

## 臺灣召開勞資會議之必要性

無論產業或事業單位大小均應召開勞資會議；只要事業單位受勞基法約束，就應依法召開勞資會議。

### 背景

依據勞動基準法第83條規定：「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。」無論產業或事業單位規模大小，都應召開勞資會議；只要事業單位受勞基法約束，就應依法召開勞資會議。

### 勞資會議可以決定哪些事項

屬於沒有工會的企業，要透過勞資會議並在員工同意的情況下批准以下事項：

- 1、實施2週、4週、8週變形工時制度（勞基法第30條第2、3項及第30-1條）。
- 2、使勞工延長工作時間（勞基法第30-1條、第32條）。
- 3、延長工時上限放寬（勞基法第32條）。
- 4、輪班制工作班次間隔時間放寬（勞基法第34條）。
- 5、放寬七休一例假的限制（勞基法第36條）。
- 6、雇主要求勞工值日值夜（事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項第3點）。
- 7、職業安全衛生事項勞工代表（職業安全衛生法第34、37條、同法施行細則第43條）。
- 8、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（就業保險促進就業實施辦法第8條）。
- 9、天然災害期間勞工之出勤（天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點第4點）。
- 10、雇主申請第二類外國人之招募許可（大量解僱勞工保護法第6條、雇主聘僱外國人許可及

管理辦法第16條【勞動部107年3月30日勞動發管字第1070503131號令】）。

- 11、以年金保險取代勞工退休金之提撥（勞工退休金條例第35條）。
- 12、勞動事件之訴訟標的及調動合法性要件（勞動事件法第50條）。

### 勞資會議應舉辦週期

依據勞資會議實施辦法第18條規定：「勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。」

### 勞資會議代表選派及備查

勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為2人至15人。但若雇用勞工人數在100人以上者，各不得少於5人。

「勞方代表」得按事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡分配，並分別選舉之（參勞資會議實施辦法第3條）；「資方代表」則由事業單位於資方代表任期屆滿前30日就熟悉業務、勞工情形之人指派之（參勞資會議實施辦法第4條）。

勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於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（參勞資會議實施辦法第11條）。

### 勞方代表資格

- 1、勞方代表需年滿15歲。

- 2、事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一。
  - 3、勞資會議勞方代表之候補代表名額不得超過應選出代表總額。
  - 4、勞資會議勞方代表出缺時，由候補代表遞補之，不受性別之限制。
- (參勞資會議實施辦法第6、7條)

### 勞資會議代表之任期

依據勞資會議實施辦法第10條第1項規定：「勞資會議代表之任期為四年，勞方代表連選得連任，資方代表連派得連任。」

### 勞資會議討論內容

任何與勞工事務有關的事情都可以討論。

討論事項包括但不限於以下：

- 關於協調勞資關係、促進勞資合作事項。
- 關於勞動條件事項。
- 關於勞工福利籌劃事項。
- 關於提高工作效率事項。
- 勞資會議代表選派及解任方式等相關事項。
- 勞資會議運作事項。
- 其他討論事項。

會議記錄應保存在公司內，並需要依要求提供給政府稽查人員。

### 相關罰則

事業單位未依勞動基準法第83條規定舉辦勞資會議，現行法令並無訂定罰則；但事業單位若未舉辦勞資會議卻有實施彈性工時、延長工時，則違反勞動基準法第30條第2項、第3項、第30條之1、第32條第1項等規定，主管機關得依勞基法第79條等規定，視實際違反情形，處雇主新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰。又依同法第79條第4項規定，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

因此，若事業單位要採變形工時、變更輪班、例假日挪移等，須經勞資會議同意，才可以合法實施。

如果您對勞資會議內容還有其他疑問，歡迎聯絡我們尋求協助。

## Contact



### Jay Lo

Managing Partner

T +886 2 2789-0887 ext. 314

E [jay.lo@tw.gt.com](mailto:jay.lo@tw.gt.com)

[www.grantthornton.tw](http://www.grantthornton.tw)