

中華郵政工會第 7 屆第 8 次理事會議紀錄

時間：中華民國 114 年 1 月 14 日（星期二）上午 9 時

地點：本會會議室

會議主席：林理事長榮州

紀錄：王海燕

出席人員：(計 25 人)

林榮州、陳世銓、張詩維、蔣鴻濱、王湘傑、吳明賢、許坤堂、余聲善、陳青嵩、盧志淵、林孝政、陳德隆、楊欣哲、沈士杰、江建龍、傅俊智、楊偉釗、柯偉國、黃景仁、陳三溢、唐目誠、詹一新、吳耿維、吳國財、張名承

列席人員：

監事：

沈明祥、呂柏宏、闕建發、龔士鈞、閔志明、黃庭輝、鄧勇銘

主任委員：

郭耿宏、張雅庭、方金紘、許志堅、雷至光

分會理事長：

王德興、陳育瑩、江進興、蔡本元、康文志、曹沛雯、呂文賓、徐國政、徐長德、梁興文、康智庭、李剛耀、陳清源、林志賢、姚博銘、吳進文、李明哲、方紹宇

駐會人員：

杜郁文、羅坤祐、王海燕、劉俊宏、汪熙平、林益弘、李怡嫻、林秉宏、陳奉慈、陳傑閔、莊育筑

請假人員：

出席者：王冠田、張金龍

列席者：謝國豪、黃亮慈、石景濬、王瓊瑤、葉世杰

主席報告本次會議已達法定開會人數，宣布會議開始。

貳、報告事項：

一、主席報告：

- (一)今日是新年度召開的第 1 次理事、監事會議，在此向各位道聲：「新年快樂！」感謝各位過去一年來的支持與協助。囿於郵政公司營運績效面臨考驗及屢受用人費框架限制，本會為會員爭取各項權福事項較往年艱鉅，惟仍期望在座各位繼續協助本會並團結合作，共同努力提升會員勞動條件。

郵政公司去(113)年度稅前淨利估計逾 25 億元，惟距達成年度稅前淨利預算目標尚有差距，本會已陳請交通部人事處陳焜元處長協助郵政公司提報去年度經營績效獎金之政策不利因素，俾免重蹈 112 年度考成評列乙等之覆轍。

- (二)本會去年度與台灣郵政協會合辦之桌球、羽球及慢速壘球錦標賽，分別於 9 月 21、22 日及 11 月 9、10 日辦理完竣，十分感謝台中分會康理事長及台南分會王理事長所帶領之工作團隊精心籌劃、盛情款待，使本會年度球類賽事競技過程圓滿順利，充分展現運動家精神；同時感謝各分會理事長率所屬隊職員踴躍參賽、以球會友，充分展現工會團結力量。

本會本(114)年度桌球、羽球錦標賽已獲板橋分會蔡理事長允諾承辦賽事；而慢速壘球錦標賽亦獲三重分會康理事長願意擔起籌辦重任；至保齡球錦標賽是否恢復辦理，將俟下次理事長聯席會報討論後再行定案。

- (三)為因應職工農曆春節用度所需，本人於去年 12 月即建請郵政公司應提早借發 113 年度經營績效獎金，經與江總經理達成共識，訂於本年 1 月 17 日借發考核獎金 1 個月，績效獎金 1 個月。囿於郵政公司 112 年度工作考成核定為乙等，雖經申復後更正為甲等，惟郵政公司面臨郵務業務營運虧損且整體經營環境依然嚴峻，期望全體職工和衷共濟、全力以赴，期以達成本年度法定繳庫盈餘目標。

- (四)職工福利委員會於去年 12 月 10 日召開第 21 屆第 7 次委員會議，本人審閱去年度截至 11 月底營運收支相抵後尚有結餘一億三千萬餘元，即提出臨時動議建請加發本年度特別贈品代金，以慰勞全體職工一年來之辛勞。

依行政院勞工委員會 93 年 7 月 22 日勞福 1 字第 930035514 號令修正發布職工福利金動支範圍、項目及比率之規定，「職工福利金以現金方式發給職工，應以直接普遍為原則，並不得超過當年度職工福利金收入總額 40%。」復依行政院勞工委員會 95 年 12 月 13 日勞福 1 字第 0950050025 號函要旨，郵政禮券因可

直接兌領現金，視同發放現金；以提貨券換領貨品方式發放年節禮品，得不視為現金。

爰職工福利委員會議決議，除本年度春節贈品代金 2,000 元外，另以代金 1,000 元及全聯禮券 3,000 元加發本年度特別贈品代金(總計核發 6,000 元)，以符職工福利金發放年節禮品相關規定。春節贈品代金發放日期為 1 月 24 日(全聯禮券部分業於 1 月 9 日核發)，其發放對象及金額如下：

- 1、本年 1 月 24 日仍在職人員全數發給。
- 2、本年 1 月 1 日進用或復職於發放日仍在職人員，發給春節贈品代金 2,000 元。
- 3、去年 12 月 31 日在職但於發放日前已退休或離職人員，發給特別贈品代金 1,000 元及全聯禮券 3,000 元。
- 4、退休及留職停薪人員於去年 12 月 31 日前不在職者，特別贈品代金 4,000 元則按去年在職月數比例改以現金發給。

【特別贈品代金額度並非逐年比照辦理，須視職工福利委員會當年度營運收支餘絀情形而定。】

(五)本會於去年 12 月 13 日與郵政公司召開業會合作協調會報，郵政公司同意本會所提重要議案如下：

- 1、職階及職級人員特准病假期間之半薪日數，由前 6 個月延長為 1 年。
- 2、研議將職級人員納入郵務稽查甄選資格條件，經各局遴選並簽報至總公司同意後擔任代理稽查。
- 3、研議調增 40 歲以上員工健康檢查費用，每次不低於新臺幣 4,500 元並優化相關健檢項目。

(六)交通部人事處陳焜元處長與劉筱珊科長於去年 12 月 20 日由郵政公司人資處蔣處長及給與科王科長陪同蒞會進行會談，本會藉此時機祈請陳處長協處下列事項：

- 1、促請郵政公司儘速完成職級人員相關規章之訂定及報核。
- 2、同意郵政公司提高編列職工生育補助。
- 3、協助郵政公司提報 113 年度經營績效獎金政策不利因素。
- 4、同意郵政公司調高掛號費等特別處理資費。
- 5、同意郵政公司跨部併計國營事業年資計算特別休假年資。

陳處長對本會念茲在茲為郵工提升權益福利之堅定立場表示肯定，交通部將朝合理可行方向給予協助，惟有關調整郵資議題，則須經由不同層面加以評估考量。陳處長於會談結束前指示，上述其他事項請人資處蔣處長積極研議妥處，並審慎規劃相關報部時程。【郵政公司於去年 12 月 27 日召開第 8 屆董事會第 4 次會議決議通過，增訂「中華郵政股份有限公司職級人員僱用要點」，並停止適用「中華郵政股份有限公司約僱人員僱用要點」。】

- (七)郵政公司與本會於去年 12 月 30 日召開修正團體協約第 4 次協商會議，對於 110 年 3 月 9 日、去年 5 月 30 日及 10 月 28 日進行 3 次協商未達共識或僅部分合意之條文，再次進行溝通。

有關列入禁搭便車條款一節，考量新增權福事項是否為本會所爭取難有嚴謹界定標準，本會同意暫緩將禁搭便車條款列入團體協約；對於員工工資採預付制並按月於每月 1 日發給；業會雙方相互承認為唯一合法勞資協商對象；調動本會會員職務(含工作地點)應基於業務需要，且於勞資爭議協商期間調動本會協商代表應充分溝通協調等重要約定事項均列入團體協約。而對於本會暨所屬分會無償使用郵政公司辦公處所，業已取得共識同意無償使用，惟當處所異動時，應於 3 個月前通知並以業會雙方協商定之；另，本會歷年持續爭取全勤獎金應採按月核算、按季核發方符合公平性一案，業獲郵政公司同意依本會建議核發方式列入團體協約。俟郵政公司將團體協約修正內容向董事會提案報告並函報交通部核准後，預計本年上半年完成團體協約簽訂儀式。

- (八)郵政公司自 108 年為迎合都會民眾生活習慣及配合上班族群用郵需求，由六都中各擇 1 局為星光郵局，其營業時間為中午 12 時至晚間 7 時 30 分。然郵政公司目前設有週六營業郵局及延時營業郵局，且近年全臺廣設 i 郵箱提供收、寄郵件服務；以及民眾透過網路及行動郵局辦理儲壽業務，星光郵局之設置既無法有效提升服務效能亦非用郵民眾之首選，此際應是退場良機。本會將於業會交流會議提案並請勞工董事於董事會提案，建請郵政公司廢除星光郵局之設置，期讓相關郵局員工回歸正常工作時間與家庭照護之平衡關係。

(九)郵政公司外勤單位智慧排班系統實施以來，因未周延考慮工作條件變異性及人力調度複雜性而多遭詬病，郵政公司郵務處表示，智慧排班系統原僅單純為排班而設計，後精進系統為計算工時產生數據與人資單位作比對核算，致因人員異動頻繁影響正確性而需人工再行調整。

本會主張該系統適用與否由各投遞單位自行斟酌使用，不應納入年度績效衡量項目，此建議業獲郵政公司同意，智慧排班系統執行成效不列入 114 年度各等郵局或各投遞單位績效衡量項目與評分標準。

(十)郵政公司為推動投遞數位服務，將個人數位助理（PDA）實施於投遞包裹及快捷郵件，日前擬將實施範圍擴及全臺混投區段，自去年 12 月起於六都中擇 7 局共 26 混投區段進行試辦簽收掛號郵件。惟其功能設計未審慎評估混投區段實務操作可執行性，經彙整試辦單位回饋意見如下：

- 1、功能及介面設計，均未充分考量混投區段之特殊屬性。
- 2、操作介面繁瑣且常當機，耗費更多時間完成投遞工作。
- 3、簽名辨識困難、資料輸入錯誤致增加後續行政作業量。
- 4、未同步向民眾宣導 PDA 簽收流程，致衍生諸多客訴。
- 5、遇 PDA 故障即延長投遞時間及 PDA 損壞之責任歸屬。
- 6、功能設計並未因應投遞雙掛號及行政文書之特殊需求。

經查混投區段處理之郵件種類不似投遞包裹或快捷郵件單純化，依目前 PDA 之功能設計未與混投區段投遞實務相結合，不僅造成投遞工作負擔及影響工作效率外，對於全面添購 PDA 以 1 台 3 萬元估算，其增加之購置成本逾 2 億元，此與郵政公司節流決策背道而馳。

本人於去年 12 月 24 日業務會報提出上述試辦困境，並主張應停止混投區段實施 PDA 數位服務。郵政公司郵務處回應，混投區段實施 PDA 係為配合監察院審計部檢視歷年辦理電動車成效時一併提及而指示試辦，倘試辦成效不彰或窒礙難行，將不再擴大推廣實施。

(十一)查郵政公司目前全臺週六提供服務郵局計 275 處，依近年調薪幅度核計，其加班人事費用勢將隨之上調。爰此，本會於 112 年度第 3 次業會交流會議即提案建請郵政公司營業窗口週六停止營業。郵政公司於去年 10 月 15 日邀集相關業管單位召開「週六營業窗口全面停止營業研討會議」，並於 11 月 1 日函達各等郵局現行週六營業郵局 5 局(含)以下暫免檢討，其餘各局以週六營業郵局局數之 2 成為原則函報總公司。本會於 11 月 8 日製作「週六營業窗口人員出勤意願調查表」寄送 275 處週六營業郵局供出勤人員勾填，經本會彙總分析含他局支援人員總計 4,638 人次之回報調查表，無出勤意願者 3,630 人次、佔比 78.27%；有出勤意願者 1,008 人次、佔比為 21.73%，顯示勾填調查表人員近 8 成仍冀望享有週休 2 日機會。

據悉全臺提報停止週六營業郵局近 40 間，然郵政公司考量目前正值轉型關鍵時刻，力拚開源商機增裕營收，應維持現有服務量能，不宜刪減服務項目及品質，擬將此案暫緩辦理。本會主張郵政公司既與本會研商後於 11 月 1 日函達各等郵局評估檢討週六營業郵局設置之妥適性；本會亦提出近 8 成無出勤意願之調查參據，無論郵政公司緩辦週六停止營業之理由為何，均應與本會充分協商並將緩辦理由正式函復本會。

(十二)鑒於專業職(二)外勤人員通過晉升專業職(一)甄試，卻因業務性質改變或因職務待遇及相關加給減少而放棄晉升機會，對郵政公司人力運用顯有窒礙。為活化郵政公司選才、育才及用才計畫，本會於去年 10 月 22 日與郵政公司召開第 4 次業會交流會議中，提案建請增設專業職(一)外勤職務。

該次會議決議，將請人力資源處蒐集郵務處及各等郵局意見，通盤研議開設專業職(一)外勤名額或開放部分郵遞(務)部門內勤職缺，提供專業職(二)外勤人員通過專業職(一)甄試後就原單位晉升，以儲備郵遞(務)單位主管人才。

(十三)有關部分單位因人力配置不足致無法排定休假，進而影響去年度請領休假補助權益一節，本人於去年第 4 季即建請郵政公司應將請領休假補助期限延長。郵政公司業於去年 11 月 7

日函達各單位及各等郵局(中心)，請領休假補助費期限延長至本年 3 月 31 日。倘於上述延長期限仍未能排定休假請領相關補助，可專案提報總公司核准。

- (十四)本會所屬板橋及桃園分會目前會員人數將近 1,800 人，卻僅借調 1 名駐會人員，致不勝負荷日趨繁重之會務工作。本人於去年 9 月 25 日擴大業務會報視訊會議建請各核增 1 名駐會人員，並於 10 月 22 日第 4 次業會交流正式提案。郵政公司於去年 12 月 10 日函復本會，同意板橋及桃園分會自本年 1 月 1 日起各核增 1 名駐會人員。
- (十五)郵政公司江總經理於去年 12 月擴大業務會報中表示，截至去年底郵務虧損逾 15 億元，造成郵務虧損最主要原因為郵費收入減少、郵費折讓增加及用人費用增加。其中郵費收入減少而郵費折讓卻反增，顯示郵費折讓標準出現異常。當即指示郵務處與各責任中心局於核給郵費折讓應嚴守紀律，不得為爭取業績而輕易寬放郵費折讓。郵政公司於 113 年 11 月 26 日總字 1130500463 號函知修正 114 年度各等郵局暨各郵件處理中心(單位)績效衡量項目與評分標準，將 114 年度各等郵局有關郵費折讓評分標準，修正為與上一年度相比每增(減)1%減(加)2 分，最低 50 分，以期降低郵務業務虧損額度。
- (十六)郵政公司為儲備遞補退休遺缺，人力資源處於去年底調查各責任中心局人力需求，將於本年辦理職階人員甄試，目前職階待遇加上職務待遇均達 4 萬元以上，可稱是薪資待遇最優之國營事業，本會業已建請郵政公司放寬錄取人數以補足離退遺缺，請各位鼓勵會員或轉知親友儘早準備應試。
- (十七)王董事長上任以來積極拜訪郵政公司重要客戶及中、大型電商業者洽商合作事宜，以鞏固舊客戶並爭取新客源。訪談中普遍反映對郵政公司運輸及投遞品質仍有加強空間，請各位向所屬外勤會員加以宣導，期能提升郵政運投服務品質。另，立法院交通委員會於審查郵政公司本年度總預算時，高達 6 位立委提出郵務車輛交通違規案例逐年增加，請各位向所屬外勤會員強化安全駕駛重要性並降低交通違規發生率。

二、上次會議決議案執行情形：

- (一)詳如議程。
- (二)確認備查。

三、各單位工作報告

- (一)詳如議程。
- (二)確認備查。

參、討論事項：

第 1 案

案由：本會 113 年 10 月至 12 月份經費收支帳目，請審查案。

說明：詳見收支報告及原始憑證（附件 1）。

辦法：提請理事會審查通過後送監事會審核。

決議：通過，送監事會審核。

第 2 案

案由：請審議本會 113 年度歲入、歲出決算表。

說明：請參閱歲入、歲出決算表、資產負債表、盈虧計算表、財產明細表（附件 2）。

辦法：提請理事會審議通過送監事會審核後，送交第 7 屆第 3 次會員代表大會審議。

決議：通過，送監事會審核後提交第 7 屆第 3 次會員代表大會審議。

第 3 案

案由：請審議本會 114 年度工作計畫及歲入、歲出預算表（草案）。

說明：請參閱 114 年度工作計畫及歲入、歲出預算表（草案）（附件 3）。

辦法：提請理事會審議通過後，送交第 7 屆第 3 次會員代表大會審議。

決議：通過，提交第 7 屆第 3 次會員代表大會審議。

第 4 案

案由：請推派本會第 7 屆第 3 次會員代表大會籌備委員會委員人選案。

說明：

- 一、本會第 7 屆第 3 次會員代表大會擬於 114 年 3 月 27 日下午

至 28 日假郵政博物館 10 樓禮堂召開，請成立籌備委員會，負責籌備大會有關事宜。

二、依據會員代表大會組織簡則規定，請推選籌備委員 5 至 7 人，並指定其中 1 人擔任召集人。第 7 屆第 2 次會員代表大會籌備委員為林理事長榮州(召集人)、陳副理事長世銓、蔣副理事長鴻濱、張副理事長詩維、沈監事會召集人明祥、羅前秘書長蕙茹、杜秘書長郁文等 7 人。

三、第 7 屆第 3 次會員代表大會籌備委員會於本次理事會議程結束後，隨即於本會會議室召開(114 年 1 月 14 日下午)。

辦法：提請理事會審議通過後，送交第 7 屆第 3 次會員代表大會審議。

決議：通過，推派林理事長榮州(召集人)、沈監事會召集人明祥、陳副理事長世銓、蔣副理事長鴻濱、張副理事長詩維、杜秘書長郁文、羅副秘書長坤祐等 7 人為第 7 屆第 3 次會員代表大會籌備委員會委員。

第 5 案

案由：建請推派台灣郵政協會第 9 屆董事 3 名、監察人 1 名人選案，請審議。

說明：

一、依據財團法人台灣郵政協會 113 年 12 月 27 日郵協字第 1131102021 號函辦理。

二、另依據本會出席財團法人台灣郵政協會董事及監察人推派辦法：

第 4 條：本會理事長為台灣郵政協會董事會當然董事。

第 6 條：本辦法所稱之董事及監察人，由本會理事會就本會暨所屬分會理事、監事、會務人員或熟悉郵政協會事務之會員中推派適當人選擔任之。前項之推派，應有理事會理事過半數之出席方得議決。

第 7 條：本會監事會召集人不得為本辦法所稱董事及監察人之被推派人。

三、本會擬推派林理事長榮州、陳理事長育瑩、吳理事長進文擔任台灣郵政協會第 9 屆董事；推派王理事湘傑擔任監察人。

決議：通過，推派本會林理事長榮州、陳理事長育瑩、吳理事長進文擔任台灣郵政協會第 9 屆董事；王理事湘傑擔任監察人。

第 6 案

案由：建請中華郵政公司明訂規範包裹轉交混投段之重量、大小及數額，請討論。

說明：協投包裹並非混投段之主要業務，不應該無限制轉交混投段同仁投遞，其重量、大小及面積都會造成混投段同仁產生困擾(附件 5)；且同一區數額太多也該有所規範限制。

辦法：建請制定重量及長寬高之制度，同一區段數額應制定數量。

決議：保留。

第 7 案

案由：建請中華郵政公司將 PDA 使用讓混投段同仁熟悉後再行制定區段調整，請討論。

說明：混投段同仁未曾使用過 PDA，然使用過後會增加或減少工時尚不可知，不應於試行階段貿然進行區段調整，請事業單位審慎評估預先試用單位成效後，再行決定區段調整。

辦法：如案由。

決議：保留。

第 8 案

案由：建請中華郵政公司強化職安人員功能並修正「中華郵政股份有限公司執行職務遭受不法侵害預防計畫」。

說明：

- 一、職場不法侵害為現今員工與社會大眾皆關注的議題，本公司雖設有預防處理辦法，亦有設立專責小組進行處置，惟小組成員的組成與實際作為尚有改善空間。
- 二、依中華郵政股份有限公司執行職務遭受不法侵害預防計畫(附件 6)，本公司員工遭遇疑似職場不法侵害行為，任何人得填妥職場不法侵害通報表，向所屬勞安單位申訴或通報，通報單位受理通報後，應即送職場不法侵害預防及處理小組。

三、職場不法侵害預防及處理小組成員：

- (一)總公司：由勞工安全衛生處督導副總經理或相當層級者擔任召集人；副總經理或相當層級者涉及職場不法侵害行為者，改由總經理擔任召集人，並由勞工安全衛生處處長、勞工安全衛生處勞安科科长、人力資源處處長、

人力資源處考核科科長、政風處處長、政風處查處科科長、法務暨法令遵循室室主任、相關不法侵害事件發生單位主管及工會參加外，必要時護理人員、職業安全衛生人員、臨場服務醫師及心理諮商師亦得加入，以協助處理並輔導受害人。

(二)各等郵局：由副理(副主任)擔任召集人；副理(副主任)涉及職場不法侵害行為者，改由經理（主任）擔任召集人，並由勞安科科長、人力資源室主任、政風室主任、業管單位科長、相關不法侵害事件發生單位主管及工會參加外，必要時護理人員、職業安全衛生人員、臨場服務醫師及心理諮商師亦得加入，以協助處理並輔導受害人。

四、職場不法侵害預防及處理小組的成員組成大多數為科室主管，雖有工會代表參與但明顯不成比例，專業的護理人員、職業安全衛生人員、臨場服務醫師及心理諮商師，按現行辦法為「必要時亦得加入」而非「應」加入，所做出的決議缺乏客觀性以及專業性，尤其職場不法侵害議題容易與職場摩擦有重疊，外部專業人士的意見應多於內部主管。

辦法：

- 一、建請公司修改執行職務遭受不法侵害預防計畫，調整職場不法侵害預防及處理小組之成員組成，在進行案件審議時，兼顧資方與勞方比例，外部專家改為應加入，以提高對案件的審議嚴謹與公平。
- 二、職場霸凌與職場摩擦容易有認知錯誤，除將不法侵害預防計畫作調整外，應強化教育訓練，對申訴人以及相對人更應加強衛教，以減少員工對公司內部申訴管道的不信任。
- 三、職安人員需依照職業安全衛生管理辦法第 3 條第 3 項「不得兼任其他法令所定專責（任）人員或從事其他與職業安全衛生無關之工作。」(附件 7)。
- 四、增加心理關懷機制，若接獲員工申訴，除即刻展開調查外，請職安人員與職護（醫）啟動心理關懷機制，提供受害者必要的心理輔導與支持。若申訴案不成立，亦須透過心理關懷機制，對申訴人以及相對人進行輔導，以維護職場和諧，以及杜絕可能衍生的憾事。

決議：修正通過，送請中華郵政公司參辦。

修正內容：辦法一第 3 行修正為「外部專家改為應加入並邀請分會理事長參加」。

第 9 案

案由：建請事業單位重新評估星光郵局之設置是否有必要。

說明：

一、108 年 11 月 1 日開辦星光郵局至今已 5 年有餘，營業績效似不如預期，事業單位應重新審慎評估維持目前營業時間是否有必要。

二、星光郵局營業時間致使該局員工改變生活作息及用餐時間，徒增員工許多不便。

辦法：六都設置星光郵局無法有效提升營業績效，應立即停止，恢復正常營業時間，也免去任職於該局員工諸多不便。

決議：通過，送請中華郵政公司參辦。

肆、臨時動議：(無)

伍、散 會：11 時 30 分