



員工關係

在勞力、資本和技術高密集的輪胎產業，員工與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符合法規的勞動條件，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制度與管道。

本公司2015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，同時，於新進同仁入廠當日即安排新人座談會，並排定專責輔導員，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，並設置於公司網站與佈告欄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家上市公司成份股，以「員工人數」篩選成份股和決定成份股的權重。相關資料請詳：http://www.twse.com.tw/ch/products/indices/lc/lc_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2015年底員工總數共5,359人，女/男比率為1：6.3，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員工二類，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（超額進用）。

		性 別	2013年	2014年	2015年
正式員工	一般員工	女	609	619	648
		男	3,413	3,496	3,698
	外籍員工	女	47	61	81
		男	814	893	929
	正式員工小計	女	656	680	729
		男	4,227	4,389	4,627
非正式員工	工讀生	女	0	1	1
		男	1	6	2
總計		女	656	681	730
		男	4,228	4,395	4,629

註：公司依就業服務法申請之藍領及白領外籍員工。



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。2015年底退休再聘人數達303人。

性 別	2013年	2014年	2015年
女	70	77	86
男	190	203	217
總 計	260	280	303

本公司員工以30歲至40歲者居多，至2015年底30歲至40歲者佔員工總數41.9%。

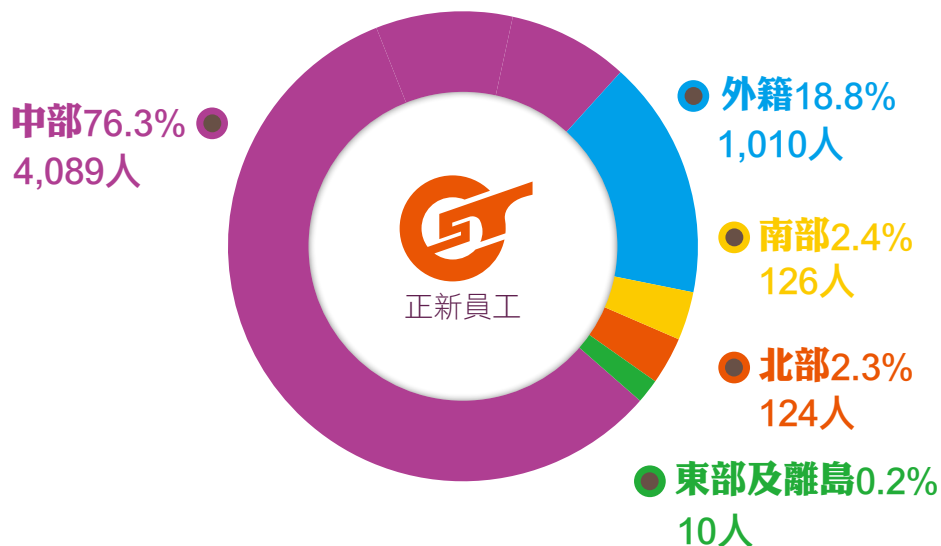
性 別	年齡區間	2013年		2014年		2015年	
女	<20	6	0.1%	4	0.1%	4	0.1%
	20~30	181	3.7%	173	3.4%	190	3.5%
	30~40	205	4.2%	246	4.8%	275	5.1%
	40~50	148	3.0%	142	2.8%	143	2.7%
	>50	116	2.4%	116	2.3%	118	2.2%
	小計	656	13.4%	681	13.4%	730	13.6%
男	<20	3	0.1%	2	0.0%	9	0.2%
	20~30	1,458	29.9%	1,473	29.0%	1,600	29.9%
	30~40	1,843	37.7%	1,938	38.2%	1,969	36.7%
	40~50	507	10.4%	540	10.6%	602	11.2%
	>50	417	8.5%	442	8.7%	449	8.4%
	小計	4,228	86.6%	4,395	86.6%	4,629	86.4%
總 計		4,884	100%	5,076	100%	5,359	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，2015年底技術員佔員工總數56.4%。

職務分類	2013年		2014年		2015年	
班長級以上主管	694	14.2%	745	14.7%	785	14.6%
技術員	2,955	60.5%	3,028	59.7%	3,025	56.4%
幕僚	1,235	25.3%	1,303	25.7%	1,549	28.9%
總計	4,884	100%	5,076	100%	5,365	100%

公司2015年底員工以來自台灣中部者最多，佔員工總數76.3%。



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。

	2013年	2014年	2015年
副經理以上員工佔全體員工比例	2.4%	2.4%	2.4%
副經理以上且為台灣在地主管比例	100.0%	99.2%	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2013年至2015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，對於外籍員工之管理同台灣員工之管理作法。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。並無與強制勞動有關的申訴案件。



薪酬與福利

本公司員工敘薪不因性別、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2015年度新進基層技術員通過考核者，其平均工資為法定基本工資(註)之125%。本公司員工敘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：法定基本工資係以2015年7月1日起實施之每月基本工資20,008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	31 : 754
幕 僚	1	1.21	197 : 1,352
基 層 技 術 員	1	1.00	502 : 2,523
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。			

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，說明如下：

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

- 勞保、健保、勞退、團險、意外險。
- 年終獎金、紅利、提案獎金等福利措施。
- 汽機車停車場、員工宿舍。
- 免費供餐、員工制服。
- 廠內便利超商折扣。
- 正新休閒館。
- 結婚補助、尾牙活動補助、撫卹(慰問)金。
- 特約商店折扣優惠。
- 語言學習獎助。
- 員工價購買公司產品。
- 定期健康檢查。
- 教育訓練進修。

職工福利委員會

- 三節禮金。
- 子女教育獎勵金。
- 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：

項 目	男性		女性		小計
	人數	比例	人數	比例	
2015實際育嬰留停	4	24%	13	76%	17
2015預計育嬰留停復職	4	40%	6	60%	10
2015實際申請育嬰留停復職	3	33%	6	67%	9
2014育嬰復職持續工作一年	2	29%	5	71%	7
2014育嬰留停復職人數	4	36%	7	64%	11
復職率	75%		100%		90%
留職率	50%		71%		64%

註1：復職率=(2015年復職人數/預計於2015年復職人數)*100%

註2：留職率=(2014年育嬰復職持續工作一年人數/2015年育嬰留停復職人數)*100%

人才培訓與升遷

本公司規劃各部門專業技術能力之訓練課程，並搭配不同階層的規劃訓練，提升員工專業職能、增進管理能力，落實企業文化精神，強化員工競爭力。

2015年度開辦1,992堂職種別課程，62堂階層別課程，受訓人次高達39,580人次。

新進員工訓練：

提供新人導引及文化塑造課程，幫助新進同仁快速適應環境、融入組織文化。

職種別訓練：

針對各個職位規劃不同的專業類課程，讓同仁在每個階段得到完善的訓練，如生產管理、研發、品質保證等職種別課程，引導同仁專注於自身工作，實現自我，發揮潛能。

階層別管理訓練：

針對不同職等同仁，規劃符合工作的系列主題課程，加強同仁的管理能力、工作效率，如針對儲備人員開辦簡報技巧、報告書寫作等一系列課程，提昇工作效率；以及針對主管開辦專案管理、日常管理…等管理課程，強化工作效能，完善各階層所需的管理能力。



自我發展：

提供語言學習補助及安排自我啟發的知識講座，讓同仁在工作之餘，吸收多樣新知，引導員工自我學習、成長，如開辦生活新知講座、健康講座、勞動法規講座。

專案課程：

根據年度教育訓練目標，規劃多樣化的專案性課程，滿足同仁不同領域的學習需求。如內部講師培育、TWI講師培訓、創新思考、海外儲備幹部系列課程。



專業訓練架構



本公司提供員工多元學習的管道與機會，除落實實務及案例操作外，更強調與工作任務結合。



2014年與2015年度廠內外教育訓練資料

項目	廠內		廠外		合計	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
人次	37,652	39,580	151	391	37,803	39,971
人時	42,889	46,228	2,247	4,067	45,136	50,295
費用	17,293,476	20,810,121	860,214	1,245,200	18,153,690	22,055,321



日本顧問指導與海外廠TWI講師培訓

在2012年導入TWI講師制度後，至2016年3月，訓練單位已開辦四期培訓課程，透過學科與術科的交互學習，讓學員能夠將知識內化到現場教導的領域。而今年度搭配海外建廠，公司也將培育近30位TWI講師，投入海外工廠的生產線，以求達到品質的一致性。日本顧問的導入，也將搭配TWI制度，透過作業觀察、動作分析的手法，協助提升生產效率、降低品質不良。



退休顧問團

公司視員工為人才，具有豐富經驗的同仁是公司寶貴的資產，藉由資深同仁的實務經驗傳承，帶動內部傳承的風氣。在積極推廣退休人員轉聘為專門技師與顧問的政策之下，讓公司內部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與世界接軌，於中國大陸、東南亞均有生產基地，為強化員工的國際化能力及世界觀，除邀請曾駐海外之優秀員工，與即將外派人員進行相關經驗分享外，更舉辦跨國界的文化經驗交流會，傳承海外派駐經驗及瞭解文化差異。

績效管理辦法

為達到公司年度經營方針之目標，及瞭解員工績效個人工作績效表現，公司每月皆會進行全公司同仁的績效考核。考核的重點在於衡量過去工作任務執行情況與未來工作目標的設定，並以此作為員工升遷、職涯發展規劃之依據。公司為不斷精進員工能力，致力建構完善的教育訓練體系，激發未來發展所需之潛力。每個月的績效考核由各單位課長依據人員工作項目表現進行評估後，如員工表現未達到預期標準，將安排適當的教育訓練課程，提升員工技能。公司規劃於每年度5月份將依據上一個年度的績效考核進行人員調升，6月進行審核，7月由人資部公告，提供員工完善的升遷管道。



員工安全衛生

公司堅持提供員工安全健康的職場環境，讓每位員工能安心的投入職場，然而完善的安全衛生健康職場，除須具備軟硬體設備，更需要每位員工共同的遵守，公司對於職場安全與員工健康衛生管理有一作業流程。定期舉辦員工作業安全衛生教育訓練及緊急應變模擬演練、相關作業場所之環境、機械、設備、有害性物質的管理教育訓練與宣導，以保障員工工作上的安全與健康。加強設備操作管理、人員訓練、檢查維修工作及改善集塵系統並確保所有安全衛生設施正常運作。

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法第23條及職業安全衛生管理辦法第10條設置職業安全衛生管理單位及『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，並定期召開會議，討論及審議公司相關職業安全衛生管理計劃、健康管理與促進計劃及職業病預防事項。

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，設有臨廠服務醫師及駐廠護士。目前有總廠、中庄廠、溪州廠、斗六二廠提供臨廠服務醫師諮詢服務，諮詢日期時間及醫師資料公告於公司內部網站，2013至2015年醫師諮詢衛教近630人次；從事勞工健康服務之護理人員則為常駐性質。

醫護人數	總廠	中庄廠	三廠	溪州廠	斗六一廠	斗六二廠
臨廠醫師	6次/月	1次/月	0	1次/月	0	1次/月
駐廠護士	2	1	0	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2015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、高溫作業、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)。2013年至2015年接受一般健康檢查人數各為556人、1,234人和1,055人(註)，若肺部X光異常或三高異常過高者，即通知複檢；2013年至2015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

特殊健康 檢查項目	2013年				2014年				2015年			
	健檢人數		追蹤人數		健檢人數		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	423	23	44	-	863	68	40	-	620	23	44	1
高 溫	110	2	-	-	156	3	-	-	191	2	1	-
粉 塵	243	15	-	-	246	22	1	-	227	15	1	-
正己烷(註1)	134	22	-	-	5	12	-	-	74	16	-	-
游離輻射(註2)	12	-	-	-	29	2	1	-	23	5	-	-
合 計	922	62	44	-	1,299	107	42	-	1,135	61	46	1

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

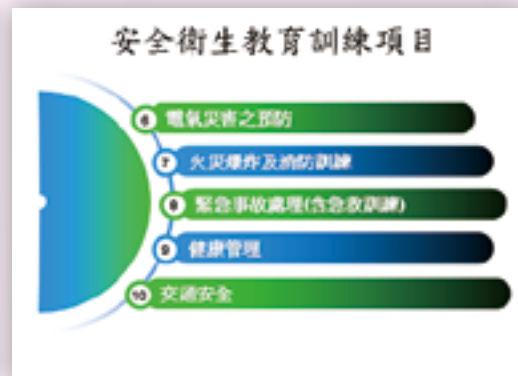
本公司重視職業災害議題，並有專責單位統計和分析職災發生情形。2013年至2015年所發生職災無死亡事故。分析職災發生之基本原因，多數為人員違規(55%)及不安全行為(80%)所造成，且以年資3年以下之員工發生的比例較高，顯見公司近年雖招募大量人力以因應產能增加之需求，然而新進人員對廠內安全工作守則及標準作業程序之守規性不足。正新公司職災發生次數依性質分類統計如下：

分類	2013年	2014年	2015年
夾傷、捲傷	8	9	8
撞傷	0	2	0
高低溫接觸	0	3	1
切傷、割傷	2	0	1
跌倒	0	3	1
物體倒塌	0	0	1
物體飛落	0	1	0
其他	0	1	2
合計	10	19	14

本公司為減少職災的發生所做的努力：

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。





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。



虛驚事故提案

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。

- 計算期間：2015年1月1日~12月31日 - 目標：事故發生件數0件，損失工時0小時 - 獎勵：單位(以課為單位)達到目標時，由公司的發獎金做為獎金，以為獎勵。		
人數	A級單位	B級單位
100人以下	30,000元	15,000元
101~200人	60,000元	30,000元
201人以上	90,000元	45,000元

『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」。

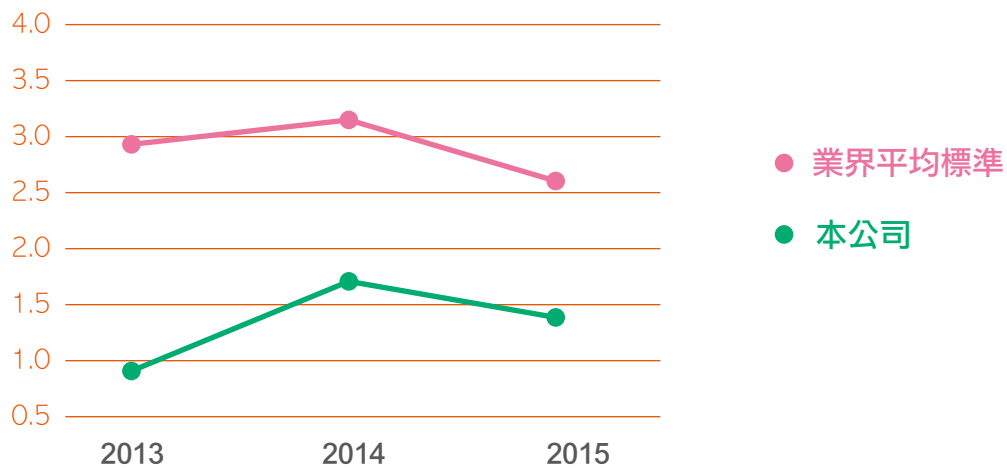
正新公司總廠及斗六二廠分別於2013年及2014年度獲得勞動部推行勞工安全衛生之優良單位獎。



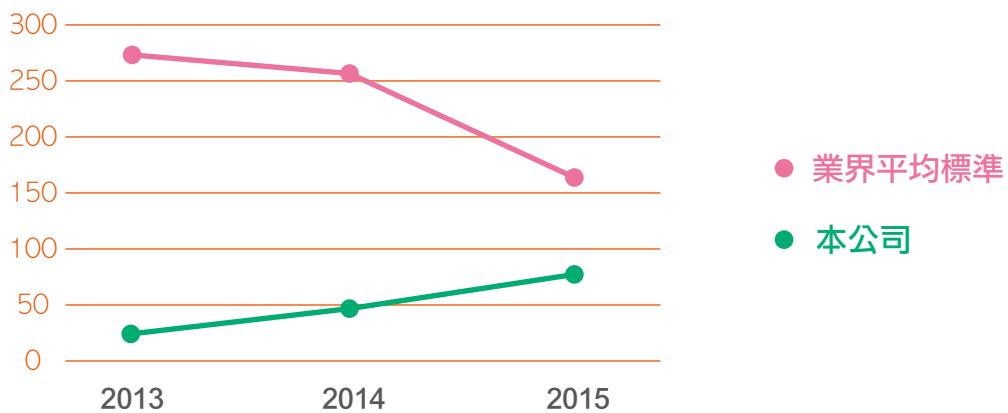


本公司另持續追蹤失能傷害頻率、失能傷害嚴重率及失能傷害指數績效。2013年至2015年的失能傷害頻率、失能傷害嚴重率及失能傷害指數皆遠低於業界平均水準。業界平均水準係勞動部職業安全衛生署 (<http://www.osha.gov.tw>) 所公布2013年至2015年之勞動檢查年報資料。

失能傷害頻率

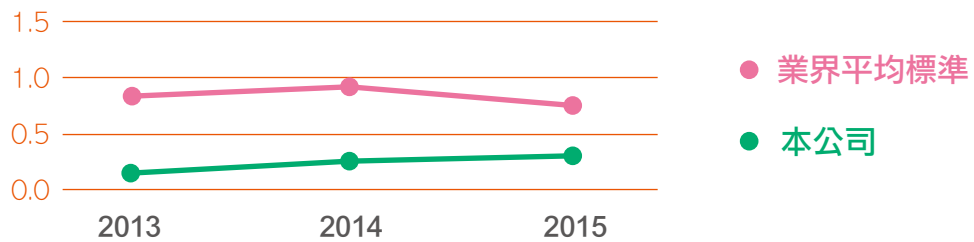


失能傷害嚴重率





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，降低工作場所溫度。
- 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。



定期實施廠區緊急應變演練

公司為提高廠區安全及與轄區消防單位之協同應變能力，定期與地區消防單位實施大型緊急應變及急難救助演練，提高員工緊急應變能力及事故救助能力，並增進與外部單位之協同救災、器材操作使用及應變指揮之能力。





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2015年底加入工會員工計2,400人，佔全體員工(5,359人)44.78%。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2015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，2013年至2015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	2013	2014	2015
調解次數	2	1	1