

永豐金融控股股份有限公司暨子公司企業工會

第 3 屆第 9 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 114 年 12 月 18 日（星期四）下午 2 時 30 分

地 點：台北市大同區民生西路 286 號 2 樓（金控工會會議室）

出 席：張麗澤、吳明哲、郭芳環、鍾馥吉、陳慈中、王啟榮、吳子龍、吳文瑛、
林莊智、朱弘恭、曾衍諭、楊瑾瑜、陳志旭、鍾志鴻、何孟如

請 假：呂姿頤、黃于玲、張秉立

主 席：理事長 張麗澤

壹、主席致詞：略。

貳、報告事項

一、截至 114.12.1 會員人數 8,050 人【銀行 6,053、證券 1,925、金控 4、租賃 25、投信 4、創投 2、期貨 34 人、投顧 2、永豐證創投 1】，感謝會員支持。

二、截至 114.12.1 存款餘額為 3,631,836 元。

三、工作報告：

會議名稱	會議日期
第 3 屆第 8 次理事、監事會議	114/09/23
全金聯理事、監事會議	114/10/22
全金聯常務理事會議	114/11/07
總幹事參加會務聯繫會報	114/10/29
全金聯證券小組會議	114/10/22
全金聯雙陳論談影片拍攝（總幹事）8	114/11/25
會務內容	日期
理事長、總幹事參加全金聯「AI 對金融業職場影響」問卷前測	114/09/25
理事長、總幹事聲援基本工資調漲記者會	114/09/26
鍾馥吉理事參加銀行工會幹部宋金洪父親告別式	114/10/05
總幹事參加全金聯會務實作研習班	114/10/15、11/26

理事長、監事會召集人至屏東弔唁陳慈中理事母親	114/10/16
鍾馥吉理事至屏東參加陳慈中理事母親告別式	114/10/17
理事長、總幹事參加「解析勞基法」勞動講座	114/10/29
理事長參加永豐銀行職業安全衛生委員會議	114/11/27
理事長至高雄弔唁全金聯韓仕賢秘書長父親	114/11/28
理事長參加永豐金控心楷模頒獎典禮	114/12/04
鍾馥吉理事、總幹事至高雄參加全金聯韓仕賢秘書長父親告別式	114/12/05

四、**全金聯與金管會主委年度座談：**

全金聯暨會員工會與金管會主委於114年9月18日進行年度座談，重點摘要如下：

(一) **儘速修正勞動基準法、金融機構合併法，明定金融機構合併應由勞資雙方協商「員工安置計畫」，以保障勞工權益。**

立法院國民黨牛煦庭等委員已提案修正《勞動基準法》第20條，復於今年6月提案修正《金融機構合併法》第15條，經財政委員會賴士葆委員質詢，要求金管會提出對案。彭主委認為，近年來幾件金融整併案在全金聯協助下進行勞資協商，保障勞工權益，好的政策應延續辦理；勞動議題應由相關勞動法令處理，但修正勞基法將涉及所有產業合併案，恐難落實。為衡平勞資雙方利益與回應立法院期待，金管會將提《金融機構合併法》第15條對案，以法律授權訂定指引的做法，將工會強調的全員留用、勞資協商兩大原則納入，以供主管機關審查合併依據。

(二) **請主管機關監督企業對員工遭遇職場第三方不法侵害之保護及防治責任。**

勞動部曾於113年9月25日座談回覆將與金管會合作訂定相關指引。今年6月全金聯參與職安署相關會議，發現草案內容包括勞工得拒絕提供服務之條款，是否與金管會「公平待客原則」相悖？童政彰局長表示，「公平待客原則」係基於「公平」的待客原則，若客戶已有不理性行為，自不適用。金管會已於去年底函知銀行公會，宜與工會合作或勞資研議第三方不法侵害之預防措施及處理機制，並請銀行公會研擬相關草案；今年9月5日公會已有草案審查會議，近期將會公告相關指引。

(三) **請主管機關監督證券公司，於客戶違約交割時，在未釐清是否有業務員疏失前不得逕自扣除營業員薪資作為賠償。**

證期局副局長黃厚銘表示，金管會早已函請券商公會督導各券商檢討，勞動部亦於113年2月29日勞動條2字第1130147732號函明示，工資應全額給付、雇主不得預扣勞工工資作為賠償。彭主委認為，此事應為落實監督問題，會再將此事納入臺灣證券交易所檢查項目，並請證期局繼續監督，若工會有相關資料，歡迎會後提供參考。

五、**金管會重申「銀行業務人員酬金制度應遵行原則」：**

金管會114年10月21日發函銀行同業工會，說明勞動部於8月18日召開「研商金融

業業務酬金發放相關事宜」會議之建議案，重申全體銀行應依「銀行業務人員酬金制度應遵行原則」第 8 條酬金發放之規範辦理，即勞工已達成遞延獎金成就條件，雇主即應發放，不得因勞工是否在職而受影響。各銀行對於所訂勞動契約及內部規範有關員工酬金之發放條件，除依據勞動相關法令辦理外，亦應衡平考量員工離職原因之關聯性，俾落實保障員工權益，以公平合理原則促進勞資和諧關係。

六、**育嬰留停照顧彈性化**新制明年上路：

勞動部公告「育嬰留停照顧彈性化」方案，預計於明（115）年 1 月 1 日正式上路。

一、育嬰留停以「日」請

現行勞工於小孩三歲前，可以申請 2 年育嬰留職停薪，其中 6 個月期間政府提供 8 成薪補貼。未來勞工可以在原請領育嬰留職停薪津貼期間內選擇以「日」為單位提出申請，天數不超過 30 日。雙親合計可以請 60 日，申請期間仍可以請領 8 成薪資補貼。

二、家庭照顧以「時」請

現行規定受僱者因家庭成員需要親自照顧時，可申請每年最多 7 天的家庭照顧假，併入一年共 14 天的事假計算。此假別的薪資計算依事假規定辦理，雇主不得拒絕或影響員工的全勤獎金、考績等。未來可以「小時」為請假單位，一年有 56 小時可以因應小孩臨時狀況。如 56 小時家庭照顧假在同一年度使用完畢，發生臨時需親自照顧家庭成員的情形，可以就未用完的「事假」，亦可以「小時」為單位向雇主請假，雇主不得拒絕也不可以扣發其全勤獎金。

相關配套措施則包括：(1) 勞工申請 1 日育嬰留停，發給小、微型企業雇主定額獎勵金 1,000 元，並輔導中大型企業 ESG 資訊揭露；(2) 為了有助雇主充裕時間安排人力替代彈性育嬰留職停薪勞工，勞工應於 5 日前向雇主提出申請，針對臨時突發需求，明確列出因子女生病（腸病毒、流行性感冒等）、停托、停課等情形時，才可以於 1 日前（當日臨時狀況可委託他人）向雇主提出申請；(3) 事業單位因勞工遇臨時需求難以另聘職代困境時，允許雇主使職代加班能有彈性，但雇主仍必須遵守加班只能做育嬰留職停薪勞工的工作、且應必須避免職代過勞，導致發生損及勞工健康及福祉的情形。

七、**職業安全衛生法修法**：

立法院 12 月 2 日三讀通過《職業安全衛生法》部分條文修正案，共計修正 25 條文（其中新增 6 條文），是自 102 年職安法全文修正以來最大幅度的調整。

本次職安法修正新增職場霸凌防治專章完善職場霸凌防治：

(一) 定明職場霸凌定義，及雇主應依事業單位規模訂定申訴管道及規範，並予以公開揭示等不同防治措施。

(二) 強化職場霸凌內部申訴之調查、處理機制與調查人員應遵守之利益迴避事項，並提供申訴人協助及保護措施；定明雇主應將申訴案件及處理結果登錄至中央主管機關指定之網站。

(三) 建立職場霸凌被申訴人為最高負責人時之外部申訴、調查及處理等機制，定明勞工

得向地方主管機關提起申訴之程序及期限；地方主管機關並得請專業人士或民間團體協助調查。

決議：洽悉。

參、討論事項

提案一、本會 1 位會員於 114 年 10 月往生，共致送慰問金 5,000 元，提請追認。

決議：同意追認。

肆、臨時動議：無

伍、散會