

|   |
|---|
| 九十四年一月份業務會報紀錄   |
| 第一案：  |
| <p>工會提案：</p> <p>請公司提高工、業務外勤員工特殊工作服製裝費至每位一萬五千元，以利提昇公司形象。</p>   |
| <p>公司答覆：</p> <p>網路處：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、目前工務外勤特殊工作服，係依各類工作的性質及環境實際需求，而決定配發服裝內容，並合理編列預算。似不宜將工、業務外勤員工特殊工作服預算調整為一致的金額。</li> <li>二、本公司線路外勤特殊工作服預算業自 93 年度起調整為每人每年 9,421 元，並採最有利標方式辦理招標。頃據許多單位反映，該年度配發之線路外勤工作服等，其質料與樣式已有明顯改進，對本公司線路人員形象已有顯著提昇。</li> <li>三、有關機務等外勤特殊工作服，將考量現場工作同仁之實際需求，就不同工作性質重新考量服裝內容、材質及樣式等等，再決定特殊工作服之製裝費預算。</li> <li>四、為提昇本公司形象及落實本公司配發特殊工作服之原意，擬函請各分公司及其營運處督促所屬獲配工務外勤特殊工作服人員，於工作時務須穿著配發之工作服，並請各分公司加強抽查及將抽查結果提報分公司業務會報與納供分公司首長對所轄營運處/單位年度績效考評參考。</li> </ol> <p>行銷處：</p> <p>外勤營業工作人員(含專案經理、業務行銷人員) 為拜訪並服務大客戶，係以西裝、套裝為工作服，製裝費較高，按 94年度預算書服裝費彙計表外勤營業工作人員製裝費女性13,362元、男性14,071元，已接近工會建議之金額。</p> <p>至於公用電話外勤工作服本處已於93年11月16日93C8201460-1號簽准自95年度起由 5,541元比照線路外勤人員調整為9,421元，應可改善公話外勤工作服品質。建議工務外勤人員應一致性以公平處理為宜。</p> <p>企業客戶處：</p> <p>為提昇本公司企業形象，特殊工作服製裝費預算，本處將積極爭取從寬編列。</p> |
| 第二案：  |
| <p>工會提案：</p> <p>本會於 93 年 12 月業務會報建議，請公司儘速辦理從業人員非正式資位從業人員職階晉升考試。公司答覆：「本公司業已編列 94 年度從業人員職階晉升考試預算，俟核定後另案陳報考試計畫行程。」預算已通過，希望公司儘速陳報，並儘早公佈考試行程，以利同仁準備。</p>   |
| <p>公司答覆：</p> <p>人力資源處：</p> <p>有關本公司94年度預算目前尚在審查中，本公司將於審查通過後俟機辦理該項考試。</p>  |
| 第三案：  |

工會提案：

本會近期接獲同仁反映：有經理人以不要參與或支持工會作為交換升遷及考績分數之條件。此舉已明顯違反就業服務法第五條之規定，工會除表達遺憾外，並考慮將送請法律顧問研究是否構成就業歧視。工會希望本於勞資和諧、共創雙贏之理念，請各分公司、營運處確實尊重勞動三權，不要再發生類似事件。

公司答覆：

人力資源處：

北區：遵照辦理。

中區：

- 一、本分公司所有升遷案件均依據相關規定辦理，升遷人選係由單位主管依據個人資格條件、能力、績效及發展潛力等因素審慎評估考量後，從嚴從優簽薦，奉核准後再提送人評會審議，過程非常嚴謹、客觀，並無因具有工會幹部身分或參與工會活動而遭打壓或歧視之情事，經查本分公司近年來亦有數位工會幹部及熱心參與工會會務之員工，因表現績優而晉升職務。
- 二、本分公司辦理年終考成，係依據交通事業人員考成條例、本公司從業人員考核要點、交通事業郵電人員年終(另予)考成考列 80 分以上標準及其他有關規定辦理，審慎衡酌受考員工的平時考核記錄，各單位主管依考成表之評分標準及項目逐項覈實考評，力求公平與合理，復召開考成委員會會議，請工會常務理事列席參加，審議各單位評核之員工考成分數，過程如同升遷案件嚴謹客觀，且無因具有工會幹部身分或參與工會活動致考成偏低之情形。
- 三、本分公司暨所屬營運處一向秉持勞資和諧理念，嚴守法令規定，以公平、公正之原則處理同仁升遷考核事宜，經查並無工會報告事項中所稱「以不要參與或支持工會作為交換升遷及考績分數之條件」之情事，未來仍將以用人唯才、覈實考核之原則處理同仁升遷案件及考核事項，為事業永續經營共創雙贏局面。

南區：本分公司各級主管平素極尊重工會運作方式，未曾接到同仁有關交換升遷及考績分數作為不支持工會活動之訊息。

行通：本分公司升遷及考績均依相關人事規章辦理，並轉知所屬營運處依規定辦理。

國際：本分公司辦理升遷及考績，悉依據「中華電信股份有限公司從業人員升遷處理要點」及「交通事業人員考成條例」等相關規定辦理，並一向尊重同仁之權益。

數據：本分公司一向本勞資和諧、共創雙贏之理念，帶動所屬員工戮力以赴創造事業營收，員工升遷與考核全以績效取向辦理，並無經理人以不要參與或支持工會作為交換升遷及考績分數之條件。

研究所：本所勞資關係一向和諧，對員工所提需求及權益亦相當重視，並主動協助處理，本所員工參加工會各項幹部工作或活動均屬兼任性質，並在分內工作之餘參與，同時在合乎規定範圍內均給予支持或尊重。

訓練所：本所升遷案件、考成評核及其他激勵事宜之處理，均以同仁之業務表現及工作態度等為考量依據，並依循相關法令及公司規定之程序辦理，旨在拔擢優秀人才及建立績效導向企業文化，絕無本案所指交換條件之情事發生。

人力資源處：本公司人員升遷悉依升遷處理要點之規定辦理，各單位於推薦升遷候選人時，得視業務實際需要，考量擔任該職務所需具備之資格條件、工作表現及工作智

能，審慎辦理升遷考評，並符合公正、公平、公開原則，拔擢優秀人才，以達適才適所。

#### 第四案：

##### 工會提案：

請公司取消客服、營業窗口、櫃台人員上班時禁止使用行動電話之要求，以利恢復原工作士氣。

##### 公司答覆：

###### 行銷處：

- 一、電信總局查核「電信事業個人資料保護辦理情形」，針對檢查表 1-14 項『是否對於具有存取功能之攜帶式資訊設備作必要之安全控管程序』建議本公司客服中心服務人員勿將手機攜入值機席以防止利用簡訊傳遞信息。
- 二、為維護本公司客戶資料安全，並免除客服中心值機人員與營業櫃檯服務人員成為洩密者之疑慮，故規定客服中心值機人員於值班時間將手機存放於置物櫃內，營業櫃檯人員因無置物櫃則將手機置放於抽屜內，不得接聽及發話。
- 三、另為尊重客戶並確保服務完整性，上述人員應專注於線上或臨櫃客戶服務，不因個人手機來電而中斷其服務。並考量行動電話於發受話之際，其電磁波除干擾通信品質外，更導致工作站螢幕閃動，影響網路通信與電腦作業穩定性。
- 四、經查台哥大、泛亞等電信業者亦規定其客服中心值機人員應將手機存放於置物櫃內不得攜入值機席。

#### 九十四年二月份業務會報紀錄

##### 第一案：

##### 工會提案：

建請事業機構基於信賴保護原則，重新擬訂「93 年度號簿業務行銷推廣獎勵要點」比照 92 年度規定，續列在職員員工推廣業務獎金，以激勵全員行銷，提高服務品質，增加公司營收，提高工作士氣。

##### 公司答覆：

企業客戶處：93 年度號簿業務在營運處同仁努力打拼下達成營收 5.8 億元，依據『93 年度號簿業務行銷推廣獎勵要點』，只發給退休同仁服務費，給予在職員工行政獎勵，為鼓勵在職員工優良表現，已積極為在職員工爭取行銷推廣號簿獎勵，本案已另簽處理中。

#### 九十四年三月份業務會報紀錄

##### 第一案：

##### 工會提案：

有關今（94）年 7 月即將實施之勞工退休金條例，請公司針對不同身分條件之員工選擇新舊制的優缺點、對相關權益之影響，以及民營化對於選擇新舊制的限制，進行分析評估報告，提供員工參考，以避免員工在不清楚利弊得失的情況下，喪失應有之權益。

##### 公司答覆：

人力資源處：

- 一、勞工退休金條例（以下簡稱本條例）將於本（94）年7月1日施行，依照勞工退休金條例第7條規定，本條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。第9條規定雇主應自本條例公布後至施行前一日（94年6月30日）之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。勞工選擇繼續自本條例施行之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於五年內仍得選擇適用本條例之退休金制度。
- 二、目前本公司適用人員（94.06.30以前須選擇）為差工、雇工、改制公司前聘用人員依中華電信條例改為不適用公務員有關法令從業人員及85.07.01本公司成立後進用從業人員及定期約僱人員；另適用中華電信非資位現職人員退休撫卹辦法之非資位現職人員及依中華電信條例第十二條第二項規定，在中華電信條例施行日起五年內，選擇改依不適用公務員有關法令之規定得比照適用交通部郵電事業人員退休撫卹條例或中華電信非資位現職人員退休撫卹辦法之從業人員，是否須於94.06.30以前選擇，由於涉及員工領月退休金之權益，本公司已陳報交通部釋示。又公務員兼具勞工身分之人員則俟本公司民營化後再作選擇。
- 三、由於本條例第2條規定：本條例所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。第5條勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵、罰鍰處分及其強制執行等業務，由中央主管機關委任勞工保險局（以下稱勞保局）辦理之。勞保局將依94年3月份勞工保險及就業保險之各投保單位當月底生效之被保險人資料，列印「勞工退休金制度選擇暨提繳申報表」名冊，寄發適用勞動基準法事業單位。本公司已於94年4月8日召開說明會請本公司所屬一、二級機構人事單位主管及經辦人出席參加及研討，使人事人員瞭解本條例及利其宣導其所屬員工瞭解。
- 四、前項說明會已將勞工退休金條例之內容予以介紹、本公司員工適用情形、勞工退休金條例退休金制度(新制)與勞動基準法退休金規定(舊制)不同之處以及選擇考量因素予以比較說明，  
員工得視個別需求及生涯規劃情形自行選擇。

第二案：

工會提案：

有關工會在二月份業務會報提案要求重新擬定「93年度推廣平面號簿全員行銷獎勵要點」比照92年度規定，續列在職員工推廣業務獎金乙節，尚未有具體答覆，請事業單位儘速處理，並儘速擬定「94年度推廣平面號簿全員行銷獎勵要點」，以激勵全員行銷，提高服務品質，增加公司營收，提高工作士氣。

公司答覆：

企業客戶處：

依據『93年度號簿業務行銷推廣獎勵要點』，只發給退休同仁服務費，給予在職員工行政獎勵，為鼓勵在職員工優良表現，本處將循92年度在職員工推廣號簿獎金發放模式，積極為在職員工爭取行銷推廣號簿獎金。另『94年度號簿業務全員行銷推廣獎勵要點』本處簽報中。