

勞資會議實施辦法修正對我國勞資會議制度之影響

周兆昱

中正大學法律學系副教授

壹、法令依據

我國勞基法承襲其前身工廠法有關工廠會議之規定，於該法第 83 條明定，「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。」是為我國實施勞資會議之法律依據。惟勞基法第 83 條僅授權勞基法之中央主管機關會同經濟部訂定勞資會議實施辦法，未就勞資會議應具備之具體內容為規範。因此之故，實務上真正作為辦理勞資會議法令依據者，仍係屬於法規命令之勞資會議實施辦法。

勞資會議實施辦法於勞基法公布、施行之次年，即 1985 年 5 月 13 日訂定、發布，其後分別於 2001 年、2007 年及 2014 年三度修正。其中 2001 年之修正重點包括：因應事業單位規模之不同，增大勞動會議代表人數之範圍；放寬工會理監事得當選為勞方代表人數之限制；刪除勞方代表應具有中華民國國籍之規定；修正每月均應召集會議之規定，改為三個月乙次；提高勞資會議議案可決門檻至出席人員四分之三之同意等。2007 年之修正重點為：事業單位人數在三人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然委員；勞資會議應先以協商尋求共識，無法達成共識者始付諸表決；刪除勞資會議紀錄應報請主管機關備查之規定等等。

勞資會議實施辦法最近一次修正係於 2014 年之全文修正，依學者之研究¹，本次修正之重點有二：大幅修正勞方代表選舉之規定、增訂資方負有會議資訊之提供義務。又管見以為，現行辦法新增對於勞資會議代表之保護規定(第 12 條第 3、4 項)，使勞資會議代表得以在較為合理之條件下(雇主應給予公假)參與勞資會議，並確保其不因行使勞資會議代表法定職權而受到不利益待遇，使其敢言所當言，亦是重要的修正。

貳、法定職權

有關我國勞資會議之法定職權，亦即勞資會議之議事範圍，勞資會議實施辦法第 13 條定有明文，分別為報告事項、討論事項、建議事項。以下分別說明之。

一、報告事項

依據勞資會議實施辦法第 13 條第 1 項第 1 款之規定，勞資會議之報告事項共有五項，惟其中第 1 目「關於上次會議決議事項辦理情形」係為前次會議決議事項之追蹤，第 5 目「其他報告事項」則為概括規定，故而實質上僅有三項。勞資會議之具體的報告事項包括：關於勞工人數、勞工異動情形、離職率等勞工動

¹ 黃程貫、王能君、林佳和，勞資協議法制化對我國勞資關係之影響評估研究，勞動部委託研究報告，2014 年 12 月，頁 38。

態(勞資會議實施辦法第13條第1項第1款第2目);關於事業之生產計畫、業務概況及市場狀況等生產資訊(同條項款第3目);關於勞工活動、福利項目及工作環境改善等事項(同條項款第4目)。雖然報告事項者,勞方代表僅能聽取雇主就此等事項進行報告,並無同意與否之權利,看似無關緊要。但是,現行勞資會議實施辦法已將報告事項作更為具體之規範,使得勞方代表得以相當程度了解事業單位之營運現況及未來動向。此外,若能搭配勞資會議實施辦法第12條第2項,勞資會議代表負擔「對於會議所必要之資料,應予提供」義務之規定,勞方代表應可獲得更為充分之資訊,有助於使得勞資會議之進行更能具有實質意義,不再是雇主單方面之意見宣達。此一修建將有助於公司經營與公司治理之透明化,除有利於員工更進一步了解企業經營之真實情況,亦可對於促使企業重視法令遵守有所助益,實為對勞資雙方均有利之修正。

二、討論事項

依據勞資會議實施辦法第13條第1項第2款,勞資會議之報告事項共有七項,除同條項款第7目「其他報告事項」為概括規定之外,其餘各目均為具體之規定,包括:關於協調勞資關係、促進勞資合作事項(同條項款第1目);關於勞動條件事項(同條項款第2目);關於勞工福利籌劃事項(同條項款第3目);關於提高工作效率事項(同條項款第4目);勞資會議代表選派及解任方式等相關事項(同條項款第5目);勞資會議運作事項(同條項款第6目)。然則,勞資會議實施辦法第13條第1項第2款第5、6目為勞資會議代表選任及運作方式相關事項,同條項款第1目則為促進勞資關係之抽象規定,同條項款第3、4目與報告事項之同條項第1款第3、4目似有重疊之處。從而,討論事項中會與勞工勞動條件直接相關者,其實僅有第2目之「關於勞動條件事項」。

吾人如僅就字面觀察,所謂「關於勞動條件事項」應該包括該當事業單位內所有與勞工勞動條件相關之事項。因之,所有勞動條件相關之事項均可作為討論事項。但是,自從勞基法於2002年修正該法第30條、第30條之1、第32條及第49條,將事業單位延長勞工工作時間、實施變形工作時間及女性勞工夜間工作之同意權由工會擴大至工會或勞資會議後,此等事項之同意與否,顯然已成為勞資會議決議事項中最重要者。此一修法後,形成了「事業單位不召開勞資會議並不違法」,但是如果「不召開勞資會議即不能合法使勞工加班」之奇特現象。同時,此一修法亦間接促成事業單位開始依法召開勞資會議,以便雇主能夠合法地延長勞工工作時間、實施變形工作時間及使女性勞工夜間工作。

三、建議事項

勞資會議實施辦法第13條第1項第3款未就「建議事項」之具體內容作任何規範,吾人應可解釋為任何與「協調勞資關係,促進勞資合作,提高工作效率」有關而不屬於報告事項或討論事項者,均可作為建議事項提出。

四、工作規則得列議事範圍

惟勞資會議實施辦法第 13 條第 2 項另行規定，「工作規則之訂定及修正等事項，得列為前項議事範圍」。本文以為，在我國勞基法就工作規則之制定，並未訂定如同日本勞基法第 90 條應聽取勞工代表意見之程序的情況下，「工作規則之訂定及修正」似乎列為勞資會議之建議事項較為妥當。又本項規定之新增對於我國勞動法制之發展實有其深遠之影響。如上述，我國勞基法並未訂定雇主就工作規則之制定應聽取工會或過半數勞工代表之意見，使得工作規則之程序正當性受到質疑，進而影響其對於勞工之法律拘束力。因此之故，雇主應善用本項新增規定，將工作規則之制度或修正提案至勞資會議，即便只是報告事項，亦有助於強化工作規則之程序正當性。

參、實施概況

如上揭「貳、二」所述，因勞基法於 2002 年修正之故，使得勞資會議於事業單位內無工會時擁有延長勞工工作時間等多項同意權。在台灣勞工工作時間長度經常名位世界前三位，但是企業工會組織率又長期偏低之情況下，勞基法修正後事業單位召開勞資會議之家數應該會出現巨幅之成長，以便雇主得以合法要求勞工延長工作時間。然則，依據勞動部公布之統計資料(詳如下表)，2002 年底全國召開勞資會議之事業單位共計 2,701 家；隔年即 2003 年底全國召開勞資會議之事業單位共計 2,916 家，並未明顯增加。等到 2004 年底，全國召開勞資會議之事業單位始較前一年度呈現倍數成長，達到 5,813 家。其後各年度之增加幅度差異甚大，惟始終保持增加之情況。迄 2015 年底，全國召開勞資會議之事業單位達到 56,205 家，雖已較勞基法修正當時增加約 20 倍，但是相較全台灣有超過百萬之營利事業單位²，此一數字仍舊偏低。

² 事實上，各行政機關、公私立學校幾乎都存在適用勞基法人員，應該有召開勞資會議以便能夠合法使勞工延長工作時間之需要。因此，需要召開勞資會議之事業單位應該遠超過已成立營利事業之總數。

勞資會議家數統計表

年度	民營	公營	合計
2002	2,071	630	2,701
2003	2,364	552	2,916
2004	4,553	1,260	5,813
2005	5,358	1,446	6,804
2006	7,065	429	7,494
2007	16,166	441	16,607
2008	21,649	466	22,115
2009	23,672	492	24,164
2010	28,448	505	28,953
2011	33,891	532	34,423
2012	37,965	576	38,541
2013	42,196	577	42,773
2014	48,160	609	48,769
2015	55,546	659	56,205

資料來源：勞動部勞動統計專網，

<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=220&ym=9100&ymt=10503&kind=21&type=1&funid=q05022&cycle=42&outmode=0&compmode=0&outkind=3&fldlst=111&codspc0=0,5,7,1,10,1,13,18,&rdm=lpKeoeld>(最後瀏覽日:2016年7月12日)

肆、小結

如上述，勞資會議係我國法定勞資協議機制之一，在未成立工會之事業單位內更擁有延長工作時間等重要事項之同意權，立法者亦有意藉由賦予其同意權來強化勞資會議之功能。然則，從統計資料觀察，立法者欲強化勞資會議功能之意圖似乎未能落實。勞基法於2002年修正後，勞資會議之家數雖然較修法前明顯增加，顯示修法的確具有促成企業召開勞資會議之效果³，卻仍舊未能普及至所有適用勞基法之事業單位。故而，勞工行政主管機關應再加強宣導，務使應召開勞資會議之事業單位均能依法召開勞資會議，以符法制。

此外，勞資會議實施辦法最近一次修正新增雇主提供資訊義務，勞資會議代表保護規定及工作規則得列入議事項目，本文以為均屬相當正面積極之修正。此

³ 根勞動部統計資料，1990年全國召開勞資會議之家數為835家，迄2002年底亦僅有2,701家，12年間增加不到2,000家，參見勞動部勞動統計專網，<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=220&ym=7800&ymt=9100&kind=21&type=1&funid=q05022&cycle=42&outmode=0&compmode=0&outkind=3&fldlst=111&codspc0=0,5,7,1,10,1,13,18,&rdm=WVxellrY>(最後瀏覽日:2016年7月12日)

次修正可使勞資會議扮演更具影響力之組織，並給予勞資會議代表必要之保護，俾利其勇於行使職權，亦有利於提升勞資會議之實際功能。又雇主如果善用勞資會議作為企業內部溝通之平台，例如藉由勞資會議強化工作規則之程序正當性，當可有助提高其人事管理措施之合理性與合法性。

綜上所述，在我國工會組織率長期低迷之情況下，勞資會議確實以法定勞資協議機制而發揮了一定的功能，至少避免個別勞工在延長工時等事項上須要直接面對雇主之壓力。然則，勞資會議雖然在事業單位內無工會組織時代替工會行使同意權，發揮了一定的功能，惟在事業單位內存在工會時，卻也因為法令規範不周全而衍生出新的爭議⁴。從而，將勞資會議之法令規範提升到法律位階，除了解決勞資會議決議法律效力之爭議外，亦有助於釐清勞資會議與工會權限之爭議，實有其必要。

⁴ 事實上，早於勞資會議仍舊非常不普遍之時期，即有學者指摘相同之問題，劉志鵬，日本勞資協議制度與我國工廠會議、勞資會議之比較，勞動法理論與判決研究，元照，2000年5月，頁415。