

與勞資會議相關之法令

(一) 勞動基準法(一百零八年六月十九日)

第三十條

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

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。

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。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

第三十條之一

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。

依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第三十二條

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。

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。

雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工

作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。
在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

第三十四條

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。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。

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。

第三十六條

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。

二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。

三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。

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。

第四十九條

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。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

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。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之

時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

第八十三條

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。

勞資會議實施辦法(七十四年五月十三日發布，一百零三年四月十四日發布全文 25 條；並自發布日施行) — 其整理見演講當天講義

(二) 大量解僱勞工保護法(一百零四年七月一日)

第四條第一項、第二項

事業單位大量解僱勞工時，應於符合第二條規定情形之日起六十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件，不受六十日之限制。

依前項規定通知相關單位或人員之順序如下：

一、事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。

二、事業單位勞資會議之勞方代表。

三、事業單位內涉及大量解僱部門之勞工。但不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。

第六條

協商委員會置委員五人至十一人，由主管機關指派代表一人及勞雇雙方同數代表組成之，並由主管機關所指派之代表為主席。資方代表由雇主指派之；勞方代表，有工會組織者，由工會推派；無工會組織而有勞資會議者，由勞資會議之勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由事業單位通知第四條第二項第三款規定之事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選之。

勞雇雙方無法依前項規定於十日期限內指派、推派或推選協商代表者，主管機關得依職權於期限屆滿之次日起五日內代為指定之。

協商委員會應由主席至少每二週召開一次。

(三) 勞工退休金條例(一百零八年五月十五日)

第三十五條

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。

前項選擇投保年金保險之勞工，雇主得不依第六條第一項規定為其提繳勞工退休金。

第一項所定年金保險之收支、核准及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之；事業單位採行前項規定之年金保險者，應報請中央主管機關核准。

第一項年金保險之平均收益率不得低於第二十三條之標準。

(四) 勞工退休金條例年金保險實施辦法(一百零六年一月五日)

第九條

金融控股公司及其子公司所僱用之勞工人數合計達二百人以上者，經依工會法第六條第一項第一款所組織之全數企業工會同意，無工會者，經全數勞資會議同意後，得併

同申請實施年金保險。

第十一條

事業單位經勞雇雙方合意，依本條例第三十五條第三項規定申請實施年金保險時，應檢附下列文件報請主管機關核准：

- 一、申請書。
- 二、雇主身分證、工廠登記、公司登記及商業登記證明文件影本。
- 三、工會同意參加年金保險之同意書。無工會者，檢附勞資會議同意之會議紀錄。
- 四、參加年金保險之勞工簽名同意書影本。
- 五、經審查核准之年金保險單條款及證明文件。
- 六、其他經主管機關規定之文件。

前項第三款之工會同意書有效期間為二年。

(五) 勞動事件法(一百零九年一月一日施行)

第二條第一項

本法所稱勞動事件，係指下列事件：

- 一、基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。
- 二、建教生與建教合作機構基於高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、建教訓練契約及其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議。
- 三、因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議。

第五十條

勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。

(六) 就業保險促進就業實施辦法(一百零八年四月十六日)

第八條

前條規定之僱用安定計畫，涉及雇主與被保險人約定縮減工時及依其比例減少薪資者，應經勞資會議同意，且約定每月縮減之平均每週正常工時及月投保薪資，不得低於約定前三個月之平均每週正常工時及月投保薪資之百分之二十，且未逾其百分之八十；約定後月投保薪資不得低於中央主管機關公告之每月基本工資。被保險人於現職單位受僱未滿三個月者，依其於現職單位實際參加就業保險期間之平均每週正常工時及月投保薪資計算之。

第十條

雇主依第七條規定擬定之僱用安定計畫，應包括下列事項：

- 一、實施理由及目的。
- 二、實施部門及人數。
- 三、實施日期及期間。

四、勞資會議同意勞工縮減工時依比例減少薪資所為決議之文件。

五、被保險人名冊與其同意縮減工時及依比例減少薪資之同意書。

六、約定縮減工時日期及其內容。

七、營運改善策略、期程及預定目標。

(七) 僱主聘僱外國人許可及管理辦法(一百零八年五月二十四日)

第十六條

僱主申請第二類外國人之招募許可，應備下列文件：

一、申請書。

二、申請人或公司負責人之身分證、護照或外僑居留證、公司登記、商業登記證明、工廠登記證明、特許事業許可證等影本。但依規定免附特許事業許可證者，不在此限。

三、求才證明書。但聘僱家庭看護工者，免附。

四、僱主於國內招募時，其聘僱國內勞工之名冊。但聘僱家庭看護工者，免附。

五、直轄市或縣（市）政府就下列事項開具證明文件：

（一）已依規定提撥勞工退休準備金及提繳勞工退休金。

（二）已依規定繳納積欠工資墊償基金。

（三）已依規定繳納勞工保險費。

（四）已依規定繳納違反勞工法令所受之罰鍰。

（五）已依規定舉辦勞資會議。

（六）第二類外國人預定工作之場所，無具體事實足以認定有本法第十條規定之罷工或勞資爭議情事。

（七）無具體事實可推斷有業務緊縮、停業、關廠或歇業之情形。

（八）無因聘僱第二類外國人而降低本國勞工勞動條件之情事。

六、審查費收據正本。

七、其他經中央主管機關規定之文件。

前項第五款第六目至第八目規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。

僱主申請聘僱外國人有下列情形之一者，免附第一項第五款規定之證明文件：

一、聘僱家庭幫傭及家庭看護工。

二、未聘僱本國勞工之自然人僱主與合夥人約定採比例分配盈餘，聘僱外國人從事海洋漁撈工作。

三、未聘僱本國勞工之自然人僱主，聘僱外國人從事乳牛飼育工作。

僱主為人民團體者，除檢附第一項第一款、第三款至第七款規定之文件外，另應檢附該團體立案證書及團體負責人之身分證、護照或外僑居留證影本。

(八) 職業安全衛生法施行細則(103 年 06 月 26 日)

第四十三條

本法第三十四條第一項(僱主應依本法及有關規定會同勞工代表訂定適合其需要之安全衛生工作守則，報經勞動檢查機構備查後，公告實施)、第三十七條第一項(事業單位工作場所發生職業災害，僱主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄)所定之勞工代表，事業單位設有工會者，由工會推派之；無工

會組織而有勞資會議者，由勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由勞工共同推選之。

(九) 職業安全衛生管理辦法(105 年 02 月 19 日)

第十一條

委員會置委員七人以上，除僱主為當然委員及第五款規定者外，由僱主視該事業單位之實際需要指定下列人員組成：

- 一、職業安全衛生人員。
- 二、事業內各部門之主管、監督、指揮人員。
- 三、與職業安全衛生有關之工程技術人員。
- 四、從事勞工健康服務之醫護人員。
- 五、勞工代表。

委員任期為二年，並以僱主為主任委員，綜理會務。

委員會由主任委員指定一人為秘書，輔助其綜理會務。

IV 第一項第五款之勞工代表，應佔委員人數三分之一以上；事業單位設有工會者，由工會推派之；無工會組織而有勞資會議者，由勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由勞工共同推選之。

第十條

適用第二條之一及第六條第二項規定之事業單位，應設職業安全衛生委員會（以下簡稱委員會）。

第二條之一

事業單位應依下列規定設職業安全衛生管理單位（以下簡稱管理單位）：

一、第一類事業之事業單位勞工人數在一百人以上者，應設直接隸屬僱主之專責一級管理單位。

二、第二類事業勞工人數在三百人以上者，應設直接隸屬僱主之一級管理單位。

前項第一款專責一級管理單位之設置，於勞工人數在三百人以上者，自中華民國九十九年一月九日施行；勞工人數在二百人至二百九十九人者，自一〇〇一年一月九日施行；勞工人數在一百人至一百九十九人者，自一〇〇一年一月九日施行。