

# 修正「勞資爭議處理法」，不當勞動行為裁決委員會增設常務裁決委員

勞動部勞動關係司科員 陳芃仔



## 壹、前言

勞資爭議處理法（以下簡稱本法）於 98 年 7 月 1 日修正公布，增訂不當勞動行為裁決機制之相關規定，並自 100 年 5 月 1 日施行，據統計，不當勞動行為裁決委員會自 100 年 5 月 1 日至今年 9 月，已受理 626 件裁決案件，並做成 327 件裁決決定，促成 142 件和解，有助於正常集體勞資關係之回復及保障勞工之集體勞動權益。為更進一步促進裁決案件之妥善審理，提升社會大眾對於裁決機制之信任度，並保護勞資雙方之權益，迅速排除不當勞動行為及回復集體勞資關係之正常運

作，本法於 110 年 4 月 28 日修正公布第 43 條條文及增訂第 47-1 條條文，即於不當勞動行為裁決委員會中增設常務裁決委員，並增訂裁決決定書公開之規定，並經行政院指定施行日期為 110 年 10 月 1 日。

## 貳、修正重點介紹

### 一、增訂常務裁決委員制度

依本法規定，中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會，置裁決委員 7 人至 15 人，現行裁決委員均為兼

職。裁決委員之工作內容，係審理勞工或工會所提出之不當勞動行為裁決申請案，裁決案件之審理流程，通常包括新收案件之分案初審、召開調查會議、召開詢問會議，以及召開裁決委員會議作成決定，裁決案件之審理期間，依本法規定僅有約 3 個多月，期間裁決委員除需多次召開會議外，尚需作成調查報告、裁決決定書等文件，考量到委員均為兼職，作業時間可謂相當有限。

考量裁決案件型態繁雜多樣，包括工會法第 35 條第 1 項各款之不利益對待及支配介入，以及團體協約法第 6 條之違反誠信協商，為在有限的審理期間內促進各類型裁決案件之妥適審理，爰於本次修法中修正本法第 43 條條文，規定由中央主管機關遴聘裁決委員中之 1 人至 3 人為常務裁決委員，其職責內容除裁決委員原應有之任務外，增加追蹤案件進度，檢視裁決案件之調查程序、對裁決之調查報告及裁決決定書提出意見、提供不當勞動行為裁決制度有關諮詢等任務。

## 二、增訂裁決決定書公開之規定

裁決決定書作成後，除依法送達裁決案件之當事人外，基於政府資訊公開及使社會大眾了解裁決制度之目的，勞動部會將裁決決定書摘錄要旨並隱蔽個人資料後，公開上網提供查詢及閱覽，惟於本次修法前，本法中尚無裁決決定書公開之明文。

本次修法亦增訂第 47-1 條條文，即明文規定中央主管機關應以定期出版、登載於網站或其他適當方式公開裁決決定書。但裁決決定書含有依政府資訊公開法應限制公開或不予提供之事項者，應僅就其他部分公開之。有關裁決決定書之公開，將依循現行作法，公開於勞動部不當勞動行為裁決委員會官方網站，民眾可逕行上網查詢，另勞動部亦定期出版年度裁決案例彙編。

## 參、相關子法及配套措施

為配合本法增訂常務裁決委員制度，本法相關子法「不當勞動行為裁決辦法」（下稱本辦法）及「不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點」（下稱本要點）亦配合修正，修正條文並自 110 年 10 月 1 日施行。

### 一、「不當勞動行為裁決辦法」修正內容

本辦法本次修正內容，主要係配合本法增訂常務裁決委員，而於加入常務裁決委員角色後調整相關規定，包括：增訂常務裁決委員之職責內容（第 2-1 條）；增訂裁決委員編成審查小組之規定，並配合常務裁決委員之增設及現行裁決審理實務，修正裁決委員會分案初審之規定（第 14 條）；依常務裁決委員之職責，規定常務裁決委員應檢視裁決案件調查紀錄（第 22 條）；依常務裁決委員之職責，規定常務裁決委員應檢視裁決案件調查報告、裁決決定建議書及裁決決定書，並

提出書面意見 (第 27 條)。

除上述與常務裁決委員有關之修正外，另藉本次修正之便，亦一併修正其他有關裁決制度之相關規定，包括：修正授權依據 (第 1 條)；為落實國家性別平等政策明定裁決委員性別比例規定 (第 2 條)；定明有關裁決委員會作成實體決定及裁決決定更正之相關規定 (第 31-1 條)；修正裁決委員會試行和解之規定 (第 32 條) 等。

## 二、「不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點」修正內容

作為裁決委員會審理案件流程之細部規定，本要點亦有大幅修正，除配合常務裁決委員制度之增訂外，另亦考量現行實務運作

及本辦法之修正，進行全盤調整。主要修正重點包括：規定常務裁決委員之職責細節及工作流程 (第 3 點、第 5 點及第 6 點)、依實務經驗調整案件審理流程之工作內容，並修訂裁決委員審理案件以審查小組為主體 (第 1 點、第 4 點至第 16 點)、配合本辦法之修正，將重複規定之內容自本要點刪除 (第 18 點、第 21 點、第 22 點、第 23 點) 等。

## 肆、結語

不當勞動行為制度自 100 年 5 月上路以來，至今已 10 周年，各界對於裁決制度在集體勞動三權保障之期許甚深。希能透過本次修法增設常務裁決委員制度，讓裁決制度的專業性及紛爭解決機制更加深化，以持續保障勞工及工會之勞動三權。



# 最新基本工資制訂與調整說明

勞動條件及就業平等司視察 羅馨怡



## 壹、前言

依契約自由原則，工資係由勞雇雙方議定，惟為保障勞工的基本生活，勞動基準法第 21 條第 1 項明定，勞雇雙方議定之工資不得低於基本工資。凡受僱於適用該法之事業單位勞工，不分國籍，均同受基本工資之保障。基本工資目的在保障勞工基本生活，

對於薪資貼近基本工資的弱勢勞工而言，調整基本工資尤其重要。

## 貳、基本工資定義

現行基本工資分為每月基本工資及每小時基本工資。前者係指勞雇雙方約定按月計

酬，且依法定正常工作時數上限（每週 40 小時）履行勞務之最低報酬；後者則係勞雇雙方約定按時計酬者單位時間之最低報酬。另外，基本工資係指勞工在正常工作時間內所得之報酬，不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。因此，於檢視是否符合基本工資規定時，凡屬於正常工作時間內獲得之報酬，均可納入計算，惟不得將延長工時工資及假日出勤工資列入，以保障勞工在正常工作時間內工作，即可獲得維持基本生活之工資所得。

另外，工資之議定、調整、計算、結算等事項，應於不違反勞動基準法相關規定之前提下，由勞雇雙方於勞動契約中約定。勞工如請不支薪之事假或半薪病假，勞工每月於正常工作時間內所得之工資，仍不得低於每月基本工資扣除因請假而未發之每日基本工資後之餘額。

### 參、基本工資審議機制

現行基本工資，由勞動部設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。基本工資審議委員會置主任委員 1 人，由勞動部部長兼任，另置委員 21 人，分別為勞方代表 7 人、資方代表 7 人、專家學者 4 人及政府代表 3 人。藉由勞、資、學、政四方委員共同討論，擬定基本工資調整方案，此亦與英國、德國、法國、日本及南韓等多數國家之最低工資審議機制相近，透過最低工資審議會之

對話機制，決定最低工資調整建議案。

我國基本工資審議委員會審議基本工資時，係參酌國家經濟發展狀況、躉售物價指數、消費者物價指數、國民所得與平均每人所得、各業勞動生產力及就業狀況、各業勞工工資及家庭收支調整等資料，並通盤考量整體社會經濟情勢，審慎決定當年度基本工資是否調整及調整幅度。

### 肆、近年來基本工資調整情形

以近幾年觀察之，105 年 10 月 1 日起，每小時基本工資由新臺幣（以下同）120 元調整至 126 元，調幅 5%。106 年 1 月 1 日起，每月基本工資由 20,008 元調整至 21,009 元，每小時基本工資由 126 元調整至 133 元，調幅均為 5%。107 年 1 月 1 日起，每月基本工資由 21,009 元調整至 22,000 元，調幅 4.72%；每小時基本工資則比照每月基本工資之調幅，由 133 元調整至 140 元。自 108 年 1 月 1 日起，每月基本工資由 22,000 元調整至 23,100 元，調幅 5%；每小時基本工資由 140 元調整為 150 元，調幅 7.14%。109 年 1 月 1 日起，每月基本工資由 23,100 元調整至 23,800 元，調幅 3.03%；每小時基本工資由 150 元調整為 158 元，調幅 5.33%。110 年 1 月 1 日起，每月基本工資由 23,800 元調整至 24,000 元，調幅為 0.84%；每小時基本工資則比照每月基本工資之調幅，由 158 元調整至 160 元。

## 伍、今 (110) 年度基本工資之審議

近 2 年受疫情影響，且今年 5 月至 7 月間疫情三級警戒管制下，部分內需行業面臨疫情的經濟衝擊，尚未完全恢復，但我國整體經濟情勢仍然穩健成長，109 年的經濟成長率依然有 3.12%，而今年度預估值，更高達到 5.88%。

今年度基本工資審議委員會於 10 月 18 日召開第 36 次會議。會中，勞方委員認為，今年經濟成長率預測數表現亮麗，成長果實應由勞資共享；消費者物價指數年增率，亦持續上揚；去 (109) 年考量疫情因素，僅微

幅調整，勞工已共體時艱，應一併反映去年未調整的幅度。資方代表則認為，由於疫情影響，對於商業、服務業及中小企業的衝擊較大，並非調升基本工資的適當時機，應予以特別考量。專家學者認為，可按照過往討論基本工資的方式，以消費者物價指數年增率及經濟成長率之一定成數，來聚焦討論今年度基本工資的調幅。政府代表除表達基本工資應作適當調整之意見外，也允諾對疫情受衝擊之產業，提供配套措施，以穩固勞雇關係。經多階段充分交換意見，綜合考量整體社會經濟情勢，包括消費者物價指數及國內經濟成長率等經社數據，最終獲致「每月

表 1 近年來基本工資調整情形

調整時間	每月基本工資	每小時基本工資
104 年 7 月 1 日	20,008 元	120 元
105 年 10 月 1 日	-	126 元
106 年 1 月 1 日	21,009 元	133 元
107 年 1 月 1 日	22,000 元	140 元
108 年 1 月 1 日	23,100 元	150 元
109 年 1 月 1 日	23,800 元	158 元
110 年 1 月 1 日	24,000 元	160 元
111 年 1 月 1 日	25,250 元	168 元

資料來源：勞動部官網

基本工資由 24,000 元調整至 25,250 元，調幅約為 5.21%；每小時基本工資則比照每月基本工資之調幅，由 160 元調整至 168 元」之結論（表 1）。該調整案經勞動部陳報行政院核定後，於 10 月 15 日公告，自 111 年 1 月 1 日實施。本次每月基本工資調整，勞動部預估約有 194 萬餘名勞工受惠；每小時基本工資調整，預估約有 51 萬餘名勞工受惠。

### 陸、基本工資調整與平均薪資

依據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，105 年至 109 年間，工業及服務業受僱員工之每人每月經常性薪資平均數，逐年

增加，從 105 年之 39,213 元，提升至 109 年之 42,394 元，可見近年來基本工資調升，有帶動整體受僱者平均薪資的效果（表 2）。

### 柒、結語

自 105 年以來，每年檢討基本工資，連續 6 度調漲基本工資，每月基本工資調整 6 次，由 20,008 元提升到 25,250 元，調幅約達 26.2%；每小時基本工資調整 7 次，由 120 元將提升到 168 元，調幅共達 40%。調整基本工資可照顧邊際弱勢勞工，亦有助於帶動內需消費的成長，對經濟面產生有利的正向循環。

表 2 受僱員工每人每月經常性薪資

年度別	工業及服務業
104 年	38,712 元
105 年	39,213 元
106 年	39,928 元
107 年	40,959 元
108 年	41,776 元
109 年	42,394 元
110 年 1 至 8 月	42,990 元

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」

# 「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」自 111 年 1 月 1 日起停止適用

勞動條件及就業平等司科員 李玟茹



## 壹、前言

民國 74 年 12 月 5 日，由當時主管勞工事務之內政部訂頒「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」，至今已歷經 30 餘年。但隨著經濟發展、產業型態多元，臺灣現今時空背景已與當時大相逕庭，為解決勞

工值日（夜）常見實務疑義，勞動部先於 108 年修正部分內容與規範，並同時預告，將於 111 年 1 月 1 日停止適用事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項。



## 貳、訂定緣起

內政部於 74 年訂頒事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項，係考量當時事業單位多有實施勞工值日(夜)之情況，針對值日(夜)定義、應取得勞工同意、補休、津貼、雇主照顧責任、特殊勞工值夜限制等明文規範，以供勞資雙方做為處理準則。

事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項明訂，所謂值日(夜)，係指事業單位為因應業務需要，經徵求勞工同意，於工作時間外，要求勞工從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。

由於值日(夜)係從事非原勞動契約約定之工作，勞工值日(夜)工作，非正常工作之延伸，歷年來並未認定為勞動基準法所定之「工作時間」。而對於勞工從事值日(夜)，事業單位須發給勞工值日(夜)津貼，以往針對該津貼，僅規定應予發給且由勞資雙方議定、遵守同工同酬原則，並無建議發給數額。

針對勞工值日(夜)之補休，注意事項僅規範給予適當之休息；工作日之值日(夜)每週不超過 1 次，例(休)假日之值日(夜)每月不超過 1 次，但經勞工同意而不妨礙其

正常工作者不在此限，該等規定係考量各事業單位值日(夜)工作內容、時間長短不一，故給予勞雇雙方依實際情形協商空間。

74 年訂定之事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項，課予雇主應對值日(夜)勞工應供應適當之飲食、休憩及睡眠設備；應充分考慮勞工之年齡、體能及處事能力等安排值(日)夜事宜；且不得使童工從事值日(夜)、女工從事值夜。

## 參、修正重點與訂定落日條款

勞工從事值日(夜)工作，雖經徵得勞工同意，於其工作時間外從事非勞動契約約定之勞動密度較低之工作，惟勞工仍係應雇主要求，基於勞資合作的精神，於正常工作時間外再負擔非屬原契約義務之工作；縱其工作內容與原有勞動契約有所不同，但勞工仍係處於雇主指揮監督下，於特定處所提供勤務，易與當前社會通念所認知的「工作時間」混淆。再者，值日夜注意事項雖要求雇主給付勞工值日(夜)津貼，惟非屬勞動基準法之工作時間，津貼數額大多遠低於法定加班費之標準，致實務上常衍生勞資爭議。

有鑒於此，108 年 3 月 11 日勞動部修正發布「事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項」，針對常見實務疑義，修正部分規範；

同時預告，將於 111 年 1 月 1 日停止適用「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」。

### 一、增訂值日（夜）津貼建議數額

考量以往值日（夜）津貼由勞雇雙方議定，並無依循之基準，108 年 3 月 11 日修正增訂建議數額，宜不低於每月基本工資除以 240 再乘以值日（夜）時數之金額，並應遵守同工同酬之原則，給予勞資雙方協商值日（夜）津貼之基準。

### 二、保障女性勞工值夜權益

以往規定限制女性勞工不得值夜，可能造成不利女性職場發展之現象。為促進職場性別平權，並兼顧女性值夜之健康與安全，修正女性勞工不得值夜之規定，併增訂雇主應提供必要之安全衛生設施或措施，至於妊娠或哺乳期間者，仍禁止從事值夜，以兼顧特殊保護與落實性別平權之理念。

### 三、訂定落日條款

考量 108 年 3 月 11 日修正當時，事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項已然實施 30 餘年，倘驟然廢止，可能會對許多事業單位產生衝擊。綜合考量勞工健康福祉及事業單位人力增補需求，給予適度緩衝期間，以訂定落日條款之方式，預告該注意事項將自 111 年 1 月 1 日起停止適用，提早呼籲事業單位應妥予補充人力，預為因應。

### 肆、修正後的值日（夜）權益

自 111 年 1 月 1 日起，事業單位如仍有勞工值日（夜）之需求，該等期間應計入工作時間計算，依勞動基準法第 30 條及第 32 條規定，勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，一日正常工作時間連同延長工作時間，不得超過 12 小時；如勞工有延長工作時間，應依同法第 24 條給付加班費；並應遵守勞動基準法第 36 條「一例一休」規定，勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。

另依勞動基準法第 42 條規定，勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

呼籲各事業單位應檢視現行人力，妥與勞工協調安排出勤，或可重新評估值日（夜）必要性與替代方案，務以兼顧企業經營及勞工身心健康為要。

### 伍、結語

事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項即將於 111 年 1 月 1 日走入歷史，往後事業單位要求勞工值日（夜），將回歸勞動基準法對於「工作時間」之意涵，以避免勞資爭議，確保勞工法定權益，方符合時代趨勢。