從數字看新北市勞資爭議概況

經濟統計科　劉志勝

隨著工商業日益發達，社會上勞工權利意識逐步抬頭，勞資間發生爭議頻率增加，爭議處理也漸趨複雜化。我國為處理勞資爭議(labor dispute or industrial dispute)，保障勞工權益，穩定勞動關係，爰制定「勞資爭議處理法」，作為規範現行爭議處理和穩定勞動關係的重要依據。當勞資爭議發生時，若勞資雙方無法自行獲得和解，可藉由法定程序調查實際情形，適當解決爭端，消弭彼此對立的情況，以保障雙方應有的權利。新北市幅員遼闊，擁有 200 萬勞工，致 104 年全年受理勞資爭議案件達 4 千餘件，因此，本文蒐集六都勞資爭議相關資料，分析近年勞資爭議及其處理情形之變化，以供市府研擬相關政策之參據。

一、104 年新北市受理勞資爭議案件計 4,032 件，雖較 103 年增加 6.05%，惟勞資爭議人數 5,052 人，反較 103 年減少 12.78%

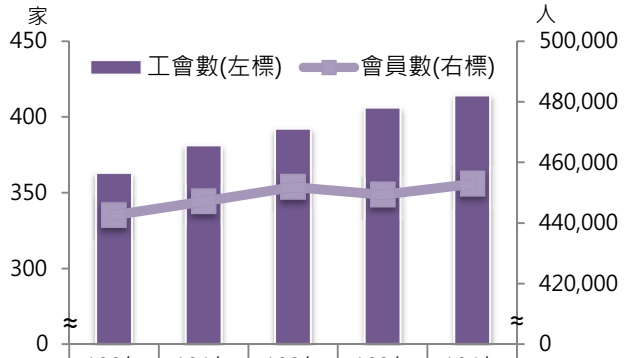
觀察新北市依法設立之工會家數(含工會聯合組織)，自 100 年底 363 家增至 104 年底 414 家，成長 14.05%，會員數則由 100 年 44 萬 2,585 人成長至 104 年 45 萬 2,916 人，增加 2.33%(圖一)；104 年底新北市轄內企業家數(含公司及商業登記)計 26 萬 3,736 家，勞工人數達 202 萬人，企業家數及勞工人數皆居全國之冠。隨著勞工意識逐漸抬頭，愈來愈多勞工積極爭取自身權益，104 年新北市受理之勞資爭議案件共 4,032 件(表一、圖二)，較 103 年增加 230 件(6.05%)，惟其涉及爭議人數 5,052 人，反較 103 年減少 740 人(-12.78%)，顯示勞資爭議「案件」與「人數」之增減變化呈現反向變動情形，主要原因係 104 年新北市勞資爭議案件以中小企業居多，在大型爭議案件之爭議人數減少下，導致兩者呈現反向關係。另觀察勞資爭議人數之性別，104 年男性 3,003 人(占 59.44%)，女性 2,049 人(占 40.56%)，分別較 103 年減少 201 人(-6.27%)及 539 人(-20.83%)。

表一　新北市勞資爭議概況

單位：件、人、%

年別	爭議件數(件)	爭議人數(人)		
		總計	男	女
100年底	3,475	4,774	2,884	1,890
101年底	3,792	5,198	2,859	2,339
102年底	3,876	5,366	3,161	2,205
103年底	3,802	5,792	3,204	2,588
104年底	4,032	5,052	3,003	2,049
104年較103年增減率(%)	6.05	-12.78	-6.27	-20.83

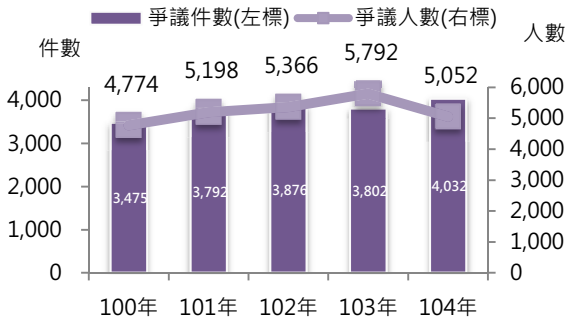
資料來源：勞動部統計處。



	100年	101年	102年	103年	104年
工會數(左標)	363	381	392	406	414
會員數(右標)	442,585	447,122	451,806	449,322	452,916

圖一　100至104年新北市工會家數及會員人數

資料來源：勞動部統計處。



圖二　100 至 104 年新北市勞資爭議案件數及人數

資料來源：勞動部統計處。

二、103 年及 104 年六都之勞資爭議人數涉及率，皆以新北市最低

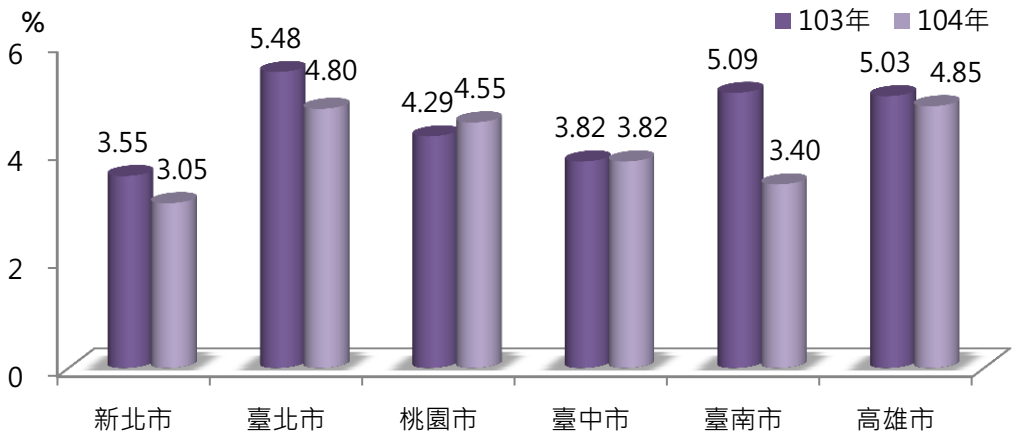
觀察 104 年與 103 年六都勞資爭議案件數之變動情形(如表二)，以臺北市減少 720 件最多，桃園市減少 87 件次之，其餘新北市、臺中市、臺南市及高雄市皆較 103 年增加。在爭議人數方面，以臺南市減少 1,127 人最多(-31.75%)，新北市減少 740 人次之(-12.78%)，臺北市減少 693 人再次之(-11.79%)，而桃園市及臺中市皆約略增加。另勞資爭議人數與受僱勞工多寡息息相關，為求衡量基準一致，以利客觀比較不同地區發生勞資爭議之嚴重程度，通常以「勞資爭議人數涉及率」(參加勞資爭議人數／受僱者×1,000‰)來判別，103 年新北市該涉及率為 3.55‰，即每千名受僱勞工有 3.55 人與資方發生勞資爭議，104 年則下降為 3.05‰，比率均為六都最低(如圖三)。

表二　103年與104年六都勞資爭議案件數及人數

單位：件、人、%

直轄市別	爭議件數				爭議人數			
	103年	104年	增減數	增減幅	103年	104年	增減數	增減幅
新北市	3,802	4,032	230	6.05	5,792	5,052	-740	-12.78
臺北市	4,403	3,683	-720	-16.35	5,878	5,185	-693	-11.79
桃園市	2,766	2,679	-87	-3.15	3,529	3,828	299	8.47
臺中市	2,661	2,997	336	12.63	3,777	3,846	69	1.83
臺南市	1,492	1,596	104	6.97	3,550	2,423	-1,127	-31.75
高雄市	3,501	3,766	265	7.57	5,227	5,078	-149	-2.85

資料來源：勞動部統計處。



圖二　六都勞資爭議涉及率

資料來源：行政院主計總處、勞動部統計處。

三、104 年新北市勞資爭議類別以權利事項爭議占 99.65%為多數，其中「工資爭議」及「給付資遣費爭議」案件兩者合計逾七成

勞資爭議區分為權利事項[6]與調整事項[7]兩大類，前者係指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定見解不一致，如薪資、資遣費、退休金、恢復工作權及請求給付職業災害補償等；後者係指勞資雙方當事人對於勞動條件主

[6] 權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。

[7] 調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。

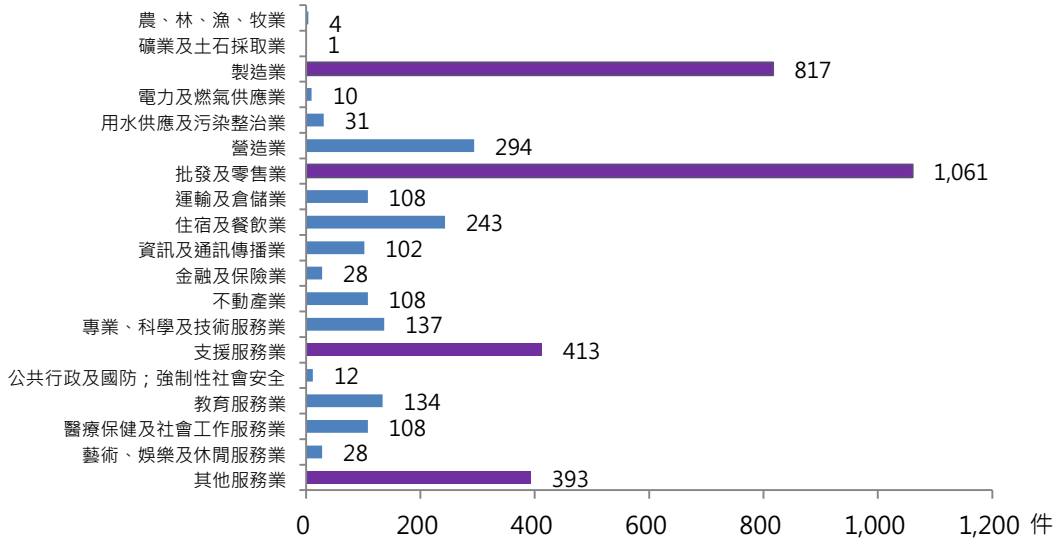
張繼續維持或變更，如工時調整、工作環境提升、加薪及增加休假日數等。觀察104年新北市勞資爭議案件4,032件結構，其中權利事項爭議4,018件(占99.65%)，調整事項爭議僅14件(占0.35%)。若深入分析權利事項之爭議類別，以「工資爭議」1,980件居冠(占49.11%)，其次為「給付資遣費爭議」953件(占23.64%)，其餘依序為「其他權利事項爭議」340件(占8.43%)、「職業災害補償爭議」281件(占6.97%)與「給付退休金爭議」215件(占5.33%)(如表三)，其中「工資爭議」及「給付資遣費爭議」兩者合計即占七成，顯示強化勞資雙方對勞動法令知識之認知，以及針對勞工之薪資，有效設計薪資結構及福利措施，使雙方同蒙其利，以避免或減少勞資爭議發生，係未來努力的方向。此外，「職業災害補償爭議」案件自101年起受理件數逐年上升，且104年受理件數為近5年最高，顯示近年職場環境安全日益重要，冀資方提供安全、舒適及性別平等之職場環境，以防止勞工因職業災害發生不當意外。另觀察104年新北市發生勞資爭議案件之行業別，以「批發及零售業」1,061件(占26.31%)最多，「製造業」817件(占20.26%)次之，「支援服務業」413件(占10.24%)再次之，其餘行業別均不及一成(圖四)，因此，市府可針對上述勞資爭議之主要行業別，多舉辦勞動法令講座並廣為宣導，使勞工懂得保障自身權益、雇主確實遵守相關法令規定，以減少爭議發生。

表三　新北市勞資爭議案件-按主要爭議類別分

單位：件、人

	總計	權利事項									調整事項	爭議人數
		小計	契約爭議	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	工會身分保護爭議	其他權利事項爭議		
100年底	3,475	3,468	126	1,373	1,012	144	53	223	2	535	7	4,774
101年底	3,792	3,790	158	1,887	1,007	163	59	213	1	302	2	5,198
102年底	3,876	3,866	145	1,980	941	219	62	237	0	282	10	5,366
103年底	3,802	3,788	182	1,924	917	199	53	262	2	249	14	5,792
104年底	4,032	4,018	185	1,980	953	215	63	281	1	340	14	5,052

資料來源：勞動部統計處。



圖四　新北市104年勞資爭議案件-按行業別分

資料來源：勞動部「全國勞工資訊管理整合應用系統」。

四、104 年新北市勞資爭議終結案件 4,064 件，其處理方式以「調解」4,056 件為主(占 99.8%)，調解之和解率逾七成

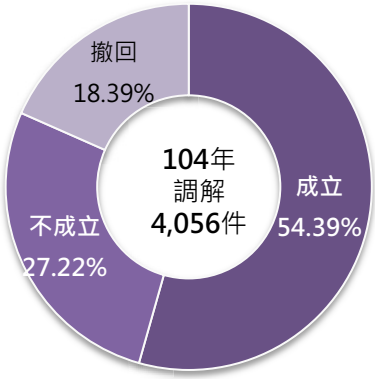
勞資爭議案件處理依法包括協調、調解和仲裁三種方法[8]，勞資雙方發生勞資爭議時，得依法定之調解、仲裁程序處理，若調解不成立者得申請交付仲裁。觀察 100 年至 104 年新北市勞資爭議案件處理結果(如表四)，大多以「調解」方式結案，其中 104 年勞資爭議處理結案 4,064 件(含「截止前期未結於本期終結」及「本期受理本期終結」)，以「調解」處理高達 4,056 件(占 99.8%)，「調解」結果以成立者 2,206 件(占 54.39%)居多，不成立 1,104 件(占 27.22%)，撤回 746 件(占 18.39%)，和解率[9](含調解成立及撤回申請者)達 72.78%(圖五)；顯示新北市勞資大多以調解方式處理爭議事件，減少雙方因涉訟而曠日廢時，使爭議問題得以快速及公平解決。

表四　100至104年新北市勞資爭議處理結果

單位：件

年別	結案件數				未結案件數
	總計	調解	協調	仲裁	
100年	3,715	2,319	1,075	1	320
101年	4,112	3,483	-	2	627
102年	3,988	3,976	9	3	515
103年	3,888	3,874	-	14	429
104年	4,064	4,056	1	7	397

資料來源：勞動部統計處。



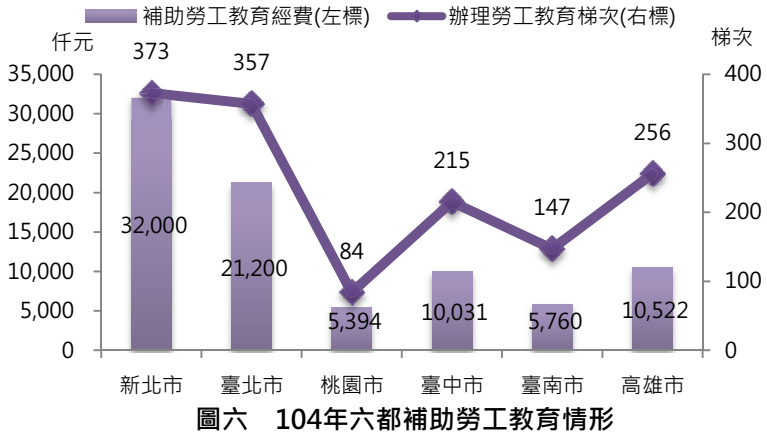
圖五　勞資爭議「調解」終結案件處理結果

資料來源：勞動部「全國勞工資訊管理整合應用系統」。

五、新北市教育勞工並打造安心幸福的職場環境

勞工為社會經濟賴以成長的動力，新北市政府處理勞資爭議案件皆本誠信協商原則，從和解率達七成以上可看出，其公正、客觀及專業性已初步為新北市勞資雙方所認同。另為提高勞工素質、增進勞工對法令與行政的認識及健全勞資觀念，以促進勞資和諧環境，104 年新北市辦理勞工教育 373 梯次，補助金額達 3,200 萬元(圖六)，皆居六都之冠，顯見新北市不遺餘力保障勞工之基本權益。

和諧的勞資關係是企業持續成長的基石，若勞資雙方產生爭議時，須藉由公正客觀之對話平臺消弭紛爭，以改善勞資關係，降低勞資發生歧見與減少社會成本。新北市透過全方位的服務，打造安心、幸福的職場環境，以達成「快樂勞動、活力勞工」之目標，以落實勞工權益之保障，共同創造勞資雙贏局面。



圖六　104年六都補助勞工教育情形

資料來源：勞動部統計處。

[8] 100 年 5 月 1 日之後由於「勞資爭議處理法」的修訂，新增裁決方法，專門處理不當勞動行為的爭議案件，除調解、仲裁和裁決外，權利事項之勞資爭議，亦可經由司法訴訟的方式處理之。

[9] 和解率=(成立件數+撤回件數) / 終結案件數×100%。