

臺北市推動事業單位召開勞資會議指導要點

中華民國 112 年 4 月 19 日訂定

中華民國 112 年 5 月 25 日勘誤第一點

- 一、臺北市政府勞動局為使本市之事業單位依法舉辦勞資會議，達到勞資合作，保障勞工權益之目的，特訂定本指導要點。
- 二、本指導要點適用之事業單位為僱用勞工人數三十人以上者。
- 三、勞資會議勞方代表選舉公告事項如下：
 - (一) 勞方代表人數。
 - (二) 投票日期及時間。
 - (三) 投票地點。
 - (四) 投票方式。
 - (五) 單一性別勞工人數逾二分之一之當選勞方代表人數。
 - (六) 其他選舉公告事項。
- 四、工會辦理勞資會議勞方代表選舉，其分配勞方代表人數（屬工會會員或非會員）、公告（投票日期、時間、地點）及方式（於會員大會或會員代表大會中選舉之、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。

前項勞資會議勞方代表人數之分配，應同時兼顧事業場所、部門、勞工工作性質之人數多寡予以分配。
- 五、有關選舉投票之部分，以實體投票（或分區實體投票、各自開票）為原則進行，但如有其他特殊情況時，宜經該屆勞資會議依勞資會議實施辦法第十九條作成決議後實施（運用數位科技等方式投票，如 LINE 或 GOOGLE 表單等方式進行），且辦理投票方式應注意對選舉人盡保密義務，以減少紛爭。
- 六、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，於十五日內報請臺北市政府勞動局（以下簡稱勞動局）備查；遞補、補選、改派或調減時，亦同。
- 七、事業單位及事業場所勞工人數在三十人以上者，應分別召開勞資會議，不得合併辦理之。

前項勞工人數，包含事業單位僱用之全時勞工、部分工時勞工及外國籍勞工。

八、為利事業單位習於召開有規律性之定期勞資會議，事業單位應採每次會議間隔時間，有固定期間之方式召開。但事業單位考量其內部勞資關係特殊情形，於成立勞資會議後，得採自訂每三個月(或低於三個月)週期，並於擇定之週期內至少召開一次以上之勞資會議之方式為之。

九、事業單位採視訊方式舉辦勞資會議，除應經勞資會議決議通過外，並應確保會議之進行達到足堪辨識之程度，且會議全程皆足使所有與會人員得共見共聞。

前項視訊會議，會議紀錄應以足堪辨識與會人員身分之電子紀錄作為出席紀錄，以計算出席人數和決議門檻。

十、開會前應確認勞資會議勞資雙方代表應親自出席，且代表出席人數是否達各代表過半數之出席。代表出席人數無法達到各過半數出席時，應另訂開會日期。

未親自出席之代表，得於開會時提出書面意見供與會代表參考。但其席次不列入會議出席人數及決議代表人數之計算。

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。

十一、勞資會議之決議，涉及勞動基準法第三十條、第三十條之一、第三十二條、第三十四條及第三十六條所定同意權行使事項者，得併附期限。

十二、勞資會議紀錄應由主席及記錄人員簽署，並應發給出席及列席人員。勞資會議紀錄、開會通知、提案、議程、簽到表及會議紀錄等相關文件，事業單位宜保留五年。

勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。

十三、勞資會議紀錄不得有下列情事：

(一)記載會議中未提案討論而列入決議事項。

(二)勞方或資方代表未出席勞資會議而有簽名之情形。

(三)其他偽造、變造之情形。

勞資會議紀錄記載之內容有爭議者，應由事業單位負舉證責任，事業單位並有提出必要資料之義務。

十四、勞資雙方應本於誠實信用原則履行勞資會議決議，並應善盡告知勞資雙方代表決議履行情形。

勞資會議之決議有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會議復議，並應具體說明執行困難處，以利勞資雙方代表知悉。

十五、事業單位違反本指導要點規定，勞動局將派員實施勞動條件專案檢查並輔以行政指導，通知改善，經檢查確有違反勞動基準法之情事者，依法予以罰鍰處分。

十六、本指導要點自公布日施行。