

臺北大眾捷運企業工會 理事長

## 簡宗宏

臺北大眾捷運企業工會理事長簡宗宏6年前上任以來，積極實施勞動教育、爭取員工酬勞分紅，更協力推動夜點費納入經常性薪資內、成為公營事業的表率。簡宗宏感謝勞動部、勞動局長官的推舉與賞識，也感謝他身邊一群一起打拚的工會幹部與會員，「在我衝撞體制的過程中能支持我，這份獎項是屬於全部會員的」。



### 投入工會會務運作

簡宗宏為東南科技大學電機工程系畢業，1998年進入臺北大眾捷運公司，受公司栽培，一路從基層技術人員、工程員、股長升到副工程師，擔任主管後開始接觸人事工作，也因為他從基層做起，了解基層作業，更容易替基層人員發聲。

投入工會則是要從2010年擔任工會會員代表開始，簡宗宏細數，他2014年當選臺北捷運公司勞工董事，其後受到同仁們的激勵，2016年參與理事長的選舉順利當選，甚至在2020年順利連任至今。

### 積極辦理幹部勞動法令研習、成功爭取會員參加勞動教育

簡宗宏解釋，過去只有工會幹部才有勞動教育，他上任理事長之後，積極推動會員勞動教育訓練，剛好2017年遇到《勞動基準法》的「一例一休」修法，在評估工會組織功能跟價值的延伸後，認為配合勞動法令修正，勞動教育課程不只是工會

代表要知道，應該所有會員都要了解自己的權益，甚至也都要宣導就業歧視、性騷擾、職場不法侵害等預防類型的勞動教育給同仁瞭解。

不僅如此，從去年開始，簡宗宏也擴大勞動教育對象，當單位主管要進行勞資對話之前，也要先進行勞動教育，要有勞動基準法的基本概念才更容易在同一個觀念上進行勞資對話，「有時候是管理者不瞭解勞動法令才不小心讓員工受到不法侵害」，所以致力於推動勞動教育作為預防工作、改善同仁勞動權益。

### 分享成功爭取員工酬勞分紅 成為公營事業之首例的過程

臺北大眾捷運公司成為首家發放員工酬勞分紅的公營事業。簡宗宏回顧這段爭取歷程，他說，台北市前市長柯文哲上任後開始與市府各員工進行座談，當時他擔任勞工董事，「臺北大眾捷運公司要從100%官股民營化，就要提到員工分紅、



▲ 事業單位代表人及主管機關首長與幹部座談

公司利益與員工共享」，這樣才能更加激勵員工有向心力。

簡宗宏表示，當時工會爭取了近4年，在2019年時，遇上科技業背景的李文宗出任當時臺北大眾捷運公司董事長，「因為科技業多有這種分紅方式，所以李董事長很快就可以理解」，也讓工會順利爭取成功，同年順利領取員工分紅。他認為，雖然之後遇上疫情，導致捷運公司出現虧損，但相信在疫情趨緩、人流回來了之後，公司將會繼續發放分紅，與全體員工共榮共好。

### 聯合其他市府所屬機關工會 成功爭取夜點費納入經常性薪資

在行政院去年拍板定義之前，夜點費是否可以納入經常性薪資是國公營事業與其員工長年來的爭議。簡宗宏表示，包括環保局、工務局在內，市府所有10家工會聯合在領袖會議提案爭取夜點費納入經常性薪資，由於捷運公司有6,000多名員工、人數居冠，夜點費的發放也是捷運公司最多，所以就由他作為主要代表之一。



▲ 臺北大眾捷運企業工會定期辦理幹部勞動教育訓練

簡宗宏解釋，市營機構雖然是由地方政府主管，但很多相關規定都是參照國公營事業標準，考慮到國公營事業單位一直在爭執夜點費，甚至進入法院訴訟，「員工們當然是希望退休條件可以包含所有獎金，由於看到近年法院見解逐漸支持夜點費應該納入經常性薪資，就變成了很好的著力點」。雖然一開始人事單位、主計單位不認同，後來2019年最後一次會議上終於通過，對8萬個員工來說是很大的激勵，也成為了公營事業最好的典範。