Career Guide
for the
Financial Industry

金融業

4 STEPS

職涯攻略

嚮往進入銀行、保險相關金融業工作，但不知道該做什麼準備？
聽說金融業薪資不錯，但又聽說金融業壓力很大，既期待又怕受傷害？

如果你有同樣的心聲，這本攻略是為你而寫的。

目錄

Step 1 前進新手村

- 給職場新鮮人的建議 03
- 《就業服務法》及《性別平等工作法》助你避開求職地雷 08

Step 2 快速升級

- 經驗篇：業界職缺導覽 13
- 法律篇：
  一次了解金融業二大關鍵字：金融機構整併、薪資vs.獎金 19

Step 3 職場闖關

- 經驗篇：職場趨吉避凶小撇步 25
- 法律篇：淺談職務調動與不能勝任工作 32

Step 4 揪團打怪

- 什麼是「工會」？ 39
- 工會可以為勞工做些什麼？勞工為什麼該加入工會？ 40
- 建立集體力量、創造共同利益 42
- 金融業的待遇已經很好了，還需要工會嗎？ 43

番外篇1：AI襲來，金融業勞工會直接失業嗎？ 48

免驚！AI 尚未帶來失業潮，但「隱形焦慮」已蔓延 49

AI時代，新鮮人進入金融圈的指南？ 50

透過協商建立保護機制 51

番外篇2：初識職場誠信 52

附錄 55

1.金融相關產業類別分布圖

2.求職參考資訊平台

前進新手村

Step 1

冒險者，歡迎來到新手村！
你即將展開金融業職涯之旅，
而在新手村，
我們會告訴你所有上路前該知道的訊息，
你準備好了嗎？

撰稿人

周于萱 全國金融業工會聯合總會副秘書長
—— 給職場新鮮人的建議、《就業服務法》及《性別平等工作法》助你避開求職地雷

林名哲 台灣電子電機資訊產業工會監事
—— 給職場新鮮人的建議

周于萱、林名哲 撰稿

給職場新鮮人的建議

你嚮往進入金融、保險、證券相關產業工作，但不知道該做什麼準備？你聽說金融業薪資不錯，但又聽說金融業壓力很大，既期待又怕受傷害？如果你有同樣的心聲，這本攻略是爲你而寫的。我們訪談許多資深從業人員的經驗後，整理成三大篇章，分別提供金融從業人員在學階段、剛就職階段、就職後階段的關鍵指引，希望能幫助你度過茫然的新手期，順利展開自己的職涯。

對於還在求學階段，未來想進入金融相關產業的學生來說，首要問題應該是：「公司會只看學歷用人嗎？我就讀的科系有機會找到這個產業的工作嗎？」，關於這個問題，如果你試著設想自己是招募人才的公司，應該不難回答。或者你可以想像這樣的情境：你剛到一個陌生的地方，想要快速找到一家適合晚餐的餐廳，你會多倚賴餐廳的網路評價呢？我們都知道，找餐廳的方式很多，你可以沿路一家一家逛，跟當地人打聽，也可以設定許多條件來過濾。但多數人的方式可能是：打開手機地圖，搜尋「附近的餐廳」，然後直接看評價來選擇。

類似的情況也發生在公司招募時，要如何快速找到合適的人才？尤其當招募對象是社會新鮮人，還沒有太多工作實績，也缺少其他指標可供參考時，學歷就像餐廳網路評價一樣，是一個快速、方便的參考項目。儘管大家都知道，學歷不一定與工作能力、職場適應程度相當；但對於公司來說，學歷至少代表求職者符合他們需要的基本知識、一定的能力水平、相當程度的適應力與抗壓性，仍然是有參考價值的指標。因此，如果你是主修財務金融、保險、會計等「本科系」的學生，而且就讀不錯的學校，那八成能通過多數公司的初步篩選。

至於非本科系學生也不用灰心，這個產業面對的市場變化大，只要你願意接受挑戰、時時保持開放且願意學習的心，也有許多非本科系的人在金融業找到合適的職缺。關於金融業內部分工，我們會放在下個篇章詳細介紹。你可以參考「附錄一」的金融相關產業類別分布圖，大致掌握金融業的全貌，找到自己適合在產業中的哪個部門擔任什麼職位的工作。更重要的是，如果你的學歷不是特別突出，要如何找到自己的加分項，讓自己有機會受到青睞？我們會在這個篇章後半段給你一些建議。

在學階段準備工作

和學歷相關，學生常常會問的問題是：我一定要讀研究所嗎?學歷高低會不會影響就業機會?事實上，學歷固然會影響你第一份工作的面試機會和起薪，但通常也只有第一份工作比較重視學歷。當你持續在某個領域工作一段時間後，下一份工作會更重視你的工作經驗與表現，學歷會愈來愈不重要。學歷能幫助你職涯的起跑點比別人前面一些，但長遠來看，還是人脈跟工作過程累積的實力影響更大。因此如果你已經有很明確的就業方向，就不用擔心沒讀研究所會比不上別人。但這並不代表我們鼓勵大家趕快投入職場，不要讀研究所；恰恰相反，我們是要提醒你，研究所的訓練目標並非幫助就業，而是學術研究能力，因爲培養具有研究能力的人才，對於整體社會進步是非常重要的!只是我們無法在此三言兩語講完這個龐大的主題，就先打住。

在學階段可以做哪些準備呢？

非本科系怎麼辦？

要讀研究所嗎？





回到就業主題，你可能會接著問：學歷以外，在學階段還要做什麼準備，可以提前累積自己的就業能力呢？呼應前面提到的，學歷只是「公司缺乏其他可參考指標」時的篩選條件，如果你未來希望從事相關工作，那展現其他能力及經歷，可以彌補你學歷的不足，甚至幫助你在衆多求職者當中脫穎而出。例如曾經參與的**課外活動**，或是你已經考取的證照等等。若你不是本科系學生，建議去選修金融相關科系的基礎學科，例如經濟學、貨幣銀行學、財務管理、金融法規等等，甚至是事先考取相關證照，將有助於證明你具備工作所需的基本知識。

若以增加就業機會爲目標，在學校最直接的活動便是參加**企業實習**，大多金融機構都有寒暑假或爲期半年至一年的實習，或透過學校媒合，可以在這時提早接觸職場。如果你沒有參加實習也別擔心，**社團活動**經驗依然有機會爲你加分。金融業工作除了專業能力之外，與人合作的能力也很重要，公司會希望求職者具備團隊合作、溝通協調的人格特質。如果你曾參加社團擔任幹部，或者籌備大型活動，都能當成你具有這種特質的證明。

撰寫履歷表與面試技巧

1 履歷

- 篇幅簡短，盡量維持一頁A4
- 優先呈現最強、最吸引人的項目

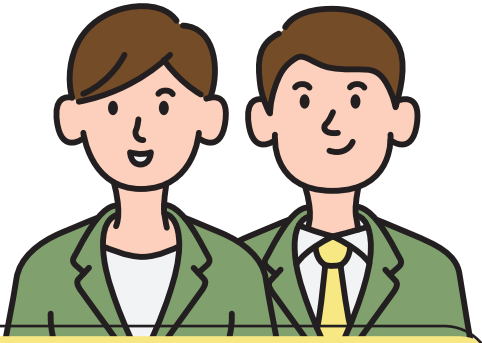
2 面試前

當你開始找工作，第一個問題可能是：履歷表該怎麼寫，才容易獲得面試機會？我們訪談多位資深銀行員，歸納出幾個重點。首先是**篇幅簡短**，盡量維持在一頁A4以內，千萬不要超過兩頁。其次，在個人基本資料後，馬上**把你最強、最吸引人的項目優先呈現出來**，可能是你參加過的活動、實習經驗、論文主題與貢獻，或者課業成績和作業成果；但千萬不要寫與學經歷、專長無關的成長故事、家庭背景等。然後，除非公司有要求，否則不建議主動放上個人照片，可能會顯得不太專業。關於求職時可能遇到的問題，這章後面的《法律篇》會多做說明。

遞出履歷表後，你可能會獲得幾個面試機會，該如何準備呢？首先要做好心理建設：正常的面試，是你和公司互相認識的過程，公司想要瞭解你的能力、人格特質，而不是要考倒你或羞辱你。因此只要呈現出自己的專業能力，並且表現出你積極想加入這家公司（例如事先做功課熟悉這家公司的產品以及職務內容），就有機會錄取。在穿著打扮方面，建議穿著正裝會顯得比較專業，但如果你希望特別強調個人特質與特色，請記得原則上穿著整齊乾淨即可。

3 面試

- 呈現專業能力，態度積極
- 穿著正裝，或整齊乾淨



- 瞭解面試的公司及職位
- 瞭解近來金融議題或熱門關鍵字
- 準備自我介紹

無論去哪家公司面試，絕對要**準備自我介紹**。自我介紹的呈現方式與履歷表類似，就是要在短時間內把自己最強的特點講出來。因此成長背景、學歷等簡單帶過，重點是你與衆不同的「亮點」。這裡有一個小秘訣，是在自我介紹當中留下「會讓人想追問的點」。例如你可以說自己曾做過某作品、參加某個活動，然後達到什麼正面效果。這樣很容易讓面試官想問「你如何做到的」、「過程是什麼」而讓你有更多正面呈現自我的機會。

對於你去**面試的公司及職位，最好先做點功課**，了解這些金融機構不同的背景（公股/民營、擅長外匯/存放款/中小企業融資/財富管理/個人信用貸款等），並且事先**了解近來的金融議題或熱門關鍵字**，像是Fintech、AI、洗錢防制、永續金融等關鍵字到底是什麼意思。金融業是一個時時受到社會局勢變化挑戰的行業，只要能夠表現出你勇於學習的熱忱，相信必定能夠獲得主考官的青睞。

到這裡，我們把求學到求職之間的重要提醒都告訴你了，希望能協助你找到心儀的工作。下一個篇章將介紹這個產業的職缺以及勞動條件，讓你提前認識將要迎接的挑戰。也別忘了先讀過這章的《法律篇》，才能避開求職地雷喔！

周于萱 撰稿

《就業服務法》及《性別平等工作法》助你避開求職地雷

現在的你可能很難想像，在1980年代的台灣，女性求職選擇受限、職場上經常被人「吃豆腐」(指性騷擾)，到了特定年齡或是結婚懷孕後，又被公司辭退(年齡及婚育歧視)，是當時的普遍現象。

爲了回應當時的社會現象，1990年代台灣社會運動蓬勃發展，婦女團體及勞工團體促成立法院2002年公布施行《兩性工作平等法》(今《性別平等工作法》)，2004年公布施行《性別平等教育法》，2005年公布施行《性騷擾防治法》。前述三個性平相關法令，俗稱「性平三法」。性平三法之立法目的分別爲保障勞工工作權之性別平等、學生受教權及民衆之人身安全。

爲保障勞工的工作權[1]，《性別平等工作法》第7條至第11條明確規定雇主不得因求職者及受僱者的性別或性傾向而有差別待遇。針對薪資給付，除了《性別平等工作法》第10條規定：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。」外，《勞動基準法》第25條亦明示規定「性別同工同酬」的原則。

此外，我國《就業服務法》第5條第1項亦明確規定就業歧視禁止事項，包括種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分，共18項。這項規定是爲了保障就業機會之平等，如果認爲雇主有違反規定，受僱者或求職者可向事業單位所在地之勞工行政主管機關【直轄市、縣(市)政府勞工局(處)或社會局(處)】提出申訴。

❶ 性別平等工作法》第一條即說明「爲保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」爲回應當時台灣社會上，企業普遍對女性勞工有婚育及年齡的歧視、職場性騷擾問題以及女性因婚育離開便無法再回歸職場而造成職涯中斷等問題，《兩性工作平等法》草案即包含「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」以及「促進工作平等措施」等章節。2001年立法三讀通過時，依照立法院公報第90卷第62期院會紀錄記載，多名立法委員發言特別提到，此一法案係爲保障女性工作權益，並且提供照顧女性勞工的工作環境而設置。

職場相關歧視態樣



台灣社會早期普遍認爲女性到了一定年齡就應該要「回歸家庭相夫教子」，1970年代，有些銀行及信用合作社甚至會強迫女職員簽訂「結婚即自動離職」的單身條款。後來隨著社會變遷，制定並施行禁止性別歧視的相關法律多年之後，金融業已經較少有婚育歧視、性別歧視等問題，甚至許多企業開始祭出多項友善措施，包括額外加給育兒津貼，或是給予勞工優於法令的假等等[2]，但金融業的職場性騷擾、請產假及育嬰留職停薪遭到刁難等問題，至今仍然時有所聞。此外，更曾因爲規定單一性別的穿著而被市府開罰。

2001年，A銀行發布一則「員工衣著守則」的公文，明文規定女性員工不得穿著褲裝上班，否則將罰款1,000元。該銀行林姓副總說：「女人不穿裙子，看來做事率性，但不像是個女人的樣子！」，後來在媒體[3]大幅報導該公司規定女性員工「穿裙上班事件」後，隔天就取消這些限制，雖然改爲建議少著褲裝上班，台北市就業歧視評議委員會仍認爲，該公司只規定單一性別穿著，就是性別歧視，因此評議就業歧視成立。這是首次因規定單一性別穿著而成立的就業歧視案件。

❷《職場加分，性平必修!》，第47-49頁，全國金融業工會聯合總會，2025.04。

❸ 2001年10月11日 聯合報報導「就業歧視成立 中華開發罰三千」。

又或以下案例中的主管可能考慮勞工的生涯規劃(例如結婚、懷孕)會影響其工作情形(例如工作期間可能需要請婚假、產假、育嬰留職停薪等),這看似合理的考量,卻可能違法。根據《就業服務法》第5條第2項第2款[4]規定,雇主不得要求應徵者或員工提供非屬就業所需之隱私資料,因此雇主若詢問求職者或受僱者是否有男(女)友、懷孕、抽菸、喝酒、犯罪前科等隱私資訊,卻又無法舉證說明雇主得知這些資訊的必要性及合理性,將違反《就業服務法》。

Sharon到B公司面試工作,主管對她的工作履歷非常滿意,雙方相談甚歡,言談之間主管似乎有意願錄用她。但在面試的最後,主管突然開始探聽她的感情生活,詢問是否有男朋友、是否打算結婚、是否打算生小孩,她據實回報自己的感情狀態,以及預計三年之內要結婚的規畫,主管突然變得相當冷漠,最後也未能順利收到錄取通知。

另,跨性別者[5]在職場及生活當中非常容易遇到性別歧視或性騷擾問題,根據民間團體進行的調查[6],近四成的受訪者(跨性別)在職場中完全沒有出櫃,並且在求職(44%)及職場工作時(41%)隱藏自己的跨性別身分,並且主觀認爲在職場上要跟同事和主管說明自己的跨性別身分是麻煩或不容易的。職場許多空間或制度經常直接以二元性別區分,例如制服、更衣室、廁所,讓跨性別在使用時感到困擾。但被特別標示的差別待遇亦可能使得當事人感到不自在,因此雇主在思考如何打造性別友善職場時,應採取讓多元性別/跨性別者能夠順利融入職場的方式,以避免不必要的爭議,同時也能讓員工發揮潛力全心投入工作。

C小姐是一名男跨女的跨性別者(指原生性別爲男性),她在面試工作時,主管對於她的性別感到好奇,突然問她「你下面切掉了沒?」,讓她覺得隱私被窺探很不自在。到職後,主管強迫她必須跟同事及主管揭露自己的性別隱私,才能繼續工作,而且如果有同事覺得不舒服,她就必須離職。在這個令她感到處處不友善的職場工作了一陣子之後,最後主管以她「員工資料卡性別欄填寫不實」爲由,惡意解僱她。[7]

受到差別待遇或歧視的勞工，通常考量職場關係及舉證困難而會選擇隱忍，勞動權益因而受損。其實《性別平等工作法》第31條已經規定歧視的舉證責任在雇主身上，勞工提出申訴所需付出的成本已相對較低，因此，勞工應勇敢向工會求助或直接向當地縣市政府主管機關提出歧視申訴。若未能及時糾正雇主的歧視行爲，將導致職場的錯誤持續惡化，長遠來看對企業發展也有不利的影響。

雖然個別勞工可以針對單一歧視案件直接向勞動主管機關申訴，但是企業的制度及文化仍需要仰賴工會的集體力量來改變。若單以銀行業來看，目前台灣共有38家銀行，其中28家銀行有企業工會，又其中17家簽訂了團體協約。團體協約內容會特別要求資方不得因工會會員身分或參與工會活動而有不利待遇，此外，也大多會約定優於法律規定的產假、陪產檢假及陪產假、育兒津貼等。透過金融業勞工的團結，可以促進職場平等並避免發生就業歧視。

❹ 雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：
一、爲不實之廣告或揭示。
二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。

❺ 指一個人的生理構造跟性別認同不一致的狀態；但實際上，只要在性別認同、行爲舉止、外貌與裝扮等等表現上，跨越了傳統男女二分框架的表現，都可以稱爲跨性別。台北市政府民政局LGBT資訊專區。

❻ 社團法人台灣同志諮詢熱線，《2023台灣跨性別族群生活處境報告》，最後存取時間2024.01.29 https://hotline.org.tw/news/3408

❼ 內容改編自「台灣首例 柯達飯店主管迫雙性員工出櫃判賠20萬」，公共電視，最後存取時間2024.01.29 https://news.pts.org.tw/article/508556

快速升級

Step 2

冒險者，恭喜你離開新手村。
接下來，你會踏進金融業的廣大領域。
為避免你迷失方向，
這張由冒險者前輩們流傳下來的地圖，
就交給你了！

撰稿人

周于萱 全國金融業工會聯合總會副秘書長
—— 經驗篇：業界職缺導覽

會翔 靜海法律事務所主持律師
—— 法律篇：一次了解金融業二大關鍵字：金融機構整併、薪資vs.獎金

周于萱 撰稿

經驗篇：業界職缺導覽

如果你是剛畢業，想踏入金融業的新鮮人，起初可能會被業界五花八門的職缺搞昏頭。金融機構好多家、職位如此多樣，怎麼知道哪個適合自己？不同的工作崗位各自有什麼能力需求？面試談薪水，怎樣才符合行情又不會委屈自己？這一章，我們先從介紹業界職缺開始，幫你一一解答上述疑問。

金融業的入場門票：證照

金融業是受到政府高度監理管控的特許產業，產業內部有著精細的分工，每個位置上的人各司其職、互相配合，才能讓資金順利貸放，活絡工商經濟。此外，金融商品五花八門，各有不同的特色及潛在的風險，從業人員必須了解產品特性，才能夠推薦給足以承擔相應風險的客戶。因此，金融從業人員在執業之前，必須取得「金融市場常識與職業道德」證書以及該領域的法定證照，才能向相關公會登錄從事這些業務。

金融業13張法定證照　　資料來源：金融研訓院

業別	證照 / 測驗名稱	業別	證照 / 測驗名稱
證券 期貨 投信投顧	證券商業務人員	銀行	銀行內部控制基本測驗
	證券商高級業務員		信託業業務人員
	證券投資分析人員	保險業務	投資型保險商品業務員
	投信投顧業務員		人身保險業務員
	期貨商業務員		財產保險業務員
	期貨交易分析人員		
	股務人員		
	票券商業務人員		

法定證照以外的其他證照是爲了證明你做爲金融從業人員，具備一定程度的專業知識及技能，在職場上能夠幫你大大加分。此外，也有些人希望能夠到其他國家從事金融業工作，便會努力考取國際金融證照，像是認證理財規劃顧問(CFP)、風險管理師(FRM)、特許財務分析師(CFA)等。這些法定證照和金融相關證照的培訓及考試大多由中華民國證券暨期貨市場發展基金會、台灣金融研訓院、財團法人保險事業發展中心、中華民國人壽保險商業同業公會及中華民國產物保險商業同業公會等五個單位辦理測驗。

當然，並非所有職務都一定要先有證照才能任職，大多數的金融機構也都有保留一定的彈性，只要你願意勇於接受挑戰，即使你現在沒有相關證照也無妨，公司通常會希望你在到職之後三個月內或一定期限之內考取工作所需的證照。

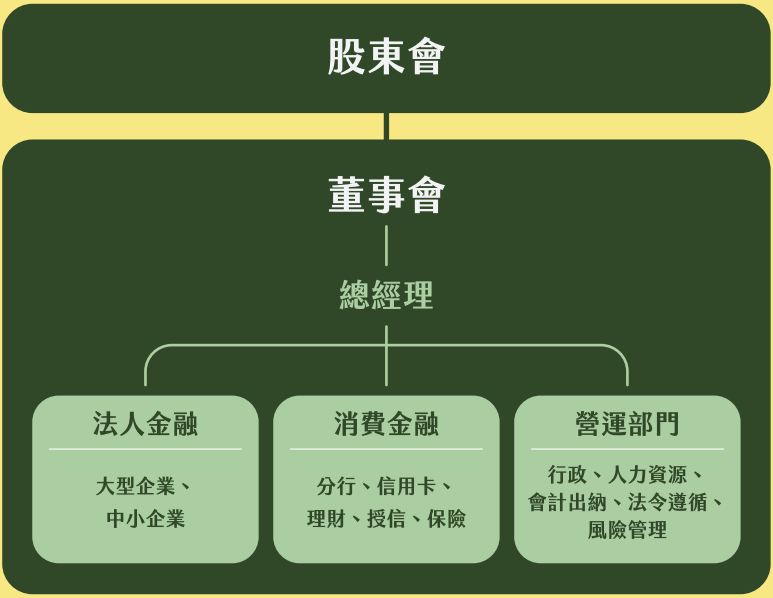
金融業入門：從銀行歷練開始

金融商品及服務包山包海，包括一般銀行的存提款及匯款、貸款融資、股票證券、信託、債券基金、保險、組合式金融商品等等，如此多樣化的金融商品及服務經常讓人眼花撩亂。想要在短時間內認識所有金融業務，最簡單的方式就是到銀行的第一線去接受歷練。基本上，一個綜合型的銀行據點其功能會包括櫃檯存匯、財富管理、徵審授信，這三項幾乎囊括了前面所提到的金融商品及服務，也是絕大多數民衆會接觸到的金融商品及服務。此外，銀行內部又細分消費金融、企業金融、保險、理財等部門，針對不同的需求給予客製化的金融服務。因此想要認識金融業工作，從銀行開始工作是一個不錯的選擇。

假設你從銀行的辦事員開始做起，也就是那個走進銀行之後在營業廳櫃檯提供服務的人，身爲消費金融的前線戰鬥員，你必須要懂得如何辦理存款、提款、匯款等基礎業務，同時也要具有保險、信託、投資等相關金融知識，才能夠提供客戶適當的理財建議、回答客戶的提問並轉介給適當的理財人員。經過銀行第一線的歷練之後，等到你漸漸掌握金融業的生態及工作步調，就可以考慮往其他部門或職務來挑戰自己。

若你加入的是法人金融部門，就是要跟著同事一起組隊行動，包括開發企業客戶、客製化個別企業的理財規劃、研究並了解業界的最新資訊及潛力，若能夠看著自己協助的企業業績蒸蒸日上，甚至成爲新興產業的推手之一，想必是一件非常有成就感的事情!

每一家銀行的組織型態不完全相同，簡略示意銀行的大致架構如下：



金融業三大支柱：銀行、證券、保險

除了銀行之外，金融業入門也可以選擇證券或保險公司，透過金融產品的交易來了解金融業的發展趨勢。不過必須要注意的是，銀行、證券、保險所需要的相關法定證照並不相同，工作性質也有所差異，建議在投履歷之前可以先到社群網站爬文或是發文詢問前輩的經驗。

若你選擇到證券公司工作，可能會要負責分析股市及產業狀況、提供客戶投資理財商品的諮詢、協助銷售各項金融產品(例如基金、保險及結構性商品)、進行金融商品交易操作等等，這類工作需要了解基金、股票、證券、期貨等金融商品的特性，並且要細心、對數字敏感。若你是選擇到保險公司工作，可能要負責招攬保險業務、銷售保險產品，雖然一定程度上公司會提供相關的教育訓練，但自己還是要具有業務特質的性格才比較容易勝任。

除了工作內容之外，也可以事先了解一下該行業常見的勞資爭議。以銀行業來說，常見的「業務獎金」便經常被行方以「非工資」爲理由，以「銀行業務人員酬金制度應遵行原則」之規定爲藉口，延遲給付或不在職就不發給；以證券業來說，證券營業員可能會因爲客戶證券買賣時違約交割，衍生向客戶追償困難的爭議，轉而變成是公司懲處營業員，甚至要求營業員自行賠付的問題；以保險業來說，目前常見的勞資爭議在於，許多保險公司與業務員是簽訂「雙合約」(即勞動契約+承攬契約的混合契約)，規定保險業務員每週必須在固定時間參加員工訓練或是晨會，此時即爲受保險公司指揮監督的僱傭關係，而後的招攬保險行爲就被視爲是承攬關係，使得許多保險業務員的勞工保險投保、勞工退休金提繳並未如實反映勞工的薪資，甚至還有許多介於僱傭與承攬關係之間的法律灰色地帶而衍生訟爭。

沒有哪份工作是毫無風險的，但要避免這些風險，甚至改變職場生態，就得先知道自己的權利在哪裡，並且團結一起站出來積極爭取，才有辦法要求公司改善。

介紹了這麼多，其實除了銀行、保險、證券這些對外營業的「門面」之外，每間公司還有許多內勤職缺，需要各種領域的專業人才，像是行政作業、人力資源、風險管理、法律遵循、產品研發等等，這些人可能需要的是會使用軟體進行統計分析、隨時接收金融業趨勢及法律新知、掌握公司營運狀況，才能在遇到問題時即時示警、開發新的市場或金融商品、了解金融業的法律問題等等。這些工作都有各自的專業，就不一定要有金融業的法定證照才能擔任，但是對金融業有一定程度的了解，一定會成爲你工作的助力。金融業其實需要各種不同專長的人才，才能夠撐起一間完整的公司，不用擔心找不到適合你的位置。

薪資與工作時間

許多新鮮人在面試階段不曉得怎麼談薪水，只好一律回答「依照公司規定」，但又擔心被公司壓低薪資。其實金融業給新鮮人的起薪大多是查得到的公開資訊，儘管每個人確切的數字會視情況變動，但大致行情不會差異太大。大多數銀行會以職級和職等來劃分薪資範圍，各家銀行的職稱及薪資範圍會略有差異，以國內某銀行爲例，大致上可以分爲：

職等	職稱	職務	底薪 不含獎金
2職等	辦事員	作業人員	30,000元 起
3職等	專員		34,000元 起
4職等	襄理		40,000元 起
5職等	副理		50,000元 起
6職等	資深副理	小主管	60,000元 起
7職等	經理	業務主管	70,000元 起
8職等	資深經理	區督導	80,000元 起
9職等	協理		90,000元 起

至於公司賺錢之後，到底有沒有把利益分享給員工，可以參考全國金融業工會聯合總會近幾年公布的「金薪酸銀行獎」，在2025年8月第296期「金融業工會聯合會訊」公布的「113年度金薪酸銀行獎」，整理了我國上市櫃銀行及金控子公司的年報跟財務簽證，便發現許多銀行在盈餘增加時，並未將這些盈餘反映在基層勞工的薪資或福利費用之上。公司賺錢到底有沒有義務要全數分給員工？其實法律並沒有規定。因此，個人的努力能夠拚出個人的獎金，但要能夠眞正整體大幅度調薪、增加相應的津貼或獎金、改善勞動環境，仍仰賴勞工加入工會努力爭取。

看到這裡，還是覺得徬徨嗎？沒關係，我們舉辦「金融業職涯引路」系列講座，將會邀請資深銀行員、證券營業員、保險業務員來介紹他們的工作經驗。而開始找工作前，除了參考前輩的經驗，也可以參考本手冊「附錄一」的金融相關產業類別分布圖，並考量自己的興趣、專長，來決定要投履歷到哪些公司。還有一個不可少的步驟，是上網搜尋一下這家公司的相關新聞、評價，以及公司與工會之間的關係，你同樣可以參考手冊「附錄2」列出的資訊平台，記得善用它們！

曾翔 撰稿

法律篇：一次了解金融業二大關鍵字：金融機構整併、薪資vs.獎金

多年來金融業常常是人人稱羨的金飯碗，但其實現在金飯碗早已不如過往金光閃閃。許多金融業以高獎金聞名，自然吸引許多有志之士前來，然而這些努力達成工作目標所獲得的績效獎金、業績獎金、團體獎金、個人獎金的計算愈來愈複雜，即使領了高額獎金，但勞保投保薪資級距、勞工退休金提繳額可能都還是維持在底薪，等到30年後退休才會發現過去的獎金並沒有變成退休老本。

此外，要能夠在同一家公司順利退休其實也不容易。回頭看二十多年來的金融業發展歷史便能發現，從2000年開始政府強力主導大量金融機構整併，近年來也有許多金融機構合併、轉讓的案例，自2004年開始至2026年4月底為止就有67件併購案件，近期比較知名的案例像是2023年富邦金控併購日盛金控（包含銀行、證券、保險等），以及2023年8月花旗銀行消費金融業務讓售星展銀行。2025年則是新光金控與台新金控的合併，以及永豐銀行以換股方式併購京城銀行等。2026年則是玉山金控併購三商美邦人壽。

金融機構經常藉由併購來擴大集團規模，宣稱合併之後能夠發揮一加一大於二的效果。然而，兩倍的分行據點、兩倍的管理人員、兩倍的作業人員，加上不同企業文化的衝擊，能夠眞正留下來安身立命的金融業工作人員恐怕為數不多。金融業勞工要如何在整併之後適應環境、站穩腳步？以下針對業界常見的「金融機構整併」與「員工安置計畫」以及「薪資vs.獎金」進行分析，讓你事先了解，才能懂得自己的權益何在。

1.金融機構整併與員工安置計畫

對於金融業從業人員來說，金融機構整併無疑是影響範圍最大最廣的勞動權益事件，不只是合併當下的工作權益保障，甚至合併後的工作方式、企業文化適應等等，更是複雜難解的問題。

02 快速升級

金融機構整併主要是依據《金融機構合併法》，但該法主要是處理資產負債結構等等管理問題，而沒有規定勞工權益方面的問題，因此發生金融併構時，主要仍是以《企業併購法》和《勞動基準法》爲主，且基於特別法優先適用的法理，主要就是以《企業併購法》爲主。

《企業併購法》第16條[8]和17條[9]分別規定，在台灣發生企業併購時，公司在合併的基準日前應該通知勞工是否留用，接著勞工要決定是否同意留用。如果公司不留用或是勞工不同意留用，則應該依法資遣並給予資遣費或退休金。

那公司可否「不留用勞工」就直接資遣勞工？也就是併購是否爲終止勞動契約的事由？以歐盟立法來說，歐盟執委會基於「買賣不破僱傭」原則，規定企業併購時的新雇主必須要概括承受所有勞工，因此，在歐盟根本沒有企業要不要留用勞工的情形，而只有勞工是否同意留用。換言之，在歐盟，企業併購不是一個解僱勞工的事由。在台灣，不論是《勞動基準法》第20條或《企業併購法》第16條、第17條規定，亦須以公司確有歇業、轉讓等事實爲前提，即符合《勞動基準法》第11條所定事由，方可行使契約終止權，最高法院亦肯認之[10]，因此，日後不應再有僅以企業併購就能「不留用勞工」而終止勞動契約。

❽《企業併購法》第16條規定：「併購後存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日三十日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工。該受通知之勞工，應於受通知日起十日內，以書面通知新雇主是否同意留用，屆期未爲通知者，視爲同意留用。留用勞工於併購前在消滅公司、讓與公司或被分割公司之工作年資，併購後存續公司、新設公司或受讓公司應予以承認。」。

❾《企業併購法》第17條規定：「公司進行併購，未經留用或不同意留用之勞工，應由併購前之雇主終止勞動契約，並依勞動基準法第十六條規定期間預告終止或支付預告期間工資，並依法發給勞工退休金或資遣費。前項所定不同意留用，包括經同意留用後，於併購基準日前因個人因素不願留用之情形。」。

❿ 最高法院109年度台上字第1396號判決理由略謂：「按企業併購法第17條第1項規定：『公司進行併購，未經留用或不同意留用之勞工，應由併購前之雇主終止勞動契約』，如解爲企業併購時，新舊事業享有片面商定留用權，將破壞解僱原因法定原則，且此商定留任權仍屬資遣解僱型態之一，自應參酌勞基法第11條關於賦予雇主終止勞動契約權限規定，及民法權利濫用法理。」。

當然，過往金融機構在企業併購時未必會直接發動解僱，更多的是採取優離優退方案，所以如何幫勞工爭取更好的方案就是工會的職責。此時，勞資雙方應該要協商優離優退方案，且包括合併後一定時間內如果無法接受新的職場環境、企業文化的勞工，也能適用優離優退方案。

針對想繼續留任的勞工來說，除了上述留用後一定時間內亦適用優離優退方案離開之外，更重要的是員工安置計畫，也就是在合併前應該討論留用員工的勞動權益。內容包括，一定時間內不資遣勞工（但勞工有違反《勞動基準法》第12條各款解僱事由，仍得解僱），以及留用勞工的薪資和勞動條件不能調降，甚至應該有提升的機制。此外，也應該要限制一定期間內的調動條件，例如不能隨便將勞工調到不熟悉的位置藉以逼退，或是調動勞工職務必須給予相當的適應期間、必要的教育訓練等協助。如果工會透過團體協商程序訂定員工安置計畫，那麼後續雇主違反約定而對留用勞工爲不利措施時，就會被認爲違反該協議而無效。

2.薪資vs.獎金

在金融業，薪資和獎金的勞資爭議主要在於是否爲工資的範疇，如果被認定爲工資，就應該計入加班費、資遣費、退休金、職業災害補償等等的計算基礎；反之，如果不被認定爲工資，除了不受上述相關法律規範外，甚至會被認定爲「恩惠性給與」，雇主可以任意決定是否發放。

現行《勞動基準法》第2條第3款：「……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」定義了工資的內涵；《勞動基準法施行細則》第10條則羅列不屬於工資的情形。因此，我們必須了解，並非雇主給予的金錢皆屬工資，法律上規定必須具備「**勞務對價性**」與「**是否爲勞工因工作而獲得之報酬**」，才會被認定是工資。

所謂的「勞務對價性」，簡言之是指該筆金錢是因爲勞工付出勞務所換得的報酬，因此，例如子女教育補助，取得條件應該是勞工的子女需要繳學費而申請補助，又或者三節獎金是因爲剛好遇到節日才發放，顯然都與提供勞務無關，當然就不會被認爲是工資。

目前法院實務最常見的問題，是法院多半認爲「先計算公司營業額、盈餘，再決定是否發放、發放多少」的給付類型，都不是工資，而是「恩惠性給與」。如果一筆給付項目被認定爲恩惠性給與，那麼雇主可以片面決定是否發放以及發放條件、數額。也因此，絕大多數是先看公司全年度營收或營利才決定的年終獎金，多半會被認爲不是工資。而在金融機構中，有幾種給付曾被法院認爲不是工資，像是短期競賽的獎金（例如非常態性的信用卡推銷）、協銷比賽所換得的比賽獎金。但目前最重要的議題恐怕是理專等業務人員的業績獎金，有一定比例被遞延至隔年才給付的勞資爭議。

一般而言，無論是每月或每季發放，理專等業務人員的業績獎金計算通常是以一段期間之內的「財務指標」與「非財務指標」爲標準，財務指標是指手續費收入等業績總額，非財務指標則是採扣分制，如果該期間內沒有犯錯或被記過等等，就應該拿到滿分，最後綜合財務和非財務指標決定總分，再以總分決定獎金分潤率或是對應的獎金金額。對於這種業績獎金，近期許多法院顯然誤解非財務指標「並非出於勞工的勞務給付」而認定並非工資；其次是遞延給付的獎金，是因爲金管會基於金融監理而推行遞延給付制度，規定金融機構在發放業務人員業績獎金時，只能先發放部分獎金，剩餘的獎金等到一年後確定沒有金融消費爭議才能發放。這樣的規定其實只是要求部分獎金延遲發給，並不會影響到獎金是業務人員勞務給付所得的本質，卻讓金融機構和法院變相將遞延獎金給付變成非屬「工資」，也因此，發放時如果勞工不在職，雇主拒發遞延獎金就變成合法的，損害業務人員的權利甚鉅。



以上這些問題，仍有必要透過訴訟向法院陳述法律見解，但更重要的仍舊是工會去爭取。假設日後一段期間之內無法說服法院變更見解，那麼透過工會直接與雇主在團體協約內容將此上述給付直接約定爲工資，反倒更加實際和快速。

最後，《最低工資法》第5條規定，勞方與雇主雙方議定之工資，不得低於最低工資；其議定之工資低於最低工資者，以本法所定之最低工資爲其工資數額。解釋上工資不能由雇主片面進行變更(包括數額和結構)，而需勞資雙方協議。從而，常見的雇主片面變更計分卡、獎金計算公式等等，其實在法律上都可能是違法無效的，因此若雇主片面變更獎金計算方式而影響到同仁權益時，會員要積極向工會反映，由工會適時向雇主提出異議。

職場闖關

Step 3

親愛的冒險者，能看到這則訊息，
代表你一路披荊斬棘通過難關，
已是一位有經驗的勇者。
接下來還有更多挑戰跟冒險等著你，
這裡有一些趨吉避凶的小撇步，祝福你！

撰稿人

周于萱 全國金融業工會聯合總會副秘書長
—— 經驗篇：職場趨吉避凶小撇步

會翔 靜海法律事務所主持律師
—— 法律篇：淺談職務調動與不能勝任工作

周于萱 撰稿

經驗篇：職場趨吉避凶小撇步

順利進入職場工作之後，初來乍到對於業務不熟悉總是需要一點時間適應，你爲了工作使命必達，但公司卻說加班沒有事先申請就不算數？或是職場上難免會遇到一些人際上的摩擦或衝突，其中又以職場性騷擾和職場霸凌最爲常見。如果有人在職場上利用職務收賄或貪污，遇到這種職場誠信問題該怎麼辦？學校好像都沒有教？別擔心！我們以下就針對這幾個主題給你一些小撇步。

延長工時（加班）與延長工時工資（加班費）

作爲職場的菜鳥，初來乍到一間新公司，對業務不太熟悉總是需要一點時間學習及適應，處理事情也需要更加小心地再三確認。再加上台灣面臨少子化問題，許多企業長期處於缺工的狀態，人力不足是常態，加班自然也變成許多勞工的家常便飯。

「延長工時」也就是俗稱的「加班」，是指雇主延長勞工工作時間，超過原本約定的正常工時（例如銀行業常見的8:30到17:30），就應該依法給付延長工時工資（加班費）。根據《勞動基準法》第24條規定，加班2小時以內應該加給1又1/3時薪的加班費，加班第3-4小時則應加給1又2/3時薪的加班費。如果是休息日的加班，則是前2小時加給1又1/3時薪、第3小時起加給1又2/3時薪。

根據勞委會（今勞動部）勞動2字第0960062674號函的解釋，雇主可以在工作規則中要求勞工加班應事先申請，然而若「勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未爲反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。」意思是，雖然公司要求加班要事先申請，但若你在下班時間後仍然繼續工作，而公司也沒有表達反對（例如主管叫你下班，剩下的明天再做）或阻止你加班（例如辦公室關燈關冷氣，鎖內網不讓你繼續操作），那你下班後繼續付出的勞力（加班）雇主仍有責任依法給付加班費。

根據勞動部相關統計資料，2025年申請勞資爭議的案件共29,714件，其中又以「積欠工資」及「加班費」的工資爭議最多（11,838件）。依照《民法》第126條的規定，你的工資和加班費若5年內沒有去要求給付，就會因爲時效而消滅。因此，若你的公司經常性的要求加班，卻又不給加班費，你可以蒐集加班的相關證據，例如薪資明細、打卡紀錄、最後寄出email或訊息的時間等等，向勞動行政主管機關申請勞動檢查，檢舉公司未全額給付薪資，讓公司受罰並在政府監督下改善公司制度；或向勞動行政主管機關申請勞資爭議調解，要求返還工資及加班費；或直接依《勞動事件法》提起訴訟來追討5年內的加班費。

2023年8月星展銀行合併花旗銀行的消金業務後，因爲系統及人力的整合調配問題，使得第一線主管及員工承受客戶極大壓力，星展銀行工會甫成立便發現花旗星展合併後第一周，就有15家以上的分行嚴重違反勞動基準法的工時相關規定，包括超時工作12小時以上、甚至直至隔天零時之後才關門，以及沒有依法給付加班費。因此，星展銀行工會與上級工會全國金融業工會聯合總會發動多個縣市的申訴，要求地方勞動主管機關主動以勞動檢查了解星展銀行的違法情形[11]，最終因「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」、「未逐日記載勞工出勤情形至分鐘爲止」，遭到台北市、新北市、桃園市、新竹市、台中市、台南市裁罰，罰鍰金額共計新台幣38萬元[12]。

⓫ 全國金融業工會聯合總會會訊第272期。

⓬ 全國金融業工會聯合總會會訊第277/278期。

職場性騷擾

根據《性別平等工作法》第12條規定，性騷擾分爲「**敵意環境性騷擾**」及「**交換式性騷擾**」，後於2023年8月16日修正公布，該法定義工作場所性騷擾事件之適用範圍，並且新增「**權勢性騷擾**」，以及利用權勢爲性騷擾者加重懲罰性賠償責任。

探究性騷擾發生的原因，雖然有可能是因爲文化或認知上的差異，但其本質上便是來自於權力的不對等，所謂的「不對等」可能是職場的職務階級，也可能是人際關係，甚或是較爲抽象的社會對於特定性別的刻板印象或期待等。因此，在判斷是否構成性騷擾時，除了當事人主觀感受之外，亦會考量雙方當事人之間的關係、事件發生的情境、事後的反應等等。

性騷擾類型	定義
敵意環境性騷擾	受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行爲，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
交換式性騷擾	雇主對受僱者或求職者爲明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行爲，作爲勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
權勢性騷擾	對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會爲性騷擾。

敵意環境性騷擾案例

即使行爲人可能沒有要騷擾他人的主觀意識，但其發言使他人感到不舒服，感受到敵意和冒犯，以下案例[13]由於行爲人的身分地位屬於該企業的代表人，會後這個日本寺廟住持的故事仍持續被其他員工引用來調侃女員工，形成對女性的敵意工作環境，因此遭到主管機關認定違法開罰。

2004年2月14日○○銀行時任董事長謝○○於銀行「組織改造及說明會」中，公開引用日本「寺廟住持」的故事來闡釋服務的眞締，會後這個故事經常被男性行員不當援用，藉以調侃女性行員，致女性行員有被侵犯乃至遭受性騷擾的不舒服感覺。因此後來行員向工會申訴，由工會向地方勞動主管機關檢舉公司董事長讓員工身處敵意工作環境，且並未獲妥善處理。

（日本「寺廟住持」的故事概要如下：二次大戰後，日本小村莊裡，多數男性外出參加戰爭，或死亡或未歸，男性稀少，僅有老弱婦孺，爲傳宗接代，村裡的老婦上山請和尚幫忙，廟中住持和尚爲服務信衆，寧願捨棄成道成佛的教義，以犧牲奉獻的精神答應老婦的請求。）

交換式性騷擾案例

行爲人明確以「錄取」作爲交換條件向被害人提出交換條件。

Bonnie參加ＸＸ銀行的人才招募考試，順利通過筆試之後進入了面試階段。在面試的休息時間，主考官在會場外與她擦身而過，突然很小聲地對她說：「我很喜歡妳，妳願意跟我交往嗎？我可以讓妳錄取。」，她嚇了一跳，不知道該怎麼回應。

⓭ 文字部分節錄自臺北高等行政法院94年度簡字第64號判決。

相較於一般性騷擾事件可能是趁其不備的觸摸或不受歡迎的言語騷擾，職場性騷擾事件通常會參雜許多其他複雜的因素，例如上司/下屬關係、工作人員/客戶關係，甚或是親密關係等。必須要提醒的是，即使當事人雙方過去曾經有過交往關係，仍然有可能被認定爲性騷擾事件。以下案例便是企業誤以爲是私人情感糾紛，未能積極有效處理，因而遭到地方勞動主管機關開罰的案例。

Sandy是保險業務員，她的客戶要求到指定地點收取保費，卻因此多次遭受來自客戶的性騷擾，包括頻繁打電話到辦公室、或到電梯前堵人，甚至強制載到旅店性侵害。由於Sandy與客戶曾經交往過，公司便認爲是私人感情糾紛，未即時提供申訴管道，亦未能立即有效地妥適處理，因此被地方勞動主管機關認爲違反《兩性工作平等法》(今《性別平等工作法》)第13條第2項之規定，因此依同法第38條(今第38條之1)及裁罰基準第2點第8項之規定，於所定罰鍰額度範圍內裁處罰鍰5萬元[14]。

職場霸凌

2024年11月初，發生一名公務員因職場霸凌而在辦公室輕生的憾事，進而促使我國社會關於職場霸凌的討論，工會和民間團體亦強烈要求應立法或修法規範。法律並沒有規定每個人在職場上都必須要成爲好朋友，但是逾越業務必須及合理範圍的不當行爲仍是不被允許的事情。

⓮ 內容改編自臺北高等行政法院96年度簡字第744號判決。

該事件後，經過強大的民意壓力之下，2025年12月2日立法院三讀通過修正並新增《職業安全衛生法》第22條之1、第22條之2、第22條之3，內容包括：

1.定義職場霸凌係指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等之言詞或行爲，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生爲必要。（第22條之1第1項）

2.雇主應採取必要之防治措施（第22條之1第2項）

3.雇主知悉時應採取立即有效之適當措施（第22條之2第1項）

4.雇主調查的原則（第22條之2第2項）

5.雇主接獲申訴應通報中央主管機關（第22條之2第3項）

6.若被申訴人爲最高負責人時，得逕向主管機關提出申訴（第22條之3第1項）及其申訴時效（第22條之3第2項）

從2026年7月1日正式施行的《職場霸凌防治措施準則》可以看到，職場霸凌行爲可以分爲4種：

1.對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓餐與必要之重要會議、事務或活動（即社交排斥）；

2.對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊（即職務干預）；

3.對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或語能力明顯不符之工作（即權力濫用）；

對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私（即名譽侵害）。

行爲方式除直接以言語、文字、肢體動作之外，亦包括電子通訊、網際網路等方式。但並非職場上所有不愉快及衝突都是職場霸凌，仍須符合以下5個要件：勞動場所執行職務、事業單位人員利用職務或權勢等關係、逾越業務上必要且合理範圍、不當言詞或行爲具有持續性（情節重大則不以持續性爲必要）、致使勞工身心健康遭受危害。

經過媒體的廣泛報導，現在職場上人人都對於職場霸凌有一些概念，但實際上遇到時該如何自保？或是平時要如何避免自己成爲職場霸凌的加害者？目前我國關於職場霸凌規範於《職業安全衛生法》第6條第2項、第22條之1、第22條之2、第22條之3等，規範雇主有責任要預防職業災害及職場不法侵害（包含職場霸凌），並建議雇主依照《執行職務遭受不法侵害預防指引》及《職場霸凌防治措施準則》進行預防及處理。因此，若你發現雇主未採取相關預防措施，可以直接向勞動主管機關申訴，透過政府部門的介入來要求雇主遵守法令。或是不幸遇到職場不法侵害事件，應該積極蒐集證據，勇敢站出來申訴，透過公司內的行政調查及懲處來及時糾正職場的歪風。

如遇到的職場不法侵害符合《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》、《跟蹤騷擾防治法》、《就業服務法》等法律定義下的性騷擾、就業歧視亦有相關規範及機制來進行申訴和處理。但若職場霸凌的受害者想要對行爲人或雇主求償，得依照實際狀況，分別依照《刑法》、《民法》及相關法令來尋求救濟。若職場霸凌的行爲已經涉及肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇或威脅等樣態，可能會構成《刑法》的傷害罪、公然侮辱罪、恐嚇危害安全罪、強制罪等，可以直接向警方報案或向地檢署告發。至於《民法》的部分，若是員工遇到性騷擾、職場霸凌行爲，行爲人造成生命財產的損害，可以向對方請求賠償；而雇主若明知有性騷擾、職場霸凌情形發生，但並未提供必要的預防或適當的處置，造成員工的生命、身體健康、財產遭到危害，雇主也有可能必須負擔相應的民事賠償責任。

曾翔 撰稿

法律篇：淺談職務調動與不能勝任工作

1.職務調動是什麼？

雇主對勞工的「調動」實際上可以分爲對於「**工作地點的調動**」(例如調換分行)以及「**職務調動**」(調整職務和工作內容)兩種，也有可能是兩種同時發生。

目前對於調動的相關規範，主要是《勞動基準法》第10條之1：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作爲勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」不管是「工作地點的調動」或是「職務調動」，均須遵守上開法條的規定。

首先，調動必須爲勞動契約內所允許。一般而言，金融業的勞動契約或工作規則多半會有容許雇主調動之規定，因此勞方較難以「違反勞動契約」來反對調動。如果工會在簽訂團體協約時，有制定調動的相關規範，則基於團體協約優先於勞動契約和工作規則，就有可能協助勞工爭取到適當的權利。

第二，調動必須爲經營所必須，且沒有不當動機。有關調動的必要性與動機應該由雇主加以說明，例如該員工遭懲戒、部門縮編、員工工作表現欠佳，甚至依據《職業安全衛生法》之規定以員工健康等調動勞工。當然，許多狀況是雇主混合了不當動機，例如因爲女性員工懷孕而以表現不佳爲由調動勞工，此種情形就得看勞資雙方舉證的力度並仰賴工會的協助。

補充：迴避資遣型調職

在雇主調動勞工的動機方面，特別值得注意的是「迴避資遣型調職」，也就是雇主本來要資遣勞工，但是基於保障勞工工作權而優先進行調動。

法院在○○銀行的資遣案件中，針對雇主發動《勞動基準法》第11條第4款資遣勞工前，法院指出雇主應有適當安置勞工的義務，但對於勞工是否有權拒絕此種迴避資遣型調職這個問題，該判決指出：

> 「倘雇主已提供適當新職務善盡安置義務，爲勞工拒絕，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨。」（最高法院105年度台上字第144號判決）

依該判決見解，當雇主爲了避免資遣勞工而進行職務調動，如果該職務調動後的工作屬於「適當工作」，原則上勞工是不能拒絕並要求雇主再行安排其他職務的，雇主沒有義務一定要強行安置勞工，在勞工拒絕適當工作後，雇主可發動解僱權資遣勞工。

而後續類似的相關判決中，法院繼續深化所謂「適當工作」這個概念，指出：

> 「又所謂『適當工作』，當指與勞工資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任者而言，故雇主雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件（包括薪資、職級等）顯不相當，或非屬勞工所得勝任者，相對於勞工而言，自不得謂係『適當工作』，而責令雇主負安置義務。」（高等法院臺中分院109年度重勞上字第4號判決）

上開案件中，勞方原爲供應鏈管理單位最高主管，該單位因公司經營策略而整併，而整併後單位最高主管僅剩一員名額，因此公司欲將勞工調職爲該單位副主管。勞工主張未盡安置義務，調職後薪資縮減約18%，但法院審酌後認爲雇主確實有裁撤整併，且安排的職務薪資雖有減少，然而，雇主已經無其他適當職位可以安置勞工，因此認定雇主已經盡安置義務。

綜上，我們或許可以初步認爲法院對於「迴避資遣型調動」採取偏向雇主的立場，因此勞工遭遇此項問題時務必尋求工會協助並進行法律諮詢。

第三，對於工資和其他勞動條件未做不利之變更。此款是最具爭議性的條款，因爲直覺上閱讀該條文會以爲只要調動後薪資總額降低就會違法，但法院見解並非如此。最高法院98年度台上字第600號判決理由指出：**「次查雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法。」**因此，雇主若有明確的薪酬管理辦法規定各種職位職級的薪資，並在調動勞工職位職級後依據相關辦法降低勞工薪資，例如主管調任非主管而減少主管加給等等，則未必會違法，但具體還是要看薪資結構、變化比例等等，但無論如何絕對不是薪資總額有減少就必定屬於違法調職。

第四，調動後工作爲勞工體能及技術可勝任。此部分主要就要看勞工本身的條件、工作職位的要求等等客觀條件，而最常在金融業發生的是因爲調動後職位需要特定證照，此時除了要看證照取得的可能性，也要給予勞工充分時間來考取證照。一般而言，信託、投信投顧、保險相關證照多半被認爲花時間就可以考取，但如果是要特定修學分、外國證照等可能就會被認爲是對勞工的刁難。

第五，調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。如果涉及「工作地點的調動」，法院無非就是權衡勞工會因工作地點調動產生多大的負擔，主要就是看距離多遠、交通方式、時間成本、對勞工家庭產生多大影響。此部分在法院判決中相對取決於法官個人生活經驗，因此透過工會協助主張可能會較爲安全。

最後，第六，考量勞工及其家庭之生活利益。此部分是2015年修法後新增的事項，其實是給予法院在判斷調動合法性時有裁量空間，即便雇主調動勞工符合第一點到第五點，但如果考量勞工家庭生活，例如家人需要照顧、接送小孩、共同生活等等，也可能會被法院認定爲違法調動。然而，此點要如何考量確實太過模糊，在現實中勞工要以此主張雇主調動違法有相當難度。

綜合上述內容，可以發現關於調動，無論是職務調動或是工作地點調動，都會對勞工產生較大的影響，但是否合法卻非常難判斷，若貿然走上訴訟未必對勞方有利。因此，對於調動問題，本文還是建議透過工會、企業內部申訴或是勞資爭議調解等方式進行溝通。

2.不能勝任工作

《勞動基準法》第11條第5款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」，亦即，勞工如經認定「確實」不能勝任工作，雇主可以予以解僱，但需要依據勞工年資進行預告（或給予預告期間工資）、給付資遣費並開立非自願離職證明；勞工則可於預告期間中請謀職假，並於離職後持非自願離職證明向公立就業服務機構申請失業給付。

首先要處理的是何謂「不能勝任工作」？許多人會直覺的解釋法條，認爲「不能勝任工作」是指勞工客觀上工作能力不好，例如業績、表現不好，但事實上法院認爲本條所稱的「不能勝任工作」還包含主觀上態度不佳、怠惰等情形，因此，無論是「**事情做不好**」還是「**能做好但不願意做好**」都是「不能勝任工作」要去處理的範圍[15]。

⓯ 最高法院105年度台上字第1184號判決：「按勞基法第十一條第五款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行爲及主觀意志，是該條款所稱之『勞工對於所擔任之工作確不能勝任』，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應包括在內，且須雇主於踐行勞基法所定保護勞工之規定後，仍無法改善情況下，雇主始得終止勞動契約，以符『解僱最後手段性原則』。」

此時或許會有人質疑，如果一個勞工擺爛、怠惰，難道不算是《勞動基準法》第12條第1項第4款的「違反勞動契約或工作規則，情節重大」而可以不經預告解僱嗎？這確實是實務上的重要問題，對此問題，法院認爲在主觀態度不佳的狀況，不能勝任工作和違反勞動契約、工作規則有所重疊，但關鍵是《勞動基準法》第12條第1項第4款的「**情節重大**」四個字。必須要客觀上符合情節重大才能用第12條第1項第4款，否則應該回歸《勞動基準法》第11條第5款[16]。

因此，結論是客觀上工作能力和表現不佳，以及主觀上態度不佳，都是適用《勞動基準法》第11條第5款，但如果勞工主觀態度不佳情形達到「情節重大」，才可以適用《勞動基準法》第12條第1項第4款。

補充：情節重大的判決

情節重大並非雇主片面覺得是，就是情節重大，而是客觀上情節重大。參考勞動部委託研究報告[17]整理出的法院參考判斷標準大致如下：

1.勞工之違規行爲態樣；2.初次或累次；3.故意或過失；4.對雇主及所營事業所生之危險或損失；5.勞雇間關係之緊密程度；6.勞工到職時間之久暫；7.行業性質；8.職場文化；9.是否可歸責於勞工等，共計九項因素。

⑯ 參考臺北地方法院96年度勞訴字第152號判決見解：「而比較勞基法第11條第5款經預告解僱規定所謂『工作確不能勝任』，及第12條第1項第4款不經預告解僱所稱之『違反勞動契約或工作規則，情節重大』，二者於勞工對所任事務消極怠惰不依雇主指揮監督之場合，規範意旨相同不易區分，其如何適用，應視勞工違規情節之嚴重程度而定。是勞工對所任事務消極怠惰，不依雇主指揮監督，有違勞動契約或工作規則，雖已至必須解僱始能維護企業內部秩序之程度，惟如其嚴重程度尚未導致資遣費之給付明顯不正當，其急迫情形亦不致期待雇主遵守預告期間成爲不可能者，本於保障勞工權益之意旨，應認雇主僅能依勞基法第11條第5款所定預告終止勞動契約並給付資遣費之方式，解僱勞工，尚不能依同法第12條第1項第4款規定，不經預告而逕行終止勞工之勞動契約。」

⑰ 李玉春、曾翔、郭敏慧(2023)國內外雇主懲戒解僱相關法制與實務資料蒐集分析，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究計劃。

即便勞工確實有不能勝任工作的情形，但並不代表雇主就能立即資遣勞工，法院除了會確定有沒有「不能勝任工作」的情形之外，還會檢視雇主在解僱前是否嘗試給與勞工改善的機會、有沒有進行懲處，換言之，就是雇主是否曾經實施一些管理手段來維持僱傭關係，必須先嘗試這些手段之後才能解僱勞工。對於工作表現或態度不佳的勞工，如果未曾實施例如訓誡、教育訓練、績效改善計畫、記過懲處、調職等等，就立刻解僱勞工，解僱將會被法院宣告無效，這也就是「解僱最後手段性原則」。但是，法院對於「解僱最後手段性原則」的審查多半沒有太過嚴苛，只要雇主能提出一些資料，例如訓誡、溝通的紀錄，一般來說都會認爲雇主已經符合「解僱最後手段性原則」，除非雇主自己違反自身的內部規範[18]。除上述問題之外，也需要提醒，如果雇主是透過年度考績而認爲勞工工作能力不能勝任並解僱勞工，法院則會更寬鬆[19]。

基本上，法院對於雇主是否符合解僱最後手段性原則以及考績評量的規定，都比較尊重雇主管理權，而忽略了個案中可能存在不合理、不公平的情形。在企業內部人事評議和考核方面的問題，要透過工會強化制度，甚至介入，才能確保勞工的工作權。

⓲ 以最高法院105 年度台上字第 1184 號民事判決爲例：「次查原審復認定依被上訴人公布之績效改善計畫常見問題說明第四點、第八點，明白表示同仁得知績效評核結果後，即由主管與該同仁共同擬定績效改善計畫，以書面列明具體改善目標及改善方法，改善期間爲三個月；績效改善計畫之檢視及輔導以一個月爲單位，表現不佳之員工，進入績效改善計畫程序後，須進行三次績效改善計畫仍未通過，被上訴人始得爲進一步處置；被上訴人僅提出蔣○○九十七年九月三十日、十一月二十八日兩次PIP績效提昇計畫表；證人即蔣○○之主管郭○○亦證稱：九十七年十二月亦有寫PIP績效改善計畫表，但蔣○○於九十七年十二月二十四日就被解僱，未執行完畢等語。果爾，可否謂蔣○○經三次績效改善計畫未通過，被上訴人得解僱蔣○○，即非無疑。」

⓳ 以臺灣高等法院 臺中分院 108 年勞上字第 21 號民事判決理由爲例略謂：「惟系爭工作規則第53條規定之「考核」即績效考核，係指雇主對其員工於過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所爲貢獻度之檢核，並對其所具有之潛在發展能力爲評估，以瞭解其將來在執行業務之配合性、完成度及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一環。雇主對於勞工所爲之績效考核，既屬人事管理範疇，雇主即具有依考核準則考核之裁量權，關於績效考核之妥當性，非有違背強制或禁止規定，或明顯違反基本人權等相類情況，尚非民事法院所得介入審查，勞工應遵循內部申訴制度救濟方爲正當。」

揪團打怪

Step 4

所有的冒險故事都少不了夥伴！
為了克服職涯旅途的重重挑戰，
你需要組成冒險隊伍，一起過關。
冒險者，加入工會吧！

撰稿人

鄭中睿 青年勞動九五聯盟理事

周于萱 全國金融業工會聯合總會副秘書長

什麼是「工會」？

對工作內容、薪資待遇不滿意，想跟老闆溝通一下？「不爽不要做」，恐怕是你最可能得到的答覆。

試想一下：一家公司，總共十個員工；一個員工去找老闆，老闆說：「不爽不要做」；兩個員工去找老闆，老闆說：「不爽不要做」；十個員工都去找老闆，老闆說：「不爽……」？十個人真的都不做了，公司還能繼續營運？

什麼是「工會」？簡單來說，就是勞動者團結起來，必要時集體停止工作，讓公司的運作停擺（對，就是罷工）作爲最終武器，來向雇主爭取更好待遇（看是停工損失得多，還是給員工加薪的錢多）的勞工組織。最近幾年，臺灣比較知名的罷工案例，有2016年華航空服員罷工、2019年華航機師罷工、長榮空服員罷工等。

工會可以為勞工做些什麼？

勞工為什麼該加入工會？

勞工加入工會之後，最直接能享受到的便是工會提供給會員的服務，以下是幾個比較常見的項目：

法律諮詢

包括正在閱讀這本手冊的你在內，一般人大概都沒有機會熟讀、鑽研勞動法令。因此，在職場上遇到權益問題，往往不曉得該怎麼辦。找律師?不便宜。這個時候，工會的幹部、工作人員，或有些工會亦會聘請律師擔任法律顧問，就成了最可及的諮詢選項。而且，工會因爲了解企業運作、處理勞資爭議的經驗豐富，有時甚至比律師還專業。

勞資協商

勞工不瞭解勞動法令，自然也就不曉得能怎麼要求雇主；或者，就算懂法令，缺乏談判經驗且只有自己面對雇主時，也很容易感到壓力而不知所措。請律師?不便宜。這時就可以請工會陪同或代表與雇主協商，讓老闆沒辦法隨便唬弄過去。

會員福利

只要會員人數及收到的會費夠多，工會就有條件提供一些福利；例如節日禮品、餐會、旅遊、獎學金、急難救助，以及團購、特約消費的折扣、優惠等。

加入工會就可以享受這些服務跟福利，但其實法律事務所的律師也可以提供法律諮詢、公司的職工福利委員會也可以提供各種禮品、禮金及福利，那爲什麼我們還需要工會?這是因爲「工會」這種組織形式，讓個別的員工無力改變的職場問題，透過集體的力量來進行談判、協商，甚至爭議行爲，以集體的力量制衡公司無限上綱的權力。例如《團體協約法》賦予工會權利，透過團體協約協商、訂定優於法令的條款，進一步與雇主簽訂團體協約，既保障勞工權益又推動職場更加進步；《勞資爭議處理法》則是規範了勞資爭議處理的機制，包括勞資爭議調解、仲裁、不當勞動行爲裁決及其他爭議行爲。此外，工會亦可以透過集體的聲音向政府表達政策意見，推動保障勞工權益、更公平的社會制度。

建立集體力量

對雇主而言，除了少數在企業營運中，掌握核心技術、佔據關鍵位置，且在外面市場上找不到替代人選的人，我們絕大多數勞工，都是可被更換、拋棄的勞動力。於是，一份工作不管問題再多、待遇再不合理，如果只是一個普通勞工，獨自一人去向雇主反映(他敢去反映的話)，雇主多半不會改善。然而，倘若出面提出訴求、要求協商的勞工，人數多到雇主沒辦法忽視，就會帶給雇主很大的壓力。經由多數人組織起來，勞工從一個個容易取代的個體，變成一個難以取代的集體。比起單一個人，這個集體不僅更有能力，使雇主給予勞工更好的待遇，所爭取到的勞動條件提升，還可讓更多人受惠。勞工一個人在雇主面前可能無力改變，甚至墮入勞勞相爭；但是當「集體」、「工會組織」出現，便能夠打破「向下競逐」的處境，創造出更大的集體利益。

創造共同利益

這個能夠與雇主抗衡、推動勞工集體利益的組織，就是工會。本章開頭「什麼是『工會』?」一節，我們已經指出，工會與雇主抗衡的實力，建立在「罷工」這項最終武器。而一場罷工要能有效，自然必須有足夠多的勞工加入工會參與。準確的來說，工會做爲勞工的集結、代表，應該要與資方處在一種「既合作又對抗」的關係。藉由向資方展示自己有能力發起「爭議行爲」(罷工當然是其中最激烈的方式)，甚或進一步實際進行爭議；工會要換取的，是雇主爲了避免爭議行爲造成的損失，而願意就勞工的訴求協商，最終達成共識。勞資雙方達成共識後，最理想的做法，是把協商結果簽署爲具備法律強制力的「團體協約」，確保結果能夠落實。任何事情(工資、工時、休假、保險、退休金…)，只要勞資雙方合意且不違反法律，都可以在團體協約中約定。除了勞動法令條文的各種直接規定，「團體協約」絕對是保障勞工權益，最強力、有效的工具。

金融業的待遇已經很好了，還需要工會嗎？

事實上，金融業的勞資問題並不少；根據我們的經驗，無論是收入多高的勞工，在職場上遭受不當對待、發生勞資爭議的時候，都一樣很容易慌張、無措，需要熟悉法令和救濟方式的專業人員協助。

當然，個體層次的勞資爭議，可以請律師搞定，金融業勞工能夠負擔得起。一般來說，金融業勞工對工作不滿意，最快速、省事的解決方法，是直接換一家公司。身爲專業人員，金融業勞工有許多證照及客戶人脈的加持，似乎的確僅憑個人的能力，就能利用職場流動，一定程度改善待遇。

不過，在勞資關係裡，勞工於個人層次，能解決的權益問題終究有限。在金融業，由於產業高度競爭，且近來企業引進許多科技輔(監)助(控)技術，許多公司都有非常高壓的職場文化，也有主管爲了提升員工的業績而使用了過於極端的手段，或是同事之間爲了搶客(業)戶(績)而上演全武行也不是業界少見的故事。至少就金融業普遍爲人詬病的併購、工資問題，勞工很難以個人流動的方式改變。

業績好的員工大可以賺到足以讓自己脫離受薪生涯。然而，金融業薪資儘管仍顯著高於許多服務業，已無法讓人短短幾年就快速上岸；金融業勞工一旦必須在產業裡久待，就很難閃避職場高壓、薪資計算的問題。最終，金融業勞工想要挽救自己的退休生活（以及退休之前的家庭生活品質），仍勢必得靠集體力量。

金融從業人員組織工會，國內外已有不少案例。包括日本的信託銀行工會成立「全信連」（全国信託銀行従業員組合連合会）、壽險業工會成立的「生保勞連」（全国生命保険労働組合連合会），產險業工會成立的「損保勞連」（損害保険労働組合連合会）便是依照自身所處的金融機構性質組成的工會聯合會；韓國的金融業工會（Korea Financial Industry Union，KFIU）以及金融事務產業工會（Korea Federation of Clerical & financial Workers Union，KFCLU）也是結合銀行、證券、保險等金融業勞工的工會聯合組織。這些都是結合金融業勞工的力量，透過集體協商及行動來改善整體產業的問題。

近期比較知名的案例，便是盛行資本主義及個人主義的美國，銀行員也開始組工會。「富國銀行」（Wells Fargo）在全美共有超過4,000個分行及225,000名員工，但是長期以來人力不足、管理階層經營不善，加上爆發多起存款「被消失」、大量人頭帳戶等醜聞及弊案，終於讓銀行員忍無可忍，爲了保住自己的工作權，也爲了守護銀行存戶的錢，2023年員工站出來投票，決定要籌組工會。

1987年台灣政治解嚴後，社會運動風起雲湧，工會運動也不例外。當時有許多「自主工會」爲爭取年終獎金、追討積欠的加班費、要求加薪及改善勞動條件等，紛紛以罷工、怠工、合法休假等方式進行抗爭。

1988年起，多家銀行員工開始籌組工會；1991年，台北市、高雄市、台北縣、桃園縣、苗栗縣、台中市、台南市、花蓮縣、宜蘭縣等9家縣市銀行員職業工會聯合發起並向勞委會（現爲勞動部）登記成立「中華民國銀行員工會全國聯合會」，但當時主管機關以守舊落伍的方式解釋行政條文並駁回申請，即使經訴願及行政法院判決工會勝訴，主管機關仍無視判決要求、拒發工會證書。銀行員基於務實態度及實體運作之考量，逕自於1993年9月6日正式宣布銀行員工會聯合會成立。

當時銀行業尚未適用勞基法，銀行員的加班費、產假、特別休假、退休年齡退休金都比勞基法還差，而每當工會爭取要求改善時，資方總以「於法無據」、「俟銀行業納入勞基法後，再行辦理」，因此當時工會成立的首要目標就是推動銀行業納入勞基法。經過多年數次的遊行示威、政策倡議行動，終於在1997年5月1日起銀行業適用勞基法。

1980年代台灣普遍存在針對女性的「單身禁孕條款」，且金融業常有不合理的南遷北調問題，再加上職業災害、金融機構合併等問題層出不窮，透過金融業勞工團結的力量，一步步打破公司的不合理規定，推動保障金融業勞工權利的條款，並鼓勵勞資協商簽定團體協約，金融業工會甚至因此催生了不少相關法令及政策。

——內容取自《三十有成，根深葉茂》全金聯自主團結之路，2023

全國金融業工會聯合總會之會員工會名冊及聯絡方式

銀行

三信商業銀行股份有限公司企業工會	cota72423529@gmail.com
上海商儲銀行股份有限公司企業工會	meijic99@gmail.com
中國輸出入銀行企業工會	linyah@eximbank.com.tw
元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會	yuantaunion@gmail.com
元大商銀股份有限公司受僱人員企業工會	tclunion@gmail.com
台中商銀股份有限公司企業工會	tcbbank.un@msa.hinet.net
台北富邦商銀企業工會	tu.tpb@msa.hinet.net
永豐金控股份有限公司暨子公司企業工會	union.fhc@sinopac.com
永豐銀行企業工會	union@sinopac.com
兆豐金融控股股份有限公司企業工會	hector@megaholdings.com.tw
兆豐銀行股份有限公司企業工會	icbclu@yahoo.com.tw
合作金庫商銀股份有限公司企業工會	coh885@tcb-bank.com.tw
安泰商業銀行股份有限公司企業工會	entielabor@gmail.com
星展(台灣)商銀股份有限公司企業工會	twdbsunion@gmail.com
高雄市臺灣銀行企業工會	(07)251-5131#381
高雄銀行股份有限公司企業工會	union.bok@gmail.com
第一金融控股股份有限公司與子公司企業工會	i94178@firstbank.com.tw
第一商業銀行股份有限公司工會	fcbiu.admin@msa.hinet.net
富邦金融控股公司集團工會	fbu.wang@msa.hinet.net
渣打國際商銀股份有限公司企業工會	scb.union@yahoo.com.tw
陽信商業銀行股份有限公司企業工會	s3261@sunnybank.com.tw
瑞興商業銀行股份有限公司企業工會	botclub@bankoftaipei.com.tw
彰化商銀股份有限公司企業工會	chbcu8762@gmail.com
臺灣金控集團企業工會	190485@mail.bot.com.tw
臺灣新光商業銀行股份有限公司企業工會	skbankunion@gmail.com

保險

三商美邦人壽保險股份有限公司企業工會 3398pa@gmail.com
元大人壽保險股份有限企業工會 rosepan01@gmail.com
台灣人壽保險股份有限公司企業工會 twlife22019@gmail.com
全球人壽保險股份有限公司企業工會 acro97155@ag.transglobe.com.tw
明台產物保險股份有限公司企業工會 union@msig-mingtai.com.tw
國泰人壽保險股份有限公司企業工會 cathaylabor@gmail.com
富邦人壽保險股份有限公司工會 email@fubonlifelabor.org
臺北市南山人壽股份有限公司企業工會 ns25603255@gmail.com

證券

台新綜合證券股份有限公司企業工會 masterlink20241225@gmail.com
永豐金證券企業工會 union.sph@sinopac.com
兆豐證券股份有限公司企業工會 usb20vaio@gmail.com
合作金庫證券投資信託股份有限公司工會 Jack.CHEN@tcb-am.com.tw
合作金庫證券股份有限公司企業工會 tcfhcsec1041008@gmail.com
第一金證券股份有限公司企業工會 andrewwa@ms41.hinet.net

金融週邊組織

財團法人中小企業信用保證基金工會 union@smeg.org.tw
臺灣集中保管結算所股份有限公司企業工會 union@tdcc.com.tw
臺灣證券交易所企業工會 labor1@twse.com.tw

周于萱 撰稿 全國金融業工會聯合總會副秘書長

番外篇：AI襲來，金融業勞工會直接失業嗎？

近幾年人工智慧（AI）技術爆發式成長，讓許多人既期待又害怕受傷害。當前AI技術主要可用於資料處理、模式辨識、預測分析與語言生成，正好與金融業常見的信用評估、風險控管、投資分析、客戶服務、內部行政流程優化等主要業務高度重疊。因此，有許多媒體預測，金融業將會是AI時代下最受衝擊的產業之一。

然而，AI襲來，金融業勞工真的就會直接失業嗎？在AI衝擊之下，金融業勞工的勞動條件將有何變化？若公司因AI而要求調整生產方式，勞資之間可以如何透過協商因應變局？為此，全國金融業工會聯合總會（全金聯）接受永豐商業銀行委託，與國立陽明交通大學科技法律研究所邱羽凡副教授、民間智庫「共力研究社」共同合作，執行「AI如何影響金融從業人員」問卷調查。

這是國內首次針對金融業運用人工智慧（AI）影響勞動權益的大規模問卷調查研究，2025年12月至2026年1月間透過問卷調查蒐集量化資料，以了解金融業導入AI的情境與從業人員勞動條件及工作內容變化、對AI感受態度及未來焦慮等變數之間關係。問卷調查對象為台灣在職金融從業人員，由全金聯發放線上填答問卷，總計回收1,453份，填答者以銀行業為主（整體樣本68%），其次為保險業（18%），證券期貨業與其他（14%）。

免驚！AI 尚未帶來失業潮，但「隱形焦慮」已蔓延

研究發現，台灣金融業目前處於AI導入初期階段，呈現「工作內容被替代，但勞動力尚未被裁減」的特徵，AI對「員工是否調職」、「部門是否裁員」都沒有顯著影響。但在「資料蒐集與分類」、「資料處理/清理」及「管理與考評」等便反映出AI具有替代勞工部分工作內容的效果。

此外，使用AI雖對勞動生產力有正面貢獻，但並非「用愈多愈有效」。對低度或中度AI使用者來說，即便使用AI能使工作效率提升，也無法顯著使勞工收入增加或工作自主性提高。

在這樣的情況下，員工可能會焦慮必須精進自身的技能，爲了跟上趨勢而不得不開始使用AI，也傾向認爲雇主未來對新進人員的AI技能要求將顯著提高。問卷結果顯示，員工對於AI介入人事決定表現出明顯的防衛心與不信任，像是填答人認爲應禁止或限制AI進行「判斷是否解僱」(51%)、「判斷是否升遷」(45%)以及「判斷員工績效考核」(46%)。而使用AI程度愈高的人，愈擔憂AI導入過快，近三分之一(31%)的從業人員認爲10年內可能因AI而失業。

AI時代，

新鮮人進入金融圈的指南

企業導入AI技術已經是一個不可逆的趨勢，因此，對準備踏入金融業的你來說，能夠做的就是把自己準備好。首先，保持開放、樂於學習、勤於查證的心非常重要。相較於過去需要進入專門學校才能獲得專業知識，知識幾乎是隨手可及，且各種資訊在網路上俯拾即是。然而，是否能妥善運用新興工具、這些知識和資訊是否正確，仍然取決於人。

再來，觀察你的公司對於AI使用的態度及做法爲何？是大力鼓勵，還是建議使用，或根本完全禁止使用？公司有直接投資自己的AI系統嗎？還是購買外面的AI服務供工作使用？這些資訊也許在你實際到職之前很難取得，但從日常的新聞報導也許可以看出一點端倪，亦可以透過網路社群或論壇與網友交流討論，預先了解各公司使用AI的情況，事前學習並了解公司使用的AI工具。

此外，你也可以觀察公司在導入新的AI系統和技術之前，是否有明確告訴員工資料將如何使用？是否揭露運用機制？是否進行對員工的衝擊評估？之所以要關注這些問題，是要確保AI只是輔助工作的工具，不是爲了取代人類而存在。金融業的核心本質仍然是「人」，因此需要有人時時提醒公司：除了將本求利，更應該保護勞工及利害關係人的權益。如此一來，便需要有人適時對公司表達意見、要求公司透明、做好隱私保護及資料合理使用等。

哇，最後這個部份也太難了吧？感覺憑一己之力根本做不到，對吧？這就是爲什麼你需要工會。

透過協商建立保護機制

要確保公司在使用AI時落實透明、公平的原則，禁止惡意使用員工及客戶的資料、適時揭露資訊予利害關係人、合理分配導入AI後增加的利潤、不盲目依賴AI結果進行決策、保障人類不因AI而流離失所等，這些事只靠少數人單打獨鬥無法達成，也並非一蹴可幾。因此，透過工會的集體力量來反映員工心聲、向公司索取資料、要求資訊公開、指出潛在問題並要求改善等，便顯得更加重要。

依照《勞動基準法》及《勞資會議實施辦法》規定，公司應至少每三個月與勞方代表召開「勞資會議」，溝通公司營運、制度、管理等議題；《團體協約法》則規定團體協約協商及簽訂程序，讓勞資雙方協商合意的結果受到法律保障；《工會法》則保障工會針對勞動權益事項，可以用工會名義向雇主正式提出協商要求，進行「一般性協商」。善用這些溝通管道，有助於企業在實施新制度、導入新技術或相關措施時，廣納基層勞工的意見、降低阻力，並即時找到政策的盲點，透過會議達成協議，甚至簽訂團體協約，都是保護勞工在職場權益的一種方式。

面對科技洪流與世界的變化，我們身在其中不可能一成不變。因此，如何在變動的世界中調整自己的位置，是每位金融從業人員在職場上的終身課題。

周于萱 撰稿 全國金融業工會聯合總會副秘書長

番外篇：初識職場誠信

從事金融業所重視的誠信原則，不只是勞、資雙方的道德議題，更是關乎求職者與經營者彼此之間，能建立一個永續經營方式，並且降低的財務風險與機會，來形塑誠信文化來降低成本，對求職者與經營者兩者都是雙贏的局面。

具體做法可分爲以下幾個層面：

一、建立員工誠信管理與自律文化

(一)訂定正式規則(行爲準則)：針對利益衝突、收受饋贈、不合理招待、詐欺及企業資源濫用等常見風險議題，建立明確的「員工行爲準則」。準則內容應視業務性質與規模調整，確保員工在面對誘惑時有法可循，避免因判斷標準不一而誤觸紅線。

(二)上行下效與由下而上的共識：誠信文化的核心在於領導者的示範，若高層爲了短期績效而忽視不誠信行爲，規則將形同虛設。同時，應透過內部討論建立共通認知，讓員工發自內心認同誠信價值，從「他律」轉向「自律」，以降低監督成本。

(三)建立三階段舉報機制：爲防範故意繞過控制點的不誠信行爲，企業需建立包含「知悉、調查、改善」的舉報制度：

1.知悉：容許匿名舉報，重點在於及早發現財務與業務風險。

2.調查：確保訊息眞實性，必要時可聘請外部專家顧問協助，避免制度淪爲員工鬥爭工具。

3.改善與處置：即便證據不足也應檢視制度漏洞，若確認犯錯則應給予適當懲處(如合法解雇或損害賠償)。

二、延伸至供應商與商業夥伴的管理

(一)交易前評估(Pre-transaction Assessment)：評估對象不應只限於履約能力，更應要求供應商了解企業的誠信標準並簽署守規承諾或切結書。

(二)交易中規範(In-transaction Regulation)：將誠信條款(如海外反貪腐法規則、反賄賂條款)納入契約，並約定供應商有接受企業定期稽查的義務。

(三)問題發現與風險控管：建立共用的舉報管道，讓供應商在面臨不公平競爭或發現不當利益輸送時能及時舉報。來源指出，許多內部舞弊案往往是由未得標廠商透過此管道揭發的。

三、轉化誠信爲財務機會與競爭優勢

銀行與機構投資人傾向提供低成本資金給業務穩定、且具備良好風險控管的誠信企業。因此，提升資訊透明度，及早準備並披露ESG或永續報告書，能讓利害關係人確信企業具備應對長期風險的能力，進而贏得市場信任。

總結來說，企業應將誠信視爲「降低財務業務的風險與增加財務業務的機會」，透過內部自律與外部供應鏈的聯防機制，建構一套完整的風險管理雷達，增加金融業之穩健性。

若發生不法的情況，應該要勇敢站出來檢舉，可透過下列方式檢舉：

親自檢舉

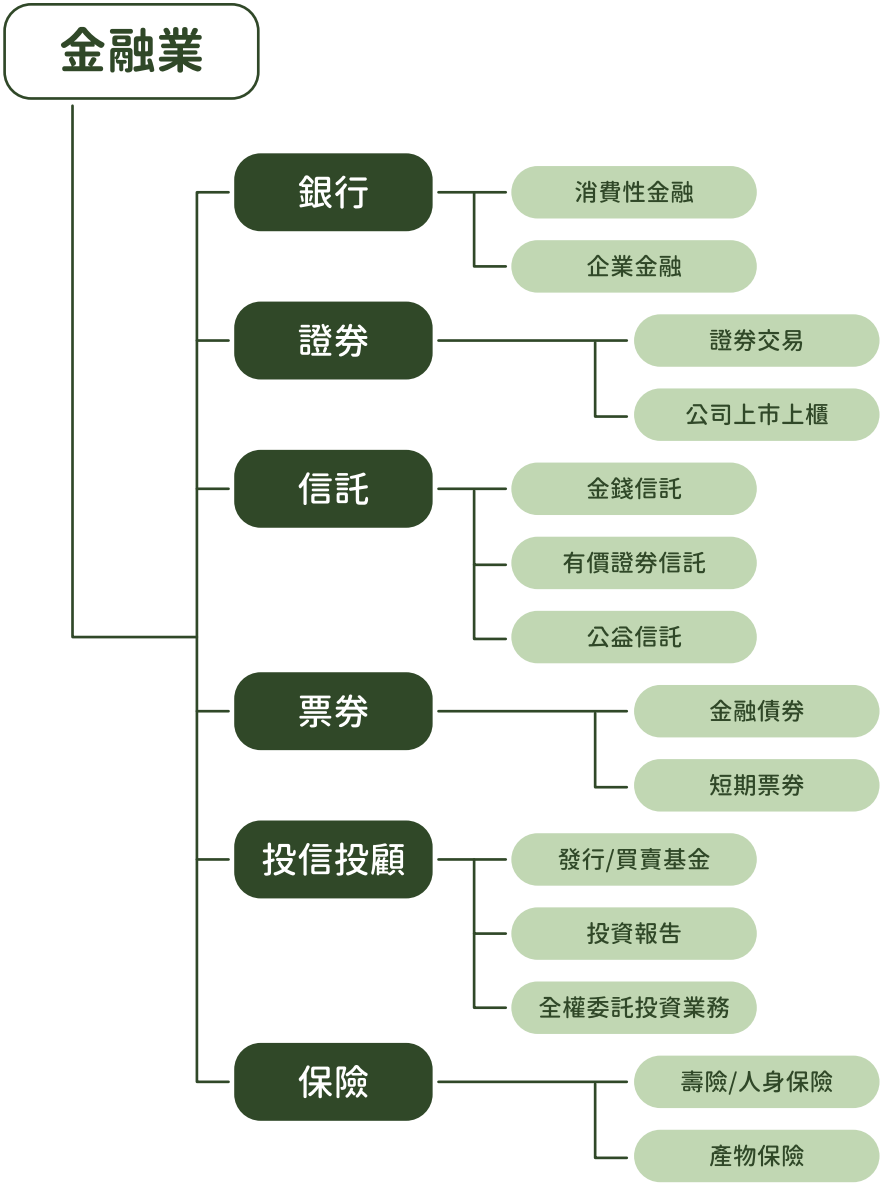
勞動部政風處：臺北市中山區松江路207號
法務部廉政署：臺北市中正區博愛路166號

書面檢舉

勞動部政風處廉政信箱：ethics@mol.gov.tw
法務部廉政署郵政信箱：100006國史館郵局第153 號信箱

電話檢舉

勞動部政風處檢舉專線：02-8590-2880
法務部廉政署檢舉專線：0800-286-586


金融業
銀行
消費性金融
企業金融
證券
證券交易
公司上市上櫃
信託
金錢信託
有價證券信託
公益信託
票券
金融債券
短期票券
投信投顧
發行/買賣基金
投資報告
全權委託投資業務
保險
壽險/人身保險
產物保險

勞動部違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統

https://announcement.mol.gov.tw/

勞動部職業安全署 職安卓越網 / 重大職災公開網

https://pacs.osha.gov.tw/

全國金融業工會聯合總會

http://www.bankunions.org.tw/

求職天眼通

https://www.qollie.com/

GoodJob 職場透明化運動

https://www.goodjob.life/

比薪水

https://salary.tw/

面試趣

https://interview.tw/

ibeeJobs 愛比

http://ibeejobs.com/

臺灣薪資匿名分享

https://ap2.ragic.com/twsalary/forms/1

臺灣薪資情報網

https://www.twjobs.net/

台灣就業通

https://www.taiwanjobs.gov.tw/

Ptt / Dcard 上面的金融板

Ptt —— https://www.ptt.cc/bbs/Finance/index.html
Dcard — https://www.dcard.tw/f/financial

全民勞教e網

提供各類勞動權益線上課程、影音節目及期刊報告等資訊，豐富你我的勞動知識。

職場高手秘笈

爲使各學校應屆畢業生暨職場新鮮人於進入職場前，皆能瞭解相關勞動權益及法令，以「求職準備篇」、「就業篇」、「轉職待業篇」爲三大主軸，爲你我介紹不同階段的勞動權益保障資訊。

勞動部便民服務專區

提供勞動部各項線上服務連結(如勞工保險各項申辦連結、加班費及特別休假日數試算等等)及常見問答。

4 STEPS

Step1.
前進新手村

在學準備工作、面試與履歷實用建議

避雷二法：#就業服務法 #性別平等工作法

Step2.
快速升級

業界職缺導覽

二大關鍵字：
#金融機構整併 #薪資vs.獎金

Step3.
職場闖關

#加班與加班費 #性騷擾
#霸凌 #誠信問題

職務調動、不能勝任工作

Step4.
揪團打怪

工會是什麼？
為什麼我們需要它？

主辦單位：勞動部｜承辦單位：青年勞動九五聯盟｜協辦單位：全國金融業工會聯合總會