

# 勞資會議實施辦法解釋令

## 一、 選舉：

### 勞資會議勞方代表選舉，得與工會理、監事改選合併辦理

內政部七十四年八月十六日(74)台內勞字第三三七九六七號函

勞資會議之勞方代表選舉，得與工會理、監事之改選合併辦。惟工廠會議代表現任任期屆滿後，不得將其任期延長。

### 勞資會議之勞方代表由工會會員大會或代表大會選舉之

內政部七十四年九月廿日(74)台內勞字第三四四一八一號函

勞資會議實施辦法第五條前段所稱勞資會議勞方代表「由工會會員或會員代表大會選舉之」係指由工會會員大會或代表大會選舉之；至於無工會組織者之勞資會議代表，可由全體勞工或各該區勞工接選舉之。

### 勞資會議勞方代表因故辭職，可由公司內部自行處理

行政院勞工委員會七十七年六月二十三日(77)台勞資二字第一一六二六號函

勞資會議勞方代表因故辭職，應向何單位提出疑義乙案，現行勞資會議實施辦法並無規定，可由該公司內部自行處理。

### 事業單位分支機構可否聯合舉辦勞資會議疑義

行政院勞工委員會七十七年十月二十四日(77)台勞資二字第二四三二四號函

事業單位分支機構聯合舉辦勞資會議，現行勞資會議實施辦法並無明文規定，因之主管機關似無核准與否之必要；地區性勞資會議之舉辦，宜由事業單位勞資雙方自行決定；惟事業單位分支機構在三十人以上者，仍應依法舉辦勞資會議。

### 產業工會理事或常務理事可擔任勞資會議資方代表

行政院勞工委員會七十七年十一月十一日(77)台勞資二字第二五九四四號函

查勞資會議實施辦法第四條規定，勞資會議之資方代表，由雇主或雇主就事業單位熟悉業務、勞工情形者指派之；本案產業工會理事或常務理事被指派擔任勞資會議資方代表，依該辦法規定，並無不可。

### 事業單位之分支機構，原聯合組成勞資會議，後又各自召開，其勞資會議代表任期計算疑義

行政院勞工委員會七十八年十月二十六日(78)台勞資二字第二四四六一號函

○○公司訓練所與○○發電廠原聯合組成勞資會議，後訓練所另單獨舉辦勞資會議，其勞資會議勞方代表是否重新改選或由原候補代表擔任，可由事業單位自行決定。

#### 勞資會議代表任期，得否經勞資雙方同意延長疑義

行政院勞工委員會八十一年四月九日(81)台勞資二字第一〇〇三一號函

勞資會議代表之任期為三年，勞資會議實施辦法第十條已有明文規定，本案為使勞資會議功能得以正常運作，以加強勞資雙方溝通管道，促進勞資和諧合作，並建立勞資會議制度化及法制化，因此勞資會議代表之任期不應由勞資雙方自行協商變更。

#### 勞資會議勞方代表多次未參加會議，可否視同自願放棄其代表資格疑義

臺灣省政府勞工處八十二年九月四日(82)勞一字第二三九八四號函

勞資會議勞方代表多次未參加會議，可否視同自願放棄其代表資格，查勞資會議實施辦法並無規定，惟依該法第二十四條：「本辦法未規定者，依會議規範之規定。」會議規範第十四條：「處分之決議：有左列情事之一者，得經出席人之提議，過半數之通過為處分之決議。……一、無故不出席會議，連續二次以上者。二、……三、……。前項處分之決議，以左列各款為限。

一、將姓名及其事由，列入會議紀錄。

二、停止出席權一次。三、向會眾或受損害人當面致歉。」本案宜由勞資會議依上述規定決定處分之款項。

#### 勞資會議勞方因案停職，停職期間是否仍具代表資格疑義

行政院勞工委員會八十二年十二月十八日(82)台勞資二字第七四二〇七號函

本案勞資會議勞方代表因案停職，其代表資格是否喪失，現行勞資會議實施辦法並無明文規定，可由勞資會議自行決定被停職之勞資會議代表是否繼續參與勞資會議。

#### 勞資會議勞方代表登記參選人數不足疑義

行政院勞工委員會八十三年十月二十四日(83)勞資二字第九八六二三號函

按勞資會議之舉辦，旨在協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，係屬勞資雙方溝通之重要會議。

有關勞資會議勞方代表登記參選人數不足一節，為昭慎重，可再公告一次，並於公告上註明，如公告期限屆至仍未能補足缺額，得由工會理事會議決議推薦人選補足之。

#### 勞資會議勞方代表之選舉，可否委託其他出席代表投票疑義

行政院勞工委員會八十三年十一月七日(83)台勞資二字第一〇一一五三號函

查現行「勞資會議實施辦法」對於勞資會議勞方代表之選舉，可否委託其他出席代表投票，並無明文規定，故工會於辦理選務時，可參酌相關法令，自行研擬辦法以為遵循依據。

**勞資會議開會時，勞方代表未達法定名額得否以候補代表補足出席人數疑義**

行政院勞工委員會八十六年五月二十四日(86)台勞資二字第○二〇七七六號函

查勞資會議實施辦法第十條規定：「勞方代表出缺時，由勞方候補代表依序遞補之。」復依同辦法第十一條規定：「勞資會議代表選出或派定後，應報請當地主管機關備查，遞補或改派時亦同。」準此，事業單位之勞資會議勞方候補代表需於勞方代表有出缺之事實後，方得依序遞補，並應報請當地主管機關備查。

**醫療保健服務業之「醫師」是否具有勞資會議勞方代表之選舉權及被選舉權**

行政院勞工委員會八十七年九月二十二日(87)台勞資二字第○三七六四二號函

勞動基準法第八十三條係規定適用該法之事業單位應舉辦勞資會議，其立法意旨係在協調勞資關係、促進勞資合作、提高工作效率，為我國目前實施勞工參與重要制度之一環。至勞資會議之實施，則應依據現行勞資會議實施辦法為之；是以，案內醫療院所「僱用」之醫師，如有符合勞資會議實施辦法第七條及第八條，有關勞工年齡與工作年資條件，則不應排除其具有勞資會議勞方代表之選舉權及被選舉權。

**不適用勞動基準法之員工，是否具有勞資會議勞工代表之選舉權與被選舉權**

行政院勞工委員會八十八年八月十日(88)台勞資二字第○〇三六五四七號函

基於召開勞資會議之目的，係在協調勞資關係、促進勞資合作、提高工作效率，建構事業單位內部勞資溝通協商機制，貴院所僱用之員工，如有符合勞資會議實施辦法第七條及第八條之條件者，雖非勞動基準法之適用對象，尚不宜排除其具有勞資會議勞方代表之選舉權及被選舉權。

**勞資會議代表任期業已屆滿，尚未改選，無法舉辦下一屆勞資會議，得否召開勞資會議臨時會，或廣續召開勞資會議**

行政院勞工委員會八十八年十月十三日(88)台勞資二字第○〇四四八〇七號函

查勞資會議實施辦法第十條規定：「勞資會議代表之任期為三年」貴局第四屆勞資會議勞方代表任期業已屆滿，在下屆勞方代表尚未產生前，尚無足具資格之代表召開勞資會議。至於勞資雙方為協調勞資關係，促進勞資間溝通，而召開座談會，法律並未禁止。

**勞資會議之勞方代表選舉，依勞資會議實施辦法第五條等規定辦理，而選舉之方式如分配代表人數、公告事項等，由工會經內部民主程序議定，惟應同時兼顧事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡予以分配**

勞動部一〇四年十二月二十二日(104)勞動關二字第○一四〇一二八六八二號函

一、查勞資會議實施辦法第五條第一項規定：「勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。」又該辦法第七條規定：「勞工年滿十五歲，

有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權。」。次查，該辦法第九條規定，依第五條辦理選舉者，應於選舉前十日公告投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項。

二、基上，勞資會議勞方代表之選舉依前開規定辦理，爰工會辦理其選舉之方式，例如分配勞方代表人數（屬工會會員或非會員）、公告（投票日期、時間、地點）、方式（於會員大會或會員代表大會中選舉之或採直選或非直選）等選舉相關事項，由工會經內部民主程序議定之。惟依勞資會議實施辦法第三條第二項規定，工會於辦理上開選舉時，應同時兼顧事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡予以分配之。

三、另關於本部一〇一年六月一日勞資一字第一〇一〇一二六〇八七號函說明四所提勞資會議選舉部分，不再援用，請輔導及協助轄下工會及事業單位依上開說明辦理。

### 勞資會議實施辦法適用相關疑義

**勞動部一〇三年六月四日(103)勞動關二字第一〇三〇〇六五四九一號函**

一、所詢事業單位辦理勞資會議勞方代表選舉，其依修正前勞資會議實施辦法第十條第二項規定定之選舉公告日為該辦法修正生效（一〇三年四月十六日）之前，又其選舉投票日期係於該辦法修正生效後，則所選舉之勞方代表是否適用修正後規定疑義一節，本部同意貴局來函說明二所陳，以適用選舉行為時法規之原則，事業單位辦理勞資會議勞方代表之選舉日如為本辦法修正生效後，則該屆勞方代表當適用修正公告後之勞資會議實施辦法。反之，勞方代表之選舉日期如於本辦法修正生效前，則該屆代表適用修正前勞資會議實施辦法。

二、又事業單位勞資會議勞資雙方代表，如於本辦法修正生效時未屆期者，則該等代表之任期，仍適用修正前任期三年之規定，尚毋須亦不得延長任期，俟該屆代表任期屆滿前，辦理選派次屆代表時，次屆代表之任期即應依修正後辦法之規定為四年。

## **二、開會內容：**

### 勞工工作能否勝任之認定發生爭議，得由勞資會議討論

**內政部七十四年九月十四日(74)台內勞字第三四七〇四〇號函**

協調勞資關係，促進勞資合作，為事業單位舉辦勞資會議之意旨，勞資雙方如對勞動基準法第十一條第五款工作是否能勝任之認定發生爭議時，自得提請勞資會議討論。

### 事業單位對勞工所擔任之工作確不能勝任之各項條件可由勞資協議明訂於工作規則中

**行政院勞工委員會八十一年十一月二十三日(81)台勞動一字第三七七〇四號函**

關於前主管勞工事務之內政部 74.09.14 七十四台內勞字第三四七〇四〇號函釋略以：「勞資雙方如對勞動基準法第十一條第五款工作是否能勝任之認定發生爭議時，自得提請勞資會議討論。」之旨意係在於協調勞資關係，促進勞資合作，另工廠法第三十四條規定工人對於其所承受之工作不能勝任時，如有爭執得由工廠會議決定之，故事業單位於工作規則中所規定之勞工不能勝任工作情事，如勞資發生認定爭議時，仍得提請勞資會議討論。至於勞工對所擔任工作確不能勝任之各種情事，涉及個案事實認定問題，如確有於工作規則中列舉明定之必要時，亦可由勞資協議訂定，俾免日後發生爭議。

#### **勞資會議決議事項不得違反有關法令規定**

##### **內政部七十四年十月九日（74）台內勞字第三五五四六七號函**

- 一、勞資會資實施辦法第二十二條規定：「勞資會議決議事項，應由事業單位分送工會及有關部門辦理，並函報當地主管機關備查。決議事項如不能實施時，得提交下次會議覆議。」惟該決議事項不得違反有關法令之規定。
- 二、查勞資會議代表在會議中所為之意思表示，其為資方代表者，應向雇主負責；其由工會會員選出者應向工會負責。又勞資會議之決議須有出席代表三分之二以上之同意。故對其決議事項，勞資雙方應本協調合作精神予以尊重及遵照實施。

#### **榮譽團結會不宜代表勞資會議**

##### **內政部七十四年十二月十七日（74）台內勞字第三七二二八三號函**

查勞資會議實施辦法第二條規定，事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議，所報行政院退輔會榮民工程事業管理處，如適用勞動基準法自應依該辦法舉辦勞資會議，其所稱榮譽團結會實施要點經查似與上述辦法規定不同，當不得以此代替。