《台積電 109 年 CSR 報告解析--員工篇》

作者：屏東大學會計系 周國華老師

2021/7/23 本文另刊於 FB 社群：**半導體產業討論區(元件物理與製程、IC Design 與 EDA)**

台積電在 110 年 6 月發布了 109 年企業社會責任報告(CSR Report)，中文版有 230 頁，英文版也是 230 頁，內容既多且細。本文聚焦在這份報告談及的員工部分，做一次重點解析。

#台積 109 年底人力結構

附錄表一顯示，台積 109 年底全球員工總人數為 56,831 人，其中主管人員、專業人員(工程師)及助理人員(助理工程師)合計為 38,456 人，占總員工人數比例為 67.7%，這部分人力主要由男性構成，女性不到 20%。技術人員人數為 18,375 人，占總員工人數比例為 32.3%，這部分人力主要由女性構成，男性不到 25%。

在台灣的員工人數為 51,219 人，占總員工人數比例為 90.1%；亞洲其餘部份佔 6.9%，北美佔 2.9%，歐洲僅有 0.1%人力配置。

在員工年齡分布上，31 至 40 歲的員工佔 44.8%，是最大比例；21 至 30 歲的員工居次，佔比為 26.5%；41 至 50 歲的員工居第三，佔比為 23.1%；51 至 60 歲的員工居第四，佔比為 5.1%。台積 60 歲以上員工佔比為 0.4%，大概都屬於中高階管理人員。另外也有 0.1%的員工年齡不滿 20 歲，

在員工學歷部份，碩士是主流，佔全體員工人數比例達 46.7%；學士佔 25.7%，高中佔 13.3%，專科佔 9.8%，博士佔 4.4%。台積聘用的博士總人數達到 2,504 人，大概是中研院以外台灣聘用博士人數最多的機構。

#新人離職率超過預期

附錄圖一顯示，台積過去幾年的新人離職率有惡化的趨勢。台積民國 105 年度全體員工的離職率為 4.3%，新人離職率為 7.7%，差距為 3.4%；106 年度兩項離職率是 4.2%及 11.6%，差距擴大為 7.4%；107 年度兩項離職率是 4.5%及 11%，差距略縮小為 6.5%；108 年度兩項離職率是 4.9%及 13.4%，差距再度跨大至 8.5%；109 年度兩項離職率是 5.3%及 15.7%，差距進一步跨大至 10.4%。

超過 15%的新人離職率驚動了台積，媒體也有許多報導。FB 社群中許多台積人透露這都是老人不願意好好帶新人，甚至經常有大聲責罵、踹椅子..等等粗暴行為，讓好不容易進入台積的新人寧可掛冠求去。

圖一右半部顯示台積這兩年因為聘用人數大增，其中新人佔的比例明顯高於過去幾年。台積過去新聘員工人數不多、新人佔比不高，可以挑比較適合台積文化的員工。這兩年聘用人數大增、新人佔比又高，台積挑人的空間就大幅縮小了。這可能也是新人離職率惡化的重要原因之一。

#薪資中位數及平均數

附錄圖二顯示，台積 108 年的薪資中位數是 NT$1,596,000，109 年上升至 NT$1,819,000，增加

NT$223,000。這項數字是以不含主管人員在內的全職員工人數(109 年為 47,314 人)為基準，以附錄表一的 109 年人力結構推算，薪資中位數大概是第一或第二年專業人員的薪水。

台積 108 年不含主管人員在內的薪資平均數是 NT$1,981,000，比薪資中位數高 NT$385,000。109 年的薪資平均數是 NT$2,377,000，比 108 年增加 NT$396,000，比 109 年薪資中位數高 NT$558,000。

薪資平均數超過薪資中位數太多，容易讓基層員工產生相對剝奪感。台積電超過一半的員工薪水(遠)低於公司的平均薪資，當他們看到媒體報導台積的平均薪資有多高時，心中的感受恐怕不會太好。

#台積公司新生兒數

多數台灣人認為台積是一個幸福企業，因為相較之下，台積的薪資高、福利好，每個廠區還附設有幼兒園幫忙員工照顧小孩。這種幸福感可從台積新生兒數佔全國新生兒的比例看出來。

附錄圖三顯示，從民國 105 年到 109 年，台灣每年新生兒數由 208,440 人遽降為 165,249 人，降幅高達 20.7%。相較之下，台積的新生兒數從 105 年的 2,700 人降為 109 年的 2,469 人，降幅僅為 8.56%。年輕人不願意結婚、結婚後不願意生小孩，有很多原因，其中一項是自認沒有足夠的養育條件。台積提供的薪資和福利，讓員工比較有意願生養小孩，這也讓台積寶寶佔全台灣新生兒的比例高達 1.5%。

#員工健康管理

台積是一個壓力大的職場，主管和員工都求好心切，這也造就了台積的世界級競爭力。但求好心切的副作用是過勞，嚴重的話會過勞死。高科技職場發生過勞死的情況屢見不鮮，台積當然不可能例外。但可以防範。

附錄表二顯示，台積根據員工健檢資料，實施腦心血管疾病預防管哩，建立工時系統提醒機制，每日監控高風險人員工時狀態。109 年度列入管理之人數增加至 2,738 人，員工本人、單位主管及人資代表都會收到工時系統提醒，在必要時協助調整工作負荷，以降低職業促發腦或心血管疾病發生風險。

#各廠區的人權風險管理

為防止職場發生性騷擾、霸凌、強迫勞動、超時工作、歧視..等現象，台積加入「負責任商業聯盟(RBA)」，並根據該聯盟制定的行為準則進行人權風險管理評估，包含標準化自我評估問卷(SAQ)及委託第三方執行的驗證稽核流程(VAP)。

附錄表三顯示，台積 109 年在全球各廠區執行的人權風險自我評估問卷(SAQ)分數都非常高，除了位於美國的 WaferTech 略低於 90 分外(SAQ=89.3)，全球其他廠區都超過 90 分，顯示台積的人權風險管理良好，各廠區的人權風險都屬於低風險(SAQ>=85)。

台積也委託第三方執行驗證稽核流程(VAP)，以彰顯台積在實踐社會責任上的決心。表三顯示各年度執行的 VAP 絕大部分都得到 200 分滿分。這讓少部分未得滿分的廠區壓力頗大。

#員工溝通及申訴管道

台積重視人權風險管理，也設立多種溝通及申訴管道，讓員工發聲。附錄圖四顯示，台積從 105 年到 109 年，有三個年度員工溝通及申訴件數超過 4,000 件(105、106、109 年)，兩個年度少於 4,000 件(107、108 年)。

以 109 年為例，總溝通及申訴件數為 4,343 件，包含各廠區馬上辦中心 3,192 件、員工意見箱 906 件、員工申訴直通車 171 件、性騷擾舉報件數 4 件(僅成立 2 件)、違反從業道德舉報件數 70 件(僅成立 6 件)。

台積從 105 年到 109 年，並未發生歧視案件。

附錄：(以下資料均直接擷取自台積 109 年 CSR 報告)

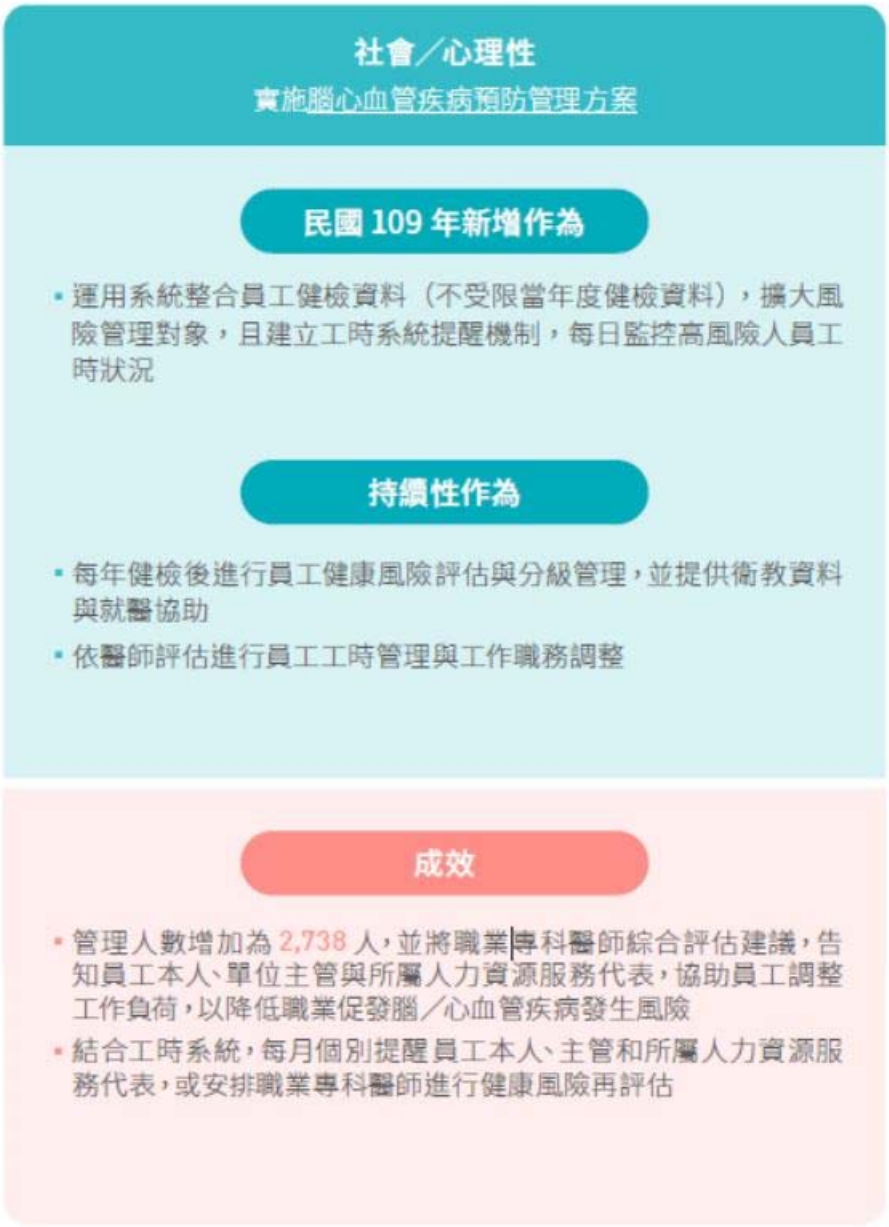
表一：台積 109 年底人力結構表

人力結構

類別	組別	男性		女性		組別小計與比例	
		人數	佔該組別比 (%)	人數	佔該組別比 (%)	人數	佔全體員工比 (%)
職務	主管人員	5,123	87.5	734	12.5	5,857	10.3
	專業人員	22,449	80.8	5,318	19.2	27,767	48.9
	助理人員	3,870	80.1	962	19.9	4,832	8.5
	技術人員	4,294	23.4	14,081	76.6	18,375	32.3
工作地點	台灣	32,269	63.0	18,950	37.0	51,219	90.1
	亞洲	2,308	58.6	1,632	41.4	3,940	6.9
	北美	1,127	69.6	493	30.4	1,620	2.9
	歐洲	32	61.5	20	38.5	52	0.1
年齡	18~20 歲	24	57.1	18	42.9	42	0.1
	21~30 歲	10,096	67.1	4,960	32.9	15,056	26.5
	31~40 歲	16,315	64.1	9,138	35.9	25,453	44.8
	41~50 歲	7,276	55.3	5,876	44.7	13,152	23.1
	51~60 歲	1,854	64.0	1,043	36.0	2,897	5.1
	60 歲以上	171	74.0	60	26.0	231	0.4
學歷	博士	2,257	90.1	247	9.9	2,504	4.4
	碩士	21,368	80.4	5,195	19.6	26,563	46.7
	學士	8,904	60.9	5,718	39.1	14,622	25.7
	專科	1,685	30.2	3,901	69.8	5,586	9.8
	高中	1,522	20.1	6,034	79.9	7,556	13.3
雇用類型	一般雇員	35,733	62.9	21,092	37.1	56,825	100.0
	臨時雇員	3	50.0	3	50.0	6	0.0
總計							56,831

註：總計全球 56,831 位員工係包含一般雇員及未來預計轉為一般雇員之臨時雇員。公司另有約聘雇員共 284 人，包含身心障礙契約人員 269 人，專案及短期支援契約人員 15 人，未納入全球人力結構統計

表二：台積員工腦心血管疾病管理



表三：台積人權風險評估

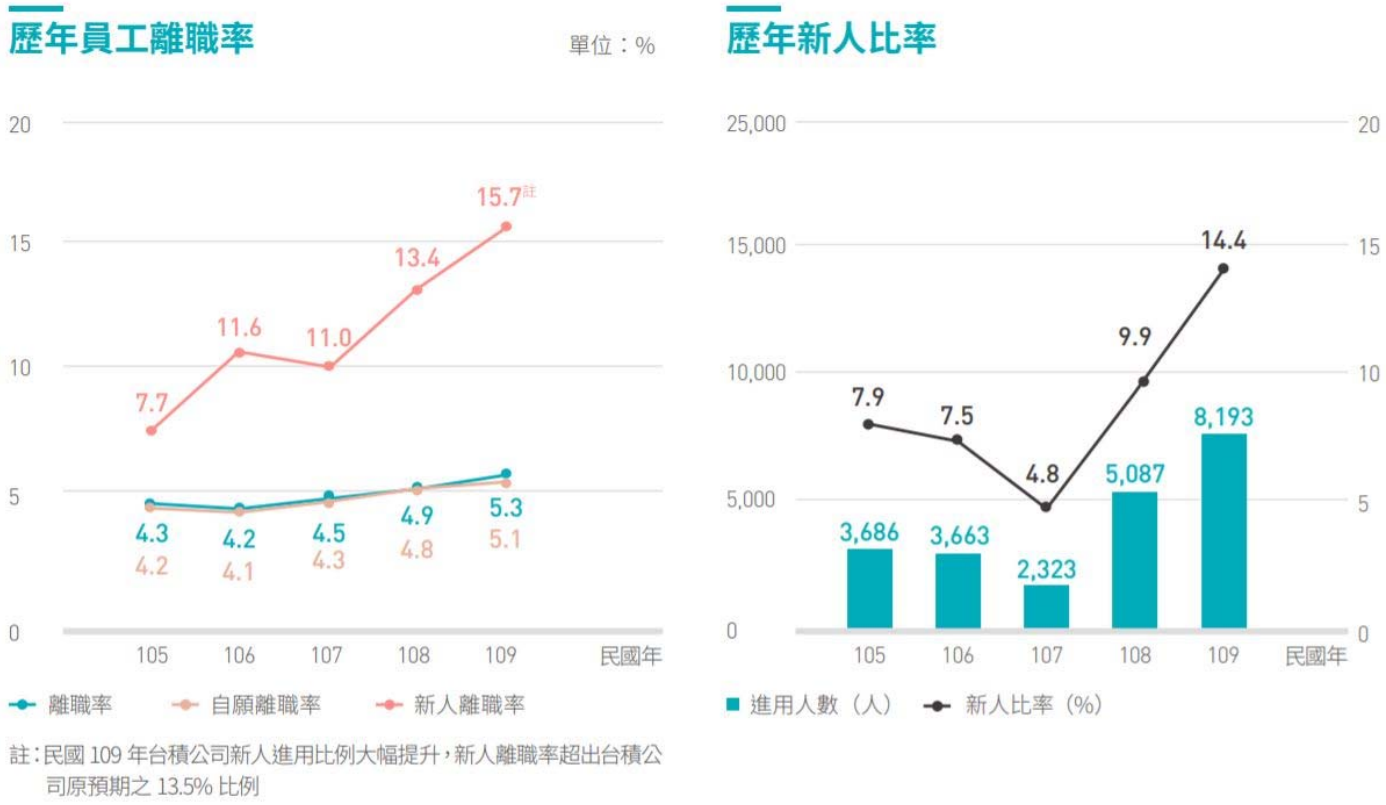
風險評估

	台灣廠區																子公司			
	總公司	晶圓二廠	晶圓三廠	晶圓五廠	晶圓六廠	晶圓八廠	晶圓十二A廠	晶圓十二B廠	晶圓十四A廠	晶圓十四B廠	晶圓十五A廠	晶圓十五B廠	先進封測一廠	先進封測二廠	先進封測三廠	先進封測五廠	采鈺	台積電(中國)	台積電(南京)	WaferTech
SAQ	95.6	92.2	92.2	92.2	92.2	91.8	92.6	92.6	91.9	92.6	93.5	92.9	93.9	93.2	95.2	90.9	90.3	93.2	91.3	89.3
VAP	-	-	-	-	-	-	-	200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VAP	-	-	200	200	200	-	200	-	-	200	200	-	-	-	-	-	-	-	196.5	-
VAP	-	200	200	200	200	200	193.3	200	182.4	200	200	200	200	200	200	-	-	200	-	200
VAP	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-

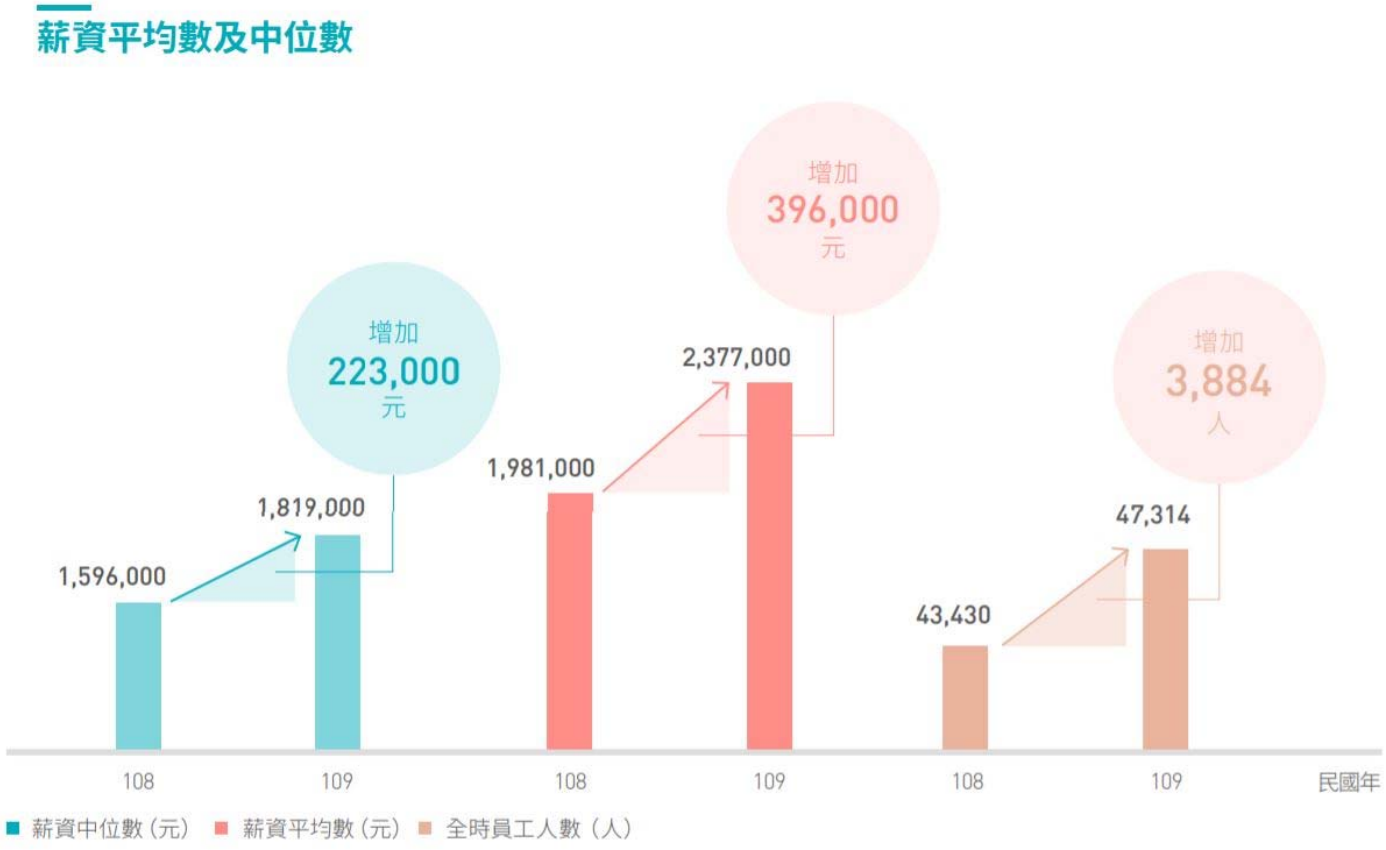
SAQ 評鑑分數（民國 109 年） ● 低風險（≥ 85） ● 中風險（≥ 65 & <85） ● 高風險（<65） ■ VAP 分數（民國 109 年） ■ VAP 分數（民國 108 年） ■ VAP 分數（民國 105 至 107 年） ■ 民國 110 年預計執行廠區

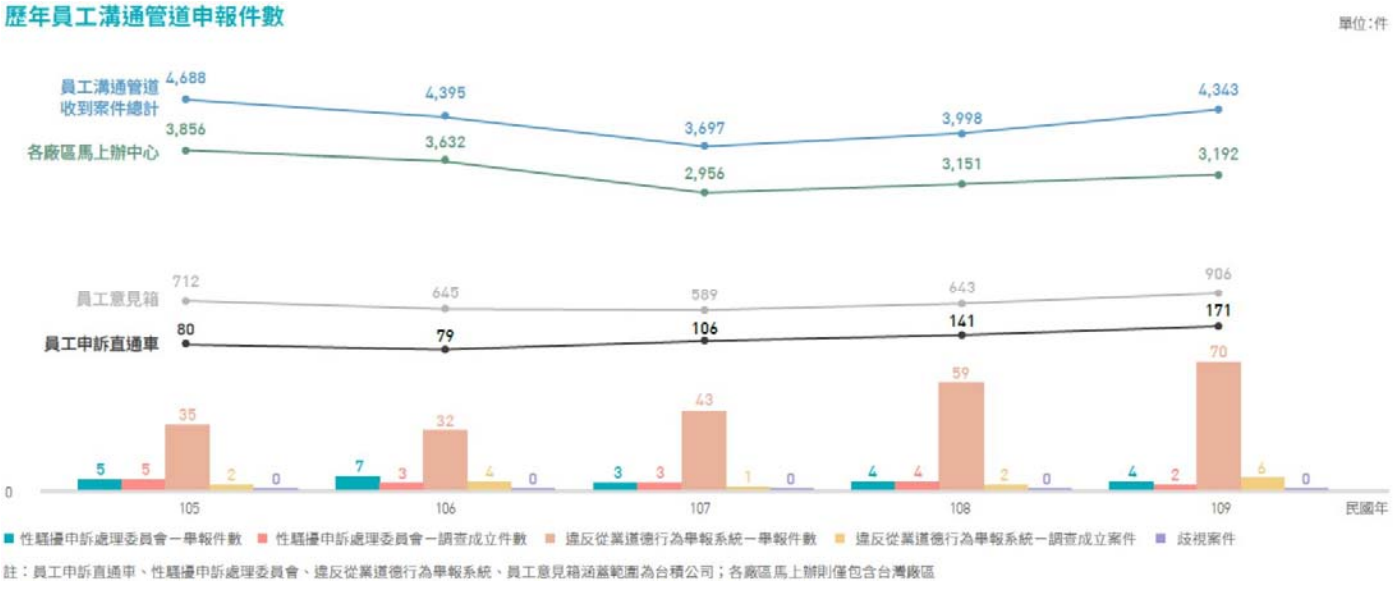
註：滿分 200

圖一：台積歷年員工離職率及新人比率



圖二：台積薪資中位數及平均數



圖三：台積公司新生兒數

圖四：台積員工歷年申訴件數