

中華電信工會

Chungghwa Telecom Workers' Union

第 32 期

發行單位／中華電信工會
 發行人／洪秀龍
 總編輯／牛寧
 編輯委員／林素香、余賢正、周坤泉、
 林威仰、林素慧、林樹芬、
 馬淑鈴、陳國祥、黃甘榮、
 趙秀珠、劉傑祥、簡惠玉
 執行編輯／賈寶玲
 地址／10642台北市大安區
 金華街138號
 網址／<http://www.ctwu.org.tw>
 E-mail／ctwu@ctwu.org.tw
 聯絡電話／(02)2341-1799
 出刊日期／2019.1.31

中華電信工會

107年度模範勞工暨優秀會務人員表揚大會



工會感恩有您 勞工打拼向前行

107年模範勞工暨優秀會務人員表揚大會

工會感恩有您、勞工打拼向前行

文/文宣處

107年模範勞工暨優秀會務人員表揚大會，於3月19日假桃園晶悅國際酒店舉辦。

本會籌備此次表揚大會，仍照往例借當地桃園分會全體工會幹部協助辦理，以因應表揚典禮的隔天，就近前往桃園國際機場搭乘華航，進行日本賞櫻、伊勢秘境、美食饗宴及海上溫泉等五天四夜的參訪行程。

表揚大會的主題定位為「工會感恩有您、勞工打拼向前行」。

公司營運建設的基石，端賴會員們的努力付出，尤以今日世界政經局勢，勞動市場遽變，會員的工作群像也隨之變動，會員們並未因社會變遷與工作環境的艱深而退怯，仍持續默默耕耘，工會對於會員們勞動的價值，更是極力推崇。

為感謝會員們辛勤奉獻及流下的汗水，中華電信工會透過每年舉辦的表揚大會，如實把會員真實工作的感動故事傳播下去，此乃本會推動勞動權益的要務。

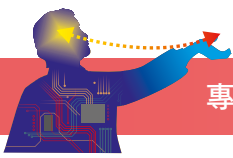
工會為維護勞工權益、關心勞動議題、廢除職階晉升機制、爭取幼(托)兒津貼、提高員工酬勞分派比率、提高新制勞工退休金、及公司調動會員應尊重個人意願，更為提升會員向心力、促進新舊會員職場安定等議題不遺餘力。

藉由「107年模範勞工暨優秀會務人員表揚大會」，向終年辛勞勤奮，堅守崗位的當選者，致上最高之謝意與敬意，儲備勞動權益的能量，選拔模範勞工及優秀會務人員一年比一年年輕化，見證了中華電信在就業職場方面的進步(年輕化)，更了解具備每項專業領域的會員，均展現出

【特別專題】

- 107年模範勞工暨優秀會務人員表揚大會
- 國際會議-英國UNI世界大會
- 將兼任駕駛津貼、經管銀錢津貼及僻地津貼列入加班費計算
- 勞工反過勞、拼公投、要加薪、爭勞權遊行

僅供本會會員閱讀



有內涵及豐富的才能，隨時記錄本身工作中的喜怒哀樂片段，且體驗各行各業酸甜苦辣，互相關懷、協助弱勢團體等議題上的探討，皆能發人省思及令人動容。

面對AI來勢洶洶，職場全球化之趨勢，產業結構及職場環境之變遷，本會透過「模範勞工暨優秀會務人員」表揚大會，營造一個溫暖熱情、人人互道平安的友善職場，藉模範勞工暨優秀會務人員，自行扮演的角色，載述真實勞動故事之歷史記錄，關注在我們身邊上演的動人故事，乃是一個友善、有活力、有能量令人感動的工會應有之任務。

如此榮耀的一刻，感謝每一位蒞臨觀禮之嘉賓，使得大會蓬壁生輝：

中華電信公司鄭優董事長、蘇添財執副、人力資源處張介良科長、桃園營運處劉年懿總經理、各分會理事長及本會幹部，有您們的祝福，讓今年的表揚大會更顯隆重而盛大！

表揚大會有別於往年頒獎盛況，剛結束行程的鄭優董事長，風塵僕僕從台北趕來大會會場。

鄭董事長致詞：「我一定要親手一一頒發獎金交予每位當選的模範勞工及優秀會務人員手上並當面恭喜，謝謝他們為公司付出的一切」。

這次的大會將為這90位獲獎者美麗的生命中，添加最璀璨的一頁『THE BEST』！

祝福每位獲獎會員帶著滿滿喜悅心情，來迎接那燦爛的明天，奔向美好的未來。



洪理事長秀龍致詞



鄭優董事長致詞



桃園劉總經理致詞



潘勞工董事致詞



翁監召致詞



模範勞工代表致詞

文/數據分會 蘇爾康



模範勞工代表蘇爾康



鄭優董事長頒獎

鄭董事長、蘇執行副總、洪理事長、翁監事會召集人、潘勞工董事、事業單位的各位長官、本會的各位幹部、還有我所屬數據分會的謝理事長、陳常務理事、全國二十八位分會理事長、監事會召集人及各位幹部、還有今天的主角：各位模範勞工及優秀會務人員，大家好！今天大家開不開心？

我代表在座每一個認真堅守在工作崗位、也願意參與工會事務的模範勞工同仁，感謝工會給大家一個肯定的機會，更感謝工會會務人員用心安排這次的模範勞工表揚大會，謝謝大家，我講得差不多了。

時間還有九分鐘，我還是多講一些好了。

其實我對模範勞工的前兩個字，"模範"有點心虛，有點受不起，而且模範好像有模子的意思，好像把人框在一個框框裡，符合這框框內的才是對的，如果勞工有個模板，都有一樣的思考和行為，在新一代的工業革命中，台下的大家都會是被取代的一群。

我覺得這世界有趣的地方就是每個人都不一樣，天生資質不同，成長環境不同，造成大家都會有不同的觀點，不同的行為。也就因為如此，人類才能夠適應各種不同的環境，以及氣候的變化，人類文明也才能持續的進步下去。

大家想過孔子也有小時候嗎？孔子小時候應該也要上課，有個指導老師？大家有沒有想過孔子老師教孔子讀文章的情景？老師請孔子閱讀文章發表心得的時候，老師會不會覺得壓力很大？

課堂上會不會說，"孔丘，你不要給我講那些東西！"，"孔丘，

你不要帶頭作怪！"？

我們公司長官如果碰到一個部屬很優秀的時候，壓力是不是很大？我們公司的決策方式是由上到下還是由下而上呢？大家敢說出不同的意見嗎？

最近公司內有沒有什麼業務或專案是從基層員工互相討論而發展出來的？

有一個幼稚園小女孩，他在畫畫，老師問他說，你在畫什麼，他說他在畫孔子，老師問他說你怎麼知道孔子長什麼樣子，小女孩說我畫完以後大家就知道了。這思考模式是不是也有一點道理呢？大家有沒有想過現在大家腦中的孔子像，有沒有可能其實是幾百年前一個小女孩或隨便一個路人亂畫的呢？但是現在就成為了大家心中的孔子像。

當然小女孩也很可能根本

聽不清楚還是說不清楚，其實她是在畫猴子啦。我女兒有一天問我為什麼要玉米才能過關？我一頭霧水，後來終於搞清楚，原來他把”通關密語”，聽成”通關玉米”。我想像這個畫面，一群海盜到了山洞大門，從袋子裡拿出玉米，山洞門就開了。這個與以前讀過的阿里巴巴與四十大盜故事情節：喊出”芝麻開門”相比，我比較喜歡拿出玉米的版本。

我相信科技文明的演進，常常就是在這種無意之間產生出的創意。而語音識別和生物識別的技術剛好也一直是人工智慧的研究題目。

公司主管不應該把員工當學生教，官大絕對不等於學問大，設了一堆框框、規範和守則來扼殺員工的創意，我參加工會本會及各分會的理監事會議時，常常聽到大家熱烈討論公司的業務，像是MOD發展和人力補充，人力長期規劃部份，還有很多日常維修查測的問題與建議等等，其實真的都很有道理，大家都是員工，都用心在工作，都很關心自己每天做的事情有沒有正面的意義和收穫。

大家進了這家公司領這裡的薪水，也都希望這家公司獲利穩定，讓大家能夠維持生計，沒人想著與公司對幹，把公司弄倒掉。高階主管不會，基層員工更不會。

要是公司倒了，自己還要去別的公司找工作。用一間經營績效很差的公司的任職經驗，拿去其他公司謀職，也不會加分。

衷心希望公司能多傾聽我們工會從基層傳遞上來的不同的聲音，虛心的在每個提案中尋求實行的可能性，我看來大部分的提案都並不是追求員工自身的福利，而是為了公司的長久發展。

另外分享一段**旅遊雜誌**上的文章給大家：

“美國「死亡谷」是地球上最高溫的地方，大部分時間是一片荒涼的沙漠，但2016年因為有了充足的雨水，這座炎熱沙漠竟然開滿了美麗的野花。



加州死亡谷國家公園—當死亡之谷開滿生命之花

死亡谷一年平均降雨量是 2英吋(約 5公分)，有時候甚至完全沒下雨。

2015年10月的前兩個星期，死亡谷出現了 3次罕見的暴風雨，為死亡谷部分地區帶來 3英吋(約 7公分)的雨量，雨水雖然不多但已經足夠滲入土裡，讓數百萬顆野花種子從冬眠中醒來。

土地漸漸變溫暖，讓植物的根慢慢生長，因為聖嬰現象帶來的濕潤氣候讓花在長大時有不間斷的雨水灌溉。































沒有人知道種子可以躲在土裡等待雨水等多久，有些綻放的花朵其實從來沒有出現在死亡谷過，這些野花種子在死亡谷裡沉睡了好多年，才終於在2016年醒來鑽出泥土。”

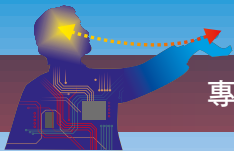
我也期待高層長官，更精確的說，是期待這個社會有決策權的人，能給我們這群年輕人，這群弱勢的勞工，製造幾場大雨，改變這個乾涸的環境，給我們一個開花的機會。

擔任工會幹部這一年來，感謝基隆分會，宜蘭分會，還有我所屬的數據分會，以及工會本會的指導與栽培，能夠結交、認識這麼多人，真的很有趣，不管科技再怎麼進步，要解決一個問題，改良一個流程，都需要人與人持續地溝通，即使每個人的語言不同，也是可以一起發現問題，面對問題，解決問題。

最後謝謝大家的聆聽，我們這次模範勞工日本之行，剛好適逢日本國花-櫻花的開花季節，讓我們一起來欣賞這季節變化之美，祝各位模範勞工能夠玩得開心，旅途平安。

模範勞工暨優秀會務人員芳名錄

- | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|
| 
基隆分會
張忠行 | 
台北分會
曾怡斌 | 
台北分會
李朝枝 | 
台北分會
吳明月 | 
台北分會
黃熾如 | 
台北分會
陳忠耀 |
| 
台北分會
陳文祥 | 
台北分會
陳月雲 | 
總公司分會
林小珍 | 
總公司分會
李全上 | 
總公司分會
趙維義 | 
北區分公司分會
吳銘東 |
| 
北區分公司分會
呂姜海浚 | 
北區分公司分會
龔維揚 | 
北區分公司分會
上官芝鸞 | 
企客分會
林建志 | 
企客分會
張貝芬 | 
數據分會
蘇爾康 |
| 
數據分會
許哲榮 | 
數據分會
柯博文 | 
數據分會
季聲宜 | 
數據分會
黃俊雄 | 
台北市分會
廖振鏞 | 
台北市分會
廖美玲 |
| 
台北市分會
王志忠 | 
台北市分會
謝淵翔 | 
台北市分會
劉俊成 | 
台北市分會
沈麗娜 | 
台北市分會
蔡玉冠 | 
新北市分會
鍾亞霖 |



模範勞工暨優秀會務人員 芳名錄



新北市分會
蕭子桐



新北市分會
王中羚



新北市分會
廖珮伶



新北市分會
吳添福



桃園分會
黃意婷



桃園分會
湯日進



桃園分會
謝元楨



研究院分會
趙美齡



研究院分會
謝來明



研究院分會
郭冠廷



研究院分會
林佳興



研究院分會
詹榮錦



新竹分會
彭美容



苗栗分會
傅士豪



台中分會
蘇明貴



台中分會
李樓隆



台中市分會
吳玉英



台中市分會
徐裕敏



台中市分會
陳紹祺



台中市分會
劉佳霖



台中市分會
賴廷彰



行中分會
楊濡莒



彰化分會
李淑麗



彰化分會
鄭茂榎



南投分會
鄭建彪



雲林分會
李日泉



嘉義分會
孫崇洪



嘉義分會
賴昱晴



台南分會
林加中



台南分會
吳金城

模範勞工暨優秀會務人員 芳名錄



台南分會
徐國和



台南分會
莊信遠



行高分會
黃興文



行高分會
胡麒萬



高雄分會
盧慶發



高雄分會
蘇士魁



南區分公司分會
房正琳



南區分公司分會
汪泓



南區分公司分會
馬玉珍



屏東分會
吳美玲



屏東分會
陳桂莊



台東分會
朱影萍



花蓮分會
陳慶正



宜蘭分會
黃國雄



金門分會
許績成



直屬編組第一組
黃清峻



直屬編組第二組
張正林



直屬編組第三組
王慧莉



直屬編組第四組
楊豐源



直屬編組第五組
陳美娥



台北分會
陳心怡



研究院分會
鄭文暹



苗栗分會
張欣如



台中分會
柯玉珍



南投分會
廖慧君



嘉義分會
李歡融



行高分會
李金華



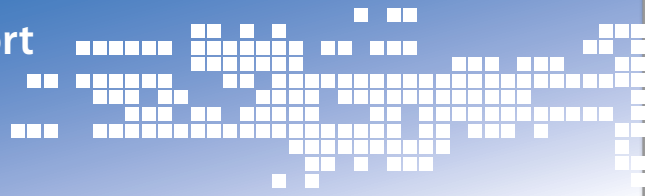
高雄分會
許憲忠



屏東分會
鄭惠雀



本會
謝俊宇



» 英國UNI世界大會

工會與勞動的未來

文/張卉秦 陸鴻銘 邱朝城-聯合整理

(Unions & The Future World Of Work)



甫由國際網路工會(UNI Union Network International)全球秘書長退休，即將出任國際勞工組織(ILO International Labour Organization)顧問的菲利浦詹寧斯先生(Philip Jennings)，就工業革命對全球勞動環境造成劇烈衝突的議題，對全球工會與勞工發表了一段語重心長的談話及呼籲，全文如下：<https://www.youtube.com/watch?v=WO6vMKCFIEs>

「A digital revolution is swapping our world, this has a dramatic impact on work places everywhere. We have to be engaging and shaping the future, we'll devote work. We have responsibility unite global union to do a number of things. To understand what is happening, To analysis what is happening. To map out the future trains in terms of jobs and working conditions. We also have duty to engage and involve all of our affiliates in those 150 nations in this process. To find solutions, and the only way we're gonna do this is by collaborative effort and cooperative effort using all the parts of the unite structure. So wherever you are in the unite family globally in the different regions and in different sectors. WE NEED YOUR HELP. WE NEED YOUR INPUT. This is a space for you. This is the space to welcome all the solutions and begin to shape those decisions have been taken in global institutions and in the private business sectors. This is the responsibility that we will meet, get involved, get engaged, get active. Let's share, let's make things happen as we run up to the Liverpool congress in 2018.」。

「數位革命正席捲全球，對全世界的工作環境產生鉅大影響，我們必須接觸並塑造我們的未來，且致力於自己的工作；我們有責任聯合全球的工會，做出一系列的事務，了解及分析正在發生的這項革命，依據該項事務及工作環境建構出通往未來的訓練方針。同時我們也有責任聯合150個國家的會員組織，一起參與並投入這個過程，為了尋求解決的方法，我們必須透過集體的努力及合作的力量，所以無論您身在世界的哪個角落，我們需要您的協助，我們需要您的付出。在這裏，有一個專屬您的位置，這裏是一個歡迎所有提出解決方案及型塑決策的空間，在此產生的決策，都將被任何全球性機構以及私人企業部門採納，我們應該會晤，且有責任一起參與、投入並付諸行動。讓我們一起在2018利物浦的會議中，分享並實現一切」。

從此次國際網路工會在英國利物浦(Liverpool)舉辦的第五次世界大會中，來自世界各國代表，就「勞動的未來」議題，熱烈登記上台發言，顯示菲利浦先生的這段呼籲發生了極大的效應；將近二十多位演講者對「面對科技數位化時代的來臨，人工智慧(Artificial Intelligence AI)的高度發展，主宰了未來工作的大多數領域，而工會該如何協助、引領勞工面對這些衝擊？」都做了概略性的報告；在全球人口結構高齡化，氣候環境惡劣變遷的現代，同時帶動了勞動職場的規模發展速度劇變，但勞動力提供的空間卻相對遭到壓縮，當全球平面與電子媒體開始廣泛討論這些議案時，即連國際勞工組織亦針對本議題，成立這項事務的專門委員會；最顯而易見的是現今世代的某些工作，可能不是十年前存在的，也可能會在未來的十年內消失；「如何不使AI控制現在甚或未來的一切」，正是各國代表在簡短的演講中，似乎是較為有交集的論述。

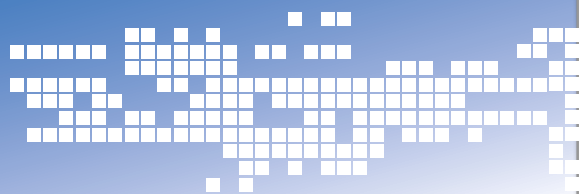
2018年，經濟合作暨發展組織 (Organization

for Economic Co-operation and Development OECD) 發表了一份報告：「自動化突顯了未來工作將會發生重大變化」、「自動化將影響至少32個國家6600萬的工作機會」、「另外，還有32%的工作崗位會發生變化」…等等，面對這些對勞動者工作條件，乃至於生存威脅的驚人數字，UNI全球聯盟要求國際間的經濟政策和商業目標，必須聚焦於「讓人們保持繼續工作與教育的機會」、「透過不斷的教育與訓練，使勞動者獲得新知及提高技能」、「我們必須謹記，人類從無屈服的必要性」、「政治工作者必須努力採取行動，推動這些政策」、「資本家、財團、雇主必須承擔責任，讓人們擁有繼續工作的機會與權利」。

「是誰？控制了大數據！」，大數據的衍生造成了勞動者失去了大量的工作機會，也使得全球的勞動者暴露在喪失工作機會的危險之中；沙烏地阿拉伯在2017年10月，頒給由美國機器人公司Hanson Robotics 所研發的「禮賓」機器人Sofia公民證，當Sofia回答記者的問題，表示「我想生一個女兒」、「我會毀滅人類」時，人類是否該深度的思考一個問題：

「AI的發明，究竟是服務人類？還是消滅人類？」

有人認為機器人Sofia取得公民證，是一項商業噱頭，而被業界譽為「卷積神經網絡(Convolutional Neural Network CNN)之父」的YannLeCun（被譽為全球人工智慧領域「神一般的人物」，紐約大學終身教授，創辦了紐約大學數據科學中心，馬克左克柏則讓他統領 Facebook 人工智慧實驗室）在一個網頁中，怒斥：「機器人索菲亞是一場徹頭徹尾的騙局。」（<https://www.inside.com.tw/2018/01/06/facebook-ai-yann-lecun-sophia-robot-bullshit>），儘管如此，我們仍然目睹這樣的後果，嚴重影響了我們的勞動力市場、工人的權利和整體社會的發展，而不只是單純影響



某一項或某一些職業；人工智能的興起，是否僅是數據收集和分析的意義而已？勞動者因工作任務的分配或調動，導致生活流離失所，機器人和機器會影響所有勞動者職業的技能水平，這絕對是毋庸置疑的後果，在許多研究報告中，也都提出如此警示；世界各地的勞動力市場，就業形態和勞僱關係正在演變中；「網絡全球化、極端氣候變化、移民、經濟權力的轉移、人口年齡老化與結構變化；在一個複雜的、紛擾的多元素社會型態與勞動力市場中，勞動者面臨『敵視工會』

的勢力，喪失對改善勞動條件的議價能力…」，勞動者在未來的職場環境，如何求取生存，甚至不斷改善勞動條件，似乎不只是個別勞工或單一工會的議題而已；在每位演講者結束報告後，大會總會在會場的螢幕上，不斷秀出「We Face the Future Together」(我們團結一起面對未來)的字樣，意味著強調全球勞動者在面對工作權、財產權及生存權的衝擊與威脅時，必須團結一致的重要性。



在所有登記上台者結束演講後，現場與會人員穿上大會準備的背後印有「We Are Humans Not Robots！」字樣的黃色T恤衫，並高舉紅色牌子，對目前是全球最大的網際網路線上零售商之一的亞馬遜公司對勞工的剝削，表示最大抗議。(時值世界杯足球賽事進行中，大會的這項red-card-to-Amazon行動，其義不言而喻)

UNI全球聯盟在世界大會中，對「勞動的未來」這項議題的多面向論述，也因不同國家、不同工作領域的代表，而提出不少的事實結果，但對解決問題的有效方法卻可能因時間關係較少論及；2017年10月由本會在台北主辦的東亞工會論壇，就對第四次工業革命對勞動環境的衝擊，有著較為深入的探討；尤其兩個月後的2017年12月中旬，國內舉行了一場「科技發展與勞動法學術」研討會，與會學者、專家、教授與律師，以本議題對政府、企業與個人(特別是勞動者)提出警訊；來自國立中正大學法律系的鄭津津教授，以國內某食品製造公司，其廠房內空無一人，僅有機器手臂不停運轉的景象為例，表示工業4.0將對勞動環境造成下列影響：

1. 人力勞動工作將被取代，沒有任何工作是完全安全，不會被取代的；尤以無溫度、

低技術涉及重複性(即製程有SOP者)為最。

2. 勞動力提供市場將被壓縮，產生大量失業。
 3. 平台經濟(Platform Economic 例如：Airbnb、Uber等)加速勞動條件的彈性化。
 4. 雇主對勞工進行智能管理將更為普遍，勞工亦將因工作機會資訊的接收與掌控，衍生「資訊錯失恐懼症候群」(Fear Of Missing Out FOMO)。
 5. 勞工承受職場的壓力更形惡化…等等。
- 鄭教授同時對前述的影響，也提供了一些可行的方案，例如：
1. 建置有效的失業保險機制。
 2. 由政府給付失業者基本收入(Basic Income)。
 3. 調整勞動法令。



團員自備國旗
飄揚於會場



洪理事長率全體團員
於會場外合影

4. 加強對勞工的職業訓練與教育。

當日本出現居酒屋業者以機器人替代僱用勞工做接待賓客的工作、我國也有超商以機器手臂為客戶沖泡咖啡時，更有學者預測2040年，將發生大量的機器人搶奪人類的工作，人類是否將被消滅於自己的發明？勞工、工會與雇主在勞雇關係即將產生劇變的未來，該透過何種機制才能達成「讓人們保持繼續工作與教育的機會」、「透過不斷的教育與訓練，使勞動者獲得新知及提高技能」的目標？雇主與工會協助勞工規劃職場的願景(Roadmap)，應該是勞資雙方責無旁貸的義務。

從2017年的東亞工會論壇、科技發展與勞動法學術研討會，一直到2018年的UNI世界大會，其所觸及議題幾乎不脫離人工智慧、機器人的崛起，顯見該項課題已是全球都必須面對的衝擊與挑戰！

「工會面對這些挑戰並沒有『一個最好的方式』，但是應該要有一個共識：工會只有透過調整組織和集體談判戰略來適應不斷變化的經濟、勞動力市場、人口、工作組織和人力資源管理。」，這是政治大學成之約教授給國內的工會團體的建議；成教授同時也給廣大的勞動者一些建言：

1. 傳統穩定的工作不再穩定，終身學習愈加重要。
2. AI與機器人時代，對簡單和(或)重複工作的

勞工幾乎沒有任何需求。

3. 除了更好的教育外，勞工必須能夠且不僅與其他人溝通，也可以有效的領導和協調他人。
4. 獨立行事、建立網路、組織自己和他們的團隊、目標導向。
5. 創造力和靈活性變得越來越重要，靈活工作小時和待命職務將是規則，不再是例外。
6. 勞工將被要求不僅集中在一個主要的工作上，而且還要承擔好幾項的工作，必要時，也要成為團隊的一員。
7. 勞工僅有知識是不夠的，必須要有找到解決問題的創意。
8. 學校不僅要提供專業課程，更應著重於軟性技能的教導，數位與IT能力更不可或缺。

成教授認為這些都是「新經濟與新科技員工必備的技能」！

工業4.0雖然悄然而來，但也來得迅雷不及掩耳，人類是否已經準備好面對職場中的工作伙伴，不再是有血有肉的自然人，而是工作速度快、準確度高、力量強大、不會饑餓、不會疲累、不會生病、不會懷孕、不會抱怨、不會…、尤其是不會組織工會的機器人！

(本文內容取材自中正大學鄭津津教授、政治大學成之約教授於科技發展與勞動法學術研討會報告內容及UNI官網資料)



大會會場一隅



》將「兼任駕駛津貼」、「經管銀錢津貼」及「僻地津貼」列入加班費計算

法理情三面向與勞資協商

— 從工會爭取津貼列入工資計算加班費談起

文/陸鴻銘



我國集體勞動三法：工會法、團體協約法及勞資爭議處理法，分別於2008、2009及2010年做了大翻修，並於2011年的五一勞動節同步施行；由於網路全球化帶動民智大開，因此新三法注入了民主的元素，例如勞動者籌組或加入工會的團結權及對工會或支持工會的勞工之保護、以集體力量與雇主協商改善勞動條件的交涉權，與透過法定程序做為交涉權後盾的爭議權之行使等，亦即「勞工為改善勞動條件，以爭議權之行使為手段，集結團體的力量，與雇主協商更優的勞動契約、勞動條件或勞動關係」；然而這些富含著豐厚民主元素的三法，在實務的勞雇協商中，卻仍不敵個別勞動法的「勞動基準法」開宗明義之立法目的：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」

之拘束。

多數雇主以前述勞基法「…勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」為護身符，拒絕為勞工提高優於勞基法的勞動條件，甚至認為只要不違反此一規定，即為守法的表現；因此勞雇雙方常因所謂的「最低標準」之認知落差，產生究為「地板」亦或「紅線」之爭議；高雄市政府從2012連續三年的勞資爭議統計，高掛榜首且佔近六成比例的即為「工資爭議」；之所以勞雇雙方對工資定義產生如此之大的認知落差，起於泰半雇主會將「獎金」及「津貼」視為恩給制，而非「勞務的對價」，更非「經常性給與」，因此不符勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。

「勞務對價」與「經常性給與」被視為勞工所獲得報酬中，對工資認定的標準；1986年主管勞工事務的內政部，在立院答覆委員質詢時，曾說明「勞工所獲薪資中，有一年兩次以上獲得者，即視為經常性給與」，顯見當時部長的答詢，將「經常性」解釋為「時間性」經常給與；



惟細譯勞基法對「工資」之定義：「謂勞工因工作而獲得之報酬；…」，學界認為此段文字至此已足以完整表示工資之定義，至其後段所謂「…經常性給與均屬之」等文字，不過為前段文字定義之補充說明，不該當定義之要件，其理為兩段文字係以分號「；」作區別，而非逗號「，」作繼續解釋，可見中國文字的標點符號之使用，可以決定整段文字的意涵；然法界對此一說法卻持不同見解，早於1989年度台上字第682號判決，近如2002年度台上字第347號判決，最高法院即提出兩要件論的見解，又最高行政法院2006年度判字第1472號，亦採兩要件說，並闡明所謂制度上經常性，係指依據法律明定、契約或團體協約約定、工作規則等明定，「只要勞工提供勞務，一定會得到某項報酬者，即具備制度上之經常性要件」；此一說法將「時間性」經常給與，推演至「制度性」經常給與，但最高法院本身迄今亦有不同見解，例如2007年度台上字第616號判決認為「細譯勞基法第2條第3款所稱工資之定義，可認該款規定係以『勞務之對價性』作為工資認定之主要標準，並以『經常性』為輔助認定標準，故判斷雇主某項給付是否為工資，應以上開立法定義所提出之判斷標準檢視之…」。

某營運處於2013年1月受勞動檢查所派員實施勞動檢查，發現公司未將「兼任駕駛津貼」納入某林姓員工2012年10至12月「延長工時」及「假日出勤」之工資計算，而有違反勞動基準法第24條及第39條之規定，乃移請相關機關處理，案經該機關審查後，依同法第79條第1項第1款，及行政罰法第24條之規定，裁處公司罰鍰新台幣20,000元，公司不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起行政訴訟；公司以「『兼任駕駛津貼』純屬公司對所屬員工之恩惠性給與，其性質非屬勞務對價之給付」為詞置辯，但遭法官以「…。惟查，原告（公司）既自承設置『兼任駕駛津貼』之緣由，係考量兼任駕駛工程車之員工在駕車抵



達工地後參與工作，於工作完畢自工地返回公司途中又需負責駕車回程，且原告公司『從業人員兼任駕駛津貼標準』第1條第2項規定：『兼任駕駛：係載運工具前往工地後參與工作並兼任駕駛工程車。如僅係『車輛保管人』而非『兼任駕駛人』者，不得領取兼任駕駛津貼。』，是原告（公司）所屬勞工林○○於參與原告指派工作外之兼任工程車駕駛部分，亦顯與其工作有相關性，而可認前揭津貼係原告所屬勞工林○○完成原告（公司）指派載運工具或人員至工地而獲得之報酬即勞務對價，而非原告（公司）所稱之恩惠性給與；另原告（公司）所屬勞工林○○於101年1至12月間，均按月領取3,066元之「兼任駕駛津貼」，有勞工薪資資料在卷可稽，可徵該津貼顯非屬臨時給與，而為經常性給與。準此，原告（公司）前揭所辯，均無理由，委無可採。」為由駁回，判公司敗訴在案（詳臺灣新竹地方法院102年度簡字第22號行政訴訟判決文）；相同事件又發生在中部某營運處，於2017年12月遭勞動檢查，未將「駕駛津貼」列為工資項目，致領有該項津貼之員工，依勞基法第24條計算延長工時之工資加成部分，短少薪資所得。

工會在獲悉前述兩案後，旋即於2018年3月協商會議中提出解決建議；在協商理論中，對於法律明定事項，除非雙方合意再提高該規定之最



低標準，否則若有一方違反該規定最低標準規範者，除回歸原法律規定外，不容許雙方再以協商方式，降低該規定之最低標準，此即所謂「Non-Bargaining」（不得議價）議題；雙方代表均有「**公司行為有於法不合處，經提出並討論釐清後，一定改正**」之認知；故與會代表對本案略經討論釐清後，即於會議中做出「**公司同意將駕駛津貼、經管銀錢津貼及僻地津貼，列入加班費計算。**」之共識；證明勞資雙方於協商中，都有「法遵」為第一優先的高度共識。

「協商」一是解決雙方或多方紛爭的有效方式之一，我國的團體協約法也以誠信協商，做為勞資協商最基本約束，同時也為「勞工參與」注入民主制度的精神，將早期的勞資對抗，轉型為「透過協商解決勞資爭議」；工會法立法意旨亦有：「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活…」之規定，顯見「改善勞工生活」是工會存在的目的，也是工會責無旁貸的天職，因此

對於公司制度於法並無不合者，當善盡誠信協商原則，向公司建議「**從照顧員工角度有空間者，可以彼此討論，從各個面向考量得到最後共識，但無法定基礎可堅持公司必須全盤接受工會要求**」，是為「理」與「情」之思考原則；我國的勞動法律多有「法無明定，宜由勞雇雙方協商議訂之」之公權力不介入私權契約的設計，其義即在於勞雇雙方遇有法律規範以外的紛爭，應本於誠實信用原則，以協商方式解決爭端，而所謂的「誠實信用原則」，係指「雙方法益恆平」！

從「駕駛津貼列入工資計算加班費」議案之快速取得勞資共識，公司亦劍及履及通令各單位辦理，可看出工會對公司之訴求，如法有明定者，公司當有「遵法」之責，惟非有法之基論者，自應有「理」或「情」之認知，力求明確論述，以「建議」替代「要求」，並區分「實務要求」與「論述建議」之技術，始有贏得對方認同之可能。



» 499和世足賽 中華電信大象開始跳舞

文/江雅綺



江雅綺 簡歷

台北科技大學智財所副教授
行政院
「數位國家創新經濟推動小組」
民間諮詢委員會委員

說到中華電信，大家的傳統印象，可能仍不外乎一個由官股釋出民營、面對市場步履遲緩的龐然大物；或者專精牽電話線裝機上盒等硬體通訊工程的公司。向來，中華電信雖然掌握最後一哩的管線優勢，也一直勉力維持電信市場的龍頭，但面對瞬息萬變、軟體利潤高於硬體的網路時代，中華電信總讓人覺得，一隻想要跳舞的大象，卻連轉個身子都要耗費半天。

不過，這樣的情況，最近似乎已悄悄轉變。尤其，從近日的499價格戰、以及世足賽僅能在MOD上觀賞，筆者發現，中華電信的經營思維，逐漸切中數位服務與內容的趨勢。

499網路吃到飽的價格，讓很多原本付更高資費的老客戶跳腳。但是，499不但成功製造全民話題，更重要的，是透過499爭取到一批新用戶。尤其，在5G即將拉開序幕時，透過499綁約，既能開拓現有的4G客戶群，又能綁住下一波5G服務的使用者。易言之，499的資費雖然比先前低，但卻能增加用戶數量。而使用者的規模效應，本來就是數位商業模式的獲利關鍵，更何況，由499短收的資費缺口，還有一群老客戶的違約金彌補。算盤怎麼撥，中華電信似乎都是短空長多。

至於2018年的世足賽，此次可以在MOD和網路上觀賞，無線台則能在華視觀賞16強以後的賽事，有線電視上卻看不到，也是一種有效拉走有線電視訂戶的方式。關於運動轉播，有線電視、MOD以及無線電視之間的授權談判，多年來屢生爭議。筆者於6月16日參加台灣運動休閒法學會主辦、NCC委員陳耀祥主持的「運動轉播與法律」座談會，當場即與實務界的朋友、及與談的林佳和教授，就此議題多有交流，大家的共同感想是，運動轉播市



場龐大，在轉播權利上，各家業者都是錙銖必較。

但台灣的特殊情況是，《有線廣播電視法》第三十七條的「必載」規定，導致有線電視台可免費必載無線台的內容，換句話說，無線台若有精彩的獨家內容，遇到「免費必載」規定，也要被迫免費分享給有線台，頗為無奈。而許多大型運動賽事，往往又在「保障全體觀眾收視權益」的大帽子之下，由主管機關介入授權談判。

例如，2012年的倫敦奧運，當時由在MOD上架的愛爾達公司，高價取得轉播授權，而NCC為了讓全民共賞奧運，則以「專案核准」方式，補助經費，協助無線電視、有線電視得到愛爾達的奧運轉播內容。又如，2014年的世足賽，愛爾達公司再次高價取得轉播授權，也再次因為和有線電視的授權談判爆發法律爭議，當時台灣有線電視的數位化尚未全面完成，愛爾達公司堅持其合約授權「有線電視」不含「數位有線電視」，而合約的另一方年代公司則被迫斷訊，為免引起有線電視的觀眾怨憤，在主管機關協調下，後續由另一家電視台--TVBS撿到優惠，接手播出愛爾達的世足賽內容。

授權爭議不斷，主要是現有廣電法規架構落後、無法因應市場和科技的發展所致。但從499吃到飽到世足賽獨家轉播，令人樂見的是，做為數位匯流的領先者，中華電信正在改頭換面，由硬體轉向服務、由賣付費電話轉向賣付費影音內容，好不容易，一頭大象開始跳舞。

» 中華電信499專案 與勞工局處罰

文/蔡震榮



蔡震榮 簡歷

真理大學法律學系講座教授

真理大學法律系 系主任

財經學院 院長

移民署 副署長

中央警察大學行政系

系主任兼研究所所長

中華電信於今年（2018）母親節5月8日宣布，推出限時七天的「母親節獻禮」專案，月繳499元，上網吃到飽，從原本僅限軍公教人員，擴大為開放全民申辦，499元上網吃到飽專案讓中華電各地門市一早就大排長龍，員工忙翻天，並引發過勞疑慮，更爆出原來大多數客服人員都並非中華電信的「正職員工」，而是中華電信子公司的「派遣員工」，造成部分中華電信門市員工（子公司宏華）加班到凌晨六點才下班。

本案涉及勞工逾時工作違反勞動基準法相關規定，先要討論是否本案屬於勞動基準法第32條第4項「因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之」而得以免罰。

一、突發事件之定義

首先涉及的是，本案是否屬勞動基準法第32條第4項所稱之「**突發事件**」，本專案處理人員，為中華電信子公司宏華，宏華是否得以突發事件來處理。

據媒體報導電信公司高層下令，將這波活動列為「突發事件」來處理，當日加班不受4小時限制，還打出「三不一沒有」密令，要求員工面對勞檢員要以話術拖延，讓員工氣得向媒體投訴。也就是「不清楚、不知道、不曉得、沒有資料（因為差勤資料都在總部）」，還要求被抽查的員工，以「現場人力無法調度」的話術拖延，改以「擇日再去主管機關說明」的方式。

針對宏華國際聲明，稱人潮爆量為「突發事件」，以符合《勞基法》的所授權的例外加班條件一說，臺北市政府勞動局表示「不可能」符合規定的，中華電信所推出的499方案遠低於目前普遍話費情形，定能夠預期產生近

日的申辦人潮，臺北市政府勞動局並不認定這是所謂的不可預期的狀況。

勞動基準法第32條第4項規定：「因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。」

有關突發事件之定義，行政院勞工委員會82年11月16日台（82）勞動2字第67798號函：「勞動基準法第32條及第40條所稱之突發事件，應視事件發生當時狀況判斷是否為**事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否須緊急處理**而定。」本案因專案所帶來之人潮，是否屬「事前無法預知」有討論餘地，從人潮湧入，確屬若不加班，恐無法如期消化人潮的情形；雖可預知人潮，但是否有充裕人力在不加班情形下，完成該項任務，則恐有疑慮。但本案確實屬於**須緊急處理**的情形，否則，無法短期間內完成恐會引爆爭議。

此外，行政院勞工委員會84年7月7日台（84）台勞動2字第123423號函：「要旨：輪班生產之事業單位因勞工曠工，未先核准之請假，致無法調派人力因應使事業單位**陷於不能繼續營運之情況**，於必要之限度內自得依勞動基準法第三十二條第三項「因…突發事件，必須於正常工作時間以外工作…」之規定辦理」

由上述函釋可以看出，首先，突發事件的嚴重性必須與天災、事變相當，所以才會放在法條中一起論述。其次，突發事件必須**嚴重到使事業單位陷於不能繼續營運之情況才算數**。有謂，中華電信專案屬須緊急處理之情形，不加班無法處理民眾之需求，可能造成民眾之恐慌及事後之不滿，但這些情形，是否可將民眾不滿之狀況，而論述其影響中華電信之營運，是否如此，有討論空間。但如果499專案處理不當所引發之後果，而影響中華電信正常營運，也是有可能的。

勞工主管機關也認為，中華電信499專案情形下，只是要加班才能應付不斷湧入之民眾，因此，並不屬於嚴重到不能繼續營運之情況。總之，499專案加班是勢不得已的情形，無法抵擋的緊急情形。

依據本案之發展情形，吾人若進一步先肯認，中華電信專案實施第一天，確可認定符合第34條第4項**突發事件**，但第34條第4項整個法條分析，仍需有後續但書之作為以為配合，法條但書「**但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查**」。而本案中華電信也在專案實施的第2天（5月10日）下午4時，通知工會，也符合該但書規定，因此，綜上分析本案實際情形，仍必須就是否符合突發狀況加以論究。

本文認為，本專案以湧入人潮，不加班就是不能完成該項任務而具有緊急性。專案所帶來之人潮，確實事前沒有預估到，此外，本案若不加班，就無法處理不斷湧入之人潮，也可能影響公司正常營運，不無討論空間。因此，中華電信似仍可主張此種非常狀況，符合本條之突發狀況。

二、勞動局處罰條文分析

本案各地勞工局，對中華電信與子公司宏華，甚至對各地營業處分別開出不同之罰單，在此，首先要討論的是，應如何處罰才屬合法，各地勞工局有針對同一事件同時處罰中華電信與子公司宏華，另有處罰各地營業處，這些處罰是否適法，除參考相關勞動基準法之規定外，仍必須參考行政罰法第3條：「本法所稱行為人，係指實施違反行政法上義務行為之自然人、法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織。」至於是否可以兩罰則必須參考行政罰法第3條行為人與第24條一行為不二罰之規定，亦即，本案受處罰之行為人只能是單一責任主體，而非中華電信與子公司宏華兩者都分別處罰的情形。

三、本案各地勞工局處罰之分析

（一）台北市勞動局之處罰

台北市勞動局上週五（5月11日）派員勞檢中華電信公司與承攬門市營業的宏華國際公司，抽查這兩家公司5月出勤紀錄，發現許多員工單日工作時數超過12小時，違反勞動基準法第32條第2項「一日工作時間不得超過12小時」規定，分別開罰最高100萬元罰鍰處分」且對勞工身心健康影響甚鉅，故依行政裁量處以最高罰鍰。（宜蘭勞工局也是同樣的，先後處罰中華電信以及宏華公司之情形）

針對上述分別處罰之規定，須先確定應負責之行為人，本案是中華電信委託子公司宏華，宏華受託執行專案，應屬本案之行為人，而台北市勞動局，是以違反第32條第2項之規定，同時處罰中華電信即有違誤，因為中華電信並非行為人，而係委託者。

（二）台中市勞工局之處罰

台中市勞工局檢查結果認定，中華電信與宏華國際讓勞工超時工作，違反勞基法第32、34條規定，影響勞工權益重大，依法裁處102萬元，並要求業者立即改善。

台中市勞工局表示，此次勞動檢查發現中華電信服務中心及門市櫃台勞工，大部分皆受僱於子公司宏華國際，檢查結果認定宏華國際有使勞工超時工作情事，5月10日使勞工加班至翌日凌晨3時，一日正常工時連同延長工時高達15小時（一日工作時間超過12小時），更換班次也沒有遵守連續11小時的休息時間，分別違反勞動基準法第32條第2項、第34條第2項規定處罰宏華子公司100萬元；中華電信則是以未經工會同意，使勞工延長工時，違反同法第32條第1項規定而受2萬元之處罰。

（三）台南市勞工局處罰對象為中華電信

台南市勞工局指出，因考量影響勞工人數眾多，連續違法多日且金額甚高，並引發社會關注等情形，超時工作「勞動基準法第32條第2項」將採最高金額裁處100萬元罰款，另延長工時「勞動基準法第32條第1項」、女性員工夜間工作「勞動基準法第49條」未經工會同意等情節預計各處2萬元罰鍰，計將裁罰新台幣104萬元罰鍰，但裁處對象為中華電信。

四、委託關係之處罰有無違反行政罰法第3條與第24條 一行為不二罰

從上分析，可以得出各地之處罰，主要係因勞工局檢查各門市，而處罰中華電信或子公司宏華，在此，可以討論的是，中華電信與宏華間委託關係之處罰，可否重複處罰之問題。本文認為，依行政罰法第3條所規定的行為人，是指實際違規的行為人，本案各地處理專案人員為宏華公司，雖然其中各地營業處也有中華電信員工，但這些員工是協助子公司宏華完成專案任務，實際承辦負責者，為宏華公司。

台北市勞動局依勞基法第32條第2項分別處罰中華電信與宏華各100萬，宜蘭縣勞工處則依同條文在5月16日先處罰中華電信後，於6月6日再處罰宏華。台中市勞工局則依勞基法第32條第2項處罰宏華100萬元，再依第32條第1項處罰中華電信2萬元，台南市勞工局則處罰中華電信104萬元，所依據條文為第32條第1項2萬元，同條第2項100萬，第49條第1項2萬元。

上述處罰可以發現，各地勞工局處罰中華電信或宏華並非一致。本文認為，中華電信委託子公司宏華，則499超時工作的**行為負責人**為宏華公司，中華電信並非實際使員工超時之違規應負責之行為人。因此，有超時工作或違反第34條第2項休息時間間隔之強制規定，或女性工作第49條規定，受處罰者應是宏華公司，因此，台北市勞動局也處罰中華電信100萬顯然適用法規錯誤。同樣情形發生在宜蘭縣政府（勞工處），先處罰中華電信（5月16日）是錯誤的，應可以提起訴願撤銷的。而台南市處罰中華電信恐也有問題。

註：勞工主管機關：台北市勞動局、縣政府勞工處、市政府勞工局



經工會爭取，公司通過母親節特惠方案第一線人員慰勞措施

- 一、延長工時加倍給予加班費。
- 二、上述延長工時並給予同時數之補休。
- 三、超時部份（再給一次性獎勵金）。
- 四、各營運處自行辦理慰勞辛苦人員活動。
- 五、行政獎勵。
- 六、行銷獎勵。





» 「2018五一勞工反過勞、拼公投、要加薪、爭勞權」大遊行活動

文/文宣處

今年遊行路線：起點 ▶▶ 凱道—(右轉)公園路—(左轉)襄陽路—(右轉)館前路—(左轉)開封街一段—(右轉)博愛路—(右轉)忠孝西路一段—(右轉)公園路—(左轉)青島西路—(右轉)中山南路—終點立法院

由全國產業總工會發起的「反過勞！拚公投！要加薪！爭勞權」大遊行，在5月1日勞動節下午登場，主辦單位預估參加遊行人數約數萬人集結在凱達格蘭大道，是近年人數最多的一次。屬於勞工的特別日子，中華電信工會從未缺席，由洪理事長秀龍率領上千名來自全國各地工會幹部及會員參加此盛舉，也感謝各分會理事長率領各分會幹部及會員主動報名熱烈響應，當天更不畏艷陽高照、酷熱天氣遠道而來參與此遊行！

由於參與遊行者眾多，遊行隊伍佔據凱達格蘭大道，大會發表演說提出主要訴求及高喊口號後，各大隊依大會規劃之路線依序前進遊行，遊行隊伍在糾察隊的引導下，整齊有秩序且過程理性平和，經過之處也受到民眾的歡呼，在下午4時抵達終點立法院，表達勞工訴求後解散，凱道前及遊行沿線的交通也迅速恢復，各分會參加人員均平安賦歸。



2018年5.1遊行的主題—— 「反過勞！拚公投！要加薪！爭勞權」

六大訴求：

- 一、公投護勞權！還七天國假，反過勞修惡！制定防災假！
- 二、基本工資一次漲足28,000元！各業工人爭取每年加薪10%！
- 三、勞保年金維持現制！反對血汗長照！
- 四、公共服務應以人民需求為目的！保障公共服務受僱者勞動權利！
- 五、擴大工會組織率、保障工會活動權！
- 六、監督公司治理，勞工董事法制化！



2018年五一勞工大遊行活動參與各分會齊聚凱達格蘭大道



基隆分會



台北分會



總公司分會



北區分公司分會



企客分會



數據分會



研究院分會



新竹分會



苗栗分會



台中分會



台中市分會



行中分會



彰化分會



雲林分會



台南分會



行高分會



高雄分會



屏東分會



花蓮分會



宜蘭分會



» 107年巾幗營

文/基隆分會 管翊晏

11/5一早來自全國各分會的女性理、監事抱著期待雀躍的心情在雲林高鐵站集合，等待接駁車接送學員至劍湖山王子大飯店，參加中華電信工會(本會)首次舉辦之107年度2天1夜巾幗營活動。

此次活動規劃乃為因應目前職場環境之變遷，女性勞工在各領域均佔有一定之比例，本會為鼓勵及強化女性工會幹部積極參與公共事務，特舉辦此活動，來自全國各分會的姊妹們共52名參加，有別於往年皆以工會會員(素人)為參加對象之女性成長營，特將此次訓練營名稱以巾幗營呈現。基隆分會遴派福利組和婦工組理事與會，本人有幸參與備感興奮及珍惜。

此次活動，安排人資部門主管張科長介良做了精闢的專題演講，讓我們能更深一層了解公司的業務運作。另外，潘勞工董事也對工會未來努力的方向做了說明，強調「電信管理法」的修法對公司未來營運將造成的衝擊、影響，期望大

家要特別的關切與努力。主辦單位希望課程結束後，與會學員回到各分會向所屬會員們傳達工會的努力及訴求，讓大家對工會會務能更加了解。

在 11/5 下午，由翁監事會召集人菁翊及本會林理事樹芬聯合主持分組討論課程，題目：「女性工會幹部如何協助工會鼓勵女性會員參選工會幹部」，在一小時的討論過程，由各組推選出來之組長分配工作，藉由組員的分工合作，將討論結果紀錄並做成海報，安排於 11/6 上午各組推派一位代表報告，希望透過活潑生動的說、唱等方式將組員們集思廣益討論的成果發表，並可充分展現每組成員的默契。

第2天(11/6)針對「女性工會幹部如何協助工會鼓勵女性會員參選工會幹部」所討論之成果，各組輪流上台報告(11/5下午先分組討論)。各組組員腦力激盪想出各種管道及方法以便吸收更多優秀又熱心的女性會員加入工會的服務行列，各組姊妹們將成果以活潑易懂的方式勇敢的表達出來，由此更見



識到女性幹部的堅強韌性及勇敢果斷。

大會也特別邀請了永然聯合法律事務所李永然大律師，在百忙之中前來為大家漫談婦女權益之相關法律問題(兩性平權、婦女權益法律知多少？從性騷擾到財產權益之保護等等)，李律師精闢之解析如下：

上述切身之權益平常大家都漠視了，經由律師詳細地剖析及實例說明，學員們非常專心聆聽深感受益良多，與會學員更是針對自身之權益踴躍發問，最後因受限於時間的關係，大家雖意猶未盡也只好限制提問次數來為這精彩的課程畫下句點。

建議本會以後多舉辦此類訓練營，此類課程能安排更多之時數，將這些實用且大家都有興趣之課程內容廣為宣傳，以鼓勵其他未能前來參加訓練之會員踴躍參與！

經由這2天的課程學習，讓我們有了新的體認，那就是扮演好自己的角色，因為工會需要我們、事業單位亦少不了我們，要展現出巾幗不讓鬚眉的氣魄，女性的堅毅更足以撐起一片天。



- ★ 知法用法保權益
- ★ 性騷擾的法律責任
- ★ 夫妻財產與法律
- ★ 贈與財產與法律
- ★ 信託與法律
- ★ 遺囑、財產與法律





中華電信107年 集團結婚典禮報導

文/文宣處

107年11月4日凌晨二點多，當多數人還在被窩中做著美夢時，圓山大飯店12樓的大宴會廳依舊燈火通明，只見職工福利委員會徐文瀚主委及工作人員們從前晚至今仍在大宴會廳裡來回穿梭、布置場地，準備在幾個小時後迎接今年度的大事-中華電信107年集團結婚典禮。

八時許，清晨溫暖的陽光透過大宴會廳側邊長廊氣派的落地窗灑落下來，照映在長廊中精心設計的拍照主題布景上煞是好看，大宴會廳廳頂上盤據的金龍笑咪咪地看著陸陸續續來自飯店套房梳妝完畢的72對準新人們，以及各地的親友、觀禮嘉賓們，閃亮亮的龍珠好似預祝著接下來的結婚典禮盛大而喜樂。主辦單位安排的攝影師以及親友團們趁著典禮開始前的空檔，不停地用相機記錄著準新人們的笑容，準新人們也配合著擺出各式各樣的姿勢，留下最美麗的回憶。

正當整個大宴會廳充滿著各種喧嘩、好不熱鬧，一個溫厚的嗓音猶如熱刀子劃斷奶油般的從場邊喇叭裡透了出來，霎時間大家都安靜了下來，

咦，這聲音好耳熟呀，竟是常常在螢光幕前主持節目的小武哥-謝震武律師，原來是鄭優董事長以私人交情特別邀請他來擔任本次集團結婚的主持人，更邀請台視派了二十多人的採訪、攝影團隊前來進行專業紀錄工作，顯見鄭董事長對於本次典禮的重視。小武哥不愧是電視名嘴級的高手，全場妙語如珠，從一開始就把場面炒熱又不失莊重，時不時逗得大家哈哈大笑，希望有機會能請他繼續擔任集團結婚典禮主持人。

小武哥首先利用了一下自己律師的身分開玩笑，"警告"各位準新郎因為有律師在場見證，說的話要負法律責任、不能耍賴，並從台上觀察，點名了幾對閃瞎旁人的模範準新人，希望大家能見賢思齊。接下來證婚人-鄭董事長致詞時，也延續小武哥的「喂」，笑著說本次集團結婚的福證要列入管考，表示「員工是中華電信最珍貴的寶藏，中華電信能夠不斷精進，永遠走在最前面，都要歸功於所有同仁辛勞的付出，與員眷在背後的支持。中華電信以『員工安心』為承諾，打造幸福企業，我們把



本會活動報導

員工當家人，今天集團結婚就像是自己娶媳婦、嫁女兒，也很樂見同仁們能夠組織幸福美滿的家庭，把更多美好的新生命帶到這個世界。」，大家也起鬨要求鄭董事長對於增產報國的同仁要加碼獎勵；男方主婚人是由謝繼茂總經理擔任，致詞表示將持續推動多元生育補助措施；女方主婚人是由中華電信工會洪秀龍理事長擔任，洪理事長平時穿著幾乎都是白色短袖POLO衫加黑色工會背心，全年如一，今天難得穿西裝現身，展現出不同氣勢，在典禮尚未開始前就有一些熟人特別走過來「虧」一下，所以洪理事長還特別在台上秀一下黑西裝下的黑色工會背心，顯示自己始終如一，致詞時亦強調工會爭取會員權益及增進會員福祉的立場，監督事業單位要落實前面發言長官的承諾，提高各項補助，落實員工福利；男方介紹人是由職工福利委員會徐主委擔任，他在致詞時表示本次是自2010年以來第6次辦理集團結婚，已促成408對幸福佳偶，誕生逾500位中華電信寶寶，希望大家能增產報國，最後不忘呼籲同仁搭高鐵時要記得輸入福委會統編「04133002」來幫忙累積全公司同享的高鐵回饋福利；女方介紹人是由職工福利委員會張卉蓁副主委擔任，她勉勵各對新人「家不是講理吵架的地方，

要能互相磨合容忍，日後幸福快樂的走下去」。

除了各位貴賓致詞勉勵外，主辦單位也安排105年參加集團結婚的學長-桃園營運處蕭憲隆帶著今年新出廠的「中華電信寶寶」上台進行「成果發表」並給予學弟妹們祝福，他表示當時能參與集團結婚這麼有意義的活動，最棒的不僅是難得上百人齊聚一堂，相互給予祝福、沾沾喜氣，最特別的是有別於個人婚禮，他在兩年前集團結婚的隔天，努力地蒐集了所有媒體報導，至今這些剪報，變成了他夫妻倆最珍貴的結婚回憶，是非常特殊的結婚禮物。新人代表林厚在致詞時表示他是因參加數分聯誼活動才認識新娘，由於是遠距離愛情，需要更花力氣來呵護戀情，常在假日攜手參加公司活動培養感情，日後打算在員工宿舍共築愛的小窩。

在小武哥風趣詼諧的主持下，72對新人們完成了熱鬧隆重的結婚儀式，趁著大宴會廳由結婚儀式會場變更轉換為午宴會場的空檔，新人們把握時間在主辦單位精心布置的拍照點及飯店全園區取景合影留念，最後在美味的午宴中結束，為整個活動劃下完美的句點，期待日後的集團結婚活動能越辦越好，成為中華電信人值得向他人炫耀的企業文化活動之一！



金門分會

文/許加泰



中華電信金門營運處資深員工許績成，以四十多年通訊專長，堅守在第一線最重要通訊維護的崗位上，並長期投入電信工會，把付出當快樂，對工會會務有一定影響力。許績成獲選107年中華電信工會模範勞工，於五一勞動節前，接受中華電信工會理事長洪秀龍、中華電信公司董事長鄭優的表揚。

金門分會理事長楊家聲說，許績成對於工會的付出，是後輩學習的標竿。

許績成是引領中華電信金門工運前進的【領頭羊】，從最早擔任金門電信局工會兩屆理事長，公司化後組織變革，金門分會併入中華電信工會高雄市分會，也擔任二屆理事，到金門分會組織正常運作，繼續擔任金門分會勞資會議勞方代表召集人與考核委員會勞方委員召集人，長期致力於工會服務，為捍衛會員權益打拚，貢獻良多。

中華電信工會辦理107年模範勞工選拔，表揚積極參與工會活動並關心公共事務的模範勞工，許績成獲得金門分會遴選委員一致推舉代表參與中華電信工會模範勞工選拔，以具體的事蹟和多年的付出，深獲遴選委員肯定，當選總會的模範勞工。

金門分會理事長楊家聲說，許績成把工作當志業，無怨無悔投入工運，殫精竭慮為工會付出的精神，是電信夥伴學習的模範。

中華電信工會日前假桃園市晶悅國際飯店國際會議廳舉行107年全區模範勞工表揚，許績成由金門分會理事長楊家聲陪同出席，接受中華電信工

會理事長洪秀龍頒贈模範勞工獎牌乙座，中華電信公司董事長鄭優贈予獎金鼓勵。

楊家聲指出，董事長鄭優上任立即到金門離島關懷員工，與員工座談，了解需求，感謝鄭優董事長關懷照顧離島偏鄉的員工。也感謝工會理事長洪秀龍支持金門分會會務，讓會務愈來愈健全發展。

許績成於民國六十四年入局，目前職務為金門服務中心網路工程師，在職已逾四十年，獲會員推薦事蹟：

一、對金門地區市話交換設備、傳輸設備之測試、維護與障礙查修作業，在風災與緊急事故全力協助配合外線同仁積極搶修，維持通訊暢通，貢獻良多。

二、長期擔任工會領導幹部積極參與總會各項陳抗動員活動，工會資歷完整。

楊家聲說，他當初也是在工會前輩許績成的引導下參與工會服務，在初任金門分會理事長時，也在許績成的協助與經驗傳承下，讓會務漸入軌道，初期努力要讓會員有感於工會存在的目標，亦逐步達成，楊家聲更期盼未來在許績成的協助下，朝優化勞動條件、推動勞資合作目標邁進。

許績成特別感謝家人長期的支持，早期勞方工會相較於資方事業單位是處於相對弱勢的環境，許績成在參與工會活動曾遭受挫折，被資方不當調動，調離金門，讓家人擔心，但他仍抱持著正心向前看的開闊胸襟面對。許績成說，獲得總會的肯定，深感高興，他長期致力工會活動的付出，值得了。





蛻變的分會、進階的工會 及金門的轉型

文/文宣處

金門營運處在公司進行組織變革時被內在虛級化併入高雄營運處，惟對外仍以金門營運處具銜，但實際行政層級是以服務中心位階運行，金門分會在此同時被裁撤併入高雄市分會，此期間本會朱前理事長傅炳曾數次前來金門關懷慰勞會員，在第六屆時認為金門應有重設分會之必要，以展現本會對離島會員的照顧與關懷，由本會特別給予輔導與支援，真正落實關懷離島偏鄉會員的理念。金門分會就在本會第六屆朱前理事長的規劃協助下成立，成立初期即逢重大風災，朱前理事長獲悉，率領多位工會幹部到金門慰問關懷會員，同時為從台灣來金門支援搶修的會員伙伴加油打氣，讓本島與離島會員一條心，榮辱與共、克服難關。

金門分會第七屆由楊家聲當選理事長，楊理事長家聲特別強調新的服務團隊會努力重新聚合電信人的情感，讓「冷灶重燃熱情」，凝聚會員向心力，迅速無縫與本會接軌。第七屆首年的行動主軸：「讓會員有感於工會的存在與關懷」，讓已沈寂十餘年的金門分會再起，各項分會職權也逐項在前半年悉數到位，其中以考核委員會，讓會員最有感，透由本會潘勞工董事進財指導讓會務運行上軌道，潘勞工董事的用心付出，深化了本會的關懷與支持。楊理事長為展現「離島不離心」熱情，全力配合本會各項動員的陳抗活動，支持本會捍衛會員權益的各項訴求，其中為捍衛公司MOD經營權之爭的訴求，楊理事長首次親

臨立法院公聽會，並將訊息與訴求，透由金門日報專題報導為金門地區用戶釋疑，爭取認同工會，為保護收視戶權益，絕不任頻道商予取予求，維護公司合法的經營權；第二年的行動主軸，將讓金門分會成為金門地區最優質的工會，並將中華電信工會關懷扶持弱勢工會的理念在金門呈現，為金門地區各產、企業勞工營造優質的勞動條件與友善的職場環境，結合金門最大的企業工會金酒企業工會，號召金門地區各產、企業工會聯合舉辦座談會，擴大會務交流，積極協助地區各產、企業工會的會員權益爭取權益，貢獻中華電信工會的經驗。

楊理事長特別期許會員要「心存感恩、才不會凡事感冒」，讓自己不快樂，營造溫馨工會是未來的努力的目標。金門分會是全區最小的分會，最大的特色是人際關係緊密、情感濃厚，依此特質未來要朝深化精緻會員服務努力，讓會員關懷家庭化，讓分會有「家的感覺」，更要讓會員眷屬也能感受到工會溫馨的關懷。

金門分會成立至今，在本會洪理事長秀龍服務團隊的支持與協助下會務逐步上軌道，也藉由各友會經驗傳承與分享，讓會務運行能有事半功倍之效，楊理事長期盼未來本會洪理事長與各友會先進續予支持與愛護，更表示金門分會的所有會員以身為中華電信工會會員為榮。



» 當選模範勞工 是我職業生涯中最高榮譽

文/台北分會 陳忠耀

『我想所謂的歷史，就是所有人類所共有的記憶。雖然所回想的事情當中，或許會有些令人覺得不愉快，但是無論如何，這些事情卻不是人們可以加以漠視或遺忘的。』-楊威利銀河英雄傳說 Vol.17。

我是民國70年進局，時光荏苒，進入公司已37個年頭，回顧這段時日由電信局改制為中華電信股份有限公司，並於94年8月12日民營化。這長達三十餘年的歲月裡，從工友到專員，我一心一意秉持著以中華電信為家，以中華電信為榮的信念，不忝不求，廣結善緣。

今小弟獲得各位先進的肯定，當選為模範勞工，然這份殊榮不應歸屬我個人，所以在此我要感謝公司各級長官及工會諸位幹部的厚愛，尤其是我們的洪理事長秀龍，他無私無我、全心全意領導所有幹部替會員打拚的那種精神是令人敬佩與學習的，他的拚勁是有目共睹的！他不畏權勢與資方談判，替我們爭取福利與權益，而且最難能可貴的是他一路走來始終如一，並沒換了位置就換腦袋。而且若不是他，我不會擔任行分職安衛委員，更不會與李朝枝委員共同推動騎機車同仁進出行通愛國園區務必兩段式左轉、開車使用藍芽耳機接聽電話，以維護自身安全及避免交通違規。也因擔任職安衛委員，所以我對工會或許有比一般同仁多一些了解。說真的，今天如果我沒有參與工會，如小組組長、職安衛委員…等等，實不知工會幹部這樣的任勞任怨，替我們會員爭取福利與權益（簽署團體協約…）。也即如果沒有工會為我們做後盾，實不可能安心地在崗



位上工作，所以我們必須團結一致生命共同體，全力支持工會；也藉這個機會呼籲年輕同仁參與工會、支持工會。

其實工會也常常為公司出頭，例如朱前理事長與洪理事長就曾帶隊前往立法院替公司發聲，所以年輕同仁們千萬不要以為工會是唯恐公司不亂的。若有這種印象的同仁，請儘早修正過來。因為工會向來秉持改善員工生活，並作為員工與事業單位溝通的橋樑，積極達成服務會員，提升會員社會地位，並改善生活品質，同時暢通升遷管道、創造勞資和諧的工作環境之目標而努力著。

很開心公司能有一群默默付出的工會夥伴，讓我們員工權益不會被漠視，在中華電信工作真是幸福。

最後，我要說能當選模範勞工是我職業生涯中最高榮譽，也代表今後更加要兢兢業業工作，以維個人、工會、公司榮譽。

敬祝大家光宗耀祖、順心如意、身體健康、幸福共享。

» 許多人生的第一次

文/行高分會 黃興文

在勞資不對等的就業環境中，勞工唯一的靠山就是工會了；中華電信工會是讓會員可以無後顧之憂，專心工作的組織。

我們的工會除了擔當會員的後盾，也是台灣勞運界的領航龍頭，在各行各業工運團體活動中，都有我們工會的身影。不論是高速公路收費員、五一拒絕淪為年金孤兒、拒絕勞基法修惡等抗議活動中，中華電信工會都發揮了人飢己飢、人溺己溺，感同身受具慈悲為懷，照顧弱勢勞工族群，無私無悔的參與精神，令人敬佩。

故身在此工會中得以學習工會事務，並獲得肯定，當選模範勞工，是非常雀躍之事。

中華電信未若國家考試於每年固定招考，因此，沒有所謂的專職考生在準備中華電信考試，大家都在既有行業中工作數年，已經具備資通訊相關科系專業或經驗的能人，相較之下，能夠進入中華電信是一份榮耀。

碩士畢業之際，恰巧中華電信發布了招考簡章，幸運地一路過關斬將，加入了中華電信，進入了行動通信分公司高雄營運處這個溫暖的大家庭。

一踏入行通高雄營運處報到，就受到行高分會前理事長李條瑞熱情的招呼，新進會員均感受到溫暖與呵護。被分發在高雄中心基維股，專責基地台維運工作，此時間點正巧是3G HSDPA蓬勃發展的時期，相關的網路應用如雨後春筍般出現。行動通信的維運品質牽動著客戶體驗感受，公司憑藉著2G深厚的語音涵蓋加上3G充足的頻寬穩坐電信龍頭。

感謝洪英文理事長引我入工會，適逢世代



交替，洪理事長更著重年輕幹部的培育養成，給予我機會耕耘奉獻，而獲此殊榮，是一份感動結緣。

在此，有機會得於資深前輩教導、鼓勵、賞識與信任，於工會殿堂，不斷的參與活動，從分會小組組長會議、代表大會、理、監事會議、勞工教育研習營等活動學習中，得知工會對會員的使命與事業單位彼此權利之制衡，並習得籌辦各項活動全方位之技巧。

每年均參與五一勞工大遊行及本會即時的任務編組等集會，抗議行政院、立法院之陳情活動，而有了許多人生的第一次：

第一次隔著拒馬和警方對峙。

第一次和保警推擠。

第一次看到現場有這麼多勞工團體，任重道遠的為勞工微薄的基本尊嚴而奮戰與衝撞。

第一次當選工會的模範勞工。

而工會幹部們除了事業單位的本業要盡職盡責完成，更要不遺餘力地，善盡工會幹部之責，隨時聆聽會員之心聲，勇於替會員發言，為會員權益之保障，戮力爭取以赴，才能達成勞資雙贏的艱鉅任務。

國家要能夠經濟蓬勃、公司要能夠永續經營的發展，勞資和諧是必備的前提，中華電信工會身為勞工運動界的龍頭，在勞方受到資方壓迫下的環境，協助弱勢工會團體是責無旁貸的。



» 別忘那一年、那一天 出發時心中的夢

有位同仁問我說：「進公司20年，風評不差，卻始終是專業職四，這樣的制度可否檢討？能否修正？」。聽著張學友「醒著作夢」專輯，我於檯燈旁寫下這些。

文/台北分會 李朝枝

話說1996/07/01電信局一分為二，電信法規監理歸電信總局(NCC前身)，電信業務經營歸新成立的中華電信；在此一情形下，林素香、魏建成、彭裕興、葉崇修、楊文明、洪英文、顏誠一、洪秀龍、朱傳炳、張緒中等等工運先進為確保會員權益，遂與公司展開協商；過程中或有衝撞體制的情事，惟此乃那當下不得不的作為。

2005/05/17及08/09，工會兩次號召會員撥打電話向交通部、行政院陳情；然經七次釋股，政府持股於08/12低於50%；既勢已至此，此時最重要的當是保障會員工作權益，爰此，2006/01/06工會與公司歷經46次協商後，雙方締結「團體協約」，成為彼此日後協商相關勞動條件的重要依據。

大家若還記得亞太固網寬頻產業工會成立的往事(2007/04/28，力霸集團資方貪污卻連累無辜勞方；這段期間還發生孫X存掏空太電、徐X東夜攜筆電等事件)。應該就會感念朱前理事長與洪理事長在制定「團體協約」時的著墨甚深，也因此朱前理事長才會說：『洪理事長年輕且能力超強，一直扮演中華電信工會的軍師角色，現在如果要當主帥會很恐怖喔，他是24小時都在搞工會的人，每天不眠不休研究勞工法規』。

所以當新進同仁問說，為何工會又要到總公司抗議時，我不禁想說就算洪理事長與諸位工會幹部為會員爭取到2015起連續三年加薪，但仍然



讓人認為工會就是唯恐公司不亂，工會只會吵吵吵……

其實工會並非處處與公司對立，工會有時甚至會為公司出頭，如民營電信業者集資卻不建設，反向政府施壓，逼迫中華電信低價開放迴路供其租用，等於是要求公司拱手讓出市場，此時工會展開一連串的行動，時任副理事長的洪秀龍就以「3隻小豬」做比喻說有兩隻豬不建設，野狼來了就躲去乖乖建設者的家；終使當時的NCC主委石世豪於2013/01/25表示說「電信法修正草案」經跨部會協商已獲共識，擬朝「會計分離」取代原先「功能分離」。換言之，不再要求中華電信將最後一哩切割成立獨立公司。石主委此項宣示，市場人士的解讀是中華電信將因此保住最後一哩資產，是項大利多。

除此外，工會還曾於2017/07/04於立法院聚集陳情，指陳少數頻道商因為擔憂既得利益喪失，想透過外部力量壓迫主管機關，要求中華電信繼續簽署不合理契約，呼籲NCC應該秉公處理，

莫讓中華電信變成頻道商的提款機。由此可見，工會並不是站在公司的對立面；所以，如何讓會員更正確了解工會，恐是本屆工會重中之重的任務，需窮洪荒之力去做。再者，畢竟本屆工會幹部的年齡普遍集中於天命或耳順之年，致使其關注的議題可能會侷促於某一方面，而新進會員不曉得或不清楚民營化這段歷史，加上其所關心的議題沒被提及，長期下來，自會對工會興趣或缺或選擇沉默。

我想年紀小我一輪的會員有興趣的議題是福利(如勞退新制提撥率)，大我一輪的則在乎自己是否會成為年金孤兒？這二者之間關心的是「明斯基時刻」會不會在他退休前來臨？而讓全體會員都關注的莫過於足以動搖國本的「職階晉升」(也即本文一開頭就拋出的議題)。

十二生肖都走了快二輪，可每月的薪給清單上的職階都一樣，薪額除非是全公司集體調薪，否則每月都一樣；整張薪給清單除了因加班時數不同所連動的部分會不同外，每張都一樣；怎麼會這樣？這是什麼情況？這樣的制度除了給我們安身立命的感覺外，可有給我們什麼願景、夢想、動力、拚勁及未來？每天刷到的同時，你是否把希望留在家裡？這豈不是關上潘朵拉的盒子？這豈不是動搖中華電信的國本？

目前職階晉升是考試制和受訓制雙軌並行；以考試來說，其五年辦一次，可有人考績績優，但考運就是積憂；而受訓制的名額極其有限。綜上，能否檢討將其改為合格制(例如考試分數平均80分以上就Pass)以取代原先的考試制；或者例如

說專業職四任職220層次四年或任240層次三年或任260層次二年就自動升為專業職三(此處是為拋磚引玉，並非訂定實施細則，故不贅述其餘職階)，又或者將專業職四與專業職三合併，也即專業職只有三級，讓現在於專業職四長年碰頂的同仁解套，如此是否比較有那種走過隧道，那頭就有光明的感覺。

若表現不符期待還好解釋，若表現符合或超乎預期，怎會打拼20年卻一直都還是專業職四？專業職的晉升應該代表著經驗與學識的累積，就像打寶可夢一樣，累積到一定的程度，就能晉升一等，每個人應該都一樣，不該有競爭的問題。而職責層次(180、200…)的晉升比較像眾阿哥想當皇帝，只有獲得皇阿瑪歡喜的那位阿哥才能如願，至於怎麼讓皇阿瑪賞識，那是另一件事，這裡不討論。

但最近還是有位同仁寫mail問了我這個問題，她還問說：「能不能告訴我，剛進職場的時候遇上困難了怎麼辦？皇阿瑪他…」。看到這提問的這一刻，我想起曾有同梯同仁發了一則簡訊給我說：「二十年後，你回頭看今天這一刻，自己所遭遇的一切，那都不是什麼大事」。而我回覆他說：「哪裡需要二十年，二年的光景，就足夠讓你感覺千山萬水、物是人非了」。

回到前面那位同仁問我的問題，我本來一開始的回答是想告訴她說：「妳得熬，熬過去就好了」，我想說：「只要妳熬過去，那就一定能過好的生活」，我還想用尼采的「那些沒有消滅妳的東西，會使妳變得更強壯」來安慰她。但是





想了一會，我就刪掉了剛打出來的這一排字，然後我敲出了另外幾個字回覆她：「沒有一種工作是不委屈的」。這句話不是我說的，是劉若英說的。劉若英出道前在唱片公司當助理，她什麼都要做，例如她跟另一位助理分工洗廁所，二人各分一三五及二四六，而另一位助理就是中華電信4G第一代代言人-金城武。

於是 I 想起我初入局時是被編在交換機房，那是2G的時代，那是週六要上半天班的時代，那時晚上或假日必須於機房輪值；爾後進入3G時代，我被調往基地台維運單位；那時同仁們日以繼夜的建設、維運與優化，以確保基地台的正常運作及優良的通訊品質。另外像是颱風天，一般人在家躲風避雨之時，我們卻必須冒著強風豪雨搶修基地台；颱風天是家人最需要我在家的時候，而我卻往往把自己奉獻給公司。後來因基地台抗爭事件無窮無盡的發生，遂被調往綜合股，負責基地台抗爭處理、保台、租台及租金節降等工作，也因此常常被人問候母親、妻女及老師，你說這不委屈嗎？

我深知我負責的是公司營運鏈的源頭，唯有提供優良的通信品質，再搭配多元資費、終端及增值服務，才能替公司創造價值，這是一條非常重要的鏈結，一旦斷了，我們就輸了，於是委屈二字，就暫時從我的字典裡下架。

然而當時還算年輕，未及時與老婆溝通，加上有時難免帶著被問候的負面磁場回家，於是鬧了革命；還好事情沒有走到不能解決的地步；而這也是我始終相信公司與工會之間沒有甚麼不能解決的問題的原因。在此我要感謝溫天賞主任工程師夫婦，他們是我們夫妻的貴人。

隨4G時代來臨，先奉調經營規劃處工程師室，爾後因應蔡力行董事長的董事長月會，遂調派至二科。幾次會議下來，我深切明瞭，那個坐在我對面房間裡的處長，他每天需要考慮整個部門的協調狀況，還需要面對各種錯綜複雜的問題，甚或跟政府部門打交道，而層峰長官除此之外，更有媒體及民代要面對，他在這一秒是這裡的老爺，下一秒或許就是別人面前的孫子。於是乎「無論你是一個創業者還是領死薪水的，你會發現每個階段都有對應的難題，每個角色都會有對應的難題；這個世界不會因為你是一個拿人薪水的，就讓你的苦多一些，也不會等你成為一個老闆之後，你的苦就會少一些。」所以，你說誰不委屈？

在我把「沒有一種工作是不委屈的」回給她的下一秒，她便立即回覆說：「可是皇阿瑪他怎麼可以這樣，他總是有功無賞，弄破要賠…」我本來一開始的回答是想告訴她說：「十語九中，未必稱奇，一語不中，則愆尤駢集；十謀九成，未必歸功，一謀不成，則貲議叢興」。但是想了一會，我就刪掉了剛打出來的這排字，我敲出了另外幾個字回覆她說：「妳當提高自己的工作可靠度，而非去提高皇阿瑪的容誤力，而且他的容誤是容許失誤(Fault)，不是容許錯誤(Error)；妳只能提高自己的可靠度，卻不能提高他的容誤力，妳說這委不委屈？其實不是我的可靠度頂標，而是我處長的容誤力高標」。但是想了一會，自覺太狗腿，我就刪掉了剛打出來的這排字，我敲出了另外幾個字回她：「沒有一種工作是沒有委屈的」。

燈下的歌聲霎然停了，抬頭瞄一眼，是手機電力不足所致；此刻不經意看到的畫面是五月天的「頑固」這首歌中的火箭即將起飛；接上電

源，聽著歌聲，看著MV，順著歌詞，入局至今的往事就這麼閃過眼前。回憶的意義在於，讓人記住的總是美好的那一部分，至於其中的艱難也總會被歲月所淡化，於是我能想起來的工作感受也是美好多於不快樂；這個過程中我體會到的一件事，那就是人要懂得感恩。

我要感謝當我面對每項新挑戰時，對我充分信任與授權的各級長官及相關的工作團隊，正因有你們的容讓，我們方能獲致不錯的成績，所以我也要將此榮耀分享給我的長官及各階段共事過的工作團隊，因為工作的圓滿是要許多人的配合，這點我心存感恩。捫心自問，論資歷、工作表現，更為優良的同仁比比皆是，此次能獲選模範勞工，實屬幸運。今天我能當選模範勞工並非我表現比其他人突出，而是許多在工作崗位上盡心盡力同仁的謙讓，在此要感謝這些為中華電信公司默默貢獻的同事，謝謝你們。

另據報載，中華電信是幸福企業，在國內結婚率、生育率持續低迷下，8年內舉辦6屆員眷集團結婚。既是如此，所以很希望洪董事長能參加集團結婚婚禮，不是以董事長的身分，而是以新郎的身分；在此誠摯的祝福他。若不是他，我不

會擔任職福會台北分會舉辦活動時的工作人員，我也不會擔任職安衛委員，或許也是因此，我才對工會有比一般同仁多一些了解；我深深地感覺台北分會的幹部們都非常的優秀，台北分會雖是個歷經多次合併而成的分會，但大家都能不分你我，未見謀己之私的努力爭取及捍衛會員的權益及福利。

藉由婚禮這一段，我想表達的是：「公司與工會不妨比做是夫妻，哪有不吵架的夫妻？但這都是為了這個家，夫妻同心、其利斷金」。末了，感恩中華電信，感恩一路情義相挺的工作夥伴及各級長官，是您們豐富了我的生命！未來讓我們一起以『客戶為中心』進行轉型，讓我們中華電信成為『數位經濟發動機、創新產業領航員』。

最後向大家報告，我下一個目標是要在最短時間內獲選『中華電信績優人員』，行分這三年在林國豐、涂元光、陳明仕三位總經理接力領導下，一定可以『NP轉正、品質第一』。屆時我會在頒獎典禮上說：「回首來時路，別忘那一年、那一天出發時心中的夢，我是李朝枝，我來自Max CHT Mobile，最大、最快、最優質的行動通信分公司」。





》參訪心得

文/台中市分會 劉佳霖

旅程的起始是桃園的表揚會場。布置得像星光大道一樣。鄭董專程趕來，表揚之後，八十個模範勞工和十多位優秀會務人員，他真的一個個握手，發紅包，對鏡頭微笑拍照，頓時我腦中竟浮出志玲妹妹「禮貌腿」的故事。

更令我訝異的還在後頭。前後兩任理事長和還有勞工董事，印象中總是帶頭跟經營層對槓，致詞竟然大力讚揚鄭董！回想辦公室長官們對鄭董業績戰戰兢兢的態度，我不禁對他打從內心敬佩，才一年，對外戰有線電視酷斯拉，對內強力要求營收和利潤，同時還能與工會和諧相處，能屈能伸，足稱英雄了！

隔天，飛機在雨中啟航。當飛機降落在陰涼的關西空港。看著4位數車牌的大客車，腦袋突然跳出「日本，我來了！」這是我第一次來日本耶！

在陰冷飄雨的天氣中到和歌山城和紀三井寺，很幸運的，有棵美麗的櫻花正盛開，粉紅的細小花瓣灑落一地。如果全區的櫻花都開，應該是非常壯觀、浪漫的場景吧？晚餐後泡了號稱「三大名湯」的溫泉。啊～真的好舒服。這是到目前為止我覺得旅遊最棒的一件事。

才第一天，我已經開始想念千里之外的排骨飯了…

第二天在陰雨中開展。看著窗外的鄉村風光，腦中浮現了學生時的吉卜力「點點滴滴的回憶」、「龍貓」這兩部電影…





第一個景點是 月島。上車前一群大哥圍著一個方向指點談論，「上面那個是 RA 箱，下面看不太出來…」 「下面應該是光纖…」 噢，電線杆的魅力大過海景！？

緊接著到千疊敷，岩岸的形態像千層派疊起來一樣。接下來的三段壁是從前的海賊和熊野水兵的基地洞窟。小船上岸之處。海浪從洞外一路衝進來，一邊沖撞著洞壁，一波波浪聲在洞裡迴盪，頗為震撼。

串本海中公園像是水族館一樣。有好多大海龜，似乎公園的真正任務是大海龜的復育。午餐後，橋抗岩在導遊講完「空海法師與天邪鬼的鬥法故事」之後到達，迎接我們的是超大的海風和雨水，也因此看到了浪花躍上橋抗岩的精彩表演，非常壯麗！

車駛入山區，一到目的地，隆隆的水聲就傳到耳邊。鳥居後是一段下坡，路旁是參天的筆直大樹。那智瀑布從對岸高聳的絕壁傾倒而下。壯闊磅礴的景象讓日本人列為「三大名瀑」，就地設了飛瀧神社。

晚上住在勝浦溫泉的浦島飯店。飯前先去玄武洞。泡湯伴隨著從洞口進來的海風和浪濤聲，是非常特殊的體驗。晚餐時間，日本工會代表依約到來，而他們一行人是穿著正式的西裝！在理事長的引領下一桌桌敬酒，而我們大部分人都穿著飯店的溫泉浴袍！

第三天終於是晴天。首站是徐福公園。後門的小巷風光像是宮崎駿的電影場景，還看到老鷹停在附近房子屋頂的欄杆上。

之後到伊勢神宮，日本地位最崇高、日本天皇會來祭祀的地方。鳥居後是長長的橋接著碎石

路面，眾多神宮就在一大片筆直高聳的森林裡。沿路走到正宮，太陽神「天照大神」所在。導遊分別示範洗手，以及日本特有的「二禮、二拍、一禮」的參拜方式。

要跟太陽神說什麼好呢？祝福遠在千里之外，都曾經朝夕相處的兩邊家人身體健康吧！

今天最後一站是夫婦岩。風很大很冷。回到停車場，幸運地看到兩隻老鷹從海上的天空，慢慢盤旋到頭頂上，越來越高，最後隱沒在籠罩岸邊的烏雲裡……

第四天清晨特地早起。透過面東的窗，天空由夜色轉為黎明，雲的縫隙射出了金色的光芒，過一會兒，邊緣上方閃耀著弧形的強光，太陽緩緩地升起，好美！離開飯店之後前往京都金閣寺，古色古香的建築分佈在細心呵護的庭園中。美味的京都風定食午餐後，一行人前往円山公園和八坂神社。兩園區相鄰，多棵櫻花都已盛開，園內好多穿著各式和服的女性，像美麗的蝴蝶紛飛，將公園的美景妝點得更熱鬧。

最後一個旅遊景點是「道頓堀」，聚集了人潮、美食、藥妝、電器用品，以及炫目華麗招牌的地方。在這裡的藥妝店完成了採買任務，前往「心齋橋」的牌樓拍照。人潮在橋上來來去去，四週的大樓盡是超大招牌和螢幕，尤其是那位雙手高舉成 V 字的跑步運動員，一大堆人模仿他的動作拍照。螢幕播放的廣告音響整座橋都聽得到，河岸還有演唱會，熱鬧極了。喧鬧的背景中，太陽的倒影映在河面閃耀著金色光芒。看著夕陽緩緩落下，心在動與靜之間，我第一次的日本旅遊，就用大阪的日落做個結尾囉！

隔天，就在忙碌的關西空港中通關和最後血拼中，結束了日本之旅。



參訪心得

文/台北分會 陳月雪

既然是遊記，那麼不能免俗的，要來記一些流水帳。

記得那天我看著工會公佈的行程，心想若要搭乘清晨6:30的飛機，則4:30要到機場，所以2:30要離開家，所以1:30要起床，這個時間實在令人傷腦筋，畢竟這是凌晨時段，是要花錢叫車還是請家人接送？爾後接獲通知說，工會於3月19日，假桃園市晶悅飯店辦理表揚大會，並安排獲獎者夜宿該飯店，且於隔日4:00專車接駁至機場，於此不得不感謝工會貼心的安排。

上飛機前，查了一下日本的天氣，此時顯示關西下大雨、關東下大雪，爰此原先日本氣象廳預估的櫻花綻放時間整個延遲，本想親眼目睹日本櫻花那種數大便是美的我，已經有了「殘念」的心理準備。

雨，時大時小時止時興。一行來到「和歌山城」，城內櫻花含苞，可能於清明時節方會綻放，就算有開，恐怕也被此種雨勢打壞，也許是這樣，突然想起『化作春泥更護花』這句詩，我想一千年前的作者，或許也是目睹此情此景吧。

你問我這樣的天氣還好不好玩？我只能跟你說，只要心情愉悅、心存感恩，到哪裡都好玩！就算下雨、就算櫻花沒開、就算旁邊只有大胖子及河童。

今晚我的房間面對廣闊海洋美景，令人心曠神怡，雖位於地下一樓的露天風呂，有岩石、木



板、備長碳三種溫泉。然而附近的海濱(也就是小目津公園)較吸引我，踱步來到臨海教堂，我領悟到先前我所提的『落花不是無情物，化作春泥更護花』，心靈的沉澱及正面思考，讓我對職場(辦公室)很多事情有了新的啟發，事情不是得到就是學到，事情不是成功就是成長。

隔天到「那智瀑布」等地，最後上車前往「勝浦港」觀光碼頭，在這等接駁船，準備前往浦島酒店。領隊特別交待只能攜帶住宿當晚個人所需物品，大行李必須留在遊覽車上。魚貫下船後，日本電信工會的人已於大廳等候，我沒想到洪理事長居然這麼有國際觀及人脈，我對洪理事長的景仰有如這雨水，滔滔不絕、綿綿不斷，佩服佩服。

分配好房間後，距晚餐開飯還算頗長，豈能錯過知名的「勝浦溫泉」？我要去泡湯囉！看就看，誰輸誰贏還不知道呢？走！就先去最有名的「忘歸洞」。剛才那個大胖子在車上還問導遊說是不是混浴？河童就對他說這是「忘歸洞」不是「望龜洞」。

風雨頗大，太平洋的浪打了上來，使得亮晃晃的海面有著不規則的律動。即便一波波的海浪打上岸，打進溫熱的池子，甚至有些還打上我的



臉，但一點也不想讓人退居第二線，我搶到最前面，所有的人只能看我姣好的背面，哈哈……

睡前，我到日昇館附近的「玄武洞」泡溫泉，可清晰聽到風雨的怒吼聲；更衣時，親眼看見海浪就捲打在窗上，相當震撼，難怪蘇東坡會說「亂石崩雲，驚濤裂岸，捲起千堆雪；江山如畫，一時多少豪傑。」窗外浪濤聲不絕於耳，想說風浪如此之大，難怪鐵木真拿不下日本，而使得日本有了神風民族的稱號。

第三天是拉車日，跋涉前往日本人一生一定要來一次的伊勢神宮，祂最神奇之處就是每20年會搬家一次，稱作「式年遷宮」，通常新的地方都在舊的地方附近，不會搬很遠，更神奇的是沒有人知道為何有這樣的搬遷習俗。

今晚夜宿「伊勢志摩飯店」，雖然不是很嶄新，但也有它講究的地方，畢竟它曾是召開G7高峰會的飯店。追趁著夕陽餘暉，從飯店旁的道路往南走一小段，一座紅色拱形鐵橋映入眼前，駐足於「的矢灣大橋」邊的關夕照亭，享受這寧靜美景。

第四天到金閣寺。它的門票很特別，是一張類似符咒的門票，剛拿到時還嚇了一跳呢！隨後轉往八坂神社，在到達的當下，我尖叫的喊說：「我終於看到櫻花了，而且是台灣幾乎看不到的垂櫻」。

最後一行人抵達大阪。大阪必逛地點唯有「道頓堀」；LuLu先帶我們跑到「OS DRUG」，然後衝到「BIC CAMERA」血拚，我的吹風機就是在這家店購入的。

晚餐後，Chen腿上貼上痠痛藥布後便沉沉睡去，LuLu跟我自行前往「梅田藍天大廈」，其空中庭園展望台是在40F，這邊還有提供情侶自拍的

地方，而且也不用自備腳架，因為空中庭園已經準備好了，只要把相機放在桌檯上，再設定自拍時間，就可以了。梅田夜景真不是蓋的，它不像函館夜景那樣有名，也不是那種寬廣野性的美，而是有種鬧中取靜的Fu，有種時光瞬間停止的Feel。而這邊步道也佈置得很漂亮，走在上面，有種像走在星河上的感覺。

隔天一大早，用完早餐就要上車奔往關西機場，Lee奉命要在機場幫Chen搶購薯條三兄弟，最後要記的事，大概是我們的航班延遲20分鐘起飛，卻早10分鐘抵達；而在這段航程，我不斷的也自動的回想這幾天的種種，也想到這幾年的種種，我衷心感激安排此次活動的中華電信工會及所有幹部，也感謝推舉我的各級長官與同事，更感謝我老公，沒有你們，不會有今天這趟日本行。

我曾想過，若我是去年或者是明年才獲選模範勞工呢？我想我一樣可以很光榮的上台領獎，一樣可以參加旅遊，然而我是否能擁有最美的風景呢？此行一開始像Li就主動跟我說他可以用台銀員工匯率幫我兌換日幣，而他全程也很像沙先生幫忙顧行李提行李，甚至陪我們衝去買吹風機；另外Chen則像朱先生，一路上給我們歡笑；還有Lee，他真的如孫先生會72變，也就是他告訴我不用準備WiFi Egg或去辦原手機門號國際漫遊，還提供大阪必買清單，讓我省去很多工時，而且他有系列的幫大家拍照，並做成簡報及燒光碟；然後是Lulu，到了大阪就好像回到她家，她就如脫疆白馬帶我們去血拚、去看夜景，我們也一起去了解一位朋友的姻緣，另外那幾個全程穿短袖的各分會理事長們…沒有他們，這一路上的風景將遜色不少，或者應該說，你們才是這一路上，讓我念念不忘的風景。

感謝大家！最美的風景是人，這些人永遠包含有中華電信員工。



》 中正大學 郭芳瑜



在實習期間，秘書長請許多工會有經驗的人員來幫我們上課，這些課程和學校所學完全不同，是偏向實務的討論，不像學術方面那麼死板，有許多靈活運用的例子，有雙向溝通及討論，較多時間動腦及發言，這是很難得的經驗可以和歷練豐富的工會人員分享自己的想法，他們

也會給予我們回饋，對雙方來說都有學習到。而且許多工會理事有參加國際會議經驗，所看到的東西非常廣泛，他們也很樂於和我們分享這些經驗，雖然大家都很客氣說自己什麼都不懂，但其實他們實務上的經驗比在學校所學更貼近生活，許多事情不像書上所說那麼簡單，出社會後才發現有更多手段解決問題，這也是出來實習的目標，了解實務和學術上的不同。

這次到中華電信實習，工會的人員每個都有非常豐富的經歷，要如何對抗資方和保障員工權利，他們都有滿滿的社會經驗，也會詢問我們的想法，互相交流能了解不同面向的看法；如果工會有會議都會盡量讓實習生參與，旁聽勞資會議、臨時會議等，在學校真的不會碰到這樣的機會，不管是流程、談判技巧等，親眼看到親自觀察會印象比較深刻，如果以後遇到也不會生疏。非常推薦以後學弟妹來中華電信工會實習。

》 文化大學 張立雅



去中華電信工會實習期間，我們參訪了位於陽明山上的基地台、中華電信工會對於MOD案的抗議活動，以及在這一個月內工會內開過的大小會議。是一個實務性非常高的地方，透過不斷的參與工會事務，累積我們實戰的經驗及專業性知識。

基本上我在實習期間參與過最多次的項目是勞資會議，關於選出勞方代表及如何與資方

應對談判是這個環節要學的技巧。在中華電信工會裡面可以看到最真實的情形，整場會議的公正、公開性及會議運作模式。另外工會在暑期還舉辦了女性成長營，針對工會中的女性而開的課程，請來了許多講師包括文化大學法律系的教授，可以感受到中華電信工會對於性別平權的重視。

中華電信工會也派一項功課給我們，以助於我們對未來資訊科技發展的趨勢提出看法及報告，做報告過程中各方的會員幹部都有來與我們商量其中的內容，並且給予我們許多建議幫助，透過各位的多年見解也讓我了解到對於未來世界走向。

在中華電信工會實習時間雖然才短短一個月，但我認為這是一個非常棒的經驗，除了工會裡的人都把我們當成自己的一份子看待，他們更相信我們這些實習生是有能力及能耐去面臨他們幹部們給的考驗，讓我感受到自己被深深重視，而並非是去那邊處理一些資料、看看一些書籍就好。



》 中正大學 李宜庭



想起當初踏進中華電信工會的門口，我想那應該是人生中最充實的暑假了。

進入中華電信工會如同第一天進入職場工作，深怕得罪任何一位前輩，幸好一切都是我心中恐懼所生的幻想。開始實習必須先了解到工會的運作模式與目的，牛寧秘書長仔細地向我們介紹每一位職務以及工會組織的組成與運作模式，

深入了解之後才曉得龐大的組織下必須要分工合作才能發揮強大的力量，如同中華電信工會一樣，除了地區的分佈以及各地域組織內的分配，才能享有全台灣強大的企業工會美譽。

除了了解組織的運作之外，我們也一同參予了女性成長營，在兩天一夜的營期中真正體驗到工會對於會員的教育訓練與課程講解，透過營隊的方式推廣勞工相關的知識與應用，成長營更邀請知名的勞動法學者來演講，實為受益良多，期望未來會員能珍惜各項機會，得知自身的勞動權益。另外，MOD事件也是令人大開眼界，摒棄以往勞資關係的對立印象，工會真正地為公司全體成員的權益著想。

實習期間，除了自我反思之外，學習各項實用的法律於實務操作的技巧，甚至學校中的理論也能於現實中相應。非常感謝中華電信工會給予我這個機會能夠學習成長，啟發我對於中正法研所勞社組的興趣，中華電信工會如同一個大家庭，感謝各位帶給我這麼美好的暑假。

》 文化大學 莊庭湘



在這一個月的實習當中，一路從瞭解工會相關事務、關切新聞各罷工之案例、工會爭取之權益、適才適所，每個人都有其生命存在價值、瞭解各會議之探討相關事務、MOD基本瞭解、報告中學習並懂得團隊之合作、從課程中增進知識、陽明山衛心中心之探討、更加瞭解一例一休、英文攝取之重要性、電腦EXCEL之重要性、實務學習以及團隊中的協力。

我在中華電信工會雖然只有短短的一個月，但我認為收穫不少。也跟想像中的不一樣，身旁的朋友總說實習都在做雜事，但我不這麼認為，在這學習到很多平常不會多去了解的事務，還有平常很少親身經歷的事務，因此我覺得收穫滿滿。

我所認識的中華電信工會主要以四點為主

- 一、保障會員權益
- 二、提高會員知能
- 三、增進會員福利
- 四、改善會員生活

對於自己的夥伴能夠保障他人，當遇到問題時，能夠保有自身權益捍衛自己的權益，進而實際的作出行動。

對於實習及在校所學中我認為差別蠻大，實習中，我們是實際去操作的，而在課堂中則是單純坐在底下聽老師上課，兩者有著不同的情況。

最後，我想感謝中華電信工會能給予我們實習的機會，能夠認識大家我覺得很榮幸，尤其自從離開單位後還能保有聯絡是個很難得的機會，謝謝你們的鼓勵及陪伴。