

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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	台南分會	建請總公司放寬請領休假補助之規定，延長期間累計休假日數逾 14 日者，亦應按日支給特別休假補助費新臺幣 600 元。	<p>依據總公司 115 年 3 月 3 日人字第 1150016443 號函函復如下：</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，恐同仁因保留前一年度剩餘休假日數，致排擠當年度休假實施，迄至年底當年度休假(14 日部分)仍無法休畢，又再要求展延休假補助費請領期限。</p> <p>三、為避免休假補助費請領期限一再遞延，並符合本公司鼓勵員工當年度休假之本意，本建議案允宜保留。</p>
2	給與	花蓮分會	建請中華郵政公司研議建立所屬員工交通及住宿補助制度，並優先推動租屋補助及員工宿舍等配套措施。	<p>依據總公司 115 年 2 月 11 日人字第 1150013230 號函函復如下：</p> <p>一、依「交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點」第 12 點規定，各事業機構人員，除主持人外，均不得供給房屋及交通工具等供應制給與。</p> <p>二、復查本公司為落實員工照護並滿足租屋需求，業依 111 年 12 月份擴大業務會報商討結論，請各局持續盤點及修繕適合之節餘場地供員工租住；另依本公司節餘場地出租員工居住管理要點規定略以，出租房間收費標準，由各局管用單位依當地租賃市場行情約 6 至 7 折等因素參酌訂定。</p> <p>三、綜上，本案保留。</p>
3	給與	台北分會	郵務營管津貼應提升，不適合郵儲一體適用。	<p>依據總公司 115 年 3 月 11 日人字第 1150016420 號函函復如下：</p> <p>一、查依本公司「郵政人員經管銀錢加給實施要點」略以，符合支領銀管津貼之工作項目計有 9 類，各類人員經管現金數額大小不一，所負風險亦有不同，爰斟酌工作情況及風險承擔情形以收付款數額計算津貼，應尚屬合理。</p> <p>二、另財政部曾於 93 年指示所屬行庫停止支領出納津貼，交通部亦曾來函指示檢討銀管津貼支給之必要，衡酌目前內外情勢，尚不宜貿然改之，以免損及員工權益。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
4	給與	嘉義分會	建請總公司修改請休假期實施要點，以利同仁領取補助。	<p>依據總公司 115 年 2 月 12 日人字第 1150013228 號函函復如下：</p> <p>一、依據勞動基準法第 38 條第 4 項及勞動基準法施行細則第 24-1 條第 3 項規定略以，(特別)休假期年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次 1 年度實施者，勞工於次 1 年度請休時，應「優先扣除該遞延之特休日數」，全數用畢後始可實施次年度之特休日數。</p> <p>二、查本公司核發(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。且為利因公無法實施(特別)休假之員工請領案關補助費，本公司已多年延長請領年度足額休假補助費期限，並於年度終結時未休之日數得依員工意願選擇遞延實施或改發工資。</p> <p>三、綜上，本案除依案關規定辦理外，另為維護休假補助意旨及其合理性，爰允宜保留。</p>
5	給與	三重分會	建請中華郵政公司，給與中華郵政員工生日假一天。	<p>依據總公司 115 年 3 月 4 日人字第 1150016776 號函函復如下：</p> <p>一、查本公司轉調人員請(休)假事項，係參照公務人員請假規則訂定之要點辦理；職階(級)人員係依勞動基準法、勞工請假規則及性別平等工作法等規定辦理，2 類人員因身分不同，適用不同請假制度，先予敘明。</p> <p>二、考量公務人員請假規則，未訂有生日假之規定，爰本公司轉調人員請假休假實施要點難以參照辦理；又本公司職階及職級人員於 114 年 10 月 10 日起比照轉調人員核給身心調適假，與家庭照顧假合計有薪上限 7 日，業優於勞工請假規則及性別平等工作法之規定。</p> <p>三、本案雖立意良善，惟審酌兩制人員請(休)假制度之公平合理性，且職階(級)人員上述假別已顯著優於現行相關法令規定，另近年來已實施提高前述人員之婚、喪、產假、產檢假天數及延長特准病假半薪期間等多項友善措施，為免整體用人費用支出超逾上限，並為減少公司面臨整體經營環境挑戰之衝擊，爰本建議案允宜保留。</p>
6	給與	台北分會	建請公司提高勞退新制雇主的提撥比列由 6% 增為 10%。	<p>依據總公司 115 年 3 月 3 日人字第 1150016433 號函函復如下：</p> <p>查有關本公司員工退休金提繳率一案，係依交通部 94 年 7 月 22 日函據行政院秘書長 94 年 7 月 11 日函副本核示提撥 6%。本案事涉國營事業一致性規定，本公司尚無逕自調整空間，本建議案允宜保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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	給與	台中分會	建請向總公司反映現職(同種類)重考後,取消試用期考核。	<p>類似建議案依據總公司 114 年 1 月 23 日人字第 1140008761 號函復如下：</p> <p>三、查依中華郵政股份有限公司職階人員甄選進用要點第 5 點規定略以，曾試用 6 個月期滿，考核成績合格之現職人員，再次參加同職階且同類科甄試錄取，經傳用並辦妥職階改僱手續後免再試用。</p> <p>四、復查本公司職階人員甄選係採分區考試、錄取、分發。內、外勤工作均視業務種類、地區特性、工作環境及交通狀態之不同，採不同之作業方式，故就非同職階同類科甄試錄取之職階改僱人員，仍有試用考核其是否勝任新工作之必要，爰本建議案保留。</p>
8	給與	中華郵政工會	建請中華郵政公司將每年的 3 月 20 日郵政節修訂為「專屬假日」。	<p>依據總公司 115 年 3 月 4 日人字第 1150016441 號函復如下：</p> <p>一、查本公司轉調人員請(休)假事項，係參照公務人員請假規則訂定之要點辦理；職階(級)人員係依勞動基準法、勞工請假規則及性別平等工作法等規定辦理，2 類人員因身分不同，適用不同請假制度，先予敘明。</p> <p>二、考量公務人員請假規則，未訂有專屬假日給與休假或補休之規定，爰本公司轉調人員請假休假實施要點難以參照辦理；又本公司職階及職級人員於 114 年 10 月 10 日起比照轉調人員核給身心調適假，與家庭照顧假合計有薪上限 7 日，業優於勞工請假規則及性別平等工作法之規定。</p> <p>三、本案雖立意良善，惟審酌兩制人員請(休)假制度之公平合理性，且職階(級)人員上述假別已顯著優於現行相關法令規定，另近年來已實施提高前述人員之婚、喪、產假、產檢假天數及延長特准病假半薪期間等多項友善措施，為免整體用人費用支出超逾上限，並為減少公司面臨整體經營環境挑戰之衝擊，爰本建議案允宜保留。</p>
9	給與	中華郵政工會	建請中華郵政公司比照經濟部調薪 3.5%。	<p>依據總公司 115 年 3 月 3 日人字第 1150016442 號函復如下：</p> <p>一、依交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點第 5 點規定略以，各事業機構人員之待遇，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，並參考一般公務人員待遇調整幅度擬訂待遇標準，提各事業董事會核定，並報本部備查後實施。</p> <p>二、查往例調整待遇案，向係配合公務人員待遇調整，並須經報奉交通部同意備查後實施，復查交通部所屬其它國營事業機構(如港務、臺鐵公司等)均無比照經濟部調薪，爰因事關通案，本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
10	人力	台北分會	對於人通第 4158 號通函，中華郵政員工申請調遣處理要點第四項自職階改僱日起要再服務三年者，始得申請外調資格，影響外調權益，建請公司修改相關規定。	<p>依據總公司 115 年 1 月 29 日人字第 1150009823 號函函復如下：</p> <p>一、經查本公司職階人員甄選係採分區考試、錄取、分發，並於甄試簡章公布，錄取人員經分發進用後申請調遣相關規定，考生於報名前應已詳閱規定並審慎考量，合先敘明。</p> <p>二、次查本公司辦理職階人員甄試，係為抵補各責任局(中心)未來一定期間內離退人員所遺之職缺，職階改僱人員請調資格限制過寬，將造成各局(中心)人員異動頻繁，影響服務品質及業務推展，尚難謂合理。另本公司內部升等考試係以培育及儲備具主管職能之人員為宗旨，與前開甄試目的有別，爰案關建議予以保留。</p>
11	人力	台中分會	建請向總公司建議各責任中心局主管職缺應公開公告，並開放符合資格且有意願者自薦參與遴選，經由權責主管依據訂定之辦法審查遴選，降低因升任不適所衍生之降調與訓練成本浪費。	<p>依據總公司 115 年 3 月 9 日人字第 1150016786 號函函復如下：</p> <p>一、查本公司各級主管之陞任，依本公司陞遷要點規定，由單位主管就符合該職務資格條件之人員，考量其品德熱忱、工作潛能、服務績效、領導能力等項目，擇優提報人事評議委員會評議通過後核定，合先敘明。</p> <p>二、次查本公司前以 106 年 12 月 1 日人字第 1060603321 號(人通第 9570 號)函，重申員工倘有升調各級主管意願，依規定需填具「員工自我推薦擬任主管申請表」，並密寄各該權責核派單位之人力資源單位彙辦，切勿請託外界人事關說，以健全人事陞遷制度並維護郵政整體形象。</p> <p>三、綜上，本公司現行已有自我推薦擬任主管及陞遷要點等相關規範，爰本建議案保留。</p>
12	規劃	中華郵政工會	建請中華郵政公司符合各項勞動法令，評估在現員下所需抵休員額，並納入各單位配置員額參考依據。	<p>依據總公司 115 年 1 月 30 日人字第 1150009853 號函函復如下：</p> <p>一、查有關抵休名額比例之計算，係將前一年度所有請休假天數資料(如特休假、公假、事假、病假、公傷假、陪產(檢)假、身心調適假、家庭照顧假、延長(特准)病假、婚假、工會公假等)納入計算，每年定期檢討。另查現各局如有抵休人力不足情形者，其主要原因係現員人力缺口所致，已授權各責任中心局得於核定內外勤抵休總名額範圍內，考量各項業務需要依權責調配抵休名額調盈補虛，以符合同仁請(休)假需求。</p> <p>二、為確保符合實際業務需要，本公司未來仍將依相關試算公式合理計算並每年進行滾動式檢討，本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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	人力	中華郵政工會	建請中華郵政公司增加育嬰留職停薪假別。	<p>依據總公司 115 年 3 月 4 日人字第 1150016439 號函復如下：</p> <p>一、查育嬰留職停薪之「留職停薪」於勞動法令上之意涵，係指勞雇雙方合意「暫時停止勞動契約之履行」，該期間受僱者暫時停止提供勞務，可不計入工作年資計算；至勞動法令中規定之「假」，屬勞工依法向雇主提出免除出勤義務之請求，並不影響年資計算，爰二者在本質及勞工權益上有所不同，合先敘明。</p> <p>二、復依本公司 114 年 12 月 11 日人字第 1148776524 號函示略以，員工以日申請育嬰留職停薪應繕具書面，填具申請單及公勞健保相關單據，必要時檢附證明文件，以供人資單位審核及辦理公勞健保作業，故其程序與一般請(休)假有別。又為簡化行政作業流程，相關發函及離(復)職手續免予辦理。</p> <p>三、另依交通事業人員考成條例第 3 條第 1 項第 2 款及本公司職階人員考核要點第 2 點第 1 項第 3 款規定略以，另予考成(核)係指交通事業人員(職階人員)於同一考成(核)年度內，任職不滿 1 年而連續任職已達 6 個月者辦理之考成(核)。爰辦理另予考成(核)者應具備「連續任職」之要件，以符法規。</p> <p>四、綜上，有關本建議事項予以保留。</p>
14	人力	中華郵政工會	建請中華郵政公司將半日制職級人員改僱全日職級人員。	<p>依據總公司 115 年 2 月 4 日人字第 1150009843 號函復如下：</p> <p>一、依本公司職級人員僱用管理要點規定略以，為應郵務、營業窗口等工作需要，及法令規定應僱用特定身分人員，得在核定臨時工員預算員額範圍內僱用職級人員，惟所僱用人數應力求精簡，俾樽節用人，節省人事費用支出，合先敘明。</p> <p>二、經查全區各局進用內勤職級人員係為紓解營業窗口業務顛峰期間人力不足，並利於彈性調度而僱用，爰僅開放半日制之進用，以避免人力資源閒置及浪費，同時提高人員生產力及績效。另為配合身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法規定，各局現職半日制人員如具身心障礙或原住民身分，經考核優良者，得專案函報申請改僱為全日職人員。</p> <p>三、另查本公司每年依各局(中心)人力需求規劃辦理職階人員甄試，請鼓勵各局(中心)半日制內勤職級人員應考，錄取後改僱為職階人員身分。</p> <p>四、綜上，本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
15	規劃	中華郵政工會	建請中華郵政公司制定職級人員內部升等專業職(二)考試辦法。	<p>依據總公司 115 年 1 月 29 日人字第 1150009840 號函函復如下：</p> <p>一、有關建議本公司制定職級人員內部升等職階人員專業職(二)考試辦法一案，查本公司前於 105 年 11 月 17 日函報交通部，請准辦理本公司約僱人員(更名為職級人員)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職級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，爰中華郵政公司職級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，故職級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>二、另查本公司每年依各局(中心)員工離退情形規劃辦理職階人員甄試，現職職級人員錄取並改僱者，其職級人員年資均予併計(休假或退休等)；至敘薪部分，如其月給工資已逾所錄取職階最低薪級金額，則按高於且最相近原月給工資金額之職階薪級改敘，爰請鼓勵各局(中心)內、外勤職級人員報考，錄取後改僱為職階人員身分。</p> <p>三、綜上，本案保留。</p>
16	規劃	三重分會	建請郵政公司除既有核定人力外，能採取更具彈性的方式，適度增加投遞人員人手，以有效消化長期以來特休假難以休畢，以及去年(114)10月新增的3天身心調適假衍生之人力缺口的問題。	<p>依據總公司 115 年 3 月 5 日人字第 1150016779 號函函復如下：</p> <p>一、查有關抵休名額比例之計算，係將前一年度所有請休假天數資料(如特休假、公假、事假、病假、公傷假、陪產(檢)假、身心調適假、家庭照顧假、延長(特准)病假、婚假、工會公假等)納入計算，每年定期檢討。</p> <p>二、另依 114 年度請休假情形，並以每人均休畢身心調適假 3 天從寬設算，現行抵休人手比例仍足支應，至各局如有抵休人力不足情形者，其主要原因像現員人力缺口所致，已授權各責任中心局得於核定內外勤抵休總名額範圍內，考量各項業務需要依權責調配抵休名額調盈補虛，以符合同仁請(休)假需求。</p> <p>三、又本公司每年皆定期檢討人力，並視人力需求規劃辦理甄試招考，未來仍將持續檢討人手合理配置，爰本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
17	規劃	桃園分會	建請穩定郵政人力結構，確保服務品質。	<p>依據總公司 115 年 3 月 5 日人字第 1150016782 號函復如下：</p> <p>一、查本公司每年定期辦理人力檢討，並依實際業務需要滾動式調整，且為適時進用新進人員抵補人力缺額，均依各局(中心)盤點人力缺口結果(包括屆齡退休人數及預估自辭、自請退休、申請自費調遣、留職停薪、升資考試或職階晉升甄試等人數)，逐年辦理職階人員甄試。</p> <p>二、另查本公司於 107 年、108 年、111 年、113 年及 114 年皆有辦理調薪，並於 110 年核發職階及職級人員非主管職務待遇，上述累計非主管人員薪資調幅：職階人員約 29.06%、職級人員約 33.72%。員工薪資待遇相較同業市場薪資水準已頗具競爭力。</p> <p>三、又本公司近年已實施提高職階(級)人員之特別休假、婚、喪、產(檢)假日數、休假補助費金額、家庭照顧假給薪及增給身心調適假 3 日給薪等友善措施。員工相關假期顯已優於勞動法令規定。</p> <p>四、綜上，本公司近年薪酬待遇及福利已有顯著增長，將持續檢視增進，俾強化公司人才留任機制，爰本建議案保留。</p>
(二) 郵務類：				
18	業務發展	台北分會	懇請總公司停止計算電商 MOMO 的 KPI。	<p>依據總公司 115 年 2 月 4 日郵字第 1150009826 號書函復如下：</p> <p>一、郵件配達率 KPI 係連結電商平台、消費者與本公司之間的信任鏈，更是爭取郵件量之關鍵因素。確保郵政品牌在物流市場之競爭優勢。</p> <p>二、透過 KPI 數據，能精確標示出特定高載重、高壓力投遞區段，各局應隨業務量動態調整配置人力，並以量化數據作為人力增補之依據。</p> <p>三、為因應快捷郵件量持續成長，針對人力不足之投遞單位，業於 115 年 1 月 16 日發函同意核增「暫准人手」，兼顧服務品質與員工權益，爰本案保留。</p>
19	業務發展	中華郵政工會	建請中華郵政公司協調電商業者取消以統一電話號碼(如 0928000888)交寄包裹之方式，以改善投遞效率與降低投遞困擾。	<p>依據總公司 115 年 3 月 9 日郵字第 1150016438 號書函復如下：</p> <p>一、政府為打擊詐騙，積極推動物流隱碼技術，電商平台積極響應，採用虛擬門號(通話雙向隱碼)已成市場趨勢。</p> <p>二、隱碼係讓收件人真實個資在整個物流鏈中完全去識別化，建立投遞人員專用簡碼或以 Qrcode 直通聯繫等方式，等同於在防護網上開啟後門，將增加電商平台與本公司個資外洩的風險，電商平台配合意願低落，爰本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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	業務發展	桃園分會	建請強化郵件交寄遞送韌性，確保郵政之永續發展。	<p>依據總公司 115 年 3 月 5 日郵字第 1150016781 號書函函復如下：</p> <p>一、郵資調整影響民生安定與物價穩定，具高度敏感性。本公司將審慎評估資費訂價策略，以合理反映經營成本變動，確保永續經營及民眾用郵權益。</p> <p>二、針對郵件內容符合郵簡規定，但未落實封裝之大宗客戶，將要求各局積極輔導改採郵簡交寄，以提升郵遞作業效能，降低營運成本。</p> <p>三、無法投遞(如遷移不明、無此人)之大宗函件，本公司將退回寄件人，以利寄件人更新名址，減少無效之郵件，落實 ESG 減碳目標。</p>
21	作業管理	中華郵政工會	建請中華郵政公司調降各郵件處理中心(單位)114年度整體績效目標基準值分數。	<p>依據總公司 115 年 2 月 4 日郵字第 1150009821 號書函函復如下：</p> <p>一、查 114 年目標基準值 84.95 分係本公司總經理室設計規劃多種基準值方案，再依據本公司企業方針及經營策略等面向核定，以確保評分之鑑別度、公平性與真實性。</p> <p>二、次查 114 年各郵件處理中心評核分數，倘達 89.96 分者可領 45% 責任績效獎金，達 87.96 分者可領 40% 責任績效獎金，達 85.96 分者可領 35% 責任績效獎金，惟目前評核分數仍在計算中，尚未確定最終績效評核成績。</p> <p>三、另為避免目標基準值挑戰性太高或不足，致責任績效獎金分配成數偏低或偏高，總經理室每年皆依領取 45% 獎金成數條件與前一年度評分差額予以調整目標基準值，併於前一年度績效成績公布。</p> <p>四、至 114 年度目標基準值 84.95 分業於 114 年 3 月 27 日公布，並經各郵件處理中心確認，爰基於評核之完整性及公平性，仍維持原定分數。至有關本(115)年度目標基準值，將併同 114 年績效分數公布(預計本年 3 月)，屆時倘對該目標基準值仍有疑義或需進一步釐清事項，建議提出具體意見，俾利彙整並視實際需要召開會議研商。</p>
22	投攬管理	台中分會	建請總公司將郵件測驗函減量或取消。	<p>依據總公司 115 年 2 月 24 日郵字第 1150013236 號書函函復如下：</p> <p>一、本公司於 114 年 12 月 4 日修正「郵件工作查核須知」第十三點規定，並自 115 年 1 月 1 日起實施，已有效減輕稽查每日作業負荷並提升整體效率。</p> <p>二、考量紙本測驗函仍是「非數位族群」反映管道且「郵件工作查核須知」甫修正，為維郵遞查核作業穩定，爰本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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	作業管理	中華郵政工會	建請中華郵政公司盡快修正 PSM 系統，以因應拼多多包裹程式上的不足造成投遞困難。	<p>依據總公司 115 年 3 月 11 日郵字第 1150016440 號書函復如下：</p> <p>一、現行 PSM 及封發作業管理系統於讀取郵件號碼、郵遞區號及地址資料後，相關資訊係供分揀及封發作業使用，無法於刷讀當下即時辨識該郵件是否須轉貼面單，亦未建置代收貨款核對、月結及單據列印等功能。倘擬新增前揭功能，須將既有系統架構及設備調整，所需經費及人力投入甚鉅，且開發期程較長，不具推動效益，本案保留。</p> <p>二、另為優化代收貨款郵件(如拼多多)作業流程，本處已請資訊處調整投遞單位郵件作業系統(DMS系統)設定，預計於 115 年第 3 季完成，以減輕投遞單位工作負荷。</p>
24	投攬管理	中華郵政工會	建請中華郵政公司將郵件查詢系統延長至 6 個月並修改處理日期時間文字。	<p>依據總公司 115 年 2 月 6 日郵字第 1150009822 號書函復如下：</p> <p>一、有關貴會建議案說明一、官網郵件查詢及特種郵件追蹤查詢系統(LMQ)「郵件狀態可查詢時間由 3 個月延長為 6 個月」一案，經評估確屬可行，將請資訊處盡速修改，俾利同仁查詢。</p> <p>二、另關說明二、在「處理日期時間」欄位增加「非投遞時間」文字，經評估無法依個別需求異動，爰將於查詢頁面下方「附註」內容增加「投遞狀態之『處理日期時間』非投遞時間」相關文字說明，俾達提示作用，將請資訊處盡速修改後上線。</p>
25	投攬管理	花蓮分會	建請考量實質工作核給郵務稽查收投加給、實際僻地加給。	<p>依據總公司 115 年 2 月 24 日郵字第 1150013234 號書函復如下：</p> <p>一、經查本公司各級郵局郵務稽查工作職掌有：</p> <ul style="list-style-type: none"> (一)督導查核郵件收攬、投遞工作品質及相關人員生活之考核。 (二)協助規劃收攬投遞區段。 (三)信筒箱設置之查勘與維護。 (四)督導投遞人員或依權責自行辦理郵件試投、批退及複查並抽核投遞人員批退郵件。 (五)查核郵件改投、改寄申請書。 (六)查核兼投郵政代辦所收攬、投遞工作及服務品質。 (七)主管人員交辦其他有關郵件收、投事項。 <p>二、爰此，郵務稽查之工作應以督導投遞人員作業及協助主管人員處理相關收、投事項，而非實際投入投遞工作，雖係體諒投遞人員之辛苦，卻與自身督導工作性質相左，不利公司長期穩定發展。</p> <p>三、建議如係因人力不足，應先行調盈補虛，做區段之微調，如仍無法支應，應蒐集相關數據陳報業管單位協助，避免影響管理權責。</p> <p>四、本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
26	投攬管理	花蓮分會	建請中華郵政公司研議週日停止投遞快捷郵件，以符合法令規範、改善人力調度困難，並降低加班費支出。	<p>依據總公司 115 年 2 月 13 日郵字第 1150013231 號書函復如下：</p> <p>一、本公司快捷服務係提供快速且具優先性之投遞服務，以最短時間將郵件送達收件人。於全球電商迅速發展之趨勢下，快捷服務全年 365 日不間斷，符合市場需求，並深獲用郵客戶肯定。</p> <p>二、有關建議快捷單位於週日停投一節，經查目前快捷業務之營運值與營運量均呈逐年成長趨勢，尤以都會區快捷郵件交投比率為高，主要客戶多為電商網購平台(如 momo 等)之大宗特約戶。基此，週日仍宜維持快捷投遞服務，以確保業務競爭力並滿足客戶需求。</p> <p>三、為兼顧勞工休假權益與用郵客戶服務品質，快捷部門採行早、晚班輪替制度，分時段投入人力，並配置定額抵休人員，採平日補休、假日上班之方式，相關作業均依《勞動基準法》第 36 條有關例假及休息日之規定辦理。倘因現有人力或抵休人力不足，致生休假未符規定之情事，宜請轉知相關單位儘速補足人力，以維護勞動權益。</p>
27	投攬管理	桃園分會	建請總公司儘速函請各寄件單位配合辦理未妥投郵件招領通知單名址建檔作業。	<p>依據總公司 115 年 3 月 10 日郵字第 1150016780 號書函復如下：</p> <p>一、有關貴會桃園分會反映桃園郵局轄下投遞之主力寄件單位，目前尚未完成名址建檔作業，建請本公司協助函請寄件單位配合辦理一情，本公司已於 114 年 3 月 31 日函文桃園市政府，該府回覆請本公司自行與各業務機關協商。</p> <p>二、基於分權負責理念，接洽事宜仍應由地方局自行辦理，爰此，請桃園郵局自行與桃園市政府各機關溝通協商，俾利加速投遞單位處理掛號流程。</p> <p>三、本案採納。</p>
28	投攬管理	台北分會	建請中華郵政公司將水冷循環式或配有風扇之背心納入夏季外勤人員標準配備，保障外勤人員生命健康安全，維護公司企業形象。	<p>依據總公司 115 年 3 月 5 日郵字第 1150016422 號函復如下：</p> <p>一、本公司之夏季制服目前已使用高機能性布料，具透氣、吸濕、排汗、快乾、免燙、防臭、抗 UV、耐磨等特色，可減少外出值勤悶熱感，增加穿用舒適度。</p> <p>二、經評估，風扇衣內置風扇和電池，增加身體負荷及影響活動力，不適合投遞人員工作型態。</p> <p>三、本公司於 113 年 7 月 9 日已訂定「外勤投遞人員高溫戶外作業熱危害預防及管理措施」，請各局加強督導所轄投遞單位主管確實執行，以保障投遞人員身心健康，爰本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
29	投攬管理	台北分會	建請中華郵政公司重視職業傷害，提高其配比權重，積極督導查察違反規定之主管，併納入主管個人考核重大違規缺失項目，俾利保障郵工生命健康安全。	<p>依據總公司 115 年 3 月 20 日郵字第 1150016421 號書函復如下：</p> <p>一、本公司已於 113 年 7 月 9 日訂定「外勤投遞人員高溫戶外作業熱危害預防及管理措施」，作為防範投遞同仁長時間高溫戶外工作引起熱疾病之依據，具體做法如下：</p> <p>(一)調整投遞人員作業時間，提早出班，避開高溫時段，並於炎熱時段至適當場所休息及補充水份。</p> <p>(二)郵件處理場所裝設電風扇及噴霧器或利用空調設備，以降低作業環境溫度。</p> <p>(三)提供投遞人員個人防護用品，如暑藥、帽子及充足之飲用水或含電解質飲料，並提醒投遞人員適時補充水分及電解質(鹽分)。</p> <p>(四)宣導投遞人員保持生活正常作息，養成良好飲食習慣及充足睡眠，隨時注意身體健康狀況。</p> <p>(五)主動關懷員工，同仁如覺身體不適，應即時向主管、稽查反映或向其他同仁請求協助，並於陰涼處休息等候，以避免熱危害之發生。</p> <p>(六)建立緊急應變處理機制，如投遞同仁已發生熱危害，指派專人負責處理急救事件，並依據「常見熱疾病種類及處置原則」作緊急處置；必要時立即就醫。</p> <p>(七)各投遞單位主管每日應於郵遞便覽項下「高氣溫戶外作業危害防範措施檢核紀錄表」，做防範檢核。</p> <p>二、有關高溫戶外作業熱危害預防及管理措施，將請各局確實督導遵照公司函示作業。另關提高職業傷害之配比權重，將移請訂定本項權重之權責單位，於年度規劃時，納入通盤考量。</p>
30	投攬管理	台北分會	建請中華郵政公司函令投遞單位闡釋，郵務外勤投遞人員需學習投遞區段上下限各以多少區段為限，另以何標準視為一個區段為原則，俾利公司擷節成本，提升投遞品質，維護公司聲譽。	<p>依據總公司 115 年 3 月 9 日郵字第 1150016437 號書函復如下：</p> <p>一、有關貴會台北分會建請本公司函令統一投遞單位學習投遞區段數一情，統一標準立意甚佳，可讓投遞同仁有所依循，惟因各投遞單位規模不一，人員配置亦有差異，如逕以統一標準加以限定，恐影響各投遞單位人力調度之彈性與運作。</p> <p>二、爰此，為符合實務之運作及授權、分權之精神，宜由各現場單位主管因地制宜，以最適人力調度為依據，妥適訂定各投遞同仁學習投遞區段數，俾利郵遞作業順暢。</p> <p>三、本案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
31	通路服務	中華郵政工會	建請中華郵政公司評估在各工業區設置「郵政代辦所」，以利業務推展。	<p>依據總公司 115 年 2 月 4 日郵字第 1150009839 號書函函復如下：</p> <p>一、依各等郵局設置郵政代辦所/郵票代售處作業及管理要點第 1 點規定，本公司為擴大服務層面、延長營業時間及彌補偏遠地區郵政服務之不足，授權所屬各等郵局得視當地用郵需要情形，主動覓設郵政代辦所或郵票代售處，委託經營相關業務及工作，並依本要點規定辦理有關設置作業及管理事宜。</p> <p>二、依上開規定，倘經評估轄屬工業區所需物流服務業務龐大，有設置郵政代辦所需求者，各等郵局得視需要與申請人合意簽訂契約。</p> <p>三、另為有效提升窗口交寄量，本公司刻正製作「窗口交寄量提升服務指引」，有關主動上收及廣設代收點等具體作法，將於近期函知各局作為業務推動之參考依據，俾利各局依轄區特性妥適運用可行方案，提升整體服務效能。</p>
32	通路服務	台中分會	建請公司取消包裹交寄限制之重量『例外規定』。	<p>依據總公司 115 年 2 月 23 日郵字第 1150013238 號書函函復如下：</p> <p>一、為減輕同仁工作負擔，本公司自 105 年 5 月 2 日起，即公告調整國內包裹尺寸重量限制為每件限重 20 公斤，尺寸最大限制為長、寬、高三邊合計不逾 150 公分。</p> <p>二、為兼顧民眾用郵需求，針對少數「內容物不可分裝」之國內包裹寄件，仍訂有彈性放寬規定，得放寬重量及尺寸限制(每件限重 30 公斤、每件最大尺寸限制為任何一邊尺度不逾 150 公分，且長度加長度以外之最大周圍合計亦不逾 300 公分)，以提升服務品質，周延民眾交寄服務。</p>
33	通路服務	台中分會	建請向總公司建議調整 i 郵箱格位。	<p>依據總公司 115 年 3 月 9 日郵字第 1150016784 號書函函復如下：</p> <p>一、現行 i 郵箱大儲格配置於從櫃最上方及最下方各 1 格，為利客戶及同仁操作順暢，資訊系統已設定優先開啟下方儲格。</p> <p>二、礙於現有 i 郵箱箱體設計限制，現階段難以調整，惟案關建議已納入下一代設備規劃，期以改善儲格配置，提升作業順暢及使用體驗。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
34	通路服務	台中分會	建請暫緩啟用 i 郵箱郵務士手機網頁 QR Code 登入。	<p>依據總公司 115 年 2 月 12 日郵字第 1150013235 號書函復如下：</p> <p>一、113 年依資通安全及內部控制規範辦理稽核，原 i 郵箱登入機制因採共用識別卡及簡易密碼，致無法識別實際操作者、責任歸屬不明，且驗證強度不足，爰建議採具複雜度之個人密碼，並依最小權限原則進行身分授權控管，以強化資安防護。</p> <p>二、經評估，若全面改採具 RFID 功能之員工識別證，雖可協助身分識別，惟現行識別證多未具相關功能，尚涉及識別證重製、系統介接、設備汰換及經費評估等事項，非短期可行作法。</p> <p>三、爰採以人事資料為基礎之個人帳號密碼驗證，並搭配每日更新之個人 QR Code 作為作業識別，以降低憑證外流及重複使用風險，並確保操作行為可追溯；另依本公司資安管理規定，密碼除須符合複雜度要求外，並應 90 日辦理變更。</p> <p>四、實務上，郵務士每日僅需登入系統一次，即可截圖或列印個人 QR Code 供所負責之 i 郵箱上作業使用。</p> <p>五、考量制度調整初期之適應需求，本公司已於 115 年 1 月 22 日函知，新舊登入機制並行期間延長至本年 6 月 30 日，並持續蒐集實際使用情形，以評估是否可於同仁每日必須登入之系統中產生相關 QR Code，兼顧資安需求與作業順暢。</p>
35	通路服務	花蓮分會	建請中華郵政公司取消或減少電話禮貌測試頻率。	<p>依據總公司 115 年 2 月 13 日郵字第 1150013227 號書函復如下：</p> <p>電話禮貌測試主要目的在於確保服務品質的一致性、降低潛在客訴成本及客觀檢視服務盲點，作為日後精進依據。隨機不定期抽查能協助即時掌握服務狀況，及早發現並改善潛在問題，減少客訴。為此，現行抽查頻率不宜降低，惟將滾動式檢討抽查方式，優化執行細節，以減輕同仁壓力。</p>
36	通路服務	台中分會	建請總公司資訊處改善 i 郵箱報修作業。	<p>依據總公司 115 年 3 月 9 日郵字第 1150016785 號書函復如下：</p> <p>一、i 郵箱如遇故障，應由各局先進行簡易排除，如排除無效，再向廠商報修。</p> <p>二、各局於報修時請留存相關單據，倘廠商未依規定時間或維修超過時限，將據以依約計罰。</p> <p>三、有關建議改以工作站式報修一節，將洽資訊處研議納入連線管理系統(終端)可行性。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
37	通路服務	台中分會	建請向總公司反映提高處理行政文書的工作點。	依據總公司 115 年 3 月 10 日郵字第 1150016787 號書函函復如下： 現行郵務窗口招領郵件工作點，已將掛號(項目代號 347)與行政、訴訟文書(項目代號 350)分列計算，並按交易次數分別核給每次 0.652 點及 1.107 點；其中行政、訴訟文書較一般掛號郵件多核給 0.455 點，適度反映其回執處理作業。考量相關作業內容並無異動，爰維持現行工作點核給標準，不予調整。
38	作業管理	台南分會	建請總公司協調「好市多」DM 交寄時放大封面之「地址名條」字體。	相同建議案依據總公司 114 年 10 月 17 日郵字第 1140073405 號書函函復如下： 一、有關收件人地址字體，本公司業於營業規章規範，字體長寬大於四毫米，字跡應清晰。經查案關客戶地址名條，尚符規定，合先敘明。 二、大宗郵件客戶基於環保政策或成本考量，實難放大相關字體，惟為減輕同仁視力負擔、提升同仁作業效率、準確性，業請案關客戶洽攬局再次與客戶商議放大相關字體。
39	作業管理	雲林分會	建請事業單位於營業窗口櫃台加裝錄音設備、公務用電話增設錄音設備及外勤同仁增設密錄器設備，以維護用郵公眾與郵政同仁間之權益，請討論。	類似建議案依據總公司 113 年 7 月 22 日郵字第 1130045833 號及 114 年 2 月 13 日勞字第 1140012624 號書函函復如下： 一、按個人資料保護法第 19 條相關規定略以，非公務機關個人資料之蒐集或處理(錄音或錄影)需經當事人同意，始得為之。 二、考量投遞同仁於投遞途中隨身配戴密錄器拍攝民眾之行為，尚需逐一取得民眾同意後始得為之，恐造成作業程序繁瑣，若使用不當，更易衍生違法風險及紛爭，爰本案保留。 三、本公司各局電話系統之採購及管理由各局依業務需求自行辦理，語音及錄音系統之建置需確保符合相關法令，合先敘明。 四、考量各局幅員、局數不一，電話總機系統及技術規格需求不同，爰宜維持由各局自行管理，本建議案保留。
40	作業管理	台北分會	建請簡化郵務窗口每日郵戳檢點作業。	類似建議案依據總公司 113 年 8 月 19 日郵字第 1130050116 號書函函復如下： 一、現行窗口「郵戳為憑」有關之業務，如申請、通知、報名等截止時間雖多以「日」為主，惟現行投標文件及訴訟(行政)文書等之收寄、送達皆須以「時」作為依據，爰「時」次字釘仍有保留之必要，且標單為重要郵件，確有每小時檢點覆核之必要性。 二、有關時次字釘是否減少換植次數一節，涉及大眾權益，需多方面考量，爰宜維持現行作業方式尚不宜變更。

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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：				
41	帳務綜核	三重分會	建請中華郵政公司發放夾克1件,以利窗口同仁保暖及統一對外形象。	依據總公司 115 年 2 月 4 日儲字第 1150009841 號函函復如下： 有關反映西裝外套穿著率較低,建議發放夾克 1 件，將研議辦理。
42	帳務綜核	板橋分會	建請窗口人員冬季制服能改發毛衣背心(如外勤人員)及機能保暖薄外套。	依據總公司 115 年 2 月 23 日儲字第 1150013241 號函函復如下： 一、有關建議冬季制服改發毛衣背心及保暖薄外套一節，查現行冬季制服背心及西裝外套係採質感輕盈之羊毛布料縫製，惟西裝外套係合身剪裁，較不利活動，刻正規劃改發適合搭配制服之保暖夾克，俾利於天冷時工作穿搭。 二、查外勤人員背心係使用聚酯纖維之搖粒布料製作，該布料保暖性強，適用於冬季戶外，內勤同仁於室內工作，背心是否適用或改採其他布料，將進一步研議評估。
43	帳務綜核	中華郵政工會	建請中華郵政公司將窗口同仁制服加彈性布料，以利方便工作。	依據總公司 115 年 1 月 30 日儲字第 1150009842 號函函復如下： 一、有關貴會建議布料加入彈性纖維一節，現行夏季制服係使用較為環保之假性伸縮紗織造，彈性效果較不明顯，經詢問布料廠商表示，雖可加入彈性纖維或改用高彈性假性伸縮紗，但布料紗支密度都會改變，故需重新研發及試作，已請布商協助，俾利後續採購之布料可增加彈性。 二、另現行冬季制服上衣已含彈性纖維，115 年將製發之夏季女性裙褲亦改為採用含有彈性纖維之布料，未來設計新款制服時，將請設計廠商選用較有彈性之布料，以符合同仁需求。
44	儲匯規劃	雲林分會	建請總公司應以公函明確規範辦理解除久未往來帳戶時，應檢附相關證明文件，以利窗口執行本項業務，請討論。	依據總公司 115 年 2 月 2 日儲字第 1150009827 號書函函復如下： 一、現行本公司依「詐欺犯罪危害防制條例」第 7 條，為保護客戶帳戶安全，防止遭不法利用而涉詐欺，爰對於一定期間未有交易之帳戶將控管暫停帳戶部分交易功能；另依「金融機構防制洗錢辦法」第 3 條及第 5 條規定，為重新瞭解客戶帳戶使用目的與性質，須請客戶臨櫃提示有效身分證件辦理確認身分作業，更新基本資料並說明帳戶恢復使用目的，經櫃檯人員確認無異常後，即可恢復帳戶正常使用，合先敘明。 二、為強化審核流程，並研判客戶帳戶恢復使用目的之合理性，必要時得請客戶提供相關資料以資佐證，惟並非所有情形皆須檢附證明文件，為兼顧客戶權益及窗口作業彈性，仍宜維現行作業規定。

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
45	劃撥規劃	台北分會	建請給予郵政同仁普發津貼。	<p>依據總公司 115 年 3 月 6 日儲字第 1150016436 號書函函復如下：案關建議事項，核有下列考量，宜維現行作業：</p> <p>一、依「郵政人員經管銀錢加給實施要點」規定略以，營業窗口人員擔任經管銀錢事務並具有經管銀錢保證者，得依其每月經管現金數額核算並發給經管銀錢加給。本次各局辦理「全民+1 政府相挺」普發現金郵局領現 1 萬元作業，相關發放現金交易屬儲匯業務提款款項，適用前開要點第四點規定之經管現金數額計算範疇，爰已按月核發經管銀錢加給，應屬公允。</p> <p>二、本公司各項待遇與獎勵之核發，應遵循相關預算編列及法令規範，並通盤考量社會觀感、營運目標、用人費用負擔及盈餘繳庫等因素，倘針對辦理特定專案性業務另行發放員工津貼，恐影響獎金制度之公平性與隱定性。</p>
(四) 綜合類：				
46	會計	花蓮分會	建請中華郵政公司比照行政院最新規定，調整郵政員工國內出差住宿費報支上限。	<p>依據總公司 115 年 2 月 12 日會字第 1150013232 號書函函復如下：</p> <p>一、依行政院「國內出差旅費報支要點」第 15 點第 2 項規定，各機關基於業務特性或其他因素，得於本要點所定範圍內，另定報支規定。即本公司得於不逾上限範圍內，基於業務特性等因素自定報支規定，合先敘明。</p> <p>二、本公司現行差旅費報支每日住宿費維上限 2,000 元，旨因台北福華國際文教會館標準單人房每日住宿費用(含早餐)2,350 元，如具公教人員身分優惠價 2,050 元。現行住宿費上限 2,000 元加計雜費 400 元，足以統籌支應首善之都食宿所需，其他縣市都會區應無不足之虞，爰案關差旅費報支數額續維現行標準。</p>
47	集郵	台北分會	建請總公司規劃設計，以波波鴿為主題的月曆。	<p>依據總公司 115 年 1 月 28 日集字第 1150009824 號書函函復如下：</p> <p>有關建議設計波波鴿主題月曆，已錄案供日後規劃參考。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
48	壽險	台北分會	請改善支局與總公司資訊同步功能-安心小額通知單事件。	<p>依據總公司 115 年 3 月 10 日壽字第 1150016434 號函函復如下：</p> <p>一、有關誤寄發郵政簡易人壽安心小額終身壽險重要權益通知單，致生保戶與同仁困擾一節，說明如下：</p> <p>(一)按保險契約一經成立，保障內容與權利義務皆已確認；復衡酌業界實務作法，爰本公司不提供已投保之安心小額契約轉換為其他小額終老保險商品服務。</p> <p>(二)本公司因相關單位對取消寄發通知單之溝通內容存在認知落差，致生誤寄出通知單之情事。</p> <p>(三)事發後之應變處置作為：1、即時發布緊急通告：114 年 12 月 16 日知悉誤寄發通知單後，即於當日及 17 日發布緊急通告予各局，電子郵件及電話通知各局及客服中心，如遇保戶詢問案關通知單內容，請向保戶婉釋，該通知單係屬誤發。2、發函各局說明：114 年 12 月 19 日函知各局，自 115 年 1 月 1 日起，不提供安心小額終身壽險契約轉換服務，並重申該通知單係屬誤發，將另寄更正通知單予保戶。3、寄發更正通知予保戶：114 年 12 月 22 日及 23 日已另寄發「郵政簡易人壽安心小額終身壽險-更正通知」予前述收到通知單之保戶。</p> <p>二、本公司相關業務單位間已建置完善聯絡人機制並強化通知單寄發流程，嗣後將依內部管控機制落實辦理，以避免類似情事再次發生。</p>
49	勞安	台東分會	因應公司推動減少用紙政策，建請檢討非必要之紙本報表，逐步改採電子報表，以落實節能減碳並減輕基層負擔。	<p>依據總公司 115 年 2 月 26 日勞字第 1150013240 號函函復如下：</p> <p>本公司配合政府節能減碳政策，每年請各單位進行紙本表單改電子化報表之可行性盤點，並透過系統建置及功能優化，將紙本作業轉型為數位作業流程。未來將持續推動無紙化、數位化及自動化作業，以減輕基層員工作業負擔。</p>
50	勞安	花蓮分會	建請中華郵政公司修正「郵政機動車輛委外維修、保養管理注意事項」第四點規定，以兼顧制度原則與實務運作彈性。	<p>依據總公司 115 年 2 月 12 日勞字第 1150013229 號書函函復如下：</p> <p>為維持車輛性能及安全性，「郵政機動車輛委外維修、保養管理注意事項」第 4 點規範車輛維修或保養以送交車輛原廠服務中心為原則，並未禁止赴其他合格修護廠辦理維修或保養，本建議案保留。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
51	勞安	台北分會	建請中華郵政公司提高內勤人員座椅採購金額，俾利提升內勤人員舒適安全工作環境，預防與避免職業傷害情事發生。	依據總公司 115 年 3 月 4 日勞字第 1150016423 號函復如下： 本公司所訂之各級員工購製座椅標準一覽表(附件)，相關尺寸規格僅為原則性規定，且亦未規定價格，請依業務需求及辦公室空間大小購置。
52	資訊	三重分會	建請資訊處優化現行EZPOST 國際郵件電子通關資訊服務(ITMATT)，化繁為簡，更貼近使用者的需求。	依據總公司 115 年 3 月 4 日訊字第 1150016777 號函復如下： 旨案建議「改善 EZPOST 國際郵件電子通關資訊服務(ITMATT)操作模式及顯示預估郵資」需求經評估技術可行，本項建議將移請本公司郵務處評估後填提資訊需求單俾利憑辦。
53	資訊	桃園分會	建請加速建置完成新一代投遞單位作業管理系統。	依據總公司 115 年 3 月 5 日訊字第 1150016778 號函復如下： 有關旨案建議「加速建置完成新一代投遞單位作業管理系統」，本公司已於 115 年 1 月完成基隆郵局國際股上線，預計於 115 年第 3 季起陸續完成投遞局上線，待上線即可改善此問題。
54	資訊	台中分會	建請包裹 PDA 軟體增設地址路順，以利外勤同仁投遞。	依據總公司 115 年 3 月 5 日訊字第 1150016783 號函復如下： 三、有關旨案建議「PDA 軟體增設地址路順」需求，經本公司相關處(室)研討評估說明如下： (一)現行本公司收寄掛號郵件作業流程，主要係產製郵件號碼以供資訊傳輸及查詢使用，收寄端無登錄收件人完整地址資訊，合先敘明。 (二)案關建議經評估受限於上(一)投遞地址資訊不足及各投遞單位路順資料尚未建置完成，致現行 PDA 無法提供刷讀安排路順功能。 (三)綜上，本項建議將由本公司郵務處視業務發展狀況，研議將郵件資訊明確化(如地址資訊之數位化連結)列為重點優化方向，俾資訊處續依相關作業規劃及資訊需求單憑辦系統增修作業。
55	資訊	台北分會	建請中華郵政公司將影音社群納入中華郵政全球資訊網顯眼位置，並定期更新影片推廣郵政業務，俾利增加郵政營收。	依據總公司 115 年 3 月 4 日訊字第 1150016432 號書函復如下： 本公司刻正辦理官網改版及汰換作業，相關建議事項將納入本次改版之規劃與參考。

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
56	電子商務	台北分會	建請公司協調稅務機關，充分提供郵局各式面額印花稅票需求。	<p>依據總公司 115 年 1 月 28 日商字第 1150009820 號函函復如下：</p> <p>一、旨述印花稅票短缺係因政府推動「印花稅彙總繳納及開立繳款書電子申報」政策，各地稅務單位減少編製印花稅票預算，致印製量逐年降低。</p> <p>二、本公司已於本(115)年 1 月 15 日函請臺中市政府地方稅務局儘速添印印花稅票，以應市場需求，日前該局回覆預計於本年 2 月辦理印製印花稅票招標作業。</p> <p>三、本公司係接受各地稅務單位委託代售印花稅票，並無印花稅票印製量決策權，於印花稅票短缺期間，本公司因應措施如下：</p> <p>(一)函請稅務單位以分批交貨方式辦理。</p> <p>(二)因小面額印花稅票並非完全缺貨，各地郵局仍可相互調撥或由本公司電子商務室協助調撥，以應急需。</p> <p>(三)如民眾有印花稅網路申報需求，可請民眾依「各縣市印花稅行政窗口聯繫資料」(附件)逕洽各地稅務單位。</p>
57	資產營運	台東分會	因應節能省電政策趨勢，建請除既有節流措施外，評估導入開源方式，以兼顧員工工作環境與組織營運效率。	<p>依據總公司 115 年 2 月 13 日產字第 1150013239 號函函復如下：</p> <p>一、本公司自 104 年起，即積極盤點可利用之局屋屋頂空間，並逐步推動建置太陽光電發電系統。截至 114 年 12 月底止，已於全臺完成 119 處局屋太陽光電設置，總裝置容量達 4,165kW，年發電量約 469 萬度，每年可創造躉售電費約新臺幣 2,100 萬元，兼顧節能、減碳與營運效益，後續亦將持續配合各局需求，派員協助評估建置可行性。</p> <p>二、行政院今年(115 年)將推行「中央機關國有建物聯合推動太陽光電行動方案」，該方案係由經濟部統一訂定共同供應契約並公告招標，後續各等郵局得依共同供應契約方式，與得標廠商簽訂租賃契約，出租局屋屋頂空間，由廠商建置太陽光電發電系統並躉售電力予台電，以達成局屋空間活化及節能減碳之效益，將於經濟部完成公開招標決標後，再請各局提供具太陽光電發電潛力之案場。屆時本公司資產營運處將協助各地方局檢視局屋結構安全、屋頂可用面積及實際用電需求，採滾動檢討方式，逐步擴大再生能源應用規模。</p> <p>三、綜上，貴會所提建議，與本公司近年推動節能減碳及再生能源之政策方向一致。本公司將在兼顧員工工作環境品質、營運效率及用電安全之前提下，持續由「節流」與「開源」雙軌並進，配合中央政策及相關機制，審慎評估可行之再生能源導入方式，逐步提升再生能源使用比重，以落實永續經營目標。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
58	資產營運	台北分會	增加郵政員工「家庭租屋」選項，房價高漲及限貸令，同仁收入有限且無郵政員工優惠貸款，公司既要活化資產，可統一裝潢成家庭房，方便有家眷同仁一同入住，增加公司收益，故建請公司增加員工家庭房租屋方案。	<p>依據總公司 115 年 3 月 6 日產字第 1150016435 號函函復如下：</p> <p>一、有關建議本公司增加員工「家庭租屋」方案一事，查本公司所轄房地多屬郵政或機關用地，且多數空間用途非供宿舍使用，因土地管制法規之限制，無法任意改建現有局屋，如將用途變更為住宅使用，將擠壓其餘空間活化量能(如原址可另行作商業使用等)。</p> <p>二、另請參閱本公司 106 年 9 月 15 日人字第 1060602623 號函頒「使用節餘場地出租員工居住管理要點」(附件 2)，針對出租員工居住已有相關規範，回歸員工住宿旨意應為落實照顧旅居異鄉之現職員工本人，範圍應不擴大解釋包含家屬，且倘有非員工本人實際居住情事，恐有管理不易之隱憂。</p> <p>三、如同仁仍有居住需求，得由各等郵局個別評估，針對目前無供業務使用之閒置空間，視情形調整為宜，爰本建議案予以保留。</p>
59	資產營運	花蓮分會	建請中華郵政公司全面檢討並改善郵務櫃檯高度設計，以降低包裹搬運風險，預防員工職業傷害及民眾意外事故。	<p>依據總公司 115 年 2 月 25 日產字第 1150013233 號函函復如下：</p> <p>一、請參閱本公司 112 年 5 月 11 日產字第 1122900905 號函及 113 年 3 月 5 日產字第 1132900482 號函(附件)。</p> <p>二、本公司各郵局營業空間大小及配置具差異性，且既有局屋修繕與新建工程屬性亦有不同，爰於 113 年修訂「營業廳設施設計規範」，內容著重營業櫃檯設計符合無障礙與人體工學及職業安全標準、員工及顧客使用舒適安全之需求。該規範屬原則性規定，可因地制宜規劃設計。</p> <p>三、本公司將於本(115)年召開前揭設計規範定期檢討會議，貴會建議櫃檯可平行推送包裹，避免抬舉一節，本公司將函請各等郵局填報「應用意見調查表」後併於會議中討論，將以方便搬運、推送及收受包裹原則綜合檢討郵務櫃檯改良方向，降低同仁工作傷害風險。</p> <p>四、副本抄送花蓮郵局：請依旨揭建議辦理轄屬各支局既有營業櫃檯整修需求調查，若有須協助辦理改善者請函報本公司。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
60	資產營運	桃園分會	建請提高監視錄影器畫質或加設足以識別點鈔機數字之監視錄影器。	<p>依據總公司 115 年 3 月 9 日產字第 1150016789 號函復如下：</p> <p>一、依本公司「NVR 網路影像錄放影監視設備規範」(下稱：監視設備規範)第貳點紅外線網路攝影機(一)所訂攝影機規格，其攝影解析度為 1920x1080(含)以上，依該規格建置之監視系統，其錄影品質原則上應足以作為釐清現金收付爭議或帳務問題之佐證影像。</p> <p>二、惟部分支局現行監視畫面較為模糊，係相關監視系統建置於前揭規範修訂前，受限於當下錄影設備技術發展程度或建置成本等因素，致影像品質未達監視設備規範標準。</p> <p>三、鑒於本公司現行監視設備規範已就攝影機解析度及設備性能予以提升，後續各地方局於監視設備汰舊換新或新設時，可依循總公司監視設備規範辦理，以提升錄影畫質，並提高窗口監視器畫質，辨識點鈔機數字及確保同仁現金作業安全。</p>
61	資產營運	台中分會	建請向總公司相關單位建議，未來新設立局屋時，務必規劃郵車停放位置，以維安全。	<p>依據總公司 115 年 3 月 17 日產字第 1150016788 號函復如下：</p> <p>有關本次建議案之回復說明，本公司簡述如下：</p> <p>一、目前臺中地區興建中或規劃中之「臺中軍功郵局新建工程」及「臺中漢口路新建工程」，均有檢討規劃適當之停車位，分別說明如下：</p> <p>(一)「臺中軍功郵局新建工程」：1.本工程已於興建中局屋之地上 1 層南側規劃郵務車暫停區(附件 1)供外勤同仁收攬郵件使用。2.另本工程於地下 1 層及地下 2 層亦分別規劃有車位 17 位(含無障礙停車位)及 15 位(附件 2)，本公司廂型郵車亦得暫停於地下層停車位後，再經由電梯至營業廳進行郵件收攬作業。</p> <p>(二)「臺中漢口路新建工程」：1.本工程由建築師進行規劃設計作業中，囿於基地較小無法於地上 1 層設置郵務車暫停區，另於地下 1 層及地下 2 層分別規劃停車位 4 位(含充電車位 2 位)(附件 3)及 7 位(含無障礙停車位 1 位)(附件 4)，本公司之廂型郵車得暫停於地下層停車位後，再經由電梯至營業廳進行郵件收攬作業。2.後續局屋興建完成啟用後，倘仍有於地上 1 層設置郵車臨時停車位之需要，使用單位仍得依「臺中市路邊貨車裝卸區設置要點」第 4 點規定申請路邊貨車裝卸區(附件 5)，以供郵件收攬作業使用。</p> <p>二、本公司將持續督導後續新建工程建築師妥為規劃停車空間，俾利員工於安全環境進行郵件收攬作業，並確保周邊動線之順暢及安全性，以避免發生交通事故之憾事及遭致民眾檢舉之情形。</p>

中華郵政工會暨所屬分會115年第1季〈1月至3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
62	電子商務	台中分會	建請公司獨立創建 i 郵購平台 app，以整合物流作業，勿將所有的連結放在行動郵局 app 內，造成消費者混亂。	<p>依據總公司 115 年 2 月 12 日商字第 1150013237 號書函復如下：</p> <p>為提升消費者消費體驗，並解決現行系統限制，本公司電子商務室刻正與數位發展室、資訊處及集郵處共同辦理第 3 代郵政電子商務系統規劃建置作業，另為達成消費者跨裝置使用體驗一致性，屆時協請數位發展室於使用者研究階段，納入規劃行動裝置友善 (Mobile Friendly) 及行動裝置優先 (Mobile First) 之設計方案，以強化 i 郵購於行動裝置之服務品質與效能。</p>