

中華電信工會

Chungghwa Telecom Workers' Union

第 37 期

發行單位／中華電信工會
 發行人／洪秀龍
 總編輯／劉傑祥
 主任委員／張家琪
 編輯委員／游焰輝、林素慧、葉春成
 謝富元、莊詠麟、林威仰
 彭嘉琪、尤秀美、郭佳明
 陳冠竹
 執行編輯／柯博文、楊羚羚
 地址／106408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／2024.11.26



勞基法上路40年 該為勞工修一修了！

修法六大方向

- 壹、提高加班費
- 貳、還我七天假
- 參、增加退休金
- 肆、保障工作權
- 伍、弱勢要保障
- 陸、罰則要有效



【本期專題】

- 工會近年成果戰報（第七、八屆）
- 勞動基準法實施40年一修法推動正式開始！
- 勞工離線權漫談
- 113年勞資和諧永續盃慢速壘球聯誼賽
- 兼具理性與感性的工會
- 0403花蓮大地震—搶修電信網路
- 這是性騷擾嗎？人際互動容許界線
- 淺談職場霸凌—職場性騷擾
- 模範勞工暨優秀會務人員表揚大會活動
- 海洋安全緊急救助及衝浪樂趣
- 阿拉斯加—邂逅幸福北極光之旅

僅供本會會員閱讀



» 工會近年成果戰報

中華電信工會第七、八屆

資料來源：中華電信工會

整理：會刊編輯委員會主委張家琪、委員陳冠竹

一、薪酬提升

1. 106年至114年結構性調薪和一次性獎勵金總表：

屆次	年度	加薪幅度與方式	一次性獎勵金	EPS
第七屆	106			5.01
	107	1、定額加薪1,500元+加成調薪75元至900元（依前三年平均考核成績計）。 2、加薪金額最低1,500元，最高2,400元，平均加薪2,119元，平均調幅3.54%。		4.58
	108		5,000元	4.23
	109	1、定額加薪1,600元+加成調薪20元至400元（依前三年平均考核成績計）。 2、加薪金額最低1,600元，最高2,000元，平均加薪1,840元，平均調幅約3%。		4.31
第八屆	110		5,000元	4.61
	111	1、職階待遇： (1)月薪58,394元以下：定額加薪1,600元+個人職階待遇*1.26%。 (2)月薪58,394元以上：個人職階待遇*4%。 2、職務待遇調整4%、主管津貼調整4%、兼任駕駛津貼4%。 3、加薪金額最低2,000元，最高3,690元，平均調幅約4.2%。	5,000元	4.70
	112	定額加薪1,000元，平均調幅約1.66%。	15,000元	4.76
	113	1、1/1起定額加薪3,000元，平均調幅約5%。 2、7/1起加發定額伙食津貼2,400元。	20,000元	
	114	1、自114年1月1日起伙食津貼提高到每月3,000元。 2、爭取1/1起加薪XXXX元，平均調幅約X%。		

- 107年增加加班費計算基準從原6個項目，提升到9個項目，提高平均工資：增加「兼任駕駛津貼」、「兼管銀錢津貼」，以及「特殊地區津貼」共3個項目。
- 108年降低股東必要報酬率（7.6126%→6%）的影響：可提高每年企業化特別獎金40,000元以上，並同時降低績效獎金核發門檻、降低年節獎金核發門檻、降低員工子女教育補助費與公教支給標準差額門檻。
- 109年晉薪及碰頂獎金：若公司稅後純益未達320億元，晉薪及碰頂獎金仍須以320億元之計算基準計算，以保障會員薪酬（以85分為例，可晉薪500元或碰頂獎金0.2個月）。



5. 112年提高機線人員本地出勤食宿費，由112元調整到130元。
6. 112年提高員工酬勞分派比率從1.7~4.3% 提升為2~5%。
（以稅前獲利狀況440億元計算，增加不低於2億元供員工依考核分數分派員工酬勞金，每人每年約增加10,000元）。

二、福利優化

1. 108年起特別休假遞延至次年，且未休完之遞延特休也可結算薪資。
2. 109年起請假單位由1小時縮短為0.5小時。
3. 111年起逾時刷卡者可指定任1分鐘為請假起始時間。
4. 111年起提高每人每年體育活動費用，由600元調整到800元。
5. 114年起健檢費用由原本每人每年3,500元調升為4,000元，並提供最多三年合併檢查方案。

三、友善育兒

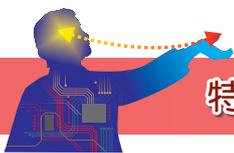
1. 家庭照顧假自5日改為7日有薪假。
2. 陪產檢及陪產假7日提高為10日；產檢假由8日提高為10日。
3. 113年7月1日起產假由42工作天調升為13週共91日曆天。
4. 新增補助每胎生育津貼由20,000元提高至80,000元。
5. 本公司員工有0至6歲子女者，每位每年補助托兒育嬰津貼提高至12,000元（托兒津貼自無補助一路爭取至每年5,000元（107年）、6,000元（109年），目前為每年12,000元）。
6. 撫育未滿6歲子女的會員每天可減少工作時間1小時且不扣薪（政府法規為3歲且不支薪）。

四、職涯發展

1. 107年成功爭取一年辦理2次退休方案（分上、下半年退休），讓退休規劃更多彈性。
2. 108年免除職階晉升考試及訓練，改為職階晉升4重管道多元途徑。
3. 112年修訂職責層次：
 - (1) 由0~4職責層次，增加第5層次（即非主管為0~5層次）。
 - (2) 維持0至4職責層次人員，每年年終考核成績排列該群人員前33%，晉升一職責（1~5）層次。
 - (3) 增加晉升職責層次第二管道為年度考核84分（含以上）累計滿3年晉升一職責（1~5）層次。
4. 112年提高久任人員獎金，對照如下：

服務年資	爭取前	爭取後
滿10年	●新台幣 2,000 元獎勵金。	●新台幣 5,000 元獎勵金。
滿20年	●新台幣 5,000 元獎勵金。	●新台幣 30,000 元獎勵金。
滿30年	●新台幣 10,000 元獎勵金。	●新台幣 50,000 元獎勵金。

5. 112年恢復派設第5層次線路帶班及電氣負責人。
6. 113年起提供勞退新制同仁留才方案二選一，輔以相關索回機制。
 - (1) 「增給持股信託獎勵金」：增給37.5%（相當於增給勞工新制退休金提撥3.75%）。
 - (2) 「福利儲蓄信託」：每月「增給持股信託獎勵金」之金額將轉存銀行，以2年期定期存款利率每年計息。



》 勞動基準法實施40年 修法運動推動正式開始！

文：中華電信工會罷工小組執行長 葉瑾瑜
中華電信工會罷工小組研究員 姚光祖



中華民國的勞動基準法於1984年實施，到今年剛好已滿40週年，實施時總統是蔣經國先生，大家可能比較少想到，當時還在戒嚴時期，所以我們可以推測，可能沒有基層勞工上街頭抗爭、陳情，勞動基準法就「自動」出現了，許多研究指出，其實當時重要的動力就是美國政府施壓，要求在台灣的中華民國政府要制定勞動基準法，而背後的壓力就是來自於美國工會的推動。

當時美國資本來台灣設立工廠的動力有多強呢？根據吳聰敏先生所著的【台灣經濟400年】一書中，就提到當時台灣工資低廉，而且缺少工會運動，更有趣的是在第24章提到，著名的美國RCA公司在1970年12月於台灣設立工廠前，關掉原本在曼菲斯市設立的工廠，而那座工廠竟然才剛設廠5年而已，可見資本尋求廉價勞動力的動力實在非常驚人。

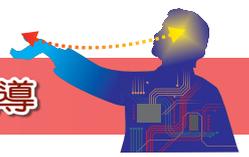
整份勞動基準法中涉及的範疇非常廣泛，包括勞動契約、工資、工時、休息、休假、童工及女工規定、退休、職業災害補償、工作規則等等，過

往很多人用樓地板的概念來譬喻勞動基準法中的規定。事實上，如果時常處理勞資爭議，甚至還會聽到許多勞工抱怨自己沒辦法自由選擇領取加班費或補休，或常常請不到特休假，因此「符合勞基法」對於很多產業來說不該只是樓地板，所以有許多工會團體，開始推動勞動基準法的修法運動。

經過數月推動，工會團體成立 「尊嚴勞動修法聯盟」！

今（113）年五一勞動節前後，許多工會和工運團體就開始推動討論勞動基準法的修法，中華電信工會作為台灣勞工運動的重要成員，也在5月16日、7月19日兩次提供場地供各工會參與討論，在7月的會議中，除了就各團體提出的修法草案凝聚共識，彙整意見以外，所有參與的工會一致決定要成立聯盟組織，為接下來的修法運動建立行動和意見平台，本會理事長洪秀龍也在所有盟會一致推薦下擔任聯盟召集人。





在7月23日的工作會議中，工作小組正式確定命名為「尊嚴勞動修法聯盟」，初步將勞工版的修法版本聚焦到14條，且於8月1日上午10點，在中華電信工會4樓會議室召開記者會，向社會各界宣布聯盟正式成立，並宣布修法方向及行動規劃。



修法版本六大方向

聯盟建議的修法條文案草案版本中，針對勞基法實施40週年以來的種種不足，提出「提高加班費」、「還我七天假」、「增加退休金」、「保障工作權」、「弱勢要保障」以及「罰則要有效」等六大修法方向，以下將逐點說明。但也在此特別說明，這些方向目前皆是暫定版本，聯盟將會與專家、學者以及更多工會討論後，再進行調整或修改，也歡迎有意見的會員，能提供給工會作參考。

壹、提高加班費

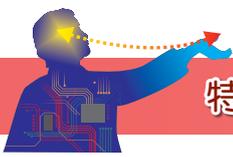
在提高加班費的部分，這次尊嚴勞動修法聯盟的一大修法重點，就是希望勞工的付出能有合理回報，因此，希望能修改勞基法第24條、第32條之1和第39條，在加班費費率上，將勞動基準法上路後40年來都不曾提高過的加班費率，從現行前兩小時一又三分之一提高到兩倍，後兩小時一又三分之二則提高到三倍，然後讓休息日、國定假日與特別休假的出勤費率，也都比照提高，並將補休時數，改成依照加班費率計算，針對休息日加班恢復成過去做一算四、做五算八的擬制工時規定。

聯盟認為，提高加班費率是為了讓勞工的付出和收入，能夠跟得上物價的高漲，同時，在現在缺工的情況下，勞工加班也是幫雇主降低要多聘人力的成本，因此應有相應報酬；而將各種加班的補償一致化，則是為了避免實務上因為不同假別和費率引發的爭議，讓加班和假日出勤更公平也更好計算。

除了提高加班費以外，同樣作為利潤分配的一環，為了讓勞工在幫公司賺取盈餘之後，能有合理分配，聯盟希望將勞基法第29條，改成事業單位有年度盈餘，就應該至少拿3%出來分給勞工，若事業單位有工會，則交由事業單位與工會從優協商，以保障勞工有合理分配。

貳、還我七天假

在還我七天假--也就是增加國定假日的部分，民國105年的時候，政府以軍公教休假一致、中小企業負擔及轉型正義等理由，在推動實施40工時（週）及一例一休時，一併將台灣勞工原本擁有的19天國定假日刪減7天剩下12天。但我們看到，其實像亞洲其他先進國家，比如說日本和南韓，他們年度總工時比台灣低，而全年的國定假日卻比台灣多，像日本就有16天，南韓則有15天。



尊嚴勞動修法聯盟認為，修改勞基法第37條增加國定假日，不只是增加勞工休息以及與家人相處的機會，更可以透過連續假日的設計，帶動台灣的旅遊商機、觀光產業，甚至促進藝文、運動等休閒產業的發展，同時也能有效降低年度總工時，實在是政府可以考慮多運用的政策工具。猶記得去（112）年因為政府實施許多彈性放假，造成很多星期六要補班，引發嚴重民怨，究其原因就是因為連續假日不夠，今年政府就不敢實施那麼多彈性假日，所以可能很多勞工朋友不知道，113年最後一個連續假日，就是6月8日星期六到6月10日星期一的端午連假，從7月到年底都沒有連續假日了，新聞媒體每每稱連續假日是一種「小確幸」，那台灣勞工在這個語境底下，實在是非常不幸福。

同時，在去（112）年總統大選過程中，國民黨及民眾黨總統候選人，也有分別承諾當選後要恢復行憲紀念日及教師節，現在兩黨在國會有超過一半以上的席次，其實還是可以履行當時對勞工的政治承諾。

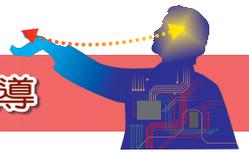
參、增加退休金

台灣老年人口比例越來越高，在112年平均壽命更是突破80歲，所以不管是月領或是一次領？退休金是否足夠？對於台灣勞工來說，都是非常重要的問題，也關係到勞工的晚年生活品質甚至是尊嚴。

因此，針對勞基法第55條勞工退休保障的部分，聯盟希望將現行舊制退休金最高45基數的上限規定刪除，並將勞工每一年的舊制年資，都給予兩個基數的退休金，以因應現在物價通膨的問題，保障勞工老年退休生活，避免台灣勞工在高齡化趨勢下照顧上的不足。

同時，針對因職務受工傷，被雇主強制退休的勞工，若是有舊制年資，則還有20%的加給，但如果是適用勞工退休金條例的新制勞工，因公受傷被強制退休，卻沒有相對應的保障，所以聯盟希望針對因公受傷被強制退休的新制勞工，也能有至少加給6個月平均工資的保障。





肆、保障工作權

台灣勞工運動長期以來就有「買賣不破僱傭原則」的訴求，而在這次推動修法中，聯盟也希望能修改勞基法第20條，在企業併購、改組或轉讓時，能修法確保勞工以全數留用為原則，同時，原雇主應該提出經工會同意的契約終止條件，讓勞工能在維持原有年資及勞動條件下留任，以及優離方案之間有所選擇。這幾年案件中，就有非常多勞工受到損害，包括三年前美麗華高爾夫球場分割後，解僱多名工會成員，引發長達百日的罷工就是如此。

去（112）年11月29日全產總、全金聯以及高市產總等工會組織針對三位總統候選人舉辦的「工」辦勞動政見發表會中，工會團體詢問的第二題，就寫得非常清楚，詢問總統候選人是否支持，當事業單位改組轉讓時，勞工應全數留用。所以，聯盟也希望在這次的勞基法修法，能夠終結法律漏洞對勞工造成的損害。

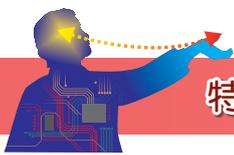
此外，在保障工作權的部分，實務上台灣勞工也常常遇到被雇主以職權或經濟優勢，要求簽屬「離職同意書」的狀況，考量台灣勞工在勞雇關係中的不平等地位，尊嚴勞動修法聯盟希望勞基法能

參照消保法規定，增訂第19條之1的「合意終止勞動契約審閱期條款」，讓勞工在面對資方要求簽離職同意書時，能有更完整的思考、諮詢及反應時間。同時，我們也希望在勞基法第70條，明定工作規則在送地方政府核備前，都應先經工會的同意，以避免雇主藉違反工作規則為由增加能解僱勞工的規定。

伍、弱勢要保障

除了上述提到的勞基法第55條，新制勞工在因公受傷被雇主強制離退時，至少能有6個月平均工資的加給保障外，修法聯盟針對這次勞基法40週年的修法，還提出第59條，也就是將現行職災傷病期間只能領「原領工資」，改為「平均工資」，因為現在針對原領工資的定義，並不包含加班費和獎金等項目，但台灣很多勞工的薪資結構，卻又非常需要加班費才能達到維持家庭生活所需的收入，因此，當工傷勞工只能領到原領工資時，常造成工傷勞工非常大的生活與家庭壓力。

同時，我們也希望在勞基法中明文規定，將上下班期間若發生交通事故的通勤職災，明文規定在



勞基法中，以明確保障通勤職災勞工的相關權益。

然後，聯盟中的移工團體建議，希望能修改勞基法第17條，針對定期契約工，如果雇主在契約到期前，就片面終止合約的話，仍應依照原契約年限給予資遣費，以保障定期契約工的權益和穩定性；同時，若雇主最後被主管機關判定違法解僱，更應該給與兩倍資遣費以上的賠償，以降低雇主違法解僱的動機和勞工工作的穩定。

同時，修法聯盟也同樣在移工團體的建議下，希望能修改勞基法第30條第5項，讓雇主每月提供勞工出勤紀錄，以利雙方定期確認工時及加班費計算方式，避免後續爭議。同時，也希望能刪除現行勞基法第84條之1規定，降低雇主濫用責任制侵害勞工權益的機會。

移工在台灣的人數屢創新高，所以聯盟認為這次勞動基準法修法對於移工的權益保障絕對不可或缺，當移工越廉價，本勞的勞動條件只會越淒慘，也希望所有中華電信工會的會員能夠支持。

陸、罰則要有效

最後，「重罰兩萬」一直是台灣社會流傳勞基法罰則過低的笑話，也因為罰則非常低，很多雇主根本不擔心受罰，換言之，現在很多問題，其實是出在雇主不願落實勞基法，甚至根本不怕違法，因此這次勞基法40週年的修法重點，有一部分應該放在要如何修法，才能讓雇主願意遵守勞基法。

因此，我們尊嚴勞動修法聯盟特別希望能增訂勞基法第82條之1，明定雇主違反勞基法，積欠勞工工資、加班費、資遣費、退休金或職災補償等累計金額超過新台幣100萬元的話，則可移送法院限制雇主出境，相信這個修法，也有助於提高積欠工資墊償基金至今為止只有18%的償還率。

同時，聯盟也希望能讓「過勞入刑責」，增訂雇主違反勞基法，讓勞工工作負荷過重導致職災，應處以刑責，即便要易刑，也應該只能改服社會勞動，不要讓雇主甚麼都以為可以拿錢解決。最後，在現行實務上，有些雇主甚至已經根本把違反勞基法的罰則當成本了，為了避免這種屢罰不改，屢次違法的狀況，我們希望能參照酒駕或交通事故罰則

的規定，若事業單位一年內違反勞基法2次以上，則事業單位的負責人本人，就得接受8小時以上的勞動法治教育，以提高對雇主違法的嚇阻力，使勞基法能在台灣確實落實與執行。

拜訪立法委員遊說修法，開始起跑！

聯盟預計在8月1日記者會公布條文草案後，接下來到立法院下個會期開議前，持續跟律師、學者專家和各黨團的立法委員溝通，希望在九月開議時，就能夠針對部分議題發動行動，讓這個議題的社會能見度逐漸曝光，最後希望將尊嚴勞動修法聯盟的修法草案定版，送進立法院，爭取讓這次基層勞工期待的修法，能在下次會期，有排進立法院委員會議程中，進行實質審查與討論的機會。雖然這場運動絕非數個月可完成，甚至可能要長達兩三年，但我們相信，努力推動就會有前進，提高法令的基本保障，更能讓優質公司可以免於遭不肖雇主經營的公司惡性競爭。

近日，尊嚴勞動修法聯盟的行動已經開始起跑，在9月3日（二）下午，包括本會理事長洪秀龍、顧問牛寧、特助邱琪仁及祕書長劉傑祥在內的聯盟成員，一起拜訪來自桃園市龜山、蘆竹選區的牛煦庭委員，討論相關的修法問題，也獲得了牛委員非常正面的回饋。

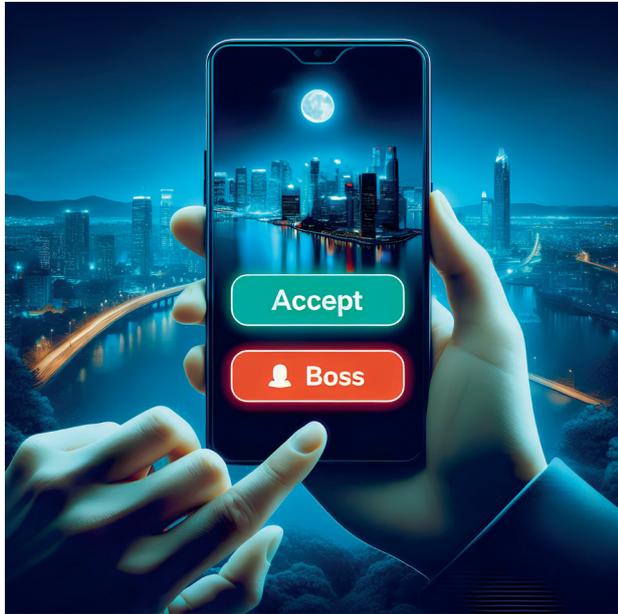
接下來，全國各地的工會團體也將陸續拜訪各地區的委員，讓修法的共識能夠更加成熟及有代表性，呼籲電信工會的會員，在各自選區遇到立法委員時，能一起提醒他們：**勞基法上路40年，該為勞工修一修了！**





» 勞工離線權漫談

文：台北分會 李翰之



靠！我已經下班了唉……

叮咚~

「明日上午會議可否改時間？」

「專案進度到哪了？」

「某某客戶專案的文件你放在哪個資料夾？」

我敢保證上面老闆LINE給你的常用白爛句，都出現在你的下班時間。

總是這樣，你沒經過我同意，我也沒拒絕，你就這樣默默地將看不見的管理之手悄悄伸進屬於我的生活日常……

台灣的勞工也在這種集體畸形詭異的氛圍中，漸漸被一則則不間斷跳出的無腦工作訊息給綁架，慢慢地也就分不清到底現在是在上班還是下班。更可悲的是，我們都彷彿中了職場斯德哥爾摩症候群，都會放下與家人的陪伴，立刻回覆這些無止盡的白爛問題，還引以為傲。

也就是這種借用資訊科技協助下對勞工進一步壓榨與剝削，引發一系列文明國家針對勞權的進一步捍衛浪潮，勞工離線權！

勞工離線權

我們先看歐盟的定義，勞工離線權（Right to Disconnect）指的是勞工在非工作時間內，有權不受工作相關通訊（如電話、電子郵件、短信等）的干擾。這一權利旨在設定電子通信使用的邊界，為勞工提供改善工作與生活平衡的機會，並確保他們得到充分的休息和家庭時間。離線權還保護勞工不因斷聯而遭受任何負面後果與秋後算帳。

在智慧數位科技的導入下，加上疫情期間多數企業執行的遠端辦公，為企業開闢了讓員工隨時處於「待命」狀態的不正常持續性控制管道。歐盟認為在長時間都要「被老闆找得到」的情況下，勞工的身心健康將會因為長期處於壓力之下而受損。因此，除了目前歐盟正在制定「離線權」相關法規外，並呼籲勞資政各方共同協商討論，以2003年的工作時間建構指令、2010年的父母與照顧者工作生活平衡指令，以及2021年擬定之歐盟社會權利支柱原則等規範架構，來落實勞工離線權利保障。

其實「離線權」的概念在歐盟已經有10年多的發展歷程，隨著疫情加速遠端通訊工作下，勞工



被企業不當持續的遠端控制與壓榨，歐盟開始加速「離線權」的法制化，確認企業員工為確保休息、休假與個人和家庭生活保障規定之履行，具有充分斷開與公司管理營運資訊系統連結之權利。

有的國家傾向固定工作天數和時數上限，另有國家考慮採立法或要求勞資協商來設定具體離線時間。不論規範方式為何，其目的都在於保障勞工休息權利、避免過勞，並確保勞工不會因為拒絕連線而受到處罰，包含雇主管理上對勞工的不利益對待及秋後算帳。

他山之石

在檢討台灣的勞工離線權法制化進度前，我們有必要先看看世界主要國家關於勞工離線權的法規概況。讓身為台灣資通訊龍頭的中華電信知道別人的位置，方能知道自己的追趕方向。

歐盟

2021年1月，歐盟議會依據《歐盟運作條約》第225條規定，決議要求歐盟理事會提出新的指令，賦予勞工離線權，並要求各成員國與其勞資雙方協商制定框架式立法，以確保在勞動關係中運用資通訊技術的最低勞動條件。2022年12月，歐盟通過了《歐洲數位權利與原則宣言》，為實現「歐盟數位十年願景」奠定了框架。

法國

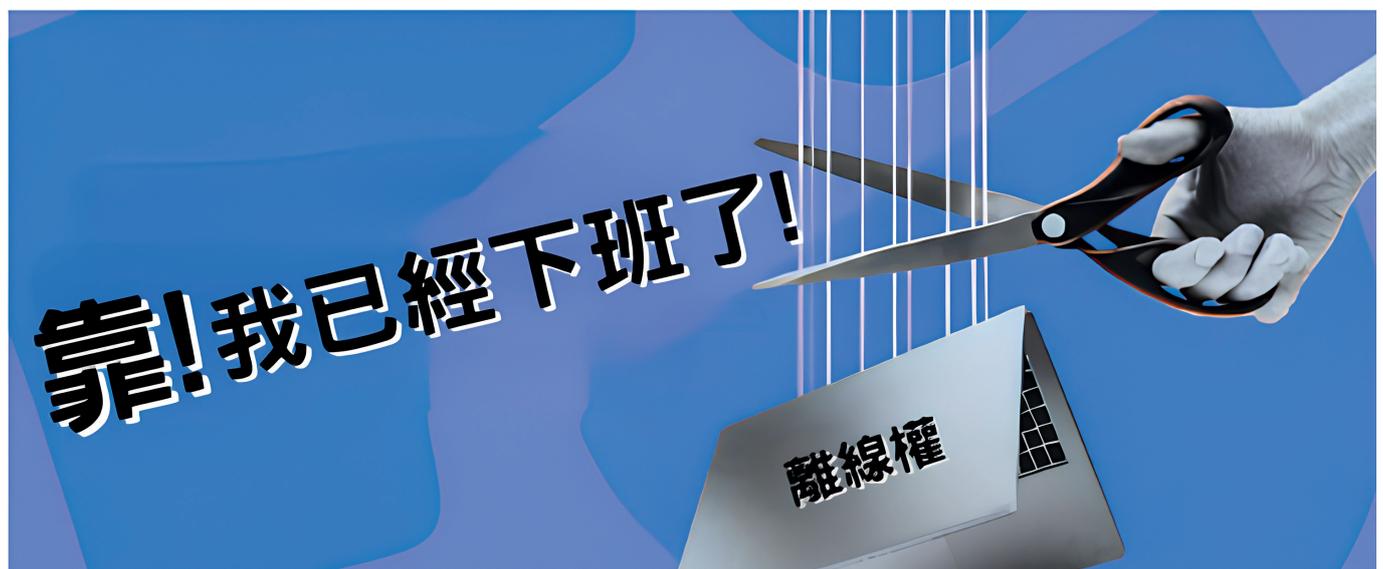
法國是首個明確將勞工離線權納入法律的國家。根據2017年1月1日生效的《勞工法》，員工在非工作時間內有權不回覆工作郵件或電話。這項法律要求有50名以上員工的企業必須與工會代表進行協商，制定具體的離線政策，以確保員工的工作與生活平衡。同時法國新修訂的《勞工法》還指出「**雇主可以與勞工或工會協商，共同制訂相關規範章程**」。該章程應定義行使離線權利的條件，同時也提供勞資雙方實施相關的培訓和任何有助於提升離線權認知教育的措施。

西班牙

西班牙於2018年通過的《數位權利法》中，明確規定了勞工的離線權。該法律要求無論是在私營企業或是公共部門單位，都應該確保員工在非工作時間內有權不受工作相關通訊的干擾，並要求企業制定內部政策來保障這一權利。並確保勞工接受合理的培訓，規避數位化疲勞風險。法律特別指出遠距工作或在家工作的勞工偶爾或定期也享有斷開連線的權利。

義大利

義大利在2017年修訂的《工作場所法》（Law No. 81/2017）中，規定遠程工作的員工有權在非工作時間內斷開聯繫，保障休息時間和私人生活。這





項法律要求雇主在與員工簽訂的遠程工作合同中，明確離線時間和工作時間的具體安排。這項法案在義大利由參議院監管這項權利，第2229號法案明確提出勞工有權“中斷連結”來自技術設備或來自線上平台，不影響勞工行使離線權時，對其勞動造成的後果或損失。

葡萄牙

葡萄牙在2021年通過的一項法律中，進一步強化了勞工的離線權。該法律規定雇主不得在非工作時間內聯繫員工，除非在緊急情況下。此外，該法律還要求企業承擔員工在遠程工作中的額外成本，如電費和網絡費用。

比利時

比利時於2018年修訂的《工作時間法》加入了勞工離線權的相關條款。該法律要求企業在每三年內至少與工會進行一次協商，討論如何保障員工在非工作時間內的離線權。而比利時在2023年也加強了這方面的立法，要求私人部門的公司在集體協議或工作規則中包含離線權的相關條款。

德國

德國目前沒有全國性的勞工離線權法律，但有些企業自行制定了相關政策。

加拿大

加拿大的勞工離線權並未在聯邦層面得到明確規定，但某些省份和企業已經開始實施相關政策。例如，安大略省於2022年通過了一項法律，要求有25名以上員工的公司制定離線權政策，明確員工的非工作時間權利。在魁北克省，1097號法案於2018年3月於國民議會通過「確保員工的休息時間，受到雇主的尊重，下班後保有離線權政策」。根據該政策，雇主必須確定勞工在任何時間有權力，脫離任何與工作相關的溝通，如遇必要緊急狀況時，雇主也應提供下班後的緊急通訊工具。

愛爾蘭

愛爾蘭在2021年發布了《遠端工作守則》，其中包括了離線權的相關指導原則。該守則強調，雇主應確保員工有足夠的休息時間，不應在非工作時間內要求員工處理工作事務。

英國

雖然目前英國還沒有針對離線權的專門法律，但已有議員和工會呼籲政府考慮制定相關立法，但這個話題在社會和企業中越來越受到關注。一些領先的公司已經採取了措施來保護員工的休息時間，同時工會也在積極推動相關立法

印度

2018年12月，一項監理法案在印度議會下議院通過。它被稱為“離線權法案”旨在承認勞工離線的權利作為減輕壓力和放鬆的一種方式，並緩和勞資之間的緊張關係。同時在印度各地方法規也看到法案的相關要素，例如防止報復條款，禁止雇主對員工於正式工作日結束後不接電話的秋後算帳。同時要求雇主與工會談判有關條款和離線條件。

此外印度政府除了在離線權之外，還創新提出“勞工數位戒毒中心”：地方政府需要提供諮詢服務以協助勞工保持工作與生活的平衡。

各國主要企業執行勞工離線權狀況：

下面這些國家與主要企業在通過「離線權」相關法案法制化與公司通過實施離線權政策，努力在數位化工作環境中保障員工的休息時間和生活平衡。這些措施不僅有助於減少員工的工作壓力，還有助於提高員工的工作效率和整體幸福感。

其中特別舉出7家成功頒布勞工離線權政策的各國電信公司為例，法國Orange電信、西班牙Telefonica電信、比利時Proximus電信、德國電信Deutsche Telekom、加拿大Bell Canada電信、英國Vodafone電信、印度Tata電信。



國家	企業母國有強制離線權法規	公司	公司離線權推行年度	企業規定員工在非工作時間內不必回覆工作相關的電子郵件或電話，並且不會因此受到懲罰。	企業通過員工培訓、政策手冊和內部溝通，來推廣和實施離線權。	企業定期與工會協商檢討離線權政策
法國	法國《勞工法》	Orange電信	2016	V	V	V
西班牙	西班牙《數位權利法》	Telefonica電信	2018	V	V	V
義大利	義大利《工作場所法》	Enel能源	2018	V	V	V
葡萄牙	葡萄牙《勞動法》	EDP能源	2021	V	V	V
比利時	比利時《工作時間法》	Proximus電信	2018	V	V	V
加拿大	加拿大《勞動法》+魁北克省1097號法案	Bell Canada電信公司	2018	V	V	V
愛爾蘭	愛爾蘭《遠端工作守則》	Irish Life保險公司	2021	V	V	
印度	印度《離線權法案》	Tata電信	2020	V	V	
英國	無	Vodafone 英國電信	2020	V	V	
德國	無	Deutsche Telekom 德國電信	2014	V	V	V
		Volkswagen大眾汽車	2011	V		
		Daimler戴姆勒汽車	2016	V		

可以攻錯

毫無疑問，法國的「離線權」法律是全球相關立法的濫觴與強大催化劑，世界各國的「離線權」的所有法律和提案都在某種程度上借鑑了它。下面，我們來看看世界網絡工會 (UNI Global Union) 對於分析不同的法律和提案的核心架構，提出一套在推動國家立法引入「離線權」時可供參考的建議。

一、為「離線權」主體確定角色

「離線權」主體在定義職場離線權政策的實施細節方面發揮著核心作用，國家法律應當明確規定其在進一步談判「離線權」中的主體角色。法國和比利時的法律僅提到「離線權」是工會與雇主之間談判的一個議題，但並未進一步規定「離線權」的具體內容。在工會密度和集體談判覆蓋率較高的國家，這種做法是可行的，但建議在國家法律中納入一些基本原則——如禁止對斷聯的員工進行懲

罰——並定義一個最低限度的權利，之後由「離線權」主體進一步擴展這些權利。

二、明確定義「離線權」的法律地位

雖然可以從現有的工時立法中推導出「離線權」，並且可以使用不同的語言來描述斷聯問題和工作與生活平衡的需求，但「離線權」應理想地被明確承認為一項權利，並嵌入國家法律。儘管該權利在2016年之前已在法國判例法中存在，但只有在採用新法律並具體提到「離線權」之後，這項權利才被廣泛承認並納入集體協議進行談判。

三、定義「離線權」

建議在法律中對「離線權」提供簡要解釋，並強調其最重要的原則。首先是保護行使「離線權」的勞工，使他們不會因斷聯而受到任何負面後果。同時，也應該提到不應對始終保持聯繫的勞工提供任何優惠待遇，以確保職場中的非歧視。保護勞工免受報復的條款僅在阿根廷的法律中明確規定（這



一條款也包含在菲律賓、印度和美國的草案中），但它在許多集體協議中被提及作為「離線權」的基本原則。還有必要指出，「離線權」並不意味著必須斷聯，並且可以在必要或緊急情況下提供對「離線權」的例外，只要這些情況已經事先定義。

四、為「離線權」提供正當性

大多數承認「離線權」的法律也提到，這些法律的目的是確保尊重勞工的休息時間、假期和休假，以及他們的個人和家庭生活。在法律中包含這樣具體聲明的好處，是它引起了對需要保護的領域之關注（每日休息時間、各種形式的休假，包括病假、節假日和年假），並強調持續聯繫不僅對勞工的私人生活產生影響，還對他們的家庭生活造成影響。

五、務必將「離線權」法規錨定於現有勞動法規中

有不同選項可將「離線權」與其他現有法律權利聯繫起來。第一個選項是明顯地連結到工時，因為大多數立法中都存在關於工作和休息時間的規定。工時立法通常定義什麼算是工作，並規定了最大工作時間和最小每日及每週休息時間。在這個框架內討論「離線權」的好處之一，是它使人們注意到，下班後查看電子郵件或消息實際上也是工作，應該作為工作時間計算。因此，如果勞工在晚上查看電子郵件，那將算作加班或待命時間，應該得到相應的補償。

第二個選項是將斷聯與遠程工作聯繫起來，如義大利、智利和阿根廷的法律。當進行遠程工作時擁有「離線權」很重要，因為私人時間和工作時間之間模糊的風險顯著。這也是許多人在COVID-19危機期間的經歷，當時數百萬人被迫在家工作。然而，「離線權」不應僅限於遠程工作的勞工；對於那些在傳統辦公環境中工作並在晚上或週末在家處理電子通信的人來說，「離線權」同樣重要。

第三個選項是將「離線權」視為數位權利的一部分，這在西班牙相關法規中得到了實踐。如前所述，西班牙2018年的數據資料保護法，也為公民和員工引入了一系列權利。

第四個更具探索性的選項是將「離線權」與職業安全 and 健康法聯繫起來，以及雇主提供無危害工作場所的義務。由於不斷保持聯繫或待命並無法斷聯、休息和恢復而引起的壓力，可能對勞工的身心健康產生嚴重影響，並可能導致焦慮、抑鬱和倦怠等問題。雇主的斷聯政策和實踐因此可能成為限制勞工暴露於這些職業危害的一種方式。

六、「離線權」對象應適用於所有勞工

「離線權」應廣泛適用於所有勞工，不論其就業狀態（全職/兼職/零工/自僱）、工作領域（公共/私營）、就業類型（管理/非管理）、工作地點（辦公室/遠端）等。根據國家法律，管理人員可能並不總是有資格獲得加班補償，但其他「離線權」的原則對他們同樣重要。管理人員在執行工作場所的斷聯政策方面也起著關鍵作用，他們可以為團隊樹立良好的榜樣，這在法國和西班牙的法律中有明確提到。此外，考慮到數位工具使用和斷聯方面的培訓重要性，國家法律中可以像法國和西班牙的案例那樣，包含相關的條款。

七、要有配套措施

美國的提案設想為勞工在其「離線權」被雇主侵犯時設立申訴程序。申訴程序也出現在其他提案中，並且根據一個國家的行政和法律結構以及其工會的角色和實力，值得調查這在另一個國家是否可行。

目前規定「離線權」的法律並不包含這樣的機制，也未明確規定對侵犯該權利的雇主進行罰款。印度、加拿大魁北克和美國的草案法律中包含了對雇主違規行為的明確處罰，但這些提案尚未成為法律。



回顧台灣

台灣的現行勞動法律，並未針對離線權制定相關規定，只是離線權概念散見於各中央地方勞政主管機關及地方政府所定之相關行政指導。但是行政指導並無法律上實質的強制力，勞工離線權保障，只能透過雇主自律管理與員工積極爭取而實現。在勞權疲弱不堪的台灣，自然而然勞工離線權也乏善可陳。

不過我們也可以在下面相關政府公告、政策指導及法條判例中看得到台灣行政及司法機構對於勞工離線權實屬基本勞動權益範疇的概念：

- 104年臺灣高等法院高雄分院勞上字第19號判決提及：「…工作時間不僅包括勞工實際提供勞務之時間，亦應包括勞工係處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務狀態之時間在內，較為合理…」。
- 105年臺灣新北地方法院重勞簡字第15號判決復釐清：「…工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮監督下服勞務之時間為據，此項認定固不應以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行該勞務而不得自由活動之待命期間在內，但仍應以勞工在該待命期間確有受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件…」。
- 112年勞動部明令發文公告（勞動條3字第1120148029號）：有關雇主於勞工下班後，利用通訊軟體交辦工作等情況，仍時有所聞，為保障勞工權益，請加強督促轄內事業單位確遵勞動基準法相關規定。勞工下班後，雇主如欲以電話或通訊軟體要求勞工工作，應徵得勞工同意，其提供勞務之時間，當應受勞動基準法有關工資、工時、休息等規定之規範。雇主應尊重勞工下班後之休息權益，有關勞工下班後能否聯繫、是否提供勞務等事宜，可透過工會或勞資會議協商約定，勞雇雙方亦宜事先溝通、約定，以減少爭議。

- 113年台北市勞動局首創「台北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則」，當中明確提及雇主應尊重勞工的「離線權」，讓勞工在下班後可拒絕回覆工作訊息。台北市政府表示，由於離線權目前沒有母法，所以暫時沒有相關罰則，但可透過《勞基法》針對加班做開罰。台北市政府提醒勞工只要提出證明說自己有看，比如回訊息的截圖，就可以當作證據，若看了沒有回訊息，這樣無法證明自己有看到工作訊息。而臺北市政府勞動局所訂定的上開指導原則，雖然只是行政指導而非有強制拘束力的法律，但是如果雇主沒有依該指導原則確保勞工的離線權，即會衍生加班的爭議，以及後續積欠加班費的民事責任與行政責任。

那麼，中華電信呢？

早在99年，中華電信工會就已經與公司達成具有法律效力的協商共識：

「於非上班時段公司並無要求同仁在家待命之作業方式規範，為避免影響同仁家庭生活品質，各單位不宜有在家待命之要求。」

但是徒善不足以為政，徒法不足以自行，所有同仁都知道中華電信要真正落實在其他先進國家視為理所當然的勞工「離線權」，是需要所有同仁及各階層主管正確的思維與腳踏實地的一步一步去落實。這也是本篇執筆的初衷與盼望。

隨著台灣加緊腳步追趕世界文明國家的進程，我們有理由相信我們一定會看到台灣的離線權法案在勞資政三方的協商共識下實現，真正全方位的保護勞工的勞動權益。或是，如同以往，讓中華電信在勞資共識下對於維護員工權益與增裕福利上，領先國家立法做台灣各企業的表率！真正走在最前面！

參考資料

- * UNI GLOBAL UNION PROFESSIONALS & MANAGERS: LEGISLATING A RIGHT TO DISCONNECT
- * 立法院113.5議題研析「勞工離線權及工時保護相關法制之探討」



113年勞資和諧永續盃 慢速壘球聯誼賽心得花絮

文：台中市分會 鍾禮

113年3月2日，天氣微陰，正值台南安平燈會期間。我們臺中市分會的中區慢壘社參加了在台南安平文中慢壘球場舉辦的中華電信勞資和諧永續盃慢速壘球聯誼賽。本屆賽事由中華電信工會臺南分會與屏東分會聯合主辦，這一年一度的盛大慢壘聯誼賽集合了中華電信各分會的球隊，北從基隆南到屏東，甚至澎湖也組了一隊前來比賽，場面浩大。參與人數粗略估計應有六百多人，總共多達18支隊伍參與本屆賽事。中華電信的大家長郭水義董事長，也親臨現場致詞及參與活動，為這場增進勞資和諧、促進同仁身心健康與情誼的慢速壘球聯誼賽增光不少。



有幸擔任本屆台中市分會球隊隊長參與比賽，這是個讓人期待已久的賽事。平常在台中地區練球或進行比賽，難得有機會同時接觸到如此多的球隊，不僅能與各分會隊伍切磋球技，更能認識來自各區分會的前輩與同仁。除了球隊比賽，大家還聚在一起聊天、分享工作心得，或閒談平時工作生活中的趣事。這實在是一個難得的機會與體驗，讓我深刻感受到了中華電信大家庭的溫暖與凝聚力。



當天比賽由於參賽球隊多達18隊，預賽賽程安排從早上7點就開始。我們台中市分會的隊員一大早6點便抵達球場，卻驚喜地發現熱情的台南分會工作人員早已經在場。他們笑容滿面、熱心協助引導每一支參賽隊伍，完成報到與領取物品、飲料等程序。在此，要特別感謝當天台南分會的各位工作人員，由於有你們的熱情與辛勞，讓整場賽事如此順利而精彩。你們的無私奉獻，為這場盛會增添了無限的溫暖與意義。

預賽賽程場地空檔時，主辦單位安排了郭董事長進行開幕致詞，演講中特別強調公司將持續支持各項體育活動的舉辦與贊助。承諾未來一年一度的勞資和諧永續盃將成為一項持續性舉辦的運動賽事。現場參與開幕的員工紛紛大聲叫好，展現中華電信對員工體育活動、身心健康的高度關注與支持。

當天比賽場地旁有一條街道，台南分會直接向市府申請路權進行封路，並邀請許多胖卡餐車業者進駐，有肉串燒烤、牛肉漢堡、關東煮、炸雞排甚至飲料餐車等等，種類之多可說是相當豐富。在場



地道路旁也妥善地規劃了休息區，讓來自各地隊伍分區落座，本次聯誼賽不僅僅是壘球比賽，更像是一場中華電信同仁歡聚的大型派對。這樣的佈置為本次的活動增添了不少歡樂趣味。



本屆賽事中，我們台中市分會隊在預賽中與台北營運處隊以及宜蘭隊展開了激烈的對戰。球場上，每一位球員的奮力表現，及場邊加油團的高亢喊聲，點燃了比賽場上球員的熱情。在這熱血澎湃的氛圍中，我們的球隊展現出打擊的串連與帥氣的守備。在各位球員的努力表現下，我們成功拿到進入複賽的門票。



複賽時，再次對上了老對手—雲林隊。去年，台中、彰化、雲林、嘉義四隊每季都舉辦聯誼賽，我們對彼此的球員都已相當熟悉，他們的投打技術皆相當出色。然而，或許是連續比賽的疲憊，雖然他們的表現一如往昔，可惜卻未能擊敗我們。這場比賽，充滿了熱血的纏鬥，每個球員都奮力拼搏，再度僥倖取得複賽的勝利，順利晉級冠亞軍循環賽。

冠亞軍循環賽拉開帷幕，台中市分會隊、台南分會隊以及高雄聯隊展開了一場場激烈的角逐。

首先是台南分會隊對陣高雄聯隊的比賽。去年的冠軍--台南隊並非浪得虛名，他們展現出極強大的攻擊力，安打串連猶如烈火燃燒，再加上超強的守備能力，立即壓倒對手，贏得了第一場勝利。

隨即冠亞軍循環賽的第二場比賽，由台中市分會隊對上高雄聯隊，這場比賽可說是激烈又膠著。兩隊球員都全力以赴，拼盡了自己的每一分力。一路打到七局上時，台中市分會隊一度領先，但比賽永遠都充滿了未知與驚喜，到了最後時刻，每一顆球都可能改變比賽的結果。在最後的七局下，高雄聯隊展開了驚人的大反攻，比數逆轉贏得了這場戰役。這場比賽充滿了戰鬥的熱血和激情，每位球員都拼盡全力，為了團隊的榮譽而戰，高雄聯隊的奮鬥精神和毅力值得我們深深讚賞！



最後一場循環賽的對戰，是台中市分會隊對上台南分會隊。經過一整天的激戰，球員們已感受到體力逐漸枯竭，身體透支的疲憊。這場比賽毫無懸念，台南分會隊展現了無與倫比的實力，輕鬆拿下勝利，順利贏得勞資和諧永續盃二連霸。這場充滿榮耀與汗水的聯誼賽，讓我們對整場激烈賽事與球員出色表現回味無窮。

各位看倌還沒結束喔！今日整天的聯誼賽結束後，台南分會在台南安平玄饌海鮮宴會館舉辦盛大晚宴，在這個溫馨的氛圍中，各隊球員共享佳餚與美酒，同時見證今日比賽各項獎盃的頒發。本屆賽事中，台中市分會隊在球員們的共同努力下，與高雄聯隊共同並列亞軍。當大家站上頒獎台領取獎盃並拍照留念時，想必每個人的心情都是激動而雀躍的。最後，在晚宴主持人活絡串場與精彩表演的熱鬧氛圍下，賓主盡歡順利落幕。



兼具理性與感性的工會

文：數據分會 蔡崇寶

從誤解開始說起

以往大家對工會都有不好的印象，普遍認為是“來亂的”，是阻礙公司發展的絆腳石。所以，要來工會幫忙的人也都深怕被貼上標籤，就算有被霸凌、受委屈的人要來訴苦也很怕被主管留下壞印象而卻步。

企業工會跟外面職業工會、產業工會不同，企業工會跟公司是在同一條船上，唯有公司好，員工福利才會好，企業工會（會員來申訴）的工作量才會減少。

存在已久的大包袱

一、特殊的勞資關係

公司的資本結構不是董事長佔大部分股份，甚至有些員工個人的股票還比董事長多。但高層分紅要求比照一般企業主，基層卻一樣低薪。遇到景氣差、不調薪的年度，高層卻不曾想過要自請減薪、共體時艱。以至於造成高層與基層“貧富差距愈來愈懸殊”的現象。

在分公司除總經理外，副總以降都是勞方。嚴格說起來，只有分公司總經理（沒繳工會會費）才算是資方。而很多勞方為了官位，就算政策有誤也不敢說真話，只能選擇貫徹指令、蠻幹到底。（也不能怪這些人，因為現行制度，為了加薪糊口只能選擇放棄專業能力了）

二、現有的不合理體制

1. 不合理的薪資制度：

許多規定都是頭痛醫頭、腳痛醫腳，一些福

利都沒考量到老員工，甚至剛進來的員工就比他在公司待兩、三年的同學薪水高。

2. 不合理的考核制度：

開發單位寫完程式，拿走績效就丟給維運單位，也造成漏洞修補緩慢。（會寫程式的人都知道，考量整體成本，與其看懂他人寫的程式，不如自己寫來得好）

記功、嘉獎跟考績沒多大的影響，導致有些單位主管根本不在意幫不幫下屬提獎勵案。有的單位主管覺得“摸摸頭”很有用就拼命提。

3. 不合理的用人制度：

掌握本業相關的核心業務，不要每項業務都想做，讓每個單位都缺人，又補不滿造成現有人員負擔過大，惡性循環而產生高離職率。

很多議題在源頭沒有管理好，後面就會產生一大堆問題。所以，像勞保新制改革一樣，在不溯及既往的規定下可以改的要先改。否則，遲遲不改造成員工不滿、對立的現象就不會改變（也就是不要想一些有損既得利益者的方法，不然也將面臨無法承受的對抗）。

工會尋求內部和諧的方式

短期雖可從尋求替代做法緩解，但根治還是要從制度面著手。以下提及都是過去工會幹部輔導或親身經歷的案例，可以說是慘痛的經驗。

一、工會的日常

除了工會的事務，如理監事會議、福利、



考核相關事宜等等工作外，其他如排解會員間的紛爭、會員調動困難的議題、會員個案關懷與申訴案件，甚至為清寒的往生會員募款，都是工會幹部平常得做的事務。

幹部們在技術與管理上也都有專長（職安技術士、CCNP、CISSP...），在有利於公司發展的工作上，如活動贊助、產官學合作（人才與技術的引進）的機會、客戶商機的通報及管理技術心得的分享等等，都是工會樂意協助公司的事。

進行會員關懷走訪各單位時，很多會員都反應，以為工會幹部都是專職且有支薪，殊不知連加班費都沒報，我們要讓會員知道，大家才不會對工會幹部多有苛求。最近一位“傻傻做”的幹部在機房趕回公司途中摔車，在昏迷狀態（甦醒前期間完全斷片）口中還唸唸有詞，不忘交代工作上的事。深怕公傷造成同處同仁損失工作安全獎金，還特地申請無肇事責任證明，請職安處幫忙提出辦理免扣獎金的替人著想表現。

身兼十八般武藝，除了如何讓員工得到妥適的安撫外，對於來申訴或被申訴的當事人，工會也力求保密，也希望公司以通案處理，讓疏忽的一方能有改過的機會，被傷害的一方也能夠撫平傷口，甚至雙方還能相處融洽，讓事情處理完，不會又來一件類似的事件，考量上可說是面面俱到。

會員問題包羅萬象，而分會幹部都是兼職，在缺乏人力的情形下，會員可先透由專責單位（人發、職安與行管）或EAP專業輔導管道尋求解決方式，以免耽誤時效。（目前最棘手的問題應該是抗拒接受輔導的個案，這種情況讓工會幹部想要幫忙也無從著手，這也是未來努力的方向—如何幫助這些人）

有少數會員也想利用工會打擊異己，工會當然也會傾聽雙方講法、居中協調，不會偏袒任何一方。就如同公司與工會雙方，大家如果拿出誠意來解決，沒有解不了的問題。

通常我們專案規劃好，就按設計執行，往往覺得就沒事了，直到快結案才發現問題重重，而且講

起來頭頭是道，而執行成效怎麼樣？卻不知道。工會做事也是依循PDCA管理模式，會檢討過去的作法，有哪些需要改善的地方？可以做為下次活動的警惕。年度計畫與活動照，摘要如下頁表（113年度工作計劃）

二、扮演溝通的橋樑

1. 與高層的對談

(1) 捍衛會員的權利

- 分會必須監督分公司高層的作為，是否損及員工權益。
- 在基本的尊重下，不求官位、不浪費時間拍馬屁，釐清事情真相後，敢說真話為會員伸張正義。

(2) 請公司尊重員工意願

- 之前轉型的效益有檢討過嗎？處室這樣搬來搬去（到不同分公司）真的就有效益嗎？能拿出成效（數字）嗎？
- 現在組織再做調整時，只要求跟大家說：「為何這樣轉型對公司、對大家都好？好在哪裡？」只要同仁很高興地簽下同意書，工會將舉雙手支持。結果？幾乎每一場都打高空，甚麼因應時代變遷，公司一定要做轉型…卻說不出令同仁高興轉移的理由。

2. 如何當個適任的主管

(1) “當責”說起來容易，做起來難：

主管要有決策能力，而且策略要明確傳達各階層，不要讓底下的揣摩上意，也不要只想當爛好人，以便有責任要擔就往下推，有功勞就往自己身上攬。

如果真沒能力也要不恥下問，否則下屬遇到專案問題也沒辦法幫忙解決，有功搶著攬，有過趕緊推，這樣也不容易讓下屬真正信服。不要說所作一切都是為了下屬，講得好聽卻要求下屬做一些不



113年度工作計劃

年度：

項次	名稱	時間	地點	備註
1	理監事會	每月固定第三周的星期四 09:00~17:00	數據大樓1408會議室	6/26~27北投會館捷之旅
2	推派各機構（體育、考核）委員	113年1月起	數據大樓工會辦公室	1/25總公司考核委員， 6/26分公司考核委員， 7/25體育小組
3	信義園區捐血活動	1.113年3月12日 2.113年6月18日 3.113年10月22日	信義園區數據大樓東側門	
4	會員代表大會	113年03月	捷韻國際廳（台北市中山區中山北路二段48巷7號B1）	1.3/26會前準備工作（會籍清查…） 2.參加代表人數48人（會議紀錄…）
5	五一遊行動員	113年5月1日	凱達格蘭大道	
6	工會幹部檢討會	113年5月	北投會館捷之旅	5/26-27
7	端午節禮券發放	113年6月	數據大樓工會辦公室	6/4
8	植物園健行活動	113年6月	臺北市植物園	6/22
9	勞工教育（主管宣導）	113年7月	數據大樓會議室	資分公司113年7月22日@1605會議室
10	會員關懷（勞工教育、宣導）	113年7月~12月	北中南各2~5場	數據分會（資分公司）時間待定7/25…
11	中秋節禮品發放	113年9月	數據大樓工會辦公室	時間暫定9/13
12	下半年大型活動	113年10月	北部地區	時間暫定10/19
13	辦理選舉	113年12月	北中南	1.總會代表 2.分會理事長

臨時：

項次	名稱	時間	地點	備註
1	慢速壘球活動贊助	113年1月9日	贊助台南分會慢速壘球活動	
2	分會已故會員募款活動	112年10月31日~113年1月15日	線上辦理/數據大樓工會辦公室	已故會員（楊金淳）
3	數發處組織異動員工溝通說明會	113年7月18日	線上辦理/研究院軟體大樓1F（主場）	
4	參加總會（理監事會、職福會、代表大會等）活動	不定期	不定點	
5	參加外部組織（友會、全產總等）活動	不定期	不定點	
6	員工個案關懷及申訴案件處理	不定期	不定點	配合人發、行管及職安與當事人所屬單位



合理、不合法的事情，如果因為這樣害人而升官，睡得著嗎？

自己沒想法，說要激發員工潛力，是在示範“將帥無能、累死三軍”的意思？交辦了一堆工作，也沒有後續，或者沒多久又交辦更急、更重要的事情，事情一直插入，讓下屬疲於奔命，這樣再多的人也不夠用呀！

有能力的人應該更謙卑，有些芝麻綠豆的官反而很跼。我們分公司總經理剛來報到時說：「退休後，甚麼官都不是，要人尊重，在任職期間就要好好做。」在此，也期勉小官們可以謹記在心。

很多人給了自己很大的壓力，技術能力強但自認沒能力管“人”，因現行制度要加薪就是要他們升任主管職，只能讓他們選擇接受職位，無形中也造成其壓力。（有些高層想出培養這些官管“人”的機制，而不是改變制度，讓有

技術的人在其專業職涯發展。所以，如果真的不適合領導“人”的主管，現階段制度未改變之前，如果壓力過大，是否先把位置讓給別人？！）

(2) 換位思考

記得鏡子多照照自己，不是老照著別人。不是只要求下屬要體諒自己，而是主管也要站在下屬角度去思考。您不踏出第一步，先代人著想，卻等待別人先替您想，那就可能會陷入一個僵局（deadlock）。

對於他人或下屬的建言也要聽得進，平常要反省，如果是自己錯了要勇於改過。相信有少數偏激的人，但如果大家都這麼說您，真的是大家都偏激嗎？還是您真的有過失呢？

有些人則是無為而治，說甚麼都不行，還告訴下屬：多做多錯、不要衝太快，是在幫你踩煞車…我是為你好呀！真的是如此嗎？



113/3/26 會員代表大會



113/5/26 ~ 27 工會幹部活動



下屬不會覺得煩嗎？有些長官管到下一層級，也造成下一級直接越級報告；有些上司管很多，包括冰箱哪一層要放甚麼東西都在管。

帶兵帶心：雖然帶兵有很多種方式，但真正能凝聚向心力，讓下屬可以在內心記到退休，任勞任怨付出的一種方法就是聚餐。很多人說進來一、二十年沒被主管請客過，如果一頓飯的感情都要計較（有主管表示，大家都是做公司的事），那相處起來就會沒溫度、硬邦邦的。

當主管的人，如果沒有一雙發現下屬美的眼睛，主動提拔優秀的員工，而不是怕麻煩，糖只給來吵的人吃，這樣會讓認真負責的下屬喪失了鬥志而成為躺平族。如果系統、網路運作正常就覺得維運人員好像沒甚麼事的樣子，那就是不是客觀的評估。

3. 也請下屬體諒上司

我們也知道最辛苦的工作就是領導“人”。管技術還好，下指令叫機器怎麼做（當然要有技術能力），機器就會照自己的意思跑。偶而鬧鬧脾氣，當個機，只要重置（reset），頂多換台機器就可以了。“人”可就複雜了。（所以才有人想出發展AI來取代“人”）

如果覺得自己的主管不要做事就好，因為只要他一出手就會增加自己很多困擾、阻礙，這時就要跟主管溝通。我們也知道每個人都有自己所堅持的理念，多是以自我為中心思考，覺得自己是對的、自己最辛苦、自己最委屈，而且往往認為別人能力比我差、別人怎麼講不聽呢？溝通真的不是一件容易的事。如果真的講過也沒用，那就透由上一級主管、人資單位或工會來幫忙溝通。還有，早期發現儘早治療，不要等到事態嚴

重，處理起來更是棘手。

我們也常常無心得罪人：很多事情都是溝通出了問題，尤其文字傳遞。大家要是說話、做事之前都可三思而行，也要注意語氣、肢體表達等細節，這樣很多誤會就不會發生了。

有些人想在心裡不跟您說，您就沒機會改了。所以，聽到別人批評您應該很高興，要先聽得進別人要表達的意思，好好思考一下，不要一聽到問題就急著解釋、撇清責任。

現代人壓力大，雙方要互相體諒：遇到衝突先冷靜，想對方好的部份。否則，大部分情形下會愈想愈氣，最後，甚至到了不可收拾的地步。要知道大家都不是神，自己一個人想會出現盲點，一定要接受其他人客觀的意見。

三、最後不得不的手段

勞動三法《工會法》、《團體協約法》及《勞資爭議處理法》是為了保障勞工《團結權》、《協商權》及《爭議權》的集體勞動法。平常沒事，工會就依《工會法》及《團體協約法》正常運作，與公司雙方在共同目標上努力，儼然就如同太平盛世的幸福企業，何樂而不為呢？

為了公司好，多數工會幹部在談判、協商都盡可能先禮讓，退一步為對方著想。但很多幹部表示在過去經歷過人性醜陋面，得到慘痛的代價，認為只要一讓步，就會掉入資方的圈套，被錯誤解讀或利用。（如濫用升遷，很多人做了三、五年沒升過的人，難道幾年的績效真的比不上一位年年升兩級的人？如果公司舉行座談會，相信大家可以舉出一大堆的例子）

如果有一些很囂張跋扈的官僚講不聽，破壞這個平衡的生態，工會就要依照《勞資爭議處理法》跟公司協商，一起找出最佳解決方案。倘若再沒有共識，工會成員也只能為了自身權益走上爭議行為



的罷工一途。

相信沒有主管故意要把公司搞垮，也沒有人沒事想走上街頭。至於雙方無法達成共識（撇開為了私利蠻橫、霸道的行事作風不談，真是如此，只有抗爭一途），應該都是一方無知想錯了或無意做錯了。所以，如果大家可以心平氣和，誠心誠意坐下來談，一定能取得平衡點，公司也必然能穩定發展，走向永續之路。

如果說公司與工會兩方戰鬥，號召會員上街頭是傷敵一千、自損八百的作法。對公司來說，不僅耗費成本，也有損商譽。但是，如果公司咄咄逼人，工會只能打出最後的這張牌了。（就好像對付不理規定，一直違規的小孩，您不得不懲處他一樣。不過，在此之前，還有檢舉公司違反勞動法令，進行勞檢等等示警的方法可先用）

一起努力往“共好”的方向邁進

一、公司與企業工會有共同、一致的目標：

1. 讓同仁間相處更為融洽，共創勞資和諧的工作環境
2. 一起為共同目標打拼，營造勞資共榮的韌性企業

二、我們在處理問題、解決問題應該盡量兼顧理性與感性。

「法」是最後一道防線，如果先講「理」再講「情」，處事情像方方角角、容易傷人，會讓彼此感覺沒有溫度。如果講「情」再講「理」？處事就會比較圓融，也讓彼此感覺到溫暖，不是嗎？





» 0403花蓮大地震 搶修電信網路心路歷程

文：花東分會 劉琮玟

2024年4月3日，花蓮地區當地時間上午7時58分09秒發生了一場規模芮氏7.2級的大地震，震央位於台灣花蓮縣壽豐鄉，震源深度為22.5公里，後續接連上千次大大小小餘震。這次地震來勢洶洶，造成了嚴重的地震災害，花蓮及周邊地區受到了不同程度的損壞，依據報載統計造成人命傷亡為18死、1,155傷，及建築物災損除倒塌外，危險建築共發出72件紅單、67件黃單。蘇花公路及中橫道路坍方、基礎設施損壞等情況隨處可見，特別是中橫公路的大規模坍方，巨石如雨般落下造成多人傷亡，更是嚴重影響了當地的交通和救援工作。

地震發生後不久，各方的搶險救援力量迅速集結。然而，地震引發的中橫公路坍方情況極其險峻，坍方的位置位於中橫公路的多處陡坡，造成大量的巨石滑落，阻斷了重要的交通幹道。這不僅使得救援物資無法及時送達，還使當地居民被迫面臨與外界隔絕的困境，道路的中斷導致救援隊伍和物資無法順利進入災區，進一步加劇了當地的危機。



落石造成道路崩塌

與此同時，地震對電信網路亦造成了毀滅性的打擊，許多地區的電信設備被損壞，光纜被截斷，基地台毀損，導致大範圍的通信中斷。這對當地居

民和救援人員來說是雪上加霜，缺乏網路通訊的情況下，無法及時獲取訊息、尋求幫助；沒有通訊，救援工作更無法高效進行，救援隊伍和當地居民也無法隨時保持聯絡，這嚴重影響了救援效率和災後重建的進度。

為了恢復通信，中華電信公司花蓮營運處的搶修隊伍迅速出發，前往災區進行緊急搶修。搶修隊伍由客網中心二股黃建明股長及陳建和領班指揮，因所需人力較多，有來自不同部門的夥伴，有的負責現場技術維護，有的負責機房測查，有的負責材料物資運輸，還有的負責後勤。搶修夥伴接到命令後，立即放下手中的工作，帶著搶修設備和材料物資，踏上了前往災區的征途。

搶修隊伍的工作面臨巨大的挑戰，首先地震後的餘震頻繁，不斷的坍方使得搶修工作隨時處於危險之中。其次，中橫公路沿線地形險峻，很多坍方地方難以進入，甚至需要徒步攀登才能到達。此外，除了餘震不斷，災後天氣條件極其惡劣，降雨、強風等因素都給搶修工作帶來了極大的困擾。搶修隊伍不僅要克服自然環境的挑戰，還要面對無法通訊，需要靠人力開車往返來聯絡訊息等諸多困難問題。

在這樣危險的環境中，搶修人員的安全保障成為首要考量，中華電信工會花東分會羅文聰理事長得知搶修行動後，立即協調事業單位比照救災中心：（一）對天候惡劣、土石崩落不斷災區，視情況暫緩搶修或部分搶修。（二）建請事業單位於搶修期間加發災害搶修津貼（2至3千元/日）。（三）建請事業單位於搶修期間提高救災會員人身意外保險（3千萬）。確保在這次搶修過程中對搶修夥伴有足夠的保障，這份保險涵蓋意外傷害、醫療保險和其他相關保障，使搶修夥伴可以無後顧之憂地投



入到工作中。本會及分會為維護員工保障的這一舉措，得到了搶修夥伴的高度認可和感謝，也增強了我們搶修的士氣。



羅理事長文聰深入災區致贈便當及飲料

在搶修過程中，黃建明股長及陳建和領班們帶領著老中青三代搶修人員，展現了高度的團結和傳承精神。指揮人員分工明確，有的負責修復纜線，有的負責量測線路，還有的負責後勤保障。股長和領班們以身作則帶頭工作，藉此次災害作經驗傳承，在地形險峻、需要靠人力去徒步佈放纜線，將纜線拉到到指定位置。每一位隊員都用自己的實際行動詮釋了什麼是責任和奉獻。



股長帶領同仁緊急搶修

此次搶修隊伍的每一位成員都經歷了巨大的心理考驗，我們在險峻的地形中攀爬，在餘震不斷的風險下工作，除了要專心做手邊工作，還要隨時注意落石警報，身體和精神上都承受著巨大的壓力。

然而，正是這種壓力讓我們更加堅定了自己的信念：「一定要盡快恢復通信，讓災區居民能夠與外界聯繫。」在搶修過程中，夥伴們之間互相鼓勵、互相支持完成各自的任務，我們知道只有團結一致，才能戰勝眼前的困難。

在搶修的過程中，當地居民經過搶修隊伍時也給予了搶修隊伍極大的鼓勵和感激。這種居民和搶修隊伍之間的互動，不僅加快了搶修進度，也在災難面前彰顯了人性的光輝和團結的力量。有許多感人的畫面，例如，一位當地居民看到搶修隊伍在冒著落石風險中工作，主動送來水及飲料，並說：「你們辛苦了」這簡單的一句話，給了搶修隊伍無限的動力。還有一位民宿老闆在通信恢復後：「撥通了電話，與外地的家人報平安。」這些美麗感人的風景，不僅讓搶修隊伍感受到自己的工作是多麼的重要，也讓居民明白：『**中華電信是值得信賴的優質企業，因為中華電信永遠走在最前面**』。

經過四月、五月、六月不斷的奮戰，搶修隊伍最終成功恢復了大部分地區的通信網路，當地居民終於能夠如災前般使用電話及網路，與外界互通有無。這不僅為災區提供了寶貴的信息渠道，搶修隊伍的努力和奉獻，也贏得了當地居民的尊敬和感激。修復工作還再進行，後續接著來到颱風的季節，在強震後多處土石鬆動，能否能挺過颱風的洗禮，搶修夥伴隨時待命，為下一場戰鬥做好準備。

這次搶修工作的成功，不僅是中華電信公司和搶修隊伍的勝利，也是整個社會共同努力的結果。不只展現了在面對天然災害時，夥伴們所具備的堅韌不拔的精神，也提醒我們在未來的災害應對中，更需要進一步提升基礎設施的抗災能力，加強各部門之間的橫向溝通，為應對天然災害做好充分的準備。

總結這次搶修電信網路的心路歷程，我們感受到的是挑戰與希望並存，困難與團結同行。面對天然災害的威脅感受到人類的渺小，但我們依然能夠憑藉智慧和勇氣，戰勝困難，重建家園。感謝所有參與搶修工作的英雄們，正是大家的努力和奉獻，讓這片土地再次恢復了生機。未來，我們將繼續努力，為打造一個更加安全、穩定的電信網路而不懈奮鬥。

» 這是性騷擾嗎？

人際互動容許界線

文：楊景勛律師

壹、【前言】

- 一、詩經·國風·周南：「關關雎鳩，在河之洲。窈窕淑女，君子好逑¹」，一語道盡，凡夫俗子，情慾心理需求，亙古未變。但你（妳）的情（慾）滿足或是歧視、輕蔑性別言行，有時不是我的心甘情願，反是生活不適、不舒服、困擾，甚至是精神或肉體上，揮之不去，難以抹滅的創傷。
- 二、伴隨社會發展昌明，人權保障觀念提升，個人性自主權保障範圍，早已揮別傳統觀念，直觀限縮的刑法性侵害犯罪圖像，而是只要與他人間互動，涉及到「性」、「性別」的言語、行為，造成互動的他方心理感覺不舒服、冒犯，可能就是法律禁止的「性騷擾」。
- 三、舉例言，過去職場人際互動往來，常見的「黃色笑話」，現在只要受話的一方，感覺受到冒犯，並不好笑，那麼就有可能構成性騷擾；又比如，對同性戀的同事，於大庭廣眾下，發表不認同該同性戀傾向的

言論，也可能構成性騷擾。

- 四、為了避免個人身陷法律風險仍不自知，直到對方採取法律行動時，才發現惹禍上身，後悔莫及，終日志忑不安。或是覺得被騷擾者，不知對方言行是否已逾越法定性騷擾的禁止線，可否請求法律保障救濟，有所疑惑，而不知如何自處。現代人生活人際互動頻繁，如何簡單界定性騷擾性行為範圍、拿捏，也是生活必備常識之一，以下，筆者大概用「性騷擾客觀外顯言行與常見行為態樣」、「有無違對方意願（外在積極行為或內心主觀想法）」，結合舉例，跟大家作個簡單說明。

貳、【性騷擾客觀外顯言行與常見態樣】

- 一、簡單來說，只要是①**外在的「言語」、「肢體」行為等言行舉止**、②**內容直接是或間接可能聯想到「性」或「性別」內涵**、③**可能造成對方負面心理感受的害**

1 筆者雖然引用古典文學時空背景傳統限制，然而，現代社會性別、性傾向多元包容，性別議題可以包括是傳統的男女、女男、男男、女女、心理上性別等，諸多不同互動模式，請讀者自行轉換吸收。

怕、敵意、冒犯、損害個人尊嚴，亦即設身處地遭遇相同互動言行的對方依照被害人的年齡、性別、心智、身分，及此時此地臺灣的之價值觀，被害人對行為人的行為產生負面感受，一般人可以理解、感到同情，均有可能是法律界定要禁止的性騷擾行為，這樣一個抽象式的規範原則，可見於性別工作平等法第12條²、性騷擾防治法第2條³、校園性別平等法第3條⁴、跟蹤騷擾法第3條⁵的規定。

二、當然，考量到人際互動上，基於關係深淺，熟悉程度，難免會涉及到有「性」或「性別」內涵的互動言行，並不是一但有這樣的言行，就當然構成性騷擾，還要再考量**④對方又沒有外在回饋行為，足以明確推斷出是願意接受這樣的互動情境、模式、⑤雖然沒有外在回饋行為，但對方內心真意是有接受這樣互動意願的。**

三、實例分析：

(一) A男主管是辦公場所下屬的調和劑、開心果，常常在辦公場所扮演老萊子的腳

色，說學逗唱娛樂下屬，活絡辦公場所氣氛，由於辦公場所均是成人，故言行葷素不忌，偶爾穿插「孩童不宜」之「成人笑話」，一旦接受到公司調查，表示B女、C女、D女、E女分別指控A男主管平常講述「成人笑話」，造成個人騷擾，以下分別依每個狀況不同，套用解說法律要件如下：

(二) 首先，A男於辦公場域常常對下屬講述「成人笑話」已經符合前述①、②外在的「言語」、「肢體」行為等言行舉止內容直接是或間接可能聯想到「性」或「性別」內涵，縱使A男講笑話時動機只是為了「博君一笑」，但除了性騷擾防治法第25條「性騷擾罪」外，並不以性騷擾是行為動機意圖為必要，常常有人以「不具性騷擾意圖」主張不構成性騷擾的誤會。

(三) 其次，如果A男只是單一次的於職場工作環境，講述「成人笑話」，且下屬均無主動表述特別不適之感，單純僅以一

2 性別工作平等法第12條：「本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。」

3 性騷擾防治法第2條：「本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。」

4 校園性別平等法第3條第：「…(二)性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：1.以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。2.以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。(三)性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。」

5 跟蹤騷擾防治法第3條：「本法所稱跟蹤騷擾行為，指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動：一、監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。二、以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所。三、對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作。四、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾。五、對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。六、對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。七、向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。八、濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務。」

次的「成人笑話」，應該尚未達到足以構成互動他方「負面心理感受的害怕、敵意、冒犯、損害個人尊嚴」敵意環境互動程度，而非一般社會大眾認定的「合理被害人」。

(四) 再者，A男如頻繁於職場工作環境講「成人笑話」，此事已經可能構成「合理被害人的性騷擾敵意互動環境」，需進入下一階段審查，雙方過去的互動關係，有無違反「合理被害人的意願」，分述情境如下：

1. B女不僅常常對A男的「成人笑話」，笑的花枝亂顫，甚至回饋答腔，雙方有說有笑，這樣在客觀上，就難以認定有違反個人意願，故B女的申訴，應該無法成立。
2. C女對A男的「成人笑話」，臉色凝重，甚至委婉表達不適之意，但A男過於遲鈍，不以為意，依然故我，此時因其持續性以及對方已經曾表達被冒犯感覺，甚有可能構成性騷擾。
3. D女對A男的「成人笑話」，沉默以對，既未搭腔，亦未表達遭冒犯之意，喜怒亦未形於色，惟心中遭冒犯之感，已存在多年，此時是否構成性騷擾，處於本文認為較趨向構成之「灰色地帶」。
4. E女對A男，沉默以對，既未搭腔，亦未表達遭冒犯之意，喜怒亦未形於色，但實際與A男私底下交往中，未公諸於眾，申訴後經A男提出過去交往，而且表達心中並無遭冒犯的訊息紀錄，證明E女心路歷程轉換的挾怨報復，不構成性騷擾。

四、又依其實施型態之對立性、不平等地位、強制程度，區分為「敵意性性騷擾」、「交換式性騷擾」、「權勢性騷擾」，實務上常見的行為態樣，大致有：

(一) 互動對象在場之直接言語情境：

1. 開黃腔、稱部屬是自己後宮佳麗、小鮮肉。
2. 評論容貌、身材說三道四，特別是身體性特徵部位，諸如胸部、臀部、性器官等，像是「波霸」、「洗衣板」、「飛機場」、「小雞雞」、「長這樣難怪嫁不出去」等。
3. 嘲笑或開別人性別氣質或性傾向的玩笑，像是「娘娘腔」、「男人婆」等稱謂。
4. 發表歧視他人同性戀之言語、評論女性受僱者結婚生子以後愈來愈沒有貢獻。
5. 探詢他人之隱私、性傾向、性生活，例如性生活頻率、性行為對象；談論自己的性隱私、性生活。
6. 將一般談話內容「情色化」。

(二) 互動對象不在場，而利用其他途徑，散播他人與「性」有關之私密資訊：

1. 散發黑函，傳述有關他人之性器特徵。
2. 於網路討論版，討論他人之性偏好。
3. 利用手機，散發有關他人之性生活之訊息。
4. 於廁所、黑板、佈告欄塗鴉，描述他人之性隱私。

(三) 肢體動作、行為

1. 不適當之凝視

- (1) 持續凝視對方的胸部、私處，讓對方覺得窘困。
- (2) 對方著裙裝時，持續凝視對方的大腿，即使側身閃躲，仍頻頻藉故盯著大腿看。

2. 展示或傳閱色情影片、圖片或騷擾文字

如「其實最想看你的露點照、露鳥照」。

3. 手的觸摸

- (1) 以手碰觸對方的胸部、臀部等性相關敏感接觸，或非性相關敏感部位，但如持續握者對方的手不放或趁機摳手心，或叫對方摸著自己的手。
- (2) 假藉機會常常不經意的觸碰對方身體。

4. 其他身體敏感部位碰觸對方

在擁擠的公車或捷運上，故意摩擦下體。

5. 擁抱

非禮貌性之身體保有一定距離、時間短暫輕微擁抱，而是緊密接觸的熊抱，或是要求對方主動緊密接觸擁抱。

6. 嗅聞

摸對方的頭髮、聞頭髮的味道，說好香、好迷人。

7. 過度追求

追求遭對方拒絕後，仍然常常製造相遇、尾隨場景，或不停從事追求行為，讓對方感到不堪其擾。（包括跟蹤騷擾防制法所定跟蹤騷擾行為）

8. 偷窺、偷拍、暴露。

9. 利用職權或機會，要求對方順從從事以上行為，甚至更嚴重的性行為。

參、【結語】

一、職場生活互動如果怕氛圍顯相黑白，太過枯燥，想給予一些色彩，不這樣的嚴肅，而有涉及「性」意涵的言行，應特別注意受眾方與個人間的情誼關係，切勿「交淺言深」，過於托大，最好是對方過往針對這樣互動言行，有回饋積極接受的意願行為，而是雙方可以接受的互動習慣，像是前面提到案例的講成人笑話，對方笑得花

枝亂顫，甚至主動回話接梗，如此不僅尊重對方，也保護自己。

二、相反的，如果單純對方僅是沉默不語、面無表情，又或是尷尬不失禮貌的微笑，都難以直接作為客觀上沒有違對方意願的積極事證，實務上常見的抗辯說：「對方也沒有明確表示說不舒服啊！」，不是一定行得通。所以，如果對方雖然都沒有積極回應，沉默不語，外人難以探知的內心主觀想法，是「欣然接受」，還是「極度不舒服介意」，但迫於無奈，必需一直隱忍，持續忍受互動上的不舒服。

三、然而常理說，如果這個人內心主觀想法是接受的、愉悅的，又怎會去舉發呢？又如果是原本沉默不語，是內心主觀想法原本欣然接受，但後來雙方關係生變，對方故意挾怨報復不實指控，此時因為對方一直都是沉默不語或是沒有積極回應欣然同意行為。等於是被申訴方必須舉證申訴人內心小世界主觀想法的峰迴路轉，也就是全然純乎對方一心，俗稱開玩笑的「人帥真好，人醜性騷擾」。所以大家要理解，如果對方反應態度，一直都只是單純的沉默，實際上根本沒有外顯行為，足以證明內心主觀想法是欣然同意時，必需採保守的態度去互動，不要以為對方默不作聲就是全然沒有性騷擾構成可能，而失去實際，等到被申訴時就為時已晚。

四、相反的，如果是覺得被性騷擾不舒服的一方，縱使無法明確的表達反對意思叫對方停止，最後外觀行止，最好顯現出不舒服，會在意尷尬的反應，至少最好不要有積極接受的愉悅回饋反應，才不會導致對方的誤會，或是將來要主張性騷擾時，影響到申訴的權益。

» 淺談職場霸凌 職場性騷擾



文：邱琪仁律師

壹、連具備法律專業知識的法官都踩坑了，您我更應以此為鑑，共同關注職場霸凌、性騷擾之相關知識，避免踩坑！

【故事一：把判決書當臉書用，法官恐丟飯碗】…可能涉及職場霸凌

台東地院民事庭郭法官，把判決書當成個人抒發工具，6次在判決書內把他與同僚吳法官住在職務宿舍發生的紛擾寫在其中；法官評鑑委員會認定他違失情節重大，決議由司法院移送監察院，並建請免除法官職務或其他較重處分。法官評鑑委員會表示，法官假藉陳述審判獨立，將職務宿舍爭議的細節寫入判決書中，內容提及「持刀具、鋤頭在法官居住範圍內、未經法院同意下即任意開墾，隱藏對於法官人身安全之疑慮」、「相對於職務宿舍內之田園樂趣，法官的人身安全有優先保護必要」等不相關連事項，無端置入判決書中，妨害判決做為公文書的實事求是及廉正性，郭法官的行為已嚴重違反辦案程序規定，情節重大建請免除法官職務或其他較重處分。（摘錄2019年7月31日中國時報林偉信、莊哲權/綜合報導<https://tw.news.yahoo.com/判決書當臉書-法官恐丟飯碗-215007739.html>）

【故事二：法官拗很大，連看房子、出考題都要法官助理做】…可能涉及職場霸凌

新竹地院資深庭長吳法官，最近傳出違法濫權，將法官助理當成家僕使喚，替女兒徵選家教時，請法官助理替他面試，買房子也拗法官助理幫他看屋，就連休假要到香港旅行，也請法官助理替他與家人訂機票及規劃行程。最嚴重的是，吳法官在外兼課，竟也請法官助理幫他蒐集上課用的資料及出考題，不僅公器私用，還利用法官助理賺取鐘點費。新竹地方法院認為依法律規定，法官助理只能辦理法院公務，但卻被派去辦理吳法官的私人事務，決定不讓吳法官延任庭長職務，並立即將法官助理調職保護且通報司法院。由於淘汰不良法官是司法改革的重要工作，司法院已準備對吳法官調查公器私用案後從嚴議處，依據《法官助理遴聘訓練業務管理及考核辦法》規定，法官助理協助法官處理訴訟、非訟、強制執行事件，也就是說，法官助理要做什麼，受法律明文規定，只能在公務上協助法官，並非替法官處理大小私事，跟一般公司的「助理」不同，法官連請法官助理泡咖啡都屬違法，若遭移送法官評鑑委員會議處後，輕則申誡、罰薪，若遭處以最重的撤職或免職，退休金及每月薪水18萬餘元可能都將大縮水，恐損失千萬。（摘錄2019年8月14日鏡週刊<https://tw.news.yahoo>.

com/法官奴役女助理1-這個法官拗很大-連看房子-出考題都要她做-215859764.html)

【故事三：渣男法官強吻女法官助理，法官丟飯碗】…可能涉及職場性騷擾

台北高等行政法院已婚陳男法官，2012年趁法官助理續聘甄審會議前1天，約出女法官助理夜遊後強吻她，企圖發展父女戀，遭女法官助理以「只有男友才能親我」反抗，但陳男法官仍不死心，再邀女法官助理上山，多次不當言行，女法官助理隱忍不發，還被陳男法官要求不能與其他已婚男人約會，否則他「不會原諒她」，直到其他法官發現，實在看不下去，才鼓勵女法官助理勇於出面指控，逼得陳男法官在遭拔官前火速辦理退休，但職務法庭下重手判陳法官免職，他退休金已大縮水，但此案已重創司法威信。（摘錄2019年8月14日鏡週刊 文：劉志原 攝影：吳貞慧 主播：智偉 <https://www.mirrormedia.mg/story/20190813inv006>）

【故事四：請女書記官「露事業線」打通關，男法官遭判免職】…可能涉及職場性騷擾

士林地院陳法官涉及帶2位法院女書記官喝酒時，自露胸肌，並請兩位女同事露事業線打通關。職務法庭判決指出，陳法官2012年9月11日下班宴請部屬的餐敘席間，對同事A女及B女提及「露事業線」或「B女事業線也不錯」等言語，及解開自己上衣鈕扣，顯露上胸肌，無理要求部屬喝酒、打通關等，是利用權勢意味、無性別平等意識及對尊重女性感受的騷擾、冒犯不當言行，A女、B女感受敵意及被冒犯，人格尊嚴已受傷害並有心理陰影，影響A女隔日的正常開庭工作。職務法庭認為，法官、檢察官所應遵守的職業倫理規範要求，遠較一般公務員為高；對法官、檢察官違失或不當行為施以懲戒，應形成司法人自治、自律

的良性循環，以贏得人民對司法的信任與榮譽，判決免除法官職務，他僅能回任一般公務員，不能再當法官。（摘錄2019年6月6日鏡週刊 文、攝影：劉志原 主播：智偉 <https://www.mirrormedia.mg/story/20190606inv003>）

誠心而論，法官均經過嚴厲之考選、訓練程序，始得依據憲法賦予從事審判及其他司法職務，平亭曲直、決定是非、奠定自由民主秩序，維護法治，保障人權之神聖工作。絕大多數法官均孜孜於繁雜忙碌之審判工作，保持高尚品格，謹言慎行，廉潔自持，隨時注意保持並充實執行職務所需之智識及能力。行為合乎正常社交禮俗標準，不損司法或法官之獨立、公正、中立、廉潔、正直形象。因此，吾人深信上述法官涉及職場霸凌、性騷擾之事件，純屬極少數之特例，臚列如上之目的，僅供自我惕勵以此為鑑，因為連具備法律專業知識的法官都踩坑了，您我更應借鑒，共同關注職場霸凌、性騷擾之相關知識及法遵！

貳、何謂「職場不法侵害」？

一、學者雷格斯Riggs曾以「鎔和型、稜柱型、繞射型」三種模式，作為說明社會發展過程之早、中、近期的現象，筆者姑且借用雷格斯Riggs之「鎔和型」模式來介紹「職場不法侵害」一詞，堪稱貼切！翻開《職業安全衛生法》第6條第2項第3款明文規定：「雇主對勞工執行職務時有免於身體或精神受不法侵害之預防責任」。從此訓示性條文內容得知，勞工於執行職務時受到身體或精神不法侵害，均可泛稱為職場不法侵害，包括：

（一）肢體不法侵害：

如：毆打、抓傷、拳打、腳踢，視具體情狀可能涉及刑法第277條傷害罪。

（二）語言不法侵害：

如：恐嚇、干擾、歧視、辱罵，視具

體情狀可能涉及刑法第304條強制罪、刑法第305條恐嚇罪、刑法第309條公然侮辱罪、刑法第310條誹謗罪。

(三) 心理不法侵害：

如：威脅、欺凌、騷擾，視具體情狀可能涉及刑法第304條強制罪、刑法第305條恐嚇罪。

(四) 職場性騷擾：

如：不當的性暗示與行為，依行為人之犯意、所為之手段強度等具體情狀綜合判斷，可能涉及性騷擾防治法第25條性騷擾罪、刑法第224條強制猥褻罪、刑法第225條乘機猥褻罪、刑法第228條利用權勢猥褻罪、刑法第228條強制猥褻罪之刑事責任。

二、通常將肢體、或語言、或心理之傷害（上述之前三種），歸類為職場霸凌，與職場性騷擾（上述之第四種），統稱為「職場不法侵害」。一旦發生職場霸凌、職場性騷擾事件，依據其具體侵害行為態樣，加害人（行為人）可能需承擔下列法律責任：

- (一) 遭行政刑罰、刑法（徒刑、拘役、罰金）之刑事責任。
- (二) 賠償受害人之財產損害或因身體、健康、名譽、自由、信用、隱私等人格法益所受到精神損害之民事賠償責任。
- (三) 遭公司議處（情節嚴重者，可能遭終止勞動契約）。
- (四) 遭行政主管機關裁處行政秩序罰（科以罰鍰、公布、特定行為）。

參、何謂「職場霸凌」？

「職場霸凌」所涉及之行為態樣多端，且職場現況繁複、人際關係多元，確實不易為

「職場霸凌」一詞建立放諸四海皆準之法律概念，因此至今並無法律條文加以明確定義可供我們涵攝到具體事件（註：「涵攝」之原文為Subsumieren，意指一個推論的過程而言。法律條文具有規範效力，把個案具體事實，歸入法規要件之下，進而得出特定法律效果，此項推論過程，叫作「涵攝」）。

既然法無明文，吾人只能由法院相關判決、行政指導，試圖描繪「職場霸凌」一詞之輪廓：

一、臺灣士林地方法院105年勞訴字第76號民事判決：

所謂霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的。藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。應從幾個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權利為何（例如性別歧視、政治思想、健康權、名譽權）、行為人之目的及動機等綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇。

二、臺灣新竹地方法院100年度竹勞小字第4號民事判決：

指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重的身心壓力。

三、拜讀上開二則判決意旨對於「職場霸凌」一詞之闡述，固然文采優美，但其艱澀難懂之抽象語意，一般人確實無從心領神會，遑論據以運用到具體事件有無涉及「職場霸凌」之判斷？

值得欣慰是，勞動部職安署在民國111年修正了《執行職務遭受不法侵害預防指引》之「附件六」，具體列舉出15種職場霸凌的情

境，以淺顯易懂、貼近現場之口語、案例，提供吾人作為判斷具體事件有無涉及「職場霸凌」之標準，頗具實務上參考運用之價值，臚列如下：

- (一) 總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值。
- (二) 總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力。
- (三) 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待，孤立被霸凌者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。
- (四) 以各種方式鼓動同事孤立被霸凌者、不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。
- (五) 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。
- (六) 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。
- (七) 給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。
- (八) 剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。
- (九) 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。
- (十) 不准被霸凌者請假。
- (十一) 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- (十二) 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝目標時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。
- (十三) 突然縮短交件期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- (十四) 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。
- (十五) 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沈重處

罰。在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。

肆、何謂「職場性騷擾」？

「職場霸凌」一詞，至今並無任何法律條文加以明確定義，可供我們涵攝到具體事件，已詳述如上；相反的，台灣民間團體近來所發起MeToo運動巨大聲浪下，強力催促性平三法（性別平等工作法、性別平等教育法、性騷擾防治法）之修法，經由政府跨院、跨部會團隊共同研修性平三法中針對性騷擾防治不足之處全面檢討，相關修正條文業於112年8月16日經總統公布，強化職場性騷擾防治機制，因此「職場性騷擾」一詞，已成為現今之顯學，在《性別平等工作法》中，已明確將「職場性騷擾」定義如下，包括：

一、敵意工作環境性騷擾《性別平等工作法第12條第1項第1款》：

受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

例如：店員遭到顧客性騷擾。

二、交換式性騷擾《性別平等工作法第12條第1項第2款》：

雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

三、權勢性騷擾《性別平等工作法第12條第2項》：

對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

四、非工作時間性騷擾《性別平等工作法第12條第3項》：

受僱者於非工作時間遭受性騷擾，屬於職場性騷擾的延伸適用，細分為：

- (一) 所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾《性別平等工作法第12條第3項第2款》。
- (二) 不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾《性別平等工作法第12條第3項第2款》。
- (三) 最高負責人或僱用人為性騷擾《性別平等工作法第12條第3項第3款》。

五、數位或網路性別暴力職場性騷擾：

透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為，針對性別而施加他人之暴力，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等，包括網路跟蹤、惡意或未經同意散布與性或性別有關個人私密資料、基於性別貶抑或仇恨之言論或行為、性勒索、人肉搜索、基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅、招募引誘、網路性騷擾、非法侵入或竊取他人資料及偽造或冒用身分。受僱者於執行職務時遭受任何人透過數位或網路，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為等性騷擾行為，即屬於職場性騷擾。有鑑於數位科技發展迅速及運用普及，利用或透過網路或數位方式之性別暴力層出不窮，態樣益趨多元，又基於網路廣泛流通及快速等特性，對於民眾隱私與名譽等個人秘密及名譽等權益造成嚴重侵害，影響較以往更鉅。為此，行政院目前正邀集專家學者、各相關部會訂定「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，及制定相關法令（詳細內容請參閱：行政院性別平等會/首頁，連結：<https://gec.ey.gov.tw/Page/500228BD49A0A187>）

六、關於「職場性騷擾」之認定《性別平等工作法第12條第4項、工作場所性騷擾防治措施準則第5條》：

就上述五種個案（敵意工作環境性騷擾、交換式性騷擾、權勢性騷擾、非工作時間性騷擾、數位或網路性別暴力職場性騷擾），審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實，細究下列各款情形：

- (一) 不適當之凝視（指反覆或持續注視他人身體之行為，且該注視不合宜一般之社會通念）、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- (二) 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- (三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

伍、區別「職場霸凌」、「職場性騷擾」

管見認為「職場霸凌」、「職場性騷擾」，此兩個名詞之間並無上下體系、大小範圍之關係，而是各自獨立之職場不法侵害類型，今後接獲職場不法侵害案件之申訴或通報，宜先明確加以定性、區別為「職場霸凌案件」或「職場性騷擾案件」！以利後續之法令適用、調查處理程序、諮詢扶助、處分求償。

一、揆諸「職場性騷擾」欠缺完備法制之過往時代，將其泛稱為「職場霸凌」以求迅赴事功之處置，固然出於無奈而不忍苛責！但如今「職場性騷擾」之法制規範已臻完備，因此「職場性騷擾」應自「職場霸凌」的範圍獨立析出，即「職場霸凌」、「職場性騷擾」雖然均屬職場不法侵害，但「職場性騷擾」既已形成專門術語（法

律概念)，應與「職場霸凌」加以區別，以利適用不同定義、程序與處理。試問：若「職場性騷擾」行為已達到「霸凌」程度，根本已不是「騷擾」，而是刑法所規範處罰之性侵害犯罪類型，所以不宜將「職場性騷擾」視為「職場霸凌」底下之一種型態，以免混淆，其理至明！

二、尤以性平三法中針對性騷擾防治，原先所規範不足之處，已全面檢討修正相關條文，且業於112年8月16日經總統公布（部分條文於113年3月8日生效），強化職場性騷擾防治機制，「有效」打擊加害人的裁罰處置、完備「友善」被害人的權益保障及服務、建立專業「可信賴」的性騷擾防治制度，架構以被害人保護為中心的縝密性騷擾防治網絡，自應將「職場性騷擾」與「職場霸凌」加以區別，以求名正言順、正本清源適用不同定義、程序、處理、法制。

陸、關於「職場霸凌」、「職場性騷擾」被害人之舉證：

中華電信公司致力於職安之維護，對於「職場霸凌」、「職場性騷擾」事件之預防、單位協同、訓練、受理、申訴、通報、調查、處理等各項措施之完善程度，均為大家所共睹，本文無需浪費篇章再予贅述！筆者所關心者乃「職場霸凌」、「職場性騷擾」被害人之舉證問題：

一、《民事訴訟法》第277條前段規定：

「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任」、此外《行政訴訟法》第136條也有相同之規定，另依《刑事訴訟法》第154條第2項規定：「犯罪事實應依證據認定之，無證據不得認定犯罪事實」，又「認定犯罪事實所憑之證據，雖

不以直接證據為限，然必須該項證據對於待證事實確能供證明之資料，始堪採取」（最高法院22年上字第3632號判例參照）。這些條文在在告訴我們，證據的重要性！即便您是「職場霸凌」、「職場性騷擾」被害人，但相關證據不足以證明加害人的行為時，加害人不但逃過法律究責，被害人反而可能承擔誣告罪、誹謗罪、侵權賠償責任！從「罪疑惟（唯）輕、罪疑從無」之人權普世價值而言，無證據不得認定犯行，這是必然結果，否則即成為寧可錯殺，不得輕縱之極權思想。與其徒呼負負於法律不公，不如靜下心來，思考如何強化舉證能力，進而正確認事用法！

二、書證、人證、物證：

當您覺得被霸凌、被騷擾時，建議以LINE、Email或其他通訊軟體向對方或該事件目擊者，表達心中不適感覺與拒絕態度，做為日後佐證、蒐集證據資料，調查人證之用。若有寫日記習慣者，也可運用手寫日記方式，詳細記錄被霸凌、被騷擾時的過程及感覺。（被害人之手寫連續日記，在一定要件下具有可信性之證據評價，參見最高法院101年台上字第4363號刑事判決）。若有被霸凌、被騷擾時之實體物，亦應在避免污染的情況收取、保存。

三、視聽資料證據：

（一）違法的錄音錄影取證方式，不但侵犯隱私權，導致證據無效（無證據能力）之外，恐涉及下列犯罪：

(1) 《刑法》第315條之1「妨害秘密罪」：

【有下列行為之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或三十萬元以下罰金：

① 無故利用工具或設備窺視、竊聽

他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。

- ② 無故以錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。】

只要是未經他人同意而利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位，或是無故以錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者，都可能構成刑法第315條之1「妨害秘密罪」。且不論事後有沒有將錄音、照相、錄影或電磁紀錄散布，都不影響犯罪之既遂（因為對於他人隱私權之侵害結果已發生，台灣高等法院高雄分院99年度上易字第743號判決）。

- (2) 《通訊保障及監察法》第24條「違法監聽罪」：

違法監察他人通訊者，處5年以下有期徒刑。

(二) 如果被害人為取得被霸凌、被性騷之證據而從事上述之違法錄音錄影取證方式，其所觸犯之刑責，已遠較被霸凌、被性騷之加害人嚴峻，因此我們亟需思考如何以合法（在法律容許的特定的情況下）錄音錄影保障自身權益。分析如下：

- (1) 合法錄音錄影必須是「被霸凌、被性騷之被害人自己」有參與之影音活動：

妨害秘密罪、違法監聽罪，是為了保障談話當事人間合理的隱私期待，因此如果「被霸凌、被性騷之被害人自己」是影音活動的參與者，而不是錄下他人間之間的影音活動，即使沒有得到對方（霸凌、性騷擾之加害人）的同意，並不會成立妨害秘密罪、違法監聽罪。

- (2) 且不是為了「不法目的」而錄音錄

影：

何謂「不法目的」？在法律上並沒有明確定義，而是委由審判者依據個案的情形加以判斷，例如：員工與公司涉及勞資糾紛，為了將來訴訟程序中對於勞資糾紛之事實證明而錄音，司法實務上肯認的具有合法目的。相反的，如果依常理判斷該錄音錄影之動機已經明顯不合常理（例如仙人跳之前段行為），則可能被認為是「不法目的」，切勿以身試法。

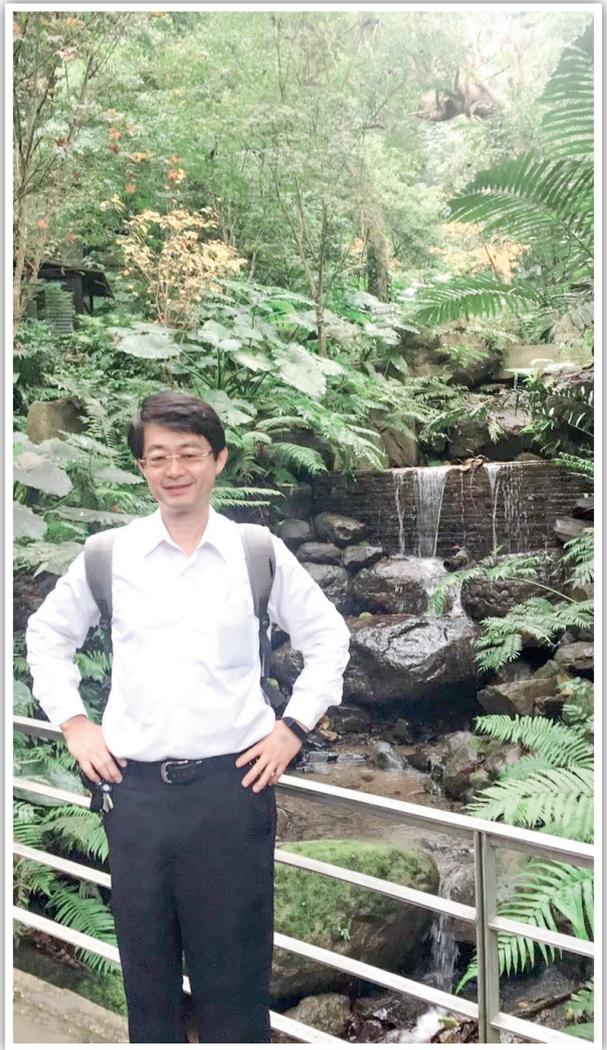
柒、不斷強化打擊職場霸凌、性騷擾之裁罰處置，是當今倡導勞動人權之時代大勢所趨，其加害人之狼狽下場，咸認是沒有最慘，只有更慘！

一、今年5月間，某外商公司男主管愛慕其女部屬，私自翻閱偷窺女方抽屜內之文件並偷拍其倩影數張留念，嗣經女方舉發後，該男主管旋即遭公司降級、拔官，記過等處罰，男方認為公司處罰過苛，忿忿不平向我電話投訴長達10分鐘之久，事後我用LINE傳送下列與他所犯情節相近但卻遭到更嚴厲處罰之故事，勸諭他早日釋懷！您我更應以此為鑑，本文並以此故事結果為警語……建立正確的人際互動界線與法遵！

二、茲摘錄該「沒有最慘，只有更慘」之故事如下：

2020年擔任桃園地方法院刑事庭的蔡法官，偷拍曾姓女法官與他人間的LINE對話，他被依妨害秘密罪判刑5月，可易科罰金定讞，懲戒法院判蔡男撤職並停止任用2年，他失去法官工作，也不能轉任律

師。曾女提告求償部分，最高法院判他須賠償45萬元確定。這起案件導因，2020年5月25日中午，曾女因有事暫離辦公室，請蔡男代為處理公務，但蔡卻藉機使用曾女的公務電腦，觀看她與他人的私密對話，還用手機拍攝雙方LINE的對話內容。曾女驚覺自己的私密對話被偷拍，就在個人辦公桌附近架設微形攝影機暗中蒐證，被曾女逮獲提出告訴，曾女提告主張，蔡在2020年5月25日、同年6月17日未經她同意，擅自瀏覽伊電腦內LINE通訊軟體內容並拍照存取成照片檔，竊錄她隱私內容，侵害她人格權、隱私權且情節重大，致她有精神上痛苦，蔡應就其第1次、第2次行為依序賠償她80萬元、100萬元。高院依卷內事證，堪認蔡男確有以第1次、第2次行為竊錄曾女LINE通訊軟體對話內容之情事；審酌兩造之資力、社經地位、她隱私權受侵害之情節、程度、蔡已受刑事處罰及懲戒處分，判賠精神慰撫金24萬元、21萬元，共45萬元，上訴後，最高法院駁回確定。（摘錄2024年5月6日中國時報林偉信<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20240506001626-260402?chdtv>）





113年模範勞工



黃宗雄
基隆分會



王仁祥
基隆分會



陳炤江
台北分會



李垂芬
台北分會



林世彬
台北分會



劉育彤
台北分會



王維駿
台北分會



劉康榮
台北分會



洪偉誠
台北分會



林朝贊
台北分會



司文麗
總公司分會



莊士民
總公司分會



馮雅慧
總公司分會



會淑華
總公司分會



王健
北區分公司分會



林文源
北區分公司分會



劉茲馨
北區分公司分會



李素鳳
北區分公司分會



李欣怡
企客分會



胡繼章
企客分會



黃震源
企客分會



張瑞勳
數據分會



許英智
數據分會



許哲榮
數據分會



黃俊雄
數據分會



蔣昌益
數據分會



章勝瀝
數據分會



李武逸
台北市分會



林彩萍
台北市分會



翁文洲
台北市分會

113年模範勞工



鄭志明
台北市分會



陳香玲
台北市分會



凌宗民
台北市分會



黃森泉
新北市分會



會壬福
新北市分會



王志琨
新北市分會



林寶川
新北市分會



蔡正杰
桃園分會



魏正華
桃園分會



陳瑋峻
桃園分會



向富鍵
研究院分會



羅秀容
研究院分會



洪秋玉
研究院分會



陳昶禎
研究院分會



鄭玉欣
研究院分會



賴瓊惠
研究院分會



蕭淑惠
新竹分會



朱秋菊
苗栗分會



陳莉琴
台中分會



陳麗華
台中分會



陳佳男
台中市分會



劉宣甫
台中市分會



林家齊
台中市分會



鍾耀銘
台中市分會



林松茂
台中市分會



賴文呈
行中分會



張勝恭
彰化分會



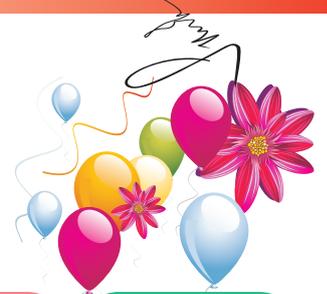
楊銘欽
彰化分會



林麗淑
南投分會



林珮琦
雲林分會



113年模範勞工



邱朝城
嘉義分會



卓世榮
嘉義分會



許仁宗
台南分會



薛淵文
台南分會



許永瑞
台南分會



王保欽
行高分會



余柏毅
行高分會



劉學智
高雄分會



闕開宗
高雄市分會



林明鋒
高雄市分會



張麗娟
高雄市分會



王汝微
南區分公司分會



連淑琛
南區分公司分會



黃美鳳
南區分公司分會



蕭秀梅
屏東分會



李貴雲
屏東分會



徐德鑑
花東分會



曹寶文
花東分會



蔡明娟
宜蘭分會



陳聰棟
金門分會



113年優秀會務人員



陳心怡
台北分會



胡瑞珍
台北分會



張惠祜
台北市分會



謝元楨
桃園分會



顏佩璇
行中分會



蕭懷生
南投分會



顏國性
屏東分會



陳玟婷
中華電信工會本會



陳怡芳
中華電信工會本會



楊矜矜
中華電信工會本會



柯博文
職福會本會



黃秀玲
職福會基隆分會



湯智能
職福會數據分會



劉懿慧
職福會桃園分會



張美燕
職福會研究院分會



林君姿
職福會台中分會



周秀娟
職福會台中市分會



張峻崑
職福會行中分會



曹家禎
職福會高雄分會



卓峯信
職福會屏東分會





113年模範勞工暨優秀會務人員 代表致詞

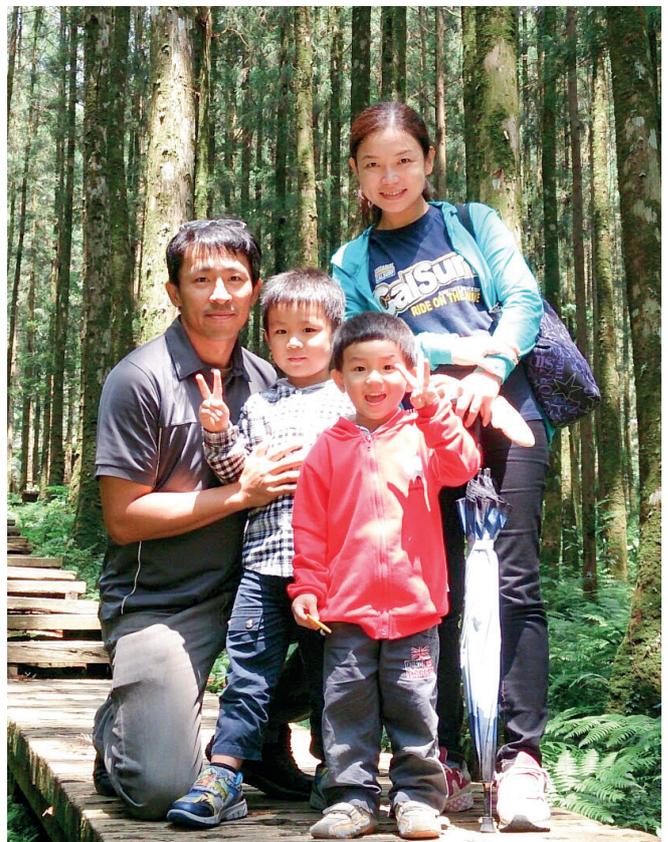
文：數據分會 許哲榮

各位模範勞工及優秀會務人員，洪理事長、鄧監事會召集人、曾勞工董事、本會的各位幹部、還有我所屬數據分會的劉理事長、全國各分會理事長、監事會召集人及各位幹部、部長、董事長、執行副總、事業單位的各位長官、各位嘉賓們：

大家好！今天大家開不開心？

非常榮幸能夠站在這裡，許哲榮代表數據分會的模範勞工，以及所有卓越的會務人員，向大家致以最誠摯的問候和感謝。首先，我要衷心感謝工會及公司對我們的支持和認可，得到這意義非凡的殊榮，使我們有機會在這個充滿挑戰的環境中發揮所長，為公司和同仁們帶來一點微小的貢獻。

在過去的工作中，我曾經是勞資協商會議坐在資方那一邊的經辦人員。一開始，對於自身工作角色的扮演確實有某種程度的疑惑。我曾聽過少部分長官形容勞方工會幹部的負面評價，給人的感覺勞方就是來亂的。當時身為勞資協商經辦，這份工作確實增加了我的工作量和壓力。我甚至親眼目睹經歷過當時還是勞資協商會議代表的洪理事長為了捍衛勞方權益，不惜跳上會議桌，導致幾乎演變成嚴重的肢體衝突。當時心中疑惑，難道這份工作會有人身安全的疑慮？幸好在衝突稍微趨緩後，洪理事長特別把我拉到旁邊，小聲告訴我說並非針對我，這才讓我鬆了一口氣。隨後，我有空思考後發現，雖然剛進公司想要有所表現，可能會站在資方角度思考，但也是身為勞方的我，所有工會爭取應有的勞動條件提升，那些長官跟我也幾乎都能享有。然而，為何仍有少部分長官不願真正聽取勞方的聲音，並傾向朝向雙贏的目標努力呢？就如同洪



理事長所說，追求平安、健康、快樂、充滿希望的工作。

後來離開人資單位後，我有幸有更多機會參與工會事務。期間擔任分會的勞資會議勞方代表，並且擔任分會理事，同時還有機會參與第8屆勞工董事諮詢委員會。了解更多公司重大決策的來龍去脈，這段經歷是我人生中最為光榮的時刻。在這個過程中，我深刻體會到團結企業工會的力量，以及強化團體協約的重要性。同時，我也要感謝所有工會幹部及長官同仁在工作上的全力協調合作，讓我能夠同時兼顧工會事務與工作本身。



去（112）年9月12日，在洪理事長的帶領下，成功地爭取到：

1. 自113年1月1日起全員定額加薪3,000元，113年7月1日起全員增加免稅伙食津貼2,400元。
2. 於113年1月董事會通過後實施針對勞退新制同仁提供「增給持股信託獎勵金」留才方案，假設以月薪5萬元計算，每人每年退休金約多存2.25萬元（不含利息）。
3. 將於董事會通過後送股東會同意將員工酬勞比例回復為2%~5%，每人每年員工酬勞約增加1萬元。
4. 0至4層次人員年終考核成績排列該群人員前33%者或該層次累計滿3年度考核84分以上者均可晉升1職責層次（即晉升到1至5），每人年薪增加約2~4萬元。

感謝洪理事長及所有工會幹部的辛勞。同時，我要特別感謝公司高層的支持，讓工會在與資方協商中取得了這一系列的成果。

此外，公司的肯定和支持也讓我們在全國企業中脫穎而出，成為福利政策的引領者。公司同意實施家中有幼兒的彈性工時安排更是一大德政，這不僅照顧到年輕夫婦的家庭，也顧及到老來得子的家庭。我們希望這樣的政策能夠成為更多企業的典範，讓員工在工作上更有動力，更有幸福感。

然而，我們也看到了一些仍然需要改進的地方，特別是年輕員工在經濟壓力方面的困擾。我在此呼籲公司高層正視這一狀況，並及早改善，讓員工在生活中更穩定，進而更加投入於工作。

最後，我們也要正視OT的後續問題，我所屬的單位可能又要“再次”，其實也不知道是第幾次了，要進行組織轉型，希望在這個過程中能夠達成共識，充分協商各項勞動條件，並在充分互信的基礎上以合作代替對抗。我們期望公司能夠在未來的挑戰中，攜手勞資雙方，共創雙贏的成果。

謝謝大家！





» 113年度模範勞工參訪感言

日本東京・輕井澤

文：台北市分會 凌宗民

還記得剛加入工會時，只是為了能順利組成職安衛委員會，因此擔任職安勞方委員一職。但不論是每個月的理監事會議，或是每一季的職安衛委員會，都能感受到工會所有幹部、委員為了會員的福祉及更好的工作條件而奮鬥與努力。雖然加入工會不到一年的時間，承蒙台北市分會幹部們的推薦與支持順利當選模範勞工，內心充滿無限感激與喜悅之情。

出國參訪前一天，在桃園桃禧航空城酒店舉行模範勞工暨優秀會務人員表揚大會，當天不但邀請到交通部長及總經理蒞臨致詞頒獎，晚間董事長到現場與所有的模範勞工們一起同歡……再次感謝工會將活動辦得如此有聲有色，讓所有模範勞工們備感殊榮。



此次參訪的行程是日本東京輕井澤五日遊，雖然日本已經去過很多次，但唯獨最多台灣人去的東京我反而沒去過，加上輕井澤又是有名的渡假勝地，及此次有兩位職安體系的夥伴同行，讓人更期待這次的旅程。

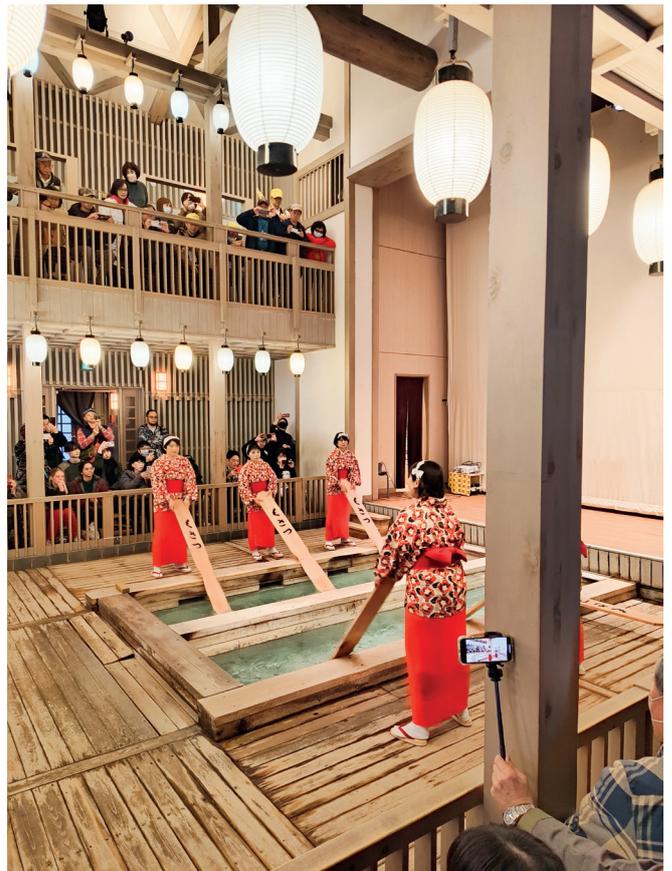


第一天的行程，因為前晚表揚大會及餐敘的關係，為了讓我們能多點時間休息，因此選擇了中午起飛的班機，抵達日本時間已晚，只能直接前往下榻飯店。其中令我印象非常深刻的是在成田機場入境大廳的電子看板上，出現了大大的『歡迎光臨！中華電信工會！』等字樣，令團員們都非常的驚喜。

第二天一早，參訪行程正式拉開序幕。第一站先到東京群馬縣的富岡製絲廠。富岡製絲廠建於1872年，是明治維新後第一個由日本政府官方出資建造的，並由法國人參與設計與管理的現代製絲廠。建築風格融合了日本傳統與西方的建築藝術，至今仍然保存著百年前的風貌。其先進的生產與管理技術成為日本乃至東亞絲綢工業的模範，對絲綢工業的現代化以及國際化有著相當重大影響。於2014年被登錄為世界文化遺產，成為日本第14處世界文化遺產與第18處世界遺產。



說到輕井澤，是東京近郊很受歡迎的度假勝地，到處都是日本與西洋文化結合而成的景色，其中這條舊輕井澤銀座通，則是大家來輕井澤旅遊時都不會錯過的購物景點。走在舊輕井澤銀座通上沿途可以



看到許多充滿特色的店舖，各種必買的輕井澤土產紀念品、輕井澤雕工藝品、天然果醬或是當地美食小吃等等。

在這個日幣貶值、人人滿手日幣的時間點去日本旅遊，對於購物狂來說是再興奮不過了，尤其是到了東京近郊規模最大的輕井澤王子購物中心當然是要買個過癮才能離開。購物中心內共有近 240 家商店，佔地 78,000 坪、約 5.5 個東京巨蛋大，從名牌精品到運動品牌、日系服飾、兒童服飾、寵物用品等應有盡有，逛一天都是逛不完。然而在時間有限的情況下，每位團員更是把握每一分鐘買好買滿，用滿滿的戰利品結束第二天的行程。

第三天第一站先參訪「日本三大名泉之一」的草津溫泉，這裡的溫泉量是日本第一，每分鐘有 32,000 公升的溫泉噴發。加上屬於酸性水質，對身體很好。依照日本溫泉法規定，溫度在攝氏 25 度以上就可稱為溫泉，但草津溫泉的多數源泉溫度都高達攝氏 50~90 度左右，需要將其溫度下降到適合泡湯的水溫為止。但若加入涼水調節水溫，就會使溫泉的功效降低。因此人們就想出使用約 180cm 長的木板，伴隨歌



聲的節奏對泉水進行不斷地攪拌，這個既能保持成分又能降低水溫的「湯揉」。

「草莓」在我們台灣人的印象中，一向都是嬌貴又高貴的食物，平常能一次吃個三～五顆就有滿滿的幸福感。這次的行程中還安排了田園採果樂，到溫室裡自己親手摘採草莓，而且還是令人驚訝的吃、到、飽。農家還很貼心的準備了煉乳可以沾著吃，但其實每顆草莓都是香甜飽滿又多汁，不需要沾煉乳就很好吃，重點是沒有噴灑農藥摘了就可以直接食用，讓每位團員都能夠大快朵頤，帶著滿足的表情離開溫室。

夜晚下榻在四萬溫泉飯店，飯店的氛圍與周遭環境充滿了滿滿的日式風情，除了可以好好的泡溫泉洗滌掉這幾天旅行的疲勞，夜晚還可以換上飯店準備的浴衣，悠閒漫步於被時光遺忘的城鎮老街上。突然在一個轉彎後眼睛一亮，映入眼裡的是彷彿電影神隱少女中湯婆婆油屋的場景，立刻讓團員們穿著浴衣在這裡留下美美的合照。



第四天天空不作美，下起了綿綿細雨。來到一處山中秘境--榛名湖。海拔1,391公尺的榛名富士山，儘管外觀不如富士山那麼雄偉壯觀，但卻因為更接近湖面、樣貌像極富士山而聞名，可惜天候不佳無法一窺全貌，只能在岸邊望著白茫茫的湖景雨中做樂。

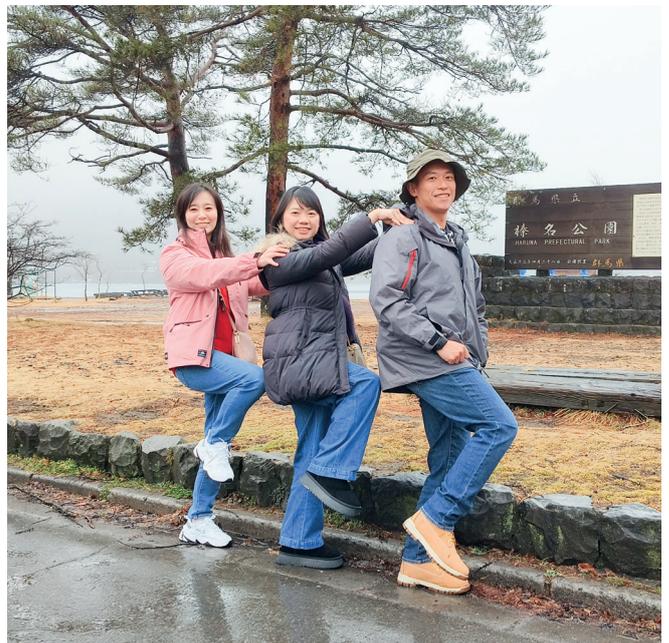
離開輕井澤地區往東京前進，來到有「小江戸」之美名的川越地區。此地見證過明治、大正、昭和、平成等不同時期，別具特色的江戶藏造街道、神

社寺院、美食小吃與傳統文化與活動，都被好好保留下來，因此能感受江戶時期十足的懷舊氛圍感。

在日本的最後一晚，安排讓我們在東京池袋自由行，除了可以好好感受一下日本的流行文化與繁華的街區，更可以為尚未填滿的行李箱做最後的補充。

在日本的最後一天，依舊是陰雨綿綿的日子。最後的行程來到明治神宮，位於日本東京的一個著名的景點，它是一座供奉著明治天皇和昭憲皇太后的神社，也是日本最重要的神社之一。明治神宮被認為是日本的國家象徵，吸引著大量的遊客和信徒。明治神宮所在的區域被稱為明治神宮外苑，佔地廣闊，環境優美，遊客可以在這裡感受到悠久的歷史和宗教氛圍。除了參拜明治神宮，遊客還可以漫步於神社周圍的森林中，欣賞自然美景，感受大自然的靜謐與寧靜。

自從成家生子後就不曾再一個人出門旅遊，感謝工會讓我有這次機會可以短暫的拋家棄子（笑）出國旅遊放鬆心情，也感謝家人的體諒與同仁幫忙支援工作，讓我能有一次五天四夜跟其他單位同仁一起出國參訪的機會。更感謝整個工會的工作團隊，在出國期間無微不至的照顧，不論是飲食、交通、住宿等等都安排得很好，可以好好享受這趟旅程，讓我在職涯中有了美好的回憶。



» 113年度模範勞工參訪感言 日本東京・輕井澤

文：台中分會 陳麗華

每年模範勞工選拔出爐，總以羨慕眼光祝福得獎者，同時期待自己有朝一日也能獲得推薦得獎。今年終於有機會經由小組推薦參加選拔活動，第一次當選中華電信工會模範勞工殊榮感到很欣慰與感恩。

首先感恩台中分會林理事長在10多年前鼓勵本人加入工會幹部行列，經由參加工會舉辦大小型活動，不僅累積人生經驗同時更了解工會組織重要性；近年來分會為鼓勵會員多參與工會活動，經由會議決議落實項目評比，以參與有關勞工、工運服務等社會公共事務活動次數足為楷模者，做為選拔推薦重要項目。感謝小組推薦與分會理監事會議及經本會評選通過，當選本年度模範勞工是本人人生最高榮譽。感恩！

經過2/17在桃園桃禧航空城酒店表揚與參訪行前說明會後，大家期待已久的參訪活動於2/18正式啟航。

出帆的第一天不僅本人，幾乎所有參與者都相當感動的事情發生了…就是由本會洪理事長帶領服務團隊，將所有當選者行李從飯店推上車，到機場每人與領隊確認護照、再次行前叮嚀、掛行李等都由服務團隊無微不至的協助，當選者不由自主想自己來時，洪理事長都說不行喔，這是他們難得服務當選者的機會，映襯著模範勞工尊榮。讓本人覺得洪理事長與服務團隊人員們這樣的精神值得大家效法。

本次出訪時間安排不疾不徐剛剛好，很適合我們生活忙碌卻難得放鬆腳步的參訪行程。第一天很



快入境後便驅車前往飯店用餐休息，為未來四天行程補充體力。

從第二天的富岡製絲廠到第五天的明治神宮都是日本東京輕井澤必訪行程，尤其輕井澤outlet，感覺像劉姥姥進大觀園般新奇，不僅面積廣大且環境真是美極了，也很貼心的在很多走道設有暖氣，避免客戶受寒，規劃每一個彎角都有一間可讓旅客歇腳的餐飲店，逛的一點都不覺得累，我覺得這就是企業成功的地方；上車後大家互相討論採購的戰果，感覺像挖到寶似的，真不虛此行。



此外，行程配合季節特別安排到果園採草莓，本以為是一般的草莓，當嚐到第一口時感覺鮮美爽口，便盡情的享受邊採邊吃的樂趣，這裡的草莓不僅大又好吃甜度也剛剛好，水分很足夠，能在一大片草莓園裡享用草莓真是人生難得愜意生活啊！

住的房間可說是寬敞又有特色，在日本是難得有的，尤其第三夜住「四萬溫泉飯店」雖是此行程中最小間飯店，但飯店附近的街景可是[神隱少女]創作者靈感來源，當晚大家紛紛前往附近日式建築物拍照，畫面真是美不勝收呢。

每次辦理活動過程中總有些不如原本計畫，原本安排兩夜溫泉飯店，但其中一家飯店因臨時維修而無法提供溫泉，除了飯店以溫泉包代替之外，本會特別向旅行社爭取每人加碼一盒溫泉包做為缺失補償。此次行程每餐餐點不盡相同，但各具日本不同風味特色，在自理餐部分每人更是補貼日幣三千元高領抵用金。

參加此次行程，不僅讓自己難得放鬆五日，過程中真正體驗到中華電信工會團隊在日本的影響力，如：入關時在海關看板上更大大的秀出「歡迎光臨！中華電信工會！」等字語，這是日本官方千葉國際會議事務局對我們的敬意，也是給本團無比尊榮。這都是承辦團隊的努力、用心、智慧及中華電信工會服務精神與態度，才讓此次參訪行程能圓滿成功。

此次參訪回來後喜悅心情至今不減，內心感恩中華電信工會給我如此榮耀，回到工作崗位上更加努力回饋公司、工會，才不失此次當選模範勞工身分，當個好榜樣。



113年度優秀會務人員參訪感言 表揚大會vs日本東京・輕井澤

文：本會 陳怡芳



活動前準備，迎接當選人們的開幕式 〈表揚大會2024/02/17（六）in桃園桃禧航空城酒店〉

本會每年最重視也最大型的活動，無非就是「模範勞工暨優秀會務人員表揚大會」，從模範勞工籌備委員會議開啟對當選人行程及活動內容各項討論，提早大半年旅行社招標工作、會場規劃，就是為了在表揚大會當天，每位當選人走進會場時，都能感受到我們全體工作人員對活動滿滿的用心及對他們滿滿的祝福～

怡芳我呢…每年負責的工作項目為當選人製作由「中華電信工會」專屬為模範勞工及優秀會務人員設計一代表勞工力量的拳頭水晶琉璃獎座，另外，特別選用高雅絨布，繡上每位當選人姓名的肩

帶，從報到、進入會場、帶上肩帶走入星光大道，讓大家知道，我今天就是超有氣勢的模範勞工及優秀會務人員。

負責的場佈規劃：每年大會場地主背板及拍照背板搭配氣球佈置設計，是點亮整個活動會場的重要工作，即使內容一修再修，每到進場當天一大清早，看到合作廠商把辛苦完成的成品，上架到會場各個位置，讓原來中規中舉的場地，因這些設計，活動氣氛瞬間被點亮，身為工作人員的我很享受這美好的過程，希望來自全區的當選人，在表揚大會會場中，無時無刻都能感受到榮耀滿滿的氛圍，自信地在各個設計角落可拍下美美的照片，留下美好的回憶～

表揚大會重頭戲，就是「頒獎」，主工作就由我與協辦分會頒獎區工作人員一起協力完成，因頒獎流程就是我安排的，哈哈…而為了敲定頒獎程





序，要與交通部、勞動部二大部長的專屬秘書、助理聯繫，燒聲講遍不下幾十通電話，資料提供一寄再寄，流程、時間一敲再敲，就是希望安排到部長、長官能蒞臨大會後時間配合的剛剛好、順利上台為當選人進行頒獎流程。

今年度因自己也是優秀會務人員當選人，所以可以坐在台下享受等待上台領獎的喜悅，看著主持人及辛勞的工作夥伴們，逐一進行彩排後到正式頒獎流程，台下的自己對於工作人員有著滿滿的感謝…因為有他們用心，才能順利圓滿地頒完所有獎項，謝謝你們！

要成就一場大會，從前置作業的本會會務人員、當天協辦的本會幹部、協辦分會工作人員、旅行社及飯店工作人員等，真的是透過無數人的共同努力，才能如此完美，在此，我也想感謝歷年曾經合作過的工作夥伴們，謝謝你們，每年沒有你們一起并肩合作，本會的表揚大會不會如此的溫馨且盛大，感恩有你們～

抱著興奮的心情踏上日本東京 〈出發日2024/02/18（日）旅日第一天〉

今年因為當選優秀會務人員，所以有機會第三次踏上日本國土，但這是我第一次到日本東京旅行，日本草包的我，抱著很興奮又期待的心情出發，因我的第一趟日本旅行，是在大女兒小時候還一歲多時，與先生全家三口選擇至日本北海道旅行，原本對行程充滿好奇及滿滿的期待，想說可置身在北海道小樽運河旁喝著咖啡欣賞美麗的雪景，帶女兒看企鵝遊行她一定很開心，入住登別第一天晚上因先生急性盲腸炎急診入院開刀，就終止了後面的行程，變成了北海道室蘭病院之旅，從此對日本只能遠觀，不敢靠近，哈哈…所以2024很感謝我的老闆洪理事長提名，讓我有機會再度踏上日本國土，還是期待已久的東京之旅，真的是帶著滿滿興奮的心情出發。



當踏出成田機場，呼吸到與台灣不同較乾冷的空氣，真的是到日本了，連空氣都不同的國度讓我嘴角忍不住上揚，因我很喜歡寒冷的溫度，呼吸起來就是舒心、通體舒暢。

大家依據A、B、C車集合，準備搭巴士前往第一天下榻成田機場附近的馬羅德國際飯店，我的A車車長是王素玉理事長（研究院分會理事長/本會常務理事），旅日工作前她就已經感冒失聲，看到她站在滿滿行李箱前，還要高喊大家整隊，真的是很擔心她的喉嚨狀況，接下來五日行程，皆由各車出國工作人員為我們盡心付出與服務真的很感恩，謝謝你們。

抵達馬羅德國際飯店，在踏入飯店一樓大廳，電子看板用中文寫著「歡迎光臨！中華電信工會」真的是滿滿用心，忍不住快拿起手機拍下與歡迎電子看板合照，即上樓享用美味的飯店自助式晚餐，晚餐後因飯店離附近一個購物中心不遠，趁著購物中心未關門，同行的夥伴真的做足行前功課，帶著我們搭上飯店免費接駁巴士前往購物中心走走，雖距離打烊時間很有限，我跟我的戰友們還是在mall裡面買到第一站戰利品，真的是很開心，帶著滿足的心回到飯店休息，期待第二天的旅程。

走進世界遺產~ 富岡製絲廠及美麗的輕井澤 〈2024/02/19 (一) 旅日第二天〉

在飯店享用完美味早餐，拉車約3小時前往於2014年被聯合國教科文組織登錄為世界遺產的富岡製絲廠，明治政府為了實現日本現代化於1872年建立的模範絲廠，在製絲廠口排隊領完門票，帶領我們的解說員非常資深，讓我印象深刻，年齡都可當我爺爺，為大家準備翻譯器，詳細熱情的為大家解說富岡製絲廠的歷史、廠房設備，有別於台灣較少採用較高年齡資深導覽人員，年長的他們，對我們團體給予專業的介紹，深感敬佩。

參觀著目前已無營運的富岡製絲廠，廠房規模頗大、建築物帶著歷史痕跡，可見得在那個年代，是日本配備西式繅絲設備的官辦示範工廠，以提高生絲的質量和產量，並培訓技術指導員等重要角色。

歷史薰陶結束後，前往輕井澤銀座通，是條不長的熱鬧商店街，二側小巷充滿各式各樣的特色商店，吃的、用的皆有，非常好逛好買，我在這也買到超可愛的米菲，與在台灣價差真的差滿多的，只是要逛街就沒時間品嚐當地特色點心有點可惜，若造訪時間可再多停留一些，可更享受漫遊在輕井澤銀座通的樂趣。

最後一個行程是到日本最美的Outlet~輕井澤王子購物中心，也是五日行程中唯一的Outlet mall，在台與戰友已先做好功課，當導遊大林喊解散，我們就直衝已規劃的採購品牌路線，但買東西真的是需要緣份，沒買到當省錢，有買到就開心的帶著戰利品回到飯店開箱拍下戰績。在mall中遇到好多隻日本狗狗，輕井澤王子購物中心真的是一個寵物友善的Shopping mall，主人逛街之餘，也可跟家中的毛小孩一同在悠美的環境裡享受溜狗，外加購物的樂趣，真的很不錯。且mall中也尚有幾處殘雪雪景，對於在台灣較少有機會看見積雪的台灣旅客，還是很興奮的拍下與殘雪紀念合照，結束第二天愉快的行程。

草津溫泉~草莓30分鐘鮮採吃到飽 〈2024/02/20 (二) 旅日第三天〉

前往位於群馬縣三大古名湯之一的草津溫泉，是群馬縣中規模最大、最受歡迎的，在草津溫泉中心的「湯畑」，是有歷史象徵性的建築設計，1600平方公尺、每分鐘有4000公升的溫泉水量噴出，透過「湯畑」具有給60度高溫的源泉降溫的效果，這裡可以取得「湯花」（是溫泉水蒸發後所殘留下來的結晶粉末，可當入浴劑），所以取名為「湯畑」。每2、3個月可採撈一次湯花，因為數量有限，每次都會造成搶購風潮，可以在溫泉街上商店中購買，這真的也是要碰運氣的紀念品了。

各團員抵達草津溫泉即領取票券進入熱乃湯參觀「湯揉秀」，從草津溫泉的象徵湯畑裡，每天都





不斷有泉水噴發，由於草津溫泉的泉源溫度很高，難以直接浸泡，於是先人創造了「湯揉」，用長約180公分的木板反覆攪拌溫泉，被稱為“揉湯”儀式，跟著音樂擺動身體、攪拌溫泉，為了降低溫泉水溫，也成為代表草津溫泉的知名活動！

漫步在草津溫泉充滿歷史建築的溫泉街道中，古日式建築物吸引我的目光，真的是太美了，再加上特色商店林立，拍下有別台灣北投溫泉的許多美麗的照片，邊逛、邊買、邊拍得不亦樂乎，又到了集合上車時間，手上已拿著滿滿的草津溫泉戰利品返回，準備前往下一站採草莓～ 補充一下在草津吃到的美食，是當我提著滿滿戰利品回到車上，我可愛的夥伴給了我一粒「溫泉蛋」，外表看上去是一粒毫不起眼的水煮蛋，當我敲破它倒入它專屬的小碗裡，再入倒加附的醬汁調味包，一入口，我的天呀！好吃到驚為天人足以形容，大家若有到草津溫泉旅行，推薦在溫泉街上買溫泉蛋來品嚐看看，真的會讓您吃完一顆，會想再多來一顆，愛上溫泉蛋的美味口感。

逛完充滿美麗日式建築物的草津溫泉結束後，我們準備集合出發前往群馬縣的果實の里 原田農園（群馬でいちご狩り・やよいひめなら原田農園）鮮採草莓，進入果園後發給每人一碗香甜煉乳，限時30分鐘，在溫室下種植的新鮮草莓拔起即可直接食用，真的是很特別的體驗，在台灣最著名的草莓產地苗栗，所現採的草莓應該不可直接食用，而在日本群馬縣的草莓果園，竟然可直接摘食，可見當地農民對草莓用心栽種和有機無毒的耕種方式，才可讓我們前來參觀的台灣旅客，可安心的品嚐鮮甜可口的有機草莓滋味，真的是非常特別的體驗！



草莓行程結束後，我們再度集合出發前往今晚下榻的四萬格蘭溫泉飯店，它是四萬溫泉中歷史最悠久的大型旅館，該旅館附設蘊藏500年傳統與歷史的天然溫泉，讓入住旅客可盡情享受泡湯樂趣，也是此次行程中唯一的日式溫泉飯店，今晚讓我與我可愛的室友阿祁妹子有機會睡在日式榻榻米上，一路上就很期待，當抵達四萬格蘭溫泉飯店，出來迎接我們這一大團旅客是一位身穿浴衣，妝髮很典雅、笑容給人溫暖的飯店資深服務人員，她的笑容讓回國後的我還依然記得，印象深刻～ 我們提領了行李往超期待的房號走去，打開房門映入眼簾是具有歷史風格的日式溫泉房型，房間窗外即可看見河床邊的自然景觀，是坪數頗大的舒適住房空間，大林導遊說當我們在飯店用完美味的日式晚餐後，再

次回到房間，房務人員會將我們今晚要睡的床鋪鋪好，果真是如此…當我與室友飯後回到房內，潔白澎澎的床鋪已鋪設完成，讓今晚夜宿四萬溫泉變得好好有儀式感。

要特別介紹一下，距離我們入住的四萬格蘭溫泉飯店不遠處，另一家日本現存最古老的木造湯宿建築-四萬溫泉積善館本館，積善館是一間凝聚了日本傳統之美的日式旅館。在本館有稱作「元祿之湯」的天然溫泉，積善館裡有著名「現代湯治場」，希望下次來四萬溫泉可以去積善館體驗古人的泡湯療法！另日本宮崎駿著名動畫的「神隱少女」，在積善館館前這座紅色的「慶雲橋」，就是「神隱少女」千尋中通往油屋的紅橋原型，湯婆婆的旅館藍圖，就是以四萬溫泉的積善館原型參考創作，因此吸引了世界各地粉絲前往朝聖，現在已經是世界知名的溫泉飯店唷！

像富士山的休眠火山口湖泊~ 榛名湖及熱鬧的池袋商圈

〈2024/02/21 (三) 旅日第四天〉

一早享用完飯店早餐，我們就準備驅車前往於日本群馬縣的「榛名山」，山下的榛名湖位於海拔1,100米高地區，是一座長期休眠火山的火山口所形成的湖泊，一年四季如畫般的景致吸引許多遊客前來一睹它的風采。從四萬溫泉起就遇到寒冷的

雨天，所以抵達榛名湖時，我們一行人依舊浩浩蕩蕩的下車走往美麗的榛名湖畔，即使天公不作美，天氣依舊寒冷、雨也感覺沒要停止的下著，大家還是被那濛上一層霧水的湖光美景給吸引過去，我與同行的姐姐、妹妹們，在美麗的榛名湖，風雨無阻拍下許多美麗的照片，做為我們一同走過的美好紀念~

途中我們短暫的在川越小江戶停留，天空依舊飄著細雨，整條街上滿滿的日本傳統建築物群，由於它有著特殊的城市佈局，所以又被譽為小江戶，是在關東地區屈指可數的古城風貌。街上一樣是特色商店林立，也許多店鋪賣著日式點心，讓旅客們購物之餘也非常有口福！最特別的是，在街上真的是像江戶時代的人力拉車站，真的是很有特色的觀光景點。

今晚是本行程最後一天在日本的夜晚，旅行社特別安排我們入住在熱鬧的池袋商圈周邊「池袋太陽城王子大飯店」，因抵達飯店時已晚上六點，很擔心日本的商店都早早關門，各團員都急忙拉行李回房後，立刻就出發前往百貨、商店林立的池袋商圈，我當然也是跟著我的室友、姐妹們一起速速前往目的地，為了節省時間，我們選擇各逛各的，才不會彼此耽誤，各自前往商圈採買口袋名單的最終機會。我的首站是走進池袋西武百貨，其實裡面的櫃位台灣都有，我就走走逛逛，後來在2樓我的目光被專賣許多貓咪商品的櫃位給吸引，就前去逛





逛，後來經了解，原來這是日本浪貓收容所的推廣櫃位，櫃上精緻的貓咪產品，都是喜愛貓咪的手做設計師親手製作，每件商品真的是超特別、也非常有質感，在櫃位後方，有一區我原以為是販售貓咪海報，後來經工作人員解說，才知畫框上的每一隻貓咪，都是開放有緣人認養，都是在貓咪收容所待有愛牠的家人，給予牠機會待認養的貓咪，工作人員還熱心的詢問我，我是住在日本嗎？如果是有考慮養貓咪的話，可以給這些可愛的咪咪一個機會喔～我答我是來自台灣的旅客，他們親切充滿笑容的回應，謝謝我的參觀，看到日本把浪貓認養、精緻的愛心手作商品也推廣到百貨公司中，真的是台灣也可學習的一塊，一樣再次的呼籲大家以「領養代替購買」「愛牠就不要丟棄牠」～

逛完池袋商圈，帶著滿足的戰利品走回飯店，準備熬夜抗戰要把這四天的戰績整理進本會這次送給我們113年度當選人超大卡的行李箱中，很怕超重會被外加運費，打包工作真的進行到半夜才結束，旅日到了第四夜，真的每天都很精彩充實，隔天還有最後一天行程要至鎮守東京的神社～「明治神宮」參觀，就要結束這次日本五天的參訪行程。

鎮守東京的明治神宮～返回甜蜜的家 〈2024/02/22（四）旅日第五天〉

最後一天的行程，我們要前往參觀的是明治神宮，散步在12萬顆樹的城市綠地中享受芬多精，明治神宮是供奉明治天皇與昭憲皇太后的神社，也是日本參拜人數第一的神社，我們是從巴士停車場進入，沿途經過第二鳥居，高12尺，是日本最大的木製明神樣式鳥居，真的好雄偉壯觀。接著經過第三鳥居，進入明治神宮正殿，正殿廣場二側有二顆超大的樹，其中一側是在參拜後可買繪馬寫心願，另一邊的神木則是明治神宮的能量景點「夫婦楠」，這二株神木的樹幹都被「注連繩」綁住，代表著明治天皇夫妻感情和睦，因此也是這多觀光客特地前來求取好姻緣、夫妻圓滿的場所。





參觀明治神宮後，旅行社安排回國前，帶我們去日式燒肉大快朵頤，痛痛快地吃到飽，下午帶著滿滿收穫的行李前往東京成田國際機場，準備返回台灣與可愛的家人相聚及分享旅日這五天的精彩行程。

總結

東京五日旅行，很感謝本會的用心安排，工作人員提供滿滿的服務，讓國外參訪行程圓滿順利結束，經過五日舒心的旅行，讓我帶著滿滿能量再回到工作崗位上繼續衝刺，最終還是一句話，要感謝全體工作人員的努力與付出，謝謝你們，我可愛的工作夥伴們~~



海洋安全緊急救助及衝浪樂趣 發現海洋之美：我的衝浪故事

文 / 圖：黃亦得（宜蘭分會）



隨著夏日的腳步，不禁心生向海的憧憬。台灣四面環海，擁有著許多美麗的海灘，如白沙灣、墾丁、福隆、外澳等，都是夏季消暑的理想勝地。然而，每到夏天，總會聽到海邊戲水發生意外的新聞，這提醒著我們海洋安全的重要性。就讓我們一起一窺海洋的美麗，學習海洋的安全。

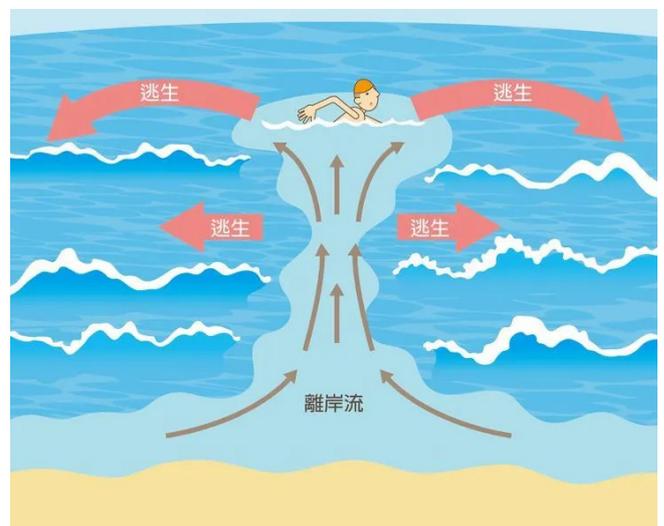
學會海域知識，終身受用！

離岸流（Rip current）是一種從海岸帶到海中的海流，據國外研究，約有90%的溺水都是離岸流造成。這種海流的速度快，典型的流速是每秒半公尺；快可達每秒2.5公尺，對抗它是非常困難的。在遭遇離岸流時，保持冷靜並採取正確的應對措施至關重要。

離岸流應對措施：

1. 保持冷靜
2. 舉手或拍打水面求救
3. 以省力的游泳方式保留體力，勿對抗水流

4. 游泳能力足夠者，面對沙灘以平行角度脫離流區，再游回岸邊



神出鬼沒的瘋狗浪，它的形成之一與海上的強風有關。在東北季風盛行或颱風季節，瘋狗浪出現的機率特別高。要避免被捲走，需要時刻牢記防範口訣：好發的時節不近海、常見的地點請遠離、警告的標誌要注意。

陡降型海灘也存在一定的危險，離岸處地勢急劇下降，易產生反捲流。因此，在海邊戲水時，更應該留意這類地形的存在。花蓮七星潭、高雄旗津、宜蘭內埤等海岸，都屬於陡降型海灘。切勿以為岸邊水不深而輕忽危險，可能在離岸十至數十公尺外地勢陡降，甚至有深達百公尺的暗溝，易產生反捲流。

另外，其他海邊玩水，也有許多需要注意的事項，如不靠近消波塊（其表面常佈苔蘚或貝類，容易致使跌倒、割傷）、結伴同行、避開風季、避免到無救生員值勤的戲水區等。



宜蘭內埤陡降型海灘示意圖



當遇到溺水者時，也需要掌握緊急救援的方法：

進階方式：絕對要記得「救人前須先自保」的原則，有救援艇用救援艇，沒有則用獨木舟、SUP（Stand Up Paddle）立式划槳、衝浪板…均較自己游去救人好，帶人也容易。

救溺5步驟：

口訣	實際措施
叫	大聲呼救
叫	118、119或110向海巡或警消單位求援
伸	利用延伸物
拋	拋送漂浮物
划	利用大型浮具划過去

探索海洋的樂趣——衝浪的魅力

衝浪，源自於玻里尼西亞群島，現代的衝浪運動則起源於美國夏威夷群島。它是一種以海浪為動力的極限運動，並依動力不同，分為風箏衝

浪、風帆衝浪、立式划槳等，給人們帶來無盡的樂趣和挑戰。

衝浪是衝浪者在海裡有適宜海浪的地方俯臥或坐在衝浪板上等待，當合適的海浪逐漸靠近的時候，衝浪者調整板頭方向，俯臥在衝浪板上順著海浪的方向划水，給衝浪板足夠的速度使衝浪板保持在海浪的前面，當海浪推動衝浪板滑動時，衝浪者站起身體，兩腿前後自然站立，兩膝微屈，利用身體重心、肩膀和後腿控制衝浪板的走向。



在衝浪的時候，發自內心最真誠的快樂！

我的衝浪故事始於16年前，在宜蘭頭城的烏石港，當第一次站在浪板上乘風破浪，體驗到了無與倫比的快樂。從此以後，對衝浪的熱愛與日俱增，最後成為了一名資深的衝浪選手。



衝浪

衝浪—不僅是一項運動，更是一種生活態度。它不僅磨練了我的意志、鍛鍊了我的身體，並讓我學會了解規律作息和淨化心靈的重要性。

在衝浪旅程中充滿了挑戰和榮耀。2021年獲得第二屆大浪人盃男子短版組冠軍的殊榮，並參加了2023-03衝浪季職業組比賽及2024年CTSA的國手選拔賽。儘管比賽結果不如預期，但能夠與國內頂尖的衝浪好手同場競技，對我來說已是一種無比榮耀。

除此，公餘之外擔任著宜蘭縣頭城鎮大坑社區衝浪青年培訓營的領隊，帶領年輕人認識海洋、學習衝浪，享受大自然的美好。

海洋是美麗而神秘的，但我們也需要對它充滿敬畏和尊重。願我們在探索海洋的過程中，獲得樂趣，也保持安全。

附註：

推薦宜蘭頭城烏石港衝浪，主要是：1.有駐點救生員；2.周邊超過20家以上衝浪商店，提供全台最多元豐富的教學體驗；3.交通及住宿便利；4.海灘腹地廣大。



2023-03衝浪季職業組比賽



2024-CTSA-國手選拔賽



» 阿拉斯加 邂逅幸福北極光之旅

文 / 圖：彭國顯（高雄市分會）

一窺西雅圖夜未眠魅力/遙想奧羅拉Aurora女神

搭乘臺灣桃園國際機場（機場代碼TPE）23點40分起飛波音豪華客機，歷經10小時30分鐘橫越太平洋航程，傍晚時分抵達西雅圖塔科馬國際機場（機場代碼SEA），為充滿期待夢幻般的阿拉斯加北極光旅遊行程做好萬全準備。

西雅圖（Seattle）是美國太平洋西北區最大的城市，為全美第四大港口，是美國與亞洲連結的重要門戶，素有「阿拉斯加門戶（the Gateway to Alaska）」、「女王之城（Queen City）」、「翡翠之城（the Emerald City）」，其他別名還有「雨城（the Rainy City）」、「常綠之城（Evergreen City）」、和「噴氣機之城（Jet City）」之美譽或別名，著名跨國企業總部有微軟（Microsoft）、波音公司（The Boeing Company）、星巴克（Starbucks Corporation）、亞馬遜（Amazon.com, Inc.）、好市多Costco自有品牌科克蘭（Kirkland Signature）等多家公司。

參訪完派克市場（Pike Place Market）星巴克咖啡創始店、隨後前往為舉辦1962年世界博覽會興建的太空針塔（Space Needle），不到一分鐘時間，電梯已抵達離地159公尺的觀景台，能環視全西雅圖市景，還可以遠眺看到雷尼爾山、奧林匹克山脈及依利雅特灣與鄰近島嶼等風景。

關於極光現代物理學對極光產生原理有詳細描述，地球上的極光是由於來自磁層和太陽風的帶電高能粒子被地磁場導引帶進地球大氣層，並與高層大氣（熱層）中的原子碰撞造成的發光現象，極光不只在地球上出現，太陽系內的其他一些具有磁場的行星上也有極光。極光是一種電漿體現象，主要

發生在具有磁場的行星上的高緯度區域，而在地球上的極光帶即是經度上距離地磁極 10° 至 20° ，緯度寬約 3° 至 6° 的區域，當磁暴發生時，在較低的緯度也可能會出現極光，地球上極光有北極光、南極光二種，最佳觀賞期間約每年9月15日起至翌年4月底【備註：以上本段落資料多源自WIKI百科】。



西雅圖派克市場星巴克創始店



奇胡利玻璃藝術館仰望西雅圖太空針塔



首次與幸福北極光邂逅/珍娜溫泉泡湯+觀賞北極光

下午2點搭乘阿拉斯加航空班機，前往享有「極光之都」美名的費爾班克斯（Fairbanks），費爾班克斯是阿拉斯加州（AK）第二大城市，人口約10萬人，是阿拉斯加內陸與北極圈探險交通樞紐，全年超過240天以上清晰夜空可觀賞北極光景象，是全球觀賞北極光最佳勝地之一，因古老北美原住民傳說著：看見北極光會幸福一輩子。因此，總能吸引來自全世界觀光客慕名而來朝聖。

歷經近4小時航程後，抵達費爾班克斯（機場代碼FAI），機場大廳懸掛固定翼飛機裝置藝術，令人大開眼界，提醒旅人來到充滿探險、驚奇的北國之地，前住宿處稍作休息後，整裝前往可能是今生第一次看到北極光美景的觀賞地點～北極光木屋雪莉酒吧。



阿拉斯加州第二大城費爾班克斯國際機場

北極光木屋雪莉酒吧女主人雪莉（Shirley）與丈夫榮恩（Ron）經營北極光木屋酒吧20多年，距城區40多公里，周遭少有住戶且無光害，是觀測北極光絕佳地點，酒吧最大特色是滿屋貼滿美金1元紙鈔，紙鈔寫著世界各國觀光客祝福或許願詞句，加上老爺車、當地動物標本擺設，更充滿西部豪邁曠野氣息，搭起旅人與北極光夢幻連結橋樑，酒吧男女主人無私奉獻場地、分享夢幻北極光美景精神，令人敬佩不已！



雪莉酒吧滿屋貼滿寫著世界各國觀光客祝福或許願詞句的美金1元紙鈔

隨著秒針順時鐘運轉，凌晨時分，近山斜坡出現一道微弱綠光，映入眼簾的不就是遙不可及夢幻般的北極光嗎？接著北極光如同北美洲的印地安人闡述是「舞動的精靈」般，一幕幕地呈現眼前，忘卻逼近攝氏零度低溫，心中怦然陣陣感動、口中聲聲驚呼，是第一次親眼目睹北極光浪漫且如夢似幻地感受。



第一次邂逅夢幻浪漫地北極光於雪莉酒吧前空地

追逐北極光後的白天行程，安排參訪北方極地博物館、北極村、黃金心臟公園等景點。北方極地博物館設立於阿拉斯加大學費爾班克斯分校（University of Alaska Fairbanks）校區，該校是阿拉斯加州最老的大學，前國科會主委李羅權博士曾於1978至1995年擔任該校物理系教授，提出「地球極光千米波輻射理論（Auroral Kilometric Radiation, AKR）」和「多重X線磁場重聯理論」，李前主委對於外太空及北極光研究的卓越學術成就，被譽為另類台灣之光。



北方極地博物館，展示有關阿拉斯加地區的極地凍原、北極光、海岸線等自然獨特景觀，另對1865年蘇俄以720萬美金將阿拉斯加土地賣給美國歷程，北美原住民生活模式、淘金熱潮期、開發石油與各種北方特有的野生動物，皆有詳盡深入的介紹，另安排欣賞北極光美景影片，圖表介紹北極光的形成，及北極光與印地安人的故事，令訪客們大開眼界！



金心廣場象徵族群融洽與和諧重大意義

黃金心臟公園又名金心廣場（Golden Heart Plaza），它位於珍娜河（Chena River）的南岸。公園內有一座巨大銅雕像，這座銅像是這座城市的創始人E. T. Barnette，廣場內還有1987年埋下的時間膠囊，要等到2059年的1月3日才會被開啟，與日本大阪城前的時間膠囊遙相呼應，這座公園象徵著印第安人與白人融合相處所展現出來的活力，象徵族群融洽與和諧重大意義。



設立於阿拉斯加大學費爾班克斯分校的北方極地博物館

第二天晚上追逐北極光地點在珍娜溫泉（Chena Hot Springs），想像在寒風凜冽的北國溫泉湯池中，仰望天際欣賞夢幻北極光，是件多愜意的享受，惟當晚KP值（PK值：係指北極光強度數值，數值越大北極光出現機率愈高）光稍低，只能悵然在海拔高度約350公尺的飛機跑道旁，欣賞微弱低強度的北極光。



珍娜溫泉_觀看低強度的北極光

飛越北極圈極地探險/北極光·明月·繁星共舞

隔天起個大早，展開飛約北極圈空陸大探險行程，10多人座席小飛機，從費爾班克斯國際機場起飛，幾分鐘後伴隨阿拉斯加輸油管（Trans-Alaska Pipeline System，簡稱TAPS）道頓公路（Dalton Highway），像彩帶般蜿蜒在阿拉斯加凍原上，太陽、白雲層伴隨藍天，俯瞰窗外廣袤的苔原雪景風光，令人讚嘆雄偉大自然之美。歷經90分鐘飛越北極圈線（北緯66.33度）航程，小飛機降落寇德福特（也稱為凍腳鎮 Coldfoot）機場，據聞寇德福特（凍腳鎮）名字源自於旅行者對北上 240 英哩前往



戴德霍斯的旅程感到「畏縮」的緣故，是從費爾班克斯到普拉德霍灣的道頓公路上的卡車停靠站，從Coldfoot以北，直到Deadhorse 240英哩（400公里）路程，沿途沒有任何住宿、加油服務；Coldfoot設有餐廳及少量可供過夜住宿營地，也是欣賞北極光極佳景點之一。

沿道頓公路北上參訪僅有14位住民的小村落懷斯曼（Wiseman），遺世獨立的村莊設有簡易版的博物館、小機場、馴狗場，拜訪出現旅遊頻道聞名遐邇極地獵人傑克，正在家中處理剛獵獲糜鹿，傑克伉儷親切向在場旅人介紹極地生活情況，簡樸、剛毅、豪邁、悠閒、自然的生活方式與哲學，讓我們衷心感佩不已！

揮別懷斯曼繼續沿著阿拉斯加輸油管北上，朝北美洲最北的布魯克山脈前進，西側是美國最北方的北極之門國家公園（Gate of Arctic National Park），經過20多英哩筆直的道頓公路，中型巴士抵達北極圈探險終點蘇帕克山麓（Sukakpak Mountain），「Sukakpak」在愛斯基摩語意思為「捕貂夾子」。

疲憊的身心，回程費爾班克斯途中，大巴士停靠道頓公路旁，仰望天際驀然出現道道北極光如彩帶似飛舞影像，西側樹梢上皎潔明月與浩瀚銀河繁星閃閃，彷彿與北極光共舞，震撼人心景象，讓人頗有「此景只應天上有、人生難得有幾回」強烈感受！



工程艱鉅的阿拉斯加輸油管



飛越北極圈高空俯瞰凍原層地貌

回程南下經寇德福特（Coldfoot）抵達北極圈（北緯66.33度）地標，二度獲頒北極圈探險證書（第一張是芬蘭羅凡涅米聖誕老人村），增添勇闖北極圈光彩與殊榮，道頓公路沿阿拉斯加輸油管（簡稱TAPS），抵達育空河畔（Yukon River）營地，享用晚餐——牛肉麵，熱騰騰地湯汁溫暖旅人



目睹道頓公路旁北極光大爆發令人心動不已



北極光。明月。滿天星大合體



遺世獨立的村落懷斯曼，僅有14位住民



白色虛線為北極圈線，右方為北極圈內

阿拉斯加北極光號列車

次日早上前往北極聖誕老人村參觀後，隨即前往迪納利國家公園（Denali National Park），冬季遊客中心位於北美第一高峰麥金利山（Mt. McKinley 海拔6,174公尺）麓，是座小型博物館，簡介自然生態、野生動物、山脈氣象變換等資料。隨後在迪納利火車站搭乘北極光號列車，前往阿拉斯加第一大城安克拉治（Anchorage），僅在冬季行駛於拉斯加州第一、第二大城市間，提供沿途住民購買日常所需用品運輸，不特別設立月台設施，揮手致意即可在第五車廂處上下車，既親民又可節省服務人員人力。所經之處遠眺麥金利山雪峰、近觀松林湖水倒影，可謂是處處皆美景，列車行經長度280公尺颶風峽谷鐵橋，會稍作停留及介紹導覽啟用於1921年的鐵橋，矗立於90公尺高度的溪谷上，火車長龍般的陰影映在溪谷，讓旅人感受另一種風情！

傍晚時分北極光號列車駛進終點安克拉治站，享受一頓北國特有晚餐後，準備迎接明天新的旅程。



阿拉斯加北極光號列車

次日前往坦納根海灣（Turnagain Arm）、欣賞雲層繚繞山巒自然美景，復又前往參觀充滿日式風情的 Alyeska 滑雪渡假村、全世界最大的水上機場 厚德湖水上機場、地震公園、庫克船長紀念碑、參觀每年三月舉辦的『狗拉雪橇大賽』，從安克拉治到諾姆 Nome 長達1,046英哩比賽的起跑點，考驗雪橇狗體能極限與忍耐度，更是對狗與人親密關係作最佳見證！



颶風峽谷鐵橋，火車長龍般的陰影映在溪谷



坦納根海灣雲層繚繞山巒自然美景



全世界最大的水上機場厚德湖水上機場



安克拉治到諾姆Nome長達1,046英哩『狗拉雪橇大賽』比賽的起跑點

懷想與展望

傍晚時分，懷著依依難捨之情前往安克拉治國際機場，搭機返回西雅圖，再轉搭直飛桃園國際機場航班返回台灣。回想在號稱是世界盡頭的阿拉斯加州難忘旅程的點點滴……溯自1867年，時任美國國務卿西華德以720萬美金來買下阿拉斯加，許多政客因此嘲諷他是傻瓜，惟隨著1888年黃金在坦納根海灣被發現、1912年成了美國建制領地、1959年成為美國第49個州、北極海發現石油、耗資80億美元，1977年5月31日落成啟用的阿拉斯加輸油管（Trans-Alaska Pipeline System，簡稱TAPS），阿拉斯加成為集軍事戰略位置、石油天然氣天然資源豐富、鮭魚鱈魚螃蟹等海鮮經濟、瀕臨絕種保護類動物（如北極熊）重要資源寶藏於一身的樂園，加上當地多元住民善用天然資源，胼手胝足、齊心協力、克服艱困環境，造就近百年來經濟突飛猛進發展，擺脫貧瘠與荒涼窘境，讓阿拉斯加州蛻變成美國無可限量的明日之星。



充滿浪漫且如夢似幻地北極光正等著與您相遇喔



中華電信工會
Chunghwa Telecom Workers' Union

