



勞動檢查專案只是落實尊嚴勞動的開始， 絕不會是結束！

長期以往，台灣多數企業曲解及漠視勞基法相關規定，致使台灣勞動環境日趨惡化，勞動主管機關因勞檢人員不足或不了解行業特性，而致勞檢效益難以提升。台北市新任勞動局局長賴香伶基層工會出身，深知勞工心酸委屈，故依勞動檢查法第23條規定創立勞動條件檢查「陪同鑑定制度」，訂定「臺北市勞動條件檢查陪同鑑定作業要點」，希望透過各行職業相關之專家學者及具有一定經歷從業人員之參與，提供勞動檢查有利之蒐證或查證文件，抓出檢查「眉角」，提升勞動檢查之實質效益，減少檢查死角。



在「媒體業」率先試用後，成果斐然，今年七月則展開「銀行業」大規模勞動條件檢查。本次受檢的32家銀行業，經檢查結果違反勞動法令有：未給付加班費97%、超時工作69%、未依規定召開勞資會議56%，從前三項常見違規事實，顯見銀行業確實有著勞動條件高度違規現象，裁處金額暫估約九百萬餘元。本行在這次勞檢專案中有五項違反勞動基準法，名列32家銀行的第三名。分別違反：未如實核發加班費(案例很多)、未逐日記載勞工出勤狀況、一日工時超過12小時/一個月超過46小時、女性夜間十點工作未經工會同意、未定期召開勞資會議等，在主管機關眼裡是劣等生，已被列入重點勞檢事業單位。

勞動局除了開罰違規銀行外，同時函請「金管會」瞭解並關注銀行業的勞資關係及勞動條件的違法狀況，建議在辦理評鑑時作為評核之參考，共同督促銀行業僱主正視勞動應有權益。未來將導入「金管會」有關「法令遵循主管制度」及企業社會責任(CSR)之概念，請事業單位填復勞動法令自我檢核表，一系列的措施旨在讓銀行業正視勞動權益，遵法而行。

本行部份主管遵守勞動法令意願與觀念薄弱，有多位新員跟工會申訴：「主管表示試用期的新人輪值開關門不得申報加班費」，真是荒唐至極！試用期間的新人勞動權益與正職員工並無相異，乾脆說「試用期新人不得支領薪資」更省費用。工會希望總行高層能以正面的態度面對這次勞檢結果，企業要穩健長久的發展，遵守相關法令是最基本的條件，總行應積極提升各單位主管的管理職能及遵守相關勞動法令，**當勞工知道他的權益，而雇主卻不知道他的責任時，人才流失與士氣低落是必然結果**。工會亦呼籲各位會員勇敢主張自身的勞動權益，不要跟工會玩「你猜我是誰？」的匿名申訴，雙管齊下方能打造良好勞動環境，創造勞資雙贏的局面。提醒行方勿心存僥倖，明年針對金融業的專案勞動檢查仍會繼續實施，累犯的裁罰不但會加倍，也會公佈負責人姓名，損及企業形象。黑心企業、血汗公司終必淪於留不住人才、招攬不到優秀新血的慘境。

理事長 鍾發志

104.9.10