

臺灣銀行與臺灣銀行股份有限公司企業工會

第 7 屆第 2 次勞資會議紀錄

- 一、 時間：108 年 1 月 10 日星期四上午 9:40
- 二、 地點：總行 2 樓會議室
- 三、 主席：陳理事長俊雄 司儀：林孟瑋 紀錄：蔡慈文
- 四、 出席代表：詳簽到單

勞方代表

陳代表俊雄

蔡代表能松

姚代表君潛

阮呂代表文欽

江代表明宏

林代表淑娟

林代表秀禎

陳代表勝義

沈代表嘉明

資方代表

林代表俊良

黃代表培明

戴代表士原

林代表文瑛

潘代表博仁

楊代表世尉

黃代表美英

許代表素珠

郭代表進璿

請假或缺席代表及列席人員詳簽到單

五、推選主席：

推選臺灣銀行企業工會理事長陳代表俊雄擔任主席。

六、報告事項：

(一) 勞工動態：本行 107 年 12 月 31 日全行在職員工計 8,673 人，其中職員 7,380 人、工員 626 人、檢券員 110 人、警員 189 人及其他人員（含海外雇用、契約工、工讀生等）368 人，男性員工 3,925 人、女性員工 4,748 人。

(二) 業務概況（附件一）

(三) 上次會議決議事項辦理情形（附件二）

決議：除上次（第 7 屆第 1 次）勞資會議第十一案，決議應為「錄案，請發行部及會計處再行研辦。」下次會議請發行部及會計處報告，其餘洽悉。

七、討論事項：

第一案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請臺灣銀行將證券商業務員證照列入證照計分。

勞方說明：

目前本行列入證照計分係證券商高級業務員，然一般證券商基本從業員資格為證券商營業員證照資格，相較其他以基本從業員資格認定之期貨商業業務員、投信投顧業務員、票券商業務人員證照，有失公允。另部分有初、進階分類證照（初、進階授信及外匯人員；初、進階中小企業財務人員等），本行均擇一計分，證券商業務員證照資格屬初階，證券商高級業務員屬進階，建議行方能比照擇一計分。

資方說明：

一、本建議案已於本行與臺灣銀行企業工會 106 年 12 月 12 日第 6 屆第 4 次勞資會議第 9 案獲致決議：「維持現行規範，另期貨商業業務員證照有 5 年期限之規定，請人力資源處查明後再議」。

- 二、有關查明期貨商業務員證照 5 年期限之規定後再議乙節，經查期貨商業務員證照 5 年期限之規定自 91 年 5 月間修訂施行迄今，該期限規定係依「『期貨商』負責人及業務員管理規則」第 5 條第 2 項規定：「前項取得業務員資格者，自資格證書所載核發日起五年內未辦理登記或離職滿五年者，喪失資格」辦理，至「『證券商』負責人與業務人員管理規則」，對於已取得證券商業務人員測驗合格證書者，則未訂有期限限制。另經電洽財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會告以，除已取得證券從業人員之資格者，不得再報名參加同一資格之測驗，僅依規定辦理換發或補發外，期貨商業務員之證照失效後則得予以重考。
- 三、相關說明事項業提報本行與臺灣銀行企業工會 107 年 4 月 26 日第 6 屆第 5 次勞資會議「上次（第 6 屆第 4 次）勞資會議議案執行情形」之「第 9 案」在案（附件三）。

決議：原則上同意實施辦理，請相關部門依相關程序辦理。

第二案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請臺灣銀行提高員工制服製裝費用。

勞方說明：

本行每年員工制服製作費用均為新臺幣貳仟伍佰元，歷經數十年不變，枉顧社會長久以來物價飛漲之事實，造成貴行制服品質欠佳，行員穿著型態難以端莊大方，影響貴行形象及聲譽頗巨，使得許多本會會員同仁為因應上班需求，必須自掏腰包購買品質較合宜之制服穿著，以符上班工作之需要，為顧及會員利益，本會建請行方增編預算因應，落實企業照顧員工之責。

資方說明：

- 一、本行員工制服預算之編列，係依據「附屬單位預算共同項目編列作業規範」壹、營業基金-甲、營業收支或盈餘略以：「員工工作服於工作時必須穿著或規定上班必須穿著之人員，得逐年製發，並於預算內說明...按員工每人每年 2,500 元編列，統一製發，不得發放代

金。」；預算之執行係遵循「附屬單位預算執行要點」參、預算之控制及執行第（七）點略以：「員工服裝，應確實依法定預算執行，且規定上班時間必須穿著者，始得統一製發，不得折發代金」。

二、鑑於前揭員工制服費用預算及執行之規定，本行會計處及其他國營事業曾多次向主管機關爭取放寬每人每年 2,500 之限制，惟均未獲得同意；本案擬請各相關業務主管單位與財政部或主計總處開會或洽公時，伺機爭取提高員工制服製裝費用預算編列表標準，俾利據以納編預算。

決議：請會計處蒐集資料適時編列預算後再呈報，工會同步協助爭取。

第三案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：本行員工未休假工資，應納入平均工資計算。

勞方說明：

- 一、勞動部 106.7.12 函釋，未休假工資究有多少屬於平均工資之計算期間內，由勞資雙方議定。
- 二、建請修改不休假加班費計算方式，原除以 12 個月改為除以 6 個月，以符合勞基法退休金的計算。加班費除以 12 個月影響員工退休金權益！。

資方說明：

- 一、本行原依據財政部 106 年 10 月 17 日台財人字第 10608629590 號函及本行 106 年 10 月 27 日第 5 屆第 111 次常務董事會議決議，於 106 年 10 月 27 日以銀人資乙字第 10600045781 號函知各單位略以，本（106）年賡續比照「行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施」辦理同仁之休假補助，惟為因應勞動基準法第 38 條增訂第 4 項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」，調整「不受至少應休假 14 日之限制，未休畢之休假日數核給工資（未休假加班費）」之措施；並於 106 年 11 月 20 日以銀人資字第 10600048181 號函知各單位，本行同仁因離（退）等原因終止勞動契約時，應於終止勞動契約之日（離退生效

日)辦理渠等未休假加班費之核發作業，並自發文日(106年11月20日)起實施。

二、有關財政部106年7月13日台財秘字第10600628250號函轉勞動部106年7月12日勞動條2字第1060131476號函，重申有關雇主發給勞工因年度終結或契約終止未休之特別休假工資，應否計入平均工資計算疑義，案內所述勞工並未排定之特別休假日數，其於「年度終結」雇主發給之未休日數工資，因係屬勞工全年度未休假而工作之報酬，於計算平均工資時，上開工資究有多少屬於平均工資之計算期間內，法無明定，由勞雇雙方議定之。另，勞工於「契約終止」時仍未休完特別休假，雇主所發給之特別休假未休日數之工資，因屬終止契約後之所得，得不併入平均工資計算。本案經洽勞動部聯絡人施小姐表示，上開勞動部函示係為重申性質，若本行已有議定且現行計算方式已優於勞動基準法最低標準，仍可依原方式辦理。

三、查依勞動基準法第84條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險(含職業災害)等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」另查勞動基準法施行細則第50條規定：「所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。」，鑑於本行員工退休事項應依公務員法令之規定辦理之，爰有關退休月平均工資之計算方式，仍應依主管機關財政部90年8月20日台財人字第0900037365號函轉原行政院人事行政局90年6月22日九十局給字第020042號函示規定辦理。

四、至於終止勞動契約之日(離退生效日)發給之未休假加班費(最多30天部分)，得否併入平均工資計算之，案經第6屆第5次勞資會議第1案決議，終止勞動契約之日發給之未休假加班費，併入平均工資計算，惟退休當年度之實際上班日數小於其特別休假日數者，以「實際上班日數」計入「平均工資」。

決議：併第十案。請人力資源處就平均工資再行研議，再與工會會談。

第四案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請臺灣銀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：

查「中央政府附屬單位預算執行要點」第 9 點規定略以：「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』等相關規定辦理，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。

決議：併第十九案。緩議，擇期再討論。

第五案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：臺灣銀行員工假日出勤，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：

臺灣銀行員工假日出勤，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、勞基法第 24 條、第 32 條、第 32 條之 1、第 39 條等規定，勞工假日出勤後，應依法核發工資（加班費、一日所得），或依勞工意願且經雇主同意而選擇補休。
- 二、本行員工於休息日（國定假日）出勤者，均依循上開勞基法相關法令辦理，又本行 100 年 4 月 19 日銀人資乙字第 10000185401 號函，亦係遵循勞基法假日出勤之規範，惟僅需事先報請總行核備，並未限制或損害員工請領加班費（一日所得）或補休之權益。

決議：併第六案、第九案及二十四案。同意將工會建議「休息日出勤一小時（含）以內之同仁，除加班費（或加班補休）外，酌發新臺幣 300 元獎勵金」上簽首長。另有關銀行彈性上班制度，請人力資源處儘早因應研議可行性。

第六案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：落實勞基法規定，員工如在非正常上班時間工作，應核實發給同仁加班費，不得以值班費取代，且應依法函報本會。

勞方說明：

- 一、本會 106 年 1 月 20 日行文貴行應落實新修訂勞基法規定，並僅速通函全行各單位週知，迄今仍未見函復及轉知全行。
- 二、貴行行內全球資訊網之人力資源資訊系統公告，設置「一例一休」問答集，其內容提及「本行適用值班費報支之事務，如營建、修繕工程之施作、環境清潔消毒、清洗水塔、冷氣等器材、ATM 補鈔、巡視行舍及解除發報等事宜，原則上不因勞動基準法修正施行有所差異。」恐有違法疑慮，建請貴行如遇員工因公延長工作時間，應

按勞動基準法規定辦理，免遭員工檢舉觸法。(勞動基準法第 79 條修訂，違法可處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。)

三、資訊處人員如在家待命也應照實給予加班費，補償同仁犧牲假日。

四、非屬天災、事變或突發事件，員工於非例假日出勤，應事先函報本會同意，遇有會員私下反應單位未如實通報工會，請貴行行文全行應依法辦理。。

資方說明：

一、本建議案已於本行與貴會 106 年 12 月 12 日第 6 屆第 4 次勞資會議第 22 案獲致共識：「請人力資源處發文予總行主政業務單位，非正常上班時間或遇連續假期而安排同仁待命出勤者，應重新檢討待命出勤時間、次數之合理性。如確有加班事實者，應依規定核給加班費」。

二、本案相關說明事項業提報本行與臺灣銀行企業工會 107 年 4 月 26 日第 6 屆第 5 次勞資會議「上次(第 6 屆第 4 次)勞資會議議案執行情形」之第 22 案在案(附件三)。

三、同仁於休息日出勤者，倘「從事」正常工作內容(或所延伸之工作)者，本行依勞基法第 24 條等相關規定核給加班費；倘「非從事」正常工作內容(或所延伸之工作)者，因通常無需持續、密集提出勞務，其勞動強度較低，本行依內政部 74 年 12 月 4 日(74)台內勞字第 357972 號函規定，給付值班費。

決議：併入第五案討論。

第七案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：臺灣銀行派駐大陸行員，其各種補助及津貼，應比照香港分行或金融同業。

勞方說明：

拓展海外業務，本行在大陸各地設點經營，派駐海外之行員離鄉背井、消費不易，建請比照香港分行或金融同業給予補助及津貼，吸引優秀人才外派。

資方說明：

本行駐外人員（含香港）待遇之核發，係依據財政部訂頒之「財政部所屬金融保險事業機構駐外人員待遇最高標準表」、「財政部所屬金融保險事業機構駐外人員房租補助費標準表」等規定辦理；駐陸人員待遇之核發，係依據行政院訂頒之「公營事業機構派駐大陸地區人員待遇支給表」辦理。本行係國營事業機構，有關員工待遇、福利、獎金或其他給與事項，應照行政院及主管機關財政部訂定之有關規定辦理，不得自訂標準支給。決議：錄案，俟日後再行研議。

第八案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請臺灣銀行將「採購專業人員基本資格」證照及「採購專業人員進階資格」證照列入「臺灣銀行股份有限公司職員升遷考核評分標準表」證照及測驗加分項目。

勞方說明：

- 一、依照政府採購法第 95 條、採購專業人員資格考試訓練發證及管理辦法及採購專業人員訓練計畫等規定，機關辦理採購，其訂定招標文件、招標、決標、訂約、履約管理、驗收及爭議處理，宜由採購專業人員（取得採購專業人員基本資格或進階資格者）承辦、審核、協辦或會辦。
- 二、上揭基本資格之取得除應受訓 70 小時外，尚需考試及格。進階資格之取得，為具有基本資格後始取能受訓 50 小時並需經考試合格。
- 三、財政部往年皆會自政府電子採購網搜尋財政部暨所屬機關（構）決標資訊，查詢所登錄採購人員是否具有採購人員專業證照，如未具證照者，皆會函洽機關指派該等人員依規定取得證照。
- 四、財政部推動之「採購稽核缺失導正成效考評機制」係將各部屬機關（構）採購案件缺失，列為評核各部屬機關（構）年度工作考成評分項目之一，因此辦理採購人員嫻熟採購法與否，直接攸關本行經營績效，理應重視。
- 五、本行各部門辦理採購作業，包括招標、決標、訂約、履約管理、驗收

及爭議處理、協辦、監辦或會辦等，諸如各單位總務人員；各單位之會計、政風、稽核等監辦人員。上述人員尤以不動產管理部、總務處及採購部等單位人員，為符合政府採購法規並精熟相關業務規範，大都受有為期 1 至 3 個月不等訓練並取得證照(財政部財政人員訓練所每年配額有限，多數取得證照人員皆需自行利用下班時間至工程會委託之外部代訓機構上課)

六、綜上，建請行方將上述 2 證照列入升遷考核評分標準表內證照及測驗加分項目，以鼓勵員工積極任事用法並精熟業務相關規範。

資方說明：

一、本建議案已於本行與臺灣銀行企業工會 106 年 12 月 12 日第 6 屆第 4 次勞資會議第 27 案作成決議：「請人力資源處先行釐清『採購專業人員基本資格』證照及『採購專業人員進階資格』證照屬於『訓練』抑或『證照』後再議」。

二、嗣為釐清本行同仁依「採購專業人員資格考試訓練發證及管理辦法」規定，取得「採購專業人員基本資格」及「採購專業人員進階資格」者，該證明文書係屬「訓練」抑或「證照」，經洽據行員訓練所表示，採購專業人員證明文書係同仁依上開辦法參加主管機關或其委託之機關(構)辦理之訓練後，經考試及格領有證書者，係證明參訓人對於訓練課程充分瞭解，與一般訓練課程安排有筆試測驗後發給結訓證書並無不同，爰採購專業人員證明文書應屬「訓練」。

三、本案相關說明事項業提報本行與臺灣銀行企業工會 107 年 4 月 26 日第 6 屆第 5 次勞資會議「上次(第 6 屆第 4 次)勞資會議議案執行情形」之第 27 案在案(附件三)。

決議：併第十七案。請人力資源處就各類證照做通案考量。

第九案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：臺灣銀行員工於休息日出勤，應依勞基法規定核實發給加班費。

勞方說明：

勞基法第 24 條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之

工資依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」。

資方說明：

同仁於休息日出勤者，倘「從事」正常工作內容（或所延伸之工作）者，本行依勞基法第 24 條等相關規定核給加班費；倘「非從事」正常工作內容（或所延伸之工作）者，因通常無需持續、密集提出勞務，其勞動強度較低，本行依內政部 74 年 12 月 4 日（74）台內勞字第 357972 號函規定，給付值班費。職是，同仁於休息日出勤者，本行依循相關法令核給工資。

決議：併入第五案討論。

第十案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：終止勞動契約之日發給之未休假加班費，得否併入平均工資計算之，提請討論。

資方說明：

依勞動基準法第 84 條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」另查勞動基準法施行細則第 50 條規定：「所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。」，鑑於本行員工退休事項應依公務員法令之規定辦理之，爰有關退休月平均工資之計算，仍應依主管機關財政部 90 年 8 月 20 日台財人字第 0900037365 號函轉原

行政院人事行政局 90 年 6 月 22 日九十局給字第 020042 號函示規定辦理，至於終止勞動契約之日（離退生效日）發給之未休假加班費（最多 30 天部分），得否併入平均工資計算之，案經第 6 屆第 5 次勞資會議第 1 案決議，終止勞動契約之日發給之未休假加班費，併入平均工資計算，惟退休當年度之實際上班日數小於其特別休假日數者，以「實際上班日數」計入「平均工資」。

決議：併入第三案討論。

第十一案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：依據勞基法第 84 條規定，臺灣銀行員工退撫制度應依照公務人員給付率 18% 辦理。

勞方說明：

- 一、勞基法第 84 條：「公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」。
- 二、臺灣銀行員工屬公務員兼具勞工身分，退休規定依法明定適用公務員法令之規定，故退撫制度應依照公務人員給付率 18% 辦理。

資方說明：

- 一、查目前本行純勞工身分人員之退休，係依據勞基法及「勞工退休金條例」規定辦理；公務員兼具勞工身分人員，係依據「財政部所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法」規定辦理。另退休金優惠存款則係依財政部 107 年 6 月 29 日台財庫字第 10700624450 號函轉行政院 107 年 6 月 29 日院授人給字第 10700283051 號函核定「財政部所屬國營銀行員工優惠存款改革方案」辦理。
- 二、次查本行員工待遇自 62 年 7 月起實施用人費率，非屬公務人員優惠存款適用對象，且本行員工所適用之退撫制度及退休金 13% 計息規定，皆係依主管機關財政部及勞動部所頒訂規定辦理，本案應維持現行規定辦理。

決議：本行員工非純屬公務人員，不適用公務人員相關規定。

第十二案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：臺灣銀行員工如為開關門而提早出勤或延後下班，應核給值班費。

勞方說明：

近日勞動檢查發現臺灣銀行許多單位開關門未確實給予員工值班費，有違規定，應確實查明並給予員工值班費。

資方說明：

- 一、本建議案已於本行與臺灣銀行企業工會 107 年 4 月 26 日第 6 屆第 5 次勞資會議第 4 案作成決議：「通過，員工因開關門而提早出勤或延後下班，應核給值班費，並俟勞動部上開檢討會議之結論，配合辦理。」
- 二、本案相關說明事項業提報本行與臺灣銀行企業工會 107 年 9 月 11 日第 7 屆第 1 次勞資會議「上次（第 6 屆第 5 次）勞資會議議案執行情形」之第 4 案在案（附件四）。

決議：俟簽陳首長核定後，請人力資源處行文全行，查核有開關門之實但未確實核發值班費之工員，各單位應儘速核實補發開關門值班費 300 元。

第十三案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：國定假日遇行員出勤辦理相關業務，應依法加發一日所得，如遇天

災、事變或突發事件除加發一日所得並應補假休息。

勞方說明：

- 一、勞基法 39 條：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」。勞基法第 40 條：「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。前項停止勞工假期，應於事後二十四小時

內，詳述理由，報請當地主管機關核備。」。

二、近日勞動檢查發現許多單位未確實給予員工國定假日出勤之一日所得，違反勞基法規定，請本行確實查明並依法辦理。

資方說明：

一、本建議案已於本行與臺灣銀行企業工會 107 年 4 月 26 日第 6 屆第 5 次勞資會議第 5 案作成決議：「通過，員工休假日（國定假日、特別休假）出勤應依規定辦理，並發函加強宣導。」

二、本案相關說明事項業提報本行與臺灣銀行企業工會 107 年 9 月 11 日第 7 屆第 1 次勞資會議「上次（第 6 屆第 5 次）勞資會議議案執行情形」之第 5 案在案（附件四）。

三、員工於國定假日出勤，本行依勞基法第 39 條等相關規定，工資加倍發給；員工因天災、事變或突發事件出勤者，本行依勞基法第 40 條等相關規定，工資加倍發給（即加發一日所得）並給予補假休息 1 日。

決議：請人力資源處再行文全行重申。

第十四案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請臺灣銀行修正自請退休之申請期限，以保障員工權益。

勞方說明：

一、勞基法第 53 條規定：「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。」。

二、行政院勞工委員會 78 年 5 月 8 日台（78）勞動 3 字第 10825 號函，勞動基準法第 15 條第 2 項規定：「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第 16 條第 1 項規定期間預告雇主。」，又勞基法第 16 條規定：「雇主依第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀

工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」。

三、綜上，臺灣銀行現行規定自請退休應於前三個月提出，顯不合法規，應修訂為自請退休於前一個月提出申請即可。

資方說明：

- 一、查勞動基準法第 84 條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」，爰本行公務員兼具勞工身分人員（職員）申請退休，仍參考公務人員退休資遣撫卹法第 88 條之相關規定及同業作業方式於退休前 3 個月提出申請。
- 二、至本行純勞工身分人員，因其退休制度係依勞基法「第六章退休」第 53 條至第 58 條規定辦理，目前比照職員方式於退休前 3 個月提出申請。
- 三、鑑於本行同仁提出退休申請後，常有因生涯規劃改變或家庭因素等等申請撤回案例，為利本行人力調度並予同仁轉圜餘地，本案業經第 7 屆第 1 次勞資會議決議通過：「維持現行規定」，爰建議維持現行規定辦理。

決議：併第十八案。由工會伺機向主管機關反應或函釋，加班費部分仍請行方繼續爭取。

第十五案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請臺灣銀行針對業庫行押鈔人員，除提供安全獎金外，另投保行員意外險。

勞方說明：安全獎金不一定用來投保意外險，應加保意外險以保障員工。

資方說明：

- 一、經查公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法（下簡稱：慰問金發給辦法）第 9 條規定（附件五），本辦法施行後，各機關學校，除所

列舉之特殊情況外，不得再為其人員投保意外保險。

二、本行業庫押鈔人員（包括：職員及工員等）是否適用上開慰問金發給辦法，案經發行部於 107.5.25 箋詢法遵處意見，獲復結論略以：業庫行押鈔人員不論其為一般行員、技工或工友，均有其適用。

三、準此，所提對業庫行押鈔人員另投保意外險之建議，為現行外規所禁止，應無疑義。惟近年行方每年均有辦理「現金及票券運送委外服務」之共同供應契約採購案，最近一期係由臺灣保全股份有限公司得標，收費尚稱透明合理，各業庫行將押鈔事宜委託保全業辦理者有越來越多趨勢，107 年度計有營業部等 14 家，建議各營業單位善加利用。

決議：請發行部及國內營運部，將具體投保事由函報人力資源處轉呈主管機關釋示後，下次再討論。

第十六案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請臺灣銀行追溯升遷同仁之薪水，溯及生效日。

勞方說明：

每年升遷生效日皆溯及年初，但薪水卻未一同追溯，顯有不公，且加班費計算基準差額也未追溯。

資方說明：

按年度升遷作業須俟主管機關工作考成核定後始得辦理，且作業程序繁複嚴謹，若遇工作考成核定時間較為延宕，勢將影響升遷核布時程，為免影響升職人員考核權益，方將升遷年資生效日溯自當年度 12 月 31 日，以利升職人員其當年度考核得依升職後之職等核定，至新任職務仍應自其實際到職接任後生效，惟日後仍將在不影響升遷作業正確性下加速辦理。
決議：請人力資源處簽請首長研議。

第十七案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請臺灣銀行對於同一職等任職滿 10 年以上同仁，若無重大過失者，均於次年予以晉升一職等，以凝聚同仁向心並提振工作士氣。

勞方說明：

- 一、行方對於同仁升遷固然訂有詳盡辦法，惟人為與環境因素在所難免，遺珠之憾與行方關懷同仁之旨意相違，且全行之經營績效有賴全員之努力，若同仁因升遷而懷憂喪志或因循怠惰，固人心所難免，亦非行方所樂見，相信臺灣銀行之全體員工，均為一時之選，礙於組織之設計，某些職務有員額之限制，不少資深之優秀同仁因而升遷受阻，甚至憤而早退或喪失工作熱誠，對於行方均有負面影響。
- 二、函請恢復民國 70 年間之升遷辦法：同一職等任職滿 10 年以上同仁，若無重大過失者，均於次年予以晉升一職等。

資方說明：

- 一、升遷制度的制訂應配合現今金融環境發展，拔擢傑出人才，方能在詭譎多變的全球化發展與金融科技數位化的趨勢下，厚植本行人才資本，奠定永續經營的基石，尤以現今 21 世紀的金融環境與民國 70 年間實不可同日而語。
- 二、另本行為建立客觀、公正合理之升遷制度，於 91 年間經成立人事升遷獎懲制度改革小組，共召開 9 次會議研商，奠定本行現行升遷法規架構基礎迄今，且為配合時空背景的轉變及業務導向，多年來因應金融環境變革亦多次修訂，與時俱進，制度可說已十分穩定與成熟。

決議：併入第八案討論。

第十八案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建議修改屆齡退休及申請退休同仁，退休前 6 個月報請加班或補休規定。

勞方說明：

鑑於目前單位人力日益縮減，人力安排困難，原規定工作指派應以技術、經驗傳承或指導後進為主，實與實際工作狀況不符！目前規定屆齡退休及申請退休同仁，退休前 6 個月除專案簽報「董事長核定」，不得報請加班或補休，應變更為授權單位主管依實際狀況同意後報請加班或補休。

資方說明：

- 一、本建議案已於本行與臺灣銀行企業工會 107 年 9 月 11 日第 7 屆第 1 次勞資會議第 4 案作成決議：「請人力資源處函詢財政部相關規範可否調整」。
- 二、本行於 107 年 10 月 15 日以銀人資字第 1070004991 號函詢財政部，財政部於 107 年 10 月 23 日以台財人字第 10700693090 號函覆略以，仍維持現行規定。
- 三、又，依財政部 92 年 12 月 3 日台財人字第 0920851228 號函等相關規定，本行「屆齡退休」人員於退休前 6 個月、「申請退休」及「資遣」人員於提出申請後，非確有必要，不予延長工作時間，若因業務確需加班，應經專案簽報事業主持人核定。

決議：併入第十四案討論。

第十九案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：臺灣銀行午餐費用（750 元）僅納入免稅額未另外補助，可否比照同業給予補助。

勞方說明：

- 一、為拉近本行與泛公股行庫福利水準，以增進員工士氣。
- 二、同業中（一銀、合庫等）午餐費另外補助 2,400 元。
- 三、比照泛公股銀行。

資方說明：

- 一、查「中央政府附屬單位預算執行要點」第 9 點規定略以：「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』等相關規定辦理，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。」
- 二、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定標準先行支給，如有未經報院核准先行自定標準支給者，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午餐費用另外補助乙案，本行目前並無伙食費津貼且核與上開規定不符。

決議：併入第四案討論。

第二十案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請臺灣銀行修訂營業單位副經理之經營績效獎金核發作業要點，將分行副主管人員考核等級權數酌予適當提高以符獎懲一致性原則。

勞方說明：

- 一、分行副理之考績同經理係由總行依分行經營績效予以考核，但經營績效獎金權數卻不同。
- 二、現行經營績效獎金核發作業要點：有關個人年度考核等級權數，僅分為單位主管以上及副主管（含專門委員及研究員）以下人員考核等級權數二級。
- 三、營業單位副理需同經理共同負擔分行經營績效之責任。依現行國內營業單經營績效考核辦法第6條 二、處分：(二)當年度各組最後一名：單位正副主管及執行正副主管職務人員年終考核不得列甲等；惟在獎勵僅單位主管。
- 四、依績效考核分行副理有如俗話說「有功沒賞，弄破要賠」故獎懲不一致。
- 五、建請將營業單位副理年度考核經營績效獎金等級權數提高如下：

等級	第一級	第二級	第三級	第四級	第五級	第六級	第七級
權數	120%	110%	100%	90%	70%	50%	0%

資方說明：

- 一、查本行 102 年至 106 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 88.43%，另副主管及研究員考甲比例亦平均高達

84.61%，高襄級以下職員考甲比例平均為 74.13%，實際上單位副主管考乙比率並不高，先予敘明。

- 二、復查本行經營績效獎金核發作業要點自 96 年 11 月 28 日銀人資字第 09600423751 號函發布修正後（97 年度起實施），核發獎金之個人年度考核等級權數即區分為單位主管以上人員及副主管（含專門委員及研究員）以下人員二組，實施迄今近 10 年，運作尚稱嚴謹及順利。
- 三、按本行現行之績效獎金可分為「員工基本績效獎金」（50%）、「各單位績優員工績效獎金」（41%）及「特殊績效獎金」（9%）三項，其中各單位績優員工績效獎金（41%），發放規則採與個人年度考核等級權數，及任職單位經營管理績效考核名次權數連結方式計算個人獎金基數，並依其獎金基數分配獎金。考量提高分行或總、分行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，薪資較高，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，若據此提升全體副主管之考核等級權數，似對基層員工並不公允，爰本案建議仍依現行作業方式為宜。

決議：人資單位發放秘密獎金時，請主管對比較優秀的副主管酌給獎金。

第二十一案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請臺灣銀行同意受訓交通費可報支高鐵費用。

資方說明：

- 一、本建議案已於本行與臺灣銀行企業工會 107 年 9 月 11 日第 7 屆第 1 次勞資會議第 8 案作成決議：「1、本案請行員訓練所發函各單位應斟酌情況從寬處理。2、另，有關是否調整為週一上午開訓，請行員訓練所就參訓同仁為問卷調查，俟蒐集意見後再議。」
- 二、行訓所已於 107 年 10 月 3 日以銀訓乙字第 10700034521 號通函各單位，重申本行同仁參加訓練報支高鐵費用，可依本行 97 年 10 月 1 日以銀人訓乙字第 09700116451 號辦理。
- 三、另有關是否調整為週一上午開訓，已就參訓同仁為問卷調查，行訓所

目前正蒐集資料及分析中。

決議：請行員訓練所再重申發文全行。

第二十二案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請臺灣銀行恢復管庫主管出納津貼（疏忽損失賠償金）。

勞方說明：

管庫主管肩負金庫、ATM 金庫之監督管理之責，責重事繁，並有點檢鈔券之實，應該給予出納津貼（疏忽損失賠償金）。

資方說明：

- 一、又經查「出納津貼」之法源依據，為財政部 72 年間頒布之「各行庫出納人員疏忽損失賠償基金設置要點」，該要點自 91 年 10 月 1 日起停止適用，改以銀行公會於 91 年 9 月 27 日發布「各銀行出納人員疏忽損失賠償基金設置要點」代替（下稱銀行公會要點），並自 91 年 10 月 1 日起實施，供會員銀行辦理之依據，準此，本行出納人員疏忽損失賠償基金設置實施要點（下稱本行要點），即準據上開銀行公會發布之要點據以訂定。
 - 二、再者，不論銀行公會要點或本行要點，其法規名稱均有「出納人員」一詞，且二要點所定義之「出納人員」均係指實際擔任收付往來客戶現金等工作之各級人員而言。而管庫主管主要任務有三：即會同出納主辦啟閉金庫、核點大數、確認定時鎖設定正確等，並未實際擔任收付往來客戶現金等工作，與上開要點定義之出納人員有所不同，爰非出納津貼補助之對象。
 - 三、本提案經洽詢銀行公會相關窗口，據告稱：銀行公會要點係延續財政部相關規範，乃針對「出納人員」疏忽所致損失予以補助，不宜擴張解釋。
 - 四、鑑於目前其他銀行辦理現金收付之櫃員均無出納津貼之支給，本案所提再擴及管庫主管之議，恐有因小失大之虞，本案建議仍維持現狀。
- 決議：併第二十六案。鑑於管庫主管亦擔負金庫管理責任，請主政單位敘明管庫主管責任所在，建請銀行公會放寬管庫主管支領疏忽損失賠

償金之規定。

第二十三案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請向臺灣銀行爭取工員得比照職員辦理勳章獎勵金。

勞方說明：

依「公務人員領有勳章榮譽紀念章發給獎勵金實施要點」(附件六)，職員可有獎勵金，爭取工員比照辦理。

資方說明：

- 一、經查本行職員核頒服務獎章係依「獎章條例」第五條規定，公教人員服務成績優良者，於退休(職)、資遣、辭職或死亡時，依下列規定頒給服務獎章：一、任職滿十年者，頒給三等服務獎章。二、任職滿二十年者，頒給二等服務獎章。三、任職滿三十年者，頒給一等服務獎章。四、任職滿四十年者，頒給特等服務獎章。
- 二、復查「公務人員領有勳章獎章榮譽紀念章發給獎勵金實施要點」第一點、第二點及第七點規定，對於公務人員在職期間領有勳章、獎章、榮譽紀念章者，於退休或死亡時，發給獎勵金，以依公務人員退休、撫卹法律或銓敘部核備有案之單行退休、撫卹法規辦理退休、撫卹人員為限，公營事業人員領有勳章、獎章、榮譽紀念章者，得比照本要點辦理，爰本行職員獲頒服務獎章發給獎章獎勵金係依上開院頒規定辦理。
- 三、另查本行為感謝工員辛勤工作，是以，每年於行慶期間對於服務滿10、20、30、40年工員，頒給工員獎狀以示謝忱，經查未符上述核頒服務獎章及發放獎章獎勵金之規定，且經洽詢財政部人事處表示，一般行政機關之技工工友亦無核頒服務獎章及發給獎章獎勵金之相關規定。

決議：請人力資源處研議，下次會議再討論。

第二十四案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建議臺灣銀行施行彈性上下班制度，以及落實非上班時間行員 ATM

補鈔，可擇優選擇加班費或值班費。

勞方說明：

員工非上班時間至 ATM 補鈔，如遇刷卡時間未達半小時則不發給加班費，建議此種情況可擇優發放值班費。

資方說明：

- 一、本行目前員工上班時間為星期一至星期五早上 8:50 至下午 5 時，除符合銀行業每日開始營業時間（早上 9 時）所需，亦無違反勞基法規定。
- 二、本行因員工為「ATM 補鈔」出勤，以「值班費」發放工資乙事，於 107 年 6 月 11 日遭臺北市政府勞動局裁罰新臺幣 2 萬元在案，為免本行再度觸法而遭裁罰，爰維持現行規範。

決議：併入第五案討論。

第二十五案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：爭取臺灣銀行警員在國定假日出勤，應比照行員給予一日所得。

資方說明：本行警員非勞工，無勞動基準法第 39 條規定：「...雇主經徵得『勞工』同意於休假日工作者，工資應『加倍發給』。」，故有關警員出勤事宜，本行仍依循「各機關加班費支給要點」等公務員相關規範辦理（支給加班費或補休）。

決議：請人力資源處研辦，下次會議再討論。

第二十六案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請臺灣銀行將管庫主管納入出納人員疏忽損失基金設置精神之範疇，發揮互助精神，減輕同仁負擔。

勞方說明：

- 一、本行出納人員疏忽損失賠償基金設置運用實施要點：一、為發揚所屬出納人員互助精神，減輕同仁負擔，才訂定其要點。
- 二、管庫主管職司、金庫管理均規範於出納業務項下，刻意排除管庫主管非出納人員，解釋似乎過於狹隘，管庫主管及出納主辦對其金庫內券

幣...等共同負責（詳見金庫管理須知），金庫券幣進出庫保管等同現金之收付行為，而金庫券幣均間接來自於客戶或聯行之現金，進出庫之存提券幣及保管所為之行為乃人類行為之一環，人類行為難保不會有疏忽損失之發生可能，如遇不明原因短少時，當金額不多尚在能力負擔範圍內，往往負責二人畏於受處份之考量下，由二人平均自行承擔損失之情況，曾有耳聞，即只要是有人類行為，就有可能發生疏忽之或然率，管庫主管雖未直接動手詳細點數券幣，但其責任並未因此而減輕，還是有發生疏忽賠償問題之機率。

三、本行現行出納作業情況：

（一）管庫主管輪值時，亦同時承擔出納主管之工作，舉凡「櫃員現金收入紀錄表」、「櫃員現金支出紀錄表」、「券幣進出庫單」等經副襄理欄之主管欄位均由管庫主管核章，及本行出納業務 SOP3-2-3 櫃員主任填製券幣進出庫單.....送管庫主管核章等等，均可證明輪值時之管庫主管同時擔任出納主管工作，而非僅保管金庫鑰匙而已。

（二）出納業務 SOP3-1-1 櫃員主任會同管庫主管開啟金庫、3-2-5 營業終了櫃員主任設定時間並經管庫主管確認後關閉庫門.....。另於本行金庫管理須知四、金庫之管理人員：（一）金庫由各單位主管指派中級襄理（專員）以上一人為管庫主管；初級襄理（專員）以上一人為出納主辦，與管庫主管共同負責.....。綜由以上本行出納業務現行運作情形，出納主辦即為櫃員主任，而非行方認知之出納主辦即出納主管，再則許多分行單位出納僅編制主辦一人，斷無可能一人可統攬經辦、主辦、櫃員主任、出納主管等職司於一身，如此豈不違反本行責任分級制度。

四、第 7 屆第 1 次勞資會議第十一案資方說明部分，所引用函文均為民國 80 年代初期函令見解，距今業已久遠，現已歷經時代變遷，勞工意識抬頭，勞工權益維護亦日益完善，資方實有另行敘明緣由，重新函請上級單位釋疑之必要，不應再固守數十年前之見解，而違出納人員疏忽損失賠償基金設置精神，令互助美意有缺角之憾。

資方說明：

鑑於本行出納人員疏忽損失基金之支付範圍，限於出納人員辦理收付事項發生錯失所致之損失或其他辦理出納工作發生錯失無法解決之理賠事項(參照本行出納人員疏忽損失賠償基金設置運用要點第九點第(二)、(四)款)...等，質言之，皆以出納人員辦理收付事項發生錯失為支付前提，而管庫主管並未實際擔任收付往來客戶現金等工作，並非上開要點第七點所稱之出納人員，故尚難以納入出納人員疏忽損失基金設置精神之範疇。

決議：併入二十二案討論。

第二十七案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：為保障員工退休後生活，請將臺灣銀行員工退休金儲蓄存款帳戶，納入公務人員退休資遣撫卹法第 69 條、勞動基準法第 58 條立法精神之保障。

勞方說明：

- 一、勞動基準法第 58 條：勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。前項“專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的”。
- 二、公務人員退休資遣撫卹法第六十九條(請領退撫給與權利之保障機制)公務人員或其遺族請領退撫給與之權利，不得作為讓與、抵銷、扣押或供擔保之標的。退撫給與之領受人，得於金融機構開立專戶，專供存入退撫給與之用。前項“專戶內之存款不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的”。
- 三、勞動部-工作規則-參考手冊第 38 條(退休金請求)亦有相同保障機制之設計。
- 四、財政部所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法第 42 條請領退休金及領受撫卹金之權利，或未經其遺族具領前之撫卹金，不得扣押、讓與或供擔保。

五、本行員工退休制度依照財政部所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法暨其他公務員退休撫卹相關規定及勞動基準法之相關規定辦理，目前僅請領權益受保障，而請領後員工退休金儲蓄存款帳戶並無等同（說明 1、2）專戶配套機制之保障，請行方落實本行員工退休制度納入公務人員退休資遣撫卹法 69 條、勞動基準法 58 條等立法精神之保障。

六、辦法：

- （一）請臺灣銀行建請財政部修改其所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法第 42 條條文，以符相關退撫法令之員（勞）工保障。
- （二）請臺灣銀行規劃員工退休金儲蓄存款帳戶之專戶化設計，納入公務人員退休資遣撫卹法 69 條、勞動基準法 58 條等立法精神予以保障，「專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的」。

資方說明：

- 一、經查勞工退休金存款專戶具有法源依據，惟查財政部所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法並無此相關規範，據此，本行依法無據開辦專戶作業。
- 二、復查財政部目前刻正研議修正「財政部所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法」中，其中行政院人事行政總處於研修意見中，已就有關公務人員退撫法第 69 條規定，公務人員或其遺族請領退撫給與之權利，不得作為讓與、抵銷、扣押或供擔保之標的，又為提升公務人員及其遺族請領退撫給與之保障，訂有開立退撫給與專戶之規定，建議財政部審酌是否參照上開規定增列事業人員退撫給與之保障，爰本案擬俟財政部退撫辦法修正案版本確定後，再行研議辦理。
- 三、俟日後有法源依據時，本行再行配合辦理專戶作業。

決議：俟上級機關有改相關規定，本行研議辦理。

第二十八案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：為使臺灣銀行有親善工作環境，建議無哺（集）乳室之分行，能提

供女性員工親善哺（集）乳之基本設備及安全、通風、良好管理之哺（集）乳場所，已有哺（集）乳室之之分行應維持該設備正常運作及良好管理。

勞方說明：

一、目前臺灣生育率低，女性同仁勇於生育應給予鼓勵並應給其友善工作環境，經查本行有不少分行無設置哺（集）乳室，造成產後需哺（集）乳之女性同仁無處哺乳，僅能利用洗手間或更衣室哺（集）乳，實為不便甚至有衛生疑慮產生。建議行方發文無哺（集）乳室之分行，能提供女性員工親善哺（集）乳之基本設備及安全、通風、良好管理之哺（集）乳場所，已有哺（集）乳室之分行則應維持該設備正常運作及良好管理。

二、辦法：如同仁有哺（集）乳需要，單位應提供獨立空間供其使用。

資方說明：

本案業於108年1月4日以銀人資乙字第10800000381號函請各單位依公共場所母乳哺育條例及性別工作平等法等相關規定設置，以提供同仁親善工作環境。

決議：行方發函各單位，營業場所總樓地板面積在500平方公尺以上，應依規定設立哺（集）乳室，未達500平方公尺以下之行舍，各單位應有良好的獨立空間供同仁哺（集）乳使用。

第二十九案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：有關退休行員優惠定期性存款之存款方式，應由存款人自行決定以單筆或多筆定期存款帳戶。

勞方說明：

一、現行退休金綜合存款帳戶僅分成13%定期性存款限額最低保障利息33,140之本金3,059,077元及超出最低保障金額相應之本金1,940,923元等兩筆帳戶。

二、退休金優存制度改革後，退休人員福利已縮減，利息收入超過2萬元另需繳納健保補充保費，增加退休人員負擔，建請由存款人自行決定

以單筆或多筆定期存款帳戶。

資方說明：

- 一、銓敘部 101 年 8 月 9 日部退二字第 1013630380 號書函函示，退休人員辦理優惠存款仍以 1 筆為限。
 - 二、退休公務人員一次退休金與養老給付優惠存款辦法（107.3.21 訂定）第 8 條、陸海空退伍除役軍官士官退除給與及保險退伍給付優惠存款辦法（107.06.25 訂定）第 6 條、公立學校退休教職員一次退休金及養老給付優惠存款辦法（107.06.29 訂定）第 8 條皆明文規定以「同一利率以一筆為限」。
 - 三、財政部 107 年 8 月 30 日台財庫字第 10703732900 號函檢送之會議紀錄，財政部回應有關退休行員定期性存款儲存方式，係屬銀行內部作業方式，請工會續與土銀協商，並請土銀妥適說明調整之必要性與相關細節，以利工會瞭解。
 - 四、綜上觀之，並未明確指出同一利率得否拆單，亦無允諾銀行得逕辦理拆單作業，惟為考量退休行員需求，本行將持續研議。
- 決議：參照土地銀行作業模式並函請財政部釋示後儘速辦理(本案經簽呈首長批示如下：有關退休行員優存拆單部分，請林副總及許副總召集相關人員再行討論)。

八、臨時動議：

第一案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：有關契約工加薪模式，請人力資源處儘速研議辦理。

決議：請人資處研議辦理。

九、散 會（下午 3：07）

**本行與臺灣銀行股份有限公司企業工會
第7屆第2次勞資會議簽到單**

- 一、時間：108年1月10日(星期四)上午9:30
- 二、地點：總行2樓會議室
- 三、主席： 紀錄：
- 四、出席代表：

勞方代表

陳代表俊雄

姚代表君潛

江代表明宏

林代表秀禎

沈代表嘉明

蔡代表能松

阮呂代表文欽

林代表淑娟

陳代表勝義

資方代表

林代表俊良

戴代表士原

潘代表博仁

黃代表美英

郭代表進璿

黃代表培明

林代表文瑛

許代表素珠

楊代表世尉

請假或缺席代表

勞方：

資方：郭進璿

列席人員：

發行部

陶訓教
廖秀英

鄭長如
林訓華

國內營運部

祁云

陳慧

行員訓練所

林烈偉

人力資源處

黃培明

黃錫欽

吳錦雄

賴木強

李偉平

林孟璋

企劃部

徐添合