

勞資爭議處理法修法後實施現況及面臨之挑戰與因應

明理法律事務所律師 李瑞敏



壹、前言

勞資爭議處理法於民國 98 年 6 月 5 日大幅修正，並於同年 7 月 1 日公布而訂施行日為 100 年 5 月 1 日；併同工會法 (99 年 6 月 23 日修正公布)、團體協約法 (97 年 1 月 9 日修正公布)、勞動三法全新面貌而於 100 年 5 月 1 日施行，為集體勞資關係邁入新里程碑¹。

時光荏苒、10 年後的今日，正可回顧與檢

視 100 年 5 月 1 日的新勞動三法、新勞動三權制度對整體 (集體與個別) 勞資關係帶來的改變以及未來展望。本文嘗試就勞資爭議處理法修法後、施行十周年的運作現況觀察；例如勞資爭議調解制度的運作情形以及面臨勞動事件法上路後之法院勞動調解制度² 是否受影響等予以介紹、另勞資爭議調解人考核與退場機制攸關調解制度成敗在現今與未來挑戰也值得關注；勞資爭議處理法所規範

之仲裁制度，其運作情形為何、所遇難題又是如何；同時 100 年 5 月 1 日催生的不當勞動行為裁決制度，如今已 10 年有成，裁決制度對集體勞資爭議的處理成效、未來的展望；臺灣近幾年來的罷工事件、爭議行為，例如航空界的空服員與機師罷工、附隨的爭議行為為糾察線，乃至新冠肺炎疫情下的罷工等，雖勞資爭議處理法已明定爭議行為，但未來爭議行為的態樣也值得注意。筆者以實務工作者的角度出發，野人獻曝地提出觀察並就教於各方。



貳、勞資爭議調解制度之現況與未來挑戰³⁴

98 年 6 月 5 日勞資爭議處理法大幅修正，明定獨任調解人制度用以取代過往妾身未明、並不屬於法定程序的協調機制⁵，亦即調解制度區分爭議繁簡類型以及尊重當事人程序選擇，讓勞工在申請勞資爭議調解時，可以選擇獨任調解人制或調解委員會制；而前者獨任調解人制之調解，可在地方主管機關處進行亦可選擇至主管機關委託之民間中介團體處進行之，惟調解委員會方式所進行之調解則在地方主管機關處為之，此請參勞資爭議處理法第 11、13 條定有明文。易言之，在勞資爭議處理法修法前，多有協調機制，以一位協調者居中處理勞資雙方爭議；修法後即透過制度的明訂、以獨任調解人方式進行，同時亦都有調解委員會制度，以期讓勞工有不同選擇方式妥處勞資爭議（修法後，雖協調仍非法定機制，惟仍有極少數案件透過協調方式處理）。茲謹扼要以下說明（表 1）：

表 1 《勞資爭議處理法》協調機制簡要說明

| | 法源依據 | 組成方式 | 進行地點與處所 | 調解進行方式 | 成立之效力 |
|-------|------------------|---|---------------|--|--|
| 協調 | 無 | - | 地方主管機關 | - | 效力同和解契約 |
| 獨任調解人 | 勞資爭議處理法第 11 條 | 1 名調解人 | 地方主管機關或民間仲介團體 | 調解人 / 委員會進行事實調查後提出解決方案，雙方合意則成立調解，如有一方不同意即調解不成立 | 視為當事人間之契約 ⁶ ，無論係基於獨任調解人或調解委員會方式，如調解成立而他方拒絕履行，依據勞資爭議處理法第 59 條規定，當事人得向法院聲請裁定強制執行。 |
| 調解委員會 | 勞資爭議處理法第 11、13 條 | 3 人至 5 人，其中 3 人較為常見，如係 3 人則由勞資雙方各自選定 1 人、主管機關指派 1 人 | 地方主管機關 | | |

前述獨任調解人資格，依據勞資爭議調解辦法第 13、14 條規定，經中央訓練並測驗合格後，由中央主管機關發給勞資爭議調解人認證證書⁷。同時地方主管機關應定期舉辦調解業務研習，並進行年度調解人評量，調解人必須參與業務研習並經評量合格方得續任(勞資爭議調解辦法第 13 至 19 條參照)；而考量到調解人退場機制，勞資爭議調解辦法第 24、24-1 條更明定調解人不得有收受不當利益等違反調解倫理規範之作為，如有則得依法註銷其證書⁸。修法後之勞資爭議調解，仍為最主要解決爭議之機制、處理勞資爭議的第一線；根據勞動部統計處 106 年 6 月 5 日勞動統計通報資料顯示，105 年勞資爭議終結案件 25,337 件，以「調解」方式處理者為 25,056 件，約占 98.9%；其中調解成立者 12,985 件，占 51.82%、調解不成立者 8,058 件，占 32.16%、調解撤回者為 4,013 件，占 16.02%⁹。等於每年 2 萬多件的勞資爭議，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。即便是 109 年 1 月 1 日勞動事件法上路，勞資爭議調解的便利性、第一線解決糾紛的地位仍無法被取代。

筆者身為實務工作者亦曾擔任勞資爭議調解之調解人、調解委員，近年來的觀察，就調解人認證資格考選部分，中央主管機關的確耗費不少心力，惟調解獲認證人數目前似乎已飽和，未來有無必要再持續開放認證考選值得思量。前述調解人培訓有成，其實也在司法院推定勞動調解制度上有一定的助力，不少優秀調解人同樣協助與參與法院的勞動調解程序，進一步更在司法程序中幫助勞資雙方解決糾紛。惟調解制度或為人詬病者，則在於調解委員制的委員資格控管，亦即實務上偶有調解委員向當事人收取報酬等不當行為¹⁰，鑒於勞資爭議處理法第 11、13 條明定調解委員制得由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。

此外，勞資爭議調解的向來困境就是無強制力，也因調解本重於勞資雙方合意、自治解決糾紛，未來在法制上似也無從以強制方式進行；相較於司法院的勞動調解機制，因承審法官直接參與勞動調解程序，雖同樣不以強制方式進行，惟當事人可以自行評估訴訟成敗機會而驅使勞資雙方作出相互退讓與



勞動部長許銘春會中表揚 20 名資深調解人及 90 組團體協約單位，感謝雇主願意支持團體協約促進和諧共處

選擇；未來除持續要求維持調解人專業素養外，如何結合調解人參與勞動調解、以利調解人在勞資爭議調解階段即可協助當事人預測司法判決結果，進而增加當事人信服度與調解成效，亦值得關注與努力。

參、勞資爭議仲裁之新面貌

依據修正後勞資爭議處理法第 25 條第 1、2 項規定，勞資爭議仲裁分有合意仲裁（勞資爭議處理法第 25 條第 1 項共同申請交付仲裁）、一方交付仲裁（勞資爭議處理法第 25 條第 2 項）、以及職權交付仲裁（勞資爭議處理法第 25 條第 4 項）¹¹。較諸於修法前，仲裁種類態樣較為多元。而除了仲裁種類態樣多元外，修正後勞資爭議處理法放寬合意仲裁範圍，亦即不限於調整事項勞資爭議¹²，包含權利事項勞資爭議，亦得透過仲裁方式解決糾紛。

另一方交付仲裁與職權交付仲裁則僅限於調整事項勞資爭議；前者即一方交付仲裁又

區分為禁止罷工之勞工（勞資爭議處理法第 54 條第 2 項）、以及限制罷工之勞工（勞資爭議處理法第 54 條第 3 項）而未能約定必要服務條款者，分別得向直轄或縣市、及中央主管機關提出申請一方交付仲裁。茲謹彙整如表 2。

施行後的情形，觀察 100 年迄今，仲裁案件數量顯著有所增加，其中以 109 年仲裁案件數量最多而合計 68 件¹³；增加的仲裁案件以合意仲裁為主，直轄市或縣（市）主管機關在調解不成立後，積極鼓勵勞資雙方共同申請仲裁、合意以仲裁方式解決糾紛，為仲裁案件增加的主要原因¹⁴。至於職權交付仲裁，雖 105 年華航空服員罷工後至今數年間有數起罷工等勞資爭議，惟直轄市或縣（市）主管機關近年傾向勞資雙方自治自決並尊重勞方爭議權行使權利，並無依據勞資爭議處理法第 25 條第 4 項規定：「調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情

表 2 修正後《勞資爭議處理法》第 25 條第 1、2 項相關規定

| 合意仲裁 | 勞資爭議處理法第 25 條第 1 項 | 勞資雙方（含工會與個別勞工均可） | 直轄市或縣（市）主管機關 | 調整事項與權利事項勞資爭議均可 |
|--------|----------------------|--|--------------|-----------------|
| 一方交付仲裁 | 勞資爭議處理法第 25 條第 2 項前段 | 禁止罷工之勞工（勞資爭議處理法第 54 條第 2 項） | 直轄市或縣（市）主管機關 | 調整事項勞資爭議 |
| | 勞資爭議處理法第 25 條第 2 項後段 | 限制罷工之勞工（勞資爭議處理法第 54 條第 3 項）而未能約定必要服務條款 | 中央主管機關 | |
| 職權交付仲裁 | 勞資爭議處理法第 25 條第 4 項 | 工會，排除個別勞工可能 | 直轄市或縣（市）主管機關 | 調整事項勞資爭議 |

節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。」職權交付仲裁¹⁵。

而一方交付仲裁情形，其中關於限制罷工勞工，如水、電、瓦斯業、醫院等工會，必須要約定必要服務條款才能罷工，鑒於國內幾乎沒有約定必要服務條款者，為此曾有勞資爭議處理法第 54 條第 3 項限制罷工行業之工會向中央主管機關提出一方交付仲裁申請並作成仲裁判斷者¹⁶；禁止罷工行業則主要為教師（勞資爭議處理法第 54 條第 2 項），在 100 年 5 月 1 日新工會法施行後，教師工會（含教育產業工會）之成立如雨後春筍，亦不乏有工會依據勞資爭議處理法第 25 條第 2 項規定申請一方交付仲裁者¹⁷，其中有資方不服直轄市或縣（市）主管機關所為仲裁判斷而提出撤銷仲裁訴訟者，目前案件仍繫屬於法院¹⁸。就仲裁所面臨者，合意仲裁、勞資雙方共同書面提出申請部分，除調解不成立而勸諭雙方且雙方願意在當下同意並簽署申請外，常遇到爭議發生前已書面約定合意仲裁而資方卻在糾紛發生當下拒絕共同提出申請，建議未來或得在程序上或立法上作所調整而勿侷限於一定要當下共同提出申請。此外，在職權交付仲裁部分，主管機關的自我抑制、減少或避免職權交付仲裁而介入勞資雙方爭議，殊值認同。

一方申請交付仲裁部分，雖整體數量不多，但不免仲裁判斷取代勞資雙方合意、團

體協約之疑慮，例如限制罷工事業之勞工，與其鼓勵一方申請交付仲裁，理應推廣或協助勞資雙方協商必要服務條款；再如禁止罷工之工會雖得依法申請一方交付仲裁，然亦有論者認為產業工會與職業工會必須要符合團體協約法第 6 條第 3 項要件方得進行團體協約，如認產、職業工會得透過一方申請交付仲裁、作成仲裁判斷後並依法擬制為團體協約，如此運作是否有架空團體協商之疑慮¹⁹，亦值得三思。

肆、裁決制度之成效與展望

勞資爭議處理法修正後於第四章增訂裁決程序，為迅速處理不當勞動行為爭議，快速回復受侵害勞工之相關權益，依據勞資爭議處理法第 43 條規定，由熟悉勞工法令、勞資關係業務之專業人士組成裁決委員會，對於不當勞動行為進行審理。而我國不當勞動行為類型，乃分別規範在工會法第 35 條及團體協約法第 6 條規定。其中，工會法第 35 條規定之不當勞動行為，又區分為不利益待遇與支配介入等二種不當勞動行為類型。另外，不服工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條不誠信協商之裁決決定，應向行政法院提起訴訟救濟。至於不服工會法第 35 條第 2 項涉及私權之裁決決定，則應向民事法院提起訴訟救濟。

100 年 5 月 1 日不當勞動行為裁決新制度上路迄今已有 10 周年，10 年來向不當勞動行為裁決委員會所提出申請的件數總量超過

表 3 近 10 年申請不當勞動行為裁決案件統計數量

| 年度 | 申請案件量 (A) | 作成裁決決定數量 (含構成不當勞動行為、駁回申請與不受理)(B) | 和解與申請人撤回件數 (C) | 和解與撤回比率 (C/A) |
|---------------------|-----------|-------------------------------------|----------------|---------------|
| 100 年 (5 月起) | 30 | 16 | 14 | 46.67% |
| 101 年 | 72 | 42 | 30 | 41.67% |
| 102 年 | 62 | 26 | 36 | 58.06% |
| 103 年 | 53 | 19 | 34 | 64.15% |
| 104 年 | 61 | 29 | 32 | 52.46% |
| 105 年 | 53 | 41 | 12 | 22.64% |
| 106 年 | 70 | 40 | 30 | 42.86% |
| 107 年 | 77 | 48 | 29 | 37.66% |
| 108 年 | 52 | 34 | 18 | 34.52% |
| 109 年 ²¹ | 56 | 32 | 18 | 32.14% |

資料來源：勞動部不當勞動行為裁決委員會，惟前述統計係以案件申請年度作為計算區間。

500 件²⁰，根據勞動部統計資訊，彙整如表 3。就申請數量而言，高峰期出現在 101 年（裁決新制度之隔年）與 106、107 年間，其餘年度申請案件量趨於平穩、每年申請件數均達 50 件以上，和解或撤回比率超過 4 成，對於集體勞資糾紛之處理，裁決制度確實達到一定功效。

而另根據勞動部之統計資料，及至 108 年底，裁決委員會受理案件總計有 524 件，平均每年受理件數為 62 件，作成決定者（包含構成不當勞動行為、駁回與不受理者）計有 289 件；在裁決結果上，總計「構成不當勞動行為者」為 173 件，占作成決定數之 59.8%；「駁回者」有 96 件，占作成決定件數之 33.2%；至於「不受理者」共計有 20 件，占作成決定件數 6.9%²²。及至 109 年年底，勞動部統計裁決會共受理了 592 件

案件，平均 1 個月處理 4.9 件；592 件案件中，有 313 件做成裁決、135 件和解、112 件撤回、32 件仍在審理中²³。另再觀察勞動部各年度結案統計數據²⁴，裁決制度運作之前幾年（100 至 103 年），申請工會多集中於雙北，104 年後桃園市工會申請件數增加，工會數量為數甚多的高雄市也增加了申請案件數，甚至勞動部也提供了工會幹部參與裁決交通補助（勞動部補助工會出席不當勞動行為裁決會議交通費實施要點）以及修訂「不當勞動行為裁決調查程序視訊作業試辦要點」以利身處中南部的工會也可以便利提出裁決申請、維護己身權益。

另裁決制度 10 年來所累積的案件與裁決決定認定，也清楚勾勒出各式各項不當勞動行為的樣態，而可茲作為借鏡並協助勞資雙方釐清界線。例如何謂違反誠信協商的不當

勞動行為，裁決會透過多則裁決決定書的認定，清楚描繪出違反誠信協商義務之態樣，諸如對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商、未於 60 日內提出對應方案並進行協商、拒絕提供進行協商所必要之資料、自始宣示無達成合意之意思、迴避工會逕與個別勞工協商、協商中片面決定或變更勞動條件、指派無權限之人為協商代表、不承認對所授權之協商代表與他方達成合意之草案或變更已達成共識之團體協約草案條款、拒絕就已達成合意之內容簽署團體協約等²⁵。至於關於工會法第 35 條的不當勞動行為態樣，如屬於不利益對待之解僱、降調、減薪或考績、懲處、報復性訴訟、會務假爭議、差異獎金處理等；乃至於歸屬於支配介入類型之代扣會費、違反中立義務而未予提供便宜措施、行使管理權之人要求會員退出工會等不當勞動行為，裁決會迄今累積的裁決決定認定與判斷，均可清楚作為勞資雙方互動之依據²⁶。110 年 4 月間，勞資爭議處理法微幅修正、考量裁決案件型態繁雜多樣，為促進裁決案件之妥善審理，透過修法而由中央主管機關遴聘裁決委員 1 人至 3 人為常務裁決委員，其職責內容除兼職裁決委員原應有之任務外，增加追蹤案件進度，檢視裁決案件之調查程序、對裁決之調查報告及裁決決定書提出意見、提供不當勞動行為裁決制度等有關諮詢等任務²⁷。

未來裁決制度所面臨的是如何將更便捷

於其他中南部工會使用，即便今日已完備交通費用補貼以及視訊設備，但仍多有南部工會反應希望增設南部辦公室²⁸，是如何更方便於中南部工會使用裁決制度，值得進一步思量。除此之外，裁決案件攸關勞資互動脈絡而難免案情繁複，裁決委員勢必需要經過詳細調查、釐清與認定事實後方能為裁決決定，但通常提出裁決申請的工會或工會幹部已遭逢不當打壓與對待而往往心急如焚，尤其在面臨三級警戒的嚴重疫情期間，如何兼顧裁決案件調查與時效性，也是面臨的挑戰與難題。裁決認定是否獲後續法院判決支持（法院的最終見解）、以及數百件裁決案例所形塑的集體勞資關係，未來期盼更進一步彙整（例如彙整哪些會務假類型已經裁決會認定雇主有給假義務等），作為勞資關係互動的借鏡。另裁決後續之救濟途徑分為行政、民事，在運作 10 年後的今日，救濟途徑雖已然清楚，惟仍有論者提出工會法第 35 條第 2 項解釋是否過於狹隘²⁹、救濟途徑是否再有調整可能³⁰。

伍、爭議行為的現況與未來

勞資爭議處理法第 5 條明定爭議行為與罷工定義，同法第五章以下亦規範爭議行為要件；回顧近年臺灣數起集體勞資爭議，如前所述，相較於早期對於集體爭議、罷工有所抗拒而多以職權交付仲裁方式處理，現今主管機關傾向自我抑制職權交付仲裁之使用，多交由勞資雙方自治自決。

100年5月1日以降，勞動三權之行使蓬勃發展，細數近年發生的集體勞資爭議略有：臺灣航勤101年1月7至9日集體不加班事件、104年華潔工會罷工事件、105年合正科技工會罷工事件、104年12月南山工會罷工事件、105年6月24日華航空服員罷工事件、106年春節臺鐵集體依法休假事件、106年航空業集體休假事件、107年普來利新竹分店罷工事件、107年端午節高鐵員工發起集體不加班活動、108年華航機師罷工事件、108年長榮空服員罷工事件、美麗華球場106年與110年兩次罷工事件、106年幸福球場罷工事件等。不少爭議行為係由職業工會發起，例如前述華航空服員罷工與長榮空服員罷工事件、以及華航機師罷工事件，分別係由桃園市空服員職業工會與桃園市機師職業工會所發起；是以，職業工會跳脫過往單純代為辦理勞健保之框架，而



(資料提供：桃園市機師職業工會)

據為發起罷工等爭議行為，為此曾引發職業工會是否得合法發動罷工³¹、乃至職業工會依據勞資爭議處理法第54條第1項所進行罷工投票應如何運作等討論與爭議³²。也正因為多起集體勞資爭議係以不配合加班、依法休假或請假方式進行³³，故何謂爭議行為、何謂工會活動，以及爭議行為界限等，也多有所討論。此外，因航空業罷工事件頻繁，為此勞動部亦召開座談而進一步研商民用航空業罷工是否應採預告制度³⁴；勞工董事得否作為團體協商與罷工訴求；爭議行為之合法界限、罷工糾察線的界限與合法性等³⁵，都是近年來爭議行為討論之重點所在。

100年5月1日以後可以說是集體勞權的大解嚴，除工會多元化外，各種爭議行為也逐步發聲、漸漸增取社會認同與討論，如機師工會罷工後之協商甚至採直播方式進行，大幅提升社會參與及討論度；未來臺灣社會更加多元，爭議行為的態樣也可能很多樣，社會大眾對於罷工逐漸不再陌生，但也因而在重大勞資爭議中，如何引起社會共鳴與支持極為重要，而罷工伴隨而來的糾察線如何設置、是否影響公益或雇主財產權等，也將成為勞資雙方未來在爭議行為議題上的重大爭點。

陸、結語

100年5月1日勞資爭議處理法施行迄今已有10年，勞資爭議調解制度，基於其便勞資和諧、勞資自決協商。利性、無須任何

行政費用，甚至當事人也無須委任律師而可自己申請與出席，故迄今仍為主要解決勞資糾紛的機制，也幾乎是處理勞資糾紛的第一線；獨任調解人機制的引進與培訓，不僅有助於勞資爭議調解案件的處理，更成為司法院109年1月1日施行勞動調解新制的助力。未來勞資爭議調解所面臨者，調解委員會制的調解委員未必出於勞動部認證調解人，如何確保其資格與倫理道德的遵守，以及調解人資格的繼續維持，將係日後重要課題。

勞資爭議仲裁制度受限於資方排斥，故雖近年來主管機關努力推廣合意仲裁，但仍受到相當侷限，建議在程序上或可先思考放寬所謂共同申請要件，以利勞資雙方如事先有合意仲裁書面約定者亦得循此合意仲裁方式解決糾紛，未來也可思考如何讓資方有同意仲裁的誘因。至於一方交付仲裁的程序適用，鑒於與團體協商機制攸關，雖不宜以一方交付仲裁方式取代勞資自主團體協商，惟面臨禁止罷工或限制罷工行業之勞工，如何讓其有協商實力而非乞討，或許也應一併思考是否應放寬罷工限制。職權交付仲裁部分，近年來則樂見主管機關的自我節制，惟團體協約法第6條第5項的職權交付仲裁係在協商前提下的困境突破，未來如何適用，值得觀察。

不當勞動行為裁決制度運作迄今已屆10周年，10年來處理過五百多件的集體勞資爭議，更有3百多則裁決案例已作成，在集體

勞資互動層面，裁決案例的累積應得作為一定的指標。未來除期待集思廣益在調查與時效間取得平衡、同時也促進中南部更多工會使用之便捷外，或許可更進一步彙整相關案例編輯作為勞資雙方依循之標準。爭議行為的現況與未來，可預期的是臺灣社會在集體勞權的大解嚴後，罷工不應再是洪水猛獸，未來勞資雙方應著重於爭議行為的主體、目的、手段與程序的正當性。其餘勞資爭議處理法第57、58條所規定的訴訟費用部分暫免繳以及擔保金減免部分，因勞動事件法已於109年1月1日上路，故已由勞動事件法規定而取代之；惟勞資爭議調解與仲裁成立後的聲請強制執行規範，仍屬重要而為確保調解、仲裁成立之履行；此外勞資爭議處理法第8條冷靜期之規範（勞資爭議期間不得為不利益對待），則為本法重要特色，在實務上亦被廣為運用。

勞動三法為集體勞動權之根本，而勞動三權息息相關，勞資爭議處理法施行10年來處理爭議有其相當成效，惟仍有賴於工會法與團體協約法併行運作，方能確保勞權並追求勞資和諧、勞資自決協商。

參考文獻

1. 請參『台灣勞工季刊』第30期，2012年6月，斯時就新勞動三法實施屆滿週年有專題討論。
2. 勞動事件法於2020年1月1日正式施行，凡為勞動事件者需經勞動調解先行，而勞動調解即是由法官以及兩位勞動調解委員組成勞動調解委員會方式行之；關此勞動調解制度亦得參考吳俊達，「勞動事件法重要立法內容」，收錄於『台灣勞工季刊』第60期，2019年12月。
3. 以下介紹者為勞資雙方自主提出調解申請之情形，惟依據勞資爭議處理法第9條第3項訂定，主管機關認有必要時，亦得職權交付調解、通知勞資雙方當事人。
4. 修法後之調解與仲裁的介紹，請參焦興鎧等著，『集體勞動法』一書第七章（作者鄭津津），2019年10月，頁455以下。
5. 協調制度雖已大幅為獨立調解人制度所取代，甚至有些縣市已停止受理協調案件（目前僅有地方主管機關得進行協調，民間中介團體所進行者為獨立調解人制度），惟仍有少量協調案件存在，如勞動部所統計108年協調案件共154件、109年則有177件，相較於108年與109年全年度各有2萬6千餘件與2萬7千餘件，協調案件數量確實僅為少數。請參勞動部爭議件數、爭議人數及處理方式查詢結果網頁 (mol.gov.tw)。
6. 如當事人一方為工會，依據勞資爭議處理法第23條後段規定，視為團體協約。
7. 勞動部說明，有關調解人的資格，包括具實務經驗的律師、大專院校講師或曾任各級勞工行政主管機關之勞資爭議或法制人員，又為廣納人才，同時兼顧調解能力，自100年起亦針對具調解或協調經驗2年以上者，辦理認證訓練，截至107年底，已培訓520名調解人並陸續投身調解事務，對於勞資紛爭的解決已發揮相當助益，本（108）年廣續辦理1場次訓練，預計培訓50人。全民勞教e網 (mol.gov.tw)
8. 王麗娟，『勞資爭議處理獨立調解人制度之探討』（中正大學勞工關係學系碩士論文、指導教授楊通軒），2015年1月。
9. 勞動部勞工及職業安全衛生研究所，『我國100至105年勞資爭議調解成效之研究』，2019年6月，頁11以下。
10. 勞資爭議調解委員會收費勞動部籲勞工檢舉 | 財經焦點 | 產經 | 聯合新聞網 (udn.com)
11. 見團體協約法第6條第5項。
12. 關於調整事項與權利事項勞資爭議之定義，請參勞資爭議處理法第5條規定。
13. 爭議件數、爭議人數及處理方式查詢結果網頁 (mol.gov.tw)
14. 市政新聞 - 新北勞工局109年受理47件勞資合意仲裁案量創歷年之最、全國8成 - 新北市政府 (ntpc.gov.tw)
15. 至於修法前的職權交付仲裁情形，則請參焦興鎧等著，『集體勞動法』一書第七章第三節（作者陳金泉），2019年10月，頁475以下。
16. 同前註，頁473-474以下；惟案件應僅有一件、作成仲裁判斷之字號為「105年度勞仲字第1號」。
17. 高雄市教育局產業工會以教育局為對象而提出一方交付仲裁申請，請參103年度高市勞仲裁字第001號高雄市政府勞工局勞資爭議仲裁判斷書 201433124723511106.pdf(keu.org.tw)
18. 歷審法院判決字號請參臺中地方法院106年度仲訴字第2號判決、臺灣高等法院台中分院107年度勞上字第23號判決，近日經最高法院以109年度台上字第2383號判決發回重審。
19. 則請參焦興鎧等著，『集體勞動法』一書第七章第三節（作者陳金泉），2019年10月，頁490以下。
20. 勞動部 - 不當勞動行為裁決委員會 (mol.gov.tw)
21. 及至110年10月間統計，109年申請案尚有6件仍在進行審理，故上表中109年加總後數字為50。
22. 黃程貴、劉志鵬，集體勞動法實務見解彙編，元照出版有限公司，2020年9月，頁4。
23. 不當勞動行為裁決委員會規劃將增常務委員 - 自由財經 (ltn.com.tw)
24. 同註20。
25. 韓仕賢，「團體協商『誠信協商義務』之判斷與實務態樣」，刊載於全國金融業工會聯合總會會刊第247期，2021年7月31日；另勞動部亦彙整編制『團體協約法誠信協商義務參考手冊』（團體協約法誠信協商義務參考手冊.pdf(mol.gov.tw)）。
26. 裁決決定書與後續法院判決分析，請參勞動部編印『不當勞動行為裁決決定書與司法訴訟判決書分析研究報告』，2020年12月（109年度 - 不當勞動行為裁決決定書與司法訴訟判決書分析研究.pdf(mol.gov.tw)）。
27. 2021年4月13日勞資爭議處理法第43條立法修正理由參照，立法院法律系統 (ly.gov.tw)。
28. 南部增設不當勞動行為裁決委員會高市府允爭取 | 高屏離島 | 地方 | 聯合新聞網 (udn.com)
29. 周兆昱，我國雙軌制不當勞動行為裁決制度之研究，思與言，第52卷第1期，2014年3月，頁89-132。
30. 陳建權，不當勞動行為裁決相關法制問題之探討，2021年4月 (File_1659292.pdf)。
31. 張義德，「爭議行為之主體與目的一爭議問題」，發表於勞動部、國立政治大學勞社法中心主辦「協商、爭議行為、團體協約集體勞動法之光與影研討會」，2020年11月14日。
32. 邱羽凡，「爭議行為之程序與手段—爭議問題分析」，發表於勞動部、國立政治大學勞社法中心主辦「協商、爭議行為、團體協約集體勞動法之光與影研討會」，2020年11月14日。
33. 邱垂發，勞工行使罷工權與集體休假解決勞資爭議之法制問題研析，立法院 - 勞工行使罷工權與集體休假解決勞資爭議之法制問題研析 (ly.gov.tw)
34. 民用航空運輸事業罷工預告制度之可行性座談會會議實錄.pdf(mol.gov.tw)
35. 邱羽凡，註32；邱羽凡，「論罷工糾察界限與糾察手段之合法性」，『中原財經法學』第43期，2019年12月。