

東海大學公共事務碩士專班碩士論文

指導教授：李允傑博士

我國地方政府勞資仲裁制度之
研究——以臺中市為例

碩士班研究生：胡若蕙

中華民國一〇四年六月二十三日

我國地方政府勞資仲裁制度之研究—
以臺中市為例

研究生：胡若蕙

指導教授： 李維 (簽章)

審查教授： 李維 (簽章)

史美玲 (簽章)

史美玲 (簽章)

專班主任： 史美玲 (簽章)

東海大學公共事務碩士在職專班碩士論文

中華民國 104 年 6 月 23 日

謝誌

離開校園生活已數十年之久，再次重拾書本當學生，能坐在教室裡聆聽老師講課，是件愉快又幸福的事，心中充滿歡喜與感激。

就讀研究所期間是忙碌又充實的學習生涯，在人生旅途中更是一段難以忘懷的求學時光，感謝東海大學提供優質的學習環境及聘請優秀名師授課，感謝指導老師李允傑教授不辭辛勞地諄諄教誨，指引撰寫方向並惠賜許多書籍資料，以補充本論文不足之處，感謝歐信宏教授及史美強教授於口試過程中不吝指教，提出許多寶貴意見，使本論文更臻完備，讓學生獲益良多，在此致上無限的敬意與謝意。

感謝學長們及同學們的勉勵並無私地分享學習經驗及成果，使得本論文能儘早完成，同儕之間的相互砥礪與加油打氣，形成一股無形的巨大力量，使得學習過程中不孤單，變得更豐富又多采多姿，倍感溫馨，留下無限喜悅及美好的回憶。

感謝家人的支持與包容，於研究所生涯這段期間，家人總能給予更多的鼓勵與關懷並一路的陪伴與扶持，共同學習及成長。

總之，要感謝的人太多，感謝良師益友、感謝大家，衷心的祝福每一位朋友平安、喜樂、心想事成。

胡若蕙 謹誌

中華民國 104 年 7 月

摘要

時代潮流快速的轉變及經濟與社會的環境變動因素，人與人之間關係似乎變得愈來愈冷淡，勞方與資方相互間之關係，亦變得互不信任，又現今網路科技的發達，勞工自得運用各種管道獲得相關勞動法律規定，因此也就越重視自身的權利問題，且勇於爭取應有的福利事項，因而發生勞資爭議的機率隨之升高，自勞動部之統計資料中得知，勞資爭議案件亦有逐年增加之趨勢。

勞資爭議處理法於民國 17 年 6 月 9 日國民政府公布施行，勞動部為因應經濟及社會環境的快速變遷，特於民國 98 年 7 月 1 日修正公布全文 66 條，並於 100 年 4 月 26 日發布自 100 年 5 月 1 日施行。

以我國目前各縣(市)政府處理勞資爭議之現況而論，102 年度勞資爭議仲裁案件只有 7 件，與調解不成立之案件相比，簡直是不成比例，有失勞資爭議處理法第 3 章仲裁機制原立法政策之美意；勞資爭議仲裁機制是具有拘束力的處理方式，能迅速解決勞資雙方之爭端，使爭議事件得以和平落幕，然而，調解不成立之爭議案件，勞資雙方當事人為何不共同向直轄市或縣（市）主管機關申請爭議仲裁呢？是為本研究問題的焦點，希望藉由本研究分析結果，作為未來修法之建議參考。

關鍵字：勞資爭議處理法、勞資爭議、仲裁機制

目錄

謝誌	I
摘要	II
目錄	III
第一章 緒論	1
第一節 研究動機	1
第二節 研究目的	6
第三節 研究問題	11
第四節 研究方法與架構	15
第五節 研究範圍與限制	20
第二章 我國勞資爭議之文獻探討	21
第一節 國內學位論文文獻分析	21
第二節 勞資爭議案件分析	27
第三節 勞資爭議個案分析	35
第四節 我國勞資關係的研究途徑	42
第三章 我國勞資爭議制度的法律基礎與現況	45
第一節 勞資中的雇傭關係	45
第二節 我國勞資爭議立法制度之確立	48
第三節 我國地方政府處理勞資爭議之現況	61
第四章 深度訪談結果分析	71
第一節 受訪者分析	71
第二節 訪談題綱之設計	73
第三節 深度訪談分析	75

第五章 結論.....	93
第一節 研究發現.....	93
第二節 政策建議.....	95
參考文獻.....	99
附錄一 臺中市政府勞工局勞資爭議調解申請書.....	103
附錄二 補助直轄市及縣（市）勞工行政主管機關辦理委託民間團體調解勞資爭議實施 要點.....	105
附錄三 直轄市及縣（市）主管機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點.....	109
附錄四 訪談同意書.....	111
附錄五 訪談題綱.....	112
附錄六 訪談紀錄.....	113



表目次

表 1-3-1	司法途徑受理勞資爭議案件	13
表 2-2-1	102 年度勞資爭議案件協處數	29
表 2-2-2	102 年度勞資爭議調解案件前 9 大爭議行業類別	31
表 2-2-3	102 年度勞資爭議案件主要爭議	32
表 2-2-4	102 年度工資爭議訴求內容	33
表 2-2-5	102 年度處理勞資爭議案件條處成果	34
表 3-3-1	勞資爭議件數及人數概況	64
表 3-3-2	勞資爭議案件—按主要爭議類別分	67
表 3-3-3	勞資爭議人數—按主要爭議類別分	68
表 3-3-4	中華民國 102 年勞資爭議案件—按主要爭議類別及行業分	69
表 4-1-1	訪談人員資料一覽表	72
表 4-3-1	訪談結果分析	88
表 4-3-2	個案爭議事項分析表	92

圖目次

圖 1-1-1	爭議事項之分類：權利事項及調整事項.....	6
圖 1-3-1	102 年勞資爭議終結案件處理方式.....	15
圖 1-4-1	研究架構圖.....	18
圖 1-4-2	研究流程圖.....	19
圖 2-1-1	派遣機構、要派機構與派遣勞工間之關係.....	25
圖 2-4-1	勞資關係系統簡單模型.....	44
圖 3-2-1	「受理勞資爭議案件-調解人」作業流程圖.....	52
圖 3-2-2	「受理勞資爭議案件-調解委員會」作業流程圖.....	53
圖 3-2-3	勞資爭議獨任仲裁作業流程圖.....	56
圖 3-2-4	勞資爭議仲裁委員會作業流程圖.....	57
圖 3-2-5	勞動三權.....	59
圖 3-2-6	不當勞動行為裁決流程.....	60
圖 3-3-1	我國勞資爭議處理機制.....	62
圖 3-3-2	102 年勞資爭議終結案件（協調、調解、仲裁）處理結果.....	64
圖 3-3-3	勞資爭議案件－按主要爭議類別分.....	67
圖 3-3-4	勞資爭議人數－按主要爭議類別分.....	68

第一章 緒論

第一節 研究動機

由於時代潮流快速的演變及經濟與社會的環境變動因素，使得勞資關係成為各國在經濟發展過程中重要的一環；又隨著產業自動化的逐步開展，減少對基層勞力的依賴，經濟貿易的自由化政策，亦影響勞力結構的調整，而科技的引進與發展亦會影響需求勞力的結構性變動（李允傑、郭振昌、吳俊明，2012：257），因此，發生勞資爭議的機率亦隨之升高，當勞資爭議發生時，勞方與資方的立場是衝突與對立，嚴重者，則會影響國計民生問題與整體的經濟發展，並牽動著政治的安定與否。

十八世紀初葉工業革命以後，機器為生產的主要工具，使得大多數的手工藝者，無法與工廠內之技工競爭，於是也進入工廠謀生，因此產生了一群賴以工資為生的勞動階級，此為工業革命後勞工問題產生的客觀因素；此時適逢個人主義、營利主義及自由主義思潮極為澎湃的時代，私有財產之絕對觀念以及人們大多相信「自由放任」可以自然導致經濟生活的平衡，所以雇主¹因私有財產之觀念，主張企業自由及契約自由，並希望政府不要干涉雇主與勞工間之勞動契約，而勞工²為了保有一份工作，即使簽署勞動契約，其契約內容仍是必須依據照雇主的意思而訂定，此為勞工問題產生的主觀因素（陳繼盛，1994：4-5）。

工業革命帶來了勞工問題，使用了動力機器，因而產生了工廠制度，而有了兩種不

¹勞動基準法第2條第1項第2款規定雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。

²勞動基準法第2條第1項第1款規定：勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。

同身分的人，亦即工廠的負責人（雇主）：由雇主本身或聘用管理者來管理與支配工廠內一切事務與人員，另一種人則是勞工：受僱於雇主並從事勞務而獲得報酬者，此時「勞工」與「雇主」便形成了一種相互依賴的關係。劉韻僖、卓秀足、俞慧芸、楊仁壽等人指出（2012：116，120）：「組織依賴所處的環境，緣於組織需要從環境中獲得生存及發展所需的資源。組織必須管理組織的資源互賴，才得以保護或擴大組織的經營領域」。也就是說：在同一事業主體下，資方與勞方是生命共同體，互相依存的关系。勞力是一種生產要素，在資本主義經濟體制下，當勞力被視為可以買賣的商品時，價格則由市場上那隻「看不見的手」決定，因工廠使用了機器，使得勞工不得不進入工廠工作，當所有勞工都至工廠工作時，就會出現勞力供給大於需求的現象，亦即工廠不需要那麼多的勞工，這時勞工的價值就會降低。另一般商品的擁有者與該商品是分開的，但因勞力與其他一般商品有一個重要的差別，就是除了無法保留或儲存之外，勞工與其所擁有的勞力則是無法分開的，因為勞力附著在個別勞工身上，因此勞工是勞力交易的主體，同時也是客體；當勞力商品化後，決定了勞工的屬性，勞資關係是一種相互依賴的關係，但當這種商品的供給無虞，勞工與雇主之間的依賴關係就出現「不對稱」的情況，換言之，勞工對雇主的依賴，遠大於雇主對勞工的依賴，或者說勞工「從屬於」雇主，此種「從屬性」分別表現在個別勞工的經濟上與人格上的從屬性，分述如下：

一、經濟上的從屬性

- （一）勞工為了生存必須出賣勞力，雇主則可以決定是否要購買。
- （二）勞工們都想得到工作，因此在出售自己的勞力時，會與其他工人互相競爭，降價求售，這自然使得雇主得利，雇主可以決定購買勞力的價格。
- （三）勞工出售勞力所得，必須用來購買生活所需的一般商品，這些商品都是雇主們所生產，雇主可以藉著操縱商品的價格。

二、人格上的從屬性

雇主決定勞力給付的時間、數量以及勞動過程，勞工必須服從雇主的指揮、命令、監督、懲罰；雇主對勞工甚至可以恣意而為，因此，勞工出售自己的勞力時亦

將人格也置於雇主的控制之下；再則，隨著社會變遷、技術革新、思想進步、產業變遷，勞工相關問題自然會由單純變為複雜。(衛民、許繼峰，2008：16-18)。

綜上觀之，勞資關係可說是勞方與資方之間相互作用的關係，包括雙方間之權利與義務及其他有關之事項(林漪楓，2005)，亦即勞方提供勞力，資方給付工資，勞資雙方各求所需，因此勞資關係同時包含了衝突與合作的關係(李誠(譯)，2000。Bamber，Lansbury，Lee 等編著：369)，雇主考量的是如何使成本極小化、利潤極大化，並提高經濟利益，而勞工想要得到的是公平及平等的對待，亦即勞力的付出與所獲得的報酬(工資)是相當的、成正比的，且在安全、有保障的環境下，愉悅的工作，並免於陷入失業的恐懼中(衛民，2014：5)，此關係具有兩項涵義，一則從法律的觀點言之，勞資關係是依據雙方所定之勞動契約而產生的權利及義務關係，亦即彼此的法律關係，另一方面從社會的觀點而言，勞資關係是指勞資雙方彼此間的人際、情感甚至道義等關係，亦即勞資雙方權利及義務不成文之傳統、習慣及默契等的倫理關係(呂宗麟，2011：1)。

勞資關係亦有如婚姻關係，合作和諧是常態，爭議衝突是變態，(陳金福，2004：P.161)，由於勞資關係同時包含了衝突與合作的過程，勞資之間有著不同的權利與義務的關係，勞資雙方當事人，由於意見不一致，而發生紛爭，往往會對於法律之相關規定及認知上解讀有不同的看法，因而各自表述，因此當觸動潛在的衝突因子時，就可能產生勞資爭議，衛民教授指出(2014：153)：「勞資之間的緊張與衝突已被視為當然，因此，現代資本主義社會設法使其間之衝突和鬥爭納入一定的賽局規則，經過爭議、妥協和協商的程序，找出解決辦法，決定薪資水準和其他勞動條件，這就是德國著名社會學者達倫道夫(Ralf Dahrendorf)所謂的『階級衝突制度化』(institutionalization of class conflict)(Dahrendorf,1959)，集體協商就是一個能解決爭議的重要機制。」。勞資爭議的定義，可分為廣義和狹義兩種：勞資爭議廣義指「因勞動關係為中心所發生的一切爭議」，包括以下四點：

一、雇主與勞工之間因勞動契約關係所生之任何爭議。

二、雇主或勞工與國家之間，因勞動基準法、勞工保護法等有關勞工保護立法所衍生之爭議。

三、雇主團體或工會本身內部關係所產生之糾紛。

四、雇主或雇主團體與工會之間因團體交涉所發生之爭執。

勞資爭議狹義部分，則僅指雇主或雇主團體與工會之間，因團體交涉所生之爭議為限，但一般學者之間討論及研究或在法制之建立上所提之勞資爭議，包括以下兩點：

一、雇主與勞工之間，因勞動契約關係所生之爭議。

二、雇主或雇主團體與工會之間，因團體交涉所生之爭議（陳繼盛，1994：378）。

爭議權是以維持並進而改善勞動者社會和經濟地位之生存權理念為目的之權利（張鑫隆，2007：323）。從我國勞工立法制度的精神來看，所謂勞資爭議，一般是指「狹義的勞資爭議」；就法律面向而言，勞資爭議事項又可分為權利事項爭議與調整事項爭議兩大類；依據勞資爭議處理法的 5 條規定：「權利事項之勞資爭議係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³；調整事項之勞資爭議：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⁴。」。亦即陳繼盛教授（1994：378-379）表示：

權利事項之爭議係勞資雙方基於法令規定或契約之約定，主張現在權利之有無為其爭議之內容，其有待解決之爭議問題為權利之存否內容及額度問題，此類問題需要確定事實並適用法規為其解決之方式，就其處理行為之性質而言，係屬司法性質，故有賴受有司法訓練之人員予以判斷始為合適，另調整事項之爭議係勞資

³勞資爭議處理法第 6 條：權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。權利事項之勞資爭議，勞方當事人提起訴訟或依仲裁法提起仲裁者，中央主管機關得給予適當扶助；其扶助業務，得委託民間團體辦理。前項扶助之申請資格、扶助範圍、審核方式及委託辦理等事項之辦法，由中央主管機關定之。

⁴勞資爭議處理法第 7 條：調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。二、受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞工具有相同主張者達三分之二以上。

雙方基於經濟社會情況之改變，主張將來勞動條件可否予以調整為其爭議之內容，其有待解決之爭議問題為應否勞動條件及調整幅度大小之問題，此類問題需要了解經濟社會變動之實況及調整勞動條件之必要性如何為斷，就其處理行為之性質而言，係屬行政範圍，故可由行政立法之人員承擔為宜，因此，調整事項之爭議又稱「事實上之爭議」(dispute in fact)或「利益爭議」(dispute on interest)。

簡而言之，爭議事項如法令有明訂者，勞資雙方當事人有事先約定於勞動契約、團體協約或工作規則中，即權利事項之爭議又稱法律上之爭議，由司法機關判決為宜，例如：雇主是否依據法令（勞動契約）給付工資、資遣費等爭議；爭議事項如勞資雙方當事人對於事實情況，主張未來之勞動條件繼續維持或變更，通常是無事先約定或無明訂於勞動契約、團體協約、工作規則中或無相關法令之規定者，即調整事項之爭議，因無法令規定可供依循，故法院亦無法判決，則由行政機關處理較為適當，例如：勞工要求調整工資、工作獎金等事項（如圖 1-1-1）。一般而言，當雇主與勞工發生爭議時，其處理的方式大致上為：一是由勞資雙方自行處理解決而和解，另一是由政府部門介入調解或透過司法訴訟，無論採用何種方式，都是政府的作為，必須去面對處理的；因本研究從事勞資爭議相關業務多年，發現處理勞資爭議時，勞資雙方對於法令上之認知各自解讀，因而意見分歧。如果資方與勞方都能建立協調合作的「夥伴關係」，共創「雙贏」，應是大家所樂見的。

換言之，企業內若發生勞資爭議事件，對於勞、資雙方都會形成若干不同程度的傷害，也會影響整體社會大環境，造成不良的後果。故以「我國地方政府勞資仲裁制度之研究—以臺中市為例」為題，希望能由從事勞工行政工作在理論上與實務運作上之關係，能有相互互補之作用，並透過第三方（各縣市政府、鄉鎮市公所調解委員會或勞動部審查合格之勞資關係中介團體）依據勞資爭議處理法第 2 章調解機制及第 3 章仲裁機制處理勞資爭議案件，促使勞、資雙方達成和解、圓滿收場，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面，惟從各項統計資料得知，調解不成立之案件，勞資雙方當事人共同再向直轄市或縣（市）

主管機關申請勞資爭議仲裁者，微乎其微，以臺中市而言，最近這幾年都未曾受理過勞資爭議仲裁案件，其原因為何值得探討。

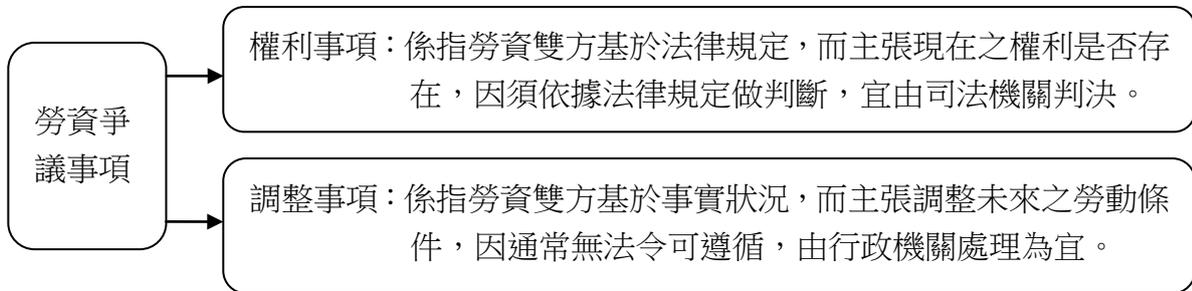


圖 1-1-1 爭議事項之分類：權利事項及調整事項

資料來源：本研究繪整

第二節 研究目的

如果說人的一生中大部分時間都在勞動，一點兒都不誇張，又如將一天時間分三大類：工作（勞動）、休閒、睡眠，除了睡眠之外，其餘大部分的時間都是處於勞動狀態，「勞動」不僅只於人體力的付出，亦包括「勞心」，因此勞動與每個人的生活 and 生存息息相關（張晉芬，2013：PP.5-6），整體而言，人在職場中的活動，在學術界較常使用「勞動」，然而社會上的一般人則大多稱為「工作」，不論勞心或勞力，都屬於勞動、工作，無論從事哪一種工作或勞動，都需要體力、情緒、智力，只是不同行業，付出的各要素程度不同罷了，（張晉芬，2013：PP.24-25），然一般勞工付出的都是以體力居多，社會大眾普遍的認知，相對於雇主及企業家，勞工是屬於弱勢的團體，只能依附在雇主之下，以出賣勞力獲取報酬，依靠著工資生活而求得溫飽（王松柏，2013：3）。

在知識經濟時代潮流下，國人之教育程度普遍提高及個人意識高漲、網路科技的發達，勞工自得運用各種管道，由網路上、媒體上獲得各類資訊，因此，對於法律規定瞭解越多，也就會越重視自身的權利問題，且勇於爭取應有的福利，有關事業單位與勞工

之間爭議問題，勞動基準法是規範雇主對於勞工基本權利的勞動保障之法規，亦是確保勞動者在工作中或生活上的基本需求（詹火生，2014：5）；勞工是企業的資產亦是社會進步與發展的原動力，更是維繫國家整體經濟成長的命脈與產業發展的基石；是以，勞方受僱於資方，在法律上而言，雙方之僱傭關係已存在，而雙方間之相互作用稱為勞資關係，其「勞資關係」的核心在於「人的問題」，所涉及的就是人與人的互動關係，而勞資關係所欲處理者也就是以「人」為核心所衍生的問題（成之約，2013）。

勞、資雙方於工作上在各自追求利益及需求的情況下，其所期待之報酬並無法完全相同，因雙方在不同立足點下，彼此之間定會產生合作與衝突的矛盾現象，然而資方掌控一切主導權的優勢，一般而言，在資方之強權壓迫下，勞工只能選擇屈服並忍氣吞聲地繼續工作，或如有爭議發生時，依據勞資爭議處理法第9條第1項⁵規定向工作所在地之縣（市）政府申請勞資爭議調解（勞資爭議處理機制，由申請人自行選擇採用調解委員會方式或獨任調解人方式）。各縣（市）政府接獲勞資爭議案件時，除調解委員會案件由各縣（市）政府勞工行政主管機關辦理外，其餘之獨任調解人案件依據申請人之意願及依據勞動部104年6月2日修正之「直轄市及縣（市）主管機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點」規定委託民間團體代為協處之⁶。

近年來由於經濟快速發展，整體社會環境的改變，社會價值觀亦隨之改變，以致勞資爭議不斷及青少年缺乏就業意願，造成離職率高（李允傑、郭振昌、吳俊明，2012：257），因此勞資爭議案件有逐年增加的趨勢，又最近幾年觀之，勞工之服務年資都不長，所以請求爭議之金額標的不大（重大職業災害除外），勞方為求能迅速解決紛爭，不想

⁵勞資爭議處理法第9條第1項：勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。

⁶直轄市及縣（市）主管機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點第3點規定：民間團體辦理勞資爭議之調解，須具備下列事項：（一）符合本辦法第二十條規定之要件。（二）會務運作、財務收支、業務執行、內部控制之規定及情形。（三）理事會或董事會之名冊，其中曾任或現任工會或雇主團體理事職務以上者，各不得逾理事會或董事會成員總數之二分之一。（四）專任會務人員名冊，並出具其參加勞工（就業）保險及提繳勞工退休金之證明。（五）調解人名冊，並出具其願任之證明。（六）具合適之調解場地及相關設備。（七）調解人辦理調解業務之處理程序、費用標準及倫理規範。（八）其他增進辦理調解業務之資源。

透過冗長司法途徑與花費鉅額之訴訟費用，因而向縣（市）政府勞工行政主管機關申請勞資爭議調解，然因各縣（市）政府勞工行政主管機關人力有限，無多餘之編制內人員專案辦理勞資爭議，且又必須維持為民服務之品質，依據行政程序法第 16 條規定：「行政機關得依據法規將其權限之一部分，委託民間團體或個人辦理」，另勞動部為協助直轄市及縣（市）主管機關依據勞資爭議處理法第 11 條第 3 項規定委託民間團體辦理勞資爭議之調解，特訂定「直轄市及縣（市）主管機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點」，各縣（市）政府勞工行政主管機關係依據前開作業要點委託民間團體協處勞資爭議案件。

依據國際勞工公約第 81 號公約（勞動部，2010）第 1 章工業勞動檢查第 3 條規定：勞動檢查制度之任務略以：「工時、工資、安全、衛生、福利、兒童及青年之僱用等工作條件及其他有關勞工保護事項之法令規定；雇主及工人提供關於切實遵行法令規定之有效方法之專門知識或意見；向主管機關陳報現行法令所未防制之弊害及缺點。」。另我國勞動檢查法第 1 條規定：「為實施勞動檢查，貫徹勞動法令之執行、維護勞雇雙方權益、安定社會、發展經濟，特制定本法。」。

由此可知，勞動檢查係為實現勞工法令或勞工政策而採取的一種行政工具或做法（林豐賓、劉邦棟，2013：290-291）。然而，為貫徹法律的執行強制力和效力，對於違法之事業單位（或勞方）必須予以裁罰，才能維護法律的尊嚴及達到立法之目的，保護守法人之權益（林豐賓、劉邦棟，2013：315）。是以，部分調解不成立之案件，有些勞工（申請人以勞工身分居多）會改以檢舉或申訴的方式（即依據勞動基準法第 72 條⁷及第 74 條⁸規定實施勞工檢查）向資方要求和解而達到目的，亦即向各相關政府單位（如行政院、勞動部、各縣市政府等等）舉發資方之違法情事，再經由各地方政府勞工行政

⁷勞動基準法第 72 條：中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

⁸勞動基準法第 74 條：勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。

主管機關至事業單位實施勞動檢查，如真有違法情事，即處以罰鍰處分。

假設如果資方仍不與勞方和解，勞方最後之手段仍是需循司法途徑處理，惟司法訴訟耗費時日與金錢，曠日費時、勞民傷財、所費不貲，對於處在經濟上弱勢地位的勞工而言，其所付出之代價是難以估算的，簡直是一大夢魘。正因繁瑣的訴訟程序，造成勞方精神上及生活上的困擾與不便，故勞資爭議處理法第 1 條明定：「為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。」，第 2 條：「勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，解決勞資爭議。」。

各縣（市）政府處理勞資爭議係依據政府制定之法令規定辦理，其主要目的是希望能迅速處理雙方之爭端，使爭議事件得以和平落幕，避免造成二次爭議、波及國家之政治、社會秩序的安定。依據勞資爭議處理法第 3 條⁹及第 9 條第 1 項規定，雇主或雇主團體與勞工或工會發生勞資爭議時，爭議當事人應向勞方之勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出勞資爭議調解申請書。準此，調解多數都是自願（主管機關依據職權交付調解者¹⁰除外）申請的，都是以解決爭議為前提，當勞資雙方無法自行解決爭議時，透過第三方（各縣市政府、鄉鎮市公所調解委員會或民間團體）周旋於爭議當事人之間，即藉由調解委員（或調解人）提出強而有力之最佳談判協議替代方案（BATNA），以供勞資雙方參酌，但並非強迫雙方一定非得接受或認同，若是雙方無法接受時，則為調解不成立（陳彥豪、張琦雅（譯），2007。Roy J.Lewicki等編著：488-535）；又各縣（市）政府在處理勞資爭議時，實務上有時會發生之現象為爭議當事人將邀請社會之士紳、公正人士、父母、或雙方熟識之朋友介入調解而一同出席調解會議，在華人社會中首重「情」字，人與人之間總是有情誼的存在，俗話說：「見面三分情」，在調解的過程中，勞、資雙方會在意「裡子問題」與「面子問題」，雙方常會以「情」來說服或軟化對方既有的刻板印象，使之卸下心防，拋棄成見，即是所謂：「動之以『情』，說之以『理』」，透過

⁹勞資爭議處理法第 3 條：本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。

¹⁰勞資爭議處理法第 9 條第 3 項：第一項直轄市、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。

溫情攻勢，化解雙方之歧異而達成共識，期使能如願達成和解之目的。

司法界常說的一句話：「調解是仲裁及訴訟之預備步驟。」，也就是說：勞資爭議案件如將循司法訴訟時，律師或法官都會建議先經過勞資爭議調解程序後，如勞資雙方仍無法達成和解時，再向法院提起訴訟，亦可說：調解是仲裁及訴訟之前奏。設若勞資爭議案件採用調解程序，如前段所述在「法」、「理」、「情」或「情」、「理」、「法」之外力借助下，勞、資雙方仍無法圓滿達成和解時，當事人是否會依據勞資爭議處理法第三章之「仲裁」程序，向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁，期使爭議案件儘速平和落幕呢？

本研究主要目的為當勞資爭議案件調解不成立時，勞資雙方為何不再向縣（市）政府勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁，而無須循求曠日廢時之法律訴訟途徑，一樣可以得到法律上應有之權利保障，期使達成下列兩個目的：

- 一、維持社會和諧及民主法治公平正義目的：藉由仲裁機制以快速地（獨任仲裁人處理時程約 45 天至 55 天、仲裁委員會處理時程約 69 天至 79 天，其時程較訴訟程序簡便及快速）、有效地（仲裁判斷，於當事人間與法院之確定判決有同一效力）、經濟地（免訴訟費用），經由直轄市或縣（市）主管機關建立溝通協商平台，可節省許多時間與成本，而迅速做出仲裁判斷，減少雙方之利益衝突，避免爭議事件繼續擴大，造成社會秩序動盪不安，影響人民安定之生活及安寧之環境，使當事人得到工作上及法律上應有之保障，並能安居樂業。
- 二、政策制訂目的：以現行之勞資爭議處理法第 25 條第 1 項規定：「勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。」，如申請勞資爭議仲裁，須雙方當事人共同為之，亦即雙方當事人必須同意而且都有共識，其實務上做法是較難達成的，為使政府所制定之法規政策，能更符合人民之需求及適應整個大環境的變遷，並兼顧理論面之理想性與實務面之可行性，希望藉由本研究可作為中央主管機關（勞動部）未來修法之參考。

第三節 研究問題

在自由經濟的市場中，勞方面對經濟強勢的資方，當在工作上受到不公平的待遇時，或是勞方與資方之間的利益互相矛盾，因而產生利益爭端或糾紛時，往往無法靠著一己之力來爭取應有的權利，其因考量情面問題及本身對於專業勞工法令素養不足之情況下，理所當然的希望能透過公平、公正、公開的勞資爭議處理機制，來表達他們的心聲，並且能圓滿處理他們的問題；然而，勞工的此種心理是可以理解的，因此如何建立一套適當的勞資爭議處理機制，是企業在經營管理上必須面臨及須要處理的一大問題；大致上而言，就勞資爭議處理機制而論，一般可區分為企業外部與內部處理機制兩種，企業外部處理機制是指，勞、資雙方經由企業以外之組織或個人，站在第三者全無利害關係的角色，協處解決勞、資雙方的爭議事項，包括：法院之司法訴訟、各鄉（鎮）市公所調解委員會依據鄉鎮市調解條例辦理之調解事件、各縣（市）政府依據勞資爭議處理法規定所辦理之勞資爭議調解、仲裁等各種機制，或是爭議當事人透過民意代表、專家學者、友人等非特定人士，以溝通、協商等方式處理，以尋求和解；而企業內部大多接獲員工申訴案件後，再經由內部的工會組織配合資方予以協助處理爭議問題，如無成立工會之企業或由勞（人）資部門、總務部門等單位負責協調處理。

就實務運作而言，在我國大部分的勞資爭議解決機制是企業外部的，也就是經由政府部門依據法定之調解程序處理，亦即透過各縣（市）政府勞工行政主管機關之調解機制；因大多數企業缺乏內部的勞資爭議處理機制，可能是企業本身認為在企業內自行處理勞資爭議，員工較不認同，且企業內部設立爭議處理部門，將會使經營成本增加，另一方面企業可能認為勞資爭議本就應該由第三者來評斷，政府（包括行政部門或是法院）單位應是最佳的角色，其處理方式亦為公正、公開，可以將勞方的不滿降到最低，並獲得勞方之信任。

在現代民主國家，司法終究還是社會正義的最後一道防線，只是訴訟期間漫長，緩

不濟急，有時遲來的正義，對勞、資雙方未必有利（衛民、許繼峰，2008：240-243）。依據司法院所提供資料顯示，102 年度循司法途徑處理之勞資爭議案件計有 8,313 件（如表 1-3-1），約占 102 年度勞資爭議件數之 34.7%。換句話說，仍有約四成的勞資爭議最後可能進入了司法途徑；這些經由司法途徑解決的爭議，無法顯示究竟平均花了多長的時間以及花了多少訴訟的費用；根據過去的經驗法則判斷，不論是企業或勞工，在司法途徑上所消耗的精神與金錢、時間，都不會是愉快的經驗；更嚴重的是對企業或勞工都可能產生不利的後遺症；對企業而言是企業形象之受損以及對該企業管理能力之質疑，對勞工而言，與資方對簿公堂（不論是在政府機關或在法庭上）之後如果還繼續在同一事業單位工作的話，換來的可能將是持續的有形或無形的打壓或騷擾（潘世偉，2007）。



表 1-3-1 司法途徑受理勞資爭議案件

單位：件 Unit：Case

項 目 別 Item	件 數 Case
93年 2004	5,561
94年 2005	5,836
95年 2006	6,359
96年 2007	6,466
97年 2008	6,573
98年 2009	9,210
99年 2010	9,079
100年 2011	7,910
101年 2012	8,189
102年 2013	8,313
已終結 Closed	6,429
地方法院 District Courts	5,747
第一審勞資爭議案件 Cases In process of the First Trial	2,833
請求給付工資 Request for Reimbursement of Wage	948
終止勞動契約 Terminate Labor Contract	2
請求給付退休金或資遣費 Request for Retirement / Severance Pay	802
請求給予獎金或分配紅利 Request for Cash Awards or Dividend Sharing	31
請求給予職業災害補償或損害賠償 Request for Compensation for Occupational Hazards or Damages	143
其他 Others	907
第二審及再審等 Cases In Process of the Second Trial or Re-trial	2,914
高等法院 High Court	682
未終結 Not Closed	1,884

資料來源：司法部。

Source：Judicial Yuan.

資料來源：勞動部(2014)。司法途徑受理勞資爭議案件，2014年6月29日，取自：[http：](http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year02/33150.htm)

[//statdb.mol.gov.tw/html/year/year02/33150.htm](http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year02/33150.htm)

本研究以為，透過現行既有之各縣（市）政府勞工行政主管機關處理勞資爭議案件機制之方式（調解方式及仲裁方式），仍為最合適與有效率地、經濟性地解決勞資雙方問題的最佳途徑，與冗長之司法訴訟程序相比較之下較為省時、經濟又便利，然依據勞動部之資料顯示 102 年度仲裁案件只有 7 件，其中新北市 3 件、臺北市 2 件、桃園縣 1 件、高雄市 1 件（如圖 1-3-1），依據勞資爭議處理法第 25 條第 1 項¹¹規定，調解不成立後，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁，因此可說，調解機制為仲裁機制之前置作業程序，然而由以上數據中發現採用仲裁方式處理爭議之案件，以 102 年度計各縣市只有 7 件，與調解不成立之案件相比，簡直是不成比例，有失勞動三法（工會法、勞資爭議處理法、團體協約法於 100 年 5 月 1 日施行）中勞資爭議處理法第 3 章仲裁機制原立法政策之美意，顯然仲裁機制之處理方式並未發揮其原應有之功能，可見以仲裁機制處理勞資爭議之方式，尚未普遍為勞、資雙方所接受，為何勞資爭議調解不成立後，雙方當事人不共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁，本研究問題分述如下：

- 一、勞資爭議案件經調解不成立後，勞資雙方為何不再向縣（市）政府勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁？
- 二、勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁，其實務上是否困難度較高？
- 三、勞動部刻正研議小額勞資爭議一方申請交付仲裁機制之可行性：小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

¹¹勞資爭議處理法第 25 條第 1 項：勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。

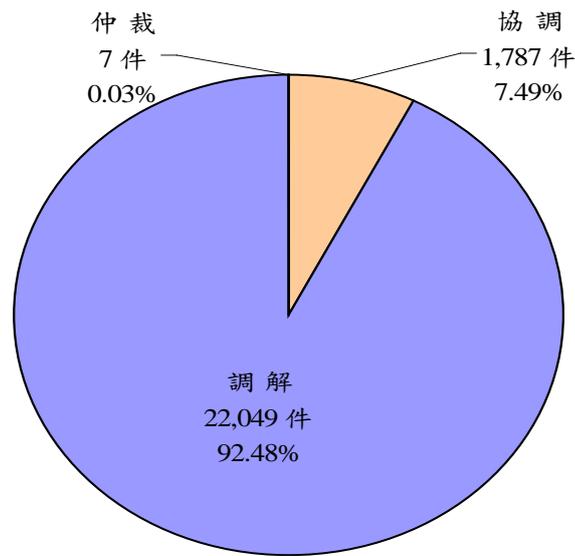


圖 1-3-1 102 年勞資爭議終結案件處理方式

資料來源：勞動部（2014），2014 年 6 月 29 日，取自：<http://www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&ids=516>

第四節 研究方法與架構

壹、研究方法

本研究主要以質性研究為主，質性的研究是研究者與被研究者在自然的情境下進行，且研究者必須充分瞭解研究方向做深入探討，以個人的自身體驗與被研究者之間的接觸、互動、互信關係，作「解釋性理解」或「領會」(verstehen)，並從被研究者的角度為著眼點，了解其內心深層的意識感受融入其中，才能理解事實真相，以達到蒐集資料的目的，及藉由理論觀點來協助分析研究問題，而研究的結果通常較適合以文字的形式來呈現（陳向明，2002：9）。

本研究蒐集有關勞動法、勞資問題等論文，加以分析比較，並針對研究問題，探討其發生之原因及結果等現象；當勞資爭議發生時，希望勞資雙方都能負起應負之責任、各盡義務，在以受到法律保障之前提下，而能圓滿達成和解，本研究問題

是如經調解不成立之案件，勞、資雙方為何不同意再經由仲裁機制處理之？故將以臺中市政府勞工局 102 年度受理之勞資爭議案件為例加以分析，故本研究採次級資料分析法及個案研究法暨訪談研究法，期能瞭解勞、資雙方之想法及學者專家們之看法，為何仲裁機制不受勞、資雙方之青睞？

一、次級資料分析法

資料分析是研究者依照一定的標準將原始資料濃縮、分類、統計、歸納，利用各種分析方法，將資料分析整理為一套有系統性、有脈絡性可循的一個過程，以呈現資料的真實性（陳向明，20002：371）。

本研究採次級資料分析法，研究範圍係取自臺中市政府勞工局102年度受理勞資爭議案件，經調解不成立之個案做分析，並審視相關法令之規定，係為資方違法或是勞方無理之請求所致，亦是需經由法院之判決才能處理者，探究其中之爭議點，將客觀完整的呈現爭議案件的樣態，有助於瞭解爭議處理的機制過程及成效。

二、個案研究法

諸多學者對於個案研究法提出不同之見解與看法，其概括而言可定義為：研究者在真實的生活中，並在自然的情境下，對於研究對象做深入性且多面向的探討與瞭解，使其能夠提供更完整之相關資料，以利辨明事實及錯綜複雜之因果關係，因此具備探索性及具有解釋性（林淑馨，2010：289）。

本研究將曾參與調解勞資爭議案件中，就調解不成立之個案，以較具代表性（亦即較常發生爭議之類別）之案件為例，對於爭議事件整個發展過程之情況做全盤性地討論，並分析其爭議點所在之處。

三、訪談研究法

訪談研究法乃是研究者與研究主題相關的被研究者，以面對面的交談、詢問或透過電話等溝通方式，進行對談的一種研究方法。其訪談類型可分為結構式訪談、半結構式訪談、無結構式訪談、重點集中法、客觀陳述法、深度訪談法、團體訪談法、菁英訪談法（林淑馨，2010：220）。

貳、研究架構

隨著時空環境的轉變，本研究係鑑於勞資爭議之案件日益增多，其爭議項目類別也從出不窮（雇主巧立名目隨意扣款），勞方有時是屈服於雇主之下，不得不委曲求全；然而，如申請勞資爭議調解，依據本文第3章第3節勞動部之統計資料得知成功率約57%，另由司法院所提供之資料顯示，約有四成之勞資爭議案件（約四成之勞資爭議案件，未必都事先經由勞工行政主管機關調解，有些是直接向法院提起訴訟），最後循司法途徑處理，另由案例資料中可看出，雇主遊走法律邊緣，故本研究將解析臺中市政府勞工局102年度處理勞資爭議案件中調解不成立之個案，其爭議案件經調解不成立後，勞方或資方為何不再向勞工局申請勞資爭議仲裁？並將針對至曾至勞工局申請勞資爭議調解無法達成和解（即調解不成立者）之勞方、資方進行訪談，藉以瞭解勞資雙方對於仲裁處理方式之認知、看法及接受度，並與平時審理勞資爭議之法官及平時參與勞工局調解業務之學者（法律系之講師）、律師（即具有專業知識之勞動法專家）、調解委員、調解人、仲裁委員（即中介團體中協處勞資爭議之人員）、勞工行政人員（即臺中市政府勞工局業務承辦人員）等人員深入訪談，期盼對於仲裁處理方式之法律層面問題，能提供寶貴之意見及做法並提出相關建議，做為日後修法之參考。

爰此，本論文主要分為五章，第一章緒論，主要說明隨著時代潮流的轉變，人與人之間關係似乎變得愈來愈冷淡、疏離，勞方與資方相互之間關係，亦變得互不信任，互相猜忌，因而勞資爭議案件，隨著時代資訊的快速發達，有逐年增加之趨勢，自勞動部之統計資料中分析爭議之類別及行業別，當勞資雙方之利益發生衝突時，便產生了勞資爭議，如何以最有經濟效率之方式處理勞資爭議問題，就以調解方式為首要之選擇，然而爭議案件經調解不成立後，為何勞資雙方當事人不再向勞工局申請勞資爭議仲裁，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面，是本研究之問題。第二章我國勞資爭議之文獻探討，藉由文獻相關資料得知勞資爭議所發生爭議點之相關議題，目前較新興、常見的狀況是勞動派

遣，因經濟全球化及服務業之迅速發展，服務業之勞力需求量大增，致使派遣勞動亦隨之成長，派遣公司提供人力給予要派機構，要派使用派遣人力，只提供勞務，其勞方之工資則由派遣公司負擔（即是資方將工資交由派遣公司再發給勞方），因此三方之關係是息息相關的，惟勞工不知道自己真正的雇主是誰？在不清楚自身權益情形之下，經常會發生爭議問題，因此更應加以約束資方必須遵行勞動法之有關規定。第三章我國勞資爭議制度的法律基礎與現況，係將我國勞資爭議處理法之相關法律規定及處理流程詳加以解說。第四章勞資爭議案件之分析與深度訪談分析，就分別訪談勞方及資方（即參與勞資爭議調解不成立之勞方與資方）、平時審理勞資爭議之法官及平時參與勞工局調解業務之學者（法律系之講師）、律師（即具有專業知識之勞動法專家）、調解委員、調解人、仲裁委員（即中介團體中協處勞資爭議之人員）、勞工行政人員（即臺中市政府勞工局業務承辦人員）等人員之訪談結果分項整理分析。第五章結論，針對本研究提出研究發現及政策建議，以作為未來修法之建議參考。

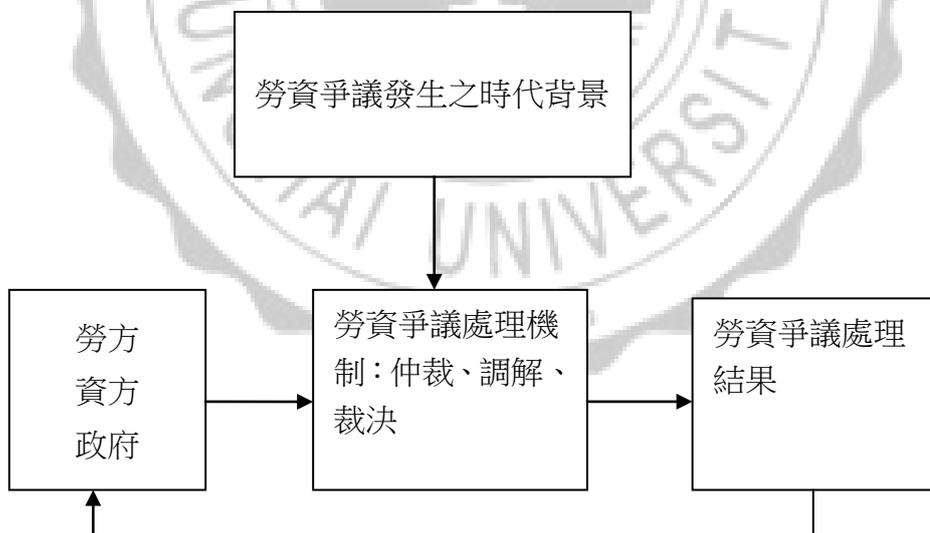


圖 1-4-1 研究架構圖

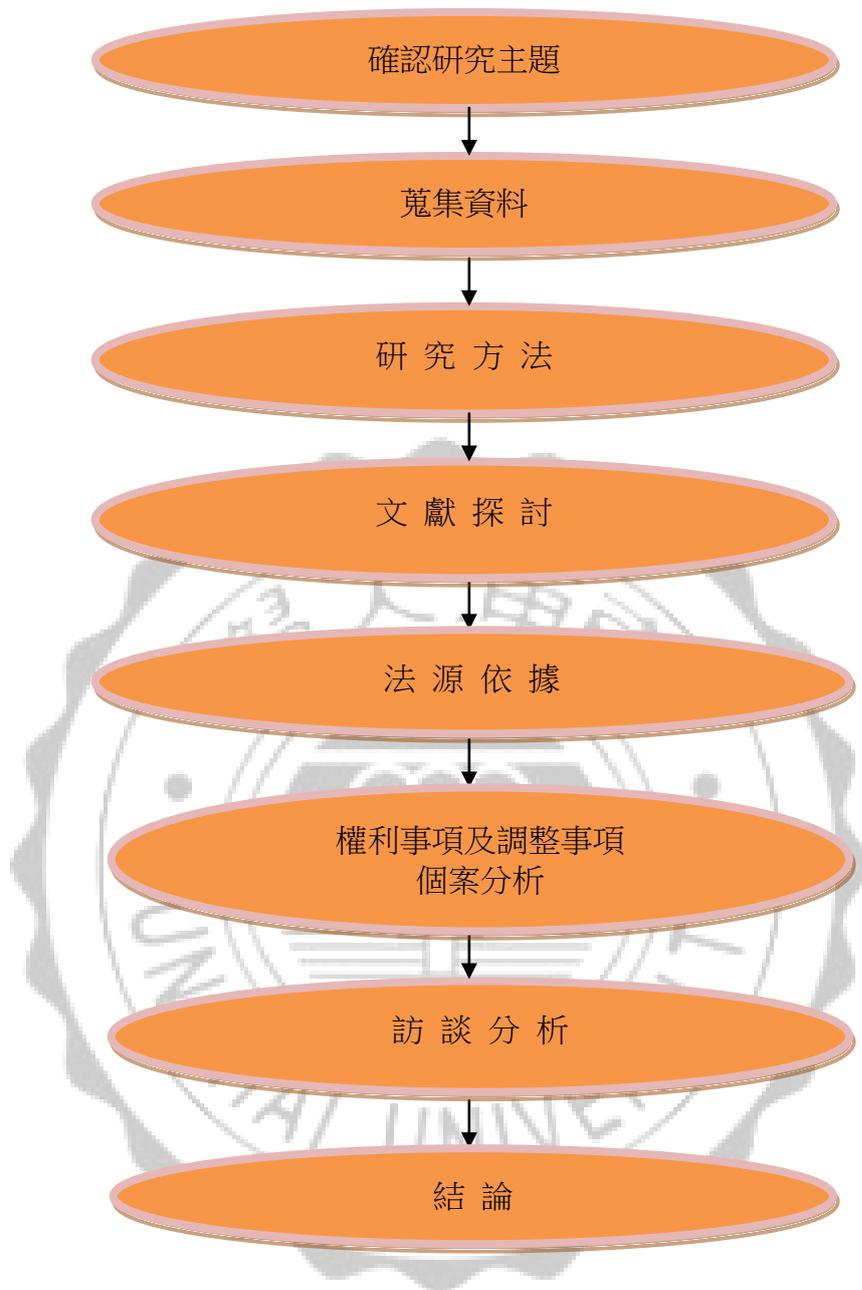


圖 1-4-2 研究流程圖

資料來源：本研究繪整

第五節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

一、研究地區方面

勞資爭議之面向是多元的，其爭議事項不外乎勞動條件之變更（如工資、資遣費、退休金、延長工時…等等），本研究之主要思考方向，係定位於我國地方政府勞資仲裁制度之研究，僅以臺中市為例，就102年度處理勞資爭議案件之調整事項與權利事項中調解不成立之個案進行分析。

二、研究對象方面

本研究僅以曾向臺中市政府申請勞資爭議調解之勞方與資方及臺中市政府相關之勞資爭議調解人員、學者等為研究對象，因此，不包括其他縣（市）之勞方與資方及人員。

貳、研究限制

一、研究案例之限制

本研究之主要是以臺中市政府為例，並不對國內其他縣（市）所處理之勞資爭議案件進行分析，故在結論上無法論及至其他縣（市）之處理情形。

二、訪談對象之限制

本研究訪談之主要對象是以臺中市政府為主，不向其他縣（市）之勞方與資方及調解人等進行訪談，恐勞方、資方或其他受訪者，因立場不同，而不願意表達其真正的想法，亦不願意提出建議之參考意見，難免有疏漏之處，惟其爭議事項之屬性，大致相同，並無顯著之差別，是以，本研究仍有其參考及建議之價值。

第二章 我國勞資爭議之文獻探討

有關勞資爭議的相關研究，並不僅止於勞工研究所研究生在撰寫學位論文時為思考之重點，其尚函蓋財經法律研究所、海洋法律研究所、哲學研究所等各個相關領域的研究者，亦可顯現出勞資爭議問題對於國內各學科研究者而言，確實有其研究價值與重要性。

第一節 國內學位論文文獻分析

壹、論文分析

李昆鴻（2006）研究個別勞資爭議處理過程中影響談判行為因素，其影響勞工與雇主談判行為之因素：（一）就議題方面：資遣費是一個對立的議題，較不易和解；職業災害補償以無過失責任主義取代過失責任，故在有共識的議題之下談判較易於成功。（二）立場與利益方面：勞雇雙方呈現完全性的利益衝突，資遣費爭議雙方在立場上比較不容易妥協；職業災害補償的金額就是雙方計較的爭點，較容易在立場上妥協，創造出整合式談判的結果。（三）第三方的角色與功能方面：由當事者自行選定（調解委員），在立場的堅持傾向維護當事者利益為前提，有時會爭執而吵成一團；由第三方由行政主管機關指定，通常採行法定標準，合理訴求、人情勸說的方式作為影響當事者的行為基礎，在不嚴重損及當事者權益為前提，儘量力促雙方達成協議解決紛爭。（四）面子與人情關係方面：會議中如果出現具有聲望背景人士參與，例如，民意代表或是雙方熟識的地方人士等，透過這些人士居中穿針引線的調處，雙方會看在彼此的「情面」上相互讓步達成協議。

葉明如（2008）探討勞動法在勞工保險、積欠工資墊償制度、失業者就業促進及職業訓練生活津貼等事項，在我國之勞動保護法令中國家、雇主與勞工三方之公

法法律請求權關係及國家責任。從社會福利國家給付行政行為應具有授權明確性、平等原則及誠信原則等法律一般原理原則，申請人的主張在公法上有無權利？勞工行政機關大量提供的服務、給付行政行為之法令規定是否符合行政法上法律保留原則及法律優位原則，行政行為所造成之人民權益受損時是否須限於國家違法？亦即國家責任之要件與界限為何？又因行政程序法施行後，行政機關之行政行為影響，不僅人民對行政機關有請求權；亦同時認為人民在一定條件下對行政機關負有公法上義務，行政機關得向人民主張請求權。

蔡瑞忠（2009）認為在勞動關係多元發展及社會環境變遷之下，勞動契約更是勞動關係的核心，一切勞動關係都建立在勞動契約之上，勞資雙方往往對於契約內容認知不一而產生爭議，故藉由現行之勞動相關法規，與實務所發生之勞資爭議相互檢視並加以釐清責任歸屬，不因不同之企業類型、勞工身分及條件不同，而有差別待遇，以確保勞工權益，減少勞資爭議，發揮勞動契約應有之實質功能。

王文宗（2009）勞動派遣雖為我國實務及學說所承認，惟目前並未有專法規範，因此，仍須回歸民法規定及相關之勞動規範，由於其特殊性，要派機構（即用人機構）得享用雇主實質之權利，卻免負應有之責任及義務，致使許多公司以勞動派遣之形式為脫法行為，免負雇主應有之責任。

楊琇鶯（2012）在世界各國企業的全球化之趨勢下，導致派遣勞工人數逐年上升，因勞動派遣的僱用型態不穩定，致使派遣勞工的工作權無法受到合法的保障。對派遣勞工而言，既然受派遣機構（即派遣公司）指派至要派機構（即用人機構）處提供勞務，並服從要派機構之指揮監督，然而究竟是派遣機構或是要派機構應負起雇主責任？在我國勞動法規體系以及傳統之雇主觀念中，派遣勞工之雇主仍為派遣機構，派遣機構原則上應承擔雇主責任。

王美珍（2012）政府採取多元委託方式，協處爭議之案件數量再次因案件分派上被瓜分稀釋，接受委託之民間團體「論件計酬」之補助經費，更如同雪上加霜的相對減少；政府鑒於避免勞資爭議皆由政府介入處理，反而陷入行政角色、地位、

立場之尷尬，故仿倣美國勞資爭議處理制度，透過公正獨立之中介團體負責處理爭議事項，降低勞資雙方對政府之不滿效應，中介團體已被政府明確定位成為第三方的勞資爭議處理單位，也成為行使政府公權力性質的夥伴關係。

黃英華（2011）民間中介團體協調勞資爭議成功率與獲償率相關因素之研究，將勞資爭議案件交由民間中介團體代為處理，以「論件計酬」方式給予經費補助，並以「和解成功率」作為績效考核補助之標準，研究之目的為探討中介團體處理勞資爭議案件中，和解成功率與獲償率的相關因素，而衍生之研究問題包括（一）中介團體處理勞資爭議案件，其和解率、獲償率和勞資相關因素之關係為何？（二）勞資雙方對於協調過程及結果，民間中介團體處理勞資爭議之滿意度、適當性與看法為何？

許榮進（2013）我國勞動基準法對於勞工的保障，基本上是以不定期契約勞工作為保障的基礎，為了防止雇主均與勞工簽訂定期契約，而規避勞動基準法中保障勞工之各項條款，我國特別於勞動基準法第9條第1項規定如下：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。」。另勞動基準法第11條規定「非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」，本條所規定之解僱事由乃是出自於雇主一方因經營上之改變，而有解僱勞工之必要者，又稱為「經濟性解僱」或「整理解僱」。又在勞動市場中，勞工通常是弱勢的一方，因此，其就業安全的問題就必須要靠國家施予援手才能達成。舉凡初次就業、失業、職業介紹、職業能力提升等等，都是就業安全中的一環。總體來講，就業安全體系主要包括三個環節：1、就業服務。2、職業訓練。3、失業救助。而我國勞動契約實務上之操作可分為二部分，其一是主管機關就相關勞動問題所為之函釋（其性質為行政解釋，實際上並無拘束法院之效果），其二是法院就具體事件所為之判決。

貳、小結

綜觀上述論文分析可以得知，隨著世界潮流的變遷，在全球競爭與知識經濟的浪潮下，新世代青年踏入職場，即須面臨全球化競爭激烈、科技日新月異、產業結構快速變遷、多元化僱用型態等環境劇變（李允傑、郭振昌、吳俊明，2012：245），勞動派遣¹²在國內已正逐漸為各事業單位所樂於接受僱用勞工的方式，其勞動派遣之主要特性為「僱用」與「使用」分離，派遣機構僱用派遣勞工，使派遣勞工在要派機構的指揮監督下提供勞務，由於我國目前尚未針對勞動派遣，制訂具體之法令（現今係參酌行政院人事行政總處於 103 年 6 月 4 日修正發布之「行政院運用勞動派遣應行注意事項」），致使雇主利用此漏洞，來規避應負勞動法令之責任（鄭津津，2013：195），多數之派遣機構慣以「定期契約」與派遣勞工簽訂勞動契約，即是以不同事業單位（利用人頭成立多家公司）之名義與派遣勞工以一年一聘的方式簽約，然派遣勞工卻都是同一地點從事同一勞務，只是勞動契約上之雇主不同罷了（如圖 2-1-1），勞方之勞工保險之投保單位亦因不同之雇主而由資方任意轉出及轉入，勞方根本不知道自己勞工保險之投保單位是在哪家公司。

¹²關於反低薪、禁派遣之訴求，勞動部認為，勞動派遣為企業人力運用型態之一，本身並沒有絕對好、壞，問題是出在企業過度濫用勞動派遣，造成派遣勞工權益與正職員工相較，有明顯不足。該部目前已針對現行勞工法令對於派遣勞工權益保障不足之現況，積極研擬《派遣勞工保護法草案》，加強保障派遣勞工之就業安全及工資安全，目前該草案已於 103 年 2 月 12 日函請行政院審查。該草案之立法重點內容包括：禁止要派單位將人員轉掛派遣事業單位、加重要派單位使用派遣勞工之責任、訂定同工同酬等相關均等對待規範、合理限制勞動派遣之使用職類、範圍及比率上限，目的在讓企業回歸有人力運用之彈性需求時，必須負擔比自僱員工更高的人力成本才得使用派遣，如此可以向勞動市場選擇勞動派遣時有「以價制量」之效果，並期改善派遣勞動為「廉價勞動」之現況。

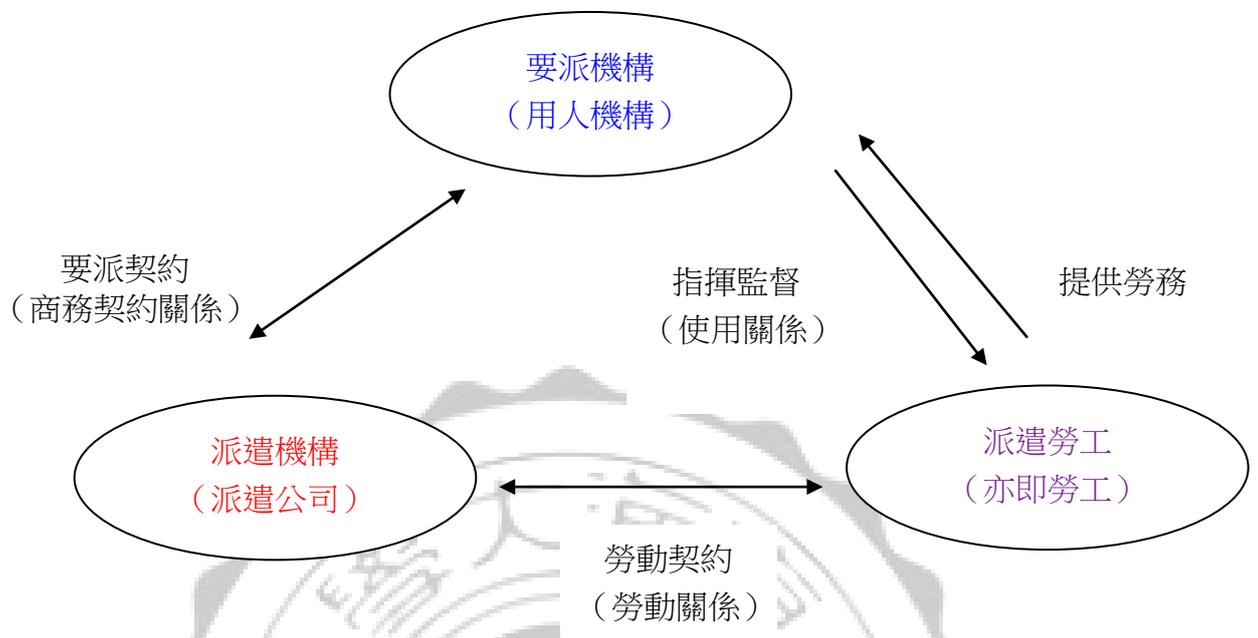


圖 2-1-1 派遣機構、要派機構與派遣勞工間之關係

資料來源：行政院勞工委員會（2006）。派遣機構、要派機構與派遣勞工間之關係，2014年7月13日，取自：派遣勞工權益參考手冊（頁4）。

如此一來，派遣勞工之工作年資無法併計，影響其特別休假及資遣費之權益，屆時雇主就可以勞動契約到期為由與派遣勞工終止勞雇關係，而無須給付資遣費等費用，對派遣勞工而言無任何保障。現今政府有意於勞動基準法條中增訂「勞動派遣」專章或另訂專法，透過修法方式予以管理規範，但這是一帖解決爭議的良方？還是替派遣業者解套而「就地合法」卻無法解決派遣勞工真正困境的毒藥亦是未定之天？任何政策的鬆綁或解除管制，對於現今的勞動市場是一錯誤的藥方，政府應該積極限制非典型僱用型態之派遣制度，釐清要派機構（用人機構）與派遣機構（派遣公司）之責任歸屬，讓僱傭關係穩定才是正確的勞動政策方針（韓仕賢，2009），其具體作法應規定派遣機構與派遣勞工只能簽訂不定期契約，使派遣機構負起雇主

責任，以確保派遣勞工之應有權益與福利（辛炳隆，2010）。

有關黃英華（2011：12-13：83-85）於「民間中介團體協調勞資爭議成功率與獲償率相關因素之研究」中指出：於 2009 年 12 月 28 日訪問勞委會勞資關係處古松茂的說法，勞資爭議委外協調處理的構想是 1980 年趙守博擔任勞委會主委時，鑑於勞資爭議處理過程之勞資對立衝突，政府機關經常被指責為裁判兼球員，為求轉化惡性衝突成為良性互動，解決雙方利益上紛爭，一方面提出構想意欲輔導民間成立勞資中介團體，協助處理勞資爭議，避免政府官方角色過度介入勞資之間的私權糾紛。迄至 2000 年之後，勞委會具文開始正式委託由民間團體參與勞資爭議序幕，委託案件數量也逐年上升，近年來，民間團體處理勞資爭議案件之數量，更已經超過行政機關的處理案量。由此篇研究得知爭議標的偏小，無訴訟實益，和解意願較高、和解成功率偏高，獲償率反而偏低，勞資雙方對於標的金額不高（10 萬元以下）之爭議案件，接受讓步和解的機率較高，因當時勞委會補助民間團體處理勞資爭議案件，是以調解案件數及成立件數為補助標準，完全忽略了獲償率的重要性，勞方因考量繁瑣之訴訟程序，所以於調解時會有雖不滿意，但可以接受的感受，而資方會有僥倖的心態，即是經由民間團體處理爭議案件，將可以少支付一些應負之費用（也就是民間常說的以打折扣來和解），實質上這對勞方是不公平的。

綜上觀之，足見「勞動契約」對勞工之重要性，亦如勞工之「護身符」，就好比國家之憲法，為一切規範之準繩，故此時，更應制定嚴謹之勞動法規以資遵循，對於勞資雙方所簽訂之「勞動契約」內容應更加明確化，以減少勞資爭議之發生；如當勞資爭議發生時，各縣（市）政府勞工行政主管機關及接受委託協處勞資爭議之民間團體在處理爭議議題上，才能透過法定的調解機制或仲裁機制，而適時適法有效地處理爭議問題。

第二節 勞資爭議案件分析

本研究就 102 年度處理勞資爭議案件中調解不成立之個案做以下分析，依據勞資爭議處理法第 18 條規定：「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。」及第 19 條規定：「依據前條規定作成之調解方案，經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立。」。基上，調解委員必須提出調解方案（即是能使雙方和解之解決方案），然而，該調解方案對於勞資雙方並無拘束力，所以調解方案須在爭議當事人（即勞方與資方）都同意之下，才能達成和解（亦即調解成立），調解委員無法強制要求勞方與資方一定要和解。

壹、勞資爭議案件處理機制

當勞資雙方發生爭議時，由勞資雙方自行協商自治解決處理是最為適當的，當雙方無法自行協商處理時，其紛爭必將影響勞資關係之和諧及勞工生活之穩定，進而嚴重影響社會秩序之維持，或許部分爭議當事人將逕循司法途徑解決，此時亦是勞工行政主管機關介入處理之時機。

以臺中市政府勞工局辦理勞資爭議案件為例，目前委託民間團體辦理勞資爭議調解計有社團法人台中市勞資關係協會（臺中市西區）、社團法人臺中市（縣）勞資關係協會（臺中市豐原區）、社團法人台中市勞雇關係協會（臺中市東區）等 3 單位，另為提升為民服務品質，使勞資雙方能有充分暢所欲言的空間並加長溝通的時間，特增加 6 個區公所（西屯區公所、太平區公所、沙鹿區公所、大甲區公所、東勢區公所、和平區公所）為爭議調解地點，勞工可選擇就近或較方便之地點調解；另為建立便民機制及考量在中彰投生活圈中，部分勞工勞務提供地非為戶籍地或居住地，期使外地之勞工亦能就近辦理勞資爭議調解，本府特與彰化縣政府及南投縣政府建立一個勞資爭議調處合作平台，如經由勞資雙方同意，依據勞資爭議處理法第 9 條規定：勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣市主管機關提出勞資爭議調解申請書（如附錄一），申請人（勞方或資方）

能夠選擇在其較為便利之地點（勞務提供地或戶籍地、居住地）調解，可以減少勞資雙方舟車勞頓之苦，並由受理案件之當地勞工行政主管機關轉介爭議案件至另一縣市之勞工行政主管機關。

新修正之勞資爭議處理法已於 100 年 5 月 1 日正式上路，其規定處理機制有三種，一是調解制度，二是仲裁制度，三是針對不當勞動行為的裁決制度，歷年來臺中市政府處理勞資爭議案件只有調解案件，並無仲裁案件。



貳、102 年度受理勞資爭議案件分析

依據臺中市政府勞工局 102 年勞資爭議調處機制維護勞工權益專題報告得知，臺中市政府勞工局 102 年度受理勞資爭議案件共計 2,874 件，其中因勞方勞務提供地為外縣市或行政院國家科學委員會中部科學工業園區管理局、經濟部加工出口區而移轉管轄權之案件計 56 件，由本局辦理之案件計 724 件，轉介民間團體協處之案件計 2,094 件，如圖 2-2-1、表 2-2-1：

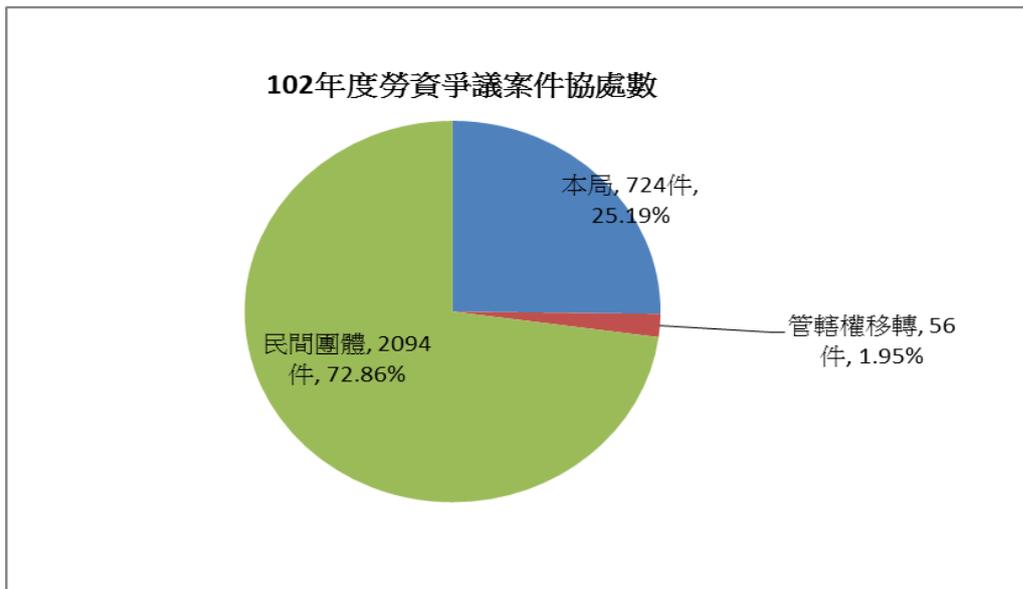


圖 2-2-1 102 年度勞資爭議案件協處數

資料來源：臺中市政府勞工局（2013）。臺中市政府勞工局102年度統計專題分析，2014年12月11日，取自：<http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=117010>

表 2-2-1 102 年度勞資爭議案件協處數

辦理單位	本局	民間團體	管轄權移轉	總計
受理件數	724 件	2,094 件	56 件	2,874
所佔比例	25.19%	72.86%	1.95%	100.00%

資料來源：臺中市政府勞工局（2013）。臺中市政府勞工局102年度統計專題分析，2014年12月11日，取自：<http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=117010>

一、依據勞資爭議行業分類

本市因觀光經濟產業發達，對於分配性的服務業，如批發、零售等，以及消費性的服務業，如影視娛樂、餐廳等的需求較高，同時又係工業及製造業集中的地區，故本市屬於服務業及製造業之勞資爭議即佔本市總案件數量半數以上。

其中以「批發及零售業」為首，爭議案件數為 793 件（27.59%），「製造業」居次，計 602 件（20.95%），「批發及零售業」及「製造業」即佔本市勞資爭議案件總數之 48.54%，其他爭議較多之行業分類如：支援服務業（273 件，9.50%）、住宿及餐飲業（232 件，8.07%）、營造業（178 件，6.19%）、其他服務業（137 件，4.77%）、運輸及倉儲業（126 件，4.38%）、專業、科學及技術服務業（117 件，4.07%）、醫療保健及社會工作服務業（107 件，3.72%），如圖 2-2-2、表 2-2-2：

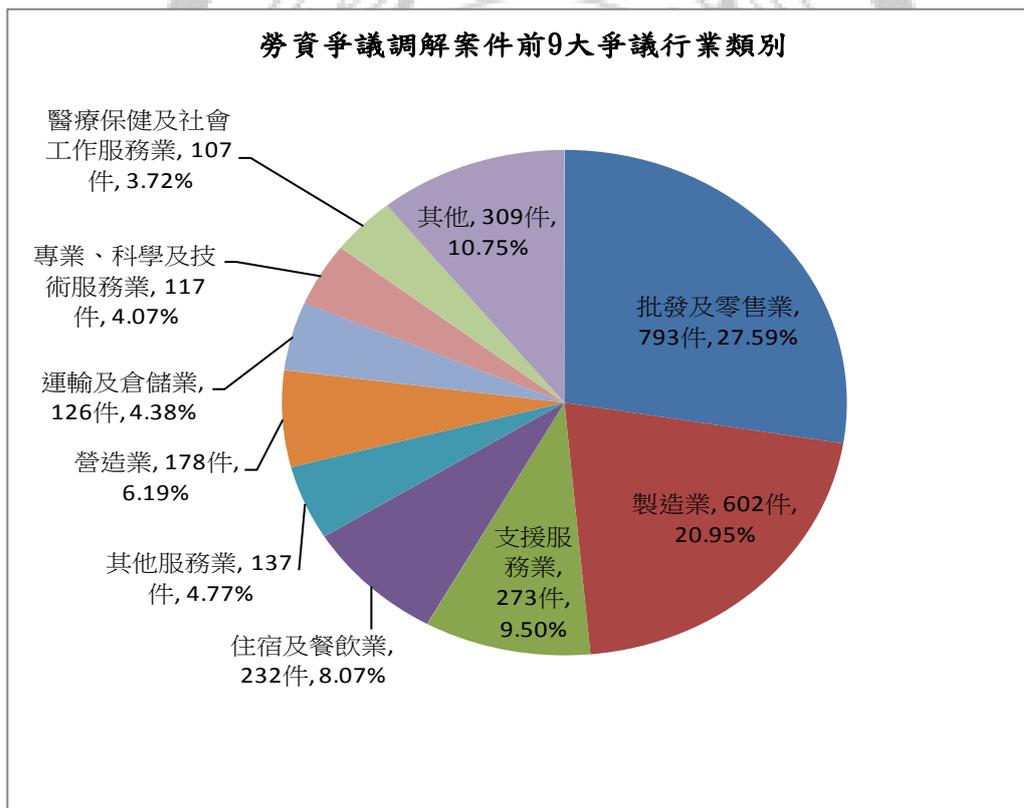


圖 2-2-2 102 年度勞資爭議調解案件前 9 大爭議行業類別

資料來源：臺中市政府勞工局（2013）。臺中市政府勞工局102年度統計專題分析，2014年12月11日，取自：[http :](http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=117010)

[//www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=11701](http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=117010)

0

表 2-2-2 102 年度勞資爭議調解案件前 9 大爭議行業類別

行業別	勞資爭議件數	所佔比例
批發及零售業	793 件	27.59%
製造業	602 件	20.95%
支援服務業	273 件	9.50%
住宿及餐飲業	232 件	8.07%
營造業	178 件	6.19%
其他服務業	137 件	4.77%
運輸及倉儲業	126 件	4.38%
專業、科學及技術服務業	117 件	4.07%
醫療保健及社會工作服務業	107 件	3.72%
其他行業	309 件	10.75%
總計	2,874 件	100.00%

資料來源：臺中市政府勞工局（2013）。臺中市政府勞工局102年度統計專題分析，2014年12月11日，取自：[http :](http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=11701)

[//www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=11701](http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=11701)

0

二、依據勞資爭議事項分析

本市勞資爭議案件共計 2,874 件，主要爭議為工資者居首，計 1,412 件、佔總件數比例 49.13%，主要爭議為資遣費爭議者次之，計 603 件、佔總件數比例 20.98%，其次為有關職業災害補償爭議案件，計 288 件、佔總件數比例 10.02%，如圖 2-2-3、表 2-2-3：

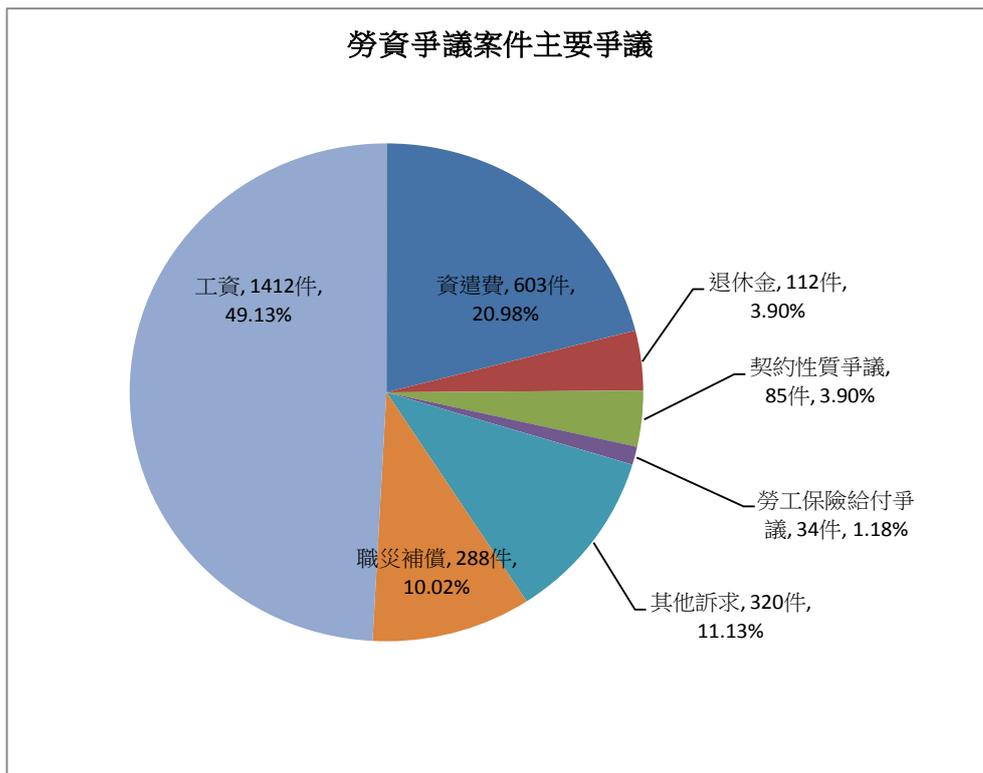


圖 2-2-3 102 年度勞資爭議案件主要爭議

資料來源：臺中市政府勞工局（2013）。臺中市政府勞工局102年度統計專題分析，2014年12月11日，取自：[http :
//www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=117010](http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=117010)

表 2-2-3 102 年度勞資爭議案件主要爭議

爭議事項	工資	資遣費	退休金	職災補償	契約性質爭議	勞工保險給付爭議	其他訴求	勞資爭議案件總計
受理件數	1,412	603	112	288	105	34	320	2,874
所佔比例	49.13%	20.98%	3.90%	10.02%	3.65%	1.18%	11.13%	100.00%
調解成功率	59.07%	59.33%	53.26%	44.63%	41.67%	51.85%	55.42%	

資料來源：臺中市政府勞工局（2013）。臺中市政府勞工局102年度統計專題分析，2014年12月11日，取自：[http :
//www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=117010](http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=117010)

如以訴求中包含工資爭議者進一步分析（不以主要爭議區分），其中工資未給付或給付不足爭議 1,503 件、佔總件數比例 52.30%，預告工資爭議 563 件、佔總件數比例 19.59%，加班費爭議 426 件、佔總件數比例 14.82%，休假工資（特休、例假及國定假日）爭議 437 件、佔總件數比例 15.21%，其他工資（婚假、喪假及產假等）爭議 39 件、佔總件數比例 1.36%，如圖 2-2-4、表 2-2-4：

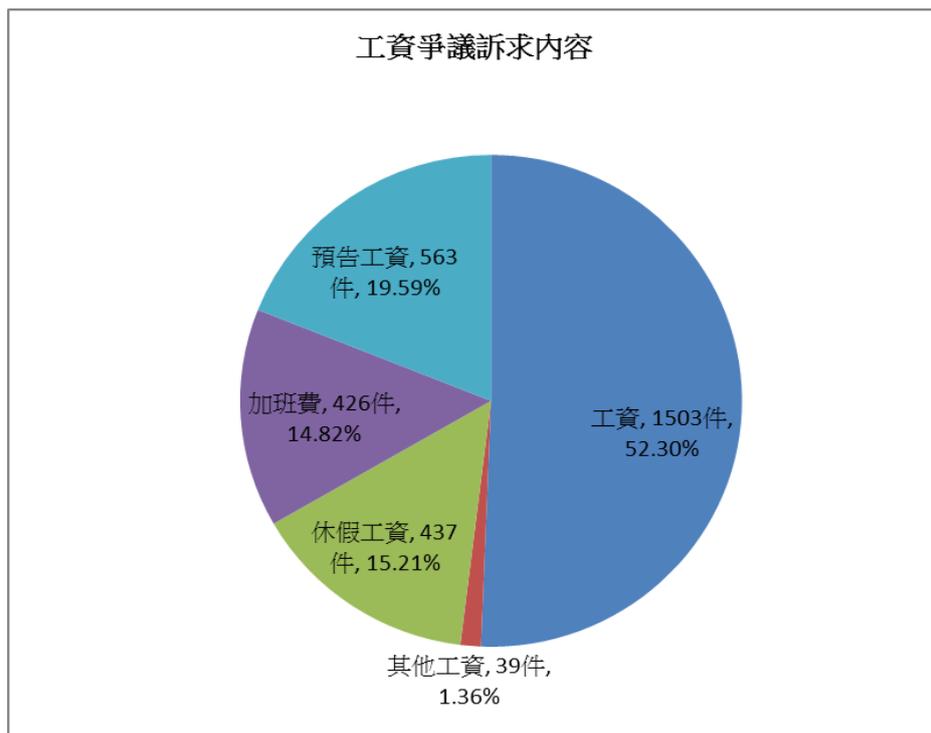


圖 2-2-4 102 年度工資爭議訴求內容

資料來源：臺中市政府勞工局（2013）。臺中市政府勞工局102年度統計專題分析，2014年12月11日，取自：<http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=11701>

[0](http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=11701)

表 2-2-4 102 年度工資爭議訴求內容

爭議事項	工資	預告工資	加班費	休假工資	其他工資
受理件數	1,503 件	563 件	426 件	437 件	39 件
佔總件數比例	52.30%	19.59%	14.82%	15.21%	1.36%

資料來源：臺中市政府勞工局（2013）。臺中市政府勞工局102年度統計專題分析，2014年12月11日，取自：<http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=11701>

[0](http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=11701)

三、調解成果

本局 102 年度 12 月底受理本市勞資爭議案件共計 2,874 件，除管轄權移轉之案件外（56 件），和解及撤銷案件計 532 件，已調解完成案件計 2,286 件，其中 1286 件成立、1000 件不成立，調解成功率達 56.26%（103 年 3 月 25 日統計），如圖 2-2-5、表 2-2-5：

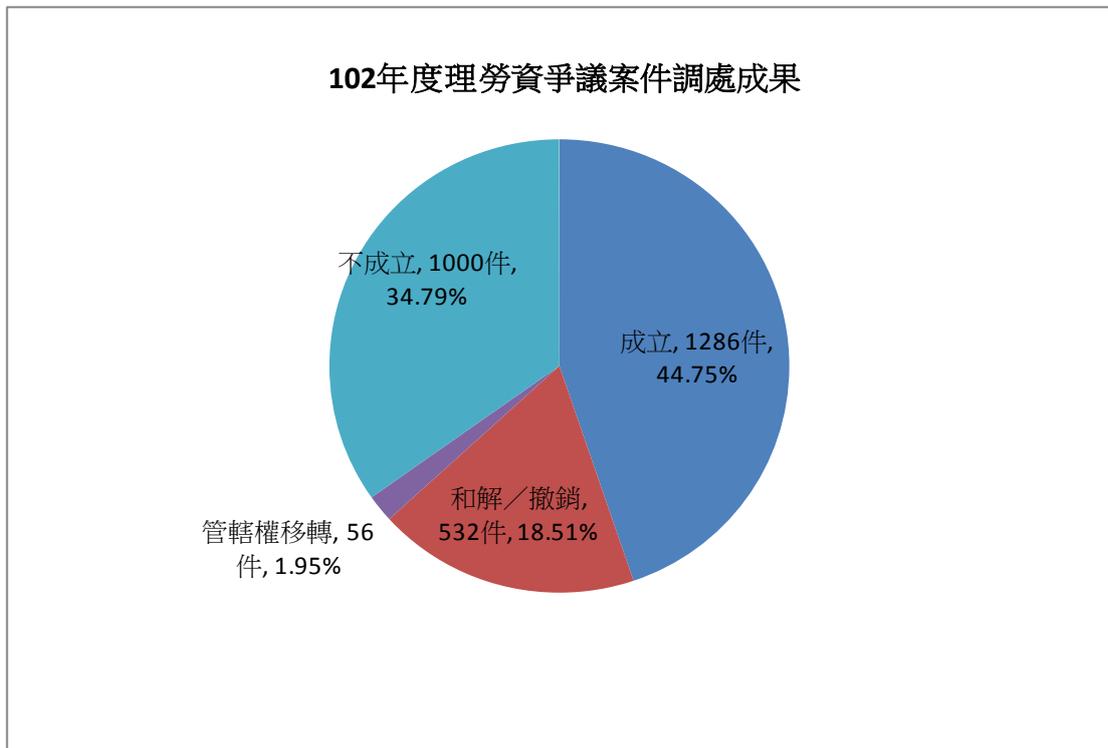


圖 2-2-5 102 年度處理勞資爭議案件條處成果

資料來源：臺中市政府勞工局（2013）。臺中市政府勞工局102年度統計專題分析，2014年12月11日，取自：<http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=117010>

表 2-2-5 102 年度處理勞資爭議案件條處成果

成立	不成立	和解/撤銷	未解決	管轄權移轉	合計	成功率
1,286 件	1000 件	532 件	0 件	56 件	2,874 件	56.26%

成功率 = 成立件數 / (總件數 - 和解或撤銷 - 管轄權移轉 - 未解決)

資料來源：臺中市政府勞工局（2013）。臺中市政府勞工局102年度統計專題分析，2014年12月11日，取自：<http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=117010>

叁、結論

近來由於教育水準提高，勞工權利意識抬頭，勞工朋友對於自身權益的自主性亦隨之升高，加以受勞動基準法基本工資之保障，更給予對抗雇主的正當性。以 102 年度實際發生爭議案件之分析統計數字得知，「工資」（包含預告工資、加班費、休假工資等等）之爭議居首，因「工資」係勞工因工作而獲得的報酬，多是勞工唯一主要的所得來源，亦為保障勞工的基本生活；其次為資遣費爭議，因近年來派遣人力大量增加，雇主（同一業者使用人頭開立多家派遣公司，私自將勞工轉至不同之公司，但其工作地均為同一處，工作內容也都一樣）常以派遣之名，使勞工實際工作年資無法累計，因而特別休假年資亦無法併計，以致影響特別休假之請求權。另因現今雇主都有保險之觀念及 94 年 7 月 1 日以後實施新制勞工退休金之故，雇主應提撥 6% 之退休金，以做為日後勞工退休後之養老金，故勞保爭議比例最低，其次為退休金。

第三節 勞資爭議個案分析

壹、個案分析

案例一：資遣費（不當解雇）爭議

一、爭議緣由

勞方主張

- （一）林君於 99 年 9 月到職，平均工資新臺幣（以下同）2 萬 7,000 元，本為應徵安檢工作，任職後 A 公司安排從事安管工作，事後又被指派為守衛輪值，管理部副理於 101 年 12 月 13 日下午 3 點約談本人時表示：「請本人寫離職單或依據公司規定記三大過解雇」。因本人對於資方記過處分不予承認，所以未填寫離職單。
- （二）101 年 12 月 13 日晚上 7 點至公司上班，遭警衛阻擋，故無法進入公司，從此就未再上班。遂於 102 年 1 月 15 日向臺中市政府申請勞資爭議調解。

(三) 請求資方發給預告工資 1 萬 8,000 元、資遣費 2 萬 7,000 元，共計 4 萬 5,000 元。

資方主張

- (一) 勞方任職期間因違反工作規則，違反事項如下：損毀公物，未具實以報、未盡安管之責，讓員工自由進出廠區、廠商進出廠時未予以登記、當日應完成之工作，因故未完成，未辦理交接、值大夜班時擅自熄燈睡覺等等事件。
- (二) 公司於 101 年 12 月 11 日公告：保全人員懲戒，保全人員勞方損毀公物，並未據實以報，此行為為嚴重影響公司紀律及形象，故予以記小過乙次，以示懲戒。累計大過 2 次、小過 3 次（大過 1 次）、警告 2 次懲戒累計 3 大過予以革職，經公告翌日生效。

二、爭執事項

- (一) 公司之工作規則第 66 條規定員工有下列情事之一經查屬實者，得予記大過：「……9.故意浪費原料或毀損公物者。15.因上述過失記 3 次大過者，予以革職處分。」。惟工作規則未明定，所犯過失是以每年計算或是任職期間之累積計算。
- (二) 勞方所犯之過失是否為故意行為？是否為勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」，仍有待商榷？

三、不爭執事項

勞方受僱於資方。

四、調解結果

調解結果：不成立，有關勞方主張預告工資 1 萬 8,000 元及資遣費 2 萬 7,000 元之訴求，資方認為勞方已違反工作規則，故無法同意其請求。

案例二：資遣費爭議

一、爭議緣由

勞方主張

- (一) 本人於 100 年 2 月 1 日到職，擔任會計室會計，一星期上班 5 天，一天工作 3 小時（上午 9 時至中午 12 時），平均工資 1 萬 4,709 元，101 年 11 月中旬新任負責人請許助理致電本人表示：「請本人將電腦設備及資料等郵寄至○○市（外縣市）」。本人將所有設備及資料等寄至○○市（外縣市）後於 101 年 11 月 30 日離職。本人於 101 年 12 月 28 日以電子郵件向負責人表示給付年終獎金及資遣費，然而未獲回應。
- (二) 請求資方發給應休未休特別休假工資 48 天計 3 萬 5,301 元（48 天×735.45 元）、資遣費 4 萬 2,289 元、101 年終獎金 2 萬,9418 元及新制勞工退休金 6 萬 0,895 元，以上合計共 16 萬 7,903 元。
- (三) 如資方請本人至○○市（外縣市）上班，本人同意但應補貼額外支出（交通費、住宿費）。

資方主張

- (一) 本會沒有資遣勞方之意思，因公司已移址至○○市（外縣市），曾寄信向勞方表示請一起至新單位工作，然皆未獲勞方回應。
- (二) 請勞方至本會工作。
- (三) 關於額外補貼（交通費、住宿費），須經公司內部會議同意。

二、爭執事項

- (一) 本案因資方會址由臺中市遷移至○○市（外縣市），係屬工作場所之變更，經查內政部 74 年 9 月 5 日（74）台內勞字第 328433 號函釋¹³：雇主調動勞工工作之五項原則，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。另內政部 74 年 9 月 6 日（74）台內勞

¹³勞動基準法施行細則第 7 條第 1 款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：（一）基於企業經營上所必需。（二）不得違反勞動契約。（三）對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更。（四）調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任。（五）調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

字第 339139 號函釋¹⁴：勞工不願意接受雇主調動工作，雇主應否發給資遣費，須視勞工所提之理由及有無符合前述之相關法令規定與調動原則而定。

(二) 上項內政部之函釋僅是「原則性」的處理方式，並無強制規定，如勞方不願意接受調動，資方是否應該發給勞方資遣費，仍有模糊空間。

三、不爭執事項

- (一) 勞方受僱於資方。
- (二) 資方會址由臺中市遷移至○○市（外縣市）。

四、調解結果

- (一) 資方表示將於公司內部會議討論以資遣方式終止勞動契約或勞方至本會工作時額外補貼支出（交通費、住宿費）。
- (二) 事後勞方表示：資方未同意發給資遣費，如勞方至○○市（外縣市）上班，也不願意額外補貼交通費及住宿費，所以勞方就逕行司法途徑處理。

案例三：退休金爭議

一、爭議緣由

勞方主張

- (一) 本人 86 年 8 月 1 日到職，擔任清潔員工作，平均工資 2 萬 2,000 元，本人未向資方表示欲離職，而是資方以年紀過大為由，在 3 月中旬口頭告知本人工作到 100 年 3 月 27 日止。遂於 102 年 3 月 29 日向臺中市政府申請勞資爭議調解。
- (二) 本人詢問資方 100 年 1 月至 3 月的工資扣款明細，但資方卻不願意明白告知。資方 100 年 1 月至 3 月未提繳新制 6% 勞工退休金。
- (三) 請求資方給付退休金 45 萬元、100 年 1 月至 3 月的工資扣款明細、100 年 1 月至

¹⁴ 雇主如欲調動勞工工作，因屬勞動契約中工作場所或應從事之工作變更，除依勞動基準法施行細則第 7 條之規定應由雇主與勞工商議約定外，本部亦曾釋示調動工作應依循之原則在案。如勞工不願意接受雇主調動工作，雇主應否發給資遣費，須視勞工所提之理由及有無符合前述之相關法令規定與調動原則而定。

3 月未提繳之新制 6%勞工退休金。

資方主張

- (一) 本公司 100 年 10 月更換負責人，舊有員工應與係舊負責人結算年資，勞方係本公司以部分工時方式重新僱用，更換負責人時已明確告知員工。
- (二) 舊公司勞保投保薪資以少報多（低薪高報），所以新負責人將勞健保費多報金額之費用自勞方薪資中扣回。
- (三) 勞方要求資方於 100 年 12 月 5 日辦理勞健保退保作業。
- (四) 資方不承認舊雇主工作期間之年資，新負責人接手經營後係重新僱用勞方，故請勞方回公司上班，工作至符合退休要件後再辦理退休。

二、爭執事項

- (一) 依據勞動基準法第 20 條規定：「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依據第十六條規定期間預告終止契約，並應依據第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」，另行政院勞工委員會 89 年 4 月 1 日（89）台勞資二字第 0012049 號函釋¹⁵：改組或轉讓過程中，被商定留用之勞工，如因其勞動條件有不利益之變動而拒絕另訂新約，或因個人因素拒絕留用，原雇主應依據勞動基準法第十一條第一項第一款之規定予以資遣。
- (二) 資方提供「出資額轉讓契約書」，該契約書第 6 點略以：「除乙方欲重新聘僱之人員外，其餘應由甲方為資遣並支付資遣費。」。惟契約書之簽訂均非為甲方（出讓人）及乙方（受讓人）之負責人親自簽署，而授權與其他人為之。

¹⁵一、事業單位改組或轉讓過程中，經新舊雇主商定留用之勞工，其工作年資依勞動基準法第二十條規定應由新雇主繼續予以承認。事業單位改組或轉讓後，新雇主如有變更被留用勞工勞動條件之意思表示，經協商未獲勞工之同意，而有勞動基準法第十四條第一項第六款規定之情事時，被留用之勞工當可援引該規定與新雇主終止勞動契約，並請求新雇主給付資遣費。二、事業單位改組或轉讓期間，為免勞工因對未來充滿不確定感，長期處於惶惶不安情境中，從而影響勞資各自權益，新雇主應有義務將未來相關勞動條件之內容告知勞工或與勞工協商同意後簽訂新約，以穩固勞雇關係。至於改組或轉讓過程中，被商定留用之勞工，如因其勞動條件有不利益之變動而拒絕另訂新約，或因個人因素拒絕留用，原雇主應依勞動基準法第十一條第一項第一款之規定予以資遣。

三、不爭執事項

勞方受僱於資方。

四、調解過程與結果

資方不承認勞方於舊雇主工作期間之年資，表示新負責人接手經營後係重新雇用勞方，資方要求勞方回公司上班，工作至符合退休要件後再辦理退休，但勞方不同意，勞資雙方協商過程無法達成共識，調解不成立。

案例四：回復原職務爭議

一、爭議緣由

勞方主張

- (一) 自 100 年 2 月 1 日到職，資方未投勞健保，被派駐至○○○擔任機動巡邏保全員，平均工資 3 萬 1,535 元，與資方約定月薪 2 萬 5,000 元，每日工時 12 小時，每月工時 360 小時以上（平均時薪 69.4 元），全年無休，且未有薪資條。
- (二) 100 年 1 月 14 日至 2 月 24 日期間，因有員工離職，公司未招募到新員工，故本人每天工作 24 小時，連續上班 1,000 小時以上。
- (三) 100 年 4 月 24 日至 4 月 30 日因病住院，資方未依據法給予病假工資。
- (四) 執行職務（機動巡邏）需使用自己的交通工具，資方未補貼油錢。
- (五) 資方雖於 100 年 1 月調薪 1,500 元，惟開始對本人施壓，100 年 4 月起要求本人每週五至週一須連續上班 60 小時，因不願接受即遭資方要求填寫自願離職書，本人不得已只好於自願離職書上註明離職原因為：公司未依據勞動基準法給予合理薪資及休假。
- (六) 請求回復原職務、工資及加班費計 55 萬 6,812 元、病假工資 4,830 元（ $1,380 \times 50\% \times 7$ 天）、交通工具（油錢及保養）補償 2 萬 3,250 元（ $1,500 \text{ 元} \times 15.5 \text{ 月}$ ）、未投勞健保權益受損部分計 10 萬元，總計 68 萬 4,892 元。

資方主張

- (一) 因勞方要求不要投勞健保，所以才未替勞方投保。
- (二) 勞方於上班時間刷卡後每天晚上回家睡覺，下班時間未刷卡。
- (三) 勞方自願表示要求加班，且工資皆已發給，故無法接受勞方請求，願意給付勞方精神慰問金 1 萬元。
- (四) 勞方如不願意接受精神慰問金 1 萬元，請逕循司法途徑解決。

二、爭執事項

- (一) 勞方上班時間刷卡，下班時間未刷卡，無法正確計算出實際工作時數。
- (二) 勞方已簽署自願離職書，惟是否在「自願」情況下簽署的，仍有爭議？

三、不爭執事項

- (一) 勞方受僱於資方。
- (二) 資方未替勞方投勞健保。

四、調解結果

有關勞方請求工資等事項，資方表示給予慰問金 1 萬元，惟勞方無法接受，勞資雙方協商過程各執一詞，無法達成共識，致調解不成立。

貳、小結

勞資爭議發生之原因，不外乎有下列 2 種原因：一為契約當事人不依據約履行，即違約，另一則為「勞動條件變更」，亦即一方當事人基於經濟或其他因素的關係而必須從新簽訂勞動契約（黃越欽，2012：458），例如工資、資遣費、退休金、延長工時…等等。本文所提出之案例二調解不成立後勞方逕行向臺灣臺中地方法院提出訴訟，審判長認為此案情節並非重大，故以調解庭方式處理，請勞方及資方至法院之協調室調解，另請當時擔任調解主席之勞工局人員亦至法院之協調室參與調解，而勞工局人員之定位係居於協處調停之角色，希望能遊說雙方和解，而此案在法官及勞工局人員共同向爭議雙方當事人說明並分析訴訟程序之利弊得失後，雙方當事人是以和解收場。

綜觀，臺中市政府 102 年度勞資爭議案件以工資爭議案最多，其次為資遣費爭議案，如以調解成功率而言，資遣費之調解成功率則為最高，依據實務經驗而言，這或許是一般勞工不習慣循司法途徑解決爭議案件，亦可以看出人們不喜歡上法院的心態，勞方總認為勞資雙方各退一步，在可接受之範圍內，經由調解方式，達成和解；然對於調解不成立之爭議案件，如未循司法途徑解決，仲裁機制之處理方式亦是爭議雙方當事人最佳的選擇，惟臺中市政府迄今尚未接獲任何仲裁爭議案件，其原因為何亦是本文探討之重點。

第四節 我國勞資關係的研究途徑

勞動生產力的提高，可促進國內經濟持續成長，提昇國際競爭力，除需要資方提供機器設備之外亦需依賴勞方所提供之勞力，李允傑教授（2002：116）指出：「對於國家機關來說，勞工具具有政治資源與經濟資源兩種特性。在政治上，勞工人口擁有廣大的票源，若能取得勞工政治支持，則不但能強化政權的合法性，更是助於防止勞工階級成為政治反對勢力的作用。在經濟上，勞動力是台灣發展經濟的最大資源，安定生產秩序及提高勞動力生產力乃成為國家相關的首要考慮。」。勞資關係就是勞工與雇主間的衝突與合作，雇主追求效率，勞工期待公平，雙方經由談判或國家的規範，獲致合作基礎（衛民、許繼峰，1999：2）。另衛民教授（2014：22-35，100-101）表示：勞資關係的現象非常複雜，它同時涉及經濟、社會、政治和科技等相關事務，因此需要用理論架構來分析勞資爭議或其中部分的面向，故從索羅門的分析架構中提出勞資關係的研究途徑主要有一、系統途徑，二、社會行動途徑，三、人力資源管理途徑，四、勞動過程控制途徑，五、勞動市場途徑，六、比較途徑，七、制度途徑，八、政治經濟途徑，九、策略選擇途徑等9種研究途徑。

以上9種研究途徑中本研究較認同系統理論，因為勞資關係和諧與否，將影響企業

是否能永續經營的因素之一，然而，勞方與資方之關係，原本就處在一種不平衡的狀態之下，因此發生爭議是理所當然的、無法避免的正常現象，亦因由勞資關係而產生勞資爭議，有了爭議，就知道紛爭問題在哪裡？透過爭議主體（勞工、雇主與政府）之不同而有不同之需求反應，再經由協商溝通過程中獲得共識，制訂一套勞資雙方都能接受的遊戲規則（勞動條件之調整），並簽定勞動契約，以作為雙方當事人爾後共同遵循及依據之準繩。茲將系統理論分述如下：

系統理論：主要是依據鄧勒普的系統理論來分析集體勞資關係，組織係由許多不同的成員組成（即是有不同之工作部門及各部門之不同員工），在工作環境中，因各個成員有不同的需求及意見，所以很容易就會產生衝突，為了維持組織的正常運作，組織定會經由協商機制或以溝通方式加以解決處理。鄧勒普的勞資關係系統主要由行為主體（actors）、環境（contexts）、意識型態（ideology）、和規則（rules）等四部分構成，其內容如下：

- （一）行為主體（actors）：即為勞方、資方、政府。
- （二）環境（contexts）：即是工作場所、市場、大環境（政治）。
- （三）意識型態（ideology）：即是各個行為主體之間的思想與信念。
- （四）規則（rules）：即是行為主體透過協商或互動後，所訂出一套大家共同遵守的規則，亦可說是勞動契約（衛民，2014：28-29）。

勞資關係系統簡單模型（如圖2-4-1）是根據政治家依據斯頓（Easton，1965）的「政治系統簡單模型」修改而來，此模型圖將整個系統理論做更完整的說明。

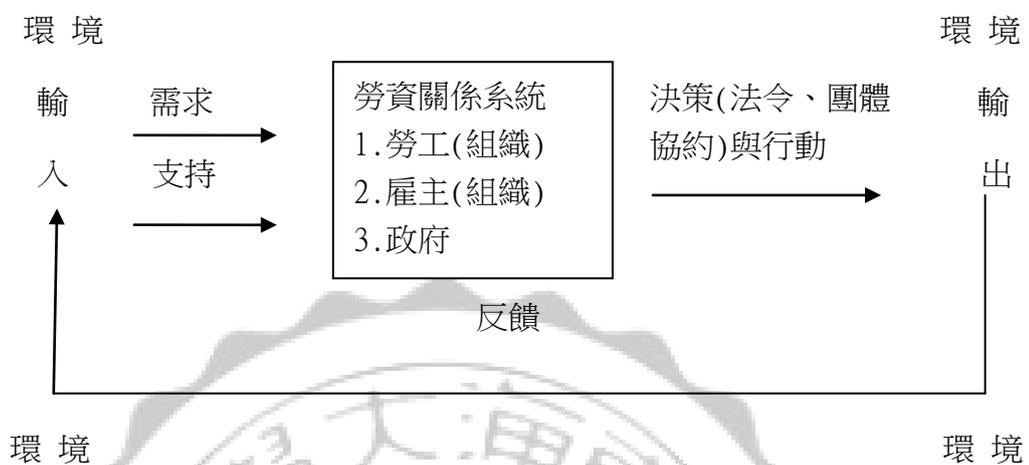


圖 2-4-1 勞資關係系統簡單模型

資料來源：集體勞資關係-法律、實務與案例（初版，P.100），衛民，2014，新北市：空大。

第三章 我國勞資爭議制度的法律基礎與現況

第一節 勞資中的僱傭關係

勞資關係就是僱傭關係（或稱為契約關係），一旦進入契約關係，雙方當事人就承認締結契約自由，締結契約於民法稱為「僱傭契約」¹⁶，於民法之特別法的勞動基準法稱為「勞動契約」，凡適用勞動基準法行業之勞工，其勞動契約以勞動基準法為勞動條件之最低標準，勞動基準法未明定者，則回歸民法之僱傭契約規定（丁嘉惠，2010：74）。民國 25 年 12 月 25 日公布之勞動契約法第 1 條及第 2 條¹⁷雖對於勞動契約有明文規定，惟，其尚未命令施行，還是未生效之法律，成了名符其實的「木乃伊法案」。故勞動基準法是目前規範勞動契約最重要的法律，然勞動契約的定義，僅於勞動基準法第 2 條第 6 款規定：勞動契約謂約定勞雇關係之契約。其有關勞動契約專章條文共 12 條，內容包括定期契約及不定期契約、勞雇雙方得或不得終止勞動契約的原因與要件、預告期間與預告期間工資的特別規定、勞工資遣費的發給標準等。其立法精神是由國家強制對於勞動條件加以規定，較偏於實質內容的規定；而過去的勞動契約法則是規範契約自治，由勞資雙方共同議定的程序法，內容包含雇主義務、勞工義務、勞動契約終止等內容。面對時代變遷，國內勞動市場的就業型態越來越多元，勞動部近年來已持續進行相關勞動契約法制研修工作，未來亦將持續進行，並積極聽取各界意見，期待創造兼顧勞工權益及符合經營需求之勞動契約法制（行政院勞工委員會，2012）。故由勞動基準法及民法可得知勞動契約之性質乃為：

¹⁶民法第 482 條：稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。

¹⁷勞動契約法第 1 條：稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。第 2 條：勞動契約適用本法。但其他關於勞動之法律另有規定者，依其規定。

- 一、勞動契約是私法契約：勞動契約係由勞方與資方之自由意思表示而成，自為私法上之法律關係，惟仍應受勞動基準法、勞工保險條例等勞動相關法令之規範。
- 二、勞動契約為不要式且有償契約：不要式契約，即指不須具備何種內容、形式，就可成立之契約，相關之勞動法令並未規定勞動契約必須要有書面或其他方式使得簽訂。另依據勞動契約法第 1 條規定：稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。是以，勞動契約為有償契約，有償即是有代價的、對價的關係，勞工提供勞力而獲得之報酬。
- 三、勞動契約以勞務給付為目的的契約：在勞動契約中勞工有給付勞務之義務，與承攬契約中之承攬工作成果為目的不同，亦與委任契約中僅以勞務給付為手段而以委任目的達成為內容不同。
- 四、勞動契約為繼續性契約：勞動契約通常不是在某一時間點，給付一次勞務就完成，須經過一段時間的給付才能完成，且有繼續的、甚至重複的給付勞務。
- 五、勞動契約為具身分上共同關係之契約：共同關係係指身分之關聯而成立的法律關係，勞方與資方互負忠實義務，亦即勞方對資方有忠誠義務，資方對勞方有照顧扶助的義務，此種關係稱為共同關係（郭玲惠，2011：17-19）。

勞動基準法第1條開宗明義道出：為規定勞動條件最低標準¹⁸。同法第2條明訂：「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」。然，勞動基準法並未對勞雇關係下定義，故基於上述之勞工、雇主、工資、勞動契約之定義及一般學理上認為或法院之判決認勞工具具有下列特徵：（一）人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）

¹⁸勞動基準法第 1 條：為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

經濟上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。(四) 納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立。(司法院，2003)，另就是否為勞動基準法上之適用對象，一般均係以其從屬性之有無為基準，其中尤以人格從屬性（指揮監督權）為最（司法院，2006）。

我國憲法第 153 條規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。」，第 154 條規定：「勞資雙方應本協調合作原則，發展生產事業。勞資糾紛之調解與仲裁，以法律定之。」，第 156 條規定：「國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，並實施婦女兒童福利政策。」，勞動基準法即依據憲法政策制定（張清滄，2012：3）。綜上，為保障勞、資雙方之權利義務，促進社會與經濟發展，穩定勞動關係，解決勞資爭議，實應制定法律，將勞動權、勞資爭議…等法制化，俾使勞、資雙方均能有所遵循。

第二節 我國勞資爭議立法制度之確立

憲法第 15 條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」，第 108 條第 1 項第 13 款規定：「勞動法及其他社會立法，由中央立法並執行之，或交由省縣執行之」，第 154 條規定：「勞資雙方應本協調合作原則，發展生產事業。勞資糾紛之調解與仲裁，以法律定之。」，另勞資爭議處理法第 1 條規定：「為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。」，又李惠宗教授（2012：274）參照大法官解釋字第 578 號表示：

工作權作為一種社會權，旨在要求國家應透過法律所建構的制度及形成政策，對於從事勞動職業的勞工，給予適當保護，不致使勞動者的勞動力只是企業經營者獲得利潤的一種工具。國家機關應在考慮企業經營合理的利潤下，使勞動者能自主性地付出勞力，在工資及其他工作條件上有適當的保護。在勞工遭逢事故下，使依據賴該勞工之人，亦能獲得附隨的保護。

自勞資爭議處理法第 8 條¹⁹得知，勞資雙方於勞資爭議調解、仲裁或裁決期間，均不得對任何一方有不利之行為。又自同法第 55 條²⁰及第 56 條²¹得知爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之，亦即爭議行為之主體（需為勞工團體）、目的（為了改善或維持勞動條件、增進勞工正當權益，而非違反公序良俗，亦非侵害他人或公共利益）、程序（係指爭議行為應依據循法律規定辦理）、手段（係指爭議當事人之爭議行為應

¹⁹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。

²⁰勞資爭議處理法第 55 條規定：爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。

²¹勞資爭議處理法第 56 條規定：爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。

以和平理性為之，不使用暴力）等均須具有正當性，如此才能獲得民、刑事免責的保護（衛民、許繼峰，1999：295-297）。故由憲法第 15 條及上述規定亦可說明正當性之勞資爭議是受法律保障及容許的；國家應盡保護義務，制定保護勞工之法律及實施保護勞工之政策，因而制定相關之勞動法規，以保障勞工之生存權與工作權，賦予勞工有行使集體力量的權利，其屬於勞工之基本權，亦即勞動法中之勞動三權：團結權（即結社權，可依法組織或加入工會、協會之權利）、協商權（即交涉權，與資方溝通、協商）、爭議權（即抗爭權，以勞方而言可為罷工、怠工；以資方而言可為閉廠、封鎖）。

另衛民（2014：156-159）指出：日本勞動法學者花見忠（Tadashi Hanami）與比利時勞動法學者柏朗潘（Roger Blanpain），在 1989 年合編一本有關勞資爭議處理的書，書名為《市場經濟國家中的勞資爭議處理》（Industrial Conflict Resolution in Market Economies），勞資爭議處理制度主要可以從七個要素加以分析，分別為爭議當事人、爭議層級、爭議主題、爭議類別、輔助性解決方法、爭議行為、最終決定，分述如下：

一、爭議當事人（parties）

勞資爭議當事人可分為勞方（個別勞工或集體勞工）、資方（事業單位或政府機關）。

二、爭議層級（level）

勞資爭議發生的規模有大有小，有些是個別勞工之爭議事項，爭議規模較小，有些則事涉整體性（例如整個場廠）的爭議事項，爭議規模則較大。

三、爭議主題（subject）

勞資爭議的發生一定有其爭議之標的，大致上可分為工資、工作條件（工作時間、工作性質）、資方之經營策略等。

四、爭議類別（classification）

勞資爭議類別一般可分為個別爭議（即是個別勞工與資方之爭議）與集體爭議（即是勞工團體或一定多數之集體勞工與資方之爭議），另也分為調整事項之勞資爭議及權利事項之勞資爭議；調整事項之勞資爭議，是指勞資雙方當事人對於勞動條件

主張繼續維持與變更之爭議;權利事項之勞資爭議,是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。

五、輔助性解決方法 (ancillary)

不同國家對於勞資爭議發生後有不同的爭議處理方式,其中包括事實調查、調解及協調,都是屬於輔助性的爭議處理方法,並不是最後結局的處理方法。

六、爭議行為 (combat)

發生勞資爭議之後,雙方所使用之爭議手段或爭議行為,一般可分為罷工、靜坐、鎖廠等等爭議行為。

七、最終決定 (decision)

勞資爭議之最終處理方式大致上可分為:資方單方面決定、勞資雙方共同決定、經由第三者協商(例如:社會之士紳等等)而達成共識。

我國經歷政治、經濟的變遷,勞資爭議處理立法制度,於民國 17 年 6 月 9 日國民政府公布施行勞資爭議處理法,民國 19 年 3 月 17 日、民國 21 年 9 月 27 日、民國 32 年 5 月 31 日等之修正公布、民國 77 年 6 月 27 日總統令修正公布、民國 89 年 7 月 19 日總統(89)華總一義字第 8900177640 號令修正公布第 3、11、28、30 條條文、民國 91 年 5 月 29 日總統華總一義字第 09100108410 號令修正公布第 30 條條文、民國 98 年 7 月 1 日總統華總一義字第 09800165161 號令修正公布全文 66 條、100 年 4 月 26 日行政院院臺勞字第 1000019757 號令發布定自 100 年 5 月 1 日施行、103 年 2 月 14 日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 4 條所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項,自 103 年 2 月 17 日起改由「勞動部」管轄。大體而言,「勞資爭議處理法」是勞工行政主管機關處理勞資爭議的重要法規,其中有三個處理勞資爭議的方式,分別為調解、仲裁和裁決,其重要內容如下(衛民,2010):

壹、調解

一、獨任調解人

為使調解程序符合快速性、經濟性及多元性之需求，當勞資爭議發生之後，勞資爭議當事人之任一方可依據「勞資爭議處理法」第 11 條第 1 項第 1 款規定向直轄市或縣（市）主管機關申請指派調解人進行調解，或勞資爭議當事人之任何一方指定至主管機關委託之民間團體進行調解，以求快速處理紛爭，大約 20 天就可以完成調解（如圖 3-2-1）。

二、調解委員會

勞資爭議當事人之任一方可依據「勞資爭議處理法」第 11 條第 1 項第 2 款規定向直轄市或縣（市）主管機關申請組成勞資爭議調解委員會（簡稱調解委員會）進行調解，其勞資爭議雙方當事人可各自選定調解委員，如未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定調解委員，其處理流程大約需要 42 至 49 天完成調解（如圖 3-2-2）。

三、勞資雙方未出席調解會議者處以罰鍰

「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。」，此項罰款規定，能嚇阻資方藉故規避召開調解會議（調解委員會會議），而逃避法律上應負起之責任與義務，有助於勞資雙方當事人出席調解會議（調解委員會會議）之意願，較能使調解會議（調解委員會會議）如期地順利召開，使勞資雙方當事人協商和解的機率大增。

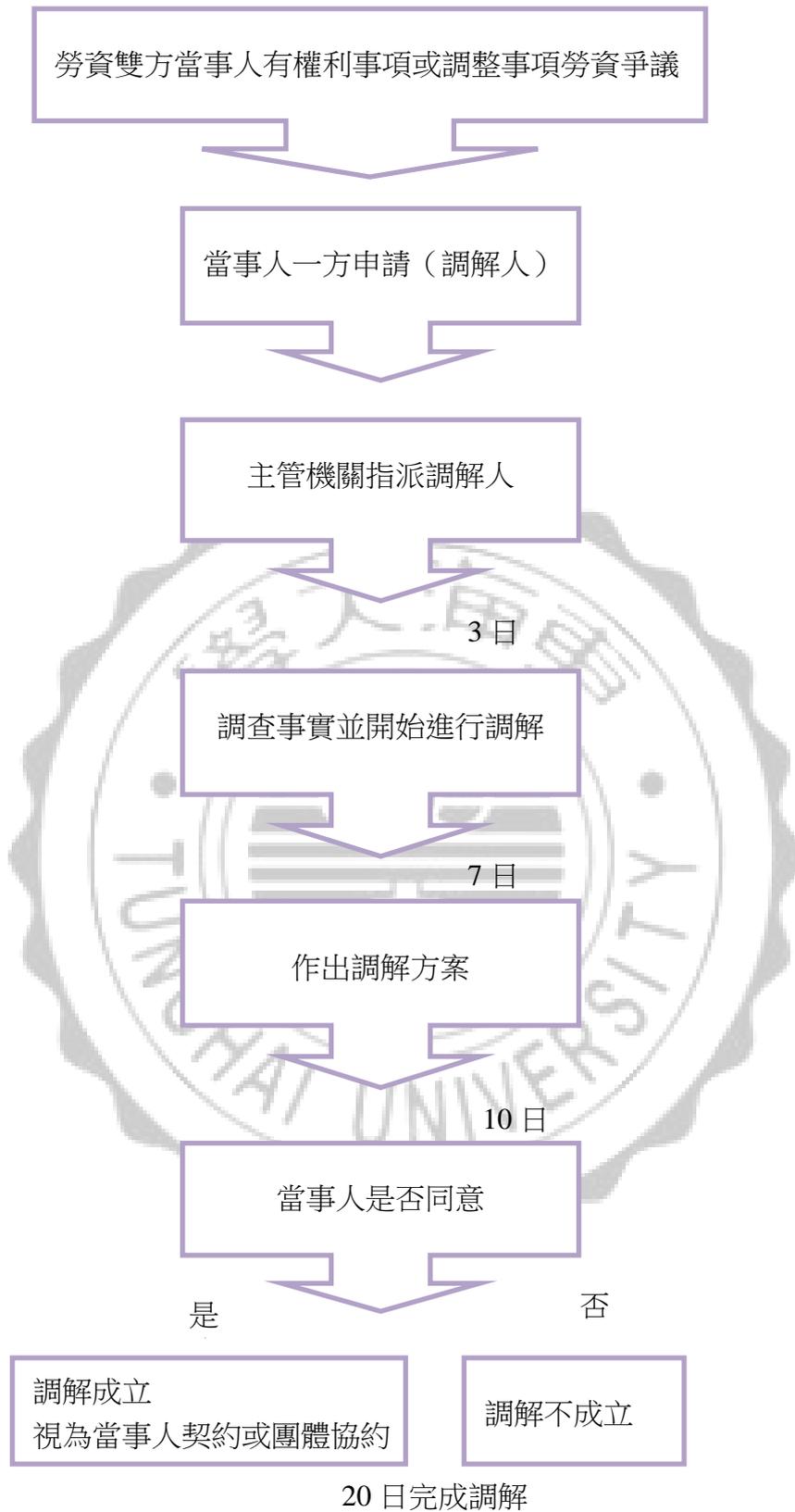
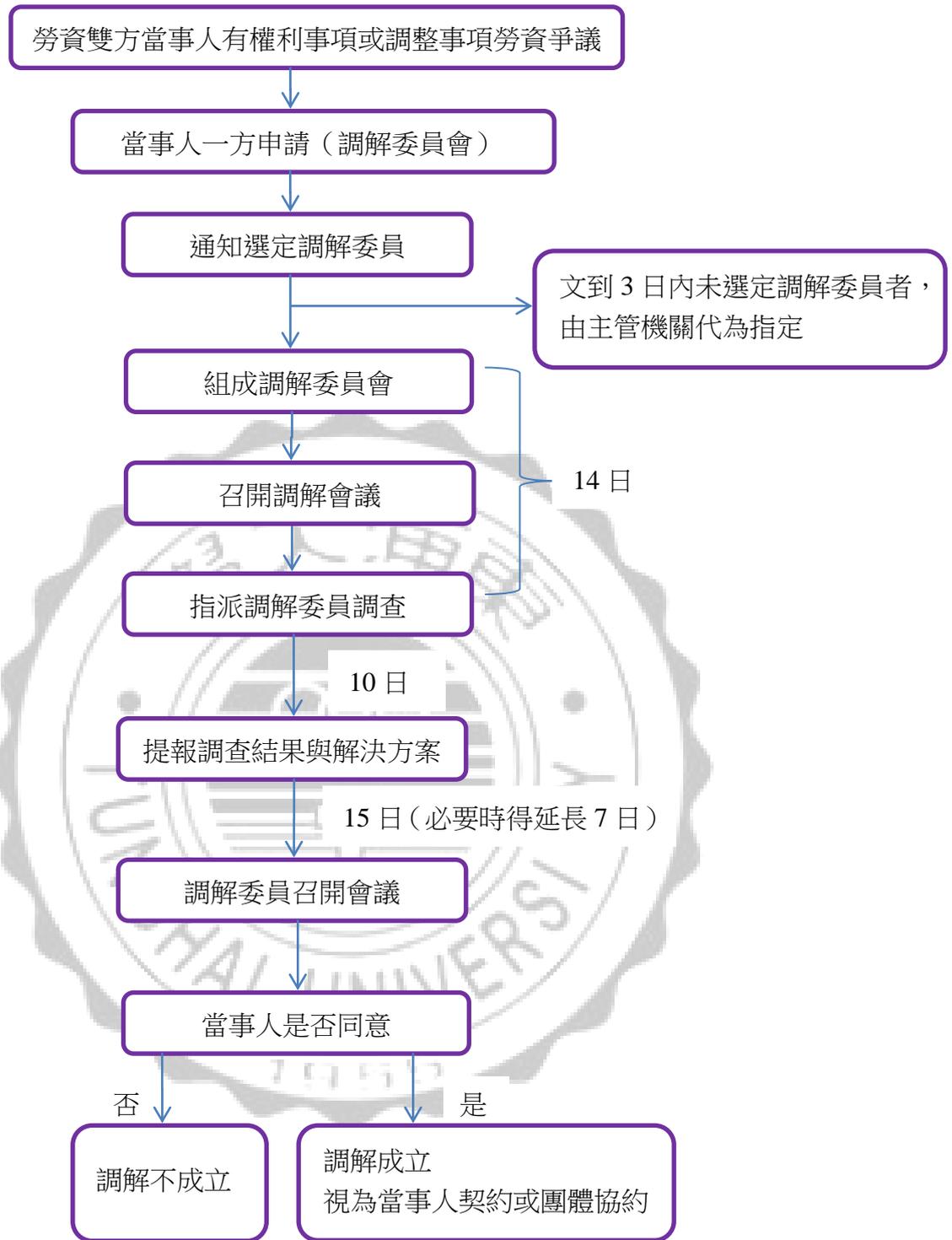


圖 3-2-1 「受理勞資爭議案件-調解人」作業流程圖



42-49 日完成調解

圖 3-2-2 「受理勞資爭議案件-調解委員會」作業流程圖

貳、仲裁

一、權利事項爭議與調整事項爭議均可以申請仲裁

修法前之「勞資爭議處理法」第 6 條規定，調整事項之勞資爭議才可以進入仲裁，如以 102 年為例，全年的爭議件數為 2 萬 3,927 件，其中權利事項爭議有 2 萬 3,686 件，幾乎佔 98.99%，而調整事項爭議只有 241 件，只佔全部爭議案件的 1.007%，根本不可能仲裁，以致於完全無法發揮應有的功能。現今之「勞資爭議處理法」第 6 條第 1 項明定權利事項之勞資爭議也可以經由仲裁程序處理之，仲裁本質上是專業的經由專家判斷，是公正、快速而又具有拘束力的處理方式。

二、議調解不成立申請交付仲裁或爭議雙方當事人書面同意，得不經調解交付仲裁

勞資爭議處理法第 25 條第 1 項規定：「勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。」，第 3 項規定：「勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。」，也就是說，只要勞資雙方都同意申請勞資爭議仲裁，是無須事先經由調解不成立後，才可以申請仲裁。

三、爭議當事人之一方為「勞資爭議處理法」第 25 條第 2 項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，其任一方可以申請交付仲裁

仲裁是快速、經濟及具有拘束力的處理爭議方式，需經由勞資爭議調解不成立者，由勞資雙方當事人共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁，由雙方同意申請之交付仲裁稱為「自願仲裁」（voluntary arbitration）。另外一種則是由主管機關依據職權而交付仲裁，這種仲裁稱為「強制仲裁」（compulsory arbitration）。

「勞資爭議處理法」第 25 條第 2 項規定，勞資爭議當事人之一方為特定之勞工者，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁（即可進入仲裁），此一特定勞方是指「勞資爭議處理法」第 54 條第 2 項所規定之教師、

國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。另同法第 25 條第 2 項後段規定，其屬同條第 3 項事業調整事項之勞資爭議，而勞、資雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁，其同條第 3 項事業係指「勞資爭議處理法」第 54 條第 3 項所規定之自來水事業、電力及燃氣供應業、醫院、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

四、獨任仲裁人

雙方當事人合意以選定獨任仲裁人方式進行仲裁者，直轄市或縣（市）主管機關應於收到仲裁申請書後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於直轄市、縣（市）主管機關遴聘之仲裁人名冊中選定獨任仲裁人一人具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定，其處理時程只需 45 天至 55 天（如圖 3-2-3），大約 2 個月內可完成仲裁爭議案件。依據勞資爭議仲裁辦法第 18 條²²規定，仲裁人須具備相當之資格條件且熟悉勞資關係事務者，主管機關才可遴聘為仲裁人，惟國內之法官、檢察官、律師等人員，平時忙於自身之工作，是否能撥冗參與仲裁會議？獨任仲裁人的專業度及公正性與否，都攸關勞資雙方之權益及仲裁結果。

五、仲裁委員會

依據「勞資爭議處理法」第 30 條規定仲裁委員會置委員 3 人或 5 人，勞資爭議雙方當事人可各自選定仲裁委員，如未選定者，屆時由直轄市、縣（市）主管機關代為指定仲裁委員，其處理時程大約需時 69 天至 79 天（如圖 3-2-4）。

²²勞資爭議仲裁辦法第 18 條規定：具備下列資格之一且熟悉勞資關係事務者，主管機關得遴聘為仲裁人：一、曾任或現任國內、外仲裁機構仲裁事件之仲裁人。二、曾任或現任法官、檢察官五年以上。三、律師及其他依法具有專門執業及技術執業資格人員五年以上。四、曾任或現任教育部認可之大專校院助理教授以上之教師五年以上。五、曾任政府機關九職等以上之行政職務五年以上。

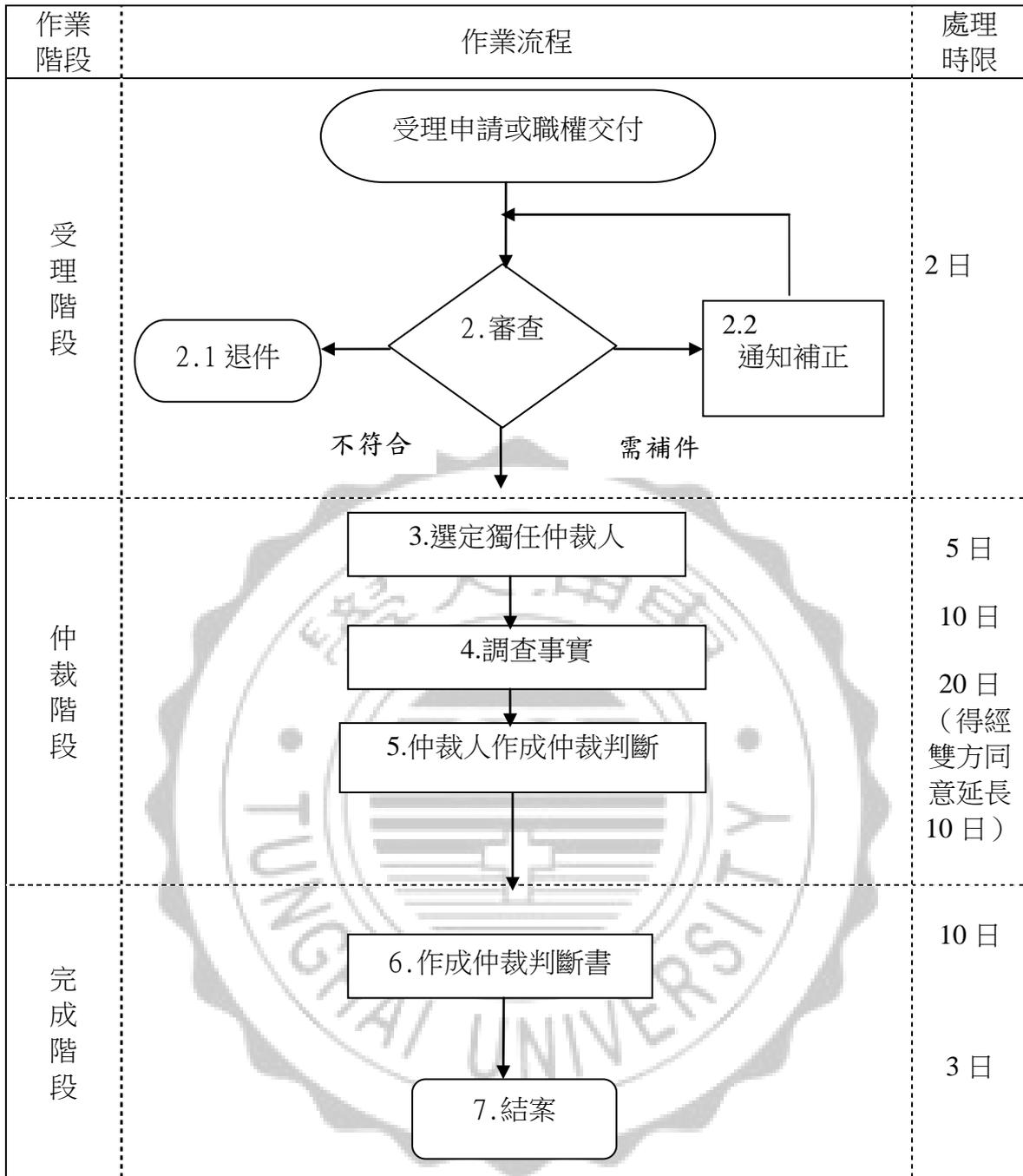


圖 3-2-3 勞資爭議獨任仲裁作業流程圖

資料來源：臺中市政府勞工局（2012）。勞資爭議獨任仲裁作業流程圖，2014 年 6 月

29 日，取自：[http://](http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=155972&ctNode=6771&mp=117010)

www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=155972&ctNode=6771&mp=117010

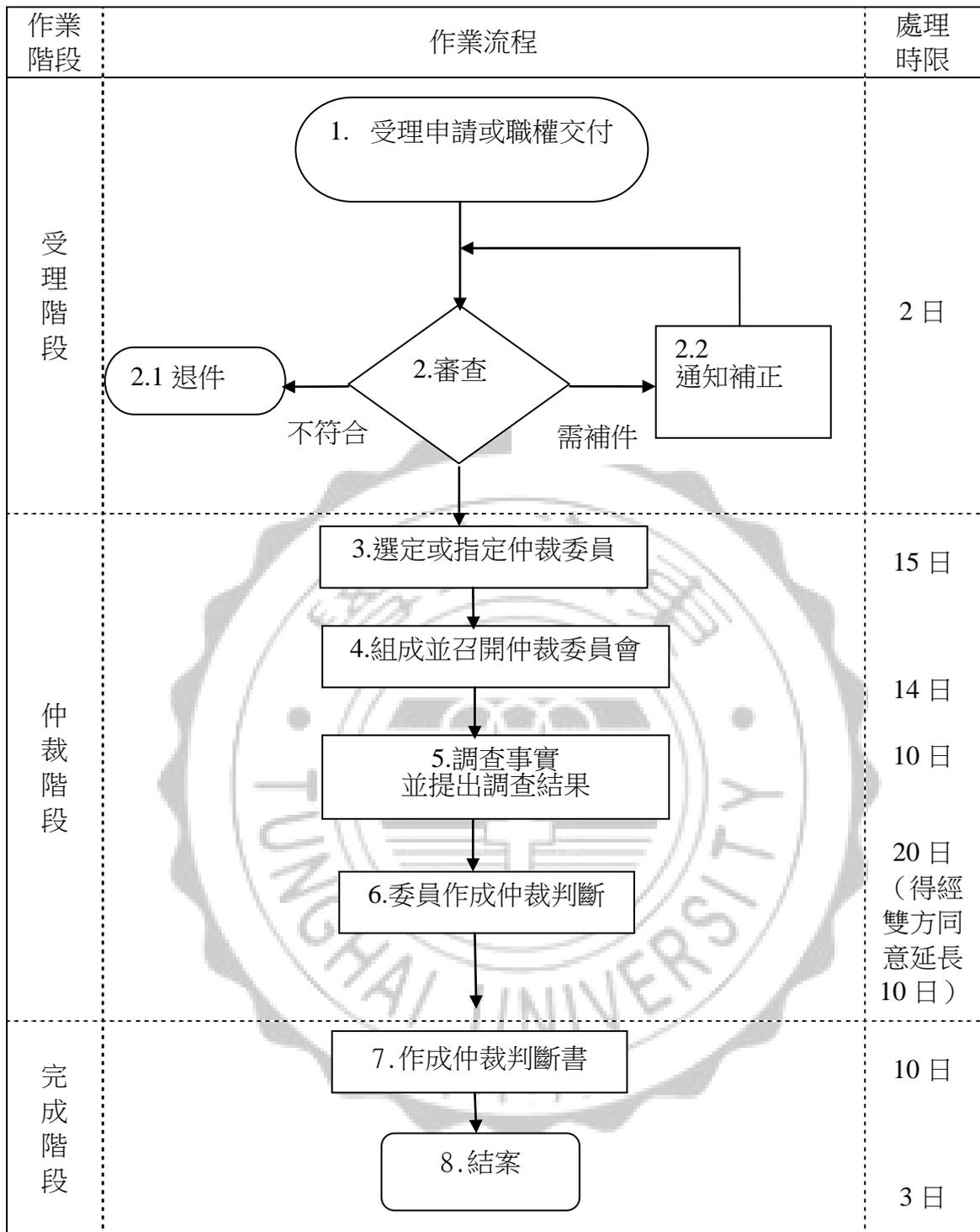


圖 3-2-4 勞資爭議仲裁委員會作業流程圖

資料來源：臺中市政府勞工局（2012）。勞資爭議獨任仲裁作業流程圖，2014 年 6 月 29 日，取自 <http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=155972&ctNode=6771&mp=117010>：

www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=155972&ctNode=6771&mp=117010

叁、裁決程序

「勞資爭議處理法」除了「調解」和「仲裁」之外，還有一個「裁決」的處理方式，其相關規定於「勞資爭議處理法」第 39 條至第 52 條，主要是針對不當勞動行為之爭議而進行裁決，係因違反「工會法」第 35 條²³所生之爭議，或違反「團體協約法」第 6 條第 1 項²⁴所生之爭議。

勞動部為了迅速處理不當勞動行為，使集體勞資關係能快速地回歸正常運作，於 100 年 5 月 1 日修正施行勞動三法(包括工會法、團體協約法及勞資爭議處理法)，建立不當勞動行為裁決機制，特組成「不當勞動行為裁決委員會」，以保障勞工組織工會或參與工會活動的團結權、與雇主簽訂團體協約之團體協商權及不當勞動行為裁決之團體爭議權(如圖 3-2-5)。此一裁決委員會是由 7 位至 15 位委員所組成。其裁決程序自受理至裁決決定書送達當事人，需經若干步驟，所需時間(含延長日期) 84 天至 134 天，尚未包含法院審核裁決決定書之時間(如圖 3-2-6)。

又「勞資爭議處理法」第 48 條第 2 項規定：裁決經依據前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後 7 日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。第 3 項規定：前項裁決決定書，法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決委員會送達當事人。第 4 項規定：法院因裁決程序或內容與法令牴觸，未予核定之事件，應將其理由通知裁決委員會。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。第 5 項規定：經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。第 6 項規定：前項訴訟，當

²³工會法第 35 條規定：雇主或代表雇主任行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。雇主或代表雇主任行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。

²⁴團體協約法第 6 條第 1 項規定：勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。

事人應於法院核定之裁決決定書送達後 30 日內提起之。第 49 條規定：前條第二項之裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。

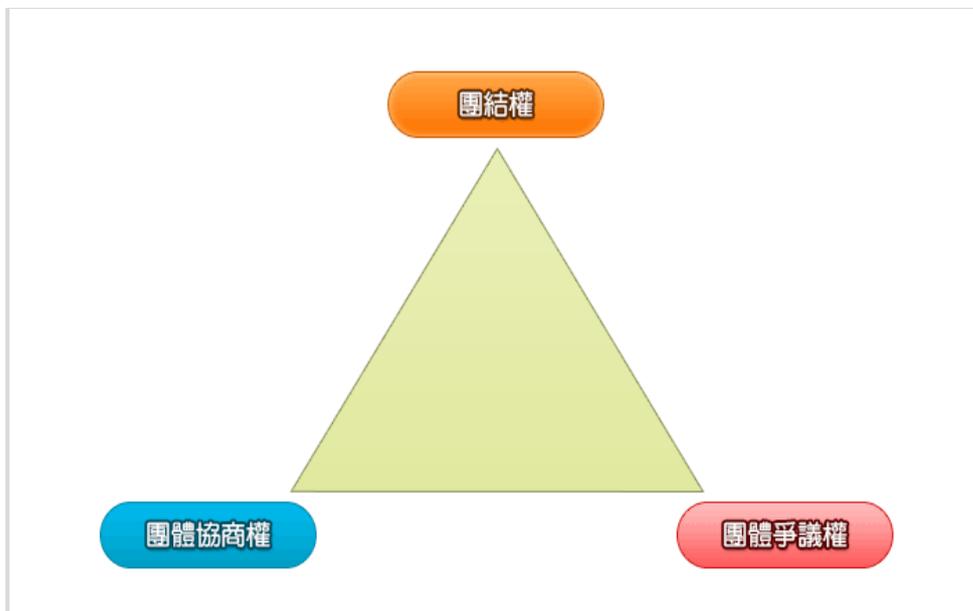


圖 3-2-5 勞動三權

資料來源：勞動部。勞動三權，2014 年 7 月 13 日，取自：<http://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfIntro01.aspx>。

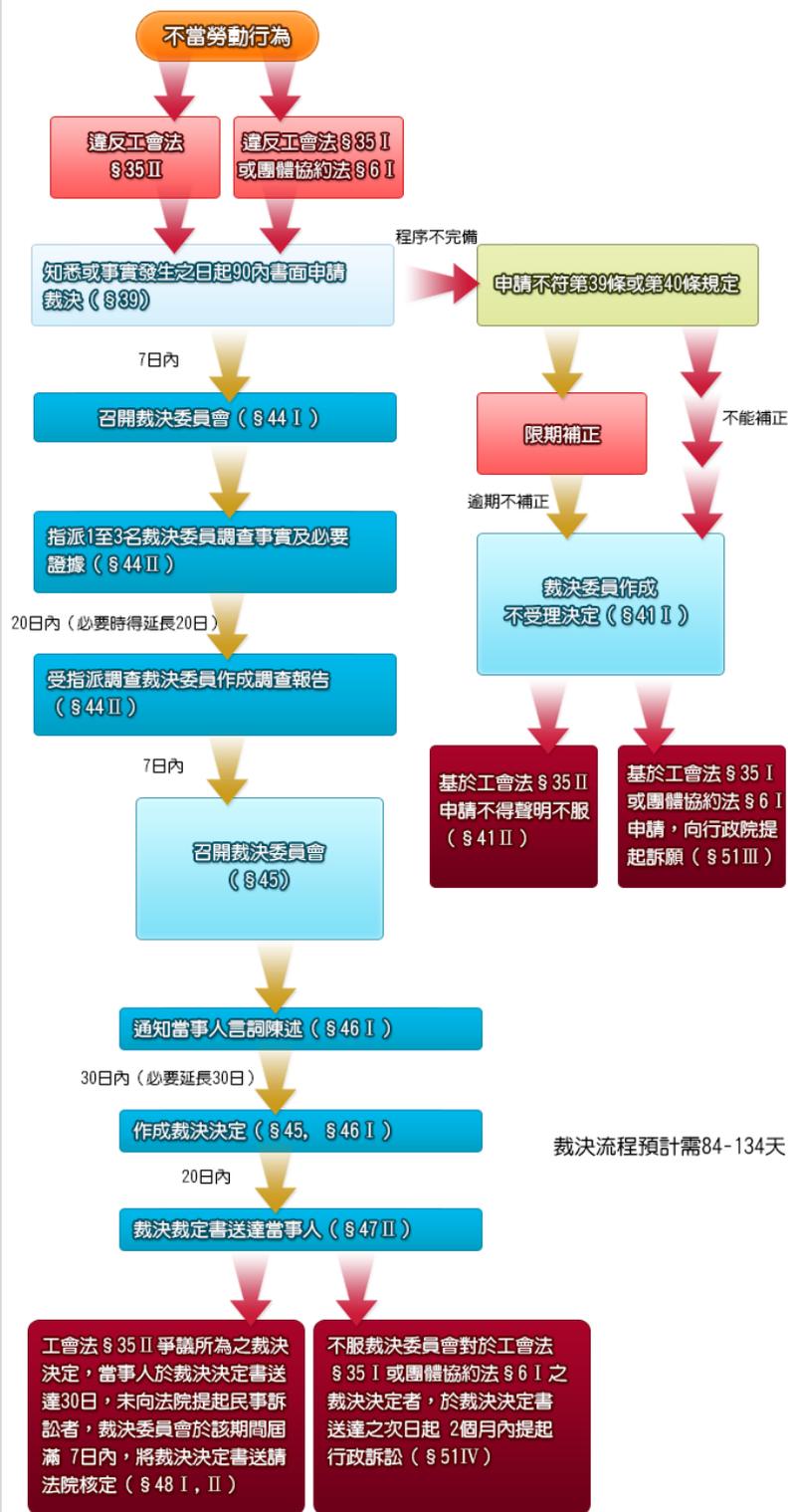


圖 3-2-6 不當勞動行為裁決流程

資料來源：勞動部。不當勞動行為裁決流程，2014年7月13日，取自：<http://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfIntro05.aspx>。

另勞資爭議當事人為達成其目的，所為之罷工或其它阻礙 事業正常運作及與之對抗之行為，依據勞資爭議處法第 5 條規定稱之「爭議行為」，又勞資爭議處法第 53 條規定：「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定者，工會得依本法為爭議行為。」，第 54 條第 1 項規定：「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。」。

勞方與資方之爭議行為錯綜複雜且多元化，當發生勞資爭議時，勞工主要之爭議行為有怠工、糾察罷工、杯葛、精神罷工；雇主之爭議行為有關廠、停工、臨時僱工、名單（衛民，2010）。

第三節 我國地方政府處理勞資爭議之現況

當勞資爭議發生時，可在企業外部或企業內部尋求解決，外部處理者係遵循國家法令規定的程序，例如司法訴訟、調解、仲裁等方式，也就是使用制度性的方法，內部處理則依據勞資雙方所簽訂之團體協約中的各項規定或工作規則中的規定，利用企業組織內的機制來處理。

我國的勞資爭議處理制度一般而言，可分為正式和非正式，正式的處理方式有循司法途徑處理、各縣市政府勞工行政主管機關之調解方式、鄉鎮市公所調解委員會之調解方式、依據仲裁法之仲裁方式處理，其處理標準主要是以「法」為依據；至非正式的處理方式主要是由非特定的第三方進行處理，有時會透過友人、地方仕紳或民意代表幫忙調解說和，則較注重「情」與「理」的層面（如圖 3-3-1）。

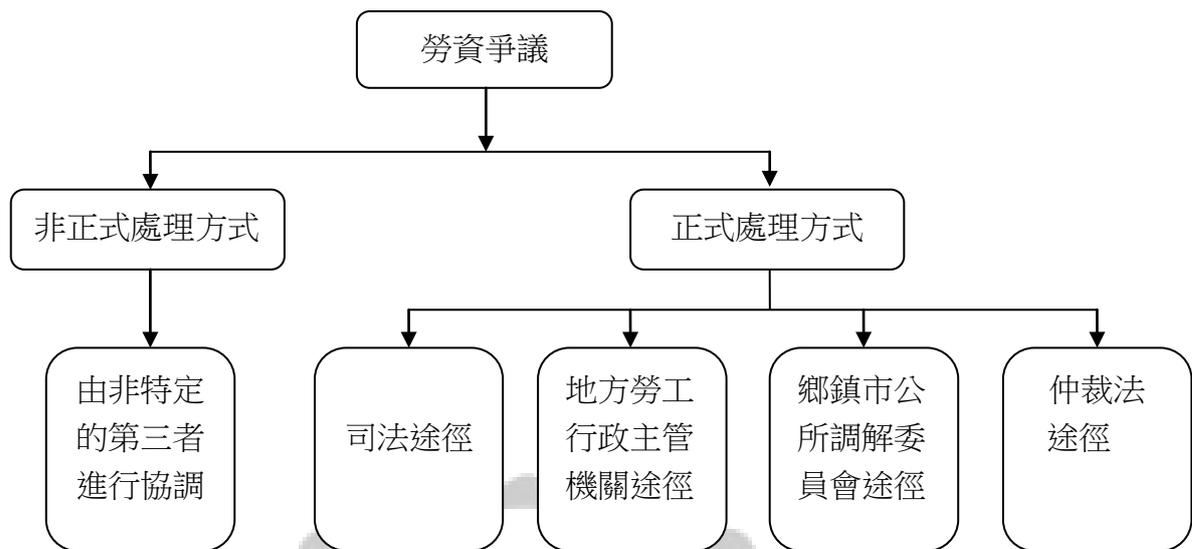


圖 3-3-1 我國勞資爭議處理機制

資料來源：參考-勞資關係與爭議問題（初版，P.320），衛民、許繼峰，1999，新北市：空大。

我國地方縣市政府處理勞資爭議之程序，係依據勞資爭議處理之規定辦理調解及仲裁，其相關程序之規定如圖 3-2-1、圖 3-2-2、圖 3-2-3、圖 3-2-4，惟於處理勞資爭議案件時，勞工行政人員仍須具備勞動基準法、工會法、職業安全衛生法、民法等等之相關法律知識，才能確實發揮調解之效益，使勞資雙方問題能解決，獲得圓滿結果。另勞動部為有效運用民間資源調解勞資爭議、為協助直轄市及縣（市）主管機關依據勞資爭議處理法第 11 條規定委託民間團體辦理勞資爭議之調解，於 103 年 3 月 11 日修正「補助直轄市及縣（市）勞工行政主管機關辦理委託民間團體調解勞資爭議實施要點」²⁵（如附錄二）、104 年 6 月 2 日特訂定「直轄市及縣（市）主管機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點」²⁶（如附錄三），申請人（即勞方或資方）可自行選定調解方式（指派調解人或組成勞資爭議調解委員會）及調解地點（各縣市之勞工行政主管機關或由民

²⁵補助直轄市及縣（市）勞工行政主管機關辦理委託民間團體調解勞資爭議實施要點，2014 年 11 月 1 日，取自：<http://laws.mol.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT0202.asp>

²⁶直轄市及縣（市）主管機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點，2015 年 6 月 15 日，取自：<http://laws.mol.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT01.asp?lsid=FL059484>

間團體進行調解），此政策分攤了一些爭議案件至民間團體辦理調解，或多或少紓解了各縣市政府人力不足的困境，惟勞資爭議案件是與日俱增，勞工行政人員每日面對的仍是源源不絕的爭議案件。

依據勞動部統計處 103 年 6 月 11 日發布之勞動統計分析得知，以 102 年度為例各縣（市）政府受理勞資爭議案件共計 2 萬 3,927 件（如表 3-3-1），終結案件（包含仲裁、協調、調解）計 2 萬 3,843 件（如圖 3-3-2），由各縣（市）政府勞工行政主管機關處理者計 1 萬 1,773 件占 49.38%，民間中介團體協處者計 1 萬 2,070 件占 50.62%，總計達成和解者共計 1 萬 3,670 件（包含協調、調解），成功率共計為 57.35%（如圖 3-3-2）。



表 3-3-1 勞資爭議件數及人數概況

單位：件、人、%

項目別	爭議件數		爭議人數	
		較上年增減率		較上年增減率
92 年	12,204	-12.93	28,821	-72.74
93 年	10,838	-11.19	32,478	12.69
94 年	14,256	31.54	85,544	163.39
95 年	15,464	8.47	81,639	-4.56
96 年	19,729	27.58	121,563	48.9
97 年	24,540	24.39	65,274	-46.3
98 年	30,385	23.82	68,649	5.17
99 年	23,865	-21.46	42,934	-37.46
100 年	22,629	-5.18	44,022	2.53
101 年	23,223	2.62	41,255	-6.29
102 年	23,927	3.03	35,465	-14.03

資料來源：勞動部（2014）。勞資爭議件數及人數概況，2014 年 6 月 29 日，取自：<http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year02/33150.htm>。

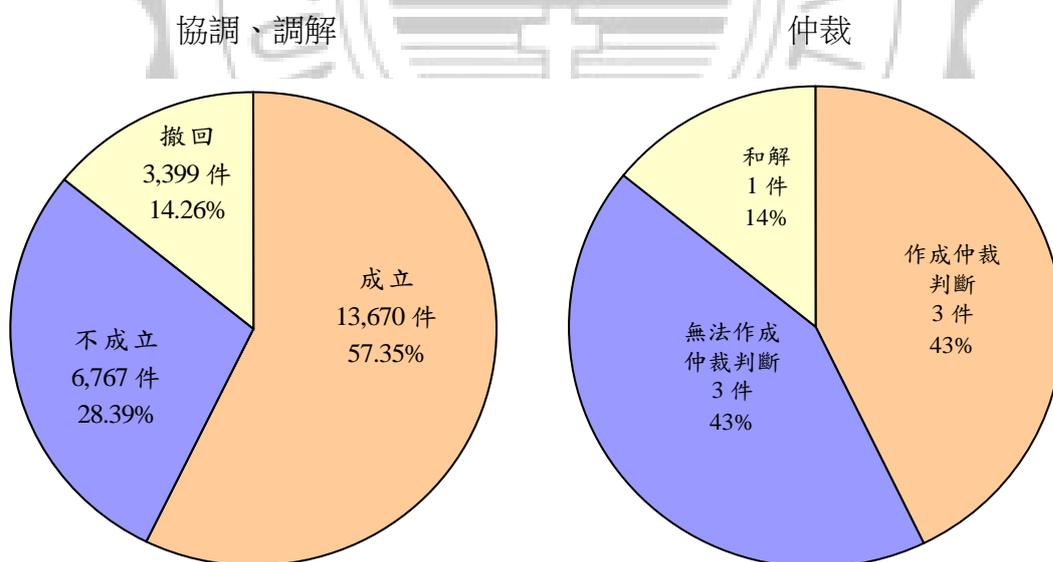


圖 3-3-2 102 年勞資爭議終結案件（協調、調解、仲裁）處理結果

資料來源：勞動部（2014）。102 年勞資爭議終結案件處理結果，2014 年 6 月 29 日，取自：<http://www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&ids=516>

自上述資料得知，民間團體協處勞資爭議案件占半數以上，總計和解成功率達57.35%（如圖3-3-2），其民間團體調解人應具備勞資爭議調解辦法第13條²⁷及第14條²⁸資格，可見民間團體之調解人亦須具備專業之勞動法規素養，另亦要具有溝通能力之談判技巧特質，及服務熱忱、公平客觀、堅持努力不懈的精神，憑靠經驗的累積，找出雙方之利益需求，並將雙方之不同點降至最低，也就是說：在調解過程中把焦點放在當事人共通之處，而並非相異之處，將雙方之共同點極大化、極小化雙方之差異處、以提升共同利益，於爭議當事人之需求目標，取得適當之折衷點，提出最有利雙方之調解方案，能說服雙方當事人接受調解方案而不是強迫，於最短的時間內化解爭議，避免爭議事項因日積月累而產生更大的糾紛問題，同時要有同理心，理解雙方心理層面的感受，能夠更貼近雙方當事人實際上之利益需求，期能化解糾紛，使勞資雙方都信服。是以，由此可知，有效運用民間團體專業資源，建立協處勞資爭議多元管道，以提昇行政效率，其私部門（社團法人等單位）在協處勞資爭議案件上佔有一席之地，功不可沒，亦是不可或缺的。誠如Grover Starling特別指出：「公共管理引領了公共行政領域的未來趨勢（Starling,1998）：第一，強調以結果導向的管理滿足民眾和消費者。第二，關注的焦點不限於中央（聯邦政府），更及於地方政府，甚至鄰里社區。第三，逐漸重視私人部門和公私協力在達成公共目標所扮演的角色。第四，尋求公共行政科學與藝術之間的平衡（吳瓊恩、李允傑、陳銘薰，2006：4）。

又依據勞動部統計資料顯示102年度勞資爭議案件共計2萬3,927件，爭議人數共計3萬5,465人（如表3-3-1），以「工資爭議」9,960件（如表3-3-2、圖3-3-3）、1萬6,107人（如

²⁷勞資爭議調解辦法第13條規定：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。

²⁸勞資爭議調解辦法第14條規定：主管機關推薦符合第四條第一款資格者，於完成中央主管機關指定之訓練，經測驗合格後，由中央主管機關發給勞資爭議調解人認證證書。前項所定訓練時數，不得低於三十小時之課堂講習及不得低於十小時之實例演練。第一項訓練之課程、測驗及受訓之名額，由中央主管機關擬定訓練計畫實施。前項訓練，中央主管機關得委託民間團體或教育部認可之國內大專校院辦理。

表3-3-3、圖3-3-4)居首,「給付資遣費爭議」5,765件、8,246人居次;以行業別區分,爭議發生件數較多之前三大行業(如表3-3-4),以「批發及零售業」5,615件或占23.47%居首,「製造業」4,516件或占18.87%居次,「其他服務業」(係如宗教、職業及類似組織、個人及家庭用品維修、洗衣、美髮及美容美體、殯葬服務及家事服務等)(行政院主計處,2011:P.182)2,640件或占11.03%居第三;各行業之主要爭議類別多以「工資爭議」為主;另終結件數計2萬3843件(成立者1萬3,670件《占57.35%》、不成立者6,767件《28.39%》、撤回3,399件《14.26%》、仲裁7件:計有新北市3件、臺北市2件、桃園縣1件、高雄市1件,其中和解者1件、作成仲裁判斷3件、無法作成仲裁判斷3件《如圖3-3-2》)。



表 3-3-2 勞資爭議案件—按主要爭議類別分

單位：件、%

年 別	主 要 爭 議 類 別											
	總計	權 利 事 項										調整 事項
		小計	契約 爭議	給付資 遣費爭 議	給付退 休金爭 議	勞工保 險給付 爭議	職業災 害補償 爭議	工資爭議	積欠 工資	工會身 分保護 爭議	其他利 權事項 爭議	
97 年	24,540	24,230	1,737	8,343	762	327	1,381	9,186	8,769	8	2,486	310
98 年	30,385	29,807	2,230	10,372	852	497	1,412	9,756	9,280	8	4,680	578
99 年	23,865	23,595	1,773	6,722	746	371	1,598	9,217	8,637	11	3,157	270
100 年	22,629	22,447	1,557	5,817	853	402	1,865	9,290	8,693	10	2,653	182
101 年	23,223	23,087	1,544	5,758	904	392	1,693	10,353	9,554	13	2,430	136
102 年	23,927	23,686	2,182	5,765	972	311	1,916	9,960	9,182	3	2,577	241

資料來源：勞動部（2014）。勞資爭議件數及人數概況，2014年6月29日，取自：<http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year02/33150.htm>。

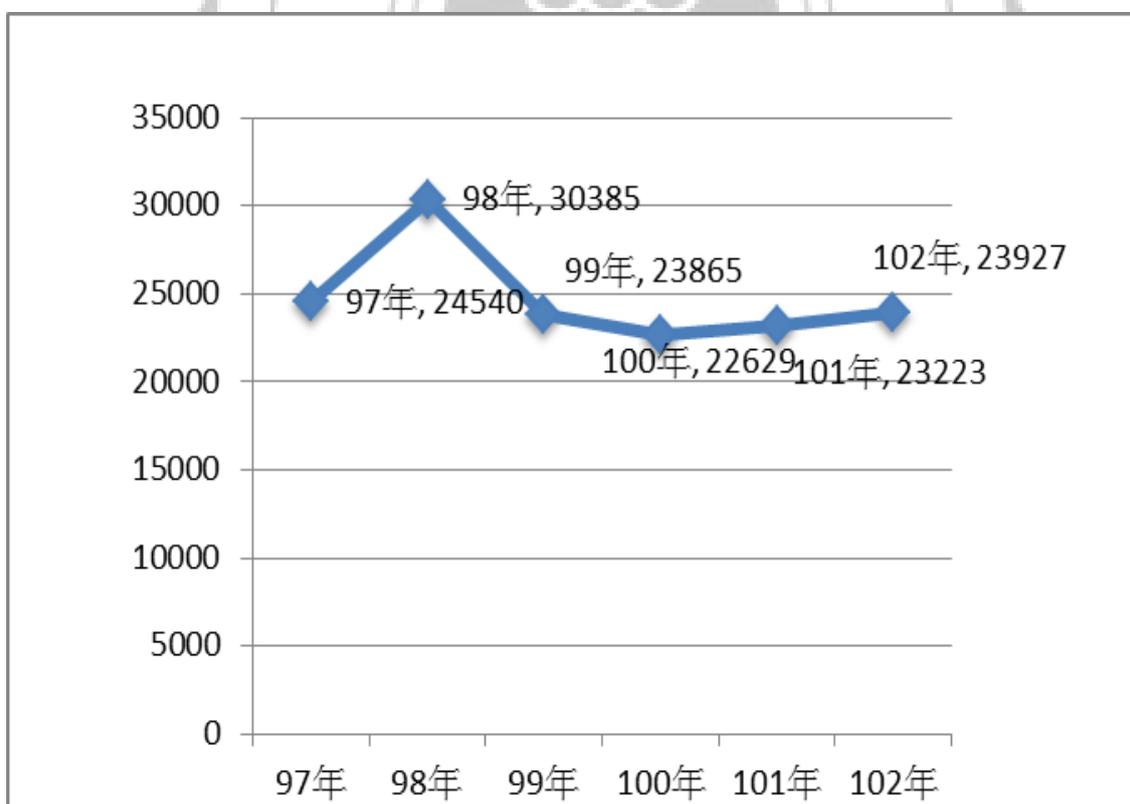


圖 3-3-3 勞資爭議案件—按主要爭議類別分

表 3-3-3 勞資爭議人數－按主要爭議類別分

單位：人、%

項目別	主要爭議類別											
	總計	權利事項										調整項
		小計	契約爭議	給付資遣費爭議	給付退休金爭議	勞工保險給付爭議	職業災害補償爭議	工資爭議	積欠工資	工會身分保護爭議	其他權利事項爭議	
97年	65,274	60,107	3,107	17,014	998	369	1,417	22,715	18,880	2,987	11,500	5,167
98年	68,649	62,746	9,926	16,952	1,140	565	1,433	17,457	16,082	26	15,247	5,903
99年	42,934	42,151	6,376	10,281	1,070	487	1,632	13,328	12,414	1,426	7,551	783
100年	44,022	36,947	3,055	8,226	1,190	551	1,936	16,369	13,921	11	5,609	7,075
101年	41,255	40,892	2,786	8,451	1,034	501	1,741	16,466	14,890	31	9,882	363
102年	35,465	34,732	2,547	8,246	1,134	391	1,985	16,107	14,993	5	4,317	733

資料來源：勞動部（2014）。勞資爭議件數及人數概況，2014年6月29日，取自：<http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year02/33150.htm>

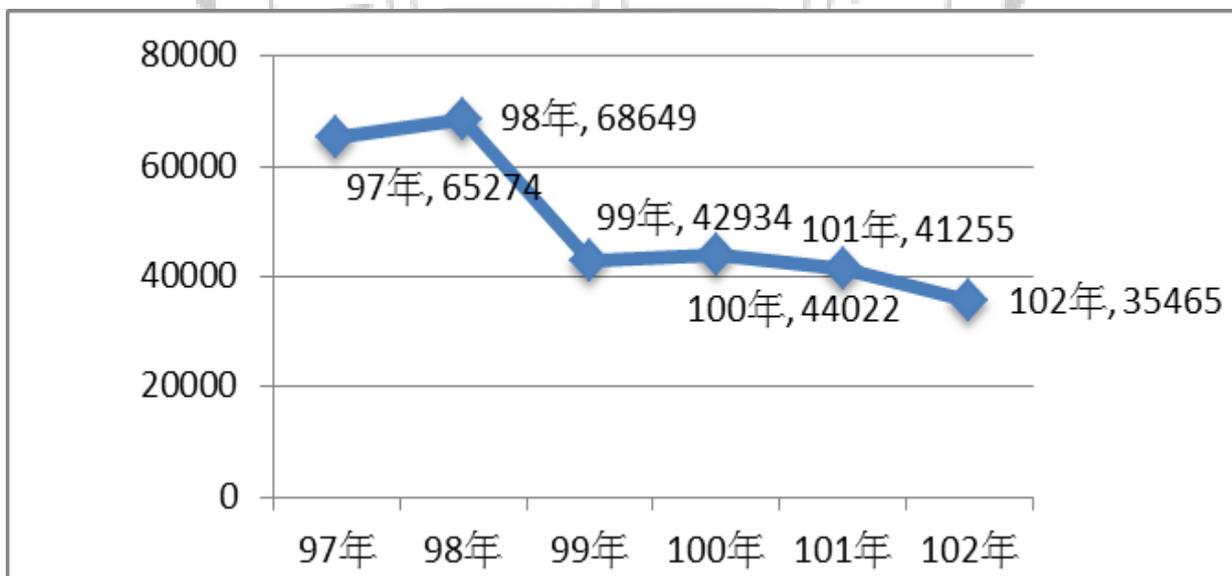


圖 3-3-4 勞資爭議人數－按主要爭議類別分

表 3-3-4 中華民國 102 年勞資爭議案件－按主要爭議類別及行業分 單位：件

行業別	主要爭議類別											調整 事項
	總計	權利事項										
		小計	契約 爭議	給付 遣費 爭議	給付 退休 金爭 議	勞工 保險 給付 爭議	職業 災害 補償 爭議	工資 爭議	積欠 工資	工會 身分 保護 爭議	其他 權利 事項 爭議	
總計	23,927	23,686	2,182	5,765	972	311	1,916	9,960	9,182	3	2,577	241
農、林、漁、牧業	83	80	5	21	5	3	13	19	17	-	14	3
礦業及土石採取業	20	20	-	4	1	-	2	12	11	-	1	-
製造業	4,516	4,490	375	1,376	356	70	444	1,325	1,167	1	543	26
電力及燃氣供應業	32	32	3	8	1	1	3	12	8	-	4	-
用水供應及污染整治業	150	149	9	28	5	1	22	68	61	-	16	1
營造業	1,581	1,576	125	281	30	25	403	594	570	-	118	5
批發及零售業	5,615	5,601	291	1,535	190	64	334	2,664	2,450	-	523	14
運輸及倉儲業	1,118	1,110	90	243	93	18	93	469	424	-	104	8
住宿及餐飲業	1,892	1,888	65	409	43	17	146	1,057	992	-	151	4
資訊及通訊傳播業	489	486	42	140	10	5	8	233	220	-	48	3
金融及保險業	418	405	74	85	25	2	6	149	142	1	63	13
不動產業	471	470	24	114	17	5	30	229	218	-	51	1
專業、科學及技術服務業	870	870	55	227	10	13	45	432	410	-	88	-
支援服務業	2,209	2,201	108	487	75	38	171	1,117	1,030	1	204	8
公共行政及國防；強制性社會安全	115	111	20	24	10	4	7	18	12	-	28	4
教育服務業	651	643	43	191	33	8	26	258	236	-	84	8
醫療保健及社會工作服務業	797	793	66	208	20	11	34	336	294	-	118	4
藝術、娛樂及休閒服務業	260	259	16	58	5	2	12	152	135	-	14	1
其他服務業	2,640	2,502	771	326	43	24	117	816	785	-	405	138

資料來源：勞動部（2014）。按主要爭議類別及行業分爭議案件，2014年6月29日，取

自：<http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year02/33150.htm>

由以上資料可以看出，發生爭議最多之行業為批發及零售業，其次為製造業，其他服務業位居第三，而爭議類別最多者為工資，應是整個社會環境變遷的結果，使得服務業之爭議案件增加，另因勞工對於自身權利意識的抬頭，懂得如何去確保就工作上的權利，所以只要有損及到本身權益的問題，就會爭取到底，爭議事件就這樣發生，這也是產業結構轉型中所必然發生的現象。



第四章 深度訪談結果分析

第一節 受訪者分析

本研究將透過半結構式（半開放性）訪談之深度訪談方式，在無任何壓力及自然情境之下，利用對談方式，就處理勞資爭議案件之仲裁方式，分別進行訪談勞方及資方（即參與勞資爭議調解不成立之勞方與資方）、平時審理勞資爭議之法官及平時參與勞工局調解業務之學者（法律系之講師）、律師（即具有專業知識之勞動法專家）、調解委員、調解人、仲裁委員（即中介團體中協處勞資爭議之人員）、勞工行政人員（即臺中市政府勞工局業務承辦人員）等各方人士，因上述人員熟稔勞動法之相關法律規定，且為勞工局之調解委員或仲裁委員，平時亦參與勞工局勞資爭議案件之調解業務，對於爭議案件之處理實務上之運作情形相當熟悉，另又分別訪談經調解不成立之當事人（勞方與資方），更能深切地表達其心境及感受，使訪談結果更臻完善及真實，再藉由事先準備好之訪談大綱所提示之問題，以整體的及關聯式的雙向，漸漸地引導受訪者表達心中的問題及真實想法，此種對話方式，能深入瞭解問題之所在，有助於爾後在處理勞資爭議案件上或修法上建議參考之依據，選定訪談對象如表4-1-1：

表4-1-1 訪談人員資料一覽表

受訪者代號	受訪單位（身分）	受訪者	人數
A	經調解不成立之勞方	勞方	1
B	經調解不成立之資方	資方	1
C	經調解不成立之勞方	勞方	1
D	經調解不成立之資方	資方	1
E	執業律師	律師	1
F	執業律師	主任仲裁委員	1
G	財經法律系助理教授	律師	1
H	法律系講師	律師	1
I	工會理事長	仲裁委員	1
J	工會秘書長	獨任調解人	1
K	工會會務人員	獨任調解人	1
L	協會幹事	調解委員	1
M	資方經理（已退休）	調解委員	1
N	地方法院	法官	1
O	勞工行政主管機關	勞工行政人員	1
P	勞工行政主管機關	勞工行政人員	1

第二節 訪談題綱之設計

為瞭解各階層人士對勞資爭議調處之看法，避免有千篇一律之情形發生，使訪談結果能將理論與實務更趨於一致，故本研究將對不同訪談對象（包含勞方、資方、法官、律師、學者、仲裁委員、調解委員、調解人、勞工行政人員）之訪談內容而有不同之設計，其訪談題綱如下：

一、訪談題綱一對象為：勞資爭議當事人（勞方或資方）

- (一) 您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？
- (二) 勞資爭議案件經調解不成立後，您是否會再向主管機關申請勞資爭議仲裁或是直接尋求法律訴訟？原因為何？
- (三) 勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？
- (四) 勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？
- (五) 勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？
- (六) 您認為小額爭議標的（即金額為5萬元至10萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否較能快速地圓滿處理紛爭？

二、訪談題綱二對象為：縣、市政府勞工行政主管機關人員

- (一) 勞資爭議案件經調解不成立後，為何勞資雙方當事人不再向縣、市政府勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁？
- (二) 勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關

申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

- (三) 您認為勞工行政主管機關有充足之人力辦理勞資爭議仲裁業務嗎？
- (四) 勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？
- (五) 勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？
- (六) 您認為小額爭議標的（即金額為5萬元至10萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？
- (七) 您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

三、訪談題綱三對象為：資爭議仲裁人、調解委員、調解人

- (一) 請問您調解之年資為幾年？
- (二) 您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？
- (三) 勞資爭議案件經調解不成立後，為何勞資雙方當事人不再向縣、市政府勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁？
- (四) 身為勞資爭議仲裁人、調解委員、調解人，如爭議案件調解不成立後，是否會建議勞資雙方申請爭議仲裁機制（即合意交付仲裁）？原因為何？
- (五) 勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？
- (六) 勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？
- (七) 勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

- (八) 您認為小額爭議標的（即金額為5萬元至10萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？
- (九) 您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

四、訪談題綱四對象為：學者、執業律師、法官

- (一) 您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？
- (二) 勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？
- (三) 勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？
- (四) 勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？
- (五) 您認為勞資爭議案件經調解不成立後，勞資雙方當事人共同向直轄市或縣（市）主管機關申請勞資爭議仲裁，是否較經由司法訴訟程序快速呢？
- (六) 您認為小額爭議標的（即金額為5萬元至10萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

第三節 深度訪談分析

本研究係透過半結構式（半開放性）訪談之深度訪談方式，關於處理勞資爭議案件之仲裁方式，就事先準備好之訪談題綱，針對勞方及資方（即參與勞資爭議調解不成立

者)、學者、律師(即具有專業知識之勞動法專家)、平時審理勞資爭議之法官、調解委員、調解人、仲裁委員(即中介團體中協處勞資爭議之人員)、勞工行政人員(即臺中市政府勞工局業務承辦人員)等各方人士,進行訪談,從而瞭解其心中之真正想法及問題,並蒐集其各專業領域之見解,經整理、分析、歸納其共通性,由於受訪者各人立場角度不同或是專業領域等差異,對於仲裁機制之相關問題仍有不同之看法。

壹、訪談結果分析整理如下:

一、對於勞資爭議仲裁機制不太瞭解

勞資爭議處理法於民國17年6月9日國民政府公布施行,歷經數次修正於民國98年7月1日總統華總一義字第09800165161號令修正公布全文66條、100年4月26日行政院院臺勞字第1000019757號令發布定自100年5月1日施行,睽諸該法第3章仲裁規定,有關權利事項及調整事項,均可申請勞資爭議仲裁,惟臺中市政府102年度之勞資爭議調解案件不成立者,勞資雙方亦未申請勞資爭議仲裁。我國勞資仲裁制度發展自民國13年廣州政府時期所頒佈之工會條例,民國15年8月7日國民政府公佈勞工仲裁會條例,民國17年國民政府法制局將「組織雇主雇工爭執仲裁會條例」標題改為「勞資爭議處理法」,包括調解、仲裁,後經中央政治會議修正通過,經國民政府於民國17年6月9日公佈,歷經更迭,現行法基本上採自願仲裁為原則,而對於仲裁結果,規定雙方不得聲明不服之制度(行政院勞工委員會2007:35-36)。綜上可知,勞資仲裁制度於民國13年就已頒佈,然為何仍有勞資雙方及調解人仍對於勞資爭議仲裁都是不太瞭解呢?

我不知道勞資爭議仲裁機制為何。(受訪者C)

勞資爭議仲裁之前沒有參加過,所以不是很清楚方向和內容,之前都是參加協商。(受訪者D)

仲裁機制就推廣上好像還不是很瞭解。(受訪者E)

我對於勞資爭議仲裁機制不是很充分的瞭解。(受訪者J)

我對於勞資爭議仲裁機制不甚瞭解。(受訪者L)

二、瞭解勞資爭議仲裁機制

仲裁機制我瞭解。(受訪者A)

稍微瞭解。(受訪者B)

勞資爭議仲裁機制應該是法律有制訂，但是沒有用到。(受訪者F)

了解。(受訪者G)

瞭解。(受訪者H)

勞資爭議仲裁機制是為了減少司法的訴訟。(受訪者I)

勞資爭議仲裁機制法律規定有點印象，實際上因未沒有運用過，不太清楚，也不能說不太清楚，所謂的瞭解，法規上的規定，有一點點基本的瞭解吧。(受訪者K)

現在司法訴訟較久，仲裁差不多2個月比較能夠合理來仲裁。(受訪者M)

仲裁係一種具有拘束力的爭議處理方式。(受訪者N)

三、勞資爭議案件經調解不成立後，勞方依據勞動檢查法第33條²⁹規定向主管機關申訴，藉由勞動檢查方式，查出资方違法之處，以資方違法為籌碼，要求資方和解，以達訴求目的，故不再向勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁

我今天與資方調解不成立，所以我就先向勞動檢查處檢舉，我已經跟勞動檢查處的承辦人員講好了，在下班5點前要將檢舉之相關資料送至勞動檢查處。(受訪者A)

四、勞資爭議案件經調解不成立後，傾向法律訴訟途徑，勞資雙方當事人不再向縣、市政府勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁

²⁹勞動檢查法第33條：勞動檢查機構於受理勞工申訴後，應儘速就其申訴內容派勞動檢查員實施檢查，並應於十四日內將檢查結果通知申訴人。勞工向工會申訴之案件，由工會依申訴內容查證後，提出書面改善建議送事業單位，並副知申訴人及勞動檢查機構。事業單位拒絕前項之改善建議時，工會得向勞動檢查機構申請實施檢查。事業單位不得對勞工申訴人終止勞動契約或為其他不利勞工之行為。勞動檢查機構管理勞工申訴必須保持秘密，不得洩漏勞工申訴人身分。

調解不成立後，比較會傾向法律訴訟。(受訪者B)

勞資爭議案件經調解不成立後，會直接尋求法律訴訟，因為通常勞工局都會站在勞方立場，也是業界大家普遍的認知。(受訪者D)

現行規定勞資雙方當事人得共同向勞工行政主管機關申請交付仲裁，實務上勞工難取得資方同意交付仲裁，雙方以循法律途徑解決爭議為主。
(受訪者P)

五、勞資爭議案件經調解不成立後，勞資雙方當事人不再向縣、市政府勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁，係對於勞工行政主管機關及仲裁委員之專業性及公正性存有疑義，亦對於仲裁委員之資格條件不瞭解，希望對於仲裁委員能有考核機制

這部份我不太瞭解，因為我不知道仲裁委員的成員有哪些人員去組成。

(受訪者 B)

至於專業性與公正性，因為我們不清楚仲裁是不是有一個法定考核的程序，所以我覺得這個部份有質疑，所以如果以我來說還是會向法院申請訴訟。(受訪者 D)

假設說能夠針對委員的背景、專業性、學經歷做一個門檻上的篩選，那應該還是可以勝任的。(受訪者 E)

就是您要找有專業性的仲裁委員去處理，這就是挑選的問題，那法律應該規定，哪些人有資格擔任仲裁委員。(受訪者 F)

勞資爭議仲裁辦法對於委員資格都有一些限制，基本上他的公正性無庸置疑，專業性部分有一個最低的限制，是不是需要限定要有法律的背景，其仲裁決定之後，是可以申請法院裁定強制執行，所以對於勞資雙方的權益，更應該要謹慎處理。(受訪者 H)

仲裁委員每年都要回勞動部受訓，專業性沒有問題、公正性沒有問題，仲裁有規定避嫌的機制。(受訪者 I)

仲裁委員依目前情況，如果由律師、從事勞資爭議學術研究教授或學者、長年從事調解案件的調解委員或是工會幹部以上理監事，具有多年從事調解任務的調解委員可以參與這樣專業的判斷，他們累積的經驗比較多、看的角度比較廣，學術界有專業的領域及研究的角度，律師在法律界或與法院間的互動，這是非常明確的標竿。(受訪者J)

專業性的問題不大，公正性就比較有問題，就以我個人為例，以我們的角色跟本身從事工會的工作來講，要做到完全的公正性，機率是比較低，由其是勞資團體所推薦出來的仲裁委員，他本身是勞資團體的角色，而不是第3公正的人士，要做到公正的部份有點較難，這也是仲裁機制，較難推動的原因。(受訪者K)

專業性因人而異，公正性就很難說，台灣社會狀態，「關說」「關心」還是非常普遍，對仲裁人或仲裁委員身分背景有所疑慮。(受訪者L)

勞資爭議仲裁須為雙方合意，大部分資方對於仲裁公正性有疑義，認為在勞工局仲裁會因此而偏袒勞方，因此難以進入仲裁程序。(受訪者O)

如由中央建立資料庫廣納吸引全省各地人才，並定期提供專業訓練，或許可提昇仲裁委員之專業性及公正性。(受訪者P)

六、勞資爭議案件經調解不成立後，勞資雙方當事人不知道有勞資爭議仲裁機制這個管道，致使雙方當事人不再向縣、市政府勞工行政主管機關申請爭議仲裁，相關之主管機關對於勞資爭議仲裁機制在行政作業及程序上，應做全面性加強宣導

勞資爭議案件經調解不成立後，勞資雙方不再向行政主管機關申請勞資爭議仲裁，當事人可能是不知道這個管道吧，應該是不知道的關係。(受訪者F)

目前勞資爭議仲裁案量非常低，有可能宣導不足或者是民眾對於仲裁

制度不瞭解。(受訪者H)

我覺得是因為仲裁宣導不夠，手續繁雜、複雜，勞資雙方比較不願意進入仲裁。(受訪者I)

政府推動宣導上應做全面性加強，如果雙方能合意進入仲裁程序，是所樂意看到的。但資方有恐懼感，感覺到一刀定生死，權利義務有所喪失，或是對於仲裁機制不信任，這可能是政府單位要加強的地方，能夠明確哪些東西能透過仲裁程序裁示，該給的就應該給，不該給的就不應該給。(受訪者J)

七、勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣(市)主管機關申請交付仲裁，實務上做法困難度較高，如能改以一方就可申請仲裁(無需經對造同意)及簡化小額爭議仲裁申請手續，無須事先經由調解不成立即可申請，或較為單純之爭議案件改為一方申請仲裁，在實務面上較易推動

網路上都是說仲裁好像是都偏向資方，仲裁要雙方合意，既然有爭辯哪有雙方合意？那就不需要上法院了。(受訪者A)

這個困難度比較高，資方會認為在勞工局的層面上會比較容易受到不公平的對待。(受訪者D)

假設仲裁由雙方同意，在實務上做法確實有較高的困難度，因為畢竟仲裁的審級的救濟，不像訴訟這麼嚴謹啦。(受訪者E)

調解不成立的話，一般老百姓都比較喜歡用法官裁決的方式，因為當事人希望在一個公平性的基礎上，而且雙方調解不成立的時候，通常大家都有點脾氣，牽涉到很多金額計算的方式，仲裁制度會採用衡平原則，就是說各退一步，法官是依據法處理，所以一般老百姓都比較不喜歡用仲裁。(受訪者F)

勞資雙方如果關係破裂，比較不容易合意仲裁的共識。改進之道可以

經由主管機關的推廣，並且在調解不成立時，向雙方宣導仲裁的好處，有法律扶助基金會的協助，讓仲裁和訴訟有同樣的立足點，應該仲裁的接受度會更高。(受訪者G)

就是手續比較繁雜。之前在勞動部有小額爭議仲裁，簡化手續雙方當事人比較會同意進行仲裁。(受訪者I)

雙方要合意困難度有點高，就類似召開第2次調解會一樣，因為大家有共識，交付仲裁比較容易。有何改進之道？因為考量因素在兩造勞資雙方，不是在我們，如果未來在法令上設定，當這個調解案件是屬於什麼樣的事項或是需求的時候，可以利用主管機關介入，或是主張強制仲裁，或許這是一個方式，什麼角度要去強制是有點困難，要給主管機關傷腦筋。(受訪者J)

如果雙方能合意，應該調解幾乎就能成立，由其是資方，如果資方願意同意，應當在調解得當下就處理的差不多了吧，應該不需要再走到仲裁的部份。(受訪者K)

須由雙方同意提出實際上是非常困難的。(受訪者L)

實務上作法困難度較高，因不成立，雙方情緒已對立，沒有共識，怎麼能去叫他再合意仲裁。(受訪者M)

法院之認定向來較嚴謹(側重法律適用、證據、舉證分配、當事人進行)，而勞動部之見解則多有利於勞方。故勞方願意交付仲裁，然資方卻寧願待勞方提起訴訟後，於訴訟中爭取更有利之機會，而不願於爭議發生之初即同意仲裁方式。改進之道若能適當放寬就仲裁判斷所能為之救濟管道，亦或救濟事由，或能期待資方願意以仲裁之方式為之。另若能以提供一定免稅額之優惠，獎勵一定規模之資方，將不經調解而逕向直轄市或縣(市)主管機關申請交付仲裁之約定，以書面之方式與勞方訂立勞僱契約，亦應能有效擴大資方同意以仲裁之方式解決勞資爭議。(受訪者N)

須合意申請仲裁其困難度相當高，故如果能將某些較為單純之案件改為一方申請仲裁，或許可以較易推動。(受訪者O)

現行規定勞資雙方當事人得共同向勞工行政主管機關申請交付仲裁，實務上勞工難取得資方同意交付仲裁，雙方以循法律途徑解決爭議為主。(受訪者P)

八、仲裁機制在執行上面有一些困難需要解決及仲裁委員並非全由司法人員擔任，所以其專業度、身分等因素，能否有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面仍需評估

通常勞方是付出勞力的，如果剝削過份，當然勞工可能就會有反彈，你說三方共贏基本上還要評估啦。(受訪者A)

這部份我還是持保留意見。(受訪者B)

因為他不是有司法資格的人員，所以我認為這個很容易流於人情，所以可能會有些不公平的地方。(受訪者D)

我認為這個部份，可能還是要做個案認定，那根據我們的經驗，一般仲裁的結果，有時候不是說大家都可以很滿意。(受訪者E)

這個機制是否能有效地做出仲裁判斷，還是要看仲裁人的專業度上面，所以說三方面都認同，我是覺得要看仲裁委員有沒有辦法去說服三方。(受訪者F)

仲裁判斷可以拘束勞資雙方，對勞資雙方的利益來講最大的就是時間成本，他不用經過冗長的訴訟程序，對政府機關來講，甚至包括法院來講，它可以有效的減少非常多的訟源，不管是勞、資、政，包括司法創造四贏局面，這個制度它的立意良好，目前在執行上面有一些困難需要解決。(受訪者H)

應該還是回到前一點，如果專業性、公正性足夠的話，問題是不大，

重點還是在於有沒有辦法足以公正性的去處理問題。(受訪者K)

難。(受訪者L)

目前勞資爭議處理法之仲裁機制因其所進行之事實調查過程與所掌握相關資源並無法與法院審判相比擬，故其結果較無法予人信任感，因此如果能夠限縮仲裁案件範圍，降低進入仲裁門檻，逐步增加仲裁案例，或許能夠增加勞資雙方對於仲裁之信任感，減少訟累。(受訪者O)

行政機關並非司法機關擁有較強的調查證據能力，且仲裁委員與法官養成教育仍有一大段距離須克服，課以仲裁委員作成的仲裁判斷與法院判決同一效力方面須再斟酌。(受訪者P)

九、小額爭議標的（即金額為5萬元至10萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序，惟與目前之勞資爭議處理法規定不符，希望可透過修法，對於小額之爭議案件強制仲裁，期使能快速圓滿處理紛爭，保障勞工應有之權益

這點我同意。(受訪者A)

可以啦，不是說很大金額嘛。(受訪者C)

假設說沒有法律明定的狀況之下，恐怕會剝奪當事人訴訟權益的問題。

(受訪者E)

小額勞資爭議強制仲裁，應能保護勞工。如果仲裁程序設計除了著重公平性之，也能節省仲裁費用及資源，更能增加提付仲裁的案件。(受訪者G)

可以考慮把小額標的讓一方可以申請交付仲裁的權利。(受訪者H)

勞動部現在在推的，司長私下跟我講過好幾次，就是不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序，這個可行。(受訪者I)

因為這個牽涉到法規問題，如果有辦法修法或者是用行政程序去把這個事情處理好，我想是樂觀其成。(受訪者K)

這點我們是希望，但在實務上，可能法律層面上及雙方能夠有共識跟司法上恐怕沒辦法。(受訪者M)

若能將小額爭議標的納入強制仲裁之範疇，應不失為有效保護弱勢勞工之爭議解決方式。又強制仲裁程序的引入，如規範小額勞資爭議類型，一經單方申請，他方即不得拒絕，或招致有侵奪雇主訴訟權之違憲疑義；然倘如勞資爭議處理法所規範之仲裁能酌採仲裁法上之仲裁程序與效果，賦予當事人有限度之司法救濟權，於立法強制或擴大仲裁之際，兼顧雇主訴訟權利，亦即如雇主不服仲裁判斷者仍得在一定條件下提起撤銷仲裁判斷訴訟，應得解除此違憲疑慮（參釋字第591號解釋），而提高將小額爭議標的僅須單方申請即可交付仲裁程序之可行性。(受訪者N)

既是小額爭議，理應在調解階段就有圓滿結果，但經過調解都不能成立了，仲裁應該可行，但應先增加地方勞工主管機關之人力。(受訪者O)

或許可行，行政機關並非司法機關擁有較強的調查證據能力，法官與仲裁委員的權利義務也相差地遠，建議須建立相關配套措施後再推行較妥適。(受訪者P)

十、任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序，與目前之勞資爭議處理法規定不符，須設立門檻，較單純之案件，可透過修法通過，經由仲裁機制處理，期使能快速地圓滿處理紛爭，保障勞工應有之權益

要進入仲裁程序，除非有法律明定，不然基本上我認為還是應該要取得雙方的同意，才能進行仲裁程序。(受訪者E)

如果為了迅速解決勞資糾紛，避免司法的負擔，保護勞工權益，立法

通過強制仲裁，應該可行。(受訪者G)

這各部份比較採保留的態度，如果不限於爭議類別及剛剛講的標的金額的話，那有一些的確需要透過司法的程序去調查證據，這個可能有所不同，會影響勞資雙方的權益，所以在類別上比較繁複的，不讓他一方可以申請交付仲裁，那日後針對類別怎麼區分，可能是另外一個問題。(受訪者H)

勞動部司長說比如說獨任調解人調解不成的話，把它轉介仲裁有獎勵金，這可能是鼓勵啦，但是我覺得獎金是其次，最主要是能夠把它解決勞資雙方的爭議。(受訪者I)

如果要修法趕快修法，仲裁應該是能夠降低一些到法院訴訟的案子，如果能夠把這個制度推動的話，應該會比現行調解節省更多勞方的一些時間成本與資源。(受訪者K)

需雙方同意才能提出仲裁著實困難，那就試著一方可申請交付仲裁辦理。(受訪者L)

在法律層面上沒有辦法，訴訟才可以，除非法律修正。(受訪者M)

一經單方申請，他方即不得拒絕，或招致有侵奪雇主訴訟權之違憲疑義，若能適當放寬就仲裁判斷所能為之救濟管道，亦或救濟事由，或能期待另一方願意以仲裁之方式為之。(受訪者N)

應限縮仲裁案件範圍，較為單純之案件始列入辦理，較為複雜不易釐清之案件(如確認僱傭關係案件)仍應循司法途徑解決，才不會勞資雙方仲裁後，對仲裁結果不信任又提起訴訟，反而浪費社會資源。(受訪者O)

不可行，仍須設立門檻，例如確認僱傭關係、違法解僱等涉及事實認定部份，行政機關並非司法機關擁有較強的調查證據能力，如都可一方交付仲裁，在目前無足夠人力及相關配套措施因應下，恐無法維護勞資雙方權益，以及可能衍生後續不必要的爭端。(受訪者P)

十一、勞資爭議案件經調解不成立後，勞資雙方當事人共同向直轄市或縣（市）主管機關申請勞資爭議仲裁，比經由司法訴訟程序快速

這一定是比較快的，只是程序比較快的結果，可能會使訴訟上的當事人，比較不認同仲裁的結果，這是我們擔心的副作用。（受訪者E）

目前實務上較常直接提起訴訟，可能因為一般民眾對仲裁較陌生。或是雙方關係破裂，欠缺合意仲裁的共識。（受訪者G）

司法訴訟程序往往在一審的時候，光是第一審就打快到1年，一審判決之後不服的當事人可以上訴2審，可以透過仲裁的話，一定是會比訴訟程序還要來得快。（受訪者H）

仲裁本質上是一個專業、快速而又具最終與拘束力的爭議處理方式，民事通常程序第一審審判案件期限1年4個月、民事第二審審判案件期限2年、民事第三審審判案件期限1年；故若勞資雙方得以仲裁之方式解決勞資爭議，當較經由司法訴訟程序快速。（受訪者N）

十二、勞資爭議仲裁人、調解委員、調解人，對於調解不成立之爭議案件，視其爭議性質及標的，建議勞資雙方申請爭議仲裁機制（即合意交付仲裁），惟截至目前為止勞資雙方均尚未申請，亦有仲裁委員不建議進入仲裁程序，因為手續比較繁雜

還是會建議，但是要看雙方有沒有意願，合意交付一定要雙方都有意願。（受訪者F）

目前為止不建議進入仲裁，因手續比較繁雜。（受訪者I）

如果仲裁機制完備的話，當然會建議他們去仲裁。（受訪者J）

仲裁應該是一些所謂的勞動契約爭議案，一些比較沒有標的吧、或是所謂僱傭關係繼續存在，才會比較傾向去用仲裁方式，如果對於金額部分，我覺得還是法院比較快、比較直接了當，這是我的想法。（受訪者K）

不會。因仲裁結果不見得對任何一方有利。(受訪者L)

比較困難，我們在調解有建議過，因雙方已對立在情緒上不容易掌控。

(受訪者M)

十三、勞工行政主管機關認為目前人力普遍不足、預算有限，如果仲裁案件量增多，應補充人力辦理勞資爭議仲裁業務或建議同裁決方式由中央處理

目前主管機關人力普遍不足，辦理調解業務已捉襟見肘，如果仲裁案件量不多，或可應付，但若案件量大增，因仲裁案時程較久，程序較複雜，應補充人力來辦理。(受訪者O)

地方主管機關本身人力、預算有限，建議同裁決方式由中央處理。(受訪者P)



本研究將對受訪者所提出之訪談資料內容，較具有共識之結果加以彙整分析臚列情形，如表4-3-1：

表 4-3-1 訪談結果分析

訪談結果	受訪者															
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
瞭解仲裁機制	☆	☆				☆	☆	☆	☆		☆		☆	☆		
不太瞭解仲裁機制			☆	☆	☆					☆		☆				
政令宣導行銷不足						☆		☆	☆	☆						
循司法途徑、法院判決較嚴謹		☆		☆							☆					☆
合意仲裁實務做法上困難度較高	☆		☆	☆	☆	☆	☆		☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	
仲裁委員專業性（公正性）較不足或無法作出仲裁判斷	☆			☆	☆	☆		☆			☆	☆			☆	☆
應修法（小額爭議）一方申請交付仲裁	☆		☆		☆		☆	☆	☆		☆		☆	☆	☆	☆

經分析對照結果，約有3成人員不太瞭解仲裁機制，約有2成人員認為政令宣導行銷不足，約有8成人員認為合意仲裁實務做法上困難度較高，約有5成人員認為仲裁委員公正性、專業性較不足或無法作出仲裁判斷，約有6成人員認為應修法小額爭議一方申請交付仲裁。

貳、個案分析採行仲裁機制之可行性

一、案例一

- (一) 資方表示林君因任職期間違反工作規則(損毀公物,未具實以報、未盡安管之責,讓員工自由進出廠區、廠商進出廠時未予以登記、當日應完成之工作,因故未完成,未辦理交接、值大夜班時擅自熄燈睡覺等等事件),因此資方予以記小過乙次,以示懲戒。累計大過2次、小過3次(大過1次)、警告2次懲戒累計3大過予以革職,經公告翌日生效。
- (二) 勞資雙方爭執事項:勞方所犯之過失是否為故意行為(損毀公物、讓員工自由進出廠區、廠商進廠及出廠時未予以登記)?是否為勞動基準法第12條第1項第4款規定:「勞工有左列情形之一者,雇主得不經預告終止契約:違反勞動契約或工作規則,情節重大者。」、或第5款規定:「故意損耗機器、工具、原料、產品,或其他雇主所有物品,或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密,致雇主受有損害者。」之情事,且雇主應自知悉勞方有上述情形之日起,30日內與勞方終止勞動契約,仍有待商榷?
- (三) 本案勞方所犯之過失是否為故意行為?應由仲裁委員會應指派委員調查事實後提出調查結果,仲裁委員會收到調查結果後作成仲裁判斷。

二、案例二

- (一) 資方因會址已移址至○○市(外縣市),請勞方至新單位一起工作,然皆未獲勞方回應,勞方表示:將電腦設備及資料等郵寄至○○市(外縣市)後於101年11月30日離職。
- (二) 勞方以資方未徵得其同意而任意調動工作地點為由,如必須至外縣市工作,請資方補貼交通費、住宿費等費用,因未資方無法額外再補貼勞方其他費用,以致於勞方向資方請求發給應休未休特別休假工資48天計3萬5,301元(48天×735.45元)、

資遣費4萬2,289元、101年終獎金2萬9,418元及新制勞工退休金6萬0,895元，以上合計共16萬7,903元。

- (三) 內政部於74年9月5日(74)台內勞字第328433號函釋「雇主調動勞工工作之五項原則」³⁰，以實務上而言，勞方經調動工作後，比較在乎的是，工資有無減少，故本案應先確認：資方是否有基於企業經營上所必需，而將會址遷移至外縣市，另對於勞方之工資及其它勞動條件，是否有做不利之變更(亦即是否有減薪或任意調整工作內容，致使勞方知難而退)，應由仲裁委員會指派委員調查事實後提出調查結果，仲裁委員會收到調查結果後作成仲裁判斷。

三、案例三

- (一) 勞方表示：於86年8月1日到職後就一直在公司服務未曾離職，資方以勞方年紀過大為由要求勞方離職，勞方因而請求資方給付退休金45萬元、100年1月至3月的工資扣款明細、100年1月至3月未提繳之新制6%勞工退休金。
- (二) 資方主張：本公司100年10月更換負責人，舊有員工應與係舊負責人結算年資，勞方係本公司以部分工時方式重新僱用，更換負責人時已明確告知員工，故不承認舊雇主工作期間之年資，新負責人接手經營後係重新僱用勞方，且勞方要求資方於100年12月5日辦理勞健保退保作業，故請勞方回公司上班，工作至符合退休要件後再辦理退休。
- (三) 資方提供「出資額轉讓契約書」，該契約書第6點略以：「除乙方欲重新聘僱之人員外，其餘應由甲方為資遣並支付資遣費。」。惟契約書之簽訂均非為甲方(出讓人)及乙方(受讓人)之負責人親自簽署，而授權與其他人為之。另依據勞動基準法第20條規定：「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，

³⁰勞動基準法施行細則第七條第一款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：(一)基於企業經營上所必需；(二)不得違反勞動契約；(三)對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(四)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(五)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

其餘勞工應依據第十六條規定期間預告終止契約，並應依據第十七條規定發給勞工工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」。

- (四) 本案之新舊雇主簽署「出資額轉讓契約書」，惟契約書之簽訂均非為甲方（出讓人）及乙方（受讓人）之負責人親自簽署，而授權與其他人為之。因涉及契約之簽署在法理上是否有效？當初事業單位改組或轉讓時，其勞方之工作年資係由舊雇主先行結算發給或由新雇主繼續予以承認併計年資等情事，因涉及新雇主與舊雇主之責任歸屬問題，勞方與資方（舊雇主及新雇主）應事先協商溝通，如未事先協商溝通，其留用勞工之權益事項，宜由法院審理之較為妥適。

四、案例四

- (一) 勞方表示：於100年2月1日到職，因有員工離職，公司未招募到新員工，故由本人代理之，其每天工作24小時，連續上班1,000小時以上。資方雖於100年1月調薪1,500元，惟開始對本人施壓，100年4月起要求每週五至週一須連續上班60小時，本人因不願接受即遭資方要求填寫自願離職書，本人不得已只好於自願離職書上註明離職原因為：公司未依據勞動基準法給予合理薪資及休假。請求回復原職務、工資及加班費計55萬6,812元、病假工資4,830元（1,380元×50%×7天）、交通工具（油錢及保養）補償2萬3,250元（1,500元×15.5月）、未投勞健保權益受損部分計10萬元，總計68萬4,892元。
- (二) 勞方於上班時間刷卡後每天晚上回家睡覺，下班時間未刷卡。勞方自願表示要求加班，且工資皆已發給，故無法接受勞方請求，願意給付勞方精神慰問金1萬元，勞方如不願意接受精神慰問金1萬元，請逕循司法途徑解決。
- (三) 本案勞方已填寫自願離職書，又請求回復原職務，似乎有點矛盾之處，因此，勞方應先提出相關證明文件，舉證資方係違法解僱（例如：勞方係在生命受威脅之情況下或是在無自由意識之下等環境中被逼迫，不得已才簽屬自願離職書），確認雙方仍存有僱傭關係，再請求回復原職務，故應循司法途徑解決。

二、小結

由上述之個案可歸納出，在實務處理勞資爭議上而言，仲裁機制之處理與調解機制之處理其程序及方式有些相似之處，即是爭議事項如有法律規定為基礎者，較易仲裁，如為主張未來勞動條件者，仍由司法判決為宜，如表4-3-2：

表 4-3-2 個案爭議事項分析表

爭議處理方式	爭議事項
較適合以仲裁機制處理之爭議事項	工資、加班費、特別休假、未投勞健保等事項
宜循司法途徑處理	請求回復原職務、僱傭關係之確認

第五章 結論

現行之勞資爭議處理法於100年5月1日正式施行，對於勞工權益之維護更有保障，惟實施迄今，除原有以協調方式（非解決紛爭的法定方式，屬體制外之方式）處理爭議問題改由調解方式處理外，另還有仲裁機制；協商是用來讓雙方達成共識，仲裁卻是以一個中立的第三方作出決定方式來解決爭端，過程非常直接了當（陳彥豪、張琦雅（譯），2007。Roy J.Lewicki等編著：531），仲裁機制雖是快速處理勞資爭議方式之一，但還是乏人問津，不為勞資雙方所接受。

為何調解不成立之案件，不再申請勞資爭議仲裁？勞資爭議處理法其立意應是良好的，惟癥結點應在立法上欠周延，導致實務運作面上衍生其他缺失與問題，既然勞資爭議處理法有明定仲裁機制，政府應當加強宣導推動，如有不合時宜之規定，亦應儘早修法，如此方能有助於提早解決勞資紛爭，穩定勞資關係，並提升勞動者之勞動條件，進而促進經濟發展。

第一節 研究發現

勞資爭議處理法於民國100年5月1日施行，其「權利事項爭議」與「調整事項爭議」均可經由仲裁程序處理勞資爭議問題，但在勞資雙方調解不成立後，採用仲裁方式處理爭議之先決條件，必須由勞資爭議雙方當事人同意，並共同向勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁，本研究經由訪談過程中得知勞資雙方當事人不採用勞資爭議仲裁機制之原因大可分類為：對於勞資爭議仲裁機制不瞭解、合意仲裁實務做法上困難度較高、質疑仲裁委員身分背景及公正性、專業性，茲分述說明如下：

一、對於勞資爭議仲裁機制不瞭解

一般民眾（勞工）都知道各鄉（區）公所調解委員會之功能，依據鄉鎮市調解條例第 1 條規定：「鄉、鎮、市公所應設調解委員會，辦理下列調解事件：一、民事事件。二、告訴乃論之刑事事件。」，同條例第 27 條規定：「調解經法院核定後，當事人就該事件不得再行起訴、告訴或自訴。經法院核定之民事調解，與民事確定判決有同一之效力；經法院核定之刑事調解，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其調解書得為執行名義。」，及第 28 條規定：「民事事件已繫屬於法院，在判決確定前，調解成立，並經法院核定者，訴訟終結。原告得於送達法院核定調解書之日起三個月內，向法院聲請退還已繳裁判費三分之二。告訴乃論之刑事事件於偵查中或第一審法院辯論終結前，調解成立，並於調解書上記載當事人同意撤回意旨，經法院核定者，視為於調解成立時撤回告訴或自訴。」，勞資爭議處理法第 64 條第 1 項規定：「權利事項之勞資爭議，經依據鄉鎮市調解條例調解成立者，其效力依據該條例之規定。」由此可知，權利事項之勞資爭議，如經鄉鎮市區公所調解成立，其效力等同勞資爭議處理法第 59 條³¹規定取得執行名義。

亦有少部分民眾不知道各縣市政府勞工行政主管機關設有勞資爭議調解委員會之機制，曾有勞工表示：不知道勞工局有辦理調解業務，所以向區公所申請勞資爭議調解，區公所承辦人員接獲爭議案件後，於是將案件轉送至勞工局辦理，由此可知，瞭解勞資爭議仲裁機制的人，定是少之又少了。

³¹勞資爭議處理法第 59 條規定：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。前項聲請事件，法院應於七日內裁定之。對於前項裁定，當事人得為抗告，抗告之程序適用非訟事件法之規定，非訟事件法未規定者，準用民事訴訟法之規定。

二、合意仲裁實務做法上困難度較高

受訪者多認為勞工局都在站勞方立場，這是大家普遍的認知。另一個因素是勞資雙方於調解會議時，已經造成對立的局面，雙方情緒都不穩定，以致於調解不成立，如果此時鼓勵雙方同意進行仲裁是件不容易的事，又雙方如果能合意仲裁，或許於調解會議時就已經達成共識、和解了，無須再進入仲裁程序；又雙方如果能合意仲裁，於發生爭議時，即可依據勞資爭議處理法第 25 條第 3 項規定：「勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。」，無須事先經由調解不成立後雙方再合意申請仲裁。

三、質疑仲裁委員身分背景及公正性、專業性

仲裁委員之相關資格條件限制，明訂於勞資爭議仲裁辦法第 8 條、第 9 條、第 10 條、第 18 條，多數受訪者認為仲裁委員之身分背景，會影響其仲裁判斷，其對於代表雇主處理勞工事務之經理級以上相當職務及直轄市、縣（市）以上勞、雇團體或民間中介團體之理事、監事或相當職務者之委員，因本位主義使然，有的身分是代表資方、有的則是代表勞方，其立場易偏向對自己有利之一方，較無法做出公平之仲裁判斷，另有些委員雖具有仲裁委員之資格條件，但未具有法律專業素養，對於相關之勞動法令並不熟稔，亦無法與其它法規融會貫通運用，其專業性較不夠，故所做出之仲裁判斷是否能讓勞方與資方心服口服的接受，亦是另一個問題。

第二節 政策建議

在現代社會中，政府部門的任何一項公共政策影響人民生活的層面越來越廣，政策評估是檢視政策實行以後，是否達成了制訂政策時所欲達到的目標，以避免浪費人力及

資源，在沒有效果或不當的政策上，政府部門介入勞資關係，應建立一套公平合理的勞資爭議處理機制，解決勞資爭議問題，維護社會公益及勞工法定權益，使勞、資、政三方互動趨向正常化（李允傑、丘昌泰，2002：213-216）。

一、放寬仲裁機制之申請條件：修改勞資爭議處理法第25條第1項規定

勞資爭議處理法第25條第1項規定：「勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。」，第3項規定：「勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。」。是以，當勞資爭議發生時，依據上開第3項規定，爭議雙方當事人只要書面同意，得不經調解，申請交付仲裁；為何調解不成立者，仍須由雙方當事人合意向主管機關申請交付仲裁？

仲裁機制的優點是無須經由冗長的訴訟程序，一樣可以替勞方爭取應有之法定權益，既然爭議案件都已經調解不成立了，只要其中一方（勞方或資方）認為有必要時，無須徵得另一方之同意，均可再申請勞資爭議仲裁，這樣才能使爭議獲得快速的解決，故建請修改勞資爭議處理法第25條第1項規定為：「勞資爭議調解不成立者，其中一方得向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。」，只要修法通過，申請勞資爭議仲裁門檻降低（無須經由雙方當事人同意），亦無所謂小額爭議標的（即金額為5萬元至10萬元）案件（確認僱傭關係案件除外）申請仲裁之限制，即為如調解不成立後，一方即可申請交付仲裁，更能符合現代勞工之需求。

二、召開仲裁會議時，至少應有1位委員具有法律背景身分

勞資爭議案件同時涉及多種不同之法令規定，例如：勞工保險法、民法、商標法、刑法等等不同之專業領域，故勞工行政主管機關於指定仲裁委員時或勞資爭議雙方當事人各自選定仲裁委員時，至少應有1位委員需具備法律背景身分，因為仲裁委員所作之仲裁判斷仍應依據法審酌雙方當事人之權利義務，如在法律未明訂下

或是無相關法律可資遵循時，仲裁委員亦應依據相關之具體事證，並兼顧法、理、情，在這之間取一個平衡點，作出最為妥適之仲裁判斷。是以，經由仲裁判斷，可以迅速解決紛爭，故在選擇仲裁委員時應以具有專業勞動法律素養者為優先考量，其相關之專業勞動法律人選，可與財團法人法律扶助基金會聯繫，該基金會在全國各地皆設有分會辦公據點及專業律師免費諮詢服務，勞動部亦委託該會辦理勞工扶助訴訟專案，以幫助勞工在訴訟程序上之困境，儘快平息紛爭，使勞方能專心為下一個工作做準備。

三、調解案件可轉介至民間團體辦理，如調解不成立時，另一方可再向勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁

勞動部既已訂定「補助直轄市及縣（市）勞工行政主管機關辦理委託民間團體調解勞資爭議實施要點」（如附錄二）及「直轄市及縣（市）主管機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點」（如附錄三），亦即表示政府業務的委外辦理，亦是執行政策的一環，政府改造要借重社會部門的活力來參與，以收職能整合及彈性之成效，改變公共服務流程，即時服務廣大民眾（李宗勳，2007：37）。既然如此，更應好好運用公私協力，前行政院人事行政局局長周宏憲（李宗勳，2007，周序）表示：「在國家與社會力量漸趨平衡的行政環境，政府作為公共管理的推動者，並不代表（實際上也不太可能）獨攬所有公共事務。政府業務的委託外包，成為執行政策的主要工具，也成為政府改變行政思維、組織結構及運作程序的改造策略。」。因此，以政府業務委外作為優質國家治理的衢道，結合社會民間力量，創造高附加價值的政府（李宗勳，2007：11）。

以臺中市政府為例，協處勞資爭議之民間團體有3家關係協會，協處之獨任調解人計有24名，其中亦有多位律師及曾在勞動部門服務而現已退休之公務人員，足以勝任調解業務，建請將調解案件轉介至民間團體辦理，有些爭議案件，由民間團體處理較適宜且容易更能得心應手，如此一來，可縮短調解之時程，提早處理爭議

問題，亦可解決勞工行政主管機關人力不足之困境，如調解不成立時，另一方可再向勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁，這樣可降低勞資雙方訴訟之程序。

勞資爭議是現代社會的產物，以上之建議事項，最大的問題點仍在於修法，或許有些法規於制定時並不是那麼符合民意及人民之需求，然而，立法者就是保障勞工生活，本應隨著社會整體變遷及發展而予以適時檢討改進，俾能與時俱進，以達成憲法提倡保護人民之生存權、工作權、財產權之政策目標，期盼相關之修法者及立法者，能儘速修改法令，使勞資爭議處理法及其他相關法規命令，更能貼近勞資雙方之實際需要，以維護勞工權益、促進勞資和諧及經濟發展。



參考文獻

一、專書

- 丁嘉惠（2010）。**個別的勞動關係法**。台北：元照。
- 王松柏（2013）。**勞動法精選判決評釋**。台北：元照。
- 行政院主計處（2011）。**中華民國行業標準分類—第9次修訂**。台北：主計處。
- 行政院勞工委員會（2007）。**勞資爭議處理法下調解及仲裁機制之檢討**。台北：行政院勞工委員會勞資關係處。
- 吳瓊恩·李允傑·陳銘薰（2006）。**公共管理（再版）**。台北：智勝。
- 呂宗麟（2011）。**勞資關係法論**。台中：嶺東科技大學圖書資訊處。
- 李允傑（2003）。**政府與工會（初版二刷）**。新北市：空大。
- 李允傑·丘昌泰（2002）。**政策執行與評估（出版四刷）**。新北市：空大。
- 李允傑·郭振昌·吳俊明（2012）。**就業安全制度（初版）**。新北市：空大。
- 李宗勳（2007）。**政府業務委外經營（再版）**。台北：智勝。
- 李惠宗（2012）。**憲法要義**。台北：元照出版有限公司。
- 李誠（譯）（2000）。**比較勞資關係（Bamber, Lansbury, Lee 等編著）**。台北：華泰。
- 林淑馨（2010）。**質性研究理論與實務**。新北市：巨流。
- 林豐賓·劉邦棟（2013）。**勞動基準法論（六版）**。台北：三民。
- 張晉芬（2013）。**勞動社會學**。台北：政大。
- 張清滄（2012）。**例解勞動基準法**。台北：五南。
- 張鑫隆（2007）。**美日勞資爭議行為法治之研究-日本爭議行為法治之研究**。台北：勞工委員會。
- 郭玲惠（2011）。**勞動契約法論**。台北：三民。
- 陳向明（2002）。**社會科學值得研究**。台北：五南。
- 陳金福（2004）。**勞工行政與勞工問題**。台北：五南。

陳彥豪·張琦雅(譯)，(2007)。談判學 (Roy J.Lewicki 編著)。台北：美商麥格羅希爾。

陳繼盛(1994)。勞工法論文集。(初版一刷)。台北：財團法人陳林法學文教基金會。

劉韻僖、卓秀足、俞慧芸、楊仁壽合譯，(2012)。組織理論與管理 (Gareth Jones 原著)(六版)。台北：臺灣培生教育。

衛民(2014)。集體勞資關係：法律、實務與案例。新北市：空大。

衛民、許繼峰(1999)。勞資關係與爭議問題。新北市：空大。

衛民、許繼峰(2008)。勞資關係：平衡效率與公平。台北：前程。

鄭津津(2013)。勞動法精選判決評釋。台北：元照。

二、期刊論文

成之約(2013)。我國勞資關係及其法制的回顧與展望。台灣勞工，第34期，10-23。

辛炳隆(2010)。如何訂立兼顧勞資雙方的勞動派遣法規。台灣勞工，第23期，34-40。

三、研討會論文

詹火生(2014)。勞動基準法三十周年紀念研討會論文集，台北。

潘世偉(2007)。企業內勞資爭議處理機制：美國經驗。勞資爭議處理機制：理論與實際研討會，台北。

四、學位論文

王文宗。(2009)。勞動派遣契約中雇主脫法行為之法律問題研究。中國文化大學法律學研究所碩士論文，未出版，台北。

王美珍。(2012)。我國民間團體協處勞資爭議的功能與困境：新勞資爭議處理法施行前後之比較。中正大學勞工關係學系碩士論文，未出版，嘉義縣。

李昆鴻。(2006)。個別勞資爭議處理過程中影響談判行為因素之研究。中正大學

勞工研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。

林漪楓。(2005)。**勞資關係的倫理探討—以商業倫理學為進路**。國立中央大學哲學研究所碩士論文，未出版，桃園。

許榮進。(2013)。**定期勞動契約、經濟性解僱與就業安全三方關係之研究**。逢甲大學財經法律研究所碩士論文，未出版，台中。

黃英華。(2011)。**民間中介團體協調勞資爭議成功率與獲償率相關因素之研究**。國立中正大學勞工關係學系暨研究所碩士論文，未出版，市。

楊琇鶯。(2012)。**我國勞動派遣與勞工權益保障之研究**。國立臺灣海洋大學海洋法律研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。

葉明如。(2008)。**我國勞動法之公法上請求權及國家責任制度之研究**。國立臺灣海洋大學海洋法律研究所碩士論文，未出版，基隆市。

蔡瑞忠。(2009)。**我國勞動基準法勞動契約之研究**。國立臺灣海洋大學海洋法律研究所碩士論文，未出版，基隆市。

五、網路等電子化資料

司法院(2003)。**最高法院民事裁判書 92 年度台上字第 2361 號-給付退休金**，2014 年 9 月 21 日，取自：<http://jirs.judicial.gov.tw/FJUD/>。

司法院(2006)。**臺灣高雄地方法院民事裁判書 95 年度勞訴字第 68 號-給付退休金**，2014 年 9 月 21 日，取自：<http://jirs.judicial.gov.tw/FJUD/>。

行政院勞工委員會(2012)。**勞委會將持續進行研修勞動契約法制，確保勞工權益**，2014 年 9 月 21 日，取自：[http :](http://www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&flag=detail&ids=24&article_id=6246)

[//www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&flag=detail&ids=24&article_id=6246](http://www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&flag=detail&ids=24&article_id=6246)

。

勞動部(2010)。**國際勞工公約**，2014 年 9 月 21 日，取自：[http :](http://www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&ids=304)

[//www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&ids=304](http://www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&ids=304)。

臺中市政府勞工局(2013)。**勞資爭議調處機制維護勞工權益專題報告**。2014 年 12

月 11 日，取自：[http :](http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=117010)

[//www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=117010](http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=658316&ctNode=14216&mp=117010)。

衛民（2010）。新勞資爭議處理法重要修正內容與對勞資關係影響之研究。財團法人國家政策研究基金會，2014 年 9 月 21 日，取自：[http :](http://www.npf.org.tw/post/2/8129)

[//www.npf.org.tw/post/2/8129](http://www.npf.org.tw/post/2/8129)。

韓仕賢（2009）。勞動派遣保護國際研討會－汲取日、韓、中 3 國經驗。2014 年 9 月 21 日，取自：[http ://www.bankunions.org.tw/?q=node/1330](http://www.bankunions.org.tw/?q=node/1330)。

釋字第 578 號。2014 年 6 月 25 日，取自：[http :](http://www.judicial.gov.tw/constitutionalcourt/p03_01.asp?expno=578)

[//www.judicial.gov.tw/constitutionalcourt/p03_01.asp?expno=578](http://www.judicial.gov.tw/constitutionalcourt/p03_01.asp?expno=578)。

釋字第 591 號解釋。2015 年 5 月 7 日，取自：[http :](http://www.judicial.gov.tw/constitutionalcourt/p03_01.asp?expno=591)

[//www.judicial.gov.tw/constitutionalcourt/p03_01.asp?expno=591](http://www.judicial.gov.tw/constitutionalcourt/p03_01.asp?expno=591)。



附錄一 臺中市政府勞工局勞資爭議調解申請書

臺中市政府勞工局勞資爭議調解申請書

案件申請時間： 年 月 日							
當事人	稱 謂	姓名或行號或團體名稱	性別	年齡	職業	住居所或事務所營業所地址 (開會通知單寄送地址, 請填"區")	連絡手機或電話號碼
	申 請 人						
	申 請 人						
	代 理 人						
	對 造 人 (公司名稱)						
	代 理 人						
調 解 方 式 之 說 明	<p>地方主管機關已依據勞資爭議調解辦法第 2 條規定向本人說明下列事項：</p> <p>一、得選擇透過地方主管機關指派調解人，或組成勞資爭議調解委員會之方式進行調解。</p> <p>二、選擇透過地方主管機關指派調解人之方式進行調解時，地方主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。</p> <p>三、得請求地方主管機關提出調解委員名冊及受託民間團體名冊，供其閱覽。</p> <p>四、調解人進行調解時得要求其說明身分及資格。</p>						
選定調解方式 (請勾選)	<p><input type="checkbox"/>調解人，本人同意由臺中市政府勞工局轉介民間團體指派調解人轉介團體之名稱：</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 社團法人台中市勞資關係協會／電話：04-23196935 <input type="checkbox"/> 社團法人台中市勞資關係協會，地址：台中市西區長春街 29 號 (廣三 sogo 後方，忠明公園內) <input type="checkbox"/> 臺中市太平區公所，地址：臺中市太平區中平路 144 號 <input type="radio"/> 社團法人臺中市(縣)勞資關係協會／電話：04-25293002 <input type="checkbox"/> 社團法人臺中市(縣)勞資關係協會，地址：台中市豐原區東仁街 138 號 7 樓 <input type="checkbox"/> 臺中市沙鹿區公所，地址：臺中市沙鹿區北勢里鎮政路 8 號 <input type="checkbox"/> 臺中市大甲區公所，地址：臺中市大甲區民權路 52 號 <input type="checkbox"/> 臺中市東勢區公所，地址：臺中市東勢區北興里豐勢路 518 號 <input type="radio"/> 社團法人台中市勞雇關係協會 地址：台中市中區中山路 317 號／電話：04-22207896 <p><input type="checkbox"/>調解人，本人請求主管機關指派調解人，至下列地點進行調解：</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 臺中市政府勞工局及臺中市西屯區公所 <input type="radio"/> 臺中市和平區公所，地址：臺中市和平區南勢里東關 3 段 156 號 						

<input type="checkbox"/> 調解委員會 <input type="radio"/> 指定調解委員：_____ 地址：_____ 電話：_____ <input type="radio"/> 由主管機關指定 ※本人確認主管機關已說明上列事項，並依據勞資爭議處理法第 11 條選擇調解方式。 ※本人同意本申請書（不含相關附件）提供給對造人及調解委員參考。 ※上述說明本人已詳閱及同意，並選定調解方式如上。 申請人（中文）簽名確認：_____	
工作年資：自 年 月 日至 年 月 日	擔任職務：
爭議發生時間： 年 月 日	平均工資： 元
勞務提供地 <input type="checkbox"/> 同對造人地址： <input type="checkbox"/> 其他地址： <input type="checkbox"/> 台中加工出口區（公司名稱：_____） <input type="checkbox"/> 台中科學園區（公司名稱：_____）	
爭議要點（事實及經過）：	
檢附證據名稱：	
請求調解事項：（可複選） <input type="checkbox"/> 恢復僱傭關係 <input type="checkbox"/> 回復原職務 <input type="checkbox"/> 服務證明 <input type="checkbox"/> 非自願離職證明 <input type="checkbox"/> 工資 <input type="checkbox"/> 延長工時工資（加班費），請求金額： <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 例假 <input type="checkbox"/> 特別休假，請求金額： <input type="checkbox"/> 預告工資，請求金額： <input type="checkbox"/> 資遣費，請求金額： <input type="checkbox"/> 退休金，請求金額： <input type="checkbox"/> 職業災害補償，請求金額： <input type="checkbox"/> 其他 請求內容：	
申請人： _____（中文）簽章 撰寫人： _____（中文）簽章 中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日	
備註：一、依據勞資爭議處理法第 10 條規定，申請人、對造人及代理人、請求調解事項應填寫清楚。 二、調解方式之選定應經當事人簽名確認。 三、附列名冊、說明內容、證據等應裝訂成冊	

附錄二 補助直轄市及縣（市）勞工行政主管機關辦理委託民間團體調解勞資爭議實施要點

補助直轄市及縣（市）勞工行政主管機關辦理委託民間團體調解勞資爭議實施要點

中華民國 103 年 3 月 11 日修正
勞動關 3 字第 1030125366 號令

- 一、為有效運用民間資源調解勞資爭議，勞動部（以下簡稱本部）補助直轄市及縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）辦理委託勞資爭議調解案件，特訂定本要點。
- 二、地方主管機關應依據勞資爭議處理法（以下簡稱本法）第十一條之規定徵詢當事人調解之申請方式，並依據勞資爭議調解辦法（以下簡稱本辦法）第二條之規定說明相關事項後，方得轉介調解案件予委託之民間團體。
前項案件應檢附當事人同意之證明及明確請求標的或金額之申請書。
- 三、地方主管機關應組成審查會，就受委託民間團體所處理之調解案件進行審查。審查會之成員至少三人，其中外聘人數不得少於二人。
前項外聘人員應為具法律或勞資關係專業背景之律師、學者、專家，並應注意利益迴避；曾任或現任民間團體之理事、監事、董事、會務人員不得為審查人。
外聘審查人選應每年度報本部備查後，始得聘任。外聘審查人選應每年度報本部備查後，始得聘任。
- 四、審查會應就下列期間之案件，每年度分三次審查：
 - （一）前年度十二月一日至當年度三月三十一日為第一次。
 - （二）當年度四月一日至七月三十一日為第二次。
 - （三）當年度八月一日至十一月三十日為第三次。
- 五、地方主管機關召開審查會，至少應有二名以上外聘人員出席，方得進行審查。
- 六、本部補助地方主管機關所轉介之勞資爭議案件費標準如下：
 - （一）同一事由每件補助行政費新臺幣（以下同）三百元。
 - （二）同一事由每件補助調解費一千元。

(三) 調解成立案件，每件另補助調解費一千元。

(四) 調解不成立案件，審查會得視調解人調處耗費時間、會議召開次數及案情複雜程度等，另補助調解費五百元，每次補助案件數合計不得超過不成立案件數十分之一，並於會議紀錄中記載理由。

七、審查調解案件時，有下列情形之一者，除行政費外，應不予補助：

(一) 未依據本法第十二條之規定進行調解工作。

(二) 未依據本辦法第十八條及第十九條之規定進行調解工作。

(三) 未依據本辦法第二十五條之規定製作調解紀錄。

(四) 屬金錢給付之爭議，未依據事實調查結果於調解方案中計算出金額。

(五) 調解方案與爭議當事人之請求調解事項不同，且未說明原因。

(六) 爭議當事人之一方於作成調解方案後，請求撤案。

(七) 爭議當事人之一方未出席調解會議。但經地方主管機關依據本法第六三條之規定裁處者，不在此限。

(八) 調解請求給付金額三千元以下或非屬金錢給付之爭議。但爭議標的為恢復僱傭關係者，不在此限。

前項第一款至第六款所定應不予補助之案件，經審查會認得予補助，並於會議紀錄中敘明理由者，不在此限。

八、地方主管機關召開審查會所需費用，均由地方主管機關自行支應。

九、地方主管機關應要求委託之民間團體就所送審之調解案件紀錄影本依審查結果彙整表所列案件順序編號，俾利審查人查閱及本部進行抽查。

十、審查人員應於送本部之案件審查結果彙整表（如附件）中簽章確認每一調解案件。

前項審查人員之簽章，應於同一彙整表為之。

十一、地方主管機關最遲應於每次審查期間之次（四、八、十二）月十日前將審查完畢之案件報本部，當次申報逾期者，得不予補助。案件尚未結案致無法如期審查者，得於下次審查期間申報。

十二、地方主管機關向本部申請補助，應檢附下列文件：

- (一) 第十點所定案件審查結果彙整表三份。
- (二) 審查會會議紀錄，並應記載下列事項：
 - 1、審查人出席簽名冊。
 - 2、審查核予補助案件數與不予核准補助案件數。
 - 3、調解補助費用計算公式。
 - 4、行政補助費之計算公式。
- (三) 委託之民間團體調解補助費領據及行政補助費領據（分別開立）。

十三、本部補助地方主管機關申請補助之案件時，依據下列程序辦理：

- (一) 每年度依據申請補助之地方主管機關最近兩年之勞資爭議案件數與本部編列之預算額度，核算補助金額及案件數。
- (二) 各地方主管機關於年度中，受補助金額或案件數，符合本部所核算之補助金額、案件數之上限或未依據第四點所定第一次審查期間之案件報本部者，即停止補助。
- (三) 前款受補助金額或案件數，雖符合本部核算補助金額或案件數之上限，本部得於第十一點所定申報期限前，依據當年度各地方主管機關截至第二次受補助金額及案件量之情形，通盤調整各地方主管機關受補助金額或案件量之上限。
- (四) 審定各地方主管機關所送案件無誤後，函知各地方主管機關，經地方主管機關核予委託之民間團體，並副知本部後，撥付補助費至各委託之民間團體帳戶。

十四、對於接受補助之地方主管機關及委託之民間團體，本部將不定期抽查調解案件紀錄。

十五、地方主管機關有下列情形之一者，全部不予補助，已補助之款項將全數追回，並自當年度起停止補助三年：

- (一) 未依據第三點之規定組成審查會。
- (二) 未依據第四點、第五及第十點之規定進行審查案件。
- (三) 未依據第十二之規定檢附申請補助案件資料，經通知限期補正，逾期未補正。
- (四) 經抽查調解案件有偽造不實、虛報件數或一案數報。
- (五) 經抽查未依據本辦法第二十五條之規定保存原始紀錄或非因不可抗力而遺失。
- (六) 未依據「直轄市及縣(市)主管機關委託民間團體辦理調解作業要點」之規定進行監督管理。
- (七) 未依據本辦法第二條、第六條、第十一條及第十六條之規定辦理調解業務。
- (八) 未遵循本部所定調解業務相關之規定。

十六、接受本部補助調解案件之地方主管機關，應基於委託關係，就調解事務補助委託之民間團體。

附錄三 直轄市及縣（市）主管機關委託民間團體辦理勞資爭議 調解作業要點

直轄市及縣（市）主管機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點

中華民國 104 年 6 月 2 日勞動關 3 字第 1040126034 號

- 一、勞動部（以下簡稱本部）為協助直轄市及縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）依據勞資爭議處理法第十一條（以下簡稱本法）規定委託民間團體辦理勞資爭議調解案件，特訂定本要點。
- 二、地方主管機關委託民間團體辦理勞資爭議調解，應依據行政程序法第十六條規定辦理。
地方主管機關受理調解申請時，應依據勞資爭議調解辦法（以下簡稱本辦法）第二條規定辦理。
- 三、地方主管機關委託民間團體辦理勞資爭議之調解，應審查下列事項：
 - （一）符合本辦法第二十條規定之要件。
 - （二）會務運作、財務收支、業務執行、內部控制之規定及情形。
 - （三）理事會或董事會之名冊，其中曾任或現任工會或雇主團體理事職務以上者，各不得逾理事會或董事會成員總數之二分之一。
 - （四）專任會務人員名冊，並出具其參加勞工（就業）保險及提繳勞工退休金之證明。
 - （五）調解人名冊，並出具其願任之證明。
 - （六）具合適之調解場地及相關設備。
 - （七）調解人辦理調解業務之處理程序、費用標準及倫理規範。
 - （八）其他增進辦理調解業務之資源。
- 四、地方主管機關轉介調解案件予受委託民間團體，應檢具完備之調解申請書、相關事

證影本及同意以指派調解人方式進行調解之證明。

地方主管機關委託民間團體指派調解人進行調解時，應同時副知調解相對人。

五、調解人依據本法第十二條調查事實時，地方主管機關應審查其調查內容、對象、方式及必要性。

六、受委託民間團體通知勞資爭議當事人出席調解會議時，應副知地方主管機關。

七、地方主管機關每年應考核受委託民間團體辦理調解業務及理事會或董事會名冊；必要時得不定期辦理考核。

前項調解業務之考核，應包括下列事項：

- (一) 本法第十一條第五項補助經費之運用。
- (二) 本辦法第二十四條調解事務之處理。
- (三) 本辦法第二十五條調解紀錄及案卷之保存。
- (四) 第三點規定之審查事項。

前項考核案件數，每年應達轉介案件數之百分之十。

地方主管機關應將考核時間、方式及結果，通知受委託民間團體，並副知本部。

附錄四 訪談同意書

訪談同意書

- 一、受訪者同意接受研究者胡若蕙之訪談，對於「我國地方政府處理勞資爭議機制之研究—以臺中市政府為例」提供寶貴意見及建言，研究者將謹遵守匿名、保密原則，有關訪談相關資料於論文公開發表後將予以銷毀。
- 二、為保護受訪者之個人隱私權及尊重受訪者之言論自由，使受訪者能暢所欲言，無後顧之憂，特訂定此份訪談同意書，其內容如下：
- (一) 訪談之前，訪談者已充分說明本研究之動機、內容及目的，受訪者也已充分瞭解本次訪談之動機、內容及目的，且受訪者亦同意接受進行錄音訪談。
- (二) 於訪談過程中，受訪者可隨時終止錄音，亦可隨時拒絕回答或終止訪談。
- (三) 本次訪談之相關資料只提供本研究之用，不得做為其它用途，又為保護受訪者之個人資料有關訪談之相關錄音等文件資料於論文公開發表後將予以銷毀。
- (五) 本次訪談內容及結果僅做為相關勞工法規修法之參考及學術研討之用。
- (六) 受訪者可於此份同意書上加註任何意見或說明事項。

受訪者簽名：

研究者簽名：

訪談日期：

附錄五 訪談題綱

- 一、請問您調解之年資為幾年？
- 二、您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？
- 三、勞資爭議案件經調解不成立後，您是否會再向主管機關申請勞資爭議仲裁或是直接尋求法律訴訟？原因為何？
- 四、勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？
- 五、仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？
- 六、仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？
- 七、身為勞資爭議仲裁人、調解委員、調解人，如爭議案件調解不成立後，是否會建議勞資雙方申請爭議仲裁機制（即合意交付仲裁）？原因為何？
- 八、您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？
- 九、您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

附錄六 訪談紀錄

訪談紀錄（一）

受訪者：代號 A

訪談時間：104 年 4 月 27 日 16：28~16：35

訪談地點：臺中市（縣）勞資關係協會

研究者：您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？

受訪者：仲裁機制我瞭解。

研究者：勞資爭議案件經調解不成立後，您是否會再向主管機關申請勞資爭議仲裁或是直接尋求法律訴訟？原因為何？

受訪者：我今天與資方調解不成立，所以我就先向勞動檢查處檢舉，我已經跟勞動檢查處的承辦人員講好了，在下班 5 點前要將檢舉之相關資料送至勞動檢查處。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：網路上都是說仲裁好像是都偏向資方，仲裁這種東西要雙方合意，既然有爭辯哪有雙方合意？那就不需要上法院了。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：這點因為我沒有仲裁，所以我不知道，我沒辦法評斷。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：通常勞方是付出勞力的，一般資方通常都會剝削員工比較多，只是說那個平衡點在哪裡？如果剝削過份，當然勞工可能就會有反彈，你說三方共贏基本上其實這還要評估啦。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關

係案件除外)，如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否較能快速地圓滿處理紛爭？

受訪者：這點我同意。

訪談紀錄（二）

受訪者：代號 B

訪談時間：104 年 5 月 8 日 15：00~15：05

訪談地點：臺中市（縣）勞資關係協會

研究者：您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？

受訪者：稍微瞭解。

研究者：勞資爭議案件經調解不成立後，您是否會再向主管機關申請勞資爭議仲裁或是直接尋求法律訴訟？原因為何？

受訪者：調解不成立後，比較會傾向法律訴訟。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：仲裁要雙方都同意比較好。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：這部份我不太瞭解，因為我不知道仲裁委員的成員有哪些人員去組成。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：這部份我還是持保留意見。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否較能快速地圓滿處理紛爭？

受訪者：這部份對仲裁還不是很瞭解，不太敢主動貿然實施。

訪談紀錄（三）

受訪者：代號 C

訪談時間：104 年 5 月 4 日 11：37~11：41

訪談地點：臺中市政府勞工局

研究者：您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？

受訪者：不知道。

研究者：勞資爭議案件經調解不成立後，您是否會再向主管機關申請勞資爭議仲裁或是直接尋求法律訴訟？原因為何？

受訪者：如果可以仲裁的話，會選擇仲裁，就不用上法院了嘛。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：實務做法上是高難度喔，如何改進這個問題，我沒辦法回答，一個是老闆，我是勞工很好解決的（溝通的），可是他那方面，心中怎樣想我不知道啊。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：我還沒仲裁過，我不知道。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：這個我同意。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否較能快速地圓滿處理紛爭？

受訪者：可以啦，不是說很大金額嘛，如果說 1 至 2 百萬這種就有多，5 萬元至 10 萬元

小錢小事情不用說要搞到法院去啦。

訪談紀錄（四）

受訪者：代號 D

訪談時間：104 年 5 月 12 日 14：33~14：36

訪談地點：臺中市政府勞工局

研究者：您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？

受訪者：勞資爭議仲裁之前沒有參加過，所以不是很清楚方向和內容，之前都是參加協商。

研究者：勞資爭議案件經調解不成立後，您是否會再向主管機關申請勞資爭議仲裁或是直接尋求法律訴訟？原因為何？

受訪者：會直接尋求法律訴訟，因為通常勞工局都會站在勞方立場，也是業界大家普遍的認知。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：這個困難度比較高，資方會認為在勞工局的層面上會比較容易受到不公平的對待。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：至於專業性與公正性，因為我們不清楚仲裁是不是有一個法定考核的程序，所以我覺得這個部份有質疑，所以如果以我來說還是會向法院申請訴訟。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：因為他不是有司法資格的人員，所以我認為這個很容易流於人情，所以可能會有些不公平的地方。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否較能快速地圓滿處理紛爭？

受訪者：我認為沒有辦法快速地處理紛爭，因為如果調解不成立，一樣最後要到法院的途徑，我們寧可相信法院，法院還有上訴的空間，所以我認為這個是疊床架屋。

訪談紀錄（五）

受訪者：代號 E

訪談時間：104 年 4 月 21 日 14：11~14：15

訪談地點：臺中市政府勞工局

研究者：您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？

受訪者：仲裁機制就推廣上好像還不是很瞭解。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：假設仲裁由雙方同意，我認為要取得雙方同意在實務上做法確實有較高的困難度，因為畢竟仲裁的審級的救濟，不像訴訟這麼嚴謹啦。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：我認為假設說能夠針對委員的背景、專業性、學經歷做一個門檻上的篩選，那應該還是可以勝任的。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：我認為這個部份，可能還是要做個案認定，那根據我們的經驗，一般仲裁的結果，有時候不是說大家都可以很滿意。

研究者：您認為勞資爭議案件經調解不成立後，勞資雙方當事人共同向直轄市或縣（市）

主管機關申請勞資爭議仲裁，是否較經由司法訴訟程序快速呢？

受訪者：這一定是比較快的，只是程序比較快的結果，可能會使訴訟上的當事人，比較不認同仲裁的結果，這是我們擔心的副作用。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：這個如果說有法律明文的規定，我們樂觀其成，但是假設說沒有法律明定的狀況之下，恐怕會剝奪當事人訴訟權益的問題。

研究者：您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：我認為要進入仲裁程序，除非有法律明定，不然基本上我認為還是應該要取得雙方的同意，才能進行仲裁程序。

訪談紀錄（六）

受訪者：代號 F

訪談時間：104 年 4 月 30 日 16：05~16：25

訪談地點：臺中市政府勞工局

研究者：請問您調解之年資為幾年？

受訪者：10 年。

研究者：您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？

受訪者：應該是法律有制訂，但是沒有用到。

研究者：勞資爭議案件經調解不成立後，為何勞資雙方當事人不再向縣、市政府勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁？

受訪者：不成立的話，當事人可能是不知道這個管道吧，應該是不知道的關係。

研究者：身為勞資爭議仲裁人、調解委員、調解人，如爭議案件調解不成立後，是否會

建議勞資雙方申請爭議仲裁機制（即合意交付仲裁）？原因為何？

受訪者：樂意啦，還是會建議，但是要看雙方有沒有意願，重點是雙方的意願，我們當然會建議，您要叫雙方去申請的話，合意交付一定要雙方都有意願。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：實務上做法，困難度比較高，因為調解不成立的話，他們一般老百姓都比較喜歡用法官裁決的方式，因為當事人希望在一個公平性的基礎上，仲裁是互相退讓，仲裁還是跟調解一個退讓的部份，所以仲裁委員講的話跟法官一樣講了就算，老百姓會挑法官，而且就是說他們雙方調解不成立的時候，通常大家都有點脾氣，而且牽涉到很多金額計算的方式，仲裁的部份，仲裁制度會採用衡平原則，就是說各退一步的方式，法官是依據法處理，所以一般老百姓都比較不喜歡用仲裁。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：就是您要找有專業性的仲裁委員去處理，這就是挑選的問題，那法律應該規定，哪些人有資格擔任仲裁委員。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：這個機制是否能有效地做出仲裁判斷，還是要看仲裁人的專業度上面，因為仲裁是一個衡平，經常會用到衡平原則，衡平原則的話，要勞、資、政都認同的話，還是有點挑戰性，因為如果上法院的話，可以上訴 2 審，但是仲裁委員仲裁判斷下去的話，除非是說仲裁顯然有違背法律的地方，要不然仲裁不能再爭執，通常我們看到的就是說，勞方這邊你如果判斷的內容對勞方不利的話，到時候可能會產生更嚴重的爭執，由其是有一些事實認定，如果仲裁委員判斷的事實認定跟勞方或資方是不一樣的時候，他就會認為不公平，那反而會造成負

面的影響，所以說三方面都認同，我是覺得要看仲裁委員有沒有辦法去說服三方。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：可採，就是說 5 萬元至 10 萬元之經調解不成立後，申請交付仲裁，無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序，法律上是可以規定一方可申請，但是仲裁的精神是要雙方合意，但是你要用法律規定說單方面申請，不需要對方同意的話，那就不是仲裁制度，這個法令規定，應該是規定在勞資協議的工作規則、勞動契約裡面，法令規定在勞動契約裡面，雙方面如果先調解，調解不成立應該用仲裁，最後一步才是送法院，這樣規定的話，勞工在簽勞動契約的時候就已經同意了嘛，同意進入仲裁程序，但是你不能去說不要他同意，這樣反而是違背了仲裁制度。勞方來申請調解，懂不懂仲裁？仲裁判斷下去後，不能更正，如果勞工局調解不公平，不簽同意書，可上法院，可是仲裁如果做出裁定後，勞方覺得申請效果與調解不一樣，如果仲裁委員做判斷，他必須要遵守，照理講，法院的判決可以上訴，仲裁的判決不可以上訴，仲裁判斷下去就不能再去提告了，除非仲裁是有明顯違背法律、違反仲裁程序，這樣才可以去告，那要經過法院的撤銷，才可以撤銷仲裁判斷。那 5 萬元至 10 萬元的部份，不是更麻煩嗎？法院有簡易判決程序，法官判下去的話，2 審可以再上訴 1 次就結束了，也就是說當事人有救濟的機會，可是仲裁判斷下去就沒有救濟的機會。程序只差一個階段，但是我覺得無須經由另一方之同意，原則上違背仲裁精神，仲裁應該兩邊都同意才可以呀。

研究者：您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：仲裁原則上是雙方同意，如果一方可申請會違背仲裁精神。

訪談紀錄（七）

受訪者：代號 G

訪談時間：104 年 4 月 29 日 11：30~11：38

訪談地點：臺中市政府勞工局

研究者：您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？

受訪者：了解。勞資爭議仲裁是依據勞資爭議處理法第 25 條至 38 條規定之紛爭解決機制。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：勞資雙方如果關係破裂，比較不容易合意仲裁的共識。改進之道可以經由主管機關的推廣，並且在調解不成立時，向雙方宣導仲裁的好處，如果勞方在提交仲裁時，也能和提起訴訟一樣，有法律扶助基金會的協助，讓仲裁和訴訟有同樣的立足點，應該仲裁的接受度會更高。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：應足以勝任。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：仲裁能有效率地解決紛爭，應能共創勞、資、政三方共贏。

研究者：您認為勞資爭議案件經調解不成立後，勞資雙方當事人共同向直轄市或縣（市）主管機關申請勞資爭議仲裁，是否較經由司法訴訟程序快速呢？

受訪者：目前實務上較常直接提起訴訟，可能因為一般民眾對仲裁較陌生。或是雙方關係破裂，欠缺合意仲裁的共識。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關

係案件除外)，如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：小額勞資爭議強制仲裁，應能保護勞工。如果仲裁程序設計除了著重公平性之，也能節省仲裁費用及資源，更能增加提付仲裁的案件。

研究者：您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：如果為了迅速解決勞資糾紛，避免司法的負擔，保護勞工權益，立法通過強制仲裁，應該可行。我國法律有強制仲裁之規定，例如證券交易法及政府採購法，但要符合憲法第 23 條必要性條件。

訪談紀錄（八）

受訪者：代號 H

訪談時間：104 年 5 月 5 日 11：27~11：37

訪談地點：臺中市政府勞工局

研究者：您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？

受訪者：瞭解。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：個人認為以目前勞資爭議仲裁案量非常低，有可能宣導不足或者是民眾對於仲裁制度不瞭解，仲裁有一個很好的好處就是不用經過冗長的訴訟程序，比較快可以把勞資爭議做一個圓滿的解決，民眾有可能是說比較信賴法院的判決，那法院的判決對勞資雙方都有一些風險性，仲裁機制雖然它有一點類似，但畢竟它不是法院的判決，這部分當然各方面考量都有，目前實務上案量偏低，有些縣市根本都沒有，因此，這樣的制度，很顯然它在實務上有改進和檢討的空間，

在實務上施行有它的困難度，我會建議包括是不是在宣導上要再加強，比較它跟法院判決的優點跟缺點，讓勞資雙方自己去比較，其實不管勞方或資方也許對這個制度都不瞭解，如果這個制度可以運作比較圓滿的話，可以減少法院的案量，也可以讓雙方把勞資爭議提早解決。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：因為目前勞資爭議仲裁辦法對於委員資格都有一些限制，基本上他的公正性無庸置疑，專業性部分有一個最低的限制，個人淺見就是說勞資爭議往往會涉及到一些法令面的問題，甚至有時候勞資爭議也許也會涉及到法律爭議的問題，是不是需要限定要有法律的背景，或者是說在委員會的組成上要有一定比率的法律背景，這樣比較妥當。因為它畢竟不是調解的程序，可能在法律專業的要求比較高一點，由其仲裁決定之後，是可以申請法院裁定強制執行，所以對於勞資雙方的權益，更應該要謹慎處理。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：就如同剛剛所講的，因仲裁判斷之後，可以拘束勞資雙方，其實對勞資雙方的利益來講最大的就是時間成本，他不用經過冗長的訴訟程序，對政府機關來講，甚至包括法院來講，司法資源非常寶貴，它可以有效的減少非常多的訟源，不管是勞、資、政，包括司法創造四贏局面，這個制度它的立意良好，目前在執行上面有一些困難需要解決。

研究者：您認為勞資爭議案件經調解不成立後，勞資雙方當事人共同向直轄市或縣(市)主管機關申請勞資爭議仲裁，是否較經由司法訴訟程序快速呢？

受訪者：這是當然的，司法訴訟程序往往在一審的時候，可能有很多調查事實的時間，法院通常都會針對相關事實做確認，如果雙方對於事實上有爭執，法院還必須要再調閱證物、調閱文件資料，傳喚相關證人，有時候向其他機關調閱資料，公文往返或文書製做時間、郵遞時間，幾個月就耗掉了，因此呢，我們經常看

到司法判決，光是第一審就打快到 1 年，一審判決之後不服的當事人可以上訴 2 審，那如果有一些金額是比較大的超過新台幣 150 萬以上，如果可以舉出判決違反法律，還可以上訴 3 審，因此一個案件經由司法程序往往是耗日費時啦，可能對於勞工來講遲來的正義不見得是正義，可能沒辦法獲得他即時該有的權益，對資方來講也必須跟著訴訟程序進行，沒有辦法圓滿解決，可以透過仲裁的話，一定是會比訴訟程序還要來得快。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：這個可以思考，因為要透過司法程序去處理很小標的，即是小額訴訟還是要耗費司法資源，那不如限定在一定的金額以下，讓一方可以申請仲裁，仲裁之後還要仲裁委員公正的判斷，這可以兼顧雙方的權益，否則的話，可能會變成是為了雙方的爭議標的，相較於整個司法程序所耗費的資源，可能會、顯然會不成比率，恐怕也是失去這個制度的本義，我認為可以考慮把小額標的讓一方可以申請交付仲裁的權利。

研究者：您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：這各部份比較採保留的態度，因為如果不限於爭議類別及剛剛講的標的金額的話，那有一些的確需要透過司法的程序去調查證據，這個可能有所不同，會影響勞資雙方的權益，所以在類別上比較繁複的，不讓他一方可以申請交付仲裁，那日後針對類別怎麼區分，可能是另外一個問題。

訪談紀錄（九）

受訪者：代號 I

訪談時間：104 年 5 月 5 日 10：12~10：16

訪談地點：臺中市政府勞工局

研究者：請問您調解之年資為幾年？

受訪者：9年。

研究者：您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？

受訪者：勞資爭議仲裁機制是為了減少司法的訴訟。

研究者：勞資爭議案件經調解不成立後，為何勞資雙方當事人不再向縣、市政府勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁？

受訪者：我覺是因為仲裁宣導不夠，手續繁雜、複雜，勞資雙方比較不願意進入仲裁。

研究者：身為勞資爭議仲裁人、調解委員、調解人，如爭議案件調解不成立後，是否會建議勞資雙方申請爭議仲裁機制（即合意交付仲裁）？原因為何？

受訪者：目前為止不建議進入仲裁，因手續比較繁雜。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：幾乎都是一樣，就是手續比較繁雜。之前在勞動部有小額爭議仲裁，簡化手續雙方當事人比較會同意進行仲裁。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：這應該沒有問題，仲裁委員每年都要回勞動部受訓，專業性沒有問題、公正性沒有問題，仲裁有規定避嫌的機制，親戚朋友。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：勞資爭議仲裁機制如果可行的話，當然會創造資方最大之利益，這個沒有問題。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為5萬元至10萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：勞動部現在在推的，司長私下跟我講過好幾次，就是不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序，這個可行。

研究者：您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：可行，而且勞動部司長跟我講說他有要準備一個鼓勵的，比如說獨任調解人調解不成的話，把它轉介仲裁有一個獎勵金，這可能是鼓勵啦，但是我覺得獎金是其次，最主要是能夠把它解決勞資雙方的爭議。

訪談紀錄（十）

受訪者：代號 J

訪談時間：104 年 3 月 16 日 15：18~15：42

訪談地點：臺中直轄市總工會

研究者：請問您調解之年資為幾年？

受訪者：6 年。

研究者：您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？

受訪者：不是很充分的瞭解。

研究者：勞資爭議案件經調解不成立後，為何勞資雙方當事人不再向縣、市政府勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁？

受訪者：政府推動宣導上應做全面性加強，現階段無法明確瞭解正確方向，希望中央主管機關或是勞政單位能多做宣導，包括調解人訓練能充分宣導，如果雙方能合意進入仲裁程序，是所樂意看到的。但資方有恐懼感，感覺到一刀定生死，權利義務有所喪失，或是對於仲裁機制不信任，這可能是政府單位要加強的地方，能夠明確哪些東西能透過仲裁程序裁示，該給的就應該給，不該給的就不應該給。

研究者：身為勞資爭議仲裁人、調解委員、調解人，如爭議案件調解不成立後，是否會

建議勞資雙方申請爭議仲裁機制（即合意交付仲裁）？原因為何？

受訪者：如果仲裁機制完備的話，當然會建議他們去仲裁，省得跑法院的程序，這樣對勞方不見得有利，如果請求的標的不高的時候，到法院去是浪費時間也是浪費金錢，包括轉介到法律扶助基金會或其它自尋法律的管道也好，都是對勞方非常不利的做為，所以如果有完備的仲裁機制情況之下，還是會建議採取仲裁機制，來保障雙方的權利義務。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：如果單方面不同意會比較困難，由其對一些權利事項也好，當然對單一方有利的會申請仲裁，另一方不見得會同意，他反而詢求法律途徑還有另一層面管道，可以來解決這個問題，所以雙方要合意困難度有點高，除非是雙方完全達成共識，當然這個機會也是有，依據實務上調解的情況之下，就類似召開第 2 次調解會的道理一樣，有時候雙方可能還有願意去談得空間時候，約定第 2 次調解會，甚至第 3 次調解會，因為大家有共識，只是有一些金額上或預算上的落差，雙方落差比較小的，交付仲裁比較容易，如果落差過大的情況，他連第一次都不想談的，你說交付仲裁的機會事實上不高啊，依據現階段，有些資方差幾佰塊錢，是「起摩子」問題，要拿就去法院拿吧，他寧願跟你耗，他又不是沒錢付，有可能是勞方的態度惡劣或是怎麼樣，造成終止勞動契約或是沒有支付資遣費的情況，他不是不給他，要去法院要，這也是我們在調解時常會發生的情況，所以雙方合意仲裁，實務上還是有它的困難度，只是看個案而定。

有何改進之道？因為考量因素在兩造勞資雙方，不是在我們，我想用各種好的方法，當然調解是好的方法，當他們雙方沒有達成共識時，調解是不成，進入仲裁程序，當然能夠透過中立的單位去裁示當然最好，問題是卡在雙方要合意的情況之下，是有困難的，如果合意能成了話，可能在調解時就能解決了，不

會再跑到仲裁了去，甚至再召開第 2 次調解會時，可能就已經完成我們的目標了，可以不用再去仲裁了，是不是說主管機關在的角度上，有一種強制仲裁的要點出來，比如說沒達到什麼標準的時候，用強制性仲裁方式來操作，但是在法律上是否可行，可能中央主管機關要去傷腦筋，如果主管機關沒有魄力的情況之下，我們調解委員沒有立場，我們只是就法令所定的範圍權利事項或調整事項來做調解程序而已，並沒有強制的約束力，約束勞資雙方配合做甚麼事情，是完全不可能操作的事實，如果未來在法令上設定，當這個調解案件是屬於什麼樣的事項或是需求的時候，可以利用主管機關介入，或是主張強制仲裁，或許這是一個方式，不過事實上是有一點困難，什麼角度要去強制是一點困難，要給主管機關傷腦筋。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：仲裁委員依據目前情況，如果由律師、從事勞資爭議學術研究教授或學者、長年從事調解案件的調解委員或是工會幹部以上理監事，具有多年從事調解任務的調解委員可以參與這樣專業的判斷，畢竟他們累積的經驗比較多、看的角度比較廣，學術界有專業的領域及研究的角度，律師在法律界或與法院間的互動，這是非常明確的標竿，所以對於仲裁委員之專業，持正面的看法，主管機關在聘任仲裁委員部份，應該是有很多選擇的，評選出來當然就尊重專業判斷。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：如果仲裁機制健全（塑造仲裁委員專業性、仲裁項目及標的要明確），當然能夠維護勞工權益，甚至對於勞、資、政三方是共贏之局面，這樣可以省去勞方跑法院費用得花費、資方也可透過仲裁部份解決勞資雙方困擾的問題（一些惡劣的勞工），對大家都有利，對法院來講減輕他們的壓力，這是我們正面看好的。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關

係案件除外)，如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：金額大小可能沒辦法概括每個調解案子的需求，比如說加班費來講沒給他或者是資遣費沒給他，這個不只 5 萬元至 10 萬元，如果資遣事實確定，在調解會能確定的情況之下，可能不只 10 萬元，這個標的很明確仲裁就可以處理，不用跑到法院，所以用金額去限定案件標的好像不太適宜，調解標的不會因為金額大小而有所選擇，同樣的，怎會因金額大小而去限制可不可以送仲裁，好像有點奇怪，就像調解一樣，最少幾佰塊也在要、最多 1 佰萬、2 佰萬也在要，我們調解案件從來沒過濾金額大小，那仲裁案件如果從金額上來看，好像邏輯性有點奇怪，每個案件標的金額不見的一致，另一方申請仲裁，是否會侵害另一方，可能還要研究，因為沒有反悔的機會，這樣某一方可能會不服，就標的比較明確的東西或是法令比較明確，比如說特別休假未休，法律很清楚，沒有補休的，該給的就該給，仲裁就可以處理了，仲裁的項目應該正面表列，直接就可以送仲裁。

研究者：您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：法令沒規定的，一方可申請交付仲裁，會有點問題。

訪談紀錄（十一）

受訪者：代號 K

訪談時間：104 年 4 月 18 日 16：28~16：41

訪談地點：臺中直轄市總工會

研究者：請問您調解之年資為幾年？

受訪者：16 年。

研究者：您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？

受訪者：法律規定有點印象，實際上因未沒有運用過，不太清楚，也不能說不太清楚，所謂的瞭解，法規上的規定，有一點點基本的瞭解吧。

研究者：勞資爭議案件經調解不成立後，為何勞資雙方當事人不再向縣、市政府勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁？

受訪者：對於勞資雙方當事人應該他們根本不知道有這個機制，對於我們來講，也應該就是不知道如何推這個機制，就現行法規來說要徵得雙方的同意，一般來講好像就是，既然調解不成立好像就進入司法程序比較快吧，要再去徵得 2 個人同意，進去仲裁好像不太可能，就實務上來講，因為一定是有某個環節才會調解不成立，如果都同意要仲裁了，應該表示講得差不多了，應該調解成立的機會很大。

研究者：身為勞資爭議仲裁人、調解委員、調解人，如爭議案件調解不成立後，是否會建議勞資雙方申請爭議仲裁機制（即合意交付仲裁）？原因為何？

受訪者：想是有想過，但實際上沒有用過，之前有個案件有考慮，應該說所經手的案件，像是金額比較小的。對我而言，仲裁應該是一些所謂的勞動契約爭議案，一些比較沒有標的吧、或是所謂雇傭關係繼續存在，才會比較傾向去用仲裁方式，如果對於金額部分，我覺得還是法院比較快、比較直接了當，這是我的想法。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：應該像我剛才講的，如果雙方能合意，應該調解幾乎就能成立、接近成立、或者是再努力一下就成立了，整個機制上雙方合意交付仲裁的部份，實務運作上有相當大的難度，這也是目前比較少仲裁案件主要的原因，因為要兩方面的同意，實務上來講機會不太大，由其是資方，如果資方願意同意，應當在調解得當下就處理的差不多了吧，應該不需要再走到仲裁的部份。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：專業性的問題不大，公正性就比較有問題，就以我個人為例，以我們的角色跟本身從事工會的工作來講，要做到完全的公正性，機率是比較低，這個當然可能需要某種程度的培養跟訓練，那專業性，我想應該在整個調解人部份，素養基本問題不大，但是公正性，由其是勞資團體所推薦出來的仲裁委員，他本身是勞資團體的角色，而不是第 3 公正的人士，要做到公正的部份有點較難，這也是仲裁機制，較難推動的原因，如果沒辦法做到很公正，仲裁結果沒有辦法讓勞資雙方接受的話，是不是又衍生了另外一個問題。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：應該還是回到前一點，如果專業性、公正性足夠的話，問題是不大，重點還是在於有沒有辦法足以公正性的去處理問題。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：因為這個牽涉到法規問題，如果法規有修正，當然這是一個很好的方向，事實上就調解的情況看起來，其實金額在那個附近的，應該就是案件比例很高，如果把那些案子，搞到法院去，其實法院也承擔很多不必要的資源浪費，如果有辦法修法或者是用行政程序去把這個事情處理好，我想是樂觀其成。

研究者：您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：這個牽涉到法規問題，如果要修法趕快修法，仲裁應該是能夠，降低一些到法院訴訟的案子，只是制度如何推動、制度如何修正，讓它能夠運作，現行制度有點窒礙難行，所以造成沒有用到這個機制，如果能夠把這個制度推動的話，應該會比現行調解節省更多勞方的一些時間成本與資源。

訪談紀錄（十二）

受訪者：代號 L

訪談時間：104 年 3 月 31 日 15：05~15：12

訪談地點：臺中市（縣）勞資關係協會

研究者：請問您調解之年資為幾年？

受訪者：4 年。

研究者：您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？

受訪者：不甚瞭解。

研究者：勞資爭議案件經調解不成立後，為何勞資雙方當事人不再向縣、市政府勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁？

受訪者：對仲裁人或仲裁委員身分背景有所疑慮。

研究者：身為勞資爭議仲裁人、調解委員、調解人，如爭議案件調解不成立後，是否會建議勞資雙方申請爭議仲裁機制（即合意交付仲裁）？原因為何？

受訪者：一、不會。

二、因仲裁結果不見得對任何一方有利。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：一、須由雙方同意提出實際上是非常困難的。

二、不知道。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：專業性因人而異，公正性就很難說，台灣社會狀態，「關說」「關心」還是非常普遍。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：難。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：既是小額爭議，理應在調解階段就有圓滿結果，但經過調解都不能成立了，仲裁結果不見得任一方能夠接受。

研究者：您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：需雙方同意才能提出仲裁著實困難，那就試著一方可申請交付仲裁辦理。

訪談紀錄（十三）

受訪者：代號 M

訪談時間：104 年 5 月 6 日 14：56~15：02

訪談地點：臺中市政府勞工局

研究者：請問您調解之年資為幾年？

受訪者：12 年。

研究者：您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？

受訪者：現在司法訴訟較久，仲裁差不多 2 個月比較能夠合理來仲裁。

研究者：勞資爭議案件經調解不成立後，為何勞資雙方當事人不再向縣、市政府勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁？

受訪者：因為雙方已對立了，要鼓勵雙方去同意進行仲裁不容易，雙方情緒已對立。

研究者：身為勞資爭議仲裁人、調解委員、調解人，如爭議案件調解不成立後，是否會建議勞資雙方申請爭議仲裁機制（即合意交付仲裁）？原因為何？

受訪者：比較困難，因雙方已對立，我們在調解有建議過，因雙方已對立在情緒上不容易掌控。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：實務上作法困難度較高，因不成立，雙方情緒已對立，沒有共識，怎麼能去叫他再合意仲裁，雙方已經沒辦法，在實務上如果雙方能夠調解成立，雙方都有共識，不成立是雙方無共識，不容易請他們合意仲裁。改進方法在實務上有困難。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：是可以勝任。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：這是應該可以，如果能夠做出仲裁判斷，當然是三方面都有共贏。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：這點我們是希望，但在實務上，可能法律層面上及雙方能夠有共識跟司法上恐怕沒辦法。

研究者：您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：同上，這不容易啦，在法律層面上沒有辦法，訴訟才可以，除非法律修正。

訪談紀錄（十四）

受訪者：代號 N

訪談時間：104 年 5 月 7 日 16：12~16：50

訪談地點：臺灣臺中地方法院

研究者：您是否瞭解勞資爭議仲裁機制為何？

受訪者：仲裁係一種具有拘束力的爭議處理方式，在爭議發生時，由雙方當事人合意選任之第三人就該爭議調查之後作成裁決，並對雙方當事人產生拘束力的一種解決勞資爭議的方式。我國現行就勞資爭議進入仲裁程序之方式有下述三種：

一、任意性仲裁：指勞資爭議雙方當事人，因「調解不成立」而向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。而新法將任意性仲裁新增訂以下兩項要件：（一）原則上須勞資雙方「共同」申請。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。（二）例外可僅由當事人「一方」提出申請（參見勞資爭議處理法新法第 25 條第 2 項）：勞資爭議當事人之一方為第五十四條第二項之勞工作者（教師和國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。），其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第三項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。二、直接性仲裁：指勞資爭議經雙方當事人「書面」同意，不經調解而逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。三、強制性仲裁：指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節重大，或應目的事業主管機關之請求，依據職權交付仲裁。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：一、實務上，勞資爭議案件有 9 成以上皆係屬權利事項，惟於勞資爭議處理法修法前，權利事項尚不得依據勞資爭議處理法之仲裁程序處理，致仲裁程序於實務上之勞資爭議得適用之範圍過於狹窄，於 98 年修法後，權利事項已納入仲裁程序，故於現行法下，勞資爭議之多數標的皆能經仲裁程序處理，惟仲裁

仍須經勞資雙方合意，實務上，就勞資爭議之處理，法院之認定向來較嚴謹（側重法律適用、證據、舉證分配、當事人進行），而勞動部之見解則多有利於勞方。於仲裁機關，即可能會採取行勞動部之立場，而採有利於勞方之見解。故縱勞方願意交付仲裁，然資方卻寧願待勞方提起訴訟後，於訴訟中爭取更有利之機會，而不願於爭議發生之初即同意仲裁方式。二、雖新法即勞資爭議處理法第 37 條第 3 項，已將舊法有關爭議當事人不得聲明不服仲裁委員會之仲裁結果，修正為不服仲裁結果應於規定期限內提起撤銷仲裁判斷之訴，但如當事人並無仲裁法第 5 章第 40 條之情事，仍無法提起撤銷之訴；並依據同條第 1 項規定，仲裁判斷之效力如同法院確定判決，亦即不能以上訴之方式救濟，實與舊法不得聲明不服沒有兩樣。因為如仲裁結果有不適用法規定或適用法規定不當時，而以法院之實務觀之，能以此事由進入實體審查之案件，亦少之又少，故以實務上提起撤銷之訴之困難，企業（資方）縱經調解不成，亦寧願交由訴訟解決，至少不服之一方尚有上訴之機會，而不似經仲裁程序近乎無救濟之方法。因此，若能適當放寬就仲裁判斷所能為之救濟管道，亦或救濟事由，或能期待資方願意以仲裁之方式為之。另若能以提供一定免稅額之優惠，獎勵一定規模之資方，將不經調解而逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁之約定，以書面之方式與勞方訂立勞僱契約，亦應能有效擴大資方同意以仲裁之方式解決勞資爭議。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：目前我國勞資爭議仲裁委員會之組成，依據勞資爭議處理辦法第 30 條之規定，仲裁委員會置委員三人或五人，由勞資爭議雙方當事人各選定一人。再由雙方當事人所選定之仲裁委員於仲裁委員名冊中，共同選定一人或三人。並置主任仲裁委員一人，由前開雙方當事人所選定之仲裁委員及該仲裁委員於仲裁委員名冊所選出之仲裁委員，互推一人擔任，並為會議主席。同條並規定，仲裁委員係由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者。此

規定於修法後，應得改善修法前多由勞方代表多工會理事長或常務理事，資方代表多由工業會或商業會之理事長或常務理事長，官方代表則往往是由民意代表擔任，而仲裁決定的做成往往涉及許多複雜的法律專業，由前述這些利益代表站在個別利益的立場，其專業能力往往不足以做成專業，公正與合理的仲裁書等之缺失。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：為建立一公平合理之勞資爭議處理法制，確保勞工權益、持續經濟發展、促進勞資關係，消弭勞資爭議與減少社會成本付出，現行勞資爭議處理法除擴大行政機關勞資爭議仲裁處理的機能，並賦予仲裁判斷與法院判決同一效力，有效解決勞資爭議未修法前，勞資爭議縱經仲裁，仍無法強制執行之窘境。並對於勞方當事人提起訴訟或依據仲裁法提起仲裁，主管機關亦得給予適當補助維護相關權益。據此，勞資雙方若經現行勞資爭議之仲裁程序進行，除得減少為解決紛爭所需支出之金錢成本，亦得避免法院訴訟程序曠日費時之時間成本；另仲裁委員會之組成於勞資爭議處理法修法後，已無由主管機關指派仲裁委員之方式，故修法前因主管機關介入過深，致仲裁委員會做成之仲裁結果無法保持獨立性等多受各方批評之狀況已經修正，使主管機關於修法後更得有效利用行政資源輔助勞資爭議之進行，亦不致於公權力過度介入私權之紛爭。

研究者：您認為勞資爭議案件經調解不成立後，勞資雙方當事人共同向直轄市或縣(市)主管機關申請勞資爭議仲裁，是否較經由司法訴訟程序快速呢？

受訪者：仲裁本質上是一個專業、快速而又具最終與拘束力的爭議處理方式，新「勞資爭議處理法」在獨任仲裁人的仲裁時程僅需 45 至 55 天，大約二個月內可結束爭議案件。而仲裁委員會所進行的仲裁步驟在新法中更為明確化，至於仲裁時程大約需時 69 至 79 天。惟參照各級法院辦案期限實施要點第 2 條規定民事通常程序第一審審判案件期限 1 年 4 個月、民事第二審審判案件期限 2 年、民事

第三審審判案件期限 1 年，則若勞資爭議以法院訴訟方法，於該案可上訴三審且未遲延之情況下，仍須 4 年 4 個月之時程；故若勞資雙方得以仲裁之方式解決勞資爭議，當較經由司法訴訟程序快速。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：實務上，若調解不成，資方不見得願意交付仲裁，致勞方若想要回被積欠的薪資或加班費等，仍得打官司以訴訟方式爭取。惟我國勞資爭議每年約 2 萬多件，其中 99% 都是權利事項爭議，調解成功比率約 55% 到 60%，每年法院新增勞資爭議官司多達 2500 多件。小額（10 萬元以下）或簡易（50 萬元以下）訴訟爭議所佔比例甚高，惟若經訴訟程序，除增加勞資雙方當事人所需支出之時間、金錢成本，亦徒增司法訴訟負擔，而現行勞資爭議所行之仲裁程序所之仲裁結果之效力依據勞資爭議處理法第 37 條第 1 項之規定，與法院之確定判決有同一之效力，若能經由仲裁之程序，勞資雙方皆得藉仲裁結果，向另一方主張權利。又勞資爭議中，勞方通常為經濟及權利上之弱勢者，雇主則因其優勢地位，通常為勞資爭議之相對人，若勞資爭議標的金額為 10 萬元以下，衡諸訴訟程序之曠日廢時、勞方為經濟上之弱勢、紛爭解決一次性及訴訟經濟等因素，若能將小額爭議標的納入強制仲裁之範疇，應不失為有效保護弱勢勞工之爭議解決方式。又強制仲裁程序的引入，如規範小額勞資爭議類型，一經單方申請，他方即不得拒絕，或招致有侵奪雇主訴訟權之違憲疑義；然倘如勞資爭議處理法所規範之仲裁能酌採仲裁法上之仲裁程序與效果，賦予當事人有限度之司法救濟權，於立法強制或擴大仲裁之際，兼顧雇主訴訟權利，亦即如雇主不服仲裁判斷者仍得在一定條件下提起撤銷仲裁判斷訴訟（如同民事訴訟法第二編第四章之小額訴訟程序救濟方式上訴救濟、限制、新攻擊防禦提出限制、變更追加禁止），應得解除此違憲疑慮（參釋字第 591 號解釋），而提高將小額爭議標

的僅須單方申請即可交付仲裁程序之可行性。

研究者：您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：一經單方申請，他方即不得拒絕，或招致有侵奪雇主訴訟權之違憲疑義，若能適當放寬就仲裁判斷所能為之救濟管道，亦或救濟事由，或能期待另一方願意以仲裁之方式為之。

訪談紀錄（十五）

受訪者：代號 O

訪談時間：104 年 4 月 28 日 11：30~11：45

訪談地點：臺中市政府勞工局

研究者：勞資爭議案件經調解不成立後，為何勞資雙方當事人不再向縣、市政府勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁？

受訪者：因勞資爭議仲裁須為雙方合意，大部分資方對於仲裁公正性有疑義，認為在勞工局仲裁會因此而偏袒勞方，因此難以進入仲裁程序。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：因須合意申請仲裁故其困難度相當高，故如果能將某些較為單純之案件改為一方申請仲裁，或許可以較易推動。

研究者：您認為勞工行政主管機關有充足之人力辦理勞資爭議仲裁業務嗎？

受訪者：目前主管機關人力普遍不足，辦理調解業務已捉襟見肘，如果仲裁案件量不多，或可應付，但若案件量大增，因仲裁案時程較久，程序較複雜，應補充人力來辦理。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：目前勞資爭議仲裁辦法第 18 條規範之仲裁人資格相當嚴竣，仲裁委員個人之專業性及公正性應該都足以勝任之。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：目前勞資爭議處理法之仲裁機制因其所進行之事實調查過程與所掌握相關資源並無法與法院審判相比擬，因此仲裁案件並非適用於各類案件，僅適用於部分較為單純之案件，故其結果較無法予人信任感，因此如果能夠限縮仲裁案件範圍，降低進入仲裁門檻，逐步增加仲裁案例，或許能夠增加勞資雙方對於仲裁之信任感，減少訟累。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：應該可行，但應先增加地方勞工主管機關之人力。

研究者：您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：不可行，應限縮仲裁案件範圍，較為單純之案件始列入辦理，較為複雜不易釐清之案件（如確認僱傭關係案件）仍應循司法途徑解決。才不會勞資雙方仲裁後，對仲裁結果不信任又提起訴訟，反而浪費社會資源。

訪談紀錄（十六）

受訪者：代號 P

訪談時間：104 年 4 月 28 日 16：05~16：18

訪談地點：臺中市政府勞工局

研究者：勞資爭議案件經調解不成立後，為何勞資雙方當事人不再向縣、市政府勞工行政主管機關申請勞資爭議仲裁？

受訪者：現行規定勞資雙方當事人得共同向勞工行政主管機關申請交付仲裁，實務上勞工難取得資方同意交付仲裁，雙方以循法律途徑解決爭議為主。

研究者：勞資爭議仲裁機制須由勞資雙方當事人同意，共同向直轄市或縣（市）主管機關申請合意仲裁，其實務做法上是否困難度較高？如實務上較難施行，您認為有何改進之道？

受訪者：實務上困難度的確較高，除非以一方就可申請仲裁，無需經對造同意，應可解決此問題。

研究者：您認為勞工行政主管機關有充足之人力辦理勞資爭議仲裁業務嗎？

受訪者：地方主管機關本身人力、預算有限，建議同裁決方式由中央處理。

研究者：勞資爭議仲裁委員之專業性、公正性是否足以勝任之？

受訪者：如由中央建立資料庫廣納吸引全省各地人才，並定期提供專業訓練，或許可提昇仲裁委員之專業性及公正性。

研究者：勞資爭議仲裁機制是否能有效地做出仲裁判斷，以維護勞工權益及創造資方最大之利益，共創勞、資、政三方共贏之局面？

受訪者：行政機關並非司法機關擁有較強的調查證據能力，且仲裁委員與法官養成教育仍有一段距離須克服，課以仲裁委員作成的仲裁判斷與法院判決同一效力方面須再斟酌。

研究者：您認為小額爭議標的（即金額為 5 萬元至 10 萬元）之爭議案件（確認僱傭關係案件除外），如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：或許可行，但如同前一點行政機關並非司法機關擁有較強的調查證據能力，法官與仲裁委員的權利義務也相差地遠，建議須建立相關配套措施後再推行較妥適。

研究者：您認為任何爭議類別之勞資爭議案件如經調解不成立後，一方可申請交付仲裁，亦即無須經由另一方之同意，即可進入仲裁程序是否可行？

受訪者：不可行，仍須設立門檻，例如確認僱傭關係、違法解僱等涉及事實認定部份，行政機關並非司法機關擁有較強的調查證據能力，如都可一方交付仲裁，在目前無足夠人力及相關配套措施因應下，恐無法維護勞資雙方權益，以及可能衍生後續不必要的爭端。

