

「勞資爭議行政調解制度實施成效評估」

受委託單位：中華民國勞資關係協進會

計畫主持人：黃程貫教授

協同主持人：邱羽凡副教授、康長健秘書長

李瑞敏律師、翁瑋律師、李柏毅律師

研究期程：中華民國 111 年 7 月 22 日至 111 年 12 月 10 日

勞動部委託研究報告

中華民國 111 年 12 月

(本報告內容純係作者個人之觀點，不應引申為本機關之意見)

目 錄

目 錄.....	I
圖目次.....	III
表目次.....	IV
第一章 研究主旨	1
第一節 研究緣起	1
第二節 研究主題與預期目標	7
第三節 研究方法	7
第四節 研究步驟	10
第二章 我國勞資爭議處理制度與現況	11
第一節 我國勞資爭議處理之實證統計觀察	11
第二節 勞資爭議處理法之行政調解程序	18
第三節 勞動事件法之勞動調解程序	24
第四節 小結.....	37
第三章 勞資爭議調解制度之比較法考察	40
第一節 美國勞資爭議調解制度	40
第二節 日本勞資爭議調解制度	52
第三節 德國勞資爭議調解制度	58
第四節 比較法之綜合分析與小結	67
第四章 焦點座談分析	70
第一節 焦點座談個別議題分析	71
第二節 焦點座談綜合分析	89
第五章 問卷調查結果分析	93
第一節 問卷調查研究方法	93

第二節 調查對象與問卷設計	94
第三節 問卷結果各類別之分析	96
第四節 問卷調查結果綜合分析	160
第六章 結論與建議	171
第一節 結論.....	171
第二節 建議.....	178
參考文獻.....	189
附錄一之 1：焦點座談討論題綱.....	192
附錄一之 2：第一場焦點座談會議紀錄.....	195
附錄一之 3：第二場焦點座談會議紀錄.....	217
附錄一之 4：第三場焦點座談會議紀錄.....	252
附錄二之 1：行政調解委員問卷.....	268
附錄二之 2：勞動調解委員問卷.....	273
附錄二之 3：勞資爭議當事人問卷.....	278
附錄二之 4：司法機關人員（承審法官）	285
附錄二之 5：行政機關承辦人.....	290
附錄二之 6：受託行政調解民間團體代表.....	295

圖目次

圖 1：研究步驟.....	10
圖 2：勞動調解之程序（本文自製）	36

表目次

表 1：舊行政調解制度之缺失與說明	2
表 2：依勞資爭議處理方式案件統計表	3
表 3：配合行政調解制度實施之相關規行政規則	5
表 4：問卷調查之對象（合計 150 人）	9
表 5：我國近十年之勞資爭議之類別與件數	12
表 6：勞資爭議調解處理方式統計表	13
表 7：101 年至 105 年 勞資爭議案件之行政處理期間按爭議類別分	14
表 8：勞資爭議處理日數統計表.....	14
表 9：受理單位處理勞資爭議處理日數統計表	15
表 10：我國近十年司法途徑受理勞資爭議案件統計表	16
表 11：勞動調解事件收結情形統計表.....	17
表 12：申請件數、達成和解比率等統計數據表（2012 年至 2021 年）	56
表 13：德國法上勞資爭議之調解制度類型	59
表 14：勞動法院法第 54 條，該條第 1 項至第 5 項之調解程序規範	62
表 15：焦點座談實施之期程.....	70
表 16：問卷調查之對象（合計 150 人）	95
表 17：問卷回收情況（合計 157 人）	96
表 18：行政機關承辦人員之基本資料分析表	97
表 19：行政機關承辦人員處理勞資爭議雙方當事人出席之意見分	

析表	98
表 20：調解人/調解委員協助繕打會議紀錄對於調解成立幫助之分析表	100
表 21：行政機關承辦人員認為進行言詞或書面事實調查有無困難之分析表	101
表 22：行政機關承辦人員認為認定爭執與不爭執事項有無困難意見分析表	102
表 23：行政機關承辦人員就調解案件能否作成調解方案之意見分析表	102
表 24：行政機關提供之法律諮詢資源有無助於促成調解成立意見分析表	103
表 25：意見分析表	103
表 26：行政機關承辦人員對於行政調解在勞動調解上路後之存續意見分析表	104
表 27：行政機關承辦人員認為勞動調解實施對於行政調解影響意見分析表	105
表 28：受訪者行政調解人(委員)之基本資料分析表	107
表 29：行政調解人(委員)進行行政調解之事實調查困難狀況分析表	108
表 30：行政調解人(委員)認定爭執與不爭執事項困難狀況分析表	109
表 31：行政調解人(委員)為調解案件均能作成調解方案狀況分析表	109
表 32：行政調解人(委員)對於行政調解紀錄內容與格式改善建	

議意見分析表	110
表 33：民間團體或主管機關處進行行政調解業務時之差異意見分析表	111
表 34：行政調解人(委員)需勞動部或主管機關協助行政調解業務之處意見分析表	112
表 35：行政調解人(委員)對於調解人研習意見分析表.....	113
表 36：行政調解人(委員)對於行政調解與勞動調解之關係與定位分析表	115
表 37：受託行政調解民間團體代表之基本資料分析表	117
表 38：受託民間團體代表處理勞資爭議雙方當事人出席之意見分析表	118
表 39：受託民間團體代表協助繕打會議紀錄對於調解成立幫助之分析表	119
表 40：受託民間團體代表認為進行言詞或書面事實調查有無困難之分析表	120
表 41：受託民間團體代表認為認定爭執與不爭執事項有無困難意見分析表	120
表 42：受託民間團體代表就調解案件能否作成調解方案之意見分析表	121
表 43：受託民間團體代表需勞動部或主管機關協助行政調解業務意見分析表	121
表 44：受託民間團體代表對於行政調解與勞動調解之關係與定位分析表	123
表 45：司法機關人員（承審法官）之基本資料分析表	124

表 46：承審法官受理案件先經行政調解之狀況分析	125
表 47：勞動調解參酌行政調解認定之(不)爭執事項之狀況分析.	127
表 48：勞動調解參酌行政調解作成之調解方案狀況分析	127
表 49：勞動調解參酌行政調解事實調查、調解人之判斷及建議狀況 分析	129
表 50：勞動調解業務進行之狀況分析	132
表 51：勞動調解委員之基本資料分析表	136
表 52：勞動調解委員受理案件先經行政調解之狀況分析	137
表 53：勞動調解委員參酌行政調解並作成(不)爭執事項之狀況分 析	138
表 54：勞動調解委員參酌行政調解作成之調解方案狀況分析 ...	139
表 55：勞動調解業務進行狀況分析	142
表 56：勞資爭議當事人參與行政調解的情形之資料分析表	145
表 57：勞資爭議當事人選擇先行政調解之原因分析	147
表 58：勞資爭議當事人選擇調解委員會或調解人之原因分析表	149
表 59：勞資爭議當事人認為行政調解程序之問題	151
表 60：勞資爭議當事人之勞資爭議經過法院勞動調解程序與否之 原因分析表	153
表 61：勞資爭議當事人參與勞動調解程序之狀況分析	154
表 62：勞資爭議當事人優先選擇行政調解或勞動調解之狀況分析	157
表 63：勞資爭議當事人是否滿意出席行政調解之意見	158
表 64：勞資爭議當事人是否滿意出席勞動調解之意見	159

表 65：勞資爭議當事人為行政調解得參考勞動調解之項目160

第一章 研究主旨

第一節 研究緣起

我國勞資爭議事件有逐年增加之趨勢，依勞動部統計處統計資料顯示，自 90 年開始每年已有突破萬件之爭議事件，而經由民事訴訟程序處理勞資爭議之問題，有訴訟曠日廢時致難使勞工獲得即時的救濟、訴訟費用負擔構成訴訟之經濟性障礙、勞工法庭之專業性不足、對於勞資事務或勞資關係之專門性理解欠缺以及民事訴訟法之規定對勞資爭議案件所形成權利救濟上之障礙等問題¹。相較於此，調解程序較有彈性，且具有經濟與迅速的特質，在勞資爭議事件當事人多具有經濟弱勢之保護需求，以及為維持經濟生活而有程序迅速解決的必要下，某程度上有賴於當事人自主合意解決紛爭，並引入勞資雙方代表爭議解決程序²，因此調解制度發揮重要之功能，為我國處理勞資爭議的主要機制，我國勞資爭議處理法亦有針對「調解」制度訂立專章予以規範（以下稱「行政調解」），我國自 109 年 1 月 1 日施行之勞動事件法，該法亦設有勞資爭議調解之機制（以下稱「勞動調解」）。

不過，過去在 89 年至 99 年間透過行政調解解決的勞資爭議並不多，約僅占有勞資爭議案件的 16%，此一舊行政調解制度（即勞資爭議處理法於民國（下同）100 年修正前，簡稱「舊行政調解制度」）的施行成效並不顯著，勞動部勞動及職業安全衛生研究所於 107 年委託研究「我國 100 至 105 年勞資爭議調解成效之探討分析」指出原因主要為：(一)體制外「協調」機制之替代效果過強；(二)啟動調解機制之規定不合理；(三)勞資爭議調解委員會的組成使主管機關過度介入；(四)權利事項爭議與調整事項爭議認定紊亂。(五)相關規定對勞資雙方爭議行為的限制不公平（參下表 1）³。針對上述諸項缺失，100 年修正後的勞資爭議處理法，增設「調解人」之調解機制（行政調解），並於 100 年 04 月 28 日實施勞資爭議調解辦法（最近一次修正日期：108 年 07 月 31 日），

¹ 黃程貫、邱羽凡，勞動訴訟改革——勞動事件法之制定，收錄於《勞動訴訟與勞動事件法》，主編：黃程貫，元照出版公司，2021/10，頁 11 至 16。

² 王俊翔，司法型勞動紛爭解決機制之新變革——以勞動調解為中心，國立臺灣大學法律學研究所碩士論文，2020 年，頁 11。

³ 研究主持人：康長健，我國 100 至 105 年勞資爭議調解成效之探討分析，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究報告，107 年 4 月。

以落實勞資爭議處理法第 11 條第 4 項之規定：「第一項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之遴聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」

表 1：舊行政調解制度之缺失與說明（本文整理）

舊行政調解制度之缺失	說明
(一)體制外「協調」機制之替代效果過強	舊行政調解制度下，我國勞資爭議案件僅有 16.74%採用調解，其餘 83.25%的案件採制度外的協調方式予以調處，較缺乏保障。
(二)啟動調解機制之規定不合理	在舊勞資爭議處理法的規定下，調解程序的啟動得由爭議當事人一方或雙方自願性地提出或由主管機關依職權將爭議交付調解，則於爭議一方當事人無意願與他方進行調解，他方當事人仍可單方面申請調解。然在雙方當事人皆無進行調解之意願，勞工行政主管機關仍可依職權強制雙方當事人進行調解。
(三)勞資爭議調解委員會組成問題	舊勞資爭議處理法僅規定勞資爭議雙方當事人可各自選定 1 名調解委員，但並未限制該調解委員須具備何種條件或資格，勞資爭議雙方當事人多會選定對己方有利之人擔任調解委員致調解難以公正、客觀、專業地進行，最後主導調解方案者可能就是由主管機關所指派的調解委員。
(四)權利事項爭議與調整事項爭議認定紊亂	由於舊勞資爭議處理法第 4 條的規定不夠周延，再加上各級法院在判決時不一致的看法與勞工行政主管機關若干不當的解釋，導致在實務運作上發生許多認定上的困難與紊亂 ⁴ 。
(五)相關規定對勞資雙方爭議行為的限制不公平	依舊勞資爭議處理法第 8 條，資方在勞資爭議調解期間僅「不得因『該』勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為」，際運作的結果，資方仍得以「其他」爭議為由而有不利於勞工之行為，勞方當事人在調解期間內所受的爭議行為限制顯然比資方當事人嚴格。

在改革後的現行行政調解制度下，新增獨任調解人調解之方式，以對過去最常遭到詬病的體制外之協調機制予以調整，且不論是由勞資爭議當事人一方提出調解或是由主管機關依職權將爭議交付調解，皆可由獨任調解人進行調解。由近三年之勞資爭議事件之調解統計數據以觀，108 年度勞資爭議總受理調解案件數為 26,196 件，其中調解成立件數為 13,080 件，不成立件數為 8,773 件，撤回件數為 4,323 件，和解率為 59.9%；109 年度勞資爭議總受理調解案件數為 27,502 件，其中調解成立件數為 13,856 件，不成立件數為 9,040 件，撤回件數為 4,606 件，和解率為 60.5%；110 年度勞資爭議總受理調解案件數為 24,667 件，平均處理日數為 21 日；其中調解成立件數為 11,519 件，不成立件數為 8,366 件，

⁴ 黃程貫，關於權利事項與調整事項勞資爭議之區分，勞資關係論叢，第 2 期，頁 21，民國 1994 年 12 月。

撤回件數為 4,782 件，和解率為 57.9%⁵，如下表 2 所示。

表 2：依勞資爭議處理方式案件統計表（來源：勞動部⁶）

年度	處理方式	處理件數	成立件數	不成立件數	撤回	和解率
108	調解人	23,896	11,960	7,986	3,950	60.0%
	調解委員會	2,300	1,120	787	393	58.7%
109	調解人	24,962	12,962	8,197	4,158	60.6%
	調解委員會	2,540	1,249	843	448	59.7%
110	調解人	22,258	10,419	7,556	4,283	58.0%
	調解委員會	2,409	1,100	810	499	57.6%

雖然各界常以調解成立之比率檢視調解成效，然和解率僅是檢視成效的指標之一，但不應是唯一的指標，但縱使僅就此指標為審視，目前行政調解之和解率亦高於勞動調解，109 年度總調解處理案件中，指派調解人處理之調解成立者計 12,607 件、調解不成立者計 8,197 件，和解率為 60.6%，而組成調解委員會之調解成立者計 1,249 件、調解不成立者計 843 件，和解率 59.7%，如下表 2 所示。對比於司法院所布之統計數據，110 年新收勞動事件 9594 件中，新收勞動調解事件為 3357 件，其中成立調解者有合意成立 1093 件、調解視為成立（調解條款）16 件、調解適當方案無異議 62 件，成立比率約 35%⁷。

為了提高行政調解制度之實施成效，勞動部亦陸續推動如補助地方政府辦理勞資爭議調解或發布勞資爭議調解倫理規範等相關行政措施，以穩定及提升行政調解品質，主要有公布於 100 年 04 月 28 日之「行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點（最近一次修正日期：111 年 05 月 11 日）」，以協助直轄市及縣（市）政府、經濟部加工出口區管理處及科技部科學園區管理局依勞資爭議處理法第 11 條規定委託民間團體辦理勞資爭議調解案件，同時於 100 年 04 月 29 日實施「補助行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解實施要點」（最近一次修正日期：111 年 05 月 11 日），以有效運用民間資源調解勞資爭議，由主管機關補助直轄市及縣（市）政府、經濟部加工出口區管理處及科技部科學園

⁵ 本研究案訪談勞動部勞動關係司搜集之資料。

⁶ 本研究案訪談勞動部勞動關係司搜集之資料。

⁷ 司法院「勞動事件收結情形重點統計表」。

區管理局委託民間團體辦理勞資爭議調解案件。此外，106年4月14日訂定「主管機關受理勞資爭議調解注意事項」，以使直轄市或縣(市)政府依勞資爭議處理法第9條第1項規定受理勞資爭議調解程序有所依循，於108年11月15日修正「主管機關執行勞資爭議調解注意事項」，使主管機關讓直轄市及縣(市)主管機關切實依照勞資爭議處理法第二章規定執行勞資爭議調解業務。106年04月12日訂定「勞資爭議調解倫理規範」，以落實勞資爭議調解辦法第24條第2項及第3項規定，協助直轄市及縣(市)主管機關認定調解委員或調解人有無違反調解倫理之行為。109年05月21日實施「補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點」(最近一次修正日期：110年06月03日修正)，以落實主管機關(勞動部)協助勞工爭取勞動權益，補助直轄市及縣(市)政府、科技部科學園區管理局及經濟部加工出口區管理處辦理勞資爭議調解之法律扶助。以上整理下表3。

表 3：配合行政調解制度實施之相關規行政規則（本文整理）

行政規則	施行日期或最近一次修訂日期	說明
實施勞資爭議調解辦法	施行日期： 100 年 04 月 28 日 最近一次修正日期： 108 年 07 月 31 日	落實勞資爭議處理法第 11 條第 4 項之規定：「第一項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之遴聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」
行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點	施行日期： 100 年 04 月 28 日 最近一次修正： 111 年 05 月 11 日	協助直轄市及縣（市）政府、經濟部加工出口區管理處及科技部科學園區管理局依勞資爭議處理法第 11 條規定委託民間團體辦理勞資爭議調解案件
補助行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解實施要點	施行日期： 100 年 04 月 29 日 最近一次修正： 111 年 05 月 11 日	有效運用民間資源調解勞資爭議，由主管機關補助直轄市及縣（市）政府、經濟部加工出口區管理處及科技部科學園區管理局委託民間團體辦理勞資爭議調解案件
主管機關受理勞資爭議調解注意事項	施行日期： 106 年 04 月 14 日	使直轄市或縣(市)政府依勞資爭議處理法第 9 條第 1 項規定受理勞資爭議調解程序有所依循
主管機關執行勞資爭議調解注意事項	施行日期： 77 年 08 月 30 日 最近一次修正： 108 年 11 月 15 日	使主管機關讓直轄市及縣（市）主管機關切實依照勞資爭議處理法第二章規定執行勞資爭議調解業務
勞資爭議調解倫理規範	施行日期： 106 年 04 月 12 日	落實勞資爭議調解辦法第 24 條第 2 項及第 3 項規定，協助直轄市及縣(市)主管機關認定調解委員或調解人有無違反調解倫理之行為
補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點	施行日期： 109 年 05 月 21 日 最近一次修正： 110 年 06 月 03 日	落實主管機關(勞動部)協助勞工爭取勞動權益，補助直轄市及縣(市)政府、科技部科學園區管理局及經濟部加工出口區管理處辦理勞資爭議調解之法律扶助
主管機關以視訊方式辦理勞資爭議調解注意事項	施行日期： 111 年 07 月 29 日	為增進《勞資爭議處理法》調解機制之運作效能，提供勞資雙方除實體會議進行調解外，規範地方勞工行政主管機關可以視個案情形本職權經勞資雙方同意後，以視訊方式辦理勞資爭議調解，以利勞工快速爭取應有權利。

承上可知，新制（即現行勞資爭議處理法）針對舊法諸項缺失，在 100 年 5 月 1 日修正後的勞資爭議處理法已多有調整，然就勞資爭議調解委員會組成與

專業性等問題，仍有未解決之處，考量勞資爭議事件除影響勞工個人權益外，更影響生計，且勞工在爭議程序中通常居於弱勢，尤其相關證據偏在於資方，不利勞工舉證，同時勞資事務具有專業性及特殊性，有賴當事人自治合意解決及勞資雙方代表參與程序，故針對勞資爭議事件有制定容易為勞工所利用的特別程序、迅速解決糾紛的必要性，以符合實質公平，而有持續強化調解程序之需求，故本研究將以分析勞資爭議行政調解制度之實施狀況，並提出改善方向為核心，使行政調解制度可以發揮最大效能。

本研究同時考量立法者為進一步促進迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，顧及勞資爭議事件之特殊性，勞動事件法所訂之勞動調解制度，依勞動事件法第16條至第31條之規定，由法官、調解委員（分為勞動組及事業組）組成勞動調解委員會，藉由不同生活領域、專業知識及職業經驗帶入調解程序，促使勞資雙方以自主、合意、迅速之原則解決分歧。此一勞動調解新制之實施，使當事人有多元調處途徑可以選擇，且就長期而言，訴訟扶助效益將持續發揮，勞工訴訟所遇障礙降低。在多元調處之途徑併存下，勞動事件法第22條第3項又明訂，勞動法庭之法官不得「已經其他法定調解機關調解未成立為理由，裁定駁回調解之聲請。」換言之，勞工得先申請行政調解，於行政調解不成立後，再至勞動法院為勞動調之聲請；然勞工亦得依勞動事件法第16條第1項，逕向法院進行勞動調解：「勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序。」則在勞動事件法實施的背景下，行政調解與勞動調解二者間將有何具體之互相影響？勞動調解在勞動事件法立法過程中，曾有討論應否強化法院勞動調解，促使勞動事件多循法院調解程序處理，有弱化甚至廢除行政調解之疑慮議論，在勞動事件法施行後，有分析即指出，因行政調解因無需支出費用、程序相較於勞動調解較為簡便、彈性，對於勞工而言，幾無成本花費且程序甚為簡便，花費時間也較少，行政調解難以被取代，且相信如同過往一般，經由勞資爭議調解仍得解決為數甚多的勞資爭議。再參照勞資爭議調解案件之統計資料，110年底之勞資爭議調解案件數仍為24,667件，勞資爭議之行政調解案件數量並無減少，惟此是否表示行政調解與勞動調解為兩道併行之調解程序、二者並無互相取代或排擠，又或是二者間將有何具體之互相影響或銜接或配合之處？均有待研究。

綜上，為掌握行政調解制度十年間所建立之機制的運作成效，並評估勞動調解於我國整體勞資爭議調處過程中扮演之角色，以兼收相關制度攻錯之效，藉以提升勞資爭議行政調解之品質，本研究案將以透過問卷調查與焦點座談之研究方法，並將針對德國、日本、美國此三個國家於處理勞資爭議事件上，所採行之訴訟外紛爭解決機制、以及其與司法救濟途徑之銜接的制度，進行相關法規與政策之國際比較，透過比較我國與國外規範之異同與優缺點，分析行政調解與勞動調解制度基於制度本質差異等因素，檢討行政調解及勞動調解間之實施成效，以及勞動調解制度對於勞工利用行政調解機制解決勞資爭議所產生之影響，以檢討、提供我國行政調解制度於法制規範或政策推動等層面上之具體改善政策建議，研擬供完善我國勞資爭議調解制度之規範或政策。

第二節 研究主題與預期目標

本研究之主題為「勞資爭議行政調解制度實施成效評估」，實施上規劃蒐集我國勞動調解制度施行前後，勞動調解及行政調解受理案件之相關統計資料，以瞭解並就受理案件量、爭議類別、和解率及滿意度等資料進行分析與比較，並研析德國、日本、美國此三個國家於處理勞資爭議事件之訴訟外紛爭解決機制、以及其與司法救濟途徑之銜接的制度經驗，及調整勞動相關法制之作法，再檢視我國行政解制度的現況、成效與改進之處，並規劃以問卷調查暨訪談方式蒐集參與行政調解制度與勞動調解制度中之各方人員的意見，最後輔以焦點座談之方法，提出相關政策與法制建議。預期目標包含：蒐集我國勞動調解制度施行前後，勞動調解及行政調解受理案件之相關統計資料，以瞭解並就受理案件量、爭議類別、和解率及滿意度等資料進行分析與比較，並經由比較美國、德國與日本此三國之訴訟外勞資爭議事件解決機制，以分析勞資爭議事件不同處理機制之成效，以研擬出增加我國勞資爭議調解機制成效之政策與法制建議。

第三節 研究方法

本計畫在研究方法上將使用文獻分析法、深度訪談法與問卷調查法，茲簡要說明如下：

一、文獻分析法

首先將蒐集本國之調解制度資料，我國行政調解制度介紹由李瑞敏律師負責、我國勞動調解制度介紹由翁瑋律師負責。另外本研究計劃將蒐集美國、德國與日本此三國之訴訟外勞資爭議事件解決機制，以分析在處理勞資爭議事件上之不同機制的成效，以及其與勞動訴訟制度間的關連，最後再透過綜合研究法加以彙整，除剖析各國異同之處外，並期待能從中除檢討我國之不足之處以外，更能掌握各國有效處理勞資爭議事件的制度，以提出供我國參考之法制或政策。

二、焦點座談法

召開專家焦點座談會議 3 場，各場次將邀請 5 名熟悉行政調解或勞動調解制度之專家學者，於 111 年 8 月與 10 月共進行三場次，邀請調解委員（或調解人），以兼具勞動調解與行政調解之經驗者為對象、現任或曾任勞動法之法官且具有實際參與勞動調解之經驗者，另外再邀請國內對於勞動調解或行政調解有研究之專家或學者 2 至 3 位，總計邀請 15 名專家學者出席焦點座談會議，各場次之詳細安排請參第四章「焦點座談分析」之說明。本研究將於座談中就我國施行勞動訴訟新制後，對於勞工透過司法救濟途徑解決勞資爭議之有效性，以及訴訟新制對於行政及勞動調解制度可能帶來的影響進行討論，並提出未來對於行政及勞動調解機制可更臻完善或充分發揮效能之建議及作法。具體而言，將於三個場次中研討下列問題：(1) 對於行政調解制度之成效觀察與建議；(2) 對於勞動調解制度之成效觀察與建議；(3) 勞動調解新制對於行政調解制度之影響；(4) 勞動訴訟新制對於勞工解決勞資爭議之有效性檢討；(5) 訴訟外紛爭解決機制銜接訴訟程序之檢討，座談題綱請參附錄一之 1。

三、問卷調查法

為蒐集案件當事人或協處人員之經驗及意見，以瞭解及分析行政機關人員對於行政調解制度之實施建議、司法機關人員對於勞動調解制度之實施建議，以及勞資爭議當事人對於行政調解與勞動調解之實施建議，本研究規劃針對三種不同類型的受訪對象進行問卷調查，第一類為行政機關人員（如業務主管）計 10 人、調解人或調解委員計 25 人，以及受託行政調解民間團體代表計 5 人，均以具有實際承辦、處理勞資爭議調解業務之人為要件；第二類為司法機關人員（承審法官）計 10 人及勞動調解委員計 25 人，亦均以於勞動法院中具有實

際承辦、處理勞資爭議調解業務之人為要件；及第三類勞資爭議當事人約 75 人進行開放式問卷之訪談，對象為：(1)具有行政調解經驗者。(2)具有經歷行政調解不成立，後續至勞動法院勞動提出勞動調解之當事人，共計 75 名。以上三類受訪對象合計 150 人（參下表 4）。問卷設計之議題與內容請參附錄二 1 至附錄二之 6，問卷內容說明第參第五章問卷調查結果分析。

表 4：問卷調查之對象（合計150人）

受訪對象之類別	問卷受訪對象身分	人數
參與行政調解之人員	行政機關人員，以各縣市地方主管機關勞資爭議科科長或科長推薦之承辦人員為對象，原則上以六都為優先邀請對象。	10
	調解人或調解委員	25
	受託行政調解民間團體代表	5
參與勞動調解之人員	司法機關人員（承審法官）	10
	勞動調解委員	25
勞資爭議當事人	勞資爭議當事人	75

第四節 研究步驟

根據上述研究方法之說明，本計畫之研究步驟如下圖 1 所示：

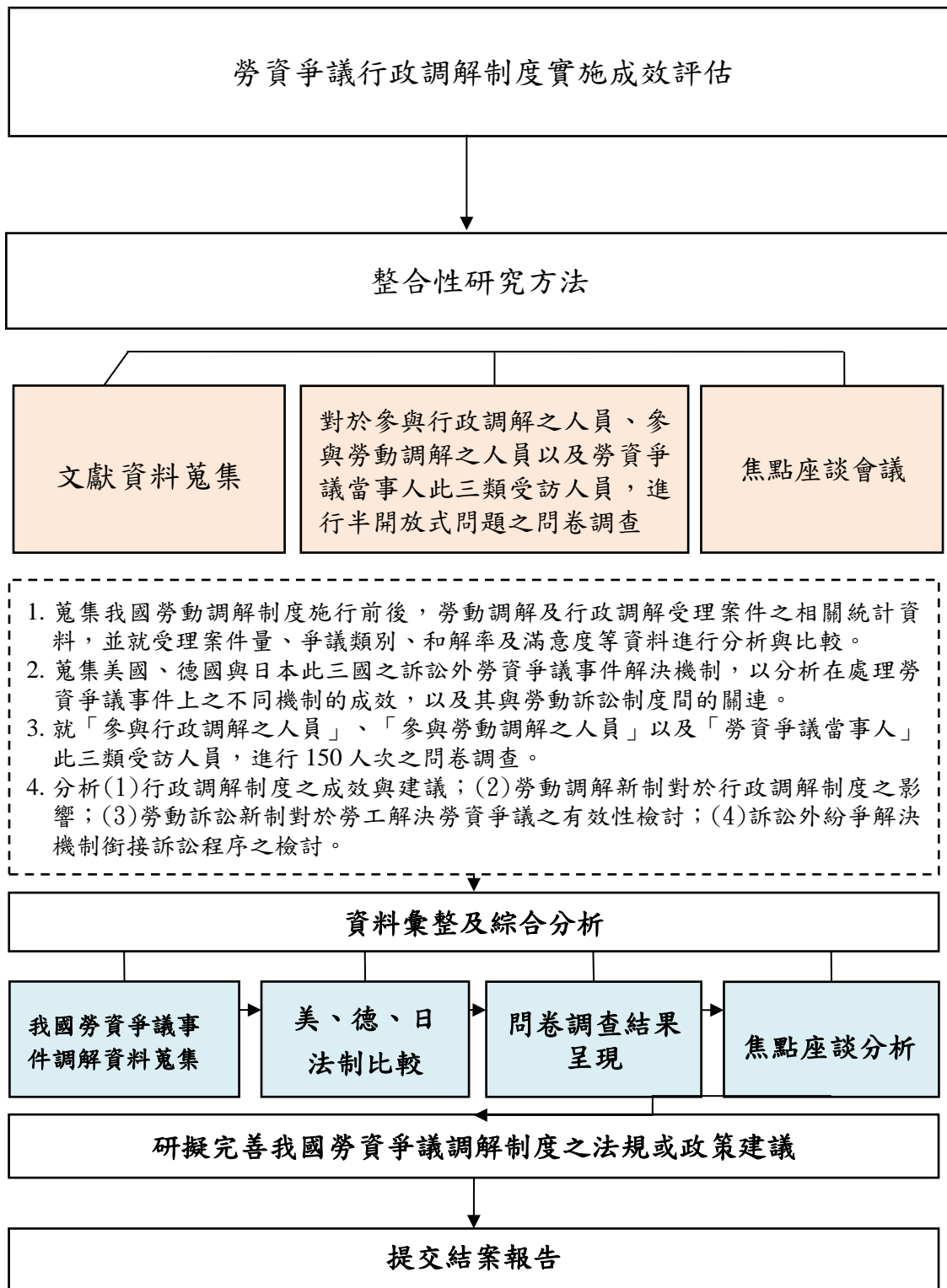


圖 1：研究步驟

第二章 我國勞資爭議處理制度與現況

第一節 我國勞資爭議處理之實證統計觀察

臺灣之勞資爭議事件有逐年增加之趨勢，依勞動部統計處統計資料所示，111年1月至8月止已有15,734件勞資爭議，其中有15,021件經由行政調解方式處理⁸。由歷年之資料亦可看出，過去其中約有接近六成左右或更高之比例的爭議案件，係藉由行政機關之協調、調解程序的處理而有結果（雖然當事人仍有可能因各種原因而提起訴訟），詳細的數據與分析，依據勞動部統計處的資料略述如下⁹。

一、勞資爭議事件之類別

在爭議類別統計上，爭議事件以權利事項勞資爭議為主，且件數逐年日增。我國勞資爭議事件自90年開始突破萬件（10,955件），之後每年都超過10,000件。至97年，受到全球金融海嘯的衝擊，許多事業單位因而歇業，或採取減薪、無薪假等措施，進而造成勞資爭議案件大量增加，一舉突破20,000件，達到24,000件，98年更超越30,000件。迄110年為止，勞資爭議件數則高達24,825件。按爭議類別觀察，以工資爭議10,295件最多，屬勞資爭議大宗，約占41%，而觀察近十年來之勞資爭議類型中，工資爭議也一直為我國勞資爭議事件中之最主要類型，每年皆占比四成以上。就工資爭議之類型而言，主要係包含勞資雙方因工資內容、工資調整及積欠工資等所生之爭議¹⁰。常見的情況則為，勞資雙方對加班費計算範圍不一樣，以及約定工資沒有全額給付，如欠薪、拖延，或者是雇主給付之津貼、獎金是否為勞基法定義之工資，以及勞工可否請求雇主給付該津貼獎金等爭議。；其次則為資遣費爭議6,284件，占25.31%；第三為職災爭議1,634件，占15.19%（參下表5：勞資爭議概況）。從我國勞資爭議內容觀之，主要為工資事項（積欠工資、工資未足額給付、加班費等）、調整工時事項、勞動契約事項（終止之事由、未給付資遣費、退休金等）、調整

⁸ 勞動統計查詢網，勞動關係——勞資爭議：<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=220&ym=11101&ytm=11108&kind=21&type=1&funid=q05031&cycle=41&outmode=0&compmode=0&outkind=1&fld0=1&fld4=1&cod00=1&rdm=R78706>

⁹ 整理自勞動部統計處，勞動統計查詢網，勞動關係——勞資爭議，<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=q0503&rdm=rnknbnpX>。

¹⁰ 勞動部統計處，勞資爭議統計名詞解釋，<https://statdb.mol.gov.tw/html/com/st0203.html>。

福利措施事項（年終獎金等）、勞工保險事項（加保、以多報少等）及職業災害事項等，幾乎都屬權利事項之勞資爭議。權利事項勞資爭議占我國勞資爭議約 99%。

表 5：我國近十年之勞資爭議之類別與件數（單位：件、%）

項目別 年 (民國)	爭議類別											
	爭議 件數	工資 爭議	積欠 工資 爭議	契約 爭議	資遣 費爭 議	調整 工時 爭議	退休 爭議	調整福 利措施 爭議	勞保 爭議	管理措 施爭 議	職災 爭議	其他 爭議
100	22,629	9,290	8,693	1,557	5,817	115	1,190	—	402	—	1,865	2,653
101	23,943	10,356	9,557	1,544	5,757	61	904	—	391	—	1,693	2,431
102	22,703	9,967	9,189	2,181	5,769	121	972	—	311	—	1,919	2,580
103	22,703	9,515	8,691	1,940	5,509	58	937	—	353	—	1,935	2,369
104	23,204	9,812	8,739	1,700	5,618	8	1,056	—	340	—	1,966	2,625
105	25,587	11,355	10,153	1,511	6,348	8	1,379	—	471	—	1,854	2,379
106	27,174	11,901	10,379	1,801	6,670	11	1,513	—	486	—	1,871	2,401
107	26,649	11,798	10,366	1,512	6,590	12	1,477	8	557	15	1,824	2,325
108	26,435	11,326	10,030	1,645	6,880	6	1,587	2	626	14	1,792	2,129
109	27,523	11,392	9,935	1,909	7,662	12	1,353	1	705	7	1,843	2,288
110	24,825	10,259	9,029	1,791	6,284	2	1,260	2	630	9	1,634	2,609

二、爭議處理單位與途徑

行政調解之爭議處理方式，在現行制度下有獨任調解人制度與組成調解委員會兩種方式，而若是指派獨任調解人的方式進行，直轄市、縣（市）主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解，就此而言，110 年度總調解處理案件中，地方勞動主管機關自行處理者計 11,267 件，轉介民間團體處理者計 13,400 件，與 109 年度相較，地方勞動主管機關自行處理者計 12,159 件，減少 892 件，轉介民間團體處理者計 15,343 件，減少 1,943 件，可知轉介民間團體來指派調解人的方式，具有很高的重要性。而在成效上，於地方勞動主管機關 110 年度自行處理者，11,267 件中調解成立者計 4,968 件、調解不成立者計 3,985 件，和

解率為 55.5%，平均處理日數為 24 日；轉介民間團體處理者，13,400 件中調解成立者計 6,551 件、調解不成立者計 4,381 件，和解率 59.9%，平均處理日數為 18 日。

再就行政調解之爭議處理方式中獨任調解人制度與組成調解委員會兩種方式，觀察近期之相關統計資料，可知修法後已有約 89.20% 的案件是採用調解方式，採協調方式者僅有 10.76%，顯示調解已是勞資爭議處理的主要方式。尤其是新增「獨任調解人」制度，更提高了行政調解之成效，經勞動部統計，勞資爭議採行調解方式處理之案件數，自 100 年計有 11,618 件，於 110 年底提升為 24,667 件¹¹，案件數於十年間有大幅增長。雖然修法後勞資爭議的協處程序以行政調解為主，但細究之，109 年度總調解處理案件中，指派調解人處理者計 24,962 件（組成調解委員會處理者計 2,540 件，與 108 年度相較，指派調解人處理者計 23,896 件，增加 1,066 件，組成調解委員會處理者計 2,300 件，增加 240 件¹²，換言之，有九成多的案件是由獨任調解人進行調解，可見獨任調解人在我國目前勞資爭議處理實務上之重要角色。此可參下表 6。

表 6：勞資爭議調解處理方式統計表（來源：勞動部¹³）

年度	調解處理方式	處理件數	和解率
108	調解人	23,896	60.0%
	調解委員會	2,300	58.7%
109	調解人	24,962	60.6%
	調解委員會	2,540	59.7%
110	調解人	22,258	58.0%
	調解委員會	2,409	57.6%

三、行政調解處理時間¹⁴

依勞資爭議處理法第 12 條之規定，地方勞動主管機關指派調解人進行調解

¹¹ 勞動統計查詢網：<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q050362&rdm=R109773>

¹² 本研究案訪談勞動部勞動關係司搜集之資料。勞資爭議調解處理方式之統計資料，本研究案訪談勞動部勞動關係司，統計期間係自 108 年起，故本研究案謹呈現 108 至 110 年之資料。

¹³ 本研究案訪談勞動部勞動關係司搜集之資料。

¹⁴ 勞動部統計處，勞動統計通報，<https://www.mol.gov.tw/media/qaajdc01o/105年勞資爭議終結案件-以-調解方式-處理為主>。

者，應於收到調解申請書 3 日內為之；調解人應調查事實，並於指派之日起 7 日內開始進行調解，亦應於開始進行調解 10 日內作出調解方案，故爭議案件原則上應於 20 日內處理完成。在統計上，以 104 年與 105 年為例，勞資爭議的處理時間平均約為 14 天及 13 天；每件勞資爭議案件處理時間平均約 14 天至 13 天即處理完成。按爭議類別觀察，於 105 年處理工時爭議的期間最長平均約 27 天，職災爭議 17 天，契約爭議 15 天，退休與勞保爭議 13 天，而以工資爭議之期間最短平均約 11 天（參下表 7：101 年至 105 年勞資爭議案件之處理期間按爭議類別分）。若不分爭議類型，以近期之統計為觀察，可知 110 年度勞資爭議事件平均處理日數為 21 日，與 109 年度相較平均處理日數略增 1 日（參下表 8）。而若再區分受理單位為地方勞動主管機關或受託民間團體辦理來辦理處理勞資爭議，由表 9 可知，由受託民間團體辦理指派調解人所需日數，平均短於由地方勞動主管機關來辦理之時程。

表 7：101 年至 105 年勞資爭議案件之行政處理期間按爭議類別分¹⁵（單位：天）

項目別	爭議類別									
	平均	契約 爭議	資遣費 爭議	工資 爭議	積欠工 資爭議	工時 爭議	退休 爭議	勞保 爭議	職災 爭議	其他 爭議
101年	17	17	17	15	15	1	18	26	24	23
102年	17	14	17	16	16	4	19	26	23	21
103年	15	13	15	15	15	4	17	17	21	22
104年	14	15	14	13	13	11	14	14	22	14
105年	13	15	12	11	11	27	13	13	17	13

表 8：勞資爭議處理日數統計表（來源：勞動部¹⁶）

年度	處理件數	處理日數
108	26,196	15
109	27,502	20
110	24,667	21

¹⁵ 勞資爭議案件之行政處理期間按爭議類別分之統計資料，查勞動部統計處之資料，按爭議類別分僅統計至 105 年為止，故本研究案謹呈現 101 年至 105 年之資料，詳參：勞動部統計處，105 年勞資爭議終結案件-以調解方式處理為主，https://www.mol.gov.tw/media/qa_jdc01o/105；勞動部統計處，104 年勞資爭議情形，<https://www.mol.gov.tw/media/wkbhgt0a/104年勞資爭議情形.pdf>；勞動部統計處，103 年勞資爭議情形，<https://www.mol.gov.tw/media/3kfebu2b/103年勞資爭議情形.pdf>；勞動部統計處，102 年勞資爭議情形，<https://www.mol.gov.tw/media/vr4h3cch/102年勞資爭議情形.pdf>。

¹⁶ 本研究案訪談勞動部勞動關係司搜集之資料。

表 9：受理單位處理勞資爭議處理日數統計表（來源：勞動部¹⁷）

年度		處理件數	處理日數
108	地方勞動主管機關辦理	11,474	18
	受託民間團體辦理	14,722	12
109	地方勞動主管機關辦理	12,159	30
	受託民間團體辦理	15,343	12
110	地方勞動主管機關辦理	11,267	24
	受託民間團體辦理	13,400	18

四、行政調解之爭議處理結果

在 96 年之勞資爭議案件中，處理結果為成立（即勞資雙方達成協議）之比率接近六成（57.8%），不成立比率為 42.2%¹⁸；迄 100 年，勞資爭議案件處理結果為成立（勞資雙方達成協議）之比率為 55.18%，不成立占 33.66%，撤回占 11.16%¹⁹。在 108 年，調解及協調均以成立者最多，分別占該處理方式的 49.93%、63.64%。仲裁則以和解占 60.87% 最高²⁰。而於 109²¹ 年及 110²² 年調解成立亦占調解處理方式約 5 成。

相較於以行政處理勞資爭議，以司法途徑處理勞資爭議案件，司法院方面關於勞資爭議案件受理的情形，可參考以下表 10 司法途徑受理勞資爭議案件統計表，自 106 年起，每年之司法案件數量亦突破萬件。

¹⁷ 本研究案訪談勞動部勞動關係司搜集之資料。

¹⁸ 勞動部勞動情勢統計要覽——96 年，https://statdb.mol.gov.tw/html/trend/97/trend_4.pdf。

¹⁹ 勞動部勞動情勢統計要覽——100 年，<https://statdb.mol.gov.tw/html/trend/101/100-4-3%e5%8b%9e%e8%b3%87%e7%88%ad%e8%ad%b0.pdf>。

²⁰ 勞動部勞動情勢統計要覽——108 年，<https://statdb.mol.gov.tw/html/trend/108/50403.pdf>。

²¹ 勞動部新聞稿，勞動部持續完善勞資爭議處理機制、穩定調解品質及提升仲裁效能，提供勞資雙方快速解決勞資爭議之管道，<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/13323/post>。

²² 勞動部新聞稿，勞動部持續完善勞資爭議處理機制，全力維護勞工朋友勞動權益，<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/51053/post>。

表 10：我國近十年司法途徑受理勞資爭議案件統計表²³

年度	總計	已終結	地方法院	第一審勞資 爭議案件	第二審及再 審等	高等法院	未終結
100	7,910	6,188	5,521	2,724	2,797	667	1,722
101	8,189	6,226	5,539	2,718	2,821	687	1,963
102	8,313	6,429	5,747	2,833	2,914	682	1,884
103	7,938	5,991	5,332	2,741	2,591	659	1,947
104	8,231	6,221	5,444	2,880	2,564	777	2,010
105	9,034	6,731	5,958	2,998	2,960	773	2,303
106	11,117	8,347	7,505	3,990	3,515	842	2,770
107	12,182	9,212	8,241	4,355	3,886	971	2,970
108	11,707	9,060	7,973	4,324	3,649	1,087	2,647
109	14,982	12,203	10,617	4,529	6,088	1,586	2,779
110	13,606	10,558	9,362	3,936	5,426	1,196	3,048

五、勞動事件法之調解概況

而相對於前述之行政勞資爭議調解，於 109 施行上路之勞動事件法勞動調解程序，則係效仿日本勞動審判法之立法例，於勞動事件進入訴訟前，加入以法院為核心並強化勞動事務專業性之勞動調解程序，以解決現行法院調解程序成效低落之問題，以期迅速解決爭議，並提高調解達成率，減少進入訴訟之案件量²⁴。參酌司法院迄今之統計²⁵，於 109 年勞動事件法上路時新收案件有 3,108 件，而 110 年新收案件則為 3,277 件；111 年至 9 月為止新收案件則為 2,597 件。在法院所收受之案件中，調解終結之原因，除了當事人撤回、分案外，調解合意成立、酌定調解條款視為成立、適當方案無異議調解視為成立、適當方案異議調解視為不成立、委員會職權不成立以及未結案之情況，則可參以下表 11 勞動調解事件收結情形統計表。109 至 111 年調解成立（包含視為調解成立）占調解成立與不成立總數之比例約為 51.05%、45.42%、41.37%。就此相較於勞動事件法立法前 102 年至 106 年法院勞動事件調解成立僅占總終結件數 23.85%之比

²³ 整理自勞動部統計處，司法途徑受理勞資爭議案件，載於：
<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=q0503&rdm=rmnkbnpx>。

²⁴ 臺灣勞動法學會主編，勞動事件法解析，頁 30，初版 3 刷，2021 年 9 月（陳建文主筆）。

²⁵ 司法院，勞動事件統計，<https://www.judicial.gov.tw/tw/np-1972-1.html>。

例，應有顯著之成長²⁶。

表 11：勞動調解事件收結情形統計表

	新收 案件	終結	調解合 意成立	酌定調 解條款 視為成 立	適當方案 無異議調 解視為成 立	適當方案 異議調解 視為不成 立	委員會 職權不 成立	未結 案
109	3,108	2,595	965	18	23	43	862	513
110	3,375	3,227	1,093	16	62	64	1,171	643
111 (迄 9 月為止)	2,597	2,622	844	22	52	52	1070	618

六、小結

我國勞資爭議處理制度與現況下，現行行政調解得受理之勞資爭議類別雖包含權利事項與調整事項勞資爭議，然目前實務上幾乎都屬權利事項之勞資爭議，權利事項勞資爭議占我國勞資爭議約 99%，110 年 24,825 件中有 24,725 件均為權利事項之勞資爭議，調整事項勞資爭議僅有 100 件。在 100 年 5 月 1 日實施新調解制度後，行政調解之爭議處理方式有獨任調解人制度與組成調解委員會兩種方式，若是指派獨任調解人的方式進行，直轄市、縣（市）主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。就此觀察近期之統計資料，有九成多的案件是由「獨任調解人」進行調解，可見獨任調解人在我國目前勞資爭議處理實務上之重要角色，例如 110 年度 24,667 件勞資爭議中，以調解人方式處理者有 22,258 件，以調解委員會方式處理者僅 2,409 件，而在直轄市、縣（市）主管機關自行處理或委託民間團體指派調解人進行調解兩種處理單位上，又可以發現以「委託民間團體指派調解人進行調解」所占比率絡高，例如 110 年度總調解處理案件中，地方勞動主管機關自行處理者計 11,267 件，轉介民間團體處理者則有 13,400 件，可見「民間團體指派調解人進行調解」在現行調解實務上的重要性。

²⁶ 李有容，勞動調解之實務現況與課題初探（上），全國律師，六月號，頁 85，2021 年 7 月。

第二節 勞資爭議處理法之行政調解程序

勞資爭議發生後，不管是調整事項或權利事項勞資爭議²⁷，均可依勞資爭議處理法所規定之紛爭解決途徑辦理²⁸，因勞資爭議處理法第4條明定主管機關在中央為勞動部、在直轄市為直轄市政府、在縣（市）為縣（市）政府，故又認前述勞資爭議處理法之處理程序為爭議處理之行政途徑。勞資爭議處理法明定的爭議解決程序有：調解、仲裁與裁決，鑒於本研究案主體為調解制度，為此以下說明著重於勞資爭議行政調解途徑。所謂調解係由爭議當事人自願選定中立的第三人，該第三人並無權對爭議內容逕為解決，而係透過調解方案的提出，協助爭議雙方當事人達成共識、解決其爭議的機制，所以調解方案對於當事人並無強制力，必須由當事人接受、合意才能成立調解²⁹。勞資爭議調解屬訴訟外紛爭處理機制之一環，目的在於透過第三方公正、中立之處理方式，提供勞資雙方當事人及時、便捷、保密且免費之紛爭處理途徑；調解過程係由調解人或調解委員透過聽取當事人之陳述、檢視案情資料及調查事實等，而據以形成適當的調解方案，並協助雙方誠信方式進行、尋求與達成共識³⁰。

一、勞資調解程序的開啟

依據現行勞資爭議處理法³¹的規範，勞資爭議調解的啟動有下列兩種情形：第一、由當事人申請：即勞資爭議當事人檢具調解申請書向直轄市、縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）申請調解³²。第二、則是由直轄市或縣（市）主管機關對於勞資爭議認為必要時，得依職權交付調解，並通知勞資爭議雙方當事人（勞資爭議處理法第9條規定參照）。上開由當事人自行提出申

²⁷ 調整事項勞資爭議係指「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。」參見勞資爭議處理法第5條第1項第3款。另權利事項勞資爭議則指「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。」參見勞資爭議處理法第5條第1項第2款。前述調整事項與權利事項勞資爭議之區分，依據法院辦理勞資爭議事件應行注意事項第三點則規定：「調整事項之勞資爭議事件，法院無審判權限。前項事件當事人逕向法院起訴或聲請勞動調解者，法院應以裁定駁回之。」，只有權利事項勞資爭議才能透過司法審判定分止爭。

²⁸ 無論是調整事項或權利事項勞資爭議，均得依勞資爭議處理法規定之程序解決糾紛，惟勞資爭議處理法所訂之爭議解決程序並非必要程序（勞工當然可以選擇不經由勞資爭議處理法規定之程序而逕向法院提出訴訟），此請參勞資爭議處理法第6條第1項與第2項。這也是2020年1月1日勞動事件法上路後，司法院的勞動調解制度推行，進而衍生討論是否可能因此對行政調解（勞資爭議調解）產生排擠效應。

²⁹ 鄭津津著，第七章爭議處理程序 第二節調解），收錄於焦興鐸等人合著，集體勞動法，頁481以下，（臺灣勞動法學會叢書，新學林出版，110年4月）。

³⁰ 勞資爭議調解-勞動部全球資訊網中文網（mol.gov.tw）

³¹ 現行勞資爭議處理法係於2009年修正，併同修正後的工會法與團體協約法而合稱為勞動三法，自2011年5月1日施行上路。

³² 爭議當事人一方為團體協約法第10條第2項規定之機關（構）、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。關於此點，參見勞資爭議處理法第9條第1項。

請者又稱為自願調解，而由主管機關依職權交付調解者又稱為強制調解³³。

二、勞資爭議調解申請之管轄

勞資爭議調解通常由爭議當事人之一方提出（常見申請人為勞方，但亦有資方主動提出勞資爭議申請者），依勞資爭議處理法第 9 條第 1 項規定係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，若勞方當事人有二人以上，則依據「主管機關受理勞資爭議調解注意事項」第二條規定，各勞方當事人勞務提供地之地方主管機關，就該調解案件均有管轄權時，由受理在先之地方主管機關管轄。如勞方申請人為工會，則由工會登記所在地之地方主管機關受理調解申請；勞方當事人之勞務提供地於中華民國境外者，由雇主登記所在地之地方主管機關受理申請(前揭注意事項第四、五條規定參照)。

三、勞資爭議調解之程序

依據勞資爭議處理法第 11 條第 1 項規定，調解程序應依申請人請求而以：一、指派調解人。二、組成勞資爭議調解委員會（以下簡稱調解委員會）方式與程序進行之。是如調解的開啟為當事人提出申請者，尊重當事人程序選擇而由申請調解的當事人自行選擇以獨任調解人方式進行或是以調解委員會方式為之；然若調解的開啟係由主管機關職權交付調解者，也同樣得依前開方式之一進行調解。

（一）指派獨任調解人進行之調解程序

100 年 5 月 1 日施行的現行勞資爭議處理法新增獨任調解人調解機制，同時依據勞資爭議處理法第 11 條第 3 項規定，直轄市、縣（市）主管機關得委託民間團體指派調解人進行獨任調解人之調解程序。換言之，無論係爭議當事人自行提出申請或主管機關職權移付調解，均得選擇獨任調解人程序；主管機關得依法指派獨任調解人進行調解，也可以委託民間團體指派調解人進行之³⁴。直轄市或縣（市）主管機關指派調解人進行調解者，應於收到調解申請書 3 日內為之；調解人應調查事實，並於指派之日起 7 日內開始進行調解；直轄市或縣（市）主管機關於調解人調查時，得通知當事人、相關人員或事業單位，以

³³ 鄭津津著，第七章爭議處理程序 第二節調解），收錄於焦興鎧等人合著，集體勞動法，頁 481 以下，（臺灣勞動法學會叢書，新學林出版，110 年 4 月。

³⁴ 請參行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點；勞資爭議調解辦法第 20 條(第五章)以下規範。

言詞或書面提出說明；調解人為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查；調解人應於開始進行調解 10 日內作出調解方案，並準用勞資爭議處理法第 19 條、第 20 條及第 22 條之規定³⁵。是獨任調解人進行的調解程序，往往更為快速化而得儘速解決勞資爭議。

(二) 組成勞資爭議調解委員會進行之調解程序

同樣地，依勞資爭議處理法第 11 條規定，不論是由爭議當事人申請的調解或是由主管機關依職權交付調解，皆可由勞資爭議調解委員會進行調解。因法令僅規範主管機關得委託民間團體進行者為獨任調解人程序，故採取調解委員會進行之調解程序現實上只有主管機關處為之。主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於收到調解申請書或職權交付調解後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起 3 日內各自選定調解委員，並將調解委員之姓名、性別、年齡、職業及住居所具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定³⁶。直轄市或縣（市）主管機關應於調解委員完成選定或指定之日起 14 日內組成調解勞資爭議委員會並召開調解會議³⁷，同時指派委員調查事實，除有特殊情形外，調查委員應於指派後 10 日內，將調查結果及解決方案在調解委員會中提出³⁸。調解委員會開會時，調解委員應親自出席，不得委任他人代理³⁹。勞資爭議調解委員會應在收到前述調查結果及解決方案後 15 日內開會，但於必要時或經雙方當事人同意者，得延長 7 日⁴⁰。調解委員會應有調解委員過半數出席，始得開會；經出席委員過半數同意，始得決議，作成調解方案⁴¹。以調解委員會方式所進行之調解程序，相較於獨任調解人機制，因參與委員人數、時間考量而略為耗費時日⁴²，惟其優點在於各有勞資雙方選任之委員，除信賴基礎上有加分效果外，也可透過勞資雙方委員以及主管機關選任委員、由此多方觀點切入進而達到協助促進調解之效果。

³⁵ 參見勞資爭議處理法第 12 條。

³⁶ 參見勞資爭議處理法第 14 條第 1 項。

³⁷ 參見勞資爭議處理法第 15 條。

³⁸ 參見勞資爭議處理法第 16 條第 1 項。

³⁹ 參見勞資爭議處理法第 17 條第 1 項。

⁴⁰ 參見勞資爭議處理法第 16 條第 2 項。

⁴¹ 參見勞資爭議處理法第 18 條。

⁴² 獨任調解人與調解委員會之調解程序大致相同，從受理申請、開會調解、調查事實到完成調解，惟前者通常可在 49 天內完成，後者則在 20 天內完成，請參黎博文，我國勞動爭議調解制度之回顧與展望，勞動及職業安全衛生研究季刊—110 年 12 月號，頁 16 以下。

四、調解人與調解委員之資格與選任、組成

關於調解人資格，則係規範於勞資爭議調解辦法第 13 條規定：「(第一項)調解人應具備下列資格之一：一、執行律師業務，並於最近三年內曾辦理勞資爭議案件者。二、曾任或現任教育部認可之大專校院講師以上，並教授勞資關係或法律相關課程三年以上，且有實務經驗者。三、曾任各級勞工行政主管機關，處理勞資爭議或擔任法制工作具三年以上經驗者。四、具備第四條第一款資格，並依第十四條規定取得中央主管機關核發之勞資爭議調解人認證證書。(第二項)地方主管機關應就前項符合調解人資格者，建立名冊。(第三項)地方主管機關為辦理勞資爭議調解業務，得聘請符合第一項所定資格之一者，專職擔任調解人。」；調解人的訓練與認證則應依前述勞資爭議調解辦法第 14 條規定辦理、取得調解人資格後並應參加主管機關認可與調解業務相關之研習並有研習時數限制(勞資爭議調解辦法第 15 至 17 條規定)⁴³。

至於調解委員資格則依據勞資爭議處理法第 14 條第 2 項規定，由地方主管機關備置調解委員名冊，以供參考；勞資爭議調解辦法第 4 條則細部規定調解委員遴聘資格：「地方主管機關遴聘之調解委員，應具備下列資格之一：一、有勞資爭議調解或協調實務經驗二年以上者。二、曾任或現任各級勞工行政工作二年以上者。三、曾任或現任各級行政主管機關擔任法制工作二年以上者。四、曾任或現任工會或雇主團體理事、監事或專任會務工作五年以上者。五、曾任或現任事業單位管理職五年以上者。六、符合第十三條所定調解人資格者。七、符合勞資爭議仲裁委員資格者。」，勞資爭議調解辦法第 5 條則規定消極資格、同法第 11 條則規定解聘要件等⁴⁴。

調解委員會的組成，則依據勞資爭議處理法第 13 條規定，應設置委員 3 人或 5 人，由直轄市或縣（市）主管機關指派 1 人或 3 人，勞資爭議雙方當

⁴³ 另中央主管機關勞動部為落實勞資爭議調解辦法（以下簡稱本辦法）第 24 條第 2、3 項規定，並協助地方主管機關認定調解委員或調解人有無違反調解倫理之行為，特訂定勞資爭議調解倫理規範，如有違反，不得調解人或調解委員，如遴聘為調解委員者，應即解聘，若已取得勞資爭議調解人認證證書而其情節重大者，應通報中央主管機關即勞動部註銷其證書。

⁴⁴ 勞資爭議調解辦法第 5 條規定：「有下列情形之一者，不得擔任調解委員：一、經褫奪公權宣告尚未復權。二、受破產宣告尚未復權。三、依消費者債務清理條例開始清算程序尚未復權。四、受監護或輔助宣告尚未撤銷。五、未成年人。」；第 11 條規定：「調解委員有下列情形之一者，地方主管機關於查證屬實後，應即解聘之：一、不具第四條所定資格之一。二、有第五條所定情形之一。三、違反第九條第二項規定。四、違反第二十四條第一項或第二項規定。調解委員有前項第三款或第四款所定情形者，地方主管機關不得遴聘之；亦不得再擔任調解委員或調解人。」

事人各自選定 1 人組成，並以直轄市或縣（市）主管機關代表 1 人為主席。現實上主管機關指派者，得從勞資爭議處理法第 14 條第 2 項規定之調解委員名冊中指派，惟當事人自行選定者雖得以前開名冊作為參考，但並無絕對限制，故偶有資方選定人資主管或顧問擔任資方委員，而造成委員立場不夠中立、客觀，且往往會有代理人與委員身分、角色混淆情事發生。

五、勞資爭議調解成立之效力

勞資爭議當事人對於勞資爭議調解委員會或調解人之調解方案若不同意，或經調解委員會主席連續召集會議兩次均不足法定人數，或無法決議作成調解方案時，均為調解不成立⁴⁵。

勞資爭議調解委員會或調解人所作成之調解方案，經爭議雙方當事人同意在調解記錄簽名之後，調解即為成立⁴⁶，該調解方案之內容即自動轉換為爭議雙方當事人間之契約；如果當事人一方為工會，則視之為當事人間之團體協約⁴⁷。如調解成立而當事人拒不履行，則依據勞資爭議處理法第 59 條第 1 項規定：「勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。」

六、勞資爭議調解期間禁止不利益對待

勞資爭議處理法第 8 條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」；前述調解期間，依行政院勞工委員會 101 年 4 月 16 日勞資 3 字第 1010125649 號函示：「調解期間：指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。」，上開函文前段指勞資爭議處理法第 9 條第 3 項的「職權交付調解」，後段則指一般由當事人發動的申請調解案件。在當事人申請調解案件依勞委會上揭解釋令意旨，調解起迄期間自「主管機關接到當事人一方之

⁴⁵ 參見勞資爭議處理法第 12 條、第 20 條、第 21 條。

⁴⁶ 參見勞資爭議處理法第 12 條、第 19 條。

⁴⁷ 參見勞資爭議處理法第 23 條。

完備申請書之日」起算至「調解紀錄送達之日終止」。換言之，調解期間應自當事人一方（通常為勞方）向勞工行政主管機關提出調解申請書之日起算。

惟調解申請書並無強制規範須將繕本（影本）送達他方之機制，雖近來實務運作稍有變更，申請之一方得勾選「本人同意將本申請書影本（不含所檢附之證據資料）提供對造人參考。」此時主辦調解單位即會將調解申請書影本送交他方。但如不勾選或勾選「不同意」者，則仍維持不送達副本之機制。在未送達副本之之情形下，雇主在收到勞工行政主管機關調解會議開會通知之前（甚至直至調解會開會時）並不知悉有勞方業已申請調解之事實，假如將雇主之解僱等行為一概認為無效，恐失之過苛。司法實務上泰半採取比較溫和之見解，認為應自主知悉有調解申請之事實後才進入「調解期間」比較妥適⁴⁸。

如雇主違反前述勞資爭議處理法第 8 條規定，除受有行政裁罰外（勞資爭議處理法第 62 條第 1 項規定參照），其法律行為無效，可參最高法院 109 年度台上字第 2368 號判決意旨：「又勞資爭議處理法第 8 條前段規定，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，係屬強制規定，依民法第 71 條規定，雇主如有違反，其行為當屬無效。」⁴⁹。

若一再申請調解而欲以前述勞資爭議處理法第 8 條冷靜期限制他方權利行使，蓋因調解並非法院判決，調解不成立固無「既判力」效力，法律上也無「一事不再理」之規定，故一再申請調解似乎為法所不禁，然而但調解既已不成立已難期待爭議當事人冷卻其爭議，縱使再度申請調解，恐怕其目的並非真正想要透過「調解」彌平爭議，而純只是想要再取得「調解期間」之保護而已，故最高法院 98 年度台上字第 600 號判決指出「所謂調解期間係指依勞資爭議處理法所定調解程序之期間而言，至勞工向法院申請調解，係勞資雙方依其他法

⁴⁸ 臺灣臺北地方法院 92 年度勞簡上字第 2 判決指出「勞資爭議調解期間開始，依同法第十一條第一項『勞資爭議之調解，縣主管機關，應於接到當事人申請調解之日起七日內，經組成勞資爭議調解委員處理之。』第十二條第一項『勞資爭議由當事人申請調解時，其爭議當事人，應於接到主管機關通知之日起三日內各自選定調解委員，並將調解委員之姓名、性別、年齡及住所或居所具報。』定意旨觀之，應以相對人收到調解文件，知悉爭議事由時起算。」（另臺灣高等法院 98 年度勞上易字第 20 號判決同旨）

⁴⁹ 勞資爭議處理法第 8 條之其他爭議，例如「因該勞資爭議事件應如何解釋」、「其他不利行為之解釋」等，請參王嘉琪，勞資爭議處理法所定勞資爭議調解及仲裁制度之介紹，勞資爭議處理法所定勞資爭議調解及仲裁制度之介紹.pdf (mol.gov.tw)。

令規定所行調解程序，自無上開勞資爭議處理法第七條、第八條規定之適用。又權利事項勞資爭議經調解不成立者，已難期待爭議當事人冷卻其爭議，縱使爭議當事人之一方再度申請調解，他方當事人仍應得行使其合法爭議手段，不受同法第七條、第八條規定之限制。」。

第三節 勞動事件法之勞動調解程序

勞動事件法於立法時，即考量勞資爭議事件除影響勞工個人權益外，更影響其家庭生計，且勞工在訴訟程序中通常居於弱勢，相關證據偏在於資方，不利勞工舉證；又勞資事務具有專業性及特殊性，有賴當事人自主合意解決及勞資雙方代表參與程序，故針對勞資爭議事件上述特性，需制定易為勞工使用的民事特別程序，以迅速、妥適解決糾紛，並符合實質公平⁵⁰。

勞動事件法之勞動調解程序，於立法時係考量勞動事件兩造當事人間，通常存有經濟地位之差距，勞工有繼續工作以維持生計之強烈需求，難能負擔長期進行訴訟所需之勞力、時間與費用，而雇主於經營上亦追求穩定、和平。其紛爭之發生及兩造權利義務之行使履行，常與實際勞資互動之現實情況（包括勞雇關係之間各項制度、慣行等）密切關連，兩造間關係之妥速判斷或合理調整，有賴於以勞動關係或勞資事務之經驗與專門知識為基礎，而與一般單純財產紛爭有所不同。而基於上述特性，勞動事件之爭議處理，宜本於對勞資現實情況之理解為事實及法律關係之判斷，使兩造了解紛爭之所在與各自之權利義務，而促成其自主性、合意性解決。為謀求勞動事件處理之妥速、專業、自主解決及實效性，設立特別之訴訟外紛爭解決機制⁵¹。

就其制度內容，係參酌日本勞動審判法相關制度，並開宗明義採調解前置原則，且引進對勞資事務具專門知識、經驗之人參與，於調解程序中為事實認定與法律效果之判斷，使當事人瞭解爭點所在，並在其對事實與利害關係有所理解之基礎上，自行達成解決紛爭之合意，或接受由法院及勞動調解委員提供之調解條款或適當方案。縱使無法透過勞動調解制度解決紛爭，亦得透過勞動調解程序所釐清之爭點為基礎，銜接後續訴訟程序之進行，以貫徹迅速與終局解決紛爭之目的。

⁵⁰ 勞動事件法草案總說明

⁵¹ 勞動事件法第 16 條立法理由

以下謹就勞動事件法勞動調解程序之開啟、勞動調解委員會之選任、組成、勞動調解程序之進行，乃至於勞動調解程序終結方式，進行說明。

一、勞動調解之開啟

按勞動事件法第16條規定：「勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序：一、有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一。二、因性別工作平等法第十二條所生爭議。前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。不合於第一項規定之勞動事件，當事人亦得於起訴前，聲請勞動調解。」，可見我國勞動調解程序係採強制調解為原則。而就勞動調解程序之開啟，分為第16條第1項原則強制調解、同條第2項之擬制聲請與同條第3項之任意聲請等模式⁵²。若勞動事件係基於性別工作平等法第12條所生或有民事訴訟法第406條第1項第2款、第4款、第5款所列不適宜進行調解之情形時，則無須強制先行調解程序。而為了尊重當事人之程序選擇權及聲請勞動調解之意願，縱使有不合勞動事件法第16條第1項之勞動事件（例如：其請求經其他法定調解機關調解未成立或提起反訴者），仍可以聲請勞動調解。並且，依據勞動事件法第22條第3項之規定，已明文排除法院於勞動調解程序進行前，以「不能調解或顯無調解必要或調解顯無成立之望」，或「已經其他法定調解機關調解未成立」為理由，裁定駁回調解聲請之情形，以使當事人得儘量利用勞動調解程序為紛爭自主解決⁵³。學者張義德指出，該規定具有客觀上強化調解機制作為勞動紛爭解決之立意⁵⁴。

按勞動事件法19條第1項之規定，相牽連之數宗勞動事件法院可依聲請或依職權合併進行勞動調解，讓數宗勞動事件得為有效、統合之處理；依據勞動事件法第19條第2項之規定，亦可基於兩造合意，將相牽連之民事事件合併於勞動事件調解，以達成勞動事件紛爭一次解決之目的。惟勞動調解與民事調解程序仍有若干差異，為保障當事人之程序選擇權，宜經兩造合意後始得合併調解⁵⁵。

⁵² 張義德；王藝蓁，勞動調解程序析論——與日本勞動審判法之比較，國立中正大學法學集刊，第67期，頁63-64，2020年4月。

⁵³ 勞動事件法第22條第3項立法理由

⁵⁴ 張義德；王藝蓁，同前註43，頁64。

⁵⁵ 勞動事件法第19條立法理由

而有爭議者在於，勞動事件法第 16 條第 2 項擬制聲請勞動調解之適用，係以符合同條第 1 項者為前提，但勞動事件法第 16 條第 1 項已排除民事訴訟法第 406 條第 1 項第 2 款「經其他法定調解機關調解未成立」之情況，則此是否有違勞動事件法第 22 條第 3 項之規定。惟學者沈冠伶指出，勞動事件法之勞動調解程序，係考量勞動事件之紛爭類型而採取專家參審模式，若可以行政調解來排除強制調解之適用，則將可能使得進入訴訟後，法官欠缺勞動調解程序所進行爭點整理之過程，更加重法院負擔，而與勞動事件法之迅速解決紛爭目的有違⁵⁶。另有學者張義德表示⁵⁷，此等排除強制調解之規範，將導致勞動事件法第 32 條第 1 項訴訟應於 6 個月內審結之制度要求難以實現。於實務運作上，論者⁵⁸指出，若當事人之起訴狀內有附行政調解不成立之卷證，則法院會直接分為勞動訴訟事件處理。

此外，涉及不當勞動行為之勞動事件，若該爭議已經先由勞動部不當勞動行為裁決委員會作成裁決決定後，當事人不服而提起民事訴訟救濟，此時依據勞動事件法第 16 條之勞動調解前置之規範，並未排除此情況之適用。對此即有論者⁵⁹指出，不當勞動行為裁決委員會，亦屬專家委員會，其程序中亦隨時得試行和解，若仍適用調解前置規範，在制度上則有疊床架屋之嫌。學者張義德⁶⁰則持不同意見，認為不當勞動行為制度之目的在於回復形塑集體勞動關係，機能上與調解機關不同，且裁決程序進行之事證調查，亦可促進調解程序中之調查負擔，是故仍應有調解前置之適用。

二、勞動調解委員會

關於勞動調解委員會之成員，依據勞動事件法第 20 條第 1 項規定，法院應遴聘就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者為勞動調解委員；法院遴聘勞動調解委員時，委員之任一性別比例不得少於遴聘總人數三分之一。又依據勞動事件法第 21 條之規定，勞動調解由勞動法庭之法官一人及由法院斟酌調解委員之學識經驗、勞動調解委員會之妥適組成及其他情事指定之勞動調解委員

⁵⁶ 沈冠伶，勞動調解程序之重構——紛爭處理制度多元化與程序之轉換——民事訴訟法研究會第一百三十九次研討紀錄，法學叢刊，第 253 期，頁 160，2019 年 1 月。林佳和，勞動事件法概觀（下），月旦會計實務研究，第 13 期，頁 88，2019 年 1 月。

⁵⁷ 張義德；王藝蓁，同前註 43，頁 67。

⁵⁸ 李有容，同前註 15，頁 89，2021 年 7 月

⁵⁹ 何宗霖，解析勞動事件法之勞動調解程序，法律扶助與社會，第 2 期，頁 73-90，2019 年 2 月。

⁶⁰ 張義德；王藝蓁，同前註 43，頁 68-69。

二人組成勞動調解委員會，以使勞動調解發揮專業、實效之功能，達到迅速、妥適解決紛爭之目的，並因應個案事件之類型、特徵等各具體情形之處理所需，指定適當之人擔任（例如：勞工與雇主因勞動契約履行所生爭執，於行調解程序時，宜藉由具勞資兩方觀點、經驗之勞動調解委員共同參與，以期察知勞資生活之實況而能為適當之處理；或工會與會員間因工會決議所生紛爭，其調解之進行宜由具勞工或工會事務之學識經驗之調解委員參與，冀能基於勞工與工會間互動關係之經驗而為妥適之處理等）⁶¹。依據勞動事件法第 23 條，係由該委員會之法官指揮其程序，著眼於職業法官較熟稔相關程序之進行及其法規，為使勞動調解程序進行正確及效率，爰有此規定。

對此，學者林佳和⁶²則特別指出，要求勞動事件之專家必須為就勞動關係具有專門知識經驗或熟悉勞動事務者，目的不在於保障弱勢勞工，而係在調解程序中，呈現勞資雙方作為社會力之利益團體自治。

（一）勞動調解委員會之組成

就勞動調解委員會之組成，不同於行政調解可由當事人選擇獨任調解人或是調解委員會，勞動事件法勞動調解委員之組成，依據勞動事件法第 21 條第 1 項規定，係由法院遴聘調解委員，並由勞動法庭之法官一人及勞動調解委員二人組成。

有關勞動調解委員之遴聘資格等，係按依勞動事件法第 20 條第 3 項規定授權所制定「地方法院設置勞動調解委員辦法」，其規範勞動調解委員之資格、遴聘、訓練、考核、費用及報酬等事項。勞動調解委員應具有對於勞動關係或勞資事務之專門學識或經驗，由各法院遴聘⁶³或依法院之需求⁶⁴，向勞動部、經濟部、直轄市政府、縣（市）政府或其他適當之中央機關、全國性工會與工商團體徵求推薦勞動調解委員；其人數依法院實際需要決定之，並區別為勞動組與事業組。而其中若係工會推薦之人應列於勞動組；工商團體推薦之人應列於事業組；機關推薦之人依其推薦分列於勞動組或事業組⁶⁵。

⁶¹ 勞動事件法第 21 條立法理由

⁶² 林佳和，勞工案件專家參審之問題初探，律師雜誌，253 期，頁 67-68，2000 年 3 月。

⁶³ 地方法院設置勞動調解委員辦法第 5 條第 1 項

⁶⁴ 地方法院設置勞動調解委員辦法第 6 條第 1 項

⁶⁵ 地方法院設置勞動調解委員辦法第 6 條第 2 項

而勞動調解委員除依據勞動事件法第 20 條第 2 項，任一性別比例不得少於遴聘總人數三分之一⁶⁶外，地方法院設置勞動調解委員辦法第 7 條則規範了優先遴聘之條件⁶⁷，諸如「品行端正，著有信譽」、「對調解工作富有熱忱」、與「對解決勞動紛爭具有專門經驗」、「具有性別平等意識，尊重多元文化」；於該辦法第 8 條則規範委員之消極資格⁶⁸。而同辦法第 10 條規定，勞動調解委員於受聘任前，應接受司法院或各法院所舉辦之專業研習課程至少十二小時。此外，就遴聘任期⁶⁹而言，勞動調解委員任期三年。但法院得依實際需要縮短之。

(二) 法院選任勞動調解委員

法院於個案中選任勞動調解委員時，應按勞動事件審理細則第 20 條第 2 項之規定，依個案事件之類型、特徵等具體情形之處理所需，自法院聘任列冊之勞動組、事業組勞動調解委員中，斟酌其智識、經驗之領域、背景等，各指定適當之一人。而若指定之勞動調解委員，因迴避、解任、死亡或其他情事致不能執行職務者，法官應自該勞動調解委員所屬組別之其他勞動調解委員中，斟酌前項所列事項，指定一人接任⁷⁰。

若勞動事件兩造對調解委員之組成有所合意，法官得依兩造合意選任組成勞動調解委員會之勞動調解委員指定或更換之⁷¹。就此合意之規範，學者張義德⁷²指出，有考量勞動調解委員共同參與之程度，與其形成心證、提出適當解決方案等具高度關聯性，若未適切限制合意選任之時期，恐不利於程序之效率進行，故當事人至遲應於第一次調解期日前，向法院提出指定特定勞動調解委

⁶⁶ 地方法院設置勞動調解委員辦法第 5 條第 2 項

⁶⁷ 法院應就前條受推薦人員中，遴聘適當之人為勞動調解委員；其有下列情形之一，得優先遴聘之：一、品行端正，著有信譽。二、對調解工作富有熱忱。三、生活安定且有充裕時間。四、具有說服能力。五、對解決勞動紛爭具有專門經驗。六、具有性別平等意識，尊重多元文化。七、具有豐富社會知識經驗。八、其他經認為適當者。

⁶⁸ 有下列各款情形之一者，不得聘任為勞動調解委員；其已聘任者，應即予解任：

一、現任中央或地方民意代表。二、工作經驗未滿三年。三、曾受有期徒刑以上刑之宣告。但受緩刑宣告期滿而未經撤銷或因過失犯罪不在此限。四、曾受保安處分或感訓處分之裁判確定。五、受破產宣告確定或裁定開始清算程序尚未復權。六、褫奪公權尚未復權。七、受監護宣告或輔助宣告尚未撤銷。八、律師受除名之處分。九、醫師受廢止執業執照或醫師證書之處分。十、會計師受除名之處分。十一、建築師受撤銷或廢止開業證書之處分。十二、曾任公務員而受免除職務之處分，或受撤職之處分，其停止任用期間尚未屆滿。十三、未依本辦法規定完成專業研習。十四、經法院依本辦法考核認不適於擔任勞動調解委員。十五、有違反職務或其他不適於擔任勞動調解委員之行為。

⁶⁹ 參地方法院設置勞動調解委員辦法第 12 條第 1 項

⁷⁰ 參勞動事件審理細則第 20 條第 3 項

⁷¹ 參勞動事件審理細則第 20 條第 4 項

⁷² 張義德；王藝蓁，同前註 43，頁 57。

員之合意。而論者⁷³則指出，調解之成立與否係諸於當事人對於調解委員之信賴，若兩造對於委員已有合意，就算遲至第一次調解期日後才更換，若不許更換，則恐難期待兩造會於調解程序中接受建議。

就具體個案之選任上，參酌勞動事件法第 21 條第 2 項之立法理由舉例，勞工與雇主因勞動契約履行所生爭執，於行調解程序時，宜藉由具勞資兩方觀點、經驗之勞動調解委員共同參與，以期察知勞資生活之實況而能為適當之處理；或工會與會員間因工會決議所生紛爭，其調解之進行宜由具勞工或工會事務之學識經驗之調解委員參與，冀能基於勞工與工會間互動關係之經驗而為妥適之處理等。

而實務運作上⁷⁴，調解委員之選任組成係調解成立之關鍵，其標準在於 1. 熟悉、信任程度；2. 委員風評、聲譽；3. 已往對特定當事人或代理人調解成功的經驗；4. 用心投入的程度，願意付出相當時間及耐心；5. 委員間相互搭配、合作默契。並參考產業類別、擅長類型、調解能力、資歷、年齡、性別等等因素，綜合斟酌指定。有法官表示，會依據個案性質，例如爭點係法律上爭議就會傾向律師背景之委員；職災爭議則傾向醫療背景者；法律問題明確但只是為出一口氣者，則會選擇善於溝通者⁷⁵。此外，法院內部也會有調解心得會、勞調會組成與經營研習等活動，協助法院掌握調解委員之資訊，以利其選任⁷⁶。

(三) 勞動調解委員之義務

在勞動事件法之調解程序中，係以勞動調解委員會為中心，並基於中立、公正之立場，處理勞動調解事件，不應因其學識、經驗之領域或個人因素而有特定立場，此於勞動事件法第 21 條第 3 項定有明文。基此，勞動調解委員與法官一同參與調解程序，係屬司法權之行使，在規範上有獨立執行職務之要求⁷⁷。學者沈冠伶認為，就調解委員之中立公正義務，係在於勞動調解委員之職權行使，應在其對勞動生活領域之專業知識經驗下，如實反映現實勞動生活領域之經驗與勞資雙方需求⁷⁸。

⁷³ 姚妤嫻，勞動事件法中之調解程序，24 卷 4 期，頁 28-29，2020 年 4 月。

⁷⁴ 林大為，從士林地院經驗談勞動調解，司法週刊，第 2082 期，頁 2，2021 年 11 月。

⁷⁵ 李有容，同前註 15，頁 90-91。

⁷⁶ 林大為，同前註 65，頁 2。

⁷⁷ 張義德；王藝蓁，同前註 43，頁 61。

⁷⁸ 沈冠伶，同前註 47，頁 164。

而為維護勞動調解委員之專業性以及中立性，地方法院設置勞動調解委員辦法第 14 條第 1 項以及第 2 項規定：「勞動調解委員於任期內，應接受下列研習及訓練：一、司法院或各法院舉辦之勞動專業研習課程，每年至少六小時。二、與性別平權相關之課程訓練，每年至少三小時。三、除前二款以外，法院視實際需要所舉辦之調解講習會或座談會。前項第二款之訓練，各法院得視實際需要，以專班訓練、隨班訓練、網路學習、專題演講或團體討論之方式辦理。勞動調解委員參加其他政府機關、公私立學術或研究機關（構）所舉辦講習、研討會、其他類似會議或課程者，得以其於同一年實際參加之時數採計之。」⁷⁹，以維繫調解委員之專業能力，並供法院檢驗，以利個案指定⁷⁹。若未參與者，按同辦法第 14 條第 3 項之規定，勞動調解委員無正當理由不參加第一項第三款之調解講習會或座談會者，法院得予以解任。

三、勞動調解程序

勞動事件法調解程序之進行，係追求迅速紛爭解決，為了達成此目的，勞動事件法第 22 條規定，在當事人聲請調解後，法院應先就聲請程序之合法性先為審查。若程序事項之審查不涉及實質內容之判斷或紛爭解決方案之決定，則由法官裁定駁回或命其補正即可，無需由勞動調解委員會行之⁸⁰。

若程序合法，則由法官指揮勞動調解委員會進行相關程序⁸¹，並規範若干程序進行之原則，下分述之：

（一）勞動調解期日安排

勞動事件法第 23 條第 2 項之規定，調解期日，由勞動調解委員會之法官，依職權儘速定之；除有前條第一項、第二項情形或其他特別事由外，並應於勞動調解聲請之日起三十日內，指定第一次調解期日。為確保法院指定第一次調解期日進行之有效性，依據勞動事件審理細則第 23 條第 2 條及 3 條規定：「第一次調解期日之指定，除應斟酌前項第二款、第三款之情事外，並應斟酌下列情事：一、當事人於第一次調解期日前需有相當準備期間之必要。二、為使當事人、勞動調解委員到場之必要。法官為確認勞動調解委員、當事人到場或為

⁷⁹ 王俊翔，司法型勞動紛爭解決機制之新變革－以勞動調解為中心，國立台灣大學法律學系法律學研究所碩士論文，頁 138-139，2020 年 2 月。

⁸⁰ 王俊翔，同前註 70，頁 141。

⁸¹ 參勞動事件法第 23 條第 1 項。

調解必要準備之需要，得命書記官或其他適當之法院所屬人員以便宜方法行之。」

而為了解明勞資紛爭之事實及判斷可能之法律效果，勞動調解程序須整理雙方爭點及調查必要之證據，與行政調解多為勸諭讓步有所不同。惟為兼顧勞動事件應迅速解決之特性，自宜有一定時程之規定，故勞動事件法第 24 條第 1 項即規定：「勞動調解程序，除有特別情事外，應於三個月內以三次期日內終結之。」、同條第 2 項並規定：「當事人應儘早提出事實及證據，除有不可歸責於己之事由外，應於第二次期日終結前為之。」，以提高勞動調解效能，達成於三次期日內終結之目的，而規定勞動調解程序應採言詞方式集中進行為原則⁸²。

(二) 勞動調解審理計畫與期日前準備

因勞動事件之爭議除影響勞工個人之財產權、工作權等權益外，亦多有連帶影響勞工家計之虞，有為迅速解決之必要。為期能迅速、有效處理勞動事件，各級法院應提昇處理勞動事件效能⁸³，勞動事件法第 8 條第 1 項規定，法院處理勞動事件，應迅速進行，依事件性質，擬定調解或審理計畫，並於適當時期行調解或言詞辯論。

就審理計畫之擬定，有論者⁸⁴指出，在大方向上應可採取：「先調後仲，調審併用，銜接訴訟」之模式，亦即在審理前端，以一般調解之方式，不涉及爭點整理等實質審理色彩而促成合意為中心；若此不成，才適時介入審理色彩，同時行爭點整理以及證據調查，再一邊和解，此階段係由一般調解轉換為判斷之中間過程；若此仍不成立，則再嘗試酌定調解條款提出適當方案；最後仍不成立者才進入訴訟。惟就實際上之審理計畫進行。亦有論者⁸⁵透過實證研究指出，原則上實務並不會於第一次期日前即擬定完整之調解計畫。往往都是於第一次期日時，了解雙方之主張想法以及和解意願，再依具體情況討論，通常係於第二次期日才會有較明確之進行內容。

而除了審理計畫之擬定，於第一次期日前，為了要促使勞動調解委員能夠

⁸² 勞動事件法第 24 條立法理由

⁸³ 勞動事件法第 8 條立法理由

⁸⁴ 林大為，同前註 65，頁 3。

⁸⁵ 李有容，同前註 15，頁 100。

充分施展其專業，應使調解委員能於調解期日前閱覽雙方書狀以及卷宗，以事先理解雙方之主張與需求。故依據辦理加強勞動調解事件實施要點第 4 點之規定，當事人提出之書狀及其附屬文件繕本或影本，調解程序筆錄影本，及其他認為適當之資料，法官得依個案之需要，擇下列方式之一供勞動調解委員閱覽：

（一）於調解期日前送達勞動調解委員，並於調解程序終結後收回。（二）通知勞動調解委員於期日開始前至指定處所閱覽。（三）其他經法官認為適當之方式。

此外，學者沈冠伶更進一步指出，勞動調解委員會於第一次期日前，應就雙方之書狀內容以及相關事證，先為內部討論，若有認應由當事人補陳之事項，應於第一次期日前請求其補正，並且依此先形成內部初步見解，以利程序進行⁸⁶。

（三）勞動調解審理原則與證據調查

就勞動事件調解期日之進行，為提高勞動調解效能，達成於三次期日內終結之目的，勞動調解程序應採言詞方式集中進行為原則，於三次調解期日中，勞動調解委員會自第一次期日即應儘速聽取雙方陳述並為爭點及證據之整理，儘可能實施第一次期日所得進行之證據調查，於第二次、第三次期日進行剩餘之證據調查程序。為此，當事人於第一次期日即應主張事實及提出證據，且除有不可歸責於己之事由，不得逾第二次期日終結時為之⁸⁷，勞動事件法第 24 條第 2 項定有明文。又按勞動事件審理細則第 22 條則規定：「當事人應於第一次調解期日前儘早提出事實、證據，並為調查證據之必要準備。當事人對於他造主張或攻擊防禦方法之意見，應儘速或依法官指定之期間提出。」另依據勞動事件法審理細則第 29 條：「除別有規定外，勞動調解委員會於調解期日，依個案之需求進行下列程序：一、聽取雙方當事人陳述。二、整理爭點及證據，並宜使當事人就調解標的、事實、證據或其他得處分之事項與爭點達成協議。三、第三十條、第三十一條所定事項。四、適時曉諭當事人訴訟之可能結果。五、勸導當事人達成調解合意。六、酌定調解條款。七、提出適當方案。」，亦有相關程序進行之建議。

⁸⁶ 沈冠伶，同前註 47，頁 167。

⁸⁷ 勞動事件法第 24 條第 2 項立法理由。

由此可知，第一次調解期日之重點在於爭點整理，或儘早進行證據調查，並且期待在此基礎上使當事人瞭解紛爭所涉事實及利害關係；第二次及第三次調解期日功能則主要在進行剩餘之證據調查，並促成當事人對於紛爭解決方案或方式之合意，且第三次調解期日原則上不能再行提出新事證⁸⁸。

雖然爭議之事實與證據係由兩造負責提出，但勞動調解委員會對此亦有闡明義務，若認為雙方聲明或陳述有所缺漏或不明確時，應闡明當事人，由其來決定是否修正補充，並且具體化主張以利爭點整理以及證據調查之進行⁸⁹，避免不必要之事證延宕程序。此外，就審理之原則，在勞動事件法 23 條第 1 項由法官指揮程序之規範下，應採取集中、直接、言詞審理原則。亦即，應透過調解委員會與雙方間之直接對話溝通，來了解案件事實與雙方利益。此外，就溝通模式上，勞動事件法保有彈性，可以交錯利用雙方當事人同時在場或者是單方面談的方式，來促進程序進行與達成調解共識。但在單方溝通時，若有重要之內容，亦應使他方有機會能對該內容陳述意見，以保障他方之程序權利⁹⁰。

而就勞動調解程序之證據調查，依據勞動事件法第 24 條第 3 項之規定，為了使勞動調解委員會能於三次之期日內終結程序，儘早整理事實上、證據上及法律上爭點，並適時曉諭當事人訴訟之可能結果⁹¹，調解委員會得依職權調查事實及必要證據。但基於勞動事件法調解之功能在於促進當事人合意解決紛爭之目的，學者沈冠伶認為職權證據調查，不得針對當事人不爭執之共識或是一方已自認事實為調查，否則將逾越立法目的⁹²。

依據勞動事件法第 24 條第 3 項之規定，勞動調解程序證據調查之結果，及訴訟可能之結果，應由法官適時向當事人曉諭，曉諭前應先徵詢勞動調解委員之意見⁹³。而為保障當事人、利害關係人之程序權，並促其基於調查證據之結果達成調解，或判斷勞動調解委員會提出之方案是否合理，勞動調解委員會調查證據之結果，應使當事人及知悉之利害關係人有到場陳述意見之機會；又為程序之迅速終結，於完成當事人陳述或調查證據之最後期日，宜併通知當事人

⁸⁸ 王俊翔，同前註 70，頁 144-145。

⁸⁹ 沈冠伶，同前註 47，頁 167。

⁹⁰ 張義德；王藝蓁，同前註 43，頁 70。

⁹¹ 參勞動事件法第 24 條第 3 項立法理由。

⁹² 沈冠伶，同前註 47，頁 168。

⁹³ 勞動事件法審理細則第 29 條第 2 項

及利害關係人到場⁹⁴。

四、勞動調解之終結

依據勞動事件法第 26 條之規定：「勞動調解，經當事人合意，並記載於調解筆錄時成立」，此為勞動調解程序終結方式之一。惟若勞動調解之兩造均有成立調解之意願，僅無法立即就具體調解內容獲致結論，而願由勞動調解委員酌定調解條款者，即具有準仲裁（調解轉仲裁）之性質，基於尊重當事人程序選擇之合意，爰於勞動事件法第 27 條第 1 項訂有：「勞動調解經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款」之規定，而同條第 2 項、第 3 項亦規定：「前項調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員會過半數之意見定之；關於數額之評議，意見各不達過半數時，以次多額之意見定之。」、「調解條款，應作成書面，記明年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄。其經勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體簽名者，視為調解成立。」以同意勞動調解委員酌定調解條款，並視為調解成立之方式，終結勞動調解程序。就此酌定調解條款之性質，係兼有類似於雙方合意仲裁⁹⁵之程序，是故按勞動事件審理細則第 36 條之規定，對於雙方欲做成酌定調解條款之合意，當事人經他造同意者，得撤回之。但依於酌定調解條款做成後視為調解成立者，則如同合意仲裁之情況，不得撤回。就其效力而言，則按民事訴訟法第 415 條之 1 以及第 416 條之規定，與訴訟上和解有同一之效力。

如當事人不能逕以合意成立調解，亦未合意由勞動調解委員會酌定調解條款時，因勞動調解委員會已聽取雙方陳述，並為事證之調查，而有一定之判斷，應使勞動調解委員於此基礎上，斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，主動依職權提出解決事件之適當方案，以保護當事人之實體與程序利益，合理運用司法資源，提升勞資爭議迅速且合理解決之可能性，亦使當事人明瞭日後訴訟之可能勝敗結果，而得以具體衡量其利益，兼收紓減訟源之效⁹⁶。爰參考民事訴訟法第四百十七條，訂立勞動事件法第 28 條第 1 項：「當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會應依職權斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，提出解決事件之

⁹⁴ 勞動事件法第 24 條立法理由

⁹⁵ 姚好嬭，同前註 64，頁 30。

⁹⁶ 勞動事件法第 28 條立法理由

適當方案。」，於未能達成調解合意亦未能合意酌定調解條款時，透過勞動調解委員會主動職權提出適當方案，讓兩造明瞭訴訟之可能結果與迅速解決紛爭之可能。

而適當方案之內容，依據勞動事件法第 28 條第 2 項之規定，得確認當事人間權利義務關係、命給付金錢、交付特定標的物或為其他財產上給付，或定解決個別勞動紛爭之適當事項，並應記載方案之理由要旨，由法官及勞動調解委員全體簽名。並應依勞動事件法第 28 條第 3 項之規定，於全體當事人均到場之調解期日，以言詞告知適當方案之內容及理由，並由書記官記載於調解筆錄；並應依勞動事件法第 29 條第 1 項之規定，將適當方案送達於當事人及參加調解之利害關係人。有爭議者在於，適當方案必須在「不違反兩造之主要意思範圍」，但應如何界定仍有所疑義，相對於酌定調解條款之情形，勞動事件法對此並未規定⁹⁷。有論者⁹⁸指出，當事人無法合意成立調解，亦無法合意酌定調解條款時，通常已有所歧異難以讓步，在「不違反兩造之主要意思範圍」之要件下，恐有降低本條適用之可能，而僅能透過勞動事件法 31 條之規定視為調解不成立。

依據勞動事件法第 29 條 2 項之規定：「當事人或參加調解之利害關係人，對於前項方案，得於送達或受告知日後十日之不變期間內，提出異議。」，則依據同條第 3 項前段：「於前項期間內合法提出異議者，視為調解不成立，法院並應告知或通知當事人及參加調解之利害關係人」，此時視為調解不成立，調解程序即告終結。惟若當事人或參加調解之利害關係人均未於十日期限提出異議，則依據勞動事件法第 29 條第 3 項後段：「未於前項期間內合法提出異議者，視為已依該方案成立調解。」，此時即視為依該適當方案成立調解，調解程序亦終結，以呼應勞動事件法調解程序促成紛爭解決之制度目的。上述之程序亦如下

⁹⁷ 張義德；王藝蓁，同前註 43，頁 76。

⁹⁸ 姚好嬭，同前註 64，頁 31。

圖 2：勞動調解之程序所示。

除上述之情況外，原則上依據勞動事件法第 34 條第 1 項之規定，法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案。此係，基於續行訴訟迅速且妥適解決紛爭之立法目的，在調解程序中之主張或防禦所提出之證據或調查結果，當然可以在訴訟程序中沿用。但應顧及當事人間之公平，保障當事人在訴訟程序上之辯論權，防止發生突襲性裁判⁹⁹，法院應使當事人有辯論之機會。

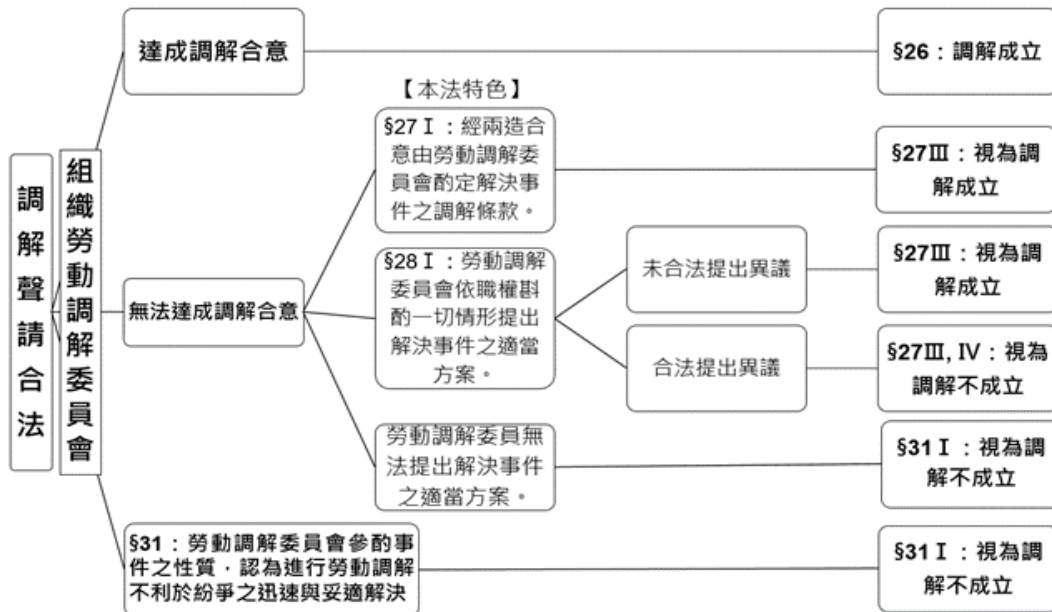


圖 2：勞動調解之程序（本文自製）

五、勞動調解程序與訴訟銜接

承前所述，若雙方無法合意調解，亦無法合意酌定調解條款，又對於委員會之適當方案表示異議者，按勞動事件法第 29 條第 4 項之規定，依前項規定調解不成立者，除調解聲請人於受告知或通知後十日之不變期間內，向法院為反對續行訴訟程序之意思外，應續行訴訟程序，並視為自調解聲請時，已經起訴。此外按同法第 31 條之規定，若勞動調解委員會參酌事件之性質，認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決，或不能依職權提出適當方案者，而視為調解不成立者，或是其他調解不成立之情況，則準用第 29 條第 4 項之規定，應續

⁹⁹ 勞動事件法第 34 條立法目的

行訴訟程序，並視為自調解聲請時，已經起訴。

在上開兩種情況，依據勞動事件法第 29 條第 5 項之規定，續行訴訟程序者，考量勞動事件法關於在勞動調解程序已進行之基礎上續行訴訟程序之立法目的，而應由參與勞動調解委員會之法官為之。惟在立法過程中，曾就續行訴訟之法官是否要與調解程序中之法官有所爭論，但基於迅速解決紛爭且促進調解程序進行之立場¹⁰⁰，並且在受訴法官與調解法官可得探見之心證同一下，足以讓調解雙方當事人，加強調解成立之可能¹⁰¹，最後在立法上仍選擇調解與訴訟同一法官之模式，以調解程序所呈現之事實證據為基礎，接續審理，以達成勞動事件法第 32 條第 1 項：「勞動事件，法院應以一次期日辯論終結為原則，第一審並應於六個月內審結。」之立法目標。

惟就續行訴訟之事實與證據之使用，為使雙方於調解程序中能積極考量法官、勞動調解委員所為解決紛爭之勸導，並真誠陳述及充分協商，以促成調解，避免當事人顧忌若將來調解不成立時，上述調解程序中之勸導、不利於己之陳述或讓步將被引用為對其不利之裁判基礎¹⁰²，勞動事件法第 30 條第 1 項明文規定調解程序中，勞動調解委員或法官所為之勸導，及當事人所為不利於己之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎。但按同條第 2 項當事人於勞動調解中所為陳述或讓步，倘係對於本案訴訟之標的、事實、證據或其他同為得處分之事項而以書面達成協議者，兩造自應受其拘束，以利紛爭之解決或後續訴訟之進行。

第四節 小結

觀察現行之行政調解制度，就數量而言，每年勞資爭議數量大致維持兩萬多件，勞資爭議調解幾乎是處理爭議的第一線、第一道機制，並且過濾與終結了多數案件；勞動事件法於 109 年 1 月 1 日施行後，法院的勞動調解運行實施下，也似乎尚未有排擠行政勞資爭議調解情形。現實上，因行政勞資爭議調解程序較為便捷，勞工往往可自行申請與完成調解程序，且無須負擔任何程序費用；再加上行政調解為地方主管機關所轄，民眾前往行政機關尋求協助時，可

¹⁰⁰ 姚好嬭，同前註 64，頁 32-33。

¹⁰¹ 林佳和，同前註 45，頁 53-54。

¹⁰² 勞動事件法第 30 條立法目的。

一次接觸到前述法律諮詢、調解申請、行政申訴等管道，相對而言，可較輕易獲取勞資爭議調解申請資訊與方式以及協助；另行政調解所歷經的時間也往往比司法調解更短；對於勞工而言，確實有其足夠誘因可作為優先救濟方式。就處理勞資爭議面考量，行政調解對於標的金額較低等積欠工資案件，更有即時解決糾紛之存在必要與實益。現行勞資爭議法中的行政調解方式，有調解人制度與組成調解委員會兩種，而觀察近期之相關統計資料，不論是以調解委員會方式、或是由直轄市、縣（市）主管機關指派調解人、或委託民間團體指派調解人進行調解，其和解率均為約 60%，並無顯著之差距；而在勞資爭議事件辦理時程上，受託民間團體辦理指派調解人所需日數，平均短於由地方勞動主管機關。

不過，除了和解率與爭議處理時程外，在評估行政調解的成效上，若就和解率而言，而檢討行政調解不成立的原因，多與資方的態度有關，例如資方拒絕出席調解會議，或資方代表雖同意出席調解會議但卻無充分授權，或是資方所選任之調解委員立場偏頗或角色混淆等；就現行調解制度，經學者研究後亦提出以下建議與檢討¹⁰³：（一）主管機關不宜過度介入獨任調解人機制，即建議或得開放當事人合意選定具有資格之獨任調解人，讓該調解人在受到勞資雙方信賴基礎下進行調解，期更能發揮功效。（二）調解機制宜以雙方當事人合意為原則，即認為調解能否成功解決爭議，最後仍是取決於爭議雙方當事人是否可以接受獨任調解人或是調解委員會所提出的解決方案，前述解決方案對爭議雙方當事人並無拘束力，故調解重於當事人間之合意；為此強制或強迫調解恐怕實益有限。（三）強化獨任調解人之專業知能，即為避免獨任調解人以「喬事情」之方式來處理勞資爭議，進而損及勞工法定應有權益，故強化調解人之專業知能即屬重要。（四）調解程序應更具彈性，即指調解目的雖在於儘速解決糾紛，但勞資爭議類型、個案狀況不一，建議無須在時程上給予過多限制。（五）調解人與調解委員之條件資格宜更嚴謹，即指除現行勞爭議調解辦法針對調解人與調解委員之專業能力規範與控管外，對於調解委員與調解人之客觀、公正性等較無規定，且除法令專業外，調解人與調解委員在資格方面，建議應重視其理解能力、聆聽能力、表達能力與說服等能力，甚至正直品德亦屬應具

¹⁰³ 鄭津津著，第七章爭議處理程序 第二節調解，收錄於焦興鎧等人合著，集體勞動法，頁 486 以下，（臺灣勞動法學會叢書，新學林出版，110 年 4 月。

備之重要資格。(六)勞資爭議調解委員會的組成方式尚可改進，即指以調解委員會進行之調解程序，固依法得由勞資雙方自行選定委員，惟出於人性考量，當事人定會選對己方有利者擔任委員，如此不易使調解委員以完全公正、客觀之方式來協助雙方當事人解決爭議。

換言之，不論是調處人員專業素養、在調解程度配合利用的資源或救濟途徑管道，例如在諮詢法令權益、申請調解協處或其他救濟管道的解說，或是行政人員之聯繫、溝通與答覆、調處機關的洽公環境設施、服務人員及便民措施方面（如調處機關提供之各種申辦書表、填寫範例等）、有無尊重當事人之意願等，亦均是影響制度成效與當事人對於制度滿意度的原因，例如於勞動部「109度勞資爭議調解案件服務品質調查結果報告」中，受訪者認為調處機關應優先改進內容之前三項為「建立完善申訴管道」（23.2%）、「提高調處人員專業素養」（20.3%）、以及「加強調處人員服務心態」（17.9%）¹⁰⁴，而非僅是著重於縮短調解日數或是提高和解率。有鑑於此，本研究以下將藉由開放式收集行政機關業務主管、調解人或調解委員、受託行政調解民間團體代表以及勞資爭議當事人對於行政調解之意見，並同時參與勞動法庭中承審法官及勞動調解委員於法院中處理資爭議調解事件的經驗，以匯整並研擬出增加我國勞資爭議調解機制成效之政策與法制建議。

¹⁰⁴ 勞動部，109度勞資爭議調解案件服務品質調查結果報告，頁1至2。

第三章 勞資爭議調解制度之比較法考察

第一節 美國勞資爭議調解制度

美國為資本主義國家，重視個人自由，強調私有財產，主張自由市場。同時，美國的政治體制為聯邦制，在憲法所規定的州權下，除非涉及州際商務的問題，聯邦政府行政部門就一般經濟事務幾乎無插手管轄的可能。故而，傳統上美國勞動法並非在處理雇主與受僱者之間的關係，而是處理工會與雇主或雇主團體之間的關係¹⁰⁵。從全國勞資關係法(The National Labor Relations Act)可知，政府介入勞資關係僅在設定當事人衝突的模式，或應當事人的請求於其談判協商過程中予以協助，但對任何達成解決的實質結果，通常是採取不干涉的立場¹⁰⁶。亦即，自願性(voluntarism)及多樣性(diversity)是美國的勞資爭議處理制度的特徵¹⁰⁷。換言之，爭議解決是出於當事人的努力，而非政府的介入，且其爭議處理的形式也與勞資雙方的不同背景而呈顯多樣而分歧。

一、美國勞資爭議制度概述

美國大部分勞工與雇主發生爭議，並無正式的爭議處理制度，除少數的例外。若屬工會和雇主因團體協約的締結、修改、解釋及履行所生之爭議，始有法定或約定的處理機制。

(一) 利益爭議(dispute of interests)的法定調解

美國在十九世紀末工業快速發展，許多人受僱於新成立的大規模企業。而勞工為謀求勞動條件的改善，採取團結行動開始籌組工會，與雇主進行團體協商。雇主對勞工加入工會並要求提高工資及改善勞動條件的行為都持反對的立場，尤其是新興的大型企業特別反對其勞工參加工會，甚至不惜以武力對抗。因而在重大的勞資爭議事件中造成死亡，也使工會運動遭受挫敗。

二十世紀初期經濟繁榮，工會組織隨之迅速發展，然雇主擔心工會影響事業的經營並不樂見工會的強大，便採取各種手段打擊工會。在一九三零年之前，

¹⁰⁵ 聖·安東尼，〈美國勞資爭議之處理〉，《勞資爭議處理之國際比較》。中華民國勞資關係協進會，台北，民國 81 年。頁 326。

¹⁰⁶ 同前註。

¹⁰⁷ 同前註。

包括運用黃狗契約(yellow-dog contract)、黑名單(black list)及罷工破壞者(strikebreaker)等手段對抗工會，也拒絕與工會協商，甚至在律師的協助下成立公司工會(company union)，阻止員工與外來的工會接觸。

工會活動除面對雇主的打壓外，更有來自法院的限制及處罰，當時主導美國法院見解之共謀原則、自由和財產權原則及妨害商務原則對工會運動甚為不利。以共謀原則(conspiracy doctrine)而論，若以個人所為之行為，非獲得一定數額之工資，否則不肯工作，係屬合法；倘若係若干人採取聯合一致的行動，則為非法。一八零六年 Philadelphia Cordwainers 案製鞋工人因此被判決不法。此一原則在美國司法適用百餘年，對早期工會運動影響甚鉅¹⁰⁸。

而自由及財產原則源自美國一八六八年通過憲法第十四號修正案，規定：「各州不得制定或執行任何剝奪合眾國公民之特權或豁免權的法律。各州未經正當法律程序，不得剝奪任何人之生命、自由或財產；亦不得對在其管轄權下的任何公民，不予以法律上平等的保護。」法院以此修正案在勞資爭議案件產生的見解有，一是從事企業的權利視同財產，不僅雇主的有形財產應予保護，且其信譽及企業經營的方法等亦應予以保護；另一是勞工和雇主在形式上享有平等待遇，亦即勞工有可持任何理由或不具理由而自由請辭的權利，則雇主亦享有自由解僱勞工的權利。此即是通稱的「僱用自由意志」(employment-at-will)。因雇主可以合法地任意僱用或解僱勞工，便以此來對抗工會運動¹⁰⁹。

至於妨害商務原則(conspiracy in restraint of trade)多少是前項財產權的衍伸，亦即人人皆有任意處理其財產及勞動力的權利，且不受他人之強制。因此，雇主有以市場最低價格購買勞動力的權利，而勞工亦有以其最適當條件出售其勞動力的權利。故當雇主遭受工會罷工、糾察或妨害其產品銷售，或阻止僱用他人替代罷工者等情事，是妨害商務的進行，可尋求法律的保護¹¹⁰。

在雇主向法院請求救濟時，法院經常發佈禁制令(injunction)，限制工會的活動。禁制令原係法院發佈的命令用以限制某種特定的行為，且係在法律上沒有適當補救辦法時採取的非常措施。然而在一八八零年至一九三二年期間，用於勞資爭議的禁制令喪失公平性，法院往往根據雇主單方的舉證就發佈禁制令，

¹⁰⁸ 佛羅倫斯·皮特遜著，仲子譯，《美國的勞工組織》。今日世界出版社，香港，民國54年。頁115-117。

¹⁰⁹ 同前註，頁120-122。

¹¹⁰ 同前註，頁117-120。

而勞工或工會完全沒有陳述或舉出反證的機會。甚者，禁制令的效力不僅及於罷工或抵制的行為，且及於所有的工會活動，以致工會及勞工的正當訴求受到禁制令的極大限制¹¹¹。

在一九三零年代之前，雖有部分法律，如一九二六年的鐵路勞工法，規定勞工有組織工會與雇主進行團體協商的權利，因司法體系在前述原則的主導下，勞資爭議案件的判決往往不利於勞工，致使勞工運動受到嚴重的阻礙。

然自十九世紀末期開始，勞資爭議問題日趨增加且嚴重，尤以鐵路運輸、鋼鐵等大規模新興產業為最。聯邦行政及立法部門逐漸意識到有組織勞工在經濟活動中的重要性，開始予以正視問題。其中的關鍵就是如何促使雇主承認工會並適時與工會會商交涉，如此始可降低罷工的嚴重性及減少罷工的次數，進而避免對經濟活動的負面影響。

美國國會陸續展開有利勞工及工會並賦予團體協商權利的立法。一八九八年美國國會通過爾德曼法(The Erdman Act)，係對雇主特定行為有所規範的首次立法。該法規定雇主不得以勞工參加工會為由予以解僱，亦不得拒絕僱用已加入工會為會員的勞工，否則違法。但該法在一九零八年 Adair 案被最高法院判決違憲無效，最高法院表示「以立法限制雇主之行為來正面推動工會主義，業已超乎憲法賦予國會之權力。」¹¹²

一九二六年美國國會通過鐵路勞工法(The Railroad Labor Act)，給予鐵路勞工組織及團體協商的權利。該法在一九三零年 Texas and New Orleans Railroad Company v. Brotherhood of Railway and Steamship Clerks 案被最高法院認定合憲，表示國會為維持州際商業流暢的利益有權介入鐵路產業的勞工關係，並主張促進團體協商是最高的公共利益，因為此一程序可預防州際商務被勞資爭議及罷工的阻擾。此係美國最高法院首次承認政府有權可以保護勞工組織工會和團體協商的權利¹¹³。

一九三二年美國國會通過諾里斯拉瓜地亞法(Norris-LaGuardia Act)，該法允

¹¹¹ 同前註，頁 122-125。

¹¹² Charles J. Morris, *The Developing Labor Law*, Volume 1, Second Edition. The Bureau of National Affairs, Inc., Washington, D.C., 14. (1983).

¹¹³ Harry C. Katz, Thomas A. Kochan & Alexander J. S. Colvin, *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*, 4th Ed. McGraw-Hill, 51-52. (2008).

許私部門勞工有完全的結社自由、自行組織、指定自行選擇的代表、協商僱用條件及條款的權利，此並未給予工會任何新的法律權利。但該法最為實質的影響是限制勞工禁制令的發佈，因而減少來自法院對工會活動的干預，故該法又稱為「聯邦反禁制令法」¹¹⁴。

一九三三年美國國會通過全國工業復興法(The National Industrial Recovery Act)，除提出最低工資外，該法第7(a)節的規定有兩個重要原則，一是勞工有組織及透過自行選擇代表進行團體協商的權利，行使這些權利時應免於雇主的干涉、限制及脅迫；另一是勞工不應以加入受雇主支配之工會為僱用的條件。然該法於一九三五年被最高法院認定違憲無效¹¹⁵。

對美國經濟私部門工會主義(unionism)提升最顯著的是一九三五年通過的全國勞工關係法(The National Labor Relations Act)，該法使私部門的工會及工會活動(包括罷工)取得合法性，工會不但獲得承認，也確認團體協商是建立僱用條件及條款的手段。

全國勞工關係法第8(d)節規定團體協商的責任係指：「雇主與員工代表有相互義務在合理的時間會面，就工資、工時及其他僱用的條件與條款進行誠信的商議，或交涉一項協議或隨之而起的任何問題，以及應任一方之請求將達成之協議完成書面的協約。」此協商的「相互義務」由全國勞工關係法第8(a)(5)節及第8(b)(3)節分別要求雇主及工會予以實施。

如果雇主或工會任何一方拒絕進行團體協商，即構成全國勞工關係法上所謂的「不當勞動行為(unfair labor practices)」。當發生拒絕團體協商的「不當勞動行為」，而全國勞工關係委員會(The National Labor Relations Board)命令協商時，即賦予聯邦上訴法院(the federal court of appeals)強制執行的權力。在全國勞工關係法施行下的全國勞工關係委員會，負有確保有關工資、工時及其他僱用條件誠信協商的責任，亦即在勞資間進行團體協商時，擔任監督的角色，而擁有西方工業國家之政府中所沒有的行政權力。

然而，全國勞工關係法的基本前提是契約自由。美國聯邦最高法院於一九五二年在 *NLRB v. American National Insurance Co.* 案即指出，本法乃「藉由鼓勵

¹¹⁴ *Id.* at 52-53.

¹¹⁵ *Id.* at 53.

自發的協約締結，以增進產業之和平。」¹¹⁶因此，全國勞工關係委員會雖負有監督協商過程的責任，但卻嚴格限制該委員會對勞資雙方當事人間涉及實質條件的最終合意內容予以干涉。

全國勞工關係委員會一方面要監督協商的過程，另一方面又不能干涉協商的結果，由於此兩者間的微妙關係，使其在判斷勞資雙方當事人是否依誠信原則進行協商，甚為困難。例如，雇主是否是在審慎評估工會的主張及其自身的財務能力後，始作出接受或拒絕的立場。若非檢視整體的協商過程，包括協商的提案、相對方案、拒絕與接收以及最後結果，將無法判斷其誠信與否。委員會及最高法院都曾表示，誠信協商並不僅是「作出交涉的動作而已」。團體協商應是「當事人間利益分配的過程」，從而應努力「調整彼此間的意思差異及達成可接受的共同立場」¹¹⁷。

有主張認為此一義務不切實際，甚至企圖以誠信原則的規定轉換成協商的武器，用以困擾對方。但有證據顯示，隨著勞資雙方當事人逐漸且自願的接受法定規定，而產生正面而有益的影響。曾有研究指出，約有百分之七十五的案件經由全國勞工關係委員會的命令，建立良好的協商關係。¹¹⁸然而，有一些頑強的雇主持續數年仍拒絕協商，儘管在委員會的強制協商命令下勉予協商，難以期待其能秉持誠信進行協商，更遑論獲得協約的成果。

雖然全國勞工關係的通過使得團體協商成為勞資雙方的義務，且雙方要誠信協商。同時，全國勞工關係法第 8(d)節的重要但書亦規定「此一義務並非強迫任何一方同意一項方案或要求讓步。」因此，勞資雙方進行團體協商如何能達成合意而締結團體協約？又，是否能達成合意而締結協約？則是另一個層面的問題了。

若勞資雙方團體協商無法達成合意而形成僵局，進而發生爭議，且該爭議影響層面廣泛或重大，甚至可能引發國家的緊急狀態。當一個罷工若屬造成國家緊急狀態的爭議(national emergence disputes)，全國勞工關係法第二標題規定了相關的程序。為避免此一狀況的發生，該法第 202 節成立聯邦調解暨調停服務署(Federal Mediation and Conciliation Service; FMCS)，該署專責勞資爭議的調

¹¹⁶ 聖·安東尼，前揭註 1，頁 333。

¹¹⁷ 同前註，頁 334。

¹¹⁸ 同前註。

解，以助商務的自由流通。

當勞資爭議形成國家的緊急狀態，總統得任命一個調查委員會(board of inquiry)召開聽證會，並提出調處爭議的建議。總統也可以要求司法部長對形成國家緊急狀態的罷工或鎖廠發佈禁制令。若一個禁制令發佈後，接著就是一個 80 天的冷卻期(cooling-off period)。法院的禁制令要求雙方在先前屆期之協約的條件下繼續工作，同時在聯邦調解員的監督協助下展開進一步的協商。若 60 天後仍然無法達成合意，聯邦事實調查員就對爭議發布報告。之後，全國勞工關係委員會有 15 天時間辦理員工投票，了解其多數是否接受資方的最後出價，並另有 5 天時間計算工會的選票。若工會會員仍拒絕最後的出價，則可進行罷工。當然，總統可以向美國國會提出解決方案的建議，再由國會強制解決，但此權力甚少行使¹¹⁹。

另外，全國勞工關係法第 8(d)節界定誠信協商的責任包括一些預告的規定，一方要終止或修正團體協約必須要遵守。這些規定簡單歸納如下：第 8(d)(1)節課予 60 天預告的規定，要求終止或修正協約須在事先通知他方；第 8(d)(3)節課予 30 天預告的規定，若雙方有爭議要求預告聯邦調解暨調停服務署或任何類似的國家機關；第 8(d)(4)節禁止雙方在依第 8(d)(1)節之預告後 60 天內或協約效期屆滿後 60 天內採取罷工或鎖場。此外，在醫療保健產業，第 8(d)(1)、(3)及(4)節的預告規定分別延長為 90，60 及 90 天。第 8(g)節另課予額外 10 天預告的規定，在醫療保健業員工同意採取罷工或糾察前通知。根據聯邦調解暨調停服務署的年度報告，有關 30 天預告的爭議案件，其中有 15% 至 20% 涉及使用非正式的調解，有 8% 至 10% 涉及使用正式的調解¹²⁰。

還有一九二六年的鐵路勞工法(The Railroad Labor Act)也有類似的規定。鐵路運輸係美國州際間的主要交通工具，商業藉以維持自由暢通，可謂是美國經濟大動脈，其勞資關係和諧與否，關乎美國的經濟發展。該法成立全國調解委員會(National Mediation Board)，負責處理鐵路運輸業的勞資爭議。該法於一九三四年修正時，另成立全國鐵路調整委員會(National Railway Adjustment Board)，負責處理鐵路運輸業之團體協約的解釋及適用問題的次要爭議(minor disputes)，

¹¹⁹ Harry C. Katz, Thomas A. Kochan & Alexander J. S. Colvin, *supra* note 9, at 58.

¹²⁰ *Id.* at 234.

而前者在調解勞資雙方因新訂或修改團體協約所引起之爭議，亦即是主要爭議(major disputes)。一九三六年航空運輸業亦納入適用該法。

至於公部門，其使用調解的情況較私部門更為普遍。幾乎所有規範州及地方員工團體協商的法規都要求以調解作為協商僵局解決程序的第一階段。在公共部門的調解是由主管公共就業法規之各種州機構僱用的調解人員處理，而有些州則是由臨時、兼職調解員進行調解。臨時的調解員一般都有其正式職務，如教授、律師、神職人員或從事勞資關係的相關職業¹²¹。

(二) 權利爭議(dispute of rights)的訴怨程序

美國的團體協約是詳盡的文件，期能解決協約在日常僱用關係上解釋的衝突。而在團體協約有效期間所發生的勞資爭議多屬權利爭議。

在有組織的情況下，為解決工作場所發生之衝突的機制即是訴怨程序(grievance procedure)和仲裁(arbitration)。而訴怨程序主要就是處理勞工在工作場所的不平不滿及團體協約的解釋問題。

訴怨程序指定一系列的步驟以解決勞工對資方未遵守團體協約條款的申訴。在決策過程中的每一個後續步驟涉及一個較高層級的工會及資方組織，在大多數訴怨程序的最後步驟則涉及對爭議的聽證，並由第三方的仲裁人做出最終且具拘束力的判斷。

訴怨程序的啟動通常是勞工對其直屬主管之行為的申訴。一個典型訴怨程序的進程如下：

步驟一：給予勞工及其直屬主管一個場合，藉由問題的討論而解決勞工的申訴。其直屬主管也許根本不知道有問題，而口頭的討論就迅速獲得處解決。工會幹部在此階段可協助勞工提請其直屬主管注意問題。

步驟二：若申訴未獲解決，勞工可以選擇捨棄或進入步驟二，此時訴怨採書面進行。工會幹部與資方代表會面，而資方也以書面回覆。以書面處理使雙方都能提出正式的理由，通常能有助於釐清爭議的事實。多數訴怨不是在步驟一就是步驟二獲得解決或被捨棄。

¹²¹ *Id.*

步驟三：此時訴怨參與的人員有資方高階主管、勞資關係人員、地方工會官員或全國工會職員。由於涉及花費勞資雙方的高層人員的時間及資源，一般部不會輕啟步驟三的程序。

步驟四：若訴怨在前述步驟都未能獲得解決，步驟四則是訴請仲裁，以獲得終局的決定。將訴怨提請仲裁的決定在於工會而不是提出申訴的勞工，法院判決給予工會該權力的理由是訴怨程序由工會所創造的¹²²。

勞工之所以提起訴怨通常是認為資方並未公平地履行團體協約的內容，而訴怨程序提供勞工一個機制，以表達對資方行為的不滿，或期改變資方的作為，或因資方行為而獲得某種補償¹²³。

提出訴怨最普遍的原因就是不同意對員工懲戒。團體協約一般都將對員工的懲戒權利保留給資方，而在協約中通常會列舉可能導致懲戒處分的某些行為，例如：重覆缺勤或未遵守直屬主管的命令。當勞工與資方爭論是否做錯或認為對勞工的錯誤懲戒過重，就會對資方的懲戒行為提出訴怨¹²⁴。

除懲戒外，其他共同的爭議還包括解僱、優先任用、升遷、職務分類、津貼、縮減人力及外包承攬等問題。¹²⁵例如，許多團體協約規定一個工作是由具何種職業或技術的勞工來執行，當引進新技術時就會改變現行勞工的職責並增加新的工作，若由團體協約的條文詳細明訂此一情況發生的處理，似不切實際。而訴怨程序也可以解決因此而引發的問題。

當勞資雙方在協商團體協約時，都試圖涵蓋重要的議題，並作成書面條文，以為遵循。但團體協約不可能詳細記載所有的事項及可能的情況，而訴怨程序正是可以解決未明確規定在團體協約之事項的方法。或當勞資雙方對協約條文的解釋發生爭執時，更可藉由訴怨程序予以處理。

二、美國勞資爭議調解制度之規範與運作

美國的紛爭解決傳統上多是透過司法訴訟，若非為有組織的勞工發生勞資爭議亦是如此。然而隨著社會之多元發展，爭議種類越來越複雜，需要專業判

¹²² *Id.* at 285.

¹²³ *Id.*

¹²⁴ *Id.*

¹²⁵ 聖·安東尼，前揭註。頁 349。

斷、發生率高及需要迅速解決的現代紛爭也愈來愈多，傳統的訴訟機制往往無法迅速審理這些案件，因此慢慢發展出「訴訟外紛爭處理」（Alternative Dispute Resolution，簡稱ADR）機制。

無論是調解或是仲裁都是重要的「訴訟外紛爭處理」機制，其主要差異在於前者是基於當事人的合意，而後者則是出於第三人的決定。而在美國，調解是相當普遍的訴訟外紛爭處理方式，其主要原因為：（1）調解不拘形式，不受相關程序法、實體法與前例的拘束；（2）調解的結果可由爭議雙方當事人決定；（3）調解著重不是勝敗，而是調解的結果能否滿足爭議雙方當事人的利益與需要，是一個以雙贏為目的之制度；（4）相較於其他爭議解決方式，如訴訟與仲裁，以調解解決爭議可節省較多的金錢與時間¹²⁶。且當事人更可在調解程序中可自由退出。由於美國並未特別針對勞資爭議處理制定勞資爭議調解制度，換言之，各種民事糾紛，包括勞資爭議，皆是適用同樣的調解機制。

由於訴訟外紛爭處理機制的便利和有效，美國聯邦與各州的地方與上訴法院也多設有調解制度，由法官或法院所指定的調解人進行調解，以利當事人解決紛爭¹²⁷。而調解人在美國所扮演的角色主要在於協助爭議雙方當事人設定談判進程、重新進行討論以及提出可能解決爭議之建議¹²⁸。但是調解人對調解能否成立並無權柄，其真正能做的主要是促使爭議雙方當事人坐下來談，但調解能否成功往往與爭議雙方當事人對調解人的信任程度有關。事實上，調解成功與否之關鍵點往往在於爭議雙方當事人是否有意願與調解人共同針對特定爭議或僵局找出一套解決的方案¹²⁹。

調解人在調解機制中主導調解程序的進行，在調解過程中，調解人必須有效地讓雙方當事人坐下來談，促進雙方當事人進行溝通與合作，並協助雙方當事人瞭解其所面臨的問題。因此，調解人要促使爭議調解成立，在整體調解過程中必須能依序完成五項基本事項：促使雙方當事人同意進行調解；協助雙方當事人瞭解爭議所在；協助雙方當事人形成若干可行之解決方案；協助雙方當

¹²⁶ Leonard L. Riskin and James E. Westbrook, *Dispute Resolution and Lawyers: Casebook*. West Group. 198 (1987).

¹²⁷ *Id.* at 199.

¹²⁸ *Id.* at 210.

¹²⁹ 鄭津津，我國勞資爭議調解制度之研究。月旦法學，第159期，頁31，2008年8月。

事人達成合意；以及促使雙方當事人履行協議¹³⁰。

調解並非基於制定法的規定，是一種訴訟外紛爭處理的機制，故沒有一套固定的程序，不拘形式且相當彈性，甚至可依當事人的需求而量身訂製。儘管如此，整體而言，調解程序的進行大致可分為三個階段¹³¹：

首先，調解的前置階段，在此階段的主要工作有：(1)調解人與爭議雙方當事人進行初步接觸，建立雙方當事人對調解人之信任與對調解機制的信心，並協助爭議雙方當事人瞭解調解的程序；(2)調解人可以在協助雙方當事人評估解決該爭議之各種可能方向，並選擇其中之一作為該爭議調解之策略；(3)調解人可蒐集並分析所有與該爭議有關的人、事、物資訊，確認上述資訊的正確性，並給予雙方當事人充分表達立場、陳述意見及提出證據之機會；(4)規劃針對該爭議的調解進程序；以及(5)調解人要為爭議雙方當事人進行心理建設，使雙方當事人能在心理上做好對談之預備，並協助雙方當事人建立對彼此的信任，減少不必要的情緒反應，確保雙方的溝通順暢。

其次，調解的正式啟動階段，在此階段的主要工作有：(1)調解人開始為爭議雙方當事人安排談判的進行，並確立該次調解之準則；(2)調解人應讓雙方當事人瞭解該爭議之爭點，在徵得雙方當事人之同意下，使雙方當事人聚焦在該爭點上進行討論；(3)調解人應為雙方當事人進入瞭解在該爭議是否有實體上、程序上或心理上之利益是雙方當事人尚未發現的。若有此種隱藏利益，調解人應協助雙方當事人瞭解；(4)調解人要瞭解雙方當事人之底線，讓雙方當事人瞭解其所處立場之優、劣勢，以及達成協議之利益何在，並盡可能地提出各項可行的解決方案；以及(5)調解人應再次檢視雙方當事人之利益，並評估不同解決方案的成本、優缺點以及滿足雙方當事人利益之可能性。

然後就是調解的最後階段，在此階段的主要工作是在雙方當事人透過調解達成協議後，調解人應協助雙方當事人作成可執行之書面協議。

在前述三個階段中在調解過程中，調解人之主要功能有下列幾項：(1)促使雙方當事人溝通對談並為雙方當事人傳遞資訊；(2)協助雙方當事人瞭解調解的程序；(3)協助雙方當事人瞭解問題之癥結點並排除雙方當事人不合理的期待；

¹³⁰ Leonard L. Riskin and James E. Westbrook, *supra* note 22, at 214.

¹³¹ *Id.* at 216-217.

(4)為當事人設定調解進程序；(5)提供一個有利於協調溝通的環境並維持調解過程中的秩序；(6)協助雙方當事人進行溝通並提出調解人的解決方案；及(7)勸說雙方當事人接受可行的解決方案¹³²。

在調解過程中，一個中立客觀的調解人較容易在未預設立場的情況下協助爭議雙方當事人解決爭議。如果造成爭議的主要原因係出於爭議雙方當事人因立場不同所產生的爭執，調解人可以協助當事人釐清該項爭執，並使其瞭解達成和解並非難事；如果造成爭議僵局的原因是出於爭議雙方當事人在實質問題上的歧見，則調解人必須針對雙方當事人的需要提出最可能達成協議的解決方案¹³³。

調解成立與否調解人實居於關鍵的地位，而一個中立客觀且經驗豐富的調解人較容易促成調解的成立。然而，美國並沒有國家級的調解人執照或註冊或登錄制度，調解人的背景非常多樣，常見者包含律師、退休法官或具有特定領域專業知識的商業人士。至於調解人的資格與受訓時數標準，依各州或各法院之規範而異，一般而言具有學士學歷即為已足，有些州會要求調解人在特別領域的案件中，須具有該種案件領域的相關認證；大多數的州會要求調解人須受培訓 20-40 小時才給予認證；有些州要求在特別的專業領域，調解人須有額外的培訓時數，有些州則會要求調解人須具備調解申請案件領域的相關執照，例如須為律師或會計師¹³⁴。

儘管如此，一個成功的調解人必須具備若干特點，除須具有知識、專業、公正及誠意外，尚需具備下列條件：有能力瞭解爭議發生所在環境的脈動；充分的理解力；敏銳的聆聽能力；優秀的表達能力；良好的耐性；不論斷；具彈性；堅強的說服力；有創意；有謀略；謙虛可信賴等。其中最為關鍵的要件就是要被雙方當事人接受。由於調解是自願的性質，若調解人未獲得雙方當事人的信任是無法發揮作用的。

除此之外，調解會議現場亦是一個關鍵。調解人必須為調解過程營造正面和諧的氛圍，調解開始時，調解人要先自我介紹，接著諮詢雙方當事人，確立

¹³² *Id.* at 207.

¹³³ 鄭津津，我國勞資爭議調解制度之研究。月旦法學，第 159 期，頁 32，2008 年 8 月。

¹³⁴ Bureau of Labor Statistics, Occupational Outlook Handbook, Arbitrators, Mediators, and Conciliators, <https://www.bls.gov/ooh/legal/arbitrators-mediators-and-conciliators.htm>.

雙方合作的意願，再向雙方當事人解釋調解人的角色、調解進行的程序以及雙方當事人在調解過程中應做的努力。調解人的角色是中立的，在調解的過程中，調解人應該讓雙方當事人充分感受調解人的客觀中立，並營造一個自由溝通的環境。

為使雙方當事人可以自由溝通與促進調解的成功，調解人與雙方當事人都負有保密義務，皆應確保調解過程中所揭露之資訊只被使用於該調解過程而不外洩。調解的保密義務，可以保障調解過程中的溝通不被揭露，不會成為未來訴訟時的證據，並可免除調解人出庭作證之義務。¹³⁵同時，保密有助於調解人被雙方當事人的接受程度，進而有利於調解的成功。

美國非組織勞工之勞資爭議的調解是非法定的處理機制，調解是收費的服務，費用依市場機制，並無標準化的收費。以美國仲裁協會（American Arbitration Association）提供的調解服務為例，申請人首先須給付 250 美元的保證金，以啟動調解程序、安排調解等，調解人的收費則依美國仲裁協會公布之調解費率按時或按日計費。美國仲裁協會另額外收取每小時 75 美元的管理費，每次調解會議係以 4 小時或 1 天為基準，調解人之交通費或其他費用則另計¹³⁶。

三、美國制度可供我國參考之處

由於傳統上美國勞動法是在處理工會與雇主之間的關係，並非在處理雇主與受僱者之間的關係。換言之，僅有在工會和雇主因團體協約的締結、修改、解釋及履行所生之爭議，始有法定或約定的處理機制。美國大部分勞工與雇主發生爭議，並無正式的爭議處理制度。

一般私部門因團體協約的締結或修改所生之爭議通常是由聯邦調解與調停署(FMCS)負責調解，特別是涉及跨州際的集體勞資爭議，至於其團體協約的解釋或履行所生之爭議，尤其是勞工提出的權利爭議，則由團體協約約定的訴怨程序予以處理。而鐵路、航空等相關交通運輸業因團體協約的締結或修改所生之爭議由全國調解委員會(National Mediation Board)負責調解，其團體協約的解釋及適用所生之爭議則由全國鐵路調整委員會(National Railway Adjustment

¹³⁵ Leonard L. Riskin and James E. Westbrook, supra note 22, at 247.

¹³⁶ American Arbitration Association, Employment/Workforce Fee Schedule, 3, https://www.adr.org/sites/default/files/Employment_Arbitration_Fee_

Board)負責處理。該等依法成立之聯邦機構的調解員多來資方、工會的法律顧問或是勞資雙方團體協商的代表，受聯邦法規的保障及規範。

無組織之勞工與雇主所生之勞資爭議，不是透過司法訴訟，就是藉由訴訟外紛爭處理(ADR)的調解。而負責的民間調解人，背景非常多元，常見者包含律師、退休法官或具有特定領域專業知識的商業人士。由於法院、律師事務所、美國仲裁協會、律師公會等皆可提供調解服務，調解人之資格依各州或各法院之規範而異。但由於美國的調解服務是採收費制，故市場機制即在進行淘汰。

法制的建構不能脫離現實，由於各國勞動法制的演進與其社會、經濟、政治的發展有密不可分的關係，各國之勞資關係法制及實務各不相同，而形成各自具有其特色的勞資關係制度，為解決其勞資關係中的糾紛，也就有不同的爭議處理機制。就美國而言，其政治制度和勞資關係現實與我國差異甚巨，其法定勞資爭議處理制度較不易直接提供我國制度參考。惟須注意者，美國甚為普遍之訴訟外紛爭處理方式的調解，其並非是訴訟的前置程序，故其不致有過於法律主義(legalism)的情況，此值得我國勞資爭議調解的參酌，尤其是有勞動事件法的調解後，兩者之間的定位應有所區隔。此外，為提升調解的品質及調解人的素質，似可考慮如同美國的調解採取收費的方式，成立專業調解人制，至於如何建構收費調解制度則宜另行深入研究。

第二節 日本勞資爭議調解制度

一、日本勞資爭議制度概述

有關日本勞資爭議處理制度的變遷，可區分兩個階段。第一階段是從第二次世界大戰後到 1980 年代間，當時的背景是個別勞資爭議件數少，所以談到勞資爭議都是指工會與企業間的集體勞資爭議，所以戰後的勞資爭議處理法制主要是著重在集體勞資爭議的處理上，也就是透過設置專門處理集體勞資爭議的勞動委員會，來處理勞動爭議的調整與不當勞動行為的救濟，相應的法律則為「勞動關係調整法」。但自 1990 年代起，在泡沫經濟的背景下，日本企業大規模裁員、非典型雇用的措施，讓傳統終身僱用制崩解，導致雇用情勢惡化，且企業導入成果主義後的薪資、人事制度，人事管理變化導致衝突，讓日本轉為個別勞資爭議為主的時代，原本負責處理集體勞資爭議的勞動委員會，所處理

的案件類型，也增加許多實質上是解僱等個別勞資爭議卻以集體勞資爭議外觀為包裝的案例，故勞資爭議處理制度即因此必須有所變革¹³⁷。

在上述背景之下，因為日本原無專門處理個別勞資爭議的法律，日本經過討論後，是以立法的方式，在2001年10月起施行「個別勞動紛爭解決促進法」，以及2006年4月起施行「勞動審判法」，創設勞動審判制度。此後，即形成行政機關部分，以「勞動關係調整法」（下簡稱勞調法）處理集體勞資爭議、以「個別勞動紛爭解決促進法」（下簡稱個紛法）處理個別勞資爭議，至於法院部分，則以「勞動審判法」改良司法救濟程序。比較上，特以個紛法的協調（日文原文為「斡旋」）機制為介紹重心。

二、日本勞資爭議調解制度之規範與運作

個紛法的立法目的，在於對勞動條件及其他在勞動關係上所生之個別勞工與雇主之間的紛爭（包括招募或採用所生之紛爭），透過設置協調制度等方式，得以按照實際情況加以迅速並妥善的解決（個紛法第1條）。

（一）綜合勞動諮詢

依個紛法規定，都道府縣勞動局長為防範未然並促進勞資間自主解決對於個別勞動爭議，應對於勞工、求職者、雇主，提供有關勞動關係、招募與採用的相關資訊、諮詢以及其他的援助（個紛法第3條）。因應個紛法的施行，日本厚生勞動省在各都道府縣勞動局（為厚生勞動省派駐各地的機關）、勞動基準監督署設置了「綜合勞動諮詢窗口」，並派有專門之諮商員（主要是由企業界人事管理經驗者、社會保險勞務士或資深工會幹部擔任）提供電話及面談諮詢的服務¹³⁸。

（二）都道府縣勞動局長的建議（助言）、指導

都道府縣勞動局長得基於個別勞資爭議當事人其中一方或雙方尋求援助以求解決時，得對爭議的當事人提供必要的建議及指導（個紛法第4條第1項）。且於必要時，得聽取對於產業社會及勞動問題具有專門知識之專家的意見（個紛法第4條第2項）。雇主不得因勞工尋求都道府縣勞動局長的建議、指導，

¹³⁷ 菅野和夫，勞働法，弘文堂，第12版，2019年11月，頁1063-1070。

¹³⁸ 菅野和夫，勞働法，弘文堂，第12版，2019年11月，頁1074。

而對勞工為解僱或其他不利益待遇（個紛法第 4 條第 3 項）。

（三）紛爭調整委員會的斡旋

如個別勞資爭議（除有關招募與採用階段的紛爭之外）¹³⁹未透過前述建議（助言）、指導而化解，經當事人雙方或一方之申請，且都道府縣勞動局長認為有必要之時，得委由紛爭調整委員會進行斡旋（個紛法第 5 條）。勞動局長認為申請協調案件在性質上不適合協調，或認為紛爭當事人基於不當目的而申請協調時，得不繼續進行協調程序（個紛法施行細則第 5 條第 2 項）。

紛爭調整委員會設於各都道府縣勞動局（個紛法第 6 條第 1 項），是由厚生勞動大臣從具有學識及經驗者中遴選任命而成，會長由委員互選選任（個紛法第 7 條第 2、3 項），委員之任期為兩年，得連任，為兼任職務（個紛法第 8 條）。收到協調案件後，紛爭調整委員會的會長會從委員中指定 3 人擔任該事件的協調委員，並將協調開始的意旨及委員姓名等事項，通知當事人（個紛法施行細則第 6 條）。經通知當事人後，事務局會確認被申請人參加或不參加協調，基於個紛法的糾紛解決主要以當事人自主的解決作為原則（個紛法第 2 條），原則上不強制當事人出席，此時，實務上通常勞動局會請被申請人將不出席協調的理由以書面提出，勞動局再交付給申請人，並請申請人利用勞動審判程序等其他機制解決爭議，然後就依個紛法第 15 條終止協調程序（個紛法施行細則第 12 條），不過近年針對不願參加之被申請人，則開始勸導參加協調¹⁴⁰。

協調委員指定協調的期日後，會通知紛爭的當事人於當日出席協調（個紛法施行細則第 8 條第 1 項），當事人經協調委員許可，得由輔佐人陪同出席，或委託代理人陳述意見（個紛法施行細則第 8 條第 2、3 項）。受指定的協調委員認為有必要時，得將協調程序的一部分，委由特定的協調委員來進行，或使都道府縣勞動局內職員來進行該事件的事實調查（個紛法施行細則第 7 條）。

協調委員確認當事人的主張要點後，會努力使紛爭妥善解決（個紛法第 12 條第 2 項），過程中協調委員除聽取當事人意見外，必要時並得聽取關係人意見或請關係人提出意見書，且除促成當事人自行和解外，協調委員得依全體一

¹³⁹ 此外，因男女雇用機會均等法、障害者雇用促進法、短時間、有期雇用勞動者法、育兒介護休業法各自設有該法所訂的紛爭調整委員會及調解機度，所以涉及該法的個別勞資爭議，即依各該法律規定處理。

¹⁴⁰ 菅野和夫，勞働法，弘文堂，第 12 版，2019 年 11 月，頁 1078-1079。

致意見，擬定協調方案提示當事人參考（個紛法第 13 條），於當事人申請且認有必要時，協調委員得聽取該都道府縣勞動局轄區內主要勞工團體或雇主團體所指定之勞工代表、雇主代表之意見（個紛法第 14 條）。當事人於協調達成合意時，解釋上為成立民法上的和解契約¹⁴¹。

至於協調委員認為爭議無法經協調解決時，得終止協調程序（個紛法第 15 條），具體情形包括當事人一方或雙方不接受協調委員提出的方案、當事人一方或雙方申請終止協調等（個紛法施行細則第 12 條）。此時，協調申請人於收到調解終止之通知後 30 日內，針對申請協調之請求事項起訴的話，關於時效之中斷，視為自申請調解時起訴（個紛法第 16 條）。

最後，雇主亦不得因勞工申請協調，而對勞工為解僱或其他不利益待遇（個紛法第 5 條第 2 項準用同法第 4 條第 3 項）¹⁴²。

在個紛法 2001 年 10 月起施行後，自 2002 年起至 2011 年的頭十年，日本紛爭調整委員會的斡旋申請件數，分別為 2002 年共 3036 件、2003 年 5352 件、2004 年 6014 件、2005 年 6888 件、2005 年 6888 件、2006 年 6924 件、2007 年 7146 件、2008 年 8457 件、2009 年 7821 件、2010 年 6390 件、2011 年 6510 件¹⁴³，看起來施行初期的申請件數是呈現成長，並無因 2006 年 4 月起施行「勞動審判法」，而導致申請件數立即下滑，而是 2010 年有開始降低。

為更了解日本紛爭調整委員會的斡旋，近年成效如何，特將近十年（2012 年至 2021 年）申請件數、達成和解比率等統計數據，如下表 12¹⁴⁴：

¹⁴¹ 菅野和夫，勞働法，弘文堂，第 12 版，2019 年 11 月，頁 1079。

¹⁴² 有關個紛法協調機制的中文介紹，另可參周兆昱，日本個別勞資爭議處理制度之介紹兼論對我國法制之啟示，律師雜誌，第 327 期，頁 75-77，2006 年 12 月；邱冠喬，勞資爭議行政處理程序的調解與仲裁之研究—日本法之斡旋、調停與仲裁作為比較，華岡法粹，第 70 期，2021 年 6 月，頁 272-274。

¹⁴³ 厚生労働省「平成 23 年度個別労働紛争解決制度施行状況」（2012 年 5 月 29 日公布），下載自：<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002bko3-att/2r9852000002bkpt.pdf>（最後瀏覽日期：2022 年 11 月 17 日）。

¹⁴⁴ 厚生労働省「令和 3 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（2022 年 7 月 1 日公布），下載自：<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000959370.pdf>（最後瀏覽日期：2022 年 11 月 17 日）。

表 12：申請件數、達成和解比率等統計數據表（2012年至2021年）

年度(西元)	申請件數	成立和解件數/ 程序終了件數	雙方參加件數/ 處理結束件數	成立和解件數/ 雙方參加件數
2012	6,047	37.5%	52.3%	67.8%
2013	5,712	39.1%	55.0%	67.1%
2014	5,010	37.6%	54.2%	66.0%
2015	4,775	39.3%	57.0%	64.5%
2016	5,123	39.4%	56.8%	66.4%
2017	5,021	38.3%	56.9%	65.8%
2018	5,201	38.1%	56.9%	65.7%
2019	5,187	36.2%	56.3%	62.4%
2020	4,255	32.4%	48.4%	64.1%
2021	3,760	33.1%	52.8%	60.7%

由上述統計數據可見，斡旋申請件數於 2020、2021 年間呈現較明顯下降，推測可能是疫情影響，至於和解成立比率，大致上介於 3 到 4 成之間，但如以實際上雙方均出席參與調解的案件數而言，則和解成立比率則達 6 成以上。

附帶提及的是，1999 年日本地方自治法修法，依修正後地方自治法第 180 條之 2、180 條之 5 第 2 項第 2 款規定，地方勞動委員會的事務，成為地方自治團體的固有的自治事務，且各地方自治團體首長得基於自身判斷，將個別勞資爭議的處理列為勞動委員會負責之事務。且於 2001 年 10 月施行的個紛法，也規定地方公共團體應努力依當地實情，對勞工及雇主提供資訊、諮商、協調等必要措施，以對個別勞資爭議防範未然、促進勞資自主解決（個紛法第 20 條第 1 項）。為支援地方公共團體的施政，國家也會規畫提供資訊或其他必要措施（個紛法第 20 條第 2 項）。且對於都道府縣勞動委員會處理個別勞資爭議，中

央勞動委員會得提供必要的建議、指導（個紛法第 20 條第 3 項）。

基於上述規定，日本許多都道府縣勞動委員會也實際開始負責個別勞資爭議的處理，包括提供諮商及協調，但各地的作法則有所不同。通常來說，勞動委員會收到申請時，由會長指名的三位政、勞、資（公、勞、使）協調委員會通知被申請人，會同事務局職員共同進行非公開的協調。協調通常由事務局職員透過政、勞、資組成協調委員的構造來說服被申請人出席，同時由資方委員來說服被申請人接受方案，三位委員於協調期日除會交互聽取雙方當事人說明事實關係及主張外，並會由勞資委員個別接觸雙方當事人聽取意見，協調期日也不以一次為限，且每次可能花 3 至 4 小時，以促進達成合意的可能。同樣地，協調屬於任意性質，不強制被申請人出席。協調結果如果達成合意，則生民事上和解契約效力；如無達成合意，勞動委員會的協調，並無個紛法第 16 條時效中斷的效果。但統計上來說，由勞動委員會諮商及協調的案件數，遠低於都道府縣勞動局，應僅具補充功能¹⁴⁵。

三、日本制度可供我國參考之處

參考日本「個別勞動紛爭解決促進法」的立法，除勞動三法修法前，國內學者倡議將我國勞資爭議「協調」法制化外，另一個受注意到的特色是日本「綜合勞動諮詢窗口」的功能，認為日本藉由熟悉勞工法令之專家給予求助者詳盡協談，可使當事人了解是否有進一步協調、調解或訴訟的必要等，反觀國內各縣市勞政單位雖也設有類似服務窗口，但各縣市能提供服務不盡相同，委由志工執行則又恐素質水準有所差異，有必要提升第一線法令諮商的服務品質，並可達篩選案件功能，避免消耗有限行政資源，故我國也應強化調解前的法令諮商服務功能¹⁴⁶。

於調解的程序上，另有學者介紹，日本於協調期日進行方式上，有個特色是實務上使勞資雙方當事人面對面談話屬於少數，通常採取分別聽取雙方意見的方式進行，也就是先聽取申請人單方陳述，確認事實並詢問希望如何解決及讓步餘地等意見後，再相應聽取被申請人陳述。此與我國行政調解通常實務上通常面對面進行調解的做法不同，雖我國獨任調解人的機制較難實施，但於調

¹⁴⁵ 菅野和夫，勞働法，弘文堂，第 12 版，2019 年 11 月，頁 1098-1101。

¹⁴⁶ 周兆昱，日本個別勞資爭議處理制度之介紹兼論對我國法制之啟示，律師雜誌，第 327 期，2006 年 12 月，頁 82。

解委員會場合，或許得參考日本做法，嘗試使勞工在沒有資方的場合下陳述，較能夠讓勞工不受心理壓力下表達訴求¹⁴⁷。

另外，相較於日本個紛法第 2 條忠於當事人自主原則，故原則上不強迫被申請人參加協調，我國勞資爭議處理法第 63 條第 3 項規定：「勞資雙方當事人無正當理由未依通知出席調解會議者，處新臺幣二千元以上一萬元以下罰鍰。」學者認為，我國對於缺乏調解意願的當事人，以罰則敦促其出席，並無必要，畢竟強迫無意願當事人出席，人在心不在，只是導致他方當事人及調解委員浪費時間，故調解機制開啟似仍應忠於當事人自主原則為妥¹⁴⁸。

第三節 德國勞資爭議調解制度

一、德國勞資爭議制度概述

德國向來側重以訴訟制度解決民事紛爭，就勞資爭議並無行政機關調解制度，然而德國自 1965 年開始有關於法庭外之紛爭調解機制的討論，就協商談判模式(Verhandlungslösungen)以及調處模式(Schlichtungsmodellen)之外，自 1995 年開始有更多關於調解 (Mediation) 制度的討論¹⁴⁹，而為了減輕司法機關之負擔，自 2000 年起就特定事件實施訴訟前的法庭外強制調處制度¹⁵⁰。2012 年 7 月 26 日，德國實施「促進調解與其他訴訟外紛爭解決程序條例」(das Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung)，係將歐盟 2008 年 5 月 21 日「有關民事與商業的調解指令」(Richtlinie 2008/52/EG zur Mediation in Zivil- und Handelssachen，簡稱 RL 2008/52/EG)轉化為內國法¹⁵¹。在紛爭解決上，相較於調處「Schlichtung」強調由中立第三人提供不具拘束力之建議而使當事人接受，屬重視建議方作成的「評價型調解」，調解「Mediation」則是重視中立第三人僅居間協助支持當事

¹⁴⁷ 邱冠喬，勞資爭議行政處理程序的調解與仲裁之研究—日本法之斡旋、調停與仲裁作為比較，華岡法粹，第 70 期，2021 年 6 月，頁 272、279。

¹⁴⁸ 邱冠喬，勞資爭議行政處理程序的調解與仲裁之研究—日本法之斡旋、調停與仲裁作為比較，華岡法粹，第 70 期，2021 年 6 月，頁 272、279。

¹⁴⁹ Prütting, in: Germelmann/Matthes/Prütting, Arbeitsgerichtsgesetz, 10. Auflage 2022, §54a Rn.1.

¹⁵⁰ 沈冠伶，數位化時代的裁判外紛爭處理制度—從 ADR 到 ODR 的程序保障，政大法學評論，第 166 期，2021 年 9 月，頁 238。

¹⁵¹ 德 國 調 解 法 全 文：
https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl1112s1577. pdf

人進行自主協商，較重視當事人間的利探求而似「促進型調解」¹⁵²，因應德國 2012 年上開促進調解之法律的實施，德國法勞動法院組織法之有關法官調解之規定，不再只有勞動法院法第 54 條的調解程序（Güteverfahren），而共有三種程序：第一、由職業法官所擔任之審判長於言詞審理程序所為之調解（勞動法院法第 54 條第 1 至 5 項）。第二、審判長得將案件轉交給不具裁判權限之調解法官(Güterichter) 進行調解（勞動法院法第 54 條第 6 項）。第三、法院向當事人建議採取調解（Mediation）或法庭外之紛爭調解機制（勞動法院法第 54a 條），以促進更強調當事人之合意解決紛爭的勞動法院之訴訟程序（參下表 13）。下文將進一步就上述各種調解程序介紹之。

表 13：德國法上勞資爭議之調解制度類型

調解制度	調解制度之性質	法律依據
由職業法官任審判長所為之調解	法院內紛爭解決程序的強化規範	勞動法院法第 54 條第 1 至 5 項
由不具裁判權限之調解法官所為之調解	法院內紛爭解決程序的強化規範	勞動法院法第 54 條第 6 項
由法院向當事人建議採取調解，由調解人所為之調解	法庭外之紛爭調解機制	勞動法院法第 54a 條；調解法

上述德國法院的訴訟上調解，僅以處理權利事項勞資爭議為對象，至於「調整事項」勞資爭議部分，因德國勞動法院法持續 1923 年的調解命令（Schlichtungsverordnung）對「調解事項與權利事項的爭議」之區分，且不再處理有關調整事項的調解問題，關於權利爭議之審判權限乃是屬於勞動法院系統，有關調整事項勞資爭議之決定，則原則上非屬勞動法院之任務，其例外乃是依德國企業組織法之規定，應由勞動法院之決定代替雇主與員工代表會之合意的情形，例如該法第 99 條第 4 項之規定。若姑且不論此等例外情形，勞動法中此類型爭議之解決乃屬廠場仲裁委員會（Einigungstellen, 企業組織法（BetrVG）第 76 條），或是依團體協約所定之調解委員會（die tariflichen

¹⁵² 沈冠伶，同註 150，頁 239。

Schlichtungsstellen) 之任務。

就企業組織法中的仲裁委員會，當事業單位內之勞資雙方未能達成合意時，依企業組織法第 76 條與第 76a 條，應由一道與勞動法院之程序相分離的仲裁程序決定之，此一仲裁委員會係由雇主與員工代表會所提名之同類的成員，再加上由雙方同意之公正人士任主席而組成（企業組織法第 76 條第 2 項第 1 句），若就此人選雙方未能達成合意，則應由地方勞動法院任命主席，並決定成員人數（該法第 76 條第 2 項第 2、3 句，勞動法院法第 2a 條¹⁵³。仲裁委員會之程序係規定在企業組織法第 76 條第 3 項之中，但事業單位內之當事人亦可於廠場協定（Betriebsvereinbarung）中，約定特殊的程序規定（企業組織法第 76 條第 4 項）¹⁵⁴。

再就「團體協約所定之調解委員會」而言，為數不少之團體協約有約定如下之內容：在為締結團體協約而意圖行使爭議行為之前，應先進行團體協約所設置之調解程序。此外，團體協約亦得約定以團體協約所約定之調解委員會，來取代企業組織法所規定之仲裁委員會（企業組織法第 76 條第 8 項），此乃學理上所稱之規範企業組織法上問題的團體協約，依團體協約法第 3 條第 2 項之規定，該內容條款即適用於所有受團體協約拘束之雇主的事業單位。若團體協約約定以仲裁委員會取代調解委員會來運作，則應即適用法律規定之程序，當事人不得於團體協約中作出不同程序之約定。故該仲裁委員會須有來自勞資雙方之同數委員與一公正客觀之主席組成。若團體協約中並未就主席之任命有任何約定，則應由地方勞動法院，依企業組織法第 76 條第 2 項第 2 句決定主席人選。依團體協約而設之調解委員會之調解決定，與其他調解決定相同，均須受司法審查¹⁵⁵。

二、德國勞資爭議調解制度之規範與運作

（一）勞動法院法第 54 條第 1 至 5 項之調解

德國帝國議會於 1926 年通過勞動法院法（Arbeitsgerichtsgesetz），正式擴大並改變營業法院法有關勞動爭議的司法審判事項，代之以獨立的勞動法院，

¹⁵³ Tschope, Rechtliche und taktische Fragen der Einsetzung der Einigungsstelle, NZA 2004, 945.

¹⁵⁴ 本段之內容援引自黃程貫、林佳和，同註 150，頁 233 至 235。

¹⁵⁵ 本段之內容援引自黃程貫、林佳和，同註 150，頁 233 至 235。

此為德國歷史上第一次以「勞動法院」為名的特殊司法系統。此一斟酌勞動法特殊性而創設之德國勞動司法系統，以地方勞動法院、邦勞動法院以及聯邦勞動法院三個審級組成，且各庭均並非只有執掌法官，而是同時由勞資雙方領域的榮譽職法官(ehrenamtlicher Richter)所共同組成（勞動法院法第 16 條¹⁵⁶、第 35 條¹⁵⁷、第 41 條¹⁵⁸），而在地方勞動法院與邦勞動法院可擔任訴訟代理人者，除律師外，尚包括工會或雇主團體之代表（勞動法院法第 11 條第 2 項第 4 款¹⁵⁹）¹⁶⁰。在權利事項之勞資爭議的處理上，勞動訴訟程序中的調解程序占有非常重要的地位，在勞動訴訟之判決程序，僅有少數事件是以訟爭性之判決終結程序。

勞動法院調解程序要求法官在整個程序中努力以合意方式解決法律糾紛（參勞動法院法第 57 條第 2 項：「在整個訴訟過程中應力求以合意方式解決訟爭。」），相比於狹義的調解「Mediation」，其基本理念係當事人自願地循庭外紛爭解決方式，由調解人作為中立的第三方，支持當事人的模式，而此調解度下的特點即是調解人缺乏決策權，而勞動法院調解程序提供法庭內調解，即是對於狹義調解的根本性的範式轉變¹⁶¹。勞動法院調解程序之主要功能有二：其一係使當事人在審判長之協助下得到滿意之紛爭處理，而得以訴之撤回、兩造之本案終結宣示、成立和解或以其他方式終結訴訟；其二則是在不能以合意方式終結程序時，作為接之言詞辯論之準備。換言之，縱使勞動法院法第 54 條第 1 項明訂調解程序以促成當事人雙方達成合致之協議，但不表示使當事人達成合致為惟一之目的¹⁶²。此一調解程序訂於勞動法院法第 54 條，該條第 1 項至

¹⁵⁶ 勞動法院法第 16 條：「(第 1 項)地方勞動法院由必要數目之審判長及榮譽職法官組成。榮譽職法官係由受僱人及僱用人領域所生，數量各占一半。(第 2 項)每一地方勞動法院之合議庭由一名審判長及來自僱用人及受僱人方之各一名榮譽職法官組成。」本研究對於勞動法院法之中譯，多參酌或引用自：沈冠伶，德國勞動訴訟制度之規範解析，收錄於「民事程序法之新變革」，頁 387 以下，以下茲不再一一引註。

¹⁵⁷ 勞動法院法第 35 條：「(第 1 項)邦勞動法院由院長、必要數目之庭長及榮譽職法官組成。榮譽職法官係自受僱人及僱用人方產生，數量各占一半。(第 2 項)邦勞動法院之各法庭係由一名庭長及由受僱人和僱用人方所產生之榮譽職法官各一名組成。(第 3 項)略。」

¹⁵⁸ 勞動法院法第 41 條：「(第 1 項)聯邦勞動法院由院長、必要數目之庭長、職業陪席法官及榮譽職法官組成。榮譽職法官來自於受僱人和僱用人方，數量各占一半。(第 2 項)各合議庭由一名主席，二名職業陪席法官及來自受僱人和僱用人方之榮譽職法官各一名組成。(第 3 項)略。」

¹⁵⁹ 勞動法院法第 11 條第 2 項第 4 款：「當事人得由律師為訴訟代理人。除律師外，僅於下列各款情形之一者，得於地方勞動法院為訴訟代理人：「(4)工會及受僱人團體及此類團體之結合組織，得為其社員或為其他類似目的所成立之團體或結合組織及其社員為訴訟代理人。」

¹⁶⁰ 黃程貫、林佳和，第七章 德國勞動法院法簡介，收錄於《勞動訴訟與勞動事件法》，黃程貫(主編)，元照出版公司，2021 年 10 月，頁 227 至 228。Vgl. Auch GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, ArbGG Einl. Rn. 121-143; Schwab/Weth/Zimmerling, ArbGG § 46 Rn. 8-25

¹⁶¹ Prütting, a. a. O. (Fn. 149), § 54a Rn. 3.

¹⁶² Künzl, in: GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, Arbeitsgerichtsgesetz, 10. Auflage, 2022, ArbGG § 54 Güteverfahren Rn. 1.

第 5 項之規範如下 表 14。以下說明之。

表 14：勞動法院法第 54 條，該條第 1 項至第 5 項之調解程序規範

第 1 項	言詞辯論期日係在審判長前以促成當事人雙方達成合致之協議而開始（調解期日）。為此，審判長應與當事人雙方在自由地評價所有情況之基礎上，對整個訟爭案情進行討論。為釐清事實，審判長得採取所有立即得為之行為。但不得行宣誓之訊問。審判長得在當事人雙方同意下，另訂應立即召開之期日而續行調解程序。
第 2 項	訴訟得至提出聲明前，不經被告同意而撤回。在調解程序依民事訴訟法第 288 條所為之訴訟上自認，僅有在記明筆錄而為之者，始有拘束力。民事訴訟法第 39 條第 1 段及第 282 條第 3 項第 1 段規定，不適用之。
第 3 項	調解程序之結果，特別是和解之成立，應記明筆錄。
第 4 項	當事人一造於調解程序未到場或調解程序無結果時，應直接繼續進行言詞辯論，如不能直接進行言詞辯論者，應另訂言詞辯論期日，該期日應儘快進行。
第 5 項	當事人雙方於調解程序未到場或不進行調解時，應命停止程序。基於當事人一造之聲請，應定言詞辯論期日。此項聲請應在調解程序終結後六個月內提出之。於此期間經過後，民事訴訟法第 269 條第 3 項規定，準用之。

1. 調解程序之開始與終結

勞動法院法第 54 條的調解程序為強制程序，係勞動訴訟第一審之特殊程序階段，而言詞辯論期即始於調解程序，此明訂於勞動法院法第 54 條第 1 項，言詞辯論期日以促成當事人雙方達成合致之協議(Verhandlung zum Zwecke der gütlichen Einigung der Parteien)而開始，亦即調解程序屬整體言詞辯論期日之一

部分、而非言詞辯論的先行程序¹⁶³，當事人不得放棄調解程序之進行¹⁶⁴，受訴法院亦不得以顯無合意之望為由而不進行調解程序¹⁶⁵。

當事人雖無出席義務，但如當事人受合法通知，當事人一造或雙方於調解程序未到場時，依勞動法院法第 54 條第 4 項與第 5 項之規定為後續程序的處理（詳下述「調解程序的終結」）。

2. 調解程序之進行

在調解程序的進行上，依勞動法院法第 54 條第 1 項，言詞辯論期日以審判長(Vorsitzende)單獨所為之調解期日而開始，故榮譽職法官不得參與，縱使榮譽職法官僅是以消極被動的觀察者角色參與滿，例如單純坐在審判長旁邊，亦非所許。若有榮譽法官參與程序，雖不構成發更審的理由，但即不符合勞動法院法第 54 條第 1 項的要件，則無法認定調解程序已開啟¹⁶⁶。

在調解的程序中，由於勞動法院法並無其他之規定，故在不牴觸調解目的的範圍內，可類推德國民事訴訟法的規定，例如勞動法院法第 56 條所訂，審判長應就辯論程序為準備，使之盡可能在一個期日終結，而有必要為下列之行為：
(1)要求當事人就其準備書狀為補充或陳述以及呈示書證及其他適於提出於法院之物證，特別是就特定爭點之釐清訂定提出之期限；(2)請求機關或公法人提供有關文件或公務資訊；(3)命當事人本人到場；(4)通知當事人一造所稱之證人及鑑定人於言詞辯論期日到場，不適用在調解程序¹⁶⁷。

審判長應與當事人雙方在自由地評價所有情況之基礎上(unter freier Würdigung aller Umstände)，對整個訟爭案情進行討論，以盡可能瞭解當事人之真正利益，認識紛爭所生之經濟或社會上背景，並明朗化當事人於事實上或法律上之危險。為釐清事實，審判長得採取所有立即得為(sofort erfolgen)之行為，但不得行宣誓之訊問(eidliche Vernehmungen)。調解程序之重要部分在於法官與

¹⁶³ Künzl, a. a. O. (Fn. 162), ArbGG § 54 Güteverfahren Rn. 11.

¹⁶⁴ Wieser Arbeitsgerichtsverfahren: Eine systematische Darstellung aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, 1994, Rn. 143.

¹⁶⁵ Benecke, in: Grunsky/Waas/Benecke/Greiner, Arbeitsgerichtsgesetz, 8. Auflage 2014, ArbGG § 54 Güteverfahren Rn. 1.

¹⁶⁶ Benecke, a. a. O. (Fn. 165), ArbGG § 54 Güteverfahren Rn. 10.

8. Auflage, 2014, ArbGG § 54 Güteverfahren Rn. 10; Künzl, a. a. O. (Fn. 162), ArbGG § 54 Güteverfahren Rn. 9.

¹⁶⁷ 引自沈冠伶，同註 150，頁 365。

當事人間就訟爭關係之討論，審判長應向不熟悉訴訟程序之當事人闡明事實上及法律上狀態，表明其法律上見解，並得就訴訟或攻擊防禦方法之可能結果、訴訟可能進行多久期間及所生費用、進行證據調查可能產生之風險等事項廣泛地向當事人解明。審判長在對案情不明瞭時，得向當事人發問，或為一定之闡明處置。於調解期日雖不進行證據調查，但審判長於判斷事實經過時，得斟酌當事人已提出之文件資料，例如：收據、工資清冊或明細等，審判長亦得提出和解建議。為促成和解，審判長得命當事人本人親自到庭。當事人如無理由任意拒絕到庭，而使本人到庭命令之目的不達時，審判長得課以罰鍰（民事訴訟法第 141 條第 3 項），或不許為訴訟代理（勞動法院法第 51 條第 1 項）¹⁶⁸。

3. 調解程序之終結

當事人雖無出席義務，但如當事人受合法通知，當事人一造或雙方於調解程序未到場時，勞動法院法第 54 條第 4 項與第 5 項分別規定：「當事人一造於調解程序未到場或調解程序無結果時，應直接繼續進行言詞辯論，如不能直接進行言詞辯論者，應另訂言詞辯論期日，該期日應儘快進行。」、「當事人雙方於調解程序未到場或不進行調解時，應命停止程序。基於當事人一造之聲請，應定言詞辯論期日。」如於調解期日無結果而未能終結程序，則審判長應於筆錄中記明調解失敗，並終結調解程序。除當事人兩造合意外，原則上不重複再次進行調解程序。如當事人均同意並聲請由審判長自行為判決時，審判長得不中斷程序而繼續進行並為裁判。否則，由於榮譽職法官並未參與調解程序，須另訂期日續行言詞辯論¹⁶⁹。而即使於調解期日未能終結程序，但依勞動法院法第 57 條第 2 項：「在整個訴訟過程中應力求以合意方式解決訟爭。」法官於整個訴訟程序進行中，仍應隨時注意促成紛爭以合意方式解決之¹⁷⁰。

(二) 德國 2012 年「調解法」與勞動法院法之增修規範

德國 2012 年 7 月 26 日實施「促進調解與其他訴訟外紛爭解決程序條例」¹⁷¹，該法除了將 RL 97/52/EG 指令所適用的跨國爭議納入之外，亦適用範圍擴大到內國的紛爭。在勞動事件的爭議上。促進調解與其他訴訟外紛爭解決程序

¹⁶⁸ 沈冠伶，同註 150，頁 363。

¹⁶⁹ 沈冠伶，同註 150，頁 363。

¹⁷⁰ 沈冠伶，同註 150，頁 363。

¹⁷¹ 德 國 調 解 法 全 文 :

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl1112s1577. pdf

條例除了於第 1 章訂立關於調解的獨立規範外，該章簡稱「調解法」(MediationsG)，共計有 9 條規範，另於第 4 章訂立對於德國勞動法院法的修訂規範，即增訂德國勞動法院法第 54 條第 6 項與第 54a 條，以下分述之。

1. 勞動法院法第 54 條第 6 項之調解

相較於前述依據德國勞動法院法第 54 條第 1 項所為之強制性調解，德國勞動法院法增訂第 54 條第 6 項的調解規定，則屬非屬義務性程序，僅是提供當事人另一個合意解決紛爭的可能性，亦是對於法院內紛爭解決程序的強化規範，本項規範為：「就調解審理及其續行，審判長得將當事人移轉為此指定、但不具裁判權限的法官(調解法官)審理之。調解法官得採取包括調解在內所有可能的解決衝突的措施。」本項規定與德國民事訴訟法第 278 條¹⁷²第 5 項的內容大致相符，都是以不具裁判權限的法官(nicht entscheidungsbefugten Richter)為調解法官的模式¹⁷³。擔任調解法官乃是職業法官(Berufsrichter)的法定職責之一，因此僅職業法官能為調解法官，榮譽職法官縱使受過調解培訓，亦不得任此程序之調解法官¹⁷⁴。調解法官的指派乃是由審判長(Vorsitzende)作出移轉(verweisen)給調解法官的決定，職業法官不得拒絕此項職務的分配，而職業法官被指派為調解法官後，其身分仍是法官，故無調解法的適用¹⁷⁵。

有所爭議者為，因德國勞動法院法第 54 條第 6 項係規定，審判長「得」(kann)案件移轉給調解法官，除了審判長具有審酌的權限之外，是否應經雙方當事人同意後才能為移轉，有不同看法。有認為依據勞動法院法第 54 條第 6 項的明文，或是對於規範文字的客觀解釋，均無法得出當事人同意此一要件，且相較於勞動法院法第 54a 條明訂應有當事人之同意的規範，本項移轉至調解法官的決定應無需以當事人同意為必要¹⁷⁶；反之，有認為立法者雖未將當事人的同意明文化，但究本項之立法目的，在當事人無意願的情況下將案件移轉至調

¹⁷² 德國勞動法院法第 54 條第 1 項所為之強制性調解，乃是德國民事訴訟法第 278 條所訂之調解程序的特別規範，故在有德國勞動法院法第 54 條第 1 項下，而無德國民事訴訟法第 278 條調解程序之適用，故增訂德國勞動法院法第 54 條第 6 項的調解規定仍有意義，進一步說明參：Benecke, a. a. O. (Fn. 165), ArbGG § 54 Güteverfahren Rn. 3.

¹⁷³ Künzl, a. a. O. (Fn. 162), ArbGG § 54 Güteverfahren Rn. 10.

¹⁷⁴ Künzl, a. a. O. (Fn. 162), ArbGG § 54 Güteverfahren Rn. 69. 對於調解法官之說明，參林更盛，「德國勞動法院法上的調解法制初論」，台灣法學雜誌第 409 期，2021 年 2 月，頁 111-112。

¹⁷⁵ Fritz/Schroeder, Der Güterichter als Konfliktmanager im staatlichen Gerichtssystem, NJW 2014, 1910 (1911).

¹⁷⁶ Schwab/Weth/Bearbeiter, Schwab/Weth (Hrsg.), Arbeitsgerichtsgesetz, 6. Aufl. 2022, § 54 Rn. 62.

解法官無意義，在任何情況下，只有當事人至少給予默示同意時，才有可能進行合意的紛爭解決，因此審判長審酌是否移轉給調解法官時不得排除考量當事人的意願¹⁷⁷。此外，審判長在移轉予調解法官與否的決定時，也應注意迅速原則(Beschleunigungsgrundsatz)的適用，因德國民事訴訟法第 278 條所訂之調解程序原受到勞動法院法第 54 條第 1 項所為之強制性調解的排除，即是考量到此一原則之故¹⁷⁸。

2. 勞動法院法第 54a 條之調解

勞動法院法第 54a 條之新增，亦是基於上述德國調解法的實施，此一規範乃是為了強化法庭外的紛爭解決機制，並且給予此一機制予法律基礎的規範而來¹⁷⁹，本條規範內容為：「(第 1 項) 法院得向當事人建議採取調解(Mediation)或其他訴訟外解決紛爭的程序。(第 2 項) 當事人決定進行調解或其他訴訟外解決紛爭的程序時，法院應命暫停訴訟程序。依當事人之聲請，法院應指定言詞審理期日。此外，除非當事人一致表示仍願續行調解或其他訴訟外解決紛爭的程序，否則法院應於 3 個月後繼續進行原先的訴訟程序。」勞動法院法第 54a 條屬於與法院相關連或是稱與法院相近之調解(gerichtsnahe Mediation)，但性質上仍是法院外之調解，由法官以外之人擔任調解人¹⁸⁰。依此規範，法院得在任何程序階段建議當事人進行法庭外調解，並且暫停法庭程序，一直到當事人請求續行訴訟。法院對於程序進入法庭外調解僅有建議的權限，不得以任何方式對當事人施予壓力¹⁸¹，換言之，此一調解程序以當事人的同意為要件。在調解進行三個月後，除非當事人一致表示仍願續行調解或其他訴訟外解決紛爭的程序，否則法院應繼續進行原先的訴訟程序，以維護處理勞動事件的迅速性原則¹⁸²。調解成立後應通知審理法院，於經後者依民事訴訟法第 278 條第 6 項確認後，成為強制執行之名義。

於當事人接受法院進行調解程序時，德國調解法(MediationsG)之規範應予適用。德國調解法訂立了關於調解進行的基本原則，例如調解程序的自願性、

¹⁷⁷ Koch, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, ArbGG § 54 Rn. 11.

¹⁷⁸ Benecke, a. a. O. (Fn. 165), , ArbGG § 54 Rn. 6.

¹⁷⁹ Benecke, a. a. O. (Fn. 165), ArbGG § 54a Rn. 1.

¹⁸⁰ Prütting, a. a. O. (Fn. 149), §54a Rn. 16.

¹⁸¹ Helm, in: Helml/Pessinger, Arbeitsgerichtsgesetz, 5. Auflage 2021, §54a Rn. 1.

¹⁸² Prütting, a. a. O. (Fn. 149), §54a Rn. 20.

調解過程的保密性、調解人的獨立性、中立性以及保密義務等，此訂於調解法第 1 條：「(第 1 項) 調解為一種保密性與結構化的程序，當事人在一名或多名調解人的幫助下，自願地與獨立地求取合意解決紛爭之方式。(第 2 項)調解人為不具有決策權的獨立、中立之人(eine unabhängige und neutrale Person ohne Entscheidungsbefugnis)，對於當事人進行調解。」調解人係由當事人選任之。調解人需確保當事人理解調解程序的原則和過程，且為自願參與調解，並促進各方之間的溝通，並確保各方以適當和公平的方式參與調解（德國調解法第 2 條）。此外，調解人必須向當事人揭露可能影響其獨立性和中立性的所有情況（德國調解法第 3 條），調解人和參與調解程序實施的人員負有保密義務（Verschwiegenheitspflicht）（德國調解法第 4 條）。德國調解法第 5 條對於調解人的培訓亦有規定，其要求調解人應自行負責通過適當的培訓和定期進修，確保其具備指導當事人進行調解的理論知識和實務經驗，所稱適當的培訓應包含：(1)了解調解的基礎知識及其過程和原則要件。(2)談判和溝通技巧。(3)應對衝突之能力。(4)調解法律及法律在調解中的作用。(5)實務練習、角色扮演和監督。

三、德國制度可供我國參考之處

德國在傳統上係由勞動法院處理勞資爭議事件，側重以訴訟制度解決民事紛爭，而無行政機關調解制度，然而德國近年來強化各種訴訟外紛爭解決程序，德國 101 年促進調解之法律的實施，德國法勞動法院中不再只有勞動法院法第 54 條由職業法官所擔任之審判長於言詞審理程序所為之調解程序，審判長更得將案件轉交給不具裁判權限之調解法官進行調解（勞動法院法第 54 條第 6 項），另外亦得向當事人建議採取調解或法庭外之紛爭調解機制（勞動法院法第 54a 條），以促進更強調當事人之合意解決紛爭的程序。就德國調解制度的發展，除了可參考其不同模式之調解制度（「評價型調解」或「促進型調解」）所發展出的優缺點之外，亦可參酌新法中，允許案件承審之審判長經由移轉案件給調解法官或法庭外之紛爭調解機制之方式，多元化地解決勞資爭議的方式，進而討論我國行政調解與勞動調解有何可以互相接軌、以發揮更高之爭議解決效益的方式。

第四節 比較法之綜合分析與小結

結論上而言，美、日、德三國的勞資爭議調解制度與我國均各有不同。就美國而言，其政治制度和勞資關係現實與我國差異頗大，其法定勞資爭議處理制度設計

本身較難供我國參考。惟美國甚為普遍之訴訟外紛爭處理方式的調解，採取收費的方式，成立專業調解人制，在提升調解品質、調解人專業與調解技巧上，有其功效。我國目前勞資爭議調解並無收費，相較於法院的勞動調解原則上須收取調解聲請費，對於勞工亦應屬於誘因之一，但如考量資源有限，例如對於選擇獨任調解人之申請人維持不收費，但選擇調解委員會形式者，酌予收費，或許可引導標的金額小的案件集中至獨任調解人處理，而將調解委員會的資源留給標的金額較大、案情較複雜案件，同時收取之費用則用以提升調解之軟硬體品質。

日本紛爭調整委員會的斡旋，類似於我國調解委員會的形式，但其中一個差異是，日本是由紛爭調整委員會的會長會從委員中指定 3 人擔任個案的協調委員，我國勞資爭議處理法第 13 條則讓勞資爭議雙方當事人得各自選定 1 人，但主管機關指派的委員，主管機關尚有把關可能，當事人選定的委員，雖與當事人可能較有信賴關係，但其立場、專業則恐生疑慮（此亦為焦點座談所獲得之回饋意見之一），是否要保留由當事人選定，或全面改由主管機關指定，並增加調解委員會調查事實的功能，值得考慮。此外，相較於斡旋，其實日本由厚生勞動省設於各地的「綜合勞動諮詢窗口」，也值得我國參考，畢竟城鄉差距的確導致各地方主管機關所能提供給勞資雙方當事人的諮詢資源有所落差，提供的服務品質、內容也恐參差不齊，如有統一的諮詢窗口，得以提供正確法令資訊，搭配各政府部門、民間資源的連結整合，最終將勞資爭議案件適當引導分流至申請勞工保險或職業災害保險給付、勞資爭議調解、勞檢申訴、司法訴訟等，也可避免勞資雙方像是闖關遊戲般來回於各不同機關間徒增時間耗費，但如要參採「綜合勞動諮詢窗口」的制度，我國應先確保有足夠充足且具專業、經驗的人力，可以維持各地諮詢窗口運作為妥。

德國傳統上由法院處理勞資爭議，包含進行調解，與我國也有較大不同，但發展過程對於「評價型調解」或「促進型調解」的分類，其實也有可以思考之處。我國有學者提出意見，表示我國行政調解機制充斥折衷主義，調解人不少都是力勸雙方各退一步，反而引起反思的是，勞工明明受到雇主違法對待，調解現場卻被力勸接受低於勞基法標準的調解方案，情何以堪？故參考內政部 71 年 8 月 25 日臺內勞字第 104181 號函釋精神，建議調解方案仍應遵守法定標準作為執行方針¹⁸³。但調解方案是否要遵守法定最低標準，其實關係到我們對於調解的定位，如定位「評價

¹⁸³ 邱冠喬，勞資爭議行政處理程序的調解與仲裁之研究－日本法之斡旋、調停與仲裁作為比較，華岡法粹，第 70 期，2021 年 6 月，頁 281-283。

型調解」，則要求調解人充分了解事實、適用正確法令、法律見解，給予不低於法定標準的調解方案，應屬適當；反之，如定位為「促進型調解」，調解方案應會著重於促使當事人自願性地讓步，實際上並未使調解人得以充分調查事實證據並進而適用法令，調解人亦無法判斷個案的法定最低標準應如何，則要求調解方案不低於法定標準，不免強人所難。

除上述美、日、德各國制度的啟發外，其實各國調解技巧、方式上的巧思，也值得於個案運用上加以參酌，此可透過跨國交流、調解人培訓的方式，促進調解品質的提升。

第四章 焦點座談分析

本計劃於 111 年 8 月與 10 月召開專家焦點座談會議 3 場，邀請熟悉行政調解或勞動調解制度之專家學者，包含邀請調解委員（或調解人），以兼具勞動調解與行政調解之經驗者為對象、現任或曾任勞動法之法官且具有實際參與勞動調解之經驗者，另外再邀請國內對於勞動調解或行政調解有研究之專家或學者，總計邀請 15 名專家學者出席焦點座談會議，焦點座談實施之期程如下 表 15。

表 15：焦點座談實施之期程

場次	日期	參與人員
場次一	111 年 8 月 24 日	旭婷聯合法律事務所-劉師婷律師 六合法律事務所-陳逢源律師 全國金融業工會聯合總會-韓仕賢秘書長 勞動部勞資爭議調解人-蕭明文
場次二	111 年 8 月 25 日	寰瀛法律事務所-何宗霖律師 嘉德法律事務所-林垚君律師 國立政治大學法學院-林佳和副教授 台北市產業總工會-陳淑綸總幹事 新北市勞資調解協會-林敏雄理事長 臺北市政府勞資爭議調解委員-吳海燕
場次三	111 年 10 月 06 日	臺灣士林地方法院-蔡志宏法官 明宇法律事務所-林世民律師 有澤法律事務所-黃馨慧律師 廣騰國際法律事務所-蘇衍維律師 社團法人新北市勞資關係協進會-劉永圳常務理事

焦點座談中就我國施行勞動訴訟新制後，對於勞工透過司法救濟途徑解決勞資爭議之有效性，以及訴訟新制對於行政及勞動調解制度可能帶來的影響進行討論，並提出未來對於行政及勞動調解機制可更臻完善或充分發揮效能之建議及作法。具體而言，將於三個場次中研討下列問題：（1）對於行政調解制度之成效觀察與建議；（2）對於勞動調解制度之成效觀察與建議；（3）勞動調解新制對於行政調解

制度之影響；(4) 勞動訴訟新制對於勞工解決勞資爭議之有效性檢討；(5) 訴訟外紛爭解決機制銜接訴訟程序之檢討。初擬之座談題綱請參附錄一。

第一節 焦點座談個別議題分析

一、對於行政調解制度之成效觀察與建議

首先就行政調解制度之現行觀察與建議部分，三場焦點座談中有多位實際參與行政調解運作實務工作者，就行政調解的運作現況觀察，例如調解人或調解委員資格要件、製作調解方案或紀錄品質、調解人認證或訓練等部分提出觀察與建言，茲彙整以下座談意見：

(一) 現行獨任調解人、調解委員會之資格要件，有無需要改善之建議？

調解委員名冊只是供選任時參考，不知道是否因為如此，所以實務處理上勞資雙方都可以選定不在名冊上的調解委員，這造成資方常選任公司方的人員為調解委員，因此調解委員會有時先天上會讓勞方覺得沒有公平可能性，而且委員會做方案時，也有些困擾。(陳逢源)

已經有勞動調解的委員資格，他擔任法院的勞動調解的委員，但是不在行政調解委員的名單當中，那他會覺得說形式上或許可以直接把他列入參與行政調解，因為畢竟法院那邊已經做過嚴格的審查。(劉師婷)

獨任調解人據知現在已經飽和，甚至出現良莠不齊情形，問題在於各地方政府沒有在把關，勞動部也沒有要求落實考核及訂定具體的退場機制，似乎有濫竽充數的現象。專門學識、經驗等要求，就形式上實難從書面審查，故只能由主管機關不要怕當壞人，於指派擔任調解委員/調解人後，派人進入調解會場記錄其臨場表現，進行觀察及考核，再決定任期屆滿是否續聘之。順帶一提，調解委員/調解人的出席費建議提高為 1,600-2,000 元，但是要同時限制其一天頂多上、下午各一場（二調的可以例外多加一場），以免有些調解委員/調解人以此為業，而會一天安排 3 場以上的調解會議，造成趕時間的狀況下調解品質打折的問題。(韓仕賢)

個人對依據勞資爭議調解辦法第 13 條規定之律師、大專校院教授、勞工行政人員，具有三年以上經驗即可擔任調解人存疑(如縱符合資格但如處理件數不足時，未能正確做出調解方案)；建議所有擔任獨任調解人者均應經勞動部認

證訓練，輔以調解委員會擔任調解委員歷練不同調解項目之實務運作時數後，再擔綱獨任調解人，以確實減少勞資糾紛促進社會和諧。(蕭明文)

實務上會遇到資方選任自己公司的人資，若是勞方就是選他的工會或上級工會，所以這時候無論勞方委員或資方委員，如果沒有很常參與調解的經驗，又被選為委員的時候，他很容易忽略委員本身的職權而變成代理人。(陳淑綸)

因勞資雙方的調解委員沒有限制，所以資方若式法務來，勞方是工會理事長來，案子基本上是很難成立，所以我會覺得在資格的要件，再勞方委員及資方委員資格的設計是一個要考量的問題。(林垵君)

因為另外兩位調解委員都是勞資雙方自己找的，特別是資方的調解委員是來罵勞工的，所以我的經驗非常差，我一向反對勞資調解委員是勞資雙方自己帶來，我之前有遇過兩次是勞方調解委員胡鬧，讓我完全沒辦法進行；我之前在桃園有碰過，他完全沒有法律專業，來了表明是來喬事，他是某工業會的理事，跟他講法律他不懂，我那次經驗很糟，所以我覺得資格真的要有一些要求，我不太能理解接受為甚麼沒有一定的資格限制，至少要對於法律及勞動經驗一定的理解。(林佳和)

還有就是現在對調解委員的資格沒有很大的限制，所以資方選擇自己的人資來當調解，這通常沒有辦法發揮調解委員的功能，會使行政調解完全的空洞化。(黃馨慧)

彙整前述焦點座談意見，多數專家學者提出行政調解，在調解委員會的進行形式上，因調解委員的選定，依據勞資爭議處理法第 13、14 條規定，雖有調解委員名冊可供參考，但依法係由勞資雙方當事人各自選定一名委員，實務上容易造成資方選定公司人資或法務主管擔任調解委員，進而造成調解委員與代理人身分混淆之情事。且正因為調解名冊僅是參考，故在資格上也難以限制或規範。此外也提出在調解人或委員資格上，各地方政府應嚴格把關，中央主管機關應落實退場機制；甚至可檢討勞資爭議調解辦法第 13 條規定，亦建議在勞動部認證調解人後還應該施以實務訓練，才能擔綱調解人；而在場次上也應避免當日上午或下午場次過多而影響調解人耐心與產生排擠效應，實際建議如調高當次出席費但限制當日場次。

(二) 現行的行政調解方案或紀錄，其品質狀況如何？有何需要改善之建議？

這個可能需要正視城鄉差距。目前雙北的調解調解方案與記錄，品質上大致可以，但其他縣市，會有城鄉落差。改善方面，從雙北經驗來看，每年對於協會品質評量、調解人調解品質評量，以及調解方案的逐案審查，並於審查後由各個協會開會宣導與討論，應該是一項可以參考的方式。(陳逢源)

每年委任的民間團體在被評鑑的時候，也都會特別去看他們調紀錄成立的內容，那這部分當場就會有擔任評鑑的委員提出建議，就是這個調解紀錄有什麼問題，就會請民間團體做改善。(劉師婷)

會有品質問題的部分，通常是在調解人的判斷及建議，以及調解成立方案內容；但常見雙方當事人資料貧乏或沒有，僅有口述而難以判斷，遑論提出相關建議方案：改善建議就是在調解委員及調解人的講習時，老老實實要他們在講師授課以後當場模擬撰寫調解人判斷及建議、調解成立的調解方案。(韓仕賢)

調解記錄良莠不齊，如斷尾應審慎，遇調解成立有斷尾條款要求時，應注意該個案勞資雙方權益是否有未盡保護情事，如要全斷，調解人應盡保護當事人權益，待確認不損及當事人權益後明確告知影響範圍及後果(例如，終止勞動契約個案，應確認特休假是否結清無誤)始得為之。另紀錄應詳實記載，看過調解不成立個案，但調解人在『調查事實結果』卻無作為，兩三行紀錄就帶過！優化建議如建立調解會議記錄審核機制並檢視未能作出實質調解方案原因：另建議強化調解人認證程序的實作學習以及建立退場機制。(蕭明文)

調解方案跟紀錄的作成，各縣市地區的品質差異程度是很大的。另外，因為現在的要求是要有判斷、建議及調解方案，而有部分調解人他們確實覺得不要下判斷，或者至少在行政調解的階段，不要寫建議，因為很多時候勞資雙方會因調解人的判斷與最後的調解方案有所差異反而不願和解，故有的調解員不會寫判斷，但這樣會被認為調解員紀錄寫的不夠精確(怎麼會沒有判斷)，那我的話，坦白講會看案子決定。(陳淑綸)

在民間團體調解無論如何就是要有調解方案，而在勞工局調解不用；協會處理案件每四個月都會審查，如果處理的品質不好，沒有調解方案，比如說勞

方訴求的有四項，結果紀錄只有三項，漏掉了一項，這都會涉及到補助的問題，所以在紀錄上處理是比較嚴謹的；但是如果是在勞工局的調解，就要看個別的調解人，因為就我所看到的，有的調解人寫得非常的詳細，也有的人寫的很簡單，所以我覺得在勞工局這邊的差異是比較大的。(林敏雄)

近期行政調解所製作之調解方案或紀錄，所見均較多年前進步許多，部份勞工行政主管機關或中介團體對於調解方案亦會提供例稿或範本供參，紀錄也多能紀錄詳盡，少有遺漏。且目前，多數會議紀錄均是由調解委員會主席及調解人自行製作後，再由承辦人員初步檢視完成。(吳海燕)

民間團體有很嚴謹的審查機制，所以品質的部分是有提升，但審查標準有金額限制(標的金額 3,000 元以上才補助)，故若是像職場霸凌的調解案，需要花不少時間進行調解但就沒有補助。(林焜君)

有協會會使用一些例稿，大概內容是怎樣，就將例稿貼進去，但若是大量貼調解紀錄的例稿，沒有真的跟當事人確認他的真意是不是恢復或終止僱傭關係的話，那個案子就沒辦法結束，還是會進到法院(何宗霖)。

方案一定要明確，才不會被法院撤銷，但若雙方沒有任何共識的可能，是不是一定要寫一個方案出來交代，不覺得有必要，而調解程序所為陳述或讓步，在後來的程序中是沒有拘束力的，但不代表他沒有任何的意義，所以在調解紀錄上的記載明確性，勞動部將來可以努力要有個統一的最低要求。(林佳和)

我也發現行政調解的會議紀錄，因為每個委員素質不一樣，做出來的紀錄品質也會有所差別，所以不是每個紀錄都可以拿來參考(按指作為勞動調解的參考)；但若品質較好的紀錄是比較能夠得以參考的話，是不是會有利調解，這是我的想法。(劉永圳)

綜合以上專家學者座談意見，在行政調解方案或紀錄的品質上，雖有提升，但仍有城鄉差距且即便是都市區域也難免良莠不齊；首先，在行政調解的定位，攸關乎調解紀錄的最低要求，是否一律都要記載爭執或不爭執事項、是否要記載調解方案等，將來中央主管機關可考慮是否統一格式、統一最低要求。另現行透過對於中介團體調解業務費用補助計進行審查，未來是否能全面性有審查制度？包含勞工局的調解紀錄也受到事後審查機制，且送審制度是否連結後續

調解人的證照維持或續聘等，亦值得進一步思考。

(三) 調解人每年研習課程內容、時數，有何具體建議？(例如從勞動調解實際所接受研習內容或時數觀察並作為建議)

勞動調解的部分他是規定每年六小時，那課程內容其實他都會通知委員，讓我們依照我們時間來做報名，那行政調解的部分他現在是兩年，兩年就是合計十小時，當然調解人都是依照自己的時間和自己有興趣的部分來選擇上課。
(劉師婷)

建議增加研習時數，且應提早安排整年度或上下年度的課程規劃及研習日期，以方便大家預先排入行事曆；目前的師資安排非常紊亂，授課品質不好，建議重新調整師資陣容。(韓仕賢)

現行制度可被接受，但建議減少理論性課程，因調解業務講究社會上時事，理論對於調解業務實際幫助不大；因調解人有研習時數規定，建議善用網路擴大每年研習人數、課程內容及時數。(蕭明文)

要有研習跟規定時數我們都相當認同，只是有很多是不同的系統但都是一樣的課，有的像是本身就是授課講師的調解人我是建議可以將授課的時數抵充受訓研習時數，不然本身不太有意義；另外有關研習的方法我建議可以多增加實務性質的課程如實作調解方案等，作對調解人調解案件是比較有幫助的。(陳淑綸)

建議如同先前先進所說，時數是否可以互相承認。(林敏雄)

分享地院勞動調解自主學習經驗，即由調解委員自行提報研習計畫，自主辦理研習課程，運用法院 U 會議進行線上研習。(吳海燕)

倫理規範的課程很重要，雖然很簡單大家都知道，但是還是有不少委員會不小心觸犯到倫理規範，就像案件處理結束後，有的調解委員會發名片給當事人，雖然委員是出至於好意但還是有違反倫理規範之虞。(何宗霖)

分享勞動調解課程經驗，即我們把課程燒成光碟給委員請委員看完，看完再發證書，這樣就解決為了單一委員而開設班級的時間與成本，另外就是我們徵得當事人同意開放觀摩，開放很多觀摩場次，增加實務臨場經驗。(林世民)

綜合彙整，多數專家學者認為訓練課程部分可善用網路、線上或影片教學，同時亦建議可強化實務觀摩或實作調解演習課程，可預先做全年度規劃與安排，另倫理課程甚為重要而不可忽略，同時除理論性課程外也可安排其他技巧或相關課程。

二、對於勞動調解制度之成效觀察與建議

其次，就勞動調解制度之成效觀察與建議，主要在於觀察勞動調解現況，例如勞動調解委員組合是否有助於調解成立？得否作為行政調解借鏡？三場焦點座談中有多位法官、實際參與勞動調解運作之委員，就其運作現況觀察，茲謹彙整以下座談意見並嘗試整理如后：

(一) 個案遴選勞動調解委員之現況觀察與得否作為行政調解借鏡

初期我覺得法院是有隨機選取，法官盡量看看他跟每個委員是否能夠配合，然後每個委員在這個案件當中的角色是不是能夠跟他 match，這是剛開始。那後來我發現實際上法官確實傾向於較有默契的委員，當然他也會視案件來挑選不同專長的委員，所以這兩個我覺得是並行的，那所以經過這樣下來，因為我只有在台北地院來做勞動調解，所以確實有固定的法官會確定我們有沒有利益衝突的問題，如果沒有利益衝突的問題的話，可能一個月會排我們一次或著是兩次來配合。(劉師婷)

固定『班底』無關好或不好，原因可能是出自於法官的便利性與習慣使然，但也無法避免；但應依個案事件之類型、特徵等具體情形之處理需求，例如行業類別特殊性、爭議類型，斟酌勞動調解委員智識、經驗之領域、背景等（參考勞動調解委員名冊所列現職、經歷、經驗及專長等），分別指定；最重要的是實施一段時間後，法院就要考慮進行勞動調解委員評鑑（能否配合執行調解業務與配合情形）以決定是否續聘，以免產生濫竽充數的問題。(韓仕賢)

法官通常傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員，亦會就個案選定專長之委員，例如以『專家諮詢』立場列席法院，提出專業意見與當事人雙方參酌，進而建議雙方同意移付調解，促進調解並成立，減少爭訟。(蕭明文)

法官似有安排，按案件申請人所屬行業特性、複雜程度、涉及人數暨爭議性質等，為化解爭議，共創雙贏，組合委員會；但前題也必須委員們都要有共

同的時間能夠配合，也就是說，勞動調解要有心將時間全程放在這個案件上；也曾聽聞法官選擇委員，也多會搭配具有律師資格之委員，對於訴訟程序暨爭點勸喻都很有幫助。(吳海燕)

那是否隨機選取我覺得是要看法院是否會要求法官，不然大部分法官可能會選較有默契的委員。(林垵君)

會不會是因為找很多委員，造成委員之間較沒有默契而調解成功率較低也是有可能；法官會願意找較沒默契或是沒試過的委員是占少數，畢竟不會有人會想試錯。(何宗霖)

這會有一個兩難，像我在法院推動勞動調解，會有同儕的庭長會質疑我說，你要讓每個勞動調解委員都分到案件，不夠才可以找新的，但因為每個勞動調解委員專長屬性不同，不見得每個案件都適合，所以我們發的最新方法，就是勞動事件法有諮詢制度，諮詢後如果法官認為案件不適合該名調解委員，就將訴訟案件(不會成立)給該名調解委員，讓他培養經驗，這樣就不會浪費掉案件成立的機會。(蔡志宏)

要控管委員與法官的出場數，不讓他們的心力耗竭，控制出場數可以維持效能的品質，所以我們將委員配分為 1、2、3 號，那 1 號委員有一個特權就是第一是我們將場次給你把它處理好，第二就是 1 號委員有權利指定要搭配的 2 號委員，那三號委員就由我們挑選(挑選少數出場委員需要培養)。(林世民)

棘手的案件，法官會徵詢我搭配調解委員名單，我會提供默契十足、和解率高的搭配委員名單(6 人至 8 人，含律師)供參。(劉永圳)

特定幾位委員組成，如此成立調解之機率較高；但亦須視案件需要挑選不同專長之委員，以因應有關目前涉及金融或科技之不同專長。(蘇衍維)

由以上專家學者對於勞動調解委員個案遴選之觀察，雖難以避免固定組合、固定默契(甚而有黃金組合、提高調解成功率)，但仍宜參看案件類型、委員專長而選定個案勞動調解委員；能否就此借鏡、運用於行政調解程序？例如列冊擅長調解職業災害之調解人或調解委員組合，以供地方行政機關調解業務辦理時參考。再如前述專家學者提及避免委員耗盡心力、控制出場次數以維持調解品質，亦得作為行政調解制度之參考；此外專家諮詢制度，是否可行、甚至

如何可引進行政調解，或許未來也得進一步思量。

(二) 不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？

像我最近也是個跟某個法官做的，他那天做兩件，兩件都是依職權提出調解方案，最後是一件資方異議、一件勞方異議。那我覺得異議，也需要點勇氣，因為未來還是那個法官在做判斷，法官也表示立場了，所以基本上我會覺得如果依職權做成方案的話，一般勞方、資方尤其是律師到場會比較買帳，就是法官已經有考量過了、都計算過了、都分別勸說過了，這樣的方案理論上是會比較買帳，但不排除還是會有異議之情形。(陳逢源)

對促成調解成立確有助益，提出適當方案，法官心證於勸諭當下已讓當事人得知，同時提醒當事人各自訴訟風險，除非金額差距甚遠，主要是給當事人冷卻期間好好思考是否接受該適當方案。勞動調解委員會提出適當方案時，超過半數當事人願意接受該調解方案。(蕭明文)

就我個人經驗判斷，適當方案對促成調解成立較雙方未能合意即進入訴訟程序，應有或多或少有再促進雙方思考，與相互退讓，自主、迅速、有效、且妥適兼顧專業，並能達到化解爭議之有效管道，有時，亦是即時提供了一個舞台讓雙方都有台階可展現。(吳海燕)

我自己在不是很長的勞動法庭的時間，我統計我酌定了 15 件適當方案，有 13 件被異議比例超過百分之六十八，但其中有三件達成訴訟外和解，所以還是有他的幫助。那另外如果法官都沒有問沒有整理爭點沒有去調查證據，那要如何依職權去提出適當方案，其實適當方案是要於判斷當事人權利義務一個法律關係上才可以提出，所以適當方案才要寫理由。(何宗霖)

就是因為要提適當方案，不得不將案件爭點、證據查清楚有助於整個案件事實的釐清。(蔡志宏)

這個適當方案到後面多少都會有一個定錨的效果，如果調解程序中我們認為證據調查還不是這麼充足的情況下，法官與委員就可能討論避免做出適當方案。(黃馨慧)

綜合前述專家學者意見，進行勞動調解時，適當法案之提出與作成，有助

於調解進行或成立，但適當方案必須要判斷當事人間權利義務，必須以一定調查、事實釐清作為基礎，甚至會需要理由。基此，在行政調解要否要求調解人或調解委員提出方案，亦得從前述借鏡，如行政調解程序已詳實進行而有彙整爭點、釐清事實可能，或可鼓勵調解人或調解委員作出調解方案，但若涉及調解人或調解委員會在當下難以進行調查者，或許因方案的提出立基點不存在，而可容許調解人或調解委員暫不提出方案。

(三) 個案在進行勞動調解時，是否會參考行政調解紀錄內容、尤其爭執與不爭執事項記載？

雖然我個人在看卷時，會看一下行政調解的內容，但較少看到法官在法院調解時回溯看行政調解，並提出來在委員會中加以討論。(陳逢源)

我會覺得法官都很輕忽，他完全不在意行政調解；勞動調解的時候，雙方已完整做好書狀交換且附證據資料，所以在法院這個部分事實證據是很完整的，沒有要去看行政調解什麼爭執不爭執事項等等事實調查。(劉師婷)

兩位勞動調解委員（通常都具有調解委員或獨任調解人經驗及資格）確實都會仔細閱讀該紀錄內容，以了解勞資雙方的不爭執及爭執事項，也希望從中找出有助於個案事實與爭點為何？但是感覺法官並不怎麼會去參考，而是直接從兩造的訴狀中整理彙整。(韓仕賢)

行政調解認定不爭執事項，法院調解委員會通常不會看；行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案對於個案事實與爭點之釐清在法院調解委員會助益不大。除非當事人主張或勞動調解委員發現對促進當事人雙方達成共識有助益時才會檢視該等行政調解資料。(蕭明文)

那在行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案有無助於個案事實與爭點的釐清，通常會有，法院調解時再度確認雙方於行政調解階段的爭執與不爭執事項，一方面有助於釐清案情、限縮爭點，或藉此獲得可以更多資訊來理解雙方差距。至於行政調解的那判斷跟建議，會看該份調解的品質做參考。(陳淑綸)

我個人認為行政調解的調解會議紀錄，對於勞動調解是很有幫助的，因為勞動調解的案卷量非常的大，我曾經有一個案子四百多頁的案卷，有時候真的

無從看起，所以我第一步會先看行政調解紀錄去了解這個案件，更容易進入案件情境當中，所以說行政調解的調解會議紀錄，對於勞動調解是有很大的幫助；再來調解人做的爭執事項與不爭執的部分我們當然會參考，並且比較勞動調解的案卷資料，其中是否有矛盾的地方。(林敏雄)

以前我在當法官我一定看，因為在勞動調解前我一定會跟委員先進行討論，那聲請狀要記載爭議發身後當事人交涉後的經過，那其實行政機關的調解也就是一個經過，他們記錄過什麼我覺得那是相對重要的，那不爭執點我覺得見仁見智。(何宗霖)

我覺得比較理想的行政調解是要與法院的勞動調解接軌，所以要做適當強化，因為過往的行政調解可能是過於簡單，當事人可以很快可以接觸，但相關的聲明、訴求其實都不是很清楚，導致後端沒辦法做適當接軌，我覺得在設計上可以試著讓兩邊串接起來。(蔡志宏)

我們主要看的是當事人的主張，看前後說法有沒有一致，還有對和解的方向，與現在的差距在哪。時間軸的經過可能會帶來一些變化，但至少是當事人曾經的想法，了解這些，有助於之後的勞動調解。(黃馨慧)

因為我是行政調解出身的，所以我在勞動調解都會看行政調解的會議紀錄，從裡面去抓和解契機。(劉永圳)

有實務經驗者所做成行政調解之不爭執事項，有助於勞動調解委員迅速了解案情，確實可節省一些時間，亦有助於個案事實與爭點之釐清。(蘇衍維)

綜上，或許法院對於爭執與不爭執事項有其自己的彙整，未必會參酌行政調解紀錄內容，但行政調解紀錄仍有其一定功效，例如協助迅速瞭解爭議事件起末，甚至亦有勞動調解委員可以從行政調解紀錄中找得勸諭兩造和解的契機，另且行政調解紀錄中亦有當事人主張、事實描述等，亦可適度作為日後勞動調解或審判時參酌。

三、勞動調解新制對於行政調解制度之影響

109年1月1日勞動事件法施行、勞動調解新制正式上路，勞動調解與行政調解間之關係，例如二者是否產生排擠效應？又再如勞動調解制度有何可引進行行政調解、可供行政調解制度借鏡者？茲謹分析、彙整座談意見如后：

(一) 勞動事件法實施後，依觀察，勞資爭議當事人有無偏好行政調解或勞動調解？

我想一般的勞資爭議的當事人他不會想去法院，他希望在地方行政主管機關或著是委外民間團體來做，有勞動調解之後行政調解案件數量我問新北，他說沒有減少，頂多受疫情的減少，沒有因為勞動調解而減少，所以基本上民眾還是偏好行政調解。(劉師婷)

一般民眾視上法院為畏途，故勞動事件法實施後，行政調解仍是大多數人處理勞資爭議的優先選項，調解申請案件數量並沒有減少。(韓仕賢)

行政調解不成立，可申請訴訟補助，減少請求成本；行政調解不受影響，行政調解對勞方得以該調解會議紀錄申請法扶中心補助有實質幫助。(蕭明文)

選擇行政調解的最大原因就是免費，如果有民眾選擇勞動調解而不選擇行政調解的原因，是因為金額數較大且案件較為複雜。(林敏雄)

行政調解之申請僅需要申請人提出調解申請書即可，無論從時間上、申請程序或受理程序暨金錢花費上，均較為便民、親民，且完全不需支付任何費用；行政調解不成立，還可能要求勞工行政主管機關進行勞動檢查，給予公法上之行政裁罰。(吳海燕)

行政調解相較勞動調解便利許多，也能透過網路申請，另外就是勞工向地方主管機關申請行政調解，行政機關也會提供勞工相關的建議及協助。(林垵君)

人民對於行政機關的想像，通常會讓當事人首先選擇行政調解，此外，行政調解在法律上有著無法被取代的功能，像是勞資爭議處理法第 8 條的效果與罷工的前置程序，這都是勞動調解所沒有的法律效果。(黃馨慧)

行政調解就小額之案件，還是當事人選擇較多，畢竟行政調解程序還是比較容易申請及啟動調解程序，(勞動)訴訟調解程序還是耗費時間較多。(蘇衍維)

多數座談意見認為行政調解有其特色、市場區隔性，亦即勞資爭議多有請求標的金額不高、例如積欠工資，行政調解能提供一個簡易、快速且無須負擔費用的爭議解決程序，較諸勞動調解，便民性與便利性高；另行政機關可以結合法律諮詢協助的提供，乃甚或發動勞動檢查、相關補助協助，讓民眾更有誘

因與動機使用行政調解制度。事實上，部分縣市主管機關挹注更多元協助在行政調解制度上，例如補助律師費用、職災案件給予律師陪同調解機制、再如新北針對原住民、新住民他也給予陪同律師協助勞方；另新北市政府尚有所謂的在地調解，有些民眾他住得偏遠，所以他必須要到區公所，新北市政府他們派人派車過去在地調解來便民；還有下午六點以後的夜間調解，因為畢竟勞工白天還要請假這樣不行，在新北市，夜間調解以前是只有某一個協會可以辦夜間調解，那現在是只要是評鑑過的協會都可以辦夜間調解等（請參第一場焦點座談會、劉師婷發言），或值得進一步推廣而發展更具無可取代、更便民之行政調解制度。

(二) 在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？例如調查事證的職權、要求本人到場、場地資源提供等有何差異？

1. 調查事證的職權部分

所以那一邊(勞動調解)的調查事證上比較完整，有助於調解程序之進行，也有利於未來訴訟之審理。(劉師婷)

一般行政調解只會事先看到調解申請人的書面陳述及其申證資料，無法事先知道相對人的回應答辯，當天調解會議才會聽到及看到相對人的說明及其相關資料，所以調解人或調解委員當天開會需要專心聽取及閱讀，才能據以判斷及適時提供相關法令規定及可能的建議意見；法院勞動調解因為是書狀先行，可以事先閱讀雙方書狀以便整理爭點，比較沒有上述行政調解的狀況。(韓仕賢)

調查事證上，行政調解無強制力，法院勞動調解有強制力，法院勞動調解得命當事人提出相關證據。(蕭明文)

我們在行政調解就是什麼都沒有，就只有憑申請人的書面陳訴，然後通常來到現場才開始回答，實際上難以查證確認，就不容易找到促成和解或做判斷的依據。(陳淑綸)

有極大的差異！行政調解基本上，調解委員或調解人沒有這麼大的調查權，更需要經過主管機關同意取得書面文件，是被動的主動調查，大多仍得由調解人或調解委員於調解過程中主動察覺。(吳海燕)

就我在北院調解的經驗其實與我在行政調解沒什麼區別，法官也不會看證

據，我們也不會召開會前會，就如行政調解時間一到就直接進行調解，所以這題對我來說是沒有太大的差異，要說差異主要是有法官的參與，勞方會礙於法官面子而較容易接受方案。(林焜君)

我的經驗上，行政調解通常不太會進行證據調查，勞動調解可能會，但也未必落實審調並行。(黃馨慧)

勞動調解有行政調解無法做到的事，比如請求失業給付或開立非自願離職證明書等的訴訟，請調勞保局的相關資料，是比較容易促成和解的，尤其是包括勞動力減損、醫院的診療過程等相關資料，這些都是行政調解所做不到的。(劉永圳)

觀察多數座談意見認為勞動調解因有法官介入，故在調解前或調解時有先行調查可能，例如先行函調勞保局資料等，有助於釐清事實並促進調解進行。然而勞動調解的實務運作，因存在各法院差異性，且即便是相同法院也因個別法官作法不同而有差異，有法官實踐審調併行原則，但也有法官先由委員勸諭調解而暫不進行證據調查。此部分對比行政調解，雖行政調解現實上無可能有與司法類同之調查職權，但未來規劃上應得促使行政調解當事人雙方事先將主張或事證提出，以利調解人或調解委員會可事先了解案情全貌、甚至得透過機關互動而調閱資料，以利調解進行或有助於形成調解方案。

2. 要求本人到場部分

行政調解當事人到否，會不會影響結果，應該看金額。法院調解在有當事人到時，這時候會看法官如何運用。(陳逢源)

無論是行政調解或法院勞動調解，當事人親自出席對於調解結果較有幫助，而且也比較有效率。(韓仕賢)

行政調解律師為代理人時，因其職業上考量對於調解成立有一定影響。法院勞動調解以委任律師為主，因委任費用大都確定，如事實明確得以向委任人解釋，有助於促進調解成立。(蕭明文)

個人認為，行政調解時當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，與調解是否會成立關連不大。但法院勞動調解，勞動調解後，即進行實質訴訟審理，所以，當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，法官與委員們都確

實想了解，並探究當事人本人的真實意見。(吳海燕)

本人出席是對調解是有幫助的，但我通常不會強迫當事人一定要出席，只要讓當事人感受到我們威力，其實是有一定的效果在。(蔡志宏)

我覺得要分勞資雙方來看，若資方老闆或有決定權的人沒有出席，我們會覺得沒辦法談，要有關鍵的人在才可以促成調解。(黃馨慧)

當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，確實會影響調解結果，畢竟是直接參與避免浪費時間再由代理人轉達，但遇有經驗之代理人則是例外也可成功。(蘇衍維)

綜合意見，多數專家學者認為本人到場的確有助於調解進行，但即便是法院調解也難以強制當事人到場，行政調解現實上不可能也應無必要強制當事人到場，惟在各地方主管關的行政調解實務，是否有不當的代理人出現，例如勞保黃牛，如何防止，值得進一步思考。

3. 場地資源提供部分

行政機關這些年來對調解的場地，已經有很大的進步(以前新北場地非常不好，這讓當事人沒有莊嚴感)，至於雙北協會的場地，算差強人意。而法院的部分也算普通。(陳逢源)

個人覺得差異不大。如有差異應是法院勞動調解委員給與民眾感覺在於權威性高於行政調解之調解人。(蕭明文)

法院有書記官與法院行政系統的協助，有助於資訊完整性及流程順暢度，調解委員可以專心在調解本職上。在民間團體的行政調解也應該配置給予行政人員的訓練和資源，讓行政人員可以有能力做事先的初步調查或蒐集以及調解流程的協助、記錄的製作等等，這些都會間接影響到調解的結果。(陳淑綸)

我之前有接一個勞動調解案，勞方有提供一個影片當場要求播放給法官看，法官也按照當事人的意見當場播放出來，那這種情形發生在行政調解，我相信行政調解絕大部分絕不會播這個影片。(林敏雄)

綜合多數專家學者意見，場地、行政人員與硬體設備部分，行政調解可以有改善空間。事實上，調解運作實務常見分開雙方、各自進行單方會談，故在

行政調解上如能在場地方面給予適當空間，或將有助於調解進行；此外，法院調解室設置螢幕、電腦，如有需要當場播放當事人認為極其重要的影片或錄音，也甚為方便，反觀行政調解在場地設備上或有改善空間。最後，行政人員的協助，例如民間團體透過行政人員協助繕打會議紀錄、優化紀錄，進而讓調解人專心於調解業務，也將對於調解進行所有助益。

四、勞動調解制度可供行政調解參考之處

勞動調解新制實施之後，對於行政調解不成立，但進入勞動調解卻可以成立之案件，可思考可能之關鍵原因有哪些、有無行政調解程序可以加強之處？乃甚至具體就勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以更助於行政調解？彙整專家學者意見如后。

(一) 行政調解申請書宜進一步細緻化並資料事先交換與先行

我們常常看到行政調解申請書是不知所云，然後事實也不清楚，項目金額也沒有，就算有也不知道他怎麼計算出來的，也看不到任何的證據資料，那當然另外一方也是等到當場才聽得到，又行政調解的申請人大部分都是勞方，然後資方人是少數，那如果跟勞動調解相比那就差太多了。(劉師婷)

調解申請書可以再細緻化，請申請人須附上相關事證，以及在申請書上引導申請人撰寫比較詳細的爭議狀況；另外，可以考慮廢除由申請人勾選是否事先讓相對人看到申請書之資料，讓相對人在當天會議的準備比較充分。(韓仕賢)

行政調解在收到申請書可能上面只有短短幾個字，而勞動調解是有厚厚一疊資料，兩者間差距蠻大的，就如行政調解若要計算當事人的投保薪資，對於調解人來說是比較辛苦的，而勞動調解在資料上是比較齊全，所以我覺得是否可以在這部分做加強。(林敏雄)

專家學者意見點出目前行政調解的癥結問題，部分勞方甚至在調解申請書上勾選不願提供資料予資方，不僅產生資方無從準備調解，也讓調解人或調解委員無從事先閱讀資料；勞動調解的實務運作，多有法院邀請委員提早到場、先行交換意見討論，但行政調解往往沒有資料(資方往往都是現場出現時才知道其抗辯)，即便是調解委員會且委員們提前到場，受限於資料的欠缺，也難以實質交換意見。實務上也常見勞方申請書內容過於簡要，例如僅勾選工資項目但

未有任何金額主張或計算式，導致調解人或調解委員現場需要協助計算，在便民的同時，如何讓調解申請書進一步細緻化，確實有其必要性。

(二) 比照勞動調解委員遴選並強化退場機制

我昨天有去問一下新北勞工局的股長，那他的想法是，如果說已經有勞動調解的委員資格，他擔任法院的勞動調解的委員，但是不在行政調解委員的名單當中，那他會覺得說形式上或許可以直接把他列入參與行政調解，因為畢竟法院那邊已經做過嚴格的審查。(劉師婷)

比照勞動調解委員遴選指標（學識經驗、中立公正、紛爭解決）；其次，行勞動調解程序時，應維持中立公正之立場執行職務，對於調解工作富有熱忱、具有折衝協調的說服能力及處理技巧；最重要的是沒有違反職務或不適合擔任勞動調解委員之行為，使制度順利運作。(韓仕賢)

訂定評鑑標準及退場機制，可針對調解委員專業知識、協調能力及臨場經驗等參與程度進行評鑑（例如：法律專業程度、對於案情了解程度、現場詢問的表現、調解的態度等），以及考量勞動調解委員每年應有一定上課或受訓時數、不得違反倫理規範等是否符合消極資格。(韓仕賢)

專家學者意見提出現行因法院調解委員任期會固定調整委員遴聘，甚至已在法院實際擔任勞動調解委員且風評甚佳者，在行政調解委員名冊的遴選應得援用、共用。另如同法院考量勞動調委聘任期間，在行政調解部分，訂定評鑑標準及退場機制亦有其必要性。

(三) 獨任調解人應先作中學、由資深調解委員帶領從調解委員會學習後再任獨任調解人

行政調解的調解人取得認證資格後，應該先安排擔任勞資雙方調解委員，可以做中學，從調解委員會的進行中學習調解的程序及相關經驗、技巧，之後才可考慮安排獨任調解的機會。(韓仕賢)

獨任調解人認證培訓後，在一定件數內(至少 10~20 件)先擔任調解委員會委員學習了解，當有一定經驗後，再試讓其擔任委員會主席，該場次另兩位委員應為資深調解人，從旁檢視其調解學習實際成效，經檢視無誤後再具擔任獨任調解人資格。(蕭明文)

在調解人認證與訓練上，乃至於調解會議的精進，均有專家學者意見提出應著重於實務演練、實作課程，甚至進而讓完成調解人認證培訓者先行觀摩、參與委員會運作後，再行擔任獨任調解人，用以精進、優化獨任調解人調解品質。

(四) 其他建議

針對行政調解制度的修正，個人覺得是否應該重視「現實面」來設計法令，也就是法令的設計，一種是導正社會現實，一種是配合現實面以免曲高和寡，例如現實上難以依據勞資爭議處理法第 16 條：「(I)調解委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，該委員應於受指派後十日內，將調查結果及解決方案提報調解委員會。(II)調解委員會應於收到前項調查結果及解決方案後十五日內開會。必要時或經勞資爭議雙方當事人同意者，得延長七日。」先召開委員會指派委員進行調查等程序。(陳逢源)

另近年來調解人或調解委員被告刑事的案件略有增加，而且勞動法令甚為廣泛且細微，我想不論如何訓練，在短時間內要作成完全無誤的調解方案，有實際困難，直白說是案件量一大，就難免有誤，這時候也可能產生調解人的責任，因此也建議主管機關可以注意到這些問題，以適當方式保護調解人。(陳逢源)

比如說在會議中有一個適當方案，只是資方代理人要回去確認，那有沒有辦法行政調解更進一步的把這方案寫進去，類似勞動調解的適當方案的做法，我覺得這是可以討論的。再來就是勞動調解委員跟法官之間有的法官會召開會前會，這是一個很好的制度，那行政調解的委員會好像很少有這種會前會，我覺得這是可以做參考建議的。(林敏雄)

五、行政調解之定位—訴訟外紛爭解決機制銜接訴訟程序之檢討

兩者制度不同，各司其職，應是互補關係難以比較，勞動調解時法官可依事實需要調閱所有文件(如勞保投保資料)，讓勞資雙方陳述如有違背事實即無所遁形。以勞動事件法施行後增加案件最多的恢復僱傭關係言，法官直接曉諭勞方，即使確認僱傭關係，勞動關係中斷期間工資將扣除，而行政調解只是一個溝通管道，期將勞資雙方歧見、法律關係釐清，只要一方不願意調解，將轉

司法途徑，如行政調解得調閱勞方勞保異動表將有助減少當事人間訟累。(蕭明文)

兩者在制度上可互補，行政調解屬於行政系統，當勞資雙方適法上歧見過大，獨任調解人或調解委員會需考量勞動基準法第 1 條第 2 項以維護勞方法律上最低權利。以某法院實際調解案件為例，勞方依其主張之事實判斷權益為 26 萬，但勞方委任律師僅請求 10 萬元，最後與資方律師 5 萬元和解。此案如在行政調解，因實際金額低於最低標準，調解人通常會給予勞方建議，以維護勞方基本權益。先行政調解除開會時間比較快之外，遇資方應給付又拒不給付時，勞方得依據勞資爭議調解會議紀錄申請訴訟補助。兩者間實具互補關係。(蕭明文)

在行政調解與勞動調解上都有各自扮演的角色以及其功能，各有利弊。(陳淑綸)

我們應該要讓他分流，行政調解還是有必要的，我建議是讓合適之案件類型來進行行政調解，甚至會比法院調解還合適。(林佳和)

我反而認為勞動調解一定要重來一次，這樣就會產生事實上分流的效果，像我剛剛講的，如果你去了行政調解就不必經由勞動調解，則接下來的訴訟程序跟沒有勞動事件法就沒有太大的差別，法律的目的就不會達成。(林佳和)

以前行政調解跟法院勞動調解是各自分離的，甚至有的法官會說不要做不爭執事項，釋放錯誤的訊息導致當事人來法院有錯誤的認知，當事人憑藉錯誤認知可以堅持很久，我們要講行政調解不對也不行，不講當事人又會繼續堅持下去，反而會產生敵意；我覺得比較理想的行政調解是要與法院的勞動調解接軌，所以要做適當強化，因為過往的行政調解可能是過於簡單，當事人可以很快可以接觸，但相關的聲明、訴求其實都不是很清楚，導致後端沒辦法做適當接軌，我覺得在設計上可以試著讓兩邊串接起來。(蔡志宏)

我覺得是否可以把勞動調解的資源往前延伸，在行政調解就有專家可以幫他，因為我比較沒有注重於爭點整理，在我認知裡事實證據調查比爭點整理重要多，說實在其實很多當事人對爭點都不清晰，甚至有的還會看到證據再更正他的爭點，所以我們再當事人有什麼爭議或怨氣就在一開始幫忙調查，這條軌

道大家的方向都很清晰，共同朝著把事實弄清楚的方向去做，從行政調解開始，這樣才可以跟後端做連接。(蔡志宏)

專家學者提出行政調解的定位思考，勞動調解現實上無法取代、目的也非在於取代行政調解，二者間如何分流，例如調解實務與現實上，小額積欠工資的勞資爭議多在行政調解階段解決，再如確認僱傭關係存在案件或許在法院進行勞動調解成立的機會較高等。此外，行政調解與勞動調解如何作到分流，但可銜接或延伸，例如調解專家資源(調解委員)如何共用、訓練部分有無可能結合等；再如，如何在便民、便利下，強化行政調解申請書內容的記載，乃至於律師協助或補助、連結法律扶助制度等，亦可進一步斟酌。

第二節 焦點座談綜合分析

綜合前述焦點座談專家學者建議，在調解委員選任部分，多數專家學者認為，雖有調解委員名冊可供參考，但依法係由勞資雙方當事人各自選定一名委員，實務上容易造成資方選定公司人資或法務主管擔任調解委員，進而造成調解委員與代理人身分混淆之情事。另在調解人或委員要件與資格方面，除建議可比照勞動調解委員遴選外（例如已在法院擔任勞動調解委員者亦得考慮列入行政調解委員名冊），亦強調應強化、落實退場機制而要求各地方政府應嚴格把關。甚至可檢討勞資爭議調解辦法第 13 條規定（例如執業律師、近三年曾辦理勞資爭議案件，但如處理案件數量或經驗有限，未必能勝任調解人職務），亦建議在勞動部認證調解人後還應該施以實務訓練，才能擔綱調解人，或是獨任調解人應先作中學、由資深調解委員帶領從調解委員會學習後再任獨任調解人。此外，而在場次安排上，也應避免當日上午或下午場次過多而影響調解人耐心與產生排擠效應，實際建議如調高當次出席費但限制當日場次。至於在個案遴選或指派委員、調解人時是否借鏡勞動調解經驗，例如所謂黃金組合、擅長調解職災爭議調解人或委員、或依據爭議勞工行業別選擇該行業專業委員（例如具金融業或科技業背景等），行政機關或可列冊參考。

在行政調解會議記錄部分，專家學者普遍認為近年在行政調解方案或紀錄的品質上，雖有提升，但仍有城鄉差距且即便是都市區域也難免良莠不齊；建議中央主管機關或許釐清行政調解的定位後，統一對調解紀錄的提出最低要求，例如是否一律都要記載爭執或不爭執事項、是否要記載調解方案等。現行雖透

過對於中介團體調解業務費用補助計對調解會議紀錄進行審查，但未來是否能全面性有審查制度，例如包含勞工局的調解紀錄也受到事後審查機制，以避免中介團體要求調解人必須提出方案但在勞工局調解卻無須提出方案的不一致，且全面送審制度是否連結後續調解人的證照維持或續聘等，亦值得進一步思考。就前述調解會議紀錄是否強制要求必須具備調解方案、爭執或不爭執事項部分，調解人或委員提出調解方案確實有助於調解促成，但方案的提出前提在於一定程度的調查與事實釐清，若涉及調解人或調解委員會在當下難以進行調查者，要求一律提出調解方案恐有困難；爭執與不爭執事項部分，或許法院參考性低，但行政調解紀錄仍具一定功效，如協助迅速瞭解爭議事件起末、甚至亦有勞動調解委員可以從行政調解紀錄中找得勸諭兩造和解的契機，另且行政調解紀錄中亦有當事人主張、事實描述等，亦可適度作為日後勞動調解或審判時參酌，建議仍鼓勵調解紀錄做適度事實記錄與整理。

就調解人每年研習課程內容、時數部分，多數專家學者建議訓練課程可善用網路、線上或影片教學，同時亦建議可強化實務觀摩或實作調解演習課程，可預先做全年度規劃與安排，另倫理課程甚為重要而不可忽略，同時除理論性課程外也可安排其他技巧或相關課程。

在行政調解申請書的送達相對人以及申請書內容部分，多數專家學者亦提出應改善調解申請書上有勾選不願提供資料予資方欄位，因若調解申請書未能事先送達資方，不僅產生資方無從準備調解，也讓調解人或調解委員無從事先閱讀資料，甚至無法事先與其他調解委員討論或交換意見；同時勞方申請書內容記載過於簡要或疏漏，例如僅勾選工資項目但未有任何金額主張或計算式，導致調解人或調解委員現場需要協助計算，在便民的同時，如何讓調解申請書進一步細緻化，確實有其必要性。

實際進行調解時的建議，首先在調查事證的職權部分，雖行政調解現實上無可能有與司法類同之調查職權，但未來規劃上應得促使行政調解當事人雙方事先將主張或事證提出，以利調解人或調解委員會可事先了解案情全貌、甚至得透過機關互動而調閱資料，以利調解進行或有助於形成調解方案。其次，要求本人到場部分，雖無法強制，但在各地方主管關的行政調解實務，是否有不當的代理人出現，例如勞保黃牛，如何防止，值得進一步思考。最後是場地資

源部分，場地、行政人員與硬體設備部分，行政調解可以有改善空間，亦即調解運作實務常見分開雙方、各自進行單方會談，故在行政調解上如能在場地方面給予適當空間，或將有助於調解進行；再如，法院調解室設置螢幕、電腦，如有需要當場播放當事人認為極其重要的影片或錄音，也甚為方便，反觀行政調解在場地設備上或有改善空間；就行政人員的協助，例如民間團體透過行政人員協助繕打會議紀錄、優化紀錄，進而讓調解人專心於調解業務，也將對於調解進行所有助益。

其他對行政調解制度的建議，如：

- 一、修正勞資爭議處理法第 16 條：「(第 1 項)調解委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，該委員應於受指派後十日內，將調查結果及解決方案提報調解委員會。(II)調解委員會應於收到前項調查結果及解決方案後十五日內開會。必要時或經勞資爭議雙方當事人同意者，得延長七日。」建議修正為：「(第 1 項)調解委員會於召開調解會議時應進行事實調查，如有必要，得於事先指派委員另為調查事實，該委員應於受指派完成調查後，將調查結果及解決方案提報調解委員會。(第 2 項)調解委員會於收到前項調查結果及解決方案後應即時開會，必要時或經勞資爭議雙方當事人同意者，得延長之。」以符合現行運作。
- 二、近年來調解人或調解委員被告刑事的案件略有增加，而且勞動法令甚為廣泛且細微，建議主管機關可以注意到這些問題，以適當方式保護調解人。
- 三、未來法制上有無可能規劃由調解人或委員提出適當方案，但賦予當事人回去確認或異議權。
- 四、另建議可仿效勞動調解委員跟法官之間有的法官會召開會前會，行政調解的委員會亦得事先在提供充分資料的前提下，鼓勵委員會先進行會前會討論與交換意見。

專家學者提出行政調解的定位思考，勞動調解現實上無法取代、目的也非在於取代理行政調解，二者間如何分流，例如調解實務與現實上，小額積欠工資的勞資爭議多在行政調解階段解決，再如確認僱傭關係存在案件或許在法院進

行勞動調解成立的機會較高等。此外，行政調解與勞動調解如何作到分流，但可銜接或延伸，例如調解專家資源(調解委員)如何共用、訓練部分有無可能結合等；再如，如何在便民、便利下，強化行政調解申請書內容的記載，乃至於律師協助或補助、連結法律扶助制度等，亦可進一步斟酌。

第五章 問卷調查結果分析

本文將針對調查對象、問卷設計、問卷內容說明、調查執行、問卷回收與資料分析等部分，逐一進行說明與結果解釋，其中第一節為問卷調查研究方法；第二節為調查對象與問卷設計；第三節為問卷結果分析。

第一節 問卷調查研究方法

一、調查對象與邀訪方式

為蒐集案件當事人或協處人員之經驗及意見，以瞭解及分析行政機關人員對於行政調解制度之實施建議、司法機關人員對於勞動調解制度之實施建議，以及勞資爭議當事人對於行政調解與勞動調解之實施建議，本研究規劃針對三種不同類型的受訪對象進行問卷調查，第一類為行政機關人員（如業務主管）計 10 人、調解人或調解委員計 25 人，以及受託行政調解民間團體代表計 5 人，均以具有實際承辦、處理勞資爭議調解業務之人為要件；第二類為司法機關人員（承審法官）計 10 人及勞動調解委員計 25 人，亦均以於勞動法院中具有實際承辦、處理勞資爭議調解業務之人為要件；及第三類勞資爭議當事人約 75 人進行開放式問卷之訪談，對象為：(1)具有行政調解經驗者。(2)具有經歷行政調解不成立，後續至勞動法院勞動提出勞動調解之當事人，共計 75 名。以上三類受訪對象合計 150 人（參上表 4）。

二、問卷設計之議題與內容

本研究就「參與行政調解之人員」、「參與勞動調解之人員」以及「勞資爭議當事人」此三類受訪人員，據訪談目的草擬訪談題綱，設計三份不同之問卷（問卷請參附錄二），並報請委託單位同意後實施訪談。本研究運用問卷調查之方式，經由一連串有系統、有順序且有目的的題目或題組的集合，以進行意見與資訊的搜集；問卷類型將以半開放半封閉式之問項（partially close-ended question），設計「半開放式問卷」來進行調查。此係考量半開放式問卷之調查方法，相較於開放式問題（open-ended question）或非結構性問題（Non-structured Questions）之開放式調查問卷，由被調查人自由回答的調查問卷，不須由問卷上所擬定之答案圈選，雖有符合被調查者實際的答案，然亦有意見分

散、難以整合分析之缺點；而封閉式問題（Closed Question）或結構性問題（Structured Questions），則有答案較簡短，受訪者問題的回答被限制在被選答案中，不易經由此一研究方式得到複雜的資訊，且選項若無法窮盡可能，與真實狀況將出現落差。半開放式問卷則融合開放式與封閉式問卷之優點，在問卷上僅指給出部分答案（通常是主要的），而將未給出的答案用「其它」一欄表示，或留以空格，由被調查者自行填寫，以更能有效地進行意見搜集與整合分析。

第二節 調查對象與問卷設計

一、調查對象

為蒐集案件當事人或協處人員之經驗及意見，以瞭解及分析行政機關人員對於行政調解制度之實施建議、司法機關人員對於勞動調解制度之實施建議，以及勞資爭議當事人對於行政調解與勞動調解之實施建議，本研究規劃針對三種不同類型的受訪對象進行問卷調查，第一類為行政機關人員（如業務主管）計 10 人、調解人或調解委員計 25 人，以及受託行政調解民間團體代表計 5 人，均以具有實際承辦、處理勞資爭議調解業務之人為要件；第二類為司法機關人員（承審法官）計 10 人及勞動調解委員計 25 人，亦均以於勞動法院中具有實際承辦、處理勞資爭議調解業務之人為要件；及第三類勞資爭議當事人約 75 人進行開放式問卷之訪談，對象為：(1)具有行政調解經驗者。(2)具有經歷行政調解不成立，後續至勞動法院勞動提出勞動調解之當事人，共計 75 名。以上三類受訪對象合計 150 人（參上表 4）。各受訪對象邀訪方式請參見 表 16。

表 16：問卷調查之對象（合計150人）

受訪對象之類別	問卷受訪對象身分	人數	邀訪方式
參與行政調解之人員	行政機關人員，以各縣市地方主管機關勞資爭議科科長或科長推薦之承辦人員為對象，原則上以六都為優先邀請對象。	10	由本會(中華民國勞資關係協進會)進行各縣市之聯絡與邀請。
	調解人或調解委員	25	從司法院勞動調解員名單選出同時具有行政調解委員身分者，再進行邀請。
	受託行政調解民間團體代表	5	聯絡地方主管機關推薦各地受託行政機關民間團體。
參與勞動調解之人員	司法機關人員（承審法官）	10	由本團隊成員推薦，同時請焦點座談出席法官推薦。
	勞動調解委員	25	從司法院勞動調解員名單選出同時具有行政調解委員身分者，再進行邀請。
勞資爭議當事人	勞資爭議當事人	75	聯絡有協處勞工（工會會員）之工會（如桃園市產業總工會、高雄市產業總工會、電資工會等），推薦個別有行政、勞動調解經驗者，另由團隊成員推薦有調解經驗者受訪。

二、問卷內容設計

本研究之問卷設計先由本研究團隊研擬問卷內容初稿，召開一次專家學者座談會進行討論修改後，並經主辦單位(勞動部)核定後定案，本研究最終定案之問卷內容有「行政機關人員」、「司法機關人員」及「勞資爭議當事人」等三大類型問卷，共計六種不同內容之問卷設計，其中第一類「行政機關人員」有(1)行政機關承辦人員問卷(詳見附錄二之 5 問卷內容)、(2)行政調解人或調解委員問卷(詳見附錄二之 1 問卷內容)，以及受託行政調解民間團體代表問卷(詳見附錄二之 6 問卷內容)。第二類「司法機關人員」有(1)司法機關承審法官問卷(詳見附錄二之 4 問卷內容)、(2)勞動調解委員問卷(詳見附錄二之 2 問卷內容)。第三類「勞資爭議當事人」問卷(詳見附錄二之 3 問卷內容)。

三、問卷回收

本研究之問卷回收情形經過初步資料檢核、刪除填寫內容過度異常或幾乎相似的樣本問卷後，截至時間 111 年 11 月 14 日為止，確定有效的樣本問卷共計有 157 份，有效問卷回收率為 104.7%。相關資料請見表 17。

表 17：問卷回收情況（合計157人）

受訪對象之類別	問卷受訪對象身分	應收人數	實收人數	回收率
參與行政調解之人員	行政機關承辦人員	10	10	100%
	調解人或調解委員	25	25	100%
	受託行政調解民間團體代表	5	5	100%
參與勞動調解之人員	司法機關人員（承審法官）	10	13	130%
	勞動調解委員	25	25	100%
勞資爭議當事人	勞資爭議當事人	75	79	105%
合計		150	157	104.7%

第三節 問卷結果各類別之分析

以下將分別就三種不同類型的受訪對象進行問卷調查結果之呈現與分析，依序為：一、參與行政調解之行政機關人員，包含行政機關承辦人員、調解人或調解委員，以及受託行政調解民間團體代表。二、參與勞動調解人員，包含司法機關人員（承審法官）及勞動調解委員。三、勞資爭議當事人。

一、參與行政調解人員之結果分析

（一）行政機關承辦人員

1. 第一部分：行政機關承辦人員基本資料

首先就行政機關承辦人員之部分，問卷資料共計回收 10 份，就第一部分「基本資料」進行分析，其中行政機關承辦人員「所屬之行政機關」有 10 個縣市機關，每個縣市機關局處受訪 1 個樣本，分別為臺北市政府勞動局、新北市

政府勞工局、桃園市政府勞動局、臺中市政府勞工局、臺南市政府勞工局、高雄市政府勞工局、新竹縣政府勞工處、苗栗縣政府勞工及青年發展處、彰化縣政府勞工處以及南投縣政府社會及勞動處。行政機關承辦人員之「承辦行政調解業務年資」，受訪者以「三年以上未滿十年」最高有 6 人(占比 60%)，其餘「一年至三年(含)」、「十年(含)以上」各有 2 人(占比 20%)，顯示受訪之行政機關承辦人員八成以上皆具有三年以上的行政調解業務年資。在行政機關承辦人員「平均每月辦理行政調解案件件數」上，受訪者以「二十件以上未滿四十件」最高有 5 人(占比 50%)，其次為「四十件(含)以上」有 4 人(占比 40%)、最後為「二十件(含)以下」只有 1 人(占比 10%)，顯示受訪之行政機關承辦人員九成以上平均每月辦理行政調解案件之件數都在二十件以上。

綜上所述，可知在行政機關承辦人員此類別之受訪者上，受訪對象分布於全國 10 個縣市機關，且八成以上皆具有三年以上的行政調解業務年資，九成以上平均每月辦理行政調解案件之件數都在二十件以上。上述行政機關承辦人員之基本資料分析，如表 18 所示。

表 18：行政機關承辦人員之基本資料分析表

承辦行政調解業務之年資	人數	百分比
一年至三年(含)	2	20%
三年以上未滿十年	6	60%
十年(含)以上	2	20%
平均每月辦理行政調解案件件數	人數	百分比
二十件(含)以下	1	10%
二十件以上未滿四十件	5	50%
四十件(含)以上	4	40%

2. 第二部分：辦理行政調解業務情形

(1) 勞資爭議雙方當事人出席之情形與處理(表 19)

就辦理行政調解業務上，其中行政機關承辦人員經手之案件中，勞資爭議雙方當事人是否均出席調解會議上，受訪者以「否」較高有 7 人(占比 70%)，其

餘「是」有 3 人(占比 30%)，在「勞資爭議雙方當事人不會均出席」之原因調查上，共計有 18 個人次回應，受訪者以「聯繫不上或無法送達會議通知」較高有 7 人次回應(占比 39%)，其次為「在收受會議通知後已表明不願調解」有 6 人次回應(占比 33%)，「屬於關廠、歇業案件」有 4 人次回應(占比 22%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 6%)，其原因為「在收受會議通知後撤案」。

就無正當理由未依通知出席調解會議的處理上，行政機關承辦人員「是否會依勞資爭議處理法第 63 條第 3 項處以罰鍰」，受訪者以「是」較高有 8 人(占比 80%)，其餘「否」有 2 人(占比 20%)，其中「不會」依勞資爭議處理法第 63 條第 3 項處以罰鍰之原因調查，共計有 2 個人次回應，受訪者以「行政機關過往處理均不會開罰」有 1 人次回應(占比 50%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 50%)，其原因為「申請人填寫資料之對造人，無從確切認定或不明」。

表 19：行政機關承辦人員處理勞資爭議雙方當事人出席之意見分析表

勞資爭議雙方當事人是否均會出席？	人數	百分比
是	3	30%
否	7	70%
若勞資雙方當事人無正當理由未依通知出席調解會議，是否會依勞資爭議處理法第 63 條第 3 項處以罰鍰？	人數	百分比
是	8	80%
否	2	20%
勞資爭議雙方當事人未出席之原因	人次	百分比
聯繫不上或無法送達會議通知	7	39%
在收受會議通知後已表明不願調解	6	33%
屬於關廠、歇業案件	4	22%
其他	1	6%
若勞資雙方當事人無正當理由未依通知出席調解會議，未依勞資爭議處理法第 63 條第 3 項處以罰鍰之原因	人次	百分比
為了避免後續行政爭訟	-	-
正當理由的概念太過模糊	-	-
行政機關過往處理均不會開罰	1	50%
其他	1	50%

(2)協助調解人/調解委員繕打會議紀錄對於調解成立之幫助(表 20)

行政機關承辦人員「是否曾經協助調解人/調解委員繕打會議紀錄」此問題，受訪者以「是」較高有 9 人(占比 90%)，其餘「否」有 1 人(占比 10%)，就未曾協助調解人/調解委員繕打會議紀錄之原因調查上，共計有 1 個人次回應，理由為「其他業務工作繁忙」有 1 人次回應(占比 100%)。在曾有協助調解人/調解委員繕打會議紀錄上，其比率以「不到 10%」最高，有 5 人(占比 56%)，其次為「超過 90%(含)以上」有 3 人(占比 33%)、最後為「10%(含)以上，未滿 30%」只有 1 人(占比 11%)，顯示超過五成以上受訪之行政機關承辦人員協助調解人/調解委員繕打會議紀錄之比率在 10% 以下。而行政機關承辦人員認為「協助調解人/調解委員繕打會議紀錄，會提升調解成立之機率」有 2 個人次回應上，理由為「可讓調解人/調解委員專注於調解事務」、「可適時提供過往類似案件處理經驗」，各有 1 人次回應(各占比 50%)。

而行政機關承辦人員「協助調解人/調解委員繕打會議紀錄，是否會提升調解成立之機率」，受訪者以「否」較高有 8 人(占比 89%)，其餘「是」有 1 人(占比 11%)，顯示近九成受訪之行政機關承辦人員認為協助調解人/調解委員繕打會議紀錄並不會提升調解成立之機率。

表 20：調解人/調解委員協助繕打會議紀錄對於調解成立幫助之分析表

是否曾經協助調解人/調解委員繕打會議紀錄？	人數	百分比
是	9	90%
否	1	10%
協助調解人/調解委員繕打會議紀錄之比率？	人數	百分比
不到 10%	5	56%
10%(含)以上，未滿 30%	1	11%
30%(含)以上，未滿 50%	-	-
50%(含)以上，未滿 70%	-	-
70%(含)以上，未滿 90%	-	-
超過 90%(含)以上	3	33%
協助調解人/調解委員繕打會議紀錄，是否會提升調解成立之機率？	人次	百分比
是	1	11%
否	8	89%
未曾經協助調解人/調解委員繕打會議紀錄之原因	人次	百分比
調解人/調解委員希望自己紀錄	-	-
其他業務繁忙	1	100%
調解人/調解委員自行繕打紀錄可領取較多報酬	-	-
調解人/調解委員希望調解過程不要有行政機關參與	-	-
其他	-	-
協助調解人/調解委員繕打會議紀錄，有助於提升調解成立之機率之原因	人次	百分比
可讓調解人/調解委員專注於調解事務	1	50%
可適時提供過往類似案件處理經驗	1	50%
因行政機關承辦人參與其中讓勞資爭議當事人較為信服	-	-
其他	-	-

(3)進行言詞或書面之事實調查有無困難？(表 21)

調解人/調解委員進行言詞或書面之事實調查有無困難上，行政機關承辦人員受訪者以「有困難」較高有 9 人(占比 90%)，其餘「無困難」有 1 人(占比 10%)，有困難之原因調查上，共計有 15 個人次回應，受訪者以「無法驗證言詞或書面內容之真偽」較高有 7 人次回應(占比 46%)，「處理行政調解時間有限」、「當事人不配合亦無強制」各有 4 人次回應(各占比 27%)。

表 21：行政機關承辦人員認為進行言詞或書面事實調查有無困難之分析表

調解人/調解委員進行言詞或書面之事實調查有無困難？	人數	百分比
不清楚	-	-
無	1	10%
有	9	90%
調解人/調解委員進行言詞或書面之事實調查有困難之原因	人次	百分比
處理行政調解時間有限	4	27%
當事人不配合亦無強制	4	27%
無法驗證言詞或書面內容之真偽	7	46%
其他	-	-

(4)認定爭執與不爭執事項是否有困難？(表 22)

就調解人/調解委員認定爭執與不爭執事項是否有困難上，行政機關承辦人員受訪者認為「無困難」較高有 7 人(占比 70%)，其餘「有困難」有 3 人(占比 30%)，有困難之原因調查，共計有 6 個人次回應，受訪者以「當事人提供資訊或資料不足」較高有 3 人次回應(占比 50%)，其次「當事人不配合亦無強制」有 2 人次回應(占比 33%)，「處理行政調解時間有限」有 1 人次回應(占比 17%)。

表 22：行政機關承辦人員認為認定爭執與不爭執事項有無困難意見分析表

調解人/調解委員認定爭執與不爭執事項是否有困難？	人數	百分比
不清楚	-	-
無	7	70%
有	3	30%
調解人/調解委員認定爭執與不爭執事項有困難之原因	人次	百分比
當事人提供資訊或資料不足	3	50%
處理行政調解時間有限	1	17%
當事人不配合亦無強制	2	33%
沒有必要性	-	-
其他	-	-

(5)是否每件調解案件均能作成調解方案?(表 23)

就「調解案件均能作成調解方案」上，行政機關承辦人員受訪者以「否」較高有 8 人(占比 80%)，其餘「是」有 2 人(占比 20%)。對於未能作成調解方案之原因，共計有 12 個人次回應，受訪者以「勞資爭議當事人明顯無調解意願(即便作成方案亦無助調解)」較高有 6 人次回應(占比 50%)，其次「勞資爭議當事人提供資訊或資料不足」有 4 人次回應(占比 33%)，「處理行政調解時間有限」有 2 人次回應(占比 17%)。

表 23：行政機關承辦人員就調解案件能否作成調解方案之意見分析表

是否每件調解案件均能作成調解方案？	人數	百分比
是	2	20%
否	8	80%
無法每件調解案件均能作成調解方案之原因	人次	百分比
勞資爭議當事人提供資訊或資料不足	4	33%
處理行政調解時間有限	2	17%
勞資爭議當事人明顯無調解意願(即便作成方案亦無助調解)	6	50%
其他	-	-

(6)行政機關提供之法律諮詢資源有無助於促成調解成立(表 24)

行政機關承辦人員認為「行政機關提供勞資爭議當事人法律諮詢之資源，是否有助於促成調解成立」，受訪者以「是」較高有 8 人(占比 80%)，其餘「否」有 2 人(占比 20%)。認為「無助於促成調解成立」之原因調查，共計有 4 個人次

回應，受訪者以「勞資爭議當事人仍各執己見」較高有 2 人次回應(占比 50%)，其餘「勞資爭議當事人未使用法律諮詢之資源」有 1 人次回應(占比 25%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 25%)，其原因為「常有民眾諮詢後，需拿到諮詢結果(如：資遣費金額)不願以其他方式和解」。

表 24：行政機關提供之法律諮詢資源有無助於促成調解成立意見分析表

行政機關提供勞資爭議當事人法律諮詢之資源，是否有助於促成調解成立？	人數	百分比
是	8	80%
否	2	20%
行政機關提供勞資爭議當事人法律諮詢之資源，無助於促成調解成立之原因	人次	百分比
勞資爭議當事人未使用法律諮詢之資源	1	25%
勞資爭議當事人仍各執己見	2	50%
其他	1	25%

(7)對於行政調解業務之改善建議(表 25)

行政機關承辦人員對於行政調解業務有相關改善之建議之調查，共計有 17 個人次回應，受訪者以「增加調解人/調解委員之報酬」較高有 6 人次回應(占比 35%)，其次「增加調解階段律師扶助之案件類型」有 5 人次回應(占比 29%)，「加強調解人/調解委員之進修時數」有 4 人次回應(占比 24%)，而「放寬調解處理之時限」有 2 人次回應(占比 12%)。

表 25：意見分析表

對於行政調解業務相關改善之建議	人次	百分比
加強調解人/調解委員之進修時數	4	24%
放寬調解處理之時限	2	12%
增加調解階段律師扶助之案件類型	5	29%
增加調解人/調解委員之報酬	6	35%
其他	-	-

3. 第三部分：行政調解之定位

(1) 勞動調解上路後，行政調解是否還有存在必要？(表 26)

最後，就「行政調解定位」的問題，行政機關承辦人員認為「勞動調解上路後，行政調解是否還有存在必要」，受訪者有 9 人(占比 90%)認為「有存在必要」較高，認為「沒有存在必要」較低 1 人(占比 10%)。對於行政調解仍有存在必要之原因調查，共計有 31 個人次回應，受訪者認為「行政調解程序不需繳納費用」最高有 9 人次回應(占比 29%)，其次「可以先在行政調解程序釐清事實與對方立場，作為決定是否進行訴訟或勞動調解的依據」有 7 人次回應(占比 23%)，「行政調解程序的強制性較低，也較有彈性，有利當事人協商」、「行政調解程序較簡易，不一定要提出證據」各有 6 人次回應(各占比 19%)，而「行政機關會提供相關法律諮詢資源，勞動調解程序則無」有 3 人次回應(占比 10%)。至於認為行政調解沒有存在必要的原因，共計有 2 個人次回應，受訪者認為「行政調解進行應更確實、紀錄應更完善」、「行政調解不成立情形增加，因為還有勞動調解」各有 1 人次回應(各占比 50%)。

表 26：行政機關承辦人員對於行政調解在勞動調解上路後之存續意見分析表

勞動調解上路後，行政調解是否還有存在必要？	人數	百分比
有存在必要	9	90%
沒有存在必要	1	10%
勞動調解上路後，行政調解仍有存在必要之原因	人次	百分比
行政調解程序不需繳納費用	9	29%
行政調解程序的強制性較低，也較有彈性，有利當事人協商	6	19%
行政機關會提供相關法律諮詢資源，勞動調解程序則無	3	10%
可以先在行政調解程序釐清事實與對方立場，作為決定是否進行訴訟或勞動調解的依據	7	23%
行政調解程序較簡易，不一定要提出證據	6	19%
其他	-	-
勞動調解上路後，行政調解沒有存在必要之原因	人次	百分比
行政調解程序的強制性太低	-	-
行政調解程序無法強制他方提出證據，無助事實釐清	1	50%

行政調解不成立仍需訴訟，逕為勞動調解即可	1	50%
其他	-	-

(2) 勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解影響？(表 27)

行政機關承辦人員認為勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解「無影響」者，有 6 人(占比 60%)，其餘認為「有影響」有 4 人(占比 40%)。「有影響」之原因調查，共計有 5 個人次回應，受訪者認為「行政調解進行應更確實、紀錄應更完善」、「行政調解不成立情形增加，因為還有勞動調解」各有 2 人次回應(各占比 40%)，認為「行政調解數量減少」有 1 人次回應(占比 20%)。

表 27：行政機關承辦人員認為勞動調解實施對於行政調解影響意見分析表

勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解影響？	人數	百分比
無影響	6	60%
有影響	4	40%
勞動事件法之勞動調解實施對於行政調解之影響原因	人次	百分比
行政調解數量減少	1	20%
行政調解進行應更確實、紀錄應更完善	2	40%
行政調解不成立情形增加，因為還有勞動調解	2	40%
其他	-	-

(二) 行政調解人或調解委員

1. 第一部分：行政調解人或調解委員基本資料

行政調解人(委員)問卷資料共計回收 25 份。在受訪者的「基本資料」上，行政調解人(委員)擔任行政調解人/調解委員之行政機關上，因受訪者可能擔任一個以上之行政機關的行政調解人(委員)，故總數 25 人的受訪者複選共有 40 個人次回應，共計擔任 13 個縣市機關之行政調解人(委員)，其中最多之行政機關為臺北市政府勞動局有 11 位(占比 44%)；其次為新北市政府勞工局與臺中市政府勞工局各有 5 位(各占比 20%)；臺南市政府勞工局、高雄市政府勞工局、苗栗縣政府勞工及青年發展處各有 3 位(各占比 12%)；新竹縣政府勞工處、彰化縣政府勞工處、雲林縣政府勞動暨青年事務發展處各有 2 位(各占比 8%)；其餘為桃園

市政府勞動局、南投縣政府社會及勞動處、屏東縣政府勞動暨青年發展處、基隆市政府社會處各有 1 位(各占比 4%)。

25 位受訪者中，行政調解人(委員)之年資以「三年以上未滿十年」、「十年(含)以上」最高各有 12 人(各占比 48%)，其餘「一年至三年(含)」有 1 人(占比 4%)，顯示受訪之行政調解人(委員)超過九成以上皆具有三年以上的行政調解業務年資。在受訪者是否同時受聘為勞動調解委員上，以「是」回應 25 人(占比 100%)，顯示受訪之行政調解人(委員)全部皆同時具有行政調解與勞動調解之經驗。

行政調解人(委員)平均每月調處行政調解案件件數上，以「三件(含)以下」最高有 13 人(占比 52%)，其次為「三件以上未滿十件」有 7 人(占比 28%)、最後為「十件(含)以上」有 5 人(占比 20%)，顯示有八成的受訪之行政調解人(委員)平均每月辦理行政調解案件件數都在 10 件以下。而每件行政調解平均進行次數上，受訪者以「一次」最高有 15 人(占比 60%)，其次為「兩次」有 9 人(占比 36%)、最後為「三次」有 1 人(占比 4%)，顯示有九成以上的受訪之行政調解人(委員)平均每件行政調解進行調解程序之次數都在兩次以下。

在調解成立案件上，爭議金額(勞工請求金額)較多者為以「35,001 元-100,000 元」最高有 9 人(占比 36%)，其次為「100,001 元-500,000 元」有 8 人(占比 32%)，「15,001 元-35,000 元」有 4 人(占比 16%)，「5,001 元-15,000 元」有 2 人(占比 8%)，最後為「50 萬元以上」、「其他(如確認僱傭關係存在)」各有 1 人(各占比 4%)。行政調解人(委員)之基本資料分析，如表 28 所示。

表 28：受訪者行政調解人(委員)之基本資料分析表

擔任行政調解人/調解委員年資?	人數	百分比
一年至三年(含)	1	4%
三年以上未滿十年	12	48%
十年(含)以上	12	48%
是否同時受聘為勞動調解委員?	人數	百分比
是	25	100%
否	-	-%
平均每月調處行政調解案件件數?	人數	百分比
三件(含)以下	13	52%
三件以上未滿十件	7	28%
十件(含)以上	5	20%
每件行政調解平均進行幾次調解程序?	人數	百分比
一次	15	60%
兩次	9	36%
三次	1	4%
超過三次	-	-
調解成立案件，爭議金額(勞工請求金額)較多者為下列何者?	人數	百分比
5,000 元以下	-	-
5,001 元-15,000 元	2	8%
15,001 元-35,000 元	4	16%
35,001 元-100,000 元	9	36%
100,001 元-500,000 元	8	32%
50 萬元以上	1	4%
其他(如確認僱傭關係存在)	1	4%

2. 第二部分：辦理行政調解業務情形

(1) 進行行政調解之事實調查有無困難？(表 29)

就進行行政調解之事實調查有無困難此點，行政調解人(委員)受訪者以「有困難」較高有 22 人(占比 88%)，其餘「無困難」有 3 人(占比 12%)。有困難之原因，共計有 52 個人次回應，受訪者以「當事人提供資訊或資料不足」較高有 20 人次回應(占比 38.5%)，其次為「處理行政調解時間有限」有 17 人次回應(占比 32.7%)，「當事人不配合亦無強制」有 14 人次回應(占比 26.9%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 1.9%)，其原因為「調解結果無強制力」。

表 29：行政調解人(委員)進行行政調解之事實調查困難狀況分析表

進行行政調解之事實調查有無困難？	人數	百分比
無	3	12%
有	22	88%
進行行政調解之事實調查有困難之處	人次	百分比
當事人提供資訊或資料不足	20	38.5%
處理行政調解時間有限	17	32.7%
當事人不配合亦無強制	14	26.9%
其他	1	1.9%

(2) 調解上認定爭執與不爭執事項是否有困難？(表 30)

在調解上認定爭執與不爭執事項是否有困難上，行政調解人(委員)受訪者以「有困難」較高有 17 人(占比 68%)，其餘「無困難」有 8 人(占比 32%)。有困難處之原因調查，共計有 35 個人次回應，受訪者以「當事人提供資訊或資料不足」最高有 15 人次回應(占比 42.9%)，「當事人不配合亦無強制」有 10 人次回應(占比 28.6%)，「處理行政調解時間有限」有 8 人次回應(占比 22.9%)，而「其他」有 2 人次回應(占比 5.6%)，其原因為「勞方當事人對法令不熟悉，常出現未全面就自己權益受損進行主張」、「當事人反悔不認」。

表 30：行政調解人(委員)認定爭執與不爭執事項困難狀況分析表

調解上認定爭執與不爭執事項是否有困難？	人數	百分比
無	8	32%
有	17	68%
調解上認定爭執與不爭執事項是否有困難之處	人次	百分比
當事人提供資訊或資料不足	15	42.9%
處理行政調解時間有限	8	22.9%
沒有必要性	-	-
當事人不配合亦無強制	10	28.6%
其他	2	5.6%

(3)是否每件調解案件均能作成調解方案?(表 31)

對於是否每件調解案件均能作成調解方案，受訪者以「否」較高有 22 人(占比 88%)，其餘「是」有 3 人(占比 12%)。行政調解人(委員)認為無法每件調解案件均能作成調解方案之原因，共計有 35 個人次回應，受訪者以「當事人明顯無調解意願(即便作成方案亦無助調解)」最高有 16 人次回應(占比 45.8%)，其次「當事人提供資訊或資料不足」有 14 人次回應(占比 40%)，「主管機關未要求」有 2 人次回應(占比 5.7%)，「不知如何作成方案」有 1 人次回應(占比 2.8%)，而「其他」有 2 人次回應(占比 5.7%)，其原因為「雙方認知或和解條件差距過大」、「雙方互不讓步」。

表 31：行政調解人(委員)為調解案件均能作成調解方案狀況分析表

是否每件調解案件均能作成調解方案？	人數	百分比
是	3	12%
否	22	88%
無法每件調解案件均能作成調解方案之原因	人次	百分比
當事人提供資訊或資料不足	14	40%
主管機關未要求	2	5.7%
當事人明顯無調解意願(即便作成方案亦無助調解)	16	45.8%
不知如何作成方案	1	2.8%
其他	2	5.7%

(4)對於行政解調解紀錄內容與格式有無改善建議?(表 32)

行政調解人(委員)對於行政解調解紀錄內容與格式有無改善建議上，受訪者以「無改善建議」較高有 22 人(占比 88%)，其餘「有改善建議」有 3 人(占比 12%)。改善建議以「事實調查欄位記載方式與格式」最高有 3 人次回應(占比 60%)，「當事人主張欄位記載方式與格式」、「調解方案欄位記載方式與格式」各有 1 人次回應(各占比 20%)。

表 32：行政調解人(委員)對於行政解調解紀錄內容與格式改善建議意見分析表

Q4: 對於行政解調解紀錄內容與格式有無改善建議?	人數	百分比
無	22	88%
有	3	12%
對於行政解調解紀錄內容與格式之改善建議	人次	百分比
當事人主張欄位記載方式與格式	1	20%
事實調查欄位記載方式與格式	3	60%
調解方案欄位記載方式與格式	1	20%
其他	-	-

(5)於民間團體或主管機關處進行行政調解業務時有何差異?(表 33)

行政調解人(委員)認為在民間團體或主管機關處進行行政調解業務，有無差異上，受訪者以「無差異」較高有 14 人(占比 56%)，其餘「有差異」有 11 人(占比 44%)。有差異之原因調查，共計有 21 個人次回應，受訪者以「對於調解紀錄記載要求不同」、「調解成立可能性不同」最高有 5 人次回應(占比 23.8%)，其次「對於是否提出調解方案要求不同」有 4 人次回應(占比 19.0%)，「調解時間限制有所不同」、「是否召開二調考量差異」有 3 人次回應(占比 14.3%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 4.8%)，其原因為「雙方對於主管機關的調解信任度較高」。

表 33：民間團體或主管機關處進行行政調解業務時之差異意見分析表

您在民間團體或主管機關處進行行政調解業務時認為有無何差異？	人數	百分比
無差異	14	56%
有差異	11	44%
您在民間團體或主管機關處進行行政調解業務時認為有差異之處	人次	百分比
對於是否提出調解方案要求不同	4	19.0%
對於調解紀錄記載要求不同	5	23.8%
調解時間限制有所不同	3	14.3%
調解成立可能性不同	5	23.8%
案件類型明顯差異	-	-
是否召開二調考量差異	3	14.3%
其他	1	4.8%

(6)需勞動部或主管機關協助行政調解業務之處？(表 34)

行政調解人(委員)認為在實際從事行政調解業務上，受訪者以「需協助」較高有 17 人(占比 68%)，認為需要勞動部或主管機關協助，其餘「無需協助」有 8 人(占比 32%)。就需要勞動部或主管機關協助之處，共計有 42 個人次回應，受訪者以「對於特殊民眾(言語暴力或勞保黃牛)之協助處理」最高有 9 人次回應(占比 21.4%)，其次「對於重複申請案件之協助處理」有 8 人次回應(占比 19.1%)，「民間團體進行調解業務之費用補助提高」有 7 人次回應(占比 16.7%)，「調解處理時限放寬」有 6 人次回應(占比 14.3%)，「增加陪調律師之案件類型」有 5 人次回應(占比 11.9%)，「調解研習部分之協助」有 4 人次回應(占比 9.5%)，而「其他」有 3 人次回應(占比 7.1%)，其原因為「當事人不願出席」、「建議縣市政府勞動行政主管機關酌予補助民間團體行政費」、「檢舉事件之之撤回協助(調解成立勞工仍在行檢舉影響調解公信度)」。

表 34：行政調解人(委員)需勞動部或主管機關協助行政調解業務之處意見分析表

實際從事行政調解業務有無需要勞動部或主管機關協助之處？	人數	百分比
無需協助	8	32%
需協助	17	68%
實際從事行政調解業務需勞動部或主管機關協助之處	人次	百分比
調解研習部分之協助	4	9.5%
民間團體進行調解業務之費用補助提高	7	16.7%
調解處理時限放寬	6	14.3%
對於重複申請案件之協助處理	8	19.1%
對於特殊民眾(言語暴力或勞保黃牛)之協助處理	9	21.4%
增加陪調律師之案件類型	5	11.9%
其他	3	7.1%

3. 第三部分：調解人研習(表 35)

就調解人之研習，行政調解人(委員)受訪者多數有定期接受主管機關認可與調解業務相關之研習，有 24 人答「題」(占比 96%)，其餘「否」有 1 人(占比 4%)，原因為「課程主題或內容不符合需求」有 1 人次回應(占比 100%)。行政調解人(委員)對於行政調解研習課程內容、進行方式等有無改善建議上，受訪者以「無改善建議」較高有 14 人(占比 56%)，其餘「有改善建議」有 11 人(占比 44%)。改善建議共計有 19 個人次回應，受訪者以「研習課程主題之多元性」較高有 8 人次回應(占比 42.1%)，其次為「增加調解技巧課程」有 7 人次回應(占比 36.8%)，「鼓勵行政調解人自主辦理研習課程」有 3 人次回應(占比 15.8%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 5.3%)，其原因為「心理輔導」。

表 35：行政調解人(委員)對於調解人研習意見分析表

是否有定期接受主管機關認可與調解業務相關之研習？	人數	百分比
是	24	96%
否	1	4%
是否有定期接受主管機關認可與調解業務相關之研習？否，原因	人次	百分比
課程辦理次數太少	-	-
課程主題或內容不符合需求	1	100%
要求完成的研習時數太多	-	-
其他	-	-
對於行政調解研習課程內容、進行方式等有無改善建議？	人數	百分比
無	14	56%
有	11	44%
對於行政調解研習課程內容、進行方式等的改善建議	人次	百分比
增加調解技巧課程	7	36.8%
鼓勵行政調解人自主辦理研習課程	3	15.8%
研習課程主題之多元性	8	42.1%
其他	1	5.3%

4. 第四部分：行政調解定位

(1) 勞動事件法之勞動調解實施後，行政調解是否還有存在必要？(表 36)

針對「行政調解定位」的問題，行政調解人(委員)認為勞動事件法之勞動調解實施後，行政調解是否還有存在必要此點，受訪者以「有存在必要」較高有 24 人(占比 96%)，其餘「無存在必要」有 1 人(占比 4%)。

針對「行政調解定位」之相關意見進行複選題分析，行政調解人(委員)認為勞動事件法之勞動調解實施後，行政調解還有存在必要之原因調查，共計有 100 個人次回應，受訪者以「行政調解程序不需繳納費用」較高有 30 人次回應(占比 30%)，其次「行政調解程序的強制性較低，也較有彈性，有利當事人協商」有 21 人次回應(占比 21%)，「可以先在行政調解程序釐清事實與對方立場，作為決定是否訴訟的依據」有 20 人次回應(占比 20%)，「行政調解程序較簡易，不一定要提出證據」有 17 人次回應(占比 17%)，「勞工局會提供協助，勞動調解程序則無」有 10 人次回應(占比 10%)，而「其他」有 2 人次回應(占比 2%)，其原因為「民眾信任勞工行政主管機關與行政調解員的專業和機極熱忱」、「解決訟爭性低案件」。

行政調解人(委員)認為勞動事件法之勞動調解實施後，行政調解沒有存在必要之原因，共計有 2 個人次回應，受訪者以「行政調解程序的強制性太低」、「行政調解程序無法強制他方提出證據，無助事實釐清」各有 1 人次回應(各占比 50%)。

(2) 勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解影響？

行政調解人(委員)認為勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解「無影響」為較高，有 15 人(占比 60%)，其餘「有影響」有 10 人(占比 40%)。有影響之原因，共計有 12 個人次回應，受訪者以「行政調解數量減少」、「行政調解進行應更確實、紀錄應更完善」較高各有 4 人次回應(各占比 33.3%)，其次為「行政調解不成立情形增加，因為還有勞動調解」有 3 人次回應(占比 25%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 8.4%)，其原因為「分工」。

(3) 同時有行政調解及勞動調解案件，但開會時間衝突時，更偏向參與何種爭議處理機制？

行政調解人(委員)同時有行政調解及勞動調解案件，但開會時間衝突時，更偏向參與何種爭議處理機制上，受訪者以「勞動調解」較高有 19 人(占比 64%)，其餘「行政調解」有 9 人(占比 36%)。就更偏向參與勞動調解處理機制之原因，共計有 45 個人次回應，受訪者以「學習調查事實與證據之方法」較高有 15 人次回應(占比 33.4%)，其次為「增加與法官互動之機會」有 14 人次回應(占比 31.1%)，「把握了解法院運作之機會」有 11 人次回應(占比 24.4%)，而

「其他」有 5 人次回應(占比 11.1%)，其原因為「紛爭一次解決」、「時間分流安排」、「有更多專業對話」、「一定避開衝突時間」、「調解進程與時間較易掌握」。行政調解人(委員)之行政調解定位意見。至於更偏向參與行政調解處理機制之原因，共計有 10 個人次回應，受訪者以「支給之出席費用較高」、「其他」各有 5 人次回應(各占比 50%)，而「其他」之原因為「行政調解時程較短，有利於勞資雙方」、「時間分流安排」、「比較靈活，程序簡便，過程親和」、「不會有衝突時間」、「調解進程與時間較易掌握」。

表 36：行政調解人(委員)對於行政調解與勞動調解之關係與定位分析表

勞動事件法之勞動調解實施後，行政調解是否還有存在必要？	人數	百分比
有存在必要	24	96%
沒有存在必要	1	4%
勞動事件法之勞動調解實施後，行政調解還有存在必要之原因	人次	百分比
行政調解程序不需繳納費用	30	30%
行政調解程序的強制性較低，也較有彈性，有利當事人協商	21	21%
勞工局會提供協助，勞動調解程序則無	10	10%
可以先在行政調解程序釐清事實與對方立場，作為決定是否訴訟的依據	20	20%
行政調解程序較簡易，不一定要提出證據	17	17%
其他	2	2%
勞動事件法之勞動調解實施後，行政調解沒有存在必要之原因	人次	百分比
行政調解程序的強制性太低	1	50%
行政調解程序無法強制他方提出證據，無助事實釐清	1	50%
行政調解不成立仍需訴訟，逕為勞動調解即可	-	-
其他	-	-

勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解影響？	人數	百分比
無影響	15	60%
有影響	10	40%
勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解有影響之處	人次	百分比
行政調解數量減少	4	33.3%
行政調解進行應更確實、紀錄應更完善	4	33.3%
行政調解不成立情形增加，因為還有勞動調解	3	25.0%
其他	1	8.4%
同時有行政調解及勞動調解案件，但開會時間衝突時，更偏向參與何種爭議處理機制？	人次	百分比
行政調解	9	36%
勞動調解	19	64%
同時有行政調解及勞動調解案件，但開會時間衝突時，更偏向參與行政調解之理由	人次	百分比
支給之出席費用較高	5	50%
其他	5	50%
同時有行政調解及勞動調解案件，但開會時間衝突時，更偏向參與勞動調解之理由	人次	百分比
增加與法官互動之機會	14	31.1%
把握了解法院運作之機會	11	24.4%
學習調查事實與證據之方法	15	33.4%
其他	5	11.1%

(三) 受託行政調解民間團體代表

1. 第一部分：受託行政調解民間團體代表基本資料(表 37)

受託行政調解民間團體代表問卷資料共計回收 5 份。受訪者基本資料上，受託民間團體代表之接受委託單位有 5 個縣市機關，每個縣市機關局處受訪 1

個樣本，分別受新北市政府勞工局、台南市政府勞工局、高雄市政府勞工局、桃園市政府勞動局以及苗栗縣政府勞工及青年發展處委託進行行政調解業務。

受託民間團體代表受訪者在受託進行行政調解業務之經歷上，以「十年(含)以上」較高有 3 人(占比 60%)，其餘「三年以上未滿十年」有 2 人(占比 40%)，顯示受訪之受託民間團體代表全部具有三年以上的行政調解業務之經歷。受託民間團體代表平均每月辦理行政調解案件件數，受訪者以「五十件(含)以下」最高有 4 人(占比 80%)，其餘為「五十件以上未滿一百件」只有 1 人(占比 20%)，顯示受訪之受託民間團體代表平均每月辦理行政調解案件件數都在一百件以下。

表 37：受託行政調解民間團體代表之基本資料分析表

受託行政調解業務之民間團體代表經歷	人數	百分比
一年至三年(含)	-	-
三年以上未滿十年	2	40%
十年(含)以上	3	60%
平均每月辦理行政調解案件件數	人數	百分比
五十件(含)以下	4	80%
五十件以上未滿一百件	1	20%
一百件以上未滿一百五十件	-	-
一百五十件(含)以上	-	-

2. 第二部分：辦理行政調解業務情形

(1) 勞資爭議雙方當事人是否均會出席？(

(2) 表 38)

受託民間團體代表在辦理行政調解業務上，就勞資爭議雙方當事人是否均會出席此點，受訪者以「否」較高有 3 人(占比 60%)，其餘「是」有 2 人(占比 40%)。勞資爭議雙方當事人不會均出席」之原因，共計有 5 個人次回應，受訪者以「聯繫不上或無法送達會議通知」較高有 3 人次回應(占比 60%)，其餘為「在收受會議通知後已表明不願調解」、「屬於關廠、歇業案件」各有 1 人次

回應(各占比 20%)。

表 38：受託民間團體代表處理勞資爭議雙方當事人出席之意見分析表

勞資爭議雙方當事人是否均會出席?	人數	百分比
是	2	40%
否	3	60%
勞資爭議雙方當事人未出席之原因	人數	百分比
聯繫不上或無法送達會議通知	3	60%
在收受會議通知後已表明不願調解	1	20%
屬於關廠、歇業案件	1	20%
其他	-	-

(3) 繕打會議紀錄(表 39)

受託民間團體代表在協助調解人/調解委員繕打會議紀錄之經驗上，受訪者以「是」較高有 4 人(占比 80%)，其餘「否」有 1 人(占比 20%)。不曾協助調解人/調解委員繕打會議紀錄之原因調查，共計有 2 個人次回應，受訪者以「調解人/調解委員希望自己記錄」、「調解人/調解委員自行繕打紀錄可領取較多報酬」各有 1 人次回應(各占比 50%)。就協助調解人/調解委員繕打會議紀錄之比率，受訪者以「50%(含)以上，未滿 70%」較高有 2 人(占比 50%)，其餘為「70%(含)以上，未滿 90%」和「超過 90%(含)以上」各有 1 人(各占比 25%)，顯示全部受託民間團體代表協助調解人/調解委員繕打會議紀錄之比率皆超過五成以上。

至於協助調解人/調解委員繕打會議紀錄，是否會提升調解成立之機率，受訪者認為「是」、「否」各有 2 人(各占比 50%)。協助調解人/調解委員繕打會議紀錄，會提升調解成立之機率之原因，共計有 3 個人次回應，受訪者以「可讓調解人/調解委員專注於調解事務」較高有 2 人次回應(占比 67%)，其餘為「可適時提供過往類似案件處理經驗」有 1 人次回應(占比 33%)。

表 39：受託民間團體代表協助繕打會議紀錄對於調解成立幫助之分析表

是否曾經協助調解人/調解委員繕打會議紀錄?	人數	百分比
是	4	80%
否	1	20%
未曾協助調解人/調解委員繕打會議紀錄之原因	人次	百分比
調解人/調解委員希望自己記錄	1	50%
其他業務工作繁忙	-	-
調解人/調解委員自行繕打紀錄可領取較多報酬	1	50%
調解人/調解委員希望調解過程不要有行政機關參與		-
其他	-	-
協助調解人/調解委員繕打會議紀錄之比率?	人次	百分比
不到 10%	-	-
10%(含)以上，未滿 30%	-	-
30%(含)以上，未滿 50%	-	-
50%(含)以上，未滿 70%	2	50%
70%(含)以上，未滿 90%	1	25%
超過 90%(含)以上	1	25%
協助調解人/調解委員繕打會議紀錄是否會提升調解成立之機率?	人次	百分比
是	2	50%
否	2	50%
協助調解人/調解委員繕打會議紀錄有助提升調解成立之機率之原因	人次	百分比
可讓調解人/調解委員專注於調解事務	2	67%
可適時提供過往類似案件處理經驗	1	33%
其他	-	

(4)進行言詞或書面之事實調查有無困難?(表 40)

受託民間團體代表認為調解人/調解委員進行言詞或書面之事實調查上，有無困難此點，受訪者以「有困難」較高有 2 人(占比 50%)，其餘「無困難」、「不清楚(未參與調解過程)」各有 1 人(各占比 25%)。有困難之原因，共計有 3 個人次回應，受訪者以「處理行政調解時間有限」有 2 人次回應(占比 67%)，

其餘為「當事人不配合亦無強制」有 1 人次回應(占比 33%)。

表 40：受託民間團體代表認為進行言詞或書面事實調查有無困難之分析表

調解人/調解委員進行言詞或書面之事實調查有無困難	人數	百分比
不清楚(未參與調解過程)	1	25%
無	1	25%
有	2	50%
調解人/調解委員進行言詞或書面之事實調查有困難之原因	人次	百分比
處理行政調解時間有限	2	67%
當事人不配合亦無強制	1	33%
其他	-	

(5)認定爭執與不爭執事項是否有困難?(表 41)

就調解人/調解委員認定爭執與不爭執事項是否有困難，受訪者以「有困難」、「無困難」較高各有 2 人(各占比 40%)，其餘「不清楚(未參與調解過程)」有 1 人(占比 20%)。有困難之原因，共計有 4 個人次回應，受訪者以「當事人提供資訊或資料不足」較高有 2 人次回應(占比 50%)，其餘為「處理行政調解時間有限」、「當事人不配合亦無強制」各有 1 人次回應(各占比 25%)。

表 41：受託民間團體代表認為認定爭執與不爭執事項有無困難意見分析表

調解人/調解委員認定爭執與不爭執事項是否有困難?	人數	百分比
不清楚(未參與調解過程)	1	20%
無	2	40%
有	2	40%
調解人/調解委員認定爭執與不爭執事項有困難之原因	人次	百分比
當事人提供資料或資訊不足	2	50%
處理行政調解時間有限	1	25%
當事人不配合亦無強制	1	25%
沒有必要性	-	-
其他	-	-

(6)是否每件調解案件均能作成調解方案?(表 42)

受託民間團體代表就調解人/調解委員是否每件調解案件均能作成調解方案，受訪者以「是」較高有 3 人(占比 60%)，其餘「否」有 2 人(占比 40%)。無法每件調解案件均能作成調解方案之原因，共計有 4 個人次回應，受訪者認為「勞資爭議當事人提供資訊或資料不足」、「勞資爭議當事人明顯無調解意願(即便作成方案亦無助調解)」各有 2 人次回應(各占比 50%)。

表 42：受託民間團體代表就調解案件能否能作成調解方案之意見分析表

調解人/調解委員是否每件調解案件均能作成調解方案?	人數	百分比
是	3	60%
否	2	40%
調解人/調解委員無法就每件調解案件均作成調解方案之原因	人次	百分比
當事人提供資料或資訊不足	2	50%
主管機關未要求	-	-
當事人明顯無調解意願(即便作成方案亦無助調解)	2	50%
不知如何作成方案	-	-
其他	-	-

(7)實際從事行政調解業務有無需要勞動部或主管機關協助之處?(表 43)

受託民間團體代表認為從事行政調解業務，均認為有需要勞動部或主管機關協助之處此點(占比 100%)，所需協助之處的調查，共計有 9 個人次回應，受訪者以「調解處理實現放寬」較高有 4 人次回應(占比 44.4%)，其次「調解研習部分之協助」有 3 人次回應(占比 33.3%)，而「其他」有 2 人次回應(占比 22.2%)，需協助之處為「主管機關接受申請時，確立爭議標的」、「提高行政費用補助」。

表 43：受託民間團體代表需勞動部或主管機關協助行政調解業務意見分析表

實際從事行政調解業務需要勞動部或主管機關協助之處	人次	百分比
調解研習部分之協助	3	33.3%
民間團體進行調解業務之費用補助提高	-	-
調解處理實現放寬	4	44.4%

增加調解階段律師扶助之案件類型	-	-
其他	2	22.2%

(8)對於主管機關就委託民間團體所訂定評鑑機制是否有改善建議？

受託民間團體代表對於主管機關就委託民間團體所訂定評鑑機制是否有改善建議，受訪者以「無建議」較高有 4 人(占比 80%)，其餘「有建議」有 1 人(占比 20%)。改善建議共計有 1 個人次回應，受訪者之建議為「評鑑之鑑別度不高，好像大家成績都差不多，而流於形式」。

3. 第三部分：行政調解定位(表 44)

(1)勞動調解上路後，行政調解是否還有存在必要？

最後，就「行政調解定位」之問題進行分析，受託民間團體代表受訪者 5 人(占比 100%)一致認為勞動調解上路後，行政調解「有存在必要」。理由調查，共計有 18 個人次回應，受訪者認為「行政調解程序不需繳納費用」較高有 5 人次回應(占比 28%)、其次「行政調解程序的強制性較低，也較有彈性，有利當事人協商」、「可以先在行政調解程序釐清事實與對方立場，作為決定是否進行訴訟或勞動調解的依據」等二項各有 4 人次回應(各占比 22%)，「行政調解程序較簡易，不一定要提出證據」有 3 人次回應(占比 17%)，而「行政機關會提供相關法律諮詢資源，勞動調解程序則無」有 2 人次回應(占比 11%)。

(2)勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解影響？

勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解影響，受託民間團體代表認為「有影響」較高有 3 人(占比 60%)，其餘認為「無影響」有 2 人(占比 40%)。「有影響」之原因調查，共計有 4 個人次回應，受訪者認為「行政調解數量減少」較高有 3 人次回應(占比 75%)，而「行政調解不成立情形增加，因為還有勞動調解」有 1 人次回應(占比 25%)。

表 44：受託民間團體代表對於行政調解與勞動調解之關係與定位分析表

勞動調解上路後，行政調解是否還有存在必要？	人數	百分比
有存在必要	5	100%
沒有存在必要	-	-
勞動調解上路後，行政調解還有存在必要之原因	人次	百分比
行政調解程序不需繳納費用	5	28%
行政調解程序的強制性較低，也較有彈性，有利當事人協商	4	22%
行政機關會提供相關法律諮詢資源，勞動調解程序則無	2	11%
可以先在行政調解程序釐清事實與對方立場，作為決定是否訴訟或勞動調解的依據	4	22%
行政調解程序較簡易，不一定要提出證據	3	17%
其他	-	-
勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解影響？	人數	百分比
無影響	2	40%
有影響	3	60%
勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解之影響	人次	百分比
行政調解數量減少	3	75%
行政調解進行應更確實、紀錄應更完善	-	-
行政調解不成立情形增加，因為還有勞動調解	1	25%
其他	-	-

二、參與勞動調解人員之結果分析

(一) 司法機關人員（承審法官）

1. 第一部分：承審法官基本資料(表 45)

司法機關人員(承審法官)問卷資料共計回收 13 份。在受訪者「基本資料」上行分析，受訪之司法機關人員均為承審法官，以任職於台南地院者最多，有 3 人；台北地院及士林地院居次，各有 2 人；新北地院、桃園地院、新竹地院、台中地院、南投地院以及嘉義地院，各有 1 人。在擔任勞動法庭法官之年資？受訪者以「兩年(含)以上未滿三年」最高，有 6 人(占比 46%)，其次為「一年(含)以上未滿兩年」有 4 人(占比 31%)，「未滿一年」有 3 人(占比 23%)，顯示受訪之司法機關人員（承審法官）超過七成以上具有一年以上的勞動法庭調解業務之經歷。

就「平均每月辦理勞動調解案件件數」，受訪者以「三件以上未滿十件」最高，共有 8 人(占比 62%)，其次為「十件(含)以上」有 3 人(占比 23%)，「三件(含)以下」最低，僅有 2 人(占比 15%)，顯示有八成五以上的承審法官平均每月辦理勞動調解案件件數在三件以上。承審法官在每件勞動調解上，平均進行調解程序之次數，受訪者以「二至三(含)次」最多，共有 7 人(占比 54%)，其次為「一至兩(含)次」有 5 人(占比 38%)，「一次(含)」最低，僅有 1 人(占比 8%)，顯示九成以上的勞動調解皆會經過一次以上的調解程序。

表 45：司法機關人員（承審法官）之基本資料分析表

擔任勞動法庭法官之年資？	人數	百分比
未滿一年	3	23%
一年(含)以上未滿兩年	4	31%
兩年(含)以上未滿三年	6	46%
平均每月辦理勞動調解案件件數？	人數	百分比
三件(含)以下	2	15%
三件以上未滿十件	8	62%
十件(含)以上	3	23%
每件勞動調解平均進行幾次調解程序？	人數	百分比
一次(含)	1	8%

一至兩(含)次	5	38%
二至三(含)次	7	54%
超過三次	-	-

2. 第二部分：勞動調解與行政調解制度之互動與影響

(1) 當事人提起勞動調解前，是否有先經過行政調解？(表 46)

針對「勞動調解與行政調解制度之互動與影響」進行分析，其中承審法官就受理案件中，當事人提起勞動調解前是否有先經過行政調解此點，受訪的 13 位承審法官全部(占比 100%)皆有受理先經過行政調解之案件的經驗，其比率以「50%(含)以上未滿 70%」最高，共有 6 人(占比 46%)，其次「10%(含)以上未滿 30%」有 3 人(占比 23%)，「30%(含)以上未滿 50%」有 2 人(占比 15%)，「超過 90%(含)以上」以及「未滿 10%」最低，僅各有 1 人(各占比 8%)，顯示承審法官辦理之案件多有以行政調解先行來處理勞資爭議。

表 46：承審法官受理案件先經行政調解之狀況分析

Q1:您辦理的案件中，當事人提起勞動調解前，是否有先經過行政調解？	人數	百分比
無	-	-
有	13	100%
Q1:您辦理的案件中，當事人提起勞動調解前，是否有先經過行政調解？有，比率	人數	百分比
未滿 10%	1	8%
10%(含)以上未滿 30%	3	23%
30%(含)以上未滿 50%	2	15%
50%(含)以上未滿 70%	6	46%
70%(含)以上未滿 90%	-	-
超過 90%(含)以上	1	8%

(2) 勞動調解與行政調解制度之互動

A. 案件先經行政調解並作成(不)爭執事項，勞動調解程序是否參酌？(表 47)

若案件經過行政調解並作成爭執與不爭執事項，勞動調解程序中是否會參酌此點，承審法官受訪者以「會參酌」最高，有 11 人次(占比 79%)，而「沒有遇過行政調解作成爭執與不爭執事項」有 3 人次(占比 21%)。承審法官認為「Q5:若個案在進入勞動調解之前，已先經行政調解，請問調解委員會對於有無幫助？」，受訪者有 10 人(占比 77%)亦認為行政調解所認定之不爭執事項，對於法院進行調查「有幫助」最高，「沒有幫助」僅 1 人(占比 8%)，「沒有遇過勞動調解之前，已先進行行政調解之案件」有 2 人(占比 15%)。

會參酌行政調解並作成(不)爭執事項之原因，共有 13 人次回應，以「法院認為可以加速勞動調解程序之進行」為最高，有 11 人(占比 85%)，而「其他」原因有 2 人(占比 15%)，分別為「確認兩造爭執重點及調解方向，並預先擬定調解方案」以及「會參考，但當事人仍可爭執」。在有無幫助的理由上，受訪者的 10 位承審法官認為「有幫助」之原因包含「了解兩造之爭執與不爭執內容，可以初步得知兩造的癥結點」、「了解當事人可讓步之程度與原始心意」、「可以詢問兩造並同意後作為本件不爭執事項，減少此部分之調查，有助後續程序之進行」、「縮小證據調查範圍」、「行政調解之不爭執事項可使調解委員會及早了解兩造不爭執事項及爭點，節省調解程序花費之時間」、「可確認兩造爭執重點及調解方向，並預先擬定調解方案」、「對事件為基本釐清，有助於了解爭點」、「有訴訟外自認結果，在法院安排勞調前省略此部分調查」、「但要在勞動調解時告知當事人加以確認，如經記明筆錄並簽名就具法律上效力(細則 49 條)」以及「可初步了解兩造間之基礎事實」。認為沒有幫助之原因為「本股未曾於勞動調解中進行調查」，顯示行政調查所認定之不爭執事項對於勞動調解具有十分重要的幫助性。

表 47：勞動調解參酌行政調解認定之(不)爭執事項之狀況分析

若案件經過行政調解並作成爭執與不爭執事項，勞動調解程序中是否會參酌？	人次	百分比
沒有遇過行政調解作成爭執與不爭執事項	3	21%
不會參酌	0	0%
會參酌	11	79%
若個案在進入勞動調解之前，已先經行政調解，請問調解委員會對於行政調解所認定之不爭執事項，對於法院進行調查有無幫助？	人數	百分比
沒有遇過勞動調解之前，已先進行行政調解之案件	2	15%
有幫助	10	77%
沒有幫助	1	8%
若案件經過行政調解並作成爭執與不爭執事項，勞動調解程序會參酌之原因	人次	百分比
法院認為可以加速勞動調解程序之進行	11	85%
其他	2	15%

B. 勞動調解程序中是否會參酌行政調解作成之調解方案？(表 48)

當案件先經過行政調解，雖不成立但行政調解有作成調解方案，勞動調解程序中是否會參酌此點，受訪者以「會參酌行政調解作成調解方案」最高，有 9 人(占比 69%)，受訪之全體承審法官皆認為其原因為「法院認為調解方案之內容有一定參考價值；而「沒有遇過行政調解作成調解方案」有 4 人(占比 31%)。

表 48：勞動調解參酌行政調解作成之調解方案狀況分析

若案件經過行政調解雖不成立，但行政調解有作成調解方案，勞動調解程序中是否會參酌？	人數	百分比
沒有遇過行政調解作成調解方案	4	31%
不會參考酌行政調解之調解方案	0	0%
會參酌行政調解作成調解方案	9	69%

C.行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案，有無助於個案事實與爭點之釐清？(表 49)

承審法官認為若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案，有無助於個案事實與爭點之釐清此點，受訪者以「有幫助」最高，有 12 人(占比 92%)，「沒有幫助」僅 1 人(占比 8%)，顯示超過九成受訪者皆認為，行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案，有助於個案事實與爭點之釐清。認為「沒有幫助」之原因為：「行政調解所調查的事實，往往只是當事人不爭執之項目，如果兩造爭議過大，調解人往往只記載兩造各執一詞，建議兩造另提訴訟，沒有判斷及建議」，而認為「有幫助」之原因包含：

「可以得知兩造的癥結點，遭遇的問題及調解成立的底線」

「調解委員較當事人熟悉法令，所為之事實調查亦可供作為法院調查事實參考，但通常調查後之證物，未附調解卷，已交還當事人」

「常會參酌調解記錄內之事實調查及兩造之陳述，進而在法院第一次調解日期前可預先調查證據，有助於個案事實及爭點之釐清，所以會希望調解紀錄記事越詳細越好。若有調解人的判斷或建議方案，亦會一併參酌」

「在勞動調解前能預先知道兩造爭點，以及對調解方案的想法，有助於針對兩造爭點或調解方案看法有落差部分，進行證據調查或事實釐清」

「基本上，多數情形，行政調解委員多有勞動調解經驗，所為事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案應可憑信，只是到法院還是要再核實」、

「可加速釐清兩造爭執重點及調解方向，並預先擬定調解方案」

「了解當事人堅持所在」

「提示先前的調解情形，當事人較不會作反駁先前的的陳述」

「但要在勞動調解時告知當事人加以確認，如經記明筆錄並簽名就具法律上效力(細則 49 條)」

「能在調解前先大概知悉兩造立場可接受之範圍」。

表 49：勞動調解參酌行政調解事實調查、調解人之判斷及建議狀況分析

若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案，有無助於個案事實與爭點之釐清？	人數	百分比
沒有遇過勞動調解之前，已先進行行政調解之案件	-	-
有幫助	12	92%
沒有幫助	1	8%

(3) 勞動調解業務進行之情形(表 50)

A. 勞動調解進行中，是否會依照勞動事件法相關規定，進行事實之調查？

承審法官在勞動調解進行中，是否會依照勞動事件法相關規定，進行事實之調查此點，受訪者以「有事實調查」為最高，有 11 人(占比 85%)，「無進行事實調查」僅 2 人(占比 15%)，顯示有八成五以上的勞動調解案件會進行事實調查。並有 1 位受訪者表示只會進行簡單、初步的事實調查，例如詢問當事人，請兩造提出持有之文書證據、以自然人憑證至勞健保 webIR 查詢勞工之投保明細、相關勞保給付、提繳資訊等，不會深入調查。沒有依照勞動事件法相關規定，進行事實之調查之原因調查，共有 2 人次回應，以「法院認為處理勞動調解時間有限」，共有 2 人(占比 100%)，顯示是否進行事實調查會受到調解時間所限制。

B. 依照勞動事件法相關規定進行事實調查，是否有助於促成調解成立？

承審法官認為法院依照勞動事件法相關規定進行事實調查，是否有助於促成調解成立此點，本題有一位承審法官兩種情形皆遇過，故同時勾選有助於促成調解成立和無助於促成調解成立，因此，受訪者有 13 人(占比 93%)認為有助於促使調解成立，而僅有 1 位(占比 7%)受訪者認為無助於促使調解成立。有助於促成調解成立之原因，共有 26 人次回應，受訪者認為有助於促使調解成立之原因以「事實釐清後約略可知勝敗」最高，有 13 人次(占比 50%)，「事實調查中需提出證據，可了解雙方證據上的多寡」居次，有 8 人次(占比 31%)，而「其他」有 5 人次(占比 19%)，原因包含「法院可做出較符合評價式的調解」、「部分案件確實也可能因為事實釐清後，而縮小調解空間」、「如欲有助於調解成

立，事實調查方式及強度必須有所拿捏」、「當事人之主張明顯與事實不符部分，較可能退讓或不主張」、以及「是當的事實調查有助於限縮爭點、取得共識」；而僅有 1 人次(占比 7%)受訪者認為無助於促使調解成立，原因為「有時候進行事實調查可能引起兩造對立情緒」，顯示多數受訪者認為事實調查有助於後續完成調解。

C.於勞動調解進行中，是否會適時曉諭當事人訴訟之可能結果？

承審法官於勞動調解進行中，是否會適時曉諭當事人訴訟之可能結果此點，受訪者以「是」最高，有 12 人(占比 92%)，「否」僅有 1 人(占比 8%)，顯示九成以上的受訪者會適時讓當事人了解訴訟的可能結果。就法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果是否會促成調解成立，受訪者以「有助於促成調解成立」最多，有 11 人(占比 85%)，受訪者中則僅有 2 人(占比 15%)認為「無助於促成調解成立」，法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果會促成調解成立之原因，共有 21 人次回應，受訪者認為有促成調解成立原因則以「已知調解不成立的可能結果，有為利弊衡量的依據」為最多，有 11 人次(占比 52%)，其次為「調解不成立後接續訴訟之時間成本太高」，有 5 人次(占比 24%)、「調解不成立後仍是同一位法官，不太可能改變結果」則有 3 人次(占比 14%)，而「其他」有 2 人次(占比 10%)，原因為「三個臭皮匠，勝過一個諸葛亮。法官一人講當事人不見得採納，三個委員的想法如果都一樣，當事人就會比較信服」以及「接續訴訟另有律師費用、身心健康、家庭因素、工作影響等成本必須考量」。

至於法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果，不會促成調解成立之原因，共有 10 人次回應，受訪者認為「經曉諭後認為自己果然有理，不願答應妥協方案」、「企業或機關不能承認有違法行為，只能等待判決結果」、「勞資關係惡劣，不論後續判決勝敗，均無妥協意願」以及「不在意調解不成立後接續訴訟之時間成本」等 4 項因素各有 2 人次(各占比 20%)認為不會促成調解成立，有 1 人次(占比 10%)認為「訴訟中可以為更多法律上主張」，另有一人次(占比 10%)勾選「其他」，其理由為「相較於法院，更相信自己委任律師告知的勝訴可能性」。

D.在勞動調解中經兩造合意，由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款

承審法官是否處理過勞動調解經兩造合意，由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款，受訪者以「否」最高，有 9 人(占比 69%)，「是」有 4 人(占比 31%)。在處理過勞動調解經兩造合意，由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款時，頻率調查上，全部 4 位受訪者(占比 100%)皆為「未滿 10%」。

E.由勞動調解委員會依職權斟酌一切情形，提出解決事件之適當方案

承審法官是否處理過當事人不能合意成立調解時，由勞動調解委員會依職權斟酌一切情形，提出解決事件之適當方案，受訪者以「是」最高，有 9 人(占比 69%)，「否」有 4 人(占比 31%)。由勞動調解委員會依職權提出解決事件之適當方案之頻率調查，「未滿 10%」的受訪者有 6 人(占比 67%)，其次為「10%(含)以上未滿 30%」有 2 人(占比 22%)，而「50%(含)以上未滿 70%」則僅有 1 人(占比 11%)。

勞動調解程序中，勞動調解委員會職權提出適當方案是否會促成調解成立點，受訪者認為「不會促成調解成立」較高有 9 人(占比 60%)，認為「會促成調解成立」有 6 人(占比 40%)。認為會促成調解成立之原因調查，共有 10 人次回應，受訪者認為會促成調解成立原因則以「適當方案由委員會提出，當事人信任其公平性」及「調解不成立後接續訴訟之時間成本太高」各有 4 人次(各占比 40%)為最多，而「其他」有 2 人次(占比 20%)，原因分別以「當事人可能無法當下簽字成立調解，需要時間思考並徵詢意見，提適當方案可讓當事人有十天考慮，也經常因此期間過後促成調解成立」、以及「當事人不爭執給付義務，僅就給付金額有意見之情形，或再一造為法人、政府機關之情形，由勞調委員會提出方案並附理由，有助於代理人說服當事人接受」。

至於承審法官認為不會促成調解成立」之原因調查，共有 20 人次回應，受訪者認為以「認為自己有理，不願答應妥協方案」最高有 6 人次(占比 30%)，其次為「勞資關係惡劣，不論後續判決勝敗，均無妥協意願」，有 5 人次(占比 25%)，「企業或機關不能承認有違法行為，只能等待判決結果」、以及「不在意調解不成立後接續訴訟之時間成本」各有 4 人次(各占比 20%)，而「其他」有 1 人次(占比 5%)，其原因為「受訪者只有處理一件依職權提出適當方案，當事

人還是在法定期限內提出異議而進入訴訟，樣本數過低，很難說……」。

表 50：勞動調解業務進行之狀況分析

於勞動調解進行中，是否會依照勞動事件法相關規定，進行事實之調查？	人數	百分比
無進行事實調查	2	15%
有事實之調查	11	85%
法院依照勞動事件法相關規定進行事實調查，是否有助於促成調解成立？	人次	百分比
有助於促成調解成立	13	93%
無助於促成調解成立	1	7%
於勞動調解進行中，是否會適時曉諭當事人訴訟之可能結果？	人數	百分比
否	1	8%
是	12	92%
勞動調解程序中，法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果是否會促成調解成立？	人數	百分比
有助於促成調解成立	11	85%
無助於促成調解成立	2	15%
是否處理過勞動調解經兩造合意，由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款？	人數	百分比
否	9	69%
是	4	31%
處理過勞動調解經兩造合意，由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款的頻率	人次	百分比
未滿 10%	4	100%
10%(含)以上未滿 30%	-	-
30%(含)以上未滿 50%	-	-
50%(含)以上未滿 70%	-	-
70%(含)以上未滿 90%	-	-
超過 90%(含)以上	-	-

是否處理過當事人不能合意成立調解時，由勞動調解委員會依職權斟酌一切情形，提出解決事件之適當方案？	人數	百分比
否	4	31%
是	9	69%
處理過當事人不能合意成立調解時，由勞動調解委員會依職權斟酌一切情形，提出解決事件之適當方案的頻率	人次	百分比
未滿 10%	6	67%
10%(含)以上未滿 30%	2	22%
30%(含)以上未滿 50%	-	-
50%(含)以上未滿 70%	1	11%
70%(含)以上未滿 90%	-	-
超過 90%(含)以上	-	-
勞動調解程序中，由勞動調解委員會提出適當方案，是否會促成調解成立？	人次	百分比
會促成調解成立	6	40%
不會促成調解成立	9	60%
於勞動調解進行中，是否會依照勞動事件法相關規定，進行事實之調查？	人次	百分比
法院認為處理勞動調解時間有限	2	100%
法院認為上開規定係適用於訴訟程序而非調解程序	-	-
其他	-	-
法院依照勞動事件法相關規定進行事實調查，有助於促成調解成立之原因	人次	百分比
事實釐清之後約略可知勝敗	13	50%
事實調查中需提出證據，可了解雙方證據上的多寡	8	31%
其他	5	19%
法院依照勞動事件法相關規定進行事實調查，無助於促成調解成立之原因	人次	百分比
事實釐清之後反而難有彈性退讓空間	-	-
其他	1	100%

勞動調解程序中，法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果會促成調解成立之原因	人次	百分比
已知調解不成立的可能結果，有為利弊衡量的依據	11	52%
調解不成立後仍是同一位法官，不太可能改變結果	3	14%
調解不成立後接續訴訟之時間成本太高	5	24%
其他	2	10%
勞動調解程序中，法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果是否不會促成調解成立之原因	人次	百分比
訴訟中可以為更多法律上主張	1	10%
經曉諭後認為自己果然有理，不願答應妥協方案	2	20%
企業或機關不能承認有違法行為，只能等待判決結果	2	20%
勞資關係惡劣，不論後續判決勝敗，均無妥協意願	2	20%
不在意調解不成立後接續訴訟之時間成本	2	20%
其他	1	10%
勞動調解程序中，由勞動調解委員會提出適當方案，是否會促成調解成立之原因	人次	百分比
適當方案由委員會提出，當事人信任其公平性	4	40%
調解不成立後接續訴訟之時間成本太高	4	40%
其他	2	20%
勞動調解程序中，由勞動調解委員會提出適當方案，不會促成調解成立之原因	人次	百分比
認為自己有理，不願答應妥協方案	6	30%
企業或機關不能承認有違法行為，只能等待判決結果	4	20%
勞資關係惡劣，不論後續判決勝敗，均無妥協意願	5	25%
不在意調解不成立後接續訴訟之時間成本	4	20%
其他	1	5%

(二) 勞動調解委員

1. 第一部分：勞動調解委員基本資料(表 51)

勞動調解委員問卷資料共計回收 25 份。受訪者「基本資料」之部分，受訪勞動調解委員擔任勞動調解委員之法院（複選），有 70 個人次回應，擔任 17 個法院之勞動調解委員，最多為台北地院 9 位(占比 12.9%)；其次為士林地院、新竹地院 7 位(占比 10%)；台中地院 6 位(占比 8.6%)；基隆地院、台南地院 5 位(占比 7.4%)；桃園地院、苗栗地院、高雄地院、橋頭地院 4 位(占比 5.7%)；新北地院、彰化地院、南投地院 3 位(占比 4.3%)；雲林地院、宜蘭地院 2 位(占比 2.8%)；嘉義地院、屏東地院 1 位(占比 1.4%)。勞動調解委員擔任勞動調解委員之組別，受訪者以「勞動組」最高有 17 人(占比 68%)，其餘「事業組」有 8 人(占比 32%)。

勞動調解委員擔任勞動調解委員之年資，受訪者以「兩年(含)以上未滿三年」最高有 21 人(占比 84%)，其餘「一年(含)以上未滿兩年」有 4 人(占比 16%)，顯示超過八成以上受訪之勞動調解委員皆具有兩年以上的勞動調解業務年資。勞動調解委員是否同時受聘為行政調解人/調解委員，受訪者以「是」最高有 21 人(占比 84%)，其餘「否」有 4 人(占比 16%)，顯示超過八成以上受訪之勞動調解委員皆同時具有行政調解與勞動調解之經驗。

勞動調解委員平均每月辦理勞動調解案件件數，受訪者以「三件以上未滿十件」最高有 12 人(占比 48%)，其次為「三件(含)以下」有 10 人(占比 40%)、最後為「十件(含)以上」有 3 人(占比 12%)，顯示超過八成以上受訪之勞動調解委員平均每月辦理行政調解案件件數都在 10 件以下。勞動調解委員每件勞動調解平均進行調解次數，受訪者以「一至兩(含)次」最高有 15 人(占比 60%)，其次為「二至三(含)次」有 7 人(占比 28%)、最後為「一次」有 3 人(占比 12%)。

表 51：勞動調解委員之基本資料分析表

擔任勞動調解委員之組別？	人數	百分比
勞動組	17	68%
事業組	8	32%
擔任勞動調解委員之年資？	人數	百分比
未滿一年	-	-
一年(含)以上未滿兩年	4	16%
兩年(含)以上未滿三年	21	84%
是否同時受聘為行政調解人/調解委員？	人數	百分比
是	21	84%
否	4	16%
平均每月辦理勞動調解案件件數？	人數	百分比
三件(含)以下	10	40%
三件以上未滿十件	12	48%
十件(含)以上	3	12%
每件勞動調解平均進行幾次調解程序？	人數	百分比
一次	3	12%
一至兩(含)次	15	60%
二至三(含)次	7	28%
三次以上	-	-

2. 第二部分：勞動調解與行政調解制度之互動與影響

(1) 勞動調解與行政調解制度之互動與影響

A. 當事人提起勞動調解前，是否有先經過行政調解？(表 52)

勞動調解委員所辦理的案件中，當事人提起勞動調解前，有無經歷過先行政調解者，受訪者以「有」較高有 23 人(占比 92%)，其餘「無」有 2 人(占比 8%)。在當事人提起勞動調解前，有先經過行政調解之比率上，有 23 人回應，其中「10%(含)以上未滿 30%」、「50%(含)以上未滿 70%」、「70%(含)以上未滿 90%」各有 5 人(占比 22%)，其次為「30%(含)以上未滿 50%」有 4 人(占比 17%)，其他「未滿 10%」、「超過 90%(含)以上」最低有 2 人(占比 9%)。

表 52：勞動調解委員受理案件先經行政調解之狀況分析

所辦理的案件中，當事人提起勞動調解前，是否有先經過行政調解？	人數	百分比
無	2	8%
有	23	92%
所辦理的案件中，當事人提起勞動調解前，是否有先經過行政調解？	人次	百分比
未滿 10%	2	9%
10%(含)以上未滿 30%	5	22%
30%(含)以上未滿 50%	4	17%
50%(含)以上未滿 70%	5	22%
70%(含)以上未滿 90%	5	22%
超過 90%(含)以上	2	9%

B. 勞動調解程序中是否會參酌行政調解並作成(不)爭執事項？(

C. 表 53)

勞動調解委員就案件經過行政調解並作成爭執與不爭執事項，是否會在勞動調解程序中參酌，受訪者以「會參酌」較高有 22 人(占比 84%)，以「不會參酌」有 2 人(占比 8%)，其餘「沒有遇過行政調解作成爭執與不爭執事項」有 2 人(占比 8%)，顯示超過八成以上的勞動調解會參酌經過行政調解並作成爭執與

不爭執事項。

就勞動調解程序中不會參酌之原因(複選)，共計有4個人次回應，受訪者以「法院認為行政調解未成立，當事人可以重為爭執」較高有2人次回應(占比50%)，其次為「法院認為勞動調解不受行政調解內容拘束」有1人次回應(占比25%)以及「法院認為當事人於行政調解提供之資訊、證據不足」有1人次回應(占比25%)。至於「會參酌」之原因(複選)，共計有41個人次回應，受訪者以「法院認為行政調解之內容有一定之參考價值」較高有20人次回應(占比49%)，其次為「法院認為可以加速勞動調解程序之進行」有17人次回應(占比41%)，「法院認為當事人應受拘束，不得再為爭執」有3人次回應(占比7%)，而「其他」有1人次回應(占比2%)，其原因為「如果整理得好」。

表 53：勞動調解委員參酌行政調解並作成(不)爭執事項之狀況分析

若案件經過行政調解並作成爭執與不爭執事項，勞動調解程序中是否會參酌？	人次	百分比
沒有遇過行政調解作成爭執與不爭執事項	2	8%
不會參酌	2	8%
會參酌	22	84%
若案件經過行政調解並作成爭執與不爭執事項，勞動調解程序中是否會參酌？不會參酌，原因	人次	百分比
法院認為行政調解未成立，當事人可以重為爭執	2	50%
法院認為勞動調解不受行政調解內容拘束	1	25%
法院認為當事人於行政調解提供之資訊、證據不足	1	25%
其他	-	-
若案件經過行政調解並作成爭執與不爭執事項，勞動調解程序中是否會參酌？會參酌，原因	人次	百分比
法院認為當事人應受拘束，不得再為爭執	3	7%
法院認為可以加速勞動調解程序之進行	17	41%
法院認為行政調解之內容有一定之參考價值	20	49%
其他	1	2%

D. 勞動調解程序中是否會參酌行政調解作成之調解方案？(表 54)

勞動調解委員就案件經過行政調解雖不成立，但行政調解有作成調解方案，勞動調解程序中是否會參酌此點，受訪者以「會參酌」較高有 17 人(占比 59%)，「不會參酌」有 8 人(占比 28%)，其餘「沒有遇過行政調解作成調解方案」有 4 人(占比 14%)。顯示超過半數的勞動調解會參酌行政調解的調解方案進行調解。「不會參酌」之原因(複選)，共計有 12 個人次回應，受訪者以「法院認為行政調解未成立，表示該調解方案當事人無法接受」、「法院認為當事人於行政調解提供之資訊、證據不足」有 5 人次回應(占比 42%)，「法院認為調解方案未盡妥適」、「其他」有 1 人次回應(占比 8%)，而「其他」之原因為「兩造均未提及可考參行政調解方案之內容」。就「會參酌」之原因(複選)，共計有 24 個人次回應，受訪者以「法院認為調解方案之內容有一定之參考價值」有 12 人次回應(占比 50%)，「當事人之一方或雙方同意調解方案」有 7 人次回應(占比 29%)，「法院認為調解方案貼近心證之內容」有 5 人次回應(占比 21%)。

表 54：勞動調解委員參酌行政調解作成之調解方案狀況分析

若案件經過行政調解雖不成立，但行政調解有作成調解方案，勞動調解程序中是否會參酌？	人次	百分比
沒有遇過行政調解作成調解方案	4	14%
不會參酌行政調解之調解方案	8	28%
會參酌行政調解作成調解方案	17	59%
若案件經過行政調解雖不成立，但行政調解有作成調解方案，勞動調解程序中是否會參酌？不會參酌，原因	人次	百分比
法院認為行政調解未成立，表示該調解方案當事人無法接受	5	42%
法院認為調解方案未盡妥適	1	8%
法院認為當事人於行政調解提供之資訊、證據不足	5	42%
其他	1	8%
若案件經過行政調解雖不成立，但行政調解有作成調解方案，勞動調解程序中是否會參酌？會參酌，原因	人次	百分比

法院認為調解方案之內容有一定之參考價值	12	50%
法院認為調解方案貼近心證之內容	5	21%
當事人之一方或雙方同意調解方案	7	29%
其他	-	-

(2) 勞動調解業務進行之情形(表 55)

A. 勞動調解進行中，法院是否會依照勞動事件法相關規定，進行事實之調查？

勞動調解委員「於勞動調解進行中，法院是否會依照勞動事件法相關規定，進行事實之調查(參勞動事件法第 35 條至第 38 條)」此點，受訪者以「有事實調查」較高有 21 人(占比 84%)，其餘「無事實調查」有 4 人(占比 16%)。勞動調解委員於勞動調解進行中，「法院不會依照勞動事件法相關規定，進行事實之調查之原因(複選)，共計有 5 個人次回應，受訪者以「法院認為處理勞動調解時間有限」、「法院認為上開規定係適用於訴訟程序而非調解程序」有 2 人次回應(占比 40%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 20%)，其原因為「移調有些有事實調查」。就此是否有助於促成調解成立此點，21 位受訪者皆認為「有助於促成調解成立」(占比 100%)，原因(複選)共計有 41 個人次回應，受訪者以「事實釐清之後約略可知勝敗」、「事實調查中需提出證據，可了解雙方證據上的多寡」有 20 人次回應(占比 49%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 2%)，其原因為「對事實真相客觀釐清，有助於勸諭雙方和解(尤其是讓雙方了解勞動法令後，雙方在法律方面有利或不利部分，評估後)」。

B. 勞動調解程序中，法院是否會適時曉諭當事人訴訟之可能結果？

勞動調解委員在勞動調解程序中，「法院是否會適時曉諭當事人訴訟之可能結果？」，受訪者以「是」較高有 23 人(占比 92%)，其餘「否」有 2 人(占比 8%)。法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果是否會促成調解成立上，23 位受訪者皆認為「會促成調解成立」(占比 100%)。原因(複選)共計有 55 個人次回應，受訪者以「已知調解不成立的可能結果，有為利弊衡量的依據」最高有 22 人次回應(占比 42%)，其次「調解不成立後接續訴訟之時間成本太高」有 16 人次回應(占比 29%)，「調解不成立後仍是同一位法官，不太可能改變結果」有 15 人

次回應(占比 27%)，而「其他」有 2 人次回應(占比 4%)，其原因為「信任法官及調解委員」及「促進與當事人溝通」。

C. 在勞動調解中經兩造合意，由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款

勞動調解委員「是否處理過勞動調解經兩造合意，由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款」上，受訪者以「是」較高有 19 人(占比 76%)，其餘「否」有 6 人(占比 24%)。勞動調解委員認處理酌定解決事件之調解條款上頻率，共計有 19 人回應，其中以處理頻率「未滿 10%」最高，有 11 人(占比 58%)，其次為「10%(含)以上未滿 30%」有 4 人(占比 21%)及「30%(含)以上未滿 50%」有 3 人(占比 16%)，「超過 90%(含)以上」則僅有 1 人(占比 5%)。

勞動調解委員會提出適當方案有助促成調解成立之原因(複選)，共計有 27 個人次回應，受訪者以「適當方案由委員會提出，當事人信任其公平性」有 15 人次回應(占比 56%)，「調解不成立後接續訴訟之時間成本太高」有 11 人次回應(占比 41%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 4%)，其原因為「雙方均願意退讓，和平解決爭議」。

D. 由勞動調解委員會依職權斟酌一切情形，提出解決事件之適當方案

勞動調解委員「是否處理過當事人不能合意成立調解時，由勞動調解委員會依職權斟酌一切情形，提出解決事件之適當方案」上，受訪者以「是」較高有 23 人(占比 92%)，其餘「否」有 2 人(占比 8%)；勞動調解委員依職權提出解決事件適當方案之頻率，共計有 23 人回應，其中處理頻率以「未滿 10%」最高，有 14 人(占比 61%)，「30%(含)以上未滿 50%」有 5 人(占比 22%)，最後為「10%(含)以上未滿 30%」有 4 人(占比 17%)。

勞動調解委員認為在勞動調解程序中，由勞動調解委員會提出適當方案，是否會促成調解成立上，共計有 34 人回應，受訪者以「會促成調解成立」較高有 23 人(占比 68%)，其餘「不會促成調解成立」有 11 人(占比 32%)。就「不會促成調解成立」之原因調查，共計有 35 個人次回應，受訪者以「認為自己有理，不願答應妥協方案」、「勞資關係惡劣，不論後續判決勝敗，均無妥協意願」有 10 人次回應(占比 29%)，「企業或機關不能承認有違法行為，只能等待判決

結果」有 8 人次回應(占比 23%)，「不在意調解不成立後接續訴訟之時間成本」有 6 人次回應(占比 17%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 3%)，其原因為「雙方或一方有其他民事或刑事訴訟案繫屬法院」。

表 55：勞動調解業務進行狀況分析

於勞動調解進行中，法院是否會依照勞動事件法相關規定，進行事實之調查(參勞動事件法第 35 條至第 38 條)?	人數	百分比
無事實調查	4	16%
有事實調查	21	84%
法院依照勞動事件法相關規定進行事實調查，是否有助於促成調解成立?	人次	百分比
有助於促成調解成立	21	100%
無助於促成調解成立	-	-
勞動調解程序中，法院是否會適時曉諭當事人訴訟之可能結果?	人數	百分比
否	2	8%
是	23	92%
勞動調解程序中，法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果是否會促成調解成立?	人次	百分比
會促成調解成立	23	100%
不會促成調解成立	-	-
是否處理過勞動調解經兩造合意，由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款?	人數	百分比
否	6	24%
是	19	76%
是否處理過勞動調解經兩造合意，由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款?是，頻率為	人數	百分比
未滿 10%	11	58%

10%(含)以上未滿 30%	4	21%
30%(含)以上未滿 50%	3	16%
50%(含)以上未滿 70%	-	-
70%(含)以上未滿 90%	-	-
超過 90%(含)以上	1	5%
是否處理過當事人不能合意成立調解時，由勞動調解委員會依職權斟酌一切情形，提出解決事件之適當方案？	人數	百分比
否	2	8%
是	23	92%
是否處理過當事人不能合意成立調解時，由勞動調解委員會依職權斟酌一切情形，提出解決事件之適當方案？ 是，頻率為	人次	百分比
未滿 10%	14	61%
10%(含)以上未滿 30%	4	17%
30%(含)以上未滿 50%	5	22%
50%(含)以上未滿 70%	-	-
70%(含)以上未滿 90%	-	-
超過 90%(含)以上	-	-
勞動調解程序中，由勞動調解委員會提出適當方案，是否會促成調解成立？	人次	百分比
會促成調解成立	23	68%
不會促成調解成立	11	32%
於勞動調解進行中，法院是否會依照勞動事件法相關規定，進行事實之調查(參勞動事件法第 35 條至第 38 條)？ 無事實調查，原因	人次	百分比
法院認為處理勞動調解時間有限	2	40%

法院認為上開規定係適用於訴訟程序而非調解程序	2	40%
其他	1	20%
法院依照勞動事件法相關規定進行事實調查，是否有助於促成調解成立？有，原因	人次	百分比
事實釐清之後約略可知勝敗	20	49%
事實調查中需提出證據，可了解雙方證據上的多寡	20	49%
其他	1	2%
勞動調解程序中，法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果是否會促成調解成立？會，原因	人次	百分比
已知調解不成立的可能結果，有為利弊衡量的依據	22	40%
調解不成立後仍是同一位法官，不太可能改變結果	15	27%
調解不成立後接續訴訟之時間成本太高	16	29%
其他	2	4%
勞動調解程序中，由勞動調解委員會提出適當方案，是否會促成調解成立？會，原因	人次	百分比
適當方案由委員會提出，當事人信任其公平性	15	56%
調解不成立後接續訴訟之時間成本太高	11	41%
其他	1	4%
勞動調解程序中，由勞動調解委員會提出適當方案，是否會促成調解成立？不會，原因	人次	百分比
認為自己有理，不願答應妥協方案	10	29%
企業或機關不能承認有違法行為，只能等待判決結果	8	23%
勞資關係惡劣，不論後續判決勝敗，均無妥協意願	10	29%
不在意調解不成立後接續訴訟之時間成本	6	17%
其他	1	3%

三、勞資爭議當事人員之結果分析

(一) 第一部分：勞資爭議當事人基本資料(表 56)

勞資爭議當事人問卷資料共計回收 79 份。就受訪者參與行政調解的情形，受訪者有 77 人(占比 97%)的勞資爭議經過行政調解程序，僅有 2 人(占比 3%)的勞資爭議未經過行政調解程序。就身為調解申請人或相對人，受訪中者以「申請人」最高有 68 人(占比 88%)，其餘「相對人」有 9 人(占比 12%)，顯示受訪之勞資爭議當事人近九成皆為勞資爭議的申請人。

勞資爭議在行政調解的方式上，受訪者以「調解委員會」最高有 58 人(占比 75%)，其餘「獨任調解人」有 19 人(占比 25%)，顯示受訪之勞資爭議當事人超過七成以上於調解委員會進行勞資爭議調解。上述調解委員會所在地區為台北市政府(17 人)、台南市政府(3 人)、苗栗縣政府(1 人)、桃園市政府(8 人)、高雄市政府(6 人)、新北市政府(14 人)、新竹縣政府(4 人)、彰化縣政府(3 人)、澎湖縣政府(3 人)等縣市政府勞工局處。

而若選擇獨任調解人，是由主管機關或民間團體調解上，受訪者以「主管機關調解」最高有 11 人(占比 58%)，地點包含台北市政府(5 人)、花蓮縣政府(1 人)、高雄市政府(1 人)、新北市政府(2 人)、新竹市政府(1 人)、新竹縣政府(2 人)等縣市政府或工會單位；其次為「民間團體調解」有 8 人(占比 42%)，包含勞資關係協進會(2 人)、新竹縣技專協會(1 人)、新竹縣勞工處(1 人)、民間團體(1 人)、高雄獨立總工會(1 人)、關懷協會(1 人)及電資工會(1 人)。勞資爭議當事人「Q5: 您認為行政調解過程是否有助於雙方釐清爭議事實？」，受訪者以「有」最高有 52 人(占比 68%)，其餘「無」有 25 人(占比 32%)。

在調解過程中，:調解人(委員)有無作成調解方案記載於調解紀錄上，受訪者以「有」最高有 73 人(占比 95%)，其餘「無」有 4 人(占比 5%)。勞資爭議當事人在行政調解的結果，受訪者以「不成立」最高有 44 人(占比 57%)，其次為「成立」有 30 人(占比 39%)，「撤回」有 3 人(占比 4%)。就調解人(委員)的專業性是否充分，受訪者以「是」最高有 58 人(占比 75%)，其餘「否」有 19 人(占比 25%)。

表 56：勞資爭議當事人參與行政調解的情形之資料分析表

受訪者之勞資爭議是否經過行政調解程序?	人數	百分比
是	77	97%
否	2	3%
受訪者是調解申請人或相對人?	人次	百分比
申請人	68	88%
相對人	9	12%
受訪者之勞資爭議在行政調解的方式?	人次	百分比
調解委員會	58	75%
獨任調解人	19	25%
受訪者選擇獨任調解人，是由主管機關或民間團體調解?	人次	百分比
主管機關	11	58%
民間團體	8	42%
受訪者認為行政調解過程是否有助於雙方釐清爭議事實?	人次	百分比
有	52	68%
無	25	32%
調解人(委員)有無作成調解方案記載於調解紀錄?	人次	百分比
有	73	95%
無	4	5%
受訪者認為於調解人(委員)的專業性是否充分?	人次	百分比
是	58	75%
否	19	25%
受訪者之勞資爭議在行政調解的結果?	人次	百分比
成立	30	39%

不成立	44	57%
撤回	3	4%
其他	-	-

(二) 第二部分：選擇行政調解程序之情形

1. 調解申請人在勞資爭議發生後選擇先行政調解的原因(表 57)

針對「參與行政調解的情形」之相關意見，勞資爭議當事人在勞資爭議發生後選擇先行政調解的原因調查(複選題)，共計有 130 個人次回應，受訪者以「以和為貴，不願意立刻上法院」較高有 28 人次回應(占比 22%)，「申請方式簡便」有 20 人次回應(占比 15%)，「節省成本」有 17 人次回應(占比 13%)，「流程快速」有 17 人次回應(占比 13%)，「為申請補助」有 11 人次回應(占比 8%)，「諮詢親友或專家意見」有 16 人次回應(占比 12%)，而「其他」有 21 人次回應(占比 16%)，其原因以「工會建議」最多，共有 5 人次回覆，其次為「走流程、程序」有 4 人次回覆，「勞工局建議」有 3 人次回覆，其餘原因包含「訴訟前的最後一步」、「強制雇主給說法」、「勞工局告知」、「因當時情況，並受一位范老師建議」、「只能先經調解途徑，沒有其他選項」、「和工會一起」、「工會協助」、「大家一起去」、「先走院內流程但無效」。

表 57：勞資爭議當事人選擇先行政調解之原因分析

調解申請人在勞資爭議發生後選擇先行政調解的原因	人次	百分比
申請方式簡便	20	15%
節省成本	17	13%
流程快速	17	13%
為申請補助	11	8%
諮詢親友或專家意見	16	12%
以和為貴，不願意立刻上法院	28	22%
其他	21	16%

2. 選擇調解委員會或調解人之原因(表 58)

勞資爭議當事人「選擇調解委員會的原因」調查(複選)，共計有 69 個人次回應，受訪者以「為求慎重」較高有 20 人次回應(占比 29%)，其次為「諮詢親友或專家意見」有 15 人次回應(占比 22%)，「案情複雜」有 6 人次回應(占比 9%)，「自己是相對人，所以被動配合申請人的選擇」有 5 人次回應(占比 7%)，而「其他」有 23 人次回應(占比 33%)，其原因為「訴訟前的最後一步，但沒有好印象」、「資方無處理意願」、「雇主未出席，縣府才可以開離職單」、「大家一起申請」、「勞工局告知」、「勞工較有保障」、「勞工局一步步引導，解釋清楚」、「職業災害」、「比較方便」、「工會在新北」、「和工會一起」、「勞工局建議」、「工會建議」、「申請後收到的通知」、「距離近」、「家人建議」、「工作地在台北」、「先看看是否有轉圜餘地」、「政府機關較有公信力，資訊較正確」、「地緣」。

勞資爭議當事人「選擇獨任調解人的原因」調查(複選)，共計有 19 個人次回應，受訪者以「自己是相對人，所以被動配合申請人的選擇」較高有 6 人次回應(占比 32%)，其次為「程序較迅速」有 4 人次回應(占比 21%)，「諮詢親友或專家意見」有 2 人次回應(占比 11%)，而「其他」有 7 人次回應(占比 37%)，其原因為「以前有找過，較公正」、「勞工局指派」、「交通便利」、「信任感」、「指派的」。

而就「獨任調解人，選擇由主管機關調解」之原因(複選)，共計有 16 個人次回應，受訪者以「較信賴主管機關的公正性」、「自己是相對人，所以被動配合申請人的選擇」有 4 人次回應(占比 25%)，「交通便利性考量」有 2 人次回應(占比 13%)，「諮詢親友或專家意見」有 1 人次回應(占比 6%)，而「其他」有 5 人次回應(占比 31%)，其原因為「流程便利」、「以前找過的調解人在裡面」、「爭議地點和公司都在北市」、「勞工局指派」、「為指派的」。勞資爭議當事人「選擇由民間團體調解」之原因(複選)，共計有 9 個人次回應，受訪者以「自己是相對人，所以被動配合申請人的選擇」較高有 3 人次回應(占比 33%)，「調解氣氛考量」、「交通便利性考量」、「諮詢親友或專家意見」有 1 人次回應(占比 11%)，而「其他」有 3 人次回應(占比 33%)，其原因為「平常都是會問這」、「是下級工會」、「較快速」。

表 58：勞資爭議當事人選擇調解委員會或調解人之原因分析表

選擇調解委員會的原因	人次	百分比
為求慎重	20	29%
案情複雜	6	9%
諮詢親友或專家意見	15	22%
自己是相對人，所以被動配合申請人的選擇	5	7%
其他	23	33%
選擇獨任調解人的原因	人次	百分比
程序較迅速	4	21%
案情單純	-	-
諮詢親友或專家意見	2	11%
自己是相對人，所以被動配合申請人的選擇	6	32%
其他	7	37%
獨任調解人，選擇由主管機關調解	人次	百分比
較信賴主管機關的公正性	4	25%
交通便利性考量	2	13%
諮詢親友或專家意見	1	6%
自己是相對人，所以被動配合申請人的選擇	4	25%
其他	5	31%
獨任調解人，選擇由民間團體調解	人次	百分比
調解氣氛考量	1	11%
交通便利性考量	1	11%
諮詢親友或專家意見	1	11%
自己是相對人，所以被動配合申請人的選擇	3	33%
其他	3	33%

(三) 第三部分：行政調解程序之問題(表 59)

1. 行政調解過程無助於雙方釐清爭議事實之原因？

勞資爭議當事人認為「行政調解過程無助於雙方釐清爭議事實」之原因(複選)，共計有 29 個人次回應，受訪者以「調解前未收到他方主張及資料」、「勞資雙方開會時未提出充分證據資料」較高有 3 人次回應(占比 10%)，「有一方未出席調解」有 2 人次回應(占比 7%)，「調解人(委員)未充分詢問案情或調查證據」、「調解人(委員)未讓雙方充分陳述」、「調解人(委員)未整理雙方爭執與不爭執事項」有 1 人次回應(占比 3%)，而「其他」有 18 人次回應(占比 62%)，其原因為「因調解內容和政府有關，調解委員會或市府不易改變相關事項」、「未細看資料，委員講話都傾向資方，有點恐嚇、勸退的意味」、「對方不願意認真看待」、「只是流程，後續才是重點」、「各說各話，資方調解人不中立」、「不一定，要看調解人能力」、「勞工局未告知資方要負的責任或規定，只是提出地方協調」、「各說各話」、「勞工局推來推去」、「高市勞工局很被動」、「資方無法說服大家」、「涉及法律問題，無法事實調查」、「調解雙方各說各話」、「當時將兩案併成一案，且沒通知」、「有一方開會時態度不好，未重視調解人員」、「相對人拒絕調解」、「資方隱匿證據」、「沒共識」。

2. 調解人(委員)的專業性不充分之原因？

勞資爭議當事人認為「調解人(委員)的專業性不充分」之原因(複選)，共計有 28 個人次回應，受訪者以「態度不夠公正」較高有 7 人次回應(占比 25%)，「對案情的掌握能力不足」有 4 人次回應(占比 14%)，「對法令的瞭解程度不足」有 3 人次回應(占比 11%)，「調解紀錄的記載不夠確實」、「會議主持能力不足」有 1 人次回應(占比 4%)，而「其他」有 12 人次回應(占比 43%)，其原因為以「要看調解人」最高有 5 人次回應、「醫院方一直否認，委員沒有查證又不先收資料，勞安檢查結果未收到」、「無法引導出雙方合適的責任」、「因資方未出席，無法得知」、「建議資方作法，但對勞方不利」、「相對人拒絕調解，無法得知專業性」、「未必有勞動法律的知識和背景」、「不符合預期」。勞資爭議當事人參與行政調解的情形之意見，如表 56 所示。

表 59：勞資爭議當事人認為行政調解程序之問題

行政調解過程無助於雙方釐清爭議事實之理由	人次	百分比
調解前未收到他方主張及資料	3	10%
勞資雙方開會時未提出充分證據資料	3	10%
調解人(委員)未充分詢問案情或調查證據	1	3%
調解人(委員)未讓雙方充分陳述	1	3%
調解人(委員)未整理雙方爭執與不爭執事項	1	3%
有一方未出席調解	2	7%
其他	18	62%
調解人(委員)的專業性不充分之理由	人次	百分比
對法令的瞭解程度不足	3	11%
對案情的掌握能力不足	4	14%
調解紀錄的記載不夠確實	1	4%
會議主持能力不足	1	4%
態度不夠公正	7	25%
其他	12	43%

(四) 第四部分：參與法院勞動調解的情形

1. 勞資爭議是否經過法院勞動調解程序?(表 60)

就勞資爭議當事人受訪者「參與法院勞動調解的情形」之情形，進行分析，受訪者以「是」最高有 14 人(占比 30%)，表示其勞資爭議是否經過法院勞動調解程序，勞動調解法院包含士林地方法院(3 人)、台北地方法院(4 人)、新北地方法院(1 人)、桃園地方法院(1 人)、新竹地方法院(1 人)、台中高等法院(1 人)、彰化地方法院(1 人)及澎湖地方法院(2 人)；其餘「否」有 33 人(占比 70%)。勞資爭議當事人「Q2:您是勞動調解申請人或相對人?」，受訪者以「申請人」最高有 10 人(占比 71%)，其餘「相對人」有 4 人(占比 29%)。

勞資爭議當事人認為「勞資爭議不需經過法院勞動調解程序」之原因(複選)，共計有 34 個人次回應，受訪者以「不想支出裁判費用」有 2 人次回應(占比 6%)，

「法程序過於嚴謹，較無讓步談判之空間」有 1 人次回應(占比 3%)，而「其他」有 31 人次回應(占比 91%)，其原因以「直接訴訟」為最高，共有 11 人次回應，其餘為「公司後續有再處理」、「該公司減資到 1 元，全員裁員，再走法律調解沒意義」、「有再申訴，資方有讓步」、「資方有再提調解，後有成立」、「較耗時，因而去勞動部申請裁決」、「公司後續有自行處理返薪」、「還沒辦法進法院做實質調解」、「審判時間太長，資方資源較多」、「第一次行政調解後資方要求私下和解」、「勞工局並無協助勞工提出申請」、「尚無經歷」、「後來有其他替代方案」、「公司最後有返還薪水，但沒同意公司但書」、「直接進裁決」、「對方反告」、「資方無意願」、「較沒資源，但有送過勞動部裁決」。

勞資爭議當事人「選擇法院勞動調解的原因」(複選)，共計有 12 個人次回應，受訪者以「諮詢親友或專家意見」有 3 人次回應(占比 25%)，「以和為貴，不願意立刻訴訟」有 2 人次回應(占比 17%)，「流程快速」、「認為法院較為公正」有 1 人次回應(占比 8%)，而「其他」有 5 人次回應(占比 42%)，其原因為「法官較有公信力」、「行政調解失敗」、「工會派的」、「法院較有公信力」、「法院移調」。

勞資爭議當事人在法院勞動調解的結果上，受訪者以「勞動調解委員會提出適當方案」較高有 9 人(占比 64%)，「雙方合意達成調解」有 3 人(占比 21%)，「雙方合意由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款」有 2 人(占比 14%)。

表 60：勞資爭議當事人之勞資爭議經過法院勞動調解程序與否之原因分析表

勞資爭議是否經過法院勞動調解程序?	人次	百分比
是	14	30%
否	33	70%
是勞動調解申請人或相對人?	人次	百分比
申請人	10	71%
相對人	4	29%
勞資爭議不經法院勞動調解程序之原因	人次	百分比
不想支出裁判費用	2	6%
法院會調查事證，但個案中證據不足	-	-
法程序過於嚴謹，較無讓步談判之空間	1	3%
其他	31	91%
勞動調解申請人選擇法院勞動調解的原因	人次	百分比
申請方式簡便	-	-
流程快速	1	8%
以和為貴，不願意立刻訴訟	2	17%
認為法院較為公正	1	8%
節省成本	-	-
諮詢親友或專家意見	3	25%
其他	5	42%
勞資爭議在法院勞動調解的結果?	人次	百分比
雙方合意達成調解	3	21%
雙方合意由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款	2	14%
勞動調解委員會提出適當方案，是否經當事人提出異議	9	64%

2. 法院勞動調解過程是否有助於雙方釐清爭議事實?

勞資爭議當事人認為「法院勞動調解過程是否有助於雙方釐清爭議事實」，受訪者以「有助於雙方釐清爭議事實」最高有 10 人(占比 71%)，其餘「無助於雙方釐清爭議事實」有 4 人(占比 29%)，顯示受訪之勞資爭議當事人超過七成以上認為法院勞動調解過程有助於雙方釐清爭議事實。「無助於雙方釐清爭議事實」之原因(複選)，共計有 4 個人次回應，受訪者以「法院未充分詢問案情或調

查證據」有 1 人次回應(占比 25%)，而「其他」有 3 人次回應(占比 75%)，其原因為「有一方不願調解」、「資方不願正視勞動契約」、「未必有勞動法律知識背景」。

3. 法院勞動調解委員會是否有曉諭當事人訴訟之可能結果？

勞資爭議當事人的經驗中，法院勞動調解委員會是否有曉諭當事人訴訟之可能結果，受訪者以「是」最高有 11 人(占比 79%)，其次為「否」有 3 人(占比 21%)，顯示受訪之勞資爭議當事人超過七成以上受法院勞動調解委員會曉諭當事人訴訟之可能結果。在法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果時，是否會促成調解成立上，受訪者以「會促成調解成立」最高有 7 人(占比 64%)，其餘「不會促成調解成立」有 4 人(占比 36%)，在原因調查上(複選)，共計有 10 個人次回應，受訪者以「已知調解不成立的可能結果，有為利弊衡量的依據」最高有 5 人次回應(占比 50%)，「調解不成立後仍是同一位法官，不太可能改變結果」、「調解不成立後接續訴訟之時間成本太高」有 2 人次回應(占比 20%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 10%)，其原因為「有可能，但雙方落差太大」。

但亦有勞資爭議當事人認為法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果不會促成調解成立，原因調查上(複選)共計有 4 個人次回應，受訪者以「勞資關係惡劣，不論後續判決勝敗，均無妥協意願」最高有 2 人次回應(占比 50%)，「企業或機關不能承認有違法行為，只能等待判決結果」有 1 人次回應(占比 25%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 25%)，其原因為「資方不願正視勞動契約」。

4. 法院勞動調解委員會的專業性是否充分？

勞資爭議當事人認為於法院勞動調解委員會的專業性是否充分上，受訪者以「是」最高有 10 人(占比 71%)，其餘「否」有 4 人(占比 29%)。勞資爭議當事人認為「勞動調解委員會的專業性不充分」之原因(複選)，共計有 10 個人次回應，受訪者以「對法令的瞭解程度不足」最高有 3 人次回應(占比 30%)，「會議主持能力不足」、「態度不夠公正」有 2 人次回應(占比 20%)，「對案情的掌握能力不足」、「調解筆錄的記載不夠確實」有 1 人次回應(占比 10%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 50%)，其原因為「不夠投入」。

表 61：勞資爭議當事人參與勞動調解程序之狀況分析

法院勞動調解過程是否有助於雙方釐清爭議事實？	人次	百分比
有	10	71%
無	4	29%
法院勞動調解委員會是否有曉諭當事人訴訟之可能結果？	人次	百分比
是	11	79%
否	3	21%
勞動調解程序中，法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果是否會促成調解成立？	人次	百分比
會	7	64%
不會	4	36%
法院勞動調解委員會的專業性是否充分？	人次	百分比
是	10	71%
否	4	29%
法院勞動調解委員會的專業性不充分之理由	人次	百分比
對法令的瞭解程度不足	3	30%
對案情的掌握能力不足	1	10%
調解筆錄的記載不夠確實	1	10%
會議主持能力不足	2	20%
態度不夠公正	2	20%
其他	1	10%
法院勞動調解過程無助於雙方釐清爭議事實之原因	人次	百分比
勞資雙方未提出充分證據資料	-	-
法院未充分詢問案情或調查證據	1	25%

法院未讓雙方充分陳述	-	-
有一方未出席調解	-	-
其他	3	75%
勞動調解程序中，法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果會促成調解成立的原因	人次	百分比
已知調解不成立的可能結果，有為利弊衡量的依據	5	50%
已知調解不成立的可能結果，有為利弊衡量的依據	2	20%
調解不成立後接續訴訟之時間成本太高	2	20%
其他理由	1	10%
勞動調解程序中，法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果不會促成調解成立的原因	人次	百分比
訴訟中可以為更多法律上主張	-	-
經曉諭後認為自己果然有理，不願答應妥協方案	-	-
企業或機關不能承認有違法行為，只能等待判決結果	1	25%
勞資關係惡劣，不論後續判決勝敗，均無妥協意願	2	50%
不在意調解不成立後接續訴訟之時間成本	-	-
其他	1	25%

(五) 第五部分：行政調解與勞動調解比較

1. 優先選擇行政調解或勞動調解？(表 62)

在「行政調解與勞動調解比較」上，勞資爭議當事人於處理勞資爭議時，「會優先選擇行政調解或勞動調解？」，受訪者以「行政調解」最高有 9 人(占比 64%)，其餘「勞動調解」有 5 人(占比 36%)。「優先選擇行政調解」之原因調查，共計有 13 個人次回應，受訪者以「調解氣氛較平和」最高有 3 人次回應(占比 23%)，「為申請地方政府之訴訟補助」、「不需繳交費用」、「程序較有彈性、時間較短」有 2 人次回應(占比 15%)，「不用事事提出證據佐證」有 1

人次回應(占比 8%)，而「其他」有 3 人次回應(占比 23%)，其原因為「只是走流程」、「上網可申請」、「不得以不興訟」。「優先選擇勞動調解」調查，共計有 9 個人次回應，受訪者以「法院會調查事實以釐清真相」最高有 3 人次回應(占比 33%)，「由法官主導，較有強制力」、「法院會主動提出調解方案」有 2 人次回應(占比 22%)，而「其他」有 2 人次回應(占比 22%)，其原因為「立場較中立，專業度較信賴」、「比較公正，不會官官相護」。

表 62：勞資爭議當事人優先選擇行政調解或勞動調解之狀況分析

受訪者處理勞資爭議時，會優先選擇行政調解或勞動調解？	人次	百分比
行政調解	9	64%
勞動調解	5	36%
受訪者於處理勞資爭議時，會優先選擇行政調解	人次	百分比
為申請地方政府之訴訟補助	2	15%
不需繳交費用	2	15%
調解氣氛較平和	3	23%
程序較有彈性、時間較短	2	15%
不用事事提出證據佐證	1	8%
其他	3	23%
受訪者於處理勞資爭議時，會優先選擇勞動調解	人次	百分比
由法官主導，較有強制力	2	22%
較有效率	-	-
法院會調查事實以釐清真相	3	33%
法院會主動提出調解方案	2	22%
其他	2	22%

2. 出席行政調解的經驗，是否令人滿意？(表 63)

勞資爭議當事人是否滿意出席行政調解的經驗上，受訪者以「滿意」最高有 8 人(占比 57%)，其餘「不滿意」有 6 人(占比 43%)，顯示受訪之勞資爭議當事人近六成滿意行政調解經驗。勞資爭議當事人「滿意」之原因調查，共計有 12 個人次回應，「勞工局提供協助」較高有 4 人次回應(占比 33%)，「調解氣氛較平和」、「程序較有彈性、時間較短」有 3 人次回應(占比 25%)，而「其他」有 2 人次回應(占比 17%)，其原因為「有公信力，可盡力達成調解」、「經驗充足，客觀」。勞資爭議當事人「不滿意」之原因調查，共計有 9 個人次回應，受訪者以「程序較沒有強制力」有 3 人次回應(占比 33%)，「調解方案較不公正」有 2 人次回應(占比 22%)，「較沒有效率」有 1 人次回應(占比 22%)，而「其他」有 3 人次回應(占比 33%)，其原因為「委員沒有實質權力，且能力不一」、「比較沒有公權力、強制力」、「只是走流程」。

表 63：勞資爭議當事人是否滿意出席行政調解之意見

受訪者出席行政調解的經驗，是否令人滿意？	人次	百分比
滿意	8	57%
不滿意	6	43%
出席行政調解的經驗，令人滿意之原因	人次	百分比
不用繳交費用	-	-
勞工局提供協助	4	33%
調解氣氛較平和	3	25%
程序較有彈性、時間較短	3	25%
不用事事提出證據佐證	-	-
其他	2	17%
出席行政調解的經驗，令人不滿意之原因	人次	百分比
程序較沒有強制力	3	33%
未協助調查事實	-	-
調解方案較不公正	2	22%
較沒有效率	1	11%
其他	3	33%

3. 法院勞動調解的經驗，是否令人滿意？

勞資爭議當事人是否滿意於法院勞動調解的經驗上，受訪者以「滿意」最高有 8 人(占比 57%)，其餘「不滿意」有 6 人(占比 43%)，顯示受訪之勞資爭議當事人僅近六成以上滿意勞動調解的經驗。勞資爭議當事人「滿意」之原因調查，共計有 16 個人次回應，受訪者以「由法官主導，較有強制力」、「較有效率」有 4 人次回應(占比 25%)，「法院會調查事實以釐清真相」、「法院會主動提出調解方案」有 3 次回應(占比 19%)，而「其他」有 2 人次回應(占比 13%)，其原因為「立場較中立、專業度較信賴」、「更有公信力」。勞資爭議當事人「不滿意」之原因調查，共計有 7 個人次回應，受訪者以「法官過於強勢，較無法表達立場」有 2 人次回應(占比 29%)，「調查事實須提出證據，程序過於繁瑣」、「調解氣氛較緊繃，難以彈性協調」有 1 人次回應(占比 14%)，而「其他」有 3 人次回應(占比 43%)，其原因為「感覺是為成立而調解，法官不想寫判決書」、「資方不願正視勞動契約」、「未必有勞動法律知識」。

表 64：勞資爭議當事人是否滿意出席勞動調解之意見

受訪者於法院勞動調解的經驗，是否令人滿意？	人次	百分比
滿意	8	57%
不滿意	6	43%
於法院勞動調解的經驗，令人滿意之原因	人次	百分比
由法官主導，較有強制力	4	25%
較有效率	4	25%
法院會調查事實以釐清真相	3	19%
法院會主動提出調解方案	3	19%
其他	2	13%
於法院勞動調解的經驗，令人不滿意之原因	人次	百分比
法官過於強勢，較無法表達立場	2	29%
調查事實須提出證據，程序過於繁瑣	1	14%
調解氣氛較緊繃，難以彈性協調	1	14%
其他	3	43%

4. 法院勞動調解程序，是否有值得行政調解採納之處？(表 65)

受訪之勞資爭議當事人超過六成以上皆認為行政調解可借鑒法院勞動調解，共計有 6 個人次回應，受訪者以「提出適當方案」較高有 4 人次回應(占比 36%)，「當事人書狀交換」、「酌定調解條款」有 1 人次回應(占比 9%)，而「其他」有 5 人次回應(占比 45%)，其原因為「法官較權威，資方才會認真看待」、「不用到當事人書狀交換的程度，但至少要让相對人知道調解案件的原因，反而是相對人必須去猜測可能原因以準備資料。與行政調解單位確認，也無法得到進一步的釐清，但為有時是回附申請人就只有講/寫這樣，甚至是拒絕說明。希望單位能簡單的與申請人應對與確認，以利相對人確認準備相關事宜及資料」、「強制要求必須繳交相關資料」、「調解人應詳細記載相關資料，以利在不成立時走勞動調解可以更有保障」、「若遇到無調解意願的相對人可參考法院的程序，節省更多調解時間」。

表 65：勞資爭議當事人為行政調解得參考勞動調解之項目

法院勞動調解程序，值得行政調解採納之處	人次	百分比	備註
當事人書狀交換	1	9%	
酌定調解條款	1	9%	
提出適當方案	4	36%	
其他	5	45%	

第四節 問卷調查結果綜合分析

一、受訪者之基本資料概述

(一) 行政機關承辦人員

受訪行政機關承辦人員共計 10 名，所屬之行政機關包涵 10 個縣市機關，分別為臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局、桃園市政府勞動局、臺中市政府勞工局、臺南市政府勞工局、高雄市政府勞工局、新竹縣政府勞工處、苗栗縣政府勞工及青年發展處、彰化縣政府勞工處以及南投縣政府社會及勞動處，受訪之行政機關承辦人員八成以上皆具有三年以上的行政調解業務年資，且九成以上平均每月辦理行政調解案件之件數都在二十件以上。

(二) 行政調解人(委員)

行政調解人(委員)問卷資料共計 25 名，擔任行政行政調解人(委員)之行政機關上（複選）共分布於 13 個縣市機關，最多之行政機關為臺北市政府勞動局有 11 位、其次為新北市政府勞工局與臺中市政府勞工局各有 5 位、臺南市政府勞工局、高雄市政府勞工局、苗栗縣政府勞工及青年發展處各有 3 位、新竹縣政府勞工處、彰化縣政府勞工處、雲林縣政府勞動暨青年事務發展處各有 2 位，其餘為桃園市政府勞動局、南投縣政府社會及勞動處、屏東縣政府勞動暨青年發展處、基隆市政府社會處各有 1 位。受訪行政調解人(委員)有超過九成以上皆具有三年以上的行政調解業務年資，且全部皆同時具有行政調解與勞動調解之經驗。八成的受訪行政調解人(委員)平均每月辦理行政調解案件件數都在 10 件以下，九成以上的受訪者平均於每件行政調解之調解次數在兩次以下。在調解成立案件上，爭議金額(勞工請求金額)較多者為以「35,001 元-100,000 元」（占比 36%）。

(三) 受託行政調解民間團體代表

受託行政調解民間團體代表共計 5 位，接受委託單位有 5 個縣市機關，分別受新北市政府勞工局、台南市政府勞工局、高雄市政府勞工局、桃園市政府勞動局以及苗栗縣政府勞工及青年發展處委託進行行政調解業務。受託民間團體代表受訪者全部具有三年以上的行政調解業務之經歷，受託民間團體平均每月辦理行政調解案件件數都在一百件以下，以「五十件(含)以下」最高(占比 80%)。

(四) 勞動調解之承審法官

勞動調解之承審法官受訪者共計 13 人，以任職於台南地院者最多（3 人）、台北地院及士林地院居次（各 2 人）、新北地院、桃園地院、新竹地院、台中地院、南投地院以及嘉義地院各 1 人，受訪法官超過七成以上具有一年以上的勞動法庭調解業務之經歷。有八成五以上的承審法官平均每月辦理勞動調解案件件數在三件以上，九成以上的勞動調解皆會經過一次以上的調解程序。

(五) 勞動調解委員

勞動調解委員受訪者共計 25 人，分別擔任 17 個法院之勞動調解委員，最

多為台北地院 9 位(占比 12.9%)；其次為士林地院、新竹地院 7 位(占比 10%)；台中地院 6 位(占比 8.6%)；基隆地院、台南地院 5 位(占比 7.4%)；桃園地院、苗栗地院、高雄地院、橋頭地院 4 位(占比 5.7%)；新北地院、彰化地院、南投地院 3 位(占比 4.3%)；雲林地院、宜蘭地院 2 位(占比 2.8%)；嘉義地院、屏東地院 1 位(占比 1.4%)。勞動調解委員擔任勞動調解委員之組別，受訪者以「勞動組」最高有 17 人(占比 68%)，其餘「事業組」有 8 人(占比 32%)，超過八成以上受訪之勞動調解委員皆具有兩年以上的勞動調解業務年資，超過八成以上受訪之勞動調解委員皆同時具有行政調解與勞動調解之經驗，超過八成以上受訪之勞動調解委員平均每月辦理行政調解案件件數都在 10 件以下。

(六) 勞資爭議當事人

勞資爭議當事人問卷資料共計回收 79 份，受訪者以有 77 人(占比 97%)的勞資爭議經過行政調解程序，且多為申請人(占比 88%)，受訪者中有 30%曾透過法院勞動調解程序來處理，且 71%為勞動調解申請人。在行政調解中，受訪者選擇「調解委員會」進行勞資爭議調解者，遍及台北市政府、台南市政府、苗栗縣政府、桃園市政府、高雄市政府、新北市政府、新竹縣政府、彰化縣政府、澎湖縣政府等縣市政府勞工局處；而選擇「獨任調解人」者，同時有由主管機關或民間團體為調解者，「主管機關調解」地點包含台北市政府、花蓮縣政府、高雄市政府、新北市政府、新竹市政府、新竹縣政府，由「民間團體調解」者有勞資關係協進會、新竹縣專技協會、新竹縣勞工處、民間團體、高雄獨立總工會、關懷協會及電資工會。行政調解的結果，以「不成立」占比 57%最高、「成立」占比 39%與「撤回」占比 4%。在本研究案的勞資爭議當事人受訪者，有近六成滿意行政調解經驗，亦有近六成以上滿意勞動調解的經驗，在「行政調解與勞動調解比較」上，勞資爭議當事人於處理勞資爭議時，優先選擇「行政調解」之比例高於「勞動調解」。

二、行政調解之效益與改善

(一) 選擇行政調解之原因

勞資爭議當事人選擇先行政調解的原因，最主要為受訪者以「以和為貴，不願意立刻上法院」，「申請方式簡便」、「節省成本」、「流程快速」、「為申請補助」亦為重要原因。值得注意的是，「工會建議」亦是選擇先行政

調解的原因，且「和工會一起」、「工會協助」的因素，另亦有基於「勞工局建議」而選擇先行政調解。而勞資爭議當事人「優先選擇行政調解」之原因，有「申請方式簡便」、「調解氣氛較平和」、「不需興訟」、「為申請地方政府之訴訟補助」、「不需繳交費用」、「程序較有彈性、時間較短」以及「不用事事提出證據佐證」，再輔以對於勞資爭議當事人「滿意」行政調解之原因，當事人亦認定「調解氣氛較平和」、「程序較有彈性、時間較短」，另又強調「勞工局提供協助」的重要性。反之，不滿意行政調解之原因，為程序較欠缺強制力與效率、調解方案較不公正、調解人/委員欠缺實質權力，且專業能力不一，致行政調解只淪為走流程。

與行政調解相較，勞資爭議當事人「優先選擇勞動調解」之原因，以「法院會調查事實以釐清真相」、「由法官主導，較有強制力」、「法院會主動提出調解方案」、「立場較中立，專業度與信賴度較高」。再輔以對於勞資爭議當事人「滿意」勞動調解之原因，亦是強調相同原因，但同時又認為「法官過於強勢，較無法表達立場」、「調查事實須提出證據，程序過於繁瑣」、「調解氣氛較緊繃，難以彈性協調」，而勞資爭議當事人未經過法院勞動調解程序之原因，主要為當事人直接提起訴訟，若非直接提出訴訟，則亦是認為勞動調解程序中，因「法院程序過於嚴謹，較無讓步談判之空間」。由此可以發現，勞資爭議當事人對於勞動調解不滿意之處，同時即是行政調解令人滿意之處，即調解氣氛較平和且程序較有彈性，當事人亦無需嚴守法定之舉證責任。

(二) 行政調解之方式：調解委員會或調解人之選擇原因

在選擇調解委員會或調解人之原因上，「選擇調解委員會」係因為求慎重或案情複雜等，「選擇由主管機關指派獨任調解人」則因程序較迅速、較具有公正性與信賴感，「選擇由民間團體調解指派獨任調解人」則有調解氣氛考量且較為熟悉所選擇的民間團體、或是交通便利性考量、較快速等原因。但不論選擇調解委員會或調解人何者，多有基於配合他方當事人之選擇或是諮詢親友或專家意見之故，而非因調解委員會或調解人、主管機關或民間團體在行政調解上有何特殊性之故。

(三) 行政調解有無助於雙方釐清爭議事實之因素

在此受訪者之範圍中，受訪者多數認為行政調解過程是否有助於雙方釐清

爭議事實(占比 68%)，但亦有認為行政調解過程無助於雙方釐清爭議事實，除「有一方未出席調解」外，理由以無法取得充分事證較多（「調解前未收到他方主張及資料」、「勞資雙方開會時未提出充分證據資料」），以致於「調解雙方各說各話」、「涉及法律問題，無法事實調查」，在「相對人拒絕調解」、「對方不願意認真看待」、「資方隱匿證據」、「沒共識」下，行政調解即無發揮作用。另外則是調解人(委員)的專業性，亦對釐清事實產生影響。與此相較，勞資爭議當事人認為，法院勞動調解過程是否有助於雙方釐清爭議事實者占比 71%，此一比例與行政調解有助於雙方釐清爭議事實不遠(占比 68%)，在原因上亦係因「法院未充分詢問案情或調查證據」有 1 人次回應(占比 25%)，而「其他」有 3 人次回應(占比 75%)，其原因為「有一方不願調解」、「資方不願正視勞動契約」、「未必有勞動法律知識背景」。

1. 勞資爭議雙方當事人未出席調解會議

就勞資爭議雙方當事人是否出席調解會議上，受訪行政機關承辦人員表示，就承辦之行政調解業務，有 70% 為未出席調解會議，原因「聯繫不上或無法送達會議通知」、「在收受會議通知後已表明不願調解」、「屬於關廠、歇業案件」或是「在收受會議通知後撤案」，對於就無正當理由未依通知出席調解會議的處理上，80% 會依勞資爭議處理法第 63 條第 3 項處以罰鍰，但亦有行政機關以過往處理均不會開罰、或是申請人填寫資料之對造人，無從確切認定或不明而未開罰。受託民間團體代表在辦理行政調解業務上，亦有 60% 表示勞資爭議雙方當事人不會均會出席，原因相同。

2. 進行言詞或書面事實調查之困難

行政機關承辦人員有 90% 認為，調解人(委員)進行言詞或書面之事實調查有困難，原因比重依序「無法驗證言詞或書面內容之真偽」、「處理行政調解時間有限」、「當事人不配合亦無強制」。行政調解人(委員)受訪者亦有 88% 認為有困難，理由比重依序為「當事人提供資訊或資料不足」、「處理行政調解時間有限」、「當事人不配合亦無強制」。而受託民間團體代表有 50% 認為有困難，原因比重依序為「處理行政調解時間有限」、「當事人不配合亦無強制」。

3. 行政調解人(委員)之專業性

勞資爭議當事人認為，行政調解人(委員)「態度不夠公正」、「對案情的掌握能力不足」、「對法令的瞭解程度不足」為主要問題，調解人(委員)在調解會議中未讓雙方充分陳述、未充分詢問案情或調查證據、未整理雙方(不)爭執事項，顯示調解人(委員)之中立性與專業度不足(「未細看資料，委員講話都傾向資方，有點恐嚇、勸退的意味」、「各說各話，資方調解人不中立」、「建議資方作法，但對勞方不利」、「未必有勞動法律的知識和背景」)，亦有對於地方主管機關(勞工局)之協助不滿意者(如「勞工局很被動」、「勞工局未告知資方要負的責任或規定，只是提出地方協調」)。不過，法院勞動調解委員會的專業性是否充分上，受訪者中 71%持肯定看法，但亦有認為勞動調解委員「對法令的瞭解程度不足」、「會議主持能力不足」、「態度不夠公正」、「對案情的掌握能力不足」或是「不夠投入」的問題。

(四) 促成調解成立之原因分析

1. 協助行政調解人(委員)繕打會議紀錄

行政機關承辦人員 90%曾協助行政調解人(委員)繕打會議紀錄，但協助之比率不到 10%(占比 56%)，顯示超過五成以上曾協助行政調解人(委員)繕打會議紀錄。而曾提供過協助的經驗中，承辦人員協助比率在 10%以下，但近九成受訪之行政機關承辦人員認為協助行政調解人(委員)繕打會議紀錄並不會提升調解成立之機率。而受託民間團體代表中有 80%具協助行政調解人(委員)繕打會議紀錄之經驗，未給予協助之原因如「行政調解人(委員)希望自己記錄」、「行政調解人(委員)自行繕打紀錄可領取較多報酬」。至於有無提升調解成立之機率，肯定與否定之受訪者各占比 50%，肯定理由為「可讓行政調解人(委員)專注於調解事務」、「可適時提供過往類似案件處理經驗」。

2. 行政機關提供之法律諮詢資源

有 80%行政機關承辦人員認為，行政機關提供勞資爭議當事人法律諮詢之資源有助於促成調解成立，而且行政機關會提供相關法律諮詢資源，勞動調解程序則無，亦是當事人選擇行調解的理由之一。

3. 強化事證之掌握與調查

首先，在「當事人書狀交換」上，受訪者強調不用到當事人書狀交換的程度，但至少要讓相對人知道調解案件的原因，不要讓當事人必須去猜測可能原因以準備資料，且現況是就算當事人與行政調解單位確認，也無法得到進一步的釐清，因有時是承辦人回覆「申請人就只有講/寫這樣」，甚至是拒絕說明，故希望承辦單位能簡單的與申請人確認，以利相對人確認準備相關事宜及資料，或是「強制要求必須繳交相關資料」。

參酌勞動調解，受訪之 85%承審法官在勞動調解進行中，會依照勞動事件法相關規定，進行事實之調查，而受訪者有 13 人(占比 93%)認為事實調查有助於促使調解成立，因以「事實釐清後約略可知勝敗」、「事實調查中需提出證據，可了解雙方證據上的多寡」、「法院可做出較符合評價式的調解」、「部分案件確實也可能因為事實釐清後，而縮小調解空間」、「如欲有助於調解成立，事實調查方式及強度必須有所拿捏」、「當事人之主張明顯與事實不符部分，較可能退讓或不主張」、以及「是當的事實調查有助於限縮爭點、取得共識」。

4. 提高行政調解之強制力

行政調解的優點之一為彈性的調解程序，行政調解之效率與強制力，雖不必如同勞動調解，但例如在勞動調解中，受訪之勞資爭議當事人超過七成以上受曉諭當事人訴訟之可能結果，受訪者多認為此有助於促成調解成立，因「已知調解不成立的可能結果，有為利弊衡量的依據」、「調解不成立後仍是同一位法官，不太可能改變結果」、「調解不成立後接續訴訟之時間成本太高」。不過，若「勞資關係惡劣，不論後續判決勝敗，均無妥協意願」、「企業或機關不能承認有違法行為，只能等待判決結果」，縱曉諭訴訟可能結果亦無法促成調解。在行政調解中因無法比照勞動調解此點，則可考量其他提高調解的強制力之方式，例如勞動調解中當事人不能合意成立調解時，調解委員會仍得斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，提出解決事件之適當方案，並將適當方案應送達於當事人及參加調解之利害關係人，即勞動事件法第 28、29 條之規範。

5. 評估調解方案作成與否之影響

彈性的調解程序中仍需有一定的效率，觀察勞資爭議當事人建議行政調解

得採納法院勞動調解程序之處，有「提出適當方案」與「酌定調解條款」，即是在於處理行政調解之效率此等問題。在受訪者之範圍中，95%勞資爭議當事人之經驗為調解人(委員)有作成調解方案記載於調解紀錄上，但個案是否能作成調解方案？除受託民間團體代表就行政調解人(委員)有 60%表示，每件調解案件均能作成調解方案之外，行政機關承辦人員 80%受訪者表示，無法均作成調解方案，原因比重依序為「勞資爭議當事人明顯無調解意願(即便作成方案亦無助調解)」、「勞資爭議當事人提供資訊或資料不足」與「處理行政調解時間有限」。行政調解人(委員)有 88%亦表示，無法均作成調解方案，原因比重依序為「當事人明顯無調解意願(即便作成方案亦無助調解、雙方認知或和解條件差距過大、「方互不讓步)」、「當事人提供資訊或資料不足」、「主管機關未要求」與「不知如何作成方案」。

對照勞動調解「提出適當方案」之規定，此係受訪者回應對於行政調解無強制力此事，認為遇到無調解意願的相對人時，或可參考法院的程序以節省更多調解時間，且勞資爭議當事人在法院勞動調解的結果上，「勞動調解委員會提出適當方案」占比 64%最高，其次為「雙方合意達成調解」(占比 21%)、「雙方合意由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款」(占比 14%)。調解的核心在於當事人的自願、自主與自我負責以解決衝突，因此難以賦與強制力，但是或可參考勞動調解提出適當方案的作法，以節省更多調解時間。

另外，在調解不成立上，受訪者建議調解人/委員應詳細記載相關資料，以利在不成立時走勞動調解可以更有保障。

(五) 行政調解業務有相關改善建議

受訪行政機關承辦人員之建議有：「增加行政調解人(委員)之報酬」(占比 35%)、「增加調解階段律師扶助之案件類型」(占比 29%)、「加強行政調解人(委員)之進修時數」(占比 24%)與「放寬調解處理之時限」(占比 12%)。

受訪行政調解人(委員)對於行政調解紀錄內容與格式之建議，建議改善「事實調查欄位記載方式與格式」、「當事人主張欄位記載方式與格式」、「調解方案欄位記載方式與格式」。受訪行政調解人(委員)於民間團體或主管機關處進行行政調解業務時，指出兩處「對於調解紀錄記載要求不同」、「調解成立可能性不同」、「對於是否提出調解方案要求不同」、「調解時間限制

有所不同」、「是否召開二調考量差異」。受訪行政調解人(委員)有 68%認為在實際從事行政調解業務上需勞動部或主管機關協助，以「對於特殊民眾(言語暴力或勞保黃牛)之協助處理」最高，另就「對於重複申請案件之協助處理」、「民間團體進行調解業務之費用補助提高」、「調解處理時限放寬」、「增加陪調律師之案件類型」、「調解研習部分之協助」等。就調解人之研習，受訪行政調解人(委員)改善建議，以「研習課程主題之多元性」較高有 8 人次回應(占比 42.1%)，其次為「增加調解技巧課程」有 7 人次回應(占比 36.8%)，「鼓勵行政調解人自主辦理研習課程」有 3 人次回應(占比 15.8%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 5.3%)，其原因為「心理輔導」。

受託民間團體代表受訪者 100%認為從事行政調解業務，需要勞動部或主管機關協助，以「調解處理實現放寬」、「調解研習部分之協助」、「主管機關接受申請時，確立爭議標的」、「提高行政費用補助」。

三、行政調解接軌勞動調解制度之建議

(一) 勞動調解上路對行政調解之影響

就「勞動調解上路後，行政調解是否還有存在必要？」此一問題，行政機關承辦人受訪者有 90%認為有存在必要，有 96%的行政調解人(委員)受訪者認為行政調解有存在必要，受託民間團體代表受訪者 5 人(占比 100%)一致認為勞動調解上路後，行政調解有存在必要，理由比重依序均為「行政調解程序不需繳納費用」、「可以先在行政調解程序釐清事實與對方立場，作為決定是否進行訴訟或勞動調解的依據」、「行政調解程序的強制性較低，也較有彈性，有利當事人協商」、「行政調解程序較簡易，不一定要提出證據」、「行政機關會提供相關法律諮詢資源，勞動調解程序則無」，理由亦是以「行政調解程序不需繳納費用」最多，次要的理由相同，但有強調「民眾信任勞工行政主管機關與行政調解員的專業和機極熱忱」、「解決訟爭性低案件」。

勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解之影響，行政機關承辦人員受訪有 60%認為無影響，而受訪行政調解人(委員)有 60%認為無影響，受託民間團體代表 60%認為有影響，認為有影響者指出行政調解不成立情形增加，因為還有勞動調解，亦有認為行政調解數量減少。不過，問卷調查結果顯示，當事人提起勞動調解前是否有先經過行政調解此點，受訪勞動調解委員有 92%受

理先經過行政調解之案件的經驗，受訪的 13 位承審法官則是全部(占比 100%)皆有受理先經過行政調解之案件的經驗，其比率以「50%(含)以上未滿 70%」最高(占比 46%)，顯示承審法官辦理之案件多有以行政調解先行來處理勞資爭議。

於行政調解人(委員)同時有行政調解及勞動調解案件，但開會時間衝突時，多更偏向參與勞動調解(占比 64%)，理由比重依序為「學習調查事實與證據之方法」、「增加與法官互動之機會」以及「把握了解法院運作之機會」，至於而更偏向參與行政調解處理機制之原因，以「支給之出席費用較高」為主要原因，且「行政調解時程較短，有利於勞資雙方」、「時間分流安排」、「比較靈活，程序簡便，過程親和」、「不會有衝突時間」、「調解進程與時間較易掌握」。

(二) 強化於行政調解中認定(不)爭執事項

行政調解人(委員)在認定(不)爭執事項是否有困難上，70%之行政機關承辦人員受訪者認為「無困難」，但行政調解人(委員)受訪者有 68%認為有困難，有困難之原因比重依序為「當事人提供資訊或資料不足」、「當事人不配合亦無強制」與「處理行政調解時間有限」。受託民間團體代表則有各占比 40%之沒訪者認為，「有困難」、「無困難」，有困難之原因相同。但若行政調解人(委員)能認定(不)爭執事項，勞動調解程序中有 79%之受訪承審法官會予以參酌，理由以「法院認為可以加速勞動調解程序之進行」為最高(占比 85%)，而可以協助初步了解兩造間之基礎事實；受訪之勞動調解委員亦有 84%會參酌之，理由依序為「法院認為行政調解之內容有一定之參考價值」、「法院認為可以加速勞動調解程序之進行」、「法院認為當事人應受拘束，不得再為爭執」，顯示行政調查所認定之不爭執事項對於勞動調解具有十分重要的幫助性。

(三) 行政調解之調解方案之參考

雖然個案並非均能作成調解方案，不過，勞動調解委員就案件經過行政調解雖不成立，但行政調解有作成調解方案，勞動調解程序中是否會參酌此點，受訪承審法官有 69%會參酌行政調解作成調解方案，受訪之全體承審法官皆認為其原因為「法院認為調解方案之內容有一定參考價值，受訪勞動調解委員亦有 59%會參酌之，顯示超過半數的勞動調解會參酌行政調解的調解方案進行調解，會參酌之原因以「法院認為調解方案之內容有一定之參考價值」(占比

50%)、「當事人之一方或雙方同意調解方案」有 7 人次回應(占比 29%)與「法院認為調解方案貼近心證之內容」有 5 人次回應(占比 21%)。

(四) 強化行政調解序之事證調查

受訪承審法官認為若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案，有無助於個案事實與爭點之釐清此點，受訪者以「有幫助」最高，有 12 人(占比 92%)，「沒有幫助」僅 1 人(占比 8%)，顯示超過九成受訪者皆認為，行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案，有助於個案事實與爭點之釐清。

第六章 結論與建議

本研究以 100 年後施行之勞資爭議調解制度為研究對象，就此一「行政調解」制度之效益進行分析，並就其與 109 年 1 月 1 日施行勞動事件法所訂「勞動調解」制度的互動與影響進行研究，同時探討美國、日本與德國的勞資爭議調解制度作為參酌，並輔以焦點座談及開放式問卷調查之方式，分析勞資爭議事件處理機制之成效，就我國勞資爭議行政調解機制成效出下列之研究結論與建議。

第一節 結論

一、行政調解制度之實施現況

觀察現行之行政調解制度，就數量而言，每年勞資爭議數量大致維持兩萬多件，勞資爭議調解幾乎是處理爭議的第一線、第一道機制，並且過濾與終結了多數案件，而勞資爭議處理法以「第二章 調解」對於行政調解制度訂立專章予以規範，100 年修正之勞資爭議處理法大幅修改舊行政調解制度，以對過去最常遭到詬病的體制外之協調機制予以調整，並以新增獨任調解人調解之方式來處理勞資爭議。勞動部勞動及職業安全衛生研究所於 107 年委託研究「我國 100 至 105 年勞資爭議調解成效之探討分析」亦提出，新增的獨任調解人制度調整了過去體制外之「協調」機制替代效果過強的問題，而調解人係由主管機關指派，或是委託民間團體指派，而非由爭議當事人合意選定，此一制度將制度外的協調人轉換為制度內的調解人，也就是將以往之協調人員經過一定之程序予以轉換，並於勞資爭議調解辦法中規定調解人之資格，調解人不但有較嚴格的資格限制，並要參研習，且訂有退場機制，調解人之調解較以往之協調更具法律上之保障¹⁸⁴。

在目前的勞資爭議行政處理機制中，已有約 89.20% 的案件是採用調解方式，採協調方式者僅有 10.76%，顯示調解已是勞資爭議處理的主要方式，而以 110 年度總調解處理案件為例，指派調解人處理者計 22,258 件，組成調解委員會處理者計 2,409 件(參上表 6)，換言之，有九成多的案件係由調解人進行調解，可見調解人在我國目前勞資爭議處理實務上之重要角色。又因指派獨任調解人的方式進行

¹⁸⁴ 研究主持人：康長健，我國 100 至 105 年勞資爭議調解成效之探討分析，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究報告，107 年 4 月。

亦得委託民間團體指派調解人進行調解，就此而言，以 110 年度總調解處理案件為例，總計 24,667 件中有 13,400 件轉介民間團體處理者在，已占總件數之一半以上，可知轉介民間團體來指派調解人的方式，具有很高的重要性。

二、行政調解制度之成效

在調解結果上，以 110 年度為觀察，於地方勞動主管機關 110 年度自行處理者，11,267 件中調解成立者計 4,968 件、調解不成立者計 3,985 件，和解率為 55.5%，平均處理日數為 24 日；轉介民間團體處理者，13,400 件中調解成立者計 6,551 件、調解不成立者計 4,381 件，和解率 59.9%，平均處理日數為 18 日；調解人進行調解之和解率為 58.0%，調解委員會進行調解之和解率 57.6%(表 6)。不過，在評估行政調解的成效上，除了和解率與爭議處理時程外，以本研究之問卷調查結果而言，勞資爭議當事人之行政調解經驗屬「滿意」者，其原因尚有「勞工局提供協助」、「調解氣氛較平和」、「程序較有彈性、時間較短」，且重視調解程序「有公信力，可盡力達成調解」以及「調解人(委員)經驗充足，客觀」。換言之，和解率的高低本身並非制度成效高低的決定性指標。此亦誠如學者研究所指出，行政調解不成立的原因，多與資方的態度有關，例如資方拒絕出席調解會議，或資方代表雖同意出席調解會議但卻無充分授權，或是資方所選任之調解委員立場偏頗或角色混淆等，因此提高行政調解之成效，應就相關制度予以改善，例如強化獨任調解人之專業知能、增加調解程序之彈性、提高調解人與調解委員之條件資格等¹⁸⁵，本研究之焦點座談與問卷調查亦有相近之建議，此將於下文「第二節建議」中為說明。

三、影響行政調解效益因素之檢討

在問卷調查的勞資爭議當事人受訪者中，多數認為行政調解過程有助於雙方釐清爭議事實(占比 68%)，且選擇行政調解有「以和為貴，不願意立刻上法院」，「申請方式簡便」、「節省成本」、「流程快速」、「為申請補助」、「調解氣氛較平和」、「為申請地方政府之訴訟補助」、「不需繳交費用」、「程序較有彈性、時間較短」以及「不用事事提出證據佐證」等優點，但同時認為行政調解多有遇到勞資爭議雙方當事人未出席調解會議的情形，且行政調解中有進行言詞

¹⁸⁵ 鄭津津著，第七章爭議處理程序 第二節調解)，收錄於焦興鎧等人合著，集體勞動法，頁 486 以下，(臺灣勞動法學會叢書，新學林出版，110 年 4 月。

或書面事實調查之困難，行政調解人(委員)之專業性有待提升，以及行政調解欠缺強制力，此均影響行政調解雙方釐清爭議事實的可能性。在促成調解成立之原因分析上，受訪者多認為行政人員協助行政調解人(委員)繕打會議紀錄，未有明顯幫助。

勞資爭議當事人雖多強調行政調解程序較於勞動調解更有彈性，但亦強調行政調解仍需有一定的效率，不論是擴大行政機關提供法律諮詢資源、行政調解中強化事證之掌握與調查，以及提高行政調解之強制力，均有助於協助於雙方釐清爭議事實，了解調解方案的方向以促成調解成立。

(一) 行政機關受理調解案時所提供法律意見的影響

行政機關提供勞資爭議當事人法律諮詢之資源有助於促成調解成立，不過，另一個問題在於行政機關受理調解案時，承辦人員所提供之法律意見正確性的檢討，因受理調解案的承辦人為爭議當事人最直接接觸的窗口，各地受理單位對於受理承辦人員有無提供當事人統一的諮詢建議或是正確之法律意見，至為重要。

(二) 調解人(委員)之中立性與專業性

調解人(委員)在調解制度中具有關鍵性之角色，決定雙方爭議事實是否能在調解程序中予以釐清，然受訪之勞資爭議當事人有認為，行政調解人(委員)「態度不夠公正」、「對案情的掌握能力不足」、「對法令的瞭解程度不足」為主要問題，調解人(委員)在調解會議中未讓雙方充分陳述、未充分詢問案情或調查證據、未整理雙方(不)爭執事項，顯示調解人(委員)之中立性與專業度不足：「未細看資料，委員講話都傾向資方，有點恐嚇、勸退的意味」、「各說各話，資方調解人不中立」、「建議資方作法，但對勞方不利」、「未必有勞動法律的知識和背景」。亦有對於地方主管機關(勞工局)之協助不滿意者，如：「勞工局很被動」、「勞工局未告知資方要負的責任或規定，只是提出地方協調」。

尤其在調解委員的選任上，焦點座談多數專家學者認為，雖有調解委員名冊可供參考，但依法係由勞資雙方當事人各自選定一名委員，實務上容易造成資方選定公司人資或法務主管擔任調解委員，進而造成調解委員與代理人身分混淆之情事。採取調解委員會程序進行之調解，依法勞資雙方固得各自選任委員，惟實

務上多有資方選任公司人事或法務人員擔任委員，以致立場不甚公允、客觀，甚至混淆代理人與委員之身分與角色，此已多為人詬病，未來應思考如何避免；前述勞資爭議處理法第 11、13 條明定勞資雙方自行推舉委員，該委員資格與來源未必來自於中央主管機關考選之調解人，難免良莠不齊、甚至誤解委員身分與代理人身分差異，未來在當事人信賴與調解委員品質與資格之間，恐有待多加權衡。

(三) 事證調查的落實

調解之類型有多種，若依是否給予建議或裁決為區分，有「評價型調解」與「促進型調解」的不同¹⁸⁶，而對於行政調解之定位，究竟是採「評價型調解」或「促進型調解」，仍有討論之必要。如將行政調解定位為「評價型調解」，則在制度上即應要求調解人充分了解事實、適用正確法令、法律見解，給予不低於法定標準的調解方案；反之，如將行政調解定位為「促進型調解」，則調解之過程與方案之擬定建議就會著重於促使當事人自願性地讓步。若要行政調解完全採行「評價型調解」之進行方式，但實際上行政調解制度並未使調解人有足夠之時間與資源得以充分調查事實證據，並進而適用法令，調解人亦無法判斷個案的法定最低標準應如何方為妥適，則要求調解方案不低於法定標準，不免強人所難。因此，本研究認為行政調解的定位思考，不應完全拘泥於單純之「評價型調解」或「促進型調解」，進行時也非截然區分兩者，實際上應視個案情形不同，而讓調解人或調解委員在「評價型調解」或「促進型調解」兩種制度中交互選擇，甚至是在同一案件之不同進行過程中轉換運用，以達成行政調解及時解決勞資爭議之目的。惟無論定位如何，事證之掌握與調查對於行政調解之效益具有高度的重要性，亦有助於雙方釐清爭議事實。

為協助於雙方釐清爭議事實，首先在(不)爭執事項之認定上，行政調解人(委員)在認定(不)爭執事項是否有困難上，70%之行政機關承辦人員受訪者認為「無困難」，但行政調解人(委員)受訪者有 68%認為有困難，有困難之原因比重依序為「當事人提供資訊或資料不足」、「當事人不配合亦無強制」與「處理行政調解時間有限」。受託民間團體代表則有各占比 40%之受訪者認為，「有困難」、「無困難」，有困難之原因相同。但若行政調解人(委員)能認定(不)爭執事項，勞動調解程序中有 79%之受訪承審法官會予以參酌，理由以「法院認為可以加速勞

¹⁸⁶ 姜世明，調解法，元照出版公司，2022/11月，頁 87。

動調解程序之進行」為最高(占比 85%)，而可以協助初步了解兩造間之基礎事實；受訪之勞動調解委員亦有 84% 會參酌之，理由比依序為「法院認為行政調解之內容有一定之參考價值」、「法院認為可以加速勞動調解程序之進行」、「法院認為當事人應受拘束，不得再為爭執」，顯示行政調查所認定之不爭執事項對於勞動調解具有十分重要的幫助性。

再就行政調解程序中之事證調查上，參酌勞動調解，受訪之 85% 承審法官在勞動調解進行中，會依照勞動事件法相關規定，進行事實之調查，而受訪者有 13 人(占比 93%)認為事實調查有助於促使調解成立，因以「事實釐清後約略可知勝敗」、「事實調查中需提出證據，可了解雙方證據上的多寡」、「法院可做出較符合評價式的調解」、「部分案件確實也可能因為事實釐清後，而縮小調解空間」、「如欲有助於調解成立，事實調查方式及強度必須有所拿捏」、「當事人之主張明顯與事實不符部分，較可能退讓或不主張」、以及「適當的事實調查有助於限縮爭點、取得共識」，若能在調解中釐清事證，雖不致如同勞動調解中的「當事人書狀交換」方式，但至少要让相對人知道調解案件的原因，不要讓當事人必須去猜測可能原因以準備資料。而就接軌勞動調解的案件而言，受訪承審法官亦認為若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案，有無助於個案事實與爭點之釐清此點，受訪者以「有幫助」最高，有 12 人(占比 92%)，「沒有幫助」僅 1 人(占比 8%)，顯示超過九成受訪者皆認為，行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案，有助於個案事實與爭點之釐清。

(四) 調解方案作成與否之考量

至於是否作成調解方案，除受託民間團體代表就行政調解人(委員)有 60% 表示，每件調解案件均能作成調解方案之外，行政機關承辦人員 80% 受訪者表示，無法均作成調解方案，原因比重依序為「勞資爭議當事人明顯無調解意願(即便作成方案亦無助調解)」、「勞資爭議當事人提供資訊或資料不足」與「處理行政調解時間有限」。行政調解人(委員)有 88% 亦表示，無法均作成調解方案，原因比重依序為「當事人明顯無調解意願(即便作成方案亦無助調解、雙方認知或和解條件差距過大、「方互不讓步)」、「當事人提供資訊或資料不足」、「主管機關未

要求」與「不知如何作成方案」，因此，與其統一要求一律作成調解方案，正本清源之道毋寧是上述所提，擴大行政機關提供法律諮詢資源、行政調解中強化事證之掌握與調查，以及提高行政調解之強制力等方式。

另考量個案並非均能作成調解方案，不過，在行政調解有作成調解方案時，受訪承審法官有 69% 表示會參酌行政調解作成調解方案，受訪之全體承審法官皆認為其原因為「法院認為調解方案之內容有一定參考價值，受訪勞動調解委員亦有 59% 會參酌之，顯示超過半數的勞動調解會參酌行政調解的調解方案進行調解，會參酌之原因有「法院認為調解方案之內容有一定之參考價值」、「當事人之一方或雙方同意調解方案」與「法院認為調解方案貼近心證之內容」。

四、行政調解與勞動調解之關係

本研究對於行政調解與勞動調解之關係，主要經由問卷調查之方式來進行檢討，依問卷調查之結果，就「勞動調解上路後，行政調解是否還有存在必要？」此一問題，行政機關承辦人受訪者有 90% 認為有存在必要，有 96% 的行政調解人(委員)受訪者認為行政調解有存在必要，受託民間團體代表受訪者 5 人(占比 100%) 一致認為勞動調解上路後，行政調解有存在必要。而就「勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解之影響」的看法，受訪行政調解人(委員)與行政機關承辦人員均有 60% 認為無影響，受託民間團體代表 60% 認為有影響，可知勞動調解實施對於行政調解似無出現明顯之影響，亦即未出現行政調解明顯減少或是行政調解制度運作異於以往的情形（例如行政調解的和解率大幅下降）。問卷調查結果更顯示，「當事人提起勞動調解前是否有先經過行政調解」此點，受訪勞動調解委員有 92% 受理先經過行政調解之案件的經驗，受訪的 13 位承審法官則是全部(占比 100%) 皆有受理先經過行政調解之案件的經驗，其比率以「50%(含)以上未滿 70%」最高(占比 46%)，顯示勞資爭議案件仍多以行政調解先行來處理勞資爭議。

在勞動調解制度實施下，受訪行政機關承辦人、行政調解人(委員)與受託民間團體代表認為行政調解仍有重要性，理由比重依序均為「行政調解程序不需繳納費用」、「可以先在行政調解程序釐清事實與對方立場，作為決定是否進行訴訟或勞動調解的依據」、「行政調解程序的強制性較低，也較有彈性，有利當事人協商」、「行政調解程序較簡易，不一定要提出證據」、「行政機關會提供相

關法律諮詢資源，勞動調解程序則無」，亦有強調「民眾信任勞工行政主管機關與行政調解員的專業和機極熱忱」、「解決訟爭性低案件」的重要性。

不過，受訪行政調解人(委員)在同時有行政調解及勞動調解案件，但開會時間衝突時，多更偏向參與勞動調解(占比 64%)，理由比重依序為「學習調查事實與證據之方法」、「增加與法官互動之機會」以及「把握了解法院運作之機會」，至於而更偏向參與行政調解處理機制之原因，以「支給之出席費用較高」為主要原因，且「行政調解時程較短，有利於勞資雙方」、「時間分流安排」、「比較靈活，程序簡便，過程親和」、「不會有衝突時間」、「調解進程與時間較易掌握」。

不過，勞動事件法之勞動調解制度，現實上無法取代行政調解，其訂定之目的也非在於取代行政調解。二者間在調解實務與現實上，如小額積欠工資的勞資爭議多在行政調解階段解決，而如確認僱傭關係存在案件此等原因事實較複雜、需要花費較多時間調查事證之案件，在法院進行勞動調解成立的機會較高。反而應進一步思考，在調解專家資源(如調解委員)上如何共用，或是如何整合培訓之機制等。其他有關本研究案對於勞動調解制度與行政調解的關係，請參第五章第四節「三、行政調解接軌勞動調解制度之建議」的說明，於此茲不贅述。

五、美、日、德勞資爭議調解制度之參酌

由於美、日、德三國的勞資爭議調解制度與我國均各有不同。就美國而言，其政治制度和勞資關係現實與我國差異頗大，其法定勞資爭議處理制度設計本身較難供我國參考，惟美國甚為普遍之訴訟外紛爭處理方式的調解，採取收費的方式，成立專業調解人制，在提升調解品質、調解人專業與調解技巧上，有其功效。我國目前勞資爭議調解並無收費，相較於法院的勞動調解原則上須收取調解聲請費，對於勞工亦應屬於誘因之一，但如考量資源有限，例如對於選擇獨任調解人之申請人維持不收費，但選擇調解委員會形式者，酌予收費，或許可引導標的金額小的案件集中至獨任調解人處理，而將調解委員會的資源留給標的金額較大、案情較複雜案件，同時收取之費用則用以提升調解之軟硬體品質。德國傳統上由法院處理勞資爭議，包含進行調解，與我國也有較大不同，但發展過程對於「評價型調解」或「促進型調解」的分類，其實也有可以思考之處，另一值得注意之處為，德國法上允許案件承審之審判長經由移轉案件給調解法官或法庭外之紛爭

調解機制之方式，多元化地解決勞資爭議的方式，不過，我國勞動法庭已有將案件移調給勞動法庭以之調解委員會，應是基於類似的理由。

日本紛爭調整委員會的斡旋，類似於我國調解委員會的形式，但其中一個差異是，日本是由紛爭調整委員會的會長會從委員中指定 3 人擔任個案的協調委員，我國勞資爭議處理法第 13 條則讓勞資爭議雙方當事人得各自選定 1 人，但主管機關指派的委員，主管機關尚有把關可能，當事人選定的委員，雖與當事人可能較有信賴關係，但其立場、專業則恐生疑慮（此亦為焦點座談所獲得之回饋意見之一），是否要保留由當事人選定，或全面改由主管機關指定，並增加調解委員會調查事實的功能，值得考慮。此外，相較於斡旋，其實日本由厚生勞動省設於各地的「綜合勞動諮詢窗口」，也值得我國參考，畢竟城鄉差距的確導致各地方主管機關所能提供給勞資雙方當事人的諮詢資源有所落差，提供的服務品質、內容也恐參差不齊，如有統一的諮詢窗口，得以提供正確法令資訊，搭配各政府部門、民間資源的連結整合，最終將勞資爭議案件適當引導分流至申請勞工保險或職業災害保險給付、勞資爭議調解、勞檢申訴、司法訴訟等，也可避免勞資雙方像是闖關遊戲般來回於各不同機關間徒增時間耗費，但如要參採「綜合勞動諮詢窗口」的制度，我國應先確保有足夠充足且具專業、經驗的人力，可以維持各地諮詢窗口運作為妥。

第二節 建議

基於上述之研究發現與結論，本研究謹提供下列建議，以期提高我國勞資爭議調解機制成效。

一、調解人(委員)之資格要件與研習

(一) 調解委員會之調解委員資格要件

針對行政調解中調解委員會之組成，依據我國勞資爭議處理法第 13 條第 2 款之規定，可讓勞資爭議雙方當事人各自選定 1 人，而現行制度下各縣市政府提供之調解委員名冊僅是參考，故在資格上也難以限制或規範勞資爭議當事人自行選定的委員。雖然現行制度之運作或許可讓勞資爭議當事人對調解委員較有信賴關係，而本研究中問卷調查之結果亦顯示，但勞資雙方當事人自行選任之調解委員，其立場、專業恐生疑慮，更衍行政調解之調解委員向勞資爭議

當事人收取「服務費」之重大爭議¹⁸⁷，嚴重蕩喪行政調解之公信¹⁸⁸，亦產生現行法制下對於嚴重違反調解倫理，乃至利用調解委員選任制度不法牟利者，僅得依勞資爭議調解辦法第 24 條之規定，禁止後續再擔任調解委員或調解人，卻無法可罰之窘境。因此，建議勞資爭議處理法第 13 條第 2 款，雖保留由當事人可自主選定之方式，但當事人可選擇之調解委員人選，應以行政機關列冊者或以具有調解人資格者為限，透過此種方式強化調解委員之資格限制。類似制度可參日本紛爭調整委員會的斡旋，類似於我國調解委員會的形式，但日本由紛爭調整委員會的會長會從委員中指定 3 人擔任個案的協調委員。

(二) 調解人之資格與退場機制

至於調解人之資格要件，現行法制雖於勞資爭議調解辦法第 13 條有相關規定，但建議應強化中央主管機關對於不適任委員之退場機制，目前雖已制定勞資爭議調解辦法第 24-1 條，在調解人有同法第 24 條之情形時，應成立勞資爭議調解人註銷證書審查小組進行調查與決議註銷其證書，但仍屬被動，故本研究建議後續讓中央主管機關獲知調解人有不適任之情形時，即得透過主動調查之方式介入，或是設置申訴或檢舉之管道，又或是在調解申請書上註明申訴管道以供利用，而非僅在地方行政主管機關通報時為之(例如適度瞭解各地行政機關不續聘原因或調解業務執行異況等)，用以及時處理不適任之調解人。

而本研究之問卷調查結果顯示，行政調解人(委員)的專業性不充分之原因中，「對案情的掌握能力不足」有 4 人次回應(占比 14%)，「對法令的瞭解程度不足」有 3 人次回應(占比 11%)，顯見勞資爭議當事人對於調解人(或調解委員)有一定嫻熟勞動法令程度之要求與對案情確切掌握之期待，未來亦建議就勞資爭議調解辦法第 13 條規範，要求調解人、調解委員需在一定年限進修達一定時數，始得續行處理調解事務中，增加關於增進調解人之知識學能與相關調解技巧的培訓，另亦可檢討勞資爭議調解辦法第 13 條規定，例如執業律師、近三年曾辦理勞資爭議案件，但如處理案件數量或經驗有限，未必能勝任調解人職務，未來或得參考法律扶助基金會專科律師申請要件，亦即除執業一定年限

¹⁸⁷ 高市調解委員涉索賄抽 3 成「服務費」 10 萬交保，2021/5/6，中央通訊社：<https://www.cna.com.tw/news/asoc/202105060269.aspx>。

¹⁸⁸ 有此類案件由檢察官以刑法第 123 條、第 121 條之準期約受賄罪起訴，但高雄地院以勞資爭議調解委員，其職務本質不具公共事務性，而不該當刑法第 10 條第 2 項第 1 款後段授權公務員之要件，故判決無罪，但已嚴重蕩喪行政調解之公信，臺灣高雄地方法院 110 年度訴字第 751 號刑事判決。

外並要求親自承辦專科案件依定數量以上¹⁸⁹。詳參下方「對於調解人之研習建議」中的說明。

(三) 對於調解人之研習建議

對於調解人研習內容建議，依據本研究之問卷調查結果，「研習課程主題之多元性」較高有 8 人次回應(占比 42.1%)，其次為「增加調解技巧課程」有 7 人次回應(占比 36.8%)，「鼓勵行政調解人自主辦理研習課程」有 3 人次回應(占比 15.8%)，而「其他」為「心理輔導」。因此建議未來在調解人之研習建議上，部分訓練課程部分可善用網路、線上或影片教學的方式，透過多元學習之管道，增加調解人參與研習之意願，也避免舟車勞頓的情況；亦建議強化倫理課程與強化調解技巧或相關課程，甚至是透過強化實務觀摩或實作調解演習課程。例如讓完成調解人認證培訓者先行觀摩、參與委員會或獨任調解人的調解程序運作後，再行擔任獨任調解人，用以精進、優化獨任調解人調解品質。

再者，因調解業務執行狀況、調解人(委員)人選資格與組成等，確實存在城鄉差距，未來在辦理調解人研習課程時亦應考量城鄉差異暨各地情形，例如若部分縣市調解人(委員)以執業律師居多，則法律專業課程安排可以減少但加強調解訓練等其他課程，反之如當地調解人(委員)組成較欠缺律師等專業法律人背景時，則研習課程的調配當以勞動法令為要。另外，本研究亦建議在勞動部認證調解人後，得考慮再施以實務訓練始得擔綱調解人，或是應先作中學，亦即由資深調解委員或獨任調解人帶領以汲取實務經驗，再任獨任調解人。

(四) 調解委員之名冊

對於在個案遴選或指派委員、調解人時，可以考慮依調解人(委員)之專長別，擅長調解職災爭議調解人或委員、或依據爭議勞工行業別選擇該行業專業委員(例如具金融業或科技業背景等)，由行政機關或可列冊參考。另因司法院已公告勞動調解委員之名冊，則該些已在法院實際擔任勞動調解委員且風評甚佳者(按雖勞動調解名冊部分來自於行政調解人或調解委員，但因勞動事件法施行迄今已逾兩年，各法院勞動調解委員名冊多有異動，亦多有原本在法院已擔任調解委員但非調解人身分者，應可截長補短，以收綜效)，在行政調解

¹⁸⁹ 財團法人法律扶助基金會，法律諮詢，申請法扶律師，申請扶助 (laf.org.tw)

委員名冊的遴選應得援用、共用，讓行政調解與勞動調解之專家資源可相互運用。

二、提高行政調解制度效益之建議

(一) 申請調解前置階段

1. 增加統一受理與諮詢之窗口

在受理調解申請時，除得由受理調解申請承辦人員先行閱覽調解申請書之記載內容外，對於記載不明確、重要事實有所缺漏，或是例如工資項目爭議涉及複雜之計算問題時，得引導受理前先進行專業法律諮詢，就此本研究案建議建置專業、統一之勞動法令諮詢窗口，應屬必要。透過專業法律諮詢讓勞資爭議當事人正確瞭解相關權利義務上，一方面宜強化各地受理機之窗口人員提供正確法令資訊，因受理調解案的承辦人為爭議當事人最直接接觸的窗口，各地受理單位對於受理承辦人員有無提供當事人正確或統一諮詢，至為重要。另一方面可參考日本由厚生勞動省設於各地的「綜合勞動諮詢窗口」，搭配各政府部門、民間資源的連結整合，最終將勞資爭議案件適當引導分流至申請勞工保險或職業災害保險給付、勞資爭議調解、勞檢申訴、司法訴訟等，以依事件性質妥適處理勞資爭議。

2. 提供調解申請書例稿暨線上多元軟體與工具

在便民、便利的原則下，強化行政調解申請書內容的記載（例如透過填寫範例、區分勞資爭議之類型製作表格方式呈現），為值得思考之處，而在便民的同時又不致拉長整體處理程序，對於細緻化勞資爭議調解申請書的方式上，建議得統一各地行政主關機關調解申請書記載內容，或依據爭議類型之不同（如違法解僱、加班費爭議、職災補償賠償爭議等）而設計不同的申請書範例，以提供民眾參考，同時得結合前述「增加統一受理與諮詢之窗口」之建議，在此協助導引當事人運用線上多元軟體與工具，如勞動部已建置之「加班費試算系統」（<https://labweb.mol.gov.tw/>），以協助計算加班費，提高調解申請書內容的完備程度。

(二) 受理調解但尚未召開會議前之階段

1. 調解申請書繕本（影本）應送他方

由於現行制度並無強制規範須將調解申請書繕本（影本）送達他方之機制，此往往造成爭議他方在未收到調解申請書暨所附證據或資料下，導致調解會議召開時，攜帶資料不足或不正確或因未能全面明瞭爭議內容而授權不足，著實不利於調解進行，未來建議應將行政調解申請書暨附件於調解期日前送達爭議對造，或是至少將申請書中的事實、法律主張送達對造，以利調解程序進行。

2. 調解通知書上記載雇主應提供資料之相關規範

無論調解案件係由民間團體辦理或主管機關自辦，為了強化調解程序中對於事證的掌握以利調解的進行，對於雇主於現行法中應提交的各項文書，建議得於調解通知書上記載之，例如記載：依勞動基準法第30條第5項定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」違反之將依同法第79條第2項處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。以提示雇主應提供資料之相關規範。

3. 要求爭議當事人之資料事先交換與先行

勞動調解係由法官擔任程序之主導者，故在調解前或調解時有依職權先行調查可能，例如由法院先行函調勞保局資料等，有助於釐清事實並促進調解進行。行政調解現實上尚無可能有與司法類同之調查職權，但未來規劃上建議於行政調解前，宜先促使行勞資爭議雙方當事人於事先將主張或事證提出，以利調解人或調解委員會可事先了解案情全貌，甚至得透過機關互動而調閱資料，以利調解進行或有助於形成調解方案。如有必要，亦可透過修改法令制度的設計，強化勞資爭議當事人適時提出相關文件資料之義務，並給予違反時一定之處罰或法律效果，以增進行政調解制度之成效。

4. 強化要求調解當事人到場之機制

雖然勞資爭議當事人本人到場或可能有助於調解進行，但亦可能會使雙方衝突加劇，反而有害調解之進行。另外，即便是法院之勞動調解也難以強制當事人到場，行政調解現實上不可能也應無必要強制當事人到場。在各地地方主管關的行政調解，透過要求本人出席能否完全杜絕不當的代理人出席（例如勞保黃牛），亦難以劃上等號。惟可建議由調解人或調解委員認為必

要之情形下，透過開會通知單之記載，或續行調解之調解會議紀錄記載等方式，適時呈現宜由勞資爭議當事人親自到場之內容，增進當事人到場之意願，並讓調解程序順利進行。又或是可以考量增加「申請人經依第三項規定通知，無正當理由二次不到場者，視為撤回申請」之規定。另實務經驗多係相對人不到場情形居多，在目前主管機關為免民怨而鮮少以不到場為由逕行裁罰的情形下，如何避免相對人無故不到場，例如落實無正當理由不到場的裁罰機制，均值得注意。

(三) 調解會議之召開與進行階段

1. 提升場地資源與行政人員之協助

行政調解進行時，或有需要其他行政機關的協助，例如職災勞工是否已申請職業災害保險給付、或解僱爭議案件勞工是否已另謀他職等，建議亦得思考在法源基礎上讓行政調解進行時得有請求相關主管機關提供資料、書面說明、於開會時派員列席，或其他必要協助之可能。此外，鑒於勞工職業災害保險及保護法於 111 年 5 月 1 日上路，新法制對於職災勞工的協助更完整、更全面，尤其對於職災勞工的勞動力重建，未來在行政調解進行中，如遇有職災案件，有無可能及早提供勞動力重建等專業協助，亦得一併思考。

為了增進行政調解之效率與效果，另建議於場地、行政人員與硬體設備部分，行政調解可參考地方法院調解室之硬體配置，設置一定數量之投影幕、顯示螢幕與電腦，如勞資爭議當事人於調解時有認為極其重要的影片或錄音，也可現場播放，促進調解程序之事證調查與資料提出，反觀行政調解在場地設備上仍有相當之限制，此部分仍有改善空間。最後，亦建議可強化行政人員對於調解程序進行之必要協助，例如民間團體透過行政人員協助繕打會議紀錄、優化紀錄，進而讓調解人專心於調解業務，也將對於調解進行所有助益。

2. 提高調解時程之彈性

勞資爭議案件類型多元，且亦存在個案差異化，以職災爭議為例，如事故剛發生，可能職災勞工的醫療狀況尚未能確認、或有勞保局尚未核定職災保險給付、或雇主支付保費的商業保險給付也尚未核定，此時如進行調解時，對於勞工依法得請求金額、乃至於雇主依法得主張抵充數額等，確實有認定上的困

難，建議或可思考是否給予一定彈性，例如續調時間可以往後延、給予較長辦理時程等；同時目前勞動部已開始針對特殊類型案件，於必要時引進專業律師協助，例如職災案件，在調解時即提供專業律師陪同¹⁹⁰，避免勞工在資訊或專業不足下，因一時輕忽而成立調解，但卻嚴重損及權益而造成追悔不及，未來建議此專業陪調應思考制度化並結合法律扶助資源投注。

3. 強化行政調解中之事實調查

依據本研究之調查結果顯示，超過九成受訪者皆認為，行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案，有助於個案事實與爭點之釐清。受訪者的 12 位承審法官均認為「有幫助」，而依問卷調查之結果，承審法官認為進行事實調查，有助於促成調解成立的原因以「事實釐清後約略可知勝敗」最高，有 13 人次(占比 50%)，「事實調查中需提出證據，可了解雙方證據上的多寡」居次，有 8 人次(占比 31%)，而「其他」有 5 人次(占比 19%)，原因包含「法院可做出較符合評價式的調解」、「部分案件確實也可能因為事實釐清後，而縮小調解空間」、「如欲有助於調解成立，事實調查方式及強度必須有所拿捏」、「當事人之主張明顯與事實不符部分，較可能退讓或不主張」、以及「適當的事實調查有助於限縮爭點、取得共識」；而僅有 1 人次(占比 7%)受訪者認為無助於促使調解成立，原因為「有時候進行事實調查可能引起兩造對立情緒」，顯示多數受訪者認為事實調查有助於後續完成調解。

既然行政調解之調解紀錄於調解制度中扮演相當重要之角色，勢必要於調解過程中進行一定之事實調查，但現實上常見勞方於勞資爭議調解申請書中填載之內容過於簡要，例如僅勾選工資項目但未有金額主張或計算式，導致調解人或調解委員現場需要協助計算。依本研究之問卷調查結果顯示「Q6:調解人/調解委員進行言詞或書面之事實調查有困難」之原因調查，共計有 15 個人次回應，受訪者以「無法驗證言詞或書面內容之真偽」較高有 7 人次回應(占比 46%)，「處理行政調解時間有限」、「當事人不配合亦無強制」各有 4 人次回應(各占比 27%)；受訪者以「當事人提供資訊或資料不足」較高有 20 人次回應

¹⁹⁰ 參補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點「四、本要點所稱法律扶助，指由行政機關指派律師，勞方當事人委任陪同出席勞資爭議調解會議。」

(占比 38.5%)，其次為「處理行政調解時間有限」有 17 人次回應(占比 32.7%)，「當事人不配合亦無強制」有 14 人次回應(占比 26.9%)，而「其他」有 1 人次回應(占比 1.9%)，其原因為「調解結果無強制力」，為提高強制力而應如上述建議，即：1.調解申請書繕本（影本）應送他方。2.調解通知書上記載雇主應提供資料之相關規範。3.要求爭議當事人之資料事先交換與先行。另外為在調解程序中強化事證調查，調解中對於雇主違反應提供資料相關規範時的裁處，行政機關提供如何適時提供協助應有明確之措施。次就現行勞資爭議處理法第 12 條第 3 項所訂：「直轄市或縣（市）主管機關於調解人調查時，得通知當事人、相關人員或事業單位，以言詞或書面提出說明；調解人為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。」應如何運用，應有進一步的規劃。

4. 爭執與不爭執事項之記載

承前所述，調解制度雖可分為「評價型調解」或「促進型調解」，但無論是行政調解或是勞動調解在實際運作時，都是視個案情況交織運用，因此對於行政調解而言，在勞資爭議之事實調查仍有一定之要求，此亦攸關乎調解紀錄的最低要求。另一方面，勞動調解程序中的受訪者有 79%受訪承審法官，以及 84%的受訪勞動調解委員均會參酌行政調解所作成的(不)爭執事項，故不論就行政調解的本身效益、或是就是接軌勞動調解制度而言，均有強化(不)爭執事項之記載的需求。就此而言，因受訪者以「當事人提供資訊或資料不足」、「當事人不配合亦無強制」以及「處理行政調解時間有限」等原因，為記載(不)爭執事項的困難，為促進落實(不)爭執事項之記載的方式，上述「強化行政調解中之事證調查」更顯示具有必要性。

5. 行政調解之調解方案提出

勞動調解中的「適當方案」之提出與作成，雖有助於調解進行或成立，但適當方案之作成必須依職權斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內為之（勞動事件法第 28 條第 1 項參照），而要判斷當事人間權利義務，則必須以一定調查、事實釐清作為基礎，然並非每件調解案件均能作成調解方案，本文上述已有分析，不過若行政調解程序已詳實進行而有彙整爭點、釐清事實可能，即可鼓勵調解人或調解委員適時作出調解方案；縱使勞資爭議雙方當事人無調解意願，亦可適時提出調解方案供雙方參酌及思考，

後續於接軌勞動調解制度時，亦可提供一定之調解方向。但若涉及調解人或調解委員會因個案狀況不同，於調解時因故難以進行調查者，則因調解方案之提出立基點不存在，而可容許調解人或調解委員暫不提出方案。

從研究結果顯示，勞動調解制度中由調解委員會依職權提出適當方案，確實可以讓勞資爭議雙方當事人了解案件之勝敗風險、權利主張成立之可能、舉證之困難等，盡可能讓雙方在此基礎上充分思考，並在一定期間內徵詢意見，以促進調解之成立。由調解委員會提出之適當方案，因具有一定之公信力，亦可讓代理人較容易說服當事人，尤其是一方當事人是政府機關、法人之情形特別如此。故建議在行政調解之制度中，未來可透過修法的方式，引入勞動調解中有關依職權提出適當方案之制度，讓調解人或調解委員可以盡可能在斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，提出得以解決爭議之適當方案，讓勞資爭議雙方當事人可以仔細審酌，並給予一定期間讓勞資爭議雙方當事人於一定期間內考慮，勞資爭議雙方當事人在此段期間亦可以徵詢律師、法律顧問或公司主管之意見，儘速決定是否依循適當方案，以迅速、妥適的解決勞資爭議。若所訂的一定期間經過，但勞資爭議雙方當事人均無異議，則視為調解成立。

6. 行政調解紀錄之改善

在行政調解之紀錄中，建議中央主管機關考慮以統一格式、統一最低要求之方式，要求調解記錄統一加上(不)爭執事項之記載，讓行政調解之過程中，進行最基本之爭議事實釐清，並將該調查之結果（例如任職的起迄時間、薪資、職稱、工作內容等，以及雙方當事人之主要爭議）登載於勞資爭議調解紀錄，以利後續於調解不成立時得與勞動調解制度接軌，節省重為調查之時間，亦讓勞資爭議當事人充分感受行政調解仍具有一定之評價基礎，而非只是單純勸諭，並讓調解人（調解委員）在後續擬定調解方案時，有一定之事實基礎可依循。因此，若強化行政調解之調解紀錄之記載，可協助迅速瞭解爭議事件起末。又因行政主管機關每年會對於中介團體之調解業務費用補助進行審查，未來亦建議加強調解紀錄之審查，特別是有關當事人之基本事實與爭執、不爭執事項，以提高行政調解之制度成效。

再就不成立之爭議事件而接續進行勞動調解事件而言，行政調解紀錄確實

可發揮一定功效，本研究就勞動調解程序中的承審法官與勞動調解委員為問卷調查，其均認為行政調解人(委員)認定的(不)爭執事項、行政調解有作成調解方案，以及行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案，均有助於勞動調解個案事實與爭點之釐清，而且可以協助勞動調解委員從行政調解紀錄中找得勸諭兩造和解的契機，另行政調解紀錄中當事人主張、事實描述與爭執、不爭執事項等之記載，乃至調解方案之擬定內容，亦可適度作為日後勞動調解或審判時參酌。

(四) 其他調解制度建議

1. 調解制度中增加多元機制(夜間調解、在地調解之推動)

由於行政調解所處理的勞資爭議多有請求標的金額不高（例如積欠工資）或案件複雜較低等，行政調解能提供一個簡易、快速且無須負擔費用的爭議解決程序，較諸勞動調解，便民性與便利性高，因此可以結合法律諮詢協助的提供，乃甚或發動勞動檢查、相關補助協助，讓民眾更有誘因與動機使用行政調解制度，並可參考新北市政府尚有所謂的在地調解、夜間調解，或值得進一步推廣而發展更具無可取代、更便民之行政調解制度。

2. 調解程序補助申請扶助律師

目前中央主管機關勞動部為協助勞工於訴訟前解決爭議並維護權益，業已提供職業災害勞工及家屬於勞資爭議調解時能有專業律師陪同的措施，為提供更多勞工協助，110年更擴大補助範圍，包括恢復僱傭關係、給付資遣費或退休金等爭議，都納入提供專業律師陪同調解之範圍，並責由地方政府執行，中央地方攜手維護勞工權益。未來主管機關得挹注更多元協助在行政調解制度上，例如補助律師費用、職災案件給予律師陪同調解機制、再如新北針對原住民、新住民他也給予陪同律師協助勞方，以讓行政調解更加專業化。

3. 建議調整增加調解人(委員)出席費用以及適度增加委託民間團體辦理調解補助費用

鑒於主管機關指派調解人(委員)的出席費，目前為 1000 元，在焦點座談時，已有專家學者提出「建議提高為 1,600-2,000 元，但是要同時限制其一天頂多上、

下午各一場（二調的可以例外多加一場）」¹⁹¹，以免當日調解數量過多而影響耐心程度與調解成效。此應得做為未來規劃思考建議。另，委託民間團體辦理調解補助費用，也建議得適時適度檢討是否調整，常見有調動爭議或職場霸凌爭議，在調解處理往往要多耗費心力，但因不涉及金錢給付，故調解不成立只能補助行政費用，對於民間團體或調解人的付出似不能比例，也偶聽聞民間團體因成本考量而不續受委託，為求調解制度永續與健全，建議應適時適度檢討調整。

¹⁹¹ 同時可參考現行規範：行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點的「三、(十)受委託民間團體指派行政機關轉介之案件時，應避免過度集中於部分調解人，且調解人每日調解件數不得超過四件。」

參考文獻

一、中文部分：

1. 黃程貫、邱羽凡（2021），勞動訴訟改革——勞動事件法之制定，收錄於《勞動訴訟與勞動事件法》，主編：黃程貫，元照出版公司。
2. 張宇維（2020），「勞動事件法」之新時代—從勞動事件法第8條「調解計畫」談勞資爭議調解之事前準備，司法周刊。
3. 王俊翔（2020），司法型勞動紛爭解決機制之新變革—以勞動調解為中心，國立台灣大學法律學院法律研究所碩士論文。
4. 何宗霖（2019），解析勞動事件法之勞動調解程序，法律扶助與社會，研究論文，第2期。
5. 林大為（2021），從士林地院經驗談勞動調解，司法周刊。
6. 張義德與王藝蓁，（2020）勞動調解程序析論——與日本勞動審判法之比較，國立中正大學法學集，第67期。
7. 李有容（2021），勞動調解之實務現況與課題初探（上），東吳勞動法論壇第二回，6月號。
8. 林佳和（2000），勞工案件專家參審之問題試探，律師雜誌，253期。
9. 姚好牆（2020），勞動事件法中之調解程序，全國律師，第24卷，第4期，24-33頁。
10. 林佳和（2018），勞動事件法概觀（上），月旦會計實務研究，第12期。
11. 焦興鎧等人合著(2021)，集體勞動法，臺灣勞動法學會叢書，新學林出版，4月。
12. 黎博文(2021)，我國勞動爭議調解制度之回顧與展望，勞動及職業安全衛生研究季刊，12月號。
13. 沈冠伶，數位化時代的裁判外紛爭處理制度—從ADR到ODR的程序保障，政大法學評論，第166期，2021年9月，頁227至312。

14. 沈冠伶，德國勞動訴訟制度之規範解析，收錄於「民事程序法之新變革」，頁 343 至 422。
15. 黃程貫、林佳和，第七章 德國勞動法院法簡介，收錄於《勞動訴訟與勞動事件法》，黃程貫(主編)，元照出版公司，2021 年 10 月，頁 227 至 260。
16. 林更盛，「德國勞動法院法上的調解法制初論」，台灣法學雜誌第 409 期，2021 年 2 月，頁 111 至 128。
17. 周兆昱，日本個別勞資爭議處理制度之介紹兼論對我國法制之啟示，律師雜誌，第 327 期，2006 年 12 月，頁 75-77。
18. 邱冠喬，勞資爭議行政處理程序的調解與仲裁之研究—日本法之斡旋、調停與仲裁作為比較，華岡法粹，第 70 期，2021 年 6 月，頁 239-292。
19. 鄭津津，我國勞資爭議調解制度之研究。月旦法學，第 159 期，頁 31，2008 年 8 月。
20. 康長健，我國 100 至 105 年勞資爭議調解成效之探討分析，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究報告，107 年 4 月。
21. 姜世明，調解法，元照出版公司，2022/11 月，頁 87。

二、英文部分：

1. 聖·安東尼，〈美國勞資爭議之處理〉，《勞資爭議處理之國際比較》。中華民國勞資關係協進會，台北，民國 81 年。頁 326。
2. 佛羅倫斯·皮特遜著，仲子譯，《美國的勞工組織》。今日世界出版社，香港，民國 54 年。頁 115-117。
3. Charles J. Morris, *The Developing Labor Law, Volume 1, Second Edition*. The Bureau of National Affairs, Inc., Washington, D.C. (1983).
4. Harry C. Katz, Thomas A. Kochan & Alexander J. S. Colvin, *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*, 4th Ed. McGraw-Hill (2008).

5. Harry C. Katz, Thomas A. Kochan & Alexander J. S. Colvin.
6. Leonard L. Riskin and James E. Westbrook, *Dispute Resolution and Lawyers: Casebook*. West Group (1987).
7. Leonard L. Riskin and James E. Westbrook.
8. Bureau of Labor Statistics, *Occupational Outlook Handbook, Arbitrators, Mediators, and Conciliators*, <https://www.bls.gov/ooh/legal/arbitrators-mediators-and-conciliators.htm>.
9. Leonard L. Riskin and James E. Westbrook.
10. American Arbitration Association, *Employment/Workforce Fee Schedule*, 3, https://www.adr.org/sites/default/files/Employment_Arbitration_Fee_

三、日文部分：

1. 菅野和夫，*労働法*，弘文堂，第12版，2019年11月。

四、德文部分：

1. Fritz/Schroeder, *Der Güterichter als Konfliktmanager im staatlichen Gerichtssystem*, NJW 2014, 1910.
2. Germelmann/Matthes/Prütting, *Arbeitsgerichtsgesetz*, 10. Auflage 2022
3. Grunsky/Waas/Benecke/Greiner, *Arbeitsgerichtsgesetz*, 8. Auflage 2014
4. Helml/Pessinger, *Arbeitsgerichtsgesetz*, 5. Auflage 2021.
5. Schwab/Weth/Bearbeiter, Schwab/Weth (Hrsg.), *Arbeitsgerichtsgesetz*, 6. Aufl. 2022. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 22. Auflage 2022.
6. Wieser, *Arbeitsgerichtsverfahren: Eine systematische Darstellung aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts*, 1994.

附錄一之 1：焦點座談討論題綱

第一、二場次：調解委員與專家學者（行政調解&勞動調解）

一、請依您擔任行政調解人(委員)之經驗，就下列問題提供意見：

- (一)在行政調解程序中選擇獨任調解人或調解委員會之調解方式，對調解成立有無影響？原因為何？
- (二)現行獨任調解人、調解委員會之資格要件，有無需要改善之建議？
- (三)現行獨任調解人、調解委員會所製作調解方案或紀錄，其品質狀況如何？有何需要改善之建議？

二、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

- (一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？
- (二)法院在個案中之勞動調解委員會如何選擇？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？
- (三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之幫助為何？
- (四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？有無助於個案事實與爭點之釐清？

三、依您擔任行政調解人(委員)與法院勞動調解委員的經驗，就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

- (一)勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上（行政調解與勞動調解），有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？
- (二)您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？舉例而言：
 1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？
 2. 當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？

在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？

3. 主管機關給予行政調解的資源，和法院給予勞動調解的資源，是否會認為有所落差？差異何在？如有，是否會影響調解的結果？
4. 其他原因？

四、就勞動調解人每年研習課程內容、時數，有何具體建議？(例如從勞動調解實際所接受研習內容或時數觀察並作為建議)

五、您認為勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以更助於行政調解與勞動調解制度之比較與互動？

第三場次：法官場次（勞動調解）

一、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

- (一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？
- (二)法院在個案中會如何選擇勞動調解委員？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？
- (三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之幫助為何？
- (四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？有無助於個案事實與爭點之釐清？

二、就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

- (一)勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上（行政調解與勞動調解），有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？
- (二)您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？舉例而言：
 - 1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？
 - 2. 當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？
 - 3. 主管機關給予行政調解的資源，和法院給予勞動調解的資源，是否會認為有所落差？差異何在？如有，是否會影響調解的結果？
 - 4. 其他原因？
- (三)您認為勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以更助於行政調解與勞動調解制度之配合？

附錄一之 2：第一場焦點座談會議紀錄

勞動部「勞資爭議行政調解制度實施成效評估」研究案 第一場焦點座談會議紀錄	
開會時間	中華民國 111 年 8 月 24 日（星期三）14 時 00 分
開會地點	中華民國勞資關係協進會 會議室
主持人	黃程貫計畫主持人
出席人員	專家學者—陳逢源律師、劉師婷律師、蕭明文調解人、韓仕賢 秘書長 勞動部—王厚偉司長、金士平科長 勞資關係協進會—林岳
記錄	林岳
<p>會議紀錄摘要：</p> <p>壹、主席致詞：略</p> <p>貳、討論：</p> <p>陳逢源：</p> <p>一、請依您擔任行政調解人(委員)之經驗，就下列問題提供意見：</p> <p>(一)在行政調解程序中選擇獨任調解人或調解委員會之調解方式，對調解成立有無影響？原因為何？</p> <p>這個應該不太好比較，因為很少有案件是同時以獨任調解人，以及調解委員會來舉行，其後再比較成立的百分比。我想也許可以從獨任調解成立百分比，以及委員會調解成立百分比的統計數據上得知一般情形。</p> <p>(二)現行獨任調解人、調解委員會之資格要件，有無需要改善之建議？</p> <p>調解委員方面依勞資爭議處理法第 11 條 4 項：「第一項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之遴聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」規定，主管機關據此頒訂有「勞資爭議調解辦法」，而分別於該辦法訂有調解人和調解委員之資格。但是勞資爭議處理法第 14 條 2 項又規定：「前項主管機關得備置調解委員名冊，以供參考。」亦即調解委員名冊只是供選任時參考，不知道是否因為如此，所以實務處理上勞資雙方都可以選定不在名冊上的調解委員，這造成資方常選任公司方的人員為調解委員，因此調解委員會有時先天上會讓勞方覺得沒有公平可能性，而且委員會做方案時，也有些困擾。</p>	

至於獨任調解人的資格，我沒有意見。

(三)現行獨任調解人、調解委員會所製作調解方案或紀錄，其品質狀況如何？有何需要改善之建議？

這個可能需要正視城鄉差距。

據個人經驗，目前雙北的調解人部分，為這十餘年來，一直都有調解方案的審查機制，而且是由委員會逐案審查，審查完畢後，也會要求承辦的協會針對審查委員在個案表示的意見，攜回開會討論或是宣導，因此除了部分新進調解人還有磨練的空間外，有經驗的調解人在方案的品質上大致可以。(附帶提及，這種逐案審查方式，因為審查委員不同，法律見解不同，也有時造成調解人的困擾)

至於有些縣市的調解方案審查，據我以前參加過其他縣市的經驗，有的是以每季抽查部分案件方式為之(這涉及到預算與當地具審查委員資格的人數)，可能也因為只是抽查，而使得調解方案沒有全部被討論，再透過協會開會宣導，這十餘年下來，就造成城鄉落差。

改善方面，或許除了調解人資格外(這有些實在是很困擾吧，有一次我到台東，雖然他們的調解案件一年才 100 多件，但是當地具調解人資格的也很少，尤其是在部落方面，如何進行調解，有些困擾)，從雙北經驗來看，每年對於協會品質評量、調解人調解品質評量，以及調解方案的逐案審查，並於審查後由各個協會開會宣導與討論，應該是一項可以參考的方式。(比較麻煩的是，除了委員會逐案審查涉及到預算以及審查委員的經驗外，有些縣市生態與雙北不同，例如雙北是有協會想加入，而有些縣市是協會不太夠)。

二、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

(一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？

因為和我配合的大部分是律師，所以我覺得還好。

(二)法院在個案中之勞動調解委員會如何選擇？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？

這個應該問法官會比較準確。

(三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案(調解方案)？此對促成調解成立之幫助為何？勞動調解委員會依職權提出調解方案後之成立比例大約如何？

1、也許各個法院不同，就我經驗並不是每件都會職權提出方案，甚

至可以說不常見。

- 2、雖然不常見，但是經驗上，如果職權提出時，大部分都會成立，原因或許是判斷要職權提出時，通常是事前已經和雙方充分溝通，剩下一小部分在後方的主事者還有一點小猶豫。

(四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案有無助於個案事實與爭點之釐清？

雖然我個人在看卷時，會看一下行政調解的內容，但較少看到法官在法院調解時回溯看行政調解，並提出來在委員會中加以討論。

三、依您擔任行政調解人(委員)與法院勞動調解委員的經驗，就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

(一)勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上（行政調解與勞動調解），有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？

我參與法院調解時看的案件中，先經行政調解的，占比不多，大約有一半以上是直接提起法院調解。至於民眾如何做選擇，我可以猜測，但其實會問民眾比較準。

(二)您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？舉例而言：

1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？

個人在二十多年的行政調解經驗上，運用勞資爭議處理法第 17 條 2 項：「直轄市、縣（市）主管機關於調解委員調查或調解委員會開會時，得通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；調解委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。」規定，派調解委員進入事業單位訪查的次數，大約只有 3 次吧，而縣市主管機關運用本條文，則是沒遇過。

至於勞動事件法的審調併行之設計，在法院調解的實務上，我個人經驗也是不常見，至多僅是提出一些書證，還沒有到問證人的階段，只是我僅拘限在台北地院，也許不夠充分。

也就是，我沒有辦法比較。

2. 當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？

一般會有影響。

代理人尤其是專業代理人，通常是受當事人指令後的貫徹，一般來時已經有答案，因此必須一次、二次、三次反覆的指出弱點所在，並請他們回去和當事人討論。

行政調解當事人到否，會不會影響結果，應該看金額。法院調解在有當事人到時，這時候會看法官如何運用。

3. 主管機關給予行政調解的資源，和法院給予勞動調解的資源，是否會認為有所落差？差異何在？如有，是否會影響調解的結果？

我不知道這邊的資源講的是什麼？如果是場地，行政機關這些年來對調解的場地，已經有很大的進步(以前新北場地非常不好，這讓當事人沒有莊嚴感)，至於雙北協會的場地，算差強人意。而法院的部分也算普通。如果是費用，行政機關調解委員會一場不論是否成立 1000 元；獨任調解的話，分成府內調解和交給協會調解不一樣，協會部分看每個協會不太一樣；法院調解，出席費 500 元(但好像不是每件而是一天不論幾件)，如果個案調解成立則另外由法官酌定 5000 元以內之費用。

這樣的差異是否會影響調解結果？我想要看每個調解人對調解費用的看法，以及調解費用對他生活的占比。

- 四、就勞動調解人每年研習課程內容、時數，有何具體建議？(例如從勞動調解實際所接受研習內容或時數觀察並作為建議)

我沒有。

- 五、對於行政調解不成立，但進入勞動調解卻可以成立之案件，可能之關鍵原因有哪些？有無行政調解程序可以加強之處？

其實這樣比較也未必合理，畢竟兩種調解除了地點不一樣以外，我覺得重點在於人的組合。也就是同樣是行政調解，也可能甲調不成、乙調可成。

- 六、您認為勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以更助於行政調解與勞動調解制度之比較與互動？

這個我沒什麼意見，只是針對行政調解制度的修正，個人覺得是否應該重視「現實面」來設計法令，也就是法令的設計，一種是導正社會現實，一種是配合現實面以免曲高和寡。

目前台灣一年約 25,000 以上的行政調解，而雙北各占了約 5,000 件，

以雙北目前的行政人力及調解委員人數，在委員會的案件，從收案到第一次調解期日，至少一個月以上，而委員會組成後，囿於委員的時間以及行政資源，甚難依據勞資爭議處理法第 16 條：「(I)調解委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，該委員應於受指派後十日內，將調查結果及解決方案提報調解委員會。(II)調解委員會應於收到前項調查結果及解決方案後十五日內開會。必要時或經勞資爭議雙方當事人同意者，得延長七日。」先召開委員會指派委員進行調查等程序，也就是目前大部分的委員會都是違法的。

另外，針對行政調解部分，近年來調解人或調解委員被告刑事的案件略有增加，而且勞動法令甚為廣泛且細微，我想不論如何訓練，在短時間內要作成完全無誤的調解方案，有實際困難，直白說是案件量一大，就難免有誤，這時候也可能產生調解人的責任，因此也建議主管機關可以注意到這些問題，以適當方式保護調解人。

劉師婷：

一、請依您擔任行政調解人(委員)之經驗，就下列問題提供意見：

(一)在行政調解程序中選擇獨任調解人或調解委員會之調解方式，對調解成立有無影響？原因為何？

我想基本上像當事人會希望我們建議說這個案子要選獨任調解人或調解委員會？那我一般的建議如果是相對比較簡單的案子，那我可能建議選獨任調解人，或著是一定不成立只走程序的，我就會建議選獨任調解人；如果是相對案情比較繁雜，金額比較高，我們是建議採調解委員會的方式，就是集思廣益調解比較容易成立。

(二)現行獨任調解人、調解委員會之資格要件，有無需要改善之建議？

那這個部分，我昨天有去問一下新北勞工局的股長，那他的想法是，如果說已經有勞動調解的委員資格，他擔任法院的勞動調解的委員，但是不在行政調解委員的名單當中，那他會覺得說形式上或許可以直接把他列入參與行政調解，因為畢竟法院那邊已經做過嚴格的審查。

(三)現行獨任調解人、調解委員會所製作調解方案或紀錄，其品質狀況如何？有何需要改善之建議？

我想這部分基本上因為在行政調解當中幾乎都是會自願履行的，所以都沒有要執行那一塊。如果需要執行，就是沒有自願履行，然後需要透過法院來執行的時候，才會很明確地看到這個調解紀或者是方案，

這部分有沒有辦法實際執行？有沒有被法院所質疑？所以這部分其實不見得完全會反映出它的品質的優劣，那當然就是每年委任的民間團體在被評鑑的時候，也都會特別去看他們調解紀錄成立的內容，那這部分當場就會有擔任評鑑的委員提出建議，就是這個調解紀錄有什麼問題，就會請民間團體做改善。

二、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

(一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？

這部分我比較沒有太大的意見。

(二)法院在個案中之勞動調解委員會如何選擇？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？

我想就我初期我覺得法院是有隨機選取，法官盡量看看他跟每個委員是否能夠配合，然後每個委員在這個案件當中的角色是不是能夠跟他 match，這是剛開始。那後來我發現實際上法官確實傾向於較有默契的委員，當然他也會視案件來挑選不同專長的委員，所以這兩個我覺得是並行的，那所以經過這樣下來，因為我只有在台北地院來做勞動調解，所以確實有固定的法官會確定我們有沒有利益衝突的問題，如果沒有利益衝突的問題的話，可能一個月會排我們一次或著是兩次來配合。

(三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之幫助為何？勞動調解委員會依職權提出調解方案後之成立比例大約如何？

當然這個部分，尤其是最後一段，我們在參與調解的過程當中不會知道最後勞方或資方有無提出異議？因為我們只知道法官有沒有定方案，那至於資方跟勞方有沒有在 10 天內異議這個我們不知道，法院不會通知我們，除非我們下次再碰到那個法官的時候他會告訴我說，我們上一次調的資方異議了或是我們上次調的案子勞方異議了，但是他不會例行性的告訴我們說這個案子後來是怎麼樣。是否會依職權提出調解方案，我覺得是看法官，因為我覺得有些法官覺得是不可能成立的，就決定不要浪費時間，而且他也不擅長調解，他覺得太浪費時間，所以他很容易就作成不成立，然後就進入他自己的訴訟，那有的會覺得說好像有成立的可能，只是說要怎麼樣做一個方案讓勞方無異議、資方也無異議，因為只要有一個異議，並不是說兩個異議才算異

議，只要有一個異議就不成立了，所以這部分其實有一些困難，像我最近也是個跟某個法官做的，他那天做兩件，兩件都是依職權提出調解方案，最後是一件資方異議、一件勞方異議。那我覺得異議，也需要點勇氣，因為未來還是那個法官在做判斷，法官也表示立場了，所以基本上我會覺得如果依職權做成方案的話，一般勞方、資方尤其是律師到場會比較買帳，就是法官已經有考量過了、都計算過了、都分別勸說過了，這樣的方案理論上是會比較買帳，但不排除還是會有異議之情形，但是我們不知道事後的結果，除非再碰到法官。

(四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案有無助於個案事實與爭點之釐清？

我會覺得法官都很輕忽，他完全不在意行政調解，其實我們在勞動調解的時候，我會發現其實法官已經要求雙方是要做書狀交換，所以雙方的書狀都是完整的，後面也都有附證據資料，然後法官也要求直接把全部的完整資料寄給勞動調解委員，那有的是會跟我們約好一定要早幾分鐘過去看卷證資料，然後跟法官一起討論，所以在法院這個部分事實證據是很完整的，所以比我們一般做的行政調解相對非常清楚，他會覺得很輕忽，所以他沒有說要去看行政調解什麼爭執不爭執事項等等事實調查，他會看他自己卷證的內容。

三、依您擔任行政調解人(委員)與法院勞動調解委員的經驗，就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

(一)勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上（行政調解與勞動調解），有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？

我想雖然有勞動調解，但是畢竟是在法院做，我想一般的勞資爭議的當事人他不會想去法院，他希望在地方行政主管機關或著是委外民間團體來做，有勞動調解之後行政調解案件數量我問新北，他說沒有減少，頂多受疫情的減少，沒有因為勞動調解而減少，所以基本上民眾還是偏好行政調解。

(二)您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？舉例而言：

1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？

因為我剛剛也提到說法院調解現在已經做書狀交換了，所以就是事實證據都比較完整，而且有的法官他也會先做函查，所以函查資料也回來了，那當然他也可以再進行續調，所以那一邊的調查事證上比較完整，有助於調解程序之進行，也有利於未來訴訟之審理。

2. 當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？

如果是我本人代理的案子，我基本上調解的案子我都希望當事人本人出席，因為畢竟這整個溝通過程，他經由我的轉述還是可能會有差別，尤其是由法官調解，法官可能會公開一些心證，法官的話比較有人會聽，所以基本上調解我都希望當事人到場，就算他不到場，因為有時候金額的決定也是必須由當事人確認，所以他至少要隨時處於可以聯繫的狀態。

3. 主管機關給予行政調解的資源，和法院給予勞動調解的資源，是否會認為有所落差？差異何在？如有，是否會影響調解的結果？

那這一個部分因為我昨天剛好在新北市政府，我還特別去問了一下股長，股長對於主管機關給予行政調解的資源非常多，他覺得很認同，他也跟我講有哪些資源，這個部分我聽起來，確實在勞動調解上是看不到的，那第一個部分是勞動部，勞動部他就會給，比如說會補助律師費用，因為現在有職災的部分、僱傭關係、資遣費、退休金，當然這個資遣費退休金是在一定金額以上的才會補助律師費，那新北的部分針對原住民、新住民他也給予陪同律師協助勞方，那另外還有就是所謂的在地調解，有些民眾他住的非常的偏遠，所以他必須要到區公所，新北市政府他們派人派車過去在地調解來便民，他覺得這些都是非常有助於行政調解的處理，另外他們還有六點以後的夜間調解，因為畢竟勞工白天還要請假這樣不行，所以像這個夜間調解以前是只有某一個協會可以辦夜間調解，那現在是只要是評鑑過的協會都可以辦夜間調解，所以他覺得說以上剛剛說的部分其實法院都做不到，因為現在並沒有說針對勞工的部分給予扶助的律師或著是有夜間的勞動調解等等。

- 四、就勞動調解人每年研習課程內容、時數，有何具體建議？(例如從勞動調解實際所接受研習內容或時數觀察並作為建議)

勞動調解的部分他是規定每年六小時，那課程內容其實他都會通知委員，讓我們依照我們時間來做報名，那行政調解的部分他現在是兩

年，兩年就是合計十小時，當然調解人都是依照自己的時間和自己有興趣的部分來選擇上課。

五、對於行政調解不成立，但進入勞動調解卻可以成立之案件，可能之關鍵原因有哪些？有無行政調解程序可以加強之處？

六、您認為勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以更助於行政調解與勞動調解制度之比較與互動？

那第五跟第六我合起來講，我覺得差別最大在於就是，其實我們常常看到行政調解申請書是不知所云，然後事實也不清楚，項目金額也沒有，就算有也不知道他怎麼計算出來的，也看不到任何的證據資料，那當然另外一方也是等到當場才聽得到，又行政調解的申請人大部分都是勞方，然後資方人是少數，那如果跟勞動調解相比那就差太多了，就是我們剛剛說的原則書狀一定都會有，那書狀先行交換，那在行政調解當中我們看資方常常會帶會計帶人資甚至帶律師，那勞方他可能就一個人頂多就是家屬朋友的陪伴，那當然我們剛剛也提到說就是因為有勞動部或比如說地方行政機關他有預算，所以他會有扶助律師，那這時候才會讓他們在行政調解當中得到平衡，不然勞方他根本就什麼都不清楚，他之前所做的諮詢可能都是片段不完整，所以他形式上必須要有一個扶助律師，不然的話資方帶了會計、人資、律師，他是根本沒有辦法去平衡這個力量，那所以要怎麼把勞動調解中的優點帶進行政調解，我會覺得就是資料的完整，資料不完整就是在浪費時間，因為事實要調查到什麼程度，然後你做出的方案到底符不符合雙方需求，還有就是律師的扶助這一塊，一定要讓勞方有律師，不然他實在沒有能力做什麼書狀先行交換或著是相對應的主張，另外剛剛有提到說那個行政調解勞資爭議的會議紀錄法官不看，我覺得確實是事實，但是雙方律師都會看，然後會挑出來講，這時候法官就看到了，所以也不是完全不看，因為律師會挑重點出來引用。

韓仕賢：

一、請依您擔任行政調解人(委員)之經驗，就下列問題提供意見：

(一) 在行政調解程序中選擇獨任調解人或調解委員會之調解方式，對調解成立有無影響？原因為何？

調解成立與否，因素很多，包括請求調解事項是否繁雜不易？兩造當事人的調解意願？調解委員會或獨任調解人是否可以提出妥適可行的建議方案？所以在實務上，調解成立與否，未必與調解方式有顯著關係。

不過獨任調解人據知現在已經飽和，甚至出現良莠不齊情形，問題在於各地方政府沒有在把關，勞動部也沒有要求落實考核及訂定具體的退場機制，似乎有濫竽充數的現象。所以如果是經驗豐富且調解品質優良穩定的獨任調解人，確實有助於調解成立的機會。反之，獨任調解人若是本身調解經驗及專業能力不足的話，則有可能無法妥適處理調解會議的進行及促成調解成立。

調解委員會的調解方式，以台北市為例，通常指定律師（律師就是好的迷思）或資深調解人/委員（我遇過的這種主席相對較少，還是律師居多）擔任會議主席，並由勞資雙方各自選定調解委員，不過有時候勞資雙方或一方沒有選定，則由主管機關代為指派。這時候因為是三位調解委員在主導會議進行，主席的角色很關鍵，其於調解會中穿梭協調及適時提出建議方案，需要相當經驗及耐心。在比較上，如果三位調解委員都是由主管機關指派的話，勞資雙方通常比較會尊重及考慮委員會的建議方案，調解成立的機會也比較大。

（二）現行獨任調解人、調解委員會之資格要件，有無需要改善之建議？

勞資爭議調解辦法明定調解委員及獨任調解人之資格要件，資格門檻我沒有什麼特別意見，重點應該是強調合適之調解委員或調解人，有無具備勞動關係或勞資事務之專門學識、經驗、對解決勞動紛爭具有專門經驗，應是首要基本條件；為確保其具有專業能力，應該要參與主管機關舉辦之專業研習課程一定時數，而且師資也是很重要的事項，不能濫竽充數（這個問題算是嚴重，包括法院勞動調解委員、調解委員及調解人研習、調解人資格認證的進修課程，主辦單位找的師資實在不怎麼樣，學員聽課意願低落）。在期限內完成研習，才能繼續正式聘任。

上述所提到的專門學識、經驗等要求，就形式上實難從書面審查，故只能由主管機關不要怕當壞人，於指派擔任調解委員/調解人後，派人進入調解會場記錄其臨場表現，進行觀察及考核，再決定任期屆滿是否續聘之。

順帶一提，調解委員/調解人的出席費建議提高為 1,600-2,000 元，但是要同時限制其一天頂多上、下午各一場（二調的可以例外多加一場），以免有些調解委員/調解人以此為業，而會一天安排3場以上的調解會議，造成趕時間的狀況下調解品質打折的問題（有些退休公務員或是專門在做調解的人就有這種情況，我曾輾轉聽到某勞動部退休官員，跟旁人誇說他平均每個月做這些行政調解/法院勞動調解可以賺4萬元以上，實在荒謬）。

（三）現行獨任調解人、調解委員會所製作調解方案或紀錄，其品質狀況

如何？有何需要改善之建議？

會有品質問題的部分，通常是在調解人的判斷及建議，以及調解成立之方案內容。前者如何撰寫涉及雙方當事人就個案所提供的口頭及書面資料多寡，進而參照相關法規據以判斷；但常見雙方當事人資料貧乏或沒有，僅有口述而難以判斷，遑論提出相關建議方案。後者是關於調解方案製作，非常重要，因為調解成立後雙方必須據以遵守及履約，故有可能會涉及日後向法院聲請裁定強制執行，不可不慎。

改善建議就是在調解委員及調解人的講習時，老老實實要他們在講師授課以後當場模擬撰寫調解人判斷及建議、調解成立的調解方案，這樣才是真的在上課，寫不好的不會寫得馬上就看得出來，以後還能安排這種品質不好的人去調解嗎？

二、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

（一）現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？

勞動事件法第 20 條明定：「（I）法院應遴聘就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者為勞動調解委員。（II）法院遴聘前項勞動調解委員時，委員之任一性別比例不得少於遴聘總人數三分之一。（III）關於勞動調解委員之資格、遴聘、考核、訓練、解任及報酬等事項，由司法院定之。（IV）民事訴訟法有關法院職員迴避之規定，於勞動調解委員準用之。」同法第 21 條第 2 項、第 3 項規定：「前項勞動調解委員，由法院斟酌調解委員之學識經驗、勞動調解委員會之妥適組成及其他情事指定之」、「勞動調解委員應基於中立、公正之立場，處理勞動調解事件」。立法用意是要將勞動調解委員對於勞動生活領域之直接觀察、專業知識及職業經驗帶入勞動調解程序，不僅彌補法官對於勞動領域專業知識與生活經驗之不足，協助法院更貼近理解勞動事件之實務情境，提升法官對於勞動事件涉及經驗法則、論理法則的瞭解，並強化其同理心及勞資不對等之情境感受力；也可以讓具有專門知識經驗的勞動調解委員發揮專長，成為促使勞資雙方自主解決紛爭之關鍵。

其次，地方法院設置勞動調解委員辦法第 5 條明定：「（I）勞動調解委員應具有對於勞動關係或勞資事務之專門學識或經驗，由各法院遴聘；其人數依法院實際需要決定之，並區別為勞動組與事業組。（II）法院遴聘之勞動調解委員，任一性別比例不得少於遴聘總人數三分之一。」同法第 7 條第 1 項並列出「對調解工作富有熱忱、對解決勞動紛爭具有專門經驗、具有豐富社會知識經驗」等 8 款情形，法院得優先遴聘之；第 12 條則規範勞動調解委員任期最長為 3 年，期滿可以續聘。

律師因為工作性質之故，其辦案經驗豐富，相對比較了解各行各業生態，所知也比較全面普遍，所以律師身分的調解委員目前居多是必然的。但我也發現具有律師身分的調解委員，在勞動事件法實施後，有些律師事務所會派律師來參與勞動調解委員（事業組或勞動組都有），但後來不一定有意願繼續擔任，猜想原因可能是報酬太低、常要利衝迴避，最後因故請辭或無意繼續擔任。所以非有律師身分的資深調解人/調解委員，建議應該陸續透過培訓成為各地法院勞動調解委員的人才庫（所以落實退場機制更是刻不容緩）。

然有一些法院所遴聘之勞動調解委員，除了具有律師、公務人員（退休或在職）資格者不多，且有些勞動調解委員亦無勞資爭議調解經驗及資格（即勞資爭議調解委員或勞動部認證調解人），進一步上去司法院網站查詢「專門學識經驗」內容，僅有概括籠統介紹，缺乏客觀、具體資歷之佐證，例如：

「代表中華民國○○聯合總會與蔡英文總統建議暢談一例一休事宜。」

「○○年○○工業區廠商協進會與○○勞動檢查所簽署安全夥伴，對勞動條件有深入接觸。」

「於○○市商業會工作 20 餘年，處理人際問題相當熟悉，會務本身就是幫忙企業主處理及協調勞資事務，以及公會相關運作。」

「現職○○市○○業職業工會理事長，所承辦業務皆與勞工事務相關，對勞工業務相當了解；就○○產業之運作亦有經驗。」

「創業經營公司及社團數十載，當面對問題總是努力克服，尤其是勞資及工會問題相當熟悉及了解。」

上述舉例的勞動調解委員「專門學識經驗」，就形式上實難與執行勞動調解委員之職務有所關聯，亦未必符合地方法院設置勞動調解委員辦法之規定（例如具有對於勞動關係或勞資事務之專門學識或經驗、對解決勞動紛爭具有專門經驗），故只能由法官於指定擔任勞動調解委員之臨場表現，進行觀察及考核，再決定任期屆滿是否續聘之。

（二）法院在個案中之勞動調解委員會如何選擇？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？

法官進行勞動調解，應依個案事件之類型、特徵等具體情形之處理需求，例如行業類別特殊性、爭議類型，斟酌勞動調解委員智識、經驗之領域、背景等（參考勞動調解委員名冊所列現職、經歷、經驗及專長等），分別指定勞動組、事業組之勞動調解委員。但確實曾聞有勞動調解委員至今

未被法院通知安排調解，以及有些法官固定找幾位勞動調解委員開會，特別是「事業組」人選。我對此解讀是這種現象無法避免，「某些法官有自己的固定『班底』無關好或不好，原因可能是出自於法官的便利性與習慣使然。除非像某地院有明示勞動調解委員會組成不要固定化，否則就是取決於法官的考量選擇、甚至法院的政策決定。」我也曾私下訪談某位法官的看法，其分析原因大致如下：

1. 「事業組」勞動調解委員比較少，所以有些勞動調解委員相對搶手，這是成員結構的問題。

2. 有些案件性質較為特殊，例如跟特定產業或聲請事項有關，法官通常挑選有相關背景及專業經驗的勞動調解委員。

3. 有些法官偏好找具有律師身分的勞動調解委員，可能是認為討論過程較有效率（特別是兩造當事人都委任律師）或斟酌和解方案較能聚焦。

但若一直都是這樣安排的話，有些勞動調解委員確實就沒有機會上場調解，有人就提議改成抽籤或依序輪流，但是我認為實務上並不可行，主要原因有三：

1. 勞動法庭法官應依個案事件之類型、特徵等具體情形之處理所需，並斟酌勞動調解委員智識、經驗之領域、背景等，指定適當之勞動調解委員辦理勞動調解事件，而非隨機抽籤或按照編號依序輪流執行職務。

2. 有些法官會在同一天安排兩、三場勞動調解，基於效率及時間考量，就可能指定較有默契的勞動調解委員從頭到尾「包場」，不然上一場調解若遲未結束，下一場另位勞動調解委員已經準時報到，只能在外枯等，即非妥適。

3. 勞動調解制度實施一段時間後，確實有些勞動調解委員經常無法配合法院通知到場執行職務，法院就要考慮進行勞動調解委員評鑑以決定是否續聘，以免產生濫竽充數的問題。

（三）當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之幫助為何？勞動調解委員會依職權提出調解方案後之成立比例大約如何？

在我曾經擔任勞動調解委員的案件中，沒有遇到由勞動調解委員會提出適當方案的情形，對此問題，我曾經寫過一篇文章可供參考，「根據司法院統計（表 1），勞動事件法於 2020 年 1 月 1 日施行後，截至 2021 年 8 月，各地方法院勞動調解事件「終結件數」為 4,422 件，其中 2020 年總計 2,595 件、2021 年 1-8 月有 1,827 件。所謂「終結件數」，包括調解合意成立、調解視為成立（調解條款、適當方案無異議）、調解視為不成立（適

當方案異議、委員會職權決定)及其他終結事由。

表 1：勞動事件調解成立及不成立件數

調解結果		2020 年	2021 年 1-8 月	合計
終 結		2,595 件	1,827 件	4,422 件
成 立	調解合意成立	959 件	617 件	1,576 件
	調解視為成立 (調解條款)	18 件	6 件	24 件
	調解視為成立 (適當方案無異議)	22 件	33 件	55 件
不 成 立	調解視為不成立 (適當方案異議)	45 件	34 件	79 件
	調解視為不成立 (委員會職權決定)	868 件	615 件	1,483 件
其他終結事由		683 件	522 件	1,205 件

製表：本研究整理

表 1 可知，調解成立 3 種類型以「當事人合意」1,576 件最多 (95.23%)，「適當方案無異議」55 件、「酌定調解條款」24 件，件數均極少，與原先各界對於勞動事件法實施之後的預判有所落差。對此結果，C 委員分析，「除非雙方當事人訴求差異不大，只是具體內容尚未形成共識，而且信任倚賴勞動調解委員專業能力經驗，否則都不喜歡酌定調解條款，因為形同調解轉仲裁，雙方當事人沒得選擇，只能接受。」調解不成立類型則以「委員會職權決定」1,483 件最多 (94.94%)，「適當方案異議」79 件，件數甚少。」

(四) 若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委員會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案有無助於個案事實與爭點之釐清？

通常在進入勞動調解後，若是聲請人有附先前在行政調解的會議紀錄，兩位勞動調解委員 (通常都具有調解委員或獨任調解人經驗及資格) 確實都會仔細閱讀該紀錄內容，以了解勞資雙方的不爭執及爭執事項，也希望從中找出有助於個案事實與爭點為何？但是感覺法官並不怎麼會去參考，而是直接從兩造的訴狀中整理彙整。

三、依您擔任行政調解人(委員)與法院勞動調解委員的經驗，就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

(一) 勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上 (行政調解與勞動調解)，有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？

一般民眾視上法院為畏途，故勞動事件法實施後，行政調解仍是大多數人處理勞資爭議的優先選項，調解申請案件數量並沒有減少。

(二) 您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？舉例而言：

1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？

一般行政調解只會事先看到調解申請人的書面陳述及其申證資料，無法事先知道相對人的回應答辯，當天調解會議才會聽到及看到相對人的說明及其相關資料，所以調解人或調解委員當天開會需要專心聽取及閱讀，才能據以判斷及適時提供相關法令規定及可能的建議意見。

法院勞動調解因為是書狀先行，可以事先閱讀雙方書狀以便整理爭點，比較沒有上述行政調解的狀況。

2. 當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？

無論是行政調解或法院勞動調解，當事人親自出席對於調解結果較有幫助，而且也比較有效率。

行政調解若是以委員會形式進行，有時候勞資雙方選定的調解委員可能是勞方親友或資方主管，事實上對於調解進行較有不好影響，應該盡量避免由這種人來擔任勞資雙方的調解委員。法院勞動調解就不會有這種勞動調解委員不稱職的情形發生（真的不稱職，法官下次應該也不會找來調解了）。

3. 主管機關給予行政調解的資源，和法院給予勞動調解的資源，是否會認為有所落差？差異何在？如有，是否會影響調解的結果？

行政調解若是在府內調解，無論調解成立與否出席費都是固定的，但是若為委外調解案件，不成立者出席費用很少，所以會有影響。在法院勞動調解，成立的案件最多可以有 5000 元的報酬，勞動調解委員努力促成調解的誘因很大。

四、就勞動調解人每年研習課程內容、時數，有何具體建議？（例如從勞動調解實際所接受研習內容或時數觀察並作為建議）

1. 建議增加研習時數，且應提早安排整年度或上下年度的課程規劃及研習日期，以方便大家預先排入行事曆。

2. 目前的師資安排非常紊亂，授課品質不好，建議重新調整師資陣容。

五、對於行政調解不成立，但進入勞動調解卻可以成立之案件，可能之關鍵原因有哪些？有無行政調解程序可以加強之處？

1. 主要是法官親自主持調解，其適時曉諭的效果很好所致。

2. 應該強化行政調解的調解人專業品質及淘汰不適任的調解人（委員）。

為了勞動調解委員的專業培訓與新血來源，建議其退場標準可以用兩個指標衡量：（1）每年應接受一定講習上課時數，以及不得違反「法院勞動調解委員倫理規範」。法官學院及各地法院的講習師資也要有一定的專業水準及實務經驗，如此教學相長，正向循環，以提升勞動調解委員能力素質。（2）若每位勞動調解委員都有機會上場之後，可訂定一致性的評鑑指標，由同場調解的法官針對兩位勞動調解委員的臨場表現予以評核，做為是否續聘依據，則可避免考核不落實的問題。

六、您認為勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以更助於行政調解與勞動調解制度之比較與互動？

1. 比照勞動調解委員遴選指標（學識經驗、中立公正、紛爭解決）：法院遴選合適之勞動調解委員，有無具備勞動關係或勞資事務之專門學識、經驗，應是首要基本條件；為確保勞動調解委員專業能力，經法院遴選之勞動調解委員於受聘任前，目前規定應參與司法院或各法院舉辦之專業研習課程至少 12 小時，完成研習後才由地方法院正式聘任。

其次，行勞動調解程序時，應維持中立公正之立場執行職務，對於調解工作富有熱忱、具有折衝協調的說服能力及處理技巧；最重要的是沒有違反職務或不適合擔任勞動調解委員之行為，使制度順利運作。這點也應參考。

2. 訂定評鑑標準及退場機制

法官在勞動調解程序中，即可針對勞動調解委員專業知識、協調能力及臨場經驗等參與程度進行評鑑（例如：法律專業程度、對於案情了解程度、現場詢問的表現、調解的態度等），以及考量勞動調解委員每年應有一定上課或受訓時數、不得違反法院勞動調解委員倫理規範等是否符合消極資格，作為各地方法院遴聘或續聘勞動調解委員的主要依據。這點也應參考。

其次，行政調解的調解人取得認證資格後，不需直接擔任調解人職務，應該先安排擔任勞資雙方調解委員，可以做中學，從調解委員會的進行中學習調解的程序及相關經驗、技巧，之後才可考慮安排獨任調解的機會。

第三、調解申請書可以再細緻化，請申請人須附上相關事證，以及在申請書上引導申請人撰寫比較詳細的爭議狀況；另外，可以考慮廢除由申請人勾選是否事先讓相對人看到申請書之資料，讓相對人在當天會議的準備比較充分。

蕭明文：

一、請依您擔任行政調解人(委員)之經驗，就下列問題提供意見：

(一)在行政調解程序中選擇獨任調解人或調解委員會之調解方式，對調解成立有無影響？原因為何？

1. 無影響。

2. 調解成立與否，端視調解人或調解委員對該調解案是否能確實探究事實分析勞方請求基礎是否存在。如存在，即使資方不同意調解方案，經解釋可能面臨之行政罰款，資方通常會態度轉變而調解成立。故，對於認事用法應精準且在會議進行中遇有疑慮立即求證之獨任調解人或調解委員會，則無影響。

(二)現行獨任調解人、調解委員會之資格要件，有無需要改善之建議？

現任勞資爭議獨任調解人或調解委員人數應超過 700 人足供運用，個人對依據勞資爭議調解辦法第 13 條規定之律師、大專校院教授、勞工行政人員，具有三年以上經驗即可擔任調解人存疑：

1. 律師：即使於最近三年內曾辦理勞資爭議案件者，但不瞭解其件數？爭議項目為何？如處理件數不足時，未能正確做出調解方案，更衍生雙方歧見，又無法做出正確調解方案，除影響當事人權益，更浪費社會資源。

2. 大專院校教授：常見法條式調解，會議開始前闡釋法規條文？但事實未確認而引用法律條文有何助益？會議時間有其限制，實務運作與冰冷法條存有先天落差，如何令協助其探究事實確認爭點為要，次引用法令說服雙方、尋求共識解除紛爭。

3. 勞工行政人員：縱具勞工行政數十年經驗，除經辦勞資爭議業務及實際調解經驗者較無問題，因勞工行政涵蓋範圍極廣，非經相關科室歷練又非勞資爭議科室之同仁，僅憑擔任勞工行政人員達一定年資，難能對勞動法令一窺全貌。以勞保局同仁為例，生育、老年、傷病、死亡、失能、失業……等科室業務分工細膩，未經辦該業務實難了解其他科室業務。以某縣市勞保辦事處主任為例，其擔任該縣市主任前，經手業務僅在生育給付，擔任辦事處主任後，遇到生育給付其他業務則力有未逮需其他同仁協

助，但獨任調解人再依定時間內即需認定當事人間爭執差異，恐有掛一漏萬影響勞資雙方權益。

勞資爭議樣態多樣化，以工資為例，即有基本工資、議定工資、正常工時工資、平均工資、延長工作時間工資、預告工資、原領工資、全額直接給付原則、工資不得預扣……等規定，另有工時、休息、休假、職業災害……等個別項目，又如離職爭議如何在第一時間釐清究係自請離職或被迫離職？恢復僱傭關係究竟解僱是否合法，均須在第一時間釐清，非有相關實務經驗為基礎實難求其主持會議能中立、公平及客觀。故，建議所有擔任獨任調解人者均應經勞動部認證訓練，輔以調解委員會擔任調解委員歷練不同調解項目之實務運作時數後，再擔綱獨任調解人，以確實減少勞資糾紛促進社會和諧。

(三)現行獨任調解人、調解委員會所製作調解方案或紀錄，其品質狀況如何？有何需要改善之建議？

1. 調解記錄良莠不齊，以獨任調解人為例，雖經認證，但對『調查事實結果』之紀錄卻沒有章法，各行其事，(調解委員會之紀錄通常由市府承辦人繕打，本題僅就獨任調解人部分)，即使調解成立，未見確實維護勞資雙方權益：

(1) 斷尾應審慎：調解成立，在『調查事實結果』之紀錄欄位可予簡化。但遇調解成立有斷尾條款要求時，應注意該個案勞資雙方權益是否有未盡保護情事，續審酌斷尾涵蓋範圍。如要全斷，調解人應盡保護當事人權權益，待確認不損及當事人權權益後明確告知影響範圍及後果(例如，終止勞動契約個案，應確認特休假是否結清無誤)始得為之。

(2) 紀錄應詳實記載：遇調解不成立時，某些調解人在『調查事實結果』並無作為，兩三行紀錄就帶過！不知道這一、兩個小時該調解人到底有沒有盡到調解人應盡義務？如有，單就記載事項在時間上是緊迫且不夠用。對於此類調解人，建議另行培訓或給予提醒，如未能改善或確實不適任，是否應予以適當處理(例如註銷調解人認證，因其未盡調解人調查事實之義務)。

2. 調解人調解優化紀錄之建議：

(1) 深化記載調解方案或紀錄：建立調解會議記錄審核機制，遇有專斷橫行、未盡調查事實義務者，即下『調解方案』為調解不成立之獨任調解人，應要求詳論調解方案之理由於事實調查中，如未能詳述，建議該案相

關補助款(含中介團體補助款，因這類獨任調解人是該中介團體推薦，該中介團體負有監督義務)予以最低額補助。

(2) 當調解方案為『勞資雙方歧見過大，無法作成調解方案』時，建議檢視未能作出實質調解方案原因，深入了解該獨任調解人是否適任。

另，建議自源頭改善獨任調解人認證程序，優化會議紀錄：

(1) 調解人認證程序：獨任調解人認證培訓後，在一定件數內(至少 10~20 件)先擔任調解委員會委員學習了解，當有一定經驗後，再試讓其擔任委員會主席，該場次另兩位委員應為資深調解人，從旁檢視其調解學習實際成效，經檢視無誤後再具擔任獨任調解人資格。

(2) 精進認證程序：經委員會程序認可後，接續落實至縣市政府及送訓之中介團體續行第三階段認證，檢視其紀錄及如何形成調解方案、其內容及紀錄是否符合中立、客觀及專業。確認主持會議均依相關流程無誤，續觀察其態度及專業，令其在主持調解會中確能勝任後再發給獨任調解人認證手冊。

(3) 去蕪存菁：某些已認證之獨任調解人無心做好調解方案或紀錄，也許實際心意不在協處勞資爭議而是另圖私利，或是對勞動法令仍未臻熟捻致，建議考量其是否適任或是再行培訓。獨任調解人人數應超過 700 人，全年爭議案件近三萬件，現有員額應能應付現行調解案，對於少數存有私心僅圖個人利益或藉中介團體名義行私人利益之實的獨任調解人應建立退場機制。

二、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

(一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？

無。(勞動事件法第 20 條第 3 項)

(二)法院在個案中之勞動調解委員會如何選擇？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？

1、個案中之勞動調解委員，由法官自行選定。

2、法官通常傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員，亦會就個案選定專長之委員，例如以『專家諮詢』立場列席法院，提出專業意見與當事人雙方參酌，進而建議雙方同意移付調解，促進調解並成立，減少爭訟。

3、少數法官會隨機選取分配案件與勞動調解委員。

(三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之幫助為何？勞動調解委員會依職權提出調解方案後之成立比例大約如何？

1、會。當事人雙方堅持立場未能合意成立調解時，法官及勞動調解委員仍會探詢當事人雙方各自底線，並告知雙方提出適當方案。

2、對促成調解成立確有助益，提出適當方案，法官心證於勸諭當下已讓當事人得知，同時提醒當事人各自訴訟風險，除非金額差距甚遠，主要是給當事人冷卻期間好好思考是否接受該適當方案。

3、勞動調解委員會提出適當方案時，超過半數當事人願意接受該調解方案。

(四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案有無助於個案事實與爭點之釐清？

1、行政調解認定不爭執事項，法院調解委員會通常不會看。

2、行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案對於個案事實與爭點之釐清在法院調解委員會助益不大。除非當事人主張或勞動調解委員發現對促進當事人雙方達成共識有助益時才會檢視該等行政調解資料。

三、依您擔任行政調解人(委員)與法院勞動調解委員的經驗，就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

(一)勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上（行政調解與勞動調解），有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？

1、以『金額』作為考量。通常由勞方提起調解並以『行政調解』為調解主軸，因行政調解不成立，可申請訴訟補助，減少請求成本。

2、偏好行政調解。

3、行政調解不受影響，了解現行體制且遭資方誤解法令拒絕給付時，行政調解對勞方得以該調解會議紀錄申請法扶中心補助有實質幫助。

(二)您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？舉例而言：

1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？

(1) 調查事證上，行政調解無強制力，法院勞動調解有強制力。法院勞動調解得命當事人提出相關證據。

(2) 因法院勞動調解有強制力，對於事實調查有關鍵影響力，足以影響調解結果。以恢復僱傭關係案件言，勞方請求該期間工資，資方無法查證，但法院勞動調解時法院得依職權調閱勞保局投保異動資料扣除該期間之工資，如該期間任職達一定期間，影響勞方恢復僱傭關係之請求。

2. 當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？

(1) 有。常見代理人戰爭。

代理人出席者尤其是律師身分有委任權限考量，造成某些案件調解不成立或因代理人需逐一請示委任人增加調解時間。尤其代理人對於事實調查上會花更多時間。

(2) 行政調解律師為代理人時，因其職業上考量對於調解成立有一定影響。法院勞動調解以委任律師為主，因委任費用大都確定，如事實明確得以向委任人解釋，有助於促進調解成立。

3. 主管機關給予行政調解的資源，和法院給予勞動調解的資源，是否會認為有所落差？差異何在？如有，是否會影響調解的結果？

(1) 個人覺得差異不大。如有差異應是法院勞動調解委員給與民眾感覺在於權威性高於行政調解之調解人。

(2) 對於調解結果沒有影響。

四、就勞動調解人每年研習課程內容、時數，有何具體建議？(例如從勞動調解實際所接受研習內容或時數觀察並作為建議)

1、現行制度可被接受，但建議減少理論性課程，因調解業務講究社會上時事，理論對於調解業務實際幫助不大。

2、因勞動調解人有研習時數規定，建議善用網路擴大每年研習人數、課程內容及時數。

五、對於行政調解不成立，但進入勞動調解卻可以成立之案件，可能之關鍵原因有哪些？有無行政調解程序可以加強之處？

1、可能關鍵原因：遇蠻橫資方錯誤認知勞動法令、律師因個人考量非經勞動調解經法院曉諭、律師因個人利益經由行政調解不成立以資申請法律

扶助或勞動部補助。補助進行訴訟或受任律師得到報酬而調解成立。

2、行政調解程序可加強調解人遇顧問公司擔任代理人強行主張偏離事實或隱匿事實時，行政調解濫用行政機關名義，致資方認為行政主管機關合法，為何在法院勞動調解時又不合法而調解不成立。

六、您認為勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以更助於行政調解與勞動調解制度之比較與互動？

1、兩者制度不同，各司其職，應是互補關係難以比較，勞動調解時法官可依事實需要調閱所有文件(如勞保投保資料)，讓勞資雙方陳述如有違背事實即無所遁形。以勞動事件法施行後增加案件最多的恢復僱傭關係言，法官直接曉諭勞方，即使確認僱傭關係，勞動關係中斷期間工資將扣除，而行政調解只是一個溝通管道，期將勞資雙方歧見、法律關係釐清，只要一方不願意調解，將轉司法途徑，如行政調解得調閱勞方勞保異動表將有助減少當事人間訟累。

2、兩者在制度上可互補，行政調解屬於行政系統，當勞資雙方適法上歧見過大，獨任調解人或調解委員會需考量勞動基準法第1條第2項以維護勞方法律上最低權利。以某法院實際調解案件為例，勞方依其主張之事實判斷權益為26萬，但勞方委任律師僅請求10萬元，最後與資方律師5萬元和解。此案如在行政調解，因實際金額低於最低標準，調解人通常會給予勞方建議，以維護勞方基本權益。先行政調解除開會時間比較快之外，遇資方應給付又拒不給付時，勞方得依據勞資爭議調解會議紀錄申請訴訟補助。兩者間實具互補關係。

附錄一之 3：第二場焦點座談會議紀錄

勞動部「勞資爭議行政調解制度實施成效評估」研究案 第二場焦點座談會議紀錄	
開會時間	中華民國 111 年 8 月 25 日（星期四）14 時 00 分
開會地點	中華民國勞資關係協進會 會議室
主持人	邱羽凡協同主持人
出席人員	專家學者—何宗霖律師、林佳和副教授、林垚君律師、陳淑綸 總幹事、林敏雄理事長、吳海燕調解員 勞資關係協進會—林岳
記錄	林岳
<p>會議紀錄摘要：</p> <p>壹、主席致詞：略</p> <p>參、討論：</p> <p>陳淑綸：</p> <p>一、請依您擔任行政調解人(委員)之經驗，就下列問題提供意見：</p> <p>(一)在行政調解程序中選擇獨任調解人或調解委員會之調解方式，對調解成立有無影響？原因為何？</p> <p>我個人覺得會影響，但會與不會並不是在於形式選擇的關係，而是按照案件性質，在台北市，案件會照性質做分流，是工會申請案或職災案或當事人特別指定案件，才會勾委員會，否則一般類型案件會優先建議採取獨任。也就是說在調解書上，申請人可以依照他的意願自由選擇，但調解的申請書上有這樣的建議，所以當我被指派為委員會的委員或主席時，那我心裡就會有數，代表這案件的難度及爭執點會比較高，所以從我的經驗裡面不一定是基於哪一種形式而造成調解成立與否的關鍵性影響。但委員會形式在於調解的靈活度是有幫助的，因為會有不同的觀點，勞方委員、資方委員與主席，大家可以不停地以換位的方式同時參與勞資雙方，所以我認為調解委員會的形式，觀點比較多元，有機會讓勞資雙方更容易覺得被理解而促進和解；困難的</p>	

是能不能做成判斷，比較常遭遇的問題是因為至少要兩位以上委員同意，若是委員會的話通常是要三位委員要同意，要是一位委員不同意的話，比較難在記載上寫出委員的判斷。

(二)現行獨任調解人、調解委員會之資格要件，有無需要改善之建議？

根據勞資爭議法處理法第 13 條第 2 項，是勞資雙方去選任，實務上會遇到資方選任自己公司的人資，若是勞方就是選他的工會或上級工會，所以這時候無論勞方委員或資方委員，如果沒有很常參與調解的經驗，又被選為委員的時候，他很容易忽略委員本身的職權而變成代理人，就要有賴調解會的主席去說明。但我沒有因此覺得需要修訂這一條，因為畢竟勞資雙方他們有選任委員的機會，這件事情還是可以讓更多人有機會參與勞資爭議調解，而不是一定要在名冊上的調解人或者是調解委員。

(三)現行獨任調解人、調解委員會所製作調解方案或紀錄，其品質狀況如何？有何需要改善之建議？

調解方案跟紀錄的作成，各縣市地區的品质差異程度是很大的。另外，因為現在的要求是要有判斷、建議及調解方案，而有部分調解人他們確實覺得不要下判斷，或者至少在行政調解的階段，不要寫建議，因為很多時候勞資雙方會因調解人的判斷與最後的調解方案有所差異反而不願和解，故有的調解員不會寫判斷，但這樣會被認為調解員紀錄寫的不夠精確（怎麼會沒有判斷），那我的話，坦白講會是在看案子決定。

二、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

(一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？

因為現在司法院遴選的來源是來自於團體的推薦，哪些團體可以有資格推薦、團體推薦什麼人，就是問題，而且不像勞動部的獨任調解人需要經過考試，法院的調解人資格只要求受訓的時數。雖然我目前在

我在法院遇到的委員，很多已經是原來的行政調解的獨任調解人，所以相對素質很好，但我也遇過不具勞動法規專業的委員，而因為在法院調解時，有的法官較尊重委員、主要交由委員進行，就使得相對不具法規認知的委員他（她）所提出的見解和方案，會蠻令我尷尬的。那改善建議就是說可能真的需要一個退場機制，或是在考核評鑑當中需要確認他們對於勞動法基礎的認知。

(二)法院在個案中之勞動調解委員會如何選擇？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？

前兩個問題我都有遇過，我現在有在兩個地院擔任調委，就是兩種極端，其中一院只有一位法官會選任我，就是說我們有固定的法官、勞動組委員與事業組委員，因成員固定而行事較有默契，可以在一個下午調解三個案子；另一院，該院對委員的考核較於嚴格，委員需上相當多時數的課程，研習出席率、參與程度、以及在每一位法官的每一個案子的表現，據說他們都有紀錄，且據悉該院也有要求勞動庭的法官要輪流的對不同的委員做搭配，希望法官可以了解每位委員的特質專長能力。

(三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之幫助為何？勞動調解委員會依職權提出調解方案後之成立比例大約如何？

我在剛剛所提的固定團隊的法院中，我們從未下過職權，只要勞資雙方無法合意就直接進訴訟，以這種風格的法官他是不會花時間再去討論職權的，頂多若雙方意思趨近可以開二調。在另一院因為有跟較多的法官做互動，該院也傾向要求法官需把勞動事件法所定的各種方案都盡量充分運用，我遇過一個案子裡面當事人有五項請求，結果第

一、二項請求用勞資合意達成和解，第三、四項請求用勞資合意委員會酌定達成、第五項用法院職權適當方案達成，等於一個案子就將三個方式都用上，這樣的情況也是有的。

那如果用職權成立的比例如何，理論上應該會很高，因較趨近於法官的意思，而且下職權時委員要先寫好下職權的理由是什麼，所以說要做職權適當方案的當下，就已經有相對趨近於判決的意思，所以成立會相對的高。

(四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案有無助於個案事實與爭點之釐清？

我個人一定會先看行政調解的調解內容，有助於我們掌握案情脈絡，若是已列為不爭執事項，就相對會採信。除非有關金額（如薪資）列入不爭議事項時，我會再回頭看卷證證據的薪資是否跟當時委員會記載一致。主要是在行政調解時，一般當事人會把薪資用一個總額或概略的表達，若後來進到法院進行調解或訴訟時，那薪資內涵會相當程度影響後面各項標的之計算，所以就薪資列為不爭執事項時，我會再確認。

那在行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案有無助於個案事實與爭點的釐清，通常會有，法院調解時再度確認雙方於行政調解階段的爭執與不爭執事項，一方面有助於釐清案情、限縮爭點，或藉此獲得可以更多資訊來理解雙方差距。至於行政調解的那判斷跟建議，會看該份調解的品質做參考。

三、依您擔任行政調解人(委員)與法院勞動調解委員的經驗，就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

(一)勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上

(行政調解與勞動調解)，有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？

至少我在法院經手的案件都大多有經過行政調解，所以並沒有感受到當事人有選擇偏好，但是若勞工有需申請縣市政府的權益基金(訴訟補助)的話，就必須先經由行政調解的程序，所以我覺得各地方政府對於搭配權益基金是需要做調整的，不然會變得為了申請訴訟補助這個目的而才去申請行政調解。另外我記得根據勞動部統計，近2年行政調解的案量是有減少的。

(二) 您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？舉例而言：

1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？

第一個在調查事證的職權行使差距甚大，因為我們在行政調解就是什麼都沒有，就只有憑申請人的書面陳訴，然後通常來到現場才開始回答，實際上難以查證確認，就不容易找到促成和解或做判斷的依據。在法院的話，因為我們事先會拿到起訴狀甚至答辯狀，或法官已經進行過準備程序，就算是拿到三四百頁的書狀與卷證也是通通都看，調解時可以進行事實調查跟雙方當事人確認，基於有事證，所以在調解的時候，對於形成我們的調解方案才有確信，或者是勸兩方人讓步時才有依據，所以事證有沒有完整的資料是有很大幫助的。

2. 當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？

有影響，通常代理人出席會出現授權不足，必須等待代理人爭取，而在法院時，針對二調案件，有的法官會直接要求指定負責人親自出席，這樣調解成立的機率會比較高。

3. 主管機關給予行政調解的資源，和法院給予勞動調解的資源，是否

會認為有所落差？差異何在？如有，是否會影響調解的結果？

對，因為行政調解的資源在民間團體實際上資源很不足，法院有書記官與法院行政系統的協助，有助於資訊完整性及流程順暢度，調解委員可以專心在調解本職上。在民間團體的行政調解也應該配置給予行政人員的訓練和資源，讓行政人員可以有能力做事先的初步調查或蒐集以及調解流程的協助、記錄的製作等等，這些都會間接影響到調解的結果。

四、就勞動調解人每年研習課程內容、時數，有何具體建議？(例如從勞動調解實際所接受研習內容或時數觀察並作為建議)

要有研習跟規定時數我們都相當認同，只是有很多是不同的系統但都是一樣的課，有的像是本身就是授課講師的調解人我是建議可以將授課的時數抵充受訓研習時數，不然本身不太有意義；另外有關研習的方法我建議可以多增加實務性質的課程如實作調解方案等，對調解人調解案件是比較有幫助的。

五、對於行政調解不成立，但進入勞動調解卻可以成立之案件，可能之關鍵原因有哪些？有無行政調解程序可以加強之處？

對於行政調解不成立，但進入勞動調解卻可以成立之案件，可能之關鍵原因，就如我剛剛所講的卷證、以及法官主持不成立就要面對訴訟風險等；若可以再行政調解機關增加人力配置，如在會前告知當事人須準備的證據等，有多一些準備工作會對於調解成立有較大的幫助。

六、您認為勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以更有助於行政調解與勞動調解制度之比較與互動？

這部分已有於前述問題提及。

林敏雄：

一、請依您擔任行政調解人(委員)之經驗，就下列問題提供意見：

(一)在行政調解程序中選擇獨任調解人或調解委員會之調解方式，對調解成立有無影響？原因為何？

我覺得調解委員會整體來說它的成功率會比較高，我認為三個委員分工合作整體來說應該調解成立的機率比較大，而且調解委員會處理的案件也比較難，但我也延續陳總幹事所提到的，就是當事人的一方的調解委員是自己公司內部的人，甚至是工會的理事長，這個時候本身立場上就有問題，這樣的調解委員會就好像變成獨任調解人，因為委員的功能已經喪失。

另外上述是關於人的因素，我想補充場地的因素，所謂的場地是說，調解委員會一定是在縣市政府內部，而獨任調解人可能是在縣市政府或者是民間團體，如當事人是去民間團體，民間團體可能因早年設備較簡陋，所以當事人對於當下作出來的方案及和解的效力，心裡面是打個問號的，在這種情況下他會覺得在這邊調解到底有沒有用？所以這是一個場地的因素，如當事人到縣市政府，舊時代所稱的衙門，心裡面會有一定的壓力存在，進而影響雙方和解意願，所以這是我需要補充的一點。

第二點是我們獨任調解人被要求，每兩年要有研習時數 10 小時，但是行政調解的調解委員沒有這個時數的限制，我覺得說這樣會造成有的調解委員對於勞資相關法律的背景是相對薄弱，如何避免這樣的情況，或者說應否要求研習時數，我會覺得這是需要提出討論的。

(二)現行獨任調解人、調解委員會之資格要件，有無需要改善之建議？

我覺得調解人或調解委員會被人所詬病的問題，是有部分調解人或調解委員擔任企業的顧問且捲入調解案件從中謀利等，所以我覺得資格要件要做調整、限制比較有點困難，目前來講獨任調解人是在調解辦法第 13 條，調解委員是在第 4 條，目前看起來好像沒有太大的問題，

有無需要修改之建議，我是沒有太多的想法。

(三)現行獨任調解人、調解委員會所製作調解方案或紀錄，其品質狀況如何？有何需要改善之建議？

在民間團體調解無論如何就是要有調解方案，而在勞工局調解不用；這是我所點到的一個問題；第二個就是因為我們協會處理案件，每四個月都會審查，如果處理的品質不好，沒有調解方案，比如說勞方訴求的有四項，結果紀錄只有三項，漏掉了一項，這都會涉及到補助的問題，所以一般來講，協會都會有秘書，不管是幫忙打字也好，還是在旁邊作紀錄也好，我覺得協會這方面因為有經費補助的問題，所以在紀錄上處理是比較嚴謹的；但是如果是在勞工局的調解，就要看個別的調解人，因為就我所看到的，有的調解人寫得非常的詳細，也有的人寫的很簡單，所以我覺得在勞工局這邊的差異是比較大的，那要不要寫調解人的判斷與建議，就我個人的經驗假如說今天是一件成立的調解案件，我覺得在調解人判斷與建議的部分我就不會把一些敏感的問題寫進去，如果是不成立，當然可以藉由這部分去紀錄事實，將事實寫進去，就算是對當事人不利，他也不敢提出意見來。

二、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

(一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？

沒有特別的意見。

(二)法院在個案中之勞動調解委員會如何選擇？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？

我個人經驗是說，法官已經有一個默契，我記得 109 年勞動事件法開始實施那時士林地院有開一個會議，有徵詢過我的意見，當時反應從過往從事行政調解的經驗，如果調解委員之間的默契是好的，我覺得對於整個調解的結果是有幫助的，所以不知道是否因為這樣一個會

議，法官在遴選調解委員上面，就無形上有無數的小圈圈，就這一題我覺得法官已經有一個默契，像我在新北地院搭配的委員，也就那一兩個。

(三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之幫助為何？勞動調解委員會依職權提出調解方案後之成立比例大約如何？

我覺得會不會是依職權去提出適當方案，應該是視法官，因為我們委員之間平時也會做一些交流，我知道有些法官會這樣子做，我在新北有一次我覺得那個案子，是不是我們提出一個適當方案，或許對這個案子會有些幫助，結果另一位委員告訴我說這個法官從來沒有做過適當方案，建議我不要提出任何建議，所以我覺得有沒有需要提出適當方案要看法官，有的喜歡、有的不喜歡，以我個人的心得對於調解有沒有成立的幫助應該是有，但這個比例為何，我只能從我個人粗淺的經驗，因我參與到的沒有提出適當方案，所以這題我沒有辦法回答。

(四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案有無助於個案事實與爭點之釐清？

我個人認為行政調解的調解會議紀錄，對於勞動調解是很有幫助的，因為勞動調解的案卷量非常的大，我曾經有一個案子四百多頁的案卷，有時候真的無從看起，所以我第一步會先看行政調解紀錄去了解這個案件，更容易進入案件情境當中，所以說行政調解的調解會議紀錄，對於勞動調解是有很大的幫助；再來調解人做的爭執事項與不爭執的部分我們當然會參考，並且比較勞動調解的案卷資料，其中是否有矛盾的地方。

三、依您擔任行政調解人(委員)與法院勞動調解委員的經驗，就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

(一)勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上（行政調解與勞動調解），有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？

我前幾天有到新北市政府的聯合服務中心問他們的收案人員，說勞動事件法實施之後對於調解的影響，他說大部分民眾還不知道有勞動調解，另外會選擇行政調解的最大原因就是免費，如果有民眾選擇勞動調解而不選擇行政調解的原因，是因為金額數較大且案件較為複雜。

(二)您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？舉例而言：

1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？

沒有特別的意見。

2. 當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？

沒有特別的意見。

3. 主管機關給予行政調解的資源，和法院給予勞動調解的資源，是否會認為有所落差？差異何在？如有，是否會影響調解的結果？

確實有落差，我之前有接一個勞動調解案，勞方有提供一個影片當場要求播放給法官看，法官也按照當事人的意見當場播放出來，那這種情形發生在行政調解，我相信行政調解絕大部分絕不會播這個影片，所以說我覺得在某種程度上行政調解與勞動調解是有落差的。

四、就勞動調解人每年研習課程內容、時數，有何具體建議？(例如從勞動調解實際所接受研習內容或時數觀察並作為建議)

建議如同先前先進所說，時數是否可以互相承認。

五、對於行政調解不成立，但進入勞動調解卻可以成立之案件，可能之關鍵原因有哪些？有無行政調解程序可以加強之處？

行政調解在收到申請書可能上面只有短短幾個字，而勞動調解是有厚厚一疊資料，兩者間差距蠻大的，就如行政調解若要計算當事人的投保薪資，對於調解人來說是比較辛苦的，而勞動調解在資料上是比較齊全，所以我覺得是否可以在這部分做加強。

六、您認為勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以有助於行政調解與勞動調解制度之比較與互動？

比如說在會議中有一個適當方案，只是資方代理人要回去確認，那有沒有辦法行政調解更進一步的把這方案寫進去，類似勞動調解的適當方案的做法，我覺得這是可以討論的。再來就是勞動調解委員跟法官之間有的法官會召開會前會，這是一個很好的制度，那行政調解的委員會好像很少有這種會前會，我覺得這是可以做參考建議的。

吳海燕：

一、請依您擔任行政調解人(委員)之經驗，就下列問題提供意見：

(一)在行政調解程序中選擇獨任調解人或調解委員會之調解方式，對調解成立有無影響？原因為何？

我個人認為可能有。不過，仍強調行政調解程序中選擇獨任調解人或調解委員會之調解方式，各有優缺點，難以一偏概全。

1. 在主持行政調解會議時，獨任調解人相較於調解委員會對於會議進行，勸喻暨控制幅度等較可不受他人干擾。如果，勞資雙方均有意願調解，調解成功機會可能很大時，對於選擇獨任調解人或調解委員會之調解方式，對調解成立應無極大影響，因為，雙方都有意願；但對

於，調整事項之勞資爭議、或性別歧視、性騷擾案件、職場霸凌或解僱爭議等較複雜案件性質，委員會之組成有其優勢與優點，委員間能相互分工，促進雙方協商意願，對於爭執事項可以集思廣義，以交互方式分開暨分別勸喻。

2. 但，如果，行政調解調解委員會，會議主持人與勞資雙方調解委員均不認識，或許本身之組成可能存在極大的差異。
3. 又，獨任調解人人格特質如未具有耐心，過於獨斷時，調解成功率相對可能較不高，亦易導致延伸爭執。

(二) 現行獨任調解人、調解委員會之資格要件，有無需要改善之建議？
沒有意見。

(三) 行獨任調解人、調解委員會所製作調解方案或紀錄，其品質狀況如何？有何需要改善之建議？

1. 我個人覺得，近期行政調解所製作之調解方案或紀錄，所見均較多年前進步許多，部份勞工行政主管機關或中介團體對於調解方案亦會提供例稿或範本供參，紀錄也多能紀錄詳盡，少有遺漏。
2. 但，部份主管機關鑑於人力不足，對於不會繕打會議紀錄的調解人，會提供人力繕打外，目前，多數會議紀錄均是由調解委員會主席及調解人自行製作後，再由承辦人員初步檢視完成。
3. 勞資爭議調解辦法第 25 條，勞資爭議調解之申請日期，究應為主管機關收到調解申請書之日期？亦或中介團體收到主管機關轉介收文日期？或為勞資爭議調解申請人填寫之申請日期？建議明定於調解辦法中。
4. 勞資爭議調解辦法第 25 條第 4 項規定「地方主管機關於收到前項紀錄後七日內，將該紀錄送達勞資爭議雙方當事人」，或可增訂，「調解紀錄得現場交執給雙方當事人簽收」。
5. 並建議增定有關「勞資當事人請求錄音或錄影請求時，除徵得勞資雙

方當事人同意外，並經調解人或調解委員會同意後，始得錄音或錄影；經同意錄音或錄影者，調解人或調解委員會，應將同意情形記載於調解紀錄。」

二、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

(一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？

無意見。

(二)法院在個案中之勞動調解委員會如何選擇？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？

我個人經驗，時常在不同法院（基隆、臺北或士林地方法院），與不同法官、調解委員搭配；但如果，某一類型調解數次後，法官似有安排，按案件申請人所屬行業特性、複雜程度、涉及人數暨爭議性質等，為化解爭議，共創雙贏，組合委員會；但前題也必須委員們都要有共同的時間能夠配合，也就是說，勞動調解要有心將時間全程放在這個案件上，所以，相較之下，我個人經驗，士院法官召開調解同一案件2次、3次、4次，甚至長達8次，其耐心暨所付出的時間，令人佩服，準備的資料更是用心。

那麼，我認為法官就不會是隨機選取、或是為了盡量讓每位委員都分配到案件，或為了滿足調解委員的需求去思考這個議題；我想承審法官，會透過司法院公布之委員名單，先初步認知勞動委員背景，或與委員合作後知悉各委員的專長暨經驗後，才會邀請；也多次聽聞法官選擇委員，也多會搭配具有律師資格之委員，對於訴訟程序暨爭點勸喻都很有幫助，這是我的看法與觀察，我也沒有問過法官。

(三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之

幫助為何？勞動調解委員會依職權提出調解方案後之成立比例大約如何？

目前，我個人的經驗，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案，主要還是要視承審法官是否主動鼓勵與同意！

就我個人經驗判斷，適當方案對促成調解成立較雙方未能合意即進入訴訟程序，應有或多或少有再促進雙方思考，與相互退讓，自主、迅速、有效、且妥適兼顧專業，並能達到化解爭議之有效管道，有時，亦是即時提供了一個舞台讓雙方都有台階可展現。

勞動調解委員會依職權提出調解方案後之成立比例大約如何，我個人參與的比例是 4 件約有 1 件成立。

(四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案有無助於個案事實與爭點之釐清？

就我個人所經歷的勞動調解案件，顯少聽聞法官在行勞動調解時曾說明對於行政調解過程，無論紀錄上是否記載暨認定爭執、不爭執等事項。最多，會說明有調閱相關資料，我個人任勞動調解委員會對不爭執事項，又可能對申請人或相對人較不利時，會作為勸喻退讓的說服說辭之一。

三、依您擔任行政調解人(委員)與法院勞動調解委員的經驗，就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

(一)勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上（行政調解與勞動調解），有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？

1. 無論是否屬權利事項之勞資爭議性質，相較勞動調解程序，行政調解之申請僅需要申請人提出調解申請書即可，無論從時間上、申請程序或受理程序暨金錢花費上，均較為便民、親民，且完全不需支付任何費用；且對申請行政調解未要求提供資料，又沒有硬性規定、凡以 email、親送或郵寄方式聲請均可，勞工行政單位均會受理。簡單、快速，受理後，開會時間中介團體 10 天內均可能成會，惟，如果以委員會方式召開時，疫情期間勞工行政主管機關可能需要 40 天左右。申請人檢附任何文件、或資料或任何卷證不限格式均可申請，申請人亦可隨時變更請求事項暨金額等，彈性甚大。
2. 在大量解僱案件，或遭併購、調動或重大勞動條件變更，或勞工突遭不利對待下，勞方可即時向勞務提供地之地方勞工行政主管機關申請行政調解，考量行政作為之便利性，可生立即實效。行政調解不成立，還可能要求勞工行政主管機關進行勞動檢查，給予公法上之行政裁罰。
3. 自 109 年 1 月 1 日起，舉凡勞動事件，當事人有更多的選擇，有無偏好行政調解或勞動調解，目前甚難下判斷；但目前，資方主動提起勞資爭議申請案件也較之前多。勞動調解案件，原告需撰寫起訴書，與勞資爭議調解申請書，後者，如果不會繕寫，也會有主管機關指派人員協助指導；前者，目前也看到，法官於行勞動調解時，亦給予聲請人很大彈性空間，不會具體要求一定格式，或強制委任專業訴訟代理人，不過，如果從起訴金額，同一案件，曾行行政調解不成立後，再行勞動調解，請求金額與請求事項都可能更增加與擴充情形發展。
4. 行政調解是否受影響，是，個人認為目前影響不大的是量；主要是聲請人如果經行政調解未成功，仍會朝訴訟方式以爭取權益；由於勞動事件法實施以來，各級法院勞動事件訴訟案件短期內大增，並有許多是離退職員工，分批大量的爭取 5 年內的工資、加班費暨特別休假工

資等，這些案件並未行行政調解，也就是說行行政調解結果是不成立，當事人自然不會提出行政調解。

個人認為，未來爭議件數在五年內，特別是行政調解案件仍會更多，涉略人數也會更多。也就是說，勞資爭議隨時都會發生，但由於各級法院勞動調解功能發揮會愈來愈大，應該更能促成行政調解更為專業，同時，也會促使更多事業單位也為運用行政調解所帶來之效果，例如通勤職災勞工公傷假期、復工之調解需求、調動暨解僱等爭議。

5. 勞動調解促進行政調解人，將更為專業，提昇行政調解調解人的協商溝通技巧，更有效運用行政調解的行政資源。

(二)您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？

舉例而言：

1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？

有極大的差異! 行政調解基本上，調解委員或調解人沒有這麼大的調查權，更需要經過主管機關同意取得書面文件，是被動的主動調查，大多仍得由調解人或調解委員於調解過程中主動察覺。

勞動調解，雖是審前專調，亦是調解訴訟程序併行，故起訴狀、準備狀，補充事實答辯狀，狀一狀二狀三或準備狀.....等，有見法官同時要求二造提供，部份法官亦有全案供調解委員先行閱卷，也有可能有的法官，僅提供起訴書部份內容供委員事前參考，惟，比較起來，行勞動調解前，可能勞動調解委員對案情較行政調解案情更為清楚雙方爭執事項暨過程內容吧!所以，就個案調解經驗，無論成功與否我個人認為花在勞動調解案件的時間與心力，應該相較行政調解多三倍。

2. 當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？

個人覺得有影響，而且極大，特別是法院勞動調解！不過，也不一定完全是，仍要視個案區別。

當事人本人出席，是有充份決定權，能全程參與聽聞調解會議委員或法官的建言，可再斟酌最有可能方案的形成；由代理人代為出席者，常見資方指派公司主管、法務或業務人員，有時委請專業訴代，最不好的就是資方指派未經充份授權之人員與會，每次開會由不同代表出席。勞方則是親朋好友，意見甚多，親朋好友意見高過勞方的意見，調解會議的進行，除了安慰勞方外，更要能說服勞方親朋好友。這在行政調解與法院勞動調解都可顯見一致。

惟，法院勞動調解，基本上有法警維持秩序，不至於有暴力事件發生，情緒上，縱使是勞動調解，由法官主持下，二造情緒尚諸能順利進行，個人尚未見過持續粗暴行為。且法官更能依職權命當事人（有決定權）出席；更能督促二造。

行政調解，有關調解會議秩序維持，仍均賴調解人或調解委員會主席主導控制。當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，凡一方不出席即無法進行調解，無論是獨任調解人或調解委員會都無法於會議上表達強烈要求某一方一定要指派誰出席。是以，個人認為，行政調解時當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，與調解是否會成立關連不大。但法院勞動調解，勞動調解後，即進行實質訴訟審理，所以，當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，法官與委員們都確實想了解，並探究當事人本人的真實意見。

又，法院勞動調解，一般而言，如果聲請人為資方，聲請人縱使不親自出席，亦會指派出具委託書者出席，顯少有不成會的；如果聲請人為勞方，法院亦可命相對人公司有決定權的人出席調解會，顯少，有因一方不出席，即調解不成立，因此，簡單的說，個人所見，對於勞

動調解出席率應高於行政調解。

3.主管機關給予行政調解的資源，和法院給予勞動調解的資源，是否會認為有所落差？差異何在？如有，是否會影響調解的結果？

成立案件，勞動調解出席費可能因案情複雜、人數多寡，而不同，相較行政調解金額可能較高。但調解不成立，也有可能只有車馬費，詳細金額不是很確定，但，各級法院間似亦不同。

個人比較，是可以向不同法官學習很多勞資爭議處理模式，且目前司法院、各級法院甚為重視勞動調解成效，積極給予許多研習機會。反而，勞工行政主管機關仍維持以往作法，較少創新，調解人的窗口即是業務承辦員。

個人自 109 年 1 月 1 日起，擔任士林地院勞動調解委員，感謝蘇院長帶領下，勞動專庭蔡志宏庭長、黃欣怡庭長暨林大為法官等，給予全力支持，縱使在疫情爆發三級警戒期間，於 110 年 5 月 21 日起經士林地院院長核可施行「臺灣士林地方法院調解委員自主研習要點」，由調解委員自行提報研習計畫，自主辦理研習課程，運用法院 U 會議進行線上研習，自 110 年 5 月迄今，已舉辦四期勞動調解自主研習教育訓練，委員間已成長至七個小組，有助增長各調解委員自主能力，協調溝通暨奉獻等等專業能力。特別是，調解委員間與勞動專庭法官互動次數加，因為每次研習均有督導法官或參與法官陪同，究是否因此導致調解成功率大增，尚待外界分析指正，個人投入不少時間，亦曾針對轄區內行業特性，開闢特殊行業之研習課程，自認獲得法院許多的資源。各期課程如后供參：

第一期課程

二、五場次研習課程悉依計畫確實執行完畢，課程名稱、時間及課程講座分如下表所示：

日期	7月22號	7月23日	7月26日	7月27日	7月30日
星期	星期四	星期五	星期一	星期二	星期五
時間	12:10~13:40	12:10~13:40	12:10~13:40	12:10~13:40	12:10~13:40
主題	遠距調解案例分享	勞保爭議實例解析	調解期間危機因應與察覺暨相關技巧	新近最高法院勞動判決及值得參考期刊論文研析	大解法爭議個案案例解析
講師	林法官大為	徐委員卿廉	姚教授淑文	絲法官鈺雲	林委員美倫
說明：為確實完成報到程序，研習課程自12時始，即由士林地院資訊室與同仁架設完成u會議，並由U會議主持人或指定人員於研習課程前10分鐘完成允許研習小組成員進入會議室參與，並確認身份無誤。					

第二期課程如后：

二、五場次研習課程悉依計畫確實執行完畢，課程名稱、時間及課程講座分如下表所示：

日期	9月16號	9月28日	9月30日	10月5日	10月8日
星期	星期四	星期二	星期四	星期二	星期五
時間	12:20~13:50	12:20~13:50	12:20~13:50	12:20~13:50	12:20~13:50
主題	後疫情時代的勞資關係	給付退休金或資遣費議題	勞動調解現場之人際溝通與衝突管理	給付工資加班費議題	從三級警戒談天災、事變或突發事件的勞工出勤
講師	邱駿彥教授	李瑞敏律師	張維揚醫師	沈以軒律師	吳海燕委員
說明：為確實完成報到程序，各場次研習課程自12時開始，即由士林地院資訊室與同仁架設完成u會議，並由U會議主持人或指定人員於研習課程前10分鐘完成允許研習小組成員進入會議室參與研習，並確認身份無誤。					

第三期課程如后：

二、五場次研習課程悉依計畫確實執行完畢，課程名稱、時間及課程講座分如下表所示：

場次	一	二	三	四	五
日期	110年12月28日	111年1月4日	111年1月11日	111年1月18日	111年1月25日
星期	星期二	星期二	星期二	星期二	星期二
時間	12:00-12:20 報到點名	12:00-12:20 報到點名	12:00-12:20 報到點名	12:00-12:20 報到點名	12:00-12:20 報到點名
課程名稱	12:20~13:50 轄區客運業之法遵及勞動檢查議題	客運業勞工之勞動過程與工會行動	大眾運輸服務業為例-探究客運業工資爭議	勞工職業災害保險及保護法與現行制度比較分析	陸上運輸業之種類、勞務型態及常見之勞資爭議
講座	葉思延科長	陳淑綸委員	邱羽凡教授	徐卿廉委員	程居威律師
13:50~14:00	綜合意見交流	綜合意見交流	綜合意見交流	綜合意見交流	綜合意見交流

第四期課程如后

臺灣士林地方法院調解委員 111 年第四期自主研習各組課程日期編號暨 ID 一覽表

密碼: loveshilin

課程編號	04-111-04-01	01-111-04-01	06-111-04-01	06-111-04-02	01-111-04-02	06-111-04-03	01-111-04-03	06-111-04-04	05-111-04-03	06-111-04-05	02-111-04-03	01-111-04-04	03-111-04-04	01-111-04-05
合併場次	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ID	988943171	173730871	236930153	474467325	676616911	261015051	951556371	306119623	466654253	325490543	725800603	924798805	606433571	455673573
日期	111年4月12日	111年4月19日	111年4月25日	111年5月4日	111年5月11日	111年5月17日	111年5月23日	111年5月24日	111年5月31日	111年6月7日	111年6月8日	111年6月13日	111年6月20日	111年6月27日
星期	星期二	星期二	星期一	星期三	星期三	星期二	星期一	星期二	星期二	星期二	星期三	星期一	星期一	星期一
時間	11:50-12:00 報到 點名	11:50-12:00 報到 點名	11:50-12:00 報到 點名	11:50-12:00 報到 點名	11:50-12:00 報到 點名	11:50-12:00 報到 點名	11:50-12:00 報到 點名	11:50-12:00 報到 點名	11:50-12:00 報到 點名	11:50-12:00 報到 點名	11:50-12:00 報到 點名	11:50-12:00 報到 點名	11:50-12:00 報到 點名	11:50-12:00 報到 點名
課程名稱	職業災害認定與責任	調解委員倫理與利益衝突	【士林地院勞動事件最佳審判指引】之精進(二) 資深	【士林地院勞動事件最佳審判指引】之精進(一) 工資	調解實務經驗分享及交流	【士林地院勞動事件最佳審判指引】之精進(三) 確認備調關係	調解理論與實務案例分享	【士林地院勞動事件最佳審判指引】之精進(四) 職災	從調解案例談調解技巧	【士林地院勞動事件最佳審判指引】之精進(五) 其他	調解未達成案例分析	運用商業保險保障勞資雙方職業災害權益	工資保護暨相關案例解析	職場霸凌之認定與救濟
13:10~13:30	綜合討論暨意見交流	綜合討論暨意見交流		綜合討論暨意見交流		綜合討論暨意見交流		綜合討論暨意見交流		綜合討論暨意見交流	綜合討論暨意見交流	綜合討論暨意見交流	綜合討論暨意見交流	綜合討論暨意見交流
講座	王惠群委員	何宗霖律師	古宏彬委員	李瑞敏委員	林大為法官	葛百鈞委員	張詩芸律師	林美倫委員	黃新美委員	黃純真委員	卓文記委員	蕭明文委員	黃秋桂講師	華育成律師

1. 第一小組 ■ 第二小組 ■ 第三小組 ■ 第四小組 ■ 第五小組 ■ 第六小組
2. 課程編號編列說明 01-111-04-01(係按組別-年度-期別-場次編列)
3. 第六小組研習時間為 12 時至 13 時止。

4.其他原因？

勞動事件法「失權」效果影響甚大。

四、就勞動調解人每年研習課程內容、時數，有何具體建議？（例如從勞動調解實際所接受研習內容或時數觀察並作為建議）

我都很喜歡，只要有時間都會參與。

五、對於行政調解不成立，但進入勞動調解卻可以成立之案件，可能之關鍵原因有哪些？有無行政調解程序可以加強之處？

原因有許多……

法官親自組成勞動調解委員，意義非凡。縱使是大牌律師也是敬畏三分。

建議有關薪資債權的問題，目前，有債權公司或債權銀行持法院強制執行命令向雇主追討勞工薪資，類似這類案件可依勞動事件法起訴，惟，似非屬勞資爭議處理法之範疇，故部份聲請人遭調解人以不適用勞資爭議處理法為由，調解不成立；考慮勞資爭議及勞動關係之特殊性是否，有什麼可能行政機關可以協助勞工、雇主讓勞工保有工作前題下，而不是依法拒絕勞工或雇主之請求。

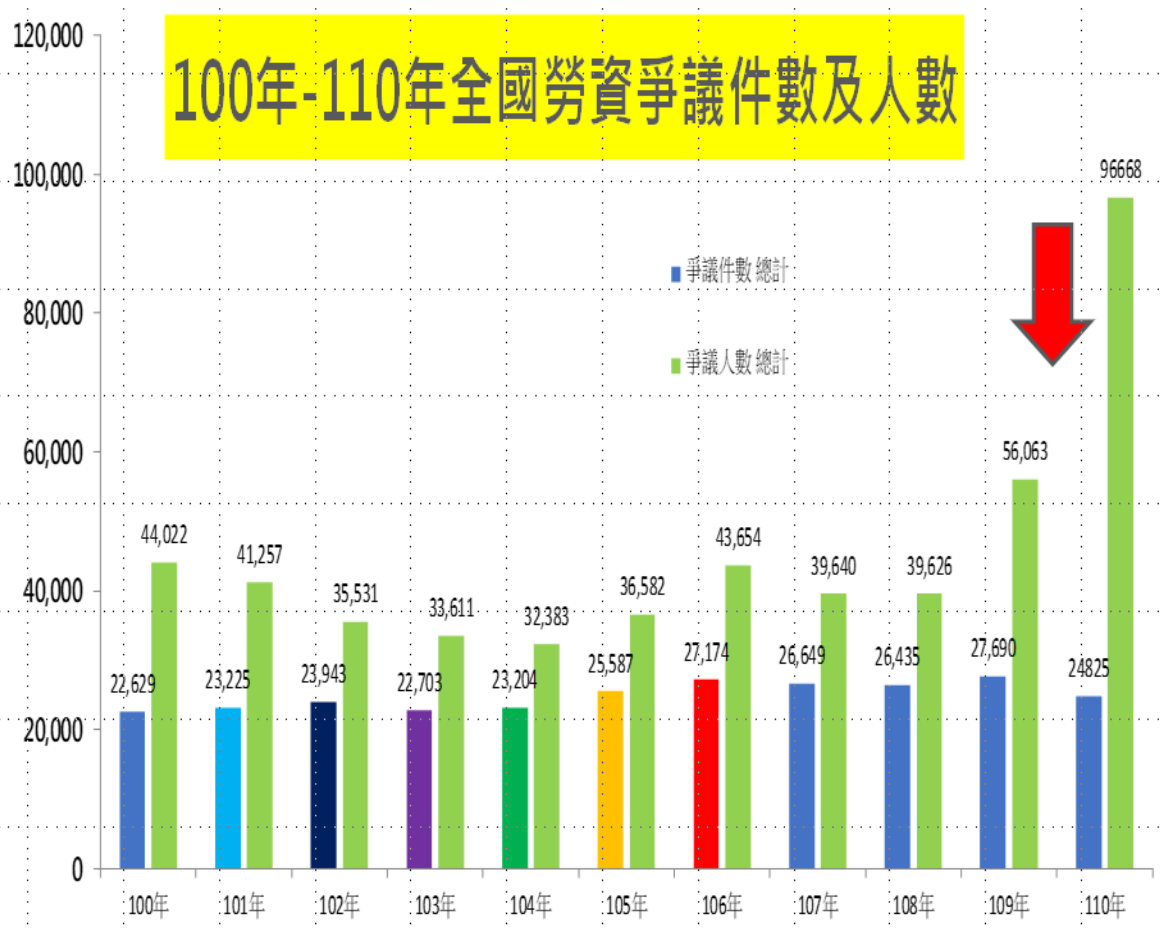
這部份案件，行政調解不成立，但進入勞動調解卻可以成立之案件，可能之關鍵原因有，1.雇主願意減額撥付 2.勞工個人因素 3.債權公司或債權銀行退讓打折或延長還款期限……

另外，其他類型，行政調解不成立，而進入勞動調解卻可以成立之案件，個人認為可能原因有下，分述如后

- 1.承審法官適時提點評估各方的可信性和論點，極具有說服力。
- 2.司法調解時，聲請人有法扶律師協助下，法扶律師給予聲請人一定程度法律分析，卷證資料更為完備、請求權基礎暨退讓共間，有助調解成立。

3. 時機成熟，二造有和解之意願。

4. 勞動事件法實施以來，按勞動部統計資料顯示，全國勞資爭議案件數與人數，自 105 年迄今，分別為 25,587、36,582(105 年)、27,174 43,654(106 年)、26,649 39,640(107 年)、26,435 39,626(108 年)、27,523 55,947(109 年)、24,825 96,668(110 年)，9,632、12,445(110 年 1-5 月)總受理件數十年來觀察，似未因勞動事件法之實施即減少案源，且爭議受理人數卻大幅提昇，易見民眾對於行政調解之需求是增加的。



六、您認為勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以更助於行政調解與勞動調解制度之比較與互動？

司法調解承審法官得運用審前專調暨審後移調，無論是基於二造間合

意、委員會提案平允方案，或依職權提出職權方案，最終能有更多或較多的機會促成與減少雙方的成見與障礙，且將勞資訴訟案件經由勞動調解委員們共同協力協商技巧，更可能涵擴不限於本案爭議之終局一次解決方式，化解非單一勞資爭議案件，個人有感這是行政調解目前似較無可能的地方。

林焜君：

一、請依您擔任行政調解人(委員)之經驗，就下列問題提供意見：

(一)在行政調解程序中選擇獨任調解人或調解委員會之調解方式，對調解成立有無影響？原因為何？

我覺得對於選擇獨任調解人或調解委員會之調解方式調解成立沒有太大的影響，而會不會成立比較大的因素是他們對於主席，或是委員會有沒有信任感，願意接受他們給的建議，所以我覺得形式沒有太大的影響。

(二)現行獨任調解人、調解委員會之資格要件，有無需要改善之建議？

另外有人提出調解委員會的案子通常比較困難，其實不是這樣，有些幾千塊的爭議也會用調解委員會，造成地方勞動局很大的困擾，尤其是如果這個調解委員會的組成，因勞資雙方的調解委員沒有限制，所以資方若式法務來，勞方是工會理事長來，案子基本上是很難成立，所以我會覺得在資格的要件，再勞方委員及資方委員資格的設計是一個要考量的問題。

(三)現行獨任調解人、調解委員會所製作調解方案或紀錄，其品質狀況如何？有何需要改善之建議？

我每個月會去民間團體調解一次，那我感覺他們的要求是在於金額，成立的案子都要有金額，像之前我花了很長一段時間調解過一件勞工被霸凌的案子，那因為案子注重的部分不在於金額，所以這個案子就沒有補助，而且金額還要在三千元以上，另外民間團體有很嚴謹的審查機制，所以品質的部分是有提升。

二、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

(一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？

因為我遇到的委員都是律師，那我目前勞動調解也就在桃園地院，因為一開始法院會要求提供時間，所以我覺得很有可能是看法院開庭的時間，就會固定是那幾個委員。

(二)法院在個案中之勞動調解委員會如何選擇？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？

那是否選擇會選擇較有默契的委員，我認為還是要看法官；那是否隨機選取我覺得是要看法院是否會要求法官，不然大部分法官可能會選較有默契的委員。

(三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之幫助為何？勞動調解委員會依職權提出調解方案後之成立比例大約如何？

我記得之前士林地院有法官統計資料，他們做的職權方案成立的比例，但異議比例好像蠻高的，所以這部分應該會有統計資料。

(四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案有無助於個案事實與爭點之釐清？

那若個案在進行勞動調解之前是否會先看行政調解的資料，我自己通常是不會看，原因是要看的資料太多我主要看起訴狀及證物，我反而不太會看調解紀錄，若看調解紀錄就看是誰調解而已。

三、依您擔任行政調解人(委員)與法院勞動調解委員的經驗，就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

(一)勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上（行政調解與勞動調解），有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？

一般民眾選擇行政調解的原因是不想上法院，行政調解相較勞動調解便利許多，也能透過網路申請，另外就是勞工向地方主管機關申請行政調解，行政機關也會提供勞工相關的建議及協助，我覺得這是行政調解的優勢其實不太需要擔心會不會受到影響的問題。

(二)您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？舉例而言：

1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？

就我在北院調解的經驗其實與我在行政調解沒什麼區別，法官也不會看證據，我們也不會召開會前會，就如行政調解時間一到就直接進行調解，所以這題對我來說是沒有太大的差異，要說差異主要是有法官的參與，勞方會礙於法官面子而較容易接受方案。

2.當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？

沒特別建議。

3.主管機關給予行政調解的資源，和法院給予勞動調解的資源，是否會認為有所落差？差異何在？如有，是否會影響調解的結果？

主要的差異就是勞動調解有法官的參與，而法官講的話會比較有權威性，如法官會指定資方請代表人來出庭，若再行政調解上面資方一般是不太理調解人的，那要怎麼在行政調解上向有如勞動調解的制約力是比較困難的。

四、就勞動調解人每年研習課程內容、時數，有何具體建議？(例如從勞

動調解實際所接受研習內容或時數觀察並作為建議)

這部分前幾題有提過。

五、對於行政調解不成立，但進入勞動調解卻可以成立之案件，可能之關鍵原因有哪些？有無行政調解程序可以加強之處？

就如我剛剛所講的勞動調解除了有法官參與外也有律師的參與，若這案子律師很想成立的話就很有可能成立，因為在有律師之前，勞方會有很多的想像因為他們有受到勞動局的鼓舞，那有律師在第一線進行調解，若資方律師也很有心想調解，那案子較容易成立。

六、您認為勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以更助於行政調解與勞動調解制度之比較與互動？

我覺得其實不一定要再行政調解引進勞動調解怎麼樣的制度，在行政調解與勞動調解上都有各自扮演的角色以及其功能，各有利弊。

何宗霖：

一、請依您擔任行政調解人(委員)之經驗，就下列問題提供意見：

(一)在行政調解程序中選擇獨任調解人或調解委員會之調解方式，對調解成立有無影響？原因為何？

我剛轉任律師工作不久，尚未曾申請勞資爭議調解，因此無法回答此問題。不過，對於程序選擇上有一個案例可以跟各位分享，最近剛好我有一個法人客戶想要資遣員工，公司跟員工會談完後，他就上網申請勞資爭議調解，那他也很聰明去選擇委員會，他知道委員會會拖很久，那公司就因勞資爭議處理法第8條因在調解期間不得解僱勞工，所以委員會跟調解人形式有被當事人濫用之虞，經我致電詢問勞工局，科員表示選組委員會之調解日期約需排在兩個月以後，造成冷卻期過長，那這是我目前遇到的問題。

(二)現行獨任調解人、調解委員會之資格要件，有無需要改善之建議？

目前還沒遇過，無法表示意見。

(三)現行獨任調解人、調解委員會所製作調解方案或紀錄，其品質狀況如何？有何需要改善之建議？

我講我之前遇過的一個例子，當時我在法院有收到中介團體來的案子，我看了調解紀錄，那件調了兩次，那兩次的紀錄差不多，然後紀錄上勞工很明確的依勞基法第 14 條第 1 項第 6 款終止勞雇契約，寫得這麼清楚。以往我們法院在判斷，若申請書上有要資遣費、非自願離職證明書，法院都會說已欲有終止勞動契約表示，那這件案子紀錄已經有寫 14 條清楚表示終止勞動契約，那件雇主請求確認僱傭關係不存在，也是跟裁決有關，我當時認為法院站在保護勞工的立場，都寬認說這樣就有終止的意思表示，更何況勞資爭議調解紀錄寫的這麼清楚，當時有將調解人傳過來當證人問，調解人說當時再作調解都一定有確認當事人的意思，最後高院把這件給廢棄，後來我有跟其他的調解委員提到這件，他們說協會會用一些例稿，大概內容是怎樣，就將例稿貼進去，但若是大量貼調解紀錄的例稿，沒有真的跟當事人確認他的真意是不是恢復或終止僱傭關係的話，那個案子就沒辦法結束，還是會進到法院，這是我個人的意見。

二、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

(一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？

因為我在勞動事件法施行之前有去過日本去研究日本勞動審判法，那時候跟日本的律師交流，其實日本的勞動審判員裡面沒有律師，他們都是勞資的團體推薦的，可能是工會幹部或是資方退休的人事這些，那年齡都偏大而且男性的比率都特別高，那勞動事件法在 107 年年底三讀，於 109 年 1 月 1 號施行，當時只有一年多一點的時間去做準備，我想司法院的調辦事法官也相當辛苦，在這麼短的時間找委員要怎麼辦，就只能找律師，那也有很多在行政機關當調解的委員，以我曾經服務的桃園地院，我覺得有可能八成至九成的委員是來自律師或

在行政官擔任調解的委員，然後我們也有一個退休的法官在裡面當委員，就有問他是事業組還是勞動組，他說他自己做老闆當然是事業組，這樣聽起來就感覺很奇怪，好像你的背景跟事業組你可能要了解一些資方之間勞資關係要有的話，我覺得要找可以更多元一點。但是我自己在勞動法庭辦勞動調解的時候，我覺得有一些律師委員進來沒有不好，因為我當時習慣在找的時候會看案件類，有一些案類型會找個律師委員搭配一個非律師委員，然後若是法律爭議較大的案件我會找兩個律師委員，我會看當時的案件做決定。

(二)法院在個案中之勞動調解委員會如何選擇？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？

在 109 年 1 月勞動事件法施行後我沒有馬上擔任勞動法庭法官，而是在 9 月才開始擔任，那在 9 月之前就有聽過一些委員沒有被找過，在 9 月我開始擔任勞動法庭的法官時，院長有指定我當遴選勞動調解委員會之委員，雖然在我離職之前那個委員會都沒開過會，所以法院其實是有所謂的遴選制度，然後中部也有法院把調解委員解任的，其實是有個退場機制的；那有很多調解委員有抱怨沒有被找，其實我在想有可能有跟幾個有默契的委員處理案件成立的機率較高，那何必冒風險去嘗試不同委員，不想給自己找麻煩；那我當時是較廣泛的去找，桃園地院當時一開始遴選 100 位勞動調解委員，事業組及勞動組差不多是 47 和 53 左右，我當時也有給委員安排上課，因為有上課時數的要求，那我有跟委員說不好意思有很多沒有被找過，再等一下就會有機會，因為我的習慣是一個半天排兩件，若 A 跟 B 委員調解，其中一件案件不成立，安排下次調解時會視狀況安排另一個新案，所以會變成感覺我都找固定的委員，但事實上我會盡量廣泛找委員。我也會大概看案件的狀況去從委員的背景挑，也有可能是這個樣子我的調解成功率是比較低的，因為我會廣泛找一些委員，依照司法院的資料

桃園地院調解成功率有超過 60%，那我們有一位法官對調解有相當熱誠，他從來不會第一次就宣告調解不成立終結，他絕對會排到第二次以上甚至四調、五調都有過，那我有查過他一整年寫的判決是我的三分之一，所以代表他有很多的案子都調解成立，那會不會是因為我廣泛找很多委員，造成委員之間較沒有默契而調解成功率較低也是有可能；那剛剛陳總幹事有提到的完全不懂法律的委員我也有遇過，那名委員年紀比較大之前是某個議員，那我在桃園地院時也保有所有調解委員的個人紀錄，去評各個委員分為 A、B、C、D、E 大概記錄一些評語，那會給些法官選擇委員的建議這樣，所以法官會願意找較沒默契或是沒試過的委員是占少數，畢竟不會有人會想試錯。

(三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之幫助為何？勞動調解委員會依職權提出調解方案後之成立比例大約如何？

我蠻建議委員其實不要覺得自己只是調解委員，我覺得勞動事件法的精神是協助法官來判斷勞資紛爭的實情，因為這是從日本審判法來，日本審判法它的立法初衷是認為法官不懂勞資紛爭的實情，沒有被解僱過沒有開過公司，什麼都不懂，所以才會有勞資雙方的委員，所以我都會建議委員要比較積極的建議法官，那當然要是法官有說這個從來不做也沒關係，我自己不是很長的勞動法庭的時間，我統計我酌定了 15 件適當方案，有 13 件被異議比例超過百分之六十八，但其中有三件達成訴訟外和解，所以還是有他的幫助。那另外如果法官都沒有問沒有整理爭點沒有去調查證據，那要如何依職權去提出適當方案，其實適當方案是要於判斷當事人權利義務一個法律關係上才可以提出，所以適當方案才要寫理由。

(四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案有無助於個案事

實與爭點之釐清？

以前我在當法官我一定看，因為在勞動調解前我一定會跟委員先進行討論，那聲請狀要記載爭議發身後當事人交涉後的經過，那其實行政機關的調解也就是一個經過，他們記錄過什麼我覺得那是相對重要的，那不爭執點我覺得見仁見智。

三、依您擔任行政調解人(委員)與法院勞動調解委員的經驗，就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

(一)勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上（行政調解與勞動調解），有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？

我會建議當事人進行勞動調解，因為行政調解不見得可以解決紛爭，若我在法院調解不成立就直接進行後續訴訟。那在行政調解我不會建議當事人先將相關的佐證資料給調解人做判斷，我覺得這些資料可以在將來訴訟上做策略提出就好，在行政調解就是先跟你磋商，所以我覺得勞動調解跟行政調解在功能是不一樣的，尤其是站在律師的角度。

(二)您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？舉例而言：

1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？
2. 當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？
3. 主管機關給予行政調解的資源，和法院給予勞動調解的資源，是否會認為有所落差？差異何在？如有，是否會影響調解的結果？

在行政機關調解我的經驗真的不多，但我覺得勞動檢查是一個很好的

方法，因為勞動檢查這件事情在勞動調解會遇到，會遇到是有好有壞，壞的是雇主會覺得我都被罰了還要給勞方給付項目幹嘛，情緒上來了就不會想和解，但有時候在檢舉了還沒罰時法院會跟勞動局作配合，勞動局會給法院撤回勞動檢查的例稿，就能在法院處理調解這件案件，勞動檢查員就不需要做後續的作業，互相幫助這樣。

那法官參與勞動調解是真的有影響，有調解員跟我說法官說一句話勝過調解員的十句話，另外法官因為不適合在調解會上講金額，所以有的法官會喜歡調解委員講金額。

四、就勞動調解人每年研習課程內容、時數，有何具體建議？(例如從勞動調解實際所接受研習內容或時數觀察並作為建議)

我認為無倫理規範的課程很重要，雖然倫理規範很簡單大家都知道，但是還是有不少委員會不小心觸犯到倫理規範，就像是在法院案件處理結束後，有的調解委員會發名片給當事人，雖然委員是出至於好意但還是有違反倫理規範之虞，所以我不知道倫理規範是否每年研習課程會有，但我認為這個部分的課程是很重要的。

五、對於行政調解不成立，但進入勞動調解卻可以成立之案件，可能之關鍵原因有哪些？有無行政調解程序可以加強之處？

無特別建議。

六、您認為勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以更助於行政調解與勞動調解制度之比較與互動？

無特別建議。

林佳和：

一、請依您擔任行政調解人(委員)之經驗，就下列問題提供意見：

(一)在行政調解程序中選擇獨任調解人或調解委員會之調解方式，對調解成立有無影響？原因為何？

我認為調解委員會有利有弊，我自己經歷過的弊大於利，那是因為另外兩位調解委員都是勞資雙方自己找的，特別是資方的調解委員是來罵勞工的，所以我的經驗非常差，我一向反對勞資調解委員是勞資雙方自己帶來，我之前有遇過兩次是勞方調解委員胡鬧，讓我完全沒辦法進行，但是我也碰過相對不錯的調解委員會模式，他相對於複雜的案件，在有必須有人要唱黑臉及唱白臉的考量下，他會比獨任調解人還要有利，可是若有錯誤的組成就會顯得很糟糕。

(二)現行獨任調解人、調解委員會之資格要件，有無需要改善之建議？

就我的觀察調解人的能力很重要，能力不只限於法律專業，我必須倒過來說我無法想像沒有法律專業能力的，我之前在桃園有碰過，他完全沒有法律專業，來了表明是來喬事，他是某工業會的理事，跟他講法律他不懂，我那次經驗很糟，所以我覺得資格真的要有一些要求，我不太能理解接受為甚麼沒有一定的資格限制，至少要對於法律及勞動經驗一定的理解，其實我一直不是很反對黃國昌作過之研究結論，主張應該要廢除行政調解，我沒有完全反對，但我沒有完全贊成的原因是，不應該每一年下來兩萬多件全部擠到法院，我們應該要讓他分流，行政調解還是有必要的，我建議是讓合適之案件類型來進行行政調解，甚至會比法院調解還合適。

(三)現行獨任調解人、調解委員會所製作調解方案或紀錄，其品質狀況如何？有何需要改善之建議？

若是我擔任的話，我會很要求方案一定要明確，像我之前唯一成立的案子就因方案金額沒有明確記錄進去而被法院撤銷，所以我建議調解方案與紀錄要詳細，方案一定要有，當然若雙方沒有任何共識的可能，是不是一定要寫一個方案出來交代，這倒是其次，我不覺得有必要，但我覺得調解在後來的勞資爭議或不當勞動行為裁決程序中都有一定的作用，所以我會覺得調解不完全只針對調解，各位也知道在調解程序所為陳述或讓步，在後來的程序中是沒有拘束力的，但不代表他沒有任何的意義，所以我認為不

敢站在哪個角度，在調解紀錄上都要有明確的方案及記錄，那要統一到何種最低要求，那是勞動部將來要努力的。

二、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

(一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？

我認為一定要有個勞方跟資方的名單，而且名單一定要分開，不能混在一起，也絕不能讓法官自行挑選組合，一定要電腦分案，如果要用專長來分也不是讓法官挑專長，而是用專長區別來分，所以我一向反對律師擔任委員，因為不是律師來強化法官的見解，不需要三個法律知識的人來處理調解，因為功能不同。

(二)法院在個案中之勞動調解委員會如何選擇？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？

我之前聽過有個案子的調解委員甚至是當事人同一個律師事務所，為什麼會這樣，是因為法官偏好固定搭配組合，也不在意，法官覺得是調解又不是審判所以覺得沒甚麼，這都是我們當時沒有想到的，所以我不是用結果論，雖然法官跟固定有默契的委員有結果很好也有的很壞，但這都不是制度的出發點，制度是要勞資分別以勞工跟企業的觀點提供他們對現場理解的意見，不是來參考法的意見來討論見解，雖然調解無可避免討論這個，但這不是委員當時設定的目的。

(三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之幫助為何？勞動調解委員會依職權提出調解方案後之成立比例大約如何？

無特別補充。

(四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？行政調解程序所作調解紀

錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案有無助於個案事實與爭點之釐清？

那關於勞動調解與行政調解的相互關聯，我是一直主張不管有沒有經過行政調解，到了勞動調解一定要重來一次，不然接下來進入訴訟程序很多功能沒有辦法達成，所以就算有行政調解一定要再經勞動調解，當時我不太理解勞動部堅持經由行政調解就可以不用經勞動調解，勞動部當時的想法是怕影響各縣市政府收案的數量，怕大家不去行政調解，因為很多人認為去行政調解都不成立、不如直接去勞動調解還比較省時間，我覺得先去行政調解並沒有不好，就是我說的實質上的分流，選擇不經行政調解而去勞動調解等等的一些數字跟值的評估我一直很想知道，到底有沒有經過調查，真正的影響是什麼，我反而認為勞動調解一定要重來一次，這樣就會產生事實上分流的效果，像我剛剛講的，如果你去了行政調解就不必經由勞動調解，則接下來的訴訟程序跟沒有勞動事件法就沒有太大的差別，法律的目的就不會達成。

總結補充

當我在研修小組，某法院法官私下跟我說，我們勞動事件法一定失敗，因為如果勞動調解的法官很累，不會有人想去做，如果很輕鬆，我們不准其他法官去做；我的意思是說若從制度設想的角度來看，別忘了它有很重要的連結制度思維是落實金字塔，落實金字塔的意思就是若我在地院有充足的法官人力，比如說法官們不討厭做囉嗦的調解，而不是現有的司法「單方權力式裁決模式」的體制維持，然後又因為調解工作而讓法官比以前累很多倍，這樣的金字塔不但不會出現，反而更糟。其實我們討論很多的問題就在這個癥結：調解工作，法官不願意、很累、沒有訓練、覺得很麻煩，之前有的法官跟我說審判很容易調解很麻煩，不會想去；剛剛提到為什麼勞動調解跟行政調解沒有太大的不同，因為一來就調，這不是當時的原意，當時大家得共識是調解不可以走行政調解的老路，一定要先調查，

一來就是可以促成調解的成立，二來就算不成立，接下去進行到訴訟程序，也會達成勞動事件法設立的目的，所以一定要先調查，我一開始建議不要沒有起訴就先進行調解，因為你有起訴就有起訴狀再申請調解，是跟你沒有起訴狀申請調解是不一樣的，當然後面有很多緣故所以大家不贊成我的建議，但我還是希望可以矯正回來，最後我還希望調解可以做分流，讓調解程序真正有意義。

附錄一之 4：第三場焦點座談會議紀錄

勞動部「勞資爭議行政調解制度實施成效評估」研究案 第三場焦點座談會議紀錄	
開會時間	中華民國 111 年 10 月 06 日（星期四）14 時 00 分
開會地點	中華民國勞資關係協進會 會議室
主持人	黃程貫計畫主持人
出席人員	專家學者—蔡志宏法官、林世民律師、黃馨慧律師、蘇衍維律師、劉永圳調解人 勞動部—郭家辰科員 勞資關係協進會—林岳
記錄	林岳
<p>會議紀錄摘要：</p> <p>壹、主席致詞：略</p> <p>肆、討論：</p> <p>蔡志宏：</p> <p>一、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：</p> <p>(一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？</p> <p>結構性的問題，因為勞動法庭是設在每一個法院裡面，所以必須跟別人共用資源，希望法規上可以對勞動法庭有更多的鬆綁，那另外在法規上因為不希望調解委員過於浮濫，所以會要求調解委員需要有上課時數，但因為很多調解委員本身就是授課講師，其實是不需要再上課，所以我是希望可以在聘用上彈性可以更大。</p> <p>我觀察到我們勞動調解非常大的貢獻是我們法院與律師個隔閡自然而然消失了，以前很難不會被外界說跟律師過於靠近，但因需要將工作辦好與律師交流是天經地義的事，我以前在美國念書就有這樣的感慨，但沒想到在我們台灣因為勞動調解的關係而實踐這件事，所以我們可以利用這個制度讓更多社會的賢達跟我們法院有更多的連結，讓他們投入調解可以讓司法與社會結為一體並不會再有這個隔閡，我覺得這是很大的貢獻。</p> <p>(二)法院在個案中會如何選擇勞動調解委員？法官是否傾向選擇搭配上較</p>	

有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？

這會有一個兩難，像我在法院推動勞動調解，會有同儕的庭長會質疑我說，你要讓每個勞動調解委員都分到案件，不夠才可以找新的，但因為每個勞動調解委員專長屬性不同，不見得每個案件都適合，所以我們發的最新方法，就是勞動事件法有諮詢制度，諮詢後如果法官認為案件不適合該名調解委員，就將訴訟案件(不會成立)給該名調解委員，讓他培養經驗，這樣就不會浪費掉案件成立的機會。

在案件中法官是會搭配有默契的調解委員，因為每個案件都有特定的特質，需要搭配特定的調解委員，法官就會直接指派該名調解委員，我在當庭長也不適合請其他法官去搭配其他不常搭配調解委員，畢竟是當事人的案子，總不可能拿案子來試驗。

(三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之幫助為何？

這個方案確實是將過往的審調分離，達到審調合意的一個好的機制，就是因為要提適當方案，不的不將案件爭點、證據查清楚有助於整個案件事實的釐清，甚至於我們內部在研發說是不是利用這套制度搭配勞動事件法我們裁判可以參酌適當方案，達到實質的失權效果，因為在剛開始立法時，當時說只是調解所以沒有失權效果，但如果是這樣那當然是沒有認真調，所以我們希望是案件推動可以提出適當方案，然後裁判可以參酌適當方案，來強化勞動調解的成效。

我覺得這很有正當性的理由，在於說這個訴訟要立即的看待，就是一個證據早提與晚提它的評價是不一樣的，我一開始就要你提證據，而你愛提不提，等到訴訟時我就很有理由質疑你這個證據的可信度，藉由這種立即化去觀察，包括把整個證據提出的時間，來觀察它證據的

可信度，這自然而然調解就有重要作用。

(四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？有無助於個案事實與爭點之釐清？

以前行政調解跟法院勞動調解是各自分離的，甚至有的法官會說不要做不爭執事項，釋放錯誤的訊息導致當事人來法院有錯誤的認知，當事人憑藉錯誤認知可以堅持很久，我們要講行政調解不對也不行，不講當事人又會繼續堅持下去，反而會產生敵意。

我認為調解是每個人在這個階段崗位上盡量貢獻，就算在這個階段調不成，下個階段也繼續調，不斷調不斷調查，當事人可能就會被感化，要抱著不會成的心態調解，讓當事人感受到我們對勞動調解的執著與份奉獻。

我覺得比較理想的行政調解是要與法院的勞動調解接軌，所以要做適當強化，因為過往的行政調解可能是過於簡單，當事人可以很快可以接觸，但相關的聲明、訴求其實都不是很清楚，導致後端沒辦法做適當接軌，我覺得在設計上可以試著讓兩邊串接起來。

二、就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

(一)勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上（行政調解與勞動調解），有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？

因為行政調解較於容易，所以它跟法院的勞動調解有兩種不同市場區隔，已因此沒有因為實施勞動調解而使行政調解的案量變少，我認為這是好現象，因為這樣代表說我們社會潛在很多勞動爭議的調解虛需求，就是過往沒有被激發出來，激發出來後就彌補兩個在制度上的替代作用。

(二)您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？

舉例而言：

1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？

法官參與調解確實有處於調解的成立，因為法官具有權威性，之前我有一個案子我有出適當方案，這適當方案已經有一次性解決資方的所有問題，而在場所有人都同意，只保留當天沒來的資方老闆最後的選擇權，而最後老闆也否決掉，所以我就直接下判決，這樣範圍就剩下訴訟標的的部分，這代表他為了訴訟標的部分花了跟全部一次性解決一樣的錢，這是蠻可惜的，所以我之後都會拿這個案件跟資方說將來會接受我們職權調解方案的，其實浪費那麼多時間得到的結果是差不多的，後來那個案件勞方拿著我們認定結果還沒告的部分又來提告一次，後來資方就同意了，所以其實不要覺的投資沒有價值，像我剛剛所講的我們勞動調解最重要就是我們過程的付出。

2. 當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？

本人出席是對調解是有幫助的，但我通常不會強迫當事人一定要出席，只要讓當事人感受到我們威力，其實是有一定的效果在。

3. 主管機關給予行政調解的資源，和法院給予勞動調解的資源，是否會認為有所落差？差異何在？如有，是否會影響調解的結果？

資源落差相當大，因為內部資源較充足，所以都有在辦調解人自主研習，調解人也相當配合，會積極規劃自主研習，所以我作為庭長不需要花太多時間，他們就可以自主進行，這就是有資源與沒資源的差別。

- 三、您認為勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以更助於行政調解與勞動調解制度之配合？

我覺得是否可以把勞動調解的資源往前延伸，在行政調解就有專家可

以幫他，因為我比較沒有注重於爭點整理，在我認知裡事實證據調查比爭點整理重要多，說實在其實很多當事人對爭點都不清晰，甚至有的還會看到證據再更正他的爭點，所以我們再當事人有什麼爭議或怨氣就在一開始幫忙調查，這條軌道大家的方向都很清晰，共同朝著把事實弄清楚的方向去做，從行政調解開始，這樣才可以跟後端做連接。

黃馨慧：

一、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

(一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？

之前我有一個擔任代理人的案件，調解體驗不是很好，案件中調解委員法律上的理解並不是完全正確，但可能是為了展現權威性，所以給勞方錯誤的印象。其實像這種狀況，應該需要調解委員來勸他讓他了解他的問題點在哪，才有機會好好的談和解，所以我覺得委員保持中立是很重要的。

(二)法院在個案中會如何選擇勞動調解委員？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？

法官選委員主要還是會看案件性質，去選擇適當的委員。

另外因調解委員有兩位，再加上一位法官，在時間地點上都要吻合各方需求，安排會議通常會超過一個月的時間，而且當事人有時候也會希望我們可以將時間訂久一點，所以整個調解程序走下來，一定會超過三個月期間。至於是否會開到三次會，主要就是看法官的決定。我自己處理的案件，通常不會一次就結束，可能會到三次甚至更多次。

(三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之幫助為何？

我在當調解委員時是否會提出適當方案，我個人的經驗上是一半一半，若當事人為公家機關，在程序上需要有人來講要怎麼處理比較好的時候，這時提出適當方案是解決他們內部溝通的一個障礙；那若是民間企業，負責人都親自出席了，也很強硬表示不接受調解的情況下，我會覺得這時候做適當方案意義不大，因為做出適當方案，有一方一定會異議，而且這個適當方案到後面多少都會有一個定錨的效果，如果調解程序中我們認為證據調查還不是這麼充足的情況下，法官與委員就可能討論避免做出適當方案。

(四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？有無助於個案事實與爭點之釐清？

經過行政調解的案件如果再進勞動調解，我們都會看行政調解的紀錄，主要是看當時雙方的訴求，嘗試找到和解的點。至於行政調解的不爭執事項，我們大部分沒有看，因為行政調解在那個場合做出來的不爭執事項，常常並沒有很大的意義。我們主要看的是當事人的主張，看前後說法有沒有一致，還有對和解的方向，與現在的差距在哪。時間軸的經過可能會帶來一些變化，但至少是當事人曾經的想法，了解這些，有助於之後的勞動調解。至於行政調解委員的認定與判斷，如果行政調解沒有經過證據調查，，反而沒什麼參考價值。

二、就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

(一)勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上（行政調解與勞動調解），有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？

人民對於行政機關的想像，通常會讓當事人首先選擇行政調解，此外，行政調解在法律上有著無法被取代的功能，像是勞資爭議處理法第8條的效果與罷工的前置程序，這都是勞動調解所沒有的法律效果。

所以行政調解仍有它存在的空間。

(二)您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？

舉例而言：

1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？

我的經驗上，行政調解通常不太會進行證據調查，勞動調解可能會，但也未必落實審調並行。

2. 當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？

我覺得要分勞資雙方來看，若資方老闆或有決定權的人沒有出席，我們會覺得沒辦法談，要有關鍵的人在才可以促成調解；勞方的部分，當事人出席的比例相當高，但勞方的關鍵就是他一定要想開，之前有個案件，勞方每次來調解前，都會撥放資方罵他的錄音檔，所以勞方每次來調解，情緒都是在比較高昂的狀態。情緒如果都在，就很難進行調解，委員存在的價值，是以自己的經驗促進雙方溝通，例如讓勞方對於自己的境遇比較釋懷，願意說出他的真正期待。另外一個促成調解的重要關鍵是法官，法官參與調解，多少會給當事人及代理人一些壓力，會比較願意認真思考調解的可能性。

再來，代理人也相當重要。如果代理人在旁邊煽風點火，一直給當事人要一直訴訟下去的觀念，代理人比當事人還要入戲，這種情況會比較難調解，因為當事人比起法官，還是會更相信自己的律師。

另外補充我希望行政調解可以做調整的部分，就是行政調解各個地方政府都會有名冊，以台北來講稍微好一點，若不選擇名冊的調解委員還是會給車馬費，但是在很多縣市，若當事人選擇名冊外的調解委員，是不會給任何的車馬費。我覺得這樣會減少大家視案件需求選擇適當調解委員的機會。

還有就是現在對調解委員的資格沒有很大的限制，所以資方選擇自己的人資來當調解，這通常沒有辦法發揮調解委員的功能，會使行政調解完全的空洞化。

林世民：

- 一、調解有很重要的因素，是從兩面關係變成三面關係，他在互動的轉換過程中有非常多的效能，簡單來講它是一個講話的基礎，不管你怎麼去定義它它就是一個談判，談判最重要的基礎就是同理心。
- 二、我覺得比較大的問題就在於司法人員的異動，他造成整個司法服務效能的低落與服務質量的難以控管，相較於行政調解的穩定性是本質最大的差異，所以是要去看是誰再操作這個制度，如果讓這個操作者能讓服務效能與服務質量是穩定的，這樣才有意義，所以從這個解度去看這個行政調解與勞動調解它們要怎麼相結合，就是去借重行政調解的穩定度來設法穩定司法的調解的穩定度與服務質量的控管，不會隨著主辦庭長與長官的異動產生差異，只能從這點穩定的基礎下，我們才有辦法從單一法院來看怎麼樣把成功的因素，複製到其他法院。
- 三、從勞動事件法把調解制度帶進來後，勞動調解分成幾個層次來看，若調解是一個運作的框架的話，我們就要想他的模型是什麼，他的模型就會帶動我們怎麼去看待這個東西，以勞動調解可以分為勞動事件法所定的調解模式及台中地院再做的模式，就是你再開調解就要選定模式，選擇模式後再選所搭配成員，就這樣才可以確定制度的穩定，再來就是要看是誰在參與這個場次，我們在設計這個制度主要是看誰才是代理人，因為我們可以確認法官跟調解委員是可以控的，若代理人也可以認同我們的制度，那這個場地領域裡面它不安性就可以降低，那差別就在控制那個本人，那代理人主要是來自法扶，所以我們試著與法扶溝通，把我們的流程介紹給它，後來要如何快速建立互信，我們社經裡面有一個破冰，快速切入當事人的焦點，使得控制場面，在

這個前提之下有一個很重要就是委員的挑選的機制，再這裡面我們要使用的就是同質性，就是使用對方相同的語言與知識背景快速切入對方的思維，就是從實際運用的調解運作的模式，來選擇各式各樣的委員。

四、那解決時數的問題，其實我們是自聘，時數我們自己認定，我們把課程燒成光碟給委員請委員看完，看完再發證書，這樣就解決為了單議委員而開設班級的時間與成本，另外就是我們徵得當事人同意開放觀摩，開放很多觀摩場次，增加實務臨場經驗。

五、調解本身它強調在於人，強調解決人的問題，這就會有一件事情是說，療癒的效果，療癒有四個步驟兩個層次，通常第一件事情就是要敘說，敘說是所有療癒的開始，若這個是前提，任何人來法院都不會開心，它還有一個問題就是心情煩，通常都有一個過程，從心中的主觀正義調整到社會正義調整到法律正義，所以在這個正義的調整過程中，會開出不同的建議，從當事人言語中去判斷他在哪個階段，就是要讓當事人說多我們才能探知他的內容，所以訴說要多就要給他足夠的時間，而時間就因人而異，那勞動事件法的目標是要把案子結掉，所以我們傳遞出去的觀念是我們不是時間的限制，主要是把問題解決，那再這個大前提之下我們是解決人，所以我們比較傾像合併調解，行政調解是比較不會做這樣的事，那合併調解會有一個問題就是要合併那些案件，合併調解也會擴大爭點，擴大爭點也會帶交換與捨棄的功能，這裡面也會涉及到另一個談判框架的設計，這是一個搭配的理論，司法調解可以做到這些，但行政調解做不到，那要怎麼將制度結合，這會牽扯到行政調解的不爭執事項我們要怎麼用，他帶來的是心理學的錨定效益，會影響當事人當下的反應；那第二個行政調查帶來的好處是甚麼，就是中立評估，尊重行政調查結果，參考中立者的評估，所以這樣來看其實勞動調解可以活用的非常多，可以解決相

當多的事件，但法官的時間精力很有限，每一次司法人員的配置總量是固定的，但有一項是不可海量的就是調解委員的數字，一個法院要聘多少調解委員就多少委員，只要場地夠鼓勵機關大量使用外部資源，那會涉及到勞動調解委員的要件資格要怎麼看，我當初是從案件性質的方向選擇各區合適的委員來配置，再來我們非常強調要有心理師的調解委員在裡面，因為有些案件的質量是不適合行政調解的，像是職災案件會帶來心理創傷，不是行政調解給個錢就可以結掉的。

六、有關法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員，若我們要開大量的戰場，那法官大量投入的話，這樣要控管委員與法官的出場數，不讓他們的心力耗竭，控制出場數可以維持效能的品質，所以我們將委員配分為1、2、3號，那1號委員有一個特權就是第一是我們將場次給你把它處理好，第二就是1號委員有權利指定要搭配的2號委員，那三號委員就由我們挑選(挑選少數出場委員需要培養)。

七、那當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案，因為是法規規定，所以我們都有要求法官要做，那是不是議題的出方案，其實不見得，畢竟人的智力有限，但前提是要有做，做不出來再說做不出來，至少要有書面。接下來有一個難處就是如何說明我們的職權方案使得當事人的利益可以地到保障，需要足夠的時間讓當事人理解方案的內容。

八、那我們是要怎麼建議當事人走行政調解會是勞動調解，主要是看當事人若要走行政訴訟，就會建議走行政調解，因為調成不會開罰，那已經被罰的就會建議走勞動調解，另外就是不知道雇主是誰就會走行政調解，我們會傳一批人來，至少可以鎖定相當的範圍。

九、在調查事證的職權行使上，有一個難處就是如何說明我們的職權方案使得當事人的利益可以得到保障，需要足夠的時間讓當事人理解方案

的內容。

十、主管機關給勞動調解的資源非常的多，就各法院應用會有差異。我不敢說勞動調解對行政調解有多大建議與運用，我覺得要當事人備受尊重的情控下進行調解，這是行政調解應要做到的事。

劉永圳：

一、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

(一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？

我在地院審後移調時，法官命我擔任主任調解委員，法官有時會選優秀的民事調解委員參與調解，有些民事調解委員對勞動法的法律基礎是很缺乏的，時常用鄉鎮市公所調解委員會的模式在調勞動調解。我覺得勞動調解委員之資格要件沒什麼建議好改善的，但我認為民事調解的委員可以多補充勞動調解的相關專業知識，除了可以增加訴訟雙方人員的信任感以外，更有利調解程序之進行。

(二)法院在個案中會如何選擇勞動調解委員？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？

一開始法官因為不太認識調解委員，所以會先一一配對後，再從中會有定見，那個委員有甚麼人格特質就分為那一類，有什麼專長就歸什麼專長屬性，所以在下一次的調解，法官就會找他有定見的調解委員去配對，以利調解，更能因而促成和解。後來法官也有詢問我的意見，為了遵守委員倫理規範，我不置可否，僅提供調解經驗供參，法官都有同感的表示，後來調解委員會的組成，會驅向委員會功能的考量，而選定二位調解委員。我很幸運，棘手的案件，法官會徵詢我搭配調解委員名單，我會提供默契十足、和解率高的搭配委員名單(6人至8人，含律師)供參。

(三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一

切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之幫助為何？

我的勞動調解經驗，法官在我們做適當方案時，會一直重複地對當事人解說，我們這個適當方案的形成是怎麼來的，計算基準是如何計算的，若有不清楚的部分當事人可以再問，我發現法官都願意花 30 分鐘跟當事人解說，這是最欽佩的。我運氣很好，沒有一件提異議。

(四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？有無助於個案事實與爭點之釐清？

因為我是行政調解出身的，所以我在勞動調解都會看行政調解的會議紀錄，從裡面去抓和解契機，像是勞工上法院要求的金額一定比較高，假如在行政調解勞工請求 30 萬元，雇主說願意以 10 萬元與勞工和解；到法院時，我就會向雇主確認，當初在行政調解時，你是否有意願用 10 萬元和解，若用這個金額為基準稍微調整到雙方都可以接受的金額，這樣就很快可以達成和解，找到那個契機點，就很快可以和解；另外我也發現行政調解的會議紀錄，因為每個委員素質不一樣，做出來的紀錄品質也會有所差別，所以不是每個紀錄都可以拿來參考；但若品質較好的紀錄是比較能夠得以參考的話，是不是會有利調解，這是我的想法。

二、就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

(一)勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上（行政調解與勞動調解），有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？

我覺得行政調解案件不會少的原因是，因為人民有刻板印象，認為行政調解的單位為行政機關，本來就應為民服務，另外就是法院對人民來說，有比較嚴肅官僚的衙門印象，是非必要儘量不會去走的程序。

(二)您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？

舉例而言：

1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？

勞動調解有行政調解無法做到的事，比如說當我卷狀看完之後，可以請書記官向法官報告，擬調調解所需要的資料，調出資料後就可以找和解契機，並勸諭當事人。比如請求失業給付或開立非自願離職證明書等的訴訟，請調勞保局的相關資料，是比較容易促成和解的，尤其是包括勞動力減損、醫院的診療過程等相關資料，這些都是行政調解所做不到的。

2. 當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？

現在代理人越來越多，新北有幾個不友善的顧問(坊間稱勞保黃牛)代理人，法官都會請訴代律師到場參與調解，我都會建議法官可以把這個阻力化為助力，一般顧問都不會讓當事人到場，因為他要掌控和解金，我都會請訴代律師協助，跟顧問講說要是這件案件和解對你來說是一件好事，所以能勸他的部分就勸他，這樣反而可以讓當事人知悉我們調解程序的運作，進而達到雙方同意和解。

3. 其他原因？

在北部很多行政機關主管退休人員，因為退休後比較有空閒時間，所以書記官邀約都比較容易，比起其他委員他們出場的比率是高很多；法官有澄清說並不是都喜歡找這些人，因為也只有這些人時間較好配合，有的資質比較好的調解委員時間都不好配合。另外這些機關主管退休人員比較願意就其職涯經驗表示意見，這無非對勞動調解是有莫大地協助，亦即其意見是有相當程度的影響力，惟仍不可不慎，例如有關職災案件，對於職災的認定，攸關雙方當事人權益，尤其是弱勢

者勞工的權益。

三、您認為勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以更助於行政調解與勞動調解制度之配合？

我覺得曉諭在勞動調解是很好的制度，對促進和解更是關鍵，但曉諭是否可以引進到行政調解我覺得很難，有時候在行政調解對資方講一個法律建議，資方就會很生氣，或是跟勞方建議他的請求點將來會有些問題，需要修正，勞方也會很生氣認為我在偏袒資方，所以我認為在勞動調解的曉諭對於行政調解的和解是有幫助的，但是否適合引進行政調解，這是我所期待的部分。

蘇衍維：

一、請依您擔任法院勞動調解委員的經驗，就下列問題提供意見：

(一)現行法院勞動調解委員之資格要件，有無需要改善之建議？

雖實務上經法院遴選之勞動調解委員於受聘任前，應接受司法院或各法院所舉辦之專業研習課程至少 12 小時。且就調解委員的實務經驗之資歷並無規定，

建議應有調解實務經驗 2 年以上，如此就法院有法官參與更加正式的場合，更需具備實務經驗，此能與行政機關之行政調解程序有所區隔。

(二)法院在個案中會如何選擇勞動調解委員？法官是否傾向選擇搭配上較有默契的特定幾位委員？或是視案件需要挑選不同專長之委員？或是隨機選取、盡量讓每位委員都分配到案件？原因為何？

以目前實務經驗所取得之經驗，有某些地方法院之勞動事件法官會選擇較有經驗之調解委員，以形成一個有默契的特定幾位委員，本人同意特定幾位委員組成，如此成立調解之之機率較高，本人亦同意視案件需要挑選不同專長之委員，以因應有關目前涉及金融或科技之不

同專長。是否如此，有待各法院依照經驗來選擇，搭配較有默契的特定幾位委員亦係容易完成調解之工作。

(三)當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會是否即會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案（調解方案）？此對促成調解成立之幫助為何？

本人同意，勞動調解委員會是可會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案，此時可提出調解委員認為合理的方案，更能超越雙方各自所堅持之方案。

(四)若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，請問法院調解委會對於行政調解所認定之不爭執事項的看法為何？有無助於個案事實與爭點之釐清？

有實務經驗者所做成行政調解之不爭執事項，有助於勞動調解委員迅速了解案情，確實可節省一些時間，亦有助於個案事實與爭點之釐清。

二、就行政調解與勞動調解制度之比較與互動，請問下列問題：

(一)勞動事件法實施後，依您的觀察，勞資爭議當事人在選擇調解途徑上（行政調解與勞動調解），有哪些考量？有無偏好行政調解或勞動調解？行政調解是否受影響？如有，影響為何？

目前勞動事件法試用後，依照統計數字可知，成功調解之案例達85%之比率，因此有些當事人也開始選擇訴訟調解，因此有如此之趨勢，但行政調解就小額之案件，還是當事人選擇較多，畢竟行政調解程序還是比較容易申請及啟動調解程序，（勞動）訴訟調解程序還是耗費時間較多。

(二)您認為在行政調解與勞動調解程序中，促成調解成立之關鍵各為何？舉例而言：

申請之程序較簡易、耗費之時間較少，小額案件在有經驗耐心之調解委員調解下可於單次之調解中成立調解。

1. 在調查事證的職權行使上，行政調解與法院勞動調解有何差異？如有差異，是否會影響調解的結果？

勞動調解具參審訴訟之理念，成審之法官親自參與，調查上有資方舉證之規定容易形成心證及影響力，也是影響調解容易成功之因素。

2. 當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，對於調解結果是否有影響？在行政調解與法院勞動調解，是否有所不同？

當事人本人出席調解或由代理人代為出席調解，確實會影響調解結果，畢竟是直接參與避免浪費時間再由代理人轉達，但遇有經驗之代理人則是例外也可成功。

3. 主管機關給予行政調解的資源，和法院給予勞動調解的資源，是否會認為有所落差？差異何在？如有，是否會影響調解的結果？

主管機關給予行政調解的資源，與法院給予勞動調解的資源，本人仍然認為有所落差，差異何在勞動調解成遇有法官參與，仍有較正式的感覺，畢竟法官有最後決定權，此是與行政調解之差異的地方。

- 三、您認為勞動調解程序中，哪些制度可以引入行政調解程序之中，以更助於行政調解與勞動調解制度之配合？

本人同意，行政調解委員會如比照可會依職權斟酌一切情形提出解決事件之適當方案，此時可提出調解委員認為合理的方案，也可更能超越雙方各自所堅持之方案。此也有更助於行政調解與勞動調解制度之配合，但需有配套措施之法律規定，避免事後雙方對調解之成立有爭議。

附錄二之 1：行政調解委員問卷

勞動部「勞資爭議行政調解制度實施成效評估委託研究」問卷

本問卷敬請由現任或曾任行政調解人或調解委員填寫

說明：本問卷為勞動部委託中華民國勞資關係協進會辦理之「勞資爭議行政調解制度實施成效評估」委託研究，本計畫主持人為黃程貫教授，協同主持人為邱羽凡副教授、康長健秘書長、李瑞敏律師、翁瑋律師、李柏毅律師。本計劃之目的係為研擬精進行政調解制度之效能，並評估勞動調解於我國整體勞資爭議調處過程中扮演之角色，以兼收相關制度攻錯之效，作為完善我國勞資爭議調解制度之參據，而進行本研究案之問卷調查。

*填答注意事項：各題若勾選「其他」之選項，敬請務必填寫理由。

一、基本資料

1. 擔任行政調解人/調解委員年資？

一年至三年(含)

三年以上未滿十年

十年(含)以上

2. 擔任行政調解人/調解委員之行政機關（可複選）：

臺北市政府勞動局 新北市政府勞工局 桃園市政府勞動局

臺中市政府勞工局 臺南市政府勞工局 高雄市政府勞工局

新竹縣政府勞工處 苗栗縣政府勞工及青年發展處

彰化縣政府勞工處 南投縣政府社會及勞動處

雲林縣政府勞動暨青年事務發展處 嘉義縣政府勞工暨青年發展處

屏東縣政府勞動暨青年發展處 宜蘭縣政府勞工處

花蓮縣政府社會處 臺東縣政府社會處 基隆市政府社會處

新竹市政府勞工處 嘉義市政府社會處 澎湖縣政府社會處

金門縣政府社會處 連江縣政府民政處

3. 是否同時受聘為勞動調解委員？

否 是

4. 平均每月調處行政調解案件件數？

三件(含)以下

三件以上未滿十件

十件(含)以上

5. 每件行政調解平均進行幾次調解程序？

一次 兩次 三次 超過三次

6. 調解成立案件，爭議金額(勞工請求金額)較多者為下列何者？

5,000 元以下

5,001 元-15,000 元

15,001 元-35,000 元

35,001 元-100,000 元

100,001 元-500,000 元

50 萬元以上

其他(如確認僱傭關係存在)

二、辦理行政調解業務與調解紀錄記載情形

1. 進行行政調解之事實調查有無困難？

無

有，困難之處在於：(可複選)

當事人提供資訊或資料不足

處理行政調解時間有限

當事人不配合亦無強制

其他_____

2. 調解上認定爭執與不爭執事項是否有困難？

無

有，困難之處在於：(可複選)

當事人提供資訊或資料不足

處理行政調解時間有限

- 沒有必要性
 - 當事人不配合亦無強制
 - 其他_____
3. 是否每件調解案件均能作成調解方案?
- 是
 - 否 無法作成方案的原因?(可複選)
 - 當事人提供資訊或資料不足
 - 主管機關未要求
 - 當事人明顯無調解意願(即便作成方案亦無助調解)
 - 不知如何作成方案
 - 其他_____
4. 對於行政解調解紀錄內容與格式有無改善建議?
- 無
 - 有 需改善之處?(可複選)
 - 當事人主張欄位記載方式與格式
 - 事實調查欄位記載方式與格式
 - 調解方案欄位記載方式與格式
 - 其他_____
5. 您在民間團體或主管機關處進行行政調解業務時認為有何差異?
- 無差異
 - 有 差異之處?(可複選)
 - 對於是否提出調解方案要求不同
 - 對於調解紀錄記載要求不同
 - 調解時間限制有所不同
 - 調解成立可能性不同
 - 案件類型明顯差異
 - 是否召開二調考量差異
 - 其他_____
6. 實際從事行政調解業務有無需要勞動部或主管機關協助之處?
- 無需協助
 - 有 需協助之處?(可複選)
 - 調解研習部分之協助
 - 民間團體進行調解業務之費用補助提高
 - 調解處理時限放寬

- 對於重複申請案件之協助處理
- 對於特殊民眾(言語暴力或勞保黃牛)之協助處理
- 增加陪調律師之案件類型
- 其他_____

三、調解人研習

1. 是否有定期接受主管機關認可與調解業務相關之研習？

是

否 原因？(可複選)

- 課程辦理次數太少
- 課程主題或內容不符合需求
- 要求完成的研習時數太多
- 其他_____

2. 對於行政調解研習課程內容、進行方式等有無改善建議？

無

有 改善建議？(可複選)

- 增加調解技巧課程
- 鼓勵行政調解人自主辦理研習課程
- 研習課程主題之多元性
- 其他_____

四、行政調解定位

1. 勞動事件法之勞動調解實施後，行政調解是否還有存在必要？

有存在必要，原因為何？(可複選)

- 行政調解程序不需繳納費用
- 行政調解程序的強制性較低，也較有彈性，有利當事人協商
- 勞工局會提供協助，勞動調解程序則無
- 行政調解程序不需繳納費用
- 可以先在行政調解程序釐清事實與對方立場，作為決定是否訴訟的依據
- 行政調解程序較簡易，不一定要提出證據

其他_____

沒有存在必要，原因為何？(可複選)

行政調解程序的強制性太低

行政調解程序無法強制他方提出證據，無助事實釐清

行政調解不成立仍需訴訟，逕為勞動調解即可

其他_____

2. 勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解影響？

無影響

有影響 影響之處在於？(可複選)

行政調解數量減少

行政調解進行應更確實、紀錄應更完善

行政調解不成立情形增加，因為還有勞動調解

其他_____

3. 同時有行政調解及勞動調解案件，但開會時間衝突時，更偏向參與何種爭議處理機制？

行政調解，理由？(可複選)

支給之出席費用較高

其他_____

勞動調解，理由？(可複選)

增加與法官互動之機會

把握了解法院運作之機會

學習調查事實與證據之方法

其他_____

附錄二之 2：勞動調解委員問卷

勞動部「勞資爭議行政調解制度實施成效評估委託研究」問卷

本問卷敬請由現任或曾任勞動事件法所訂之勞動調解委員填寫

說明：本問卷為勞動部委託中華民國勞資關係協進會辦理之「勞資爭議行政調解制度實施成效評估」委託研究，本計畫主持人為黃程貫教授，協同主持人為邱羽凡副教授、康長健秘書長、李瑞敏律師、翁瑋律師、李柏毅律師。本計劃之目的係為研擬精進行政調解制度之效能，並評估勞動調解於我國整體勞資爭議調處過程中扮演之角色，以兼收相關制度攻錯之效，作為完善我國勞資爭議調解制度之參據，而進行本研究案之問卷調查。

*填答注意事項：各題若勾選「其他」之選項，敬請務必填寫理由。

一、基本資料

1. 擔任勞動調解委員之組別？

勞動組

事業組

2. 擔任勞動調解委員之年資？

未滿一年

一年(含)以上未滿兩年

兩年(含)以上未滿三年

3. 擔任勞動調解委員之法院為（可複選）：

基隆地院 台北地院 士林地院 新北地院

桃園地院 新竹地院 苗栗地院 台中地院

彰化地院 南投地院 雲林地院 嘉義地院

台南地院 高雄地院 橋頭地院 屏東地院

宜蘭地院 花蓮地院 台東地院 澎湖地院

金門地院 連江地院

4. 是否同時受聘為行政調解人/調解委員？

否 是

5. 平均每月辦理勞動調解案件件數？

- 三件(含)以下
 - 三件以上未滿十件
 - 十件(含)以上

6. 每件勞動調解平均進行幾次調解程序？

- 一次
 - 一至兩(含)次
 - 二至三(含)次
 - 三次以上

二、勞動調解與行政調解制度之互動與影響

1. 您辦理的案件中，當事人提起勞動調解前，是否有先經過行政調解？

- 無
- 有，比率約：
 - 未滿 10% 10%(含)以上未滿 30% 30%(含)以上未滿 50%
 - 50%(含)以上未滿 70% 70%(含)以上未滿 90% 超過 90%(含)以上

2. 若案件經過行政調解並作成爭執與不爭執事項，勞動調解程序中是否會參酌？
(若下列各種情形均遇過，可複選)

- 沒有遇過行政調解作成爭執與不爭執事項
- 不會參酌，原因(可複選)：
 - 法院認為行政調解未成立，當事人可以重為爭執
 - 法院認為勞動調解不受行政調解內容拘束
 - 法院認為當事人於行政調解提供之資訊、證據不足
 - 其他_____
- 會參酌，原因(可複選)：
 - 法院認為當事人應受拘束，不得再為爭執
 - 法院認為可以加速勞動調解程序之進行
 - 法院認為行政調解之內容有一定之參考價值
 - 其他_____

3. 若案件經過行政調解雖不成立，但行政調解有作成調解方案，勞動調解程序中是否會參酌？(若下列各種情形均遇過，則可複選)

沒有遇過行政調解作成調解方案

不會參酌行政調解之調解方案，原因(可複選)：

法院認為行政調解未成立，表示該調解方案當事人無法接受

法院認為調解方案未盡妥適

法院認為當事人於行政調解提供之資訊、證據不足

其他_____

會參酌行政調解作成調解方案，原因(可複選)：

法院認為調解方案之內容有一定之參考價值

法院認為調解方案貼近心證之內容

當事人之一方或雙方同意調解方案

其他_____

4. 您於勞動調解進行中，法院是否會依照勞動事件法相關規定，進行事實之調查(參勞動事件法第 35 條至第 38 條)？

無事實調查，原因(可複選)(跳答第 6 題)：

法院認為處理勞動調解時間有限

法院認為上開規定係適用於訴訟程序而非調解程序

其他_____

有事實調查(續答第 5 題)

5. 承上題，您認為法院依照勞動事件法相關規定進行事實調查，是否有助於促成調解成立？

有助於促成調解成立，原因(可複選)：

事實釐清之後約略可知勝敗

事實調查中需提出證據，可了解雙方證據上的多寡

其他_____

無助於促成調解成立，原因（可複選）：

- 當事人在意的是最後的調解金額而非事實調查結果
- 進行事實調查會破壞雙方在調解程序之氣氛
- 其他_____

6. 勞動調解程序中，法院是否會適時曉諭當事人訴訟之可能結果？

- 否（跳答第 8 題）
- 是

7. 勞動調解程序中，法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果是否會促成調解成立？

會促成調解成立，原因（可複選）：

- 已知調解不成立的可能結果，有為利弊衡量的依據
- 調解不成立後仍是同一位法官，不太可能改變結果
- 調解不成立後接續訴訟之時間成本太高
- 其他_____

不會促成調解成立，原因（可複選）：

- 訴訟中可以為更多法律上主張
- 經曉諭後認為自己果然有理，不願答應妥協方案
- 企業或機關不能承認有違法行為，只能等待判決結果
- 勞資關係惡劣，不論後續判決勝敗，均無妥協意願
- 不在意調解不成立後接續訴訟之時間成本
- 其他_____

8. 您是否處理過勞動調解經兩造合意，由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款？

否

是，頻率為：

- 未滿 10% 10%(含)以上未滿 30% 30%(含)以上未滿 50%
- 50%(含)以上未滿 70% 70%(含)以上未滿 90% 超過 90%(含)以上

9. 您是否處理過當事人不能合意成立調解時，由勞動調解委員會依職權斟酌一切情形，提出解決事件之適當方案？

否

是，頻率為：（續答第 10 題）

未滿 10% 10%(含)以上未滿 30% 30%(含)以上未滿 50%

50%(含)以上未滿 70% 70%(含)以上未滿 90% 超過 90%(含)以上

10. 勞動調解程序中，由勞動調解委員會提出適當方案，是否會促成調解成立？
（若下列各種情形均遇過，則可複選）

會促成調解成立，原因（可複選）：

適當方案由委員會提出，當事人信任其公平性

調解不成立後接續訴訟之時間成本太高

其他_____

不會促成調解成立，原因（可複選）：

認為自己有理，不願答應妥協方案

企業或機關不能承認有違法行為，只能等待判決結果

勞資關係惡劣，不論後續判決勝敗，均無妥協意願

不在意調解不成立後接續訴訟之時間成本

其他_____

附錄二之 3：勞資爭議當事人問卷

勞動部「勞資爭議行政調解制度實施成效評估委託研究」問卷

****本問卷敬請由曾提出勞資爭議當事人，若為法人則以代表或代理參與之人員填寫****

說明：本問卷為勞動部委託中華民國勞資關係協進會辦理之「勞資爭議行政調解制度實施成效評估」委託研究，本計畫主持人為黃程貫教授，協同主持人為邱羽凡副教授、康長健秘書長、李瑞敏律師、翁瑋律師、李柏毅律師。本計劃之目的係為研擬精進行政調解制度之效能，並評估勞動調解於我國整體勞資爭議調處過程中扮演之角色，以兼收相關制度攻錯之效，作為完善我國勞資爭議調解制度之參據，而進行本研究案之問卷調查。

*填答注意事項：各題若勾選「其他」之選項，敬請務必填寫理由。

一、參與行政調解的情形

1. 您的勞資爭議是否經過行政調解程序？

是

否（問卷結束）。

2. 您是調解申請人或相對人？

申請人，勞資爭議發生後選擇先行政調解的原因？(可複選)

申請方式簡便

節省成本

流程快速

為申請補助

諮詢親友或專家意見

以和為貴，不願意立刻上法院

其他_____

相對人

3. 勞資爭議在行政調解的方式？

調解委員會（為_____縣(市)政府_____辦理），選擇調解委員會的原因？

（可複選，填寫後跳答第 5 題）

為求慎重

- 案情複雜
- 諮詢親友或專家意見
- 自己是相對人，所以被動配合申請人的選擇
- 其他_____

獨任調解人，選擇獨任調解人的原因？（可複選，填寫後續答第4題）

- 程序較迅速
- 案情單純
- 諮詢親友或專家意見
- 自己是相對人，所以被動配合申請人的選擇
- 其他_____

4. 您選擇獨任調解人，是由主管機關或民間團體調解？（若曾申請過二次(含)以上之調解，且下列各種情形均遇過，則可複選）

主管機關，為_____縣(市)政府_____辦理，選擇原因？(可複選)

- 較信賴主管機關的公正性
- 交通便利性考量
- 諮詢親友或專家意見
- 自己是相對人，所以被動配合申請人的選擇
- 其他_____

民間團體，為_____辦理，選擇原因（可複選）？

- 調解氣氛考量
- 交通便利性考量
- 諮詢親友或專家意見
- 自己是相對人，所以被動配合申請人的選擇
- 其他_____

5. 您認為行政調解過程是否有助於雙方釐清爭議事實？

- 有
- 無，原因是：(可複選)
 - 調解前未收到他方主張及資料

- 勞資雙方開會時未提出充分證據資料
- 調解人(委員)未充分詢問案情或調查證據
- 調解人(委員)未讓雙方充分陳述
- 調解人(委員)未整理雙方爭執與不爭執事項
- 有一方未出席調解
- 其他_____

6. 調解人(委員)有無作成調解方案記載於調解紀錄?

- 有
- 無，調解人(委員)於調解過程是否有口頭建議調解方案?
 - 有
 - 無

7. 您認為於調解人(委員)的專業性是否充分?

- 是
- 否，不足之處理由為何(可複選)：
 - 對法令的瞭解程度不足
 - 對案情的掌握能力不足
 - 調解紀錄的記載不夠確實
 - 會議主持能力不足
 - 態度不夠公正
 - 其他_____

8. 勞資爭議在行政調解的結果?

- 成立(問卷結束)
- 不成立
- 撤回
- 其他_____

二、參與法院勞動調解的情形

1. 您的勞資爭議是否經過法院勞動調解程序?

- 是，在_____地方法院。

否，原因？(可複選)

- 不想支出裁判費用
- 法院會調查事證，但個案中證據不足
- 法程序過於嚴謹，較無讓步談判之空間
- 其他_____ (問卷結束)

2. 您是勞動調解申請人或相對人？

申請人，選擇法院勞動調解的原因？(可複選)

- 申請方式簡便
- 流程快速
- 以和為貴，不願意立刻訴訟
- 認為法院較為公正
- 節省成本
- 諮詢親友或專家意見
- 其他_____

相對人

3. 您認為法院勞動調解過程是否有助於雙方釐清爭議事實？

有

無，原因是：(可複選)

- 勞資雙方未提出充分證據資料
- 法院未充分詢問案情或調查證據
- 法院未讓雙方充分陳述
- 有一方未出席調解
- 其他_____

4. 法院勞動調解委員會是否有曉諭當事人訴訟之可能結果？

是

否 (跳答第 6 題)

5. 勞動調解程序中，法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果是否會促成調解成立？

會促成調解成立，原因 (可複選)：

- 已知調解不成立的可能結果，有為利弊衡量的依據
- 調解不成立後仍是同一位法官，不太可能改變結果
- 調解不成立後接續訴訟之時間成本太高
- 其他理由：_____

不會促成調解成立，原因（可複選）：

- 訴訟中可以為更多法律上主張
- 經曉諭後認為自己果然有理，不願答應妥協方案
- 企業或機關不能承認有違法行為，只能等待判決結果
 - 勞資關係惡劣，不論後續判決勝敗，均無妥協意願
 - 不在意調解不成立後接續訴訟之時間成本
 - 其他_____

6. 您認為於法院勞動調解委員會的專業性是否充分？

是

否，不足之處為（可複選）：

- 對法令的瞭解程度不足
- 對案情的掌握能力不足
- 調解筆錄的記載不夠確實
- 會議主持能力不足
- 態度不夠公正
- 其他_____

7. 勞資爭議在法院勞動調解的結果？

- 雙方合意達成調解
- 雙方合意由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款
- 勞動調解委員會提出適當方案，是否經當事人提出異議：
 - 經提出異議而視為調解不成立
 - 未經提出異議而視為調解成立
 - 調解不成立
 - 撤回

其他_____

三、 行政調解與勞動調解比較

1. 您於處理勞資爭議時，會優先選擇行政調解或勞動調解？

行政調解，理由是（可複選）：

為申請地方政府之訴訟補助

不需繳交費用

調解氣氛較平和

程序較有彈性、時間較短

不用事事提出證據佐證

其他_____

勞動調解，理由是（可複選）：

由法官主導，較有強制力

較有效率

法院會調查事實以釐清真相

法院會主動提出調解方案

其他_____

2. 依您出席行政調解的經驗，是否令人滿意？

滿意，理由是（可複選）：

不用繳交費用

勞工局提供協助

調解氣氛較平和

程序較有彈性、時間較短

不用事事提出證據佐證

其他_____

不滿意，理由是（可複選）：

程序較沒有強制力

未協助調查事實

調解方案較不公正

較沒有效率

其他_____

3. 依您於法院勞動調解的經驗，是否令人滿意？

滿意，理由是（可複選）：

由法官主導，較有強制力

較有效率

法院會調查事實以釐清真相

法院會主動提出調解方案

其他_____

不滿意，理由是（可複選）：

法官過於強勢，較無法表達立場

調查事實須提出證據，程序過於繁瑣

調解氣氛較緊繃，難以彈性協調

其他_____

4. 您認為法院勞動調解程序，是否有值得行政調解採納之處？

是，勞動調解程序有值得行政調解採納之處，為（可複選）：

當事人書狀交換

酌定調解條款

提出適當方案

其他_____

否，勞動調解程序沒有值得行政調解採納之處

附錄二之 4：司法機關人員（承審法官）

勞動部「勞資爭議行政調解制度實施成效評估委託研究」 問卷

本問卷敬請由現任或曾任勞動事件法所訂之司法機關人員（承審法官）填寫

說明：本問卷為勞動部委託中華民國勞資關係協進會辦理之「勞資爭議行政調解制度實施成效評估」委託研究，本計畫主持人為黃程貫教授，協同主持人為邱羽凡副教授、康長健秘書長、李瑞敏律師、翁瑋律師、李柏毅律師。本計劃之目的係為研擬精進行政調解制度之效能，並評估勞動調解於我國整體勞資爭議調處過程中扮演之角色，以兼收相關制度攻錯之效，作為完善我國勞資爭議調解制度之參據，而進行本研究案之問卷調查。

*填答注意事項：各題若勾選「其他」之選項，敬請務必填寫理由。

一、基本資料

1. 您擔任勞動法庭法官之年資？

未滿一年

一年(含)以上未滿兩年

兩年(含)以上未滿三年

2. 您擔任勞動法庭法官之法院為（可複選）：

基隆地院 台北地院 士林地院 新北地院

桃園地院 新竹地院 苗栗地院 台中地院

彰化地院 南投地院 雲林地院 嘉義地院

台南地院 高雄地院 橋頭地院 屏東地院

宜蘭地院 花蓮地院 台東地院 澎湖地院

金門地院 連江地院

3. 平均每月辦理勞動調解案件件數？

三件(含)以下

三件以上未滿十件

十件(含)以上

4. 每件勞動調解平均進行幾次調解程序？

一次(含)

- 一至兩(含)次
- 二至三(含)次
- 超過三次

二、勞動調解與行政調解制度之互動與影響

1. 您辦理的案件中，當事人提起勞動調解前，是否有先經過行政調解？

無

有，比率約：

未滿 10% 10%(含)以上未滿 30% 30%(含)以上未滿 50%

50%(含)以上未滿 70% 70%(含)以上未滿 90% 超過 90%(含)以上

2. 若案件經過行政調解並作成爭執與不爭執事項，勞動調解程序中是否會參酌？
(若下列各種情形均遇過，可複選)

沒有遇過行政調解作成爭執與不爭執事項

不會參酌，原因：

法院認為行政調解未成立，當事人可以重為爭執

其他_____

會參酌，原因：

法院認為可以加速勞動調解程序之進行

其他_____

3. 若案件經過行政調解雖不成立，但行政調解有作成調解方案，勞動調解程序中是否會參酌？(若下列各種情形均遇過，則可複選)

沒有遇過行政調解作成調解方案

不會參考酌行政調解之調解方案，原因：

法院認為調解方案未盡妥適

其他_____

會參酌行政調解作成調解方案，原因：

法院認為調解方案之內容有一定之參考價值

其他_____

4. 您於勞動調解進行中，是否會依照勞動事件法相關規定，進行事實之調查(參勞動事件法第 35 條至第 38 條)?

無進行事實調查，原因（可複選）(跳過下一題接第 6 題):

法院認為處理勞動調解時間有限

法院認為上開規定係適用於訴訟程序而非調解程序

其他_____

有事實之調查(續答第 5 題)

5. 若個案在進入勞動調解之前，已先經行政調解，請問調解委員會對於行政調解所認定之不爭執事項，對於法院進行調查有無幫助?(若曾處理過二次(含)以上之勞動調解，且下列各種情形均遇過，則可複選)

沒有遇過勞動調解之前，已先進行行政調解之案件

有幫助，原因：_____

沒有幫助，原因：_____

6. 若個案在進行勞動調解之前，已先進行行政調解，行政調解程序所作調解紀錄內之事實調查、調解人之判斷及建議與調解人建議方案，有無助於個案事實與爭點之釐清?(若曾處理過二次(含)以上之勞動調解，且下列各種情形均遇過，則可複選)

沒有遇過勞動調解之前，已先進行行政調解之案件

有幫助，原因：_____

沒有幫助，原因：_____

7. 承上題，您認為法院依照勞動事件法相關規定進行事實調查，是否有助於促成調解成立?

有助於促成調解成立，原因（可複選）：

事實釐清之後約略可知勝敗

事實調查中需提出證據，可了解雙方證據上的多寡

其他_____

無助於促成調解成立，原因（可複選）：

事實釐清之後反而難有彈性退讓空間

其他_____

8. 您於勞動調解進行中，是否會適時曉諭當事人訴訟之可能結果？

否（跳答第 10 題）

是

9. 勞動調解程序中，法院適時曉諭當事人訴訟之可能結果是否會促成調解成立？

有助於促成調解成立，原因（可複選）：

已知調解不成立的可能結果，有為利弊衡量的依據

調解不成立後仍是同一位法官，不太可能改變結果

調解不成立後接續訴訟之時間成本太高

其他_____

無助於促成調解成立，原因（可複選）：

訴訟中可以為更多法律上主張

經曉諭後認為自己果然有理，不願答應妥協方案

企業或機關不能承認有違法行為，只能等待判決結果

勞資關係惡劣，不論後續判決勝敗，均無妥協意願

不在意調解不成立後接續訴訟之時間成本

其他_____

10. 您是否處理過勞動調解經兩造合意，由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款？

否

是，頻率為：

未滿 10% 10%(含)以上未滿 30% 30%(含)以上未滿 50%

50%(含)以上未滿 70% 70%(含)以上未滿 90% 超過 90%(含)以上

11. 您是否處理過當事人不能合意成立調解時，由勞動調解委員會依職權斟酌一切情形，提出解決事件之適當方案？

否

是，頻率為：（續問第 12 題）

未滿 10% 10%(含)以上未滿 30% 30%(含)以上未滿 50%

50%(含)以上未滿 70% 70%(含)以上未滿 90% 超過 90%(含)以上

12. 勞動調解程序中，由勞動調解委員會提出適當方案，是否會促成調解成立？
（若曾處理過二次(含)以上之勞動調解，且下列各種情形均遇過，則可複選）

會促成調解成立，原因（可複選）：

適當方案由委員會提出，當事人信任其公平性

調解不成立後接續訴訟之時間成本太高

其他_____

不會促成調解成立，原因（可複選）：

認為自己有理，不願答應妥協方案

企業或機關不能承認有違法行為，只能等待判決結果

勞資關係惡劣，不論後續判決勝敗，均無妥協意願

不在意調解不成立後接續訴訟之時間成本

其他_____

附錄二之 5：行政機關承辦人

勞動部「勞資爭議行政調解制度實施成效評估委託研究」問卷

本問卷敬請由現任或曾任行政機關中承辦調解業務者之填寫

說明：本問卷為勞動部委託中華民國勞資關係協進會辦理之「勞資爭議行政調解制度實施成效評估」委託研究，本計畫主持人為黃程貫教授，協同主持人為邱羽凡副教授、康長健秘書長、李瑞敏律師、翁瑋律師、李柏毅律師。本計劃之目的係為研擬精進行政調解制度之效能，並評估勞動調解於我國整體勞資爭議調處過程中扮演之角色，以兼收相關制度攻錯之效，作為完善我國勞資爭議調解制度之參據，而進行本研究案之問卷調查。

*填答注意事項：各題若勾選「其他」之選項，敬請務必填寫理由。

一、基本資料

1. 承辦行政調解業務之年資？

- 一年至三年(含)
- 三年以上未滿十年
- 十年(含)以上

2. 所屬之行政機關：

- 臺北市政府勞動局 新北市政府勞工局 桃園市政府勞動局
- 臺中市政府勞工局 臺南市政府勞工局 高雄市政府勞工局
- 新竹縣政府勞工處 苗栗縣政府勞工及青年發展處
- 彰化縣政府勞工處 南投縣政府社會及勞動處
- 雲林縣政府勞動暨青年事務發展處 嘉義縣政府勞工暨青年發展處
- 屏東縣政府勞動暨青年發展處 宜蘭縣政府勞工處
- 花蓮縣政府社會處 臺東縣政府社會處 基隆市政府社會處
- 新竹市政府勞工處 嘉義市政府社會處 澎湖縣政府社會處
- 金門縣政府社會處 連江縣政府民政處

3. 平均每月辦理行政調解案件件數？

- 二十件(含)以下
- 二十件以上未滿四十件

四十件(含)以上

二、辦理行政調解業務與調解紀錄記載情形

1. 勞資爭議雙方當事人是否均會出席？

是

否，原因在於：(可複選)

聯繫不上或無法送達會議通知

在收受會議通知後已表明不願調解

屬於關廠、歇業案件

其他_____

2. 若勞資雙方當事人無正當理由未依通知出席調解會議，是否會依勞資爭議處理法第 63 條第 3 項處以罰鍰？

是

否，原因在於：(可複選)

為了避免後續行政爭訟

正當理由的概念太過模糊

行政機關過往處理均不會開罰

其他_____

3. 是否曾經協助調解人/調解委員繕打會議紀錄？

是

否，原因在於：(可複選)(接第 6 題)

調解人/調解委員希望自己紀錄

其他業務工作繁忙

調解人/調解委員自行繕打紀錄可領取較多報酬

調解人/調解委員希望調解過程不要有行政機關參與

其他_____

4. 協助調解人/調解委員繕打會議紀錄之比率？

不到 10%

- 10%(含)以上，未滿 30%
- 30%(含)以上，未滿 50%
- 50%(含)以上，未滿 70%
- 70%(含)以上，未滿 90%
- 超過 90%(含)以上

5. 協助調解人/調解委員繕打會議紀錄，是否會提升調解成立之機率？

- 是，原因在於：(可複選)
 - 可讓調解人/調解委員專注於調解事務
 - 可適時提供過往類似案件處理經驗
 - 因行政機關承辦人參與其中讓勞資爭議當事人較為信服
 - 其他_____
- 否

6. 調解人/調解委員進行言詞或書面之事實調查有無困難？

- 不清楚（未參與調解過程）
- 無
- 有，原因在於？(可複選)
 - 處理行政調解時間有限
 - 當事人不配合亦無強制
 - 無法驗證言詞或書面內容之真偽
 - 其他_____

7. 調解人/調解委員認定爭執與不爭執事項是否有困難？

- 不清楚（未參與調解過程）
- 無
- 有，困難之處在於：(可複選)
 - 當事人提供資訊或資料不足
 - 處理行政調解時間有限
 - 當事人不配合亦無強制
 - 沒有必要性

其他_____

8. 是否每件調解案件均能作成調解方案？

是

否，無法作成方案的原因？(可複選)

勞資爭議當事人提供資訊或資料不足

處理行政調解時間有限

勞資爭議當事人明顯無調解意願(即便作成方案亦無助調解)

其他_____

9. 行政機關提供勞資爭議當事人法律諮詢之資源，是否有助於促成調解成立？

是

否，原因在於？(可複選)

勞資爭議當事人未使用法律諮詢之資源

勞資爭議當事人仍各執己見

其他_____

10. 對於行政調解業務有無相關改善之建議？

無

有，建議為(可複選)

加強調解人/調解委員之進修時數

放寬調解處理之時限

增加調解階段律師扶助之案件類型

增加調解人/調解委員之報酬

其他_____

11. 對於勞動部所訂之調解人退場機制(解聘要件)是否有改善建議？

無

有，建議為_____

三、行政調解定位

4. 勞動調解上路後，行政調解是否還有存在必要？

有存在必要，原因為何？(可複選)

行政調解程序不需繳納費用

行政調解程序的強制性較低，也較有彈性，有利當事人協商

行政機關會提供相關法律諮詢資源，勞動調解程序則無

可以先在行政調解程序釐清事實與對方立場，作為決定是否進行訴訟或勞動調解的依據

行政調解程序較簡易，不一定要提出證據

其他_____

沒有存在必要，原因為何？(可複選)

行政調解程序的強制性太低

行政調解程序無法強制他方提出證據，無助事實釐清

行政調解不成立仍需訴訟，逕為勞動調解即可

其他_____

5. 勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解影響？

無影響

有影響，影響之處在於？(可複選)

行政調解數量減少

行政調解進行應更確實、紀錄應更完善

行政調解不成立情形增加，因為還有勞動調解

其他_____

附錄二之 6：受託行政調解民間團體代表 勞動部「勞資爭議行政調解制度實施成效評估委託 研究」問卷

本問卷敬請由現任或曾任為受託行政調解民間團體代表為對象填寫

說明：本問卷為勞動部委託中華民國勞資關係協進會辦理之「勞資爭議行政調解制度實施成效評估」委託研究，本計畫主持人為黃程貫教授，協同主持人為邱羽凡副教授、康長健秘書長、李瑞敏律師、翁瑋律師、李柏毅律師。本計劃之目的係為研擬精進行政調解制度之效能，並評估勞動調解於我國整體勞資爭議調處過程中扮演之角色，以兼收相關制度攻錯之效，作為完善我國勞資爭議調解制度之參據，而進行本研究案之問卷調查。

*填答注意事項：各題若勾選「其他」之選項，敬請務必填寫理由。

一、基本資料

1. 受託行政調解業務之經歷？

- 一年至三年(含)
- 三年以上未滿十年
- 十年(含)以上

2. 受何單位委託進行政調解事務（可複選）：

- 臺北市政府勞動局 新北市政府勞工局 桃園市政府勞動局
- 臺中市政府勞工局 臺南市政府勞工局 高雄市政府勞工局
- 新竹縣政府勞工處 苗栗縣政府勞工及青年發展處
- 彰化縣政府勞工處
- 雲林縣政府勞動暨青年事務發展處 嘉義縣政府勞工暨青年發展處
- 宜蘭縣政府勞工處 基隆市政府社會處 嘉義市政府社會處

3. 平均每月辦理行政調解案件件數？

- 五十件(含)以下
- 五十件以上未滿一百件
- 一百件(含)以上未滿一百五十件
- 一百五十件(含)以上

二、辦理行政調解業務與調解紀錄記載情形

1. 勞資爭議雙方當事人是否均會出席？

是

否，原因在於：(可複選)

聯繫不上或無法送達會議通知

在收受會議通知後已表明不願調解

屬於關廠、歇業案件

其他_____

2. 是否曾經協助調解人/調解委員繕打會議紀錄？

是

否，原因在於：(可複選)(接第 6 題)

調解人/調解委員希望自己紀錄

其他業務工作繁忙

調解人/調解委員自行繕打紀錄可領取較多報酬

調解人/調解委員希望調解過程不要有行政機關參與

其他_____

3. 協助調解人/調解委員繕打會議紀錄之比率？

不到 10%

10%(含)以上，未滿 30%

30%(含)以上，未滿 50%

50%(含)以上，未滿 70%

70%(含)以上，未滿 90%

超過 90%(含)以上

4. 協助調解人/調解委員繕打會議紀錄，是否會提升調解成立之機率？

是，原因在於：(可複選)

可讓調解人/調解委員專注於調解事務

可適時提供過往類似案件處理經驗

其他_____

否

5. 調解人/調解委員進行言詞或書面之事實調查有無困難？

不清楚（未參與調解過程）

無

有，原因在於？(可複選)

處理行政調解時間有限

當事人不配合亦無強制

其他_____

6. 調解人/調解委員認定爭執與不爭執事項是否有困難？

不清楚（未參與調解過程）

無

有，困難之處在於：(可複選)

當事人提供資訊或資料不足

處理行政調解時間有限

當事人不配合亦無強制

沒有必要性

其他_____

7. 調解人/調解委員是否每件調解案件均能作成調解方案？

是

否 無法作成方案的原因？(可複選)

當事人提供資訊或資料不足

主管機關未要求

當事人明顯無調解意願(即便作成方案亦無助調解)

不知如何作成方案

其他_____

8. 實際從事行政調解業務有無需要勞動部或主管機關協助之處？

無

有，需協助之處？(可複選)

調解研習部分之協助

民間團體進行調解業務之費用補助提高

調解處理時限放寬

增加調解階段律師扶助之案件類型

其他_____

9. 對於主管機關就委託民間團體所訂定評鑑機制是否有改善建議？

無

有，建議為_____

三、行政調解定位

1. 勞動調解上路後，行政調解是否還有存在必要？

有存在必要，原因為何？(可複選)

行政調解程序不需繳納費用

行政調解程序的強制性較低，也較有彈性，有利當事人協商

行政機關會提供相關法律諮詢資源，勞動調解程序則無

行政調解程序不需繳納費用

可以先在行政調解程序釐清事實與對方立場，作為決定是否訴訟或
勞動調解的依據

行政調解程序較簡易，不一定要提出證據

其他_____

沒有存在必要，原因為何？(可複選)

行政調解程序的強制性太低

行政調解程序無法強制他方提出證據，無助事實釐清

行政調解不成立仍需訴訟，逕為勞動調解即可

其他_____

2. 勞動事件法之勞動調解實施後，對於行政調解影響？

無影響

有影響 影響之處在於？(可複選)

行政調解數量減少

行政調解進行應更確實、紀錄應更完善

行政調解不成立情形增加，因為還有勞動調解

其他_____