

## 幸福企業-公司治理之企業社會責任

### Best Companies to Work for-The Corporate Social Responsibility of Corporate Governance

邱瑞朝<sup>1</sup>

(Received: May. 29, 2014 ; First Revision: Jul. 14, 2014 ; Accepted: Jul. 17, 2014)

#### 摘要

本文有感於幸福企業實為時代之潮流，然幸福不能寄望空談，更不能寄望每個經營者都有良善之心。如何為幸福企業的經營及治理，尋求法理上的基礎，使幸福企業成為企業經營之常軌，實為本文研究之目的。本文有感於此，乃以公司治理為核心，從公司對內部員工的承擔責任以及公司對國家社會的承擔責任等兩個內外觀點出發，並舉臺灣最新發生之案例，以幸福企業為思考角度，佐以我國公司法上董事忠實義務的具體落實，談公司治理的社會責任。

**關鍵詞：**公司治理、幸福企業、董事忠實義務、公司社會責任、勞動

#### Abstract

Best companies to work for are the trend. But, the happiness of best companies can't rely on empty talk or the goodness of business owners. How to seek the legal basis of best companies to work for, and make it become the norm are the research purposes of my article. The corporate governance is the core in this article. Form the both sides of take care of internal employees and corporate social responsibility, coupled with duty of loyalty. Research the social responsibility of corporate governance.

**Keywords:** Corporate Governance, Best Companies to Work For, Duty of Care, Corporate Social Responsibility, Labor

## 1. 導論

### 1.1 研究動機與目的

人類的勞動關係隨歷史發展而演進，從遠古時代的主人與奴隸制度，伴隨者文明變遷而進入所謂的主僕關係<sup>2</sup>，如古代的主公與家丁家臣關係。一直到近代工業革命及民

<sup>1</sup> 國立中山大學中國與亞太區域研究所法律組博士生、新北市政府交通局秘書室法制專員

<sup>2</sup> 亦有學者稱為「忠勤關係 (Treudienstverhältnis)」，Hans Planitz(1948), Deutsches Privatrecht, Wien: Springer-Verlag,

主思潮揚起，才開始有勞動權益概念的產生與實踐。臺灣勞工是臺灣過往經濟發展最重要的基礎，自二次世界大戰結束後，臺灣歷經過二次經濟發展，從西元(以下同)1959年至1973年的第一次勞力密集經濟起飛時期，到1979年迄今的第二次經濟轉型產業升級<sup>3</sup>，臺灣勞工用血汗為臺灣的經濟發展奠下基礎。二次世界大戰結束後，臺灣傳統產業開始興起，例如台塑關係企業、統一企業及奇美集團等，當時臺灣的勞雇關係大多是建立在「讓員工有安定生活」的理念之下，這其實也是日本「終身僱用制」<sup>4</sup>理念的延伸。

所謂的幸福企業與終身僱用制，其所欲達到之目的在於，藉由雇主對員工的重視與關懷，來建立長期的僱用關係，促使勞工能持續工作於固定雇主，進而謀求勞雇關係之長期穩定和諧，並使勞工對雇主懷有忠誠，而盡心盡力付出，最終反應在勞動品質之上，創造優異的商品。而這也是二次世界大戰後，臺灣與日本能迅速復甦，並崛起成為經濟強權的主要原因之一。近年來，所謂幸福企業的概念開始成形，相較於報酬所得雖然較高，但是對於員工汰換率同時也較高的新興科技產業，一般傳統的企業，較容易被求職或勞動者認定為幸福企業。其中較廣為人知的幸福企業有奇美集團<sup>5</sup>等傳統產業。

臺北市政府勞工局自2011年起，為鼓勵企業提升與重視員工薪資、福利等，營造安全、幸福、友善、優質的勞動環境，平衡員工工作及家庭生活，提升生活品質，開始舉辦「幸福企業」標章認證的活動，希望藉由該活動讓企業主與員工分享成長果實，共創經濟社會價值。目前已辦理至第四屆<sup>6</sup>。該幸福企業的觀念雖然先進可取，可惜其內容只討論企業與員工間的層面，並沒有討論到企業與社會間的層面。對於幸福企業的認知與廣度尚嫌不足。

凡此種種，可以認知，幸福企業實為時代潮流，簡單來說，所謂的幸福企業就是以人為本的企業。從外在形象來講，幸福企業就是充滿微笑的企業。具體的講，幸福企業就是和諧友愛、快樂工作、共同富裕、共同發展、受人尊敬、健康長壽的企業<sup>7</sup>。

本文有感於幸福企業實為時代之潮流，然幸福不能寄望空談，更不能寄望每個經營者都有良善之心。如何為幸福企業的經營及治理，尋求公司法上法理的基礎，訴諸制度而非訴諸道德良心，使幸福企業成為企業經營之常軌，實為本文研究之目的。本文有感於此，乃以公司治理為核心，從公司對內部員工的承擔責任以及公司對國家社會的承擔

<sup>3</sup> 維基百科。臺灣奇蹟。取自 <http://zh.wikipedia.org/wiki/%E5%8F%B0%E7%81%A3%E5%A5%87%E8%B9%9F>，瀏覽日期2014年01月01日

<sup>4</sup> 日本的終身僱用系統，在日俄戰爭時開始萌芽，當時，企業界盛行家族主義的風潮，企業家紛紛推動終身僱用制，試圖建立長期的僱用關係，鼓吹勞動者工作於固定雇主，謀求勞資關係之長期穩定。日本經過大正時代的年功勞使關係的確立。進入昭和時代，所謂終身僱用制已在日本生根成長。詳參MBA 智庫百科。日本式管理。取自 <http://wiki.mbalib.com/zh-tw/%E6%97%E6%9C%AC%E5%BC%8F%E7%AE%A1%E7%90%86>，瀏覽日期2014年05月01日

<sup>5</sup> 「企業是追求幸福的手段」、「人性管理」及「以和為貴」是奇美集團的經營理念。奇美始終相信，企業經營除追求利潤外，內在的人本特質與觀念才是企業運作延續的命脈，其一貫務實的作風是，堅持對員工的重視與關懷，以回饋的心情深耕這片土地，期望為社會整體進步與幸福貢獻心力。詳參奇美企業。品牌經營理念。取自 <http://www.chimei.com.tw/about/introduction/vision/>，瀏覽日期2014年05月01日

<sup>6</sup> 2014幸福企業獎。取自 <http://www.bestcompanies.com.tw/2014/>，瀏覽日期2014年05月01日

<sup>7</sup> MBAlib 線上百科。取自 <http://www.mbalib.com/>，瀏覽日期2014年05月01日



責任等兩個內外觀點出發，並舉相關案例，以幸福企業為思考角度，佐以公司法上董事忠實義務的具體落實，談公司治理的社會責任。

## 1.2 研究方法與綱要

本文的研究方法，係採用「文件分析法」、「歷史研究法」及「內容分析法」<sup>8</sup>等方法。所謂的文件分析法，又稱文獻歸納法，係指廣泛的蒐集相關文獻資料(包括文字、圖形、聲音、符號及影像)後，並加以分類、分析及整理。最後加以解釋、歸納及批評。文獻分析法可說目前社會科學領域，所經常使用的研究方法，歸納分析的文件包括書面記錄文件、插曲文件(episodic record)及連續記錄文件(running record)等，換言之，只要是對研究有幫助的資料，就是重要的文件。

任何的結構或事件，都是不同時空環境因素下結合的結果，亦是各種關係折衝、對立及平衡下的產物。要了解政策或是法令制定當時的歷史時空背景，才能真正掌握文獻的價值。而歷史研究法，則是以敘述方法對某一過去事件作詳細的描述。歷史研究法通常也是個案研究法，著重於時間序列的敘述，通常由歷史、人物及制度來著手，重視由人事時地物，來找到之前相互的關連性，以解釋事件的本末。所以蒐集文獻後，還要利用歷史分析法，來探求文獻真正的意義。

另外，本文亦使用「內容分析法」(content analysis)，對一個文件非量化的東西，轉成量化。有些文件是可以量化的，通常以百分比或頻率來呈現，然後量化資料。最後，本文希望能藉由在 2013 年所發生之實際案例來研究分析，針對所發生的問題，來得到解決問題的方法，並具體提出解決建議。

另外，本文的主要關鍵字，除依照民法、公司法等相關法規之名詞解釋外，其他名詞定義及範圍如下：

- (一) 企業與公司：在本文中，企業與公司二者意義相同，並無區分。
- (二) 公司治理：在本文中，公司治理限於廣義層面，亦即公司對於內部所屬員工的管理，以及公司參與承擔社會責任的部分。
- (三) 公司董事與負責人：在本文中，二者意義相同，亦並無區分。

## 2. 幸福企業與公司治理的內容

### 2.1 幸福企業的內容

所謂的幸福，係指「平安吉祥，順遂圓滿。<sup>9</sup>」又指「個人由於理想的實現或接近而引起的一種內心滿足，幸福不僅包括物質生活，也包括精神生活。<sup>10</sup>」所謂的企業，

<sup>8</sup> 林文程演講，趙文瑾整理（2005年11月）。方法論—社會科學研究方法。中國大陸研究中心通訊，第五期，頁23-27

<sup>9</sup> 平安吉祥，順遂圓滿。如：「追求幸福是人類共同的願望。」文明小史第四十回：「有這般幸福，那個不願？」參照中華民國教育部重編國語辭典。取自 <http://dict.revised.moe.edu.tw/index.html>，瀏覽日期 2014年05月01日

<sup>10</sup> 個人由於理想的實現或接近而引起的一種內心滿足。追求幸福是人們的普遍願望，但剝削階級把個人幸福看得高於一切，並把個人幸福建立在被剝削階級的痛苦之上。無產階級則把爭取廣大人民的幸福和

係指從事經濟活動的營利事業，依出資來源不同，可分為公營企業及私人企業<sup>11</sup>。綜上可知，所謂的幸福企業，其意義有兩個層面，狹義的幸福企業，就是能夠滿足員工幸福感，亦即滿足員工不斷增長的幸福需要的企業<sup>12</sup>；廣義的幸福企業，就是能夠為人類創造幸福的企業。

在奇美集團的公司網站上<sup>13</sup>，明白標示其經營理念為「幸福企業」。奇美集團表示：「企業是追求幸福的手段」、「人性管理」及「以和為貴」是奇美集團的經營理念。奇美集團相信，企業經營除追求利潤外，內在的人本特質與觀念才是企業運作延續的命脈，因此奇美集團一貫務實的作風是，堅持對員工的重視與關懷，以回饋的心情深耕這片土地，期望為社會整體進步與幸福貢獻心力。

奇美集團因此提出「以人為本」、「誠信正直」、「創新突破」、「追求幸福」以及「共享共榮」等五個面向作為其企業經營與管理的方向，例如 1988 年率先在臺灣實施周休二日制(臺灣是在 2001 年才開始實施周休二日，甚至截至目前為止，還有約 300 萬的勞工無法全面實施周休二日，只能隔周休二日。)即為一個實例。

而在統一企業的公司網站上<sup>14</sup>，亦明白指出統一企業自創業以來，即遵循企業創始人吳修齊先生所秉持之「三好一公道」的經營理念，以多角經營、宏觀眼光、重視人才等方針，兢兢業業地塑造出「誠實苦幹、創新求進」的立業精神。所謂的「三好一公道」，就是品質好、信用好、服務好、價錢公道。

「品質好」指的是要開發以『消費者利益』為導向的優質產品，成為消費者最安心的選擇。「信用好」是要以誠懇、信實態度參與競爭與合作，獲得關係廠商信賴；不違背良心製造有害健康、偷工減料的產品，不以不實廣告欺騙顧客。「服務好」指的是滿足顧客的期望，抱持只要顧客有需要就要服務到的服務心，建立共存共榮、穩健的經營夥伴關係，提供優質的產品服務，贏得顧客喜愛。

「價錢公道」則是要以賺取合理利潤為理念，提供合理的產品價格，以追求童叟無欺的社會公道；並秉持「取之社會、用之社會」的態度經營，有盈餘就要回饋社會。統一企業期許能夠滿足消費者身、心、靈健康的產品和服務，集結團體共生之願與力，實現為全球消費者開創健康快樂的明天的企業承諾。

另外在台塑關係企業的網站上<sup>15</sup>，也清楚標示其經營理念為「勤勞樸實、止於至善、永續經營、奉獻社會」，亦即「以勤勞樸實態度，追求管理合理化；永無休止的追求，

---

實現全人類的解放看作最大的幸福。認為幸福不僅包括物質生活，也包括精神生活；個人幸福依賴集體幸福，集體幸福高於個人幸福；幸福不僅在於享受，而主要在於勞動和創造。參照在線新華字典。取自 <http://xh.5156edu.com/>，瀏覽日期 2014 年 05 月 01 日

<sup>11</sup> 從事生產、運輸、貿易等經濟活動的營利事業，如工廠、礦山、鐵路、貿易公司等均屬之。依出資來源不同，可分為公營企業及私人企業。參照中華民國教育部重編國語辭典。取自 <http://dict.revised.moe.edu.tw/index.html>，瀏覽日期 2014 年 05 月 01 日

<sup>12</sup> 參照 MBALib 線上百科。取自 <http://www.mbalib.com/>，瀏覽日期 2014 年 05 月 01 日

<sup>13</sup> 奇美集團。品牌經營理念。取自 <http://www.chimei.com.tw/about/introduction/vision/>，瀏覽日期 2014 年 05 月 01 日

<sup>14</sup> 統一企業。經營理念。取自 <http://www.uni-president.com.tw/01aboutus/aboutus02.asp>，瀏覽日期 2014 年 05 月 01 日

<sup>15</sup> 台塑關係企業。經營理念。取自 [http://www.fpg.com.tw/html/abu/abu\\_obj\\_main.htm](http://www.fpg.com.tw/html/abu/abu_obj_main.htm)，瀏覽日期 2014 年 05 月 01 日



達於至善之境地；致力於永續經營，是企業神聖職責；兼顧社會之公益，發展醫療及教育。」

台塑關係企業認為企業文化的形成，可以說是經由經營理念長期孕育而成。而台塑企業的經營理念，歸納起來，就是以「勤勞樸實」的態度追求一切事物的合理化，並且以「止於至善」做為最終的努力目標。由於客觀環境變動不拘，事實上任何事物是永遠達不到「至善」之境，但是經由全體永無休止的追求，乃構成推動企業不斷提升經營績效及競爭條件的原動力，企業乃得以不斷發展，達到「永續經營」之目的，同時基於「取之於社會，用之於社會」之宗旨，持續「奉獻社會」。

綜合上述幾個廣為人知，且較具代表性的傳統企業集團，可以得知早期的臺灣企業負責人，例如許文龍、吳修齊、高清愿及王永慶等企業家，其在二次世界大戰後，臺灣經濟復甦的年代，投身企業經營的理念除了營利之外，還多了對員工以及國家社會的責任承擔。具體來說，就是以幸福企業為企業之經營理念。

另外，自從臺北市政府勞工局自 2011 年開始舉辦「幸福企業獎」的評選以來，已有三屆的得獎企業，每一屆的最高榮譽為三星級幸福企業獎，第一屆 2011 年的得獎企業為信義房屋仲介股份有限公司、明基電通股份有限公司及台灣陶氏化學股份有限公司；第二屆 2012 年的得獎企業為和泰興業股份有限公司、聚陽實業股份有限公司、台灣明尼蘇達礦業製造股份有限公司、勤業眾信聯合會計師事務所以及佳世達科技股份有限公司；第三屆 2013 年的得獎企業為元富證券股份有限公司、台灣晶技股份有限公司、台灣微軟股份有限公司、西門子股份有限公司以及美商英特爾亞太科技有限公司台灣分公司<sup>16</sup>。

從臺北市政府勞工局的「幸福企業獎」得獎企業名單來看可以發現，近年來的幸福企業已逐步跳脫以往以傳統產業為主力的情況，而逐步將其領域擴展到服務業、科技業甚至是外商企業。更足以證明，追求幸福不分產業領域以及國界，是所有人共同的心願，能給予員工幸福，能承擔社會責任的企業，也不再有所侷限，只要有心，就能實現。

另外，晚近亦有所謂「社會企業」的概念逐步產生。所謂「社會企業」，是指以公益或解決特定社會問題為核心目標的企業型態組織，它不靠捐贈，而靠日常的營運，在市場機制中自給自足。透過所提供的產品、服務、作業的流程或雇用的員工，解決社會問題，創造社會公益；換句話說，就是以商業手法，達到公益的目的。公益的領域包括，但不限於：教育、環保、貧窮、公共衛生、弱勢族群。創造公益，就是在這些領域中濟弱扶傾，消弭不公平<sup>17</sup>。

社會企業的目的是解決社會問題，而不是純粹為了盈利，所得利潤有限制的用於分紅，而不是追求最大利益，並且利潤需要用於相關或不相關的社會機構(如傳統的非營利組織)，或是企業本身就是以解決社會問題為目標存在，如僱用殘障人士或是借貸金錢給一般主流借貸者不會考慮的人<sup>18</sup>。

<sup>16</sup> 2013 幸福企業獎。取自 <http://www.bestcompanies.com.tw/2013/intro.htm>，瀏覽日期 2014 年 05 月 01 日

<sup>17</sup> 若水。關於社會企業。取自 <http://www.flow.org.tw/caseStudy/societyEnterprise>，瀏覽日期 2014 年 05 月 01 日

<sup>18</sup> 維基百科。社會企業。取自 <http://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E4%>

幸福企業與社會企業二者最大的區別在於，幸福企業可以是任何一種企業，亦即企業負責人只要有心經營，願意在企業內部層面為員工營造幸福環境，在國家社會層面承擔社會責任，回饋貢獻社會，就可以是幸福企業。而社會企業則是專指以解決社會問題為目的之企業，其成立既然非以營利為目的，自然有所限定企業範圍。我們可以用一個簡單的例子來形容，就好像慈善企業家與慈善社會工作者的區別。具體來說，社會企業可以是幸福企業範圍的一部分，而幸福企業的範圍則較社會企業更為廣泛，包含更多企業類型。

綜合上述可知，從員工的角度談，所謂的幸福企業，就是可以提供員工幸福工作的企業，而所謂的幸福工作，一言以蔽之，就是看得到未來的工作，讓員工可以安心，可以成長，可以兼顧工作與自己的理想，可以發現工作的樂趣、價值及意義。感恩就會惜福，惜福就會盡力，員工得到幸福，必然會回饋到工作之上，最終反映在工作的品質，企業的績效。只有疼惜員工的企業，才能長久永續經營。

從社會的角度談，所謂的幸福企業，就是善盡社會責任的企業，取之於社會，用之於社會。企業受社會共同恩惠而成長，猶如人之於社會，成長之初受社會栽培，例如義務教育、健保制度。成長之後回饋社會，例如軍事義務、納稅義務。企業應非以營利為唯一目的，企業應於成長茁壯之後，亟思回饋社會之道，例如提供更多的就業機會、承擔社會義務，方能與社會共同成長。

## 2.2 公司治理的內容

公司治理 (Corporate Governance) 一詞，有多層意涵。有學者從管理效能譯為「公司管理」，有從管理與監督兩層意義譯為「公司監控」<sup>19</sup>，有從私法自治譯為「公司治理」，亦有從公司治理「機構」、「體系」和「控制機制」譯為「公司治理結構」<sup>20</sup>。簡單來說，所謂的公司治理，就是指公司的管理與監控的方法及制度<sup>21</sup>。

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development, 國際經濟合作暨發展組織<sup>22</sup>) 在 1999 年對於公司治理的定義為：「公司治理係公司管理階層、董事會、股東及其他利害關係人等相互間關係之組合，公司治理提供公司目標制定，達成目標手段(方法)及訂定經營績效之衡量的架構。良好的公司治理須對董事會及管理者提供適當的激勵因子，以有效達成公司及股東利益之目標，並使得公司資源之運用更具效率。」並因此衍生五項公司治理原則：

- (1) 公司治理架構應保護股東的基本權利和政策參與權。
- (2) 公司治理架構應確保公平對待所有大小股東及外國股東。
- (3) 公司治理架構應尊重企業參與者之法定權益。

BC%81%E4%B8%9A，瀏覽日期 2014 年 05 月 01 日

<sup>19</sup> 黃銘傑 (2000 年 7 月)。公司監控與監察人制度改革論--超越「獨立董事」之迷思。臺灣大學法學論叢，第 29 卷第 4 期，頁 159-208

<sup>20</sup> 洪秀芬、陳貴瑞 (2003 年 12 月)。交叉持股對公司治理之影響。東海大學法學研究，第 19 期，頁 213-214

<sup>21</sup> 陳彥良 (2006 年 12 月)。由公司治理看臺灣公司法之發展-以股份有現公司董事會、股東會職權為中心。財產法暨經濟法，第 8 期，頁 68

<sup>22</sup> OECD 網站，取自 <http://www.oecd.org/>，瀏覽日期 103 年 01 月 01 日



- (4) 公司治理應確保有關公司的資訊能及時且詳盡的被揭露公開。
- (5) 公司治理架構應確保對經營者有效監督，以及經營者對於公司和股東的說明責任<sup>23</sup>。

在美國恩隆、世界通訊的財務醜聞爆發之後，OECD 檢討 1999 年的公司治理原則，於 2004 年以更寬廣的視野來看待公司治理的制衡議題，關注公司中的環保、反貪污和倫理的決策過程，並將利害關係人的範圍擴大到國際投資機構。OECD 主張健全的公司治理原則從五項增加為六項，分別是：

- (1) 建立有效公司治理架構的基礎。
- (2) 股東的權利和關鍵所有權的功能。
- (3) 公平對待股東。
- (4) 公司治理中利害關係人的角色。
- (5) 資訊揭露和透明度以及
- (6) 董事會職責<sup>24</sup>。

如果比較 OECD 於 1999 年與 2004 年對於公司治理原則的差異，我們可以發現，OECD 主要係新增了公司治理的「先決原則」，也就是第一點「建立有效公司治理架構的基礎」。所謂建立有效公司治理架構基礎，係指公司所建立的公司治理架構，必須要為市場參與者創造經濟績效、誠實正直和誘因，進而促進市場的效率性和透明度。其次，也必須以透明和落實的態度來遵守公司營運所在地的公司治理法律規定，以及明定監督、管制和執行單位的責任分工，並確保這些單位有權責、夠正直及有充足的資源，能以專業客觀、及時、透明和事事都能合理解釋的態度，完成職責，增進公共利益<sup>25</sup>。換言之，晚近 OECD 對於公司治理的定義與層面，已從當初的單純著眼於公司內部管理層面，進而衍生出遵守法令以及增進公共利益的概念，亦即已將公司治理層面擴大到社會責任。

綜上可知，公司治理可以分成狹義與廣義兩個層面來談，狹義的公司治理，包括公司股東與公司負責人<sup>26</sup>間的利益關係的制衡。廣義的公司治理，則包括對所屬內部員工的管理以及社會承擔責任的參與。關於狹義的公司治理，目前已有許多學者論述研究。另外本文研究之目的，在於為幸福企業尋求公司法上之法理基礎，職是之故，本文乃希望藉由限縮研究範圍於廣義的公司治理層面，從公司對於內部員工，以及對於外部社會國家的責任角度來談，以求與本文幸福企業的主旨相結合。

<sup>23</sup> 洪秀芬、陳貴瑞（2003 年 12 月）。請參前揭註 19，頁 214-215

<sup>24</sup> 劉坤億、蔡淑美。公司治理。取自 <http://www.ntpu.edu.tw/pa/news/93news/attachment/931105-5.pdf>，頁 11，瀏覽日期 103 年 05 月 01 日

<sup>25</sup> 劉坤億、蔡淑美。請參前揭註 23，頁 39，瀏覽日期 103 年 05 月 01 日

<sup>26</sup> 公司負責人定義，依據我國公司法第 8 條規定如下：

本法所稱公司負責人：在無限公司、兩合公司為執行業務或代表公司之股東；在有限公司、股份有限公司為董事。

公司之經理人或清算人，股份有限公司之發起人、監察人、檢查人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人。

公開發行股票之公司之非董事，而實質上執行董事業務或實質控制公司之人事、財務或業務經營而實質指揮董事執行業務者，與本法董事同負民事、刑事及行政罰之責任。但政府為發展經濟、促進社會安定或其他增進公共利益等情形，對政府指派之董事所為之指揮，不適用之。

### 3. 公司治理的承擔責任

#### 3.1 公司對內部員工的承擔責任

人類從原始社會演進而來，為了對抗大自然對個人生命的威脅，歷經定居群聚、習俗及法秩序等三個社會秩序建構的階段，並且隨者社會發展及財富規模的影響，自然形成社會上層階級、中產階級及下層階級<sup>27</sup>。換言之，人類社會階級差異性以及隨之衍生的階級對立，是自然演進的結果。這種階級對立，在農業社會，因為財富規模的差距小，尚不明顯，但是一旦進入工業社會，隨之機械化的大量生產，財富規模急速拉大，階級間就會產生嚴重對立的狀況。十八世紀歐洲工業革命後，在資本主義下，勞動階級面對貧富差距的狀況，先後爆發法國大革命以及共產主義階級鬥爭革命的思潮，並影響後世至今。

為了調和社會階級對立，德國社會學者史坦恩<sup>28</sup>提出「勞動」的概念，所謂的勞動，就是社會提供機會與制度，例如教育及訓練，給予社會中下層階級有機會藉由自身的勞動努力來提升自我，使社會能和諧永續發展，人類的文明才不會因為階級對立鬥爭而毀滅。換言之，解決社會問題需要整體社會一同努力，並且要給予相對弱勢的一方，改變自身處境的機會，只要能看見未來、看見希望，就有繼續努力與堅持的動力。

在公司治理層面而言，屬於公司經營層面之一方，無論是股東或是負責人，或許在公司經營利益分配略有歧見，因而衍生所謂代理成本、股東會優先優位主義或是董事會優位主義的學說討論，但是其絕對有一個股東及負責人的最大共同利益，就是「公司的永續經營」，只有公司持續永續經營，才能創造包括股東及負責人的最大利益，而這個利益其實也是全體員工的最大利益。

因此，近年來企業經營所流行的員工分紅入股、工作環境的改善、工作福利的提升、員工的教育訓練及培訓，甚至由企業投資並與學術單位結合，從學校教育開始，培訓並給予員工提升自我的機會。一言以蔽之，這些都是在公司治理的角度，給予員工勞動的機會與制度。我們也可以發現，越是穩健成長的公司，越是重視人本關懷，把員工視作公司最重要的資產。只有短視近利，操作短線以求獲利的公司，才會以壓榨員工的方式來進行治理公司內部員工。具體來說，近年來所流行的勞動派遣制度，放棄終身僱用的精神與理念，雖短期內，公司可能可以節省人事成本，但長期來看，員工忠誠度的喪失，帶給公司經營上的傷害，包括品質低落、技術無法提升等，是遠遠無法估計的。

晚近學者多有探討「董事忠實義務」，所謂的董事忠實義務，包括董事基於適當之目的行使權力、董事不得限縮執行業務時所具有裁量權及避免與公司利益衝突<sup>29</sup>。其具體表現在我國公司法第 23 條第 1 項：「公司負責人應忠實執行業務並盡善良管理人之注

<sup>27</sup> 張道義(譯注)(2008)。國家學體系：社會理論(System der Staatswissenschaft II: Die Gesellschaftslehre) (原作者：史坦恩 Lorenz von Stein)。臺北市：聯經出版事業股份有限公司，頁 xiii-lxxxii

<sup>28</sup> 史坦恩生平介紹。取自 <http://www2.nsysu.edu.tw/lorenzvonstein/life.html>，瀏覽日期：2014 年 05 月 01 日

<sup>29</sup> 曾宛如(2007 年 10 月)。公司管理與資本市場法制專論(一)，臺北市：元照出版社，頁 14-18



意義務，如有違反致公司受有損害者，負損害賠償責任。」學者並將其具體分為善意義務與忠誠義務<sup>30</sup>，簡單來說違反明定的法令，是屬於違反善意義務，而違反商業判斷法則，是屬於違反忠誠義務，更具體的說，如果因為董事的公司治理行為導致公司受有損害時，是董事違反善意義務，如果因此使公司失去原本可期望之利益時，是董事違反忠誠義務，二者構成忠實義務。

在美國公司法上，係以董事會優位主義為政策，針對董事忠實義務，在學說上搭配以「商業判斷法則」，又稱經營判斷法則，作為美國公司法上的判例法則。其意義在於藉由商業經營判斷法則，將公司經營者所做出的經營決策，「推定」其係在享有充分資訊的基礎上，基於善意及誠實，確信該行為符合公司最佳利益的立場下所做出的決策。就其本質而言，經營判斷法則是屬於一種「推定」，在原告未能舉證相關事證來推翻此項推定以前，法院將對於經營者的經營判斷予以尊重，避免於事後審究公司經營者的責任<sup>31</sup>。但是相對的，如果有相關事證足以證明，經營者的經營判斷或經營決策，係在明知故意或是具有過失的情形下，作出了不利公司永續經營或是造成損害的結果時，自然有違反董事忠實義務的問題。

另外，在我國現行法制上，針對勞動者的權益訂有民法、勞動基準法、勞動契約法<sup>32</sup>、工會法、團體協約法、勞資爭議處理法、勞工保險條例、勞工退休金條例、職工福利金條例、就業保險法、就業服務法、兩性工作平等法、性騷擾防治法等諸多法令。公司經營者，如果視法令如無物，據以違反相關法令之規定時，例如違法僱用童工、職場歧視、違反工時、工資及勞動條件等規定，將使公司受到政府機關的裁罰，因此受有損失，構成前述董事違反善意義務。

而另外，雖法令無強制規定，但是如果公司董事在可操之在己的公司治理範圍內，未能善盡董事職責。例如未能給予員工充分勞動的機會及制度，例如違反人性的管理、未給予充分的教育及訓練、未給予相對應的勞動條件、勞動環境及職工福利。如果因此導致人力流失，並進而導致公司無法繼續提升、獲利逐步走下坡，甚至走向衰敗而無法永續經營獲取更大利益的命運時，實屬構成董事違反忠誠義務。

綜上，在公司治理層面中，就公司與員工的關係來看，遵循法令管理員工是符合董事善意義務，在能力所及範圍內，為公司永續經營創造幸福企業的環境，是符合董事忠誠義務，二者共同構成董事忠實義務。

### 3.2 公司對社會國家的承擔責任

<sup>30</sup> 曾宛如（2009年）。董事忠實義務於臺灣實務上之實踐。月旦民商法，第29期，頁146

<sup>31</sup> 維基百科，經營判斷法則。取自 <http://zh.wikipedia.org/wiki/%E7%B6%93%E7%87%9F%E5%88%A4%E6%96%E7%E6%B3%95%E5%89%87>，瀏覽日期2014年01月01日

<sup>32</sup> 勞動契約法自1936年公布以來，因國家適逢西安事變及對日抗戰，國內面臨通貨膨脹，當時的國民政府盡全力安定社會，因此未予明令施行該法。雖該法對於勞工權益保障及其法體系完整良善，堪稱當時的先進立法，然遲遲未予施行的結果，因而被譏諷為「木乃伊法律」，甚至有廢除之芻議。詳參立法院第8屆第1會期第9次會議，委員提案第13361號，案由：「本院委員吳育仁、蔣乃辛、紀國棟、江惠貞、王惠美等24人，鑒於勞動契約法自民國25年通過後，時過76年從未施行，被諷為「木乃伊法案」。條文內容亦不符時代需要，又勞動基準法有勞動契約專章共12條。為整體勞動法制現代化，爰擬提廢止「勞動契約法」。是否有當？敬請公決。」

所謂的「公司社會責任(Corporate Social Responsibility)」，其理論發展背景係源於二十世紀工業及商業快速發展後，所引發的對於人文關懷的反省，根據世界永續協會(WBCSD)所提出的定義，公司社會責任為公司承諾持續遵守的道德規範，對經濟發展做出貢獻，公司與社會是利害與共的生命共同體<sup>33</sup>。具體來說，公司社會責任可以從三個層面來談，第一，公司是否應負社會責任；第二，公司的社會責任，其具體展現方式為何；第三，公司承擔社會責任是否有其界限。

### 3.2.1 公司是否應負社會責任

首先，公司是否應負社會責任。依據德國學界通說，公司做為社會的一部分，有其相對應負擔的責任與義務，這些責任與義務，統稱為社會責任。其概念又可分為經濟責任、法律責任、道德責任以及慈善責任。學者認為經濟責任、法律責任是社會的要求，道德責任則是社會的期待而慈善責任是社會的渴求<sup>34</sup>。換言之，以德國的通說，經濟責任與法律責任是基本的社會責任，而道德責任雖名為期待，但是亦應為上位的社會責任，均應為公司社會責任之一環。僅所謂的慈善責任係屬公司主動額外付出，無法為社會或法律所規範。

另外，在美國公司法上道奇與福特的案例，其判決書指出「公司設立之目的，主要就是為了股東的利益。經營權的行使，必須以達成此項目地為依歸。如何實現這項目的，董事有充分的選擇，但董事不能變更這項基本原則，不能為追求其他目的而減少股東權益，或拒絕發放股息」其判決意旨在於公司經營者沒有「權力」犧牲股東的利益，使用公司資源，以照顧員工及社會大眾的利益<sup>35</sup>。在這案例後，引發了美國公司法上學者對於「股東利益優先論」以及「公司社會責任論」二者的討論。

其中股東利益優先論，其核心主軸在於公司的社會責任就是增加公司本身的利潤，為股東謀取最大利益，而債權人、員工以及消費者等人的權利，可另以契約或法令加以保障。而主張公司社會責任論的核心主軸在於，公司不應只為謀取股東最大利益而經營，經營者必須妥善照顧員工、消費者、債權人及社會整體的利益，然公司並未改變其營利事業本質，只是在股東最大利益及社會責任中，求取最佳的平衡。主張公司社會責任論的學者，並提出從長遠的觀點來看，重視員工權益，創造更好的工作環境，有助於吸引人才。重視消費者及社會整體利益，可以改善公司的形象，增加品牌價值，對公司發展反而有利，公司最終還是獲利，並且會回饋到所有股東的身上<sup>36</sup>。

綜上可知，現代的公司法均肯認公司有其社會責任，部分並已明文於法律規範中，以我國為例，將公司對於員工的經濟及法律責任規範在勞動相關法令中，例如勞動基準法、勞動三法(保障勞工組織結社、協商與爭議行為的勞動三權，在法制上則以工會法、團體協約法及勞資爭議處理法落實之，將公司對於社會的經濟及法律責任則規範在諸多

<sup>33</sup> 陳彥良(2008年9月)。企業社會責任與公司治理於股份有限公司中交錯實踐之可行性--德國股份法中企業利益對於董事會職權影響之初探。臺灣法學雜誌，第111期，頁53

<sup>34</sup> 陳彥良(2008年9月)。請參前揭註32，頁53

<sup>35</sup> 賴英照(2007年10月)。公司治理：為誰而治理？為何而治理？。萬國法律，第155期，頁2-3

<sup>36</sup> 賴英照(2007年10月)。請參前揭註34，頁4-7



法律中，例如公司法、環境保護法、證券交易法等。而上位的道德責任與慈善責任，有以學說相規範，部分並已落實於法條明文，例如董事忠實義務。亦有以鼓勵性質，例如減免租稅等獎勵。

### 3.2.2 公司的社會責任，其具體展現方式為何。

對於公司的社會責任<sup>37</sup>，其具體展現的方式，大致上有兩個觀察面向，一個是積極作為，另一個則是消極的不作為，前者稱為積極社會責任，後者稱為消極社會責任。所謂的公司積極社會責任，係指公司本於其身為社會之成員地位，適於其自發之善心，自願將公司資產，為增進社會福祉之運用，以實踐其為社會構成之成員責任，例如台塑集團創辦人王永慶為紀念其父親王長庚所創辦的長庚紀念醫院，奇美集團創辦人許文龍所設置之奇美博物館。遠東集團創辦人徐有庠所創辦之亞東紀念醫院、元智大學等。而所謂的公司消極社會責任，就是社會要求公司於從事商業活動時，不得運用其龐大之經濟實力，從事社會危害行為之義務，亦即公司負有不能危害社會的義務，在此原則下，公司經營應該依法依規，循規蹈矩，不能製造黑心食品、排放汙染廢水，在 2013 年所爆發的食品工廠製造黑心油，科技工廠偷排放汙廢水事件，就是違反公司消極社會責任的具體案例。

對於公司的積極社會責任，並非法律可以強制要求。因此，多屬以鼓勵方式為之，例如減免稅金或藉由表揚給予社會榮譽。而對於公司的消極社會責任，則可以具體明文規範其不得行為的內容及範疇，如果違反可以課予相關法律責任，例如環境保護法、食品衛生管理法、行政罰法甚至是刑法。

### 3.2.3 公司承擔社會責任是否有其界限。

既然公司承擔社會責任已屬當然，則其承擔社會責任是否應該有所界限，亦即公司哪些事情是應該做的，哪些事情是可以做的，哪些事情是不能做的。本文以為，這個部分，依然可以從兩個觀察面向，一個是公司積極社會責任，另一個則是公司消極社會責任來談。

其中，公司消極社會責任的界限較為明確，對於公司的消極社會責任，亦即社會對於公司的不作為(不能危害社會)要求。既然是要保障社會權益，則其權益內容當然明確，例如對於員工權益而言，基本的工資、工時、工作條件及法定福利，為勞動基本法及其相關法律所明定，公司當然必須遵守。對於社會而言，不能汙染環境，生產有害商品，為食品衛生管理法、環境保護法、消費者保護法等法律所明定，公司亦當然必須遵守。甚至在公司治理上，對於股東甚至是小股東的權益，有公司法、證券交易法等法律所明定，公司也當然必須遵守。換言之，在公司的消極社會責任層面，公司承擔社會責任的界限為法律所明定，沒有經營者猶豫或是模糊的可能性。該界限就是公司在經營時應該做，相對也是不能做的事情。

<sup>37</sup> 陳俊仁(2007年5月)。論公司本質與公司社會責任--董事忠實義務之規範與調和。臺灣法學雜誌，第94期，頁84-85

在公司積極社會責任的承擔界限上，或許可以用董事忠實義務來討論之。所謂的董事忠實義務，在我國法制上具體落實為公司法第 23 條第 1 項規定：「公司負責人應忠實執行業務並盡善良管理人之注意義務，如有違反致公司受有損害者，負損害賠償責任。」所謂的董事忠實義務，其定義乃係指公司負責人於處理公司事務，如遇利益衝突時，必須出自於為公司之最佳利益之目的而為，不得圖謀自己或第三人之利益<sup>38</sup>。

以公司營業獲利去積極承擔社會責任，短期內絕對會減損公司股東權益，使其無法於該年度獲得原有可預期之股利及股息。按前述字面解釋，這根本是為圖謀第三人之利益(捐助醫療圖利病患、成立學校圖利師生)而減損公司利益之行為，業已構成違反董事忠實義務，這也是前述股東利益優先論支持者，所持反對以公司營業獲利去積極承擔社會責任的主要理由。

美國法律學會於 1984 年公布「公司治理準則(Principles of Corporate Governance)」提出有關「經營者為誰而經營」的問題，其第 2.01 條規定：公司業務經營應以增加公司盈餘及股東利益為目標；但即使對公司盈餘及股東利益均無所增添，公司經營業務時，(1)仍應與自然人在相同程度內，負遵守法令之義務；(2)得適切考量倫理因素，採取適當負責之業務行為；(3)為促進公共福祉、人道、教育及慈善之目的，得在合理範圍內，使用公司資源，從事捐助行為。

依據本條規定，經營者在維持股東利益優先原則下，提出三個社會層次的社會責任：第一，守法。企業必須遵守法令，並且忠實的遵循立法精神，以實現立法目的。第二，可以考量倫理因素，照顧股東以外的利害關係人的利益。第三，在合理範圍內，從事公益慈善活動。換言之，這規定係在維持股東利益優先的原則之下，同時兼顧公司社會責任的實現，是調和兩方意見的折衷立場<sup>39</sup>。

綜上可知，公司經營者在維持股東利益優先的原則之下，可以同時兼顧公司社會責任的實現。相較於公司消極社會責任的界限為「必須做的事情」，對於這個積極責任的界限，本文用「可以做的事情」來形容之，例如照顧股東以外的利害關係人的利益，並在合理範圍內，從事公益慈善活動。本文並以為公司經營者在決定積極承擔社會責任時，例如捐助慈善事業時，應負有向股東會報告之義務，並應使名譽歸屬於公司而非經營者個人。

如同本文在討論公司治理對於內部員工層面一樣，公司在社會責任的承擔上，守法不危害社會，是屬於董事善意義務，而主動承擔社會責任，為社會國家創造福祉，是屬於董事忠誠義務。二者亦共同構成董事忠實義務。

## 4. 結論與建議

### 4.1 結論

綜合前述可知，在我國公司法第 23 條修正<sup>40</sup>之前，公司負責人為公司治理時，只

<sup>38</sup> 劉連煜 (2009 年 10 月)。董事忠實義務與獨立性之司法審查。月旦法學雜誌，第 173 期，頁 129-130

<sup>39</sup> 賴英照 (2007 年 10 月)。請參前揭註 34，頁 10

<sup>40</sup> 公司法第 23 條 90 年 11 月 12 日修正，增訂第 1 項：「公司負責人應忠實執行業務並盡善良管理人之注意義務，如有違反致公司受有損害者，負損害賠償責任。」



要注意不要違反法令即可。換言之，修正前的公司法只能為勞動者亦即公司員工爭取基本保障，卻無能為勞動者創造幸福的條件。幸福企業操之在經營者一念之間，雖然有企業永續經營的美好遠景在前，但是基本上，幸福企業仍然需要仰賴經營者的良善美德。但是修正後的公司法，已經規範了董事忠實義務，幸福企業在內部員工管理上，已經有了法理上的基礎，幸福企業應為企業經營之常軌，亦應為理所當然的事。

另外，在社會及國家責任的承擔上，幸福企業如同前述亦有守法經營、不危害國家社會的基本責任善意義務。另外在社會責任承擔上，只要是能力所及的回饋社會，除了可以得到國家的政策獎勵外，其所得到的社會肯定及評價，為公司商譽所增添的價值，更是超越有形的價值。

董事忠實義務雖已在臺灣落實法制化十餘年，但是目前實務上，法院對於違反董事忠實義務的公司負責人，所追究的責任大多只限於善意義務的違反，亦即有法規明文規範責任部分的違反，這也是一般人所能明顯認定的區塊。然而，對於董事忠誠義務部分，亦即對於公司負責人主動積極為員工、股東及利害關係人，甚至是一般社會大眾，乃至於國家創造福祉，營造幸福企業部分，目前實務上，尚停留在鼓勵階段。

## 4.2 建議

本文最後主張，建議國家亦即行政、立法或司法部門，可以考慮分成短中長期的三個階段來予以推動，首先短期內，可以將前述幸福企業獎的位階拉高，目前幸福企業獎只是臺北市府一個地方政府的獎項，可以考慮由中央政府例如行政院勞工委員會或是經濟部來舉辦。並且可以將評選標準由目前僅單純考量內部員工的部份，增加並擴大到對於社會國家責任的承擔範圍以及貢獻。行政部門可以給予幸福企業高規格的獎勵與肯定，例如可以考慮給予租稅減免、適時給予企業經營必要之協助、公開予以表揚、贈與榮譽以提升企業形象、優先分配給予人才如高科技替代役。另外，在企業經營上，政府機關可以優先採購幸福企業的產品，使企業經營者樂於參與並願意積極提升。

中期內，政府可以考慮將法規修正，拉高企業的責任，包括內部員工責任以及社會責任，例如持續改善勞動基準法的工時、工資及勞動條件，減少並限縮勞動派遣的適用。在社會責任部分，加強危害社會的罰則，例如製造偽劣產品，不只單純課予罰鍰，更可以考慮連帶訴追負責人的刑事責任，並加強企業在環境保護、節能減碳的責任，例如課予碳稅等均為可行之方法。使法有明文規範，行政機關可以依法行政，並可要求公司落實董事善意義務。

長期來看，幸福企業需要全民共識，大家一同努力來實現，當全民各司其職、上下有愛、社會和諧包容，當幸福思潮成為企業經營常軌，水到渠成之日來臨時，公司樂於承擔國家社會責任，樂於創造員工幸福環境，則幸福企業將成為公司治理之必然。違反者，亦將可以董事忠實義務相繩之。孟子離婁篇曰：「君之視臣如手足，則臣視君如腹心；君之視臣如犬馬，則臣視君如國人；君之視臣如土芥，則臣視君如寇讎。」眾多以員工為本、承擔社會責任的傳統產業，能歷久不衰持續興盛，實是臺灣社會對於幸福企業最大的回饋，不放棄員工、懂得回饋社會的企業經營者，員工以及消費者必定會真誠回報。希望這些傳統產業的成功案例，能給臺灣眾多企業經營者一個思考的方向，也能

夠讓全民一起省思、努力。如此，方是真正幸福時代之來臨。



## 參考文獻

1. 2014 幸福企業獎，取自 <http://www.bestcompanies.com.tw/2014/>。
2. 中華民國教育部重編國語辭典，取自 <http://dict.revised.moe.edu.tw/>。
3. 王海南、李太正、法治斌、陳連順、顏厥安(1994)，「法學入門」，第2版，臺北市：月旦出版公司。
4. 林文程演講，趙文瑾整理(2005.11)，「方法論—社會科學研究方法」，中國大陸研究中心通訊，第五期，23-27頁。
5. 林燕玲(2007)，國際勞工標準。北京市：中國勞動社會保障出版社。
6. 台塑關係企業，取自 <http://www.fpg.com.tw/>。
7. 在線新華字典，取自 <http://xh.5156edu.com/>。
8. 若水，「關於社會企業」，取自 <http://www.flow.org.tw/caseStudy/societyEnterprise>。
9. 奇美集團，取自 <http://www.chimei.com.tw/about/introduction/corporate-founder>。
10. 洪秀芬、陳貴瑞(2003)，「交叉持股對公司治理之影響」，東海大學法學研究，第十九期，213-214頁。
11. 陳彥良(2008)，「企業社會責任與公司治理於股份有限公司中交錯實踐之可行性—德國股份法中企業利益對於董事會職權影響之初探」，臺灣法學雜誌，第一百一十一期，53頁。
12. 陳彥良(2006.12)，「由公司治理看臺灣公司法之發展-以股份有現公司董事會、股東會職權為中心」，財產法暨經濟法，第八期，68頁。
13. 陳俊仁(2007.5)，「論公司本質與公司社會責任--董事忠實義務之規範與調和」臺灣法學雜誌，第九十四期，84-85頁。
14. 張道義譯，Lorenz von Stein 著(2008)，「國家學體系：社會理論」，臺北市：聯經出版事業股份有限公司。
15. 郭玲惠(2011)，「勞動契約法論」，臺北市：三民書局股份有限公司。
16. 曾宛如(2009)，「董事忠實義務於臺灣實務上之實踐」，月旦民商法，第二十九期，146頁。
17. 曾宛如(2007)，「公司管理與資本市場法制專論(一)」，臺北市：元照出版社
18. 黃銘傑(2000.7)，「公司監控與監察人制度改革論--超越「獨立董事」之迷思」，臺灣大學法學論叢，第二十九卷第四期，159-208頁。
19. 黃越欽(2012)，「勞動法新論」，第四版，臺北市：翰蘆圖書出版有限公司。
20. 統一企業，取自 <http://www.uni-president.com.tw/>。
21. 孫勁悅譯，George J.Borjas 著(2010)，「勞動經濟學」，第五版，大連市：東北財經大學出版社。
22. 維基百科，取自 <http://zh.wikipedia.org/zh-tw/Wikipedia:%E9%A6%96%E9%A1%B5>。
23. 鄭東亮、李天國、陰漫雪(2010)，「勞務派遣的發展與規制:來自國際經驗和國內實踐的調查研究」，北京市：中國勞動社會保障出版社。
24. 鄭呈皇(2004)，「宋光夫腳踏車棚闖出百億王國」，商業週刊，第八百八十四期，取自

<http://www.businessweekly.com.tw/KWebArticle.aspx?id=19199>。

25. 賴英照(2007),「公司治理：為誰而治理？為何而治理？」, 萬國法律, 第一百五十五期, 2-3 頁。
26. 劉連煜(2009),「董事忠實義務與獨立性之司法審查」, 月旦法學雜誌, 第一百七十三期, 129-130 頁。
27. MBA 智庫百科, 取自 <http://wiki.mbalib.com/>。
28. MBAlib 線上百科, 取自 <http://www.mbalib.com/>。
29. OECD 網站, 取自 <http://www.oecd.org/>。
30. Adam Smith , Joseph Shield Nicholson (2010), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Charleston : Nabu Press.
31. Bruce S. Feldacker (1999), *Labor Guide to Labor Law 4th ed*, New Jersey : Prentice Hall .
32. Hans Planitz (1948), *Deutches Privatrecht*, Wien: Springer-Verlag.
33. Patrick J. Cihon , James Ottavio Castagnera(2010), *Employment and Labor Law*, North Carolina : South-Western College.