

勞動基準諮詢會第 16 次會議紀錄

壹、時間：107 年 6 月 14 日（星期四）下午 2 時

貳、地點：本部 601 會議室〈台北市中正區館前路 77 號 6 樓〉

參、主持人：蘇召集人麗瓊

肆、主持人致詞(略)

陸、討論事項

第一階段、目的事業主管機關申請說明及列席勞資團體意見

案由一：關於文化部、國家通訊傳播委員會函請指定「新聞出版業」、

「雜誌及期刊出版業」及「廣播電視業」，為勞動基準法第 36 條第 4 項行業一案，提請討論。

與會代表發言重點（按發言先後次序）

文化部

一、為因應新修正之勞動基準法第 36 條第 4 項規定，本部於 107 年 1 月 5 日召開產業諮詢會議，邀請出版業與雜誌業業者及報業公會代表瞭解產業需求，其反映國外採訪工作有特殊性，希望例假安排，能有彈性調整的空間。為兼顧勞資雙方意見，召開以下諮詢會議：

(一)107 年 3 月 9 日召開新聞業勞工諮詢會議，邀請報業勞工代表與報業以外之縣市媒體產業工會勞工代表，針對出國採訪情形進行討論。其中 5 位勞工代表同意限定於出國採訪且實際從事採訪工作人員之條件下，適用例外規定彈性調整例假；但有 3 位代表不同意。

(二)107 年 3 月 14 日另召開雜誌期刊業勞工諮詢會議，邀請該業勞工代表表達意見，其中 5 位出席代表表示同意，2 位不同意，1 位無意見。

二、鑑於勞動基準法旨為保障勞工權益，第 36 條第 4 項例外情形應從嚴解釋。經初步通盤考量，相關採訪任務於國內執行時，得隨時或提前規劃調配人力；惟於國外採訪時，受限採訪環境，實務上可能會出現無法以替代人力因應，而有需連續工作之情形，建議將新聞出版業、雜

誌及期刊出版業納入適用勞動基準法第 36 條第 4 項規定，且限於海外採訪時始得適用。

國家通訊傳播委員會

一、本案係中華民國衛星廣播電視事業商業同業公會基於該業工作型態特殊，於 107 年 2 月 8 日提出申請適用勞動基準法第 36 條第 4 項規定之六點需求：(一)陪同總統至海外出訪，由於有採訪人數限制，無法以替代人力因應；(二)國際重要賽事採訪或轉播，因採訪證件限制採訪人數，無法以替代人力因應；(三)重要年節、連續假期或週六、日，適逢重大公安或新聞災難事件時；(四)重大意外災害發生發生時；(五)自製節目外拍作業的需求；(六)農曆春節前夕，完成過年節目存檔的需求。

二、針對此六點需求，本會於 3 月 13 日邀請廣播電視業之相關勞雇團體及專家學者：

(一) 勞工代表部分，除邀請廣播電視業相關工會代表出席外，並邀請媒體業者之勞資會議代表出席。勞方由全國媒體產業工會表達訴求，其意見如下：(1)認為七休一是勞工權益基本底線，媒體工作強度較其他行業高，不能再作例外開放。(2)衛星公會所提內容，未有相關配套措施，建議將補休及加班費等補償配套措施確明後，再來討論開放七休一。(3)天災、重大事故常讓媒體工作者處於高壓狀態，資方應考量人力支援，而不是以開放七休一(調整例假)來處理。(4)年節或重大活動，資方應事先作人力規劃，不能以此作為開放七休一之理由。5. 海外採訪或奧運轉播都是特例，不應該讓例外通案化。

(二) 資方代表意見：(1)因為相關會員都有提出相關需求，所以衛星公會提出申請。(2)依勞動基準法第 36 條第 4 項規定，資方團體提出適用需求，經中央目的事業主管機關同意，由勞動部公告指定為例

外規定之行業後，才有後續第 5 項工會或勞資會議協商機制之適用，因此，相關補償條件，並非本階段討論的議題。(3)雖然勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條定有天災、事變或突發事件規範，但認定原則嚴謹且需據個案事實判定，因此天災、事變或突發事件的狀況，也有納入適用例外規定之需求。

三、本會立場認為，勞動基準法為規範勞動條件最低標準，為促進勞資和諧及勞工權益維護，第 36 條第 4 項係例假七休一之例外規定，即使有適用之可能，應採從嚴認定為原則，宜回歸媒體工作性質，緊扣勞動基準法立法精神來處理。經初步通盤考量，就衛星公會所提需求，多數仍具可提前規劃人力因應之可能，僅有海外採訪因人員具有專業性且常受限於採訪環境，實務上可能會出現無法以替代人力因應，而有需連續工作之情形，有構成適用例假七休一例外規定之必要。

全國產業總工會

- 一、本會立場認為，在未落實勞資協商機制及未提出過勞影響評估前，反對任何行業鬆綁七休一規定。
- 二、本會針對把關機制，提出三點看法：(一)中央目的事業主管機關會商勞雇團體，倘若勞資提出不同看法者，建議勞動基準諮詢會應退回，由中央目的事業主管機關持續進行勞資協商，並提出相關配套措施。(二)對於勞資團體溝通之情形及意見，應有書面資料，較為清楚。(三)勞動部公告指定行業，應訂定實施期限；針對公告行業之實施概況，應定期追縱檢討。
- 三、一旦公告指定行業適用例外規定後，某企業實施彈性措施，上、下游產業業者可能跟進，企業工會勢必抵擋不住，本會建議應鼓勵行業別工會之成立。

中華民國全國總工會

- 一、例外情形之討論，應確實回歸本次修法之三項把關機制，不應流於形式。資方應定有加班費等配套措施，本會反對無條件開放媒體業適用例假七休一例外規定，對於勞工權益保障立場不改變。
- 二、國外企業對新聞媒體工作者勞動權益相當重視，國內新聞媒體業者在調整例假之同時，亦應併同調整給予媒體工作者相對之勞動權益。

台灣總工會

- 一、本會屬綜合性工會，會員行業類型多、規模大小不同，各業屬性也不同。本會聽到之意見，正反二面都有。本會認為彈性不應是一味增加勞工勞動支出，但仍有會員反映，對於某些確有適用例外規定需求之行業，倘若未開放適用，就無交由工會或勞資會議自主協商調整之可能性。
- 二、對於開放適用例假七休一例外規定，應視產業之特殊性而定。新聞媒體工作者於颱風天有出勤使命，對於新聞採訪之成就有其堅持，可見該工作確具特殊性。倘若指定該業適用例外規定，雖仍交由工會或勞資會議把關，但勞資尚有協商地位不對等問題，可能造成勞工沒有對等談判之機會。因此，本會建議，對於工會或勞資會議之同意，應有明確規範。倘若本案限縮於國外採訪時始適用例外規定，且能確保勞工不是被迫或在不對等談判下取得同意者，應有討論空間。
- 三、工會較具有談判實力，站在工會立場，當然不希望藉由勞資會議討論相關勞工權益事項。本會要求勞動部促進企業勞工成立工會。

全國勞工聯合總工會

各產業有其特殊性及需求，可以有彈性規定存在。但站在勞工立場，勞工在談判方面畢竟位居弱勢，如何在協商或開放過程中，確保協商對等及勞工工作權利，是本會堅持之原則。並非完全反對不能適用彈性規定，部分

產業仍有其特殊性。惟目的事業主管機關會商勞雇團體討論過程中，仍有勞工團體反對，如何減少反對聲音及加強溝通協調，這是有討論空間。

中華民國全國工業總會

勞工團體對於勞資協商對等及過勞風險評估等問題相當在意，勞動部應努力加強此方面之功能。本案僅限國外採訪適用例假七休一例外規定，本會認為應該同意此需求。

中華民國全國商業總會

本日討論係特例之允許，而且僅限縮至國外工作的媒體人員。新法立法精神即係考量某些特定行業之工作特性，給予其彈性。媒體工作具專業性，倘為因應國外採訪，要求小規模之媒體業者增聘人力或臨時更換人力因應，實務上是不可行的。中央目的事業主管機關會商勞資團體，雖然部分團體有不同意見，但勞工代表同意適用例外規定之比例頗高，表示新聞媒體工作確實有其特殊性，本會認為應該同意開放本案適用例假七休一例外規定。

中華民國工商協進會

本會支持本案適用例假七休一例外規定。由於各行各業均會遇到國外執行職務之需求，因此，本會希望在國外執行職務之條件，能夠各行業一體開放適用。

案由二：行政院農業委員會函請指定「屠宰業於性質特殊及狀況特殊」致有使勞工連續工作逾 6 日之必要時，為勞動基準法第 36 條第 4 項行業一案，提請討論。

與會代表發言重點（按發言先後次序）

行政院農業委員會

一、本會前於今(107)年 1 月 29 日邀集勞雇團體召開相關會議，會中與會人員一致認為屠宰業行業特殊，攸關民生需求及便利，必須無休供

應，希望能納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業。前開會議於會前均以電話聯繫請與會者務必出席，會後亦再函請勞雇團體於 2 月 6 日前表達意見，但未有團體表達。本會遂於 3 月 2 日函請勞動部指定屠宰業因性質特殊及狀況特殊得調整例假(七休一)。

二、勞動部 2 月 27 日有關勞動基準法第 36 條第 4 項指定行業之令釋將屠宰業納入時間特殊之型態，至於性質特殊及狀況特殊，經本會評估，確實有適用例假(七休一)例外調整之需要，評估意見簡述如下：

(一) 性質特殊：屠宰業被認為是 3K 產業，普遍有工作環境不佳、心理壓力大等負面意象，因此人員招募不易，部分工作(如致昏、放血等)更具有專業性及不可替代性，多有連續工作之需要，無法適用例假原則性規定。

(二) 狀況特殊：第一，屠宰業於動物防疫期間，可能面臨禁止運輸屠宰等禁令，致使禁令解除後面臨大量活畜禽累積。因大部分活體物有最適屠宰年齡，屠宰業必須延長屠宰日數，並儘速完成畜禽屠宰。第二，當主管機關認為牧場端生產過剩，需要強迫減少在養比率，屠宰業必須配合大量屠宰活畜禽，以調節畜禽產銷及穩定供應，因此確有將屠宰業列為例外之需要。

三、屠宰業仍有中小企業(員工 10 多位或小於 10 位)，目前家畜屠宰場為 60 場，以單線每小時屠宰 200 隻以上為大型屠宰場來看，大場約為 10 場，家禽屠宰場為 116 場，以單線每小時屠宰 500 隻以上為大型屠宰場來看，小場約為 52 場。此外，即使是電動屠宰，仍有一部分之工作必須手動操作。

四、防疫期間之禁止屠宰或禁止運輸，本會會對外公告禁令，例如去年禽流感爆發時，依規定家禽不能移動以避免疫情蔓延，這段期間屠宰場只能休息，等到禁令解除，即必須趕工宰殺家禽，此因家禽有最適之宰殺年齡，因而有適用例假(七休一)例外規定之需求；牧場端生產過

剩時，會與相關業者協調後，公告予屠宰業者。

五、本會所提報之性質特殊，僅限於執行屠宰作業之勞工，至於狀況特殊，係限於動物防疫及畜禽產銷調整期間之相關作業人員。

全國產業總工會

- 一、有關屠宰業於性質特殊納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業一節，本會反對，既然行政院農業委員會評估屠宰業是 3K 產業、工作環境不佳、心理壓力大，該業勞工更需要七休一，有完整的休息，人力招募不易非為適用例外規定之理由，工作性質特殊應輔導產業轉型，本會反對因而允許引進外勞。
- 二、有關屠宰業於狀況特殊納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業一節，建議可考量以下幾點：(一)既然屠宰業已適用時間特殊，是否與狀況特殊重疊？(二)勞資協商機制之合理性；(三)狀況特殊之實施頻率；(四)勞動基準法有關天災、事變或突發事件相關規定是否可處理？

中華民國全國總工會

- 一、依據行政院農業委員會 107 年 1 月 29 日之會議紀錄，勞方代表僅有職業工會，勞方代表性仍有疑慮。
- 二、業者應設法改善屠宰業工作環境及勞工勞動條件，以配合七休一原則規定，本案本會建議退回。

台灣總工會

- 一、屠宰業既然是 3K 產業，勞工較易過勞，若再適用例假(七休一)之例外，並非妥適，縱使僅有短期適用，然因該期間工作強度加重，恐更易過勞。因應民生需求及便利屬可預期，業者應自行調配人力。
- 二、依據行政院農委會 107 年 1 月 29 日之會議紀錄，勞方代表僅有職業工會，勞方代表性仍有疑慮，且當日主要發言者為工商團體，勞工方面考量稍嫌不足，有關勞工過勞評估應更明確。
- 三、屠宰業根本問題在人力短缺，而非適用例假(七休一)例外規定與否，

人力問題當作適用理由，只會增加現行從業人員之工作負荷，應尋求替代人力。本會認為有討論空間僅在發生重大疫情，有立即撲殺必要以避免疫情蔓延之情況，其餘情況均無適用例假(七休一)例外規定之必要。

全國勞工聯合總工會

- 一、有關屠宰業於性質特殊納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業一節，既然行政院農業委員會評估屠宰業是 3K 產業、工作環境不佳、心理壓力大，該業勞工更需要七休一，有完整的休息，若再適用例假(七休一)之例外規定，缺工問題恐更嚴重。
- 二、有關屠宰業於狀況特殊納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業一節，本會反對，若屠宰數量大多數集中在大場，應有充分資源調配人力，至於牧場端生產過剩或部分防疫期間，仍屬可預期。

中華民國全國工業總會

屠宰業似乎未達一定要適用例假(七休一)例外規定之狀況。

中華民國全國商業總會

屠宰業工作具有專業性及不可替代性，至於心理壓力可能非因工作環境不佳，而是其他因素(例如宗教信仰不可宰殺牲畜等)，致使人力缺口問題始終無法解決，業者也一直在申請外勞。行政院農業委員會所提性質特殊及狀況特殊等，確有適用例假(七休一)例外規定之必要，再加上勞資雙方達成共識，故贊成屠宰業於性質特殊及狀況特殊時納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業。

中華民國工商協進會

屠宰業工作性質特殊，真正需求可能不在適用例假(七休一)例外規定，而是如何解決人力不足問題，本案本會無其他意見。

案由三：關於交通部函請指定船舶運送業、船務代理業、海運承攬運送業、貨櫃集散站經營業、船舶貨物裝卸承攬業及船舶理貨業等 6 業為勞動基準法第 36 條第 4 項行業一案，提請討論。

與會代表發言重點（按發言先後次序）

交通部

- 一、本案 6 業性質特殊，關係國際化且與港口作業連結，惟受海象、天候影響致船期準確率低，業者雖請勞工在預定時間到工，卻常因天候等因素致無法準時工作，又因待命時間也算工時，使得人員派用不易，而有例假例外調整需求。
- 二、本案 6 業召開相關會議時，勞資雙方都有同意適用例假例外調整規定。雖基隆與高雄地區理貨業有表達不同意見，惟經會議上綜合討論評估，本部仍認該業有調整需求；至台中地區理貨業勞工係持同意意見。另裝卸業勞資雙方團體都認可有此調整需求。
- 三、目前針對貨物裝卸承攬業高齡者之汰換，有提供相關配套措施。
- 四、所謂船舶貨運作業，係指船舶泊靠港時貨櫃裝卸運送等作業。又裝卸運送時間會受到交通等因素影響。
- 五、歲修時間雖可預先排定，但仍會受海象、船期等因素致有延期情形，影響人力調度。

全國產業總工會

- 一、基隆市與高雄市輪船理貨業持反對之理由，係認理貨業勞工多屬無特定雇主、未被投保勞、健保及提撥退休金，亦無受勞動基準法保障。為促進勞資和諧、保障勞工權益，建議強化目的事業主管機關會商勞資雙方協商機制，簽訂團體協約。針對協商過程有爭議之行業，建議勞動基準諮詢會退回目的事業主管機關持續進行勞資協商，並提出補償配套機制及過勞影響評估；另針對審查通過公告實施之行業，訂定實施期限，並於實施過程定期追蹤、檢討，包括提出過勞影響評估及

檢討有無繼續實施必要。

二、建議勞動部堅守，若各部會提報行業卻未會商勞工代表意見者，均不予提會討論之原則。

三、本案交通部提出 6 大行業，其勞工多屬無一定雇主，因此勞資協商機制對勞工權益保障不足，建議應針對行業別簽訂團體協約，保障基本勞工權益，再行討論。

中華民國全國總工會

本案 6 業雖工作性質不一，惟均有同受海象、天候影響之可能，惟此係本案 6 業之從業特性，非屬特殊例外情形。又勞工已無基本保障時，如有特殊情形，雇主應用危險津貼或加班費等措施補足人力；倘因適用例假例外調整規定致減少勞工工資，對勞工並無實益。

台灣總工會

一、本案交通部提報 6 個行業，惟僅有單一評估意見。又理貨業勞工代表意見係有爭議，但經交通部評估仍有適用例外規定之需求，似有違應係由勞資雙方認同有調整需求而非官方逕行認定。

二、建議交通部評估本案 6 業增加人力之可行性。

三、本案 6 業倘有因海象、國外等例外狀況，建議先釐清現行勞動基準法有無已可解決之規定。

四、交通部應盡到把關機制，建議本案退回交通部再行審慎考量。

全國勞工聯合總工會

本案 6 業似無溝通完成，尤其船舶理貨業勞工團體持反對意見，建議保留。

中華民國全國工業總會

一、交通部評估「因應天候、海象及前一港口貨運裝卸時間」而有例假調整需求，前開適用條件如可客觀認定，建議同意。

二、建議同時考量本案 6 業若失去彈性，是否影響勞工工作權。

三、船艦或歲修執行職務應屬可預期，建議不同意。

中華民國全國商業總會

一、本案 6 業勞工倘因天候、海象及前一港口貨運裝卸時間，無法於預定時間工作，勞工似處於未提供勞務狀態，可暫緩討論過勞問題。

二、本案如勞資雙方均提出有調整例假之需求，基於尊重勞資雙方協商結果，建議同意。

三、建議交通部可補充釐清理貨業勞工分歧意見之比例。

中華民國工商協進會

一、航運對臺灣經濟發展確有重要角色，本案除理貨業外，勞資雙方對例假例外調整多持正面意見，建議支持。

二、建議交通部可思考此 6 業有無優先適用例假調整規定之順序。

第二階段、委員會議

案由一：關於文化部、國家通訊傳播委員會函請指定「新聞出版業」、「雜誌及期刊出版業」及「廣播電視業」，為勞動基準法第 36 條第 4 項行業一案，提請討論。

文化部(回應委員詢問)

一、新聞出版業勞工出國採訪，通常是重要的新聞，除文字記者外，尚包括攝影記者。雜誌出版業多有專題製作，文字及攝影記者均可能有適用例假例外規定之需求。

二、業者反映，採訪總統出訪，均會限制隨行記者人數，無法以代替人力因應。國際重要賽事或國際重要場合活動，則受限採訪證問題。戰地採訪，採訪區域受管制，無法多派記者進入管制區域。另外，某些受訪對象，僅願接受特定記者作後續採訪，無法接受中途更換記者。

三、業者基於成本考量，出國採訪不會有助理隨行，甚至一人身兼多項工作。本部經過多次討論後，認為出國採訪日數超過 7 天以上之機率不高，開放海外採訪適用例假例外七休一規定，本部初步評估受影響層面不廣，可以接受。

四、雜誌出版業反映某些專題製作及採訪時間較長，受訪對象受訪時間剛好落在勞工工作之第 7 天，且本專題必須由此勞工執行採訪工作，因此有調整例假之需求；攝影記者亦需配合文字記者之採訪工作，會有連續工作 7 天以上之情形。又，記者也希望新聞採訪不要中斷或轉移給其他記者採訪，同時希望在國外集中工作天數，以能早日回國。

國家傳播通訊委員會(回應委員詢問)

本會會商勞雇團體時，公會反映總統專機出訪，限制隨行記者人數，無法以代替人力因應。有關奧運轉播賽事，雇主團體反映採訪證有限，但勞工團體認為，係因雇主不願額外增加預算支付權利金，始導致採訪人數受限。

委員意見

A 委員

工會之同意雖然優先於勞資會議之同意，但因工會組織率低，勞資會議功能顯然高於工會。建議本案先駁回，由中央目的事業主管機關再作詳細協商。

B 委員

本案原則上同意，且應限制在國外採訪之條件。

C 委員

有部分記者反映公司人力不足，在國外採訪時工作負荷重，並未增加人力配置。至陪同總統出訪，係屬特例。文化部會商勞工團體會議，某些工會反對，可能與事業單位規模大小、外派頻率有關。本人認同新聞媒體工作有其特殊性，但因仍有工會表達不同意見，針對本案本人持保留態度。

D 委員

討論適用與否，應有 2 個原則「彈性和特殊性」。新聞媒體工作有隨時立即出發採訪之特殊性，需要彈性。本案已限縮於國外採訪，且連續工作逾 6 天以上之情形，發生機率低。本人認為可同意本案適用例假七休一例外規定。

E 委員

縱使開放適用例假七休一例外規定，勞工不同意調整例假，可以拒絕。對於國外採訪，實務上，不可能另派一組人力替換，成本過高。本人認為可同意本案適用例假七休一例外規定。

F 委員

應先釐清本案需求，究係純粹人力不足，抑或實際上確實無法以替代人力因應，作為判斷適用與否的關鍵。據文化部及國家通訊傳播委員會之意見，本人認為可同意本案適用例假七休一例外規定。

G 委員

本案確有其必須性及必要，同意適用例假七休一例外規定。

結論

委員意見作為政策評估之參考。

案由二：行政院農業委員會函請指定「屠宰業於性質特殊及狀況特殊」致有使勞工連續工作逾 6 日之必要時，為勞動基準法第 36 條第 4 項行業一案，提請討論。

委員意見

A 委員

有關屠宰業欲以性質特殊納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業一節，本人不同意，屠宰業勞工既然普遍有工作環境不佳、心理壓力大等負面意象，因此人員招募不易，若再適用例假(七休一)例外規定，人力缺口問題會更

嚴重。對於狀況特殊之理由，本人也不同意，以免加劇過勞情形，建議可從勞動基準法有關天災、事變或突發事件相關規定處理。

B 委員

屠宰業勞工屬勞力密集工作，工作負荷大，為免加劇過勞情形，本人不同意屠宰業於性質特殊及狀況特殊時納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業。

F 委員

- 一、依據行政院農業委員會所提報之性質特殊與狀況特殊之調整條件，狀況特殊似乎包含在性質特殊內，請問兩者差異為何？
- 二、有關屠宰業於性質特殊納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業一節，本人不同意，行政院農業委員會所提理由不符合例外狀況。至於狀況特殊納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業一節，因具公益性質，尚可接受。

C 委員

有關屠宰業於性質特殊納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業一節，本人不同意；至於狀況特殊納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業一節，因有特定實施期間(例如防疫期間)，尚可接受。

D 委員

屠宰業於狀況特殊納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業一節，本人贊成；至於性質特殊納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業一節，本人持保留態度，然考量人力無法立即補足，建議有條件的同意(限定期間落日)，政府相關單位同時加強辦理職業訓練，增加從業人員。

E 委員

有關屠宰業於性質特殊納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業一節，本人不同意，屠宰業為內需市場，無海外競爭問題，若缺工，應設法提高薪資。至於狀況特殊納入勞動基準法第 36 條第 4 項之行業一節，因若不立即處理，會有客觀上的經濟損失，本人尚可接受。

G 委員

同意，但是行政院農業委員會應協助上下游廠商，包含運輸與銷售，或冷凍冷藏之工業鍊或生產鏈之聯絡，以妥處屠宰前後作業。防疫期間是否依重大災害處理仍有疑慮，應依動物疫期發展處理。

結論

委員意見作為政策評估之參考。

案由三：關於交通部函請指定船舶運送業、船務代理業、海運承攬運送業、貨櫃集散站經營業、船舶貨物裝卸承攬業及船舶理貨業等 6 業為勞動基準法第 36 條第 4 項行業一案，提請討論。

委員意見

F 委員

- 一、勞工於國外、船艦執行職務部分，因 105 年 9 月 10 日三例外令釋本已開放，本人無意見。
- 二、本案 6 業勞工應屬港口端現場處理之人員，於貨船靠岸時須盡快處理，倘適用例假調整規定，似將使勞工工作時間更為密集，持保留意見。

D 委員

因我國以貿易為經濟命脈，對港口運作須維持效率，且該等業別從業人員薪水應不低。又台灣以中小企業或 5 人以下之微型企業為主，增聘人力或加薪有其困難，建議給予彈性。本案持贊成意見。

E 委員

- 一、如可客觀認定於「因應天候、海象或船舶貨運作業」得調整例假之情況，建議同意。
- 二、勞工歲修執行職務應屬可預期，建議不同意。

B 委員

建議保留，應先確明該 6 業中哪些特定人員有適用之需求，再行討論。

A 委員

勞工歲修執行職務應屬可預期，且目前科技應可克服「因應天候、海象或船舶貨運作業」之情形，本案建議保留。

C 委員

建議本案倘通過開放，應於一年後或定期確認有無繼續適用之需求。

G 委員

因船運是經濟發展主要因素，不論外銷或內銷均交貨迅速，而運輸快速亦是港運主要考核基礎，勞資須共同努力。建議同意。

結論

委員意見作為政策評估之參考。

柒、臨時動議：無

捌、散會：下午 5 時 30 分