



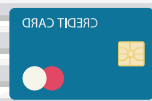
Union of Fubon Financial

富邦金融控股公司集團工會
— 堅持 · 成就對的事

富邦金融控股公司集團工會

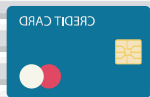


2004年



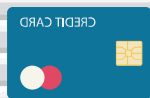
台北市銀行與富邦銀行合併後，北銀工會與富邦整合理事席次改組為台北富邦銀行工會。

2011年



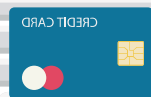
台北富邦銀行工會30人發起籌組「富邦金融控股公司集團工會」，正式登記成為全台第一家成立的金控集團工會，並開始積極招募會員。

2012年



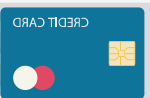
工會發文要求公司就《團體協約法》進行協商，禁止搭便車條款進入膠著。

2014年



工會就資方於團體協約協商時之行為，向勞動部提出不當勞動行為裁決。

2015年



富邦金控集團與工會簽下團體協約，成為金控界簽署團協的首例。



堅定訴求 · 身段柔軟

富邦金融控股公司集團工會

成立時間 | 2011年

登記地 | 臺北市北投區東華街2段294號1樓

會員人數 | 3,400人

臺灣在2001年通過《金融控股公司法》，整合銀行、保險、證券等金融相關業務，期望透過金融控股公司的跨業經營發揮綜效。作為臺灣第一家金融控股公司的富邦金控，旗下有台北富邦銀行、人壽、證券、產物保險、投資信託等12家子公司。

然而，即便同屬富邦金控集團，各子公司的組織文化、工作業務內容、員工勞動條件都截然不同，12家子公司中，只有台北富邦銀行及富邦人壽因曾併購其他企業（台北市銀行、安泰人壽），才接收跟著「移轉」而來的既有工會；換言之，富邦集團有史以來，未曾有過「籌組」工會的經驗。

2017年12月23日，富邦金控集團工會參加反勞基法修惡大遊行。

團結之路
臺北市工會故事



勞權萌芽 源起北富銀合併案

(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

2011年5月2日成立的富邦金融控股公司集團工會，是全國第一家成立的金控集團工會，回首來時路，不得不先從「前台北市銀行工會」談起。

2004年7月，台北市銀行與富邦銀行合併前夕，台北市銀行人事大震盪，當時的台北市銀行工會（以下簡稱北銀工會）理事長黃○炎因公然開砲反對合併案，遭到資遣以殺雞儆猴，再加上工會幹部紛紛選擇優離、優退，致使北銀工會的理事會幾近呈現停滯，會員數也瞬間從3,000多人下滑至1,500人。

可兩家銀行合併在即，留任的北銀員工在人心惶惶，群龍無首之下，暫時推出時任台北市銀行分行副理的王浩嘉，臨危授命接任工會理事長一職，以協助北銀工會穩定軍心。當時的王浩嘉，僅是一名工會會員代表。



富邦金控集團工會是臺灣第一家成立的金控集團工會。

王浩嘉回憶，由於他在分行的職務內容涉及人事管理，自然而然被拱出來幫留任員工爭權益，原本只打算「代打」3個月，帶領工會與新老闆富邦銀行進行協商，要求富邦銀行讓北銀離職員工走得尊嚴、留任員工待得安心而已。於此同時，富邦銀行也醞釀推派自己的人馬籌組工會，與北銀工會抗衡，雙方一番拉鋸之下，最後整合理事席次，維持北銀、富邦彼此間的權力平衡，改組為「台北富邦銀行工會」（以下簡稱北富銀工會）。

王浩嘉說，北銀工會原本就與資方簽有團體協約，工會主張團體協約期滿前3個月，應由勞資雙方互派代表協議續訂事宜，利用原有的團體協約效力，啟動與富邦的協商機制。然而，最終資方決定不再續訂，不但如此，更打算廢除北銀員工原本享有的13%優惠存款利率。

團體協約

團體協約法第2條規定，雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的簽訂之書面契約。





(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

富邦金控集團工會於2018年3月16日舉辦第2屆第4次會員代表大會，工會數逐年攀升，會務也趨於穩定成熟。

漂亮一役 會員數翻漲

取消優惠存款利率消息一傳出，工會強力抗議，「我跟公司說不可行，一聯姻就砍福利，這個婚姻不會幸福。」工會向公司建議不如將13%優惠存款利率砍半，讓北銀、富邦員工各分7%，另外再實施員工持股信託，但公司一開始以合併綜效尚未產生，不可能先花成本為由拒絕。直到合併半年後，體認到應對內凝聚員工向心力、對外營造企業形象的重要性，富邦才改變心意接受工會提案，且旗下所有子公司一體適用。這中間包括擬定章程、訂定提撥及分配規則等事項，工會從頭到尾都參與討論，無疑是北富銀工會的第一筆戰果，也成為日後工會招募會員時的最佳實例。

隨著合併後的台北富邦銀行越來越上軌道，工會運作終於擺脫合併前後期的混亂，逐步邁向穩健。在合併後的工會運作下，不僅保住前北銀工會會員，也大量拉攏前富邦銀的員工入會，會員人數從低谷的1,500人慢慢爬升，至今已逾4,200人。

不過，對應2001年就已經成立的富邦金控集團，台北富邦銀行畢竟只是12家子公司中的其中一家，其他如富邦證券、產險、期貨等都沒有工會組織，與資方始終沒有相對應的協商機制，也因此讓王浩嘉萌生成立富邦金融控股公司集團工會的念頭。

由左至右分別是監事會召集人張世峰、會務盧佳翎、理事長王浩嘉、會務陳宥如、第3屆理事長吳曉文。



鄉村包圍城市 招募要「腳勤」

(攝影/黃耀農)

「遞件那天，我跟幹部們都很緊張，清晨6點就到臺北市政府門口等著，希望搶第一登記…8點一到，大夥就直衝5樓勞工局…。」

雖說想籌備金控集團工會，但王浩嘉跟其他子公司毫無接觸，一開始只能先從銀行工會「借調」30人擔任創始會員，以達籌組工會的法定人數。待勞動三法修法通過正式上路後，才賦予金控集團成立工會的法源，至2011年5月2日，早已經私下運籌帷幄一段時間的富邦金融控股公司集團工會，才終於誕生。

創會第1任理事長王浩嘉回憶到，申請登記當天清晨6點左右，他就在臺北市政府大門前等候，還因此驚動市府警衛向前盤問「帶這麼多人要幹嘛？」8點上班時間一到，工會幹部趕緊衝往當時的臺北市政府勞工局（現為勞動局）搶第一名完成登記申請。事後聽來雖然像是一則趣聞，但也反映出富邦集團成立50多年來，在極度抗拒工會發展的氛圍下，這群富邦金融控股公司集團工會籌備會的「敢死隊友」所肩負的壓力。



2011年5月2日，王浩嘉（右）與工會幹部在臺北市政府勞工局（現為勞動局）排隊，搶先成立全國第1家金控集團工會。

籌備成立金控集團工會儘管冒著風險，創始會員也幾乎都是北富銀工會的「老面孔」，但面對過去毫無交集的證券、期貨、產險等子公司，要如何前進陌生領域結交這些「新朋友」，才是其中最艱鉅的任務。銀行體系出身的王浩嘉，在成立金控集團工會之前，對其他子公司業務領域全然不熟，過去也未多加接觸，曾任北富銀工會理事長的他，更為了避免製造不同工會組織間矛盾，事先與銀行、人壽工會達成協議，不以銀行、人壽公司員工為招募對象，「所以真的完全是從零開始。」

「我們有12家子公司，到底要從哪一家開始吸收會員，從哪一個區域開始，新成立工會一開始只要30個會員，要怎麼擴充成300個、3,000個？」排除已有工會的銀行、人壽公司，富邦旗下子公司就屬證券、產險公司的員工數最多，分別有2,000多人，因富邦產險是富邦集團發展的根基，成立50多年，王浩嘉判斷老公司觀念比較根深蒂固，打入難度高。比較起來，富邦證券只成立20幾年，再加上當時富邦證券才剛歷經合併風波，與富邦銀行有雷同的背景，工會因而選定從富邦證券著手，並採逆向思考戰略，不從最近的北部為拓展起點，反而從最南端的證券分公司開始跑起，一家一家吸收，從鄉村包圍城市。



(攝影 / 黃耀農)

圖由左至右分別為富邦金控副人資長蔡銘茹、富邦證券執行副總郭晃庭、富邦產險董事長陳伯耀、富邦金控集團工會理事長王浩嘉、臺北市府勞動局局長賴香伶、勞動部視察黃春玉、全國金融業工會聯合總會理事長鄭木欽、富邦金控集團工會監事會召集人孫顏達。

環臺拜會 秀出戰績引同感

有別於之前籌備工會階段的保密期，工會成立後，王浩嘉認為工會於理、於法都有根據，於是隻身前往拜會全臺61家證券分公司前，出發前他刻意先跟臺北的證券總公司「打聲招呼」，不但說之以理，端出工會的合法性，更動之以情，「我不表明是招募會員，因為公司會怕工會是要去壯大力量，要說我是去聽員工聲音，怎麼做對公司比較好，到時候再來跟公司報告，這樣公司比較安心。」但他仍坦言，最終目的還是想要說服員工填寫那一張入會申請書。

因富邦證券每月會固定召開一次例會，所以王浩嘉就先從最南端的證券分公司聯繫，抓緊在分公司定期舉辦的月會出現，「月會甚麼時候開，我就甚麼時候去辦半個小時的說明會。」以省去想辦法召集全分公司員工的困難」。全台61家證券分公司，王浩嘉一個人花了3個月時間跑透透，工會會員數累積到500人，同時也印證當初的判斷沒錯，越往北的分公司，員工越不敢表態支持工會。

不過即便南部分公司熱情，王浩嘉也是碰過些許軟釘子，例如說明會結束時，南部分公司主管擺桌宴請招待，席間暗示員工



(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

2012年11月9日，富邦金控集團工會聲援安泰銀行工會 - 反裁員、要工作之集會行動。

已很滿意薪資待遇，不需要工會再幫忙爭取權益，所以沒有加入工會的必要。

基於過去擔任北富銀工會理事長的經驗，王浩嘉到證券分公司舉辦說明會時，第一步就是「**秀出戰績、引起同感**」，讓員工以實際案例了解工會存在的必要性。王浩嘉以北富銀工會為例，列舉工會替銀行員工成功爭取到哪些福利，有些甚至是透過北富銀工會爭取，延伸至其他子公司一同享用的，甚至從北富銀的併購歷史談起，觸動同樣面臨併購危機的證券分公司員工，產生同感。

第二步則是「**現身傾聽**」，請證券分公司員工提出在工作場合遇到的問題，「聽到第3間就大概知道證券分公司的問題在哪裡了」，王浩嘉堅信，身為工會理事長，一定要親自現身，「剛開始一定要自己去跑，起碼讓人家知道你是圓是扁，是不是詐騙集團。」勤跑的他，更曾經在跑說明會時跌倒摔傷，腿部韌帶斷掉，癱了整整3個多月才恢復正常行走。

接著第三步「**信心喊話**」，王浩嘉會在黑板寫上「**團結、協商、爭議**」勞動三權6個大字，告訴員工職場上若遇到勞資爭議，唯有建立完善、正式的協商機制，才能創造共好的雙贏局面。同時也善用利益計算方式，讓員工知道當每個員工平均分

攤100元會費，賦予工會運作的經濟基礎，工會聲音越大，替員工爭取的福利反饋將遠比那100元多很多，「但前提就是你要加入，工會講話才更大聲。」

最後一步就是「綁定樁腳」，由於創會初始沒有會務人員，王浩嘉一人校長兼敲鐘，所以他每到一個縣市分公司，就會鎖定積極型會員，成為工會在該地區的樁腳，請樁腳幫忙拉會員入會、即時反映在地基層心聲。特別的是，只要會員不滿，隨時可以退會，「你要退會是我要檢討，表示我做的不好，我跟所有員工都這樣講。」王浩嘉表示，由於入會、退會門檻低，因此也成功讓不少員工產生姑且一試的心態，而加入工會。

金控集團工會成立1年後，來自證券公司的會員數逼近1,000人，等於近半數員工都已加入工會，王浩嘉除了開始帶著會員力量，跟證券總公司談判調薪、提前下班等議題，更著手簽訂團體協約的前期作業，另一方面會員招募的腳步也未停歇，決定轉戰往艱困區前進，深入富邦產險。

深入產險 壯大工會組織

富邦產險工會理事吳曉文（2019年3月27日接任第3屆理事長）指出，1961年成立的富邦產險是富邦的核心起源事業，過去創辦人蔡萬才還在世時，不樂見工會存在，因此員工都曾耳聞，想發起工會的人沒好下場。「產險公司員工，沒人敢主動提起工會二字。」雖然看到北富銀合併後帶進集團的北富銀工會，「我們也是只敢遠遠觀望，看別人的工會在幹嘛。」

同樣的會員招募基本功，王浩嘉再從頭練起，先跑幾間南部產險分公司，順道也展開拜會第2、第3輪的證券分公司。

王浩嘉於（左）2013年3月22日拜會富邦產險屏東分公司。（圖片提供／富邦金融控股公司集團工會）





(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

富邦金融控股公司集團工會在每月新進員工的教育訓練上進行宣導，讓每位新進員工知道工會存在與加入的重要性。

在拜會過程中，產險分公司員工都建議，「只要總公司同意的話，其他據點都聽總公司的」，因此在跑完高雄、屏東後，他決定改變策略，先從總公司下手，深入產險總公司大本營，3天舉辦了12場招募說明會，共吸收200多名會員。

過去沒有接觸過工會的吳曉文說，自己參加說明會後，便毫不猶豫填寫了入會申請書，「加入工會就像是替自己權益買一份保險，我們自己就是保險業，當然清楚買保險的重要性。」

隨著證券、產險公司會員穩定成長，入會率都達6成以上，工會遂轉向吸收新進員工，要求公司在每週固定舉辦的新人教育訓練，安排時段讓工會宣導理念。同時工會對會員的售後服務也絲毫未怠慢，針對已加入工會的老會員們，王浩嘉與工會幹部都採取不定期問候，即便是入會率高的分公司也時常親自走訪；最感心的是，嚴訂「會員意見絕不過夜」，只要接獲會員反映問題，工會當天一定處理，先行向公司了解情況；同時也訂立獎勵制度，只要老會員拉3人入會，工會就會頒發獎勵金，並且公開表揚。至今富邦金控集團工會已成立8年，扣除離職員工，每月會員人數仍呈現正成長。

理事長王浩嘉（中間穿著格子襯衫者）代表出席2019年1月21日司法院勞動事件法說明會。左8為司法院廳長李國增、左10為法官楊博欽、左7為全金聯理事長鄭木欽、左2為勞動部司長王厚偉。



團協簽訂撞牆 祭「不當勞動行為裁決」必殺技

（圖片提供 / 富邦金融
控股公司集團工會）

就在2012年4月，也是富邦金融控股公司集團工會成立滿周年前夕，證券端的工會會員數已破千，工會旋即發動簽訂證券團體協約前置作業，同時發文給公司要求依《團體協約法》進行協商，在等待了4個月後，同年8月，工會才收到公司具體回應。

王浩嘉指出，工會擬定61條團體協約草案內容，表明先討論禁止搭便車、公司人事評議委員會組成、颱風假與特休假未休完處理方式等4項議案。雙方第一次開會討論是在2012年的10月，程序會議中彼此約定往後開會形式，包括每2個月協商一次、不錄音錄影、會議採勞資雙主席制，並約定團體協約未簽訂前，雙方須負保密責任，不得對外透漏協商內容。

第一次會議，針對人評會勞方代表、颱風假等議題，公司皆釋出善意回應，沒把話說死，唯獨禁止搭便車條款，讓雙方協商陷入僵局，「公司一開始就不同意禁止搭便車，表明若有這條，後面就全部不用談了！」不得已只好先擱置禁止搭便車條款，延後再議。



(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

富邦金控集團資方、工會代表於2012年10月8日展開第1次團體協約協商會議。

但是，就在協商期間，勞資關係一度破裂，直到2014年1月，雙方已展開協商1年多，較無爭議的條文都已達成共識，唯獨禁止搭便車條款、特休假等少數議案仍膠著卡關。有天證券公司副總經理突然在早晨的全國性廣播談話中，公然宣稱「員工權利義務是一致性…無論會員、非會員都一樣，工會理事長的話聽聽就好…」等內容。

此話一出口，透過廣播傳到全臺分公司會員耳中，工會當天立刻就收到31名會員的退會書，工會幹部群當時怒氣衝天，認為尚處協商期間，公司已明顯違反先前約定好的保密協定，更何況根本尚未談到禁止搭便車條款，此一席話意圖明顯，挑撥會員對工會的信任，引起工會幹部不滿，為此，工會也向公司表達嚴正抗議。



(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

針對證券公司副總晨會廣播發言事件，工會召開第一次臨時理監事會討論因應對策。

工會甚至緊急召開臨時理監事會討論此事，幹部內的鷹派強烈主張要送裁決，甚至有幹部氣到跟單位主管放話，表示絕不接受搭便車，「如果非會員也享有同等福利，我要辭職、把頭剃下來。」但包括王浩嘉在內的溫和派，則傾向先透過內部溝通，深怕這時候若發生劇烈衝突，將導致好不容易開啓勞資雙方的協商大門關閉。

烽煙四起 申請不當勞動行為裁決

最後在理監事會權衡下，決定由王浩嘉代表工會，親自送信到富邦大董蔡明忠辦公室，表達嚴重抗議。第2天，工會就接到證券公司總經理打電話致歉，並承諾要求副總經理在晨會廣播中澄清，「晨會廣播事件」才宣告落幕。

然而，晨會廣播事件已然埋下衝突，勞資雙方前前後後歷經近10次協商會議，由於進度緩慢，部分會員已顯露不耐與質疑，2014年2月第9次會議後，公司一反常態，會議紀錄延遲到5月才完成，「他們已經開始在拖了，一直推拖說再請示，越到後面就是要談一開始擱置的那幾條，所以越來越拖...」。當年度5月份舉行的會員代表大會也針對此事討論做出決議，最晚等到10月，如果屆時仍未簽訂團體協約，工會必須採取激烈手段，向勞動部申請不當勞動行為裁決。

不當勞動行為裁決

由於司法判決程序通常過於冗長，為了保障勞工的勞動三權（團結、協商、爭議權），當勞工 / 工會遭受公司打壓（如不合理調職、減薪等）或拒絕協商，可以向勞動部申請的行政裁決管道。





2015年3月16日，歷經2年7個月的協商，富邦金融控股公司集團工會替富邦證券簽下團體協約。左5為理事長王浩嘉、左6為時任富邦證券董事長許仁壽。

接著等到2014年8月，已超過半年時間還尚未敲定下次協商會議日期，眼看特休假未休完、合併案員工處置方法、禁止搭便車條款3項條文仍擱置未談，公司雖通知工會近期將重啟協商，但態度依然消極被動，此時工會已在籌算，按原計畫在10月底向勞動部提出不當勞動行為裁決。豈料，富邦創辦人蔡萬才於10月中旬驟逝，工會理監事會針對是否依照既定時程送裁決一事產生歧異，鷹派幹部早就按耐不住，想跟公司硬幹到底，但鴿派幹部則顧及人情，希望能暫緩送件。

理事吳曉文表示，當時公司遲遲不肯簽署團體協約，幹部們面對會員質問都相當為難，承受不少壓力，「有理事主張一定要讓公司難看，工會才不會讓人看笑話。」但最後仍是溫和的鴿派獲勝，遲至12月才真正遞出不當勞動行為裁決的申請。

當申請送出，顧及外界觀感的富邦金控集團資方，火速發文允諾工會在隔年3月一定會簽署團體協約，並要求工會向勞動部撤案，經工會理監事、協商代表討論後，工會同意撤案。在2015年3月16日勞資相互攻防了2年7個月後，富邦金控集團與工會終於簽下團體協約，成為金控界簽署團體協約的首例。有了前例依循，隔年產險、期貨公司的團體協約也跟進簽訂完成。

工會堅持守護勞權，多次獲得優良工會表揚。



道阻且長 堅守工會價值

(攝影 / 黃耀農)

有了全臺跑透透的基礎，工會從傾聽全臺各分公司基層員工意見裡，整理出證券、產險公司勞動現場的幾項議題，包括下班時間提前、員工午餐津貼、證券公司業務人員底薪過低、產險公司人力不足、加班與特休假等。在創會之初，為增加工會能見度，工會不斷主動發動議題，向資方訴求改善勞動條件，因大部分議案不是一蹴可及，但工會透過正式發文、向外宣講等手段，隨時讓會員知道工會正在爭取甚麼。

工會首先搶下來的第一座灘頭堡，是爭取證券公司員工提早下班。王浩嘉表示，證券業為了應付早上9點開盤，上下班時間是早上8點到下午5點，但實際上中午1點半就已收盤，「何必強留員工在公司浪費水電？」。工會在爭取讓證券公司員工提前到4點半下班時，曾被外界譏諷，認為許多證券公司員工實際上2點多、3點，就能以拜訪客戶為由離開公司，爭取4點半下班根本沒



(攝影 / 黃耀農)

富邦金融控股公司集團工會特別制定的會員禮物。

有實質助益。「我就跟員工講，如果4點半就下班，要出去不用偷偷摸摸找理由，且證券業未來經營走向可能有所變動，能爭取起來的就先爭取。」對公司的說法則是，若上班時間，員工已在外趴趴走，在這段工作時間範圍內，員工遇到問題誰要承擔？提早下班對公司毫無損失，更何況還能省水電費用。

王浩嘉講述到，果然後來證券業大環境不好，現在證券公司員工收盤後，被要求留下來進行專業訓練，學習產險、銀行端產品的跨售服務，無法再像過去自由運用時間，「沒辦法2、3點就走，但還是可以維持4點半離開，當初工會如果沒爭取，到5點還是在公司指揮監督時間之內，不讓你走就不能走。」

再來則是調薪案，因證券公司業務單位的薪資是浮動的，倚賴的是獎金制，但當時證券業已逐漸式微，業績獎金早不如前，全臺分公司跑一輪下來，員工最常反映的是薪資多年未調整的問題。

替證券發聲 爭取調高底薪

工會向證券總公司建議21個薪資級距可先從前面3個最低的開始調，眼看公司態度閃避未明，王浩嘉軟硬兼施，「我就跟公司講，底薪1萬8千元低於基本工資，違法了，勢必談」直到2014年2月，適逢證券公司新任董事長上任，工會幹部群逕直衝入董事長辦公室遞意見書後，才獲得公司明確答覆。

「證券公司營業人員底薪從1萬8變成2萬1起跳，工會不就有業績了嗎？一個月只繳100塊工會會費，工會幫忙爭取一個月調薪加3,000塊，投資100塊拿3,000塊回來，哪支股票獲利會比這個高？」

另外，原本富邦金控集團旗下所有子公司員工享有的每月1,800元午餐津貼，也在2015年4月調高為2,400元。王浩嘉說工會成立沒多久，就向公司提出金控集團全體工會會員提高員工午餐津貼之訴求，但公司以成本負擔太大為由推託，時隔3年後，在物價高漲的大環境影響下，公司代表在工會的會員代表大會上宣布調整津貼。

不過，尷尬的是，由於禁止搭便車條款最終沒有談攏，由工會提出的午餐津貼調高案，最終是金控集團旗下子公司全體員工共享，這無疑給工會一記響亮的巴掌。工會曾一度向北市勞動局申請勞資爭議調解，即便團體協約已簽定，但未有任何一條條文明訂是否禁止搭便車，工會主張團體協約內容有模糊的詮釋空

勞資爭議調解

當勞資雙方產生爭議，無法透過公司內部協調機制達成共識，可向勞務提供地的勞動（工）局申請調解，由公正第三方協助雙方談出解決方案。





禁止搭便車條款

意指非工會會員，不得享有工會所爭取之福利，例如工會所爭取調高薪資、營養午餐津貼等。

間，因此福利仍應該只有會員獨享。可惜最終工會的訴求不了了之，公司仍執意全體員工適用。

工會限定 「團結、協商、爭議」

王浩嘉坦言，沒能爭取到禁止搭便車條款，這是他心中最大的痛，也對幹部造成莫大的衝擊，常有會員打電話過來抱怨，「理事長，我旁邊那個同事不是會員，但工會爭取的東西他也有？」面對現實困境，工會只能放眼其他議題，不可能為此停下腳步，王浩嘉還是老話一句，即「團結、協商、爭議」，當會員認同工會，賦予工會更多力量，工會才更有立場爭取更多權益，若沒有眾多會員的支持，更不可能成事。

「到底我要不要掘井給別人去喝水，或者我乾脆甚麼都不要做？」面對會員不平地質問時，王浩嘉也會反問會員，「他們沒繳會費、沒為團體貢獻，卻自私自利地搭便車，你會有甚麼感覺？你願意讓人覺得你是一個搭便車的人嗎？」吳曉文也提及，當午餐津貼全體調高時，繳費的工會會員處處被人譏笑為傻子，「但沒有我們這群笨蛋出來爭取，大家領得到好處嗎？」

工會從來都不是省油的燈，不會純然當個被占便宜的笨蛋，王浩嘉更是自有一套「會員限定」的操作手法，讓非會員想搭個便車，有時候也未必上得了車。以員工優離、優退為例，由於公司每年預算額度固定，如果每個人都核准的話會超出預算，所以並不是每個人都能通過申請，「但工會會員每個都能過，因為工會都會特地拜託總公司核准，不是會員我就沒立場幫忙說話。」

2019年3月27日富邦金控集團工會第3屆第1次會員代表大會。



展望未來 勞動意識開枝散葉

(攝影 / 黃耀農)

因為早在2015年完成簽訂好團體協約時，即建立起明確的勞資協商機制，當2016年底立法院三讀通過勞動基準法修正，包括一例一休的部分條文，隔日，工會即刻發文公司，要求公司針對特休假未休完、特休假計算方式等細項進行討論。王浩嘉說，事前工會幹部就開會進行沙盤推演，丟出5大議題，安排發言順序，也預測公司如何回應，工會這時要抓緊時間，迅速補開第2槍，他也不諱言，有些議題是混淆資方的假議題，事實上工會幹部老早就討論好底線，包括哪一案要全贏，哪一案可以放水。

以如何預先排定特休為例，假設員工A有30天特休假，公司要求員工要事先排好30天特休假的日期，「我跟公司講，今天我不是神，我怎麼知道哪天有沒有事，要怎麼預排特休假？」因工會接獲一名女性員工反映，早上孩子臨時生病需要請特休假，主管卻以當天沒有事先排假為理由，不準請特休假，要求該名員工以其他假別請假。工會直接向公司反映此事後，雙方決議各退一



(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

富邦金融控股公司集團工會幹部來自銀行、證券、產險公司，在理事長的培植下，如今都已能獨當一面。



(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

參加 2017 年 12 月 23 日反勞基法修惡大遊行。

步，讓員工在年初預排半數特休假，剩下半數特休假則隨時自主排定；並且，若當年特休假無法如期休完，可依法折算工資。

協商會議僅討論了3小時就拍板定案，連公司代表都感到意外，打過團體協約這仗後，可明顯感受到集團內部勞資雙方已建立一套協商模式的默契，而工會幹部也練就一身討價還價的功力。王浩嘉當年成立金控集團工會的初衷，就是想替還沒有工會的子公司建立正式的發聲管道，在確認證券、產險、期貨子公司已分別跟資方建立對等的協商橋樑後，「明年就要讓它們自己的工會慢慢成形。」

至於金控集團工會未來何去何從？王浩嘉則表示，金控集團工會的定位是各子公司工會的保護傘，金控集團工會為統籌大方向的決策者，而實際運作則交由各子公司工會自行執行、打拼，各子公司組織內部發生的勞資爭議，也由子公司工會處理，只有當發生共同議題需要整合時，再由金控集團工會出面就好。「我們這邊就純粹做撥款的工作就好了。」作為散播勞權意識的根基，最終開枝散葉，成為子公司工會茁壯的養分，這才是金控集團工會存在的目的。