

國立中正大學勞工關係學系
碩士論文

企業內勞資關係制度中勞工安全衛生委員會與職工福利委員會之研究— 以台灣菸酒公司為例



指導教授：吳育仁 博士

研究生：侯永輝 撰

中華民國一〇〇年一月

謝 誌

走過六十個寒暑再邁入校園重拾書本，此刻心中著實存有太多的感激。過程雖然很辛苦，但一切都很值得。一路上要感謝許多人的幫忙，因為有您們，帶給我勇氣毅力，終於寫到這一頁。

首先感謝我的指導教授吳育仁博士，恩師授業解惑有教無類，細心耐心的鼓勵，帶給我希望，謹向恩師致最誠摯的謝忱！

論文口試期間深幸馬財專老師與高文彬老師撥冗細心審閱，提出諸多適切、中肯的寶貴意見與指導，讓我受益良多，同時也感謝許繼峰老師，對論文的提點使論文更加聚焦。甄試前承中區檢查所陳金鐘副所長推薦，在研究所期間承蒙衛師民、簡師建忠藍師科正、黃師良志、王師安祥等諸位教授在知識上的啟蒙及人生經驗上的分享使學生獲益良多，在此深致謝意。求學期間亦蒙同窗好友汝珉、岳智在學業上的相互支持鼓勵、同僚敏惠在編排的協助，深覺友誼可貴。

回首兩年多來上課期間，內人純敏自始至終陪伴在中正圖書館，令人感佩；兒子宇晟鼓勵尤其小兒宇昕的推力，九十高齡的母親鼓舞與期許，都是讓我走過終身學習過程的原動力。最後謹以本論文獻給在天之靈偉大的父親、岳丈及敬愛的大哥。

侯永輝 謹誌

民國 100 年元月 25 日

摘要

本研究旨在探討個案具公營指標企業內福利委員會及勞工安全衛生委員會之運作機制及產出內容。尤其以企業內部兩委員會組成、運作、產出、決行之研究方向進行探討，相關之福利制度及安全衛生規範如何因應時勢及員工需求進行調整，並提供其他一般企業進行參考；本研究採用資料分析法，透過次級資料的實證分析及整理兩委員會之重要產出，其主要發現如下：

- 一、企業之委員會運作及產出措施機制以「共識決」乃會議最好的表決方式，不僅可避免較為嚴肅之衝突產生，亦可形成企業上下一體之共識。
- 二、企業之委員會之組織形成因配合法令規範，並組成適宜之組織進行定期開會運作，透過正式組織規範進行討論及企業內相關議題檢討。
- 三、企業之福利委員會其運作應適切民意，委員會所產出之福利方向應針對時事及員工需求，修正福利措施，以符合員工實際需求及增加員工工作士氣。
- 四、為建立勞工安全之制度及降低職業災害之發生率，勞工安全衛生委員會應針對勞工工作安全、職業災害防護進行要求及規劃，以建立企業更佳工作場域。
- 五、無論福利或安全衛生相關議題，企業內委員會之運作產出皆應著重員工需求與保障角度思考，提升更高效率之產出結果。

關鍵字：福利、安全衛生、職工福利委員會、勞工安全衛生委員會

Abstract

The main purpose of this case study is to examine the functioning of the mechanism and outputs within the employee benefits committee and the occupational safety and health committee, in which is the public-owned and targeted enterprise in Taiwan. This study is especially emphasized on how should the welfare system and the safety and health norm be correspond with the trend of the times, in addition to compositions, operations, outputs, decisions and activities within these two committees. This study uses secondary data processing and analyzing to analyze main findings within these two committees. These main findings are as follows:

First, using the method of “consensus” in the operations and outputs of the committees are the best voting to decide in the meeting, not only to avoid more serious of conflict, but also can form the consensus of the enterprise.

Second, the organization of the committee in the enterprise is suitably formed by law norms, and the members meet regularly and discuss the related topics within the enterprise through formal organization specification.

Third, outputs of the welfare committee should be directed to current events and demands of all staffs to adjust the welfare measures, which are corresponded with the actual needs of employees and then increase on employee morale.

Fourth, in order to establish the system of labor safety and reduce the incidence of occupational hazards, the occupational safety and health committee should be aimed at requirements and planning for labor safety and occupational hazard.

Fifth, regardless of issues related to welfare or safety and health, the outputs of operations within the committees should enhance efficiency of outputs if the committees focus on demands of all staffs and safeguard perspectives.

Key words: welfare, health and safety, employee benefits Committee, occupational safety and Health Committee.

目 錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與背景.....	1
第二節 研究目的.....	2
第三節 研究限制.....	2
第四節 研究問題.....	2
第二章 文獻探討.....	2
第一節 勞資關係.....	4
第二節 勞工參與企業經營.....	9
第三節 職工福利委員會.....	12
第四節 我國勞工安全衛生之概述.....	20
第三章 研究方法.....	27
第一節 分析架構.....	27
第二節 資料分析方法.....	28
第三節 個案公司簡介.....	28
第四章 職工福利委員會.....	31
第一節 總公司層級職工福利委員會組成與運作.....	31
第二節 廠場層級職工福利委員會.....	44
第三節 職工福利委員會運作成效檢討.....	55
第五章 勞工安全衛生委員會組成與運作.....	60
第一節 總公司層級勞工安全衛生委員會組成與運作.....	60
第二節 地方層級（分支機構）勞工安全衛生委員會組成與運作.....	81
第三節 勞工安全衛生委員會運作成效檢討.....	95
第六章 結論與建議.....	107
第一節 結論.....	108
第二節 建議.....	112
第三節 未來研究方向.....	113
參考文獻.....	114
一、中文部份.....	114
二、英文部分.....	116
附錄.....	118
（附錄一）財團法人臺灣菸酒股份有限公司職工福利委員會捐助及組織章程.....	118
（附錄二）台灣菸酒股份有限公司台中酒廠職工福利委員會組織章程.....	120

圖目錄

圖 2-1 三種安全委員會之間的關係.....	24
圖 2-2 安全衛生工作小組示意圖.....	25
圖 3-1-1 研究架構.....	27
圖 3-3-1 個案公司組織.....	30
圖 4-1-1 台灣菸酒公司產業工會聯合會推舉勞方名單.....	32
圖 4-1-2 職工福利委員會發函台灣菸酒公司推舉資方代表.....	33
圖 4-1-3 推舉資方代表名單.....	33
圖 4-1-4 個案公司總公司層級職工福利委員會組織圖.....	34
圖 4-1-5 總公司層級職工福利委員會召開會議通告.....	35
圖 4-1-6 勞方委員預備會通告：.....	36
圖 4-1-7 討論議題歸納.....	41
圖 4-1-8 福利補助.....	42
圖 4-2-1 廠場層級產業工會推舉勞方職工福利委員.....	44
圖 4-2-2 廠場層級事業單位推拒 6 席.....	45
圖 4-2-3 個案公司廠場層級職工福利委員會組織圖.....	45
圖 4-2-4 經新任委員推舉主席會議實証.....	46
圖 4-2-5 廠場層級職工福利委員會每三個月開會通告.....	47
圖 4-2-6 開會申請通知書.....	47
圖 4-2-7 福利委員會開會通知轄區縣市政府蒞臨指導。.....	48
圖 4-2-8 廠場層級職工福利委員會獲得地方政府獎狀.....	54
圖 4-3-1 福利方案.....	56
圖 5-1-1 總公司層級勞工安全衛生委員會 96~98 議題歸納.....	78
圖 5-2-1 由勞工安全衛生管理單位提名請事業單位簽核.....	82
圖 5-2-2 廠場層級勞工安全衛生委員會開會通知.....	83
圖 5-2-3 安全衛生委員會與安全衛生管理單位之互動機制產出.....	93
圖 5-3-1 勞工安全衛生委員會運作產出.....	95
圖 5-3-2 安全衛生委員會 P-D-C-A 運作模式成效檢討.....	101

表目錄

表 4-1-2 職工福利委員會討論總表 95-98 年度.....	40
表 4-1-3 職工福利委員會 93-97 年度決算醫療教育補助支出明細表.....	41
表 4-2-2 委員會議統計.....	50
表 4-2-3 廠場層級第 39 屆會務報告會總表.....	53
表 5-1-1 個案公司總公司層級勞工安全衛生委員會.....	61
表 5-1-2 第 5 屆第 1 次會議決議執行情形.....	62
表 5-1-3 菸事業部 98 年 6 月~8 月職業災害統計比較表.....	67
表 5-1-4 酒事業部 98 年 6 月~8 月職業災害統計比較表.....	70
表 5-1-5 啤酒事業部 98 年 6 月~8 月職業災害統計比較表.....	72
表 5-1-6 流通事業部 98 年 6 月~8 月職業災害統計比較表.....	74
表 5-1-7 個案公司勞工安全衛生委員會討論提案總表 (96~98 年)	76
表 5-2-1 廠場層級勞工安全衛生委員會.....	83
表 5-2-2 上次 (第 6 次) 會議決議事項辦理情形如下.....	84
表 5-2-3 廠場層級勞工安全衛生委員會與安全衛生管理單位的 P-D-C-A 互動.....	92
表 5-3-1 廠場層級 96 職業災害統計.....	96
表 5-3-2 廠場層級 97 職業災害統計.....	96
表 5-3-3 廠場層級 98 職業災害統計.....	97
表 5-3-4 安全衛生年度執行績效考核表.....	98
表 4-1-1 第 27 屆福利委員會名單.....	121
表 4-2-1 任期屆滿後經勞資雙方推舉委員暨會務人員名冊.....	122

第一章 緒論

第一節 研究動機與背景

企業勞資關係在近年間不斷地受到各產業間的重視與研究相關議題，因此，勞資關係制度對企業的重要性也日漸提昇，在台灣勞動相關法規不斷修正且日漸成熟的同時，企業內部也正視勞工關係的重要性；加上媒體自由的開放以及勞工相關意識的抬頭，過去製造業普遍忽略勞資關係制度的現象逐以改善，此現象促使各企業紛紛的將人力資源部門制度更加完善，並成立職工福利委員會及勞工安全衛生委員會。

台灣長期代工的產業多以呈現低毛利的現象，在既有商品及服務所能賺取的利差逐漸縮短的情況下，因此，從業人員是否能在完整的勞資關係體制下對企業的整體營運績效及獲利上的影響更加重要及深遠，而足以影響企業營運成長及發展的勞資關係，則是企業未來不可或缺得關鍵決勝因素。

國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)於 2004 年報導，全球職業安全衛生傷害統計推估如下：每年平均發生二億七千萬件職業傷害，每年約有三十五萬人於工作中意外喪失生命，而平均每天因工作相關意外或疾病所導致死亡約有五千件，另外，我國於 2008 年統計各國全產業勞工因工死亡千人率為 0.036，相較於同年度日本及歐美國家仍算中間比率國家(勞工統計年鑑，2008)；因此，吳聰智(2001)在其博士論文中指出，若以 Z 分數加以計算，我國位於平均分數的+0.5 標準差，亦即我國死亡千人率仍偏高。若以死亡千人率為安全績效的唯一指標，則我國屬於中低安全績效的國家。因此在防止職業災害發生上我國還有很大的進步空間。

科技創新及新世代工作觀念的轉變所衍生對休閒生活的重視，挑戰著企業經理人的智慧，而在公營擬轉變為民營的企業所面臨的轉變為何呢？尤其是組織結構的改變，在福利制度上都希望有翻新作法，不論是經濟性或非經濟性的福利措施，以及對於一線勞工息息相關的勞工安全衛生委員會上的制度改革都在在的提醒企業面對的不只是大環境的衝擊也必須思考內部組織的改變。

「勞資關係」的研究範疇相當廣泛，不同學者有不同的研究範疇定義；衛民(1993)的定

義認為，勞資關係的範疇可區分為六大項：勞動條件、安全衛生、勞工組織、勞資合作與衝突、勞工福利以及就業安全。鑑於前人對於勞工安全衛生職業災害暨員工福利研究甚多，惟對該兩形成的委員會組織運作產出成效的研究相當闕如，本研究針對個案企業屬於製造業公營機構，故以職工福利及勞工安全衛生委員會為主要研究主軸。

本研究透過個案－台灣菸酒公司福利措施的實施狀況及勞工安全衛生委員會的作為，來瞭解企業內部勞資關係制度的探討，同時也希望提供給各企業作為推動相關勞資關係之措施參考。

第二節 研究目的

綜合上述研究動機，本研究主要之研究目的如下：

- 一、探討台灣菸酒公司職工福利委員會組成、運作與成效。
- 二、探討台灣菸酒公司勞工安全衛生委員會組成、運作與成效。

第三節 研究限制

- 一、本研究個案企業屬於菸酒品生技製造之產業，故其他產業如服務業、金融服務…等產業，其標竿代表性較弱。
- 二、本研究研究方法採行質性研究資料分析法，但因企業所屬廠場營業處分布於台灣北、中、南、東部，故為考量成本及具代表性僅選擇台北總公司、台中酒廠作實證研究。

第四節 研究問題

企業內勞資關係十分廣泛，針對企業內勞資關係探討過去也有相當多文獻研究勞資關係中的福利、薪資、勞工安全衛生、職業災害、工會與勞資雙方互動所產生的議題，而本研究將聚焦為企業內職工福利委員會與勞工安全衛生委員會，兩委員會的組成、運作、對外關係？與成效檢討。

根據本研究背景動機及研究目的，本研究將討論：

- 1、企業內勞資關係中，職工福利委員會組成份子？組成的席次為何？是由哪些單位？

議題運作為何？對外關係如何？成效檢討等為本研究欲歸納整理之研究重點。

2、企業內勞資關係制度中，勞工安全衛生委員會如何組成？組成的席次為何？產生什麼議題運作？對個案企業成效為何？含有工廠之製造產業之勞資關係中，勞工安全衛生之關係乃是各企業主之關心議題，勞工安全衛生委員會在企業內所扮演角色，委員會組成運作產出關鍵對企業，在在顯示出企業對勞工安全衛生之重視程度。

第二章 文獻探討

本章分為四小節討論。首先探討勞資關係的意義和勞資關係的特性，第二小節探討企業內勞資關係制度中勞工參與企業的定義參與的影響因素，管理者對於勞工參與的態度，勞工參與安全衛生事務的重要性。第三小節介紹職工福利的定義與目的，職工福利金條例、職工福利內容以及職工福利委員會；第四小節著重於勞工安全衛生法源，立法的目的，適用範圍、企業自主化管理，探討勞工安全衛生委員會組織委員會的方式、目的和功能，探究學者提出不同安全衛生委員會之間的關係。

第一節 勞資關係

一、勞資關係的意義

「勞資關係」(Labor Management Relations)，最簡單的定義就是：「勞方」與「資方」的關係，也就是勞工與雇主之間的關係(吳復新，1996)。「勞資關係」(Labor Management Relations)一詞在國外通常稱為「員工關係」(Employee Relations)或「工業關係」(Industrial Relations)，同時也有勞資關係學者使用「勞工關係」(Labor Relations)或「勞僱關係」(Employee-employer Relations)等用法。雖然每個名詞敘述的內涵大同小異，但各有其強調的重點。

「工業關係」著重在工業組織效率高的製造業工人與雇主的關係，「勞資關係」強調勞工與管理者的關係，「勞工關係」的焦點則在工會與雇主的互動，「員工關係」較強調服務業及商業勞工與雇主的關係，「勞僱關係」則刻意忽視工會的角色。用最簡單的方式來描繪「勞資關係」就是：受僱者與雇主間的衝突與合作(衛民、許繼峰，1999)。若從法律的觀點而言，則「勞資關係」乃從屬的勞動者與雇主之間的法律關係(陳繼盛，1981)。但是，若再從另一角度(如社會或心裡)來看，則勞資關係應可指勞方與資方彼此之間所存在的人際、情感甚至是道義等關係(吳復新，1996)。一般認為以上提及之該等詞彙之內涵相似、而為可以互換之名詞；但也有認為其間唯一差異或在各個用詞所涉及的對象及內涵之範疇大小，有所不同，而應有所區分。亦即認為“industrial

relations”所指稱之範圍最大，而“labour-management relations”所論及的範疇則較小（陳正良，1998）。

于明宜（1983）則認為：勞資關係可分為有形的與無形的兩種。前者包括：協調人員及工會之設置，有關勞資雙方權利義務之文件，勞資會議之召開等；後者包括：業主及管理者與勞工間私人接觸及感情，勞資雙方權利義務不成文之傳統、習慣及默契等。顯然地，大企業以前者為主，個別企業之勞資關係有成文協議可供雙方遵循，各企業間並可互相參照，故各大企業之勞資關係較有可能接近一致；中小企業則以後者為主，個別企業之勞資關係決定於勞資雙方之人格、個性、環境等因素，因之，各企業間勞資關係即可能差異甚大。

事實上，各家之界說內容並不盡相同，就陳正良（1998）歸納所言，對於「勞資關係」一詞的內涵界定，應不出下列三種見解，扼要言之：（1）「勞資關係」係針對工業社會或工作環境之中所發生的勞工問題，而採取的一切處理。（2）「勞資關係」係指為求解決僱用關係中之金錢與權力衝突的理論、技術及制度。（3）「勞資關係」係為受僱者或受僱者團體與雇主或雇主團體之間，一切正式與非正式之互動與協議之通稱。此外，黃英忠（1998）亦指出：「勞資關係」，它是指勞方與資方之間相互作用的關係。所謂勞方係指勞工而言，美國勞工問題專家勞威爾（Lowell）曾就勞工解釋為（1）凡參加經濟活動者，均為勞工；（2）凡係依賴工資而謀生者，均為勞工；（3）凡在經濟活動中，被迫使用他人之生產工具以謀生活者，均為勞工；（4）凡社會上認其係勞工者，均為勞工。依我國勞基法第二條規定，凡受雇主僱用從事工作而獲致工資者稱為勞工；而且依我國勞工行政主管官署之解釋：「凡是具有工會會員資格和依法可以參加勞工保險的職員及工人均為勞工」。由此含意，「勞工」一詞包含所有以體力勞動或智力勞動而獲取工資或報酬者。所謂資方多以必須支付工資或薪給僱用他人為其工作者，即雇主。因而不免有聘僱出任事業所有權人之法定代理人，亦竟以「受聘僱人」自居，而諉卸其雇主之責任。

自由世界各國對雇主多有法定之解釋，歸納為：（1）事業主、事業之法定代理人；（2）僱用工人而支付工資者，包括有權代表雇主僱用、解聘或開除工人者；（3）直接僱用工

人之法人或代理人。我國勞基法第二條規定：「雇主為僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業處理有關勞工事物之人」。所謂關係則是指勞方與資方相互作用之行為，包括雙方間之權利與義務及其有關之事項。此關係具有兩項涵義，一則從法律的觀點言之，勞資關係係依據雙方所定之僱傭契約而產生的權利義務關係，亦即彼此的法律關係；另一方面從社會的觀點而言，勞資關係係指勞資雙方彼此間的人際、情感甚至道義等關係，意即勞資雙方權利義務不成文之傳統、習慣及默契等的倫理關係。但是最近之趨勢，勞資關係已漸演變成勞方、資方與政府之間的關係。此乃由於勞資發生糾紛而致雙方對立，在相互抵制之情況下對國家經濟之發展不利。因此，基於國家之利益，而有權力之介入與干涉，以保護雙方之地位與權益，進而引導勞資雙方和平共處。

二、勞資關係的特性

瞭解勞資關係的特性有助於勞資雙方解決各種勞資問題。以下就黃英忠(1998)對於勞資關係之特性分述如下：

(一) 勞資關係的個別性與集體性

就勞資關係之主體而言，可分為個別的勞資關係與集體的勞資關係。所謂個別的勞資關係，乃指個別的勞動者與雇主間的關係，係以個別的勞動者在從屬的地位上提供職業上勞動力，而雇主給付報酬之關係；集體的勞資關係，則指勞動者之團體如工會等，為維持或提高勞動者之勞動條件，與雇主或雇主團體互動之關係。

(二) 勞資關係的平等性與不平等性

勞動者係在從屬的地位上提供其職業上之勞動力為主要業務，因此，勞動者在勞務的提供過程當中，有服從雇主指示之義務。就此觀點而言，勞資關係即有其不平等面。但勞動者在成立勞動關係前，與雇主就勞動條件協商時，並無從屬地位之關係；縱使在勞動關係存立間，就勞動條件之維持或提高，與雇主協商時，亦無服從之義務，此乃勞資關係的平等面。

(三) 勞資關係的對待性與非對待性

就勞資關係當事人應為履行的義務相互間而言，可有對待性義務及非對待性義務之別。

所謂對待性義務乃指當事人之一方不為某一項義務之履行時，他方可免為另一項相對義務之履行；而所謂非對待性義務則指當事人之一方縱使不為某一項義務之履行，他方亦仍不能免為另一項義務之履行。例如，勞動者之勞務提供與雇主之報酬給付為有對待性；但勞動者之勞務提供與雇主之照顧義務，勞動者之忠實義務與雇主之報酬給付，以及勞動者之忠實義務與雇主之照顧義務則均無對待性。由此所謂「雇主對勞動者有照顧義務」，即何以雇主必須以福利措施略補員工在待遇方面的不足，藉以加強員工情緒的安定力量，俾得提高工作效率，同時增加勞資雙方公私間的情感與依存性。

（四）勞資關係的共益性與非共益性

勞動者與雇主建立勞資關係之目的，有其共益性與非共益性。所謂共益性，乃指勞動關係中，契約之履行，對勞動者與雇主二者，有其共同利益之點；而所謂非共益性，則指勞動關係中，契約之履行，對勞動者與雇主二者，無其共同利益之點。

（五）勞資關係的經濟性與法律性

勞動者盡了勞務給付的義務，從雇主獲得一定的報酬，這種勞務就是勞動者的經濟價值，因此，在勞資關係中含有經濟的要素；同時，勞資關係在法律上完全是一種契約的形式，乃是經濟要素與身份要素為勞資關係中的主要部份。陳正良（1998）亦認為，*“industrial relations”* 之類似研究，始於十九世紀後葉之英語系國家。在英語系國家的發展裡，以美國最堪稱為典範，美國之勞資關係特質為：強調自由多元主義；認為規範勞資關係的規則應得自於勞資間的「共識」，主張「自由協商」能夠制衡國家的權力，是民主社會的基礎等。勞資雙方在工業關係系統中呈現出：勞資雙方在組織及其行動上重視獨立、自主，在勞資間的互動上則強調制衡、自由協商的運作模式。因此，將 *“industrial relations”* 專指上述模式下的勞資關係。

至於歐陸國家，其認為：一般罕見使用 *“industrial relations”* 者，因為歐陸國家在對於僱用的規範上，通常是以「國家」的角色最為凸顯，尤其具有『以法令直接來規範僱用的實質條件』為其最大特質；而與美國模式所強調的，勞資雙方可以自主的從事較廣泛之政經性活動的「工業關係系統」，便顯的格格不入。故認為歐陸國家之勞資關係應該使用 *“employment relations”* 一詞。

三、勞資關係的領域

勞資關係的範圍很廣，舉凡一切勞動條件括工資、工作時間、休假、請假及安全衛生，因此，基於國家之利益，而有國家公權力之介入與干涉，循立法之途徑，福利設施與童工、女工之保護等。勞資雙方為了本身之利益乃互相團結，採取同盟之行動。由最初個別之對立演化成為勞資團體之對立，但是在勞資團體對立，相互抵制之狀態下，對國家經濟之發展不利，以保護雙方之地位與權益，進而引導勞資雙方和平共處；另外，勞資雙方也感受到對立的不利結果，乃採取和平的方式，透過團體協商以爭取雙方的權益(黃英忠，1998)吳復新(1996)則認為：所有規範組織內人與個人間、個人與團體間，甚至團體與團體間之關係的普遍原則、對待方式以及衝突處理等均是勞資關係所應探討的課題，亦即勞資關係在此方面所應涵蓋的範圍。而若要對勞資關係的內涵有所掌握，應必須瞭解工業關係的構成要素，其包括：(陳正良，1998)

- (一) 工業技術：係指生產設備、個人技能 (skills)、工業技能 (techniques) 及科學。
- (二) 規模：係指大量集中之人力、物力等資源的投入。諸如在資方強調的經濟規模、在勞方工會運動所運用的「量多而質變」等均屬之。
- (三) 成本：係指在整個的生產與服務過程裡，「節約」且「有效」地使用各種「有限的」資源，以期獲致適當或最大的投資報酬。
- (四) 勞動力：係指由教育、訓練及激勵措施，而使勞工能夠發揮工作效能的勞動力。為求擁有「訓練有素的勞動力」，必須掌握二個關鍵：紀律、效能。
- (五) 組織：係指採取結構性的方式來組合人力及配置其他的企業資源，並制訂出組織運作所需之附隨規則，而期能在不確定的環境裡，有效的因應並處理有關技術、規模、成本、勞動力等方面的事務。
- (六) 不確定的環境：係指經濟的情事難以預測或控制。

本研究所稱之勞資關係，基於我國勞資關係的特色，比較傾向於採取的是：受僱者與雇主間衝突與合作的關係。亦即在企業內，勞資雙方、組織內的個人與個人

間、個人與團體間，甚至團體與團體間之互動情況、交互影響、和諧性、衝突性…等之關係，同時亦包括勞資雙方是否保持暢通的溝通，以及共存共榮的夥伴關係…等。抵制之狀態下，對國家經濟之發展不利，以保護雙方之地位與權益，進而引導勞資雙方和平共處；另外，勞資雙方也感受到對立的不利結果，乃採取和平的方式，透過團體協商以爭取雙方的權益（黃英忠，1998）吳復新（1996）則認為：所有規範組織內人與個人間、個人與團體間，甚至團體與團體間之關係的普遍原則、對待方式以及衝突處理等均是勞資關係所應探討的課題，亦即勞資關係在此方面所應涵蓋的範圍。

第二節 勞工參與企業經營

一、勞工參與企業經營的定義

勞工參與企業經營，簡稱勞工參與（workers' participation）。它與工業民主（industrial democracy）所指之「各業勞資雙方應享之民主權利」之意義大同小異。（陳明裕，1995）

勞工參與企業經營，因個人觀點及各國國情的差異，其定義上亦有所不同：

- （一）行政院勞委會勞資關係處林振裕處長則說明，勞工參與旨在勞動者以勞動者身分直接或間接行使企業經營之職權，使勞工對影響本身權益之各項企業決策有參與的權利，俾達成企業組織合理化、勞工待遇人性化之目標。（林振裕，1999）
- （二）國際勞工組織（1980）認為，勞工參與為一種增進勞工參與管理決策之各項措施之總稱，旨在除去由資方或管理人員專斷之舊式管理方式，介之以讓勞工有機會表示意見或申訴之機構，使勞工之權益，獲得資方或管理人員之尊重。
- （三）東南工專林欽榮教授認為：勞工參與是指組織內員工有權參與和其工作有關的事務而言，強調精神與情感的介入而不僅僅是肌肉的活動，允許員工表現創造性而不只是「同意」鼓勵個人去接受團體活動的責任，是勞工在組織中

自我參與的一種社會過程。（林欽榮，1983）

（四）文化大學陳繼盛教授認為：勞工參與乃指勞工以勞工之地位而直接或間接的行使企業經營之職權而言。（陳繼盛，1979）

綜合上述，本研究將勞工參與企業經營定義為勞工以勞工的地位，直接或間接地行使企業內勞資關係相關制度有關的各項決策權利。

二、勞工參與的影響因素

勞工參與能激發勞工個人的潛能、提高工作效率（衛民、許繼峰，1999），利於經濟發展；且參與制度可發揚工業民主精神，增進勞資合作關係。勞工參與制度具有促進勞工滿意度和個人發展，擴展民主的生活方式，增進勞資和諧及提高生產效率。優良的管理者應該知道如何領導和鼓勵別人，接受他人之意見，利用民主及參與的方式，使許多性質及期望不同的人集合運作，邁向共同理念，促使組織與個人目標能同時達成，此即為勞工參與所扮演的角色（衛民，1971）。勞工參與制度能否有效推動實施，受到主、客觀因素的影響極大，茲分述如下：

陳繼盛教授將勞工參與影響因素分為客觀因素亦即環境因素，與主觀因素亦即人的因素兩種。（陳繼盛，1971）

（一）客觀因素：

1. 企業之決策權（自主性）：若企業之經營決定權是被移至企業以上之層級來決定，自然減少該企業對本身營運之決定權，則勞動之自主性低，亦限制勞工參與決策的可能性。
2. 技術上因素：運用比較簡單技術之企業，似較有可能實施勞工參與制度，但亦不否認技術性複雜之企業有時可能採某種形式或有限度之經營參與而能達到良好的效果，但總比技術簡單之企業為難。
3. 企業之大小：小型企業在實施上較為容易，而大型企業必須藉代表間接參與。
4. 企業之結構：依企業的所有權型態的不同而有差異。

（二）主觀因素：

1. 勞工之參與傾向

- (1) 態度：指勞工對於不同經營事項和各種參與型態及程度之意見。因年齡、性別、熟練度、工作性質與經驗等因素的不同而形成其價值判斷與觀念，這對勞動者的態度頗為重要。
- (2) 相對權力之覺知：勞工對於參與慾望的提升，與其擁有實權的感覺成正比，若相對權力之提高，慾望愈強，則愈利於推展勞工參與制度。

2. 管理者對於勞工參與之接納態度

- (1) 態度：經營者的接納態度愈大，愈利於發展。
- (2) 相對權力之覺知：若勞資力量之平衡關係對經營者有利時，經營人員雖不贊同勞動者參與企業經營，但仍可能接受它；相反則可能會反對。

三、勞工參與安全衛生管理事務之重要性

國際勞工組織在一五五號公約中即規定，雇主應確保在儘可能的範圍內對工作場所之機械、設備及生產程序，均應合乎安全衛生的情況下讓勞工從事工作；且勞工代表應在企業內與雇主合作改善勞工安全衛生。故可知勞工參與安全衛生管理事務之重要性，以下就兩方面來說明其重要性：

(一) 從勞工參與的理論：

參與感對勞工的尊嚴及自我的實現而言是一個很重要的因素，藉由共同的參與達到人性的尊重及實現自我的滿足。同時，勞工能在工作上參與其維持本身工作安全與衛生所需之最低程度的決策，不僅可提高工作績效及生產力，更可滿足自我成就的需求。由此得知，勞工參與安全衛生管理事務有其理論上的需求程度。

(二) 從目標觀之：

安全衛生管理工作之目標在給予員工安全感、創造工作場所的規律及提高工作效率等，此與勞工參與管理工作的目標：保護與促進工人的權益、企業內的民主、減少疏離並促進個人的成就感以及有效運用企業人力資源等並行不悖，有相輔相成之效果。工作的人性化可改善勞工的工作生活品質；同時主張讓勞工參與決策任務，將可使他們的工作更具意義。

第三節 職工福利委員會

建立完善的員工福利措施，不僅能滿足員工工作及生活上的需求，亦是企業主對社會所負的一種責任，相信在許多的員工福利制度獲得施行之下，員工福利將會更擴大與得到更多的保障，而這些福利的實施，也許會對資方帶來不便，但就長期的觀點來看，對資方是有百利而無一害的，其利益包括有：1. 員工福利是一種遞延薪資，以較低的成本能辦較好的福利。2. 在同業競爭中，更具備吸引員工的條件。3. 使員工安心工作，減少流動率，並提高公司的聲譽（張秘，1980）。以下就學者們對於員工福利的定義、內容…等做進一步說明。

一、職工福利的定義與目的

福利是指員工所獲得的薪資收入之外，還享有的利益(benefits)和服務(services)。其中利益是只對員工直接有利，且具有金錢價值的東西，如退休金、休假給付、保險等；而服務卻是無法直接以金錢來表示，如運動設施、報紙、康樂活動等的提供(黃英忠，1998)。由於福利亦是企業的一項成本，同時又被員工視為待遇的一部份，所以，不論對企業或其員工而言，均極為重要(吳復新、劉見祥、蔡紹南，1998)。而提供員工福利的目的在改善勞工生活，提高工作效率，為勞工基本權益之一(黃英忠，1998)。企業若需要好的勞動生產力，對於勞工基本權益的重視是不可輕忽的。

二、職工福利金條例

台灣的企業成立職工福利委員會，係根據 2003 年 01 月 29 日修正通過的「職工福利金條例」作為設置的依據，它的適用對象是凡公營、私營之工廠、礦場或其他企業組織，均應提撥職工福利金，辦理職工福利事業(參照第 1 條)，前項規定所稱其他企業組織之範圍，由主管官署衡酌企業之種類及規模另定；工廠礦場及其他企業組織提撥職工福利金須依據創立時資本總額提撥百分之一至百分之五、每月營業收入總額內提撥百分之〇·五至百分之·一五、每月於每個職員工薪津內各扣百分之〇·五、下腳變價時提撥百分之二十至四十(參照第 2 條)，對於無營業收入之機關，得按其規費或其他收

入，比例提撥。公營事業已列入預算之職工福利金，如不低於第二款（每月營業收入總額內提撥百分之〇·五至百分之〇·一五）之規定者，可不再提撥。至於（無一定僱主工人之職工福利金之提撥來源）無一定雇主的工人，應由所屬工會就其會費收入總額提撥百分之三十為福利金，政府亦可酌予補助（參照第3條）。辦理職工福利事業成績優異者，也可由主管官署酌予獎助金（參照第4條），職工福利金之保管動用，應由依法組織之工會及各工廠礦場或其他企業組織共同設置職工福利委員會負責辦理，其組織規程由社會部訂定。前項職工福利委員會之工會代表，不得少於三分之二（參照第5條）。工廠礦場或其他企業組織及工會，應於每年年終分別造具職工福利金收支表冊公告，並陳報主管官署備查，必要時主管官署得查核其帳簿（參照第6條），職工福利金不得移作別用，動支範圍、項目及比率，由主管官署訂定並公告。職工福利金用於全國性或全省（市）、縣（市）性工會舉辦福利事業，經主管官署備案，可以提撥百分之十以內之補助金（參照第7條），職工福利金不得沒收（參照第8條）。職工福利金有優先受清償之權（參照第9條）。工廠、礦場或其他企業組織因解散或受破產宣告而結束經營者，所提撥之職工福利金，應由職工福利委員會妥議處理方式，陳報主管官署備查後發給職工，工廠、礦場或其他企業組織變更組織而仍繼續經營，或為合併而其原有職工留任於存續組織者，所提撥之職工福利金，應視變動後留任職工比率，留備續辦職工福利事業之用，其餘職工福利金，應由職工福利委員會妥議處理方式，陳報主管官署備查後發給離職職工。前二項規定，於職工福利委員會登記為財團法人者，適用之（參照第9-1條）。職工福利金之保管人之賠償責任，因保管人之過失致職工福利金受損失時，保管人應負賠償責任（參照第10條）。企業負責人之行政責任如違反第二條、第三條之規定，不為提撥或提撥不足額者，除由主管官署責令提撥外，處負責人以一千元以下罰鍰（參照第11條）、違反第六條之規定，處負責人以五百元以下罰鍰（參照第12條）、對於職工福利金有侵佔或其他舞弊情事者，依刑法各該條之規定，從重處斷（參照第13條）侵佔職工福利金等之加重處罰。至於職工福利金條例條例施行細則，則由主管官署訂定（參照第13-1條）。

三、職工福利的內容

員工福利的內容包羅萬象，凡一切有關維護員工權益、改善員工生活的措施皆可稱之，茲將不同學者對員工福利的解釋與範圍界定，整理如下：

(一) 黃英忠(1998)：

福利措施所包含的內容很廣，包括廣義與狹義的範圍，依美國商業公會(The Chamber of Commerce of the United States)的區分，可分為如下五類：

1. 法定給付：如各種失業、老年及工作條件之保險等
2. 員工服務：如退休金、醫療保險、儲蓄等
3. 有給假休息時間：如午餐、換衣及準備時間
4. 有給休假：如事假、病假、公假及休假等
5. 其他各種給付：如分紅、獎金等

此外，黃英忠(1999)並將福利措施分為廣義及狹義等二種範圍內容來說明：

1. 廣義的福利措施：凡是能改善員工生活、提升生活情趣、促進身心健康者均屬之，包括下列各項：

(1) 工作方面：

- 1-1 工作的適當
- 1-2 工作的安全
- 1-3 工作的舒適
- 1-4 工作的發展

(2) 生活方面：

- 2-1 合理的薪資
- 2-2 適當的休假
- 2-3 意外事故的保障
- 2-4 利潤分享
- 2-5 康樂活動：舉辦郊遊、同樂會、電影欣賞、慶生會等社交活動或橋藝、插花、書法、攝影及戲劇等社活動，以調劑身心。

2-6 退休撫卹

2. 狹義的福利措施：

狹義的福利措施係指依政府頒佈之職工福利金條例及相關規定提撥福利金而舉辦之活動與措施。基本上，可分為經濟性福利措施、娛樂性福利措施及設施性福利措施。茲分別說明如下：

(1) 經濟性福利措施：

主要在於對員工提供基本薪資和有關獎金外的若干經濟安全服務，藉以減輕員工之負擔或增加額外收入，進而提高士氣和生產力。此類福利措施包括以下各項：

1-1 退休金給付

1-2. 團體保險

1-3 員工疾病與意外給付

1-4 互助基金

1-5 分紅入股

1-6 公司貸款與優惠存款計劃

1-7 眷屬補助、撫恤及子女獎學金

(2) 娛樂性福利措施：

舉辦此類福利措施之目的在增進員工的社交和康樂活動，以促進員工身心健康及增進員工的合作意識，但最基本的價值還是在於透過此類活動，加強員工對公司的認同感。其內容包括：

2-1 各種球類活動及提供運動設施

2-2 社交活動，如郊遊、同樂會等

2-3 特別活動，如辦電影欣賞及其他有關嗜好的社團，如橋藝、烹飪、插花、書法、攝影、演講及戲劇等之活動

(3) 設施性福利措施：

設施性福利措施乃是使員工的日常需要，因公司所提供的服務而得到便利。此類福利服務大約有七項，包括：

- 3-1 保健醫療服務，如醫務室、特約醫師及保險等
- 3-2 住宅服務，如供給宿舍、代租、代辦房屋修繕或興建等
- 3-3 員工餐廳
- 3-4 公司福利社，廉價供應日用品及舉辦分期付款等
- 3-5 教育性服務，如設立圖書館、閱覽室、辦理幼稚園、托兒所、子弟學校及辦理勞工補習教育等
- 3-6 供應交通工具，如交通車
- 3-7 法律及財務諮詢服務，由公司聘請律師或財務顧問行之

（二）沙克強（1998）：

員工福利的概念複雜而不明，故在談員工福利之前，需先將其範圍加以釐清：

1. 法定的員工福利：

法定的員工福利是指依「職工福利金條例」提撥之職工福利金，所辦理的各項職工福利設施，及依「職工福利委員會組織章程」，設置職工福利社所經營之福利事業而言。其包括有員工旅遊、年終摸彩、年節慰問金或禮品、員工子女教育補助、慶生會及禮品、婚喪喜慶慰問禮品或補助、敬老禮品、眷屬醫藥補助……等，這是福利金的部份。至於職工福利社經營的餐廳、宿舍或住宅，補習學校（班）、理髮、洗衣、圖書、康樂、體育室、托兒所、幼稚園、日用品供應…等，這是指職工福利事業而言。勞工保險亦可屬於法定福利範圍，係依「勞工保險條例」辦理，而非「職工福利金條例」。

2. 狹義的員工福利：

狹義的員工福利即指僱主提供非財物的報酬之利益和服務，前項之法定福利亦在此範圍內。狹義的員工福利除法定福利外，尚包括有交通車及停車位之提供、車輛貸款、午餐供應或補助、夜點（晚班）補助或供應、工作服（制服）之發給、工作鞋帽之發給、免費宿舍、身體檢查、團體意外保險、防癌保險等。

3. 廣義的員工福利：

廣義的員工福利，除了前面兩項之範圍外，還包括：

- (1)薪資：即財務報酬，包括月薪、年終獎金、年節獎金、各項津貼…等
- (2)遞延薪資：退休金、團體壽險、撫卹金
- (3)工作條件和環境：較勞基法優厚的給假、年休及工作時數，良好的工作環境及員工環境的衛生及安全

(三) Beam T. Burton & McFadden John J. 曾經把勞工福利教育補助分成六類 (Anderson, 1981)：

1. 法定社會保險給付：包含雇主需分攤的費用，如失業補償、員工補償等
2. 私人保險及退休給付方案：包括醫療照護費用、殘障續付薪資、退休給付等。
3. 在職中非上班時間之給付：休息時間、洗滌時間及其他未工作之給付。
4. 未工作期間之給付：生病、休假、投票及警戒期間等。
5. 非工資及績效獎金的額外現金支付：教育補助、優利存款、紅利及誤餐費等。
6. 員工生活設施福利：餐飲、休閒娛樂、退休諮詢及慰問措施等

(四) Richard Henderson 則認為勞工福利應包括下述二大類 (Anderson, 1981)：

1. 給付性質的福利 (employee benefits)，又分為五種給付和保障：
 - (1)失去工作能力時的所得維持 (disability income continuation)
 - (2)失業時的所得維持 (loss-of-job income continuation)
 - (3)延遲給付的所得 (deferred income)
 - (4)配偶和家庭所得的保障 (spouse and family protection)
 - (5)健康和意外事故的保障 (health and accident protection)
2. 服務性質的福利 (employee service)，又此可分為二個部份：
 - (1)有薪的休息和休假：工作中的休息及準備。假日、假期與婚假等
 - (2)其他服務措施：員工諮商輔導、交通車、貸款、宿舍與住宅等

(五) Jackson M. Anderson (1981)：

在美國，由公司方面所推行的職工福利工作的種類及方式，隨著工業的逐漸發展，也日漸增多。這些工作普通稱為職工服務或人事服務，凡是由公司方面供給的工資以外之各種協助，以增進職工之福利，且此種協助既非工廠本身的業務需要，也非法律所規定者，就屬於職工福利。職工福利的範圍極為廣泛，從贈送鮮花給病患工人之類的細微業務，到一套需要大量財力、人力及時間的完整娛樂活動計畫的執行，都屬於職工福利的範圍。本研究探討的職工福利較偏向於狹義的福利措施範圍之內，即參考黃英忠（1998）及沙克強（1998）等學者對於福利措施的定義，同時參酌國內較為普遍的福利措施項目，而納入本研究中探討，故所探討之福利措施內容包括有：經濟性福利措施、設施性福利措施、娛樂性福利措施及員工服務福利措施（如：員工前程發展、員工生活協助…等）。

四、職工福利委員會

為管理及動支法定（職工福利金條例）提撥之福利基金，授權行政院訂定「職工福利委員會組織章程」，依組織規程第三條規定「福利委員由事業單位指定一人為當然委員，其餘由事業單位及工會分別訂定選舉辦法，就依法不加入工會之職員代表及工會會員推選之，但工會會員推選之委員不得少於 2/3」，顯見法規相當重視勞方意見之呈現。另『職工福利金條例施行細則』規定公司行號僱用 50 人以上者，即應依法提撥職工福利金及成立職工福利委員會，惟因罰則過輕，至 2006.6，全國成立 13,549 個職工福利委員會，比照勞工保險投保單位 460,242 位，成立比例偏低。但「台灣證券交易所（股）公司有價證券上市審查準則」將職工福利委員會列為審核條件之一，故目前以上市、上櫃公司皆依「職工福利金條例」提撥職工福利金辦理職工福利事業。職工福利委員會組織章程第十一條指出職工福利委員會之主要任務包括「職工福利事業之審議、促進及督導事項」、「職工福利金之籌劃、保管及動用事項」、「職工福利事業經費之分配、稽核及收支報告事項」、「其他有關職工福利事項」。

至於職工福利金之動支範圍、項目及比率，主要依據行政院勞委會 93 年 7 月 22 日勞福一字第 0930035514 號令辦理：職工福利金動支範圍及項目：

（一）福利輔助項目：婚、喪、喜、慶、生育、傷病、急難貸款、災害輔助等。

(二) 教育獎助項目：勞工進修補助、子女教育獎助等。

(三) 休閒育樂項目：文康活動、社團活動、休閒旅遊、育樂設施…等。

(四) 其他福利事項：年節慰問、團體保險、住宅貸款利息補助、職工儲蓄保險、職工儲蓄購屋、托兒及眷屬照顧補助、退休職工慰問、其他福利等。

(五) 職工福利金動支比率：以上各款動支比率不予限制，為各款動支比率合計不得超過當年度職工福利金收入總額百分之百。職工福利金以現金方式發給職工，應以直接普遍為原則，並不得超過當年度職工福利金收入總額百分之四十。

對於職工福利金制度之立法演進過程、制度內容、經費運用與職工福利委員會之運作，曾提出說明並作修法之建議，羅文娟(2005)研究職工福利金制度對企業福利有顯著影響，職工福利金條例存廢及變革問題，職工福利金之保管、監督，及職工福利金質度之優缺點論述。

廖宗政(1987)曾介紹勞工福利原理及概說、我國勞工福利制度之演進及主要內容，以及實施勞工福利之一般概況。對於職工福利金條例的立法及修法過程有詳細說明，並依據統計資料及個案調查探討我國公民營事業勞工福利之實施現況。吳明儒(1999)以文獻探討與官方資料分析，探討台灣勞工福利之發展及現況。以福利理論分析台灣的勞工福利，並論及勞工福利在社會變遷中的角色與功能。李易駿(1990)以福利多元的觀點，探討企業福利的意義與其重要性，並討論台灣地區企業福利之現況與發展，使用次級資料分析，研究台灣地區企業福利與社會福利發展間的相互辯證連結，驗證福利分化的社會趨勢，並分析影響台灣地區福利提供的因素。實施迄今，隨著社會經濟快速變遷，職工福利金條例所規範之適用對象、法定提撥職工福利金內容、方式及職工福利措施項目等，以難符合企業成長及勞工之實際需求，時有必要就勞方、資方及政府三方面，在企業福利制度推動扮演之角色上，思考定位之平衡，並發展多元之福利提供模式。詹火生(1996)以職工福利制度系由政府以法令規定強制企業辦理，與自由經濟賦予企業責任，取決於企業本身作為的精神，有顯著差異。

蔡佳燕(1996)以政策執行理論與企業組織回應策略之角度，探討我國職工福利政策之執行，並著重於政策面值工福利制度之探討，而對於企業辦理之職工福利內含則未涉入。

鍾錦季(2001)以台灣地區 600 家企業之樣本分析企業員工福利項目及組織特性之關聯性，另就彈性福利制度之趨勢羅列所述。再進入第三波全球化競爭時代，企業福利不僅扮演著激勵員工、提供員工忠誠度與認同、吸引及留用企業人才之功能，以及提昇企業組織效能與滿足企業組織利潤與社會責任的目標外，企業福利在強調個別差異、彈性及迅速的福利滿足，以成為企業競爭生存的要件。

企業主應思索福利之提供可作為對勞工於薪資給付外，企業經營管理的另一項利器，更是改善勞資關係之重要工具，因此企業福利制度之建立及有效推動，事實上也攸關著事業體能否永續經營。羅文娟(2005)指出以大企業為核心，結合其下游或相關衛星工廠，聯合辦理員工福利；或以工業區行政管理單位為中心，結合區內各企業，輔助其共同規劃各項員工福利等，都是以福利資源平台的概念為基礎，積極強化企業福利可採行的具體作法。

第四節 我國勞工安全衛生之概述

以下為本研究針對勞工安全衛生法源及法規內涵之整理概述：

一、我國勞工安全法起源

我國勞工安全衛生法的起源最早可追溯到 1929 年的『工廠法』，隨著日後經濟發展及安全衛生的意識興起，勞工安全衛生日益的受到重視。於是在 1974 年 4 月 16 日完成了立法程序後公布施行，成為了保障勞工安全衛生之專法。與勞動基準法同屬於我國勞動保護之重要法規。

勞工安全衛生法隨著國內工業的迅速發展一直在擴大其保護範圍，自民國 63 年公布實施後，曾於民國 80 年修正並增加了多項規定。最近幾年我國行政院勞工委員會也有針對一些國際潮流之變化與時勢變遷對勞工安全衛生法規再作了一些的修正，前前後後開了多次的修正草案會議，期盼能使我國的勞工安全衛生法令更符合現今的時代需要，且不僅具有時代性更具有國際性。

我國勞工安全衛生法在其總則第一條中即指出其立法之目的在於：防止職業災害，保障勞工安全與健康。為達此目的，本法之立法宗旨即以勞工為保護之主體，而以雇主為義

務之主體。內容主要是規範雇主對於勞工之保護應採取之必要措施，其中也包括了若干勞工應配合之義務。以下本研究針對我國勞工安全現況及勞工安全衛生委員會之文獻與法條之論述：

(一)立法目的

我國勞工安全衛生法之立法目的在開宗明義第一條即說明為防止職業災害，保障勞工安全與健康。各國的勞工安全衛生法立法目的也均闡明為「防止職業災害、保障勞工安全與健康」，不過其他一些國家如：日本、英國、美國等，就這一點也有另外延伸之意義。

(二)適用範圍

我國勞工安全衛生法適用範圍採列舉事業、種類，其適用範圍於1991年5月17日修正公布後，先後四次於1991年8月28日、1993年12月20日、1996年2月14日、及2001年3月28日依勞工安全衛生法第四條第一項第十五款及同條第二項規定，擴大指定勞工安全衛生法之適用範圍，迄今適用者約達410萬人，但仍較其他國家為小（蘇德勝，2001）。

(三)企業自主化管理

職業安全衛生之施政目的，乃是希望達成持續降低職業災害率之目標，以確保國家珍貴之勞動資源。世界國家都面臨勞動檢查人力與資源有限之相同問題，在有限的勞工檢查人力下，應該以監督管理為主要的勞動檢查方式，同時鼓勵並輔導事業單位推動自主式的職業安全衛生管理制度，使政府能將有限的勞動檢查資源運用在迫切需要檢查之危險性工作場所、限期改善之工作場所及勞工申訴案件之勞動檢查工作上。我國目前也極力的在推動企業自主化，如自護制度的推行就是其中之一種（蘇德勝，2001）。

(四)勞動者參與

我國的勞工安全衛生法本法第十四條第一項裡面有規定「雇主應依其事業之規模、性質，實施安全衛生管理；並依中央主管機關之規定，設置勞工安全衛生組織、人員。」而安全衛生組織在施行細則裡面有說明，其包括（一）規劃及辦理勞工安全衛生業務之勞工安全衛生管理單位。（二）具審議諮詢研究性質之勞工安全衛生委員會。

我國勞工安全衛生規定勞工安全衛生委員會為事業單位內之具有安全衛生諮詢性質、研究性質之組織，由雇主代表、技術人員、醫護人員及三分之一勞工代表組成，會議由雇主擔任主席。

另外，我國勞工安全衛生法第二十五條規定雇主應會同勞工代表訂定適合其需要之安全衛生工作守則，勞動檢查法第二十二條規定勞動檢查員進入事業單位進行檢查時，要告知雇主及工會；同時勞動檢查法第三十三條亦規定，勞工申訴勞動檢查機構之案件應於十四日內將檢查結果通知申訴人；勞工向工會申訴之案件，由工會依申訴內容查證後，提出書面改善建議送事業單位，並副知申訴人及勞動檢查機構，事業單位拒絕改善建議時，工會得向勞動檢查機構申請實施檢查。

(五)勞工安全衛生委員會

我國勞工安全衛生法規第 11 條規定事業單位應依規定設置勞工安全衛生委員會，委員會設置委員七人以上，雇主是該事業單位之實際需要指定下列人員組成：

1. 事業經營負責人或其代理人。
2. 勞工安全衛生人員。
3. 事業內各部門之主管、監督、指揮人員。
4. 與勞工安全衛生有關之工程技術人員。
5. 醫護人員。
6. 工會或勞工選舉之代表。

委員任期為二年，並以雇主為主任委員，綜理會務。委員會由主任委員指定一人為秘書，輔助其綜理會務。事業單位設有綜理全市業之總機構者，於總機構所設地區性事業之委員會外，雇主認有必要時，得於總機構設委員會。

另第 12 條規定：委員會應每三個月至少開會一次，辦理下列事項並應製備紀錄：

1. 對雇主擬定之勞工安全衛生政策提出建議。
2. 協調、建議安全衛生自主管理計畫。
3. 研議安全衛生教育訓練實施計畫。
4. 研議作業環境測定結果應採取之對策。

5. 研議健康管理及健康促進事項。
6. 研議各項安全衛生提案。
7. 研議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
8. 研議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
9. 研議職業災害調查報告。
10. 考核現場安全衛生管理績效。
11. 研議承覽業務安全衛生管理事項。

二、勞工安全衛生委員會

組織委員會的目的之一即為了能夠提供員工一個有效安全促進的管道，委員會的成員由員工代表所產生，經由員工之間意見交流以確定出有效的安全行為標準。

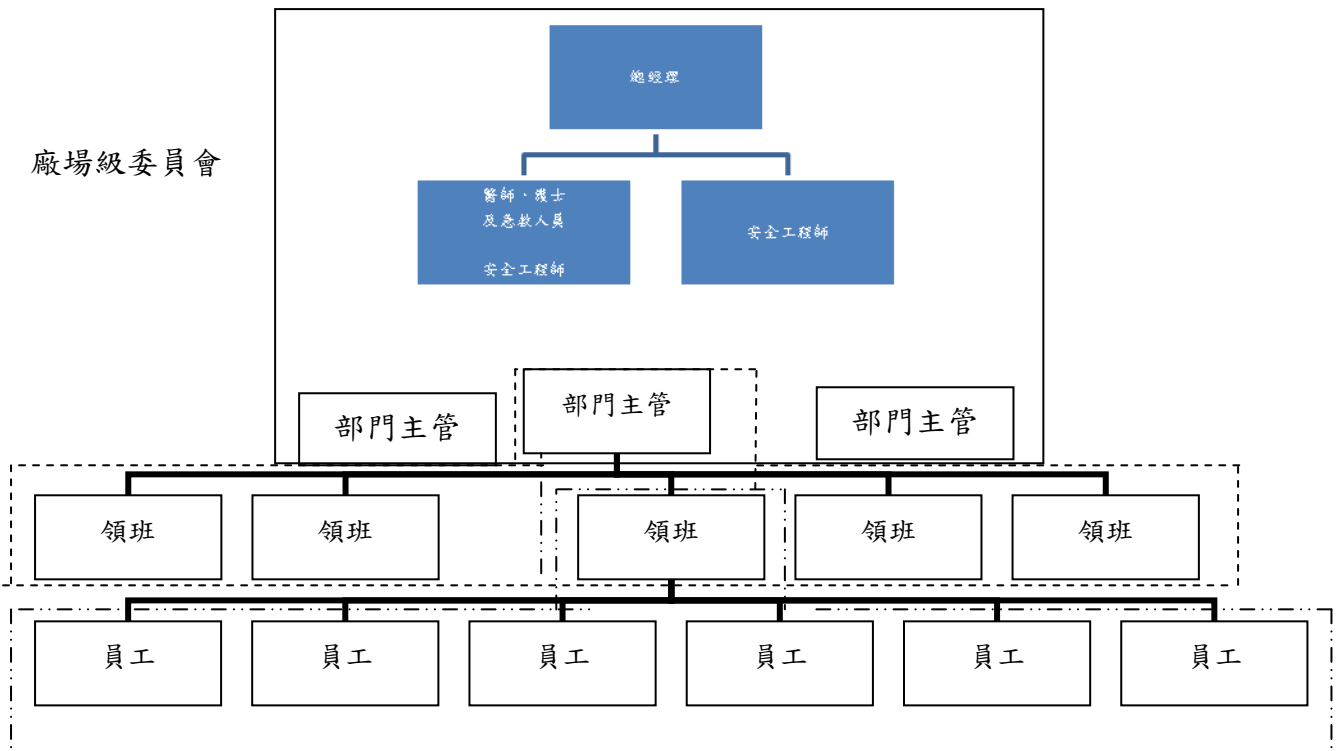
安全衛生委員會的組織方式，學者間提出不同的方式，有如羅文基（1992：76）、黃清賢（1993：271）將委員會劃分成三個等級討論，亦有依不同工作群組組成安全衛生委員會，此二類委員會的組方式與概念有極大的差異，茲將此二者分述如下：

（一）Grimaldi 和 Simonds 對安全衛生委員會看法安全衛生委員會可集合各種觀念，經由溝通及協調相關意見，制定有效安全衛生管理計畫，亦可藉此機會教育管理者與員工，安全衛生管理的重要性。因此在瞭解委員會的組成形式前，需先瞭解其機能有哪些，而這些機能與如何影響安全衛生委員會，茲將其機能分述如下：

1. 制定安全衛生政策

安全衛生委員會制定的政策包括了防護具、安全玻璃、禁煙規定、機械操作範圍、各別部門的責任、機械的採購、設置及員工的安全衛生訓練等政策，其政策範圍涉及了正各企業的管理，因此其成員須對此政策具有影響力所組成，例如雇主、高級主管、各部門主管、安全衛生管理人員及相關者等，以此建立企業層級的安全衛生委員會，如此才能夠有效進行研究、制訂、協調與推動安全衛生之工作。

圖 2-1 三種安全委員會之間的關係



資料來源：John V. Grimaldi & Rollin H. Simonds. 1989. Safety Management. Homewood IL: Irwin. p. 124

2. 監督安全衛生管理

對於企業不安全的情況與不安全的行為，均需要被發現而予改善，而這個監督的工作即使在各部門層級的安全衛生委員會或稱為監督委員會，委員會的成員必需瞭解部門內實際情形，才能夠提出適切的改善方案，因此員工與監督人員即是最佳的人選，另外，此一委員會需要承繼上級命令，部門主管當然為其成員之一。一般而言，部門層級的成員包括了部門主管、監督人員及員工。

3. 教育與創造員工參與

為能夠做員工能夠感受到安全衛生的重要性，使其安全衛生事項的參與感到興趣，因此設置員工層級的委員會，由員工監督人員參與，提出個人對於本身工作環境安全與衛生的意見與問題，監督人員也可以依此機會瞭解員工所關心的問題，並藉此機會解答安全衛生相關問題，以達成教育員工鼓勵員工參與的功能。

以上所述安全衛生委員會可分為三個層級，一為負責政策規劃的企業層級安全衛生委員

會，二為負責監督工作的部門層級安全衛生委員會。三為負責教育與員工參與的員工層級安全衛生委員會。而實際情況，此三個層級大多存在於中大型企業中，小型企業並沒有此種層次的劃分，大多只有一個委員會存在。

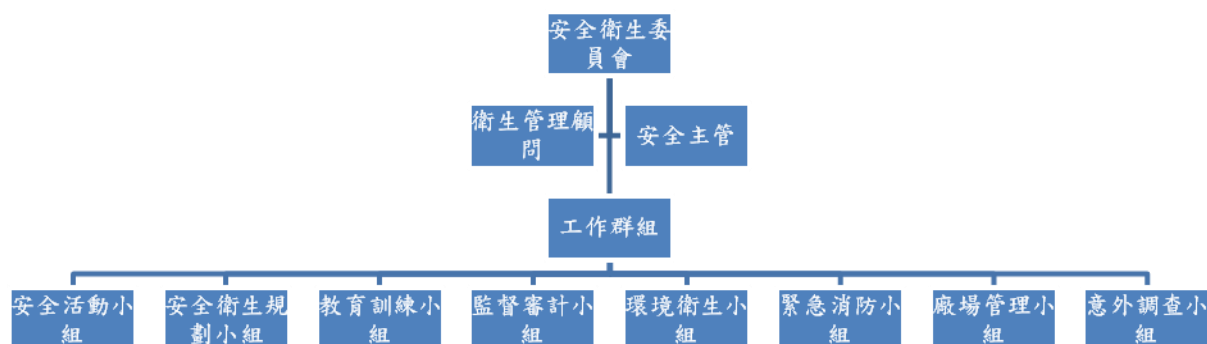
(二) Boylston 對安全衛生委員會的看法：

安全衛生委員會是由工作小組的領導人和高階經理人所組成，稱為安全衛生委員會，此會每月為安全衛生管理召開一次，以此督促安全衛生計劃的落實，及說明安全衛生規劃、領導及控制等事項之活動 (Boylston, 1990：P18)。

安全衛生工作小組是由六組主要要素及二個附加要素所組成，依此八項要素分配其任務，可劃分成以下八大群組(參照圖 2-2)：

主要要素：(1)安全活動小組。(2) 安全衛生規則和方法小組。(3)教育與訓練小組。(4) 監督和審計小組。(5)環境衛生小組。(6)緊急和消防小組。附加要素：(7)廠場管理小組。(8)意外調查小組。

圖 2-2 安全衛生工作小組示意圖



資料來源：Raymond P. Boylston, Jr, 1990. Managing Safety and Health Programs. New York：Van Nostrand Reinhold. p18.

將此種小組工作分派的方式應用到各部門，由各部門主管從監督人員與員工之中選出代表，進行相關任務的分配，部門主管再定期的與高階主管及其他部門主管進行各部門安全衛生工作小組的進度、問題及意見的溝通。另則，將安全衛生管理與委員會結合的方

式，亦應遵守下列基本原則：

1. 安全衛生管理工作的維持，仍然是直線管理的機能。
2. 安全衛生管理是依附於工作責任。
3. 安全衛生管理需要制定最低標準。
4. 安全的責任必須在各門落實。

基本上個別經理人和部門，沒有時間與能源能夠調查分析安全衛生問題，因此整合企業內部資源成立安全衛生委員會，透過安全衛生工作小組，協助各部門決定特定問題，即為成立安全衛生委員會的重要目的。安全衛生管理單位與安全衛生委員會的組成與設置除以上所述之外，亦可依其安全衛生管理的權力結構分為分權與極權兩種形式，在分權的組織結構中，安全衛生管理單位須著重在領導、溝通、訓練和技術支援。任何有關安全衛生人員的僱用與設備的採購，需考慮企業層級的幕僚人員的意見。委員會的組成需有高層管理和部門單位的工作人員，惟如此才能保持企業內部安全衛生事物的協調。但在集體的組織結構中，安全衛生管理人員集中在企業層級，安全衛生人員需擔任兩項任務，一為本身職務內容，另依為協調其他部門的工作（Hoover，1989：12）。

總而言之，在探討設置安全衛生組織時，並沒有一套標準型態或規劃可套用，必須考量各企業體的特性，在達成安全衛生管理工作前提下，設置符合企業體的組織結構。

Lawrence 與 Lorsch(1986：15)在〈組織與環境〉(Organization and Environment)一書中明白指出，企業在不同技術與經濟環境，須以不同的組織型態來因應環境變化，如此組織才能發揮最大功能。

安全衛生管理單位扮演支援功能，安全衛生委員會則負責溝通協調功能。兩者構成安全衛生組織最基本的管理機能，雖安全衛生組織常以不同類型、規模與方式存在於企業中，但其安全衛生的支援與溝通協調功能仍然不變。換言之，安全衛生組織唯有在基本管理機能確立情況下，因應不同的環境採取不同組織型態，如此才能夠發揮安全衛生管理功能。

第三章 研究方法

本章分為三小節討論，首先介紹分析架構，就企業內勞工關係制度中職工福利委員會和勞工安全衛生委員會的形成、運作成效檢討；蒐集個案公司書籍、期刊、論文、公報、報章雜誌網站等以資料分析方法作深入的分析研究；第三小節介紹個案公司歷史沿革組織現狀。

第一節 分析架構

本研究欲探討個案企業內勞資關係制度之實施及成效，著重於職工福利委員會與勞工安全衛生委員會之成立、措施、委員會之運作對企業勞資關係制度之成效，並以文獻及現今我國勞工制度法規探討兩委員會之產出。

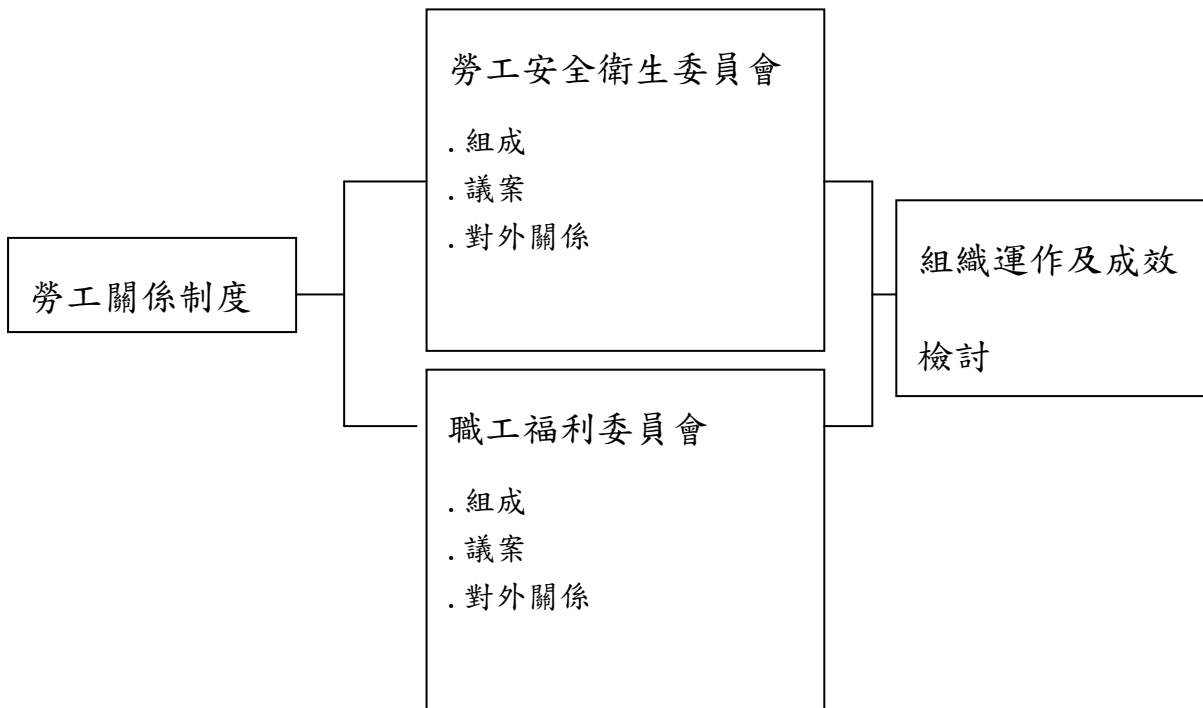


圖 3-1-1 研究架構

第二節 資料分析方法

本研究採取個案研究法，此方法係選擇一個社會單位(人、家庭、團體、機構、社區)做深入的分析研究，研究者蒐集與研究事體有關的現況、過去經驗和環境因素，經分析相關因素後、探討其原理、真相或階段，以提供解決問題的參考(吳聰賢，1989)；本研究目的希望深入探討個案公司之福利措施及安全衛生措施制度實施狀況及委員會功能與執行狀況，故擬以實地蒐集個案企業內的福利及勞工安全規章制度、委員會會議、菸酒期刊、菸酒勞工、前人著作將之綜合、整理及分析，以作為本研究之參考佐證。

個案公司勞工安全衛生委員會每三個月召開一次，運作會議資料非常豐富，為深入了解運作方法，本論文抽取第5屆第2次委員會作為考察重點，因為該次委員會出席席率最高，且時值H1N1疫情有爆發的可能，全國上下皆成立防災應變措施等勞工健康議題；另職工福利委員會雖然每季召開委員會一次，討論議題較少，抽樣的方法與會議資料較豐富的總公司層級第26屆第5次委員會，廠場層級則取第39屆第4次委員會作深入分析探討。

本研究主要運用次級資料分析法輔以文獻分析與深入瞭解；分析資料若有發現或所疑惑可在與所閱讀的文獻相互比較。文獻分析針對運作議題廣泛收集書籍、期刊、論文、公報、報章雜誌網站進行整理整合討論。

第三節 個案公司簡介

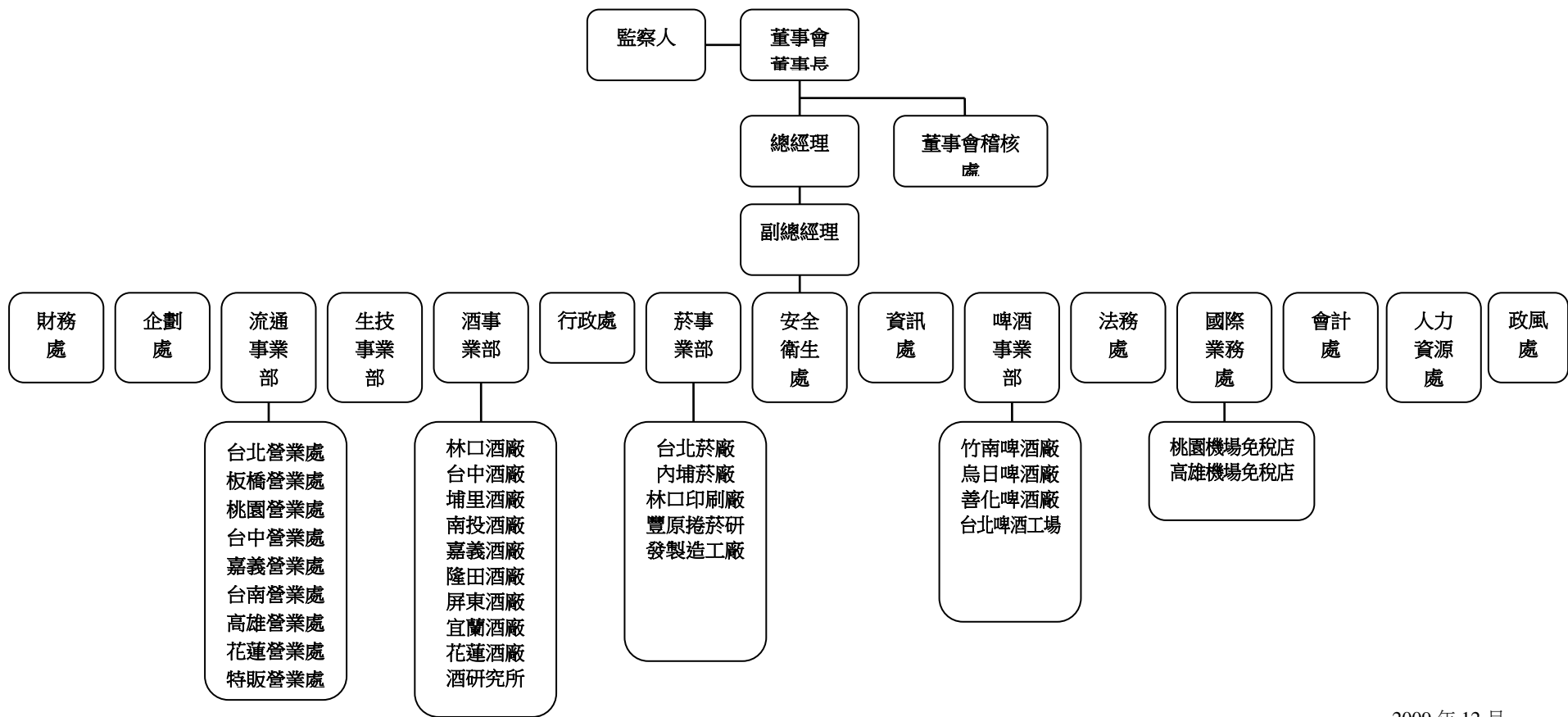
1902年日本在台灣成立「台灣總督府專賣局」先將鴉片限定為政府專賣事業，後來專賣範圍擴大從食鹽、樟腦、菸草，到1922年將酒類納入專賣範圍，但啤酒仍不在專賣範圍。一直到1933年，啤酒才納入專賣範圍，不過製造仍歸民間經營。一直到第二次世界大戰末期，包括火柴，石油等都成為政府專賣範圍。專賣業務範圍大，成為政府重要收入之一，日據時期成立專賣局，直接隸屬於台灣總督府，總局設在台北，也就是台灣菸酒公司總部所在地。光復之後，為求經濟安定與戰後重建需要經費，雖繼續施行專賣制度，但範圍縮小，專賣項目只剩下菸，酒，樟腦，火柴及度量衡。而原來的「台灣總督府專賣局」也改為「台灣省專賣局」。1946年因二二八事件爆發，「專賣局」成為

眾矢之的，到1947年5月更名為「台灣省菸酒公賣局」，並逐步縮小專賣項目，同年專賣項目僅剩下菸、酒兩項。

菸酒公賣局為菸酒產、運、銷一貫作業之機構，負責產銷菸酒，滿足社會大眾需求，並執行菸酒專賣法令，轄屬機構、菸酒配銷單位及經許可之零售商遍布臺灣各地，行銷網路極為健全，經營菸酒公賣所獲利益均繳交國庫，兼具經濟與財政雙重任務；歷年來經營著有績效，公賣利益繳庫數恆占全國賦稅收入之樞紐地位。依據「臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例」，臺灣省菸酒公賣局自88年7月1日起改隸中央目的事業主管機關財政部，繼續執行菸酒行政管理業務及菸酒產銷業務。近年來，為因應國際化、自由化，政府研議廢除菸酒專賣，開放菸酒產製，先後公布「菸酒管理法」及「菸酒稅法」，並自91年1月1日起實施，廢止專賣制度，菸酒回歸稅制。

「臺灣菸酒股份有限公司條例」於91年4月25日經立法院通過，並於91年5月15日奉總統公布，菸酒公賣局遂於91年7月1日改制為「臺灣菸酒股份有限公司」。

面對菸酒產銷自由化之市場競爭，菸酒公司秉持以維護消費者權益為前提，提供優良產品，善盡社會責任，致力成為一充滿活力及具高競爭力之行銷企業。



2009 年 12 月

圖 3-3-1 個案公司組織

第四章 職工福利委員會

本章討論職工福利委員會組成與運作，總共分為三小節探討，第一小節討論總公司層級，第二小節討論廠場層級，第三小節討論職工福利委員會運作成效，茲分述如下。

第一節 總公司層級職工福利委員會組成與運作

一、組成及議事特性

個案公司為國營企業，之前屬菸、酒專賣事業，組織龐大緣自日治時代迄今 109 年歷史，所屬機構廠場分布全國，早於 1960 年 1 月 19 日即成立財團法人臺灣菸酒公賣局職工福利委員會及組織章程，經社會處以四九設字第三八四六八號函准以備查，嗣後歷經十八次修正，至勞委會 93.7.27. 九三勞福一字第 0 九三 0 0 三四三七九號函同意備查。

個案公司為加強總公司及所屬廠場職工福利事業之推行與職工福利之聯繫起見，於總公司層級設置財團法人臺灣菸酒股份有限公司職工福利委員會。委員十五人均為義務職，由下列人員擔任之。

事業單位指定一人為當然委員、臺灣菸酒股份有限公司產業工會聯合會代表推選十人、總公司及所屬各單位依法不能加入工會之職員代表推選四人、候補委員產業工會聯合會代表推選三人；依法不能加入工會之職員代表推選一人。

前項委員除事業單位指定之當然委員外，其餘由事業單位及工會分別訂定選舉辦法選舉之。委員任期除當然委員外均為三年，連選連任者不得超過三分之二。委員會會置主任委員一人，處理日常會務，並置副主任委員一人，均由全體委員互選之。主任委員因故無法執行職務者，由副主任委員遞補。主任委員、副主任委員或委員辭職者，應向職工福利委員會提出。無故連續三次未能出席職工福利委員會會議者，視同辭職。職工福利委員會委員任期未滿一年者不得召回。委員人數不足半數者，應即通知原產生單位另行推選。

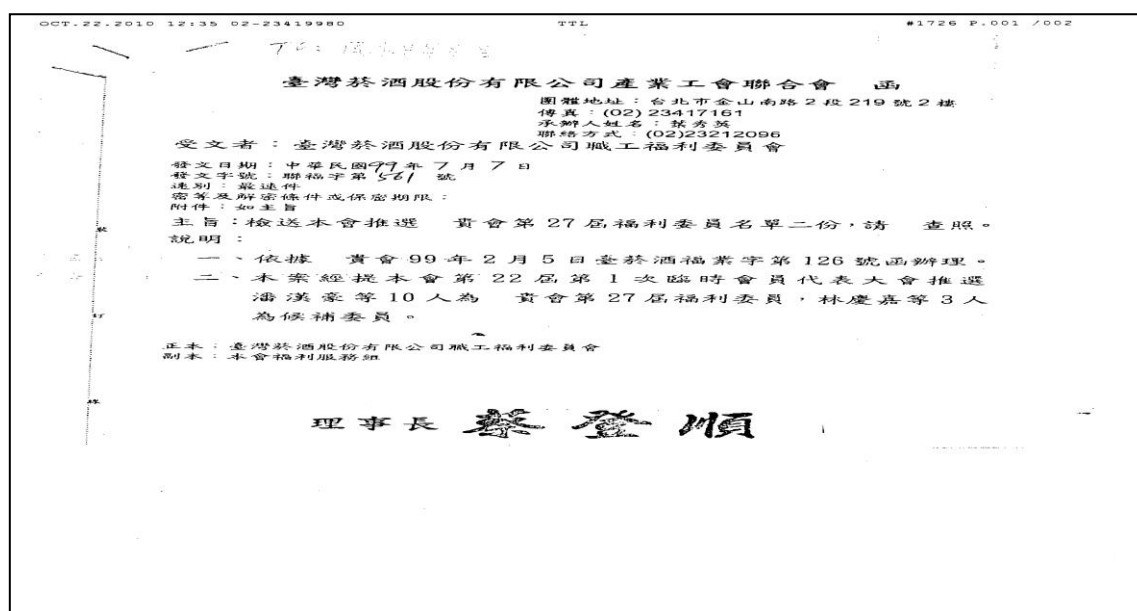
委員會設總幹事一人，承主任委員之命處理日常事務，由主任委員就本公司所屬職工中遴選並提經全體委員會同意後商請本公司調充。另設行政會計組數人。設業務、總務、育樂、會計四組，每組設組長一人。

(一) 勞方委員之產生

以個案公司第 27 屆為例，依職工福利委員會組織規程第三條規定「福利委員由事

業單位指定一人為當然委員，其餘有事業單位及工會分別訂定選舉辦法，就依法不加入工會之職員代表及工會會員推選之委員不得少於 2/3」，規程第四條規定「事業單位未組織工會者，其職工福利委員會由業務執行人一人為當然委員外，其餘職工推選之。」由職工福利委員會發函台灣菸酒公司產業工會聯合會推舉名單，台灣菸酒公司產業工會聯合會配合會會員代表大會選出勞資代表、職工福利委員會委員。

圖 4-1-1 台灣菸酒公司產業工會聯合會推舉勞方名單



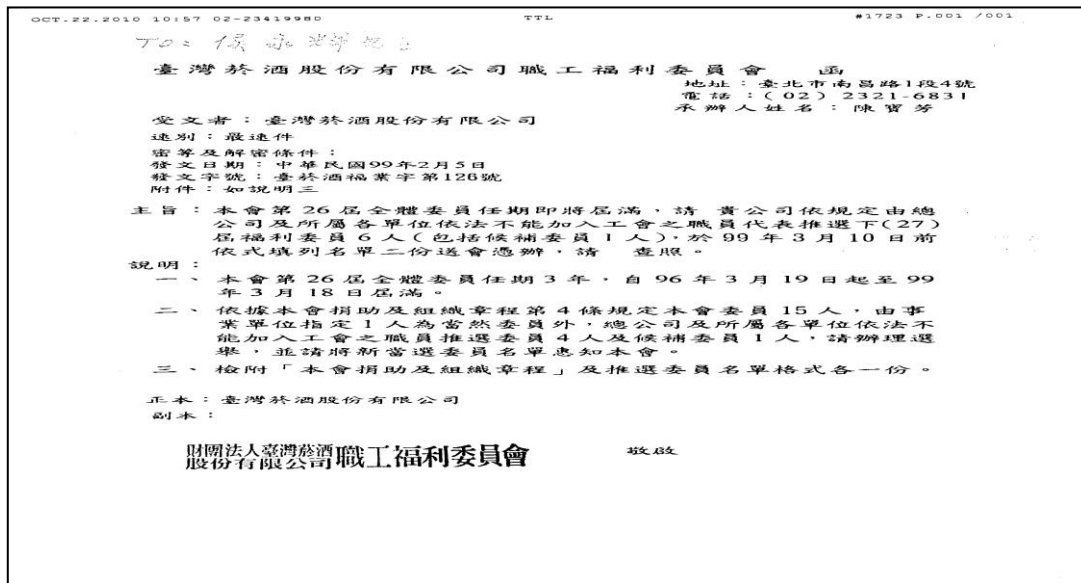
資料來源：個案公司產業工會聯合會

上揭本屆職工福利委員會勞工代表經產業工會聯合會第 27 屆第 1 次臨時會員代表大會推選潘○豪等 10 人，林○嘉等 3 人為候補委員。產業工會聯合會代表則由菸酒公司基層工會推選參予聯合會推選而出之代表。

(二) 資方委員之產生

資方委員產生方式，係由公司依法不得參加勞方委員之各級主管選任之，一般皆於考量職掌特性及就服務會員之便利性，由總公司簽呈派任之，基於高階主管可運用公司行政資源辦理福利事項，且本會成立伊始，對福利委員會較熟練者皆為資方委員，故該會主任委員，歷屆經由全體福利委員直接選舉，皆由資方委員出任。

圖 4-1-2 職工福利委員會發函台灣菸酒公司推舉資方代表

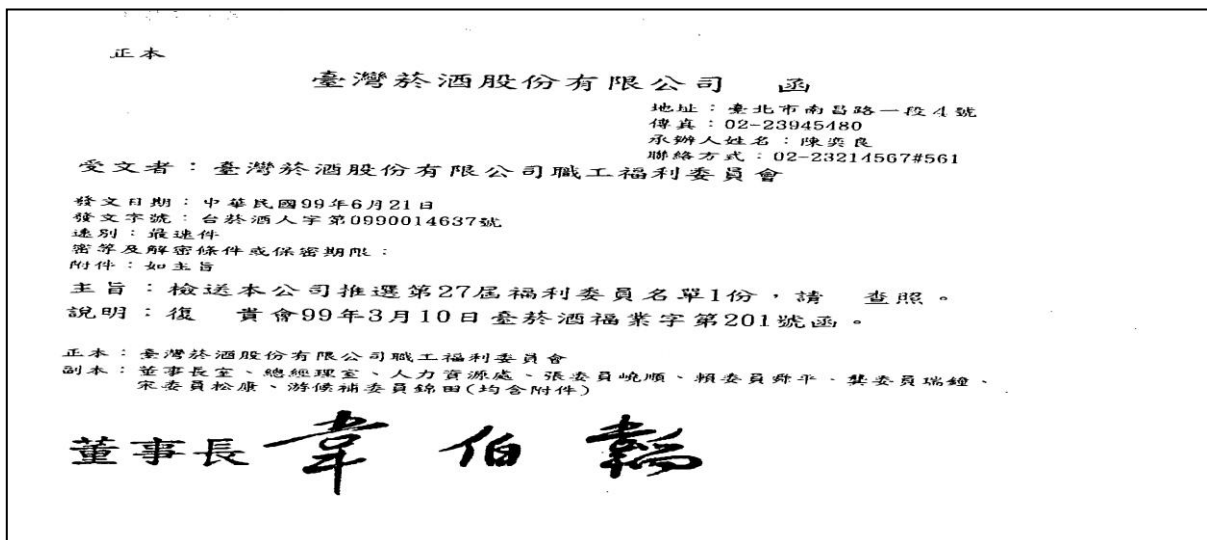


資料來源：個案公司產業工會聯合會

依據職工福利委員會會捐助及組織章程第4條規定本會委員15人，由事業單位指定1人位當然委員外，總公司所屬各單位依法不能加入工會之委員推選委員4人及候補委員1人推選名單惠知職工福利委員會。

委員代表經個案公司人力資源處依職工福利委員會組織規章提名人選經董事長核派。發函個案公司職工福利委員會。

圖 4-1-3 推舉資方代表名單

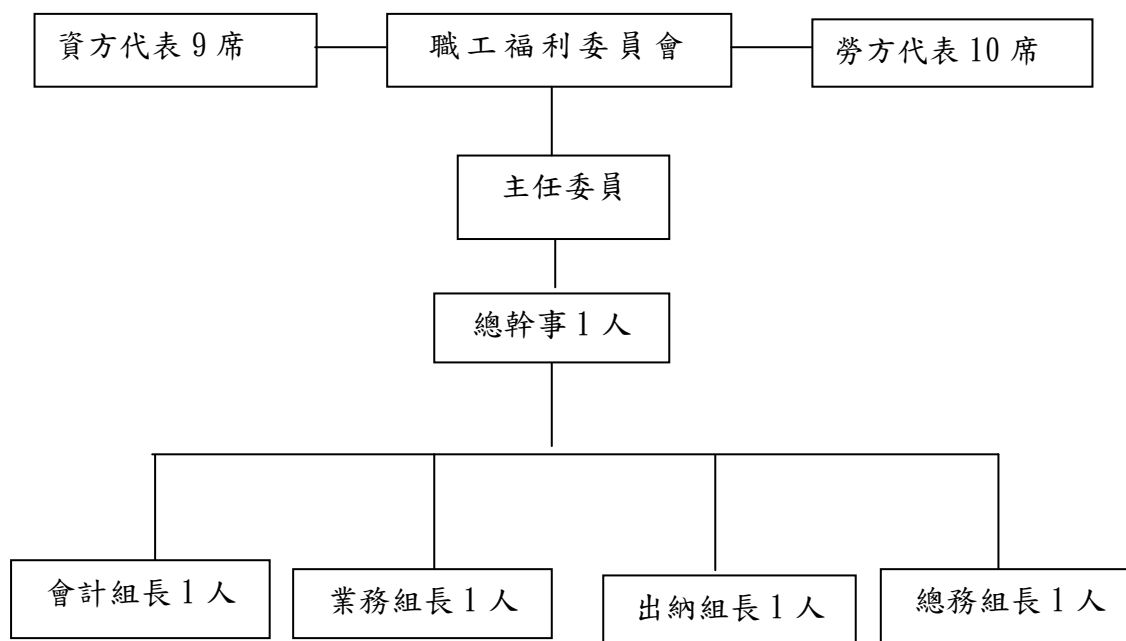


資料來源：個案公司總公司

如表 4-2-1 個案公司本屆職工福利委員會由工會推選勞工代表10席，分別由南投酒

廠技術員、嘉義營業處事務員、林口酒廠技術員、善化啤酒廠技術員、竹南啤酒廠技術員、花蓮營業處課員、總公司課員等來自全國代表。資方代表 5 席則由總公司、總公司人力資源處處長、總經理、高雄業處經理、內埔菸廠廠長、隆田酒廠技術員、嘉義酒廠技術員、高雄營業處屏東儲運中心事務員。

圖 4-1-4 個案公司總公司層級職工福利委員會組織圖



資料來源：菸酒公司職工福利委員會

(三) 幹事會之產生與工作內容

總公司層級職工福利委員會設總幹事 1 人，幹事 4 人，由主任委員提名經全體委員通過，承主任委員之命處理本會會務。前項人員，由主任委員會同公司就職工中遴選派充之。由於福利委員有先天之政治屬性，且除開會期間公假與會外，皆於崗位上各司其職，扮好員工角色，其能參與福利事務之時間有限，因此福利委員會有關討論事項之提案及決議後之執行概由幹事會辦理。

職工福利委員會總幹事 1 人由法制室課長兼任，另設總務組、會計組、業務兼出納組各 1 人均為專任，支薪均由事業單位支付。

(四) 個案公司總公司層級職工福利委員會之任務是有關於總公司及所屬各單位職工福利事業計畫之審議編報及推進、督導事項、關於總公司及所屬各單位職工福利經費之籌劃、保管運用、分配及收支稽核事項、關於日據時期專賣共濟組合財產及其福利事業之接辦事項

二、總公司層級職工福利委員會運作實證之一

(一) 職工福利委員會每三個月開會一次

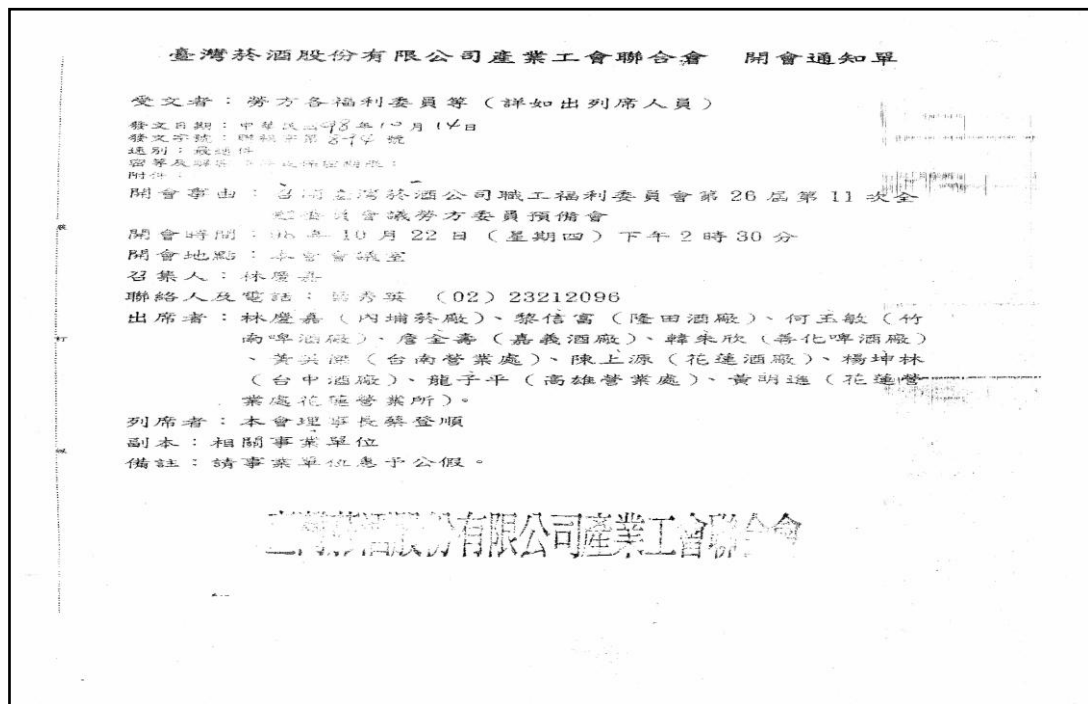
圖 4-1-5 總公司層級職工福利委員會召開會議通告

OCT.22.2010 12:36 02-23419980	TTL	#1726 P.002 /002
臺灣菸酒股份有限公司職工福利委員會 開會通知單		
		地址：臺北市南昌路1段4號
		傳真：(02) 2341-9980
		聯絡人：總幹事王惠民
		電話：(02) 23214567ext604
		手機：0936536435
受文者： 委員		
發文日期：99年10月13日		
發文文號：臺菸酒福業字第857號		
速別：		
密等及解密條件：		
附件：議程一份		
開會事由：為召開本(27)屆第2次全體委員會議，請撥冗出席。		
開會時間：99年10月29日(星期五)上午10時。【另10月28日(星期四)上午11時30分於台北市南海路教師會館集合，安排現場勘察楊梅農場，行程如附件】		
開會地點：桃園營業處【桃園市民生路664號】		
主持人：徐主任委員安旋		
出席者：本會各委員		
列席者：臺灣菸酒股份有限公司產業工會聯合會(請派員列席)、本會總幹事及各組、		
副本：臺灣菸酒股份有限公司產業工會聯合會、委員服務單位、桃園營業處(請準備會場)、本會總幹事及各組、		
備註：1.檢附議程一份，請先行審閱並請當日攜帶出席會議討論。		
2.聯絡人：王總幹事惠民 手機：0936536435		
袁委員友仁 0912212234		
會 戳		敬 啟

資料來源：個案公司總公司層級職工福利委員會

如圖 4-1-5 由職工福利委員會除分別發出開會通告事業單位資方委員代表、勞方委員代表，並副知總公司之菸酒產業工會聯合會、總幹事及會務人員列席會議。召開本(27)屆第2次全體委員會議，時間為98年10月29日(星期五)上午十時。

圖 4-1-6 勞方委員預備會通告：



資料來源：個案公司菸酒產業工會聯合會

(二) 如圖 4-2-6 勞方委員預備會：

產業工會聯合會接獲職工福利總會開會通告，即另行發函通知勞方各福利委員並副知相關事業單位給予委員公假與會。先行召開會前會時間為 2009 年 10 月 22 日（星期五）下午 2 時 30。由理事長召集先就這次會議題與勞方充分溝通達成共識後，再行提出委員會討論表決。

(三) 以個案公司職工福利委員第 26 屆第 1 次全體委員會為例：

這次委員會出席委員共有 15 人資方委員 5 人工會推選代表 10 人列席 2 人。此次為本屆第 1 次委員會，首先由主席致詞感謝上級長官行政院勞委會蒞臨指導，並期勉委員代表，因為本屆委員係依職工福利委員會捐助及組織章程相關規定由各單位推選產生，各位委員能順利當選，在此表達祝賀之意，期盼今後大家能集思廣益共同努力推展本會各項福利業務，以增進同仁福利。

委員會接著進行選舉本屆主任委員、副主任委員茲分述如下：

首先推選計票委員、唱票委員及監票委員各 1 人：推選黃委員○宗擔任計票委員，陳委

員○源擔任唱票委員，何委員○敏擔任監票委員。

接著進行領票及投票：

全體委員 15 人，除當然委員賴委員○堂因公請假出具委託書委託張委員○順代為行使領票及投票事宜外，其餘 14 位委員均親自領票及投票。

最後開票結果：

主任委員部分由徐委員○旋得票 15 票，當選為本會第 26 屆主任委員、副主任委員部分：黎委員○富得票 15 票，當選為職工福利委員會第 26 屆副主任委員。

經產生主任委員後隨即依據職工福利委員會捐助及組織章程第 9 條及第 10 條規定就本會會務人員人選總幹事—王○民先生，業務組組長—陳○芳女士(兼辦出納)，會計組組長—吳○女士，總務組兼育樂組組長—張○珠女士，提請全體委員會議同意。

上級長官致詞-接著請上級監選員行政院勞工委員會王專員○蓉致詞：本次會議為 貴會第 26 屆第 1 次全體委員會議，恭賀徐主任委員及黎副主任委員能高票當選連任。貴會福利業務之推展，往年均有良好之表現，日後在福利業務或相關法令方面，貴會如有需要，本人願意全力協助，以使 貴會福利業務能更順利推展。

產業工會聯合會理事長也致詞祝賀徐主任委員及黎副主任委員在本次主任委員及副主任委員改選，能順利全票當選連任，代表勞資雙方合作無間，目標一致。藉此機會期勉本屆全體委員能共同努力，推展相關職工福利事宜，以增進全體同仁福利。

本次委員會討論提案重點在分別選定推選委員、職工福利金收支監查及業務監查委員，並成立特殊案件審查小組 5 人。

(四) 小結

個案公司總公司層級職工福利委員會第 26 屆第 1 次全體委員會操作過程，自主席致詞期勉、上級長官前來關切，可見個案公司職工福利委員會運作獲得主管機關肯定；首次委員會菸酒產業工會常務理事列席，勞方對職工福利事務的重視，能為會員爭取福利，更給工會推選的委員代表一股作氣，福委會各項議案勞方都能參與。推選委員職工福利金收支，監查及業務監查委員，並成立特殊案件審查小組，更是使個案公司福利委員會透明化。

三、總公司層級職工福利委員會運作實證之二

再以個案公司職工福利委員會第 26 屆第 5 次全體委員會為例；這次委員會出席委員總共 15 人，資方代表 10 人，勞方代表 15 人，列席 3 人。總公司層級職工福利委員會操作方式，分為上次委員會決議執行情形、業務報告、議題討論等項，茲分析如下：

本次委員會議重點議題在於預算編報、下腳撥發、職工退休互助及公賻金辦法提高金額、節慶福利金、討論公傷放寬慰問金住院。

(一) 有關預算編報，本次會議主要是年度決算已編報完成，提出委員會審議，這也是委員會對於有關於總公司及所屬各單位職工福利事業計畫之審議編報及推進任務之一。

(二) 下腳撥發議題-為了檢討本會現行按各單位下腳收入多寡，分級撥發各單位福委會每月福利金之等級，對於這議題經委員會討論結果本會現行按各單位下腳收入多寡分級撥發各單位福委會每月福利金等級表尚屬適當，暫不作修正，97 年度總公司福委會每月福利金之等級維持為 8 級。

上述討論下腳提撥的議題，基於各廠所製造產品不一，因此下腳的數量也不一樣，例如啤酒事業群啤酒量大相對下腳變賣多，繳到中央層及福利委員會相對增加，但是煙事業部下腳數量較少，中央福委會為求整個公司平衡運作，遂將每月福利金之等級維持為 8 級，分級撥發各分支單位福委會，求的一最大公約數。

(三) 職工退休互助及公賻金辦法提高金額議題—經委員充分討論結果本會福利補助辦法第 5 條第 3 款提高慰勞金標準之修正條文並溯自 97 年 1 月 1 日起生效，修正內容如下：

職工退休互助及公賻金辦法第 4 條修正條文規定職工退休應發給之慰勞金及互助金扣繳標準，以年齡為區分，並不適當，修正為每退休 1 人，每名職工扣繳 13 元。修正後第 4 條條文為：「職工退休應發給之慰勞金及互助金，每退休一人，每名職工扣繳 13 元。本會現行職工及原登記有案退休後繼續參加公賻金權利之退休人員亡故，其公賻金由本會負擔」。

另現行職工退休互助及公賻金辦法第 2 條、第 3 條第 1 項及第 5 條規定一併修正，修正內容如下：

1. 職工退休互助及公賻金辦法第 2 條修正為「本公司及所屬各單位編制內職工，均應盡

本辦法規定之義務並享受權利。」。

2. 職工退休互助及公賻金辦法第3條第1項有關職工參加退休互助滿5年發給退休互助金之規定，修正為滿10年始得發給退休互助金。另同條項第2款78年3月1日以後到職退休時發給退休互助金之規定刪除。該第3條第1項修正後之全文為：「職工參加本辦法退休互助滿10年奉准退休、退職、因病辦理資遣或因機關裁併、業務緊縮被資遣者，按其到職日期及繳納費用之時間長短發給退休互助金，標準如下：(1) 繳納費用滿10年，未滿15年者，發給退休互助金12萬元。(2) 繳納費用滿15年，未滿25年者，發給退休互助金13萬元。(3) 繳納費用滿25年，未滿35年者，發給退休互助金14萬元。(4) 繳納費用滿35年者，發給退休互助金15萬元。前項繳納費用之起算日期，最早係以民國49年1月1日本辦法實施後開始。職工死亡(因戰爭變亂者除外)發給公賻金12萬元。」。
3. 職工退休互助及公賻金辦法第5條規定「職工繳付上項退休互助金後，如在職死亡或中途離職，未能享受權利時得申請(死亡者遺族申請)退還。」中之「如在職死亡或」及「(死亡者遺族申請)」等文字刪除。
4. 有關職工退休互助及公賻金辦法第5條規定職工扣繳退休互助金中途離職得申請退還扣繳款之規定，是否合理及職工參加退休互助未滿10年退離職是否按已扣繳年資長短退還扣繳款等，提請會務人員研議後提下次全體委員會議討論。

本次職工福利委員會討論的修正案件所提出議題為職工退休互助及公賻金辦法提高金額，只要因為職工退休互助及公賻金辦法自通過實施時間過久，因次提出委員會作修改修改的過程廣泛的討論獲得修改。

5. 本次會議臨時動議委員提出的議題是為因物價上漲，增進職工福利，建議增撥端午節福利金每名職工1,000元，方便辦理端午節各項福利活動事宜。經討論後主席裁定照案通過。

(四) 小結

由於個案公司職工福利委員會開會運作過程議題討論溫和，委員會提議經充分討論都可獲得圓滿的結論；委員會議經通告工會代表並就提案議題照會工會代表委員，產業工會聯合會先行召開委員會之會前會，先就較棘手的議題與勞方代表討論達成共識，在委員

會議桌上並不致於發生爭議，在者個案公司為國營企業，相關福利措施、福利金依據相關法令建置，因此勞資雙方對議題討論後執行效力幾乎全部達成。

四、職工福利委員會討論總表 95-98 年度

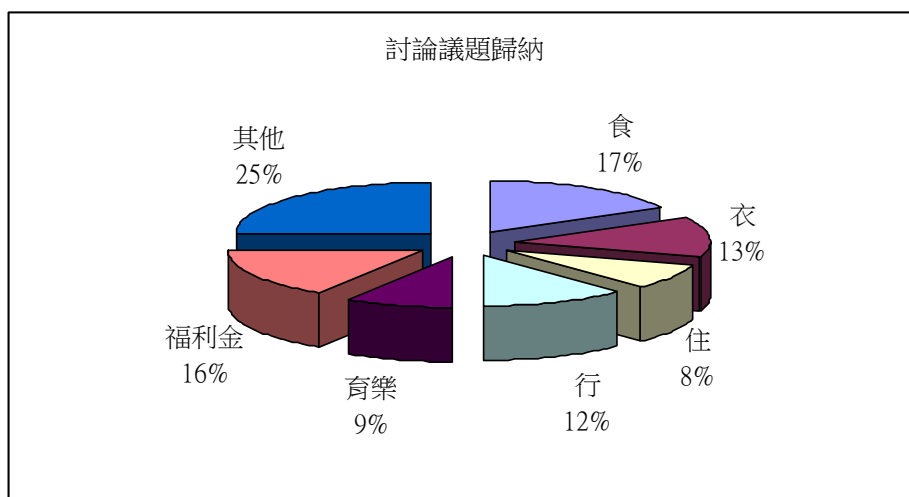
表 4-1-2 職工福利委員會討論總表 95-98 年度

提案事項	總計提案	重要提案及議決
食	17 (17%)	<ul style="list-style-type: none"> •改善員工食堂相關缺失及補助費（派福利位員前往友廠觀摩比較伙食制度） •員工餐廳衛生檢查 •食材檢驗管制，以利飲食健康 •成立廠區伙食審查會，定期評比，採問卷調查統計據以標辦餐廳經營承商
衣	13 (13%)	<ul style="list-style-type: none"> •工作服遴選品質交期規格審定 •工作服樣式建議材質工作鞋改善美觀耐用 •發酵室專用禦寒衣配置 •理燙髮部、洗衣部
住	8 (8%)	<ul style="list-style-type: none"> •單身員工新進人員宿舍安全 •設備方面改善 •清潔衛生維護
行	12 (12%)	<ul style="list-style-type: none"> •交通車費爭取補助 •設立停車場已立員工停車保固 •廠區內設立跳動路面增設反射鏡 •展售中心推廣組等人投保意外險案
育樂	9 (9%)	<ul style="list-style-type: none"> •架設公司網站即時查閱相關資訊 •退休人員紀念金牌 •闢建員工運動區兩球場、活動中心、網球場 •員工自強旅遊活動 •福利大樓室內圖書閱覽、籃球場、浴室設備
年節福利金	16 (16%)	<ul style="list-style-type: none"> •年節福利金爭取 •產品全員行銷折扣 •各單位下腳收入多寡分級撥發各單位福委會每月福利金之等級表案
其他	25 (25%)	<ul style="list-style-type: none"> •通過制定公司福利委員會組織章程、辦事規則議事規則、生育補助費、職工退休互助及公賻金辦法、會重大災害慰問金發給標準、職工及其子女就學獎助辦法、職工福利委員會福利補助辦法 •生育及結婚賀金 •職工住院慰問金

資料來源：個案公司職工福利委員會

圖 4-1-7 討論議題歸納

討論議題	數量
食	17
衣	13
住	8
行	12
育樂	9
福利金	16
其他	25



資料來源：作者整理

如表 4-1-2 委員會議題討論以年節福利金發放較為熱絡，職工福利委員會提案有關「育樂」與「年節福利金」的討論為主要活動，討論員工旅遊（年度自強活動）、推廣工作人員人身保險、另訂定或修正各項福利補助，通過制定公司福利委員會組織章程、辦事規則議事規則、生育補助費、職工退休互助及公賻金辦法、會重大災害慰問金發給標準、職工及其子女就學獎助辦法、職工福利委員會福利補助辦法。生育及結婚賀金等為重要議題。切身現實提案較多仍屬當然，其他福利取向提案討論運作達成議決。

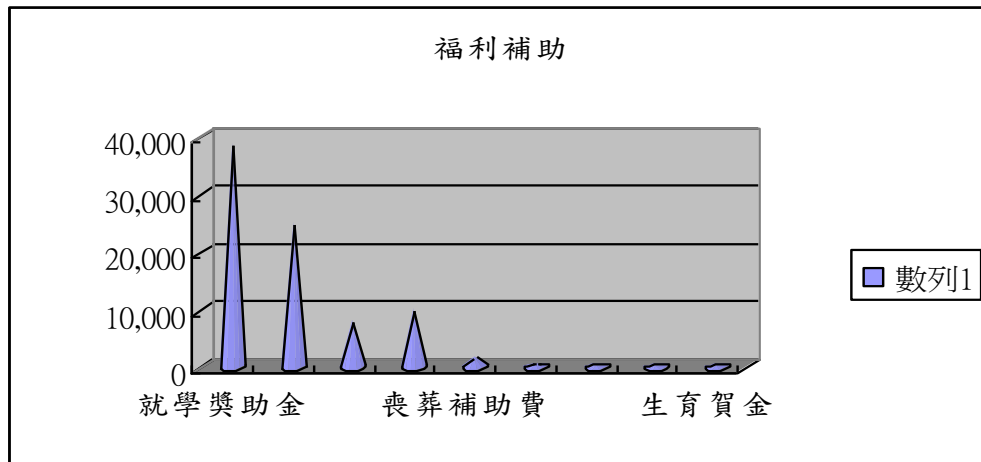
五、經費參考：職工福利委員會 93-97 年度決算醫療教育補助支出明細

表 4-1-3 職工福利委員會 93-97 年度決算醫療教育補助支出明細表

科目	93 年度	94 年度	95 年度	96 年度	97 年度
(1)就學獎助金	40,541,230	40,469,210	39,790,950	39,169,650	38,503,570
(2)職工公賻金	21,840,000	24,480,000	23,040,000	25,256,576	24,663,424
(3)退休慰勞金	11,811,000	10,149,000	4,896,000	6,732,000	7,960,000
(4)醫藥補助費	8,522,784	8,751,477	7,916,292	8,832,902	10,041,703
(5)喪葬補助費	1,520,000	1,880,000	1,470,000	1,935,000	1,665,000
(6)住院慰問金	265,500	282,500	247,500	290,500	320,500
(7)重大災害慰問	69,000	82,500	33,500	9,000	129,500
(8)結婚賀金	22,000	30,000	12,000	20,000	24,000
(9)生育賀金	48,000	27,000	25,000	29,000	13,000

資料來源：個案公司職工福利委員會

圖 4-1-8 福利補助



資料來源：作者整理

如表 4-1-3 個案公司以 97 年度為例各項福利補助就學獎助金、職工公博金、退休慰勞金、醫藥補助費項次居多。可推論個案公司員工重視子女教育成長，生育等該項福利較低，顯見個案企業員工平均年齡較高的產業。

六、總公司層級職工福利委員會對外關係

(一) 總公司層級職工福利委員會與產業工會的關係

委員會重要議提事前送工會，先由於酒產業工會聯合會召開勞方委員對重要議題在會前會討論達成共識，避免會場爭議增進效率，展現工會的領導思維，工會對會員需求透過勞方委員在委員會談判桌上達成訴求，這也是會員對工會的向心力；再者決議事項執行情形追蹤，於委員會提列報告至完成結案，顯現個案公司職工福利委員會尊重工會的關係。

(二) 職工福利委員會與政府的關係

地方政府為事業單位職工福利委員會組織之主管管署，督導企業內職工福利委員會運作，委員會議列席指導，委員會紀錄並送主管管書備查，是否依據職工福利相關法令執行。倘若企業內未依職工福利金條例規定行使職工福利相關事務，政府主管機關將是勞工訴求的目標。

(三) 總公司層級職工福利委員會與地方層級職工福利委員會的關係

所屬廠場層級之職工福利委員會將執行總公司層級職工福利委員會所議決福利事務，

督導所屬廠場層級職工福利委員會執行，並下指導棋與經費的挹注，事實上形成上下關係。

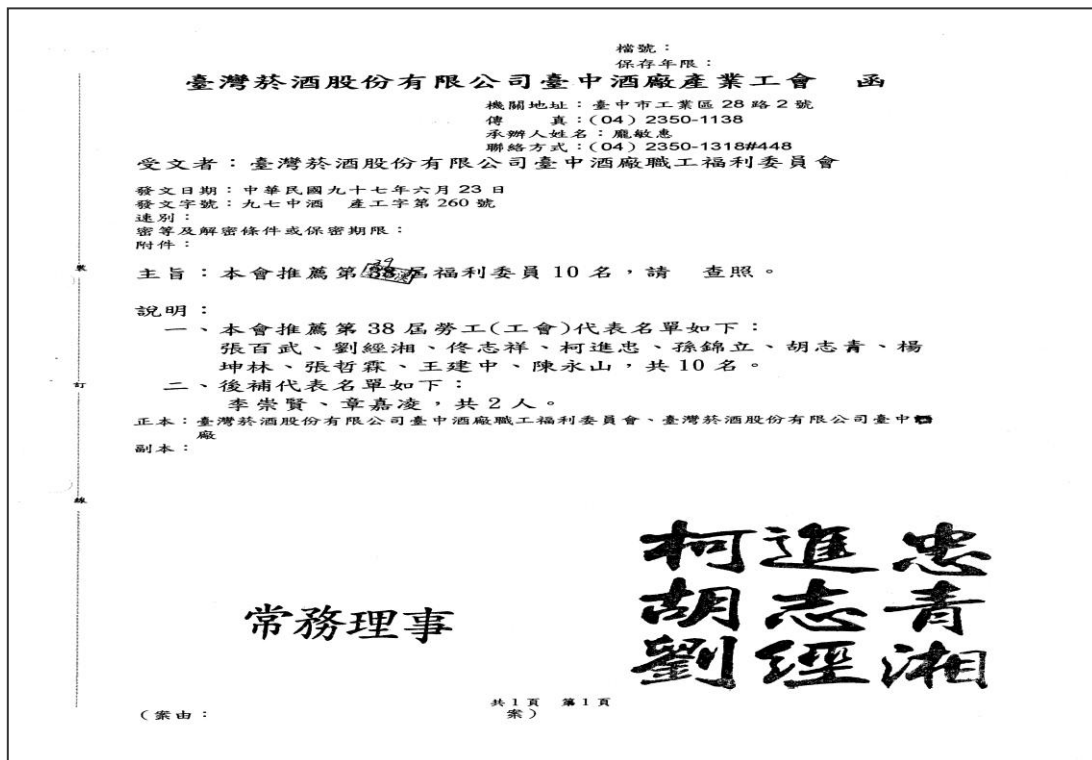
第二節 廠場層級職工福利委員會

一、組成及議事特性

個案公司廠場層級以台中廠為例：依據職工福利委員會組織規程第六條規定訂定名為台灣菸酒股份有限公司台中酒廠職工福利委員，職工福利委員會置委員十五人，互選主任委員及副主任委員各1人，委員產生辦法及任期主持人為當然委員、產業工會推選代表不得少於三分之二、依法不加入工會之職員推選代表不得超過三分之一、除當然委員外，其任期均為三年，其連選連任者不得超過三分之二。

(一) 勞方委員之產生

圖 4-2-1 廠場層級產業工會推舉勞方職工福利委員



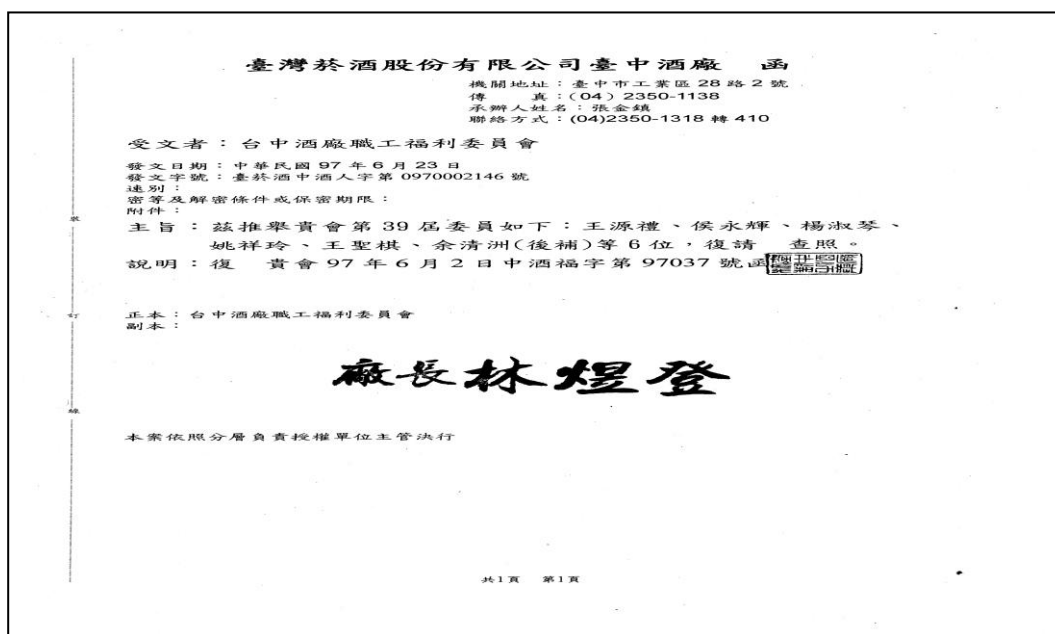
資料來源：個案公司廠場層級產業工會

如圖 4-2-1 由廠場層級職工福利委員會發函請基層產業工會推舉勞方職工福利委員 10 人，候補代表 2 人，候補委員 2 席並函復事業單位。

(二) 資方委員之產生：

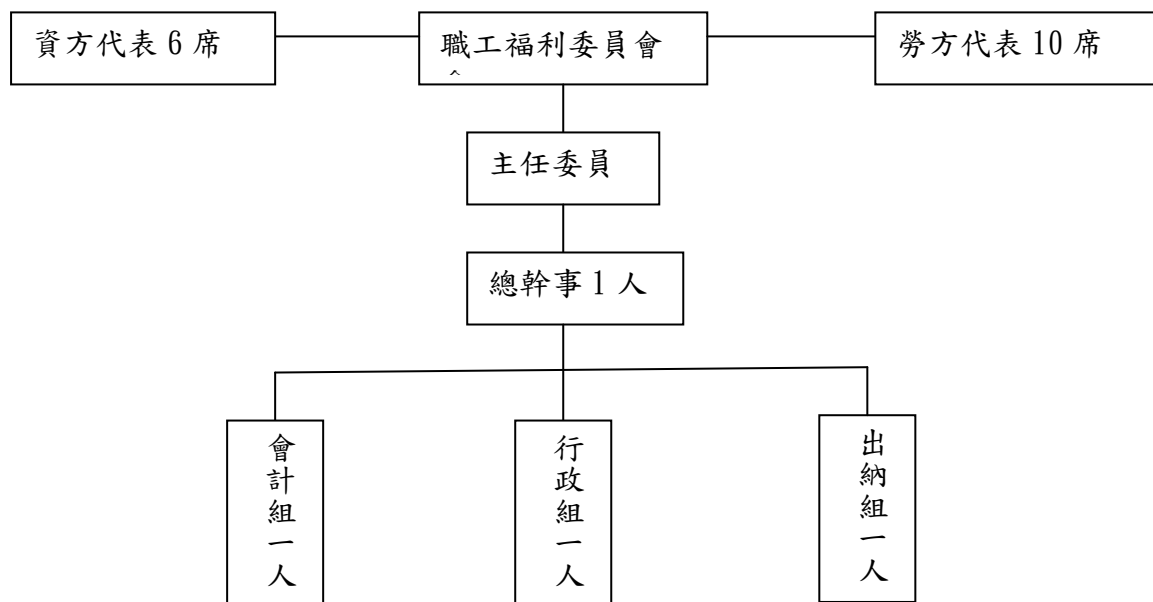
由廠場層級事業單位推舉 6 人為資方職工福利委員會代表

圖 4-2-2 廠場層級事業單位推拒 6 席



資料來源：個案公司廠場層級事業單位

圖 4-2-3 個案公司廠場層級職工福利委員會組織圖



資料來源：個案公司廠場層級職工福利委員會

廠場層級職工福利委員會委員的產生與總公司層級委員的產生模式雷同，總公司層級勞方委員由菸酒聯合會總工會在聯合會開會時推選代表，而廠場層級亦由基層產業公會選舉工會代表。資方委員在地方層級由人資部簽請首長核定，惟與總公司層級資方委員不同的是地方廠為直接生產廠，委員成員由一級幹部擔任較多。

(三) 幹事會的產生與工作內容

職工福利委員會主任委員綜理會務並對外代表本會。職工福利委員會設總幹事一人，承主任委員之命處理日常事務。下設行政、出納、會計三組，每組設組長一人，並設幹事一至二人，會務人員人選是由主任委員商請事業單位業務執行人，就所屬職工中遴選，提委員會同意後調兼之。

職工福利委員每三個月開會一次，必要時得經委員三分之一以上之請求召開臨時會議，均由主任委員召集，開會時並任主席，主任委員因故不能出席時，由副主任委員代理之。

廠場層級職工福利委員會任務，依台中廠職工福利委員會組織章程第十條本會之任務計有關於職工福利事業之審議推進及督導考核事項、關於職工福利金之籌劃保管及動用事項、關於職工福利事業經費預算、決算之編定及收支報告之稽核事項其他有關職工福利事項之審議。

圖 4-2-4 經新任委員推舉主席會議實証

台中酒廠職工福利委員會第 39 屆第 1 次臨時委員會會議紀錄

時間：97 年 7 月 7 日下午 14 時
 地點：本廠會議室
 出席：王源禮 侯永輝 佟志祥 王聖棋 柯進忠 姚祥玲
 楊淑琴 張百武 劉經湘 孫錦立 胡志青 楊坤林
 王建中 陳永山
 主席：王主任委員源禮
 列席：蔡控瑞
 紀錄：劉華漢

一、主席報告：
 各位委員大家好，恭喜各位當選 39 屆職工福利委員，本屆任期自 97 年 7 月 1 日至 100 年 6 月 30 日止計三年，今天是本屆第一次委員會會議，選出新任的主任委員，希各位委員為本廠同仁爭取最大福利，廠務也更加順利圓滿。

二、討論事項：
 1、案由：改選 39 屆主任委員，提請研議？
 決議：職工福利委員計 15 名，實際出席 14 名，經委員會表決結果，王副廠長源禮 10 票，王課長聖棋 4 票，由副廠長當選第 39 屆主任委員。本次開票由劉委員經湘監票，王委員建中唱票，劉華漢計票。相關會務人員請主任委員依據本廠職工福利委員會組織章程第六條規定設總幹事一人，承主任委員之命處理日常事務。下設行政、出納、會計三組，每組設組長一人，得設幹事一至二人，以上人選由主任委員商請本單位業務執行人就所屬職工中遴選提委員會同意後調兼之。

紀錄：蔡控瑞
 總幹事：蔡控瑞
 主任委員：王源禮
 總幹事及三組組長：侯永輝、楊淑琴、王建中、陳永山、劉經湘、孫錦立、胡志青、楊坤林

資料來源：個案公司廠場層級職工福利委員會

二、廠場層級職工福利委員會運作實証之一：

圖 4-2-5 廠場層級職工福利委員會每三個月開會通告

台中酒廠職工福利委員會開會通知單


會議名稱：第 39 屆第 7 次全體委員會議
會議時間：99 年 9 月 14 日(星期二)下午 2 時
會議地點：台中酒廠會議室
討論事項：中秋節等辦理活動相關事項。

敬請準時出席參加

此 致

王主任委員源禮、侯總幹事永輝、鄭出納組長白梅、張會計組長炳礎、陳委員婉琳、王委員聖棋、楊委員淑琴、余委員清洲、張委員百武、劉委員經湘、佟委員志祥、柯委員進忠、孫委員錦立、胡委員志青、楊委員坤林、張委員哲霖、王委員建中、陳委員永山。

歡迎本廠各位同仁列席參加。



資料來源：個案公司廠場層級職工福利委員會

圖 4-2-6 開會申請通知書

台中酒廠職工福利委員會開會申請書(稿)

開會種類：委員會議
會議名稱：第 39 屆第 7 次全體委員會議
時 間：99 年 9 月 14 日 14 時
地 點：台中酒廠會議室
應出席人數：15 人

議 程

1. 報告事項：上次會議決議執行情形及會務推動事宜
2. 討論事項：99 年中秋節辦理相關活動事宜。

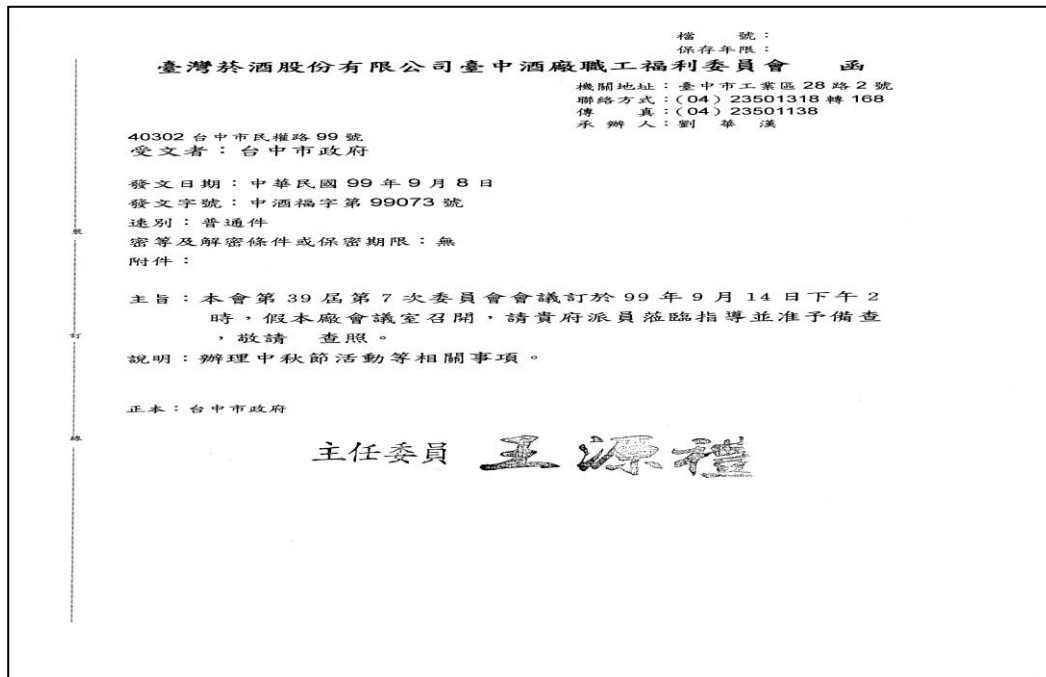
附 註：開會前一星期需報市府核備

謹 呈

承辦人：[Signature] 劉祥漢
總幹事：[Signature] 侯永輝
主任委員：[Signature] 王源禮

資料來源：個案公司廠場層級職工福利委員會

圖 4-2-7 福利委員會開會通知轄區縣市政府蒞臨指導。



資料來源：個案公司廠場層級職工福利委員會

以個案公司台中廠職工福利委員會第 39 屆第 4 次委員會會議為例

本次委員會出席委員共有 15 人，資方委員 5 人，工會推選委員 10 人，列席 3 人，委員會議進行步驟有上次會議執行情形、討論事項、臨時動議，茲分析如下：

本次會議重點在於鼓勵同仁中秋佳節請同仁努力促銷產品以增加本廠營收、討論中秋節福利金擬以何種方式發放、推廣人員團體意外險等議題。先由總幹事報告上次會議決議執行情形，向委員報告 97 學年度第 2 學期子女獎助學金至 98 年 9 月 30 日止接受申請及 98 年中秋節總會核撥每位員工福利金 3,000 元。接著再進行議題討論。

總幹事向與會委員做業務報告，除了上次會議決議執行情形之外並就當期有關員工福利事宜，例如本期子女獎助學金接受申請日期期限，總公司層級總會核撥每位員工福利金訊息，完成議事程序。

第 39 屆第 4 次職工福委會討論的議題分述如下：

(一) 中秋節福利金以何種方式發放議題—因為中秋節將至這是員工感覺

重要的議題，職工福委會福利金以何種方式發放，經熱絡的討論結果為：

1. 中秋節發給每位員工福利金 3,500 元及果醋禮盒 1 盒 225 元、紅麴味噌拉麵 1 箱 300 元、果醋晶凍禮盒 1 盒 280 元、紅麴酒禮盒 1 盒 400 元、酒粕麥芽夾心餅 1 盒 360 元全部禮盒合計 1,565 元。
2. 為利員工於全員行銷結束後尚能以優惠價購買本廠酒品，先職工福委會福利會提撥 30 萬購買經典威士忌及玉尊威士忌各 15 萬元，員工購買酒品後，現金再繳回福委會，其中有 3%回饋金則作為春節聯歡會摸彩品。

中秋節的福利金由總公司層級職工福利委員會撥下，並由廠場下腳提撥，在有限的金額如何發放，全部以現金發給是委員最喜歡的結論，可是地方廠場有利潤中心的營運壓力，產品促銷推廣是重要的考量，經委員們廣泛的討論，以部份現金發放，另以促銷產品折現金發放獲得共識。

(二) 中秋節為犒賞承攬福利業務人員之辛勞，福委會發給慰問金多少的議題，經討論結果，發給理髮部、洗衣部等 2 人慰問金各 1,000 元兌換券至展售中心自行兌換本廠之產品。

廠場事業單位為了員工福利，設有理髮部、洗衣部、員工餐廳委外承攬，逢年過節由職工福利委員會討論如何犒賞該工作人員辛勞，因為出自職工的年節福利金，因此在會議中委員討價還價中達成決議。

(三) 人身保險議題-推廣人員團體意外險合約到期續約審議案，委員會討論決議推廣組投保意外險案，通過為其繼續投保意外險保額 100 萬元，費保險期間 1 年。

議題中推廣人員在外奔波拜訪客戶推廣，爭取再投意外險的福利保障，所用經費由福委會支付，又是委員們爭議的問題，勞工在工作中已投保勞保、健保，另如因意外應納入職業災害賠償，基於為利潤中心多付出心力，經廣泛的討論通過再續約投保，圓滿解決。

(四) 小結

本研究觀察發現個案公司職工福利委員會的組成除總公司層級另所屬分支機構廠場亦成立職工福利委員會，由事業單位指派委員，另依法由工會選出勞工代表不得少於三分之二，無論總公司或地方廠場的組成均由工會選出著勞工代表參與；總公司為菸酒產業工會聯合會，會員代表來自基層工會，為所屬分支機構工會選出，參與總公司職工福利委員會代表地方廠場集體發聲。而地方分支機構職工福利委員承受中央指揮並經費挹注，在地方委員會議桌上上可伸展，不失為勞資關係制度上一帖良好的觸媒。

三、個案公司廠場層級台中廠職工福利委員會第 38、39 屆委員會議題分類統計實證

表 4-2-2 委員會議統計

討論議題	次數	議題內容	特徵
推舉選務人員	2	<ul style="list-style-type: none"> •監票 1 人發票 1 人唱票 1 人記票 1 人選舉結果王委員 8 票，佟委員 3 票，侯委員 2 票，由王委員當選本會第 38 屆主任委員，任期自 94 年 7 月 1 日至 97 年 6 月 30 日止，屆期依規定辦理改選 	主任委員以民主方式產生
清潔費議題	2	<ul style="list-style-type: none"> •本廠盥洗室清掃費用原由本會支付，現因本會經費短絀擬由何種方式支付 •有關本廠廁所清潔費是否由廠方支付 	預算科目分明
員工餐廳議題	2	<ul style="list-style-type: none"> •本會補助員工午餐費用每人每餐 20 元，現因本會經費短絀，是否再繼續補助 •員工午餐合約將屆 (94.06.14 至 95.06.13) 原委由承包商伸發行供應是否續約案 •總公司於 5 月 3 日來函，明定政府部門餐廳、飲食部自 95 年 7 月 1 日起禁止使用免洗餐具(包括杯、碗、盤、碟、餐盒、筷子等)，本廠餐廳不再供應免洗餐具，請員工自行準備餐具 •理髮室、洗衣部合約到期是否續約案 	民生問題與環保概念
福委會產品促銷議題		<ul style="list-style-type: none"> •中秋節原購買玉尊台灣威士忌 960 盒禮盒，追加購買 1,040 盒追認案。 	對本公司產品自信

討論議題	次數	議題內容	特徵
保險福利議題	2	<ul style="list-style-type: none"> •推廣組投保意外險案，提請追認。 •推廣組投保意外險案，本會通過為其投保意外險100萬元 •本廠推廣人員團體意外險合約到期是否續約審議。 	業務保險
年節禮金發放議題	12	<ul style="list-style-type: none"> •端午節禮盒，本會擬何種方式選購 •端午節將至，本會福利金以何種方式發放 •中秋節總會核撥每位員工福利金1,000元 •秋節福利金本會擬以何種方式發放 •春節禮盒本會擬以何種方式選購 	三大節慶福利金發放
人事議題	4	<ul style="list-style-type: none"> •行政組長蔡○先生將於6月1日任內榮退，是否贈送禮品 •原會計組長洪○調至烏日啤酒廠現由張○先生接任。 •福利委員張○於94年8月1日調烏日啤酒廠，其缺由後補委員柯○遞補 •改選39屆主任委員研議案 	人事異動犒賞
年節犒賞承攬人議題	10	<ul style="list-style-type: none"> •春節為犒賞承攬福利業務人員之辛勞，本會發給慰問金多 •中秋節為犒賞承攬福利業務人員之辛勞，本會發給慰問金多少 •端午節為犒賞承攬福利業務人員之辛勞，本會發給慰問金多少 	相關福利措施工作人員犒賞
歲末節慶議題	6	<ul style="list-style-type: none"> •歲末員工聯歡會如何舉辦研議。 •端午節本會應如何辦理節慶活動 •中秋節將至，本會應如何辦理節慶活動 	歲末節慶尾牙

討論議題	次數	議題內容	特徵
子女獎助學金	8	<ul style="list-style-type: none"> •本會 94 學年度第 2 學期子女獎助學金至 95 年 9 月 30 日止接受申請 •本會 95 學年度第 2 學期子女獎助學金至 96 年 9 月 30 日止接受申請， •本會 97 學年度第 2 學期子女獎助學金至 98 年 9 月 30 日止接受申請 	員工及子女獎助學金發放
員工旅遊議題	4	<ul style="list-style-type: none"> •年度自強活動員工旅遊辦法 	員工旅遊
推廣加班福利	1	<ul style="list-style-type: none"> •研議有關包裝股支援埔里永康館促銷果醋案，是否發給午餐補助費 20 元 	額外加班

資料來源：個案公司廠場層及台中廠職工福利委員會

由表 4-2-2 職工福利委員會每三個月一次，臨時會總計 18 次，經統計歸納所運作議題仍重視年節節慶如何辦理聯歡，福利金如何發放、員工旅遊討論，地方廠廠福利經費由總公司挹注，少部分由該廠下腳提撥。

四、個案公司廠場層級代表廠職工委員會會務報告會分類統計總表

表 4-2-3 廠場層級第 39 屆會務報告會總表

報告議題	次數	會務內容	特徵
產品推廣人員投保、加班	2	<ul style="list-style-type: none"> •臨時會討論追認中秋節購買禮盒 •討論臨時加班 3 小時是否發給餐費等相關事宜 	節慶實施 全員行銷
年結核發福利金	12	<ul style="list-style-type: none"> •95 年端午節總會核撥每位員工福利金 •春節總會撥給每位員工福利金 •95 年中秋節總會核撥每位員工福利金元 •97 年中秋節總會核撥每位員工福利金 	福利金發放 訊息
政令宣導及員工餐廳	2	<ul style="list-style-type: none"> •明定政府部門餐廳、飲食部自 95 年 7 月 1 日起禁止使用免洗餐具(包括杯、碗、盤、碟、餐盒、筷子等) •餐廳自 7 月 1 日起請員工自備餐具、筷子 •近年來因物價波動甚大，午餐費自 7 月份起由 40 元調漲 2 元為 42 元案，其中由福委會補助 20 元員工自費 22 元 	物價調整 與政府政策
保險	4	<ul style="list-style-type: none"> •推廣組投保意外險 100 萬元，期間自 97 年至 98 年保費追認 	投保經費

資料來源：個案公司第 39 屆委員會

如表 4-2-3，個案公司廠場層福利委員會會務除了承總工交辦事務性業務，另就該廠有限的福利資源，在勞方與資方共同深耕，以得到最大的公約數。

五、廠場職工福利委員會對外關係

(一) 總公司層級與地方層級的關係

個案公司總公司層級職工福利委員會運作所提議案經委員討論決議，由歷次議事決議內容，諸如福利委員會土地及地上物公開標售、預算編列、撥發各單位職工福利委員會每名職工年節福利金、統籌辦理中秋節福利事宜、乃至於職工退休慰勞金、福利補助辦法全由總公司層級決策後，挹注

各廠場層級所屬機構賦之執行，而廠場層級委員會僅就總公司總會撥款或由廠場依福委會各項補助款諸如生育、教育、傷害、死亡既有規定辦法陳報總公司核撥金額發放。地方廠場職工福利委員會僅為總公司總會從屬關係。

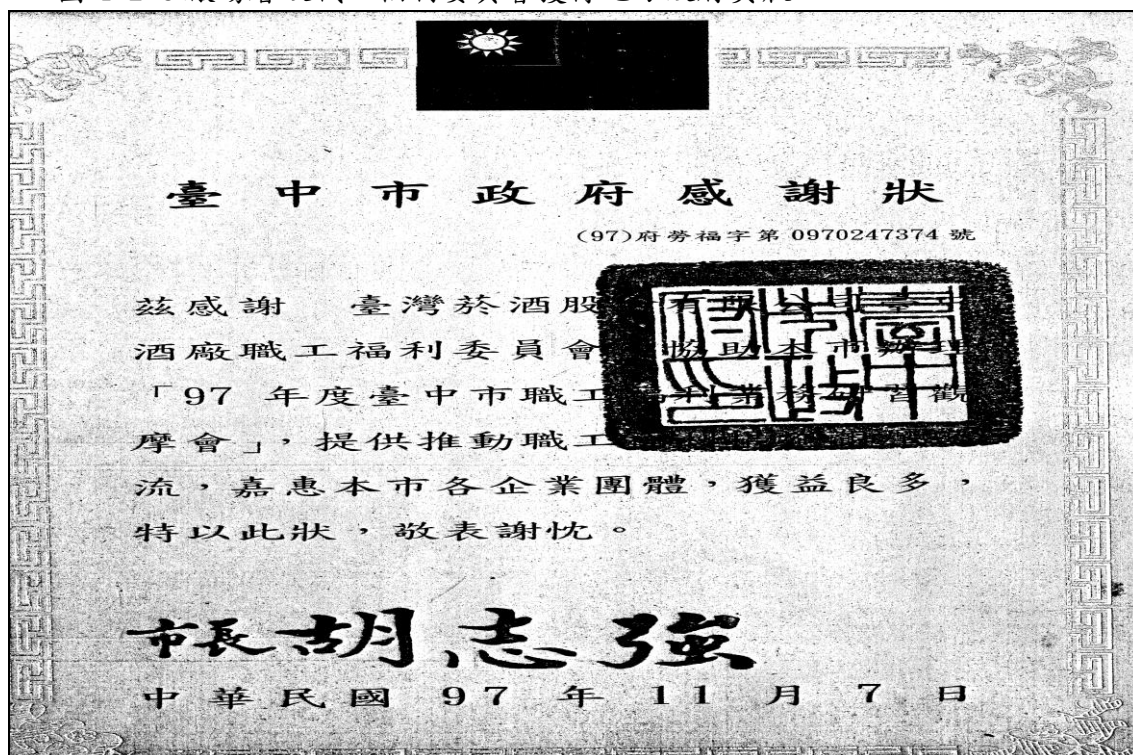
(二) 職工福利委員會與工會的關係

職工福利委員會對工會會員作福利事務服務，是一種服務關係，勞資合諧尊重勞工；由工會推舉的委員，工會反應會員對福利的需求，而工會透過職工福利委員會委員的表現來尋求連任，也是工會領導的展現。

(二) 職工福利委員會與政府的關係

召開職工福利委員會時需敦請縣市政府蒞臨指導，委員會議紀錄函請備查，地方政府依職工福利金條例監督輔導廠場職工福利委員會運作，另勞工主管官署行政院勞工委員會歌區檢查單位，來廠執行勞動檢查，職工福利委員會相關事務也是檢查之一。

圖 4-2-8 廠場層級職工福利委員會獲得地方政府獎狀



資料來源：個案公司廠場層級職工福利委員會

第三節 職工福利委員會運作成效檢討

一、總公司層級職工福利委員會運作成效分析

職工福利委員會與企業福利透過職工福利委員會產生之福利措施可歸納下列特徵：

(一) 福利方案共識決為原則，多數決為例外

一般會議議決事項為之原則為「少數服從多數、多數尊重少數」，經有此一『多數決』方式議決提案，易造成組織成員二分法，影響組織團結，個案公司福委會向以『共識決』（即主任委員徵詢各委員看法，綜合討論意見擬定決議內容，若無異議即行議定）為原則，若看法兩極且比率相當，再以多數決議定之，另由於福利金專屬福利委員會所有，且個案公司充分尊重其運用之獨立性，在勞資雙方委員無鮮明立場下，議事期間相當和諧融洽，僅就較具爭議性之福利方案說明之。

福利委員會為合議性組織，福利方案議決前，各委員皆可表示意見，議決後代表福委會之意見，以求對外之一致性。職工福利委員會之福利方案，相關提案無『由上而下』或『由下而上』之問題，完全由福利委員會依職權議定之，勞資雙方委員地位對等，部分議案看法或有不同，但經內部充分討論後，對外立場一致。

(二) 兼顧法令及員工需求

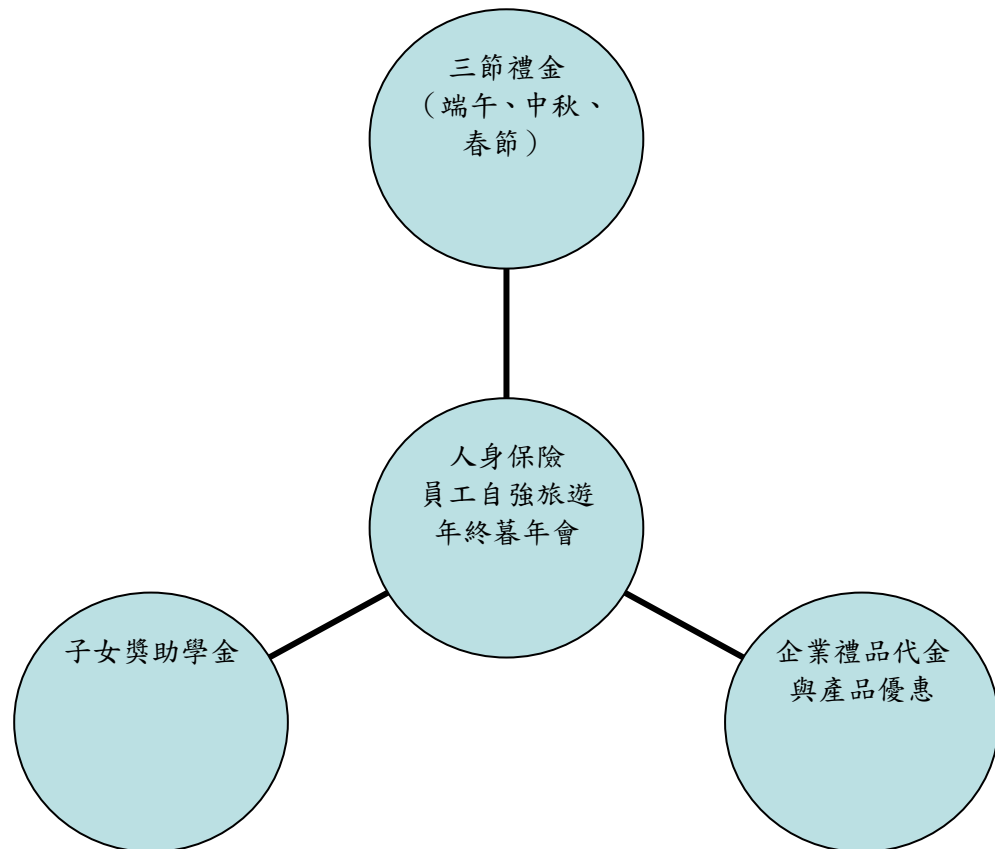
1. 主張於不違法之情況下依福委會參考國內企業之福利所設計出福利方案，以反應員工心聲為首要之務，福利委員之本務仍於公司職掌業務，不需過度投入福利事務。
2. 職工福利金之動支均兼顧『職工福利金條例』及『福利委員會制度之設計』；若完全依照員工心聲決定福利金動用方式，則福利委員會議之功能不在，福委會成員之目的經選舉勝出，故其原目的應有其揮灑之空間，並為員工謀取最大福利之初衷。
3. 員工意見固然應予重視，但職工福利金之動支應兼顧『職工福利金條例』及『福利委員會制度之設計』，其立意頗為忠肯，畢竟福利金所有權雖屬全體員工，但其動支權，依法委由職工福利委員會議定之，尚不得以年度福利金總額/員工人數之額度，視為個人所得，進而要求現金轉存，畢竟『福利金』與『薪資』不同，前者屬社會福利調節機制，仍期望以組織力量提升福利金之運用效能，而後者屬自由經濟體之產物，因個人附加價值而異。

- (1) 福利基金不需配合企業政策：員工福利金動支應以員工滿意度及公平性為主要訴求，對於企業政策應不予考量，畢竟福利金之提撥系法令強制提撥，並非雇主主動施惠，故其運用據員工專屬性及運用獨立性。認為職工福利金動支應否考量企

業政策，勞資雙方委員看法或有歧異，但實際執行上卻毫無困難，重點在於福利措施兼顧員工需求與企業政策，諸如人身保險方案降低企業職災承擔能力。由於福利金專屬福利委員會所有，其運作頗具獨立性，除涉及「會務假」（公司薪資成本）及少數爭議問題，並無勞資雙方委員對立之歧見，對所議定之福利事項以彈性福利辦理，以消費者行為理論為基礎，本著『代理工作』之角度服務員工，一改傳統式之套餐福利制度（提供會員單一制式福利措施），而給予員工多樣化選項，諸如「多元國內外旅遊方案」、「多元歲末年歡會方案」皆是典型方案，而綜觀活動參與資料，員工給予彈性福利制度皆為正面回應。

- (2) 部分福利金措施以現金給付：勞工委員會解釋函容許當年度福利金總收入之 40% 限度內得以現金支付，經本研究分析結果，或絕對多數同意，以符合全體會員最方便、直接之福利方案，將全部福利金平均分配予每個會員，諸如以禮卷或現金為首選，將列入未來福利金動支原則。

圖 4-3-1 福利方案



如圖 4-3-1 職工福利委員會討論的福利方案委員較關切的三大節日（端午、中秋、春節）

福利金發放、子女教育獎助金、保險旅遊及禮品產品優惠；個案公司為國營企業，相關福利措施經費有依法行政的特徵，即便勞方要更多的索求，資方並無法把福利金的餅做大，因此在透明的資源裏達成勞資雙方各項議題，這也是公民營企業不同的地方。

委員會所產出的福利內容可區分為二類：第一類為核心福利：包括人身保險、員工自強旅遊、年終暮年會，被該會歸入必然享用之福利，因該會認為此三項福利方案，員工需求具普遍性、對組織、個人皆有正面意義，其形成過程詳如後述。第二類為自選福利：包括企業禮品代金與產品禮卷(包含紅麴養生醋禮盒、酒醋禮盒、玉尊威士忌禮……等本公司產品品項)、子女獎助學金、三節禮金(如：中秋節禮金 5000 元)，該三項被福委會歸類為偶然享用福利，因該會認為非必要性福利，但基於服務會員，已經濟規模爭取特惠價格，供會員自行選用。

(三) 職工福利委員會運作勞資雙方的態度與決策過程成效

由於個案企業總公司或廠場層級職工福利委員會，成員均依職工福利委員會組織規程第三條規定，勞資雙方代表組成，勞方代表為爭取勞工較多的權益與福利，針對議事討論難免有勞方與資方爭議意見相左，另資方代表均為管理階層，亦往往依法行事，也由於國營企業各項資源預算均為透明化，在有限資源的前提下勞資雙方在態度與決策上均能取得最大公約數，勞資雙方合諧。

二、廠場層級職工福利委員會運作成效檢討

透過福利委員會所產生重要福利措施相當多，本研究僅就歷屆委員會會員最關心、較多討論之福利方案予以討論，包括「多元國內外旅遊方案」、「人身保險方案」、「年終暮年會多元禮卷方案」，茲分述如下：

(一) 多元國內外旅遊方案

本福利方案最為員工及公司所支持之活動福利，亦是企業最常見的福利活動，可培養單位團體士氣，透過親子活動辦理，使員工親眷間增加互動，於公於私皆有正面意義。個案企業員工平時忙於工作，對休養生息的旅遊、踏青活動往往疏於兼顧，福利委員會仍本於經濟規模定優惠價格逐年辦理。其個案企業福利委員會早在民國 49 年便有福利章程之制度，因早年福利委員會制度尚未成熟，故其他分廠皆依附於總公司之運作，即便如此，個案企業對於員工旅遊早已以所謂自強活動辦理國內旅遊踏青之活動，礙於團體

國外旅遊的福利措施尚未成型，國內旅遊位考量團體安全，統一均委由旅行社辦理，而礙於成本及個案企業所屬於官股企業，故一般旅遊活動皆考量健康踏青活動為宜，旅遊福利方案參加人數漸漸較不如預期，而近年，由於組織改造及將民營化的措施之下，個案企業員工亦加入不少心血，呈現新思維之產生，委員會討論福利措施內容及特色節錄以下所述：

- (1) 以多元型式辦理旅遊活動：單位同仁共事時間頗長，且各分廠業務各有職掌，維護私領域自主性者越來越多，故自主旅遊之需求亦成為趨勢，另員工自主意識提高，對標準化之行程或內容較無法滿足個別需求，其辦理方式應由固定方案轉變為多元形式。
- (2) 以現金方式補助：比照業界與其他標竿企業之作法，國內外旅遊卻是員工認之主要福利項目，以目前固定式員工旅遊方案不但較為死板且誘因不高，若可採用員工旅遊補助方式進行，畢竟員工可自主運用，以現金直接撥付最為彈性妥當，且福委會亦可減少自辦旅遊之流程活動支出。
- (3) 旅遊補助費補助方式：依行政院勞委會 93 年 7 月 22 日勞福一字 0930035514 號令：『職工福利金以現金方式發給職工，應以直接普遍為原則，並不得超過當年度職工福利金收入總額百分之四十』，故補助費之發放可用現金或代金方式發放予員工，但旅遊形式及發放金額與相關規定個案企業尚無明訂準則，相關規定對於個案企業應建至明確規範，或是下放各廠福委會進行彈性溝通，畢竟補助金額之發放須有制定明確核銷準則並避免與國民旅遊卡意義衝突，個案企業未來仍須多加琢磨。

(二) 推廣外務人身保險方案

個案企業福委會成立甚早，成立伊始，仍予考慮列入其團體保險，而個案企業大部分職工接工作於工廠，故人身保險十分重要，依目前投保意外險保額 100 萬元，保費每人 415 元，保險期間為一年期，另有設置職工重大災害慰問金發放標準，以保障當職工受到不可抗力因素災害時，企業能提供援助，本研究透過歷屆委員會規納及分析重點如下：

1. 最早被關心的福利措施：由於現今勞健保無法滿足職工要求，勞工外勤推廣業務，發生意外人身受損機會較多，影響個人、家庭、社會，因此額外增加意外投保，為職工另項福利措施。
2. 全人性保險方案：保險方案兼顧眷屬加保、意外險、壽險及醫療險皆予納

入考量，只要是員工親眷從出生到死亡皆可投保理賠。

3. 增加團體保險內容或自行訂定補助辦法：由於個案企業部分員工外務推廣工作，故增加團保意外險額度是首要改進重點，依目前團保額度 100 萬實無法滿足職工需求，雖人身保險之價格或許較高，但有風險固定之優點，若由各分廠福委會自行擬定補助辦法，雖每年有機會節省部分保費，但亦產生較高風險，假若重大職災造成多人傷亡，福利金較難負荷，更影響福利委員會之正常運作，論其上述反映，團體保險部分保費應由企業支付，畢竟團體保險仍屬基本福利，欲工安事故協商理賠金額時，因福利金投保高額意外險而較易和解，由福委會全額買單尚非所宜。

(三) 年終歲末年歡會

歷年辦理年終暮年會費用皆是由公司支付少數廠商可能贊助獎項，近年來因多角化經營及產品多元化之下，個案企業多希望以禮品代金及產品禮卷方式設置於暮年會抽獎內容。職工福利委員會歲末年歡會歷屆討論分析：

1. 企業文化影響福利內涵：依福委會提案會議曾提及：不少同仁希望仿效其他大型企業如科技公司擴大辦理年終暮年會，並增加多元娛樂節目，同仁參與率必然大大提升並有效激勵員工士氣，但個案企業官股色彩濃厚，拿著納稅人稅金辦理大型娛樂型尾牙年終較不公允，對整體社會正面價值觀之建立亦有負面影響。
2. 以兌換卷調整福利金支出頗具福利：福利金主要係由當年度營業額提撥而來，故年初準確預估編列年度福利金預算有其困難，為使動支達 80%以上(可免除福利金納稅問題)，仍以簡單而直接之禮卷調整之，且年終時已近除夕，以類似紅包性質發放，皆無異議。
3. 以大獎現金摸彩增加暮年會氣氛：福委會成立伊始，不少同仁希望比照業界指標型企業大型年鍾暮年會，但因考量福利金運用之均衡性、企業文化等政策考量而作罷。
4. 以立法精神執行福利方案：年度福利金決於以「多元化禮卷」或「現金轉存個人帳號」辦理，對於個案企業來說多有爭議及需討論空間，依職工福利金條例之立法意旨，並爭取會員更多之權益，故眾多同仁仍多希望採用「多元化禮卷」或能增加其他福利方案，促使個案企業福利更為彈性、多元及人性。

第四章 勞工安全衛生委員會組成與運作

本章討論勞工安全衛生委員會的組成與運作，分為三小節，第一小節探討總公司層級，第二小節討論廠場層級，第三小節探討委員會經過運作產出的成效；安全衛生委員會的組成與運作，因為個案公司組織龐大，所屬分支機構分佈全國，總公司層級與地方層級在權責與資源，組織架構上不盡相同，因此有必要分述。

第一節 總公司層級勞工安全衛生委員會組成與運作

一、組成及議事特性

個案公司為國營企業，之前屬菸、酒專賣事業，組織龐大緣自日據時代迄今 109 年歷史，所屬機構廠場分布全國，依勞工安全衛生法於總公司成立工安環保處，為個案公司管理單位，指揮督導公司勞工安全衛生防止職業災害發生，保障勞工安全與健康。另依勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法於總公司成立勞工安全衛生委員會，成員 17 名，資方部分由董事長核派總經理擔綱主任委員，並指派委員，成員由流通國際營業處、酒事業部、菸事業部、啤酒事業部、生技事業部、人資部、財務處等各事業部副總理為委員，管理單位勞工安全管理師、勞工衛生管理師、安全衛生執行秘書、幹事。勞工代表委員 8 名：則由於酒聯合會總工會選出會員，代表各廠場參與總公司層級勞工安全衛生委員會運作。本委員會最具企業內勞資雙方互動平台，更給勞方發聲的舞台，發揮勞茲合諧共鳴。

（一）勞方委員之產生

個案公司勞工安全衛生委員會依勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第十九條第二款之規定，勞工安全衛生委員會為事業單位內審議、協調及建議勞工安全衛生有關業務之組織。由雇主視事業單位之實際需要指定下列人員組成，第一項第六款之工會或勞工選舉之代表佔委員人數之三分之一以上。

總公司工安環保處於勞工安全衛生委員會屆滿前發函事業單位產業工會菸酒聯合會推選勞工代表委員，經產業工會菸酒聯合會於會員代表大會選舉產生 9 席勞工代表，函事業單位勞工安全衛生管理單位。

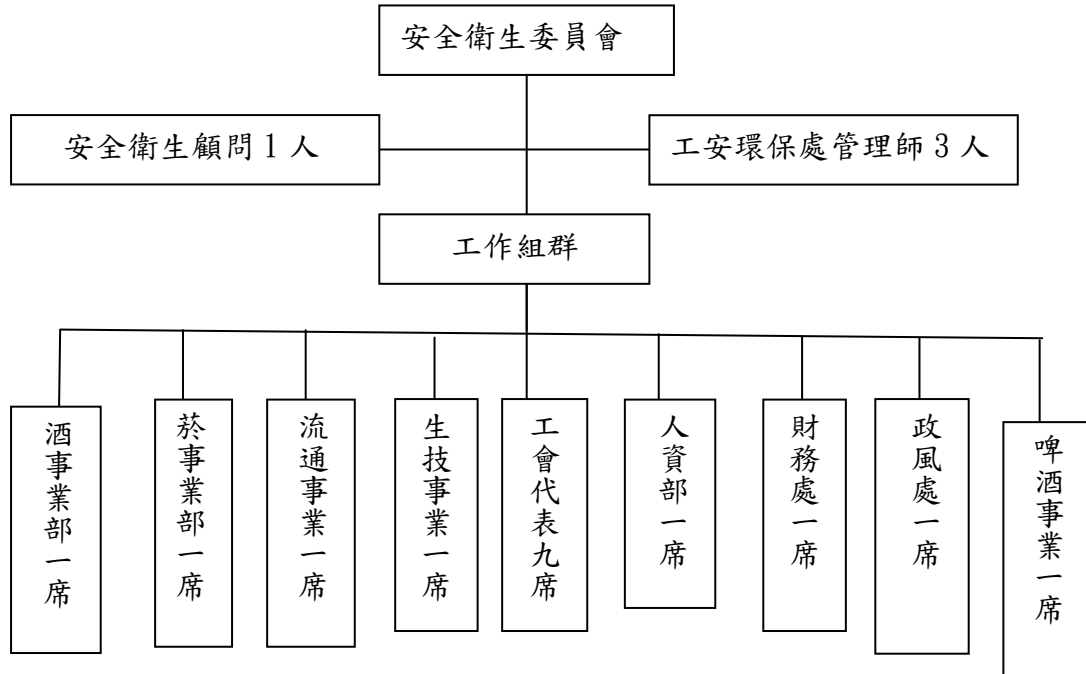
(二) 資方委員之產生

資方委員產生方式，係由公司依法不得參加勞方委員之各級主管選任之，一般皆於考量職掌特性及就服務會員之便利性，由公司人資處簽呈派任之，由於高階主管可運用公司行政資源辦理勞工安全衛生事項，且本會成立伊始，對安全衛生委員會較熟練者皆為資方委員，故該會主任委員，歷屆均由董事長核派總經理代表，資方委員均為各事業部經理人員充之。

(三) 勞工安全衛生委員會工作幹事之產生與工作內容

委員會設執行秘書一人，幹事一至三人，承主任委員之命處理本會會務。前項人員，由主任委員會同公司就職工中遴選派充之。由於勞工安全衛生委員有先天之政治屬性，且除開會期間公假與會外，皆於崗位上各司其職，扮好員工角色，其能參與安全衛生事務之時間有限，因此委員會有關討論事項之提案及決議後概付之管理單位執行。

表 5-1-1 個案公司總公司層級勞工安全衛生委員會



資料來源：個案公司勞工安全衛生委員會

二、勞工安全衛生委員會運作實證

事業單位每三個月召開勞工安全衛生委員會，會前由管理單位發函通知產業工會聯合會勞工委員代表暨資方委員開會通告：

以「第五屆勞工安全衛生委員會」第2次委員會議為例：日期為中華民國99年9月28日下午2時在總公司第一會議室召開。本次會議出席委員總共有24人，資方委員為10人，勞方委員為12人，列席2人為工會菸酒聯合會常務理事，幹事5人。

總公司層級有四大事業部，菸事業部、酒事業部、啤酒事業部、流通事業部。勞工安全衛生委員會操作方式分為四大類，第一大類是檢討上次會議決議執行情形、第二大類為業務報告、第三大類各事業部工作報告、第四大類議題討論，茲分析如下：

(一) 首先就第5屆第1次會議決議執行情形提到本次會議討論項目有下列四點：

表 5-1-2 第 5 屆第 1 次會議決議執行情形

案號	事由	決議	辦理情形
一	本公司「內部作業規章」有關勞工安全類第三項：勞工安全衛生委員會設置要點，委員成員修正為24人，提請追認？	照案通過。	工安環保室： 有關新修正之「台灣菸酒股份有限公司勞工安全衛生委員會設置要點」資料，已於98.07.15通知行政處在本公司「內部作業規定」網址予以更新。
二	建請總公司流通事業部暨轄屬營業處，針對辦理勞安業務應設置專任人員編制，以利業務推動，提請討論？	一、依勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法規定，流通事業部暨轄屬營業處無需設置專責單位和專任勞安管理人員，各營業處仍由物流課長兼勞安主管(需具備丙級以上勞安業務主管資格)。 二、基於各營業處(所)倉儲用電安全，建請流通事業部規劃各營業處增置一名評價電氣人員，專任辦理電氣設施維護業務兼辦勞安業務，並請人事處作員額編制調整。	人事處： 經98.07.29召開之98年評價職位人員招募人力需求類別與人數會議之決議以，現有營業處之電氣工作維持97年8月19日流通事業部及營業處(所、免稅店)人力配置會議決議以外包為原則。 流通事業部： 本案於98.07.29評價職位人員招募人力需求類別與人數協調會議之決議：現有營業處之電氣工作維持以外包為原則，本次提列之6名需求予以刪除。

三	陳要求各縣市政府依『公共危險物品及可燃性高壓氣體設置標準暨安全管理辦法』及『危險物與有害物標示及通識規則』存放緝私酒，以符合法令要求及保障存放場所之安全，提請討論？	有關「緝私酒」係法定之危險性物品，屬犯罪之證物，原則上不得任意稀釋，配合政策需求，為維護本公司形象，在司法程序未完妥之前，仍請政風處、酒事業部、流通事業部等單位共同督導有貯存代管之單位（營業處、工廠），應定期加強安全巡檢作成記錄妥適管理，倘發現有洩漏情事恐致危害之虞，應適時拍照存證，並立即通知託管單位作緊急處置。	政風處： 已要求存放查扣私劣酒工廠政風室配合實施安檢，並已函知借用單位配合辦理。 酒事業部： 已於 98.07.17 台菸酒字第 0980015742 號函所屬各工廠切實辦理，以確保存放「緝私酒」場所安全無虞。 流通事業部： 已於 98.08.20 台菸酒通字第 0980018483 號函請各營業處督導所屬儲存代管之單位加強管理。
四	建請公司所屬各廠高壓絕緣防護裝備、防護具、活線作業用工具等，納入高壓電氣設備委外檢查案，以確保電氣工作人員安全，提請討論？	本公司暨所屬機構之高壓絕緣防護裝備、防護具、活線作業用工具等，依法規規定應每六個月送至合格之檢驗機構作性能檢驗一次，其檢驗結果責成紀錄予以備查，如有不合格者應予以更新。	工安環保室： 已於 98.07.13 台菸酒勞字第 0980015221 號函請各單位依相關規定辦理。

資料來源：個案公司總公司層級勞工安全衛生委員會

如表 5-1-2 第 5 屆第 1 次會議決議，會議決議主要有 4 項，重點為內部作業規章、公共安全維護及標示、防護器具安全，主要業務內容分析如下：

1. 為利業務推動在公司「內部作業規章」有關勞工安全類第三項：勞工安全衛生委員會設置要點中，委員成員修正為 24 人，經由委員追認，另所屬分支機構爭取針對辦理勞安業務應設置專任人員編制醞釀中。
2. 有關公共安全維護及標示各縣市政府要求依『公共危險物品及可燃性高壓氣體設置標準暨安全管理辦法』及『危險物與有害物標示及通識規則』。
3. 另為防護器具安全，所屬各廠高壓絕緣防護裝備、防護具、活線作業用工具等，需納入高壓電氣設備委外檢查案，以確保電氣工作人員安全。

勞工安全衛生委員會就上次會議決議執行情形逐一檢討，上述各項執行情形經管理單位工安處回覆，已全部改善，主席裁決不需再列管追蹤。

（二）工安管理單位業務報告方面，此次委員會工安主辦單位業務報告著重於健康議題、災害防止議題、勞動檢查議題，茲分析如下

1. 健康議題：

- (1) 有關 H1N1 新型流感疫情，為預作防範，要求各單位依照¹院長對「新型流感（H1N1）疫情防治現況」報告²案之提示辦理。
- (2) 有關公司員工體格檢查³，依勞工健康保護規則規定辦理，要求各單位妥為規劃在年度內辦理完成。
- (3) 依行政院環境保護署 98 年「清淨家園總動員家戶消滅登革熱」專案計畫，函請各單位於專案期間協助宣導，並結合所在地村里共同參與登革熱防治工作⁴。

2、防災議題

- (1) 為做好颱風、豪雨來臨前之防災、減災工作，要求各單位落實執行行政院公共工程委員會⁵所建議應採之防汛期防災減災措施。
- (2) 為減低颱風侵襲可能造成之災損，要求各單位確實依據行政院公共工程委員會⁶之「公共工程汛期工地防災檢災作業要點」及「加強辦理汛期工程防災及減災作業注意事項」，立即辦理及補強各項防災、減災及災害緊急應變工作。
- (3) 函送「公司溫室氣體盤查與自願減量管理程序書」及「溫室氣體盤查與自願減量」推行委員會議紀錄，為推動「溫室氣體盤查作業計畫」，要求各單位積極配合辦理。

因為目前政府刻正推動全球溫室氣體減量工作。推動溫室氣體減量法及相關子法立法及配套措施，規劃實務參與氣候公約國際活動，掌握國際最新溫室氣體減量脈動，並透過跨部會規劃和減量潛力、衝擊評估及策略排序等之評析，建構參與國際減碳工作之先期能力，同時進行我國境外碳權經營管理之可行性評估，與更新管理我國國家通訊資料。

3. 勞動檢查議題

- (1) 要求各單位依照行政院勞工委員會公告「99 年度勞動檢查方針」，相關監督檢查重點各項內容妥善準備，接受勞動檢查機構檢查，避免因違反相關法令受罰⁷。

1. 5-1-1 第 5 屆第 1 次會議決議

2. 98.05.19 台菸酒勞字第 0980010930 號函行政院所屬頒發 H1N1 防災計畫。

3. (98.08.17 台菸酒勞字第 0980018078 號函)。公司員工體格檢查年度計畫案。

4. 98.07.14 台菸酒勞字第 0980015057 號

5. 行政院公共工程會 98 年 3 月 5 日函防汛期防災減災措施，天然災害防治措施

6. 97 年 7 月 29 日工程管字第 09700309870 號函頒

7. 98.07.06 台菸酒勞字第 0980014618 號函為 99 年行政院勞委會年度勞動檢查方針。

(2) 為降低職業災害，防止職業病發生保障勞工安全與健康，行政院勞工委員會每年公告「年度勞動檢查方針」，使全國適用勞動檢查的事業機構廠場有所依據。

此次委員會業務單位報告著重於健康議題：涵蓋預作防範 H1N1 新型流感疫情、員工體格檢查、配合行政院環境保護署 98 年「清淨家園總動員家戶消滅登革熱」。第二重點在於防災議題：為做好颱風、豪雨來臨前之防災、減災工作，要求各單位落實執行行政院公共工程委員會防汛期防災減災措施加強辦理汛期工程防災及減災作業注意事項」，立即辦理及補強各項防災、減災及災害緊急應變工作。

(三) 在各事業部業務報告中，於事業部報告重點在於工安業務複查考核暨緊急事故應變演練、工安認證、配合勞委會活動、虛驚事故、自然災害防止及健康議題詳如下：

1. 工安業務複查考核議題--緊急事故應變演練本部 98 年下半年度所屬各工廠之環安衛業務複查暨緊急事故應變演練，已排定為台北菸廠 (98.7.16)、林口印刷廠 8.7.17)、內埔菸廠 (98.8.20)、豐原捲菸研發製造工廠 (98.9.4)、豐原捲菸研發製造工廠 (大里廠區) 定於 9.11 辦理查核。各廠查核缺失待改善部分，已請各廠擬定改善計畫落實執行。
2. 工安認證議題—酒事業部所屬各工廠之 OSAHS18001:2007、TOSHMS 2007，均獲行政院勞工委員會審定績效認可 10 年，依規定所設一級勞工安全衛生管理單位「工安課」，得免除應為專責之限制，將依規定辦理持續追認作業。另本 (98) 年度將配合 ISO 9001:2008 新版標準進行改版作業及例行追認。
3. 健康議題—行政院勞工委員會「98 年全國職場安全健康週實施計畫」--健康週及安全週 (5~7 月) 系列推廣活動，酒事業所屬各工廠均依計畫辦理完成。8 月 28 日依據工安環保處通知 H1N1 新流感疫情訊息：「北部某營業處駕駛 1 人身體不適就醫，經篩檢結果為陽性反應」。另，9 月 3 日台北菸廠通報，該廠捲包工場林姓員工於前一晚自覺身體不適就醫治療，初步篩檢為 A 型流感陽性，已投藥 (克流感) 治療並居家隔離觀察中。酒事業部所屬各工廠啟動「預防群聚感染防疫機制」，加強所屬員工

「健康自主管理教育宣導」及每日自行量測體溫、供應消毒用洗手劑供員工洗手、請員工出入大眾場所宜戴口罩、非需要應避免前往風災災區，作業場所宜全面消毒，員工若有身體不適、高溫發燒，應立即就醫並通報所屬單位主管、勞安管理師（員），並依本公司緊急⁸通報系統流程圖即時通報單位主管。

時值 H1N1 新流感疫情，全國上下防範發生，政府單位各工廠啟動「預防群聚感染防疫機制」，加強所屬員工「健康自主管理教育宣導」及每日自行量測體溫、供應消毒用洗手劑供員工洗手、請員工出入大眾場所宜戴口罩，嚴格管制易情蔓延有效控制 H1N1 新流感疫情。

4. 災害防止議題

- (1) 豐原捲菸研發製造工廠於 6 月 5 日下午發生「幫家淨煙霧殺蟲藥」氣體逸散事故，因理切工場一樓之藥劑施放區密封不佳，部分氣體溢散至二樓濾嘴工場乙案，幸無人損傷列為⁹「虛驚事故」。但因尚有潛在危機，為防微杜漸，事業部已要求所屬各菸廠於施藥殺蟲薰蒸作業時，其施藥區域務必確認人員是否淨空，並已修正除蟲施藥計畫、SOP 標準作業程序、及落實施藥前、中、後檢核作業，以維廠區及員工安全。
- (2) 莫拉克颱風 8 月上旬侵襲全台，菸事業部所屬各工廠均依規定啟動緊急救災防災應變機制，加強減災、防災各項措施，風災過後，各工廠回報除內埔菸廠--龍山買菸場屋頂局部受損外，餘無人員或財物損失。

任何可能發生之天然災害如颱風、地震、水患乃至於勞工作業廠所之作業環境職業災害加強減災、防災各項措施各工廠均依規定啟動緊急救災防災應變機制。

5. 職業災害統計檢討議題：菸事業部 98 年 6 月至 98 年 8 月之職業災害統計，與上年同期分析比較如下附表：

8. 公司緊急通報系統上自財政部延伸至總公司層級廠場層級成立相關緊急通報網

9. 虛驚事故：發生意外狀況工安事故情節，惟並無造成勞工傷亡，藉此加強危險預知改善謂之

表 5-1-3 菸事業部 98 年 6 月～8 月職業災害統計比較表

資料來源：菸事業部所屬各單位函送之職災統計表

項目	員工總人數		總經歷工時		傷害次數		損失日數		傷害頻率		傷害嚴重率		傷害千人率	
	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年
98 年 6 月	1,183	1,222	187057	195556	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
98 年 7 月	1,187	1,207	195561	211205	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
98 年 8 月	1,197	1,207	192040	187279	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	3,567	3,636	574658	594040	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
平均值	1,189	1,212	191553	198013	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
增減值		23		6,461		0		0		0		0		0
增減率		1.93%		3.37%		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00

製表日期：98.09.06

菸事業部報告重點在於所屬菸廠健康、防災議題，全國職場安全健康週實施，H1N1 新流感疫情，各工廠啟動「預防群聚感染防疫機制」，加強所屬員工「健康自主管理教育宣導」及每日自行量測體溫。豐原捲菸研發製造工廠，施以煙霧殺蟲藥，氣體逸散部分氣體溢散發生虛驚事故，提出藉以委員會轉知全體預知危險之預防。職災統計檢討菸事業部這一季總經歷工時增加 3.37%，並無發生職災紀錄。

(三) 酒事業部工安業務報告重點則著重在職業災害分析、勞工安全衛生教育訓練、認證稽查追認、安全宣導、勞工安全衛生業務複查缺失改善；分述如下：

1. 認證活動

- (1) 酒事業部各工廠 ISO 14001、OHSAS 18001：2007 及 TOSHMS 2007 新版之各項管理系統，依規定持續辦理年度稽查追認。
- (2) 酒事業部各酒廠均已取得 OHSAS/TOSHMS 認證，並於本季內均獲行政院勞工委員會通過核定「事業單位職業安全衛生系統績效認可」，除台中、花蓮酒廠分別獲核定認可 5 年及 2 年外，其餘林口、南投、埔里、嘉義、隆田、屏東、宜蘭等七酒廠均核定認可 10 年，依規定各廠所設一級勞工安全衛生管理單位「工安課」，得免除專責之限制。

各廠場 ISO 14001、OHSAS 18001：2007 及 TOSHMS 2007 新版之各項管理系統認證活動，獲行政院勞工委員會通過核定「事業單位職業安全衛生系統績效認可」。是企業責任的象徵，唯是否有效持續的依照管理規章落實執行，或僅著重在文書作業，這也是目前切業內一窩蜂的追逐認證制度。

2. 業務複查應變演練

酒事業部 98 年 6 月至 8 月之勞工安全衛生業務複查，以緊急應變演練、環境衛生、電氣及生產設備、機械設備維護保養及上半年各項缺失列為考核重點，配合工安環保室於 7 月 31 日、8 月 21、27 日已完成林口、屏東、台中酒廠複查工作，複檢缺失正由酒廠積極改善中。

3. 教育訓練議題

酒事業部 98 年勞工安全衛生教育訓練，甲種業務主管、小型鍋爐及鍋爐、第一種壓力容器、固定式起重機等操作人員、乙炔熔接作業人員、保安監督及防火管理和危險物品運送等人員、廢水處理專責人員及在職訓練（勞安管理員及業務主管；缺氧及粉塵作業主管；一壓、堆高機、小型鍋爐、特定化學物質、高壓氣體特定設備等操作人員；中餐烹調、急救人員、保安監督及防火管理人員；勞工安全衛生委員會成員等）已由所屬各單位辦理完成。其他勞工安全衛生委外訓練項目由所屬各單位派員參訓，預定於 98 年年底前辦理完成。

教育訓練種類繁多，幾乎所有操作勞工工作皆必須施以教育訓練講習，甚或取得証照；政府立良法美意保障勞工安全與健康，要求雇主對勞工施以教育講習，但是講習後有無績效評估考核，或講師資格的限制，在在缺法進一步的追蹤。

4. 健康議題--勞工安全宣導方面，酒事業部 98 年 6 月 10 日函轉埔里酒廠之「交通安全教育」、「認識 H1N1 新型流感」、6 月 26 日函轉南投酒廠之「H1N1 新型流感的認識與預防」、7 月 15 日函轉林口酒廠之「機車

安全駕駛宣導」、「火災爆炸災害預防安全作業指引」、7月28日函轉屏東酒廠之「危險物及有害物通識規則」、8月3日函轉嘉義酒廠之「不可不知的H1N1新型流感」、「如何因應H1N1新型流感」、8月27日函轉宜蘭酒廠之「全面掃除H1N1新型流感」等宣導資料，請各單位廣為宣導，提昇員工交通安全常識及對H1N1新型流感自主防疫知識。

5. 勞動檢查議題--行政院勞工委員會中區勞動檢查所7月23日至台中酒廠實施檢查缺失計7項，該廠已依函囑改善並報公司備查，事業部轉知其他所屬廠場供參，預先改善相同危害之設施，以免遭記相同缺失，防患於未然。

勞動檢查是政府為保障勞工安全與健康，依勞動檢查辦法施以作業環境檢查的措施，由勞工檢查員前往事業單位檢查，發現如有立即或即將發生危險的設備設施，施以勒令停工、或罰鍰，因次勞動檢查議題是勞工安全衛生委員重要的議題。

6. 職業災害議題：

- (1) 林口酒廠張姓員工操作堆高機提運紅麴餅乾至展售中心入口處，不慎擦撞1名男性80歲遊客，幸無外傷，經向其致歉獲得諒解，隨即回遊覽車離開，該廠檢討以加強管理及教育訓練並改善堆高機與遊客之動線；花蓮酒廠羅姓教師遊客騎單車進廠參觀，於下坡路段不慎跌倒受傷，經送醫敷藥無礙，返家休息，經該廠檢討於入口處兩旁增設「下坡路段、小心行駛」告示牌，本部並函請增列「減速慢行」，以防止類似事故再發生。(上述2件均為虛驚事故不計職業災害)
- (2) 隆田酒廠員工鄭姓員工訪查量販店後返家途中與左轉轎車撞及，造成左腳踝閉鎖性骨折；台中酒廠林姓員工於7月7日上午6時35分上班途中與左轉轎車對撞，造成左臂左腿及頭部受傷；隆田酒廠陳姓警衛於7月10日上午7時20分下班途中與機車擦撞，造成右手

腕骨折。酒事業部要求各廠蒐集交通安全資訊，加強宣導以提升員工防禦性駕駛及交通安全注意事項知能，以防止交通事故發生。

(3) 台中廠展售中心附近之垃圾子車於 7 月 21 日下午 4 時 45 分發生悶燒，幸及早發現，就近請展售中心員工趕緊以滅火器撲滅，使災害降至最低。

酒事業部在整個職業災害議題中除了員工上下班發生交通事故檢討，另遊客進入廠區¹⁰展售中心發生意外事件情節均煮工安災害事故，雖然廠場皆保有第三責任意外險，唯遊客發生意外事故時，為理賠責任往往訴之法院，職業災害議題相當重視。

(4) 職統計分析：本事業部 2009 年 6 月至 2009 年 8 月之職業災害統計，與上年同期比較分析：

表 5-1-4 酒事業部 98 年 6 月~8 月職業災害統計比較表

項目	員工總人數		總經歷工時		傷害次數		損失日數		傷害頻率		傷害嚴重率		傷害千人率	
	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年
98 年 6 月	2056	2082	343605	376684	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
98 年 7 月	2051	2109	359638	386605	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
98 年 8 月	2049	2111	342732	341871	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
合計	6156	6302	1045975	1105160	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
平均值	2052	2101	348658	368387	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
增減值		49		19728		0.00		0		0.00		0.00		0.00
增減率		2.4%		5.7%		0.00%		0.00%		0.00%		0.00%		0.00%

資料來源：酒事業部所屬各單位函送之職災統計表

製表日期：98.09.06

如表 5-1-4 上述 3 件均為交通事故不計職災統計，勞工上下班發生交通事故，經判定勞工無違規情節，是對方違反交通規則致勞工發生災害，事業單位應認定為職業傷害，給予公傷假療養，但並非屬於因作業場所工安事件，致不計入職災統計。

酒事業部工安業務報告重點在各酒廠均已取得 OHSAS/TOSHMS 認證，並於本季內均獲行政院勞工委員會通過核定「事業單位職業安全衛生系統績效認可」依規定各廠所設一級

10. 展售中心未個案公司設置於廠場攻叫客參觀購物全省設有 13 個展售中心為一種行銷策略。

勞工安全衛生管理單位「工安課」，得免除專責之限制。另外健康議題認識 H1N1 新型流感，如何因應 H1N1 新型流感。顯然都是當時因天然災害大環境變化下的議題。

(四)啤酒事業部工安業務報告重點在於年度查核、職業安全衛生管理系統、衛生訓練、安全宣導、假日施工控管、職業災害報告等項，分述如下：

1. 工安年度查核--啤酒事業部 2009 年下半年勞工安全衛生業務考核工作，自 2009 年 9 月下旬起依工安環保處排定期程配合完成所屬各單位下半年度查核工作，各項電器設備及 6S 檢查納入年度工安環保重點業務複查工作，如有缺失事業部將持續追蹤改善之情況。

年度工安查核是個案公司總公司層級管理單位對所屬各事業部轄區廠場每年就職災防止計畫，施以檢查並考核關安績效的業務檢查行為。

2. 管理系統認證--啤酒事業部所轄各啤酒廠均已取得 TOSHMS 證書，全面納入台灣職業安全衛生管理系統，依法可不設置一級專責安全衛生管理單位。

3. 教育訓練--啤酒事業部 2009 年度勞工安全衛生訓練，自辦訓練已如期完成，其他勞工安全衛生委外訓練部份由所轄各啤酒廠、工場派員參訓，預定於 2009 年底前辦理完成。

4. 工安宣導--有關勞工安全宣導，啤酒事業部則函¹¹送經濟部工業局編印「清潔生產技術工具：空壓機效率、操作評估工具及邁向安全之路：能源與氣候變遷」技術資料，請各啤酒廠廣為宣導提升效能，以維勞工安全及權益。

5. 安全衛生管理--有關於假日施工控管乙節，啤酒事業部派員於 98 年 9 月 5 日查核竹南啤酒廠假日施工趕工作業之情形，亦將相關查核缺點併查核紀錄函送該廠要求改善。

11. 2009 年 7 月 15 日、8 月 4 日台菸酒啤字第 0980017102 號清潔生產技術工具：空壓機效率、操作評估工具及邁向 2050 之路：能源與氣候變遷」技術資料

假日施工控管是勞工安全衛生管理重要的一環，因為假日勞工未上班，廠場為機修設備需要承攬廠商進場施作，雇主對於作業環境潛在危害未事前告知，往往是最容易發生工安事件的重要因素，因此政府勞工檢查人員特別重視事業單位假日施工安全衛生措施是否落實。另勞工安全衛生宣導乙則，針對外界或公司內部當季發生工安災害案例，於勞工安全衛生委員會內提會檢討並報告如何防止再發的措施。

6. 事業部職業災害分析--竹南啤酒廠包裝課林姓契約工於 9 月 3 日下班途中騎機車，不幸發生交通事故受傷，啤酒事業部函請各啤酒廠，加強交通安全宣導，教導防衛性駕駛，隨時注意來車，如覺有異，應及早避讓，以避免交通受傷事故，除此之外並無職業災害發生。啤酒事業部當季並無職業災害發生。另啤酒事業部 97 年 6 月至 8 月與 98 年 6 月至 8 月職業災害統計比較分析。

表 5-1-5 啤酒事業部 98 年 6 月~8 月職業災害統計比較表

項目	員工總人數		總經歷工時		傷害次數		損失日數		傷害頻率		傷害嚴重率		傷害千人率	
	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年
98 年 6 月	1407	1439	241408	256568	0	0	0	0	0.00	0.00	0	0	0.00	0.00
98 年 7 月	1402	1447	252368	258696	0	0	0	0	0.00	0.00	0	0	0.00	0.00
98 年 8 月	1400	1447	249272	232528	0	0	0	0	0.00	0.00	0	0	0.00	0.00
合計	4209	4333	743048	747792	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00
平均值	1403	1444	247683	249264	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
增減值		41		1581		0		0		0.00		0.00		0.00
增減率		2.9%		0.6%		0%		0%		0%		0%		0%

資料來源：啤酒事業部所屬各單位函送之職災統計表 製表日期：98.09.06

啤酒事業部執行檢討各啤酒廠均已取得 TOSHMS 證書，全面納入台灣職業安全衛生管理系統，依法可不設置一級專責安全衛生管理單位，有節省人力成本。編印「清潔生產技術工具：空壓機效率、操作評估工具及¹²邁向 2050 之路：能源與氣候變遷」技術資料。提升工安宣導層次。

12. 2050 之路以科學的規劃和政策為導向、轉變發展理念、選擇合理的消費模式和生產模式、推動科技進步將會 2050 年能夠走上低碳發展的道路。為國家描繪了能源科技發展的基本路線圖探討了氣候變化的事實及其對人類的影響、全球應對氣候變化採取的措施及其對未來經濟社會的影響、應對全球氣候變化對環境的影響

(五) 流通事業部工安業務報告重點在各營業處之工安業務查核缺失改善情形、安全衛生訓練，虛驚事故、業災害統計，茲分析如下：

1. 工安業務查核--各營業處之環安衛查核皆已完成查核，所列缺失部分已陸續改善完成。另本年度下半年各營業處之環安衛複查已完成嘉義、台北、台南、桃園、國際營業處（小港機場除外）及板橋等各處、所，本次複查除了針對缺失改善情形及相關重點查核外，配合環安衛重點業務為推動「溫室氣體盤查作業計畫」，已請受查核單位積極配合辦理。

流通事業部轄區所屬為分布全國之營業處所，雖然並非廠場，唯勞工作業現場亦是勞工安全衛生法範疇之內，總公司工安管理單位檢查考核流通事業部所提列缺失，改善情形提總公司層級勞工安全衛生委員會檢討報告，這是個案公司最有效的安全衛生管理機制之一。

2. 教育訓練—流通事業部及所屬各營業處、所 2009 年度勞工安全衛生訓練，其中自辦急救人員訓練課程已於 6 月 17 至 19 日假景美員工訓練教室辦理完成，其他所屬各營業處、所自行派員參訓部份，如勞工安全衛生業務主管訓練、防火管理人員訓練等預定於年底前完成。

個案公司經費充裕設有員工訓練中心，專屬訓練教育企業內部各項教育最佳場所，相關教育訓練課程由專屬教育訓練承辦單位規劃訓練計畫排定各項訓練，每年舉辦各重教育訓練講習近百項；該等訓練是否有績效評估考核應是重要的課題，才不至淪為訓練部隊浪費公帑。

3. 災害防止議題--98 年 7 月 16 日下午 6 時高雄營業處 4 樓電腦室發生電線悶燒冒煙虛驚事故，已強調各營業處確實重新全面檢查線路負載、制定相關事故標準作業流程及加強各營業所、倉庫用電之監督管理，以確實維護人員及財貨安全。流通事業部所屬各營業處工安業務執行檢討，電腦室發生線悶燒冒煙虛驚事故一則，提出給各事業部借鏡，警惕勞工。

4. 職業災害統計--流通事業部 2009 年 6 月至 8 月並無職業災害發生，另職業災害統計與上年同期比較分析如下：

表 5-1-6 流通事業部 98 年 6 月~8 月職業災害統計比較表

項目	員工總人數		總經歷工時		傷害次數		損失日數		傷害頻率		傷害嚴重率		傷害千人率	
	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年
98 年 6 月	1550	1664	256576	295819	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.000	0.000
98 年 7 月	1548	1699	273945	304401	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.000	0.000
98 年 8 月	1546	1702	257987	268427	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.000	0.000
合計	4644	5065	788508	868647	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.000	0.000
868647	1548	1688	262836	289549	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.000	0.000
增減值		140		26713		0		0		0		0		0
增減率		8.31%		9.23%		0.00%		0.00%		0.00%		0.00%		0.00%

資料來源：流通事業部所屬各單位函送之職災統計表 製表日期：98.09.06

如表 5-1-6 流通事業部 2009 年 6 月~8 月職業災害統計，總經歷工時為 868647，合計 8686479.23%，增減值 26713，增減率 9.23%。

本次委員會各事業部業務報告重點在於健康議題之 H1N1 新型流感、工安查核改善、災害防止宣導及教育訓練等議題；各事業部完成工安業務報告及職災統計分析，自統計數字顯出執行成效。經主席裁示本年度迄今已發生三起法定職業災害，希各單位加強勞工安全衛生管理，以確保勞工安全。各單位持續加強用電安全管理，以保人員及資材安全。

(六)總公司層級勞工安全衛生委員會在本次提案討論議題由管理單位提議健康議題討論：

為了因應 H1N1 新型流感逐漸進入高峰期，要求各單位即依營運屬性 檢視緊急應變計畫及備援方案，並報請相關事業部審查，提出委員會追認案；案情說明分析如下

1. 強調各單位成立疫情應變小組，如有流感疫情發生，應即依本公司暨所屬機構緊急事故應變處理通報要點及通報系統流程向總公司相關單位通報。
2. 有關重大疫情發生時總公司之備援人力規劃及各部、處、室分工權責。經通報統計目前本公司及所屬機構共發生七起新流感案例，且國內疫情有增溫趨勢，為「保護

員工」及「降低公司營運風險」，要求各單位即檢視緊急應變計畫及備援方案。

3. 有關各單位「加強衛教宣導」、「辦公廳舍防護(含各營運場所)」、「規畫 應變措施」、「H1N1 新型流感狀況處理」及「防疫及請假規定」等措施，請依¹³行政院人事行政局頒「因應 H1N1 新型流感政府機關防護及採行措施建議」及「因應新型流感公務人員防疫建議及請假規定」辦理。
4. 依「傳染病防治法」第 37 條規定：地方主管機關於傳染病發生或有發生之虞時，應視實際需要，會同有關機關(構)，採行下列措施：「... 管制特定場所之出入及容納人數。... 撤離特定場所或區域人員」。
5. 當發生「因應 H1N1 新型流感政府機關防護及採行措施建議」中，第四項「H1N1 新型流感狀況處理建議」之「狀況三：機關發生 H1N1 群聚感染」時，除應依規定立即通報各地方政府衛生主管機關，及每日進行辦公廳設之消毒外；屆時可能遭衛生主管機關，為利控制疫情擴大勒令局部或全部停止營運，各單位即應依轄區業務性質，以不中斷營運原則，確認核心業務、核心員工及關鍵投入(如原料、產品、供應商、後勤等)，建構緊急應變計畫，落實代理人制度，並規劃員工應變演練及相關備援方案。

(七) 小結

總公司層級在本次勞工安全衛生委員會運作過程實作結果發現如下：

1. 總公司層級勞工安全衛生委員會具有企業核心

個案公司之總公司層級勞工安全衛生委員會之運作，具有企業核心發布命令，業務績效考核懲處，掌握經費的權責，為確保保障勞工安全與健康，管理單位依政府頒布之勞工安全衛生職災防止政策據以制定各案企業年度安全衛生執行計畫，分由各事業不逐層展開，各事業部掌握所屬分支機構績效考核指揮權就安全衛生事務對總公司安全衛生委員會負責。

2. 勞工安全衛生委員會運作產出顯現當時外部環境

個案公司之總公司層級勞工安全衛生委員會之運作，反映出當時外部環境，諸如健康議題，時值 H1N1 新型流感狀況因應 H1N1 新型流感，政府機關防護及採行措施因應新

13. 公司 98.9.14 台菸酒人字第 0980020165 號函轉行政院人事行政局頒「因應 H1N1 新型流感政府機關防護及採行措施建議」及「因應新型流感公務人員防疫建議及請假規定」辦理。

型流感公務人員防疫建議及請假規定傳染病防治法 H1N1 新型流感狀況處理建議機關發生 H1N1 群聚感染」時核心業務、核心員工及關鍵投入(如原料、產品、供應商、後勤等)，建構緊急應變計畫，落實代理人制度，並規劃員工應變演練及相關備援方案。因此各事業部工作報告集中在健康議題之因應 H1N1 新型流感。

3. 各事業部工作報告主要議題顯現內部環境

菸事業部、酒事業部、啤酒事業部、流通事業部各有不盡相同的人員、設備，惟須同步承轉督促所屬分支機構，總公司經安全衛生委員會議案展開執行，由此次委員會各事業部報告重點著重健康議題、災害防止、工安事件宣導、工安業務查核、職災統計分析、教育訓練等議題都是工安事務性工作進度成效報告。

4. 安全衛生委員會勞資雙方合議制

事業單位工安管理部門安全衛生事項，提請委員會討論確認，資方需做什麼事向勞方述說明白；工會幹部工會會員、勞工代表參與委員會各項議題討論做成決議，工會知道資方做些什麼，勞工參與感有助勞資互動和諧，勞動尊嚴。

三、總公司層級（96~98年）勞工安全衛生委員員會討論提案

表 5-1-7 個案公司勞工安全衛生委員員會討論提案總表（96~98 年）

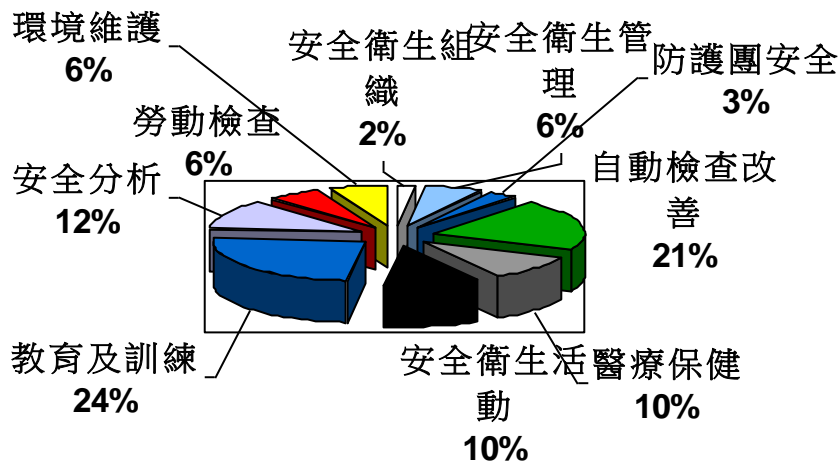
提案綱目	總計提案	重要提案及議決
安全衛生組織	6 (2.3)	<ul style="list-style-type: none"> 健全勞工安全衛生管理單位勞工安全衛生人員遇有異動隨即簽報，並向檢查機構報核（依據勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第86條規定辦理） 修訂(或增訂)各級主管、人員安全衛生管理權責：視需要由工安環保處、人事處釐訂各管理階層之權責向總經理簽報實施。（提安全衛生委員會通過確認）（依據勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第9條規定辦理）
安全衛生管理	16 (6.0)	<ul style="list-style-type: none"> 修訂(或增訂)安全衛生工作守則 安全衛生工作守則之執行 實施災害統計 實施災害調查分析 承攬人或再承攬人之職業災害防止
防護團安全防護教育及訓練	8 (3.0)	<ul style="list-style-type: none"> 實施總公司防護團人員消防演習及安全防護教育訓練
安全衛生	56 (21.3)	<ul style="list-style-type: none"> 電梯定期檢查、檢點

自動檢查改善		<ul style="list-style-type: none"> •消防設備檢查(含消防栓、滅火器及火災報知器之測試等) •電氣設備檢查 •電氣設備檢查 •一般電器設備檢查 •一般車輛檢查 •建築物內部設施安全檢查(針對單身宿舍用電及瓦斯安全、漏電斷路器等檢查) 資訊資料機房安全檢查梅雨季、颱風季節前之整備工作及屋頂漏水口之檢查、雜物雜草清除 •機械設備廠房安全衛生改善
醫療保健	26 (9.9)	<ul style="list-style-type: none"> •新進人員體格檢查 •在職人員健康管理 •在職人員健康檢查及特殊健康檢查
安全衛生活動	25 (9.5)	<ul style="list-style-type: none"> •安全衛生宣導工作 •認證持續推動ISO-9002、ISO 14001、OHSAS 18001、TOSHMS外部稽核追認作業安全衛生宣導工作溝通工作安全意見，改善工作效率普遍張貼各種海報、漫畫、標語並經常更新促進安全警覺配合政府加強實施安全衛生宣導活動 •安全衛生競賽
安全衛生教育及訓練	63(23.97)	<ul style="list-style-type: none"> •安全衛生教育訓練： •新進人員及調換業務工作之一般安全衛生教育訓練 •調換作業勞工之一般安全衛生教育訓練 •實施全體員工消防演習及訓練 •一般作業人員訓練 •在職人員教育訓練 •危險性機械設備操作人員訓練 <p>由工安環保室安排課程及講師，請人事處辦理相關安全衛生訓練。(依據勞工安全衛生法第23條規定辦理)</p>
標準作業程序及工作安全分析	32 (6.27)	<ul style="list-style-type: none"> •實施安全觀察 •安全作業標準
環境維護	16 (8.11)	<ul style="list-style-type: none"> •廢棄物管制： •廢液應按其相容性及其他適當規定予以妥善分類，並貯存於指定之廢液回收桶，且須標示圖示及註明其主要成份 •廢液桶貯存於安全、可防雨淋及曝曬、有充足照明及換氣之場所 •塑膠類與玻璃類廢棄物分開存放並定期清運 •從事資源回收，並確實分類 •毒性物質管制 •化學藥品依危害通識規定標示並分類貯存放置(例如：危

		<p>害等級、相容性等)。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 毒性及揮發性氣體貯存於通風櫥櫃。 • 化學藥品不可存放於地面及過高不易取得處。 • 易引起火災及爆炸之藥品貯存場所不得設置具火花、電弧或使用高溫等有成為發火源之虞的機械、器具、設備。 • 定期盤點實驗室毒物及其他化學品，並備有記錄及存量清冊。 • 有害液體貯存高度不得超過 1.5 公尺。 • 氧化性物質不得使其接觸可促進其分解之物質、過氧化物不可過期(過氧化物不穩定，易釋出氧，開啟時有爆炸之虞)。 • 毒性化學物質需上鎖並妥善管理。 • 有機溶劑、鉛、粉塵、特定化學物質等之作業環境應設置有效之密閉設備、局部排氣裝置或整體換氣裝置 • 引火性液體之蒸氣、可燃性氣體或可燃性粉塵應有通風、換氣、除塵等必要設施 • 爆炸性、著火性物質及引火性液體應遠離煙火或有發火源之虞之物
勞動檢查	15 (5.7)	<ul style="list-style-type: none"> • 落實執行年度勞動檢查方針 依勞動檢查法第六條規定及行政院勞工委員會所頒佈之年度勞動檢查方針辦理

資料來源：總公司層級勞工安全衛生委員會 96~98 年度統計

圖 5-1-1 總公司層級勞工安全衛生委員會 96~98 議題歸納



資料來源：作者整理

如圖 5-1-1 個案公司勞工安全衛生委員會討論提案，有安全衛生組織、安全衛生管理、防護團安全防護教育及訓練、安全衛生自動檢查改善、醫療保健、安全衛生活動、安全衛生教育及訓練、標準作業程序及工作安全分析、環境維護勞動檢查，在這些項目當中以自動檢查設備安全改善為首要討論議題，其次重視勞工安全衛生教育訓練、勞工健康

檢查，確保勞工安全健康，最少提案是安全衛生組織，因個案公司勞工安全衛生組織健全，因此委員會討論組織方面的議題僅 2%，以圖 5-1-1 比例圖成顯示。

基於職業災害發生的直接原因為某種危險物或有害物襲擊人體而人體無法承受所造成，而間接原因則為不安全情況及行為，而產生不安全情況及行為的原因乃事業單位欠缺安全衛生管理或管理不良的結果（工業安全衛生協會，民 88）。故欲防止職業災害便應加強安全衛生管理，而事業單位為有效推展安全衛生管理工作，必先健全勞工安全衛生管理組織體系。勞工參與建立勞資溝通平台。委員會每三個月至少開會一次，辦理下列事項並置備紀錄隨可查閱，安全衛生委員會運作執行對雇主擬訂之勞工安全衛生政策提出建議、協調、建議安全衛生自主管理計畫、研議安全、衛生教育訓練實施計畫、研議作業環境測定結果應採取之對策、研議健康管理及健康促進事項、研議各項安全衛生提案、研議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項、研議機械、設備或原料、材料危害之預防措施、研議職業災害調查報告、考核現場安全衛生管理績效、研議承攬業務安全衛生管理事項。

個案公司於總公司層級成立勞工安全衛生委員會，由資方及工會選出所屬廠場的勞方代表前往總公司參與委員會運作，使勞方可以在總公司發聲，是重視勞方的一種勞資互動的關係制度。

四、總公司層級勞工安全衛生委員會對外關係

（一）勞工安全衛生委員會與資方關係：

總公司勞工安全衛生委員會為資方代表與勞方代表合議制，就安全衛生委員會所提議提審議結果，無論是執行面、管理面、經費預算，個案公司仍為國營企業，違反勞工安全衛生法涉及刑責，資方代表管理人員本於職責、權責依法行政，完全配合尊重委員會所審議項目。在勞工安全衛生委員會討論到的H1N1、勞工健康檢查等健康議題，由中華壓力容器協會代行危險性機械設備檢查、各種安全管理OHASAS、ISO 等各項認證、天然災害防止、工安災害案例宣導、教育訓練…等，

（二）勞工安全衛生委員會與工會關係

安全衛生委員會由勞資雙方委員代表討論議題經決議後交付事業單位各事業部據以執

行，事業單位應就各項決議執行情形於下次委員會提出檢討確認。工會或勞方代表委員在各項議題的執行情形或建議事項做充分的確認。

（三）勞工安全衛生委員會與勞方的關係

勞工安全衛生委員會運作之後對勞方權益，如勞工健康檢查如何爭取更多更廣範深入的檢查項目，改善勞工作業環境舒適與安全，或相關經費補助，新進勞工、在職勞工、專業證照技術等教育訓練，宣導工安災害使勞工對自身安全健康問題能時時警惕，再者勞工檢查無論是內部稽核或外部稽核檢查結果均須會同勞方代表和公會簽章確認，是尊重勞工權益，實現勞動尊嚴。

（四）勞工安全衛生委員會與政府的關係

總公司勞工安全衛生委員會扮演了政府政策執行監督的角色，例如發生H1N1時，如何依照政府頒訂的天然災害防治措施，緊急災變應變措施，辦理教育講習，配合政府防災減災。另資方管理單位每年依政府頒定職業災害防止之勞工政策，據以釐定事業單位年度職災防止計畫，付之各廠場分支機構執行，行政院勞委會各區勞動檢查所之勞動檢查，不定期前往事業單位安全衛生檢查，包括工作守則報備、職業災害統計、現場工作規定查核，檢查缺失限期改善或勒令停工，建立政府對事業單位執行監督輔導的關係。

第二節 地方層級（分支機構）勞工安全衛生委員會組成與運作

一、組成及議事特性

所屬各廠場亦依勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第十九條第一款之勞工安全衛生管理單位，為事業單位內規劃及辦理勞工安全衛生有關業務之組織；第二款之勞工安全衛生委員會，為事業單位內審議、協調及建議勞工安全衛生有關業務之組織。第十條適用第二條之一及第六條第二項規定之事業單位，設勞工安全衛生委員會（以下簡稱委員會）。第十一條委員會置委員七人以上，除第六款規定者外，由雇主視該事業單位之實際需要指定下列人員組成：

事業經營負責人或其代理人、勞工安全衛生人員、事業內各部門之主管、監督、指揮人員、與勞工安全衛生有關之工程技術人員、醫護人員、工會或勞工選舉之代表。委員任期為二年，並以雇主為主任委員，綜理會務。委員會由主任委員指定一人為秘書，輔助其綜理會務。第一項第六款之工會或勞工選舉之代表佔委員人數之三分之一以上。

（一）勞方委員組成：

委員會屆滿前由安全衛生管理單位分別發函請事業單位推舉下屆委員，由地方層級產業工會開會推舉勞工代表。

（二）資方委員組成

則由安全衛生管理單位視各部門工作性質如現場生產單位機械電機相關技術人員簽請首長核派技術部門、生產、人事、政風、行政主管簽請核派。

圖 5-2-1 由勞工安全衛生管理單位提名請事業單位簽核

簽 於工安課

主旨：為成立本廠第二十五屆勞工安全衛生委員會，檢陳建議參考名單，名單如說明三，請核派委員十五名，請 鑒核。

說明：

- 一、依據勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第十、十一條規定，及本廠勞工安全衛生管理規章作業程序辦理。
- 二、委員任期二年，自九十八年二月一日起至一〇〇年一月三十一日止。
- 三、建議參考名單如下：王副廠長源禮、李課長源享、侯課長永輝、王課長聖棋、林課長全發、陶主任幼南、張股長明泉、余股長清洲、陳技士東茂、張管理員嘉興、王領班朝樹、盧領班起憲、柯領班進炎、張領班喬智、楊領班聯登

擬辦：

- 一、擬請 鈞長核派十五名委員，與本廠產業工會推派之勞工代表八名，共同組成第二十四屆勞工安全衛生委員會。
- 二、另函請本廠產業工會推派代表八名。
- 三、委員確定後請人事室發布委員令。
- 四、陳核後存查。

敬請

鑒核

會稿單位：人事室 台中高林公司

<input type="checkbox"/> 第一層 (廠長) 決行 承辦單位： 承辦： 課長： (案由：	<input type="checkbox"/> 第二層 (副廠長) 決行 會簽單位： 委員確定後有二名請王 發布兼取合 共 1 頁 第 1 頁	<input type="checkbox"/> 第三層 (課室主管) 決行 決行： 王嘉興 李源享 侯永輝 侯政 侯聖棋 侯全發 侯幼南 侯明泉 侯清洲 侯東茂 侯嘉興 侯朝樹 侯起憲 侯進炎 侯喬智 侯聯登
---	--	--

資料來源：個案公司廠場層級工安管理單位

地方層級勞工安全衛生委員的產生基本上與中央層級委員產生雷同，勞方由基層工會推選，資方則由安全衛生管理單位是各部門工作性質如現場生產單位機械電機人事相關技術人員簽請首長核派，與中央層級唯一不同的是地方層級較有實務上委員，因為勞工安全衛生，為一門涵蓋機械、電機、化學、醫學、管理學、法律的綜合科學，委員會的運作方可順勢推動。

表 5-2-1 廠場層級勞工安全衛生委員會

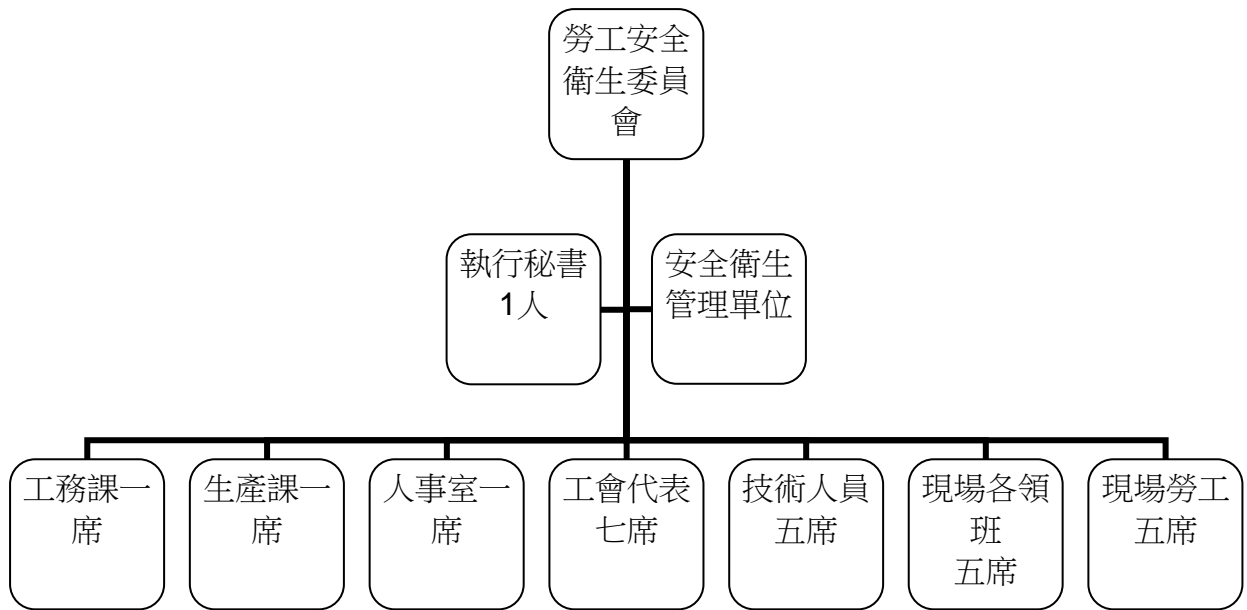
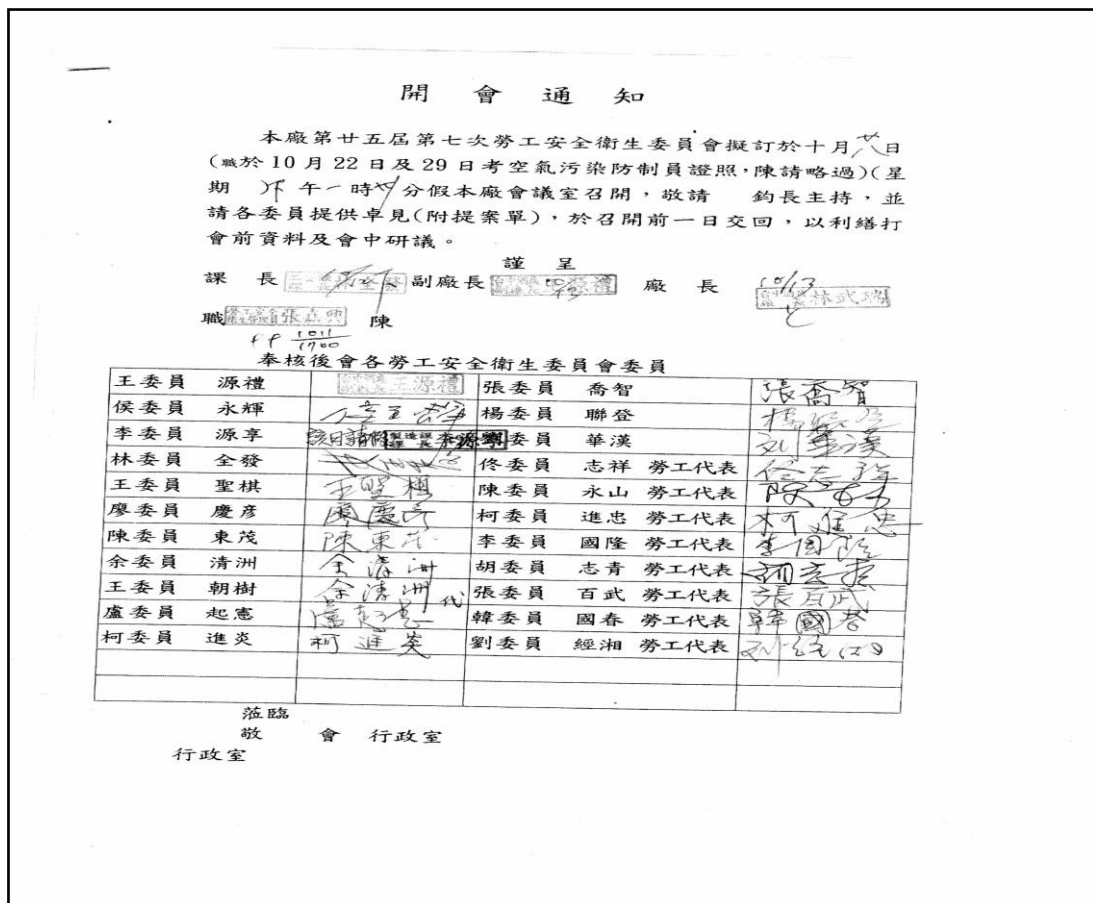


圖 5-2-2 廠場層級勞工安全衛生委員會開會通知



資料來源：個案公司廠場層級開會通知

如圖 5-2-2 安全衛生委員會每三個月召開一次，由管理單位分別提出開會通知書並檢附提案單，資方委員、勞方委員各委員屆時參予審議、諮詢各項安全衛生事宜。

二、地方層級勞工安全衛生委員會運作實證

以個案公司廠場層級台中廠第廿五屆第七次勞工安全衛生委員會為例，時間於 99 年 10 月 28 日下午 13 時 30 分；此次出席委員總共有 23 人，資方委員有 10 人，勞方委員有 6 人，工會推選之委員 7 人，列席 3 人。委員會的進行當中有下列步驟，分為上次會議決議事項辦理情形、業務報告、議題研議等項，茲分析如下：

(一) 首先檢討上次（第 6 次）會議決議事項辦理情形

表 5-2-2 上次（第 6 次）會議決議事項辦理情形如下

項目	決議事項	執行單位	執行情形	主席裁示
25-05 3-1	評估黃酒釀造二樓現有升降工作平台是否可運用在物料課散裝倉庫地下室使用	工安課	升降平台不堪使用	銷案
25-06 3-1	米酒糟裝載作業，軟管因壓力太大而甩尾，請增設安全環固定軟管	工安課	已加強固定	銷案
25-05 3-2	製酒股 3 樓冷凍機墩座水溝積水。	工安課	已改善	銷案

資料來源：個案公司廠場層級勞工安全衛生委員會

如表 5-2-2 上次（第 6 次）會議決議事項有 3 個重點，著重在作業現場安全設備改善，有升降工作平台、散裝倉庫地下室、酒糟裝載作業增設安全環固定軟管、冷凍機墩座水溝積水等改善情形，由工安業務單位回覆已全部改善，主席裁決不需再列管追蹤。

(二) 有關業務告事項方面，本次業務報告會議重點，重點在於討論工安事件宣導、加強勞工安全衛生在職訓練、危險機械設備檢查等，內容分述如后：

1. 第一個重點本次委員會宣導工安事件解讀有 99 年 8 月份案例--六輕大火半個月兩次，勒令停工、高市 4 起熱危害死亡事件、坐到蜂窩，勞工被螫成馬蜂窩。99 年 9 月份--全身捲入機器事件、拖板車載怪手，飛落砸轎車、從 3 米鐵梯摔下頭破血流工安事件。99 年 10 月份--勞工掉入原料巨槽，慘遭小麥活埋案例、工人觸電墜地險喪命施工意外、勞工大難不死／矽砂活埋 40 分被救出。

2. 第二個重點是安全衛生在職訓練方面--本季在職訓練項目計有乙炔熔接裝置等之金屬熔接、切斷、加熱作業人員回訓3人、小型鍋爐初訓費3人、急救人員初訓1人、急救人員回訓1人、特定化學作業主管人員初訓5人、特定化學作業主管人員回訓4人、粉塵作業主管回訓1人、缺氧作業主管人員回訓5人、游離輻射人員初訓費1人、新進同仁勞工安全衛生教育訓練12人、鍋爐回訓9人。
3. 第三個重點危險性機械設備檢查-- 本季（第一種壓力容器58座）已委由中華民國壓力容器協會全部完成年度定期檢。

（三）小結

從業務報告事項來看，工廠工會討論極為強調勞工安全衛生在職訓練，雇主依據勞工安全衛生教育訓練規則第二條辦理15種相關在職教育訓練，人數47人；本季的工安災害宣導勞工觸電墜地險喪命六輕大火，勒令停工、熱危害死亡、高市4起全身捲入機器、從3米鐵梯摔下頭破血流、勞工掉入原料巨槽，慘遭小麥活埋工人大難不死／矽砂活埋40分被救出。在在顯示活生生血淋淋的工安事件，有所警惕；再者針對危險性機械設備安全檢查規則執行廠內58座壓力容器，也使委員會列入重點報告，雇主讓工會代表知道做些什麼事，向大家說明，也讓工會代表、勞工代表知到雇主做些什麼事。

- ### （四）審議事項屬於委員會是較重要的決議事項，本次安全衛生研(審)議事項重點有、勞工安全衛生政策及自主管理計畫、安全衛生教育訓練實施計畫、編列明年度安全衛生在職教育訓練費用、審議緊急應變演練事項、作業環境測定結果應採取之對策、健康管理及健康促進事項、各項安全衛生提案及自動檢查及安全衛生稽核事項及機械7. 設備或原料、材料危害之預防措施等項議題，分述如下：

1. 勞工安全衛生政策及安全衛生自主管理計畫--因為安全衛生政策及安全衛生自主管理計畫係總公司層級依據政府頒訂的100年度安全衛生年度政策，釐定企業內防止職業災害確保勞工安全健康執行計畫。

委員會提出管理計畫表已由公司轉送各課室填寫，12月3日前由工安課完成彙整報公司審核本計畫包括目標、要領、進度及經費，須編列預算報總公司。經審議結果，應由各課室於11月30日前填寫後送工安課，統計經費報總公司。

2. 更新本廠勞工安全衛生工作守則--委員會提到公司安全衛生政策，因為現有工作守則已3年，本廠已新增部份製程，守則需適度更新，另本屆勞工安全衛生委員會任期至100年1月31日止，為配合明年下屆委員會成立，工作守則須經勞工代表審議簽認，報中區檢查所核備後公告始生效。

因為現有工作守則已3年未修改，經討論結果，要求各單位檢討現有所屬之工作守則，尤其製酒現場新產品之製程(包括醋、寡糖、威士忌等新產品與新增加設備部份)以電子檔於100年元月10日前送工安課彙整，再依程序辦理更新符合實際。

3. 審議緊急應變演練事項：緊急應變演練為防止災害重要的一環，各單位希在年底前依據轄區內作業特性、設備擬出下年度緊急應變演練事項，提經委員會確認後執行，至本月尚未辦理單位為製酒股、包裝股及工安課，提出本次委員會檢討，並裁決依限辦理完成成果核備。緊急應變演練為防止災害重要的一環，要求各單位依據工作特質、機械設備、工作環境釐訂年度緊急應變演練計畫列入ISO-14000作業程序備查。

4. 安全衛生教育訓練實施計畫--雇主依勞工安全衛生教育訓練規則釐定年度勞工安全衛生在職教育訓練，辦理項目及人員，經討論計有缺氧作業主管初訓3人、第一種壓力容器操作人員初訓16人、缺氧作業主管在職複訓6人、特定化學物質作業主管在職複訓9人、粉塵作業主管在職複訓13人、第一種壓力容器操作人員在職複訓29人、荷重在一公噸以上之堆高機操作人員在職複訓17、游離輻射操作人員在職訓練7人。務必待訓練機構開課時配合參加；另其中第3、4項於所在廠內訓，講師外聘；第6、7項在本廠內訓，內聘講師；時間配合製造課，原則為週五辦理，各單位應建立所屬同仁專業證照回訓資料，統一由工安課列管。

依照勞工安全衛生教育訓練規則釐定年度勞工安全衛生在職教育訓練為重要的安全衛生管理，針對各種操作人員施以相關教育訓練，事業單位需釐定訓練項目、訓練人數、

經費、外聘或內聘講師。

6. 作業環境測定結果應採取之對策—委員會提到實施作業環境測定時，須訂定採樣策略，並請工會會同。因為依據勞工作業環境測定實施辦法已於九十八年十二月十六日修正，所在廠尚未訂定採樣策略及請工會會同實施，本項業務亦於本年度9月份之外部稽核時被列為次要缺失。經研討結果要求工安課於下次12月份之作業環境測定前訂定採樣策略及通知工會實施。

作業環境測定結果未採取對策，尚未訂定採樣策略及請工會會同實施，因此外部稽核時被列為次要缺失。如果未落實作業環境，現場作業產生安全盲點，未預知危險，易造成工安事件，因此作業環境測定亦是安全衛生重要管理之一環。

7. 審議健康管理及健康促進事項—事業單位依據勞工健康保護規則釐定年度健康檢查項目及時間提出說明，11月8日至9日上午實施健康檢查，經委員會討論結果，本次係由高雄建幼醫院得標，該醫院已完成勘查現場，場地為餐廳之一部份，及小餐廳(男性超音波)、醫務室(噪音)、企劃組靠玻璃門之辦公室(男性心電圖)及倉庫(女性心電圖)、來賓停車格二格(X光)、腳踏車停車場前空地(女性超音波)，瓶頸為超音波檢測項目，第一天有三台超音波儀器，時間上午7時開始檢查，依指示包裝工場同仁先檢查。屆時場地由行政室整理打掃，論匙由工安課借用，配電室早班同仁開門及接電。為配合生產包裝部同仁優先檢查。

勞工健康保護規則規定事業單位需辦理勞工健康檢查，並分級管理追蹤，個案公司侷限經費，辦理勞工健康檢查雖依照勞工健康保護規則規定項目進行檢查，與上市上櫃科技公司勞工健康檢查項目，檢查深度，無法相比。惟獨個案公司廠場每年都辦理勞工健康檢查，這是雇主重視勞工的另一個福利措施，如果未作勞工健檢，勞工因而生病請假，對生產排班將造成困擾。

8. 各項安全衛生提案及自動檢查議題—各項安全衛生提案及自動檢查及安全衛生稽核事項案，承攬業務安全衛生管理事項，審議本期職業災害案件及無災害工時，職業災害調查報告，考核現場安全衛生管理績效本期無職業災害，所在廠無災害工時(交通

事故除外)，自民國96年8月9日起至本(99)年9月止為1,189,872小時。提出在委員會檢討。

9. 預防保養及自動檢查陳議案—鑒於近來石化業發生多起火災，總公司要求落實預防保養及自動檢查制度，並於11月6日前完成檢討，並將結果報公司核備，所在廠已根據來文製作查檢表，實施臨時重點稽核，討論結果要求各受派稽核員儘速查檢，並將稽核結果陳核，供彙整後於11月6日前報公司核備。

因為近來石化業發生多起火災，總公司要求落實預防保養及自動檢查制度，在期限內完成檢討，實施臨時重點稽核，派稽核員儘速查檢。

10. 由工安課於11月中旬行文請工會推派下屆勞工安全衛生委員會代表，再簽請廠長指派廠方代表，以避免廠方指定人員與工會推派代表重複。因為勞工安全衛生自動檢查辦法規定委員會二年一任，本屆勞工安全衛生委員會任期至100年1月31日止，明年二月起為第26屆委員會。

因為廠場層級本屆勞工安全衛生委員即將到期，由工安管理單位行文請工會推派下屆勞工安全衛生勞方委員會代表，再簽請廠長指派廠方代表，以避免廠方指定人員與工會推派代表重複。

11. 如何加強機械、設備或原料、材料危害之預防措施--

依據勞工安全法第17條「事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。」及安全衛生設施規則224~226條規定辦理。友廠(處)前曾發生多起載運商不幸墜落重大職災事故，為免類似職災事故發生並造成勞動檢查單位困擾及現場管理單位主管或首長遭致法律連帶處分，須加強管理。本案為總公司「第五屆勞工安全衛生委員會」第6次委員會決議事項，並納入年度環安衛重點查核項目。

因為曾發生多起載運商不幸墜落重大職災事故，為免類似職災事故發生並造成勞動檢查單位困擾及現場管理單位主管或首長遭致法律連帶處分，須加強承攬管理。

本案提委員會討論結果第一要求請物料課於載運商至現場作業時，加強管理並逐批填具「本公司運輸裝卸作業現場危害因素告知單」，並留下紀錄備查。第二是針對本項作業，再檢討更新或新增危害鑑別、風險評估與管制措施之必要性。將告知單放在警勤室，請警勤室同仁發放給載運商，請承運商各相關人員閱讀告知單，簽名後裝卸作業前，由物料課收回告知單存參。另由工安課行文通知臺中營業處配合上述措施。

12. 職業災害調查報告，考核現場安全衛生管理績效--在年度安全衛生管理方案共5項，至本月為止，員工在職教育訓練完成27場次，繼續執行中，其餘皆已達成，主要項目有員工在職教育訓練30場次以上、增設儲米槽上方欄杆、增設酒粕乾燥機上方欄杆、儲酒庫2~4樓電動鐵捲門增設護欄、增設連續蒸餾機爬梯護欄。

年度安全衛生管理方案考核績效，有在職教育訓練及設備安全防護硬體改善等5項；管理方案績效考核是防止職災發生重要的一環。

13. 審議加強承攬作業管理案—這一期99年8月至99年10月26日承攬作業管理方面，計有工程開工前安全協調會議(28)件，動火作業申請(34)件，臨時用電申請(3)件，高架作業申請(10)件。本案係外部稽核缺失項目，基於承攬作業最容易疏忽，增設承攬商安全衛生評分表。由工安課於99年底製作評分表格，交由現場同仁針對所屬區域之施工廠商，勾選廠商應辦事項是否完成，再送回工安課彙整、製作紀錄備查，再定期通知廠商改善未辦理事項。

因為工安事件發生最容易疏忽的一塊是承攬作業管理，外部廠商進入事業單位施工，基於外面廠商無法了解作業環境，相關安全衛生事業單位如未盡告知責任，工安災害因而已發生潛在危險，因此承攬作業相關安全衛生管理動作，如開工前安全協調會、動火作業申請、臨時用電、高架作業申請皆透過溝通、協調方式書面記載。

(四) 廠場層級本次委員會臨時動議，皆由現場操作勞工提出之設備安全改善案，1. 儲醋室桶槽遷移—因為儲醋室須以清水清潔環境，而飼料須以乾燥方式整理，兩種作業置於同一室內，較難兼顧。2. 臺中營業處倉庫碼頭加裝安全索，及水溝加鋪鐵板以因應運輸車之輾壓，為加強倉庫裝卸作業管理，本廠須加裝部分設備，以配合執行案3. 酒糟

工場西側增設安全索等3項。經由委員會討論後主席隨即裁決，由工務技術部門限期改善。

有此可見在廠場層級之安全衛生委員會中，由勞方提出活生生的臨時動議討論案，皆由第一線勞工就切身安全須改善的議題提出要求，管理單位也依法行政當場才決盡速限期改善。

(五) 本次委員會進行至最後，主席提出之交辦事項重點在於在職訓練與安全防護分述如下：

新進同仁、短期契約工及勞務工，至現場工作前務必先完成3小時之勞工安全衛生教育訓練，請管理員或股長確認後通知工安課辦理。

廢水處理場近來發現眼鏡蛇，請同仁進入暗室內需先開燈，以增加警覺性。另外圍場邊坡雜草清除於下次廠商協進會再提建議，請工業區加強整理附近雜草。

滅火器務必每三個月定期檢查一次，若有大面積或大數量之滅火器逾期未檢查，表示主管不負責則先處罰主管以示警惕。

(六) 小結

上述個案公司廠場層級之勞工安全衛生委員會運作過程，安全衛生委員會每三個月開會一次，委員會屬第廿五屆第七次，九十九年十月二十八日，為年度的第三季，委員會出席成員除了資方代表，工會推選代表，另有第一線勞工、各單位幹部共同為前三季的安全生計畫執行檢討，除了檢討上次會議決議執行成效，設備改善執行率，管理單位的業務報告重點在討論工安事件宣導、加強再職訓練、危險設備檢；委員提案討論議題亦圍繞在安全衛生政策、管理計畫、教育訓練、設備改善、健康議題。在在顯出個案公司工會對會員安全健康的關切。工會對安全衛生事務的重要。實證為地方層級的委員會，事業單位執行勞工安全衛生事務都稟承總公司層級的年度安全衛生政策就機械設備及作業特性，加以展開釐定職業災害防止計畫送總公司核備後據以執行；執行績效、經費挹注受總公司監督。廠場層級仍依PDCA（計畫、執行、稽核、成效）手法運轉，安全衛生的執行情形經由安全衛生委員會提出檢討，雇主、工會勞工彼此互動，互信，亦是勞工參與事務工作的參與感、榮譽感，勞工發聲的平台。

三、廠場層級勞工安全衛生委員會運作產出分析

(一) 安全衛生委員會與安全衛生管理單位之互動機制：

事業單位安全衛生業務的推展有賴於全員的參與，而全員間的溝通與互動方式會顯著地影響安全衛生的績效。由此可知，安全衛生組織中具規劃、辦理安全衛生業務的安全衛生管理單位及具決策、監督與諮詢功能的安全衛生委員會，二者間的互動機制在安全衛生管理上扮演的重要角色。

組織間的溝通機制上，除了溝通媒體的選擇外，還包括溝通的頻率與溝通的品質。安全衛生管理單位與安全衛生委員會間的溝通媒體可區分為正式與非正式兩種途徑，正式的溝通管道包括正式的會議協調或文件的往來，而非正式的溝通管道則包括相關技術或非技術人員之非正式場合（如私人集會、交談等）的安全衛生資訊與意見交流。

至於溝通頻率，二者藉三個月一次正式的安全衛生委員會議及依需要不定期召開的臨時性會議或非正式的資訊與意見交流來達成共識或決議，以利安全衛生業務的推展。而溝通品質則指會議的召開效率及決議事項的達成率。

勞工安全衛生委員會與安全衛生管理單位二者的互動模式，依照P-D-C-A（P-訂定執行計劃；D-決議執行單位；C-確認執行狀況；A-檢討執行結果）循環運作模式，安全衛生計劃的擬訂（包括執行方式與執行單位）主要由專業性較強的安全衛生管理單位負責，此時管理單位屬上行單位。計劃擬定後需交付委員會議決議執行，此時委員會所扮演的角色為上行單位。執行過程中的確認或指導則應由管理單位主導，而委員會則負責監督各單位的執行進度，此階段管理單位與委員會屬平行單位模式。計劃執行完成後需於委員會議中檢討執行成效，此階段則以委員會為上行單位；未達執行目標之項目應再制定執行計劃重新回到P-D-C-A循環模式運作。

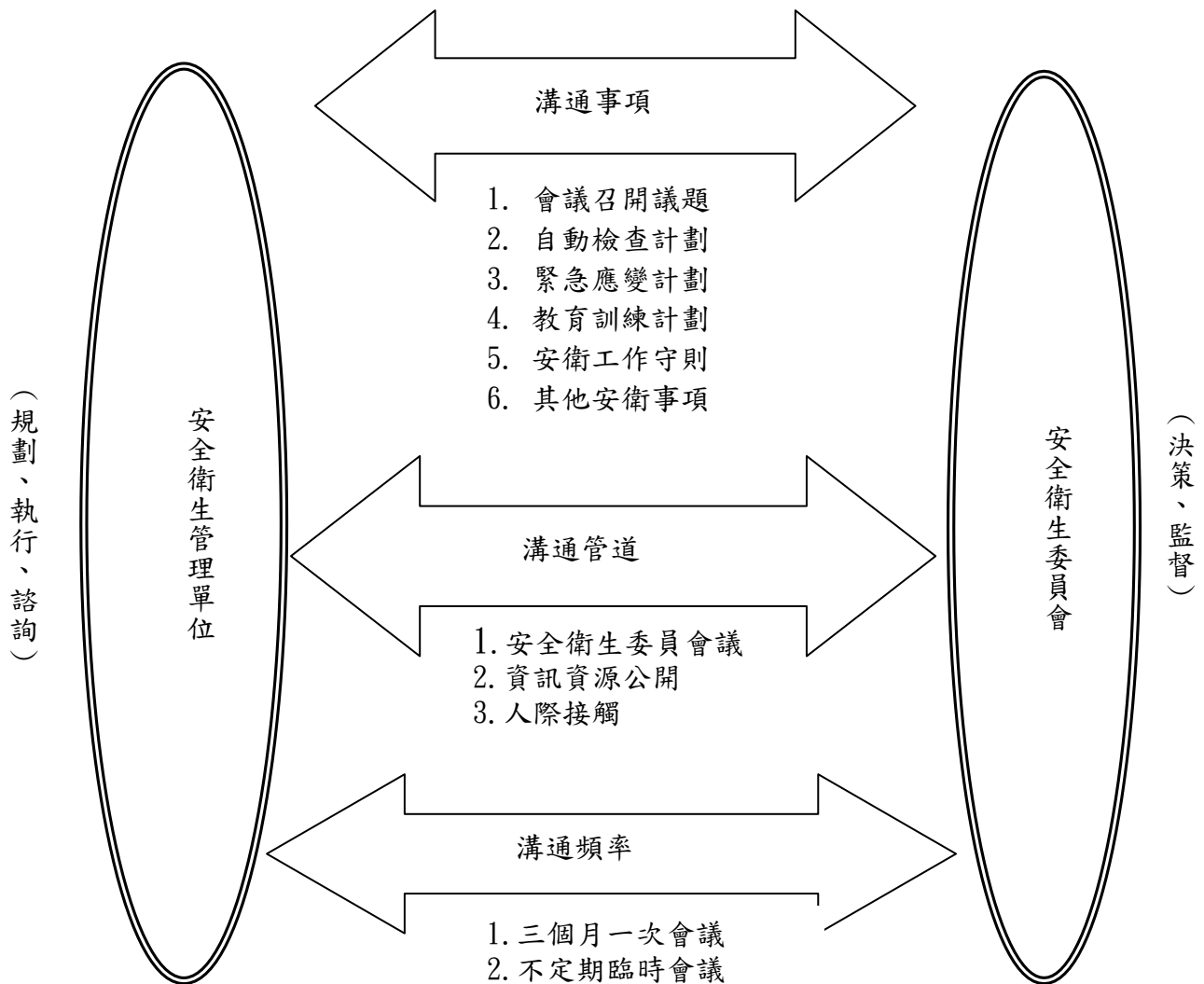
表 5-2-3 廠場層級勞工安全衛生委員會與安全衛生管理單位的 P-D-C-A 互動

循環模式 項	項 目	說 明	單 位	關係	備註
P (計劃)	1. 健康管理計劃 2. 作業環境測定	擬訂實施計劃	安衛管理單位	下	
		計劃決議	安衛委員會	上	
D (執行)	計劃 3. 職災調查計劃	各項計劃執行	各相關單位	平行	
C (確認)	4. 勞動檢查因應 計劃	確認執行狀況	安全衛生管理單位	平行	
			安衛委員會		
A (檢討)	5. 其他安衛計劃	計劃執行成效檢 討	安全衛生管理單位	下	
			安衛委員會	上	

如圖表5-2-3由安全衛生管理單位與安全衛生委員會互動之下產出1. 健康管理計劃、作業環境測定計劃、職災調查計劃、勞動檢查因應計劃、其他安全衛生執行計劃。

(二) 地方層級勞工安全衛生委員會與安全衛生管理單位之互動機制產出

圖 5-2-3 安全衛生委員會與安全衛生管理單位之互動機制產出



如圖 5-2-3 安全衛生委員會與安全衛生管理單位之互動機制產出，溝通頻率，委員會每三個月召開一次，必要時召開臨時會，由安全衛生管理單位發函通知事業單位及工會委員，管理單位就企業內部依政府頒訂安全政策依管理程序，總公司層級規劃年度職災防止計畫，提請安全衛生委員會討論做成決議、監督事業單位執行；交付所屬廠場層及執行並監督考核，接受廠場層級安全衛生諮詢協助指導解決事務性的工作。經過委員會運作產出了溝通事項會議召開議題、自動檢查計劃、緊急應變計劃、教育訓練計劃、安衛工作守則、其他安衛事項。安全衛生委員會資訊資源公開，人際接觸資方委員與勞方委員、工會互動平台。

四、廠場層級勞工安全衛生委員會對外關係

(一) 廠場層級安全衛生委員會與資方關係

勞工安全衛生委員會為資方代表與勞方代表合議制，就安全衛生委員會所提議提審議結果，無論是執行面、管理面、經費預算，個案公司仍為國營企業，違反勞工安全衛生法涉及刑責，資方代表管理人員本於職責、權責依法行政，完全配合尊重委員會所審議項目。廠場層級安全衛生委員會討論的議題，對資方的要求，如增加執行勞工年度健康檢查項目、危險性機械設備操作執照取得、勞工教育訓練、作業環境改善、設備安全改善、現場承攬作業違反勞工安全衛生承商罰款等這些實務上的問題都是委員會對資方的要求。

(二) 廠場層級勞工安全衛生委員會與勞方關係

安全衛生委員會由資方及工會選出所屬廠場的勞方代表前往總公司參與委員會運作，使勞方可以在總公司發聲，是重視勞方的一種勞資互動的關係制度。委員會運作發生對關心勞工權益的問題如勞工健康檢查、勞工作業環境改善、勞工操作機械設備安全改善、安全衛生宣導關心勞工之的權益，要求雇主確實執行，落實保障勞工安全與健康。

(三) 廠場層級勞工安全衛生委員會與政府的關係

勞動檢查主管官署發布勞工安全衛生政策，為防止職業災害發生，以公權力執行監督檢查，安全衛生委員會對會議議決項目逐一追蹤執行情形，相關職災報告、無災害工時，經委員會討論定案之安全衛生工作守則報請主管官署核備。勞工安全衛生委員會運作扮演的角色，配合政府的勞工政策，訂定職災防止計畫，降低減少職災百分比，例如H1N1發生的時候政府要求如何辦理宣導、教育勞工防範緊急應變達成全國防災的目的。

(三) 廠場層級勞工安全衛生委員會與工會的關係

勞工安全衛生委員會勞方委員工會代表計有7席，由廠場層級工會推選，委員會會議中可就資方提出議案就切身權益充分代表勞方討論發聲，參與企業內勞資關係制度的運作。相關議題工會可透過由工會推選的勞工代表在勞工安全衛生委員會委員會會議揮灑，更可展現工會的領導。

第三節 勞工安全衛生委員會運作成效檢討

一、總公司層級勞工安全衛生運作成效分析

(一) 安全衛生委員會運作降低職災 50%

圖 5-3-1 勞工安全衛生委員會運作產出



委員會運作齒輪圖

如圖 5-3-1 勞工安全衛生委員會，全員參與：灌輸員工環安衛認知及教育訓練，建立內部共識，維持良好溝通管道，經由事業單位勞工安全衛生管理單位工安環保處依據行政院頒布之年度職業災害防止政策釐訂公司職災防止計畫，逐項提請勞工安全衛生委員會討論通過後，頒發各事業部所屬分支機構據以執行，各分支機構依總公司年度架構就設備、環境、人員管理分別展開釐定安全衛生職業災害防止計劃陳報總公司核備後開始運轉；各事業部督導考核所屬分支機構執行。總公司層級啟動委員會齒輪，以本屆工安考核為例，計畫執行涵蓋勞工安全位衛生教育訓練、緊急應變演練等轉動全公司全體員工安全衛生齒輪。

1. 委員會運作產出：個案公司就雇主擬訂之「100 年度勞工安全衛生管理計畫」提勞工安全衛生委員會討論通過：

推動減災目標為以前三年度統計平均值為基準達下列目標：職災及事故發生件數、職業災害失能傷害頻率、職業災害失能傷害嚴重率、交通職災公傷發生件數、承攬商職災發生件數降低 50%。

表 5-3-1 廠場層級 96 職業災害統計

臺灣菸酒股份有限公司台中酒廠公營事業單位職業災害事故報告表

表格編號：SP4602T08

96.1~96.12

事業單位	輕傷人數	總經歷工時	失能傷害次數					輕傷害次數	勞工補償件數	損失天數					傷害頻率	傷害嚴重率
			死亡	永久全失能	永久部分失能	暫時全失能	合計			死亡	永久全失能	永久部分失能	暫時全失能	合計		
月份																
1	0	33616	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	21392	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	56	0	0	0
3	0	33616	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	30560	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	33616	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	44	0	0	0
6	0	30560	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	0	33264	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	1	34776	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0
9	0	28728	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	0	33088	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	0	33264	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	0	31752	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	378232	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	107	0	7.93	282

填表：工安課 **林全發** 人事室 **張金鎮** 副廠長 **王源禮** 廠長 **林武瑞**

填表說明：一、每半年填表乙次(本表統計不含交通事故)
 二、下半年應填報傷害頻率及傷害嚴重率。
 三、勞工檢查機構陳報本表應依事業單位所隸屬機關予以彙整。

99 0100 / 0100

表 5-3-2 廠場層級 97 職業災害統計

臺灣菸酒股份有限公司臺中酒廠職業災害事故報告表

97.1~97.12

事業單位	輕傷人數	總經歷工時	失能傷害次數					輕傷害次數	勞工補償件數	損失天數					傷害頻率	傷害嚴重率
			死亡	永久全失能	永久部分失能	暫時全失能	合計			死亡	永久全失能	永久部分失能	暫時全失能	合計		
月份																
1	0	33,264	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	24,192	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	31,584	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	31,584	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	31,416	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	31,248	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	0	31,080	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	0	31,080	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	0	30,912	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	0	32,384	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	0	30,080	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	0	34,408	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	373,232	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

填表：工安課 **林全發** 人事室 **張金鎮** 副廠長 **王源禮** 廠長 **林武瑞**

填表說明：一、每半年填表乙次(本表統計不含交通事故)
 二、下半年應填報傷害頻率及傷害嚴重率。
 三、勞工檢查機構陳報本表應依事業單位所隸屬機關予以彙整。

表 5-3-3 廠場層級 98 職業災害統計

臺灣菸酒股份有限公司臺中酒廠職業災害 98 年統計表

98.1~98.12

事業單位	輕傷人數	總經歷工時	失能傷害次數					輕傷害次數	勞工補償件數	損失天數					傷害頻率	傷害嚴重率
			死亡	永久全失能	永久部分失能	暫時全失能	合計			死亡	永久全失能	永久部分失能	暫時全失能	合計		
月份																
1	0	25,296	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	29,920	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	32,912	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	32,560	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	28,120	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	32,560	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	0	34,776	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	0	30,240	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	0	33,088	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	0	32,736	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	0	32,736	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	0	34,408	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	379,352	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

填表說明：一、每半年填表二次(本表不含交通事故) 二、下半年應填報傷害頻率(DIFR=失能傷害次數 × 1,000,000 / 總暴露人小時)及傷害嚴重率(DISR=總損失天數 × 1,000,000 / 總暴露人小時)。
 三、勞工檢查機構陳報本表應依事業單位所隸屬機關予以彙整。
 工安課 李發 人事室 金雀陳婉琳 副廠長 廠長

資料來源：個案公司廠場勞工安全衛生管理課

如表 5-3-1 至 5-3-3 為個案公司廠場層級前 3 年職業災害統計為基準，再就分項職災率減少 50% 為下年度的執行目標，藉以達到零災害的目標。實務上事業單位職災統計以職災發生件數、14 失能傷害率傷害頻率、交通件數、承攬作業發生職災件數推動降低職災的指標。例如前三年勞工交通事故發生 4 件，降低 50% 目標應低於 2 件。

2. 零災害環境：

持續推動各營業處(所) ISO-9002，各生產工廠 ISO 14001、OHSAS 18001 及 TOSHMS 職業安全衛生管理系統，維護作業環境及人員之安全健康，杜絕職業災害發生。

3. 績效考核：

- (1) 個案公司防止職災及事故發生，納入年度經營績效考核評比
- (2) (100) 年度職災發生率 (N1) 與過去職災發生率平均值 (N2, 前五年度中

¹⁴ 在勞工安全衛生職業災害的指標，所謂失能傷害頻率是指失能傷害次數 / 總經歷工時*1,000,000、失能傷害嚴重率=總損失工作日數 / 總經歷工時 1,000,000、指數=(A*B / 1,000)^(1/2)。因此世界各國或政府勞工主管官署對事業單位的統計查核都是以失能傷害頻率、失能傷害嚴重率做為事業單位對於防止職業災害保護勞工安全與衛生的指標。

取數字居中三年度之平均值)比較,相同者得基準分 80 分,該比率每增(減)5%,減(加)1分,全年無災患者酌加 5 分、無重大職災發生者酌加 3 分。

$$N = N1 - N2$$

$$E = 80 + N/5$$

- (3) 辦理勞工安全衛生教育訓練及緊急應變演練,成效優良者酌予加分,反之減分。
 (4) 年度內有重大工安事件發生者嚴予扣分,辦理工安衛生工作情形良好者酌予加分(須提供具體事蹟)。

4. 勞工安全衛生年度執行績效,以下列指標酌予加(減)分辦理評比:

表 5-3-4 安全衛生年度執行績效考核表

	項 目	佔 比	考核評分單位
一、年度查核事項 (50%)	1、上半年度查核	書面審查 5% 實地考核 15%	委員代表、事業部、 安全衛生處
	2、下半年度複查	書面審查 5% 實地考核 15%	
	3、環安衛查核缺失改善辦理情形	5%	事業部、安全衛生處
	4、緊急應變演練辦理情形	5%	
二、職災、事故、罰款 (50%)	1、遭受主管機關停工或罰款處分	本第二項考核成績以 0 分計算	安全衛生處 備註： 1、以基本分數 80 分為核算標準。 2、所屬單位無論發生大小事故(包括虛驚事件),應依規定陳報所屬事業部及安全衛生處,凡發生事故隱匿而未依規定陳報單位,經查證屬實者,該單位之績效考核成績將加倍扣分。
	2、重大職災(屬安全衛生法第 28 條規定事項)		
	3、一般職災	每次扣 5 分	
	4、火災事故		
	5、爆炸事故		
	6、損失事故	每次扣 3 分	
	7、交通事故		
	8、承攬事故	每次扣 2 分	
	9、因展售中心不安全設施、環境引起旅客意外傷害事故。	每次扣 1 分	
三、優良事蹟	10、榮獲全國性環安衛獲獎事蹟	每次加 10 分	

	11、零災害工時統計	1、150 人以下單位，全年無災害酌加 1 分。 2、150 人以上單位，全年無災害酌加 2 分。 3、自 100 年起實施計分，本項至多以 10 分計算。	
--	------------	--	--

資料來源：個案公司勞工安全衛生委員會

如表 5-3-3 個案公司委員會運作產出之防止職災年度計畫，計有 17 構面：法源、組織、人員、管理、設備、經費、活動、自動檢查、改善、目的管理政策、零災環境、全員參與、持續改善、減災目標、管理方針、績效考核等，委員會齒輪運作永無止境，以達到安全舒適的工作環境。績效考核評估分數納入營運利潤中心考核成績，分級提列績效獎金，直接影響廠場員工年終獎金。

(二) 勞工安全衛生委員會運作成效檢討論述

1. 安全衛生重視與否：個案公司為國營事業單位，組織龐大所屬廠場分支機構分佈全國，總公司層級管理單位依據行政院勞委會頒布勞動政策制定年度職災防止計畫，提送勞工安全衛生委員會討論通過，由各事業部督導所屬執行並監督考核，由安全衛生委員會齒輪運轉情形可知各級主管全體勞工對作業環境職業災害防止的重視。
2. 勞工代表參與狀況：各級委員會開會時勞工代表的參與狀況，非常熱烈參與討論作業環境設備危害預知，提請資方改善。

(1) 從勞工參與的理論：

參與感對勞工的尊嚴及自我的實現而言是一個很重要的因素，藉由共同的參與達到人性的尊重及實現自我的滿足。同時，勞工能在工作上參與其維持本身工作安全與衛生所需之最低程度的決策，不僅可提高工作績效及生產力，更可滿足自我成就的需求。由此得知，勞工參與安全衛生管理事務有其理論上的需求程度。

(2) 勞工參與的目標觀：

安全衛生管理工作之目標在給予員工安全感、創造工作場所的規律及提高工作效率等，此與勞工參與管理工作的目標：保護與促進工人的權益、企業內的民主、減少疏離並促進個人的成就感以及有效運用企業人力資源等並行不悖，有相輔相成之效果。工作的人性化可改善勞工的工作生活品質；同時主張讓勞工參與決策任務，將可使他們的工作更具意義。資方管理單位基於勞工安全衛生法另具有刑責，因此對防止職業災害保障勞工安全與健康均依法行政。

3. 勞工安全衛生委員接受專業講習必要性：

認為委員會的委員成員是否需要給予必要之安全衛生教育訓練，勞工安全衛生系一門醫學、理工之管理科學，雖獲涉獵未必深奧，但畢竟為技術性的管理運作，因此各按公司成立之勞工安全衛生委員，無論是勞方產業工會推舉或資方遴選之委員均有實務面知能，另經每年相關之勞工安全衛生教育內部外部訓練，足以證明委員接受專業講習必要性。

4. 職務重複與否：委員會與安全衛生管理單位職務重複程度，認為沒有重複，勞工安全衛生委員會委員來自廠場各個部門，雖非專責人員，為組織各自崗位提供勞動力的同時，也為自己的作業環境設備改良發聲；另管理單位具有專業技術管理職責，為勞工安全管理師、管理員、護理人員等推動執行督導考核，據此，個案公司委員會並無職務重複。

5. 勞工安全衛生委員會決議事項執行效力：經為委員會勞資雙方代表決議事項，執行效果於委員會議追蹤檢討，均提到本次會議追蹤至執行完成銷案。執行效力大部分達成。

6. 勞工安全衛生委員會與安衛單位執行效力：

大部分勞工對委員會開會決議事項與安衛管理單位規劃執行事項效力強度認為二者間相輔相成，並無衝突議題發生，執行效力於每月無災害工時之累計，為安全衛生執行效率指標。

二、廠場層級勞工安全衛生委員會運作成效檢討

(一) 地方層級勞工安全衛生委員會運作成效

圖 5-3-2 安全衛生委員會 P-D-C-A 運作模式成效檢討

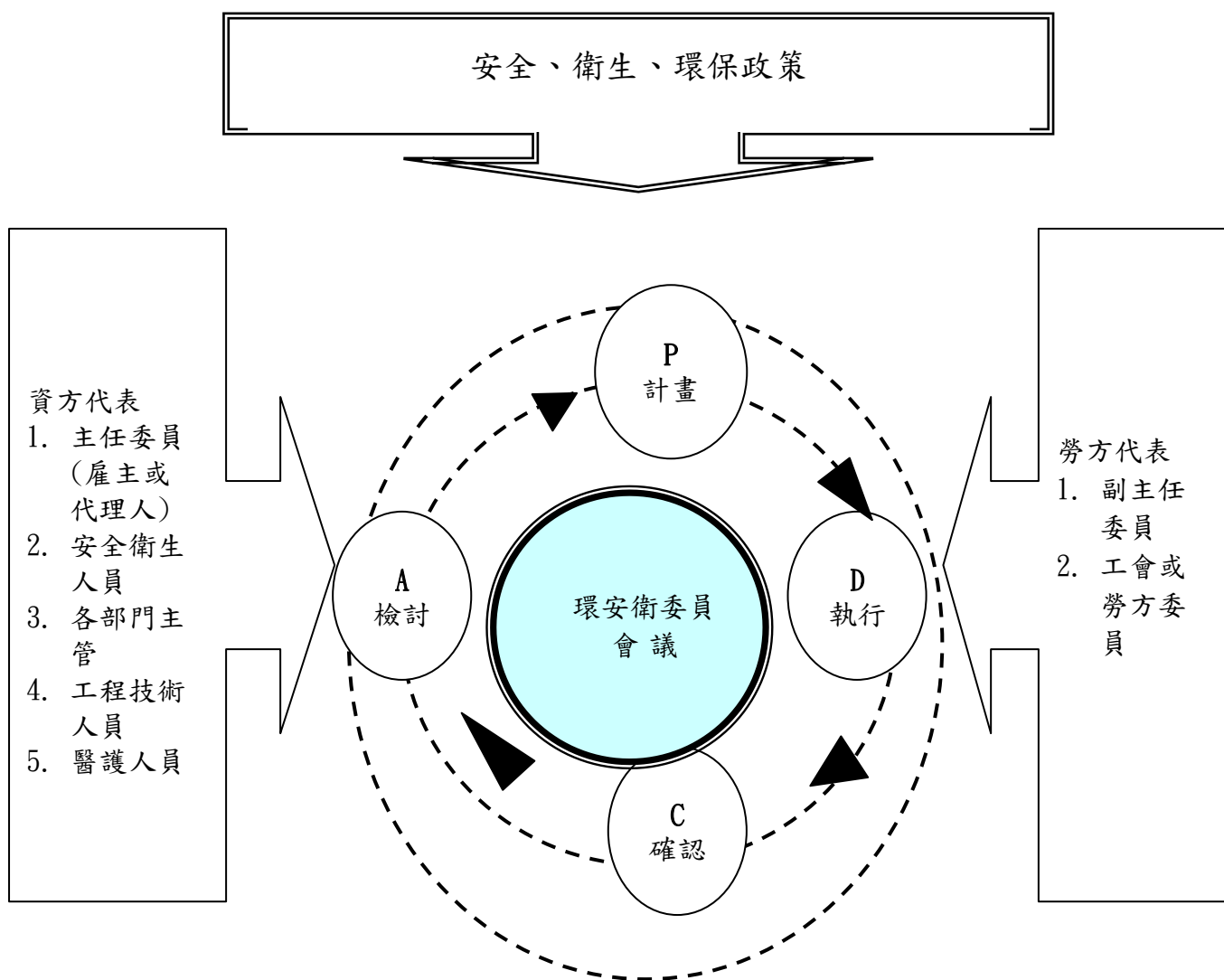


圖 5-3 安全衛生委員會 P-D-C-A 運作模式圖

如圖 5-4-2 安全衛生委員會以 P-D-C-A 運作，勞工安全衛生執行運作，應用 P-D-C-A 管理手法，對各項安全衛生工作予以「標準化、文件化、程序化」，透過規劃 (Plan)、實施 (Do)、查核 (Check) 及改進 (Action) 的循環過程，實現安全衛生管理目標，並藉由持續不斷的稽核發現問題，即時採取糾正措施，亦即採取 ISO「說、寫、做」合一的精神，以提昇勞工安全衛生成效。

(一) 勞工安全衛生委員會成效檢討以規畫面(Plan)、執行面(Do)、查核面(Check)、行動(Action)等四個面向來探討。茲就勞工安全衛生委員會運作的如何降低職災50%計劃的執行成效。

1. 規畫面 (Plan):

(1) 優點：檢討個案公司勞工安全衛生管理單位釐訂的年度職災防止計畫，推動減災目標：以97、98、99三年度統計平均值為基準達下列目標：

職災及事故發生件數、職業災害失能傷害頻率、職業災害失能傷害嚴重率、交通職災公傷發生件數、承攬商職災發生件數降低50%。

年度職災防止計畫涵蓋項目有安全衛生組織、安全衛生管理、防護團安全、防護教育及訓練、安全衛生自動檢查改善、醫療保健、安全衛生活動、安全衛生教育及訓練、標準作業程序及工作安全分析、環境維護、勞動檢查等，在規劃上都依據政府頒布的年度災害防止重點政策，並以上年度職災統計作為基準勞工職業災害保障計畫綱目繁多細項詳盡，逐項提勞工安全衛生委員會討論確認是為優點。

(2) 缺點：各項目執行計畫規劃中有無缺漏、員工代表參與規劃的程度如何、所規劃防災執行計畫過於細膩，不確實的書面作業規劃成空中樓閣，由上級單位下達到下級，層層橡皮章式的轉達，這是規畫面的缺點。

2. 執行面 (Do):

(1) 檢討勞工健康檢查計畫執行成效，計有新進人員體格檢查-新進人員進用赴勞委會指定醫院檢查、在職人員健康管理-洽請勞委會指定醫院辦理檢查、在職人員健康檢查及特殊健康檢查。檢查項目計有：一般檢查、血液檢查、超音波、心電圖(心血管病變)、尿液檢查、X光費部胸腔、女性員工乳癌檢查。由行政院勞委會認可醫院得標醫護人員於指定日前來執行勞工健康檢查，檢查人數198人，於99年11月9~10日執行完成。

由於健康檢查計畫周詳在經費充沛下增加健康檢查項目嘉惠勞工，沿依政府採購法進行標辦，能於期限內執行完成是為優點；惟勞工健康檢查議題應聚焦於檢查項目多寡、檢察結果的準確度，在規劃完成後應尋求檢驗設備齊全、醫務人員水平施作，俾免流於形

式，個案公司仍須依據政府採購法公開招標，由低價醫療機構承接，因此經常有勞工抱怨檢查過程粗糙，檢驗結果不過嚴謹等缺點。

(2) 檢討勞工安全衛生委員會通過自動檢查計劃議題涵蓋電梯定期檢查、電梯之檢點、消防設備檢查：含消防栓、滅火器及火災報知器之測試等、電氣設備檢查：電氣設備檢查、一般電器設備檢查、一般車輛檢查、建築物內部設施安全檢查（針對單身宿舍用電及瓦斯安全、漏電斷路器等檢查）、資訊資料機房安全檢查梅雨季、颱風季節前之整備工作及屋頂漏水口之檢查、雜物雜草清除各項自動檢查執行記錄顯現大部執行完成。

依據勞工安全衛生組織及自動檢查辦法規定，機械設備檢查，依設備種類有操作前檢點、每日檢查、每週檢查、每月檢查、定期檢查及每年檢查，檢查需紀錄備查；如推高機等操作勞工每天駕駛並每月提出勾選自動檢查紀錄表層層核章，缺點是尚難看出是否有落實檢查，或只是一個橡皮章的書面作業。

3. 查核面 (Check)：

自第五屆勞工安全衛生委員會第 2 次委員會議中，工安業務複查考核議題—緊急事故應變演練各事業部 98 年下半年度所屬各工廠之環安衛業務複查暨緊急事故應變演練，已排定為台北菸廠 (98.7.16)、林口印刷廠 8.7.17)、內埔菸廠 (98.8.20)、豐原捲菸研發製造工廠 (98.9.4)、豐原捲菸研發製造工廠 (大里廠區) 定於 9.11 辦理查核。各廠查核缺失待改善部分，要求各廠擬定改善計畫落實執行。

所見個案公司除在總公司層級成立工安查核小組制度，每年不定期查核所屬廠場層級勞工安全衛生相關執行業務，並列入績效考核；另建立各廠場交叉檢查制度，由具有勞工安全衛生管理員資格，成立檢查人員資料庫，排定交叉檢查，檢查缺失報請總公司合備，由總公司追蹤列管限期改善，此查核制度不失為最具有效的查核。惟各廠場難免在總公司工安查核時段內，將會做好勞工安全衛生相關軟硬體措施，平常可能會鬆懈安全衛生的規定，例如要求進廠的承攬商工作配戴安全帽安全帶的管理工作。

4. 行動面 (Action)

行動面的過程，乃是根據檢查結果，採取因應措施。為勞工安全衛生委員會相關議題執行查核結果缺失繼續改善，維持良好的績效，需把作業流程納入規範，進行標準化，並設計下一個階段之 PDCA 管理循環。個案公司自委員會運作議題產出、執行、查核缺失再度檢討改善規劃，不斷的循環改善至標準化。

總的來說總公司層級勞工安全衛生委員會或廠場層級勞工安全衛生委員會運作成效研議各項安全衛生提案，對所反應事項皆有結果。預防機械、設備危害之經費，若無預算且有具體事實，報公司審核，通常皆會核撥經費。提高健康檢查費用及提供檢查建議項目。爭取勞工權益具有實質成效，如放寬安全鞋核發資格，不局限現場工作人員，短期支援人員亦可，由各廠自行認定。預防機械、設備危害之經費，若無預算且有具體事實，報公司審核，通常皆會核撥經費。

(二) 勞工安全衛生委員會運作產出安全衛生措施成效檢討

地方層級勞工安全委員會透過所產生重要勞工安全措施成效相當多，本研究僅就訪談結果就會員最關心、較多討論之方案予以討論，包括「職業災害保障」、「勞工安全宣導」、「安全教育訓練」，茲分述如下：

1. 職業災害保障

職業災害為安全衛生委員會成立始最重要課題之一，個案員工也期許能透過職業災害的保障加強工作場域及工作中之安全性，透過安全衛生委員會之建立，希望日漸重視對勞工職業災害的高標準建立，並以國內或國外其他相關產業為標竿，畢竟職業災害的發生除了傷害企業形象外，對勞工在工作場域上的保障也是一大挑戰，根據成效分析，以下所述為個案企業員工之重視及勞工安全委員會之產出重點：

2. 監控職災統計

勞工安全委員會每月皆會回報個案企業員工職業災害人數及發生原因，主要針對定期回報總公司進行職業災害風險統計及促使總公司針對職業災害所發生之因素降至最低，並研擬防止後續再次發生之辦法。

3. 勞工安全衛生宣導

勞工安全宣導主要是針對預防職業災害之發生可能性降低，亦是勞工安全委員會產出之重點項目，對不定期的宣導與政令配合，加強員工對勞工安全之重視，並且期望降低職業災害之發生。但是勞工安全衛生宣導如果僅在委員會提供資料宣讀了

之，未能傳達到每位員工，也只是橡皮章的傳達，效果大打折扣，因此利用演講、內部網站、公告、電子字幕傳達到勞工才能收到實效。

4. 勞工安全教育訓練

本方案為近年來個案企業勞工安全委員會日趨著重之課題，重點乃期望透過外界單位或邀請相關產業標竿講師，進行個案企業之勞工安全教育訓練，透過課程累積相關專業知識及勞工安全國際趨勢，促使個案企業成員重視勞工安全教育之成長；國內不少指標企業皆已建立完善企業內訓以培養員工專業知識累積或是專長進修空間，個案企業原屬官營公家單位，亦已建立相關企業內訓制度，但唯獨企業文化官股氣氛濃厚，易造成員工對訓練制度不重視及忽略訓練成效而浪費企業經費，由於組織改造及釋股民營化的措施之下，個案企業員工亦加入不少心血，呈現新思維之產生，根據運作成效及歸納後，可列為以下所述：

(1) 增加勞工安全考證制度

近年國內考證趨勢風靡，不少員工表示可藉此增加第二專職之機會，加上個案企業工作場合皆為工廠及較高危險區域，確實需要勞工具備相關安全衛生等觀念及相關證照，以降低勞工職業災害之發生，並可透過考照將相關資訊及專業知識透過企業內部轉訊來增加勞工對於職業安全教育的建立。

(2) 建立勞工安全教育機會普及性

近年勞工安全委員會所邀請之專家授課，為授課對象多為勞工安全委員會成員及相關主管，位能將專業知識及安全教育拓展至生產線員工，不少員工認為安全教育應普及於全企業員工，若無法配合上課時間之成員應透過錄影補課之方式，促使培養企業內員工建立勞工安全教育之普及性應是未來勞工安全教育之重要課題之一。

5. 勞工安全衛生走動管理

於重點場所及危險性作業設備場所設置「勞工安全衛生巡邏箱」由各階層管理人員，每天巡檢簽章交叉巡視，有效發現危險預知、異常狀況提前消除是最有效最人性的勞工作業管理，達到防治職業災害保障勞工安全與健康。惟久而久之形成例行公事，各階層管理者往往在巡視箱簽名了事，變味的形式上的走動管理。

6. 設備系統保養制度建立效力

經管理單位規劃作業環境設備分級保養制度，經由安全衛生委員會通過實施；一級保養由現場操作勞工就作業前作業後逐一檢查、檢視加油擦拭維護運轉機械設備優良狀

況確保安全；二級保養由事業單位工務部門專業保養人員進行保養，三級保養送請廠外專門機械廠修護保養。使勞工均能在安全舒適作業環境下工作，增進企業勞資關係和諧與保障。所見現場一級保養管理階層如果未嚴格要求，往往無疾而終，設備故障停擺送修，顯然執行不力浪費公帑。

7. 安全衛生防護器具

企業勞工作業安全除了消除不安全設備環境、不安全人為因素，另具備精良的防護器具，個案公司為國營企業具有充裕預算經費購用精良防護具，有效力的保障勞工安全與建康。然而各項防護器具是否落實保養，雖然訂定有檢查保養制度，惟如果管理階級鬆懈，易造成防護器具不堪使用的現象。

第四章 結論與建議

本章分為兩節，結論與建議部分，第一節結論部分將前述第四、五章之個案公司福利制度及勞工安全委員會於以歸納並給予結論，第二節將綜合本研究之結果所提供國內企業的福利及勞工安全制度形成機制與產出提供參考，同時針對後續研究者，提供本研究之看法。

我國企業之福利及勞工安全機制相當多元，具規模及制度的企業所產出之福利及勞工安全規範，除依法律明文規定外，主要根據福利委員會、勞工安全委員會及相關員工爭取為主，而我國企業多半為中小企業包含微型企業，其福利措施除法律要求外，多半已雇主片面施惠居多，可見企業福利之多元性。本研究主要探討個案公司企業內部之職工福利及勞工安全衛生委員會組成機制如何運作、產出、對外關係成效？及其產出背景及員工關心及爭議重點為何？

企業若能提供優厚的薪資與福利，較能羅致人才，在人力市場佔有較佳優勢；然薪資與福利皆為企業經營之成本，如何在考慮企業最少成本支出下，又能滿足受僱員工之需求與滿足；又企業所提供之福利，如何能吸引且留住人才，達到提振士氣，創造和諧勞資關係。

勞工安全衛生委員會更是企業內勞資關係重要制度之一，個案公司總公司層級或廠場層級皆成立安全衛生委員會，在事業單位內依循運作，產出防止職業災害保障勞工安全健康計畫，在 PDCA 不斷循環運作，達到零災害的目標，創造一安全舒適的環境，值得一般企業借鏡。

個案公司勞工安全衛生、職工福利會兩種委員會組成運作產出效果符合國際勞工組織（1980）認為，勞工參與為一種增進勞工參與管理決策之各項措施之總稱，旨在除去由資方或管理人員專斷之舊式管理方式，介之以讓勞工有機會表示意見或申訴之機構，使勞工之權益，獲得資方或管理人員之尊重。這也是勞工參與的典型

就組織管理的角度而言，企業為追求良好的經營績效從各種管理途徑運作組織以達成目

的。安全衛生管理委員會在企業組織中與安衛管理單位互相輔助，達成完整的機能，如能發揮應有之功效，必將有助於企業安全衛生管理活動之進行及獲取良好之績效。

在面對人才競爭激烈的年代，越來越多的企業已懂得提供優渥、人性化的福利照護，才能在招募人才時有滿意的成果，並留住人才，因此企業就應多瞭解員工多元化的福利照護需求，而職工福利委員會推動創造職工福利、勞工安全衛生委員會創造出安全舒適工作環境，無非是希望能提高工作士氣，增進工作效率、提升企業的整體獲利，達到勞資合諧勞動尊嚴。

第二節 結論

個案企業「職工福利委員會」、「勞工安全委員會」，其參與之會員皆已「共識決」議決相關事項，「共識決」是會議中較好的表決方式，不僅可避免雙方較為嚴肅的談判或激烈的衝突，更可形成企業較一致的共識。

企業福利及勞工安全措施形成機制應妥適配合企業政策，以職工福利金而言，95%來自企業營業提撥，可見其來源與企業營運狀況息息相關，若認定職工福利金動支不應納入企業政策，較無法滿足企業員工之需求，能兼顧員工需求與企業政策之福利項目應為企業首選。個案企業之企業福利產出機制於特定議題上，員工常有不同見解，但決議內容皆能兼顧員工需求與企業政策，福利委員會之「多元國內外旅遊方案」、「人身保險方案」、「年終暮年會多元禮卷方案」，皆可凸顯出企業兼顧勞工需求之用心。

個案企業之福利措施機制，造就了平衡之福委會及勞工安全委員會之關係：案例企業於各地區分廠具有一定之執行福委會及勞工安全委員會行使權之能力，受理員工平時反應事項，其管道近年已進步包含電話、意見箱、e-mail等，相關同仁能立即了解員工需求而在會議中進行討論；經正常管道無法反映處理機制或對於重大議題則經由事業群機關回報總公司進行總部研擬，經最高主管充分指示並宣布於全企業員工了解。

一、職工福利委員會

個案企業職工福利委員會的組成，分為總公司層級與廠場層級，資方委員產生方式，係

由公司依法不得參加勞方委員之各級主管選任之，一般皆於考量職掌特性及就服務會員之便利性，由總公司簽呈派任之，基於高階主管可運用公司行政資源辦理福利事項，且委員會成立伊始，對福利委員會較熟練者皆為資方委員，故該會主任委員，歷屆經由全體福利委員直接選舉，皆由資方委員出任。至於勞方委員之產生由職工福利委員會發函總公司產業工會聯合會推舉名單，總公司產業工會聯合會配合會會員代表大會選出勞資代表、職工福利委員會委員。

(一) 國內多元福利方案

本類福利方案，多半員工同仁無重大分歧，僅於「投標方式」、「探勘及帶團制度」、「執行方式」有部分爭議，委員因無特定立場，頗為和諧。以多元方案辦理員工旅遊，頗能符合多元社會需求，亦是近年多位同仁不斷反應及提供之意見，過去團康性質之健行或踏青活動，有助於團隊關係之聯繫，對於不參與團康活動者，僅為權利放棄。

近年不斷有委員提出遊補助旅遊費用代替企業統一辦理員工旅遊事宜，至今仍無統一定論，原因礙於個案企業全國各地分廠極多，個分廠之福委會委員多半意見較為分歧，本研究觀察業界企業辦理之辦法，此項旅遊補助若以現金視為補助金額發放至個人，可是為一可行之道，對於統一帶團及旅遊委外辦理之方式考慮發包層面極廣，較容易產生成效不彰或影響品質而遭人詬病，應確實可行之道。

(二) 人身團體保險

個案企業目前仍對同仁尚無團體員工意外保險之方案，雖人身保險之成本或許較高，但依個案企業工作場域之因素，實有替員工加保之責任及必要性，雖若職業災害之意外發生，對福委會之負荷或許過大，但團體保險之方案應於福委會重點考慮之方案，個案企業目前所實施因意外因素所核發之撫卹金及慰問方式實施已久，人身團體保險之提案議決確實可列入中央評議之選項。

(三) 歲末年歡會多元方案

本項福利方案，近年時有委員提出不同福利方案，如禮卷、主管贈品或現金方式，另外亦辦理團購回饋金之方式作為聯歡會之摸彩品，比照業界福利方式，禮卷或現金於暮年會摸彩方式已是提高員工士氣之趨勢，但一再發放產品禮卷強迫全員行銷的結果未必對同仁工作士氣及生活品質未必有直接助益，個案企業具濃厚官方色彩，雖目前就會議討論之方案尚無最佳提案可行，而禮卷的多元化或現金發放之方

式尚無標準及執行準則，端視福利委員會會議擬定決定之。

二、勞工安全衛生委員會

個案企業勞工安全委員會的組成為總公司層級和廠場層級，總公司工安環保處於勞工安全衛生委員會屆滿前發函事業單位產業工會菸酒聯合會推選勞工代表委員。經產業工會菸酒聯合會於會員代表大會選舉產生 9 席勞工代表，勞工代表高達 9 位，出席率高，且成員分布平均，皆能實際反應同仁意見，建議事項眾多，委員暢所欲言，勞資雙向溝通無障礙。資方委員之產生資方委員產生方式，係由公司依法不得參加勞方委員之各級主管選任之，一般皆於考量職掌特性及就服務會員之便利性，由公司人資處簽呈派任之，由於高階主管可運用公司行政資源辦理勞工安全衛生事項，且本會成立伊始，對安全衛生委員會較熟練者皆為資方委員，故該會主任委員，歷屆均由董事長核派總經理代表，資方委員均為各事業部經理人員充之。

自創始以來舉凡所有討論的議題即以維護勞工安全及遵守勞工安全法令提供適當之環境及方案，經每年勞工安全委員會之開會議程及討論事項皆可顯見勞工安全措施之調整及改善，足以個案企業對於勞工安全之重視及維護其工作安全以降低職業災害之發生。

(一)職業災害保障

職業災害保障為勞工安全委員會之首要目的，個案企業透過定期勞工安全委員會之會議，檢討各事業群單位之職業災害發生事件之檢討，透過定期回報機制之建立，以探討職業災害發生之因素及檢討空間，並進行工作場域之設備清點及保養措施之執行，本項措施行之有年，個案企業同仁多半表態支持及認同，唯職業災害發生頻率雖已降低，但要全面防範，目前仍上有進步之空間，經勞工安全委員會之會議中可了解，許多職業災害的發生除了廠域設備之安全因素外，人為安全教育訓練的問題仍為未來降低職業災害發生率之重點要求。

(二)勞工安全衛生宣導

個案企業過去多半藉由法令宣導的方式，提高員工對勞工安全及職業災害預防的警覺性，並透過中央發布勞工安全方針來針對勞工安全及職業災害之防範進行廠區安全維護，經多次宣導，員工對於工作場域之安全皆有一定了解，但對於高危險機具之操作所應具備之專業技能及危機處理方式之落實，實為個案企業之勞工安全委員

會提案擬定之重點。

(三)安全教育訓練

針對勞工安全所實施之教育訓練，其實承接上述因應職業災害之發生及勞工安全宣導所執行之項目，個案企業將各事業單位之有關安全教育訓練授權於各單位獨立進行教育訓練，由各單位定期編列重點勞工安全教育訓練之課程進行授課，如：「一般勞工安全衛生及緊急應變訓練」、「堆高機操作人員在職訓練」、「自衛消防編組訓練」、「PLC 機電整合訓練」、「防火管理人訓練」、「特定化學物質作業主管」、「粉塵作業主管訓練」、「乙級廢氣物處理技術員訓練」、「勞工安全衛生在職教育訓練」、「高壓氣體作業主管在職教育訓練」、「缺氧作業主管在職教育訓練」、「急救人員在職教育訓練」、「危險性機械設備操作人員在職教育訓練」及「勞工作業環境測定人員在職訓練」，透過不斷的教育訓練來增加員工對於職業安全的重視，另外，近年因應環境變遷迅速，委員會亦開始邀請外部講師進行勞工安全專題講座課程，透過專家之經驗分享來提高所謂企業勞工安全文化之養成，並透過勞工安全與管理層面之結合，來增加高階主管勞工安全觀念之建立完善。

第三節 建議

本研究透過資料分析整理，針對個案企業福利委員會及勞工安全委員會之產出及運作模式提出以下建議：

一、福利制度可再創新

個案企業因屬官股企業，故帶有濃厚政府色彩，雖近年因釋股民營，但組織文化及員工思維依舊承接過去既有觀念，雖個案企業之福利方案及實施辦法相當成熟，大致上皆以員工需求之規劃，但針對多元福利制度之建立，可考慮提供員工自選福利之方案，除公司主要提供之核心福利制度外，另外考慮員工需求提撥部分福利金增列員工自選福利項目，如養老規劃或員工壽險方案，促使福利制度更加完善更符合人性需求。

二、勞工安全衛生制度之落實

個案企業勞工安全委員會雖運作成熟，但為避免執行措施淪為形式暨降低職業災害發生率及教育訓練之完善，勞工安全委員會應就所頒佈之勞工安全方針進行監督及檢驗，貫徹勞工安全之觀念為全企業之員工，透過檢驗之方式來探討各事業群是否達到降低職業災害發生之機率，另教育訓練之授課的學習程度亦應進行員工學習程度的回顧，加強員工深化勞工安全觀念之建立。

第四節 未來研究方向

- 一、本研究個案企業為公營所屬製造產業，未來建議可針對民營及其他產業進行深入研究，研析不同產業是否對於職工福利委員會及勞工安全衛生委員會之產出有所差異。
- 二、本研究採資料分析法進行探討，故對於勞資關係及員工對於委員會產出之發放問卷分析較無涉獵，未來建議可思考加入勞資關係探討兩委員會之間是否有交互作用。
- 三、未來可採訪談方式就不同企業勞工政策來探究，不同政策產出對於企業員工之間關連性。

參考文獻

一、中文部份

- 于明宜，1983，〈勞資協調發展經濟〉，台北：三民書局。
- 沙克強，1998，〈員工福利的規劃與實務〉。台北：瑞霖企管顧問。
- 李易駿，1990，〈社會福利中的企業福利—台灣地區企業福利的檢證與未來發展〉，台北：國立台灣大學社會研究所碩士論文。
- 吳復新，1996，〈人力資源管理〉，台北：國立空中大學。
- 吳復新、劉見祥、蔡紹南合譯 1998，〈勞工福利與保險〉，台北：國立空中大學
- 吳聰賢，1989，〈社會及行為科學研究法〉，東華出版社。
- 吳聰智，2001，〈台灣中部四類製造業安全氣候與安全績效之相關研究〉
- 吳聰智，2001b，〈從我國勞工安全衛生人員資格發展探討安全專業〉，工業安全衛生月刊，第146期，P10-21。
- 吳聰智，2001a，〈臺灣中部四類製造業安全氣候與安全績效之相關研究〉，國立彰化師範大學工業教育學研究所博士論文，未出版。
- 吳明儒，1999，〈公私年金政策與制度發展之互動因素分析—台灣與英國之比較研究〉，國立中正大學社會福利研究所博士論文。
- 林振裕，1999，〈勞工參與制度與勞工關係〉，中國勞工，第988期，頁10。
- 林欽榮，1995，〈人力資源管理〉，台北：前程企管出版公司。
- 黃英忠，1998，〈人力資源管理〉，台北：三民書局。
- 黃清賢，1996，〈工業安全〉，台北：三民書局。
- 陳繼盛，1979，〈勞資關係〉，台北：正中書局。
- 陳繼盛，1971，〈勞動者參與企業經營之問題 勞工研究季刊，第23期，頁35。
- 陳明裕，〈勞工法企業應用實務〉，1998，松崗出版。
- 國際勞工局，〈勞工統計年鑑，2008〉，台北：行政院勞工委員
- 陳繼盛，1981，〈勞資關係〉 台北：正中書局。
- 陳正良，1998，〈勞資關係原理與團體協商解析〉，勞資關係月刊。
- 張秘，1981，〈如何建立員工福利制度〉，台北：中華徵信所企業股份有限公司出版部
- 蔡佳燕，1996，〈我國職工政策之研究—以政策與企業組織回應政策的角度探討〉，國

立中正大學社會福利研究所碩士論文。

鍾錦季 2001，〈台灣地區企業福利制度之研究〉。國立中正大學勞工研究所碩士論文。

衛民、許繼峰，1999，〈勞資關係與爭議問題〉，初版，台北：國立空中大大學。

衛民，1998，〈台灣的產業民主：集體協商或勞工參與〉，國立中山大學社會研究季刊。

衛民，1993，〈工會組織與勞工運動〉 台北：空中大學。

衛民、許繼峰，1999，〈勞資關係與爭議問題〉 台北：空中大學。

詹火生，1996〈台灣地區老人年金政策的兩難：市場經濟原則或國家社會政策原則〉。

羅文基，1992，〈工業安全衛生〉台北：三民書局

羅文娟，2005，〈台灣職工福利金條利制度實施與調整之探討〉，國立中正大學勞工關係學系碩士論文。

蘇德勝，1998，〈零災害與安全衛生管理〉，台北：行政院勞工委員會編印。

蘇德勝，2001，〈我國職業安全衛生立法趨勢與展望〉，工業安全衛生，148期，2001/10，25-39

蘇德勝、賴昭君、葉錦瑩、韓柏樑，2005，〈我國職業災害統計及陳報制度之調查研究〉，勞工安全衛生研究季刊，第十三卷第一期，35-45。

廖宗政，1987，〈我國勞工福利制度之研究〉，台北：文化大學勞工研究所碩士論文。

二、英文部分

Anderson, Jackson M.(1981), A Survey of Recent Research Findings In Industrial Recreation, Research Quarterly, 22(3):282

Beam, T. Burton & McFadden, John J. (1985), Employee Benefits. Homewood, IL: Richard D. Irwin.

Beam B, & Mcfadden J(1988). Employee benefits (2nd ed) .Homewood IL :Richard Irwin.

Colling, D. A. (1990). **Industrial Safety management and technology. Proceedings of the 38th Annual Professional Development Conference ASSE.** Baltimore, Maryland, 121-139.

DeJoy, D.M.(1994). Managing safety in the workplace : An attribution theory analysis and model. Journal of Safety Research, 25(1), 3-17.
New Jersey: Prentice Hall.

Goetsch, D. L. (1999). **Occupational safety and health for technologists,engineers, and managers.** New Jersey: Prentice Hall.

Heinrich,H.W.,(1931),Industrial Accident Prevention, 4th ed. New York: MC Grew-Hill

John V.Grimaldi & Rollin H.Simonds.1989.Safety Management. Home- wood IL:Irwin.p.124

Kavianian, H. R. & Venz, C. A. (1990). **Occupational and environ- mental safety engineering and management.** New York: Van Nostrand Reinhold.

Kelley, F. R.(1996). Worker psychology and safety attitudes.**Professional Safety**, (July), 14-17.

Raymond P. Boylston, Jr,1990.Managing Safety and Health Programs. New York : Van Nostrand Reinhold.p18.

Pertersen, D. (1998). **Techniques of safety management: A system approach.** Des Plaines, Illinois: ASSE.

Whiting, J. F. (1999). The development of international standards for OHS management: Why should industry be apprehensive?

Weiner, B. (1979). A theory of motivation for some classroom experiences. **Journal of Educational Psychology**, 71(1), 3-25.



附錄

(附錄一) 財團法人臺灣菸酒股份有限公司職工福利委員會捐助及組織章程

勞委會 93.7.27. 九三勞福一字第 0 九三 0 0 三四三七九號函同意備查

第一條 臺灣菸酒股份有限公司(以下簡稱本公司)為加強總公司及所屬各單位職工福利事業之推行與職工福利之聯繫起見,特設置財團法人臺灣菸酒股份有限公司職工福利委員會(以下簡稱本會)。

第二條 本會設於總公司所在地台北市南昌路一段四號。

第三條 本會之任務如左:

- 一、關於總公司及所屬各單位職工福利事業計畫之審議編報及推進督導事項。
- 二、關於總公司及所屬各單位職工福利經費之籌劃、保管運用、分配及收支稽核事項。
- 三、關於日據時期專賣共濟組合財產及其福利事業之接辦事項。
- 四、其他有關職工福利事項。

第四條 本會設委員十五人均為義務職,由左列人員擔任之。

- 一、事業單位指定一人為當然委員。
- 二、臺灣菸酒股份有限公司產業工會聯合會代表推選十人。
- 三、總公司及所屬各單位依法不能加入工會之職員代表推選四人。
- 四、候補委員產業工會聯合會代表推選三人;依法不能加入工會之職員代表推選一人。

前項委員除事業單位指定之當然委員外,其餘由事業單位及工會分別訂定選舉辦法選舉之。

第五條 本會委員任期除當然委員外均為三年,連選連任者不得超過三分二。

第六條 本會置主任委員一人,處理日常會務,並置副主任委員一人,均由全體委員互選之。

主任委員因故無法執行職務者,由副主任委員遞補。

第七條 主任委員、副主任委員或委員辭職者,應向職工福利委員會提出。無故連續三次未能出席職工福利委員會會議者,視同辭職。

職工福利委員會委員任期未滿一年者不得召回。

委員人數不足半數者,應即通知原產生單位另行推選。

第八條 本會全體委員每三個月開會一次，必要時得經委員三分之一以上之請求召開臨時會議，均由主任委員召集，開會時並任主席，主任委員因故不能出席時，由副主任委員代理之。

第九條 本會設總幹事一人，承主任委員之命處理日常事務，由主任委員就本公司所屬職工中遴選並提經全體委員會同意後商請本公司調充之。

第十條 本會設業務、總務、育樂、會計四組，每組設組長一人，幹事若干人，均由主任委員就本公司所屬職工中遴選並提請全體委員會同意後商請本公司調充之。

第十一條 本會職工福利金來源如左：

一、由本公司依照職工福利金條例第二條之規定提撥之福利金。

二、本章程第三條第三款接收財產之收益。

三、其他由本公司奉准撥發之福利經費。

前項福利金由本會統籌分配撥交總公司及所屬單位職工福利委員會依法動用執行福利業務。

第十二條 本會職工福利金應由本會存入公營或民營銀行保管，非經委員會通過報奉主管機關核准後不得動用。

第十三條 本會依法提撥之職工福利金不以任何方式對特定之人給予特殊利益，本會解散後除清償債務外，其賸餘財產依民法第四十四條規定辦理。

第十四條 本會辦事細則另訂之。

第十五條 本章程自報經主管機關核准後施行。

(附錄二) 台灣菸酒股份有限公司台中酒廠職工福利委員會組織章程

- 第一條：本章程依據職工福利委員會組織規程第六條規定訂定之。
- 第二條：本會定名為台灣菸酒股份有限公司台中酒廠職工福利委員會。(以下簡稱本會)
- 第三條：本會設於台中市工業區二十八路二號。
- 第四條：本會置委員十五人，互選主任委員及副主任委員各一人，委員產生辦法及任期如左：
- 一、本廠主持人為當然委員。
 - 二、本廠產業工會推選代表不得少於三分之二。
 - 三、依法不加入工會之職員推選代表不得超過三分之一。
 - 四、除當然委員外，其任期均為三年，其連選連任者不得超過三分之二。
- 第五條：本會主任委員綜理本會會務並對外代表本會。
- 第六條：本會設總幹事一人，承主任委員之命處理日常事務。下設行政、出納、會計三組，每組設組長一人，得設幹事一至二人，以上人選由主任委員商請本單位業務執行人就所屬職工中遴選提委員會同意後調兼之。
- 第七條：本會依照規定得附設職工福利社，其組織另訂。
- 第八條：本會每三個月開會一次為原則，必要時得召集臨時會議由主任委員召集，並任主席。主任委員因故不能執行職務時由副主任委員代理。
- 第九條：本會職工福利金來源依左列之規定提撥。
- 一、由台灣菸酒股份有限公司撥發營業額之提成。
 - 二、每月就每位職工薪資中各扣繳百分之0.5。
 - 三、下腳變價提成。
 - 四、台灣菸酒股份有限公司職工福利委員會籌撥款。
- 第十條：本會之任務如左：
- 一、關於職工福利事業之審議推進及督導考核事項。
 - 二、關於職工福利金之籌劃保管及動用事項。
 - 三、關於職工福利事業經費預算、決算之編定及收支報告之稽核事項。
 - 四、其他有關職工福利事項之審議。
- 第十一條：本會職工福利社之業務應遵照法令之規定及本會之決議辦理各項福利事業，其經費收支以及盈虧處理均受本會之監督。
- 第十二條：本會福利金應存入公營銀行保管非經本會會議通過不得動用。
- 第十三條：本會委員及調派(兼)之會務人員均為義務職。
- 第十四條：本會應於年終了前一個月內，擬具下年度設施計畫連同預算書及於年度終了後三個月內編造收支決算書，報請主管官署備查並公告之。
- 第十五條：本會議決案應呈報主管官署核備。
- 第十六條：本會依法提撥之職工福利金，不得以任何方式對特定之人給予特殊利益，本會組織解散後其剩餘財產應依職工福利金條例施行細則第十條第二款之規定辦理。
- 第十七條：本會委員不得兼任各業務編組及福利社職務。
- 第十八條：本章程經提委員會議通過呈奉主管官署核准後施行修改時同。

(附錄三)

表 4-1-1 第 27 屆福利委員會名單

姓名	現任職務	備註	姓名	現任職務	備註
徐○旋	總公司 總經理	當然委員	周○宇	南投酒廠 技術員	工會推選
張○順	總公司人力資源 處處長	事業單位推選 (連選連任)	鄭○斌	嘉義營業處 事務員	工會推選
賴○平	總公司人力資源 處課長	事業單位推選	楊○正	林口酒廠 技術員	工會推選
龔○鐘	高雄業處 經理	事業單位推選	楊○雄	善化啤酒廠 技術員	工會推選
宋○康	內埔菸廠 廠長	事業單位推選	蔡○珍	竹南啤酒廠 技術員	工會推選
潘○豪	隆田酒廠 技術員	工會推選	林○治	花蓮營業處 課員	工會推選
詹○壽	嘉義酒廠 技術員	工會推選 (連選連任)	袁○仁	總公司 課員	工會推選
龍○平	高雄營業處屏東 儲運中心事務員	工會推選 (連選連任)			

資料來源：菸酒公司職工福利委員會 99.8.6 台菸酒福字第 697 號

(附錄四)

表 4-2-1 任期屆滿後經勞資雙方推舉委員暨會務人員名冊

台中酒廠職工福利委員暨職員(會務人員)名冊

職工福利委員 成立日期	屆別	選舉 (改、補) 選日期	福委會組織		本屆委員 任期起迄 時間	會 址	電 話	職工 人數	聯絡人 姓名
			委員 數	職員 數					
38年 8月13 日	39	97.07.07	15	5	970701至 1000630 止	台中市工 業區 28 路 2 號	23501318	191	劉○漢
職 別	姓名	性別	年 齡	任職部門 及 職 稱	地 址	連任或新任	備 註		
主任委員	王○禮	男	56	副廠 長	台 中 市 工 業 區 28 路 2 號	連 任			
職員代表	委員(當 然委員)	王○禮	男	56	副廠長	同上	連 任		
	委員	余○洲	男	57	包裝股長	同上	新 任		
	委員	王○棋	男	49	物料課長	同上	新 任		
	委員	陳○琳	女	49	人事主任	同上	新 任		
	委員	楊○琴	女	52	品管課長	同上	新 任		
勞工(工會)代表	委員	張○武	男	51	製酒技術 員	同上	連 任		
	委員	柯○忠	男	49	製酒技術 員	同上	連 任		
	委員	劉○湘	男	55	製酒技術 員	同上	連 任		
	委員	佟○祥	男	46	製酒技術 員	同上	連 任		
	委員	孫○立	男	54	品管技術 員	同上	連 任		
	委員	王○中	男	47	製酒技術 員	同上	新 任		
	委員	楊○林	男	48	製酒技術 員	同上	新 任		
	委員	陳○山	男	47	展售員	同上	新 任		
	委員	張○霖	男	55	駕 駛	同上	新 任		
	委員	胡○青	男	57	工務技術 員	同上	新 任		

職工福利委員會 成立日期	屆別	選舉 (改、補) 選日期	福委會組織		本屆委員 任期起迄 時間	會 址	電 話	職工 人數	聯絡人 姓名
			委員 數	職員 數					
後補委員	職員 後補 委員								
	勞工 後補 委員	李○賢	男	51	製酒技術 員	同上			
	勞工 後補 委員	章○凌	女	53	事 務 員	同上			
會務人員	總 幹 事	侯○輝	男	62	主 任	同上	新 任		
	行 政 組 長	劉○漢	男	43	事 務 員	同上	連 任		
	會 計 組 長	張○礎	男	48	書 記	同上	新 任		
	出 納 組 長	鄭○梅	女	58	事 務 員	同上	連 任		

資料來源：個案公司廠場層級職工福利委員會