

勞資會議實施辦法修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第一條 本辦法依勞動基準法第八十三條規定訂定之。	第一條 本辦法依勞動基準法第八十三條規定訂定之。	本條未修正。
第二條 事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其<u>事業場所勞工</u>人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之，<u>其運作及勞資會議代表之選舉</u>，準用本辦法所定事業單位之相關規定。 事業單位<u>勞工人數</u>在三人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然代表，不受第三條、第五條至第十一條及第十九條規定之限制。	第二條 事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其分支機構人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之。 事業單位人數在三人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然委員，不受第三條、第五條至第十一條及第十九條規定之限制。	一、勞資會議實施辦法自民國七十四年五月十三日公告施行以來，歷經九十年十月二十九日及九十六年十二月十二日兩次修正，皆明文訂定事業單位之分支機構人數在三十人以上者，應分別舉辦勞資會議。本部歷年亦就分支機構解釋為「事業單位主營業處所外之固定處所從事業務者，未以具有獨立之人事、財務為必要。」惟現行勞動法令就分支機構之解釋多有不一，本次為統一勞動基準法施行細則及本辦法之相關法律用語，爰參考勞動基準法施行細則第四十條規定將第一項「分支機構」修正為「事業場所」，其定義並未變更，仍與本部歷年之解釋相同。 二、又本於勞工參與之精神，鼓勵事業場所勞資雙方得因地制宜予以溝通，爰本辦法並未明確劃分事業場所之範圍及標準，以使勞資雙方得衡量所需，並透過產業民主之方式商議決定事業場所之範圍及標

		準，發揮勞資會議之功能。 三、另原條文事業單位人數係指僱用勞工人數，不包含事業單位內之雇主或委任經理人等，爰將第一項及第二項之人數修正為勞工人數，以臻明確。另將第二項之委員修正為代表。 四、增訂第一項後段規定，使三十人以上之事業場所，其勞資會議相關選舉及運作程序準用本辦法中事業單位之規定，以資遵循。
第三條 勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人。但事業單位人數在一百人以上者，各不得少於五人。 <u>勞資會議勞方代表得按事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡分配，並分別選舉之。</u>	第三條 勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人。但事業單位人數在一百人以上者，各不得少於五人。	一、現行條文第五條第二項係規範勞資會議勞方代表選舉名額分配之方式，為避免勞資會議勞方代表之選舉相關方式分散於各條文間，該項移列至本條第二項，併同規範。 二、又考量應給予事業單位更多彈性，依企業個別情形予以決定勞資會議勞方代表選舉是否有按事業場所、部門(係指事業單位營運處所之內部單位)或勞工工作性質(包含職業技能及工作性質，例如地勤或空服員)之人數多寡而分別選舉之需要，爰將原條文「各部門距離較遠或人數過多者」之分區選舉要件予以刪除，並將「按各部門勞工人數之多寡分配」修正為「按事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡分配」。

第四條 勞資會議之資方代表，由<u>事業單位於資方代表任期屆滿前三十日就熟悉業務、勞工情形之人</u>指派之。	第四條 勞資會議之資方代表，由<u>雇主或雇主就事業單位熟悉業務、勞工情形者</u>指派之。	本條文字酌作修正，並增訂事業單位應於一定期限內完成指派勞資會議資方代表之規定。
第五條 勞資會議之勞方代表，<u>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。</u> <u>事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：</u> 一、<u>事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。</u> 二、<u>事業單位自行辦理，其事業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉之。</u> 三、<u>勞工有組織、加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會者，由該企業工會辦理，並由全體勞工直接選舉之。</u> <u>第一項勞方代表選舉，事業單位或其事業場所應於勞方代表任期屆滿前九十日通知工會辦理選舉，工會受其通知辦理選舉之日起逾三十日內未完成選舉者，事業單位應自行辦理及完成勞方代表之選舉。</u>	第五條 勞資會議之勞方代表，<u>事業單位有工會者，由工會會員或會員代表大會選舉之；事業單位無工會者，由全體勞工直接選舉之。</u> <u>事業單位各部門距離較遠或人數過多者，得按各部門勞工人數之多寡，分配應選出勞方代表人數分區選舉之。</u>	一、第五條第二項調移至修正條文第三條第二項。 二、為明確辦理勞資會議勞方代表選舉事務之工會，參考勞資會議之法源為勞動基準法第八十三條「...事業單位應舉辦勞資會議。...」又工會法第六條所規範之工會組織類型屬於結合同一事業單位或同一廠場勞工範圍之工會為企業工會，爰將現行條文第五條第一項及第九條第一項併同修正為本條第一項，由結合同一事業單位勞工所組織之企業工會或事業場所內之同一廠場勞工所組織之企業工會辦理選舉。 三、為明確事業單位無工會時，勞方代表之選舉方式，爰於本條第二項列舉三款方式，由事業單位自行選擇其一方式辦理勞方代表之選舉。考量勞動基準法第八十三條規定，召開勞資會議本為事業單位之法定義務，爰於第一款及第二款列出事業單位自行辦理選舉勞方代表，而其中第二款係考量部分事業單位其所屬事業場所依法有另行召開勞資會議，

<u>依前二項規定，由事業單位辦理勞工代表選舉者，應於勞方代表任期屆滿前三十日完成新任代表之選舉。</u>		為使事業單位勞資會議與其所屬事業場所勞資會議得以配合，爰於第二款後段列出「由事業場所勞方代表擔任事業單位勞方代表被選舉人」以及「依分配名額」等配套措施。另配合工會法第六條規定，勞工得組織或加入事業單位範圍外之企業工會，爰於第三款增列事業單位於企業內無工會時，亦得選擇由員工所加入之其他企業工會辦理勞方代表選舉事務，惟仍應由事業單位內部全體勞工選舉之。 四、為避免企業工會未即時完成辦理勞資會議勞方代表選舉，影響企業內勞工參與機制之運作，爰增訂第三項規定辦理選務者之轉換，如企業工會逾三十日未完成勞方代表選舉者，事業單位得自行辦理之。 五、為避免事業單位未及時選出勞資會議勞方代表以致無法召開勞資會議，爰增訂第四項事業單位應於一定期限內完成勞方代表選舉之規定。
第六條 事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一。 勞資會議勞方代表之候補代表名額不得超過應選出代表總額。	第六條 事業單位工會之理、監事得當選為勞資會議之勞方代表不得超過勞方所選出代表總額三分之二。 事業單位單一性別勞工人數占勞工人數二分之一以上者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分	一、查勞資會議勞方代表係依本法規定由全體勞工選舉之。而工會之理、監事如經企業內部民主程序之選舉當選勞工代表，應尊重該企業內部勞工之多數決定，不應有限制當選比例之規範，爰刪除第一項之

勞資會議勞方代表出缺時，由候補代表遞補之；其遞補順序不受第一項規定之限制。	之一。 勞資會議勞方代表之候補代表名額不得超過應選出代表總額。 勞資會議勞方代表出缺時，由候補代表遞補之；其遞補不受第一項及第二項規定之限制。	規定。 二、現行條文第二項明訂單一性別人數占勞工人數二分之一「以上」者，實務運作上多有占二分之一者是否符合該項規定之疑慮，為符合本項原旨，將該項規定「以上」修正為「逾」。
第七條 勞工年滿<u>十五</u>歲，有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權。	第七條 勞工年滿<u>十六</u>歲，有選舉勞資會議勞方代表之權。	一、文字修正及第七條與第八條合併規範。 二、考量現行勞動基準法規定十五歲以上未滿十六歲之童工得受僱從事工作，又勞資會議為企業內部重要勞工參與機制，且勞基法對於彈性工時、加班及女性夜間工作明文規定，未有工會者應經勞資會議同意，為顧及企業內全體受僱勞工之權益，爰修正現行條文第七條及第八條，賦予十五歲以上之全體受僱勞工皆有選舉及被選舉勞方代表之權。
第八條 代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員，不得為勞方代表。	第八條 <u>年滿二十歲之勞工</u>，得被選舉為勞資會議勞方代表。 代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員，不得為勞方代表。	現行條文第八條第一項調移至第七條併同修正。
第九條 依第五條辦理選舉者，應於選舉前十日公告<u>投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項</u>。	第九條 <u>勞方代表選舉事務，事業單位有工會者，由工會辦理；事業單位無工會者，由事業單位自行或公告徵求勞方推派代表辦理之。選舉事務費用由事業單位負擔。</u> <u>前項選舉日期應於選舉前十日公告之。</u>	一、現行條文第九條第一項前段移至修正條文第五條第一項併同修正。 二、另現行條文未明文規定勞資會議勞方代表之選舉方式，為避免勞方代表選舉造成爭議，且衡酌產業民主之精神，爰規範辦理選舉務者需明定選舉日期、方

第十條 勞資會議代表之任期為四年，勞方代表連選得連任，資方代表連派得連任。 勞資會議代表之任期，自上屆代表任期屆滿之翌日起算。但首屆代表或未於上屆代表任期屆滿前選出之次屆代表，自選出之翌日起算。 資方代表得因職務變動或出缺隨時改派之。勞方代表出缺或因故無法行使職權時，由勞方候補代表依序遞補之。 <u>前項勞方候補代表不足遞補時，應補選之。但資方代表人數調減至與勞方代表人數同額者，不在此限。</u> <u>勞方候補代表之遞補順序，應依下列規定辦理：</u> <u>一、事業單位依第三條第二項辦理勞資會議勞方代表分別選舉者，以該分別選舉所產生遞補名單之遞補代表遞補之。</u> <u>二、未辦理分別選舉者，遞補名單應依選舉所得票數排定之遞補順序遞補之。</u>	第十條 勞資會議代表之任期為三年，勞方代表連選得連任，資方代表連派得連任。 勞資會議代表之任期，自上屆代表任期屆滿之翌日起算。但首屆代表或未於上屆代表任期屆滿前選出之次屆代表，自選出之翌日起算。 資方代表得因職務變動或出缺隨時改派之。勞方代表出缺或因故無法行使職權時，由勞方候補代表依序遞補之。<u>候補代表不足遞補時，得補選之。</u>	式等相關事項且公告之。 一、考量本辦法第十八條規定勞資會議至少每季召開一次，實務上依現行規範代表任期三年，尚不足將同一屆勞資雙方代表所關切之議題有延續性之對話溝通，爰將第一項勞資代表任期三年規定修正為四年。 二、現行條文第三項後段規定候補代表不足遞補時，得補選之。惟事業單位易因法條文字而自為補選與否之裁量，爰將此規定調移至第四項，並明確規範應補選及例外之規定，惟事業單位受僱勞工人數逾一百人者，其調減後之勞資雙方代表不得違反本法第三條第一項規定，各不得少於五人。 三、現行條文第六條第三項規定：「勞資會議勞方代表之候補代表名額不得超過應選出代表總額。」同條第四項前段規定：「勞資會議勞方代表出缺時，由候補代表遞補之...」惟未明定勞資會議候補代表依序遞補之優先順序為何，實務上易產生爭議，爰於第五項增訂勞資會議候補代表之遞補順序。又依該項第二款規定，如候選得票數相同，爰參照公職人員選舉罷免法第六十七條第一項規定，採抽籤決定其當
---	--	---

第十一條 <u>勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於十五日內報請當地主管機關備查；遞補、補選、改派或調減時，亦同。</u>	第十一條 勞資會議代表選出或派定後，事業單位應於十五日內報請當地主管機關備查；遞補、補選或改派時，亦同。	選與否或其遞補順序。 一、因現行勞資會議實施辦法未規定須一併選出勞方候補代表並將遞補名冊報請主管機關備查，造成實務上事業單位易忽略候補代表之選舉及備查，造成勞方代表一旦出缺或因故無法行使職權，無候補代表可供遞補，需再行補選造成額外之負擔，爰修正現行條文第十一條，勞方候補代表名冊應報請主管機關備查。 二、又因修正條文第十條第四項規定勞方候補代表不足遞補時，事業單位得為補選或調減資方代表之裁量，爰增訂勞資會議代表調減後之名單，應報請當地主管機關備查之規定。
第十二條 勞資會議代表在會議中應克盡協調合作之精神，以加強勞雇關係，並保障勞工權益。 <u>勞資會議代表應本誠實信用原則，共同促進勞資會議之順利進行，對於會議所必要之資料，應予提供。</u> <u>勞資會議代表依本辦法出席勞資會議，雇主應給予公假。</u> <u>雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞資會議代表因行使職權而有解僱、調職、減薪或其他不利之待遇。</u>	第十二條 勞資會議代表在會議中應克盡協調合作之精神，以加強勞雇關係，並保障勞工權益。	一、為有助於勞資雙方資訊權之對等，促進勞資雙方有效溝通，爰增訂第二項，勞資雙方應提供勞資會議所必要之資料，以使勞資會議得順利進行。 二、勞工請假規則第八條規定：「勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。」現行勞資會議實施辦法未規定勞資會議代表出席勞資會議，雇主應給予公假之規定，惟事業單位舉辦勞資會議係為勞動基準法第八十三條課予雇主之義務，爰增訂第三項，賦予

		勞資會議代表於工作時間出席勞資會議得請求公假之依據。 三、勞資會議代表係透過勞資會議機制，就勞資關係、勞動條件及勞工福利等議題進行提案及討論，惟實務上有發生勞方代表因行使職權而受雇主為不利之待遇，惟現行相關法令未對勞資會議代表有類似工會幹部遭受不當勞動行為或歧視對待之特別保護機制，爰參照工會法第三十五條之規定，增訂第四項，保障勞方代表不因行使職權而受雇主為不利之處分之規定，以保障勞資會議代表之相關權益。
第十三條 勞資會議之議事範圍如下： 一、報告事項 (一) 關於上次會議決議事項辦理情形。 (二) 關於<u>勞工人數、勞工異動情形、離職率等勞工動態。</u> (三) 關於<u>事業之生產計畫、業務概況及市場狀況等生產資訊。</u> (四) 關於<u>勞工活動、福利項目及工作環境改善等事項。</u> (五) <u>其他報告事項。</u> 二、討論事項 (一) 關於協調勞資關係、促進勞資合作事項。 (二) 關於勞動條件事項	第十三條 勞資會議之議事範圍如下： 一、報告事項 (一) 關於上次會議決議事項辦理情形。 (二) 關於勞工動態。 (三) 關於生產計畫及業務概況。 (四) 其他報告事項。 二、討論事項 (一) 關於協調勞資關係、促進勞資合作事項。 (二) 關於勞動條件事項 (三) 關於勞工福利籌劃事項。 (四) 關於提高工作效率事項。 三、建議事項	一、勞工參與之形式有區分為「聽取報告」、「參與審酌」及「共同決定」等不同層次，爰將原條文「報告事項」及「討論事項」之內容予以修正，說明如下： (一)第一款報告事項之第二目、第三目及第四目增列相關例示規定，以供依循。 (二)第二款討論事項本於勞資會議自主之精神，增訂第五目至第七目，使勞資會議代表得於勞資會議討論該會議之運作方式及其他討論事項。 (三)第三款建議事項雖未修正，惟勞資會議代表如有臨時動議，得於建議事項中提出。

(三) 關於勞工福利籌劃事項。 (四) 關於提高工作效率事項。 (五) 勞資會議代表選派及解任方式等相關事項。 (六) 勞資會議運作事項。 (七) 其他討論事項。 三、建議事項 工作規則之訂定及修正等事項，得列為前項議事範圍。		二、增訂第二項，雇主於訂定或修正工作規則前，得與勞方代表於勞資會議時討論之，使勞雇雙方易就工作規則之內容取得共識，利於未來工作規則之執行，促進勞資雙方之和諧。
第十四條 勞資會議得議決邀請與議案有關人員列席說明或解答有關問題。	第十四條 勞資會議開會時，與議案有關人員得經勞資會議議決其列席說明解答有關問題。	文字酌作修正。
第十五條 勞資會議得設專案小組處理有關議案、重要問題及辦理選舉工作。	第十五條 勞資會議得設專案小組處理有關議案或重要問題。	依本辦法規定，勞方代表之選舉事務由工會或事業單位辦理，而工會或事業單位亦得委託本條專案小組辦理勞方代表選舉事務，爰增訂專案小組得辦理選舉工作之文字。
第十六條 勞資會議之主席，由勞資雙方代表各推派一人輪流擔任之。但必要時，得共同擔任之。	第十六條 勞資會議之主席，由勞資會議代表輪流擔任之。但必要時，得由勞資雙方代表各推派一人共同擔任。	明確規定勞資會議之主席，由勞方代表及資方代表輪流擔任，惟其輪流之運作方式應本於勞資會議自主之精神，於勞資會議討論之。
第十七條 勞資會議議事事務，由事業單位指定人員辦理之。	第十七條 勞資會議議事事務，由事業單位指定人員辦理之。	本條未修正。
第十八條 勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。	第十八條 勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。	本條未修正。
第十九條 勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其決議應有出席代表四分之三	第十九條 勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其決議應有出席代表四分之三以上之同意。	本條未修正。

以上之同意。 勞資會議代表因故無法出席時，得提出書面意見。 前項勞資會議未出席代表，不列入第一項出席及決議代表人數之計算。	勞資會議代表因故無法出席時，得提出書面意見。 前項勞資會議未出席代表，不列入第一項出席及決議代表人數之計算。	
第二十條 勞資會議開會通知，<u>事業單位</u>應於會議七日前發出，會議之提案應於會議三日前分送各代表。	第二十條 勞資會議開會通知，由主席於會議七日前發出，會議之提案應於會議三日前分送各代表。	明確勞資會議開會通知由事業單位負責勞資會議議事事務者發出，而刪除由主席發出之文字。
第二十一條 勞資會議紀錄應記載下列事項，並由主席及記錄人員分別簽署： 一、會議屆、次數。 二、會議時間。 三、會議地點。 四、出席、列席人員姓名。 五、報告事項。 六、討論事項及決議。 七、<u>臨時動議及決議。</u> <u>前項會議紀錄，應發給出席及列席人員。</u>	第二十一條 勞資會議紀錄應記載下列事項，並由主席及記錄人員分別簽署： 一、會議屆、次數。 二、會議時間。 三、會議地點。 四、出席、列席人員姓名。 五、報告事項。 六、討論事項及決議。 七、建議事項。	參照會議規範明確第七款建議事項為臨時動議及決議，另增訂會議記錄應發給出席、列席人員。
第二十二條 勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。 <u>勞資雙方應本於誠實信用原則履行前項決議，有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會議復議。</u>	第二十二條 勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。<u>如不能實施時，得提交下次會議覆議。</u>	增訂決議應本誠信原則履行，有情事變更或窒礙難行時，始得提交下次會議復議之情況，以增進勞資會議之運作效能。
第二十三條 勞資會議之運作及<u>代表選舉</u>費用，<u>應由事業單位</u>負擔。	第二十三條 勞資會議費用，由事業單位負擔之。	一、現行條文第九條第一項後段勞方代表選舉費用併於本條規範之，使事業單位應負擔之相關費用更加明確。 二、因舉辦勞資會議係屬雇主之義務，是以勞資會議代表自其他事業場所、部門

		至會議地點參與會議所衍生之差旅費用當屬勞資會議之運作相關費用，爰應由事業單位負擔之。
第二十四條 本辦法未規定者，依會議規範之規定。	第二十四條 本辦法未規定者，依會議規範之規定。	本條未修正。
第二十五條 本辦法自發布日施行。	第二十五條 本辦法自發布日施行。	本條未修正。