

編號：3129

議題研析

一、題目：事業單位勞資會議運作之法制問題研析

二、議題所涉法規

勞動基準法、勞資會議實施辦法

三、背景說明（緣起）

勞動基準法（以下簡稱勞基法）第 83 條規定，事業單位應舉辦勞資會議，並授權中央主管機關會同經濟部訂定辦法，並報行政院核定。為落實上開規定及相關辦法所建構之勞資會議制度，勞動部另訂有事業單位召開勞資會議應行注意事項（以下簡稱注意事項），作為事業單位辦理勞資會議之參考¹。依勞基法規定，勞資會議除具有事業單位內部勞資溝通及協調功能外，於無工會之事業單位，並為實施彈性工時、延長工時及女性夜間工作等制度之法定同意機制，其組成、召開及決議程序，直接關係相關工時制度之合法實施²。勞動部日前修正上開注意事項，以強化勞資會議之規律運作及勞工參與。

四、問題爭點

勞基法第 83 條自民國（下同）73 年制定以來，始終置於附則，該條僅概括規定事業單位應舉辦勞資會議，並授權訂定辦法；對於勞資會議之成立期限、定期召開、勞方代表選任及任期銜接、主管機關監督權限，以及違反舉辦或召開義務之法律效果，均未作進一步規定。此次修正之注意事項，增列固定召開週期、代表選務辦理時間及勞方

¹ 工商時報，勞資會議修正 聚焦六規定，115 年 7 月 8 日，網址：<https://www.ctee.com.tw/news/20260708700110-439901>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 17 日。

² 關於無工會事業單位實施 2 週、8 週及 4 週彈性工時、延長工時、縮短輪班間隔與例假調整，須經勞資會議同意之規定，參見勞基法第 30 條第 2 項、第 3 項、第 30 條之 1 第 1 項、第 32 條第 1 項、第 2 項、第 34 條第 3 項及第 36 條第 5 項。

代表提案保障等事項，已涉及事業單位應遵行之重要程序事項。惟此等內容究屬對勞資會議實施辦法(以下簡稱實施辦法)之技術性補充，或已涉及宜由法規命令明定之重要程序事項，其規範依據及規範位階、方式是否妥適，容有檢討必要。

五、探討研析

(一) 勞資會議已兼具特定勞動條件之法定同意功能，勞基法第83條之規範內容宜予檢討

勞基法第83條僅規定勞資會議之制度目的、舉辦義務及法規命令授權，而代表組成與選任、議事程序及決議方式等事項，均主要由實施辦法規範；至代表基礎、法定權限、決議效力及基本程序保障，法律本身尚乏明文。學者因而指出，現行制度主要仰賴法規命令建構，與勞資會議修法後所承擔之法定功能並不相稱³。

尤其勞基法第30條、第30條之1、第32條、第34條及第36條，已將彈性工時、延長工時、縮短輪班間隔及例假調整等工時措施之實施，繫於工會同意；事業單位無工會者，則須經勞資會議同意。勞資會議因而不僅屬勞資雙方交換意見之內部機制，其同意並已成為事業單位實施特定工時制度之法定要件，直接影響相關措施得否合法實施⁴。

勞資會議決議既可能影響未直接參與會議之個別勞工，其代表基礎、效力範圍及程序正當性，即有進一步釐清之必要。實施辦法雖規定勞方代表由勞工選出，惟對其代表權限、不同類型決議之法律效果，以及決議對個別勞工之影響，尚乏完整規範；其具體效果仍須視決議事項之性質、代表產生程序、代表權限及法律有無特別規定等因素判斷⁵。就法定工時同意事項而言，亦有研究認為，勞基法所定勞資會議同意，係雇主實施特定工時措施之法定要件，雇主未取得同意，即不

³ 洪瑩容，〈勞資會議，債之相對性的突破？〉，《臺灣法學雜誌》，107年9月21日，頁98-100；周兆昱，〈現行法下勞資會議決議法律效力之研究：以法院判決評釋為中心〉，《台灣勞動評論》，第3卷第2期，100年12月，頁172、190-191。

⁴ 周兆昱，同前註，頁169-172。

⁵ 洪瑩容，同註3，頁98-103；李有容，〈勞資會議決議與一般性團體協議對個別勞工之拘束力——評最高法院99年度台上字第1655號民事判決〉，《法律扶助與社會》，第14期，114年3月，頁45-46、60-64。

得合法實施相關措施；至勞資會議決議是否另對個別勞工產生私法上拘束力，則仍應視決議當事人有無發生法律效果之意思，以及勞方代表是否具有代理個別勞工之意思與相應代理權等具體情形判斷⁶。

爰建議檢討勞基法第83條之體例及規範內容，於法律明定勞資會議之基本功能、適用範圍、勞資代表之產生與代表基礎，以及法定同意事項之基本程序原則與決議效力等內容，以符合法律保留原則。至勞資會議決議是否及於個別勞工，則宜依決議事項之性質，區分其公法上同意效果與私法上拘束力，分別予以規範。

（二）重要程序事項及法定工時同意之記載要求，宜於實施辦法明定

本次修正之注意事項增列內容，其規範性質並不相同。其中代表親自出席、主席確認出席人數，以及視訊出席者姓名記載與身分辨識⁷，主要係為確認實際出席者及人數，俾依實施辦法第19條判斷會議之出席及決議要件，尚可認屬既有規定之技術性補充。相較之下，事業單位自行辦理勞方代表選舉原則上應於工作時間內為之、固定召開週期及勞資雙方代表提案之列案保障⁸，則直接影響勞工參與選舉、代表提案權之行使及會議之規律運作，已非單純就既有規定之執行方式為說明。又實施辦法第18條僅規定每3個月至少召開一次，第23條僅規定勞資會議運作及代表選舉費用由事業單位負擔，第13條及第20條亦未規範提案之列案及排除程序，上開事項宜由實施辦法明定，而不宜僅以注意事項補充。

至勞資會議涉及勞基法第30條、第30條之1、第32條、第34條及第36條所定工時制度同意事項時，其性質有別於一般報告、建議或協調事項。此類同意係事業單位實施特定工時措施之法定要件，惟現行實施辦法尚未區分一般討論事項與法定同意事項，亦未就後者之會議紀錄內容另為規範，致同意之具體內容及適用範圍未必易於確認。

比較法上，韓國勞工參與及合作促進法（근로자참여 및 협력증진에 관한 법률）第20條將工作及休息時間之運用列為勞資

⁶ 周兆昱，同註3，頁187-189；李有容，同前註，頁44-45、60-61。

⁷ 參見注意事項第10點第1項、第11點第2項及第3項。

⁸ 參見注意事項第5點第2項、第9點第3項、第4項及第14點。

協議會之協議事項，並容許協議會依同法第 15 條所定程序作成決議；第 21 條及第 22 條則另定應經協議會決議及由雇主報告或說明之事項。另韓國勞動基準法（근로기준법）第 51 條第 2 項、第 51 條之 2 第 1 項及第 52 條第 1 項，對 3 個月內及超過 3 個月至 6 個月之彈性工時制與選擇性工時制，另以雇主與勞工代表之書面合意為實施要件，並明定書面合意應記載適用勞工範圍、單位或結算期間及工時安排等內容⁹。

綜上，本次注意事項所增列之固定召開週期、事業單位自行辦理勞方代表選舉原則上於工作時間內為之，以及代表提案之列案保障，均涉及勞資會議之規律運作及代表程序權利，宜於實施辦法中明定，而不宜僅以注意事項補充，爰建議修正實施辦法，分別就上開事項增訂相關規定。另就依法應經勞資會議同意之工時制度，宜參考韓國法就特定工時制度明定書面合意及必要記載事項之作法，於實施辦法第 13 條將此類事項自一般討論事項中予以區分，並於第 21 條增訂會議紀錄之特別記載要求，明定應記載法令依據、所採制度、適用範圍、實施期間及其他足以辨識同意內容之事項，以利確認法定同意之內容及適用範圍¹⁰。

撰稿人：林淑靜

⁹ 參見韓國勞工參與及合作促進法第 15 條、第 20 條至第 22 條；韓國勞動基準法第 51 條第 2 項、第 51 條之 2 第 1 項及第 52 條第 1 項規定。

¹⁰ 主管機關現行提供之勞資會議紀錄參考格式已就部分法定工時同意事項提示記載實施期間、調整人數、適用範圍及事業單位等內容，惟相關要求尚未見於勞資會議實施辦法；說明手冊亦僅指出同意權行使事項「得」併附期限，顯示法定同意事項之必要記載內容及實施期間，仍有進一步明確化之必要。參見彰化縣政府勞工處，勞資會議紀錄（變形工時範例），網址：<https://ppt.cc/fxFDcx>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 17 日；勞動部，勞資會議說明手冊，網址：<https://www.mol.gov.tw/media/yhxptsex/115年勞資會議說明手冊.pdf?mediaDL=true>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 17 日。