

出國報告（出國類別：會議）

出席國際勞工及就業關係協會第9屆
亞洲區域年會報告

服務機關：勞動部

姓名職稱：劉科員格珍

派赴國家：中國大陸

出國期間：民國105年10月31日至105年11月4日

報告日期：106年2月

摘要

國際工業關係協會 (The International Industrial Relations Association, IIRA) 成立於 1966 年，為勞資關係知識領域上及國際和學術專業上交流平台，提供國際性之討論和研究。並於 2010 年將其名稱更改為國際勞工及就業關係協會 (International Labour and Employment Relations Association, ILERA)，其宗旨之一是促進世界勞資關係相關理論學科的研究，本 (105) 年國際勞工及就業關係協會於亞洲 (中國大陸北京) 辦理第 9 屆亞洲區域年會。

鑒於我國新修正的工會法、團體協約法及勞資爭議處理法自 100 年 5 月 1 日開始施行至今 5 年餘，其中對於工會的組織型態、團體協商與勞資爭議處理制度有極大幅度之調整，然於實務運作後，察覺現行法規亦面臨許多新的難題及挑戰，惟該年會與會人員均為勞資關係領域之學者專家、勞工行政官員等，如能參加該年會不僅可加強與各國勞資關係領域之勞、資、政、學界人士交流，亦可瞭解最新國際勞資關係情勢及亞洲各國面對現今勞資關係發展與問題之實務運作現況。

目錄

壹、	目的	4
貳、	會議行程	5
參、	會議內容及重點	5
肆、	心得及建議	9

壹、目的

國際工業關係協會（The International Industrial Relations Association，IIRA）成立於1966年，為勞資關係知識領域上及國際和學術專業上交流平台，提供國際性之討論和研究。其創始國是英國大學工業關係協會、工業關係研究協會（美國）、國際勞工研究所（日內瓦，瑞士）和日本勞動研究機構。2010年決定要將其名稱更改為國際勞工及就業關係協會（International Labour and Employment Relations Association，ILERA），並於同年7月1日生效。

另國際勞工及就業關係協會為聯合國國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)之兩大外圍團體之一。其宗旨之一是促進世界勞資關係相關理論學科的研究，依該協會每3年召開各洲區域年會之慣例，該類會議甚獲各國相關單位之重視，包括ILO重要官員及各國勞、資、政、學界人士均與會，為世界性勞資關係領域之重要盛會。

本（105）年國際勞工及就業關係協會於亞洲（中國大陸北京）辦理第9屆亞洲區域年會，該年會此次之主題為「經濟轉型與創新下勞動關係與人力資源的啟示與回應（The Implications of Economic Transformation and Innovation in Labour and Employment Relations and Human Resources, and the Responses）」。本次主題之緣起與目的係因近年來亞洲許多國家與地區陸續經歷經濟結構轉型過程，伴隨而來的是新型態勞動關係的形成。部分國家與地區已開始依據其特定處境採取各種政策與措施，並探索新的理論及作法，也累積了許多成功經驗。然而，這些國家與地區仍面臨許多挑戰與新的議題，故希冀藉由本次年會邀請亞洲各國產官學共同思考、討論及分析所面臨之挑戰及多元的處境。

我國新修正的工會法、團體協約法及勞資爭議處理法自100年5月1日開始施行至今5年餘，於實務運作後，察覺現行法規亦面臨許多新的難題及挑戰，惟該年會與會人員均為勞資關係領域之學者專家、勞工行政官員等，積極參加該協

會活動不僅可加強與各國勞資關係領域之勞、資、政、學界人士交流，亦可瞭解最新國際勞資關係情勢及亞洲各國面對現今勞資關係發展與問題之實務運作現況。

貳、會議行程

日期	時間	行程	地點
105年10月31日 (星期一)	10:00~20:00	前往桃園機場及搭機前往中國大陸北京	臺灣桃園機場出發至中國大陸首都機場
105年11月1日 (星期二)	9:00~17:00	開幕式及參加會議	中國大陸北京北京國際會議中心
105年11月2日 (星期三)	9:00~17:00	參加會議	中國大陸北京北京國際會議中心
105年11月3日 (星期四)	9:00~16:00	參加會議及閉幕式	中國大陸北京北京國際會議中心
105年11月4日 (星期五)	9:00~24:00	整理相關會議資料及搭機返臺	中國大陸首都機場出發至臺灣桃園機場

參、會議內容及重點

本次年會議題相當多，僅就其中特別有興趣部分，係針對臺灣與中國大陸主

要勞動法規之概述部分，以下做大致敘述。我國與中國大陸勞動法規制定的主體不同，在勞動法之法律制定部分，我國是由立法院制定；中國大陸則由全國人民代表大會和全國人民代表大會常務委員會負責制定。

在勞動行政規則制定部分，我國是由勞動部草擬，經過行政院核定；中國大陸則由人力資源和社會保障部草擬，國務院負責核定。而中國共產黨在公共政策與法規制定過程中，均處於核心地位，並且透過黨的組織參與到政策過程和法規制定過程。另外，人力資源和社會保障部，其內部除了政策法規司有勞動政策與法律專家外，還有政策或立法的智囊機構—勞動科學研究院。

以下將中國大陸之主要勞動法規簡要分類及敘述如下：

一、勞資關係類

中國大陸對於保障勞動三權之法律規定方面，包含工會法、勞動法與勞動合同法之集體合同專章及勞資爭議調解仲裁法等 4 種勞動法律。在團結權部分，由中國大陸之工會法規定可知，其工會組織型態可分為：產業工會、聯合會及總工會等類型，但全國總工會只有一家，即為中華全國總工會，為中華全國總工會與中國國民黨有著密不可分之關係。另外，在協商權部分，中國大陸在協商權的行使上目前尚無專法規範，僅於勞動法與勞動合同法訂有專章規定。最後，在爭議權部分，依勞資動爭議調解仲裁法之規定，中國大陸對於勞資爭議之處理，可分為協商、調解、仲裁及訴訟等 4 種方式。當發生勞資爭議時，勞動者可與用人單位協商，亦可由工會或者第三方共同與用人單位協商；當事人不願協商、協商不成或者達成和解協議後不履行的，得申請調解；不願調解、調解不成、調解後不履行時，當事人得提出仲裁；對仲裁不服者，除另有規定外，可向人民法院提起訴訟。

上開四項勞資爭議處理程序是以較具有強制性之勞動仲裁為核心，以司法救濟為最終解決方式。因不願意協商或調解者可申請仲裁程序，但並無不願意申請仲裁程序者，可直接提起訴訟之方式，且起訴須以仲裁決定不服為前提，爰使勞

動仲裁為必要性、強制性之處理程序。

二、勞動條件類

為保障勞工的勞動條件，中國大陸訂有勞動法、勞動合同法、婦女權益保障法、未成年人保護法等 4 種。其中最重要的則為中華人民共和國勞動合同法（簡稱勞動合同法），係由中華人民共和國第 10 屆全國人民代表大會常務委員會第 28 次會議於 2007 年 6 月 29 日通過，並自 2008 年 1 月 1 日起施行。該法的訂定為中國大陸勞動法制重要里程碑，且對中國大陸產業升級及社會經濟影響至大，已經徹底改變中國大陸的勞動市場面貌，且亦已將勞動派遣納入規範。

勞動合同法共分為總則、勞動合同的訂立、勞動合同的履行和變更、勞動合同的解除和終止、特別規定、監督檢查、法律責任、附則等各章。以下簡略敘述相關規定，例如：台灣已於勞動基準法施行細則中刪除對於試用期之規定，然中國大陸仍於勞動合同法第 19 條明定有關試用期之規定，勞動合同期限 3 個月以上不滿 1 年的，試用期不得超過 1 個月；勞動合同期限 1 年以上不滿 3 年的，試用期不得超過 2 個月；3 年以上固定期限和無固定期限的勞動合同，試用期不得超過 6 個月。另外，臺灣對於資遣費之發給，係於勞動基準法及勞工退休金條例中規定；相較於中國大陸對於資遣費，則稱為經濟補償金，經濟補償按勞動者在本單位工作的年限，每滿 1 年支付 1 個月工資的標準向勞動者支付。6 個月以上不滿 1 年的，按 1 年計算；不滿 6 個月的，向勞動者支付半個月工資的經濟補償。

三、勞動福利類

中國大陸為了保障因工作遭受事故傷害或者患職業病的職工獲得醫療救治和經濟補償，促進工傷預防和職業康復，分散用人單位的工傷風險，於 2004 年 1 月 1 日起施行工傷保險條例，共分為 8 章 64 條，包括總則、工傷保險基金、工傷認定、勞動能力鑒定、工傷保險待遇、監督管理、法律責任及附則等各章。

換句話說，工傷保險係指國家和社會為在生產、工作中遭受事故、傷害與患職業性疾病的勞工及親屬提供醫療救治、生活保障、經濟補償、醫療和職業康復等物質協助之一種社會保障制度。該法與臺灣之勞工保險條例類似，均對勞動者遭遇傷病時給予傷病給付，保障其生活。惟我國在勞動福利部分，尚有職工福利金條例，其規定公營、私營之工廠、礦場或其他企業組織，均應提撥職工福利金，辦理職工福利事業，此為中國大陸所無。

四、安全衛生及檢查類

首先，在安全衛生方面，我國之職業安全衛生法與中國大陸之安全生產法相類似，均強調辦理勞工之安全訓練，以減少勞工職業災害之發生。另我國訂有職業災害勞工保護法，對於遭遇職業災害，參加職業訓練期間，得向勞工保險局請領訓練生活津貼，並加強職業災害預防及職業災害勞工之重建，而中國大陸雖訂有職業病防治法，但尚無職業災害勞工重建之保護規範。

再者，在勞動檢查方面，中國大陸有所謂的勞動保障監察條例，其係指勞動保障之行政部門依法對用人單位遵守勞動保障法律法規的情形進行監督檢查，如發現違法行為立即糾正，並對違法行為依法進行行政處理或行政處罰。此與我國之勞動檢查法相類似，均在監督檢查勞動法規之執行狀況。

五、就業安全類

我國之就業服務法、就業保險法與中國大陸之就業促進法相類似，均為透過職業訓練來促進就業。另外，我國之就業保險法與中國大陸之失業保險條例均有失業給付，保障失業勞工之基本生活。

在職業訓練部分，中國大陸的職業教育法，包括職業訓練與職業教育兩個體系，其業務包括人力資源和社會保障部所主管的職業訓練以及教育部所主管的職業教育。我國職業訓練法則僅涵蓋職業訓練，由此可知，中國大陸的職業教育法

之規範範圍較我國職業訓練法之規範範圍為大。

肆、心得及建議

中國大陸對於勞資爭議處理制度上，係依據勞動爭議調解仲裁法之規定，當發生勞資爭議時，勞動者可與用人單位協商，亦可由工會或者第三方共同與用人單位協商；當事人不願協商、協商不成或者達成和解協議後不履行的，得申請調解；不願調解、調解不成、調解後不履行時，當事人得提出仲裁；對仲裁不服者，除另有規定外，可向人民法院提起訴訟，也就是說針對勞資爭議的處理程序，有協商、調解、仲裁及訴訟等4種方式。

由上述可知，中國大陸在針對勞資爭議處理的程序上，與我國多有不同之處。首先，中國大陸在進入調解程序前，勞資雙方多了一道協商程序，第二，對於申請調解之方式既彈性又方便，可以書面申請，亦可以口頭申請，故調解之案件量不少，調解成功率佳。第三，勞資爭議當事人進入仲裁程序時，非以雙方合意為前提要件，僅需一方申請即可，而且依勞動爭議調解仲裁法之規定，仲裁無須支付相關費用（中國大陸以往需支付費用），而且仲裁結果最慢可於60天內作成，這使得中國大陸的仲裁案件量有增加之趨勢。最後，發生勞資爭議如果想要透過訴訟程序處理，必須以仲裁為前置作業程序，無法直接提起訴訟處理。

值得探討的是，我國在仲裁程序上，除某些特殊事業單位可一方申請交付仲裁外，其餘皆須以雙方同意始能進入仲裁程序，惟實務上資方對於循仲裁制度解決爭議之意願仍偏低，致雙方未能達成合意，爰我國目前利用仲裁制度解決勞資爭議之案件量不多。但以我國目前處理仲裁案件之仲裁委員來看，雙方當事人多考量仲裁委員之專業背景及處理案件之經驗，故現階段有仲裁處理經驗的仲裁委員並不多，然如採取中國大陸之方式，僅需一方申請即進入仲裁程序，我國仲裁委員能否負荷隨之而來的仲裁案件量，以及目前仲裁委員之專業知識與養成訓練是否足夠也是我們需要思考的。另外，中國大陸勞資爭議案件在進入訴訟程序之

前，必須先以仲裁為前置作業程序，這種爭議處理之方式對於勞資爭議案件進入訴訟程序可能會產生一種攔截作用，導致勞資爭議進入訴訟程序之案件減少。然必須思考的地方在於，如勞資爭議案件都透過調解或仲裁等程序處理，是否有助於勞資爭議案件之處理。

最後，建議持續派員參與該協會之各種年會，因會議與會人員均為勞資關係領域之學者專家、勞工行政官員等，如能積極參與該協會活動可加強與各國勞資關係領域之勞、資、政、學界人士交流，瞭解國際上最新勞資關係情勢。且能有效進行相關議題之資料蒐集並及時進行意見交換，瞭解各國面對現今勞資關係發展與議題進行經驗分享。亦可建立我國與該協會相關機構諮詢網絡，加強互動與聯繫，汲取勞動法規之新知，以完備我國勞動法規及相關機制。



與會議主持人及報告人合影