

勞資會議是什麼？勞資會議可以決定什麼？

文:康立賢（認證法律人）· 勞動·工作 · 2022-11-30

案例

B在公司人數未滿30人的中小企業A公司工作好幾年，一直覺得老闆人雖然很好，但公司總是還有一些可以改善的地方。B也常與同事聊天，大家都覺得如果有能讓員工發表意見，並和老闆溝通討論的機會，應該可以讓工作氣氛、環境更好，員工間也會更有凝聚力。B偶然間看新聞有提到「勞資會議」，B心想勞資會議是什麼呢？勞資會議有什麼效力嗎？

本文

什麼是勞資會議？

勞資雙方代表共同出席，依照 **勞動基準法 § 83** 召開的會議
勞資會議實施辦法



(雙方各自代表不可低於 2 人，且人數相同)

以下事項必須由勞資會議同意
(但如果有工會則由工會同意)：

- ① 雙週、四週、八週變形工時
- ② 加班
- ③ 放寬加班時數
- ④ 女性夜間工作
- ⑤ 放寬輪班制工作班次間隔時間
- ⑥ 放寬每 7 天 1 天例假的規定

不召開勞資會議，沒有罰則。但公司實施以上 6 個措施，
卻沒有經過工會或勞資會議同意，會處以罰鍰！

法律百科
Legispedia

圖1 什麼是勞資會議？

資料來源：康立賢 / 繪圖：Yen

一、什麼是勞資會議？

(一) 什麼是勞資會議？

「勞資會議」顧名思義是勞方代表與資方一起開會的會議，雖然勞資會議一定要由勞方與資方代表共同出席，但不是有勞資雙方在場的會議都是勞資會議，只有依照勞動基準法（以下稱勞基法）第83條^[1]及勞資會議實施辦法的規定，依照一定的程序及形式^[2]所召開的會議，才是勞基法的勞資會議。

(二) 召開勞資會議的目的

勞資會議的立法宗旨是為了協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，並至少每3個月召開一次，或於有臨時動議時可以召開^[3]，以期勞資雙方能有定期溝通的平台。且只要有適用勞基法的事業單位^[4]、或事業單位的事業場所^[5]內勞工人數在30人以上，都應該要舉辦勞資會議^[6]，以期勞資雙方能有定期溝通的平臺。

(三) 實際運作現況

但對於未召開勞資會議的事業單位，現行法令上並無對應的罰則，因此有些事業單位並沒有注意到勞資會議的重要性，也可能沒召開過勞資會議。

不過，雖然沒召開勞資會議本身沒有罰則，但雇主如果想要實施變形工時，或希望勞工配合加班等措施，若沒有經過勞資會議同意，雇主可能會被裁罰。

二、勞資會議可以決定什麼？

(一) 勞資會議的重要性

雖然說未召開勞資會議沒有相應的罰則規範，但是綜觀勞基法規範，雇主在企業經營上的許多彈性措施，其實都需要經過勞資會議同意，才可以合法實施。也就是說，雇主部分經營措施實施的合法性，藉由法律規定將同意權利交由工會或勞資會議把關；而在臺灣工會組織成立的數量、比率偏低的情況下，勞資會議的功能就更顯重要。

(二) 需要勞資會議同意的事項

依照現行勞基法的規定^[7]，如事業單位無工會的話，應由勞資會議同意的事項有：

1. 雙週^[8]、八週^[9]及四週^[10]變形工時。
2. 延長工作時間^[11]，也就是俗稱的「加班」。
3. 延長工時上限放寬^[12]。

4. 女性夜間工作^[13]。
5. 輪班制工作班次間隔時間放寬^[14]。
6. 放寬七休一例假的限制^[15]。

(三) 罰則

如果事業單位內沒有工會，雇主又沒有經過勞資會議同意，就直接實施上面所提的6項彈性措施，依照勞基法第75條以下罰則規定，各地主管機關可以對雇主進行行政裁罰^[16]。

三、案例分析

回到案例，B不妨可以建議A公司定期召開勞資會議，增進企業內勞資雙方的良性溝通，而且就上面提到雇主的各項彈性措施，也可以在勞資會議中討論有沒有實施的必要，藉此促進勞資和諧，減少對立衝突，創造勞資雙贏的局面。

【編按】

本文「二、(二) 需要勞資會議同意的事項」一段，雖然有列出「4.女性夜間工作」需要勞資會議同意才能實施，但限制女性勞工夜間工作的規定，已經在2021年8月20日由司法院釋字第807號解釋宣告違反性別平等而失效^[17]。

但雇主仍要注意不可以要求妊娠、哺乳期間，或有其他健康或正當理由的女性勞工在夜間工作^[18]。至於女性勞工夜間工作未來將如何處理，條文與政策的修正調整，仍有待勞動部^[19]、立法院等機關後續處理。

註腳

[1] 勞動基準法第83條：「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。」

[2] 例如：關於勞資會議的參與者，勞資會議實施辦法第2至10條規定勞資會議勞方與資方代表之人選決定程序；選派勞方與資方代表完成後，依照勞資會議實施辦法第11條，需將名冊於15日內報請當地主管機關備查。

關於勞資會議的召開與程序，勞資會議實施辦法第20條規定，勞資會議開會通知要於會議7日前發出、提案內容要於會議3日前送予勞資會議代表；再就勞資會議的議事範圍及決議方式，也規定在勞資會議實施辦法第13至19條；勞資會議實施辦法第21條、第22條並規定，勞資會議須製作會議紀錄，將會議紀錄分送予工會及相關單位辦理。

[3] 勞資會議實施辦法第18條：「勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。」

[4] 勞動基準法第2條第5款：「本法用詞，定義如下：……五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工

作之機構。」

[5] 例如：分公司、分行、分局、分所、所屬各工廠及其他具「場所單位」性質者。

[6] 勞資會議實施辦法第2條第1項：「事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其事業場所勞工人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之，其運作及勞資會議代表之選舉，準用本辦法所定事業單位之相關規定。」

[7] 勞動基準法以外，其他法規也有規定必須經過勞資會議同意的事項，例如天災出勤、年金保險事宜等（條文如下），但本文僅限於勞動基準法的介紹。

天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點第4條：「事業單位因業務性質需要，需特定勞工於天然災害發生時（後）出勤者，應由勞雇雙方於事前約定；有工會者，應徵得工會同意，無工會者，應經勞資會議同意。」

勞工退休金條例第35條第1項：「事業單位僱用勞工人數二百人以上，經工會同意，或無工會者，經勞資會議同意後，得為以書面選擇投保年金保險之勞工，投保符合保險法規定之年金保險。」

[8] 勞動基準法第30條第2項：「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。」

[9] 勞動基準法第30條第3項：「第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。」

[10] 勞動基準法第30條之1第1項：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。」

[11] 勞動基準法第32條第1項：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」

[12] 勞動基準法第32條第2項：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」

[13] 勞動基準法第49條第1項：「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」

[14] 勞動基準法第34條：「

I 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

II 依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。

III 雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」

[15]勞動基準法第36條第5項：「前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」

[16]勞動基準法第11章罰則。

[17]司法院釋字第807號解釋：「勞動基準法第49條第1項規定：『雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。』違反憲法第7條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力。」

[18]勞動基準法第49條第3項：「女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。」

勞動部（2021），〈[勞動部尊重司法院大法官解釋女性夜間工作規定違憲案，將持續檢視主管法令](#)〉，
《臺灣勞工簡訊》，第59期。

[19]勞動部（2021），〈[勞動部尊重司法院大法官解釋女性夜間工作規定違憲案，將持續檢視主管法令，促進性別工作平權](#)〉。

標籤

► 勞資會議，變形工時，加班，延長工時，勞動基準法