



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

325期
NO.325 2026.04.25

中鋼勞工

月刊

51 LABOR DAY 勞工特刊

生活法律

工作成果的著作權歸屬

醫療保健

面對失智 從理解開始：全人照護的準備之路



中鋼工會FB



與火共舞的勇者，在光與影的交錯中，
譜寫最動人的勞動讚歌
祝大家勞動節快樂！

理事長的話

敬愛會員同仁大家好：

在五一勞動節前夕，我謹代表中鋼公司企業工會向每一位會員致上最誠摯的敬意與感謝。

勞動節對於工會而言的另一層意涵，則是除追求勞工尊嚴勞動以外，更須會員眾志成城、團結一心，藉由團結帶來每一位會員的支持與參與，才是工會穩健前行的動力。

自上任後，由衷感謝每一位會員對工會各項事務推動的支持與信任，因為有您們的支持，中鋼公司企業工會才有力量爭取更好的勞動條件，我也秉持著初衷，保障會員工作權益，爭取更好的勞動條件與福利。

工會近期推動自主管理活動(CDA)及「產銷盈餘獎金」、「激勵獎金及分配」等制度的變革，十分感謝各部門長官的體恤，讓每位在職務上盡忠職守的工作夥伴們，得到了相應的報酬與肯定。當然這些努力的成果，並非僅只於來自工會的打拼，更應屬於全體會員共同付出與爭取而來的成績。有您們真好！

相信日後勞動權益的提升，同樣需要長期的對話與協商，絕不是一蹴可幾的，但有各位會員的相挺，中鋼公司企業工會才能在每一次的協商中更有底氣，為會員爭取更合理、更完善的制度。

適逢五一勞動節到來之際，我要再次向所有在工作崗位上努力付出的會員們致上最高的敬意，更感謝您們的支持與信任，企業工會將持續秉持初衷，站在會員的立場為大家發聲，為勞動權益把關。

最後敬祝所有會員們五一勞動節快樂，身體健康，闔家平安。也期待在未來的日子裡，我們一起努力、共同打拼。

勞動萬歲 有您們最好。



活動集錦

PHOTOS

115.03.02 中華電信公司劉俊輝科長偕同企客經理、行銷經理，蒞會說明原中華電信企業客戶方案，因部分內容尚待完善，故先行下架乙事，經雙方溝通協商後同意攜回本會意見，並向總公司反映爭取更新優惠條件。



115.03.03 台電工會陳志銘監事會召集人偕同大林電廠長官蒞會拜訪，並針對於公益家庭日活動中販售冰品事宜進行說明。



活動集錦

PHOTOS

115.03.07 本會假衛武營都會公園榕園草坪舉辦115年公益家庭日活動，安排歌手演唱、舞蹈表演、摸彩等節目，另規劃氣墊城堡、親子童玩區，並邀請創世基金會整合攤商市集，讓踴躍參與之會員與寶眷歡度家庭日。





蒞場參與公益家庭日活動嘉賓



黃建智董事長



勞工局江健興局長



許智傑立委



林岱樞立委



賴瑞隆立委



柯志恩立委



曾俊傑副議長



活動集錦

PHOTOS

115.03.13 召開本會第15-1次調解委員會，並邀請新光產險公司、第一產險公司派員列席解說保險事故理賠之相關案例。



- A | 第一產險公司鄭惟中副理說明未投保強制險案例處理
- B | 新光產險公司王鼎傑協理說明醫療費及自費項目及後遺症處理
- C | 新光產險公司陳健全副理說明肇責與賠償比例案例
- D | 新光產險業務施嘉源副理說明財損折舊案例參考

115.03.13 中鋼公司舉辦B9煉焦爐烘爐祈福典禮，王國賢常務理事率理監事出席與祭。



115.03.16 中龍工會趙敏志理事長率該會常務理事等人蒞會拜訪，針對工會穩健發展及強化組織能力等議題進行交流。



活動集錦

PHOTOS

115.03.25-26 本會假墾丁福華飯店辦理115年度會員代表講習訓練活動。



王國賢常務理事
說明工會組織架構與會務推動實務



勞工局勞動條件科陳俊源科長
講述勞動條件法令實務



勞檢處潘玉峯科長
分享職業安全法令實務



陳守道總經理
說明公司經營現況與展望



楊乙記理事長
報告公司營運監督與會務展望

115.03.27 本會假墾丁福華飯店召開第15屆第1次臨時會員代表大會，除進行第14屆勞資代表缺額補選外，並討論114年度經費結算表核銷案、第15屆第1次代表大會未議決等提案。



工會會訊	9	秘書處小啟、文宣小啟	秘書處
	11	勞資會議議案彙整	
	14	工會快訊、福利快訊	秘書處
國際快訊	16	國際勞動與產業訊息	秘書處
生活法律	17	工作成果的著作權歸屬	文 / 王舜信 律師
醫療保健	19	面對失智 從理解開始：全人照護的準備之路	文 / 蘇佩吟 管理師
模範勞工	21	全國模範勞工	
	21	高雄市模範勞工	
	22	高雄市總工會模範勞工	
	23	高雄市產業總工會模範勞工	
	25	高雄市機械總工會模範勞工	
	27	中鋼企業工會優秀會員	
	40	中鋼企業工會功能小組優秀幹部	
五一徵文	41	軋進鋼帶裡的守護：記 2PLCM 產線新生的三百零五個晝夜	文 / 巡田客
	44	工作的價值	文 / 余橋

• 秘書處小啟

- 一、依據115年04月07日第15屆第4次常務理事會決議，核准通過本會會員中鋼公司W445楊瑞恭君死亡互助金申請案。
- 二、依本會互助辦法第六條規定，參與互助之同仁，每一互助案（含會員、贊助會員及會友）應扣款新台幣190元整。
- 三、115年04月份會員及贊助會員扣繳會費293元，如為本月份新進人員則再加扣入會費新台幣879元（經常會費293元三倍）。
- 四、上述款項將於115年05月05日之薪資中扣款，敬請查照。

- 47 | 微光築夢與背影柔情：一位鋼鐵勞動者的破曉到深夜
文 / 桔梗小憎
- 49 | 在鋼鐵的陰影裡發光 文 / NDT 阿伯
- 51 | 鋼火淬鍊的十五年：一個高雄鋼鐵人的告白 文 / 小螺絲
- 53 | 正視勞動價值 文 / 墨玉
- 56 | 勞工的守護網：勞動基準法的演變 文 / 雷射士

勞工剪影

- 59 | 鋼鐵巨塔 文 · 攝影 / 林立軒
- 59 | 平凡的身影，不平凡的責任 文 · 攝影 / NDT 阿伯
- 60 | 無名英雄 文 · 攝影 / linchase
- 60 | 中鋼第三冷軋酸洗連線建廠鳥瞰 文 · 攝影 / 遊龍

新 詩

- 61 | 給在鋼火之中親愛的你 文 / Smart
- 61 | 中鋼的淨零誓言 文 / 孟勳
- 62 | 智慧與汗水 文 / Anhelo
- 62 | 分勞 文 / 霜涸

攝影世界

- 封底 | 路思義教堂 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

勞資會議議案彙整

第13屆第28次會議
勞資會議勞方代表

01

建議公司發放之制服，可將有中鋼LOGO之皮帶列入發放項目。



勞方代表訴求

說明

勞資會議曾於105年提議製作含有中鋼LOGO皮帶，並已一次性發放完畢，整體性的穿著可顯現上班服裝的一致性，有助於提升公司形象，並提高工作士氣。

辦法

為服裝的整體性，建請公司將皮帶列為常態服裝選項。

結果

A2於115年3月會議中補充說明，公司已將皮帶列入115年同仁不領用服裝紀念品選項之一，並於115/3/1登記完成，預訂115年6月份進行發放。（結案）



02

建請公司增加心理諮商量能，營造一個真正心理安全且支持性的職場環境。



勞方代表訴求

說明

- 據「臺灣民眾常見精神疾患盛行率之變遷」研究顯示，國人常見精神疾患包括憂鬱、焦慮等，以30-45歲人口群盛行率最高，近十年（民國99-109年）的統計盛行率更高達25-27%，也就是每四人中即有一人有心理困擾。根據健保署統計，青壯世代的精神醫療使用亦有增加趨勢，105-111年15-45歲精神科就醫率從7.4%增加到9.5%，成長率達27%。
- 職場心理健康問題往往呈現出「隱形危機」的特徵。相較於身體疾病，心理困擾的跡象可能不明顯，導致員工即使身在工作崗位，卻因精神不振而效率低下，這種「假性出席」對生產力的損害可能遠超因病缺勤所帶來的影響。

- 從全球研究到台灣本土數據，均一致表明投資於員工心理健康能夠帶來顯著的生產力提升、缺勤率降低、醫療成本節省以及人才留任率的提高，其投資報酬率可達1:4甚至1:5。這表明對心理健康的投入並非單純的成本支出，而是能夠驅動企業整體績效增長的關鍵動力。辦法：建請公司提升小港廠區內行動網路覆蓋率及通訊品質。
- 本公司現有心理諮商服務為每星期二、三、四下午各一時段，每一時段可提供三次諮商，換算年度諮商量能僅468次/年，對於同仁而言僅能觸及極小部分的需求，未能有效發揮其應有的支持作用。

辦法

建請公司增加心理諮商量能，營造一個真正心理安全且支持性的職場環境。

結果

A1於115年3月會議中補充說明，每周五非當班時間於公司外諮商延長試辦至115年3月底，惟經統計今年迄今（1~3月）之預約次數為零，顯示同仁對於週五諮商並無需求，爰擬建議本案停止試辦，仍維持原每週週二至週四諮商時段。公司已陸續增加諮商時段，雖因使用率不足而停辦，過程中亦建立提升諮商量能機制以因應未來之諮商需求，並將持續辦理心理諮商講座供同仁正確看待心理諮商。（結案）



03

為因應勞動部修正《勞工請假規則》，建請公司調整請假規定。



勞方代表訴求

說明

- 勞動部於2025年12月9日修正勞工請假規則，本次修法主要係針對事假制度、全勤獎金計算方式及病假權益保障進行調整，以回應高齡化及少子化趨勢下勞工家庭照顧需求之增加。與本案相關之修正重點如下：
 - 1.給假單位彈性化：修正第7條，增訂勞工因親自照顧家庭成員（如長輩、幼童等）之需求得請事假，並得以「小時」為請假單位，使勞工於臨時家庭照顧情形下，得以更彈性之方式兼顧工作與家庭。
 - 2.獎金權益保障：修正第9條，明定勞工因親自照顧家庭成員而請事假時，雇主不得因此扣發全勤獎金。

- 完善員工照護為企業永續發展（ESG）社會責任面向之核心指標。配合法令調整現行差勤與獎金制度，不僅能實質減輕同仁兼顧工作與家庭的壓力，亦展現公司積極適法、體恤員工之企業文化。

辦法

為因應勞動部修正《勞工請假規則》，建請公司調整請假規定，將家庭照顧假將全年以七日為限調整至十五日，符合法令並落實ESG友善職場。

A1 初步說明

- 因應勞動部修正「勞工請假規則」，本公司擬配合修正「請假」相關規定，即同仁如請畢七日家庭照顧假後仍有家庭照顧需求者，得以「事假」提出申請(加計家庭照顧假至多以十四日為限)，且不扣發不請假薪給。
- 有關案由所提建議，擬衡酌實務情形，蒐集資料後再行研議。



結果

資方說明本次修法重點為給假單位彈性化及因家庭照顧需求請事假時不得扣發全勤獎金（不請假薪給），考量現行給予的15天事假已優於法令的14天，並顧及出勤率與公司成本，建議先依循法定底線，採取7天「家庭照顧假」加上7天「因家庭照顧事由之事假」的作法。勞方表示為避免制度複雜造成同仁混淆而衍生內部溝通成本，建議將「家庭照顧假」由七日調整至十五日，簡化系統調整及規章修改的成本，延續本公司一貫以來優於法令的幸福企業風範。

決議 請A1研議。

04

建請公司調整撫育假計假單位，放寬為半小時。



勞方代表訴求

說明

考量《性別平等工作法》第19條對於子女撫育之保障精神，現行同仁在安排撫育假（集乳、哺乳或親自撫育）時，常遇有零星時段的彈性需求。若能將撫育假之最低計假單位調整為半小時，將更能協助育兒同仁精準調配時間，兼顧業務運作與育嬰需求。

辦法

建請公司調整撫育假計假單位，放寬為半小時。

A1 初步說明

本公司現行撫育假符合《性別平等工作法》第19條之規定意旨，有關案由所提建議，擬平衡出勤制度及實務管理做法後，再行研議。

初步結果與展望

資方說明目前公司內僅事假與家庭照顧假之計假單位為半小時，若撫育假也改為半小時，可能導致臨時性請假大量增加而造成現場人力調度管理困擾，擬先蒐集外界做法謹慎評估。勞方表示同仁早晚接送幼兒時，交通路況或機構收托時間影響僅需半小時的緩衝即可，現行計假單位反而讓原本可及早回到工作崗位的同仁須請一小時的無薪假，建議將撫育假計假單位放寬為半小時。



決議 請A1研議。

工會快訊



一、本會近期爭取：

- 1 本會成功爭取將「皮帶」列入115年同仁不領用服裝紀念品選項之一，今年度作業於115年3月1日 登記完成，預訂115年6月份進行發放。
- 2 「產銷盈餘獎金」、「激勵獎金」制度修訂

1. 「產銷盈餘獎金」

除視盈餘狀況核發外，新增「產量」與「營收」指標，每月或全年達標則發部份獎金。

2. 「激勵獎金」

鼓勵全體會員推動「二軸三轉」，朝【碳中和】及【精緻鋼廠】目標邁進，新增「溫室氣體排放管制」及「精緻鋼品出貨比率」二項核發指標，年度達標亦發部份獎金。

※ 請詳見中鋼EIP佈告公告！

二、本會為鼓勵會員對勞工事務及勞動議題有更深入之瞭解，並為工會注入新活力，特舉辦【成長研習營】，相關報名事項如下：

- 1 上課日期：115年6月6、7日（星期六、日）。
- 2 報名時間：115年4月17日至4月26日。
- 3 活動地點：台南桂田酒店

※詳細說明與報名細節，請詳見中鋼EIP佈告。

福利快訊

福委會115年勞動節原編列每位會員福利代金1,000元，為體恤員工工作辛勞，並提振全體會員士氣，通過再加發每位會員福利代金1,000元，115年共計發放每位會員勞動節福利代金2,000元，發放對象以115年03月20日在職會員為準。



國際勞動與產業訊息

文 / 秘書處 整理

03.30
勞工動態

戰火與油價夾擊 美3月消費信心指數創3個月新低

受到中東戰火（美伊衝突）持續延燒影響，全球能源價格劇烈波動，令美國經濟前景蒙上陰影。根據密西根大學最新調查，2026年3月美國消費者信心指數終值降至53.3，不僅低於2月的56.6，亦未達市場預期的54.0，創下去年12月以來的新低紀錄。

能源價格衝擊與消費心態

自戰爭爆發一個月以來，國際油價飆漲逾50%，美國境內汽油價格從每加侖2.982美元暴漲至3.98美元。高昂的能源成本令不同年齡層與政治立場的受訪者信心皆陷入膠著，民眾對支出普遍抱持保守偏弱的態度。

通膨預期與經濟風險

調查顯示民眾對通膨的預期呈現分歧：

- **短期（未來一年）**：物價上漲預期從3.4%攀升至3.8%。
- **長期（未來五年）**：預期值則由3.3%微降至3.2%。

由於民眾若預期物價上漲，可能會要求加薪以抵銷支出，進而引發「薪資—物價螺旋」上升，各國央行正高度戒備，評估是否需採取進一步行動以維持經濟穩定。【摘自MoneyDJ理財網】

03.31
產業訊息

美伊戰火燒到波灣煉鋁廠 鋁價、鋁礦商跳高

美伊戰爭升溫，伊朗於3月28日攻擊阿聯環球鋁業（EGA）與巴林鋁業（Alba），重創這兩座全球指標性煉鋁廠。中東地區佔全球鋁供應約9%（排除中國後約佔18%），加上荷姆茲海峽封鎖導致400~500萬噸鋁出口受阻，市場擔憂結構性短缺將推升下游產品成本，加劇全球通膨壓力。

受供給危機激勵，倫敦金屬交易所（LME）鋁價週一大漲4.77%，每噸收在3,431.50美元。美股相關族群同步走強，世紀鋁業（CENX）大漲7.25%，美國鋁業（AA）亦有8.23%的漲幅。

戰爭對不同企業的影響不一：

- **美國鋁業 (Alcoa)**：身為垂直整合巨頭，雖受益於鋁價上漲，但因其向中東出口氧化鋁，若當地冶煉廠持續停產，業務將受負面衝擊。
- **世紀鋁業 (Century Aluminum)**：被分析師視為主要受益者。由於其更專注於冶煉端，能更直接地將鋁價漲幅轉化為利潤與現金流。

這次攻擊直接打到了航太與製造業的痛點（EGA是波音、空巴供應商），後續鋁價走勢將取決於中東設施修復的速度以及海峽封鎖的時間。【摘自MoneyDJ理財網】

工作成果的著作權歸屬

文 / 王舜信 律師

前言

近有新聞報導，甲任職於A公司，著作文案設計圖檔給A公司參與某政府標案，甲於數年之後轉職到B公司，未經A公司同意，下載重製同樣文案設計圖檔給B公司參考使用，因為圖檔出現於某政府活動，A公司才察覺圖檔遭B公司使用。地檢署經A公司提告後偵辦，檢察官以甲涉犯著作權法第91條第1項以重製方式侵害他人著作財產權罪嫌，提起公訴。本文說明著作權歸屬。

本文

- 一、職務著作：**依照著作權法第11條第1、2項規定：「（第1項）受雇人於職務上完成之著作，以該受雇人為著作人。但契約約定以雇用人為著作人者，從其約定。」、「（第2項）依前項規定，以受雇人為著作人者，其著作財產權歸雇用人享有。但契約約定其著作財產權歸受雇人享有者，從其約定。」亦即，如果雇用人與受雇人間沒有透過契約去約定著作人及著作權的歸屬，當受雇人因職務上而完成的著作，為職務著作，受雇人為著作人而取得著作人格權，著作財產權歸屬於雇用人享有。舉例：甲受僱於A公司所完成的設計圖檔，甲有著作人格權而可以要求在作品上表現姓名；A公司有著作財產權而可以就設計圖檔為重製等行為。
- 二、出資著作：**依照著作權法第12條全文規定：「（第1項）出資聘請他人完成之著作，除前條情形外，以該受聘人為著作人。但契約約定以出資人

為著作人者，從其約定。」、「（第2項）依前項規定，以受聘人為著作人者，其著作財產權依契約約定歸受聘人或出資人享有。未約定著作財產權之歸屬者，其著作財產權歸受聘人享有。」、「（第3項）依前項規定著作財產權歸受聘人享有者，出資人得利用該著作。」亦即，如果出資人與受聘人間沒有透過契約去約定著作人及著作權的歸屬，受聘人是著作人且享有著作財產權，但出資人於出資目的範圍內，可以利用該著作，不用另外取得受聘人授權。

代結論

甲任職於A公司，因職務關係而完成的文案設計圖檔，為職務著作，如果甲與A公司間沒有透過契約去約定著作人及著作權的歸屬，著作財產權歸屬A公司享有。甲未經A公司同意而提供給B公司，涉犯著作權法第91條第1項以重製方式侵害他人著作財產權罪嫌。

公司與員工間為了避免認知不同而對簿公堂，可以於契約約定若員工於任職期間有涉及公司的營運項目，而員工認為非屬職務上完成之著作人，應於創作完成後於一定期間內以書面通知公司，雙方並同意於書面通知送達後於一定期間內釐清著作權歸屬。此方法應該有助雙方釐清著作權歸屬問題，避免日後因雙方認知不同而對簿公堂。

面對失智 從理解開始：

全人照護的準備之路

文 / 蘇佩吟 桃園長庚失智症中心個案管理師

當家中有親人罹患失智症，他們的日常生活常因記憶混亂、情緒波動等改變而充滿挑戰。照顧者面對失智症親人反覆提問相同問題、忘記熟悉的名字、半夜起床走動、情緒起伏不定等狀況，既心疼又手足無措。其實，失智症照護沒有標準答案。從放慢語速、給予耐心，到規劃法律保障、擬定家庭協議，甚至面對生命最後階段的安寧療護，每一步的準備，都是照顧者與失智者共同走向更有品質生活的重要關鍵。

理解失智：友善互動是照護的開始

失智者因為腦部退化，會出現記憶混亂、時間感混淆、情緒波動等狀況，照顧者若未理解病症，容易以責備或急躁的態度回應，增加彼此的壓力，「以人為本」的溝通原則包括：

- 放慢語速，使用簡單明確的詞句。
- 給予時間回應，不催促。
- 多用微笑、眼神及輕拍等非語言方式傳遞關心。
- 適時鼓勵與肯定，減少挫折感。

家庭協議：預先討論，化解照顧的難題

照顧失智者常引發家人間的分工與財務糾紛，建議及早召開家庭會議，擬定照顧協

議，內容可涵蓋：

- 失智者的照顧期待與想法。
- 照顧方式（居家、輪住、機構）與費用分擔方式。
- 醫療決策（預立醫療決定、安寧療護、醫療決策者）。
- 法律安排（意定監護、輔助宣告、監護宣告）。
- 財務規劃（財產、註記、遺囑、信託）。
- 照顧人力與時間分配、喘息安排。
- 可運用的照顧資源（長照據點、失智據點、巷弄長照站、自費課程、看護及社區支持）。

我們相信「照顧者好，失智者才會好」，照顧者的自由與關係不應被剝奪。家庭會議召開以中華民國家庭照顧者關懷總會提及的「三不原則」：不插嘴、不翻舊帳、不強求公平為主，共識是照顧的基礎，亦是家庭情感維繫的關鍵。

財務與法律：保護資產，避免被詐

失智者認知功能退化後，常喪失分辨金錢和財務處理的能力，若缺乏法律知識與防護，極易成為詐騙或侵占的目標。照顧者除了多關心親人的日常開銷外，也應了解以下的法律工具：

- ①**監護宣告**：若失智者已無法清楚理解他人意思或溝通，可由照顧者檢附診斷證明，向法院申請監護宣告，指定合法監護人代為管理財產與日常重要事務。
- ②**輔助宣告**：若失智者尚有部分判斷能力，僅需在執行重要法律行為（如賣房、借貸）時有輔助人把關，可申請輔助宣告。
- ③**意定監護**：失智者在仍有完全行為能力時，可透過契約預先指定信任的人為未來的監護人，若未來喪失行為能力時，由法院裁定依意定人選執行。
- ④**金融註記**：可向聯合徵信中心或銀行提出註記，防止不肖人士帶失智者辦理信用卡、貸款或轉移資金。
- ⑤**自益信託**：可將失智者的資產透過信託專戶管理，確保資金專款專用於生活照顧，避免被濫用。

若對法律程序不熟悉，可向財團法人法律扶助基金會諮詢，減輕照顧者壓力。

💡 預立醫療決定：為自己保留最後的選擇權

在病人自主權利法上路後，可透過「預立醫療照護諮商（ACP）」與醫療團隊討論並簽署「預立醫療決定（AD）」，針對未來可能進入疾病末期、不可逆昏迷、永久植物人、極重度失智、其他政府公告之重症時，是否接受維持生命治療、人工營養/流體餵養等進行事先規劃。

失智者因認知功能會逐漸退化，一旦

進入中重度階段，往往失去清楚表達意願的能力。因此，當失智者尚處於輕度認知障礙或輕度失智時，就應及早啟動預立醫療照護諮商，由失智者自己說出未來希望被怎麼對待，才能真正尊重其意願，也減輕照顧者在面對重大抉擇時的心理負擔。

💡 安寧療護：生命最後一段路，不孤單

安寧療護是以病人為中心的全人照護，讓病人能在末期時減少痛苦，保有尊嚴。對於失智者而言，安寧療護團隊除了協助控制身體不適（如疼痛、呼吸困難），也會以非語言的方式給予情緒安撫、減輕混亂與焦慮。

安寧療護模式多元，包括醫院安寧病房及安寧共照、居家安寧或機構安寧，由跨專業團隊（醫師、護理師、社工師、心理師、靈性關懷師）提供完整支持，不僅照顧失智者，更協助照顧者學習面對失落與調適悲傷，減少遺憾與內疚，讓生命最後的階段多一分圓滿與平靜。

💡 多一分準備，少一分疲憊

失智症照護是一段未知又漫長的旅程，沒有標準答案，但有共同方向：越早理解，越早規劃，照顧越有力量。從友善溝通到家庭協議、法律保障、預立醫療決定到安寧療護，每一分準備，都是對失智者的尊重，也是給照顧者的一份安心。失智照護不必孤單，願每位陪伴失智者的你，能在理解中找到溫暖，在準備中獲得勇氣，也讓照顧的每一步更堅定踏實。

115年度

全國模範勞工



W164 簡丞斌

這份榮耀屬於中鋼企業工會，我將持續打拚奉獻服務。

115年度

高雄市模範勞工



Y423 楊朝景

感謝委員們謙讓感恩！

115年度

高雄市總工會模範勞工



A22 郭駿騰

謝謝大家的認同與支持



F430 謝采璇

揮霍且珍惜



H310 蔡獻毅

期待中鋼轉型成功，造福公司全體同仁。

115年度

高雄市產業總工會 模範勞工



W214 高浴德

感謝中鋼企業工會理監事的推薦



C348 凌明進

上班工作 下班回家 零災害



T433 黃仁威

獲此殊榮倍感榮幸，並感謝長官與同仁的支持。



W122 施和佐

人與人不算計；在一起求開心。



W214 吳俊明

感謝同仁厚愛與支持



W222 張福盛

獲此殊榮，感謝大家的支持。



W322 鄧建興

感謝長官與夥伴們的支持



W363 戴士凱

獲此殊榮倍感榮幸，並感謝同仁支持。



W423 黃啟銘

感謝承讓



W564 方世仁

感謝肯定，以誠信專業繼續服務。



W635 沈明興

人生的舞台，自己要讓它動起來！



Y423 黃金清

克盡厥職、不計得失。



Y515 李國維

經得起歷練，人生才有價值。

115年度

高雄市機械總工會 模範勞工



Y411 胡照宏

勞權我們大家一起加油吧！



T620 張家榮

活在當下，健康無價！感謝長官、同仁。



V110 邱盟才

感謝同仁的支持與禮讓



W112 蔡榮宗

謝謝大家支持



W252 盧信忠

緣份一場，感謝老、少的承讓與支持。



W332 宋政樟

沒有十全十美，只有盡善盡美。



W469 李韋達

把握時間，掌握方向！



W561 謝明宏

感謝同仁禮讓



W622 蔣世鈺

平安順心即是福



Y463 郭登照

感謝 Y463 同仁的支持厚愛，感恩！



Y532 洪子桓

感謝前輩教導及同仁們的全力配合



Y594 劉庭璋

感謝單位同仁支持獲此殊榮！



Y6P1 劉信儀

獲此殊榮倍感榮幸，感謝同仁支持。

115年度

中鋼企業工會優秀會員



C220 莊期福

中鋼公司是幸福企業，感謝中鋼，感謝同仁！



C342 雲柏翰

獲此殊榮倍感榮幸，並感謝同仁支持。



C530 邱士庭

感謝同仁支持



F310 蔡逸翹

要感謝的人很多，只好多說幾次謝謝！



T150 周科名

謝眾人，大相挺，伙志鋼，厚德毅，愛如斯。



T180 曾啟銘

平安喜樂、世界和平！



T211 潘世貴

榮幸獲選優秀會員，感謝同仁支持！



T251 孫幸仔

感謝各位夥伴在職場與生活上的鼎力相助！



T272 周文元

感謝父母之恩 長官栽培 同事互助



T292 李崇豪

感謝部門同仁的肯定，倍感榮幸！



T432 游榮傑

榮幸獲此殊榮，並感謝同仁的承讓。



T710 徐子洋

感謝大家的幫助



V420 吳尊元

獲此殊榮，感謝支持！



W1S0 盧裕文

獲此殊榮倍感榮幸，感謝同仁支持。



W111 唐士弘

我因中鋼成長，要感謝的實在很多。



W121 林哲銘

平安喜樂，感謝同仁支持。



W131 黃冠傑

讓世界成為背景，只管全速前進。



W162 陳建祥

持之以恆守初心，匠心成就非凡。



W212 周緯帝

榮幸獲選優秀會員，感謝各位同仁的支持。



W214 洪士忠

感謝單位同仁的支持



W223 郭松永

感恩 明天會更好



W233 翁文亮

知福、惜福、再造福！



W241 陳秋江

感謝長官及同仁肯定，謝謝。



W242 楊日耀

退休前獲此殊榮，感謝同仁禮讓。



感謝 W261 弟兄相挺，成就今天的我！



獲此榮譽，感謝 W262 同仁謙讓。



感恩 W263 同仁們，多謝。



殊感榮幸，感謝同仁的謙讓！



承蒙弟兄們禮讓，感恩之心溢於言表。



(未提供相片)



W353 徐秉男

感謝課上栽培及支持，時刻提醒自己不斷努力。



W354 吳福成

祝大家平安健康。



W354 張世強

知足，惜福，感謝中鋼！



W367 簡晨軒

感謝各位長官及同仁的支持，未來會繼續努力。



W372 王昱達

每個輪班操 8 小時的弟兄都是英雄！！



W374 吳忠和

獲此殊榮備感榮幸，感謝長官及同仁支持。



W374 張文杰

感謝兄弟同仁們的承讓與支持，感恩！



W391 黃俊傑

非常感謝同仁的支持，給我這項殊榮，願大家都能工作順利。



W412 蘇正峰

誠摯感謝，感恩所有，祝福大家平安健康！



W413 陳致宏

獲此殊榮倍感榮幸，並感謝同仁支持。



W421 李秉忠

成功的人找方法，失敗的人找藉口，共勉之！



W434 陳傳益

辛勤耕耘四十載，得其殊榮無悔憾！



W441 林志遠

感謝兄弟們承讓，獲此殊榮，備感榮幸！



W442 王道明

感謝同仁支持，獲此殊榮，倍感榮幸，祝產銷金馬報喜。



W462 洪高明

感謝同仁禮讓，獲此殊榮倍感榮幸！



W4S3 吳邦齊

感謝長官肯定，謝謝前輩們一路指導！



W511 劉柏林

既來之則安之，隨遇而安。



W522 郭船榮

感謝同仁的支持



W530 黃源太

平安喜樂



W530 蕭融澤

獲此殊榮備感榮幸，感謝！



W541 黃明龍

工作是修練，模範是歲月給予的勳章。



W636 李淵傑

感謝同仁謙讓支持



W651 張育誠

感謝前輩提攜，榮耀歸團隊，同行致遠。



W671 陳良誠

感謝同仁的支持



W6C3 林建宏

獲此殊榮倍感榮幸，並感謝同仁支持。



W6C4 吳永鑫

感謝長官的厚愛、同仁的相挺。



W6M0 林昱生

聰明是一種天賦，而善良是一種選擇。



Y411 宋顛佑

有些事情現在不做，以後也不會做！



Y415 劉勁良

感謝同仁們的支持



Y421 潘韋安

感謝單位同仁對我的厚愛與肯定，獲此殊榮倍感榮幸！



Y463 宋家皓

學如逆水行舟，不進則退。



Y481 洪振興

感謝同仁的禮讓與支持，感恩！



Y482 陳昶諭

感謝同仁的支持，讚啦！



Y512 洪健中

感謝單位的推薦



Y513 陳彥勳

承蒙同仁厚愛，未來我會更加努力。



Y524 黃春龍

感謝同仁，感恩中鋼。



Y531 許博裕

非常感謝公司以及所有同仁的支持與肯定，讓我有機會獲選為本年度模範勞工。



Y552 黃建彰

想一千次，不如努力的去試一次。



Y564 曾明華

你們全部已經被我包圍了



Y566 盧建勳

感謝主管及同仁的支持



Y571 陳義忠

感謝單位同仁支持與鼓勵，感恩。



Y575 姚智傑

感謝各位同仁的支持與愛戴



Y591 丁俊源

感謝同仁支持，有你們真好！



Y592 劉宗碩

感謝同仁支持，願大家平安、健康、喜樂。



Y630 儲世軒

感謝同仁，願大家平安、健康、喜樂。



Y641 廖光祥

獲此殊榮非個人功勞，感謝同仁承讓與團隊付出。



Y6N0 傅茹湘

感謝同仁的承讓，願大家平安健康。



Y6P2 李孟聰

倍感榮幸，感謝公司同仁們的肯定。

115年度

中鋼企業工會功能小組優秀幹部

理事會 (優秀幹部)



承蒙大家厚愛，無比感激！一分耕耘，一分收穫，祈願大家一起為會員權益繼續努力！

員工董事諮詢委員 (優秀幹部)



謝謝支持，繼續努力！

福利委員 (優秀幹部)



身在福利 年過二八 前無古人 後無來者 唯我獨尊

職安委員 (優秀幹部)



教學相長，如履薄冰。

勞資委員 (優秀幹部)



感謝各位委員的支持與肯定，感謝工會讓我有機會替大家服務！

調解委員 (優秀幹部)



感謝調解委員會所有委員支持 愛護

編輯委員 (優秀幹部)



溫柔而堅定，共勉之！

軋進鋼帶裡的守護： 記 2PLCM 產線新生的三百零五個晝夜

文 / 巡田客

在小港待久的人都知道，南台灣的風是有個性的。當它翻過海岸線，一路掠過沿海路，總是帶著一股黏糊糊、濕答答的海水鹹味。但只要一跨進中鋼廠區的圍牆，這股風便會像是染了顏色一般，瞬間變得複雜起來。

在第二酸洗冷軋線（2PLCM）周邊，空氣裡聞不到煉鐵那種乾枯的高溫，取而代之的是軋延油那種略帶醇厚的工業氣息，以及酸洗段特有的、帶點刺鼻卻又清冷的酸霧味。對產線上的同仁來說，這股味道是呼吸的一部分，也是半輩子生命裡的背景色。大家閉著眼，光憑耳朵聽著馬達轉動的高分貝音頻，或是憑鼻子聞聞空氣中油氣與酸氣的比例，就能精準判斷出這條產線今天的「脾氣」好不好。然而，去年二月，這股熟悉的日常卻迎來了一場翻天覆地的變革。

故事的起點要從114年2月12日那個陽光剛露臉的清晨說起。當天，2PLCM的廠房前顯得格外肅穆，公司高層主管悉數到場，案場中心擺起了香案，這是「2PLCM-R 設備更新案」的祈福典禮。煙霧在鋼鐵架構間緩緩散開，那一刻，站在台下的同仁們，心境是既期待又有些忐忑的。

這條產線曾陪著我們走過無數輝煌歲月，但為了因應全球市場對高等級鋼材的苛求，它必須經歷一場「體質重塑」。這場祈福典禮不僅僅是祈求工程平安，更像是一場馬拉松的鳴槍儀式。當長官們虔誠上香、剪綵的那一刻，每位同仁心頭都壓著一份沉甸甸的責任感。我們心裡都清楚，接下來的三百多天，這座廠房將不再有規律的軋機運轉聲，取而代之的將是長達305天的敲擊、鑽孔與無數人的腳步聲。



典禮一結束，廠房瞬間變成了超級戰場。這場改造案的難度，遠超乎一般人的想像，我們笑稱這不是「換燈泡」，而是一場大型的「換心手術」。土木組的機具像是手術刀，精準地在大地上切開創口，開挖數公尺深的地基；安裝團隊則負責核心的「骨骼組裝」，看著他們頂著滿頭大汗，在震耳欲聾的施工聲中，將重達150噸的軋機框架（Housing）頂升、平移、定位，那種對精準度的堅持，著實令人佩服。

而最考驗耐心的，莫過於儀電組的夥伴。他們蜷縮在狹窄得連轉身都難的電纜溝裡，指尖靈巧地撥弄著幾千條像是「產線神經」的電纜。這是一場真正的「大會師」：中機、中宇、聯鋼三大承攬商鼎足而立，中宇更動員了機、電、土木的全方位體系，後頭還跟著五十多家再承攬商。在施工的巔峰期，

同一個工區裡湧入了超過三百名作業人員。那樣的畫面，即便是在這座重工業城市裡，也是極其壯觀的「秩序美」。

或許有人會好奇，這段停機改造的日子，原產線的同仁們在忙些什麼？這305天，身為「主人家」的產線同仁，化身成了最細心的「大管家」。從三百多人的停車動線、休息區的午休規劃，到如廁、抽菸區等生活瑣事，每一項看似不起眼的細節，都是維持工程順遂的關鍵。這不只是管理，更是一門協調的藝術。我們就像是在指揮一場精密的大型交響樂，確保各單位忙而不亂，讓大型機具進場的順序如鐘錶齒輪般精準銜接。

最讓人感觸深刻的，往往是午休與傍晚後的靜謐時刻。當師傅們累得靠在牆角休息，或者結束一天工作撤離後，你會看見同仁們戴上安全帽，拿起手電

筒，安靜地走進現場。他們不是去查核進度，而是去「巡田水」。他們會走過早上剛燒焊完的地方，仔細檢查是否有未熄滅的火星；他們會彎下腰，拾起地上可能穿刺他人鞋底的鐵釘；他們會用腳用力踩實每一塊沒蓋穩的水溝蓋，只為了讓隔天進場的施工夥伴，能有一個更安全的作業環境。

「自己的廠房自己顧，人家遠道而來幫我們趕工，總不能讓人跌倒受傷回去。」這句簡單的話，在2PLCM同仁口中說出來，特別有份量。這就是中鋼人的底線：對安全的執著不是口號，而是一種對生命的互相看顧。

日子在酸氣與油氣味中一天天過去。從二月的祈福，到五月中旬第一片巨大的軋機框架吊裝就位，再到那無數個深夜裡，與日本顧問針對每一個參數反覆校正的試俾過程。每個人都在等待那個「開獎」的時刻。

終於，在114年12月13日，期待已久的結果來臨。

那天的控制室裡，空氣雖然緊繃，卻也帶著一點即將迎接新生的興奮。工程師與顧問並肩坐著，目光死死盯著螢幕上的厚度曲線。當第一條閃耀著銀白色光澤的鋼帶，如綢緞般平順地穿過全新的軋機，螢幕上的厚度數據穩定地落在標準值範圍內時，現場沒有預想中的大聲歡呼，反而是一陣如釋

重負的長吁。

同仁們默默地走出控制室，去巡視酸洗槽與軋機。當他們聽見那股熟悉的、穩定且強有力的運轉聲重新響起時，大家彼此交換了一個眼神，微微點了點頭。那是一種「聲音對了，心就定了」的默契。歷經305天的日夜期盼，所有的壓力與疲累，在那一捲精準產出的鋼捲前煙消雲散。那不是什麼驚天動地的勝利，而是一種「我們做到了」的踏實。

五一勞動節快到了，小港的夜依舊深沉。

當我們在舒適的辦公室裡使用電腦，或駕駛著電動車穿梭在城市街道時，很少有人會聯想到，那些精密零件的核心，可能就源自於2PLCM這場持續了三百多天的投入與付出。而這群同仁的名字，不會被印在任何一塊鋼板上，但他們對這片廠區的看顧、對同伴平安回家的那份堅持，早已隨著軋機的強大力量，牢牢地軋進了每一寸堅韌的鋼帶裡。

這份勞動者的光榮，不只是產出的噸數，更是那份確保每個人都能平安、產線能完美運轉的守護。這座城市的運轉，仰賴的從來不是奇蹟，而是這群勞動者，在那種酸酸油油的空氣裡，用最精準且堅定的執行力，一點一滴「軋」出來的鋼鐵精神。

工作的價值

文 / 余橋



我常常在想：什麼才是公司真正的「資產」？如果翻開財務報表，或許會看到亮眼的資產總額；走進產線，會看到鉅資投入的精密設備；登入系統後台，會看到無數的專利與數據。但我深知，那些都不是最核心的，真正寶貴的資產應該是陪伴著公司成長的資深員工。許多前輩與公司並肩作戰超過十年，「十年」這兩個字寫起來只需幾秒鐘，但承載的重量卻是四千多個日出與日落。這不僅是時間的堆疊，更是無數次市場危機中的堅守、無數次專業瓶頸上的突破，更是在各種不同面向，對公司最忠誠的認同。

看看春秋時期的百里奚，他的前半生充滿了坎坷，大半輩子都在流浪、被俘虜、當奴隸，甚至曾作為秦穆公夫人的陪嫁品被送往秦國，隨後又逃往楚國被捕。當秦穆公聽說百里奚身懷治國大才時，他不希望楚國

發現百里奚的價值，於是故意用極其低廉的價格——「五張黑羊皮」，將這位老人家贖了回來。如果你是百里奚，發現自己被以區區五張羊皮進行買賣交易，你會憤慨嗎？你會覺得受辱而消極怠工嗎？百里奚並沒有。

他回到秦國後，展現了積累數十年的政治底蘊，幫助秦國開疆闢土、稱霸西戎，歷史稱他為「五羊大夫」。這個故事告訴我們：專業價值，從來不是由外部標籤或一時的待遇決定的。

在職場多年，大家難免會遇到環境的變遷、市場的起伏，甚至覺得自己的付出沒有被看見。但請記住，專業底蘊就如同百里奚的才華，無論外部環境如何變化，真正的能力終會發光。各位在公司這十年、二十年所累積的經驗，就是那不可撼動的實力，是任何新進人員無法透過快速學習所取代的「核心資產」。

接著想談的是「共感」與「同理心」。大家都聽過「管鮑之交」，但管仲與鮑叔牙合夥做生意時，他總是私自多拿一些紅利，鮑叔牙卻不覺得他貪心，因為知道管仲家裡窮；管仲帶兵打仗時，遇到困難會先撤退，外人嘲笑他膽小，鮑叔牙卻跳出來為他辯護，說他不是怕死，而是因為家有老母需要奉養。對外人來說，鮑叔牙似乎一直在吃虧，但這正是最強大的向心力展現。

一個好的團隊，不會只看員工在辦公室裡的八小時，而會看見員工背後的家庭責任。公司裡的每一位夥伴都不僅是員工，更是支撐家庭的頂樑柱。我們之所以互相扶持、彼此包容，正是為了讓每個人背後的家庭都能穩如泰山。公司的穩定，是為了守護大家的幸福；而大家的守護，則成就了公司的基業長青。這是一種超越契約的「夥伴關係」。

關於職涯的瓶頸，很多人會問：「我已經到這個位置了，還需要成長嗎？」這讓我想到姜子牙。姜子牙72歲才在渭水邊等到周文王，表面看起來他是在「釣魚等機會」，但這其實是最大的誤解。在隱居的那些年裡，他並沒有荒廢光陰，而是潛心撰

寫了兵法奇書《六韜》，不斷深化對天下局勢的理解。他不是「等」機會，而是在「準備」機會。一些資深前輩可能會覺得：「我都這把年紀了，學什麼AI？學什麼新系統？那是年輕人的事。」但姜子牙的故事告訴我們：自我成長是沒有終點的。資深員工的工作重點不在於跟年輕人拚做事速度、拚加班體力，而是要學會「如何整合資源」。當熟練的經驗結合新時代的數位工具，那種判斷力與執行力，才是公司最珍貴的「定海神針」。

許多人在公司動輒十年、二十年的資歷，意味著不僅是領域專家，更是撐起台灣經濟與家庭的中流砥柱。初入職場時專注的是「求職」，追求的是一份薪水、一個職稱，但經過一段時間的歷練後，大家早已脫離那個層次，工作更像是在「經營人生」。職涯這條路就像一場馬拉松，最難的階段，往往不是剛起跑時的熱血沸騰，而是跑了二十、三十公里後，當呼吸變得沈重、雙腿變得機械化、甚至開始懷疑為什麼要跑下去？在那個當下，支撐我們繼續前行的，不再是爆發力，而是「專業底蘊」與「責任感」。每天在崗位上的堅持，正是這

種職人精神的最高體現。因為知道身後有團隊、有家人，這份責任感讓腳步雖然沈重，卻無比堅定。

工作一段時間之後，大家都理解職場不完全是看實力，實力僅是門檻，但在門檻之上，有時候也看體力，更多時候看的是「耐力」與「韌性」。那些職場上的不順心、體制的磨合、溝通的挫折，其實都是命運在提醒我們：該更新自己的「心靈作業系統」了。看看歷史上的強者：蘇秦當初落魄回鄉，連家人都瞧不起他，如果他因為被親友輕視就跳河，那歷史上就少了一位身佩六國相印的縱橫家；又如推理女王阿嘉莎·克莉絲蒂，她在面臨人生低潮時曾斷絕所有聯繫、特意「失蹤」了11天，暫時遠離現實職場環境，讓心靈重開機，這才有了後續更多神作的誕生。當感到「彈性疲乏」時，不要急著否定自己。那只是大腦在提醒你：你需要緩下腳步、好好調適身心。

曹操在《龜雖壽》中寫道：「老驥伏櫪，志在千里；烈士暮年，壯心不已。」這不是口號，而是對待職業倦怠最好的良藥。倦怠往往來自於失去了「目標感」。當工作變得像例行公事、悵然若失時，請試著在公司

內尋找新的目標。這個目標不一定要是升遷，它可以是傳承經驗，把腦中的「隱性知識」傳授給後進、協助他們成長；或是用老道的經驗，游刃有餘地解決那些五花八門的工作難題，藉此累積更多成就感。只要「壯心不已」，職場就沒有所謂的「暮年」；資深，代表的是視野的寬廣，絕對不是工作動力的枯竭。

最後回到「工作價值」這四個字。分享的這些故事，最終都指向一個核心：個人的強大，是為了讓團隊更強；而團隊的穩健，是為了讓個人更有尊嚴。所謂的「自立自強」，並不是要各位去孤軍奮戰。相反地，真正的自強，是各位在遇到瓶頸與疲憊時，依然能以專業為榮、以公司為家。請記住，公司的成長與工作的價值，是互為表裡的，所有夥伴是坐在同一艘船上的命運共同體。謝謝各位職場的長跑者多年來的奉獻，公司未來的路還很長，我們不僅要一起走過下一個十年，更要一起活出最精彩、最自豪的專業人生！

微光築夢與背影柔情： 一位鋼鐵勞動者的破曉到深夜

文 / 桔梗小憎

當整座城市還裹著一片漆黑，凌晨四點半的鬧鐘嘶吼時，我憑著長年累積的生理本能，強行撐開沉重的眼皮，起身坐在床沿深呼吸，讓神經一點一滴從深度睡眠中強行甦醒。屋外寒氣悄悄滲入窗縫，拖著猶如潮水般沉重的疲憊感走進廚房，在死寂的屋子裡，靜得只剩冰箱運轉的嗡嗡聲，格外顯得刺耳，端起昨晚電子鍋預煮好的稀飯，配上中鋼福利社買來的旗魚鬆，那股帶有鮮魚香味的熱氣竄入喉間，在舌尖散開，驅散了殘餘的睡意，總算點燃了新一天的火種。

吃完早餐，我輕手輕腳地潛入臥房看著那還在熟睡中老婆的稚嫩臉龐，心底泛起一陣溫暖，這些在凌晨捨棄睡眠的掙扎，都在此刻找到了值得的理由。我在妻子耳邊低聲告別後，騎著摩托車駛入殘存的夜色，一路感受迎面吹來的刺痛冷風，這是我對這個甜蜜家庭負擔最無聲的承諾，也道出了在我肩頭上沉甸甸的使命感。

騎進中鋼大門、二道門來到廠區，鋼鐵冶煉的燃燒味道與高頻噪音交織，瞬間就鑽進鼻腔及耳朵。進入辦公室換上整理好的工作服，隨即投入最耗神的工作——設備診斷分析。在震耳欲聾的

產線中，在故障損壞的設備前，那不尋常的轟鳴噪音、機械高溫與振動，我就像一名老練的外科醫生，手持檢測儀器對照著工程圖面，配合生產操作程控畫面的數據波動，在不斷了解設備的結構與細部配置，透過振動頻率去解析辨識設備內部的磨損、斷裂及細微異響，小心謹慎地找尋故障的原因，因為稍有誤判，不僅可能造成產線停機損失，甚至有發生職安風險的可能。

這是一場與時間賽跑的博弈，為能確實掌握設備的運轉狀況，常常須穿梭在縱橫交錯的管線中，或是爬到熱軋粗軋機頂端的高處，由於環境溫差極大，護目鏡總是被火紅的鋼胚熱氣，燻得一片模糊而須反覆擦拭，在屏息凝神的觀察產線過程，在刺眼的火光折射中，額頭上的汗珠滴落在臉頰上，然後又迅速被高溫烘乾，那種高度緊繃的精神壓力，比體力的勞動更讓人透支。

午後，短暫的享用中鋼便當後，接下來就是腦力的激盪，在產線辛苦收集到的資料，不僅要協助釐清設備故障原因外，也要兼顧設備修護與節能改善，提升設備可靠度與延長使用壽命。結束後撰寫這些分析報告時，身體仍積累著酸痛，耳邊仍殘留著金屬撞擊的回響，

雙臂更如灌鉛般沉重，移動腳步都顯得艱難，直到聽到下班鐘響的那一刻，那疲憊卻欣慰的笑容，為這場與鋼鐵的搏鬥畫下暫時的句點。

夜幕降臨，推開家門的剎那，一股暖流直衝心頭。妻子端著煮好的熱菜熱湯，溫柔地呼喊著「親愛的，回來了！」這聲音對比廠區的嘶吼，顯得格外溫柔。洗去一身塵垢與油漬，我陪著妻子慢慢品嚐著一桌子的菜色，聊著今天所發生的事情，雖然不知能否給出完美的答案，但這已經讓那些凌晨起床的掙扎、高度緊繃的產線環境、設備診斷的腦力激盪，全都變得輕盈且圓滿。

在公司，我是守護產線維穩的懸命工匠；在家中，我是支撐家庭負擔的甜蜜父親。五一勞動節在於看見這份付出背後的重量，無論在哪個崗位，我們勞動者都在用自己的方式付出所有的努力，並且用微小的燭光，筆路藍縷地逐步完成自己內心中的夢想。

在鋼鐵的陰影裡發光

文 / NDT阿伯

清晨的廠區，天色尚未甦醒。

天空是一整片低低的鐵灰，像尚未入爐的鋼胚，沉默而厚重。遠處高爐吐出細長的白煙，在晨風裡緩緩散開；海風帶著鹹味，也帶著一點煤焦氣，吹過鼻腔時，總讓人想起火焰與礦石曾經的相遇。

我提著設備，走進熟悉的廠區。這條路走了十多年，卻從未真正走膩。

扣緊安全帽，依序檢查安全帶的扣環，那一瞬間，我總覺得自己不是上班，而是準備上場，像個沉默的守門員，在別人還沒注意時，先站到最前線。

我們屬於非破壞檢測，這名字聽起來有些拗口，也有些低調。不像煉鋼那樣火光沖天，不像軋鋼那樣震耳欲聾。

更多時候，我們只是蹲在角落，對著一條銲道凝視良久。有人問過我：「你們到底在做什麼？」我總笑笑回答：「替鋼鐵健檢。」

鋼鐵也會生病。只是它不會喊痛。裂紋不會吶喊，氣孔不會求救，夾渣更不會自己跳出來承認錯誤。它們只是安靜地潛伏在深處，等待某一天，在高溫、高壓、長時間運轉之後，突然成為一聲巨響。而我們的工作，就是在那聲巨響前，聽見它微弱的呼吸。

顯像劑在表面慢慢暈開，像水墨在宣紙上擴散；磁粉在磁場中聚集，彷彿夜空裡的星群悄悄排列。那些別人看不見的痕跡，在我們眼裡卻清清楚楚。

有時候，我會想起童年。那時候父親帶我去海邊撿石頭。他總說：「看石頭要蹲下來看，角度對了，紋路才會出現。」如今想來，做檢測何嘗不是如此。很多真相，只有在低下身、耐住性子時，才看得見。

那天的檢測，本來只是日常檢驗。依序檢查，確認品質，就可以收工。程序熟練得像每天早晨的咖啡，一切按部就班。可就在其中條銲道上，我看到一條細線。細得像頭髮絲，卻清晰得不自然。我把目光再拉近一些，心裡忽然一沉。那不是刮傷，而是裂縫。像金屬偷偷寫下的一封遺書。如果沒有被發現，它會一直躲在那裡，等到某天壓力累積到極限，再以最激烈的方式宣告自己的存在。

我沒有多想，立刻通知同事。一支、一支確認，一條、一條檢測。太陽逐漸升高，鋼構被曬得發燙，手套裡全是汗水。眼鏡起霧，撩起袖子擦一擦再繼續。因為大家都知道，如果今天不把問題找出來，未來某一天，可能會用更慘痛的方式償還。結果比想像嚴重，不是單一缺陷，而是多處銲道皆有異常狀況。

那一刻，我忽然明白，我們蹲了一整天的姿勢，其實是在替很多人彎腰，替未來的操作員彎腰，替公司的設備彎腰，也替那些素未謀面的家庭彎腰。因為一場工安案例背後，從來不只是數字。它可能是一個家庭的晚餐、一個孩子等不到的父親。想到這裡，再累，也不敢鬆懈。

我們的工作很少被看見，設備正常運轉時，很少人會想到檢測，久而久

之，我學會與這種無名相處。我們像影子一樣存在，但影子其實並不低調，影子代表光還在，只要工廠燈火通明，只要機具平穩運轉，只要每個人都能平安下班，那麼我們的存在，就已經足夠。

傍晚時分，夕陽落在鋼構上，整片廠區被染成溫暖的橘紅色，遠遠望去，那些巨大的管線與塔架，竟像一座城市的骨骼，而我們，只是骨骼間默默巡行的血液，不張揚，卻不可或缺。

我常想，所謂勞動，或許並不是驚天動地。它更像是一種長久而溫柔的堅持，日復一日，把同一件事做好；年復一年，把同一份責任扛穩。把每一道銲道當成最後一道，把每一次檢測當成第一次。這樣的日子，也許平凡，卻很踏實。

夜色降臨時，我提著設備走出廠區。身後傳來低沉而規律的運轉聲，那是鋼鐵的心跳，也是城市的心跳。那聲音，比任何掌聲都真實。明天清晨，我仍會再來。在鐵灰色的天空下，在蒸氣與火光之間，繼續尋找那些細小卻關鍵的痕跡。不必耀眼，只要可靠；不必偉大，只要盡責。

如果說有人在火焰中煉鋼，那麼我們，便是在陰影裡守光，替鋼鐵守住安全，也替每一個回家的身影，守住明天。在鋼鐵的世界裡，我們安靜地工作著，而那份安靜，就是最長久的力量。

鋼火淬鍊的十五年： 一個高雄鋼鐵人的告白

文 / 小螺絲

港都的風，吹動二十歲的夢

想接到中鋼的錄取通知，駝著滿身家當，大包小包走出月台的那天，迎面而來的不是什麼清新的海風，而是混合著粉塵與濕熱的厚重感。在北部，空氣是透明的背景；但在高雄，空氣是有質感的實體。那是柏油路被南台灣烈日曬出的焦味，混雜著港口大船進港的柴油煙硝。這股味道直白且粗獷，雖然有點嗆鼻，但卻是支撐起整座工業城市的獨有味道。

能夠透過考試的窄門進入這個人人稱羨的標竿企業，對於當時的我來說，已是萬般感激。我記得很清楚，第一次走進二道門，看著遠處高聳的煙囪冒著陣陣白煙，路口載著高溫鐵水的魚雷車緩緩駛過平交道，還有那種連地面都會微微震動的重工業節奏。映入眼簾

的景象，對於從來沒踏入鋼鐵產業的我來說，真覺無比震撼。但我的想法很單純：「沒有什麼華麗的學經歷，同時身為外地下來南部打拼的我，即使開局總總條件的不利，但我相信只要能吃苦、肯打拼，縱使過程有無數的障礙要跨越，相信不久的將來我也可以在這個港都城市扎根茁壯。」

當爐火遇上寒冬：疫情與轉型危機

十多年來，這份工作養活了我的家庭，讓我能高雄站穩腳步。每當有人問起我在哪上班，我總會語帶驕傲地報出公司名字。然而，生活從來不會照著劇本走。在即將步入40歲這個「上有老、下有小」的年紀，看著這幾年公司的變化，心裡的感觸真的很深。

以前總開玩笑說中鋼是「鋼鐵飯碗」，只要爐火不滅，營收就是穩穩

的。但從2020年疫情開始，這幾年感覺像是把過去三十年的挑戰全部壓縮在一起發生了。最明顯的感受就是「危機感」。以前我們只要操心產能開不開得出來，而現在聽到的都是「中國低價鋼材傾銷」、「碳中和」、「碳稅」。看著公司不斷在虧損，心裡真的會酸酸的。我們這代員工最尷尬，剛好站在轉型的浪尖上。看著新一輩的年輕人越來越不願意進廠，看著身邊的老大哥一個個退休，我開始在想：我還有下一個二十年嗎？我的經驗在未來的世界裡還有價值嗎？

轉型的陣痛，突破困境

現在廠裡，我們不再只談產量多少噸，更多是在談「精緻鋼品」的良率。傳統鋼材現在是肉搏戰，利潤薄如紙。公司轉向研發電動車電磁鋼、無人機馬達鋼材、甚至高端國防航太用材等，這或許才是一個突破口，即使出貨量只佔一成，但「高牆才是最好的護城河」，那是我們能在全球關稅壁壘中活下去的關鍵。這幾年我們學會了困境不是用來抱怨的，是用來拉開差距的。雖然2026

年的挑戰依然不少，但我們已經不再是被動挨打。期望透過智慧製造、最適產量、精緻鋼品、低碳節能這四個方向努力轉型，從一家「賣鋼鐵」的公司，變成了一家「賣技術、賣綠色價值」的公司。陣痛很真實，那是肌肉撕裂的痛；但突破也很真實，那是破繭而出的快感。

雖然製造業的挑戰還很多，碳稅、競爭、技術更迭，每一項都是硬仗。但這些年在中鋼的職涯教會了我一件事：鋼鐵之所以堅韌，是因為經過了千錘百鍊。我們這群在中鋼打拼的人也是一樣，只要願意轉過身去擁抱改變，那爐火就永遠不會熄滅。期待當我小孩長大後，他們看到的中鋼依然是一個充滿活力的企業。到那時候，我或許已經退休了，但我可以很自豪地牽著他的手，指著遠處的廠房說：「你看，那座城市進步的動力裡，依然有你老爸當年留下的、最堅韌的鋼鐵魂。」

正視勞動價值

文 / 墨玉

勞動節的起源，雖然追溯自19世紀的美國社會運動，但時至今日對勞工夥伴的重視，早已是全球認同的共識。我所認為勞動節的意義，並非只是一個國定假日，更多的是用心體會勞動族群的辛勞，政府與雇主精進勞工的工作條件，唯有對勞工處處用心，才能表達對勞工尊嚴的重視與其勞動價值的肯定。

在臺灣，我們每年享受勞動節放假一日的同時，更應想想此假期的由來，多少勞工辛勤的付出，成為國家經濟與國民生活的奠基。在當下與可預期的未來中，隨著產業結構轉型，勞工的職能亦隨之多元改變，且全球化競爭日益加劇，勞動市場型態日益多元與多變，勞工所面臨的壓力與挑戰並未因此減輕，反而呈現出更為複雜的樣貌，勞工的權益是否得以持續受到重視，或者被忽略，才更值得我們深思。

一、勞動條件的基本底線：薪資、工時與安全

身為勞動就業環境中的第一線人員，我切身體會到許多基層勞動者的基本所需，也是最重視的勞動條件，就是最現實的薪資、工時與安全。如同馬斯洛需求理論的縮影，薪資是為了維持生活的必要條件，合理的工時是讓勞工能保有健康才能長久的工作，安全則是保護勞工生命的要素，這三項條件是勞工最重視的基本需求。

就業環境中具備這三項基本的勞動條件，才能讓雇主有穩定的人力來創造更大的獲利，雇主也應該在事業規模壯大的同時，思考其他層次的勞動條件如何精進與全面化，才能持續保有珍貴的人力資源，也能吸引其他精英加入，進而形成勞資雙方雙贏的共榮局面。然而在實務中仍有發生高壓、高工時、欠薪等的職場不友善問題，雖然現行法律中已有相關法令規定，但在法令與實務運作上仍有所差距。特別是在服務業、製造業或責任制工作中，下班不下班的文化，仍然根深蒂固的存在使勞工長期處在高壓中。

二、勞工隱形的辛勞：情緒與心理壓力

除了顯而易見的工時與薪資外，還有一種較少被看見、也難以被量化的辛勞，即為勞動者的情緒與心理。當勞工面對雇主與主管的無理要求或情緒性言語，勞工往往壓抑自身感受，這種因為職位弱勢而長期的情緒壓抑，在長時間後則會對心理健康造成負擔。

科技發展雖帶來便利，卻也模糊了工作與生活的界線，通訊軟體讓訊息即時傳達，遠距工作讓辦公室延伸至家

中。許多勞工即使在下班後與休假間，經常因工作訊息而無法真正放鬆。

此外，隨著時代變遷造就許多非典型勞工，如：派遣人員、平台工作者，因缺乏穩定保障與升遷機會。這些勞工在經濟景氣波動時往往首當其衝，卻較難獲得社會關注，而這些隱性的辛勞，是最容易被忽略也最難被量化的黑數。

三、勞工的新型態挑戰：時代浪潮與快速變化

在時代的浪潮中，產業快速更替，傳統產業無法再墨守成規而面臨轉型壓力，新興科技產業要求高強度學習與適應能力。AI科技的導入，雖然提升效率，但也可能壓縮部分職缺，迫使勞工設法維持競爭力。

對中高齡勞工而言的困難，是數位落差、體力衰退與照顧家庭；對年輕世代勞工而言的困難，則是低薪、景氣更快速反轉帶來沉重的經濟負擔。因此，不同世代的勞工在同一市場中承受不同壓力，形成多層次的勞動困境，而這樣如海嘯般衝擊受影響的，並非只有台灣，而是全球的勞動工作者，沒有人能倖免。

四、少子化對勞動市場的衝擊

少子化對勞動市場最直接的影響，就是未來進入職場的整體勞動力供給下降。目前一些合作的廠商夥伴正面臨人力短缺的衝擊，頻頻出現缺工現象，進而影響貨品交期、貨品需求者的設備稼動率，以此推及，當勞動力短缺衝擊長照業與醫療業，就是危及人類生命的空前災難。

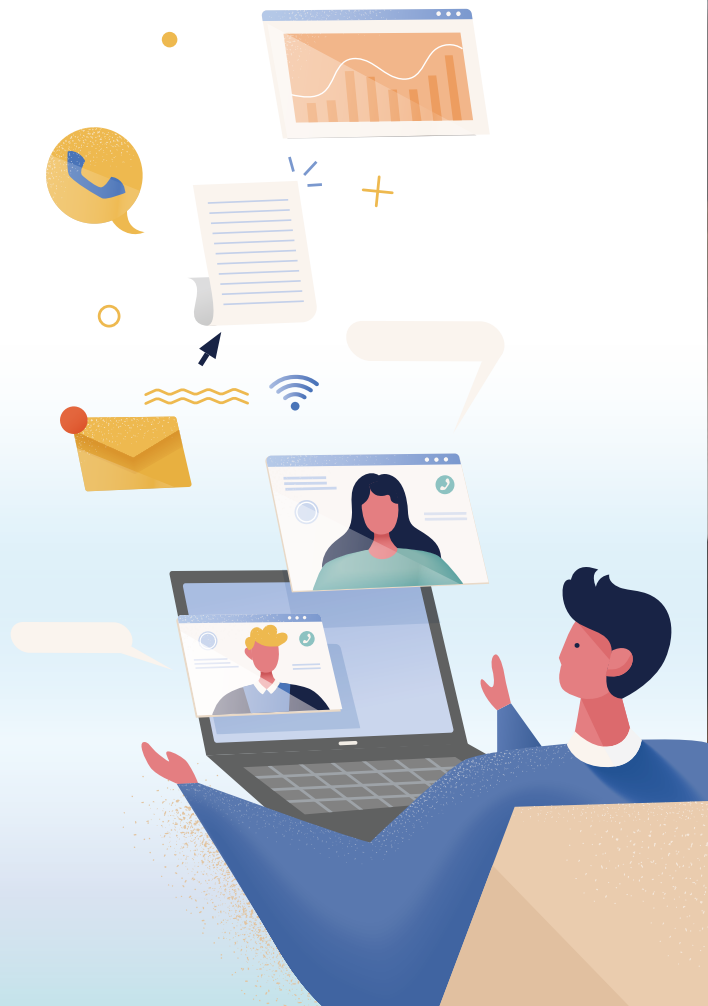
經常聽聞業者即使開出職缺，也難以找到足夠人力，可能造成勞工一人身兼數職，或是部分中小企業因無法承受人力短缺、成本上升與人員流動頻繁的壓力，只能縮減規模甚至結束營運進而造成國力的衰退。

五、結語

勞動節的實際意義，我認為不應只專注在放假，而應成為反思的契機。我們是否真正理解身邊勞工的處境？是否願意支持更完備的勞動制度？是否在工作中也能發自內心，以真誠的態度尊重同事與合作夥伴的付出？

每一份工作中，無論體力或腦力的付出，都是勞工寶貴的價值，讓國家或群體順利運轉的推手。下班待命的工程師、深夜值班的護理師、道路上在烈日或夜間施工的人、在碼頭裝卸貨物的朋友，以及在辦公室默默處理文件的行政人員，都以自己的方式默默貢獻力量。

每位勞動者都是一個巨大的寶庫，唯有雇主與整體社會正視、持續關注勞動條件，傾聽勞工心聲，並持續改善制度與文化，才算是對勞工尊嚴的真正實現，更不會讓「人力是公司最珍貴的資產」淪為口號。在每年的勞動節中，我們不僅要向這些偉大的勞工致敬，更應以實際行動支持更公平、更安全、更有尊嚴的工作環境，以有形的作為與無形的尊敬對待勞工，勞工持續辛勤的付出，方能維持善的循環，社會才能走得更穩、更遠。



勞工的守護網： 勞動基準法的演變

文 / 雷射士

70年代的經濟奇蹟，常被拿出來說嘴，成為台灣的一種驕傲。家庭即工廠、十大建設，各種經濟起飛的口號，都滿溢在社會的彼此之間。但若我們撕開那層外包裝，隱藏在數據增長背後的，卻是一部長達數十年的勞工血淚史。從深埋地底的礦工冤魂，到鐵軌上橫臥的關廠工人，從未見資方真正的重視到勞工的勞權，讓勞工長期處於一種「法規真空」的狀態，雖然有零星的勞動法令，但在威權體制與追求經濟成長的最高指導原則下，資方擁有絕對的話語權，勞工僅被視為生產線上的耗材。

直到1984年，台灣勞權歷史上最沉重的一年，接連發生震驚國際的三場礦災：土城海山煤礦、瑞芳煤山煤礦、以及三峽海山一坑煤礦。在短短半年內，近三百名礦工被深埋在地底，那些在坑口等待的親友家屬，最後迎接的是殘破不堪的屍首和呼天搶地的哭喊，但礦工們犧牲性命的代價，最後竟然僅換來資方極其微薄的賠償，完全忽視礦工們大多是家裡的經濟重擔，這樣羞辱的賠償，完全無法讓人接受。

當時的社會輿論意識到，如果再沒有一套強而有力的法律來規範勞動條件、強制職災補償，悲劇還會不斷重演，台灣的經濟奇蹟不過是建立在人命之上。同年7月，《勞動基準法》終於在壓力下三讀通過。勞基法的每一條條文，其實都是由無數基層勞

工的尊嚴、汗水，甚至是寶貴的生命所換取的代價。這部法律的生成與演進，不僅是法制的完備，更是台灣勞權的陣痛過程。

回顧勞基法立法之前，工人受傷了，老闆給幾百塊錢就被打發；女性工人在懷孕後被強迫離職；隨意的解雇資遣，辛苦工作大半輩子，只求老闆別讓自己失業，但換來的卻是無止盡的加班，許多人累倒在生產線上，卻連一張合理的醫療證明都換不到，而是辭退。雖然立法是因為礦災的發生，但實際上勞基法至少確立了勞動條件的最低標準，試圖為當時極差的勞動條件畫下一條紅線。

然而勞基法立法後也面臨了最嚴峻的考驗：資方不守法。許多企業主習慣了威權時代的低成本運作，對於《勞基法》規定的加班費、退休金視若無睹，又沒有嚴格的稽查制度，讓勞基法變成一部僅供參考的法令，想遵守的遵守，不想遵守的隨意。所以不出意料的，在

一波波更激烈的抗爭後才換來重視。90年代，隨著產業外移，聯福製衣、興雄纖維等工廠老闆，在領取政府補助後竟連夜潛逃，留下工作數十年的老員工。這些祖母級的女工們，為了追討被拖欠的退休金與資遣費，被迫在桃園車站集體臥軌。她們躺在鐵軌上，面對飛馳而來的火車，用肉身抗議法律的不公，試圖用生命取得尊嚴。也因此，政府在2005年推動「勞退新制」，徹底解決了企業倒閉導致勞工領不到退休金的系統性漏洞。

現在台灣勞基法的修訂進入了「精細化」的階段，但衝突的激烈程度未曾減少。最令人記憶猶新的莫過於2016年至2018年間的「一例一休」修法。這場爭論反映了當代勞動環境的轉變：勞工不再只是追求「有工資」，更追求「有生活」。為了抗議政府砍掉七天假，勞工們發起了絕食抗議，甚至在立法院外與警方發生大規模推擠。在這些衝突中，我們看到了勞資雙方對於「彈性」與「保障」的深刻分歧。資方認為全球



競爭下需要彈性排班，但台灣勞工的年總工時長年位居世界前列，是實至名歸的「過勞之島」。也因為這樣激烈的抗爭，讓社會開始正視「隱形加班」與「責任制」的危害。這不再只是單純的薪資爭奪，而是一場關乎勞動者「身為人的生命權」的戰爭。

細數這些抗爭背後帶來的成果，每月基本工資從立法初期的6,150元，到了現在的29,500元。工時從早期的全年無休，到2001年的隔週週休，再到現在的「週休二日」與「單週40小時」。數據顯示，台灣勞工的平均工時已從90年代的超過2,300小時，逐步下降至2,000小時左右。雖然仍高於歐美國家，但至少不再是無法無天的血汗。除了勞基法外，勞工職業災害保險及保護法也已獨立立法，讓勞工在受傷後能獲得法律保障的醫療與生活補貼。2013年也將原本的勞工安全衛生法修正為職業安全衛生法，適法對象擴大到所有的工作者，不僅保障勞動條件外，也建構安全的勞動環境，讓勞工能真正的安心上

班，開心下班。

回顧台灣《勞基法》的生成與修改歷程，海山煤礦的黑煙、關廠工人的臥軌、以及立法院外嘶吼的抗爭，這些心酸與血淚並非徒勞。它們凝聚成了一道保護傘，守護著這塊土地上數百萬名勞動者的日常。時至今日，雖然《勞基法》已相對成熟，但挑戰從未消失。新興的平台經濟帶來了外送員權益問題，遠端辦公引發了工時認定的模糊，甚至科技的發達，讓資方更方便於非上班時間下達命令給員工，這些新的挑戰會不斷的產生。勞基法從來不會有最完美的時候，而是一份隨時在勞方與資方間拉扯的法條，唯有隨時檢視，因應不同勞動條件的調整，才能保護到所有為生活打拼的勞工，更希望所有的資方除了勞基法的保障外，能多重視勞工的權利及福利。願未來的《勞基法》不再需要用血淚來記錄，而是能透過理性的對話與強大的團結，讓每一位辛勤工作的勞工，都能在良性的職場下，帶著健康的心理、強壯的身體、開心的心情，平安回家。





鋼鐵巨塔

文·攝影 / 林立軒

巡視環境，抹去指尖油星，
氧氣在火尖嘶鳴，熔融鋼花
噴濺，是熱浪的試煉。面罩
後，目光精準冷靜，避開
墜落風險，待閥閉火熄，平
安，是作業最美的終點。

平凡的身影，不平凡的責任

文·攝影 / NDT阿伯

鏡頭裡沒有我們的臉，只有
鍋爐管與儀器的輪廓。
我們隱身在設備之間，專注
檢查每一個構件。
少一分疏忽，多一分安心；
無名的背影，守護著安全。



無名英雄

文·攝影 / linchase

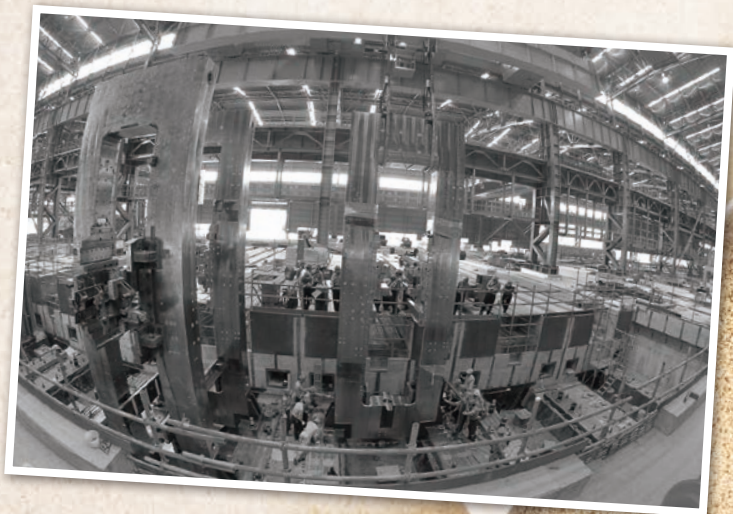
蹲坐仰頭，細細縫補零構件，
滋滋聲響，焊花與汗水交融，
日夜勞作，撐起自己的家庭，
無名英雄，有你也有我.....



中鋼第三冷軋酸洗連線建廠 鳥瞰

文·攝影 / 遊龍

16年前，中鋼興建第三冷軋酸洗連線，遊龍以單眼數位超廣角相機鳥瞰拍攝冷軋心臟之安裝，留存此一珍貴鏡頭。產線運轉景物依舊，建廠功臣已將退休殆盡，讓人無限感慨。



給在鋼火之中親愛的你

文 / Smart

當這個城市還在睡夢裡	我看見的是	那是一份
親愛的你已穿上工作服	一雙為家庭撐起重量的手	把生命交給時間、
走進炙熱的爐火與鋼鐵之間	高溫沒有熔掉你的溫柔	把青春交給工廠、
火光映著你的背影	輪班沒有磨去你的笑容	把愛交給家庭的責任
汗水順著臉頰邊緣滑落	在鋼廠轟鳴之中	我親愛的英雄。
夜班的風，永遠帶著疲憊	你仍然為家保留安靜與體貼	鋼鐵或許堅硬，
卻帶不走你的責任與堅持	當黎明升起	但在我心裡——
別人看見的是鐵水、鋼板、	你總拖著疲倦回家	你是鋼鐵柔情。
產量數字	而我知道那不是平凡的一天	

中鋼的淨零誓言

文 / 孟勳

當第一道晨曦灑落在高爐的塔尖	我們在鋼鐵的骨架裡種下綠色的夢	中鋼的脊梁正換上永續的新裝
我們正進行一場與地球的深情對談	用氫能的純淨取代煤焦的負擔	在減碳的賽道上
不僅是鐵水的翻湧	在轉爐的喧囂中	我們以智慧為漿
更是思維的破繭	靜靜校準低碳的羅盤	不畏轉型的風霜
將沉重的碳足跡	每一噸產出的堅韌	只為在那高溫的盡頭
轉化為輕盈的未來承諾	都帶著守護山海的蔚藍	鑄就一場永恆的淨零榮光

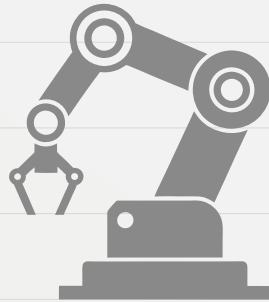
智慧與汗水

文 / Anhelo

火光翻騰，鐵水流淌
映著工人的雙手，與機械的臂膀
辛勞與智慧，在鐵水里交融，
滴滴流入城市的心臟。

轉型不是放下，而是提起一
鋼與城市，創新與堅韌
在精緻鋼廠裡，同時成長。

低碳煙囪，風車轉動
數位脈絡悄然流淌。



分勞

文 / 霜涸

勞字拆分
以力築基 擔起雙火
一簇火 熾熱
一簇火 光亮

百度沸水 千度製鋼
高溫作業是鋼鐵業日常
高爐煉鐵 轉爐煉鋼 胚若固態赤焰
以勞動者堅忍剛性 煉出堅韌鋼性
熾熱下戮力拚搏 是勞工的身影

朝旭破曉 正午驕陽 暮色夕照
日以繼夜
即使太陽休息 仍有輪班者辛
勤工作
天上星光 工廠燈光
夜復繼日
不同光亮下皆可照見 勞工的
奮力身影





路思義教堂

文·攝影 / 約書亞

以著名時代雜誌(Time Magazine)創辦人亨利·路思義(資助者)命名的教堂,是東海大學亦是台中市的著名地標,屬於國家古蹟。四片曲面分離類似倒置船體的結構,除了採光良好,結構設計有良好的抗風與抗震之功能,就算非基督教徒亦可在藍天白雲下盡賞建築結構之美。



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



發行人：楊乙記

總編輯：李澄瑛

編輯委員：高浴德、吳進崑、梁宸毓、郭暉堃、
方湘榕、施和佐、謝銘峰、葉哲男、
林昱辰、鄭嘉茵、陳彥豪、王煦、
邱家宏、黃子晏、李耀華、陳建堯

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)