

**勞動基準法第 36 條「例假彈性調整」**  
**報業、雜誌期刊出版業勞工諮詢會議紀錄**

一、時間：107 年 3 月 9 日(星期五)上午 10 時整(報業、雜誌業)

107 年 3 月 14 日(星期三)下午 2 時 30 分(雜誌業)

二、地點：本部 14 樓人文及出版司會議室

三、主席：本部人文及出版司朱司長瑞皓

四、出席人員：略

五、列席人員：略

六、討論意見：

3 月 9 日報業(含部份雜誌期刊出版業)

主席說明：略

※國語日報社工會理事長王福鈞：

1. 彈性調整例假有必要性，只要勞資達成協議及可，建議勞動局對媒體例假及工時應放寬，否則很難排班。
2. 凡事應以人權為首要考量。

※中國時報文化事業公司勞工代表：

本報勞工無所謂支持或反對，只針對實務需求，出國任務有時 7-10 天，採訪到一半換人接手，接手者難以掌握前情，在 2 周內彈性例假，可以接受。

※蘋果日報工會理事長陳嘉恩、秘書長唐鎮宇：

1. 本工會立場反對 7 休 1 鬆綁。人力如有不足，報社應補足，即使如奧運之大型國際賽事，仍可替換人手。
2. 一些高風險任務，超過 6 天，已失去注意力，所以在國外也應該可以調度人力。
3. 在勞資協商時，工會壓力大，勞工無說話權力，文化部如果不查就送勞動部指定，勞工將更無保障。

※全國傳播媒體產業工會理事長鄭一平、常務理事葉瑜娟：

1. 全產會的態度是反對鬆綁 7 休 1 政策。
2. 一例一休實施以來，至今平面媒體也沒增加人力，現為總統出訪等特例而鬆綁，有違比例原則。
3. 勞基法之適用如同一套西裝，無法讓每個人都合身，應該扶助產業成立工會、壯大工會，使工會與資方能對等談判。
4. 在國外第 7 天加班發給加班費，或在當地休假等情況，其實資方都可以處理，現況是雙周例假可以變形調整(指依勞動部 105 年令釋)。

※聯合報工會理事長徐國淦：

1. 希望本會議只討論出國採訪情況，而且只能就出國採訪作准駁，不能讓指定的行業人人適用。
2. 依經驗，總統出訪、奧運採訪等情形，加派人力可行嗎？第 2 套人馬的調派，在實際運作下資方通常有成本因素考量。
3. 出國期間的定義應清楚，時間的計算應從登機到下機這段時間為出差時間。
4. 記者採訪與發稿涉及自己名聲，採訪的該段時間通常希望自己全程掌控，不要由他人接手。

※自由時報工會理事長郭家安：

1. 記者出國採訪的機率其實非常低，討論這件事很浪費時間。
2. 資方願意投資聘請小編抄新聞，卻不願意投資在記者出國採訪這件事上。

※雜誌期刊業勞工代表：

本公司主要產品是旅遊雜誌，記者或編輯經常須出國採訪且超過 6 天，我們的立場是希望法令鬆綁，可以調整例假。

※勞動部李思慧科員：

1. 勞基法所定可調整例假之特殊情形，於出國採訪時僅限於出國那段

時間，其他時間不算。

2. 文化部將勞資意見送勞動部後，勞動部還要再審議決定是否指定，如獲委員同意指定，並經預告、公告程序完成後為指定行業，實務執行時仍須經工會或勞資會議同意，並經個別勞工同意。

※報業(含部份雜誌期刊出版業)結論：

同意開放 5：國語日報工會、聯合報工會、中央社工會、中國時報勞工代表、城邦雜誌業勞工代表

不同意開放 3：全國傳播媒體產業工會、蘋果日報工會、自由時報工會

3月14日雜誌期刊出版業

※天下雜誌群勞工代表：

1. 本公司經常有國外採訪需求，如果是隨團採訪(例如隨總統出訪)，派 2 組人有困難，如果是公司自行安排行程，因為成本高，通常都會希望盡早返國，不會拖延。
2. 媒體從業人員通常有企圖心，出國採訪是表現的機會，遇假日記者會自己調整。
3. 開放例假調整後，決定決在勞工，而非雇主，所以希望有彈性空間。

※遠見雜誌群勞工代表：

1. 原本依勞動部 105 年解釋令，勞資協商後由勞工簽同意書即可，限解釋令廢止，超過 6 天的海外任務已無法執行。
2. 如果記者必須在國外休假，休假當天的食宿費用誰付？記者其實都希望早去早回，回來盡快把任務完成，超過 6 天的情形只是偶爾。

※鏡週刊勞工代表：

1. 出國採訪成本高，通常時間都會低於 7 天，總統出訪及奧運等國際重大賽事只是少數，且總統出訪偶有不公開行程，當天即可休假。
2. 如遇前開特殊情況，再特殊處理即可，無須放寬。

3. 在國外，假日約訪不容易，無須放寬。
4. 無工會之媒體，勞工(記者)壓力大，無保護傘，權力不對等，即使召開勞資會議，勞工亦無力反對。

※墨刻出版旅人誌勞工委員：

1. 本公司出差採訪是常事，每個月都在發生，尤其攝影師，有時必須連續配合不同主題採訪，短則2周，長則1個月。

※今周刊勞工代表：

1. 7休1早成國際慣例，何必動母法放寬規定？而國際上傳播媒體的休假慣例又為何？

※壹傳媒工會理事長黃威勝：

1. 國外出差誠屬特殊中的特殊，國外採訪7休1問題，可透過內部規則勞資討論協商後解決。國外出差必須在當地休假時，休假之食宿仍應由資方負擔。
2. 經徵詢會員意見結果認為，有彈性是好的，但只能針對海外執行任務放寬。
3. 工會的態度是，事情圓滿做好最重要，如果資方願意為勞方想，勞方也願意為資方多做。

※周刊王勞工代表：

本社出國採訪機會不多，即使出國也通常不超過7天，所以不會有此問題。

※商業周刊勞工委員(書面意見)：

1. 《商業周刊》封面故事經常需要花費較長時間製作，其中若安排出國採訪，往往可能超過6日。當重要採訪對象剛好只有第7個工作日才有空受訪時，怎可能期待記者為了7休1而放棄採訪？又怎可

期待記者在投入整套議題之後，卻要切斷自己的工作、把重要採訪交接給其他記者？因此，以雜誌記者工作性質而言，由政府硬性規定工作日限，有時反而對勞工帶來妨礙。

2. 目前，在法規容許下(指勞動部 105 年令釋)，出國採訪並不受連續工作不得逾 6 日之限，商周記者在回國後也都能補休。關於這項彈性，希望此次勞基法修正後能維持。
3. 若放寬對象為「行業」，亦有疑慮。例如雜誌期刊出版業，前述之情形，僅為記者(含文字、攝影)之工作實況，並不代表同企業內之其他職務勞工，也需要放寬彈性，其反而需要法規限令連續加班之保障。因此，勞基法之執行，應考量同一「行業」之不同「職務」差異，才能真正保障勞工。

※雜誌期刊出版業結論：

同意開放 6：壹傳媒、天下雜誌群、遠見雜誌群、墨刻出版旅人誌、周業周刊、周刊王

不同意開放 2：鏡週刊、今周刊