

本行與臺灣銀行企業工會、高雄市台灣銀行企業工會

勞資會議會前會議程 會議簽到簿

一、時間：105年3月23日（星期三）下午2時整

二、地點：總行2樓會議室

三、主席：

魏江霖

紀錄：蔡晴棠

四、出席代表：

勞方代表

吳代表振昌

吳振昌

蔡代表能松

蔡能松

鄭代表桐木

鄭桐木

阮呂代表文欽

阮呂文欽

林代表銘川（請假）

高代表全壽

高全壽

傅代表芊芊

傅芊芊

陳代表勝義

陳勝義

王代表碧霞

王碧霞

陳代表錫川

陳錫川

黃代表士誠

黃士誠

白代表環榮

白環榮

吳代表宜苞

吳宜苞

楊代表瑞璿（請假）

蘇代表嫻華

蘇嫻華

林代表順山

林順山

楊代表鎮彰

楊鎮彰

梁代表健男

梁健男

資方代表

魏代表江霖

倪代表明祥

彭代表郁方

潘代表博仁

何代表琴

倪明祥

彭郁方

潘博仁

何琴

黃代表培明

黃培明

林代表文瑛

林文瑛

葉代表春麟

葉春麟

周代表文增

周文增

黃代表美英

（請假）

請假或缺席代表

勞方：楊瑞填、
林銘川

資方：黃代表美英

列席者：

彭士船
林炳宏
岑得祥
蕭敬祥
張明潤
葉國德
江家華
徐兆敏
蘇致誠
廖季芝
吳卓倫
林育仲

五、推選勞方共同主席：本次會議由吳代表振昌及陳代表錫川就各自工會提案部分、與魏代表江霖擔任共同主席。

六、主席致詞：(略)

七、經秘書單位人力資源處說明，列席代表發言需經共同主席同意，始得為之；並經徵詢二工會出席代表意見，對於本次「勞資會議會前會」結論，由二工會理事長代表本次會議出席代表而為簽字承認，並無異議。

八、討論事項：

第一案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請貴行提高員工伙食費至 2,400 元，並回溯至 104 年 1 月 1 日起實施。

勞方說明：

一、依財政部 104 年 3 月 10 日台財稅字第 10404525720 號令，自 104 年 1 月 1 日起事業單位膳食費或員工伙食代金之免稅額度已調高至 2,400 元。

二、近年各項民生物資價格上漲，財政部為鼓勵企業調高員工伙食費、減輕員工租稅負擔，特頒最新解釋令調高伙食費之免稅額，鼓勵民間企業比照提高員工伙食費，增進員工福利並促進職場環境提昇。

三、同業中第一銀行、永豐金控、臺北富邦銀行與合庫皆已

提高伙食費為 2,400 元，渣打銀行更提高至 2,500 元。

資方說明：

一、查「中央政府附屬單位預算執行要點」第 9 點規定：「實施用人費率事業年度用人費用，應切實依照行政院訂定之『公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則』、行政院臺八十八人政四字第 48711 號函核定之經營績效獎金核發原則及相關規定辦理；各基金有關員工待遇、福利、獎金或其他給與事項，應照行政院訂定之有關規定辦理，不得自訂標準支給。」，復查行政院 70 年 7 月 9 日臺七十八人政四字第 18584 號函以：「本院曾規定各機關學校有關員工待遇事項，非經專案報院核准不得自訂標準先行支給，如有未經報院核准先行自訂標準支給者，其有關之負責人及主辦人事、主計人員均應嚴予議處。」本行係實施用人費率事業機構，依規定除經營績效獎金、地域加給外，並無其他任何津貼，臺灣銀行企業工會建請提高伙食費至 2,400 元乙案，本行目前並無伙食費津貼且核與上開規定不符，合先敘明。

二、卷查前台灣省政府 81 年 11 月 4 日八一府人四字第 102331 號函略以，所報擬調整貴行 82 年度員工薪給及併銷午餐費，並自 81 年 7 月 1 日起實施案，同意照辦，至併銷午餐費數額以 750 元併銷。復查財政部 82 年 10 月 14 日台財稅字第 821499933 號函以，公營金融機構員工自 82 年度起薪給調整併銷之午餐費與其單一薪俸中相當於實物配給（不含眷屬）部分合計數，未超過營利事業所得稅查核準則第 88 條第 1 款第 1 目規定之限額者，該

項併銷之午餐費准免予計入員工薪資所得課徵所得稅。

三、本行業以 104 年 5 月 15 日銀人資字第 10400022361 號函建請財政部，就調高之上限金額扣減實物配給 928 元之差額，調整本行可抵扣之午餐費為 1,472 元，合計數不超過 2,400 元，並仍依上開財政部 82 年函示辦理。惟財政部業於 104 年 8 月 31 日以台財人字第 10400655210 號函轉行政院人事總處 104 年 8 月 26 日總處給字第 1040044585 號函並覆前揭本公司 104 年 5 月 15 日函，認基於整體公教員工及公營事業機構類同事項處理之一致性，公營事業機構員工已併銷之午餐費數額「不宜再做調整」。

決 議：本案伺機再行爭取。

第二案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：貴行員工假日出勤，常未依勞基法規定，核發一日所得或加班費，致使員工權益受損，建請貴行改善。

勞方說明：貴行員工假日出勤，若擬依勞基法規定，核發一日所得或加班費時，依 100 年 4 月 19 日銀人資乙字第 10000185401 號函規定，需函報總行核准，致使營業單位為免除麻煩及被總行關切，常改以補休或發給值班費處理，致員工權益受損。

資方說明：

一、按本行為國營事業機構，為加強加班事務之管理，除依勞動基準法相關規定訂有「臺灣銀行員工逾時工作報酬

支給要點」外，並依審計部 92 年 2 月 20 日台審部肆字第 920559 號函及財政部 92 年 8 月 22 日台財人字第 0920850642 號函，訂有支領加班費加強管制措施。依據勞動基準法第 30 條第 1 項規定「勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時」，是週休二日之週六（休息日）指派正常班同仁出勤者，雇主應支付延長工作時間之工資（即加班費）。復依該管制措施，休假（休息）日除因具時效性任務，須即時處理，經事先報經總行核准，得指派員工出勤外，餘如非天災、事變或突發事件，單位主管亦一律不得指派員工加班。另經總行核准於星期六出勤之員工，均應親自刷卡，紀錄出勤時間，未刷卡者不得報支費用。

二、依據勞動基準法第 39 條規定，雇主使勞工於同法第 37 條所訂之休假日工作者，工資應加倍發給。另依本行工作規則第 57 條規定「…如因工作需要，徵得本行員工或工會同意於休假日或特別休假日工作者，加倍發給該日之薪（工）資。前項所稱薪（工）資加倍發給，係指除當日薪（工）資照給外，再加發一日薪（工）資。」。

三、鑑於各單位基於各項事由（執行業務或 ATM 排障或配合辦公室工程施工、清潔打蠟等事務）須指派同仁於休假（休息）日出勤，並依據上開規定及出勤性質、時間等考量，經同仁同意後以補休、值班費、加班費或申請一日所得方式辦理，本行依據主管機關規定，在配合政府撙節費用管控目的下，經簡化行政程序，目前僅就各單位指派同仁於休假（休息）日出勤，且欲支領加班費或

一日所得部分，要求事先報經總行核准；再者，經詢臺灣土地銀行及中國輸出入銀行等目前作法均與本行相同，尚無變更之理由。

決 議：本案錄案供參。

第三案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：ATM 每到連假，貴行都會來文規定各營業單位要排值待命人員，輪值人員犧牲假日，權益受損，建請貴行改善。

勞方說明：輪值人員須隨時監控 ATM，實質上等同在家上班，恐違勞基法，在沒有任何補償之前，再遇到連假，請取消隨時監控之規定。

資方說明：

- 一、依據金融監督管理委員會函示：「本行依自訂連續假期 ATM 補鈔及檢視維護標準作業程序，加強辦理 ATM 之補鈔、檢修與管理作業…」、「連續假期期間 ATM 可用率（指可提供服務且不缺鈔之 ATM 台數佔全部 ATM 台數比率）不得低於百分之 95，…」。
- 二、經查資訊處為有效提高連續假期 ATM 服務品質，請營業單位仍應指派人員於連續假期間隨時查詢「ATM 網路監控系統」，此為資訊處權責範疇措施。
- 三、按「待命時間」是否屬工作時間，現行法並無明文規定。惟查，法院判決見解有認「…工作時間係指實際上使勞工工作的時間，然此定義非僅意味勞工實際上從事身體的勞動或作業的時間，即使沒有具體的作業，勞工在雇

主指揮監督下，處於特定之隨時提供勞務狀態的「待命」時間，亦應是屬工作時間。…畢竟與一般工作時間有別，全然計為工作時間並不盡妥當，此工時的計算（事涉工資如何發給）應藉由協商手段調整，但絕非任由雇主決定不予計入，片面拒絕給付工資。…」(詳參台北高等行政法院 99 年度簡字第 536 號行政判決)；改制前行政院勞工委員會訴願審議委員會亦認：「…前開護理人員於值班期間需隨時配合醫療需要出勤，則渠等未出勤之時間，核屬待命期間，依前揭內政部 74 年 5 月 4 日函釋，亦為工作時間。…」(詳參行政院勞工委員會勞訴字第 1000028227 號訴願決定書)。

- 四、經詢臺灣土地銀行人力資源處，該行於連續假期間有關 ATM 補鈔、排障等業務執行，係由各營業單位指派員工於休（例）假日出勤輪班，發給值班費；遇有因天災、事變或突發事件出勤者，則依勞動基準法第 40 條規定，報請當地主管機關核備後，陳報總行依法規核發一日所得及補休假。
- 五、本行現行作法係員工經營業單位指派於休假（休息）日出勤，且欲支領加班費或一日所得者，需事先經總行核准，或經員工同意以補休、領取值班費方式辦理；又因天災、事變或突發事件而出勤者，依勞動基準法第 40 條規定，營業單位應於事後 24 小時內報請當地主管機關核備，並陳報總行依規定核發一日所得及給予補假。
- 六、惟查，連續假期間之排值待命員工，若僅「在家待命」而未在營業單位值勤，亦未因天災、事變或突發事件而

出勤，其工作時數應如何認定？退一步言，縱欲發給加班費用或值班費，然本行為撙節加班費用支出、避免寬濫，訂有「支領加班費管制措施」，依該管制措施，現職員工之加班事務應確實依「本行員工逾時工作報酬支給要點」等相關規定辦理，即應由員工親自刷卡，紀錄出勤時間，未刷卡者不得報支費用，則應如何計算、核給費用，方為客觀、合理？

- 七、為有效確保待命人員得以即時出勤，建議各營業單位於預算勻支範圍內，以排班輪值方式，由員工到行值班並刷卡、記錄出勤時間，俾發給值班費，或經其同意而核給補休。若於值班時間外，有突發出勤等情事，再依前開法規辦理。

決 議：本案已改善處理。

第四案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請貴行協調提高輪班行員疏忽損失賠償金。

勞方說明：

- 一、機場輪班同仁平均每人每月臺、外幣兌換筆數約 4,400 筆，金額達\$33,111,878，其現金收付的筆數約為一般櫃檯的 4~6 倍，因其金額龐大並牽連多種幣別、多樣面額交易，承受風險高出一般營業櫃檯甚多，建議提高輪班兌換同仁的疏忽損失賠償金的發放，以符合比例原則。
- 二、機場輪班同仁服務對象以國際旅客為主，當錯帳發生時無法如一般櫃檯輕易找到客人而追回，其風險之高可想

而知，且其作息不規律外加營業時間長達 24 小時，櫃檯無號碼機，現場動輒有一、二百名旅客等候兌幣，時效壓力甚大，因此掛帳頻率也比一般櫃檯高出許多，101 年整年度因兌換掛帳的溢收短付金額有 \$634,173，到了 103 年更高達 \$941,450，但是因為錯帳而產生的損失在同仁懼於影響個人考績及升遷情況下，多半選擇自行吸收，許多同仁因不堪健康與金錢的雙重損失紛紛請調。

資方說明：

本行「出納人員疏忽損失賠償基金設置運用實施要點」係對全體出納同仁給予相同待遇，即現金收付工作有其風險，且不可預測，基於公平、互助原則，對全體擔任出納工作同仁按同一標準發給疏忽損失賠償金，倘出納人員發生錯失申請基金支付時最高損失為新台幣五百元，另如誤收偽鈔者，每筆賠補金額為誤收金額之一成，惟每筆最高仍以新臺幣五百元為限。

決 議：本案錄案供參，建議於單位主管出具證明後，免除申請疏忽損失賠償人員之懲處責任，且單位經營績效分數不予扣分。

第五案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：桃園國際機場分行輪班出勤人員依現行規定領取相關出勤費用，施行十多年以來，經發現有若干缺失，不利員工權益，致員工不滿，怨言頗多，爰建請貴行予以修正。

勞方說明：

一、依現行辦法輪班人員出勤係採與常態班每月上班時數比

較，並採按月結算，超過之時數發給加班費，春節假期（除夕至大年初三）以假日出勤方式，加發一日所得，超過 1 小時部分核算加班費。

二、惟實際執行結果，若輪班人員於春節假期所屬月份之出勤時數與常態班該月份上班時數比較後，未逾勞基法最高延長工時時數（目前為 46 小時），本可全數申報加班（以時薪乘以 1.33 計算），但依現行辦法春節期間出勤須以假日出勤申報加發一日所得（以時薪計算），領取報酬反而較少，不利同仁權益，有違體恤春節期間出勤員工辛勞之美意。

三、輪班人員工時與常態班人員每月上班總時數相較，按月結算，其超過時數視為延長工時，按平日每小時薪（工）資加給三分之一發給加班費。輪班人員於春節連續假期所屬月份上班總時數與常態班上班總時數比較後，超過勞基法最高延長工時（目前為 46 小時）時數，以假日出勤方式覈實給付。若依照修正辦法施行，以本分行現行輪班出勤人員七十餘人計算，所新增加之出勤費用約七萬餘元，占分行加班費用之比例甚微，卻可激勵員工士氣，增加營業績效。

資方說明：

一、經查，本案桃園國際機場分行輪班人員加班費之支給，係該分行以 91 年 1 月 10 日(91)銀中正總字第 091B5001681 號函，依輪班人員與常態班人員每月上班總時數相較，按月結算，其超過之時數視為延長工時，按每日每小時薪（工）資加給三分之一發給加班費。春節期間（除夕至大

年初三)以假日出勤方式，加發一日所得，超過8小時部分核算加班之方式，報經總行簽奉核定後同意辦理，合先敘明。

二、次按依該分行前揭91年1月10日函說明三所示，春節期間，常態班假期較長，輪班人員當月工時較長，惟為符合勞基法第32條最高延長工時為46小時之規定，方有春節期間以假日出勤方式加發一日所得，超過8小時部分核算加班之規定。雖因春節期間(除夕至初三)計算加班費之方式不同，致春節期間輪班天數多者，當月加班費有較春節期間值班時數少之同仁為少之虞，惟查，本行為激勵員工士氣，乃以99年12月14日銀人資乙字第09900587571號函，春節期間(除夕至初三)春節慰問金由每日六百元提高為一千元；另以100年6月15日以銀人資乙字第10000281751號函，延長春節慰問金之發放期間(自除夕始，迄至春節連續假期結束)。易言之，自初四至春節連續假期結束之輪值同仁，除值班時數仍記入與常態班人員工時之比較基礎外，尚可得領取春節慰問金，應無不合理且有違體恤春節期間出勤員工辛勞之情形。

三、依本案案例所設條件計算，輪班人員春節出勤及當月得支領加班費情形如下：

春節期間 (除夕至 初三)	未出勤	出勤1日	出勤2日	出勤3日	出勤4日
當月得支 領加班費	20,250	19,470	18,690	17,910	17,130

由上表可知，春節出勤輪班人員加計每日當月得支領班費雖較未出勤人員少，惟加計每日所領得1千元慰問金，應

可彌補其短領之加班費差額，且依正常輪班機制除私下調班外，輪班同仁應無春節未出勤之情況。

決 議：本案併同第六案討論，詳參下案。

第六案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請貴行提高春節慰問金。

勞方說明：兆豐金控春節假期每日加發慰問金 2,500 元，貴行現行慰問金為 1000 元，建請提高春節慰問金。

資方說明：

一、查「中央政府附屬單位預算執行要點」第 9 點規定：「實施用人費率事業年度用人費用，應切實依照行政院訂定之『公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則』、行政院台八十人政肆字第 48711 號函核定之經營績效獎金核發原則及相關規定辦理；各基金有關員工待遇、福利、獎金或其他給與事項，應照行政院訂定之有關規定辦理，不得自訂標準支給。」，復查行政院 70 年 7 月 9 日臺七十八政四字第 18584 號函以：「本院曾規定各機關學校有關員工待遇事項，非經專案報院核准不得自定標準先行支給，如有未經報院核准先行自訂標準支給者，其有關之負責人及主辦人事、主計人員均應嚴予議處。」本行係實施用人費率事業機構，依規定除經營績效獎金、地域加給外，並無任何津貼，臺灣銀行企業工會建請提高春節慰問金為 2,500 元，核與上開規定不符，合先敘明。

二、本行目前應臺灣銀行企業工會勞資會議要求於農曆除

夕、春節期間，對輪班出勤者，每日加發新台幣 1,000 元之慰問金，係由「本行績效獎金-特殊績效獎金-各項團體業務競賽獎金」項下支付，已明顯違反該項獎金發放之旨意，亦將侵蝕全體員工支領該項獎金之額度。且勞動基準法第 40 條業已明訂：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」為符規定並顧及全體員工權益，臺灣銀行企業工會建請春節慰問金提高為 2,500 元，應回歸制度面，不宜逕由績效獎金項下支付。

決 議：建請將春節慰問金提高至 1,500 元。

第七案

提案人：高雄市臺灣銀行企業工會

案由：建請行方辦理八職等（高級辦事員）升任九職等（領組）之升遷名額，比照往年之比例產生總名額，以提升員工士氣。

勞方說明：建請行方今（104）年辦理八職等升任九職等之升職總名額，比照往年以不低於符合本行行員升遷辦法八職等升九職等條件者之 30% 產生總名額，以提升員工士氣。

資方說明：

查本行高級辦事員升任領組作業，有關升任領組職務總名額（錄取比率）係就本行盈餘、用人費用、營運業績及人力結構之合理性等面向，並為激勵基層行員士氣，經全盤考量後所簽奉核定，近幾年均已盡量寬列升職名額。查本行 104 年度高級辦事員升任領組作業，已於 105 年 1 月 30 日公布甄試

錄取名單在案，本次升任領組人員（含績優資深高級辦事員遴升部分）計 228 名，錄取比率達 30%。

決 議：本案已辦理完畢，錄案供參。

第八案

提案人：高雄市臺灣銀行企業工會

案由：建請行方以增列名額並放寬工作年資方式，辦理本（104）年工員晉升技工之職等，提請討論。

勞方說明：建議行方辦理本年工員晉升技工職等，以增列名額並放寬工作年資「升職應具資格：擔任工友（含臨時工友）連續服務年資滿 10 年以上者」方式辦理，以提升基層員工士氣。

資方說明：

一、按自 91 年 7 月起，因配合政府員額精簡政策，工員缺員一律凍結出缺不補迄今，且需逐年刪減員額，另本行現職工友人數因申退、屆退或晉升技工及駕駛等原因正逐年下降，惟本行自 96 年至 100 年工友晉升技工卻反而放寬名額至每年 20 名，經查本行與土銀之分行數差距不大（本行、土銀分別為 163、150 家），目前本行與土銀（現職工友分別為 232 名與約 300 名）工友人數卻差距頗大。

二、查本行 102 年及 103 年工友晉升 4 職等技工及駕駛之名額分別為 17 名及 15 名（含 3 名駕駛），工友晉升 4 職等仍維持相當名額，復查同業土地銀行同期 2 年為各 6 名（含 2 名駕駛），爰本行工友晉升 4 職等技工及駕駛之名額及

比例往年均高出同業許多。

三、基此，本行往年辦理升遷作業時，均衡酌本行用人費用、經營績效及繳庫盈餘等各項因素，及確保本行永續經營原則下核定名額，考量工會建議及員工權益，往後工友晉升技工名額仍將視相關職缺及預算員額允許範圍內，盡量寬列名額。

四、另查本行目前現職工友 232 人平均年資約為 21 年，尚符合本行「工友晉升技工作業要點」之升職應具資格要件，擔任工友（含臨時工友）連續服務年資滿 20 年以上者，爰所規定符合目前現況。

五、經查，本行 104 年「工友晉升技工」作業已於 104 年 11 月 11 日辦理完竣並發表任免在案，本次工友晉升 4 職等技工及駕駛寬列名額為 18 名（含 6 名駕駛），同期土地銀行仍維持晉升名額為 6 名（含 2 名駕駛）。另查目前本行現職工友 204 人，平均年資 21.8 年。

決 議：本案錄案供參。

第九案

提案人：高雄市臺灣銀行企業工會

案由：本行契約工應更改名職稱，詳如說明，以符合法令及顧及員工尊嚴及權益，請討論。

勞方說明：

一、行方依法按員工人數比例須進用身障及原住民勞工，行方進用渠等人員以定期契約聘用，所聘用員工有連續工作 1 年至 19 年工作年資以上，行方以 1 年 1 聘，職稱為契約

工，顯然不符法令規定，經本會於 97 年間向主管機關提起勞資爭議，現改為不定期契約聘用為正職員工，惟職稱契約工，本會已反應多次，至今仍未改善，造成渠等人員權益及尊嚴受損。

- 二、渠等人員現為不定期契約聘用為正職員工，薪資非編列於業務費項目預算支付，應依人事費用項目預算支付，正式納入編列，並將職稱更名，以符合法制及顧及員工權益。

資方說明：

- 一、本行一向重視各級員工之權益，並依相關規定予以適當保障，每位契約工雇用時均簽訂「勞動契約書」，屬純勞工身分人員，契約書載明工作時間、工資、福利事項、服務守則及請假等相關規範，有未盡事項悉依勞基法暨其施行細則與其它本行相關規定辦理，契約書係兩造合意簽訂，具有適法性。
- 二、本行早期雇用契約工以 1 年 1 聘方式簽訂契約，惟因每年均「繼續聘用」，其性質仍屬「不定期」之勞動契約，本行業於 97 年間配合法令修正契約工「勞動契約書」。另有關契約工更名部分，依勞基法暨相關法令規定，除少部分雇用契約工（定期勞動契約）外，其他契約工所簽約之「勞動契約書」皆為不定期契約，本行係以勞資雙方簽訂勞動契約書的觀點，內部職稱以契約工統稱之，並不影響其權益，且名稱變更除銀行內部規章需配合修改外，主管機關行政、預算作業亦需變動，恐引發不必要之困擾，就更名實質效益而言，對勞資雙方均無意義且徒增困擾。

決 議：本案目前維持現行規定辦理，錄案參酌，伺機反映。勞方

認為勞動條件有調整之必要，請透過工會提出。

第十案

提案人：高雄市臺灣銀行企業工會

案由：建請行方向主管機關申請辦理優惠退休案，提請討論。

勞方說明：為讓年輕人有更多就業機會及活化本行人力資源，建請行方向主管機關申請辦理優惠退休。

資方說明：

經查本行業於 104 年 4 月 23 日由總經理邀集 5 位副總經理及臺灣銀行企業工會理事長就是否依據「鬆綁國營事業用人實施計畫」規定辦理優退召開座談會，並於 104 年 5 月 7 日依會議結論，以銀人資字第 10400020311 號函請主管機關放寬「鬆綁國營事業用人實施計畫」若干規定，本案俟主管機關放寬規定後再行研議後續相關事宜。

決 議：本案俟主管機關放寬相關規定後，再行研議後續事宜。

第十一案

提案人：高雄市臺灣銀行企業工會

案由：建請因重大疾病辦理留職停薪之員工，於復職後辦理升遷評分時，能比照育嬰留停，得溯及採計留職停薪前同職等之年度考核。

勞方說明：本案已於上次勞資會議提案，並決議請人力資源處研修，惟因本行升遷規定至今仍未修改，故再次提案討論。

資方說明：

育嬰留停人員於復職後之升遷採計標準，係配合政府樂生樂養政策辦理，且本案事涉全體同仁升遷權益，為求周妥，擬予錄案，俟未來研修升遷相關規定時酌參。

決 議：本案錄案供參。

第十二案

提案人：高雄市臺灣銀行企業工會

案由：建議行方今（104）年辦理工員內部升等（助理辦事員）考試錄取名額仍比照往例（25名），以提升基層員工士氣。

勞方說明：依據本會會員建議。

資方說明：

有關現職工員改僱助理辦事員甄試錄取名額，係在本行用人費限額及配合預算員額空缺數，依財政部頒「財政部所屬金融保險事業機構工員改僱雇員（現稱助理辦事員）升等考試方案」規定辦理，且需先報奉該部同意將擬錄取之現職工員預算員額轉列為正式職員預算員額，始得辦理改僱甄試，本（104）年度現職工員改僱助理辦事員甄試業已於7月27日公告錄取名單，計錄取19人，錄取率達16%，與往年錄取比率相符。

決 議：本案錄案供參。

第十三案

提案人：高雄市臺灣銀行企業工會

案由：行方逕自變更將 94 年 1 月 1 日以後到職之檢券員薪資，未按原薪資表制度實施及取消內部升等考試，詳如說明，提請討論。

勞方說明：

- 一、依勞基法第 21 條第 1 項：「工資由勞雇雙方議定之」，不得公司單方決定，又行政院勞工委員會八十年十月廿三日台 80 勞動一字第二七五四五號函勞動條件係由勞雇雙方協調之約定，雇主如欲變更降低工作規則中優於勞動基準法之勞動條件，仍請與勞方協商之。然而，在 93 年 11 月 19 日第一屆第 56 次常董會通過修改 94 年 1 月 1 日後到職之檢券員薪資表，將最高薪級降為 15 級，此勞動條件的調整，為行方單方面決議，並未與勞工或工會協商，造成新進檢券員權益極大受損。
- 二、依檢券員管理要點第四條明列：「檢券員之考核、獎懲、差假、待遇、福利及退休、撫卹、資遣等事項，除本要點另有規定外，餘悉比照本行一般行員規定辦理。」94 年 1 月 1 日以前進行檢券員均有內部升等考試的權利，為何 94 年 1 月 1 日以後進行檢券員沒有？
- 三、綜合前二項行方如此逕自變更作為，明顯對新進檢券員權益受損甚大。

資方說明：

- 一、查檢券員為本行辦理中央銀行委託經理新臺幣發行附隨業務所僱用，為非本行預算員額之人員；檢券員之業務屬專責整理鈔券工作，依「中央銀行委託臺灣銀行經理新臺

幣發行附隨業務辦法」、「臺灣銀行股份有限公司經理新臺幣發行附隨業務費用管理要點」規定，應接受該行之指揮與監督，至渠等各項待遇、福利等均由該行負擔，又為應檢券員管理需要，特訂定「臺灣銀行股份有限公司檢券員管理要點」，並報奉中央銀行同意及勞工事務主管機關核備後施行。

二、94年3月25日發布新修正「臺灣銀行股份有限公司檢券員管理要點」，其中為配合本行現有用人費率薪給制度，增列檢券員於94年1月1日後到職者其最高薪級（比照雇員五等十五級）之規定，均報中央銀行同意及勞工事務主管機關核備後施行，並未損及檢券員權利。

三、有關94年1月1日以後進用之檢券員無適用本行內部升遷規定或考試乙節，經查本行目前並未有非預算員額內人員參加內部改僱助理辦事員甄試，又上開「本行檢券員管理要點」並未訂有檢券員之升遷規定，且依本行現有升遷規定中，其適用對象亦無非預算員額內之人員，爰檢券員自始即未列入本行行員升遷規範中。復查本行早期檢券員之僱用簡章及規定因未明確規範，而引發諸多爭議，歷經溝通與協調，及應當時環境背景所致，始奉准辦理改僱甄試，又本行86至96年間並未再僱用檢券員人力，直至97年間，為應檢券人力不足之需求，始經中央銀行同意再進用檢券人力，惟為避免過去規範未臻明確衍生早期檢券員爭議情事，且為維檢券業務正常運作及檢券人力之穩定，爰於報奉中央銀行同意甄選檢券員甄試簡章中明訂「新進之檢券員不適用本行內部升遷規定或考試，惟可參

加本行對外公開甄試」等各項進用條款，旨在希望應試民眾於報考前詳閱該簡章時能審慎評估後，再自由選擇是否報名應試，以杜絕爾後爭議，101 年度辦理檢券員甄試時，亦依 97 年相關規範辦理，另本案亦經 99 年 12 月 17 日高市府勞三字第 0990076313 號函釋，「檢券員甄試簡章中明訂，新進之檢券員不適用本行內部升遷規定或考試，惟可參加本行對外公開甄試等各項進用條款，以利民眾於報考前詳閱該簡章時能審慎評估，自由選擇同意遵守甄試簡章規定後再報名應試，以杜絕爾後爭議，尚屬合理。」。

決 議： 本案錄案供參，高雄工會建請發行部就「檢券員管理要點之修正為工作規則之變更，應循法定程序辦理」及「97 年後僱用之檢券員應依相關公文比照雇員辦理」二事，伺機向央行提出建議。

第十四案

提案人：高雄市臺灣銀行企業工會

案由：延續 103 年 11 月 13 日「契約工管理機制研商會議」有關契約工相關權益議案，提請討論。

勞方說明：依據立法委員林岱樺國會辦公室 2015.03.27 會議紀錄辦理。

資方說明：

行方基於照顧契約工立場，有關契約工薪資調整，業經簽奉首長定案，為免生變，請工會妥向契約工溝通，另契約工更名部分說明，請參酌本次勞資會議會前會之前案說明。

決 議： 本件勞工權益相關建議錄案酌參，目前維持現行規定辦

理，伺機再提出。

九、臨時動議：(無)

十、本次會議結論之承認：

臺灣銀行
(資方出席代表同意
由魏副總經理江蘇
代表簽字承認)

魏
江蘇

臺灣銀行股份有限公司

企業工會

吳振昌

高雄市臺灣銀行

企業工會

陳錦明

十一、主席結論：(略)

十二、散 會