

統計應用分析報告

107年臺南市勞資爭議概況

臺南市政府勞工局

108年5月

摘要

勞資爭議調解乃勞資雙方於僱傭關係上的爭議，如工資、給付資遣費、給付退休金、職業災害補(賠)償、勞工保險給付或現有勞動條件進行調整所衍生之爭議等，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 107 年勞資爭議案件數為 1,725 件，其中「工資爭議」、「給付資遣費爭議」兩類案件合計逾六成七，本年度勞資爭議處理結案 1,724 件，成立率達五成三，此外發生爭議案件中以製造業最多，批發及零售次之，再其次為住宿及餐飲業。透過本市進行相關勞動法令宣導會，辦理產、企、職業工會勞工教育 103 年~107 年共計辦理 632 場次，有 88,484 人次參加，「勞動法令向下扎根」前進校園宣導勞動法令宣導會 104~107 年共計辦理 164 場次，有 48,971 人次參加及規劃「職場大小事，勞資作伙來」一系列課程講座，使勞雇雙方了解相關勞動法令進一步遵守法令，此外勞政主管機關在維護調解品質方面也透過增加調解地點 103~107 年陸續拓展了歸仁區公所、新市區公所、佳里地政事務所、官田工業區服務中心、後壁區公所、樹谷園區服務中心、麻豆區公所、玉井區公所及永康地政事務所等共計新增 9 處調解地點，提供便捷服務，及辦理回流訓練使調解人更加熟悉相關法令及調解技巧，使得調解品質可以更上一層樓，透過多元管道及措施穩固勞資關係。

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	2
三、 勞資爭議案件處理方式統計數據	4
參、 結論及建議	4

臺南市勞資爭議概況

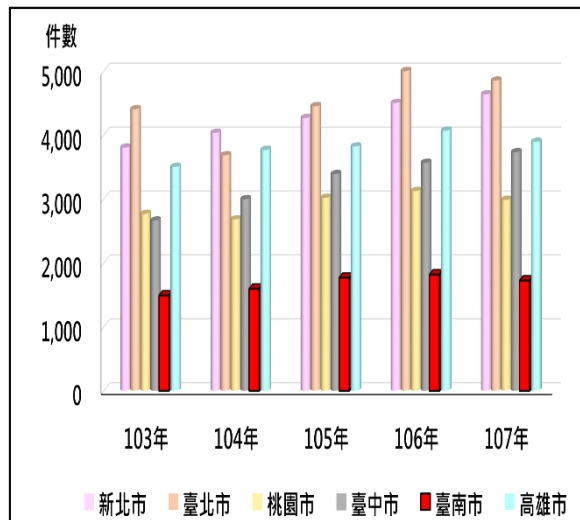
壹、前言

勞資爭議具制度與法律上之內涵，有廣義與狹義之分，前者係指以勞動關係為中心所發生的一切糾紛與爭執，包括個別雇主與個別勞工因勞動契約所生之爭執；個別雇主或雇主團體與勞工團體因集體協商所產生之爭議；個別雇主、雇主團體或勞工團體與國家間因勞動法令政策而產生之爭執；雇主團體或勞工團體自身內部所生的糾紛。後者係指個別勞工與個別雇主在勞動關係上所生之糾爭及雇主團體與勞工團體之間所生之爭執，綜觀我國絕大多數勞資爭議案件為狹益之勞資爭議。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

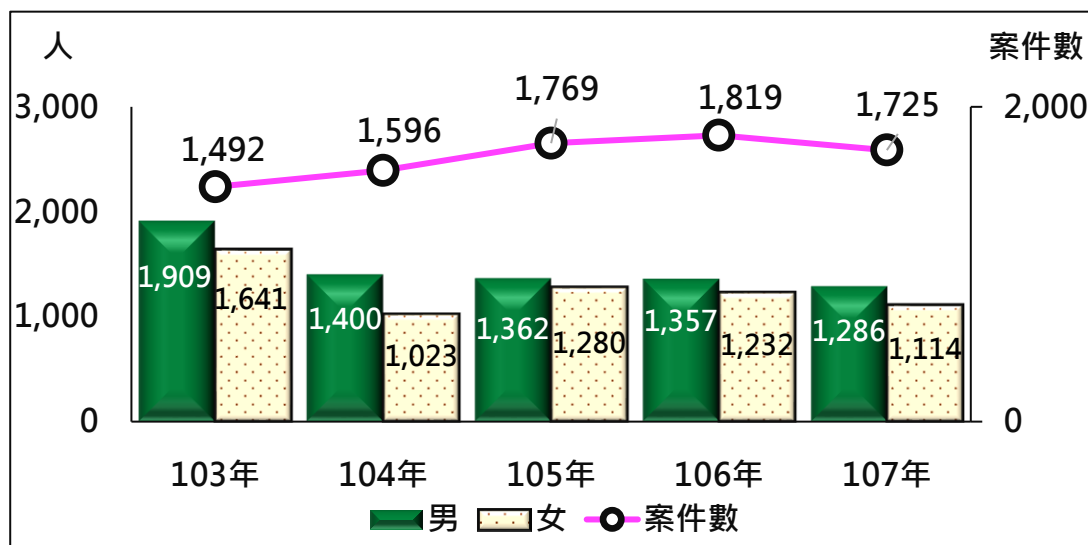
一、六都勞資爭議案件數比較：六都近五年勞資爭議案件以臺北市最多，新北市次之，臺南市最少。

綜觀六都 103~107 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 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件數一直是六都之首(104 年除外)，歷年案件數皆在 3,600 至 5,100 件左右；接下來為新北市之勞資爭議案件數，歷年大約都在 3,800 至 4,600 件左右，再其次為高雄市歷年來案件數約 3,500 至 4,000 件左右；再來為臺中市歷年來案件數約 2,600 至 3,700 件左右，桃園市歷年之案件都在 2,600 至 3,100 件左右。



圖一 六都勞資爭議件數
資料來源：勞動部統計處

107年本市受理勞資爭議案件共計有1,725件，較106年減少94件(-5.17%)，另涉及爭議人數由107年2,400人，亦較106年減少189人(-7.30%)，另觀察勞資爭議人數之性別，107年男性1,286人(占53.58%)，女性1,114人(占46.42%)，分別較106年男性人數減少71人(-5.23%)及女性人數減少118人(-9.58%)(圖二)。



圖二 103年至107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：107年本市勞資爭議類別全部皆為權利事項，其中「工資爭議」、「給付資遣費爭議」兩類案件合計逾六成七；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。

107年本市勞資爭議案件1,725件，依類型加以分析，其中權利事項爭議1,725件(占100%)，並無調整事項爭議，如進一步分析權利事項之爭議類別，以「工資爭議」587件(占34.03%)居冠，其次為「給付資遣費爭議」569件(占32.99%)，其餘依序為「其他權利事項爭議」201件(占11.65%)、「職業災害補償爭議」177件(占10.26%)、「給付退休金爭議」102件(占5.91%)、「契約爭議」71件(占4.12%)、「勞工保險給付爭議」16件(占0.93%)

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。

及「休假爭議」2件(占0.12%) (如表一)，其中有關金錢爭議部份包括「給付資遣費爭議」及「工資爭議」兩者合計占67.02%，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。

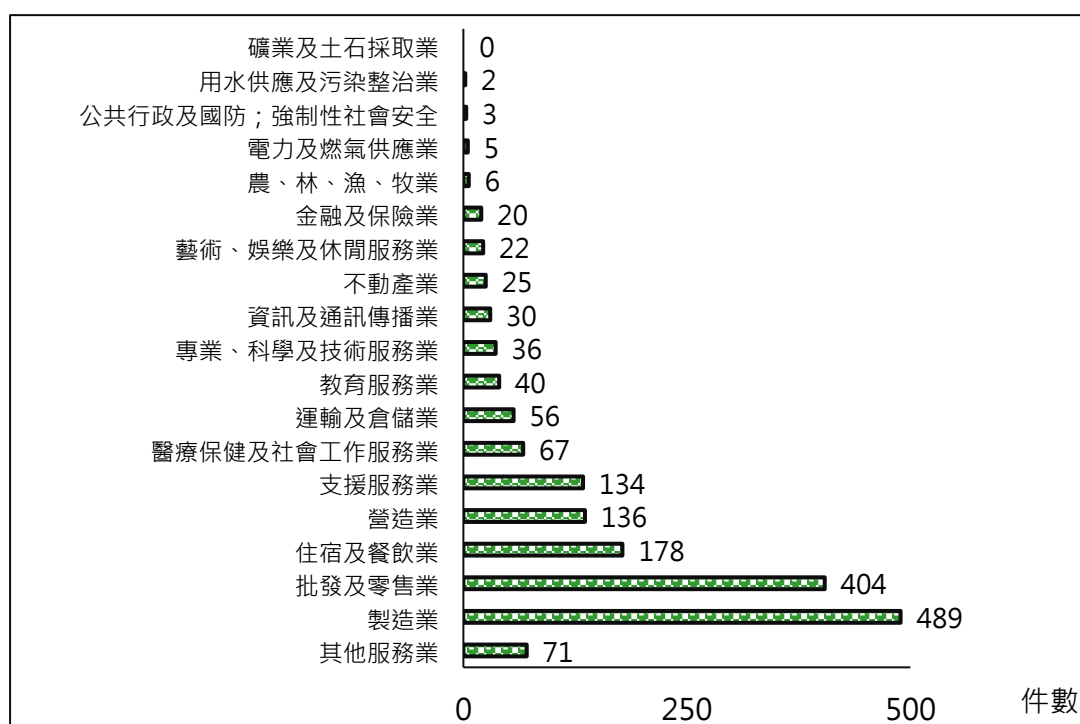
另觀察本市107年發生勞資爭議案件再依行業別加以分析，以「製造業」489件(占28.36%)最多，再來以「批發及零售業」404件(占23.43%)居次，「住宿及餐飲業」178件(占10.32%)再次之，其他行業均不足一成(圖三)，可以針對上述行業加強辦理勞工法令講座並廣為宣導，督促雇主遵守法令，並使勞工懂得自身權益保障，以減少爭議發生。

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	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				
103年	1,492	1,491	55	523	482	71	15	159	—	—	186	1	3,350	1,909	1,641
104年	1,596	1,593	63	582	467	74	20	165	—	—	222	3	2,423	1,400	1,023
105年	1,769	1,763	68	583	601	93	20	164	—	7	227	6	2,642	1,362	1,280
106年	1,819	1,817	89	555	607	103	26	159	—	14	264	2	2,589	1,357	1,232
107年	1,725	1,725	71	587	569	102	16	177	—	2	201	—	2,400	1,286	1,114

資料來源：勞動部統計處



圖三 臺南市107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」

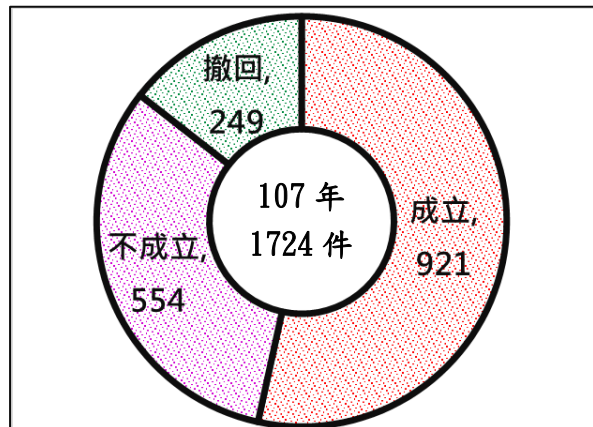
三、勞資爭議案件處理方式統計數據：107年本市勞資爭議終結案件1,724件，其處理方式除1件採「仲裁」方式其餘均以「調解」方式辦理，成立率逾五成三。

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，103年至107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2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107年勞資爭議⁴處理結案1,724件，以「調解」方式為主，「調解」結果以成立者921件(占53.42%)居多，不成立554件(占32.13%)，撤回249件(占14.44%) (如圖四)，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 103年至107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	
103年	1,492	-	1,500	-	71
104年	1,596	-	1,615	-	52
105年	1,769	-	1,737	-	84
106年	1,819	-	1,848	1	54
107年	1,725	-	1,723	1	55

資料來源：勞動部統計處



圖四 107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，及規劃「職場大小事，勞資作伙來」講座提昇市民勞動權益概念，並持續拓展調解地點及辦理調解委員回流訓練提昇調解品質，並致力創造勞資和諧環境。

勞工所從事之職業遍布國人之食、衣、住、行、育、樂各個層面，所謂「一日之所需百工斯為備」正是最佳寫照，城市的進步也因為勞工的努力不斷向上提昇，勞雇雙方發生糾紛，有賴公部門建立一套完善的制度調解紛爭。

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」。

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六成七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產、企、職業工會辦理勞工教育 103 年~107 年共計辦理 632 場次，有 88,484 人次參加，提昇勞工的素質，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，使多數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 104~107 年共計辦理 164 場次，有 48,971 人次參加。

此外勞動教育部分除了原先持續辦理的「勞動法令向下扎根」前進校園宣導勞動法令之外，今年度也規劃一系列課程「職場大小事，勞資作伙來」講座，將邀請專家學者與勞工朋友進行雙向溝通互動，內容涉及勞動基準法、職業安全衛生等相關法規及實務案例討論，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，期望透過一系列課程來提昇市民勞動權益概念。

接續在提昇調解品質部份，也每年度辦理調解委員及調解人回流訓練透過專家學者講授調解人倫理、做個稱職的調解人及相關勞動法令修正課程，期使調解委員調解技巧更為精進，並增進新的勞動法令知能，此外有鑒於本市幅員遼闊，為增加勞工調解的便利性，避免舟車勞頓之苦，在調解地點部分除原有之永華市政中心、民治市政中心外，勞工局分別於 103~107 年陸續拓展了歸仁區公所、新市區公所、佳里地政事務所、官田工業區服務中心、後壁區公所、樹谷園區服務中心、麻豆區公所、玉井區公所及永康地政事務所等共計新增 9 處調解地點，來嘉惠勞工朋友。

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、AI 人工智慧興起、自動化普及使得勞動市場面臨諸多的壓力，如何維持穩定和諧的勞資關係，乃是企業持續成長的基礎，若勞資雙方發生爭議時，可以藉由公部門建構之溝通的平台定分止息，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。