

# 9/3遊行上街頭，自己權益自己爭！ 前進總督府抗暴！



反對年金改惡

**動員對象：全體會員、眷屬、退休員工**  
**集合日期：105年9月3日12:00**  
**集合地點：台北車站東二門**



\*\*\* 詳細活動內容請洽各分會 \*\*\*

鐵路電話	市內電話	鐵路電話	市內電話
宜蘭分會: 027-302	03-9351277	基隆分會: 025-337	02-24566484
延平分會: 02-3374	02-23896116	北一分會: 02-2491	02-23719587
北機分會: 026-813	03-4724908	新竹分會: 026-302	03-5142443
台中分會: 033-302	04-22248969	彰化分會: 032-302	04-7256404
嘉義分會: 034-302	05-2235512	台南分會: 043-202	06-2257314
高雄分會: 042-925	08-7898542	高機分會: 042-502	07-7234386
屏東分會: 042-767	08-7518271	花蓮分會: 052-429	03-8336537
台東分會: 053-302	089-235645		

發行人：謝勝明  
 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  
 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：謝勝明  
 委員：張立旺、朱昭璋、林大川、陳建峰、王春梅、張立方、侯宗甫、陳信國  
 總編：劉人杰  
 主編：曾重吉  
 編輯：黃鈺媛  
 特約攝影：陳振芳、連馬世駿



工會QRcode

# 鳴工

105年7、8月  
 第81卷第4期

焦點

8月19日與行政院林全院長座談會提訴求  
 會吵的小孩有糖吃，問題是，你敢不敢  
 博愛座設置之我思  
 九三大遊行行前記者會



105年8月19日本會謝勝明理事長(左)與路局鹿潔身副局長(右)參加行政院林全院長座談為所有會員發聲(訴求內容詳封面內頁)

# 參加行政院林全院長座談為所有會員發聲其訴求內容

台灣鐵路工會 快訊 會址：台北市100北平西路三號  
台北車站六〇四四室  
電話：(02) 2389-6116  
(02) 2381-5226 轉 3072  
105年8月19日星期五 傳真：(02) 2389-6134

今日行政院林院長邀約本會謝理事長

理事長面陳院長爭取各業別訴求資料

(如附件)

會員要團結 團結有力量

台灣鐵路工會 快訊 會址：台北市100北平西路三號  
台北車站六〇四四室  
電話：(02) 2389-6116  
(02) 2381-5226 轉 3072  
105年8月19日星期五 傳真：(02) 2389-6134

- (十)目前人力嚴重不足，應於兩年內補足所有人力。人力估算應考量週休二日、國定假日及特別休假日，以解決目前員工請假困難問題。
- (十一) 22:00~6:00 間之夜間工時.....工作時間\*2(加倍計算)
- (十二) 國定假日、星期六等休息日出勤工資應依勞基法第 24 條之規定計給(前 2 小時 2.33 倍，後續 2.66 倍，並予以補假一天。
- (十三) 員工因值勤工作致無法正常用餐(中餐時間:12 時至 13 時,晚餐時間 17 時至 18 時)應給予誤餐費每餐 80 元，深夜 22:00-06:00 值勤員工應另發給 250 元夜點費。(誤餐費與夜點費應依物價指數調整，且不可以餐券等替代)。
- (十四) 因天災事變或突發事件原因導致因公在外地滯留期間全時間應依勞基法第 32 條第 3 款辦理。
- (十五) 颱風停班、三班制乘務人員應依實際出勤認定加發工資。
- (十六) 因應勞基法修正與時空環境改變，應尊重員工意願，不得強制員工輪班，並即刻改善輪班人員休息室之環境。
- (十七) 明確訂定各種行車責任事故罰則，且懲處不得違反比例原則，行保會應增列具裁決權之工會機班、運務勞工二名；電務、工務勞工代表各一名。
- 二、各業別訴求：
- (一)機務：
- 1.人力不足，要合理預備人力。
  - 2.要合法的休假權益。
  - 3.不要運能不佳的早晚紅眼列車
  - 4.不要長期睡眠不足，身心俱疲出勤。
  - 5.人力！人力！人力！減班？減班？減班？
- (二)運務：
- 1.調整提高乘務旅費，路局所有乘務人員應採一致標準。
  - 2.本段、外段休息時間至少 100 分鐘以上,二日(跨日)工作班夜間睡眠至少排定 6 小時以上(不包括前後整備時間)，夜間 22 時至翌日 6 時，中間含有乘務時間 2 小時以上者不得超過 5 小時)

台灣鐵路工會 快訊 會址：台北市100北平西路三號  
台北車站六〇四四室  
電話：(02) 2389-6116  
(02) 2381-5226 轉 3072  
105年8月19日星期五 傳真：(02) 2389-6134

林院長全先生勳鑒：  
誠如蔡總統所言，若非內心忍無可忍，沒有一個空服員會走向罷工，鐵路員工亦同。長年以來，鐵路員工為服務大眾行的便利，無法與一般人一樣過正常的生活，日夜顛倒，作息紊亂，造成身心健康受損。尤其近 10 年，勞動條件日漸惡化，車次越開越多；人員越來越少，員工遭強迫加班，連最基本休假，請假等權利都遭剝奪，加上福利、待遇與一般公務人員及國營事業差距過大，新進人員根本留不住，中上一代又恐因政府無誠信刪改退休金而紛紛提早離退，人力不足更是雪上加霜，這也是鐵路員工已忍無可忍，發動中秋節依法休假，向政府雇主表達嚴重抗議，並希望政府必須有誠意、誠信儘速回應有關員工訴求，以期事件得以圓滿平息。

鐵路工會代表所有會員提出下列訴求：

- 一、通案訴求：
- (一)修正交通事業人員任用條例提高起薪點及營運獎金併入專業加給並調升 20%。
  - (二)106 年起鐵路員工得自由選擇加入公保或勞保。
  - (三)106 年起恢復鐵路特考人員估缺訓練。
  - (四)營運人員要點案業已核定實施，有關餐旅服務總所無資位自僱工友之薪級新額調整案。
  - (五)整建宿舍供南居北工人員宿舍、減輕員工生活負擔。
  - (六)取消員工通勤乘車車種限制，以及員工眷屬假日等不得加價搭乘自強號限制。
  - (七)貨運服務總所理貨工服務年資應併入榮譽乘車證服務年資計算，其他參、比照行政院或前臺灣省政府核定有案之待遇或工資表等規定支薪員工之服務年資亦同。
  - (八)取消榮譽乘車證學歷限制，均以 38 年為基準。
  - (九)停止惡砍員工退休金，勞資雙方應遵守勞動條件義務。

台灣鐵路工會 快訊 會址：台北市100北平西路三號  
台北車站六〇四四室  
電話：(02) 2389-6116  
(02) 2381-5226 轉 3072  
105年8月19日星期五 傳真：(02) 2389-6134

- 3.依司機員標準計給自主管理時間請領每月 36 小時，由各車班排班委員排定實施，排定上限不受 36 小時限制，並納入排班注意事項明訂之。另扣除 36 小時自主管理時間之外段時間，應給予不得低於基本工資 120/時的外站津貼，並隨政府基本工資調整。
  - 4.建議增加日夜休，日夜休例，排班方式，以應員工需求。
  - 5.無論車站或本車/外班乘務人員宿舍應比照司機員宿舍水準全面整建，確保休息時間內無噪音干擾，否則員工可拒絕隔日乘務工作，並於隔日班另安排便乘返回，寢室應每日打掃整理,寢具至少每二日更換一次，衛浴間需免費提供沐浴乳，洗髮精與衛生紙。
  - 6.車班乘務人員每工作 3-5 小時(含整備時間)需依勞基法第 35 條規定，至少應有 30 分鐘休息，並不得安排於當日乘務時間開始前/結束後或未滿 3 小時即休息。
  - 7.乘務工作終了至次日再出勤擔任列車乘務工作，休息時間不得少於 11 小時。
  - 8.比照司機員給予危險津貼。
- (三)工務：
- 1.排除路線障礙及維修應向車站申請辦理封鎖後方能前往上前作業。
  - 2.比照司機員給予危險津貼。
  - 3.工程承辦人員應發給工程獎金。
  - 4.技術領班及技術副領班工作津貼應改主管加給。
  - 5.工務段號誌工應比照道班工營運獎金增加半點。
- (四)電務：
- 1.電務輪勤人員接到障礙叫修，必須至車站申請修單並俟車站辦理封鎖後，確保沒有列車才前往維修。
  - 2.電務輪勤制給予 3 小時延長工資。
  - 3.員工加班應給付延長工資，非經員工同意不得強迫補休。
  - 4.營運獎金支給要點第八條第(二)點修正為「專辦現場道班及電務路線養護工作者，獎金增發半點，另比照司機員給予危險津貼。」





# 路工

105年7月8日  
81卷第4期



封面：曾重吉  
封面裏：吳旭明

## 勞動線上

- 02. 本會105年7月5日拜會交通部提出訴求---王春梅
- 04. 105年第12屆第3次各區分會會員代表大會剪輯---吳旭明
- 06. 第10屆第15、16次勞資會議節錄---文宣組

## 職場紀實

- 15. 人力缺口怎麼算---王 候
- 16. 沒有充足人力=沒有安全文化---無名氏
- 18. 會吵的小孩有糖吃，問題是，你敢不敢---秀平
- 21. 臺鐵局改簡薦委制等何時？---查理王
- 24. 假如我是「真的」---彭國勳

## 揮灑天地

- 29. Uber的出現，反映我國法規落後---彼得
- 32. 博愛座設置之我思---小魚兒
- 34. 真愛演的台電及交通部---電人

## 年金報導

- 36. 退休金不破產的建議---樵夫
- 37. 九三大遊行行前記者會---王春梅
- 封底內頁---黑皮
- 封底---吳旭明

## 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](mailto:trlu0000@railway.gov.tw)，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。

# 本會105年7月5日拜會交通部提出之訴求

王春梅



台鐵局在105年7月7日以鐵人二字1050021651號函文如下:

主旨：為確保勞工權益及營造和諧勞資關係，主動檢視員工勞動條件、加強與員工之溝通暨促進勞資合作案，請查照。

說明：依據交通部105年6月30日交航字第1055008689號函(如附件影本辦理)。

為因應勞動基準法部分條文之修正，本局前業請各相關單位於不影響服務品質並兼顧員工家庭生活原則下，重新檢討現行排班制度、人力運用及加班費預算等相關事項，俟修法程序完成後，再與鐵路工會共同研議檢討修正工作規則。

另依據公務員保障法第77條規定：「公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得依本法提起申訴、再申訴。」爰請轉知並籲請同仁對本局之管理措施或工作條件等事項如認有不當，可依循上開程序辦理；另亦可透過勞資會議或團體協約會議方式提出協商。並請各級單位主管應主動關懷員工。

另依本局105年7月6日局務會議決議，請各單位加強溝，依該函即可證明本會絕無置資位人員權益福利不顧之事實。經由一個拜訪得到部長善意之回應，並當面授予局長就工時、待遇、福利等因應“勞動法令”修法必要之協商。團結是後續必要的後盾，分裂將會弱化工會的力量。

- (一) 機班業於105年7月18日及25日召開會議提出各項主張，並交資方管理單位積極辦理中。
- (二) 運務車班及輪勤人員將於105年8月10日召開各工作班工作時間及權益福利相關事宜預備會議，並將決議共識事項交資方辦理。
- (三) 其他工務、電務及機務、機廠及各業別人員預備會議將陸續召開。

## 三、如無共識，本會將召開臨時理監事會討論決議下一步行動。



## 一、長期人力不足造成勞動環境惡化：

(一) 請行政院於7月15日前核定營運人員薪給表。

辦理情形：行政院業於105年7月29日院授人組字第1050049298號函核定。

(二) 105年請增303員額，1個月內全額核定。

辦理情形：原已准增153員餘額，其餘150名業於105年7月29日院授人組字第1050049297號函核後同意核增正式員工預算115名。

(三) 106年補足台鐵局請增預算員額1,318人(勞動條件業已改變是否再做增加人力之可行性評估)。

辦理情形：交通部同意106、107年補足，105年鐵路特考從原公告需用名額1,031名曾額錄取共約為1,650名。

## 二、請交通部尊重支持並督促台鐵局積極解決員工實際問題。

對資位人員歷年累積陳年老案，均以第2點請交通部尊重支持並督促台鐵局積極解決員工實際問題，近期即將與台鐵局對各業別達成共識議題(先行召開各業別會議)，確保各項排班、加班費、工時、權益福利事項之維護與爭取，尤其8月1日起每七日應有一日為例假日之規定將強制實施，如何應對亦於7月18日下午與台鐵局朱主秘先行溝通交換意見，目前局已行文各基層單位，重新評估減班之實際要求。

# 105年第12屆第3次各區分會會員代表大會

# 105年第12屆第3次各區分會會員代表大會



### 延平分會



### 高雄機廠分會



### 臺南分會



### 臺北第一分會



### 基隆分會



### 臺北機廠分會



### 新竹分會



### 宜蘭分會



### 花蓮分會



### 臺中分會



### 彰化分會



### 屏東分會



### 高雄分會



### 嘉義分會



### 臺東分會





## 第10屆第15次勞資會議節錄

文宣組

### 壹、本次會議就行政處黃處長振照業務報告討論。

#### ● 陳代表福全發言：

新竹機務段即將要遷到富岡作業，有關員工食的問題請行政處做處理。

答：關於新竹機務段搬遷至富岡基地擬設置員工餐廳一案，據專案工程處於會中表示，有編列預算將於辦公大樓B1層預留餐廳位置，目前本處員工餐廳用人均已達最高額度，實無多餘人力可資支援辦理，惟本處亦會協調各相關單位，擬比照潮州基地員工餐廳經營模式，由新竹機務段代管。

#### ● 鍾代表雲章發言：

一、有關員工餐廳管理員的派任程序及資格，請教貴處是依據什麼原則或法源？

答：員工餐廳管理員的派任程序及資格是依據本處「員工餐廳管理注意事項」，員工餐廳設管理員一人，承本處之指揮監督，辦理餐廳有關事宜。管理員之來源分為「地區推派」及「本處自派」二種，但本處自派的管理員其實亦多由餐廳當地鄰近單位推派人選後，再調任本處，本質上也算是地區推派；地區推派之管理員除與當地單位關係密切外，因熟悉當地特性，故供餐內容、時段等通常亦較能符合當地員工需求。

二、有關各員工餐廳的供膳品質，貴處是否有定期作評比？

答：本處並未對於各員工餐廳辦理公開之評比，但本處會定期派員至各員工餐廳督導其供膳品質及衛生安全部分，若獲悉同仁反映菜色不佳或價格不實惠，本處會請餐廳管理員於收支平衡之前提下進行食材或價格調節。

三、員工餐廳的管理員若經地區勞資會議滿意度調查統計數據結果，顯有不適任之虞時，貴處如何因應？

答：首先感謝貴代表對於員工餐廳的關心，本處會將地區勞資會議滿意度調查統計數據列為管理之參考，若該統計結果顯示該員工餐廳之供膳品質未達同仁之期許，本處將積極督導該員工餐廳進行檢討與改善。至於管理員不適任情形之因應，基本上本處大多尊重餐廳現場管理員之決定，如果有情節重大，且具事證確不適任者，本處得命其免兼，並請餐廳所在地分會、勞資會議或單位重新推薦管理員人選，以符當地需求。

四、所謂用餐補貼費用金額是以什麼項目為核算基礎，又加上平均消費額之合計，顯然難與民間之自助餐相比，基於員工福利前提下，其品質有改善空間，請教貴處將如何因應

及作法為何？

答：用餐補貼費用金額之計算內涵，包含設備維護、資本支出、經常性支出(如瓦斯、水電費及清潔用品等)，以及人力成本等因素。本處每一季都會整理各員工餐廳的收支情形，並作成季報，藉由數據提醒各管理員對於餐廳經營與管理之注意，對於不足之處加以檢討改善，並激勵其提供更好的用膳品質，俾能提升同仁對員工餐廳之滿意度，以增加來客數。

#### ● 蔡代表榮輝發言：

有關員工餐廳每一餐對於用餐人員的補貼費用，何以各餐廳的補貼額度不一？原因為何？

答：造成各員工餐廳補貼數額高低情形的原因不同，基本上最大影響因素仍是人力成本，即員工薪資，故對於同仁用餐之權益並無實質侵害，以彰化員工餐廳為例，其補貼數額相較其他餐廳來得高，是因為該餐廳供膳人員為資位人員，資位人員之人力成本比契約工高，因此連帶提升補貼數額。除此之外，因各員工餐廳的設備環境基礎不同，因此在設備維護及資本購置支出等項目均會有所差異，補貼數額對於本處而言亦是顯示餐廳管理的一種參考數據。

### 貳、討論提案：

#### 第一案

案由：關於在台鐵服務近10年之基層服務員參加104年鐵路特考錄取，105年完全沒有特別休假，顯有疑義。

說明：查早期差工進士級考試及格派補時，有關特別休假日沒有中斷問

題，而且以公務人員請規則及勞基法相互比較給予特別休假日，旨揭作法實有剝奪員工權益之嫌。

決議：請人事室函文勞動部，繼續追蹤。

#### 第二案

案由：為電務處於本(105)年3月份函發有關員工兼辦工程汽車司機工作，工務處兼辦費400公里1000元，電務處則調降為400公里300元，顯不公平。

說明：

一、有關員工兼辦工程汽車司機工作給予獎金係為鼓勵員工，工、電原本一致標準且實施多年，早已成為勞動條件，今電務處片面調降，顯有不當。

二、員工有駕照是個人之事，但既是兼辦，當非屬其本職所該為之事，故員工若拒？兼辦，電務處亦不可強制員工兼辦該項工作，此點必須讓員工清楚，以避免誤解。

決議：請電務處下次說明，繼續追蹤。

#### 第三案

案由：為考量本局新進人員被教召，人員不足，將造成排班困擾，宜設法改善，以維業務執行順利。

說明：

一、有關鐵路員工緩召，係依國防部核准之國防工業緩召機構表內容辦理。

二、本案考量本局新進員工工作雖然是售票，然以小站而言，則是各種工作都可能需要辦理，尤其近年新進人員人數激增，建議於陳報緩召所任工作應擴充認定，以便人力調整及運用。

決議：運務處提供佐證資料由人事室函報國防部，繼續追蹤。

第四案

案由：邇來接獲甚多會員反映，因身體不舒服請病假1天，單位主管要求提出證明，造成會員困擾。

說明：

- 一、公務人員請假規則明定2日以上病假須提出證明，工會向人事室人員反映，該室提供民國40多年時之解釋函，大意指有人以請事假再請病假又再請事假，有欺騙取巧之嫌，故可請當事人提出證

明。

- 二、鑒於反映之員工表示係偶而身體不舒服，有請病假在家休息之必要，但並不須就醫之程度，主管強迫提出證明實有強人所難之處。

- 三、建請函所屬各單位，就員工請1天病假之事，不宜主觀認定員工有欺騙而強迫提出證明。

決議：發函各單位重申「公務人員請假規則」規定，繼續追蹤。

## 第10屆第16次勞資會議節錄

### 壹、10屆第13次勞資會議建議事項追蹤辦理情形：

- 一、機務處對於各單位的人力配置，是依據什麼方式作為依據？

■ 10屆第14次會議決議：本案會中已說明人力配置計算方式，勞方代表建議機務處於5月31日召開機班工時會議時再一併詳細討論，並於下次會議說明，繼續追蹤。

■ 10屆第16次會議決議：無資位人員缺額請盡速補齊，繼續追蹤。

- 二、森鐵處嘉義車庫值夜問題：值夜費250元。

■ 10屆第14次會議森鐵處回覆：

本案經林務局嘉義林區管理處105年4月12日嘉鐵字第1055161910號函復，鑒於經費由林務局林務發展及造林基金預算支應，為與該局嘉義林區管理處現場單位員工值日(夜)同工同酬一致性，請本處依現行規定辦理。

■ 10屆第14次會議決議：

請於嘉義林區管理處與阿里山森林鐵路管理處兩處，於召開2處聯席會議時，將此案做成議案，請處長於

會中提出，並將討論結果送勞資會議秘書組。

■ 10屆第16次會議決議：繼續追蹤。

- 三、現在莒光號復興號的車輛都很少了，員工眷屬假日無車可搭，是否能開放員眷票換購自強號搭乘。

■ 10屆第15次會議人事室回覆：

有關「從業人員及眷屬優待乘車購票要點」修正案，於105年5月27日函報交通部。

■ 10屆第16次會議決議：繼續追蹤。

- 四、請機務處重視機檢段檢修人力不足的問題，尤其是潮州基地基層員工向工會的反映，因人力不足造成技術培養的傳承斷層。整備線、到開線皆整備好了，但一到起程站開車前(司機、或車長)才發現有問題，這是非常不應該，請貴處重視。不能讓員工認為這是一種文化，那就沒救了。

■ 10屆第13次會議機務處回覆：

(一)經查潮州車輛基地已有派駐列檢人員，其始發列車從基地出庫前皆已整備完成，而終到列車入庫

後亦會檢修，另考量本處檢修人力運用不足，爰潮州站不再設置列檢人員。

- (二)另查遷至潮州基地，104年度因車輛故障而晚點事故如下：

1. 104年10月23日172次E1003號主風泵故障延誤27分鐘(換車)

2. 104年11月01日3507次DR3071引擎無法啟動延誤24分鐘(換車)

3. 前述2件故障事故，皆為機車及柴聯車，係屬機務段保養業務，並非高雄檢車段檢修保養不良或無列檢人員處理所致。

- (三)針對列車故障事故業責請高雄機務段及檢車段加強機車車輛檢修工作，另列車長值乘運行列車發現故障情事，可於列車終到前提早通知高雄機、檢段，以俾及時處理。

■ 10屆第15次會議決議：請機務處下次會議說明，繼續追蹤。

■ 10屆第16次會議機務處回覆：

若整備線、到開線皆整備好了，但於起程站開車前(司機、或車長反應)又出現問題確屬不應該，本處將要求各所屬段加強辦理員工在職訓練，唯有提升檢修技能、落實平日檢修，才能有效防止車輛故障。

■ 10屆第16次會議決議：結案。

### 貳、10屆第13次高雄地區勞資會議列席人員建議事項辦理情形：

大橋月台延長案，是否確定要做？如果要做可否有確定的日期、工期！

■ 10屆第14次會議運務處回覆：

本案所需經費346,632元已於105年5月10日簽局奉准由局控預算調整支應，並委由高雄工務段辦理後續

發包作業，預計105年11月完工。

■ 10屆第15次會議工務處回覆：

高雄運務段105年5月20日函文指定財源，本工程105年5月24日動支，6月4日送主計室審核，俟通過後及辦理發包，總工期30工作天。

■ 10屆第16次會議決議：本案保留至11月，繼續追蹤。

### 參、10屆第13次屏東地區勞資會議列席人員建議事項辦理情形：

- 一、國軍團體乙種記帳運照(代號3034)非對號車票(如區間車)目前在車站付現加價僅能加價至莒光號，因目前新兵人員分發各單位人數不多(5-20人)，所以建請開放付現加價至自強號。

■ 10屆第14次會議運務處回覆：

本處預訂於105年9月底辦理議約，12月中旬前完成合約簽定，於明(106)年起即可加價至自強號。

■ 10屆第16次會議決議：本案保留至12月，繼續追蹤。

- 二、屏東新站封閉月台上方三個景觀透氣孔案。

說明：屏東新站因景觀設計，月台上方開三孔使旅客下雨時容易淋濕，建請路局儘速找出款項將其封閉，避免造成路局形象受損。

■ 10屆第15次會議工務處(更新)回覆：

因屏東新站新建工程係由交通部鐵路改建工程局辦理，後續接管使用單位為運務處，爰本案建請由運務處提報三鐵聯席會提案討論。

■ 10屆第16次會議決議：繼續追蹤。

### 肆、10屆第14次局勞資會議建議事項辦理情形：

- 一、各站運務同仁雨衣、雨鞋及安全皮鞋依規定應幾年配發一次，目前已

經幾年未配發給現場同仁？檢送運務處最近5年核發資料。

■10屆第16次會議決議：請運務處提供詳細發放資料，繼續追蹤。

二、工務處自4月實施道班大班制（檢查班、維修班）其維修班休息處員工床鋪短缺至今尚未添購，致員工下班時無處可休憩。

三、自實施大班制之後，雖短短一個月然諸多問題一一浮現，建請工務處至各段召開檢討會。

■10屆第16次會議工務處併案（二、三項）回覆：

大班制試辦成果檢討會議，訂於7月25日召開，屆時將請各段說明實施期間待解決問題，共同研商。

■10屆第16次會議決議：本案保留至7月，繼續追蹤。

四、營運人員是否為本局正式編制內員工，為何申請宿舍會被企劃處以資格不符為由退回？請說明。

企劃處回覆：

本處於105年4月15日鐵企綜字第1050011621號函復東工段，依據本局員工宿舍管理須知第二點規定，因營運人員非屬本局正式編制內員工（含基層服務員），爰不符本局員工宿舍借用資格。

■10屆第16次會議決議：員工宿舍管理須知修訂會議，請通知工會派員列席。

五、有關電務處105.4.8鐵電綜字第1050006147號函，其兼辦工程汽車司機績效考核獎金報支自105年1月1日起依原定金額三成報支1案，提請說明。

電務處分別對應說明如下：

(一)已執行完成之業務為控管預算，而以三成獎金先予報支，是否合宜？

104年度部分，彙整各段實際需求數為226.8萬元，較原核定81萬元超過145.8萬元，本處援例於105年2月初再簽局擬由管理費報支，主計室意見：請依95年2月6日交通部核定本獎金注意要點，在核定預算額度內控管支用。因考量104年度費用係已發生事實，經處長與主計室協調結果：由本處綜簽自105年起擬訂管控作為，則104年部分同意於各段工程管理費項下核銷。

(二)不足缺額部份，何時補足，請明述並告知所屬單位員工？

1. 配合本局個別獎金檢討及整併案，將本獎金併入個人工作點累計獎金，目前本案報交通部審核中。

2. 在上項未奉准前，以81萬元為控管目標，自105年起先行調降報支金額比例為3成，即由原每累計400公里報支1,000元，調降為每累計400公里報支300元，各段自行管控，並請各段於段務會議宣導。

3. 交通部不同意增加預算，本處即簽局就其超過部分，由各段工程管理費項下核銷，惟主計室(原會計室)於96年2月14日以鐵會二字第0960004020號函說明三：旨揭獎金之發給請發放單位確實依行政院核定經費額度嚴格控管支用。

(三)預算若有不足之虞，應另覓其補足預算或其他方式速予補救，而非以比例核發，以免員

工怨聲載道影響工作士氣。

本處自94年至今持續與主計室溝通協調，為同仁爭取相關權利，經多次協調，因考量104年度費用係已發生事實，經處長與主計室協調結果：由本處綜簽自105年起擬訂管控作為，則104年部分同意於各段工程管理費項下核銷。惟自105年起，配合本局個別獎金檢討及整併案，將本獎金併入個人工作點累計獎金，於奉准前，以81萬元為控管目標，自105年起先行調降報支金額比例為3成，即由原每累計400公里報支1,000元，調降為每累計400公里報支300元，各段自行管控。

(四)為應預算不足，擬片面修改「兼辦工程汽車司機績效考核注意事項」內容，且未經協商，工會強烈抗議。

為讓各段了解本獎金案過程及控管措施，本處於105/02/26便箋各段，並請各段研提意見，計有台南電力段等6個段無意見，另有高雄電務段等4個段建請本處再爭取或採逐年調降方式，以免影響員工兼辦駕駛意願。

(五)「兼辦工程汽車司機績效考核注意事項」其第二項：對於考核獎勵對象，以直接兼辦工程汽車司機人員(即到達現場仍應從事工程施工及保養工作)為限，依往例在其他獎金科目不足皆以工程管理費項下覆實勻支，依工程管理費支用要點並無違背，何以105年主計單位卻不核允，請電務處速與主計室

研討，共商解決。

交通部不同意增加預算，本處即簽局就其超過部分，由各段工程管理費項下核銷，惟主計室(原會計室)於96年2月14日以鐵會二字第0960004020號函說明三：首揭獎金之發給請發放單位確實依行政院核定經費額度嚴格控管支用。經多次協調，最後仍勉予同意於工程管理費項下核銷。惟自105年起，配合本局個別獎金檢討及整併案，將本獎金併入個人工作點累計獎金，於奉准前，以81萬元為控管目標，自105年起先行調降報支金額比例為3成，即由原每累計400公里報支1,000元，調降為每累計400公里報支300元，各段自行管控，希共體時艱。

■第10屆第14次會議決議：

(一)經洽主計室研商，請領兼辦工程汽車司機累積里程數之獎金分為以下兩種情形：

1. 一般維修養護工程所累積里程數之獎金，以其他獎金科目(510206159822F)項下支應。
2. 工程所累積里程數之獎金，以該工程項下提列之工程管理費支應(需敘明相關工程執行號)。

以上兩種情形應於派車單及請領獎金統計表中分別敘明，其他獎金仍需控管在每年81萬預算之內執行。

(二)電務處兼辦工程汽車司機績效獎金，自105年1月1日起依前述方式控管，維持原每累計400公里報支1000元之規定。

■10屆第15次會議決議：請依主計室與電務處協商結果辦理，繼續追蹤。

■10屆第16次會議決議：結案。

六、列車在運轉中遇地震發生，應如何處理？有無SOP機制？

■10屆第15次會議決議：請運務處擬具地震SOP作業流程，以資遵循。

■10屆第16次會議運務處回覆：

有關列車在運轉中遇地震發生之SOP機制，已明訂於本局運轉規章「災害事故應變處理須知」及本處運轉科編製之「運務行車員工行車事故應變處理標準作業程序」。

■10屆第16次會議決議：繼續追蹤。

七、有關各站內列車停車標之設定標準？曾在第4次業務建議中提出，至今未見改善！反因月台照明設備改善，以至更不明顯，幾乎看不見。運務處回覆：

本處已於104年9月25日函請各運務段召集相關單位辦理會勘，經各段回報缺失車站後續追蹤改善情形（如附表請參閱15次勞資會議紀錄）。

■10屆第16次會議機務處回覆：

有關列車停車位置指示標依據行車特定事項第158條均有詳細規範，建請運務處檢視確認。

■10屆第16次會議決議：邀集相關單位至新城站評估，再做整體改善，繼續追蹤。

八、有關工務施工使用之鳴笛標，因列車車速提高，建請將字體放大並兼具反光功能，以利司機員能更快速辨識儘速告警之可行性。

工務處回覆：

查本處依現有規章之鳴笛標規格，固定式鳴笛標為60cm見方、臨時工作鳴笛標為40cm見方，皆有反

光貼紙，有關鳴笛標放大，建請機務處提出具體之需求規格，本處配合修改規章並辦理。

■10屆第15次會議決議：請機務處提出具體之臨時工作鳴笛標之需求規格，會請工務處研議配合修改規章並辦理製作，繼續追蹤。

■10屆第16次會議機務處回覆：

有關工作鳴笛標已函請各段協助調查適切與否或提出具體之需求規格15日內見復，俾利發文工務單位據以結果簽局修改規章，奉核後賡續辦理。

■10屆第16次會議決議：結案。

九、請電務處對於一、苗栗地區-苗栗-南勢間、銅鑼-三義間收訊不穩，二、大甲地區-大甲南邊鐵橋附近無訊號，三、臺中港區1-4號碼頭行車無線電話訊號收訊不良等3處危安情況，督促相關段儘速會同改善以利行車安全，需要經費請貴處幫忙籌措款項。

電務處回覆：

本處將於『臺鐵電務現代化提升計畫』編列預算辦理改善。

■10屆第16次會議決議：請電務處將處理情形函復地區勞資會議後，下次會議再結案。

十、花蓮電務段轄區自北迴線蘇澳新站-南迴線金崙站，設備養護區間長達270公里，而原有3台工程軌道電搖車因其老舊不堪使用，目前已報廢2台，另1台故障待全面檢修中。再者，該段轄區之公路(台9)路況不甚理想，尤其北迴區段之蘇花公路更為險惡，常受氣候環境及蘇花公路改善工程等因素中斷或管制，又因北迴線隧道多且長，進而影響設備養護及障礙排除之時效性甚大。請

電務處儘速辦理工程軌道電搖車採購外，對現階段工程軌道電搖車未辦理採購完成前的過渡期，是否先行購置軌道機器腳踏車先行應變，以利設備養護及障礙排除之時效。

電務處回覆：

(一)為辦理105年鐵路行車改善6年計畫，將於今(105)年度辦理工程軌道電搖車採購，共計9輛，預計於106年底交車。

(二)電化區間不宜使用軌道機器腳踏車。

■10屆第16次會議決議：繼續追蹤。

#### 伍、10屆第15次局勞資會議建議事項辦理情形：

一、餐旅總所七堵餐廳污水管線未經臺北檢車段同意，私自接通到臺北檢車段污水處理廠，導致不符排放標準有受裁罰之虞，如何處理？

車勤部回覆如下：

(一)本部餐務室之污水業已於103年2月20日設置廢水油脂截流處理槽，將廢水油脂分離後，再將廢水排放至七堵地區共用之污水槽，污水槽送至污水處理廠處理之後再將廢水排放至基隆河。

(二)本部餐務室排放污水雖經油脂分離處理槽處理，但可能殘留油沫，油沫日積月累後產生皂化，為避免皂化阻塞，本部每3個月定期請廠商將污水處理槽清理殘留油沫，並每6個月將管線疏通。

(三)本部餐務室排放之廢水，因原始設計廢水排放管道堵塞無法

疏通，故將管線接至七堵車站污水井後，排放至臺北檢車段負責之污水處理廠，原設計管線建造之初是否流入七堵污水處理廠有待查明。

(四)為做好油脂分離及廢水排放標準，本部業於4月19日及6月22日請廠商完成油脂分離槽及P1抽水站污水槽清理作業，本部爾後將定期清理污水槽及疏通管線，期能共維公共衛生以避免受罰。

■10屆第16次會議決議：結案。

二、就教人事室如何保障員工在公保制度上各項給付的權益，當員工患重大疾病導致失能，人事室知悉該員情況時，承辦人員有主動協助請領失能給付的義務嗎？

三、基層員工有何專業知識與能力去完全保障維護本身的權益，建請人事室宣導告知基層員工。

人事室併案（二、三項）回覆：於105年7月12日鐵人三字第1050022746號函轉各單位，宣導公保及勞保各項給付以保障同仁相關權益，並重申本於人事服務精神，應主動協助同仁辦理相關業務。

■10屆第16次會議決議：請通知局內各單位、直屬機構、各分支機構將函傳閱所有員工簽名後將傳閱單回傳局人事室後，下次會議再結案。

四、本局勞安室105年5月25日鐵勞一字第1050015437號函，就有關「車站外、路線旁」不影響行車安全之養護、施工及檢查申辦保修單1節，亦已詳細說明：

(一)工務、電務、電力等單位所辦理養護、施工、檢查等「車

站外、路線旁」之工作，均為路線上工作，仍請依本局「安全衛生工作守則」第肆章專業性安全衛生工作守則相關規定，辦理保修申請及密切與值班站長聯繫。

(二)「車站外、路線旁」不影響行車安全之養護、施工及檢查，如未申辦保修單，經查屬實，工作人員（同仁）比照未申辦保修單即進入站內施工：記過1次。依現行電務處各分駐所人力（含值班配置人數）勢必問題重重無法完成，並造成各項緊急故障排解修復嚴重延滯情形，且依電務處「電氣號誌維修作業安全標準」各分駐所人力（含值班配置人數）更是無法達到需求及維修作業標準。

就上述：目前電務處所屬分駐所人力及值班配置人數不足致使員工被迫執行各項作業皆違反「安全衛生工作守則」及「電氣號誌維修作業安全標準」相關規定之問題，電務處如何解決？請電務處儘速辦理，並於下次會議提出解決方案。在問題尚未解決之前，工會對於員工各項養護作業及緊急故障排解修復所造成人員及行車安全問題，概由路局及電務處負完全責任，絕不允許讓基層單位及員工背負責任及懲處。

電務處回覆：

(一)本處函各段於施工線路上工作時，應先向車站申請保修；如為緊急狀況（含搶修或障礙查修作業），可於作業前先以行

調電話通報車站後進行，並於作業結束後即返回車站補辦保修單，以確認行車安全及符合規定。

(二)電務單位人力長期不足，本處已依新增業務單位持續辦理請增員額中，並於103年、104年度，共提報需求員額133員，奉核定計75員，以紓緩人力不足問題。

(三)有關本局安全衛生工作守則，部分內容不合時宜，有檢討之必要性，本處將彙總各段資料報局勞安室召開會議修訂。

■ 10屆第16次會議決議：請電務處研議可行方案，繼續追蹤。

#### 陸、建議事項：

- 一、員工乘車證遺失，在從業人員因公乘車領用乘車證實施要點第31點內容，員工已經受到行政處分，而又要擔負不同金額的賠償一罪二罰對員工是不公平的，要求重新檢討修訂。
- 二、各車站室外電梯夏天如火爐，乘客都快悶死了，要求運務處調查後盡速改善。
- 三、員訓中心4月份結訓的運轉員班，學員結訓成績至今已7月份未核定完成函各段、站，以至段、站不敢派結訓人員事運轉員的工作。
- 四、員訓中心受訓之運輸班人員，結訓至今快2個月，現場實習快結束，預定8月初上線乘務，但因訓練成績仍未核定，造成人力運用困難。
- 五、站車行調無線電話老舊，使用頻率高故障率愈來愈高，收訊品質愈來愈差，影響到行、調車安全，請儘速逐年淘汰換新手機。



2016-07-29／中國時報／第A3版／陳宜加焦點新聞報導「因應勞動新制8月上路 臺鐵10月減百班 對號車次照常」，內容大要略以：勞動新制8月上路，長期人力不足的臺鐵司機員要求臺鐵短期內減班200班次因應，否則9月起依法休假。臺鐵初步彙整司機員希望檢討班次，粗估10月的大改點有上百班需調整，預計8月先減1成貨運列車，客運則因8月車票已開售，原則上不減班。

另據臺鐵統計，平日客運列車共計930班、假日940班，貨運則有近300班次；但司機員現僅1,074人，人力缺口達352人，導致「有假難休」。司機員日前與臺鐵協商8月起減班200班次，否則9月起依法休假、假日不加班。

首先我們要問的是需求，平日客運列車共計930班、假日940班，貨運則有近300班次，平日一共需要多少工作時間？需要多少符合需求能力的司機員？各提供多少工作時間？

其次，我們要釐清的是，司機員現有1,074人，加計人力缺口352人後總數1,426人，我們不免好奇的要問，1,074人能滿足以上的需求嗎？增加到1,426人就夠臺鐵排班了？1,426人在週休2日、不加班的基礎上每日能提供的總工時應該是 $1,426 \times 5 \times 8 / 7 = 8,148.57$ 小時，而依據勞工衛生規則與勞基法等相關規定，每工作4小時應有最少30分鐘的休息，這個規定無形中切割了司機員的排班，也就是多年來造成排班作業困擾的因素之一。猶有勝者，火車之所以名稱做火車的由來，它與傳統人力車獸力車不同，它以前是生火為動力的，演變至今為高速的電力車，來無聲去無影風馳電掣！尤其，臺鐵這個130年的老

店，火車都演進到800型以上了，路線還大部分是開放式的，各種車輛與各種不要命的人、畜都可以與它爭道，司機員全神貫注辦理運轉工作的時候，他們不能像其他工作可以稍有閃失以致於丟了乘客與他本人的小命，所以，臺鐵局歷年來都只安排司機員每一工作班6小時40分的工作時間。

除了週休2日之外，我們還有民俗與國定假日，勞基法與公務人員分別有按年資給予不同日數的休假，以上諸多假別都與排班時的勞力工時供應有連動關係，我們必需嚴肅且謹慎以對的面對新的勞動政策。

在司機員人力缺口未補足前，我們習以為常的以2線支援1線的作法，勉為其難的把列車乘務、車站與月台的導引及安全維護工作推動完成，如此日復一日、年復一年的熬出頭去升遷、享受退休生活。但是，有誰去想過那些支援1線工作的2線人員，他們的本職工作有沒有受到影響？她們不需要正常的休息嗎？他們沒有連續假的休閒生活需要配合家人做安排？她們的週例休息合法嗎？

簡而言之，人力計算說簡單它就簡單，說它複雜還真是不簡單，因為其間不是只有法規，它還牽涉到人，也還有從眾的行為，否則就不會有世界級的罷工與怠工，而在變因複雜的當下，本文實不能3言兩語的把司機員人力算的清楚。只是，在人力以外，事業機構無論公營或是民營，它除了社會公益性，還有盈餘才能永續經營的課題。如果因為配合工時以致成本增加、虧損增加，主事者就必需通盤檢討其它更公平的作為，在人盡其才的基礎上，不分內外、不分高低的大家一同為事業奉獻。

## 沒有充足人力=沒有安全文化

105年5月16日人事室發函鐵人二字第1050015865號，訂定了本局「105年度員工在職訓練計畫」，函文中區分為台北區、台中區、高雄區、宜蘭區、花蓮區共五區，並指定該區其中一個段進行統籌辦理訓練課程，課程主要分為兩大項目，分別是「本局核心價值-安全」、「本局核心價值-服務」，辦理這麼龐大的活動，集中這麼多的同仁（舉例來說台北區連續兩天都接近400人在演藝廳）上課，這樣的訓練到底有沒有效益？事實上，只是讓主辦單位的承辦人勞心勞累！（X的，為什麼是我們段主辦？）餐盒費用傷財！（沒關係啦，訂鐵路便當左手出右手進）參訓人員浪費時間！（業務還沒做完，陳核流程卡在主管，因為他去受訓！乘務人員班排不出來了，只好借班！查修保養人員少一個，沒關係啦自己注意車子，想忍為國！）對局外人來說得更難聽，鐵路局一天有400人派去上課，火車還不是一樣可以開？莫非這些人都是○○？

不過其實筆者可以理解，辦這些訓練只是為了應付更上面的要求，需要簽名表、需要訓練時數、需要照片佐證、需要有報告，反正上面只要看到成果就好了，只好摸摸鼻子辦下去。很忙，但都是在窮忙，不知道為了什麼而忙，弄出來的東西有沒有效？答案很明顯，完全沒有！

本年(105年)8月10日電務段一位號誌員工在新竹站不慎遭列車擦撞後送醫不治身亡，路局又痛失一位員工，得知這個消息，真的是令人悲痛又悲憤！不是才剛上完「臺北區105年度員工在職訓練」不到一個月嗎？不是上了「本局核心價值-安全」的課程嗎？不是也「簽

名」了嗎？那為什麼還會發生意外？所以證明這些會議、訓練，根本就是浪費時間跟經費，實際上毫無作用。

不論在分駐所、車站行車室、機班車班派班室，一定可以看到櫃子裡滿滿的卷宗夾，裡面放滿了許多局處宣教的簽名、各種快報的簽名、教育訓練的簽名，但是這些東西根本都是「假的！」我並不是批評現場都在做假，因為我也是做假的其中一員，我想跟偉大的局處長官說，弄一堆報表根本毫無意義，行保會的行車安全聯合檢查，檢查XX分駐所服務快報缺哪份、檢查XX車站站員OOO未簽名、檢查XX機務段卷宗沒有確實分類……等等，想請問這些到底有什麼用？難道簽了名就可以杜絕事故？難道卷宗做好做滿就可以防止意外發生？

路局目前也正值青黃不接時期（又或者是說早就開始青黃不接，卻沒有主事者願意徹底解決），特考人員進來背負起比往昔更大的工作責任。舉例來說，運務特考一進來，乘務經驗不到1年就派任副站長，更耳聞特考離職率最高的運務段，該段副站長見習時間只有短短的日、夜、休三天！這樣的做法難道確保不會出事嗎？派補站長也沒有一個順序可言，反正特考的就優先，進來不到3年派三等站長、4年就派到二等站長或站務主任，經驗根本不夠，實在令人無言又氣憤。電務、工務單位的人力更是缺乏，特考進來不到3年就派分駐所主任，但是我們的轄區長又廣，配置人員完全不足，分駐所主任光排班就一個頭兩個大，連值班人力都快無法排出了，更遑論例行保養、巡線等工作項目？而機務單位的乘務員亦是因為人力不足，凌亂的班表與加班車，更是讓機

班師傅無法好好安排自己的休假，加上現行列車多改為單人乘務，連ATP故障時也往往因無預備人力而無法派出助理，不論運、工、機、電現場人員都承擔了莫大的行車壓力，這樣行車環境，要如何創造「安全」的文化？

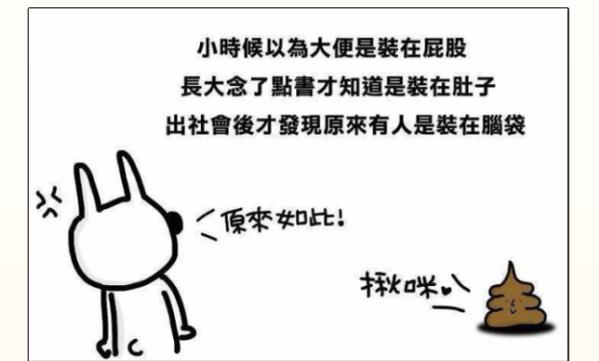
筆者認為，要創造台鐵安全文化的前提，無非先確實補充人力，但是高層卻總是反其道而行，認為自動化、機械化可以取代人力，但是卻又是不斷地創造「笑」果，舉例來說：運務想透過票務簡單化以節省剪、收、售票人力，但是不知道推行了多久，車站想確實執行悠遊卡規範，卻造成補票口大排長龍，售票窗口每天結帳都還是憑證一大疊，票務越來越複雜，根本是搬石頭砸自己的腳，得要花更多的人力來和旅客「溝通」！工務擬推動大型機具跟軌道檢查車來取代人力不足的困境，但是在道班人力不足下，要如何操作這些機具？後續難道都不用人力維護保養？電務方面，光是排平日值勤的班表，主任就已經排到頭昏眼花，每次出去查修，根本也不能符合本局的安全衛生工作守則，光是「瞭望員應由作業負責人指派附有責任感與耐性之人擔任……，專責擔任瞭望工作，嚴禁兼任其他工作，……」這項規定，試問有幾個分駐所的人力可以做的到？號誌故障查修中，手忙腳亂注意看著芯線時，不斷打電話來問進度，時間一稍久，又要詳查要追究，更甚至要我們提主管會報進行故障與修復時間比較，X的！長官自己跳下來值班試試看呀！

到底路局出了什麼問題？大家都很忙很累，但是到底為什麼忙為什麼而累？如果長官要看的假卷宗可以少一點，人力確實的補足，我相信現場員工會有更多的時間投入在自己本業工作崗

位上，電務可以更頻繁安排時間進行例行保養、工務可以安排更多的巡軌養路時間、乘務人員的班表也將更加人性化、運務行車人員可以更專心辦理行車事宜，而不是在現有人力已經不足的情況下，還要騰出時間去做長官會督導的假卷宗，說穿了這些卷宗反倒是發生事故後，長官可以推罪的藉口罷了！

至於，教育訓練當然要做，但是得端看各單位的主管視現場需求而做，而不是局處發函指示硬性規定要如何做，你們只是群腦袋僵化在辦公室的X罷了！現場狀況如何根本不清楚不知道！集中一大群人上課，只是浪費大家時間而已，9月份的政策性訓練，要把467人集中在演藝廳觀看「KANO」賞析3個小時，請問有必要嗎？有效益嗎？對鐵路有甚麼意義？

求求路局長官花心思想長遠之計補足各單位人力吧！想想一個工務分駐所的轄區長度，只剩下多少道班員工？想想一個電務分駐所的轄區長度，輪值查修保養的人力要怎麼生出來？想想一個三等站含站長只有6個人，要如何保養全站的轉轍器？想想許多輪值人員在下班後還要想辦法生出給長官督導看的卷宗，但是又受限什麼鬼36小時加班費上限，被告知只能辦理補休，但是又因為沒有替班人力無法補休，無限的惡性循環之下，我對路局只有灰心、無奈與悲憤。



圖片來源：<http://wacowla.com/blog/2013/03/15/shit-in-the-head>



# 會吵的小孩有糖吃， 問題是，你敢不敢！



秀平

## 七休一暫緩實施，「說好的休假呢」？

行政院宣布將暫緩實施每七天休一天制度，從原本八月實施延至十月再檢討，其中媒體、旅遊、大眾運輸業未來則會再「彈性調整」，可能排除在七休一之外。台鐵工會表示，即使延後兩個月再實施七休一制度，仍然無法解決台鐵司機員過勞問題，且合法休假是勞工的權益，若將台鐵納入所有運輸業並不公平，「不曉得政策怎麼這麼容易轉彎？怎麼一開會就變樣？」

按照目前政府對外發言，似乎考慮將交通運輸業納入變形工時，政院不想辦法解決人力不足問題，竟還限縮台鐵合法休假權益，政府根本是壓榨勞工的幫兇。台鐵司機員負責運輸上萬旅客的安全，必須要在身心安全無虞的安全下才能工作，行政院應解決人力不足問題，而不是限縮台鐵合法休假權益。

## 駕駛人力吃緊「生病也硬著上班」

台鐵司機預算員額為1345人，但目前實際員額只有1074人，人力短缺

271人，加上今年9月有81人將會退休，缺口更會擴增到352人，勞動部休假新規，規定6天要休1天，讓台鐵排班面臨嚴重挑戰。

長期以來駕駛員人力不足、司機無法正常休假訴求已喊了多年，但看不出台鐵想解決的誠意，蚊子列車、紅眼列車還是照開。「生病感冒都要硬著上班」，台鐵長期人力不足問題再度浮上檯面，台鐵每天班次約有900班，幾乎完全沒有備勤人力，台鐵應減班200班，還給勞工正常休假，並應儘速補足人力，改善司機員過勞及工時過長問題。局長周永暉則強調以「8到10月不減班為原則」，初步會暫緩臨時加班車，9月中秋節還是配合加班疏運，10月大改點時再檢討人力配置調配。

7月28日下午五點多，台南男子疑似喝醉酒，騎腳踏車經過平交道時，騎的搖搖晃晃，撞上經過的機車騎士，這時火車快來了。柵欄放下來，男子騎車第一次闖過平交道，還s型大迴轉再下車。回頭要去揍騎士，保全衝過去拉

人，男子醉瘋了，兩人拉扯，沒想到又有意外，才過兩分鐘男子又第二次闖平交道，還衝到大貨車前，作勢要攻擊。鐵道旁的保全，為了他安全，數度衝過去拉他，相當危險，男子亂鬧一番，最後自己走路離開。倘若火車真的撞到人，在過勞的排班制度下，試想對司機的身心造成多大的影響。

## 加班費背後的異言堂

依據機務處機綜字第1050006048號函指示：本處105年度超時加班費預算經估算將較決算短少7,457萬元，為避免動支報銷時無支用數，請各單位於不影響行車安全及服務品質前提下擲節支用並嚴加控管加班情形。函示並指出，為避免因加班費告罄造成之勞資糾紛，各單位除需依規嚴加控管加班費外並需檢討人力運用(如輪班人力配置、非必要行政業務加班、薪點成本、加班工時級距及規劃休班制度等等)。

路局年年重申嚴加控管加班情形，擲節支用，避免動支報銷時無支用數。其原兇就是行政院主導的「各機關加班費支給要點」，依據行政院99.06.09院授人給字第0990062850號第七點規定，「加班所需經費在原有預算科目支應，並不得超過各該機關九十年度加班費實支數額之八成。除為處理重大專案業務、解決突發困難問題、搶救重大災難等，於適用上開規定有特殊困難及九十一年度以後新成立之機關，經專案報請行政院核定或符合下列情形之一，報經主管機關核定者外，不得增列經費」。

政府只看到列車順利啟動即止，殊不知列車啟動背後需要的是兩倍至三倍

以上的後勤人力來支援因應，以致於資源（加班費）集中在特定族群（司機員、車長、檢修人員）身上，尤其是司機員首當其衝，造成局內員工人心分化。再則局內大大小小的主管，難道不知營運需要成本？總是在年度預算裡錙銖必較，不思爭取必要成本，站在分化的立場批鬥司機員加班費領太多，而自己以週六出勤或二線支援一線方式獲取加班費，再有熟識門路者，領取幾趟差旅費也不在少數。遇到預算分配的問題，就四兩撥千金，試想，若自己荷包滿滿，如何為員工爭取合理所得？再試想，薪點630點的主管，整天舞文弄墨、不務正業，卻坐領高薪，如何讓人服氣？何以後備行政人力，有罰無賞，做對應該，做錯活該？出勤只能補休？二線支援回來，該做的工作仍然沒有少？所謂的共體時艱，難道是永無止境的包容嗎？

司機員真的坐領乾薪、坐領高薪嗎？還是說，其他人員只是被剝奪所得的一群人，而心生怨懟呢？最為人垢病的一條規定，就是司機員每日工時為6小時40分，遠低於一般人員的每日8小時工時。因此，「每日工時為6小時40分，又可以領加班費」，就變成眾矢之的的攻擊目標。殊不知15年前的排班狀況已今非昔比，每班列車人力配置的縮減、每日的列車行駛時數增加、外段休息時間的壓縮、深夜工時增加等狀況，並沒有因此而增加加班費。以下再探討一般人員與司機員105年年度工時差異：

105年年度工作天為256天，已扣除國定假日11天及週休二日日數。

一般人員：  
256工作天 × 8小時 = 2048小時

司機員：  
(365天 - 52天週日) × 6小時40分 = 2086小時

由此可見，司機員年度變形工時付出的勞力略高於一般人員，而非外傳的「每日工時為6小時40分，又可以領加班費」，而且年度間若要在國定假日申請休假，除了領不到出勤加班費，還必須倒扣一天自己的休假，倘若日薪超過休假補助費1日的1,143元，就虧大了，更遑論「請休假代表貢獻度不足，列入年度考成」的潛規則。

合法休假是勞工的權益，勞動部休假新規定，規定6天要休1天，讓台鐵再度

正視長期以來駕駛員人力不足、司機無法正常休假的問題，若是將交通運輸業納入變形工時，勢必再度縮減員工休假權益。資方要省思，若家庭狀況允許，誰要去當司機員？誰要忍受變形工時？況且司機員招考，並非隨招隨用，而是要經過冗長的學習過程和實測。

勞動部新制上路，甚有在位權力者與資方站在同一陣線，要求員工表態，以便減少加班費支出。權力使人失去方向，唯有團結一致，才能改變現況，不分你我，此刻，我們不應該再起內鬨，而應該精算路局的營運成本，讓一般人員自選出勤加班費或補休，將屬於我們的權益討回來。

# 臺鐵局改簡薦委制等何時？

查理王

現正逢各項職業別年金改革及勞工工作時數的修正，則早年鐵、公路局是賺錢的事業單位，為了鼓勵久任，採用「交通資位制」，而當時待遇比公務人員的「簡薦委制」更優渥，但公務員幾經調薪，資位制卻不動，近年來薪水差距擴大。

除了起薪外，公務員結婚、生育、子女教育、直系親屬喪葬等皆有補助，且金額逾萬元，反觀資位制補助則是銀鐺千元，差距極大。

而臺鐵局為了留住新人，103年已開始研擬並提出雙軌制之計畫，但多次於交通部會議退回修正，更在104年就石沉大海，已經超過一年沒有消息了，不知現在進度是如何，難道應付了事，只是一個想法而已嗎？

近年來新進人員大都將鐵路局特考當作公家機關考試的練習場，當同年度考取鐵路與其他公務機關時，寧可棄臺鐵局到其他公務機關任職，但就算先選擇了臺鐵局任職，有因為工作人力不足，得不到同為公家體系的薪資，且工作一個人約要承擔以往2-3人的工作量，加班不敢報領款(說經費不夠)，不能報加班時，說好聽可以休假，可是往往因過作量過大，根本沒時間可補休，免強請了休假，卻因為工作是屬責任制(本人屬業務工作性質與現場每日排工作分配不同，在此說明)，就算有代理人，實際上還是要等休假回來再

檔 號：  
保存年限：

交通部臺灣鐵路管理局 函

地址：10041台北市中正區北平西路3號

受文者：本局

發文日期：中華民國103年10月29日  
發文字號：鐵人三字第1030035941號  
速別：速件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：如主旨(0035941A00\_ATTCH4.pdf)

主旨：為提振本局員工士氣與權責待遇相符之目標，謹擬擬修正「未實用人費率交通事業機構職員薪額及專業加給表」暨「交通部臺灣鐵路管理局暨直屬機構、所屬分支機構主管職務加給標準表」案，請鑒核。

說明：

- 一、查為改進本局員工待遇偏低情形，前奉行政院同意自民國70年起核發營運獎金以補貼待遇差短，然因屬獎金性質，三十年間無法隨公教人員調待做等幅調增，以致民國97年恢復鐵路特考後，高員級新進人員支領月薪即加上營運獎金，還是較高考三級新進公務員少2千餘元，六年來高員流失率高達62%。
- 二、次查，本局資位人員適用未實用人費率待遇制度，因待遇內涵已包括各項供應性給與，故無法再支領公教人員生活津貼，此與外界公務員之差異性，除讓本局年輕新進員工因無結婚補助不願留任外，工作10年以上訓練有成的基層人力，也多因無子女教育補助費而轉任他機關，造成關鍵人力大量流失。

辦理，因補假有一定時間的限制，因此時常請了休假，也還是去上班辦理公事，以上種種亦造成剛考進臺鐵局人員，皆陸續再考至其他公務機關。故這種付出多，領的比一般公務人員少的二等公務員，有能力的人才當然，再去考其他正常體制的公務機關最啊，所以工作就是為了生活，重要的就是這待遇，請路局積極辦理，請鐵路工會促使合理的工作待遇，眼看目前路局只把應付民代、應付上級機關擺第一，照顧員工擺最後，殊不知各項業務實際上皆由員工親力辦理，交付出來的成果？沒有廣大

## 中華民國105年政府行政機關辦公日曆表

一月							二月							三月							四月							五月							六月																			
日	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六													
					1	2	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7						1	2	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7							
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	10	11	12	13	14	15	16	12	13	14	15	16	17	18
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	17	18	19	20	21	22	23	19	20	21	22	23	24	25
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	24	25	26	27	28	29	30							
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31			27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30			31													
31																																																						

交通部臺灣鐵路管理局  
Taiwan Railways Administration  
<http://www.railway.gov.tw>

□ 上班日 □ 放假日

廉正 忠誠 專業 效能 關懷

的員工的使命必達，高層如何向上交代，甚至討賞、升官，退一萬步來說，就算不改制，也應該合理性的調高薪資福利才對。近日來連續爆發的人力不足危機，不就是這樣積年累月來的嗎？

臺鐵改簡薦委制，不知何年何月，

得償所望!!!

以下為路局交通資位人員以士、佐、員、高員最多等級，使用未實施用人費率交通事業機構職員薪額及專業加給表與公務人員俸給表+公務務人員專業及主管加給表供參酌。

公務人員俸給表

職等									公務人員俸額	月支數額
委任					薦任					
1	2	3	4	5	6	7	8	9		
							六	三	630	41755
							五	二	610	40420
						六	四	一	590	39090
						五	三	五	550	36425
					六	四	二	四	535	35425
				十	五	三	一	三	520	34430
				九	四	二	五	二	505	33430
				八	三	一	四	一	490	32430
				七	二	五	三		475	31430
				六	一	四	二		460	30430
			八	五	五	三	一		445	29435
			七	四	四	二			430	28435
		八	六	三	三	一			415	27435
		七	五	二	二				400	26435
		六	四	一	一				385	25435
		五	三	五					370	24440
		四	二	四					360	23770
		三	一	三					350	23105
		二	五	二					340	22440
	六	一	四	一					330	21775
	五	五	三						320	21110
	四	四	二						310	20440
	三	三	一						300	19775
	二	二							290	19110
六	一	一							280	18445
五	五								270	17780
四	四								260	17110
三	三								250	16445
二	二								240	15780
一	一								230	15115
七									220	14450
六									210	13980
五									200	13510

備註：各職等表格內黑字部份為本俸，紅字部份為年功俸。配合資位制佐級起薪至高員功頂，僅節錄俸點 200~630 供參考。

公務務人員專業及主管加給表

官等	專業加給表		主管職務加給表	
	職等	月支數額	職等	月支數額
薦任	9	25,770	9	8,700
	8	24,700	8	6,740
	7	21,710	7	5,140
	6	20,790	6	4,220
委任	5	18,910	5	3,740
	4	18,060		
	3	17,830		
	2	17,770		
	1	17,710		

未實施用人費率交通事業機構職員薪額及專業加給表

薪級	薪點	薪額	專業加給
1	800	56,130	33,935
2	790	54,665	28,745
3	780	53,205	
4	750	51,340	27,280
5	730	50,180	
6	710	49,005	27,175
7	690	47,825	
8	670	46,645	
9	650	45,475	24,930
10	630	44,310	
11	610	43,125	
12	590	41,510	
13	550	39,995	23,825
14	535	39,130	
15	520	38,125	
16	505	37,100	
17	490	36,150	20,885
18	475	35,055	18,645
19	460	34,040	18,620
20	445	33,015	
21	430	32,000	18,540
22	415	30,920	
23	400	30,005	16,110
24	385	29,170	
25	370	28,325	
26	360	27,610	16,090
27	350	26,910	
28	340	26,205	15,205
29	330	25,515	
30	320	24,805	
31	310	24,120	14,130
32	300	23,470	13,495
33	290	22,730	
34	280	22,095	
35	270	21,430	
36	260	20,910	13,380
37	250	20,185	
38	240	19,695	
39	230	19,260	13,280
40	220	18,795	
41	210	18,295	
42	200	17,800	
43	190	17,345	13,220
44	180	16,855	
45	170	16,365	
46	160	15,880	

註：  
 1、本表專業加給之適用對象：交通部台灣鐵路管理局、公路總局、台灣汽車客運公司。  
 2、專業加給及主管職務加給不列入退休、撫卹、保俸計算。  
 3、本表自民國 100 年 7 月 1 日生效。

# 假如我是「真的」…!

彭國勳



1981年由譚詠麟與胡冠珍主演的電影「假如我是真的」，劇中男主角在「文革期間」被迫「下鄉」，因為女友未婚懷孕而回鄉探望，並希望能與她盡快完婚，而女友父親卻因為他無法回城而阻止了他們的婚事。男主角在一次機緣巧合，冒充北京高幹子弟看話劇，而開啟了他連串冒充甚至想藉此回城迎娶心愛的女友，可惜最後因為被拆穿而銀鐺入獄。女友因結婚無望而投河，男主角也在獄中割腕自盡，並在監牢牆上寫著：「假如我是真的！」劇情發生在中國大陸文革後，官僚、特權、走後門等光怪陸離現象不一而足，生活在底層社會的男主角，想方設法、無所不用其極的，只為了要給女主角一個承諾而不可得，最終雙雙走上絕路！淒美的愛情故事，筆者雖非劇中男主角，卻對男主角功敗垂成後的痛苦與無奈感同身受，也對女主角因為無法廝守終生，一屍二命的走上絕路而心如刀割，澎湃熱血和著淚水，一滴一滴的滴了下來。故事惕厲著世人，為人父母者，別與女主角父親一般「自以為是」，而鑄下無法挽回的錯！

因為「路工」的邀稿題目「假如我是……」，讓筆者坐立難安、食不下嚥，文章內的「頭銜」讓筆者夜不成眠、一夜白髮！話雖如此，筆者仍然斗膽試著提筆，揣摩一下「假如我是……」，希望大人大量，筆者不需要如男主角「割腕自盡」死諫，更期盼路局擺脫「官大學問大」的迷思與作為，避免鑄下雖不致生離死別，卻可能是勞民又傷財的憾事（蠢事），畢竟「錯誤的政策比貪污更可怕」！

「假如我是真的…局長」：慶幸不是，否則才疏學淺的筆者將成為「誤闖叢林的小白兔」，可能禍國殃民，因為「局事如麻」、「日理萬機」，絕不是

筆者能力可以斗膽僭越的。有道是「術業有專攻」、「隔行如隔山」，在自身專業外請謙沖為懷、尊重專業，我們的國家領導人、政治人物卻經常學不會，畢竟「三人行必有我師焉」！環顧當紅柯P，就經常犯了：「我是台大畢業的，我會不知道？」如此狂妄自大的錯！如「行動派出所」，文字很機動，行蹤卻飄忽不定（報案都打110，如果要直接到派出所報案，卻因「行動派出所」的「飄忽不定」，完全無法知道派出所下一秒會在這裡出現，那麼關鍵的時刻要上哪找尋？），所以花了鉅額公帑改造的「行動派出所」，最終就淪為「問路所」（只剩問路的功能，路人甲就可勝任，哪需花費鉅額公帑，浪費民脂民膏？），這何需台大畢業，連販夫走卒都知道註定會失敗，卻蠢得勞民傷財而徒勞無功！筆者75年在北投訓練所受訓，○前局長到訓練所精神講話，至今全篇講話就只記得「酗酒」兩字，因為局長開口閉口都說：「T U L 酒」，可能是因為局長的「偉大」，所以沒人敢糾正或提醒局長發音錯誤，卻讓大局長在大庭廣眾下一再出糗；抑或是前幾年於花東線月台嚴重偏向之6站擬增設「電子車序牌（可調整1-6車或7-12車之DMU自強號停於剪票口前方，方便旅客上下車，但因故障率相當高，很快就不堪使用了）」，○前局長曾「霸氣」的指示花蓮站也要裝設「電子車序牌」，卻因「寒蟬效應」而沒人敢吭聲反對，故筆者在「路工」一長官我們和您想的不一樣」指桑罵槐暗示「白癡」，批評其決策荒謬而沒有邏輯。曾國藩：「風俗之厚薄奚自乎？自乎一二人之心之所嚮而

已！」「風行草偃」乃亙古不滅的真理！孔子的弟子顏淵曾喟然嘆曰：「仰之彌高，鑽之彌堅，瞻之在前，忽焉在後」，可見越是在高位者越要如成熟稻穗般，內涵越飽滿而越虛懷若谷、廣納建言，才能贏得真正的尊敬；否則「狂妄自大、剛愎自用」致屬下「寒蟬效應」，或因「揣摩上意」而諂媚迎合、「唯唯諾諾」終非好事，將可能讓自己陷於錯誤中而不自知！相較於孔子，柯P與我們其實只是扮演不同角色的「凡夫俗子」啊！

「假如我是真的…運務處長」：筆者不會帶著我的站長去跟豺狼虎豹的立委諸公（已高升為副院長）報告為什麼他要不到座位？不要只是因為無法滿足他們吃相難看的「貪得無厭」，而把自己第一線的站長，降格成為聽命於立委諸公而毫無尊嚴的「兒皇帝」；經常感慨同樣旅客申訴上了電子媒體，感覺高鐵的答覆言簡易賅、鏗鏘有力，台鐵的答覆可能就軟趴趴的「博士買驢，三紙無驢」。還有旅客投書一定會指責同仁「口氣不好、態度很差」，其實這只是旅客另一種形式的「只許州官放火」，所以「官樣文章」的答覆最後還往往加上一句安撫旅客的「廢話」—「已請其注意說話語氣，並致歉意！」請問：有哪個投訴人會說自己惡形惡狀、口氣很差？如此「官樣文章」的答覆就免了吧，才可讓不當投訴之人有所收斂！有人說：「王品集團」是最大的「奧客」養成訓練所，制式的餐後「服務滿意度問卷調查」，只要用餐客人表達不滿，店經理就會拿著「贈品券」親自道歉，所以造就了「會吵的孩子有糖吃」的錯誤印象，而吃定了從業人員害怕「客訴」！筆者向來主張，善良旅客絕對以善良方法對他，面對無理「奧客」，就不需客氣，鏗鏘有力的「當頭棒喝」應

該是最好的震撼教育！如果同仁處理沒有錯，不需「卑躬屈膝」，而且要「義正辭嚴」的答覆，以維護同仁尊嚴。就如筆者常告訴同仁：「只要不口出惡言，所有投訴都站長負責」，因為如果同仁處理錯誤或不當，也是教育訓練不足，「不教而誅茲謂虐」，當然要由站長負責，豈可讓同仁成了客訴的「代罪羔羊」。筆者早年於台東站擔任副站長時，南迴線某國小校長，於晚上末班車時，竟拿著早上第一班車的車票要求簽證改乘，值班站長以規章：「不及乘車時准予簽證改乘『最近』開行之同等級以下之列車」而拒絕了，沒想到他老兄投書路局，過一陣子他竟然拿著路局准他退票的公文，氣燄囂張的找當初不願簽證的副站長，還示威式的訕笑：「你奈我何！」還有一次縣府某公務員，拿著4張受潮後以電熨斗燙黑的車票（感熱紙遇熱會變黑），時任台東站副站長的筆者，堅持依「旅客運送實施要點」33條：「旅客持用定期票以外之乘車票證，有下列情事之一者，應視為無效，並予以收回：一、因污損致有效期間或起迄區間模糊不清無法辨認者…」，堅持不予簽證（並未收回），且委婉告知：「如果值班站長的裁量權如此大，以後我只要拿車票燙黑、簽證、不佔座位，我的家人、朋友坐車就完全不用錢了！」旅客不滿意筆者的答覆，再找人電話「關說」，筆者答覆：「規定只有一個，不會因人而異！」所以旅客憤而投書監察院。某日視察到站說：「副段長說車票簽給他啦…！」筆者說：「如果底下照章辦事，上面敢當爛好人我就跟他翻臉…！」路局不應該「唾面自乾」打自己小孩給別人看，如此才可翻轉FB上與現場同仁一面倒指責路局軟弱的罵聲，同仁也才願意為你兩肋插刀、

替你賣命！前一陣子，一件鬧得沸沸揚揚的區間車車長查票影片，年輕爸媽因取巧買孩童票坐車遭車長補票並加收50%，講了一堆理由，千錯萬錯都是鐵路局的錯，並揚言投書媒體，局長經由本局之fun台鐵FB官網發表：「維護營運正義...」，表示「了解乘務查票的辛苦，給予正面的支持，相信同仁知道局長的回應，定會更加努力執行查票的工作，不再畏懼旅客無理的投訴。」局長堅定的表達支持同仁，給有擔當的局長按100個讚，但慷慨激昂過後還是要關起門來，回過頭來冷靜看問題。「旅客運送實施要點」74條第四款：「成人持用孩童票，應補收成人票價與孩童票價之差額，如無正當理由，並應加收『已乘區間』之五成票價差額，在起程站發現者，應請退票，另購成人票，退票時免扣退票手續費。」影片中認真的車長，一開始堅持「補成人票並加收50%」，僵持到最後車長改口「補成人票價與孩童票價之差額」，車長處理上雖「瑕不掩瑜」，筆者仍然給他堅決的態度按個讚！筆者常說：「我們是有規章的單位，凡事要照規章走。」如何補票？如何加收？請照規章，否則萬一事情鬧大，「不按規章」或曲解規章而剝奪旅客權益的話，就自曝其短而真的糗大了，慎之！筆者常奉勸年輕同仁，尤其副站長，閒暇要多研究規章，尤其是與自己職務切身相關的，因為你永遠不知道下一秒會發生什麼事？別「書到用時方恨少」。爭論可能來自上面處理不當或不合理；可能來自工作上彼此規章見解不同（與調度員、司機員、車長、甚至運轉科）；可能來自旅客，尤其「奧洲」來的，如何精準的三言兩語讓他們閉上嘴巴，熟讀規章保證可讓你無往不利！2月23日FB上路局fun臺鐵網

頁，基隆車班組再次表揚組內認真抓「意圖逃票」取巧旅客的車長，並移交路警所處理，可見因局長之前發表支持同仁認真查、補票，起了「上行下效、風行草偃」的結果，才會有有擔當的基層主管，與勇於任事的第一線同仁。筆者常坐捷運，發現台北捷運所有車站的「旅運規約」都是全開彩色統一印刷，貼在進出站醒目的地方，「他山之石可以攻錯」，反觀我們台鐵各站，五花八門、琳瑯滿目，有全開的，有A3或A4多張組成的，所以讓筆者有一種北捷是窗明几淨現代化的「7-11」，而我們台鐵仍停留在昏暗角落「柑仔店」的感慨！有一回於FB上某站站長著黃色外套參與車站活動，筆者含蓄的於下方留言：「服裝？」有人回應筆者：「有差嗎？」筆者回應他：「路局花費大筆預算，讓面對旅客第一線的同仁換新制服，且三令五申要依規定穿著...」，如果連主管都服裝不整，就不要怪旅客常覺得高鐵服裝整齊、指認呼喚動作到位，形象專業、權威而「不好欺負」；反觀台鐵，並非筆者「妄自菲薄」，而是我們公務人員習性，「隨隨便便」的同仁相當多，天冷自己加的外套五顏六色，「形象」上的不專業，「指認呼喚」動作的不確實，就少了應該有的「權威感」，所以就容易造成旅客投訴與惡意挑釁。

「假如我是...鹿野站長」：一定「下詔罪己」，「應予嚴懲，予以調站」。因為鹿野站101年牛刀小試、初試啼聲就奪得「二、三等站，站場環境維護類金路獎第二名」，105年傾全站之力，磨刀霍霍，使出渾身解數，在所有人都看好之際，卻鐵羽而歸，跌破了很多人的眼鏡，我們已經不知道要如何陪他們「玩」金路獎了？曾幾何時，候

車室牆上佈置的車站改建前後彩色照片及「禁菸標誌」，已成評委口中的「嫌惡設施」；鹿野站前筆者規劃的大停車場，獲得時任鐵工局周局長與前行政院毛院長的高度重視與支持，當年范次長還責令本站舉辦「全局施工車站周邊交通維持及安全標竿參訪」，甚至還建議張段長讓筆者去規劃志學站前停車場，以解決多年停車亂象；鹿野站改建時，地下道上來正前方之雨棚柱子擋道，經筆者反映，范次長、周局長同意變更設計後遷移，才避免了如後來屏東站大柱子擋道的窘境；電梯頂棚雨水，原設計導入機坑後，再藉由沉水馬達排出，筆者堅決反對如此脫褲子放屁的設計，還教他們排水管線應如何處理，最後才改成雨水直接排出，避免了電梯可能因停電淹水，與電梯經常受潮而故障的風險；地下道多處嚴重滲水，經筆者長時間追蹤處理才澈底改善，對照很多改建後車站嚴重漏水，筆者的用心不言而喻；結合鄉公所資源，於候車室窗邊增設了5組桌椅，方便旅客使用筆電、用餐及欣賞窗外風景，旅客讚不絕口，還調侃說車站可以賣咖啡了...；1月台上剪票口前，筆者自費購置2個大型水泥缸，養魚種水草，做為月台上親水設施，擺上2張石椅，成了幼童觀賞火車的絕佳地點，加上筆者風趣的導覽解說，也成就了一對母子（小三男童）特地從台中到鹿野站體驗「一日站長」。為了引導旅客，再於魚缸上噴上進、出站嚮導標示，更有效阻絕了旅客剪票後想直接跨越軌道的風險。筆者想問：我們參加的不就是「站場環境維護類」競賽嗎？「女人心、海底針，男人心、天上星」，曾幾何時，仍然沿用當年得獎簡報的格式，卻已「昨是今非」，被挑剔說頁碼位置不對，還好沒說顏色也不

對；更離譜的是，筆者向來自信的歡迎大家拿放大鏡檢視，永遠乾淨幾無異味的「特優」廁所（幾乎不用化學清潔劑），評委竟然拿起「有色的眼鏡」，挑剔起感應式小便斗出水為什麼不平均（嫌左側出水量較小），但它完全不影響小便斗仍然乾淨如新啊；還挑剔廁所裡放了一瓶已標示「不含甲醇」的芳香劑，說它對人體有害，要不要到天下第一大站的B1廁所，體會一下什麼才叫對人體有害？筆者說明「親子廁所」因為空間不大，旅客經常使用後不關燈，為了節能而刻意減燈（一盞），且不影響照明，也無法被「見獵心喜」的評委所接受；評委說：「1、2月台電子鐘溫度顯示為何不一樣？」筆者說明曾要求廠商必須一樣，但廠商無法克服全站只靠一個溫度偵測器，而且必須藉著網路線傳送訊息到幾十公尺外的難題（規範也不是筆者訂的），所以只能於電子鐘個別設置偵測器，做到時間完全一樣，但溫度確實會因所在位置與日照不同而有些微差異的現實（難道會一樣？）；一月台地下道上來右側水泥牆上，懸掛著一幅完全不影響動線與觀瞻的宣導布條，卻被批評：「不好看...」，同仁回應他：「這是上面要我們掛的啊！」筆者想問：「怎樣才會好看？以後鐵路節、保安週還要不要揭掛？」何況要求揭掛的就是他自己的科室啊！站前停車場入口處，縣政府已矗立明顯的停車場指示牌，而位處停車場內一隅的「身障停車格」，已在其前方立了「身障停車格」指示牌（站前已有一「身障停車格」了，此乃另外再增設的），並且於地面標示身障專用符碼，評委依然要求還要再立引導指示牌，原來我們的規範已凌駕縣政府的專業了，可喜、可賀！「親子廁所門把為什麼不是拉桿式？」

筆者說：「因為用拉桿式全開時會夾到手」，評委：「門後面要加門擋啊！」筆者自己蓋了2棟千萬豪宅，怎麼會不知道門後面要加門擋，而是拉皮改建的車站，在有限的空間裡，硬要再塞入5間廁所，以致於加了門擋後，親子廁所的門寬將不符規定，電動輪椅恐怕就無法進出了，所以才勉強同意鐵工局改成「嵌入式」門把以節省空間，但也完全無損於門的開啟功能，且已通過縣府審查（非筆者之過啊）；「為什麼自動售票機沒有操作說明？」筆者想問：自動售票機操作面板上已經由上而下標示1、2、3、4...淺顯易懂的操作順序與文字了，還需要再「畫蛇添足」嗎？北捷及天下第一大站標示了嗎？以上種種難道不是「欲加之罪何患無詞」嗎？筆者近兩年花了不少心思，自費雕刻的木作長頸鹿、「許願樹」、詩詞、文字、熱氣球等「裝置藝術」，讓陸客懊惱著說：「怎麼辦啊？它讓我們拍照拍到不想離開...」，還說：「在大陸看不到這麼用心的站長...」；很多旅客給車站的評語：「沿線下來，很少看到如此富有人文氣息的車站，有日本小站的氛圍..！」不少婆婆媽媽到站說：「我們從美國回來，朋友要我們一定要到車站拍照，回去後還要PO上網分享！」或是說：「坐火車經過，驚鴻一瞥，特地租車回來拍照的...！」聯合報、三立電視台也都曾慕名到站採訪報導。如果「花枝招展」別具特色的鹿野站，完全無法感動於評委，就不免讓人懷疑是否「畫了靶後再射箭」，以致於我們所有的努力都是「對牛彈情」！因為旅客的熱情回報，相對於評委的無一稱許，「司馬昭之心」已昭然若揭，但我們依然無悔，我們只要討好我們的衣食父母（旅客）就好了，不是嗎？評委最後講評：

「沒想到東線車站這麼用心...」、「不要再讓彭站長留在鹿野站了...」，吳副段長還接腔：「快了！」請問評委：「這麼用心...」是「肺腑之言」，還是言不由衷「自我矛盾」的客套話？筆者永遠自信鹿野站任何時候都乾乾淨淨，月台、股道幾乎看不到菸蒂、垃圾，連站前馬路檳榔汁都刷洗乾淨（要不然鹿野站如何得到神秘客測試全路第一名？）郭台銘常說：「魔鬼藏在細節裡」，請問我們是「魔鬼藏在細節裡」還是「魔鬼藏在雞蛋裡」？局裡「路見不平」的某些人，與鐵工局東工處○副處長訝異的說：「蛤、某些站什麼都沒做啊，他們得獎？」因為筆者辜負了段與同仁、鄉親們的深切期許，「無顏以見江東父老」，「烏江自刎」謝罪前，有感而發的想起蔡依林的一首歌：「我、呸！」做為慷慨就義前的心情寫照吧！

還記得多年前世界盃足球賽，阿根廷足球金童馬拉度納愛國的「上帝之手」嗎？！筆者想問：我們現在評比的是「鐵工局」改建的成績，還是車站的作為？如果是前者，就不要怪台鐵特、一等站，金路獎成績為什麼總落後在高鐵站之後，因為它們車站永遠比較新啊！鹿野站已歷經風霜35年，雖然經過重新拉皮整修，還是不免讓人感嘆：「風姿綽約」的熟女如何與「豆蔻年華」的少女相比，如此「以貌取人」，可悲！英國首相邱吉爾說：「酒店打烊，我就走人！」5月20日新舊政府及交通部長交接後，陳建宇部長搭捷運離開，曾大仁次長騎自行車回家，筆者在花蓮運務段 LINE的群組分享部長交接影像後，盛讚他們的政務官的風範，並有感而發的寫到：「如果台鐵的工作已讓我們無所眷戀，我們也可以瀟灑離開」，當然前面會加一個粗鄙的「幹」字！

# Uber 的出現



## 反映我國法規落後

彼得

「Uber的出現反映我國法規落後、計程車品質低落？不！論民眾以法規或自由市場經濟評價運輸業者之錯誤觀點」

小弟會寫這篇，是因為很多朋友認為Uber的出現，正好可以用來督促現有計程車業者提升服務品質。這樣的思維不僅止於計程車業者，對於任何現有運輸業者而言，都有必要去矯正民眾錯誤的觀點，說明其為錯誤的期待，總認為現有運輸業者(包含筆者從業的鐵路)服務品質不佳，應該修法監督，或引入自由市場經濟，讓新業者汰舊換新。今天Uber對上計程車，可能改天有個U-train對上台鐵，然後政務官被耍得團團轉，要修法，要台鐵改善等等……

事實上，從最大的社會福利來看，並非如此，筆者就公共運輸利益、行政法審查密度、公司經營風險與競爭策略、自由市場經濟等，提供以下看法。

多年前，看過一個法界人士的文章，說到用法律來當「教育」功能，是有問題的。這個論點藏在我心很久，但若以時間點來分，是可以解釋的。

法律本身多數人認為有教育功能，是因為有「殺雞儆猴」的效果，這個稱為「社會學習」。然而，我們必須思考時間點，法律要到最後有懲罰時，才來導正社會思想嗎？這似乎是遲來的正義，且付出了非常大的代價，對被懲罰的人來說，也有可能「不教而誅謂之虐」的疑慮。而教育的功能原本就應多

面向引入，非僅有法律具有懲罰性才引入，且人的本性要改革需要時間，不應一直到最後法律的懲罰去矯正。因為這樣的時間延宕，將造成社會太多的成本。

簡單說，假設法律要用來「教育」人們，殺人是不可以的，但這個殺人犯要一直到殺了人，才有教育功能(更不用說社會關注的時事變遷而淡忘)，那被害家屬情何以堪：「為何你們要教育不可殺人，卻要犧牲我的孩子？」

為什麼我要從這個先說起，是因為民眾常有這樣堅固的框架，而這框架跟我要講的計程車服務品質有關，因為，民眾會有錯誤的期待，認為必須用：(1)「政府的法規」，來導正計程車品質。不然就是用：(2)「自由市場經濟」，以市場的黑手去導正服務品質，而現在Uber的出現剛好是一道清流，可以用市場機制去改善，並且反應政府政策的跟不上時代。有這樣的想法，對運輸業來說，是極其不公平的，以下娓娓道來。

在交通運輸上是完全不同的一回事。服務品質與法規甚或市場黑手「完全無關」。相信我現在這樣說，已經讓看信您很難理解了。

(1)以政府政策導引服務品質提升，卻形成高密度的監督管制：

或許你會半信半疑，說這樣做有何不可？首先，我要說的是，政策跟法規的監督密度上，概有兩種，一種稱為

「合法性」監督，另一種稱為「合目的性」監督。這屬於行政法的領域。例如說上級機關叫下級機關去新增一個公共設施，如果要求比較低，只要求要合法，那就是比較鬆的監督，例如鋼筋強度等要合法。反之，如果要求比較高，不僅要合法，且這個公共設施要真的符合建設前的期待，那就是要合目的性，例如建設是為了小朋友閱讀的目的，所以建好之後，小朋友在裡面閱讀時，光線充足不傷眼，桌腳圓滑不危險、檯燈要有偏光板不反光等，這種屬於高密度的監督。至於各項政策的監督密度高低，自然有法理法規的規範，不在此細述。

而政府對於計程車業者之規範，是不能逾越必要程度，也就是不能用高密的監督去要求。像是要求司機的衣服一定要白皙要燙過、車內一定要多乾淨、車窗要多透明等等這種過密的監督。而是要求司機本於運輸核心，對於車輛要定期維修並受檢、司機的駕駛能力也要定期受檢換照...等比較基礎的監督。因此，從比例原則來說，這也是合理，因為計程車費率是經過規範的公定價格下，有基本的要求即可。如果消費者要更好的享受，自然要承受願意能付出更高的價格，而這個可以用租賃車或公司車的方式進行來達成目的，而非以法規的高密度監督去規範計程車。所以說，現行用Uber有舒適的服務品質來對比計程車業者，是有疏漏的思考。

(2)用自由市場經濟角度提升服務品質，卻忽略了公共服務性與政府保護的目的：

講到自由市場經濟，實際上，交通運輸上有許多是「無法」也「不應」走自由市場經濟的。主因是交通運輸必須具有「公共服務性」的考量。計程車屬

於「副大眾運輸」，本身亦具有輔助大眾運輸的功能，提供更大的「可及性」(door-to-door)。簡單的說，就是旅客搭火車到站後，因為火車不可能直接運送到旅客家門前，所以，旅客就在車站旁搭計程車，直接由計程車提供更大的「可及性」，用以延伸原本大眾運輸無法抵達的區域。(就算再用大眾運輸工具--公車也是一樣無法達到可及性，公車站可能也無法直接送到你家門口)。因此，在這樣的功能下，有許多交通運輸工具對公共服務性是非常有幫助的，並且與公共政策目的是同向且有助益的，自然政府有必要協助與保護，就如現行對計程車的保護一樣(相對於其他人，就是管制，如以Uber角度來看，變成進入障礙)。

若以成本面來佐證「為何需要保護」，可能更容易理解。由於成本面涉及「人、車、路」三個基本要素，多數的公路、航空或海運運輸都是車路分離，所以路的維護養護不是業者的成本，所以難以理解，故我以鐵路運輸為例。

鐵路運輸是車路一體，具有非常大的「固定成本」(fixed cost)，尤其是路這種不動產，是非常大的成本。以管理會計角度而言，固定成本越大的，對企業來說等同於面對更大的風險。因為從「損益兩平」(break even)來說，就是用變動成本去慢慢攤平固定成本。設立公司的人一定是希望早點達到損益兩平，把初期投入的錢拿回來，後面不管是賺或是賠，最少原始投資都回收了，比較心安。但對鐵路來說，路權的取得、場站的建設、列車的新購等等，全部是龐大的固定成本，更遑論可能是無法轉賣使用的沈沒成本(誰會買一節鐵路當遊樂場?)。這些成本若一直沒有損益兩平的

時間，就等於這段時間是持續冒風險。如果這期間有個市場「價格破壞者」出現，以遠低於成本的超低價進行市場攻略，勢必影響投入鐵路業者的存續，也表示影響了運輸的公共服務性。(低價？假的、一時的，消費者錢包業障重啊～～最後業者一定會變高價，不然業者是來做功德的?)

(3)自由市場經濟的汰舊換新機制，不一定導向最大利益：

或許您會從自由市場經濟來說，反正經營不良是自取的。但我們把時間點拉到最前面，當政府政策開始要吸引業者投入，一個空白市場時，對考慮加入的廠商而言，如果之後後續是放任自由競爭，業者自然沒有意願投入，因為不僅要受你政府的管制來維持公共服務性，要我去經營慘澹路線的荒郊野外的運輸，還要投入那樣多固定成本下去，損益兩平回收期如此長，卻還要我自生自滅接受他人競爭？業者有必要想賺錢一定要走運輸業嗎？

所以說，從大的格局來看，對人民有最大的利益下，運輸方面不會是採取自由經濟策略。因為現行有太多的競爭策略可以進行了，如前述先採取不符成本的低價策略，以奪取最大的市場佔有率(也就是把競爭對手殺光光)，然後變成寡斷或壟斷市場來進行價格控制(沒競爭對手了，所以變成價格決定者)，這都是很常見的手法，對運輸公共性沒有助益。

以上三點我們可以思考，現行民眾認為Uber跟計程車的服務品質上，誤解為應該用自由市場經濟，以Uber來淘汰掉計程車的不合理性。或是誤解為剛好Uber的出現，表示我國法規不夠先進，所以一定要修法才是符合未來多樣化的

市場。若您還是不清楚，以下就Uber跟計程車兩者來細述，或許日後也會有個U-train公司來要求台鐵要如何如何，然後政務官沒有基本概念，而被耍得團團轉，真以為法律不完備而想盡辦法說要修法：

(1)從法規的審查密度來說，Uber或計程車車輛的服務品質上，政府法規不可能以高密度審查，要求計程車的乘坐環境要多高檔，因為政府對計程車的價格是管制的(台語：死豬價)，而消費者也可能不願意為僅是多乾淨而多付一點錢，因為從A地運輸到B地這才是運輸的核心價值。現行Uber因為價格並非受政府管制，同時也不需要承擔公共服務性，再加上是進入一個早就被保護的市場，彷彿肉食性動物進去草食動物區那樣廝殺，自以為是自己能力很好，事實上原本那就是保護區。所以，在不同的收費基礎與不同的成本結構、不同的政府管制下，僅從眼前「服務品質」高低來論斷計程車的品質遠低於Uber，是不合理的期待。

(2)現行很多人過度用自由市場經濟來解讀一個公司「存活」的合理性，也是過於簡化的思考。從經濟學上，並非僅有供給與需求兩者，尚有許多的政府價格高限低限或數量管制，同時還有內生變數間相互作用而影響而造成的變遷，這都是必須考量進去的。

從企業的競爭策略裡，我們亦需要重視這些看似對消費者極度有利的公司服務方案，是否真能「永續且長期」的帶來消費者利益，都是必須省思的！法規不應用來導向服務品質，而運輸的公共服務性亦不能僅以自由市場競爭的角度去思考。以上，小弟見解酌供看官參考。



# 博愛座設置之我思

小魚兒

相信只要是搭乘過大眾交通系統的國人，對「博愛座」應該都不會陌生，甚至大家也都曾有過是否要坐「博愛座」的心理掙扎，抑或是看過車廂裡宛若沙丁魚一般擠在一起，但卻沒有人會去坐博愛座的奇景。然而，一般民眾無理霸佔著博愛座，或是有人在無意之間將隱性需求者從博愛座趕起來的事情，也時有所聞。

由此可見，當初設立「博愛座」的美意，已然遭到扭曲，彷彿只要不是博愛座圖樣上的「老人」、「孕婦」、「行動不便」及「抱小孩者」去坐博愛座就是犯了滔天大罪，甚至因此造成許多社會族群間的衝突，也因此輿論開始有了主張廢除博愛座的聲音出現。然而，真的只要廢除了博愛座就能完美的解決所有的問題了嗎？

讓我們回歸到問題的根本，博愛座的設立來自於「身心障礙者權益保障法」第53條第3項：「大眾運輸工具應規劃設置便於各類身心障礙者行動與使用之無障礙設施及設備。未提供對號座之大眾運輸工具應設置供身心障礙者及老弱婦孺優先乘坐之博愛座，其比率不低於總座位數百分之十五，座位應設於鄰近車門、艙門或出入口處，至車門、艙門或出入口間之地板應平坦無障礙，並視需要標示或播放提醒禮讓座位之警語」，因此博愛座又稱為優先座（Priority seat）。



當初設立的原意是就是希望這些座位可以優先給需求者使用，而需求者包含了身心障礙者及老弱婦孺，只是一般清楚可辨的需求者為「老人」、「孕婦」、「行動不便」及「抱小孩者」，因此就以這些為代表顯示在博愛座的圖樣上，然而，不少人卻將優先座誤解為「專利座」，也就是只限老人、孕婦、病殘人士及抱小孩者才能夠使用，認為是因為這幾種人「需要」座位，因此才特別設置博愛座，而覺得其他人不可乘坐，正因這觀念上的衝突，導致不少人擔心乘坐在博愛座時會被旁人蔑視、遭受道德上的批判而不敢大方坐下，甚至引起諸多議論。

其實如果我們仔細思考當初設立的法規原意，上述的爭議就會不攻自破；博愛座位一般民眾亦可乘坐，只是當有需求的人出現時，民眾自然應當起身禮讓給他們優先乘坐，所以只要是「有需求者」基本上就有符合優先乘坐博愛座的條件，其中更包含了部分的「隱性需求者」—好比是身體不適或負傷，並非顯而易見。

舉例而言：生理期不適的女性民眾、懷孕初期的媽媽、容易暈車體質的人、、、諸如此類，他們也有乘坐博愛座的需求，但這些「需求」卻無法立即被看見，正因如此當他們坐上博愛座時，就容易被投以異樣眼光甚至遭到譴責。在去年年底，因八仙塵爆而造成嚴重灼傷的小惠（化名），在搭捷運坐在博愛座時，因穿外套遮住了受傷的部位，而遭到車廂內的阿伯指責「好手好腳竟不讓座」，讓她深感委屈。也因此讓正義人士開始思考，該如何讓「隱性需求者」名正言順地乘坐博愛座，在這股思潮下，台北捷運提供了「博愛識別貼紙」，希望能讓這樣的情形能得到改善。

博愛，是一種平等遍及眾人的愛心，更是一種社會倫理的美德及精神，當我們不斷的透過「博愛座」或是「博愛識別貼紙」，逐步的將「讓座」這個行為慢慢的制度化，這是否也同時暗示著：我們的文化與道德正在逐步的往後退。許多被撻伐或被霸凌的關鍵並不在於「不讓座」，而是「不讓『博愛座』」，這也凸顯出一連串的問題。但

當我們以「濟弱扶傾」的道德觀去責難這些坐在博愛座的民眾時，顯然表示當時在場的多數人都沒有將座位讓出來，而這些沒坐在博愛座上的人，享受著無須讓出座位來，卻能理直氣壯指責他人不讓座的特權，這樣的雙重標準是否也值得我們好好的反省深思。

從上述不同的角度來看同一件事，我們可以看出「博愛座」最根本的問題並不是設立更多的政策、規定去管理，而是在於建立每個乘客博愛的觀念，一個文明的社會需要的是更多的包容與尊重，而每個座位也應該都是「博愛座」，當有人比我更需要時，我就把我的座位讓給他，當讓座並非義務，而是為對方設想，讓每個人都能尊重彼此的微笑，讓我們的每個座位都成為「博愛座」，那就是人世間最美的風景。



# 真愛演的台電及交通部

電人

故事要從102年前講起，時期有點久長，但不得不說出真相，請耐心聽我敘明。

102年10月，政府允許台電「自動」取消臺鐵、高鐵跟捷運的「優惠電價」，原因是發電用油料大幅上漲。104年之後，油價驟降，台電又賺錢，但卻說政策改為「使用者付費」了，所以用「行政命令」要主管機關--交通部墊錢給四家軌道業。

此時，交通部雙手一攤耍賴說沒

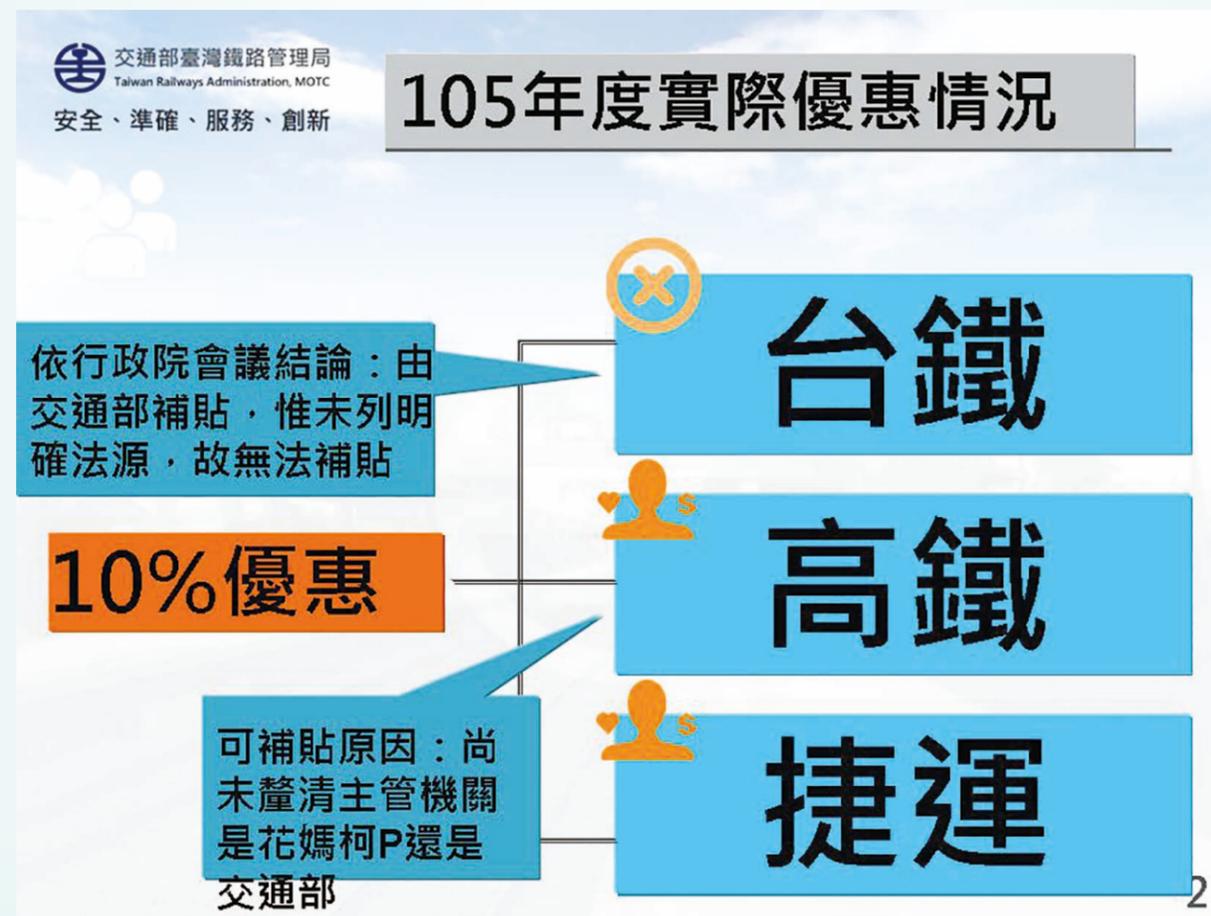
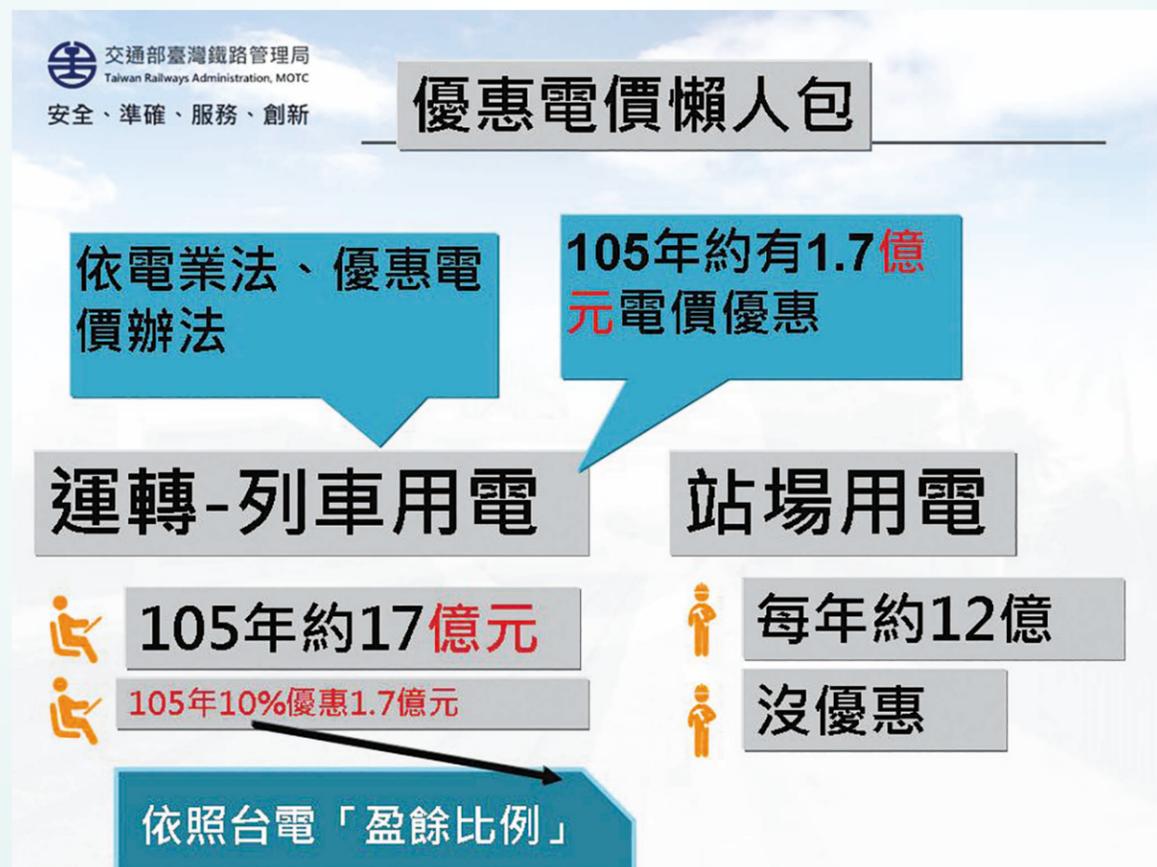
錢，於是交通部對臺鐵說「臺鐵是自有基金企業，自己吸收優惠電價(等於沒打折)」更對台電說「高鐵是私有企業，沒主管機關，北捷跟高捷就請去找柯P跟花媽要」於是，在高鐵、臺北捷運及高雄捷運恢復了適用優惠電價資格，以今年為例，三單位約分別減免了年約1億5000萬、1億3000萬及3000萬元的電價。但同樣為軌道業的臺鐵卻多付了1億7000萬以上優惠電費(10%)。

7/26，要不到高鐵、柯P及花媽錢的台電急了，想將「目的事業主管機關(就是交通部)付電錢」明訂入法，此時，沒付過錢的交通部及台電一起演戲，演的好像臺鐵好像跟其他軌道業仍然還享用(由台電出的)優惠電價，劇本是這樣演的：

「交通部代表首先發難表示，優惠電價若「改」由目的事業主管機關編列預算，會排擠到相關部會受到影響。當政府機關編不出來，就得轉嫁到消費者。交通運輸本應有截長補短效益，應容許交叉補貼存在」如果沒意外，我猜

過幾天，這張會議記錄公文會轉到我這邊承辦，我是在想我要陪他們演下去，還是不長眼的開燈散戲。

「經查，本局優惠電費自102年10月起即由基金編列支應，並無貴公司支應情事。故亦無「轉嫁消費者」、「交叉補貼」之情形...，因本局目的事業主管機關交通部已多次重申本局需自編優惠電價預算，...為避免誤導，惠請貴公司務必於各項資訊澄清與轉達本局較高鐵、北捷及高捷溢付高額優惠電價之事實。」



# 退休金不破產的建議

(兼論全教產：退休金不是偷搶來的) 樵夫

聯合新聞網 - 2016年7月22日林敬殷、陳智華報導：全國教育產業總工會副理事長彭如玉及多位代表都說，退休教師退休金領多少，是跟制度走，「不是去偷或搶來的」，教師和公務員因制度設計不同造成退休金有差別，政府要說明，「還我們應有尊嚴和正義。」全國教師工會總聯合會研究員吳忠泰也說，年資廿年的教師是新制，沒有18%優存，希望政府能說明清楚。

參據台灣少年權益與福利促進聯盟秘書長葉大華所說的，不管是新舊制、優存替代率等，軍公教族群的所得替代率高是客觀事實；如果把繳(自提、公提)多少、領多少詳細計算後定明於法律並溯及已退人員(繼續從基金大餅按月領的退休人員)，大家就會認同基金不會破產。

中華民國全國公務人員協會理事長李來希等人主張「這是制度，不要比來比去」。勞團代表孫友聯建議，未來改革應有一致性標準。但是，我們的政府不是革命產生的，我們的政府是法治的、必須依法治國，才能立足於世界、昂首走的出去面向強權國家、不致於貽笑國際。

假設公教人員平均任職30年以後自願退休來伸算，改革後以退休前20年平均薪資(級)核給退休金、與改革前以退休當時薪資(級)核給退休金，它的支給率本人粗算結果約92.5%，固然可以減少基金負擔、延後基金破產，不失為改革選項，然而基於法的安定性，吾人應追求適用久遠的法律，讓未來投身國家服務的人做為生涯規劃的考量因子之一。爰建議以年金保險的精神為基礎設定，亦即是以生涯投入基金的平均薪資(級)核給退休金！而以現代資訊發達、資料保存完整，為免債留子孫、各業別平衡，如能採行生涯投入基金的最後30年平均薪資(級)為核定退休薪級，則支給率粗算結果約83%，則基金將至少減額支出達17%！如此的改革，對於已退人員諒能在公平的基礎上，沒有反對的理由。

其次，若完全回歸保險的精神，及國家號稱要照顧所有的人民，筆者建議可採1人1戶，也就是說自提與機關提撥的額度及2年定期存款的利率總額分年領完月退休金且尚存於世者，不分業別(農、漁、工、政務人員)的支領老人或是國民年金，如此既保非革命式的民主和平轉移政權，更消彌非依法治國的疑慮及維繫各業別的和諧相處。

# 【九三大遊行前記者會】

## 反污名、要尊嚴，抗議蔡英文，霸凌軍公教！

王春梅

時間：105年8月11日(星期四)上午10:00

地點：臺灣鐵路管理局第五會議室(台北火車站西二門6樓)

說明：

直至8月11日已召開國家年金改革委員會共8次會議，分別就軍、公、教、勞、農國保等，由各職業年金由主管機關進行報告。然而截至8月11日為止，一方面未見執政的民進黨政府提出具體改革版本，另一方面各主管機關的報告，彼此矛盾，有的甚至未能釐清真相，反讓社會各界陷入職業別對立與矛盾中，互相比較領多領少，令人擔憂難道未來年金改革的方向就是要讓大家互相比爛比窮、不管退休生活該有的尊嚴與保障？

改革不僅要對症下藥，更要避免錯誤不再重演，不該透過製造職業別對立，模糊焦點，不該把政府本該負的責任，轉嫁基層承擔。九月三日軍人節，將由陸軍官校校友總會等各軍人團體領軍，結合公務員、教師、勞工…等各業受雇者團體，一起上街凸顯此波年金改革的問題，喊出「反污名、要尊嚴」，為讓社會各界支持本聯盟訴求者一同參與響應。

- 新聞聯絡人：
- 聯盟發言人：陸軍官校校友總會副總會長 吳斯懷
- 聯盟召集人：全國教育產業總工會理事長 黃耀南
- 聯盟副召集人：全國公務人員協會理事長 李來希
- 聯盟發言人：全國教育產業總工會副理事長 彭如玉
- 聯盟副召集人：臺灣鐵路工會理事長 謝勝明



## 九三大遊行前記者會

### 【九三大遊行聯合行動團體】

監督年金改革行動聯盟、臺灣鐵路工會、臺灣公路工會、中華郵政工會、臺灣港務工會、台北捷運工會、臺灣銀行企業工會、臺灣土地銀行產業工會、中華民國陸軍軍官學校校友總會、中華民國退伍軍人協會、中華民國空軍校友會、中華民國國防管理學院校友會、中華民國復興崗校友會、中華民國忠義同志會、臺灣退伍軍人權益保障協會、全國駐衛警聯誼會、台灣退休警察人員權益促進會、中華民國陸軍官校正52期、中華民國海軍官校校友會、全國公務人員協會、勞動部公務人員協會、花蓮縣公務人員協會、雲林縣公務人員協會、彰化縣公務人員協會、桃園市公務人員協會、臺北市公務人員協會、高雄市公務人員協會、法務部公務人員協會、勞保局公務人員協會、交通部公務人員協會、行政院人事行政總處公務人員協會、新北市公務人員協會、新竹縣公務人員協會、宜蘭縣公務人員協會、教育部公務人員協會、財政部公務人員協會、新竹市公務人員協會、海巡署公務人員協會、僑務委員會公務人員協會、南投縣公務人員協會、衛福部公務人員協會、宜蘭市公務人員協會、全國教育產業總工會、高雄市教育產業工會、高雄縣教師會、全國高級中等學校教育產業工會、臺中市教育產業工會、桃園市教育產業工會、苗栗縣教師會、屏東縣教師職業工會、新竹縣教師會、花蓮縣教師職業工會、台北市精進教育人員產業工會、全國退休教師聯盟、全國教育退休人員協會、公職退休人員聯誼暨關懷服務協會、公教軍警聯合總會、苗栗縣退休公教人員協會等等。

資料來源：監督年金改革行動聯盟



# 九三大遊行行前記者會

