

# 永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第六屆第 24 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 107 年 12 月 21 日（星期五）上午九時半

地 點：工會辦公室(台北市建國北路二段 3 巷 2 號 5 樓)

出席理事：張麗澤、蔡志文、湯景富、邱惠珍、楊億萍、林惠娜、陳志旭、張秉立、曾衍諭、  
歐俊明、吳孟寶、廖偉授、楊秋君、黃于玲、郭芳環、劉怡婷、陳慈中、宋金洪、  
許華娟、黃瑞祥

出席監事：梁琪苑、王啟榮、蘇興茂、黃聖喻、謝宜蓁、墜崇文

請 假：朱弘恭、黃添源

主 席：理事長 張麗澤

## 壹、主席致詞

自合併以來，僅 100 年有辦理過全員調薪，過往即便有調薪，也多以績效為主，故在 105 年以前，工作規則 31 條是一個說不清楚講不明白的調薪方式，經工會與行方在 105 年達成協議後，確認年度調薪的分配項目共分成四項，除了試用期調薪、升遷調薪、績效調薪是原本既有的調薪項目，尚增加了工會為了避免公司每次調薪只有績效調薪，而未考量物價辦理全員調薪之政策調薪。

然而今年政府帶頭喊出調薪 3%，難得本行今年年度調薪預算亦有達到 3%，但行方仍未辦理全員調薪，因而工會認為長治久安的方式仍應將政策調薪制度化，故 107 年爭議的主要目的即為「辦理政策調薪觸發的時機」。

雙方溝通數次，甚至再次提出勞資爭議，行方仍以拖待變，不接受工會版本也遲遲未能提出合理的版本，故即便法律上未有要召開會員代表大會方能進行罷工程序的規定，工會仍希望透過會代大會的決議，除了形成更堅實的民意基礎外，亦能讓行方不得不正視工會爭取員工權益的決心。

透過會代大會上集體意志的展現，隨後莊總經理及經營高層從善如流，除將會代大會所決議刪除資方主張的部分限制條件予以刪除外，更釋出善意，表示自 2019 年起執行第一次政策調薪，採每三年辦理一次，每次調幅不低於 0.75%（工會會員不低於 500 元）；如遇政策調薪前一年度虧損，將遞延於次一年度辦理，其週期不因遞延而有影響。

「政策調薪制度化」是工會首要目標，在經過多次討論後，認為雖然僅是三年一次的全員政策調薪，並未盡善盡美，但協商結果沒有一百分，也有九十分的水準。過往曖昧模糊、只按考績優劣進行的調薪方式，僅部分員工獲得調薪，後來經工會每年爭取才逐步擴增人數，但有的只調 1、2 百元，無實質意義。這次協議整體而言相對符合公平正義，除原有績效調薪外，再加政策調薪，可確實照顧到每位會員，此次從無到有，得來一點也不易，這是所有會員支持與信任所展現的成果，再次感謝所有會員。

勞資爭議過程中，罷工是個手段，但絕非目的，既然目標達成，即應中止罷工程序，未來工會將監督資方誠信履約，讓公司盈餘能合理分配給員工，以照顧基層員工為主。此次爭議後，相信經營團隊亦進一步理解工會並非好戰份子，但也絕非是畏戰之徒，未來在面臨到併購議題時，相信會更審慎以待，重視工會會員權益、接納工會聲音。

## 貳、工作報告

一、會員人數：截至 107.12.15，會員人數：4414 人。

二、持股張數：依會員代表大會決議，每月購置本行『所屬之金控公司』股票，截至 107.12.15 累計共持有 4390 張。

### 三、勞動環境報告：【附件一】

(一)、累計 1~11 月離職/退休共 606 人(去年同期離職/退休者共 550 人，去年全年離職/退休者共 558 人)。

(二)、至十一月底特別休假應休而未休比率為 23%(與去年同期 17%比較高)，今年共有 5 名同仁過世，請同仁留意自身健康狀況並做好休假規劃，以維身心平衡。

(三)、11 月份共計三家分行有違法超時加班的問題，工會將列為明年重點勞檢分行。

四、員工團體保險：108 年員工團體保險將改由 1 家承保，由 2 家換成 1 家的原因在上個月的會議紀錄中已有提及，工會立場一直認為若要改為 1 家承保，仍需維持原有的規格保障。透過會員提供之不同案例試算，工會認為至少應將雜費部分提高、意外傷害險提高、無收據正本時，住院日額應提高，以保障會員之權益。

雖然今年本行確實因賠付率增加，致使整體保費增加，工會認為仍不應損及同仁既有權益，經過多次溝通爭取，最終在金控董總及銀行董總的認同與支持下，108 年的團體保險規格除增加重大傷病險 10 萬元，雜費提高至 12 萬 2 千 5 百元、住院日額由 300 元提高至 1000 元【無收據正本時】、手術費及病房費皆有提升，應能讓有需要的同仁獲得更多的保障，後續將由人資處公告相關事宜。

## 參、討論事項

一、依 107.11.9 臨時會員代表大會上對政策調薪之決議，工會於 107.12.11 與資方召開勞資會議，就政策調薪觸發時機爭議達成以下共識，詳如說明，提請討論追認。

說明：自 2019 年起執行第一次政策調薪，採每三年辦理一次，每次調幅不低於 0.75% (工會會員不低於 500 元)；如遇政策調薪前一年度虧損，將遞延於次一年度辦理，其週期不因遞延而有影響。

依工作規則第 31 條第 3 項政策調薪應提報董事會通過。

政策調薪勞資雙方得每三年討論一次。

決議：照案通過，工會中止罷工程序。惟消費金融處消金業務部電話行銷人員及推廣人員因為入行勞動契約與一般行員有異之故，不適用此項協議。工會未來應向權責單位建議是否應重新檢討其勞動契約內容。

二、有同仁確診罹患乳癌，依本會會員補助辦法第 3 條第 3 款，係屬重大傷病，建議補助金額在 12,000 元以上，提請討論。

決議：照案通過，補助金額為 12,000 元。

三、有同仁確診罹患乳癌，依本會會員補助辦法第 3 條第 3 款，係屬重大傷病，建議補助金額在 12,000 元以上，提請討論。

決議：照案通過，補助金額為 12,000 元。

四、有同仁確診罹患末期腎疾病，依本會會員補助辦法第 3 條第 3 款，係屬重大傷病，建議補助金額在 12,000 元以上，提請討論。

決議：照案通過，補助金額為 12,000 元。

五、有同仁確診急性白血病，依本會會員補助辦法第 3 條第 3 款，係屬重大傷病，建議補助金額在 12,000 元以上，提請討論。

決議：照案通過，補助金額為 12,000 元。

六、民國 95 年合併時，工會與資方就績效獎金之協議，建請工會重新與行方討論。

說明：合併時為將兩家銀行員工之行儲及年終獎金一致化，勞資雙方協議每年增加的費用自績效獎金提撥數中扣除，迄今已經過 11 年，兩家銀行原本的員工皆流失不少，當初的條件背景皆有變更，該協議應重新檢討，以符公允。

決議：照案通過。

七、本會團體協約優於法令，獲勞動部補助獎金 20 萬元，該協約於金控工會現任鍾理事長馥吉擔任銀行工會理事長時，積極推動協商而簽訂，居功厥偉，擬捐贈金控工會 5 萬元，提請討論。

決議：照案通過。

八、擬依例捐贈本行退休同仁長青聯誼會兩萬元，提請討論。

決議：照案通過。

**肆、臨時動議：無**

**伍、散會**