

106 年臺南市勞資爭議概況

目錄

壹、前言	1
貳、勞資爭議現況分析	1
參、結論及建議	4

臺南市勞資爭議概況

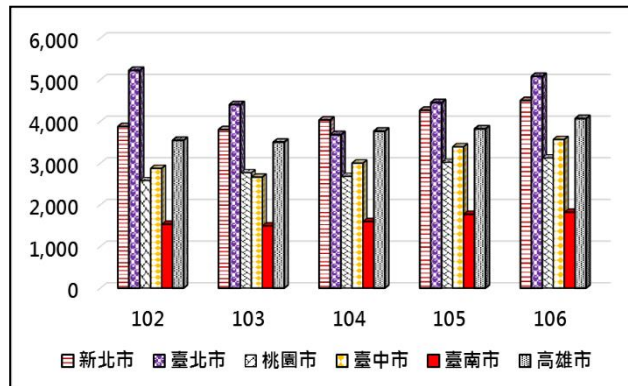
壹、前言

當勞資雙方勞資爭議衝突發生，國家被認為在勞資關係中扮演重要角色，各國制度受其歷史背景影響不盡然相同，有部分國家採取政府介入處理，也有部分國家尊重勞資雙方協商制度，然而勞資關係發展至今，在多元民主社會中，雖肯認爭議權為勞動者之基本權利，然而畢竟勞、資雙方處於不對等地位，各國莫不採行各種機制，以避免或降低衝突的強度，完全由勞資自治解決紛爭，已不太可能。我國為處理勞資爭議(labor dispute or industrial dispute)，為確保勞工權益並兼顧我國企業發展的前提下，特制定「勞資爭議處理法」，針對勞資雙方爭議情形加以規範，協助解決勞資爭議案件，以促進勞動市場之穩健發展。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。

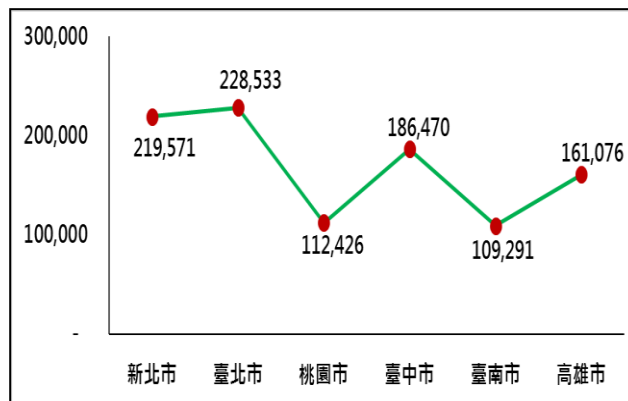
貳、勞資爭議現況分析

一、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 102~106 年勞資爭議案件數(圖一)可以發現，臺北市之勞資爭議案件數一直是六都之首，歷年案件數皆在 3,600 至 5,200 件左右；高雄市和新北市之勞資爭議案件數相當接近，每年大約都在 3,500 至 4,500 件左右，且新北市案件數略高於高雄市；臺中市與桃園市之案件數相當接近，每年案件都在 2500 至 3500 件左右，且臺中市案件數略高於桃園市；臺南市歷年案件數約 1500 至 1800 件左右，為六都當中勞資爭議案件數最少者；從六都勞資爭議案件數對比營利事業家數可以發現，工商業越繁榮之城市，勞資爭議案件相對也越多(圖二)。

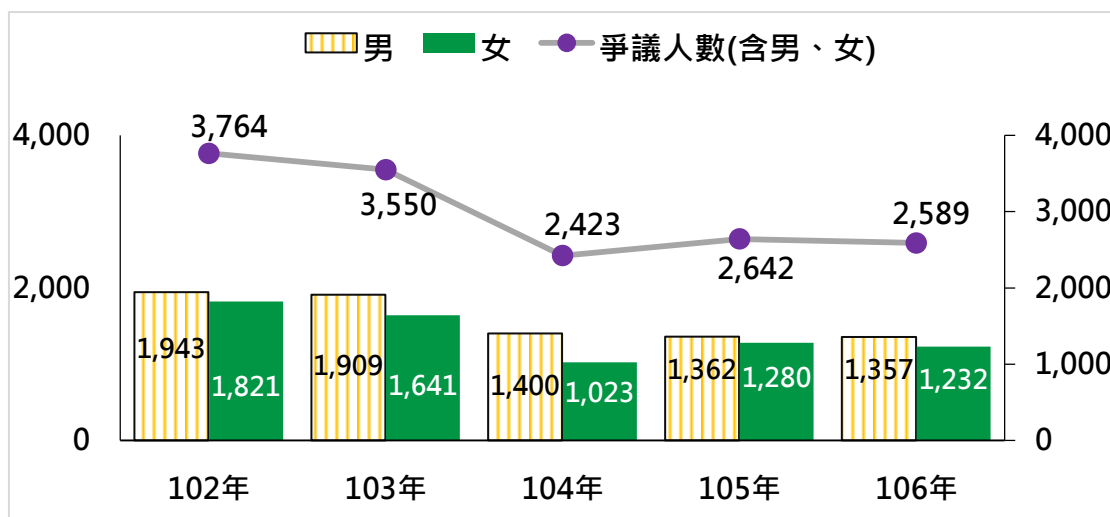


圖一 六都勞資爭議案件數
資料來源：勞動部統計處



圖二 六都 106 年底營利事業營利家數
資料來源：財政部統計處

106 年本市受理勞資爭議案件共計有 1,819 件，較 105 年增加 173 件 (2.83%)，另涉及爭議人數由 106 年 2,589 人，亦較 105 年減少 53 人(-2.05%)，另觀察勞資爭議人數之性別，106 年男性 1,357 人(占 51.55%)，女性 1,232 人(占 48.45%)，分別較 105 年男性人數減少 5 人(-0.37%)及女性人數減少 48 人(-3.90%)(圖三)。



圖三 102 年至 106 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、106 年本市勞資爭議類別以權利事項占 99.89% 為多數，其中「工資爭議」、「給付資遣費爭議」案件合計逾六成四。

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未給付工資、未發給加班費、職業災害補償以及非自願離職等，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。

經統計數據顯示 106 年本市勞資爭議案件 1,819 件類型加以分析，其中權利事項爭議 1,817 件(占 99.89%)，調整事項爭議僅 2 件(占 0.11%)，如進一步分析權利事項之爭議類別，以「給付資遣費爭議」607 件(占 33.41%)居冠，其次為「工資爭議」555 件(占 30.54%)，其餘依序為「其他權利事項爭議」264 件(占 14.53%)、「職業災害補償爭議」159 件(占 8.75%)、「給付退休金爭議」103 件(占 5.67%)、「契約爭議」89 件(占 4.90%)、「勞工保險給付爭議」26 件(占 1.43%)及「休假爭議」14 件(占 0.77%)(如表一)，不到 1%的比率是屬於調整事項的爭議案件(2 件)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 63.95%，亦即占整體勞資爭議案件數 63.88%，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 106 年發生勞資爭議案件依行業別加以分析，以「製造業」528 件(占 28.56%)最多，再來以「批發及零售業」438 件(占 23.69%)

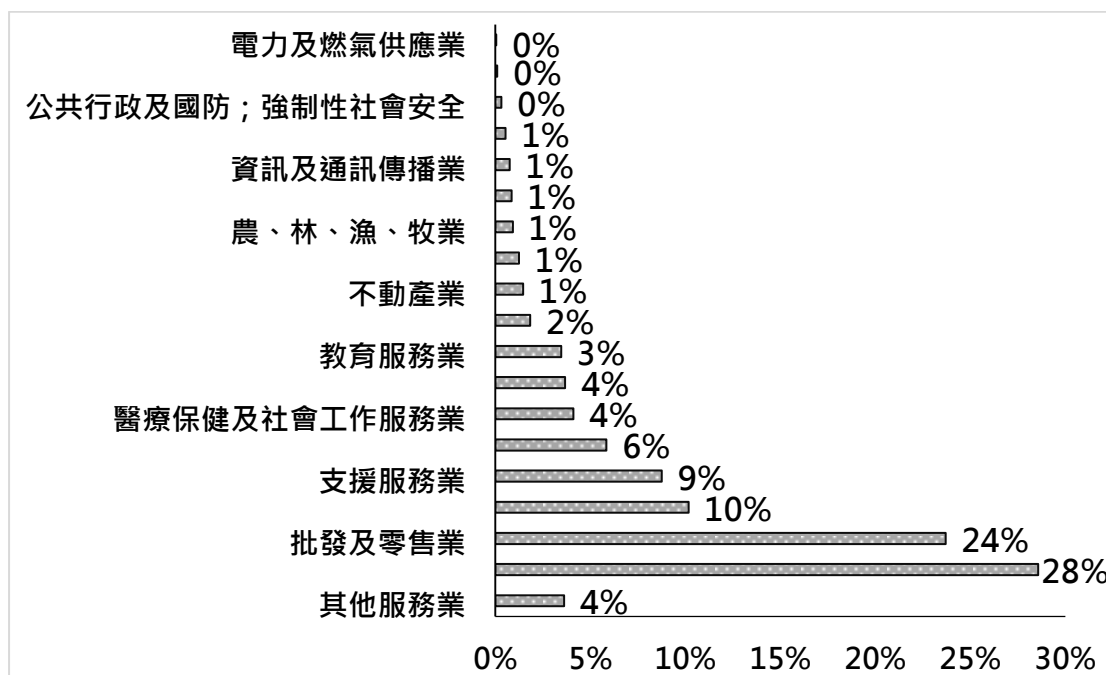
居次，「住宿及餐飲業」188 件(占 10.17%)再次之，其他行業均不足一成(圖四)，據統計資料顯示可以針對上述行業加強辦理勞工法令講座並廣為宣導，督促雇主遵守法令，並使勞工懂得自身權益保障，以減少爭議發生。

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
		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		
102 年	1,530	1,514	61	546	528	66	33	146	—	—	134	16	3,764
103 年	1,492	1,491	55	523	482	71	15	159	—	—	186	1	3,550
104 年	1,596	1,593	63	582	467	74	20	165	—	—	222	3	2,423
105 年	1,769	1,763	68	583	601	93	20	164	—	7	227	6	2,642
106 年	1,819	1,817	89	555	607	103	26	159	—	14	264	2	2,589

資料來源：勞動部統計處



圖四 臺南市 106 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、106 年本市勞資爭議終結案件 1,819 件，其處理方式除 1 件採「仲裁」方式其餘均以「調解」方式辦理，和解率逾七成。

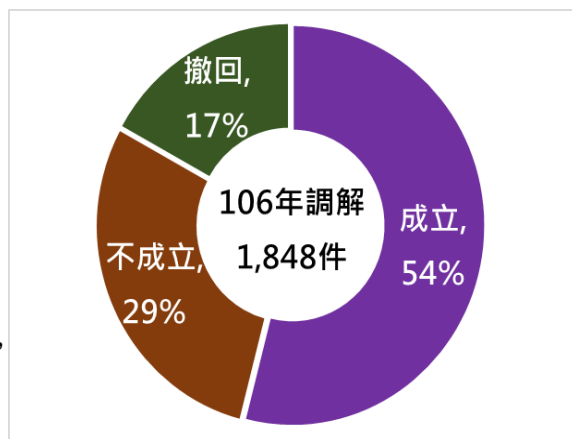
勞資爭議案件處理方式包括協調、調解和仲裁三種方式，勞資雙方發生爭議時，得依法定之調解、仲裁程序處理，如調解不成立者，雙方可以合意仲裁或由主管機關依職權交付仲裁。據統計資料顯示，102 年至 106 年本市勞資爭議案件處理結果(如表二)，大多以「調解」方式結案，僅 1 件以「仲裁」方式辦理顯見現階段勞資雙方較無法接受採

表二 102 年至 106 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	
102 年	1530	-	1542	-	79
103 年	1492	-	1500	-	71
104 年	1596	-	1615	-	52
105 年	1769	-	1737	-	84
106 年	1819	-	1848	1	54

資料來源：勞動部統計處

用「仲裁」方式解決紛爭；另其中 106 年勞資爭議處理結案 1,848 件(含「截至前期未結於本期終結」及「本期受理本期終結」)，以「調解」方式為主，「調解」結果以成立者 998 件(占 54.00%)居多，不成立 536 件(占 29.00%)，撤回 314 件(占 16.99%)，和解率【和解率=(成立件數+撤回件數)/終結案件數*100%】達 70.99%(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。



圖五 106 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，也成立「勞動安全基金」維護勞工權益，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。

勞工所從事之行業遍及食、衣、住、行、育、樂各個層面，為社會發展之基石城市進步之動力，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七成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，此外每年度也補助轄區內產、企、職業工會辦理 150 多場次的勞工教育課程，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 104~106 年共計辦理 129 場次，有 38,475 人次參加。

另對於勞資爭議調解不成立案件後續勞工協助部份，本市亦運用有限資源成立「勞動安全基金」，針對陷入困境之弱勢及職災勞工，提供爭議訴訟期間生活補助、涉訟裁判費及律師費、職災慰助包括職災死亡、失能、受傷住院職災及弱勢家庭房屋修繕等各項協助，100~106 年共協助 2,949 人次，補助金額高達 1 億 3,589 萬 2,071 元。

另外勞工局在提昇調解品質部份，也每年度辦理調解委員回流訓練邀請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，相關勞動法令透過回流訓練更加充實，此外在調解地點部分，為增加勞工調解的便利性，避免舟車勞頓之苦，除原有之永華市政中心、民治市政中心外，勞工局分別於 103~106 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、麻豆區公所及玉井區公所等共計新增 8 處調解地點，來嘉惠勞工朋友。

面對未來詭譎多變的勞資關係，尤其是面對全球金融危機、全球化經濟整合衝擊、變遷的人口結構、快速變動的產品市場之挑戰，勞動市場全球化與彈性化的趨勢，使台灣勞資關係面臨諸多的壓力，如何維持和諧的勞資關係是未來經濟持續成長的基礎，若勞資雙方發生爭議時，可以藉由公平客觀的平台定分止息，改善勞資關係，減少勞資雙方歧異，創造勞資雙贏局面。