

中華電信工會

Chungghwa Telecom Workers' Union

第 38 期

發行單位／中華電信工會
發行人／鄧克廉
總編輯／高誠勳
主任委員／張家琪
編輯委員／陳冠竹、林素慧、黃莉婷
謝欣翰、尤秀美、陳正羚
謝仁豪、曾筑筠、丁怡瑄
呂成禮、賴昱晴、林威仰
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／ctwu3@cht.com.tw
聯絡電話／(02)2341-1799
出刊日期／2025.12.5

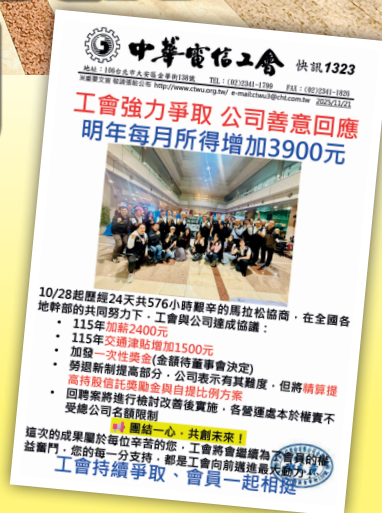


共同努力 展現實力 員工才有福利 工會持續爭取 會員一起相挺

【本期專題】

- 第九屆理事長就職典禮
- 第九屆工會幹部介紹
- 工會近年成果戰報（第七～九屆）
- 中華電信公司內部職涯發展、薪酬制度常用名詞解釋
- 戰鬥工運——國定假日入袋再戰退休制度改革！
- 台日韓東亞電信工會論壇活動側寫
- 114年勞資和諧永續盃慢速壘球聯誼賽
- 側寫分會理事長——寫在花東分會合併後
- 丹娜絲颱風——支援風災現場搶修記

- AI浪潮來襲，對我們的影響之我見
- 漫談AI著作權
- 在情緒勞動中找回自己：淺談職場心理健康與自我照護
- 模範勞工暨優秀會務人員表揚活動
- 動靜皆宜，點燃運動魂：專訪中華電信的兩位體壇健將王德敏、鍾耀銘
- 挑戰突破自我極限——2025雙北世界壯年運動會
- 韓國首爾自由行——韓國戰爭紀念館之我見我聞



>> 第九屆理事長就職典禮 卸任理事長致詞 (修訂版)

文：洪秀龍 理事長

洪秀龍 理事長



鄧理事長、交通部陳司長、賈副理事長、林總經理、鄭主委、蕭科長、開場表演非常賣力演出的廖監召、張副理事長、蔡科長、劉秘書長，以及各位與會公司的總經理、工會的常務理事、理監事、幹部、各位姊妹各位兄弟大家好。

今天我是以失業勞工的身分來發言，因為8年的任期到了，在3月17日已經卸任。但是有一個好處，我又被回聘了。公司的回聘方案說，回聘不能繼續當領有主管津貼的首長，所以我回聘了只能當副理事長，是駐會執行副理事長，簡稱（停息）執副（台下熱烈回應），所以他們都是這樣叫我。

在這裡真的非常恭喜我們的鄧理事長，我為什麼會覺得他是一個很適合擔任理事長的人選？很多人都問我，為什麼是他？

第一、其實他有個特點就是勞方立場非常堅定。因為我們每位會員在選出一個領導、首領的時候都會有一個感覺，就是我這票投下去，他會不會把我們賣掉？所以立場堅定是非常重要的的一件事，

我們鄧理事長這一點就是非常的堅定。剛剛我們交通部的陳司長有說（昨天我不在場，但是他有講出這句話）：勞資之間重要的除了是溝通跟協調以外，還有，有共識，公司就是要去實施，這句話是由我們鄧理事長去要求的。他為什麼去要求？因為他知道，公司如果答應我們，若跳票的話那就是沒有誠信，只有勞方立場堅定的人，才會踴躍地時時刻刻提醒公司要實施，對不對？

第二、我們鄧理事長為工會真的有很大的付出。他以前會喝酒，但是我們中華電信工會的理事長有二個魔咒，第一個不能喝酒，歷任理事長都不能喝酒，所以他現在看到酒都不敢喝了，因為要保持頭腦清醒。第二個要穿短袖，所以我們鄧理事長從那天開始也都穿短袖，連冬天到西安看冰鴨、兵馬俑時，當地氣溫零下好幾度，他仍是這副穿著，隨行的人也都是如此。可見他們的身體都能耐住寒冷。所以我認為，他非常能勝任接下來的任務。

接下來還要完成那些任務呢？我身上貼了二張

很重要的訴求魔鬼氈。左邊「要加薪」，當然是大家都喜歡的。這一點雖然董事長已經在尾牙承諾明年會加薪，但是他剛剛也有說：「我沒有講加多少喔！」對！加10塊錢也是加，所以加的額度多少就是我們勞資之間溝通、協調產生共識務必實施，這就是我們要努力的。

至於右邊這個，「勞退新制15%」，在112年7月4日抗爭以後，我們公司113年率先實施了9.75%的持股信託跟儲蓄信託。但是對於我們的目標要調到勞退新制15%還有點距離，所以我們會持續努力！

最近我們工會跟其他工會在進行二大訴求爭取，第二個訴求是勞退新制提高到15%以上。而且在七天假完成之後，就緊鑼密鼓地來實現，好不好？我們製造的「七天假」議題，目前勞動部表示會朝正向思考發展。立法院方面，若議題一直燒，

希望在這個會期就會完成一個定案。有可能是七天，也有可能經過協調不是七天。但是有一點跟大家報告，勞動節本來大家都放假，但是少數的雇主，竟然買通媒體放話說，我們勞動節全國放假，這樣勞工的七天假就不要吵了。這是錯誤的概念，因為我們的七天假不含勞動節，勞動節本來勞工就放假，如果勞動節放假，結果全國放假，反而叫我們不能爭取七天假，那是本末倒置。因為中華電信的員工，本來勞動節還可以領加班費，結果全國都放假，就不用上班，也沒得加班了，反而是損失。所以我們的七天假，更要堅定的去要，對不對？

這些員工權益林林總總，我們鄧理事長說他會繼續地完成。所以我們掌聲感謝鄧理事長的承諾，謝謝！

最後，在歡欣之餘，還是告訴大家，快樂、健康最重要。祝大家身體健康、萬事如意，謝謝！



>> 第九屆理事長就職典禮 新任理事長致詞（修訂版）

文：鄧克廉 理事長

鄧克廉 理事長



洪勞董、陳司長、賈副理事長、林大總、鄭主委、蕭科長、廖監召、張副理事長、顏科長、劉秘書長，還有在座的各位主管，工會幹部及各位夥伴大家好。

很高興大家能夠來這裡參加就職典禮，今天雖然是我的就職日，不過公司林大總也有一個突破加薪的機會，因為中華電信的市值算起來破兆，所以剛剛交通部陳司長說，交通部對我們公司兩位（董事長、總經理）的承諾，中華電信市值沒有上兆的時候，他們二位都沒有加薪，現在他們就可以加薪了，所以今天也恭喜他們。

剛剛洪理事長可能講的有點誇張，我是沒有在零度以下穿過短袖啦！只有大概在五度上下，加入工會之前，我就漸漸穿短袖了，因為感覺時常進出機房，一下熱一下冷，又是在山上，覺得很麻煩，反而覺得有時候流汗之後，不小心接觸冷空氣真的很容易感冒，漸漸直接穿短袖反而比較不會感冒了。

在此我要感謝帶領我加入工會，有知遇之恩的

蔡勝和理事長，才有機會跟洪秀龍理事長學習。在第六屆的時候，我跟洪理事長還是敵對的狀況。我們二位曾經在北市勞動局怒目相視，只是沒有破口大罵而已，不過我們一向都保持非常理性的溝通。後來，我們有些意見漸漸一致，在第七屆我們漸漸在一起了。第八屆洪理事長也很厲害，他終於能夠在工會裡面一統江湖，原本反對我們的聲音轉變成支持我們。我看到在座很多營運處首長都來了，我跟這幾位講一個好消息，因為你們來，我覺得對我們工會非常尊重，未來我會視情況給各個營運處適度的幫助。真的有必要時，我會有限度的發出加班同意函。針對沒有來的，就沒有機會囉！我真的會這樣做。

接下這個工會的理事長的任務，我覺得壓力是比我在監召的時候是重了不少。因為我們監事會來講，我們的幹部都很優秀。尤其是我們的淑華秘書，在這陣子給我非常大的幫助。我所有資料的彙整，還有我們理事會的會務推廣，還有財報資料都整理的非常好，讓我節省很多的時間。我也看到我們在各場合

經費的使用，雖然很多人罵洪理事長是小氣，不過我說你小氣的有道理，小氣的好。他秉持著可以花公司的一定要用公司的，我們儘量不要花。如果公司不願意給，要想辦法給他擠出來。

我們這個團隊在跟公司協商的時候，相信我們在座的主管都知道，我們並沒有無理的要求。我們都有基本的論述、法源及數據，尤其重視公司財務狀況。像我們要求加薪的時候，提出來的數字並沒有過份的要求。公司在需要我們幫忙或不方便出面的時候，你可以請我們出來，大家演雙簧，你當作受害者，那你心裡有數，我們幫你爭取你要的東西。如果大家有這方面的共同的想法，觀念都很一致的時候，我相信很多事情都能很順利的完成。

工會去年及今年都有發給會員這張年曆卡，不曉得大家有沒有拿到？這張卡片記載著我們第七屆、第八屆為會員努力爭取的成果。我在外面遇到其他公營機關團體，比如說：台鐵，今天董事長竟然辭職了，你看壓力有多大。雖然他們公司化以後，呆帳打消掉，可是經營了一年，竟然還是有虧損的狀況，所以這個壓力也是不小啦。好加在，我們各位主管都是很英明，所以績效都能做得不錯。另外，他們的工會幹部及一些主管說，你知道這張卡害死我們嗎？我們很多員工看了這張卡就去報考中華電信。考上以後他

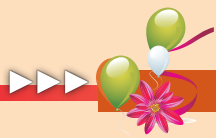
真的去檢驗，這麼多項，每一項都做到耶！就好像吃好鬥相報，回去跟其他人講，又吸引他們，甚至連主管都要離職。當然我們也希望，不是中華電信挖你們角，我們是一個非常好的示範，當你們有辦法主動關懷員工，給員工非常好的福利，我相信你的員工自然就會留下來，大部分的人都肯定我們是優質企業，所以才會吸引很多人來報考我們公司。你們自己要想辦法加油，需要我們工會提供意見或協助的時候，我們很樂意幫助所有的企業團體，共同改善勞工的勞動條件。

另外，當我們公司要實施好的政策時，希望公司不要再說：我們不要當領頭羊。我真心覺得，好的事情要當仁不讓！做出好的示範，例如：育兒津貼提高、家中有6歲以下小孩，可減少一小時工時，這是我們公司所創的政策。這樣有給大家造成壓力嗎？我相信是沒有啦，因為各界團體都是肯定我們，也希望能夠像我們一樣，期待他們的事業單位在允許的情況下，能夠追上我們的制度。

最後，我們的榮譽是屬於公司的。那福利呢？要從照顧員工開始做起，主管要優先扛起責任，大家秉持著行公義、好憐憫、存謙卑的心，我相信中華電信，一定能夠持續走向進步。最後祝大家身體健康，萬事如意，謝謝！

頒發人：勞動部王厚偉司長





本會幹部介紹

» 第九屆

理事長、副理事長、常務理事、
理事、候補理事

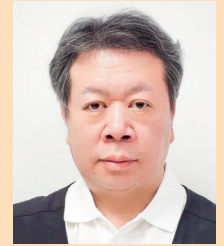
(114年11月現任資料)



理事長
鄧克廉



副理事長
賈寶玲



副理事長
洪秀龍



常務理事
李慶昇



常務理事
賴昱晴



常務理事
徐聖淵



常務理事
王素玉



常務理事
劉傑祥



常務理事
柯博文



理事
王汝微



理事
柯新祥



理事
林昌隆



理事
呂成禮



理事
盧盈瑞



理事
李麗如



理事
李翰之



理事
鍾子越



理事
鐘俊傑



理事
萬全能



理事
吳忠福



理事
陳冠竹



理事
李孟穎



理事
蘇柏昭



理事
龔維揚



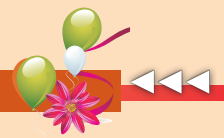
理事
顏文昭



理事
曾麗梅



理事
陳秀美



候補理事
余賢正



候補理事
陳應惠



候補理事
王振興



候補理事
張耀文



候補理事
曾宏煥



候補理事
高茂原



候補理事
許英智



候補理事
廖振鐔



候補理事
陳芷矜



候補理事
盧威杉



候補理事
洪嘉駿



候補理事
黃昱棠



候補理事
李垂芬

»
監事會召集人
監事
候補監事



監事會召集人
廖顯坤



監事
張傑



監事
張卉蓁



監事
吳松泉



監事
張家琪



監事
許哲榮



監事
黃甘榮



監事
彭裕興



監事
李嘉珠



候補監事
巫癸穗
(已卸職)



候補監事
王健



候補監事
許雪瑛

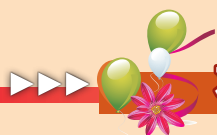


候補監事
鄭宜菁

»
勞工董事



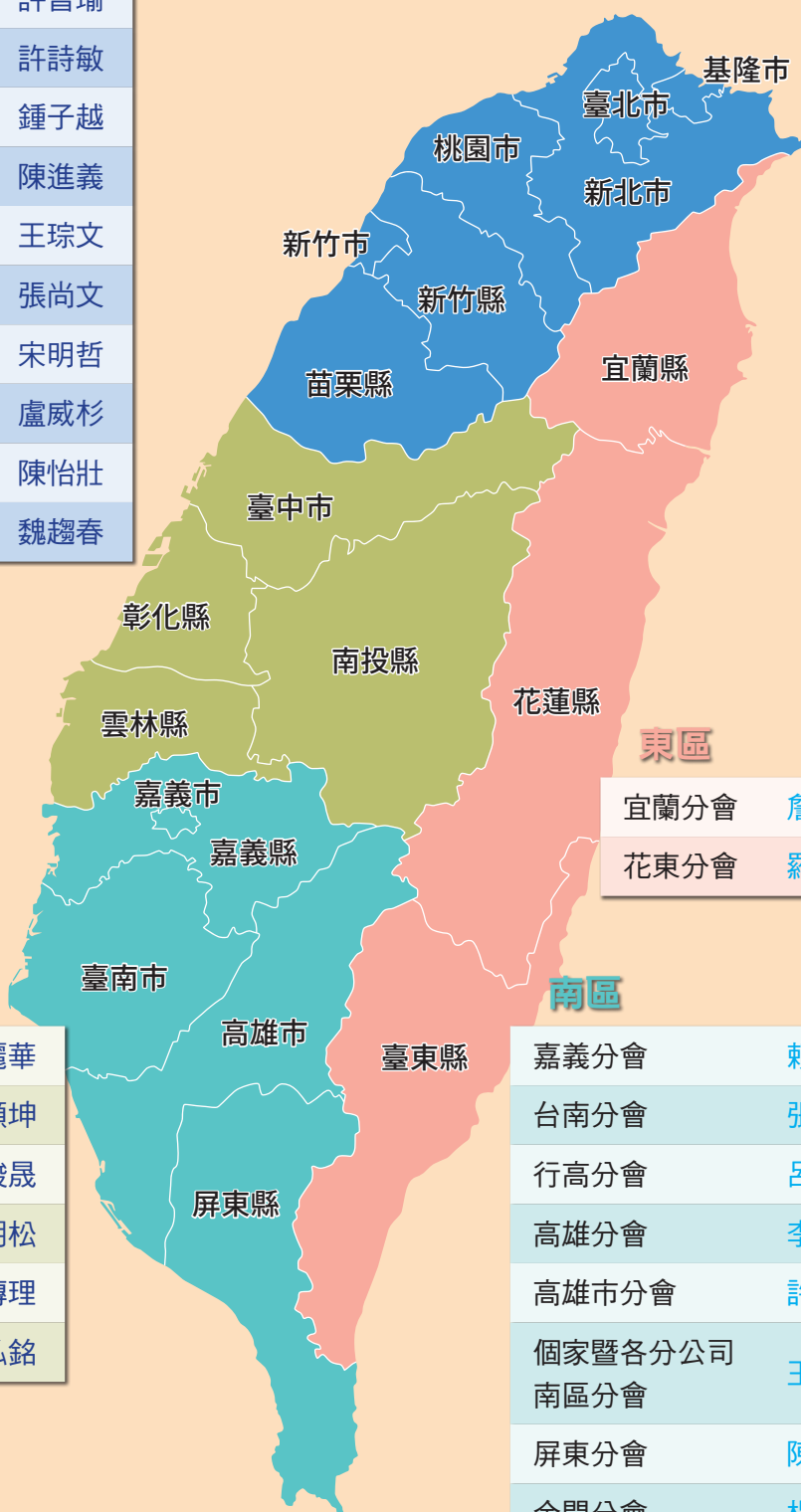
勞工董事
洪秀龍



第九屆各分會理事長暨監事會召集人

北區

基隆分會	余俊杰	鄭進發
台北分會	洪秀龍	李垂芬
台北信義分會	劉傑祥	許晉瑜
個家分公司分會	李慶昇	許詩敏
企客分公司分會	張 傑	鍾子越
資訊分公司分會	劉必賢	陳進義
台北市分會	徐聖淵	王琮文
新北市分會	盧金科	張尚文
桃園分會	萬全能	宋明哲
研究院分會	王素玉	盧威杉
新竹分會	張俊雄	陳怡壯
苗栗分會	何維正	魏趨春



中區

台中分會	林榮堂	陳麗華
台中市分會	張卉蓁	廖顯坤
行中分會	顏誠一	張峻晟
彰化分會	柯新祥	陳朝松
南投分會	賈寶玲	黃傳理
雲林分會	褚建章	徐弘銘

東區

宜蘭分會	詹木淋	張家琪
花東分會	羅文聰	彭俊哲

南區

嘉義分會	賴昱晴	孫崇洪
台南分會	張 劍	阮亮佑
行高分會	呂南隆	劉俊輝
高雄分會	李麗如	葉明鑫
高雄市分會	許福利	蘇淑貞
個家暨各分公司 南區分會	王汝微	林漢青
屏東分會	陳國慶	徐淑娟
金門分會	楊家聲	林伯儒



>> 工會近年成果戰報 中華電信工會第七~九屆

資料來源：中華電信工會

整理：會刊編輯委員會主委張家琪、副主委陳冠竹

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
	110		5,000元	4.61
第八屆	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	4.8
第九屆	114	1/1起：1、加薪2,400元，平均調幅約3.1%。 2、增給交通津貼1,000元。 3、伙食津貼提高到每月3,000元。	20,000元	
	115	1/1起：1、加薪2,400元。 2、交通津貼增加1,500元（提高到每月2,500元）。	15,000元 (爭取中)	

2. 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。

3. 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。



4. 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）。
7. 114年3月18日起修正回復各機構企業化特別獎金以2個月平均月薪獎金為準。
8. 114年3月18日起114年兼任駕駛津貼取消門檻，刪除每月行駛200公里以上限制；出車未滿15天新增為依比例領取。追溯至114年7月1日生效。

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。
6. 114年3月1日起比照公務機關做法，調升出差人員報支住宿費上限，平日每日3,500元，假日每日4,500元。
7. 114年4月1日起試辦營運處及駐點人員擴大彈性上下班時間。可選擇08:00~09:30到班，17:00~18:30下班。
8. 本會爭取增訂國定假日，立法院三讀通過4+1，新增9月28日孔子誕辰紀念日（教師節）、10月25日台灣光復暨金門古寧頭大捷紀念日、12月25日行憲紀念日、小年夜及5月1日勞動節為國定假日。

三、友善育兒

1. 108年1月31日起家庭照顧假自5日改為7日有薪假，自111年1月1日起請假單位以0.5小時為單位。
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。

首批94年8月12日前到職，服務年資滿20年且達考核成績要求之會員，皆於114年9月份薪工（8月底發放）領取久任獎金30,000元。

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。
7. 114年1月2日起退休員工紀念品由3,000元調整為3,600元，取消取據核銷作業方式，統一併入每年2月及8月薪工發放。
8. 爭取114年起恢復至圓山大飯店辦理退休同仁茶會及餐會。





共同努力展現實力



員工才有福利！

本會活動報導



工會持續爭取
會員一起相挺



拼出好薪情 邁出新階梯

文：高誠勵 秘書長

自身權益霧煞煞？！ 帶你了解——碰頂與職階晉升

無論是剛加入中華電信的夥伴，還是已經待了一段時間的會員，是不是都覺得有些公司內部的名詞或制度聽起來霧煞煞，搞不太清楚？

因為公司很多資訊並不那麼公開透明，就像隔著一層薄紗一樣。在這裡，筆者想用自己的理解為大家解開這層謎團，希望能幫到大家。畢竟，只有真正了解制度，才能掌握箇中「眉角」，找到突破點，為所有會員爭取更好的權益，打造更棒的工作環境。



一、碰頂與職階晉升

（一）薪水結構說明

相信許多剛加入中華電信的同仁，對於公司內部的職階、職務和層次等名詞感到一頭霧水，不清楚它們各自代表什麼，也不知道哪個會影響到自己的薪水。

首先，我們來談談中華電信的薪資結構。許多民營企業採用「單軌制」，也就是加薪和職務晉升都整合在同一個薪資數字裡。然而，中華電信的薪水則分為三種主要類別（詳見下表一）：

1. **職務加給**：這就是大家常說的「180、200…」等，金額會依據你的職務層次（例如：工程師、高級工程師、資深工程師、科長、處長、副總等）來發放，職務層次從最基本的工程師/管理師（層次0）到分公司總經理/執行副總（層次19），董事長跟總經理另計。
2. **各種津貼**：這部分又分為兩類，一種是依據你的工作內容發給，如兼任駕駛津貼、經管銀錢津貼；另一種則是所有員工都有的，如伙食津貼、交通津貼。
3. **職階待遇**：這也是本文要重點探討的主題。



表一、中華電信主要月薪資結構

項次	項目	代碼
1	職階待遇（本薪）	01（薪額）
2	職務加給	02（職務加給）
3	伙食、交通津貼 （每個人都有）	2S（伙食津貼） 2V（交通津貼）
4	其他津貼（依工作內容） （部分列舉）	26（經管銀錢津貼） 27（兼任駕駛津貼）



表二、各職階上下限 本表為由歷史資料推估

	最低薪額（地板）	最高薪額（天花板）
經營職	78,070	102,240
營運職（一）	70,300	97,050
營運職（二）	61,580	89,710
專業職（一）	54,800	82,365
專業職（二）	48,800	78,335
專業職（三）	41,070	69,605
專業職（四）	34,130	62,430

（二）職階（本薪）上下限與晉薪、加薪

如同表二，中華電信的職階共分七種。新進員工在報到時，公司會依照錄取時談好的薪資，給予相對應的職階。你可以在薪資單上看到「01」（也就是薪額），這就是你的本薪，而本薪的金額會落在該職階的區間內。所以說，在中華電信，我們其實可以從一個人的職階和職務，大致推估出他的薪水範圍。

除了升遷（影響職務加給）外，中華電信員工薪資增加的方式主要分為晉薪與加薪。

1. 晉薪

每年，員工的薪資都會依照前一年的考核分數與公司的獲利表現進行調整，並計算出一個新的晉薪公式（如表三為114年度依據113年終考核成績的晉薪金額）。當4月下旬到5月初考核分數公布後，下個月的薪資單就會顯示新的本薪，同時，加薪的差額會回溯到當年的1月（包含加班費、全勤獎金等都一併補上差額）。

2. 加薪

除了每年固定的晉薪之外，公司也會在特定情況下，例如：工會爭取或響應公務員調薪時，進行全體性的薪資調漲，我們將此稱為加薪。

表三、113年終考核分數晉薪對照表

113年度年終考核結果員工晉薪金額

生效日期：114年1月1日

考核分數	晉薪金額	考核分數	晉薪金額	考核分數	晉薪金額
95	1,375	86	730	77	380
94	1,330	85	700	76	360
93	1,285	84	670	75	340
92	1,240	83	565	74	300
91	1,195	82	540	73	290
90	1,150	81	515	72	275
89	935	80	490	71	265
88	900	79	415	70	250
87	865	78	395	69（含）以下	0



加薪方式主要分為「定額」與「平均百分比」。為了照顧新進的年輕同仁，工會多主張以固定金額的方式來加薪。舉例來說，從2023至2025年，每位員工的本薪總共增加了6,400元，這筆金額同樣會直接納入本薪。

總結來說，晉薪與加薪兩者最大的不同在於：

- 晉薪會讓你的本薪更接近該職階的上限（天花板）。
- 加薪則會同時墊高每個職階的上限與下限，因此你個人的本薪與天花板的距離並不會因此縮短。

表四、本薪增加的方式

名稱	方式	時間	實施時間	影響
晉薪	依據考核分數增加 (如113年考核分數85分晉薪700元)	1. 每年約3~4月公告級距 2. 每年約4~5月公告個人考績	追溯至該年1月，通常於公告考績後下個月薪資追溯補給	個人薪資增加，但各職階上限未增加
加薪	公司集體加薪(定額或百分比)	如有加薪通常為接近年底時公告金額與方式	通常為隔年一月開始實施	各職階上下限直接墊高，不影響個人本薪與上限差距

(三) 職階的深遠影響：當本薪遭遇「天花板」

在我們探討完本薪、晉薪與加薪的運作機制後，現在要深入解答一個所有員工都關切的核心問題：「職階究竟對我有什麼實質影響？」

最直接且關鍵的答案是：如果你的職階長期沒有變動，而你又年復一年地透過晉薪來調高本薪，最終你的薪資將會觸碰到該職階所設下的上限，也就是我們常說的「碰頂」。當本薪達到這個「天花板」後，便無法再透過常規的晉薪管道來繼續成長。

碰頂，不只是薪水停滯，它會帶來一連串的連鎖效應：

- 1. 本薪成長的終點：**一旦碰頂，你的本薪就此凍結。雖然公司會改以「碰頂獎金」的形式來彌補，而這筆獎金的基數會依據當年度的稅後盈餘而有所浮動（例如113年度為0.4個月），但它終究無法取代本薪增加的穩定成長性。
- 2. 連動獎金與津貼的停滯：**薪水並非僅有本薪。因為許多獎金與津貼，例如：年節獎金、加班費、全勤獎金和績效獎金等，都是以本薪為計算基數。當你的本薪無法再增加時，這些獎金的成長也將隨之停滯，讓你的整體薪資停滯不前。
- 3. 對退休金的長遠影響：**無論是舊制或新制，退休金的計算都與本薪息息相關。本薪的停滯，無疑會影響到你未來的退休金給付，這是最不容忽視的長遠影響。

簡而言之，碰頂意味著你的薪資成長進入瓶頸期。除非公司啟動集體性的加薪，或是你透過升遷來提升職務層級，否則你的整體收入成長曲線將會陷入停滯。

為了打破這個困境，中華電信過去曾設有一些職階晉升管道，但在實際進行上，不管是困難度與公平性仍舊有一些讓人討論的議題與改善的空間。值得慶幸的是，近年來在工會的積極爭取下，這些晉升機制已被大幅簡化並降低了難度，讓同仁們有更明確的機會能突破「天花板」，避免薪資因制度受限而停滯。



（四）職階晉升管道的改革與突破

過去，中華電信的職階晉升方式主要分為兩大類：職階晉升考試與職階晉升訓練（如表五）。然而，這兩種管道長久以來都存在著各自的限制與挑戰。考試的競爭激烈且難度高，而受訓的機會則相對有限，這些因素都使得許多同仁在達到職階上限後，面臨無路可升的困境，讓「碰頂」成為一個困擾全體員工的長期議題。

表五、舊有與現有職階晉升方式比較

項次	舊有或現行	進行方式	議題與說明
1	舊有	職階晉升考試	1. 每四年舉辦一次，時間過久 2. 考試內容涵蓋全公司各項業務，困難度較高
2	舊有	職階晉升訓練 （俗稱將官班）	1. 由單位主管挑選人員，篩選考績分數較高者至學院受訓，有公平性議題
3	現行 （108年實施）	依據考核分數篩選 共有4種方式	1. 直接依照個人考績平均進行篩選

為了徹底解決這個問題，工會與公司於民國108年展開了深入協商，並最終達成了一項重要協議。這項協議的核心，便是廢除舊有的晉升方式，並將其大幅簡化。

這項改革的最終目標，是朝向「全面掀頂」的方向邁進。簡言之，就是希望透過更公平、更順暢的機制，讓每一位員工的薪資成長不再受到職階天花板的限制。新的職階晉升規劃，如同表六所示，旨在為所有同仁開闢一條更清晰、更有希望的道路，確保大家的努力與付出能獲得應有的回報，不會因為公司的制度而停滯不前。

目前進行的職階晉升全面改採以考核平均分數來作為評比，共有4種情境彙整如下表：

表六、現有職階晉升方式

項次	名稱	說明	專業職一	專業職二	專業職三	專業職四
1	快速管道1	於該職階滿3年後，以該職階3年平均考核分數計算	前5%晉升	前10%晉升		
2	快速管道2	排除快速管道1後，計算該職階5年平均分數計算	前15%晉升			
3	碰頂管道1	已達碰頂條件，以該職階3年平均考核分數計算	位於前30%者晉升		位於前40%者晉升	位於前50%者晉升
4	碰頂管道2	連續碰頂3年	該三年年終考核皆達80分以上			

從國營事業轉型為民營企業的過程中，中華電信保留了雙軌制的職階與職務制度。對於許多新進員工或資深同仁而言，這套制度的細節與影響可能不是那麼清楚。希望透過這篇文章的梳理能帮助大家，對薪資結構、晉升管道，以及「碰頂」等議題有更清晰的理解。唯有充分掌握這些制度，我們才能更有效地為自己規劃職涯，並共同努力爭取更優渥的勞動權益。



從入職到退休，你到底知多少？ 帶你了解——勞退新制

二、勞退新制

「勞工退休金條例」（俗稱勞退新制）於民國94年7月1日正式上路，取代了過去的「勞動基準法」退休金制度（勞退舊制）。新舊制度最根本的差異在於，舊制是「事業單位」的責任，新制則強調「勞工個人」的權利。

（一）新舊制度的根本差異：保障對象的轉變

在勞退舊制下，退休金是雇主對員工的「恩惠」，勞工必須在同一家公司工作滿一定年限，且雇主必須符合《勞動基準法》的退休條件，才能領取退休金。這導致許多勞工因為換工作而失去舊制退休金的權利，大大的影響勞工進行職涯規劃時的評估；更有甚者，某些雇主在公司即將達到要發放舊制退休金時機時，無預警關閉公司或更名，來逃避退休金的發放，影響資深員工的權益。

勞退新制的核心精神則是「保障勞工個人」。退休金不再綁定單一雇主，而是建立了一個「個人專戶」制度，確保每一筆退休金都屬於勞工自己，不受工作變動的影響。這就像是政府為每一位勞工開設了一個專屬的退休金儲蓄帳戶，無論你換了幾次工作，這個帳戶都會跟著你，持續累積。



（二）勞退新制的運作模式與特點

- 1. 強制提繳：**雇主的法定義務根據《勞工退休金條例》，只要是適用《勞動基準法》的勞工，雇主每個月都必須為你提繳至少6%的薪資到你的個人退休金專戶。這筆錢是額外支付的，不會從你的薪水裡扣除。這項規定確保了所有勞工從受僱第一天起，退休金就開始累積。
- 2. 自願提繳：**勞工的節稅利器 除了雇主提繳的6%之外，勞工個人也可以選擇從每月薪水中自願提繳最高6%的退休金。這筆自願提繳的金額，可以從當年度的個人綜合所得總額中扣除，達到節稅的效果。換句話說，你繳得越多，應稅所得就越低，繳納的所得稅也就越少。這不僅是為未來做儲蓄，也是一種理財規劃。
- 3. 收益保障：**政府的投資承諾許多人擔心，個人專戶的退休金會因為投資不當而縮水。為此，勞退新制提供了一項重要的保障：政府會確保你的退休金收益，不低於以銀行二年期定期存款利率所計算的收益。如果投資收益低於這個保障收益率，政府會補足差額，退休金不會因為市場波動而損失。
- 4. 請領條件：**60歲即可領取勞退新制的請領條件非常簡單明確：只要年滿60歲，無論是否仍在職場工作，都可以向勞保局申請領回個人專戶內的退休金。請領方式分為兩種：



- 一次領取：工作年資未滿15年者，可以選擇一次將退休金全數領回。
- 按月領取：工作年資滿15年者，可以選擇一次領取或按月領取。選擇按月領取，可以將退休金轉化為穩定的每月生活費來源。

（三）誰適用勞退新制？

勞退新制適用於所有適用《勞動基準法》的本國籍勞工、外籍配偶及外籍專業人士。如果你是舊制退休金制度的勞工，在民國94年7月1日之前入職，可以選擇保留舊制或轉換為新制。大部分的勞工都已經轉換到新制，因為新制在工作權益的保障上更加彈性。

（四）如何查詢自己的退休金？

要了解自己的退休金專戶累積了多少錢，可以透過以下幾種方式：

- **勞保局e化服務系統**：使用自然人憑證或健保卡，上網即可查詢。
- **臨櫃查詢**：攜帶身分證件至勞保局各地辦事處查詢。
- **勞保局手機App**：下載勞保局行動服務App，透過手機驗證即可查詢。

（五）新舊制度的差異比較

勞退新制與舊制，除了在保障程度的差異上，另一個就是退休金計算方式的多寡，如果以一個工作30年退休的勞工（開始工作薪水5萬元，退休時薪水11萬元，每年加薪2,000）來舉例（見下表七），新舊制的差距除了在每年基數計算外，另一個重要的就是基數套用的月薪。由於舊制以退休時的月薪作為計算，會極大幅度的比勞退新制對勞工更加有利。

如果要讓新舊制的差距拉近，由於基數計算方式在整體結構上讓新制無法套用對勞工最有利的方式，所以最直接的方式就是拉高每月基數，以目前的計算方式每月提撥比例大概要拉到月薪的15%以上（換算成每年1.8個基數），加上每年政府對於退休金的投資操作收益，才會讓新制退休金在結算時和舊制差不多。

表七、新舊制退休金彙整表

	工作年資	計算基數	計算公式	概估退休金	說明
舊制	30年	45	最後月薪× 工作年資基數	495萬	· 前15年每年2基數、後每年1基數，上限45基數 · 45個基數以退休月薪11萬計算
新制	30年	21.6	每個月薪水× 6% 提繳率× 投資收益	172.8萬 (未計算投資收益)	· 每月6%，每年0.72個基數 · 每個基數以當下月薪計算



你必懂薪資和保障，退休才有靠山！ 帶你了解——勞退持股信託

三、持股信託勞退37.5%的推算

勞工退休金新制自2005年正式上路，至今已邁入第20個年頭。這項制度的核心精神，是透過「個人專戶」的設立，讓每位勞工的退休金都由雇主依法提撥最低6%，勞工也可自願提撥最高6%。然而，長久以來，許多新制勞工發現，即使將自提比例拉到最高，與舊制的退休金相比仍存在不小的差距，這也讓許多新制勞工對於未來退休生活的保障，心中存有隱約的擔憂與疑惑。

在工會的長期不懈努力下，自2024年起，中華電信啟動一項名為「增給持股信託獎勵金」的留才方案。這項方案將額外增給37.5%的獎勵金，讓會員們可以自主選擇將這筆錢存入持股信託或是福利儲蓄信託，用以實質提升新制勞工的退休金水準。

或許此刻，許多會員心中仍存有疑問：這個37.5%究竟是如何推算出來的？它又是如何與勞退新制的9.75%產生關聯？為何多了3.75%？這些數字背後的邏輯與意義，我們將在接下來的表八中進行說明：

表八、持股信託各項名稱

項次	名稱（薪資單名稱）	計算方式	佔月薪百分比 （職階+職務為100%）
1	持股信託提存金	以薪水10%作為自提金	10%
2	持股信託獎勵金	以項次1的30%作為獎勵金	3%
3	留才增給持股	以項次1的37.5%作為增給持股	3.75%

1. 如以月薪5萬元（職階+職務）為例，員工可自提最高薪資的10%作為提存金=5,000元.....項次1
2. 公司會再加碼提供項次1的30%=1,500元.....項次2
3. 如果為新制員工，公司會再提供項次1的37.5%=1,875.....項次3

綜合上述三點，月薪五萬的可最多自提5,000元加上公司提供的3,375元作為每月持股信託，而項次3就是常說的勞退新制9.75%多出來的3.75%。雖然目前中華電信比一般民營企業多出了約3.75%的退休金提撥比，但對照於前面所提到的，勞退新制要提供接近舊制所給予勞工的保障，整體月提撥比例要拉高到15%才夠。這也是工會目前所持續努力的方向，提供更有保障的退休生活，才能讓所有會員在現在可以更加努力去為了自己的未來打拼。



公司賺錢，但獎金如何來？

文：高誠勵 秘書長

深入報導 ——股東必要報酬率

一、股東必要報酬率

相信許多會員，在工會的文宣中，經常會看到股東必要報酬率這個名詞，而且內容多半都聚焦於如何降低它，以爭取更多員工的權益與獎金。那麼，這個指標究竟會在哪些方面影響會員們呢？在這裡，我們將簡單說明「股東必要報酬率」與「股東權益報酬率（ROE）」這兩個容易混淆的名詞，並比較它們的差異。



股東權益報酬率（ROE）

在股票市場中，ROE是衡量一家公司獲利能力與效率的重要指標。它計算的是公司「稅後淨利」在「股東權益」（即資產減負債）中所佔的比例。

股東必要報酬率

這個名詞則代表公司在分配盈餘時，必須優先提撥給股東的最低報酬比例。只有在滿足這個必要報酬之後，剩餘的盈餘才能提撥給員工，或用於其他用途。簡言之，ROE是公司的「實際獲利能力」，而「股東必要報酬率」則是用來決定公司有多少盈餘會先歸給股東，再討論員工的獎金分配。我們將以中華電信113年的稅後淨利372.2億元、113年權益平均數3836.3億元（未扣除當年度分配股利金額）為例，透過表一進行更清楚的比較。

表一、股東權益報酬率與股東必要報酬比較

項目	說明	113年實際情況	說明
股東權益報酬率（ROE）	獲利佔企業權益的比例	約為9.7%	稅後淨利372.2億約占股東權益3836.3億的9.7%
股東必要報酬	企業優先提撥出來給股東的獲利	約219億（6%計算）	<ul style="list-style-type: none"> · 此處股東權益為期初3823億扣掉股利365億後與期末平均（from企業化特別獎金實施要點第5條） · 前項平均之6%約為219億



表二、中華電信113年稅後淨利

最近二年度個體財務績效分析

		單位：新台幣仟元		
項目 \ 年度	113 年	112 年	增（減）金額	變動比例 (%)
營業收入	192,942,916	188,729,545	4,213,371	2
營業毛利	71,141,309	70,623,279	518,030	1
營業淨利	43,113,200	43,436,830	(323,630)	(1)
營業外收入及支出	2,491,354	1,820,549	670,805	37
稅前淨利	45,604,554	45,257,379	347,175	1
本期淨利	37,220,464	36,916,708	303,756	1
本期其他綜合損益	2,033,876	699,819	1,334,057	191
本期綜合損益總額	39,254,340	37,616,527	1,637,813	4

113年稅後淨利

增減比例超過 20% 之變動分析：

- 營業外收入及支出增加 37%：主要係採用權益法認列之利益及利息收入增加所致。
- 本期其他綜合損益增加 191%：主要係確定福利計畫之再衡量利益增加所致。

表三、中華電信113年股東權益數

最近二年度個體財務狀況比較分析表

		單位：新台幣仟元		
項目 \ 年度	113 年 12 月 31 日	112 年 12 月 31 日	增（減）金額	變動比例 (%)
流動資產	81,943,086	74,573,248	7,369,838	10
不動產、廠房及設備	277,555,283	280,957,955	(3,402,672)	(1)
無形資產	65,835,855	72,268,996	(6,433,141)	(9)
其他資產	82,203,593	71,592,679	10,610,914	15
資產總額	507,537,817	499,392,878	8,144,939	2



項目 \ 年度	113 年 12 月 31 日	112 年 12 月 31 日	增（減）金額	變動比例 (%)
流動負債	70,162,392	56,259,364	13,903,028	25
非流動負債	52,424,735	60,825,426	(8,400,691)	(14)
負債總額	122,587,127	117,084,790	5,502,337	5
股本	77,574,465	77,574,465	0	0
資本公積	171,587,279	171,289,086	298,193	0
保留盈餘	135,203,263	133,091,645	2,111,618	2
其他權益	585,683	352,892	232,791	66
權益總額	384,950,690	382,308,088	2,642,602	1

期初期末權益平均

增減比例超過 20% 之變動分析：

- 流動負債增加 25%：主係一年內到期之應付公司債增加所致。
- 其他權益增加 66%：主係國外營運機構財務報表換算之兌換利益增加所致。

股東必要報酬如何影響員工權益？

在計算出股東權益必要報酬為219億元後，接下來我們將具體探討這個數字會如何影響到員工的權益與福利：

1. **企業化特別獎金**：直接影響其計算公式。
2. **績效獎金**：當稅後淨利超過股東必要報酬時，才能發放2.6個月的績效獎金。若未達標，則由總執行長決定發放月數。
3. **年節獎金**：當稅後淨利超過股東必要報酬的70%時，才會發放原定的1.6個月年節獎金（春節1個月、端午節0.3個月、中秋節0.3個月）。若未達標，同樣由總執行長核定發放月數。
4. **員工子女教育補助費**：當績效獎金超過2.6個月時，公司才會補助員工子女教育補助費與公教補助之間的差額。

從上述整理可以看出，許多員工的獎金與權益都與當年度的獲利及股東必要報酬息息相關。每年的獲利都是不確定的數字，會隨營運狀況而變動，但股東必要報酬率則是一個固定的比例。

爭取降低報酬率的關鍵性

在民國108年之前，股東必要報酬率高達7.6126%。在工會的強力爭取下，才成功將其降至6%。如果我們以前述的資料換算，若維持舊有的7.6126%報酬率，股東必要報酬將會變成278億元，與現在的219億元相比，相差了將近60億元。

對於中華電信近年來約300億至400億元的稅後淨利而言，這60億元的差距對全體會員的影響可謂巨大。因此，工會未來將持續爭取降低股東必要報酬率，以期能將更多的盈餘回饋給員工。我們的目標是確保大家的辛勤努力都能獲得更豐厚的回報，共同打造一個更優質的勞動環境。



屬於我們的獎金，真的是對的金額嗎？ 帶你揭開公司獎金制度神秘面紗

二、企業化獎金

企業化特別獎金的由來與計算

中華電信自民國94年民營化後，員工的身分從適用公保的公務員，轉變為適用勞基法的勞工。為了激勵員工創造更佳績效，並應對大環境的變遷，中華電信因此訂定了一套企業化特別獎金制度。

這項獎金的發放，是以「當年度稅後淨利超越股東必要報酬」為前提。其計算公式為：

$$(\text{年度稅後純益} - \text{權益} \times \text{股東必要報酬率}) \times 20\%$$

舉例來說，以113年的數據計算，企業化特別獎金總額約為30.6億元。若將這筆獎金平均分配給約20,000名員工，每人約可獲得15.3萬元。

然而，許多會員可能會發現，實際拿到的金額與這個簡單的數字有所出入。為了帮助大家釐清原因，筆者從《中華電信股份有限公司企業化特別獎金核發作業規定》中，整理出幾個會影響獎金發放的關鍵因素，供大家參考。



表四、影響企業化獎金因素

項次	內容	說明	出處 (未特別註明引用處則為中華電信股份有限公司企業化特別獎金核發作業規定)
1	企業化特別獎金總額中提撥一定數額發給高階主管以上人員	提撥一部分予高階主管	第2條
2	各機構之企業化特別獎金以2個月平均月薪獎金為基準，超過的部分依各機構年度績效評核成績差異化分配；不足之部分亦依各機構年度績效評核成績給予扣減。	以2個月平均月薪為基準，視各機構績效調整	第3條
3	從業人員依前條規定符合發給企業化特別獎金者，按當年度在職月數比例發給，未滿一個月者，在職日數十五日以上以一個月計算，未滿十五日者不計。	依照在職月份，超過15日以一個月計算	第5條
4	年度內請事、病假每天應扣除應發數之千分之4.5；曠職者每天應扣除應發數之千分之20。除請公傷假者外，全年無上班日數者不發給企業化特別獎金。	事病假、曠職影響一定比例	第8條
5	本公司及所屬各機構應優先從企業化特別獎金中提撥一定數額獎勵具有特殊績效或貢獻者。	提撥一部分予特殊績效員工	中華電信公司企業化特別獎金實施要點-第8條



如何估算企業化特別獎金？

綜合以上影響因素，大家可以掌握以下幾個關鍵點，來大致估算出自己當年度企業化獎金的金額：

1. **前一年度稅後淨利**：用來計算企業化獎金的總額，並換算出每人可能獲得的最高金額。
2. **前一年度員工平均月薪資**：以113年為例，約為72,204元（資料摘自《中華電信2024年永續報告書》）。這可用來計算每人可能獲得的平均金額。
3. **個人績效考核成績**：根據前兩項估算的金額，再參考個人的績效考核成績，來判斷獎金可能落在哪個區間。

由於各部門的年度績效成績並非公開資訊，我們只能提供一個概略的獎金範圍供大家參考。

從公司的整體獲利，到每位員工的個人績效，企業化特別獎金不僅反映了公司與員工共同努力的成果，更是一個重要的激勵機制。希望這篇文章能帮助大家更清楚地理解這份獎金背後的運作邏輯。





» 戰鬥工運推動10年 國定假日終於增加！ 勞基法修法下一戰 退休制度必須改革！



文：中華電信工會罷工小組 姚光祖 葉瑾瑜

2025年5月9日（五），當天早上，「尊嚴勞動修法聯盟」和台灣工人陣陣總工會、台灣倉儲貨運產業工會、台灣鐵路產業工會等自主勞工團體，一起到立法院群賢樓召開記者會，要求立法院三讀通過《紀念日及節日實施條例》，本會理事長鄧克廉也帶領數名幹部及會務人員出席。

為了展現勞工的決心，以及做好長期鬥爭的準備，來因應立法院兩大陣營長期惡鬥的情勢，工會團體還準備好5月20、23及27日三天，要在立法院集結抗議，在訊息發佈出去之後，三天立刻分別獲得了全台灣各地上百勞工的報名支持，顯示國定假日增加的議題確實是台灣勞工的集體共識。

也就在當天，立法院三讀通過《紀念日及節日實施條例》，總共增加5天國定假日，勞動節從僅有勞工休假變為「全國放假」，另外，還新增了小年夜、9月28日孔子誕辰紀念日、10月25日台灣光復暨金門古寧頭大捷紀念日、12月25日行憲紀念日4天。同時原住民族的歲時祭，也從一天增加為三天。這也是從2015到2016年，立法院修法把七天假被刪除後，台灣工運與工會組織在多年奮鬥下，首度爭取到國定假日增加的成果。



增加國定假日修法過程，一步一腳印！

而這個成果其實是得來不易的，光是在2016年修法後，許多勞工團體就舉辦了數次遊行抗爭和記者會，甚至曾經推動過「勞權公投聯署」，但是可惜都功虧一簣，未能成功，但是自主工運的精神就是永不放棄，越挫越勇，在去年眾多工會團體成立的「尊嚴勞動修法聯盟」成立後，就開始積極的研擬相關草案還有拜訪立法委員。



準備啟動40年勞基法修法檢討時，大家覺得重要的條文有很多，包括加班費率、加班換補休計算方式、國定假日、特休制度或企業併購的工作權保障等等全部都是，也都有很多的實際案例苦主，但是跟工會討論時，立法委員就提出建議，因為勞動基準法各項條文要一起修，茲事體大，執政黨和行政部門可能會以嚴重衝擊就業市場為由反對，因此討論後決定要採取逐步推動的方式，一個一個議題進行，而首先推動的就是國定假日增加的議題。

前年年底，因應即將到來的總統與立法委員選舉，各地勞工團體就舉辦了許多抗爭活動，包括從高雄步行到台北的行腳活動，分別在北中南舉行集結抗爭，在台北總統府的行動，中華電信工會也號召了超過500名會員共同出席，展現出強大的動員能力與團結性，而這股能量也直接推動了今年國定假日增加的修法。

接下來，在去年的10月23日立法院內政委員會就針對國定假日議題，要求學者和各界專業人士召開公聽會，而「尊嚴勞動修法聯盟」召集人，也是本會現任副理事長洪秀龍，就代表全國基層勞工出來發聲，他現場強調，台灣勞工的工時長期以來過高，其中重要原因就是因為從「兩周84工時」改為「單周40工時」時，砍掉國定假日七天；所以，台灣勞工的工時仍然是全世界OECD國家中排名第六高，在亞洲也僅次於新加坡而已，甚至比日本及韓國都高，而我們現在爭取的不過是要回七天假，只是要回勞工之前被砍掉的，還我們七天國定假日一點都不過份。

在今年1月2日，工會團體就動員了500多人到立法院正門口，要求民進黨和國民黨以及民眾黨黨團，派代表前來對於國定假日議題回應勞工訴求，在勞工團體展現的動員能量下，現場三個黨團都派代表出席，國民黨團代表牛煦庭承諾恢復行憲紀念日，民眾黨團代表麥玉珍承諾增加9月28日孔子誕辰紀念日，而民進黨團代表林月琴寫的卻是「完善家庭照顧假」，跟國定假日根本沒有關係，這樣的回應也引發現場群眾相當的不滿，許多人在幹部帶領下步行前往行政院，與警方發生嚴重的推擠。





在後續的推動上，工會團體一方面積極地在各地辦理教育訓練，作好動員的準備，另一方面則持續跟立法委員沙推與整合意見，在4月份工會團體原本準備在立法院旁，進行200小時的絕食抗爭，但在那時候美國總統川普宣布了關稅政策，震撼全世界也讓股票市場震盪，「尊嚴勞動修法聯盟」判斷如果發動行動，在情勢不明朗下，很可能會讓勞工團體受到來自企業界無謂和報復性的指責，於是只好忍痛暫緩絕食抗爭，但後來過了將近一個月，從客觀情勢的評估來看，關稅議題並未造成長期的嚴重衝擊，因此工會團體就積極推動在5月份通過國定假日修法。

修法完成後，繼續抗爭，避免砍假再發生！

在修法完成後，根據《台灣民意基金會》所進行的民意調查結果顯示，20歲以上台灣人中有5成8贊成新增4+1國定假日立法，只有3成2的民眾不贊成，也就是說，增加國定假日得到了絕對多數國人的民意支持。

但是台灣基層勞工仍然感到不安，最主要就是因為在5月11日（日）下午，民進黨團總召柯建銘召開記者會，表示針對國定假日議題行政院不會進行覆議，但強調「明年政治環境、立法院政黨比例就不一樣了」，還當場跟記者說「你應該懂我的意思」，被外界解讀為在暗示還有可能進行砍假。柯建銘總召不但一直是執政黨黨團中最有影響力的人，也是2016年推動砍七天假的旗手，由他反覆的暗示推動罷免後，接下來可能再評估砍假，也當然會令勞工朋友不安。

也因此，在5月23日（五）早上，來自新竹、桃園、苗栗和新北等地區，超過100名工會幹部前往民進黨中央黨部，要求民進黨出面回應，後來5月28日（三）總統賴清德正式公告《紀念日及節日實施條例》，終於確保了這次修法過程的重要戰果，國定假日增加在今年下半年度就會開始。在本次修法前，台灣勞工下半年常常是特別累的，因為



上半年有元旦、農曆春節、清明連假和端午節這些國定假日，可是下半年卻只有中秋節和國慶日，這次修法在下半年提高了三天假日，實在是有重要且正面的影響。

為什麼不先爭特休假？國定假日和特休假差異在哪裡？

很多勞工朋友會問，「尊嚴勞動修法聯盟」為什麼不先爭取特休假，而是要處理國定假日呢？我們也在此回應這個問題，首先，國定假日是每年確定可以放假，而特休假是根據《勞動基準法》第38條，按工作年資累積而定。

而根據2024年，勞動部《15-29歲青年勞工就業狀況調查》統計結果，台灣年輕人的每一任工作，平均年資只有1.8年（工作總年資/工作個數）。若依據上面提到的勞基法38條，年資需滿半年才有3日特別休假，年資滿一年才有7日，以現行制度計算，多數年輕勞工的特別休假日數都不多。再根據行政院主計總處《112年事業人力雇用狀況調查統計結果》，截至2023年底，工業及服務業受僱員工，在單一場所服務年資平均6.4年，而依據勞基法在同一僱主下服務滿六年才會有15日的特休假。

換言之，因為台灣的企業以中小型為主，所以企業的平均壽命並不高，導致台灣受雇勞工可以累積的特休假其實也並不多，重新換工作之後，又要從頭開始累積，如果對照韓國制度，入職第一年即有15日特休，台灣現行的特休制度顯然對年輕人以及高流動率的勞工族群不利。

也因此，「尊嚴勞動修法聯盟」不是不爭取特休，而是先爭取國定假日，後續的運動推動再倡議特休假增加。因為增加國定假日，才能保底所有勞工不分在某一職場工作年資的休假天數，也才符合台灣的勞動市場環境，否則依據勞基法，要在單一公司達到15年年資才會有較長的特休天數，對於多數勞工就只能是看的到吃不到，也沒辦法讓勞工工作時間真正降低。





勞工運動的下一戰場，改善退休制度！

很多人會問，國定假日增加之後，接下來勞工運動的目標是什麼，其實非常清楚，「尊嚴勞動修法聯盟」會積極倡導新制退休金6%提撥率的提高，以及舊制退休金部分，勞動基準法第55條第一項第一款規定：「按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。」其中應把超過15年年資僅有一個基數，以及最高總數45個基數的部分拿掉，我們認為才符合公平正義的道理。

退休金的議題會如此重要，跟台灣社會目前受到高齡化與少子化衝擊有相當的關連，台灣的出生人口每年持續下降，今年5月全台出生人口僅8,433人，再創新低，也是台灣連續53個月「生不如死」，就是出生人口少於死亡人數，且同時國人平均壽命又日益增加，預計今年台灣就將邁入「超高齡社會」，即老年人口占總人口比例超過20%。這些社會現象，都讓退休勞工期待在老年時由年輕子女照顧的可能性逐漸消失，因為很多人沒生子女，更多人的子女自己都屬於低薪和就業不穩定的勞工，所以，工會更需要關注勞工的退休制度如何才能合理，真正保障勞工階級，就會是非常重要的議題。

根據勞保局今年2月公布的統計數字，勞保老年年金去年12月共187.09萬人領取，總金額362.34億元，平均每人領取1萬9367元。而在勞退金的部分，去年12月選擇一次領的勞工平均金額為25萬6979元；勞退選擇按月領的勞工，平均每人領取僅6,332元。可見無論是月領或是一次領，這樣的數字都顯示，勞退新制上路20年，能夠給予台灣勞工老年照顧的支持就是「少的可憐」。

「勞退新制」也就是《勞工退休金條例》，之所以會少的可憐最主要的原因就是「提撥不足」，而且從這個制度還沒上路開始，勞工團體就不斷地呼籲政府正視這個問題，勞退新制於民國94年7月1日上路，到今年7月1日已經正式屆滿20年，20年前台灣政府編制上還沒有「勞動部」，時任勞委會主委陳菊就告訴





基層勞工應該要「先求有，再求好」，傻眼的是，過了整整20年，勞退新制竟然連1%都沒有提高，對照勞保局提出的數字可以知道，勞退新制這個制度完全沒辦法給予勞工退休生活足夠的支持，我們真的要問，六、七千元的退休金到底可以幹嘛？因此在7月1日當天，「尊嚴勞動修法聯盟」和「臺灣工人門陣總工會」再次號召超過21個工會聯合組織和勞工團體，代表超過250個基層企業、產業工會走上街頭前往行政院，要求政府立刻面對問題並且提出解決方案。

「勞退新制」的抗爭跟我們息息相關，2023年7月4日我們中華電信工會就曾經動員了2000名會員，到凱達格蘭大道發動遊行前往交通部，訴求新制退休金應該要提撥提高到15%。同時我們也要問，適用勞基法的舊制勞工在勞退新制實施20年後，人數上已經越來越少，且最重要的是因應高齡化的狀況，政府不斷在推動中高齡就業，企業延長聘僱依法可退休的勞工，那既然勞工在職場的工作年資可能越來越久，到底為什麼還需要勞動基準法第55條裡面規定的「最高45個基數上限」？

接下來，推動退休制度改革的行動，勢必會一波波到來，就如同這幾年國定假日推動般，也希望更多基層會員能共同參與，讓台灣勞工有更健全、更有保障的制度，以及更好的勞動環境，也唯有如此才能避免不肖企業利用低廉勞動成本來惡性競爭，優質企業也才能獲得保障，大家一起努力！





» 11/3-4台日韓東亞電信工會 論壇活動側寫

文：會刊編輯委員會

第14屆台日韓東亞電信工會論壇

2025年11月3日至4日，台北士林萬麗酒店的會議廳內，聚集了來自日本NTT電信工會（NWJ）、韓國KT電信工會（KTTU）與台灣中華電信工會（CTWU）三國代表團。舉行「第14屆台日韓東亞電信工會論壇」的活動，不僅延續了過去十四年來三方持續交流的精神，更在數位轉型、AI應用與跨國勞動挑戰的浪潮下，展現出東亞電信勞動者共同思索未來的深厚連結。

論壇緣起： 共同肩負國家通訊脈動的三方力量

台灣的中華電信、日本的NTT、以及韓國的KT，同為各自國家的電信龍頭企業，不僅是國民日常通訊的支柱，更肩負國家關鍵基礎建設與資訊安全任務。

在這樣的責任之下，三國工會面對的挑戰早已超越傳統勞資關係，而延伸至產業結構變化、AI與自動化帶來的勞動型態重組，以及員工身

心健康、工時制度與再培訓（Reskilling）的課題。

在此背景下，「台日韓東亞電信工會論壇」應運而生。三方工會自創立以來，秉持「互信、合作、共進」的精神，每年輪流主辦論壇，深入探討電信勞動議題、產業變革與勞工權益，並共同尋求跨國合作的新契機。

今年邁入第十四屆，由中華電信工會主辦，主題聚焦於「數位時代中工會的新角色」，象徵三方在後疫情與AI時代下，對勞動未來的共同承諾與探索。

論壇開幕： 從問候到共鳴，凝聚跨國情誼

隨著主持人宣布正式開幕，現場氣氛熱絡且莊重。三國理事長相繼上台致詞，展現東亞工會的團結與相互尊重。

中華電信工會理事長鄧克廉在開場致詞中指出：「數位時代的勞動轉型來勢洶洶，工會必須走





在最前線，協助會員面對AI、自動化帶來的挑戰，同時守護勞動尊嚴。」

近年來電信產業面臨急速轉型，從AI客服到雲端運算，從5G建設到資安挑戰，員工的工作型態與技能要求正在翻新。工會不僅要關心勞動條件，更要站在產業變革的第一線，協助員工轉型並維護職場尊嚴。

日本NTT工會理事長十川 雅之（Sogo Masayuki）與韓國KT工會理事長金仁官（Kim In-Kwan）也先後致詞。他們都強調：三方不只是電信從業者，更是國家通信命脈的守護者。金仁官理事長以一句話點出核心：「科技的進步不能以人為代價，勞動尊嚴才是數位時代最堅固的基礎建設。」

專題報告

近年來AI的迅速發展，大大的影響許多產業，儘管其帶來了工作上的效率提升，同時也影響到了既有勞動者的自身權益。UNI APRO ICTS部長木村富美子（KIMURA Fumiko）以「數位時代中勞工組合的新角色」作為專題報告主題，分享AI時代下，工會應注意以及可努力的方向。專題報告中分享了各國目前因AI導致的勞動問題案例、現有針對保障勞工的AI相關法律制度，以及國際上工會組織針對AI所訂定的原則。最後透過列出當前各國對於AI的監管制度，引出台、日、韓三國相較歐盟的AI監管制度仍處於發展階段。除借鏡歐盟外，透過積極的進行勞資對話、參與政府遊說活動、社會發聲，是工會未來須扮演的重要角色。

國情報告：勞動議題現況交流

藉著國情報告的環節，參加的夥伴能夠更加地了解彼此勞動議題的現況。在三方報告中，不約而同的都提到了人口老化的問題，各國因為人口老化進而面臨勞動力短缺的困境。不僅如此，在低薪、高工時的環境促使下，更是促使人才加速流失。因此，勞動力結構翻轉在各國儼然成為勢勞動市場的

發展趨勢。除透過加薪以及增加福利措施增加員工投入度外，針對提供高齡者勞動參與率以及再就業制度，也是現今各國積極佈局與努力的方向。值得一提的是，日本雖已處在超高齡社會，仍可維持高齡者勞動參與率，並有完善的再就業制度，是台、韓兩國值得效法的經驗。

此外，分享中也看出工會人力的組成逐漸降低，特別是台灣在工會強度以及密度上皆遠低於日本與韓國，點出未來在談判、協商的力度可能不足的隱憂。

工會專題分享：實踐與創新的互通

對於面臨的勞動議題，在各國的工會組織努力下，提出了許多因應措施。透過專題分享，除了解彼此工會組織改善勞動環境的措施外，在勞動議題相仿的情況下，各國的工會提出的因應措施成功案例更有機會被借鏡與效法，以達到假人之長以補其短的目標。

因通信市場變化，日本資通訊市場也面臨轉型的挑戰。分享中以NTT為例，介紹了事業結構的變化、資源轉移以及相關的法規修訂。其中更是提到如何透過數位轉型（DX）以及擁抱人工智慧（AI），推動營運改革與資源轉移，促進企業永續發展。工會應積極推動勞工成長領域的資源轉移以及再培訓（Reskilling）、人才確保以及與工作方式相符的人才投資。

韓國在年度工時居高不下，因此近年來積極推動了勞動環境改善措施。包含了法定工時調整、彈性加班以及工作型態增加（如在家工作）。在友善職場上，提供了育兒支援制度，提供短時工作、減少工時以及休假補助等福利。未來更是朝向每週工作4.5日推進。

在人口組成少子化、高齡化的雙重衝擊下，進而導致台灣發生勞動力不足的情況。因此首要目標則是改善就業資源、環境與法規，讓勞工願意繼續工作，以維持勞動力。同時，針對職場友善（含福利、工作環境、育兒）、職務再設計/培訓、勞動年



齡延後各面向提出了改善措施。

三方聯合聲明：共識與承諾

經過兩天密集的交流與分組討論後，三國理事長共同簽署了本屆論壇的聯合聲明。

聲明內容重申以下四大共識：

- 一、持續合作推動數位轉型下的勞工保障；
- 二、強化對職場性別平等與反騷擾的行動承諾；
- 三、建立跨國經驗分享平台，定期交流培訓、資安與安全管理經驗；
- 四、在重大國際通訊議題上發揮共同發聲的力量。

會後三方代表交換禮物、合影留念，象徵合作與友誼的延續。午間，大會安排與會貴賓參訪故宮博物院，除文化體驗外，也象徵東亞工會的文化與價值傳承。

第14屆東亞電信工會論壇 聯合宣言

我們三個組織中華電信工會（CTWU）、韓國KT工會（KTU）以及日本NTT工會（NTTU）於2025年11月3日，在台北舉行了東亞電信工會論壇，在長期堅定友誼的基礎之下，共同增進東亞電信工會會員的福祉。

今年我們繼續舉辦了具有歷史意義的論壇，符合了國際會議在文化尊重以及性別平等上的職責。在所有與會成員共同參與下，我們以建立一切形式的聯繫、理解與尊重的態度進行對話，共同營造安心舒適的交流環境，還成立了事件處理窗口。

面對新時代國際經濟環境的衝擊下，台灣、日本與韓國在經濟發展模式、而正處於台灣、日本與韓國最重要的電信產業工會成長的契機，彼此分享了面對人工智慧與數位化對電信產業工會成長的契機，並在尊重勞動的原則之上更有效地運用彈性工作時制度來保障高齡化所需要的延後退休制度，以及少子化國家在職所需特別保護的懷孕工時。

我們中華電信工會（CTWU）、韓國KT工會（KTU）以及日本NTT工會（NTTU）雖然在不同國家制度下為勞務專門，卻有交流與分享，因此我們深信持續地保持緊密無限的福祉。

論壇意義： 從交流到共建未來的夥伴關係

本屆論壇的主軸，是「勞動者在數位時代的價值再定義」。

隨著AI技術滲透到電信產業的每個環節，三國工會都意識到——未來的工會，不只是談條件的組織，而是「培力（Empowerment）」與「守護人性」的社群。

透過台日韓三方長年的信任基礎，本次論壇已不僅是「資訊交流」，而是一場關於勞動尊嚴、產業永續與人本價值的東亞對話。

NTT的十川理事長在閉幕致詞中說得極具代表性：「我們共同的挑戰，不是科技的冷冰冰，而是如何讓科技服務人、讓工作更有溫度。」

中華電信工會理事長鄧克廉於閉幕時總結道：

「我們來自不同國家，說著不同的語言，但有著同樣的堅持——電信連接世界，而工會連接人心。」

結語

第14屆台日韓東亞電信工會論壇，在友誼、務實與共同願景中圓滿落幕。它讓我們看見，在快速變動的科技時代，唯有人與人之間的連結與信任，才是最穩固的基礎設施。





文：台中聯隊隊長 王炳堯

組隊契機：從熱血號召到凝聚戰力

行中壘球隊最初只是公司內部每年舉辦的體育活動小組間的活動。想當年還是菜鳥的時候2位熱愛壘球的同事竹軒與武鵬哥問我「要不要打勞資協和諧盃比賽？」。

最初，台中市聯隊由台中市分會教練團帶領行中與台中市分會同仁組成，後來陸續有年輕同仁加入。

當時台中市分會面臨到許多前輩退休、同仁調動與家庭因素等，導致隊員漸漸流失，但是靠大家對壘球的熱情轉換成動力，這就是我們最初的團結核心。

練習初期大家成立一個群組約時間租借場地練球，簡單分配一下內野外野投手等位置便由教練開始帶隊練習。成軍後沒多久便參加112年在高雄大坪頂舉辦的勞資和諧盃在第三場便慘遭淘汰！

面對勞資和諧盃的失利，資深隊員開始邀請有興趣的新進的同仁假日參加外面的比賽，提升隊員技術及正確的觀念。

漸漸地，經過一年的努力完成了球隊陣型，並且在無數的假日比賽完成技術累積與經驗，使我們球技日漸提升。



114年1月贏得「網分行動盃」冠軍





經歷那些辛苦：傷痛與低潮是過程的一部分

113年台南勞資和諧盃在台南，最讓人印象深刻一天從早上7點打到下午5點，一天5場球打到許多隊員抽筋受傷！大家衣服濕透卻沒有人喊苦。那天最後我們輸了，只獲得亞軍，但從那天開始，我們的凝聚力更強，也為今年真正的勝利埋下了伏筆。

113年勞資和諧盃後，許多隊員自費參加中區大肚溪聯賽。每個月四場與社會球隊的高強度比賽，從一開始從B組墊底慢慢一路往上打！一開始聯賽其他的隊伍都以為我們是花幾萬塊錢去玩玩！但是經過一年的以賽代練並且不斷的精進球技累積經驗！每次輸球後的檢討隊友之間如果發現問題會互相提醒，過程辛苦卻很開心，但正是這些經歷，讓我們學會面對壓力、互相扶持。

奪冠的信心與勝利：不是奇蹟，而是累積

114年1月份我們準備參加在林口舉辦的「網分行動盃」比賽，身為隊長的我知道我們已經不一樣！

比賽前我mail給每位隊員說：「我們打過的每一場比賽都將成為我們的底氣。我相信我們已經很強，也相信努力的成果，我們會一直贏，直到勞資和諧盃！」

不負眾望地我們獲得下列輝煌戰績：

比賽當天，我們克服了以往體力與受傷的因素！我們發揮出最完整的實力—投手的精準控球、捕手的冷靜判斷以及隊友的精彩守備與致勝安打，一切恰到好處。比賽結束那一刻，場上隊友擁抱在一起。

冠軍，是我們團結與堅持的最佳證明。



114年3月贏得「大肚溪聯賽」B組冠軍



工會與長官的支持與鼓勵：成就我們的幕後英雄

首先感謝總公司與工會辦理「勞資和諧永續盃」，讓我們在工作之餘還有這麼棒的活動可以參加，同時也凝聚大家的向心力！

感謝事業單位長官、行中分會以及台中市分會提供的資源與經費。除了提供補助外，甚至在比賽期間的費心安排交通與飲食，讓我們專心練習與出戰。

更重要的是，營運處總經理與副總經理特別重視我們的比賽，也都出席比賽現場，給予我們精神上的最大鼓勵。

在冠軍頒獎典禮上，看到總經理、副總與隊友們熱烈歡呼，真的很感動。

這個冠軍，不只是屬於隊員，而是整個台中市聯隊的。

總結

每一次揮棒，每一次接球，都是我們朝冠軍邁進的一步。從最初的組隊到站上頒獎台，這一路走來，有歡笑、有汗水，更有無數次團結拚搏的痕跡。榮耀背後，是每一位隊員的名字！

冠軍不是終點，而是一段旅程的標誌。我們從零開始，經歷困難與挑戰，最終證明了『只要有熱情、有團結，夢想都可以實現』。這次的冠軍，是對我們過去努力的肯定，更是對未來的激勵。未來大肚溪聯賽新的賽季，我們會繼續揮棒前行，115年度的勞資和諧盃我們一定能打出更多精彩的比賽。



114年5月贏得「勞資和諧盃」冠軍



» 側寫分會理事長 寫在花東分會合併後

文：花東分會 謝凱富

因緣際會之下，花蓮分會與臺東分會這兩個原本各自獨立運作的地方工會，於兩年前正式整併為一個整體——「花東分會」。這場合併不僅是一項制度上的革新，更象徵著一種團結共榮的精神願景。在這樣的重要轉變中，花東工會在羅文聰理事長的領導下，展現出極高的組織能力與責任感。理事長以謹慎且細膩的態度來管理整體會務，將帳目清楚分明地呈現在會員眼前，實踐公開透明的原則，深獲會員的信任與讚譽。

每個月，工會都會如期發送詳細的財務報表給每位會員查閱，讓所有會務及帳務運作都能在陽光下運作，公開透明毫無隱瞞，這樣的制度設計與執行力令人佩服。更難能可貴的是，羅理事長為人謙遜且實事求是，事無大小，皆親力親為，真正做到「視會員如己出」，將會員的權益視為最重要的使命。

在花東分會正式合併之後，理事長更是身體力行，不辭辛勞，經常從花蓮親自開車南下至臺東，來回奔波於各項會員服務、協調與活動之間。無論是協助勞資爭議、辦理福利補助，抑或推動教育訓練與勞工講座，他總是身先士卒，親臨現場指導協助。



每一次往返的車程都超乎三百公里，卻未曾見他有一絲倦怠。從北到南的長途跋涉，在他眼中從來不是負擔，而是一份對會員的承諾與堅持。他始終以極大的熱情投入各項工會活動，舉辦如父親節、母親節慶祝活動、電影欣賞會、藝文活動、健走活動、勞教課程、工會的遊行活動等，不僅豐富了會員的生活，也凝聚了彼此之間的情誼。

尤其令人感動的是，他總是不忘強調：「臺東的會員，不能因為地理位置較為偏遠，而被忽略或被視為次等會員。」他始終秉持公平對待的原則，確保每位會員不論所屬地區，都能享有一致且周到的服務。他的這份熱忱與堅持，深深打動了我，也讓我更加認同工會存在的重要價值。

除了平日對會員無微不至的關懷與協助，羅理事長還經常帶領我們這群工會成員積極響應總工會的號召，北上台北參加各項爭取勞動權益的活動。我們曾在烈日當空下，頂著高溫遊行，揮汗如雨；也曾在風雨交加的日子裡，披著雨衣站街頭，勇





敢地對抗不公制度，向公司高層表達基層員工的心聲與訴求。

無論是為了調高薪資、爭取合理的勞動條件、呼籲政府提供更完善的育兒津貼、延長產假保障等，羅理事長總是身先士卒，與我們並肩走在街頭。我們深知，這些一項項來之不易的成果，背後所凝聚的是無數工會幹部與會員長期的堅持與努力。

有句話說得好：「勞工的權益，從來都不是從天而降的恩賜，而是靠著團結與奮鬥爭取來的果實。」尤其在當前物價飛漲及通膨指數不斷上升的環境下，薪資與津貼若無同步調整，基層勞工的生活壓力勢必與日俱增。此時工會的角色更加不可或缺，我們需要仰賴工會為我們發聲與協調，爭取應得的薪資待遇與各項福利補貼，如食宿費與膳雜費等，皆應與時俱進，反映現實物價。若無工會的堅持與據理力爭，資方往往傾向維持現狀，忽略勞工的實際需要。

工會的事務要做到詳盡且細緻，必須要投入龐大無比的時間與精力，不僅要兼顧每一個活動的細節，還要照顧到每一位會員的個別需求，理事長與秘書長常常為了工會事務忙到很晚，因為花東地區範圍太廣大了，從花蓮到臺東光是火車就要兩個多

小時的路程，有時活動必須要開車載運活動用品，車程可是要三四個小時，光是往返就快要七八個小時。

因此，理事長與秘書長和工會幹部，一早連天都還未亮的清晨四五點，就必須起床趕行程，為活動奔波到傍晚，回到家甚至都晚上九點十點了。我們許多的活動是利用假日來辦理，理事長和工會幹部他們奉獻了許多自己的假期時間，這都為了讓每位會員都能得到最好的服務。此外，理事長在許多活動或與會員餐敘，也都是自掏腰包，不僅投入了個人許多精力時間，還花費了不少自己的金錢，真可謂之人財兩失，這樣的無私奉獻，令人敬佩。

如此熱忱且無私的付出，誠屬難得；能長期無償奉獻，更是難上加難。羅文聰理事長以實際行動，為花東分會寫下了一頁堅實的篇章。他的敬業精神、對會員的關懷、對制度的堅持，讓我們見證了真正的工會魂。這樣的領導力，不僅帶動了花東分會穩健發展，也深深感動了每一位會員。未來仍有許多挑戰等著我們，而我們也期盼羅理事長能繼續帶領花東分會，做得更好、走得更遠。因為有他在，我們相信——再遠的路，也不孤單；再大的夢，也能實現。





丹娜絲颱風 災後重建的推手

文：台北營運處一客網 陳逸舟

丹娜絲颱風重創中南部，嘉義地區的電桿及纜線大面積毀損，造成通信全面中斷。台北營運處隨即組成搶修隊伍南下支援。我有幸隨隊參與這場任務，一路上望見傾倒的電桿與颱風摧殘的道路，深切感受到災民在通訊中斷下的焦急與無助。

抵達現場後，立即投入搶修。烈日下，我們揮汗搬運沉重的電桿與電纜，踩在鬆軟泥濘的土地上依然全力以赴，爬上電桿進行纜線接續，專注到幾乎忘了身體的酸痛。過程中大家互相扶持與分工合作，雖然環境艱困，但心中始終記著讓居民早日恢復聯繫這個信念。

修復過程也常有居民送來茶水與食物表達感謝，當線路修復完成後，看見居民臉上露出放心的笑容，那一刻，我深刻體會到我們的辛苦並非只是維修線路，而是重新連結了人與人之間的牽掛與希望。

任務結束後，長官特地慰勞大家，並嘉勉我們不畏艱辛及全力以赴的精神，肯定這不僅是一次技術的展現，更是一份責任與使命的實踐。

文：台北營運處一客網 陳彥廷

這次前往嘉義進行搶修工作，首先衷心感謝各位同仁不吝指導，讓我學習到許多明線班的實務技術與寶貴經驗。

在高達攝氏35度、悶熱潮濕的天氣中，我們在毫無遮蔽物的魚塢小路上進行挖土、吊桿等作業，從早上八點出發，一路工作至下午五點半，過程雖然艱辛，卻也令人難忘。

最讓人感動的是，現場沒有任何一位同仁抱怨酷熱或疲憊，耳邊傳來的只有彼此的關心與提醒：「記得多喝水」「注意安全」「小心台電的電力線」。大家都全力以赴、毫無保留地投入工作，只為將任務做到最好。

文：台北營運處一客網 陳世閔

嘉義風災重創通訊設施，電桿倒塌、線路中斷。我們立即投入搶修，無懼烈日與風雨趕工，只為讓服務盡快恢復。

過程雖然艱辛，但居民的一句「謝謝你們」，讓我們感到所有努力都值得。這不僅是修復線路，更是守護聯繫與希望。

感謝長官的慰勞與嘉勉，肯定了團隊專業與責任感。



文：台北營運處一客網 紀博庭

這次嘉義地區因風災導致大量通訊設施損毀，我有幸參與搶修任務，從中獲得了寶貴的實務經驗。在搶修的過程中，我學到了許多明線相關的技能，包括拆桿、立桿作業，及架空電纜的接續與修復。這些平常較少接觸的技術，在實戰中快速熟悉與運用，讓我對基礎通訊設施的建置有了更深一層的理解。

搶修的過程中，雖然充滿挑戰與辛苦，但我們每位同仁都堅守崗位、毫不退縮。不論是酷熱高溫還是風雨交加，我們都必須趕赴現場，依照上級指派的工作單逐一完成任務。烈日下汗如雨下，雨中作業更是危險重重，但大家都抱持著「使命必達」的信念，全力以赴，只為讓通訊能早日恢復，讓居民能再次與外界順利聯繫。

令人感動的是，許多居民在看到我們忙碌搶修時，主動送上水與點心，也不斷向我們說著「辛苦了」！「謝謝你們」！這些暖心的舉動，是對我們最大的鼓勵，也讓我們感受到身為通訊第一線人員的價值與責任。此外，嘉義營運處總經理及副總也在搶修期間多次到場關心，不僅送來慰勞品，也對我們的努力給予高度肯定與嘉勉。這不僅是對我們辛勞的肯定，更是鼓舞我們繼續堅守崗位的動力。

透過這次搶修，我不僅增強了專業技能，也深刻體會到團隊合作與堅持的重要性。未來我將持續精進自己，為守護民眾的通訊權益盡一份心力。

嘉義風災搶修心得

文：台北營運處一客網 吳友亮

這次嘉義風災來勢洶洶，明線班第一時間接獲任務後，大家迅速整裝出勤。一路上看到倒伏的電桿、纏亂的纜線、斷訊的社區，心裡其實很沉重。但憑著過去的經驗，我們知道唯有冷靜判斷、分工合作，才能盡快恢復居民的通訊。

過程真的很不輕鬆

烈日下汗水淋漓，暴雨中滿身雨水，器材又重，還要爬上爬下。許多同仁連續好幾天無法與家人團聚，只能利用短暫的時間休息，馬上又回到現場。雖然辛苦，但大家心中都有一股責任感，因為這些線路牽動著醫療、治安與民生。

最感動的，是居民的支持

有人送來飲水與點心，有的長輩在雨中對我們說「辛苦了」。簡單的話語，卻成了我們持續奮戰的動力。看到一戶戶重新亮起電話、網路恢復訊號，居民的笑容就是最大的鼓勵。

最後，也感謝長官的慰勞與嘉勉，不僅到現場關心安全，更肯定我們的努力。這份肯定，讓我們覺得付出值得。

嘉義風災的搶修雖然艱難，但在團隊合作、居民支持與長官鼓勵下，我們再次完成了「災後第一線」的使命。這不只是一次任務，更是對專業與責任的再次印證。



丹娜絲颱風 風雨無阻的守護者

文：台北營運處一客網 陳弘明

嘉義支援，一場難忘的差旅

7月6日，窗外綿綿細雨，身在台北的我，並未感受到丹娜絲颱風的強大，漠然地坐在電腦前，看著社群與影音。忽然之間，影音開始大量推送颱風災情，當時的我，未曾想過會釀成如此大的災害。

隨著時間流逝，屋頂吹飛、電線桿倒塌、屋內進水、積水不退等災情也漸漸被報出，隨後，南部的案件如千軍萬馬奔騰，隨著其他弟兄們奔往嘉義及台南支援，事件的影響還在繼續發酵……。

7月28日，開始準備南下的行囊。隨著7月30日的一聲令下，帶著略為忐忑的心情，確認好腰帶、攜帶長梯及耗材後，驅車前往嘉義。

抵達嘉義的瞬間，我收起工具，踏上陌生的街道。腳邊殘留著些許樹木殘枝與殘磚敗瓦，一旁的自持線被狂風吹拂於桿邊，我明白一段不同於台北的查修旅程即將展開。

抵達的第一件案子，令人印象深刻，記得那條自持線（係由兩條軟銅線及一條鍍鋅鋼線，以聚乙烯（PE）一體被覆而成，用於架空引進線路。）嗎？

一側從用戶破損的屋簷下顯露半身，一側倚靠著電桿。仰嘆一聲，拿出長梯，戴上護具並繫好繩索，兢兢業業地攀爬到最高處。唉呀，是別家的！？

爬下長梯，搔了搔頭，打開圖資（GIS（地理資訊系統）），那人只在燈火闌珊處，DJ箱（固定配線箱）與電纜癱倒在屋角。一旁的交通號誌遮蔽了我的視線，拾起箱體綁紮及固定後，確認自持線夠長，剝開外皮，一陣亮眼的橘紅色。幸運的是兩端都沒受潮。扭接後撥打用戶電話，清脆的鈴聲響起，請用戶接起並確認通話品質。隨著用戶的連聲

道謝，樸實無華地謝幕，乘載著一顆救災的心，趕往下一個旅途。

嘉義與台北最大的不同，來自於人口分佈與房屋結構，在朴子與太保市內，看不太到三層以上的房屋，看不到比鄰的高樓大廈，大多是帶有空地或車庫的透天厝。在一排房屋的角落，銀白色的箱體裡裝載著D聯（D端連絡電纜）與屋內連結的端子版。循著梯間的米白箱體，找到因室外箱體浸水需更換的對數，又一件案子搞定！下一戶在……我看看，大槓榔286-1號，導航，啟動！

順著導航行駛，沿著167縣道轉進47縣道，順著蜿蜒小路，一旁的電桿垂落著黑黝黝的電纜線，芯線裸露。挾帶著三條自持線，夾上測試話機，卻沒有聲音。「嗯，可能找錯了？先進客戶家吧！」，導航引領著我到了128號。

我環顧左右鄰居，仍找不到心心念念的客戶，看著在戶外乘涼的大哥們，鼓起勇氣開口詢問：「請問286-1號在附近嗎？」爽朗的聲音轉頭問向一旁的父親，兩人眉頭緊皺，互相詢問著在第幾鄰，最終進屋內拿出了鄰里手冊，定調了十三鄰。我納悶著北部未曾遇過的狀況。「你到龍安宮附近，逛一下應該就有了。」彷彿看出我眼中的困惑，大哥發動摩托車，要我跟著他。初次感受到嘉義人如火般的熱情，九彎十八拐後，帶著感謝爽朗道別，地址來到了272-2號。

開始思考維修方式，又在這裡轉了十分鐘，「這地方門牌怎麼一點邏輯都沒有啊？！」我忍不住吐槽，最後請用戶來龍安宮接我。半里路途中「這怎麼好像單行道？」，帶著些許疑惑駛進後，驚覺出入口僅有這條狹長小路。來到客戶家，面對混線的電路，依習慣先斷開D連，看來這邊有問題？！



沿著來時的路，對著縣道上的交接箱掛上測試話機，打著開啟密碼，「輸入正確，請開啟箱體。」與北部早期使用的紅外線感應器、現在的系統偵測不同，讓我有些意外。熟悉的箱體中，我找出對應芯線，「嗯？怎麼濕濕的？」，清掉端子版上的水珠接回後，一切又恢復正常。

拿起電話撥打客戶號碼，伴隨十幾聲鈴響還未接起，憑著記憶，在鄉間迷了路……提早的一個彎，加上四周田野，狡詐地將我帶入另一條僅容一車的小路，待我意識到走錯時，已來到另一側的小工廠，不死心的我再次開啟導航，返回龍安宮，變道時奮力左顧右盼，才終於回到了用戶家。這次D連回應著渾厚的撥號音。走進用戶家中，接上測試話機，幾經確認：「頭家，哩話機派起呀！」，驗證線路正常，請用戶確認後，又麻煩了下一個用戶帶我過去。決定了！明天一定要問問當地同仁怎麼找路！

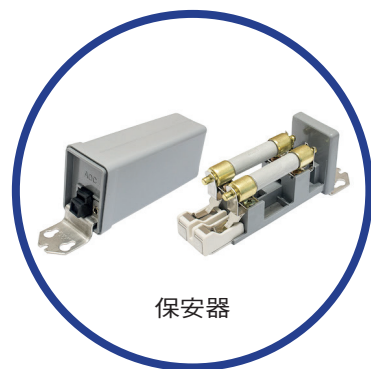
「我有買一台嘎敏（Garmin）導航。」嗯？

「你上內政部國土（國土測繪中心）查就好。」嗯？

「喔，你有試過用GIS（地理資訊系統）定位嗎？」拿起手上的障礙，擇日不如撞日！

「喔～真的可以耶！謝啦！」耶！總算不用麻煩用戶帶我了，還得是當地查修的伙伴們給力。

能導航後，路途順利多了，週五只有飄點雨，完成保安器（裝於電話線路之屋外線與屋內線介面點，用於防止異常高壓或高電流侵入屋內線及電話機，保障使用者之安全）、變壓器、接線盒、D連、接觸不良、銅綠的障礙排除。哼著小調，如工蜂般由朝霞滿天勤懇到暮色四合，望明日風和日麗。



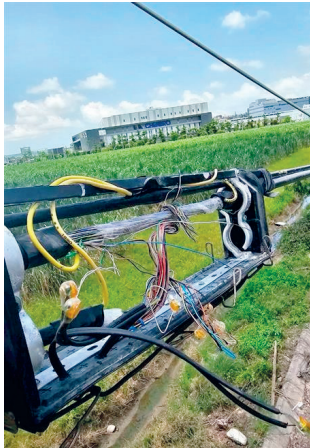
保安器





天不從人願——週六，雨由濛濛漸漸地傾盆，伴隨著雷霆萬鈞……

又來到龍安宮，這次的用戶坐落在一旁的三合院，駛進空地，用戶描述著電桿斷掉後佈放的過程，一旁的黑色線材喻示著不輕鬆的仗。「唉，來都來了。」，趁雨勢不大，搬起拉梯、提起線材，攀上略為滑溜的階梯，步步為營，對抗一般的滂沱大雨，卻阻止不了我的頑強。



固定高度、繞過攝影機、沿著抽換舊線，確定市話、網路與MOD正常，三條線一起拉，真挺費工的。正當我疑惑還有一路5379W區域的專線時，用戶才告知後面工廠還有一條電路，三條跟四條，也沒什麼差別了。「怎麼穿著雨衣、防水鞋還可以襪子內褲都濕掉啊？」正感嘆自己像個浴缸旁的鴨子玩具，用戶泡著咖啡熱情地招待我，順道帶我看了工廠，「以後要買可以找我，幫你打折。剛好中午，順便吃個飯？」，還不餓的我婉拒他的好意，朝著下個用戶前進。

隨著雨勢增大，分岔路漸漸積水，經過的摩托車輪驟然消逝，車主急忙下車牽往淺水區。猶豫片刻後，我選擇了繞路，預估積水約四、五十公分，心想拋錨更麻煩。登上四層梯，檢查保安器，雨勢大到用戶把我拽進屋內，只差一步就能修好了欸！用戶示意我坐下，泡茶聊天。談起他如王永慶般的創業故事，雖略顯誇張卻又有趣。兩泡茶的時間荏苒，大雨也逐漸緩和。拆除保安器後迅速更換，朝下一案飛奔。

之後的旅程除了爬桿、拉線、保安器外，與台北無異。鮮少觸動心弦，除了一條經過三幢屋頂的自持線，綁紮時被蜂窩嚇了一跳，提醒用戶找消防隊外，就剩下台積電廠區了吧？！

興建中的廠區，登記物品、更換大小證件、安排車位、確認進入區域、戴上安全帽及反光背

心……相當嚴謹。進廠確認聯絡纜有問題後，順手幫用戶解決WIFI問題。接著開車到1,500公尺遠的台糖換線，開啟RA箱（配線箱），正常。幸好先改了廠內聯絡纜，不用再換一次證。撥入確認通話正常後，帶著疲憊，回到飯店梳洗，一覺到天明。

經歷幾天洗禮，抓住嘉義查修要領，偶爾被攔車、與用戶聊聊當地故事，收到零食及飲料，務實地度過每一天。

感謝北區長官及同仁在權限上的迅速放行，讓查修暢行無阻。感謝辦公室主管及同事們一肩扛起我的工務。感謝工會帶來的物資及鼓勵，舒緩炎炎夏日的悶熱。感謝嘉義長官和隊長們在查修上的支援，從北港路送料到朴子市，協助測試及更料，與機房及電纜班密切溝通。感謝公司願意給我一份機會，體驗不同的人文風情、學習不同查修過程。

8月15日，無不散之宴席，與嘉義及支援同仁共進便餐、聊聊心得，祝福後續順利後，各自歸建。三個半小時的車程，了卻來時的惶恐，多了份充實。想起許久未見的親朋好友，期待著與他們分享這趟旅途。





» 丹娜絲颱風 重返家鄉搶修的北漂小子

文：台北營運處六客網 黃煜熙



我是北漂的台南小子。2025 年丹娜絲颱風重創南部地區後，我被派回家鄉，參與台南北門、佳里區一帶的電信纜線災損搶修，負責中華電信架空光纜與電纜的佈放及接續工作。

清晨起，我們依照當地主管派工的重障礙區域沿線展開作業，穿越滿地碎石與倒塌管線的巷弄，巡檢受損電桿，在烈日下逐一標記斷點，並立即回報立桿支援、協調人力及資源。

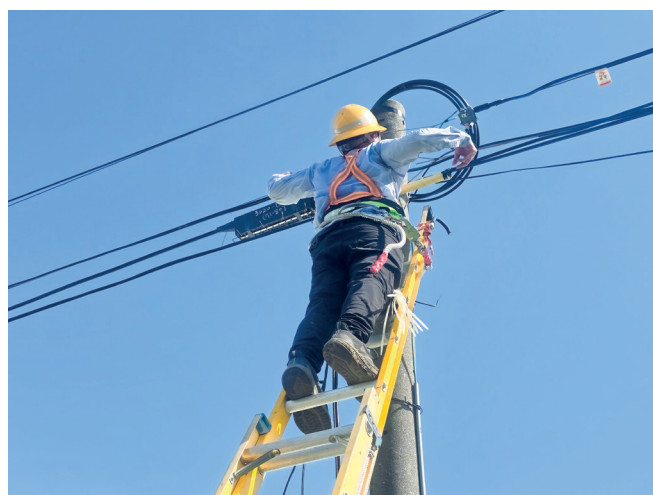
整個區域仍滿布泥濘與倒木，空氣中夾雜著鹹濕的海風與焦木味，讓每一次攀桿與接線都顯得格外艱辛。

查測障礙的同時，我們必須避開茂密植被與風災殘片，可見我們登上數米至數十米高的電桿進行纜線測試與接續。風吹晃桿、纜線拉力不穩，我們仍需維持專注，確保每一芯光纖、每一段電纜都能精準接續，恢復訊號品質。



在多個現場，不只有我們團隊以及支援的所有同仁，一根一根的立桿、一段一段的佈放接續纜線，只為爭取時間讓災區通信早日恢復。從烈陽到夜幕，大家的反光背心在塵土中閃耀，汗水與泥濘早已分不清。

這整個過程，不僅考驗技術與體力，更挑戰意志與默契。高溫曝曬下，我們肩負著讓家園重新「連得上世界」的使命。這次經驗讓我更確信：搶修不僅是一份專業，更是一種責任與信念。我們最終在短時間內成功恢復當地網路，守住家鄉居民的聯繫，也避免了災後形成資訊孤島。





» 丹娜絲颱風 立桿超人

文：台北營運處七客網 洪朝森

搶修經驗分享

台北營運處支援團隊，於114年7月18日下嘉義支援風災搶修重建，到達現場之後，才知道這次丹娜絲颱風造成南部很大的災情！

台北支援團隊，第一週到嘉義郊區協助處理搶修。所經之處，幾乎所有的電桿都是倒在兩旁（包含台電電桿）

感謝台北營運處最棒的支援團隊，雖然我們來自不同客網，經過幾天的磨合，大家互助合作，齊心協力，教學相長，保持初衷，懷著下嘉義打仗的心情，共同發揮棉薄之力，全力以赴，協助嘉義風災搶修重建。此次台北營運處支援團隊中，有一個超棒的指揮調度Leader-台北二客-吳政勳（以下簡稱勳哥）工程師他自15歲就開始接觸承商立桿、拆桿、電桿扶正、纜線移掛垂調、架空纜線重新佈纜…等等架空纜線工程。感謝勳哥現場的指揮調

度，把累積35年的明線相關作業經驗，以及架空纜線施工要領的專業知識與技能傳承分享。順利完成此次的嘉義支援風災搶修作業。在嘉義不管風吹、日曬、雨淋，大家全力以赴，發揮自己最大的價值，互助合作，齊心協力。支援搶修重建作業。

居民與嘉義在地班同仁的感謝

世界上最美麗的風景是人，最真誠的問候與滿滿的愛。

這次下嘉義郊區魚塭搶修，有許多在地居民，看到我們的工務車門上寫著-台北營運處的字樣，都主動來關心詢問，加油打氣，感謝我們遠從台北南下嘉義支援。

當地居民除了親泡冰咖啡，路過看到我們團隊在施工，就跑去附近買整箱的舒跑、寶礦力、礦泉水，給大家止渴，還把家裡的餅乾跟泡麵，整箱塞





到我們的工務車上，要我們帶回飯店當點心宵夜。

記得8月4日那天嘉義整天下大雨，台北團隊風雨無阻，正常出班至太保局區備料出勤，我需要領3包40KG常溫瀝青上吊桿車，雨勢超大，當我把一包常溫瀝青扛上肩上時，旁邊突然有兩個嘉義在地的弟兄，大聲喊：「森哥！我們都是森哥的學生，之前新人訓，在板橋學院上課時，上過森哥的課，幫森哥一起扛，感謝森哥下嘉義支援，沒想到我們又再次見面了。」

當時他們兩個嘉義在地的弟兄，幫我把常溫瀝青扛上吊桿車，我心裡滿滿的溫暖。世界上最美麗的風景是人，感謝大家，讓我們能廣結善緣。

長官的慰勞與嘉勉

7月21日早上8點左右，在局區備料時，巧遇客網處蘇太良副處長，一早就贊助台北營運處支援團隊2,000元現金，給弟兄們喝涼水，聽到我們的電動槌工具耗材有缺損，又馬上拿1,000元現金，贊助我

們買工具耗材！

7月22日一早嘉義營運處-洪振雄副總經理、工會嘉義分會-賴昱晴理事長、嘉義職安科-蔡芳美科長、專程給台北營運處支援團隊加油打氣，心中充滿感謝。蔡芳美科長還專程去買嘉義名產-福義軒餅乾以及贈送我們台北團隊8個人個人隨身行李袋。

下午嘉義營運處-林永山總經理、客網處蘇太良副處長、陳明宗主任等諸位長官專程到我們施工地點義竹，親送飲料，幫台北團隊感謝打氣加油。並且留在現場了解台北團隊拆桿、立桿、佈纜的情況。

7月30日下午網分客網處-陳品穎處長，專程來嘉義給台北支援團隊打氣加油。並自掏腰包2,000元現金給台北團隊買涼水。

8月5日下午嘉義分會賴昱晴理事長陪同本會鄧克廉理事長與洪秀龍勞工董事在到嘉義八股局區慰勞大家。感謝本會幹部，載送運動飲料、礦泉水、實用的涼感衛生巾、以及降溫涼感噴霧…等等，來嘉義災區現場，給予來自各地營運處支援弟兄們打氣加油。





» 丹娜絲颱風 搶修戰士

文：宜蘭客網六股 吳青樺

2025年7月6日丹娜絲颱風強襲台灣中南部，嘉南地區災損尤為慘重，宜蘭營運處客網同仁臨危受命，在確認需整備帶隊前往嘉義地區支援復原搶修命令後，7月16日第一批支援同仁有吳青樺、林秦峰、簡志宇及涂祐恩。一早出發前，客網林漢霖主任、羅慶裕股長及詹木淋理事長，關懷及再三提醒工作安全後，即由宜蘭前往嘉義地區支援。因為受災地區需求吊桿車，所以我們只能行經北宜公路再接至國道，歷時約7小時車程終於到嘉義朴子地區，與災損復舊工程負責人王孟源股長報到。

在嘉義前往報到地點的路程，隨處皆可看見吹倒的招牌、被吹飛的屋頂、倒塌的溫室設備、以及中華電信斷掉的電桿、纜線和各式的電信設備。抵達後王股長向我們解說大致情況，介紹當地客網及目前支援人員台中客網的同仁後，隨即將目前需優先搶修的工作單交付我們。

畢竟人生地不熟，放好行李就先將工作單內容及路線都先整理完畢，準備開始搶修工作，開工當天王股長告知由於災損過大，將會有更多地區客網投入搶修，當時心中就想著，或許這裡的情形會比我們預想的還要嚴峻。我們載著電桿及纜線，抵達工作地點，開始忙碌的搶修施工。一週過去，收到可能支援時間延長的消息，畢竟距離遙遠，又適逢暑假期間，家中仍有幼小需安排照顧；宜蘭客網在林漢霖主任的安排下，下一批支援同仁前來交班，讓家中有幼小需照顧的人員可先回程照顧。第二批則由簡榮明股長率隊與徐啟倫、杜子帆、劉哲宇接替搶修工作。

原先認為應該要結束的搶修工程，沒想到又傳來再延期支援的消息，宜蘭營運處吳明燕總經理及林漢霖主任，了解嘉義地區確實還很艱難的情況後，宜蘭客網又再投入客網人員前來支援，一直至

8月29日才結束所有的災害復原工程。

搶修期間我們行經嘉義縣各個地區，知道這對我們客網是一個總驗收，考驗我們遇大型災害後的應變及搶修能力。我們運用所學的觀念及實務經驗，在各種艱困的環境中日復一日，在搶修過程中從白天忙到夜晚，更換了數十枝電桿和數千米纜線，即使再累也不喊苦。我們沒有光鮮亮麗的外表，只有滿身的汗水與泥濘，正在一點一點的擦亮中華電信這塊招牌，獲取用戶的信任。有人經過向我們加油，有人給我們涼水或水果，我們能感受到在地的熱情及需要幫助的期盼，盡其所能的修復，只願能盡速將災區修復。

要感謝的人很多，謝謝宜蘭營運處各個關懷的長官，所有參與搶修的夥伴，其他地區前往支援的客網同仁，嘉義在地給予協助又探視的長官，及本會鄧理事長一行人前往鼓勵慰問；這是一場艱辛的任務，也是一趟自我成長的旅程，很榮幸能參與並將任務順利完成。

參與人員：吳青樺、林秦峰、簡志宇、涂祐恩、簡榮明、徐啟倫、杜子帆、劉哲宇、邱鈺瀧、江啟民、邱郁翔、李傑奕、李承訓。

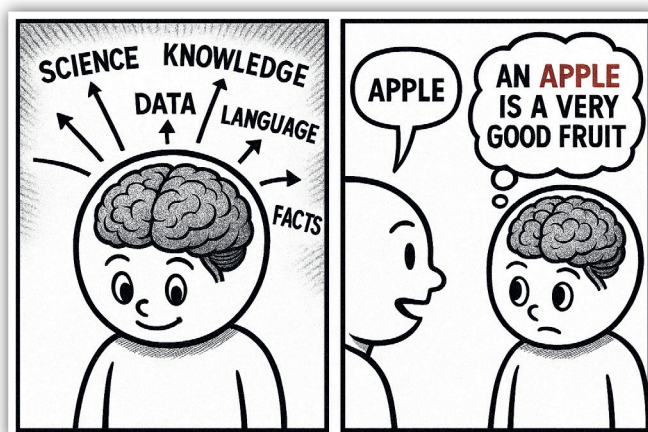


》AI浪潮來襲 對我們的影響之我見

文：台中市分會 謝欣翰

當年Google推出DeepMind完敗中國棋王後，人工智慧（AI, Artificial Intelligence）以及深度學習瞬間成為家喻戶曉的熱門話題，然而，對於普羅大眾來說，AI在當時更像是一個遙不可及的科幻概念，離我們的日常生活仍有段距離。但幾年前由Open AI開發的ChatGPT服務憑空出世，正式揭開生成式AI（GenAI）爆炸性發展的序幕。只要透過一般對話提出問題，就會有「專家」為您解答，儘管在初期常常有已讀亂回（俗稱幻覺）問題，但隨著模型的推陳出新，回答的答案也更加強健可靠。此外，它可以提供的服務也從單純的文字回覆，演化到可針對對話內容生成圖片、聲音、影片等，有賴於服務使用門檻低，又能協助解決大多數人的問題，成為當今大多數人生活密不可分的一部分。然而，AI技術成長速度之快，截至筆者撰寫本文章的當下，更是已發展到代理人工智慧的階段（Agentic AI），這代表AI不再只是被動回應，而是具備思考與任務拆解能力，甚至主動搜尋資料並完成目標。換句話說，它不只是資料庫，而更像是一位有能力策劃、執行任務的智慧助理，與我們的日常生活協作將更為緊密。在如此的AI浪潮之下，未來對我們生活以及工作會有什麼影響呢？

本篇文章不會講太多技術細節，會以深入淺出的方式介紹當今AI發展，讓讀者們有基本認識，接著會以觀察者的角度，並從不同面向來分享筆者的一些看法，希望能對大家有幫助。



AI 是什麼？能做什麼？

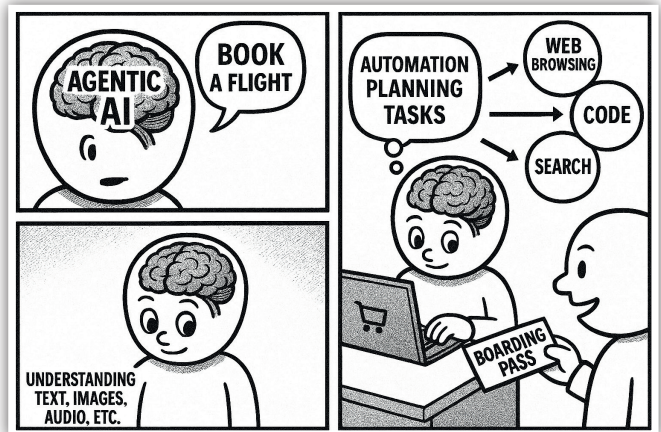
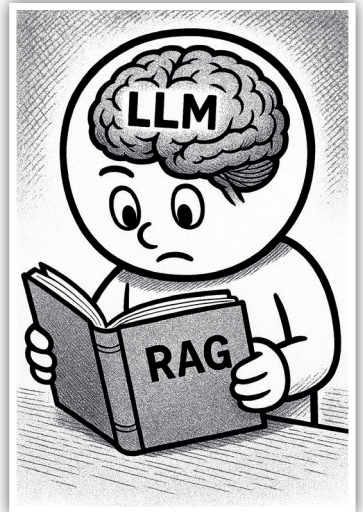
我們人腦可以學習並串接畢生所學的所有知識是因為腦袋有著數以萬計的神經連接，而當前AI領域中佔大宗的實現方式正是類神經網路，如同字面所述，他的概念就是透過許多的神經網路層以及神經元計算並以詞語（Token）的方式儲存學到的知識以及詞語間的關聯性，累積出一個龐大的知識庫，成了大型語言模型（LLM, Large Language Model），也可以理解是一個訓練好的數位大腦。基於這個數位大腦，可以理解用戶輸入的上下文，接著像在玩文字接龍一般，一個詞一個詞的拼湊出答案回覆給用戶，也就是為什麼我們在使用像ChatGPT這類服務時，它回覆資料時並不是一次回傳答案，而是像真人在打字般一段話一段話的產生。此外，透過後續的微調與訓練，可以針對這個『數位大腦』進行特性優化，例如讓它的回答更有溫度、更具個性、擁有特定的思考邏輯，或是成為

某個特定領域的專家。這也是為什麼各大科技巨頭推出的大型語言模型會呈現差異化的主要原因（如 Deepseek 擅長推理、OpenAI ChatGPT 擅長程式碼撰寫、Google Gemini 擅長圖片加文字的理解，以及 Anthropic Claude 擅長文章撰寫等）。

然而，儘管有基礎大腦，後天調教是需要花費大量成本的，並且已經訓練好的大腦對於即時性問題（例如要問當天天氣）是無法正確回答的。為了改善這情況，一般會透過名為檢索增強生成（RAG, Retrieval-Augmented Generation）的技術來克服此問題，簡單來講可理解為 open book 的方式，讓 AI 在回答之前會先參考我們提供的小抄，不僅可以回答出更貼近現實的答案，更避免了要重新訓練所需花費的成本。因此對一般使用者來說，使用 RAG 技術做資料檢索已經可以解決大部分的問題。

拜大型語言模型的發展所賜，AI 的自主能力也隨之提高。除了理解的範疇越來越廣（文字、圖片、影音等），更能模擬真人進行自動化操作，因此演化出代理人工智慧（Agentic AI），先是了解用戶輸入的上下文，接著針對任務做拆解後，自動分派不同任務給不同 AI 完成後並彙整給用戶。簡單來說，我們得到了一個免費的 AI 專案經理，你只需

要向它提出需求，AI 就能自主地消化、拆解任務，並自行分配所需的資源來完成。截至目前，這項技術已經發展到可以自動操作網頁，甚至能像真人一樣，在多個網站上比價後，自動完成訂購機票的整個流程，大幅提升了作業效率。



想一想：「你會最想先用 AI 來幫你解決生活或工作中的哪個痛點呢？」

AI 的發展，會不會對我們工作權益有影響？

黃仁勳在一次的訪談中曾提及：「AI 革命的核心不在於取代人類，而是徹底改變我們處理問題的方式」、「AI 不但能創造工作機會，還能讓每個人變得更有生產力」，對中華電信而言，近年來因面臨退休潮，大多單位出現人力短缺的問題，這促使

我們必須改變過去蠻幹的工作模式，不能再讓同仁持續執行重複且價值不高的作業。透過引入 AI 技術來取代這類工作，原本在這些崗位上的同仁將有機會活化，得以釋出更多時間，投入更具價值和創造性的工作。

就筆者的觀察，公司有許多有價值事務尚待開發，然而，一般員工在上班期間往往被大量的文

書處理和長年累積的維護作業所綁架，這些事務可能佔據了他們約八成的工時，如此現況不僅使得員工無法有效的改善工作效率以及提升自身競爭力，更別說做投入時間發掘和執行那些真正有意義的工作。透過電子化、AI技術帶來的自動化，員工才能真正達到解放雙手，擺脫繁瑣事務的束縛，無後顧之憂的投入真正有價值的工作，或是進行工作轉型。換句話說，AI的出現不應該是為了取代我們，而是為了取代我們不想做的事。

然而任何一項新技術的發展與引入，對公司都會是一場文化衝擊，員工的接受度與公司態度都將是實行上的難題。例如，公司應如何有效引導員工接納AI技術並應用於工作中？或者，在尊重員工意願的前提下，協助他們離開熟悉的崗位進行工作轉型？舉例來說，為了學習和運用AI，員工可能需要投入額外的時間與金錢成本（例如AI服務的費用以及佔用自己下班時間）。此時，公司是否願意提供相應的誘因來鼓勵員工，像是提供AI服務補貼，或是針對效率提升、勇於轉型的員工設置獎勵方案。

更重要的是，在導入AI技術與轉型的過程中，公司也應積極考量員工的職涯發展權益。這包括提

供足夠的技能培訓資源，協助員工學習如何操作和應用AI工具，甚至為那些受影響的職位提供轉型機會，輔導他們轉往新的、AI無法完全取代的領域。同時，公司應建立與員工之間開放透明的溝通管道，讓員工充分了解AI導入的目標與影響，並鼓勵他們積極參與相關的培訓與轉型規劃，共同摸索出最適合的協作模式，讓員工感覺自己是變革的一部分，而不是被動的接受者。這不僅是企業的社會責任，更是促進勞資雙方共贏的關鍵。

回到AI對我們的工作權益是否有影響？微軟前陣子剛發佈一項研究結果，分別點出容易被AI取代以及不容易被取代的工作內容，其中提到有關資訊搜尋、撰寫/彙整文件、基礎諮詢等工作皆為被AI取代的高風險職務，而倚重人力或機械操作諸如此類的職務，則較不受AI的威脅。也就是說，像業務以及幕僚單位的部分行政內容，是很有機會被AI取代進而影響工作權益的。但換個角度想，既有行政工作被取代的同時也是解放了這些員工的生產力，公司是否能夠好好運用，才是影響員工工作權益的首要關鍵。



想一想：「如果AI幫你省下80%行政工作時間，你會把這些時間用來休息、學新技能，還是提升職場表現？」

擁抱AI時代：提升效率與個人發展的關鍵

「提升工作效率不一定要用AI，但你可以用AI來幫助你提升效率」

以工作上實際遭遇的情境為例，平常需要常使用Excel整理資料，但這對於大多數人可能是有門檻的，透過AI不僅能快速統整資料並輸出，若想進一步學習，更可以透過對AI詢問，讓AI耐心的一步一步教學操作方式，甚至是撰寫函數或VBA腳本，不

只提升自身能力，也省去以往自己Google的時間。

機器人流程自動化（RPA, Robotic Process Automation）是一種透過軟體模擬人類操作電腦行為，並且可以自動化的技術，適用於有標準流程、重複性高的任務。公司目前有提供的合法工具為Microsoft Power Automate，主打No-Code無程式碼開發，對於非程式開發背景的同儕相對友善且容易上手。然而，進一步的功能仍需要透過撰寫程式碼才能發揮其效用，因此讓許多人望之卻步。在AI的

輔助下，該使用門檻已然被打破，只需要專注在能夠發揮怎樣的創意在日常作業，其餘的實作細節皆可透過AI完成。

知識以及文件的傳承往往是公司內部的一大困擾，從紙本資料保存到特別建立公司知識庫，到後來總是無疾而終。原因無他，轉頭問同事比起自行翻找資料快速太多了。但隨著公司有經驗的前輩陸續退休，這些珍貴的知識不再是隨口可問到。但藉由近期公司提供M365 Copilot Chat服務，可以先自行上傳相關知識文件，甚至是將Teams的群組以及一般對話，再透過自然語言的方式，快速得到我們要的結果。

每個人一天只有24小時，在資訊量爆炸的時代下，僅憑一人之力是難以在短時間消化的，此時可利用AI的摘要功能，上傳技術文件、網路文章後，透過重點摘要快速篩選自己所需要的資訊。應用在公司的會議記錄上，更能夠快速的產生一份精美的會議記錄摘要。除了整理既有資料，現有AI大多提供的Deep Research服務還可以透過AI代理，自動幫助您快速在網路搜尋相關資料彙整成一份研究報告，為以往需要大量花費人力的研究工作省了不少時間。這類服務最為知名的有Perplexity、FeloAI等搜尋引擎。

「您可以花大錢找家教，但有24小時的AI免費當你家教，不香嗎？」

隨著大型語言模型的能力提升，能力已經可以媲美專業學者或研究人員，並且涵蓋眾多領域，知識含量比在家裡養了一頭牛還濃醇香。AI可以提供客製化的學習路徑、解釋複雜概念、提供即時反饋。這裡整理了幾項應用方向：



想一想：「不妨今天就試著找一個工作案例來試試看能幫助我多少！」

1. 成長規劃：制定自己專屬的成長計劃，並循序漸進的按照規劃學習，互動方式不只是文字，甚至是輸入語音、影片都可以得到即時回饋與建議。例如健身、減肥、語言等皆是非常合適的應用方向。
2. 激發個人創意並實現：對於自己有興趣但是不知從何下手的工作，透過AI輔助給自己建議的觀點跟想法，作為激發創作的靈感。最讓我喜歡的應用是影片製作以及拍照的建議。拍攝影片時可以請AI產生拍攝腳本、分鏡規劃，而照片則是請AI利用產生圖片的特性，除了提供構圖建議外，更實際產生一張範例圖片讓我們抄作業，在耳濡目染之下，便能逐漸內化這些技巧並應用於其他場景。
3. 文書工作小幫手：對於工作上常用到的書信、公文常常不知如何撰寫，或是不知怎麼報告，現在AI不僅可協助潤飾內容，還能夠產生講稿以及簡報，甚至使用口播方式演練給自己參考。

「大家都用AI， 那我要怎麼從中脫穎而出？」

1. 學好「提示工程」（Prompt Engineering）：江湖傳言「提示工程學得好，生成式AI沒煩惱」。即如何清晰、有邏輯地向AI提出需求，讓AI產出高品質的內容。
2. 擁有自己的一套AI工具組合拳：面對各種工作需求，一套AI服務可能無法完全勝任。因此需要累積自己可以掌握的工具，並在合適的情境下使用合適的工具，或是結合不同工具使用，以發揮最大的效益。

AI 是雙面刃，錯誤的使用方式可能會害了我們

AI的快速又正確的結果確實帶給我們許多便利，但長期不正確的使用方式下可能會害了我們。目前已經有很多研究報告指出使用AI會讓我們人類變笨。研究指出完全倚賴AI撰寫文章的人跟自己撰寫文章的人來比，使用AI的學生在與創造力和注意力相關的大腦區域中，神經活動顯著較低。此外，倚賴AI寫作的人對自己剛寫出的文章內容也無法良好引述。所以以本質來說，並不是AI讓我們變笨，而是使用方式錯誤造成。當我們過度依賴AI產出的資訊時，將會成為AI養的人類，慢慢的喪失判斷及思考的能力。正確的做法應該是加入自己的想法，並且向AI尋求建議以及是否有其他觀點，在這

樣來回的過程中不僅更能加深自身思考能力，更能確保產出結果有「溫度」。

此外，AI撰寫程式碼以及產生報告甚至是自動化代理的服務確實很迷人，但針對內容會進一步稽核的人少之又少，輕則吸收了錯誤知識，重則引發資安事故。例如某公司透過AI提供服務，因為資安漏洞反而導致數千萬筆的員工個資外洩；在加密貨幣圈，更是有有心人士在程式碼中埋下惡意程式碼，不知情的AI學習後再將該程式碼寫入用戶專案中，在執行時將用戶錢包的錢轉到自己帳戶；近期則是又爆出與AI的對話紀錄可以被Google搜尋到。因此在使用AI時，應避免將機敏資料放至對話中，對於產出的結果也應有稽核關卡，避免在享受AI便利的同時，卻喪失了公司多年來經營的信譽。



想一想：「最近自己是不是專注力真的下降了，且開始依賴google搜尋的摘要結果呢？」

總結：如何用正確心態面對AI浪潮

在AI的浪潮下，我們不應該一味的擔心自己是否會被取代，而是應該學習思想的轉變。AI雖然強大，但它終究是工具。我們無需過度焦慮它將完全取代人類，而是應該將其視為一個提升自我、拓展能力的契機。關鍵在於學習如何與AI協作，讓AI成為我們的「超能力」，幫助我們解決更複雜的問題，創造更大的價值。擁抱變化，持續學習，並專注於培養那些AI難以替代的「人類獨有」能力，我們就能在這波浪潮中穩健前行，甚至脫穎而出。

然而AI演進這麼快，每週幾乎都有新的東西推出，應該如何避免自己陷入「錯失恐懼症」（FOMO, Fear Of Missing Out）的焦慮呢？除了公

司研究單位外，筆者自身的經驗是建議採佛系學習，不需要學會每一個AI服務，只要知道現在技術可以做到什麼就好，當自己遇到問題時就可以用上，屆時再學習也來得及。建議平時可以追蹤一些AI資訊的短影音，讓自己保有AI趨勢的概念。

最後，目前公司推出很多AI相關的課程，但大多數人皆處在「收藏從未停止，實踐從未開始」的階段，這是非常可惜的，本篇文章中提到的應用案例皆是身邊同事實際應用過且受惠的，期望也能鼓勵讀者們付諸行動，不是為了公司，而是為了自己。如果不知道要怎麼踏出使用AI的第一步，不妨試試看改變使用Google搜尋的習慣，在網址列輸入@gemini後按下tab鍵，接著輸入想問的問題看看吧。

漫談 AI著作權

文：邱琪仁律師



一、何謂AI？

人工智慧（artificial intelligence，簡稱AI）是這幾年非常熱門、也充滿爭議性的話題，其人工智慧生成內容（AI generated content）在文字、影像、音樂等方面大放異彩。無論在商業、學術、創作、教學等各領域，均處處可見AI生成技術之廣泛應用且日益精進，大幅幫助人類蒐集整理資料、激發靈感創意。吾人從事之電信工作上，亦受惠於人工智慧生成內容而得以迅赴事功，獲益良多，儼然成為身旁得力的工作夥伴和秘書。

試問，如何用一句話幫「人工智慧AI」一詞作出言簡意賅的介紹？我的回答是：「AI就是由人類製造出來具備智慧的那個傢伙」。

二、AI有多重要？

……且聽專家怎麼說？

所謂「問道於賢，請益於智」，藉下列專家現身說法，讓我們共同開啟探究AI堂奧之序幕：

（一）輝達執行長黃仁勳在梅肯研究院全球大會（Milken Institute Global Conference）上表示：

「每一種職業都會受到AI影響，而且是立即性的，這無庸置疑。你不會輸給AI，但你很可能會輸給善用AI的人。」

（二）中華電信研究院前瞻科技研究所汪世昌所長在2025天下經濟論壇（CWEF）表示：

「2022年ChatGPT問世，帶動生成式AI一舉突破自然語言天花板，將語音、影像辨識、文本分析的準確率，提升到了商用標準，是謂AI 2.0時代，2023年更被稱為AI元年。中華電信早在AI 1.0時代，就投入許多資源培養AI人才，並打造包括智慧客服、語音助理、智慧聲控辨識等便於企業使用的AI應用工具。中華電信看到未來的15到20年內，AI將無所不在，個人電腦與手機裡面一定內建AI工具，AI助理則可以幫我們搞定大小事。工廠裡將是各種機器人，我們將與AI成為同事。」（摘自天下雜誌<https://www.cw.com.tw/index.php/article/5133625>）

（三）日本作家九段理江以小說《東京同情塔》榮獲「芥川賞」（註：日本最具代表性文學大獎之一）之後公開表示：

「該作品約有5%的內容是由ChatGPT等AI聊天機器人生成。」

此話一出，隨即引發廣泛討論，促使人們深入思考AI與創作之間的關係。九段理江表示，她經常與AI互動，並利用這項技術分享無法與他人討論的想法。她也提到，若AI的回應不如預期，她會在主角的台詞中表達自身感受，並希望與AI保持良好關係，藉此激發創造力。九段理江使用AI創作的做法引發了兩極化的反應。部分人士對此感到好奇，並對她的作品產生興趣；另一部分人則認為，這對未使用AI的作者不公平之質疑。這一事件突顯了在創作過程中，AI與人類作者之間應如何取得平衡的複雜問題。（摘自數位時代<https://www.bnext.com.tw/article/78198/chatgpt-ai-novel-won-akutagawa-prize>）

三、ChatGPT是當今頗受青睞之AI聊天機器人…堪稱為智慧手機界的iPhone

ChatGPT是由OpenAI公司所開發的自然語言處理模型，並加入人類回饋強化的方法優化系統深度，讓ChatGPT在接受到使用者所提出的問題時，得以將其吸收的海量資訊進行回答，更可以如真人互動般順暢對話，甚至面對各語言都能用流利的文字回應。ChatGPT和已流行數年的聊天機器人（chatbots）及數位語音助理（voice assistants）皆統稱「會話型AI」（conversational AI）。各式各樣聊天機器人雖然都是運用自然語言處理模型與深度學習等技術，但少有像ChatGPT能立即對當下聊天互動的語境進行判斷後再馬上給予回應的生成式能力，相較於其它聊天機器人回答內容許多是預先寫成，難像ChatGPT給予彈性妥適的回覆。而數位語音助理如Apple Siri及Google的Google助理只能側重（侷限）語音辨識的技術接受指令。就因為ChatGPT具備上述其它聊天機器人所欠缺之優勢，所以得以頗受使用者青睞，依據《2023台灣網路報告》，台灣有25.77%上網民眾表示使用過ChatGPT（財團法人網路資訊中心，2023）【國立陽明交通大學傳播與科技學系資訊社會研究2025第48期，許馥嘉、吳泰毅氏著《AI不釋手：初探台灣民眾對會話型AI的期待確認與持續使用意圖》第26至27頁】。

所謂「槍打出頭鳥、出名必挨罵」，就在ChatGPT挾其聊天機器人之優異表現，頗受眾人青睞而日益融入現代人日常生活、職場工作之同時，ChatGPT無可避免地必需面對欲戴此冠必承其重之困擾，其所產生之腥風苦雨，亦頗值吾人（ChatGPT使用者）關切而予趨吉避凶。因此，本文在眾多聊天機器人，只針對普受使用者青睞之ChatGPT，所衍生的著作權問題進行探討，並聚焦於：

- （1）人工智慧生成內容是否得為著作權利保護客體
- （2）人工智慧訓練過程之侵權疑慮
- （3）另外，彙整有關AI運用上應注意事項，避免誤踩紅線，共同維護公司商譽，並降低、消弭個人潛在之法律風險。

四、議題一

人工智慧生成內容是否得為著作權利保護客體……以「日本作家九段理江自承其小說《東京同情塔》一書中，約有5%的內容是由ChatGPT所生成」為例

作者自承在《東京同情塔》一書中，約有5%的內容是由ChatGPT所生成，在此情況下，該小說作者是否仍享有著作權？吾人相信此疑義不會因為作者吃了誠實豆沙包而落幕。因為人工智慧生成內容（AI generated content）在文字、影像、音樂等方面傑出表現而大幅幫助人類蒐集整理資料、激發靈感創意的同時，AI生成內容的著作權問題，也正日益備受關注而躍上檯面成為顯學！固然AI生成內容具備「形式新穎」之表象，卻因產生過程並非全部或部分由人類為之，而產生「是否為《著作權法》的著作？」、「若是，誰享有著作權？」之焦點爭議，進而衍生出後續可能的重製、改作、散布等法律問題。目前我國《著作權法》並未針對AI作品或AI生成內容有特別規定，不過，經濟部智慧財產局（下稱：經濟部智財局）就此已有若干的意見表示，值得吾人參考。

（一）「AI生成內容」是否為受《著作權法》保護的著作？

（1）《著作權法》的「著作」概念

某內容或作品必須為《著作權法》所稱的著作，才能享有法律所賦予的著作權與相關權利（包含「著作人格權」、「著作財產權」）。

《著作權法》第3條第1項第1款規定：「著作：指屬於文學、科學、藝術或其他學術範圍之創作。」同條項第2款規定：「著作人：指創作著作之人。」。

（2）上述規定所稱的「創作」，根據經濟部智財局《106年4月7日智著字第10600020430號》函釋，進一步闡釋即作品如符合「原創性」及「創作性」兩項要件，始屬受著作權法保護之著作，分析如下：

（A）所謂「原創性」：係指作品由著作人自行完成，只要非抄襲或複製他人既有著作即可。

（B）所謂「創作性」：依「美學不歧視原則」，不得將著作品質列入考量，因此，只要具有最低程度的創意，可認為作者的精神作用已達到相當程度，足以表現其個性或獨特性，即可給予保護。

由上可知，《著作權法》所定義、並給予法律保護的「著作」概念，除了須為「著作人獨自原創」外，更涉及到「著作人付出一定的創意與精神力」。至於「著作人」，參酌民法對「人」之規定，可為自然人，亦可為法人。

（二）經濟部智財局對於「AI生成內容是否具備《著作權法》的著作」一事之看法？

以電腦程式所構成、透過大量人類作品所訓練的AI演算法模型，能否認為具備所謂的「原創性」與「創作性」？AI演算法模型，可否認定為創造作品的「著作人」？為進一步明白其中堂奧，茲整理經濟部智財局之三則解釋，此乃有權機關之解釋（看法、說明），頗值參考：

（1）經濟部智財局《111年10月31日電子郵件第1111031號》的解釋：

（A）依我國《著作權法》第3條第2款及第10條規定，「著作人」指創作著作之人，著作人於著作完成時享有著作權。換言之，著作必須係以自然人或法人為權利義務主體的情形下，由自然人所為的創作，方可能受到著作權的保護。

（B）有關人工智慧（AI）的創作，大致上可分為兩種：

(a) 第一種是「以人工智慧為工具的創作」，也就是人類有實際的創意投入，只是把人工智慧（例如：繪圖軟體）當作輔助工具來使用，在這種情形依輔助工具投入創作者的創意而完成的創作成果仍可以受著作權保護，著作權則由該投入創意的自然人享有，除非有《著作權法》第11條及第12條之情形（即例外由契約另訂、或出資人享有）。

(b) 第二種是「人工智慧獨立創作」，也就是人類並無實際的創意投入，完全是由AI的演算功能獨立進行完成創作，此時由於AI並非自然人，沒有人類精神文明的投入，其創作完成成果自然不屬於《著作權法》保護的著作，原則上無法享有著作權。

(2) 經濟部智財局在《112年12月29日電子郵件第1121229號》的解釋：

至於所詢將攝影的照片透過AI繪圖軟體將照片卡通化，或套用濾鏡對照片進行光影、調色、模糊、黑白等各項影像效果之調整後（依您來信所述，皆為電腦演算，僅係演算法不同）產生之圖像，是否另為原照片之衍生著作，而獨立受著作權法保護，需視該利用電腦演算法所生成的圖像有無人類實際的創意投入而定，如有人類有實際的創意投入，只是把電腦演算工具（例如：繪圖軟體）當作輔助工具來使用，完成的創作成果仍可以受著作權保護；惟如無人類實際的創意投入，完全是由電腦演算功能獨立進行完成創作，該AI繪圖軟體演算之成果不屬於著作權法保護的著作，原則上無法享有著作權。（併請參考該局電子郵件1110502b之說明）

(3) 經濟部智財局《112年6月16日經授智字第11252800520號函釋：

AI利用人如係單純下指令，並未投入精神創作，由生成式AI模型獨立自主運算而生成全新內容，該AI生成內容不受著作權法保護。

(三) 小結

(1) 吾人從上述經濟部智財局的三則解釋可知，歸納「AI生成內容是否具備《著作權法》的著作」，細分為二種情形：

(A) 第一種情形為「人機協作」：

指的是以AI作為輔助工具進行創作，即由人類主導創意，AI僅在技術上提供支持。於此情形下，創作成果即為著作權法的著作，因具備人類原創性而可獲得著作權保護，且該著作權由實際投入創意的自然人享有。

(B) 第二種情形為「AI獨立創作」：

即人類僅單純下達指令、未投入精神創作，全部由AI自主生成內容，人類並未於過程中實質參與創意發想。在此情形下，創作成果即非著作權法的著作，無法享有著作權保護。

(2) 簡單來說，在我國《著作權法》下，AI模型或AI技術僅為創作過程中之「工具」，性質上類似筆、相機或電腦程式。其產出內容若要受到《著作權法》之保護，就必須有自然人投入「創意」與「精神」。

(3) 但在法律上，究竟要投入多少程度的「創意」與「精神」，才足以使AI生成內容具備著作所應具備的「原創性」與「創作性」法律要件？因涉及個案事實認定，此部分有待未來司法實務在案例中發展相關見解。

五、議題二

人工智慧訓練過程之侵權疑慮……以「紐約時報對OpenAI和微軟提起侵害著作權訴訟」為例

生成式人工智慧系統在「訓練階段」，需要輸入大量資料進行機器學習，智慧系統開發者往往會用網路爬蟲（Crawler）工具，自網路爬取所需資料，並進行資料清洗、文本分割、貼標籤、資料分割、格式轉換等步驟，以建立訓練所需的資料集。這些網路爬取的資料，可能包含受著作權保護的著作能涉及未獲授權利用著作，造成著作權侵害。當然，未得授權之利用行為，在符合一定條件下，亦可能成立合理使用而不成立侵權行為而免除《著作權法》之處罰。因此本議題將先介紹美國案件的背景，其後再探討並反思我國情況。

（一）紐約時報對OpenAI和微軟提起侵害著作權訴訟國際著名媒體《紐約時報》於2023年12月27日在曼哈頓聯邦地方OpenAI和微軟提起侵害著作權訴訟，指控被告未經授權使用其文章來訓練ChatGPT大型語言模型。

《紐約時報》在訴狀中指出，OpenAI和微軟爬取、重製和儲存紐約時報的大量內容與其著作權，用於訓練ChatGPT，此為直接侵權。此外，微軟公司為OpenAI公司提供實施權的環境，構成幫助OpenAI公司侵權，為間接侵權【葉奇鑫，許斌氏著《AI大語言模型訓練與著作權合理使用之思考——以紐約時報OpenAI訴訟案為中心》（2024，頁7-10），全國律師，2024年8月號。】

（國立陽明交通大學傳播與科技學系資訊社會研究2025第48期，江雅綺氏著《人工智慧生成內容與著作權：以人工智慧生成內容是否能取得著作權與人工智慧系統訓練過程是否成立合理使用為核心》，第74至75頁）。】，雙方攻防如下：

- （1）原告《紐約時報》主張：其所發布的數百萬篇文章被用於訓練微軟公司、OpenAI公司旗下的自動聊天機器人，與《紐約時報》等新聞機構展開了直接競爭。微軟公司、OpenAI公司應為「非法複製和使用《紐約時報》獨特且有價值的作品」和與之相關的「價值數十億美元的法定和實際損失」負責。此外，《紐約時報》要求微軟公司、OpenAI公司銷毀任何使用到《紐約時報》版權材料的聊天機器人模型和訓練數據。
- （2）持相反立場的被告微軟和OpenAI公司則主張：美國著作權法有合理使用的規定，利用著作僅用於訓練人工智慧系統，並不會在市場中替代著作，應該成立著作權法上的轉化性合理使用。
- （3）另外值得注意的是，包括《金融時報》、《商業內幕》和《政治家》等大型新聞版商，則選擇與OpenAI達成授權協議，允許其使用新聞內容訓練大語言模型，但協議內容（價碼？）並未公開（Robertson，2024）（摘自<https://www.bnext.com.tw/article/77928/the-times-sues-openai-and-microsoft-over-ai-use->）【國立陽明交通大學傳播與科技學系資訊社會研究2025第48期，江雅綺氏著《人工智慧生成內容與著作權：以人工智慧生成內容是否能取得著作權與人工智慧系統訓練過程是否成立合理使用為核心》，第74至75頁）。】
- （4）雖然此案件尚未訴訟終結或和解，但《紐約時報》、微軟、OpenAI公司之間所衍生之三點爭議，亦頗值吾人省思：

（A）爭點一：媒體花大錢投資新聞產製，但AI卻把內容都偷走了！這場訴訟考驗生成式AI技術的新興法律框架。《紐約時報》在訴訟中指出，OpenAI和微軟「試圖在《紐約時報》已經在新聞業進行巨額投資的基礎上搭便車」，稱它們「未經付費使用《紐約時

報》的內容創造替代品，並把受眾吸引走」。

(B) 爭點二：ChatGPT不只偷走內容還生成解答，誰還要看新聞？除了尋求智慧財產權保護外，《紐約時報》的訴訟將ChatGPT和其他AI系統描繪為新聞業潛在的競爭對手。當聊天機器人被問及時事新聞或其他相關話題時，它們可以利用《紐約時報》過去的新聞報導來生成回答。《紐約時報》認為一些讀者會對聊天機器人的回答感到滿意，不再訪問《紐約時報》網站，從而減少能夠轉化為廣告和訂閱收入的網站流量。

(C) 爭點三：AI常常一本正經地胡說八道，將傷害最需要公信力的媒體品牌，即消費者會遷怒於《紐約時報》，把髒水直接潑到《紐約時報》身上，以致無端背了黑鍋，商譽平白受損。

(二) 我國實務見解

我國目前尚無相關司法案件，不過主管機關曾經做過相關解釋。智《財局2022年電子郵件111111212號》解釋，提出兩種生成式人工智慧的情狀：

- (1) 第一種是人工智慧訓練過程，若無合理使用，則其利用著作之行為可能涉及侵權。
- (2) 第二種是人工智慧生成之內容，若與特定藝術家「風格」相似，因為風格表達不屬於著作權保護範圍，並無侵權。

本號函雖然澄清了表現「風格」不屬侵權，但卻沒有回答訓練過程中合理使用的標準，可以預見未來相關爭議將由法院依據《著作權法》第65條判斷，存有相當大的不確定性。

(三) 小結

被AI系統開發者利用來訓練AI模型或AI技術的訓練資料，該等資料的著作人，是否能以其資料著作遭到利用而主張著作權與相關權利？

此問題在世界各國，皆為當前棘手、難以處理的問題一如一律否認，則無異於舉推翻著作權此一現代法治社會之重要基本權利，將導致尊重他人智慧財產之觀念遭到減損；如毫無例外地一律肯定，則大幅提高AI訓練成本，相當不利於AI技術的長遠發展，進而影響人類社會的進步與創新。分析如下：

- (1) AI訓練資料之原始著作人，原則上仍享有著作權：

經濟部智財局112年6月16日經授智字第11252800520號函釋：

- (A) 近期常見之生成式AI模型（如：生成文字之ChatGPT、生成圖像之Midjourney及生成影片之Pictory），通常係由模型開發者先蒐集提供大量資料予模型訓練學習，訓練完成後經一般用戶輸入指令關鍵字，由該模型自主運算生成文字、圖像或影片內容，合先說明。
- (B) 在蒐集資料訓練AI模型階段，訓練資料如受著作權法保護（下稱原始著作），會涉及「重製」原始著作之行為，除有著作權法第44條至第65條合理使用之情形外，應取得著作財產權人之同意或授權，始得為之。如未取得同意或授權，原始著作之著作權人得依現行著作權法向司法機關舉證維權，例如在美國已有圖庫公司GettyImages向開發生成圖像AI模型StableDiffusion之StabilityAI公司提起侵權訴訟，其證據之一係AI生成內容含有該圖庫公司之浮水印。據了解我國尚未有類似訴訟案件，可持續觀察國內外之司法實務發展。
- (C) 至於利用生成式AI模型生成內容者（以下稱「AI利用人」）
 - (a) AI利用人如係單純下指令，並未投入精神創作，由生成式AI模型獨立自主運算而

生成全新內容，該AI生成內容不受著作權法保護。

- (b) 在AI模型依AI利用人指令自主運算生成內容之階段，如AI生內容僅係將訓練資料中之原始著作予以重製再現之情形，AI利用人如將該AI生成內容作後續商業利用（例如：將AI生成圖像印製海報販售），亦會涉及原始著作之「重製」等利用行為，建議AI利用人先向AI模型之開發或管理者釐清有無取得著作財產權人之授權及得否轉授權第三人進行商業利用，以免產生著作權糾紛。
- (c) 由此可知，在我國《著作權法》下，若自身著作遭到AI開發者拿來訓練AI模型或AI技術，且超出著作權法所規定的合理使用範圍，著作人是可以對AI開發者、AI生成內容取得者主張相關著作相關權利。倘未經取得授權，AI模型訓練階段往往透過網路爬蟲蒐集大量受著作權保護下之文本、影像或音訊資料，若未經授權或超越合理使用範圍即行訓練，則可能構成對該等資料著作權的侵害，著作權利人可透過司法途徑尋求救濟。

(2) 經濟部智財局111年12月12日電子郵件字第1111212號解釋：對於「風格」或「表達方式」，則無法享有著作權：近日流行於網路的「吉卜力風格」AI繪圖，在推出時即掀起熱烈討論，並且有人即提出此種風格的AI繪圖是否構成侵權？在我國《著作權法》下，保護僅止於「著作」本身，至於著作背後的風格、表達方式、創作方法等觀念或構想，則不在保護之列。

(A) 藝術家、插畫家之作品如具有「原創性（非抄襲他人之獨立創作）」及「創作性（具有基本的創意程度）」，則屬於受著作權法保護之「美術著作」，所詢如以Midjourney之AI藝術生成工具以人工智慧串接網路資源，以演算法利用網路上之該等著作進行學習，可能會涉及「重製」他人著作之行為，除有符合《著作權法》第44條至第65條合理使用規定之情形外，應取得著作財產權人之同意或授權，始得為之。惟前揭利用他人著作之行為，尚不屬於本法第44條至第63條規定之適用情形，然參酌本法第65條第2項所定利用之目的及性質、所利用著作之性質、質量及其在整個著作所占比例、利用結果對著作潛在市場與現在價值之影響等要件，是否得依本法第65條第2項規定主張「合理使用」，仍須個案綜合判斷，尚無一定之標準。

(B) 至於AI藝術生成工具在學習後的產出之成果，如您來信所言，依《著作權法》第10條之1規定，著作權法所保護者為觀念、構想之「表達方式」（例如畫作本身），不及於觀念、構想本身（例如：畫風、風格等），因此如果AI產出結果僅是以特定藝術家的「風格」表現，與原作仍有不同，尚不涉及著作權之侵害。

(3) 此外，經濟部智財局在112年3月17日電子郵件字第1120317號亦表示：

(A) 藝術家之作品如具有「原創性（非抄襲他人之獨立創作）」及「創作性（具有基本的創意程度）」，則屬於受《著作權法》之「美術著作」，所詢訓練AI利用藝術家未授權著作內容產生出大量相同風格之圖片，在其蒐集訓練資料之過程中，可能會涉及「重製」藝術家著作之行為，若無本法第44條至第65條合理使用規定之情形，如未取得著作財產權人之同意或授權，即逕行利用，有可能構成侵害著作財產權之行為，而須負民、刑事責任（本法第84條及第91條參照）。

(B) 又有關藝術生成工具在學習後產出「相同風格」之圖片，由於其僅係利用AI技術產生之成果，無人類精神之創作，並不受著作權所保護。不論係AI程式之擁有者或利用該

AI技術之人，均無法主張係該自動生成圖片之著作權人。

- (C) 由上可知，針對AI生成內容的「風格」或「表達方式」，尤其是AI生成圖片或繪圖，是不受著作權所保護的，因此創造出該風格或表達方式的著作人無法主張任何權利；至於該著作人的著作本身在AI模型訓練階段，是否為合法授權或符合著作權法合理使用範圍，則為前一層次之問題。

六、第三議題：員工於AI運用上應注意事項

- (一) 員工在工作上以AI生成內容之作品是否享有著作人格權，端視「人類創作意圖與參與程度」：在生成過程中有實質創意與精神力，則生成結果為人機協作創作，員工享有此作品之著作人格權（原則上，若無特別約定者，著作財產權歸屬本公司）；反之，若完全由AI演算法獨立運算且人類未投入任何精神創作，則該作品不屬著作權法保護範圍。
- (二) 並非任何AI均可供員工於工作上使用：
本公司係攸關國家安全之關鍵基礎設施，依本公司《資通安全規範與實施細則》第73.1.5規定：「不得採購或使用主管機關核定之廠商生產、製造或提供之危害國家資通安全產品」。因此本公司曾於114年2月4日以《信資安規字第1140000007號函》，函知各機構禁用屬危害國家資通安全產品之DeepSeekAI服務，並宣導應使用公司核准之生成式AI工具（詳閱：《中華電信生成式AI合規清單》）。
- (三) 使用AI前，應先參閱其使用者條款，以降低法律風險：
事實上，AI產生錯誤、虛構或不符合現實等等「幻覺（Hallucination）」資訊並非少見，筆者曾於本年（114）9月17日、20日分別向ChatGPT輸入「1甲是多少公頃？」之提問，結果均獲得「1甲是2.94公頃」之答案輸出，也許ChatGPT也自知本身常出現不靠譜的答案，因此在其使用條款上做出如下約定（霸王條款）：「當您使用我們的服務時，即表示您瞭解並同意：輸出未必準確。您不應依賴我們服務輸出作為事實或真實資訊的唯一來源，或取代專業建議。資料來源：<https://openai.com/zh-Hant/policies/row-terms-of-use/>」云云，從ChatGPT急著甩鍋給使用者之上開條文以觀，這也意味著AI自動生成之假事實或深偽影像，可能造成法律責任之承擔，因此吾人使AI生成之內容，應加以留意避免出包而導致公司蒙受重大之經濟損失、斷傷公司企業形象，萬不可等閒視之。
- (四) 善用公司資源，自我提升AI知能與運用：
以本公司所頒佈《中華電信生成式AI安全指引》為經、電信學院資訊學系所講授之「AI基礎通識課程」為緯，藉由講師鉤玄提要、系統性全盤介紹及國內外案例分享，將AI理論、實務、《AI安全指引》共治於一爐，必能有效提升員工AI相關知能，領略運用上應行注意事項，在吾人藉由AI之協力，迅赴事功於電信工作之同時，亦應謹慎勤勉、明辨真偽，洞察事理，避免誤蹈紅線，共臻公司業務之完善，增裕營收。

» 在情緒勞動中找回自己

淺談職場心理健康與自我照護

文：台中健管師 黃伊羚

「我們不是機器，無法一天到晚都面帶微笑。」
—— Arlie Russell Hochschild，《情緒勞動的管理》

什麼是情緒勞動？

「情緒勞動」(Emotional Labor)是指員工在工作中，為了符合組織、主管或客戶的期待，而刻意調整、壓抑或表現出與自己真實感受不一致的情緒行為。這個概念最早由美國社會學家Arlie Russell Hochschild於1983年提出，她認為情緒勞動是現代服務業與知識勞動中不可忽視的一種「隱形勞動」。

適度的情緒管理有助於建立良好的人際關係與專業形象，也能提升工作表現。然而，若長期壓抑自身情緒、經常違心而為，則容易導致「情緒耗竭」，壓力累積，進而產生職業倦怠，對身心健康與生活品質皆造成影響。

為什麼我們會「心累」？

你是否有過這樣的感受：明明一天工作量不大，卻在下班後感覺身心俱疲；或是與某位同事交談後，整個人彷彿被抽乾了能量，只想一個人靜一靜。

這些「心累」，往往是情緒勞動造成的。在職場中，除了工作任務與體力消耗，還有大量「情緒互動」。例如開會時，我們收起焦慮，表現冷靜；面對質疑，我們維持微笑；遇

上情緒激動的客戶，縱使內心中已波濤洶湧，仍需語氣平和，應對得體。這些「內外不一致」的情緒努力，日積月累的消耗著我們的心裡能量。

一段熟悉的情緒勞動情境

以志明為例。他於企業客戶科工作。早上參與部門會議並進行專案報告，內心其實非常緊張，擔心主管質疑專案內容或影響績效評估，但面對同事與主管，仍須展現從容自信。會議剛結束，他接到一通客戶抱怨電話，對方語氣強硬並要求限期改善，志明雖然心中充滿委屈與壓力，仍努力平復情緒，耐心傾聽並提出改善方案。

整個早上，他從未從事任何勞力工作，但到了中午卻感到疲憊無比，這就是情緒勞動的真實代價。

那些「不好說出口」的疲憊

情緒勞動不只是面對主管與客戶才會發生，在同事間的溝通也常常上演。當我們面對過於好奇，喜歡八卦的同事時，總會特別留心說話的方式，控制表情，避免誤會與不必要的

麻煩。這些日常的社交應對，其實都在無形中耗費著我們的心理資源。

而這種疲憊，往往不容易被外人理解。在他人眼中，我們仍然是那個穩定可靠，笑容可掬的自己；但只有我們自己知道，那些笑容背後，其實也可能是壓抑與疲憊。

如何照顧在情緒勞動中的自己？

當你發現自己在與人互動後常感到疲憊，情緒低落，甚至在下班後總是提不起勁，失去生活動力，這可能是負面情緒勞動所帶來的警訊。別忽略這些信號，以下三個方法，或許能溫柔地協助你重新找回自己：

1. 停下腳步，與壓力保持距離：短暫的深呼吸，離開座位走動，或為自己泡杯熱茶，都是讓心緒稍作沉澱的方式。
2. 尋求支持，不要獨自承擔：找可以信任的同事、主管或朋友聊聊。情緒的傾訴不是脆弱，而是讓壓力找到出口的勇氣。
3. 找回價值感與成就感：回顧自己的努力與貢獻，例如一項專案的成功或是一位感謝你的客戶，這些正向經驗能重新連結工作意義與內在動力。

善用公司資源，讓支持成為日常：除了個人的自我照顧，公司也提供多元支持資源，幫助同仁維持心理健康與工作平衡：

1. 健康管理師與臨場醫師諮詢：公司設有健康中心與健康管理師（以下簡稱健管師），每月亦安排醫師進駐服務。你可以與健管師談談目前情緒狀態與壓力感受，獲得專業的情緒出口與健康建議。
2. 員工協助方案（EAP, Employee Assistance Program）：目前由宇聯管理顧問公司提供服務，內容涵蓋心理、法律、醫療與財務諮詢等多元領域。每位員工每年享有5次免費諮詢，過程全程保密，協助員工釐清問題、減輕壓力，並提升整體福祉與職場效能。
3. 員工心理諮詢服務：與心田心理諮商所合



作，安排專業的心理師提供現場諮詢服務，目前於信義園區試行，其他地區員工則可透過線上方式進行預約，預計114年度下班年台中營運處規劃辦理「中區特約諮商心理師臨場諮詢服務」，照顧同仁心理需求。無論工作或生活困擾，透過心理師諮詢能提供專業的傾聽與協助，幫助你更有力量的面對日常。

給正在努力的你

親愛的你，也許正在同時扮演多重角色：部門的支柱、同事的傾聽者、家庭的支柱。在忙碌中，你也許懷疑自己是否不夠堅強，不夠好。但請記得—「情緒不是軟弱的象徵，而是我們需要被理解與照顧的訊號。」能在壓力中仍堅守專業、持續付出，正是一種無聲的勇敢。願你在職場的洪流中，也能學會溫柔的對待自己，設立界線，提供自己喘息的空間，因為你值得被好好的照顧。

>> 模範勞工



許勝章
基隆分會



蔡淑蓮
台北分會



黃學欣
台北分會



林宏達
台北分會



林國豪
台北分會



林哲民
台北分會



李承修
台北分會



陳世芬
台北分會



蔡宗衛
台北分會



高瑜婷
台北分會



莊鎮遠
台北信義分會



劉淑儀
台北信義分會



陳信璋
台北信義分會



王志燕
個家分公司分會



劉惠萍
個家分公司分會



莊靜宜
個家分公司分會



陳啟泰
個家分公司分會



陳彥宏
企客分公司分會



劉玲玲
企客分公司分會



彭匡頤
企客分公司分會



吳文煜
企客分公司分會



鄭美華
資訊分公司分會



汪炯廷
資訊分公司分會



黃培源
資訊分公司分會



汪玟吟
資訊分公司分會



許智雄
資訊分公司分會



楊榮祥
台北市分會



黃荻尹
台北市分會



汪毓嫻
台北市分會



黃千芮
台北市分會

模範勞工



侯安鴻
台北市分會



黃鼎堯
台北市分會



彭勝德
台北市分會



吳鴻吉
新北市分會



陳美旨
新北市分會



李孝純
新北市分會



楊偉宏
新北市分會



許孟婷
新北市分會



許春梅
桃園分會



許耘萍
桃園分會



黎莉莉
桃園分會



徐國華
研究院分會



歐綉瑜
研究院分會



陳玉燕
研究院分會



劉政應
研究院分會



張育恩
研究院分會



常家銘
研究院分會



陳怡壯
新竹分會



孫榮村
新竹分會



李文泉
苗栗分會



胡祐勝
台中分會



李彥甫
台中市分會



宋慶霞
台中市分會



游世安
台中市分會



張文玲
台中市分會



江旻南
行中分會



邱文山
行中分會



張志坤
彰化分會



李嘉恩
彰化分會



孫萱宏
南投分會

>> 模範勞工



褚建章
雲林分會



劉明哲
雲林分會



張聰輝
嘉義分會



林昌隆
台南分會



吳佳蓉
台南分會



盧盛雄
台南分會



黃美香
台南分會



劉紀財
行高分會



葉俊男
行高分會



張文郎
高雄分會



王惠玲
高雄分會



黃美華
高雄市分會



吳素津
高雄市分會



楊英華
個家分公司南區分會



范富美
個家分公司南區分會



侯昇宏
屏東分會



湯麗枝
花東分會



謝凱富
花東分會



王漢昌
宜蘭分會



王鴻傑
金門分會



優秀會務人員



陳瑩如
個家分公司分會



張卉蓁
台中市分會



蘇星豪
行中分會



林孟春
雲林分會



柳又尹
嘉義分會



公立強
屏東分會



黃柏勳
金門分會



謝俊宇
中華電信工會本會



邱琪仁
中華電信工會本會



林淑華
中華電信工會本會



陳玉佩
職福會本會



陳芷鈴
職福會本會



詹佳燕
職福會本會



陳秀貞
職福會基隆分會



楊淑君
職福會
個家分公司分會



徐美惠
職福會
企客分公司分會



廖燕玲
職福會台中市分會



曾偉倫
職福會行中分會



許凱翔
職福會嘉義分會



高惠娟
職福會個家分公司
南區分會



模範勞工暨優秀會務人員 代表致詞

文：台北市分會 黃鼎堯

鄧理事長、洪勞董、董事長、總經理、各位事業單位的長官、本會的幹部夥伴們、還有我所屬台北市分會的徐理事長，以及其他來自全國28個分會的理事長、監召與各位幹部，當然還有今天的主角——我們所有的模範勞工與優秀會務人員同仁們：

大家午安，大家好！

我是台北市分會的候補理事黃鼎堯，也是一名來自台北三客網的第一線基層員工。今天非常榮幸，能在這麼多優秀的前輩、夥伴面前，代表模範勞工上台致詞。





當初，在看到詢問我要不要代表上台致詞的訊息時，我第一個反應是：「這是不是傳錯人了？」因為在座有這麼多前輩，還個個都是模範，怎麼會點到我這個小咖？直到現在，我站在這裡，都還覺得很不可思議。

老實講，我不是一個特別有自信的人。很多時候都會想說：「欸，這我真的做得到嗎？」但比起相信自己多厲害，我更相信那些願意給我機會、鼓勵我、提拔我的前輩與長官。就像這次推薦我上台代表致詞的鄧理事長，還有推薦我成為模範勞工的我們分會的阿珠姐——吳麗珠理事，還有我在工作單位裡一路提攜我的周列盟主任與李炯昭股長。是他們給我力量，也讓我更有動力去回報這份信任。

記得在我入職那年，剛報到沒多久，就聽到一個消息：「在工会的爭取下，明年起大家要加薪一千元。」當時我心裡的反應其實是：「咦？還可以這樣嗎？」因為我前一份工作是在科技業，天天不是加班就是出差，別提什麼替勞工爭取權益，連有沒有工會這種東西都不清楚。

也正因為這樣，我開始對「工會」產生好奇，後來我參加了工會舉辦的青年營，在那裡，了解到一個真正有影響力、有行動力的工會，是什麼樣子。我們中華電信工會，絕對不是只有「喊喊口號」，而是真正站在勞工這一邊，為大家爭取該有的權益，甚至在必要時，勇敢發聲、據理力爭。但同時，我們工會也一直在提醒我們一件事「權利也伴隨著義務」。工會幫我們爭取到福利和保障，那我們在自己的工作上，也要拿出應有的態度，認真把份內的事情做好。因為只有大家一起努力，這個組織才有力量，公司也才有辦法穩定往前走。

最後讓我代表在座每一個認真堅守在工作崗位的同時，也熱心參與工會事務的模範勞工同仁，感謝工會給予這份榮耀，讓我們的努力有了被看見的機會，更感謝工會會務人員用心安排這次的表揚大會，以上感謝大家的聆聽，也預祝接下來的日本九州之行，旅途平安，玩得開心！

謝謝大家！



» 114年度模範勞工出國參訪感言 一場來自工會的肯定與榮耀

文：台中市分會 游世安

每個人在職場上努力奮鬥的初衷，也許各不相同，有人為了理想，有人為了生活。但無論起點如何，能夠在漫長的工作歲月中獲得一份實質的肯定，總是令人倍感溫暖與鼓舞。對我而言，這次獲得工會頒發的「模範勞工」殊榮，便是一份厚重的榮耀，也是對自己多年來默默付出的最佳肯定。

就在6月15日這天，我與全國來自不同部門、不同地區的模範勞工們齊聚一堂，前往公司總部參加工會舉辦的頒獎典禮。這不只是一場儀式，而是一場尊重與感謝的具體實踐。工會為我們安排的整體流程細膩，從人員的報到開始，一直到典禮的場地佈置、節目安排、住宿交通、接待流程，無不透露出工會對模範勞工的尊重與誠意。光是踏入會場的那一刻，就令人印象深刻。禮堂布置隆重典雅，舞台上燈光打得閃亮，站上舞台那一刻如同淋沐著榮耀的光芒，整體氛圍隆重而溫馨，讓人感受到自己如同貴賓一般的待遇。



更令人感動的是，典禮當天除了公司高層蒞臨外，交通部主任秘書與勞動部部長洪申翰也親自出席頒獎並致詞。洪部長特別提到勞工政策需要工會支持，中華電信工會為會員爭取相對不錯的福利，但仍有很多薪資福利待遇較差的公司，差別就在於有沒有工會支持，工會給大家一個安心的工作環境。這番話深深打動我，因為這正是我們每天努力



工作的憑藉——一個足以讓員工安心的制度與環境，這是工會與全體會員共同努力的結果。確實，台灣仍有許多公司對基層員工的薪資與福利缺乏保障，工會的存在不只是代表一群人的發聲管道，更是一種制度性保障。聽到這裡，我更珍惜自己所在的公司，能與工會長期保持良好互動，並實際為員工創造完善的工作環境與福利制度。這種制度背後，是無數人長期的推動與溝通，而我們所獲得的這份殊榮，也包含著無數默默付出的人的功勞。

典禮結束後，所有模範勞工一同入住桃園桃禧飯店。這不只是一晚的休息，更像是為即將展開的旅程進行一場精緻的暖身。晚宴時，旅行社人員細心地安排行前說明會，從日幣兌換、氣溫變化、行李準備到每一天的行程安排都鉅細靡遺地交代清楚，展現出高度的專業。

走進九州的第一步

經過一夜的休息，清晨飯店通知起床的鬧鐘響起時，外面的天色仍然灰濛，但內心的期待早已將睡意完全驅散。大家精神抖擻地集合完畢後，搭乘旅行社安排的專車前往桃園機場，準備展開我們為期五天四夜的日本九州之旅。從上飛機的那一刻起，這趟旅程就註定成為一段珍貴回憶。

我們所抵達的是九州地區的福岡市，這裡是九州的玄關，也是日本西南部的重要門戶。剛踏出機艙，迎面而來的是一股清新涼爽的空氣，與台灣悶熱的夏日大不相同。機場的秩序井然，工作人員禮貌的鞠躬與溫暖的笑容，讓人感受到日本特有的款待文化。此時三台舒適的大型遊覽車已經在外等候，整個接待過程迅速而不失溫度，為我們接下來的旅程揭開美好的序幕。

第一站是日本著名的溫泉勝地——大分縣別府市。我們造訪了當地最知名的景點「海地獄」。這裡是九州「地獄巡禮」的代表之一，之所以名為海地獄，是因為泉水呈現難以置信的鈷藍色，彷彿一汪深海藏在地表。這個美麗的顏色是由於溫泉中含有大量的硫酸鐵，並且水溫高達98度，當陽光照射到泉水時，會呈現出這種獨特的藍色。水面不斷冒



著蒸氣，與周圍翠綠的植物形成強烈對比，那股原始地熱的力量讓人震撼，也讓我第一次如此近距離地觀看溫泉蒸氣的噴發。

晚上我們入住別府的「美居溫泉會館」，這是一間面海而建的溫泉旅館，整體設計融合現代與傳統風格。走到房間陽台，便可遠眺整片別府灣，海天一色的景色讓人屏息。晚餐是豐盛的日式自助餐，數十道料理從天婦羅、壽司、刺身，到和牛、烤魚、甜點一應俱全，更有日本清酒、啤酒無限供應。我們一邊享用美食，一邊看著窗外的海岸夕陽，內心不禁湧上一股莫名的感動——原來，這就是被好好對待的感覺。

隔天一早在飯店享用豐富的早餐後，我們來到湯布院。這個小鎮充滿濃厚的歐式風情，小巧的街道兩旁林立著特色商店、甜點鋪、藝術畫廊，處處透露著生活的品味。我們邊走邊吃，品嚐了當地人氣美食，每一口都藏著濃厚的職人精神。湯布院不僅有美食，還有大自然的靜謐。我們散步至金鱗湖，一座被群山包圍的小湖，湖面倒映著藍天與綠樹，有如人間仙境。此時不禁想起一句話：「最美的風景，不在遠方，而在我們願意放慢腳步的地方。」

當天下午，我們挑戰九重夢吊橋。這座全長390公尺、離地高度173公尺的吊橋，是日本最長的人行高架吊橋之一。站在橋上眺望山谷間的瀑布與茂密森林，讓人既緊張又興奮。堅固的結構設計，展現了極高的承載能力，不禁令我對於日本職人的精神，再次感到敬佩。從對岸高處俯瞰整個山谷，



吊橋的設計與周圍的自然環境完美的融合，這應該也是觀光客特愛日本的原因吧。

之後我們前往阿蘇地區，造訪九州的另一個地標「草千里」。車行途中兩側是遼闊無邊的草原，偶爾可見牛群或馬匹成群地漫步其間，這樣的風景在台灣幾乎難以一見。這是一片位於阿蘇火山口旁的廣大草原，綠草如茵、一望無際、天寬地闊，配上一灘清澈的湖水，湖水映著藍天，也襯著綠地，草原上或見馬，或見牛群，在草原上悠閒的活動，不禁讓我們也羨慕起牠們，能在這樣的壯闊景色中生活著。身處其中，我感覺到一種與自然共鳴的寧靜——那不只是風景的震撼，而是來自心靈深處的釋放與沈澱。這樣的風光，真的難以用一張照片完整捕捉。

當晚，我們入住位於高爾夫球場內的阿蘇格蘭溫泉飯店。整座飯店就建在連綿的球道之中，從房間望出去，就是一大片修剪整齊、綠意盎然的草坪。晚上泡在露天溫泉中，頭頂星空閃爍，耳邊傳來蟲鳴與風聲，這是一種遠離塵囂、回歸自然的體驗。此刻我明白，旅行不只是移動，更是一種讓生活重新充電的方式。

從歷史人文到內心深處的觸動

第三天一早，我們搭乘遊覽車前往熊本縣，展開歷史與文化的深度探索。第一站是「白川水源」，這裡是九州地區最具代表性的天然湧泉之一。從地底湧出的泉水清澈見底，透過陽光折射，整片水池泛著淡藍與翡翠綠的光澤。水源周邊保留了完整的自然風貌，整個環境幽靜而潔淨，乾淨到可以直接生飲，遊客也可以自由取用泉水，許多人會自備容器來裝取，這也是白川水源的一大特色，不愧名列日本百大名水。

接著，我們造訪了日本三大名城之一的「熊本城」。雖然熊本城在2016年經歷強震後尚在修復中，但我們仍能從堅固的石牆與層層構造中，感受到戰國時代的磅礴氣勢。天守閣內導覽員生動地講解了城池的防禦工法、建築細節與歷代藩主的故事，讓原本只覺得壯觀的古蹟，更增添了歷史厚度。站在天守閣頂樓高處俯瞰整個熊本市區，讚嘆日本數百年前就能有這樣精湛的建築工藝。

在熊本城下方的「城彩苑」是融合歷史、商業與旅遊的範本，每間小舖都布置得古色古香，販售的商品也具有在地特色，讓我們邊走邊買，邊吃邊拍，留下許多歡樂回憶。

午後，我們前往「山鹿燈籠會館」，這是我此行最為驚豔的一個文化體驗。山鹿燈籠是當地的傳統手工藝，以和紙與竹材製作，不用任何釘子卻能製成精緻穩固的燈籠，令人讚嘆工藝之精巧。展示廳內展示著巨型金色燈籠，天花板則懸掛了山鹿燈籠實景。





晚上入住的是以露天風呂著稱的「SEKIA溫泉飯店」，這間飯店位於山區，房間設計溫馨雅致，飯店設施也十分完善。

隔日早晨，我們來到風光明媚的「柳川市」，這裡被譽為「水都」，以悠閒的「柳川遊船」聞名。遊船在錯綜複雜的水道中緩緩前行，兩岸柳樹搖曳，古宅與石橋錯落其間，一切恍如江戶時代的縮影。船伏手持長竹竿，輕巧地掌控方向，偶爾還會即興高唱日本民謠，旋律飄揚在水道之間，讓這趟旅程多了幾分詩意與懷舊。

我們靜靜地坐在船上，看著水面映著藍天、白雲、綠葉，偶爾有魚群竄過水面，或是一隻白鷺輕輕劃過天空，那種慢節奏的優雅讓我深深感受到，原來生活也可以這樣溫柔。與工作時緊湊節奏相比，柳川帶給我們的是一種「放下與靜心」的片刻。最後，我們來到「太宰府天滿宮」，這是祭祀日本學問之神菅原道真的重要神社。據說只要誠心參拜，就能獲得學業與事業的加持，因此每年吸引大量考生與社會人士前來祈願。天滿宮創建於西元905年，是日本最古老的神社之一，境內參天古木，朱紅色的鳥居與廊道形成強烈的視覺美感，讓人彷彿穿越時光。

走過這幾天的行程，我們從原本彼此不熟的模範勞工，逐漸在旅途中建立了深厚情誼。無論是在旅途中的相互談天，或是在晚宴間舉杯同慶，這些點滴都成為我們人生中難以褪色的共同回憶。我發現，旅行的意義除了看風景，更多的是認識彼此、認識自己。

珍惜、反思與前行

回顧這五天的行程，除了風景、文化與美食所帶來的感動，更讓我深刻難忘的，是一路上默默守護我們的工會人員與隨行工作同仁。從我們出發開始，無時無刻都在觀察大家的需求。每天比我們早起，確認房間與交通安排；行程中隨身攜帶急救用品、藥品、雨具，甚至貼心提醒注意天氣變化與當地風俗。無論是安排行李、分配房卡、交通守護，他們總是在最需要的時候出現。這樣的辛勞與奉獻，讓我對「工會」兩個字有了更深刻的認識——它不只是勞動權益的代名詞，更是實際關懷員工生活的「守護者」。

我深深地感謝這些人，他們的辛苦成就了我們此行的順利與圓滿。他們不是旅行社的專業導遊，卻做得比誰都周到；他們不是親人，卻像家人一樣無微不至。在此，我想對每一位工會幹部、主辦人員、與我們一同走過旅程的夥伴們，說一聲最誠摯的「謝謝你們」。





與來自全國各地的模範同仁一同旅行的經驗，也是一種難得的啟發。在交流中，我認識了來自不同部門、不同工作領域的夥伴們。有人是長年負責第一線服務的資深同仁，有人則是在幕後默默執行行政流程的骨幹。不論職位高低或部門性質，我們都在彼此身上看見了相似的共通點「認真、負責、熱忱、敬業」。在團體活動中，大家自動自發協助彼此，從不計較瑣碎，這樣的氛圍讓我備感溫馨，也讓我更加珍惜自己所處的工作環境。

也許現在的付出未必馬上被看見，但請相信，默默耕耘的種子，終有一天會開花結果。模範勞工的光環不是來自於耀眼，而是來自於「日復一日仍然願意努力的自己」。謝謝工會，謝謝一路相伴的每一位夥伴，讓我能在此人生的旅途中，擁有一段如此美好的風景與記憶。未來，讓我們繼續在各自的崗位上，踏實堅定地走，成為彼此互助的力量。





114年度模範勞工出國參訪感言

日本五日遊

文：行中分會 邱文山



今天能夠榮獲「模範勞工」這份殊榮，我感到非常榮幸與感動。首先，誠摯感謝工會與評審委員的肯定，也謝謝一路走來支持我的同事與夥伴。這份獎，不只是給我個人的榮譽，更是給所有堅守崗位、默默付出的夥伴們的肯定。

目前有幸在工會中擔任理事這個職位，之前也擔任過會員代表、小組長職位，深深體會到工會不僅僅是組織，更是一股力量，一股能夠為會員發聲、爭取應有尊嚴與待遇的力量。在這些年來參與的工會工作中，無論是勞資協商、制度改善、還是勞動條件的爭取，每一步都走得不容易，但每一步都值得。

還記得曾經參與勞動節、交通部、總公司的抗爭行動，走上街頭，高舉「要加薪」、「要尊嚴」…的訴求，那是一段難忘的經歷。當時我們不是為了個人的利益，而是為了所有會員的共同未來。從現場大家的眼神中，我看見了期待，也看見

了團結的力量。我深信，只要我們願意站出來，願意彼此扶持，制度就會改變，環境就能更好。

這份獎項，是一種肯定，也是一種提醒。它提醒我不能因一時的成果而自滿，更要不斷前行，繼續傾聽會員聲音、反映會員需求。我們身為工會幹部，有責任、有義務守護會員的權益，也要在職場中成為穩定的力量，帶動正向的改變。我也要感謝行中分會顏理事長、鐘秘書長、工會幹部與會員，是你們讓這個組織有了溫度與力量。每一次的會議、每一場的協商、每一次的抗爭行動，都是眾志成城的成果。我也要謝謝公司單位的主管與同仁，在日常工作上給予我支持與包容，讓我能與工會與職務之間取得平衡，發揮所長。

身為一名基層勞工，我深知生活的不易；身為工會理事，我更明白團結的重要。我願意繼續扮演橋樑的角色，溝通上下、凝聚共識，推動制度往前邁進。未來，我也會持續在工作與工會事務中盡心盡力，不辜負這份榮譽。

最後，再次感謝給我這個機會站上這個舞台的每一位。這份榮耀屬於所有努力打拼、不言放棄的夥伴朋友。我們都是這個社會最重要的基礎，讓我們繼續團結前行，為勞動尊嚴與更好的職場環境，共同努力！謝謝大家！

此次除參加模範勞工表揚大會外也參與了日本九州參訪行程，這次隨著工會一同前往日本北九州旅遊，是一次既放鬆又充滿驚喜的旅程。五天四夜的行程緊湊卻不匆促，走訪了北九州數個著名景點，包括壯麗的自然風光、歷史建築與溫泉勝地，



讓我不僅欣賞了日本的美景，也感受到當地對觀光品質與服務細節的高度重視。

抵達日本後，前往了位於大分縣的【海地獄（海地獄）】，這是別府著名的「地獄巡禮」之一。海地獄的熱泉水呈現夢幻的鈷藍色，彷彿身處異世界，現場聞到濃烈的硫磺味，是非常特別的體驗。接著，我們前往了【別府溫泉】地區入住旅館，體驗地道的日式溫泉與當地料理。這是我第一次在戶外露天風呂中泡湯，雖然有些羞澀，但在溫熱的泉水中看著夜空放鬆身心，真是旅途最療癒的一刻。行程中來到被譽為「日本最美小鎮」的【湯布院】。沿著湯之坪街道漫步，一邊欣賞可愛的雜貨店與咖啡廳，一邊品嚐當地甜點與小吃，是一次愉悅的慢活體驗。接著參觀了【金鱗湖】，這座湖泊雖不大，卻因湖面會反射山景而得名「金鱗」，尤其清晨時湖面煙霧繚繞，彷彿一幅水墨畫，美得讓人屏息。接下來，也前往【九重夢大吊橋】，這是日本最長、最高的步行吊橋之一。站在吊橋上，可以俯瞰整個溪谷與瀑布，風景壯麗。雖然橋面會隨風搖晃，走起來有些刺激，但換來的視野絕對值得，是整趟旅程中最驚艷的自然景點之一。轉往熊本縣，來到壯闊的【阿蘇草千里】。草千里是火山地形形成的高原草原，一望無際的翠綠草地與遠方的阿蘇火山相互映襯，讓人感受到大自然的浩瀚與

力量。當天天氣晴朗，我們甚至看到遠處火山口冒出的輕煙，是個適合全家老少的景點。最後造訪了【熊本城】，雖然城內部分區域仍在震後修復中，但整體恢復情況良好，氣勢依舊宏偉。熊本城以黑色的外牆與堅固的石垣聞名，是日本三大名城之一。透過導覽我們了解到城堡的防禦設計巧思，也對日本武士時代的歷史有更深的認識。特別令人感動的是，當地居民與志工為重建所付出的努力，展現了熊本人的堅韌與團結。剩餘的時間工會貼心的安排自由行程，能讓大家採買各式各樣的紀念品及名產跟家人朋友一同分享，看到大家都滿載而歸，帶著滿滿的回憶平安回家，只能用一個字形容【爽】。





這次的工會旅遊不僅讓我放鬆身心，也增進了與同事之間的感情。大家在旅途中互相幫忙、彼此照應，不管是一起逛街購物、泡湯聊天，還是在車上分享旅遊趣事，都讓我感受到團體活動的溫暖與快樂。

此外，我也深深佩服日本在觀光服務方面的用心。不論是景點的整潔、指標的清楚，還是服務人員的態度，都讓人感到賓至如歸。即使只是短短數日，也能感受到日本文化中對細節的極致追求，以及對自然環境的尊重與珍惜。

總結來說，這次北九州工會旅遊是一段身心靈都滿載而歸的旅程。自然的壯麗、歷史的厚重、文化的細緻，再加上與同事共度的溫馨時光，都成為我人生中珍貴的回憶。希望未來還有機會再訪九州，探索更多尚未踏足的角落，也期待與更多人一

同分享這份感動與美好。最後要誠摯感謝工會所有籌辦人員的辛勞與用心安排及工會幹部，尤其是同行工作人員在旅途中無微不至的照顧，讓我們能夠輕鬆自在享受每一刻感謝有你們的付出，讓旅程更加完美，也讓大家留下難忘的美好回憶。



114年度模範勞工出國參訪感言 九州五日遊記

文：台中市分會 李彥甫

這次承蒙工會夥伴的推薦讓我有這個機會獲得「模範勞工」這份榮譽，我感到非常的光榮與感激。這不僅是一份肯定，更是一種激勵。感謝工會對我的信任與栽培，同時，沒有工會夥伴們的支持與合作，我無法獨力完成各項的挑戰，無論是在工作上抑或是工會的各項活動，每次的參與都讓我獲益良多，不僅磨練我的專業技能，也培養我對責任感與使命感的堅持。在接觸工會的這段期間裡，從福利委員到目前的會員代表職務，我深刻體會到團隊合作的重要性，透過這次的九州之行，更體認到正是工會夥伴們的這份不斷精進自我、互相扶持的使命感，才能凝聚眾人的力量，工會也才能擁有如此強大的動員能力。我想，這份獎屬於每一位認真工作、默默付出的中華電信人，還有更多比我優秀的同仁更適合拿到這份獎項，今天我只是比較幸運而已。我將以此視為新的起點，持續精進自我，秉持敬業樂群的精神，為工會貢獻一份心力，為會員創造更多的福利。最後，再次感謝工會給予我這份榮譽與機會，能有幸與工會夥伴們踏上日本九州這片富饒又寧靜的土地，體驗這次與自然、文化及人文的深度對話之旅。

第一天

清晨自桃園國際機場搭乘專機前往福岡，踏上這趟九州之旅。從福岡機場出關後，迎接我們的是一身西裝、手戴白手套的巴士司機們，「要來體驗看看日本巴士囉！」我內心雀躍著，在隨著巴士司機的腳步出站後，眼前的三輛白色巴士就是接下



來載著我們穿梭的旅伴，乾淨的車身搭配著閃閃發耀的輪圈，絲毫看不出已有10年的車齡，巴士內整潔且無菸的環境讓人更加期待接下來的旅程，同時也對台灣的客運環境覺得汗顏。接著一行人在旅行社安排的休息站稍作休息後，便一路驅車南下，前往位於大分縣的別府溫泉。車窗外的景致隨著距離漸漸變化，從都市叢林轉為山巒與田園交錯的鄉村風貌。最先抵達的是著名的「海地獄」，為八大地獄溫泉之一。映入眼簾的是一汪澄澈湛藍、宛如琉璃的熱泉湖泊，水面上不斷冒出蒸汽，熱氣與硫磺味撲鼻而來，除了令人驚歎大自然的鬼斧神工，同時也了解到原來這裡的泉水溫度高達攝氏98度，無法順利商轉，日本人便改以觀賞姿態讓人感受到它的獨特魅力。參觀完地獄溫泉後，我們入住了別府灣美居度假酒店，這是一座座落於漁村但外觀氣派的濱海飯店，飯店內更備有溫泉池讓人可享療癒時光。晚餐則是自助百匯，口味精緻，尤其搭配酒水



吃喝到飽的驚喜下，無疑是旅程首日最棒的安排，同時也對工會夥伴們的用心心存感激。在酒足飯飽之際，我愜意地在飯店周圍的小漁村探索，無意間探訪到一座無人JR車站，安靜的氛圍佐以如置身日本偶像劇的場景，更為此趟旅程揭開完美的序幕。

第二天

早餐過後，我們便前往慕名已久的湯布院，在導遊大林的帶領下，一行人先到一旁的金鱗湖參訪，金鱗湖是一處靜謐之地，湖面倒映著晨間的山色與霧氣，讓人如入仙境，導遊也提到，這次因為時間有限，未來如有機會再訪，可以安排在秋天前來，金鱗湖柔和空靈的「湖上雲海」搭配周圍染上秋紅的群山，那畫面也是一絕。接著我們開始在湯布院自由活動，此時正巧是商店街準備營業的時刻，在人潮尚未湧入的街道中散步，特別的使人放鬆，看著街邊如童話故事般的矮房，不禁讚嘆這真的是一個以藝術與療癒聞名的小鎮，蜿蜒的街道上有各式風格獨特的藝廊與小店，彷彿置身歐洲鄉村。此外，街角販售的甜點如布丁、奶油捲，每一口都帶著日本職人精神的細膩，更有如烤香菇、烤明太子等創意小吃讓人食指大動。當然，風靡全球的史奴比茶屋也讓團員們紛紛拿起相機留影紀念。午後，我們來到九重夢大吊橋，這座全長390公尺、高173公尺的大橋，據說是日本的第一步行吊橋，它高聳的橋體象徵著屹立不搖的堅持，正如同工會這些年無所畏懼的雄心，在這麼難得的景致

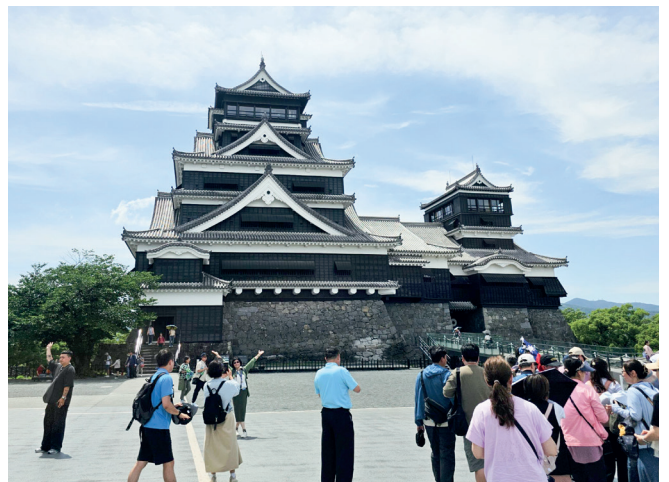
下，一行人隨著工會幹部的引領留下全體大合照，展現團結向上的凝聚力。接著，一行人驅車前往阿蘇草千里，阿蘇草千里一直是我這幾年嚮往的目的地之一，從2021年阿蘇火山爆發開始，我便開始規劃，希望有機會能近期探訪，畢竟火山這類超自然景觀除了非常罕見，阿蘇火山群內還有活火山在持續活動，很容易因為不定期的火山爆發，造成景觀區封閉而無法進入。也因為如此，當工會公布此次行程後，我就興奮地難以成眠。終於，期待的這天到來了，隨著巴士的晃動，我們經過連綿的山路，沿途的風景早已令人心曠神怡。但當眼前忽然一片開闊，伴隨著團員們的驚呼聲中，映入眼簾的是碧綠的草地以及眾多的馬群，正悠然自得地吃著草，我們終於抵達了阿蘇火山腳下廣達一公里的草千里大草原。一望無際的草原伴隨著遠處冒著縷縷白煙的火山口，是的，這如同異世界般的畫面完全出自於大自然之手，令人肅然起敬。巴士停妥後，我們漫步在草原之中，體會那種被大地包圍的壯闊與平靜，望向遠處，發現竟有尋求刺激的觀光客，乘著白色直升機在火山口旁盤旋，這或動或靜的景象，也正是吸引眾多攝影愛好者前來朝聖的原因，讓每一次按下快門的瞬間都彷彿將時間凍結。夜晚，我們入住阿蘇溫泉飯店，這如同昨日一般舒適的房間、精緻的自助百匯（居然還有蟹腳）、酒水吃到飽的禮遇、療癒的湯屋…等等，不難想像工會幹部們的動員能力以及效率之高，真的令人驚嘆，同時也呼應導遊在巴士上提到的「貴工會人員的妥善安排簡直讓導遊們享受到如同觀光客般的禮遇，導遊們也能更專注地在景點講解上，能帶領貴工會出遊真的是我的榮幸、使人終生難忘！」。

第三天

一早，在團員們分工合作下，很快的集合完成後，我們啟程前往熊本縣名水百選之一的白川水源。團員們一路上說說笑笑，互相分享著這幾天血拚來的心得，在這些天的相處下，發覺這次的模範勞工們都來自於各單位的菁英，有初臨壯年隨即擔負重任的少年股長、更有不主動出擊，都是靠老



客戶口耳相傳拜託幫忙訂購CPE的門市大姊們…等等，真的是臥虎藏龍，這也讓我更兢兢業業，希望未來能表現更好，能如同其他大姊一樣能有再次獲獎的資格。不久後，我們抵達了白川水源，當一行人漫步在幽靜的樹林裡，看著清澈的泉水從地底湧出，這樣的氛圍，讓人一掃工作上帶來的陰霾。在經導遊解說後也了解到，白川水源為當地的重要水源，當地人甚至直接取用泉水煮食，這份與自然共生的生活方式，讓人深深感動。午後，我們抵達熊本城，這座日本三大名城之一的古城曾因2016年熊本地震嚴重受損，但仍不掩其磅礴氣勢，當走在古城廊道間時，每拐過一個彎，就對日本人的文化保存技術更加佩服，在透過巧妙的安排下，日本人將無法修復的牆隅，透過光影及角度的設計，反而扭轉成觀光客讚嘆的焦點，也許這就是人家常說的，有疤痕的男人更MAN吧！接著我登上天守閣遠眺熊本市區，旁邊的城彩苑是一處將江戶風格重現的街區，融合傳統建築與在地物產店，無奈這次時間有限，只能下次有機會再訪。夜晚，我們在賽吉亞飯店度過一宿，在美味的佳餚以及溫暖的夜色下回味著這幾日的所見所聞，覺得九州不只是美景動人，更是文化底蘊深厚的寶地。



第四天

早餐後出發前往柳川，這是一座擁有詩意水道的城市。我們搭乘傳統平底船，穿梭於垂柳掩映的河道間。船夫身著和服，邊划邊唱，彷彿時光倒流至江戶時代。兩岸的古民家、石橋與花樹構成一幅溫柔畫面，是旅程中最浪漫的時刻之一。接著我們來到太宰府天滿宮，參拜者絡繹不絕，特別是學生們虔誠地祈求學業進步。我也跟著學習傳統參拜方式，投幣、鞠躬、拍手、祈願，希望心中的願望能如願實現。對了，這裡的梅枝餅一定不能錯過，現烤現吃，外酥內糯，香氣四溢，是旅途中的小確



幸。傍晚我們回到福岡市區，團員們早已等不及，各個磨刀霍霍準備大肆血拼一番，在透過事先的安排下，我選擇先直奔博多車站旁的阪急百貨添購小孩的衣服，接著再逛回來天神商圈，從藥妝、美妝品到日系服飾與電器，琳琅滿目價位實惠，只恨自己的荷包君在哭泣，沒有餘力能通通帶回台灣。最後，在一邊品嚐拉麵，一邊欣賞一蘭總部獨有的舞蹈秀下，我帶著滿滿的戰利品以及福岡夜色的活力與溫度，心滿意足地回到了飯店，結束了新舊文化衝突的一天。

第五天

最後一天，我們在飯店享用早餐後，大夥兒拖著沉重的行李在大廳集合，「WOW~22.5KG!差一點就23KG了!好險!」我驚呼道。「旁邊有大姊還買不夠，四處問人能不能幫忙帶回台灣哩!」一旁的工會幹部笑著說。沒錯，這就是工會厲害的地方，

不僅能讓你心裡頭感受的，就連手裡拿的都沉甸甸，份量十足！那份情誼讓人點滴在心頭。尤其在福岡機場候機室中，每當細細地回顧這幾天的旅程時，腦中浮現的不只是美景與照片，而是一段段真實感動的回憶。我想我們打包的不只是免稅商品，而是整段旅程的美好情感。

結語

這次在工會幹部的引領下將九州之旅提升到一個新的高度，人生首次的九州之旅也讓我畢生難忘。這次的旅行除了使人心靈獲得救贖，更深入體驗到溫泉的療癒，山川的壯麗以及深刻的人文風情。九州，讓人意想不到竟是一個會令人想反覆造訪的地方。而工會，竟有如此強大的能力，就算是在日本，也有相關的姊妹組織定期在做交流，這次的旅行我真的心懷感激，感謝能有這樣的機會，謝謝工會！



114年度模範勞工出國參訪感言 九州參訪心得分享

文：花東分會 謝凱富



這次非常榮幸能當選為本屆模範勞工，內心充滿感激，也備感殊榮。我要特別感謝羅理事長、秀美秘書長，以及所有在背後默默耕耘的工會幹部們。每一次參與工會活動，都能深深感受到他們的用心與細緻安排。無論是活動流程的規劃、會場的佈置、成員的接待安排，乃至每一個小細節，處處可見他們的用心良苦與對會員的真誠關懷。正因為有這群默默奉獻的幹部們，工會的每一場活動才能如此順利地進行，並溫暖每一位會員的心。

這次模範勞工有幸能夠到日本九州做參訪，有體會到日本各式文化和對細節的注意，以及親身體驗到氣候不同所造成的自然景觀差異，因為

日本的氣候和台灣有所不同，例如坐在遊覽車上時看到滿山的針葉林，就想起小時候在電視上看到的一些卡通，遠處的山林常常用尖尖的樹木來圖示，而在台灣的氣候，因為是偏熱帶的國家比較沒有那麼寒冷，所以大部分是闊葉林。走在日本的街頭上，還能看到到處都是飲料販賣機，實在是很便利的一項服務，但是便利商店就不像台灣那麼的密集，台灣的便利商店真的是幾乎開到每個街口都快要有一個了。



第一天：別府溫泉八景——初探溫泉 文化的神秘與療癒

此次參訪之旅由福岡出發，首日即來到聞名全日本的別府溫泉鄉，展開一場身心靈的療癒之旅。別府不愧是日本三大溫泉勝地之一，處處可見溫泉蒸氣氤氳升起，街道邊的溫泉煙霧縷縷，猶如人間仙境。

我們參訪的第一站是「別府地獄八景」中的著名景點——海地獄。這個溫泉池泉水呈現出難以言喻



的鈷藍色，仿佛天海倒映於地，迷人而神秘。池面不斷冒出的蒸氣，隱約透著來自地心的熱力與生命的律動。同一區域內還有其他地獄池，如赤紅色的「血之池地獄」與可泡腳放鬆的溫泉池，每一池都以其獨特的水色與地貌吸引目光，令人目不暇給。

中午，我們在當地享用日式套餐，餐點精緻可口，令人感受到日本料理對食材原味的尊重與呈現方式的美學。夜宿「別府灣美居溫泉飯店」，房間的景觀窗可遠眺一整片波光粼粼的別府灣，視野遼闊、心境開闊。

晚間，我們換上日式浴衣，踏入溫泉區，展開我人生中首次的「裸湯」體驗。在日本溫泉文化中，進入浴池前需徹底清潔身體，並將毛巾置於頭上或池邊，絕不可將其泡入池中，以示對其他人與水源的尊重。泡在室內與戶外交錯的溫泉池中，眺望夜色中閃爍的別府灣，身心皆獲得莫大放鬆。

更特別的是，在泡湯的過程中，還與其他營運處的同仁交流心得。來自各地的夥伴們分別屬於工務科、行管科與業務科，大家分享各自在業務執行與服務現場的經驗，讓我深深感受到，每位同仁都各司其職、專業盡責，正是這樣的團隊力量，成就了企業的穩健與成長。

第二天：湯布院童話小鎮與九重夢大吊橋——夢幻與壯麗的雙重洗禮

第二天的行程如夢似幻，我們首先前往九州著名的金鱗湖與湯布院小鎮。這座位於山中的童話小鎮，街道兩旁布滿藝術氛圍濃厚的小店，有販售手工陶藝、木雕、彩繪玻璃等特色工藝品，亦有可愛的布偶、角色造型擺飾與風格獨具的咖啡廳。最讓人驚喜的是知名的「史奴比茶屋」，整間茶屋洋溢著溫馨童趣，不僅裝潢吸睛，連甜點都以史奴比為主題，令人愛不釋手。

在小鎮一隅，我們還與兔子、羊隻等小動物互動餵食，有些主題屋甚至還設有貓頭鷹展示區，讓人仿佛走進童話世界一般。這樣的地方不只是觀光



地，更是一段身心輕盈、快樂如童年的時光回憶。

午後，我們搭車前往全日本第一長的行人專用吊橋——九重夢大吊橋。站在橋上，腳下是幽深谷地，溪流穿梭山谷之間；遠方則可眺望壯麗的「震動瀑布」與九重連山。吊橋中央設有簾空玻璃段，腳下風景一覽無遺，走在其上，心跳加速，感官被大自然的壯闊震懾到幾近忘我。

接著我們又來到了壯麗的阿蘇草千里。這片廣袤的大草原猶如一口巨大的天然碗盤，中央有一處水池，馬兒在其中悠然放牧，綠草如茵、風聲呢喃，與群山相映成趣，構成一幅如詩如畫的景致。同行的團員們紛紛與馬兒合照留念，氣氛溫馨而愉快。

在這裡我還首次嚐試了烤馬肉料理，口感紮實略似牛肉，搭配當地乳製冰淇淋，濃郁香甜。特別讓人讚賞的是，當地垃圾分類設計極為用心，例如竹籤專用垃圾桶設有細長窄孔，只能投入指定物品；飲料販賣機旁的回收桶也設計成僅能投擲罐裝容器的開孔，從源頭就防止混投其他垃圾，顯示出極高的公共設施思維與市民素養。

夜間，我們入住阿蘇格蘭溫泉酒店。晚餐為豪華自助餐，帝王蟹吃到飽令人驚喜萬分，還有高級和

牛、馬肉等珍饈供應。令人難忘的是，導遊郭先生還親自到每張餐桌示範剝蟹腳的方法，風趣又親切，讓大家在歡笑聲中享用美食，留下深刻的美好回憶。

第三天：白川水源與熊本城 ——自然與歷史的交會

第三天，我們來到熊本縣阿蘇地區著名的白川水源。這裡是熊本市內一級河川「白川」的發源地，泉水從火山地層深處湧出，終年不斷，清澈見底，宛如一面天然鏡池，倒映著四周綠意盎然的自然景色。水質被評為中硬水，富含微量礦物質與天然氣泡，入口清涼甘甜、令人回味。

站在溪畔，我們驚喜地看到泉水竟從河床下的砂礫間源源湧現，如呼吸般自然流動。許多遊客會自備空瓶，直接從泉池中汲水帶回，作為旅程的清新紀念。這種親近自然、取之不竭的感受，在都市生活中實屬難得，也讓我對大自然蘊藏的生命力，生出一份敬畏。

午後，我們前往日本三大名城之一的熊本城。這座城堡歷史悠久，具有濃厚的戰國風情，其天守閣巍峨壯麗，黑白分明的城牆與高聳的石垣構築出氣勢非凡的視覺效果。雖然在2016年的大地震中一

度遭受毀損，但經過多年修復，如今已重新開放部分區域供民眾參觀。

從城堡一樓拾級而上，我們逐層參觀展示館中豐富的歷史文物與模型解說，深入了解加藤清正所築的防禦工法與熊本地區的發展歷程。最終登上六樓天守閣頂層，俯瞰整座城區與熊本市景，心中不禁湧現出一種時空交錯的感動。

參觀結束後，正巧遇見武士打扮的歷史劇團演員在城前廣場表演，生動介紹城主與城池的歷史淵源，充滿戲劇張力，令我們仿若回到古戰場時代。

緊接著，我們走訪熊本城下町「櫻花馬場彩苑」，這裡保留著古時商業街道風貌，傳統建築與現代商鋪並存，有如一座時光交錯的市集。街上販售各式熊本特色商品，如熊本熊周邊、在地點心與手工藝品，逛起來別具風味，既能感受歷史氛圍，又能體驗現代生活的脈動。

當日晚間，我們造訪位於山鹿地區的「山鹿燈籠會館」，這裡的建築前身為歷史悠久的安田銀行，現已轉型為傳統工藝展示與文化傳承場域。館內展出的「山鹿燈籠」為當地無形文化財，以日本和紙與極少量漿糊打造，細緻繁複、造型精美。這些由千絲萬縷構成的燈籠，有些甚至被列為國寶級





收藏，展現出日本職人對工藝的極致追求與匠心精神，讓人嘆為觀止。

第四天：柳川遊船與太宰府天滿宮 ——悠閒水都與文化聖地

第四天，我們乘車前往有「水鄉柳川」之稱的柳川市，這裡以縱橫交錯的河道聞名，古老建築與河岸花木交織出一幅和風畫卷。搭乘「どんこ船」緩緩遊覽柳川河道，是一項經典體驗。船夫以長篙划船，載著我們穿越一座座低矮石橋，耳邊響起他吟唱的古典與流行歌曲，包含日文版〈夜來香〉、〈下雨夜〉、〈哆啦A夢〉與〈我只在乎你〉等，每一首歌都讓人忍俊不禁，也讓我們這段河上旅程多了一份溫馨與情趣。

行經低橋時，大家需彎腰低頭，而船夫則靈巧地從船艙跳上橋面，再優雅地從橋上返回船中，動作俐落，讓人既驚嘆又歡笑。整段遊船過程猶如時光慢速流動，讓人暫時遠離喧囂，回到寧靜與傳統交融的空間。

中午我們前往著名的「太宰府天滿宮」，這裡被譽為日本學問之神菅原道真的總本社，亦是全國十三萬座天滿宮的總殿。進入神社庭園，參天古樹、千年樟木與滿園梅花令人心曠神怡。御守攤販林立，種類繁多，涵蓋考試順利、事業成功、交通平安、姻緣幸福、健康安產、心靈平靜等，每一款都精緻典雅，蘊含祝福之意。

最特別的是「心守」，設計上主張平靜心靈與祈願實現，是我在其他神社中未曾見過的獨特御守。而神社內多座「御神牛」塑像，據說撫摸牛頭能獲得智慧，因此許多信眾與遊客都排隊摸牛頭、祈願拍照。

在天滿宮參道盡頭，我們也驚喜發現一間風格獨具的星巴克。它以兩千多根檜木交織而成的建築結構，融合傳統建材與現代設計，營造出光影錯落、氣流流轉的空間美學。這樣的星巴克不只是咖啡館，更是一件建築藝術品，令人駐足流連。



旅程尾聲與深刻感謝

傍晚返抵福岡市，我們展開自由活動時間。部分成員前往UNIQLO、唐吉訶德、三越百貨與地下街採購；也有人品嚐一蘭拉麵與在地小吃，深入體驗當地夜市與生活風貌。我們還探訪了極具特色的「中洲屋台」區，那裏匯聚了大量路邊攤，供應豚骨拉麵、串燒、關東煮、炒麵等地料理，熱鬧非凡，是上班族與觀光客聚集的重要場域，展現出日本都市夜生活的獨特魅力。

這次旅程中，除了品嚐各式日本當地料理與食材，也進一步體會到日本在公共設施管理、垃圾分類與建築美學上的高水平。沿路屋頂整潔如新，建築色調一致，據了解這與日本的法規與鄰里文化息息相關，若未妥善維護自家環境，鄰居甚至可向政府舉報，形成自律與共好的社區文化。

讓我印象最深刻的，除了在溫泉中坦誠相見的文化衝擊與洗禮外，就是那瓶香濃順口的日本牛奶。與台灣相比，日本的牛奶更加醇厚香甜，且由



於日本緯度較高，農作物的產季也會比台灣晚約一個月，這也成為旅途中趣味的比較話題。

在旅程尾聲，我也忍不住買了許多日本餅乾、零食作為伴手禮，分享給公司同仁。最後一天甚至還跟著大家前往藥妝店採購合利他命與其他熱門藥品，或許這也是台灣旅客對日本藥妝文化的信賴與肯定吧！

值得一提的是，本次導遊郭先生的專業素養與幽默感，為整段旅程大大加分。他在遊覽車上總是能深入淺出地說明景點背景與歷史文化，並穿插趣味故事與笑話，使大家在歡笑中獲得知識，輕鬆地進入文化脈絡。

結語：一段豐收的旅程，一次珍貴的經驗

整趟日本九州參訪行程，不僅讓我拓展視野，深入體驗異國文化，也從中感受到工會在細節與整體規劃上的用心與專業。例如出發前統一配發的大型行李箱，原本還讓我感到疑惑，後來才理解這樣的安排能提升上車裝卸效率，也減少認錯行李的風

險，更有充足空間存放回程的伴手禮，實在是貼心又高效的設計。

最令人感動的是整團成員的時間觀念與互助精神，每個人都準時集合、彼此提醒行程、互拍照片，工會幹部們則積極負責地清點人數、協助搬運行李，並紀錄下每一個珍貴時刻。

這次參訪，對我而言，不只是一趟旅遊，更是一次成長與省思的歷程。它讓我更加理解「模範勞工」這四個字背後所代表的責任與榮耀，也體會到工會是一個可以讓人彼此扶持、相互照顧、共同爭取權益的重要平台。

我由衷感謝中華電信工會的用心安排與厚愛，也會把這份感動與學習轉化為未來的熱情與行動，繼續在自己的崗位上努力，為工會、為同仁、也為社會，盡一份綿薄之力。





» 114年度優秀會務人員 出國參訪感言

文：行中分會 曾偉倫



能夠獲選為中華電信職福會優秀會務人員，是我在工作歷程中極具意義的里程碑。自110年擔任行中分會幹部以來，我參與了總務組的各項作業，包含會務紀錄整理、福利費用管理與商品問題聯繫，以及多項商品洽談與特約廠商爭取。在三年多的服務過程中，成功與超過50家在地廠商建立特約合作，涵蓋飲食、運動、旅宿等多元領域，也積極引進無人販賣機與智慧設備，提升員工日常便利性。能夠獲得同仁與幹部們的肯定，是一份鼓舞，更是一份責任。

此次參與赴日參訪行程，心中充滿感激與期待。感謝中華電信工會長期對員工權益的積極爭取，無論是職場保障還是福利提升，工會始終扮演關鍵推動者的角色。這次能以「優秀會務人員」身分出訪日本，除了是對我過去投入的肯定，也是一場心靈與視野的拓展之旅。五天四夜的行程，讓我跳脫日常，重新感受生活的溫度，也有機會與來自不同地區的夥伴建立深厚情誼。

旅程自桃園國際機場出發抵達福岡後，我們立即前往別府展開第一站行程。最讓我印象深刻的是「海地獄」，湛藍如玉的地熱池讓我嘆為觀止，彷彿走入異世界。這裡不只是觀光景點，更是當地文化的象徵。站在熱氣蒸騰的泉口旁，我感受到大自然的力量，也感受到旅行真正的療癒作用。當晚入住別府灣美居度假酒店，餐食是豐盛的百匯自助，種類之多令人驚喜，從和牛燒烤到現煮拉麵，每一口都是對味蕾的款待，旅途中與其他來自各地分會的會務幹部寒暄交流，也在此初次建立起深厚的情誼。房間面海，窗外海景令人放鬆，一掃搭機的疲憊。

第二天的行程緊湊但令人期待。首先來到宛如童話世界的湯布院小鎮。小鎮街道乾淨整潔，許多當地藝術品與手工甜點店充滿趣味，每走一步都像翻開一本新的故事書。沿著街道漫步至金鱗湖，湖面映照著藍天與綠意，湖水清澈靜謐，令人心境也跟著平靜下來。中午享用以蒸籠料理為主的傳統御

膳，味道簡單卻不失美味。午後前往九重夢吊橋，那是日本第一長的吊橋，站在橋上迎著高原的風，腳下是茂密的山谷與壯麗的瀑布景觀，那種與自然融為一體的感覺，至今仍令人難以忘懷。抵達阿蘇草千里，這裡的地貌與台灣截然不同。火山遺跡、遼闊草原、悠閒放牧的馬匹，一切都如畫一般。晚間入住阿蘇溫泉飯店，與新結識的夥伴們一同泡湯和閒聊，不僅放鬆身體，更拉近了彼此的距離。

第三天從白川水源開始，清澈見底的泉水讓人感覺潔淨心靈。接著我們來到熊本城，雖然部分仍在修復中，但氣勢仍然不減，是我此行最喜歡的歷史景點之一。午餐是當地知名的「太郎燒肉」吃到飽，菜色豐富，無論是牛舌還是霜降豬肉都讓人吃得心滿意足。下午參訪山鹿燈籠會館，欣賞當地傳統手工藝品與燈籠舞影片，感受到地方文化的傳承與用心。傍晚入住南關賽吉亞溫泉飯店，這間飯店雖較偏遠，但溫泉設施與房間寬敞度讓人十分滿意，晚餐的豐盛程度也讓人讚不絕口，是一晚真正沉靜的休息。

第四天的柳川遊船，是我此行最喜歡的活動之一。在船夫的操作與吟唱中，穿梭於靜謐的河道，兩岸柳樹垂掛，古樸宅邸林立，有一種說不出的懷舊與感動。午餐於太宰府享用飛梅御膳後，我們參拜了著名的太宰府天滿宮。身為祈求學業與升遷靈驗的神社，許多夥伴也虔誠祈願，希望未來事業順利。傍晚抵達福岡，入住福岡蒙特利酒店，這間飯店地點優越，晚上自由活動時，我與幾位夥伴散步至天神與中洲商圈，一邊感受城市夜色，一邊品嚐道地拉麵，成為此行最輕鬆也最有人情味的一段時光。

第五天清晨，享用完飯店早餐後，我們便前往福岡機場搭乘返程班機。短短五天的旅程，看似倉促，實則處處精緻，每一天的安排都恰到好處，自然、人文、美食及購物，都讓人感受到用心。尤其在每一個轉乘、每一餐點安排、每一間飯店中，都能感受到隨行工作人員的細心與專業。他們總是

比大家更早起床，更晚休息，為的就是確保行程順利，同仁們安心。若沒有他們的付出與堅持，這段美好的旅程無法如此圓滿，我衷心地說聲：「辛苦了，謝謝你們！」

這趟日本九州之旅，不僅讓我走出日常工作的繁忙節奏，也讓我重新找回旅遊的純粹喜悅。在自然景觀中放鬆，在歷史場域中沈思，在每一口美食中獲得療癒。旅程雖已結束，但回憶卻歷歷在目。

旅程的圓滿，來自於工會與工作人員細緻的規劃與安排。我要特別感謝每一位幕後辛勞的同仁，無論是行程安排、住宿餐飲，或即時協助，都讓我們有最安心的體驗。感謝中華電信工會，讓我們有這樣一段充實的學習與充電之旅。未來我也會將這份感動化為持續奉獻的動力，為同仁創造更多價值與幸福。



動靜皆宜，點燃運動魂 專訪中華電信的兩位體壇健將

文：台中市分會 蘇柏昭 / 採訪：台中市分會 謝欣翰



226k男子組M55第一名

在中華電信服務超過四十年的漫長歲月中，有兩位即將迎來退休生活的「大哥」，他們不僅是工作崗位上的資深前輩，更是運動場上數十年如一日的熱血健將。一位是熱衷於挑戰體能極限，將運動融入生活的鐵人三項好手鍾耀銘；另一位則是從團隊榮譽出發，最終尋求個人挑戰與心靈平靜的壘球暨高爾夫球達人王德敏。他們的運動故事，不僅是對青春與汗水的紀錄，更展現了兩種截然不同卻同樣精彩的運動哲學。

運動生涯的起點： 從天性好動到終身熱愛

兩位的運動生涯都始於年少時期。鍾大哥形容自己從小就好動，靜不下來，雖然沒有特定偏好哪項運動，但只要看到有人在動，他都喜歡參一腳。他真正的運動啟蒙是在高中時期投入游



114年勞資和諧永續慢壘聯誼賽冠軍

泳，至今已超過四十年，並考取了救生員、教練與裁判等多張執照。而德敏哥也坦言，自己從小就熱愛運動，甚至為此影響到學業。進入公司後，由於企業內部盛行慢速壘球與保齡球等活動，他便將重心投入其中，開啟了長年的團隊運動生涯。

分歧的道路： 鐵人的孤獨訓練與球隊的團隊磨合

隨著時間推移，兩人的運動道路走向了不同的方向。

鍾大哥的鐵人三項之路，是一場不斷挑戰自我的旅程。他從游泳的基礎出發，順應自行車風潮，再受到一位挑戰226公里超級鐵人賽朋友的啟發，心中燃起了挑戰極限的目標。他的訓練模式獨樹一格，強調「將運動融入生活」，例如每天早晨先完成2000公尺以上的游泳訓練，再跑步或騎車上班。他偏好獨自訓練，因為這樣更能掌握自己的節奏與體能狀況，不受他人影響。對鍾大哥而言，報名比賽是督促自己持續訓練、對抗「墮性」的最佳動力，特別是需要大量練習的226超鐵賽事。他認為，鐵人精神的核心就是「獨立完成」，從訓練、營養補給到比賽，都必須靠自己。

德敏哥的運動哲學則更著重於「團隊合作」。身為公司中區慢壘社的教練，114年勞資和諧永續盃慢壘賽他帶領台中市聯隊拿下了冠軍，深刻體會到團隊運動中的磨合如同為人處事。然

而，他也憂心於球隊出現的斷層，年輕一代因家庭、生活型態的改變，較少投入戶外團體運動，這讓他對球隊的傳承感到一絲憂慮。近年來，他的運動重心逐漸轉移到高爾夫球。這項運動對他而言，是一種全新的自我挑戰。他認為，高爾夫雖為個人運動，卻極度挑戰自己面對它的態度，每一次的困境突破，每一次的微小進步都帶來巨大的成就感。此外，他亦擔任公司中區高爾夫球隊的總幹事，負責籌辦113年全區大型賽事，當看到36台球車整齊排列的壯觀景象時，所有的辛苦都化為值得。



2020臺東普悠瑪鐵人三項



113年全區高爾夫比賽



2020臺東普悠瑪鐵人三項



2020臺東普悠瑪鐵人三項

共同的記憶： 企業運動文化與長官的支持

儘管目前主要運動項目不同，但他們都經歷過公司運動風氣鼎盛的年代。他們回憶起早期的運動會，不僅有球類競賽，甚至還有田徑項目。為了爭取榮譽，球隊的訓練極為投入，甚至可以直接在球場簽到，不必進辦公室。他們一致認為，主管與長官的支持是企業運動文化能否興盛的關鍵。當主管親自到場關心，甚至為隊員準備綠豆湯時，那種凝聚力與向心力是無可取代的。

面對瓶頸：運動員的心理戰

無論是哪種運動，都會遇到瓶頸。德敏哥坦言，他曾遭遇高爾夫的「揮桿失憶症」，在某個階段會對自己的動作產生懷疑，無法順利擊球。這讓他深刻體會到，任何運動在高水準時都會面臨心理關卡，必須靜下心來調整、突破。而鍾大哥則是在一次比賽前，因打壘球導致腳部嚴重拉傷，帶著傷勢參賽，最終與分組冠軍擦身而過，留下了遺憾。這些經歷讓他們更懂得量力而為，鍾大哥常說：

「馬場永遠在」註，狀況不好就該放棄，平安完賽、享受過程才是最重要的。

展望未來：退而不休的運動人生

即將退休的他們，早已為人生的下一章做好了規劃。

鍾大哥計畫繼續參加鐵人三項比賽，在65-70歲的組別中，享受與老朋友相聚的樂趣。動態的挑戰之外，他也將心思投入到靜態的田園生活，開始研究種菜，享受另一種生活樂趣。

德敏哥則會將高爾夫球作為主要的運動項目，並可能在公司需要時，繼續為壘球隊服務。在文的方面，他打算參加長青學院的課程，學習書法或國畫，平衡動與靜的生活。

從挑戰極限的鐵人，到專注技巧的球手，鍾大哥與德敏哥用數十年的堅持，詮釋了運動的多種樣貌。他們的汗水與熱情，不僅豐富了自己的人生，也為我們展示了退而不休、終身學習的精彩典範。

註：「馬場永遠都在」是跑者們熟知的一句話，其意思是馬場一直都在，但受傷了就無法上場了。因此要調整好正確心態，才能夠盡情且長久的在馬場上奔跑。



王德敏大哥與台中營運處副總林琬儒合影



左起蘇金章大哥、鍾耀銘大哥、林家宇大哥、王德敏大哥，一同參加114年勞資和諧永續慢壘聯誼賽，並獲得冠軍殊榮。

》挑戰突破自我極限 2025雙北世界壯年運動會

文 / 圖：行中分會 鄭竹軒



參加2025雙北世界壯年運動會，在田徑項目（M40+）200公尺及1600公尺接力榮獲兩面銅牌、100公尺亦獲得第五名佳績。

參加世壯運的契機

我是一個熱愛運動的人，平時也養成跑步、打球及騎自行車的習慣。在學生時期曾獲代表參加全中運與全大運，雖然不是科班的訓練選手，但心中一直保留著對田徑競速的熱血。世壯運，

一場為自我挑戰而設的賽事，同時能與世界同齡跑者競技交流。我回想過去在田徑場上奮力奔馳的歲月，心中充滿懷念與渴望，而世壯運成了自己找回熱情與自信的契機。

準備的過程

短跑是一個追求速度及爆發力的田徑項目，除了依照自己訂定的訓練計畫準備，飲食也會多補充低脂蛋白質，避免高油、高糖食物。對於運動時間的安排，我盡可能在工作、家庭及興趣間找到平衡點，利用下班後的空檔進行訓練。在準備期間，自身的體能提升是一大課題，帶著白天上班累積的疲勞感，逐步將體能與肌力，加強到足以應付高強度



的訓練。同時也告訴自己，每完成一次的練習，就是離設定的目標更進一步。享受運動帶來的正面能量，才能持續前進並突破自我。

面對各國選手的挑戰

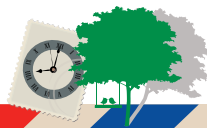
站上曾經熟悉的田徑跑道，內心的興奮感大於緊張感，我告訴自己，只要盡力展現訓練的成果，專注眼前的終點線，朝挑戰自我的目標邁進就足夠了。當100公尺決賽名單公布，八位選手中，僅只有我一位地主國選手，心裡更想為自己及國家努力爭取最好成績。面對外國選手的挑戰，我在100公尺跑出第五名，與銅牌僅0.08秒之差，也讓我更有信心面對接下來的比賽。在200公尺與接力賽，同樣帶著毫無保留的態度，挑戰自己的極限，最終奮力奪下兩面銅牌，為自己在國際賽上留下難忘的榮耀印記。

比賽心得

第一次參加大型國際賽事，我是人家說的「素人選手」，但憑著人生歷練，我沒有畏懼而且保持堅持不懈的精神，只要相信自己，就會有無限的可能。世壯運也讓我深刻體會到，年齡不是問題，只要願意踏出第一步，人生的起點就在眼前。我對運動的熱情，不會隨著比賽結束而停住。面對生活的壓力，運動有助於舒緩身心、調解焦慮情緒，讓我們在繁忙的生活節奏中找到平衡，而且更有自信面對人生的挑戰。

照片出處：新北市政府體育局、i運動





» 韓國首爾自由行 韓國戰爭紀念館之我見我聞

文 / 圖：鄧克廉 理事長

由首爾車站出發按照網路指引搭地鐵至南營站約不到30分車程下車後，沿路有指引的告示牌，徒步約10分鐘路程便可以到達，隨即可以看到雄偉建築及寬闊的廣場。



首爾韓國戰爭紀念館是一座致力於記錄和紀念韓戰的博物館，紀念館展示了超級豐富的歷史文物和照片，自1989年歷經五年以上的籌畫興建，於1994年6月10日正式對外開幕，佔地3萬3千多坪分為室內及戶外露天廣場，室內有護國追慕堂、戰爭歷史教室、海外派兵室、國軍發展室等展覽館，露天展覽館有多種類的陸海空武器，以及介紹了韓國戰爭期間的戰略、各大戰役和戰爭對韓國的影響等，是一個非常具有教育價值和令人震撼的地方，極力推薦來首爾時能來此一遊，絕對不虛此行，雖然是軍事博物館，但絕不會沉悶無趣，對軍事有興

趣的人更是絕不可錯過，很難想像如此豐富的展館，室內外環境相當優異的地方竟然是免費。



室內外展示的皆為實體物件，維護得亮麗美觀又可以近距離觀賞，例如我身後的這架鼎鼎大名的P-51野馬式戰鬥機，若是有看過TOP GUN 2電影的應該不陌生才是，影片中男主角湯姆克魯斯就是駕駛這架飛機載著美女遨遊天際，只是這架是單座的，電影裡是雙座的。

這架飛機是美軍二戰期間因有了此型戰機後得以反轉空戰的劣勢，之前美軍飛機性能落後日本零式戰機，美軍幾乎是一面倒而且士氣低落，自從P-51出來後完全改觀，日本開始居於下風，從此一蹶不振，最慘的是馬里亞納空戰，該役美軍取得重大勝利，並戲稱馬里亞納射火雞大賽，因為日本零式飛機為取得速度優勢而忽略油箱沒有裝甲保護，加上P51性能也遠優於零式，空戰中日本零式飛機中彈後皆起火墜毀，幾乎損失殆盡。該飛機不但性



能優於日機又有裝甲保護油箱，於是獲得很好的存活率，也有空中凱迪拉克及零式剋星的美譽。



中華民國是全球使用C-119型運輸機（飛行車廂，Fairchild C-119 Flying Boxcar）作為軍事用途最久的單位，在我國空軍服役長達39年。C119是美國在韓戰時緊急臨時推出的運輸機，韓戰結束後便大量援助台灣，之後也成為空中運輸的主力，該型飛機載重量不大、航程有限，所以無法飛至南沙群島。

筆者在服役時也曾經搭乘該型飛機跳傘，第一次在屏東機場看到此型飛機時嚇一跳，機身到處是銹痕斑斑，不少飛機也是東拆西補拼湊，因為飛機已停產很久也沒維修料，可見該機歷盡滄桑且年代久遠。印象中有老外看到此型飛機差點認不出是什麼飛機，了解是韓戰遺留下來的後為之震驚，台灣竟還在用這型歷史久遠的飛機。該機的引擎是傳統活塞式，因此動力較低，噪音及抖動極大，載重量有限，重型武器無法運輸，所以滿載人員時，起飛距離要很長，每次都要到跑道盡頭前附近，才能離地升空接著直奔潮州降落場地，故對此型飛機特別

有著深刻印象。在台灣也有少量的除役機展示，但是沒有韓國維護的好。目前在台灣也全數除役，由性能更為優異的C130力士型運輸機接續服役。

F4戰機由麥克唐納道格拉斯公司（McDonnell Douglas，1998年併入波音公司）研製，為雙引擎多功能戰機，1958年首飛，1960年服役。起初為海軍採用，但在國防部施壓採用共同機體壓力下，1961年也獲得空軍採用，成為少數美國海空軍都採用的戰機。F4 幽靈式戰鬥機是一款超音速長程戰鬥轟炸機，最高速度超過2.2馬赫，直到F15問世後才打破其記錄，是冷戰時期美國空中力量的縮影，也是越戰時使用最廣泛、最受矚目的戰機。

至今人們對它依然津津樂道，駕駛過它的人尤其懷念。該機續航力極為優秀，載彈量極大可歸類為攻擊武器，破壞力極強，因此有炸彈卡車稱號（現場的機翼下掛著多枚制式航空炸彈實體），可以直接飛進大陸去執行攻擊任務後返航，性能遠超台灣當時現役的F5E機型，一直是我國極力想爭取到的武器，雖然美國很多盟友（日、韓）都有該型飛機，無奈美國考慮國際現實環境，擔心會對中共造成嚴重威脅，始終不願出售給國軍。

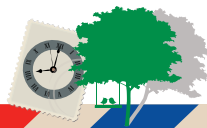
鷹式飛彈（圖片中黑色較短）曾經是防衛台灣中低空域安全的利器，守護台灣長達數十年，目前已光榮除役，俄烏戰爭期間據聞要將剩餘裝備贈與烏克蘭。勝利女神飛彈（白色）則是中高空的守護者，以上兩款飛彈防護台灣期間令對岸的飛機不敢輕易橫越海峽，隨著時代的演進加上對岸軍事科技成長之下也陸續退役，改由天弓及愛國者防空飛彈接替防衛領空的任務。



105榴彈炮



各式防空飛彈



室外展館最大的飛機是美國空軍現役的B-52同溫層空中堡壘戰略轟炸機，由美國波音飛機工廠製造，是美軍機中體積最龐大的轟炸機，有別於傳統飛機有著兩組機鼻輪組，兩邊機翼各有四具噴射引擎，續航力即載彈量非常巨大，本人及旁邊飛機相對顯得格外渺小，該機曾在北越上空施行所謂的無差別地毯式大面積轟炸，因為是飛行在地球的同溫層，無聲無息地扔下炸彈，給越共造成毀滅性傷害。



B-52戰略轟炸機

B-52曾在台灣台中清泉崗空軍基地駐防，為了給該飛機補充燃料，在大肚山附近建設了好幾個超級大油庫，見證美越戰爭在台灣留下的遺跡。



以上數款武器皆曾在台灣駐防或服役過，嚇阻對岸不敢輕易採取軍事侵略，對台灣的經濟發展及社會進步功不可沒。此外現場還有其他各式陸海空武器裝備值得慢慢觀賞，建議有機會來到首爾時可以順道慢慢觀賞。

隨著對岸中國經濟及科技顯著發展後軍事力量也有質與量的突破，上述展場上的武器不再具有任何優勢，若要取得軍事武力上的平衡，勢必要升級既有的裝備，加上台灣現有較先進武器都是外購且所費不貲，每年的維持費用也很驚人，發生戰爭時不但經濟會崩潰又會有大批人員傷亡，若要避免戰事出現，需要執政者極大的智慧。



F4幽靈式戰機