

110 年臺南市勞資爭議概況

臺南市政府勞工局

110 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 110 年勞資爭議案件數為 1,557 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 1,524 件，成立率達五成六，此外發生爭議案件中以批發及零售業最多，製造業次之，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 108 年~110 年共計辦理 257 場次，有 33,854 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 108~110 年共計辦理 187 場次，有 26,175 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提供多處調解地點供民眾選擇外，並辦理調解人回流訓練，除持續充實法令規範外，也提升調解技巧，期望調解品質可以更加精進。

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

臺南市勞資爭議概況

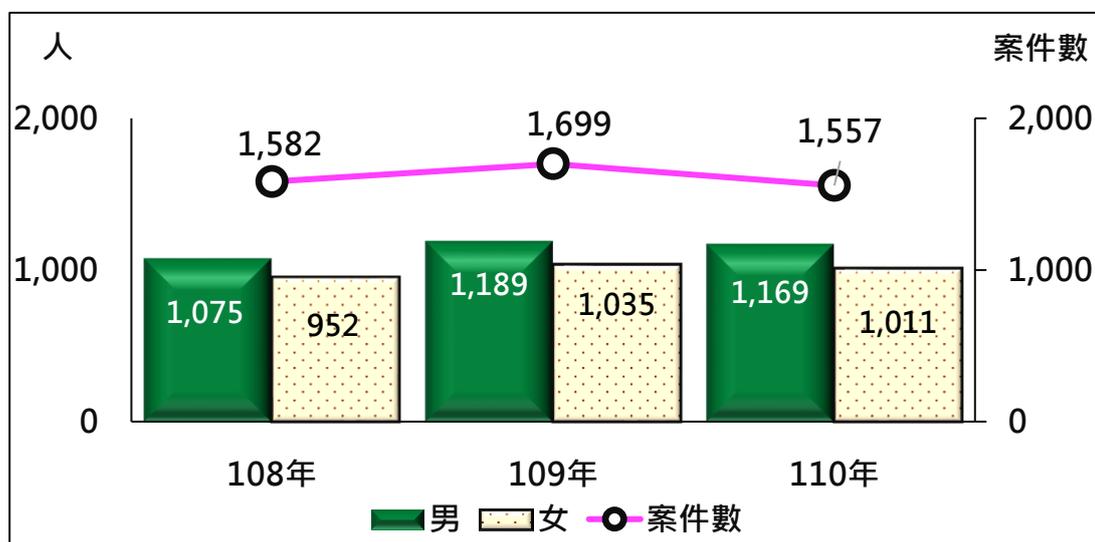
壹、前言

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、本市近三年勞資爭議案件平均在 1,500~1,700 件上下

110 年本市受理勞資爭議案件共計有 1,557 件，較 109 年減少 142 件(-8.36%)，另涉及爭議人數由 110 年 2,180 人，亦較 109 年減少 44 人(-1.98%)，另觀察勞資爭議人數之性別，110 年男性 1,169 人(占 53.62%)，女性 1,011 人(占 46.38%)，分別較 109 年男性人數減少 20 人(-1.68%)及女性人數減少 24 人(-2.32%)(圖一)。



圖一 108 年至 110 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：110 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「批發及零售業」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。

110年本市勞資爭議案件1,557件，依類型加以分析，其中權利事項爭議1,549件(占99.49%)，如進一步分析權利事項之爭議類別，以「工資爭議」594件(占38.35%)居冠，其次為「給付資遣費爭議」501件(占32.34%)，其餘依序為「其他權利事項爭議」146件(占9.43%)、「職業災害補償爭議」117件(占7.55%)、「給付退休金爭議」97件(占6.26%)、「契約爭議」72件(占4.65%)、「勞工保險給付爭議」21件(占1.36%)及「休假爭議」1件(占0.06%) (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70.69%，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110年發生勞資爭議案件再依行業別加以分析，以「批發及零售業」366件(占23.51%)最多，再來以「製造業」302件(占19.40%)居次，「住宿及餐飲業」169件(占10.85%)再次之，再接序為「支援服務業」159件(占10.21%)，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

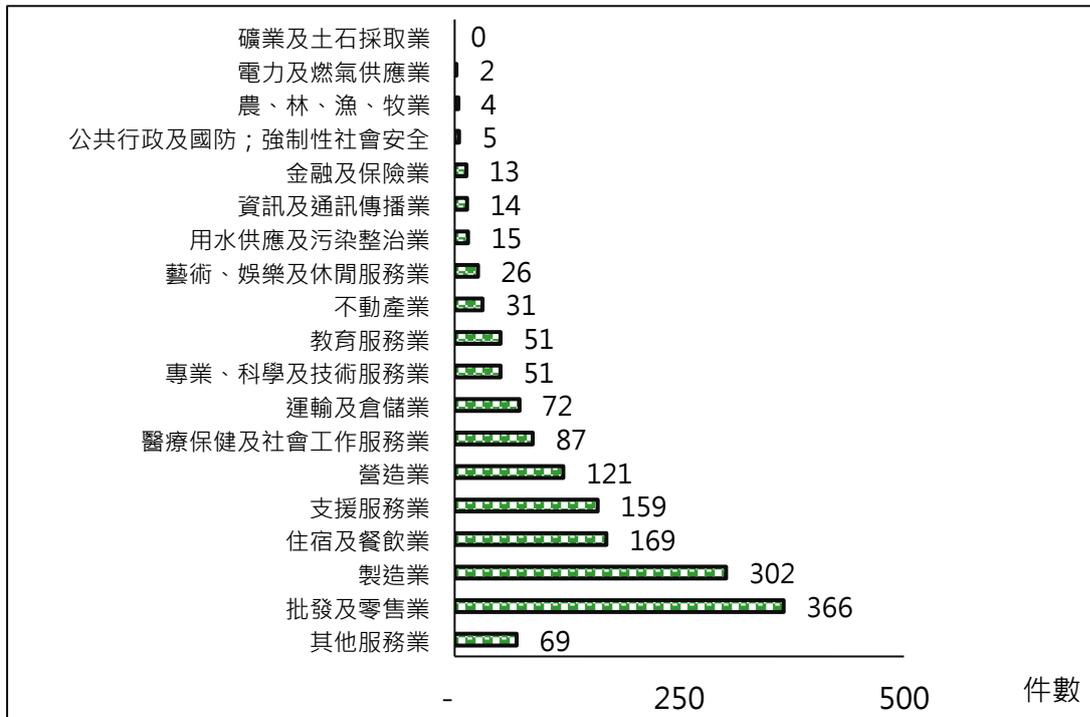
單位：件、人

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				
108年	1,582	1,576	65	552	532	100	17	158	—	1	151	6	2,027	1,075	952
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

資料來源：勞動部統計處

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。



圖二 臺南市 110 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」

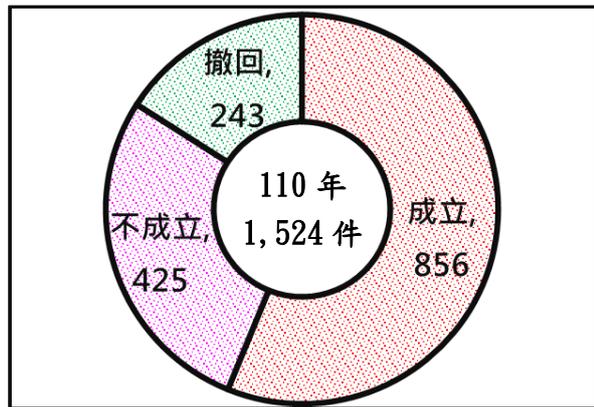
三、勞資爭議案件處理方式統計數據：110年本市勞資爭議終結案件採調解方式辦理為1,524件，成立率逾五成六，另有2件採「仲裁」方式辦理。

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，108年至110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7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110年勞資爭議⁴處理結案1,524件，以「調解」方式為主，「調解」結果以成立者856件(占56.17%)居多，不成立425件(占27.89%)，撤回243件(占15.94%) (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 108年至110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	
108年	1,582	-	1,527	1	54
109年	1,699	-	1,655	4	40
110年	1,557	-	1,524	2	31

資料來源：勞動部統計處



圖三 110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「職場大小事分享創造共好」講座來豐富市民身心靈，共築希望家園，並提供多處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。

「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，城市的進步也因為勞工的努力不懈，然勞雇雙方難免發生糾紛，此時有賴公部門提供一套完善的機制來解決紛爭。本府處理勞資

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」。

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，從調解案件和解率逾五成六，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，針對批發零售業、製造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 108 年~110 年共計辦理 257 場次，有 33,854 人次參加，提昇勞工的專業技能；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 108~110 年共計辦理 187 場次，有 26,175 人次參加，並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、柳營及鹽水國小共計辦理 8 場次，約有 4,160 餘人參加。

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，也規劃一系列課程「職場大小事分享創造共好」講座，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豐富市民的身心靈。

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，也增加歸仁區公所、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、麻豆區公所、玉井區公所及永康地政事務所等調解地點，來嘉惠勞工朋友。

面對未來諸多變動的環境，諸如少子化的衝擊，科技的進步，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，加速衝擊勞動市場，如何維持穩定和諧的勞資關係，使企業繼續的成長，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，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。