

永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第八屆第四次會員代表大會會議紀錄

時 間：中華民國 114 年 4 月 24 日（星期四）上午 9 時 30 分
地 點：松山大樓 B2 會議室(台北市松山區市民大道 6 段 151 號 B2)
出 席：應出席工會代表 172 人，請假 15 人，出席 157 人(實到 146 人，委託 11 人)
主 席：永豐銀行企業工會 理事長 郭芳環
來 賓：全國金融業聯合總會理事長 鍾馥吉
永豐金控工會理事長 張麗澤
永豐銀行人力資源處代處長 陳蓋武

主席致詞：

感謝兩位前理事長以併購案、過往成果等為例鼓勵大家要以團結為信念，將凝聚會員向心力做為持續目標，切勿勞勞相爭，工會才能不斷成長茁壯；也謝謝陳處長代表總經理向大家說明政策調薪年度除因應物價的調薪外也包含績效及升遷調薪，沒有政策調薪的年度仍有績效及升遷調薪，所以本行只要有獲利，年年都有辦理調薪。另外總經理也很重視工會提案的業務促進會，目前法金體系已完成，帶起良性的循環與溝通模式，提升合作效益，之後各體系會陸續安排辦理。

回顧去年，我剛接任第八屆理事長的職務，面對許多新的任務與挑戰，心中難免有些壓力，但也因為有各位會員的信任與包容，前輩與夥伴們的支持協助，我們才能一步步穩定推進各項會務工作。

過去一年，我們完成了幾項對會員權益有實質幫助的重要事項——包括成功爭取員工持股信託、午餐津貼的調高、員工健檢補助金額的提升，以及多項有關員工權益的辦法規定的修正等，這些成果都得不來不易，背後要花費無數次的溝通與協調，也需要仰賴會員的信任與團結才能順利推動，在此我代表理監事及會務團隊向大家表達由衷感謝。

另外，也懇請各位代表協助向單位同仁轉達以下事項，讓工會的訊息能夠順利傳遞到每一位同仁。

- 1、工會提醒公司內外規範，請大家務必遵守，若單位內同仁有因業務疏失上人評會，可先與工會聯絡說明以利人評會上可視案情狀況協助爭取從輕發落。若有會員符合工會慰問補助事項請會代協助申請、如有遭受不當對待或工傷等情況也請協助通報工會。
- 2、近期有發生同仁獨居在外，因故死亡，單位內同仁為尋找其租屋處，費了不少時間，所以請各會代能多關心單位內同仁並協助宣導，請同仁們務必於永豐雲上更新自己的緊急聯絡資訊。
- 3、因為公司戰報、信件量大，常持有同仁錯過工會的相關信息，所以要請各位協助宣達工會會議記錄跟文宣，以印出的方式或是月會時間挑重點宣達，讓所有同仁都能知悉工會在追蹤、關注的議題或是爭取到的權益。

再次感謝大家的參與支持，也讓我們一起持續為會員的權益努力，謝謝大家！

壹、理事會工作報告：

(一)、上次會議執行情形：

1、下班時間統計：

月份	當月每天均超過19:30下班分行家數										當月每天均超過20:00下班分行家數									
	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年	112年	113年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年	112年	113年
1月	0	7	9	5		12	16	3	11	7	0	2	2	1		3	7	1	4	0
2月	28	13	2	6		9	9	12	6	6	9	2	1	0		2	2	2	3	2
3月	22	10	6	7		13	4	6	8	8	6	1	1	2		5	2	1	3	6
4月	29	17	13	1		14	9	7	11	8	9	5	3	3		8	2	5	4	3
5月	21	11	7	6		23	6	7	7	7	7	2	1	4		3	1	4	3	4
6月	15	8	5	11	16	8	11	7	6	6	4	1	2	5	5	1	5	4	2	3
7月	15	18	6	0	16	7	8	11	7	8	3	2	1	0	4	3	5	4	0	3
8月	7	7	1	6	1	6	12	4	1	9	0	0	0	1	0	1	5	2	1	3
9月	16	0	2	10	17	1	5	5	4	6	4	0	0	4	4	1	0	2	0	0
10月	10	0	7	14	6	6	8	5	7	4	0	0	3	3	2	2	2	0	4	1
11月	12	8	4	7	6	2	6	4	7	2	2	3	1	3	3	1	2	1	4	1
12月	7	9	7	9	6	2	4	1	2	4	2	1	0	3	4	0	0	1	1	2

2、仍有部分單位傳出禁止同仁申報加班費的情況，工會再次重申所謂工作時間，是指「在雇主指揮監督下，於雇主之設施內或雇主指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間」，只要超過法定工作時間，就應依法發給加班費，雖然本行規定 8 點 45 分才正式上班，下午 5 點 45 分後 30 分鐘才開始計算加班時間，但早上參加朝會、開門而提早到行的時間也應計入上班時間(值班人員八點上班，五點下班，單位中午若僅休息半小時，正常加班時間自 5 點起算，如有連續性或緊急性狀況，自 4 點 30 分起算)；**如下班後有連續性或緊急性的狀況需繼續工作，仍可直接於 5 點 45 分開始申報**，上述規定，不論一線二線，AO 或 OP，一體適用。同仁依上述原則申報加班費，係依法行事，**如遇主管明示、暗示不得申報，或要求塗改打卡紀錄，請向工會反映。**

另依勞基法 36 條規定「勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。」休息日經員工同意可以加班，並應通報工會。如有單位同仁上班超過 6 天，除行方將被處以新台幣 2 萬元以上 1 百萬元以下罰鍰外，依本行團體協約「代表行方行使管理權之人有違反相關勞動法令致主管機關裁罰公司者，人事單位應彙整資料，報請總經理主持之主管會議討論相關人員責任及處置，依會議決議移送甲方人事評議委員會。」

(二)、協助推動企業併購相關勞動法令：

本會於 113 年 9 月 25 日出席全金聯舉辦與時任勞動部部長何佩珊座談前，即請全金聯於會中提出要求勞動部研議《勞動基準法》對於併購時相關受僱人員勞動權益的相關修法。全金聯並於同年 10 月 16 日、11 月 5 日分別向金管會、財政部，提出應保障整併時，金融從業人員的權益保障。

勞動部回覆將制定企業併購相關 SOP，以行政指引確保勞工權益，並請金管會要求金融併購應參考該指引進行勞資協商；金管會表示會依照過往合併案件，應由勞資協商員工安置計畫；財政部則表示公股金融事業若有合併意向，將在兼顧股東、員工、客戶權益及國家利益之原則下，妥慎辦理。

三個部會雖皆有正面回應，然而人會走、茶會涼，誰也無法保證如今的承諾是否長久？唯有修正相關法令才能一勞永逸！在發起推動併購相關法令的修法時，即已清楚明白推動修

法素來並不是件容易的事，尤其此三法牽涉資本家利益，難度更高，然不開始推動，就不會有進展，每一次溝通、每一次提出，或許都能進步一點點。

新任勞動部長洪申翰於去年 11 月 25 日上任，全金聯將擇期安排與其座談，議題將會延續去年與何部長未竟之議題，其中即包含併購相關修法。洪部長擔任立法委員時，本會及全金聯理事長鍾馥吉於 112 年就企業併購相關勞動法令修法一事即已與其交換意見並獲支持，如今擔任勞動部長，期待對於推動修法有所助益。

(三)、爭取員工持股信託。

工會自 111 年 3 月 30 日正式於勞資會議提出爭取員工持股信託一案，終於在今(114)年開辦！由公司提撥至個人信託帳戶，每人每年 14,400 元(1,200 元 / 月)的信託獎勵金。相關資訊查詢路徑：永豐雲→人力資源→我的申請→員工自助服務。

合首次申請入會資格的同仁是在 113 年 12 月 31 日前到職且年資已滿 6 個月以上之正式編制現職員工，只要在 113 年 12 月 25 日前完成永豐金證券集保帳戶開戶及線上填寫入會申請書，即能在 114 年 1 月領到第一筆信託獎勵金。未符合首次入會申請之同仁，請於任職滿 6 個月時，完成永豐金證券集保帳戶開戶及線上填寫入會申請書，將於次月 1 日生效。

福利權益的爭取，從來都不是一蹴即成，得來一點也不容易，籲請符合資格的會員踴躍加入！

(四)、辦理第 8 屆工會理監事勞教課程

本會第 8 屆工會理監事於 113 年 4 月完成改選，為使工會理監事兼顧自身工作之餘，又能熟稔工會會務、了解社會議題，除安排參與上級工會全國金融業工會聯合總會所辦理的勞工教育課程外，亦規劃於每月理監事會不定期辦理勞動教育課程，目前已安排：

1、113 年 12 月 4 日第 8 屆第 6 次理監事會—安排「CRPD 合理調整與工會角色

2、114 年 2 月 18 日第 8 屆第 8 次理監事會—「團體協商概述」等課程

今年仍會不定期安排。

二、年度會務工作成果：(113.1.1 - 113.12.31)

1、截至 113.12.31 止，應加入工會會員數 5844 人，已完成入會 5827 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 113.12.31 累計共持有 6146 張。

3、**績效獎金**：113 年度本行稅後盈餘 174.63 億，目標達成率 101.5%，年增 8.7%，獲利再創新高，是全體員工同努力的成果，績效獎金各等第月數、整體提撥獎率皆略有提高。據行方說明，本行盈餘雖增加，但 ROE 指標下滑、相較 112 年成長率也較低，對於整體計算皆有影響。工會認為行方應與金控溝通，評估整體金融市場環境及景氣，合理訂定銀行目標，避免同仁有付出與得失衡的感受，影響整體士氣。

4、**考績申覆**：工會於考績申覆委員會召開前，對於今年了解到的申覆個案中，彙整有關MBO制度問題，向總經理反映。如MBO分數很高，但在並無稽法風違規事項、人評會懲處、出缺勤異常等情況下，行為評核(30%)卻被打較差分數；MBO加分項目可能對部分固定職務形成不友善的狀況等。

工會認為人資單位有提供依據樂學好開新作為行為評核的指標，各單位即應於每年年初明確公告這5個項目的參考因子，而非空泛、任由主管自由心證，此外，負責MBO的權責單位亦應重新檢視各項目的平衡，研議調整的可能性。據了解114年考績申覆案整體過件率約2成多，工會重申考績除影響績效獎金外，更會影響同仁之工作權，依本行「員工考核準則」第10條規定「連續兩年列丙等或連續四年列乙等(含)以下者，提經人事評議委員會審議確為不能勝任者，將提請董事長依法終止任用。」故若對考績評核結果有異議，請勇敢提出申覆。

5、**年度調薪**：112 年本行獲利創新高，工會即要求應調高整體調薪預算，並擴大調薪覆蓋率，在下半年時，行方也於記者會上正面表示因應物價波動，113 年度整體調薪預算由過往 3%調高至 5%。據權責單位說明，今年度仍屬於績效調薪年度，扣除全員調整午餐津貼 600 元後，今年度調薪覆蓋率為八成，調薪原則係檢視去年度 11-18 職等考績甲以上的同仁、參照行內及同業薪資水平做調整。

工會接獲不少會員反映，行內及同業薪資水平究竟誰說了算？近幾年，市場環境背景都劇烈變化，各行業的薪資結構亦不相同，人力資源政策亦應與時俱進，不應固守過往降低整體人力成本為最大目標的原則，近幾年同仁感受到的只有外聘高層是高薪，堅守職責的基層同仁付出與獲得卻不成正比，長此以往，自然會導致人才流失、招募不易等問題。新人招募很重要，但提高對現有員工的照顧，有效穩定人力，順利推展業務亦相當重要，權責單位應審慎面對，廣納各單位意見，整合研議並提出有效益的人力政策方案。

6、**伙食津貼**：本行 112 年即較同業更早宣布要調整伙食津貼至 3,000 元，跟調薪一併辦理。因財政部後來宣布自 112 年 1 月 1 日每人每月伙食費免稅額度由 2,400 元調高到 3,000 元，113 年報稅即適用。工會雖向行方反映應考量同仁期待之情與面對物價的壓力，於辦理調薪時，將伙食津貼調整案追溯自 1 月生效，遺憾的是行方仍堅持不追溯辦理，故本行員工伙食津貼係自 113 年 5 月 1 日由 2,400 元調整為 3,000 元。

7、**人崗匹配**：依據人崗匹配，作業主管最高職等是 17 職等，卡住許多優秀同仁的發展。工會認為目前有部分分行屬於大型分行(承作法金、零售集中)，作業主管需相對熟悉更多業務，承擔更多責任，應給予合理評價，讓這些大行的作主職等能夠更上一階，給予優秀作業同仁職涯發展上的未來性；此外，零售集中行的個金副業主目前職等最高為 16，業務主管為 18，副業主作為業主的備位人選，若確實表現優秀，應合理評價其職等可到 17，不宜用人崗匹配限制同仁的發展性，反而使本行流失優秀人才。經工會向行方反映爭取後，113 年度升遷名單已採納工會建議，擔任屬於大型分行(承作法金、零售集中)的作業主

管以及零售集中行的個金副業主，應合理評價其職位表現，不應以人崗匹配限制其發展。

8、**OP轉介**：有單位主管不僅要求OP同仁每週要有一定金額以上的轉介業績，還要求寫轉介報告，每月更安排業績未達OP同仁的role play。工會於113年與行方的勞資會議中即有決議「本行以鼓勵的方式並未設任何目標，請作業人員轉介客戶的需求予相關同仁，從未要求作業人員進行跨售或協銷。」不論是跨售、協銷、推介，只要設立目標，本質上都是一樣的，考量該單位主管是他行新聘，恐不知本行勞資會議決議，工會已請權責單位告知該單位主管，若未能改善，工會將依103年勞資會議決議「作業人員應以優質服務及安全效率為重，不得偏廢本職反要求從事跨售，如有個案，將通報總經理」辦理。

9、**業務促進**：為提升效益跟效率，工會先前建請行方辦理業務促進會，各單位可於此會議中提出意見交流，促進一、二線同仁協調合作，減少業務推展之誤會，讓一、二線同仁可以彼此理解工作職位立場不同，但如何找出最大合作公約數，以利彼此的工作業務推展順利，創造雙贏是主要目的。

目前先安排法金體系，因提問熱烈，共召開三個場次，分別於113年11月上旬、114年1月中旬、3月中旬已召開完畢。因為提案文字有時候無法充分表達出實務上的困境，須經會中業務單位同仁充分表達後，回應問題的權責單位方能理解問題癥結點，進而進一步說明或是帶回研議彈性空間的可能性，這是一個良性的循環與溝通，工會期待所有提問者及回應者都能放下心防，就事論事溝通，減少誤會。

10、**理專銷售**：本行6年前銷售台壽保險公司連動(施羅德到期債)，預計113年2月到期。保代與台壽陸續於112年11月及12月個別通知業務同仁及客戶該商品最新淨值通知書，此項商品放了6年，仍持續虧損中，引發多位客戶不滿抗議，並宣稱本行銷售商品時告知到期會保本，現在到期不但未保本，反而虧損，且6年皆無利息，情緒延燒至分行及業務同仁。

經工會向總經理反映後，財富金融處及保險代理部已安排113年1月31日向工會說明，表達會主動發mail給有購買該產品到期後仍賠錢的客戶所屬的分行，若有爭議可找該區IC協助陪訪及後續的客訴爭議處理。

11、**員工房貸**：工會自111年勞資會議中即提出請行方提高員工優惠房屋貸款金額，並應納入員工實質薪資所得而非僅看底薪評估。行方歷經2年多的研議，於113.3.11勞資會議中回應「3月底前會將擬訂建議方案，續呈報主管並經核決權限主管核定後公告施行。」

後終於在113.5.24公告本行「員工貸款辦法」將員工優惠房屋貸款金額自1,000萬提高至1,800萬，薪資認列仍係12個月月薪加上2個月年終。

後有會員反映本行計算還款額度時未將業務獎金列入，致使貸款金額較低。工會再次於113.12.13勞資會議中提案，請行方評估，行方表示辦理員工房貸規劃皆有參考外部規範、內規、同業等資訊，未與同業落差太多，且房貸支出應衡量收入狀況來評估可申貸範圍，而非以可申貸額度上限推算負擔能力，更不應成為員工的生活負擔，在全面評估後，建議維持現況不予調整。

此案在總經理裁示下，待一年後視整體房貸市場及同業狀況後再議。

- 12、**新員制服**：新進員工入行需製作制服，但任職未滿一年則須繳回制服費用，繳回制服費用涉及工資是否全額給予的部分，在法院實務上爭議頗多，經工會與行方協商，行方表示檢視「員工制服作業管理規則」後進行修正。該辦法已於 114.1.7 修正並公告，刪除原有規定，新員任職未滿一年已無須再繳回制服費用。
- 13、**命退權益**：依本行工作規則規定，7/1-12/31 前符合命令退休者，將於次年 1/1 生效，如此會遇到無法請領年終獎金以及旅遊補助金的狀況。工會認為這類同仁已經服務完整一年度，臨到退休卻被告知無法領年終獎金及旅遊補助金，除影響其權益，更讓服務多年的同仁對公司寒心，經工會與總經理反映，總經理已指示權責單位應定期檢視，讓同仁們可以領取年終獎金及旅遊補助金以安心退休。
- 14、**交通補助**：原員工業務交通補助準則第二條第一項規定「…自有車輛供業務使用須本人或配偶持有之車輛…」，經工會反映爭取後，該辦法已於 114.1.9 修正公告，將業務用車刪除車輛為員工本人(或配偶)所有之限制。
- 15、**客戶問卷**：去年有某區自行製作客戶調查問卷，要求同仁給客戶填寫，經工會了解，該問卷內容並未經過公司「廣宣製作物管理準則」取得核准。經與權責單位反映後，已立即要求該單位停止執行，亦會再對各通路主管進行宣導。
- 16、**紅盤申訴**：今年聽聞各區紅盤都喊出300%，甚至南區喊出500%，還要求114年Q1要做到900%，更無視法規規定，讓每個OP掛目標額？金管會曾多次表達銀行開出高目標，就是逼迫員工鋌而走險，這是不被允許的行為！為了釐清權責，工會已向督導主管、總經理反映。後與督導主管溝通，其表示合理的目標是激勵，不合理的目標是打擊士氣，已經向各區督導進行宣導，並告誡不合理的目標將列入區主管的管理行為考核，隨後南區督導也有發mail給轄下各主管、同仁做修正，據了解其他區亦有做修正，督導主管承諾之後仍將嚴正監督。各區若有不當管理行為，請同仁勇於向工會反映。
- 17、**員工健檢**：工會自111年12月21日第三次勞資會議著手爭取提高員工健檢金額，當時雙方決議下次健檢時再議，113年再次與行方多次溝通，最終行方同意自114年起將健檢金額由目前1,500元提高至2,500元左右，交由人資處統籌與配合醫院洽談方案，期能給員工更全面的照護。
- 18、**特別休假**：截至 113 年年底有 47 位會員未安排當年度特別休假兩天以上，整體會員年度特休未休比率約 40.4%，請所有會員新的年度也要妥適安排休假，除可讓身心獲得休息，亦可在農曆年前領取一萬二的旅遊補助金。
少數離職同仁反映於離職時，已休特休被要求扣薪返還，但其實同仁是因為超休被要求扣薪返還。
這癥結係因本行工作規則第 41 條規定入行未滿 2 年者，當年度給予 7 天特別休假，意即原則上入行就會按比例先給予特別休假，但若未待滿一年，則依照「員工休假請假準則」第 6 條第 2 點「離職或退休時，應按實際服務年

資依勞動基準法計算當年度特別休假可休天數，超休扣薪…」回歸勞基法計算。舉例來說：小明在 2 月 1 日入行，公司會依比例計算給予約 6.5 天的特休(按每年實際日數計算)，但小明決定 12 月 1 日離職，回歸勞基法僅有 3 天的特休，如果他在職期間休了 4 天特休，故離職時，人資則會依規要求小明返還超休 1 天的薪資。

19、**旅遊補助金**：工會自 108 年因特別獎金法制化爭議，後經勞資雙方協議提繳金控之比例，部分調整至「銀行工會會員當年度特別休假連續安排兩天者，即可依在職比例領取旅遊補助金，最高一萬二千元」。部分單位因人力短缺，依其工作性質有聘僱部分工時者，亦有聘僱按摩師，皆屬永豐銀行正式員工，亦應依法加入工會，試用通過加入工會後，自應享有工會所爭取的成果。然行方卻於部分工時者及按摩師的聘僱契約中排除其領取旅遊補助金的資格，違反勞資雙方約定，經工會反映後，行方已依協議補發予符合請領資格者。

20、**職場不法侵害**：113 年度職場不法侵害申訴成立案件共計 24 件，案件態樣除了主管對同仁、同仁對同仁、亦包含客戶對同仁的職場不法侵害。其中有客戶至分行未經行員允許進行拍攝其個人照片的情況，造成同仁有被冒犯或心生畏怖的感受。工會認為關於客戶對員工作出不受歡迎的行為時，除可依規申訴職場不法侵害外，公司應有更積極保護員工的宣示作為，例如於各營業大廳設置提醒牌，請客戶尊重員工，不要未經允許進行拍攝，或是不得以辱罵方式對待行員等警示語。工會除了在職業安全衛生會議上提案外，亦有向總經理反映，並獲得總經理正面回覆，勞資雙方皆認同保護員工應為最優先事務，並已指示權責單位研議可行的做法，目前各營業單位皆已於場所內貼上防治職場不法侵害宣導海報，提醒客戶，以維護同仁安危。除內部溝通外，工會亦持續與上級工會全國金融業工會聯合總會一起積極推動主管機關通過金融業職場不法侵害指引，期能給予會員更完善的職場環境。

21、**工會網站**：114 年 3 月工會網站辦理有獎徵答活動，期限內完成答題，並回答正確之會員每人可領取 200 元 7-11 禮券，此次有加碼活動是上級工會全金聯雙陳論壇的影片觀看人數若達 2 萬人，答題正確者再加碼 100 元禮券。
感謝所有會員熱情參與，上級工會全金聯雙陳論壇的影片觀看人數於 114.3.6 已突破 2 萬人！此次所有於期限內完成答題，並回答正確之會員每人可領取 300 元 7-11 禮券：禮券將於本次會員代表大會後發放(發放時需在職)完畢。

22、參與『人事評議委員會』，確保獎懲公平。

23、受理會員申訴，保障合法權益。

24、製發勞工教育文宣，提升會員的勞動意識。

25、提供會員勞工法令諮詢服務。

26、參與各友會之會務及研習活動，加強與各銀行工會間的聯繫。

27、工會會員結婚補助（6000 元禮金，110 人）、喪事補助（5000 元奠儀、花籃，158 人【含死亡員工 1 名】）、傷病補助（5000 元禮金，重大傷病 28 人、傷病 116 人、公傷 7 人）、生育補助（6000 元禮金，119 人）、流產補助（3600 元慰問金，16 人）、會員死亡補助（100,000 元慰問金，1 人），本年度共有 554 人申請。

28、會員的重大傷病（重度昏迷、癌症、住院手術等）慰問，出院後關懷慰問。

29、參與本行『職業安全衛生委員會』、『銷售紀律委員會』、『職場不法侵害委員會』。

30、召開『勞資會議』，溝通勞資認知歧見。自 110 年起，勞資會議紀錄於永豐雲上可查詢到，路徑為：溝通園地→知識庫→分類主題→永豐銀行→公告區→總經理辦公室→勞資會議紀錄。

31、工會網站的維護(<https://www.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 113 年度經費收入 30,100,235 元，支出為 25,235,701 元，本期餘數為 4,864,534 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

第八屆監事會召集人 吳子龍 敬上

參、討論事項：

一、案由：113 年度財務報告，提請審議。

說明：本案於 114 年 1 月 14 日經第 8 屆第 7 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

二、案由：本會 114 年度歲入、歲出預算書草案，提請審議。

說明：本案於 114 年 1 月 14 日經第 8 屆第 7 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

三、案由：113 年度購置股票明細表，提請審議。

說明：本案於 114 年 1 月 14 日經第 8 屆第 7 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

四、案由：本會 114 年度工作計畫草案，提請審議。

說明：1、持續追蹤並改善工作環境。

2、協助推動企業併購相關勞動法令。

3、續簽團體協約。

決議：照案通過。

五、案由：本會團體協約於 114.9.6 屆期，擬定增修條文詳如【附件一】，提請審議。

說明：本案於 114 年 3 月 18 日經第 8 屆第 9 次理監事會議決議通過。

決議：新增條文第 6 條參酌會員代表意見修正為「甲方如引進 AI 人工智慧資訊相關技術或設備，應於勞資會議提出是否影響乙方會員工作權益之評估報告，如有影響應與乙方協商相關配套措施，雙方取得共識後辦理。」；餘皆照案通過。

六、案由：擬推派常務理事郭芳環、陳慈中、王啟榮、陳怡全、曾衍諭及監事會召集人吳子龍代表本會進行團體協商；簽約代表為工會理事長郭芳環，提請審議。

說明：本案於 114 年 3 月 18 日經第 8 屆第 9 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

肆、臨時動議：無

伍、散會