

大量解僱勞工時如何進行自治協商之探討

劉素吟律師

壹、前言

企業大量解僱時，因涉及員工達一定人數、或一定比例¹，影響層面較廣，立法上遂頒訂大量解僱勞工保護法（下稱「大解法」）以為規範，相較於個別解僱，對雇主賦予更多的限制或規範，此等規範原則上並未變更資遣或解僱之實體事項（如：終止事由仍應適用勞動基準法第 11 條、第 12 條規定，大解法並未限縮或增加終止事由），主要係針對「程序」為規定，核心規範包括雇主之通知義務及協商義務。

依大解法第 4 條規定，雇主應事前、且係在 60 日前即應提出解僱計畫書，通知主管機關及相關單位或人員，並公開揭示，解僱計畫書應記載解僱理由、解僱部門、解僱日期、解僱人數、解僱對象之選定標準、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。上開通知義務，有助於確保勞工之資訊權，也有助於主管機關得以儘早介入因應，如提供就業服務或職業訓練等相關協助，以提升勞工工作權之保障，進而降低大量解僱事件所衍生之重大衝擊。

大解法另進一步賦予雇主與勞方協商之義務，大解法第 5 條第 1 項規定：「事業單位依前條規定提出解僱計畫書之日起十日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商。」此即自治協商，倘自治協商

¹ 依大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項規定，大量解僱勞工保護法之適用要件如下：

僱用規模 解僱規模	同一事業單位之同一廠場			同一事業單位
	10-29 人	30-199 人	200-499 人	500 人以上
解僱人數	60 天內合計逾 10 人	單日逾 20 人	單日逾 50 人	
解僱比例		60 天內合計逾 1/3	60 天內合計逾 1/3	60 天內合計逾 1/5

本表修改自林柏志，我國大量解僱勞工保護法之研究，政治大學法律系碩士論文，2005 年 7 月，頁 113。

不成，同法第 5 條第 2 項規定：「勞雇雙方拒絕協商或無法達成協議時，主管機關應於十日內召集勞雇雙方組成協商委員會，就解僱計畫書內容進行協商，並適時提出替代方案。」，此即強制協商，藉由自治協商、強制協商等程序規範，擬提升勞方於大量解僱程序中之參與地位，促使勞資雙方進行對談、達成共識，避免勞工於大量解僱時淪於被支配、被決定之客體。

其中，自治協商程序應如何進行？與強制協商有何不同？均有待釐清，謹就自治協商程序之開啟、協商主體、協商內容、協商效力，自治協商與「協商不成」之判斷等議題，於下分述之。

貳、自治協商程序

一、自治協商程序之開啟

(一) 開啟期限

大解法對於協商程序係採二階段之規範，以勞資自治協商為優先程序，強制協商則作為第二階段之協商程序。因當事人對於彼此間之權利義務狀態、利害關係、溝通模式等較為了解，當事人自治協商之結果較符合當事人間之利益狀態，故以自治協商作為原則性之協商程序，且應於「事業單位提出解僱計畫書之日起 10 日內」啟動自治協商。

雖大解法對於雇主未啟動自治協商並無課予行政處罰，但如勞資未能自治協商或協商未成，主管機關應於 10 日內召集勞雇雙方組成協商委員會，就解僱計畫書內容進行協商，即主管機關強制介入、主導之第二階段強制協商程序將上場取代自治協商程序，以避免自治協商遙遙無期。

因強制協商對雇主之限制較多，諸如協商委員會之主席係由主管機關指派、勞方代表之推派順序與方式、開會頻率至少每二週一次、協商委員會之效力等均有明文規範²，甚至如雇主就強制協商程序不

² 大解法第 5 條第 2 項、第 6 條、第 7 條規定參照。

肯配合，如未依上開大解法第 5 條第 2 項規定就解僱計畫書內容進行協商、拒絕指派協商代表或未通知事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選勞方代表，主管機關得處以行政罰鍰。如雇主不擬進入強制協商，則應把握自治協商程序之期限，因此，可以說大解法係以強制協作為促成自治協商之壓力手段。

(二) 自治協商之先行程序—解僱計畫書之通知

雇主提出解僱計畫書後，無論係雇主或勞方通知他方、展開自治協商，均屬可行，但如雇主根本未依法提出大量解僱計畫書，則自治協商程序應如何開啟？此問題涉及大解法之協商程序是否以「解僱計畫書」之提出作為協商之前提。

本文認為，大解法第 5 條第 1 項明文勞雇雙方「自治」「協商」之開啟係自雇主「提出解僱計畫書」起算 10 日期限，且大解法課予雇主提出解僱計畫書，再進行自治協商、強制協商，規範目的在於讓勞方獲悉了解雇主之整體解僱計畫，勞資雙方開展自治協商方有實益，因此，如雇主未提出解僱計畫書即逕與勞方進行協商，將使大解法第 4 條所訂提出解僱計畫書之規範目的遭到架空，應認為不生大解法第 5 條第 1 項自治協商之效力。

如雇主未依法將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員並公開揭示者，勞方得通知主管機關，主管機關得依大解法第 17 條規定，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，並限期令其通知或公告揭示；屆期未通知或公告揭示者，按日連續處罰至通知或公告揭示為止。換言之，大解法要求雇主負有提出解僱計畫書之通知義務，係以行政裁罰為後盾，但不影響解僱之效力³⁴。

³ 劉士豪，大量解僱勞工保護法中「解僱計畫書通知與協商」制度之初探，律師雜誌第 282 期，92 年 3 月，頁 61；楊通軒，大量解僱勞工保護法相關法律問題之研究，律師雜誌第 282 期，92 年 3 月，頁 47。

⁴ 臺灣臺中地方法院民事判決 105 年度勞訴字第 197 號亦認為：「大量解僱勞工保護法於事業單位提出解僱計畫書之日起十日內，雖有『勞雇雙方應本於勞資自治精神進行協商』之制度（同法第 5 條），惟實際究有勞雇雙方無法達成協議之可能，則同法第 10 條第 2 項：『協商期間，雇主『不得任意』將經預告解僱勞工調職或『解僱』』，尚無法解為只要勞雇雙方無法達成協議，即雙

相較而此，德國選擇不同之立法例，德國終止保護法（Kündigungsschutzgesetz, KSchG）第 17 條規定，雇主大量解僱勞工時應事先書面通知員工代表會，諸如解僱理由、預計解僱之人數及職業總類、經常僱用勞工的人數與職業種類、解僱時間、解僱對象的選定標準、資遣費計算方式⁵，同法第 18 條第 1 項規定：「依第十七條應為報告之解僱，於報告到達勞工局前一個月內應得其同意方為有效，同意得溯及至提出申請之日。」，學者指出德國通稱此一時間為封鎖期間（Sperrfrist），如果大量裁員的報告未遵此期間即解僱者，解僱將不生效力⁶，亦即，「沒有通知，即無有效之解僱」（Ohne Anzeige keine wirksame Entlassung），雇主在通知勞工局之後，如在禁止期間欲解僱勞工，必須獲得勞工局的同意始為有效，否則，雇主僅能在禁止期間經過後，在 90 日的自由（解僱）期間（Freifrist）內進行大量解僱行為（德國終止保護法第 18 條第 3 項參照）⁷。

德國之立法模式—即未履踐通知義務將影響解僱效力，更能促使雇主遵循通知義務，並有助於後續之協商程序。不過，因我國 60 日通知期間向有起算時點及大量解僱次數之爭議，如雇主分批解僱，即究應以「實際達大解法第 2 條大量解僱門檻之日」回算 60 日，抑或「大量解僱第一批勞工終止之日」回算 60 日？⁸又在分批解僱之情

方權利義務仍在本條所指『協商期間』內，而謂雇主不得行使勞動基準法第十一條之預告終止勞動契約之權利。」

⁵ 劉士豪，同註 3，頁 60。

⁶ 劉士豪，同註 3，頁 61。

⁷ 楊通軒，同註 3，頁 48。

⁸ 目前主管機關及實務見解均採第一種見解，勞動部 107 年 10 月 16 日勞動關 3 字 1070128385 號函載：「大量解僱勞工保護法（下稱大保法）第 4 條第 1 項規定...觀諸該條文義，其通知主管機關等之期間，係以符合大保法第 2 條規定之當日即起算，核屬前揭行政程序法第 48 條但書規定，其始日應予計入。四、復查大保法第 4 條第 1 項規定所稱『60 日前』，係要求事業單位至少應於符合大保法第 2 條情事之日起，向前推算 60 日之『前一日』，將解僱計畫書通知主管機關、相關單位或人員及公告揭示。因該條文所定末日之計算方式，係一定起算日溯及往前所為之逆算，應準用行政程序法第 48 條規定之順算方式，爰如該『前一日』為星期六、星期日、國定假日或其他休息日，事業單位最遲應於該『前一日』之前一工作日通報解僱計畫書，方能確保勞工『知』的權利，及達到勞資雙方透過自主協商機制尋求共識、儘速消弭爭議及確保勞工權益之目的。舉例說明：某事業單位於 107 年 8 月 30 日符合大保法第 2 條情事，自該日往前推算 60 日為 107 年 7 月 2 日（星期一），因該日之『前一日』（即 107 年 7 月 1 日）適逢星期日，爰事業單位最遲應於該『前一日』之前一工作日，即 107 年 6 月 29 日（星期五）通報解僱計畫書，方為適法。」

形下，如其中多次解僱均符合大解法第 2 條之解僱門檻，係屬一案或多案大量解僱？均有疑義⁹，但無論採何種見解，均係自終止日向前回溯 60 日通知期間，因此，如採德國立法例者，可能衍生之前已遭資遣員工之契約終止是否合法之問題，且 60 日通知期間起算時點之爭議可能加深此問題之複雜程度，影響法律安定性，因此，雇主違反通知義務，立法上應採何種模式較符合國內法律制度，值得進一步深思。

(三) 自治協商程序之其他選擇

倘若，縱使主管機關裁罰，雇主仍執意不提出解僱計畫書，勞方仍可要求雇主進行協商，包括依勞資爭議處理法申請勞資爭議調解，如雇主無正當理由未依通知出席調解會議，主管機關得依勞資爭議處理法第 63 條第 3 項規定處以罰鍰。

其次，如勞方有工會組織，工會亦得要求進行團體協商，團體協商之態樣可分為「團體協約之協商」及「一般性團體協商」，主要差異在於，如屬「團體協約之協商」，有團體協約法第 6 條第 1 項：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕」之適用，工會及雇主均負有協商義務，任何一方無正當理由拒絕協商或者不誠實協商時，均可能構成團體協約法第 6 條所訂之不當勞動行為；若工會採取一般性團體協商方式，雇主雖依法無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕

臺灣台北地方法院 105 年度簡字第 272 號判決：「本件原告於 105 年 3 月份員工投保人數為 15 人，其以勞動基準法第 11 條第 2 款規定「虧損或業務緊縮」為由，先後於 105 年 3 月 31 日、4 月 20 日及 5 月 5 日書面通知被告將於 105 年 4 月 10 日、30 日及 5 月 15 日分 3 批解僱所屬勞工合計 11 人（原處分誤載為 12 人，業經被告以 105 年 7 月 27 日北市勞就字第 10537908901 號函更正在案），已符合大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項第 1 款所稱大量解僱勞工之情形，惟原告未依同法第 4 條第 1 項規定，於大量解僱勞工日（即 105 年 5 月 15 日）之 60 日前，將解僱計畫書通知主管機關（即被告）等事實，為原告所不爭執，則原告有大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項第 1 款所定之大量解僱勞工情事，卻未依同法第 4 條第 1 項規定期限前，將解僱計畫書通知被告乙節，洵堪認定。」

⁹ 相關討論，請參朱瑞陽，從實務中檢視大解法的制度限制；劉家鴻臺北市近年大量解僱實務分析，劉師婷，從實務中檢視大解法的制度限制，均刊載於 106 年度臺北市政府勞動局「大量解僱勞工保護法實踐之問題與展望」論壇實錄(上)，勞動臺北電子報第 58 期，2017 年 9 月 15 日。

工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為；再者，雇主對於提出或參與團體協商（包括團體協約之協商及一般性團體協商）之勞工如有給予不利益待遇時，亦有該當工會法第 35 條第 1 項第 3 款不當勞動行為之可能¹⁰。學者進一步肯認，工會為了影響該企業經營決定之結果以避免資遣發生，對於企業併購決策提出團體協約之協商，應屬團體協約法第 2 條所指之「勞動關係及相關事項」，具有團體協約之可規範性¹¹。因此，勞方得視個案狀況，擬定協商策略、選擇協商途徑。

二、自治協商之主體

資方之協商主體較為明確，即雇主，至於勞方之協商主體主要有以下二個爭議，其一為企業內部之勞方代表如何決定？其二為，企業外部之工會，如職業工會或產業工會得否作為協商代表？而上述問題涉及雇主協商義務之範圍。

（一） 企業內部之勞方代表如何決定？

大解法第 6 條第 1 項明文強制協商之勞方代表順位為：有工會組織者，由工會推派；無工會組織者，由勞資會議之勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由雇主通知事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選之，與大解法第 4 條第 2 項所訂解僱計畫書之通知順序相同。

然而，自治協商對於勞方代表順位並無相關規定，有學者推測此屬無意忽略所造成的法律漏洞，或可類推適用大解法第 6 條之協商順序¹²，理由主要有三，其一係著眼於整體法律體系、當時之工會法

¹⁰ 請參勞動部勞裁（100）字第 29 號不當勞動行為裁決決定書。

¹¹ 邱羽凡，企業併購決策與團體協約協商事項界限之研究，月旦民商法雜誌第 58 期，106 年 12 月，頁 111。

¹² 劉士豪，同註 3，頁 63。

草案，具有保障工會之傾向；其次，勞動基準法第 30 條、第 30 之 1 條、第 32 條及第 49 條之同意主體以工會為主，然後以勞資會議的同意取代以往「勞工半數以上同意」或「勞工同意」；第三，大解法第 4 條通知順序及第 6 條強制協商對象選定的順序，皆是以工會、勞資會議、全體勞工之順序¹³。有學者亦持相同見解，基於勞動基準法 91 年 12 月為上述修正，且觀之大解法第 4 條通知順序之規定，認為立法者似有意採與勞基法相同之制度設計¹⁴。

就此問題，本文持不同見解，立法者應係特意持開放立場，大解法第 5 條第 1 項方未如勞基法、大解法第 4 條及第 6 條規定工會優先、勞資會議次之、解僱勞工最末之順序，既然委由勞雇雙方本於「勞資自治精神」協商，則包括協商代表產生方式、人數、協商模式，均應得由勞資雙方視實務需求判斷、決定之，因此，勞方代表係由工會出任、或由勞資會議之勞方代表擔任，或由涉及大量解僱之勞工自行推選，均無不可；又如雇主係與涉及大量解僱之勞工一一協商、個別簽署協議，亦屬可行。主管機關亦持相同見解，勞動部頒訂之「主管機關執行大量解僱勞工保護法注意事項」第 10 條規定：「地方主管機關接獲事業單位通報解僱計畫書後，應通知勞雇雙方下列事項：(一) 應依據本法第五條第一項規定，於提出解僱計畫書之日起十日內，本於勞資自治精神進行協商，並將協商紀錄送交地方主管機關。(二) 勞雇雙方進行協商時，協商代表應確實提出授權相關證明文件。」據此，主管機關並未限定工會具有協商主體之優先地位，僅要求協商代表應確實提出授權相關證明文件。

(二) 企業外部之工會，如職業工會或產業工會得否作為協商代表？

有論者援引大解法第 4 條、第 6 條規定，認為大解法所指工會，

¹³ 劉士豪，同註 3，頁 63。

¹⁴ 李玉春，解僱保護程序規範之研究，臺灣勞動法學會學報第 3 期，93 年 6 月，頁 175~176。

應該是指參加結合同一廠場、同一事業單位、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，所組織之企業工會，而非職業工會。職業工會是否可以推派代表介入勞資協商，在法律未有修正前，似只能依循其他管道，有限度的介入，如推派具有職業工會會員資格而受解僱之員工參與涉及大量解僱部門之全體勞工選舉，或依團體協約法要求介入依大解法成立之勞資協商委員會¹⁵。

本文認為，強制協商程序因訂有協商順序，如無工會，即由勞資會議之勞方代表推選，故解釋上，強制協商程序具有優先協商地位之工會係指企業工會。不過，自治協商之協商代表產生方式並無明文限制，如勞工授權職業工會或產業工會作為協商代表，亦無不可。

倘若勞方意見已整合，選擇以特定工會、勞資會議勞方代表或自行推選之勞工作為協商代表，雇主當然應尊重勞方之決定，以勞方決定之協商代表作為協商對象。但進一步的問題在於，倘若具協商代表性之單位為複數(如複數工會、勞資會議勞方代表)或部分勞工個人均有協商意願，雇主是否對該等單位或勞工個人均有協商義務？因大解法並未規定自治協商勞方代表之決定順序，似難從大解法第5條第1項有限的條文內容中判斷雇主之協商義務範圍，為解決複數單位間之代表權爭議，雇主或得參照團體協約法第6條第4項規定：「勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。」請具協商代表性之單位依代表之勞工人數比例分配協商代表人數。

三、自治協商之內容

自治協商可針對大量解僱計畫書之內容，包括解僱部門、解僱日

¹⁵ 趙俊人，大量解僱勞工之勞資自治協商相關問題研析，立法院法制局議題研析，2016年9月1日，<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=85238>，最後瀏覽日：2019年7月18日。

期、解僱人數、解僱對象之選定標準、資遣費計算方式及輔導轉業方案等，進行協商，如勞資雙方基於紛爭解決一次之考量，就非屬解僱計畫書所列事項進行討論，亦屬可行。

解僱計畫書須分別列明解僱部門、日期、人數、解僱對象之選定標準、資遣費計算方式及輔導轉業方案等項目，不過，協商實務上，通常不會依據解僱計畫書內容一項一項逐一磋商，因上開項目彼此間具有相當之關聯性與互動關係，舉例言之，如雇主有關係企業，若勞方爭取以轉任關係企業之方式，作為輔導轉業方案，可能得減少解僱人數；如勞方爭取延後全部或部分解僱對象之解僱日期，對於解僱日期延後之勞工而言，可再繼續領取一段期間之工資，亦與資遣費計算方式相關。換言之，就勞方而言，降低、減緩大量解僱之衝擊，無寧係協商重點，協商應屬動態之過程，勞方進行協商前應預先準備，規劃協商方案，以爭取有利結果。

當然，除非雇主歇業、關廠，且雇主就法定給與（如資遣費、退休金）外之離職條件均一視同仁，否則，集體協商均可能涉及不同勞工群體間利益不一致之問題，舉例言之，大量解僱常見之協商方式為，爭取雇主按不同年資增加資遣費或退休金基數，則年資應如何劃分、基數應做何種區別，即涉及不同年資勞工之利益；又或者，勞方爭取減少解僱人數，則應歸由那些勞工群體承受解僱之不利益等。不同勞工群體間利益不一致之狀態，一向是協商時必須正面因應之問題，個別勞工也可能將壓力施加於勞方代表身上，這也考驗了勞方代表的抗壓性與協調能力。

四、協商效力

依大解法第 7 條第 1 項至第 5 項規定，協商委員會協商達成之協議，其效力及於個別勞工，協商委員會作成之協議書，應由主管機關於 7 日內送請管轄法院審核，經法院核定之協議書，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其協議書得為執行名義。

依上開規定，強制協商之協議得直接拘束個別勞工，個別勞工並無反對或主張拒絕受協議拘束之權利。

相較而言，自治協商無上開規定，如雇主係與個別勞工簽署協議書，個別勞工應受其自身意思表示所拘束，固無疑問，倘若自治協商係由工會或勞資會議勞方代表進行，自治協商所達成之協議，有無拘束個別勞工之效力，應取決於勞方協商代表主體、協商程序、協商意思而定。於下述情形，自治協商之協議具有拘束個別勞工之效力：

- (1)如協商主體為工會，且工會係以締結團體協約為目的與雇主進行團體協商，則雙方簽署之協議解釋上仍有可能屬團體協約，依團體協約法第 19 條¹⁶規定，團體協約將直接成為雇主及勞工間勞動契約之內容，此即團體協約之「法規性效力」，此際，工會於自治協商程序所達成之協議將有拘束工會會員之效力。
- (2)如協商主體為工會，且循勞資爭議處理法進行調解程序者，依勞資爭議處理法第 23 條規定，勞資爭議調解協議將視為當事人間之團體協約，亦有拘束工會會員之效力。

如無上開情形，則工會或勞資會議自治協商所達成之協議，僅為一般之私法契約，有無拘束個別勞工之效力，需視勞工之授權範圍而定，僅對授權勞工代表之個別勞工有拘束力，為避免日後爭議，雇主得考量與個別員工再簽署個別協議，較為妥適。

五、自治協商與「協商不成」之判斷

大解法第 5 條第 2 項規定，主管機關應啟動強制協商之要件為，勞雇雙方拒絕協商或無法達成協議。勞動部頒訂之「主管機關執行大量解僱勞工保護法注意事項」第 11 條第 1 項規定：「地方主管機關於收到事業單位通報解僱計畫書後，應調查勞雇雙方有無依本法第五條

¹⁶ 團體協約法第 19 條：「團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。」

第一項進行協商。」、第2項規定：「地方主管機關依前項調查結果，勞雇雙方尚無拒絕協商或無法達成協議之情形時，得暫免依本法第五條第二項組成協商委員會。」據此，如勞雇雙方確實進入協商程序且並無不能達成協議之情形者，主管機關不得任意中斷自治協商程序、強行以強制協商程序取代之。

如勞資雙方於解僱計畫書提出10日後仍未進行自治協商，將符合強制協商之啟動要件。不過，倘若勞資雙方於此期間已展現出協商意願（如約定協商日期或提出協商方案），只要另一方未拒絕協商，縱使實際協商日期已超過解僱計畫書提出10日後，應不得解為符合強制協商之啟動要件。

實務上遇到之困難在於，如勞資雙方已開始進行自治協商，但一直未達成共識，則何時才會構成「協商不成」？本文認為，應從協商頻率、協商進展、勞資雙方是否有盡達成協議之努力等角度綜合判斷，如協商長期無進展，或任一方未盡達成協議之努力，可認為「協商不成」，主管機關應啟動強制協商。勞方宜主動通知主管機關協商進度，俾利主管機關判斷之。

另外，若雇主已與部分勞工達成協商，但部分勞工不同意而未簽署協議書，是否仍屬「協商不成」，主管機關是否仍要啟動強制協商？此也涉及協商效力之判斷。如上文之說明，協商所達成之協議應屬「私法契約」，僅對簽署協議書或授權勞工代表之勞工有拘束力，因此，實務上即可能發生部分勞工同意、部分勞工反對之狀態。如果，認為部分勞工反對、未簽署協議書，仍需啟動強制協商，強制協商達成協議時，倘強制協商協議內容與自治協商之協議不同時，恐衍生大解法第7條應如何適用之疑慮—即強制協商之協議內容，對於自治協商已達成協議之勞工是否仍有適用。本文認為，大解法第7條第1項所定，協商委員會協商達成之協議，其效力及於個別勞工，應屬強制規定，此際可能有新約（協商委員會達成之協議）取代舊約（個別協議）之

問題，勞資雙方均應意識且面對此問題，協商委員會或可透過協議，如強制協商之協議約定排除自治協商已達成協議之勞工之適用，或約定以強制協商之協議取代個別協議之內容，以因應協議衝突之問題。

如勞資雙方對於解僱計畫書之內容已達成協議、僅就非屬解僱計畫書所列事項未達成共識，能否謂勞資雙方協商不成，主管機關應進行強制協商以取代自治協商？本文認為應視未達成共識之項目與解僱本身是否相關，如仍有相關，應可謂自治協商不成，但如該項目與解僱本身無關，本文則持較為保留之立場，畢竟大解法要求勞資雙方進行自治協商之目的在於處理大量解僱此一爭議，如雇主就大量解僱相關議題均已與勞方達成共識，其他項目協商破局，應認為已非大解法所欲規範之範圍，主管機關似無從進行大量解僱強制協商之空間。不過，實務上，主管機關可能還是會從形式判斷，即勞資雙方有無簽署協議書面之角度，認定是否符合啟動強制協商之要件。

倘若自治協商過程中，雇主已同意減少大量解僱人數，但勞資雙方因其他因素（如資遣費給付標準）而未達成協議，亦應認為已非屬大量解僱事件，大解法第5條第2項、第6條以下有關強制調解程序之規定應無適用之餘地。

六、結語

大解法透過資訊權、協商權等保障，加強大量解僱事件勞工之權益保護，雖就自治協商程序只有大解法第5條第1項規定，但整體規範架構係以強制協作為促成自治協商之壓力手段，也考量自治協商之多元可能性，故對於自治協商程序、協商主體、協商內容等均未加以限制或規範，勞資雙方宜本於誠信，選擇有效率、有效力之協商方式，以促進協議之達成、保障員工權益。