

十二、人力資源

議題	建議事項	主管單位 辦理進度暨未來處理方向
1. 勞動基準法修正案	<p>1. 要派單位回覆派遣勞工成立勞動契約意思之合理期限：為使要派單位有足夠之權利行使期間，要派單位以書面表示反對成立勞動契約之意思期間，應延長為於受派遣勞工書面通知之日起三十日內。</p>	<p>勞委會(勞資關係處)</p> <p>1. 辦理情形 為避免企業長期使用派遣勞工，影響一般受僱勞工之工作權益，研議規範派遣勞工之勞動關係轉換事項，雇主未於 3 日內書面通知派遣勞工而為反對意思者，即與該派遣勞工成立勞動契約。</p> <p>2. 未來處理方向 有關勞動關係轉換之書面通知反對意思期限，考量作業程序所需，本項建議納入法制作業參考。</p> <p>3. 涉及法規 「勞動基準法」</p> <p>4. 辦理進度 本項建議納入法制作業參考。</p>
	<p>2. 事業單位有併購等情事時之勞動條件：</p> <p>(1) 勞委會應修改相關規定與程序，以容許新雇主提出新的勞動條件，不強迫新雇主承繼舊雇主之勞動條件。</p> <p>(2) 勞委會應修改相關規定與程序，以容許新雇主商定留用特定勞工，不強迫新雇主留用所</p>	<p>勞委會(勞資關係處)</p> <p>1. 辦理情形</p> <p>(1) 目前研擬之「勞動基準法」修正草案第 20 條，將明定事業單位於合併時全體勞工原則上應隨同移轉，並賦予勞工異議權及猶豫期，使勞工享有請求資遣費、退休金或謀職假之權利；非屬合併之併購態樣，參酌「企業併購法」第 16 條、第 17 條規定，並賦予勞工異議權，以確保勞工權益。</p> <p>(2) 目前修正條文已參酌本項建議，由新雇主書面載明勞動條件通知隨同移轉之勞工，符合「企業併購法」精神，惟不能因合併而對隨同移轉之勞工有差別待遇。</p>

議題	建議事項	主管單位 辦理進度暨未來處理方向
	有勞工。	(3)至併購後人力調整之處理機制，新雇主如有業務性質變更之情事，致有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置，得依「勞動基準法」修正草案第11條第5款規定，預告勞工終止勞動契約。
	(3)若有少數須留用所有勞工之特殊情形，應允許新雇主在留用後得以人力過剩為由資遣特定員工。	<p>2.未來處理方向 本項建議第(1)、(3)點，已參酌修正條文草案內容；惟第(2)點關於消滅或新設合併時，存續或新設之事業單位依法應概括承受消滅事業單位之所有權利義務，不宜賦予新舊雇主商定留用勞工之權利。</p> <p>3.涉及法規 「勞動基準法」第20條、「企業併購法」第16、17條、「金融機構合併法」第19條</p> <p>4.辦理進度 第(1)、(3)點持續辦理，第(2)點現階段不宜辦理。</p>
	3.使高階員工得豁免於勞基法第84條之1之要件：勞委會應頒布函令，規定員工具較高職位與月薪超過特定門檻者(如新臺幣200,000元)，亦應豁免於勞基法第84條之1之規定。	<p>勞委會(勞動條件處)</p> <p>1.辦理情形 延長工時之限制係為保障勞工之身心健康而定，目前各國均有延長工作時間之限制，我亦不能例外。</p> <p>2.未來處理方向 對於工作性質特殊之工作者，可申請核定為「勞動基準法」第84條之1之工作者。</p> <p>3.涉及法規 「勞動基準法」第32條</p>

議題	建議事項	主管單位 辦理進度暨未來處理方向
		4.辦理進度 現階段不宜辦理。
	4.區分全職與兼職員工：勞委會應制定規則，確立並承認兼職僱傭關係之特性，明訂兼職員工僅於一天內工作八小時以上始得請領加班費。此外，兼職員工被安排於週末工作時，不應要求領取加班費或適用任何勞基法第 39 條之保障。	<p>勞委會(勞動條件處)</p> <p>1.辦理情形 「勞動基準法」第 30 條規定，勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每 2 週工作總時數不得超過 84 小時；同法施行細則第 20 條之 1 規定略以，本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過 8 小時或每 2 週工作總時數超過 84 小時之部分。勞工有逾上開規定時數出勤者，方應依同法第 24 條規定給付延時工資。 又「勞動基準法」第 39 條規定，雇主徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。部分時間工作者，亦有前開規定之適用。</p> <p>2.未來處理方向 加強宣導。</p> <p>3.涉及法規 「勞動基準法」第 30 條、第 32 條、第 39 條及同法施行細則第 20 條之 1。</p> <p>4.辦理進度 現階段不宜辦理(註：有關勞工工作逾 8 小時始得請領延時工資一節，查「勞動基準法施行細則」第 20 條之 1 已有明文規定；另勞工於休假日出勤工作者，仍應依「勞動基準法」第 39 條規定給付假日出勤工資，以保障勞工權益)。</p>
	5.允許人力派遣公司僱用定期員工：為了加強就業市場之流動	<p>勞委會(勞資關係處)</p> <p>1.辦理情形</p>

議題	建議事項	主管單位 辦理進度暨未來處理方向
	性，應廢止勞資 2 字第 0980125424 號函，且人力派遣業者應有權依定期僱傭相關法規僱用員工。	<p>派遣勞動關係相較於傳統勞雇關係，各界向有僱用不安定之疑慮。為保障派遣勞工之受僱權益，派遣勞工與派遣事業單位之勞雇關係仍應以長僱為目的。</p> <p>2.未來處理方向</p> <p>(1)目前草案條文擬議調整定期契約相關規範，以符合企業實需。</p> <p>(2)派遣事業單位不得以特定期間及經營上暫時性需求為由，與派遣勞工訂定定期契約。</p> <p>3.涉及法規</p> <p>「勞動基準法」、「勞動基準法施行細則」</p> <p>4.辦理進度</p> <p>現階段不宜辦理。</p>
2.勞工退休準備金相關規定	1.有無超額提存之情事，係精算問題，勞工主管機關應尊重精算師基於專業出具之精算報告。	<p>勞委會(勞動條件處)</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)「勞工退休準備金提撥及管理辦法」第 5 條規定，各事業單位提撥勞工退休準備金累積至足以支應勞工退休金時，得提經該事業單位勞工退休準備金監督委員會通過後，報經當地主管機關核准暫停提撥。</p> <p>(2)勞委會 2001 年 7 月 27 日台(90)勞動 3 字第 0036266 號函釋略以，查提撥勞工退休準備金之目的係為支付勞工退休金，事業單位所提撥退休準備金經精算已確能支應現有全體勞工未來退休之支用仍有餘額者，即可申請動支該餘額作為資遣費之用。又 2001 年 9 月 27 日台(90)勞動 3 字第 0047091 號函釋，事業單位提供精算師出具勞工退休準備金累積金額足以支付勞工退休金之計算報告，其內容應包含：①資遣後留存之勞工人數；②依申請</p>

議題	建議事項	主管單位 辦理進度暨未來處理方向
		<p>動支當時之員工個別薪資，就前項勞工日後達「勞動基準法」第 53 條或第 54 條規定退休者，請領退休金現值之總和；③勞工退休準備金之已提存數扣除前項退休金現值總和後之餘額。</p> <p>2.未來處理方向 事業單位如將超額提撥勞工退休準備金部分移作資遣費或暫停提撥時，向地方主管機關提供精算師出具勞工準備金超額提存之計算報告，倘符合前開規定，自無不可。</p> <p>3.涉及法規 「勞動基準法」及「勞工退休金條例」</p> <p>4.辦理進度 已完成。</p>
	<p>2.部分地方勞工局要求精算報告不能將員工之離職率及死亡率當作精算之前提假設，導致雇主無法使用該超額提存之部份支付資遣費。勞工主管機關應准許將合理的死亡率及離職率做為精算之前提。</p>	<p>勞委會(勞動條件處)</p> <p>1.辦理情形 依「勞工退休準備金提撥及管理辦法」第 3 條及「勞工退休金條例」第 13 條規定，雇主應依選擇適用「勞動基準法」退休制度與保留適用「勞工退休金條例」前工作年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素，精算其勞工退休準備金之提撥率和計算事業單位所需之提撥金額。復依勞委會 2006 年 1 月 17 日勞動 4 字第 0940073200 號函釋略以，事業單位之離職率、死亡率及障疾率皆為影響勞工流動之因素。事業單位申辦降低勞工退休準備金提撥率、暫停提撥或合併移轉勞工退休準備金時，將離職率、死亡率及障疾率納入精算參數，亦屬允當。</p>

議題	建議事項	主管單位 辦理進度暨未來處理方向
		2.未來處理方向 依現行規定加強宣導。 3.涉及法規 「勞動基準法」及「勞工退休金條例」 4.辦理進度 已完成。
3.勞資糾紛處理	1.有團體協約需求之事項與僱主之義務：勞委會應於施行細則中明確規定員工得要求提供之協商用資料範圍，例如僱主受員工要求而提供之協商用資料，應限於與協商事項相關者，且不應損及僱主經營權利。如有必要提供機密資訊，參與協商或可取得該等資訊之人員應有簽署保密協定之義務。	勞委會(勞資關係處) 1.辦理情形 (1)依「團體協約法」第7條規定：「因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守秘密，並給付必要費用。」故提供資料應以進行團體協約之協商為範圍。 (2)勞資雙方對於進行協商所必要之資料，有提供義務，惟此等資料有可能涉及業務機密，其提供亦可能衍生費用，爰規定提供資料之一方得要求保守秘密並給付必要費用。 2.未來處理方向 (1)本項建議已明定於「團體協約法」第7條。 (2)提供資料範圍依各協商團體需求及協商事項有所不同，個案上勞資雙方可就資料類型及範圍進行交涉，或就所需費用如何分擔加以協商。 3.涉及法規 「團體協約法」第7條規定 4.辦理進度 已完成。

議題	建議事項	主管單位 辦理進度暨未來處理方向
	<p>2. 工會會員、董事與監察人之權利與利益：</p> <p>(1) 勞委會應要求工會有義務提供僱主其工會會員名單以供僱主確認。否則僱主無法識別將採取行動之對象，是否為工會一員。此亦使僱主避免妨礙工會發展變得困難。</p>	<p>勞委會(勞資關係處)</p> <p>1. 辦理情形 「工會法」、「團體協約法」、「勞資爭議處理法」已於 2011 年 5 月 1 日正式施行，法律僅規定特定協商義務。</p> <p>2. 未來處理方向 工會是否有提供工會會員數量及名單給予僱主之義務，除工會為要求僱主協助代扣會費、簽訂團體協約、或處理調整事項之勞資爭議等事項，於必要時工會方有提供之義務，此係勞資雙方協商事項，非法律應予以規範，且僱主得經由代扣工會會員會費之同時獲得工會會員數量。至其他非企業工會則可經由團體協約達成代扣會費及取得名單之需求。</p> <p>3. 涉及法規 「工會法」第 28 條第 3 項</p> <p>4. 辦理進度 已完成。</p>
	<p>(2) 工會理監事數量及所賦予之工會公假時間，應依據企業之員工數量而定。若企業之工會有 27 位理事及 9 位監事，且所賦予之工會公假時間並未減少，將有害僱主之經營。勞委會應明確界定工會公假之範圍，例如明訂參加其他工</p>	<p>勞委會(勞資關係處)</p> <p>1. 辦理情形 「工會法」、「團體協約法」、「勞資爭議處理法」已於 2011 年 5 月 1 日正式施行。</p> <p>2. 未來處理方向 新修正「工會法」第 17 條規定：「工會會員人數 500 人以下者，置理事 5 人至 9 人；其會員人數超過 500 人者，每逾 500 人得增置理事 2 人，理事名額最多不得超過 27 人，」已衡酌目前現況，考量工會理、監事適當名額，由</p>

議題	建議事項	主管單位 辦理進度暨未來處理方向
	<p>會之聚會或處理個人之勞資糾紛是否亦屬處理工會事務之範疇。</p>	<p>工會會員之數量決定；如企業內員工認為無加入工會之必要，工會亦無法設置過多理事、監事。另「工會法」第 36 條就企業工會理事、監事會務假予以規範，及「工會法施行細則」第 32 條就會務範圍予以明定，但並未排除雙方協商之可能，除法律明定外，雙方亦得協商議訂是否屬工會事務範圍。</p> <p>3.涉及法規 「工會法」第 17 條及第 26 條、「工會法施行細則」第 32 條</p> <p>4.辦理進度 已完成。</p>
	<p>3.工會與經營階層協商團體協約之門檻：「工會法」應針對工會會員發動和進行與經營階層協商團體協約之資格，設定門檻。例如該企業工會應至少代表所有員工數量之 15% (雖工會法第 7 條規定勞工應加入企業工會，惟實務上未必能保證有多少勞工會加入企業工會，為確保進行團體協商之企業工會具有一定之代表性，仍建議以明訂其門檻為宜)。</p>	<p>勞委會(勞資關係處)</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)本項已明文規定於「工會法」與「團體協約法」。</p> <p>(2)依「工會法」第 7 條規定，依「工會法」組織之企業工會，其勞工應加入工會，另依同法第 9 條規定，各企業工會，以組織一個為限。</p> <p>(3)另依「團體協約法」第 6 條第 3 項規定，有協商資格之勞方(適用第 6 條第 2 項誠信協商規定)，指下列工會：</p> <p>①企業工會。</p> <p>②會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。</p> <p>③會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。</p> <p>④不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。</p> <p>⑤經依「勞資爭議處理法」規定裁決認定之工會。</p>

議題	建議事項	主管單位 辦理進度暨未來處理方向
		<p>2.未來處理方向 除企業工會具有協商之當然資格，其他工會應符合「團體協約法」第 6 條第 3 項規定，始具有協商資格。</p> <p>3.涉及法規 「工會法」第 7 條及「團體協約法」第 6 條第 3 項規定</p> <p>4.辦理進度 已完成。</p>
	<p>4.勞資爭議處理法新裁決機制之效率：勞委會應簡化勞資爭議處理法所新增之「裁決」機制，以期更有效率地解決勞資爭議。舉例而言，勞委會應賦予「裁決」機制拘束力，無待法院核定。依「勞資爭議處理法」第 48 條，即使雙方當事人均未於裁決決定書正本送達 30 日內就同一事件向法院提起民事訴訟，該裁決決定仍須經法院核定後，方有與民事確定判決同一之效力。如此設計恐不符合新增「裁決」機制以為訴訟外紛爭解決機制之初衷。勞委會應修改相關規定與程</p>	<p>勞委會(勞資關係處)</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)依新修正之「勞資爭議處理法」第 48 條第 1 項及第 2 項規定：「對工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達 30 日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後七日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。」</p> <p>(2)對於涉及私權之不當勞動行為爭議，透過具有準司法性質之裁決機制，由裁決委員會作成裁決決定，若雙方當事人於 30 日內未對該裁決決定表示不服，則視為當事人已就裁決決定達成合意，並受該決定之拘束，惟裁決機制並非取代司法制度，基於三權分立原則，有關私權爭議部分，仍有必要藉由法院審核賦予裁決決定之判決效力性，因此仍需經法院核定。</p>

議題	建議事項	主管單位 辦理進度暨未來處理方向
	<p>序，使裁決決定於當事人未於30日內提出異議後即有拘束力，無待法院核定。</p>	<p>2.未來處理方向 依現行裁決機制處理不當勞動行為爭議。</p> <p>3.涉及法規 「勞資爭議處理法」第48條規定</p> <p>4.辦理進度 現階段不宜辦理。</p>