



銀行公會

The Bankers Association of the Republic of China

會訊 第一〇八期

中華民國 107 年 11 月

發行人 呂桔誠
發行所 中華民國銀行公會
地址 104 台北市德惠街 9 號 3 樓
電話 (02)8596-2229
傳真 (02)8596-2230
創刊 中華民國 90 年 1 月
設計美編 文匯印刷資訊處理有限公司

漫談洗錢防制及打擊資恐國際趨勢

朱成光

KPMG 安侯企業管理股份有限公司執行副總經理

壹、前言

中華民國政府（註一）早在 20 餘年前，洞察洗錢犯罪之危害性，除了參與國際組織艾格蒙聯盟（Egmont Group of Financial Intelligence Units）及成為亞太區洗錢防制組織（Asia/Pacific Group on Money Laundering，簡稱 APG）創始會員國外，也順應國際法遵趨勢，制定「洗錢防制法草案」。依據調查局洗錢防制處紀錄表示，我國洗錢防制法於 1996 年 10 月 23 日經立法院通過，且經總統明令公佈，自 1997 年 4 月 23 日施行。隨後歷經多年實務運作，亦先後於 2003 年、2006 年、2007 年、2008 年、2009 年、2016 年及 2017 年持續修法，以符合國際標準與趨勢，並兼顧實務運作需求。1997 年我國所頒佈之「洗錢防制法」，是亞洲第一部針對洗錢防制的專法，因此，台灣也自然成為亞太地區反洗錢的先驅國家，所以在 2001 年第一輪國家評鑑中，我國也取得相當亮眼的成績。

我國於 2007 年接受第二輪國家評鑑，整體評鑑成績在亞洲地區國家中也屬於不錯成績，然而當時 APG 執行國家評鑑著重的是技術評鑑；所謂的技術

評鑑，係指政府機關在法律、法令與相關行政命令上的設計。儘管我國當年在技術評鑑的整體成績，雖仍屬不差的成績，但是在法令設計上存在兩個法令弱點，一是我國當時沒有專屬的反恐法案，二是對於非金融人士提供金融產品與服務者（Designated Non-Financial Businesses and Professions, DNFBP）管制，雖設有管控但未臻完善。

自第二輪國家評鑑至今（2018 年）已超過十年，且我國成功於 2017 年 7 月在 APG 脫離「過度追蹤報告」。此次能夠於 2017 年脫離 APG 追蹤名單，主要原因是我國自 2016 年起陸續完成許多重要法案修法的議題，例如：資恐防制法、洗錢防制法、刑法中犯罪所得沒收新制及公司法等，其中又以洗錢防制法的大幅修正，及同時推出多項配套的法令、法規與行政命令等最為關鍵。此外，我國明定各項行政命令與法規將 DNFBP 納入洗錢防制法令遵循適用對象，亦是近幾年顯著的法制制度優化的亮點；我國洗錢防制及打擊資恐相關法制亦達到嚴謹並符合國際間洗錢防制法遵潮流趨勢。

隨著國際恐怖攻擊事件層出不窮，國際上對於洗錢防制暨反資恐與經濟制裁之法令遵循趨勢與要



求日趨嚴謹，加上我國於 2018 年進行第三輪的國家評鑑，我國於洗錢防制暨反資恐等相關法令遵循要求的發展也已經進入歷史新頁。然而我國面臨之第三輪國家評鑑係為 APG 改變國家評鑑方法後首個適用的國家，加上此次國家評鑑的挑戰在於執行效能的部份；所謂執行效能係指政府機關推出法令後，以金融機構與 DNFBP 落實執行的程度，作為政府機關推動的執行效能評比成績。因我國調整整體法制的時程較晚，但是在金融機構與 DNFBP 均戮力以赴的態度下，起步雖晚，但先給台灣一個讚！因為我國金融機構已在短短一年多的時間內快速提升 AML/CFT 的相關專業與實務，且正以最正確的方向發展，相較於其它鄰近國家長達 4-5 年以上的法令發展，已經有顯著與最快速的進度與進步。隨著國家評鑑的時間點越來越近，各界機構亦不能掉以輕心，在過去已經建立的良好基礎上，大步邁進持續推動與落實。

本文即就銀行產業於建置及推動洗錢防制暨反資恐法令遵循實務時，能夠同時關注與參考國際上洗錢防制的趨勢，能讓已經發展的洗錢防制遵法架構其完整性、適用性範圍更加寬廣與全面。筆者亦期許透過分享國際趨勢議題能讓金融機構從容設計、發展與導入洗錢防制相關機制，一同為國家洗錢防制工作努力。

貳、FATF 洗錢防制暨打擊資恐之發展趨勢

防制洗錢金融行動工作組織（Financial Action Task Force，簡稱 FATF）在 2018 年初至今陸續頒佈洗錢防制打擊資恐趨勢與方法（註二）的刊物。在刊物中，我們觀察到主要趨勢如下：

- 強調司法機關於洗錢防制與打擊資恐的重要關鍵角色：
這與第三輪國家評鑑中，強調執行效能是一致的方向。在過去幾年國家評鑑關注的方向在於法令制度面的設計，當國家法令制度面趨於成熟完備時，即需強化執行效能上的推動，而推動的其中一項要素，便是司法機關的參與與執法。
- 提醒世界各國於國家角度對於洗錢及資恐風險的

評估與國家報告：

這也是我國於 2018 年 5 月完成國家風險評估報告，展現我國與國際趨勢同步的體現。

- 提供實質受益人資訊揭露作為的強化方向：
我國主管機關早在兩年多前，即要求金融機構強化辨識法人客戶之最終實質受益人（Ultimate Beneficial Owner）作為，這也與國際要求趨勢一致。
- 首次關注專業洗錢者（Professional Money Launderers, PMLs）：
PMLs 透過各種專業操作方法，例如：貿易資融相關之洗錢手法（Trade Based Money Laundering）、地下金融系統、新型態金融平台等商業交易模式，或專業洗錢者利用採購專業服務（例如：律師服務或會計師服務）所衍生的進階洗錢行為；此外該些行為亦可能被職業犯罪組織所利用
- 針對加密貨幣（Crypto Currency）之交易所（註三），FATF 於 2018 年 6 月 12 日宣佈，為因應透過加密貨幣進行洗錢及其它濫用行為活動，FATF 正在研擬並討論監管全球加密貨幣交易所的新方法。

參、加密貨幣與數位通貨

當世界各國強化洗錢防制相關機制後，洗錢方法亦可能從前述趨勢中產生變化。我們可以觀察到，意圖洗錢人士除了透過專業洗錢者遂行洗錢行為外，又或透過新興科技如區塊鏈等進行洗錢不法活動已成為國際上關注的焦點。

加密貨幣（亦稱：數位商品、數位通貨、虛擬貨幣），除了具有貨幣的特性外，同時也具有虛擬商品的特性。從貨幣的角度，以比特幣為例，當比特幣與各國法幣競爭貨幣角色時，除日本外，比特幣被世界各國認為非法定貨幣。因為在 2017 年 4 月，日本政府以「立法規範取代遏阻」，率先全球簽署發佈「支付服務修正法案」，正式宣布比特幣支付合法化後，比特幣在日本流通量大增，使得日本為當前全球比特幣交易大國。加密貨幣，主要基於「信任」因素在市場上流通，所謂信任，其中係因為加

密貨幣建構在區塊鏈網路（加密網路）上，且使用了分散式帳本（Distributed Ledger）技術，使得加密貨幣具有無法偽冒特性，加上隱密無法追蹤的性質，使得潛在使用者信任感大增，進而提升其流通率，但也提升了潛在洗錢風險。以中國為例，在 2017 年 9 月之前，全球最大的加密貨幣交易所與加密貨幣礦場均位於中國境內，而加密貨幣之流通也成為新興洗錢的管道。隨著中國於 2017 年起接受洗錢防制國家評鑑，於 2017 年 9 月頒佈停止中國所有加密貨幣交易的禁令可見一般。

此外，透過區塊鏈及分散式帳本技術，新創者陸續發展出通證（Token）、證券型代幣（Security Token）與功能型代幣（Utility Token）的應用，例如：智慧合約（Smart contract）與智慧票證（Ticket）的應用。在無法偽造的資訊技術前提下，的確是能夠吸引使用者的目光成為創新應用之一。但是其背後風險在於惡意發行者是否透過 STO（Security Token Offering）創造出集資、吸金詐欺的劇本，這樣的風險不在於新興科技上，而是在於惡意人士透過新興科技難以深入瞭解的此時，利用資訊不對稱的機會，讓消費者僅看到利益而無法意識到潛在風險。

從投資的角度來看，通證或是代幣，其基礎科技技術雖然可信賴，但是，對於通證或代幣其最終的標的物，企業於投資前須思考其「履約」的可能性，並評估科技是否有脆弱點，可能遭到人為濫用或資訊不對稱導致企業遭到外部詐欺的可能性。尤其是數位商品（亦即加密貨幣），由於其無法可管的現況，市場價格波動激烈，其風險程度更遠遠高過衍生性金融商品。

加密貨幣本身不帶惡意，但是如果遭到濫用，則可能衍生作為洗錢工具與資恐相關風險，這可從 FATF 與歐盟在 2018 年頒佈的洗錢防制相關指引文件中，均提醒各國政府須對於加密貨幣交易所與加密貨幣強化管控建議中可以得知。

因此，企業因引進新興科技衍生出的新業務型態中，例如：數位商品交易所、P2P 借貸平台、P2P 換匯平台、智慧合約。需留意與評估新形態業務中是否可能被利用作為洗錢管道或避稅方法。對於新興科技與新業務型態，除了需評估既有法令的

遵法性外，尚需額外評估洗錢防制法令遵循的議題，在新業務型態中增列認識你的客戶（Know Your Customer）程序、交易監控程序與異常交易通報程序。

加密貨幣這一類型的吸金或詐欺行為，亦構成洗錢行為之前置犯罪議題，因此，加密貨幣除了本身可作為洗錢工具外，亦可能透過區塊鏈等新興科技演變成洗錢前置犯罪。

肆、歐盟洗錢防制暨打擊資恐之發展

隨著恐怖主義與攻擊活動自美洲地區移轉至歐洲地區，提升了歐盟各國家對於洗錢防制暨打擊資恐的重視程度。歐盟自 2016 年 7 月 26 日頒佈第四號反洗錢指引（the Fourth Anti-Money Laundering Directive, AMLD4）後，再於 2018 年 4 月 19 日頒佈了第五號反洗錢指引（the Fifth Anti-Money Laundering Directive, AMLD5）。回顧第四號反洗錢指引，指引中強調客戶盡職調查（Customer Due Diligence, CDD）重要性，並要求對實質受益人（Beneficial Owners）揭露更多資訊。然而，歐盟各國家對跨國間透過傳統金融系統的金流活動，其監管效率與有效性仍存在進步空間。為了呼應與打擊近期發生於歐盟的恐攻事件，以及 2016 年巴拿馬文件事件中涉及的全球反避稅議題，歐盟推出 AMLD5 以強化新型態洗錢犯罪的管控措施。此外，歐盟也罕見地於國際上首次對虛擬貨幣（Virtual Currency，亦即加密貨幣）被利用作為洗錢工具與管道，提出了相關的建議管控機制。

歐盟 AMLD5 管控方向，茲將重點摘要說明如下：

- 在 KYC 程序要求中擴大適用範圍至稅務顧問服務、租屋仲介、自由貿易港口、藝術品商、電子錢包服務商與虛擬貨幣交易所，並強化實名制的要求。此外，對於法人中，無法識別實質受益人時，應取得該法人組織的高階經理人資訊，並以此資訊註記於法人資訊中。
- 在風險評估與管理要求中，對於歐盟以外的國家，如有國家在實質受益人揭露資訊不良、異常交易資訊通報機制不佳或潛在資助恐怖活動之國家，



金融機構需適當提升在風險評估報告中該國家之風險等級，並規劃與設計更多強化管控的機制；此外，對於預付卡（Prepaid Card）的持有者，於交易監控的金額門檻自 250 歐元降至 150 歐元。

- 再次強調金融機構需向國家金融情報中心（Financial Intelligence Unit, FIU）主動通報任何疑似洗錢與資恐行為之案件。
- 金融機構需就洗錢活動之舉報者 / 吹哨者（Whistleblower）進行保護，包含需要保護其真實身份。
- 工商登記單位需開放公司實質受益人資訊讓公眾查詢；公眾服務機關（Public Authority，非政府機關，但受政府管轄之公共服務機關，例如：電力、水力公司）需能夠查詢不動產持有人資訊，在 2021 年前，需能夠開放至歐盟會員國中的公眾服務機關都能夠跨境查詢。

伍、貿易融資洗錢

FATF（Best Practices 2008）擴大了基於貿易交易方式洗錢與資恐恐怖主義的概念，使得現今 FATF 對其定義為：Trade-based Money Laundering and Financing Terrorism（TBML/FT）係指洗錢者為隱匿資金來源或犯罪所得，透過國際貿易與相關融資活動企圖合法化其非法行為，或資助恐怖份子活動的過程。金融機構於洗錢防制基礎框架發展後，除了需留意當前新興科技帶來之洗錢風險議題外，貿易活動其金流與銀行機構間關係更是密不可分，而隨著全球化經濟發展，貿易活動在複雜性與交易量都呈現巨大成長與變化，銀行產業如何識別貿易活動交易所帶來的風險，將會是當前洗錢防制作為上持續努力發展的方向。貿易活動可能帶來洗錢與資恐風險外，亦存在背信、詐欺或逃漏稅等風險，例如：

- 虛假貿易，沒有實質交易，僅透過偽造憑證，且透過 OBU 帳戶進行資金轉移。
- 真實貿易活動，但操控交易物單價，使其存在價差，操控資金移轉方向以及避稅。
- 真實貿易活動，但交易物與交易單據上記載不同，使其存在價差，操控資金移轉方向以及避稅。
- 真實貿易活動，但交易對手雙方身分無法真實確認，只能取得交易對手之 OBU 銀行帳號，對於背

後實質受益人之身分拒不透露等。

除了以上洗錢、背信與詐欺等風險外，亦需留意有心人士是否透過貿易活動，將物資與受經濟制裁地區進行交易後，透過交易文件之安排，隱匿與經濟制裁地區交易之實。

除了透過 KYC 程序外，在交易監控層面宜思考下列監控情境：

- 資融交易等發票文件重複使用：宜建立資料庫統計資融交易中的發票編號與文件編號，以期偵測貿易交易是否重複使用憑證文件。
- 貨運文件存在異常無法勾稽：建議在審核貿易交易時，需就交易物品、貨運時點及方法、合約、發票、提貨單上物品明細等進行詳細審核，以降低虛假貿易交易或文件之張冠李戴。
- 臨時變更信用狀收款人或票據託收收款人，或委託由無明顯關係之第三人收取款項：建議發生相關情境時，應強化客戶身份識別，針對法人戶，要求提供最終實質受益人之資訊，以降低協助洗錢之可能性。

關於更多貿易融資洗錢監控情境，請參考洗錢防制交易監控態樣中相關說明。

洗錢防制暨打擊資恐是現今全球各國政府最為關注的法令遵循議題之一，金融機構如何在有限資源下，逐步推動執行與落實，縮短遵法作業規劃與建置的時程，是當前最重要的遵法課題。隨著 APG 進行第三輪國家評鑑之實地評鑑活動之際，我國金融機構在 2018 年站穩發展的首先步驟後，參考國際發展趨勢持續精進與優化已是當前關鍵議題。然洗錢防制暨打擊資恐的法遵議題，在實務作為上涉及範圍與程度極廣，受限於篇幅，本文無法逐一說明與涵蓋，筆者僅能就當前（2018 年）所觀察國際上法令遵循趨勢，推薦金融機構於發展相關內部控制與管理時，參考的重點方向，然筆者才疏學淺，疏漏在所難免，懇請讀者海涵。

註一：節錄自調查局洗錢防制處網站 <https://www.mjib.gov.tw/EditPage/?PageID=e21658e0-bde6-475f-884d-f2415a446d02>。

註二：[http://www.fatf-gafi.org/publications/methodsandtrends/?hf=10&b=0&s=desc\(fatf_releasedate\)](http://www.fatf-gafi.org/publications/methodsandtrends/?hf=10&b=0&s=desc(fatf_releasedate))

註三：節錄自 <https://kknews.cc/finance/j4o3531.html>

勞動基準法中應取得工會或勞資會議同意後實施的制度與規定

葉建廷

建業法律事務所主持律師

壹、前言

按勞動基準法（下稱勞基法）中有許多制度與規定需事先取得工會或勞資會議同意後方得實施，其立法理由在於這些制度的形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，宜由集體勞工之參與，透過協商方式，與資方達成妥適方案之共識。如有違反，雇主將會被當地勞工行政主管機關予以行政裁罰。以金融業為例，全國金融業工會聯合總會於 2017 年間，曾根據勞動部網站所連結的各縣市勞工行政主管機關依法公布之裁罰案件資料，經逐筆比對及統計（截至 2017 年 4 月 20 日），金融業最常見的違法態樣前四名分別為：延長工作時間未依規定加給工資（勞基法第 24 條）、延長工作時間超過法令規定（勞基法第 32 條第 2 項）、未依規定置備勞工出勤紀錄（勞基法第 30 條第 5 項）及延長勞工工作時間未經工會或勞資會議同意（勞基法第 32 條第 1 項）（註）。足見仍有部分金融業未經工會或勞資會議同意即延長勞工工作時間而遭裁罰之情形。是以，本文謹就勞基法中應取得工會或勞資會議同意後實施的制度與規定予以說明，俾利相關銀行業者確實遵守。

貳、勞基法中應取得工會或勞資會議同意後實施的制度與規定

依勞基法規定，雇主擬實施「彈性工時制度」、「延長工作時間」、「延長工時上限放寬」、「輪班換班間隔休息時間調整」、「例假七休一彈性放寬」或「女性夜間工作」等制度或規定，應事先徵得工會同意，如事業單位無工會者，始允由勞資會議行使同意權，茲將相關制度說明如下：

一、彈性工時制度

按「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時」、「勞工每七日中應有二

日之休息，其中一日為例假，一日為休息日」勞基法第 30 條第 1 項及第 36 條第 1 項分別定有明文，惟為因應實際需要，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將一定週數（二週、四週或八週）內一日正常工作時間之一部或全部分配至其他工作日。惟對於每日所分配之工作時數及每週之工作總時數仍作適當之限制。且可彈性調整例假或休息日。茲分述如下：

(一)二週彈性工時（勞基法第 30 條第 2 項、第 36 條第 2 項第 1 款）

行政院勞工委員會（即勞動部前身，下稱勞委會）於 92 年 3 月 31 日以勞動 2 字第 0920018071 號函，指定「適用勞動基準法之行業」為適用二週彈性工時之行業，並自 92 年 3 月 31 日起施行。是以，銀行業亦可適用之，其排班原則如下：

1. 雇主得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。每週工作總時數不得超過四十八小時。
2. 勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。

(二)四週彈性工時（勞基法第 30-1 條、第 36 條第 2 項第 3 款）

按勞委會於 86 年 7 月 3 日以（86）台勞動二字第 024885 號函，指定銀行業為適用四週彈性工時之行業，其排班原則如下：

1. 雇主得將四週內正常工作時數，分配於其他工作日，每日分配於其他日時數，不得超過十小時。
2. 當日正常工時達十小時，延長工作時間不得超過二小時。
3. 勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。
4. 女性勞工（除懷孕或親自哺乳者外），於



夜間工作不受不得於午後十時至翌晨六時工作之限制，但雇主應提供必要之安全衛生設施。

(三)八週彈性工時（勞基法第 30 條第 3 項、第 36 條第 2 項第 2 款）

勞委會於 92 年 3 月 31 日以勞動 2 字第 0920018071 號函，指定「經本會指定適用該法第三十條之一之行業」（即指定適用四週彈性工時之行業）為適用八週彈性工時之行業，並自 92 年 3 月 31 日起施行。因銀行業可適用四週彈性工時，是以，銀行業亦可適用八週彈性工時，其排班原則如下：

1. 雇主得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時。每週工作總時數不得超過四十八小時。
2. 勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。

二、延長工作時間

勞基法第 32 條第 1 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」

勞基法施行細則第 20-1 條規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

三、延長工時上限放寬

勞基法第 32 條第 2 項及其施行細則第 22 條第 1 項分別規定：「前項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，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」及「本法第三十二條第二項但書所定每三個月，以每連續三個月為一週期，依曆計算，以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。」是以，各銀行為因應業務之需要，自

可依前揭規定，調整延長工時之上限。

勞基法第 32 條第 3 項及其施行細則第 22-1 條規定，雇主僱用勞工人數在三十人以上（以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數），依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關（為雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣（市）政府）備查。且雇主至遲應於開始實施延長工作時間、變更休息時間或調整例假之前一日為之。但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅後二十四小時內敘明理由為之。

四、輪班換班間隔休息時間調整

勞基法第 34 條規定：「勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」惟銀行業目前並非勞動部公告得調整輪班換班間隔休息時間之行業。

五、例假七休一彈性放寬（在每七日週期間調整例假日）

勞基法第 36 條第 1 項、第 4 項及第 5 項分別規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」、「經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。」及「前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」惟銀行業目前並非勞動部指定例假七休一得彈性調整之行業。

六、女性夜間工作

勞基法第 49 條第 1 項及第 5 項分別規定：「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經

勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」及「第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。」

至於所謂哺乳期間，依勞動部 104 年 6 月 15 日勞動條 2 字第 1040131179 號函釋略以：「查勞動基準法第 49 條第 2 項所稱之『哺乳期間』可解釋為產後 1 年，但仍應視個別勞工之情況而定，前經本部改制前行政院勞工委員會（以下簡稱「勞委會」）83 年 11 月 8 日台 83 勞動 3 字第 100039 號函釋在案。另依勞委會 87 年 8 月 26 日台 87 勞動 3 字第 035659 號函以：『查勞動基準法第 30 條之 1 及第 49 條係規定女性勞工於哺乳期間不得從事夜間工作，故未親自哺乳女性勞工不包括在內。』特予重申。」

參、取得工會或勞資會議同意應注意之行政機關函釋

一、有關勞基法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 34 條、第 36 條及第 49 條所定「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」程序疑義，依勞動部 107 年 6 月 21 日勞動條 3 字第 1070130884 號函釋略以：

「(一)查勞動基準法（以下簡稱本法）第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 34 條、第 36 條及第 49 條規定，雇主擬實施『彈性工時』、『延長工作時間』、『輪班換班間距』、『例假七休一調整規定』或『女性夜間工作』等事項，應徵得工會同意，如事業單位無工會者，始允由勞資會議行使同意權，其處理方式如下：

1. 事業單位有廠場工會者，其於該廠場擬實施前開事項，應經廠場工會之同意；如各該廠場無工會，惟事業單位有工會者，應經事業單位工會之同意。
2. 事業單位無工會者，擬實施前開事項應經勞資會議同意；各事業場所分別舉辦勞資會議者，事業場所勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。另，雇主於徵詢勞資會議同意時，勞資會議就其同意權得併附期限，倘勞資會議同意雇主前開事項附有限期者，嗣於原同意期限屆期前，事業單位勞工組織工會，其原同意期限屆期後，雇主欲續予辦

理前開事項，應徵得工會同意；若勞資會議同意雇主前開事項未併附期限者，允認完備前開法定程序。

3. 事業單位依規定徵得工會或勞資會議之同意後，工會或勞資會議代表如希望就原同意事項再行討論，仍可隨時提出再與雇主進行協商。

(二)復查本法 91 年 12 月 25 日修正條文公布施行前，無工會組織之事業單位欲依本法第 30 條之 1 規定辦理者，應徵得全體事業單位受僱勞工半數以上同意；無工會組織之事業單位分支機構欲分別實施者，應徵得該分支機構之受僱勞工半數以上同意。本法 91 年 12 月 25 日修正條文公布施行後，事業單位原已依上開修正前規定辦理者，仍屬適法。惟事業單位嗣後如因勞工到、離職或事業單位擴充而變動，致原同意人數未足半數以上，應自未有勞工半數以上同意之日起，依上開條文修正後之規定，重行徵得工會或勞資會議同意。又事業單位於上開條文修正前，是否確已徵得受僱勞工半數以上同意，仍應就個案事實認定。至事業單位或其分支機構如稱曾依修正前規定辦理，當由事業單位就相關資料負舉證責任（本部改制前行政院勞工委員會 92 年 7 月 16 日台（92）勞動 2 字第 0920040600 號令及本部 103 年 8 月 26 日勞動條 3 字第 1030131398 號函意旨參照）。另，有鑒於事業單位原依 91 年 12 月 25 日修正條文公布施行前之規定完備程序者，或因勞工陸續到職、離職等因素漸有原同意人數未足半數以上之情事，爰仍請輔導轄內該等事業單位，速依修正後之規定辦理，以杜違法之虞。」

二、次按，「工會會員大會為工會之最高權力機關。但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職權。」及「下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：……十、集體勞動條件之維持或變更。十一、其他與會員權利義務有關之重大事項。」工會法第 16 條及第 26 條分別定有明文。有鑑於勞基法中應取得工會同意後實施的制度與規定，均涉及集體勞動條件之維持或變更，是以，所謂工會同意仍



應提經會員（代表）大會議決同意之。再者，勞基法第 30、30-1、32、49 條等規定所稱「工會」，係指依工會法規定，結合同一事業單位之勞工所組織之企業工會，惟考量事業單位如設有眾多廠場，各廠場工作型態難以一致，宜視各廠場之需要個別處理，允應優先經各該擬實施彈性工作時間、延長工作時間或女性夜間工作之廠場企業工會同意；惟如該廠場勞工未組織企業工會者，始允同一事業單位企業工會之同意以代。至結合依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司之勞工所組織之企業工會，及依公司法所定具有控制與從屬關係之企業之勞工所組織之企業工會，均非屬上開規定所指之工會。（勞委會 100 年 11 月 25 日勞動 2 字第 1000091838 號及 101 年 7 月 30 日勞動 2 字第 1010020751 號函釋參照）

三、再查，不適用勞動基準法之員工，是否具有勞資會議勞工代表之選舉權與被選舉權？有鑑於召開勞資會議之目的，係在協調勞資關係、促進勞資合作、提高工作效率，建構事業單位內部勞資溝通協商機制，如所僱用之員工，有符合勞資會議實施辦法第七條年滿 15 歲之規定者及並非第八條之人員者（即代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員，不得為勞方代表），雖非勞動基準法之適用對象，尚不宜排除其具有勞資會議勞方代表之選舉權及被選舉權。（勞委會 88 年 8 月 10 日（88）台勞資二字第 0036547 號函釋要旨參照）

四、未查，勞資會議舉辦是否得採視訊方式進行一

節，依勞動部 107 年 4 月 24 日勞動關 5 字第 1070126483 號書函略謂：「……二、查勞資會議實施辦法第 13 條第 1 項規定，略以：『勞資會議議事範圍如下：… 二、討論事項：…（六）勞資會議運作事項…』又，同辦法第 19 條第 1 項規定：『勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其決議應有出席代表四分之三以上之同意。』，合先敘明。三、基此，勞資會議之舉辦是否可採視訊方式進行，法無明文規範，可依上開規定辦理，勞資雙方本誠實信用原則履行決議。惟事業單位採視訊會議方式召開時，會議之進行應達足堪辨識之程度及會議過程足使與會人員得以共見共聞等原則。」

肆、代結語

勞基法中有許多應取得工會或勞資會議同意後實施的制度與規定（例如：彈性工時制度、延長工作時間）已行之有年，而近年來勞基法迭有修法，新增許多彈性的制度，除其適用的行業範圍由勞動部把關外，雇主如欲採取彈性之制度，亦多規範事先應取得工會或勞資會議同意後方得實施之。是以，建議各銀行可自行檢視目前適用的相關人事管理制度或規定，是否已依勞基法規定，確實取得工會或勞資會議的同意，避免因未踐行前揭程序而受勞工行政機關之裁罰。

註：資料來源：金融業工會聯合會訊第 197 期（2017/05/15），

<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/2314>

業務報導

一、本會於 107 年 10 月 19 日委託台灣金融研訓院舉辦「兩岸金融研討會 - 全球貿易戰下的新展望」，邀請兩岸金融產學界專家與會。從貿易戰及其對金融市場影響，以及兩岸金融業務與經貿分工展望等關鍵課題深入探討，俾使銀行業預為準備應變，防範貿易戰引發的系統性風險。

二、本會於 107 年 10 月 26 日委託台灣金融研訓院舉辦「國際金融科技論壇 - 金融科技發展與資安防護」，邀請 3 位海外金融資安專家，援引國際市場最新案例，層層剖析當前金融數位轉型浪潮中，最需要被重視與因應的資安風險點，如新型網路犯罪態樣、FinTech 環境下資安風險解析、身分辨識科技最新應用、透過數據分析

即時掌握金融犯罪軌跡等，並探討 FinTech 與銀行業務的機會與挑戰。

三、本會電子支付業務委員會於 107 年 11 月 6 日及 8 日舉辦「電子支付業務委員會相關法規宣導

暨實務運作說明會」，宣導電子支付機構相關法令規範、近期修正重點及協助會員瞭解洗錢防制及打擊資恐實務運作。

預告活動訊息

- 一、本會預訂於 107 年 11 月 27 日委託台灣金融研訓院舉辦「國際金融科技論壇 - 人工智慧創新應用」，邀請 3 位中國大陸、新加坡及英國等金融 AI 領域專家，援引國際市場最新案例，分享人工智慧在數位行銷、流程優化、智慧理財等領域創新應用之商業模式，俾能強化台灣銀行業對於科技金融業務創新趨勢的認識與因應力道。
- 二、本會開放式影音課程 107 年 10 月新增課程包括：兩岸金融研討會 - 兩岸銀行業未來發展趨勢及銀行業核心人才進階課程 (計有企業徵授信、數位金融、風險管理及外匯 / OBU 等 4 大類)，上開影音課程已放置於本會網站供金融從業人員及社會大眾免費使用。

法規專區

法規新訊

金管會 107 年 10 月 12 日以金管銀法字第 10702736780 號令修正發布「銀行負責人應具備資格條件兼職限制及應遵行事項準則」部分條文及「金融控股公司發起人負責人應具備資格條件負責人兼職限制及應遵行事項準則」部分條文。(詳見金管會網站 / 法規資訊 / 最新法令函釋)

本會自律規範新訊

本會研訂之「本國會員銀行就國外分(子)行法令遵循、防制洗錢及打擊資恐管理制度自律規範」業經金管會以 107 年 10 月 17 日金管銀控字第 10701150230 號函示復「同意備查」在案，訂於 108 年 1 月 17 日起施行。