

## 論誠信協商 - 以金融業為例 康長健秘書長 99.11.24

根據行政院勞工委員會的統計資料顯示，我國企業簽訂團體協約的數目逐年減少，至 98 年底止，共計僅有 42 個團體協約；但金融業卻呈現相反的趨勢。近年來，為因應民營化及二次金融機構合併，有多家銀行及保險業陸續成立工會，並要求與資方訂定團體協約。本文僅就台北富邦銀行、高雄銀行及第一銀行等最早三家開風氣之先的銀行，同意與其工會進行團體協商，並簽訂團體協約的背景、過程及原因，予以分析，以期探討誠信協商義務對事業單位進行團體協商的影響。

### 一、台北(富邦)銀行

台北富邦銀行是由公營的台北銀行於九十一年十二月加入富邦金控，並於民國九十四年一月與民營的富邦銀行正式合併成立。而台北銀行則是第一家與其產業工會簽訂團體協約的銀行。而在雙方合併之後，因原協約期滿，由台北(富邦)銀行產業工會在與行方協商簽訂新的協約時，卻難以為繼。

台北銀行產業工會為我國第一家成立的銀行員工會，對以白領勞動者為主的事業單位而言，實屬難得，更具有劃時代的意義。工會成立，與雇主進行團體協商，簽訂團體協約，便成為台北銀行產業工會的首要目標。台北銀行原為台北市政府所屬的公營行庫，為配合行政院所主張的民營化政策，自民國八十七年起開始積極展開各項籌備工作。

民營化工程複雜，涉及釋股、認股等，尤其涉及台北市議會。台北銀行產業工會第一任理事長黃玉炎先生，是一位積極的工會主義者，且參與政治活動，有良好的政治關係，他和工會的領導人便運用這種影響力，積極參與行方的民營化工程。他們同意協助行方舉辦說明會，鼓勵員工認股，並舉辦公聽會，化解各界的疑慮，另也協助行方與市議會溝通。但他們要求與行方簽訂備忘錄，以保障台北銀行員工的民營化後之權利。台北銀行為求民營化任務的順利，遂於民國八十八年十一月二十日由台北銀行股份有限公司董事長廖正井先生與台北銀行股份有限公司產業工會理事長黃玉炎先生共同署名簽訂一份備忘錄。該備忘錄

工會與行方於該備忘錄中明訂，在民營化後三個月內完成團體協約之簽訂，此乃其後勞資雙方訂定團體協約之依據與基礎。因訂有明文且有三個月的期限約定，另工會為與行方進行勞資協商，準備多時，也已草擬協約的版本，而工會所研提之版本較行方所研提者為周全，亦獲行方同意以工會所提之協約版本為協商之基礎，因此，勞資雙方經過三次協商會議，確如備忘錄之約定，於民營化後三個月內的民國八十九年七月十二日簽訂銀行業的第一份團體協約。隨後，為團體協約第二十七條有關請公假事宜，勞資雙方於同年八月十八日又簽訂團體協約的增補協約。由於台北銀行於九十一年底加入富邦金控，為保障台北銀行員工在台北銀行與富邦銀行正式合併後之權利，勞資雙方又於九十二年元月三十日簽訂團體協約的第二次增補協約。

台北銀行與其產業工會雖於九十二年元月三十日簽訂團體協約的第二次增補協約，效期為三年。工會認為該第二次增補協約應於九十五年元月三十日屆期，然行方認為增補協約係屬團體協約本約的部分，其屆期日應與本約相同，而行方業於九十三年十月二十日通知工會，依團體協約法第二十四條規定，於函到三個月之翌日終止八十九年七月十二日之團體協約，並包括第一次及第二次增補協約。該項歧見經台北市勞工局函請行政院勞工委員會解釋，勞委會同意行方之見解，亦即雙方所訂定的團體協約於九十四年元月二十日壽終正寢。而該日正是台北銀行與富邦銀行正式合併為台北富邦銀行的日子，由此亦可窺見台北富邦銀行對團體協商之態度。

其實，在台北銀行與富邦銀行正式合併前，為員工工作時間(北銀為 09:00 - 17:00; 富邦為 08:40 - 18:00)及員工薪資調整問題(同一職位:北銀高於富邦)，自九十三年八月至十二月富

邦銀行與台北銀行產業工會進行四次協商，不是沒有結果，就是依資方的要求辦理，但均未再訂定團體協約。

## 二、高雄銀行

高雄銀行於七十年一月成立，為高雄市政府所屬的行庫，而高雄銀行產業工會則是於民國八十五年十一月成立。高雄銀行勞資雙方於九十一年六月二十日簽訂團體協約，是為銀行業所訂定的第二個團體協約。因高雄銀行未被合併，在民營化後，其勞資雙方在團體協約屆期前，又再次進行團體協商，並簽訂團體協約。

高雄銀行在行政院主張的民營化政策下，於八十八年七月開始推動相關工作，而在民營化工作展開未及兩個月，行方即片面地宣布裁員減薪，造成勞資關係緊張。高銀工會第二屆理監事會於同年十一月上任，為因應民營化和資方的態度，開始尋求外援，先後參加銀行員工會全國聯合會、高雄市產業總工會及公營事業大聯盟，期藉工會的結盟，與行方抗衡，並要求與行方簽訂團體協約。八十九年元月工會會員代表選出六位勞資會議及團體協約協商代表，踏出團體協商的第一步。

八十九年四月十八日工會就行方片面變更勞動條件，向高雄市政府勞工局申請調解，在勞工局協調下，勞資雙方達成四點協議，如下：

- (1). 勞資雙方應於六個月內針對工作規則之內容達成協議，在此期間應恢復八十八年九月二十七日前之勞動條件；
- (2) 勞資雙方應儘速簽訂團體協約；
- (3) 申請於五月一日前自願退休而尚未退休的員工，應再次徵詢其意願，始繼續辦理退休；
- (4) 前三項結論由資方代表帶回，並儘速召開臨時董事會確認。

由於高雄銀行尚未訂有工作規則，經由高雄市長謝長廷的協助，由工會擬定草案，經由勞資會議協商後，送勞工局核備，然行方卻遲未公佈實施。工會為推動行方落實工作規則、進行團體協商，遂於八十九年十一月十一日召集會員舉辦座談會，高銀董事長董瑞斌先生應邀與會，並於會中承諾於三個月內簽訂團體協約。而工作規則也在工會抗議後，於十二月中旬公告實施。

高銀董事長雖有三個月內簽訂團體協約的承諾，但勞資雙方至九十年三月九日舉辦的第八次勞資會議中，始決議團體協約草案由勞資雙方代表協商後，提下次勞資會議討論。隨後，勞資進行數次非正式協商，於三月二十日完成團體協約草案。

行方至五月十六日始與工會舉行團體協約第一次協商會，通過團體協約草案，而部分條文須再協商。其後，在五月二十九日舉行團體協約第二次協商會議，勞方同意依照資方之意見修正，但行方仍未能與工會訂定協約，並表示係因部分經理人反對之故。雙方又於十月二日舉行第三次協商會議(因資方代表未獲授權，改為座談會)，於九十一年三月二十五日舉行第四次協商會議，勞資雙方代表對團體協約條文達成協議。因高銀總經理反對官股審議通過的團體協約，不惜去職抗議，致四月二十五日高銀董事會未通過團體協約案。勞資雙方又於四月二十九日舉行第五次協商會議，此次會議勞方代表為抗議行方董事會未通過團體協約案，拒絕簽到而流會，勞方堅持行方應本誠信協商精神，再召開董事會通過團體協約。

在高雄銀行勞資雙方進行團體協商期間，因少數條文無法達成協議，高銀工會於九十年十月間，利用立法委員選舉前造勢爭取，迫使高雄市長同意工會版的團體協約草約，並請勞工局長協助推動。高雄市勞工局正式介入，由勞工局長於九十年十月二十二日及九十一年元月二十四日兩次親自主持團體協約協商會議，協助部分歧見的解決，但仍無法促使勞資雙方達成協議，簽訂團體協約。高銀雖已民營化，但高雄市政府對高銀仍有影響力，對部分行經理人的反彈，高雄市長於九十一年五月八日宣布：「誰反對，誰就不要幹了」。在市長的宣示後，高銀於五月

十三日召開臨時董事會，無異議通過團體協約案。高雄銀行董事長蘇朝山遂與高雄銀行產業公會理事長陳瑞芳於九十一年六月二十日簽訂團體協約。

在高雄銀行勞資雙方進行團體協商期間，有些銀行也在評估併購高雄銀行，故高銀工會在與行方進行團體協商時，已注意到合併、金融控股的議題，因而在團體協約第十七條，對行方因業務緊縮或合併、改組、轉讓、金融控股而有裁減工會會員之情，予以規範。

高銀工會前理事長蘇朝山先生於九十四年六月二十四日卸任，新任理事長王高津先生於同年七月六日就任，最近一次的團體協商會議是針對團體協約續約的問題予以討論，主動提出團體協商的是高雄銀行的產業工會，但此次的協商過程非常順利，勞方並無使出特別的策略與手段，只經歷一次的討論即達成協議，並在同年七月二十就再次簽訂為期三年的團體協約。

### 三、第一銀行

第一銀行原為省屬行庫，在八十七年改制為民營，並於九十二年成立第一金控公司，第一銀行遂為金控旗下的一個關係企業。在納入金控時，為保障勞資雙方之和諧及雙方之權益，第一銀行產業工會擬向資方進行團體協商，初始資方並不同意，但後來挾著合併案的問題還是讓資方點頭。

第一銀行自民國八十七年展開民營化的工作，而一銀產業工會受到台北銀行產業工會為民營化而與台北銀行進行團體協商的啟發及影響，先行草擬團體協約的草約，自八十八年起便表達要與行方進行團體協商的意願，但一直未獲資方之回應。

然而民營化後，員工諸多權利受到影響，為結清年資、員工的特別休假及不休假的年資應如何計算，在公營時期員工自提的退休金是否應予退還，又男性員工服義務役的年資應否併計等，這些也都是工會所關切的議題，尤其員工工作權的保障，更是為工會關切的核心。而工會就其關切的議題與行方不斷地溝通協調，但行方仍不願與工會進行團體協商。

民國九十一年時，一銀董事長陳建隆先生為期能在海外順利推動 GDR 的工作，避免工會的雜音干擾，便同意與一銀工會進行團體協商。雙方於九十一年十一月十六日正式進行第一次協商，協商之初，雙方均備有各自的團體協約版本，至九十二年元月十六日勞資雙方進行第四次協商後，雙方協約版本合一，至此雙方僅剩一項條文仍存有歧異。一銀董事長親自參與該次協商，眼見及將可簽訂團體協約，然此次協商後，行方便無任何動靜。工會認為是因一銀在海外已完成 GDR 的發行，且一銀董事長的注意已轉至成立金控公司，不再理會工會。

在九十二年八月十四日，一銀董事長由謝壽夫先生接任，此時行方忙於打消呆帳，而二次金改亦甚囂塵上，如火如荼地推展。一銀工會便利用總統陳水扁先生於九月六日至銀行員工會全聯會週年慶致詞的機會陳情，總統當場表示要督促公股移轉民營的事業單位與工會簽訂團體協約。接者，報章上傳出，一銀要與台新銀行合併的消息，一銀員工甚為擔心權利受損，一銀工會遂於九十二年十二月六日在報章刊登廣告表示，若資方不願與工會簽訂團體協約，工會將採取罷工予以回應。而當時因一次金改，高雄企銀被接收，高企工會於十二月十二日發動罷工，抗議高雄企銀被政府接收。此時，行方擔心工會發動罷工將不利二次金改的任務，遂改變態度，同意與工會恢復協商。

一銀勞資雙方再進行協商後，工會內部卻對協約草約中的兩項條文產生歧異，即大量解僱的人數定義及工會幹部會務假的給與，因部分工會幹部認為應以之前與行方協商的版本為標準，而不應降低。一銀工會於十二月十八日召開會員大會，工會幹部的歧異達成妥協，同意行方的新主張。一銀也在財政部無異議下，於九十二年十二月二十九日與一銀產業工會訂定團體協約。

在九十五年九月，即團體協商效期屆滿前三個月，工會行文行方表達要再行團體協商，以簽訂新的團體協約，但資方卻敷衍推託。九十七年初，一銀工會又再度行文行方，要求與行方再行團體協商，以簽訂新的團體協約。惟行方表示，團體協商不必，但同意以原訂定的團體協

約續簽。而工會方面，則尚無定論。

#### 四、結語

台灣工會的組織率長期以來一向偏低，而且集中於公營事業員工及一般工廠的藍領勞工，服務業白領的勞工甚少有工會組織者。根據行政院勞委會統計資料顯示（截至 2008 年 3 月底），在產業工會組織率方面，工會家數有 991 家（組織率 3.2%）、會員人數為 574,569 人（組織率 17.3%）。其中，就銀行業的工會而言，目前本國銀行家數有 38 家，有工會組織者 22 家，組織率高達 57.9%，其組織率遠高於全國的平均值。各銀行產業工會的成立，是先自公營行庫開始而至民營銀行，公營銀行首先面對民營化的問題；而民營銀行產業工會的成立，則是與各該銀行面臨併購有絕對關係。換言之，民營化及二次金改是促使銀行業員工籌組工會，並要求與資方進行團體協商，進而簽訂團體協約的最主要動機和背景。然銀行員工會組織的成立背景，僅係以保障會員勞動條件及工作權益為出發，而且絕大多數會員對於工會的期待也僅止於此。

工會雖然組織成立，至於能否開始與資方進行團體協商，簽訂團體協約，更需勞資雙方有意願始得完成。根據勞資關係的發展，一般是由勞方為提升勞動條件、改善工作環境，主動要求進行團體協商，而雇主則是衡量工會的實力、當時的經濟環境及承受罷工的能力等，決定是否願意與工會協商。換言之，勞資雙方上桌進行第一次團體協商是非常困難的，僅有當資方察覺若不同意協商，會遭受更大的損失，如因工會發起罷工而致市場喪失，否則不會輕易同意與工會進行團體協商；反之，當雇主明白藉由團體協商，是訂定合理勞動條件、穩定勞資關係的最佳工具後，便不致再排斥拒絕，而欣然接受與工會定期進行團體協商。

根據民國九十二年元月十五日修正通過的「公營事業移轉民營條例」第六條規定，公營事業以 1,出售股份; 2,標售資產; 3,以資產作價與人民成立民營公司; 4,公司合併，且存續事業屬民營公司; 5, 辦理現金增資等方式移轉民營。又該條例第八條規定原公營事業員工是否隨同移轉民營的權利。公營事業民營化是政府的既定政策，政府期盼藉由民營化的過程，達到組織轉型、企業再造、提升企業盈餘、提高員工效率、確保股東權益及消費者受益等目的，惟以之前中華工程、台機、中石化、唐榮鐵工廠及高雄硫酸銦等國營事業民營化的結果而論，「民營化的內容不但乏善可陳，反而讓員工在對未來充滿者不確定的情況下無心工作，始內部矛盾加劇，不但直接衝擊員工士氣，更成為企業穩定經營的一大變數」。當民營化後，員工保障回歸勞動基準法相關規定，原本優厚的勞動條件喪失，甚至民營化後的企業為降低成本、提升競爭力，隨之進行減薪或裁員，於是國營事業員工動則走向街頭，進行抗爭。

民營化及二次金改是銀行業員工組織工會的最主要動機，目的在要求與行方進行團體協商，進而訂定團體協約，以使銀行在民營化或合併的過程或結果，能保障員工既有的權利，或甚有更好的條件，其理由甚為明確。但行方何以同意與工會進行團體協商？政府的公共政策是影響勞資進行團體協商的重要環境因素，尤其公營事業的負責人並非是該事業的所有人，僅是代表政府對該事業從事經營管理的工作，故公營事業的負責人定當要配合政府的政策，且若能順利完成主管機關交付地任務，也定當有利於其個人的前途。就民營化此項任務而論，是否能順利成功，除了與釋股、售產等財產權移轉外，從業人員的工作權、年資結算、工作保障、離職及加發給與、權益補償、就業訓練及轉業輔導、以及員工優惠優先認股等權益是否獲得合理保障，避免員工積極抗爭或消極排拒等問題，也佔有重要因素。故公營行庫的負責人為順利完成民營化的任務，被迫同意與其工會進行團體協商，簽定保障員工權利的團體協約。

更進一步關之，部分公營行庫的負責人除期能順利完成民營化的工作，更期在二次金改中

有所作為，亦期能完成併購，以鞏固其個人在銀行合併後之地位，自然不願有工會在銀行併購過程有抗爭的雜音，更何況政府已有表示，公股金融機構的整併，必須先與工會簽定團體協約。此也更加迫使公營行庫的負責人同意與其工會進行團體協商，訂定團體協約。

就銀行業的案例而言，並未有法律規定，而是出於政治及金融環境的壓力，資方願意與工會進行團體協商。因此，我國最新修正的團體協約法，規定誠信協商，且團體協商是勞資雙方的義務，對公營事業而言，尚未與其工會簽定團體協約的事業，勢必會同意與其工會進行團體協商。但團體協約法規定的協商義務，對民營企業的影響為何，則仍有待觀察。