



當前企業問題專輯

第五輯

第六冊

如何建立員工福利制度

民國七十年十二月

中華徵信所 企業股份有限公司出版部

當前企業問題專輯

第一輯

- 第一冊 談幹部的激勵
- 第二冊 員工的甄用
- 第三冊 談員工流動與穩定措施
- 第四冊 外務員的薪酬管理
- 第五冊 經銷商的選擇、激勵與評估
- 第六冊 外務員的考核
- 第七冊 企業家如何革新經營能力
- 第八冊 談女秘書
- 第九冊 談數字表達
- 第十冊 企業經營分析

第二輯

- 第一冊 如何辦理員工考績
- 第二冊 如何有效訂立「年度營業目標制度」
- 第三冊 如何防止呆帳之發生

第三輯

- 第一冊 如何建立員工薪津制度
- 第二冊 如何建立員工升遷任免制度

第四輯

- 第一冊 內部控制與稽核制度
- 第二冊 如何做目標管理
- 第三冊 產品開發及改革
- 第四冊 如何做企畫工作
- 第五冊 幹部的訓練及培植
- 第六冊 企業家如何有效利用時間

第五輯

- 第一冊 年終獎金發放辦法
- 第二冊 消費意識型態的變遷與行銷策略之選擇
- 第三冊 如何做廣告企劃工作
- 第四冊 企業經營如何電腦化
- 第五冊 人才挖角及跳槽問題研究
- 第六冊 如何建立員工福利制度
- 第七冊 如何做成本計算及控制工作

電話訂購或洽詢請撥3810720~9(十線)轉服務部

版權所有・翻印必究

當前企業問題專輯 第五輯

第六冊

如何建立員工福利制度

發行人：張 秘

發行所：中華激信所 企業股份有限公司出版部

台北市公園路30號國揚大樓9樓

電話總機：3810720-9

中華民國七十年十二月

新聞局版臺業字第0193號

定價：全一冊 500 元

當前企業問題專輯

編輯大意

企業在經營管理上，經常遭遇到許多非常困擾且不易解決的問題，如人事上的流動如何穩定與激勵、如何辦理員工考績、如何建立員工福利制度、年終獎金如何發放、人才挖角與跳槽等等問題，這些問題的解決辦法，不易在企業管理書籍上獲到參考借鑑，因而，本公司乃有著手研究編製「當前企業問題專輯」之構想。

本公司於民國六十四年開始，每年暑假與各公私立大學企管相關所系合作，挑選出各企業認為最關切的問題，遴選優秀學生担任此項研究工作。從每一個問題的發生，到導致的結果，作有系統的敘述分析，並且訪問企業界對此問題的看法及解決辦法，經歸納後提出一較為可行的方案，供企業界參考借鑑。

對此項研究工作，本公司前後已出版四輯共二十二種研究專題，包含人事、財務、會計、生產、行銷、研究發展及企業經營者等各方面的問題，深受各企業人士的認同及購用，各大專院校相關所系亦以為實務研究教材。

七十年暑假，本公司再度選定七種當前最受重視的管理問題，進行研究，編纂出版第五輯「當前企業問題專輯」，專題分別為「年終獎金發放辦法」、「人才挖角及跳槽問題研究」、「如何建立員工福利制度」、「如何做廣告企劃工作」、「企業應該如何電腦化」、「如何做成本計算及控制工作」、「消費意識型態的變遷與行銷策略之選擇」等。

本計劃之推行，此次承政治大學企管及相關所系之全力支持推薦徐恒功、李曾宏、許金水、陳松柏、蕭敦鴻、李啓東、饒秀貞等七位同學參與工作，各學者專家的指導，以及接受訪問之各大企業的協助提供寶貴資料，本公司一併致最誠摯的謝意。

中華徵信所企業股份有限公司

總經理

張 綏

謹識

中華民國七十年十二月

100/09

如何建立員工福利制度

目 錄

壹、前言	1
一、本研究的目的及用意	1
二、研究方法	3
貳、緒論	7
一、福利措施之重要性及其內涵	7
二、員工福利制度的緣由	7
三、員工福利範圍	8
四、員工福利之法令依據	9
五、勞動基準法的訂定	19
參、台灣區企業員工福利實況	23
一、前言	23
二、福利委員會及福利社	24
三、員工的「食」	45
四、員工的「衣」	53
五、員工的「住」	57
六、員工的「行」	69
七、員工的「育」	80
八、員工的「休閒」	95
九、員工的「休假」與「請假」	99

十、員工的「資遣」與「退休」	102
十一、員工的「保險」、「保健」及「撫卹津貼」	114
十二、儲蓄、互助會、借支及入股	124
十三、各種津貼與獎助	142
肆、展望與建議	149
一、展望	149
二、建議	150

壹、前言

一、本研究的目的及用意

近年來，我國經濟快速成長結果，促使工商百業也飛速成長，就業人員隨之激增，依六十九年底統計資料，全國受僱勞工人數已達四百十七萬餘人，約占就業人口六百六十五萬二千餘人的百分之六四點三，如果再從廣義的意義來解釋勞工，加入百領階層的受雇人員時，則就業人口中的勞動工作者將更多，勞工人數在社會結構中的比重將更為增加，是以今天勞工生活已普遍受到關切，勞工問題也已受到政府社會關切重視。

政府爲了照顧勞工大眾，近年來不斷的制訂有關法律及採取措施，以期增進勞工之福祉，諸如督責各企業設立職工福委員會，提撥職工福利金，設立福利社等辦理各種活動，以及改現有醫藥保險制度及醫療設施並將醫療對象予以擴大，並加強督導，以及改善強化勞工保險中之給付內容等，使勞工們的生命健康得到保障，生活得到改善，本研究的目的之一即在探討政府當局如何協助企業界專辦理各項福利措施及其成果。

人是企業的資本，亦是最不易管理控制的一種資源，尤其近年來教育的普及，工作機會增多，勞工選擇職業的考慮因素及價值觀念也已較過去複雜，因而企業界如何羅織人才，安定人事方法，已不只是簡單的薪津及升遷就能達到目的，良好的福利制度才是吸收人才的利器，某一公司人事主管：「我們公司在登報徵人時，一定要強調福利、郊遊、電視、食宿、勞保，甚至幾菜幾湯都要寫出來，真是說盡了好話才能招攬到人」。由此可見如何建立員工福利制度及辦好員工福利是企業界目前重要課題，所以，本研究的目的之二亦是主要目的，

即在研究目前國內各行業所建立的有關員工福利制度，以及執行福利辦法的實際情況。

再就員工本身來說，在員工企業界組織中是「人」，不是機器，「人」是萬物之靈，有思想，有人格，有情感，有欲望，千變萬化，難以捉摸，要管理「人」事，必須先要認識「人」，要有效的激勵員工，安定員工，必先瞭解員工的需要。美國心理學家馬思路（A. H. Maslow）所提倡的動機層次論（Hierarchy theory of Motivation），將人類的動機概分為五層：

(一)基本生理需求（physiological Needs），如衣食等。

(二)安全需求（Security Needs），如確保第一層需求的滿足。

(三)社會需求（Social Needs），如家庭、朋友、社交團體活動等。

(四)受尊重需求（Esteem and Self-Respect Needs），如被人當做平等人類看待或較高社會地位等。

(五)自我實現需求（Self-Realization Needs），如依照自己的意思去發展潛能。

此種需求層次告訴我們兩點：

(一)當較低層次的需求尚未滿足前，以較高層次的需求專引誘員工努力是無多大效果，因為需求的發生是有層次性的。

(二)較高層次的需求並不一定等較低層次需求百分之百滿足後才發生的，大約在 60 % ~ 70 % 後較高層次需求即可能發生。

這二點就是提醒企業主管必須小心研究員工的需求，不可一時以金錢作為激勵的工具。一般來說員工的五種需求：

(一)生理需求：包括了工資、分紅、入股、勞工住宅家眷補助，房租津貼等。

(二)安全需求：包括了工業安全衛生，僱用保障，勞工保險，保健設施等。

(三)社會需求：包括了休閒活動，工作組織，勞工組織，勞工參與。

(四)受尊重的需求：包括了升遷，獎懲，管理方式，勞工教育。

(五)自我實現需求。

研究的第三目的，即在探求員工之需求以及福利措施之如何來配合建立，我們研究的用意即在提供企業界建立員工福利制度的資料同時期望企業界股東能順應世界的潮流，了解員工需求，衡量企業本身能力，體念政府重視勞工福利之厚意，建立一套完整及經濟的員工福利制度，使企業主與員工們相互合作，達成兩全其美的境界。

二、研究方法

(一)資料收集的方法及樣本抽取

1 資料的收集方法

(1)初級資料係採郵寄問卷及人員訪問

郵寄問卷——依據本公司出版之七十年度中華民國最大民營企業排名一千家大企業的廠商為本調查對象母體。

人員訪問——就回收問卷中願意提供進一步資料者進行深入訪問，以及向政府機構作進一步訪問。

(2)次級資料——參考政府所公布有關勞工福利之有關法令，統訂資料，報導等，以及研究機構所出版之有關勞工福利刊物等。

2 樣本之抽取

(1)抽樣方法：採立意抽樣，所謂立意抽樣純以人為選擇加以抽樣，由母體中選取部份具有典型代表樣本作為調查對象。

(2)抽樣地區範圍：台灣地區，但重點集中於台灣西部包括了北部、中部、南部三大地區。

(3)抽樣對象範圍：資本額一億以下之電子，紡織業為主
資本額一億以上之各行業

(二)本研究之進行經過及樣本回收情形

1 問卷回收情形

(1)發出 450 份問卷，回收 91 份，回收率 21.0%，經審核完

整者共 85 份以供核計，其餘僅作參考。

(2) 樣本回收情形依員工分配，資本額分配，資本所有分配，業別分別統計如下：

回收樣本按員工分配情形統計表

單位：人

員工人數	101 人以下	100 ~ 400	401 ~ 700	701 ~ 1000	1000 ~ 2000	2001 ~ 3000	3001 以上	合計
家數	3	26	21	17	8	5	5	85

回收樣本按資本額分配之統計表

單位：萬元

資本額	1000 以下	10001 ~ 15000	15001 ~ 25000	25001 ~ 35000	35001 ~ 50000	50000 ~ 100000	100000 以上	合計
家數	24	16	17	6	8	6	8	85

回收樣本按業別分配及員工流動率概況

業別分配情形	業名	紡織業	電子業	食品業	汽車業	機械業	電器業	鋼鐵業	化工業	橡膠業	塑膠業	保險業	航運業	製藥業	農藥業	電纜業	其他業	合計
																		85
員工流動率	家數	18	11	5	5	2	5	3	7	1	5	1	1	1	1	3	15	85
	百分比																	
	68.年	21.17	13.00	5.80	5.80	2.30	5.80	3.50	8.2	1.1	5.80	1.1	1.1	1.1	1.1	3.50	17.64	100
	69.年																	%
員工流動率	至目前																	
	68.年	67.40	190.75	17.33	46.37		140.81	8.24	33.22		38.00						58.63	
	69.年	79.08	197.41	26.37	48.74		122.42	15.92	91.13		47.27						75.35	
	70.年	37.86	98.64	32.24	31.34		55.03	-	51.05		24						43.95	
員工流動率	至目前																	
	68.年	37.41	89.8	9.32	23.41		54.85	6.13	12.92		18.36					17.63	30.28	
	69.年	39.19	94.01	12.87	21.52		46.36	10.1	21.89		20.02					15.23	31.18	
	70.年	16.38	35.09	10.90	18.41		21.00	-	13.41		14.00					8.76	19.90	
員工流動率	至目前																	
	68.年	6.7	22.22	2.78	10.54		10.18	4.02	3.24		2.78						4	
	69.年	6.7	12.63	2.64	4.99		11.18	4.28	1.47		3.89						3.01	
	70.年	3.68	10	1.56	7.34		6.42	-	2.48		4.0						3.00	

註：紡織業包括了棉紡、毛紡、人纖、成衣
其他業包括了合板業、徵信業等

其他表示未填寫資料或經詢問資料未果。

次 目 名 稱	本 國	外 資	合 資	其 他	合 計
家 數	58	9	15	3	85

2 本研究之執行經過

時 間 作 業 項 目	0713	0720	0727	0803	0810	0817	0824	0831	0907	0914	0921
	}	}	}	}	}	}	}	}	}	}	}
	0718	0725	0801	0808	0815	0822	0829	0905	0912	0919	0926
籌 備	✓										
收集資料	✓	✓	✓								
問卷設計		✓									
寄出問卷		✓			✓						
人員訪問		✓				✓	✓	✓			
回 統 收 計 計 析		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
撰 稿				✓	✓	✓	✓	✓			
初稿完成									✓		
報告打字							✓	✓	✓	✓	✓

貳、緒論

一、福利措施之重要性及其內涵

就如前言所說的，建立員工福利制度不但能滿足員工的五大需求，亦是企業主對社會所負的一種責任，更是目前世界的潮流的趨勢。過去有一種看法，就是僱主除了負擔員工的薪水，年終獎金外，一概不管，不論員工疾病，死亡或退休都與其無關，另外一種古老社會的做法就是員工生活的一切完全依賴僱主來負擔。員工生活未能達到一般水準，其生活無法獲得完全照顧，責任究竟應由誰來付呢？一般的看法是國家與社會的責任，可是企業界僱主也應該有協助的義務，這就是所謂「取之於社會，用之於社會」的道理。

我們深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，社會也將更安和，經濟將會更穩固。當然，這些福利的實施，也許會為資方帶來不便，但就長期的觀點來看，對資方是有百利而無一害的，現就其利益列舉如下：

- 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。

二、員工福利制度的緣由

員工福利發生於工業革命之後，成為近代勞工運動的課題。於十八世紀末，僱主唯利是圖，視勞工如商品，可自由買賣，視勞工如機器，可隨意處理，勞工的待遇惡劣，勞工的處境悲慘，生活艱苦，疾病叢生，女工童工工時過長，有如牛馬，當時有位英人歐文（Robert Owen）於1800年間鑒於上述工人之處境，決意改善，其實際改良者

計有工廠清潔，建立工人學校及圖書館，縮短工作時間，由十四小時減為十小時，禁止雇用童工，取締酒店賭窟等，皆為後來工業立法與勞工福利事業矯矢。隨時代進步，有知識的僱主，無不盡力倡導改善勞工福利設施，其改變之觀念計有：

(1)由於工業影響社會全體利益，社會大眾對工業有權干預觀念之發生，產生工業立法運動，使改善勞工福利有所依據。

(2)由於工資契約及僱主對勞工應負維護之責任觀念，發生工廠改良運動，已由慈善性質進而謀真正的福利。

(3)由於勞資雙方利害漸趨一致，均體驗到生產與福利的一致性，漸漸增進勞工健康上，知識上，經濟上的福利，即為增加生產效能的覺悟，僱主認為謀勞工幸福，無異於謀本身幸福，因而普遍努力於勞工福利改善。

(4)勞力是人的天賦條件，人用其勞力求更佳的生活，在自由民主社會內必須個別滿足其追求，才能激發其工作情緒，如要求其全力貢獻，必須在行政措施、待遇、福利領導作為上，使其獲得滿足，以此觀念用來激使其工作情緒故須加強福利設施。

我國企業對員工福利，自抗戰以來始較為注意，因我企業之員工待遇過低，生活困苦，為使員工能安心工作，維持並提高其工作效率，僅在免費供給宿舍，交通工具，補助水電費，增加醫療設施業補助以求最低之生活。

三、員工福利範圍

歐美工業發達國家之勞工福利，多偏重於勞工權益的提高，如合理的工資，工時，福利金，醫藥費，養老金，撫卹金，各種保險保健。由於工資高，生活所需的理髮、沐浴、洗衣、宿舍，供應社等均可自理，無須列為福利範圍。勞工為要增加福利權益，多在團體協約中規定為福利金，醫藥費，養老金，撫卹金的提撥數額。並對工人之技

術訓練，營養研究，分紅認股，亦多注意。我國環境與歐美各工業先進國家不同，工資較低，經濟環境不佳，爲使工人也能維持工作效率，一方面固須保障及提高勞工權益，另一方面亦須辦理一般福利事業，俾工人獲得實惠。廣義言之，凡一切有關維護員工權益，改善員工生活的措施都可稱爲員工福利，這是安定員工生活，促進勞資合作，與改善勞資關係的有效方法。

我國現有之福利範圍多以「職工福利社設立辦法」所規定的食堂、宿舍、與家庭宿舍、醫院或診療所、補習教育及子弟學校、浴室、理髮室、托兒所、職業介紹所、洗衣補衣室、圖書館、俱樂部、體育場、詢問代筆室、等職工福利設施爲主。其他依工廠法與工會法及其他有關勞工法令所規定之童女工限制，工資工時規定，簽訂團體協約、勞資糾紛處理，工廠安全衛生及工廠檢查，技術訓練，補習教育，勞工保險，各種獎津及退休撫卹等有關權益，亦即有關員工及其眷屬的生老病死，衣食住行育樂等都可視爲員工福利之範圍。

四、員工福利之法令依據

勞工受僱於雇主，以其勞力和技能，換取工資維持生活；由於工資關係成本，同時又受就業市場勞力供求情形之影響，常使工資水準偏低，勞工生活難以維持。一般勞工，難免因物質生活之困難，導致精神上的不安，輕則妨礙生產效率，重則形成社會問題；於是而有勞工福利之興起，以資救濟。有關勞工福利費用的開支，無論出自雇主的主動，或是基於勞工的要求，在其多寡緩急之間，畢竟有彈性。所以，工廠法中列有「工人福利」專章，並另訂有「職工福利法令」（包括了職工福利金條例，職工福利金條例施行細則，職工福利委員會組織規程，職工福利社設立辦法等），「勞工保險條例」及「勞工教育實施辦法」等，作爲推行之規範準則。

（一）職工福利金

1 職工福利金的提撥

根據中華民國六十九年十一月出版的職工福利法令輯要之職工福利金條例第一條，第二條及其施行細則第一條中記載：

(1) 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。

(2) 工廠、礦場或其他企業組織提撥職工福利金依下列之規定：

① 創立時就其資本額提撥百分之一至百分之五。

(現將改為 0.5 ~ 5 %)

② 每月營業收入總額內提撥百分之〇・〇五至百分之〇・一五。

③ 每月在每個職員，工人薪津內各扣百分之〇・五。

④ 下腳變價時提撥百分之二十至四十。

(現將改為不得低於百分之五十)

依第二款之規定對於無營業收入之機關得按其規費或其他收入比例提例。

2 對於不依法提撥及不合法定標準提撥問題。

我們可依據“台灣地區職工福利問題研究”之資料分析得知不依法提撥福利金的原因有(1)對於法令不熟悉，資本額太小，臨時工太多，工人的流動率太大，(2)資本額愈大，所需提撥的福利金愈多，(3)政府對不依法提撥福利金的廠商取締不嚴大多逍遙法外，縱有罰則亦太輕。雇主是否提撥福利金，主要決定於雇主之開明與否，勞動市場供需等情況而定。

現行法令對職工福利金的提撥標準之所以採彈性規定，其意在兼顧全般情況——凡屬資本總額較少而僱用人數較多者，應採用高標準；如果資本總額數較大而僱用之人數較少，可照低標準。目前政府亦擬加寬提撥標準，由原來的 1 % ~ 5 % 改為 0.5 ~ 5 %，以適應各行業之情況。

3 下腳的界說及其他問題

所謂「下腳」係指廠礦中經過製造過程所殘餘之渣滓，廢料，本

單位已無用途，但尚可資他用故仍能變價之物。其解釋之三個重要原則中，可以作為衡量尺度。(1)是一般廠礦中的報廢機件及不堪使用之腐朽材料，本單位雖無用途，但未「經過」「製造過程」仍屬「資財」之一部份，不得視為「下腳」處理。(2)是「其他企業組織」非「製造業」者，其所積存之渣滓、廢料，雖未經過製造過程，仍視同下腳。(3)是盛裝原料之物，其進貨時「既未計入成本」，自可視為下腳處理。至於再生產之副產品，雖然不能「視同」下腳，亦應衡酌實際情況，對其相關殘餘之物而仍能變價者，作為下腳處理；如果在認定上發生爭議，可提工廠會議研商決定。（參見內政部四十二年、四十四年、四十五台內勞字 26828、27181、73686、876965 號令優台灣省社會處解釋）

4. 職工福利全條例及其施行細則表解(一)及(二)

(一) 職工福利金條例及其施行細則表解

