

# 什麼是勞資會議？－我國勞資會議運作實務介紹

撰稿人：沈以軒律師、李玟潔律師(宇恒法律事務所) / 107年撰

檢視單位：勞動關係司 / 112年3月7日修



## 勞動觀測站

勞動基準法(以下簡稱勞基法)於107年1月10日修正，其中「每7日至少1日休息」、「加班時數上限」、「輪班制更換班次之間隔時間」等規範制度的放寬令人關注，雇主如果要適用放寬豁免，除須有勞基法所規定的要件外，仍必須經集體同意程序，也就是「有工會者，應經工會同意；無工會者，經勞資會議同意」。有鑑於許多企業並無工會，而只能透過勞資會議的召開來達成目的，因此在修法後，勞資會議決議如何形成逐漸成為話題。

事實上，勞資會議早在勞基法73年公布施行時即已存在，並於74年公布「勞資會議實施辦法」，但過去勞雇雙方對於勞資會議的召開程序並不重視，導致坊間對於勞資會議的了解甚少。隨著勞基法的修正，勞動部在107年3月訂定「強化勞資會議計畫」召開了多場勞資會議的宣導講座；並於同年5月起，要求申請移工招募許可之事業單位，調整雇主申請無違反勞工法令證明時須檢附的勞資會議紀錄次數，採逐步增加的方式，以落實勞資會議的運作；另於108年起，將企業過去勞資會議召開的成果，列為企業上市上櫃的必要條件，並於同年11月訂定「事業單位召開勞資會議應行注意事項」，在在顯示勞動部強化勞資會議的決心。面對勞資會議重要性與日俱增，有必要進一步探討勞資會議的召開流程為何？哪些事項必須經過勞資會議決議通過？如未依法召開時將有如何的後果？這些問題都有「牽一髮而動全身」的影響，透過以下案例我們先思考看看勞資會議到底是什麼？

案例一：

某企業為便於勞資會議的召開，未經過勞工公開選舉，直接指定某立場與資方接近的勞工擔任勞資會議的勞方代表。並於勞資會議決議通過，加班上限延長為每個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時。如此決議是否有效？

案例二：

某企業因急於召開勞資會議，在勞方代表選任完畢後，宣布勞、資雙方代表在稍做休息 30 分鐘後，直接召開勞資會議針對提議事項進行討論。如此所召開之勞資會議是否有效？

前揭案例分別涉及到勞資會議程序中，勞方代表的選任，及勞、資雙方代表選定後勞資會議的召開流程之合法性問題。因此，以下區分勞資會議代表選舉流程，及勞資會議召開程序，並進一步說明如果程序不合法時將發生的法律效果。



## 勞動放大鏡：勞資會議代表選任及勞資會議的召開流程

### 一、勞資會議勞資代表之選任：

- (一) 勞資會議實施辦法第 3 條明訂，勞資會議須由勞資雙方代表共同組成，視事業單位規模，選任勞、資雙方代表各為 2-15 人，雙方代表人數相同，使勞資雙方得立於平等地位進行協商。為使勞資會議成為勞資雙方溝通的管道，依照勞資會議實施辦法第 7、8 條規定，參與勞資會議的勞方代表，必須年齡滿 15 歲，且非事業單位的一級業務行政主管人員，期待勞方代表能確實反映勞方的意見。
- (二) 必須強調的是，勞、資雙方代表的選定方式並不相同，資方代表可由雇主就熟悉業務、勞工情形之人直接指定；但勞方代表的決定，必須透過選舉方式，因此如勞方代表直接由雇

主指定，由於未經選舉程序，該勞方代表的資格將因此無效。故案例一之情形，由於勞方代表未經選舉決定，導致該次勞資會議並無合法之勞方代表，勞資會議也將因此無效。

- (三) 如何選任合法的勞方代表是勞資會議組成的重要議題，依照勞資會議實施辦法第 10 條規定，勞方代表的選舉必須在選舉前 10 日公告投票日期、時間、地點及方式等事項，由全體勞工參與投票決定勞方代表。經開票完成後，依照應選員額，由得票數較高的幾位候選人當選為勞方代表(與資方代表同數，2 至 15 人)，並同時由得票數次高的候選人為備取的勞方代表。必須注意的是，如果事業單位中有某一性別勞工人數超過勞工總數的一半，則要注意該性別所選出的勞方代表人數不得低於代表總額的 1/3，完成勞方代表的選任程序後，雇主需要在勞方代表選舉結束後 15 日內，將確定的資、勞方代表名冊送交各地區勞工主管機關備查後，就可準備召開勞資會議了。

## 二、勞資會議之召開

- (一) 依勞資會議實施辦法第 18 條，勞資會議至少每 3 個月須召開 1 次，必要時得召開臨時會議。且每次會議應有勞資雙方各過半數之代表出席討論議案，並得就個案議題成立專案小組處理，或得邀請與議案有關的人員列席說明。
- (二) 必須說明的是，勞資會議召開前事業單位必須在會議召開前 7 日發出開會通知，通知勞資雙方代表與會，且必須於會議召開前 3 日，將會議提案分送給各代表，使雙方代表在會議召開前，有充足的時間可以了解議案內容。因此，如果事業單位未遵照期限通知勞資雙方代表，則勞資會議的召開，將可能因為勞資會議程序不完備，導致勞資會議的決議也因此無效。故案例二的情形，由於事業單位在勞方代表選任完畢後，

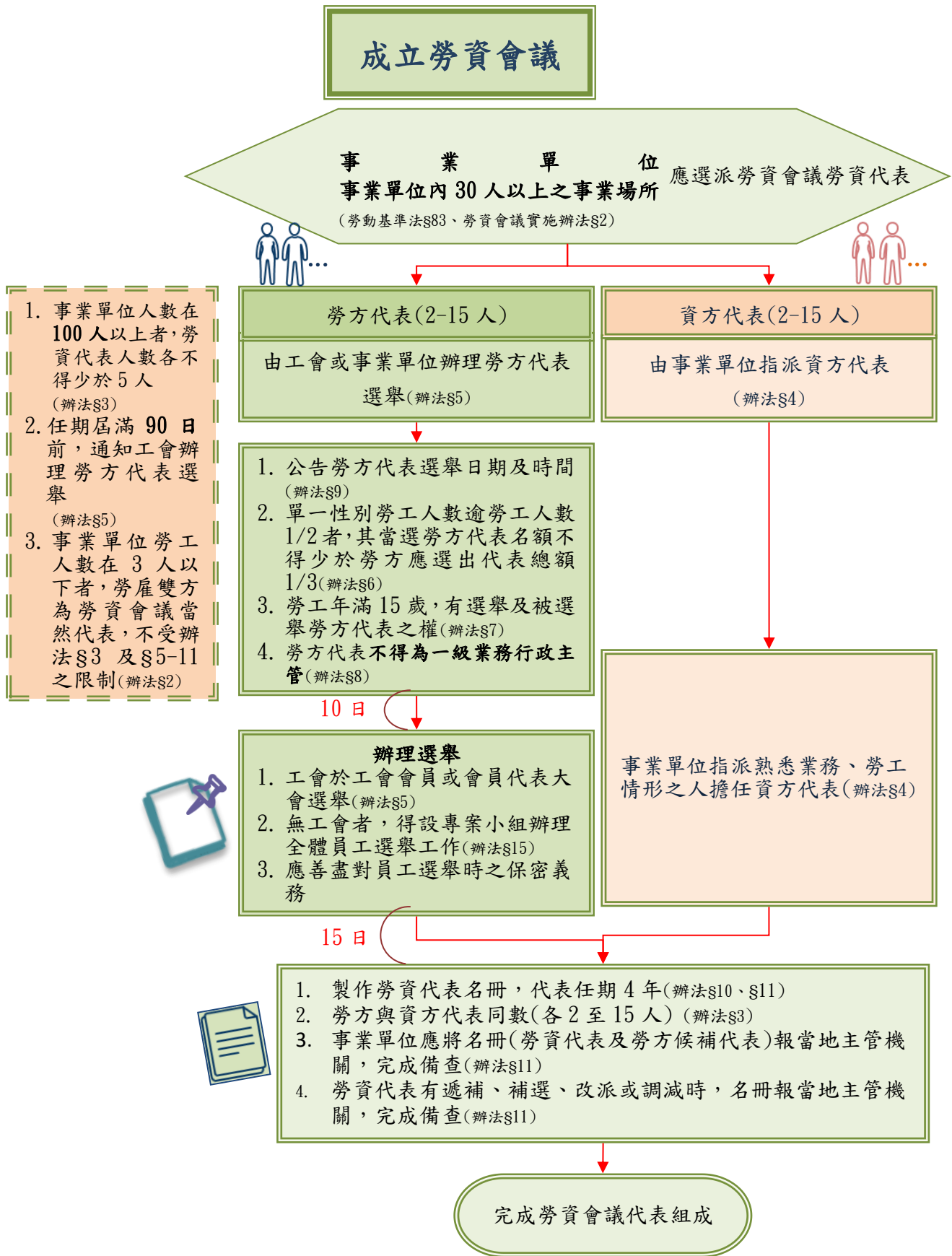
隨即召開勞資會議，由於通知期間與法不符，縱使之後的勞資會議程序皆合法，勞資會議也可能會因為通知期限上的瑕疵導致無效。

(三) 而勞資會議對於各個議案的表決，原則上必須以「共識決」之方式決議，而所謂「共識決」的概念與「多數決」並不相同，必須得勞資雙方代表全體同意才算是達成共識。如果議案的表決結果，無法取得勞資雙方代表全體的共識，則該議案至少必須取得出席代表 3/4 以上的同意，才算是通過勞資會議決議。

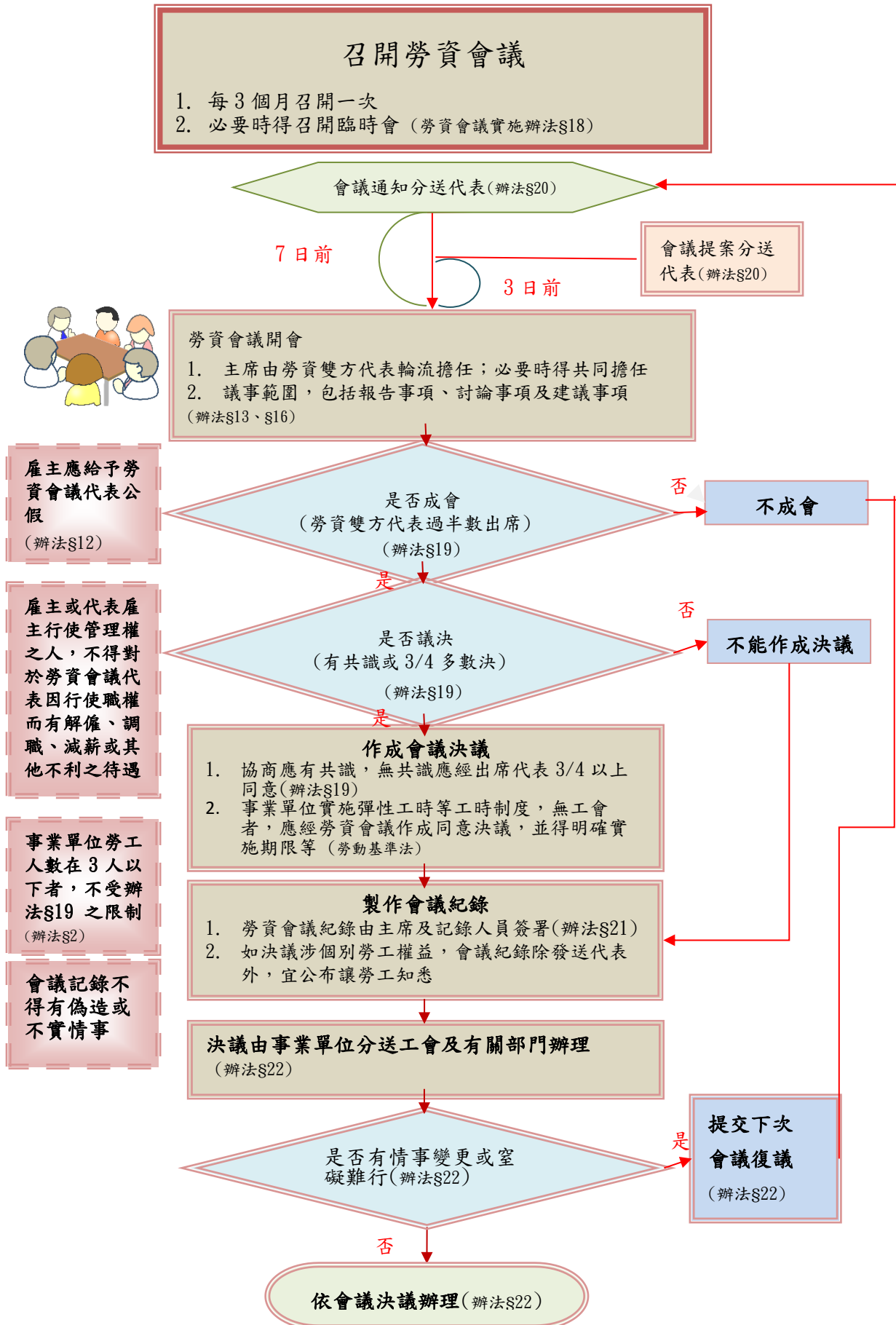
(四) 因此，在勞資雙方代表在勞資會議中各佔有一半比例下，資方至少必須取得部分勞方代表的支持，才有可能通過議案，藉此使勞資雙方代表能透過勞資會議中不斷的進行協商，取得一個雙方都能夠接受的結果。會議結束後需將勞資會議的決議過程做成紀錄，交由出席及列席人員保存，如此一來勞資會議的程序才算是完備。

有關勞資會議成立與召開的流程，可參考下頁 2 個圖表：(圖表資料來源：勞動部網站)

表一：「成立」勞資會議流程圖



表二：「召開」勞資會議流程





## 勞動小提醒

- 一、勞資會議的目的在於提供勞資雙方溝通的管道，促進勞資關係和諧，因此只要涉及勞資關係的事項都可以透過勞資會議決議。但如果決議事項涉及到勞工個人權益的變動，例如：無薪假的實施、薪資調降等事項，仍必須取得勞工個別同意後才能實施，無法直接以勞資會議通過決議取代。
- 二、相反的，勞基法當中規範必須取得工會同意，無工會須取得勞資會議同意後才能實施的事項，包含「每 7 日至少 1 日休息」、「加班時數上限」、「輪班制更換班次之間隔時間」等制度之放寬，及「加班」、「變形工時」、「颱風假要求勞工出勤」等，在事業單位內部沒有工會的情形下都必須經過勞資會議決議通過後才能施行。因此，若「加班」事項未經過勞資會議決議通過，雇主即使得到勞工個別同意，雇主使勞工加班仍然會被認定是違法，而遭主管機關裁罰。



## 勞動大挑戰：模擬勞資會議

請同學提議勞資會議的議案內容，再由同學分組召開模擬勞資會議，組內成員不得少於 4 人，並依照勞資會議規定，分別擔任勞方及資方代表針對議案內容進行討論及表決。

### 說明

請引導同學思考，有哪些議案可以提出於勞資會議中討論，而當勞資會議決議過程不順利時，勞資雙方應如何溝通，才能使勞資雙方代表達成共識，或者最後如何透過表決方式取得決議。