

臺灣銀行企業工會

第 6 屆第 3 次會員代表大會

勞動教育訓練

課程講義

§ 金融業常見勞資爭議之探討 §

§ 勞動政策或法令之發展對勞資關係之影響 §

講師：全國金融業工會聯合總會 韓仕賢 秘書長

勞動部 綜合規劃司 王厚誠 司長

104 年 6 月 11 日

金融業常見勞資爭議之探討



韓仕賢 hangshr@gmail.com
全國金融業工會聯合總會秘書長
2015/06/11 臺灣銀行企業工會

以前有單身禁孕條款➡ NO!!

- 《性別工作平等法》第11條
- 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。
- 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

就業歧視、性騷擾之禁止〔1〕

- 《就業服務法》第5條：
- 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。
- 雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：
 - 一、為不實之廣告或揭示。
 - 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
 - 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
 - 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
 - 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

就業歧視、性騷擾之禁止〔2〕

- 《性別工作平等法》第12條
- 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：
 - 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。〔敵意工作環境性騷擾〕
 - 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。〔交換型性騷擾〕
- 前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

小心職場霸凌

- 根據勞動部「勞工紓壓健康網」，「職場霸凌」是指：在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，帶來沉重的身心壓力。
- 職場霸凌的施暴者多數為上司。最常見的類型：言語謾罵、冷嘲熱諷、勞務分配不均。以下描述都屬職場霸凌：公開或私下對被霸凌者咆哮、羞辱、威脅。貶低被霸凌者的努力、能力、尊嚴。對被霸凌者吹毛求疵，刻意在小事上為難。刻意誤解、扭曲被霸凌者的言語與行動。孤立、排擠、冷凍被霸凌者。主管剽竊屬下工作成果與功勞。找理由不讓被霸凌者請假。找理由要被霸凌者加班卻不給加班費。無故要求被霸凌者離職或退休。

常見勞動契約約定問題

- 約定「試用期」、「最低服務年限」、「競業禁止」等條款➡怪怪的...合法不合理？
- 勞動派遣的問題➡雇主責任的問題
- 違法強迫員工超時工作、沒加班費➡檢舉要求勞動檢查、勞工要得到加班費嗎？
- 調動問題➡雇主必要之協助？
- 各類獎金常常看得到、吃不到
- 工作規則不利益變更➡合理性及必要性？

終止契約的爭議〔1〕：逼退、資遣

- 勞動基準法第11條（雇主預告終止勞動契約之事由）
- 非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
 - 一、歇業或轉讓時。
 - 二、虧損或業務緊縮時。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
 - 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
 - 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

終止契約的爭議〔2〕：懲戒解僱

- 第12條（雇主無須預告即得終止勞動契約之事由）
- 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
 - 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
 - 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
 - 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
 - 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有之物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
 - 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。
- 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

不當勞動行為➡申請裁決

- 無工會主義 (non-unionism) ➡
雇主不當勞動行為 (unfair labor practice)
- 雇主藉由人力資源管理手段，減低勞工對工會的需求，挑戰集體工業關係制度，轉向以雇主為中心的管理模式，甚至對勞工或工會進行不當勞動行為，侵害工會團結權。
- 1. 雇主介入支配 (例如：插手工會事務；訂定黃犬契約；違反中立、平等對待義務)
- 2. 雇主對勞工有不利之待遇 (例如：減薪、降調、解僱)
- 3. 雇主拒絕團體協商 (例如：拒絕、拖延協商，拒絕提供協商必要資料)
- 台灣相關法律規定：工會法第35條、團體協約法第6條

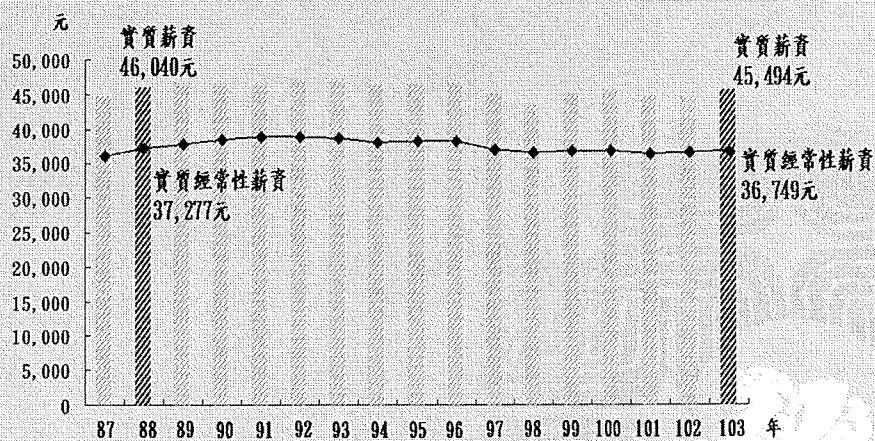
常見團體協約協商爭議

一、協商準備 1. 聲稱未收到協商之請求 2. 質疑工會之協商資格 3. 質疑工會協商代表之產生資格 4. 佯裝協商，並動用各種手段阻擾協商之進行，例如：拖延協商期程	二、協商進行 1. 對協商內容皆以已有規範而拒絕協商 2. 雇主迴避工會，直接與工會會員進行個別協商或通知 3. 不願意提供協商必要資料，如財務報表
三、僵局處理 1. 打壓工會幹部、對會員施壓要求退出工會 2. 協商後不送主管機關核可	四、締結協約

違反誠信協商!!!

勞動政策或法令之發展對勞資 關係之影響

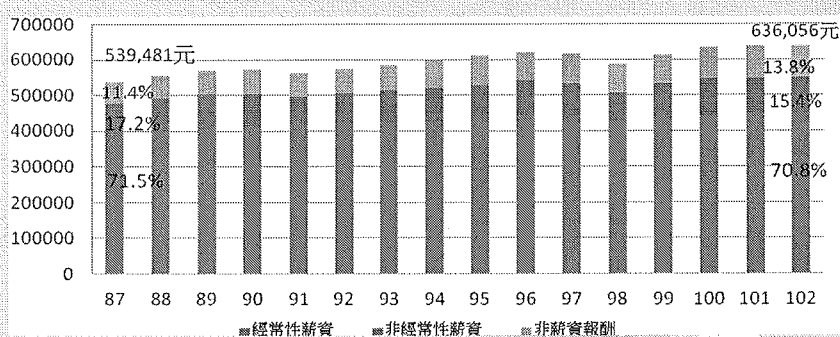
促進企業加薪



資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」

促進企業加薪

近年工業及服務業受僱員工勞動報酬結構



資料來源：行政院主計總處「受僱員工動向調查」。

備註：1. 經常性薪資指按月支付員工之報酬，包括本薪、按月給付之固定津貼及獎金。

2. 非經常性薪資包括加班費與非按月發放之工作、績效、全勤獎金、年節獎金、員工紅利等。

3. 非薪資報酬包括員工保險費、退休準備金或退休金、資遣費、職工福利金、其他福利金等。

促進企業加薪

青年勞工目前工作平均經常性薪資分布情形
單位：％、元

項目別	合計	未滿3萬元	未滿2萬元	2-未滿3萬元	3-未滿4萬元	4萬元及以上	平均每月經常性薪資
97年10月	100.0	61.3	16.1	45.2	28.5	10.2	27,831
99年10月	100.0	62.2	16.3	45.9	27.0	10.7	27,565
101年10月	100.0	63.8	14.9	48.9	25.9	10.3	27,425
103年10月	100.0	57.8	9.2	48.6	30.3	11.9	28,925
年齡							
15-19歲	100.0	94.6	41.8	52.8	3.1	2.3	20,584
20-24歲	100.0	75.3	12.6	62.7	21.2	3.5	25,553
25-29歲	100.0	44.0	3.3	40.7	38.5	17.4	31,711

資料來源：勞動部「青年勞工就業狀況調查」

促進企業加薪

初任人員平均每人月經常性薪資—按教育程度分
單位：元、%

年別	國中以下	高中或高職	專科	大學以上	大學程度分	
					大學	研究所以上
97	19,688	21,117	23,908	28,047	26,563	31,453
98	19,543	20,869	23,588	27,697	26,175	31,214
99	19,848	21,155	23,891	28,000	26,455	31,679
100	19,822	21,183	23,388	28,203	26,577	32,321
101	20,375	21,727	23,732	28,193	26,722	31,639
102	20,690	21,946	23,890	28,405	26,915	32,017
103 (p)	21,060	22,346	24,297	28,688	27,179	32,258
103年較97年 增加金額(元)	1,372	1,229	389	641	616	805
103年較97年 增加百分比(%)	6.97	5.82	1.63	2.29	2.32	2.56

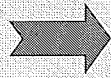
資料來源：勞動部「職類別薪資調查」

說明：1. 96年因工商及服務業普查，職類別薪資調查停辦一次。
2. 103年統計結果為初步統計數據。

促進企業加薪

- 政府
- 加薪四法
- 檢討基本工資

盈餘



利潤分享計畫書



勞方

資方

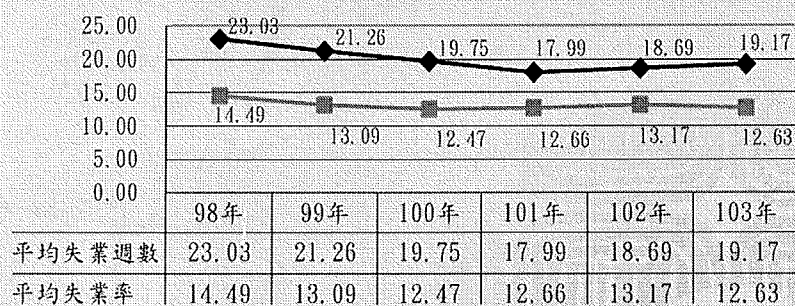
促進青年就業

失業情形按年齡分 單位：％、千人

104年平均 (1至3月)	總計	15-19 歲	20-24 歲	25-29 歲	30-34 歲	35-39 歲	40-44 歲	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65歲 以上
失業率	3.71	8.11	12.34	6.37	4.08	3.10	2.20	2.30	2.13	1.60	1.07	0.14
失業人數	430	10	95	90	69	51	33	34	28	15	6	0

促進青年就業

歷年15-24歲青年平均失業週數及平均失業率



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」

促進中高齡者就業

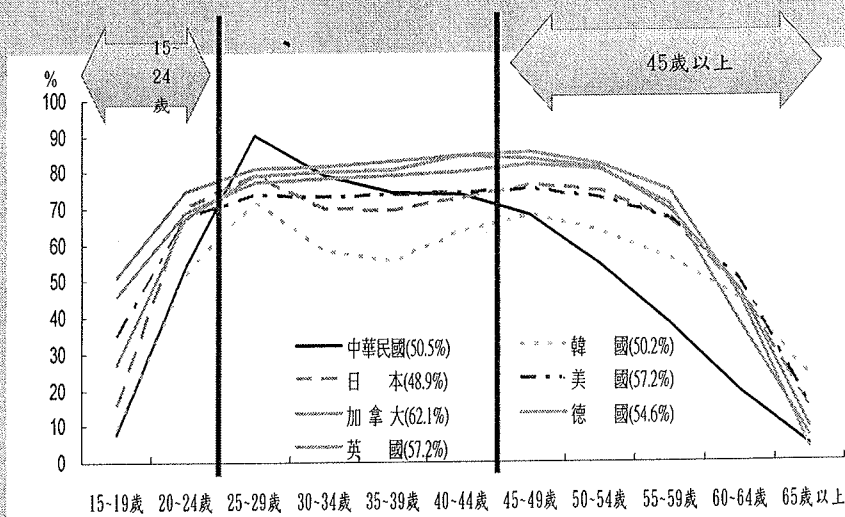
2013年勞動力參與率—按年齡分

單位：%

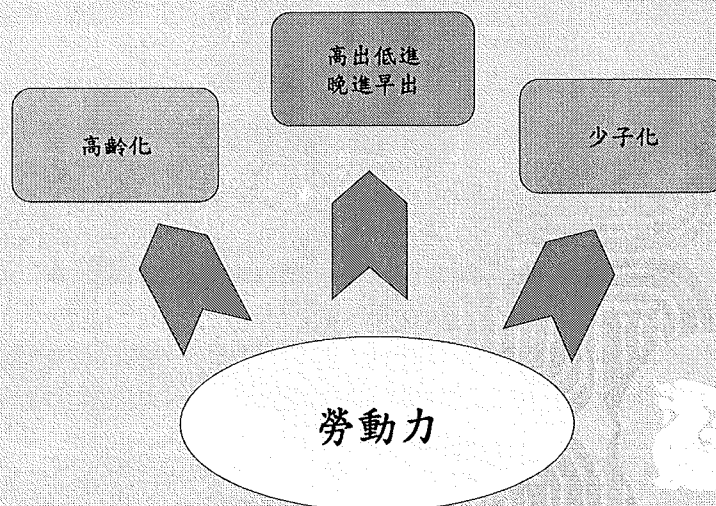
項目別	中華民國	韓國	日本	美國	加拿大	德國	英國
總計	58.4	61.5	59.3	(1) 63.2	66.5	60.3	(1) 63.3
15~19歲	8.1	7.7	15.5	(2) 34.5	49.5	29	(2) 45.0
20~24歲	52.7	47.6	69	70.7	76.2	69.6	73.3
25~29歲	92.5	74.1	86.4	80.6	84.9	83.1	84.8
30~34歲	86.7	75.6	83.2	81.9	87.2	87.1	86.3
35~39歲	84.1	75.1	83.2	82.1	88	87.9	86
40~44歲	84	79.2	84.7	82.3	88.5	90	86.5
45~49歲	79.6	80.9	86.2	81.2	86.6	89.7	86.9
50~54歲	68.3	77.6	85.1	78.3	84.8	86.9	84.7
55~59歲	53.2	70.7	79.5	72.4	74	80.2	76.2
60~64歲	33.4	58.5	61.4	55	53.7	53.3	48.2
65歲以上	8.3	31.4	20.5	18.7	13	5.5	9.8

平均年齡102年為57.4歲，而後有部分再投入職場，經推估實際退休年齡為61.3歲

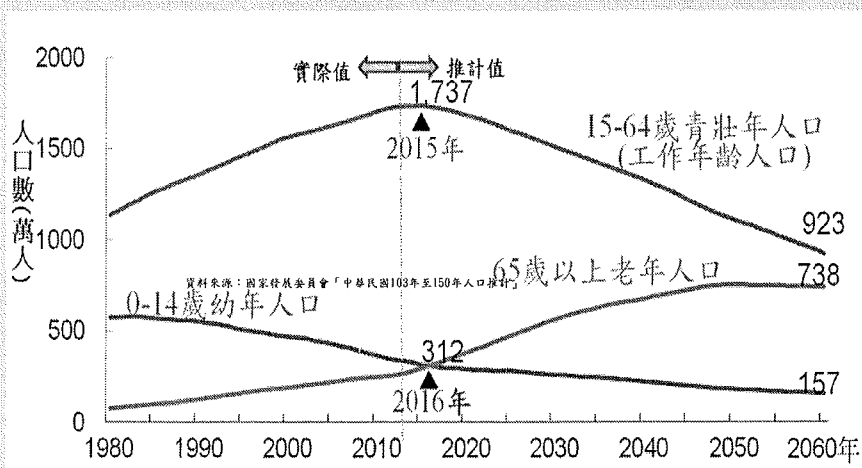
促進婦女就業



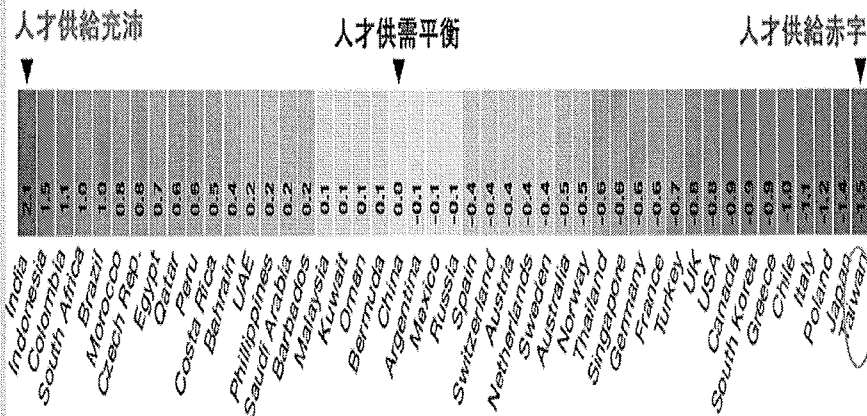
促進青年、中高齡及婦女就業



補充勞動力



補充勞動力



補充勞動力

依產業別區分		依國籍別區分		
產業外勞	人數	國別	人數	比例
製造業	324,336	印尼	236,427	41.73%
船員	10,445	越南	155,115	27.38%
營造業	5,576	菲律賓	115,481	20.88%
社福外勞	226,161	泰國	59,489	10.50%
看護工	223,949	其他	6	0.00%
家庭幫傭	2,212	總計	566,518	100.00%
總計	566,518			

在臺外勞人數

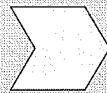
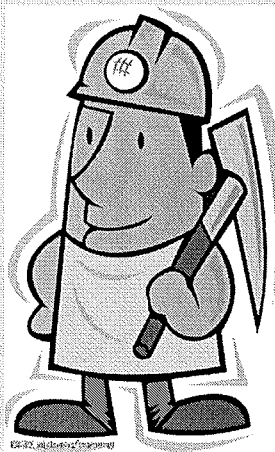
104年3月底

補充勞動力

外勞在臺工作9年以上未滿12年人數-
依開放行業及工作期間區分
截至104年3月底止 單位：人

工作期間	製造業	營造業	漁船 船員	家庭看 護工	機構看 護工	外展看 護工	家庭 幫傭	小計
9年以上 未滿10年	331	5	2	786	104	0	3	1,231
10年以上未 滿11年	222	0	2	1,383	70	0	2	1,679
11年以上未 滿12年	164	0	0	721	16	0	3	904
總計	717	5	4	2,890	190	0	8	3,814

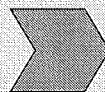
補充勞動力



新增外勞來源國

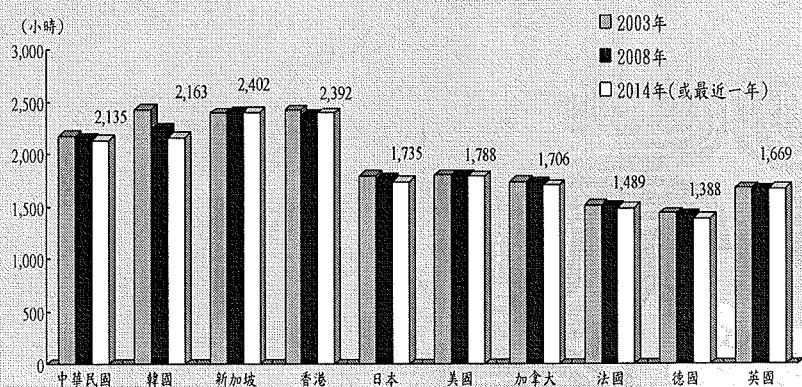


規劃補充外籍技術人力



檢討移民政策—客工是否變
移工

縮減法定工時

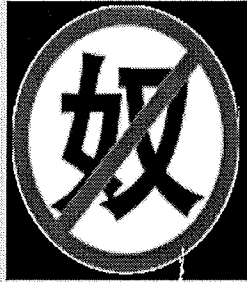


派遣勞工保護立法

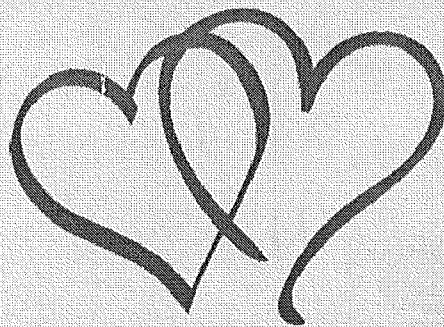
各國派遣勞工就業者人數比率
單位：%

年別	中華民國	韓國	日本	美國	英國	德國	法國	義大利	荷蘭	比利時	瑞典	奧地利
2007	...	0.3	2.1	2.1	4.7	1.9	2.5	0.9	2.8	2.2	1.3	1.6
2008	...	0.3	2.2	1.9	4.1	1.9	2.3	0.9	2.9	2.1	1.3	1.6
2009	...	0.4	1.8	1.5	3.7	1.6	1.7	0.7	2.4	1.6	1.0	1.4
2010	...	0.4	1.5	1.8	3.0	2.0	2.0	0.9	2.5	1.9	1.3	1.6
2011	1.43	0.5	1.5	1.9	3.6	2.0	2.2	1.0	2.6	2.0	1.4	1.8
2012	1.40	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
2013	1.38	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
2014	1.40	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

資料來源：中華民國—行政院主計總處「薪資及生產力統計年報」、「工商及服務業普查」。
其他—日本「國際勞働比較」(2014年)



政府介入是
否過多？



感謝聆聽
敬請指教