



中鋼勞工

月刊

中鋼公司企業工會 LABOR UNION OF CHINA STEEL CO.
www.cscunion.org.tw

314期

NO.314 2025.05.25



114.04.23-24 本會假墾丁福華飯店辦理114年度第一梯次小組長講習訓練活動



生活法律 

監護宣告—避免監護人濫權之規定

醫療保健 

端午佳節粽香四溢，如何吃得安心又健康？

理事長的話

今年年初，俄烏戰爭終於露出停戰曙光，讓全球鋼鐵市場燃起復甦的希望。然而，美國總統川普在四月投下「對等關稅」震撼彈，頓時讓全世界經濟陷入動盪不安，原本逐漸回溫的產業氛圍再次變得晦暗不明。鋼鐵業因共同25%關稅，雖未受到直接影響，但因市場情緒趨向保守，需求預測變得困難。此外，新台幣匯率大幅震盪，使得原料成本與出口匯差亦成為舉足輕重的影響因素。面對瞬息萬變的國際局勢，企業唯有展現高度靈活性與應變能力，才能在風雨中找出突破口。如黃董所說：「今年要靠快速、大膽、彈性的作法，才能掌握市場脈動，抓住轉機！」這句話將是所有企業在大環境變化中求生存的關鍵法則，也要全體員工同舟共濟來努力，才能透過二軸三轉的轉型，開創中鋼的新局。

另外，大家引頸期盼的調薪案，經過數個月協商，終於塵埃落定，本會與公司董事會談妥調薪的幅度和期程，也正式

啟動調薪作業了。然而，從去年底開始，有心人士蓄意散佈「經濟部坑殺中鋼…」等誇大不實的言論，除扭曲事實，也造成投資人恐慌而股價下跌等，也讓調薪協商變得更加複雜。本會除嚴格把關各投資案，更要求公司積極向外界澄清真相，董事長與總經理更在農曆年前召集主管，詳述營運狀況與投資計畫，並強調透明溝通的重要性，確保所有同仁能充分理解現況。這些風波雖造成協商波折，一度破壞我們與大股東的信任關係，但我們並未退縮，而是持續努力溝通，說服董事會不要因假消息抹煞中鋼同仁的努力，更應激勵同仁面對困境。回顧過去8年，中鋼的調薪幅度始終穩健提升，近8年來調薪幅度達29.1%，薪資未達薪福中值的員工，是以中值來計算調薪幅度，加上未滿等調薪也是中值調薪，以這樣的調薪速度來看，106年新進中鋼的會員，經過這幾年的調薪，許多人的薪資成長都超過100%了，堪稱史上最迅速的薪資成長時代，這也是我們一直努力與經濟部溝通的，希望加快

年輕世代薪資成長步調，讓新進員工能在職場站穩腳步，在中鋼開創事業人生、築夢成家，並在這個關鍵時刻承接世代傳承的使命。薪資提升不僅是對員工的肯定，更代表著企業對人才的承諾與未來的展望。

隨著2026年歐盟碳關稅（CBAM）將上路，國際倡議RE100的100%再生能源目標，國際大廠紛紛加入，據報導台灣各領域的產業龍頭如台積電、鴻海、台灣大哥大、台達電、葡萄王、宏碁集團、元太科技、聯華電子、華碩、美律實業、友達光電、玉山金控、國泰金控、世界先進、群光電子等大企業也爭相加入RE100，全球減碳趨勢加速，企業對低碳電力的需求日益增加。近日，立法院也三讀修正電業

法，放寬現行綠電交易限制，以活絡綠電交易市場。而中鋼為因應減碳目標，除積極推動製程減碳策略，也參與台智電的投資來取得綠電。台智電成立前，我在去年9月的董事會已明確表達不允許由母公司背書財務擔保，股東不承擔吸收超額綠電，取得信評後才能再注資等要求，也另外提出中鋼持股比例不超過12.5%等，相關建議都被經濟部採納了。今年4月，台智電即將獲得14家企業注資，包括台灣中油、中華電信、中鋼、台灣高鐵、耀華玻璃、ITIC、日月光半導體、聯電、長春石化、東和鋼鐵、東元集團、中美晶、台達電與世界先進，每家持股約5%至12.5%，由經濟部標準局長陳怡鈴擔任董事長。接著，台智電也獲得中華信評及



標準普爾A-評等，優於國內許多半導體業者及大型企業，顯示其有穩健經營與政府支持的議價能力，視需求量再向風場採購的營運模式將不因市場波動而發生虧損，具備良好的談判空間與開發商合作，因此吸引國內民營企業積極入股，以穩定取得綠電，迎戰未來減碳競爭的挑戰。中鋼採多元彈性綠電採購的方針，持股台智電比例不超過12.5%，但每年可透過台智電取得一億度以上低於外售價格的綠電，並持續尋求價格低廉之綠電，協助達成淨零減碳目標。如果投資台智電風險很高，我想也不會有這麼多民營上市公司、甚至同業的東和鋼鐵都爭相入股。

另外，針對國際鋼材低價傾銷，擾亂國內鋼鐵市場，本會在今年初就透過各種方式不斷向政府要求應關切此議題，亞洲各國強化防堵中國大陸低價鋼品蔚為風潮，如越南、南韓、印度、墨西哥等國對大陸鋼材都展開反傾銷措施。國內財政部關務署終於在3月11日公告對中國大陸產製進口熱軋正式立案展開調查。台灣鋼市真的出現很多不合理的量價關係，且主

要都來自中國大陸，經濟部召開貿易救濟審議會後，在4月28日也正式宣布認定確實有實質對國內產業造成不利影響。期盼政府能繼續正視傾銷的問題，提出有效對策，未來國內鋼鐵市場才能恢復穩定的產銷秩序，也才能保護國內產業經濟與保障勞工就業機會。

本會積極為會員爭取提升勞動權益，也對公司投資或產銷困境努力不懈地積極協助，透過各種管道要求政府重視中鋼的經營，政府也願意傾聽中鋼人意見，雖然陳抗也是我們的手段，但能以對話和協商就能達成我方有利的條件，何需用陳抗手段來迫使對方上談判桌。沒有理性對話而僅是漫天喊價的陳抗，或謾罵對方迫使其傾聽我方聲音？甚至是製造嚴重對立不歡而散，就更不用協商了。這對公司勞工是幫助還是傷害？畢竟，中鋼能對外有效溝通以穩健經營，才是會員工作權穩定的先決條件，不管在地方或中央，中鋼企業工會絕對在第一時間就投入力量，都積極協商談判取得對公司有利的局勢，這才是真正捍衛勞工的權益。

更正啟事

前（313）期『理事長的話』末段中，「聯鋼營造」誤植為「聯鋼開發」，特此更正。

活動集錦

PHOTOS

114.04.01 高雄市議會李雨庭議員、李雅慧議員與議員參選人黃雍琇連袂拜訪，由陳春生理事長及工會幹部陪同接待。



114.04.12-13 本會假台南福爾摩沙酒店辦理114年度第一梯次成長營，計有79名學員參與研習。



陳春生理事長向學員闡述
工會會務展望



行政副總經理黃一中分享
勞資協商與溝通



邀請高雄醫學大學陳政智副教授
介紹打造健康與高效的職場文化



活動集錦

PHOTOS

114.04.12 中鋼福委會假澄清湖風景區舉辦114年度第二梯次員眷大型自強活動，楊乙記常務理事及本會幹部亦前往參加，並與會員、寶眷互動同歡。



114.04.14-15 為感謝會員長年支持與相挺，工會特致贈本會會員及贊助會員五一勞動節紀念品「家樂福禮券」，並委由家樂福工作人員進行發放。



114.04.15 高雄市議會林志誠議員偕同議員參選人張以理、鄧巧佩，以及漢翔岡山廠工會、台船工會幹部蒞會拜訪。



活動集錦

PHOTOS



114.04.17 辦理本會中鋼公司第十二屆退監委員缺額補選作業，開票結果由W622鄭詩民當選遞任退休金監督委員。



114.04.17 立法院邱議瑩立委偕同市議員參選人張耀中蒞會拜訪，並針對當前鋼鐵產業所面臨的挑戰與困境發表看法。



114.04.23-24 本會假墾丁福華飯店辦理114年度第一梯次小組長講習訓練活動，共計有203位小組長參與研習。



陳守道總經理說明公司經營
現況與未來展望



回甘心理諮商所陳滢妃諮商
師分享如何共同杜絕霸凌，
打造尊重環境



環境保護處張致瑋組長闡述
邁向淨零排碳：實現公正轉
型的挑戰與機遇



活動集錦

PHOTOS

114.04.25 辦理本會文宣編輯委員「影像 & 情感符號」元素探索實地見學活動，並邀請楊順發攝影師進行教學解說。



114.04.25 高雄市小港區調解委員會陳俊郎主席率該會委員蒞臨拜訪，由陳春生理事長及本會調解委員會張寶鎔主席、簡承斌副主席接待進行交流。



活動集錦

PHOTOS

114.04.30 高雄市環境保護局企業工會黃豐翔理事長率該會理監事幹部蒞會拜訪，由陳春生理事長予以接待。



CONTENTS 目錄

工會會訊	14	勞資會議議案彙整
	17	福利快訊 秘書處
國際快訊	18	國際勞動與產業訊息 秘書處
生活法律	19	監護宣告—避免監護人濫權之規定 文 / 王舜信 律師
醫療保健	21	端午佳節粽香四溢，如何吃得安心又健康？ 文 / 吳靜宜 營養師
勞動議題	24	《年終仲裁戰：勞工可以如何反擊？》從企業慣例到合理期待， 破解不給獎金的三大話術 文 / 朱柔若 教授
五一徵文	27	勞動文化變革，移工、科技、Z 世代的未來職場 文 / 中鋼小卒
	30	從職場霸凌事件談員工心理安全感 文 / 工廠小女工
	32	勞工工會，緊密連結 文 / 中聯高
詩詞賞析	34	慢慢長大的葉子 文 / 洛穎
	35	《百煉成鋼》 文 / 良辰吉時
	35	《酪農吟》 文 · 攝影 / 王大伯
剪 影	36	賞櫻 文 · 攝影 / 臨境閑
	36	英熙的凝視 文 · 攝影 / 小秘書
	37	重生 文 · 攝影 / 仰華
	37	洋蔥大福遊樂園 文 · 攝影 / 熊爸
親子園地	38	蛇年大吉 圖 / 若紘
	38	螢火蟲 圖 / 林韋辰
	39	螢火蟲 圖 / 林韋希
	39	夏日蟬鳴 圖 / Raymond
	40	汪汪隊立大功—終極消防車 圖 / 吳絃寧
	40	浮世繪 圖 / 翎萱
會員專區	41	駐會服務通訊錄 秘書處
	42	會員服務 秘書處
攝影世界	封底	門司港車站 文 · 攝影 / 約書亞





《中鋼勞工》徵文

1. 散文（2,200字以內）、新詩、剪影、封底、親子園地（童畫、作文），主題不限。請以電子檔寄至 cscunion@mail.csc.com.tw 或 EIP 信箱寄至 137521（職工編號），並請加註投稿中鋼勞工月刊及單位、姓名、聯絡方式。如有攝影或翻拍之相片稿件，須檢附原拍攝之電子檔，切勿傳送經通訊軟體壓縮過之檔案，以保留相片原有之解析度。
2. 經採用刊登後即予稿費酬謝，另本刊有權潤飾修改，如不同意請勿投稿。
3. 新詩、剪影、親子園地（童畫、作文）每則600元、封底1,000元、封面1,500元，文稿插圖每張150元。（請勿一稿多投）

—— 歡迎會員、眷屬踴躍投稿 ——

• 秘書處小啟

- 一、依據本會114年05月06日第14屆第41次常務理事會決議，核准通過本會會員中鋼公司Y6P0林慧心君死亡互助金申請案。
- 二、依本會互助辦法第六條規定，每一互助案參與之互助同仁（含贊助會員及會友）應扣款新台幣190元整。
- 三、114年05月份會員及贊助會員扣繳會費281元（新進人員則再加扣新台幣843元入會費，經常會費281元三倍）。
- 四、上述款項將於114年06月05日之薪資中扣款，敬請查照。

勞資會議議案彙整

第13屆第17次會議
勞資會議勞方代表

01

建請公司將同仁育嬰留停復職後之特休天數調整為依工作年資給予。



勞方代表訴求

說明

- (一) 勞動基準法第38條規定：勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應給予特別休假。
- (二) 同仁辦理育嬰留停復職後，公司係按前一年度在職天數比例計算同仁的特別休假期數。
- (三) 台灣新生兒已連9年負成長，民眾越生越少，讓勞工有一個能兼顧工作及育兒的制度至關重要。
- (四) 生兒容易育兒難，新生兒狀況多，父母親需有足夠休假親自照顧，方能健康快樂長大。
- (五) 按現行在職天數比例計算的制度，在極端情況下，同仁育嬰留停復職後的特別休假期數會歸零，嚴重影響育兒需求。
- (六) 同仁平均年齡逐年下降，育兒需求持續上升，育兒友善職場對公司留才攬才有加分效果，亦對公司ESG有正面助益。

辦法

建請公司將同仁育嬰留停復職後之特休天數由按前一年度在職天數計算調整為依工作年資給予。

A1 初步說明

- (一) 查勞動基準法第38條第1項規定，勞工於工作年資滿一定期間之翌日如仍在職，即應享有一定法定日數之特別休假。復查勞動基準法施行細則第5條規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。」又依育嬰留職停薪實施辦法第4條規定：「育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。」。



- (二) 同仁因個人因素申請留職/資停薪期間，包含育嬰、因病、家庭照顧等，因未提供勞務，故不併入工作年資計算，留職/資停薪期滿復職繼續工作，其工作年資扣除停薪期間合併計算後，依照勞動基準法第38條第1項特別休假立法精神及公司休假給假規定，於留職停薪復職後當年度及次年度之特別休假，均按前一年度在職比例核給。
- (三) 同仁留職/資停薪期間，如有跨越計假年度，留停當年度年底時仍可申請保留休假至次一年度使用，且復職後仍有家庭照顧假、事假、或病假等假別可資運用，本案建議允宜維持現行做法。

初步結果與展望

資方說明現行制度依前一年度在職天數計算特休，主要係考量給假公平性。若依提案改為以工作年資計算，可能導致請育嬰假人數增加，進而提高公司人事成本。勞方表示友善職場應全面落實。現今多為育兒無後援之雙薪小家庭，新生兒初期如有健康狀況，同仁需請假照顧。若復職後特休歸零，直接削弱育嬰留停制度的實益。依工作年資給予特休可即時協助復職同仁調適工作與家庭。此外，現行制度新進員工滿六個月即享二日特休，復職的資深同仁反無假期，顯示制度尚有優化空間。此調整適用於所有請育嬰假同仁，對整體制度公平性應無疑慮，並有助提升企業ESG表現，建請公司將同仁育嬰留停復職後之特休天數由按前一年度在職天數計算調整為依工作年資給予，落實幸福企業美名。



決議：請A1研議。

02

建請公司修改人事規章有關年終獎金發放之規定。



勞方代表訴求

說明

- (一) 現行人事規章第二篇薪給待遇第一章第四條規定：從業人員於每曆年終了仍在職者，給予年終獎金；該年內因退休、死亡、資遣、外調轉投資事業、育嬰留職停薪、兵役留職停薪或新進、復職致該年曆年終了未在職或在職未滿一年者，按該年實際在職曆日數比例計算。

- (二) 同仁因個人或家庭因素申請留職停薪，經總經理簽核同意後執行。卻因曆年終了時屬於留職停薪狀態致年終獎金歸零，實屬無視該同仁留停前之努力與辛勞。
- (三) 個人因素留停並非離職，對比兵役留停、育嬰留停皆可按年度在職比例給予年終獎金，明顯有不公之對待。

辦法

建請公司修改人事規章，將個人因素留職停薪納入年終獎金按該年實際在職比例計算之範圍。

A1 初步說明

- (一) 年終獎金目的在於肯定全年在職並無過失之員工，惟非個人因素致曆年終了未在职或在職未滿一年者，仍得按當年度在職比例核給(如兵役留職停薪)。而育嬰留職停薪雖屬個人因素，惟為符合性別平等工作法立法精神，仍列為發放對象並按在職比例核給。
- (二) 為與非個人因素之留職停薪有所區隔，其他個人因素之留資停薪，允宜維持現行發放原則。

初步結果與展望

資方說明兵役留停納入正面表列，主係當初役期縮短至四個月，而育嬰留停則受性別工作平等法等政策鼓勵，因此於曆年終了時，即使未在职，仍可按比例計算年終獎金。然而，若屬非正面表列之留停（如家庭照顧、配偶外派等個人因素），於曆年終了時不在職，該年之年終獎金將歸零。勞方表示員工因非正面表列之因素申請留停屬情非得已，且審核程序嚴謹，須由總經理親自核定。實務上，此類同仁與兵役、育嬰留停同仁於在職期間的工作貢獻並無差異，應一視同仁，建請公司修改人事規章，將個人因素留職停薪納入年終獎金按該年實際在職比例計算之範圍。



決議：請A1研議。

『產假、陪產檢假及陪產假』攻略

■ 照顧女性同仁，放寬產假之使用辦法。

成功爭取產檢假已請畢者，預產期前四週起即得請產假，且不限一次請畢。如於產前分次申請，則合計以五日為限！支持孕期母嬰健康，打造友善生育職場！（3/18起適用）

■ 爭取放寬陪產檢及陪產假之請假期間，幫助新手爸爸安心陪產。

本會先前已爭取陪產檢及陪產假合計8日(優於法令)，再爭取陪產假期間放寬為配偶分娩之當日及其前後合計三十日期間，讓準爸爸安心陪伴孕媽咪迎接新生兒！（3/18起適用）

P.S. 產檢假8日&產假60日 皆優於法令唷！

福利快訊

一、福委會今（114）年端午節福利代發放作業，發放對象為114年4月20日在職會員。本會端午節原編列每位會員福利代金1,000元，茲為肯定同仁的努力及激勵會員士氣，特再加發每位會員2,000元，合計114年端午節每位會員福利代金為3,000元。

二、為配合公司無紙化政策，「福委會新生兒祝賀禮金線上申請系統」業已建置完成，中鋼同仁自114/04/01起，請由「福委會新生兒祝賀禮金線上申請系統」（EIP路徑：^PWF1N）進行申請，並同步取消紙本申請作業。申請前請先至人力資源處任用組（A11）辦理新生兒眷屬登記，再提出申請。申請相關說明 詳如下述：

①**祝賀對象：**會員本人或配偶生產之新生兒。

②**祝賀禮金：**

第一胎新生兒每位得申請祝賀禮金新台幣（以下同）五仟元，

第二胎新生兒每位得申請祝賀禮金八仟元，

第三胎（含）以上起每位得申請祝賀禮金一萬兩仟元。

③**申請期限：**新生兒出生後六個月內。

④**入帳戶限申請人之金融機構帳號。**

國際勞動與產業訊息

文 / 秘書處 整理

05.02

勞工動態

美國4月新增近18萬就業人口高於預期 失業率持平

美國政府公布資料顯示，4月美國勞動市場稍微降溫，但新增就業人口仍遠多於預期，失業率則持平。

根據美國勞工部發表的聲明，4月美國新增17萬7000名就業人口，比3月修正後的新增18萬5000名就業人口稍微減少；失業率則持平於4.2%，符合市場預期。

根據市場觀察網站Briefing.com的資料，4月美國新增就業人口顯著高於分析師預期的13萬人，也略多於過去12個月平均的15萬2000人，維持相同趨勢。

4月美國出現就業人口成長的產業，包含醫療保健、運輸與倉儲、金融活動以及社會援助。

不過美國勞工部也指出，4月聯邦政府雇員銳減9000人。這使得今年以來美國政府減少的雇員人數總計來到2萬6000人。【摘自中央社】

04.30

產業訊息

陸鋼鐵關稅受益者 傳浦項鋼鐵Q2船用鋼材喊漲

南韓為應對中國鋼鐵大量進口導致的市場壓力，上周對中國進口鋼鐵課徵最高38%的反傾銷稅。此舉迅速推升中國製厚鋼板的價格，從每噸約新台幣1.8萬元漲至2.1萬元。市場預期供給將趨緊，促使南韓兩大鋼鐵製造商浦項鋼鐵與現代鋼鐵，與國內造船業者展開價格談判。

浦項鋼鐵已與韓華海洋、三星重工達成協議，將第二季的船用厚鋼板價格調漲至每噸約1.7萬元。此類厚度超過6毫米的鋼板，先前價格約為每噸1.6萬至1.7萬元，許多業者認為已低於成本。現代鋼鐵也同意調漲上半年供應國內造船廠的鋼材價格，預計約為每噸1.85萬元。

南韓鋼材價格的上漲，為當地長期低迷的鋼鐵產業帶來一線希望，市場期待帶動景氣回溫。回顧過去，南韓厚鋼板價格自2023年上半年每噸約2.2萬元持續下跌，至2024年已跌至約1.5萬元，嚴重影響鋼鐵製造商的營收。浦項鋼鐵去年因厚鋼板業務虧損約23.1億元，導致整體營業利益下滑。現代鋼鐵也因相同原因，營業利益顯著降低。

厚鋼板佔船舶建造成本逾兩成，在全球造船業積極轉向低碳船隻的關鍵時期，南韓鋼板價格的上升，可能削弱其造船廠相對於中國競爭對手的成本競爭力，進而影響其在全球市場的表現。因此，鋼價上漲雖有助於改善鋼鐵業的財務狀況，但也可能對下游的造船產業帶來潛在的挑戰。【摘自經濟日報】



監護宣告— 避免監護人濫權之規定

文 / 王舜信 律師

前言

甲因失智經法院宣告為受監護宣告之人並選定監護人，甲的好友擔心甲的監護人濫權而未妥善照顧甲。本文特說明避免監護人濫權之法律規定。

本文

一、監護宣告制度：

當成年人因為精神障礙或心智缺陷，致不能為意思表示或受意思表示，或不能辨識其意思表示之效果者，法院得因本人、配偶、四親等內之親屬、最近一年有同居事實之其他親屬、檢察官、主管機關、社會福利機構、輔助人、意定監護受任人或其他利害關係人之聲請，為監護之宣告（參照民法第14條第1項）。至於當事人的判斷能力喪失與否、下降程度，由聲請人向法院提出診斷證明書等證明並由法院會同鑑定人（醫師）就當事人之精神狀況為鑑定，最後由法官判斷是否為監護宣告或輔助宣告。

二、受監護宣告之人，無行為能力，故應由監護人代為法律行為，為避免監護人濫權之相關規定如下：

（一）會同開具財產清冊之人：

法院宣告甲為受監護宣告之人時，會同時選定監護人，並指定會同開具財產清冊之人，目的是讓監護人以外的人一同核對及確認受監護人的財產狀況。

（二）分權：

法院可選定複數監護人，使監護人彼此監督。法院也可指定執行職務方法，減少監護人濫權之風險，例如將受監護人的財產交付信託。

（三）監護人管理受監護宣告人的財產，有以下限制：

- 1、民法第1101條第1項規定：監護人對於受監護人之財產，非為受監護人之利益，不得使用、代為或同意處分。
- 2、民法第1101條第2項規定：「監護人為下列行為，非經法院許可，不生效力：一、代理受監護人購置或處分不動產。二、代理受監護人，就供其居住之建築物或其基地出租、供他人使用或終止租賃。」因該等行為牽涉之標的價值高，或涉及受監護宣告人的居住，因此要由法院事前許可才有效。
- 3、監護人管理受監護人之財產，應謹慎為之，爰限制監護人不得以受監護人之財產為投資。但如果是購買公債、國庫券、中央銀行儲蓄券、金融債券、可轉讓定期存單、金融機構承兌匯票或保證商業本票，因為是政府發行或由金融機構擔保或自負付款之責，其安全性與存放金融機構無異，則例外准許為之（參照民法第1101條第3項及立法理由）。
- 4、民法第1102條規定：「監護人不得受讓受監護人之財產。」

代結論

如果監護人不當使用甲的財產，而有事實足認監護人不符甲的最佳利益，或有顯不適任之情事，法院可依聲請，改定適當的監護人。法院於改定監護人確定前，可先行宣告停止原監護人之監護權，並由當地社會福利主管機關為其監護人（參照民法第1106之1條）。

端午佳節粽香四溢， 如何吃得安心又健康？



文 / 吳靜宜 高雄長庚營養治療科營養師

端午節即將來臨，家家戶戶都準備迎接這個充滿文化與歷史意涵的傳統佳節。端午節的重頭戲「吃粽子」，不僅是一種對傳統的延續，更是一種家庭與人情味的展現。然而市面上的粽子種類繁多，從北部粽、南部粽、鹼粽到甜粽，餡料的選擇更是五花八門，讓人目不暇給。

但您知道嗎？粽子雖然美味，卻隱藏著「高熱量、高油脂、高鈉」的健康風險。再加上部分業者在製作過程中，可能為了延長保存期限或增色等目的，添加了防腐劑、硼砂、甲醛、漂白劑等添加物，這些成分一旦攝取過量，可能會對人體健康造成負面影響。

政府單位每年都會在端午節前加強抽檢市售粽子，檢查項目包括防腐劑、農藥殘留、微生物污染等，但市場上仍難免存在「漏網之魚」。因此消費者在選購與食用粽子前，若能掌握挑選、製作與保存的技巧，並在飲食上做好營養均衡的搭配，便能在享受節慶美食的同時，守護健康與安全。

本篇文章將從「食品衛生」與「健康飲食」的雙重角度，全面解析如何挑選、製作與食用粽子，讓這個端午節吃得既開心又健康！

內餡的選擇

粽子的內餡是營養攝取與食品安全的關鍵。傳統粽子通常以糯米為主，再加入五花肉、蛋黃、香菇、花生、蝦米等餡料，每一種餡料的營養成分與風險各異，因此在選購食材和製作粽子時，了解餡料特性與風險是一件非常重要的事。

一、肉類（五花肉、豬肉、雞肉）

肉類是蛋白質的重要來源，但也可能是熱量陷阱，傳統粽子常使用五花肉作為主要餡料，這部位的脂肪含量較高，雖然能為粽子增添口感與油潤感，但因此也大幅增加熱量與飽和脂肪攝取量。五花肉的脂肪比例接近5成，100克五花肉約含將近400大卡的熱量。此外，肉粽內的五花肉通常經過醃製，含鈉量也較高，大量攝取可能增加高血壓與心血管疾病的風險。

· 建議調整

優先選擇低脂肉類，如雞肉、豬里肌、瘦牛肉或是海鮮等，可以減少脂肪攝取。如果要使用五花肉包粽子，挑選肉品時，盡可能挑選瘦肉比例高的肉塊。另外，避免使用過度醃製的肉類(例如：在粽子內包入臘肉)，以降低亞硝酸鹽和鈉的攝取量。

二、蝦米

蝦米具有濃郁的鮮味，常被用於粽子中提味，但要小心防腐劑與甲醛。部分業者為了防止蝦米變質或提高色澤，可能違法使用甲醛來保存。甲醛對人體健康的傷害極大，長期攝取可能影響肝臟和腎臟功能，甚至可能致癌。

· 挑選與處理建議

挑選蝦米時應注意顏色自然，避免過於鮮豔或帶有異味的產品。若擔心挑選的蝦米殘留甲醛，則在蝦米使用前可將蝦米浸泡30分鐘，並用熱水汆燙後再使用。購買蝦米的時候，優先選擇包裝完整、有明確標示的蝦米，減少購買散裝產品的風險。

三、香菇

香菇富含膳食纖維、維生素D與礦物質，有助於促進腸胃蠕動與提升免疫力，是膳食纖維與微量元素的優質來源。然而蕈類種植過程中有些業者為了解決蟲害的問題，可能會使用化學藥劑，若在使用前未確實清洗就會導致殘留化學藥劑等問題。

· 處理建議

選購香菇時，可以透過產品上的產銷履歷，挑選有機香菇或標示清楚來源的產品，或選擇包裝上面有「台灣香菇標章」來辨識所購買的香菇是否為優良香菇。

四、粽葉

粽葉在包粽子時可為粽子增添獨特的植物香氣，但部分商家可能使用漂白劑來增加粽葉的光澤與色澤，這種化學殘留可能對腸胃造成負擔。

· 挑選與處理建議

粽葉應選擇顏色自然、不帶人工光澤或太過於鮮豔；使用前可用熱水燙洗3至5分鐘，以減少殘留物質。另外，基於



環保的考量，粽葉可重複使用，但使用前須徹底清洗與消毒，並注意是否有發霉等狀況。

▲ 端午節健康吃粽技巧

一、掌握「我的餐盤」法則，吃出營養均衡

「我的餐盤」是一個簡單而實用的均衡飲食原則，幫助民眾在享受美食的同時保持營養平衡。我的餐盤口訣很簡單，多讀念幾次很容易就朗朗上口，這簡單的口訣或許可以讓我們在端午節用餐時，有一定的規範可以依循。

· 端午節飲食怎麼跟我的餐盤搭配

端午節只是365天中的一天，仍要堅持每天早晚一杯奶；三餐之外，仍需要水果攝取，每餐水果大小如拳頭；粽子蔬菜含量少，所以吃粽子時可搭配一

碗燙青菜或搭配蔬菜湯（如筍子排 骨湯或薑絲冬瓜湯），這樣可以補充不足的纖維和增加飽食感，達到菜比水果多一點；此外也可以選擇全穀類粽子（如五穀粽或糙米粽），在吃飯同時補充大量纖維；由於粽子裡面的花生是屬於油脂與堅果種子類，加了花生的粽子，更能符合我的餐盤中的油脂堅果一茶匙，但粽子餡料切記就要少油，以避免熱量攝取過高。

端午節吃粽子是珍貴的傳統文化，但在享受美味的同時，也別忽略健康的重要性。透過正確的食材挑選、處理與健康搭配，讓粽子成為餐桌上的美味「加分題」，而不是健康「扣分題」。在這個端午節，就讓我們一起聰明吃粽，吃出健康，過個平安又健康的端午節吧！



《年終仲裁戰：勞工可以如何反擊？》

從企業慣例到合理期待， 破解不給獎金的三大話術

文 / 朱柔若 國立中正大學勞工關係學系教授

每逢歲末，年終獎金成了許多勞工最期待的一筆收入；但對部分人而言，等待的不是驚喜，而是失望。當公司一句「沒有盈餘」、「尚未決定」或乾脆不發通知，辛苦一年的成果竟成了落空的期待。開春後，一波波「年終獎金之訴」接踵而來，反映的不只是個別企業的吝嗇，更是整體法律制度對勞工權益的冷漠。

儘管社會普遍認為年終獎金是企業對員工全年貢獻的合理回報，但在《勞動基準法》第29條的架構下，它仍被定義為「恩惠性給與」，意即發不發、發多少，幾乎全由雇主說了算。這樣的法律設計，不僅讓不少企業得以「政策調整」、「業績未達標」為由任意取消獎金，更形成一種結構性的權力不對等——勞工無權預期，只能被動接受。

然而，制度雖不完美，並非全然無解。台灣已有法院認可「年終獎金應按比例給付」的判決，肯定勞工即便在發放日已離職，仍有權依法主張合理期待與企業慣例。例如臺灣高等法院、最高法院等判例都曾打破「非在職不得領獎金」的僵化見解，這些案例為勞工提供了反擊的可能。

問題是，在這樣「獎金是恩惠」的法律想像尚未被淘汰之前，勞工除了期待轉機，更該懂得如何自保。以下，我們將說明仲裁制度的限制、企業常見的操作手法，以及勞工可以如何蒐證自救，為自己的努力爭一口氣。

仲裁：真的能幫助勞工嗎？ 當雇主拒發年終獎金，部分勞工會選擇透過調解或仲裁來爭取應得的權益。然而，在許多案例中，仲裁結果往往對勞工不利。這是因為：

1. 法律條文過於僵化：許多仲裁委員（特別是法律專業出身者）習慣性地援引《勞基法》第29條，認為雇主沒有法定義務支付年終獎金，而忽略了「企業慣例」和「誠信原則」在實務上的意義與重要性。這樣的解釋過於形式化，無助於勞工保障。
2. 舉證責任的不對等：勞工通常難以取得公司過去的獎金發放紀錄，而企業卻掌握所有財務與人事資料。當仲裁委員要求勞工自行舉證，卻不主動調查雇主的發放慣例或要求資方提出相關資料時，將原本應由優勢方（資方）承擔的資訊揭露責任轉嫁給勞工，結果自然是勞工處於極端劣勢。
3. 仲裁程序的偏頗性：在部分仲裁案件中，仲裁委員可能由律師、學者與資方代表組成，但資方代表的立場往往明顯偏向企業，使勞方的主張無法獲得公平評估。即使有勞方代表提出不同意見，也可能因仲裁決定採多數決制，而無法扭轉結果。進一步而言，企業多半傾向選任律師作為自己推薦的仲裁委員，因此，為了確保整體委員組成的平衡性，其他委員人選最好由具勞動法專業的學界或司法界人士擔任，以提供不同視角並減少單一專業主導的風險。若三位仲裁委員中已有兩位具律師背景，為避免出現「資深壓資淺」的情況，建議由學界代表

擔任主任委員，以提升程序中立性與討論的多元性。

4. 仲裁文化與制度設計仍偏向權力者：除了程序設計與委員組成的問題外，仲裁文化本身也可能潛藏「穩定勞資關係」優於「實質正義」的價值傾向。當仲裁被視為緩解爭議的工具，而非揭露不公與還原真相的機制時，原本弱勢的勞工就更難透過仲裁獲得正當對待。

勞工可以如何反擊？從「有沒有」到「有多少」的證據戰

勞工在面對年終獎金爭議時，雖然處於資訊與權力相對弱勢的一方，但仍可透過下列兩個面向主張權益：

第一 蒐集證據主張「企業慣例」，建立「合理期待」基礎

即使雇主未於勞動契約或工作規則中明文承諾發放年終獎金，勞工仍可透過間接證據，證明公司已長期形成發放慣例，進而主張「合理期待」。這類證據包括：

- 歷年薪資單與銀行轉帳紀錄：顯示同一期間有固定金額或比例之額外給付。
- 內部公告或群組訊息截圖：例如「明天會發年終獎金」之類的通知或高層發言。

- 同事書面證詞或共同陳述：可集體證明發放常態，對抗雇主否認之說詞。
- 財報資料與新聞報導：如企業獲利良好但單方面宣布不發年終，也可作為反證雇主並非無力支付。

這些證據的目的，是證明即使沒有書面約定，公司早已建立起讓員工合理預期會獲得獎金的慣例與文化，仲裁或法院應將其視為默示契約內容之一。

第二 從「有多少」角度主張比例或平均值，打破企業一言堂

即便雇主承認過去曾發年終獎金，也常主張「獎金非固定」、「按績效與營運狀況調整」，藉此壓低金額或全部取消。但勞工仍可採以下方式提出合理請求：

- 以過去三至五年平均獎金作為基準，主張合理給付金額，若有變動應由資方說明原因與依據。
- 援引同部門其他員工近年獎金水平，指出如有大幅差異，企業應說明評比標準，否則可能構成差別待遇。
- 若有績效制度，要求資方提供評核過程資料，防止任意調整與黑箱作業。
- 若企業發紅包或其他形式給予補貼，也可納入「年終獎金」範疇討論，避免企業分拆給付、規避爭議。

結論

勞工不該只是制度的接受者，更要勇於啟動體制內的合理衝撞

在法治社會中，體制內的每一條路徑，不論是調解、仲裁還是訴訟，都應當是通往正義的可能。但當法院已經出現保障勞工的判決，仲裁機制卻仍以過時觀念為依據、對勞方一再說出「二比一，你輸了」，這不只是荒謬，更是對勞動尊嚴的傷害。

面對這樣的制度失靈，勞工不能只是忍耐與等待，而要學會善用體制內的合法工具，衝撞體制內的慣性不公。衝撞不是破壞，而是將已有的正向變化放大、推廣，讓法院確立的合理期待，不再止步於個案，而是成為仲裁與實務的普遍認知。唯有如此，我們才能從「恩惠給付」的思維中解放出來，讓年終獎金真正回歸其應有的社會與勞動意義。

制度需要改革，而改革往往從一次次微小卻堅定的抵抗開始。當勞工集體站穩立場，提出質疑、要求合理、促使對話，才能逐步撼動那套習慣站在資方角度運作的老舊邏輯。



勞工、科技、Z世代的未來職場 勞動文化變革，

文 / 中鋼小卒

猶記去年的勞動大事，台灣與印度簽署勞務合作備忘錄（MOU）計劃引進印度移工，引發社會激烈爭議，贊成者認為此舉能緩解少子化與高齡化導致的勞動力短缺，反對者則擔心治安問題與文化衝突。印度移工面臨適應文化差異的挑戰，且台灣移工政策中的高風險、低薪問題仍存疑。如何平衡社會安全、文化融合與勞動需求，是移工政策的關鍵課題。而台灣因少子化與高齡化導致勞動力短缺，至2030年缺口將達40萬人，急需倚賴移工填補需求。移工主要工作於「3K行業」如製造、建築、農業及家庭看護領域，支撐經濟與社會運作。然而，他們常遭遇工時長、薪資低及職災後遣返等問題，權益保障不足而受詬病。此外，文化差異與語言障礙亦增添管理之挑戰。如何同時滿足經濟需求並保障移工權益、企業效益，成為台灣須解決的重要議題。

觀察美國長期吸引移民，2020年底以來超過900萬人通過合法及非法途徑入境，深深影響人口結構與勞動市場。移工在餐飲、建築、農業等勞力短缺行業中扮演關鍵角色，2022年占勞動力18.1%，再創新高。移工不僅填補勞動空缺，更促進美國經濟繁榮，提升生產力與創新能力。他們在創業、技術轉移及新市場開拓方面貢獻顯著。儘管移民帶來多樣性與經濟活力，但非法移民及社會福利負擔等爭議也是一大隱憂，且平衡國家安全、經

濟利益與保障移工權益是美國的重大難題。台灣可學習美國多元化的移民來源策略，優化招募制度，吸引技術移工與基層勞力並重。其次，針對移工權益保護，美國的經驗顯示良好的工作保障與文化包容能激發移工的潛力，台灣可優化工時、薪資及職場環境，促進移工融入社會。此外，台灣應制定長遠政策平衡國家經濟利益與勞工權益保障，防範潛在的治安與社會負擔問題，同時需加強法規執行，確保移工的合法聘用和職場保障，最大化其對經濟的貢獻。透過借鏡美國經驗，台灣可建構更包容且可持續的移工政策，為勞動市場注入活力。

而在這個通膨壓力大的時代，台灣社會不僅要面對低薪議題，還得處理由於產業結構單一、服務業創新不足、高學歷者過剩等問題帶來的挑戰。更別提全球化和產業外移直接壓縮了工作機會，導致薪資長期停滯。這些狀況讓勞工在要求薪資時幾乎沒有籌碼，形成薪水一再壓低的惡性循環。不過，Z世代登場後，狀況有了點轉變，他們在缺工時代進入就業市場，工作選擇性更多，而他們追求的不再只是單純的高薪，而

是工作與生活之間的平衡，甚至要求更多元的職場文化與個人成長機會，此外「安靜離職」與「大聲離職」更是他們與生俱來的個性，這一波新觀念讓企業不得不開始正視問題，嘗試改善工作環境來吸引人才。當然，這些問題可不是什麼「一句話」就能解決的。企業需要重新定義人才策略，像是提升薪酬、公平升遷，以及優化職場文化；政府則要著手推動產業升級，縮小勞動市場供需落差，雙方共同合作，才能真正打破低薪的怪圈。

Z世代的另一個特色是科技運用能力的內化，AI和遠距辦公，持續改變人們對職場的想像，AI工具像是超強助理，快速搞定那些重複又無聊的工作，讓大腦可以專注在更有創意和挑戰的事情上。而遠距辦公，直接打破「上班一定得去辦公室」的傳統觀念，企業現在能夠在全球找到優秀的人才，還讓我們更好地平衡工作和生活。但這些便利也帶來了一些新問題，例如，如何有效地溝通和協作變成了一個大挑戰。於是，企業得開始運用數位工具來改善協作模式，還得設立清楚的目標和規範。隨著AI快速發展，勞動者也得不斷升級自己的技能

才能跟上節奏。這股融合了創新和彈性的浪潮，正在重新定義下一代的職場，變得更靈活、更多元，也更強調技術力！

而工會則是台灣社會方興未艾的組織團體，然而企業與勞團的分歧，有時像是一道橫亙在職場現實中的鴻溝。一邊是勞動權益的呼喊，一邊是企業追逐利潤的計算，雙方在薪資、福利與責任之間拉扯，彼此的期望猶如平行線，難以交會。然而，Z世代能為職場注入了一絲新的風潮。參與工會，如一條探索改變的路徑。他們追求的不僅是公平的薪資與工作環境，更是一種屬於這個世代的友善職場願景，透過數位工具與創新思維，工會開始嘗試蛻變更貼近人心。

在這場轉型中，工會成為一個聯結的節點，承載著溝通與理解的使命。企業、工會與Z世代攜手，共同譜寫出一幅平衡勞權與企業發展的圖景，也促成職場文化在公平與包容中重新定義。

台灣面臨少子化與高齡化導致的勞動力短缺，引進移工成為重要解方，但需解決權益保障與文化融合等挑戰。參考美國經驗，台灣可多元化移工政策，優化薪酬、職場環境，並促進社會融入，將使台灣企業更有能力面對國際貿易競爭。對於台灣本身新勞動力，Z世代注重公平與包容，參與工會可推動友善職場願景。兩股新勞動力的融合，加以透過產業升級、勞權教育與數位工具創新，企業、勞團與政府合力打造更公平且進步的職場文化，滿足經濟需求與新世代期待，為勞動市場注入活力並重塑職場文化。



從職場霸凌事件 談員工心理安全感

文 / 工廠小女工

近年來，台灣職場霸凌案件屢見不鮮，根據勞動部的統計，職場霸凌案件有逐年增加的趨勢，隨著媒體的報導也引發社會大眾對於職場霸凌及高壓管理問題的關注，這些霸凌案件顯示出台灣職場勞工在心理安全感上的不足，導致員工在面對不合理對待時，往往選擇沉默或忍耐，不友善的職場環境，不僅損害員工的身心健康，還會對企業的穩定和發展造成負面影響。因此，建立具有心理安全感的職場文化，對於個人與企業而言，都是一個不可忽視的課題。

我國現行法規對於「職場霸凌」尚無明確之定義，而依據法院實務上之見解，「職場霸凌」乃意指發生在工作場所中，主管及部屬間或同仁與同仁間藉由權力濫用與不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓

力（引用自臺灣新竹地方法院100年度竹勞小字第4號民事小額判決）。長期遭受職場霸凌的員工，不僅心理壓力倍增，甚至可能出現焦慮、憂鬱或自我懷疑的情緒，進而影響其工作表現。此外，這樣的負面氛圍會逐漸擴散，導致團隊士氣低落，企業內部的信任感下降，進而影響組織的長遠發展。如果企業未能有效遏制霸凌行為，甚至可能面臨員工離職，進一步損害企業形象與競爭力。

「心理安全感」的概念，是由哈佛大學商學院教授艾美·艾德蒙森（Amy C. Edmondson）在其著作「心理安全感的力量」中所提出，指的是員工在工作環境中感到可以自由表達自己的想法、意見、擔憂或錯誤，而不必擔心遭受批評、排斥或報復。這是一種促進創新、合作與積極工作的氛圍，使員工感受到被重視並且可以放心地參與討論和決策。書中亦指出擁有高心理安全感的團隊，成


員更願意分享資訊、提出創新想法，並從錯誤中學習，從而提升整體績效。相反地，缺乏心理安全感的組織，員工可能因害怕負面後果而選擇沉默，導致錯誤被隱瞞，創新受阻，甚至引發重大危機。為了減少職場霸凌的影響並建立員工心理安全感，企業可以從以下幾個方面著手：

- 領導者的示範：管理者應該以身作則、身體力行，樹立尊重他人、積極聽取不同意見和關心員工的榜樣。
- 透明的溝通文化：建立開放的溝通管道，讓員工能夠安全地表達他們的困擾和擔憂，並確保所有的聲音都能得到公平對待。
- 反對霸凌的明確政策：企業應該有明確的反霸凌政策，並在遭遇霸凌事件時，提供有效的處理機制，包括調查和解決途徑，並遏止施暴行為再次出現。

- 員工關懷及福祉：建立員工協助方案或提供心理輔導服務，幫助員工處理情緒和心理壓力，並定期進行員工滿意度調查，了解工作環境中的問題，並採取措施改善工作氛圍。

現代人所面臨的壓力來源五花八門，而工作更佔據我們人生將近1/3的時間，若遭遇職場霸凌，不僅是對員工的直接傷害，更會大大削弱組織內部的心理安全感，並影響整個團隊的工作氛圍和生產力。若企業能致力於打造一個友善、平等和包容的工作環境，讓每位員工都能感受到被理解和尊重，如此一來，不僅能強化團隊的向心力，提升成員的幸福感和工作滿意度，更進而推動企業邁向永續發展，讓企業與員工雙贏，共同創造更高的成就。





勞工工會，緊密連結

文 / 中聯高

18世紀中旬，勞動者因不滿勞動條件苛刻，在美國芝加哥進行罷工示威遊行而發生衝突，進而延伸流血事件換取而來。為哀悼傷亡者，法國巴黎舉行第二國際大會通過決議，將五月一日定為國際勞工節以茲紀念。此流血衝突事件後，勞動人權逐漸受到世人重視，集結眾人力量成立工會團體保障勞工權益。隨著時代變遷工會組織架構愈發完備，勞工的勞動條件也漸受保障。

筆者進入中鋼任職，依照公司規劃完善的師徒導師制，跟隨老師腳步學習技術傳承，除聽從先進傳授經驗技能，也聽先進訴說過往歷史。其中不乏諸多

回憶事蹟讓前輩津津樂道，訴說工會當初如何帶領會員與公司進行抗衡事件。例如中鋼公司民營化過程，工會擔憂中鋼民營化程序，重蹈中石化案覆轍，讓財團藉機併吞中鋼企業損害會員權益，工會便動員中鋼會員集結在中正堂左側草坪進行抗議，訴求捍衛權益保障工作權。另外還有爭取義務年資併計工作年資，多次動員北上向政府相關部門陳情、針對輪班津貼及夜點費爭議，工會號召員工集體對中鋼公司提出訴訟捍衛權利，訴訟人數更創下台灣司法史上單一事件最多原告，工作權與勞動權益亦陸續獲得保障。

由上述事件亦可知，在爭議事件的處置上，工會團體與個別勞動者的差異性立馬得以分辨。弱勢勞動者與資方發生衝突對抗，勞動者權益任由強勢資方擺弄。舉凡勞動條件改善、薪資福利爭取、工作權保障，勞方微薄之力實難與資方抗衡，唯有借助工會團體力量，弱勢勞方才有保障。例如多年前北部某高爾夫球場公司，以疫情蔓延營運受影響而分割企業為由，違法解僱多名勞方和工會幹部，工會因而發起罷工長達105天，最終經由訴願、提告以及勞動部的介入，引導勞資雙方進行協商，工會獲得勝利結束罷工。

另筆者之內人因發生車禍事件，讓筆者一時陣腳慌亂徬徨無助，單位小組長得知後，迅速聯繫工會代表從旁協助，並將此事轉介工會調解委員會進行協助。經由駐點工會的免費律師諮詢分

析，外加工會調解委員陪同參加區公所調解，整體車禍案件處理上，節省眾多時間及流程，車禍事件處置終告圓滿落幕。在此慶幸自己有工會及諸多幹部先進協助，幫助茫然無知的我。

隨著時代變遷，勞動三法的法令規範愈發健全，勞動者有工會團體扶助，不再孤單無助。過往媒體報導諸多勞資糾紛，從早期美麗華高爾夫球場『資方不當解僱案』，再到近年長榮航空『空姐爭取外站津貼費用調高』、中華航空『機師抗議過勞航班人力增派及升訓制度透明化案』，以及美商美光記憶體大廠『員工裁員案』等等，均可看見工會組織介入身影，與勞動者一起團結打拼。最後由衷建議，勞動者應以就業公司內有設立企業工會為職場選擇基礎，後續勞動條件才會有保障，一切就安啦。



慢慢長大的葉子

文 / 洛穎



早晨有風	不是因為成績	趁你不注意的時候
也有失控的雲	而是因為	將「勇敢」和「溫柔」
我沒來得及	那是你自己的路	放進你的口袋裡
收好那一陣雨	媽媽會陪你	不管你未來走得再遠
你看著我	只是不知道	都要知道
眼裡有問號	陪到哪一站	一直有人在你心裡
我低下頭	所以我偷偷	等你回來聊天說話

沒說出口的對不起
像一顆顆掉落的字
孩子啊

愛不是乖才給的
你是我生命的果實
無論有沒有陽光
我都會把你抱緊
只是有時我急著看
你開花

忘了每一片葉子
都需要時間舒展
我多想
你能自己記得
什麼該完成
什麼該面對



《百煉成鋼》

文 / 良辰吉時

季春之末	過往榮耀明鏡	堅不可摧的輝煌
驟雨輕風	未來迷途困境	與乘載工業之母的偉大
石榴生機勃勃	懷抱居安思危之心	此情此義
點亮高爐熊熊烈火	擬畫綢繆未雨之計	惟有中鋼

燃出炙熱鐵水	雨落下屋簷磚瓦
燒盡艱辛汗淚	彈奏著勤勉樂章
為母則強般勇敢無畏	時時刻刻
只為煉得完美鋼胚	湧現著



《酪農吟》

文·攝影 / 王大伯

天甫破曉出門行，
晨曦微露照田間。
牧草搖曳露滿身，
牛聲喚鳴伴曙光。

鋪陳牧草添飼料，
牛群低首細咀嚼。
雙手擠來鮮醇乳，
甘乳飄散處處香。

日日辛勞向誰訴，
經年寒暑無停歇。
但願牛隻皆健壯，
飽暖逍遙每一天。



賞櫻

文・攝影 / 臨境閑

你我彷彿誤闖仙境的紈褲醉蝶，在氤氳縹緲間，肆意啜飲著粉霞芬芳～



英熙的凝視

文・攝影 / 小秘書

曼谷的昭披耶河迎來一個巨大的英熙娃娃

當被她看到，

請記得停下手邊的動作，

我們說好誰都不准動。



重生

文・攝影 / 仰華

颱風之襲 摧毀你身
心 卻是紮實堅穩
一次次狂捲切不斷意志
堅強佇立原地
智慧的年輪雖飽含淚水
陽光擦乾眼淚
在黃昏時分
期盼秋季之後春天又來
重生



洋蔥大福遊樂園

文・攝影 / 熊爸



全台唯一洋蔥特色遊戲場，
就在屏東最大土地公廟車城
福安宮旁，最高9公尺的洋
蔥大福溜滑梯，孩子玩到不
想離開！

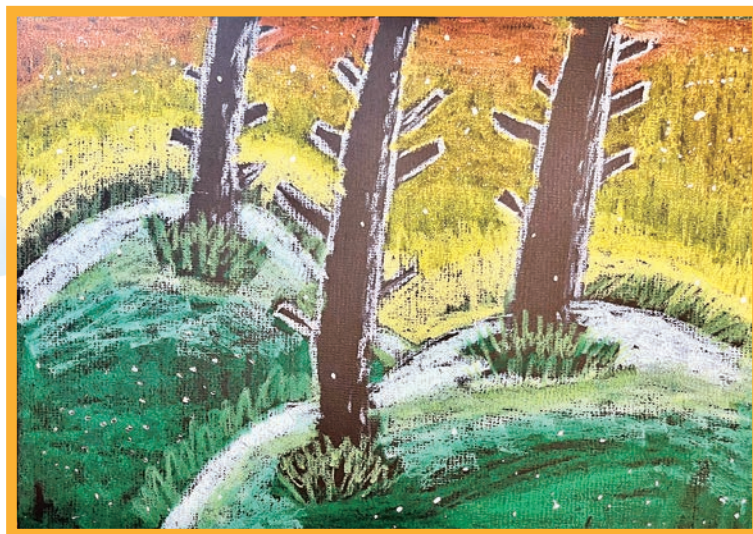
蛇年大吉

圖 / 若紘(幼兒園中班)



螢火蟲

圖 / 林韋辰(國小二年級)



螢火蟲

圖 / 林韋希(國小二年級)



夏日蟬鳴

圖 / Raymond(幼兒園大班)



汪汪隊立大功－終極消防車

圖 / 吳絃寧(幼兒園大班)



浮世繪

圖 / 翎萱(國小六年級)



意外險

	服務時間	廠商	分機
團體傷害意外險 (工會2F)	總部B1每週二	14:00~16:00	國泰人壽
	週一、三、五	12:30~16:30	
	總部B1每週二	14:00~16:00	台灣人壽
	週一、三	12:30~16:30	

產險

	服務時間	廠商	分機	免費道路救援專線
汽機車險 旅平險 住火險 (工會2F)	總部B1每週二	新光產險	#3986	汽車
	14:00~16:00			機車
	週一至週五	第一產險	#6821	汽車
	07:30~11:30			機車
	12:30~16:30			0800-288-068

諮詢

諮詢	服務時間	單位	分機
法律諮詢登記 (工會2F)	週一13:30~16:10	謝旻吟律師	登記#3561
	週三08:50~11:30 總部B1第二週週五 08:50~11:10	許毓民律師 林苙薰律師	
	週五08:50~11:30	郭憲文律師	
土地與不動產代書諮詢登記	週三13:30~15:50	陳永福地政士	

其他

	服務時間	廠商	分機
生命禮儀服務	週四13:30~16:30	聯詠生命禮儀	#6549
驗光、配鏡	週二、四13:00~16:30	大佳眼鏡	0988-193-683
電信 服務	工會(2F)	遠傳電信	#6549
	總部(集團會館1F)		



慰問金申請



直達路徑：^ULAA

請提供：

☒ 診斷證明(正本)請加註職工編號公文傳遞至工會
分機：3561

調解申請



直達路徑：AQJF

填妥申請書後請EIP email至960005(職工編號)

分機：3561

婚嫁喜事禮金申請



直達路徑：AHBL

請提供：

☒ 喜帖 ☒ 戶口名簿(不可省略結婚記事)

分機：5510

喪禮致意申請作業



直達路徑：AHBM

分機：5510

《中鋼勞工》月刊訂閱數量變更



請小組長EIP mail至137521(職工編號)

標題：月刊本數變更

加註：組別、分機、欲變更本數

工會會員子女獎學金申請



直達路徑：AKABK

請提供：

☒ 成績單(百分制成績單) ☒ 線上申請列印單

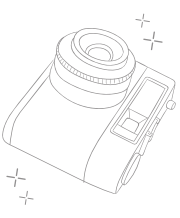
公文傳遞至工會

分機：3561

門司港車站

文・攝影 / 約書亞

建站於1914年（大正3年）2月的門司港車站，比建立於1914年12月的東京車站還要古老！門司港車站是九州最北邊的重要交通中心，為新文藝復興風格的木造兩層樓建築，氣派又帶著細緻，是為日本重要文化財，也是唯一以「車站」身份入選的國家重要文化財。



發行人：陳春生
總編輯：李澄瑛
編輯委員：郭豐昇、胡照宏、邱良義、郭曉堃、
高進德、方湘榕、蔡文龍、余文凱、陳俊諺、
謝銘峰、葉哲男、林昱辰、陳慈輝、梁宸毓、
鄭嘉茵、林穎杉、陳彥豪、鄭順福

編輯顧問：羅紹朋
執行編輯：巴兆瑞
發行所：中國鋼鐵股份有限公司企業工會
地址：高雄市小港區中鋼路一號
<http://www.cscunion.org.tw>
E-mail: cscunion@mail.csc.com.tw

電話：07-8021111-6544
傳真：07-8031433
美編印刷：天晴文化事業
地址：台南市安平區健康路三段326號
電話：06-2933266(代表號)



使用智慧型手機
QR Code 對準條
碼，即可進入中鋼
工會網站查詢電子
版月刊。