

本行與臺灣銀行股份有限公司企業工會

第 4 屆第 1 次團體協約協商會議

一、時間：105 年 11 月 22 日（星期二）下午 2 時整

二、地點：西北大樓 2 樓會議室（財務部旁）

三、主席：張鴻基

紀錄：蔡晴棠

四、出席代表：

勞方代表

吳代表振昌

鄭代表桐木

杜代表墨松

林代表秀範

資方代表

張代表鴻基

吳代表慕瑛

張代表玉銘

陳代表俊雄（請假）

林代表文瑛

蔡代表能松

阮呂代表文欽

高代表全壽

陳代表勝義

胡代表錦川

黃代表培明

潘代表仁傑

朱代表仲之

陳代表漢國

請假或缺席代表

勞方：

資方：陳俊雄（請假）

列席人員：倪明祥

吳錫雄

陳世宜

賴永強

本行與臺灣銀行股份有限公司企業工會團體協約第4屆第1次協商會議說明

工會修正條文案	現行條文	會議說明及結論
凡經正式僱用之甲方員工，均有加入為乙方會員之權利及義務。 非乙方會員之甲方僱用人員，不得享有優於乙方會員之待遇。 經乙方爭取之權益或福利，除政府機關法令規範權益事項，係屬通用性範圍外，非乙方會員之甲方僱用人員應支費用予乙方後適用，其費用比率由乙方訂定之。	凡經正式僱用之甲方員工，<u>除依法不得加入工會者外</u>，均有加入為乙方會員之權利及義務，其<u>工會手續</u>由乙方辦理之。非乙方會員，<u>甲方僱用人員</u>，不得享有優於乙方會員之待遇。	工會說明： 一、因工會法第7條規定：「依前條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加入工會」，且團體協約法第13條規定：「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限」爰修正團體協約第4條規定。 二、同業中臺灣中小企業銀行、台北富邦銀行、永豐銀行以及大眾銀行團體協約，台北大眾捷運公司104年續

簽時亦加入此條款。貴行為公股銀行第一家簽立團體協約之銀行，請將團體協約第13條納入團體協約，以落實團體協約之美意。

資方說明：

一、依工會法第7條規定，員工以「應加入企業工會」為原則，惟依工會法第14條規定「代表雇主任行使管理之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。」；所謂「代表雇主任行使管理權之主管人員」，係指「廠場或事業單位之主任、廠長、副廠長或相當單位之主管、副主管或委員」(行政院勞工委員會100年12月30日勞資1字第1000126886號令)。又依臺灣銀業工會章程第6條後段規定，「...另代表台灣銀行行使管理權

之各單位主管得加入本會贊助會
 員，惟不得擔任本會各級幹部，而
 「...榮譽會工或法上之工會性質，
 其既非屬工會法上之工會會員，原
 告即無依新工會法第28條第3項
 規定為參加人代扣榮譽金之義
 或贊助會員之捐款或贊助金之
 務，...」(台北高等行政法院103年
 度訴字第1344號判決，即本行與
 高雄市臺銀工會間代扣會費案)。
 是以，前述本行各單位部門之主
 管、副主管或相當層級之人員，雖
 得依前揭規定成為贊助會員或榮
 譽會員等非「工會法上之會員」，惟
 衡酌現行工會法對於員工未依工
 會法第7條規定加入工會者，未設
 有罰則規定，則前述依法不得成為
 工會法上之會員之本行各單位主
 管，及經正式僱用惟未曾加入工會
 之員工，似應保障其自由加入工會

成為贊助會員或不加入工會之自由，不宜硬性規範，以避免衍生勞資爭議及侵害人員結社自由之虞。至工會修正草案「經乙方爭取之權益或福利，除政府機關法令規範權益事項，係屬通用性範圍外，非乙方會員之甲方僱用人員應支付費用予乙方後適用，其費用比率由乙方訂定之。」，即「禁止搭便車條款」部分，依行政院勞工委員會102年10月17日勞資2字第1020125112號函意旨，「...該條文立法目的係為避免業內團體協約簽訂後，受團體協約拘束之雇主，對所屬非團體協約關係人之勞工，就團體協約所約定之勞動條件事項，進行調整，致勞工間不正當競爭，間接有損及工會協商權及阻卻勞工加入工會等不當勞動行為之虞，惟為避免因前開規定，影響非團體協約關係人

二、

		之權益，爰另為但書付費條款之相關規定，…」，可知禁止搭便車條款之立法目的，係為禁止資方透過調整團體協約所約定之勞動條件事項致勞工間不正當競爭，及避免影響非屬工會身分之員工權益，透過付費方式以享有與會員同等待遇二者。惟查： (一) 銀行同業中團體協約訂有禁止搭便車條款(含本文「勞動條件之調整及但書付費規定」)者，有台灣北富邦銀行(第4條)、合作金庫商業銀行(第1條)、臺灣中小企業銀行(第4條)及大眾銀行(第2條第2項)等，前揭銀行員工加入工會比率均高達9成以上，臺銀企業工會會員約佔本行員工人數比例為80%(6,700/8,371人)，較其它金融同業工會為低，且多數金融同業
--	--	--

團體協約(合同屬國營事業金融機構之土地銀行及中國輸出入銀行)中僅約定禁止雇主對非具會員身分員工之勞動條件為優於工會會員之調整。

(二) 本行有關人事、退休福利制度等，應依規定由權責機關核定實施，爰團體協約法第 12 條規定得約定之項目，如工資、津貼、獎金、資遣、退休、撫卹等勞動條件事項，本行均需依相關法令或主管機關規定辦理，按此類通用性事項經扣除後，所餘範圍似與工會自行舉辦之福利、保障事項，或其為會所爭取權益(如：收回駕駛、技工等優惠存款溢付利息案勝訴)等「工會與會員間內部事宜」相近，該等事項與非會員權益相關者實為少數，似不宜於團體協約條文中明訂。

結 論：

鑑於勞資雙方對修正草案中第1項「代表現行協約第4條第1項除書依所涉」(即不得加入工會者)雖得依工會章程「不得加入工會者」(非屬工會法之規定)而不得擔任工會幹部，惟刪除「於僱用後依法不得加入工會者外」之會書規定，課予該等主管人員加入工會性為贊助會義務之必要性及適法性，有待審「通用性範圍」禁止搭便車條款及涵攝範圍等，實有釐清以明確規定之必要，工會對非會員支付費用比率之訂立及費用收取方式等事，尚需進一步討論方案等因素，請勞資雙方參酌本次會議討論內容(詳如附件會議紀錄所示)，研議後提出相關修正意見，擇期再行召開會議續行協商。

本行與臺灣銀行股份有限公司企業工會團體協約

第 4 屆第 1 次協商會議紀錄

壹、時間：105 年 11 月 22 日（星期二）下午 2 時整

貳、地點：西北大樓 2 樓會議室（財務部旁）

參、討論意見：

一、修正條文案第 1 項「凡經正式僱用之甲方員工，均有加入為乙方會員之權利及義務。」部分：

（一）行方：

1、工會法第 7 條規定，勞工應加入依同法第 6 條第 1 款組織之企業工會（即結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會），查本行現存有二工會，雖團體協約基於債之相對性，效力並不及於高雄市臺灣銀行企業工會，且現行法令並未禁止勞工加入複數工會，惟如高雄市臺灣銀行企業工會主張本行與臺灣銀行股份有限公司企業工會所簽訂團體協約內容對其不利，因行方於複數工會情況下負有保持中立義務，恐易衍生爭議。

2、依工會法第 14 條規定「代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。」及臺灣銀行股份有限公司企業工會章程第 6 條後段「…另代表臺灣銀行行使管理權之各單位主管得加入本會贊助會員，惟不得擔任本會各級幹部」規定，本行各單位主管人員得依工會章程規定加入為贊助會員（非屬工會法上之工會會員），復衡酌現行工會法對於員工未依第 7 條規定加入企業工會者並未設有處罰規定，則前述本行

各單位主管及經正式僱用然而未曾加入工會之員工，是否有保障其決定成為贊助會員或不加入工會之自由之必要，不宜硬性規範？且工會招收會員應係以員工權益爭取及所提供福利事項等為號召，縱保留現行條文協約第4條第1項除書規定，對會務推展應無實質上重大影響，且得以保留規範彈性，將來如有相關法規因應修正，團體協約內容亦無庸再行修改、調整。

（二）工會：

- 1、本工會為事業單位型企業工會，依工會法第7條規定，臺灣銀行員工有加入之義務，且本會章程所定贊助會員規定，即合於工會法第14條但書「但工會章程另有規定者，不在此限。」情形，臺灣銀行各單位主管得加入成為贊助會員，除依法不得擔任工會幹部外，權利義務事項與一般會員相同，得以同享本會福利。且銀行同業如合作金庫等，董事長、總經理認同工會經營理念而加入工會者所在多有，顯示勞資關係和諧並有助於企業團結，實為美事。
- 2、高雄工會有效會員目前大約300人左右，至少一半以上有重複加入本會，應該不必過於擔心衍生相關爭議。

二、修正條文草案第3項「凡經正式僱用之甲方員工，均有加入為乙方會員之權利及義務。」部分：

（一）行方：

- 1、查銀行同業訂有「禁止搭便車條款」者，多僅有「單一工會」，超過9成以上員工加入工會，工會足以代表全體員工作為與資方協商之窗口，故員工權益事項與企業行政、管理等層面之考量趨向一致，較少衍生爭議。本行現存有二企業工會，基於企業經營整體性，雖然臺灣銀行股份有

限公司企業工會會員已佔員工人數八成，仍必須將僅加入高雄市臺灣銀行企業工會者、或未曾加入任何工會之本行員工之權益一併納入考量。

- 2、查同屬國營事業金融機構之土地銀行及中國輸出入銀行與其企業工會之團體協約中僅約定禁止雇主對非具工會會員身分員工之勞動條件為優於工會會員之調整（即相當於現行條文中「非乙方會員之甲方僱用人員，不得享有優於乙方會員之待遇」）並未納入禁止搭便車條款。
- 3、本行有關人事、退休福利制度等應依規定由權責機關核定實施，爰團體協約法第 12 條規定得約定之項目，如工資、津貼、獎金、資遣、退休、撫卹等勞動條件事項，本行均需依相關法令或主管機關規定辦理，倘法令規定係「得按是否屬團體協約關係人」而為不同適用，始有增訂之必要。且此類通用性事項經扣除後，所餘範圍似與工會自行舉辦之福利、保障事項，或其為會員所爭取權益（如：收回駕駛、技工等優惠存款溢付利息案勝訴）等「工會與會員間內部事宜」相近，與非會員權益相關者實為少數。
- 4、修正條文草案所稱「經乙方爭取之權益或福利」及「通用性範圍」權益事項二者之定義及涵攝範圍（含人事時地等事項）等仍有釐清以明確規範之必要，初步建議將通用性範圍事項修正為「適用於工會會員及非會員」或「非以具備工會會員資格者為限」事項。
- 5、支付一定費用比率雖得由工會自行訂定，惟仍宜於一定或固定比例範圍內訂定之，以資明確；又有關費用收取方式及適用時效等事項，如：工會提案爭取提高發放值班費金額，則工會非工會會員支付費用係「多次收取」（如逐班或每月、年等收取）或「一次收取」（如：自費用調整後至該員退休）？且係由工會自行收取或由行方代為收取

費用，又退休人員倘於退休前適用為未繳交費用，應如何追繳？仍待進一步討論。

- 6、又本行員工是否具有工會會員身分，應如何驗證？是否應由工會準備會員名冊或由工會發給各會員會員名冊？

（二）工會：

- 1、金融同業中臺灣中小企業銀行、台北富邦銀行、永豐銀行及大眾銀行等均將團體協約法第 13 條簽入團體協約，台北大眾捷運公司 104 年續簽時亦加入此條款，納入禁止搭便車條款，得以有效維護本會會員權益，且有助於本會會務推展、促進勞資關係更形和諧，實屬美事。
- 2、高雄工會有效會員目前大約 300 人左右，至少一半以上有重複加入本會，本會會員人數佔全行員工 8 成，應該具有足夠的代表性。
- 3、另外本團體協約之適用對象（即關係人）係以現職員工為主，亦包含榮譽會員（即各單位主管）一體適用。
- 4、關於支付費用比例部分，初步意見擬訂於「不超過 30%」之範圍內，至於費用收取方式等相關事項再行研議。
- 5、同意發給工會會員身分相關證明文件。

三、其他部分：

（一）行方：

- 1、勞動基準法修正草案現於立法院審議，本團體協約內容可能亦有因應修正、調整之必要，請納入後續團體協約協商討論。
- 2、本行與工會於會後請參酌本次會議討論內容進行研議及提出修正意見，擇期再行召開會議續行協商。

(二) 工會：

- 1、請作成會議紀錄供與會代表參考。
- 2、請雙方於研議相關內容及提出修正意見後，儘速召開下次協商會議。

四、結論：請勞資雙方參酌本次會議討論內容，研議後提出相關修正意見，擇期再行召開會議續行協商。

