

台灣工會大聯盟（Monitor CSR）新聞稿

高雄市新興區林森一路230號行政大樓4樓 TEL：(07)282-8196 FAX：(07)282-8195
大聯盟fb: https://www.facebook.com/?ref=tn_tnmn#!/groups/1567136610195920/
e-mail:chtswu@cht.com.tw 日期：2015/04/27

「反肥貓 要加薪-日月光請設勞工董事」 記者會採訪通知暨新聞稿

時間：2015年4月27日上午10時

地點：高雄市議會第一會議室

主辦：蕭永達議員、台灣工會大聯盟（MONITOR CSR）

學者：中山大學鄧學良教授、中山大學黃北豪教授（邀請中）、

工會：台灣工會大聯盟召集人張緒中、副召集人高雄銀行企業工會陳瑞芳理事長、
副召集人台船工會黃日進理事長、副召集人高雄市職業總工會蔡連行理事長、
副召集人南亞關係企業工會劉健益理事長、高雄市教育產業工會廖建中理事長
台灣航勤工會鄭盈昇理事長、台灣銀行工會陳錫川理事長、
盛餘鋼鐵工會蔡騰煌理事長、中華電信南區分公司分會柯震榮理事長、
台灣通信網路產業工會、台灣港務公司高雄港務分公司工會等工會幹部

台灣工會大聯盟召集人張緒中表示：這是一個價值重估 資源重分配的年代。高鐵BOT 政府零出資案詐騙案，魏家頂新黑心油事件，日月光偷排毒廢水事件，揭穿圖利財團民營化政策迷思，企業社會責任的偽善。尊重自由市場機制，提升國家競爭力，照顧弱勢勞工，原來是一場騙局。更證明分配正義不能依靠市場機制來解決。從非洲茉莉花革命、佔領華爾街運動、歐債風暴等 1%與 99%分配的鬥爭，到台灣 2014 九合一大選，國民黨大敗，問題就在分配。

台灣工會大聯盟指出：勞工董事制度普遍存在歐洲許多國家的公司治理或企業社會責任制度法規中。根據 2013 年歐洲工會研究所(European Trade Union Institute)的調查報告，歐洲至少有 19 個國家要求企業必須具備勞工/工會代表董事。其中，法國、荷蘭、瑞典等 14 個國家，甚至允許勞工廣泛、深入參與企業董事會的運作。所以，勞工董事制度確有其正面意義與必要性。

根據報載：經濟部長鄧振中表示，國營事業跟著公務員連動，若軍公教沒加薪，國營事業不會考慮加薪；至於經濟部轉投資事業，則視個別公司營運情況而定，尊重董事會決定。他指出，如中鋼自今年4月1日調薪2.7%，台船也自1月1日起調薪2%，台鹽今年3月1日調薪1.38至1.55%。勞動部部長陳雄文強調，在上市/櫃公司財報數據透明的情況下，有盈餘就要與勞工分享，建議適當增訂勞工參與機制，若無工會，也應加開勞資會議進行諮商。由此顯見，勞工董事在董事會設置之重要性。

台灣工會大聯盟副召集人陳瑞芳理事長(高雄銀行企業工會理事長陳瑞芳)分析：以日月光、台積電、中華電信三家上市公司為例：中華電信董事長持股比例幾近於無，反觀日月光公司董事長資產增加約為員工平均年薪的5,632.6倍；基於落實公司透明化經營，實踐員工是公司資產理念，讓員工參與經營決策，合理分配重視員工生計並履行企業社會責任，亦是上市/櫃公司設置勞工董事精神所在；又企業體將稅後盈餘提撥一定比例分發給員工，可形成勞資生命共同體、戮力於公司的永續經營。

日月光、台積電及中華電信(資料來源：102年公司年報)

董事長資產增加比較表(台灣工會大聯盟整理)

公司名稱	日 月 光	台 積 電	中 華 電 信
董事長	張 虔 生	張 忠 謀	呂 學 錦
公司酬金給與	100,000以上	100,000以上	10,000以下
持股增值	3,085,727	839,887	0
稅後淨利(可歸屬母公司)	15,689,074	188,146,790	39,715,693
股東股利分配比例	88.0%	93.0%	94.8%
股東可分配淨利	13,806,385	174,976,515	37,650,477
董事長持股比例	22.35%	0.48%	0.00%
董事長持股增值	3,085,727	839,887	0
資產增加額	3,185,727以上	939,887以上	10,000以下
董事長資產增加比較		3.4倍	318.6倍

註1：

董事長持股市值	46,336,646,215	13,025,605,468	0
持股數	1,741,979,181	125,137,914	0
平均每股市價	26.60	104.09	94.42

註2：

員工平均年薪	566	674	1,030
董事長資產增加/員工平均年薪	5,632.6倍	1,394.5倍	9.7倍

大聯盟學術顧問新加坡管理大學教授康榮寶表示：若勞工代表參與上市/櫃公司董事會之運作，董事會的管理決策功能與勞工代表在董事會的發言權，該企業在照顧員工安全、福利與其他方面肯定優於其他企業。第二，勞工董事可讓勞工基層的參與感增加，有效提升員工的工作動機與效率。第三，勞工董事代表確有降低勞資雙方衝突的功能，在勞資雙方產生潤滑的效果。第四，勞工董事可代表所有基層工作人員，將基層實際工作經驗提供董事會參考，經營決策至少不會遺漏基層的經驗。康榮寶教授進一步指出，食安、廢污水排放，通常在企業基層員工定存在於知微見著的實際體會中，若企業擁有勞工董事，且賦予勞工董事代表監督產品安全、廢污水非法排放之監督責任。基層員工在生產程序中就可有效掌握與監督。有鑑於此，行政機關與立法院應重新檢視證交法第十四條有關公司治理之規定，應增列強制上市/櫃公司設立勞工代表董事，讓勞工董事成為台灣強化公司治理、促進企業社會責任、落實勞資安全與分享，並有效擺脫台灣低薪困境的最重要里程碑。

大聯盟學術顧問中華勞資事務基金會董事長鄧學良指出：我國本土企業，在舞弊的演技上亦頗不俗，將傳統的手法不斷翻新。自本土化走向國際化、由五鬼搬運進化為眾鬼挪移、從個人秀走向集體創作等，例如近年來大眾媒體曾經報導的「太電」、「博達」、「衛道」、「榮睿」、「陞技」、「宏達科」、「訊碟」、「皇統」、「洪氏英」、「宇詮」、「高銘」、「大騰」、「力霸」、「中興銀」、「中華銀」等。其舞弊手法包括：海外設人頭公司，以虛假買賣創造業績，偽造假單據及帳冊；目前公企「勞董」，對該企業「獨董」，雖有其「看管」效應，惟由於效果不佳。準此，工會於未來應爭取「獨董之提名權」，使「獨董」能如「勞董」，為公企「無憂」奉獻。而私企「獨董不獨」，則毫無藥方可治，再加上私企工會籌組家數偏少，以致不藉國家立法力量，私企將永遠無法出現「勞董」，進而無法期待私企「勞董」，來看管及督促「獨董」，以善其盡職能。因此，就目前法律體制，於證券交易法增設「私企勞董體制」，可謂最符立法經濟原理（詳參「經營三權」與「勞動三權」之關係）。

張緒中召集人呼籲：無論從公司治理透明化誠實經營理念，進而落實企業社責任潮流，員工董事設置代表勞資雙方從權利的分享、利潤的分配、到風險的分擔，勞資一體工存共榮企業文化的塑造，具有正面積極的意義。基於公司治理透明化經營，勞資關係透過參與分享而建立信任，國、民兩黨能夠立即宣示推動「增訂證券交易法第14條之7，上市公司應置勞工董事制度。

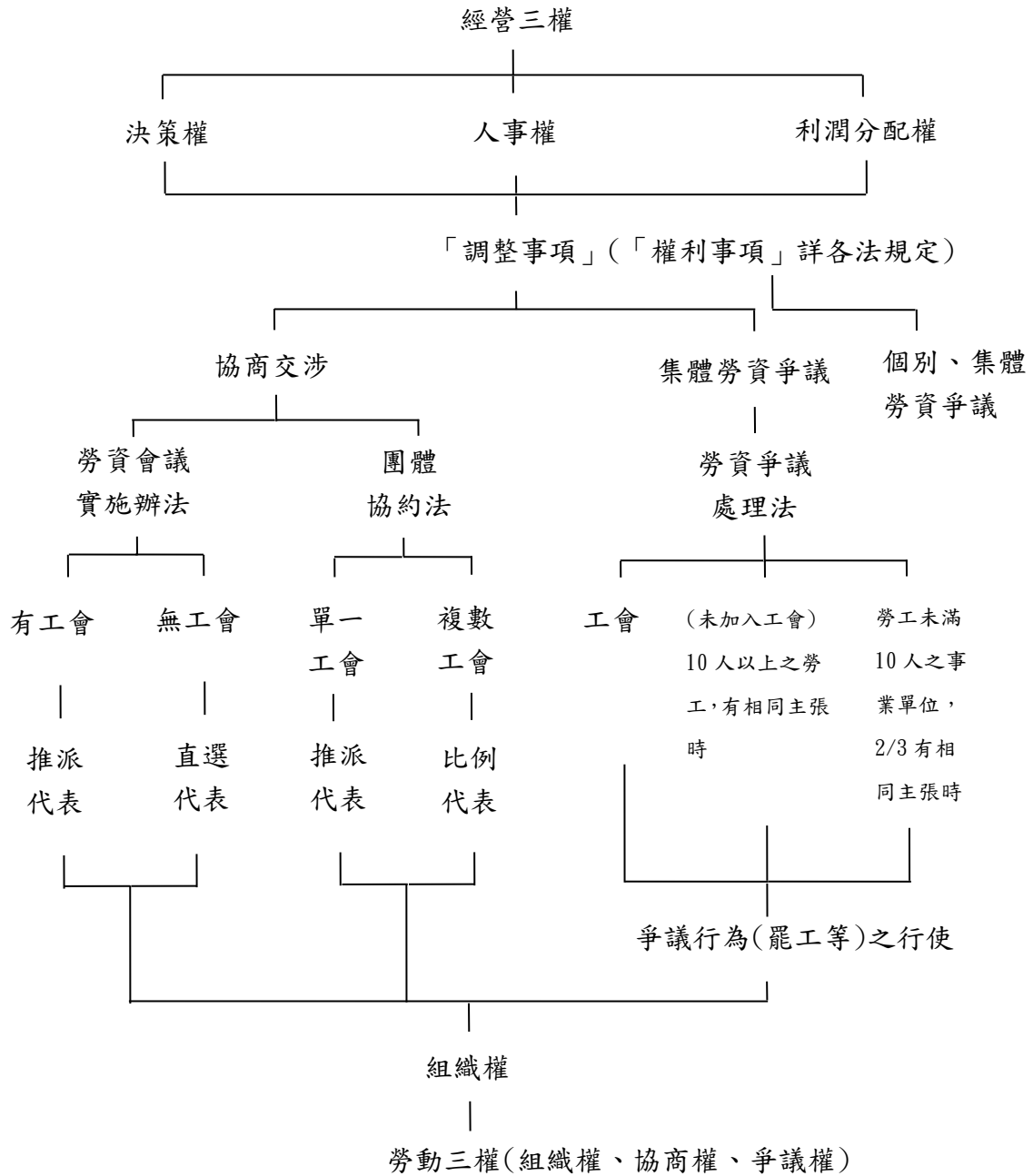
新聞聯絡人：

召集人 張緒中理事長 0937-678-228

副召集人 陳瑞芳理事長 0921-505-565

「經營三權」與「勞動三權」之關係(程序法)

國立中山大學中國與亞太區域研究所
財團法人中華勞資事務基金會
鄧學良
2015. 4. 24



102年度
日月光、台積電及中華電信
董事長資產增加比較

單位：仟元

公司名稱	日 月 光	台 積 電	中 華 電 信
董事長	張 虔 生	張 忠 謀	呂 學 錦
公司酬金給與	100,000以上	100,000以上	10,000以下
持股增值	3,085,727	839,887	0
稅後淨利(可歸屬母公司)	15,689,074	188,146,790	39,715,693
股東股利分配比例	88.0%	93.0%	94.8%
股東可分配淨利	13,806,385	174,976,515	37,650,477
董事長持股比例	22.35%	0.48%	0.00%
董事長持股增值	3,085,727	839,887	0
資產增加額	3,185,727以上	939,887以上	10,000以下
董事長資產增加比較		3.4倍	318.6倍

註1：

董事長持股市值	46,336,646,215	13,025,605,468	0
持股數	1,741,979,181	125,137,914	0
平均每股市價	26.60	104.09	94.42

註2：

員工平均年薪	566	674	1,030
董事長資產增加/員工平均年薪	5,632.6倍	1,394.5倍	9.7倍

102年度
日月光、台積電及中華電信
規模、經營效能及董事長報酬比較

公司名稱	日 月 光	台積電		中華電信	
董事長	張 虔 生	張忠謀		呂學錦	
股本	782億	2,593億	0.3倍	776億	1.0倍
稅後淨利(可歸屬母公司)	157億	1,881億	0.1倍	397億	0.4倍
基本每股盈餘	2.09元	7.26元	0.3倍	5.12元	0.4倍
平均每股市價	26.60元	104.09元	0.3倍	94.42元	0.3倍
董事長酬金給與	1.0億以上	1.0億以上	1.0倍	1千萬以下	10.0倍
董事長資產增加額	31.9億以上	9.4億以上	3.4倍	1千萬以下	318.6倍

102年度日月光、台積電及中華電信全體董監事報酬比較

單位：仟元

公司名稱	稅後淨利 (可歸屬母公司)	董 事 酬 金					兼任員工領取之相關酬金				兼 任 員 工 合 計	報 酬 合 計	每單位淨利 全體董監 獲得報 酬比	
		報 酬	退 職 金	休 息 金	盈 餘 分 配 金	業 務 執 行 費	董 事 酬 金 合 計	薪 資 、 獎 金 及 特 殊 獎 勵	退 職 金	盈 餘 分 配 金				員 工 紅 利
日 月 光	15,689,074	4,000		104,000		108,000	155,676	1,776	194,394	48,590	張	400,436	508,436	
報酬佔淨利比						0.69%						2.55%	3.24%	
台 積 電	188,146,790	31,352	775	104,136	4,090	140,353	109,547	650	89,067			199,264	339,617	
報酬佔淨利比						0.07%						0.11%	0.18%	18.0倍
中 華 電 信	39,715,693	3,530		19,303	138	22,971	15,292	3,878	1,700			20,870	43,841	
報酬佔淨利比						0.06%						0.05%	0.11%	29.4倍

102年度 日月光、台積電、中華電信 員工薪資分析比較表

單位：仟元

公司名稱	日 月 光	台積電	中華電信
員工福利費用	41,276,653	32,997,004	45,128,253
營業成本	28,061,759	10,581,290	25,038,246
營業費用	13,214,894	22,415,714	20,090,007
薪資費用(註1)	34,555,995	27,624,437	24,942,491
薪資費用/員工福利費用	84%	84%	55%
董監事報酬	508,436	339,617	43,841
員工薪資費用(註1)	34,047,559	27,284,820	24,898,650
員工人數	60,199人	40,483人	24,178人
作業員	36,619人	15,964人	
管理職人員	2,736人	4,078人	
事務職人員	6,168人	3,236人	
技術職人員	14,676人	17,205人	
每人年平均員工福利費用	686	815	1,867
每人平均年薪(註1)	566	674	1,030
每人平均月薪(註1)	47	56	86

註1：日月光及台積電係以矽品之(薪資費用/員工福利費用)84%估算。

蕭永達議員辦公室新聞稿

五一勞動節訴求

反肥貓，要加薪!—日月光請設勞工董事

日月光全球最大的半導體封裝測試廠, 在高雄的員工超過 2 萬人，董事長張虔生每年資產增加 30 億元以上，比台積電董事長張忠謀多 3 倍、也比中華電信董事長蔡力行多 300 倍以上，如附件一，但日月光的勞工平均薪資卻遠低於台積電與中華電信的勞工，如附件二。

日月光在董事長張虔生的領導下，公司已淪為家族企業；胞弟張洪本擔任總經理、獨子張能傑擔任董事、姪子張能超擔任監事，然而日月光營運績效遠不如台積電及中華電信，比較這三間公司 102 年度年報, 其中的每股盈餘與稅後淨利如下: 日月光每股盈餘 2.09 元、台積電是 7.26 元、中華電信是 5.12 元，如附件一；日月光的稅後淨利是 156 億，台積電的是 1881 億及中華電信的是 397 億，如附件三。但日月光的董監事卻公然當肥貓，日月光每單位淨利全體董監事獲得報酬為 3.24% 是台積電的 18 倍、中華電信的 29.4 倍，如附件三。其中董事長張虔生每年資產增加更是員工平均年薪的 5000 倍以上，同樣遠高於台積電與中華電信，如附件四。

在五一勞動節前夕，我們呼籲日月光董事長張虔生負起企業社會責任，體認公司的成長是勞資雙方努力的結果，應該比照中華電信等國營事業，讓日月光設立勞工董事，降低全體董監事報酬，並釋出董事長的獲利，對全體員工加薪，以確保勞工的權益！