

※勞資會議

如有勞資會議相關規定疑問，請洽勞工局勞資關係科，

聯絡電話：(04)22289111 分機 35114、35118

傳真號碼：(04)22520417

地址：臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號惠中樓 4 樓

網址：<http://www.labor.taichung.gov.tw>

◎何謂勞資會議？

勞資會議制度的設計，是藉由勞資雙方同數代表，舉行定期會議，利用提出報告與提案討論的方式，獲致多數代表的同意後，做成決議，創造出勞資互利雙贏的遠景。

◎勞資會議勞資代表人數規定為何？

勞資會議代表人數可視事業單位人數多寡及需求決定，其勞方及資方代表各為 2 人至 15 人。但事業單位人數在 100 人以上者，各不得少於 5 人。事業單位人數在 3 人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然委員。

◎那些單位應舉辦勞資會議？

依據勞動基準法第 83 條及勞資會議實施辦法之規定，適用勞動基準法之事業單位應舉辦勞資會議；其事業單位(分支機構)人數在 30 人以上者，亦應分別舉辦之。

◎勞資代表如何產生？

勞資會議之資方代表，由雇主或雇主就事業單位熟悉業務、勞工情形者指派之，勞資會議之勞方代表，事業單位有工會者，由工會辦理選舉；事業單位無工會者，由事業單位辦理選舉。(前項選舉日期應於選舉前 10 日公告之，年滿 15 歲始有選舉權)

◎勞方代表資格及選出名額性別等相關規定有那些？

- 一、勞方代表需年滿 15 歲。
- 二、事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一以上者，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。
- 三、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。
- 四、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。

◎勞資會議代表每一屆任期多久，如何起算，勞資代表於任期中如有變動該如何辦理？

- 一、勞資會議代表之任期為 4 年，勞方代表連選得連任，資方代表連派得連任。
- 二、勞資會議代表之任期，自上屆代表任期屆滿之翌日起算。但首屆代表或未於

上屆代表任期屆滿前選出之次屆代表，自選出之翌日起算。

三、資方代表得因職務變動或出缺隨時改派之。勞方代表出缺或因故無法行使職權時，由勞方候補代表依序遞補之。候補代表不足遞補時，得補選之。

◎勞資會議代表名冊報請主管機關備查規定為何？

勞資會議代表選出或派定後，事業單位應於 15 日內報請當地勞工主管機關備查；遞補、補選或改派時，亦同。

◎勞資會議之開會內容包含那些？

可於會議中報告勞工動態、生產計畫及業務概況並討論關於勞動條件、勞工福利籌劃，工作規則修訂等…事項，另可就工作環境、生產問題及工作場所之安全等..事項，提出有利生產效率之建議作為事業單位之參考。

◎舉辦勞資會議可得到的效果為何？

勞資會議之召開乃是本著全體員工上下同舟共濟、榮辱一體之精神，建立勞資雙方正式的溝通管道，可強化員工參與感，協調勞資關係，促進勞資合作、活化企業組織，提高工作效率。

◎依勞動基準法規定，有關事業單位實施變形工時、延長工時及女性夜間工作，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後始得實施。另按 107 年 1 月 10 日勞動基準法部分條文修正後(修正條文自 107 年 3 月 1 日施行)，有關延長工時時數限制、因工作特性或特殊原因經中央目的事業主管機關同意及勞動部指定之行業實施輪班換班間距調整(施行日期由行政院定之)及例假調整等，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後始得實施。如違反相關規定可處新臺幣二萬元以上一百萬以下罰鍰。附錄勞動基準法第 30 條、第 30-1 條、第 32 條、第 34 條、第 36 條、第 49 條，有關變形工時、延長工時、工作採輪班制、例假調整及女性夜間工作之規定，敬請參考:

(一)有關變形工時部份：

1、依據勞動基準法第 30 條規定:「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。…」

2、依據勞動基準法第 30-1 條規定:「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：
一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受

前條第二項至第四項規定之限制。…。」

(二)有關延長工時部份：

依據勞動基準法第 32 條規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工之工作時間者，應報當地主管機關備查。…。」

(三)有關工作採輪班換班間距調整部份：

依據勞動基準法第 34 條規定：「勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」

(四)有關例假調整部份：

依據勞動基準法第 36 條規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。…經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」

(五)有關女性夜間工作部份：

依據勞動基準法第 49 條規定：「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：…。」

◎勞資會議相關表單部分可至本局網站下載，網址：

<http://www.labor.taichung.gov.tw/> 首頁—勞資會議專區—勞資會議流程圖、相關表單及格式項下。