

永豐商業銀行股份有限公司企業工會  
第六屆第四次會員代表大會會議紀錄

時間：中華民國 106 年 4 月 13 日（星期四）上午 9 時 30 分  
地點：南京大樓 13 樓禮堂（台北市南京東路 3 段 36 號）  
出席：應出席工會代表 158 人，請假 23 人，實到 135 人  
主席：永豐銀行企業工會 理事長 鍾馥吉

主席致詞：（略）

壹、理事會工作報告：

一、上次會議執行情形：

（一）、特別休假的落實：

105.12.31 止，全年應休而未休的比率為 **6%**（含遞延），較 104 年同期 **23%**改善甚多，105 年度確實因公未休經主管提報的同仁，其應休未休工資於三月發放。工會長期主張公司獲利不應該犧牲員工的健康，應扭轉資方對於勞工休息時間予取予求的一面倒現象，工會不想繼續讓資方以低廉的不休假工資輕易換取同仁健康，自 102 年起透過勞資協商，不斷反映要求行方正視過勞問題，終至 104 年下半年，新的經營團隊上任後，方真心正視此案，在 105 年透過預排休假、提醒鼓勵等管理方式，讓同仁養成適時休假、調整狀態的習慣，過程中難免有些主管仍有管理職能上的爭議，經同仁反映到工會要求協助溝通，多半也能有妥適的解決方式。勞基法在 105 年底作了修正，其中特別休假在舊法中，勞工並沒有特別休假日期的指定權，規定由勞雇雙方協商排定，勞工想取得特別休假，必須看雇主臉色，雇主點頭答應了，才算是協商合意。而在新法中，特別休假日期主動權明定在勞工手裡，惟需顧及其他同一職場的勞工，必須與其他勞工協商合意排定特別休假日，以維職場和諧。雇主基於企業經營上之急迫需求，也必須與勞工協商，得到勞工同意，才能調整特別休假日日期。然而，此一規定並不表示勞方可選擇不排，法條另外亦規定「雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。」，即雇主有給假及通知的責任，而勞工知悉後有預排的責任、休完的義務。工會仍將持續宣導同仁應適時預排休假，如有排休窒礙難行或遭主管刁難之情事，請立即向工會反映。

（二）、修訂工作規則調薪辦法：

工作規則第 31 條-年度調薪案，經三次正式調解（104.11.23、105.4.19、105.10.18）、五次內部勞資討論（8/11、8/18、8/30、9/1、9/10），勞資雙方終在 105.10.18 第三次調解達成共識工作規則第 31 條，修正條文如下：

### 第 31 條 薪資調整

本行為照顧員工生活，應考量同業平均薪資水準及物價變動等因素，進行年度薪資檢視及調整，本行薪資調整類型分為試用期滿調薪、晉升調薪、政策調薪及績效調薪等四種。

1. 試用期滿調薪：員工試用期滿成績優異，或聘僱時另有約定者，得予調薪，然幅度不得多於百分之十。
2. 晉升調薪：晉升調薪配合內部晉升作業辦理。
3. 政策調薪：本行應檢視銀行同業及本行相對獲利水準、物價、外部法令及外部經濟情況或其他特殊情事；如依上述條件有政策調薪需要，邀請工會參與，**並提報當年度六月份董事會，如經董事會通過，自次月生效，若於當年度七月以後通過，仍追溯自七月一日生效。調薪對象以前一年度有考績者為原則。**
4. 績效調薪：本行考量當年度整體調薪策略，原則依本行獲利狀況或其他特殊情事，以員工前一年度考核結果作為依據，經提報董事會通過後辦理；公告前，需與工會說明該次調薪原則。

※ 刪除原附件之「年度調薪標準表」

#### (三)、爭取設置勞工董事報告：

工會長期與工運團體推動上市櫃公司應設置勞工董事法案，以落實「產業民主」，深信透過勞工代表參與企業經營，能使企業履行其社會責任，實踐員工是公司資產的理念。近年來本行從 TRF 銷售爭議案、房貸違規搭售保險商品、OBU 開戶缺失、到鼎興貿易違規貸放-董事未依規利害關係人建檔，違反銀行法第 32 條、33 條規定(關係人交易)」案等無役不與，不僅外在形象低落，內部組織架構亦紊亂，致使士氣渙散，工會長期觀察公司營運，屢屢提出建言，忠實反映員工心聲，希望能改善本行現況，使員工有一個穩定友善的工作環境。在 105.11.25 銀行董事會改組中，行方為讓同仁更清楚銀行經營決策，提升資訊透明公開，同意邀請理事長鍾馥吉擔任銀行董事，以強化公司治理。權益的爭取，本來就是一個與資方頑強對抗的漫長過程，每一個「今天」的努力都將不斷的為「明天」奠下一個比較好的行動基礎。工會除將持續秉持「任重道遠、不忘初衷」的精神外，更希望進一步爭取勞工董事的設置得以制度化，未來以透過全體會員選舉的方式遴選出最適任的勞工董事人選。

#### (四)、「持續追蹤並改善工作環境」報告：

##### 1、下班時間統計：

月份	每天均超過 7:30 家數		每天均超過 8:00 家數	
比較	104 年	105 年	104 年	105 年

1	20	7	6	2
2	28	13	9	2
3	22	10	6	1
4	29	17	9	5
5	21	11	7	2
6	15	8	4	1
7	15	18	3	2
8	7	7	0	0
9	16	0	4	0
10	10	0	0	0
11	12	8	2	3
12	7	9	2	1

- 2、工會重申不論一二線、作業或業務同仁(包含作主、業主、總行科長)，均有申報加班費的權益，工會將持續監督同仁下班時間，希望同仁能兼顧身心健康、家庭與工作，每天工作時間不宜過久，加班除非必要，盡可能在七點以前離開；如有單位主管以身觸法，要求統一打卡之情事，請務必向工會反映。
- 3、105 年台北市勞動局為瞭解銀行業者勞動條件改善情形，啟動銀行業複查計畫。複查結果：32 家銀行事業單位共計違反 54 條違法條次，而本行在此次勞檢複查違法條次位列第一，仍有違反出勤紀錄登載不實、開關門未給予加班費、一天工作超過 12 小時等缺失，係屬累犯，裁罰金額 33 萬。今年因勞基法及勞基法細則皆已完成修正，七月起主管機關將加重勞檢力度、依法加重罰款金額 100 萬到 150 萬不等，工會今年仍將配合主管機關持續追蹤，並每季彙整違法單位向勞動局申請勞動檢查。另行方為使本行各單位主管正視勞動相關法令，已決議日後若有違反勞動法令致使公司受裁罰，單位主管若有應管理而未盡管理事實時，將移送人評會議處。請各單位主管勿心存僥倖、以身試法。

## 二、年度會務工作成果：（105 年 1 月 1 日 ~105 年 12 月 31 日）

- 1、截至 106.03.15 止，應加入工會會員數 4929 人，已完成入會 4910 人，感謝會員支持。
- 2、依會員代表大會決議，每月購置本行『所屬之金控公司』股票，至 106.03.15 計共持有 3230 張。
- 3、改善績效獎金分配：工會要求行方於績效獎金發放時，應依考績優劣等第分配獎金，同仁績效獎金之增減(記功或記過)標準應依本行「員工薪資暨各項津貼、加班費、獎金等發給準則」第 41 條辦理，不能擅自增列辦法之外未經與工會協商的潛規則(如：18 職等以上考績乙等不發獎金、連續兩年考績乙等不發獎金…等)，以免影響員工權益。行方今年已依工會要求改善績效獎金的分配方式。

- 4、**考績申覆**：工會於 103 年爭取「考績申覆制度」建立，目的在希望主管打考績時能更嚴謹面對同仁的意見回饋，避免每年因考績爭議不斷，影響士氣甚至人力流失。同仁透過「考績申覆申請書」之具體說明，總行再一次平衡同仁意見與主管考核紀錄，進行深入獨立客觀的了解。105 年考績申覆結果，申覆案件不到 20 件，6 件申覆成功。良好制度的建立需要每個環節的權責負責人勇於任事，如有單位主管不當要求申覆同仁撤回，請向工會反映。
- 5、**優離優退**：本行 105 年舉辦優離優退，申請日期至 106 年 2 月 15 日止。據了解，初步通過申請者共 23 名，進行慰留者共 6 名，另有 10 多位勸退名單。由於專案誘因不足，與行方預估人數落差很大。建議行方下次舉辦優離優退時，應以尊重同仁意願為前提，放寬審查標準並增加優惠條件。
- 6、**改善分行工作環境**：工會自 102 年起製作每月勞動環境數據，真實呈現本行日趨惡化的勞動環境，經不斷反映及行方正面回應，由數據顯示部份勞動環境條件有具體改善，然在台北市勞動局銀行業複查計畫中，本行仍有違反出勤紀錄登載不實、開關門未給予加班費、一天工作超過 12 小時等缺失，顯示部份分行主管對於勞動法令的認知與遵守仍有不足。行方為使本行各單位主管正視勞動相關法令，已決議日後若有違反勞動法令致使公司受裁罰，單位主管若有應管理而未盡管理事實時，將移送人評會議處，工會對此樂見其成，未來仍將持續追蹤並配合主管機關勞檢，期能建立良好職場環境。
- 7、**年度特別休假**：工會統計 105 年度特別休假截至 105 年 12 月 30 日止，全行應休而未休的比率為 **6%** (含遞延)，較去年同期 **23%** 改善甚多。工會自年初即不斷宣導，若因公銷假者應於銷假理由據實填寫，經單位主管提報，獲總行核准者，其應休未休工資已於 106 年 3 月發放。106 年起，雖勞基法條文有所修正，但立法意旨不變，旨在於使勞工感到生理、心理疲倦時，能有較長期間休養生息，避免過勞憾事發生，而非在換取工資；且透過休假安排，可以讓單位人力配置調度安排上都能有更妥善的規劃，工會呼籲同仁正視自身健康、在工作與家庭生活間取得平衡，及早規畫妥適安排休假。
- 8、**年度調薪**：工作規則第 31 條-年度調薪案，經三次正式調解(104.11.23、105.4.19、105.10.18)、五次內部勞資討論(8/11、8/18、8/30、9/1、9/10)，勞資雙方終在 105.10.18 第三次調解達成工作規則第 31 條之共識，修正條文詳如「上次會議執行情形第三案」。
- 9、**重大職災案件後續處理**：104 年初城中分行同仁下班回家途中發生重大車禍，歷經兩年多休養，目前已復職至綜合作業中心。工會特別感謝作業處、行政處同仁協助其工作環境改善的用心。
- 10、**勞工董事**：近年來本行從 TRF 銷售爭議案、房貸違規搭售保險商品、OBU 開戶缺失、到鼎興貿易違規貸放-董事未依規辦理利害關係人建檔，違反銀行法第 32 條、33 條規定(關係人交易)」案等無役不與，不僅外在形象低落，內部組織架構亦紊亂，致使士氣渙散，工會長期觀察並多次提出建言，忠實反映員工心聲，希望能改善本行現況，使員工有一個穩定友善的工作環境。105.11.25 本行在董事會改組中，為讓同仁更清楚銀行經營決策，提升資訊透明公開，同意邀請理事長鍾馥吉擔任銀行董事，以強化公司治理。

- 11、**研擬團體協約草案**：本行團體協約於 106.11.10 屆期，為更周延保護會員權益，此次將納入職災事件比照因公涉訟適用範圍、18 職等退休年資縮短至 20 年、逐年遞減派遣人力，改以正職任用且要派時經工會同意、勞工董事制度化等議題，作為團體協約新增條文的協商重點。
- 12、**取消延長營業**：自 105.11.1 起，本行取消「忠孝東路分行、南台中分行、高雄分行」對外延長營業時間至 17:00 規定。工會多次反應請行方重新檢討上述三家分行延長營業時間的必要性，終在前總經理的指示下進行跨單位溝通後決議：考量實施期間的交易量、同業情形及自動化設備普及與客戶行動載具的使用趨勢，延長營業時間已無繼續實施必要，恢復正常營業時間(09:00~15:30)以避免資源浪費。
- 13、**人崗匹配**：人崗匹配後，多數單位主管及同仁不清楚工作職位與職稱的對應關係，致使部分作業同仁工作職位已肩負資深櫃員的工作，卻因未調整職稱為「資深分行作業人員」，致使提報升遷時不符人崗匹配制度被拒，影響權益甚大。一定年資的作業同仁經過訓練、考試才有辦法取得「資深櫃員」資格認證，考過了就要匹配成「資深作業人員」，故工會認為「資深櫃員」一定是「資深作業人員」，但「資深作業人員」不一定是「資深櫃員」，經工會反映，人資處已重新檢視並予以調整。
- 14、**組織架構**：105 年本行進行組織架構調整，造成指揮線混亂、橫向溝通不易、跨體系合作出現明顯危機…，引發同仁反彈，工會彙整同仁意見，理事長多次出席總行召開的座談會，表達不同看法，惟不被行方接受。本行於去年換了新任總經理，理事長也在董事會持續反應並監督新組織架構的營運現況，期間多位董事也發言認同組織有再檢視及微調必要，已任命林國振副總擔任專案召集人。期盼新經營團隊的組成，能讓本行氣象一新，不負員工期待。
- 15、**協助金控工會**：金控工會去年度舉辦第一屆會員代表選舉，本會應選共計 30 名會員代表，皆已順利完成選舉事宜。
- 16、**性騷擾**：本行不時仍有性騷擾案件發生，嚴重破壞職場友善，工會的處理態度：一旦性騷擾案成立，絕不寬貸，請同仁勿心存僥倖。如有同仁不幸遇到上述情事，請勇敢具名檢舉。本行已建立明確的處理程序及可信任的「性騷擾申訴處理委員會」，請大家共同為建構友善、不具敵意冒犯的工作環境而努力。
- 17、**永和分行案懲處過當**：105.12.16 金管會對於本行行員將會計傳票攜出行外致傳票遺失，予以「糾正」處分。然本案在內部懲處上將涉案經辦記兩大過並免職、連帶作主為一大過、經理兩小過皆免除管理職務。工會認為遵循公司規章及法令規定屬員工職責無誤，然人評會在論斷是非功過須經得起事實與公眾之檢驗。從公司過往發生之「TRF 案」、「對帳單誤植資料案」等觀之，其造成公司、客戶之損害及個資外洩程度較之永和分行案猶有過之，可責性也未較低，但懲處輕重卻如天壤之別，其判定標準並未符合平等對待及相當等原則。經過申覆：經辦改為兩大過取消免職處分，但駁回其他主管申覆。獎懲必須符合一致性才能讓同仁心服口服，工會將持續在人評會上捍衛會員權益。

- 18、同仁死亡：105 年發生兩起正值青壯同仁過世的不幸消息，一為消金處同仁管建清因病往生；另一為中崙分行同仁祝芟芝因意外往生，工會希請各位會員保重身體、注意安全，避免憾事發生。
- 19、參與『人事評議委員會』，確保獎懲公平。
- 20、受理會員申訴，保障合法權益。
- 21、製發勞工教育文宣，提升會員的勞動意識。（略）
- 22、提供會員勞工法令諮詢服務。
- 23、參與各友會之會務及研習活動，加強與民營銀行工會間的聯繫。
- 24、工會會員婚（3600 元禮金）、喪（3000 元奠儀、花籃）、傷病（2000 元之慰問禮品、2000 元禮金）補助、生育補助（3600 元禮金）、流產（2000 元慰問金），本年度共有 555 人（婚 151 人、喪 115 人、傷病 6 人、生育 250 人、流產 33 人）申請。
- 25、會員的重大傷病(重度昏迷、癌症、住院手術等)慰問，出院後定期關懷。
- 26、參與本行『職業安全衛生委員會』。
- 27、召開『勞資會議』，溝通勞資認知歧見。
- 28、工會網站的維護(<http://union.sinopac.org.tw>)。

## 貳、監事會監察報告：

本會之各項收支審核，均由理事會依章程檢具各項憑證，編制列表，檢送監事會審核，均依正常會計程序辦理並無不當或不實之情事發生。經查 105 年度經費收入 22,464,166 元，支出為 15,120,330 元，本期餘數為 7,343,836 元，上項收支均經監事會依章程監察無誤。

祝福大家

工作順心  
永遠團結

第六屆監事會召集人 朱弘恭 敬上

## 參、討論事項：

- 一、案由：105 年度財務報告，提請審議。（略）  
說明：本案於 106 年 2 月 16 日經第六屆第 7 次理監事會議審議通過。  
決議：照案通過。
- 二、案由：本會 106 年度歲入、歲出預算書草案，提請審議。（略）  
說明：本案於 106 年 2 月 16 日經第六屆第 7 次理監事會議審議通過。  
決議：照案通過。

三、案由：105 年度購置股票明細表，提請審議。（略）

說明：本案於 106 年 2 月 16 日經第六屆第 7 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

四、案由：本會 106 年度工作計畫草案，提請審議。

說明：1、因應勞基法及勞基法施行細則修正完成，將加強勞動教育的宣導，尤其是特別休假排休與加班費申報。

2、團體協約的續簽

3、持續追蹤並改善工作環境

決議：照案通過。

五、案由：本會團體協約於 106.8.16 屆期，增修條文詳如【附件一】，提請審議。

說明：本案於 106 年 2 月 16 日經第六屆第 7 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

六、案由：擬推派常務理事鍾馥吉、張麗澤、蔡志文、陳慈中、林惠娜及監事會召集人朱弘恭代表本會進行團體協商；簽約代表為工會理事長鍾馥吉，提請審議。

說明：本案於 106 年 2 月 16 日經第六屆第 7 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

七、案由：政府在勞保年金改革案中，將一併檢討國營事業/軍公教退休優惠存款利率 18% 及 13% 部份，本行或將與工會討論行員存款優惠利率一事，工會將要求行方提出替代方案，並以團體協約方式進行協商，謀求勞資雙方共識版本。擬請授權本次團體協約協商代表就本案與行方進行協商。

說明：行員優惠存款利率行之多年，非單單【福利事項】-隨時可調整或取消，它應視為【工作條件】一部份，勞動基準法規定「勞動條件變更必須經工會同意」，這亦是員工安置計劃的明文共識，工會願意顧及社會輿論反應及金融同業行員存款利率變化而彈性修正，但必須事先與工會協商，提出替代方案，經工會同意後才可變更，這是工會絕對堅持的立場。協商的最後方案將不會損及會員應有權益；並將秉持保障會員利益及一體適用（包含 100.07.01 以後入行之新進同仁）的原則。如在團體協約續簽前，勞資雙方有共識版本，工會將依程序辦理，經理監事會、會員代表大會通過後將該版本增列於團體協約中。

決議：照案通過。

八、案由：工作規則第 31 條-年度調薪案，經三次正式調解(104.11.23、105.4.19、105.10.18)、五次內部勞資討論(8/11、8/18、8/30、9/1、9/10)，勞資雙方終在 105.10.18 第三次調解達成共識工作規則第 31 條，修正條文如下，提請審議。

【附件二】

說明：

(一)、第 31 條薪資調整：本行為照顧員工生活，應考量同業平均薪資水準及物價變動等因素，進行年度薪資檢視及調整，本行薪資調整類型分為試用期滿調薪、晉升調薪、政策調薪及績效調薪等四種。

1. 試用期滿調薪：員工試用期滿成績優異，或聘僱時另有約定者，得予調薪，然幅度不得多於百分之十。
2. 晉升調薪：晉升調薪配合內部晉升作業辦理。
3. 政策調薪：本行應檢視銀行同業及本行相對獲利水準、物價、外部法令及外部經濟情況或其他特殊情事；如依上述條件有政策調薪需要，邀請工會參與，並提報當年度六月份董事會，如經董事會通過，自次月生效，若於當年度七月以後通過，仍追溯自七月一日生效。調薪對象以前一年度有考績者為原則。
4. 績效調薪：本行考量當年度整體調薪策略，原則依本行獲利狀況或其他特殊情事，以員工前一年度考核結果作為依據，經提報董事會通過後辦理；公告前，需與工會說明該次調薪原則。

※ 刪除原附件之「年度調薪標準表」

(二)、「調解爭議調解會議紀錄」並載明下列文字，即年度調薪時雙方協商時應秉持的精神：

※ 每年勞資雙方應秉持誠信原則進行年度調薪協商，優先討論「政策調薪」的可行性，避免每年只有「績效調薪」而沒有「政策調薪」現象，資源集中少數而打擊多數員工士氣。工會認為「政策調薪」時應朝「同一職等考績相同者，調薪比率一致，不因年資、年齡、薪資高低等因素而排除或降低調幅」之精神進行討論，且日後勞資共識條款不適用於應加入未加入非會員，其調薪條件也不能優於工會會員。

本案於 105 年 11 月 23 日經第六屆第 5 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

九、案由：擬修訂本會會員慰問辦法，提請審議。【附件三】

說明：本案於 106 年 3 月 29 日經第六屆第 8 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

## 肆、臨時動議：

一、多款 IPO 基金限時限量的募集方式已造成分行通路過度負擔，提請工會向總行反映。

決議：照案通過，工會將向總經理反映。

二、建議作業人員回歸單位主管管理，避免多頭馬車狀況，增加作業同仁負擔。

決議：據工會了解，作業職系運作至今產生若干爭議，調整與否總行已成立專案小組研擬，工會亦彙整各單位意見，提供總行決策參考請總行審慎評估。另有關於後勤組織架構疊床架屋問題，該專案小組也一併檢討中。

三、近來因 OBU 等案，外規多所修正，業務同仁對於法規、業務運作上等相關問題產生疑慮時，事前沒有教育訓練或宣導，加上本行組織架構變動頻頻，致使無法得知正確負責窗口，不僅延宕業務運作亦引發一線同仁的焦慮感，建請工會向總行反映。

決議：照案通過。

四、預排休假造成同仁壓力，建議工會不應配合行方要同仁預排休假。

決議：據工會了解人力資源處係因各單位人力調配問題及維持身心平衡避免過勞，故請同仁先預排休假，「預排之後因故不能休，亦可取消另行安排。」如有單位主管要求排定後則無彈性調整空間，請與工會聯繫。工會認為特別休假與加班費皆可突顯單位人力不足、工作分配不均的問題，請會員盡可能將特別休假修完，若有加班之事實，亦請會員勇敢具實申報。

五、分行作業人力短缺，提請工會建議總行重新評估分行人力配置表。

決議：照案通過。臨近菜市場的重點單位(如三興分行等)請作業處重新評估人力需求。

六、外聘人員如以較高薪聘任，應訂以較高業績目標額，並定期檢視其績效，以免影響其他同仁士氣。

決議：如有確定個案，請直接與工會聯繫。

七、過往通常是連續二年乙等以上才被列入考績檢討，今年卻是一年乙等就要列入考績檢討名單，造成部分同仁人心惶惶，是否一年乙等即會影響工作權益？且考績最終決定權並非在作主身上，甚至作主並未將其排序在後，是被層層主管調整後的結果，但輔導改善卻是由作主來作，顯不合理。

決議：105 年度因考績乙等比例 5%(較往年低)，所以提早進行輔導。正面來看其用意也是「提醒」，工會保證：絕不影響工作權。若一、二季檢討改善後，則不需繼續檢討。本行規定考績連續四乙或二丙者，經人事評議委員會開會通過後才能進行資遣，也請同仁注意相關規定。

**伍、散 會**