

【目錄】

沒錯，你需要工會！

第1章 你需要工會的保護

第2章 工會真有力

第3章 一個工會的誕生

第4章 大家做伙一起來

附錄 1：你不可不知的 10 個勞工權益問題

附錄 2：勞工權益諮詢管道

附錄 3：全國金融業工會聯合總會簡介

再版序言

這本有關工會組織概念的手冊得以再版，是兩個因素的促成，一是永豐銀行工會慨然捐出版權，同意本會可以修改編輯，讓更多金融業勞工透過閱讀裡面深入淺出的內容，獲知更多工會行使「集體勞動三權」、保障個別勞工權益的實務經驗；二是富邦金控集團工會於 2011 年勞動節當天成立之後，透過在公司內部舉辦說明會以招募會員時，不少員工反映如果有份介紹工會如何保護勞工的簡要說明資料，在傳播工會理念的時候將有事半功倍的效果。

於是，本會開始動手改寫這本原先只是流傳於永豐銀行工會人手 1 本的手冊。

當時這本手冊是「台北國際商業銀行工會」與「建華銀行工會」（兩工會後來合併為永豐銀行工會）共同策劃出版、由夏傳位先生執筆而成，主要是不願意見到兩家銀行合併之後，因為企業文化截然不同，兩邊員工各為其主、爾虞我詐，甚至勞勞相爭的惡鬥戲碼，在自家公司內部上演；以及期待新的企業經營團隊能夠善待雙方基層員工，以最大包容與耐心，對待來自四面八方的所有行員。進而在兩家工會順利合併之後，由工會扮演員工利益的代言人及輿情反應機構，透過由下而上的整合，有效化解民怨，凝聚向心力，找出金控合併潮下最佳的生存之道。

永豐銀行工會強調，勞工如果可以團結一致，覺醒而非沉默，透過「集體意識」的行動，堅定支持工會、配合工會行動，以改善不合理的管理制度、提升及保障勞動權益，絕對會比個別勞工只求「獨善其身」來得安全、有力量，大老闆也絕對不敢輕忽員工的心聲及訴求。

誠哉斯言！這本手冊可以順利付梓，要鄭重感謝永豐銀行工會前、後任理事長鍾馥吉先生及鄭貴榮先生的支持再版，以及原作者夏傳位先生簡潔流暢的文筆，讓本會的再版編輯過程省時省力許多；本會更希望這本手冊的再版，可以達到以下幾個效果：

- 一、勞工願意認同、支持工會，並且相信集體行動的力量，可以改變、解決現狀的不滿及問題。
- 二、工會得以健全運作發展，真正成為勞方的代言人，不僅改善勞動條件及員工權益，而且促進勞資雙方理性的溝通與對話，打造一個公平、有尊嚴的工作環境，讓員工能夠於此安身立命，企業得以永續發展。
- 三、當更多工會因此成立、茁壯之後，可以聯合壯大，形成一股動見觀瞻的社會

進步力量，影響國家的政策、制度及修法，引領台灣社會前進成長，而不是保守躊躇。

全國金融業工會聯合總會

理事長林萬福

副理事長賴萬枝、王得權

監事會召集人林興隆

暨全體理、監事

2012年10月

第 1 章 你需要工會的保護

你可能從來不知道「工會」是什麼東西，可能對「工會」印象不佳，覺得那是一群工作效率差、升遷無望的「叛黨」搗蛋作亂的地方；像你這樣循規蹈矩、年輕有為、又受長官器重的人，不會去接觸這種「叛亂組織」。但不管過去你怎麼認為，事實證明，在金控合併潮流的沖刷之下，有一天你會突然覺得，工會確實有存在必要，你渴望有一個工會來保護你！

我們先來看看銀行業這 10 年來的發展趨勢，或許會讓你心頭一驚，唏噓不已：

■銀行併購「瘋」行，工作朝不保夕

這是有血淋淋的數字紀錄為證：

- 台新銀行併大安銀行，原大安銀行 1,300 多人，已經走掉 1,100 多人。
- 國泰金控併世華銀行，原世華銀行 4,000 人，當時離開將近 400 人。
- 富邦金控併台北銀行，原台北銀行 3,600 人，離開超過一半的人數。
- 中國信託併萬通銀行，原萬通銀行 1,400 人，走掉 800 人以上。
- 玉山金控併高雄企銀，原高雄企銀 800 人，陸續走掉約 650 人。
- 聯邦銀行併中興銀行，原中興銀行 800 人，合併之後離開約 400 人。
- 花旗銀行併華僑銀行，原華僑銀行 2,000 多人，目前留任員工已經所剩無幾。

大安銀行員工自救會成員這麼說：「以前人家說銀行是金飯碗，再來說是鐵飯碗，後來又變成瓷碗…；我們自己則說是保麗龍碗，用完就丟了，很多在銀行上班的人都有這種深刻體驗。就像我們以前在電視上看到人家抗爭，覺得很遙遠，從沒想到自己有一天也會走上這一條路。」

■工作壓力超大，工時超長

一位銀行襄理每天晚上加班，每次回家之後，寶貝女兒都已經睡著了，父女長期沒有互動，他的最大心願居然是：能夠正常跟女兒吃頓飯，說故事哄女兒上床睡覺。多麼卑微的願望！

銀行員除了傳統銀行業務之外，還要拉保險、基金、信用卡等等。為了生存，

不得不蠟燭兩頭燒，白天上班，晚上還要 K 書，考各式各樣的證照，犧牲家庭生活。

■ 新人取代舊人，薪水直直落

現在銀行隨時都在招募新人進來，每個月拿兩萬多元，做一輩子都是這個錢，永遠也沒有升遷；另一方面，老闆又逼迫 40 多歲、有一定年資的資深行員去做銷售，達不到業績就走路。老闆為了節省成本，讓勞工彼此之間競爭汰換，導致新人沒有未來，老鳥也沒有保障。

■ 合併風潮下，隨人顧性命

不要期待合併之後，銀行高階主管會保障基層行員的工作權。因為在合併的過程中，高階主管的利益跟一般行員是不一致的。高階主管透過促成併購過程順利進行，往往能換得更上一層樓的機會，至於併購過程是否對基層行員公平，根本不在他們的考量範圍。譬如，前台北銀行總經理丁予康協助賣掉台北銀行之後，高升台北富邦銀行首任總經理（幾年前已轉任某家由私募基金入主的銀行董事長），但台北銀行行員卻含恨走掉一半以上；原世華銀行董事長汪國華在世華銀行售出之後，還是繼續擔任國泰世華銀行董事長，但國泰金控向世華銀行員工保證兩年內不裁員、不更改薪資福利的承諾卻一一跳票，連升遷的機會也屈居下風，難怪有世華銀行行員大嘆：「虧我們世華還是存續銀行，真是可悲。」

金控合併是一個充滿權力分配與爭奪的過程，有能力的人不一定會受重用，要看你是主併銀行的員工，還是被併銀行的員工。南遷北調、做不熟悉的業務、薪資福利縮水、業績額度愈掛愈重、強迫優離優退都是家常便飯，身在其中的你，時時刻刻都沒有安全感。

說來真悲觀，許多銀行員乾脆選擇轉業，但轉業也沒有想像中的容易。銀行員最好的自保辦法，就是團結起來，組織（或加入）工會，以集體力量來保障每個人的權益。

你或許會懷疑：「工會真的有效嗎？」以下我們舉出很多真實的例子來比較有工會和沒有工會的差別。

第 2 章 工會真有力

有工會保護和沒有工會保護的差別有多大，讓我們來看幾個活生生的例子：

■ 案例 1：台新銀行合併大安銀行

大安銀行沒有工會監督資方，大老闆將銀行賣掉，員工還被蒙在鼓裡，等到第二天看報紙才知道。更有甚者，大安銀行董事會讓高階主管辦理優退，先領優渥的退職金，還可以轉檯至台新銀行繼續工作；但基層員工連國家法律規定的資遣費都領不到。兩百多名大安銀行行員忍無可忍，在當時的「銀行員工會全國聯合會」（現已更名為「全國金融業工會聯合總會」）協助下，組織自救會抗爭，才爭回他們應有的權益。

但是，那些轉任至台新銀行工作的前大安銀行行員，仍然沒有工會保護他們，替他們的權益說話。這些人自生自滅，最後陸續陣亡離開……

■ 案例 2：富邦金控合併台北銀行

台北銀行原本有強勢的工會。但北銀資方為了破解工會杯葛合併案，找藉口開除當時的工會常務理事黃玉炎（也是該工會的創會理事長），以掃除合併障礙¹。北銀工會群龍無首，頓時陷入混亂，無力扛起保護員工的重責大任，資方則趁機加速合併進程。由於合併過程草率粗糙，未納入員工聲音，忽略員工感受，致使員工對未來充滿不安全感，高達 1,500 名北銀員工紛紛離開，表達對於合併案的不信任。

北銀工會渡過混亂期之後，選出新任工會幹部，才逐漸站穩腳步，轉型成為台北富邦銀行工會。在合併後的職級與薪資結構調整方案中，工會成功捍衛原台北銀行行員的薪資不變，並促使資方提升原富邦銀行行員的薪資，以拉齊兩方的差距；工會並擴大招收原富邦銀行的工會會員，目前已經逾 4,200 人。富邦金控資方後來體認到工會是抒發員工心聲與保障員工權益的重要組織，對於「合併後的人事整合」可以發揮重要貢獻，採取寬容、默許的態度，目前台北富邦銀行已經渡過合併初期的嚴重人事不安，進入穩定期，而工會的角色則功不可沒。

新《工會法》修正實施之後，允許金控工會可以合法成立，已卸下台北富邦

¹ 後來黃玉炎透過司法途徑爭取回復工作權，官司三審定讞，判決黃玉炎勝訴；目前黃玉炎已升任台北富邦銀行經理。

銀行工會理事長的王得權隨即著手籌組「富邦金控集團工會」，經過努力奔走，於各營業據點舉辦員工說明會，目前也有很好的組織成果，金控內部證券及產險端的員工紛紛認同支持並加入工會，為日後工會欲透過集體協商，向資方爭取更佳勞動條件的目標，奠定良好的基礎及實力。

■ 案例 3：合作金庫合併農民銀行

由於合庫工會的堅持及爭取，2005 年合庫民營化前夕，勞資雙方終於簽訂團體協約，落實資方保障員工權益的承諾。

工會提出簽訂團體協約的訴求，主要就是為了因應民營化及金融購併可能引發工作權不保的危機，以及強調勞方參與協商的精神；經過 4 個月時間、勞資雙方 8 次協商，以及透過立法委員協調財政部國庫署出面，終於逼使資方在民營化前簽約。這份團體協約有幾個特點：

- 各項專業人才之招募，會員具相同專業資格者，將優先任用（第 5 條）。
- 因購併而資遣，其計劃應事先與工會協調，經雙方同意後辦理，優惠補償最高 350 萬元（第 7 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（第 11 條）。
- 在協約中多處強調會員獨有之申訴權（如第 11 條、第 14 條、第 16 條等）。
- 明確規定資方有《勞動基準法》第 11 條、第 12 條而終止勞動契約時，應通知工會。涉及所任工作不能勝任，被終止契約向工會提出申訴，得提勞資會議討論（第 14、15 條）。
- 女性員工分娩前，給產前假 8 日、安胎假 7 日（第 33 條）。
- 工作 20 年以上得自請退休（第 40 條）。
- 資方修定工作規則時，應經雙方協商同意（第 54 條）。

之後，合作金庫與農民銀行於 2006 年 5 月 1 日完成合併，雖然產生相當多有關升遷、合併後遺症、待遇、獎金、紅利、管理…等問題，但在合庫、農銀兩家銀行工會確立「一旦被財閥併購萬事空」的共同目標之後，工會朝向爭取勞工董事席次、健全內部組織運作等方向前進；之後兩家工會也順利完成合併，在「反財閥」的共識之下，工會繼續厚植實力、茁壯成長，已躍升為全國金融業工會聯合總會的主力。

■ 案例 4：渣打銀行合併新竹商銀

2006 年 9 月底，渣打銀行以公開收購股權的方式，併購已有 50 幾年歷史的新竹國際商銀，在消息見報後才驚覺銀行被賣掉的員工，心情驚惶不安可想而知，隨即在當時仍稱「銀行員工會全國聯合會」的全國金融業工會聯合總會協助之下，也在當年年底成立工會以為因應，並提出「我要工會！我要結清年資！我要團體協約！」的訴求，第 1 次為爭取自己的權益勇敢發聲。

新竹商銀員工當時普遍認為是被竹商銀大股東「黑箱作業」出賣，因為這樁併購案有關員工權益的具體承諾付之闕如；工會經歷一波三折合法成立之後，新雇主完全採取「拖」字訣，工會任何訴求均無法獲得資方正面、善意的回應，忍無可忍之下，工會展開一連串陳情抗議活動，爭取社會輿論支持。直到工會召開會員大會，通過罷工投票、取得合法罷工權之後，資方態度才有所轉變，不再爭執工會是否合法、也願意開始與其協商團體協約。

經歷 1 年 5 個多月的協商時間，在工會鏗而不捨努力之下，2009 年 5 月，渣打銀行勞資雙方正式簽訂團體協約，這是第 1 份外商銀行所簽署的團體協約，意義非凡；同時，資方也正式公布優離優退方案並且生效。工會表示，這份團體協約雖然不能滿足所有會員的期望，但實現了工會長久以來堅持「讓留下來的同仁，有尊嚴、有保障；讓要離開的同仁，得到合情合理的補償」的目標。

2012 年 5 月，渣打銀行勞資雙方僅花費 36 天、7 次協商會議，又完成這份團體協約的續約討論，並在 5 月 15 日由新竹市長許明財及全國金融業工會聯合總會等上級工會的見證下締約，顯現渣打銀行的勞資關係更加穩定、成熟，也對其他外商銀行勞資協商有很重要的示範意義。

■ 案例 5：建華金控合併台北國際商業銀行

工會保障有無的差別，在這個案例中最为明顯。當時的台北國際商業銀行工會早就已經與資方簽訂「員工安置計劃」，詳列各項員工權益之內容，而且這些內容「非經工會同意，不得變更」；但建華金控則無隻字片語提及如何處理其子公司員工之權益，員工權益之保障猶如懸浮在風中，飄忽不定，完全取決於資方不可捉摸的意志。

請看「建華金與北商銀股份轉換契約」的規定，其中，建華金控對於該公司的勞資關係有如下聲明：

……建華金控、其子公司及從屬公司未簽訂任何團體協約或與工會為任何協議，亦無任何義務與工會協商簽署團體協約或協議……。(5.15)

反之，在同一份契約書中，關於北商銀的部分如此寫：

……除依北商銀董事會於民國九十四年四月二十二日核准實施之「台北國際商業銀行成立金控、合併或股份全部轉讓時員工權益保障處理準則」之規定，將於董事會通過之員工安置計畫及其他依該處理準則應與產業工會進行之協商外，北商銀及其子公司未簽訂任何團體協約或與工會為任何協議，亦無任何義務與工會協商簽署團體協約或協議……。(6.15)

盧正昕執行長當時於《工商時報》(2005/10/25)專訪時說：「合併後不裁員、不減薪、不優退，但是每年位於業績最末 5% 的四百人要強迫淘汰。」但是，他談話中的最後兩點（不優退和強迫淘汰業績 5% 者）則不適用於北商銀。因為北商銀員工有如下保障（摘自北商銀「員工安置計劃」內容）：

- 為利於員工生涯規劃，公司應於（1）加入金控（2）二家子銀行合併時，辦理二次優退、優離專案。優惠對象年資十五年以上者，發 2N+10 個月（N=年資基數）；年資十五年以下、十年以上者，發 2N 個月；年資十年以下者，發 N 個月。
- 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工會協商，經同意後方得辦理。
- 保障員工分紅規定（分配盈餘 15%），非經工會同意，不得變更。
- 保障行員儲蓄存款利率年息 13%，額度 48 萬元，非經工會同意，不得變更。
- 公司欲變更員工的工作條件，須事前與工會協商，經同意後方得變更。
- 公司欲調動員工至其他子公司服務，應先經本人同意，其新單位待遇不得低於原單位。
- 工會得推派代表參加涉及員工權益之各項會議或談判小組，以保障員工權益。

這份合約即使在兩家銀行合併之後，新設／存續公司仍有義務繼受之。「建

華金與北商銀股份轉換契約」即載明：

建華金控應確保北商銀員工（含經理人）之勞動條件及權益應依相關法令及北商銀通行有效之工作規則辦理。（12.13）

上述兩家銀行員工待遇的差別，業已激起建華銀行員工的自主權利意識，積極參與運作建華銀行工會，而逐漸擺脫過去「花瓶工會」的刻板印象。這是一個良性的發展，現在兩家銀行合併改名為永豐銀行之後，這兩家銀行工會也繼之合併為永豐銀行工會，在工會的打拚努力之下，繼續促進勞資雙方理性的溝通與對話，提升公平、有尊嚴的工作環境，讓員工能夠安心發揮所長，既替公司貢獻最大心力，也獲得完整而值得期待的生涯。

第 3 章 一個工會的誕生

工會平常都在做些什麼呢？在企業內部能扮演什麼角色？發揮什麼樣的功能？

目前設有工會的銀行大致如下：永豐銀行、第一銀行、台北富邦銀行、兆豐銀行、合作金庫銀行、台灣企銀、高雄銀行、台中商銀、台灣銀行、土地銀行、彰化銀行、渣打銀行、大台北銀行、中國輸出入銀行、安泰銀行、大眾銀行、陽信銀行、台北九信…等，你可以看出多數是國營銀行或原省屬行庫，成立時間大約都在 1995 年之後。除此之外，證券、保險業工會也在這幾年陸續成立，尤其新《工會法》在 2011 年 5 月 1 日修正實施之後，金控工會也可以合法成立，金融服務業工會的組織發展，邁向茁壯成長的新里程碑。

其中，永豐銀行工會的前身—北商銀工會，可說是銀行員籌組工會的祖師爺，也是民營銀行中少數有工會者，成立於 1989 年 3 月 12 日。

■廢除「女性禁婚條款」，工會初試啼聲

北商銀創立工會的契機很偶然，緣起於兩位襄理下班後在小吃攤前喝酒，抱怨當時銀行的種種不合理措施。跟大多數人一樣，他們也無力改變任何事情，只是純粹抱怨。但這次不同的是，其中一人提出了積極的建議—籌組工會來改變現狀，沒想到這個臨時起意的點子竟然造成了如此深遠的影響。

當時北商銀最受人詬病的制度，即是「女性禁婚條款」，規定女性行員只要結婚，就必須自請辭職。於是，北商銀工會籌組的首要目標，就是幫女性同仁爭取平等的工作權。工會成功爭取之後，很多女性行員就說：「沒想到加入工會帶來這麼多的保障。」

在那個才剛解除戒嚴的年代，籌組工會當然會面臨政府與資方的聯合打壓，當初的發起人個個都籠罩在失去工作的陰影之下。相較起來，現今若要籌組工會，至少政府會依法行政，站在中立的立場「樂觀其成」，資方的不當打壓動作往往不敢過分明目張膽；尤其現在透過《工會法》的「裁決」保障，雇主的種種「不當勞動行為」比較難以得逞。

勞工因為有工會保護，員工感到工作環境變得有尊嚴、有人性了，看到不平的現象或制度比較敢暢所欲言，而工會讓基層的聲音得以被高層重視，因此員工對於公司的忠誠度也提高了。工會也可以依法選舉勞資會議、職工福利委員會、

勞工安全衛生委員會、勞工退休準備金監督委員會等勞方代表，以及推派團體協約協商代表、勞工董事等職務，為所有會員的勞動條件、安全衛生及福利事項等權益把關，甚至與資方締結團體協約、出席董事會參與公司經營管理之決策。

■工會捍衛員工權益，也思考公司永續經營

基本上，工會能做的事情大致可分為 3 類：(1) 福利事項：譬如爭取調薪、員工分紅、持股信託、年終獎金、談判團體協約等；(2) 權利事項：譬如資方行使管理權不當，或違法損害勞工法定權利，如不當解僱、調職、降等、扣薪、工作場所性騷擾等；(3) 有些工會甚至透過逐年編列經費或由員工集資購買自己公司的股票，以自身實力選上董事席次。

工會拿下董事席次之後，更加擁有舉足輕重的影響力。工會在董事會上經常反饋第一線員工的實戰經驗，讓公司能即時更改不合時宜的制度，讓決策能隨時趕上環境變化。工會也參加「考績評議會」與「人事評議會」，確保考績與升遷公平，使得勞資互動模式漸上軌道，雙方既合作，也彼此監督；雙方謹守份際，不做過分要求，工會的實踐已超過單純「要糖吃」的角色扮演，更負責任地去思考「什麼是公司的永續經營」課題。

這即是「產業民主」的精神，其信念在於：企業也如同一個政治城邦，當該城邦內部形成獨裁，所有重大決策都是偏頗的，企業只能利誘子民暫時為其賣力，卻不能得到子民真心為企業的長遠利益奉獻。唯有當員工有權參與企業的重大決策，勞資互相尊重時，透過產業內部的民主機制運作，才有可能尋求勞資雙方共存共榮的最大利益。

第 4 章 大家做伙一起來

這些年來，金融併購的新聞未曾間斷過，但是台灣的工會組織率長期偏低，從諸多合併案例可知，被併購消滅的金融機構（包括銀行、證券、保險、信合社等），所屬員工幾乎都沒有成立工會；在欠缺工會作為集體協商或進行爭議行為的後盾之下，勞工根本難以在合併過程與雇主有平等協商的機會，遑論保障工作權益；最後等到併購浪潮臨頭，或者發現被併之後對員工處置極端不利，才倉促組成「員工自救會」爭取權益或提起訴訟，其結果仍舊難敵大勢底定之後的任何政策決定。

另外，隨著金融業者的競爭日益激烈，動輒「業績至上」的考核管理、未達標就逼退的手段，更加深了員工內心對於工作權不保的恐懼與擔憂。面對無止境的業績壓力、勞動條件日益惡化的問題，個別勞工遭遇各式各樣的勞資爭議，包括工作職務或地點任意調動、雇主片面減薪或降調、銀行要求新進人員簽署限制服務年限或提前離職應賠償違約金的同意書、勞工超時加班沒有加班費…；**很多金融業員工敢怒不敢言，原因很簡單，這些勞工沒有工會組織當靠山，一旦遇到勞資爭議，最後幾乎都是勞工自認倒楣或者自己摸摸鼻子走路。**

■與其忍氣吞聲，不如團結發聲

勞工真的只能這麼無奈嗎？當然不是。成立工會、集體發聲，爭取自主、獨立的「**團結權**」，才有可能稍稍阻遏這一波波併購衍生的離職潮，以及反擊雇主苛待、逼退員工的無情嘴臉。

根據新《工會法》規定，籌組工會的第 1 步就是先找到至少 30 人連署，擔任工會發起人。接著，由發起人召開籌備會，進行各項籌組工會的工作，包括：公開徵求會員、擬定工會章程及預算書、年度工作計劃，並且召開成立大會；最後，要在 30 日內檢具相關文件，向工會會址所在地的勞工局請領登記證書，工會就合法成立了。例如：總行設於台北市的證券公司員工想要籌組工會，只要先找到 30 位以上受僱於這家券商的員工，依照法定籌組程序正式成立工會，並取得台北市政府勞工局發給的登記證書之後，就可以廣邀所有員工加入工會。

如果勞工要在公司內部成立「企業工會」仍有疑慮，但又希望可以工會保護的話，也可以加入於今（2012）年初新成立的「全國金融服務業產業工會」，

這是「全國金融業工會聯合總會」為了因應外在情勢變化，以及擴大工會組織基礎的組織策略，讓工會用最熱忱的心、最有力的協助，為你兩手撐傘，渡過職場難關。工會決議，凡於金融服務業及其周邊相關金融事業工作的勞工，都非常歡迎你加入「全國金融服務業產業工會」這個大家庭，工會的服務及協助事項，主要包括：

- **勞資爭議事件的處理**：工會義務協助勞資爭議事件之處理及有關調解、訴訟事項。
- **勞工法令諮詢的服務**：免費勞動法令諮詢服務。
- **最新的勞動權益消息**：定期收到工會所發布的最新權益消息。
- **知性及康樂聯誼活動**：不定期舉辦各項知性及康樂聯誼活動。

■ 工會當靠山，老闆隻手難遮天

工會正式成立之後，工會幹部就要用心經營工會，讓工會運作步上正軌，創造與雇主協商談判的機會，才能為會員爭取更好的勞動條件。工會可以做的事情很多，例如：

- **會員糾紛或勞資爭議的調處**，工會依法可以出面擔任勞方代理人協助解決問題。
- **運用集體協商的權利**，要求與雇主簽訂團體協約或協商員工權益事項，以保障或提升會員的勞動條件。
- **促進會員的生活福利**，例如由工會出面與特約商店簽訂優惠消費契約，或與職工福利委員會合作舉辦福利活動或勞工教育。
- **金融、勞動政策與法規制定、修改的建議**，例如銀行業於 1997 年 5 月 1 日適用《勞動基準法》，就是很多工會努力爭取的成果。

工會很重要的角色是做為員工利益的代言人與輿情反應機關，能夠將統整過後的員工利益與意見，一致地、完整地反映給資方，同時又能將與資方談判後的結果，帶回給所有員工接受。尤其是金融機構合併過程必定是「摸著石頭過河」，充滿了各式各樣的嘗試與錯誤，誰敢保證組織調整能夠一步到位？誰敢保證改革大公無私，能讓所有員工滿意？這時輿情的迅速向上反應，配合決策者迅速修正方向，才能有效化解民怨，針對各種問題形成更細緻的處理手段，而此由下而上

的整合過程，才是整合成功的關鍵。

其次，工會成立之後，必須要有集體行動的實力，才不會只是「紙老虎」，所以內部要有與會員溝通順暢的管道，例如**製作文宣刊物或發送 e-mail、架設部落格說明工會努力的成果，以及舉辦勞工教育或到各單位巡迴說明會員關心的議題**，以凝聚內部向心力，就是與會員最適當的溝通橋樑；更重要的是，工會應該要讓幹部及會員有參與討論的機會，所以像是職工福利委員會「福利委員」、勞資會議「勞方代表」、團體協約「協商代表」，甚至推派「勞工董事」，都是工會的「分身」，如果能夠順利行使運作，勞工便擁有與資方協議談判的「**協商權**」，就不會輕易發生雇主隻手遮天的問題。

■善用勞工集體爭議的武器

當雇主違反勞動法令、侵犯勞工權益，或無法就未來工作條件與勞工達成協議時，個別勞工及工會可以行使「**爭議權**」向雇主施壓，要求雇主遵守法令或進行勞資協商談判；**爭議權代表的是勞工集體力量的武器，以確保勞動權益不被侵犯。**

勞工若遇上勞資爭議，除了透過工會申訴及協助，也可以直接向當地勞工行政主管機關申請**調解、仲裁或裁決**等勞資爭議處理方式，以解決問題。很多勞資爭議案件，勞工當事人除了循法定的勞資爭議處理程序之外，往往也會同時採取其他爭議手段，例如向民意代表或行政部門陳情、召開控訴記者會、集體街頭遊行等方式，透過輿論媒體向雇主施壓，也訴諸社會大眾支持。

不過，這些方式給雇主的壓力都是比較迂迴、間接的，**資方如果堅持不讓步，勞方可考慮採取其他抗爭手段，像是罷工（strike）、怠工（slowdown）、糾察線（picketing）、抵制或杯葛（boycott）等行動。**國外的工會大多發起罷工直接給雇主壓力，以爭取勞資協商談判空間。

對勞工來說，罷工就是一種相當強烈的手段。一旦勞資爭議發生，勞工如果只能靠著和雇主私下協商、申請勞資爭議調解或仲裁、提起司法訴訟，萬一遇到態度強硬的雇主時，就猶如小蝦米對抗大鯨魚一般束手無策；工會或勞工不得已時，只有採取罷工行動，造成雇主的壓力與損失，才能讓勞資雙方站在平等的基礎上重新開啟協商談判的大門。

總之，工會必須在審慎評估現實社會環境、勞資雙方實力、議題利害關係、爭議訴求主題等條件之後，按照法律相關程序及規定進行，才能為集體爭議行動事先做好萬全準備。

附錄 1：你不可不知的 10 個勞工權益問題

問題 1：公司把員工從北部調到南部，或是從作業部門調到 AO，我可以拒絕嗎？

一般而言，公司有權利調動員工，但必須根據「調職五原則」：

- 一、基於企業經營上所必須；
- 二、不得違反勞動契約；
- 三、對於勞工薪資及其他勞動條件，未做不利之變更；
- 四、調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；
- 五、調動工作地點過遠，雇主應給予必要之協助。

根據上述原則，資方要調動員工，首先要看勞動契約怎麼規定，又勞動契約雖規定服務地點與職務內容由資方依業務需要指定之，但亦不得違反誠實信用與權利濫用禁止原則。

其次，公司將員工從作業人員調至 AO，應先給予必要的訓練與適應時間，使其逐漸上軌道，並確認是否為「體能及技術所可勝任」。倘若該員工於努力一段時間後，仍因新工作與原工作之間差異太大而無法勝任，公司亦應將其調回原職，或另調可勝任之新職。

同理，公司調任員工至遠地，「必要協助」還包括居住、生活適應，以及員工家庭的問題，公司亦應一併考量，真的幫忙員工解決與克服。

倘若員工自認配合調動確有困難之時，可以提出具體理由與公司協商，看是否留任原職。若是公司以解僱威脅員工，員工可依上述「調職五原則」向主管機關（縣市勞工局）申請調解，或是依照《勞動基準法》第 14 條第 6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」，在知悉此情形 30 日內終止契約，並請求雇主給付資遣費。

問題 2：公司可否自行訂定業績底限（如最末 5%），達不到的人就以「無法勝任工作」為理由，要求其自行離職？

雖然《勞動基準法》第 11 條規定：「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，雇主可以終止契約，但上述行為絕對是違法的，員工可以去告公司。什麼叫做「無法勝任工作」？根據最高法院於民國 86 年的判決（台上字第 82 號），有兩個指標：一是「勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者」，

二是「勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者」。

在這個例子中，最末 5% 員工只是達不到資方設定的業績標準而已，不能遽以推論為「客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作」或「主觀上能為而不為，可以做而無意願做」，因為業績表現會受到景氣好壞、公司政策、業務熟悉等因素影響，而呈現每年起伏不定的情形，也跟公司訂定業績標準之嚴苛程度緊密相關。至於所謂「不能勝任工作」則必須確有客觀上不能勝任之情事，例如勞工在工作期間確有脫節脫序之事實，不能維持工作之基本、正常運作，才能合法行使終止權。

況且，即使勞工真的不能勝任工作，公司解僱員工時也必須給付資遣費（或退休金）及預告工資、開立「非自願離職證明書」，不應強迫員工自行離職以規避資遣費或退休金。

問題 3：現在銀行都流行責任制，上下班不打卡，因此晚上工作做不完繼續加班，也不可以申請加班費，這樣是合法的嗎？

當然是不合法。《勞動基準法》第 30 條對於工作時間有明確的規範：「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時」，同時亦規定要有明確的出勤紀錄：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」因此，公司以採責任制為藉口而不打卡，不設出勤紀錄，即已違反《勞動基準法》，若有勞工申訴，主管機關查明屬實之後，得處 2 萬元以上、30 萬元以下罰鍰，並得連續處罰，以及公布事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。

原則上，員工在正常工作時間以外，是沒有勞動義務的；但如果公司有需要，可在法令的範圍內，要求員工加班，當然也必須支付加班費。

法令對於加班時數也規定了上限，公司不可以超時加班。根據《勞動基準法》第 32 條規定，「雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。」換句話說，一天工作 12 個小時、一個月加班 46 小時已經是極限了，超過之後，公司就算願意給再高的加班費也是違法，員工有權利拒絕過勞加班。

《勞動基準法》第 42 條也規定：「勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。」譬如小芬經常加班導致體力不支，或是阿國的小孩晚上突發高燒送醫院急診，此時當然具有「因健康或其他正當理由」可以拒絕加班。如果公司硬要員工加班，依照《勞動基準法》第 77

條可處罰該公司負責人，最高可處 6 個月以下有期徒刑、拘役或併科 30 萬元以下罰金。

另外，銀行業僱用之經理職以上人員，屬於《勞動基準法》第 84 條之 1 所稱的「監督、管理人員或責任制專業人員」，雖不受上述《勞動基準法》關於工作時間的限制，但這並不表示老闆可以任意要求這些人加班。關於經理職以上人員的工作時間、例假、休假，必須由勞資雙方協定，並遵守以下幾個原則：

- 一、必須參考勞基法所訂立的基準。
- 二、必須簽訂書面契約。
- 三、必須報請當地主管機關（縣/市勞工局）核備。
- 四、不得損及勞工的健康及福祉。

問題 4：公司要求我提早到達公司，卻不計算在工作時間內；三不五時要求我在例假日來公司訓練上課，也不給加班費，這樣合法嗎？

這樣做是有問題的。公司認為沒有正式開始對外營業，就不算工作時間開始，所以員工提早到達公司，卻不計算在工作時間內。但是勞委會的解釋卻不同，所謂「工作時間」，指的是「在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。」換句話說，只要是員工上班打卡的那一刻起、或是進公司為每一天的營業做準備開始，直到整理完內部結束，都應該視為工作時間，應併入薪資計算。

另外，任何正常工作時間之外的勞動要求，都要算在工作時間之內。譬如說公司要求提早到辦公室開晨會，或是要求員工於下班時間或假日來公司開會，這段時間當然算工作時間，要給薪水。

但在正常工作時間之外舉行的訓練課程，情況又不同。根據勞委會解釋，公司要求員工參加教育訓練，如係由勞工自由參加，其不參加雇主亦未予以不利待遇、或其訓練內容與勞工工作無直接關連、或不參加訓練亦不對勞工工作之遂行產生具體妨礙，則其訓練時間無庸計入工作時間。因此在正常工作時間之外辦理訓練課程，只要是強制員工參加就該給加班費。

問題 5：我可不可以安排自己的特別休假？如果沒休完，是否可要求老闆發錢？

特別休假是勞工的法定權利，根據《勞動基準法施行細則》第 24 條規定，特別休假的日期應由勞雇雙方協商排定，老闆不能單方面配置員工的特別休假，必須經過員工的同意，員工當然也有提出要求的權利。如果員工於年度終結或終止契約時，仍有未用完的特別休假，公司應折算工資發給員工。

問題 6：主管不適用《勞動基準法》嗎？

在銀行業中，有某些人是被排除在《勞動基準法》的適用範圍之外，其中「銀行業僱用之經理職以上人員」即屬之。這些人與雇主之間的關係，稱為「委任關係」，而非「僱傭關係」，因此不受《勞動基準法》的保護。

這兩者的差別非常大，舉例來說，在《勞動基準法》的保護傘下，雇主要解僱勞工，必須具備法定事由，否則就是違法解僱；雇主要資遣勞工，也必須要給付資遣費；勞工符合退休條件，雇主必須給付退休金；發生職災，雇主必須給付職災補償；而勞退新制實施後，雇主有義務為員工提繳退休金至勞工個人帳戶。

但在「委任關係」之下，是完全沒有上述保障的。根據《民法》第 549 條第 1 項規定：「當事人之任何一方得隨時終止委任契約」，當經理人被解任時，無從以公司不當解僱為由來尋求司法救濟；至於退休金、資遣費、職災補償等其他勞動條件，也不屬於《勞動基準法》所規範的權利義務事項，而是由委任經理人與事業單位之間自行約定。

所以，當公司要升任勞工為經理，法律上的權利義務關係就會大為不同，員工應該事先思考清楚其中利弊得失。雖然委任關係不受《勞動基準法》約束，但也並不表示這些主管級人員的權益毫無保障，而是交由當事人與公司之間自行約定。因此，經理人更要小心保護自身權益，要求與資方簽訂「委任契約」訂明各項權利義務，譬如經理人若與公司之間訂有「委任經理人之退休金給付辦法」，當退休時自得依該規定請求，倘若與公司並無訂立相關之退職金辦法，則當然就沒有退職金的請求權。

問題 7：公司將試用期一再延長，並且不准請假，甚至未屆滿試用期即離職者不發薪水，這些做法合理嗎？

很多人誤以為，沒有通過試用期以前，不算正式員工，因此《勞動基準法》保障的權利也要打折扣。於是老闆扣薪水、不准員工請假都只好忍氣吞聲，這種觀念真是大錯特錯。

有關試用期的設計，是為了讓勞資雙方可以比較彈性處理工作適應的問題，但是許多公司都以為，試用期間無法令約束，其實不然。事實上，勞雇關係的開始，是從員工一進公司提供勞務、接受公司的指揮監督就起算，跟試用期與否無關。即使是試用期的員工，也享有和其他受僱員工一樣的權利，包括勞健保，病假、喪假等請假，當然也包括薪水的請求權。

另外，公司也不可以將新人的試用期一再延長。試用期到底要多長才合理？

勞委會的解釋是「勞資雙方依工作特性，在不違反契約誠信原則下，自由約定合理之試用期」。一般而言，大多數公司的試用期都是以 3 個月為期，如果在試用期內或試用屆滿，公司想終止契約，仍然要發給資遣費。

如果公司在試用期屆滿之後，沒有立即表示不予僱用，仍讓員工繼續工作，就應視為雇主已經正式僱用；也就是說這位勞工就自動成為公司正式員工，不管公司後來又用什麼名義要求延長試用期限，都是不合法的，如果公司要解僱他，必須要有正當理由，並且應給資遣費和預告工資。

問題 8：上下班途中發生意外時，可否算是職業災害？

算職業災害，可以申請勞保的職災醫療給付。《勞動基準法》規定的「職業災害」，並不限於在工作場所發生，依照勞委會目前的認定，包括員工在準備工作的期間，也是老闆該負責的範圍，所以上下班途中發生意外事故，老闆也應該負責；但是也有如下前提：一、在適當時間；二、以適當交通方法；三、在上下班的必經途中；四、事故不是出於員工「私人行為而違反法律」，才能被認定為職業災害。

因此，依照「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」，當員工有下列的嚴重交通違規情節時，不可以視為職災：一、無照駕駛；二、受吊扣期間或吊銷駕照處分駕車；三、經交叉路口闖紅燈；四、闖越平交道；五、酒醉駕車；六、行駛高速公路路肩；七、逆向行駛單行道或跨越雙黃線行駛。

問題 9：如果我檢舉老闆的不法行為，《勞動基準法》是否可以保障我不被非法解僱？

依照《勞動基準法》第 74 條規定，如果員工發現事業單位違法的時候，可以向雇主、主管機關或檢查機構申訴，雇主不可以因員工申訴，而將員工解職、調職或做其他不利的處分。

如果雇主確實對員工做出不利處分，可先向縣市勞工局提出勞資爭議「調解」，依照《勞動基準法》第 79 條規定，可處 2 萬元以上、30 萬元以下罰鍰。若雇主將員工非法解僱，那麼勞工可向法院提出「確認僱傭關係存在」之訴訟，台北市、新北市、高雄市等地方政府都設有「勞工權益基金」，替勞工延聘律師打官司，並代付訴訟費用；日後勞工勝訴，除了可以回復工作之外，資方還必須將打官司期間未付給勞工的薪水加計 5% 利息返還勞工。

問題 10：遇到勞資爭議時，我該如何處理？

一、向工會投訴，由工會代你出面：

工會熟悉相關勞工法令，有固定跟資方溝通的管道，也懂得如何向資方談判和施壓，由工會來維護你的權益，應該是最明智的抉擇。

二、向勞工局檢舉，要求勞動檢查：

這通常發生在資方違背勞工法令，以致侵害勞工權利之時。勞工可匿名或由工會代為出面，要求勞工局派員進行檢查。勞動檢查的項目為：《勞動基準法》規定之事項、勞工安全衛生法令規定之事項，以及其他依勞動法令應辦理之事項。

當勞工局接受申訴之後，會派出勞動檢查員至公司調查。調查員會詢問有關人員，必要時得製作談話紀錄或錄音，要求公司提出必要報告、紀錄、工資清冊及有關文件或作必要之說明。公司或有關人員不得拒絕、規避或妨礙勞動檢查員進行上述檢查任務。

一旦勞動檢查發現公司具體之違法事證，勞工局便可對公司負責人開罰，並要求限期改善。

三、向勞工局提出勞資爭議調解：

這發生在勞資雙方對於各自的權利和義務有不同解釋，發生爭議之時。調解的結論具有法律效力，勞資雙方都有義務遵守。若有任何一方反悔拒不遵守，則另一方可以到法院的民事執行處要求「強制執行」協議內容。

調解若失敗，如果爭議內容屬於「調整事項」（亦即不涉及法律層面所保障的「權利」，而是勞資雙方對某些勞動條件內容，欲作繼續維持或變更所產生的爭議，如調薪、年終獎金加發幾個月，或要求簽團體協約等），這種情形下，工會可採取爭議手段（如罷工）；如果爭議內容屬於「權利事項」（亦即資方涉及違反勞工法令、團體協約或勞動契約中對勞工「權利」的保障），則勞工就只好打官司來解決了。

附錄 2：勞工權益諮詢管道

- ◎全國金融業工會聯合總會、全國金融服務業產業工會
(10668 台北市敦化南路 2 段 92 號 2 樓)
(02) 2325-4852
E-mail:tw.tffu@gmail.com
<http://www.bankunions.org.tw>
- ◎全國產業總工會 (10647 台北市羅斯福路 3 段 177 號 5 樓)
(02) 2363-0980
E-mail:tctu.tw@msa.hinet.net
<http://www.tctu.org.tw>
- ◎台北市產業總工會 (10863 台北市萬大路 184 號 2 樓)
(02) 2339-6172
E-mail:cttu-cttu@umail.hinet.net
<http://www.cttu.org.tw>
- ◎高雄市產業總工會 (80660 高雄市中山三路 132 號 4 樓)
(07) 333-7712
E-mail:kcctu.tw@msa.hinet.net
<http://www.kcctu.org.tw>
- ◎行政院勞工委員會 (10346 台北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓)
(02) 8590-2567 ; 0800-085151
- ◎台北市政府勞工局 (11008 台北市市府路 1 號 5 樓)
(02) 2720-8889
義務律師服務時間：星期三、五下午 14：00-17：00
- ◎新北市政府勞工局 (22001 新北市板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓)
(02) 2960-3456 分機 6528/6529/6530
義務律師服務時間：星期一～星期五下午 14：30-16：30
- ◎高雄市政府勞工局申訴中心 (80669 高雄市鎮中路 6 號)
(07) 812-4613 分機 222～229

義務律師服務時間：星期一、四上午；星期三下午

◎台中市政府勞工局（40701 台中市西屯區台灣大道 3 段 99 號 4 樓）

（04）2228-9111 分機 3305/3306 *無義務律師服務時間

附錄 3：全國金融業工會聯合總會簡介

台灣在 1987 年解嚴之後，由於政府逐步解除對銀行業的管制，以及強力推動金融自由化、國際化的政策，銀行業開始面臨激烈的市場競爭壓力，從業人數也快速增加；另一方面，政治威權體制的結束及《勞資爭議處理法》的修正，銀行員的「勞動三權」也得以合法主張。這些情勢變化，皆使銀行員自覺應該團結起來組織工會，以反抗不合理待遇，爭取自身的權益。

1988 年，銀行員開始籌組工會，並因意識到工會聯合結盟力量的重要性，而於 1991 年經台北市、高雄市、台北縣、桃園縣、苗栗縣、台中市、台南市、花蓮縣、宜蘭縣等 9 個單位發起，依當時的《工會法》第 49 條規定，向行政院勞工委員會登記「銀行員工會全國聯合會」，惟當時勞委會仍以不合時宜的法令予以駁回。本會則秉持務實態度與實體運作的考量，逕於 1993 年 9 月 6 日正式宣布成立。

多年來，在政府不承認本會合法地位的狀況下，本會依然達成「銀行業納入勞基法」等多項歷史性任務，成果斐然。2001 年 1 月 17 日，本會終獲勞委會頒發正式登記證書。隨著組織發展穩健、成熟，近 20 年來會員人數快速增加，會員工會家數亦有顯著成長。

為了擴大工會組織基礎，協助更多金融服務業勞工籌組工會，以及強化本會在政治上的影響力與集體行動的號召力，再於 2011 年 10 月修改工會章程，正式更名為「全國金融業工會聯合總會」；本會目前共有 45 家會員工會，會員總數逾 52,000 人，也是台灣白領階級最具規模的行業別工會聯合組織。

■全國金融業工會聯合總會會員工會簡介

工會名稱	成立日期	聯絡方式
永豐銀行工會	1989/03/12	(02) 2518-9388 # 185
台灣證券交易所工會	1990/03/20	(02) 8101-3830
高雄市台灣銀行工會	1991/04	(07) 251-5131 # 315
第一銀行工會	1995/07/08	(02) 2348-1951
台北富邦銀行工會	1995/09/02	(02) 2828-8173
合作金庫銀行工會	1996/05/04	(02) 2556-8252
臺灣中小企業銀行工會	1996/06/01	(02) 2773-2788
兆豐國際商業銀行工會	1996/06/28	(02) 2563-3156 # 3897
高雄銀行工會	1996/11/19	(07) 556-7544

彰化銀行工會	1997/06/02	(02) 2314-8155
中國輸出入銀行工會	1997/09/17	(02) 2321-0511 # 529
中央存款保險工會	1998/03/21	(02) 2357-3342
大台北銀行工會	1998/12/29	(02) 2557-5151 # 2322
台中銀行工會	1999/03/27	(04) 2224-8498
台灣土地銀行工會	2001/12/07	(02) 2348-3692
明台產物保險工會	2004/10/22	(02) 2772-5678 # 3206
永豐金證券工會	2006/07/28	(02) 2518-9388 # 181
渣打銀行工會	2006/12/22	(03) 515-2121
台北九信工會	2007/11/18	0928-501-609
安泰銀行工會	2008/01/06	0920-951-890
大眾銀行工會	2008/05/08	(07) 715-1699
陽信銀行工會	2008/06/01	0953-072-845
中小企業信用保證基金工會	2010/06/23	(02) 2321-4261 # 365
富邦金控集團工會	2011/05/01	(02) 2828-8173
全國金融服務業產業工會	2012/02/07	(02) 2325-4852
國華人壽工會	2012/07/11	0987-179-479
台中市銀行行員職業工會	1989/03/04	(04) 2485-3280
新北市銀行行員職業工會	1989/06/03	(02) 2325-4852
桃園縣銀行行員職業工會	1990/03/25	(03) 455-7171
花蓮縣銀行行員職業工會	1990/04/07	(03) 835-0151
苗栗縣銀行行員職業工會	1990/04/28	(03) 732-0531
宜蘭縣銀行行員職業工會	1990/06/09	(03) 932-4111
高雄市銀行行員職業工會	1990/07/21	(07) 251-5131
南投縣銀行行員職業工會	1991/03/02	(04) 9223-4141
新竹市銀行行員職業工會	1991/04	(03) 527-7171
屏東縣銀行行員職業工會	1992/11/14	(08) 734-3611
彰化縣銀行行員職業工會	1993/04/07	(04) 9233-2101
台中縣銀行行員職業工會	1993/06/12	(04) 2522-5111
雲林縣銀行行員職業工會	1993/07/17	(05) 532-4311
澎湖縣銀行行員職業工會	1993/07/25	(06) 927-9935
新竹縣銀行行員職業工會	1993/11/20	(03) 594-2751
台東縣銀行行員職業工會	1994/05/11	(08) 923-4201 # 237
嘉義市銀行行員職業工會	1994/06/07	(05) 225-5488
嘉義縣銀行行員職業工會	1994/07/09	(05) 362-0016 # 118
基隆市銀行行員職業工會	1995/04/24	(02) 2423-7171

【版權頁】

沒錯，你需要工會！

原 作：夏傳位

主 編：韓仕賢

協 作：賴萬枝（全國金融業工會聯合總會副理事長）

王得權（富邦金控集團工會理事長）

董雨英（彰化銀行工會常務理事）

管紹君（永豐銀行工會總幹事）

發行人：林萬福

出版者：全國金融業工會聯合總會

10668 台北市敦化南路 2 段 92 號 2 樓

電話：(02) 2325-4852 傳真：(02) 2325-4602

E-mail:tw.tffu@gmail.com

<http://www.bankunions.org.tw>

印 刷：宏廣美術印刷公司

出版日期：2012 年 10 月（二版一刷 5,000 本）

贊助價：新台幣 100 元（團購 20 本以上，每本 50 元）

訂購匯款帳號：3010-51-09188100（彰化銀行城內分行）

戶名：全國金融業工會聯合總會

- 本書出版收入，全數充作工會組織發展之經費。
- 特別感謝永豐銀行工會及原作者夏傳位先生捐贈本書版權。
- 本書如有缺頁、破損、倒裝，請寄回更換。
- 版權所有，翻印必究。

【封底文字】

我們自以為生活在民主、自由的社會，可是大部分的人，在絕大部分的時間中，都活在企業獨裁之下。

隨著金融業競爭激烈，員工面對無止盡的業績壓力，勞動條件也日益惡化，卻是敢怒不敢言；原因很簡單，沒有工會當靠山，一旦遇到勞資爭議，最後幾乎都是勞工自認倒楣或自己摸摸鼻子走路。

這是一種錯誤教育，沒有勞方相對給資方教育，資方就會愈走愈偏。工會正是以維護、提升勞工的工作條件及勞動意識為職志；唯有當勞資雙方互相尊重、平等協商，分享利潤成果，才有可能找到勞資雙方共存共榮的最大利益及共識。