

第一案：

案由：本公司鳳山營運處譚姓員工於 9 月 27 日在工作地點上吊自殺身亡。由其家屬提供之病歷資料觀之：其於今年 7 月第一次就診時提及中華電信改民營不能月退；8 月初提及公司要求業績，覺得壓力很大，擔心被優退；9 月初醫生建議住院治療，但其卻擔心住院會丟掉工作。二十三年來長期擔任電信公司技術性工作的譚姓員工，對工作始終負責而盡心盡力，但因 94 年 8 月公司民營化，其年資被迫結算而喪失月退俸權益，加上公司民營後推行不合理的全員行銷與績效考核規定，造成其罹患重鬱症，最後不幸走上自殺一途。請公司立即與工會協商修正不合理的全員行銷與績效考核規定，以避免憾事重演。

說明：

- 一、鳳山營運處測量台之譚姓員工，先因民營化無法保留月退、復因不堪不合理之「全員行銷」、「績效考核」及對未來工作權不確定之憂慮與壓力，竟於工作地點選擇上吊自殺，結束年輕寶貴的生命。此例已是去年一月以來第四起會員因不堪壓力自殺身亡的悲劇。顯見不合理之「全員行銷」、「績效考核」對員工造成沈重之壓力，凸顯全面檢討修改不合理制度之必要性。
- 二、當公司不斷宣揚企業社會責任理念、熱心捐助各項公益活動的同時，映照背負著全員行銷壓力、面對具解雇威脅的績效考核制度而惶惶不安的基層電信員工，工會認為：讓員工能安心工作、發揮所長，有一份穩定的收入可以養家活口，不致因承受非本業專長行銷績效壓力，及對未來不確定的焦慮而需要精神治療，應該是一個企業最基本的社會責任！
- 三、公司現行全員行銷方式，除了行銷、企客、服務櫃台同仁外，其餘員工不分工作單位與性質，不管業務或技術，全部平均分配推銷數量。也不分時段，不分產品種類，一年 365 天都要全員行銷。公司面對市場競爭追求績效或許有其必要，但是公司作法已嚴重走火入魔，以「全員行銷」制度強迫長年從事技術性工作的員工，也要負責龐大行銷業績壓力，形成本業專長受到忽視的企業文化，許多員工往往只好自掏腰包買下業績以保工作；再加上不合理績效考核制度，對不擅長銷售的技術性員工來說，更是形成巨大的心理壓力。
- 四、公司能創造豐厚盈餘，是須依賴公司整體團隊的配合，在公司營收與盈餘維持亮麗成績時，卻有 70%到 75%人員須被考核列為甲等無法晉薪一級，實在是對同仁最大的傷害，也是身為每年營收超過 1,800 億元，盈餘也超過 500 億元的中華電信員工，難以啓齒的錐心之痛。反觀中鋼公司、台塑公司、三商銀……等國內知名大公司，每年最少都有 75%以上員工獲得晉薪。全體員工一起努力打拼，才能創造公司亮麗業績，所以在公司經營成績良好下，應肯定全體員工的付出，讓大多數員工能晉薪分享經營成果。如果公司業績亮麗，卻因公司預設固定門檻，只有少數人能獲得晉薪肯定，則將嚴重扼殺大多數員工的辛勤努力，勢必重挫大多數員工工作士氣，將不利公司永續經

營。

五、績效考核是考核本業之專業，全員行銷可作本業外激勵而非績效考核，若將全員行銷作為績效考核，即表示本公司行銷與客服制度出了問題，公司應該特別重視，而不是將全員行銷之作法強施員工即可了事。員工配置應適才適所，公司如重視行銷，可在進用新進人員時增加行銷人員，應徵者會有心理準備與信心甚至有經驗，再輔予完善職前訓練與優良態度服務觀念，定能給予客戶新的面貌與感受，提升公司形象與業績。

六、工會留言板同仁留言一則：「我是新進人員，不過我已辭職了，我很喜歡我的工作環境，大哥大姊對我很照顧，讓我面臨要離開與否的選擇猶豫很久，現在離開了還是覺得很捨不得。可惜中華電信的政策面和大家期待有落差，所以我現在轉換跑道了。我很支持工會，我之前也有幾次 mail 給工會表達我的心聲，我也知道工會的努力，不過勞工和資方本來立足點就不平等，勞工做再多的努力反映而決定權在資方，大家也沒辦法。工會加油，繼續幫大家爭取權利。進入中華電信有「外面人想跳進去，裡面人想跳出來」深刻的感受，多少人心中的不滿，也無法擺脫高層看「業績」的事實，「全員行銷」在短期策略執行上確實有其助益，但如果長時間的執行下去的話是有檢討的必要性，每個人的人格特質、生活環境、工作性質本來就不一樣，術業有專攻，不能一視同仁。今天中華電信有多賺錢對我們基層員工而言不是最重要的，我們最在乎的是能賺多少養家活口及工作品質，不要有這種無謂的額外壓力。如果我是業務人員，我可以接受「行銷」，而如果是技術人員，把「行銷」和「績效考核」綁在一起的做法就很值得商榷。我現雖已離職，但我仍然對過去同事心裡中壓力感同身受，希望公司能正視種種策略執行面上的不合理性，也希望中華電信的每位員工能有更好的工作品質，大家加油！」

七、工會留言板同仁留言二則：「我是今年南區的新進員工，很高興有這個留言板可以讓我吐苦水，雖然不知道在這邊抱怨會不會有任何結果。才剛進來三個月剛滿試用期，而之前有一個多月都被排在訓練所受訓，分發完之後又調了單位實習。剛剛稍微穩定下來而已，到年底眼看就剩兩個多月，卻要我們做行銷，占今年 20% 的考績，還有限制行銷項目。家裡離機房太遠 MOD 沒辦法裝，想自己花錢買來做業績也沒辦法，這樣是叫新進員工負責墊五等第的底嗎？（我們薪水已經少的可憐了）全員行銷的確可以讓員工主動服務自己的親朋好友，我的朋友有中華的問題都會來問我，我也樂意解答為他們服務。但是現在變成大家變相花錢惡鬥，櫃臺人員看到你是員工，知道賺不到分數，對你態度就跟原本差 180 度。我的朋友都還是同學，不說一般櫃臺沒辦法辦理校園優惠，駐校人員刻意為難，把分數佔為己有卻拿他沒辦法。進來之後專業項目怎麼樣也學不完，曾總工程師當時還信誓旦旦的要我們下班後好好讀英文準備代表公司出國受訓。我只知道我現在下班要決定去參加 Call out 被當詐騙集團受辱，或者是去親朋好友家問他能不能辦中華的業務。我的訴求不只希望今年新進員工可以不要將行銷列入考績，更希望以後所有的員工都可以不要將行銷列入考績！」。

公司答覆：

行銷處答覆：

公司對於個人績效考核仍以個人專業項目（佔 70%）為主，各單位對「員工推廣重點業務」績效大都列於共同項目（佔 20%）中，經查僅 7 個單位比重超過 15%，其餘比重並未偏高，且經瞭解該比重偏高之單位亦將調降比重至 15%以下。

關於 96 年度推廣重點業務，將改以獎勵方式辦理，另 96 年高階主管人員考核要點有關拓展新業務亦將改以其他方式考核。

人資處答覆：

一、全員行銷業務已行之多年，有關各機構將全員行銷列入 95 年度績效考核評核項目，是否因權數比重過高或不一致，而衍生不良現象。行銷處已函請各單位週知，若有上開項目比重逾 15%以上情事者，得予合理作例外辦理。

二、就前項評核項目與比重的更動，將會影響員工當年度個人績效考核目標計畫表的修訂，其相關事後的配合作業及系統調整，本處將會積極提供各單位必要協助。

第二案：

案由：工會於 3 月份業務會報，建請基於公司永續經營，留住新進優秀人才，秉持照顧員工立場，請公司提高勞退新制退休金提撥率，以增進適用勞退新制的新進人員對於公司的向心力。人力資源處答覆：「有關提高勞退新制退休金提撥率，本公司將搜集國內公民營公司之提撥率情形，研議辦理之。」時間已經過半年多，請公司儘速提高勞退新制退休金提撥率。

說明：

一、勞工退休金制度，新舊制銜接不應有太大落差，公司經營績效良好，乃員工共同努力之成果，公司對於員工退休權益給予相應之照顧，而勞退之提撥還可作為公司節稅之用，基於合理的計算，公司應提高勞退新制退休金提撥率。

二、公司曾於 94 年 7 月 5 日與工會就勞工退休金條例(新制)提撥率召開協商會議，勞資雙方達成初步共識：以舊制提撥金額為參考計算提撥率至少為 9%。

三、請公司基於照顧新進員工權益，儘速與工會協商提高勞退新制退休金提撥率。

公司答覆：

人資處答覆：有關勞退新制本公司雇主提繳率是否調整乙節，說明如下：

一、依據勞工退休金條例第 14 條第一項：「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。」規定，本公司目前均依規定辦理。

二、經電話洽詢中鋼公司、陽明海運、台塑、台電、台哥大、遠傳、宏碁、聯強及親訪台積電等公民營公司，均未有調整高於法定 6%（雇主提繳率）之計畫。

三、由於勞工自願提繳部分，雖得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除，惟其投資報酬率偏低，勞工自願提繳意願偏低。

四、本公司為國內較具規模之大公司，對於是否有調高雇主提繳率，具有相當程度之指標作用與影響力，目前與上述各公民營公司一樣，尚無調整計畫。

第三案：

案由：關於公司於 95 年 8 月 16 日修訂「中華電信股份有限公司機線工作人員支領食宿費要點」第 2 條第 2 項，規定工作人員需於次月 15 日前申報食宿費，如屬完工工程案應於完工後 10 日曆天內申報，否則不予核給乙節，係屬違法縮短時效期間，為避免損害員工權益，請公司儘速檢討修正。

說明：

- 一、公司於 95 年 8 月 16 日以信人二字第 0950001400 號函，說明「中華電信股份有限公司機線工作人員支領食宿費要點」修訂重點，其中第(二)項說明：「為利投資抵減及決算作業，工作人員每月之食宿費應於次月 15 日前申報；如屬完工工程案應於完工後 10 日曆天內申報(比照本公司國內出差旅費報支第 5 條規定，增加申報期限，逾期未報支者，除不可抗拒之原因外，不予核給)。」且上開修訂要點已於 9 月 1 日開始實施，電腦系統亦已配合修改控制程式，致工作人員於本(10)月份 15 日後無法申報 9 月份之食宿費，此實已損害員工權益。
- 二、按中華電信股份有限公司機線工作人員支領食宿費要點第 1 條規定：「凡中華電信股份有限公司前往工地參與下列各款工作之機線工作人員，其食宿費之核支，依本要點規定辦理。」則機線工作人員於符合上開辦法提供勞務時，依該辦法已取得請領食宿費之請求權，故於法律所訂請求權行使期間均得請求給付該辦法所訂食宿費。次按，民法第 147 條前段規定：「時效期間，不得以法律行為加長或減短之」，此乃立法者基於公益因素而禁止當事人以法律行為加長或縮短時效期間，故中華電信公司今於修改上開辦法時增加申報期限，且該申報期限遠短於法律所訂之時效期間，顯違法律之強行規定，應屬無效。
- 三、公司應刪除中華電信股份有限公司機線工作人員支領食宿費要點第 2 條第 2 項：「逾期未報支者，除不可抗力原因外，不予核給」之規定。如公司為利投資抵減及決算作業，可增加逾次月 15 日申報之補申報程序，但不得僅因員工遲延申報期間即不予核給。

公司答覆：

人資處答覆：

一、本公司規定食宿費請領之期間乃在於保障員工權益及維護公司權益：

(一)保障員工權益：員工早日申領，可及早領取應領取之報酬，避免曠日廢時遺忘工作內容，致無法申領或忘記申領而致損失。

(二)維護公司權益：

1、本公司發行 ADR，確實而標準化的工作流程能加速公司財務運作，確保財報的正確性，早日申報能確保資料之正確性，避免造成稅務申報之錯漏而致稅務風險。

2、目前本公司唯一租稅優惠事項為一投資抵減，亦是提昇 EPS、股東股利及員工分紅的重要來源，其申報之數據必須及時而絕對正確，延長時日易生錯漏。

二、為預防各機構執行偏差，本公司已於 95 年 10 月 31 日以信人二字第函知本公司各一、二級機構，要求各級主管及人事人員應盡力協助員工，不得因上開食宿費新修訂規定而

影響員工申領費用之權益。

第四案：

案由：為落實利潤中心、責任中心理想，請慎重重新評估企客分公司成立之必要性，讓各營運處保留主客戶營收來源，以確保各營運處同仁各項努力得以實質反應到營運處營收。鑑於相關資訊不公開，造成滿城風雨人心惶惶，工會建議：(一)儘速公開規劃資訊，避免黑箱作業，成為少數人的偏見。(二)釐清企業客戶分公司與現行企客體系之定位與權責區分。(三)考量電信相關業者（客戶）與本公司競合關係，與一般性客戶服務模式大不相同，策略應用應屬必要，建請由企客分公司掌控服務。(四)建立直接與各營運處工務單位配合機制。(五)擔負企業客戶分公司所服務客戶營收成敗之責。(六)建立企業客戶分公司與現行企客體系人員之交流。(七)協助營運處企客單位快速配合企客需求，提供 total solution。(八)主導並提供彈性的價格策略于營運處，以利市場競爭，爭取商機。

說明：

- 一、如成立企客分公司是為協助各運處營收成長，就應以挽回已流失營收前 300 大客戶為努力目標，而非接收目前各區穩定成長的營收前 300 大客戶。
- 二、長期以來政府政策重北輕南，造成工商企業重鎮 50%以上在台北，企業客戶亦多數在北區，中、南區先天即處於不利地位，營收也自始無法追趕北區。企客分公司的成立，欲針對營收前 300~400 大企業客戶作集中式管理，無異抽離各運處營收主力，並對先天營運體質不良的中、南區予以重擊。
- 三、民營化後各競爭策略仍一直處於管家婆多的情況，無法鬆綁，對營運處各專案經理權限也一直層層管制，未見助益方略出現，現又要設立企客分公司再增加一層管制，捆綁各營運處。
- 四、企客分公司的成立無法全數蓋括承受地區性裝、移機、障礙查修及各項服務，前項服務仍需回歸各營運處，對各營運處形成「只問付出、不問成果」的不公平現象。回歸利潤中心時將掩蓋、抹煞各營運處同仁付出成果，重新評估人力時，恐在假象下人力過剩，實為不合理政策。
- 五、目前迫切需要不是成立企客分公司，而是儘速鬆綁各營運處各項競爭策略，廢除層層管制，活化各專案經理談判籌碼，避免事事待區分公司或總公司定奪而延誤商機。

公司答覆：

企業客戶處答覆：

- 一、已於 11/22 辦理 2 場「企業客戶分公司規劃報告」溝通說明會，後續預計再辦理 5~8 場之溝通說明會，說明會報告內容包括：企業客戶分公司與現行企客體系之定位及權責、策略客戶遴選規劃及移轉計畫、企客分公司可支援分公司企客單位之業務、客製化及標準化解決方案及售後服務維運機制等，以釋同仁疑慮。
- 二、企客分公司籌備處規劃同仁會將建議事項納入考量，並作最適當之調整，以利整個企客體系運作順暢。

第五案：

案由：請公司全面檢討 FTTB 10M/2M 大量 call out 致影響專業型 FTTB 供裝問題，大量 call out 產生排擠效應及影響後續營收之策略顯然失當。

說明：

- 一、各營運處目前全面比賽衝刺 FTTB 佔有率，卻忽略成本與效益。10M/2M 費用一個月 990 元(定價 1090 元)，投入大量人力建設及供裝，大量補貼費用，但可能對營收未有助益，卻反而造成營收大失血狀況。
- 二、企客科同仁向客戶行銷雙向 2M 定價 7,000 元/月，10M 定價為 35,000 元/月，比起 10M/2M 990 元或 1,090 元，營收約 7 倍，卻經常碰到案件缺料、設備缺料，或好不容易鼓勵客戶申裝雙向 2~10M 的高價產品，卻又因客戶接受 call out 更為 FTTB 10M/2M，產生自打自家的情況。另外也產生專業型與經濟型一起排隊等料致無法供裝窘狀，雖對客戶婉釋產品不同，但通常客戶認為價差如此大，寧願申裝升速 FTTB 10M/2M。
- 三、多數 call out 客源由原有 ADSL 客戶中挖掘，加以補貼，並非 FTTB 真實成長，各區在佔有率表象下隱藏營收危機，應全面檢討類似佔有率比賽的假象，以免贏了面子失去裡子。

公司答覆：

行銷處答覆：

為因應 NCC 對 ADSL 電路實施調整 X 係數值，公司全力辦理 ADSL 移轉 FTTB 10M 之優惠案，以確保公司營收，且行銷對象係以 ADSL 2M 以上非固定制為主要潛在客戶，經三區行銷處回報，各營運處並未以企業客戶為行銷對象，另以公司 10 月份 ADSL/FTTB 營收亦增加 3 仟餘萬元，並未有營收減少之情事。

第六案：

案由：工會於 3 月份業務會報建議，公司於民營後積極進行組織調整，但部分調整因未事先與員工充分溝通，導致人心惶惶，嚴重影響工作士氣，請公司於規劃調整時應與員工充分溝通，並依據相關法令先與工會進行協商，以創造勞資雙贏，公司永續發展。人力資源處答覆：「為組織調整的順利推動，本公司暨所屬機構均相當重視內部溝通，在調整作業的過程適當時機均會加強辦理與員工、工會的溝通說明會。」但至目前為止，公司並未依據答覆辦理，請依據相關法令儘速與工會及員工進行溝通協商。

說明：

- 一、公司預定明年一月成立企客分公司、中華黃頁子公司及 Call Center 整合成客服處等，但至今卻未與工會及相關員工，溝通說明相關組織運作、人力調度、效益評估及員工權益，致造成員工人心惶惶、士氣低落。
- 二、公司於進行組織調整前，應遵照相關法令先與工會進行協商，確保員工權益不受損害。

公司答覆：

人資處答覆：

基於使組織更具效益，發揮人力運用綜效，公司有必要配合市場競爭環境及公司營運策略適時進行組織檢討，以維持中華電信的競爭優勢。組織調整過程於適當時機視組織調整情形，辦理員工溝通說明。以號簿子公司為例，其業務及用人計劃分別於 95 年 9 月 14 日（北區）、20（中區）、21（南區）及 10 月 12 日（其他台北地區各單位）辦理 4 場說明會，讓員工瞭解及表達轉任意願。

配合公司營運需要調整內部之單位組織，係期員工職能與公司組織效能，一起提昇創造勞資共贏及公司永續發展的基石。本公司暨所屬各機構於辦理組織調整（整合）時，各相關機構（單位）其主管會對有關單位（人員）進行溝通，以人隨事轉，人員平行移轉原則處理，如有釋出人力，並責請各機構妥為規劃相關訓練強化所屬職務歷練，讓同仁工作順利移轉或轉任，相關組織調整案亦函知產業工會瞭解。

第七案：

案由：工會於 8 月份業務會報，建請持股信託委員會應與工會、福利委員會合作，半數以上委員應由工會、福利委員會推派員工代表出任，以避免未來公司股權結構改變，對公司經營權發生重大影響。但人力資源處卻答覆：「目前本公司員工持股委員會委員均為總公司及各分公司員工擔任，應足以表達參與會員之意見。」實令工會感到錯愕，請公司儘速同意由工會及福利委員會推派員工代表擔任委員。

說明：

- 一、公司持股信託制度高達七成以上員工參與，多數資金由員工出資，但委員會委員卻全由公司指派，如果未來公司股權結構改變，對公司經營權將發生重大影響。為避免持股信託委員會重蹈台灣電信協會覆轍，持股信託委員會應與工會、福利委員會合作，半數以上委員應由工會及福利委員會推派員工代表擔任委員。
- 二、公司應比照其他公司提高員工持股信託獎勵金，以鼓勵員工踴躍參加，並透過全體員工長期持有，穩定公司經營團隊，建立員工與公司共存共榮的願景。

公司答覆：

財務處答覆：

本公司員工持股會於法係員工自發性之獨立組織，其管理委員會由總公司及各分公司相關作業單位之會員擔任，應足以照顧參與會員之權益，又持股信託業務主要係委由受託機構進行本公司股票投資及管理，而對於會員持股信託所表彰之本公司股東會表決權及選舉權，由持股會代表人指示受託機構行使，不致對於本公司經營權發生重大影響。

第八案：

案由：請公司依據團體協約第 35 條、第 1 條之規定，儘速修正「中華電信股份有限公司體育委員會組織要點」，明定總公司暨所屬各分公司、所及各營運處應組成體育委員會，且各委員會成員應有本會及本會所屬各分會五分之二代表參加，以避免勞資爭議並符合勞資雙方共同辦理體育活動之實際需求。

說明：

- 一、依據團體協約第 35 條第 1 項規定：「甲方應提撥體育活動經費及提供場所、設備並組

成體育委員會，辦理體育及自強活動。該委員會，乙方應有五分之二代表參加。」另依團體協約第 1 條規定：「本協約適用範圍為甲方及其所屬各機構、乙方及其所屬各分會。」基於上開規定，甲方應組成體育委員會，係指總公司暨所屬各分公司、所與各營運處均應組成體育委員會，且除總公司所設之委員會應有本會五分之二代表參加外，總公司所屬各分公司、所及各營運處之體育委員會，亦應有相對之本會所屬各分會五分之二代表參加。惟目前有部分分公司或營運處所設置之「體育活動小組」，卻排除工會五分之二代表之參與，明顯違反團體協約之規定，請公司儘速修正「中華電信股份有限公司體育委員會組織要點」，明定總公司暨所屬各分公司、所及各營運處應組成體育委員會，且各委員會成員應有本會及本會所屬各分會五分之二代表參加。

二、有關公司員工體育活動經費支配及內容籌劃等相關事宜，實際經費運用及計劃執行之單位均為公司所屬各營運處，為充分踐行區域自主原則，配合各區域辦理體育活動之實際需求，公司所屬各營運處尤有必要組成體育委員會，並依團體協約規定，各委員會成員應有相對之本會所屬各分會五分之二代表參加。

公司答覆：

人資處答覆：

- 一、為符合團體協約第 35 條規定，本公司業已修正「中華電信股份有限公司體育委員會組織要點」第三條規定，並於 95 年 10 月 20 日以信人三字第 0950001804 號函請工會推派五分之二代表，俾組成體育委員會，以策劃、督導、推動全區員工體育活動。本公司、各分公司、所均設置體育活動小組，接受體育委員會之督導，辦理本公司、各分公司、所員工體育活動事宜。業已符合團體協約第 35 條規定，且可避免因擴大組織編制，增加支出，致相對減少員工福利。
- 二、為促進勞資和諧及勞資合作，將函請所屬各機構於辦理體育活動時，除邀請福利會、工會共同參與外，體育活動小組五分之二成員亦將請工會分會代表參加，以符合勞資雙方共同辦理體育活動之實際需求。

第九案：

案由：請公司每年建康檢查，增加心理諮商項目，以維護員工身心建康，落實公司推行企業社會責任。

說明：

- 一、民營後，考核新制的實施、以優退之名行逼退之實、行銷掛帥的績效壓力……，一再引發工作權不保的不確定感，造成員工恐慌心理，如無適當輔導，即易導致罹患憂鬱症或躁鬱症，甚至一時想不開而發生不幸案例。
- 二、根據工會傷亡互助金申請案件統計，民營後，申請傷亡互助金會員，較民營化增加一倍以上。顯見民營後，對員工造成精神上的莫大壓力，進而引發各種不幸的的事故，公司既欲大力推行企業社會責任(CSR)，就應從落實照顧員工做起。

公司答覆：

安管處答覆：

本公司為照護同仁身心健康，已採取下列措施，提供同仁諮商管道：

- 一、北、南部地區同仁於年度健康檢查時，由承辦醫院對參檢同仁實施情緒量表，自我檢視，中部地區已請中分公司自行辦理。
- 二、委託署立台北醫院為特約醫院，提供心理諮商專線 0800888270 由專業人員受理，全區人員均可使用。
- 三、目前正規劃試辦員工協助方案，完成後同仁可透過該方案，由專業人員進行心理諮商輔導。

第十案：

案由：有關公司將薪資事務系統電子薪單通知郵件，全面改用員工的公鑰憑證加密後再傳送，開啓薪單加密郵件必須以員工識別證 IC 卡插入讀卡機、輸入 PIN 碼才能解密閱讀之作法，顯然是矯枉過正，製造員工困擾，請公司停止此作法。

說明：

- 一、9月28日公司 mail 通知：「為落實員工薪資保密政策，薪資事務系統電子薪單通知郵件將全面改用員工的公鑰憑證加密後再傳送，開啓薪單加密郵件必須以員工識別證 IC 卡插入讀卡機、輸入 PIN 碼才能解密閱讀。」
- 二、當員工收到此信的直接反應就是：看公司薪單比到銀行提款更複雜、更困難。目前因五等第考核及全員行銷，員工痛苦指數不斷攀升，而公司不但未能協助員工調適壓力，反而不斷製造困擾，嚴重打擊工作士氣。
- 三、民營後，員工薪水不僅沒調高（高層主管大幅調薪除外），反而逐漸被凍結或調低，甚至有部分被取消。新進員工三萬多元的薪水，需要搞得這麼神秘嗎？如依此推論，那高階主管薪資數十萬，紅利獎金上百萬，不就要董事長逐一親口告知了嗎？

公司答覆：

會計處答覆：

回覆 95 年擴大業務會報紀錄 玖.電信工會(十)有關公司將薪資事務系統電子薪資通知郵件...

- 一、本案係依據 94.12.22 總公司人力資源處信人三字 0940002525 號函：為配合民營後…維護團體良好紀律及激勵員工提高工作效率…所有與個人薪資、獎金及分紅等有關資料及報表(含法院扣款)均以「機密文件」處理。
- 二、本處經與資訊處、電信研究所討論，確認電子薪資郵件以數位信封金鑰對加解密方式最為適當，並於 95.1.9 以會三字第 0950000012 號簽准分階段實施：95 年 4 月總公司、研究所先行試用，8 月推行至分公司，10 月推行至全區。
- 三、為協助同仁開?經憑證加密之電子薪單，並提供下述措施：
 - 1、於電子薪單網站 (<http://payroll.cht.com.tw/>) 提供詳細之常見問答，及線上補寄、線上瀏覽功能。
 - 2、於訓練所召開種子訓練說明會，各單位並有作業幫手協助同仁開啓閱讀電子薪單。
- 四、保密與便利實無法兩全，為配合薪資保密政策，造成不便仍請同仁體諒包涵，並請多

加配合。

第十一案：

案由：請公司確實依據團體協約規定執行勞資互動，相關業務及員工權益函文副知工會。

公司答覆：人資處答覆：本公司會依據相關規定及函文時副知工會。

第十二案：

案由：請公司依據團體協約第十四條規定，儘速訂定員工久任表彰辦法。

公司答覆：

人資處答覆：

有關民營後久任表彰制度，人力資源處已於 95.11.14 以人二字第 0950001952 號簽擬訂方案辦理中，俟簽准後，再行辦理後續作業。