



公司賺錢，相信公司一定會感謝員工的付出，員工條件勢必提升

身兼加工區內最大廠商一日月光公司的工會理事長，投入工運界30餘年，工聯會監事會召集人莊瑞文身經百戰，在處理工運事件時有獨到見解，知道如何在勞資間居中斡旋，才能創造更和諧的勞動氛圍，為勞工爭取到更有利的勞動條件。

莊瑞文從民國78年日月光成立工會後就投入工運，一直擔任常務理事到104年。並於104年當選日月光工會理事長，並且獲得連任，任期至112年。他也擔任過工聯會第十四屆理事長、兩屆監事會召集人，及中華民國勞資關係協進會1屆副理事長，熟稔工會法令，是工運界的沙場老將。

回顧日月光工會的成立過程，莊瑞文心中感觸良多，也感謝工聯會協助日月光成立工會。他說，日月光民國73年成立，日月光工會是在公司成立以後的5年，也就是民國78年9月才成立，當時的日月光僅有1000多位員工，營運並非一帆風順。民國80多年碰到金融風暴，在沒有訂單之下，日月光也是要裁員。但對公司的因應氣景波動的裁員作法，莊瑞文提出一項更彈性的雙贏辦法，就是在不裁員的前提下，員工們共體時艱一起減薪，攜手共度不景氣的循環。

莊瑞文認為，與其沒有工作賦閒在家，反而會造成生活及社會問題。勞工們倒不如體恤公司的難處，大家少領一點薪水，攜手資方一起拼拼看。如果日月光能度過關難，未來景氣好轉，公司賺錢，相信公司一定會感謝員工的付出，員工的工作條件勢必也能提升。

莊瑞文把這種想法傳達給資方，經過多次協商討論，終於獲得經營者的認同。而這種經營模式，不僅幫日月光挺過民國80年經濟不景氣的衝擊，也協助日月光安然度過民國97年的全球金融海嘯。日月光能夠愈走愈壯、愈走愈穩，成為全球封裝測試的龍頭，除了經營者卓越的經營眼光及獨特方法外，莊瑞文在日月光成長的過程中，協調員工成為公司營運堅實後盾，著實在關鍵時刻，助了公司一臂之力。

對於工聯會的經營，莊瑞文也是秉持此一理念。他認為，工會不是洪水猛獸，有相當多加工區內的公司沒有成立工會，希望這些公司都能成立工會，至於勞工契約雙方都可以談。加工區內有很多的勞資爭議，都是因為沒有成立工會才發生的，依法行政絕對無法百分之百讓勞工心服口服。

除了勞方的身份，莊瑞文本身也擔任高雄、楠梓、屏東等三個加工區的勞資爭議調解委員，也是橋頭地方法院勞動組的調解委員，站在更客觀的中間者立場，為勞資尋求最大公約數。根據他的經驗，很多勞資爭議都是企業主不熟悉法令才衍生的，區內企業應該多參加事業主管機關加工區管理處舉辦的勞動法規宣導課程，以免在處理勞工問題時抵觸法令。

民國80餘年電子業的景氣相當好，日月光發生過一起勞資爭議。當時日月光發放獎金的辦法是，不管有無盈餘，三節都發獎金，其中端午節及中秋節各發半个月，春節1個月。由於景氣相當暢旺，為了激勵員工士氣，莊瑞文找到當時工聯會總幹事何俊男，在他的協助下，日月光同意根據公司的實際營運情況，多賺多發，年終獎金從1個月提升到1.5個月。此舉也協助公司解決景氣好轉時，如何適度發放獎金，避免怠工問題發生。

除了三節獎金，日月光基層作業員工每年過年還加發1萬元的獎金，而且實施迄今，員工另有盈餘分紅及激勵獎金。日月光推陳出新，廣納勞方善言，與員工共存共榮，成為勞資雙贏向上提升轉捩點。

對於日月光經營者願意體會上列勞工的立場，照顧勞工生計，莊瑞文高度肯定，認為日月光實在是一個有良心的優質企業。

莊瑞文指出，當時工會爭取到一個非常好的退休契約，員工可以選擇退休舊制，即服務年資超過14年、且年資加年齡超過68年就可退休。這比新制的服務年資必需滿15年、且年資加年齡超過70才可退休好多了。舊制的選擇權在員工，可以讓員工有更多的選擇，在公司營運不善時，勞工可以先退。一旦日月光引進新的機器，更新作業環境，員工自認為無法跟上，也可選擇退休。公司可藉此讓更有戰力的年輕新血加入生產線，增加企業競爭力。在資方經營空間更彈性，勞方更有保障下，大家攜手共創雙贏。

莊瑞文說，此一退休制度也廣受日月光員工歡迎及好評，目前平均每個月都有超過5人以上，在末屆齡情況下，利用此一制度申請退休。

日月光工會理事長 莊瑞文

