



2025Q1

第12期會刊 VOL.12

台灣勞動工運史

工會行動與決策總和

罷工法治與實例分析

職災認定制度

關廠工人抗爭回顧

工學聯合與左翼理論

第三勢力：從勞工權到道路平權

船員常見職業傷病與預防治療

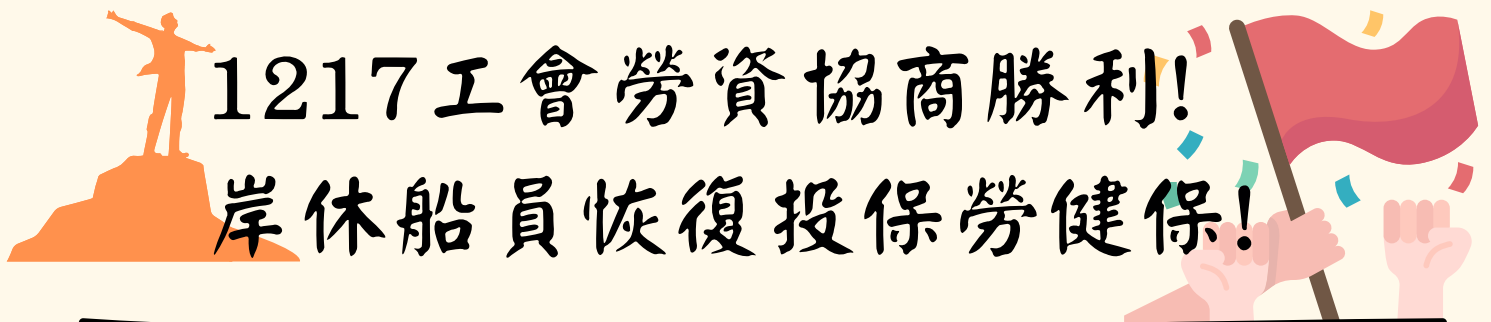
報稅大哉問：房地合一稅與綜所稅

友會分享：台灣勞工陣線/
台灣醫療工會聯合會/桃園市群眾服務協會/
台灣勞動派遣產業工會/台南市產業總工會

第二屆第4次會員代表大會暨感恩餐敘

1217工會勞資協商勝利！ 岸休船員恢復投保勞健保

CSEU



1217工會勞資協商勝利!

岸休船員恢復投保勞健保!

中運公司承諾

- 1. 優先保障本國籍船員工作權，並由工會進行媒合。
- 2. 成立審議委員會，對不適任船員再行評估。
- 3. 恢復投保船員勞健保，雙方對復保訴訟案不再上訴。
- 4. 中鋼公司定期與中運及中運工會召開溝通會議。
- 5. 逐年降低僱用中國船員人數至零。

中鋼運通公司於今年7月中斷台灣船員勞健保，變相逼退、剝奪船員工作權，導致超過300名船員家庭陷入經濟困境，中鋼運通工會成員為此數次發起陳抗，也已取得罷工權。洪申翰部長上任後，非常關心工會訴求及船員的勞動問題，為能協助勞資雙方透過理性對話來解決紛爭，日前分別邀請經濟部、中鋼公司、中運公司及工會代表溝通，最終達成共識並簽下協議。勞動部指出，中運公司同意爾後船員出缺時，徵詢並優先僱用本國籍船員，工會可以媒合推薦；同意恢復今年7月2日前船員勞保投保作法；中鋼公司將主動邀集中運公司及工會定期召開溝通會議，中運也同意針對復保訴訟案不再上訴，中運工會則允諾將取消罷工及陳抗行動。

此外，中運公司為落實本國人就業機會優先的精神，今天也承諾將逐年降低僱用中國船員的人數至零，將對於我國船員工作機會有更多保障。勞動部說明，本次中運公司勞資雙方能透過協商達成共識，順利解決爭議，除有賴勞資雙方善意外，也要感謝經濟部、母公司中鋼的大力促成。勞動部說，相信本次爭議的落幕，勞資雙方在尊重協商共識的基礎下，可迅速重新建立信任關係，也期許勞資雙方後續仍可秉持誠信協商原則，透過定期溝通對話，為公司員工權益及永續發展共同努力創造雙贏。(SOURCE：聯合新聞網)



台灣勞工運動史

history

柏謙協助過許多工會的抗爭活動，像是中華電信與中運工會等，對於勞工運動可謂是毫不陌生，2024年在高雄勞動博物館舉辦的【點時成金】活動，更是由同時身為台灣勞動歷史與文化學會秘書長的柏謙擔任主持人，邀請了國內相關勞動學者與大家介紹重大勞動事件，像是「1989年遠東化纖產業工會罷工事件」、「1927年台灣鐵工所罷工事件(全島總罷工)」、「1987年國父紀念館事件」與「1972年飛歌女工怪病事件/高雄加工區女工(三美電子、美之美)三氯乙烯中毒事件」等，都是徹底改變勞工制度的重要事件，勞基法與職業安全衛生法都是由這些前人的犧牲才得以越來越完善。高雄勞動博物館保存了許多勞動史料，更是有許多常駐的展覽與活動，探討從古至今以來重大的勞動事件與勞動權益的演變，也有許多的志工伯伯跟阿姨自願無償的協助辦理活動，大家若有空的話到愛河走走，也可以順便到勞動博物館吹個冷氣看個展覽，閒暇之餘了解一下台灣勞動歷史，也是不錯的休閒活動!



地址：高雄市前金區中正四路261號
電話：(07)216-0509
開放時間：週二到週六，上午9點至下午5點，免費參觀



Source：臉書-勞動博物館



工會行動與決策總和



中運工會2024年因船員勞資爭議懸而未決，加上岸休船員在無預警的情況下遭資方中斷投保勞健保，調解失敗後於8/16發起罷工投票，9/2取得高達85%同意罷工權，是為台灣海員史上第一次罷工行動，期間邀請了前台北市勞動局局長、曾任立法委員的賴香伶小姐協助相關罷工行動，許多人其實對「罷工」一詞十分陌生，我們為什麼要罷工？為何而罷？何時要罷？該如何罷？罷了之後會有什麼責任？都是工會需要做好功課與大家宣導的課題，因此邀請曾經從事勞工運動的賴香伶小姐與大家討論罷工的利與弊，以及罷工會產生的所有情況，成功固然喜悅，失敗也不要氣餒，台灣勞權意識正在抬頭，正因為有大家的努力，才能讓弱勢勞工的困境被發現，而不是一直默默地被打壓。

針對工會此次罷工事件，賴香伶小姐協助大家一同應對資方，面對政府、輿論與媒體的壓力，要如何不自亂陣腳，鞏固初心。這次遇到了罷工的議題也要與大家分享，什麼樣的議題可以發起罷工？什麼樣的職業不得發起罷工等。

1. 怎麼「合法罷工」？

- 勞資雙方已有進行調解且不成立。
- 由工會發起罷工，且經工會半數會員同意。
- 罷工訴求不得違法(例如勞動契約、團體協約或勞基法等)。

2. 哪些職業不得罷工?(依勞資爭議處理法的規定)

- 教師(勞資爭議處理法第54條)及學校之勞工
- 國防部及其所屬機關(構)
- 醫院(需確保民眾基本權益前提下始得罷工)
- 金融業(需滿足金融基本運行的前提下始得罷工)
- 自來水事業(需滿足民生供應需求)
- 電力事業、燃氣供應業(需滿足民生供應需求)
- 重大災害發生或有發生之虞，得禁止、限制或停止罷工

3. 哪些爭議事項可以提起罷工？

【O】調整事項：勞動條件的維持或改變

例如：加薪、調整工時

【X】權利事項：非勞動條件之訴求

例如：要求資遣費





罷工法治與實例分析



2/21的勞教課程邀請到協助過華航罷工案的劉冠廷律師，與大家分享近年來協助台灣著名罷工事件的心得，此次中運工會罷工事件也是一大里程碑，藉由談判、抗爭與協商，中運公司承諾岸休船員的基本權益恢復由公司投保勞健保，逐步調整聘僱陸籍船員人數縮減至零，並成立審議委員會，對不適任或不再派船之船員再行評估，由工會協助媒合派船。雖然協商的結果並不完全符合工會的期待，但至少解決部分的勞資問題，讓船員能夠有管道與公司進行協商討論，讓勞資能夠雙向的有效溝通。

罷工法定程序依據『勞資爭議處理法』的規定，有以下三個階段，

1. 進行調解且不成立(勞資爭議處理法第53條)
2. 工會實行罷工投票(勞資爭議處理法第54條)
3. 開始罷工



注意，合法的罷工有民、刑事免責(勞資爭議處理法第55條)

另外，罷工事件也引發了工運界中的「**禁搭便車條款**」爭議，此條款源自於美國，其目的是為了凝聚工會團結與向心力，以及保障工會會員權利，避免當資方與工會簽定協議時，對於工會與非工會成員受到一樣的對待，而造成不公平的情形發生，主要會造成工會協商力量的削減，因而制定了《**團體協約法**》**第13條**。舉例來說，當工會提出訴求與資方協商，進而使用罷工、集體休假等各種手段進行抗爭，過程中參與抗爭的工會成員與幹部，勢必會受到資方許多壓力、刁難，甚至惡意免職。這樣的「風險」，是參與抗爭必須承擔的，而這時候工會就必須發揮團結的力量才能持續爭取權益；然而若爭取到了條件的提升，姑且稱作為「果實」，這樣的果實若是那些未參與抗爭、未投注風險的勞工也能得到，不但造成了不公平的情形，也會削減其他工會成員參與抗爭的意願，畢竟不用抗爭就能得到「果實」了。然而參與抗爭的工會成員越少，工會影響資方的程度就越弱，「籌碼」就越少，參與的成員就更容易遭打壓，最後也就漸漸的被逐一消滅了，這也是為什麼「禁搭便車」條款那麼重要的原因。

(Source：焦點事件<https://eventsinfocus.org/issues/1493>)



職災認定制度

「職業災害」一直都是勞工最不想遇到的事件，職業安全衛生法第2條第5項「指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」是法律上明訂之職災範疇，但如果介於模糊地帶，就容易使人產生誤會，甚至衍生出勞資問題，主要的職災形式有**職業傷害**（爆炸、墜落等）、**職業病**（有害物質所致之疾病、罹患或促發之疾病與作業與植物有相當因果關係）與**通勤傷害**，

以下是法院主要認定職災的兩個要件：

1. **業務遂行性**：也稱業務執行性，指災害的發生是在勞工依據勞動契約的基礎上，且工受雇主支配或指揮下的勞動過程。
2. **業務起因性**：指災害與植物間有相當因果關係，亦即勞工發生的傷病情況與他從事的工作業務之間有「一定因果關係」的存在。

近年來因各類產業的興盛與社會風氣的驅使，通勤職災也被納入職業傷害的範疇之內，主要有以下四個分類：

1. **出公差途中或臨時指派出勤**
2. **進修途中**
3. **職業傷病診療途中**
4. **用餐途中**

但今日並不是只要拿著「出公差」的免死金牌，就可以將一切所有發生的事故歸咎於職災，若今天是在以上四個條件之一的情況下，有**違規駕駛**的事實，或是利用這段時間**從事私人行程**時發生事故，就不被認定屬於職災。

在台灣，每年勞保職災給付案件數約**50,000**人次
約有**500**人因職災死亡、**2,000**多人因職災造成身心失能
平均約每**10分鐘**就有**1**件職災案件發生
平均每天約有**6**名勞工因職災而失能
平均每天約有**1.5**名勞工因職災而死亡



第三勢力：從勞工權到道路平權

現今社會權利意識抬頭，不只針對法律規定的基本權益，有些在以前社會常被遺忘的權益也逐漸甦醒，像是勞工權益、智慧財產權與性別平等權等，只是大部分權益還仍被固有觀念或文化所限制，導致無法有顯著的進步，最明顯的案例像是近年來強調的行人路權，以歐美國家與台灣一同比較，台灣的行車習慣是小車與行人禮讓大車，歐美則是行人路權至上；在交通號誌方面，設置紅綠燈中的黃燈，目的是讓用路人提早進行煞車準備，但大部分台灣人看到黃燈的第一反應不是準備煞車，而是預先加速以通過黃燈，實在是違背了當初設置黃燈的美意。近年來路殺事件頻傳，不在只發生在野生動物身上，現在甚至是用在發明這個詞的人類身上，實在不勝唏噓，許多行人甚至是還沒有辦法駕駛車輛的小朋友或是老弱婦孺，如果今天連正常合法地行走在斑馬線上，都要戰戰兢兢、草木皆兵地防範周遭車輛是否會因各種因素衝撞行人，那設置斑馬線及紅綠燈只能說是對行人更加不利了。

于凱這幾年致力於改善高雄市的行人路權，不管是為了徒步上下學的孩童，或是年邁佝僂的長輩，設置適當的徒步區與規劃合理的綠燈秒數，都是一個進步的城市不可或缺的，並不是有規劃人行道與畫斑馬線就可以說是賦予行人路權。以高雄捷運鹽埕埔周邊為例，因位於觀光區與交通熱區，違停亂象頻傳，占地比例已經很小的人行道與騎樓，有些又被店家或住家放置物品或擺攤做生意，于凱實地探訪並訪問民眾意願，是否願意配合改善並進行人行道改善及拓寬，超過一半比例的民眾都表示願意配合，意味著「路權」並不是不能做，而是一直以來沒有人主動跳出來實行而已！



報稅大哉問：房地合一稅與綜所稅

近年來政府推動的「房地合一稅2.0」以及相關財稅政策，目的在於抑制炒房、減輕青年購屋壓力。其六大重點中，最核心的就是針對短期套利課以高稅率，並將法人交易納入同樣規範，避免透過公司名義規避稅負；同時，預售屋交易也被納入課稅範圍，進一步堵住漏洞。除此之外，針對自住滿六年者仍享有稅率優惠，顯示政策並非全面打壓，而是區分「自住需求」與「投機炒作」。

然而，市場並非僅受單一稅制影響，還有「平均地權條例」修正及「限貸令」與「囤房稅」等配套措施。限貸令實際上早已存在於銀行法中，隨著新青安政策，貸款空間再度緊繃；囤房稅則希望透過差別稅率降低多屋持有的情況，讓更多空屋釋出。值得注意的是，政府同時鼓勵「包租代管」制度，讓房東減輕管理與稅務負擔，也保障房客居住權益。

整體而言，房地產稅制改革並非單純的「打房」，而是在平衡社會公平與市場活力。作為公民，我們不只要理解稅務責任，更要思考政策背後的社會意義——納稅是義務，但更是推動社會進步與資源分配的重要工具。納稅不但是所有公民的義務，也是權益，政府妥善使用公民納稅建立福利設施及政策，工會爭取的不只有勞工權益，而是著重於社會發展，形成監督政府的公正第三方。

船員常見職業傷病與預防治療

在海上工作的船員，長時間面對高壓、搖晃與孤立的環境，職業傷病往往成為不易察覺卻深遠的隱憂。根據研究與實務經驗，船員最常見的問題包括肌肉骨骼疾病（MSD）、消化系統與胃腸道疾病、心血管疾病，以及在甲板、機艙、維修作業時因船體晃動、狹窄空間與機械設備操作不慎，常見滑倒、夾捲、跌落、碰撞受傷。噪音、化學品或傳染病帶來的健康風險。同時，長期輪班與與家人分隔，也容易導致心理壓力與睡眠障礙，影響工作安全與生活品質。

這些問題並非無法預防。首先，良好的工作習慣與正確的搬運姿勢，可以大幅減少肌肉與關節受傷。飲食均衡、規律運動與定期檢查，有助於預防心血管與腸胃疾病。在高噪音或化學物質環境中，正確使用防護設備不可忽視。此外，合理的工時安排與適當的休息，是避免疲勞與意外發生的關鍵。船公司也應加強安全教育、完善醫療支援與心理健康輔導，提供船員更全面的保障。

作為船員，我們不僅要認真看待自己的健康，更要彼此提醒與支持。職業傷病的預防需要每一位海上工作者的自覺，定期健康檢查與監測，可及早發現異常並介入治療。船上應備基本醫藥與遠程醫療支援通道，以應對突發健康問題也需要制度與團體的共同努力。





關廠工人抗爭回顧



90年代正是台灣加工業的一大考驗，此時台灣正面臨產業轉型，導致許多工廠倒閉或裁員，台灣勞工又受到另一個嚴苛的考驗—惡意短付資遣費與退休金，當時台灣的法律對於勞工的保障尚顯不足，許多倒閉的工廠只發給員工微薄的補貼便要他們捲鋪蓋走人，勞工求償無門，而政府卻沒有完善的法律來約束資方的惡意倒閉及後續處理，造成政府、勞方與資方的天秤始終向著資方的方向傾斜，勞工只得以更加激烈的手段來迫使社會大眾，甚至全世界來注意到他們有多無助，像是1996年的「聯福臥軌事件」以及同年的「工人受害國家討債自救公聽會」。經過一連串的抗爭、討論與協商，政府終於在1999年開辦勞保失業給付，並在2003年正式實施《就業保險法》。但修法後仍是未完全解決關廠工人們的問題，當時的解決措施是將工人們的資遣費以「就業貸款」方式領用，這違背了發給資遣費的原義，本應享有的基本權利，竟變成暫時的施捨，導致後續引發了2013年的關廠工人臥軌行動，以及更多的抗爭活動，這都是歷史的借鏡，工運史的前車之鑑，警惕我們要「生於憂患，死於安樂」。



友會分享-

台南市產業總工會

「愈多人加入會愈有不一樣的思想，我不反對有異樣的聲音，這樣才能從不同的角度看到工會有哪些地方是不夠的，聽的到他們在關心什麼，有哪些是我們要加強要進步的：可能是勞教不夠的，可能是我們跟上面爭取不夠的，都要去改善；要有包容心包容各種聲音，這樣才是健康的工會。工會幹部不應該只認知到自己存在的意義是要為了每個會員服務，在做決策時不能有私心，應該站在每一位勞工的立場。當會員需要幫助時應該提供幫助，當會員不理解時應該花更多時間聆聽。」

工會是一門複雜的技藝，如何拿捏何處該堅持，何處該靈活，又如何在會員與資方之間不斷斡旋，其間種種利害權衡，也許只有一個身經百戰、深諳人情事故、各方門路的工會幹部才能掌握竅門，箇中祕訣大多數不足為外人道也。但唯可確知的是，這裡絕非「團結、堅持、對抗」等等扁平、呆板的字眼可以囊括與描述的，也不是一味緊抓「勞方利益」就可以達成協商的目標。連國營企業工會在談判時都需要這麼多的退讓與折衷，一般的私人企業工會就更不待言。每一次談判爭取到的成果，絕不能被單純地看待，工會內部如何做成每一次的決議、談判桌上如何拿捏每一步的進退，中間又有多少人的利益被牽動跟影響，真的是工會史中最複雜卻也最厚實豐富、不易被發掘的部分，卻也最能真實反映出工會與個別勞工的當下處境。

「工會不是萬能，沒有工會卻萬萬不能。」理事長如此總結。也許因為之前唯一接觸過的工會是處在瀕臨瓦解、負隅頑抗中的工會，兩相對照，機場的幹部們顯得格外信心充滿，似乎過往團結的經驗真的帶給他們對組織的信任和責任感，真正相信工會可以為他們爭取權益、讓大家聚在一起做事、尋求改變的可能。



目前大多數使用勞動派遣契約的勞動者多為移工族群，雇主(派遣公司)、使用主(要派單位)與派遣勞工為互相制衡的三方關係，使用主與派遣勞工並無直接契約關係，而是雇主與派遣勞工為勞動契約，但有趣的是，使用主雖與勞工沒有契約關係，卻要負擔實質上雇主的責任，實質簽署契約的派遣公司，卻只有法律上的契約效力，因此會衍生出「你的老闆不是你的老闆」與「派遣勞工之於派遣公司就如免洗筷」的問題，新聞上也不乏派遣勞工無法配合要派單位不合理的調度，因而失去工作而被停派，這些勞工往往需要及時安置及法律協助。與派遣勞工相似但又實質不同的「勞務承攬」，大家往往會混為一談，勞務承攬主要是指派特定工作內容，雇主並不能指揮及監督，只能就合約中的工作結果進行合格評比，但台灣卻沒有明確的粉別兩者差異，甚至有些已經無限上綱到「假承攬」的地步，如此模糊的契約關係容易讓勞工無所適從，同時所謂「外包」的模式，也有雇主規避契約責任，但又要掌握指揮權的問題。因勞權意識逐漸抬頭，「派遣歸零」的模式逐漸啟動，但卻造成派遣人員流動到承攬部分，只有數字上的更動而非是真正改善勞工族群的權益。

吳講師分享了派遣產業工會的成立，其中經歷了許多波折，例如幹部的參與意願低、會員參與度不高與經費不足等，跟企業工會相比之下，少了許多資源導致組織的不易，這都是需要會員與幹部共同努力，經歷了組織經營的不得志，派遣產業工會的幹部與秘書仍續為工會尋找一線曙光，要如何凝聚會員、推動會務進行與增加幹部參與意願等，都不是一朝一夕即可達成，臉書創辦人馬克·佐克伯 (Mark Elliot Zuckerberg) 說過：「嘗試一些事，遭遇失敗後從中學習，比你什麼事都不做更好。」

友會分享-

臺灣醫療工會聯合會

「愈多人加入會愈有不一樣的思想，我不反對有異樣的聲音，這樣才能從不同的角度看到工會有哪些地方是不夠的，聽的到他們在關心什麼，有哪些是我們要加強要進步的：可能是勞教不夠的，可能是我們跟上面爭取不夠的，都要去改善；要有包容心包容各種聲音，這樣才是健康的工會。工會幹部不應該只認知到自己存在的意義是要為了每個會員服務，在做決策時不能有私心，應該站在每一位勞工的立場。當會員需要幫助時應該提供幫助，當會員不理解時應該花更多時間聆聽。」

工會是一門複雜的技藝，如何拿捏何處該堅持，何處該靈活，又如何能在會員與資方之間不斷斡旋，其間種種利害權衡，也許只有一個身經百戰、深諳人情事故、各方門路的工會幹部才能掌握竅門，箇中祕訣大多數不足為外人道也。但唯可確知的是，這裡絕非「團結、堅持、對抗」等等扁平、呆板的字眼可以囊括與描述的，也不是一味緊抓「勞方利益」就可以達成協商的目標。連國營企業工會在談判時都需要這麼多的退讓與折衷，一般的私人企業工會就更不待言。每一次談判爭取到的成果，絕不能被單純地看待，工會內部如何做成每一次的決議、談判桌上如何拿捏每一步的進退，中間又有多少人的利益被牽動跟影響，真的是工會史中最複雜卻也最厚實豐富、不易被發掘的部分，卻也最能真實反映出工會與個別勞工的當下處境。

「工會不是萬能，沒有工會卻萬萬不能。」理事長如此總結。也許因為之前唯一接觸過的工會是處在瀕臨瓦解、負隅頑抗中的工會，兩相對照，機場的幹部們顯得格外信心充滿，似乎過往團結的經驗真的帶給他們對組織的信任和責任感，真正相信工會可以為他們爭取權益、讓大家聚在一起做事、尋求改變的可能。

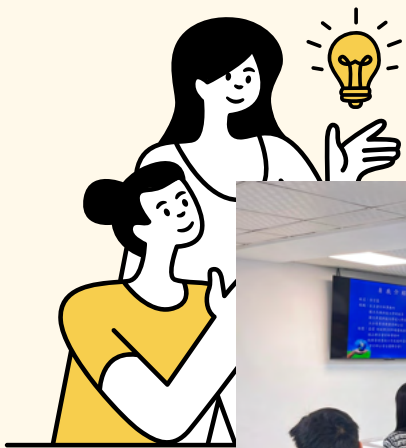
友會分享-

桃園市群眾服務協會

「愈多人加入會愈有不一樣的思想，我不反對有異樣的聲音，這樣才能從不同的角度看到工會有哪些地方是不夠的，聽的到他們在關心什麼，有哪些是我們要加強要進步的：可能是勞教不夠的，可能是我們跟上面爭取不夠的，都要去改善；要有包容心包容各種聲音，這樣才是健康的工會。工會幹部不應該只認知到自己存在的意義是要為了每個會員服務，在做決策時不能有私心，應該站在每一位勞工的立場。當會員需要幫助時應該提供幫助，當會員不理解時應該花更多時間聆聽。」

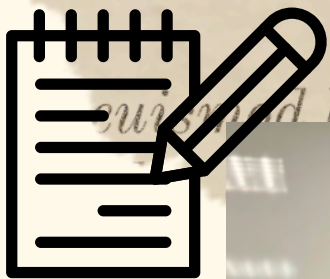
工會是一門複雜的技藝，如何拿捏何處該堅持，何處該靈活，又如何會員與資方之間不斷斡旋，其間種種利害權衡，也許只有一個身經百戰、深諳人情事故、各方門路的工會幹部才能掌握竅門，箇中祕訣大多數不足為外人道也。但唯可確知的是，這裡絕非「團結、堅持、對抗」等等扁平、呆板的字眼可以囊括與描述的，也不是一味緊抓「勞方利益」就可以達成協商的目標。連國營企業工會在談判時都需要這麼多的退讓與折衷，一般的私人企業工會就更不待言。每一次談判爭取到的成果，絕不能被單純地看待，工會內部如何做成每一次的決議、談判桌上如何拿捏每一步的進退，中間又有多少人的利益被牽動跟影響，真的是工會史中最複雜卻也最厚實豐富、不易被發掘的部分，卻也最能真實反映出工會與個別勞工的當下處境。

「工會不是萬能，沒有工會卻萬萬不能。」理事長如此總結。也許因為之前唯一接觸過的工會是處在瀕臨瓦解、負隅頑抗中的工會，兩相對照，機場的幹部們顯得格外信心充滿，似乎過往團結的經驗真的帶給他們對組織的信任和責任感，真正相信工會可以為他們爭取權益、讓大家聚在一起做事、尋求改變的可能。



會員勞教





會員勞教



class



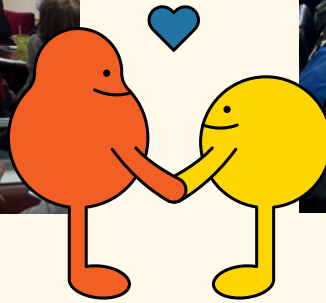
拜訪友會

NEW

拜訪大同工會



拜訪桃園機場工會



拜訪台灣醫療工會聯合會



會員代表大會暨感恩餐敘





工會活動剪影



勞動部勞資協商會議



會員關懷



高雄市獨立總工會
第三屆選舉暨代表大會





中運企業工會 第二屆理監事名單



理事長：王慶宏

理事：周佐竺、黃慶華、戴乃聖、黃詠麟、
蔡村益、蔡炎龍、曾勇順、歐文蓮、
李珈豪、劉原呈

監事：許榮仰、蘇品瑄



-歡迎各位弟兄來會所坐坐-

- 勞資問題諮詢 - 勞動權益、職場問題、福利爭取等。
- 法律問題諮詢 - 不限爭議種類，各式法律問題皆可。
- 會員關懷服務 - 各類問題諮詢。

連絡電話：07-3805702 or 0910158266

地址：807高雄市三民區大順二路147號6F-3

(近輕軌-樹德家商站)

捐款贊助帳戶戶名：中鋼運通企業工會

兆豐銀行(017)成功簡易型分行

078-09-00131-5

<https://cseunion.com>

