

永豐商業銀行股份有限公司企業工會  
第六屆第三次會員代表大會會議紀錄

時 間：中華民國 105 年 4 月 22 日（星期五）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 159 人，請假 18 人，實到 141 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）、爭取恢復領取特別休假應休未休工資報告：**

因系統整合與主機升級、工作量暴增，加上過當業績壓力，造成人員嚴重流失，考量休假不易的情況下，工會勉為同意行方以不休假工資取代同仁休假權益。但工會立場自始皆認為應回歸特別休假之立法意旨：「係勞工繼續工作满一定期間後，雇主應給予特別休假日，期使勞工能得休閒活動機會，以紓解身心壓力並提升生活品質及促進工作效能」。自金融風暴引發全球性景氣衰退後，銀行進入微利時代，加上行內多次組織調整，動盪不安，員工壓力遽增，身心俱疲，導致健康不佳者日益增多，工會認為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，經過勞資協商，102、103 年扣除最低應休天數可遞延至 104 年，工會給予行方充足時間去教育與改善同仁的休假文化，但效果不彰，直至 104 年下半年，新的經營團隊上任後，方真心正視此案。原本工會考量：今年(104)特別休假回歸本行「員工休假請假準則」第六條辦理，不再遞延，但考量新經營團隊自七月起成立，加上新任總經理勾勒的願景「將建立快樂、貼心工作環境…」，慣例上工會都會給新經營團隊一段時間調整，將持續監督總經理如何落實經營理念至各級主管，而非口號治國，如何改變「上有一套、下有一套」企業文化，如何兼顧基層同仁工作與家庭需要，營造人性化的友善職場，故同意 104 年度扣除最低應休天數，可遞延至 105 年，自 105 年特別休假(含)以後回歸本行「員工休假請假準則」第六條辦理，不再遞延；至於 102、103 年之遞延未休完之休假天數，於同仁離退前休完。

**（二）、爭取調高「伙食津貼」報告：**

在物價飛漲，實際薪資卻倒退的情況下，主管機關 104 年正視此項問題，經財政部核釋：自 104 年 1 月 1 日起，非屬航運業或漁撈業之營利事業及執行業務者實際供給膳食或按月定額發給員工伙食代金，每人每月伙食費，包括加班誤餐費，在新臺幣(以下同)2,400 元內，免視為員工之薪資所得。此函釋非屬強制規範，工會順勢法令，向行方爭取調高伙食津貼，行方同意自 5 月起全體同仁伙食津貼已調整至 2400 元。

### (三)、爭取「年度調薪」報告：

金管會主委曾銘宗表示，整體金融業獲利豐厚，呼籲金融業帶頭調薪，並將鼓勵企業加薪變成 2015 年施政方向的重點之一。按照慣例公司調薪皆看前一年度的獲利，而 103 年度本行稅後獲利亮眼，工會亦積極爭取年度調薪，遺憾的是行方仍未依照本行工作規則第 31 條辦理調薪。本行近三年來調薪方式與對象都看主事者高興，想怎樣就怎樣，想排除誰就排除誰，任由主管主觀意識判斷，明明公司有規定可依循，卻都視而不見，甚至把反應物價、論功行賞的預算，拿來當成調整新進行員薪資結構的工具，工會決議針對行方違反工作規則到台北市政府進行勞資爭議調解，經勞動局 104 年 11 月 23 日第一次調解結果，雙方需於 105 年 3 月 28 日前協商討論修改本行工作規則第 31 條。

### (四)、協助金控工會運作報告：

104.04.29 參與金控工會召開之子公司商品跨售爭議，工會認為因雙方客戶重疊、理財商品重疊、薪酬制度不一等因素，衍生不當手段爭搶客戶衍生爭議，尤其是 IPO 承銷時，傳聞以退佣方式爭取銷售成績狀況，屢見不鮮，致公司與業務同仁均無利可圖，既違法又不公平，子公司間惡性競價致客戶漁翁得利，金控無利可圖。建議金控訂出共同遵守遊戲規則及分潤制度，建立銷售紀律，避免子公司間過度競爭而失去成立金控目的，並於 104.6.15 拜會當時金控總經理蕭子昂、營運長莊銘福，獲得正面回覆。惟因總行高層人事異動，工會再次於 104.7.30 拜會金控總經理游國治、人資長廖家宏，新任總經理表示關於子公司跨售議題內部有交接，仍會持續處理，未來亦將維持良好勞資溝通平台。

### (五)、爭取設置勞工董事報告：

104.3.20 有立委召開「上市公司應置勞工董事制度」公聽會，呼籲修改證券交易法，增訂上市公司應置勞工董事條文。近年不乏有多數上市公司發生舞弊、掏空等案，引起社會大眾關注，因為上市公司資金並非來自個人、家族，而是取自於社會大眾，經營成敗非僅於個人，除影響社會大眾利益，更影響公司員工生計。為落實上市公司透明化經營、履行企業社會責任、實踐勞工是企業資產的理念，讓勞工代表參與、監督企業經營決策已成為社會集體共識。工會與多個工運團體為落實產業民主，積極推動勞工董事設置，共同連署支持同意「增訂證券交易法第 14 條之 7-上市公司應置勞工董事」法案，惟因 104 年下半年適逢選舉，兩黨政權輪替，待新政府上任後，工運團體仍將持續進行國會遊說活動。

(六)、「持續追蹤並改善工作環境」報告：

1、下班時間統計：

月份 比較	每天均超過 7:30 家數		每天均超過 8:00 家數	
	103 年	104 年	103 年	104 年
1	23	20	5	6
2	24	28	4	9
3	46	22	18	6
4	29	29	8	9
5	23	21	5	7
6	26	15	8	4
7	20	15	6	3
8	15	7	3	0
9	18	16	8	4
10	12	10	4	0
11	16	12	6	2
12	13	7	2	2

2、加班費申報情形愈趨正常，受阻撓的申訴減少。工會再次重申不論一二線、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。

3、104 年台北市勞動局啟動金融勞檢專案，7 月份開始針對工會設籍在台北市的銀行進行勞動檢查，本行是抽查國外部、行政處、中崙分行、忠孝分行等單位。除本行外，多家同業皆有出勤紀錄登載不實、未如實核發加班費、開關門未給予加班費、一天工作超過 12 小時、女性工作超過晚上十點且未經工會同意、未定期召開勞資會議等缺失，這是金融業普遍的陋習，民營銀行、沒有工會組織的銀行尤其嚴重。此次勞動局大刀闊斧強力執法，亦帶動勞動部、金管會在內均緊盯金融業員工加班情況，除發函要求金融機構關注員工權益、遵守勞動基準法外，各縣市勞動局陸續派員到分行進行勞動檢查。改善職場工作環境並非短期可完成，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，期能有效改善職場環境，並適時導正資方為求達成目標，對勞工予取予求的心態。

**二、年度會務工作成果：(104 年 1 月 1 日 ~104 年 12 月 31 日)**

1、截至 105.03.15 止，應加入工會會員數 4970 人，已完成入會 4955 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 104.12.31 計共持有 2553 張。

- 3、**績效獎金**：104 年度績效獎金提列辦法及章程修訂後，新版績效獎金與紅利計算公式根據過往實際經營數據試算，並不低於前三年實際發放總金額，且分配方式依舊(即**八成**依同仁考績等第高低分配，其餘**二成**上繳銀行、金控授權董事長分配)。工會參考年度稅後損益/員工分紅/呆帳提存費用數據後，概算今年績效獎金平均約 **2.8** 月左右(八成部份、不含特別激勵金)，最後實際發放金額及各等第考績分配數必須等董事會討論通過後才會確定。工會已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，以免影響員工權益。
- 4、**爭取伙食津貼**：台灣近年來物價飛漲，實際薪資卻倒退，經工會團體聯手合作，施壓遊說，財政部終於正視此項問題，核釋自 104 年 1 月 1 日起，非屬航運業或漁撈業之營利事業及執行業務者實際供給膳食或按月定額發給員工伙食代金，每人每月伙食費，包括加班誤餐費，在新臺幣(以下同)2,400 元內，免視為員工之薪資所得，但此並非強制規範，後工會順勢法令，向資方爭取調高伙食津貼，經多次溝通，公司終感念同仁努力及辛勞，自 104 年 5 月起全體同仁伙食津貼已調整至 2400 元。
- 5、**改善分行工作環境**：工會長期製作每月的勞動數據，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，但仍不符工會期待，自律不成只好他律，工會於 104 年配合台北市勞動局實施的「勞動條件檢查陪同鑑定專案檢查」，檢查結果本行有五項違反勞動基準法，名列 32 家銀行的第三名，勞動局更因本行過往勞動檢查紀錄不佳，短期內再次派員勞檢，複檢本行勞動環境有無改善。此次專案行動除了讓勞檢員藉由金融同業陪鑑人員的專業協助，揭發不法勞動有所成果外，更讓行方重視各單位主管對於勞動法令的認知與遵守，工會認為改革從來都不是一蹴即成，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。
- 6、**年度特別休假**：104 年度扣除最低應休天數，可遞延至 105 年，自 105 年特別休假(含)以後回歸本行「員工休假請假準則」第六條辦理，不再遞延；至於 102、103 年之遞延未休完之休假天數，於同仁離退前休完。人資處亦於 105 年度積極安排各單位規劃排休，工會希望會員們能提早妥適安排休假，以維身心健康。
- 7、**年度調薪**：104 年度調薪作業，行方未依工作規則第 31 條辦理，工會依第五屆第 38 次理監事會決議，就調薪爭議已向勞動局申請勞資爭議調解，經勞動局第一次調解，雙方需於 105 年 3 月 28 日前協商討論修改，工會將秉持第五屆第 39 次理監事會決議的調薪原則，與行方進行協商，原則如下：(1)「年度調薪」應以【物價變動】因素為主要考量，照顧同仁生活為優先。(2)年度調薪預算應獨立編列，不能用大水庫理論與「用人費率」混為一談，排擠調薪資源。(3)日後勞資共識條款不適用於應加入未加入的非會員，其調薪條件也不能優於工會會員。

- 8、**協助職災官司**：104 年初城中分行同仁下班回家途中發生車禍，右腿截肢，傷口很大，傷勢相當嚴重，需要長時間進行復建，對本人與其家人是一場嚴峻挑戰，需要多方鼓勵與支持。工會先依「工會會員福利及慰問辦法」予以專案急難救助，除十萬慰問金外，亦先行墊付律師訴訟費用向肇事者求償。該案於 104 年 12 月刑事及民事部分均已結案，並完成強制執行在案，工會將持續定期前往慰問直到復職為止。
- 9、「**內部人才中介平台機制**」職缺公告：資方雖已建立新人事輪調規定，但並未將所有職缺公開於企業平台公告區，反而在外部網站徵才，違反勞資會議上的共識—內部職缺應以行內輪調為優先。工會蒐集外部網站本行徵才訊息後，向總經理及人資單位表達抗議，經協商後人資處承諾並已整合：**對外招募職缺，將同時刊載在內部職缺公告區。**
- 10、**受訓住宿**：本行 103 年 12.15~19 舉辦五天四夜的貿融菁英 A0 培訓專班，安排北上女性同仁入住背包客旅社，與多位不同國籍、不明身分者共宿。工會認為女性同仁派外出差或訓練其住宿應以安全第一，公司的住宿安排實有不妥。同仁北上受訓應適用「員工差旅費支給準則」標準補助交通費、住宿費、膳雜費，其中住宿費最高可補助 2000 元按實報支，建議改善。行方認同工會想法，已迅速與特定旅社/飯店簽妥特約商店，承諾未來會員北上出差/訓練時，針對有住宿需要的同仁安排兩人一間的住宿標準，讓北上受訓同仁住宿問題無後顧之憂。
- 11、**團體保險**：104 年度團險內容不符實際申請需要，經工會與人資反映，加上財產保代同仁協助，105 年度的團保結合中國人壽及華南產物，以共同承保方式來提升團體保險保障內容。除原中壽住院醫療險採正本收據實支實付賠付外，理賠後若有不足額部分，可另於華南於 10 萬限額內申請實支實付，本次特別增加住院慰問金及眷屬意外險，給予員工及眷屬更完整的保障。
- 12、參與『人事評議委員會』，確保獎懲公平。
- 13、受理會員申訴，保障合法權益。
- 14、製發勞工教育文宣，提升會員的勞動意識。
- 15、規劃 104 年永豐銀行員工幸福指數問卷調查。【附件一】
- 16、提供會員勞工法令諮詢服務。
- 17、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。
- 18、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 539 人（婚 149 人、喪 106 人、傷病 10 人、生育 241 人、流產 33 人）申請。

- 19、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。
- 20、參與本行『職業安全衛生委員會』。
- 21、持續監督「加班費」、「外勤人員油費補助」的申請與發放，尤其是「假日出勤加班費」案件，以落實相關規定。
- 22、召開『勞資會議』，溝通勞資認知歧見。
- 23、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 104 年度經費收入 22,535,407 元，支出為 18,178,222 元，本期餘數為 4,357,185 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

第五屆監事會召集人 何智鴻 敬上

## 參、討論事項：

- 一、案由：104 年度財務報告，提請審議。(略)  
說明：本案於 105 年 3 月 30 日經第五屆第 42 次理監事會議審議通過。  
決議：照案通過。
- 二、案由：本會 105 年度歲入、歲出預算書草案，提請審議。(略)  
說明：本案於 105 年 3 月 30 日經第五屆第 42 次理監事會議審議通過。  
決議：照案通過。
- 三、案由：104 年度購置股票明細表，提請審議。(略)  
說明：本案於 105 年 3 月 30 日經第五屆第 42 次理監事會議審議通過。  
決議：照案通過。
- 四、案由：本會 105 年度工作計畫草案，提請審議。  
說明：1、特別休假的落實  
2、修訂工作規則調薪辦法  
3、持續追蹤並改善工作環境  
4、爭取勞工董事  
決議：照案通過。

五、案由：為順應法令及擴大工會參與，擬修正本會章程，提請審議。

【附件二】

說明：本案於 105 年 3 月 30 日經第五屆第 42 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

六、案由：選任永豐銀行企業工會第六屆理、監事。

說明：依永豐銀行企業工會章程，擬選出理事 21 人、監事 7 人、候補理事 7 人、候補監事 2 人，任期四年。

選舉：公推發票：林惠娜、邱惠珍、林月珠、宋金洪、陳志旭

監票：何智鴻、梁琪苑

唱票：張秉立、黃瑞祥、王啟榮、墜崇文

計票：歐俊明、湯景富、黃聖喻、朱弘恭、蘇興茂、陳雍仁

選舉結果：出席工會代表 159 人，請假 18 人，實到 141 人。當選名單如下：

※理事當選 21 人，名單如下：

編號	姓名	單位	編號	姓名	單位
1	鍾馥吉	營運辦公室	15	陳志旭	資訊處
2	張麗澤	作業企劃部	16	郭芳環	竹北光明分行
3	蔡志文	永康分行	17	張秉立	中科分行
4	陳慈中	屏東分行	18	曾衍諭	建成分行
5	何智鴻	中崙分行	19	歐俊明	南高雄分行
6	湯景富	個金債管部	20	吳孟寶	新莊分行
7	黃添源	北高雄分行	21	廖偉授	東門分行
8	許華娟	重新分行	候補 1	陳思如	彰化分行
9	邱惠珍	汀州分行	候補 2	楊慶豐	北台南分行
10	楊億萍	北新分行	候補 3	顏正豪	法令遵循處
11	林惠娜	行政處	候補 4	楊秋君	彰化分行
12	林月珠	作業處	候補 5	黃于玲	新竹分行
13	宋金洪	西盛分行	候補 6	劉怡婷	台南分行
14	黃瑞祥	南崁分行	候補 7	吳文瑛	資訊處

※監事當選7人，名單如下：

編號	姓名	單位	編號	姓名	單位
1	朱弘恭	財富金融處	6	墜崇文	消費金融處
2	梁琪苑	法令遵循處	7	謝宜蓁	消費金融處
3	王啟榮	營業部	候補1	吳子龍	法金授信風險管理處
4	蘇興茂	消費金融處	候補2	陳雍仁	北高雄分行
5	黃聖喻	法金授信風險管理處			

七、案由：選任永豐銀行企業工會第六屆勞資會議代表。

說明：依「勞資會議實施辦法」第6條：「事業單位**單一性別**勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額**不得少於勞方應選出代表總額三分之一**。勞資會議勞方代表之候補代表名額不得超過應選出代表總額。勞資會議勞方代表出缺時，由候補代表遞補之...」。本次勞資會議代表應選五名、備取二名。

選舉：公推發票：林惠娜、邱惠珍、林月珠、宋金洪、陳志旭

監票：楊憶萍

唱票：陳慈中

計票：張麗澤

選舉結果：出席工會代表159人，請假18人，實到141人。當選名單如下：

※勞資會議代表當選5人，名單如下：

編號	姓名	單位
1	鍾馥吉	營運辦公室
2	張麗澤	作業企劃部
3	何智鴻	中崙分行
4	林惠娜	行政處
5	林月珠	作業處
候補1	蔡志文	永康分行
候補2	陳慈中	屏東分行

八、案由：工作規則第 31 條勞資爭議調解案，目前於 105.4.19 完成二次調解，進度詳如說明，提請審議。【附件三】

說明：二調結果為勞資雙方應於 105.6.30 前依下列原則完成調薪政策研議、規劃及相關條文之增(修)定。

- (一) 政策調薪主要考量照顧全體員工生活，不能僅針對少數人辦理績效調薪；應於每年 7 月 1 日集中作業，若因作業延誤，生效日亦應追溯至 7 月 1 日。
- (二)、調薪規劃擬案前，資方應讓工會參與意見表達；調薪公布前，資方亦應適時反饋該次調薪原則。工會則尊重董事會最終決議。
- (三)、政策調薪建議同一職等考績相同者，調薪比率應一致，不因其年齡、年資、薪資高低等因素而排除或降低調幅。
- (四)、日後勞資共識條款不適用於應加入未加入的非會員，其調薪條件也不能優於工會會員。

決議：照案通過。

#### **肆、臨時動議：**

一、針對討論事項八，對於本行未依照工作規則第 31 條方式辦理調薪一案，造成員工實質損失，建請工會向行方提起訴訟，爭取員工權益。

決議：每位同仁實質損失金額認定有一定困難，若本次勞資爭議調解結果未能達成共識，工會將朝訴訟方向審慎研議討論。

#### **伍、散 會**