

檔 號：

保存年限：

財政部 書函

地址：臺北市中正區(10066)愛國西路2號
傳 真：02-23941459

受文者：臺灣銀行股份有限公司

發文日期：中華民國102年2月26日

發文字號：台財人字第10208606630號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

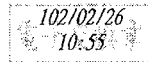
附件：如主旨、10208606630.pdf

主旨：檢送本部修正所屬事業機構經營績效獎金相關規定研商會議紀錄乙份，請查照並轉知貴機構工會。

說明：依據本部102年2月20日召開修正所屬事業機構經營績效獎金相關規定研商會議決議辦理。

正本：臺灣金融控股股份有限公司、臺灣銀行股份有限公司、臺銀人壽保險股份有限公司、臺銀綜合證券股份有限公司、臺灣土地銀行股份有限公司、中國輸出入銀行、臺灣菸酒股份有限公司、財政部印刷廠

副本：財政部國庫署、人事處（均含附件）



裝

訂

線



財政部修正所屬事業機構經營績效獎金相關規定研商會議紀錄

一、時間：102年2月20日（星期三）上午10時

二、地點：本部1502會議室

三、主持人：人事處林處長能進

記錄：陳相如

四、出席單位及人員：

臺灣金融控股公司	侯麗玲	張國榮	
臺灣銀行	黃錫欽		
臺銀人壽保險公司	賴素真		
臺銀綜合證券公司	林怡		
臺灣土地銀行	陳玉華	陳元雙	
中國輸出入銀行	許育心		
臺灣菸酒公司	周嘉新	陳亦智	蔡登順
本部印刷廠	許育心		
臺灣銀行企業工會	吳振品		
臺銀人壽保險公司企業工會	楊沛安		
臺銀綜合證券公司企業工會	林家祿		
臺灣土地銀行企業工會	蔡松華	陳榮燦	陳忠火
中國輸出入銀行企業工會	王去晴	葉靜華	
臺灣菸酒公司工會聯合會	趙銘圓		陳木炎
本部印刷廠工會	張義聰		

五、列席單位及人員：

本部國庫署 馮明輝

本部人事處

六、各機構及工會通案性意見摘要：

(一) 臺灣菸酒公司工會趙理事長銘圓及臺灣菸酒公司蔡董事登順：

1. 張部長於 102 年 1 月 14 日邀集部屬事業工會開會時，承諾修正經營績效獎金相關規定給予工會參與，人事處已將修正草案陳核，才邀集工會研商，並無誠意。
2. 經營績效獎金為勞工之勞動條件，立法院、行政機關或資方不能片面變更。
3. 立法院之本意係績效獎金之核發應予合理化，而非要行政院及財政部刪減績效獎金總額。請財政部應有自己之立場，事業機構達成法定盈餘維持 2.6 個月薪給總額，如超過法定盈餘，按超過比率增給。
4. 如按人事處所擬草案版本，該公司不同意經營績效獎金實施要點修正草案第 5 點有關績效獎金部分之規定，建議應以該公司稅前盈餘之 12% 或稅後盈餘之 15% 提撥績效獎金。

(二) 臺灣菸酒公司人力資源處周處長嘉新：有關績效獎金，事業機構達成法定盈餘維持 2.6 個月薪給總額，如超過法定盈餘，按超過比率增給；如未達法定盈餘，按達成比率發給。

(三) 臺灣銀行工會吳理事長振昌：立法院請行政院擬具績效獎金核算辦法及其相關配套方案，於 3 個月內送立法院備查，其作業時程係 3 月底，如依行政院 102 年 2 月 8 日會議決議，可供工會討論修正空間並不大，工會無法接受。

(四) 臺灣土地銀行工會蔡理事長桂華：

1. 請張部長每年 1 至 2 次邀請工會代表開會，聽取建言。
2. 依行政院 102 年 2 月 8 日會議決議及人事處草擬版本，績效獎金 = 1.2 個月 + X，各事業機構不易達到，贊同臺灣菸酒公司人力資源處周處長意見。
3. 本次會後將至行政院溝通。
4. 政策因素採事先核報原則並不合理，應維持現行方式辦理。

5. 本次會議紀錄應送工會參考。

(五) 臺銀人壽保險公司工會樓理事長沛安：

1. 人事處擬具修正草案前，未邀工會代表討論，並不尊重工會。
2. 該公司不易蒐集、參考國內同性質事業情形。

(六) 中國輸出入銀行工會王理事長玉晴：

1. 績效獎金=1.2 個月+X，而特定組織類事業除按其達成之法定盈餘外，其特定經營績效目標參考工作考成有關政策任務之達成情形，審酌設定，該行不易達到。
2. 政策因素不易事先認定。

(七) 臺銀證券工會林理事長家祿：

1. 該工會同意改革，但不能損及工會權益。
2. 本次會議紀錄陳請部次長核閱後，建請送請行政院參考。
3. 該公司之獎金核發應以臺灣金融控股公司整體考量。
4. 有關政策因素之認列，應採較為寬鬆之方式。
5. 各公司蒐集國內同性質事業之資本額、稅後盈餘及獎金發放等情形不易，請財政部協助。

(八) 臺灣銀行人力資源處黃高襄錫欽：

1. 政策因素應維持現行方式辦理。
2. 有關績效獎金有關盈餘之計算，採總盈餘加、減政策因素，其中盈餘該行建議採稅前盈餘（臺銀人壽保險公司工會樓理事長建議採稅後盈餘）。

(九) 國庫署湯副署長：鑑於立法院決議及社會氛圍，建議各工會如不同意人事處擬具之草案，是否以維持現行規定為宜，否則超過法定盈餘由 2.6 個月薪給總額，按超過比率增給，是否會遭到反改革之議。

七、各工會對於用人費薪給管理要點修正草案之意見：

第 9 點有關「最高以二·四個月薪給總額為限」等文字，建議修正為「以二·四個月薪給總額為原則，如超過法定盈餘，按

超過比率增給；如未達法定盈餘，按達成比率發給」。

八、各工會對於經營績效獎金實施要點修正草案之意見：

(一) 第3點有關「其總額以不超過四·四個月薪給總額為限」等文字，建議修正為「以四·四個月薪給總額為原則，如超過法定盈餘，按超過比率增給；如未達法定盈餘，按達成比率發給」。

(二) 第3點有關考成成績列乙等之考核獎金「一·五個月」等文字，建議維持現行規定「一·八個月」。

(三) 第4點有關績效獎金部分，建議修正為「以二·四個月薪給總額為原則，如超過法定盈餘，按超過比率增給；如未達法定盈餘，按達成比率發給」。另中國輸出入銀行以，該行係不以盈利為目的，超過法定盈餘部分建議修正為政策因素達成情形。

(四) 第6點有關政策因素認列部分，建議維持現行規定及辦理方式。

(五) 第10點第2項中段以後有關「至少須區分為三個級距，最高、中級與最低級距之獎金，每級距至少差距0·五個月。另同一獎金級距之人數比例，最高不得超過該事業個人年度考核考列甲等人數比例」等文字，建議刪除（臺灣土地銀行工會、中國輸出入銀行工會、臺灣菸酒公司工會及中國輸出入銀行、印刷廠均表示窒礙難行）。

(六) 經營績效獎金實施要點建議自101年度起實施。

九、決議：將各機關及各工會意見簽陳 部次長核閱後函送各機構轉知工會。