

銀行業團體協約的特色

李佳育總幹事 97.11.14

根據行政院勞工委員會勞動統計月報（2008年10月）顯示，目前產業工會簽訂團體協約僅有69家、職業工會2家，合計71家。回顧過去中華民國銀行員工會全國聯合會成立的其中一項重大任務便是推動團體協約的締結，然在實務上，簽訂團體協約的契機，都是在企業面臨危機、合併議題等，或者工會展現談判實力，勞資雙方才有可能在談判桌上討論團體協約！

但是仔細審視團體協約內容，大多數與一般公司所定的工作規則無異，或與勞動基準法的規定相仿，如此結果實在有違團體協約的真諦。

勞動基準法訂定了國家所容許的最低勞動條件，而團體協約簽訂的意義，則在於進一步顯示勞工發揮集體力量與雇主或雇主團體站在平等協商的地位上，訂定優於勞基法上的各項勞動條件、勞工工作環境的改善、勞工權益的促進與保障等。

銀行業團體協約的簽訂，也是受到內、外在環境的刺激，從2000年開始，各銀行工會開啟了爭取團體協約簽訂的戰役。

■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，2000年7月勞資雙方正式簽訂銀行業的第一份團體協約。

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。」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二年內，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，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。但令人可惜的是，在北銀與富邦銀合併後，2003年團體協約也到期之後，資方便無意再與工會繼續協商團體協約事宜。

■高銀團體協約：首次訂定合併、金控補償條款，也是目前唯一續約成功

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。

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，最高以三百萬元為限，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」，但在高銀團體協約第三十三條則規定，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！

在特休假部分，民營化後新進人員的部分，更是優於其他同業的規定，其他同業民營化後新進人員多是比照勞動基準法的規定，但高銀的版本則是「一年以上三年未滿者，每年應給特別休假七日。三年以上五年未滿者，每年應給特別休假十五日。五年以上十年未滿者，每年應給特別休假二十日。十年以上，每年加給特別休假一日，加至三十日為止。」

■一銀團體協約：財政部阻擾近一年才完成簽約

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，在2003年1月即完成協商版本，僅等財政部同意而已，然一銀卻因當時許多內、外因素如自組金控、董座因發行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，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。

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，最後在2003年12月完成簽約。

因為財政部從中作梗，加上當時一銀董座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，例如在一銀團協第四十四條規定：「當甲方有合併、改組、轉讓計畫時，過程應透明化，有重大決策，應於會後立即通知乙方及員工。」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。

至於高銀團協第十七條之規定，一銀工會亦跟進，其優惠補償金額最高以三百五十萬元為限，優於高銀版本的三百萬元。此外，一銀團協第十四條雖然規定：「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、用在一時」，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，更遑論爭取權益補償或保障工作權。

■彰銀團體協約：面臨組織變動時工作權保障更為明確

彰銀團體協約的協商始於 2003 年 3 月，勞資雙方代表歷經十次會議溝通協商，終於在 2003 年 6 月達成共識；或許是有此基礎功夫，因此彰銀團體協約的版本，第四條便訂定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。

由於金融環境變遷劇烈，因此銀行員最擔憂的工作權益，有必要在團體協約明確規範，彰銀團體協約第二十七條：「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……。」的條文相較於其他已簽訂的版本，界定更為明確嚴格。

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，甲方未對乙方會員事先施以訓練時，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，由於資訊科技發達，銀行員的工作開始大量使用電腦，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，與勞基法規定「連續工作四小時至少應有三十分鐘之休息」不能互相抵充。此一條文也是創團體協約簽訂的先例。

■合作金庫團體協約：首件政府同意工會主張而於民營化前簽訂團體協約

合作金庫團體協約為首件政府同意工會主張而於民營化前簽訂團體協約；而且勞動條件、福利涵蓋詳盡，成為日後銀行業團體協約範本

合庫在 2005 年 4 月完成民營化，勞資雙方在民營化前夕 4 月 1 日簽訂團體協約，促成其簽訂團體協約的背景應與民營化及金融併購有關，因為政府在不久之後便宣布合庫與中國農民銀行合併（2005 年 5 月）；這也是銀行員工會在 2005 年 5 月 2 日萬人大遊行後，政府對於工會主張的具體回應，所以是首件政府同意工會主張，而於民營化前簽訂團體協約的重大成果。觀察其協商過程，除以工會版草案作為協商基礎外，更摘列彰銀、高銀、一銀已簽訂的團體協約作為主要參考。

合庫團體協約較具特色的條款如下所列：

第十一條：「甲方確有調動乙方會員工作之必要時，應依下列五原則辦理：一、基於企業經營上所必需……五、調動工作地點過遠，甲方應予必要之協助。前項調動除自願外，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。」特別規定資方有義務協助解決住宿問題。

第十三條：「乙方會員如因職務調動將喪失會員資格時，其僱傭關係變更得由甲方徵詢本人意願後辦理。」此條文特別強調乙方會員的意願。

第二十一條第二項：「甲方辦理現金增資時，得自願就增資部分提撥福利金。」此條文的規定可謂銀行業團體協約首見的條文，更進一步為乙方會員爭取福利。

第二十二條：「甲方現行員工優惠存款及民營化前退休人員優惠存款，應參照主要公股銀行標準辦理。甲方對於乙方會員放款利率，在法令範圍內給予適當優惠。」特別指出資方對於原本既有的存、放款優惠應繼續適用，不受民營化的影響。

第二十三條：「乙方會員於民營化後繼續任職期間，其民營化結算給予存放甲方之利率以甲方一年期定期存款機動利率年息百分之一優惠計算。民營化後退休者或依甲方實施專案優惠退休、資遣方案辦理退休、資遣者或依本協約第七條辦理資遣者，其民營化時之結算給予及其後支領之退休金、資遣費或優惠補償費，存放甲方之利率以甲方定期性存款最高機動利率加年息百分之三優惠計算，其額度不得高於依財政部公告之退職所得定額免稅額之四十倍計算之金額。」詳細明訂各項優惠存款之利率規定。

第二十六條第二項：「乙方會員因公傷殘死亡，甲方應發給慰問金。慰問金發給標準，準用『公教員工因公傷殘死亡慰問金發給辦法』之規定辦理。」雖然民營化但採取較優惠的慰問辦法。

第二十九條第二項：「延長工作時間以『分』為計算單位，每月累積一次；全月合計時數未滿半小時者以半小時計，滿半小時未滿一小時者，以一小時計。」此規定詳細且優於勞基法之計算基礎。

第三十二條第二項：「因保全系統異常時，甲方得要求乙方會員來行處理，並依規定支給加班費及交通費用。」此項規定是普遍銀行員都會遇到的狀況，合庫將之具體列在團體協約中。

在第三十三條規定的各項假別中，「因懷孕者，於分娩前，給產前假八日；有流產之虞，經檢附醫院診斷證明者，給安胎假七日」，這兩項皆可稱為銀行業的創舉，並顯示照顧女性員工的獨到之處。

第四十八條：「乙方會員擔任運送資金或裝卸鈔工作時，因發生搶劫事件致死者，加發十個月平均工資。」針對銀行員常遇到的勞工安全問題，作特別的職災撫卹。

第四十九條：「甲方應依據『勞工教育實施辦法』規定，按期提撥勞工教育經費辦理勞工教育事項。乙方得於每年十月底前提出下一年度教育訓練計劃，由甲方規劃辦理。」此條文首見於高銀團協，但高銀團協是針對勞教時數作約定，合庫版更進一步提出教育訓練計劃，但礙於工會人力有限，因此由資方規劃辦理。

第五十條：「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，或在職訓練，甲方為對乙方會員事先施以訓練，或在職訓練六個月以上時，不得以不適任為由資遣、解僱乙方會員。」此條文首見於彰銀團協，但合庫版更進一步規範訓練的時間需達六個月以上，以保障乙方會員的工作權。

第五十七條：「甲乙雙方為加強勞資關係，甲方對乙方理事長及常務理、監事調動服務單位前，應事先通知乙方……。」此條文首見合庫團體協約，可謂進一步保障工會核心幹部的工作權。

■中國農民銀行團體協約

大部分的條文皆與合庫團體協約大同小異，可能原因在於兩家銀行合併，基於未來整併的速度，大部分重要的勞動條件規定和合庫版差異不大，只有在特別休假的規定和其他版本略有差異，其他版本皆會區分民營化前後，特別休假適用會有所不同，一般來說民營化前多比照公務人員之特休假規定，民營化後便適用勞基法的規定，但農銀版本並沒有區分民營化前後適

用不同的規定，反而是不管民營化前或後，皆適用公務人員的特休假規定，這條規定可謂較其他版本的團協為優。

目前因農銀團體協約已經到齊，而且合庫與農銀兩工會順利完成合併（農銀工會解散消滅，會員全部加入合庫工會），故該份團體協約已經屆期終了。

■華南銀行團體協約：經理明確適用團體協約

華南銀行團體協約大致上與第一銀行團體協約較為相近，唯一較為特別的條文為第一條：「本協約適用甲方、乙方及具乙方會員（含乙方章程所定贊助會員）資格之甲方僱用員工。」大部分的版本在適用對象上，通常是規範「在甲方為甲方及其所屬單位代表行使管理權之人員，在乙方為乙方及已取得乙方會員資格之甲方僱用員工」，如此的規定等於是將單位經理排除在適用範圍，但因為銀行業的特殊性，事實上單位經理也是受僱於甲方，但礙於法令限制，無法擔任乙方會員，因此部分工會就以「贊助會員」的身分，讓這群單位經理可加入工會，但不具有選舉權利，其他各項由工會爭取而來的福利，單位經理也可比照適用，因此華南銀行的版本，等於是將這些單位經理明確放在團體協約適用的對象上。

■中國商銀團體協約：中國國際商業銀行與交通銀行正式合併前夕簽訂團體協約

中國商銀團體協約協商的過程亦歷經千辛萬苦，為了因應與交通銀行合併，許多勞動條件除了維持既有的優勢外，亦需調整未來和交通銀行合併後的現實狀況，終於在兩家銀行宣布正式合併前簽訂團體協約，以保障會員權益。其中羅列幾條較為特別的條文：

第十一條第四項：「乙方會員加班時間之計算，週一至週五自下午五時四十分起計（五時十分至五時四十分為休息時間）假日加班之起計時間不予限定，每次加班以半小時為計算單位。週一至週五正常工作時間結束後之休息時間，如其工作有連續性或緊急性，經乙方會員提出申請，並經主管核准繼續工作者，得計入加班時間。」此條文是目前所有簽訂版本中，規範最為詳細的有關加班的起算時間。

第十三條有關病假的規定：「病假超過得申請期限者，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪，期間以一年為限。留職停薪期限屆滿時，如仍不能銷假且亦為獲准續假時，如合於退休（職）應辦理退休（職），不合者辦理資遣並同時發給六個月薪津之醫藥補助費（為派外人員令有規定者從其規定。」此條文的後段「如合於退休（職）應辦理退休（職），不合者辦理資遣並同時發給六個月薪津之醫藥補助費」，是目前所簽訂的團體協約中條件最優的。

第十七條：「特別休假天數在 12 天以上者，每人每年至少應有一次連續性休假三個營業日。……乙方會員年度終結時，其當年度應休之特別休假日數在七日（含）以下者，至少應休三日；特別休假日數在八日（含）以上者，至少應休七日。剩餘之當年度應休未休特別休假日數折算加班費，於次年一月份發給為原則。」此條有關強制休假之規定也是所有簽訂版本中首次提到的，有鑑於銀行業因業務關係，在營業單位中要請連續假相當不容易，一來此條文的規定除了強迫行員休假外，亦提醒單位主管不可剝奪會員特休假的權利，二來也可替銀行節省可觀的不休假獎金費用。

第十九條：「乙方會員為斷資員工者，依下列規定辦理：一、留職停薪期限內復職者，休假日數准前後併計。二、離職復進人員，休假日數自復進日起算。休假日數奉准前後併計者，

均自復職、復進之次年度始享有休假權利。」有關斷資員工的休假年資計算亦首見於中國商銀團體協約及交通銀行團體協約版本。

第二十五條：「凡依本協約退休規定辦理退休者領取之一次退休金、勞保老年給付、公保養老給付，均得辦理退休金優惠存款，其存款總額在新台幣（以下同）六百萬以下部分得全數存入；超過六百萬之部分，得以半數存入。惟其總金額以一千萬為限。前項可存退休金優惠存款之額度，於國家行局未調降其退休人員可存退休金優惠存款額度前，甲方不得調降，如有調降，調降後之額度應不得低於國家行局退休人員可存退休金優惠存款之額度，亦不得低於六百萬元。惟本協約簽訂滿三年後，有關退休金優惠存款之額度，甲方得依國家行局退休人員可存退休金優惠存款之額度調整，惟不得低於國家行局退休人員可存退休金優惠存款之額度。依前述規定辦理退休金優惠存款其利息按月給付，惟利息不得併入本金續存，其利率分述如下：

- 一、乙方會員於合併基準日時依年資計算之可存退休金優惠存款額度其優惠存款利率應以國家行局行員儲蓄存款利率、國家行局退休人員退休金最高優惠存款利率及甲方牌告三年期定期儲蓄存款機動利率加年息 3% 三者相較以最高之利率為準。
- 二、乙方會員於合併基準日以後之年資所計算之可存退休金優惠存款額度按甲方牌告三年期定期儲蓄存款機動利率加年息 3% 計算利息。

前述退休員工之退休金優惠存款帳戶，退休員工應在其退休時行員存款開立之營業單位開立，辦理採自動展期之一年期定期存款，並以存摺為存款憑證。本條規定不適用九十二年十月一日後進行之乙方會員。」此條有關退休金優惠存款之規定，優於目前所有簽訂的團體協約規定，可惜的是最後一項規定使得九十二年十月一日以後進行之乙方會員不適用。

第二十六條：「乙方會員在職死亡或因職業災害或因罹患職業病死亡者，依本協約簽訂時甲方職工撫卹及職業災害補償辦法辦理。前項撫卹及補償，縱已由勞工保險或其他保險為保險給付時，甲方亦不得抵充之。」特別是「縱已由勞工保險或其他保險為保險給付時，甲方亦不得抵充之」的規定明顯優於其他已簽訂的團體協約版本，其他版本皆讓資方得以抵充，因此此項規定增加了乙方會員的福利。

中國商銀團體協約版本在第十三條各項假別之規定、第十四條請假期間薪津給付之規定、第十六條特別休假之規定、第二十五條退休金優惠存款之規定，皆有區分合併前、合併後乙方會員所適用的規定有所不同，且在第三十六條第二項也有規定：「本協約第十六條、第二十五條、第二十七條有關特別休假日數、退休金及退休金優惠存款之規定，對於原為交通銀行員工自合併基準日後成為甲方員工之乙方會員仍依交通銀行團體協約中有關之規定辦理。」顯示兩家銀行的合併，在勞動條件的整合上仍有其困難度，雖然合併，但某些較優的條款仍難以比照適用，名義上為一家銀行，卻分別適用不同的勞動條件，對於工會的團結也是一大隱憂。

■交通銀行團體協約：中國國際商業銀行與交通銀行正式合併前夕簽訂團體協約

為了能和中國商銀順利整合，其大部分的條文皆與中國商銀團體協約相仿，只有部分條文有所差異：

第十四條各項假別之規定和中國商銀版本不同，但最後一條有但書「本協約到期後，所有給假依丙方相關規定辦理。」

第十七條特別休假之規定是以九十四年一月一日為區分時間點，九十三年十二月三十一日以前到職之乙方會員特休假比照公務人員特休假辦理，但九十四年一月一日以後到職之乙方會員則依勞動基準法規定辦理。

第二十六條：「乙方會員於民營化後繼續任職者，自本協約生效日起至離職日止，其民營化結算給與存放甲方或丙方之利率以甲方或丙方一年期定期存款機動利率加年息百分之一優惠計算。……」相較於中國商銀團協並無此類規定但合庫版團協也有這類規定。

第三十八條第二項：「本協約第十七條、第二十六條及第三十條有關特別休假日數、退休金優惠存款及退休金之規定，自合併基準日後成為丙方員工之乙方會員，仍依本協約中有關之規定辦理。」此條文顯示即使與中國商銀合併後，仍適用原本交通銀行的規定。

■台北一信團體協約：版本內容和合庫團協類似

隨著愈來愈多家銀行簽訂團體協約，愈後面簽訂的勞動條件內容或福利通常會更完整、完善，又因為即將從信合社改制為商業銀行，工會為保障員工權益便積極與資方協商團體協約，台北一信團體協約就是在這樣的基礎下簽訂的。這邊羅列幾條較為特殊的條文供大家卓參：

第十條：「甲方不得以業務外包為理由而資遣乙方會員。（如因合併時，乙方會員至少應保障三至五年工作權）」，此條文和其他版本不同的地方，在後面括弧的但書，台北一信此條文的規定更進一步保障會員面臨合併時工作權的保障。

第十一條：「甲方確有要動乙方會員工作之必要時，應依下列五原則辦理：一、基於企業經營上所必需。……五、調動工作地點過遠（例如：乙方會員居家超過 30 公里），甲方應予必要之協助（例如：加付必要合理之當地租金）」，特別是在第五項的解釋上，較其他版本更加具體的指出何謂過遠？何謂必要之協助？對會員有相當的幫助。

第二十三條：「乙方會員存放甲方之利率以甲方一年期定期存款機動利率加年息百分之五以上優惠計算。退休者或依甲方實施專案優惠退休、資遣方案辦理退休、資遣者或依本協約第七條辦理資遣者，其支領之退休金、資遣費、存放甲方之利率以甲方一年期定期存款機動利率加年息百分之五以上優惠計算，其額度不得高於壹仟萬元。」此條有關優惠存款的利率及額度規定亦和其他簽訂版本不同，其他版本如中國商銀、交通銀行為三年期定期儲蓄存款機動利率加 3%，合庫為定期儲蓄存款最高機動利率加 3%。

第四十一條：「乙方會員非有下列情形之一者，甲方不得強制退休：一、高級專員以下年未滿六十歲者，專門委員年未滿六十三歲者。……」此規定也異於其他簽訂版本，多數的版本並未以職位來區分強制退休之條件，目前僅有台北一信團協如此規定。

第四十二條：「甲方應付乙方會員退休金給與標準如下：一、（1）按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。（2）按其工作年資滿三十年以上，每一年給與 16 個基數，未滿半年以半年計；滿半年者以一年計。（以上二項由乙方會員擇優選擇）」，此條文的訂定亦不同於其他簽訂版本，大多都是僅有第（1）項，符合勞基法的規定，但台北一信團協卻有第（2）項的選擇，顯見勞資雙方皆有照顧資深員工的信念。

■臺灣銀行團體協約：目前唯一公股銀行簽訂的團協

因臺灣銀行的行員多數仍屬公務員身分，因此許多條文的訂定便依財政部或公務人員之

相關辦法辦理，較無勞資協商的空間，如：

第六條：「甲方因營運虧損、業務緊縮或外包，須節簡人力；為提高營運績效，降低用人費成本，以建立移轉民營之條件而須專案裁減人員；或因組織變革及經營方式改變，原有人員無法另行安置且不願留任而須遣離人員，應依「財政部所屬金融保險事業機構專案精簡人員處理要點」之規定，辦理專案精簡。」

第七條：「甲方因專案精簡或全部、一部移轉民營時，為維護乙方會員之權益，甲方應確實依據「財政部所屬金融保險事業機構專案精簡人員處理要點」、「公營事業移轉民營條例」及「勞動基準法」等相關法令之規定辦理。」

第十一條：「甲方因全部或一部移轉民營時應依「公營事業移轉民營條例」暨相關法令之規定辦理。」、第十八條「調薪應依據「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」及「財政部所屬事業機構用人費薪給管理要點」規定辦理。」

第二十八條：「乙方會員（除庶務生外）請假依公務人員請假規則辦理。庶務生之請假依勞工請假規則辦理；特別休假依勞基法規定辦理。」

第三十六條：「乙方會員在職死亡，公務員兼具勞工身分人員，甲方應依「財政部所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法」辦理；純勞工身分人員包括工員及約聘僱人員，甲方應按下列標準給與其遺屬撫卹金：…」

第三十八條：「甲方應付乙方會員之退休金、資遣費及撫卹金，應視乙方會員之身分為公務員兼具勞工身分人員、工員、約聘僱人員及駐衛警察，分別依「財政部所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法」、「勞動基準法」、「勞工退休金條例」及「各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法」，暨人事、勞工、駐衛警察主管機關之相關函釋規定辦理。」

第四十條：「乙方會員因公或職業災害或罹患職業病或在工作場所發生意外而死亡者，公務員兼具勞工身分人員，應依「財政部所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法」辦理；純勞工身分人員，甲方除依勞基法一次發給遺屬四十個月平均工資之死亡補償及五個月平均工資之喪葬費外，另比照委任第五職等本俸五級公務人員之薪俸額標準，發給在職亡故火化者七個月、土葬者五個月之殮葬補助費。依前項規定發給之死亡補償、喪葬費及殮葬補助費，勞保死亡給付不予抵充；但如另有由甲方負擔保險費之其他保險給付，得予抵充之。」

第四十二條：「乙方會員擔任運送資金或裝卸鈔工作時，因發生搶劫事件致死者，除依本協約第四十一條規定發給撫卹金外，另準用「公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法」之規定發給死亡慰問金。」

但仍可見到工會仍試圖在僵化的公務相關規定中，尋求表達意見和資方溝通的機會如第十九條：「甲方訂定或修訂獎金發給辦法，應給乙方表示意見之機會」。

■ 結論

正如媒體報導近幾年來汽車市場暴起暴落，但因先後與產業工會簽署無論景氣榮枯，都得保障員工支領 1 至 3 個月不等年終獎金的團體協約，是今年少數年終獎金未縮水，且能維持去年水準的行業。同樣的面對激烈動盪的金融環境，銀行員不僅背負沈重的業績壓力，更存在飯碗保不保得住的問題，最近金融海嘯風暴，更使許多金融業人員面臨飯碗部保的窘境，外資銀行都面臨了裁員的壓力，現在能給予銀行員安心工作的條件，便是一紙白紙黑字的團體協約，因此為了迎接新的挑戰、提升銀行的競爭力，簽訂團體協約，也不失為激勵行員工作士氣並給

與行員安定感的好方法，不是嗎？