

112年臺南市勞資爭議概況分析 暨性別通報

臺南市政府勞工局

113年6月

摘要

勞資爭議調解乃勞資雙方於權利事項的爭議，如工資、給付資遣費、給付退休金、職業災害補(賠)償、勞工保險給付或調整事項之爭議，如調整工資、工時之勞動條件進行調整所衍生之紛爭等，可以透過地方勞工行政主管機關透過調解制度解決紛爭，定分止息。臺南市轄區 112 年勞資爭議案件數為 1,817 件，其中「工資爭議」、「給付資遣費爭議」兩類案件合計逾七成，本年度勞資爭議處理結案 1,727 件，成立率達六成一，此外發生爭議案件中以製造業最多，批發及零售業次之，再其次為支援服務業。本市透過律師陪同出席調解會議、線上申請調解案件、工資墊償及勞動安全基金扶助訴訟資源等方式維護勞工權益，此外經由前進校園巡迴，落實勞權教育，來強化學生勞動意識，避免日後因不了解法令而受害。

目 錄

壹、 前言	1
貳、 勞資爭議現況分析	
一、 勞資爭議案件數近3年分析	1
二、 勞資爭議案件類別及行業別統計數據	2
三、 勞資爭議案件處理方式統計數據	4
參、 結論及建議	4

112 年臺南市勞資爭議概況分析暨性別通報

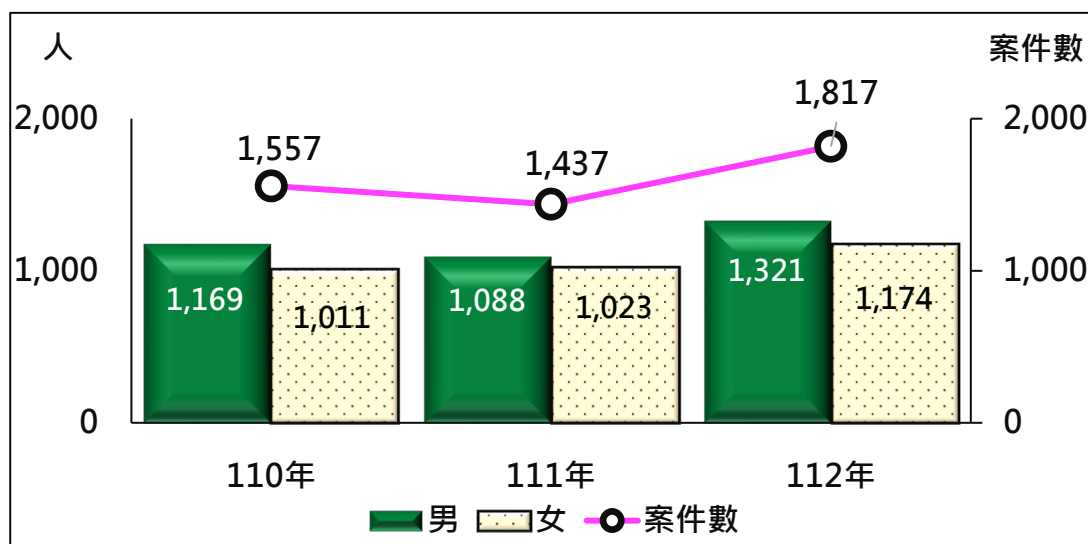
壹、前言

伴隨著經濟發展日漸成長、勞工知識水準提昇與權利意識抬頭，勞資爭議案件發生的頻率日益增加，勞資爭議調解成為快速解決紛爭方式，除了透過勞資爭議處理法的獨任調解人、調解委員會、仲裁及不當勞動行為裁決等方式解決紛爭化解歧見，建立和善的職場環境來保障勞工的權益，仍須藉由勞資雙方主動溝通，放下成見，和諧勞資關係，方能降低勞資歧異發生及社會成本。

貳、勞資爭議現況分析

一、本市近三年勞資爭議案件平均在 1,400~1,850 件上下

112 年本市受理勞資爭議案件共計有 1,817 件，較 111 年增加 380 件(+26.44%)，另涉及爭議人數由 112 年 2,495 人，亦較 111 年增加 384 人(+18.19%)，另觀察勞資爭議人數之性別，112 年男性 1,321 人(占 52.95%)，女性 1,174 人(占 47.05%)，分別較 111 年男性人數增加 233 人(+21.42%)及女性人數增加 151 人(+14.76%)(圖一)。



圖一 110 年至 112 年臺南市勞資爭議案件數及人數

資料來源：勞動部統計處

二、勞資爭議案件類別及行業別：112 年本市勞資爭議類別，其中「工資爭議」、「給付資遣費爭議」兩類案件合計逾七成；另外發生爭議案件中以「製造業」最多。

勞資爭議可區分為「權利事項¹」及「調整事項²」爭議，常見的權利事

¹權利事項之勞資爭議：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。

²調整事項之勞資爭議：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。

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，調整事項爭議則是勞方或資方欲對現有勞動條件進行調整所衍生之爭議，如勞方請求加薪而資方不允諾等。

112年本市勞資爭議案件1,817件，依類型加以分析，其中權利事項爭議1,812件(占99.72%)，如進一步分析權利事項之爭議類別，以「工資爭議」762件(占42.05%)居冠，其次為「給付資遣費爭議」518件(占28.59%)，其餘依序為「其他權利事項爭議」176件(占9.71%)、「職業災害補償爭議」119件(占6.57%)、「契約爭議」113件(占6.24%)、「給付退休金爭議」86件(占4.74%)、「勞工保險給付爭議」38件(占2.10%) (如表一)，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70.64%，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。

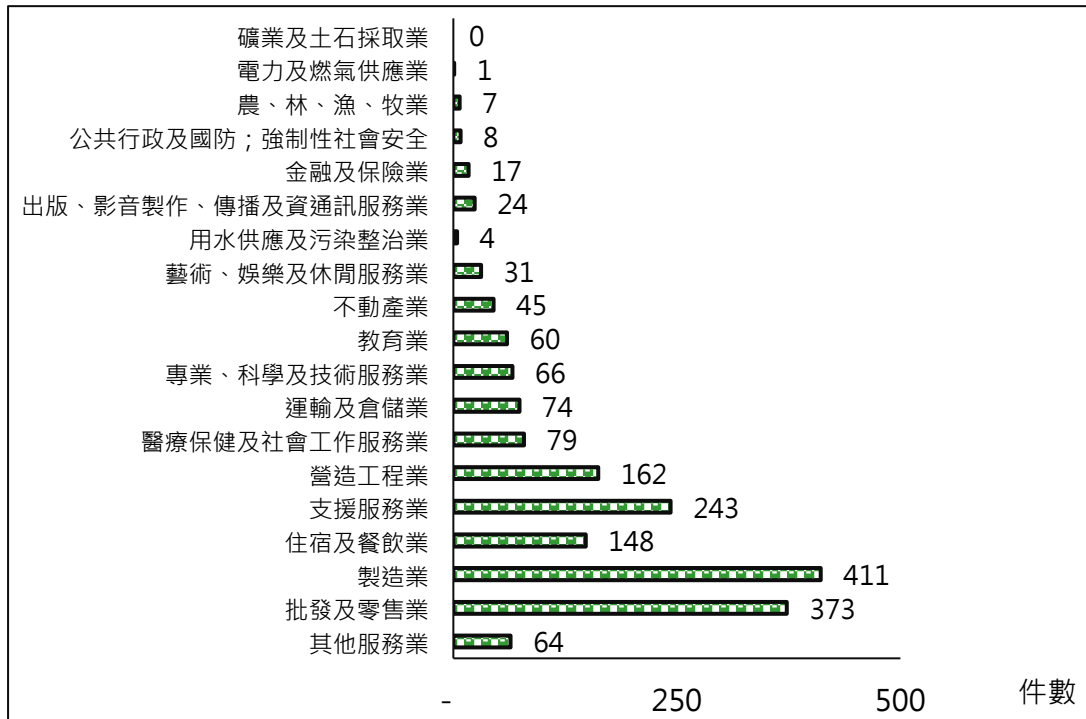
另觀察本市112年發生勞資爭議案件再依行業別加以分析，以「製造業」411件(占22.62%)最多(爭議人數其中男性389人，占55.18%，女性316人，占44.82%)，再來以「批發及零售業」373件(占20.53%)居次，「支援服務業」243件(占13.37%)再次之，其他行業均不足一成(圖二)，可以針對上述行業加強辦理勞工法令講座並廣為宣導，督促雇主遵守法令，並使勞工懂得自身權益保障，以減少爭議發生。

表一 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				
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

資料來源：勞動部統計處



圖二 臺南市 112 年勞資爭議案件-按行業別分

資料來源：勞動部「全國勞工資訊管理整合應用系統」

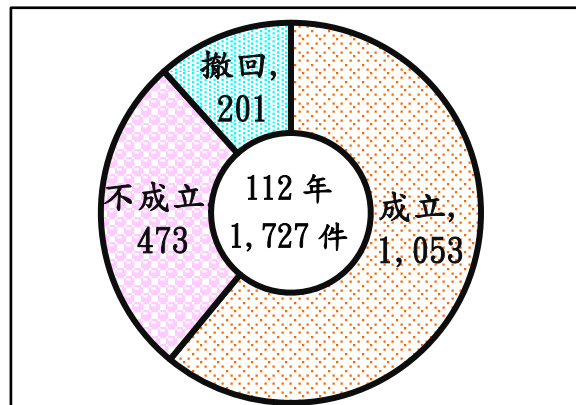
三、勞資爭議案件處理方式統計數據：112 年本市勞資爭議終結案件採調解方式辦理為 1,727 件，成立率逾六成，另有 3 件採「仲裁」方式辦理。

勞資爭議案件處理方式包括協調、調解和仲裁三種方式³，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，110 年至 112 年本市勞資爭議案件處理結果(如表二)，大多以「調解」方式結案，僅 9 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 112 年勞資爭議⁴處理結案 1,727 件，以「調解」方式為主，「調解」結果以成立者 1,053 件(占 60.97%)居多，不成立 473 件(占 27.39%)，撤回 201 件(占 11.64%) (如圖三)，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。

表二 110 年至 112 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	
110 年	1,557	-	1,524	2	31
111 年	1,437	-	1,390	4	43
112 年	1,817	-	1,727	3	87

資料來源：勞動部統計處



圖三 112 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律師陪同、線上申請調解、工資墊償及勞動安全基金扶助訴訟資源措施，維護勞工權益，並採落實校園巡迴等方式，並致力創造勞資和諧環境。

112 年受理勞資爭議案 1,817 件，其中以工資、資遣費、職業災害補償、退休金爭議佔為多數，超過總件數七成。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

³100 年 5 月 1 日之後由於「勞資爭議處理法」的修訂，新增裁決方法，專門處理不當勞動行為的爭議案件，除調解、仲裁和裁決外，權利事項之勞資爭議，亦可經由司法訴訟的方式處理之。

⁴勞資爭議處理結案=「截至前期未結於本期終結」+「本期受理本期終結」。

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，112年共計辦理58人次(111年計54人次)律師陪同出席調解會議，為勞工爭取相關勞工債權。此外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，112年已成長到80件(111年計有70件)，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112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32人次，補助金額246萬8,714元，成為勞工最堅強的後盾。

有鑒於事業單位大量解僱勞工行為，具有集中性及人數眾多的問題，會對於社會安定產生劇烈的衝擊及影響，勞工局採取多項措施協助勞工渡過難關，避免經濟困頓。勞工局採取預警訪查、入廠輔導、勞資雙方協商、勞工退休準備金提撥、職工福利金發放、勞動條件檢查、勞資爭議調解、訴訟扶助及限制出境並透過歇業事實認定、工資墊償及就服資源等多元措施，維護勞工債權及再次協助勞工重返職場。108年至112年間共計認定73家事業單位歇業，協助約967名勞工取得工資、資遣費及退休金之墊償。

勞工局每年度辦理「勞動法令向下扎根」活動，由勞工局派出講師前進校園授課，包括勞動基準法、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，分別於108~112年共計辦理329場次，有4萬9,707人次參加。108年~112年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、鹽水白河、官田、後壁及麻豆國小共計辦理12場次，約有4,870餘人參加。此外也於每個月於南門勞工育樂中心辦理「職場入大小事，分享共創美好」，除勞動法令外也另安排身心健康、生涯發展及健康保健等人文社會講座。

面對未來諸多變動的環境，尤其在物聯網、雲端運算、AI人工智慧等新興科技快速崛起下，數位科技導入造成經濟結構轉型，傳統產業持續缺工等因素，衝擊勞動市場，如何穩定和諧的勞資關係，促進企業持續的成長，若勞資雙方發生爭議時，可以藉由公部門建構之勞資爭議平台，以公正、公平、客觀之角度，召開會議化解雙方歧異，有助創造勞資和諧共榮之環境。