**勞資會議常見Q&A**

**Q1. 舉辦勞資會議是否為強制規定？未舉辦有無罰則？**

A (1)依照勞動基準法第83條之規定，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。故事業單位僱用勞工1人以上且為適用勞基法行業，均應依法舉辦勞資會議，故為強制規定。

(2)依照勞動基準法第30條、第30-1條、第32條、第34條、第36條及第49條規定，有關變形工時、延長工時(加班)、例假挪移等事項，無工會之事業單位皆應經勞資會議同意，違反者應依相對應之規定裁罰，故事業單位仍依舉辦勞資會議。

**Q2. 如果事業單位所在地勞工人數未滿30人，是否應分別舉辦勞資會議？**

A 依照勞資會議實施辦法第2條規定，事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其事業場所勞工人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之。故是否應分別舉辦勞資會議，應依「事業場所」(例如：OO公司XX廠)之員工人數是否在三十人以上為斷。

**Q3.如何選派勞資會議勞資雙方代表？**

A 依照勞資會議實施辦法第3條、第4條、第8條規定，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2至15人，資方代表可由事業單位中熟悉業務、勞工情形之人指派之。但事業單位人數在一百人以上者，各不得少於五人。事業單位有工會者，由工會選舉產生；無工會者，由勞方選舉產生，但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。

**Q4. 如果公司有4名男性及6名女性員工，這樣要如何選派勞資會**

**議勞資雙方代表？**

A (1)資方代表：無性別比例限制，人數與勞方代表相同即可。

(2)勞方代表：依照勞資會議實施辦法第6條規定，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。故假設勞方代表名額為3名，則至少需有1名為女性。

**Q5. 勞資會議勞資代表如果要出缺時要怎麼處理？**

A 依照勞資會議實施辦法第10條規定簡單說明如下：

(1)資方代表出缺時，由資方「改派」。

(2)勞方代表出缺時，由勞方「候補代表」「依序」「遞補」。如果代表不足時，應「補選」。或者，由資方將其人數減至和勞方人數同額。

**Q6. 勞資會議勞資代表需依法向勞工局報備，而勞資會議紀錄也需要嗎？**

A 勞資會議之決議應由事業單位分送工會及有關部門辦理外，會議 紀錄也要發給出席與列席之人員後，事業單位留存備查即可，並不需要向勞工局報備。

**Q7. 如果要向勞工局報請勞資會議勞資代表名冊備查，是否有相關**

**文件可供下載使用？**

A 本局的網站上提供事業單位報備勞資會議勞資代表相關表單(含申請函)，事業單位可自行下載使用，請上網連結至本局首頁/勞資會議專區/勞資會議流程圖、相關表單及格式下載。

**Q8. 什麼樣的狀況需要向勞工局報備勞資會議？**

A 依勞資會議實施辦法第11條規定，在勞資雙方代表依法選派完成

後，15日內將此名單報請勞工局備查；日後勞資代表有遞補、補選、

改派或調減時，亦應在15日內備妥名單報請備查。

**Q9. 勞資會議代表的任期是多久？要怎麼起算？**

A 依照勞資會議實施辦法第10條規定，勞資會議代表任期為4年。

而其任期之起算如下：

(1)首屆：自選出之翌日起算。

(2)各屆：自上屆代表任期屆滿之翌日起算。

(3)例外(如未於上屆代表任期屆滿前選出次屆代表)：自選出之翌日

起算。