



統計專題分析

高雄市 109 年勞資爭議調解業務分析

撰寫單位：勞資關係科



高雄市政府勞工局

110 年 9 月

壹、前言

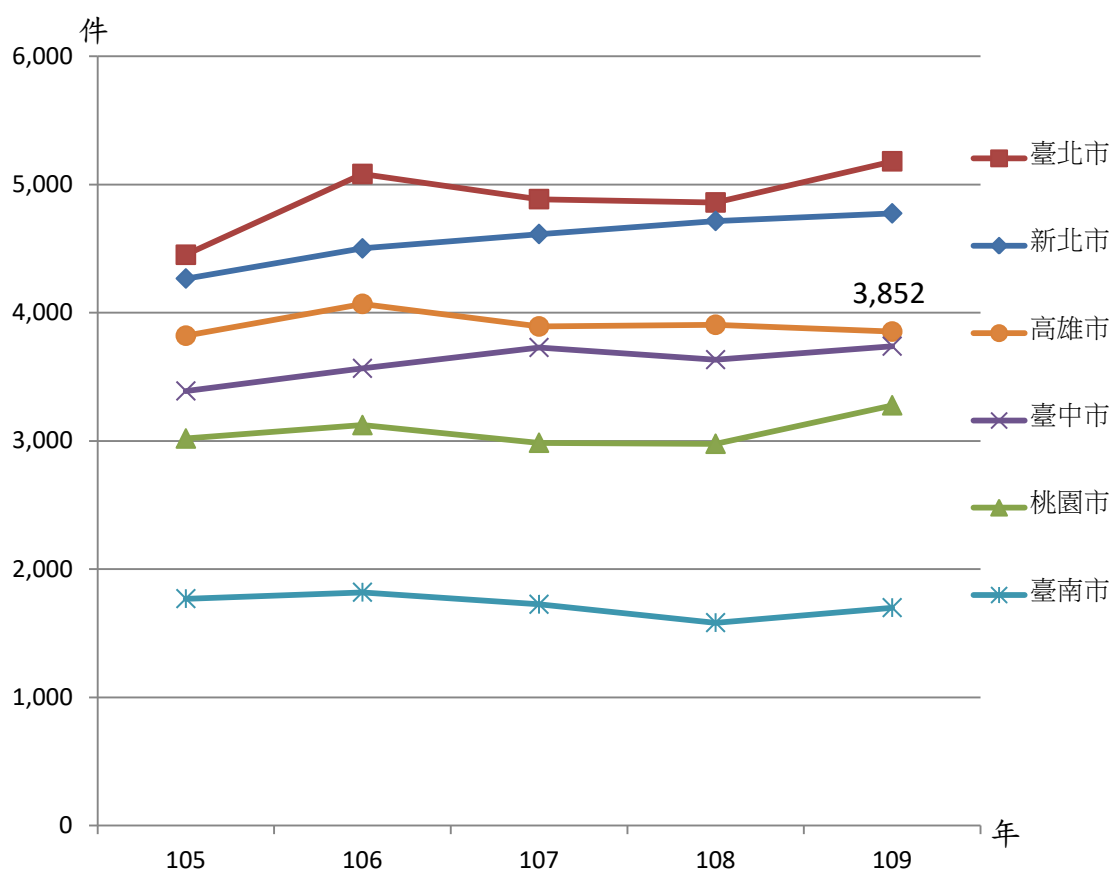
良好的勞資關係除了有助於維持社會穩定，更是推動產業發展不可或缺的重要因素之一，然而勞資雙方互動可能因對於法令的不熟悉免不了發生糾紛與爭議，我國現行以勞資爭議行政調解為主要爭議處理機制，勞資爭議調解制度係提供雙方協商溝通平台並經中立第三方居中斡旋，依勞資雙方就爭執事項意見陳述或提供相關事證以釐清爭議事實，異中求同，尋求可行之解決方案。本局每年受理近 4,000 件調解案件，致力於妥善處理勞資爭議，以有效化解雙方爭議，達穩定勞資關係之目標。本文就高雄市 109 年勞資爭議調解案件各項指標進行統計及分析，呈現本市勞資爭議處理概況，期能作為市府推動勞動相關政策之參考，以落實勞動權益之保障。

貳、勞資爭議現況分析

一、本市 109 年共辦理 3,852 件勞資爭議調解案件，較 108 年 3,905 件略減 1.36%，相較六都其他縣市調解案件量，本市位居第三。

自 106 年勞動基準法大幅修正以來，本局採取多元宣導、法令遵循輔導並濟，並持續辦理宣導會，提升事業單位對於勞動法令之瞭解，同時亦設置勞動基準法諮詢專線、免費律師法律諮詢、資遣費及特別休假試算網頁、小勞男孩向前行臉書粉絲專頁等諮詢輔助工具，促使勞資雙方能瞭解法令規定。加上近年勞動意識抬頭，許多勞工亦從各方接收到勞動法令相關知識，且對於自身權益有更進一步認識，並積極捍衛自身權益。本市 109 年勞資爭議調解申請案件共 4,128 件，扣除非勞資爭議、重複申請、資料不全及移轉管轄案件後，本市 109 年共辦理 3,852 件勞資爭議調解案件，較 108 年 3,905 件略減 1.36%。相較六都其他縣市調解案件量，本市位居第三。觀察六都勞資爭議案件數統計，105 年至 109 年間，各別縣市案件數雖有起伏，但各縣市排名並未變更，台北市皆高居第一，本市皆位居第三。

圖 1、105 年至 109 年六都勞資爭議案件統計



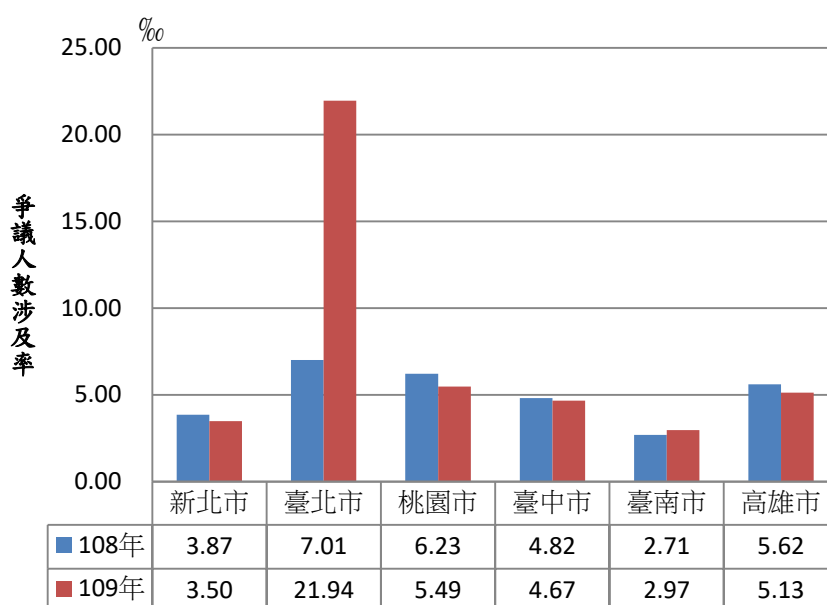
資料來源：勞動統計查詢網

二、109 年本市勞資爭議人數 5,496 人，較 108 年 6,119 人減少 10.18%；勞資爭議人數涉及率 5.13%，較 108 年之 5.62% 下降 0.49 個千分點。

109 年所辦理 3,852 件案件中，勞方當事人計有 5,496 人，較 108 年 6,119 人減少 623 人(10.18%)，然勞資爭議人數易受當年勞工人數多寡的影響，為有相同之衡量基準，常以勞資爭議人數涉及率為比較基礎，109 年本市勞資爭議人數涉及率 5.13%，較 108 年之 5.62% 下降 0.49 個千分點。

109 年六都勞資爭議人數涉及率以臺北市 21.94% 最高，桃園市 5.49% 次之，本市 5.13% 居第 3 位，低於全國之 6.10%，餘依序為臺中市 4.67%、新北市 3.5% 及臺南市 2.97%。若與 108 年比較，除臺北市及台南市之勞資爭議人數涉及率上升外，餘直轄市皆下降，其中以桃園市減少 0.74 個千分點降幅最多，本市減少 0.49 個千分點次之。

圖 2、108 年與 109 年六都勞資爭議人數涉及率

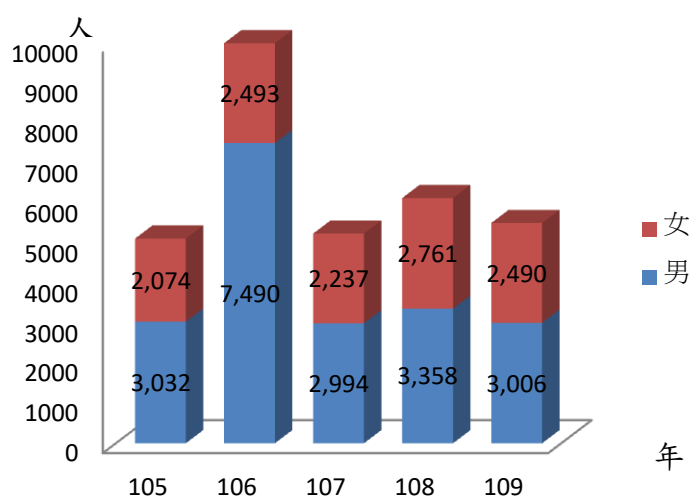


資料來源：勞動統計查詢網、行政院主計總處

備註：勞資爭議人數涉及率係指參加勞資爭議人數占受僱者之比率。涉及率=(參加勞資爭議人數/受僱者人數)x1000。

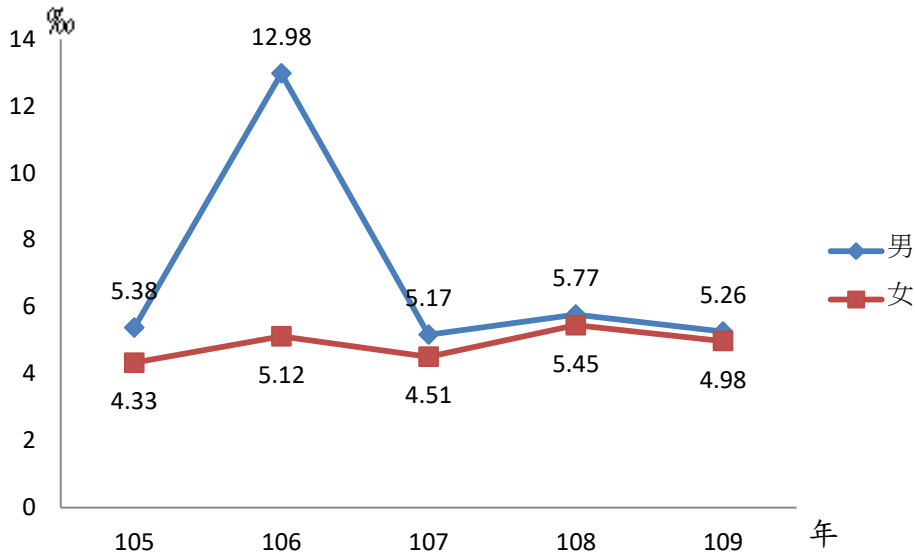
按性別探討本市近年勞資爭議人數，各年男性皆多於女性，109 年勞資爭議人數中，男性 3,006 人為女性 2,490 人的 1.21 倍，以勞資爭議人數涉及率觀之，109 年男性勞資爭議人數涉及率 5.26‰，較女性 4.98‰高出 0.28 個千分點。

圖 3、105 年至 109 年高雄市勞資爭議調解人數-按性別分



資料來源：勞動統計查詢網

圖 4、105 年至 109 年高雄市勞資爭議調解人數涉及率-按性別分

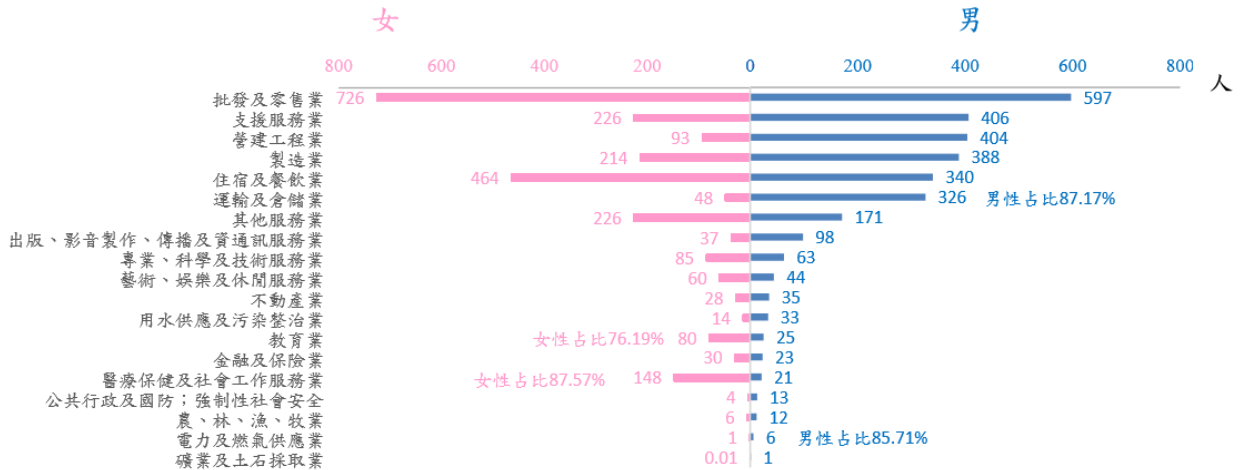


資料來源：勞動統計查詢網、行政院主計總處

備註：勞資爭議人數涉及率係指參加勞資爭議人數占受僱者之比率。涉及率=(參加勞資爭議人數/受僱者人數)x1000。

109 年本市各行業別勞資爭議人數，以「批發及零售業」1,323 人最多，「住宿及餐飲業」804 人次之，「支援服務業」632 人為第三。若細觀 109 年各行業別不同性別之勞資爭議人數比率，以女性而言，「醫療保健及社會工作服務業」占 87.57% 最高，「教育業」76.19% 次之；反之，男性則以「運輸及倉儲業」占 87.17% 最高，「電力及燃氣供應業」85.71% 次之，受到相關行業別就業者性別結構特性影響而為之。

圖 5、本市 109 年各行業別勞資爭議調解人數-按性別分



資料來源：本府勞工局

三、109 年本市勞資爭議案件多屬權利事項，其中以工資爭議 1,808 件及給付資遣費爭議 712 件為主，兩者占比合計 6 成 5。

勞資爭議案件按其性質可分為「權利事項」與「調整事項」，109 年本市勞資爭議案件中，屬於權利事項者計有 3,843 件(占 99.77%)，遠高於調整事項 9 件(占 0.23%)。自 105 年以來，本市勞資爭議案件多以權利事項為主，占比皆高達 9 成 9。

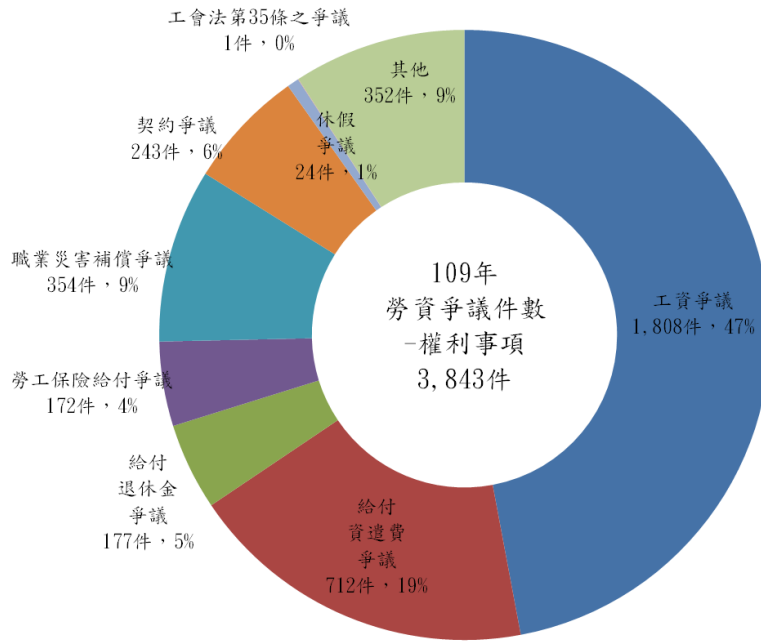
進一步觀察 109 年權利事項之主要爭議類別，以工資爭議 1,808 件(占 47.05%)最多；其次為給付資遣費爭議 712 件(占 18.53%)，兩者占比合計達 6 成 5，顯示勞資爭議以工資及給付資遣費爭議為主，針對較容易發生爭議之主要爭議類別，可透過法遵訪視、辦理宣導會等方式，加強相關勞動法令宣導，使勞資雙方加深對勞動法令的認識，同時輔導雇主建立合乎法令規範之管理制度，以降低勞資爭議之發生，促進勞資和諧。

表 1、105-109 年高雄市勞資爭議案件-按主要爭議類別分(單位：件)

年別	總計	權利事項										調整事項
		計	工資爭議	給付資遣費爭議	給付退休金爭議	勞工保險給付爭議	職業災害補償爭議	契約爭議	休假爭議	工會法第35條之爭議	其他	
105	3,820	3,810	1,528	897	187	68	362	255	11		502	10
106	4,068	4,054	1,722	906	214	73	321	234	24	1	559	14
107	3,892	3,889	1,643	776	222	99	357	194	23		575	3
108	3,905	3,898	1,604	806	219	102	350	202	22	2	491	7
109	3,852	3,843	1,808	712	177	172	354	243	24	1	352	9

資料來源：勞動統計查詢網

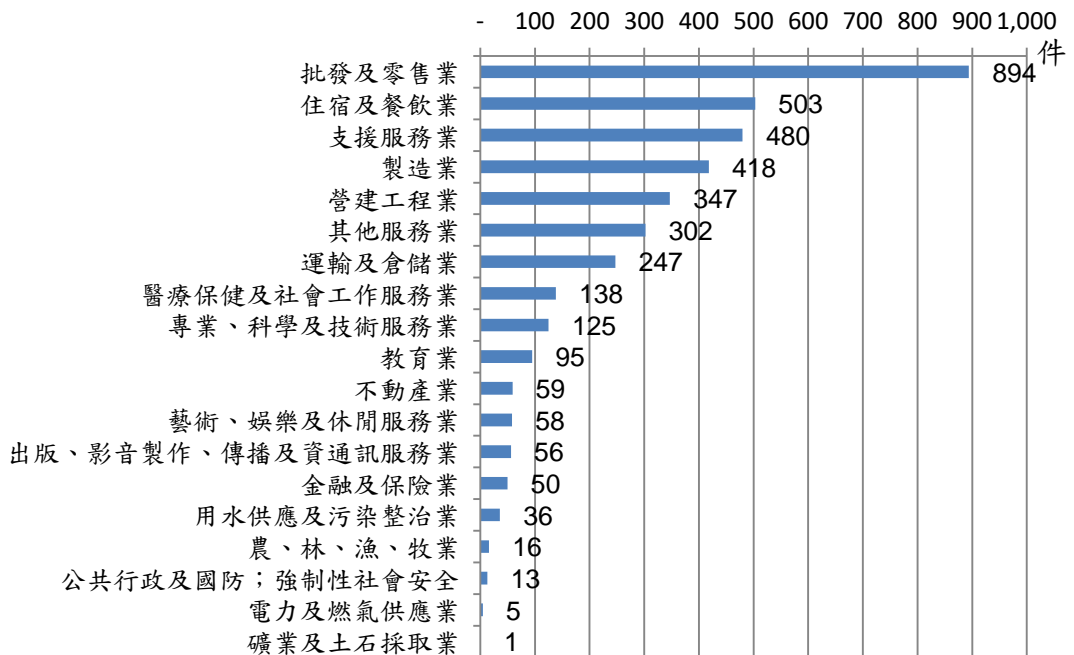
圖 6、109 年高雄市勞資爭議案件結構-權利事項



參考資料：勞動統計查詢網

109 年本市各行業別發生權利事項勞資爭議，以「批發及零售業」894 件最多(占 23.20%)，「住宿及餐飲業」503 件次之(占 13.05%)，「支援服務業」480 件(12.46%)再次之。

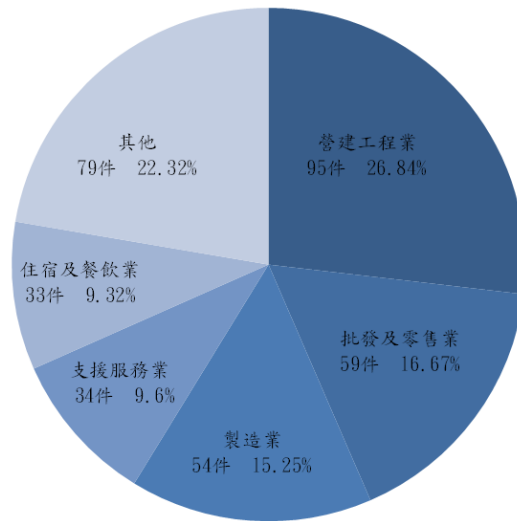
圖 7、109 年本市權利事項勞資爭議案件數-按行業別分



資料來源：本府勞工局

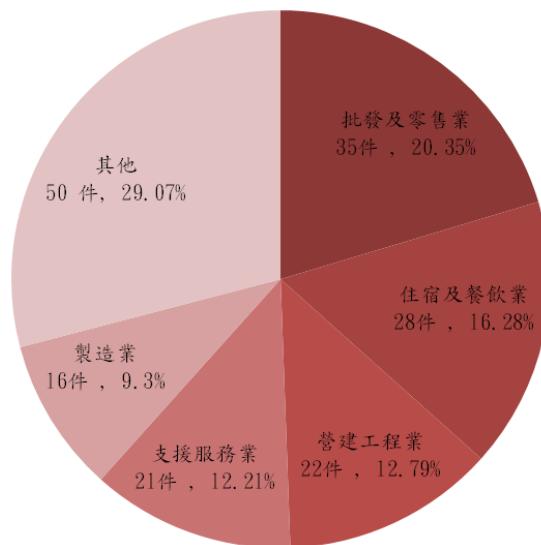
細觀各類勞資爭議好發之行業別，以職業災害補償爭議類別觀之，「營建工程業」以 95 件為最高，占 26.84%，因該行業別工作場域危險程度較高且多以層層轉包方式經營，故該行業別勞工較易因遭遇職業災害致發生勞資爭議；另勞工保險給付爭議則以「批發及零售業」、「住宿及餐飲業」為好發行業別，此類行業多為小規模企業，若事業單位勞工人數未達法令強制設立勞保投保單位者，許多事業往往因不諳法令，未依規替勞工投保就業保險，造成勞工被資遣後無法請領失業給付，勞資爭議於焉發生。

圖 8、109 年本市職業災害補償勞資爭議案件數及占比-按行業別分



資料來源：本府勞工局

圖 9、109 年本市勞工保險給付勞資爭議案件數及占比-按行業別分

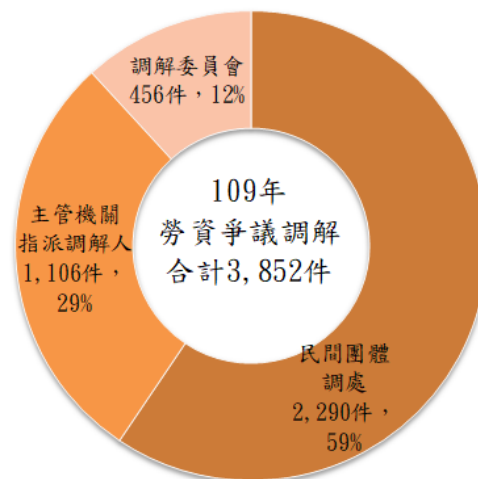


資料來源：本府勞工局

四、109 年計調解 3,852 件勞資爭議案件，調解成立率 76.22%，多以委託民間團體指派調解人方式辦理。

109 年所辦理 3,852 件案件中，有 2,290 件申請案由本局依法委託民間團體指派調解人辦理調解，1,106 件申請案由本局指派調解人進行調解，另有 456 件申請案選擇以調解委員會方式進行調解。因本市幅員遼闊，本局委託之民間團體分別於橋頭、路竹、烏松等地設置調解地點，便利不同地區民眾就近處理勞資爭議調解且因辦理時程相對較短，故民眾多選擇以民間團體指派調解人方式進行調解，以求迅速解決爭議。

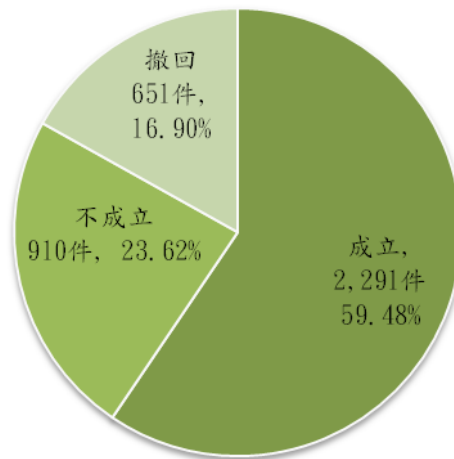
圖 10、109 年勞資爭議調解辦理方式



參考資料：勞動統計查詢網

本市勞資爭議調解機制已行之有年，109 年調解結案件數中以成立者 2,291 件最多(占 59.48%)，調解不成立者有 910 件(占 23.62%)，另有 651 件為撤回(占 16.90%)，調解成立率達 76.38%，因申請當事人多數係因與對造人私下達成和解而申請撤回調解案件，故本局於統計調解成立率時，將撤回案件一併計入調解成立中計算和解率。面對各類型的勞資爭議案件，本局致力於使勞資雙方能透過簡便且快速的行政調解程序來解決勞資雙方的爭議，以減少雙方因訴訟而耗費冗長之時間與金錢成本。

圖 11、109 年勞資爭議調解結果



參考資料：勞動統計查詢網

參、本局提供相關服務及便民措施

一、109 年度 4,128 件調解申請案中，有 1,405 件為線上申請，在新冠肺炎疫情期間，可避免受理案件時造成群聚。

考量偏遠地區民眾交通不便，本局提供線上申請勞資爭議調解及撤回服務。109 年度 4,128 件申請案中，有 1,405 件為線上申請；另因線上申請使用成效佳，本局自 105 年 7 月 1 日亦設置線上申請撤回勞資爭議案件，凡於線上申請勞資爭議調解案件者，亦可於線上申請撤回。在 109 至 110 年新冠肺炎疫情期間，線上申請調解案件數增加幅度最為明顯，透過網路線上申請案件除了提供民眾更為便利的服務，亦可避免人潮聚集，進而降低民眾及機關同仁暴露於風險中。

二、本市透過勞工權益基金訴訟補助協助勞工爭取權益，減輕其涉訟期間經濟支出之負荷。

為維護勞工權益，排除勞工訴訟上之障礙，本市自 89 年 6 月設置高雄市勞工權益基金，並依據高雄市勞工權益基金收支保管及運用自治條例及補助辦法規定，補助勞工於訴訟期間之律師費、裁判費、生活費等，使勞工免於負擔龐大訴訟費用而勇於爭取自身權益。

三、免費律師諮詢，保障勞資雙方權益

部分勞資爭議調解案件案情較為複雜，可能牽涉到車損、傷害等民刑事責任，本局提供免費法律諮詢服務，不限諮詢勞動法令，讓勞資雙方可獲得較為完整之資訊，另考量勞方於調解不成立後，可能透過司法程序解決紛爭，以爭取權益，本局提供之免費法律諮詢服務，可使其對於後續訴訟程序有一定程度之認知。

四、實施大量解僱訪查機制並輔以就業服務措施，以期保障勞工權益及降低大量解僱事件對社會之衝擊

為維護社會安定，避免因事業單位大量解僱勞工，致勞工權益受損害或有受損害之虞，本局運用訪查機制宣導要求轄區內事業單位因經濟性之故必須大量解僱勞工時，應落實告知、協商及通報等義務，使工會、勞方代表或全體勞工於該過程中有預先參與之機會，亦利本局能及早介入協助，提供被資遣的勞工在職業訓練、就業服務、訴訟扶助資訊或請領失業補助等需求，進而保障勞工權益及降低大量解僱事件對社會之衝擊。

肆、結論與建議

一、結論

(一)本市 109 年勞資爭議調解概況

109 年本市受理勞資爭議案件 3,852 件，較 108 年 3,905 件略減 1.36%；按縣市別觀察，本市勞資爭議案件為全國第 3 多。109 年本市勞資爭議人數共計 5,496 人，較 108 年 6,119 人減少 10.18%；勞資爭議人數涉及率 5.13%，居六都第 3 位，按性別觀察近年勞資爭議人數，男性皆多於女性，109 年男性勞資爭議人數 3,006 人，為女性 2,490 人的 1.21 倍，另男性勞資爭議人數涉及率 5.26%，較女性 4.98%高出 0.28 個千分點。

就調解結果觀之，調解成立者計 2,291 件，調解成功率為 76.38%。細觀 109 年本市勞資爭議案件多屬於權利事項，其中以工資爭議 1,808 件及給付資遣費爭議 712 件為主，兩者占比合計逾 6 成 5，資方宜對勞方應得工資及給付資遣費之爭議原因，多加注意法令規範。

(二)各行業別爭議概況

109 年本市勞資爭議案件行業別以「批發及零售業」占 23.20% 最多，「住宿及餐飲業」占 13.05% 次之；勞資爭議人數則以「批發及零售業」1,323 人最多，「住宿及餐飲業」804 人次之。按性別觀察 109 年本市各行業別之勞資爭議人數的比率，受各行業別就業者性別結構特性影響，女性以「醫療保健及社會工作服務業」87.57% 最高，男性則以「運輸及倉儲業」87.17% 最高。

(三)積極提供勞資雙方解決工具與資源，減少調解之需求

廣續提供「勞資有約」免費律師預約諮詢服務、勞動法令諮詢服務、資遣費及特別休假試算網頁、勞工 Q&A 等服務與工具，讓勞資雙方皆能善用工具與資源，熟悉勞動法令規定，以降低勞資爭議之發生，自主協商和解，穩定勞資關係。

二、建議

(一)依據分析結果規劃法令宣導計畫

本市勞資爭議案件多屬於權利事項，其中以工資爭議及給付資遣費爭議為主，顯示資方對於工資及資遣費給付及計算等規定之認知較為不足，爾後本局針對中小型事業單位施以法遵訪視時，應著重於工資及資遣費相關給付規定，另提醒資方應為勞工投保就業保險並依法提撥勞工新制退休金，避免觸法。宣導會規劃分以行業別為辦理對象，法令宣導主題以各該行業別好發之爭議為主，並輔佐事業單位建立合法管理制度，以期從源頭降低勞資爭議之發生。

(二)輔導企業建立自我處理爭執之機制

為解決企業內部潛在衝突、預防勞資爭議，可配合勞動部推動「入廠建構企業內勞資雙贏夥伴關係暨協助簽訂團體協約」計畫，協助勞資雙方建立自我處理爭執及調整利益之預防機制，以降低勞資爭議發生及外部化，促進勞資和諧。

(三)保障調處人員性別多元化

勞動部統計處雖未針對性別平等爭議另列統計項目，然而每年仍有性別歧視、性騷擾等爭議之調解案件，應保障每一調解方式之調處人員性別多元化，若遇性別歧視案件，可於指派調解人或依職權代為指定調解委員時多加考量調處人員性別，更能同理當事人之感受及立場，致力提供爭議當事人更為妥適之公共服務。