

企業 ESG 永續報告書 勞權指標之精進方向

吳啟新 | 中正大學勞工關係學系 副教授



► 壹、議題背景

GRI 準則¹的制定根據全球永續性標準委員會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）之正當程序協議，目的是為了促進公共利益。這些準則是基於來自多方利害關係人的專業知識、政府間的官方文件以及與社會、環境和經濟責任相關的組織廣泛持有的期望制定而成。制定過程中，GSSB 透過多方參與的利害關係人程序進行協商，代表來自全球相關組織及報告資訊使用者。

根據2022年的數據，台灣有約98%的企業皆採用此框架撰寫永續報告書，此外，36%的企業亦導入氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）框架以進一步鑑識與揭露氣候相關風險議題。

GRI 董事會與 GSSB 鼓勵所有組織採用 GRI 永續性報導準則（GRI Standards）及其相關解釋。然而，依據 GRI 準則及相關解釋編製和出版報告書的組織必須對

1. 最初由全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布，讓組織/企業在永續報告書中完整揭露其對經濟、環境和社會的影響，讓相關利害者更容易獲取資訊，目前該準則已被全球企業/組織廣泛使用。

其報告書負全責。**GRI**準則的設計旨在使組織能夠公開揭露其在經濟、環境及人群（包含人權）方面的最顯著衝擊，以及組織如何管理此類衝擊。這種透明度的增加能夠提升組織的責任感。準則所涵蓋的揭露項目可以使組織以一致且可信的方式報導其衝擊資訊，這些揭露項目強化了衝擊資訊在全球的可比較性與品質，使資訊使用者能對組織在永續發展方面的衝擊與貢獻做出明智的評估與決策。

GRI準則的開發基於對於負責任的商業行為的期望，這些期望源自政府間的官方文件，例如經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD）的跨國企業準則和聯合國的商業與人權指導原則。使用**GRI**準則進行報導的資訊有助於使用者評估組織是否符合這些文件所設定的期望。這些準則旨在透過提供一個一致且標準化的框架，使組織能夠系統性地揭露其在永續發展方面的努力和成就，從而增強組織的透明度和問責性。

這些準則的實施不僅是對組織內部流程的改進，也是一種回應外部利害關係人需求的方式。隨著全球對永續發展的重視程度日益增加，**GRI**準則提供了一個可靠的標準，使各組織能夠公開其在這方面的表現，並且能夠與其他組織進行比較和競爭。不僅提高了組織自身的競爭力，也促進了整個行業和社會的可持續發展。安侯建業聯合會計師事務所2022年《台灣永續風險大調查》排行榜前20大風

險，其中60%為社會風險（包含超高齡化、少子化、經濟不平等及貧富差距擴大等），凸顯「社會風險」將成為企業健全營運發展必須積極回應的重大課題。而**GRI**準則以保障人權為基礎，盡職調查精神為作法，鑑別、預防、減緩及陳述組織因應實際及潛在負面衝擊的程序，其實就是大家熟知的風險管理（系統觀）。並將人權納入組織管理，強化人權議題重要性，呼應企業於「社會面」永續發展行動，進一步由**ESG**資訊完整揭露，與所有利害關係人共同溝通。2021年5月發布，歷經重大改版的「**GRI**通用準則（**GRI Universal Standards**）」更全面地納入人權議題的考量與揭露。舊版2016準則中，人權僅屬於單一主題準則（**GRI 412**：人權評估），供企業自由選擇是否揭露。改版後，人權已融入所有企業皆需採用的通用準則之中，即著所有採用**GRI**準則的企業都需要揭露它們如何實踐尊重人權。新版**GRI**強制要求公司須揭露關於人權、勞工權益的資訊與管理作為，也強制要求將人權與盡職調查納入揭露標準。

將**GRI 412**：人權評估進一步併入新版2021**GRI**通用準則，其主要內容涵蓋了影響力（**Impact**）、重大性議題（**Materiality**）、盡職調查（**Due diligence**）及利害關係人議合（**Stakeholder engagement**）等4個方面。影響力指的是組織的行為對環境、社會及經濟方面造成的影響；重大性議題則是指那些對組織及其利害關係人至關重要的議題；盡職調查涉及組織識別、預防和減輕負面影響的過

程；而利害關係人議合則是指組織與其利害關係人之間的溝通和協作過程。這些內容旨在提升組織在管理和揭露人權議題方面的透明度和責任感。

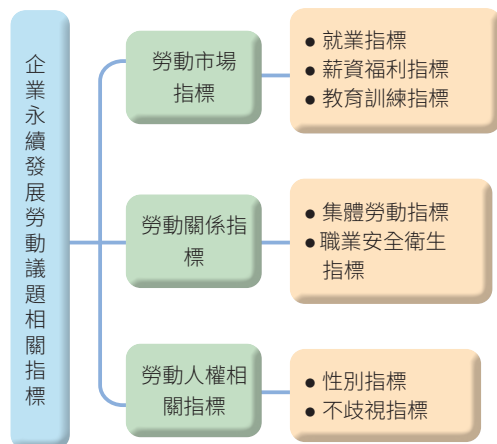
在不平等相關財務揭露計畫（Taskforce on Inequality-related Financial Disclosures, TIFD）框架未發布前，企業需要依據多元化、平等和包容（Diversity, Equity, and Inclusion, DEI）發展路徑，連結員工、利害關係人與社區共同推動永續發展行動。同時，企業還需建立影響力追蹤機制，這些機制包括心理安全感評估、性別薪酬差異分析及組織成熟度評估等。這些評估工具有助於識別內外部利害關係人的需求，並聚焦於DEI相關的議題，進一步辨識潛在風險與機會。

新版GRI在接軌TIFD方案上具有幾項優勢。首先，GRI永續報告書扮演著「濾光鏡」的角色，透過揭露負面衝擊來提升組織的透明度和責任感。其次，GRI以最高標準要求組織揭露其營運活動中對於人權的影響，並致力於兼顧人權的完整淨零路徑。第三，GRI有效鑑別重大主題，幫助組織專注於對其運營和利害關係人最為重要的議題。此外，GRI準則強調利害關係人的重要性，使其在多數準則中占據核心地位。因此，本文以GRI準則為主要研究對象，透過引入勞權指標，促進企業在勞動指標方面的完整揭露和精進²。

◎ 貳、企業ESG永續報告書勞權指標之精進方向

GRI標準在勞動指標的呈現上，雖然涵蓋就業、薪資福利與教育訓練等多方面，但在展現公司對員工的實際照顧與福利條件上，仍顯不足。現行的GRI標準著重在一般數據的量化，如員工人數與結構、薪資分布等，揭露面向過少，這使得外部利害關係人難以全面評估一間公司在員工照顧方面的能力與承諾。在實際應用中，這些標準未能充分揭露企業在消除工作場所歧視、促進性別平等及支持多元文化的具體措施。這部分的不足使得投資者與利害關係人難以判斷企業在社會責任方面的表現，並可能難以瞭解企業在法律遵循上的情況。

為了更清楚地呈現勞動指標，並區分大眾關心的議題，根據圖1，本文將勞動指標分為3大指標項目和7大構面項目。這樣的分類方式有助於系統化地揭露勞動市場的現況，並為企業提供具體的指標來展示其在不同勞動議題上的表現。



▲ 圖1 企業永續發展勞動議題相關指標分類

2. 高晟晉，掌握GRI報導原則以提升ESG資訊品質，證券服務，670期，2019年，頁30-39。

首先，研究將尋職者或勞工關心的議題與指標，即可以形成企業「雇主品牌」的相關指標，設為勞動市場指標。其次，有關集體勞動及職業安全衛生的相關指標則被設定為勞動關係指標。這類指標旨在反映企業在保障勞工權益和提供安全工作環境方面的措施與成效。第三，與聯合國人權公約或反歧視議題相關的指標則被設定為勞動人權相關指標。這些指標反映企業在保障員工人權、促進平等機會和防止歧視方面的表現。

一、勞動市場指標與企業永續發展

本節勞動市場指標將區分為就業指標、薪資福利指標與教育訓練指標，可以讓求職員工瞭解公司的經營狀況，也可以讓在職員工更清楚自己公司的薪資福利水準，對於企業永續中的優秀人力求才與留才的可能性，有完整的數據提供。如 ESG 報告書中的數據常被用來描述企業或投資者考慮環境、社會和公司治理這 3 方面的風險和機會，從而更好地使企業永續發展。勞資關係與永續發展之間存在協同作用，企業應注重發展良好的勞資關係，通過保護勞工權益、環境保護、承擔社會責任等方式來促進永續發展。

（一）就業指標

如圖 2 所示，透過詳細的就業指標數

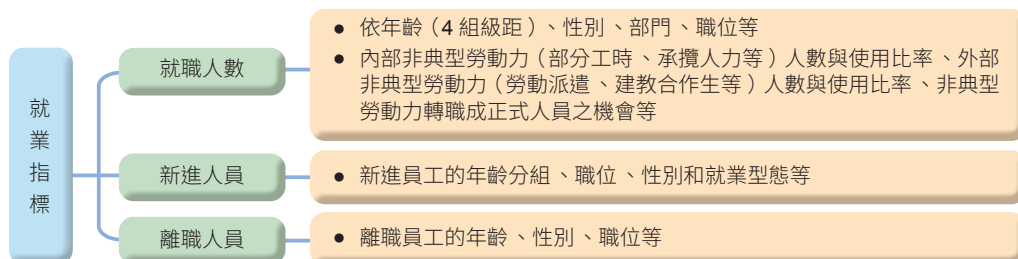
據分析，包括性別、年齡、部門和職位等維度，可以有效地形成企業的雇主品牌。這些指標的呈現有助於企業展示其在求才和留才方面的能力，並強調企業在年齡和性別方面的不歧視政策，從而塑造出友善和包容的企業形象。有關年齡的分群，原 GRI 的規範中，年齡層以 3 群分類（30 歲以下、30～50 歲、50 歲以上），建議增加為 29 歲（含）以下、30～44 歲、45～64 歲、65 歲以上分類。

1. 非典型就業指標

台灣的非典型就業（如部分時間工作、臨時性工作和人力派遣工作）呈現出明顯的上升趨勢。這些就業形式的使用人數及其佔總員工數的比率，應當在就業指標中揭露。此外，非典型就業者轉為正職的比率也是一個重要指標。台灣特有的無薪假設計可以作為經濟景氣的領先指標，幫助企業評估其永續經營的風險和挑戰。

2. 新進指標

新進指標能夠顯示企業的求才狀況，並讓希望前來求職的勞工瞭解企業的形象。例如，企業是否對中高齡員工友善、性別友善，以及高階職位對於性別的包容程度等。這些指標不僅是企業友善包容的象徵，同時也展示了企業具有吸引多元且優秀人才的能力。具體來說，新進指標應



▲ 圖 2 就業指標彙整

包括新進員工的年齡分組、職位、性別和就業型態等細項，這些數據能夠全面反映企業在招募方面的政策和效果。

3. 離職指標

離職指標則顯示企業的留才狀況。若企業的離職比率過高，可能會形成負面的企業形象，讓求職者擔憂企業的不穩定性，或是反映員工對於企業的不滿意。相反地，若離職率較低，大眾可能會認為該企業在招募員工時謹慎挑選，且內部環境優良，不會因高離職率造成同事頻繁變動。離職員工的性別及年齡分布也需考量，因為這可能顯示企業內部存在潛在的不公平狀況。離職指標應包括離職員工的年齡、性別、職位等細項，以便企業全面了解並改善其人力資源管理策略。

(二) 薪資福利指標

1. 薪資指標

根據圖 3，企業在薪資分配上，包括性別、職位、地區的平均數與中位數等資訊，對雇主品牌有重要影響。揭露性別薪資差距顯示企業對平等機會的重視，不同職位間的薪資差距反映員工與管理層的待遇差異。基層員工薪資過低可能影響表現與招聘。薪資成長率展示企業的發展前景，幫助員工職業規劃。留任方案減少招募成

本，促進穩定。高齡友善的再就業政策也吸引年長員工，提升企業形象。

2. 福利指標

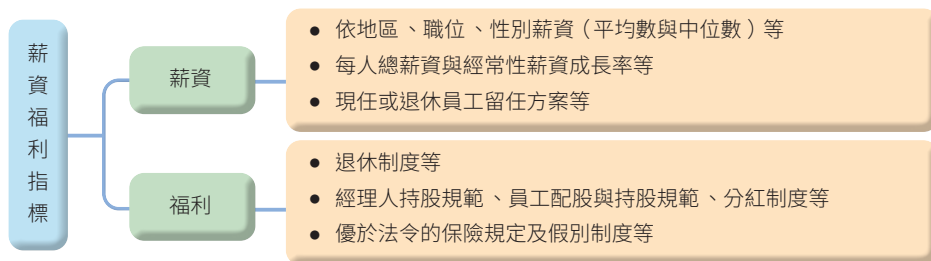
圖 3 顯示，企業可透過多元福利措施留住人才，如退休制度、經理人持股、員工分紅、保險和假期等。完善的退休計畫不僅包括退休金，也應提供退休前訓練及再就業協助。持股與分紅計畫有助於員工和企業利益結合，提升向心力和留任率。優於法定的保險和額外假期如特休、學習假等，能讓員工安心工作，兼顧工作生活平衡。這些舉措增進員工滿意度，強化企業競爭力，住優秀人才，助企業永續發展。

(三) 教育訓練指標

透過教育訓練，可以協助員工習得工作相關知識與常識，並使其運用在職務中，進而帶動企業營收增長，達到永續經營。若企業都不投入資源致教育訓練，將導致企業發展停滯的困境。因此，教育訓練是評斷員工職能發展相當重要的指標，此研究針對教育訓練指標的建構，整理分類出「一般教育訓練指標」、「特殊教育訓練指標」2 類，如圖 4 所示。

1. 一般教育訓練指標

圖 4 顯示，企業在教育訓練上投入的人均時數、總時數和總費用，表明對員工



▲ 圖 3 薪資福利指標彙整

支持的程度。然而，訓練成果不能僅以這些數據衡量，還需考慮訓練類型和範疇，了解哪些領域有足夠訓練。平均受訓時數、新進員工的受訓比例等指標能揭示訓練是否均衡。訓練後的滿意度、工作投入度差異等也是評估指標，員工成為內部講師代表訓練效果佳。與外部單位合作可補足不足，非典型就業者的訓練也提升其轉正機會。

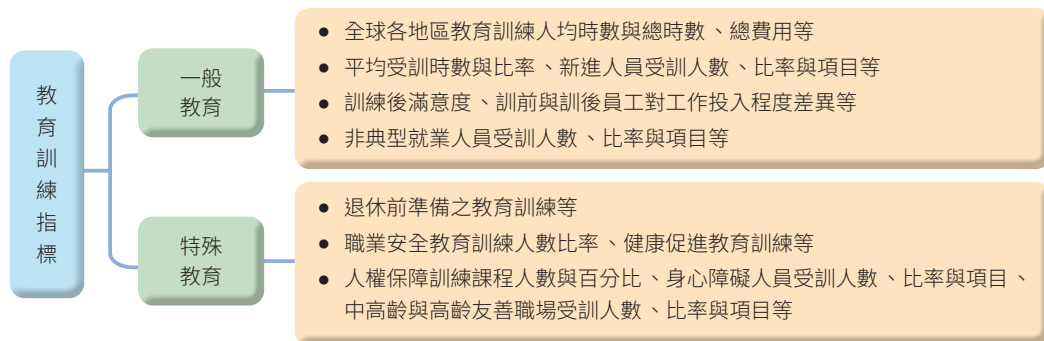
2. 特殊教育訓練指標

圖4顯示的特殊教育訓練內容包括退休前準備、職涯支持，以及職業安全教育訓練。根據「中高齡者及高齡者就業促進法」，退休前準備政策正在推行，幫助員工提升就業能力和生涯規劃。此外，職業安全教育訓練分為通識與專業性，旨在增強員工的職業安全意識與災害應變能力。健康促進教育訓練則著重於健康生活習慣和預防疾病，讓員工提早發現健康問題。最後，人權保障訓練及中高齡友善職場的教育，促進平等、安全的工作環境。

二、勞動關係指標與企業永續發展

(一) 集體勞動指標

1. 勞工組織指標



▲ 圖4 教育訓練指標彙整

企業面對 ESG 浪潮和數位化影響，工會也必須與時俱進，確保成員具備數位技能，推動職涯發展。工會應透過「人才培育」及「人才公益」策略，與企業共同創造雙贏。工會的入會人數、開會次數等指標可顯示其影響力，如入會比例低，工會的談判籌碼便少，難以爭取更多勞動權益。團體協約會議次數及結社自由的保障行動，反映工會為員工爭取權益的積極度。協商成果如員工權益保障與重大營運變化的通知條款，顯示工會的談判能力。有些企業無工會時，福委會便負責爭取員工福利，如婚喪補助、教育進修等。

2. 集體協商指標

集體協商指標涵蓋了勞資關係和勞動條件的多個重要方面。指標評估了涵蓋員工的集體協商協議比例，反映工會影響力和勞資協商的普及程度。此外，通過追蹤福委會或勞資會議的召開次數與討論內容，可了解企業內部勞資溝通的活躍程度。對於外籍移工的關懷與照顧指標則顯示了企業對這一群體的支持和整合情況。企業在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變更前，須提前通知員工及其代表，這一措施的透明度和及時性對保護員工權利至關

重要。團體協約中是否載明預告期及諮詢和談判的條款，也是確保勞資雙方公平交流的關鍵。生產據點的勞資溝通管道與案件處理數量則提供了勞資關係管理的實際運作情況，而工作與生活平衡的訓練則體現了企業對員工整體福祉的重視。

（二）職業與安全衛生指標

職業安全衛生為保障工作者在勞動過程中的健康與安全，使員工免於職業災害的措施，本文將職業安全衛生指標分為「預防與風險評估指標」、「執行與處置指標」2方面，以此知悉職業安全衛生的前置預防措施，以及後續的調查、改善作為（參見圖6所示）。

1. 預防與風險評估指標

本文將「預防與風險評估指標」分為4大面向。首先，職業安全衛生管理系統需辨識工作場域及職業危害，進行風險評估並分級管控，符合法令或標準以建立遵循基準。其次，對有害職安措施有舉報及查核機制，並提供相關訓練、資訊及保護告

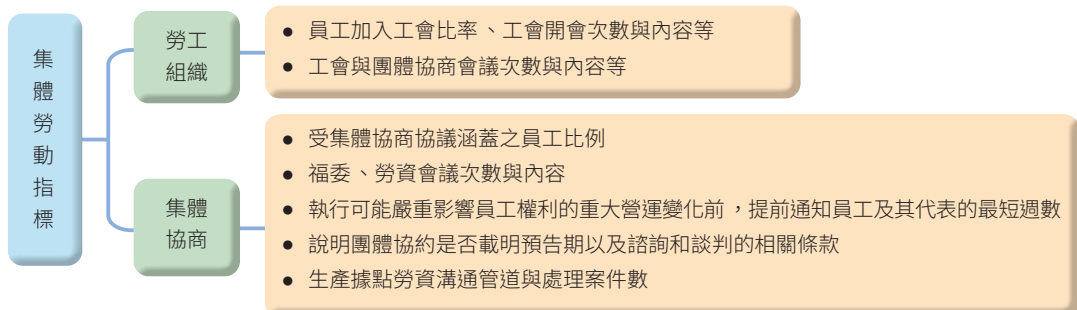
知員工不受處分的措施，評估安全衛生委員會的效能。第三，有無外部獨立組織進行公正稽核，提供改進建議。最後，企業是否提供職業健康促進服務、健康風險宣導及非職業健康服務，展現對員工健康的重視，助於建立幸福企業形象。

2. 執行與處置指標

執行與處置指標分為調查執行與改善處置兩方面。企業需描述重大職安負面衝擊及其調查程序，確保有完善的事故調查機制。此外，揭露健康指導執行率與員工健康檢查率，能衡量健康安全措施的落實情況。最後，揭示職業傷害的死亡及受傷數量、改善措施，評估職安缺失及改進狀況，反映企業對工作環境和流程的持續改進程度，保障員工安全健康。此指標依據勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）的「職場永續健康與安全SDGs³揭露實務建議指南」制定。

三、人權指標與企業永續發展

有關保障人權與促進企業永續發展



▲ 圖5 集體勞動指標彙整

3. 永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）為聯合國在2015年提出，希望全世界共同努力，在2030年前完成從消除貧窮、飢餓、性別平等到環境保育永續、國際合作互助等17項目標，並且執行方式需要在「社會包容」、「經濟成長」、「環境保護」下取得三者平衡，解決當今「所有人類」需要急迫解決的問題。

的指標，指標首先會是關注於性別問題，提出涵蓋性別平等與生育的「性別指標」。另一方面，則是杜絕歧視，關乎於就業平等與人權維護的「不歧視指標」。

（一）性別指標

下述將建構「性別平等指標」、「生育指標」，解決性別歧視問題，推動性別友善包容，詳細指標見圖 7 所示。

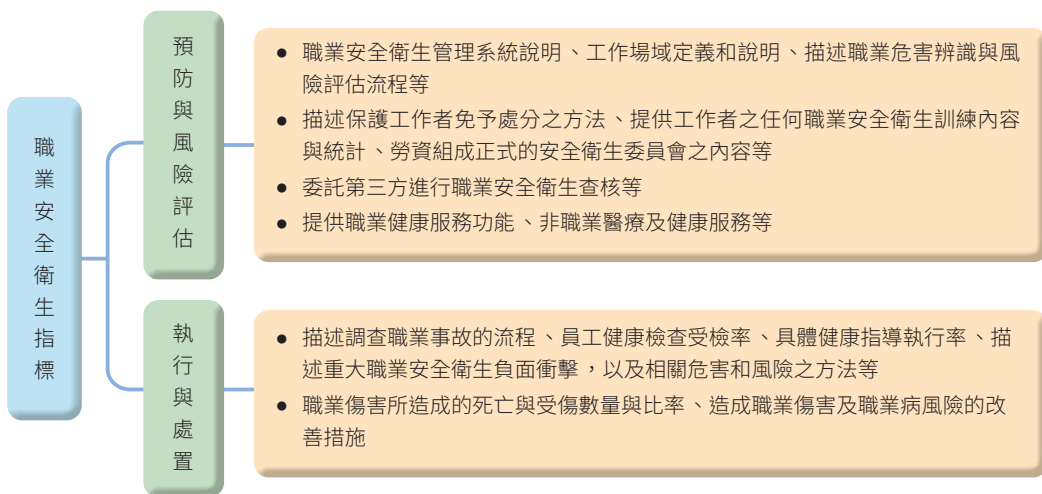
1. 性別平等指標

為促進性別平等，建議企業公開女性就業、離職及新進人數比例，以及按地區、職位和管理層級劃分的女性比例，以評估女性是否因就業歧視而受阻或因工作環境不平等而離職、升遷受限。某些產業

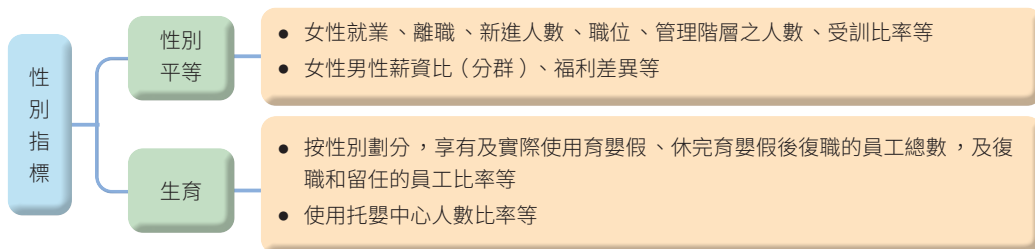
男女比例懸殊，可通過對比一般職員和主管的男女比例來判斷是否存在性別歧視。同時，透過分析女性與男性的薪資比例及女性受訓比率、福利差異，亦可揭示企業是否存在同工不同酬或因性別待遇差異的情況。

2. 生育指標

針對生育議題，按性別揭露育嬰假享有及實際使用人數，可看出企業對育嬰假的支持程度。若男性員工育嬰假比例高，顯示企業在性別平等上有良好表現。平均育嬰假時長也可作為是否因工作干擾育嬰的指標。進一步揭露育嬰假後復職並留任的員工比例，能評估育嬰假對職涯的影響。



▲ 圖 6 職業安全衛生指標彙整



▲ 圖 7 性別指標彙整

若企業設有托嬰中心，應揭露使用率；未設立者則應揭露是否與外部托嬰中心合作及使用情況。

（二）不歧視指標

1. 就業不歧視指標

圖 8 顯示在就業不歧視方面，本文將弱勢族群分為少數族群與中高齡人士 2 類。首先，通過「少數族群與中高齡就業、離職與新進人數比率」及「分地區、職位、管理階層之人數比率」2 項指標，揭示其就業狀況和職位升遷的阻礙。其次，透過薪資比、受訓比率及福利差異，評估企業對少數族群與中高齡人士的公平性。最後，針對中高齡人士的輔具與職務再設計，展示企業在改善工作環境及排除工作障礙方面的努力。

2. 人權指標

人權是所有人與生俱來的基本權利，它不應性別、種族、國籍、宗教或其他身分地位而有所區別，人權包含生命和自由的權利、不受奴役和酷刑的權利、意見和言論自由的權利、獲得工作和教育的權利以及其他更多權利，人人有權不受歧視地

享有這些權利⁴。企業需揭露在固定期間內的歧視事件總數及其改善措施，包括種族、性別、宗教等方面的直接或間接歧視，並說明為保障員工免受歧視所採取的行動。此外，招募過程中的不歧視原則需予揭露，強調公平對待所有應聘者。企業還應揭露消除強迫勞動的相關規範及對供應商的要求，並倡議外籍移工零付費政策。人權部分應包含接受人權評估活動的總數、風險管理措施及教育訓練時數等，顯示企業對人權保障的重視，並公開重要合約中的人權條款以防止損害。

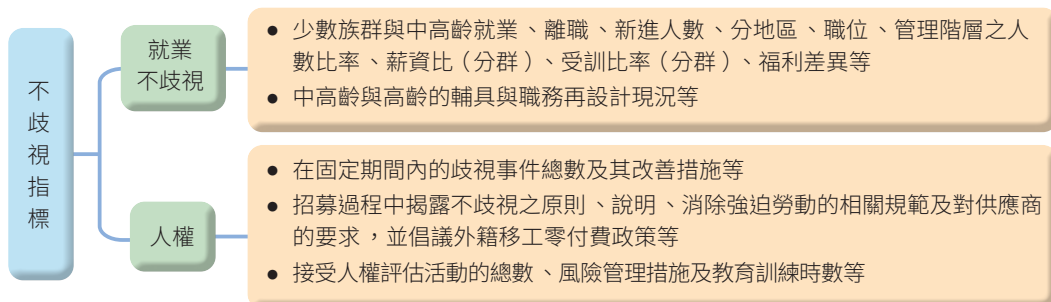
參、政策建議

一、ESG 指標的建議修正方式

ESG 指標的建議修正方式可以參考職安署的做法，並根據 GRI 403 準則訂定的「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南（中英文版）」的方式。以下是具體的建議修正方式：

（一）設定基本指標與進階指標：

1. 基本指標應涵蓋所有企業必須揭露的職業健康與安全數據，如新



▲ 圖 8 不歧視指標彙整

4. 聯合國，人權。<https://www.un.org/zh/global-issues/human-rights>

進員工和離職員工數據、員工福利、育嬰假等。

2. 進階指標則針對特定領域或有較高需求的企業，要求更詳細的數據揭露，例如員工接受訓練的時數、性別薪酬差異、非典型勞動力轉正職機會等。

（二）逐年滾動式修正：

1. 每年根據最新的國際標準、法規及企業實踐經驗，適時修訂 ESG 指標，以確保其適用性和前瞻性。
2. 建議企業定期進行內部審查，評估當前指標的有效性，並根據結果進行適當調整。

（三）參考國際標準：

1. 依據 GSSB 制定的 GRI 準則，特別是類似與職業健康與安全相關的 GRI 403 準則，設計企業應揭露的 ESG 指標。
2. 參考 SDGs，將相關目標整合到企業的永續報告中，以達到全球一致的報告標準和可比較性。

（四）透明度與可比較性：

1. 提高報告的透明度，確保所有利害關係人能夠理解和比較不同企業的 ESG 表現。
2. 要求企業在報告中詳細說明指標的計算方法和數據來源，避免模糊不清的描述。

這些修正建議能夠協助企業更好地推動職業健康與安全業務，並提升其在 ESG 報告中的揭露品質和國際競爭力。

二、ESG 指標的建議指引方式

ESG 指標的引導施行方式可以比照職安署的做法，具體建議如下：

（一）辦理獎項鼓勵企業施行：

1. 透過設立獎項，如「健康勞動力永續領航企業」等，鼓勵企業積極參與和實施 ESG 指標，以提升企業在職業健康與安全方面的表現。
2. 設立評比制度，對於表現突出的企業進行公開表彰和獎勵，激發其他企業的參與熱情。

（二）逐步推廣和實施 ESG 指標：

1. 初期以鼓勵和獎勵為主，讓企業自願參與並填寫相關 ESG 指標，以逐步提升企業對 ESG 指標的認識和實踐。
2. 隨著企業參與度和對指標的熟悉度提高，可逐步引入監管和約束措施，對未遵守指標的企業施加壓力或罰則，以確保所有企業都能達到基本的 ESG 標準。