

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第六屆第 5 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 105 年 11 月 23 日（星期三）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：鍾馥吉、張麗澤、蔡志文、陳慈中、湯景富、黃添源、許華娟、邱惠珍、楊億萍、林惠娜、林月珠、宋金洪、陳志旭、張秉立、曾衍諭、歐俊明、吳孟寶、廖偉授、黃瑞祥、楊慶豐

出席監事：朱弘恭、王啟榮、蘇興茂、黃聖諭、謝宜蓁

請 假：墜崇文、黃聖喻、郭芳環

主 席：理事長 鍾馥吉

壹、主席致詞

貳、工作報告

一、會員人數：截至 105.11.15，會員人數：4920 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 105.11.15 累計持股 3020 張。

三、勞動環境報告：十月份【詳見附件一】，重點如下：

(一)、累計 1~10 月離職/退休共 **543** 人，有 **2** 位同仁不幸因病/意外死亡。

(二)、十月份違法上班超過晚上十點者共計一家分行(西松)，九月份違法上班超過晚上十點者共計一家分行(敦南)。若狀況持續未改善，情節重大者工會將每季彙整名單向各地主管機關檢舉。

(三)、至十月底特別休假應休而未休的比率為 **25.2%**(含遞延)，較去年同期 **43%**改善。工會重申勞基法有關休假爭議的處理原則：如果資方要勞工休假，勞工放棄，是無法申請不休假工資，今年公司政策係要求各單位主管積極協助同仁休假，請同仁切勿漠視自身權益，惟若係因公取消原排定休假，請據實填報取消原因，以利釐清權責。

四、取消三家分行延長營業時間：

自 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，在張總經理的指示下跨單位決議：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。

五、年度績效考核：今年績效考核已經展開，據了解，今年乙丙共佔全行比例 5%，較往年低，但乙等同仁亦將列入逐季檢討對象。同仁若對自身考績有疑慮，請勇於跟主管溝通，待考績公佈後，人資處亦將公布申覆制度相關訊息，也請同仁多加留意申覆申請的期間。

六、優惠退休專案：本月董事會有一優惠退休專案，實施對象限符合退休資格者，實施日期：明年 01/01~02/15，詳細實施內容待董事會通過後公告。

七、永豐金控工會會員代表選舉結果：任期至 107 年 11 月止。

105 年 10 月 24 日完成第一屆會員代表選舉，銀行子公司當選名單，如下：

選區	應選人數	當選人(服務單位)		
中崙大樓	2	林惠娜(行政處)	申海榮(行政處)	-----
建北大樓	2	鍾馥吉(營運辦公室)	劉士溫(法金徵信部)	-----
南京大樓	2	王啟榮(法金業務部)	朱弘恭(理財商品部)	-----
城中大樓	2	沈浩華(消金審查部)	林月珠(北市法金放款作業中心)	-----
松山大樓	2	余省輝(資訊處)	吳文瑛(資訊處)	-----
北市北區	3	蔡秀慧(東湖分行)	劉思寧(天母分行)	魏淑甄(德惠分行)
北市南區	3	曾衍諭(建成分行)	王美華(重慶北路分行)	李佳如(和平分行)
新北一區	2	許華娟(重新分行)	許雪娟(中興分行)	-----
新北二區	1	紀英慧(板橋忠孝分行)	-----	-----
新北三區	2	宋金洪(西盛分行)	邱得殷(鶯歌分行)	-----
新北四區	2	潘德光(汐止樟樹分行)	楊億萍(北新分行)	-----
桃竹區	2	郭芳環(竹北光明分行)	吳志倫(南崁分行)	-----
台中區	2	張秉立(中科分行)	楊秋君(彰化分行)	-----
南區	3	孫育文(三民分行)	陳慈中(屏東分行)	歐俊明(高雄分行)

參、勞動法小教室

適用勞退新制者，依現行勞工退休金條例第 24 條規定：「勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金。…」雖然按月領取是為確保退休後的穩定收入，但每個人對於退休規劃不同，為使所有勞工能有最大空間做對自己最有利的選擇，目前立法院已三讀通過，未來勞退新制適用者，符合年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，將可選擇一次領取退休金或是月領，領取方式經勞保局核付後，就不得再辦理變更。

肆、討論事項

一、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。

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（附件二）：

- ※ 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。

決議：照案通過，並送會員代表大會審議。

二、對「台灣勞工陣線」的年度贊助，提請討論。

說明：「台灣勞工陣線」是本會長期在勞工運動的盟友，在台灣社會運動中扮演最重要的積極主動角色。「台灣勞工陣線」長期積極推動的工作有：二代健保監督、青年勞動權益教育、彈性工時對勞工的不良影響、基本工資調漲、居住正義、關注導致貧富差距的政策等，持續與各社福團體共同推動更優質的勞動者生活，今年更積極參與年金改革會議，為勞工權益、世代正義發聲，工會計劃如往年給予贊助金額 10 萬元，以支持「台灣勞工陣線」為勞動階級的將來繼續努力，提請討論。

決議：照案通過。

三、本行團體協約將於 106 年到期，勞資雙方均應將此列入明年的重要工作事項，提請討論。

說明：1. 團體協約上次簽約日期是 103.11.10，有效日期三年。

2. 理監事若有新的議題最遲要在明年二月提出，工會先行評估可行性。

3. 新的團體協約草案必須要在明年三月送工會會員代表大會通過後，才可進行勞資協商。

4. 考量勞資協商及董事會審核時程，建議資方明年七月以前進入第一次協商會議。

5. 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等議題是勞資協商重點。

決議：照案通過。

四、建請購置工會理監事背心，提請討論。

說明：今年度為擴大工會參與，增加理監事席次，加入不少新成員，為使參與工會活動時有整體一致感，建請購買背心。

決議：本會已有紫色背心，下屆再議。

伍、臨時動議：無

陸、散會