

永豐金融控股股份有限公司暨子公司企業工會

第 3 屆第 12 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 115 年 9 月 16 日（星期三）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、王啟榮、鍾志鴻、謝宜蓁、朱弘恭、
曾衍諭、張秉立、楊瑾瑜

請 假：吳子龍、吳文瑛、呂姿頤、林莊智、黃于玲、何孟如、陳志旭

主 席：理事長 張麗澤

壹、主席致詞

貳、報告事項

一、截至 115.9.1 會員人數 8,060 人【銀行 6,036、證券 1,954、金控 2、租賃 29、投信 4、創投 1、期貨 31 人、投顧 2、永豐證創投 1】，感謝會員支持。

二、截至 115.9.1 存款餘額為 4,186,513 元。

三、工作報告：

會議名稱	會議日期
第 3 屆第 11 次理事、監事會議	115/06/11
全金聯理事、監事會議	115/07/16
第 3 屆第 4 次會員代表大會	115/07/21
全金聯第 10 屆第 5 次常務理事會議	115/08/11
會務內容	日期
參加永豐證券營業員客戶違約交割賠付議題協商	115/06/12
參加永豐銀行職業安全衛生會議	115/06/25、08/28
全金聯工會幹部法令研習班	115/07/08
總幹事參加 115 年臺北市市長與工會領袖座談	115/07/09
參訪高雄市產業總工會及中鋼工會	115/07/16、17
聲援勞退新制提撥記者會並參加立法院公聽會	115/07/23
至宜蘭冬山弔唁銀行工會王曉瑩副總幹事父親	115/08/10

發函請永豐金控派員協商金控團體協約	115/08/11
拜訪永豐銀行曹為實董事長（金控董事）請益	115/08/19
與銀行工會郭芳環理事長、證券工會吳明哲理事長就員工權益議題進行討論	115/08/25

四、永豐銀行團體協約順利續簽：

永豐銀行工會與永豐銀行在 115 年 5 月 26 日續簽第 4 次團體協約。相關重點如下：

- （一）將有薪家庭照顧假天數上限由 5 日提高至 7 日。
- （二）成功爭取到全新的「有薪休養假」：同仁符合團保重大疾病條件並獲理賠後，經專案簽核，即可於「在職期間申請一次，有薪休養假 7 日」。
- （三）定錨「身心障礙者權利公約」（CRPD）精神與勞動部的指導原則，並將「重大傷病復工者」納入保障範圍，與身障者、職災勞工同享「合理調整措施」。

另外，此次永豐銀行團協雖未明訂條文，但以專案形式於 115 年 1 月 1 日開始實施：針對女性同仁全新增設 3 天「幸福好孕假」（協助孕期健康維護與身心調適），以及 5 天「產後調適假」（協助產後身心恢復或照護新生兒）。將原提案轉換為共計 8 天的全新母嬰假別，為有生育計畫的同仁構築了更完善的友善職場後盾。

五、AI 科技導入下金融業勞動條件變遷：

全金聯於 115 年 7 月 8 日舉辦工會幹部勞動法令研習班，邀請陽明交大科法所邱羽凡教授講授數位轉型、人工智慧科技應用之勞動權益。

■沒有大規模裁員，不代表沒有取代

雇主可能不再招募某些職缺，或是遇缺不補，讓原本由人負責的工作逐漸被系統、平台或 AI 工具吸收取代。另外，當主管愈來愈依賴數據、系統紀錄或演算法判斷，員工的實際工作情境可能被簡化成冷冰冰的指標。可參考西班牙的法規，要求雇主若以 AI 評定績效，必須以勞工聽得懂的語言解釋演算法邏輯，才能進而判斷是否公平。

■金融業導入 AI 應審慎考量特殊性

企業導入 AI 雖為追求效率，但若過度依賴 AI 將導致員工核心技能喪失（de-skilling），且系統出錯往往由第一線員工被迫扛責，引發責任歸屬模糊與治理風險。雇主應事前說明用途與限制，在涉及解僱、考績等重大人事決策時，必須保留人為審查機制（human-in-the-loop）。

■效率提升背後的隱形勞動

AI 所帶來的效率提升，不一定等於員工負擔減輕。若主管不了解隱形成本，只看到產出速度變快就可能產生「績效幻覺」，使員工承受更高的績效壓力及更強的工作密度。而傳統上過勞指標是檢視工時是否過長，但 AI 與通訊軟體普及後，過勞可能不再只是下班很晚，而是永遠無法真正下班。

■企業 AI 導入前必須回答的四個問題

目前金管會發布的指引，多聚焦於資安、防詐與客戶滿意度，卻唯獨沒有提到員工權益的保障，彷彿勞工僅是與 AI 協作、提升客戶滿意的工具，而非受到新技術衝擊的主體。因此員工不能只停留在「AI 好不好用」或「哪個 AI 好用」，而應該要進一步追問以下問題：

1. 公司導入 AI 前，是否告知員工使用目的與影響範圍？
2. AI 是否會影響考績、升遷、調職或人力配置？
3. 員工使用 AI 所需的費用、點數、教育訓練與時間成本由哪一方承擔？
4. 若 AI 產生錯誤，責任歸屬是公司、主管，還是第一線員工？

AI 在職場應用勢在必行，因此如何不讓科技成為奴役勞工的工具，將是工會必須正視的議題。

六、**正視職場不法侵害問題正視職場不法侵害問題：**

全金聯 115 年 7 月 8 日工會幹部勞動法令研習班，邀請台灣職業安全健康連線黃怡翎執行長，分享職場不法侵害修法及新制。黃執行長說明，職場不法侵害不只是人際衝突，常見情形包括職場暴力、霸凌、性騷擾及就業歧視。針對職場霸凌，法規明定其樣態包含對特定人刻意排擠冷落、阻礙其工作；散布謠言或揭露隱私，以及最常見的以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作。因此主管糾正錯誤或進行績效考核不一定構成霸凌，但若管理方式帶有惡意刁難或逼迫離職，就可能超出管理的合理範圍。尤其《職場霸凌防治措施準則》明定，雇主在收到申訴後應立即啟動調查，並嚴格保護當事人的隱私與安全。若霸凌行為人是企業的最高負責人，勞工可直接向地方主管機關提出申訴，由主管機關介入調查，以防範企業內部球員兼裁判的治理失靈。

除了企業內部霸凌，金融業勞工更常面臨來自顧客的第三方不法侵害，係指勞工在執行職務時，因顧客、服務對象或其他外部人員的不當行為，而遭受身體或精神上的傷害。黃執行長強調，職場不法侵害問題不能只靠事後懲處，更需要建立尊重與安全的工作環境，才能真正防治問題發生。

決議：洽悉。

參、討論事項

提案一、本會陳慈中理事 115.7.1 退休，理事遺缺依章程規定由謝宜蓁遞補。

決議：照案通過。

提案二、本會銀行會員周 00 於 115 年 6 月往生，致送慰問金 5,000 元；銀行會員陳 00 於 9 月留停期間往生，依例致送慰問金 3,500 元，共致送慰問金 8,500 元，提請追認。

決議：同意追認。

提案三、永豐金控預計 115 年第 4 季辦理現金增資發行新股，本會擬辦理認購，提請討論。

決議：照案通過。

肆、臨時動議：無

伍、新聞議題暨補充資料(略)

陸、散會