



勞資雙贏 黃金未來



建國百年的5月1日，新勞動三法正式實施上路
而今，新勞動三法實施屆滿週年。
此三法實施後，對勞資關係運作造成何種影響
有待本期各方專家學者娓娓道來。







勞動三法 實施週年概況之初探

勞委會勞資關係處科員 劉格珍



去年，建國百年的5月1日，新勞動三法正式實施上路，使臺灣的勞資關係制度邁入另一個新的歷史階段。今年，5月1日則是新勞動三法實施屆滿一年的日子，惟此三法實施後對於勞資關係之運作有何影響，以下將就工會組織、團體協約、勞資爭議處理三方面分別敘述如下：

工會組織方面

一、工會組織數增加

去年施行之新工會法，最大的特色即是工會組織的多元化和自由化，新工會法將工會組織之類型擴大為，企業工會、產業工會及職業工會三種類型。其中，將以往之產業工會名稱改為企業工會，且為配合日趨複雜之企業組織型態，打破原工會法廠場型工會限制，除了單一事業體可組織工會外，於該法中更明定依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工可以組織工會。且在產業工會方面，開放勞工只要實際從事相關產業即可跨越廠場或企業組織工會，而在職業工會方面，廢止產業工會職業工會分業標準表之限制，只要是相關職業技能之勞工皆可組織工會。根據統計資料，從去年5月1日截至今年3月31日止，新成立並完成登記之工會家數共計240家，其中包括聯合工會組織12家、企業工會38家、產業工會59家及職業工會131家。由此可知，新工會法的實施為我國團結權之行使邁進一大步，

因為對於勞工組織工會之限制已放寬許多，更能夠有效促進勞工組織工會，並且亦能看出我國勞工漸漸轉變思維意識到在勞資關係中，勞工不是只能默默承受，亦可以有另一個選擇即是透過工會法所賦予之權利組織工會行使團結權，以便後續與資方協商。

二、教師團結權意識強

另外，回想在去年5月1日新工會法施行前各地方之教師會就已經摩拳擦掌為組織工會預先做準備，以其在新工會法施行後能夠馬上送件。因為新工會法亦放寬教師有組織及加入工會之權利，果不其然在新成立之240家工會中，教師職業工會成立19家，教育產業工會則成立12家，教師工會聯合組織成立1家，共計32家，占新成立之工會比例非常高，且全國教師工會總聯合會並於100年7月11日召開成立大會，會員人數約達八萬餘人。顯現出教師團結之意識非常強烈，他們體認到必須透過團結權組織工會，才能進而行使協商權為教師爭取應有之權利。

表 1 100 年 5 月 1 日後新成立工會登記數統計表

時間	企業工會 (原產業工會)	產業 工會	職業 工會	工會聯 合組織	合計	備註
100 年 5 月 1 日至 101 年 3 月 31 日	38	59	131	12	240	

表 2 100 年 5 月 1 日後教師組織工會情形

時間	教師職業 工會	教育產業 工會	教師工會聯合 組織	合計	備註
100 年 5 月 1 日至 101 年 3 月 31 日	19	12	1	32	



三、提升外籍勞工加入工會意願

此外，舊工會法對於理監事之資格限制，必須具有中華民國國籍者才可被選為工會理監事，在這種情形下，外籍勞工可以加入工會為會員，但不能擔任工會理監事為自己發聲，此部分確實有需改變之必要。爰此，修正後之工會法第19條放寬工會理監事國籍之限制，使外籍勞工也有被選為工會理事、監事之權利，以促使外籍勞工加入工會意願，保障外籍勞工之團結權。根據資料顯示，目前新北市、桃園縣已各有兩家企業工會，嘉義縣、屏東縣各一家企業工會，有外籍勞工加入工會之情況。

二、團體協約方面

(一) 團體協約簽訂數逐漸成長

在團體協約部分，新團體協約法於法中明定雇主有強制協商規範及誠信協商之義務，且亦配合勞資爭議處理法之裁決機制，若經裁決委員會認定有拒絕協商而為不當勞動行為時，可處以相當數額之罰鍰。截至今年3月31日止團體協約有效家數有65家，其中勞資雙方於新團體協約法施行後重新或首次簽訂的有27家，佔總比



例約達42%，另新團體協約法施行後，受團體協約影響之勞工人數也逐漸增多。足見新團體協約法上路之後，有效促進勞資雙方本誠實信用原則，進行團體協約之協商，換言之，勞資雙方進行團體協商之意願已有提高，另對於不被雇主重視或被雇主打壓排斥之工會，確實能使雇主重回談判桌，以促進紛爭解決，甚或達成協議解決勞資雙方緊張之局勢。

(二) 團體協約替勞工爭取優於勞動法令之規定

另勞資雙方於新團體協約法施行後重新或首次簽訂的27份團體協約中，其中替

表 3

	家數	簽訂工會會員人數
100年4月30日前簽定有效團體協約	38	18,437
100年5月1日至101年3月31日簽訂團體協約	27	27,079
合計	65	45,516

會員勞工爭取到優於勞動法令部分，在工資部分包含加班費、獎金、休假及颱風假給薪等優於勞動基準法規定計給，在工時部分則有縮減工時、特別休假、病假等優於勞動基準法，且其他優於勞動法令部分，也包括優惠離職雇主提供團體保險、意外保險，以及優於勞動法令之職業災害死亡撫恤金。另外，在勞資關係事項有包含約定搭便車條款、工會會員專職有薪駐會及給予會員會務假及雇主業務外包、僱用外勞等事項。以上皆能展現出勞工逐漸意識到可以透過協商機制為自身謀求福祉及保障；企業亦能認知於面臨經濟不景氣時，除了透過大量裁員之方式外，更能以透過協商方式，約定勞資雙方各退一步共體時艱，以尋求勞資雙贏之方法，以度過經

營難關。再者，亦可向勞工傳達工會不是只會向會員收取會費，而僅能作一些福利事務之角色，且若能與雇主協商爭取到優於勞動法令之事項，更能團結組織，凝聚會員的向心力，進而招收到更多之會員。

三、勞資爭議處理方面

(一) 獨任調解人制度成效顯卓

以往地方主管機關受理調解申請案時，只能透過調解委會之方式進行調解，但有時勞資爭議案件較單純或爭議金額不高，卻必須勞師動眾花費相當多的時間，非常不符經濟效益。因此，以往各地勞工行政主管機關往往改採協調方式處理，可是協調是非法定的紛爭解決機制，當事人將不受原勞資爭議處理法第7條及第8條的保護。所以，勞資爭議處理法為能有效提

表 4

工資部分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工資不得調降 2. 加班費優於勞動基準法計給 3. 提供三節獎金、久任獎金、五一勞動節獎金等 4. 颱風放假給薪
工時部份	<ol style="list-style-type: none"> 1. 縮減工時 2. 暫停勞務提供條款 3. 特別休假、病假、喪假及婚假優於勞動基準法
其他優於勞動法令規定事項	<ol style="list-style-type: none"> 1. 優惠離職或資遣方案 2. 雇主提供勞工團體保險、意外保險 3. 職業災害死亡撫恤金優於勞動基準法 4. 調動關係企業年資併計 5. 保障工作權 -- 不得以業務外包、併購為由資遣 6. 併購後維持原勞動條件及優惠離職方案
勞資關係事項	<ol style="list-style-type: none"> 1. 禁止搭便車條款 2. 工會會員專職有薪駐會及給予會員公假 3. 雇主僱用外勞需經工會同意



升勞資爭議處理效能，建立多元專業之勞資爭議處理機制，於新法中增訂獨任調解人、仲裁人制度等規定。從去年5月1日截至今年3月31日，由主管機關受理之勞資爭議案件計16834件，其中以主管機關成立之勞資爭議調解委員會方式處理計4412件；由主管機關所聘獨任調解人處理件數計5942件；由主管機關委託民間團體之獨任調解人方式處理計6480件。可從以上數據中發現多數申請勞資爭議調解之申請者，在選擇調解方式時，還是傾向選擇獨任調解人之方式進行，顯見採取獨任調解人方式調解以為民衆所逐漸接受，也展現出新法將以往之協調人轉為獨任調解人制度，已順利轉銜，而且亦顯示獨任調解人已在勞資關係協處中佔有一席之地，並為民衆所信賴。

(二) 不當勞動行為裁決機制有效處理紛爭

在不當勞動行為部分，以往個案為雇主侵害工會與勞方集體基本權時，以個



別勞動契約爭議之外觀，像是包藏在解僱、調職等個別勞動契約之爭議的外衣內，但是實際上卻是雇主妨害勞工行使勞動三權，面對雇主此類行為，過去勞工僅能循勞資爭議調解或司法訴訟途徑解決，惟因司法訴訟常曠日廢時，勞工權益無法

表 5 調解及仲裁制度績效統計表

100年5月1日至101年3月31日調解及仲裁情形					100年5月1日前調解及仲裁制度	備註
爭議處理程序	爭議處理人員	聘用或納入名冊人數	主管機關處理案件數	民間團體處理案件數	聘用委員人數	
調解	調解委員	797	4412	\	608	
	調解人	353	5942	6480	\	會受委託辦理調解民間團體調解人人數
仲裁	仲裁委員	452	1	\	260	
	仲裁人	213	0	\	\	

註 1：「\」表無須填寫。

獲得有效保障。但在新勞資爭議處理法增列「裁決」機制，對於不當勞動行為之認定，能有效保障工會幹部工作權及工會運作，避免被資方打壓。從去年5月1日截至101年3月31日止，不當勞動行為裁決委員會已受理46件裁決申請案，其中有13件作成裁決決定，而有5件申請案於審理期間由裁決委員促成和解。由此可見，不當勞動行為裁決制度已發揮一定效用，已往若透過司法途徑將花費相當多的時間，但如透過不當勞動行為裁決制度將可於3個月~5個月內做出裁決決定，時間大大的縮短，且申請裁決還可受新法第8條之保護。不過，亦可以從數據中看出，我國雇主對於構成

不當勞動行為之概念並不清楚，以為只要包裝在個別勞動契約中，就不會被發現，進而能有效阻礙勞工行使勞動三權。而在實際受理之案件中，也可觀察出有些案件並不屬不當勞動行為，但申請人抱著嘗試的心態而送件，是否會使此一制度的美意被有心人濫用，是我們日後值得注意的。

新勞動三法的施行，不論是在工會組織方面，或是簽訂團體協約部分，甚至在勞資爭議處理上，皆可由上述之說明中看出已明顯對我國勞資關係產生影響，雖然相關制度在未來還必須面臨更多的挑戰和考驗，但不可否認的新勞動三法已為我國勞資關係向前邁向一大步。☺

表 6 不當勞動行為裁決案件審理情形表

(截至 101 年 3 月 31 日)

案件處理結果	項次	件數	申請人	件數	違反不當勞動行為樣態			備註
					不當影響工會運作	不利益待遇之解僱、降調或減薪等行為	違反誠信協商義務	
裁決決定案件	13		工會	4	8	5	0	其中 2 件同時構成「不當影響工會運作」及「不利待遇之解僱、降調或減薪等行為」，另有 4 件駁回申請人之申請，1 件不受理。
			勞工	9				
裁決委員會促成和解案件	5		工會	3	3	2	0	依申請人請求事項
			勞工	2				
申請人撤銷案件	11		工會	7	5	6	0	依申請人請求事項
			勞工	4				
審理中案件	17		工會	9	5	11	1	
			勞工	8				
合計		46		46	21	24	1	



新勞動三法之施行

從法律實務工作者的角度談起

陳金泉律師

前言

2011年5月1日起，新勞動三法正式施行，臺灣勞動情勢發生重大變革，立法政策與行政機關均強化對於集體勞動權行使的保護。

勞動三法係指工會法、勞資爭議處理法與團體協約法。在新工會法部分，修正與施行的結果，使工會組織與類型更加多樣化（在企業工會部分雖仍維持單一工會制，但開放各層級企業工會，例如關係企



業端的企業工會、法人端的企業工會、廠場端的企業工會等是)。勞資爭議處理法之修正與施行，使得爭議與救濟制度多樣化，其中最重要的變革即裁決機制，此一制度給予工會相當有力武器，用以對抗資方的不當勞動行為，確保工會組織與活動的順利運作；此外團體協約法之修定，明文規範勞資雙方應誠信協商外，亦對若干團體協約約定之內容條款，例如禁止搭便車條款(約定非工會會員勞工不得享有工會爭取之權益)等，有進一步的規範與容許。

就整個臺灣勞動情勢之大環境而言，未來勞資關係之重心將由個別勞資關係轉向集體勞資關係，工會的存在、如何面對工會，將成為企業主再也不能忽視之議題。新法的施行促使臺灣勞動情勢發生巨大改變，而這些變革幾乎均是偏向有利於勞方的改變。現制底下30人以上即得籌組工會與資方進行協商、爭取勞動條件，再如裁決制度賦予工會一大利器對抗資方的不當勞動行為，而新團體協約法更課予資方必須與工會進行實質誠信協商之義務，由此足見2011年5月1日以後的勞動情勢新紀元，係全面性地有利於工會。

新工會法

新工會法仍維持單一工會制，但工會法第6條已開放各層級企業工會，再加上籌組工會僅30人即可為之，100年5月1日以後，勞工籌組工會之意願普遍提高。然而工會數量如雨後春筍般增加的原因，除立法與行政主管機關的鼓勵外，當然也因為工會在勞資關係中扮演日趨重要的角色，自然有籌組成立工會之動機與實益。

在企業發生併購或面臨經營危機而需大量裁減勞工時，工會往往扮演維護勞工工作權守護神的角色；在平常時期，勞基法的各種同意權操控在工會手中（很多事業單位尤其看重勞基法修正草案中使用派遣人力的同意權），事業單位其他法定委員會的選派權等，也在在給予工會重要舞台。日前媒體報導南山人壽企業工會，一舉取得南山人壽公司勞工退休準備金監督委員會勞方委員的指派權¹，旋即以6比3

1 台北市政府勞工局 100 年 10 月 26 日北市勞資字第 10040332000 號函 https://www.nsitu.org.tw/news_in.php?nid=185



的多數決更改在臺銀信託部的印鑑章，等同凍結了南山人壽公司為內勤員工提撥的退休準備金，成功的迫使雇主必須就內勤員工的退休權益與工會談判，也為自己爭取到與雇主談判外勤業務員權益的重大籌碼²，可說是相當成功的例子。

就因工會佔有這樣重要的地位與功能，所以取得工會的主導權就等於取得在勞資關係中的戰略高點。我國企業工會仍採單一工會制，只要有人先組成工會就合法的排除其他人另組同一層級企業工會的可能性，其他勞工只有消極的不加入或不情願的加入兩種選擇，並無另起爐灶的機

會。日前苦勞網報導南亞電路板公司工會爭議可見一斑，舊法時期原為廠場工會性質的南亞電路板公司錦興廠產業工會，新法施行後認為應優先改制為為法人層級的企業工會，然此時另有其他勞工先一步籌組南亞電路板公司企業工會，以至於原來運作多年的錦興廠產業工會面臨奪名，其因此認為工會法是惡法，「給予少數人私自成立工會空間！」云云³。

類似的議題，其實也可在第一件不當勞動行為裁決案即勞裁（100）字第1號裁決決定書中看出端倪。依該裁決決定書記載，XX公司除原來民國48年即已存在迄今的工會外，也在100年5月1日新法施行前後，成立3個廠場工會及1個關係企業法人級工會等於多出4個工會，依裁決決定書所引述工會提出的裁決申請理由，勞方指控該4個新成立的工會都是由資方扶持成立，用以稀釋與弱化原工會代表在法定委員會（如職工福利委員會、退休準備金監督委員會）等之代表人數⁴。而另一件裁決案勞裁（100）字第3號則更是活靈活現的單一工會爭奪戰⁵，最後的結果似乎是「資方」取得主導權。

2 請參商業週刊第 1258 期（2012.1.2-2012.1.8）第 40 頁的報導。

3 苦勞網 2012.3.11 標題「分化優質工會！破壞勞工團結！勞委會的新工會法是工會瘦肉精！」的報導 <http://www.cooloud.org.tw/node/67184>

4 引自勞裁（100）字第 1 號裁決決定書第 4 頁。

5 勞裁（100）字第 3 號裁決決定書參照。

以上種種讓吾人深思，新工會法的多層級企業工會是否埋下勞勞相爭的種子？單一工會制究竟是保護勞方還是弱化勞方？

主張維持單一工會制的人認為，若開放複數工會，勢必勞勞相爭弱化工會，並啓資方分化工會之動機。但現實的結果卻是單一工會制更容易讓資方取得控制權，前揭勞裁（100）字第3號裁決所述「資方」以72張入會申請書一舉奪下單一工會的主導權，其他勞工別無另組工會的機會可為例證。南亞電路板錦興廠產業工會的例子則更讓人見識到「先佔為贏」的不合理。單一工會其實只是保護到少數既得利益者，造成的結果常是「少數挾持多數」，雇主方面只要花比較少的成本取得少數控制權，就可以「以局部控制全

部」。筆者淺見以為這些實證的例子比起理論的空談要有說服力的多。

新工會法開放籌組關係企業層級的企業工會，也從另一面向凸顯出單一工會制的不合理，幾乎是目前大家競相詬病的都更「圈地」案翻版！何謂也？舉例來說，甲集團企業旗下有A、B、C、D、E等五家公司，各僱用1,000名員工，A公司有台北、台中、台南、高雄、花蓮五個廠各僱用200名員工。這時A公司台北廠30名員工可以籌組A公司台北廠企業工會固無疑義，但更重要的是這相同的30名員工也可以同時籌組A公司法人層級企業工會（不需台中、台南、高雄、花蓮等四個廠的員工參與）、最重要的還可籌組甲集團企業的關係企業層級企業工會（同樣不需要B、C、D、E四家公司的員工參與），豈不荒謬乎？B、C、D、E四家公司的員工想要籌組關係企業層級的企業工會時，才會赫然發現已經被「圈地」圈進去了，另外的4,970人想另外籌組關係企業層級企業工會，門都沒有！這就是現行單一工會制度下「少數挾持多數」的實證！





新勞資爭議處理法（裁決制度）

新勞資爭議處理法中最重要的就是裁決制度。

裁決制度係新勞資爭議處理法第39條以下專章規範，該制度所救濟者為「雇主」之不當勞動行為。按不當勞動行為制度緣起於美國，美國現制雇主或工會均同受不當勞動法制規範。日本戰後移植美國制度考量應先保護工會故僅規範「雇主」之不當勞動行為，工會方面之不當勞動行

為則不在規範之列。我國立法之初即設定應師法日本制度，故目前原則上構成不當勞動行為者通常均為資方之行為，例如不當介入工會活動、不當解僱工會幹部等等。至若工會方面的不當勞動行為則僅侷限於團體協約法第六條之拒絕誠信協商單一項目爾。

及至本文定稿時為止（2012.4.23），歷經近一年的實務運作，裁決委員會已公告的裁決決定書共有12件，其中

101年度1件是因已調解成立而以不受理駁回，其餘100年度的11件均為實體審理。觀諸已公告且為實體審理的11件裁決決定書內容發現：金融業企業工會提出裁決申請數量偏多、就結果而論裁准工會申請比例也比駁回申請者高⁶。細繹觀察結果，金融業的工會組織與發展較為健全，故申請者偏多；至若裁決結果略較有利勞方，也屬合理，本來裁決制度就是創設給勞方用以對抗資方不當勞動行為的武器。

正因裁決制度的設立本用以作為工會面臨資方不當勞動行為時之救濟武器，且委員們多為熟稔集體勞動法令的專家學者，預計在該制度中，資方欲取得有利認定有先天上的困難度。如同勞動訴訟一般，勞工庭法院也多要求雇主必須舉證，但裁決委員較諸法院法官，對於工會運作等更為熟稔，故近來各事業單位之工會或工會幹部均喜善用此裁決制度，即便雇主未必真為不當勞動行為，也會有工會或工會幹部爭先恐後地申請裁決。日後工會將善用裁決機制的理由與動機，除結果而言裁決決定多有利於工會外，該制度與裁決委員等整個氛圍對於工會較為友善，申請

裁決無須負擔任何費用，對勞方而言自無不為之道理。

受此裁決制度之影響，對工會而言，與資方對應時更有恃無恐，若無法達其目的或要求，動輒以送裁決作為達成訴求之手段。工會與資方進行團體協約未能順遂時，工會也可能以資方未實質與工會協商、未善盡誠信協商義務等為由，提出裁決；又或是工會幹部考績不佳，雖資方也許並無歧視工會幹部之意，但工會幹部也很有可能提出裁決救濟主張所謂的不利益對待型不當勞動行為。原因無他，裁決環境有利於工會或工會幹部，且提出裁決申請者不會有任何損失、無須負擔任何成本，而且裁決獲勝固然欣喜、縱使失利也不必負擔任何費用或受任何不利益，可謂有百利而無一害也！裁決期間亦屬勞資爭議處理法第8條之冷靜期，甚至可爭取裁決期間不受不利益對待（例如工會幹部以考績不佳，涉及不利益對待不當勞動行為申請裁決，則裁決期間內不得對其為不利益對待，屆時績效改善未能通過，能否資遣、是否為裁決期間不利益對待，恐另生爭議）。

6 目前已公告且為實體裁決之案件共計 11 件，其中金融業企業工會或工會幹部申請者即佔 6 件以上（勞裁 100 字第 2 號、第 3 號、第 6 號、第 16 號、第 19 號、第 20 號）；再且，已公告且為實體裁決案件中，就裁決主文而言，全部駁回申請人申請者為 3 件（勞裁 100 字第 16 號、第 20 號、第 23 號）。



裁決在法律層面的影響，依據勞資爭議處理法第49條規定，若雙方均無不服裁決決定，則經法院核定後，該裁決決定書具有與民事確定判決相同之效力，法律效力甚鉅，以解僱工會幹部而言，等同法院三審確定之效力。至若裁決不利益之一方，可分別提出行政或民事訴訟救濟，但假設係解僱工會幹部之裁決案且為勞方獲勝，此時資方向法院起訴，訴訟費用負擔等不利益藉此轉嫁予資方（以往無裁決

制度，遭解僱的工會幹部必須向法院提起訴訟，歷經三審法院判決勝訴確定才能回復權益，現存之裁決制度將徹底扭轉此一局勢）。即便在案件未確定前，例如資方向法院提告程序中，依據勞資爭議處理法第50條規定，勞方也可憑裁決決定書輕易、先行取得准予假扣押或假處分之裁定，在法院尚未終局判決前，先行透過假處分或假扣押程序暫先保有勞工原有權益與身分。故在法律層面而言，徹底扭轉勞

雇雙方訴訟對立局勢而使雇主在訴訟程序中更為艱辛。是以，或為平衡勞資雙方互動，在不久的將來，應亦得考慮立法另增設勞方不當勞動行為類型。

新團體協約法

團體協約法是實務工作者以往比較陌生的，原因無他，在於過往工會與雇主完成團體協約簽署者甚少，同時簽署內容多比照勞基法等勞動法令規範，故實務爭議案例並不常見。觀諸新法團體協約法之規範內容，除特別規範誠信協商義務、資料提供義務等外，也對複數協商主體之代表比例、進行團體協約協商代表之產生暨法定簽署與追認要件等定有明文，此外尚有例如禁止搭便車條款等各項例示勞資雙方得約定條款，較諸舊法規範甚為豐富，而100年5月1日新法施行後，數家金融業企業工會在上一級工會的指導下紛紛與雇主完成團體協約之簽署，且內容條款也依新法例示規範泡製，讓人耳目一新⁷。

較諸前述工會法與勞資爭議處理法，筆者以為團體協約法對於實務工作者已較為陌生，若能透過制定相關施行細則或子法方式進一步演繹或解釋法條適用，或許將更有助於新團體協約法之實務運作（按勞資爭議處理法固無施行細則但有相關子

法；工會法則有施行細則，唯獨團體協約法既無施行細則亦無子法）。上揭需相關子法進一步解釋與規範者，例如協商資料之提供範圍？有無個人資料保護法或營業秘密問題？倘若涉及第三人權益、公共利益或觸犯法規者如何處理等，新團體協約法並未詳盡規定，謹建議或得透過相關子法進一步具體規範，以利勞資雙方適用。

展望未來

勞動三法均屬有利於勞方、工會之法令，大環境氛圍亦鼓勵工會之籌組、活動，乃至於積極與資方進行團體協商。

工會的面對，就資方而言已屬無可避免也不能忽視，舉凡外勞聘僱、延長工時、職工福利委員會暨勞工退休準備金動支等，均屬工會同意事項或選派範圍，必須有良好勞資關係與互動，方能無後顧之憂的共創營業佳績。至於不當勞動行為裁決制度，在立法面上或許可以思考勞方不當勞動行為規範的增設，在行政措施上也宜給予裁決委員更多的支援以利其行使職權。筆者甚至建議未來宜考慮仿公平會、金管會、NCC等專門委員會之例設置專任職裁決委員（人數可以降低至3到5人間），俾利向學術機構及民間借將，以進一步發揮裁決功能。☺

7 例如合作金庫、高雄銀行等團體協約條款不僅規範理事長駐會、考績事宜，亦多有約定雇主不得以業務外包或承攬或派遣等為由資遣勞工，以及經營權變更應告知工會或經營權變更而須裁減勞工必須與工會協商等。



勞動三法修正實施後 對集體勞資關係的影響

全國金融業工會聯合總會秘書長 韓仕賢



《工會法》、《團體協約法》與《勞資爭議處理法》是規範台灣集體勞資關係的主要勞動法，亦稱「集體勞動三法」，已於2011年5月1日正式生效實施。這三部對應「勞動三權」－團結權、協商權及爭議權的法律修正案，實施迄今甫滿1年，本文擬以當初官方宣稱強化勞工「團結權」、落實勞工「協商權」及保障勞工「爭議權」之修法目的為對照，來檢視新法的實施成效，並且提出相關的修法建議。

新法有助於提升工會組織率？

為確保勞工團結權，當時在修法期間，很多工會及勞工團體對於《工會法》的修法草案最有意見，尤其強調組織及加入工會是勞工的權利也是「義務」，堅持保留此一原本規範於舊《工會法》第12條的「強制入會」條文；同時擔心新法若無勞工應強制加入「企業工會」的明文規定，而新法第28條（工會經費來源）又大幅提高會費收取下限，將使工會的既有會員快速流失，結果造成工會崩盤瓦解。其次，有鑑於台灣這些年來僱傭關係非常脆弱、不穩定，相同的工作廠場出現許多不同身分或是僱傭關係不明確的勞工，工會主張新法應該強化保障派遣、外包等「非典型僱用」勞工的團結權。

惟工會強調的企業工會應明確規範「強制入會」及開放「非典型僱用」勞工可加入企業工會的主張最後落空；至於工會收取會費，雖可另依《工會法施行細則》於工會章程自訂收費分級表，但是搞到最後，絕大多數工會不是維持原來低

價、單一的會費收取規定，就是象徵性訂定兩級或三級收費標準。

遺憾的是，此次修法仍然禁止公務員籌組工會，教師則是因教育部反動保守、醜化敵視工會的錯誤心態，不能成立「企業工會」、僅能籌組「產業工會」或「職業工會」，而且教師的罷工權另於《勞資爭議處理法》明文禁止，致使其「團結權」與「爭議權」受到雙重限制，根本不符勞動人權價值及先進國家公共部門勞資關係發展趨勢。

最後，大部分工會自治事項均回歸「由工會章程訂定」，以取代舊法「管制或禁止」的戒嚴心態，算是值得一提的變革。

整體而言，雖然新法對於籌組工會的「事後登記」規定，很大程度免除了勞工不必再面臨籌組工會消息走漏的風險，而且對於雇主的「不當勞動行為」認定也包括工會籌組階段對勞工的打壓行為或不利待遇，理應有助於提升工會組織率。然而報載（聯合晚報，2012/05/01）新法上路

表 1 最近 3 年企業工會、職業工會組織概況

最近 3 年 工會組織統計	企業工會數 (家)	企業工會 會員人數 (人)	職業工會數 (家)	職業工會 會員人數 (人)
2009 年底	947	518,073	3,595	2,659,518
2010 年底	890	520,947	3,818	2,695,555
2011 年底	889	529,685	3,891	2,757,499



1年，新增「企業工會」只有38家，更慘不忍睹的是，截至今年3月底為止，「企業工會」組織率只有3%，勞工加入工會的比例也僅14.4%，如果以全台千萬勞工計算，參加工會比率更不到5%。此項報導可由勞委會的統計資料佐證（表1），顯示工會組織率的成長仍極其有限，甚至是停滯不前的困境。

從表1可知，截至2011年底為止，「職業工會」不論是「家數」及「人數」仍逐年持續成長；但是「企業工會」在這10年間卻呈現「家數」持續下滑、最近3年「會員人數」僅約52萬人的停滯狀態。至於因新《工會法》實施，尚屬起步階段的「產業工會」只有37家、會員人數34,785人，仍無法看出其成長潛力為何。由上述數據觀之，修法之後是否可以讓工會組織率起死回生，多數人係持保留看法。

增訂團體協約「誠信協商」的效應有待觀察

《團體協約法》本次修正新增「誠信協商」規範，要求勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。若有一方無正當理由拒絕協商，經依法裁決認定者，處以罰鍰；未依裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，

再處以罰鍰並令其限期改正；屆期末改正者，按次連續處罰。而且若是資方違反誠信協商原則、甚至拒絕協商，工會得依法進行爭議行為，以及取得協商團體協約之資格。

這項「誠信協商」的規定是一有利於勞方的武器，因為資方的心態就是不樂見工會成立，甚至進而要求簽訂團體協約；勞委會的統計資料顯示，在新法修正實施之前，全國已簽訂團體協約的有效份數僅有43份，可知台灣的團體協約簽訂狀況很不理想。所以《團體協約法》增修「誠信協商原則」及一方違反可透過「裁決」認定，並有相關罰則及發動爭議行為等配套措施，就是冀望可以提升團體協約簽約質與量的政策目標。

但是相較於雇主團體是「強制入會」模式，在國內目前工會組織率極低



的困境沒有解決之前，以及個別工會力量不強的懸殊情形下，絕大部分雇主團體不僅不樂見有行業別團體協約的締約，去「刺激」或「鼓勵」勞工籌組及參加工會，更樂於企業內部沒有工會可以施壓，所以行業別團體協約未來要有突破性的成長實屬困難。因此，新法實施之後，有可能仍是由企業工會與其雇主簽訂團體協約為最大宗。

為此，《團體協約法》實有修法必要，首先針對該法第13條所謂「禁止勞工搭便車」的拒絕協商應增訂罰則，以促成勞資誠信協商及提升「集體協商覆蓋率」。因為《工會法》第9條第1項規定：「依本法第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限。」《團體協約法》第13條並有所謂「防止搭便車」的配套規定：「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。」但是工會強烈質疑這項規定雖然立意良善，但是沒有相關罰則，終究形同具文；因為雇主願意給非工會會員的勞工，比照團體協約的勞動條件，目的無非就是希望利誘更多勞工不加入（或退出）工會，以遂其降低勞工參加工會意願的企圖。

其次，政府聲稱「健全勞資關係的建構」是這次修法的主旨，希望日後可以稍微衡平目前勞資實力懸殊的困境，可是卻隨處可見「目的事業主管機關」無所不用其極的干預條文，尤其《團體協約法》第10條第2項規定，團體協約一方當事人為公營事業機構或國防部所屬機關（構）、學校，或政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，其團體協約簽訂前應取得主管機關核可，否則無效，這項蠻橫的「核可」規定，根本與勞資自治協商原則悖離，也已抵觸該法第6條「誠實信用原則」及第1條「穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益」之立法目的，應該修法刪除。

裁決：新法最受期待的新制

舊《工會法》雖有對於雇主不當勞動行為的規範，但因法條對於保護勞工不足、沒有規定罰鍰額度等諸多缺失，雇主巧妙閃躲的空間很大，而屢遭勞工批評。這次修法針對「不當勞動行為」的態樣，明定於《工會法》第35條及《團體協約法》第6條，並於《勞資爭議處理法》參考美、日制度增訂「裁決」機制，也是官方在新法宣導時總會大肆宣傳的修法內容，強調這項新制可以迅速排除及處理「不當勞動行為」，有效保障勞工的團結權及協商權，使集體勞資關係得以盡快回復正常運作。



何以見得「裁決」有此功能？這是因為新法規定雇主若有「不當勞動行為」，勞方當事人可逕向由中央所組成的裁決委員會申請裁決認定，以為解決。整個裁決流程所需花費天數最多約120天，相較於司法訴訟的冗長程序，或可視為一快速解決勞資爭議的管道。另外，若是因違反《工會法》第35條第2項所生之民事爭議，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。

實務上，不當勞動行為的構成要件，可概要分類為「不利益待遇」、「支配介入」、「拒絕團體協商」，目前尚無因為

違反「誠信協商」而申請裁決的案件，不過據知已傳出有幾件銀行業的團體協約協商，進行得並不順利的情形，而受阻原因都源於資方抗拒協商的心態，包括蓄意拖延協商時程、強硬要求工會依照資方意見通過協約內容、明確拒絕第三人參與協商會議等。如果這些協商觸礁的案例也由工會正式提出裁決，並且可以獲得快速有效的改善解決，或許才能真正測試這項新制度是否足以全面反擊雇主不當勞動行為的惡行惡狀！

筆者願意肯定這項新設機制的必要性及重要性，原因在於台灣的雇主並不樂見



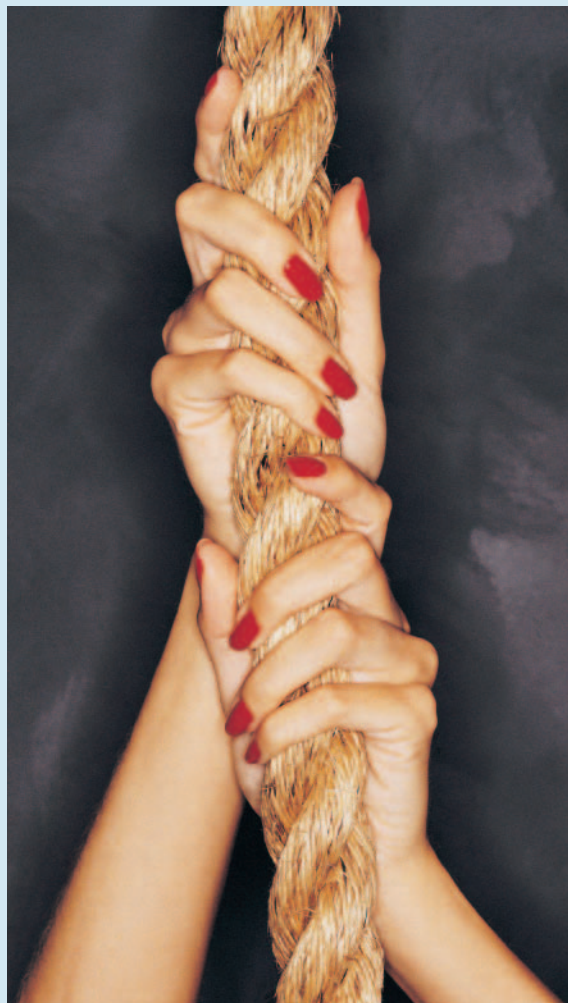
工會的存在，動輒杯葛工會活動及打壓工會幹部，遑論願意與工會「誠信協商」團體協約；而且台灣的勞資實力懸殊眾所周知，就像一個失衡的翹翹板，當瘦弱單薄的勞工（或工會）遇到孔武有力的雇主，最後絕對是向資方這端嚴重傾斜，勞方被困在懸空的那端孤立無援、進退失據。

面對台灣的集體勞資關係長期積弱不振的現實，以及勞工行政主管機關在處理勞資爭議時掌握的武器及籌碼也不太多，「裁決」機制有一重大目的就是避免冗長費時的訴訟，使勞工及工會可以在不算太長的時間，就有可能「平

反」，這樣才會有助於維護勞工團結權及協商權之落實保障。

當然，這套解決勞資爭議的新制度，其執行成敗將對台灣工會運動之未來走向具有決定性影響，「慎始」的重要性不言可喻，以下就該機制運作提供幾點實務淺見：

一、「裁決委員會」的委員人選應謹慎遴選，除秉持「熟悉勞工法令、勞資關係事務」之專業條件，更應盡量避免政治力的故意介入，而影響此一委員會之公正性。其次，為了讓裁決委員會正常運作，並且兼顧時效性，有關



調查工作（調查事實及必要證據、製作調查報告等）的進行及處理，應有專人專責協助裁決委員辦理，也有助於辦案經驗之累積及傳承，所以協助處理這類案件行政人員之訓練非常重要。

- 二、為了提升裁決成立的比列，讓雇主收斂打壓工會的意圖，當勞工或工會因遭受雇主「不當勞動行為」而申請裁決時，針對「請求裁決之事項及其原因事實」（第40條）的事項，應力求具體明確；所以勞工行政主管機關應加強宣導、甚至編製相關之教材及手冊，讓基層工會幹部能充分瞭解此一新制。
- 三、由於裁決決定書最後仍應送請法院審核，並經法院核定後，與民事確定判決有同一效力（第48條、第49條），不僅裁決決定書的論述品質相當重要，法院也應由審判勞工案件經驗豐富的法官擔綱，則此一新創良制才能贏得勞方的信賴，也才可收雇主遵法之效果。
- 四、勞委會為了能夠達到「預防」效果，應該就每件裁決決定的結果，發布正式新聞說明，並且由權責主管不厭其煩宣導說明這項制度的功用及目的，而非像現在只是靜悄悄放在官網瀏覽下載而已，這樣才能警惕雇主切勿輕舉妄動，破壞勞資關係；而且日後隨著裁決件數的累積，勞委會將來更應該主動進一步統計分析所有案例的事由、類型、結果、雇主作為等，以作為建構台灣勞動法學相關研究的重要來源，以及日後相關修法的參考。

對於仲裁制度修正的缺失與批評

所謂「仲裁」，係指「透過爭議雙方當事人的合意，將爭議委由中立的仲裁人或仲裁委員會，由該仲裁人或仲裁委員會作成對當事人具有法定拘束力之仲裁判斷的機制。」以往勞資爭議調解若不成立，有關「權利事項」爭議，勞工只能無奈地透過司法訴訟爭取應有權益，而適合於仲裁對象者，僅限於「調整事項」爭議，致使經由「仲裁」解決勞資爭議的案件簡直不成比例；從勞委會相關統計資料來看，自1980年迄今僅有6件，「仲裁」顯然並未發揮其應有功能。

此次《勞資爭議處理法》修法已將「權利事項」納為得依法申請仲裁之對象，此可參照該法第25條第1項規定：「勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。」但經過1年運作，申請仲裁者卻幾無，究其原因在於「權利事項」申請仲裁須由雙方當事人共同為之，實務上可能發生的情況是勞方同意仲裁，但是資方卻基於諸多考慮並不同意，最後勞方還是被迫要透過訴訟爭取其權益，使此良制美意大打折扣。因此，從減少訟源，建立迅速有效解決爭議、保障勞資雙方當事人權利的立場出發，本條文或應考慮修正為：「勞資爭議調解不成立者，經申請人書面同意向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁，對造人不得拒絕。」

另外，由於《勞資爭議處理法》針對特定行業勞工的罷工權利予以禁止或限制，有違《公民與政治權利國際公約》、《經濟社會文化權利國際公約》精神，更是政府將勞工的罷工權視為洪水猛獸的證。尤其該法第54條第3項規定水、電、燃氣、醫院和金融資訊服務等行業，勞資雙方應先約定「必要服務條款」之後，工會始得宣告罷工。所謂必要服務（essential service）是指維持與大眾生命安全或公共利益之事業基本運作與服務，但是此一概念在台灣尚無任何具體實務經驗可供參考，各行各業的必要服務程度與內容又不一樣，本法施行之後，最先生的爭議可能就是這些被限制行使爭議行為之行業，勞資雙方因約定「必要服務條款」而衍生之爭議。

總而言之，新的集體勞動三法已經正式上路，面對全球經濟瞬息萬變、跨國資本快速自由流動、勞動市場彈性化、非典型僱用的工作興盛、工會組織率下滑，這些迥異於過去傳統工會運作的變遷，工會必須思考並善用相關法律規定，以及謀定新的組織目標與遠景，而非只是怨嘆連連、一籌莫展，如此才有可能累積工會集體協商實力，以捍衛勞動尊嚴與工作權益。✎



新勞資爭議處理法 施行成效之檢視—— 以調解與仲裁機制為中心

國立中正大學法律系教授 鄭津津



前言

當年制訂舊勞動三法（工會法、團體協約法與勞資爭議處理法）之時間，距今已有七、八十年，隨著時空的變遷，即使工會法與勞資爭議處理法在當中曾歷經數次之修正，但從未有大規模之修正，許多規定皆已不合時宜，無法因應現代社會集體勞資關係之需要，因而有了勞動三法的大規模修正。新勞動三法於在2011年5月1日全面施行，我國集體勞動關係也因此進入另一個新里程。新勞動三法施行至今已屆一年，應是評估其施行成效的好時機。本文將就新修正勞資爭議處理法之施行成效進行檢視，有鑑於職場中發生勞資爭議在所難免，新修正之勞資爭議處理法，除了修正原有之調解與仲裁機制外，還增加了裁決機制，期能藉此更為有效地處理勞資爭議。限於篇幅，本文僅將以「調解」及「仲裁」機制為討論之中心，內容包括新勞資爭議處理法（以下簡稱新法）有關「調解」與「仲裁」機制之修正重點、新制之概況與成效，以及針對目前「調解」

與「仲裁」相關規範不足處提出之修正建議，以供日後相關法規推動落實之參考。

新勞資爭議處理法「調解」與「仲裁」機制之修正重點

一、新勞資爭議處理法之「調解」機制

在新法之規範下¹，勞資爭議分為權利事項爭議²與調整事項爭議³，不論是權利事項爭議或是調整事項爭議，皆可透過調解機制來解決勞資爭議，但調解並非解決勞資爭議之必要程序⁴。新法修正勞資爭議調解機制之重點如下：

（一）新增由獨任調解人進行調解

新法增訂「獨任調解人」之規定，不論是由勞資爭議當事人一方提出調解或是由主管機關依職權將爭議交付調解，皆可由獨任調解人進行調解。當勞資爭議當事人向勞務提供地之主管機關提出調解申請後⁵，主管機關得依法指派調解人，或是委託民間團體指派調解人進行調解⁶。

1 參見勞資爭議處理法第 5 條第 1 項。

2 權利事項爭議係指「指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。」參見勞資爭議處理法第 5 條第 1 項第 2 款。

3 調整事項爭議係指「勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。」參見勞資爭議處理法第 5 條第 1 項第 3 款。

4 參見勞資爭議處理法第 6 條第 1 項與第 2 項。

5 參見勞資爭議處理法第 9 條。

6 參見勞資爭議處理法第 11 條第 1 項。

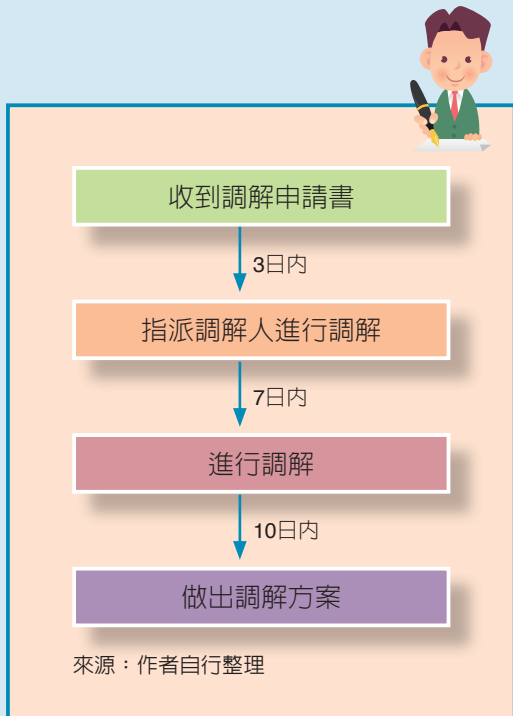


圖 1 獨任調解人之調解時程

(二) 調解程序快速化與明確化

新法修正舊法中進行調解時程不明確之問題，明訂指派獨任調解人或是由勞資爭議調解委員會處理勞資爭議之程序，其主要規定為勞資爭議處理法第12、14、15與16條，整理如圖1與圖2：

(三) 勞資爭議調解之效力

勞資爭議調解委員會所作成之調解方案，經爭議雙方當事人同意在調解記錄簽名之後，調解即為成立⁷，該調解方案之

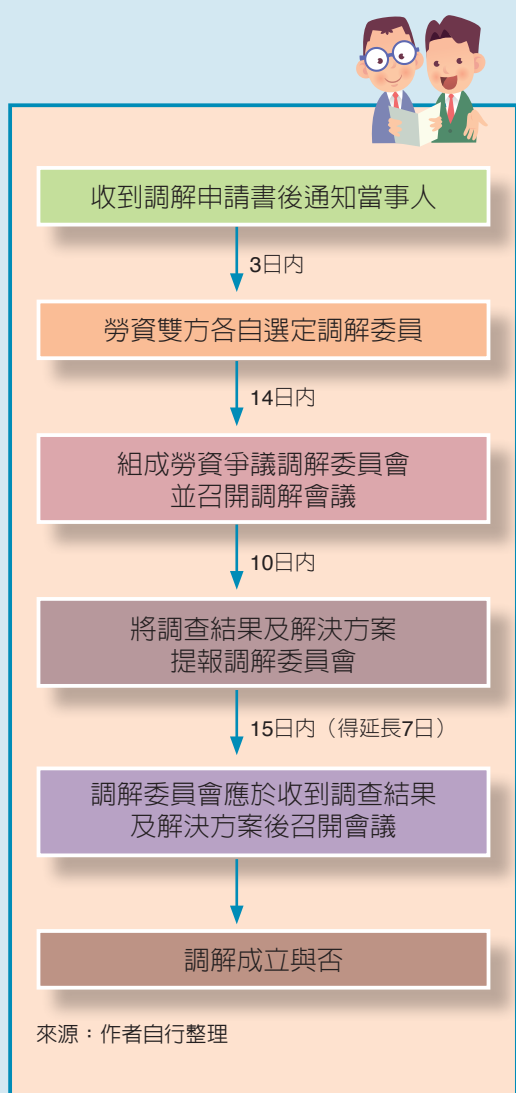


圖 2 勞資爭議調解委員會之調解時程

內容即自動轉換為爭議雙方當事人間之契約；如果當事人一方為工會，則視之為當事人間之團體協約⁸。

7 參見勞資爭議處理法第 19 條。

8 參見勞資爭議處理法第 23 條。

二、新勞資爭議處理法之「仲裁」機制

在新法規範下⁹，不論是權利事項爭議或是調整事項爭議，亦皆可透過勞資爭議仲裁機制來解決，但此項機制亦非解決勞資爭議之必要程序¹⁰，新法修正勞資爭議仲裁機制之重點如下：

（一）權利事項亦可以進行仲裁

在舊勞資爭議處理法（簡稱舊法）的規範下，爭議仲裁機制很難發揮其應有之功能，主要原因在於舊法規定唯有調整事項爭議得以仲裁機制解決，由於調整事項爭議數量原本就不多，進入仲裁程序者更是少之又少。另一方面，權利事項爭議雖占勞資爭議案件之絕大部分，卻無法透過仲裁機制解決。為使勞資爭議仲裁機制得以發揮其應有之功能，新法修正原有之規定，將權利事項爭議納入仲裁機制之處理範圍內。

（二）不同之仲裁啟動方式

根據新法之規定，仲裁的啟動有不同的啟動方式。首先，勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁¹¹，此種仲裁為「合意仲裁」。第二種啟動方式係調整事項爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認為有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人¹²，此為「強制仲裁」。第三種啟動方式係規定於新法第25條第2項，該條項新增了任一方得申請交付仲裁的類型，當勞資爭議當事人之一方為新法第54條第2項¹³之勞工，發生之爭議為調整事項爭議時，則任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第3項事業¹⁴調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方亦得向中央主管機關申請交付仲裁¹⁵。

9 參見勞資爭議處理法第5條第1項。

10 參見勞資爭議處理法第6條第1項與第2項。

11 參見勞資爭議處理法第25條第1項。

12 參見勞資爭議處理法第25條第4項。

13 根據勞資爭議處理法第54條第2項之規定，教師與國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工，不得罷工。

14 根據勞資爭議處理法第54條第3項之規定，下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

- (1) 自來水事業。
- (2) 電力及燃氣供應業。
- (3) 醫院。
- (4) 經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

15 參見勞資爭議處理法第25條第2項。



(三) 新增由獨立仲裁人進行仲裁之機制

新法增訂當事人雙方得選定獨任仲裁人之規定，然僅適用於當事人合意申請仲裁之情形，一方當事人申請交付仲裁及主管機關依職權交付仲裁之個案，僅得以組成勞資爭議仲裁委員會之方式進行仲裁¹⁶。

(四) 仲裁程序快速化與明確化

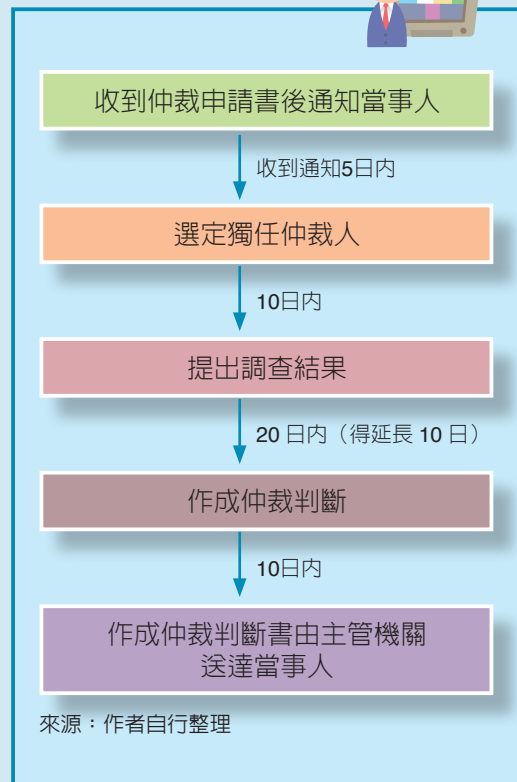
新法明確規定仲裁程序之時程，並且縮短仲裁程序之相關時程，以達到迅速處理勞資爭議之目的，其主要規定為勞資爭議處理法第27、29、30、31、33與35條，整理如圖3與圖4：

(五) 勞資爭議仲裁之效力

針對權利事項爭議所做成之仲裁判斷，於當事人間與法院之確定判決有同一效力¹⁷。針對調整事項爭議所做成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約，當事人一方為工會時，則該仲裁判斷被視為當事人間之團體協約¹⁸。

舊法規定爭議雙方當事人對於勞資爭議仲裁判斷不得聲明不服，然而勞資爭議仲裁判斷有可能存在足以影響其效力之瑕疵。因此，新法新增撤銷仲裁判斷之訴的

相關規定，勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章之規定，對他方提起撤銷仲裁判斷之訴¹⁹。



來源：作者自行整理

圖 3 獨任仲裁人之仲裁時程

16 參見勞資爭議處理法第 26 條。

17 參見勞資爭議處理法第 37 條第 1 項。

18 參見勞資爭議處理法第 37 條第 2 項。

19 參見勞資爭議處理法第 37 條第 3 項。

新勞資爭議處理法「調解」與「仲裁」機制之施行現況與成效

新勞動三法於民國100年5月1日施行迄今已滿一年，各方對於新勞動三法一年來之施行成效皆有高度之期待。限於篇幅，本文僅針對新法「調解」與「仲裁」機制之施行現況與成效為論述之重點，茲分述如下：

一、新法施行前之勞資爭議處理概況

從民國89年至100年之統計資料（參見表1）可以看出，在新法施行前，我國勞資爭議之處理主要係透過「協調」機制，透過「調解」機制處理之勞資爭議數量較少，透過「仲裁」機制解決之勞資爭議就更是少之又少。

二、新法施行後之勞資爭議處理概況

從民國100年1月至101年2月勞資爭議按月處理統計資料可以看出，自民國100年5月1日新法施行後，「協調」與「調解」機制的使用比例出現顯著之變化。在新法施行之前，體制外「協調」機制的運用多於「調解」機制的運用，然在新法施行之後，「調解」機制的運用次數已逐漸超過「協調」機制的運用。至民國101年的1月與2月，運用「協調」機制的數量每月已不超過100件（參見表2）。然而，在「仲裁」機制的運用上並沒有明顯的增加，新法施行7個月內僅有2件勞資爭

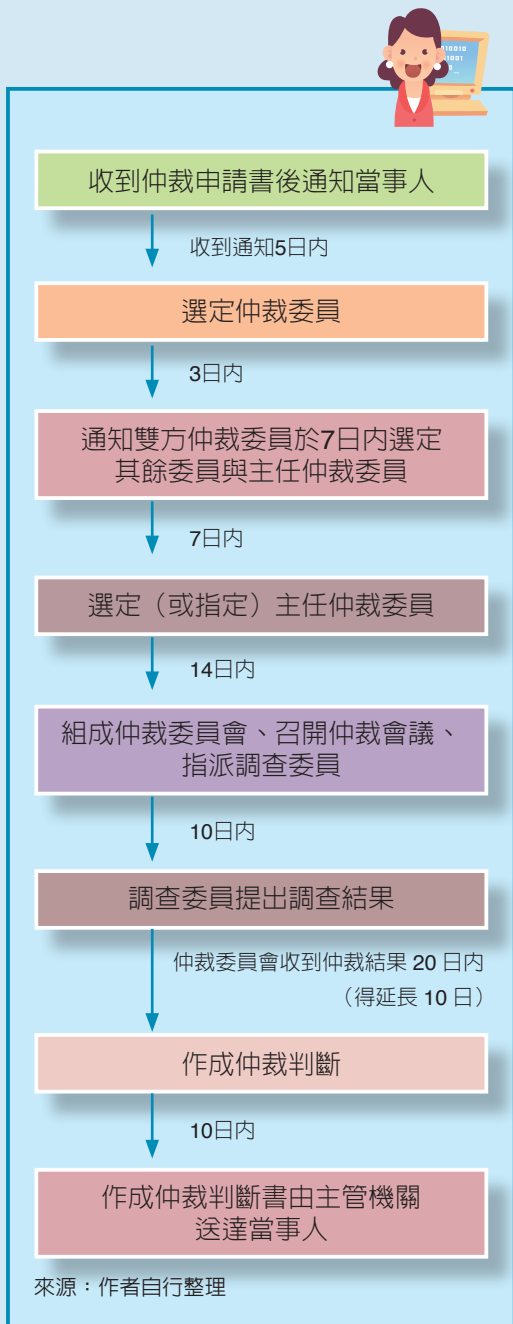


圖 4 勞資爭議仲裁委員會之仲裁時程



議申請以「仲裁」方式處理。雖然在新法施行之後，勞資爭議仲裁機制的使用仍未能普及，但與舊法時期相比（89年至99年間僅有3件勞資爭議仲裁案件，參見表1），新法施行後之勞資仲裁機制已較能發揮功能了。

三、新法施行後處理爭議之單位概況

新法施行後，主管機關得依當事人之請求，組成勞資調解委員會或指派、委託民間團體指派獨任調解人進行「調解」程序。自民國100年5月1日新法公布施行起，在「協調」機制部分，主管機關委託

民間團體辦理「協調」的數量呈現減少的趨勢，101年1月與2月主管機關委託民間單位以「協調」方式處理勞資爭議案件的數量甚至降到每月5件以下（參見表3）。

截至民國101年3月31日，由主管機關受理之勞資爭議案件計有16,834件，其中以主管機關成立之勞資爭議調解委員會處理爭議之案件計有4,412件，調解成立比率約佔58%；由主管機關所聘之獨任調解人處理之勞資爭議案件共5,942件，調解成立比率約佔54%；由主管機關委託民間團體之獨任調解人處理爭議之案件共計

表 1 民國 89 年至 100 年之勞資爭議處理概況

年度	爭議件數總數	處理結果		
		協調	調解	仲裁
89	8,026	6,603	1,445	---
90	10,955	8,807	2,170	---
91	14,017	11,795	2,050	2
92	12,204	10,559	1,933	---
93	10,838	9,199	1,724	1
94	14,256	11,756	2,130	---
95	15,464	12,796	2,376	---
96	19,729	16,367	2,813	---
97	24,540	19,546	4,320	---
98	30,385	25,441	5,201	---
99	23,865	19,108	4,469	---
100	22,618	10,419	11,598	1

來源：行政院勞工委員會統計資料庫查詢，
<http://goo.gl/xdKt5>（最後瀏覽日：2012/05/03）。

表 2 民國 100 年至 101 年之勞資爭議處理概況統計表

年度、月份	爭議件數總數	處理結果		
		協調	調解	仲裁
100 年 1 月	1,791	1,422	310	---
100 年 2 月	1,408	1,030	221	---
100 年 3 月	2,075	1,656	416	---
100 年 4 月	1,800	1,436	383	---
100 年 5 月	1,931	1,062	551	---
100 年 6 月	1,927	1,041	1,005	---
100 年 7 月	2,025	884	1,045	---
100 年 8 月	2,167	825	1,251	---
100 年 9 月	1,955	507	1,547	---
100 年 10 月	1,917	242	1,590	---
100 年 11 月	1,833	157	1,627	---
100 年 12 月	1,789	157	1,652	1
101 年 1 月	1,522	93	1,300	1
101 年 2 月	1,801	86	1,786	---

來源：行政院勞工委員會統計資料庫查詢，
<http://goo.gl/KX7k5>（最後瀏覽日：2012/05/03）。

6,480件，調解成立之比率約66%²⁰。相較於民國99年協調成立之比率約54%，新法施行後，以獨任調解人方式處理爭議之案件至民國101年3月31日止合計件數共12,422件，平均調解成立之比率為60%²¹。另一方面，透過獨任調解人處理

之勞資爭議案件占總數約七成，調解成立之比率高於勞資爭議調解委員會，且亦高於協調機制處理之案件，顯見獨任調解人制度已於現行勞資爭議處理機制中建立其專業性及可性度，故已能發揮迅速處理勞資爭議之功效²²。

20 行政院勞工委員會，新勞動三法施行週年，勞委會展望未來勞資關係邁向「成熟有秩序，合作又競爭」之新勞動三法時代，2012年5月1日，<http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/View/view?state=more&mode=home&group=01&item=69>（最後瀏覽日：2012/05/03）。

21 同前註。

22 同前註。



表 3 民國 100 年至 101 年 2 月「協調」與「調解」機制之處理單位概況

年度、月份	處理結果 / 協調			處理結果 / 調解		
	總計	勞工 行政主管機關	委託 民間團體	總計	勞工 行政主管機關	委託 民間團體
100 年 1 月	1,422	408	1014	310	310	—
100 年 2 月	1,030	268	762	221	221	—
100 年 3 月	1,656	404	1,252	416	416	—
100 年 4 月	1,436	430	1,006	383	383	—
100 年 5 月	1,062	282	780	551	542	9
100 年 6 月	1,041	265	776	1,005	992	13
100 年 7 月	884	190	694	1,045	970	75
100 年 8 月	825	254	571	1,251	917	334
100 年 9 月	507	210	297	1,547	908	639
100 年 10 月	242	141	101	1,590	840	750
100 年 11 月	157	123	34	1,627	825	802
100 年 12 月	157	115	42	1,652	811	841
101 年 1 月	93	88	5	1,300	688	612
101 年 2 月	86	86	—	1,786	897	889

來源：行政院勞工委員會統計資料庫查詢，
<http://goo.gl/QrC9Q>（最後瀏覽日：2012/05/03）。

新勞資爭議處理法「調解」與「仲裁」機制未來應有之發展

一、「調解」機制方面

1. 獨任調解人之選定應可更多元

新法增訂獨任調解人之規定，不論是由爭議當事人一方提出調解或是由主管機關依職權交付調解，皆可由獨任調解人進行調解，但獨任調解人仍須由主管機關指派，或委由民間團體指派，而非由爭議當事人合意選

定。雖然獨任調解人由主管機關或委由民間團體指派不一定會有負面影響，但不可否認，由主管機關或委由民間團體指派的獨任調解人可能是一方當事人甚或是雙方當事人都無法信任或接受之人，一旦此種情況發生，調解之功能必大打折扣。反之，獨任調解人若是由雙方當事人合意選定，該獨任調解人應是在專業、品德、能力、經驗各方面，為雙方當事人所信



任之人，此種獨任調解人較能營造和諧有信任感的調解環境，有助於調解的順利進行²³。

2. 調解機制應以雙方合意為原則

在新法的規範下，調解程序的啟動除得由爭議當事人一方提出外，亦得由直轄市、縣（市）主管機關依職權將爭議交付調解。因此，若有一方當事人無意與他方進行調解，他方當事人仍可單方面申請調解；或是雙

方當事人皆無進行調解之意願，直轄市、縣（市）行政主管機關仍得依職權強制雙方當事人進行調解。調解的成立與否取決於當事人是否同意調解人或調解委員會所提出之方案，該提案對於雙方並無拘束力，若調解非出於雙方當事人之合意，很容易造成人力、時間與資源上的浪費²⁴。因此，未來應修改相關規定，改以雙方當事人之合意為調解之基礎。

23 鄭津津，健全我國之勞資爭議調解與仲裁機制－以獨任調解人及獨任仲裁人為中心，臺北大學法學論叢，第80期，頁149，2011年12月。

24 鄭津津，我國勞資爭議調解制度之研究，月旦法學，第159期，頁29-30，2008年。



二、「仲裁」機制方面

1. 擴大獨任仲裁人機制的運用

不同於調解機制，仲裁的結果原則上會拘束爭議雙方當事人，故對勞資爭議的解決更能發揮迅速與經濟的效果。然而，新法規定獨任仲裁人僅適用於當事人合意申請仲裁的情況下，若是一方當事人申請交付仲裁或是主管機關依職權交付仲裁的情況，則必須以組成勞資爭議仲裁委員會的方式進行仲裁。上述規定自我侷限了「獨任仲裁人」的功能，實為可惜。事實上，不論是獨任仲裁人或是勞資爭議仲裁委員會，其功能與運作方式

多是大同小異，只要制度設計得當，皆能發揮迅速有效解決爭議的功能。只要能夠有效解決爭議，雙方當事人以何種方式進行仲裁並不重要。因此，未來應修改相關規定，原則上改以雙方當事人之合意為基礎，由當事人合意選定以獨任仲裁人或是勞資爭議仲裁委員會的方式來進行仲裁²⁵。

2. 仲裁機制應以合意為原則強制為例外

在新法的規範下，勞資爭議仲裁的啟動並非皆係以當事人的合意為原則。由於仲裁結果原則上對爭議雙方當事人具有法律上的拘束力，一旦爭議進入仲裁，爭議雙方當事人原則

25 鄭津津，同註 23，頁 151-152。

上即必須接受仲裁的結果，此種爭議解決的機制若非基於雙方合意，而是得由一方提出，另一方當事人即須配合，仲裁的結果萬一又對提出仲裁的一方有利，另一方當事人勢必很難心服口服，反而會造成對仲裁機制的不信任。因此，未來應修改相關規定，除非勞資爭議涉及國家安全與社會重大利益，有必要以強制仲裁的方式來解決外，仲裁的運用應以雙方當事人合意為原則²⁶。

3. 加強宣導

新法除了保留原先的勞資爭議調解與仲裁委員會之外，又新增了「獨任調解人」與「獨任仲裁人」等機制，提供勞資爭議處理更多元的管道與方式。從相關的統計數字亦可看出，在舊法時期普遍被使用的「協調」機制亦逐漸被取代，但取而代之者多為調解機制的運用，尤其是獨任調解人的機制。然而，勞資爭議仲裁機制，不論是獨任仲裁人或是勞資爭議仲裁委員會，仍是處於乏人問津的狀況。由此可見，勞資雙方對於「仲裁」機制仍是相當陌生，甚至有不信任感，故多不願運用此項機制解決其爭議。在先進國家中，勞資雙方透過

「仲裁」機制解決勞資爭議之情形則十分普遍，且其成效亦是相當卓越的。新法既已將勞資爭議仲裁機制做了相當的修正，其目的當是為了使該項機制發揮其應有之功能。因此，未來主管機關宜在「勞資爭議仲裁機制」的內容與運用方面多加宣導，使勞資雙方得藉由瞭解此項機制之功能，進而願意透過此項機制解決其爭議。

結論

在現代職場裡，勞資爭議的發生在所難免，爭議事件的處理不當不僅會傷害勞資關係，整體社會往往也必須付出代價。因此，建立一套完備的勞資爭議處理機制對有效解決勞資爭議是非常有必要的。隨著民國100年新勞動三法的施行，新法針對調解與仲裁機制作了相當多的修正，顯示出政府欲透過修正勞資爭議調解與仲裁機制，使其發揮應有功能的決心。新法施行一年以來，調解機制的運用有了明顯進展，但仲裁機制的運用仍差強人意。為使我國勞資爭議調解與仲裁機制更能發揮功效，未來仍應繼續修正相關規定，以建立更完備之機制。📍

26 鄭津津，同註 23，頁 152。



勞動情勢與建構尊嚴 勞動環境的重點方向

勞委會綜合規劃處



當前勞動情勢

一、勞動環境趨勢

去（100）年就業市場整體表現平穩，勞動力參與率呈現上升，就業人數穩健成長，下半年受歐債風暴影響，失業率雖稍有波動，但大致仍呈緩降趨勢，失業率從98年5.85%及99年5.21%的高峰，下降至100年4.39%。

隨去（100）年下半年，歐債危機持續蔓延，對全球經濟影響擴大，雖近來歐債疑慮未見惡化、美國經濟復甦態勢漸趨明朗，惟歐債問題與中東局勢不安、油價居於高檔等諸多因素，使全球經濟穩健成長仍有變數，對於以出口為導向的我國，仍可能隨全球經濟與金融局勢震盪而受衝擊。

去年我國經濟成長率為 4.04%，行政院主計總處預估今（101）年為 3.85%，經濟成長較為趨緩，另以各季成長率觀之，預估呈現逐步成長趨勢，景氣期可逐漸復甦，惟國內經濟結構處於轉型之際、民間投資成長動能下滑等因素，仍將影響就業市場。

因此，當前勞動政策仍首重就業議題，除須強化就業服務與職業訓練品質，提升其效能外，尤其對於青年畢業後求職不易、弱勢者就業困難，及協助在職勞工面對產業轉型挑戰、復甦產業之人才供需落差等問題，應更積極因應。

勞工是國家發展的基石、社會安定的力量，在整體勞動環境仍可能因經濟景氣未明而受影響之際，對於勞工權益之維護與生活照顧更顯重要，因此，建立無薪休假通報機制、檢討基本工資、加強勞動檢查、保障非典型及跨國勞動勞工權益、健全相關勞動法令及提供生活照顧與創造就業福祉等，亦皆為當前重要課題。

二、勞動市場情勢

（一）勞動力概況

本（101）年4月勞動力人數為1,128萬1千人，較上月增加5千人或0.04%；如與上（100）年同月比較，則增15萬5千人或1.40%。4月勞動力參與率為58.15%，較上月下降0.02個百分點，較上年同月則升0.24個百分點；其中男性為66.71%，女性為49.92%。

101年1至4月平均勞動力人數為1,127萬7千人，較上年同期增加14萬8千人或1.33%。1至4月平均勞動力參與率為58.19%，較上年同期上升0.20個百分點；其中男性為66.70%，女性為50.00%。

以去（100）年觀之，平均勞動力人數為1,120萬人，較99年增加13萬人或1.17%。全年平均勞動力參與率為58.17%，較99年上升0.10個百分點；其中男性為66.67%，女性為49.97%。



(二) 就業概況

本(101)年4月就業人數為1,081萬8千人，較上月增加1萬2千人或0.11%；如與上年同月比較，則增17萬人或1.60%。

各部門就業人數與上月比較，服務業與工業部門分別增加1萬1千人與4千人或0.17%與0.08%，農業部門則減少1千人或0.32%。若與上年同月比較，服務業部門增加11萬2千人或1.79%，工業部門與農業部門亦分別增加5萬6千人與3千人或1.44%與0.46%。

101年1至4月平均就業人數為1,080萬6千人，較上年同期增加18萬1千人或1.70%。

以去(100)年觀之，平均就業人數為1,070萬9千人，較99年增加21萬6千人，較97年則增加30萬6千人。

(三) 失業概況

4月失業人數為46萬3千人，較上月減少7千人或1.58%，其中因季節性或臨時性工作結束與對原有工作不滿意而失業者分別減少1千人與3千人，因工作場所業務緊縮或歇業而失業者與初次尋職失業者則分別減少1千人與2千人；與上年同月比較，失業人數減少1萬4千人或3.05%。

4月失業率為4.10%，較上月下降0.07個百分點；如與上年同月比較，則降0.19個百分點。

按教育程度別觀察，國中及以下程度者失業率3.46%；高中（職）程度者失業率4.21%；大專及以上程度者失業率4.32%，其中大學及以上程度者失業率5.01%。

按年齡層觀察，15至24歲年齡者失業率11.75%；25至44歲年齡者失業率4.32%；45至64歲年齡者失業率2.28%。

101年1至4月平均失業人數為47萬1千人，較上年同期減少3萬3千人，失業率為4.18%，較上年同期下降0.35個百分點，其中男性平均失業率為4.46%，女性為3.81%。

以去（100）年觀之，平均失業人數為49萬1千人，較99年減少8萬6千人；平均失業率已從98年5.85%及99年5.21%的高峰，下降至100年4.39%。

現階段重要施政與立法計畫

落實勞動人權保障，是進步國家的象徵，隨著社會發展，勞動意識抬頭，勞委會以「人性、平等、安全、尊嚴」的施政理念，積極規劃及落實各項勞動政策。近4年來努力，勞委會完成修正勞動三法、開辦勞保年金、實施育嬰留職停薪津貼、創設勞工權益基金等，各項法案及措施的推動，期望建構「尊嚴勞動」的勞動環境。當前政府整體施政，刻依 總統政見及「黃金十年」政策主張，規劃推動各項

施政，勞委會亦將據以規劃短、中、長期之具體施政作為，並逐步落實，期促進就業及均富共享，讓勞工朋友能有更好的工作生活品質，進而繁榮經濟並實踐社會公平正義。

一、多面向促進及穩定就業

（一）深化就業服務功能

規劃推動就業服務站功能轉型為職涯發展中心，服務內容將整合、就業服務、職業訓練、技能檢定、創業等服務，提供求職者「一案到底之終身職涯服務」，並檢討調整三合一服務流程及硬體設施，辦理就服人員之教育訓練、購買專業服務等，以強化公立就業服務機構之就業諮詢服務專業度。

（二）促進訓練品質再升級

為提供優質訓練服務資源，建全訓練品質評核系統，規劃推動TTQS專業人員認證制度，並擴大輔導服務，於101年預定提供9,000小時以上之輔導時數。另規劃推動「職能發展規範」，以有效整合運用各目的事業主管機關所訂定之職能基準。

（三）加強青年與職場接軌

1. 推動青年就業讚計畫

鼓勵失業青年強化技能、提升就業能力，以促進就業，推動「青年就業讚」計畫，協助失業青年訓練與學習，針對初次尋職或連續失業6個月以上之18歲至29歲



青年朋友，提供「2年12萬」元之訓練學習自付額補助，協助其順利就業，預定2年補助1萬名青年訓練。

2. 加強青年與職場接軌培力訓練

101年針對在學及離校青年不同發展需求，推動辦理「雙軌訓練旗艦計畫」、「產學訓合作訓練」、「補助大專校院辦理就業學程計畫」及「青年就業旗艦計畫」，以提升青少年就業技能並促進其就業，預計訓練3萬5,000人。

(四) 穩定在職勞工就業

1. 提升「產業人才投資方案」補助

針對在職勞工辦理「產業人才投資方案」，結合民間訓練單位辦理多元化實務導向訓練課程，並補助參訓勞工80%至100%訓練費用，101年起每人3年內最高補助額度由5萬元提高至7萬元，並取消補助對象65歲年齡上限之規定。101年度預計協助6萬5,700位在職勞工參訓。

2. 推動「協助事業單位人力資源提升計畫」

鼓勵事業單位依據營運策略或發展需求，為所屬員工規劃、辦理訓練計畫，針對員工人數在50人（含）以下之事業單位優先輔導，經各職業訓練中心提供申請事業單位輔導服務及瞭解訓練需求後，協助規劃及執行訓練課程，以有效投資人力資本。101年預計協助事業單位辦理員工訓練計畫計1,125案，參訓15萬人。

3. 推動「充電起飛計畫」

加強輔導可能受貿易自由化影響之各產業從業人員參訓，提升工作知識技能與就業能力，並協助事業單位發展人力資本，持續提升勞工職場能力，穩定就業。其中，在職勞工部分101年預計協助1萬6,390位參訓，並另協助235家事業單位辦理員工進修訓練計畫，預計可訓練1萬210人，共計協助2萬6,600人訓練。

(五) 促進失業者再就業

1. 辦理在地化失業者職業訓練

配合國家發展政策及經濟轉型，對於產業及勞工之訓練需求，有效進行動態需求管理，依區域訓練需求動態，即時提供所需之職業訓練諮詢輔導與服務，並結合民間訓練資源，辦理在地化失業者職業訓練，提供失業民衆在地就近之訓練與服務。101年度預計培訓5萬1,000人。

2. 推動多元就業開發方案

運用政府部門及民間團體資源，廣續推動「多元就業開發方案」，透過促進地方發展及提升社會福祉之促進就業計畫，創造失業者在地就業機會，101年度預計協助1萬名弱勢失業者就業。

3. 加強就業媒合

透過全國357個就業服務據點、就業服務科技客服中心及全國就業e網等實體與虛擬網絡提供就業媒合服務，並由各就業服務站就業服務外展人員主動拜訪廠商



開發就業機會，運用就業促進工具，辦理單一或聯合徵才，提高就業媒合率，101年預計求才僱用人數達100萬人以上。

(六) 協助弱勢者就業及創業

1. 協助特定對象就業

運用職業重建服務，適性提供身心障礙者一般性、支持性及庇護性就業措施，協助其就業，101年身心障礙者就業率預定達成34%，並同時推動就業融合計畫提供各類特定對象就業諮詢、就業媒合、職業訓練諮詢及相關就業促進工具預計協助13萬人就業。另加強低收入戶及中低收入戶的就業意願與能力，辦理低收入戶及中低收入戶就業促進實施計畫，預計1年平均服務約5萬名或內政部提供名單之九成低收入戶及中低收入戶。

2. 協助獨力負擔家計者創業

為擴大對弱勢照顧，101年1月修訂「微型創業 鳳貸款要點」，將就業服務法第24條第1項第1款所定獨力負擔家計者，納入微型創業 鳳貸款特定身分，提供前3年免息之優惠貸款，加強對獨力負擔家計者之創業協助，101年度預計協助300人完成創業。

二、提升勞動權益及福祉

(一) 保障非典型及跨國勞動勞工權益

1. 訂定合理之派遣勞動權益保障規範

擬訂派遣勞工權益保障法制，明確要派與派遣單位之雇主責任，持續與相關勞雇團體溝通協調，另廣續辦理勞動派遣專案檢查及宣導，並落實公部門派遣勞工權益保障相關措施。



2. 檢討勞動基準法第84條之1規定

勞委會已邀集勞資團體、主管機關及學者專家進行研商，並訂定保全業保全人員、醫療保健服務業部分工作者、社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）及監護工、托兒所保育員以及一般旅館業鋪床工之工作時間審核參考指引五種。另已公告分階段排除醫療保健服務業（含國軍醫院及其附設民衆診療處）之工作者、托兒所保育員繼續適用勞動基準法第84條之1，至一般旅館業鋪床工之排除適用，刻依法制作業進行中。勞委會亦將就勞動基準法第84條之1相關規範持續檢討。

3. 推動家事勞工保障立法

為保障家事勞工之勞動權益，已研擬「家事勞工保障法」草案，規範工資、休息時間、例假、特別休假、請假、保險等事項，並已陳報行政院審議。本會將參考各界意見繼續審慎研議，俾使家事勞工之權益能獲得保障。

4. 舉辦跨國或跨區域勞動論壇

隨著經濟全球化發展，國人赴海外工作情形日益普遍，海外工作員工面臨履行僱傭契約產生之爭議、權益之維護、爭議處理程序、失業、職業災害、生病、退休養老等問題，為了解前述問題及研擬因應對策，舉辦跨國勞動論壇，集思廣益，保障我國海外工作者的權益。

(二) 研議基本工資調整機制及時薪計算標準

依行政院指示，將在「衡平勞雇權益」及「符合法理」前提下組成專案小組進一步研議建立「基本工資調整公式之可行性」並檢討「時薪計算標準」，以強化保障採時薪制勞工之權益。

(三) 研議「無薪休假」通報機制法制化

已與各地方勞工行政主管機關共同建立勞雇雙方協議減少工時通報協處機制，惟為完整掌握事業單位協商減少工時相關訊息，刻正研議將所謂「無薪休假」之通報機制法制化，規定事業單位如因景氣因素影響，與勞工協議減少工時並減少工資，即負依法通報各地方勞工行政主管機關之義務，俾利協處並避免企業濫行。

(四) 研議縮短法定正常工時

我國法定正常工時自90年起實施迄今已10年，隨著時代進步，勞工工作及家庭、休閒生活之平衡逐漸受到重視，縮短工時已成為未來發展趨勢，且亦為國際趨勢。為研議縮短法定正常工時，除已蒐集相關資料進行研議外，為凝聚勞資雙方共識，並將是項議題提送勞委會100年12月14日辦理之100年度全國層級社會對話圓桌會議中進行討論，相關之建議均已錄參，將積極研議可行方案。



勞委會王如玄主任委員與中華民國全國商業總會張平沼理事長就流通服務業部分工時相關議題交換意見

（五）推動性別工作平等法修法

為解決颱風停課，有照顧年幼子女需求之勞工無薪可領之困境，勞委會持續推動性別工作平等法之有薪家庭照顧假之修法。另為積極督促事業單位恪遵法令，擬修正性別工作平等法，於罰則章中增訂公布違反性別工作平等法之事業單位或事業主名稱、負責人姓名規定，並已於101年3月19日邀集專家學者與勞資團體進行討論，循修法程序辦理。

（六）修訂勞工安全衛生法並加強勞動檢查

1. 修訂勞工安全衛生法

積極研修「勞工安全衛生法」，名稱並修正為「職業安全衛生法」，一體適用所有工作者，並積極研訂機械、設備及化學品源頭管理機制、職業病預防體系、勞工身心健康保護、女性勞工保護及強化高風險事業風險評估監督制度等相關制度，完整建構我國職業安全衛生防護體系，使我國工作者安全健康之保障邁入與國際接軌之新紀元。



2. 加強勞動檢查

為提升勞動檢查整體效能，使國家整體資源能妥善運用，將透過中央與地方之協調分工，互相配合，加強勞動檢查機制。101年度預定實施石化廠、大型營造工程、電鍍廠等高風險事業單位及工作場所安全衛生檢查7萬廠次；勞動條件部分預定執行派遣業、國道客運等勞動條件專案檢查；另中央與地方全年合計共實施1萬廠次以上之勞動條件檢查。

(七) 推動職業災害勞工保護法修法

賡續推動「職業災害勞工保護法」修法，將職業災害勞工重建工作納入法源；加強職業傷、病通報制度；擴大職業災害

勞工保障；規範雇主參與職災勞工重建之責任及獎勵；擴大職災保護專款運用之範圍，提升審議機關之權限等。

(八) 提供生活照顧與創造就業福祉

1. 擴大失業勞工子女就學補助

擴大照顧非自願離職失業勞工，減輕其子女就學負擔，放寬失業勞工子女就學補助申請資格，由原「非自願性離職失業六個月以上」放寬為「非自願性離職失業並請領失業給付1個月以上之勞工」；另獨力負擔家計或其子女就讀大專校院有2人以上之失業勞工，加給2成補助，自100學年度第2學期起受理申請。



2. 提升勞工之保險基本保障

因應近年來物價已有上漲，國民年金保險年金給付自101年1月1日起調整基本保障金額，為照顧經濟弱勢勞工，本會已研議將老年及遺屬年金給付基本保障由3,000元調整為3,500元，失能年金基本保障由4,000元調整為4,700元，及按消費者物價指數每4年調整一次，並追溯至101年1月1日施行。另為保障勞工請領保險給付權益，研擬於勞工保險條例及就業保險法增訂保險人給付期限及逾期應加給利息之規定。

3. 放寬生育給付

為增進勞工保險被保險人請領生育給付之權益，本會研議放寬請領條件，刪除加保年資門檻，並增訂生雙胞胎以上者，依生產之胎數發給生育給付。

4. 廣續推動勞工退休金條例修法

因應社會情勢變遷並使勞退新制推行更加完整周妥，提升勞工退休金相關權益，將外籍配偶納入勞工退休條例適用對象，並開放自營作業者自願提繳退休金，以減輕高齡化社會老年照顧之問題。

5. 輔助企業辦理托兒福利

推動性別工作平權政策，建構友善職場及托育環境，依據「性別工作平等法」規定，以獎勵補助方式，鼓勵事業單位辦理托兒設施或提供適當托兒措施，協助員工解決子女托育問題。未來將積極推動企

業聯合托育，鼓勵新設置或已設置企業托兒設施之資源共享，並強化企業與托育機構之媒合，營造友善育兒的職場環境。

結語

走過建國百年，今年又邁入一個新的紀元，感謝勞工朋友過去對臺灣社會的努力與貢獻，讓臺灣經濟能傲立於國際舞台，面臨當前國內外環境變遷的衝擊與挑戰，勞委會全體團隊也將更積極規劃及落實各項施政，期能協助勞工朋友迎接新時代的考驗。

依據各項經濟預估，今年景氣逐漸走緩，因應景氣降溫帶來之衝擊，當前施政除以促進勞工就業為重，對於維護勞工權益與照顧勞工生活，亦為本會當前施政之重要課題。因此，勞委會將結合「繁榮經濟、公平正義」的政府整體施政理念，以「繁榮經濟 促進就業、公平正義 照顧弱勢」為主軸，推動各項政策，期讓勞工有更好的勞動生活，安居樂業，進而繁榮經濟並實踐社會公平正義。

勞委會目前已送立法院待審之法案，特別是優先審議之「勞工保險條例」、「性別工作平等法」及「職業災害勞工保護法」等，具施政上之重要性，勞委會持續與立法院密切溝通，期望早日完成立法程序俾以實施。☺