



# 勞資會議可採視訊會議 創造勞資融洽關係 曾回依

勞資會議是一種協調勞資關係、促進勞資合作，並防範各類勞資爭議於未然而產生的一種協商制度。依勞動基準法（下稱勞基法）第83條規定，所有適用勞基法之事業單位，都必須依法舉辦勞資會議，且依勞資會議實施辦法（下稱本辦法）第18條規定，勞資會議至少每3個月舉辦1次，必要時得召開臨時會議。

另依本辦法第3條規定，勞資會議由勞資雙方同數代表組成，代表人數視事業單位人數多寡各為2人

至15人。若雇用勞工人數100人以上者，各不得少於5人。又依本辦法第11條規定，勞資代表選派完成後15日內報請當地主管機關備查；遞補、補選、改派或調減時亦同。

而勞資會議中，以勞動條件、勞資關係、退休保險和職安保護為主要討論決議議題，其中勞動法令或函釋均賦予勞資會議同意權（如變形工時、延長工時、特定勞工於天然災害發生時（後）出勤、雇主擬定之僱用安定計畫涉及縮減勞工工時及依比例減少薪資、雇主申請第

二類外國人之招募許可等），若雇主需使勞工從事上述特定勞動工作或調整勞動條件時，雇主不僅需取得個別勞工之同意，尚需取得勞資會議之同意始合法。若無前述相關規定議題討論，亦可報告關於事業長短期計畫、業務和營運概況或勞工異動離職率等勞工動態。

勞資會議與一般公司會議之差異如下：1. 勞資雙方代表都需過半出席會議才具備效力。2. 會議議題須有出席代表3/4以上同意方能決議。3. 會議主席由勞資方各推派一位

代表輪流擔任之，但必要時，得共同擔任主席。

另外，有關資方代表是否須為公司人員，實務上有公司委由顧問或委外律師擔任之，目前相關法規無明文禁止，但以公司內部人員擔任較為適宜，不僅對員工和公司文化等因素較為了解外，也較能提供確切符合單位需求的建議和意見。

因應新冠疫情建議以視訊方式進行勞資會議，會議紀錄應以足堪辨識與會人員身分和電子紀錄作為出席紀錄，以計算出席人數和決議門

檻。其他因遠距因素，亦可比照辦理。勞資會議紀錄、開會通知、提案、議程、簽到表及會議紀錄等相關文件，事業單位宜保留5年（參事業單位召開勞資會議應行注意事項第11、14點）。

另值得注意的是，勞動部自108年起配合證交所及櫃買中心，對公開發行公司初次申請股票上市櫃進行審查作業，將「依法舉辦勞資會議」的審查作法，由現行「查明公司依法函報勞資會議代表名冊情形」，調整為申請

上市櫃前應先將召開勞資會議之紀錄等相關文件函送勞動部並取得收訖函，後續相關文件函應併同呈送進行申請上市櫃審查。

有別於工會主義和管理權威，政府積極推動勞資會議機制實施計畫的宗旨為勞資雙方以更友善的方式，非僅以單方利益為訴求，以雙方共生共存為理念。畢竟覆巢之下無完卵，如此方能創造勞資互利雙贏局面。（本文作者為Grant Thornton Taiwan正大聯合會計師事務所協理）