

EMU 3000

FUTURE IS NOW

騰雲座艙

貼心網訂點餐服務，
享受嚴選點心、飲品的超值體驗



廣告

發行人：陳世杰
發行者：臺灣鐵路工會
地址：臺北市北平西路三號六樓 6044 室
電話：(02)23896115-6
E-mail: trlu0000@railway.gov.tw
trlu0100@gmail.com
印刷：時代打字印刷公司
電話：(03)9563337 E-mail: shyr.day100@gmail.com

路工編輯委員會
主任委員：陳世杰
委員：陳丘梅、何峻良、許壬璋、郭俞均、劉韋忻
陳宥華、張秀嬌
主編：吳長智
編輯：林佩怡
特約攝影：楊永蔚、徐邦堯、林志浩、李晁鳴
陳明哲、許育銓、莊文軒



工會QRcode

路工

112年11、12月
第88卷第6期



- 交通部臺灣鐵路管理局暨臺灣鐵路企業工會團體協約
- 臺鐵轉型過程中工會扮演關鍵角色
- 乙級職業安全衛生管理員教育訓練課程
- AI時代下的勞工保障與工會使命
- 112年勞資關係研討會紀實
- 國際勞工團結交流中心2023年委員會議
- 搭乘觀光列車遊四國(上)
- AI與企業主的無人夢(下)：好萊塢大罷工的啟示
- 我不是乖寶寶-Part21

112年勞資關係研討會

編輯部



臺灣鐵路互會112年各種慰問金統計一覽表

福利組

項目 月份	人	因公受傷	因公涉訟	一般傷殘	因公傷殘	一般傷病	災害慰問	死亡 奠儀金	申請奠儀金 死亡會員	申請互助慰問 死亡人員及日期
		1000	10000	5000	10000	800	2000/5000	3000		
1月份	人	5	0	0	0	42	0	0	1	王○淳 劉○順111.10.26 劉○堅111.10.28
2月份	人	14	0	0	0	37	0	0	1	陳○銓
3月份	人	11	0	1	0	45	0	0	3	林○昇 劉○堅 陳○地
4月份	人	6	0	0	0	44	0	0	3	吳○煜 吳○福 王○明
5月份	人	4	0	0	0	40	0	0	0	陳○銓111.12.29 林○昇112.1.1
6月份	人	13	0	0	0	46	0	0	1	吳○福112.2.25 吳○煜112.4.4 王○明112.3.13 陳○地112.3.13
7月份	人	3	0	1	0	48	0	0	5	洪○育 林○正 陳○成 洪○祿 吳○城
8月份	人	10	2	0	0	48	0	0	0	陳○誠112.4.21 洪○育112.6.22 陳○成112.6.6 林○正112.6.18 吳○城112.6.22
9月份	人	6	0	0	0	51	0	0	2	林○明 王○賢 洪○祿112.6.2
10月份	人	9	1	0	0	51	0	0	0	王○賢112.8.13
11月份	人	11	0	0	0	39	0	0	3	陳○鐘 謝○鈞 龍○洋 林○明112.8.15
12月份	人	10	0	3	0	34	0	0	0	
累計	人	102人	3人	5人	0	525人	0	0	19人	
	元	102000元	30000元	25000元	0	420000元	0	0	57000元	



路工

112年11月12月
88卷第6期



封面：交通部臺灣鐵路管理局暨臺灣鐵路企業工會團體協約…編輯部

封面裡：112年勞資關係研討會…編輯部

勞動線上

02.交通部臺灣鐵路管理局暨臺灣鐵路企業工會團體協約…編輯部

09.臺鐵轉型過程中工會扮演關鍵角色…林佑哲

10.乙級職業安全衛生管理員教育訓練課程…職安委員

12.第12屆第7、8次局勞資會議節錄…文宣組

教育訓練

17.AI時代下的勞工保障與工會使命…阿穆

19.112年勞資關係研討會紀實…組訓組

國際會議

22.國際勞工團結交流中心2023年委員會會議…研究組

揮灑天地

26.搭乘觀光列車遊四國（上）…奔

28.AI與企業主的無人夢（下）：好萊塢大罷工的啟示…吳宗霖

31.我不是乖寶寶 - Part21…彭國勳

會務報導

36.臺灣鐵路工會112年10~11月資產負債表…會計組

38.臺灣鐵路工會112年11~12月活動紀要暨分會會訊…組訓組

40.112年鐵路人員升資考試考生服務處…文宣組

封底裡：臺灣鐵路工會112年各種慰問金統計一覽表…福利組

封底：廣告

徵稿啟事

本刊每逢單月出刊，雙月15日前截稿，本刊各園地內容包含工會活動、勞工問題、福利措施、鐵路旅遊、美食、營運服務、國內外新知、短篇小說、散文、詩歌、漫畫等，歡迎各界先進踴躍投稿，來稿請以電子檔傳送到本會電子信箱：trlu0000@railway.gov.tw、trlu0100@gmail.com，並請於稿件內留存姓名、筆名、地址、電話，以利聯繫；另稿件採用與否，概不退稿及通知，尚祈見諒！

注意：投稿不可一稿多投、不可曾以任何形式刊登於其他刊物或網路（不可重複投稿或發表）、不可侵害他人著作權（不可違反著作權）、不可抄襲或有任何抄襲的嫌疑等。

交通部臺灣鐵路管理局 臺灣鐵路企業工會 團體協約

編輯部

立約人：

交通部臺灣鐵路管理局(以下簡稱甲方)

臺灣鐵路企業工會(以下簡稱乙方)

為保證雙方權益，協調雙方關係，發揮工作效能，共同促進鐵路事業之發展，特依據團體協約法訂定本協約，以資共守。

第一章 總 則

第一條：適用對象

本協約之適用對象，在甲方為交通部臺灣鐵路管理局及所屬機構代表行使管理權之人員，在乙方為臺灣鐵路企業工會之會員。

第二條：適用順序

甲方所訂之工作規則與本協約牴觸者，應優先適用本協約。

第三條：協約對象

甲乙雙方應互相確認為團體協約之唯一協商對象。

第四條：修訂之權利

本協約經一方之提議，並徵得他方之同意後得修（增）訂之。

第五條：有效期間

本協約有效期間為期三年，在期滿前三個月，應由甲、乙雙方以書面通知互派代表會商續訂或另行簽訂新約。

在另訂新約前，雙方同意繼續履行原約。

甲乙雙方不因甲方公司化而影響雙方保有本團體協約約定之權利義務。

第六條：工會會員制度

甲方進用員工由甲方依法令或其管理規定辦理，所進用之員工凡具有工會會員資格者，有關資料同意於員工報到後一週內提供乙方。

甲方對於合於乙方會員資格而不加入者或自行退脫，並經勸導無效者，經

乙方依決議，送請甲方按有關法令規定辦理。

第二章 工會活動

第七條：活動之協助

甲方認知乙方會員有參與工會活動之自由。

對乙方選派之人員於工作時間內參與下列各項活動，應予必要之協助並不予減薪及其他不利之行為：

- 一、勞資間之團體交涉協商。
 - 二、勞資間之溝通協調會議或對談。
 - 三、政府機關主辦與乙方活動有關之觀摩、訪問、訓練、會議。
 - 四、乙方主辦之觀摩、訪問、訓練、會議。
 - 五、上級工會召集之觀摩、訪問、訓練、會議。
 - 六、甲方與乙方組成之職工福利委員會、勞工教育推行委員會、勞工退休準備金監督委員會、勞工安全衛生委員會等委員會所召集之會議協商。
 - 七、其他經甲乙雙方協議通過之活動。
- 前項必要之協助係指公（差）假、車證，其餘由乙方洽甲方決定。

第八條：代表大會

乙方會員代表大會期間為促進勞資雙方和諧，甲方首長及各一級主管於應邀時，如無特殊事由應列席會議，必要時作業務報告與溝通。

前項甲方對於出列席會議之人員應給予車證、公（差）假，並提供乙方開會場所及必要之設備。

第九條：工會會務幹部人員保障

乙方本會理事長全日辦理會務。

乙方得以各屆理事長任期期間，商請甲方同意本會秘書長、秘書、監事會



召集人、組長、副組長或專員等職務，計五人以全日公假方式辦理會務。甲方倘因人力不足或業務需要等因素，需本項全日公假人員返回原單位服務時，於甲方函知乙方後，應於一個月內歸建。

乙方本會之理監事與分會理監事，在甲方工作時間內，得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務，乙方分會理事長，在甲方工作時間內，必要時得以專案申請半日或全日辦理會務。

甲方對前項人員應依下列原則辦理：

- 一、專任（全日公假）人員於專任期間由乙方依照甲方人事管理規定辦理考核，並於每年年終或專任（全日公假）人員期滿歸建時，將相關考核資料送其本職單位，作為年終考核之依據。
- 二、解除乙方專任會務工作時立即歸建，甲方應安排不低於原層次之職務。
- 三、甲方人員經選任或專（兼）任在乙方之職員或會務工作人員，其在甲方原服務單位遇有相當職缺辦理升補時，如上述人員具備升遷條件甲方應以公平原則列名比評，辦理升遷。

第十條：設施之提供

甲方應無償提供乙方適當之固定辦公處所，辦公器具及有關通信、水電設備供乙方使用。

甲方因業務需要，擬調整乙方辦公處所時，應於三個月前告知乙方並協商之。

第十一條：互為通知義務

乙方組織法規及有關規定於修正、廢止、組織變更或理、監事異動情形應於十日內通知甲方，甲方組織法規及有關規定於制定、修正、廢止或首長及單位主管異動等情形，應於十日內通知乙方。

第三章 人事管理

第十二條：人事原則

人事權之行使，基本上以使甲方業務能順利推展為其必要性，惟應考慮乙方會員之能力、性向、家居地點及其他適當之條件，做公正妥當之處理，乙方會員如有疑義，應按相關法令及規定申訴程序進行。

第十三條：會員名冊

甲方應於每月十日前將上個月之甲方員工清冊提供乙方；甲方所屬一級單位及各分支機構，於每月五日前將員工調遷異動資料名冊提供所屬乙方之各分會，俾乙方服務會員。

第十四條：留職停薪

乙方會員因特定事由，甲方應予留職停薪之必要協助。

前項所稱特定事由留職停薪，公務員兼具勞工身分者依「公務人員留職停薪辦法」之規定辦理，純勞工依勞動基準法及性別工作平等法相關規定辦理。

第十五條：留職停薪者之回職復薪

甲方於乙方會員留職停薪事由消滅後應即予回職復薪，並協助恢復原工作或安置適當之工作。

第十六條：借調

甲方因業務需要，經徵得乙方會員同意，得借調至其他機構服務，並予必要之協助。

第十七條：表彰

甲方對於乙方會員有下列事蹟之一者，應予表彰：

- 一、久任勤勞者。
- 二、於職務上奉獻心力可為從業人員之表率者。
- 三、於甲方業務上著有貢獻或提案優異，對於甲方有重大利益者。
- 四、對於甲方災害之預防或災害之救助具有特別功勞者。
- 五、對於國家或社會具有貢獻，增進甲方名譽者。

- 六、促進勞資合作，著有貢獻者。
- 七、其他與本項各款相當之事由。

前項表彰之基準及表彰方法，除法令另有規定外，由甲乙雙方協商另訂之。

第十八條：退休、資遣、撫卹

乙方會員屬公務員兼具勞工身分者，其退休、資遣與撫卹依公務人員退休資遣撫卹法及相關法令規定辦理；屬純勞工者，其退休、資遣依勞動基準法、勞工退休金條例規定辦理，撫卹依甲方工作規則辦理。

如乙方會員係依國營臺灣鐵路股份有限公司設置條例第十二條第一項進用之從業人員，其退休、資遣與撫卹，於其等進用時訂有相關規定者，從其規定。

第十九條：勞動契約之終止

甲方以勞動基準法第十一條所列之情事預告終止乙方會員之勞動契約前，需知會乙方，並依規定計算資遣費。甲方與乙方會員在終止僱用關係時，乙方會員應辦妥甲方規定之離職交接手續，結清權利、義務。

甲方於乙方會員辦妥離職手續應一次結清積欠工資及應得權利事項，並依請求發給離職證明書。

甲方不得以業務外包或使用派遣人員為理由，而解僱乙方會員。

除無法勝任工作者外，甲方解僱乙方會員之原因消滅後，如欲招募從業人員，應通知遭解僱而無過失之乙方會員應聘。

第二十條：職業災害之補償

乙方會員遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，依勞動基準法及職業災害保險及保護法規定予以補償。但如同一起事故另由甲方負擔全數保險費之其他保險給付，屬執行救災及災後復原重建工作人員者不予抵充。

第二十一條：執行職務傷亡慰問

乙方會員執行職務時，發生意外致受傷、失能、死亡慰問金之發給，依公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法規定辦理。

乙方會員或遺族申請慰問金時，因同一事由，依前項辦法、其他法令規定發給或衍生之慰問金、與慰問金同性質給付、各保險給付，應予抵充。慰問金高於前揭各項合併的給付總額者，僅發給其差額；低於或等於者，不再發給。

第四章 勤務

第二十二條：工作時間

甲方為鐵路運輸業，乙方會員各類別工作班別之工作時間依勞資協商所訂工作班制及勞動基準法第三十條相關規定辦理。

乙方會員工作時間及休息時間依勞動基準法相關規定辦理，並應交通事業運輸服務之需要，應由甲方依勞動基準法相關規定彈性調整之。

第二十三條：出勤

乙方會員應依甲方所定各項工作班制準時出勤，其排班方式由雙方議定，並隨工作規則修正而調整，勤惰管理及應遵守紀律悉依工作規則及相關法令規定辦理。

第二十四條：國定假日

甲方為應業務需要，得經乙方會員同意於應放假日照常出勤，該日出勤之工資依勞動基準法規定加給或給予補休。

第二十五條：請假、休假

乙方會員各項假別，依勞動基準法及勞工請假規則之規定辦理，但工作規則及其他法令有較優規定者，從其規定。

乙方會員特別休假行使期間及年資計算採曆年制。

第二十六條：選舉罷免投票日出勤

乙方會員因行使公職之選舉與罷免權，其投票放假日工資應照給，如放假



日因營運需要必須到工者，應依規定加倍發給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票。

前項加給工資輪勤輪休及乘務人員每一工作班八小時以內加給一日工資，超過八小時延時工資依勞動基準法規定辦理。

第二十七條：天然災害停班期間出勤

一、乘務人員及輪勤輪休人員：

其依排定班表值乘或出勤，且工作起迄時間介於宣布停止上班時間者，均加發一日工資或補休。

有延長工作時間者（出勤時間逾排定工作時間或逾八小時者），其延長時數按平日每小時工資額加倍發給或補休。

二、常日班人員：

其因任務需要進駐緊急應變中心或奉派處理緊急事件者，當日正常工作時間內依實際出勤時數加發一倍工資或補休。

有延長工作時間者（出勤時間逾八小時者），其延長時數按平日每小時工資額加倍發給或補休。

第二十八條：育兒協助

甲方應依性別工作平等法規定提供乙方育兒場所、設備及其他相關措施。

第二十九條：女性之保護

乙方女性會員因生理日致工作有困難須請假者，依公務人員請假規則及性別工作平等法等規定辦理，甲方不得拒絕。

第三十條：出勤工作日之預定及變更

乙方會員應依照甲方所排定之班表出勤，如有工作時間變動時，應在一週前公布之，但甲方臨時調整工作時間應通知乙方會員同意後實施。

第三十一條：延長工作時間

甲方有使乙方會員在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。

前項延長工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

甲方因天災、事變或與行車安全有直接影響之突發事件，必須乙方會員於正常工作時間以外工作者，甲方得延長正常工作時間，並於延長開始後二十四小時內通知乙方。延長之工作時間，甲方應於事後補給乙方會員以適當之休息。

因天災、事變或突發事件，甲方有使乙方會員於休息日工作之必要者，其工作時數不受每月延長工時上限四十六小時之限制。

乙方會員因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外工作者，甲方不得強制其工作。

乙方會員於報到後，因天災、事變或突發事件，延緩執行勤務，其延緩執勤之時間視同工作時間。

第五章 待遇

第三十二條：工資類別

一、給與項目

本條所稱之給與，指乙方會員之薪（工）資、加給、獎金、津貼、補助費、慰問金及其他金錢性給與等。

二、給與保障

本協約簽訂生效時，甲方依權責機關核定之各項給與及標準，甲方不得單方片面調降或取消。

三、爭議舉證歸屬

乙方會員完成甲方指定勞務並提出給與申請後，甲方即應按權責機關核定之給與項目、標準及對象，發給各項給與，遇有爭議，應由甲方先負舉證責任。

四、平均工資

各項給與列入乙方會員平均工資計支內涵，公務員兼具勞工身分者，依公務員法令辦理，純勞工身分者依勞動基準法以及其相關法令辦理。

五、誠實履行

乙方會員提供勞務行使權利以及甲方行使管理指揮權利，履行給與給付義務，皆應依誠信原則行之。

第三十三條：薪點與調整

一、薪（工）資之晉級

甲方應依照年終考成（績）及各有關考核規定辦理。

二、薪（工）資之調整：

乙方會員薪（工）資之調整應按下列原則辦理。

- （一）乙方會員薪（工）資之調整，甲方應依行政院相關規定辦理。
- （二）甲方於政府調整公務員薪（工）資時，應向上級機關爭取純勞工工資之調整幅度，並於公務員兼具勞工身份者調整時同時調整。
- （三）各項獎金或其他給與事項之支給，由甲乙雙方於必要時協商檢討調整，並依規定程序報請核定後實施。
- （四）各項獎金或其他給與事項之支給應以實際從事之職務做為給付之依據。

第三十四條：薪（工）資之支付

一、支付時間

乙方會員以月計支之薪（工）資，甲方於每月五日一次發給，但契約工以後付方式於次月十日一次發給。甲方依勞動基準法第二十四條規定應發給之工資，由甲方按月造冊經由乙方會員確認無誤，應於次月底前發給之。

二、支付方式

乙方會員以月計支之薪（工）資，由甲方存入指定金融機構中乙方會員開立之帳戶代付或直接發給之。

第三十五條：薪（工）資之代扣款項

- 一、所得稅。
- 二、員工公勞健保暨眷屬健保保險費。
- 三、退撫基金。
- 四、工會會費。

五、職工福利金。

六、其他由甲方和乙方協議之事項。

前項第四款工會會費甲方應於二十日內交與乙方。

第三十六條：差旅費

乙方會員差旅費應依甲方員工國內出差旅費報支相關規定給予。

第六章 人力發展

第三十七條：人力發展的基本精神

甲方和乙方基於實踐全員參與經營的理念，確認提高乙方會員之知能為其必備之要件，甲方和乙方應相互徵詢，同意在公平合理之原則下，依據有關訓練、進修法規及員工訓練要點，給予乙方會員適當之訓練發展進修及深造機會，努力培養人才，以求確實具備參與經營之能力。

第三十八條：人力發展之實踐方針

甲方和乙方確認下列各款為人力發展的方針：

- 一、學習必要之知識、技能，以增進執行職務的能力。
- 二、善用乙方會員的知能並積極開發其潛能。
- 三、創造適當的組織環境，以促進能力之發揮和學習意願。
- 四、培養良好的人際關係能力和健全的體魄。

第三十九條：專長訓練計畫

甲方依據業務發展或變更需要時，訂定年度訓練計畫，培養乙方會員多項專長及依其工作意願進行有計畫的配合轉換，並給予必要之訓練。

第四十條：考用

- 一、甲方視業務用人需要辦理有關考試，雙方鼓勵乙方會員報考，甲方對考取人員儘量依其應考類科派任工作。
- 二、甲方於考試試務結束後，宜將各科試題提供乙方作為協助乙方會員進修之參考。



第四十一條：參與經營

甲方因組織變革為國營臺灣鐵路股份有限公司時，應通知乙方推派勞工董事參與經營。

前項勞工董事人數，依國營事業管理法及該公司章程規範董事人數之五分之一推派。

第四十二條：僱用限制

甲方不得運用派遣人力。

甲方僱用乙方會員以外之職工，不得超過其僱用職工總人數十分之二。

第七章 福利

第四十三條：職工福利

甲方應依據職工福利金條例按月提撥福利金，由職工福利委員會統籌規劃辦理職工福利事項。

前項有關福利金提撥應按交通部所屬事業機構職工福利金提撥標準表規定辦理。

甲方提供乙方會員各站、場汽機車位停車優惠措施。其申請由乙方統一收件、初審、造冊，定期送甲方申辦，異動時亦同。

甲方各項商業或合作開發模式，相關契約應加員工優惠條款為契約規範之一。

第四十四條：激勵方案

為企業永續經營，甲乙雙方應同心協力，致力於各項經營績效目標之達成，乙方得以適當途徑建議甲方採擇各項改善方案，同時乙方會員於當責之工作崗位上應勤奮工作，提高營運安全與經營績效，甲方應訂定員工績效激勵或獎勵措施。

第四十五條：勞工教育

甲方應依照勞工教育實施辦法規定，按期提撥勞工教育經費，依規定組織勞工教育推行委員會，辦理勞工教育事項。

第四十六條：文康活動

甲方應提撥體育活動經費，由文康

委員會辦理體育、康樂及文康活動事宜，乙方應有代表參加。

第四十七條：保險

甲方應依法令規定為乙方會員投保公務人員保險或勞工保險及全民健康保險，甲方及乙方會員應依規定各分擔保險費。

第八章 安全衛生

第四十八條：慰問

乙方會員因病住院或病故時，雙方為示關懷，得視情節派員前往探視、慰問或弔唁。

第四十九條：設施與管理

- 一、甲方之設施與管理，應符合職業安全衛生法及其相關法規。
- 二、乙方會員應依法接受其所指派工作上所必要之健康檢查與體格檢查，作業時應遵守甲、乙方會同訂定之安全衛生工作守則。
- 三、甲方依健康檢查與體格檢查結果，適當分配乙方會員工作，如經醫師綜合評估致不能從事原有工作者，除予醫療外，並應變更其作業場所，更換其工作，縮短其工作時間及為其他適當措施；惟不得減少其原有工資或損及乙方會員其他權益。

第五十條：自動檢查

甲方應依規定訂定自動檢查計畫實施自動檢查，並應將自動檢查計畫及年終執行成果檢討報告函知乙方。安全衛生所需經費甲方應寬籌編列預算辦理。

第五十一條：安全衛生訓練

為防止職業災害，保障乙方會員安全與健康，甲方應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育、訓練，未經訓練者，甲方不得派用。

乙方會員對甲方實施安全衛生教育、訓練，有接受之義務。

第五十二條：傷害事故處理

乙方會員擔任甲方工作發生傷害事

故時，甲方除應即通知乙方外，應迅速派員處理有關事宜，並將處理結果通知乙方，乙方會員因執行工作發生傷害事故，鑑定與處理依甲方行車事故調查報告及救援須知暨相關規定辦理。

第九章 勞資溝通機制

第五十三條：強化溝通管道

甲、乙雙方為溝通雙方意見，並增進共同了解，依勞資會議實施辦法，成立各地區勞資會議定期開會相互溝通意見，雙方應本和諧誠信原則，協商解決。其所為之建議事項，非經甲乙雙方同意，不得實施。

甲方（除幕僚單位外）召開之「局務會報、處（所）務會議、段（廠）務會議」及營運安全處召開之「年終檢討會議」及有關「行車事故（件）審議」應邀請乙方理事長或其指派之代理人參加會議。

第五十四條：確立安全改革目標

甲、乙雙方為謀求鐵路運輸之發展應相互配合、通過步調一致，改進組織文化、作業條件、習慣與方法，以確保行車安全為共同首要目標，並提高營運效能，提供民眾優質鐵路運輸服務。

第五十五條：勞資爭議處理

乙方會員如有權益受損，或其他意見時，應循正常行政系統向其主管申訴或透過勞資會議請求合理解決，如發生爭議時，雙方得按勞資爭議處理法或公務人員保障法規定辦理。

第十章 附則

第五十六條：人事資料保密

乙方會員之個人資料之蒐集、處理及利用，依個人資料保護法規定辦理。

第五十七條：甲方行政措施之檢討改進

本協約書約定事項，如因政府法令變更時，甲方應主動報請修訂本團體協約相關規定，以免乙方會員應得權益受損；至於未約定事項，經一方提議邀約另一方同意後修訂之。

第五十八條：涉訟之協助

乙方會員因公涉訟時，如為「公務人員因公涉訟輔助辦法」所定人員，甲方應依該辦法規定給予必要之涉訟輔助。

第五十九條：工作規則

工作規則之訂定或修正，除應配合團體協約暨勞動基準法規定辦理外，並應經甲、乙雙方協商同意之。

第六十條：禁搭便車條款

本協約所約定之勞動條件及福利事項，適用於第一條人員，甲方非有正當理由不得對不具乙方會員資格之勞工，進行調整。但經乙方同意者，且該不具會員資格之勞工繳交一定費用於乙方者，不在此限。

前項所稱勞動條件及福利事項之適用範圍，除法令規定應一體適用者外，應事先經甲、乙雙方協商決議通過始生效力。

第六十一條：協約之締結

本協約經雙方同意，甲方報經交通部核可後，分別推派代表簽訂之日起生效，並送主管機關備查，修正時亦同。

第六十二條：協約雙方收執

本協約一式六份，除以四份分別陳報各主管機關外，甲乙雙方各執乙份。





臺鐵轉型過程中工會扮演關鍵角色



林佑哲

我將擴充這部分內容，更深入地探討工會在臺鐵轉型過程中所扮演的角色，以及它如何為員工權益的保障作出努力。

在臺鐵轉型為臺鐵公司的關鍵過程中，工會扮演著至關重要的角色。這一角色不僅涉及到代表和捍衛員工的利益，還包括作為員工和管理層之間的溝通橋樑，確保轉型過程平穩且公正。

首先，工會積極參與到轉型的規劃和實施階段，確保員工的聲音和關切被聽見和考慮。這包括組織會議、論壇和調查，收集員工對於轉型的意見和建議。工會代表還參與到與管理層的談判中，確保員工的權益，如工作安全、薪資和福利等，不會因轉型而受到損害。

其次，工會在確保員工在轉型過程中接受適當培訓和職業發展機會方面發揮著關鍵作用。隨著臺鐵公司化，新的技術和管理方法將被引入。工會努力確保所有員工都有機會接受到這些新技能的培訓，使他們能夠適應新的工作環境，從而保障他們的職業前景和發展。

再者，工會也在監督轉型過程中的透明度和公正性上扮演著重要角色。這涉及到監督轉型過程中的決策制定，確保所有的決策都考慮到了員工的利益，並且是在廣泛的協商和對話的基礎上做出的。

最後，工會還在維護員工心理健康和工作生活平衡方面發揮著積極作用。轉型期間可能會帶來不確定性和壓力，工會通過提供諮詢服務、組織壓力管理工作坊等方式，幫助員工應對這些挑戰。

總之，在臺鐵轉型的整個過程中，工會不僅是員工權益的捍衛者，也是推動轉型平穩進行的重要力量。工會的這些努力不僅有助於保障員工的利益，也有助於促進整個組織的健康發展，從而在未來為臺灣的交通運輸事業做出更大的貢獻。

這部分內容融入了工會在臺鐵轉型過程中的關鍵角色和對員工權益保障的具體行動。

乙級職業安全衛生管理員 教育訓練課程

職安委員

陳宥華：

繼去年九月取得甲種業務主管結業證書後，抱著對職安的熱情與求知慾，一鼓作氣報名了115小時乙級職業安全衛生管理員訓練課程，也幸運的通過乙級技術士檢定，順利取得證照。

接觸職安領域後，智慧型手機捕捉到我的使用習慣，總是優先跳出工安事故新聞，臺灣的工安意外層出不窮多到令人咋舌，老師常唸說：讀職安會越念越膽小，知道越多越害怕！職安法規厚厚一本，有九成都與自身工作領域無關，其實充斥生活每個角落與每個人息息相關。為了了解危險性機械設備中的固定式起重機，索性帶著課本蹲在建案工地旁研究觀察；某次在車站大廳巧遇高空工作車，把握難得機會向施工人員

請教機械構造與使用規定，勝過課本抽象的文字介紹。也常常抄寫法條背到頭昏眼花，想透過工安職災範例加深印象，實例又那麼血淋淋，最記憶深刻的是，關於侷限空間作業危害介紹，規定進入侷限空間前應先進行危害辨識，實施通風換氣，進行內部氧氣濃度、危險物、有害物濃度之測定。但工人進入下水道吸入沼氣昏迷中毒身亡事故，卻每年都在發生，更誇張的還有現場主管救人心切第一時間衝進搶救，也昏迷倒地現場死亡 - 此現象突顯作業前的勞安告知教育訓練形同虛設，現場作業主管職安專業素養與緊急應變全然不合格。

職安母法第一條：「為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法。」一條母法貫穿職安重點與精神！





九成以上的職安事件早有前車之鑑，只懂法卻不落實，無疑是在死神的刀口上挑釁，而安全衛生最著重的是執行面，唯有有效執行，才是杜絕職安悲劇的唯一解方。

最後，感謝工會為提高代表的職安專業素養，帶領我踏入職安領域，也願自己所學所見能為勞工保護該有權益，在職安領域略盡綿薄之力。

李明儒：

很榮幸在擔任職安委員期間，荷蒙工會的推薦與栽培，接受職安初階訓練，在取得甲種業務主管證照當下，決定再接再厲，報名「乙級職業安全衛生管理員教育訓練課程」，在為期115小時的課程訓練下，經半年努力，順利考取「乙級職業安全衛生管理員」證照。

課堂上，老師調查學員考取證照的動機，多數學員為了獲取更好的就業機會與薪資待遇的提升，部分則是公司培訓儲備職安人員，老師卻留意我的公保身份，笑我是否走錯地方，假日應該去逛街喝咖啡，怎會坐在教室活受罪？我的回答是：人的一生大多在工作，職安法好比遊戲規則，身為勞工更要懂得法規，在職場工作才能安心又安全。

課程裡提到許多法規，大至危險性機械設備，小到粉塵霧滴，都有職安法可循。在讀到職業安全設施規則第116條第一項：「雇主對於勞動場所作業之車輛機械，應使駕駛者會有關人員

負責執行下列事項」。第六款「禁止停放於有滑落之虞之斜坡。但已採用其他設備或措施者，不在此限。」

短短幾行字，簡單的陳述，因為工作人員貪圖方便，導致工程車滑落邊坡、橫躺軌道，最終造成太魯閣事件，49個人罹難、數十個家庭天人永隔，以及兩名優秀的臺鐵司機員魂斷駕駛艙。讀到這裡時心情好酸好痛，每天出門只求能平安回家。原來！「安全」兩個字只靠自身謹慎把關根本遠遠不足，還得仰賴現場每一位工作人員，無論身份上至主管、下至基層人員，又或是外包廠商，預防事故，人人都是最重要的一環。

每一條法規，都源自於一個職業災害，背後都有一個慘痛的經驗與教訓，每一個事件都值得我們深思職業安全的執行度與有效性，又所謂「命好，不如習慣好」，想要安全，自己就是最重要的執行者！



第12屆第7、8次勞資會議紀錄

壹、歷次會議追蹤辦理情形：

第112403案：建請路局對於員工於重要傳統民俗節日，清明節、端午節、中秋節等節日出勤者比照春節發給出勤獎金。

(一) 第12屆第7次會議人事室說明：

一、本局業多次申復本案意見(111年6月24日、同年11月11日及112年6月26日)，查本次交通部及行政院人事行政總處審查意見略以：

(1) 臺鐵局已依勞動法令或契約規定給與假日出勤員工加倍工資或事後補假休息，以出勤為由發放獎金之合理性及必要性為何。

(2) 建議臺鐵局應就平日、一般休假日及民俗節日蒐集分析員工出勤及請假資料，妥善規劃員工排班及假日出勤辦法，建立完善勤休管理制度，或研議其他激勵措施。

二、本局業函請各處室依交通部及行政院人事行政總處審查意見再補強發放獎金之合理性、必要性研擬回應說明，俟彙整後將先與鐵路工會溝通說明後，儘速報交通部轉行政院核定。

第12屆第7次會議決議：

一、請各處室於112年10月25日下班前提供資料交人事室。

二、繼續追蹤。

(二) 第12屆第8次會議人事室說明：

本案經彙整後，為補強資料於112年10月17日鐵人三字第1120036562號函請相關單位(運務處、工務處、機務處、電務處)提供資料，相關單位於112年10月27日陸續回復，彙整後將儘速簽局提勞資會議討論後報交通部。

第12屆第8次會議決議：

一、工會以本案由申請臺北市政府勞動局於112年11月2日調解，經調解結果不成立；請人事室將調解結果會知相關單位。

二、請人事室持續爭取。

三、繼續追蹤。

第114302案：依101年10月1日鐵運轉字第1010030025號函議決：結論第二項運務處應依議決如期撥提4名副站長職缺予機務處，至今已逾10年未落實處理，應即依函示覈實辦理。

(一) 第12屆第7次會議機務處說明：

本案訂於112年10月16日上午9時30分由馮副局長及朱副局長共同召集機務處、運務處、人事室、綜合調度所開會研商。

第12屆第7次會議決議：

一、112年10月16日上午9時30分開會研商決議，新竹行控室依據現況仍維持新竹機務段管轄。但人員訓練之部分請運務處協助辦理人員教育訓練。

二、另就新竹機務段運轉副主任4名主管職缺一節，機務處預計於113年臺鐵公司預算員額調整配置4名運轉組長從業人員。

三、繼續追蹤。

(二) 第12屆第8次會議主辦處室說明：

一、運務處說明：

有關機務處新竹機務段行控室人員、調車人員在職訓練一節，本處業於112年10月27日運運設字第1120013649號函機務處及新竹機務段，請新竹機務段逕洽臺北運務段辦理，並同時副知臺北運務段。

二、機務處說明：

本處配合依第12屆第7次會議決議二，於113年臺鐵公司預算員額調整配置4名「副組長」從業人員(依從業人員職務對照表草案，運轉副主任對照從業人員職務為副組長)。

第12屆第8次會議決議：

一、113年臺鐵公司化後，新竹行控室維持由新竹機務段管轄辦理。



- 二、113年臺鐵公司預算員額調整配置4名「副組長」從業人員，任職生效日將追溯113年1月1日生效。
- 三、結案。

第120103案：搶修獎金核發應提高，以鼓勵辛苦搶修出勤人員。

(一) 第12屆第7次會議人事室說明：

本案業於10月13日再次召開專案會議進行討論，會議結論將規劃依實際出勤參與搶修次數發給為原則，惟請工務處、電務處就109年至111年參與搶修人員出勤次數統計及說明，俾再召開專案會議訂定規範。

第12屆第7次會議決議：

- 一、請電務處於112年10月25日前提供資料給人事室。
- 二、請人事室彙整工務處及電務處資料後，召開專案會議研商。
- 三、繼續追蹤。

(二) 第12屆第8次會議人事室說明：

於112年10月23日收齊工務處及電務處資料，經分析，尚須該二處提供參與搶修人員出勤次數統計資料，業於同年11月7日便簽請該二處提供，預訂於同年11月20日再次召集相關單位開會研商。

第12屆第8次會議決議：

- 一、為釐清搶修獎金發給之疑義及合理性，請人事室於下次勞資會議提出會議結論及研商搶修獎金發給規則說明。
- 二、繼續追蹤。

第120106案：有關交通部鐵道局研議鐵路法新增對鐵路機構從業人員疏失罰則規定一案（業附於第12屆第1次勞資會議紀錄），請企劃處及營運安全處列席說明。

(一) 第12屆第7次會議企劃處說明：

一、交通部鐵道局於112年9月7日鐵道營字第1120019403號函復本局，本案請持續與員工溝通並取得共識，俟召開相關會議時於會中表達。企劃處業於同年月12日函轉臺灣鐵路工會及本局營運安全處與人事室知悉。

- 二、企劃處112年10月3日以電子郵件及電話聯繫交通部鐵道局承辦人，該局承辦人表示本案目前無新進度，仍在蒐集與彙整資料，並預計年底前邀集鐵路營運機構開會研議。

第12屆第7次會議決議：

- 一、鐵道局預計於年底前召開會議一事，屆時請通知臺灣鐵路工會出席。
- 二、繼續追蹤。

(二) 第12屆第8次會議企劃處說明：

本處112年10月3日及同年11月2日均以電話聯繫交通部鐵道局承辦人，該局承辦人表示本案目前無新進度，仍在蒐集與彙整資料，並預計年底前邀集鐵路營運機構開會研議。

第12屆第8次會議決議：繼續追蹤。

第120301案：建請將兵役年資納入榮譽乘車證年資折抵計算。

(一) 第12屆第7次會議人事室說明：

業於112年10月5日局簽擬於勞資會議表示研議結果，俟陳核結果更新辦理情形。

第12屆第7次會議決議：

- 一、請資方召集人擇日與鐵路工會理事長及秘書長進行意見溝通。
- 二、繼續追蹤。

(二) 第12屆第8次會議人事室說明：

業訂於112年11月9日下午12時30分請資方召集人與鐵路工會進行意見溝通，並由人事室陪同說明。

第12屆第8次會議決議：

- 一、本案業於112年11月9日下午12時30分由資方召集人馮副局長及人事室林科長宜靜與臺灣鐵路工會陳理事長世杰、張秘書長文正及勞方代表吳長智及林佑哲進行意見溝通說明，考量志願役屬個人選擇性行為，服役前應填具志願書，其是否為強迫服役，乃主觀意識表示，無法以客觀證明文件審查，且服役期間其軍階及薪俸都較服義務役者高；另有無請領退伍金或有無辦理提敘，亦均與榮譽乘車證核發折抵年資之敬業愛路精神要件無涉，為避免產生其他援引比照之情事，爰本案研議不宜修正本局乘車證管理要點放寬折減志願役服役年資之規定。

- 二、結案。

第120501案：研議放寬本局2小時彈性辦公時間實施措施申請對象，為員工本人有懷孕、重大傷病或身心障礙及上班前、下班後，須親自接送或照顧為嬰兒（即3歲以下幼兒）或具重大傷病或身心障礙且確有照顧之事實及必要者之家庭成員，並定義家庭成員。

（一）第12屆第7次會議人事室說明：
一、本案研擬具體可行性方案，相關規劃如下：

（1）申請對象：

1.本人：懷孕、具重大傷病證明者或具身心障礙證明者。

2.上班前或下班須親自接送或照顧：

（A）本人之子女為就讀國民小學之學童、學齡前之幼兒或嬰兒。

（B）具重大傷病證明或身心障礙證明之家庭成員（家庭成員定義為配偶、本人或配偶之父母或祖父母、本人之子女、本人之兄弟姊妹等）。

（2）申請方式：每年度提出申請報告並檢附相關證明文件，簽奉單位主管或分支機構首長核可，並於每年度12月15日前送本局人事室辦理，並自次年1月1日起生效，各單位主管得視業務推動情形及同仁實際需求評估，准駁同仁之申請。

二、本案業於10月4日局簽奉准，爰提會報告。

第12屆第7次會議決議：

一、請人事室發文周知各單位，並副知鐵路工會。

二、繼續追蹤。

（二）第12屆第8次會議人事室說明：
簽稿刻正陳核中，簽准後函知各單位，並副知臺灣鐵路工會。

第12屆第8次會議決議：

一、人事室業以本局112年11月14日鐵人二字第1120039480號函知各單位，並副知臺灣鐵路工會。

二、結案。

第120601案：第19期參加車輛檢查班

，結訓成績合格，並以現職（基層服務員）擔任檢車檢查助理之工作，無法俟職務出缺時派補檢車助理。

（一）第12屆第7次會議主辦處室說明：

一、機務處說明：

（1）機務處擔任車輛檢查工作人員，均依「個人無責任事故獎勵規定」，於日常或臨時檢修各型車輛後，按日按工作班計點核算，給予工作點獎金。

（2）依本局目前現行規定，係依「職稱」領取專業加給（二）/職務薪，造成領取加給之差異。

（3）依113年臺鐵公司職務對照一覽表，從業人員未來可透過陞遷調整職階，鼓勵同仁陞遷。

二、人事室說明：

經查「檢車助理」係資位人員職稱，尚無法由基層服務員（無資位人員）派補。

第12屆第7次會議決議：

一、機務處儘快就事實認定並妥為處理。

二、公司化後研議相關激勵措施，以鼓勵同仁陞遷。

三、配合公司化研議檢討修正相關規定以增加彈性。

四、繼續追蹤。

（二）第12屆第8次會議機務處說明：

本處將函文各機務段，重申「本局特定行車人員個人無責任事故獎勵規定」，實際擔任車輛檢查工作人員，應依規定，於日常或臨時檢修各型車輛後，按日按工作班計點核算，給予工作獎金。

第12屆第8次會議決議：

一、機務處業於112年11月15日機綜字第1120018985號函知所屬機務段，並副知臺灣鐵路工會。

二、結案。

第120701案：資位人員擬於次年度1月16日退休，其應有之特別休假日扣除休假日，所餘未休天數應依勞動基準法及施行細則規定結清工資。

（一）第12屆第8次會議人事室說明：



本案業於112年10月26日與臺灣鐵路工會溝通意見，並於同年11月2日電洽勞動部勞動條件及就業平等司業管科長確認相關法規，並於同日向局長報告確認情形，本案賡續辦理。

第12屆第8次會議決議：

- 一、113年同仁辦理退休依勞動基準法及其施行細則規定，有關應有之特別休假日扣除休假，所餘未休天數依前開規定結清工資，另於113年以前退休同仁，請人事室於112年底前依程序簽核補發5年內工資。
- 二、下次確認辦理情形再予結案。

貳、第11屆第46次建議事項

案由：電務處人員爭取無責任事故獎金案，請電務處說明進度。

(一) 第12屆第7次會議電務處說明：

電務處業於9月完成研訂無責任事故獎勵相關計畫，刻正簽會本局各相關單位中，預計10月底完成簽局作業。

第12屆第7次會議決議：

- 一、請電務處加速辦理，並於電務處工時會議向勞方代表說明辦理進度。
- 二、繼續追蹤。

(二) 第12屆第8次會議電務處說明：

本處將於112年11月21日召開電務處工時會議，將於會議中向勞方代表說明辦理進度。

第12屆第8次會議決議：

- 一、同意電務單位納入無責任事故獎金發放對象，請於工時會議說明讓各代表充分瞭解。
- 二、繼續追蹤。

參、第12屆第6次建議事項

案由1：目前臺東地區（玉里-大武）值班站長人力嚴重不足，造成員工權益失宜，應即妥處。

(一) 第12屆第7次會議運務處說明：

- 一、經花蓮運務段檢視人力運用，該段112年6月至8月間部分替班站長、替班副站長約因育嬰留職停薪、妊娠期、延長病假、尿檢異常、喪假等因素請假，致目前副站長人力運用較為困窘。
- 二、運務處已責成花蓮運務段排定人員參加本（112）年11月開設之第三期值班站長班訓練，預計受訓完成後人力即可投入運用，亦請該段針

對臺東地區替班不足情形，儘速安排調整人力因應。

第12屆第7次會議決議：

- 一、值班站長班訓練人員計8名，原則上於113年元月可完成訓練，受訓完成後人力即可投入運用。
- 二、本案轉花蓮地區勞資會議列管追蹤，並於下次結案。
- 三、繼續追蹤。

(二) 第12屆第8次會議主辦處室說明：

一、運務處說明：

(1) 為考量花蓮運務段人力運用，該段已於112年10月23日起排定4名列車長，應業務需要至各站進行80小時職務轉換訓練，另有關第58期運輸班（乘務人員）訓練結業後，將視結業成績順序指派車班乘務，俾增加職務轉換合格之人員派任值班站長。

(2) 花蓮運務段臺東地區替班站長空缺業經本局112年10月19日核定黃○廷調陞。（原顏○泰替班站長因體檢不合格自112年5月19日起停止其辦理行車人員工作，經自願降調，業於112年9月10日降調列車長。）其後依序遞補列車長張○鈞調陞為副站長，並指派列車長陳○柔俟職務轉換訓練後，自112年11月上旬起代理陳○伶副站長育嬰留職停薪期間之職務。

二、人事室說明：

業以本局112年11月7日鐵人二字第1120039914號函請花蓮地區勞資會議秘書組，持續列管研議。

第12屆第8次會議決議：

- 一、本案後續於花蓮地區勞資會議列管研商，另函知臺灣鐵路工會臺東分會及臺東地區勞資會議秘書組。
- 二、結案。

案由2：如遇颱風情事，但地區無風無雨，建請開行區間車並視風雨狀況行駛，以維同仁權益。

(一) 第12屆第7次會議運務處說明：

- 一、有關颱風期間列車停、復駛之決策，係依據颱風期間本局成立應變小組召開天然災害應變會議，配合中央氣象署進駐人員提供最新颱風警報資訊及情資，藉以擬定後續列車停、復駛及相關營運措施之具體決策。

二、綜合調度所後續配合同仁值班需求研擬列車復駛相關建議提供指揮官參考。惟實際列車復駛決策，仍依局應變小組指揮官視現場路線、設備巡察狀況、氣象署提供之颱風情資等綜合研判擬定相關決策。

第12屆第7次會議決議：

一、小犬颱風辦理列車停、復駛之模式如附件。

二、後續因天然災害辦理列車停、復駛時，執行時，請運務處以小犬颱風模式比照辦理，妥為安排通知，以維同仁權益。

三、繼續追蹤。

(二) 第12屆第8次會議運務處說明：

綜合調度所後續將配合轉知應變中心運務值班人員，颱風期間依現場同仁需求研擬相關列車復駛或區間車機動行駛建議，提供指揮官參考決策，以維同仁權益。

第12屆第8次會議決議：

一、將本案辦理情形函知臺灣鐵路工會臺東分會及臺東地區勞資會議秘書組轉知相關單位。

二、結案。

案由3：大武電力分駐所已成立兩年，大武宿舍仍尚未整修，致員工權益失宜，應儘速處理。

(一) 第12屆第7次會議主辦處室說明：

一、工務處說明：

大武、瀧溪、太麻里及知本站區宿舍整修工程(委託規劃設計及監造部分)案，112年3月8日開始設計，目前已完成基本設計，10月3日召開細部設計審查，預計10月底完成細部設計，暫定113年2月底前完成工程案發包，113年10月完工(實際期程視工程費用籌措情形調整)，全案改善11棟房舍(大武4棟)，工期約6個月，工程費用概估約新臺幣2,100萬元。

二、電務處說明：

本案目前刻正進行審查細部設計，因工程預算編列於113年度，預計本年度12月辦理發包，113年施工並完工驗收使用，將於完工驗收後，優先通知高雄電務段及花蓮電力段同仁按本局宿舍管理須知辦理借住事宜。

第12屆第7次會議決議：

一、請工務處依程序辦理工程案發包。
二、請電務處責成段部提供最新辦理進

度。

三、繼續追蹤。

(二) 第12屆第8次會議主辦處室說明：

一、工務處說明：

臺東工務段10月3日召開細部設計審查，請建築師依會議結論修正後送工務段審查，預計11月中旬日核定細部設計後，依序函請秘書處提供工程費用。

二、電務處說明：

有關該分駐所員工住宿之需求，業經花蓮電力段協助安排先暫至古莊等其他地點住宿，俟臺東工務段完成住宿整修後再行辦理相關事宜。

第12屆第8次會議決議：

一、請工務處依程序加速辦理。

二、繼續追蹤。

案由4：有關臺東不及乘車依現行規定，無法以太魯閣列車、普悠瑪列車及城際列車改乘，故旅客只能另簽少數列車如653車次臺東11時35分發車-臺北19時12分抵達及447車次臺東20時發車-臺北次日凌晨零時12分抵達，造成臺東第一線人員業務執行困擾。

(一) 第12屆第7次會議運務處說明：

運務處營業科擬簽局以同意不及乘車者准予改簽本局不發售無座位車票之太魯閣、普悠瑪及自強號3000型等城際列車，待奉核完畢，再另行公告周知。

第12屆第7次會議決議：

一、本案已簽局陳核中，俟奉核後以電報周知各車站據以辦理。

二、繼續追蹤。

(二) 第12屆第8次會議運務處說明：

本案已上簽至朱副局長，11月7日將至局長室報告，待局長裁示後據以辦理後續事宜。

第12屆第8次會議決議：

一、請運務處積極辦理。

二、繼續追蹤。



AI時代下的勞工保障與工會使命

阿穆

近期有幸代表鐵路工會參加了由勞動部舉辦的「因應人工智慧對於勞動面向之影響」專題講座，講座內容包括了李健鴻教授的「AI技術運用對於勞動市場之影響及因應策略」以及張以全教授的「人工智慧如何形塑勞工未來」，這場講座深入探討了AI對招募、員工管理、績效分析與預測和工作機會等多個方面的影響，以及工會在這個變革時代的角色和挑戰。

講座中提到了AI在招聘中的應用對求職勞工的影響，雖然AI被視為客觀的招募工具，有助於消除人類主觀的預設與刻板印象，卻也可能導致歧視問題，亞馬遜被指控有性別歧視的案例引起了對AI學習與判斷方式的關注，以及對就業歧視問題的複雜性。

生成式AI的應用也帶來了新的挑戰，尤其是在招聘過程中可能遭遇的詐騙，求職詐騙集團利用生成式AI和深偽技術製作虛假招募廣告，使招聘變得更加複雜，也要求企業採取更積極的方法來防範。

AI在員工管理中的多種形式，包括智慧監視攝影、穿戴式裝置、社交計量徽章、射頻識別晶片等技術，這些技術提高了企業的管理效能，分析與預測個人與集體的行為模式，卻也引起了有關隱私權的爭議，最近由德國的「弗裡德里希-亞伯特基金會」所進行的調查顯示，勞工對於AI與演算法的看法存在分歧，有一半的受訪勞工表示工會已提出有關監控軟體系統的議題，但也有25%的受訪勞工表示工會已經接受了監控軟體系統的觀點，工會需要重視提升勞工對於人工智慧運作的意識，建立負責任的演算法管理，並在團體協商中保



障勞工的隱私權。

李教授分享許多知名企業使用AI在績效分析與預測方面的應用，例如：Yahoo、百度、騰訊等，尤其是在HRtech工具透過大數據分析，追蹤並評價員工的整個工作歷程，這帶來了對生產流程的優化與解雇的新問題，AI的追蹤技術廣泛應用於生產流程的優化，但同時也引起了低薪勞工成為AI系統下的犧牲者的社會關注，企業引進AI系統後可能面臨的法規挑戰，特別是在高效率和精確性可能取代許多工作的情況下，勞動法規問題成為關注焦點，這需要工會積極參與法規討論，確保勞工的權益得到保護。

歐洲的工會組織開始關注企業運用AI和演算法對勞工權益的影響，英國的前景工會(Prospect union)提出了「數位科技-工會代表的指引」，強調了演算法透明度和勞工資訊權，歐洲各國的工會組織提出了「自動化決策之原則」，強調提升演算法的透明度、勞工的資訊權以及由人類監控演算法的運作。

張教授的講座深入剖析了人工智慧如何形塑勞工未來，他清晰介紹了人工

智慧的基本概念，並以生動的例子展現了人工智慧在生活中的廣泛應用，區分了強弱人工智慧的概念，並強調了人工智慧對生產力變化的影響，凸顯了勞工將面臨的機會和挑戰。

根據「世界經濟展望」的調查，「工業4.0」的發展在2015年到2020年間，全球失去了約710萬個工作機會，很多勞工的工作被AI機器人所取代，而「2023年未就業報告」預計未來5年，隨著企業擴大採用AI技術，約25%的職場工作將發生變化，創造了約6,900萬個新的工作機會，但同時也將失去8,300萬個工作機會，這顯示了AI對藍領勞工的衝擊，使得工作絕對數量減少了，需要勞動力轉型和適應新技術。

其次，勞動部的調查結果顯示，導入AI智慧生產模式的企業中，一些藍領職務的人力需求逐步減少，特別是一線生產人員、包裝作業員、機械設備操作人員等，這些主要是勞力密集和低技能的工作，這表明AI與人機協作衍生的技術性失業主要影響了低技能勞工，而這些勞工可能需要進行再培訓以應對新的工作需求。

然而也有一些正面的影響，另一方面勞動部的調查還顯示，導入AI將大幅增加工業4.0相關職務的需求，包括機器人感知系統工程師、機器人機電整合工程師、智慧手持裝嵌入式系統/應用軟體工程師等，這顯示了AI的導入也創造了一些新的就業機會，尤其是對於擁有相關技術技能的人。

在白領勞工方面，生成式AI對白領勞工的就業衝擊也引起了關注，報告指出，AI的快速發展已經導致了一些企業的裁員，特別是在設計、人力資源、金融和行銷等領域，IBM和高盛的報告顯示，AI可能影響到後勤職缺和人力資源

相關職缺，並有可能取代部分工作，這對白領勞工提出了學習新技能和應對就業變革的挑戰。



世界經濟論壇的「未來工作報告2023」預測，未來五年全球將有1.05億個新的工作機會，主要來自綠色經濟、數據和人工智慧、工程、雲計算和產品開發等領域，同時，全球將有8,500萬個工作被自動化或淘汰，主要來自行政、客戶服務、銷售、製造、建築和採礦等領域，這強調了技術進步和環境變化將對未來勞動力市場產生巨大的影響，需要我們不斷提升技能，以適應新的就業環境。

這場講座提供了全面的視角，深入探討了人工智慧對勞動市場的影響，包括招聘、員工管理、績效分析與預測和工作機會等多個面向，作為工會的一員，我們需要關注這些變化，積極參與相關討論，以確保勞工權益得到保護，工會應該發揮引領的作用，善用AI技術，促進產業的健康發展，並在法規討論中積極參與，確保勞工權益得到充分保障，這是一個充滿挑戰與機遇的時代，工會應該引領勞工走向更智慧、更公平的未來。



112年勞資關係研討會紀實

組訓組



112年臺灣鐵路工會、臺灣鐵路管理局勞工教育推行委員會聯合舉辦之勞資關係研討會於11月28-30於苗栗馥藝金鬱金香酒店辦理，首堂課很榮幸的邀請到勞動部勞動關係司專門委員許根魁為這次參訓學員授課，內容講授當前重大勞動政策及惠（變）民措施。為因應臺鐵局於明年1月1日將掛牌成為國營臺灣鐵路股份有限公司，許專委亦針對基本工資調漲、研訂最低工資法、性別工作平等法自今年8月8日起更名為性別平等工作法的緣由、性平三法適用關係、性別平等工作法修法重點、勞工職業災害保險投保薪資分級表、調整勞工保險費率、職業傷病診治專責醫院正式上路、職災職能復健專責醫院正式上路以及今年112年憲字第7號案皆向參訓學員一一說明。

學員們除了上課吸收許專委課程內容外，在休息階段也有不少學員圍繞著專委詢問問題，內容大多為公司化後可能會面臨到的問題，尤其是今年與工會有關的重大憲字第7號案，讓許多人有著個別不同的想法。當然，許專委也憑著他於勞動部工會科多年的經驗及目前

面臨的大環境下給出了他認為往後可能會改變的方向，也使得工會方面也必須因應未來的改變而作出相對應的更改，但是，最終的結果還是得依照勞動部針對憲法法庭的判決做出的修改後才能清楚後續的步驟，這方面目前就只能暫時等待。

往年，勞資關係研討會的重頭戲都是臺鐵局各單位業務報告及接下來的局長座談，因此為了讓參訓學員與臺鐵局一級主管能夠更快的了解現場人員所需，從最早各工種分組討論，到前兩年改變成要求各工種主管一同分組討論，無法解決之處再到勞資關係研討會（局長參與座談）在處理。因距離臺鐵局公司化掛牌僅剩一個月，一定有非常多的學員有不同的問題提問，故今年臨時改變取消各工種分組討論，直接臺鐵局各單位業務報告（包含運、機、工、電、資產開發及附業營運），簡報完畢後學員們直接向各業別一級主管提出問題，解決問題。

以下為各工種與局長座談上參訓學員提出之問題：



運務：

- 提案一：是否114年才會在修訂本處從業人員制服樣式及保管年限，將羊毛背心及防寒外套之保管年限由8年改為4年？
- 提案二：目前工、機、電三處所發之黃色工作衫已將反光條直接縫製在衣服上，是否可請本處比照辦理，以提升執行勤務之安全及便利性。
- 提案三：運務站場、調車人員、運轉人員如因年老、疾病及意外造成行車人員體檢未過關，職務影響行車安全，如何調整職務。
- 提案四：團協已簽約完成，運務車站的班制有常日班、彈性日班、兩輪一例隔周休班制，所謂兩輪一例隔周休即四個週六、兩個休息、兩個加班，但卻有很多站沒照團協條款實行，請大處能嚴格執行。
- 提案五：之前有調查，調車人力不足的場站優先補足，至於車站客運現場的人力不足考慮關閉窗口，此類挖東牆補西牆的做法不可取。而且新自售機雖功能強大，但問題很多，且中華維運很多時候並不能馬上處理。
- 提案六：TPASS卡上線至今問題不斷，希望大處能蒐集問題集結成

冊，做成說明給一線人員參考，回答旅客。

- 提案七：新型自售機不如舊型自售機。例：22:00後結帳，不能再繼續售票，經向中華維運詢問後一說是中國信託刷卡結帳會有問題，另一說詞是主計處的堅持。不懂的是結完帳後再賣的錢也是隔天一起繳款並無少交一分五毛錢。不知問題出在哪裡。
- 提案八：要求運務處針對「天然災害停止上班上課期間出勤支給試算範例」追溯日期，能比照電務處，由原先112年1月1日，追溯到111年4月8日。
- 提案九：副站長替班人力短缺，公司化後曾增加從業人員副站長員額，補實人力缺口。



工務：

- 提案一：建請增加夜間現場公務車駕駛的福利。

機務：

- 提案一：建請機務處說明富岡機廠的柴電工場及電力工場在暗渡陳倉的情形下做組織變更，做重大勞動契約的改變，未與工會溝通。
- 提案二：建請路局改善潮州車輛基地全區監視系統及廣播系統設備。



提案三：潮州機廠因應車輛維修PP客車、EMU900型電聯車、EMU3000型電聯車、鳴日號、藍皮客車，可是明年退休人員高達43位，人力明顯不足，大處是否有因應措施。

提案四：建請研議增設檢查津貼。

提案五：局裡要機廠提出如何提高工作效率10%辦法，廠裡有天馬行空的想法，1.減少人力10%。2.公司化後富岡機廠改為二班制，第二班以招集未來從業人員，如果有這些動作，不要暗渡陳倉，工會這邊是堅決反對這些辦法。

提案六：新車900型，3000型2A3A保養維修應注重部分特別留意開立保固單後，廠商是否有處理。



電務：

提案一：電務處各單位人力短缺，期許能比照運務處的作法，進用備取營運人員。

提案二：期許電務處往後招考助理工程員時能以較高薪點的「特種技工」進用。

綜合座談：

為使續任人員對未來更有信心，建請路局各單位於12月底前辦理完成續任人員升等評比，讓臺鐵永續經營。

最後一日早上九點開始即請企劃處江副處長及人事室吳主任針對臺鐵公司化說明做專案報告。即便臺鐵局已在北中南東各區做了公司化專題報告，還是有不少問題困惑著現職員工，因此在簡報最後及座談會甚或前一日最後的勞資關係研討會（局長參與座談）上依然有學員針對公司化的疑慮提出問題，但半數的問題都有得到回應，這對於大多數參與的學員都是可接受的狀況，剩下的問題就只等人事室帶回路局整理後待各單位彙整後回應。

本次勞資關係研討會是臺鐵局的最後一次研討會，明年度再次舉辦時已經是國營臺灣鐵路股份有限公司，即便名稱不同，勞工教育推行委員會及工會皆戮力完成此項會議，畢竟這是員工難得可以在臺鐵局（明年的臺鐵公司）局長前直接提出問題解決問題，一個增進勞資關係的會議。今年的會議在所有參訓學員及臺鐵局主管們互相努力解決勞資問題的前提下順利完成，也期待明年公司化後的勞資關係研討會亦能增進勞資雙方的關係，讓此研討會更具意義。



國際勞工團結交流中心2023年委員會會議

International Center for Labor Solidarity (ICLS) ISC meeting

2023.10.30

研究組

前因COVID-19疫情之影響，讓國際間交流往來不便，進而中斷了各會員國面對面，進行ICLS委員會實體會議。自2022年下半年，世界各國皆陸續開放邊境，回歸正常，乃致於本年度ICLS委員會會議，本會繼續派員前往泰國曼谷，參與實體會議。



本次會議起始，先重新確立委員會成員，因考量為平衡各國之參與，委員人數修正為每一國家皆可有一位委員，過往如蒙古、馬來西亞、印尼三會員國非列入委員，現也正式登錄為委員國。

會議重點仍先以各國近期的情況作主軸，進行分享討論，本會會後節錄重要事項如下：



韓國：

文在寅政府的勞動改革正如火如荼地進行中，如超時工作時數正在從目前的每週52小時計算，正式確立修正為每週69小時計算，雇主們對這項政策表示歡迎。寅政府也試圖將工資制度從目前的基於資歷的製度改為基於工作和績效的製度，並提出了削弱工會的計劃，賦予工會就上述變革簽署協議的權力工作場所代表按職務、部門和職位而不是工會代表。



其目的是在設定工作條件的過程中，製造工會之間的衝突。政府根本上持反工會態度，並利用工會作為取勝的工具。

總統本人也進行了極端的反工會宣傳，寅政府打著公平和法治的幌子散佈反工會仇恨並鎮壓工會，因為他們相信，這將有效地團結極右翼保守派並提高其支持率。在2024年大選中團結保守派以建立穩定的國家權力基礎、鞏固總統權威並控制國會的目標，是寅政府的切身利益。



韓國工會聯合會（KCTU）、在野黨和進步黨正在共同努力修改《工會和勞動關係調整法》（TULRAA）第2條和第3條。這項立法將限制企業對罷工工人過度索賠，這將增強工人的罷工權利，為組織和鬥爭創造有利條件，特別是對自僱、間接就業工人和工人來說。

針對政府和保守派媒體認為正規工會是高尚的、工會是腐敗和非法的宣傳和意識形態攻勢，韓國總工會正在努力建構「只維護人民權利的政府」的框架。富人與捍衛工人和人民權利的韓國總工會」。韓國總工會正在2023年的鬥爭中捍衛工資和就業並加強社會正義。

蒙古：

去年，由於俄羅斯和烏克蘭的武裝衝突，蒙古鐵路工人面臨重大挑戰。儘管有這些困難，我們仍盡一切努力盡力解決問題。在此期間，蒙古人始終堅信他們的可克服困境。



2023年，蒙古鐵路勞工總工會召開第二十七屆代表大會，選出新一屆主席。在這次活動中，他們也批准了工會未來幾年的使命和願景。今年，FMRTU主席Altankhuyag被任命為國家健康保險委員會成員，而Bayaraa Barkhas則成為國家保險委員會代表。這些職位對於影響政府決策過程發揮了

重要作用。

由於受COVID-19和俄羅斯衝突的影響，蒙古通貨膨脹率較高。他們優先與雇主談判增加薪資。烏蘭巴托鐵路董事長赫爾倫和他們的團隊努力工作，盡量減少運輸利潤損失，並提高目標運輸的關稅。由於這些運價變化，鐵路公司的利潤增加了，提供了加薪的機會。也透過集體談判，成功實施了下一步薪資制度，平均薪資漲幅超過20%。

今年，議會修訂並批准了新的鐵路運輸法。該法的主要規定規定，鐵路和鐵路運輸公司必須分開經營。這對主要營運公司烏蘭巴托鐵路提出了重大挑戰。政府雙方目前正在討論解決這個問題。

紐西蘭：

聯合志同道合的政黨、工人、工會和紐西蘭工會聯合會共同努力，在未來三年內將反對所有對勞工不友善的法案，並繼續發展RMTU，成為最強大的運輸公司工會，也持續與ICLS和ITF的附屬工會一起參與國際團結組織，厚實工會實力。



菲律賓：

2023年4月10日，BKM-PNR與資方簽署了團體協約（CBA）。這是繼

1993年11月24日第一份CBA商定並簽署後，第二份CBA簽署。他們的工會成立於1987年，但只獲得過兩次CBA，最主要的是他們並沒有與資方和平共處。



對於菲律賓與中國的衝突，雙方間正在醞釀的西菲律賓海的爭端已經變得嚴重，不僅可能引發兩國之間的戰爭，而且可能引發與該地區其他國家的戰爭。中國軍隊騷擾在菲律賓專屬經濟區捕魚的菲律賓漁民。南海／西菲律賓海是非常重要的商業航線。這種情況就像一個隨時可能爆發的火藥桶，這將擾亂該地區工人的生活，包括亞太地區的ICLS成員。臺灣的局勢也非常嚴峻，日本、韓國、澳洲、紐西蘭、馬來西亞、越南、美國和歐盟都可能捲入其中，並可能引發全面戰爭。

日本：

日本是世界上最早經歷全國人口下降和老齡化社會的國家之一。日本目前人口為1.2億，但人口自2009年達到頂峰以來一直在下降，到2070年日本人口將減少30%，即8,700萬。

此外，到2024年，三分之一的人將超過65歲，到2030年，將進入超級老化社會，意味著一半人口將超過50歲。

在這種情況下，資方正試圖利用ICT等尖端技術從根本上改變應對不久

的將來將發生的勞動力下降等環境變化的工作方式。



因此，資方必須解決日益嚴重的人員短缺問題，節省司機和乘務人員培訓過程中的人力成本，透過減少人為失誤來提高安全性，透過集中管理行車條件來穩定列車時刻表，所有這些都是至關重要的。為了維持鐵路業務，不涉及工人的系統的研究和開發以及實際應用的準備工作正在進行中。

在JR東日本，從1988年開始，當地線路上只有駕駛員掌控運駛1至2節車廂的列車，目前已擴展到66條線路中的46條，最多6節車廂。

考慮到未來人口減少，資方計劃於2025年至2030年，在以尖峰通勤聞名於世的日本首都東京地區啟動「自動化等級3」計畫。為了引入這個系統，他們正在努力10節車廂列車僅由司機運駛，這是東京都市區的長途列車。

然而，實施過程中存在許多挑戰。例如，鐵路有平交道口，它們是人和汽車的接觸點。如果透過修建立體交叉口來消除鐵路道口，實現無人駕駛可能並不困難，但對現有線路進行加高將需要大量的時間和成本。



他們也正在開發一種感測系統，利用攝影機和感測器偵測火車前方的訊息，並在偵測到障礙物時安全停車。然而，與汽車不同，火車由於車重較重，煞車時間非常長。還存在以下問題：即使感測器偵測到障礙物，也無法完全避免碰撞。

正如所說的，資方正在努力開發面向未來「無人駕駛操作」的技術。

而基層勞工最大的優勢就是，比任何人都更準確地掌握現場的實際情況。勞工繼承了前人的技能和累積的經驗，具備了根據現場工作經驗做出判斷和採取行動的能力。因此，他們將繼續為保護鐵路安全、人類勞動的價值、技能和經驗的傳承而奮鬥。

後續會議針對來年的ICLS國際大型論壇以及委員會，進行時間與地點之討論，由於參與會議之委員國眾多，乃致於會議時間有所不足，無法完整體討論

定案，於是決議將於2024年初安排視訊會議，針對此議題進行細部討論。

最後，也針對近期以巴衝突以及南海危機對於勞工、人民、財產、經濟等方面造成的影響，進行討論，並針對和平共同研擬聲明，將於近期發送至有關組織如聯合國人權理事會，要求重視此課題。

本會重視ICLS多年，且持續與會員國互動，不外乎團結國際的力量，在我們需要支持時，國際友人可為我們發聲，此等模式，世界各地的工會皆如此，唯有互相關懷，相互扶持，在危機時才能凝聚形成不可忽視的國際壓力，讓國內政府重視。所以，本會除了會秉持著此精神，持續與國外勞工團體交流外，更會積極找尋更多國際舞台，讓世界認識臺鐵，認識臺灣鐵路工會，認識臺灣。



搭乘觀光列車遊四國（上） 奔

疫後觀光再起

睽違了將近三年，國際大門終於能在2023年再次敞開門戶，並於疫後重新開機，觀光再次起航。全球經歷了疫情的肆虐及攪局下，重創了觀光產業。大家即使久久未出國及全球物價不斷的高漲通膨，仍澆不熄人們旅遊的渴望，出國旅遊的熱潮不減反增，迎來了報復性旅遊，對於，邊境的解封大家早以蓄勢待發，等不及飛出去了～臺灣人的出國首選，無可莫非是日本第一啦！由於地理環境位置很近、食物美味、親切的待客之道…等獨特魅力，深深的吸引著國人的心。



魔性般的魅力in日本

大家最常遊玩的地方大多是東京、大阪、九州、北海道、沖繩等大城市區域，對於「四國」這個地方感到暨好奇又陌生吧！讓我們走出平常習慣的大城市，來趟「四國」之旅，體驗這美麗的大島帶來的美好吧！

四國之美

日本全部分成四大部分，由北而南分別為北海道、日本本州、四國與九州，其中又以四國土地面積最小，地如其名，是由四個縣組成的。四國位於瀨戶內海區域，為日本第四大島嶼，島上

分為香川縣、愛媛縣、高知縣與德島縣，由於過去各縣舊名被稱作讚岐國、伊予國、土佐國與阿波國，因此現在叫做「四國」。

觀光列車

觀光列車一直是近年來國際鐵路間的當紅炸子雞，特別在日本是作為主要的觀光項目之一，不僅可以透過結合當地特色來吸引觀光客帶動當地的地方經濟，還能帶來地方創生，四國除了有好山、好水、好風景之外，還有著豐富的歷史背景、純樸的人文氣息…等成為諸多人的嚮往之地。四國現今境內之五大觀光列車的鐵路線，大多沿著地區的海岸線形行駛，其中有幾輛觀光列車具有獨特的意義，來到四國有機會一定要搭乘體驗看看～

伊予灘物語觀光列車

伊予灘物語觀光列車曾經被「日本經濟新聞」評選為最推薦且第一的觀光列車。除了能在列車上享受事先預約好且由當地知名餐廳精心特製的料理外，還能欣賞沿線愛媛縣西側的無敵海景，簡直是人生中最幸福的時刻之一。現在回想起那時從JR四國松山車站的月台上初次看到它時，映入眼簾的是帶有大量紅黃暖色調的3節彩繪車廂，





那富有暖呼呼的觀感意象，給人帶來充滿溫暖般的感受。從月台車站員工親切的歡迎、當地居民自己組成的戰古團以及吉祥物「駅ちゃん」的超級熱情式迎賓，就開始為接下來搭乘的旅程感受到無比的期待及興奮～

我們搭乘的這趟伊予灘物語觀光列車是由3節車廂編成，1號車為茜（あかね）の章，可乘坐27名、2號車為黃金（こがね）の章，可乘坐23名、3號車位為陽華（はるか）の章，可乘坐8名，全車皆為指定席。這次我搭乘的是2號車廂，因為有窗外的陽光穿過透明的車廂照進車廂內，襯托著這台列車暖橙橙的溫暖，讓乘客們感到加倍的幸福～



下灘站

列車行駛途中會經過下灘站，是個小而美的無人車站，過去也曾被譽為「日本最靠近海的車站」。因為多次登上「青春十八」的海報而成為鐵道迷的



聖地。另外，這裡也是日劇迷的朝聖熱門景點，因為經典日劇「HERO」特別篇有到這裡拍攝過，最特別的是車站附近有著像「神隱少女」場景中的海上鐵路，讓我們彷彿親身走訪了宮崎駿的電影中。這些年來，總有著電影和電視劇等到此取景，美麗的風光景色，透過大眾媒體管道的傳遞，吸引者絡繹不絕的各國旅人遠道而來，佇立在月台上，從觀看碧海藍天到夕陽餘暉的景色，享受這難得的靜謐時光！



AI與企業主的無人夢（下）： 好萊塢大罷工的啓示

吳宗霖

承上篇，近期AI的話題除了是否能夠取代人類工作者之外，在臺灣，AI似乎跟股市走勢比較有關，但其實，AI的影響遠不只金融市場，也滲透進了日常生活，如果你是資深美劇迷，發現「最後生還者」、「怪奇物語」遲遲等不到新一季，電影院也沒幾部大片爽片可看的話，其實跟AI應用這一兩年的爆發性成長有很大的關係。

好萊塢勞動英雄的抗戰

美國編劇工會（WGA）自2023年5月2日開始發動罷工行動，罷工宣告開始後，WGA約1萬1,500名會員立即停工，退出所有影視產品的劇本編寫、字幕配圖、節目表等製作流程；無獨有偶，美國演員工會（SAG-AFTRA）也從7月14日起聲援跟進宣佈罷工，SAG的16萬名會員，從一線演員到臨時演員以及旁白、配音員等，立即在所有主流電影、電視平台停止演出正在拍攝的作品、也不會為已拍攝完成的作品進行後製或補演，也不再為院線作品進行宣傳。好萊塢大部份的電影、電視工作因此停擺，只剩由素人演出的真人實境秀節目還能勉強製播。

好萊塢兩大工會的行動引發了舉世矚目的「好萊塢罷工潮」，這是自1960年代以來首次由編劇與演員工會聯合進行的雙重工會罷工，也使得絕大多數美國電影和電視製作都陷入停頓。

在罷工造成的壓力下，由製片廠、串流媒體公司等資方所組成的「電影和電視製片人聯盟」（AMPTP）開始與WGA領導層協商，雙方終於在2023年9月27日初步達成協議，WGA提出的多種訴求獲得同意和保障而大獲全勝，持

續近5個月的罷工幾近宣告結束，工會成員已得到允許離開糾察線，好萊塢的編劇們在當地時間9月27日中午12點之後可以重新返回工作崗位。隨後WGA全體工會成員在10月9日投票決定接受新的協議內容，編劇工會宣佈，約8,500張選票中有99%支持這項協議，通過一份為期三年的最低基本協議，該協議確切的有效期限是2023年9月25日至2026年05月31日，在規範人工智慧技術、作品的重播費和分潤比例（統稱為：residuals）、編劇團隊的人員配置、串流點閱數據的透明度、以及加薪方面，皆取得重大進展，不過具體的合約內容目前未公開。工會內部共投出約8,525張有效票數，其中有8,435票贊成，90票反對。

繼編劇工會傳來捷報之後，演員工會（SAG）的行動也有了成果，當地時間2023年12月6日，演員工會主席Fran Drescher宣佈約16萬名的工會成員，在歷經三周左右的時間投票決定同意與AMPTP的協議，該協議為臨時演員帶來11%的薪資成長、其他演員7%的加薪幅度以及其他非常廣泛的勞動細節保障。

好萊塢史上最長的大罷工至此宣告結束，好萊塢勞動者的薪資水準獲得大幅的提昇與保障，然而兩大工會的罷工主因，不光是影劇業勞工與好萊塢製片商之間的薪資談判，還包括「串流平台」與「AI人工智慧」兩大共同議題（兩大工會僅有根據各個領域的工作細節部份有些許不同要求），也讓這一次的好萊塢罷工潮被解讀為人類首次集結對抗AI的勞運故事。



「人工」與「人工智慧」的界線

然而這並不是在拍魔鬼終結者或是駭客任務續集，有關於AI的訴求僅是編劇與演員們劃清未來AI與人類之間工作界線的「遊戲規則」，避免造成無償勞動的未雨綢繆，例如編劇工會在乎的是文本的產權以及透過AI分析重製的濫用禁止，而演員則是對於肖像權無法掌控的相關議題較為關心，AI目前並沒有取代誰的工作或要了誰的性命，真正讓編劇們叫苦連天的問題是「串流平台」商業模式造成「重播費」與相關收入被大幅度削減的狀況。

早在2007年，美國編劇工會就已開始針對重播費的問題以及與串流媒體的集體合約部份，要求串流媒體應該遵循原有影視製作的編制與編劇費用比例標準進行談判與簽約。原本，好萊塢的編劇及演員們參與的作品，只要在電視或是相關頻道重播時，就可以得到一定比例的重播費收入，雖然好萊塢不乏大牌編劇與明星演員，但是像這些僅靠一兩部經典作品就得到大量收入的影視工作者畢竟還是少數，大部分在好萊塢討生活的影視人靠的都是這些不定期匯入的微薄重播費來維持較為長期的收入與基本生活，然而，串流時代使得重播費分潤問題變得更加難以解決。

在電視連續劇的時代，美劇的每季集數都落在20~30集左右。但在串流平台當道後，為了確保觀眾能一口氣專心看完、並持續推出新的話題產品刺激新用戶訂閱，每季影集的集數被縮短至8~12集，也就是過去的一半左右。然而更短的製作時間，也對編劇圈帶來結構性衝擊。因為編劇是「按件計酬」的約聘產業，過去動輒至少20集的電視編劇，只要一決定製作就能保證編劇團隊一整年有收入。串流影集的集數減半，代表編劇被納入計薪的總工時減少，但是因為短集數影集的需求，編劇的工作

內容變成短期而高強度的勞動模式，並額外增加了許多不給予報酬的「試播集」或是「劇本試閱」的勞動付出，而許多剛入行的菜鳥編劇，有可能短期拍攝後隨著劇組任務解散，結果到頭來只領了最低薪資，卻在拍攝製作期間貢獻出了全劇的大部分故事架構與甚至奠定了後續季度的走向，成為了被壓榨創意的免洗編劇（即所謂的迷你屋” mini-room” 模式）。

讓好萊塢影視工作者更加貧窮的問題來自於串流平台商的政策。平台商像是Netflix、Disney等主張，影視作品現在是永遠地在播放清單上等著點閱，並非傳統影視產業流程中「重播」的概念，所以拒絕給予影視產業人員重播費。過去，只要電影票房越好，電視收視率越高，演員和工作人員的收入就越多（其實也是過去工會罷工與協商的成果），但是現在串流媒體只給固定費用買斷勞動成果，這導致過去以重播費作為報酬的演員與編劇，少了能夠度小月的收入。

另一個問題是，掌握所有收看數據的串流媒體，並不會透露實際上有多少人收看，以至於重播費很難計算，每一部片的流量數據、單一作品的收益估算，全都握在平台方手裡，並沒有與基層受聘的演員、劇作家分享，許多大型平台更利用計算公式的資訊不對等，大幅壓縮了勞動方的談判空間，於是做得越來越多但賺得越來越少的編劇們終於起身怒吼。

好萊塢大罷工的成果與啟示

好萊塢的工作者們都太熟悉科幻片的劇情或是資本主義剝削問題的故事了，ChatGPT的快速崛起，讓這群好萊塢居民想起了被人工智慧支配的恐怖。雖然目前AI尚不具備足夠的創意來生產原創內容，但透過輸入大量資料的學習，AI卻迅速成為抄襲風格的量產工

具，許多製片商甚至揚言用AI取代所有人類編輯，因此編劇工會這次的罷工訴求裡，除了最低基本工資的提升之外，還要求片商與工會重新簽訂合約，加入條文限制AI在劇作生產過程中的角色，包括：

- 一、影視製作過程中的編劇必須是「人類」，AI不得被列為編劇者。
- 二、用於改編劇本的「原始素材文本」，必須由人類編寫，不得用AI生成。
- 三、如果是公司的政策允許下，編劇可以選擇在提供寫作服務時使用AI，但公司不能要求編輯在執行寫作時使用AI工具，例如ChatGPT。若公司提供編劇任何素材是由AI生成的話，必須將此訊息公開透明。

儘管AI應用是科技趨勢，當前的AI卻可能成為資方「壓榨原創成本」的剝削工具。因此工會主張透過「編劇只能是人類」的規定，才能保障創作者地位——AI仍可被編劇作為輔助工具，但不可成為製片商作為降低編劇地位、甚至取代編劇人力的藉口。

同樣狀況也出現在演員工會。儘管AI生成的角色尚難取代巨星卡司，卻已開始威脅動作替身、武打設計、臨時演員甚至聲優的產業地位。例如透過大量的影片學習，AI已能模仿武術大師的拳腳風格，或甚至可以模擬出虛擬聲優與演員。演員工會質疑，製片方是否有權讓AI學習演員的作品？若以現行合約來看，演員試鏡與影劇的演出所有權，都由片商永遠持有並得改作，這些授權內容未來會不會成為片商用來生成「AI演員」取代真人的素材？也讓演員們極為不安。

因此根據新協議，製片廠在未經演員同意的情況下不得創建演員的數位複製品，演員將根據數位複製品在螢幕上

執行的工作類型獲得報酬。該協議也為後台表演者提供保護，以便他們的數位複製品在未經同意的情況下不會被使用。這項範圍廣泛的協議還包括一項新設立的4,000萬美元基金，用於支付表演者未來在串流平臺上播放其作品的費用。

兩大工會的抗爭告訴我們，AI應用問題並不在於真正取代了誰，AI話題所反應的也不過是長久以來資方以自動化為名對勞動力與人事支出進行緊縮的現象延伸而已，即便真的要使用AI來替代某些瑣碎的製作環節，「使用與訓練AI」本身就應該當作一項勞動並給予相關的報酬才對。

本篇談到的編劇工會和前篇的卡車司機兄弟會使用的策略是，訂立出與AI共存的規則，並且想辦法強調人腦與手作的不可取代性，以及舉出人工智慧的漏洞與不可靠之處，以實際的行動證明與說服資本商與消費者，AI想要全面接管任何一個產業，現在都還不是時候。起碼，人類防堵AI的方法，可不是用AI寫出來的，就像是本次罷工流傳的抗爭笑話：「AI不可能寫出經典劇本，因為電腦沒有童年創傷。」

參考資料

- 2023 MBA Contract Materials (wgacontract2023.org)
- Walt Disney Pictures VFX Workers Join Marvel Staff in New Union - IndieWire
- Sag-Aftra union ratifies strike-ending contract with Hollywood studios | US actors' strike 2023 | The Guardian



我不是乖寶寶 - Part21

彭國勳

我不是乖寶寶！臺鐵因為面臨113年公司化，引來跳船潮，背後原因不勝枚舉，但卻要特別拿站內營運同仁的委屈和怨氣來替他抒發一下！10月18日他到新單位（臺銀）報到第一天，傳訊息給站內同仁：他因為住樹林，薪水不高，租屋、生活費，加上每月往返家裡長途坐車耗費車資，幾乎成了月光族，因而「誤買」了愛孩票，被哪壺不開提哪壺的政風移送法辦，記了過還繳了兩萬多元，所以發奮讀書，就為了離開這個正事不辦卻只會逢迎交通部的爛單位…！筆者當年因這件事即跟段裡年輕的政風室主任溝通（已離開鐵路），應該努力尋求如何讓同仁有尊嚴、不違法坐車，而不是見獵心喜「抓到了」而移送，政府將檢調人員待遇提高以養廉，路局如果做不到提高待遇養廉，至少可以放寬乘車相關規定讓同仁不違法坐車，否則高鐵當年歐晉德把員工當自己人的臺北 - 左營37元員工優惠票臺鐵做得到嗎？！最近曾與年輕政風同仁聊到他們的沒擔當，他無奈地說到：其實他們不能啟動調查都要單位主管同意！蛤？筆者終於明白他們為什麼會是沒有牙齒的老虎了！在「英明的領導下」，怎麼會容許單位內狗屁倒灶見不得人的事浮上檯面？但街頭巷尾的耳語傳播還是會

讓領導者不夠坦蕩而顏面無光，不是嗎？台電、中油儘管凍漲，卻每年爽領4.5個月，臺鐵凍漲28年不見4.5個月，卻像過街老鼠人人喊打！怎麼不打？因為連自己的局長都龜縮了，你還能對誰有期望？當年范前局長時，搞得人心惶惶的「神秘客」專門抓違章乘車，讓路局單位間狗咬狗，網內互打不亦樂乎，筆者路工投稿分析疾呼後才戛然而止，至少做到「可做不可說，睜一眼閉一眼！」如果政風可以用同樣標準處理臺鐵版1450春露案、海水很深的花蓮站禮賓室案、或南迴電氣化完工保全人力浪費案，弄個大案子出來，路局同仁還會相信你們有存在的必要，否則就是「養老鼠咬布袋」？孬到不行的雙標作實了筆者的指控，仍然期望哪天可以看到捉姦在床移送大案，而不是別人孩子死不完的只會移送小朋友，會讓人嘲笑只敢拍蒼蠅不敢打老虎，多行不義必自斃啊！跳船的同仁，塞翁失馬焉知非福，可能踩著輕快的腳步、嘴裡哼著蔡依林的：我呸！我呸！我呸！呸呸呸…笑你孬，笑你沒用，笑你們沒有種？筆者以前擔任站長，每逢迎新送舊都自掏腰包歡送同仁，連自己被拜託到臺東站接站務主任都同仁請客，主角自付所有餐費，感謝他們的付出，「帶兵帶心」，

車站成績一路亮眼，不是沒有原因的，如今臺東站團體無責任7年一路平安當然也不是沒有原因的，別以為是來來去去欽定只想沾醬油升官的人或是每年普渡的成果，那就太小看同仁的付出與心裡的感受，為什麼會有人願意對短暫共事3個月（瑞穗站）卻成莫逆之交的主管懷念，每年中秋節送文旦？78年在本科運輸班時，曾對臺鐵第一個工務出生身博士局長（陳）寄予厚望，只可惜後來走偏了，銅臭淹沒了一切，幾十年後的今天，政治依舊不清明，主其事者依舊沒擔當，公司化跟海葵颱風後，更加驗證國王的新衣還真五顏六色？人各有志，圍繞身旁的依舊簇擁喊著：英明！不屑者依舊哼著：我呸…！耳裡卻傳來刀朗「羅刹海市」，一丘河…，哪來鞋拔作如意，自古公公好威名哪？老天有眼，人死留名，虎死留皮應該都是自己的選擇，只是海水退潮，人設翻車沒穿褲子的窘態，卻是自己造成的！

我不是乖寶寶！筆者個性使然，不屑逢迎，如果沒有能耐，不會昧著良心喊：英明！身為段的主管，只會喝酒逢迎拚外交，雞腸鳥肚害怕葉爾欽效應，只想找聽話的，用崇拜眼神看他的，所以帶出來的人根本不堪一擊！管運轉的每到一單位必然事故，管車站的差點造成自己值班站長跨軌死傷事故，砸了筆者團體無責任不破的神話，還背道而馳要求繳回運轉員4張證照，驗證了琵琶行

裡的「大珠小珠落一盤」？某日局勞資於臺東站召開，一大早素未謀面的○處長進辦公室精神抖擻的打招呼：「主任早！」害筆者差點從隱身隔板後面的座位上掉下來，受寵若驚的筆者趨前打招呼：「處長早，我們見過面嗎？您有發現我印堂發黑嗎？」處長還沒意會過來：「不會啊，怎麼會印堂發黑？」筆者打蛇隨棍上：「『無今天』不是把我講得一文不值嗎？您知道我受張前段長之託到臺東站7年，車站團體無責任都平安無事嗎？教育訓練紮實，哪一個編組站可以跟臺東站比？」筆者再問：「不及乘車，只准簽證最後一班車，如果處長您早上6點多不及乘車，簽證晚上8點的447次最後一班車讓您坐，您接受嗎？」處長：「不接受！」筆者發現面對面溝通，不用透過有心人的惡意傳話，臺鐵還是有希望的，期待著！只是偏聽就會顯示自己的無能；想當年為了差勤系統實施，98人移送懲除，筆者費盡心思，甚至已經跟老婆預告可能準備退休，直接威脅范前局長要他取消懲除，否則保證讓他下台；及為了站內副站長調動，筆者下班直接殺到段裡找張前段長理論，以「勞工調動5原則」，到縣府勞工科調解，鬧到保訓會，他們依舊相信筆者是個人才而付予重任，所以筆者沒有辜負他們，於鹿野站拿到金路獎，拿到神秘客測試全路第1名，旅服競賽全路第2名，舉辦全路標竿參訪，還提



報績優站長；張前段長退休前再拜託筆者接下臺東站務主任，筆者仍然沒有辜負他的期許，7年來讓車站同仁每半年領團體無責任獎金，用團體獎金喝咖啡，飲水思源當然要感謝張前段長的大人大量，縱使幾次衝突，筆者仍然「兩肋插刀」回報伯樂的信任，也感謝所有同仁陪著筆者寫鹿野站、臺東站的輝煌歷史！所以人格心胸很重要，自己從門縫裡看人，就不要怪別人也狗眼看人低！更可笑的是碰到南迴路線中斷，有種就不要清晨5點打電話拜託筆者協助辦理公路接駁，或是6432普悠瑪事故後，要身受「中」傷的筆者協助某人，卻連一句關心問候都沒有？誰知道我們不是他的酒肉朋友難兄難弟，當年沒有斷然拒絕是一個錯誤，沒讓他南迴公路接駁開天窗，沒讓他普悠瑪事故後車站也掛了？

我不是乖寶寶！去年5月1日，有自稱老朋友的人專程坐402次到臺東探詢筆者五一的態度，筆者強調：要對外形塑整個企業工會五一停止上班，但我會讓車站類火車可以運作～筆者的答覆彷彿讓他吃了定心丸，滿意的回去交差；公司化人事確定後，路局北中南花東的說明會如火如荼的展開，未來的董事長破天荒連打3通電話急於找某人，某人透露訊息要筆者10月26日不要出席說明會，筆者說：「他不知道您已卸任理事長了嗎？」其實筆者也在思考，去年「幹話王」到臺東站，筆者扮演「黑衣人」對

交通部開砲，批評票價調整、子法23條公司化有盈餘要優先清償債務，三千年也還不完？幹話王連忙說：子法23條已取消了！今年公司化已成定局，「生米煮成熟飯」，筆者出席已無任何意義，「網內互打」不是筆者願意的，好像只能引用幹話王的說法：「首任董事長本想尋求有鐵道專業、對臺鐵很熟悉、能立即上手的人，最後繞了一大圈回到原點…。」說明會後聽側面轉述，幹話王的徒弟說：公司化後5年營收可以打平？哇，忍不住讚嘆，好棒棒啊！票價28年沒有調整，同樣的人馬（扣除優退跳船的），一切的條件不變（進用更低薪的從業人員），5年營收就可打平？鐵路就可以安全？有句話：「恨不相逢未嫁時！」真是相見恨晚啊？那真應該30年前省府時的「3年整理委員會」，或緊接著的「3年監理委員會」就應該公司化了，還讓我們背了一輩子的虧損黑鍋？筆者FB上有人邀我加入一個「空姐群組」，筆者跟辦公室女同仁分析，每天有美美的空姐照片可看，還蠻賞心悅目的，但這個群組動機可議？過沒多久，要求加LINE的訊息跑出來，尋找終生伴侶的訊息跑出來，詐騙本性跑出來，乾脆不演了，所幸筆者一個讚也沒有給她們，否則可能會人財兩失？詐騙集團故事講完，閱聽者有何感想？參與說明會的同仁說：幹話王的徒弟講的依舊是「幹話」！之前於臺北馬來亞餐廳，某

訓練中心主任對筆者未能接臺東站長，意有所指地說：其實一等站長派任，局長的影響力很小？喔……！某人轉述，某偏聽的處長說：歷任段長對筆者評價很差…，他卻無視於同桌的張前段長跟曾主任對筆者的讚譽有加！未來董事長的最新說法：一等站長派任，他尊重段長的權責！又是一個敢做不敢當的，有人說「天道酬勤」，你還放任一一個逆天瞎搞胡搞的人說「尊重」，用人格局小，政治不清明，我們對未來的公司化還有什麼期待？「無今天」推給前任段長，董事長推給卸任段長？信你們的話，筆者就是豬？不信你們的話，你們就是豬？以後的事故報告檢討就寫：天候不佳、心情不好可以嗎？筆者感激「有心人」的「苦口婆心」，卻反而讓筆者萌生退意，筆者臨危受命帶了編組臺東站7年行車不出事（已成無人可打破的紀錄），每人都有第2專長，第3專長…，本位主義卻派個小朋友來，如果站長這個位置是要裝孬宣誓效忠，施捨來的，筆者寧可切腹自殺！如果你們把人當免洗筷，用了就丟，就不要怪別人也把你當衛生棉一樣丟在垃圾桶！

我不是乖寶寶！某日段裡業務室電話詢問：TPASS閘門安裝小白機問題，筆者說臺東站立桿應該就足以應付了，為了更明確，筆者請票房領班查詢使用率：某週日1人，週一0人，幾經溝通，卻得到非裝不可的答案！蛤？臺北站本

想分流，但每日進出站人數約12萬人，7成短途則有8.4萬人，都會區區間車密集，TPASS使用者可能4萬人，分流會造成閘門塞車所以全裝了小白機，還情有可原，但其後果就是閘門全開，要同仁以聲音辨識票種？哈哈…，當然是門戶洞開大放送啊！臺東站申購TPASS者約40人，上下班區間車相當少，使用率非常低一點也不意外，但主其事者為了履約卻硬要臺東、花蓮站也安裝，還說要：一致性！說的真好，他竟然不懂因地制宜，為什麼花東線除了花蓮、玉里、臺東站有閘門，其他站沒有？所以有時候不講話還看不出能耐，一講話就原形畢露，接下來的亂象可想而知，以後就當慈善事業，門戶洞開，出口放個投幣箱，讓旅客自由心證投幣好了？還有之前已批評過，愛心售票口已經無法派專人售票，為了形塑高級列車，再疊床架屋搞一個「騰雲座艙」專用售票通道，完全無視於現場人力跟旅客購票樣態，不會有人開車前才來大排長龍取票，目前各站專用通道已形同虛設的晾在那裡，就知道京城裡不接地氣的思考邏輯跟我們完全不同，最後感謝企業工會居間協助，臺東、花蓮站的小白機暫停安裝，但這是一種正常的溝通模式嗎？這讓筆者想起78年本科運輸班時，時任營業科長陳峰男（後已升任局長）天馬行空的想法：高速公路通車後，野雞遊覽車氾濫，路局應該考慮男人買2張



票，我們就派1位車勤部的美女上車陪他們聊天的行銷手法…；腦力激盪一下：我們應該加開一個穿著比基尼的售票窗口，每張票加收2成養眼費好了？或是仿效空姐群組搞個「加Line售票窗口」，每人加收1成，回家等美女加Line變好友？幾十年前電視影集「霹靂遊俠」裡，劇中男主角李麥克對著手錶招喚他的愛車：伙計！他的愛車就馬上跑到眼前載他逃離現場，誰知道幾十年後馬斯克的「特斯拉」都幫我們實現了，天馬行空沒有不好，但淪於詐騙就不好了！

我不是乖寶寶！12/5日早上不光彩的新聞：「臺鐵年花4億打掃仍被評最髒公廁，逾6千萬預算被凍結！十幾年前，某次臺東站廁所清潔觀摩，筆者無意踢館，卻見到馬桶水封處仍卡著一層厚厚的黃色屎垢，當場不客氣的批評外包老闆：這樣的打掃方式，你們敢辦觀摩？你去看一下我鹿野站的廁所怎麼打掃的？當年熱氣球季，某外地（關山）計程車司機特意跑來找筆者：「站長謝謝你，你們的廁所乾淨沒有尿騷味讓旅客對臺鐵的廁所整個改觀！」當年范次長還透過張前段長要筆者去教其他站掃廁所…；近午碰到斯巴克主任，他懷著愧疚的心情談到他們同仁的認真…；筆者說當年筆者要求鹿野站同仁晚上一定要水洗整個廁所一遍（避免尿液滲透地板毛細孔），第2天早晨廁所地面是乾的，旅客進出不會留下腳印，你們現在等到

第2天8點人力到位才開始清洗廁所，大量旅客進出廁所地面很難維持乾淨，白天如果局部髒了使用拖把清理即可…，做事要講求方法！筆者最近幾年幫工務段道班同仁、電力段、鐵道局電氣化外包廠商上課，學員認真聽講，聽案例，不滑手機就是最好的回饋，手機Line傳來鐵道局外包廠商訊息：「本來很期待彭主任來幫我們上課，希望下次有機會可以再聽彭主任授課！」筆者回她：「我會陪著她們去上課（上瞭望課程與行調電話呼喚），要讓年輕人有成長的機會（筆者近年已陸續帶著年輕副站長授課，經驗分享，希望他們來日能獨當一面）！」我不是乖寶寶 - Part14裡，于美人FB上以古諷今談「縱囚論」，北宋作者歐陽修以「上下交相賊」對縱囚的評論，及于美人對「賊」字的詮釋，最後一段：「豈止唐太宗和囚犯，自古多少君臣也是『上下交相賊』，賊對了就升官發財，賊錯了就火堆添柴，升天！」筆者律己甚嚴，在辦公室牆上裝著一支正對筆者辦公桌的監視器，筆者笨拙不會同流合汙，不願托鉢乞求高層垂憐丟下2枚銅板賞飯吃，因為同仁相信他們是最棒的，車站的平安無事是他們一步一腳印努力走過來的！

～～以上言論，不代表本會立場～～

臺灣鐵路工會資產負債表

中華民國 112 年 10 月 31 日

資 產		負 債 及 基 金 餘 額	
科目	金額	科目	金額
庫存現金	458,352	暫收款	50,357
銀行存款	23,657,447	暫收款-稅金保留款	178,947
分會及本會週轉金	138,500	團保廣告費	670,457
預付款	1,112,835	代收付-勞保費	23,404
定期存款		健保費	31,871
本會定期存款	15,450,919	活動費專款	13,443
團保履約保證金	2,000,000	本會活動費	377,473
固定資產		團保費	9,181,956
房屋及建築	535,302	互助慰問金	1,058,250
累計折舊	(89,366)	抗爭基金	21,462
什項設備	444,539	應付款	86,598
累計折舊	(142,889)	存入保證金	2,000,000
會務發展基金專戶	14,171,875	固定資產準備	747,586
會址專戶	17,875,606	會務發展基金準備	14,171,875
		資產變賣(會址)	17,875,606
		歷年累計結存	19,319,253
		上年度餘額	1,858,106
		本年度餘額	7,946,476
合計	75,613,120	合計	75,613,120



臺灣鐵路工會資產負債表

中華民國 112 年 11 月 30 日

資 產		負 債 及 基 金 餘 額	
科目	金額	科目	金額
庫存現金	475,433	暫收款	25,000
銀行存款	23,203,845	暫收款-稅金保留款	178,947
分會及本會週轉金	138,500	團保廣告費	230,902
預付款	1,571,135	勞動部補助款	120,000
定期存款		代收付-勞保費	22,080
本會定期存款	15,450,919	活動費專款	29,731
團保履約保證金	2,000,000	本會活動費	160,000
固定資產		團保費	510,421
房屋及建築	535,302	互助慰問金	9,018,744
累計折舊	(98,298)		1,055,250
什項設備	444,539	抗爭基金	21,462
累計折舊	(158,756)	應付款	86,598
會務發展基金專戶	14,171,875	存入保證金	2,000,000
會址專戶	17,875,606	固定資產準備	722,787
		會務發展基金準備	14,171,875
		資產變賣(會址)	17,875,606
		歷年累計結存	19,319,253
		上年度餘額	1,858,106
		本年度餘額	8,203,338
合計	75,610,100	合計	75,610,100

臺灣鐵路工會 112年 11月~12月 活動紀要

日期	單位	行 事 曆
112.11.01	本會	召開職業安全委員會預備會議
112.11.01	本會	陳理事長參加第497次局務會報
112.11.02	本會	召開臺鐵公司化子法協商會議
112.11.04-06	本會	辦理升資考考生服務處(112年交通事業鐵路人員升資考試)
112.11.09-10	本會	召開臺鐵公司化子法協商會議
112.11.10	本會	勞動部辦理「因應人工智慧科技發展對於勞動面向之影響」專題講座，本會遴派組長黃文政出席
112.11.13	本會	召開臺鐵公司化子法協商會議
112.11.14	本會	國營臺灣鐵路股份有限公司第1屆董事會籌備會第2次會議
112.11.14	本會	召開局勞資第12屆第8次預備會議
112.11.14	本會	陳理事長參加第498次局務會報
112.11.15	本會	勞動部辦理當前重要勞動議題專題講座「行政院及所屬機關(構)使用生成式AI參考指引應遵守規範」，本會遴派助理專員曾奕穆出席
112.11.16	本會	召開第15屆第14次理事會議
112.11.16	本會	召開第15屆第14次監事會議
112.11.20	本會	與交通部臺灣鐵路管理局團體協約簽約儀式
112.11.20	本會	召開電務工時協商預備會議
112.11.20	本會	召開工務工時協商預備會議
112.11.20	本會	員訓中心辦理112年特考班第二梯次「工會業務簡介」，本會遴派秘書吳長智及助理專員廖美如授課
112.11.23	本會	員訓中心辦理第59期運輸班「工會業務簡介」，本會遴派組長林佑哲及專員蔡靜如授課
112.11.23	本會	勞動部辦理「112年度女性幹部暨會務人員成長營」，本會遴派延平分會代表林翠柳出席
112.11.27	本會	陳理事長參加第499次局務會報
112.11.27	本會	國營臺灣鐵路股份有限公司第1屆董事會籌備會第3次會議
112.11.28-30	本會	辦理112年度勞資關係研討會
112.11.30	本會	勞動部辦理「112年度女性幹部暨會務人員成長營」，本會遴派延平分會理事楊麗蕪出席
112.12.01	本會	勞動部辦理「112年度國際勞動事務研習營」，本會遴派副組長劉宗漢出席
112.12.08	本會	召開112年第4次勞工退休準備金監督委員會會議
112.12.11	本會	勞動部辦理「青年工會幹部成長營」，本會遴派臺中分會理事長童世哲出席
112.12.11	本會	召開貨運服務總所勞資預備會議
112.12.12	本會	召開餐旅服務總所勞資預備會議
112.12.12	本會	陳理事長參加第500次局務會報
112.12.14	本會	召開第15屆第26次擴大常務理事會議
112.12.14	本會	召開第15屆第24次常務監事會議
112.12.15	本會	國營臺灣鐵路股份有限公司第1屆董事會籌備會第4次會議
112.12.15	本會	員訓中心辦理112年特考班第三梯次「工會業務簡介」，本會遴派組長黃文政及助理專員廖美如授課
112.12.18	本會	召開機班工時協商預備會議
112.12.19	本會	召開局勞資第12屆第9次預備會議
112.12.20	本會	召開職工福利委員會預備會議
112.12.20	本會	召開團體協約第335次預備會議
112.12.26	本會	召開112年第4次職業安全委員會預備會議



召開第15屆第14次理事會議
並致贈退休理事紀念品



致贈屏東分會
理事長吳宸象退休紀念品



召開臺鐵公司化子法協商會議



臺灣鐵路工會112年11月~12月分會會訊

日期	單位	行 事 曆
112.11.07	彰化分會	召開地區第12屆第1次勞資預備會議
112.11.14	新竹分會	召開地區第12屆第1次勞資預備會議
112.12.05	延平分會	召開第14屆第9次理事會議
112.12.05	臺北機廠分會	召開第14屆第9次理事會議
112.12.06	宜蘭分會	召開第14屆第9次理事會議
112.12.06	宜蘭分會	召開第14屆第8次事業管理委員會議
112.12.11	臺北第一分會	召開第14屆第8次事業管理委員會議
112.12.11	臺北第一分會	召開第14屆第9次理事會議
112.12.12	彰化分會	召開第14屆第9次理事會議
112.12.12	彰化分會	召開第12屆第2次地區勞資預備會議
112.12.12	屏東分會	召開第14屆第9次理事會議暨第3次事業管理委員會
112.12.12	新竹分會	召開第14屆第9次理事會議
112.12.12	臺中分會	召開第14屆第9次理事會議
112.12.12	高雄機廠分會	召開第14屆第9次理事會議
112.12.12	高雄機廠分會	召開第12屆第2次地區勞資預備會議
112.12.13	臺中分會	召開第14屆第9次理事會議
112.12.18	花蓮分會	召開臨時會員代表大會補選第14屆分會監事
112.12.18	高雄分會	召開第12屆第3次地區勞資預備會議
112.12.18	臺東分會	召開第12屆第3次地區勞資預備會議
112.12.19	臺東分會	召開第14屆第9次理事會議
112.12.20	基隆分會	召開第14屆第9次理事會議
112.12.22	花蓮分會	召開第14屆第9次理事會議
112.12.29	嘉義分會	召開第14屆第9次理事會議
112.12.29	臺南分會	召開第14屆第9次理事會議
112.12.29	花蓮分會	召開第12屆第3次地區勞資預備會議



基隆分會理事長游東巡
向新進人員說明工會業務簡介



臺北第一分會召開
第14屆第9次理事會議



宜蘭分會召開第14屆
第9次理事會議

112年鐵路人員升資考試考生服務處

本會配合112年11月4~6日舉行之鐵路人員升資考試，分別在臺北、臺中、高雄、花蓮等各區考場設立考生服務處，由臺北第一、臺中、高雄、花蓮分會主辦，其它鄰近分會協助辦理。

文宣組

