

本行與臺灣銀行股份有限公司企業工會

第 8 屆第 3 次勞資會議

一、時間：114 年 5 月 6 日（星期二）下午 3 時 0 分

二、地點：總行二樓會議室

三、主席：戴副總經理士原

紀錄：黃俊諺

四、出席代表：詳簽到單

五、報告事項：

（一）勞工動態：本行 114 年 4 月全行在職員工計 8,521 人，其中職員 7,307 人、工員 603 人、檢券員 117 人、警員 162 人(含駐衛警)及其他人員（含海外雇用、契約工、工讀生、約雇、約聘等）332 人，男性員工 3,770 人、女性員工 4,751 人。

（二）業務概況（附件 1）

（三）上次會議決議事項辦理情形（附件 2）

六、討論事項：

第一案

案由：建請行方檢討現行薪資調整機制一案。

勞方說明：

- 一、本行目前薪資調整已與公務人員脫鉤，鑒於臺灣這幾年已脫胎換骨，臺灣的景氣至少會好上 10 年，物價與薪資應會有持續結構化的改變，前一陣子央行總裁也有類似的說法，最近的財經媒體也提及，企業要壯大，調薪是不可逆的，並指出以臺灣金融業的薪資結構是沒有競爭力、是較低的。在台積電的帶動下，未來臺灣薪資結構的調整會成為企業界的顯學。
- 二、行政院已表示明年軍公教續調薪，2 年調薪共 7~8%，本行薪資已與公務員脫鉤，惟目前是兩年調薪一次，並有設上限但無設下限，這有一缺點，例如去年因同仁們努力臺銀獲利豐碩，卻未能及時反映在今年退休同仁的退休金及在職同仁的加班費上，這機制在一般企業或公股行庫上不會

這樣設計。在目前臺灣景氣樂觀下，是否對兩年調薪一次的制度可做調整或檢討。否則在現行制度下，可能會加大本行與泛公股銀行的薪資差距，不利於本行或土銀的留才、攬才，吸引力恐不足，對臺銀的永續經營可能會有一些不利的隱憂。

- 三、另本行 111~112 年度(預計調薪 4%)盈餘大幅超過 109~110 年度(112 調薪 5%)，顯見這調薪機制不合理且設計是有問題的，有可能 116 年同仁無法調薪。

資方說明：本行員工待遇調整係依據「財政部所屬國營銀行員工薪資調整作業規定」辦理，上揭所述有關往後年度盈餘超越之前年度，調薪幅度卻未能增加，確實有檢討空間，將伺機向主管機關反映。

決議：邀集相關單位研議，勞資雙方共同努力爭取薪資調整事宜。

第二案

案由：建請爭取修訂本行「臺灣銀行股份有限公司工友晉升技工作業要點」，將契約工年資列入升職之考核年資，提請討論。

勞方說明：

- 一、本行為激發契約工工作效率及落實獎優汰劣之管理，有關契約工之年度考評、獎金之核發，依照財政部 101 年 2 月 20 日台財人字第 10100522930 號函訂定臺灣銀行股份有限公司契約工年度考評、獎金作業注意事項，於 103 年正式實施，此後本行對契約工的相關權益政策再無推進。
- 二、伴隨著時間的流逝，長官們總是告訴契約工同仁們，要加油、要努力去參加金融研訓院辦理的本行入職考試(職員、技工、駕駛、工友)，這些契約工同仁有的天資聰穎、年紀輕，很迅速的可以達成目標，考取本行的其他職務，但也有一群是經過長期的努力，好不容易才考取工友的人，他們也認真想要再向上，也一直認真繼續努力準備每一次的行外及行內的工友升職員考試，長期抗戰的結果總是僧多粥少，惟一可以寄望升職為技工的路更是漫長。
- 三、經檢視本行「臺灣銀行股份有限公司工友晉升技工作業要點」，升職應具資格需要任工友(或臨時工友)20 年以上，任職於契約工期間之年資竟然無法記入連續服務年資，這些努力、認真為本行做事的契約工同仁在

本質上和臨時工友有不同嗎？

四、因此建請爭取修訂本行「臺灣銀行股份有限公司工友晉升技工作業要點」，將契約工同仁之年資亦列入升職應具資格，替契約工同仁爭取權益。

資方說明：按本行契約工非屬本行預算員額內人員，僱用期間權利義務事項，均約定於勞動契約書內，另本行工員之進用，係依「財政部所屬金融保險事業機構人員進用辦法」規定，以公開甄試方式辦理，爰契約工應依規定報名參與本行對外公開新進工員甄試錄取後進用。

決 議：維持現行規範。

第三案

案 由：建請提升本行四職等駕駛、技工至五職等（暫稱駕駛技術員及技術員），以提昇基層勞工工作士氣，增加人力資源運用彈性及配合政府照顧基層勞工青年的政策。

勞方說明：在老年化、少子化衝擊下，本行亦面臨招募員工不易不足之窘境，導致遇缺遇退不補，分行人力越來越少，人力調度愈形緊缺，許多原本屬於職員的工作委由駕駛、技工支援（如會計傳票之編號、整理、合計），目前本行駕駛、技工很多均擁有大學學歷，其工作能力及敬業態度不輸一般職員，故建議此案，提升其職等視同職員。可從事一部分職員的工作。

辦 法：四職等駕駛、技工欲晉升五職等駕駛技術員及技術員者需五年年資，考績3甲2乙以上且須銀行內部控制及內部稽核證照考試合格。

資方說明：本行各職等新進人員之進用，係依據行政院核定「財政部所屬金融、保險事業機構各職等職位新進人員資格條件及核薪標準表」規定辦理。

決 議：維持現行規範。

第四案

案 由：本行無制定退休辦法，以引用財政部所屬金融保險事業機構人員退休撫卹及資遣辦法適用本行員工，然本行同屬國營事業，要求

比照一樣國營事業適用的經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法，制定應准其自願退休：年滿六十歲、任職滿十五年以上年滿五十五歲、任職滿二十五年以上等情事，以符勞動基準法規範及同屬國營事業之自願退休待遇。

勞方說明：

- 一、勞動基準法之第六章退休第 53 條：勞工有下列情形之一，得自請退休：工作十五年以上年滿五十五歲者。工作二十五年以上者。工作十年以上年滿六十歲者。
- 二、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法之第二章退休第 4 條：各機構人員在經濟部所屬各機構連續工作五年以上，有下列情形之一者，得准其自願退休：年滿六十歲。工作十五年以上年滿五十五歲。工作二十五年以上。
- 三、財政部所屬金融保險事業機構人員退休撫卹及資遣辦法之第四章退休金第 12 條：事業人員在本部所屬同一機構（含所屬機構）連續任職五年以上，有下列情形之一者，應准其自願退休：年滿六十歲。任職滿二十五年。

建議辦法：

- 一、移送勞資會議協商，請資方修改財政部所屬金融保險事業機構人員退休撫卹及資遣辦法。
- 二、請理事長於財政部聯繫會議上提案，最好能聯合土銀及輸出入銀行共同爭取。

資方說明：查本行為財政部所屬國營金融事業機構，職員退休規定係依據「財政部所屬金融保險事業機構人員退休撫卹及資遣辦法」辦理。按本行職員係屬公務員兼具勞工身分，依勞動基準法第 84 條規定，公務員兼具勞工身分者，其有關退休、撫卹等事項，應適用公務員法令之規定。本行與經濟部所屬事業機構雖同為國營事業機構，然兩者無論於產業特性、文化背景、退撫制度沿革均不同，致適用之退撫法規有所差異。考量本行與經濟部所屬事業機構各方面之差異性，且本行退休規定非依勞動基準法辦理，建議仍依現行「財政部所屬金融保險事業機構人員退休撫卹及資遣辦法」

辦理。

決 議：維持現行規範。

第五案

案 由：建議調整輪班人員在無大眾運輸工具時，需使用計程車為上班工具之交通津貼。

勞方說明：例如目前機場輪班人員，在無大眾運輸工具時，需使用計程車為上班工具，目前至機場上限為 420 元，機場至住處上限 500 元，已經過 20 多年未調整，建議依物價上漲指數或依調薪幅度予以調整。

資方說明：

- 一、依據本行 86 年 10 月 18 日銀人乙字第 15873 號函，有關桃園國際機場分行外幣兌換輪班人員之交通補助費，係於無大眾交通工具行駛時段出勤，以計程車代步者，車資最高以桃園火車站至桃園國際機場段之車資為限，依規定覈實報支。
- 二、經調查本行各機場分行後，發現桃園國際機場分行之外幣兌換輪班人員以計程車出勤之交通補助費，早班補貼上限為 420 元，晚班補貼上限為 500 元。又外幣兌換係屬機場分行之核心業務，而桃園國際機場分行之外幣兌換輪班人員甚多，使用頻率相較於其他機場分行偏高，且經透過 Uber、大都會車隊等網站試算所需車資後，應認計程車代步之交通補助確實有時過境遷、物價上漲等因素，而有調整該項補助之空間。

決 議：擬請各機場分行重行檢視該項交通補助費調整之必要性與合理性後，函報本行由首長簽核奉准後予以調整。

第六案

提案人：臺灣銀行股份有限公司

案 由：建請調整幹部訓練班等有關勞動法規之課程。

勞方說明：查幹部訓練班之授課時數確已縮減，考量銀行業務發展與提升幹部專業職能，以達培育人才之目標，爰配合行方課程需求，擬將工會推薦之勞動法規課程調整至其他班別授課。

資方說明：查本行前於第 7 屆第 4 次勞資會議之決議，有關幹部訓練班、總務

人員訓練班及相關班別安排適當之勞動法規課程，講師名單由臺銀企業工會推薦。惟現因幹部訓練班課程時數大幅縮減，且主要業務課程時數亦受到影響之狀況下，擬先予取消工會推薦之勞動法規課程，並適時於其他班別(如新進人員訓練班)再行安排該項課程。

決 議：照案通過。

七、前次決議情形：

第一案：現行押運鈔券安全獎金發放建議變更。

決 議：維持現行規範。

第五案：請臺灣銀行切實要求行員遵循各項法令，同時辦理各項業務（例如貴金屬部福利金提存方式），亦應遵循法令。

決 議：維持現行規範。

第六案：討論 ATM 待命情事。

決 議：已依相關規定辦理，本案撤案。

第七案：建請行方修訂單位副主管（副經理、副處長）之經營績效獎金核發作業要點，將單位副主管人員考核等級權數酌予適當提高，並建立不適任退場機制，以符合獎懲一致性原則。

決 議：維持現行規範。

第九案：請貴行依團體協約，代扣海外分行會員會費。

決 議：維持現行規範。

臨時動議第二案：請行方依法辦理公務人員休假保留，併員工退休金計算方式。

決 議：維持現行規範。

復議案第一案：業庫行押鈔人員在預算內酌予投保乘客險。

決 議：維持現行規範。

八、臨時動議：

九、散 會：下午 4 時 0 分

本行 114 年度(1 至 3 月)業務概況

一、114 年度營運目標說明如下：

單位：新臺幣億元(外匯美元億元)

項目	114 年度 目標數	113 年度 目標數	比較(%)
存款	50,769	48,517	增加 4.64%
放款	34,389	32,722	增加 5.09%
外匯業務	3,640	3,259	增加 11.69%
盈餘 (立法院財委會審查數)	152.81	133.10	增加 14.81%

二、截至 114 年 3 月主要業務營運情形說明如下：

(一)存款累積營運量為新臺幣 52,119 億元，放款累計營運量為新臺幣 35,215 億元，存放比率 67.57%。

(二)外匯業務量為 1,007 億美元，稅前盈餘為新臺幣 46.07 億元。

單位：新臺幣億元(外匯美元億元)

項目	114 年度 目標數	1 至 3 月 營運量(業務量)	達成比率	較應達進度 超前或落後
存款	50,769	52,119	102.66%	超前 3.27%
放款	34,389	35,215	102.40%	超前 5.43%
外匯業務	3,640	1,007	27.66%	超前 2.66%
盈餘 (立法院財委會審查數)	152.81	46.07	30.15%	超前 5.15%

上次(第8屆第2次)勞資會議議案執行情形

提案與決議	執行情形
第一案：現行押運鈔券安全獎金發放建議變更。 決 議：俟發行部處理有一定的結果，下次再討論。	【發行部】 關於「為防止高屏地區司機疲勞駕駛及維護運鈔安全，建議行方與高屏地區發庫行間雙向運送券幣者，出差日程，恢復為三日差」乙節，本部雖於112年3月9日中央銀行召開「新臺幣發行業務協調會」極力爭取，惟中央銀行在會議中仍堅持之前看法(即不同意恢復三日差)，並做成決議略以：因與行政院頒「國內出差旅費報支要點」規定不符，礙難恢復為三日差。
第二案：建請大貨車駕駛比照郵局調整津貼 決 議：照現有規定辦理。	【人力資源處】 依照決議辦理。
第三案：建請替使用自有車輛交換票據之人員投保意外險。 決 議：通過(資方說明)，建議總務處行文不限於票據交換，如洽公或寄信等公務亦請調整人力。	【總務處】 已於112年5月3日行文各單位，發文字號：銀總務乙字第11200016641號函
第四案：有關本行自指定適用勞動基準法後之退休、撫卹及資遣年資，其月平均工資內涵之不休假加班費計算項目，擬比照同業作法予以修正乙案，提請討論。 決 議：通過(資方說明)。	【人力資源處】 依照決議辦理。
第五案：請臺灣銀行切實要求行員遵循各項法令，同時辦理各項業務(例如貴金屬部福利金提存方式)，亦應遵循法令。 決 議：緩議。	【貴金屬部】 遵照財政部102年5月24日台財人字第10208614791號函示辦理，依營業收入之0.15%編列(其中黃金業務係以扣除相關成本及損失後之淨額計算)。
第六案：討論ATM待命情事。 決 議：等新系統(ATM連線監控系統)建置完畢再行討論。	【國內營運部】 「自動櫃員機集中管理系統」項下之「設備狀態監控」及「自動通報功能」目前仍在開發中。 【人力資源處】 目前本行營業單位若有收到ATM連線系統之簡訊通知，均會協調相關同仁前往行舍進行處理，並依勞基法及本行相關規範，按照同仁之實際出勤時間覈實計給加班費

第七案：建請行方修訂單位副主管（副經理、副處長）之經營績效獎金核發作業要點，將單位副主管人員考核等級權數酌予適當提高，並建立不適任退場機制，以符合獎懲一致性原則。 決 議：請人力資源處再研議，下次再討論。	或加班補休。 【人力資源處】 一、查本行 108 年至 112 年考列甲等比例統計，單位主管及專門委員部分，考甲比例平均已高達 90.86%，另副主管及研究員考甲比例亦平均高達 87.22%，高襄級以下職員考甲比例平均為 73.93%，實際上單位副主管考乙比率並不高。 二、考量提高單位副主管之考核等級權數，將減少基層員工之獎金，且副主管人數較單位主管人數為多，薪資已較基層員工為高，加權計算後，基層員工獎金受侵蝕幅度較大，易遭基層員工非議或反彈。又單位副主管考乙比率實際上並不高，考量現行獎金制度，副主管之薪津基數已較基層為高，若又再提升全體副主管之考核等級權數，對基層員工顯不公允，爰本案建議仍依現行作業方式為宜。
第八案：請總行恢復編列預算或專案補助臺灣銀行退休人員協會（以下簡稱退休協會），以協助退休協會維持會務並落實本行關懷慰問眾多退休員工之美意。 決 議：通過(資方說明)。	【人力資源處】 依照決議辦理。
第九案：請貴行依團體協約，代扣海外分行會員會費。 決 議：視人力資源處之處理情形以後，下次再討論。	【人力資源處】 本案經電洽臺灣銀行企業工會表示，目前代扣海外分行會員會費運作情形尚無其他問題，爰依現行作業方式處理。
第十案：關懷照護退休貧困之員工。 決 議：維持現行規範。	【人力資源處】 依照決議辦理。
第十一案：職場不法侵害案件通報之先期查察人員。 決 議：依個案由工會派員查察，並發文由人力資源處簽奉核准後給予調查人員公假。	【人力資源處】 依照決議辦理。
臨時動議 第一案：為表彰本行為守法之國營企業，無規避勞動基準法之故意，建請行方將目前退休前 6 個月，員工加班須呈送企業負責人批准，修正為每月加班 10	【人力資源處】 本行已發函宣導予各單位。 112 年 12 月 1 日銀人資乙字第 11200067231 號函。

小時以內，仍由分行各單位主管核准即可，逾 10 小時以上仍維持現行制度。 決 議：行文全行宣導強調，請單位不要指派屆齡或申請退休同仁加班，若有加班需求，請依照本行代理人制度，請代理人協助處理。	
臨時動議 第二案：請行方依法辦理。 一、公務人員休假得以時計；每年至少應休假日數，由總統府、國家安全會議及五院定之。休假並得酌予發給補助。確因公務或業務需要經機關長官核准無法休假時，酌予獎勵。 二、前項應休假日數以外之休假，當年未休假且未予獎勵者，得累積保留至第三年實施。但於第三年仍未休畢者，視為放棄。 三、政務人員及民選地方行政機關首長未具休假十四日資格者，每年應給休假十四日。但任職前在同一年度內已核給休假者應予扣除。其未休畢者，視為放棄。 四、第一項補助之最高標準，由行政院人事行政總處會商銓敘部定之。 決 議：併退休金計算方式，請人力資源處研議如何處理。	【人力資源處】 一、有關休假部分，本行無強制規定必休日數，現行未休之休假可保留至次年年底。若前一年度休假日數仍未休者，於次年底核發未休假加班費（以前一年度 12/31 薪額核發）。發文字號：112 年 12 月 15 日銀人資乙字第 11200070361 號函。 二、有關休假保留至第三年實施，對退休金之計算並無影響。
復議案 第一案：業庫行押鈔人員在預算內酌予投保乘客險。 決 議：請各主政單位(發行部等)再去研議。	【發行部】 一、依據行政院頒「公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法(下稱發給辦法)」第九條第一項規定，本辦法施行後，各機關學校，除但書列舉之特殊情況外，不得再為其人員投保額外保險。揆其規範意旨，係指執行職務人員如發生意外事故，可依發給辦法發給慰問金，基於不重複給與原則及經濟效益考量，故限制不得再為其人員投保額外保險。 二、經查本行業庫行押鈔人員非屬上開

發給辦法第九條第一項但書列舉之執行特殊職務而例外得額外保險者(第二款)，此見解經本行法令遵循處108年8月13日法事字第10850028141號函釋在案。

- 三、再按，本行受中央銀行委託辦理新臺幣發行附隨業務(包括券幣之收付、運送、調節供需及整理回籠券)，該等發庫行運送發庫資金之鈔券押鈔人員是否再投保乘客險，中央銀行亦持否定見解(即不得再額外投保)，併此敘明。
- 四、各營業單位員工業務上有押運鈔券必要時，總行國內營運部已有委外辦理機制之規範，且已經有多家分行採用(目前有94家採用保全)，運作上尚稱順暢，委外保全運送券幣申辦程序與其費用等節，可逕洽該部。
- 五、末按，本部負責辦理發庫業務，至於業庫行運送券幣作業，屬銀行一般營運範疇，顯與發庫業務有間，已非本部業管範疇。