

員工關係

在勞力、資本和技術高密集的輪胎產業,員工之於公司的關係密不可分。本公司以勞動基準法等勞動相關法令為依歸,提供舒適的工作環境和合規的勞動條件,並給予合理報酬和福利。為保障員工權益、穩定勞資關係,本公司設有工會、依法定期召開勞資會議並設有專門申訴管道。

本公司2012年至2014年重點績效如下:

退休再聘人數 持續提高 導入TWI 講師制度

工傷發生頻率 嚴重度遠低於同業



落實員工關懷

本公司身為華人第一、世界前十大輪胎製造廠,海外事業蓬勃發展,仍始終堅持深耕台灣,在台僱用人數超過5,000人,並入選『臺灣就業99成份股(註)』。對於每一位員工,本公司除提供工作保障和福利外,並給予絕對尊重和適度關懷,希望員工在一個友善的工作環境中,發揮其潛能,成就公司並自我實現和成長。本公司《工作規則》中載明員工之任用、休假、福利、考績等事項之辦法,並設置於公司網站上供員工隨時參考使用。

註:『臺灣就業99成份股』是證交所及其合作機構,從上市公司中篩選出在臺灣的母公司僱用員工人數最多之99家上市公司成分股,以「員工人數」篩選成分股和決定成分股的權重。相關資料請詳:http://www.twse.com.tw/ch/products/indices/llc/llc_01.php。

正新夥伴

本公司秉持就業平等之原則招募人才不因種族、性別、年齡、宗教、國籍或政黨而有所差別。 本公司2014年底員工總數共5,076人,女/男比率為1:6.5,因產業屬性,女性從業人員比例較低 ;正式員工分為一般員工和外籍勞工二類,非正式員工皆為工讀生,正式員工佔員工總數99.9% ,身心障礙人士進用人數並達法定標準。

		性別	2012年	2013年	2014年
	机电子	女	619	609	619
	一般員工	男	3325	3413	3496
正式	外籍勞工	女	51	47	61
員工	刀相力工	男	794	814	893
	正式員工	女	670	656	680
	小計	男	4119	4227	4389
非正式	工讀生	女	0	0	1
員工	一 上唄工	男	4	1	6
/ari=	/ 		670	656	681
N.C	信十	男	4123	4228	4395

註:公司依就業服務法申請之藍領及白領外籍勞工。

本公司之一般員工中,並含有「退休再聘」者,即符合勞基法退休條件申請退休而被再聘回任之 員工,以避免大量流失具經驗人手,並提升中高齡勞動力。2014年底退休再聘人數達280人。

性別	2012年	2013年	2014年
女	61	70	77
男	76	190	203
總計	237	260	280



本公司員工以30歲至40歲者居多,2014年底30歲至40歲者佔員工總數43.0%。

性 別	年齡區間	201	2年	2013年		2014年	
	<20	4	0.1%	6	0.1%	4	0.1%
	20~30	196	4.1%	181	3.7%	173	3.4%
女	30~40	200	4.2%	205	4.2%	246	4.8%
	40~50	158	3.3%	148	3.0%	142	2.8%
	>50	112	2.3%	116	2.4%	116	2.3%
	小計	670	14.0%	656	13.4%	681	13.4%
	<20	8	0.2%	3	0.1%	2	0.0%
	20~30	1,496	31.2%	1,458	29.9%	1,473	29.0%
男	30~40	1,717	35.8%	1,843	37.7%	1,938	38.2%
7	40~50	506	10.6%	507	10.4%	540	10.6%
	>50	396	8.3%	417	8.5%	442	8.7%
	小計	4,123	86.0%	4,228	86.6%	4,395	86.6%
總	計	4,793	100%	4,884	100%	5,076	100%

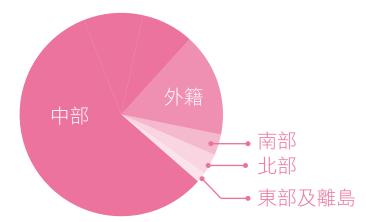
本公司員工依職務分為班長級以上主管、技術員和幕僚三類,以技術員人數最多,2014年底技術員佔員工總數60%。

職務分類	201	2年	201	3年	201	14年	
班長級以上主管	652	13.6%	694	14.2%	745	14.7%	
技術員	2940	61.3%	2955	60.5%	3028	59.7%	
幕僚	1201	25.1%	1235	25.3%	1303	25.7%	
總計	4793	100%	4884	100%	5076	100%	



本公司2014年底員工以來自台灣中部者最多,佔員工總數77.2%。

中部77.2% 3918人 外籍18.8% 954人 南部2.0% 103人 北部1.8% 93人 東部及離島0.2% 8人



本公司主管多聘用自當地,保有管理階層的在地化以加強公司的人力資本。

	2012年	2013年	2014年
副經理以上員工佔全體員工比例	2.2%	2.4%	2.4%
副經理以上且為台灣在地主管比例	100.0%	100.0%	99.2%

本公司《工作規則》中明定凡年齡不足十六歲者,不得任用為本公司員工,本公司2012年至2014年間未有使用童工之情事,亦未接獲與使用童工有關的申訴案件。另,台灣勞動基準法已明定,雇主不得強制勞工工作,對於外籍勞工之管理同台籍員工之管理作法。本公司員工之工作及延長工時作業都是自願性的,如員工有延長工時工作之事實,並依法發給加班費。2012年至2014年間並無與強制勞動有關的申訴案件。

薪酬與福利

本公司員工敍薪不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而有所差異,皆採取公平一致的態度,參考人力供需市場與區域性之薪酬行情,訂定高於政府訂定之基本工資,並以員工擔任之工作崗位、學歷、工作經驗及工作年資、專業能力等作為薪酬之考量。本公司2014年度平均工資為法定基本工資(註)之125%。本公司員工敍薪主要以工作能力及工作表現作為核薪及升遷之標準,其工作獎金不因性別有差異。

註:法定基本丁資係以2014年7月1日起實施之每月基本丁資19.273元計算之。

正新輪胎員工薪酬主要以工作能力及工作表現作為核薪及升遷之標準,其工作獎金不因性別有差異。

各職別平均薪酬比例	女性	男性	女男員工人數比
班長級以上主管	1	1.02	26:719
幕僚	1	1.21	185:1118
基層技術員	1	1.00	470:2558

以上層級之女男員工之平均薪酬之差異主要是因為各層級女男員工人數比懸殊、工作崗位、工作年資及學經歷差異。

MAXXIS®

為提升員工福祉,除一般薪資外,本公司並提供優於政府法定之員工福利。本公司福利事項依其性質可區分為:依政府法令規定提供之「法定福利」、公司提供予員工之「公司福利」以及「職工福利委員會」所提供之福利事項三類,説明如下:

法定福利

- 社會保險:勞工保險、勞工就業保險、職業災害保險、全民健康保險。
- 勞工退休金新、舊制。
- ●員工紅利分派。
- 員工年度健康檢查。
- 員工依法享有法令規定之請假、休假權利。

公司福利

- 伙食:員工上班期間公司免費供應員工上班班別之早、中、晚餐及夜點。
- 員工制服:公司於員工入廠報到當日即提供當季制服,並定期發放制服給在職員工。
- 年終獎金:公司依年度營運及獲利狀況提撥年終獎金,並依年度績效考核及相關評核結果發給。
- 年度尾牙代金提撥予各部門辦理尾牙活動。
- 結婚補助。
- 撫卹(慰問)金。
- ●員工休閒運動館。
- 為員工加保團保及意外險。
- 公司內設有便利商店,及特約商店購物折扣。
- 設有員工停車場,提供同仁免費停車空間,方便同仁上下班通勤。
- 居住遠地同仁可申請員工宿舍。

職工福利委員會

- ●三節禮金。
- 子女教育獎勵金。
- 服兵役補助。
- 住院補助。
- 殘廢補助。
- 喪葬補助。
- 自強活動經費補助。
- 特約商店購物優惠









● 員工休閒運動館提供員工工作之餘運動休閒的去處,並舉辦正新盃賽事

本公司並依法提供員工育嬰留停之福利,2014年度育嬰留停人數分析如下:

C	男	性	女	小計	
項目	人數	比例	人數	比例	וםיני
2014實際育嬰留停	4	21%	15	79%	19
2014預計育嬰留停復職	4	27%	11	73%	15
2014實際申請育嬰留停復職	2	18%	9	82%	11
2013育嬰復職持續工作-年	1	25%	3	75%	4
2013育嬰留停復職人數	4	36%	7	64%	11
復職率	50%		82%		73%
留職率	25	5%	43%		36%

註1:復職率=(2014年復職人數/預計於2014年復職人數)*100%

註2:留職率=(2013年育嬰復職持續工作一年人數/2013年育嬰留停復職人數)*100%



人才培訓與升遷獎勵

教育訓練及職涯發展

本公司針對不同階層規劃訓練課程,搭配各部門技術能力之訓練,提升員工管理與專業職能,強化員工競爭力。2014年度開辦1,841堂職種別課程,111堂階層別課程,受訓人次高達37,645人次。



2014年度廠內外教育訓練資料

項	目	廠內	廠外	合計
人	次	37,652	151	37,803
人	時	42,889	2,247	45,136
費	用	17,293,476	860,214	18,153,690



此外,為提升製程效率、產品品質及縮短新進員工上崗時程,公司於2012年導入CST TWI講師制度(註),以系統性培訓手法結合現場資深現場技師,經過內部專家驗證合格後,工作型態轉為TWI講師,協助單位專業技能培育與工作標準書之增修訂。本公司針對特定工程別的新進員工導入TWI講師制度,成效顯著,大幅縮短其上崗前培訓時程。



● 導入TWI制度後新進員工上崗時程比較圖

註:TWI(Training Within the Industry)是為基層人員設計的訓練制度。

除了上述的正規教育訓練,本公司並建立退休顧問團和海外派駐經驗交流兩種制度, 希望透過這兩種制度能讓員工的工作經驗能獲得更完善的分享和傳承。

退休顧問團

本公司視員工為人才,具有豐富經驗的同仁更是本公司寶貴的資產。資深員工與新進同仁的經驗交流與傳承是本公司極為重視的活動,因此,將退休員工轉聘為專門技師與顧問是本公司積極推廣的政策。2014年主管職退休再聘的比例為33%,期望藉由資深同仁的寶貴實務工作經驗傳承,讓公司內部的知識管理循環持續轉動。

海外派駐經驗交流

本公司邁向國際化經營,於中國大陸、東南亞均有生產據點,為培養員工國際化能力及世界觀,激請海外派駐返台休假之優秀員工,與原單位同仁分享派駐心得傳承經驗。

績效管理辦法

為達成公司年度經營方針之目標,及瞭解員工個人工作績效表現,公司每月皆會進行全公司同仁之績效考核。考核項目不因性別而異,重點在於衡量過去工作表現與未來工作目標之訂定,並以此作為員工升遷、職涯發展規劃之依據。輔以公司致力建構的教育訓練體系,不斷精進員工能力並激發未來發展所需之潛能。績效考核由各單位課長依據考核項目進行每月評估。如員工表現未達預期標準,則由各單位安排再教育課程,加強員工技能。

公司人員調升由各單位主管於每年5月提出,6月進行審核,7月由人資部公告。此外, 人資部於6月、11月依當年度營運狀況、人力供需市場結構與區域性薪資水準進行調薪 規劃。



員工安全衛生

設置職業安全衛生委員會

為促進員工的健康和安全,本公司依職業安全衛生管理辦法第10條設置『職業安全衛生委員會』,負責監督及協調員工安全衛生相關事項。委員會組成成員有職業安全衛生人員、各部門主管、從事勞工健康服務之醫護人員、勞工代表等,由生產本部劉灶生協理擔任主任委員,委員任期為兩年,由公會推派勞工代表,勞工代表佔整體人數的50%。2014年職業安全衛生委員會組成如下:

	人數
委員	30
勞工代表	30
總人數	60

提供專業醫護服務

本公司並依勞工健康保護規則第3條規定,設有駐廠醫師及護士。目前有總廠、中庄廠、溪州廠、斗六二廠提供駐廠醫師諮詢服務,諮詢日期時間及醫師資料公告於公司內部網站,2013年至2014年醫師諮詢衛教近300人次;從事勞工健康服務之護理人員則為常駐性質。

本公司2014年底員工以來自台灣中部者最多,佔員工總數77.2%。

醫護人數	總廠	中庄廠	三廠	溪州廠	斗六一廠	斗六二廠
駐廠醫師	1	1	0	1	0	1
駐廠護士	2	1	1	1	1	1

為提升員工的健康意識,本公司並委請駐廠醫師舉辦健康講座,2013年至2014年於總廠、溪州廠和中庄廠共辦理過健康講座20場次,內容囊括噪音危害、高温作業、肺部疾病、高血壓、急救等與員工職場生活息息相關的主題。



持續健康監測

此外,本公司依勞工健康保護規則規定,於每年七月份實施年度健康檢查,由負責之醫療院所臨廠替員工實施健康檢查。在職勞工健康檢查分為一般健康檢查(針對一般員工)及特殊健康檢查(針對特別危害健康作業之勞工)。2012年至2014年接受一般健康檢查人數各為1,147人、556人和1,234人(註),若肺部X光異常或三高異常過高者,即通知複檢;2012年至2014年接受特殊健康檢查人數如下表,其結果有異常者,則通知該員複診,複診後須繳交就醫證明或收據至駐廠護士方可結案,因須全員完成複診後健檢責任醫院才能出具特殊健康檢查結果分級報告。

註:本公司於2013年修改一般健康檢查人員篩選程式,將當年度新進人員改為隔年進行健康檢查,故2013年接受一般健康檢查人數中不包含當年度新進人員,接受一般健康檢查之人數較前一年度大幅減少。

特殊健康檢查人數統計

		201	2年		2013年			2014年				
特殊健康檢查項目	健檢	人數	追蹤	人數	健核	人數	追蹤	人數	健檢	人數	追蹤。	人數
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
噪音	639	31	7	-	423	23	44	-	863	68	40	-
高溫	266	5	-	-	110	2	-	-	156	3	-	-
粉塵	221	18	2	-	243	15	-	-	246	22	1	-
正己烷(註1)	131	34	-	-	134	22	-	-	5	12	-	-
游離輻射(註2)	15	-	-	-	12	-	-	-	29	2	1	-
合 計	1,272	88	9	-	922	62	44	-	1,299	107	42	-

註1:正己烷為原油提煉出的化學物質,可用於清潔劑、接著劑等。

註2:游離輻射指波長短、頻率高、能量高的射線(粒子或波的雙重形式),工業上

如使用X光時,即可能產生游離輻射。



竭力提升工作場所安全健康

本公司重視職業災害議題,並有專責單位統計和分析職災發生情形。2012年至2014年所發生職災無死亡事故,惟職災發生次數較前一年度為多。職災發生次數上升之基本原因,多數為人員違規(57%)及不安全行為(79%)所造成,且以年資3年以下之員工發生的比例較高,顯見公司近年雖召募大量人力以因應產能增加之需求,然而新進人員對廠內安全工作守則及標準作業程序之守規性不足。本公司職災發生次數依性質分類如下:

分類	2012年	2013年	2014年
夾傷、捲傷	4	8	9
撞傷	3	0	2
高低溫接觸	1	0	3
切傷、割傷	1	2	0
跌倒	0	0	3
物體倒塌	1	0	0
物體飛落	0	0	1
其他	1	0	1
合計	11	10	19

新進員工安全教育

新僱員工於其完成報到手續後,即接受新進員工一般安全衛生教育(3小時)。





消防及防災訓練

新進員工三個月內需接受消防及防災訓練,教育其消防滅火之技能。

各單位安全教育

新僱員工至其單位後,即使其接受適合與其工作相關之安全衛生教育訓練。





訓練道場

設置新僱員工之訓練道場,使其於此接受工作訓練,經驗證技能與認知合格後方可實機上工。

指認呼喚實施

員工每日上工前,由主管帶領實施作業危險 點之指認呼喚,辨別危險場域,以提醒員工 作業安全。



職制(註)30分鐘作業安全觀察

於每日作業前30分由現場主管實施安全觀察 ,視察工作環境及人員狀況及早發掘不安全 行為或環境等潛在危險因子,並依觀察結果 採取有效改善對策及指正措施。

註:『職制』在日語中為現場作業區擔當之

意,即現場作業主管人員。



MAXXIS®

部課安全衛生巡檢活動

為保障職場安全衛生,透過以部門經(副)理 為首,偕同課長、指定主管共同實施現場安全 衛生巡檢活動,由高階主管之立場及觀點,提 出現場安全衛生需改善部分。



虚驚事故提案

透過全員參與方式,有效收集在員工工作場所 區域範圍內之虛驚事故,並加以鑑別、提出改善,以防範災害,達到創造舒適及作業安全的 作業職場。

其提案如經核准,給予提案者獎勵點數以茲獎 勵。



零災害獎勵

單位(以課為單位)達到目標時, 由公司酌發獎金以為獎勵。



『安全強化月』活動

將11、12月訂為本公司之安全強化月,提出各項活動及文宣,增進員工安全意識。







危害宣導

於現場明顯處設置安全看板,公告該區安全相關 訊息,使員工周知。文化走廊上隨時更新各項危 害宣導資料,提升員工安全意識。



OHSAS-18001及TOSHMS驗證

本公司計劃於2016年度進行職業安全衛生管理系統之驗證。

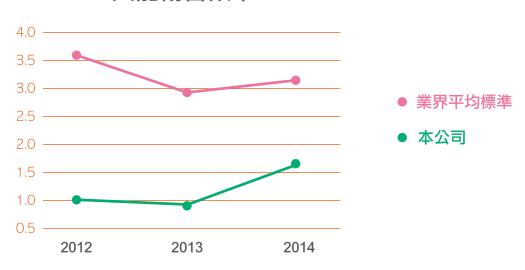
為提升製程設施安全及安全衛生管理水準,強化人員安全認知及改善職場安全衛生管理,本公司於2010年與行政院勞委會中區勞動檢查所(現中區職業安全衛生中心)簽署「安全伙伴」。正新公司並於2013年度獲得勞動部推行勞工安全衛生之優良單位獎。





除職災次數的統計,本公司並持續追蹤失能傷害頻率、失能傷害嚴重率及失能傷害指數績效。2012年至2014年的失能傷害頻率、失能傷害嚴重率及失能傷害指數皆遠低於業界平均水準。業界平均水準係勞動部職業安全署所公布2012年至2014年之勞檢年報資料(http://www.osha.gov.tw/cht/index.php?code=list&ids=272)。

失能傷害頻率



失能傷害嚴重率





失能傷害指數



註:

- 1.失能傷害頻率 = 失能傷害次數 / 總經歷工時 *1,000,000。
- 2.失能傷害嚴重率 = 總損失工作日數 / 總經歷工時 *1,000,000。
- 3.失能傷害指數 = (失能傷害頻率*失能傷害嚴重率/1,000)^(1/2)

為使本公司並致力於改善員工工作環境之危害,以防患於未然,降低員工受工作環境之危害,相關措施如下:

噪音

- 製程水及冷卻水泵浦運轉噪音,使用隔離 棉將其包覆,降低噪音。
- 空壓排氣設備及增壓器噪音產生,如裝消 音器,減少噪音。
- 加硫機使用自動吹毛膠裝置,減少人員接觸頻率。
- 訂定聽力保護計畫。
- 發放噪音防護具,供噪音作業廠所勞工使 用。

高溫作業

- 增設排風設備,降低工作場所温度。
- 提供冰水飲水機,讓員工補充飲水機。

粉塵作業

- 設置粉塵集塵設備,改善作業環境。
- 發放呼吸防護具,供粉塵作業場所勞工使 用。

有機溶劑作業

- 設置局部排氣裝置設備。
- 發放呼吸防護具供有機溶劑作業場所勞工 使用。



促進和諧溝通

工會組織與勞資會議

為追求工作效率及勞動條件的改善,並促進勞資雙方的和諧,本公司依法成立工會組織,截至2014年底加入工會員工計2,400人,佔全體員工(5,076人)47.28%。依本公司與工會所簽定的團體協約全體員工皆受該團體協約之保障。

本公司如有勞動條件的調整及年度休假計劃皆需經工會同意,所有營運活動皆符合勞動基準法,針對員工重大作業改變之規定如下:

繼續工作三個月以上一年未滿者,於十日前預告之。

繼續工作一年以上三年未滿者,於二十日前預告之。

繼續工作三年以上者,於三十日前預告之。

此外,為協調勞資關係,促進勞資合作,提高工作效率,本公司並依照勞資會議實施辦法定期舉辦勞資會議。

員工申訴處理

本公司要求所有營運活動均應合規,除下列由當地縣政府協調之勞資調解案例外, 2012年至2014年間並無與結社自由、歧視、童工、強迫勞動和性騷擾等與勞動條件 和人權有關的申訴案件。如員工遇有相關問題時,可向人資部申訴,遇有勞資關係相 關問題,並可向當地縣政府申請勞資調解,人資部申訴管道如下:

申訴專線電話: (04)8525151 申訴專用傳真: (04)8526468

申訴專用電子信箱:cstpr@mail.cst.com.tw

另,2011年至2014年間員工向當地縣政府申請勞資調解案件次數如下表,經調解後 皆已於當年度結案。

員工向當地縣政府申請勞資調解案件次數			
年度	2012	2013	2014
調解次數	1	2	1