



全國金融業工會聯合總會
台北市產業總工會
聯合主辦

工會會務實作研習班

如何處理工會日常會務？

韓仕賢 全國金融業工會聯合總會秘書長

2025年8月14日

簡報內容

1. 相關法規
2. 工會幹部權責、分工與培訓
3. 會員申訴處理&集體爭議處理
4. 社會參與



1. 相關法規

■ 工會性質：工會為法人。（工會法第2條）

- 依據工會法第2、5、6條，為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，工會之任務及其目的觀之，其係**爭取及保障勞工權益為目的**，依其任務及民法分類規定，應屬**公益法人**。（行政院勞工委員會101.07.17勞資1字第1010071383號函）
- 工會為法人，不能自為法律行為，須由自然人代理為之，理事對內執行工會事務，對外代表工會，而監事則在監督工會會計及會務之執行，故理事會、監事會均為工會之必要/常設機關。
- 工會法第18條（理事會、監事會之職權）

什麼是 工會？

正式的勞工組織

以維護、提升勞工之勞動條件與經濟生活為主要目的

透過團體協商與政治行動之手段達成目的



工會法第4條第1項：
勞工均有組織及加入
工會之權利。

訓示規定!!

工會的組成



會員

招募策略

申訴處理

宣傳教育

幹部培訓

幹部

團體協商的
知識&策略

爭議行為的
實力&資源

提升勞動&
階級意識

會議規範&
選舉法規

制度建立、
檢視&改革

會務人員

幹部&會員
溝通橋梁

價值認同&
樂在工作

薪酬福利&
留才久任

會務聯繫與
經驗交流

強制入會vs.自由入會之討論

工會法第7條：依前條第一項第一款組織之**企業工會**，其勞工應加入工會。

■憲法第14條規定人民有集會及結社之自由，工會法第4條第1項亦規定勞工有組織及加入工會之權利，可見加入工會是勞工之權利，而非義務。工會法第7條固規定依同法第6條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加入工會，**然對於未加入企業工會之勞工，並無處罰或其他效力規定，尚難據以認為勞工有加入企業工會之義務**；再參酌工會法第9條第1項規定「依本法第6條第1項所組織之各企業工會，以組織1個為限」，其立法理由是基於「勞工可透過其自由參加之企業工會、產業工會或職業工會，進行團體協商以獲得合理保障」等情（參見99年6月23日修正之立法理由），**益難認立法者有意藉工會法第7條規定強制勞工加入企業工會**。另依工會法第12條規定，**工會章程應記載「會員入會、出會、停權及除名」等事項，可見勞工加入企業工會為會員後，其會員關係得因出會或除名而終止，非必須維持至勞雇關係消滅之時**，亦可據以認工會法第7條應非強制勞工加入企業工會之規定。（臺灣台北地方法院108年勞簡上字第31號民事判決）

■工會自不宜於章程中規定，勞工除退休、離職外不得出會，以符合憲法保障人民集會結社自由之權利。（臺北地院102年訴字第4716號民事判決）

工會章程記載事項 (工會法第12條)

一、名稱。二、宗旨。三、區域。四、會址。五、任務。六、組織。七、會員入會、出會、停權及除名。八、會員之權利及義務。九、會員代表、理事、監事之名額、權限及其選任、解任、停權；置有常務理事、常務監事及副理事長者，亦同。十、置有秘書長或總幹事者，其聘任及解任。十一、理事長與監事會召集人之權限及選任、解任、停權。十二、會議。十三、經費及會計。十四、基金之設立及管理。十五、財產之處分。十六、章程之修改。十七、其他依法令規定應載明之事項。

■ 工會法施行細則第 11 條

本法第十二條第七款、第九款與第十一款有關入會、出會、停權、除名、選任及解任之章程記載事項，**應包括其資格、條件及處理程序**。

前項之選任及解任，應以無記名投票方式辦理。但工會聯合組織章程另有規定者，依其規定。

■ 工會法第14條

代表僱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**。

企業工會章程重要規定（範例1-3）

本會以○○商業銀行股份有限公司（以下簡稱事業單位）之員工為組織範圍，會址設於台北市○○區○○路○號○樓。

- 凡在事業單位之國內各單位暨分行服務，年滿16歲以上之員工，除代表事業單位行使管理權之主管人員外，均應加入本會為會員。
- 會員經雇主終止勞動契約，依法向主管機關申請調解、仲裁、裁決或提起確認僱傭關係存在之訴訟，於調解、仲裁、裁決期間或訴訟判決確定前，保留其會員資格。
- 不具本會會員資格但認同本章程第3條宗旨者，得提出申請並經本會常務理事會審核通過後成為「○○工會贊助會友」（以下簡稱會友）。
- 會員因升遷或調任致不具本會會員資格者，自報到接任起，即變更為會友。
- 會友不具選舉、被選舉權，亦不得擔任本會理、監事；其餘權利、義務除本章程另有規定外均與會員同。

企業工會章程重要規定（範例2-3）

- 會員有遵守本章程、履行決議案及依照規定繳納各種會費之義務。（第9條）
- 會員有違背第9條規定事項經調查屬實者，得由理事會按其情節輕重，分別予以警告、罰款、停權、出會等處分，必要時得提案除名之。
- 會員為不願遵守第9條規定事項之意思表示，經確認無誤者，得由理事會予以停權處分，必要時提案除名之。
- 因離職、退休、或職務變動已不具第6條所定會員資格之人員，由理事會逕予出會。
- 會員除名應經會員代表大會決議通過。
- 會員代表應為會員，由會員選舉之，會員代表任期為4年，自當選後召開第1次會員代表大會之日起算，連選得連任，代表會員行使發言、表決、選舉、被選舉、罷免等權利。
- 會員代表有違背第9條規定事項經調查屬實者，得由理事會予以警告處分並送會員代表大會備查；經查屬實且情節重大者，得提案會員代表大會決議予以停權、解任等處分。

企業工會章程重要規定（範例3-3）

- 理事、監事及候補理事、候補監事有違背第9條規定事項或妨害本會名譽、信用或其他不法情事經檢舉查明屬實，得由理事會予以警告處分並送會員代表大會備查；經查屬實且情節重大者，理事會得逕提案會員代表大會決議予以停權、解任等處分。
- 前項停權、解任等處分應踐行當事人陳述意見之程序，且停權期間不得逾當屆理事會之任期，期滿應恢復其權利；但停權之原因發生在當屆理事會任期屆滿前六個月者，不在此限，惟須再提次屆理事會並經過半數決議確認，始得停權。
-前項入會費、經常會費得委託事業單位在發薪時代為扣繳。
- 入會費、經常會費收費標準表：

職等	入 會 費	經 常 會 費
4 職等以下	600	100
5 職等至 6 職等	1,000	150
7 職等至 9 職等	1,500	250
10 職等以上	2,000	350

工會的組織結構及權力關係

- 工會會員（代表）大會為工會之最高權力機關。（**工會法第16條**）
- 會員大會 ➡（會員人數變多） ➡ 會員代表大會

工會法第 15 條

工會會員人數在一百人以上者，得依章程選出會員代表。

工會會員代表之**任期**，每一任不得超過四年，**自當選後召開第一次會員代表大會之日起算**。

工會法施行細則第 14 條

工會依本法第十五條第一項規定選出**會員代表之數額**，至少為應選理事名額之**三倍**。

工會聯合組織之會員代表數額，至少為應選理事名額之二倍。

工會理事、監事之設置 (工會法第17條)

- 工會應置理事及監事，其名額如下：
 - 一、工會會員人數五百人以下者，置理事五人至九人；其會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，理事名額最多不得超過二十七人。
 - 二、工會聯合組織之理事不得超過五十一人。
 - 三、工會之監事不得超過該工會理事名額三分之一。
 - 前項各款理事、監事名額在三人以上時，得按其章程規定推選常務理事、常務監事；其名額不得超過理事、監事名額三分之一。工會得置候補理事、候補監事至少一人；其名額不得超過該工會理事、監事名額二分之一。(Q：補選「候補理事」?)
- 工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。
- 工會監事名額在三人以上者，應設監事會，置監事會召集人一人。監事會召集人執行監事會決議，並列席理事會。

■理事長直選及增置理事規定（工會法施行細則第15條）

工會理事長、副理事長，依工會章程規定直接由會員或會員代表選任者，當選後即具該工會理事身分。

前項理事名額，應計入工會章程所定理事名額。

本法第十七條第一項第一款所稱會員人數超過五百人者，**每逾五百人得增置理事二人**，指工會會員人數超過五百人時，可增置理事二人；超過一千人時，可增置理事四人，以此類增。

Q：工會可以提早在任期屆滿前半年、甚至更早之前，就辦理改選嗎？

■工會法施行細則第 16 條

工會之理事、監事，應於任期屆滿**前**辦理改選。

理事、監事之任期，自召開第一次理事會議、監事會議之日起算。第一次理事會議、監事會議，應於前屆任期屆滿日起十日內召開。

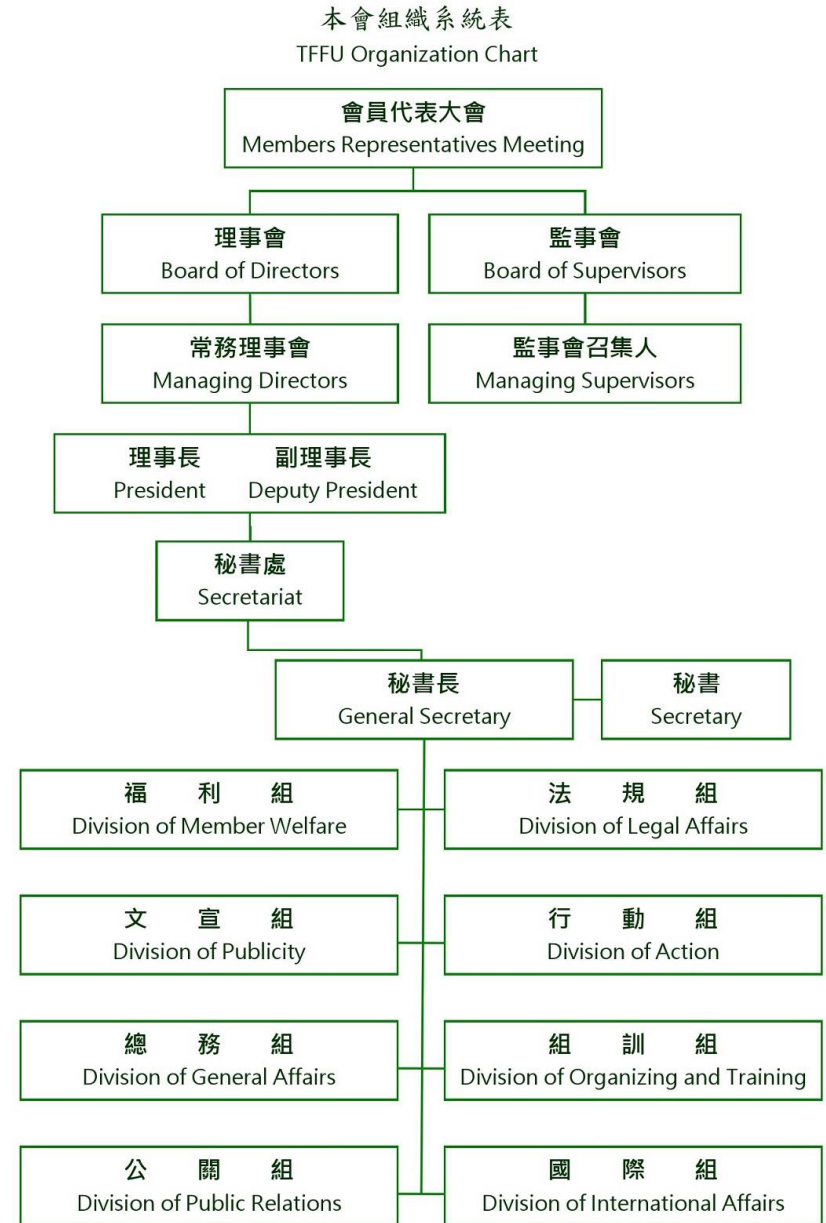
■人民團體選舉罷免辦法第21條第1項

人民團體之理事、監事**應於任期屆滿前一個月內辦理改選**，如確有困難時，得申請主管機關核准延長，其期限不得超過三個月。

工會的組織結構及權力關係

- 會員（代表）大會休會期間，由**理事會**處理工會一切事務（工會法第18條第1項）；工會應置**理事長**一人，對外代表工會（工會法第17條第3項）。
- 工會**監事**審核工會簿記帳目，稽查各種事業進行狀況及章程所定之事項，並得會同相關專業人士為之。監事之職權於設有監事會之工會，由**監事會**行使之。（工會法第18條第2、3項）

- ① 工會可以用決議的方式「層層授權」嗎？（工會法第26條規範會員代表大會職權）
- ② 監事/監事會職權➡稽查本會各種會務進行狀況。審核本會經費收支及其他有關財務事項。其他有關監察及懲處事項。



應經會員代表大會議決之事項

■工會法第26條第1項

下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：一、工會章程之修改。二、財產之處分。三、工會之聯合、合併、分立或解散。四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。五、會員之停權及除名之規定。六、工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法。七、事業報告及收支決算之承認。八、基金之運用及處分。九、會內公共事業之創辦。十、集體勞動條件之維持或變更。十一、其他與會員權利義務有關之重大事項。

■工會法第27條第1項

工會會員大會或會員代表大會，應有會員或會員代表過半數出席，始得開會；非有出席會員或會員代表過半數同意，不得議決。但前條第一項第一款至第五款之事項，非有出席會員或會員代表三分之二以上同意，不得議決。

會員代表大會、理事會、常務理事會、理事長、監事會、監事會召集人之職權（範例）

會員代表大會職權如下：一、章程之訂定或修改。二、選舉或罷免理、監事及出席上級工會會員代表。三、理、監事會工作報告及工作計畫之審查。四、審核本會之經費收支、預算、決算。五、基金設立、管理及財產處分事項之決議。六、選舉簽訂團體協約之代表。七、會員之除名；會員代表、理事、監事及候補理事、候補監事之停權、解任。八、會內公共事業之創辦。九、工會之合併、分立與其他勞工組織之聯合。十、選舉勞資會議之勞方代表。十一、其他重要事項之決定。前項第一、五、九等3款事項，須經會員代表大會出席代表3分之2以上之同意，方得議決。

理事會職權如下：一、執行會員代表大會之決議事項。二、擬訂工作計畫、籌集經費、編擬預算及編撰工作報告。三、處理有關會員權利與義務之重要事項。四、審核會員入會、出會及移轉事宜。五、選舉常務理事。六、訂定勞資會議勞方代表選舉辦法。七、會員之警告、罰款、停權；會員代表、理事、監事及候補理事、候補監事之警告。八、處理本會一切事務。

常務理事會職權如下：一、執行理事會決議案。二、協助理事長辦理各項日常會務。三、審核會友之加入、退出及移轉事宜。四、理事長無法視事時，決議副理事長代理人選及期間。

會員代表大會、理事會、常務理事會、理事長、監事會、監事會召集人之職權（範例）

理事長之職權如下：一、召集會員代表大會。二、召開理事會議及常務理事會議，並為當然主席。三、執行本會決議及綜理日常會務，並指揮監督工會會務工作人員。四、簽訂團體協約之當然代表。五、對外代表本會。

副理事長之職權如下：一、襄助理事長處理日常會務。二、理事長不能執行職務時代理其職務。

監事會職權如下：一、稽核本會經費收支及其他有關財務事項。二、稽查本會各種會務之進行。三、考核本會會務人員工作狀況。四、其他有關監察事項。

監事會召集人職權如下：一、執行監事會之決議。二、召開監事會並擔任主席。三、綜理監事會之日常事務。

其他相關之重要規定【財務】

■工會法第29條（財產狀況之書面報告）

工會每年應將財產狀況向會員大會或會員代表大會提出書面報告。會員經十分之一以上連署或會員代表經三分之一以上連署，得選派代表會同監事查核工會之財產狀況。 ➡連署應以書面為之

■工會法第30條（財務收支運用及稽核機制之建立）

工會應建立財務收支運用及稽核機制。

工會財務事務處理之項目、會計報告、預算及決算編製、財產管理、財務查核及其他應遵行事項之準則，由中央主管機關定之。 ➡建議訂定**工會財務處理準則**，可參考彰化商業銀行股份有限公司企業工會財務處理辦法（104.07.10第6屆第3次會員代表大會訂定）

財務透明化及運用合理性（財務稽核）

- 是否按月製作經費收支月報表；按季送理、監事會審核後報主管機關備查。
- 是否訂定年度預算、決算及財務收支報表（含資產負債表）是否按期提經理、監事會及大會審議，並函報主管機關備查。（預算表，提經理、監事會及大會審議，並函報主管機關備查。資產負債表及收支餘絀表，提經理、監事會審議。）
- 理事或監事是否依法審核工會帳目及稽查各種事業狀況（理事或監事會審核紀錄、會計報表均審核並核章）。

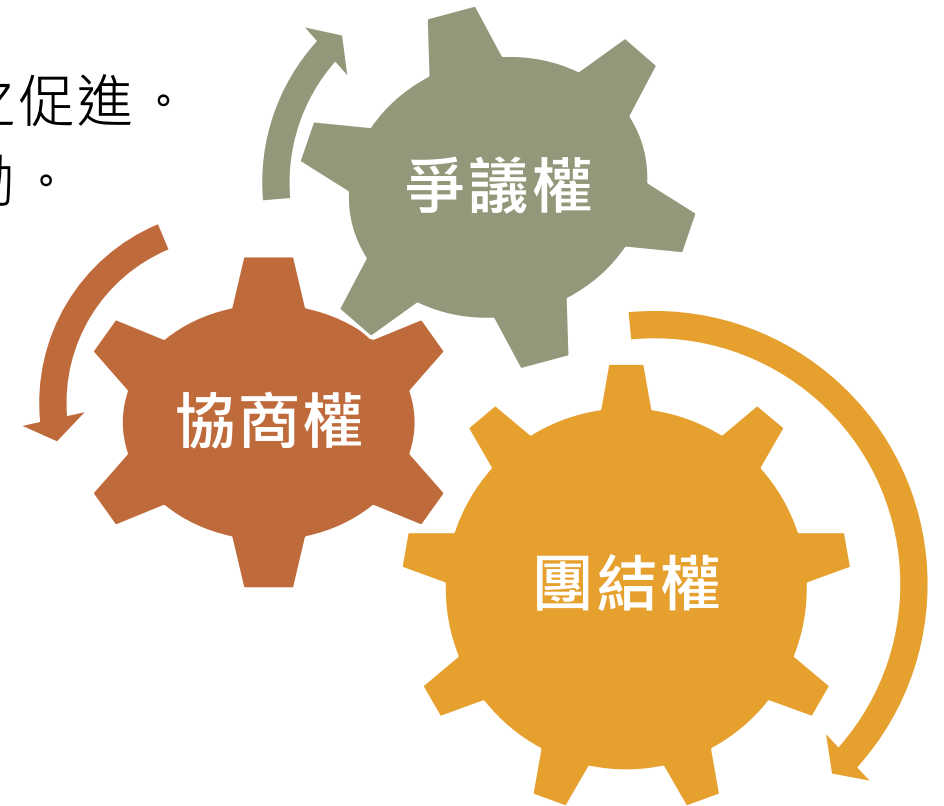
經費運用合理性

- 是否制定工會財務收支管理辦法並確實執行有據？
- 工會經費資產是否專款專用、分設專戶存儲於依法設立之金融機構？
- 各項經費開支是否合理並依規定登簿、製作傳票並黏貼憑證？
- 會計帳冊設置、記載及保存是否完整，並經相關人員審查核章？
- 提用存款時，是否由理事長、秘書（長）或總幹事及會計出納人員於領款憑證上共同蓋章？
- 工會年度事業費及辦公費支出不得少於總支出百分之四十（工會財務處理準則第21條）。
- 設立定額零用金制，零用金不得超過新臺幣10萬元（工會財務處理準則第19條）。

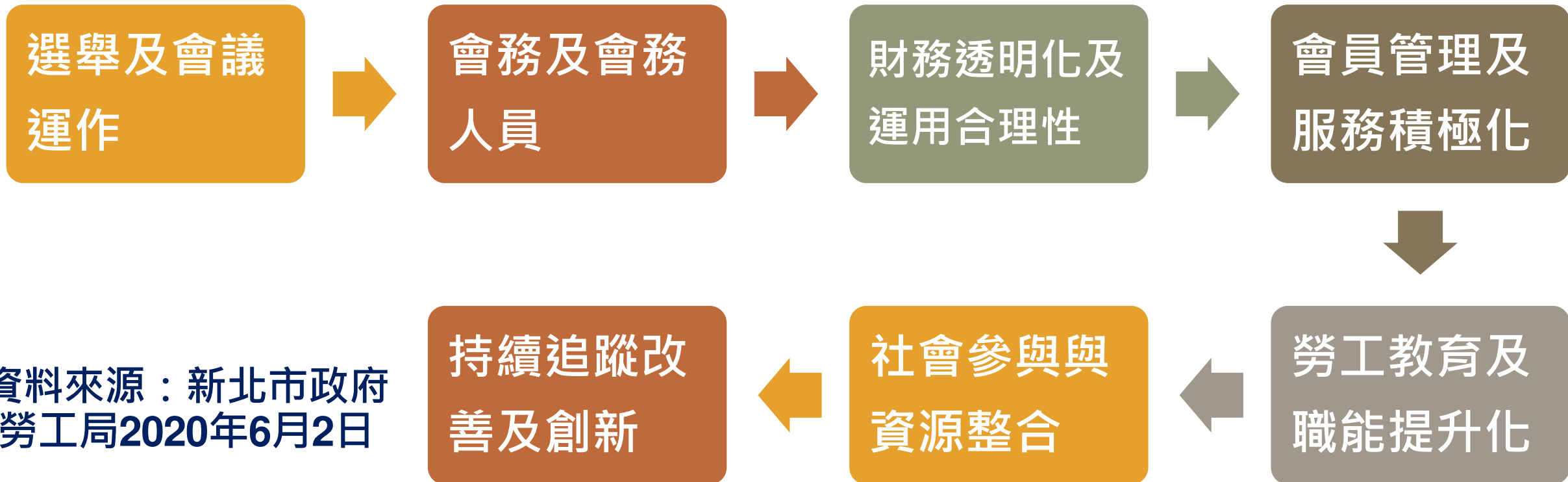
2. 工會幹部權責、分工與培訓

■ 工會可以做什麼？（工會任務：工會法第5條）

- 一、團體協約之締結、修改或廢止。（集體協商的權利：簽訂團體協約）
- 二、勞資爭議之處理。
- 三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。
- 四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。
- 五、勞工教育之舉辦。
- 六、會員就業之協助。
- 七、會員康樂事項之舉辦。
- 八、工會或會員糾紛事件之調處。
- 九、依法令從事事業之舉辦。
- 十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。
- 十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。



新北市優良工會選拔評核指標 (主管機關的角度)



資料來源：新北市政府
勞工局2020年6月2日

舉例：工會可以推展的福利事項

福利及文康活動

- 婚喪喜慶、子女教育補助
- 節慶贈禮(或禮券、獎金)
- 社團活動補助(與福委會合作)
- 會員團購、網購(集體消費)
- 簽訂特約商店(食衣住行育樂)
- 未婚聯誼或會員旅遊

創造制度化福利

- 會員辦理團體保險、意外保險
- 團體協約訂定：旅遊補助、優惠借貸利率、定額補助與公司業務相關之進修教育費用等。（團體協約法第12條：團體協約得約定下列事項：一、... 勞動條件。...六、...**企業福利**...。）

如何成為 自主工會？



會務健
全發展

提升入
會率

有團體協
商能力

有爭議行
為實力

如何推動 日常會務？



依法定期召
開各種會議

會議決議均
能落實執行

依法定期辦
理幹部改選

沒有選舉糾
紛或訴訟

幹部聯合勞教

國際事務交流

團體協商經驗

培養女性幹部

政策/法令/議題
共同推動

專職會務人員

設置團結基金
/爭議行為準備

工會的日
常工作與
聯合想像

我的工會實力如何？—參考以下評估指標

Q1：工會成立多久了？

■ 會務運作是否正常？

- 會議召開、幹部選任
- 教育訓練（自辦、上級工會或主管機關舉辦）
- 工會財務、會費收入穩定
- 幹部參與會務程度（駐會、會務公假）

■ 工會入會率？

- 招募會員、宣傳或訪視說明活動
- 會員申訴處理
- 有無專職會務人員、加入上級工會、法律顧問

我的工會實力如何？

Q2：工會曾有以下的會議參與或協商經驗嗎？

- ① 工會對於工作規則修改（特別是勞動條件部分）有向雇主要求正式協商
- ② 依法定期召開勞資會議、福利委員會等法定會議
- ③ 工會設有會員申訴處理機制，並協助會員向資方據理力爭
- ④ 為保障會員勞動權益，曾申請集體（或個別）勞資爭議調解（或集體訴訟）
- ⑤ 因雇主不當勞動行為，曾申請裁決並且成立
- ⑥ 有與雇主協商且締結團體協約之經驗

國際勞工組織 (ILO) 對於勞資爭議統計分為以下4項：

(1) 罷工及停工之次數

(Strikes and lockout)

(2) 罷工及停工之勞工人數

(Workers involved)

(3) 損失日數 (Days not

worked)

(4) 每千人損失日數

(Rates of days not worked)



台灣集體勞資關係觀察指標 (勞動部, 2025年3月底)

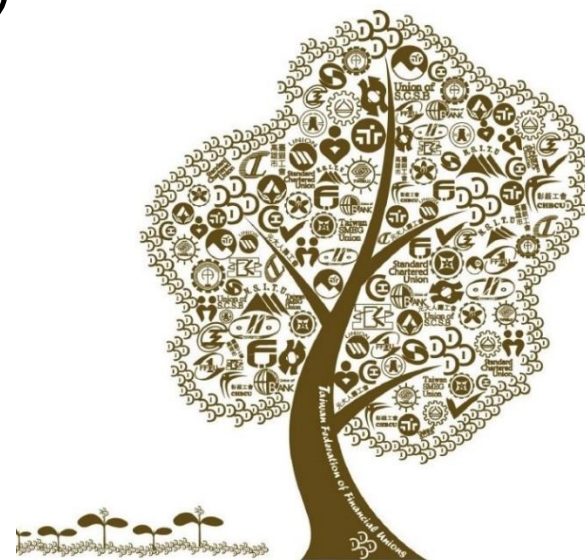
工會組織率 全國 32.6 %	企業勞工 15.2 %	企業、產業 勞工 7.9%	職業勞工 42.3%
工會數 5,557 家	企業工會 960家	產業工會 275家	職業工會 4,322家
會員數 3,399,141 人	企業工會 620,798 人	產業工會 94,252 人	職業工會 2,684,091人
召開勞資會議：171,388 家 公營 2,570家 民營 168,818家			
團體協約 921 份	企業工會 216份	產業工會 670 份	職業工會 35份
台灣沒有比照ILO對於勞資爭議 (罷工及停工) 統計的公開資料			

38家銀行、成立28家工會、有18家簽訂團體協約

➡ ① 工會組織率73.7% ② 團協締約率47.4% (2025年7月)

1. 臺灣銀行
2. 中國信託商業銀行
3. 兆豐國際商業銀行
4. 合作金庫商業銀行
5. 國泰世華商業銀行
6. 第一商業銀行
7. 台北富邦銀行
8. 華南商業銀行
9. 臺灣土地銀行
10. 玉山商業銀行
11. 彰化商業銀行
12. 台新國際商銀行
13. 上海商業儲蓄銀行
14. 永豐商業銀行
15. 元大商業銀行
16. 花旗 (台灣) 銀行
17. 臺灣中小企業銀行
18. 臺灣新光商業銀行
19. 凱基商業銀行
20. 聯邦商業銀行
21. 台中商業銀行
22. 匯豐 (台灣) 商業銀行
23. 遠東國際商業銀行
24. 京城商業銀行
25. 渣打國際商業銀行
26. 陽信商業銀行
27. 星展 (台灣) 商業銀行
28. 王道商業銀行
29. 中國輸出入銀行
30. 安泰商業銀行
31. 板信商業銀行
32. 高雄銀行
33. 三信商業銀行
34. 華泰商業銀行
35. 樂天國際商業銀行
36. 連線商業銀行
37. 瑞興商業銀行
38. 將來商業銀行

其他金融業：
有20家簽訂團體協約



3.會員申訴處理 & 集體爭議處理

勞資爭議調解案例：

某年輕男性理專A君入行幾年，該銀行女性直屬主管B經理於其分行業績檢討會議，多次以嚴詞辱罵斥責業績不佳之理專，A理專在B主管某次訓斥時，完整錄下了被訓斥辱罵之內容，事後向工會申訴，且表示有多位同事可以作證。

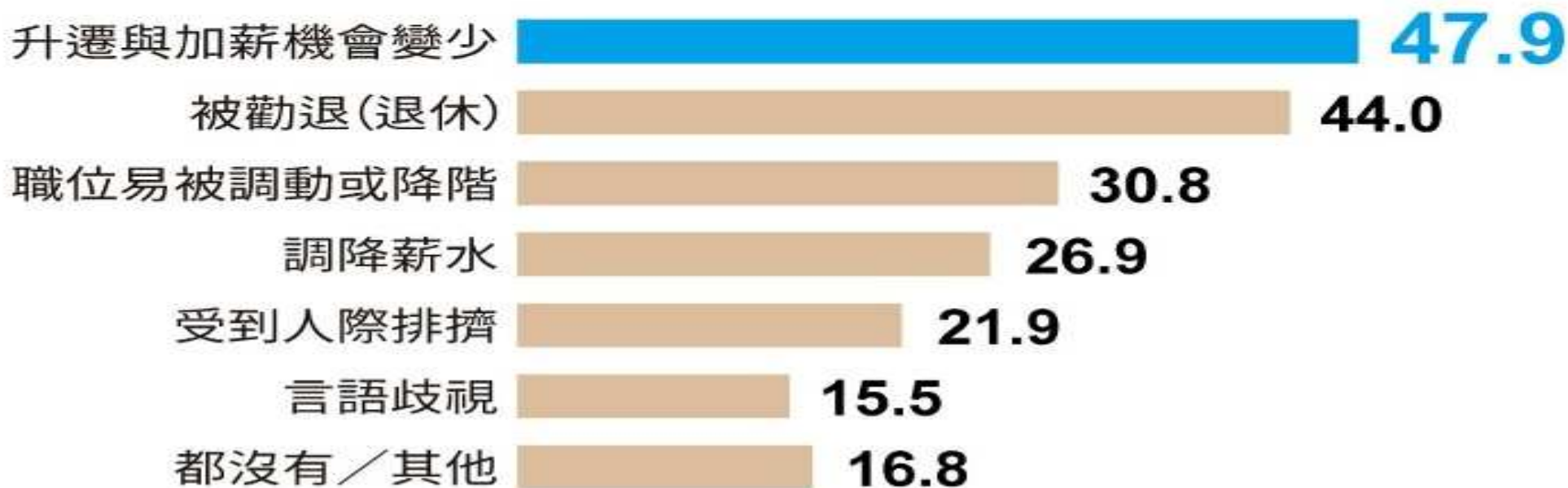
A理專在工會幹部陪同下，於勞資爭議調解會議上主張：**①**B主管對其職場霸凌（提示錄音譯文），應將B主管調離該單位；**②**去年度業績獎金被亂扣且考績乙等，要求重新考評及返還應得之業績獎金；**③**B主管應向其公開道歉及請求精神慰撫金。



舉例：工會會員申訴就業歧視（年齡歧視）

前三大差別待遇：升遷加薪機會少、被勸退、職位調動或降階

問 你是否認為或已感受職場對中高齡者有差別待遇？若是，請問是哪些差別待遇？（複選，最多三項，%）



勞資爭議處理的基本思維

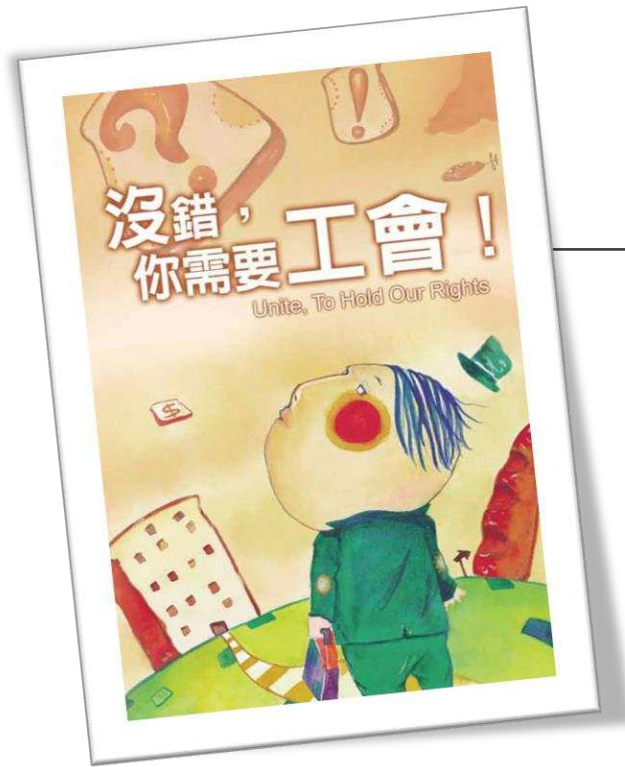
一、找出解決問題的管道（可以透過工會協助）：

- ① **企業內部申訴** ➔ 例如：事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法、績效考核要點、業務獎金計算及發放辦法
- ② **向主管機關申訴** ➔ 勞資爭議處理法（工會得為代理人或陪同出席）、性別平等工作法、勞動檢查法、就業服務法
- ③ **請主管機關、民意代表介入協調** ➔ 通常由「上級工會」接手處理
- ④ **司法救濟** ➔ 勞動事件法（工會得為輔佐人）

二、勞方當事人應該準備什麼？

- ① 口說無憑！建議工會幫忙當事人撰寫完成簡要的事件背景說明
- ② **相關事證**—文件資料、錄音譯文、通訊軟體對話截圖、（友性）證人…
- ③ 想一下你的訴求或主張是什麼（**具體請求**）？**建議是具體可執行的方案（公開道歉？）**





工會怎麼 協助會員？

- ① 勞資會議提案（**勞資會議實施辦法**）
- ② 申請勞動檢查（工會具名檢舉）及陪同檢查（**勞動檢查法第22條**）
- ③ 勞資爭議調解、仲裁或裁決（**勞資爭議處理法**）
- ④ 進行一般性協商（例如：修改工作規則或相關內規辦法）（**工會法第18條**）
- ⑤ 簽訂團體協約（**團體協約法**）
- ⑥ 勞動事件調解、訴訟輔佐人、共通基礎中間確認之訴、不作為訴訟（**勞動事件法**）

召開勞資會議的程序

依據《勞資會議實施辦法》
規定，勞資雙方
召開「勞資會議」，
討論有關勞資合作、
勞動條件、勞工福利籌劃等
事項。



<https://twworkforce.com/2017/12/12/laborandcapitalmeeting/>

申請勞動檢查

由臺北市勞動檢查處和勞動局勞動條件科所提供的資料顯示，銀行業違反勞動法令以勞動基準法①第24條（延長工作時間工資，即加班費）、②第30條第5項（雇主置備勞工簽到簿，逐日記載出勤情形至分鐘）、以及③第32條第2項（延長工作時間之限制）等為大宗。

違法內容	樣態
勞基法第 24 條 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之： 一、延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 1 以上。 二、再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上。 三、依第 32 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之。	責任制迫使勞工畏懼申報加班 可申報加班，但限制申報時數 開會或教育訓練不能申報加班 業績部門排除加班制度之適用 先打卡後再加班
勞基法第 30 條第 5 項 雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存 1 年。	以人性化管理之名，未要求打卡 以門禁卡代替打卡，常發生多人同時進出時，不是每個員工都會刷卡 以勞工工作用電腦上的程式來確認上下班時間
勞基法第 32 條第 2 項 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時。延長之工作時間，1 個月不得超過 46 小時。	加班系統限制申報時數無法超過 4 小時 業務情況特殊難以避免 雖有給付加班費，但超過延長工作時數上限

違法超時工作最嚴重!!

星展銀行合併亂象 全金聯具名檢舉侵害勞動權益
勞檢確有違反勞基法相關規定 合計罰鍰38萬元

縣市別	公司名稱(負責人)/自然人姓名	處分日期	違反法規條款	法條敘述	罰鍰金額
新竹市	星展(台灣)商業銀行股份有限公司/伍維洪(Ng Wai Hung Andrew)	112/12/27	勞§32 II	延長工作時間超過法令規定	20,000
台中市		112/11/16	勞§32 II	使勞工超時工作	50,000
台北市		112/11/06	勞§32 II 勞§35	延長工作時間超過法令規定；勞工繼續工作4小時未給予至少30分鐘之休息	150,000
桃園市		112/10/30	勞§30 VI	未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止	20,000
桃園市		112/10/30	勞§32 II	延長工作時間超過法令規定	50,000
新北市		112/10/19	勞§32 II	延長工作時間超過法令規定	50,000
台南市		112/10/17	勞§32 II	延長工作時間超過法令規定	20,000
台南市		112/10/16	勞§32 II	延長工作時間超過法令規定	20,000

行政調解

申請人/工會應注意及建議事項—調解申請

- ① 向「**勞方當事人勞務提供地**」之地方主管機關申請調解
- ② 申請人為工會時，調解申請書必須**檢附工會理事會或會員（代表）大會的會議紀錄（當次會議有關申請調解的決議）**、會員名冊，並在申請書上加蓋工會圖記
- ③ 「請求調解事項」具體敘明或勾選正確
- ④ 選定調解方式：調解人/調解委員會
- ⑤ **勞動檢查申請時機：調解前（施壓資方和解）或不成立後（不爽洩憤）**

行政調解應注意及建議事項— 調解結果

- 勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之**契約**；當事人一方為工會時，視為當事人間之**團體協約**➡（**增補條款**）。
- 調解方案通常會加註要求勞資雙方對於本案調解過程及和解方案**互負保密義務**之條款➡勞方申請人及工會應予注意遵守
- 調解不成立：（1）**勞資爭議當事人不同意調解方案**。（2）連續兩次調解委員出席未過半數。（3）未能作成調解方案。（4）依勞資爭議處理法成立之調解，經法院裁定駁回強制執行聲請者。
- 調整事項之勞資爭議調解不成立，工會為了要保障會員勞動權益及提升經濟生活，可再申請「仲裁」判斷（調解人/調解委員會當場主動說明勞資雙方後續可以考慮合意申請仲裁），或者透過勞資雙方續行團體協商，必要時則採取爭議行為或罷工，以解決爭議。

其實「一般性協商」於勞資關係領域無時不刻進行中...

工會針對重要勞動權益事項，例如調職或輪班津貼等勞動條件，可以工會名義向雇主要求正式協商，進而勞資合意修訂相關辦法或準則。例如金融業工會針對下列議題要求協商：

工作規則修改（勞動條件部分）與工會協商

勞動基準法同意權（工會或勞資會議）

員工安置計畫-總行及分支機構裁撤、遷移、整併

員工安置計畫-金融機構整併

**全金聯多年爭取有
成—金融機構分支
據點或總行部室遷
移整併裁撤，以及
金融機構合併，
金管會要求應檢具
與工會協商之「員
工安置計畫」，以
保障勞動權益！**

金融監督管理委員會 書函

103009

台北市大同區民生西路286號2樓

地址：220232新北市板橋區縣民大道2段7號18樓

承辦人：簡聖芬

電話：(02)89689630

傳真：(02)89691366

受文者：全國金融業工會聯合總
會（代表人鍾葳吉先
生）

發文日期：中華民國111年12月2日

發文字號：金管銀法字第1110273783號

類別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：有關貴會建議金融機構辦理合併時，應確保員工相關權益一案，復如說明，請查照。

說明：

- 一、依據111年10月28日本會與貴會會談之會議決議辦理。
- 二、「金融機構合併法」第12條第1項第2款已明定，金融機構向主管機關申請合併時，應提具員工權益處理等重要事項。本會現行審查金融機構合併案件時，亦就員工權益保障等事項納入審酌，並督導金融機構確實依勞動基準法及金融相關法規辦理。
- 三、金融機構申請合併時，應依上開規定提具妥善安置員工計畫，並檢附與工會協商或勞資協議會議紀錄，以保障員工權益。上開立場本會亦將於近期召開之本國銀行總經理業務聯繫會議宣導



正本：全國金融業工會聯合總會（代表人鍾葳吉先生）

副本：本會銀行局

金融監督管理委員會

金融監督管理委員會 函

地址：220232新北市板橋區縣民大道2段7號
18樓

承辦人：張惠函

電話：(02)89689688

傳真：(02)89691354

受文者：全國金融業工會聯合總會

發文日期：中華民國111年12月19日

發文字號：金管銀國字第1110273785號

類別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

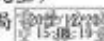
主旨：有關金融機構總行部門整併、遷移或裁撤時之員工權益保障一案，請貴會(社)協助轉知會(社)員機構依說明事項辦理，請查照。

說明：

- 一、本會107年7月4日金管銀國字第10701109560號函及107年7月26日金管銀國字第10702727760號函敘明，金融機構於分支機構整併、遷移或裁撤所必要之員工工作調動，應確實依勞動法令及金融法令規定辦理，並應事先與員工充分溝通及擬具妥善員工安置計畫，如有與工會協商紀錄或勞資會議紀錄，申請時亦請一併檢附，以保障員工權益。
- 二、有關總行部門整併、遷移或裁撤所必要之員工工作調動，亦應參照本會前開二函意旨，確實依勞動法令及金融法令規定辦理，與員工及工會充分溝通，並擬具員工安置計畫妥善處理。

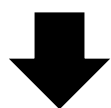
正本：中華民國銀行商業同業公會全國聯合會（代表人雷仲達先生）、有限責任中華民國信用合作社聯合社（代表人李勝剛先生）

副本：全國金融業工會聯合總會、本會銀行局



勞動基準法 同意權

(工會或勞資會議同意)



勞動力彈性化

VS.

勞動權益保障

憲法法庭
審理中!!

放寬單月
加班時數上限

輪班間隔
時間縮短

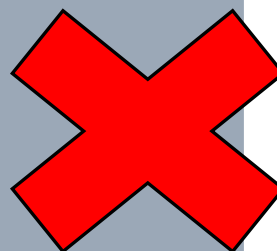
同意延長
工作時間

鬆綁每七天
一例假

2021/08/20大法官做出釋字第807號解釋，勞動基準法第49條第1項規定限制女性勞工夜間工作形成差別待遇，淪於性別角色窠臼，違反憲法第7條保障性別平等意旨，自解釋公布之日起失效。



同意女性
夜間工作



同意實施
變形工時

工會啟動團體協商→正式締結團體協約（大致流程）

- ① 工會理事會草擬且通過團體協約草案，送交會員代表大會議決
- ② 工會召開會員代表大會（通過團體協約草案、產生協商代表）
- ③ 工會向資方正式提出協商團體協約之要求
- ④ 勞資雙方先行召開「預備會議」，進行協商程序準備
- ⑤ 勞資雙方正式進行團體協約協商會議
- ⑥ 若遇協商僵局，可向主管機關申請入廠輔導或請公正第三方協處；或依勞資爭議處理之程序申請調解、仲裁或裁決（➡爭議行為？）
- ⑦ 全部條文協商完畢，資方報請董事會通過，工會依章程規定予以追認
- ⑧ 舉行公開簽約儀式（團體協約法第10條第2項應於簽訂前取得核可規定）
- ⑨ 工會將團體協約（簽約正本）送請主管機關備查，並公開揭示/發送
- ⑩ 工會向勞動部申請團體協約簽約獎勵金；有協助的上級工會也可申請輔導簽約獎勵金

勞動事件法 七大重點

- 一、**專業的審理**：各級法院設置勞動法庭或專股，優先遴選具有勞動法相關學識、經驗者擔任勞動法庭法官，迅速進行勞動事件之審理。
- 二、**擴大勞動事件的範圍**：將與勞動事件相關之民事爭議，均納入勞動事件範圍。
- 三、**勞動調解委員會的組成**：參考日本法制，以勞動法庭法官1人與具有勞資事務、學識、經驗的調解委員2人共同組成勞動調解委員會進行調解，使當事人經由三次期日內之程序進行，對於爭議事實與法律關係有所了解，於此基礎上促成兩造解決紛爭之合意，提升當事人自主解決紛爭功能，並酌採仲裁原則，以擴大勞動調解弭平紛爭之成效。
- 四、**減少勞工的訴訟障礙**：包括調整勞動事件之管轄法院，規定勞工得於勞務提供地法院起訴；減徵或暫免徵收勞工起訴、上訴及聲請強制執行之裁判費、執行費；合理減輕勞工舉證責任，規定雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務等。

勞動事件法 七大重點

五、**迅速的程序**：明定法院及當事人都負有促進程序迅速進行的義務，法院為維護當事人間實質公平，應為相關事項之闡明並得依職權調查必要之證據；當事人也應以誠信協力程序之進行，適時提出事實及證據。勞動調解應於三次內終結，勞動訴訟以一次辯論終結為原則。

六、**強化紛爭統一解決的功能**：為利於爭點集中、提升審判效率及紛爭統一解決，參考德國法制引進團體訴訟之分階段審理模式，使工會依民事訴訟法第44條之1為選定之會員起訴者，得於第一審為訴之追加，請求先行確認選定人與被告間關於請求或法律關係之共通基礎前提要件是否存在；法院於工會為上述追加時，並得公告曉示其他本於同一原因事實有共同利益之勞工可併案請求。

七、**即時有效的權利保全**：減輕勞工聲請保全處分的釋明與提供擔保的責任；如法院判決勞工勝訴，應依職權宣告假執行。

勞動事件法 工會角色

- ① 工會具備輔助勞工進行訴訟行為之知識與能力，**可以擔任勞工輔佐人**。
- ② **工會於章程所定目的範圍內，亦得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴**。
- ③ 為利於大規模勞資紛爭事件的統一解決，參考德國法制引進**團體訴訟**之分階段審理模式，「讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決」。故工會受勞工選定而起訴時，得對共通爭點提起中間確認之訴，法院並應先予裁判，以建立分階段審理模式。本法規定並使其他有共同利益而未選定工會起訴之勞工，亦得併案請求，以擴大紛爭之統一處理。

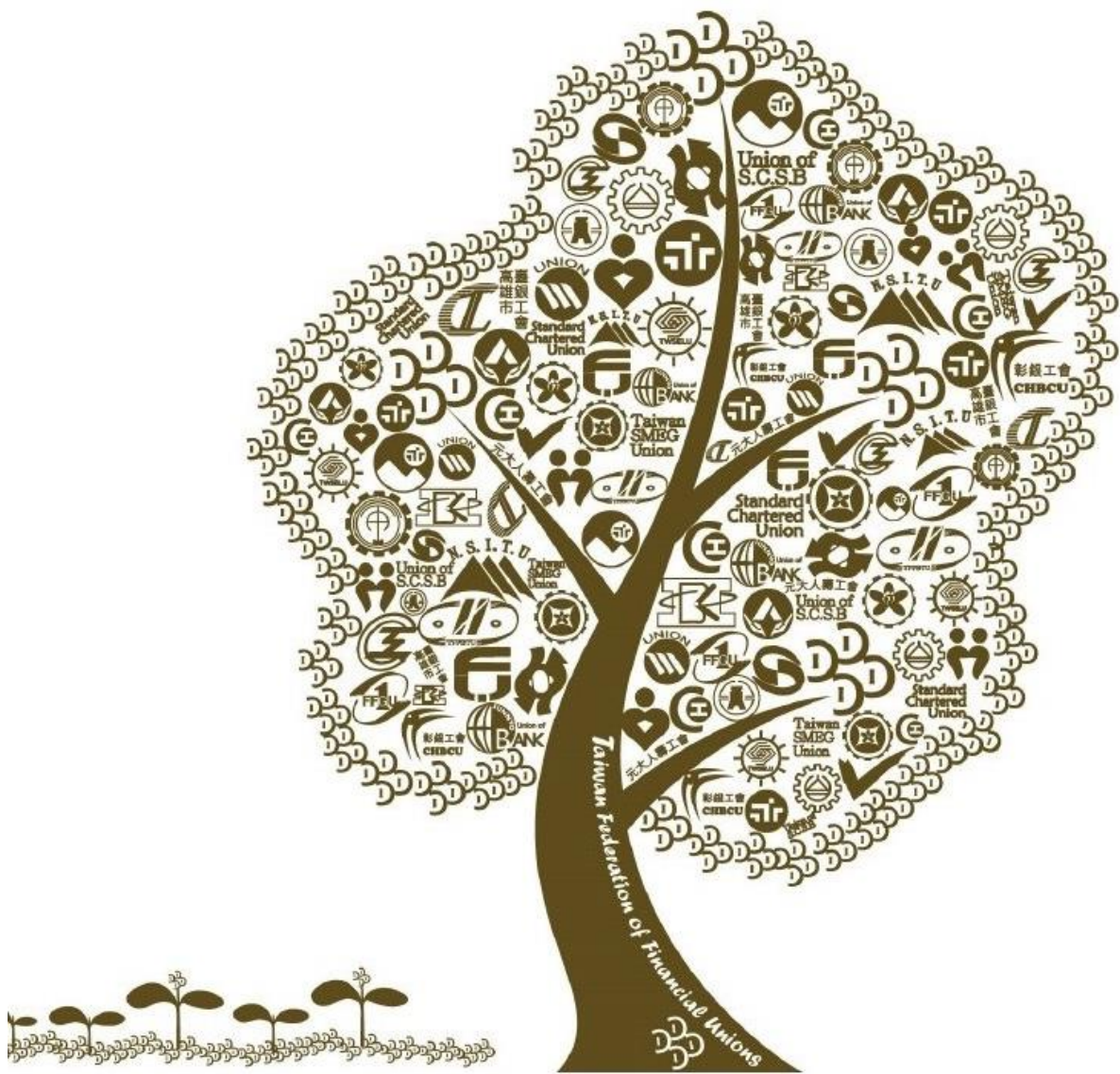
4. 社會參與

勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動

- 企業併購修法
- AI對勞動權益影響

進步社會議題的倡議及聲援

- 涉及多個層面，包括經濟、環境、社會和政治等方面，例如稅制改革



感謝 聆聽

連絡韓仕賢：

Line ID : hangshr0705

Email : hangshr@gmail.com