

103 年臺壽企業工會拜會臺灣人壽許董事長 舒博會議記錄

時間:103 年 8 月 25 日 11:00~15:00

地點:臺灣人壽總部大樓會議室

臺灣人壽出席人員:許舒博董事長、林欽森總經理、葉銘志副總經理、林人杰副總經理、莊正旭經理、

黃柏仁經理、陳慶賢資深經理、莊瑞德高級特助

臺壽企業工會出席人員:高劉崑理事長、沈堅理事、葉全理事、王道真理事、蘇耿輝理事、何文娟監事、莊和田會員代表、

莊保霖總幹事

紀錄:楊仁華(本紀錄相關人員發言文字,若有爭議以錄音檔為主)

許董事長:工會的幹部今天能夠來到這裡,沒有錯你們很早就講說要來跟我見個面,因為我 6 月 16 號正式簽署進入董事長室,就開始到各地區去走,讓大家彼此認識一下,也希望能夠把公司穩定下來。穩定下來之後,事實上我有很多事情必須要做,除了我們內部公司的改革治理以外,對外部的包括金管會,包括保險局我們都有很多事情必須要面對,因為整個合併不成以後,事實上我們包括董事會所有的議程,全部在開會之前必須要報金管會,事實上公司治理的這一塊金管會目前相當重視,事實上這段時間也有很多的外部壓力。大家都了解我,我過去都在民意機關,跟民眾和政府之前的協調工作我大概做了快 20 年,所以我始終相信事情沒有 0 跟 1 的,不是極端的,所以很多的事情我們都希望可以理性的去探討,在合理的制度面做改革,當然我當經濟的召集委員,我在跟政府的溝通經常是彼此之前的立場先說明清楚,然後後面再來看怎麼做,有法律的依照法律,沒法律的有所謂的行政裁量,在沒有行政裁量是不是要促進到修法。我想公司的治理也是一樣,我的想法很簡單,就是工會的成立,除了追求員工的福利以外,更希望的也希望工會扮演一個角色,能夠讓公司更茁壯更成長,工會不是跟公司絕對的對立,這樣工會的發展也會受限,對公司的治理也會不好。我上任董事長以來,希望能用更開放的態度來面對所有的員工,所以我上任的時候先走一圈,很多公司的董事長和總經理看到我的時候,都說我壞榜樣,我說跟他們不一樣,我是民意代表出身,本來聽聲音、解決聲音、反應聲音本來就是我的職責,跟我在當理事長(壽險公會)一樣,各公司不一定他的政策是對的,但是如何在各公司之間取得一個公約數,我想工會理事長的工作也是一樣,大公司有大學公司的想法,小公司有小學公司的想法,每家公司都不一樣,但是公會只有一套想法,出去代表公會就只有一套,所以我在帶領保險業這幾年來,我都是秉持這樣子。但是我有一個原則,我想跟我們今天探討的問題一樣,我在公會滿四年,任何一個小組討論出來的任何一個政策送到保險局,不一定會嘉惠到每一個個體、每一個公司,但是不能傷害到任何一個公司,這是這幾年我帶領公會理、監事定下來的原則,因為我不希望訂了政策出來有些人很好,有些人受傷,這不是一個好原則。我定出來的政策某些人很好,某些人不好不壞,那有照顧到某一部分人,那這政策是可以討論的;出來的如果政策某些人很好,某些人受傷,那這政策我們就要再思考。每一個層級都一樣,當然我很樂意,我當民意代表十幾年了,我很樂意和所有工會成員、工會幹部大家一起研討。我也跟公司的林總經理以下幹部講,我一再強調,沒有絕對 0 跟 1 的抉擇,我希望可以在 0 跟 1 之間大家折衷找到一個可以接受的條件,今天我想就先把我的立場與背景先跟各位做個說明。剩下的我們就請理事長繼續。

高理事長:董事長,我們工會成立到今天,大約半年的時間,當初成立這個工會有一個最主要的目標,臺灣人壽 60 年來,業務部隊的成形是在公營時代約民國 77 年,才有真正的業務代表,我個人包括幾位理監事資深同仁,這些同仁大概在 75 年陸陸續續進來,我想先讓您瞭解我們的歷史,早期是一個省營的型態,當初進來大家很快樂,而且一路一直發展,至民國 78 年開始台壽的業務部隊及業績已經發

展起來，我們那時候進來一樣寫報聘書，跟公司的關係是內部代理制，但是有勞保，到民國 87 年民營化之後，朱董進入到公司來，進入到公司之後原制度一直延續到 92 年，之後就把我們制度改變，到今年 103 年，要跟董事長報告，我們成立最主要的目的，剛剛董事長報告您是商業公會，您的會員都是企業，我們會員都是勞方，我們今天來跟公司談，因為公司是資方我們是勞方，基於勞方的立場，跟公司談的就是合約，我們跟公司簽的勞資合約，我們簽了這個合約，我們不像內勤，董事長一定要把這群人和內勤分開，我們簽的這個合約一定要我們做到績效，要招有保險，要做到業績才有設定的利潤，目前公司對應業務單位只有幾項成本，可是這幾項成本公司給了，簽約了卻不給我們，像接下來要談的部分工時，我們簽了工時約一路到現在，沒有給我們工時，我們在公營時代，只是編制人員，一進到公司就給我們勞保，一路到了有健保時期就給我們健保，我們完全都是靠業績，我們沒有領固定的薪水，既然和我們簽了合約，勞動契約是這樣的條件，公司沒有去履行，我們勢必要就勞方的立場爭取我們該擁有的權益。這也要連結上勞基法，目前也是渾沌不明，勞基法在保險業裡面各有各的說詞與角度，我們成立工會希望在對應資方的部分，能夠實質上產生對勞方的保障。實際上在座的在這家公司都待了 20 幾年，拿青春來換經驗都換了快 30 年，我們也有屆齡退休的時候，當我們要退休的時候，我們這些勞方如何跟公司來對應，所以我們才會去在乎，因為是一家老公司，如果是新公司還不會馬上面臨到這些問題，今天來跟董事長拜會，董事長是公會過來的，長期都是資方的代表，我們是勞方的代表，我們就提出幾個議題，讓董事長瞭解一下。

許董事長：是不是就那六個議題？其他理、監事有沒有想先說明的？那就逐步一個一個議題來討論。我還是要強調，在一個公司裡面，我的想法很簡單，雖然我們是資方跟勞方之間不一樣，但是我好幾次到單位去都說這是一個家庭，這個家庭沒有分內人跟外人，我沒有辦法去做這樣的區隔，當然勞方資方本身有不同點，但是這個家庭裡面不能一刀二斷去切割，我就是勞方完全沒有感情的處理，我當一個董事長，我不會用這樣一個方式去處理，勞方就是勞方，資方就是資方，那大家永遠沒完沒了，勞方和資方本來就是要配合要合作，資方賺了錢本來就要回饋，勞方本來就要善盡他的責任，我想大家是可以釐清，沒有說一定要一刀切割，就像老百姓和政府，一樣是一體的，也謝謝高理事長，事實上我的背景跟你們在省的時候有很大的關聯，我爸爸當過省府秘書長，所以台灣人壽的歷史我多少有了解一些，朱董事長在你們來之前有告訴我一些事情，我不會有預設立場完全攤開來去談，但是歷史的產物我沒辦法去改變，例如法令上民國 75 年、87 年、和 103 年的法令，是不一樣的，時代會轉變，制度也會轉變，過去做的制度不完善不是不能改，但是在怎麼樣的環境怎麼樣的配套措施之下，我們來談。

議題一：雙合約衍生出部分工時的問題，一直造成通訊處經營管理無法抹滅的傷害，請公司依照雙合約內容照實發給出勤業務人員自 100 年 1 月迄今部分工時工資。

許董事長：工時過去到現在執行狀況，報告一下。

葉銘志副總經理：在這邊我先做一個說明，應該是 100 年 7 月追溯到 100 年 1 月 1 日開始，當初我們就簽訂的合約上面來講，採一個月 23 天每天一小時的早會，依據當時工時的標準，算得一個月是 2400 元，現在有調了，我們調成 2645 元，依據公布的調整，當初有採一個概念是說，業務員的出差勤管理辦法上面是說我們是採一個補足的概念，他的所得不到一小時的部分工時，我們補足他一個月現在是 2645，出差勤管理辦法上面是有這樣的規範，我們從以前到現在也依據這樣在實施，從 100 年 1 月 1 號開始，我印象當中如果沒錯的話，光這個補薪，一年應該是好幾百萬跑不掉。

葉全:那是不是利用達成的人來補沒達成的人,因為大部分的人都會達成,少數人沒達成,是不是拿達成人的獎金來補?

葉銘志副總經理:這完全不一樣,各位記不記得上次我們來談的時候,有一些我們應該是交由律師或法務相關的,就簽訂的合約讓他們去談,我們是這樣子嘛?

高理事長:跟董事長報告,其實一直以來,我們今天會抓這一塊,因為在法律上我們絕對站得住腳,我們簽訂勞動契約,跟我們簽工時約,怎麼會管我其他的收入?這一小時你該給我就該給我,怎麼會管我其他的收入結合產生了超過了2400元(就不發)?

許董事長:好,請我們的法務就我們的辦法講一下。

陳慶賢資深經理:當初100年改制的時候,業行部有發了一個文,因為它是一個配套性的措施,就是說實施雙合約制度,所以配套了差勤管理實施要點,那部分講得比較清楚,就是一個補充制的概念,原則上就是說不足的地方才會補足你,如果說你已經達到了門檻的話,相對的就不會,實際上落實在業績上增員上便利性的計算,當初合約精神是一個補充制的精神。

高理事長:我們的律師也很直接的告訴我們,公司這樣的設計,我們也有權利不去接受,設計補充制應該回歸到一個重點,我們簽雙合約,所有的出差勤標準以我們現階段勞工局的勞基法是適應在座各位,您是領公司薪水的,這是你們的出差勤辦法。請問工讀生的出差勤,你去看勞基法,我們簽訂工時等同於工讀生,部分工時幾乎都拿來應用在工讀生身上,你請他一天才來一個小時,你拿出差勤管理辦法來管理,如何落實管理?

莊保霖總幹事:不好意思,我補充一下,全省其實有一個觀點,我跟公司簽合約的時候,如果大家記憶深刻的話,我們從7月說要簽,一直到8、9月我們才收齊,各位請看一下這份公文,民國100年11月17號發文,我們7月就簽約,那時候沒有講這一套,我們沒有律師那時也沒有工會,那時全省都很惶恐,還串連說不然大家都不要交,後來被內勤的主管勸說要交,後來都乖乖的交了,可是我們很相信公司說會給我們部分工時,可是我們7月就簽約,您可以回去看我們簽約的日期,在場很多主管當時叫我們簽的,可是這文是11月,天底下有這種事嗎?先跟你簽約了,再改個辦法跟我們說要改成怎麼樣,我想這說不過去!各位可以回去追溯我們簽約的時間,應該沒有人是在看到這份文以後簽的,提醒大家看這個事情。

許董事長:另外一份公文,朱董當時7月31日簽的,那時總經理是洪鴻銘,裡面提到「本辦法先行公告,徵詢各區部主管意見,若一星期內無其他異議,則自動生效。」這後面的差勤辦法,是後面才去寫出來,但是在7月31號的時候,這個辦法朱董事長已經簽通過了,所以不是11月份才作業的,在7月31號朱董事長已經批示一個禮拜有公告,公告過了後假使各區部主管沒有意見就自動生效,我要澄清這點時間點上雖然是11月發文,但是7月31號董事長就已經批示公告了,這修正辦法是因為沒有異議了才去弄出來的,所以有時間上落差,讓總幹事知道一下。我現在不是要跟各位爭辯這些事情,當時的

時空背景我還沒來，所以我早上特別問他們說：「朱董批了這個以後，當時有沒有任何一個區部經理提出異議？」就像剛剛高理事長講的，你們可以不同意這樣的做法，勞工可以不同意這樣的做法，但是有沒有人提出異議？到目前為止我沒有收到相關的提出異議，所以真正的公告是7月31號，他簽完之後一個禮拜公告以後沒有意見就是實行，這是當時的內容，後面這個制定的時間點是在後面，法律不溯既往，總幹事想講的應該是這個，確實是有法律不溯既往，不能說現在是跟我講這樣，後面改了以後說把我以前的推翻掉，但是我現在不曉得說，當時7月31號後，他簽完之後一個禮拜公告以後沒有異議，當時有異議的時候是怎麼處理？還是說有人有異議他還是照常處理？當時的時空背景請各位告訴我一下。

高理事長：這我們很清楚，改雙合約的時候，主導者是莊瑞德（時任副總），幾乎主力是他在處理，為何要改雙合約？告訴我們說因為基於要配合法令，勞動部給壓力，更改這一塊，但是現在去看目前很多保險公司現在也沒有雙合約，也沒有因為法律的問題去更改，像南山也沒有雙合約，現在也活得好好的，雖然他的公司怎麼做，業界大家也還是看得到，我的意思是說，既然改了就好，既然要改，又是改我們的勞動契約，是不是要甲乙（勞資）雙方同意？（許董事長：所以朱董才會批示，那你們有沒有提出意見？）他有沒有詢問到勞方？上面寫的是區部，區部代表的是資方，勞方是誰？沒有欸！好歹也問處經理吧！

沈堅理事：這個其實當時我們跟區部反映這樣是不合理，但是並沒有太多的機會讓我們去做這樣的表示，後來就告訴我們說如果沒有簽的話，對法令上不能夠有所交代，希望我們妥協，簽的當時並沒有告訴我們23天的差勤管理辦法，補足的或是外發的，並沒有說得很清楚，只是告訴我們簽雙合約，為了符合相關法令，至於說後來詳細的公文，在當時是完全沒有看到，我可以很確定這件事情，因為我在公司這麼多年，身家財產都在這間公司。（莊正旭經理：這公文是公告在公司的網路。）公告在哪裡？公司當時的網路不像現在有這麼多（功能），（莊正旭經理：以前還可以發信，現在反而不好用，以前可以發到Note。）這個（11月公文）是後來有的沒有錯，後來發到通訊處，我們看到就傻眼，可是在我們簽雙合約的時候並沒有這個東西，我想表達的是這個意思，董事長剛剛有報告說，之前朱董事長有批，但是那個東西我們看不見，他跟區部提出的要求和問題，我們也看不見，當時區部怎麼回應公司，我們根本不知道，一周的時間對我們來說一晃就過去了，我怎會知道這個星期發生什麼事？因為我也不知道這件事，已經簽了就要照制度走，你就要負責任了。感覺好像是先讓我們簽了，之後再來作手腳，有這種FU，當然我確定公司不是，是因為某些其他因素…（許董事長：我想朱董不會故意去…）不會，當然不會，只是工會裡面的同仁他們會有這樣的反應，好像被騙的感覺，我們今天來當然不是說我們被騙，而是說這件事情應該怎樣處理是最好的。

許董事長：瑞德你報告一下當初的整個（狀況）

莊瑞德高級特助：剛才會長也講得很清楚，就是說在75年77年開始在作內部代理的時候，就有一些勞保一些公共保險支出，所以我們一直從勞保到健保，後來到了勞退這一塊我們都在分公司和總公司繳納，可是到勞退這一塊的時候，基於基本法裡面有退休金提撥這一塊，所以勞退這一塊我們從來沒有提撥，當然這有衍生二個問題：第一個：健保費繳納基礎的問題，我們的基礎和健保局想法不一樣，當時我接到案子的時候是這樣，我從產險回來的時候。第二個就是：勞退基金6%的提撥，是跟健保法連結的，那後來就發覺說，我們提撥健保為何沒提撥勞退？後來又有展業助理小姐的問題，花蓮、宜蘭告到勞動局等等的案子集合在一起，一共三個案子。所以主管官署要求我們，既往的逃脫公款的部分除了補足

外可能還要裁罰，當時有南山的事情，事情更大，我們事情比較小，而且台灣人壽代表台灣，希望我們可以提出解決的方法，當然還有助理納編的問題，所以我們沒辦法去辯白說我們是屬於南山的承攬制度，因為只要有繳納健保，就是屬於所謂的員工，我們都屬於同一體人，只是你屬於作外務的，有外務的獎金，可是通通屬於薪水的部分，所以納薪的基礎要擴充到最大，也是當時我們討論到要納薪到哪個部分，他(政府)認為統統要，只是工作性質的不一樣，當時跟勞保局還有勞退小組幾個主管商量結果是這樣，當然他有些要求，我只是作簡單報告，我只是把當時的問題，讓公司損失到最少，對其他公司或許不是很大的價格，對我們公司來講是很大的天價，還不包含裁罰的利息等等計算，另外參考同業的，有甚麼辦法解決，當時參考三商的基礎去做談判，用所謂的部分工時，這個部分，或許我沒有跟在座的所有的

主管集合討論過，但是我只要有時間到單位應該都有報告說這一個內涵的部分屬於三商的部分，你只要超過部分工時基本門檻的部分就不補了，當時我用 2400 是業界最高的，當然這個高低以我當時職責來講，我是希望大家都賺到錢，沒有人會去動用這個條款，當時是 2000 和 2200，我想不要每次在那調動，所以決定用 2400，當然不希望大家動用到，絕對不是說額外的，當時決定採用部分工時這樣制度的時候，部分工時 2400 的計算來源在哪裡？或是說現在 2645 的計算來源在哪裡？要如何有一套管理制度，當時叫配套，我們也知道你是要來招攬跑業務，不是請大家集合在一起確確實實去做集會，但是我說的處理辦法到要報到勞退去報告，我這樣處理了，我助理納編了，他要求我解決的東西我都解決掉，才不會被追溯既往甚至裁罰，所有才有一套出勤管理辦法，大家出勤早會，那有些主管說有一套出勤辦法要求我們的業專和主管們大家來出勤，也是一個有效的管理工具，剛好這樣配套有一個轉圜，我也可以跟主管官署作報告，把這個事件處理掉，另外來講，如果我額外甚至用其他方式去處理，那大家討論的佣金太低，精算如果要求外加，就不是用補薪的方法一年 600 萬，當時預估是 600 到 1000 萬的水準，是每個月就這種水準，當時有 4500 人，所以以我職責當然希望說以前也跟各位報告說讓一線同仁都有錢賺，那當然就佣金提高啊，可是如果有些成本又加上來，又把佣金的基礎下降，那這個措施我絕對不能採取，其實我接到這個案子的時候，我當時只有二個月處理時間，我運用很多的關係一再的商量從 99 年 9 月一直延到 100 年的 8 月，或許有些非常急促，各位也知道二十多年來歷史的包袱要處理掉，可是主管官署不給我們太多的時間，或許溝通的次數和頻率不是讓大家都充分參與到，跟各位抱歉，可是這裡面有很多講得很清楚的話，大家口風又不緊，到時候另外的承辦單位裁罰出來的錢，可能我們也負擔不起，當時情況大概是這樣。

許董事長：慶賢可不可以再講一下，當然他們可以不接受，但是當初這個整個辦法制訂完以後，11 月份公告下去，法律上可不可以允許這樣子？

陳慶賢資深經理：印象中這個在當初的協調過程中，除了當時莊副總的折衝以後，印象中還有簡碧英不斷的到單位去和諸位溝通，我印象中簡碧英那時候就已經跟大家針對這部分有溝通…

何文娟監事：但是那是溝通在前，是這一份，事後我們到剛剛才知道莊副總報告的是說，部分工時 2400 是因為如果同仁有其他收入的話就不能領這 2400，這是事後才得知的喔，事前就像瑞德副總所講的，當時候聽到宣導的當然認同，因為這邊寫得很清楚，就是能夠約束我們展業人員的差勤管理，很好啊，確實很好啊，可是後來你有補充，是跳票的哦，跟之前我們得知的是有落差的喔，所以我們已經無力乏天了喔！

陳慶賢資深經理：所以那時候碧英有來跟我問這個問題的時候，這個很單純，如果大家都沒有異議的話，就照著合約走下去，那反正基於一個信賴的原則，所以大家在做這些發薪也好發佣也好，業務行政部一直都這樣走下去，就是一個信任的關係。

高理事長：那年改雙合約的時候，舊的契約延續了，事實上因為這個雙合約改變下來，我們之前那個舊的(制度)也是延續下去，也沒有很大幅度的去改變，你為了雙合約要去增加這個案子，立意我們認為也是好啊，可是你現在增加了工時約你不給工時，而以我的其他收入大於工時你不給我，我們不認同是這一塊。

莊瑞德高級特助：會長，主要是說當時處理原則，就剛才你所講的，以符合法令的要求之下，公司不受到裁罰處置，就是照原有承諾的制度走下去，照以往承諾的制度我必須要處理的是原有基本法退休金提撥我必須要作結清，那是最重要的，我才有辦法依據法令的規定去提撥6%，那是主管官署對我們要求的，這個是成本最大的部分，其他的你說有沒有簽，那當然，可是沒有這些法律文件的完備，沒辦法去提撥6%，當然我對同仁來講，我照原有的方式就好，所以補2400部分工時只是說本來就沒這個東西，才會用薪水只要超過最低門檻的話就不補，其實以往沒有這個東西也是沒有啊。

高理事長：簽雙合約是為了6%提撥對不對，應該是說為了勞退的符合法令的問題，拿一個6%來解決我們以前相對提撥無上限，勞退現在提撥有上限，我們以前相對提撥無上限，靠業績做越高可以相對提撥越高，你把我那一塊拿掉，為了簽你這個拿勞退6%，你當初也告訴我這個工時是補的哦，要來補足哦，可是又沒有實施。再來，我們現場大家都在場，為了6%提撥勞退把我們相對提撥的那一塊的離職金，勞退提撥有上限最高到9千，我們以前相對提撥最高到2萬對2萬，你當初自己講為了去彌補我那個損害已經那麼大了，當初的用意是說延續一個制度不變，不變的範圍裡面，你損失了甚麼我補甚麼，離職金是不減的，但是6%提撥拿回來是減的哦；又因為推了二階，你把我斷了一個第七年以後(保單年度)的提撥，那個不減的話，不實施二階的話是不是現在還在發？不是只發以前的哦，我們現在到期的有第七年第八年的(保單)繼續在繳的你還是要發，因為當初就是這筆錢很大，董事長你要知道當初他們不知道怎麼去算的，算了之後發現很大洞，拿雙合約來塘塞(林欽森總經理：應該不是拿雙合約來塘塞，當初的出發點不是這樣…)所以我說制度延續不變，你改變一個雙合約，就我們的道理來講，假如你要改變，都延續是不變的，有誰不同意呢？大家沒有損失啊，可是你改了之後我們的損失點這麼大，你又設了這個所謂的部分工時，也不過一個月讓你多花2千多塊，可是以前我們損失的那個不只2千多吧？總經理你隨便算一算以前那些全部抓抓回來繼續提撥的話，那個不只2400吧？

莊瑞德高級特助：應該這麼講，當然我承認一個制度的實施一定有人會損失，其實這個制度的實施，當時我們就知道法律規定是這樣，不像公營時代那樣好像都可以解決掉的話，那個成本，我們現在勞退提撥的成本，比以往是2倍以上，因為就像剛剛大家所講的，像葉全理事講的，事情看法一體二面，好像做得不好的我拿好的去補貼他，勞退公提的時候，現在提撥6%的時候好壞都得提，base被擴大，因為要用以前的base跟現在的健保繳納的base被擴大，不是我自己定義的，一定要從稅務機關定義的，納稅基礎去定義的，所以那個成本多了12%出來，我當時就說希望儘量能夠保持住當時商品佣酬的基礎原則，所以這一塊增加出來了，後來我說服許副總，沒有再增加上去，這是原有的比較。

林欽淼總經理:跟理事長報告一下,當初我們我們在做這個案子的時候,是洪總有這樣的規劃,基於不溯及既往原則,在99年12月31日以前所招攬的有效契約,第七年以後保費的公提金繼續提撥至118年,所以你們這個部分權益是有確保的。

高理事長:那個地方切掉了喔,開始提撥到118年沒有錯,現在有沒有新的契約保單年度是第七年?(葉銘志副總經理:他說100年1月之後招攬的)100年之後招攬的也到了第七年這些都不列入計算,(林欽淼總經理:我們現在都改成6%提撥了,依照法令提撥了)我就說那個砍掉是大筆錢哦,其實回過頭看南山也沒那麼難過,南山就不信法令嗎?只有台灣人壽要信法令?南山也沒雙合約,就算被裁罰,還是被繼續罰...(葉銘志副總經理:現在只有南山這一家沒有這樣走)

許董事長:南山那個問題,事實上站在公會立場他們不是沒關係,他們已經來找過我很多次,包含他們陸董都找我談過了,他們也要解決這個問題,否則是很大的問題。我想這樣子,這個議題不是不能改,已經從100年到現在這麼多年來了,事實上我也在看這個(公文)裡面,我看到的還有相當的出勤辦法跟請假的流程跟罰則,好像各位沒有照這樣做,現在目前來講包括請假的流程,出勤辦法裡面比如說你們有沒有確時督導,一個月裡面曠職4日以上或者無正當理由連續3日以上嚴格的去考核?(高理事長:沒有發人家工時,我們做這個幹甚麼?我們也不敢做啊!)(林欽淼總經理:我們現在有發,有補工時..)(高理事長:那個做不到!因為你把我們其他的收入納入工時裡面來算,所以我們..)假使說各位真的要要求這樣,我剛剛已經強調,制度不是不能改,改了以後該遵守的是不是大家都要遵守?公司考核是不列入勞基法的,考核歸考核跟勞基法無關,勞基法該給你的一定給你,但是你的行為作法跟業績壓力大家要照制度面來走,不能說還有特殊條款這樣就沒有意思,整個辦法是要一致性的,我剛剛看了一下...

高理事長:其實董事長我還是回應你,公司人力發展到現在,還沒有看到一家保險公司要把人力縮編的,大概都還在放大比較多,所以剛剛董事長講的,該考核其實我們本來做管理的人沒有反對,可是你要不要這樣考核時機不一樣,公權力在公司,所以現在我們幾乎都丟給公司,公司該怎麼樣就怎麼樣我們沒有意見,可是那些考核權跟我們現在的雙合約的工時真的風馬牛不相關,而且拿出勤管理和工時約綁在一起,說實在也比較不厚道,說實在工時約一天才一小時,我們以前公營時代的約從87年改了二階之後,我們業務單位的成本損失,我們都經歷過,到100年增加雙合約之後,我們也認為真的是體恤業務員,把我們當員工看,不然說實在假如現在工時約也沒有了,到底勞資還剩下甚麼?我們要的6%勞退提撥,需不需要業績來做?沒有業績有沒有6%?我們的達成獎金2萬也需要達成60萬業績,一切以業績為基礎才能拿到這些獎金目標,假如都沒有,假如工時也不給我們,那我們之間還剩下甚麼?就像董事長講的,把我們當員工看,我們怎麼把你當老闆看?這麼一點點錢而已哦,一天現場在這裡一個人一個小時才發給115基本工資...

許董事長:所以我才講說,要發這個錢他是不是落實的確實有(出勤)(高理事長:沒有來,也不會要求他發..)要發,也要落實的去考核,你不能說人都沒來,沒有任何紀錄,到目前為止確實有這些紀錄?..

葉銘志副總經理:談到這裡我們就談細一點,這樣下去有些人員,沒有出勤考核會不會通過?會!那

這些人我們可能就要排除掉，就要被考核下來哦，各位都要想好，這個至少一千個以上…

高理事長：這不是我們的問題，我們的單位 OK。

蘇耿輝理事：剛剛董事長提到這種感覺很好，沒有絕對的 0 和 1，如果提到是非真的只有大是大非而已，那董事長也開始談到，如果給的話，那我們其他辦法就照走，這一句話丟出來之前，好像都沒有聽過總公司的主管提到類似：我們想要給，要怎麼來配合，應該是沒有，我們只有在攻防，我們要你給你一直不給，不像董事長說如果可以做我們怎麼做，副總剛剛提到的很好，那些沒有照規定的給不給？當然照規定來講不給，但是從來沒有給我們訊息說我們來做，但是可以怎麼樣來做，這是第一點；第二點，這份公文，你們說有發到單位，上面寫很清楚：所有通訊處，所以沒有人敢說沒有看到，這是我們的事，但是這份公文第二頁提到「工資不予補足」，工會成立之前為甚麼沒有有人在提？我想有，都私底下副總對主管個別提，可是工會一成立為甚麼馬上提出這件事情來？那就表示過去是沒有一個整體性，過去是個別個別談，不代表沒有，工會一成立就提出這個當作第一件事情，工會成立到現在，跟主管接觸了應該二次以上，可是也沒有看到主動的說看要怎麼做，從來都是攻防，沒有說要怎麼做；第三我以為，如果還要再去商確和討論，那請問今天以後，公司應該趕快跳出來說我們可以怎麼做，如果不行，是不是可以廢掉；如果行，我們怎麼做，這樣才是比較合理的，我們已經追了這麼久，表示這半年的時間，仍然是沒有給一個比較正面的回覆，就好像董事長提到的，等一下還有這麼多議題，說真的一個議題就夠了，因為從來沒有一個交集，如果要交集，就請從董事長這一句話開始，沒有出勤的不給，我想從通訊處來講應該當作是合理化，本來就沒有，通訊處有沒有登記？我想應該都有登記，至少我通訊處都有登記出勤，以上。

許董事長：好，我想這樣子，我剛剛已經講說沒有不能改的制度，要改當然大家要把權責、義務跟責任釐清楚，才有一套的管理制度，因為過去公司沒有照這樣做所以我們也沒有照這樣做，很多單位也沒有照這樣去考核也沒有去登錄，這個案子我知道你們也講了很久，我想我們不是要去攻防，沒有意義，站在立場上事實上包括在座的幹部他們也是勞方，不是資方，包括我如果沒有股份的話，我也是勞方不是資方，大家立場上事實上沒有太大…（葉全：經理人是資方，區部經理以上是資方…）…略我想第一個議題，今天我不能馬上給你們肯定答案，但是我同意剛剛蘇耿輝講的可以討論，我可以給但是給的條件是甚麼，大家好好的坐下來討論，我的意思除了工會以外各區部大家一起坐下來談，各區部談完以後要你們簽名，大家都認同將來的考核的狀態之下我們來做調整，我也希望一個公司不要因為這件事情，爭議性那麼大，你說它金額小嗎？也不小，…略，第一個議題，我同意既然合約是這樣講，我們回歸合約的精神，但是其他相關的配套，坐下來好好的討論一下，你們看甚麼時間點把他整理出來，我會讓各區處共同參與，參與完以後大家都沒意見，說改就改。…略…雙方需要多少時間可以擬定一下，就針對這個議題，我現在同意說回歸合約精神去提撥，可是這個提撥是有配套措施的，怎麼提撥大家坐下來，一個月之內可以…略…我想在一個月內，有一個明確的答案給工會，讓工會給所有的會員一個交代，但是我要求各區處的一起坐下來討論出來，然後慶賢你也站在法的立場上，怎麼樣的修正也在法規上符合，長治久安…略…

議題二：請迅速挽回重新建立業務倫理，直轄通訊處的設置以及融通晉陞脫離通訊處亂象已經嚴重影響到代數精神(1. 確實依展業制度晉升，而非暫行辦法 2. 請公司勿內部增員，破壞業務倫理；外設區

回歸母處，有爭議的單位才個案處理）。

討論過程:略

許董事長:剛剛提到的倫理、尊重等等的問題,管理上或是方法上有需要照會的需要商量的,討論一下與母處的串聯性,能不能有幾項規範,在這規範底下必需跟母處報備或是照會。

議題三:業專 B 適法性的問題溝通。

討論過程:略

許董事長:業專 B 納入勞健保是有困難點,因為計算標準無法拿捏,業績無法計算,無法拿捏勞健保用多少去保,變動幅度太大了。制度要說清楚講明白,我們就目前規範檢討後,再次公告週知。

議題四: 通訊處運作多為小型單位是事實,60 萬 C 門檻以目前環境來看確實過高,公司依照政府法令佣金下修(20 修、25 修、終身修)應做調整符合事實,調整成 40 萬 C 即符考核及續佣,並依展措業績下修續佣條件,將各級展業人員佣金業績標準皆以 60 萬 C 調整成 40 萬 C 比例調整。

討論過程:略

王道真理事:通訊處制度門檻 60 萬 C,以目前情況業務單位覺得越做越累,參考同業他們處經理考核發放標準,以相同人力組織去計算,假設沒有差異,同業可以 40 萬合格,為何我們一定要 60 萬合格?既然第一個議題請全省處經理都到,這議題請公司一併解釋,大家都有這個壓力。

- 許董事長:1. 這個部分,依照我的想法,應依照原來的制度,不能因為現在整體上考量,所以全部降下來。可以說有一個過渡時期的做法,但是不能變成一個常態,可以因應當年度狀態去審量門檻。
2. 台壽外勤平均產值較同業為低(約有 1500 人平均產值 400 元/月)
 3. 請(公司主管)計算一下,包括業務人員成本和單位成本一併計算。

議題五:目前公司不走合併,針對內部管理的更新計畫及新人育才招募計畫,以及現有人員的留才計畫為何?

討論過程:略

- 許董事長:1. 為何不合併其中緣由不便公告週知。
2. 當初合併的過程中,工會的成立公司是支持的,為了維護和爭取勞工權益。
 3. 目前已經啟動和各大專院校的培訓計畫、輔導考照。在校培訓作專業上的訓練和實習,分發到績優的單位,津貼等費用由公司負擔。
 4. 留才的部分:牽涉到佣金、業績、和獲利空間等去討論,目前有考量,在成本的控管之下,賞罰兼併實行。除了獎金制度以外,情感因素也很重要。需要時間,到年底結算了之後才有空間。
 5. 請王道真理事與黃柏仁經理建議與討論留才計畫。

議題六:公司商品自認多元化但卻無競爭性,公司無一套標準訂價策略,商品佣金過低與獎勵金標準不一。

討論過程:略

- 許董事長:1. 公司喜歡推動長年期的保單, 穩定性比較好, 但是銷售需要看景氣, 所以定一定佣金比率有困難, 但是可以就重點商品去支持。
2. 商品的多元化, 創新跟研議確實是有壓力, 我們也希望能快點推出。但是一套標準的訂價策略, 包含佣金的部分, 是有困難。
 3. 公司保費收入銀行與展業通路失衡, 需要修正。
 4. 保單的推出是精算的問題, 比照同業只要精算能過就可以推出。

- 何文娟監事:1. 最重要的問題是商品跟不上市場的競爭力。
2. 醫療險商品比起同業差距過大。
 3. 台壽展業部隊很有實力, 但是比較同業的商品與佣酬, 同仁會失去信心與士氣。
 4. 商品的推出速度必須跟得上市場。
 5. 必須有新人主力商品, 否則增員也會有問題。

林欽淼總經理: 佣酬是老問題, 我們也知道要給同仁比較好的佣酬條件, 與商品小組討論後結論佣金提不高的原因是制度裡面有一塊成本考量, 需要通盤修改。

建議一: 請公司研議提供業務專員增員獎金, 增加業專增員的動力。(莊和田會員代表)

建議二: 工會每個月不定時會接到會員申訴, 請公司提供對口窗口聯繫處理。(莊保霖總幹事)

回覆: 申訴問題統一與莊正旭經理聯繫處理。

建議三: 工會後期目標是與公司簽訂團體協約, 這也是政府主管機關勞工局在推動的。請公司能夠與展業部隊承諾, 這家公司絕對不可以成立經代部門或是將商品給經代銷售, 並將此條列入團體協約裡。

(高劉崑理事長)