

台灣銀行業產業工會之集體協商

銀行員工會全國聯合會 96.12.19

二〇〇〇年七月，台北銀行勞資雙方正式簽訂團體協約，成為銀行業首例。之後，高雄銀行工會、第一銀行工會相繼於二〇〇二年六月及二〇〇三年十二月，與資方簽訂團體協約。這股推動簽訂團體協約的風潮尚未止歇，此與各銀行業工會將此視為因應金融合併的有效手段有關。

1.北銀團體協約：規範不當勞動行為及優退條件

台北銀行產業工會成立於 1995 年，在政府的民營化政策下，於 1999 年 12 月移轉民營，經過工會的努力，翌年 7 月勞資雙方正式簽訂銀行業的第一份團體協約。

在這之前，台灣的團體協約幾以製造業為主，內容也傾向於規範三班制或大型廠場工作者的勞動內涵；北銀團體協約可說是台灣首份針對白領勞工的工作特性而訂定之嘗試，故不像製造業之團體協約繁細，反而呈現具體而微的小而美架構，並且針對民營化後之員工權益及員工因公涉訟事項予以保障。

北銀身為第一家簽訂團體協約的銀行，其所簽訂的團體協約內容雖亦不脫勞動基準法之規定，但其更進一步將工會法對工會行為及工會幹部之保障納入協約，根據該協約第六條：「甲方不得以乙方會員從事工會活動或擔任工會職務為理由，而為拒絕僱用、解僱或其他不利益之待遇。」對於工會行為的保障，也是北銀團體協約重要的內容，其以「工會活動」專章規範勞資雙方有關工會活動範圍的界定，並明定資方不得因員工從事工會事務而有不利益對待的「不當勞動行為」。但隨後北銀發生不當解僱工會幹部黃玉炎之事件，卻讓人質疑其白紙黑字簽訂的協約竟可棄置罔顧，顯示資方毫無誠信可言。另外，由於北銀當時甫民營化，因此在部分勞動條件內容仍保留公營事業移轉民營條例的規定，例如第二十條：「甲方對於移轉民營基準日留用之乙方會員，五年內於甲方規定期限申請資遣者，甲方仍應支付六個月薪給及一個月預告工資。但乙方會員距屆齡退休期限未滿六個月者不適用。」

在北銀併入富邦金控後，北銀資方和工會於 2003 年 1 月 30 日，針對北銀納入富邦金控之事，再增訂五條文，明定自金控股份轉換基準日起兩年內，關於勞動條件、工作規則、職務調動、優惠退職、金控下子公司之調動進行規範，以保障員工權益。所以根據該協約第二十條及上述五條文的規定，2004 年北銀民營化 5 年將屆，以及與富邦銀行即將合併之故，而引發大規模離職潮，先前北銀的大規模離職潮，只要是北銀工會的會員，除了原本北銀的資遣條件外，還可加發七個月的工資。

雖然北銀團體協約到期之後，北銀與富邦銀行已經完成合併，資方也無意願再與台北富邦銀行工會續約，但有關於勞動條件之部分，仍應有團體協約餘後效力之適用。蓋團體協約法第二十三條規定：「團體協約得以定期、不定期、或完成一定之工作為期訂立之。」可知團體協約效期主要可分為不定期或定期之方式約定，團體協約法第二十四條：「團體協約為不定期者，其當事人之一方於團體協約訂立一年後，得隨時終止團體協約。但應於三個月前，以書面通知他方當事人。」團體協約法第二十五條：「團體協約為定期者，其期限不得超過三年，超過三年者，視為三年。」但須注意的是「團體協約之餘後效力」，團體協約法第十七條規定：「團體協約已屆期滿，新團體協約尚未訂立時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人之勞動契約之內容。」

2.高銀團體協約：訂定合併、金控補償條款

北銀簽訂團體協約後不久，立法院陸續通過金融機構合併法及金融控股公司法，隨後金融合併傳聞不斷，2001年初，在財政部主導下，高雄銀行當時被點名要與第一銀行合併，高銀工會面臨合併壓力，加上金融機構合併法關於員工權益規範只有第十九條「依勞動基準法之規定辦理」，此種籠統說法毫無保障可言，因此工會決定主動出擊捍衛勞動權益，利用2002年底高雄市長選舉的機會，靈活運用數波文宣攻勢，成功於2002年6月簽訂團體協約。並在團體協約到期之後，勞資雙方再於2005年7月20日完成續約。

高銀團體協約內容，除了延續北銀的版本外，為因應日後的合併或金控危機，更在資遣條件上取得明確的保障，該協約第十七條：「甲方因業務緊縮或合併、改組、轉讓、金融控股，有裁減乙方會員之必要時，其裁減對象應事先與乙方協調，經雙方同意後依工作規則辦理資遣...。」此外，並依據其年齡與年資基數給予優惠補償，最高以300萬元為限，而且明定合併、轉讓、金融控股公司之日起三年內，存續或新設機構資遣乙方會員時，亦比照辦理，更是優於目前任何一樁合併、併購或金控案例中合併生效日起「二年內勞動條件不變更」之條款。

對於很多銀行業來說，除了在職教育訓練外，資方並不會特別在意「勞工教育」，但在高銀團體協約則規定（第三十三條），資方應提撥勞教經費，由甲方或乙方辦理勞工教育，並且明定每一乙方會員每年所受勞教時數應不少於八小時，此一規定難能可貴！

3.一銀團體協約：面臨阻撓多時才完成簽約

為因應日後金融合併危機，許多工會亦加快腳步草擬團體協約版本，擬與資方協商，其中進展最快的應屬一銀工會，其在2003年1月即完成協商版本，但卻因一銀自組金控、財政部橫加干涉、董座匆促換人等諸多因素，而壓縮工會爭取的空間，導致最後通過的版本並無法有效地保障員工免於種種不利衝擊；最主要在於簽約內容喪失「勞方參與協商」的精神，舉凡涉及解僱、裁員、離職、合併/改組/轉讓等條文中，工會版原先主張的協商、工會代表參與及簽訂從業人員權益保障之協議書等規範，都被資方刪除。

一銀工會和資方二〇〇三年初協商的版本，雖已取得勞資雙方協商代表共同簽名同意，但是送到財政部後，財政部卻要求公股代表就協約內容「對經營成本及競爭力的影響」及「對發行海外存託憑證的影響」加以研議，再送董事會討論。財政部的意見等於推翻勞資之間的協商結果。

然一銀卻因許多內、外因素如自組金控、董事長陳建隆因發行GDR引發政治風暴遭撤換、財政部對團體協約內容有意見等，使得一銀團體協約遲遲無法簽訂；隨後更因由來自台新金控的謝壽夫擔任董事長，使一銀團體協約一度被打回原點，資方竟要求工會參照世華、富邦、中國信託與台新四家銀行的工作規則，重新修訂內容，此舉等於完全否認先前勞資協商的版本，也暴露民營企業對於勞資關係的漠視與無知。面對此一不合理要求，一銀工會亦非等閒之輩，在當時理事長宋介馨極力奔走立法院黨團、立委，以及銀行員全聯會、全產總協助之下，終於在2003年12月完成簽約。

因為財政部從中作梗，加上一銀董事長謝壽夫與工會關係緊張，在此情況下所簽訂的協約內容與高銀相較，比較遺憾的是缺乏勞資平等協商的精神與意義，例如在一銀團體協約第四十四條規定，當甲方有合併、改組、轉讓計劃時，雖其規定「應於會後立即通知乙方及員工」，

然卻完全阻擋工會在之前規劃階段的參與空間。

至於高銀團體協約第十七條之規定，一銀工會亦跟進，其優惠補償金額最高以 350 萬元為限，優於高銀版本的 300 萬元。此外，一銀團體協約第十四條雖然規定「如裁減人數逾『大量解僱勞工保護法』規定人數時，其裁減對象應事先與乙方協商，經雙方同意後辦理資遣。」但要強調的是，工會保障會員勞動權益為其宗旨，也是工會存在的核心價值，所以一旦資方有裁員打算或解僱事實，工會就應在第一時間積極介入協商；更重要的是，工會平常就應累積動員能量（例如成立罷工基金），所謂「養兵千日、用在一朝」，而非等到滿城風雨的危急狀況才要應變，畢竟手無寸鐵的工會既無法保護會員，遑論爭取權益補償或保障工作權。

4. 彰銀團體協約：工作權保障更為明確

二〇〇一年工會首度於勞資會議提出工會版團體協約草案，要求進行協商。遲至一年後終獲行方回應，而工會也修改工會版草案內容，以因應期間勞工法令、銀行局勢的變動，彰銀團體協約的協商始自 2003 年 3 月，勞資雙方代表歷經十次會議溝通協商，終於在 2004 年 6 月達成共識；或許是具有這樣的基礎功夫，因此彰銀團體協約的版本，對於爭議事件係以勞資會議做為協商機制，如此亦可機動處理重要權益事項。勞資雙方於 2005 年 3 月 15 日正式完成簽約。

由於金融環境變遷劇烈，因此銀行員最擔憂的工作權保障問題，有必要在團體協約明確規範，彰銀團體協約第二十七條規定：「甲方因業務緊縮、合併、轉讓、併購、收購、分割、成立金融控股公司或董、監事席次合計變動達三分之一，而需裁減乙方會員時，其資遣計劃，應事先與乙方協商，經雙方同意後辦理資遣…。」此一條文相較於同業已簽訂的其他版本，在界定上更為明確嚴格。

此外，由於現行金融商品琳琅滿目，商品開發的時間及種類亦相對快速、多樣，因此為了保障資深行員的工作權，第二十一條訂定：「甲方業務有重大變革時，應對乙方會員施以業務所需之訓練，甲方未對乙方會員是先施以訓練時，不得以不適任為由資遣、解僱乙方會員。」明確規範資方負有教育及訓練責任，不能把行員當成用完即丟的免洗餐具，而推卸培訓人才責任。

另外，銀行員現今的工作內容大量使用電腦，可能造成身體傷害，故在第十五條訂定：「乙方會員連續從事電視影像顯示器操作檢視作業之工作達二小時者，得另休息十分鐘。」此條文所訂之休息時間是由會員自行決定與利用，與勞基法「連續工作四小時至少應有三十分鐘之休息」規定不能互相抵充。

最後，經過工會爭取，乙方會員於甲方工作滿二十年以上者，即可自請退休，此一退休要件較勞動基準法之規定寬鬆，以提供年資較高之員工能於金融變革及銀行進行組織改造之際，多一個選擇的機會。

5、合庫民營化前夕簽訂團體協約

由於擔心合庫改制全國農業金庫不利於合庫未來發展，以及關切農業金融法立法進度，合庫工會於二〇〇三年三月召開第二屆第一次臨時會員代表大會，決議成立「反對合作金庫銀行改制為全國農業金庫」因應小組，策畫相關行動及配套策略，包括向員工募款、於媒體刊登

向社會訴求之廣告，以及編撰「反對合作金庫銀行改制為全國農業金庫」說帖，向行政及立法部門陳情、遊說等，而合庫於 2005 年 4 月完成民營化，勞資雙方於民營化前夕—4 月 1 日簽訂團體協約，其簽約背景與因應民營化及金融併購有關。

工會先於 2004 年會員代表大會選出九位協商及簽約代表，自同年 10 月 28 日起，經勞資雙方八次協商，於 2005 年 2 月 17 日完成協商，以工會版草案為協商基礎，原草案七十五條條文，協商完成減為六十五條。協商過程資方尚稱誠意，除以工會版草案作基礎外，亦摘列彰銀、高銀、一銀團體協約作為主要參考。

當時因合庫民營化在即，工會在立委協助之下，與財政部國庫署、合庫資方、銀行員全聯會協商，決議財政部國庫署應在 2005 年 3 月 29 日合庫董事會前完成團體協約審查，並在民營化前完成簽約。

該團體協約較具特色之條款如下：

- (1) 第五條：各項專業人才之招募，會員具相同專業資格者，將優先任用。
- (2) 第七條：因併購而資遣，其計劃應事先與乙方協調，經雙方同意後辦理，優惠補償最高 350 萬元。
- (3) 第十一條：人員調動除自願者外，應在合理通勤範圍內，地點過遠者，甲方應協助解決住宿問題。
- (4) 第十三條：職務調動，改變僱傭關係得由甲方徵詢本人意願。
- (5) 第十四、十五條：明確規定甲方有勞基法第十一條，乙方第十二條而終止勞動契約時，應通知工會。涉及所任工作不能勝任，被終止契約向乙方提出申訴，得提勞資會議討論。
- (6) 第十九條：待遇之調降，應經雙方協議通過（待遇含薪資結構調整）。
- (7) 第二十二條：甲方現行員工優惠存款及民營前退休人員優惠存款，應參照主要公股銀行標準辦理。
- (8) 第二十四條：民營化結算給予，存放甲方以一年期定存加年息 1%計息；民營化後退休金最高不得高於（15.6 萬*40），年息以定存最高利率加 3%計算。
- (9) 第三十五條：各種假別以現行本行規定延用，但以安胎假七日為最具特色。
- (10) 第四十二條：工作二十年以上得自請退休。
- (11) 第四十三條：民營前已任職臨雇以上人員六十五歲強制退休。
- (12) 第四十九條：因公等死亡，一次發給四十五個月平均工資及十個月喪葬費。
- (13) 第六十條：甲方修定工作規則時，應經雙方協商同意。

- (14) 第六十一條：進行團體協商雙方各推派 5-7 名代表。
- (15) 第六十三條：甲方對乙方理事長及常務理、監事調動服務單位，應先通知乙方。
- (16) 第六十五條：擔任銀行員全聯會及全產總之上級代表可在工作時間內出席會議、訓練並給予公假。
- (17) 第七十二條：協約期滿，尚未續約或修改，原約繼續有效一年。
- (18) 另在協約中多處強調會員獨有之申訴權，如第十一條、第十四條、第十六條等。

6.北商銀「員工安置計劃」捍衛勞動尊嚴

台北國際商銀工會基於保障所有工會會員，面對金融併購的衝擊，提出「讓離開的人有保障地離開」、「讓留下的人看得到未來」的目標，在企業永續經營的前提下，打造有尊嚴的勞動環境，於 2005 年 6 月與資方簽訂一份效力相當於團體協約的「員工安置計劃」，以因應建華金控與北商銀合併之後的新局面。

工會的構想是，不論未來北商銀資方考量是否要自組金控，或與其他金控公司合併，還是進行股份全部的轉換，都必須遵照「員工安置計劃」，即使是合併之後新設或存續的公司，也應繼受並繼續執行之。

以下幾條條文具體保障在金控合併的前後，勞動條件不會出現大幅度的改變，讓有心留任的員工仍能在一個穩定的環境中工作，讓他們「看得見未來」：

- (1) 第八條：「公司欲變更員工之工作條件，須事前與工會協商，經同意後變更之。」
- (2) 第九條：「公司因業務緊縮或其他原因，有裁減員工必要時，其裁減對象與資遣條件應事先與產業工會協商，經同意後辦理之。」
- (3) 第十條：「公司不得以業務外包為理由而資遣員工。」
- (4) 第十一條：「公司因業務需要欲調動員工至其他子公司服務時，應先經本人同意，其新單位待遇不得低於原單位。公司應訂定調動辦法，載明調動程序及工作條件，以保障員工權益。」

金控合併之後通常上演大幅裁員、減薪的戲碼，或是巨幅變更工作內容，讓某些員工無法適應而做不下去。上述幾條條文即賦予工會介入協商權與否決權。第九條甚至規定資方因業務緊縮或其他原因有裁員需要之時，必須與工會協商，這在某種程度上已經賦予工會共同參與企業經營決策的權力，其背後是基於「產業民主」的精神；亦即企業如同一個城邦，當該城邦內部形成獨裁，或勞資雙方實力極不對等，或衝突嚴重之時，所有重大決策都是偏頗的，只會成全一方而犧牲另一方，此時企業只能利誘子民暫時為其賣力，卻不可能得到子民真心

7.農銀被併消滅之前簽訂團體協約

在行政院及財政部的規劃下，合作金庫銀行與中國農民銀行於 2005 年 11 月 8 日宣布合併，農民銀行勞資雙方則趕在合併前夕簽訂團體協約，以兌現財政部先前承諾工會督促官股銀行合併之前應簽訂團體協約的訴求。

財政部之所以答應工會的訴求，係因銀行員工會全國聯合會於 2005 年 5 月 2 日發起萬人大遊行，訴求之一就是簽訂團體協約，以保障合併之後的員工權益；為此，財政部承諾日後若有官股銀行合併，資方必須先與工會簽訂團體協約。

合庫與農銀宣布合併，是在台灣企銀標售失敗之後，政府為了達成「官股銀行家數減半」的政策目標，而提出的「官官併」合併案；加上存續銀行合庫在這之前也已簽訂團體協約，因此農銀的團體協約內容大致不脫合庫版本的規範。

農銀團體協約明定資方若因業務緊縮或合併、改組、轉讓、成立金控公司，有裁減員工之必要時，其資遣計劃應事先與工會協商，經雙方同意後始能辦理資遣，明白彰顯工會具有與資方平等協商的權利。至於待遇方面遇有調降時，則應經勞資會議協議通過。