



# 金融業工會

## 聯合會訊 《第292期》

發行人：鍾馥吉  
 發行所：全國金融業工會聯合總會  
 編輯者：全國金融業工會聯合總會  
 傳播事務管理小組  
 主任委員：吳玉香  
 委員：陳明治、胡偉民、吳曉文、  
 胡淋森、吳明哲、張金樹  
 總編輯：周于萱  
 執行編輯：韓仕賢、吳毓瑩、許慧如、管紹君、  
 張麗芬  
 會址：103008台北市民生西路286號2樓  
 印刷所：宏廣美術印刷公司



國內郵資已付  
 台北郵局許可證  
 台北字第904號

電話：(02)2381-0177

E-mail: tw.tffu@gmail.com

傳真：(02)2381-0179

https://www.bankunions.org.tw

中華郵政台北雜字第973號執照登記為雜誌交寄

## 京城銀行員工安置計畫完成協商並獲工會會員追認通過

◎韓仕賢（全國金融業工會聯合總會秘書長）

全金聯繼今年2月25日協助台新金控、新光金控（含新光銀行）與新光銀行工會，完成協商事涉員工權益保障事項的員工安置計畫後，隨即於3月下旬應永豐金控、京城銀行工會之邀，由韓仕賢秘書長擔任其協商京城銀行員工安置計畫之會議主席，並以不到1個月的時間，召開3次協商會議（3/20、3/31、4/8）後，勞資雙方也順利達成共識，完成所有議題的協商。

截至目前為止，全金聯已經協助5件金融併購、1件電信併購之員工安置計畫完成正式協商，並且獲得勞、資、政三方對於此項員工權益保障政策持續推動的信心及肯定！

京城銀行工會並於4月23日舉行全體會員線上投票，超過752位會員行使投票，最後有高達98%、超過半數的會員同意此項員工安置計畫（20票不同意），正式完成這項員工安置計畫的追認程序。

報載永豐金控為擴大經營版圖，以總價599億元併購京城銀行，兩家金融機構並於今年3月3日同時舉行股東臨時會，討論通過股份轉換案。在此之前，為與永豐金控協商員工安置計畫，京城銀行工會先於今年1月正式成立，計有超過800人加入工會；惟該工會於2月26日針對未經充分勞資協商之員工計畫版本舉行線上投票，由於反對票數遠多於同意票數，結果並未通過而回到原點。

故於本次勞資協商期間，京城銀行工會以正式公函推派葉寒柏理事長等7位理事為勞方協商代表（2位監事列席），永豐金控則委派永豐銀行莊銘福總經理等5位資方代表出席，並由永豐金控人資長廖家宏資深副總、永豐銀行人資處陳蓋武處長全程擔綱說明。

勞資雙方在協商過程都展現極大誠意進行討論，所以協商進度相當順利，氣氛亦極為融洽；尤其勞動部於這3次協商會議均全程派員列席，除了得以即時回報最新協商狀況，也讓勞資雙方感受到主管機關的關心重視。

京城銀行員工安置計畫係由工會先行提出版本，永豐金控則以極短時間即提出對應方案，以便勞資雙方於協商會議聚焦討論；特別針對勞方所關注的留任獎勵內容與優惠離退方案兩大議題，在透過充分溝通討論後，均逐項予

以修正且達成共識。

根據永豐金控與京城銀行工會所完成協商的版本，並經由工會於4月23日舉辦全體會員線上投票追認通過之員工安置計畫，主要有以下七大重點：

一、永豐銀行應於合併基準日「60日」前，給予京城銀行員工僱用通知書。

二、為照顧留任勞工，資方承諾自股份轉換日起至合併基準日止，及自合併基準日當日起算3年內（工作權保障期間），遵循勞動法令規定，不因併購事由資遣勞工。於優惠離退適用期間，如資方認定留任勞工無法勝任所擔任工作，且經適當期間之績效輔導後仍無法改善，而依勞基法第11條第5款辦理資遣時，應適用本計畫優惠離退方案。

三、為鼓勵留任勞工於合併基準日後續任永豐銀行，自合併基準日起3年內核發留任獎勵金；亦即留任勞工於合併基準日後繼續工作滿3年者，將分階段（4次，各次依序加發相當於1個月、1個月、2個月、2個月之「固定薪」數額）領取共計相當於6個月「固定薪」之數額。所謂「固定薪」，係指適用本計畫之勞工，於114年3月所領取之本俸、職務加給、職稱加給、專業加給、地域津貼、伙食津貼、AA轉AO獎勵金（包括114年3月3日以後轉任之人員領取之AA轉AO獎勵金）在內之工資項目及金額。

四、為尊重員工留任意願、維持各項業務運營及客戶服務水準，在合併基準日前及其後3年內的期間，開放6次申請優惠離退的機會，而且均不設准駁權。

五、工資均數：指適用本計畫之勞工①於114年3月3日前6個月所領取之「固定薪」+②自113年9月起至114年2月（共6個月）所領取之加班費+③自113年3月起至114年2月（共12個月）所領取之特休未休津貼之每月均數總和。

六、針對原臺南企銀員工（36名全舊制員工）有方案選擇權，優退上限最多為55個基數（但須留任滿2年），且另加發留任滿2年時的留任獎勵金。

七、其他福利：包括自合併基準日起，每月支付新台幣2,000元列入本薪（補貼優存利率所得）、適用永豐銀行員工持股信託福利。

# 全金聯第10屆第2次會員代表大會通過多項重大決議

◎韓仕賢（全國金融業工會聯合總會秘書長）

全國金融業工會聯合總會（全金聯）4月16日下午於台北凱撒大飯店召開第10屆第2次會員代表大會，各會員工會共計推派159位會員代表，當天有122位會員代表（含委託出席8位）共聚一堂，出席相當踴躍。

## ■安排「職場霸凌之認識與處理」專題演講

本次代表大會議程相當緊湊，首先安排台灣職業安全健康連線黃怡翹執行長勞工教育，她以當前受到社會關注的職場霸凌議題進行「職場霸凌之認識與處理」專題演講，從這幾年的相關重大新聞談起，說明職場霸凌、職場暴力、工作壓力負荷、職場不法侵害的區別；並且從現行法律規定，進一步探討在行政及司法實務的相關定義，其中關於勞動部勞動力發展署北分署去年職場霸凌事件重啟行政調查報告，確立對於職場霸凌之判斷重點在於：行為人具有職場上優越地位或關係；行為逾越業務上必要且相當之範圍；員工有身體上或精神上痛苦，或工作環境有惡化，作為判斷基準。

至於職場不法侵害雇主責任之規範，黃執行長引用勞動部今年2月公布的「執行職務遭受不法侵害預防指引（第四版）」，在辨識及評估危害方面，包括（1）發現危險因子，（2）誰可能遭受不法侵害？如何受害？（3）預防措施是否足夠？（4）紀錄發現，（5）檢視並修正評估。其次，在建立事件處理程序方面，應建立疑似職場不法侵害事件通報機制，以及申訴或通報程序；關於通報處理，則須確保客觀、公平、公正、保密、確保申訴人獲通報者不會受到報復，並且立即指派適當人員調查或處理，並對事件做出回應。最後則是事後處置，當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，雇主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對申訴人提供身心健康協助，保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。



▲全金聯今年優秀幹部暨會務人員獲獎人計有35位，邀請勞動部洪申翰部長頒獎。左起江佩穎（第一銀行工會會員代表）、周玉芳（第一銀行工會會員代表）、張耘瑄（第一銀行工會理事）、勞動部長洪申翰、梁永正（台北富邦銀行工會理事）、劉賢正（台北富邦銀行工會副理事長）、本會理事長鍾馥吉。



▲本會鍾馥吉理事長主持會員代表大會，進行報告案及討論提案，以及第10屆監事補選。

## ■通過元富證券工會、安泰銀行工會加入全金聯；以及章程修正（理事員額及推派、經費來源）

接著進行會員代表大會相關議程及第10屆監事補選選舉。全金聯這一年來的組織發展重大成果，包括先後協助國泰人壽工會、新光銀行工會、元富證券工會籌組發起工會且順利取得主管機關的工會登記證書；目前全金聯共計39家會員工會（包括企業工會37家、職業工會2家），會員總數已達7萬名，並持續拜會接觸更多金融業工會，爭取認同並邀請加入全金聯，共同為金融業勞工發聲打拚，以壯大金融業工會的結盟基礎。

本次會員代表大會除了確認上次會議紀錄及6項提案執行情形，並進行理事會、監事會工作報告，1項報告案、7項討論提案。其中元富證券工會、安泰銀行工會的入會案，獲得所有出席代表無異議通過。其次，修正章程第12條（理事員額及推派），明定會員300人（含）以下之會員工會，必須組織覆蓋率達50%以上，始有1席法人理事；以及第27條（經費來源）明定經常會費得以預繳方式（月繳、季繳、半年繳或年繳）為之。此外，增列兩級距收費標準，即全金聯會員總數逾7.5萬人時，會員數1,000人以下之會員工會，每月繳交經常會費為每人9元，會員數1,001人以上之會員工會，每月繳交經常會費為每人6.5元（惟單一工會人數逾6,000人，每位5.5元）；會員總數逾8.5萬人時，會員數1,000人以下之會員工會，每月繳交經常會費為每人9元，會員數1,001人以上之會員工會，每月繳交經常會費為每人6.5元（惟單一工會人數逾7,000人，每位5元）。

## ■決議退出UNI國際工會組織

在國際結盟部分，全金聯於2020加入國際網絡工會（UNI），幾年參與運作後，在監事會提案要求評估加入UNI實際效益及衡量經費收支情形，以及去年11月出席UNI亞太區會發生幹部欲參加金融部門會議不得其門而入之事，致使本次大會進行表決，最後有超過2/3會員代表同意退出UNI組織運作。為此，重新調整今年預算編製，原先國際費

（文接第3版）

(文接第2版)

刪減40萬元，分別在印刷費增加3萬元、會議費增加10萬元、預備金增加27萬元(包含全金聯網站改版費用20萬元)，並獲大會無異議通過。

在監事補選部分，由富邦人壽工會理事吳天佑高票當選。在大會順利圓滿結束後，接著上場的是2025年全金聯優秀幹部暨會務人員表揚典禮，今年有35位獲獎人，並邀請勞動部長洪申翰親自頒獎給所有獲獎人，最後舉行晚宴，賓主盡歡並相約明年代表大會再見。



▲台灣職業安全健康連線黃怡翎執行長以當前受到社會關注的職場霸凌議題，在全金聯會員代表大會進行「職場霸凌之認識與處理」專題演講。

## 陽信銀行工會勞教 人手一本性平手冊

陽信銀行工會4月12日舉行第5屆第1次會員大會，會場位於陽明山福田園教育休閒農場，環境清幽舒適。

臺北市政府勞動局朱子鈞專員、全金聯鍾馥吉理事長、台北富邦銀行工會葉金上理事長、曹德俊副理事長、渣打銀行工會吳玉香副理事長、信保基金工會王穩昌副理事長、明台產險工會陳世傑理事長、台灣證交所工會吳家傳理事長、安泰銀行工會陳嘉欽理事長、第一金控工會胡淋森理事長、第一金證券工會王永慶理事長等友會幹部蒞臨指導。

全金聯韓仕賢秘書長並以「性別平等工作法修正說明及實務案例」為主題，為陽信銀行工會的會員上一堂性別平等的課程；同時發送全金聯剛編印出爐的《職場加分，性平必修！》手冊做為上課的教材！

這本手冊有很多實際案例解說，可以讓你秒懂《性別平等工作法》2023年修法內容，以及工會如何在「禁止性別歧視」、「職場性騷擾防治及處理」、「促進性別平等措施」扮演重要角色！（本刊）



## 富邦金控集團工會第4屆第3次會員代表大會順利圓滿

◎張世峯(富邦金控集團工會監事會召集人)

富邦金控集團工會4月18日於天成飯店舉行第4屆第3次會員代表大會順利圓滿。感謝臺北市政府勞動局王秋冬局長、郭素靜秘書、謝旻桓股長，全國金融業工會聯合總會鍾馥吉理事長、韓仕賢秘書長，本會法律顧問劉師婷律師、林厚君律師蒞臨指導，以及會員代表踴躍出席。

本次大會除報告113.11.27本會與公司簽訂證券、期貨團協，爭取的條款有新進員工宣導加入工會、人評會工會推派

席次、會員勞動爭議處理、生育補助及員工持股信託「公提金」各級距調升1,000元等；針對代表們所提的全面調薪、新進員工40,000元起薪、取消考績強制配額等議題，出席代表全數通過納入「金控團協」討論。（註：金控團協114.03.05首次協商，第二次協商預定114.04.30）

吳曉文理事長強調：本會秉持「勞資和諧結善緣、富邦金控利如泉」的理念，繼續依循「共好」的目標前進，協助公司營運，提升員工工作環境及勞動條件落實執行。

會後餐敘，勞動部洪申翰部長、王厚偉司長、臺北市政府勞動局梁蒼淇副局長、富邦金控劉菁宜人資長、蔡銘茹副人資長、產險江嘉哲行政長、證券林昶棟行政長等貴賓與代表熱絡意見交流，為本次大會再增添光彩。



# 賀！全國金融業工會聯合總會2025年優秀幹部暨會務人員

## ■優秀幹部



蔡禮臣  
合庫銀行工會  
理事



孫培民  
合庫銀行工會  
監事



林康列  
合庫銀行工會  
監事



江基昌  
合庫銀行工會  
監事



劉賢正  
台北富邦銀行  
工會 副理事長



梁永正  
台北富邦銀行  
工會 理事



張耘瑄  
第一銀行工會  
理事



周玉芳  
第一銀行工會  
會員代表



江佩穎  
第一銀行工會  
會員代表



黃于玲  
永豐銀行工會  
監事



田景瑞  
永豐金證券  
工會 監事



姚志民  
高雄銀行工會  
理事



吳欣玫  
彰化銀行工會  
常務理事



魏瀚辰  
彰化銀行工會  
理事



江文杉  
彰化銀行工會  
理事



張明鈞  
渣打銀行工會  
理事



連立勤  
兆豐銀行工會  
理事



張純茂  
兆豐銀行工會  
監事



吳兆昌  
元大銀行受僱人  
員工會 理事



邱俊郎  
瑞興銀行工會  
理事



張力仁  
富邦人壽保險  
工會 理事



余國棟  
富邦人壽工會  
理事



王豪餘  
台灣人壽工會  
理事



王子榮  
第一金證券工會  
監事會召集人



黃瑞雄  
三商美邦人壽  
工會 理事



周佩麗  
合庫證券工會  
理事



陳博涵  
富邦金控集團工會  
理事



盧玉鳳  
第一金控工會  
會員代表

## ■優秀會務人員



張國裕  
明台產險工會  
理事



施少華  
臺北市南山人壽  
工會 副理事長



陳慈影  
臺北市南山人壽  
工會 常務理事



羅仁鴻  
台中銀行工會  
監事會召集人



黃怡仁  
元大金控工會  
副理事長



蕭月香  
台灣人壽工會  
副總幹事



吳美嫻  
富邦人壽工會  
幹事

## 彰銀工會順利完成各級幹部選舉 第9屆理事長許仁杰旋即接篆視事

◎周穎蓁（彰銀工會秘書）

本會第9屆第1次會員代表大會3月14日於台北凱撒大飯店召開，全體會員代表145位，親自出席123位，委託出席20位，出席率98.6%，顯示會員代表對工會各項活動之重視與支持。會員代表大會當天順利完成第9屆理、監事選舉投、開票作業。會中許理事長仁杰期許未來新任理、監事團隊，除持續為全體會員爭取更優質的勞動權益，應致力於下述工作重點：

（一）導正工會形象，讓會員信賴工會遇有不當之問題勇於具名申訴，工會也應有效保障具名申訴之當事人，落實反應及實質予以協處。

（二）針對營業單位執行業務面臨之困境或窒礙難行之處，向業管單位或層峰反應促請協助或改善。

（三）若會員於職場上遭遇任何問題，請透過工會管道進行申訴或尋求協助。

工會是全體會員的後盾，並期盼與大家攜手合作，共同打造更美好的工作環境。在此特別感謝臺北市府勞動局朱專員子鈞、全國金融業工會聯合總會（全金聯）鍾理事長馥吉及韓秘書長仕賢、彰化銀行胡董事長光華蒞臨盛會。

會員代表大會後隨即於3月27日召開第9屆第1次理事、監事會議，分別完成第9屆各級幹部的改選，當選名單如下：

- 理事長：許仁杰
- 副理事長：陳啟彥、江文彬
- 常務理事：吳欣玫、許惠菁、黃韋璋、簡裕豐
- 理事：盧玲君、吳榮元、周石文、郭應裕、林佩儀  
簡育聖、鍾金益、紀冠仰、高啟明、洪隆榮  
吳家楹、林明憲、張吉雄、謝育儒
- 監事會召集人：吳禮銓
- 監事：魏瀚辰、陳俊毅、曾志豪、江怡萍、張崇德  
鐘進陽



## 金融業團體協約成果豐碩，多家工會刻正進行團體協商

富邦金控集團工會於4月18日第4屆第3次會員代表大會的理事會工作報告指出，去年11月27日與富邦證券、富邦期貨簽訂團體協約，並經勞動部今年3月18日審查核定「單一工會與複數雇主」獎勵金30萬元；所簽訂團體協約重點條款如下：（1）宣導新進員工加入工會（第3條）。（2）人評會工會推派1/3席次（第13條）。（3）延長工時加班問題（第14條-第17條）。（4）會員受資遣、解僱、調動等爭議（第18條-第19條）。（5）薪資調整應與工會溝通並參酌工會意見（第21條）。（6）生育補助：每胎10萬元；育兒補助：每年1.5萬元提升至2.4萬元（第24條）。（7）配偶之養父母或繼父母喪亡者，喪假由6日調整為12日（第27條）。（8）員工持股信託公提金，各級距調升1,000元（第29條）。

此外，富邦產險團體協約即將進行第4次協商，富邦金控團體協約也於今年3月5日進行首次協商；星展銀行、臺灣集保結算所、元大銀行、兆豐銀行等工會均啟動團體協商之程序，已經或即將與資方展開團體協約之討論，全金聯亦從

中協助工會有關草案內容與協商溝通技巧之建議，期盼金融業團體協約成果，不僅可以改善工會會員勞動條件，亦有助於勞資關係穩定健全之發展。（本刊）



▲星展銀行團體協約於4月17日進行第3次協商會議，協商進度順利；全金聯韓仕賢秘書長獲勞資雙方同意擔任共同諮詢顧問，於會議當中適時提供雙方參考意見及實務案例。

# 生成式AI與金融業勞工的轉變：以韓國為例(上)

◎李光錫 (國立韓國首爾科技大學教授)

編按：國立韓國首爾科技大學李光錫教授專門研究人工智慧、平台科技等新興科技所帶來的職場及社會問題，今(114)年2月至5月獲邀至台灣多所大專院校擔任訪問學者，並針對AI與勞動問題舉辦多場公開講座及活動。本文係全金聯向李光錫教授特別邀稿，由李教授進行英文寫作，本會秘書處進行編修、翻譯、校稿而成。

根據韓國經營者總協會於2024年進行的調查結果，營收排名前100大的公司中有19家表示，他們已經開始將生成式人工智慧(generative AI)技術導入企業應用，例如使用ChatGPT來執行白領工作。在這些已採用或預計採用人工智慧(AI)的企業中，有85.7%的企業表示，他們認為使用AI能夠顯著降低工作完成所需的時間。調查結果顯示，生成式AI確實有效降低了特定工作的勞動成本，但75%的企業認為此一結果對整體勞工就業並沒有太大影響，顯示韓國企業及整體韓國社會對AI技術感到非常樂觀。

儘管生成式AI在韓國的應用仍處於初始階段，但韓國主要的大企業正快速引進AI，並積極將其納入企業一部分，這代表韓國勞工的就業和工作流程正在改變。相較於其他行業，銀行業更快速且積極地擁抱生成式AI技術，尤其引人注目。過去五年內，南韓超過1,000家分行遭到裁撤，主因是網路銀行普及帶來的銀行結構性重組，再加上新冠肺炎疫情期間的「無接觸經濟」更加速銀行縮減實體分行數量的腳步，使得目前韓國的銀行正在積極合併或裁減實體分行。如今，生成式AI亦成為銀行繼續縮減實體分行的另一個理由。

韓國國內銀行使用生成式AI的範圍正在迅速擴大。例如，新韓銀行及韓國農協銀行使用名為「AI銀行家」的無人分行，讓客戶能夠透過AI技術進行金融交易。韓國國民銀行、友利銀行、新韓銀行等則推出了應用人工智慧的客戶支援服務。其他銀行的應用方式包括：語音詐騙監控系統、異常交易檢測和預防機制、透過可解釋人工智慧(Explainable AI, XAI)以真實資料推薦金融產品的服務(NH農協銀行)，以及提高內部員工生產力的AI助理平台(新韓銀行)。儘管生成式AI對企業組織帶來許多創新及重大變革，但韓國社會關於人工智慧對銀行業勞工影響的討論相當有限。

## ■引進人工智慧技術對電話客服中心的影響

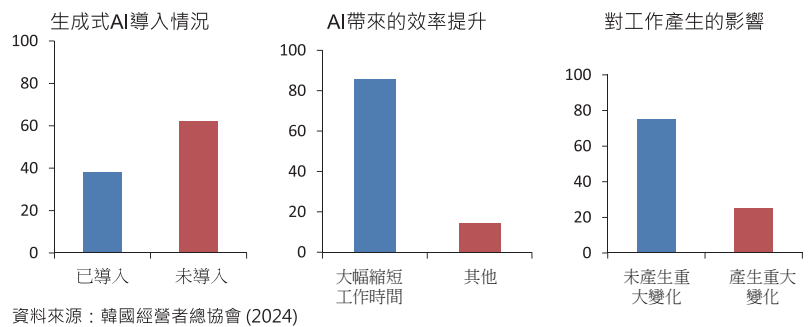
韓國電話客服中心勞工大多是低薪且非直接僱用的女性勞工。截至2021年10月

為止，韓國主要五大銀行的客服中心人員，大約87.5%是透過第三方服務提供者(即外包廠商)間接簽約的勞工。這些外包廠商通常與勞工簽訂兩年期的定期契約，使得勞工必須經常扛起業績壓力以換取續約，且勞工的薪資大多與最低工資相去不遠。

近期最具代表性的韓國案例是：2023年12月，韓國國民銀行引進AI技術，並認為透過AI聊天機器人將會減少電話客服中心的需求，因而大規模裁員240名電話客服人員。外界認為，銀行引進AI技術理應是為了協助並減輕客服人員的工作負擔，實際上卻變成銀行壓低人事成本，甚至大幅裁員的藉口。針對該銀行大幅削減客服中心人力，韓國工會積極站出來抗議，認為銀行引進AI仍應以人為本，要求銀行應直接僱用客服中心的勞工。



## 2024年韓國大型企業對生成式AI導入的調查



## 韓國銀行應用人工智慧(AI)情形 (2024) 資料來源: Park, Hoon (2025)

銀行名稱	人工智慧(AI)應用情形
韓國農協銀行 NH Nonghyup Bank	- 在1103間分行使用「AI銀行家」服務 - 使用可解釋人工智慧(XAI, eXplainable AI)金融商品推薦服務 - 使用AI進行企業融資掃描判讀
新韓銀行 Shinhan Bank	- 在150+個數位化櫃台使用「AI銀行家」服務 - AI無人分行 - 使用內部人工智慧系統「AI ONE」 - 使用客戶分析平台「AI Studio」 - 使用AI監控外匯
國民銀行 KB Kookmin Bank	- 使用AI進行疑似洗錢交易申報(STR) - 使用生成式AI「AI銀行家」
友利銀行 Woori Bank	- 啟用AI對話機器人實驗室 - 使用生成式AI「AI銀行家」
韓亞銀行 Hana Bank	- 啟用企業高階對話機器人 - 使用AI進行海外交易預測 - 使用AI進行外匯買賣交易追蹤 - 使用AI進行政策基金配對服務
Kakao銀行 KakaoBank	- 啟用AI資料中心 - 使用可解釋人工智慧(XAI)進行詐騙偵測(FDS) - 使用AI進行客製化推薦服務 - 使用AI進行詐騙簡訊辨識

(文接第7版)

(文接第6版)

## ■與AI聊天機器人一起工作

隨著AI聊天機器人在韓國的銀行客服中心廣泛使用，銀行紛紛宣揚AI技術對語音及文字客服帶來的正向發展，例如保護客服人員、減少重複性作業以降低服務時間、客服人員可以專注於更有創意的解決方案，以及透過即時情緒分析來幫助員工減輕精神負擔等。然而，AI技術對人類的心理和情緒影響仍有許多未知，且儘管如韓國國民銀行大規模裁員並

非普遍現象，客服中心的人機協作仍有許多不確定性需要討論。

2019年，隸屬於歐盟的歐洲職業安全衛生局發布一份報告，強調客服中心的人機協作可能帶來的風險，包括勞工可能會焦慮擔心遭到AI取代、因AI監控而造成的心理壓力、勞動密度大幅提高等問題。這些資訊顯示，「管理階層對AI感到過度樂觀」與「勞工實際面臨的現實」之間其實存在巨大的落差。(下期待續)

# 113年度職場性騷擾通報案件概況

《性別平等工作法》性騷擾防治新制自去(113)年3月8日正式上路後，日前勞動部公布「職場性騷擾案件通報系統」(<https://shwn.mol.gov.tw/personal>) 113年度(3-12月)相關統計結果。

勞動部表示，113年度通報申訴件數共計1,577件，其中公務機關354件(22.4%)、非公務機關1,223件(77.6%)；按調查結果顯示，成立計949件(60.2%)、不成立396件(25.1%)。而雇主對於成立案件之加害者後續處置方式，多以記申誡並加強教育訓練，其次為記小過、記大過，最重係以解僱論。

另通報申訴案件中，申訴人以女性居多(88.6%)，申訴人之年齡別(於行為時或申訴時)以25-44歲居多，分占69.2%、69.1%。

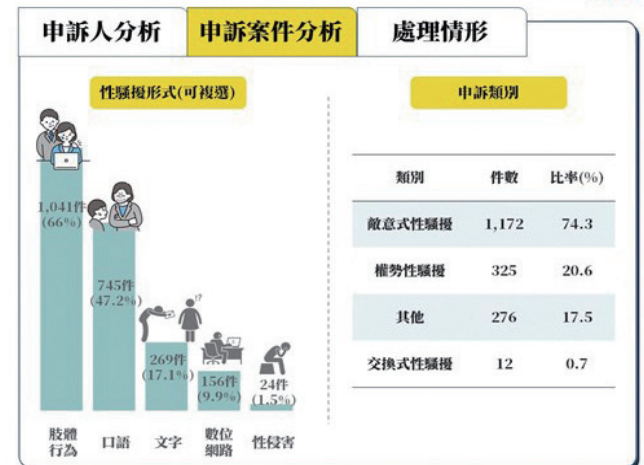
申訴類型以「敵意性騷擾」較多(74.3%)，與加害人關係則多為非權勢(72.9%)；遭受性騷擾形式(可複選)主要為「肢體行為」及「口語」，各占66%及47.2%。另按行業別分，主要為「製造業」(21%)、「公共行政及國防；強制性社會安全」(13.8%)、「醫療保健及社會工作服務業」(12%)。

勞動部強調，工作場所發生性騷擾事件，事業單位不論規模大小、僱用人數，雇主知悉性騷擾情形時，依法均應採取立即有效之糾正及補救措施。新制度更以被害人保護為核心，除了課予雇主應提供或轉介被害人諮詢、醫療或心理諮

商等必要服務之義務外，主管機關並應提供必要的協助。

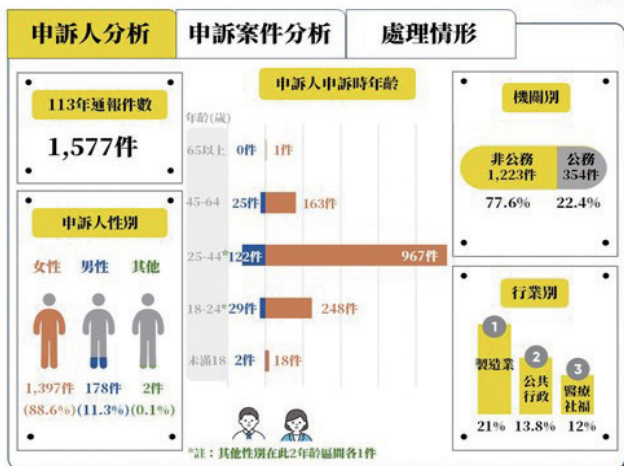
勞動部為支持工作場所性騷擾被害人接受心理諮商服務，辦理補助地方政府支應被害人運用心理諮商費用，雇主或被害人可依規定向地方主管機關提出申請。勞動部已盤整各地方政府提供性騷擾被害人的各項資源，於官網上線並定期更新(<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28268/28272/76064/>)，提供資源的可近性，從每一個環節真正接住被害人。(本刊摘要整理自114.04.10勞動部新聞稿)

## 113年職場性騷擾通報案件概況 2



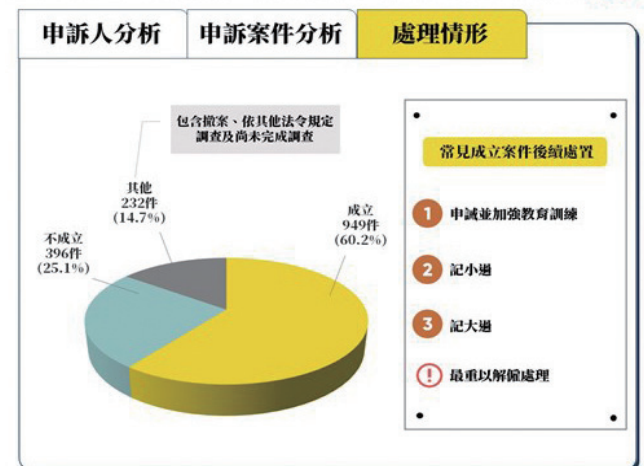
資料來源：勞動部官網-勞動統計專欄

## 113年職場性騷擾通報案件概況 1



資料來源：勞動部官網-勞動統計專欄

## 113年職場性騷擾通報案件概況 3



資料來源：勞動部官網-勞動統計專欄

# 5千勞工五一勞動節上街遊行 高呼「反霸凌，要保障！」七大訴求

◎2025五一行動聯盟

五一勞動節是全世界勞工的節日，由數十個工會及NGO團體發起的「五一行動聯盟」，也將號召台灣勞工於5月1日走上街頭！

「五一行動聯盟」4月21日於凱道舉行前記者會，控訴當今台灣勞工仍面臨霸凌、低薪、過勞等困境，並表達「反霸凌，要保障」等七大訴求。今年這場勞工大遊行，將有逾5千名勞工參與，喊出勞工的心聲，由全國最大自主工會聯合組織「全國產業總工會」戴國榮理事長擔任總領隊，並由去年新成立的全國級工會聯合組織「臺灣工人鬥陣總工會」何政家理事長擔任總指揮。

## ■遊行主訴求：反霸凌，要保障！

去年11月，勞動部基層公務員因過勞與職場霸凌而輕生，引發全台震驚憤怒，以及對於「職場霸凌防治」的重視。在社會壓力下，勞動部日前提出《職業安全衛生法》修法，增訂職場霸凌專章。「五一行動聯盟」要求勞動部增訂的職場霸凌專章，應納入公務員與勞工一體適用反職場霸凌法制、公正第三方及勞工代表共同處理職場霸凌案件、禁止雇主對申訴人及受害人有利處分等訴求。

## ■補足醫療、教保人力！保障勞權及專業！

其次，台灣邁向少子化與超高齡化社會，教保、醫療、照護服務等專業的工作者都應有充足的勞動保障，然而，今年初「急診壅塞」導致病患無法獲得醫療照護引發社會熱議，使醫療人力荒的問題再次浮上檯面。台灣醫療工會聯合會（台醫聯）表示，「三班護病比」政策上路年餘，效益不彰；醫療勞動環境持續惡化，包含醫檢師、治療師等醫事人

員的人力配置標準更是十數年來未修改。工會要求修訂「醫療機構設置標準」，有合理的人力配置，才有健康的醫療勞工照護全民健康！台灣護師醫療產業工會（護師工會）則說明，護理師面臨高壓力、低尊嚴的職場環境，這是政府與資方對護理師的長期霸凌，政府應立即將「三班護病比」入法以降低工時，真正落實友善職場！

## ■公務員要職安保障！要五一放假！參與調薪機制！

勞動部基層公務員遭霸凌自殺，引起社會對公務員職安保障的討論。台灣公務革新力量聯盟表示，近年多起警察自戕、消防員殉職、書記官過勞死等基層公務員職災，暴露公務員職安保障不足、政府身為雇主的無能與卸責等問題！目前僅部分公務人員適用《職業安全衛生法》，勞動部高調宣布修訂霸凌專章，卻未擴大公務員適用範圍，反而將公務員的職安保障踢給考試院，根本無法解決問題！消防員工作權益促進會則針對軍公教調薪、增加國定假日等訴求指出，目前「軍公教調薪」的決策機制完全沒有納入基層團體代表的參與，也沒有數據分析，全由政府獨斷獨行，足見公務體系內的勞資關係仍然活在威權時代；因此呼籲軍公教調薪程序應透明化及法制化，以及五一勞動節全國放假且增加國定假日，以降低過勞問題！

## ■降工時、要調薪，完善退休保障、集體勞權與公正轉型！

除上述訴求外，「五一行動聯盟」也提出增加特別休假日、逐步朝向週休三日等「降工時」訴求。在退休保障方面，將要求提高勞退新制強制提繳率，打開舊制勞退45個月上限，以及新制資遣費廢除6個月上限等；以及要求政府調高最低工資應有32,000元以上、時薪至少210元。在集體勞動三權方面，公務員、約聘僱人員應一體適用《工會法》，教師要有完整勞動三權，以及應修法明定企業併購時勞工全



### 2025 五一勞工大遊行 共同訴求



- 1 反霸凌，要保障
- 2 降低工時，  
還我國假、增加特休、落實休息
- 3 反老年貧窮，要退休保障
- 4 抗通膨，要加薪
- 5 反對差別待遇，完整勞動三權，  
強化勞資協商
- 6 醫護教保補人力，勞權專業都保障
- 7 公正轉型要推動，要有勞工一起來

**反霸凌 要保障** 五一行動聯盟

數留用並與工會協商。最後，工會與環保團體持續推動「公正轉型」，高碳洩漏風險產業擬定自主減量計畫時應先與工會進行協商，環境部碳費率審議會應納入工會代表，以強化工會在淨零排放公正轉型過程中的參與。