

# 統計應用分析報告

## 113 年臺南市勞資爭議 暨性別統計分析

臺南市政府勞工局

114 年 8 月

## 摘要

「勞資調解」是勞資爭議發生後當事人無法自行解決，經由調解人或調解委員協商，努力尋求雙方均可接受的方案，以求迅速解決爭議的法定程序。《勞資爭議處理法》中第5條對於「勞資爭議」之定義為「指權利事項及調整事項之勞資爭議」，並進一步定義「權利事項之勞資爭議」及「調整事項之勞資爭議」，其中權利事項之勞資爭議乃是指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，常見有契約、工資、資遣費、退休金、勞工保險、職災補(賠)償……等；調整事項之勞資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，常見有如要求公司提高薪資、增加休假日數、增加生產、績效獎金等、增加福利津貼、完善工作環境安全衛生……等。109~113年臺南市歷年案件數約1,500至1,800多件左右，為六都當中勞資爭議案件數最少者，113年本市受理勞資爭議案件共計有1,878件，勞資爭議類型大多數為權利事項占九成九，其中「工資爭議」、「給付資遣費爭議」兩類案件合計逾六成八；另查113年本市勞資爭議人數2,812人，其中男性1,453人(占51.67%)，女性1,359人(占48.33%)，男性多於女性94人，性別比1.07，近五年的性別比皆大於1，呈現男性多於女性。依爭議類型分，以工資爭議男性多於女性88人最多，而給付資遣費爭議女性高於男性146人最多，另外發生爭議案件中以「製造業」最多，再來以「批發及零售業」居次。本市採取多項措施包括辦理法令宣導會、勞工教育及校園巡迴課程，深耕勞權教育，也提供便捷線上申請勞資爭議調解方便勞工申請調解，此外也利用勞動部經費律師陪同調解措施及提供勞動安全基金補助訴訟費用維護勞工權益並致力創造勞資和諧環境。

## 目 錄

壹、 前言	1
貳、 勞資爭議現況分析	
一、 六都勞資爭議案件數比較	1
二、 勞資爭議案件類別及行業別統計數據	3
三、 勞資爭議案件處理方式統計數據	6
參、 結論及建議	6

## 臺南市勞資爭議概況

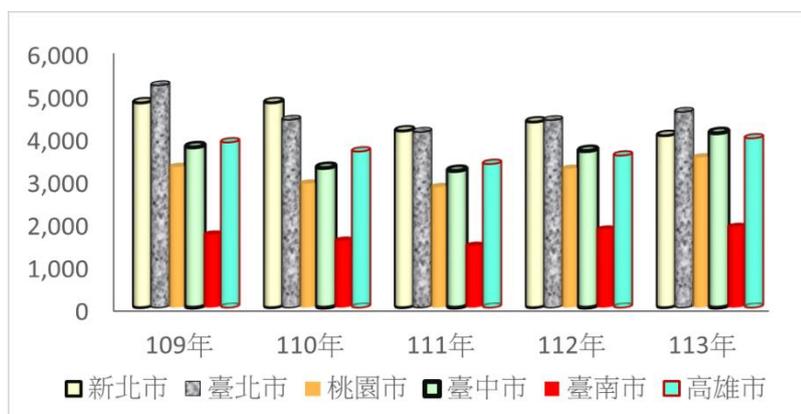
### 壹、前言

勞資爭議調解乃訴訟外紛爭解決機制之一，勞資雙方如有勞資糾紛發生，可以向當地勞政主管機關提出調解申請，透過公正、中立的第三方立場，以便捷、迅速及免費之紛爭處理途徑。調解過程中係以獨任調解人或調解委員會方式進行，以調解人或調解委員協助當事人以誠信方式進行協商，透過聽取勞資雙方陳述說明，檢視雙方提供之資料與事實調查，依據相關勞動法令，並透過折衝協調以形成調解方案，促成勞資雙方和解，以免除後續進入司法途徑曠日廢時。本文就六都勞資爭議案件數加以比較，並就本市勞資爭議案件類型、處理方式及勞資爭議相關政策及措施，探討近年來本市勞資爭議之整體情形概況及如何減少勞資糾紛因應策略。

### 貳、勞資爭議現況分析

一、六都勞資爭議案件數比較：六都近五年勞資爭議案件以臺北市最多，新北市次之，臺南市最少。

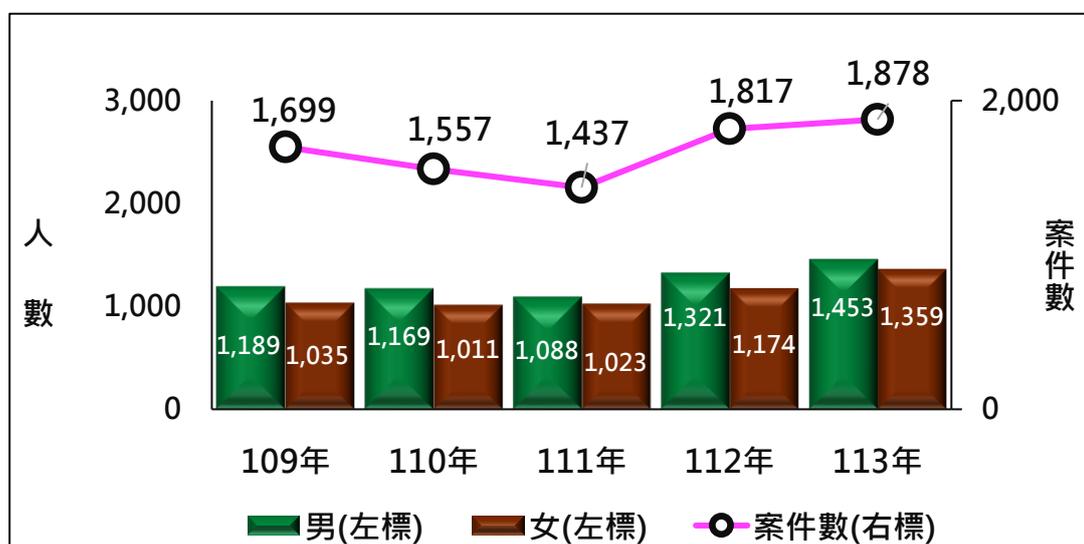
綜觀六都 109~113 年勞資爭議案件數(圖一)可以發現，臺南市歷年案件數約 1,500 至 1,800 多件左右，為六都當中勞資爭議案件數最少者，臺北市之勞資爭議案



圖一 109 年至 113 年六都勞資爭議件數 單位：件  
資料來源：勞動部統計處

件數多居六都之首，歷年案件數皆在 4,000 至 5,100 多件左右；接下來為新北市之勞資爭議案件數，歷年大約都在 4,000 至 4,700 多件左右，再其次為高雄市歷年來案件數約 3,300 至 3,900 多件左右；再來為臺中市歷年來案件數約 3,100 至 4,000 多件左右，桃園市歷年之案件都在 2,800 至 3,400 多件左右，綜觀六都勞資爭議案件數均有持續上升趨勢。

113 年本市受理勞資爭議案件共計有 1,878 件，較 112 年增加 61 件 (+3.36%)，另涉及爭議人數 113 年 2,812 人，亦較 112 年增加 311 人 (+12.46%)，另觀察勞資爭議人數之性別，113 年男性 1,453 人 (占 51.67%)，女性 1,359 人 (占 48.33%)，男性多於女性 94 人 (+1.34%)，性別比 1.07，分別較 112 年男性人數增加 132 人 (+9.99%) 及女性人數增加 185 人 (+15.76%) (圖二)，另由查詢勞動部勞動統計網 (網址 <https://statfy.mol.gov.tw/>)，可得知本市勞動力人口由 111 年 989 千人、112 年 994 千人及 113 年 996 千人逐年上升，因勞動力人口逐年增加，故勞資糾紛亦有逐年上升趨勢，此外查詢中國國民統計資訊網 (網址 <https://www.stat.gov.tw/>) 可得知，本市女性勞動力參與率自 112 年 54%，提高至 113 年 54.3%，也反映女性就業人口增加，相對提出勞資爭議案件數比例也因此而提高。



圖二 109 年至 113 年臺南市勞資爭議案件數及人數 單位：人、件  
資料來源：勞動部統計處

二、勞資爭議案件類別及行業別：113 年本市勞資爭議類大多數為權利事項占九成九，其中「工資爭議」、「給付資遣費爭議」兩類案件合計逾六成八；另外發生爭議案件中以「製造業」最多，再來以「批發及零售業」居次。

勞資爭議可區分為「權利事項」及「調整事項」爭議，常見的權利事項爭議如「工資爭議」、「給付資遣費爭議」、「職業災害補償爭議」、「給付退休金爭議」、「勞工保險給付爭議」、「契約爭議」以及「休假爭議」等，常見調整事項爭議則是有「調整工資爭議」、「調整工時爭議」、「調整休假爭議」、「調整管理措施爭議」、「其他調整事項爭議」等。

113 年本市勞資爭議案件 1,878 件，依類型加以分析，其中權利事項爭議 1,867 件 (占 99.41%)，調整事項爭議僅 11 件 (占 0.59%)，如進一步分析權利事項之爭議類別，以「工資爭議」805 件 (占 43.12%) 居冠，該項爭議人數中，男性 622 人 (占 53.81%)，女性 534 人 (占 41.19%)；其次為「給付資

遣費爭議」477件(占25.55%)，該項爭議人數中，男性380人(占41.94%)，女性526人(占58.06%)，其餘依序為「其他權利事項爭議」161件(占8.62%)，該項爭議人數中，男性166人(占62.88%)，女性98人(占37.12%)；「職業災害補償爭議」157件(占8.41%)，該項爭議人數中，男性112人(占69.57%)，女性49人(占30.43%)；「契約爭議」136件(占7.28%)，該項爭議人數中，男性88人(占64.71%)，女性48人(占35.29%)；「給付退休金爭議」67件(占3.59%)，該項爭議人數中，男性43人(占64.18%)，女性24人(占35.82%)；「勞工保險給付爭議」59件(占3.16%)，該項爭議人數中，男性36人(占61.02%)，女性23人(占38.98%)及「休假爭議」5件(占0.27%)，該項爭議人數中，男性3人(占60.00%)，女性2人(占40.00%) (如表一及圖三)，其中有關金錢爭議部份包括「工資爭議」及「給付資遣費爭議」兩者合計占68.26%，其爭議之處理結果對於解決勞資爭議之績效具決定性之影響，另從勞資爭議案件類別男女爭議人數觀之，其中「給付資遣費爭議」(男性380人；女性526人)及「給付退休金爭議」(男性43人；女性47人)兩項，女性申請勞資爭議調解人數均高於男性。

另觀察本市113年發生勞資爭議案件再依行業別加以分析，以「製造業」379件(占20.18%)最多，該行業別爭議人數中，男性379人(占61.43%)，女性238人(占38.57%)；再來以「批發及零售業」354件(占18.85%)居次，該行業別爭議人數中，男性209人(占59.07%)，女性245人(占69.21%)；再來以「住宿及餐飲業」242件(占12.89%)，該行業別爭議人數中，男性103人(占42.56%)，女性139人(占57.44%)；「支援服務業」241件(占12.83%)再次之，該行業別爭議人數中男性242人(占45.15%)，女性294人(占54.85%)，其他行業均不足一成(表二及圖四)，可以針對上述行業加強辦理勞工法令講座並廣為宣導，督促雇主遵守法令，並使勞工懂得自身權益保障，以減少爭議發生。

表一 109~113年臺南市勞資爭議案件-按主要爭議類別分

單位：件、人

年度別	總計	權利事項										調整事項	爭議人數	男	女
		權利事項	契約爭議	工資爭議	給付資遣費爭議	給付退休金爭議	勞工保險給付爭議	職業災害補償爭議	工會身分保護爭議	休假爭議	其他權利事項爭議				
109年	1,699	1,698	75	533	650	104	31	142	—	—	163	1	2,224	1,189	1,035
110年	1,557	1,549	72	594	501	97	21	117	—	1	146	8	2,180	1,169	1,011
111年	1,437	1,435	68	588	414	69	19	104	—	3	170	2	2,111	1,088	1,023
112年	1,817	1,812	113	762	518	86	38	119	—	—	176	5	2,495	1,321	1,174
113年	1,878	1,867	136	805	477	67	59	157	—	5	161	11	2,812	1,453	1,359

資料來源：勞動部統計處

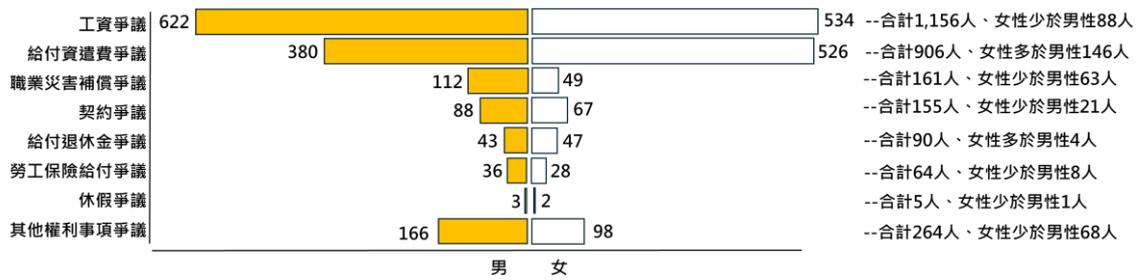


圖 三 113 年主要爭議類別-權利事項爭議男女人數 單位：人

資料來源：勞動部「全國勞工資訊管理整合應用系統」

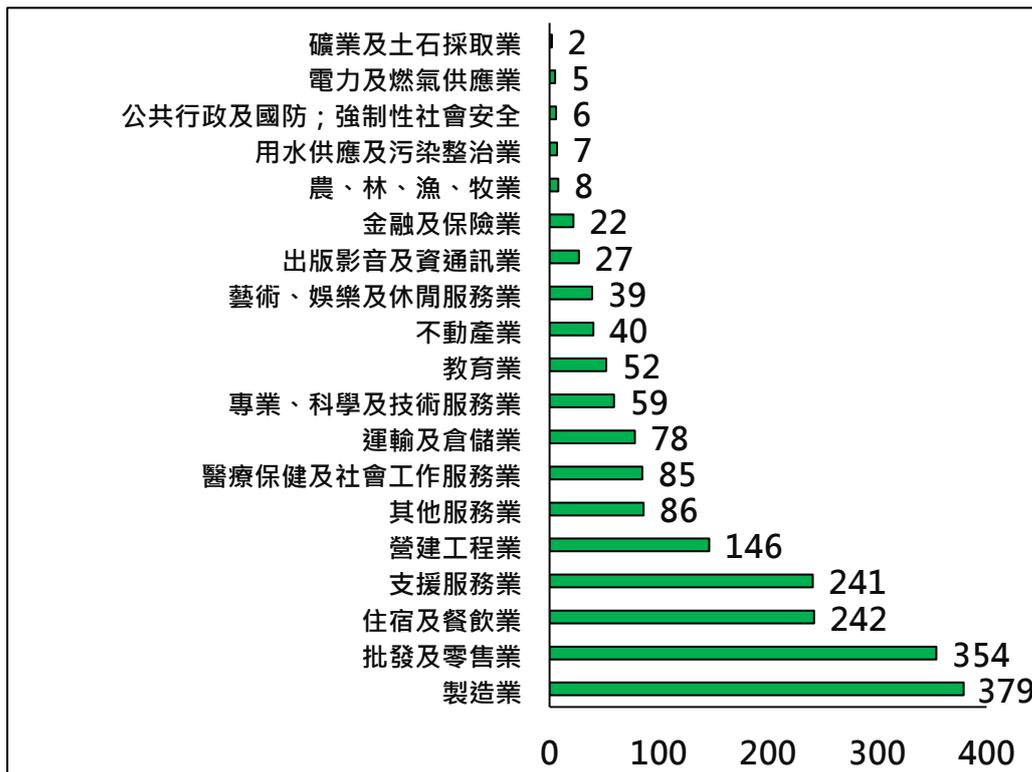


圖 四 臺南市 113 年勞資爭議案件-按行業別分 單位：件

資料來源：勞動部「全國勞工資訊管理整合應用系統」

表二 113年臺南市勞資爭議案件-按行業別-爭議男女人數

單位：人

行業別	礦業及土石採取業	公共行政及國防；強制性社會安全	用水供應及污染整治業	農、林、漁、牧業	電力及燃氣供應業	金融及保險業	不動產業	出版影音及資通訊業	藝術、娛樂及休閒服務業	教育業	運輸及倉儲業	醫療保健及社會工作服務業	專業、科學及技術服務業	營建工程業	住宿及餐飲業	批發及零售業	支援服務業	製造業	其他服務業
男	2	5	4	7	6	8	21	17	22	33	86	20	95	153	103	209	242	379	41
女	-	1	3	2	5	14	20	26	52	58	15	83	41	59	190	208	294	238	50
合計	2	6	7	9	11	22	41	43	74	91	101	103	136	212	293	417	536	617	91

資料來源：勞動部「全國勞工資訊管理整合應用系統」

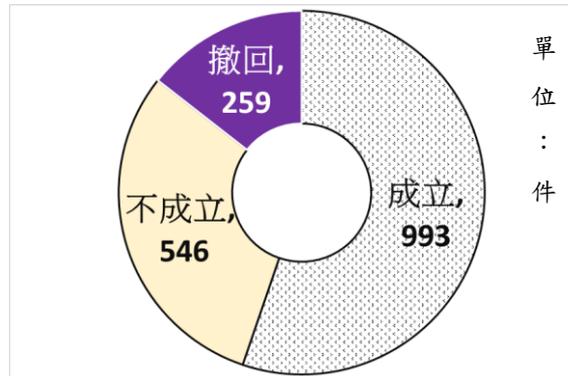
三、勞資爭議案件處理方式統計數據：113年本市勞資爭議終結案件1,803件，其處理方式除5件採「仲裁」方式其餘均以「調解」方式辦理，成立率逾五成五。

勞資爭議案件處理方式包括協調、調解和仲裁三種方式，勞資雙方發生爭議時，得依法定之調解、仲裁程序處理，如調解不成立者，雙方可以合意仲裁或由主管機關依職權交付仲裁。據統計資料顯示，109年至113年本市勞資爭議案件處理結果(如表三)，絕大多數案件「調解」方式結案，僅18件以「仲裁」方式辦理顯見現階段勞資雙方較無法接受採用「仲裁」方式解決紛爭；另其中113年勞資爭議處理以調解方式結案1,798件(「本期受理本期終結」)，以「調解」方式為主，「調解」結果以成立者993件(占55.23%)居多，不成立546件(占30.37%)，撤回259件(占14.40%) (如圖五)，顯示本市勞資雙方大多以調解方式處理爭議事件，減少進入司法訴訟程序因而曠日廢時，使得爭議事件得以快速消弭。

表三 109~113年臺南市勞資爭議處理結果  
單位：件

年度別	爭議件數	處理方式			未解決件數
		協調	調解	仲裁	
109年	1,699	-	1,655	4	40
110年	1,557	-	1,524	2	31
111年	1,437	-	1,390	4	43
112年	1,817	-	1,727	3	87
113年	1,878	-	1,798	5	75

資料來源：勞動部統計處



圖五 113年台南市勞資爭議「調解」終結案件辦理結果

資料來源：勞動部「全國勞工資訊管理整合應用系統」

### 參、結論及建議

本市採取多項措施包括辦理法令宣導會、勞工教育及校園巡迴課程，深耕勞權教育，也提供便捷線上申請勞資爭議調解方便勞工申請調解，此外也利用勞動部經費律師陪同調解措施及提供勞動安全基金補助訴訟費用維護勞工權益並致力創造勞資和諧環境。

「一日之所需百工斯為備」，勞工所從事之職業遍布國人之食、衣、住、行、育、樂各個層面，正是最佳寫照，城市的進步也因為勞工的努力不懈的更加美好，勞資雙方發生糾紛，有賴公部門建立一套完善的制度調解紛爭。本府處理勞資爭議案件均秉持公開、客觀及專業性方式調合勞資雙方關係，

從調解案件和解率達到五成五以上可以看出為勞資雙方所信賴。另外勞工局也致力於創造勞資和諧的環境，採取多項措施穩固勞資關係，包括每年度均規劃多場次的勞動法令宣導會，針對製造業、批發零售業、住宿及高風險行業等各行各業常見的缺失加強宣導，輔導事業單位遵守勞動法令。

另外每年度也補助轄區內市級總工會、產、企、職業工會辦理勞工教育 108 年~113 年共計辦理 637 場次(如表四)，工會會員參與勞工教育總人數為 9,397 人次，以性別觀之，其中男性 4,316 人(占 45.93%)，女性 5,081 人(占 54.07%)，也可以得之女性參與教育訓練課程較為踴躍，故相關勞動法令知識充足及勞權意識抬頭，也呼應前述勞資爭議案件中，女性人數增幅比例相較男性為高；為另外每年度也辦理「勞動法令向下扎根」活動，由本局派出講師前進校園授課，使眾多的薪薪學子踏入工作職場前，對於勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法、求職防騙及就業服務資源暨勞資爭議處理法等面向具備初步知識，避免落入求職陷阱並能留心職場安全，分別於 108~113 年共計辦理 376 場次，有 57,916 人次參加，此外 108 年~113 年也陸續推動劇團巡迴表演前進國小，期望藉由戲劇的表演方式讓小學生，透過潛移默化的培養「勞動權益」概念，將相關勞動概念深植於日常生活，包括新南、新營、安溪、大成、隆田、六甲、柳營、鹽水、官田、仙草、後壁、麻豆、白河、下營、北門及漚汪國小共計辦理 16 場次，約有 5,770 餘人參加。

表四 108-113 年勞工教育場次  
單位：場

年度別	辦理勞工教育場次
108 年	128
109 年	105
110 年	68
111 年	110
112 年	114
113 年	112
合計	637

資料來源：勞動部勞動統計查詢網  
(網址：<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q05051&rdm=eclji5uB>)

為提供勞工朋友更便捷的服務，也將勞資爭議調解申請整合到市府一站式整合服務平台(網址：<https://onestop.tainan.gov.tw/>)，勞工朋友除了填寫紙本申請書外，也可採用線上申請，102 年~113 年共計有 327 件提出勞資爭議調解申請，此外因為勞工往往是經濟弱勢或不諳勞動法令的一方，所以當退休金或資遣費爭議(金額超過 1 萬元)，或職業災害補償爭議(金額亦須超過 1 萬元)，同時影響家庭的正常生活，基此，勞動部推動於勞資調解期間導入法律扶助措施，有專業律師陪同以提供即時幫助，109 年~113 年共計辦理 225 人次律師陪同出席調解會議，為勞工爭取相關勞工債權。後續當勞工調解不成立，要進行司法訴訟時，常常受限於時間或經濟上考量而放棄司法訴訟，勞工局也會適時提供法律扶助基金會(條件符合將免費律師資源)及本市勞動安全基金等管道，協助勞工進行後續司法訴訟，本市勞動安全基金 100 年~113 年涉訟補助包括爭議訴訟期間生活補助及涉訴裁判費、律師費、強制執行費，共計補助 453 人次，補助金額 2,114 萬 4,342 元，成為勞工最堅強的後盾。

面對未來快速變動的勞動市場，尤其是面對全球金融危機、企業加速全球化風潮、其中 AI 人工智慧興起對於勞資關係影響深遠，誠如國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）在其報告中指稱，數位科技變遷對於人類社會必將產生重大的影響。AI 科技會強化對勞工之監測，人工智慧、大數據，以及演算法衝擊現有勞動關係，如何維持穩定和諧的勞資關係，乃是企業持續成長的基石，若勞資雙方發生爭議時，可以藉由公部門建構之勞資爭議調解的機制，定分止息，改善勞資關係，化解雙方歧異，有助創造勞資和諧共榮之環境。