉調人員，享有每年三天全薪生理假，不併入病假(半薪)。	<p>依據總公司 112 年 3 月 16 日人字第 1120091734 號函復如下：</p> <p>一、請參閱本公司 111 年 12 月 30 日人字第 1110602392B 號函(附件)。</p> <p>二、依上一、函附 111 年度業會合作協調會報會議記錄參、討論事項第一案決議事項略以，有關建議將職階及約僱人員生理假比照轉調人員支薪一案，因所需用人費甚鉅，考量本公司財政負擔，將俟用人費用寬裕時再議。</p> <p>三、另查本公司近年來已實施提高職階及約僱人員之婚、喪、產假、產檢假天數、休假補助費金額及家庭照顧假給薪等友善措施，爰本建議案暫予保留，俟未來用人費用寬裕時，再視各項福利待遇優先順序通盤研議。</p>
14	給與	中華郵政工會	建請本會與總公司持續協調，將女性職階與約僱人員之生理假比照轉調人員，以完成女性特有權益之最後一哩小路。	
15	給與	台南分會	建請修正職階及約僱人員生理假計薪規定，以全薪給付。	
16	給與	屏東分會	建請總公司將女性職階人員生理假比照轉調人員。	
17	給與	台中分會	建請提高梨山郵局僻地加給至一級比照金門、馬祖等外島地區。	
				<p>依據總公司 112 年 2 月 22 日人字第 1120062026 號函復如下：</p> <p>查本公司「員工服務特殊地區加給標準表」之地區類別，係參酌「各機關學校公教員工地域加給表」服務之地區級別訂定，復查梨山郵局位處臺中市和平區，於該加給表中尚屬「山僻地區」之「偏遠地區」，而非「離島地區」支給對象，爰本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
18	給與	花蓮分會	郵務稽查所領僻地加給，未依照實際工作情形給予。	<p>依據總公司 112 年 5 月 9 日人字第 1120600873 號函復如下：</p> <p>一、請參閱本公司(一)鼓勵員工前往特殊地區郵局服務要點。(二)員工服務特殊地區加給標準表。(三)特殊地區加給等級劃分規定。</p> <p>二、查僻地加給核給意旨係為照顧基層員工並鼓勵慰勉非當地籍員工至山僻、離島地區服務，爰案關加給自應按上一、(二)標準表所列服務單位所在地區作為支給判別依據。至外勤投遞人員因考量其在外服務之工作特性，本於上開意旨，爰上一、(三)規定按投遞區段之投遞區域作為支給判定基準；其投遞區域大部分屬於偏僻地區者，核給該地區所屬類別之相關加給。</p> <p>三、復查郵務稽查主要職掌為協助郵件單位主管(或兼投支局經理)督導查核郵件收攬、投遞工作及服務品質。考量其工作內容、性質及主要工作地點相較外勤人員尚有不同，且督導地區跨不同類別僻地地區時，其應業務需要實際前往各級僻地時間長短亦難以認定，爰僻地加給仍不宜比照外勤人員方式發給。</p> <p>四、綜上，本建議案保留。</p>
19	給與	台東分會	建請總公司將抵休離島休假，跨例假日時，仍應發給僻地加給。	<p>依據總公司 112 年 9 月 27 日人字第 1121228553 號函復如下：</p> <p>一、查「各機關公教員工地域加給表」規定略以，公教人員各級離島地區支給對象，係以實際長期派駐在該表內各地區辦公達 1 個月以上之編制內員工為限，若為抵替公休人員非屬支給對象。另查前臺灣郵政管理局 67 年 6 月 15 日人通第 1444 號函規定，各局派往支領僻地加給之支局抵替公休人員，准按實際抵替公休天數支領僻地加給，但如已按規定報支膳雜費者，不得再行支給。合先敘明。</p> <p>二、考量本公司特殊地區加給支給對象已較公教人員寬放，且離島地區加給發給數額已將地理環境、生活條件等因素納入考量，每月加發款額已高於本島各級僻地地區，爰基於特殊地區加給核給之衡平性，本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
20	給與	嘉義分會	建請中華郵政工會爭取約僱人員兵役年資納入輪休與退休年資。	<p>依據總公司 112 年 8 月 25 日人字第 1120995192 號函復如下：</p> <p>一、為提升職場友善能量及員工向心力，有關變更約僱人員名稱一節，將錄案研議。</p> <p>二、另建議將約僱人員服兵役年資納入工作年資部分，查本公司 101 年 9 月 28 日人字第 1010202597 號（人通第 4784 號）函規定，職階人員軍中股役年資自 102 年度起得併計休假年資。至約僱人員未納入適用對象，係考量約僱人員與職階人員進用資格條件及進用方式多所不同，所適用之人力資源規章亦未盡相同，各項福利待遇尚無法一律比照。復依本公司 101 年 1 月 30 日人字第 1010012313 號（人通第 4164 號）函略以，約僱人員軍中服役年資得併計為退休年資，供予敘明。</p> <p>三、至有關約僱人員內部晉升評比之項目及訂定辦法等節之建議，查本案本公司前於 105 年 11 月 17 日函報交通部，請准辦理本公司約僱人員改僱職階人員甄試，惟該部 105 年 12 月 28 日函復未予同意，理由如下：</p> <p>（一）查國營事業管理法第 31 條第 1 項規定：「國營事業人員之進用，除特殊技術及重要管理人員外，應以公開甄試方法行之。」前開條文明定國營事業人員應以公開甄試方法進用。</p> <p>（二）復查中華郵政股份有限公司設置條例未規定約僱人員得以內部晉升考試改僱職階人員，且參酌「經濟部所屬事業機構人員進用辦法」有關約聘（僱）人員非經依派用人員甄試進用，不得改為派用人員之規定，爰中華郵政公司約僱人員與職階人員雖均由公開甄選進用，惟考試科目、資格條件及甄選方式不同，進用管道有別，故約僱人員透過內部晉升考試改僱職階人員有違上開國營事業管理法公開甄試之意旨。</p> <p>四、綜上，上二及三之建議宜予保留，另查本公司每年依各局員工離退情形規劃辦理職階人員甄試，請鼓勵各局內、外勤約僱人員應考，錄取後改僱為職階人員身分。</p>
21	給與	台南分會	建請變更「約僱人員」職稱，與服兵役之年資納入工作年資。	<p>依據總公司 112 年 5 月 8 日人字第 1120164368 號函復如下：</p> <p>查約僱人員與職階人員之資格條件及進用方式不同，各項福利待遇尚無法一律比照，惟本案將俟未來用人費用寬裕時，再視各項福利待遇優先順序通盤研議，本建議事項保留。</p>
22	給與	中華郵政工會	建請約僱人員計算特別休假年資得予比照職階人員適用軍中年資併計案。	<p>依據總公司 112 年 5 月 8 日人字第 1120164368 號函復如下：</p> <p>查約僱人員與職階人員之資格條件及進用方式不同，各項福利待遇尚無法一律比照，惟本案將俟未來用人費用寬裕時，再視各項福利待遇優先順序通盤研議，本建議事項保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
23	給與	新竹分會	國定連休假日執勤者，加班費應每日一視同仁加倍計算。	<p>依據總公司 112 年 3 月 20 日人字第 1120081898 號函復如下：</p> <p>一、有關輪班人員於調移之紀念日當日工作應否加倍發給工資一節，依勞動部勞動條件及就業平等司 103 年 11 月 12 日函釋以，依勞動基準法第 37 條所定之應放假日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日(紀念節日之當日)已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍給工資問題，合先敘明。</p> <p>二、查本公司現行規定，員工於本(112)年 1 月 1 日(元旦)及 1 月 21、22、23 及 24 日(除夕及初一至初三)等 5 日出勤者，除薪資外加發給 1 天值班費及核實補休(共 3 倍)；前揭日期倘遇休息日出勤，則核給休息日加班費及核實予以補休，又如其休息日加班費低於 1 日值班費，則從寬核給 1 日值班費；輪排班人員排定於元旦及農曆春節期間(除夕、初一~初三)為工作日者，基於衡平原則從寬再核實給予補休。</p> <p>三、另洽交通部所屬其他國營事業機構人事單位承告，所轄員工於每年元旦及農曆春節期間出勤者，按勞動基準法相關規定計算加班費-除薪資外加發(8 小時以內)1 日工資。</p> <p>四、綜上，本公司於元旦及農曆春節期間加班費之給予明顯優於勞動基準法上一、工資加倍發給規定。惟本案建議國定連休假期間執勤者，加班一律比照元旦及春節以 3 倍(含本薪 1 倍)計算一節，以 112 年連續假期為例將有 32 天(含元旦及春節 5 天)加班費以 3 倍計發，屆時將額外增加公司大用人費用負擔。又本公司 112 年用人費用有逾預算限額之虞，爰為維事業永續經營，本案允宜保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
24	人力	台中分會	建議增設職階人員資位訓練辦法。	<p>依據總公司 112 年 6 月 27 日人字第 1120920303 號函復如下：</p> <p>一、查轉調人員資位訓練係依「交通事業人員任用條例第 5 條規定辦理，職階人員非屬資位訓練辦法之適用對象，合先敘明。</p> <p>二、另為暢通職階人員晉升管道，本公司業已訂定相關職階晉升甄試要點，評分項目並非僅採計筆試成績，年度考核、服務年資及專業證照皆納入計算標準，以維護職階人員晉升權益。</p> <p>三、綜上，本建議案保留。</p>
25	人力	新竹分會	建請總公司研議，辦理職階人員積資升等。	
26	給與	台中分會	建請週六值班積假比照領加班費 1.33、1.66 計算時數	<p>依據總公司 112 年 3 月 1 日人字第 1120062037 號函復如下：</p> <p>一、依勞動基準法第 32-1 條第 1 項規定略以，雇主使勞工延長工作時間，或使勞工於休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。是以，員工如因業務需要加班，得依規定選擇申報加班費或按工作時數核實存記補休，相關時數未於年度休假屆期日前實施完畢者，則依延長工作時間或休息日工作當日之工資標準發給，合先敘明。</p> <p>二、查近 2 年受疫情影響，員工有實施休假天數未滿而致無法支領足額休假補助費之情事，倘再行放寬致補休時數增加，將相對排擠員工實施休假天數並影響支領足額休假補助費，爰本建議案保留。</p>
27	給與	宜蘭分會	超時工作情形勾選補休改為 1.33、1.66 倍	



中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
28	給與	桃園分會	建議倘於當年度確實因人手不足問題，經總公司核准輪(特別)休假保留至隔年休假者，該部分之休假補助費，應比照當年度休假核給。	<p>依據總公司 112 年 8 月 11 日人字第 1120973917 號函復如下：</p> <p>一、按本公司核發(特別)休假(以下簡稱休假)補助費，其目的為鼓勵本公司員工利用當年度休假從事正當休閒旅遊活動，調劑身心，提高生活品質。另本公司延長休假補助費請領期限之本意，係為確保全體員工皆能領取足額休假補助費(最高 1 萬 6,000 元部分)，至實施休假逾 14 日按日發給 600 元部分，未屬展延範圍，合先敘明。</p> <p>二、有關建議放寬前一年度保留休假(逾 14 日部分)亦得按日發給 600 元休假補助費一節，因員工須先實施前一年度保留休假後，始能實施當年度休假，本案若准予放寬，同仁恐選擇將前一年度所餘休假日數均予保留，致排擠當年度休假實施，迄至年底又再要求展延休假補助費請領期限。爰為避免休假補助費請領期限一再遞延，本建議允宜保留。</p>
29	人力	板橋分會	建請職階人員退休制度比照轉調人員將屆齡退休時間延至 1、7 月份。	<p>依據總公司 112 年 8 月 25 日人字第 1120995188 號函復如下：</p> <p>一、按勞動基準法(下稱勞基法)第 54 條第 1 項規定，「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿六十五歲者。二、……」次按本公司職階人員退休撫卹及資遣要點第 5 點第 1 款規定略以，職階人員年滿 65 歲者，應強制退休，合先敘明。</p> <p>二、有關建議職階人員於屆滿 65 歲退休年齡時，比照轉調人員規定遞延至 1 月 16 日及 7 月 16 日退休一節，經查交通部所屬各事業機構純勞工身分從業人員，其適用退休規定均參照勞基法訂定，尚無年滿 65 歲延後退休情形，爰本建議允宜保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
30	給與	台東分會	建請總公司非主管代理主管津貼，郵務科應比照窗口標準核發，以維公平原則。	類似建議案依據總公司 112 年 3 月 17 日人字第 1120091732 號函復如下： 一、依據本公司「職務代理應行注意事項」第 2 條第 2 項規定略以，核派代理主管職務連續 10 個工作日以上者，自實際代理之日起，支給職務待遇差額，合先敘明。 二、因營業窗口儲金、壽險及匯兌等業務均受高度金融監理及內控機制規範，違失懲處風險高且易生金錢賠累，代理主管須負連帶賠償責任，惟連續代理未達 10 日者並無領取職務待遇差額，顯有權責不符現象，爰核發慰勉金(非屬主管職務加給)予營業窗口非主管代理人員。 三、至有關代理郵務稽查之駕駛津貼建議應排除未實際擔任駕駛工作之天數超過 5 天，按實際兼任駕駛工作日數計發之規定一節，查郵務士代理郵務稽查仍有核給兼任駕駛加給，爰本建議案保留。
31	給與	中華郵政分會	建請事業單位對未領主管職務待遇人員代理郵務稽查應以代理日數核予職務待遇差額。	
(二) 郵務類：				
1	服裝	雲林分會	建請事業單位購買太陽眼鏡供貴局所轄外勤人員使用，以保護其在投遞及運輸過程中，戶外高溫對眼睛的危害，期在未來確保會員眼睛之安全。	依據總公司 112 年 8 月 25 日郵字第 1120995199 號書函復如下： 一、有關建議採購配發太陽眼鏡供外勤人員使用一情，查是項裝備前於 108 年間曾配發 1 次，經察視各投遞單位外勤人員值勤時太陽眼鏡使用情形，使用頻率並不高，爰未將之納入本公司經常配發項目。 二、本公司於 110 年業已通盤檢討外勤人員配發服裝(裝備)各品項之預算，期藉由提高採購預算，提升外勤人員服裝及裝備之品質，目前尚無太陽眼鏡相關預算規劃，案關建議保留。

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
2	作業管理	屏東分會	建請加速與大宗掛號郵件客戶洽商，儘速將大宗掛號郵件的資料帶入電腦，俾使開招領單時，無庸再另行繕打，節省時間和人力成本。	<p>依據總公司 112 年 3 月 27 日郵字第 1120091721 號書函復如下：</p> <p>一、基於個人資料保護法，寄件人交寄郵件並無提供收件人姓名、地址資料供本公司使用之義務，本公司亦無法強制要求。</p> <p>二、目前郵件招領作業中，部分掛號函件匯入之收件人電子檔資料，係經各局長期洽請相關單位提供，或寄件人屬台北郵局電子郵件科合作之特約客戶，方勉予同意配合；近期將另函各局持續向用郵客戶積極宣導，協助提供收件人相關資料，以減輕投遞同仁招領登打作業之負擔，提升郵件處理效率。</p>
3	作業管理	板橋分會	建議事業單位派員與中央健保局協商所交寄掛號函件時，提供收件人姓名、地址之電子檔，改善每日為妥投電腦操作時間以提高工作效率。	
4	作業管理	宜蘭分會	建請公司修改郵件處理規則，將地址書寫以阿拉伯數字填寫列入規定。	<p>依據總公司 112 年 2 月 24 日郵字第 1120062065 號書函復如下：</p> <p>一、查我國法規並未有明令禁地址以中文大寫數字書寫，爰不宜訂定於郵件處理規則。</p> <p>二、另依據本公司郵務營業規章第 124 條規定略以，郵件應分別書寫收件人、寄件人之姓名、詳細地址及郵遞區號，字體長寬大於四毫米，字跡應清晰。有關郵件封面書寫之資料，按前述規定辦理即可。本案保留。</p>
5	作業管理	花蓮分會	建請總公司郵件書寫規定使用阿拉伯數字。	
6	資費	中華郵政工會	建請重啟 108 年國內包裹重量級距及資費的調整案，以利營收及符合市場機制。	<p>依據總公司 112 年 5 月 9 日郵字第 1120164380 號書函復如下：</p> <p>一、國內包裹及快捷郵件屬高度競爭性業務，市場價格競爭激烈，郵資調整將影響郵件市場板塊移轉，本公司刻正蒐集總體經濟環境變化資料，並衡酌市場競爭及作業成本，將審慎研擬調整方案，相機適時調整。</p> <p>二、另為利民眾養成自助用郵習慣，本公司將持續辦理各項 i 郵箱業務推展活動，鼓勵民眾加入 EZPost 會員及使用 i 郵箱取寄郵件，提升用郵效率及顧客滿意度。</p>

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
7	作業管理	板橋分會	建請總公司盡速終止近日發放至特定投遞單位「三輪電動車」，請討論案。	<p>依據總公司 112 年 8 月 25 日郵字第 1120995189 號書函函復如下：</p> <p>一、本公司為響應政府政策、扶植臺灣綠能產業與因應電商物流蓬勃發展趨勢，特規劃短期租賃「郵遞使用電動 3 輪車」14 輛，用於臺北、板橋、三重及桃園等局進行快捷郵件投遞測試，並彙整郵遞使用之相關車輛性能資料如載重、續航力、最高速度等數據與使用單位需求及意見，以供後續訂定郵務車輛採購規格之參考。</p> <p>二、相關之同仁回饋意見均將作為評估新車採購之參據，俾提供更優質之車輛供同仁使用。</p>
8	I 郵箱	台東分會	建請總公司統一全國各地交寄 i 郵箱郵件編號。	<p>依據總公司 112 年 9 月 27 日郵字第 1121228552 號書函函復如下：</p> <p>一、有關 i 郵箱寄件之郵件號碼難以查找一節，請參閱本公司 110 年 10 月 26 日郵字第 1102811759 號（郵通第 3537 號）函，「i 郵箱維運管理系統」提供「郵件操作紀錄查詢」功能，可使用電話號碼搜尋相關郵件紀錄。</p> <p>二、目前可於 i 郵箱寄件之郵件號碼來源，包含窗口預印條碼或國內包裹郵件條碼貼紙(含 70、76、78)，EZPost 預填之 i 郵箱交寄用託運單、EZPost 預填之國內包裹託運單及 3 聯式託運單，爰不宜於 i 郵箱限定僅能使用專用郵件編號交寄，恐致民眾用郵不便。</p> <p>三、案關 i 郵箱型錄架置放之郵件條碼未補充致民眾無法交寄，另需派員到場補足相關物料一節，各座 i 郵箱管理單位應每日執行巡櫃作業時，並同時補充相關物料(含託運單紙捲及條碼貼紙等)，以提供更完善之用郵環境。另亦可鼓勵民眾多利用 EZPost 線上交寄填寫 i 郵箱寄件用託運單，除可節省交寄時間，亦可避免條碼貼紙用罄致無法交寄之問題。</p>

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
9	車輛	桃園分會	建請公司提高任意險理賠額度，讓外勤員工可以安心工作。	<p>依據總公司 112 年 8 月 9 日郵字第 1120973949 號書函函復如下：</p> <p>一、本公司現行各類車輛除依規定投保強制汽車、機車責任保險(保障範圍為每人死亡或殘廢 200 萬元，醫療實支實付 20 萬元)，並加保第三人責任險(保障範圍為每一個人傷害：機車 150 萬元，小型車 200 萬元，大型車 300 萬元。每一意外事故傷害：機車 300 萬元，小型車 400 萬元，大型車 600 萬元。每一意外事故財損理賠金額最高：機車 10 萬元，小型車 30 萬元，大型車 50 萬元)以補足強制險不足之保障。</p> <p>二、另本公司為加強保障外勤員工行車事故責任，特訂定「郵政員工因公駕車發生行車事故處理要點」，針對員工因公駕車發生行車事故，其肇事費用總額超過保險理賠或非保險理賠範圍者，由本公司負擔最高新臺幣 400 萬元(含人身及財損)，彌補第三人責任險之不足，惟為賦予員工必要責任，員工依理賠金額、肇事次數須自行負擔部分賠款並接受處分。</p> <p>三、綜上，本公司為各類車輛投保之第三責任險財損理賠及上二、要點由公司承擔理賠額度，應足數提供員工行車保障。四、本公司將請各局(中心)賡續利用各種機會，宣導行車安全隨時提醒同仁確依交通法令規定行駛，以維自身行車安全，減少事故發生。</p>
10	車輛	嘉義分會	建請事業單位檢討正視機動車輛加保超額險需求。	<p>依據總公司 112 年 8 月 9 日郵字第 1120973949 號書函函復如下：</p> <p>一、本公司現行各類車輛除依規定投保強制汽車、機車責任保險(保障範圍為每人死亡或殘廢 200 萬元，醫療實支實付 20 萬元)，並加保第三人責任險(保障範圍為每一個人傷害：機車 150 萬元，小型車 200 萬元，大型車 300 萬元。每一意外事故傷害：機車 300 萬元，小型車 400 萬元，大型車 600 萬元。每一意外事故財損理賠金額最高：機車 10 萬元，小型車 30 萬元，大型車 50 萬元)以補足強制險不足之保障。</p> <p>二、另本公司為加強保障外勤員工行車事故責任，特訂定「郵政員工因公駕車發生行車事故處理要點」，針對員工因公駕車發生行車事故，其肇事費用總額超過保險理賠或非保險理賠範圍者，由本公司負擔最高新臺幣 400 萬元(含人身及財損)，彌補第三人責任險之不足，惟為賦予員工必要責任，員工依理賠金額、肇事次數須自行負擔部分賠款並接受處分。</p> <p>三、綜上，本公司為各類車輛投保之第三責任險財損理賠及上二、要點由公司承擔理賠額度，應足數提供員工行車保障。四、本公司將請各局(中心)賡續利用各種機會，宣導行車安全隨時提醒同仁確依交通法令規定行駛，以維自身行車安全，減少事故發生。</p>

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
11	籃車	中華郵政工會	建請落實籃車維修及汰除。	<p>依據總公司 112 年 8 月 15 日郵字第 1120973942 號書函函復如下：</p> <p>一、有關制定籃車維修及汰除相關處理配套辦法相關事項，回復如下：</p> <p>(一)依本公司「郵件籃車及箱筐管理要點」規定，有關郵件籃車之修繕及報廢均由各籃車儲備局(臺北郵件處理中心、桃園郵局、臺中郵局、臺南郵局、高雄郵局)辦理，各使用單位如發現籃車故障應立即停用，並退繳所屬之儲備局修理。</p> <p>(二)郵件籃車報廢與否係依其故障程度判定，如使用期間超過 5 年且不堪修繕或不具修繕價值(修繕費用超過籃車新價 30%)者，由儲備局統籌辦理報廢。</p> <p>(三)各使用單位倘發現有籃車故障情形，應依郵件籃車及箱筐管理要點第 20 點相關規定，退繳所屬儲備局修理。另有關於籃車報廢部分，應依前揭要點第 21 點規定，由儲備局檢視籃車故障程度，認有報廢之必要者，統籌依規定程序辦理報廢。</p> <p>(四)本公司將持續加強監督各局籃車之使用與管理，落實籃車正常維修、使用，以維操作人員之安全。</p> <p>二、有關對於新進人員(包含外包、約聘人員)，要有足夠的職前訓練相關事項，回復如下：</p> <p>(一)有關籃車之操作方式及使用安全注意事項詳載於包裹(郵件)籃車使用及安全操作說明書，另本公司刻正製作中華郵政籃車安全操作教育宣導影片，以供員工及外包人員明確瞭解相關操作流程及注意事項，合先敘明。</p> <p>(二)為避免籃車操作意外情事發生，已請各局(單位)主管確實督導及提醒同仁注意籃車使用安全，尤應注意新進人員使用籃車安全之教育訓練及查核作業，每週至少辦理 1 次籃車使用安全現場查核並記錄於「籃車使用安全查核表」，相關說明書及表單電子檔皆置於本公司內部資訊網/各類文件瀏覽/共通文件/郵務處各類文件/作業管理科項下，請自行下載參閱及使用。</p> <p>三、有關責成各處理中心每半年(或不定期)，對轄內籃車全面體檢相關事項，回復如下：</p> <p>(一)依據「郵件籃車及箱筐管理要點」第 2 點第 2 項及第 16 之 1 點規定，郵件籃車至少每年 9 月 1 日至 15 日須盤點 1 次，以籃車使用管理系統進行盤點，並於當月底前，將相關紀錄送總公司備查。</p> <p>(二)各使用單位倘發現有籃車故障情形，隨時可依郵件籃車及箱筐管理要點第 20 及 21 點規定，退繳所屬儲備局修理或報廢。</p>

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
12	規劃	三重分會	建請中華郵政公司鬆綁抵休人員限制，以利同仁特休假之排定，符合實際需求。	依據總公司 112 年 3 月 24 日人字第 1120600602 號函復如下： 一、查本公司現行外勤抵休名額比例為 7：1，內勤抵休名額比例為 7.8：1，另查依各局 103 年至 110 年各項實際休假天數(含特休假、公傷、陪产假、家照假、防疫假、疫苗接種假、工會公假等)換算抵休比例，內外勤皆逾 10：1，另 111 年因受新冠肺炎疫情影响，各局防疫假或照顧假增多，按前述計算方式換算抵休比例約為 9：1。現行抵休比例已適當從寬計算，俾期各局得於核定抵休總名額範圍內，考量各項業務需要據以調盈補虛，以符合各單位休假需求，合先敘明。 二、近日中央流行疫情指揮中心考量本土疫情穩定，為降低確診對民眾生活影響，讓社會更正常運作，宣布自本(112)年 3 月 20 日起輕症免隔離鬆綁措施，本年度檢討抵休人力時，將通盤考量相關防疫政策、員工休假需求及公司用人費用限額等因素，重新檢視合理抵休人手比例。 三、綜上，本案保留。
13	規劃	台南分會	為維護同仁正常休假，請事業單位依各單位需求調整抵休名額核配比。	
14	投攬	台北分會	建請公司重新檢視 3+3 碼執行效果。	依據總公司 112 年 8 月 17 日郵字第 1120973932 號書函復如下： 一、本公司自 109 年 3 月啟用「3+3 郵遞區號」起，即已修訂「大宗平常信函、明信片、郵簡分區捆紮郵資折扣要點」及「大宗平常印刷物分區捆紮郵資折扣要點」，將「3+2 郵遞區號」大宗函件相關附加折扣優待改為「3+3 郵遞區號」，惟列印 3+3 郵遞區號之大宗函件須符合上述二要點所訂折扣條件，始可享有大宗優惠。 二、「3+3 郵遞區號」因資料量大且須隨投遞區段滾動式調整，為配合公司減碳政策，未提供印刷紙本，僅於全球資訊網供客戶透過網路查詢。 三、另有關地址資訊不全情形，除請各投遞單位主管依投遞區段調整情形增修「全國標準郵遞地址管理系統」資料庫外，並請資訊處每年 1、4、7、10 月 1 日，於全球資訊網更新「3+3 郵遞區號應用系統」檔案供客戶下載使用最新版本，以符合各投遞單位郵件分揀區段。 四、至全球資訊網取消 3+2 郵遞區號一節，已錄案辦理中。
15	投攬	板橋分會	3+3 碼請大宗客戶能夠每季更新，請討論案。	

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
----	----	------	----	----------------

(三) 儲匯類：

1	作業管理	中華郵政工會	邇來各轄支局陸續發生因法院扣押案而衍生賠累案件，因金額龐大且無法申報疏失賠補，爰建請有關各地方法院民事處來函之扣押作業均能比照法務部行政執行署之扣押作業，統一由總公司執行，解繳相關作業仍維持由各支局辦理。	<p>依據總公司 112 年 6 月 7 日儲字第 1120195886 號函復如下：</p> <p>一、現行地方法院作業方式係採紙本來文，且未比照行政執行署採電子公文扣押之統一規格，考量民事執行命令所載扣押效力(扣押當日存款或指定扣押期間等)及扣押說明(例如部分案件尚須計算孳息)不盡相同，態樣複雜，爰司法院尚無法對民事債權扣押命令採標準化、規格化及數位化方式辦理。</p> <p>二、查地方法院繕發之執行命令係為私法上金錢給付之民事強制執行案件，依據強制執行法第 7 條第 1 項規定「強制執行由應執行之標的物所在地或應為執行行為地之法院管轄」，債權人向管轄法院聲請後，由地方法院逕發函至「應執行之標的物所在地」辦理。</p> <p>三、承上二、原因，現行執行命令均會載明「效力不及於其他分行」等相關說明，爰各地法院均係以紙本公文方式發文至立帳局辦理，如受文單位非立帳局(例如受文者為總公司時)，則以債務人無可供執行之存款債權」為由聲明異議，爰本案宜維現行作業方式。</p>
---	------	--------	--	---

(四) 綜合類：

1	人力	台南分會	為維護郵政員工身心健康，擬制縮短員工健檢年限。	<p>依據總公司 112 年 8 月 25 日郵字第 1120995191 號書函復如下：</p> <p>一、行政院人事行政總處為促進公教員工自主健康管理，推出「健康 99-全國公教健檢方案」(以下簡稱健檢方案)，邀請符合資格之醫療機構，提供以新臺幣(以下同)4,500 元進行多項檢查項目之健康檢查方案，作為現職員工、退休人員及其眷屬自費健康檢查時之選擇參考，其適用對象為全國各級政府機關、公私立學校暨公營事業機構現職員工(含約聘僱人員及技工、工友)、退休人員及上開人員之眷屬(眷屬至少應包含配偶、父母及子女)，為滿足同仁個別健檢需求，已提供健檢方案資訊作為同仁自費健康檢查時之選擇參考。</p> <p>二、考量工作性質特殊性並照顧中高齡層外勤員工之健康，自 110 年起放寬至 40 歲以上未滿 50 歲者每 2 年 1 次；未滿 40 歲者每 3 年 1 次外勤員工健康檢查。</p> <p>三、另本公司健檢經費編列於用人費用項下之福利費用，依中央政府附屬單位預算執行要點規定，各基金有關員工福利應依照行政院訂定之相關規定辦理，不得自訂標準支給，爰本建議事項允宜保留。</p>
---	----	------	-------------------------	---



中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
2	訓練	板橋分會	郵政 e 大學教育訓練員工,建議開放私人網路APP讓員工能方便學習,請討論案。	<p>依據總公司 112 年 8 月 25 日人字第 1120995187 號函復如下：</p> <p>一、有關郵政 e 大學線上學習，本公司已於本(112)年 1 月 16 日以人通第 4842 號函知現行線上學習及外網登入之替代方式，說明如下：</p> <p>(一)內網部分：於上班或公餘期間，使用公務電腦登入郵政 e 大學原系統學習。</p> <p>(二)外網部分：引導分流至「e 等公務園+學習平臺」，以利同仁使用個人電腦及手機等行動載具學習。</p> <p>(三)各局(中心)如不便線上學習，可視需要改採實體訓練(含播放光碟)方式。</p> <p>二、另本公司刻正建置新線上學習系統，預計將於本年第四季完成，可支援個人電腦、手機及平板等行動載具(使用外網)，以利同仁公餘線上學習，俟完成後將另函周知。</p> <p>三、本建議案保留。</p>
3	給與	桃園分會	建請編列舉辦員工餐會相關預算費用。	<p>依據總公司 112 年 2 月 20 日人字第 1120057243 號函復如下：</p> <p>一、依國營事業管理法第 14 條規定：國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。經查本公司無相關法源依據得編列員工尾牙或春酒預算，合先敘明。</p> <p>二、查本公司每年均依規定提撥福利金，並由郵政職工福利委員會於春節、端午節、中秋節及勞動節發給同仁各新臺幣(以下同)1,000 元贈品代金，以慰勞員工。另查自 109 年起本公司郵政節慶祝活動預算由 500 元整為 1,000 元，由各單位自行舉辦慶祝活動，員工可藉此交流，增進情誼。</p> <p>三、綜上，本案保留。</p>
4	作業管理	彰化分會	建請總公司修正郵件賠償辦法，將外勤同仁經手之報值、保價、代收貨價等郵件之賠補比照出納人員疏失賠補處理須知之標準。	<p>依據總公司 112 年 8 月 16 日郵字第 1120973916 號書函復如下：</p> <p>一、依「郵件補償處理須知」第 12 條：各類掛郵件之遺失、被竊或毀損，經查明應由經手人負責時，應責由相關經手人依照「郵件處理規則」所定之最高補償限額繳交備賠押款，供作補償之用。</p> <p>二、本公司前曾研議及洽詢相關產物保險公司關於報值(代收貨款)及保價郵件加保被竊部分，皆無相符之險種；至有關建議外勤人員比照出納人員疏忽損失賠償補助處理須知類似規定，訂立報值(代收貨款)及保價郵件經手人員賠償補助一情，刻正研議中。</p>

中華郵政工會暨所屬分會112年第1-3季〈1月至9月〉建議案處理情形彙復表

編號	類別	提案單位	案由	中華郵政股份有限公司處理情形
5	通路	彰化分會	建請總公司修正客訴機制。	<p>依據總公司 112 年 5 月 10 日公字第 1120164383 號書函函復如下：</p> <p>一、本公司顧客服務中心客服人員受理顧客申訴或抱怨，線上均先釐清問題及適時安撫客戶情緒，並依本公司各項業務作業規定向客戶婉釋說明，以取得諒解；如遇線上無法解決或顧客堅持要求相關單位回復時，始移請各單位(郵局)查證續處，相關會辦單約僅占客服人員接話通數之 2.16% (97.84%案件均妥處結案)。</p> <p>二、另案關客訴作業，宜由處理單位依權責酌處逕復(覆)客戶說明，倘會辦客訴內容未符事實，經釐清客訴事實後，可逕向管轄單位(郵局)澄清並註銷客訴案件，另如屬溝通誤解情形，亦可相機向客戶婉釋說明，以免重複發生。</p>