

彰化縣勞資爭議案件概況 (續1)

中華民國 年

行業別	主要爭議類別(件)						爭議人數(人)			處理 爭議 總日 數 (日)	平均 處理 時間 (日)	本期 受理 件數	本期已解決-處理方式(件)					
	調整事項						總計	男	女				計	協調		調解		
	調整 休假 爭議	調整 津貼 爭議	調整 獎金 爭議	調整 福利 措施 爭議	調整 管理 措施 爭議	其他 調整 事項 爭議								中 介 團 體 處 理	行 政 單 位 處 理	依 職 權 交 付	合 意 申 請	勞 方 申 請
總計 ○○○ ○○○ ○○○ …																		

彰化縣勞資爭議案件概況(續2完)

中華民國 年

行業別	本期已解決-處理方式(件)				本期受理本期已解決-處理方式(件)										
	仲 裁				計	協 調		調 解				仲 裁			
	依職權交付	合意申請	勞方申請	資方申請		中介團體處理	行政單位處理	依職權交付	合意申請	勞方申請	資方申請	依職權交付	合意申請	勞方申請	資方申請
總計 ○○○ ○○○ ○○○ …															

填表	審核	業務主管人員 主辦統計人員	機關首長	中華民國 年 月 日編製
----	----	------------------	------	--------------

資料來源：依據勞動部「全國勞工行政資訊管理整合應用系統」資料彙編。
 填表說明：1. 本表編製1式2份，於完成會核程序後，1份送本府主計處，1份自存。
 2. 案件性質：行政機關與中介團體合併。

彰化縣勞資爭議案件概況編製說明

一、統計範圍及對象：凡本縣之雇主或有法人資格之雇主團體與勞工或工會發生之勞資爭議案件時，向本縣勞工行政主管機關申請調處者，均為統計對象。

二、統計標準時間：以每年1月1日至12月31日之事實為準。

三、分類標準：

(一) 縱行項目按爭議件數、主要爭議類別、爭議人數、處理爭議總日數、平均處理時間及處理方式等六項分類。

(二) 橫列項目按行業分類。

四、統計項目定義：

(一) 主要爭議類別：分為權益事項及調整事項填列，爭議類別依主要爭議事項填列。

1. 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。

(1) 契約爭議：

契約性質爭議：因契約之成立、內容、有效、無效及定期或不定期等所生之爭議。

恢復僱傭關係爭議：非屬金錢請求之恢復僱傭關係爭議。如因終止契約（因故解僱、無故解僱）所生之爭議或因懲戒解僱引發之資遣爭議等。

(2) 工資爭議：指勞資雙方因工資內容、工資調整及積欠工資等所生之爭議。

積欠工資：因正常工資給付所生之爭議。

加班費：因加班費給付所生之爭議。

(3) 給付資遣費爭議：因資遣費給付所生之爭議。

(4) 給付退休金爭議：因退休金給付所生之爭議。

(5) 勞工保險給付爭議：因勞工保險給付所生之爭議。

(6) 職業災害補償爭議：因職業災害之補償所生之爭議。

(7) 工會法第35條之爭議：違反工會法第35條爭議。

(8) 休假爭議：因休假所生之爭議。

(9) 其他權利事項爭議：凡上述以外所生之權利事項爭議。

2. 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。

(1) 調整工資爭議：因工資之繼續維持或變更（增加或減少）所生之爭議。

(2) 結算年資爭議：因工作年資之計算所生之爭議。

(3) 調整工時爭議：指勞資雙方因正常工作時間、延長工時及假日等所生之爭議。

(4) 調整休假爭議：因休假之繼續維持或變更（增加或減少）所生之爭議。

(5) 調整津貼爭議：因津貼之繼續維持或變更（增加或減少）所生之爭議。

(6) 調整獎金爭議：因獎金之繼續維持或變更（增加或減少）所生之爭議。

(7) 調整福利措施爭議：因福利措施之繼續維持或變更（增加或減少）所生之爭議。

(8) 調整管理措施爭議：因管理措施之繼續維持或變更（增加或減少）所生之爭議。

(9) 其他調整事項爭議：凡上述以外所生之調整事項爭議。

(二) 爭議人數：指實際參加勞資爭議之勞工人數。

(三) 處理爭議總日數=彙總每件爭議案件之處理日數(結案日-爭議發生日)

(四) 平均處理時間：處理勞資爭議案件總日數除以總處理案件數。另自 105 年起，勞資爭議平均處理時間包含協調、調解或仲裁起始日。

(五) 處理方式：分為協調、調解、仲裁。

1. 協調：發生勞資爭議事件時，協調勞資雙方，達成協議之解決方式。

2. 調解：勞資爭議發生時，勞資爭議當事人一方應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書；主管機關應依申請人之請求，指派調解人或組成勞資爭議調解委員會進行調解。

3. 仲裁：依勞資爭議處理法第 25 條規定，勞資爭議當事人可向主管機關申請或由主管機關依職權交付仲裁。主管機關應依法定程序及申請人之請求，選定獨任仲裁人或組成勞資爭議仲裁委員會進行仲裁，就爭議事項調查後作成仲裁判斷。

五、資料蒐集方法及編製程序：依據勞動部「全國勞工行政資訊管理整合應用系統」資料彙編。

六、編送對象：本表編製 1 式 2 份，於完成會核程序後，1 份送本府主計處，1 份自存。