

國立臺灣大學法律學院法律學研究所

碩士論文

Graduate Institute of Law

College of Law

National Taiwan University

Master Thesis



司法型勞動紛爭解決機制之新變革

—以勞動調解為中心

The New Development of Judicial Type Alternative
Dispute Resolution in Labor Cases

王俊翔

Jun-Xiang Wang

指導教授：沈冠伶 博士

Advisor: Kuan-Ling Shen, Dr.iur.

中華民國 109 年 2 月

February, 2020

國立臺灣大學法律學院法律學研究所

碩士論文

Graduate Institute of Law

College of Law

National Taiwan University

Master Thesis



司法型勞動紛爭解決機制之新變革

—以勞動調解為中心

The New Development of Judicial Type Alternative
Dispute Resolution in Labor Cases

王俊翔

Jun-Xiang Wang

指導教授：沈冠伶 博士

Advisor: Kuan-Ling Shen, Dr.iur.

中華民國 109 年 2 月

February, 2020

謝 辭



提筆撰寫謝辭的此刻，驀然回首，不禁感嘆歲月如梭與己身之渺小，若不是這一路上所受到的各方扶持與援助，實在不會有本論文的產生。雖然千言萬語也難以形容此際心情，但內心感謝若不言表，亦略顯失禮，姑且以此文致謝。

2012年6月，莽莽撞撞地從松山高中考進臺大法律系財經法學組。記得大三選課時，便直覺地選擇沈冠伶老師作為民事訴訟法授課老師。而後來的一切際遇，也許都能歸因於那一次的選擇。當時，在邱聯恭老師及沈冠伶老師暮鼓晨鐘的教學下，深深地被民事訴訟法學的奧妙與難以掌握所吸引，考進臺大法研所好好地研習民事訴訟法的念頭隨之萌生。

2016年9月考進臺大法研所後，自2017年1月起，跟隨沈冠伶老師參與司法院「勞動程序法」專題研究計畫，開始對於勞動事件與調解產生興趣與疑問。也透過後來幾次比較民事程序法專題研究課程撰寫報告的機會將想法予以充實與文字化，並藉此得到老師及同學們的批評指教。因此這份論文大概可以說是這幾年來在沈老師底下學習的縮影吧！依稀記得自己在大四及研一時對於自己的未來沒有很具體的想像，問學的精神並不是這麼得認真跟謙虛。也許是因為少不經事，仍然有著幾分的幼稚與年輕氣盛。這幾年來受到沈老師不論是言行與學問上的刺激，雖然內心不斷感嘆「仰之彌高，鑽之彌堅；瞻之在前，忽焉在後」，感嘆在老師的深厚學問前無比渺小，幾度對於學習這條路喪失信心，幸好在恩師溫暖而富有人性地循循善誘下，讓自己過於理想、稚嫩而不周全的思考能有所修正，走到了今天。感謝老師這四年來的教導，讓我在離開學校之際，雖然心中難免感傷與不捨，卻無入寶山空手而歸之感。畢業之後，學生將持續精進自己，並保持對於學問的那份熱誠，而不愧於恩師這些年來的指導。

同時，也要感謝口試委員許士宦教授與沈方維法官仔細審閱這份論文，並贈與許多寶貴的意見，使這份論文能省去不少贅言，更切中本論文想討論的核心題旨，也能讓各個面向的論述更能一致，而合乎勞動事件之特性與當事人之利益。自大學時期就感佩於許士宦老師極具彈性但依舊嚴謹的論述，也從老師對於諸如爭點整理方法論、執行力客觀範圍擴張論的闡述中得到無數啟發與反省。研究所時期，除開始增加實務見解的閱讀量，也開始旁聽民事訴訟法研究會，或協助繕打逐字稿。每每均發現沈方維法官所參與裁判之精妙且切中要旨的論述，也發現沈方維法官能在審判事務繁忙之餘，仍能在民事訴訟法研究會提出報告與意見回饋，而不斷與學者進行對話，因此也感佩沈方維法官的行事認真。

此外，在陳瑋佑老師的民商事法實體程序綜合研討一課上，在老師的引領下，對於爭點整理方法有了更深的體會。研究所時，不論是擔任老師的研究助理、旁聽老師的民事訴訟法或選修國際民事程序法專題討論，也從老師身上得到

不少法學方法論與案例分析的養分。而爭點整理所不可或缺的實務角度，更是從邱琦法官所講授的民事審判實務得到不少啟發。當然，本論文中所涉及的勞動法相關知識，更是從王能君老師的勞動法與勞工法專題研究課程中得到了啟蒙。老師在課堂中對於勞方或資方的心態或利益的分析更是本論文所不可或缺的基礎。此外，當我在法律學院辦公室擔任助理時，時任院長的曾宛如老師的關心更是對我在研究所的學習給予了相當的鼓勵。老師對於商事法與公司治理專題研究的講授，更讓我深深感受到老師的聰慧與身為法律人的自信，因而時時期許自己能更加致力於精進己身知識與思維，以接近老師的高度。感謝吳志正老師在醫療民事法專題討論對於醫療民事責任與糾紛處理的介紹，帶來由法學與醫療實務交錯所形成的重大觀念啟發。最後，更要感謝在大三修習薛智仁老師的刑事訴訟法時，老師不斷給予我們在課堂上發言的機會，並適時給予回饋，讓我對於自身的學問與發言逐漸有了信心。

在民訴的學習與思考過程中，受到非常多的鼓勵與支持。感謝吳俊達學長不吝分享執業經驗與感想，尤其某次演講後的一席話，讓我注意到勞動事件中職業災害補償與賠償事件的特殊需求，讓本論文能夠將勞動事件法與 2018 年司法院民事訴訟法修法草案中關於專業委員制度之部分更加予以銜接而進行通盤論述。感謝陳冠中學長工作繁忙之餘的適時鼓勵，讓我在撰寫論文卡關時，能夠重拾對於學術的信心，也多虧學長才讓我對爭點整理、闡明義務跟家事事件法有更切中要旨的瞭解。從大學時期以來就想成為像學長一樣不吝分享知識、年年開民事法讀書會的溫暖神人。感謝蕭丞晏學長總是在展現實力之餘，卻又保持對於謙虛的態度，讓我能夠不斷修正自己問學的態度。五年前也是看到學長同為法籃人，接連考上法研所、通過國考，讓我對於平凡的自己多了些許期待。感謝李亦庭學長在許士宦老師的民事訴訟法專題研究一課上，與我討論邱聯恭老師、許士宦老師跟沈冠伶老師見解上的一致與不一致，讓我對於民訴概念的掌握更有踏實的瞭解。感謝尚恩、品好、（蔡）旻諺、（戴）旻諺、宥麒、庭琪、昱翔、雲揚、乃皓、易勳、佳伶、奕萱、容萱、怡欣、清晏等人在民事審判實務、比較民事程序法專題研究等課程上或是我的論文發表會中，所給予的批評、見解提出、意見回饋所帶來的思想啟發，讓我發現自己想法上的盲點與疏忽。也感謝在我研究所最後一年第三次參與的比較民事程序法專題研究一課中，不斷提出讓人驚豔的論述的永佳、昱廷、丁偉、凱葳、至鴻、宇傑、宜瑾、宥森、弘毅、林洧、禎翊、兆安、政豪、廷瑋、仰博學弟妹們，讓我在趕論文的不安心情中，仍能藉由課堂上的討論而得到些許慰藉。

在撰寫本論文的過程中，也要感謝從大學時期就玩在一起的朋友們與 1804 研究室的戰友們。謝謝昱翔、劭威、其航、謹菘、昕民、家瑜、霈桓、婉榕、怡嘉、煜芳、宥琪、姜絜、瑜君，從大學以來一直的抬舉與勉勵。謝謝明展、其航、煜芳、昕婕、家伶、聖評，在許多工作完或上課完繼續寫報告或工作的夜晚，有你們的一同奮戰真好。感謝直屬陳彥廷學長及蕭奕翎學姊，從大一開始的

照料與關心，也謝謝學伴柏霖、佳霖、直屬學弟妹芷菱、建廷、芷安、楷峻，一同走過了最青澀的大學那幾年。謝謝艾穎、威克、昱翔、祥聞、信維、亭瑋、于聖、立蓉等人從大一法律營就開始跟我一同演戲或表演，讓我可以安然度過法律系念不下去、想轉系到戲劇系的大一上學期。感謝律訓第 26 期第 5 梯第 3 組包容我律訓時白天晚上都在工作，不能跟大家一起玩樂。也感謝高中松霖康輔社的大家，如果沒有那些年的美好回憶，我大概這八年也不會甘心於眼看他人玩樂自己卻埋首書堆的窘境。感謝榮譽導師黃福雄律師及師母張瑜鳳法官一直以來對我們的關心與經驗分享。也謝謝筠喧在我大學最困頓時的陪伴，以儒在我研究所時的相互扶持。感謝父母、大哥、二哥與姊姊，自幼對我的包容與愛護，作為我努力向上的支柱，讓我也能夠順利完成學業。

2016 年 10 月 24 日，歷經整整兩天從白天戰到黑夜的律師考試，我精神恍惚地從人群中走出國家考場。一點也開心不起來。2016 年 12 月 28 日，得知考上律師榜首，雖然開心，但還是被突如其來的惶恐所淹沒。提筆至此，內心的惶恐似乎也就這麼結束了。或許是因為，在諸多貴人的引領與協助下，終於對於法律有更深的瞭解，終於走到碩士論文寫完的這一天，終於能自信地說自己是臺大法律系及臺大法研所民事法學組畢業了吧！

2020 年 2 月 1804



摘要



勞動事件具有經濟弱勢保護、迅速解決、合意解決、勞動實務專業之需求，基此，勞動事件應與一般民事財產事件做區別理解，而在勞動紛爭解決機制中格外注意如何促成當事人自主合意解決紛爭及法律外專家之參與。對此，我國於2020年1月1日施行之勞動事件法，強調當事人自主合意解決紛爭、勞資雙方代表參與，並降低程序之利用門檻及促進程序之效率進行，而設置勞動調解程序。該程序雖帶有德國勞動法院法中專家參與司法判斷之色彩，以及日本勞動審判法中專家參與促成調解與作成適當方案（非訟裁定）之性質，但在與勞動訴訟銜接及紛爭解決方式多元化有更進一步之特色性規定。

再者，雖然勞動事件法針對勞動調解委員會中法律外專家，僅要求其具備「勞動關係或勞資事務相關專門學識、經驗」，並未要求應具備醫療等專業，而未必能妥適處理職業災害補償或賠償等事件，但若將勞動事件法搭配司法院2018年民事訴訟法修法草案關於專業委員之設計，則得於勞動調解程序中引入醫療專家，適切弭補勞動事件中諸如職業災害事件之「業務起因性」、勞動基準法第13條勞工因遭遇職業災害而「不能工作之醫療期間」等專業性認定困難。但在專家引入之層面上，應注意如何維護其中立性及專業性。此種設計，不僅可免去非職業法官之專家參審制的違憲疑慮，若妥適運用，亦應可適足彌補鑑定制度之缺陷，並可同時解決我國司法型調解所欠缺之專家參與。

最後，本文認為勞動事件法上勞動調解程序與與勞動訴訟程序具有高度連動關係。在勞資爭議法律及生活費用扶助辦法第3條規範下，進入司法之案件相當程度經篩選，且司法型與行政型勞動調解程序之性質與機能不同，為適切維護當事人之程序選擇權，未來勞動事件法允宜擴大採取調解前置之適用。

關鍵詞：勞動事件法、勞動調解委員會、專業委員、強制調解、程序選擇權



Abstract



Labor cases have the needs of economically disadvantaged protection, rapid resolution, consensus resolution, and labor practice specialty. Based on this, labor cases should be distinguished from ordinary civil cases. In the labor dispute resolution, special attention should be paid to how to promote parties to resolve disputes independently and participation of non-legal experts. In response, Labor Incident Act, which came into effect on January 1, 2020, emphasizes the parties 'willingness to resolve disputes, the participation of representatives of both employers and employees, and lowers the threshold for the use of procedures and promotes the efficiency of procedures, and sets up labor mediation procedures. Although this procedure has the color of expert participation in judicial judgment in German Labor Court Act and the nature of expert participation in Japanese Labor Trial Act in facilitating mediation and presenting appropriate proposal (non-litigation rulings), it has multiple rules or ways to connect with labor litigations and resolve labor disputes.

In addition, although the Labor Incident Act only requires extra-legal professionals in the Labor Mediation Committee, "with knowledge and experience in labor relations or labor affairs". It does not require medical profession or other professions, and may not be able to properly handle cases related to occupational accidents. But if the Labor Incident

Act is combined with the design of Technical Advisers of the 2018 Civil Procedure Law of Judicial Yuan, medical experts can be introduced into the labor mediation procedures to appropriately handle such labor mediation cases. However, when introducing experts into the judicial procedures, attention should be paid to how to maintain the neutrality and professionalism of the experts. Such a design can not only prevent the unconstitutional doubts of the expert trial system, but if properly applied, it may also adequately make up for the shortcomings of the appraisal system, and at the same time address the lack of expert participation in judicial mediation in Taiwan.

Finally, this article considers that the labor mediation procedure in the Labor Incident Act is highly interlinked with the litigation procedure. Under the provisions of Article 3 of Regulations on Aids for Legal Service and Living Expenses of Labor-Management Disputes, the number of cases entering the judiciary will be screened to a considerable extent, and the nature and function of judicial labor mediation procedures and administrative labor mediation procedures are different, moreover, in order to properly maintain the parties' right to choose procedures, the Labor Incident Act should expand the application of mediation.

Keywords: Labor Incident Act, Labor Mediation Committee, Technical Advisers, Compulsory Mediation, Procedural Choice

簡 目



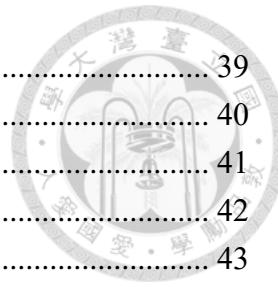
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機	2
第三節 研究目的	4
第四節 研究取徑	7
第二章 勞動事件之特性與紛爭實況	11
第一節 勞動事件之特性	11
第二節 我國勞動爭議實態	15
第三章 司法型勞動紛爭處理之立法例	29
第一節 日本勞動審判法	29
第二節 德國勞動法院法	37
第三節 我國勞動事件法	43
第四章 勞動事件所需求之專業	55
第一節 以職業災害之相關認定為例	55
第二節 專家參與型態之現在與未來	59
第三節 專業委員制度之引入需求	70
第四節 專業委員之參與方式	78
第五節 專家之公正性與專業性維持	95
第六節 小結	105
第五章 我國司法型勞動調解程序	107
第一節 勞動調解程序之理解	107
第二節 強制調解主義與專家參與	110
第三節 勞動調解程序之進行	141
第四節 勞動調解程序之終結	155
第五節 勞動調解與訴訟程序之銜接與轉換	166
第六章 結論	171
參考文獻	177
附錄	183



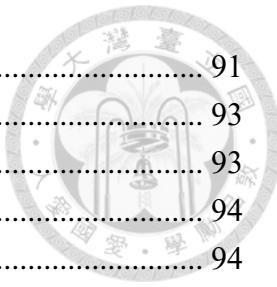
詳 目



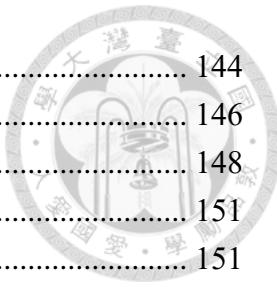
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機	2
第三節 研究目的	4
第一項 勞動紛爭解決機制之多階段理解	4
第二項 司法型勞動紛爭解決機制之專家參與	6
第四節 研究取徑	7
第一項 研究方法	7
壹、文獻與實務見解分析法	7
貳、比較法研究	7
第二項 研究範圍	8
第三項 論文架構	8
第二章 勞動事件之特性與紛爭實況	11
第一節 勞動事件之特性	11
第二節 我國勞動爭議實態	15
第一項 勞動爭議之類型與處理	15
第二項 專家參與及統一法律見解之需求	21
壹、勞工法庭制度之檢討	21
貳、法院間之法律見解不一致	22
參、職業法官之侷限	25
第三項 當事人合意解決紛爭機制	26
第三章 司法型勞動紛爭處理之立法例	29
第一節 日本勞動審判法	29
第一項 立法背景	29
第二項 制度概要	30
壹、制度概觀	30
貳、勞動審判程序之開始及管轄法院	33
參、勞動審判委員會	33
肆、勞動審判程序之進行	34
伍、勞動審判	36
陸、勞動審判與民事訴訟程序之連結	37
第二節 德國勞動法院法	37
第一項 立法背景	37
第二項 制度概要	39
壹、制度概觀	39



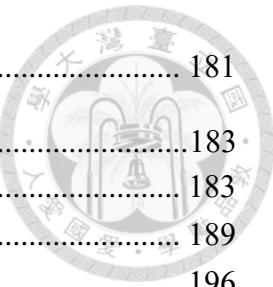
貳、榮譽職法官	39
參、勞動訴訟程序之開始及管轄法院	40
肆、協商程序之進行	41
伍、協商程序之結果與後續程序之銜接	42
第三節 我國勞動事件法	43
第一項 立法背景	43
第二項 制度概要	44
壹、制度概觀	44
貳、勞動調解程序之開始及管轄法院	46
參、勞動調解委員會	49
肆、勞動調解程序之進行	49
伍、多階段紛爭解決模式	51
陸、勞動調解與勞動訴訟程序之連結	52
第四章 勞動事件所需求之專業	55
第一節 以職業災害之相關認定為例	55
第二節 專家參與型態之現在與未來	59
第一項 法律外專家參與民事程序之需求	59
第二項 2018 年強化專家參與民事程序之倡議	60
第三項 現行制度下之問題：以醫療鑑定為例	63
第三節 專業委員制度之引入需求	70
第一項 本制度引入勞動事件之需求	70
壹、勞動調解委員之侷限	70
貳、專家諮詢制度之侷限	71
參、勞動調解程序上「具有專門知識經驗者陳述」之侷限	71
肆、引入專業委員之可能性	74
第二項 本制度引入勞動調解與訴訟之需求	74
第三項 日本專門委員制度概要	76
第四節 專業委員之參與方式	78
第一項 專業委員參與訴訟程序之開始與終結	78
壹、我國法	79
貳、日本法與我國法之比較	80
第二項 專業委員之參與程序	81
壹、我國法	81
貳、日本法與我國法之比較	83
第三項 專業委員之說明	86
壹、我國法	87
貳、日本法與我國法之比較	88
參、「說明」得否作為證據方法	89



肆、非職業法官之於專業委員制度之反省	91
第四項 專業委員制度之其他規範	93
壹、專業委員之名冊、權利與義務	93
貳、當事人聲請之程式	94
參、準用規定	94
第五節 專家之公正性與專業性維持	95
第一項 我國法	95
第二項 日本法與我國法之比較	96
第三項 專家參與之其他模式	97
壹、司法院 2018 年民事訴訟法草案之法律專家制度	97
貳、憲法訴訟法之法庭之友制度	99
參、大法庭制度之專家學者	100
肆、商業事件審理法之專家證人制度	102
第六節 小結	105
 第五章 我國司法型勞動調解程序	107
第一節 勞動調解程序之理解	107
第二節 強制調解主義與專家參與	110
第一項 強制調解與程序選擇權	110
壹、調解強制之目標	110
貳、調解強制之架空	110
參、程序選擇權保障之真諦	112
肆、調解強制之違背	115
第二項 司法型與行政型勞動調解之關聯	116
第三項 勞動事件之移付調解	119
第四項 勞動調解之管轄、聲請與合併	121
第五項 勞動事件與勞動法庭法官	123
壹、勞動事件法之相關規範	123
貳、各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法	124
參、地方法院受理勞動事件事務分配辦法	125
肆、勞動事件審理細則之相關規範	126
第六項 勞動調解委員	133
壹、勞動事件法之相關規範	133
貳、勞動事件審理細則之相關規範	135
參、地方法院設置勞動調解委員辦法	136
第三節 勞動調解程序之進行	141
第一項 聲請勞動調解之合法性審查	141
第二項 勞動調解委員會之組成	142
第三項 勞動調解之指揮與期日	143



第四項	至多三次勞動調解期日	144
第五項	勞動調解程序之促進	146
第六項	證據調查之程序	148
第七項	調解期日之進行	151
	壹、勞動事件法及勞動事件審理細則之規定	151
	貳、加強辦理勞動調解事件實施要點之相關規範	152
第八項	調解程序之筆錄	153
第四節	勞動調解程序之終結	155
第一項	多階段紛爭解決模式	155
第二項	紛爭解決內容之合意	157
第三項	紛爭解決程序之合意	158
第四項	紛爭解決內容之擬制合意	160
	壹、適當方案之作成	160
	貳、異議與續行訴訟程序	162
第五項	職權終結	164
第五節	勞動調解與訴訟程序之銜接與轉換	166
第一項	調解與訴訟之關係	166
第二項	當事人所為陳述之援用可能	167
第三項	資料之援用	169
第四項	費用之轉換	169
第六章	結論	171
	壹、勞動事件之類型處理必要	171
	貳、專家參與審判模式	171
	參、司法型勞動紛爭解決機制之強制調解設計	172
	肆、司法型勞動紛爭解決機制之運作模式	174
	伍、研究限制與待決之問題	176
參考文獻	177
一、中文部分（依姓氏筆劃數排序）	177
(一) 專書	177
(二) 期刊	178
(三) 研討會論文	178
(四) 網路文獻	179
二、日文（依姓氏筆劃數排序）	180
(一) 專書	180
(二) 期刊	180
(三) 研討會論文	181
(四) 網路文獻	181



三、德文（依姓氏字母排序）	181
附錄	183
民事訴訟法部分條文修正草案條文對照表（節錄）	183
商業事件審理法（節錄）	189
勞動審判法	196
勞動審判規則	210
勞動審判員規則	226



圖表目錄



【圖一：勞動事件之特性】	12
【圖二：權利事項與調整事項勞資爭議之概略處理程序】	16
【圖三：2016年行政機關針對勞資爭議終結案件處理結果】	18
【圖四：2018年勞資爭議協商調處績效概況－權利事項之爭議件數】	18
【圖五：2018年權利事項之勞資爭議人數】	19
【圖六：2018年司法途徑受理勞資爭議案件】	19
【圖七：2018年司法途徑受理勞資爭議案件－已終結／第一審】	20
【圖八：勞動審判程序之流程】	30
【圖九：勞動審判制度之概要】	31
【圖十：勞動事件法架構】	46
【圖十一：勞動事件調解流程】	46
【圖十二：金字塔型訴訟推動時程】	62
【圖十三：司法或檢察機關委託醫審會鑑定之流程】	66
【圖十四：日本之民事醫療事件－第一審新收案件量與平均審理期間】	75
【圖十五：日本之民事訴訟流程】	76
【圖十六：專門委員之參與－以建築訴訟事件為例】	78
【圖十七：專業委員參與訴訟之程序的概觀】	79
【圖十八：草案第39條之1至第39條之3之作用】	79
【圖十九：我國專業委員制度－參與之程序與方式】	82
【圖二十：日本專門委員制度－參與之程序與方式】	84
【圖二十一：勞動調解程序之概略流程圖】	107
【圖二十二：司法型紛爭解決機制之階段性理解】	109
【圖二十三：勞動調解委員推薦作業流程】	136
【圖二十四：勞動調解程序之終結方式】	155
【圖二十五：勞動紛爭解決之第三人介入程度遞增狀態】	156
 【表一：得委託專家處理之事項】	88
【表二：地位與揭露事項－專業委員、法律專家、法庭之友、專家學者】	102
【表三：地位與揭露事項－專業委員、法律專家、法庭之友、專家學者、專業證人】	105





第一章 緒論

第一節 研究背景

當權利受到他人不法侵害或剝奪，本於憲法第 16 條所揭載之「有權利即有救濟原則」，釋憲實務往往強調「人民權利遭受侵害時，必須給予向法院提起訴訟，請求依正當法律程序公平審判，以獲及時有效救濟之機會」¹，並且「不得因為身分之不同而予以剝奪」，本於此等理解，吾人似乎可以簡單地將「權利侵害」、「權利救濟」及「訴訟程序」拉上關聯性。

然而，對於勞動紛爭之解決，一般民事訴訟程序似乎有所不足。蓋相較於裁判外紛爭解決機制，由法院運作之訴訟程序固然具有依「法」裁判，而使當事人實體權利「公平」受到保護之特質，但訴訟程序為作成慎重而正確之裁判，往往不可避免地較其他程序更耗費當事人之勞力、時間、費用，而使權利人望之卻步²。尤其勞動紛爭多係以勞資雙方做為紛爭當事人，可化約成勞動者（勞方）與資產家（資方）的對抗，在此類事件中，資方通常比勞方享有更多資源，蓋資方代表著資本的累積，而個別勞工僅能透過個人條件（經驗、學識、體力）與雇主就

¹ 參釋字第 737 號解釋理由書：「憲法第十六條所明定人民有訴訟權，係以人民於其權利遭受侵害時，得依正當法律程序請求法院救濟為其核心內容，國家應提供有效之制度性保障，以謀其具體實現（本院釋字第 574 號解釋參照）。」釋字第 653 號解釋理由書：「憲法第十六條保障人民訴訟權，係指人民於其權利遭受侵害時，有請求法院救濟之權利（本院釋字第 418 號解釋參照）。基於有權利即有救濟之原則，人民權利遭受侵害時，必須給予向法院提起訴訟，請求依正當法律程序公平審判，以獲及時有效救濟之機會，此乃訴訟權保障之核心內容（本院釋字第 396 號、第 574 號解釋參照），不得因身分之不同而予以剝奪（本院釋字第 243 號、第 266 號、第 298 號、第 323 號、第 382 號、第 430 號、第 462 號解釋參照）。立法機關衡量訴訟案件之種類、性質、訴訟政策目的及司法資源之有效配置等因素，而就訴訟救濟應循之審級、程序及相關要件，以法律或法律授權主管機關訂定命令限制者，應符合憲法第二十三條規定，方與憲法保障人民訴訟權之意旨無違（本院釋字第 160 號、第 378 號、第 393 號、第 418 號、第 442 號、第 448 號、第 466 號、第 512 號、第 574 號、第 629 號、第 639 號解釋參照）。」

² 沈冠伶（2009），〈德國勞動訴訟制度之規範解析〉，氏著，《民事程序法之新變革》，頁 345，台北：新學林。邱聯恭講述、許士宦整理（2017），《口述民事訴訟法講義（一）》，2017 年筆記版，頁 78-82、95-97，台北：自刊。

勞動條件進行談判，此等資源上的懸殊差距，使得雇主得以操弄其市場力量（market strength），片面決定受雇者之勞動條件，進而於實體法之價值判斷上有必要透過勞動法介入當事人之契約自由，對契約自由原則作出修正。³於程序法方面，亦有必要本此地位不平等之現象，針對根本於自由民事訴訟觀所產生之處分權主義、辯論主義及其他程序設計作出適度調整，強調法律形式上應偏利於勞方（將勞資力量導回實質公平之狀態）或法院應職權介入（如：實質訴訟指揮義務之強化），以促進真實發現之效率及彌補對於弱勢者之武器不平等。⁴詳言之，由於勞動紛爭當中，權利人多半相對係經濟上弱勢之勞工，故當勞動紛爭進入一般民事訴訟程序時，不免呈現形式平等（如：人均有適用訴訟法，接近使用法院制度之機會），但實質不平等（如：訴訟程序之經濟性障礙阻擋勞工進入法院大門）⁵之現象。因此，在勞動事件中，於尚未起訴前，如何使勞動事件之兩造當事人均有平等使用、接近法院之機會？於起訴後，如何使勞動事件之兩造當事人均有平等提出訴訟資料（攻擊防禦方法，或事實及證據）之機會？在調解程序中，如何讓勞資雙方擁有公平利用此一程序以妥速形成紛爭解決合意？誠值吾人深省！

第二節 研究動機

關於民事紛爭解決機制，以紛爭解決內容之形成方式為分類依據，可分為「裁決型」（裁斷型）和合意型（妥協型）。前者係指紛爭解決之內容，取決於

³ 參：王松柏（2009），〈勞動契約：勞動契約在法律上的地位〉，臺灣勞動法學會編，《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，頁 50、51，台北：新學林。

⁴ 針對辯論主義修正與法官地位積極化之提示，可參：姜世明（2017），〈當事人程序或法官的程序？—對於修正辯論主義 協同主義論爭之若干提示〉，姜世明編，《修正辯論主義與協同主義之時代論爭》，頁 1-58。

⁵ 此類事例，可參：釋字第 666 號解釋「罰娼不罰嫖案」（釋憲爭點：社會秩序維護法第八十條第一項第一款意圖得利與人姦宿處罰緩規定違憲？）中，形式上性別中立之行政罰規定，實質上卻相當程度對於女性造成性別不平等之待遇。此外，關於如何保障平等使用訴訟制度之機會，於起訴前應保障任何人有平等接近法官之機會，於訴訟上應保障當事人有平等提出（事證）資料之機會（武器平等原則），論者已有提示民訴法上第 28 條第 2 項、第 44 條之 1 至之 3、第 19 9 條、第 199 條之 1、第 277 條但書、第 296 條之 1 第 1 項、第 342 條第 3 項等規定旨在確保上開機會，參：邱聯恭，前揭註 2，頁 93-94。若吾人參照勞動事件法，亦可發現立法者亦本此精神具體化前述民訴法規定。

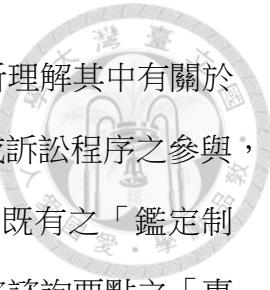


紛爭當事人以外具中立性之第三人（如：判決、仲裁、準仲裁）；後者則係指紛爭解決之內容，係由紛爭當事人以合意予以形成（如：和解、調解、準仲裁）⁶。而以紛爭處理機構為分類依據，可分為「司法型」、「行政型」和「民間型」。司法型係指由司法機關所設置之調解委員或法官來運作之紛爭解決制度（如：民事訴訟法上之調解程序）；行政型則係指由行政機關所設置之單位來運作之紛爭解決制度（如：鄉鎮市地方政府所設置之調解委員會）；民間型係指由民間之法定機關來運作之紛爭解決制度（如：仲裁機構）。⁷進而，關於勞動紛爭之司法型民事紛爭解決機制，本文稱之為「司法型勞動紛爭解決機制」，並關注勞動事件法上勞動調解程序與勞動訴訟程序的連動與銜接關係，而以勞動調解程序為中心，探討司法型勞動紛爭解決機制之新變革。

關於勞動紛爭，2018年11月9日勞動事件法經立法院三讀通過，於2020年1月1日正式施行。勞動事件法作為民事訴訟法之特別法，係規範由司法機關所設置之調解委員或法官所運作之司法型紛爭解決機制。此一立法，不禁讓人思考：關於多以勞方及資方作為紛爭相對人之勞動紛爭中，為何在既有民事訴訟法所規範之調解程序及訴訟程序，以及由各縣市勞工局作為行政機關所運作之調解、協調與仲裁外，立法者新設勞動事件法而變革向來司法型勞動紛爭解決機制之狀態？此事是否涉及勞動事件之特異性、紛爭類型處理必要論及武器平等原則？進而在勞動事件法中之勞動調解程序是否仍可以向來民事訴訟法中之法院內調解程序作同一理解？抑或應關注其與勞動訴訟之高度關聯（尤其：勞動調解與勞動訴訟之銜接程度甚高，導致勞動調解如欲發生實效，相當程度取決於訴訟制度之迅速及對經濟弱勢者之接近使用之便利性），而將勞動調解與勞動訴訟作為整體程序，以階段化紛爭解決機制之想法予以理解？

⁶ 邱聯恭講述、許士官整理，前揭註2，頁51-52。

⁷ 邱聯恭講述、許士官整理，前揭註2，頁52。



另外，於關注司法型勞動紛爭解決機制之新變革時，為分析理解其中有關於「勞動調解委員」制度所欲強化的專家對於法院內之調解程序或訴訟程序之參與，除勞動事件法相關規定之分析外，尚不得忽略近年民事訴訟法既有之「鑑定制度」、民事訴訟法草案所創設之「專業委員制度」、法院行專家諮詢要點之「專家諮詢制度」與商業事件審理法之「專家證人制度」等法規範有關於專家參與程序或審判方式之探究。尤其，民事訴訟法修法草案所新設之專業委員在法規範上亦有可能參與調解程序，進而，即應探討：勞動調解程序既然已經有勞動調解委員作為法律外專家而構成勞動調解委員會之一員，促成調解之成立或於訴訟作為專家而使法院得加以諮詢，則是否仍有於司法型勞動紛爭解決機制適用專業委員之必要？而此制度與既有鑑定制度、現行法院行專家諮詢之方式及商業事件審理法之專家證人制度之差異之處何在？是否可本於此等差異之分析而對於專業委員作出檢討，進而將前述制度比較之結果，回饋於勞動調解委員及專業委員於勞動調解程序或訴訟程序上之任務與機能的探究？

第三節 研究目的

因此，由上述研究動機，本文主要研究目的為以下所示者。

第一項 勞動紛爭解決機制之多階段理解

於現代社會生活複雜化後，紛爭型態亦呈現多樣化之發展，故有必要針對各該紛爭事件類型之性質，建構適合各該事件之紛爭解決機制，使當事人之程序利益與實體利益能予以兼顧，此即論者所謂「紛爭類型處理必要論」⁸。尤其，各種民事程序法上基本要求，或處於重疊關係，或處於衝突關係，原則上應平衡兼顧之。不過，在產生衝突時，應注意紛爭類型處理必要論之觀點。亦即，民事訴訟

⁸ 沈冠伶（2017），〈醫療糾紛處理與專家之協力〉，氏著，《民事醫療訴訟與紛爭處理》，頁 260，台北：元照。



之事件類型不一，各有不盡相同之特性、需求，是以，為回應此等差異，應針對各該事件所涉各種利益加以衡量、評價其大小輕重，並據以解釋或適用各該訴訟法規。⁹

同時，並應注意：既然當事人方為程序所涉及之實體利益與程序利益之歸屬主體，自應尊重其主體性，而承認當事人享有程序處分權與程序選擇權，得就各種紛爭解決機制中選擇最符合或最能兼顧己身實體及程序利益者，尋求值得信賴的法之所在¹⁰。具體而言，於訴訟程序進行過程，應儘可能使當事人得充分預測裁判過程，使作為實體及程序利益歸屬主體之當事人具有選擇如何選擇程序進行以平衡兼顧其實體及程序利益，尊重其程序上之處分決定，此即論者所謂「法尋求說」。¹¹如此，始得避免當事人之實體權利或利益，遭受程序進行所生勞力時間費用等支出之減損，而有損於權利救濟之實效性。

在此紛爭類型處理必要論及法尋求說之前提下，於司法型勞動紛爭解決機制之分析中，即應關注勞動事件法及民事訴訟法修法草案專業委員制度之活用，係如何透過「程序明確」、「闡明義務」等要求，使原告知悉證明其權利主張存在，

⁹ 邱聯恭講述、許士宦整理，前揭註2，頁145-148。

¹⁰ 釋字第591號解釋理由書節錄：「民事紛爭事件之類型，因社會經濟活動之變遷趨於多樣化。為期定分止爭，國家除設立訴訟制度外，尚有諸如仲裁、調解、和解及調處等非訴訟機制。現代法治國家，基於國民主權原理及憲法對人民基本權利之保障，人民既為私法上之權利主體，於訴訟或其他程序亦居於主體地位，故在無礙公益之一定範圍內，當事人應享有程序處分權及程序選擇權，俾其得以衡量各種紛爭事件所涉之實體利益與程序利益，合意選擇循訴訟或其他法定之非訴訟程序處理爭議。仲裁係人民關於一定之法律關係，及由該法律關係所生之爭議，依當事人協議交付仲裁庭依規定之程序為判斷，以解決私法爭議之制度（仲裁法第一條、第二條及第三十七條參照）。此項解決爭議之機制，係本於契約自由原則，以當事人之合意為基礎，選擇依訴訟外之途徑處理爭議問題，兼有程序法與實體法之雙重效力，具私法紛爭自主解決之特性，為憲法之所許。」

¹¹ 邱聯恭講述、許士宦整理，前揭註2，頁123-125。沈冠伶老師指出，法尋求說可避免忽略程序不利益對於權利保護與救濟之實效性、效率性之侵害，亦可避免法院因認認事用法乃屬其權責，而忽略於事實認定及法律適用上應避免對於當事人造成突襲，應值贊同；沈冠伶（2012），〈新世紀民事程序法制之程序正義與權利救濟〉，《程序保障與當事人》，頁12，台北：元照。



需提出多少資料、耗費多少勞力時間費用，而得充分知悉是否應使其實體利益退讓，而優先追求其程序利益，進而成立和解或接受適當方案等紛爭解決結果。¹²

因此，本論文研究目的之一在於：司法型勞動紛爭解決機制於紛爭類型處理必要論及武器平等原則等要求下之狀況如何？勞動紛爭之特性為何，而勞動紛爭解決之需求又為何？司法型勞動紛爭解決機制之勞動調解程序與勞動訴訟程序之關聯性如何，是否應理解為截然二分之二程序？或應注意其間之連動關係？前者之規範與運作結果如何影響後者之規範與運作結果，而後者又如何影響前者？又，司法型勞動調解與行政型勞動調解之關聯性如何，相互之間是否有取代作用？

第二項 司法型勞動紛爭解決機制之專家參與

另外，如前所述，向來專家多半作為「鑑定人」或「受諮詢之專家」而參與民事程序之狀態，究係存有何等缺陷，使論者呼籲應強化勞動事件及其他民事事件之專家參與，甚至植基於此一呼籲或想法，立法者在 2018 年以來，不僅通過「新設勞動調解程序」之勞動事件法及「新設專家證人」之商業事件審理法，尚且針對「新設專業委員制度」之民事訴訟法修法草案進行審議？此事之研究對於司法型勞動紛爭解決機制之革新的通盤調解應有所助益，因此本論文研究目的之二在於：探究專家參與程序之制度現況或修法現況，並以此為基礎檢視司法型勞動紛爭解決制度中之專家參與可能性與可加以檢討之處。

¹² 關於民事訴訟之目的論如何影響各該民事程序法之解釋論，另可參最高法院 93 年度台上字第 1690 號民事判決：「按立法者於追求較慎重而得為正確裁判之法院訴訟制度外，另創設相對較為迅速而符合經濟原則之仲裁、調解等其他解決民事紛爭之制度，並規定該別一制度所成立之文書於一定條件下，有與確定判決同一之效力，乃係賦與享有實體法上及程序法上處分權之當事人，就其可處分之實體法上權利，得在考量、兼顧其實體利益及程序利益之平衡下，選擇最適合且有利於解決紛爭之程序制度，以有效利用有限之國家司法資源。而各該解決紛爭程序制度本有其各自之特點，如經選擇訴訟外解決紛爭之機制，並獲得最終之判斷結果，當事人即應受其拘束，不容事後再為任意爭執，法院亦僅得於法律規定之例外情形下介入，以避免紛爭之再燃，始得以順利解決紛爭。[...]」



第四節 研究取徑

第一項 研究方法

壹、文獻與實務見解分析法

本論文搜尋文獻範圍包含教科書、專書、期刊論文、研討會報告及其他書面文獻，並以 Lawsnote 法律搜尋引擎、司法院裁判書查詢系統查詢我國實務見解。我國法部分所涉法律，除包含經我國立法院通過，並經司法院定於 2020 年 1 月 1 日之勞動事件法外，尚包含民事訴訟法鑑定制度相關討論、司法院於 2018 年所提出之民事訴訟法修法草案關於專家參與制度之部分（立法院審議中），並包含司法院於 2019 年所提出之商業事件審理法關於專家證人制度之部分（立法院審議中）。外國法部分，除書面資料外，亦使用 TKC 法學資料庫檢索日文文獻。本文主要研究方法在於分析並整理自上開管道取得之資料，並加以評價，得出近年我國司法型勞動紛爭解決機制之立法論與解釋論。

貳、比較法研究

於縱向分析我國文獻與實務見解外，本論文亦橫向比較外國法體系上相關制度（如：日本法、德國法），並以日本法為主要比較對象。蓋我國勞動事件法關於勞動調解程序之設計，某程度係參考日本勞動審判法（勞動審判法）及相關制度，且民事訴訟法修法草案中關於專業委員制度之部分，亦參考日本民事訴訟法上關於專門委員制度及相關制度，因此日本法上相關運作狀況及運作結果得直接與我國新法進行比照。

於比較方法，則針對日本法與我國法進行個別法規範與整體制度面之比較，期能透過二者之交錯檢視而探求我國新法參考外國法後，係如何及應如何進行在地化修正。



第二項 研究範圍

本論文研究範圍集中於勞動事件法關於勞動調解程序之規定，且由於該制度與訴訟程序高度關聯，故研究範圍將兼及於該法部分有關勞動訴訟程序之規定。此外，由於勞動調解制度之相關規範，除勞動事件法外，係由司法院所制定，並散落於各該法規當中，因此此部分之研究範圍將及於：勞動事件法施行細則、勞動事件審理細則、地方法院設置勞動調解委員辦法、各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法、加強辦理勞動調解事件實施要點、地方法院受理勞動事件事務分配辦法、各級法院辦案期限實施要點、法院行專家諮詢要點等規定。

另外，由於勞動事件之妥善解決亦有賴於專家之參與，故本論文研究範圍尚涉及專家參與制度，探討勞動事件中專家參與之需求、勞資爭議之現狀（勞資紛爭解決之需求及勞動事件之特性）、與職業災害補償或賠償事件高度相關之醫療專家參與程序之可能性（包含：鑑定、專業委員、專家證人等），且一併比較民事訴訟法鑑定制度、民事訴訟法修法草案中關於專家參與制度、商業事件審理法中關於專家證人制度。

第三項 論文架構

以下簡介本論文之架構。第二章分析勞動事件之特性與我國勞資紛爭之發生現況與爭議處理方式。第三章以司法型勞動紛爭處理之立法例及運作為說明對象，對於後續我國法討論奠定基礎。第四章以司法型勞動紛爭解決機制之制度變革背景為主題，介紹各種專家參與制度，說明我國民事訴訟法既有醫療鑑定制度之運

作狀況，並以日本實行專門委員制度後之實效，介紹我國民事訴訟法修正草案之專業委員制度、商業事件審理法之專家證人規範對於鑑定制度與專業委員制度之啟示，及本文對於該制度活化或妥適運作所需之修正建議。第五章概覽勞動事件法，並以前述第二章至第四章之討論為基礎，切入探討我國司法型勞動調解之應有理解、強制調解與程序選擇權之關係、專家參與之多元活用、勞動調解程序之進行及終結，以及勞動調解程序與勞動訴訟程序之銜接與轉換。最後，第六章則為本論文之結論。





第二章 勞動事件之特性與紛爭實況

第一節 勞動事件之特性

若深究勞資關係與一般財產事件之差異，勞動事件之特殊性程序需求如下：

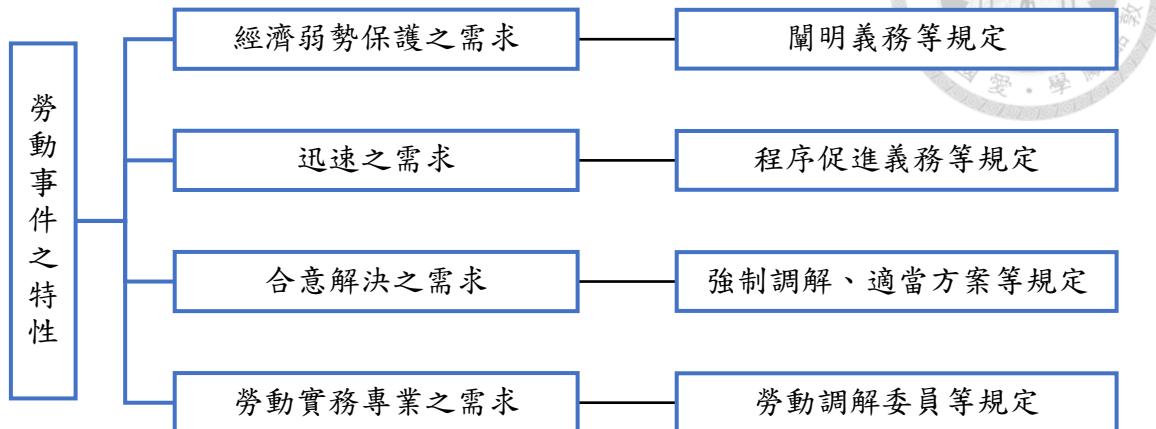
第一，基於勞工身分之特殊性（多半係於從屬關係下提供勞務，且經濟地位相對弱勢），勞資紛爭之解決須格外維護兩造當事人之實質平等（**經濟弱勢保護之需求**）。第二，為避免因勞資雙方之纏鬥，影響勞工生計來源¹³，使其承受長期進行訴訟所帶來的程序不利益，並為維持工作環境之和諧，以及避免資方遲延給付之利息風險¹⁴，基於勞資紛爭衍生而來的勞動事件特需迅速解決之途徑（**迅速之需求**）。第三，基於勞資法律關係之不完整性、不明確性（如：勞動基準法第 2 條第 3 款「工資」、第 9 條之 1 第 1 項「應受保護之正當營業利益」、「合理範疇」、「合理補償」、第 10 條之 1 調動五原則、第 11 條「無適當工作可供安置」、「確不能勝任」等），其紛爭廣泛且具體解決，某程度有賴於當事人自主合意解決紛爭（**合意解決之需求**）及勞資雙方代表參與（**勞動實務專業之需求**）¹⁵。關於勞動基準法第 14 條第 1 項第 4 款「對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者」、第 59 條之職業災害認定要件之一的「業務起因性」等，尚須求醫療專業之判斷。因此本論文為探究司法型勞動紛爭解決機制，須並探究向來醫療鑑定制度

¹³ 於工資給付事件，薪資給付與否影響勞方之生活基礎；於解僱爭訟事件，勞方越久不能回到工作崗位，則重新融入該工作之可能性將越低，參：沈冠伶，前揭註 2，頁 346。甚至有可能導致其工作能力下降。

¹⁴ 誠然，任何民事訴訟都應在可能的範圍內快速進行，避免被主張為債務人者之不穩定利息風險，民事訴訟法亦因此而發展出簡易訴訟程序與小額訴訟程序。惟本文以為所謂勞動事件迅速性之需求，實存在於雇主與勞工兩者之利益中。蓋固然主要係因避免影響勞工之生計甚至其家庭於社會中之生存，而使吾人著眼於勞動事件迅速性之需求，但檢驗勞動事件時，不應僅關注勞工當下之利益，否則長此以往，若過度保護勞工之利益，而忽略雇主的需求與成本，亦造成另一種歧視，進而造成無人欲成為雇主，恐怕最終不利益終將降於曾被保護的勞工頭上，反而造成勞工未來的不利益。惟此際仍應注意，並不得以此作為理由，而過度保護雇主，使勞工始終被壓制在不公平之狀態中，毋寧應兼顧勞工與雇主之利益，方為長久之道。

¹⁵ 參：沈冠伶，前揭註 2，頁 346，氏指出基於法政策之觀點，勞資雙方之爭執，宜盡可能不持續地干擾經營上之和平，並於一定情形應避免因法院之介入而影響勞方當事人重返或繼續保有工作。

之問題，以及民事訴訟法修正草案之專門委員制度等專家參與審判之制度。



【圖一：勞動事件之特性】

勞動事件之所以具有此等異於一般民事財產事件之特性，主要係因勞動生活及勞資關係係一持續性、長久性之動態關係，不僅為勞動力與工資間之單純交換，更涉及人際互動，而特需藉由非激烈、合意性濃厚之紛爭解決機制維持關係之和諧與信賴，故該機制須格外關注「當事人之合意發展」，而勞動法規範（包含：勞動紛爭處理制度）必須且僅得擔任「促進勞資雙方自行發展一套紛爭解決機制或方案」的推手角色，以因應勞動生活之變遷性及複雜性¹⁶；又勞動事件背後可能蘊含著勞動者個人或團體與資本家個人或團體的對抗衝突，不存在明確的法律解釋標準¹⁷，因此多半僅具有法律上專業知識之職業法官，通常難能滿足此需求，而有必要藉由來自勞動生活之勞方及資方代表參與，始能直接全面性地觀照勞動生活領域，並反映現實上經驗與需求，斟酌雙方利益¹⁸。某程度似可言：勞資紛爭解決之重點不在於「明確的法律解釋標準與其適用」，毋寧在於基於對勞資互動現況之實際認識、對於勞動關係或勞資事務之經驗與專門知識，而對於

¹⁶ 沈冠伶，前揭註2，頁345。王松柏，前揭註4，頁51-52。

¹⁷ 林佳和（2000），〈勞工案件專家參審之問題初探〉，《律師雜誌》，253期，頁57-78。甚至不可能存在絕對明確之判斷標準，蓋對於長期性之勞動契約，勞資雙方於訂約時無法預測將來勞動關係如何發展（涉及：契約內容之不確定性、不完整性），因此即使法律規定於訂約時勞動契約當事人必須就特定事項為約定，當事人亦經常會以較具彈性、模糊的方式處理，參：王松柏，前揭註4，頁52。惟應注意，模糊空間、彈性約定，有時候係為方便雇主享有充分裁量權而設。

¹⁸ 沈冠伶，前揭註2，頁345。



爭議事實及法律關係作成認定，並使當事人得知悉此一認定及實際利害，藉以妥適判斷或合理調整兩造之關係，促成紛爭之自主性、合意性解決，甚至預防將來紛爭之產生¹⁹。

以「是否成立勞動契約」之認定為例，勞動實體法係以勞工之從屬性正當化法規範對於民事契約之介入，論者並以「人格從屬性」、「經濟從屬性」、「組織從屬性」等標準判斷特定勞務給付契約是否屬於「勞動契約」，然而，上述標準是否為勞動契約之充分條件或必要條件，以及該標準之具體內涵及射程範圍（如：人格從屬性究應強調雇主對特定勞工「實質」指揮監督權之行使，抑或係其「保有」如何達成勞務目的之指揮功能即可），學說上仍有爭議，且論者亦指出各行各業之勞務給付方法或工作型態不盡相同，欲以少數標準判斷特定勞務給付契約是否屬於勞動契約，恐有力有未逮之處。²⁰由此可知，實體法上勞動契約之認定若欲求得以涵蓋各類工作型態而達實質妥適性的明確判斷標準，某程度恐怕不僅不可能，亦有無法獲得勞資雙方之信賴之虞，而可能因本質上或外觀上具有「法律菁英階級」（如：學者或法院）欲將其價值判斷凌駕於「勞資雙方對於勞動場域之認知」，而致生人民對於司法的不信賴感與階級仇視。²¹因此一來應強調勞動

¹⁹ 參：黃程貫（2011），〈我國勞動訴訟之現狀與困境〉，政治大學法學院勞動法與社會法中心編，《勞動、社會與法》，頁 33，台北：元照。氏強調勞動法之問題並非僅係實體法之問題，規範（含：立法者制定之法律、法院之判決、勞工行政主管機關之解釋）往往具有美意，卻未必貼近現實，或未能發揮預期效果，致未能達成規範制定之目的，由此可知，毋寧應強調「當事人自我、專業地制定規範並解決爭議」的可能，與相關機制的建立與強化。

²⁰ 詳參：王松柏，前揭註 4，頁 54-69。另外，釋字第 740 號解釋似亦僅透過「人格從屬性」及「經濟從屬性」判斷保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第二條第六款所稱勞動契約，可參：「勞基法第二條第六款 [...] 並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契約。關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，雖僅能販售該保險公司之保險契約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系爭規定一所稱勞動契約。」

²¹ 參林佳和，前揭註 17，頁 74。



紛爭當事人對於紛爭解決方式或結果之主導權限，二來應強調熟知勞資互動實況者之專家參與，甚至應注意在認定及判斷上引入一偏向勞方利益代表者及一資方利益代表者之可能性及必要性。

是以，本文以為，關於勞動事件之妥適處理，除本於前述勞動事件之特性而應強化紛爭解決之自主合意程度與專家參與外，由於勞動實體法的解釋與適用終究有其極限，無法貼近勞資雙方具體需求，欲妥適處理勞動事件，與其深究實體法之解釋論或立法論，毋寧應透過強化勞動程序法對於促成當事人合意解決紛爭之機能，推動勞資雙方自行發展一套紛爭解決機制或方案²²，甚至藉由強化勞資雙方之相關人士對於司法之參與性，以提升其法律知識，進而促使勞資雙方在企業內部自主形成懲戒程序或申訴制度等紛爭處理機制，以強化（或補強）勞動實體法對於勞動實體正義之追求。

由此某程度亦使吾人省思，此是否亦為東方國家如日本《勞動審判法》（勞動審判法）及西方國家如德國《勞動法院法》（Arbeitsgerichtsgesetz）均強調「當事人自主合意解決紛爭」（於日本為勞動審判程序，於德國為協商程序）及「勞資雙方代表參與」（或審判者之特殊性與專業性）之原因，而在在證明此需求之強烈。上述省思與檢驗，有助於吾人探究我國《勞動事件法》之具體操作與設計是否足以達成其制度目的。是以，本文將於後文簡介日本自 2006 年開始施行的《勞動審判法》（勞動審判法）及德國基於其勞資對抗歷史背景發展而來的《勞動法院法》（Arbeitsgerichtsgesetz）之相關立法背景與規定，並以此作為基礎，檢驗我國於 2018 年通過、2020 年施行之《勞動事件法》有關調解程序之各該條文，探究宜如何使當事人於勞動實務專家參與之程序中，自主性合意解決紛爭（不免帶有預防將來紛爭之性質）。並且，由於制度本身並無絕對之優劣，只存在適合特定時空的特定制度，故於進行上述介紹與論證前，欲先藉由我國向來對於勞動

²² 論者亦有強調本於勞動訴訟事件之特殊性，有必要基於紛爭類型審理必要論之觀點，訂定特別之程序規範，使勞動訴訟事件能迅速、經濟、有效地予以解決，並兼顧勞資雙方之需求，沈冠伶，前揭註 2，頁 386。



事件之相關倡議，具體認識我國勞資爭議實態，以作為後續對於勞動事件法展開分析之基石。

第二節 我國勞動爭議實態

關於我國勞動爭議實態，以下首先概述相關批評，繼而介紹以「勞方」及「資方」作為紛爭當事人之「勞資爭議事件」處理概況，最後針對與本文主要所欲討論之勞動調解程序的相關批評，進行深入介紹，為後續相關法制之分析，提供基礎。

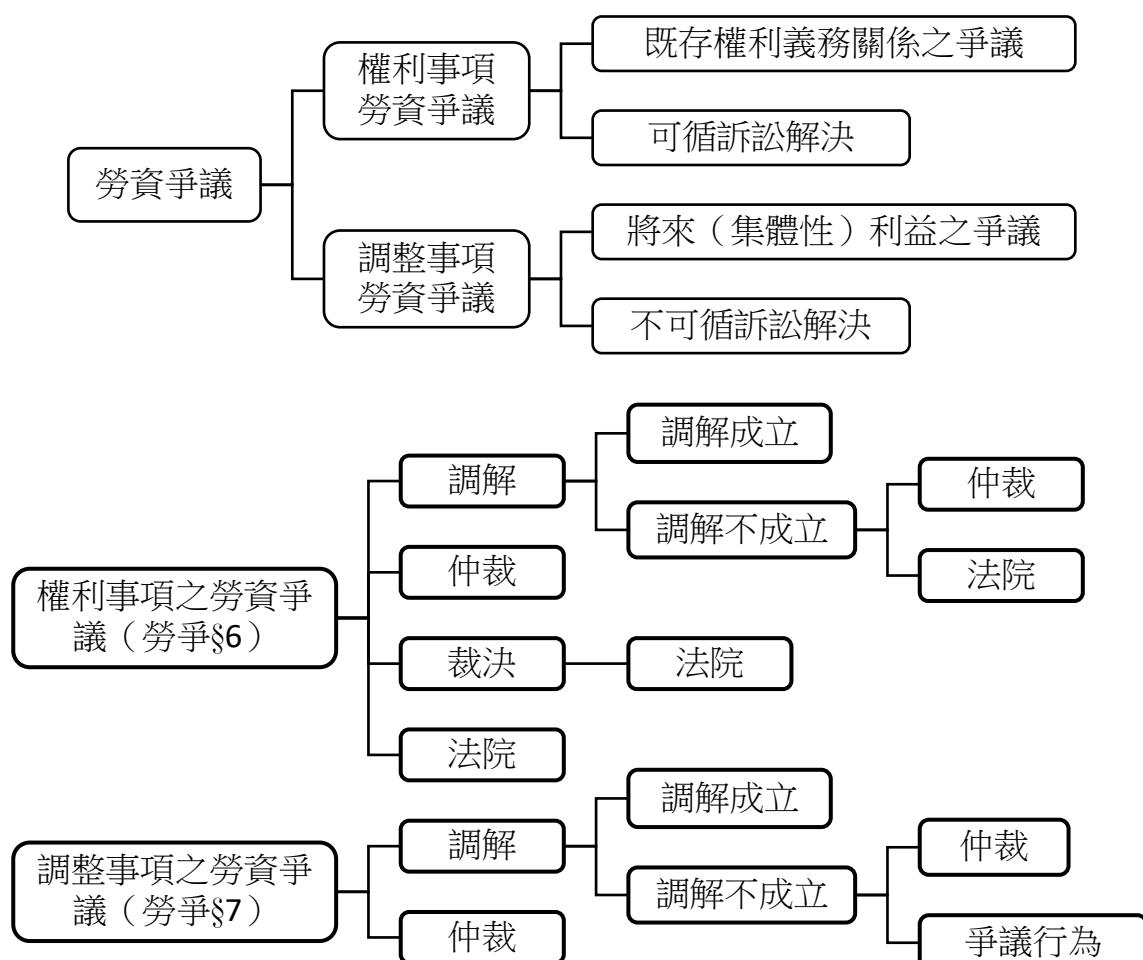
第一項 勞動爭議之類型與處理

於經濟全球化發展下，我國勞動市場情勢逐漸惡化，近年來過勞死或職業災害屢見不鮮，不論藍領或白領，甚至法官都在過勞，並且，勞動訴訟制度遭到諸如「曠日費時，無法達致即時正義」、「訴訟費用之負擔構成訴訟之經濟性障礙」、「勞工法庭法官之專業知識有待加強」、「司法裁判無法貼近勞動場域之實情」、「應強化當事人自治合意解決紛爭機制」及「民事訴訟法有關管轄、舉證責任及保全程序規定之妥適性有待商榷」等等的批評²³。對此，勞動法學界普遍認為，我國應迅速採取相對應之勞動法革新。其中，不可或缺的，應建立或強化「迅速」、「有效」、「專業」、「經濟」且「賦予當事人自主制定規範、自主解決紛爭」的勞動紛爭解決機制²⁴。

²³ 黃程貫，前揭註 19，頁 41-48。雖然自實證研究可知，勞動訴訟與一般財產訴訟之審理期間並無明顯差距，惟有論者仍基於勞動關係之特殊性，勞資爭議之迅速處理對勞資當事人，尤其勞方係屬切身且影響個人與家庭生計至鉅，故強調即時正義之於勞動訴訟之重要性。參：黃國昌（2012），〈我國勞動訴訟之實證研究——以第一審訴訟之審理與終結情形為中心〉，《程序法學的實證研究》，頁 183-187，台北：元照；孫友聯（1999），〈從勞資爭議看台灣勞工法院設置之必要性〉，https://www.jrf.org.tw/newjrf/index_new2014.asp?id=1871（最後瀏覽日：2018/8/11）。換言之，基於勞動關係之特殊性，工資是勞動階級的生計依靠，且勞資關係的和諧涉及雇主的經濟利益，勞資爭議之迅速解決對於勞資當事人，尤其是一般處於社會地位較弱之勞方當事人及其家庭之生計，影響重大。

²⁴ 黃程貫，前揭註 19，頁 49-51。

我國勞資爭議處理法，將勞資爭議區分為「權利事項」與「調整事項」之爭議，前者得依同法所定之調解、仲裁或裁決程序處理，且法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭（勞資爭議處理法第 5、6 條參照）。而我國現今未於普通法院體系外，另設勞動法院，在勞動事件法立法以前，亦無勞動訴訟程序特別法。關於司法型勞動紛爭解決機制，僅得以民事訴訟法所規範之相關程序予以處理。



【圖二：權利事項與調整事項勞資爭議之概略處理程序】

根據勞動部統計資料顯示，我國勞資爭議事件有逐年增加之趨勢，調整事項爭議占約 1%，而權利事項爭議占約 99%，其中有超過 5 成事件透過行政機關的調解或協調解決，約 2 成撤回申請，其餘約 3 成（約 8000 件）則落入司法程

序或無疾而終²⁵，無疾而終者則占全體爭議事件的約 2 成（約 5000 件）²⁶。由是可知，勞資爭議事件中有 2 成（約 5000 件）案件，勞工行政主管機關既無法使勞資雙方達成調解，且當事人亦「不願或不能」進入司法程序來尋求救濟²⁷。

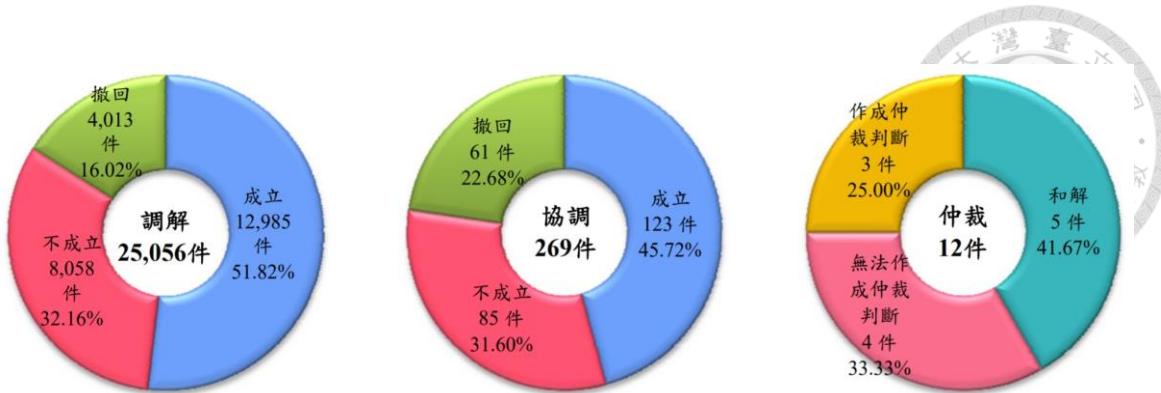
關於勞資爭議事件的發生概況，根據相關資料，我國自 2008 年至 2018 年以來，每年約有 25000 件左右的勞資爭議事件，其中，將近 7 成涉及「工資或資遣費給付」，將近 1 成涉及「職業災害補償或賠償」；就行政機關終結案件之處理方式而言，勞資爭議事件的處理方式可分為「調解」、「協調」與「仲裁」²⁸，其中多採「調解」程序（約 95~99% 勞資爭議事件係以「調解」處理），每年調解與協調處理結果成立者大約均占 5 成左右。

²⁵ 現行司法實務關於勞動訴訟之相關爭議，可參：鄭傑夫（2009），〈勞動訴訟〉，臺灣勞動法學會編，《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，頁 575-630，台北：新學林。

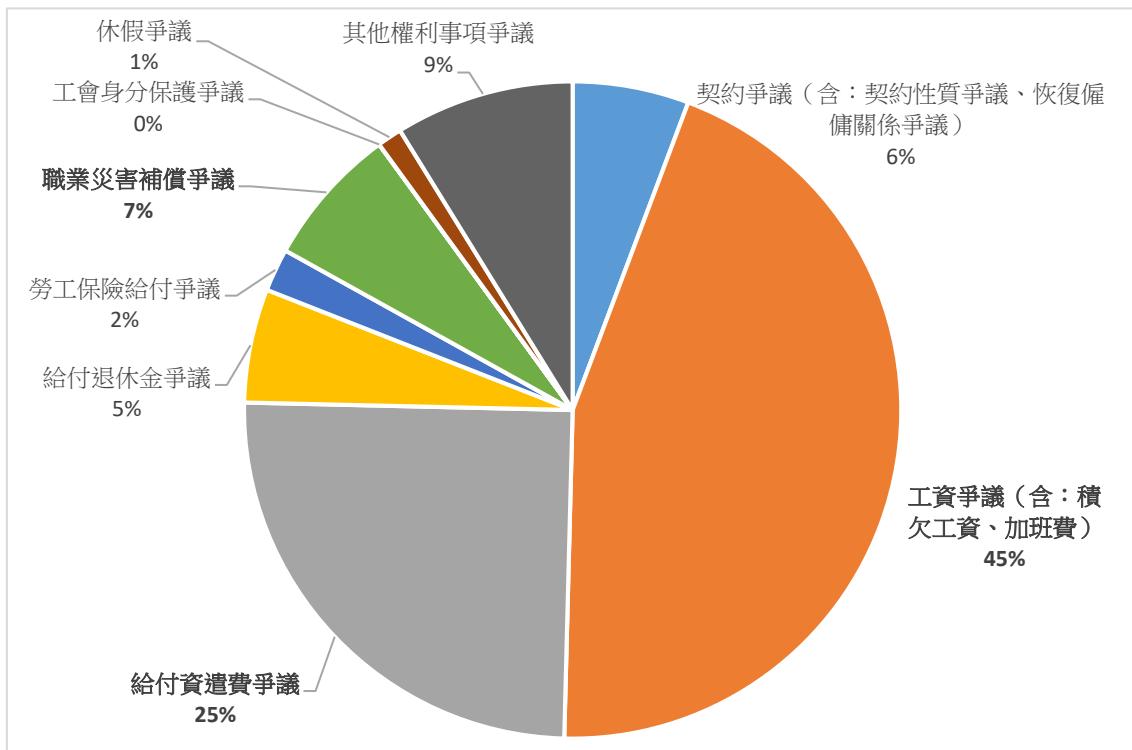
²⁶ 勞動部：勞動統計通報，<https://www.mol.gov.tw/statistics/2456/>（最後瀏覽日：2019/11/16），後述資料多數引用自此。該資料稱勞資糾紛為「勞資爭議事件」，雖涵蓋「調整事項之勞資爭議」，但 99% 以上之事件均係「權利事項之勞資爭議」；而勞動事件法所謂「勞動事件」，除指「權利事項爭議」外，雖不包含「調整事項之勞資爭議」，但仍包涵工會與會員間之權利義務爭議等他類爭議。由此可知，所謂「勞資爭議事件」與「勞動事件」之射程範圍容有不同，為避免致生混淆，故以下仍稱此資料所謂勞資糾紛為「勞資爭議事件」。附帶說明，勞資爭議，係指因勞工與雇主間勞動關係所生之爭議。該爭議之發生，涉及三個面向：就勞動者而言，可能導致勞動者本人及其家人經濟上或精神上損害的發生或擴大；就雇主而言，可能導致人才流出及生產力下降等不利結果；就勞雇以外第三人而言，可能產生偶然、預期之外的不利益（如：台鐵、北捷罷工，影響上班族或學生上班上課之便利度）。勞動法上，所謂勞資爭議可分為「權利事項」與「調整事項」之勞資爭議。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；而調整事項之勞資爭議，則係指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議（參勞資爭議處理法第 5 條）。此外，狹義之勞動訴訟，則係指勞雇間因權利事項勞資爭議而進行之民事訴訟（如：工資數額、是否為非法解僱、應否給付資遣費等）；廣義之勞動訴訟，則包含雇主（團體）與勞工（團體）、雇主相互間或勞工相互間，以勞動關係為前提之全部訴訟事件。參：鄭傑夫，前揭註 25，頁 575、578。

²⁷ 觀近年來（2009~2016 年）調解之處理結果，調解成立者約 5 成，撤回申請者約 2 成，調解不成立則約 3 成。進一步，以 2016 年為例，勞資爭議終結事件約有 25,000 件左右，其中約有 8,000 件調解不成立，亦未撤回申請，其等除落入訴訟程序外，理論上即屬無疾而終。自司法院統計年報可知，2016 年勞資爭議事件第一審終結案件量為 2928 件〔參：司法院，105 年司法統計年報：9.地方法院民事第一審事件終結情形及訴訟標的金額—按訴訟種類分，頁 9-32，<https://www.judicial.gov.tw/juds/year105/09/009.pdf>（最後瀏覽日：2019/11/25）〕。進而，於前述調解不成立的事件剔除此些案件，尚餘約 5000 件，占全部案件量之 2 成左右。

²⁸ 黃程貫，前揭註 19，頁 40。「協調」係指行政機關以非正式程序，處於居間角色來解決當事人紛爭的一種方式。針對勞資爭議事件，過去多以「協調」來處理。



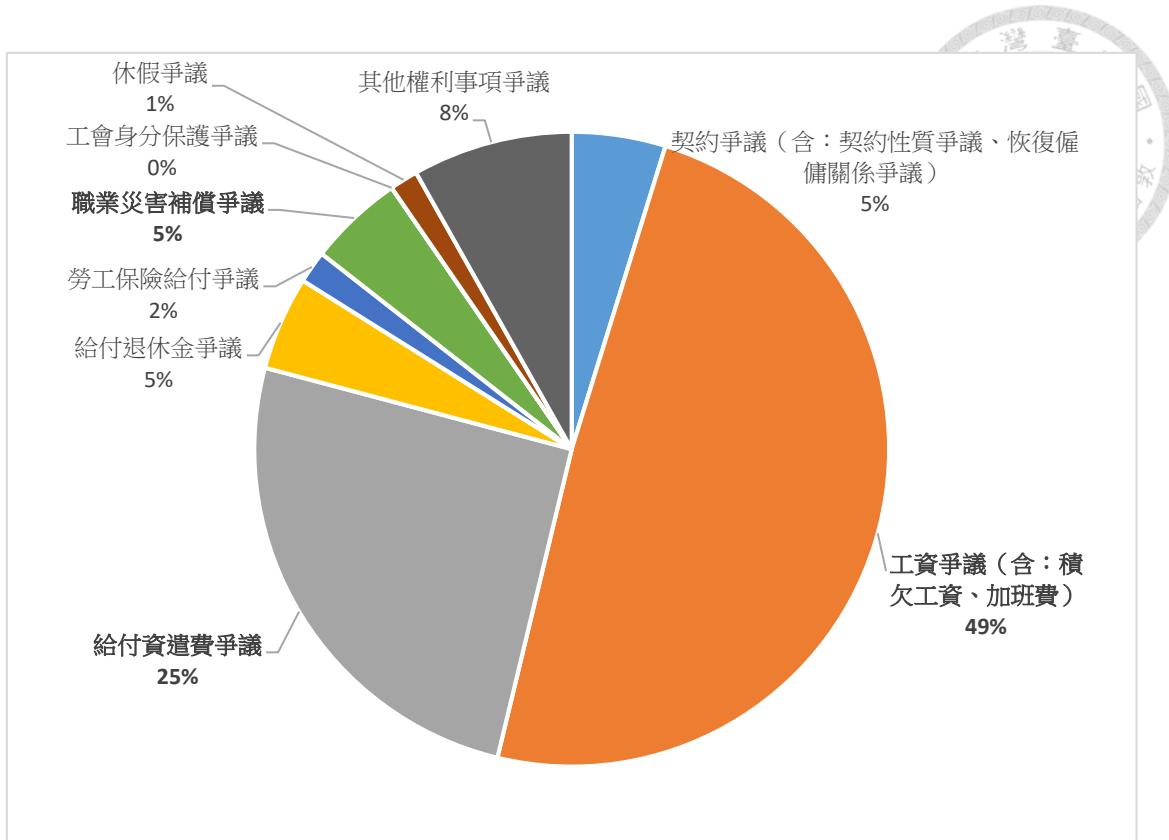
【圖三：2016 年行政機關針對勞資爭議終結案件處理結果】²⁹



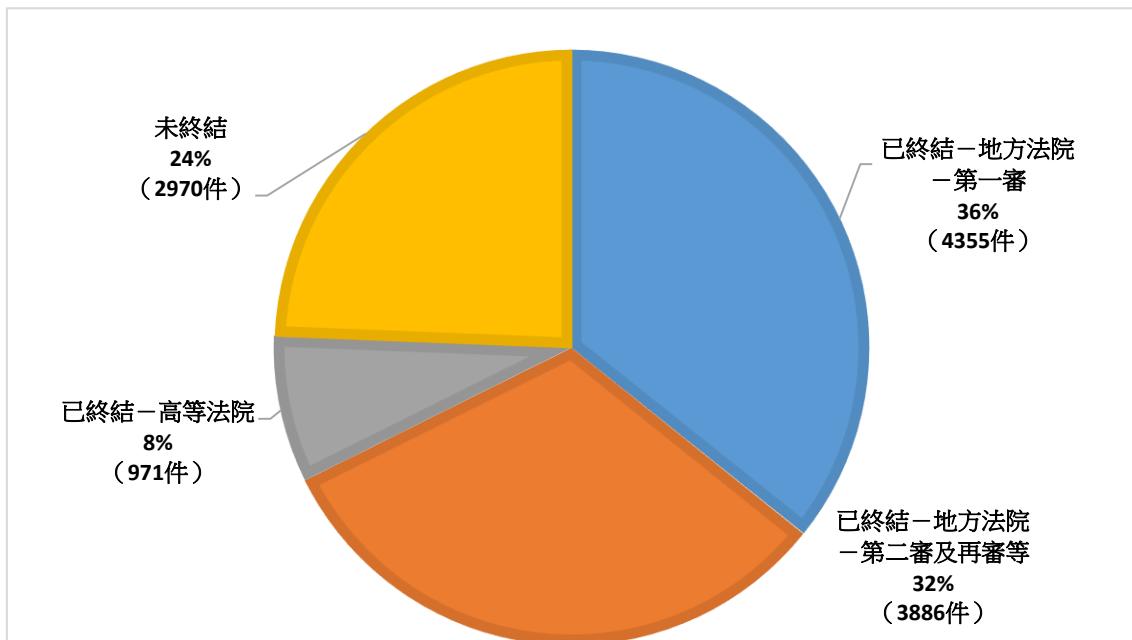
【圖四：2018 年勞資爭議協商調處績效概況—權利事項之爭議件數】³⁰

²⁹ 原圖取自：勞動部，106 年勞動統計通報：105 年勞資爭議終結案件，以「調解方式」處理為主，<https://www.mol.gov.tw/media/3810876/105%25E5%25B9%25B4%25E5%258B%259E%25E8%25B3%2587%25E7%2588%25AD%25E8%25AD%25B0%25E7%25B5%2582%25E7%25B5%2590%25E6%25A1%2588%25E4%25BB%25B6-%25E4%25BB%25A5-%25E8%25AA%25BF%25E8%25A7%25A3%25E6%2596%25B9%25E5%25BC%258F-%25E8%2599%2595%25E7%2590%2586%25E7%2582%25BA%25E4%25B8%25BB.pdf> (最後瀏覽日：2019/11/16)

³⁰ 資料來源：勞動部，107 年勞動統計年報：勞資爭議協商調處績效概況，<http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year07/33090.htm> (最後瀏覽日：2019/11/16)



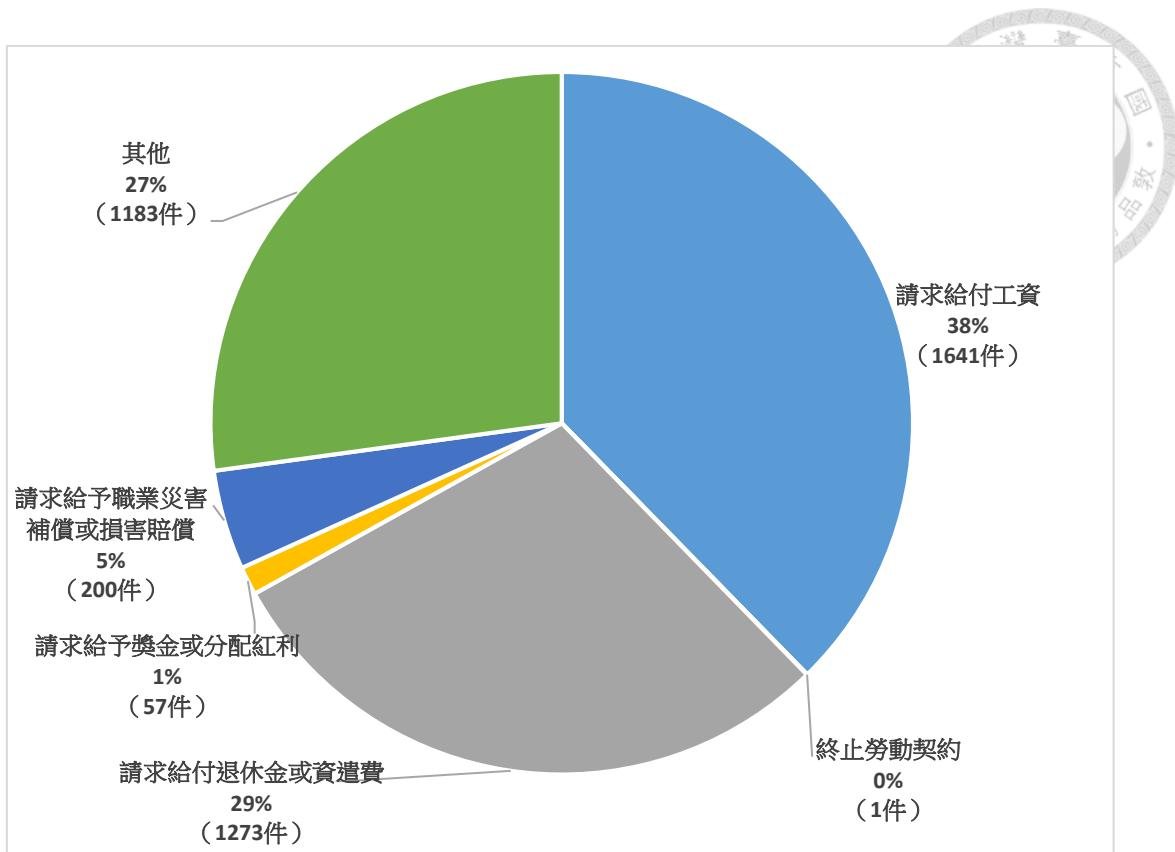
【圖五：2018 年權利事項之勞資爭議人數】³¹



【圖六：2018 年司法途徑受理勞資爭議案件】³²

³¹ 資料來源：勞動部，107 年勞動統計年報：勞資爭議人數—按性別、身分及主要爭議類別分，<http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year07/33140.htm>（最後瀏覽日：2019/11/16）

³² 資料來源：勞動部，107 年勞動統計年報：司法途徑受理勞資爭議案件，<http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year07/33150.htm>（最後瀏覽日：2019/11/16）



【圖七：2018 年司法途徑受理勞資爭議案件—已終結／第一審】³³

至於前述行政型調解（勞資爭議處理法下由縣市主管機關所進行之調解程序）的平均處理期間，根據統計資料顯示，於 2012 年為平均 12 日，2016 年為平均 13 日。相對而言，根據實證研究，於 2012 年勞動訴訟第一審平均案件審理期間約 131 日，若限於以判決方式終結者，則甚至平均約 154 日。³⁴由兩者 10 倍左右之落差，再加上工作通常涉及人際交流，或勞動者生活重心常在於勞動場所，故勞動事件本質上特需迅速解決之性質以觀，更能凸顯為何勞動訴訟程序常遭受所謂「曠日費時」之批評。

³³ 資料來源：勞動部，107 年勞動統計年報：司法途徑受理勞資爭議案件，<http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year07/33150.htm>（最後瀏覽日：2019/11/16）

³⁴ 黃國昌，前揭註 23，頁 176。



第二項 專家參與及統一法律見解之需求

壹、勞工法庭制度之檢討

勞資爭議處理法第 6 條第 2 項雖規定：「法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。」惟實務運作上，並未完全落實此等由專業勞工法庭審理勞動訴訟之要求。論者有指出，部分名義上設有勞工專庭之法院，實際上係由該院所有的民事法官輪流兼辦勞工案件。如此，顯然背離「專庭專業審理」之立法本旨，使得「勞工法庭」成為許多法官輪流訓練辦理勞動訴訟能力之場所³⁵。此等制度運作似乎並未指向勞資關係與勞工之利益，而不符公正程序請求權之要求。

另外，經實證研究顯示，設有勞工專庭（股）之法院關於審理勞動訴訟之表現，亦未呈現優於未設有此種專庭（股）法院的現象，故論者基此而表示，於勞資爭議處理法修正 20 多年後檢視此等結果，恐怕此等結果是因為我國實務上就「勞工專庭」之設置，僅徒具形式，並未充分加以落實³⁶。

關於究竟採取勞動專院或專庭的設置，抑或採行特別訴訟程序的立法，何者對於我國最為合適，過去學界中並未定論³⁷。然有論者指出，實務界似乎有一個較為一致的看法：目前勞資爭議的案件量尚未足以說服行政或立法當局，目前具有成立專業的勞動法院的迫切性，因此得以將「設立獨立的勞動法院」作為長程目標，並將「制定特別的勞動訴訟程序法」作為短期方向，以解決相關問題³⁸。另有認為，現階段就勞動訴訟之改革，與其將資源放在「組織面」之「勞動專院」

³⁵ 黃國昌，前揭註 23，頁 211。

³⁶ 黃國昌，前揭註 23，頁 211。

³⁷ 黃程貫，前揭註 19，頁 50。

³⁸ 黃程貫（2008），〈我國勞動訴訟之現狀與困境〉，《2008 年勞動訴訟制度國際學術研討會》，25 頁，轉引自：張鑫隆（2009），〈勞工專門訴訟程序之改革—以日本「勞動審判制度」為考察對象〉，《月旦法學雜誌》，166 期，頁 23-41。蔡炯燦（1999），〈制定勞工訴訟程序法之必要性〉，《勞資關係月刊》，18 卷 6 期，頁 20，轉引自：黃程貫，前揭註 19，頁 50-51。



的設置上，毋寧應先致力於「程序面」之變革上，促使勞工更願意利用訴訟制度³⁹。

是以，基於此等價值判斷及資源分配之考量，勞動事件法即仍維持勞動專庭之設計，並針對勞動訴訟程序及保全程序作出特別規定，致力於訴訟障礙之減少，搭配革新之勞動調解程序，形成一與其他民事程序法不同之「司法型勞動紛爭解決機制」（詳後述）。

貳、法院間之法律見解不一致

有論者批評，現行最高法院之法律審查功能不佳，相同或類似的案情，不同庭作成不同見解之情形層出不窮⁴⁰。然此問題，不只在勞動訴訟中會產生。且有論者指出，「訴訟外」與「訴訟上」之紛爭解決機制，兩者間實具有「緊密的連動關係」，當前者有效發揮紛爭解決之機能時，固然得以降低利用後者的頻率，惟亦僅於「勞工得以藉由訴訟制度來有效實現權利」時，方得誘使雇主更願意於裁判外以更有利的條件與勞工達成解決紛爭之合意⁴¹。是以，於關注當事人合意解決紛爭機制時，仍須回頭檢討訴訟制度之不足，思量改進之道，方有助於前者發揮實效。

³⁹ 黃國昌，前揭註 23，頁 210-211，氏指出若將勞動訴訟之審判權，由另行獨立設置的勞動法院來集中行使，考量現今之勞動訴訟案件量，並非有效的資源配置，而且，勞動專院勢必集中於少數的大都會區，對於非處於該區域之勞工的權利行使，相當於形成更為不便的障礙。較切實際的作法，毋寧係透過程序法之變革（或在民訴法內設置特別規定、或透過勞資爭議處理法之修正，降低勞工踏入法院大門之障礙），增加勞工使用訴訟制度之能力與意願，視勞動訴訟是否因此而增加至一定數量之後，再行評估設置獨立法院的必要性。

⁴⁰ 蔡炯熾，前揭註 38，頁 20，轉引自：黃程貫，前揭註 19，頁 44-45。

⁴¹ 黃國昌，前揭註 23，頁 210。勞資爭議處理法第 57 條立法理由即提及：「於勞資爭議處理實務，雇主之拒絕同意係調解無法成立之最重要原因。當調解不成立時，勞工因其經濟上之弱勢地位，往往無力負擔訴訟費用而根本無法透過訴訟程序尋求救濟，迫使勞工必須放棄權利主張之極度不合理結果。」由是可知，「雇主之拒絕同意」乃調解無法成立之最重要原因，故如何提升資方接受裁判外紛爭解決機制之處理結果的可能性，誠值吾人深省（如：降低裁判費用等起訴或使用法院訴訟制度之門檻；藉由大法庭制度提高裁判結果之統一性、可預測性，使勞資雙方於調解階段即可預測未來訴訟之走向，據以作為調解之基礎）。否則，若訴訟制度不健全，難免雇主會有「我才不要同意這種不利於我的調解結果！反正大家大不了就來訴訟上賭一場嘛！看你玩不玩的贏我！？」的僥倖心態，而勞工也可能本於訴訟成本的考量，只好放棄在訴訟上追求權利的實現，回家抱著棉被哭。

關於得否藉由一定方式統一法院見解，此涉及如何兼顧一定憲法價值之問題。憲法第 80 條固然規定：「法官須超出黨派以外，依據法律獨立審判，不受任何干涉。」此即所謂審判獨立原則。必須注意，「審判獨立」並非司法權唯一必須捍衛、至高無上的價值或要求。尤其在與「法安定性、可預測性（統一法律見解）」產生衝突時，允宜思考如何兼顧此二相同位階之憲法價值，尋求二者之平衡點⁴²。

對此，向來司法實務係以判例選編制度及決議制度加以處理，但此種處理方式，容有司法權藉由司法行政之方式而侵害立法機關立法權限之虞，而逾越司法權係就個案裁判之本質。2018 年司法院所提出，並由立法院所通過大法庭新制，即係採取德國之二階模式⁴³，並作出本土化修正。而司法院及學界亦於 2018 年 3 月 23 日舉辦大法庭草案研討會，公開廣納意見，以求大法庭新制之妥適性。

固然我國之終審法院⁴⁴係採取合議審判之制度，惟因最高法院中有 8 個民事庭與 9 個刑事庭⁴⁵，最高行政法院則有 4 個庭，且基於「審判獨立」之憲法原則，又法律適用高度受裁判者價值判斷之影響，故終審法院各庭就「**相同事實背景下之同一法律問題**」有不同意見之情形層出不窮，實有害人民受憲法第 7、16 條所保障之訴訟平等權，並無法確保**裁判之法安定性與可預測性**。此不僅使下級審及人民不知應以何者奉為圭臬，據以作為裁判依據及形成法之生活，且違背終審機關所應具有之「**確保法律適用一致性**」之機能。

是以，為貫徹前開機能，並促進終審法院法律續造之作用，使終審法院就有原則重要性之法律問題，縱使尚未出現見解歧義之裁判，仍得事先統一見解而預

⁴² 林明昕（與談）（2018），〈終審法院統一見解機制之改革—大法庭草案評析〉，《月旦法學雜誌》，277 期，頁 230-231；許宗力（發言）（2012），〈最高法院大法庭草案學術研討會（上）〉，《台灣法學雜誌》，217 期，頁 94。

⁴³ 司法院司法行政廳陳婷玉法官表示，蓋二階模式聚焦解決法律歧異，且較符合我國既有體制（無須變動過多制度設計，以解決裁判效力之爭議），參：陳婷玉（報告），前揭註 42，頁 222。沈冠伶老師亦贊同我國於現行最高法院架構下採取二階模式，但將來最高法院徹底金字塔化後，是否該採取美日之一階段模式，可以再討論。參：沈冠伶（與談），前揭註 42，頁 238。

⁴⁴ 因我國之司法審判係採司法二元制度，故終審法院包含最高法院與最高行政法院。

⁴⁵ 最高法院，最高法院法官事務分配表，http://tps.judicial.gov.tw/about/index.php?parent_id=826（最後瀏覽日：2019/11/16）

防歧異見解之出現，司法院院會於 2018 年 1 月 16 日通過「法院組織法」及「行政法院組織法」部分條文修正草案，擬於終審法院設置大法庭制度，專職處理裁判之法律爭議，確保法律適用一致，並促進法律續造之作用。前者涉及所謂「歧異提案」制度，而後者則涉及所謂「原則重要性提案」制度⁴⁶。進而，2018 年 12 月 7 日立法院三讀通過大法庭新制。⁴⁷惟應注意，此次修法並未新設一個法院、一個審級，而是以終審法院的既有架構為基礎，調整並增訂相關制度，建立一符合權力分立、審判權作用的終審法院統一法律見解之裁判機制，並同時廢除有違憲疑義之判例與決議制度。亦即，「大法庭」實乃終審法院中之功能性任務編制，係以裁判法律爭議統一法律見解為任務之法定裁判機關，其裁判活動為終審訴訟程序之一部。例如：民事事件係由「最高法院中的民事大法庭」專職處理「最高法院各審判庭」就其受理案件所提出之法律爭議。具體而言，若民事第 2 庭就其受理之勞資爭議處理事件，認為何謂勞動事件法之「勞動事件」，雖尚未出現裁判見解歧異之情形，但未來可能產生存有歧異見解，有預先統一法律見解之必要，且此問題具有原則重要性，即得以裁定提出「原則重要性提案」，請求民事大法庭以裁定表示意見，且於大法庭表示意見後，提案法庭應受拘束並由其據以作成本案終局裁判，由是可知，大法庭並不做成終局裁判，故並非「第四審」。

惟應注意，勞動事件法第 4 條要求各級法院應設立勞動法庭，且司法院條文說明又言：「又本項所指各級法院，於金字塔型訴訟制度及組織完成前，亦包含最高法院。」而不排除最高法院之適用可能。是以，若最高法院將來按本條設立唯一之勞動專庭，或許勞動事件之專業議題即較無藉由大法庭來統一見解之必要。不過，若設置一個以上的勞動專庭，且既然勞動事件法要求勞動事件應由專業法

⁴⁶ 司法院（2018），2018 年 1 月 17 日「大法庭新制介紹」發布記者會新聞稿及法院組織法部分條文修正草案，<http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=309917&flag=1®i=1&key=&MuchInfo=&courtid=>（最後瀏覽日：2019/11/16）。大法庭新制之增設，亦涉及最高法院審判程序之改革，可參：沈方維等（2013），〈最高法院民事審判方式的改進—民事訴訟法研究會第一百一十七次研討紀錄〉，民事訴訟法研究基金會編，《民事訴訟法之研討（十九）》。

⁴⁷ 司法院（2018），立法院三讀通過大法庭新制（法院組織法部分條文修正案、行政法院組織法部分條文修正案）新聞稿，<http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=392683>（最後瀏覽日：2019/11/16）。



庭處理，則或有另立「勞動大法庭」之必要，而排除最高法院其他民事庭就此部分之意見表示。

參、職業法官之侷限

由於我國現制下，於法院從事審判工作者，均係受法律專業教育與訓練的「職業法官」（不似德國有採取榮譽職法官，而有非法律專業之審判者），故有論者表示，因職業法官係受法律專業教育與訓練的司法人員，多未有勞資關係相關之知識與訓練，亦未曾實際參與過勞動場域，故縱然具有高度法律專業，但因對於勞雇關係實態之知識經驗的欠缺，遇有勞資爭議訴訟案件多係在法言法（甚至對於勞動法規不甚了解），而實與勞動生活之現實有所乖違，以至於判決結果或未能切中勞資關係之本旨⁴⁸。

對此，如前所述，過去雖曾有專家參審制的研議，但仍因種種因素而告終。然而，勞動事件法中，於勞動調解程序，除強化勞動調解程序之機能，並明文引入具有勞動法相關學識或經驗者擔任勞動調解委員外，尚要求後階段訴訟程序之受訴法官必須於勞動調解程序中與勞動調解委員組成勞動調解委員會（參勞動事件法第 21 條及第 29 條第 5 項），增進對於個案事實與法律適用之理解，加強法律專才與勞動實務專家之交流與互動，或可發揮通案性增進職業法官對於勞動實務之認識的機能。至於勞動訴訟程序之專家參與，現今僅係透過鑑定制度或司法院所制定之《法院行專家諮詢要點》⁴⁹加以引入，惟於未來則透過民事訴訟法修正草案中之專家參與相關規定，及勞動事件法第 32 條第 2 項第 5 款來加以處理。不過，我國現今或於相關制度草案中，仍未如德國勞動法院法採取「榮譽職法官」制度，故雖有法律外專家參與，但仍無「非職業法官」參與審判之情形。

⁴⁸ 黃程貫，前揭註 19，頁 45。

⁴⁹ 本要點於 2000 年司法院制定時，係被稱作《專家參與審判諮詢試行要點》。嗣後，於 2003 年改稱《專家諮詢要點》，並修正發布全文 11 點。至 2017 年則改稱《法院行專家諮詢要點》，並修正發布全文 11 點。



第三項 當事人合意解決紛爭機制

固然先前提及，勞資爭議事件將近 5 成係透過行政型勞動調解予以解決，顯示調解制度對於解決勞資爭議事件之強效，惟吾人實應注意勞資紛爭之解決，不應僅關注裁判外紛爭解決機制，毋寧應同時關注並兼顧訴訟制度的健全化，蓋如前所述，僅於「勞工得以藉由訴訟制度來有效實現權利」時，才能夠誘使雇主更願意於裁判外以更有利的條件與勞工達成解決紛爭之合意，並非調解制度健全，即得妥適解決紛爭⁵⁰。如論者所言，調解制度具有「合意性」及「非公開性」之特質，可能因此增加法之不明確性，並弱化司法機關於法安定性及法政策形成上所得扮演之重要角色⁵¹。於若干情形，實宜使法院於特定問題點上表示意見，具體形成得以拘束全國的「法」，以有效消弭爭議。一味地強調調解程序之重要性，未必有利於相關法制之健全化。是以，因調解與訴訟制度各有其特性及優缺點，於大力鼓勵調解制度時，亦應同時關注訴訟制度之健全化，進而使當事人能本於考量其程序利益與實體利益，自主性地選擇適合其紛爭處理之方式及程序⁵²。

尤其，如本論文後續所論及，勞動調解程序與勞動訴訟程序之間，不論是在規範上或運作結果上，有相輔相成之高度關聯性，因此於關注勞動調解程序時，應同時注意健全化既有民事訴訟程序一環之勞動訴訟程序相關規範對於勞動調解程序之影響性。此外，現行行政型勞動調解對於解決勞資爭議事件所產生之強效，於勞動事件法新設勞動調解程序後，設置諸如強制調解主義、調解法官與訴訟法官同一等規範之現狀下，行政型勞動調解是否仍有其存續必要？抑或其與司法型勞動調解仍存有部分本質上差異，而應納入整體勞動紛爭解決多階段處理之構造當中，藉以充分尊重當事人對於紛爭解決之合意性及自主性？此為探究我國現在及未來勞動爭議處理實態所應論及者，後續將予以評論。為此，本文將於後文簡

⁵⁰ 詳參前揭註 41。

⁵¹ 沈冠伶（2017），《民事醫療訴訟與紛爭處理》，序文，台北：元照。

⁵² 沈冠伶，前揭註 51。

介日本自 2006 年開始施行的《勞動審判法》（勞動審判法）及德國基於其勞資對抗歷史背景發展而來的《勞動法院法》（Arbeitsgerichtsgesetz）之相關立法背景與規定，探究勞動事件專家參與與當事人合意解決需求之展現，並以此作為基礎，檢驗我國於 2018 年通過、2020 年施行之《勞動事件法》有關調解程序之各該條文，探究宜如何呼應勞動事件之「當事人自主合意解決紛爭」及「勞資雙方代表參與」需求，使當事人得於勞動實務專家參與之程序中，自主性合意解決紛爭（不免帶有預防將來紛爭之性質）。





第三章 司法型勞動紛爭處理之立法例

第一節 日本勞動審判法

第一項 立法背景

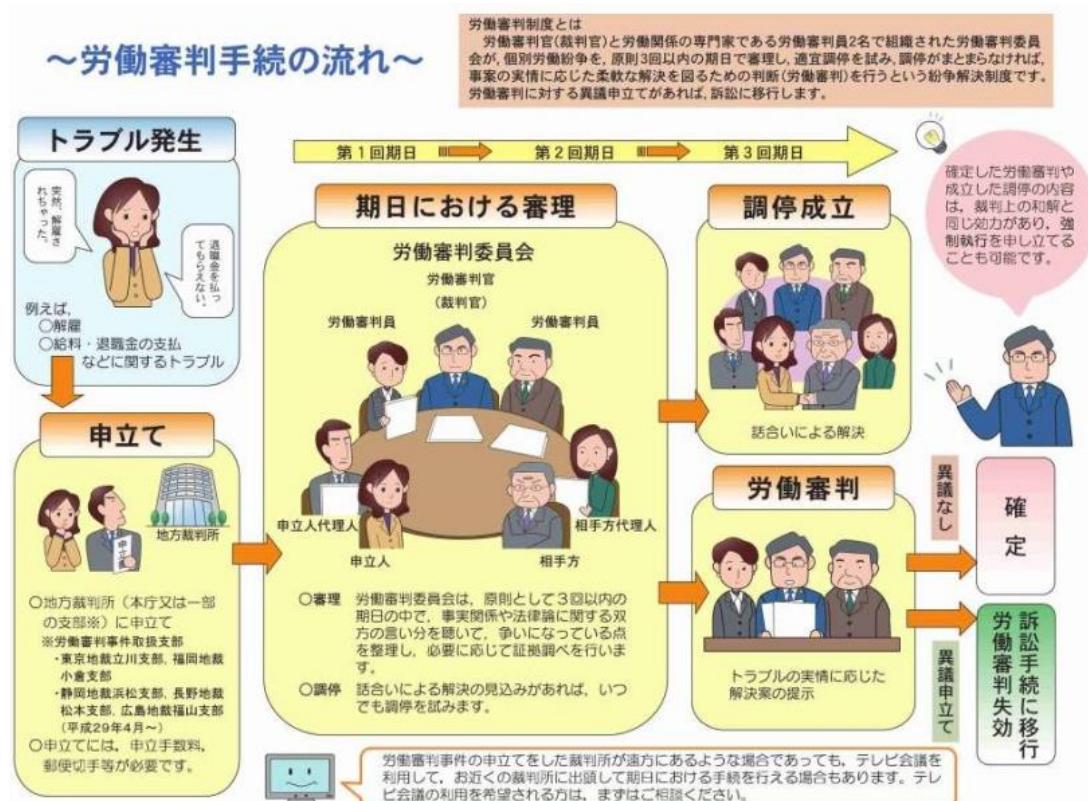
日本過去曾將勞資爭議解決機制原重在「集團勞資爭議」之解決，至於個別勞資爭議則依民事訴訟程序謀求救濟，未另設勞動法院及特殊程序規定。不過，自 1980 年代以來，因雇用型態多樣化，不安定雇用增加、正規員工業績主義強化、工會組織比率下降致解決紛爭能力消退、勞工意識變化等因素，集團勞資爭議件數減少，個別勞資爭議件數急遽上升，舊勞動省開始創設行政型 ADR，並於 1998 年修正勞動基準法，導入紛爭解決援助制度，嗣後於 2001 年公布「關於促進解決個別勞動關係爭議法律」，於勞動局設立爭議調整委員會，導入斡旋（あせん）制度；日本司法機關亦基於 1998 年新民事訴訟法要求「迅速審理」之立法傾向，縮短勞動事件之審理期間⁵³。並且，隨著日本於泡沫經濟崩潰後，經濟嚴重衰退，企業組織再造、產業結構變化、企業人事勞務管理之個別化等因素，個別勞資爭議事件急遽增加，是以，自 1999 年設置之司法制度改革審議會於 2001 年（平成 13 年）6 月提出之意見書中，採納「針對勞動關係事件之總和性對應強化」（労動關係事件への総合的な対応強化）作為司法改革之一環，提出四項檢討課題：「勞動關係訴訟事件審理期間減半，採取充實化、迅速化民事審判及加強法曹專業性的措施」、「應導入具有勞動關係專業知識及經驗者參與之勞動調解制度」、「檢討應否導入對勞資關係有專門知識經驗者參與勞動裁判制度」及「檢討應否

⁵³ 村中孝史（2004），〈個別労働紛争処理をめぐる議論と政策—80 年代以降の議論動向〉，《日本労働法学会誌》，104 号，頁 84 以下；定塚誠、男澤聰子（2004），〈新しく誕生した労働審判制度について〉，《NBL》，789 期，頁 32，前二文章均轉引自：鄭傑夫，前揭註 25，頁 576。

於固有訴訟程序中就勞動事件另為特別規定」⁵⁴。進而，於同年 12 月，在司法制度改革推進本部之下，設置勞動檢討會，該會並於 2003 年提出中間報告，肯定前述中前二項檢討事項，提議導入「勞動審判制度」，並由本部開始「勞動審判法」之草擬作業。嗣後，該法草案於 2004 年 3 月 2 日經內閣會議通過，提出於國會，經參眾兩院審議通過，於同年 5 月 12 日公布，並自 2006 年 4 月開始施行⁵⁵。嗣後，於 2011 年 5 月 25 日公布修正，並於 2013 年 1 月 1 日與新非訟事件程序法（非訟事件手續法）同時施行。

第二項 制度概要

壹、制度概觀



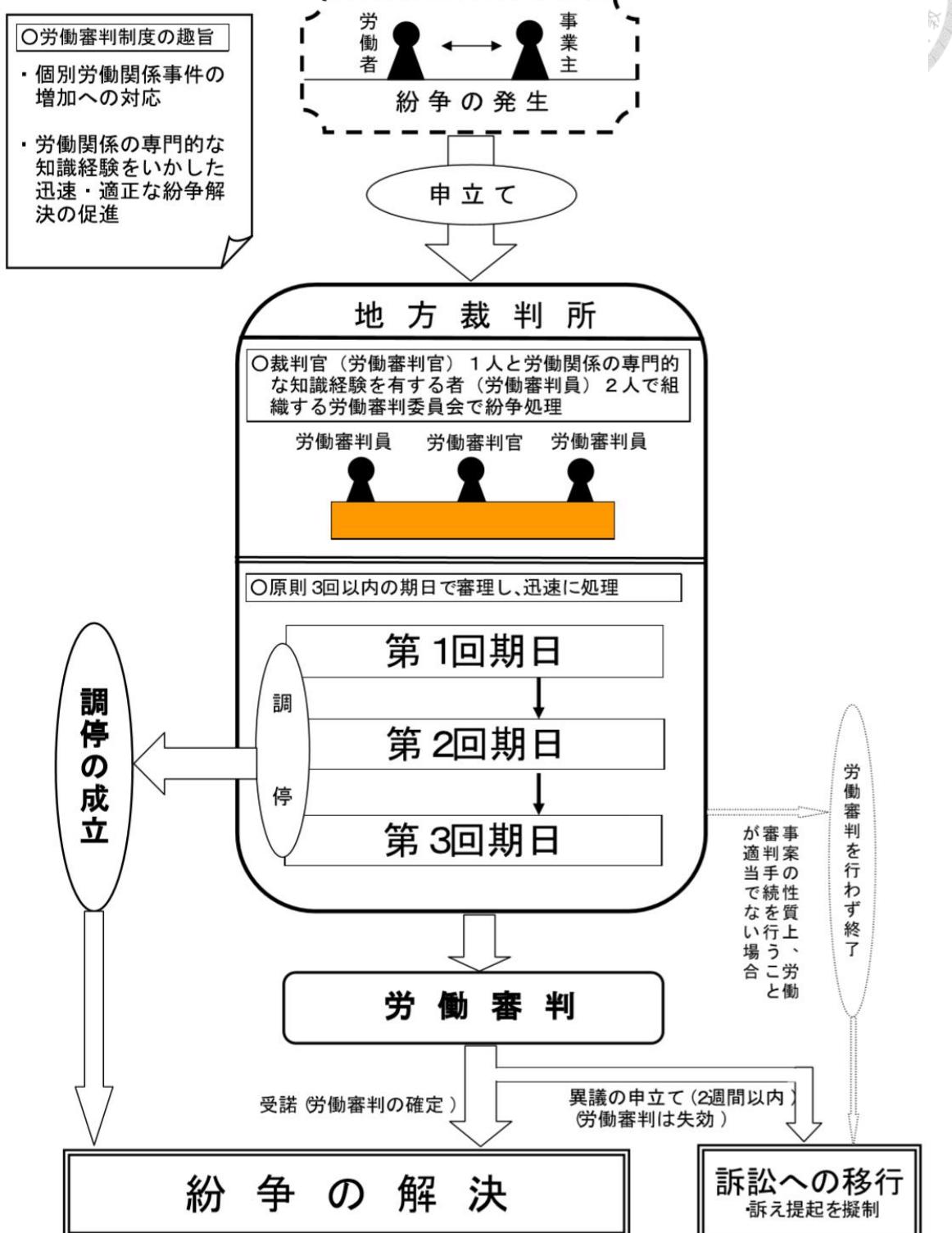
【圖八：勞動審判程序之流程】⁵⁶

⁵⁴ 司法制度改革推進本部，〈司法制度改革審議会意見書（抜粋）〉，http://www.kantei.go.jp/jp/si_houseido/report/ikensyo/bassui.html（最後瀏覽日：2018/3/24）；近藤昌昭、齊藤友嘉（2004），《知的財産関係二法労働審判法》，頁 286-287，日本：商事法務。

⁵⁵ 鄭傑夫，前揭註 25，頁 577。

⁵⁶ 圖片來源：日本裁判所，〈勞動審判手續の流れ〉，http://www.courts.go.jp/saiban/syurui_minzi/minzi_02_03_02/index.html（最後瀏覽日：2019/12/21）

労働審判制度の概要



【圖九：労働審判制度之概要】⁵⁷

⁵⁷ 圖片來源：司法制度改革推進本部，〈労働審判法概要図〉，https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/hourei/roudousinpan_s-1.pdf（最後瀏覽日：2019/12/21）

日本勞動審判制度，係以個別勞動關係之民事事件為處理對象，並涵蓋由勞動專家所參與之簡速調解，而設置於地方法院的特別程序。在勞動紛爭解決制度中的定位，勞動審判制度與民事訴訟之通常訴訟程序、保全程序、行政機關之調解等制度般，均作為紛爭解決的選項，由當事人自由選擇是否開啟勞動審判程序，抑或直接進入訴訟程序等。⁵⁸

日本勞動審判法（以下省略僅指稱法條處，係指本法之法條）第 1 條即掲載其立法目的：「為使涉及關於勞動契約之存否或其他有關勞動關係之事項等個別勞工與雇主間所生之民事紛爭（下稱「個別勞動關係民事紛爭」），於法院內，由法官與具有勞動關係相關專業知識經驗者所組成之委員會，依當事人之聲請，審理事件，將可能依調解來解決之紛爭，試行調解，並於未能解決時，則行勞動審判（指關於個別勞動關係民事紛爭，依循當事人間之權利義務關係，並同時行符合事件實情之解決所必要之審判）程序（下稱「勞動審判程序」），以謀求符合紛爭實情之迅速、適正且有實效的解決，特制定本法。」⁵⁹

亦即，勞動審判制度主要係針對「勞工與雇主間之個別勞工關係民事紛爭」，使其等得向地方法院聲請，由該院指定 1 位裁判官及 2 位對勞動關係有專門知識經驗者為勞動審判員，組成勞動審判委員會之合議體，一面進行調解，一面進行審理，如調解成立，紛爭解決，則終結程序；如未能調解，原則上審判委員會應於 3 次期日以內完成爭點整理及證據調查，並依審理結果所認定當事人間權利義務關係及審判程序之經過，對勞動審判事件提出解決方案（類似我國民事訴訟法第 417 條之解決方案），爭議當事人如對勞動審判結果無異議，勞動審判與訴訟上和解有同一效力；如爭議當事人於收受審判書送達或受告知後 2 週之不變期間

⁵⁸ 菅野和夫、山川隆一、齋藤友嘉、定塚誠、男澤聰子（2007），《勞動審判制度—基本趣旨と法令解説》，2 版，頁 3，日本：弘文堂。

⁵⁹ 勞動審判法概觀，可參：日本裁判所，勞動審判法の概要，http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/hourei/roudousinpan_s.html（最後瀏覽日：2018/5/21）；菅野和夫（2008），〈勞動審判概觀〉，《勞動審判事例と運用実務》，頁 12-25，日本：有斐閣。



內，對審判結果聲明異議者，審判即失其效力，而將勞動審判之聲請，視為起訴，轉換為訴訟程序之制度⁶⁰。

貳、勞動審判程序之開始及管轄法院

勞動審判事件得由相對人住所、居所、營業所或事務所所在地之地方法院管轄；或由以發生個別勞動關係民事紛爭之勞雇雙方間的勞動關係為基礎之該勞工現在或最後從業於該雇主之事業所所在地之地方法院管轄；或由當事人合意管轄之地方法院管轄（第 2 條），對此論者指出應可解決資力較為薄弱之勞工須遠赴資方所在地或勞動契約約定合意管轄法院進行訴訟之不利因素⁶¹。第 3 條則規定受理法院有管轄權與無管轄權時之訴訟移送制度。

勞動審判事件採本人訴訟主義，但若委任訴訟代理人時，非律師不得為訴訟代理人，但法院為當事人利益之維護及勞動審判程序之圓滿進行，而認有必要且適當時，得許可非律師之人為代理人（第 4 條）。必須注意的是，勞動審判程序係由「當事人之聲請」而開啟（第 5 條），若其聲請不合法，法院應以裁定駁回之（第 6 條）。

參、勞動審判委員會

勞動審判程序，係由 1 位勞動審判官及 2 位勞動審判員組成之勞動審判委員會進行（第 7 條）。而該勞動審判官則由受理勞動審判事件之地方法院自該院之法官指定之（第 8 條）；至於勞動審判員為兼任職，係由法院最高法院自具有勞動關係相關專門知識經驗而未滿 68 歲者任命之，任期為 2 年，並應依本法之規定，參與勞動審判程序，基於中立且公正之立場，為處理勞動審判事件而執行必要之職務（第 9 條，另參勞動審判員規則）。蓋個別勞動關係紛爭必須基於勞資關係

⁶⁰ 鄭傑夫，前揭註 25，頁 624。

⁶¹ 鄭傑夫，前揭註 25，頁 624。



的制度、習慣的瞭解而加以處理，故藉由設置勞動審判員，以活用其關於勞動場合之專業知識與經驗，謀求妥適判斷之作成。⁶²有論者亦指出勞動審判法導入「參審制度」之精神，藉由就勞動關係具有專門知識經驗者為勞動審判員，補充職業法官實務經驗之不足⁶³。另外，有論者亦指出，此等專家參與的方式，係希望勞動審判員將其等參與的紛爭事例與法律解釋帶回企業或職場中，藉此產生防止勞資紛爭的學習效果，並將勞動法傳播於企業或職場中；甚至如果勞動審判制度普及的話，因為勞動關係相關的問題易於導入司法制度中，將使得勞資雙方較能要求嚴格地以法律來處理其間紛爭，並進而將會促成企業與工會為求在企業內部依法解決個別勞動關係紛爭，藉由此等企業內部申訴制度下的紛爭處理，達成由最熟知個別企業內部實情的勞資雙方自主解決紛爭之期待；換言之，勞動審判制度具有促使企業內紛爭解決制度再構築的意義。⁶⁴

組成勞動審判委員會係就個案組成，其勞動審判員亦係由法院個案指定，其指定時，應綜合考量勞動審判員所具有之知識經驗及其他情形，並應斟酌勞動審判委員會中勞動審判員之組成，以確保其妥適性（第 10 條），並有相關迴避之規定（第 11 條）。

勞動審判委員會之決議，以過半數之意見定之；其評議應秘密為之（第 12 條）。

肆、勞動審判程序之進行

勞動審判程序由勞動審判官指揮之（第 13 條）。期日並由勞動審判官定之，其並應傳喚事件之關係人。該期日，法院書記官應明確記錄其經過之要領，並於勞動審判官命令時，應就第一項之期日作成筆錄（第 14 條）。且勞動審判官被要

⁶² 菅野和夫、山川隆一、齊藤友嘉、定塚誠、男澤聰子，前揭註 58，頁 2。

⁶³ 鄭傑夫，前揭註 25，頁 625。

⁶⁴ 菅野和夫、山川隆一、齊藤友嘉、定塚誠、男澤聰子，前揭註 58，頁 11。

求原則上應於勞動審判程序聲請之日起 40 日內，指定勞動審判程序之第一次期日（勞動審判規則第 13 條）。**勞動審判委員會，應儘速聽取當事人之陳述並整理爭點與證據，且原則上應於 3 次期日以內審理終結**（第 15 條）。基於迅速審理原則，原則上第一次期日係聽取當事人之陳述，就紛爭事實為爭點及證據之整理，並實施第一次期日可能進行之證據調查（勞動審判規則第 21 條）；第二次期日則係就第一次期日整理之爭點及證據，加以確認並為證據之調查（含：證人之訊問、詰問），且原則上不得於第二次期日結束後，提出新事證（勞動審判規則第 27 條）；第三次期日則就證據調查之結果及爭點為審理⁶⁵。

勞動審判程序原則採不公開主義，但勞動審判委員會得允許適當之人旁聽（第 16 條）。另外，勞動審判委員會得依職權調查事實，並得依聲請或職權調查必要之證據（關於證據之調查，則依民事訴訟之規定）（第 17 條）。

由於認為透過當事人的互相推讓能較有助於紛爭的迅速與實質解決，因此規定勞動審判委員會於審判程序進行中，認有成立調解之望者，得隨時試行調解（第 1 條、勞動審判規則第 22 條）。⁶⁶調解成立者，其調解書之記載與訴訟上和解有同一之效力（第 29 條第 2 項準用民事調停法第 16 條）。

勞動審判委員會參酌事件之性質，認為進行勞動審判程序，不利於紛爭迅速且適正之解決時，得終止勞動審判事件。此際，聲請勞動審判程序之相關請求，視為自聲請該勞動審判程序時，已向該勞動審判事件終止時所繫屬之地方法院起訴（第 24 條）；而聲請人於勞動審判確定前，則得撤回該聲請之全部或一部（第 24 條之 2）。

⁶⁵ 詳參：菅野和夫、山川隆一、齋藤友嘉、定塚誠、男澤聰子，前揭註 58，頁 89-91。

⁶⁶ 菅野和夫、山川隆一、齋藤友嘉、定塚誠、男澤聰子，前揭註 58，頁 2。

勞動審判委員會於審理終結時，應於勞動審判程序之期日，宣示其主旨（第 19 條）。

伍、勞動審判

勞動審判係對聲請勞動審判事件提出「解決方案」，按第 20 條第 1 項，勞動委員會若不能以調停解決勞資爭議，即應依審理結果所認定之當事人間權利義務關係及勞動審判程序之經過，進行勞動審判⁶⁷。

於勞動審判，得確認當事人間之權利義務關係，命令為金錢之給付、物之給付或其他財產上之給付，或決定其他有利於個別勞動關係民事紛爭之解決之事項（第 20 條第 2 項）。

勞動審判，應製作載明主文及理由之要旨之審判書。並應送達於當事人。於此情形，勞動審判於送達當事人時發生效力（第 20 條第 3、4 項）。惟若勞動審判委員會認為適當時，得於所有當事人均到場之勞動審判程序期日，以言詞告知勞動審判之主文及理由之要旨的方式，代替第 3 項之審判書，來進行勞動審判，若然，則勞動審判於告知時發生效力，但法院書記官應記載其主文及理由之要旨於筆錄（第 20 條第 6、7 項）。

當事人不服勞動審判之結果者，得於前述審判書之送達日或勞動審判之告知日起 2 週之不變期間內，向法院聲明異議；法院認為異議之聲明不合法時，應以裁定駁回之；否則於異議之聲明合法時，勞動審判則失其效力；當事人對於勞動審判未於前述期間合法提出異議者，勞動審判與訴訟上和解有同一之效力（第 21

⁶⁷ 日本有實務家認為，於日本勞動審判法之處理程序中，法官之存在較亦知悉爭點及提出適當方案，有利當事人和解。資方對於法官所提調停方案通常雖不滿意但仍願意接受。當審判官（法官）提出調停方案，當事人會基於訴訟經濟考量，認為未來訴訟時法官亦會裁定相同結果，故較亦接受審判官（法官）所提方案。勞委會之《考察日本勞動審判制度報告書》，頁 16。換言之，勞動審判某程度上亦揭示若該勞動事件於起訴後，法院於處理該勞動事件可能之見解，使當事人明瞭日後訴訟之勝敗可能結果，而得以具體衡量其利益，並兼收舒減訟源與勞動審判委員專業判斷之利益。



條）。進而，雖然日本民事訴訟法第 267 條規定訴訟上和解有「與確定判決有同一之效力」，然此效力內涵如何？於日本法之討論上，包含訴訟終了效與執行力並無不同見解，但是否包含既判力，則有既判力否定說、既判力肯定說、限制既判力說等見解，尚不明確。⁶⁸

陸、勞動審判與民事訴訟程序之連結

因聲明異議而使勞動審判失其效力時，因勞資紛爭尚未解決，應將該事件移付訴訟程序以終局解決紛爭，故對勞動審判異議之聲明合法時，關於該勞動審判程序聲請之相關請求，視為自聲請該勞動審判程序時，已向該事件進行勞動審判時所繫屬之地方法院起訴（第 22 條第 1 項）。此際，以勞動事件之管轄法院為勞動訴訟之管轄法院，並以勞動審判程序之聲請書視為起訴狀（第 22 條第 2、3 項）。

此外，勞動審判被取消或被終止時，亦擬制自勞動審判程序聲請時已提起訴訟（第 23、24 條），並準用前述規定。

第二節 德國勞動法院法

第一項 立法背景

關於歐洲勞動法院的起源，在 16 世紀中葉的法國曾出現所謂「商人法院」（及隨之而來的「營業法院」及「商業法院」），該等法院係由商人及工廠主來擔任審判之工作，類似於當時德語世界許多國家或自由城市的行會法院，均由該行業之執業者來執行有關該行業爭執及權利義務的司法裁判；1806 年，法國里昂

⁶⁸ 石川明（2013），〈訴訟上の和解一横槍的視点から〉，《判例タイムズ》，1393 号，頁 39。氏並指出前述見解均無法謂為日本通說。



地區成立由營業主所組成之所謂「勞資調解委員會」（Conseil de prud'hommes）（亦有譯作：獨立專職勞動法庭⁶⁹），該組織則係由工廠主及行會師傅擔任組織成員，進而要求就勞資紛爭應先進行調解，若調解不能成立，才有裁判之問題：此一制度並迅速蔓延至法國國內各地及萊茵河兩岸，並隨著拿破崙占領的緣故，而影響普魯士等地區。⁷⁰

1890年，德國帝國議會通過《營業法院法》（Gewerbegerichtsgesetz），規定全德國境內居民超過2萬人的地區都必須設置營業法院，以處理營業法中所規定有關勞資雙方勞動法及社會法上的爭議。同時，該法即要求該受訴法院應由一位中立的法官擔任審判長，另外兩位法官則為榮譽職法官，由雇主與勞工之陣營中直接選出擔任；論者即有指出此等設計，即係將勞工問題相當程度的法律化，超脫於政治力的鬥爭，而轉為權利義務之形式規範於法律之中，一方面工會得到更有保障的解決可能，另外一方面資本家及統治者也得到將勞工運動冷卻及除政治化的好處；1926年，德國帝國議會通過《勞動法院法》（Arbeitsgerichtsgesetz），並選擇僅處理權利事項之勞資爭議，並將勞動組織上納入一般的司法審判系統之中。⁷¹此即德國現行勞動法院法之濫觴。

論者即指出，觀察德國勞動法院的發展軌跡，可發現其結構性特徵：其一，其係由勞資自治發展而起，一方面貼近勞動生活現實，二方面足以提升雙方對於裁判結果之信服；其二，本於相當之理由，其必須兼顧勞動生活之特殊性，一定程度融入本於勞動與資本結構關係下的勞動保護必要性，而相當程度脫離於一般之民事訴訟程序，建構自己獨立之程序內涵。⁷²

⁶⁹ 黃越欽著、黃鼎佑增修（2015），《勞動法新論》，頁529，台北：翰蘆。

⁷⁰ 林佳和（2009），〈勞動專業法庭—德國制度之簡析〉，《月旦法學雜誌》，166期，頁44-45。黃越欽著、黃鼎佑增修，前揭註69，頁529-530。

⁷¹ 林佳和，前揭註70，頁45-46。

⁷² 林佳和，前揭註70，頁47。



第二項 制度概要

壹、制度概觀

德國於民事訴訟法外，另設勞動法院法（下同）作為特別法，並於民事法院外另設勞動法院（Arbeitsgerichte），其分成三審級，第一審為「地方勞動法院」，第二審則由「邦勞動法院」為上訴或抗告法院，第三審則為「聯邦勞動法院」。且各審級均採「參審制」，除職業法官外，另由勞資雙方推選之「榮譽職法官」參與審理及判決程序，第一審及第二審勞動法院，係由 1 位職業法官及 2 位榮譽職法官組成審判庭審理，第三審勞動法院則係由 3 位職業法官及 2 位榮譽職法官組成審判庭。

貳、榮譽職法官

「榮譽職法官」（ehrenamtlicher Richter）係一種選任方式非常特別的法官，係由邦最高主管機關或邦政府依行政命令所委託之機構，自特定勞資團體所提供之建議名單任命之，任期為 5 年（第 43 條）。於具體個案上，1 位來自於受雇人所建議者，另 1 位則係來自於僱用人方所建議者（第 16 條）。地方勞動法院之合議庭之庭長雖由職業法官任之，但庭長之選任，係由工會、雇主團體及勞動審判權法院以相當比例之代表所組成之委員會予以選任（第 18 條），故其勞資合意選任之色彩強烈⁷³。

榮譽職法官旨在將其就勞動生活領域之直接觀察、專業知識及職業經驗帶入司法審判，且勞資代表同等的加入法官席，反應勞動法中對立之利益狀態，可以更正職業法官之見解，使其裁判更容易被理解與接受，藉此提升當事人對

⁷³ 沈冠伶，前揭註 2，頁 353。



於裁判之信服接受度，而有助於法之和平⁷⁴。且其仍為國家之獨立中立法官，不受任何指示，而僅依照法律及良心為審判，並與合議庭之職業法官享有相同之表決權⁷⁵。然而，為加速勞動訴訟程序之進行，原則上勞動事件之審判，應由榮譽職法官與職業法官組成合議庭為之，但不經言詞辯論之裁定或處分（如：協商程序），除別有規定外，由審判長單獨為之（第 53 條）。

參、勞動訴訟程序之開始及管轄法院

德國勞動法院法雖有榮譽職法官之專家參審設計，並將紛爭解決合意促進程序以強制先行協商程序之形式融入於勞動訴訟程序中，且不同於其他立法例，德國勞動法院法並非將此等裁判外紛爭解決機制作為訴訟程序之前置程序，亦非交由無裁判權之機構來運作；且此一協商程序係由審判長單獨行之，而無榮譽職法官之專家參與。⁷⁶

於起訴後，受訴法院應儘速定言詞辯論期日，並以協商程序開始期日（第 54 條第 1 項）。協商程序為強制先行程序，係勞動訴訟第一審之特殊程序階段，而為整體言詞辯論期日之一部分，當事人不得放棄協商程序之進行，受訴法院亦不得以顯無合意之望為理由而不進行協商程序⁷⁷。而協商程序之機能在於：第一，使當事人於審判長之協助下獲致滿意之紛爭處理，而得以訴之撤回、兩造之本案終結宣示、成立和解或以其他方式終結訴訟；第二，於不能以合意方式終結程序時，作為言詞辯論之準備⁷⁸。

⁷⁴ Peter Axel Windel & Tong-Shuan Yang, Is There a Need for Independent Labour Courts?, *National Taiwan University Law Review*, 2012, 7(2), 334-335.

⁷⁵ 沈冠伶，前揭註 2，頁 356。

⁷⁶ Peter Axel Windel & Tong-Shuan Yang, *supra* note 74, at 330.

⁷⁷ Berscheid, in: Schwab/Weth, *Kommentar zum ArbGG*, 2008, § 54, Rdnr. 2. 轉引自：沈冠伶，前揭註 2，頁 362。

⁷⁸ Germelmann/Mattes/Prütting/Müller-Glöge, *Arbeitsgerichtsgesetz*, 6. Aufl., 2008, § 54, Rdnr. 1. 轉引自：沈冠伶，前揭註 2，頁 362。

關於第一審勞動法院之土地管轄，除仍適用民事訴訟法第 12 條以下之規定，由被告住所地法院或履行地等有管轄權外（第 46 條第 2 項），就勞動法院法第 2 條所規定之個人權利事項之訟爭事件，受僱人通常工作地或最後之通常工作地法院有管轄權，此規定係有利於被派遣到公司所在地以外地點工作之受僱人（第 48 條第 1 項之 1）。⁷⁹團體協約之當事人亦得於團體協約中就下列事件約定土地管轄：在僱用人與受僱人間基於勞動關係所生之民事紛爭，或依團體協約就勞動關係之成立進行磋商時所生之民事紛爭；在受僱人或僱用甲方為團體協約當事人之共同組織關係所生之民事紛爭（第 48 條第 2 項）。

肆、協商程序之進行

於此程序上，審判長應與當事人就整體訟爭關係自由地評價所有情事而為討論；具體言之，審判長應盡可能瞭解當事人之真正利益，認識紛爭所生之經濟或社會上背景，並明朗化當事人於事實上或法律上之危險；進而，審判長應向不熟悉訴訟程序之當事人闡明事實上及法律上狀態，表明其法律上見解，並得就訴訟或攻擊防禦方法之可能結果、訴訟可能進行多久期間及所生費用、進行證據調查可能產生之風險等事項廣泛地向當事人解明；審判長在對案情不明瞭時，得向當事人發問，或為一定之闡明處置；於協商期日雖不進行證據調查，但審判長於判斷事實經過時，得斟酌當事人已提出之文件資料，例如：收據、工資表、醫師證明等，審判長亦得提出和解建議。⁸⁰

為進行協商及續行之，審判長得命當事人於為此所指定且無裁判權限之法官（協商法官）前為之；該法官得採取所有解決紛爭之方法（第 54 條第 6 項）。

為使當事人能有充分自由來討論案情，協商程序有下列特點。第一，公開之限制：為達促成和解目的，審判長得限制法庭之公開（第 52 條）。第二，自認效

⁷⁹ 沈冠伶，前揭註 2，頁 358。

⁸⁰ 沈冠伶，前揭註 2，頁 362。



力之限制：在協商期日所為之自認，僅在當事人特別為記載於筆錄中而為陳述時，始發生自認之拘束力（第 54 條第 2 項）。第三，在場證人之諮詢：原則上，在協商期日僅有審判長一人進行程序，而非由合議庭為之，因此，不能為證據調查（第 54 條第 1 項）；但如有證人在場，審判長亦得請其提供資訊而為詢；在兩造當事人同意下，記載於筆錄之證人陳述，嗣後得由合議庭以書證方式為調查並為評價。⁸¹

為促成和解，審判長得命當事人本人親自到庭。當事人如無理由任意拒絕到庭，而使本人到庭命令之目的不達時，審判長得課以罰鍰（第 51 條第 1 項準用民事訴訟法第 141 條第 3 項），或拒絕其訴訟代理人之許可（第 51 條第 2 項）。當事人一造於受合法通知後，如於協商期日不到場，則協商期日終結而得直接進行言詞辯論；審判長基於當事人之聲請，得為一造辯論判決（第 54 條第 4 項、第 55 條第 1 項第 4 款）。如當事人兩造均未於協商期日到場，則審判長應停止程序；於 6 個月內，當事人一造得隨時聲請續行程序；如經過 6 個月，無人聲請，則視為撤回訴訟（第 54 條第 5 項、第 55 條第 1 項第 5 款）。

伍、協商程序之結果與後續程序之銜接

協商程序之結果，尤其係和解之成立，應記明筆錄；如於協商期日無結果而未能終結程序，則審判長應於筆錄中記明協商失敗，並終結協商程序（第 54 條第 3、4 項）。除當事人兩造合意外，原則上不重複再次進行協商程序。⁸²如當事人均同意並聲請由審判長自行為判決時，審判長得不中斷程序而繼續進行並為裁判（第 55 條第 3 項）。否則，由於榮譽職法官並未參與協商程序，因此，必須另訂期日續行言詞辯論（第 53 條、第 54 條第 4 項）。不過，審判長得為言詞辯論之準備，而為闡明處置，例如：命當事人提出文件（第 56 條第 1 項）。

⁸¹ 沈冠伶，前揭註 2，頁 362。

⁸² 沈冠伶，前揭註 2，頁 363。

即使於協商期日未能終結程序，但法官於整個訴訟程序進行中，仍應隨時注意促成紛爭以合意方式解決之（第 57 條第 2 項），並得建議當事人進行法院外之調解或其他紛爭解決程序（第 54 條之 1）。且基於程序迅速化原則，所有審級之勞動訴訟均應迅速進行，言詞辯論應盡可能於一個期日終結（第 9 條第 1 項、第 57 條第 1 項）。

第三節 我國勞動事件法

第一項 立法背景

關於勞動事件之專家參與等法律外專家參與訴訟程序的議題，其實早有倡議。於 1999 年 7 月 8 日閉幕之全民司法改革會議中，第一組的第三議題即為「研採建立人民參與司法審判之制度」，分組結論為：「為因應社會價值觀之多元化，增強法官法律外之專業知識，並提昇國民對司法裁判之信服度，應規劃如何立法試行酌採專家參審制，處理特定類型案件（如少年、家事、勞工、智慧財產權、醫療糾紛、行政爭訟及重大刑事等類案件）。其中就家事事件部分，應儘速制定家事審判法，並研究設立家事法院、勞工法院或促使此類法庭法院化。」⁸³嗣後，我國雖於 2012 年 1 月 11 日由總統公布全文共 200 條之「家事事件法」，並於 2012 年 6 月 1 日起施行。但針對勞動事件，則並未出現專門之程序法或組織法，似乎相關法制之研議即消聲匿跡。

另外，在全國司法改革會議結束後將近 17 年，為因應近年來司法改革之呼聲，於 2016 年 5 月底蔡英文總統決定召開司法改革國是會議（下稱「司改國是會議」），該會議自 2016 年 11 月至隔年 8 月，歷經意見徵集、分組會議、總結會議三個階段，針對現行的司法制度提出建議。總統府並於 2017 年 9 月 8 日發佈

⁸³ 司法院，全國司法改革會議結論具體措施時間表，<http://www.judicial.gov.tw/aboutus/aboutus05/aboutus05-05.asp>（最後瀏覽日：2019/11/16）。

《司法改革國是會議成果報告書》，報告司改國是會議的工作成果⁸⁴。值得注意的是，於司改國是會議第二分組分組會議決議、總結會議決議及司法院改革方案中均有提到「專業法院、法庭之建構」。具體而言，其等一致認為應設立**商業法院、勞動法院／法庭、財稅法庭審理相關案件**⁸⁵。

其實，近年來，不僅司改國是會議要求應設置勞動法院或法庭，在該次會議之成果報告書作成前，司法院鑑於勞工多為經濟上弱勢、勞資爭議事件須迅速解決，且有賴於當事人自主合意解決及勞資雙方代表參與程序等特性，並為使勞動事件之處理合於專業性，亦早已研擬《勞動訴訟程序特別法》草案，並成立「勞動訴訟程序特別法制定委員會」。嗣後，前述勞動訴訟程序特別法更名為「勞動事件法」，並在全民司法改革會議結束後將近 20 年後的 2018 年 11 月 9 日經立法院三讀通過，由司法院所頒布之中華民國 108 年 8 月 16 日司法院院台廳民一字第 1080022655 號令，定於 2020 年 1 月 1 日正式施行。⁸⁶司法院並於 2019 年 11 月 15 日訂定發布「勞動事件審理細則」與「勞動事件法施行細則」（勞動事件法第 52 條參照）。

第二項 制度概要

壹、制度概觀

關於勞動事件法之定位，立法者肯認勞動事件性質上為民事訴訟之一種，將勞動事件法作為民事訴訟法之特別法（勞動事件法第 15 條參照），故僅處理權利事項之勞資爭議（法院辦理勞資爭議事件應行注意事項第 2、3 點可資參照）。本法第 1 條開宗明義本法之立法目的。且相較於日本勞動審判法僅處理有關於勞動

⁸⁴ 總統府（2017），「總統府發布『司法改革國是會議成果報告書』」新聞稿，<https://www.president.gov.tw/News/21581>（最後瀏覽日：2020/1/1）

⁸⁵ 總統府（2017），《司法改革國是會議成果報告書》，頁 45-46、96、110，<https://www.president.gov.tw/File/Doc/8ca89cf6-00e2-4c35-9fe3-d6e54bb90e89>（最後瀏覽日：2020/1/2）

⁸⁶ 而涉及商業法院的《商業事件審理法》，則於 2019 年 6 月 21 日經司法院院會通過，於同年 9 月 17 日提案於立法院，並於同年 12 月 17 日經立法院三讀通過。

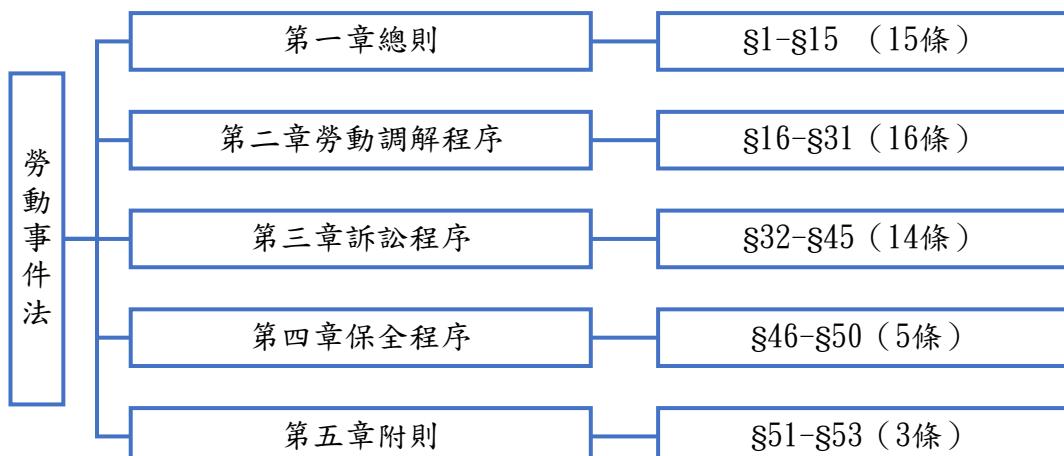
事件之司法型裁判外紛爭解決機制，本法可分為總則、勞動調解程序、訴訟程序、保全程序、附則等 5 章，合計 53 條條文，其重點包含：**專業審理**（如：要求專業法官、專業勞動法庭處理勞動事件）、**擴大勞動事件之範圍**（如：擴大認定勞動事件；定義適用勞動事件法之勞工及雇主）⁸⁷、**特殊調解程序**（如：採取調解前置主義；由勞動法庭法官 1 人與具有勞資事務、學識、經驗的調解委員 2 人共同組成勞動調解委員會進行勞動調解；當事人促進調解程序之協力義務；勞動調解委員會之訴訟可能結果曉諭義務、多元可能性促成合意方法、調解法官與受訴法官同一）、**減少勞工訴訟障礙**（如：制定有利於勞工之國際審判管轄權與土地管轄規範；減徵或暫免徵收勞工起訴、上訴或聲請強制執行之裁判費、執行費；減輕勞工關於工資及工作時間等事實之舉證責任）、**要求程序之迅速經濟**（如：調解程序上事證資料援用於調解不成立之後續訴訟程序之可能性、勞動訴訟程序應以 1 次辯論終結為原則）、強化紛爭統一解決之機能（如：團體訴訟之分階段審理模式、共通基礎前提要件中間確認之訴）、強化權利保全及實現之即時有效（如：明定繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分、依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分、雇主敗訴時之職權宣告假執行、補償金制度）。

結論上，勞動事件法在立法技術上類似於《家事事件法》，係一部盡可能整合現行法下勞動事件相關程序規定（包含：調解法、訴訟法、執行法），並以此為基礎，援引外國立法例，進而創設特殊、較為符合勞動事件需求的相關制度的特別民事程序法。期以此法，建立迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件

⁸⁷ 實務上亦可見於確認會員關係不存在事件中，特定員工主張其雇主為打壓工會，使其無法繼續擔任工會理事長，造成工會事務之停滯，鑑於工會章程或有約定如：「凡服務於 X 銀行，年滿 16 歲以上之行員，除各部處主管及分行經理以上之人員、人力資源處副主管及考核科長外，均有加入本會成為會員之資格。」等會員資格條款，而將該員工調任為人力資源處或其他人資部門之主管，意圖使該員工依此條款而喪失擔任工會幹部之資格，進而影響爭議行為如罷工投票發起之合法性（如：臺灣新北地方法院 95 年度訴字第 1726 號民事判決）。此時，若公司或偏向於資方之員工對該員工提起確認會員關係不存在事件，是否屬於本法第 2 條之勞動事件？若認此類事件乃基於「工會章程」所生民事上權利義務之爭議，似可傾向認為非前述所列之勞動事件。但本文以為，若深究此類事件可能起因於雇主為使勞工喪失工會幹部身分，而可能該當於工會法第 35 條之不當勞動行為，涉及此等勞動法上對於勞工保護之判斷，則應認為屬於勞動事件法第 2 條第 1 項第 1 款所謂「其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議」。

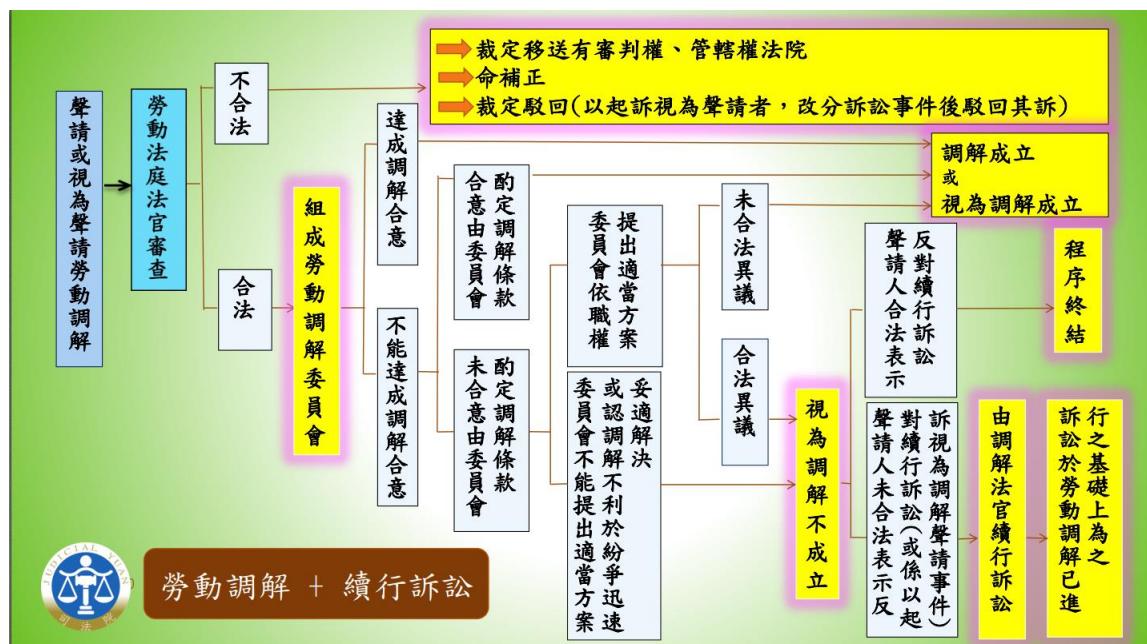


（尤其：勞工易於使用之勞動訴訟程序），以保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活（勞動事件法第 1 條參照）。但是，勞動事件本質上仍屬民事訴訟之一種，故勞動事件法並未如德國勞動法院法般創設一勞動審判權或審判體系，故本法未規定者，仍適用民事訴訟法及強制執行法之規定（勞動事件法第 15 條參照）。



【圖十：勞動事件法架構】

貳、勞動調解程序之開始及管轄法院



【圖十一：勞動事件調解流程】 88

⁸⁸ 本圖引自司法院，司法院網站關於勞動事件法之介紹網頁，<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-222-1797-6ca3d-1.html>（最後瀏覽日：2019/12/21）。

勞動事件法雖參考日本勞動審判法相關制度，規定勞動調解程序，但不同於日本勞動審判係由當事人聲請而開啟勞動審判程序，我國勞動事件法於第 16 條則兼採起訴前強制調解之設計。詳言之，關於勞動事件之調解，勞動事件法採調解前置主義，原則上於起訴前應經法院行勞動調解程序，以提昇勞資爭議當事人自治解決紛爭功能。勞動事件法第 16 條立法理由指出：「勞動事件之兩造當事人間，通常存有經濟地位之差距，勞工有繼續工作以維持生計之強烈需求，難能負擔長期進行訴訟所需之勞費，而雇主於經營上之穩定和平亦不堪長期紛擾。其紛爭之發生及兩造權利義務之行使履行，常與實際勞資互動之現實情況（包括勞雇關係之間各項制度、慣行等）密切關連，兩造間關係之妥速判斷或合理調整，有賴於以勞動關係或勞資事務之經驗與專門知識為基礎，而與一般單純財產紛爭有所不同。基於上述特性，勞動事件之爭議處理，宜本於對勞資現實情況之理解為事實及法律關係之判斷，使兩造了解紛爭之所在與各自之權利義務，而促成其自主性、合意性解決。為謀求勞動事件處理之妥速、專業、自主解決及實效性，宜設立特別之訴訟外紛爭解決機制，並引進對勞資事務具專門知識、經驗之人參與，於簡速程序中為事實認定與法律效果之判斷，使當事人瞭解爭點所在，並在其對事實與利害關係有所理解之基礎上，自行達成解決紛爭之合意，或接受由法院所提供之調解條款或適當方案。縱仍不能據此解決紛爭，亦得以調解程序中所整理釐清之爭點為基礎，銜接後續訴訟程序之進行，而有助於紛爭之終局解決。」進而除設置特別的勞動調解程序外，並於勞動事件法第 16 條明定勞動事件除有民事訴訟法第 406 條第 1 項第 2 款經其他法定調解機關調解未成立者、第 4 款係提起反訴者、第 5 款送達於他造之通知書應為公示送達或於外國為送達者所定情形之一，或有因性別工作平等法第 12 條所生性騷擾相關爭議外，於起訴前應行勞動調解程序；除前述例外，當事人就勞動事件如逕為起訴，或聲請支付命令而經債務人合法異議者，應視為調解之聲請；非屬前述強制調解事件，當事人亦得聲請勞動調解。另外，勞動事件法第 19 條並針對「數勞動事件」與「一般民事事件與勞動事件」之合併調解設有規範。

關於勞動事件法上勞動調解之管轄法院，勞動事件法第 17 條第 1 項規定：「勞動調解事件，除別有規定外，由管轄勞動事件之法院管轄。」故在規範上即與勞動訴訟之管轄法院應為同一適用結果。為保障勞工向法院尋求救濟之權利，避免因語言、法令或訴訟制度之差異，而對於經濟弱勢之勞工造成極大負擔，勞動事件法第 5 條明定勞動事件之**國際審判管轄權**，規定以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之居住所、事務所營業所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄。至於關於勞動事件之**土地管轄**，則本於保護經濟較為弱勢之勞工（便利勞工之起訴應訴），且因勞資爭議多於勞工之勞務提供地發生（便利證據調查），因而區別原告方為勞工或雇主之情形，而設置有利於勞工之管轄規範。具體而言，勞工作為原告時，管轄法院之決定除仍可循以原就地之普通管轄權外，另設置（勞動關係存續期間之）勞務提供地法院之特別管轄權（勞動事件法第 6 條第 1 項前段參照）；雇主作為原告時，除普通管轄權外，另設置勞工現在或最後之勞務提供地法院之特別管轄權（勞動事件法第 6 條第 1 項後段參照），且為保護作為經濟弱勢者之勞工，便利其應訴，故肯認其被訴時亦得聲請移送該訴訟事件至其所選定有管轄權之法院（勞動事件法第 6 條第 2 項參照），某程度係採取「以被就原」之立法設計。另外，勞動事件法第 7 條並將民事訴訟法第 28 條第 2 項關於管轄合意約款效力之解釋論實定法化⁸⁹，且不僅適用於依定型化契約條款所成立者，規定：「勞動事件之第一審管轄合意，如當事人之一造為勞工，按其情形顯失公平者，勞工得逕向其他有管轄權之法院起訴；勞工為被告者，得於本案言詞辯論前，聲請移送於其所選定有管轄權之法院。」（另可參勞動事件審理細則第 7 條）

⁸⁹ 有認為在民事訴訟法第 28 條第 2 項之情形，該作為經濟弱勢者之依定型化契約條款所成立之管轄合意中非法人或商人之一造當事人，被承認有程序選擇權，而應優先保護其程序利益，故若弱勢者為被訴者，得聲請移送，若弱勢者為起訴者，則得逕向其他有管轄權之法院起訴。邱聯恭講述、許士宦整理，前揭註 2，頁 188。



參、勞動調解委員會

至於調解人方面，勞動事件法第 20、21、22、23 條則以勞動法庭法官 1 人與具有勞資事務、學識、經驗的調解委員 2 人共同組成勞動調解委員會進行勞動調解，使當事人經由 3 次期日內之程序進行，對於爭議事實與法律關係有所了解，於此基礎上促成兩造解決紛爭之合意，提升當事人自主解決紛爭功能。其中，調解程序之進行或程序事項（如：調解聲請之合法性、審判權、管轄權）主要由勞動調解委員會的法官負責，勞動調解委員則主要負責事實之認定等。此等涉及，係將熟知勞資互動實況者之專家引入於司法型調解程序，與日本勞動審判之設計較為相似，而不同於德國勞動法院法將此等專家置於協商程序以外之訴訟程序。故我國與日本之制度設計較能收專業調解之效果。

此外，為貫徹勞動事件審理之專業性，勞動事件法第 4 條第 1 項要求各級法院（包含最高法院）原則上應設置勞動法庭處理勞動事件，例外於法官員額較少之法院，得僅設勞動專股。並且，該條第 2 項規定應優先遴選具有勞動法相關學識、經驗者擔任勞動法庭法官，迅速進行勞動事件之審理。該條第 3 項授權下，司法院訂定發布「地方法院受理勞動事件事務分配辦法」，並修正「各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法」第 11、12、16、23 條條文及第 2 條條文之附表一，並增訂第 10 條之 1 以規範有關勞動法庭、專股之設置方式、與各該法院民事庭之事務分配，及其法官之遴選資格、方式、任期及其他相關事項。

肆、勞動調解程序之進行

關於勞動調解之聲請及其他期日外之聲明或陳述，勞動事件法第 18 條規定應以書狀為之，但調解標的之金額或價額在新臺幣 50 萬元以下者，為便利當事人聲請，則得以言詞為之。關於聲請程式，一來為明確化調解之當事人及請求範圍，使勞動調解程序迅速進行，同條第 3 項規範聲請書狀及筆錄應記載事項，尤其包

含「聲請之意旨及其原因事實」以及「供證明或釋明用之證據」；二來，為促使聲請人注意儘早提出與聲請調解相關之事項，以利進行爭點整理、合併調解或通知利害關係人，同條第 4 項規範聲請書狀及筆錄宜記載事項，尤其包含「有其他相關事件繫屬於法院者，其事件」、「預期可能之爭點及其相關之重要事實、證據」以及「當事人間曾為之交涉或其他至調解聲請時之經過概要」。

調解程序進行方面，勞動事件法除於第 25 條規範勞動調解程序不公開原則外，考量到為解明勞資紛爭之事實及判斷可能之法律效果，勞動調解需整理雙方爭點及調查必要之證據，與一般調解多僅為單純勸諭讓步有所不同，並為兼顧迅速解決紛爭之目的，同法第 24 條規定當事人負有促進程序之協力義務，儘早提出事實及證據，勞動調解委員會亦應儘速聽取當事人陳述，行爭點整理，當事人之事證提出應於第 2 次期日終結前為之，勞動調解委員會於必要時得調查證據並使當事人及利害關係人陳述意見，及曉諭當事人訴訟可能結果，原則上於 3 次期日內終結勞動調解程序。

此外，為避免調解前置之設計反不利於勞資紛爭解決之迅速與妥適，勞動事件法第 31 條設置有「職權終結」調解程序之設計，使勞動調解委員會於參酌事件之性質，認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決（如：需調查多項證據而無法於三次期日內完成；或當事人之一方死亡而發生繼承人為何人之爭執，尚需經由另一訴訟確認；或當事人明示無調解意願，勞動調解委員會依其情況亦認因此不能以勞動調解程序妥速處理），或不能依職權提出適當方案者，視為調解不成立，並告知或通知當事人；此際，並準用同法第 29 條第 4、5 項關於對適當方案異議而視為調解不成立者之續行訴訟程序、訴訟繫屬時點之擬制，以及續行之訴訟程序由參與勞動調解法官為之等規定而續行勞動訴訟程序。



伍、多階段紛爭解決模式

針對調解程序中促成合意設置多元可能性，勞動事件法除設有調解（第 26 條參照）、調解條款酌定制度（第 27 條參照）外，尚酌採仲裁原則，而於第 28、29 條設置**適當方案**制度，蓋若當事人不能逕以合意成立調解，亦未合意由勞動調解委員會酌定調解條款時，因勞動調解委員會已聽取雙方陳述，並為事證之調查，而有一定之判斷，應使勞動調解委員於此基礎上，斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，主動依職權提出解決事件之適當方案，以保護當事人之實體與程序利益，合理運用司法資源，提升勞資爭議迅速且合理解決之可能性，亦使當事人明瞭日後訴訟之可能勝敗結果，而得以具體衡量其利益，兼收紓減訟源之效，如當事人未為異議者即視為調解成立。

此等多階段紛爭解決模式非但有勞資專家之參與，而不同於德國勞動法院法在協商程序僅有職業法官參與，並且除調解、職權提出適當方案制度外，尚設有調解條款酌定制度，而與德國勞動法院法僅設有協商程序、日本勞動審判法僅設有調解、職權提出勞動審判（類於適當方案）有所不同。由此比較可推知，我國之司法型勞動調解一方面減輕第一審法院獨任審判之負擔，另一方面在運作主體更為司法民主化，強化當事人對於程序進行與程序結果之信賴；⁹⁰且我國前述制度於當事人合意之結果，或係調解成立，或係視為調解成立，並均有「與確定判決同一之效力」，且於我國法一般認為，類如民事訴訟法第 380 條之 1 等規定所謂「得為執行名義」，係指僅有執行力而無既判力，反面比較，於我國法下規定「與確定判決有同一效力」即表示除得有執行力外，尚可包含既判力於其中，較無似於日本法關於訴訟上和解有無既判力之爭議，而更可生終局解決紛爭之效力。

91

⁹⁰ 沈冠伶報告，前揭註 161，頁 163。

⁹¹ 參許士宦（2019），《民事訴訟法（下）》，增訂版，頁 361-364，台北：新學林。

陸、勞動調解與勞動訴訟程序之連結



在勞動事件法上勞動調解與勞動訴訟程序之關聯性，相較於日本勞動審判法第 22 條僅設有勞動審判程序轉換為訴訟程序之規定，我國勞動事件法上勞動調解程序如前所述，兼具有爭點整理及後續訴訟程序言詞辯論準備之目的（於此點較偏向德國勞動法院法上協商程序之目的），故更加強勞動調解與訴訟銜接關係之緊密程度，設有第 17 條「調解程序與訴訟程序之管轄法院同一」、第 24 條第 3 項「訴訟可能結果曉諭義務」、第 29 條第 4、5 項「調解法官與受訴法官同一」、第 30 條「有利陳述或成立書面協議者始得作為裁判基礎」與第 34 條「調解事證資料之援引」等相關制度。

詳言之，若勞動調解程序無法使當事人自主解決紛爭，勞動事件法符合本法關於在勞動調解程序已進行之基礎而續行訴訟程序之立法目的，針對程序銜接或轉換有所規範。因勞動調解委員會依第 24 條第 3 項實質上就該事件已進行一定程度之事實認定與法律適用，為提昇勞動調解程序之實效，有利於勞動紛爭之終局解決，並兼顧司法資源之合理運用及尊重當事人程序選擇權，若當事人不能合意成立調解，且不接受適當方案而視為調解不成立時，如調解聲請人未於一定期間內為反對之意思，則應於勞動調解程序已進行之基礎上續行訴訟程序。故勞動事件法第 29 條第 4、5 項銜接勞動調解委員職權提出適當方案制度，規定於經勞動調解但不成立，除於聲請調解事件之調解聲請人為反對續行訴訟之意思外，即應由參與勞動調解之法官續行訴訟程序，而得以調解程序中所整理釐清之爭點為基礎，銜接後續訴訟程序之進行，而有助於紛爭之終局解決，並強化勞動調解程序實益。同時，勞動事件法第 17 條第 1 項之規定使勞動調解聲請之管轄法院，原則上應與勞動訴訟事件之管轄法院相同，以利於調解程序與訴訟程序之轉換銜接。

至於調解程序中之事實資料或證據資料，於勞動事件法第 30 條規定下，一來，為免當事人無法於調解程序暢所欲言、真誠陳述及充分協商，規定不得將「勞動



調解委員或法官所為之勸導，及當事人所為不利於己之陳述或讓步」，採為判決之基礎，但當事人於勞動調解中所為陳述或讓步，倘係對於本案訴訟之標的、事實、證據或其他同為得處分之事項而以書面達成協議者，兩造應受其拘束，而得作為判決基礎，以利紛爭之解決或後續訴訟之進行。⁹²二來，同時應注意勞動事件法第34條規定，法院審理勞動事件時，得審酌勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案，進而援引勞動調解之成果作為勞動訴訟之裁判資料，但應注意法定證據調查方法之踐行及聽審請求權之保障（如本論文後述第四章第三節第一項參、之相關說明）。

⁹² 立法理由並指出：「勞動調解委員會依第二十八條第一項所提出之解決事件之適當方案，並非勸導，不屬本項所指不得採為裁判基礎之範圍，另得依第三十四條予以審酌，併此說明。」





第四章 勞動事件所需求之專業

第一節 以職業災害之相關認定為例

為提升司法型勞動紛爭解決機制中專家參與之需求，勞動事件法將「就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者」引入而作為勞動調解委員，參與調解程序，且有可能於勞動訴訟程序受法官之諮詢。然而，在紛爭解決上是否仍需求「就其他事務具有專門學識、經驗者」之參與？

以職業災害之救濟而言，可分為職業災害賠償與補償兩大體系，在前者主要涉及侵權行為（民法第 184 條參照）與不完全給付之認定（民法第 227 條、第 483 條之 1、第 487 條之 1 參照），而後者則係由勞工保險條例之職業災害給付、勞動基準法之職業災害補償、職業災害勞工保護法之各種補助與津貼等三大制度所組成。關於職業災害之認定，在勞工保險條例之補償，勞動部依據該條例第 34 條第 2 項所訂定之「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」，其中，該準則第 4 條以下明確規定特定事故所致之傷害視為職業傷害（第 4 條至第 17 條），或視為職業病（第 19 條之勞工保險職業病種類表、第 20 條之勞動部職業疾病鑑定委員會之鑑定）。至於勞動基準法之職業災害補償，若雇主不願給付，而進入司法程序，則可能需求醫療專家之引入。蓋勞工之傷病是否構成職業災害之判斷，須認定是否具有「業務遂行性」與「業務起因性」，亦即勞工係於執行職務、提供勞務過程中發生災害，且業務與傷病結果間具備相當因果關係。⁹³而業務起因

⁹³ 最高法院 100 年度台上字第 1191 號民事判決：「按勞動基準法第五十九條所稱之職業災害，固包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，且職業病之種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷。此於獨立民事訴訟之裁判時，就勞工所受之職業病，是否與其執行勞務有相當之因果關係，民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯論之結果，以其自由心證而為認定。」臺灣高等法院臺中分院 103 年度勞上字第 14



性係以相當因果關係之具備與否作為認定標準，雖然是否具有「相當性」為法律之價值判斷，但在「職務與災害（傷害或疾病）間之條件關係」之判斷上，若當事人存有爭執，則仍需求醫療專家之協助認定。

甚至於勞工遭受職業災害時，雇主可能按勞動基準法第 11 條第 5 款，主張勞工對於所擔任之工作確實不能勝任時，而得預告勞工終止勞動契約（但應按同法第 16、17 條遵守預告期間之要求，並給付資遣費）⁹⁴，但因勞動基準法第 13 條規定勞工因遭遇職業災害而不能工作之醫療期間，雇主原則上不得終止勞動契約，故若當事人針對「不能工作之醫療期間」存有爭執，可能引發工資給付、勞動契約是否終止等爭議，亦需求醫療專家之協助認定。以臺灣高等法院臺南分院 108 年度勞上更一字第 4 號民事判決為例，可見一斑。

本件中，X 列 Y 為被告提起本訴，請求法院判命：「（一）確認兩造間僱傭關係存在；（二）上訴人應自 104 年 5 月 23 日起至伊復職前一日止，按月於該月 5 日前給付 24,200 元，及自應給付之次日起算法定遲延利息；（三）上訴人應給付加班費 3,793 元本息之判決。」X 陳述之事實及理由略為：「X 自民國（下同）104 年 5 月 4 日起受僱於 Y，從事協助裝設機電工程工作，每日薪資新臺幣（下

號民事判決：「按勞基法第 59 條所稱之職業災害，固包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，且職業病之種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷。此於獨立民事訴訟之裁判時，就勞工所受之職業病，是否與其執行勞務有相當之因果關係，民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯論之結果，以其自由心證而為認定，此有最高法院 100 年度台上字第 1191 號判決可資參考。又前揭職業災害應以該災害係勞工本於勞動契約，在雇主支配下之勞動過程中發生（學說上稱為『業務遂行性』）；再者，職業災害補償在本質上既屬損失填補之一種型態，自須以業務和勞工傷病之間有一定因果關係存在為必要，亦即災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（學說上稱之為『業務起因性』）。質言之，勞基法規定之職業災害，必須同時滿足『業務遂行性』及『業務起因性』，缺一不可。」

⁹⁴ 最高法院 95 年度台上字第 1866 號判決：「原審以：按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，為勞基法第十一條第五款所明定。所謂勞工對於所擔任之工作確不能勝任，包括客觀上不能勝任及主觀上不能勝任之情形。勞工因個人專業能力不足或體力不足，固屬不能勝任工作，即勞工雖具備能力，但工作態度消極、怠惰敷衍以致客觀上呈現出無法完成其工作時，亦屬之。 [...] 經核於法洵無違誤。」（同旨：臺灣高等法院高雄分院 103 年度勞上字第 7 號民事判決等）

同) 1,100 元，有出工始有計薪(下稱系爭勞動契約)。104 年 5 月 21 日下午 5 時許，X 在工地遭電線絆倒，受有雙手、雙膝、雙踝、胸壁、雙趾多處擦傷、腦震盪後症候群、頸部扭傷及挫傷、肩部挫傷、腰到髖骨扭傷等傷害(下稱系爭事故，系爭職業災害)，迄今仍在持續接受治療。X 於受傷翌日仍勉力上班，然因身體不適，乃自 104 年 5 月 23 日起請公傷假至 104 年 7 月 3 日。X 於 104 年 6 月 30 日向 Y 詢問翌日出工地點未果，104 年 7 月 3 日向 Y 申請繼續請假亦未獲准，乃於 104 年 7 月 5 日發函為復工之請求。詎 Y 於 104 年 7 月 7 日發函以 X 自 104 年 6 月 30 日至 104 年 7 月 3 日無故連續曠工達 3 日為由，終止系爭勞動契約。惟勞工在職業災害醫療期間，雇主不得終止契約。且勞工在醫療中不能工作者，雇主應依勞動基準法第 59 條規定按原領工資予以補償，因 X 係以日計薪，扣除週休 2 日，每月可工作 22 日，是 Y 應自 104 年 6 月 9 日起至 X 復職前一日止按月給付 X 24,200 元。」對此，Y 則抗辯：「兩造就 X 因系爭職業災害須請假休養時日問題，曾合意於 104 年 6 月 29 日共同前往國立成功大學醫學院附設醫院職業環境醫學科醫師門診診斷，經成大醫院診斷認 X 合理休養期間應至 104 年 6 月 4 日止，X 應於 104 年 6 月 30 日復工。惟其未至公司報到上班，顯該當勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款所謂無正當理由連續曠工 3 日以上，Y 於 104 年 7 月 7 日發函終止系爭勞動契約，自屬合法。」本件中，當事人並不爭執勞動契約存否、抽象工資計算標準、職業災害之構成、曾合意於 104 年 6 月 29 日共同前往成大醫院診斷等事項，但爭執「X 因發生系爭職業災害，其在醫療中不能工作之期間為何？」及「Y 主張依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款之規定，於 104 年 7 月 7 日終止系爭勞動契約，有無理由？」。關於爭點一，涉及醫學專業之判斷，通常非職業法官所能認定，亦非僅具有勞動知識經驗者所能判斷。且此一判定，作為是否無故曠工之前提，更涉及爭點二之認定。

該案關於爭點一係透過一審法院依當事人合意囑託由財團醫療法人奇美醫院鑑定。奇美醫院以 105 年 7 月 22 日(105)奇醫字第 2862 號函檢送上訴人病歷及病

情摘要，依病情摘要之記載三點。第一點，關於 X 104 年 6 月間於麻豆新樓醫院診治之「腦震盪後徵候群」、「頭部扭傷及挫傷」、「胸壁挫傷」、「上下肢多處挫傷」等傷害是否為系爭 104 年 5 月 21 日跌倒事故所造成？鑑定結果：「104 年 5 月 21 日 X 於工作場所中跌倒被送至宏科醫院急診就診，其症狀及診斷為『雙上肢挫傷、下肢挫傷及胸壁挫傷』，並陸續在該院門診及中醫部門治療，其後於 104 年 6 月 1 日至新樓醫院骨科門診治療，主訴症狀為 104 年 5 月 21 日跌倒『致右膝、右足踝以及右肩膀、左手腕挫傷』，檢查結果無明顯骨折。同年 6 月 5 日到骨科複診拍攝 X 光顯示『腰椎第五節薦椎第一節有明顯退化性關節炎』變化，104 年 6 月 5 日於新樓醫院胸腔外科就診主述症狀為『右胸疼痛及右肩關節無法上舉』，檢查結果並無明顯異常理學發現。104 年 6 月 9 日新樓醫院神經外科就診，症狀為頭暈、噁心、嘔吐及全身痠痛，接受症狀治療並後續就診多次之病歷記載均相同，病歷上診斷『腦震盪後症候群、上肢多處挫傷、頸部扭傷、下肢多處挫傷、胸壁挫傷』等，但並無詳細影像檢查如電腦斷層等報告。多數係依 X 主述之症狀記載。因此若要推論 104 年 6 月神經外科就診之症狀是否為 104 年 5 月 21 日工作場所跌倒所造成，因時隔久遠，加上病歷記載描述簡略，無法據以推論。詳細情形應由親自診視之神經外科診醫師描述記錄為主。」第二點，關於就 X 因系爭 104 年 5 月 21 日跌倒之傷勢需多久之休養期間？鑑定結果：「該病患本身提出傷病給付之申請，送勞保局經特約醫師審查之後核定傷病給付 14 天，到 104 年 6 月 8 日應屬合理之休養天數，病患多次申請爭議審議均經勞保局醫師詳細核定之後駁回。同意勞保局審定之休息天數及傷病給付天數觀點。」第三點，關於就 X 系爭傷勢，於 104 年 6 月 30 日時可否從事需負重之勞動工作？鑑定結果：「由於病歷上並無相關記載工作能力評估及活動力檢查，因此無法據以推論一年以前之當時是否能夠從事負重之勞動。」法院即以此一鑑定結果及參考勞保局審定之休息天數，認定 X 因發生系爭職業災害，其在醫療中不能工作之期間應為 14 日。法院並進而認定 104 年 6 月 30 日後已非勞動基準法第 59 條所規定之醫療期間，無

該法第 13 條所規定之不得終止勞動契約之情形，則 Y 依該法第 12 條第 1 項第 6 款之規定，於 104 年 7 月 7 日終止勞動契約，應屬有據。



由此例可知，鑑定意見、勞保局之審定對於法官心證之影響性，亦可見勞動事件雖如前所述將近 7 成之勞資爭議事件涉及「工資或資遣費給付」，但也有將近 1 成事件涉及「職業災害補償或賠償」，甚至在勞動基準法第 13 條即規定勞工因遭遇職業災害而不能工作之醫療期間，雇主原則上不得終止勞動契約，進而可認為：於本論文第二章第二節第一項圖四或圖五之「職業災害補償爭議」、「契約爭議」，甚至「工資爭議」或「給付資遣費爭議」均有可能涉及職業災害之判斷，而使勞資爭議事件或多或少都有可能需求在專家參與方面，除須對於勞動關係或勞資事務具有專門學識或經驗專業者參與外（主要係作為勞動調解委員），需求「醫療專家」之參與。在此認識之下，勞動事件法或其他民事程序法等相關法制是否備置相關措施以茲因應，即值探究。

第二節 專家參與型態之現在與未來

第一項 法律外專家參與民事程序之需求

由於我國社會生活分工日趨複雜細膩，涉及法律以外專業知識之訴訟亦隨之增加，因而有必要引進各專業領域之專家參與訴訟程序提供其專門知識及經驗，以協助法院妥速進行審判。藉此，增強法官法律外專業知識（超脫於抽象法律概念，針對事實部分的特殊技術性解讀或理解），以便法官得藉此解決其在法律適用三段論中的大前提之規範性理解困難（如：何謂醫療法第 82 條醫療常規或醫療上必要之注意）與小前提階段之認定困難（如：個案醫師是否依循醫療常規及醫學原理診治病患；個案醫師拒絕採行醫療常規，是否合於醫理或屬合理臨床裁量



之範圍）。⁹⁵甚至在調解程序採取評價型調解（由調解人和調解委員會針對個案進行分析，並可能預測訴訟之可能結果，除藉此促進當事人達成共識外，亦得針對個案提出正式或非正式之建議方案，由當事人表示是否願意接受）時，需求專家之引入。

前述事項通常係以鑑定程序處理之。然而，近年來，不僅我國新制定之勞動事件法將「具有勞資事務、學識、經驗者」作為「**勞動調解委員會之勞動調解委員**」而引入勞動調解程序（可參勞動事件法第 20、21 條），進而在勞動訴訟程序上法院得依個案情形之需要，藉由聘請勞動調解委員為「**專家**」參與諮詢，將此等專家導入程序，利用其對勞資事務、經驗之專門知識、經驗協助法官迅速發現真實，以期增進裁判上認事用法之適當性（勞動事件法第 32 條第 2 項第 5 款參照），另外，司法院向立法院提出的「民事訴訟法部分條文修法草案」中，亦在既有的鑑定制度外，設置「**專業委員制度**」與「法律專家制度」，而規範法律外專家與法律專家參與訴訟程序之方法與形式（該草案第 39 條之 1 至第 39 條之 12）。同時，司法院在 2019 年所提出之商業事件審理法亦設置「**專家證人制度**」（主要可參該法第 47 條至第 52 條），某程度欲藉此添補既有鑑定制度不足之處。若深究此等脈絡，不禁讓人疑惑：既有鑑定制度為何不能藉以妥適運用於「法院內或法院外之調解程序」與「訴訟程序」，而須新設前述勞動調解制度、專業委員制度、專家證人制度？

第二項 2018 年強化專家參與民事程序之倡議

關於法律外專家參與訴訟程序的議題，於 1999 年 7 月 8 日閉幕之全民司法改革會議中，如本論文第三章第三節第一項所論及，全民司法改革會議第一組的第三議題即為「研採建立人民參與司法審判之制度」早有倡議。此外，該次會議第一組的第四議題為「民事訴訟制度之改革」，分組提案為：「強化第一審之事實

⁹⁵ 參林佳和，前揭註 17，頁 59-60。



審功能，使第一審為事實審審判中心，第二審採事後審或嚴格限制的續審制，第三審採嚴格法律審並採上訴許可制」等，並作出相關結論，嗣後緊接著 1999 年至 2001 年民事訴訟法巨大變革（如：改採適時提出主義），建構民事訴訟金字塔型訴訟制度。

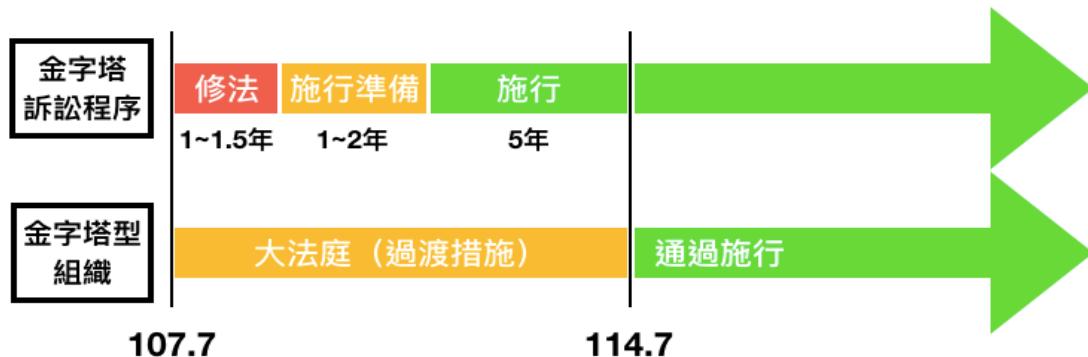
近年司法院擬再次大幅度修正民事訴訟法，召集學者與實務家組成「民事訴訟法研究修正委員會」，並由該會經多次會議研議，方於 2018 年 5 月 31 日第 169 次院會通過民事訴訟法部分條文修正草案（約增修刪除共 76 條）。且為利新法順利施行，該會另配合研擬民事訴訟法施行法部分條文修正草案，經司法院同年 6 月 26 日第 170 次院會通過，並送立法院審議。

司法院於該草案總說明並指出：「八十八年全國司法改革會議時，就民事訴訟制度之改革，作成決議 [...]，司法院雖依上開決議修改民事訴訟法之相關規定，初步建構民事訴訟金字塔型訴訟制度。惟因第一審推動民事事件審理集中化之成效不足，使第一審成為事實審中心之目標未完全達成；第二審法院適用民事訴訟法第四百四十七條第一項規定時，標準過於寬鬆，致嚴格續審制之精神未能實現；第三審許可上訴制之審核，亦未具體落實。為使第一審成為堅實的事實審，第二審為嚴格續審制，第三審為嚴格法律審，建立民事訴訟金字塔型訴訟結構，並解決目前實務遭遇之困難，爰擬具『民事訴訟法部分條文』修正草案」，藉以形成資源分佈「底寬上尖」的金字塔型訴訟制度，將訴訟資源儘量分配於訴訟最基層的第一審，進而在第一審擁有充分人力及設備之前提下，將爭議事實及早確定，至於終審法院則只專注於法律爭議的處理及法律見解的統一（司改國是會議第二分組 2017/4/10 第四次會議決議亦贊同此一改革方向）。⁹⁶

⁹⁶ 參：司法院，「金字塔型訴訟制度改革建構完成」新聞稿，尤其關於民事訴訟法部分條文修正草案總說明之部分，http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=345749&flag=1®i=1&key=%AA%F7%A6r%B6%F0%AB%AC%B6D%B3%5E%A8%EE%AB%D7&MuchInfo=&courtid=_（最後瀏覽日：2020/1/1）。

其中，草案除充實訴訟代理制度、明訂計畫審理制度、強化第二審之嚴格續審制及第三審之嚴格法律審等制度外，某程度為強化第一審之審理，尚參考日本、韓國之專門委員、專門審理委員制度及我國現行之法院行專家諮詢要點增設「專門委員制度」。

金字塔型訴訟推動時程



【圖十二：金字塔型訴訟推動時程】⁹⁷

關於專家參與，除鑑定制度外，不論係法律專家或法律外專家，向來係透過「法院行專家諮詢要點」或「最高法院民事事件行言詞辯論要點」處理，然為建構金字塔型訴訟制度，提升民事訴訟之審理效能，尤其為建立堅實的第一審，本次草案於民事訴訟法第一編第一章新增第三節而設置「專家參與制度」（第39條之1至第39條之12）。該制度係鑑於現代社會生活紛爭類型之多樣化及專業化，

⁹⁷ 本圖引自司法院，〈司法院就金字塔型訴訟、大法庭及「三專生」問題之說明新聞稿〉，[http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=347696&flag=1®i=1&key=&MuchInfo=&courtid](http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=347696&flag=1®i=1&key=&MuchInfo=&courtid=)（最後瀏覽日：2019/11/16）。關於金字塔型組織部分，司法院於2018年6月1日表示：「因應金字塔型之訴訟制度，須調整終審法院之組織，以期達到金字塔型上尖下寬之穩定結構。本次修正擬定在新制下最高法院、最高行政法院之人事改革方案，除將最高法院、最高行政法院之法官（含院長）員額各減縮為十四人、七人，均為特任外，另相應於各該組織法中明定審判案件原則以法官七人合議行之；為強化終審法官之民主正當性，復在法官法中規範有別於其他法官之任命程序、身分保障等事項。」參：司法院，〈司法院院會通過金字塔訴訟制度及組織、法官評鑑、職務法庭等司法改革草案記者會新聞稿〉，<http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=339503>（最後瀏覽日：2019/11/16）。參照草案說明，民事、刑事、行政訴訟法將於2019年修法完成，故明訂本次關於金字塔訴訟組織之修正條文，將於2025年7月1日起施行。

為補強法院就法律以外專業及特殊法律領域之專業，引進各專業領域之專家參與訴訟程序提供其專業知識及經驗，而分別設置「專業委員」及「法律專家」制度，期能減緩案件因送鑑定所造成之訴訟延滯現象，協助法院妥速審結。



此外，關於法律外專家參與審判，家事事件法上設有「家事調查官」，智慧財產案件審理法上亦設置「技術審查官」，勞動事件法及商業事件審理法上於調解程序中針對「專業調解委員」又有若干特別規定，商業事件審理法亦設置「商業調查官」，並參考英美法制，於商事訴訟程序採行「專家證人」制度。且按勞動事件法第 15 條，勞動事件法並未排除民事訴訟法之適用，因此為妥適以勞動事件法上勞動調解為中心分析我國司法型勞動紛爭解決機制，亦須探討勞動事件法與民事訴訟法修法草案上專業委員制度之關聯性。

然而，因為關於在勞動事件法以外之民事程序法上，本文主要著重於非專職之專家於審判程序中之參與模式，故主要以民事訴訟法草案中關於「專業委員」及「法律專家」之規定為探討焦點，並參考比較我國法草案關於「專業委員」與日本法上「專門委員」及我國現行「法院行專家諮詢要點」之差異，進而，以此為基礎，分析商業事件審理法中關於「專家證人」之規定，最後再比較勞動調解委員之專業參與之差異性，並以此作出勞動調解委員相關規定之反省。並且，雖然前述專業委員、專家證人制度並非針對勞動事件而特別設立，但由於此等制度與既有鑑定制度均涉及「如何在調解程序或訴訟程序利用專家意見或說明」，且將近一成勞資紛爭為涉及「職業災害之補償或賠償」之事件，而此等事件又涉及「失能、傷害、疾病」或「業務起因性」之認定而需求引入醫療專家於調解、訴訟等程序，故對於司法型勞動紛爭解決之新變革整體狀況應併予說明及分析，因此本論文將一併述及醫療制度之現況與專業委員等新設制度對於勞動事件解決所能造成之影響。

第三項 現行制度下之問題：以醫療鑑定為例

關於專家參與訴訟程序，我國司法院訂有「法院行專家諮詢要點」，以供法院於個案中尋求專家之協力，其中第二點即規定，「因醫療糾紛涉訟」之民事事件，法院認為必要時，得依職權行專家諮詢。但論者即指出：關於當事人得否就諮詢專家之資格或人選表示意見？諮詢結果應否作成紀錄而成為訴訟資料之一部，使當事人予以閱覽？專家意見如為法官所採，是否屬於其職務上所知悉之事實，而應依民事訴訟法第 278 條第 2 項但書使當事人有辯論之機會？該專家是否應具結？關於此等正當程序之要求，該要點均未作規定。⁹⁸

除前述要點之專家諮詢，在我國民事訴訟程序上利用專家之方法，僅有原則上歸屬於證據調查程序之「鑑定」制度。關於證據方法，我國民事訴訟法上共計有五種證據方法，分別為：人證、鑑定、書證、勘驗、當事人訊問。至於證據提出之方式，因我國關於事實與證據之蒐集與提出係採取修正式辯論主義（協同主義），故證據之提出係以「當事人聲明」作為原則，亦即，應由當事人藉由「證據聲明」提出證據，法院方得進行證據調查，尤其是就待證事實（應證事實、事實上爭點）負舉證責任之當事人（本法第 285 條參照）；進而，若個案審理涉及專業知識，例如當事人間針對需求專業性認定之事實有所爭執（如：特定職業災害是否與傷病結果具有相當因果關係），或個案涉及專業性經驗法則而有賴專家意見之聽取，且該事實之真偽或經驗法則之理解，將影響訴訟之結果，法院非藉由專家知識無法依訴訟資料探求或知悉時，原則上得依聲請或於一定情形（如：民事訴訟法第 288 條第 1 項）本於職權送請專門機構鑑定解決。⁹⁹

以醫療事件（因醫療行為所產生之民事紛爭）為例，有論者即指出，關於我國醫療事件中鑑定人之選任，7 成係由行政院衛生福利部之醫事審議委員會（醫審會）擔任鑑定機關，少有以自然人為鑑定人之情形。¹⁰⁰此不僅將影響當事人針

⁹⁸ 沈冠伶（2017），〈醫療鑑定之程序保障〉，《民事醫療訴訟與紛爭處理》，頁 245。

⁹⁹ 可參最高法院 96 年度台上字第 757 號民事裁定。

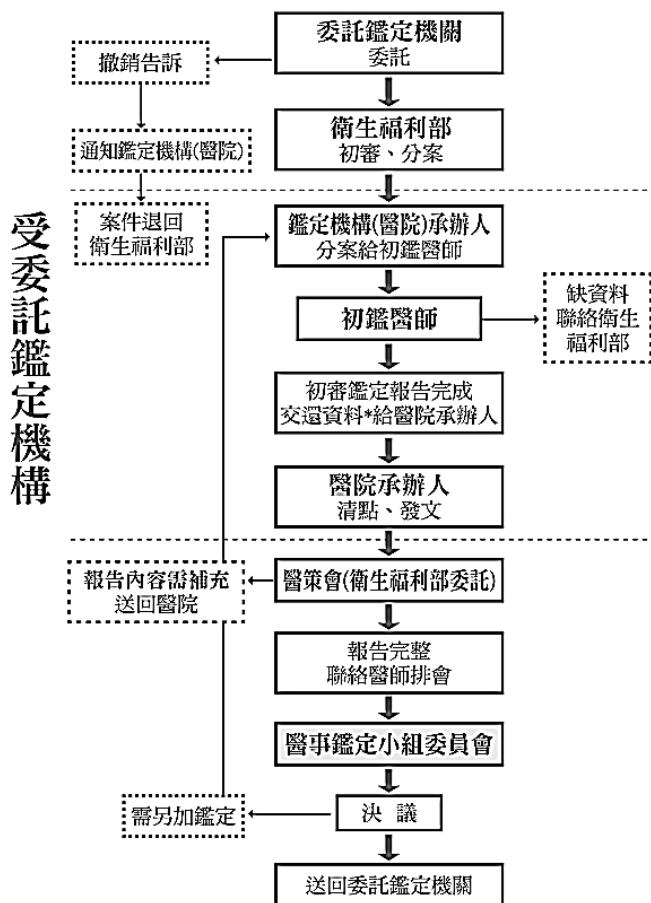
¹⁰⁰ 沈冠伶（2017），〈民事醫療訴訟之證明法則與實務運作〉，《民事醫療訴訟與紛爭處理》，頁 65。

對「實際作成鑑定意見之人」的發問權、意見提供權與拒卻權¹⁰¹，論者亦指出由於民事醫療訴訟於事實審約 8 成判決經送鑑定，而其採取鑑定結果者約 9 成，又民事醫療訴訟鑑定長期以來多囑託機關鑑定（尤其：醫審會），且鑑定案件又逐年快速增加，加上委員會制之運作模式，使得鑑定案件從受理起至完成鑑定，至少需 6~8 個月，使得第一審程序需要較長期間始能終結；又因爭點整理階段欠缺有醫療專業背景之專家協同整理爭點，以致於常有鑑定意見不夠具體明確，而造成鑑定書面意見未能具體回答，且當事人就鑑定書面意見如有質疑，亦未能直接在法庭上言詞詢問鑑定人，必須由法院再次發函使鑑定機關就鑑定書面意見為補充說明，此更拖延訴訟之進行。¹⁰²氏並指出目前醫審會之鑑定方式存有鑑定時間過長、意見含混不清、不具名負責、不到場說明等問題。¹⁰³

¹⁰¹ 關於當事人對於證人或鑑定人之發問或對質，可參民事訴訟法第 316、320、324 條；關於當事人對於鑑定人之意見提供權，可參同法第 337 條第 2 項。衛生福利部頒佈之〈醫療糾紛鑑定作業要點〉第 11 點：「醫事鑑定小組會議不受理訴訟事件當事人之任一方到場陳述意見。」第 15 點：「醫事鑑定小組會議對於鑑定案件之審議鑑定，以委員達成一致之意見為鑑定意見，不另作發言紀錄。」據此，實際作成鑑定意見之人通常無須且不會讓當事人知悉為何人，進而不可能聲明拒卻，亦遑論到場接受發問。實務見解甚至有否定當事人得對鑑定機關或團體實際從事鑑定之人聲明拒卻者，此可參最高法院 94 年度台抗字第 876 號民事裁定。

¹⁰² 沈冠伶，前揭註 100，頁 63、69-71、97-98。

¹⁰³ 詳參沈冠伶，前揭註 100，頁 97-101；類似意見可參，林展甲（2018），〈醫療鑑定之芻議〉，《全國律師》，22 卷 10 期，頁 75-76。



【圖十三：司法或檢察機關委託醫審會鑑定之流程】¹⁰⁴

醫審會之醫事鑑定除涉及醫療糾紛外，亦有可能涉及職業災害補償或賠償事件之鑑定。以最高法院 107 年度台上字第 2066 號民事判決為例，即可見關於職業災害之認定，本案「勞工保險條例之職業災害給付」部分係交由**勞動部職業疾病鑑定委員會**為之，而「職業災害賠償」部分則係交由**衛生福利部醫事審議委員會**為之。本案中，X1 至 X5 列 Y 為被告提起訴訟，請求法院判命：「Y 應給付 X1 新台幣 17,511,122 元、另分別給付原告 X2、X3、X4、X5 新台幣 600,000 元、500,000 元、650,000 元、650,000 元，及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之 5 計算之利息。」X1 至 X5 陳述之事實及理由略為：「X1 自民國 94

¹⁰⁴ 本圖援引自：林展甲，前揭註 103，頁 74。氏並指出醫審會鑑定流程大致上為：在司法或檢察機構提出委託後，經由衛生福利部分案給醫學中心之承辦人及主治醫師等級以上匿名之初鑑醫師，再經醫策會認為報告完整後，聯絡醫事鑑定小組排會、決議後以醫審會名義發函送回原委託鑑定機關，醫師不具名且尚無需出庭接受交互詰問。



年 10 月 19 日起受雇於 Y，擔任加護病房護理工作，於 99 年 10 月間已懷孕 30 週，詎 Y 明知 X1 產期將至，竟仍排定 X1 夜班工作，並長期要求護理人員加班，使 X1 自同年 9 月 20 日至 10 月 24 日止應休假而未休假之累積時數，由原本 68 小時累積至 135.5 小時，而有違反保護他人法律之行為，致使 X1 於同年 10 月 27 日輪值夜班時，因頭痛、嘔吐不適，併發「顱內動靜脈畸形瘤破裂及腦室出血併水腦」、「小腦及腦室出血併水腦症」（下稱系爭事故），治療後仍有意識不清之後遺症及管路存留，嗣經行政院勞工委員會職業疾病鑑定委員會（下稱職業疾病鑑定委員會）於 102 年 5 月 21 日認定屬職業災害。X1 因此而受有新臺幣（下同）1751 萬 1122 元之損害（包括增加生活上需要之損害 751 萬 6646 元、勞動能力損失 919 萬 4476 元、精神慰撫金 80 萬元）。X2、X3、X4、X5 分別為 X1 之配偶、子女及父母，亦分別受有 60 萬元、50 萬元、65 萬元、65 萬元之非財產上損害等情。爰依職業災害勞工保護法（下稱職災保護法）第 7 條、民法第 184 條第 2 項規定，求為命 Y 分別如數給付並加計自起訴狀繕本送達翌日起算遲延利息之判決。」Y 並不爭執「X1 自 94 年 10 月 19 日起受雇於 Y，擔任加護病房護理工作，於 99 年 10 月 27 日懷孕 30 週輪值小夜班時，發生系爭事故，手術治療後，仍有意識不清之後遺症及管路存留，嗣經職業疾病鑑定委員會於 102 年 5 月 21 日認定屬職業災害」，但抗辯：「X1 至 X5 本件請求，業已罹於時效而消滅。又系爭事故非因執行職務所導致，亦非因 Y 之工作安排及工作負擔所致，縱認 Y 應負損害賠償責任，X1 亦屬與有過失，應可抵免伊全部之賠償責任。」進而，關於兩造爭執：「X1 所患顱內動靜脈畸形瘤破裂及腦室出血併水腦、小腦及腦室出血併水腦症，是否因執行職務所導致，而屬職業病？」二審法院即決定由醫審會進行鑑定，但醫審會表示無法認定系爭事故與系爭業務之因果關係（業務起因性），二審法院進而認為：「職災保護法第 7 條、民法第 184 條第 2 項規定之損害賠償請求權，均以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關係為成立要件。而本件經衛生福利部醫事審議委員會（下稱衛福部醫審會）鑑定結果，認無法認定本項鑑定事由所述之工作安排及 X1 病況會導致其罹患之腦部動靜脈畸形瘤破

裂。而依衛福部醫審會設置要點 4 之規定，該委員會醫事鑑定小組之專業能力及超然立場，確實可受信賴，且上開鑑定已詳載其鑑定意見之詳細理由，所提鑑定意見，應屬專業、客觀之鑑定意見，自屬較為可採。又依勞動部辦理職業疾病鑑定作業程序處理要點 5 規定可知，職業疾病鑑定委員會所提供之鑑定意見，僅係作為勞工保險機構職業疾病給付或直轄市、縣（市）主管機關行政處分或法院受理勞雇雙方對於職業疾病補（賠）償爭訟時之參考，且職業疾病鑑定委員會就系爭事故開會審查，至第 3 次審查會議始以過半數決定認為係「執行職務所致疾病」，復未載明該鑑定委員會據以認定 X1 係執行職務所致疾病之理由。其鑑定結果，尚不足以動搖衛福部醫審會就 X1 發生系爭事故與 Y 指派 X1 從事護理工作之間是否具有因果關係，所為之上開專業鑑定判斷結果。」對此，最高法院則表示：「鑑定為一種調查證據方法，所得結果係供作法院依自由心證判斷事實真偽之證據資料。法院就鑑定人之鑑定意見可採與否，仍應踐行調查證據之程序而後定其取捨。否則無異將法院採證認事之職權委諸鑑定人，違反鑑定僅為一種調查證據方法之趣旨。本件 X1 提出之職業疾病鑑定委員會之鑑定決定與衛福部醫審會所為之鑑定意見，同為證據之方法，既有不一，究以何為準，法院仍應經調查後依自由心證判斷之。乃原審僅泛言該醫審會醫事鑑定小組之專業能力及超然立場，可受信賴，該鑑定已詳載理由，所提鑑定意見，應屬專業、客觀之鑑定意見，遽以否定職業疾病鑑定委員會鑑定決定之證據力，所踐行之證據調查程序，亦有未當。」

由此例可知，勞工遭遇職業災害時，雖得申請勞工保險中之職業災害給付，而其是否為職業災害之認定係交由勞動部職業疾病鑑定委員會為之，但於其損害未受補償之部分，仍有可能向雇主請求補償或賠償之可能（勞動基準法第 59、60 條參照），然而，在「職業災害賠償」部分，系爭事故是否構成職業災害之認定上，勞動部職業疾病鑑定委員會之認定並不拘束訴訟上認定，仍可能由法院指定衛生福利部醫事審議委員會或其他專業人士或專業機構為鑑定人，而仍可能會發



生前述醫療事件關於醫審會運作之相關問題。另外如：臺灣臺北地方法院 96 年度重勞訴字第 24 號民事判決、臺灣臺南地方法院 99 年度勞訴字第 40 號民事判決亦係由醫審會進行是否具有職業災害之業務起因性之鑑定。

關於鑑定制度於民事訴訟程序上之運用，由於除法官於爭點整理程序中活用民事訴訟法第 203 條第 4 款及第 269 條第 3、4 款（第 272 條準用之）有關闡明處置之規定外，鑑定原則上係於爭點整理程序完成後，於證據調查程序中所實施，因此對於計劃性審理之當否具有決定性影響之爭點整理程序，若法官未活用前述闡明處置之規定，則無法藉由鑑定程序在訴訟的早期階段獲得專家知識，亦無法藉此使當事人就紛爭取得相關資訊，以促成紛爭解決之合意。亦遑論於我國如醫療鑑定亦存在於醫療專家多不欲顯名鑑定或到庭陳述意見，並與當事人進行互動式溝通、諮詢，以至於長年以囑託機關鑑定之方式為之（某程度使民事訴訟法第 337 條第 2 項鑑定人之發問及當事人意見提供權無法被活用，進而以互動式溝通模式，適時、適正地提出鑑定意見），並擬藉由「專家諮詢」方式來取代鑑定人。

105

退言之，即便適用有關鑑定之闡明處置，但關於鑑定事項之決定、鑑定人之選任、鑑定意見之評價等事項，有時仍須事前透過專家提供輔助，方得順利後階段鑑定程序之進行。是以，應如何活用此等專家參與之闡明處置亦有問題。而日本民事訴訟法第 151 條設有相當於我國民事訴訟法第 203 條之規定，但仍無法被充分利用。¹⁰⁶是以，如何藉由「法律外專家」盡早參與審理程序（如：爭點整理程序、甚至和解或調解程序），以順暢程序之進行，進而節省程序上不必要之浪

¹⁰⁵ 沈冠伶，前揭註 98，頁 245-249。關於醫療訴訟上鑑定制度之實務缺失與具體建議，可參見該文。

¹⁰⁶ 杉山悅子（2015），〈「民事訴訟手続における専門家の関与」〉，《法律時報》，87 卷 8 号，22 頁。

費，尤其現行法有何侷限？日本法在類似法制下如何透過專門委員制度以因應訴訟早期階段之專家參與需求？應值探討。



第三節 專業委員制度之引入需求

第一項 本制度引入勞動事件之需求

壹、勞動調解委員之侷限

如前所述，若干勞動事件除勞動專業外，尚需求醫療等專業之引入。因此，探究司法型勞動紛爭解決制度，即不得忽略此一專家參與需求。以下，即檢驗現行法是否已備置相關制度而得適切符合此一需求。

首先，針對勞動調解委員，於司法院依勞動事件法第 20 條第 3 項授權訂定之「地方法院設置勞動調解委員辦法」第 5 條第 1 項及第 10 條第 1 項規定，法院應將遴聘之勞動調解委員，分列為「勞動組」與「事業組」名冊，以供組成勞動調解委員會之參考，而所謂勞動組與事業組參照該等規定之增訂說明可知係指「具有勞方及資方事務學識經驗者」，進而勞動事件審理細則第 20 條第 2 項規定於勞動調解程序中，勞動法庭法官應依個案事件之類型、特徵等具體情形之處理所需，自法院聘任列冊之勞動組、事業組勞動調解委員中，斟酌其智識、經驗之領域、背景等，各指定適當之一人，以組成勞動調解委員會。由此等法規範而言，可知在制度上並未要求應特別遴聘醫療專家列於勞動調解委員之名冊，而使其可能受個案勞動法庭法官之選任。亦遑論勞動事件法第 32 條第 2 項第 5 款及勞動事件審理細則第 56 條規定下，於勞動訴訟程序之準備程序受聘請參與諮詢者，亦限於「勞動調解委員」。附帶言之，由於勞動事件法及勞動事件審理細則之法條中，僅勞動事件法第 32 條第 2 項第 5 款允許勞動調解委員於勞動訴訟程序上之爭點整



理階段之參與，並未允許其得於證據調查階段得作為法院之輔助角色而說明勞動場合實態以協助事實之認定，故理論上仍有必要使作為個案勞動調解委員者或其他具有勞方及資方事務學識經驗者得透過專業委員制度，以「專業委員」之姿，提供「抽象說明」而弭補此一漏洞。

貳、專家諮詢制度之侷限

而在現行制度討論專家參與時，不得忽略法院行專家諮詢要點。為使醫療專家參與勞動調解程序，或使勞動專家得參與勞動訴訟程序，得透過法院行專家諮詢要點第 2 點「因醫療糾紛涉訟」或第 7 點「因勞動事件涉訟者」將其引入程序，但因此規定若採取狹義文義解釋，應認為係針對民事訴訟程序所為者，在調解程序仍無法予以援用。且論者早已提出該制度之相關缺漏（如本論文第四章第二節第三項所論及）。

參、勞動調解程序上「具有專門知識經驗者陳述」之侷限

再者，則可能得在勞動事件法第 24 條第 3、4 項及勞動事件審理細則第 31 條之規範下將醫療專家作為證據方法，而以「具有專門知識經驗者」之角色於勞動調解程序上提出專業意見，且雖無須遵循法定調查證據之程序，但為兼顧程序保障之需求，仍應使當事人及利害關係人有陳述意見之機會。惟相關規範較不具體，諸如如何確保該專家之中立性與專業性、是否得有一中立腳色進入程序進行專業性說明以解決法官在認事用法時之困難、其參與是否應得有當事人之同意，均未明文。因此於操作上仍可能產生疑慮。

同時可以注意到，在勞動事件審理細則第 31 條第 2 項規定：「勞動調解委員會依個案情形認有必要時，得依該事件起訴時所應適用之通常、簡易或小額訴訟程序調查證據。」為何在向來即採取自由證明之調解程序，仍有必要設置此一規

定，而行嚴格證明？該條項制定說明表示：「依本法第二十四條第三項，勞動調解委員會依個案情形，認有於調解程序中即依法定程序調查證據之必要時（例如預慮該事件有調解不成立之高度可能，且該項證據方法於續行之訴訟程序中仍將為兩造攻擊防禦之爭執所在，惟為期促成調解而於調解程序中先行調查等情形），得依該事件起訴時所應適用訴訟程序之調查證據程序行之。爰為第二項之規定，以為遵循。」本文以為，此規定設置之目的在於搭配勞動事件法第 34 條，蓋該條雖肯認「法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料」在訴訟程序上賦予當事人辯論機會之前提下，使受訴法院於審理勞動事件時，得審酌該等事證資料，但既然在訴訟程序上得作為裁判資料之證據須經嚴格證明而遵循法定證據調查程序，在勞動事件法第 34 條並未呈現欲放棄當事人於嚴格證明下所享有之程序保障的立法意旨之狀態下，應認為此等事證資料須於「調解程序」行嚴格證明或「訴訟程序」行嚴格證明（應以此內涵具體化勞動事件法第 34 條第 2 項之意義，而依有無於調解程序行嚴格證明之情形，區分本條項辯論機會之嚴格性），方得作為裁判基礎，避免突襲性裁判。因此，勞動事件審理細則可評價為：為避免架空鑑定制度對於當事人之程序保障，且此等利益應係得由其歸屬主體之當事人所處分而成立證據契約者，故除非當事人就此一「具有專門知識經驗者之陳述」成立證據契約而允許於後續之訴訟程序由法院予以援用，某程度將程序保障吸收於當事人間之合意中，否則當當事人針對特定事實之爭議浮現且激烈時，勞動調解委員會考慮到該證據於調解不成之後續訴訟程序仍可能成為攻防焦點所在，亦或是該證據藉由如同訴訟程序之嚴格證明可促成當事人調解成立（如：相當程度顧慮到後續訴訟程序此一證據仍為重要攻防焦點，先行嚴格證明而可提升將來訴訟結果之預測可能性），解釋上勞動調解委員會「得裁量」行該事件起訴時所應適用之通常、簡易或小額訴訟程序之法定證據調查程序（嚴格證明），受訴法官始得於後續訴訟程序按照勞動事件法第 34 條予以援用，而不再次行鑑定程序調查之。此一規範與解釋，搭配勞動事件法第 29 條第 4、5 項「調解法官與受訴法官同一」之設計，又勞動調解委員某部分具有取代民事訴訟法草案專業委員之專家參與或勞動訴訟

程序之專家諮詢作用，因此針對「是否於調解程序行嚴格證明，亦或於調解不成立之後續訴訟程序再行嚴格證明」，勞動調解委員會應尊重「調解法官（後續之受訴法官）」之決定，而使其對於個案之處理計畫占有相當之決定地位。然因此制度之活用仍有可能涉及鑑定制度，而在操作上仍須注意到鑑定制度是否存有若干問題，而需求藉由其他制度以茲化解。

在此等規範與解釋論下，又若民事訴訟法關於專業委員之部分通過施行後，於「勞動調解程序中有專業委員參與，而當事人針對特定事實之爭議浮現且激烈時，得否由該專業委員針對個案提供具體意見？抑或其陳述是否係針對個案提供意見或說明並不明確」時，搭配本論文於後續第四章第四節第三項參、所論及，為免架空鑑定制度對於當事人之程序保障，並考量後續訴訟程序之援用可能性而應貫徹嚴格證明之要求，應認為僅得行鑑定程序，方可使該等專業陳述作為認定事實之證據。進而，為求程序明確，應寬認法院得使特定專家於合乎鑑定人選任要求時，得自「專業委員」轉換身分為「鑑定人」，適用鑑定程序之相關要求，而明確其所作成之意見得作為證據乙事。另一方面，當事人為避免「抽象說明與具體意見之辨別不明」所致生得否作為證據之疑義，本於辯論主義對於當事人事證蒐集及提出之決定權限之尊重，亦應肯認其得就此成立證據契約，而使「專業委員」所作成之專業陳述均得作為證據，不論其實質上究係抽象說明或具體意見。

附帶以言，由上述說明可知，勞動調解程序不能以傳統民事調解程序來理解，蓋於勞動事件法施行後，當調解法官在個案中預期將來可能無法在調解階段解決紛爭時，為求程序便利性，而將更多心力放在調解程序上，因為一來有「勞動調解委員」作為勞動專家，二來有「專業委員」制度得引入醫療專家可以諮詢並協助認定事實，三來勞動事件法第 34 條及勞動事件審理細則第 31 條第 2 項在上開解釋下，肯認法院於踐行相當於法定證據方法的程序保障時，得將勞動調解程序所獲得之事證資料援用於勞動訴訟程序之中，進而亦使勞動調解程序某程度在實質上更被當作訴訟程序來運作。



肆、引入專業委員之可能性

最後，第四種醫療專家於勞動調解程序參與之可能性則為民事訴訟法草案之專業委員制度。於草案第 39 條之 1 及第 39 條之 5 第 3 款規定下，專業委員於法院之調解程序，若經兩造同意，得在場說明及為其他必要之協助。但依第 39 條之 5 第 2 項規定，專業委員之說明或參與，不得含有事實認定及法律判斷，因此其「抽象說明」與「具體意見」之界線為何？專業委員制度與鑑定制定之差異為何？得否例外因當事人之合意而使該等說明作為認定事實之證據？應予探究。

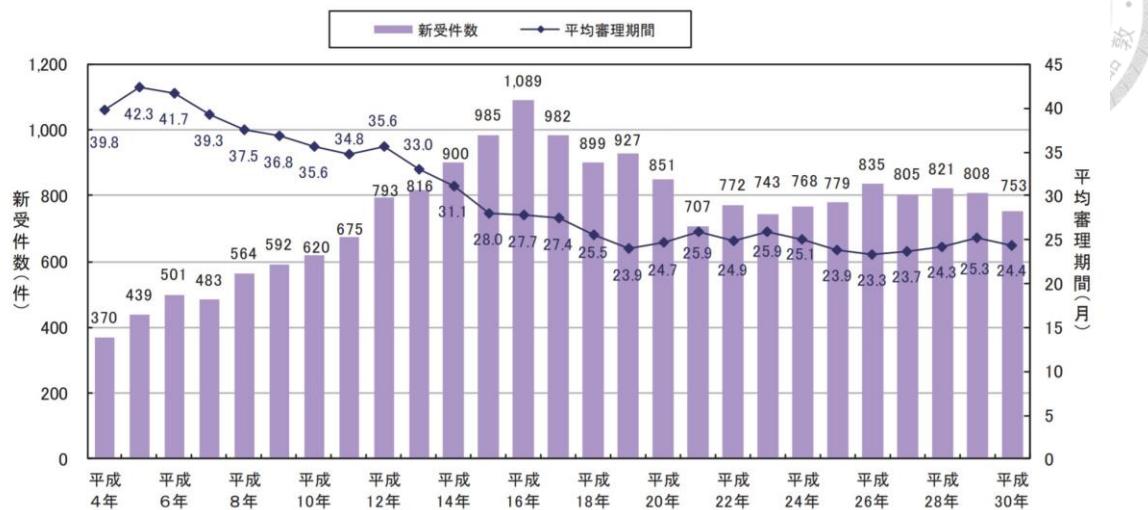
第二項 本制度引入勞動調解與訴訟之需求

關於專家參與對於訴訟程序之影響性，或許可自涉及科技或技術等法律外專業知識之「專業訴訟」之審判期間進行觀察。有論者即統計我國最高法院、高等法院、地方法院分別自 1996 年、1998 年起、1997 年起至 2010 年 2 月 28 日止，由司法院法學資料庫檢索系統所收錄之醫療民事判決，並指出從紛爭發生到第一審裁判平均為 48.2 個月、第一審裁判日至第二審裁判平均 19.2 個月、第二審裁判日至第三審裁判平均為 10.8 個月。¹⁰⁷而日本民事醫療訴訟事件，在尚未創設專門委員制度時的 2000 年第一審平均平均審理期間為 35.6 個月，但至 2018 年則為 24.4 個月。¹⁰⁸

¹⁰⁷ 詳參沈冠伶，前揭註 100，頁 97-101。

¹⁰⁸ 後圖與資料來源：日本裁判所，〈裁判の迅速化に係る検証に関する報告書(第 8 回)の概要〉，頁 33，in: http://www.courts.go.jp/vcms_if/hokoku_08_02minji.pdf (最後瀏覽日：2019/9/29)。

【図15】新受件数及び平均審理期間の推移(医事関係訴訟)



※ 平成16年までの数値は、各庁からの報告に基づくものであり、概数である。

【圖十四：日本之民事醫療事件－第一審新收案件量與平均審理期間】

此等差異，除法官人數及受理案件量等影響因素外，「爭點整理」與「專家參與審判」之影響性，或許也不容小覷。而日本最高裁判所在 2019 年 7 月 19 日所提出之「裁判の迅速化に係る検証に関する報告書（第 8 回）」也指出：須以醫學或工學等專業知識作為爭點整理之前提的事件中，常見法院本身缺乏相關專業知識，而導致法院無法主導爭點整理程序之進行，進而無法獲致爭點之共識；此際，法院將要求當事人以書面及於期日進行口頭說明，訴訟代理人也會以圖表進行說明，或作成專門用於回答特定爭點的準備書狀，以尋求必要專業知識的共同認知；而且，在此類事件中亦有些許事件專業性相當高，因此「非專職之法律外專家」的專門委員等制度的活用或實施，也被認為對於專業知識相關的爭點整理甚至證據調查的先行有所貢獻。¹⁰⁹

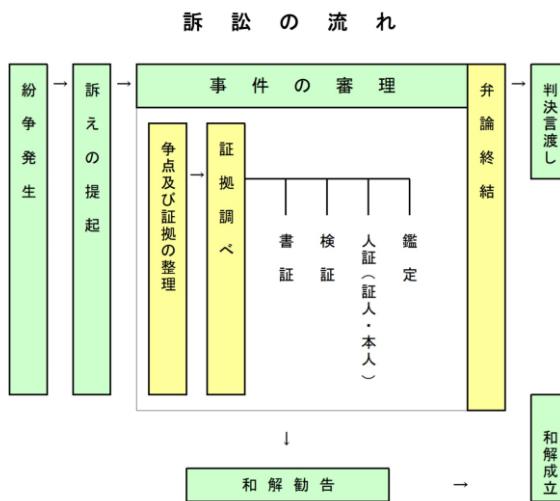
因此，後續將簡介日本專門委員制度，並以此制度與我國民事訴訟法草案中之專業委員進行比較。至於，關於專家參與對於調解程序之影響性，因我國法草案不同於日本法，更進一步將專業委員制度適用於調解程序，一方面使得勞動調

¹⁰⁹ 日本裁判所，前揭註 108，頁 77-78。

解之專業調解性質上升，另一方面搭配勞動調解不成立之後續訴訟程序得藉此獲取「勞動調解委員」及「勞動知識外專業委員」協助下之事證判斷資料。可見專業委員制度除於勞動訴訟程序有其探討必要外，於勞動調解程序亦然。



第三項 日本專門委員制度概要



【圖十五：日本之民事訴訟流程】¹¹⁰

日本與我國之訴訟程序類似，亦將本案審理分成爭點整理程序與證據調查程序。至於日本專門委員制度，係於 2003 年修正民事訴訟法時所創設。而在修法前，日本民事訴訟程序上活用專家之方法，僅有屬於證據調查之「鑑定」與設置於部分法院的「裁判所調查官」制度（如：智慧財產或租稅相關事件）。¹¹¹然而，論者指出：裁判所調查官乃專職人員，難以對其進行細緻的人員配置，以資因應現

¹¹⁰ 圖片來源：日本裁判所，〈訴訟の流れ〉，http://www.courts.go.jp/osaka/vcms_lf/30809001.pdf（最後瀏覽日：2019/9/29）

¹¹¹ 三木浩一（2018），〈「日本民事訴訟における専門委員制度」演講稿〉，發表於：《台大 90 國際學者講座系列 20：日本專門委員制度》，頁 1。裁判所法第 57 條第 1 項：「最高裁判所、各高等裁判所及び各地方裁判所に裁判所調査官を置く。」同條第 2 項：「裁判所調査官は、裁判官の命を受けて、事件（地方裁判所においては、知的財産又は租稅に関する事件に限る。）の審理及び裁判に関して必要な調査その他他の法律において定める事務をつかさどる。」於同法第 61 條之 2 另設有家庭裁判所調査官

代社會細分化的專業領域，故日本在此狀況下，於 2003 年 7 月於民事訴訟法導入專門委員制度。¹¹²

專門委員係一特定領域的專家，以「兼職」的法院人員身分，於爭點整理、證據調查或和解程序（其中之一或複數程序）中擔任提供專業知識以輔助法官的任務；法院於個案中認有必要時，聽取當事人的意見後，得使專門委員參與民事訴訟程序；並且，為保障當事人的程序權及確保程序透明性起見，針對爭點整理、證據調查及和解程序等各階段，分別訂有有關專門委員的選任方法或參與模式的相關規範。¹¹³例如：大阪地方裁判所於建築相關訴訟之訴訟程序中，即透過此一專門委員制度，以期達成審理的妥適與迅速。¹¹⁴

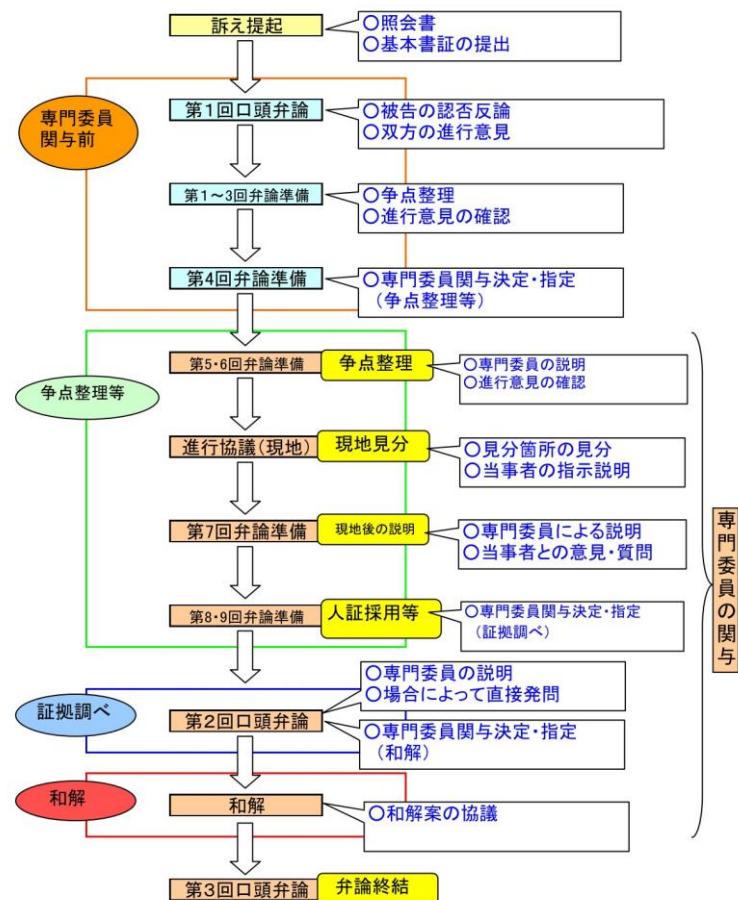
¹¹² 三木浩一，前揭註 112，頁 2。

¹¹³ 三木浩一，前揭註 112，頁 1。

¹¹⁴ 日本裁判所，〈建築關係訴訟「訴訟型」（專門委員制度の活用）について〉，http://www.courts.go.jp/osaka/saiban/kentiku/02_02_sosyoubata/index.html（最後瀏覽日：2019/9/29）。後述關於專門委員於建築訴訟事件之參與模式流程圖，亦援引自本網站有關於大阪地方法院相關制度之介紹。



訴訟型(専門委員関与)



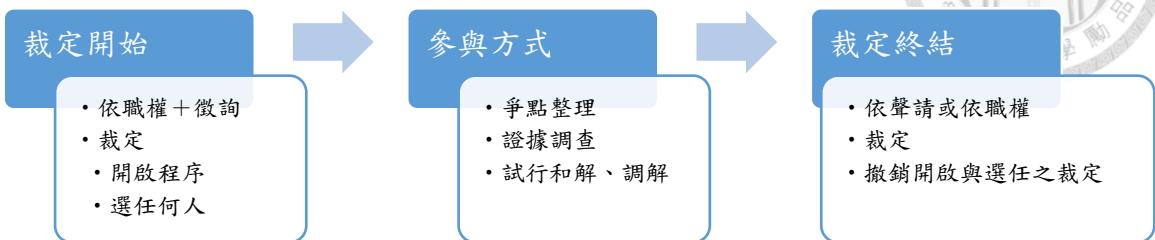
【圖十六：專門委員之參與－以建築訴訟事件為例】

第四節 專業委員之參與方式

第一項 專業委員參與訴訟程序之開始與終結

以下即依序介紹我國司法院提出之民事訴訟法部分條文修法草案（下稱「草案」）所呈現之專業委員之規定，並交錯比較日本法與其實務及學界之討論。

壹、我國法



【圖十七：專業委員參與訴訟之程序的概觀】

草案第 39 條之 1 第 1 項規定下，法院審理事件涉及「法律以外專業領域」，認有必要時，得於徵詢當事人意見後，依職權裁定「開啟專業委員參與之訴訟程序」（是否選任參與）及「選任特定專業委員」（選任特定人選）之權限。之所以特別要求法院於裁定前應徵詢當事人之意見，係因法院為妥速執行審判職務，雖得依職權進行該程序，但仍應尊重當事人之程序主體權，並增進法院裁定之公正妥適性；然而，草案係將專業委員設定為「輔助法院進行審判之人」，故並未賦予當事人聲請選任之權，倘其為聲請，亦僅具促請法院發動職權之性質（草案第 39 條之 1 立法理由參照）。

其次，草案第 39 條之 1 第 2 項規定，當事人若合意指定專業委員時，為謀求當事人對於專業委員參與之訴訟程序之信服，原則上法院應依其指定而為選任。惟如前所述，專業委員係作為「輔助法院進行審判之人」，「選任何人」之權限仍在法院手中，故該項但書規定，法院若認當事人之合意人選「顯不適當」時，仍得不從其合意。



【圖十八：草案第 39 條之 1 至第 39 條之 3 之作用】

必須特別注意者為，草案第 39 條之 1 之裁定，兼有「開始進行由專業委員參與訴訟之程序」及「選任特定專業委員」之效果。基於此等理解，草案第 39 條之 3 規定應理解為：法院於作成前述裁定後，亦被賦予撤銷「該等專家參與程序」之權限，而得依訴訟進行情形，於認該訴訟事件已無由專業委員參與程序之必要時，依聲請或依職權撤銷選任專業委員參與訴訟程序之裁定，而「終結由專業委員參與訴訟之程序」。由是可知，當事人雖然對於「程序之開啟」及「選任何人」並無聲請權，但由此規定可知，當事人對於「程序之終結」係有聲請權。至於撤銷「該選任」之權限，則應探究是否符合草案第 39 條之 2 之規定。

貳、日本法與我國法之比較

可以注意者為，日本民事訴訟法第 92 條之 2 使法院應分別針對「爭點整理」、「證據調查」、「試行和解」作成裁定，而可能使不同之專門委員參與各該程序。¹¹⁵有論者指出，之所以必須分別作出決定，乃因專門委員參與之必要性程度，因程序不同而有所不同。¹¹⁶

相較於此，我國草案第 39 條之 1 文義上似乎並不排除此種作法，亦得於爭點整理階段開啟專業委員之參與，並選任特定專業委員，若隨著本案審理之進行，至證據調查階段前，發現其對於個案所涉爭點並不熟知，法院得透過草案第 39 條之 2 第 2 項以「已選任之專業委員有不適任情形者」為由，依聲請或依職權以裁定撤銷其選任，且同條第 3 項亦特別規定專業委員針對其公正性或專業性有欠缺之虞者，無論於選任前、後均有揭露義務。進而，如前所述，草案第 39 條之 1 之裁定，兼有「開始進行由專業委員參與訴訟之程序」及「選任特定專業委員」之效果，而透過草案第 39 條之 2 所作成之裁定，僅有「撤銷已受選任專業委員之選任」的作用，若該訴訟事件仍有由專業委員參與程序之必要，而未由法院按草案

¹¹⁵ 條文可見註 120、121、123。

¹¹⁶ 三木浩一，前揭註 112，頁 4。



第 39 條之 3 撤銷選任專業委員參與訴訟程序之裁定時，解釋上應認為法院仍得以裁定選任新專業委員。

而日本民事訴訟法僅於第 92 條之 4 規範法院得撤銷專門委員參與程序之裁定¹¹⁷，似未有如我國草案第 39 條之 2 第 2、3 項關於「僅撤銷已受選任專業委員之選任」之規定，可能係因其本即係於各程序中藉由個別之裁定選任之。

第二項 專業委員之參與程序

壹、我國法

草案第 39 條之 5 至第 39 條之 7 規定下，專業委員基於學識經驗，以說明、發問等方式協助法院釐清爭點、調查證據或促成當事人和解、調解，但不得為事實認定及法律判斷；專業委員之說明，應以書面或於期日以言詞為之，法院應使當事人對之有陳述意見之機會，除經兩造同意外，不得作為認定事實之證據。

或許會有質疑認為：「我國民事訴訟法第 324 條以下本即規定鑑定制度，而使法院得透過鑑定人或囑託鑑定，獲取個案所需相關專業知識或專業事實認定，如此，專業委員制度之新設，其區別何在？」對此，草案第 39 條之 5 某程度即可回答此一質疑。

草案第 39 條之 5 第 1 項規定下，專業委員係基於法律以外之專業學識經驗，以說明、發問等方式，或協助法院於爭點整理程序¹¹⁸釐清「事實上及證據上爭點」，基於輔助法院認事用法之地位，提供其專業學識經驗之必要資訊；或證據調查階段協助「調查證據」（如：於法官實施勘驗時協助確認應勘驗之標的物及

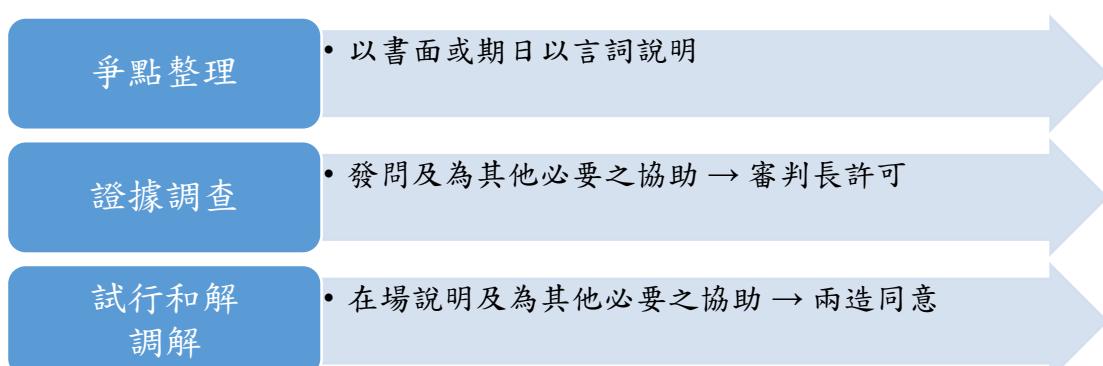
¹¹⁷ 日本民事訴訟法第 92 條之 4：「裁判所は、相当と認めるときは、申立てにより又は職権で、専門委員を手続に關与させる決定を取り消すことができる。ただし、当事者双方の申立てがあるときは、これを取り消さなければならない。」

¹¹⁸ 實務有稱之為「集中審理程序」，對此可參後述「民事訴訟集中審理程序參考要點」。

其現況，於鑑定時協助法院確認囑託事項；尤其：對當事人、證人或鑑定人為專業性發問）；或於訴訟程序進行中，協助法院促成當事人和解、調解（如：於法院試行和解、調解時，依兩造同意之範圍以說明以外之方式提供專業上協助）。

並且，草案第 39 條之 5 第 2 項強調，專業委員並無權限為事實認定（不得陳述針對個案之判斷意見）及法律判斷，換言之，其既非鑑定人角色，亦不具（非職業）法官之地位，其僅得作為一人體搜尋引擎而對於個案中之訴訟主體（尤其：法院）提供「抽象性專業知識之說明」，並不得就個案事實作成專業性認定。個案性的專業認定，則仍係由鑑定人作成。例如於醫療糾紛中，不得認定個案中之醫生是否符合醫療常規，而僅得陳述「一般醫療水準或醫療常規為何，以及其重要性」（如：Propofol 全身麻醉藥之使用方式），再由法院藉此認事用法。

至於專業委員參與訴訟程序之方式，由草案第 39 條之 5 可知，隨著專業委員之參與對於不同程序或階段之影響性，其參與形式及限制有所不同。從爭點整理程序中，專業委員得向法院及當事人為說明，無須經審判長許可或兩造同意；到證據調查程序，專業委員須「經審判長許可」，方得對當事人、證人或鑑定人發問，及為其他必要之協助；另外，在法院試行和解或個案行法院之調解時，專業委員須經「兩造同意」，方得在場說明，及為其他必要之協助。



【圖十九：我國專業委員制度－參與之程序與方式】

貳、日本法與我國法之比較



日本專門委員之參與，亦因程序之不同而設置不同反應當事人意願之方法。

於日本民事訴訟法第 92 條之 2 第 1 項規定下，於爭點整理或進行協議期日¹¹⁹，法院於必要時得裁定專門委員參與程序，且專門委員得以書面或於言詞辯論期日或辯論準備程序期日以言詞為說明。¹²⁰

於同條第 2 項規定下，證據調查期日時，法院於必要時得裁定專門委員參與程序，且專門委員除得於證據調查期日說明外，若其於證人、當事人本人或鑑定人之訊問期日為說明，專門委員須經兩造同意，並經審判長許可，方得對於為使訴訟關係或證據調查結果之意旨明確而必要之事項，直接對證人、當事人本人或鑑定人詢問。¹²¹蓋專門委員之發問有影響法院形成心證之可能性。¹²²

¹¹⁹ 日本法所謂「進行協議期日」，係指法院於言詞辯論期日外，為充實審理而指定的期日。在該期日中，法院及當事人確認言詞辯論中證據調查與爭點間之關係，或對其他有關訴訟進行之必要事項進行協議。可參日本民事訴訟規則第 95 條第 1 項：「裁判所は、口頭弁論の期日外において、その審理を充実させることを目的として、当事者双方が立ち会うことができる進行協議期日を指定することができる。この期日においては、裁判所及び当事者は、口頭弁論における証拠調べと争点との関係の確認その他訴訟の進行に関し必要な事項についての協議を行うものとする。」。

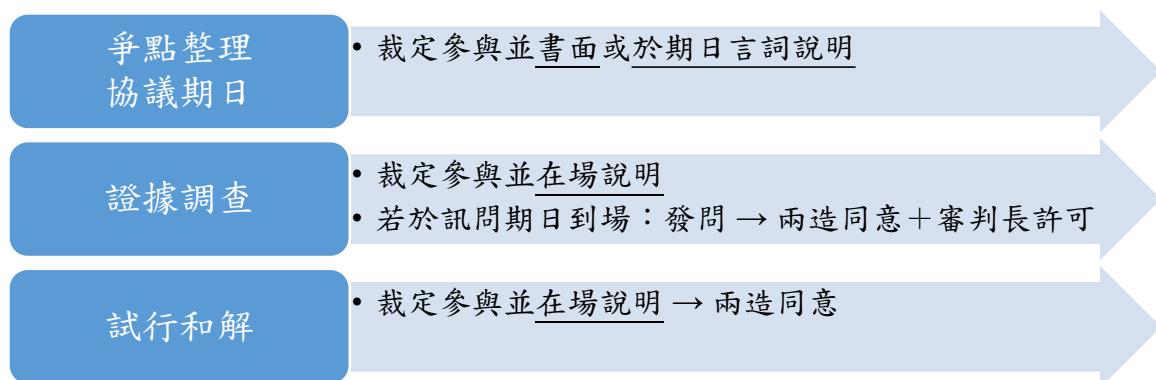
¹²⁰ 日本民事訴訟法第 92 條之 2 第 1 項：「裁判所は、争点若しくは証拠の整理又は訴訟手続の進行に関し必要な事項の協議をするに当たり、訴訟關係を明瞭にし、又は訴訟手続の円滑な進行を図るため必要があると認めるときは、当事者の意見を聴いて、決定で、専門的な知見に基づく説明を聴くために専門委員を手続に関与させることができる。この場合において、専門委員の説明は、裁判長が書面により又は口頭弁論若しくは弁論準備手続の期日において口頭でさせなければならない。」民事訴訟規則第 34 條之 2 第 1 項：「法第九十二条の二（専門委員の関与）第一項の決定があった場合には、専門委員の説明は、裁判長が進行協議期日において口頭でさせることができる。」

¹²¹ 日本民事訴訟法第 92 條之 2 第 2 項：「裁判所は、証拠調べをするに当たり、訴訟關係又は証拠調べの結果の趣旨を明瞭にするため必要があると認めるときは、当事者の意見を聴いて、決定で、証拠調べの期日において専門的な知見に基づく説明を聴くために専門委員を手続に関与させることができる。この場合において、証人若しくは当事者本人の尋問又は鑑定人質問の期日において専門委員に説明をさせるとときは、裁判長は、当事者の同意を得て、訴訟關係又は証拠調べの結果の趣旨を明瞭にするために必要な事項について専門委員が証人、当事者本人又は鑑定人に対し直接に問い合わせを發すことを許すことができる。」

¹²² 三木浩一，前揭註 112，頁 4。

於同條第 3 項規定下，在法院試行和解時，認有必要時，法院得經兩造同意，裁定使專門委員於兩造能到場之試行和解期日參與程序，聽取其基於專業知識之說明。¹²³蓋和解程序係以形成當事人合意為目的，故需特別尊重當事人之意願。

124



【圖二十：日本專門委員制度－參與之程序與方式】

因專門委員之參與對於訴訟之進行或結果影響甚大，故為確保專門委員參與之透明化，日本除於民事訴訟法第 92 條之 2 規定專門委員之言詞說明必須於「雙方當事人皆得到場之期日」為之外，於民事訴訟規則第 34 條之 3 亦設有相關規定。該條第 1 項特別規定，法院若於期日外要求專門委員提出說明，且其要求說明之事項係對於訴訟關係明瞭化為重要事項者，書記官應通知兩造當事人該事項。¹²⁵同條第 2 項則規定，專門委員於期日外向法院提出書面說明者，法院書記官應交付影本於兩造當事人。¹²⁶我國草案雖無類似日本民事訴訟規則第 34 條之 3 之規定，

¹²³ 日本民事訴訟法第 92 條之 2 第 3 項：「裁判所は、和解を試みるに当たり、必要があると認めるとときは、当事者の同意を得て、決定で、当事者双方が立ち会うことができる和解を試みる期日において専門的な知見に基づく説明を聴くために専門委員を手続に関与させることができる。」

¹²⁴ 三木浩一，前揭註 112，頁 4。

¹²⁵ 民事訴訟規則第 34 條之 3 第 1 項：「裁判長が期日外において専門委員に説明を求めた場合において、その説明を求めた事項が訴訟関係を明瞭にする上で重要な事項であるときは、裁判所書記官は、当事者双方に対し、当該事項を通知しなければならない。」

¹²⁶ 民事訴訟規則第 34 條之 3 第 2 項：「専門委員が期日外において説明を記載した書面を提出したときは、裁判所書記官は、当事者双方に対し、その写しを送付しなければならない。」



不過，既然草案第 39 條之 6 第 2 項規定法院應使當事人針對專業委員之說明有陳述意見之機會，具體操作上仍得參考日本民事訴訟規則第 34 條之 3 之要求。

另外，我國草案與日本法均規定為便利處於遠隔法院處所之專業委員得利用科技設備參與訴訟程序，並兼顧審理之迅捷，法院得裁量以該設備審理之（參我國草案第 211 條之 1 及日本民事訴訟法第 92 條之 3）。¹²⁷

至於為何相較於日本法，我國草案除將專業委員適用於訴訟程序中之爭點整理、證據調查階段、試行和解，亦規定適用於法院之調解程序？從醫療事件上的討論或可見端倪。

有論者指出，相較於我國約有 23% 之醫療紛爭係透過訴訟方式予以解決，德國則有 92% 之醫療紛爭係透過裁判外紛爭處理方式解決，僅有 8% 提起訴訟，而德國關於醫療紛爭之裁判外處理主要係由各地醫師公會之鑑定委員會及調解會進行，其中北德醫師公會調解委員會程序原則即規定如有必要應取得調解委員會成員以外之「鑑定意見」，該鑑定意見應本於醫學及法律之審查，並設有確保鑑定意見之專業性及公正性等規定；甚至有論者指出此調解程序上所得之鑑定意見，得於調解不成立後，於訴訟程序上作為書證之性質與以利用。¹²⁸

而我國非但裁判外處理制度所處理之醫療紛爭較少，在既有民事訴訟法上未特別要求調解委員關於醫療之專業性，且亦未規定調解程序中之事證早期開示，由此可推知在我國裁判外紛爭解決機制中充實「專家參與」一事，或存在其必要性。¹²⁹論者即指出醫療訴訟雖較無複雜之法律關係，但是事實及證據上爭點通常

¹²⁷ 日本民事訴訟法第 92 條之 3：「裁判所は、前条各項の規定により専門委員を手続に開与させる場合において、専門委員が遠隔の地に居住しているときその他相当と認めるときは、当事者の意見を聴いて、同条各項の期日において、最高裁判所規則で定めるところにより、裁判所及び当事者双方が専門委員との間で音声の送受信により同時に通話をすることができる方法によって、専門委員に同条各項の説明又は發問をさせることができる。」

¹²⁸ 參：沈冠伶，前揭註 100，頁 83-85。

¹²⁹ 在 2018 年 4 月 20 日行政院所提出並函請立法院審議的「醫療事故預防及爭議處理法草案」第 19 條第 2 項即規定：「調解會調解時，得邀請醫學、法律、心理、社會工作或其他相關專業人

較繁多，尤其涉及專業性之事實上爭點，由不具醫學專業知識之職業法官或調解委員獨自進行事實上爭點整理，並特定有爭執之專業事項作為鑑定事項，常有其難處或需時較長，甚至偏離正確方向。¹³⁰且我國民事訴訟法所規範之法院內調解之調解委員的選任或個案調解委員的組成並未一概要求須具備特定專業知識（民事訴訟法第 406 條之 1、第 406 條之 2 及法院設置調解委員辦法第 4 條參照）。¹³¹由此可見關於醫療事件，不論係訴訟之前階段，或是調解程序，在我國均有必要引進醫學專家協助爭點之整理、確定。

然而，草案第 39 條之 1、第 39 條之 3、第 39 條之 5 及第 39 條之 9 揭明專業委員制度適用於「參與訴訟程序」之情形，解釋論上若對於此一用語採取狹義解釋，則適用範圍限於起訴後之爭點整理、證據調查、訴訟上和解及起訴後移付調解之情形，並不包含「起訴前調解」。不過，若採取廣義解釋，則可認為適用範圍包含民事訴訟程序之相關程序而不限於訴訟程序開始之情形，進而將適用範圍擴及於作為勞動訴訟之起訴前置程序的「勞動調解程序」。對此，本文以為，既然新設專業委員制度之目的在於提升民事訴訟法上法律外專家之引入問題，而起訴前調解於民事訴訟法上亦有所規定，故文義解釋上應採取前述廣義解釋，而活用專業委員制度。然為求明確，將來修法時應可明訂適用範圍及於「起訴前調解」。

第三項 專業委員之說明

員列席陳述意見，或向第四條第一項受託團體申請爭點整理或評析意見；其屬死亡或重傷之醫療爭議者，應申請爭點整理或評析意見。」

¹³⁰ 沈冠伶，前揭註 8，頁 273。

¹³¹ 於日本之法院調解程序中，調解委員除係由法關於個別事件指定之非專任法院職員外，通常為具有豐富經驗之人士，如：具有律師資格者、具備解決紛爭所需專業知識或經驗者、或是在社會生活中擁有豐富知識或經驗之人士。參：小山昇，《民事調停法〔新版〕》，138-139 頁，轉引自：白友桂、陳誌泓（2019），〈簡介日本法院調解制度—兼論我國制度之修改（一）〉，《萬國法律》，223 期，頁 33。由此可見，在日本似乎較無使專門委員參與調解程序之必要。



壹、我國法

在法院行專家諮詢要點第 9 點第 2 項規定：「專家應本於良知及專業確信，提出專業意見供法院參考，不參與事實認定及法律判斷。」但關於此等意見之性質為何？若為法官所採，是否屬於民事訴訟法第 278 條之法院職務上所知悉事實而應依同條第 2 項但書保障當事人之聽審請求權？並未明確規定。

相對於此，民事訴訟法草案第 39 條之 6 第 1 項為使當事人知悉專業委員之意見表達，以確保程序進行之公正及透明，規定專業委員之說明，應以書面或於期日以言詞為之，不得「於期日外以言詞為說明」。此外，因專業委員不具（非職業）法官之地位，故修法理由強調其不得參與裁判作成之評議。再者，專業委員並非鑑定人，亦非證人，非證據方法的一種，而僅作為一輔助法院認定事實之角色。是以，草案第 39 條之 7 明定專業委員之說明，原則上不得作為認定事實之證據，惟為貫徹辯論主義之審理原則，該項說明如經兩造同意者，自得例外作為證據方法而由法院判斷其證明力。

另外，既然專業委員並非證人或鑑定人之角色，當事人自不得聲請對其發問¹³²，但專業委員之說明，既然可能影響法院之判斷（雖然按草案第 39 條之 7 不得作為認定事實之證據，但仍可能作為民事訴訟法第 222 條第 1 項之全辯論意旨，而成為法院之裁判基礎），即應貫徹聽審權保障之要求，亦即，應充分維護當事人得為言詞辯論或陳述意見以提出足以影響裁判結果之攻擊防禦方法之機會。在此理解下，草案第 39 條之 6 第 2 項為充分尊重當事人之程序主體地位及聽審請求權，規定法院於裁判前，應使當事人就專業委員之說明有陳述意見之機會。而日本法亦規定法院應使當事人對於專門委員之說明，有陳述意見之機會。¹³³

¹³² 關於當事人對於證人或鑑定人之發問或對質，可參民事訴訟法第 316、320、324 條。

¹³³ 日本民事訴訟規則第 34 條之 5：「裁判所は、当事者に対し、専門委員がした説明について意見を述べる機会を与えなければならない。」



貳、日本法與我國法之比較

日本專門委員之任務如同我國專業委員一般，並非針對爭點提出具體意見，而係說明一般或客觀之事實。然而，所謂「具體意見」與「抽象說明」有時界線模糊，因此在日本的討論與實踐中，有學者指出：日本有法院為避免引起不必要之糾紛，係由法院基於當事人之意見，以「一問一答」之方式擬具要求說明事項，甚至若兩造當事人願意，亦有不少法院容許得要求專門委員提出意見。¹³⁴而此等合意，可理解為當事人放棄對於程序保障之追求，所作成之證據契約；若當事人未成立合意，當事人於聽取專門委員之說明後的態度或反映、於聽取前後的主張或證據活動的變化等，亦有法院肯認得將其作為全辯論意旨而斟酌之。¹³⁵甚至有法院將所謂「說明」採取廣義解釋，而活用專門委員制度。如在醫療訴訟中，所謂的說明，包含對於病人及病歷等具體現象的事實，基於專業經驗法則所作成的「客觀性推論」，也包含進而對於其優劣等評價要素作出價值判斷之「評價性說明」。¹³⁶

關於得委託專家處理之事項一覽表，有日本學者整理如下表：¹³⁷

I	為推論系爭事件所爭論之事實，提供法院應適用的專門性經驗法則
I-I	一般性及抽象性的提供專門性經驗法則
I-II	更進一步報告該專門性經驗法則適用於事實後之推論結果
I-III	利用專業知識進行實驗、調查
II	廣義性地提供專門性經驗法則
II-I	(輔助理解型) 說明專業用語、或是說明當事人主張之意義等
II-II	(輔助判斷型) 說明在複數專家之意見中，哪一個意見是廣泛受到採納？採用哪一個見解會導出哪一種結論？以及針對證據的證明力說明意見

【表一：得委託專家處理之事項】

¹³⁴ 三木浩一，前揭註 112，頁 7。

¹³⁵ 杉山悅子，前揭註 106，25 頁。

¹³⁶ 杉山悅子，前揭註 106，25 頁。

¹³⁷ 杉山悅子，前揭註 106，26-27 頁。中文翻譯參照白友桂、陳誌泓（2018），〈簡介日本民事訴訟中的專門委員制度（上）〉，《萬國法律》，219 期，頁 44-45。

針對前述第 II 部分，該學者與以大阪地方裁判所為代表之實務界之間，對於得適用專門委員制度，並無爭議。但針對第 I 部分，該學者認為，基於該部分係針對該案件提供特定評價，法院應行鑑定程序（含：釋明處分，此應相當於我國之闡明處置），而非自專門委員取得該等資訊，但在當事人充分理解而放棄程序保障時，或程序保障充足且得確保其內容之正當性時，仍得由專門委員為之。¹³⁸而日本實務界則提出反對意見，認為有鑑於專門委員制度之設立目的及立法過程，乃在於充實及迅速審理專業知識為主要問題之專業事件，再加上將專業知識導入專業訴訟時，特定程序的評價性說明實屬不可避免，而 I-I 及 I-II 部分應解為「評價性說明」，從而應包含於專門委員得「說明」之範圍，但 I-III 部分則非屬其得說明之範疇。¹³⁹

參、「說明」得否作為證據方法

有日本學者認為，當事人既得自行放棄程序保障之利益，若雙方當事人同意，解釋上亦可使專門委員發揮替代鑑定人之功能，但若採此種運作方式時，仍須使專門委員進行與鑑定相當之充分調查、將專門委員之報告書編入訴訟卷宗、賦予當事人對專門委員發問之機會、賦予當事人得事後透過鑑定加以爭執之機會等等。

140

對此，我國草案第 39 條之 7 明定專業委員之說明，原則上不得作為認定事實之證據，惟為貫徹辯論主義之審理原則，該項說明如經兩造同意者，自得例外作為證據方法。此等合意，可理解為當事人就此成立證據契約。¹⁴¹由日本法院所謂

¹³⁸ 杉山悅子，前揭註 106，27 頁。

¹³⁹ 參白友桂、陳誌泓（2018），前揭註 137，頁 45。

¹⁴⁰ 三木浩一，前揭註 112，頁 13。

¹⁴¹ 關於證據契約可參最高法院 96 年度台上字第 2907 號民事判決：「按民事訴訟法第三百七十六條之一既於保全證據程序，設有兩造得就訴訟標的、事實、證據或其他事項成立協議等『證據契約』之具體明文。是凡當事人間以合意就特定訴訟標的及其原因事實確定其證據方法之證據契約，倘其內容於公益無妨害，不侵害自由心證主義，並在當事人原有自由處分之權限及辯論主義之適當領域內者，本於私法自治原則，自應承認其效力。」

「評價性說明」之論述可知，所謂「說明」與「意見」之區別總有其灰色地帶，而既然此等區別主要係為避免架空鑑定制度對於當事人之程序保障，則此等利益自得由其歸屬主體之當事人處分，成立證據契約。由此觀之，前述日本學者一方面承認得基於當事人之合意而使專門委員提出意見，另一面卻又要求法院應鑑定鑑定制度對於當事人之程序保障，難免有忽略辯論主義對於當事人對於事證提出及蒐集權限之尊重之虞。

然而，若當事人未成立合意，則仍有辨別說明與意見之必要。關於鑑定，我國學者有指出，鑑定具有三種類型：「鑑定人提供法院所欠缺之專業知識或法則（如：醫療常規為何）」、「鑑定人將專業知識適用於法院依證據調查所確定或不爭執之事實（前提事實）之結論（如：基於醫師未採取某一醫療處置之事實，判定是否有違醫療常規）」及「由鑑定人利用專業知識以發現認定事實（如：對於人體之診察、文書紀錄之判讀）」。¹⁴²由此以觀，上開第 I 部分在我國法理解下，亦屬於鑑定制度所處理之範疇。但是否仍有由專門委員制度加以處理之可能性？關鍵在於「抽象說明」與「具體意見」之分野。本文以為，鑑定制度具備專業委員制度所無之「當事人發問權」、「意見提供權」與「拒卻權」¹⁴³，為免架空鑑定制度對於當事人之程序保障及貫徹嚴格證明之要求，在「是否係針對個案提供意見或說明並不明確」之情形，應認為僅得行鑑定程序，方可使該等專業陳述作為認定事實之證據。進而，為求程序明確，應寬認法院得使特定專家於合乎鑑定人選任要求時，得自「專業委員」轉換身分為「鑑定人」，適用鑑定程序之相關要求，而明確其所作成之意見得作為證據乙事。另一方面，當事人為避免「抽象說明與具體意見之辨別不明」所致生得否作為證據之疑義，本於辯論主義

¹⁴² 沈冠伶，前揭註 98，頁 246。

¹⁴³ 民事訴訟法草案第 39 條之 2 第 1、2 項雖與民事訴訟法第 331 條般，均規定得以聲請法官迴避之原因拒卻參與程序之專家，但草案第 39 條之 2 第 2 項規定「法院得依聲請或依職權」觀之，專家即使具有法官迴避之原因，但法院對於是否裁定撤銷其選任，原則上仍具有裁量權，除非兩造均聲請撤銷之。而第 331 條規定「當事人得依聲請...」而未將裁量權授予法院。故二者對於當事人之保障程度似有所不同。



對於當事人事證蒐集及提出之決定權限之尊重，亦應肯認其得就此成立證據契約，而使「專業委員」所作成之專業陳述均得作為證據，不論其實質上究係抽象說明或具體意見。

肆、非職業法官之於專業委員制度之反省

相較於此等理解，有論者認為一來，因於我國非專業法庭進行訴訟時，法官較欠缺專業訴訟之專門知識，將有可能產生過度依賴專業委員以形成其自己心證之危險，且專業委員對於證人、當事人或鑑定人所為之發問將影響證人證言之內容、鑑定人之意見陳述、當事人訊問之供述，而其均可成為證據資料，而直接影響當事人訴訟之勝敗，故基於保護當事人權利及避免架空法院公平與合理認定事實而為證據評價之職責，並考量專業委員於具體事件中可能對單純陳述證言之證人提出錯誤發問，因而導致法官為錯誤事實認定之危險，該論者主張**專業委員不得對此等之人發問**；二來，說明與意見有其區別困難，專業委員於發問後若可直接提供其專業說明，如此之「說明」可能夾雜專業意見之判斷，或專業委員可能不慎提出其專業意見，此際，縱然「專家委員之說明」不能作為證據資料，但亦有可能得作為全辯論之意旨而影響法官心證之形成；基此，論者進一步主張**針對專業訴訟法官欠缺專業知識而無法進行發問，或無法完整與妥適理解具專業性之爭點問題之情形，應如德國民事訴訟程序般，集合「精通法律專業知識」與「長期於特定事件領域工作」之法官組成專業法庭或專業合議庭來解決，而非透過專業委員之發問**。¹⁴⁴

針對論者關於職業法官與非職業法官組成專業法庭之倡議，本文以為恐未慮及我國國情以及非職業法官參與審判工作之違憲爭議。詳細而言，於我國既有民事訴訟程序中應如何填補職業法官法律外專業知識之欠缺，概念上或得謀求於鑑

¹⁴⁴ 劉明生（2019），〈民事訴訟法總則與第一審程序修法之評析〉，姜世明主編，《2018年民事訴訟法修正草案評析：民事程序法焦點論壇第五卷》，頁336-340。

定、技術審查官或類如此等者、專業委員、非法律專家作為非職業法官、專家諮詢等方式之強化或引入，但於實際上仍應考量我國既有之狀況，而為妥適之立法設計。於我國既有法制與司法運作現況下，鑑定有類如醫事審議委員會之弊病（如本論文於第四章第二節第三項所描述）；技術審查官（或日本之裁判所調查官）因屬專職人員，而有無法彈性配置人力，以因應現代科技強烈專業化現象之問題（如本論文於第四章第三節第三項對於日本學者看法之引述）；非職業法官參與審判工作於我國則有合憲性之問題，蓋非職業法官是否屬於憲法第 80 條所謂「法官」尚有爭議¹⁴⁵；專家諮詢雖有法院行專家諮詢要點作為規範根據，但欠缺關於當事人聽審請求權保障之規範（如本論文於第四章第二節第三項所引述）。此外，如前所述，在日本修法增設專業委員制度前，日本民事訴訟程序上活用專家之方法，類似於我國僅有屬於證據調查之「鑑定」與設置於部分法院的「裁判所調查官」制度（如：智慧財產或租稅相關事件）；於增設專業委員制度後，「非專職之法律外專家」的專門委員等制度的活用或實施，也被認為對於專業知識相關的爭點整理甚至證據調查的先行有所貢獻。由此可知，對於我國民事訴訟專家參與審判模式之革新，應針對鑑定制度與專業委員制度進行具體探討，方為切中本旨之議論，實不應捨本逐末而倡議引入於我國既有制度上多有障礙之非職業法官制度。

其次，前述論者一來畏於說明與意見之區別困難，而忽略我國草案第 39 條之 7 對於當事人成立證據契約之規定，且未慮及於是否係針對個案提供意見或說明並不明確」之情形，應認為僅得行鑑定程序之解釋論可能性及特定專家身分轉換

¹⁴⁵ 可參：邱琦（2010），〈醫療專庭與專家參審－以德國、法國商事法庭為借鏡〉，《月旦法學雜誌》，185 期，頁 99-100。邱琦法官即指出：「反觀德國基本法關於法官地位之規定，與台灣相似，但朝野法學人士對於參審法官之合憲性問題並無任何質疑。當筆者向德國漢堡地方法院前院長 Dr Roland Makowka 提出合憲性問題時，院長表示驚訝，並稱：「這個問題不是問題」，因為參審制度在德國具有悠久歷史，早於制憲之前即已存在，司法民主化之觀念早已深入人心，國民之間已形成共識，因此非職業法官參與審判工作，普遍被視為民主精神之具體體現，不會造成違憲之結果。由於現代憲法在概念上為國民與國家間之契約，因此德國與法國國民認為合憲之參審制度，台灣國民並不當然亦認為合憲。從而本文認為，就台灣政治文化、社會發展與國民感情而言，在尚未就憲法上之法源基礎取得共識之前，實不宜逕行建立專家參審制度。」



之制度活用可能性；二來，雖點出專家委員之說明可能作為全辯論意旨，但又忽視第 39 條之 6 第 2 項因應於此而要求對於當事人聽審請求權之保障；三來，又以專業委員有錯誤發問之危險而認為即應採取非職業法官參與審判制度，此一風險難道鑑定或非職業法官參與審判制度即無？與其對此抱持悲觀心態，毋寧應正視從日本經驗看來，若專業委員制度於我國運行良好，對於職業法官於審判中法律專業知識之強化將產生實效，而活化我國專業訴訟之爭點整理程序、證據調查程序、甚至於法院調解程序，進而站在採取專業委員制度之基礎上，探討應如何強化其優點，而減少該制度之缺點（如：如何避免職業法官對於專家委員說明之過度依賴？如何藉由職業團體或當事人律師之推薦等方式，遴選並選任適當人選作為專業委員？）。

第四項 專業委員制度之其他規範

壹、專業委員之名冊、權利與義務

為便利法院選任專業委員，草案第 39 條之 8 第 1 項規定，司法院應將適於為專業委員之人選列冊，以供選任；法院於審理事件認有必要時，亦得選任名冊以外之人為專業委員。

此外，為鼓勵專業人士參與，提高專業委員制度之成效，草案第 39 條之 8 第 2、3 項規定，專業委員執行職務得請求其赴法院參與訴訟程序之日費、旅費及相當之報酬；但因專業委員係「輔助法院進行審判之人」，故前述日費、旅費及報酬，應由國庫負擔而非屬訴訟費用。而草案第 39 條之 9 則明定專業委員之保密義務。

而其他關於專業委員之專業類別、資格、任期、聘任、解任、執行職務之程式、倫理規範及日費、旅費、報酬之計算方法及數額等事項，草案第 39 條之 8 第

4項則授權由司法院定之。對此，日本則於民事訴訟法第92條之5第1、2項明定專門委員之人數，就各事件得為1人以上，且應就各事件於聽取當事人意見後，個別指定之。¹⁴⁶同條第3項則規定專門委員為兼任人員，其選任應依最高法院規則（即：專門委員規則第1~6條）定之。同條第4項規定對於專門委員，給付法律所定之津貼，並依最高法院規則（即：專門委員規則第7條）所定金額給付旅費、日費及住宿費。¹⁴⁷

貳、當事人聲請之程式

草案第39條之4第1項要求當事人聲請「撤銷專業委員之選任」，或聲請「撤銷選任專業委員參與訴訟程序之裁定」，均應以書狀為之，但於期日聲請者，則得以言詞為之。

草案第39條之4第2項則要求當事人為上述聲請時，應表明其聲請理由；但若兩造同時聲請「撤銷專業委員之選任」，依草案第39條之2第2項後段規定，法院即應撤銷之，自無於聲請時表明其理由之必要。本條立法理由並指出，若當事人之聲請書狀先後到達法院，縱理由不同，亦因為依第39條之2第2項後段規定，兩造均聲請，法院即應撤銷之，亦無須再審酌理由。

參、準用規定

前述法院或審判長關於專業委員參與訴訟程序之權限或應遵守之規定，於受命法官行準備程序時準用之（我國草案第272條）。日本則規定關於使專門委員參與程序之裁定、該裁定之撤銷、參與訴訟程序之方法、利用音訊通話方式使專

¹⁴⁶ 日本民事訴訟法第92條之5第1項：「専門委員の員数は、各事件について一人以上とする。」
同條第2項：「第九二条の二の規定により手続に関与させる専門委員は、当事者の意見を聴いて、裁判所が各事件について指定する。」

¹⁴⁷ 日本民事訴訟法第92條之5第3項：「専門委員は、非常勤とし、その任免に關し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。」同條第4項：「専門委員には、別に法律で定めるところにより手当を支給し、並びに最高裁判所規則で定める額の旅費、日当及び宿泊料を支給する。」



門委員參與程序、專門委員應個案指定之規定，於受命法官或受託法官行爭點整理、試行和解等程序時準用之，而行證據調查程序時，使專門委員參與程序之裁定、該裁定之撤銷及專門委員之指定，則由受訴法院為之（日本民事訴訟法第 92 條之 7）。¹⁴⁸

第五節 專家之公正性與專業性維持

第一項 我國法

關於專業委員之公正性維持，法院行專家諮詢要點第 8 點規定：「專家之迴避，準用民事訴訟法、刑事訴訟法、行政訴訟法關於法官迴避之規定。但曾為證人、鑑定人、前審或仲裁之專家者，不在此限。」對此，民事訴訟法草案並未設計迴避制度，而係以「揭露義務之課予」與「撤銷選任之裁定」處理專業委員公正性與專業性之問題。

草案第 39 條之 2 第 1 項規定，若專業委員有民事訴訟法第 32 條應自行迴避之事由，不得被選任為專業委員。立法理由並指出：「因第 32 條第 6 款、第 7 款情形而不得選任為專業委員者，係指其於該訴訟事件曾為證人、鑑定人或參與前審裁判、仲裁者，不包括於前審曾受選任為專業委員之情形」。

本此，同條第 2 項前段規定，若已選任者，有應自行迴避之事由或其他不適任情形者（如：有偏頗、欠缺訴訟事件所需專業領域能力），法院得依聲請或依職權以裁定撤銷其選任。然而，同條第 2 項後段則規定，若經兩造聲請時，法院

¹⁴⁸ 日本民事訴訟法第 92 條之 7：「受命裁判官又は受託裁判官が第九二条の二各項の手続を行う場合には、同条から第九二条の四まで及び第九二条の五第二項の規定による裁判所及び裁判長の職務は、その裁判官が行う。ただし、第九二条の二第二項の手続を行う場合には、専門委員を手続に關与させる決定、その決定の取消し及び専門委員の指定は、受訴裁判所がする。」

毋庸審酌其聲請理由，即應撤銷之。蓋如立法理由所指出，其經兩造均聲請撤銷選任者，顯已不受兩造當事人信賴，縱繼續參與訴訟程序，亦無助於訴訟紛爭之迅速、妥適解決。



此外，草案第 39 條之 2 第 3 項亦同時課予專業委員關於其公正性與專業性之揭露義務。該條規定，專業委員如有應自行迴避之事由或其他不適任情形，或依其他情事足認不能公正、獨立執行職務之虞者，於受選任時，即應揭露，經受選任後發現者，應即時向審判長揭露。

第二項 日本法與我國法之比較

日本民事訴訟法對於專門委員對於程序之參與則準用關於法官迴避之規定¹⁴⁹，並如同我國草案第 39 條之 2 第 2 項後段般，亦規定原則上當事人聲請迴避時，應提出聲請理由，但若當事人雙方同時聲請者，則不在此限。¹⁵⁰且規定法院認為適當者，得依聲請或職權，撤銷專門委員參與程序之裁定；但其經兩造聲請者，應撤銷之（日本民事訴訟法第 92 條之 4 參照）。

日本法並進一步規定：「專門委員被聲請迴避者，於對該聲請之裁定確定前，不得參與該事件之程序。」¹⁵¹而我國草案雖無類似規定，惟若參照我國民事訴訟法關於法官迴避規定之第 33、37 條，解釋上應認為：一來，若當事人知悉有得聲請撤銷選任之事由，而於知悉後或該原因發生後，卻不為之，甚至多次聽取其說明或回應其就程序所提出之必要協助，堪認其有信賴該專業委員為參與之意思，

¹⁴⁹ 日本民事訴訟法第 92 條之 6 第 1 項：「第二三条から第二五条まで（同条第二項を除く。）の規定は、専門委員について準用する。」

¹⁵⁰ 日本民事訴訟規則第 34 條之 8 第 1 項：「専門委員を手続に関与させる決定の取消しの申立ては、期日においてする場合を除き、書面でしなければならない。」同條第 2 項：「前項の申立てをするときは、申立ての理由を明らかにしなければならない。ただし、当事者双方が同時に申立てをするときは、この限りでない。」

¹⁵¹ 日本民事訴訟法第 92 條之 6 第 2 項：「専門委員について除斥又は忌避の申立てがあったときは、その専門委員は、その申立てについての決定が確定するまでその申立てがあった事件の手続に関与することができない。」



應使其喪失撤銷聲請權（民事訴訟法第 197 條第 1 項但書參照），避免程序之不安定及訴訟經濟；二來，若當事人聲請撤銷專業委員之選任，因專業委員之說明，非常可能影響不具該等專業之法院的判斷，故應認為在該聲請事件終結前，應停止該專業委員之參與；但其聲請時因前述評價而已喪失聲請權（多次容忍專業委員之參與，而不聲請迴避），或未符合草案第 39 條之 4 聲請程式，或顯係意圖延滯訴訟而為者，不在此限。

第三項 專家參與之其他模式

關於參與審理之專家之公正性維持，亦可與民事訴訟法草案有關法律專家制度、行政訴訟法、憲法訴訟法、法院組織法，以及商業事件審理法之專家證人制度等設計模式進行比較。

壹、司法院 2018 年民事訴訟法草案之法律專家制度

雖然依照法官知法原則，適用法律為法院之職權與責任，但因近年來法律之發展日益複雜，許多新興問題產生（如：如何認定醫療處置違誤），恐非一般傳統民事事實體或程序法理論所得以解決，故為促進法律之正確適用，前述所提及之民事訴訟法草案（下稱「草案」）第 39 條之 10 至第 39 條之 12 創設「法律專家制度」，藉此將法律專家引入訴訟程序上表示意見，由法律專家基於輔助法院適用法律之地位，整理相關實務與學說見解，並提出意見，供法院參酌。¹⁵²

尤其，不同於專家委員一概係由法院選任，法律專家可分為「由法院裁定選任之法律專家」與「由當事人委任之法律專家」。因其地位不同，制度上相關利益判斷有所差異，故草案對於其等之規範有些許差異之處。

¹⁵² 在此草案出爐前，最高法院 105 年度台抗字第 802 號民事裁定即由許士宦教授及沈冠伶教授以專家之身分提出法律意見書，並於言詞辯論期日由一造當事人之訴訟代理人偕同法律專家許士宦教授到場。相關討論可參：沈方維等（2018），〈民事第三審言詞辯論進行之探討〉，民事訴訟法研究基金會編，《民事訴訟法之研討（二十三）》，頁 99-202。



一、法院所選任之法律專家

草案第 39 條之 10 第 1 項規定，法院審理事件，關於法令之適用，如涉及法之續造、具有原則上重要性，或有其他法律爭議，得以裁定選任從事該學術研究之人或其他法律專家，以書面或於期日以言詞陳述意見，不得於期日外以言詞為之，俾使當事人得知悉其內容。

關於該等「由法院裁定選任之法律專家」的程序與要求，第 39 條之 10 第 2 項規定，係前述準用專業委員有關程序之開啟與終結、專業性及公正性維持（含：**第 39 條之 2 第 3 項揭露義務**）、權利與授權條款之規範。僅不準用草案第 39 條之 5 參與訴訟之方式、第 39 條之 6 說明之方式、第 39 條之 7 說明不得作為證據、第 39 條之 8 第 1 項名冊之規定。而草案第 39 條之 9 保密義務，則於第 39 條之 12 第 3 項明文準用於法律專家，不論其係由法院裁定選任，亦或係由當事人所委任。

如同專業委員般，「由法院裁定選任之法律專家」亦係居於輔助法院之地位，差異之處在於其旨在「輔助法院適用法律」。是以，其日費、旅費及報酬，自亦應由國庫負擔，而非作為訴訟費用由當事人負擔（第 39 條之 10 第 2 項準用第 39 條之 8 第 2、3 項）。

二、當事人所選任之法律專家

除法院得裁定選任法律專家外，當事人亦有自行委任之可能性。按草案第 39 條之 11 第 1 項，當事人如經「審判長之許可」或「他造之同意」，關於個案中法令之適用，如涉及法之續造、具有原則上重要性，或有其他法律爭議，亦得自行委任法律專家提出意見，作為法院判斷之參考，以尊重其程序主體權。

然而，因此處之法律專家，係由當事人所委任，其陳述意見係立於「協助該當事人」之地位，故第 39 條之 11 第 2 項規定其參與訴訟程序之日費、旅費及酬

金，自非屬（原則上應由敗訴當事人承擔之）訴訟費用，而係應由該委託法律專家之當事人負擔。



三、法律專家之職權

草案第 39 條之 12 第 1 項規定，法院選任或當事人委任之法律專家於期日到場陳述意見者，審判長得向其提問。立法理由並指出，法律專家並非證人或鑑定人，尚不宜由當事人對其發問。法律專家就事件所涉法律爭議陳述之意見，可能影響法院之判斷結果，為落實對當事人之程序保障，草案第 39 條之 12 第 2 項規定，法院應於裁判前使當事人就法律專家之意見得有辯論之機會。

此外，前述法院或審判長關於法律專家參與訴訟程序之權限或應遵守之規定，於受命法官行準備程序時準用之（我國草案第 272 條）。為便利處於遠隔法院處所之法律專家得利用科技設備參與訴訟程序，並兼顧審理之迅捷，法院得裁量以該設備審理之（草案第 211 條之 1）。

貳、憲法訴訟法之法庭之友制度

在現行我國法律下，設有法律專家參與規定者，可見於行政訴訟法¹⁵³、憲法訴訟法、法院組織法中，進而關於此等法律專家之參與及公正性之確保，又可見其差異之處。

有認為，就審理程序而言，若欲改變司法與社會之關係，應擴大司法之民主性，而其中一個可能性為：「第三人參與制度」，包含訴訟參加（針對狹義利害關係人）與法庭之友意見書，使公眾得藉由意見表達而參與大法庭統一見解裁定

¹⁵³ 行政訴訟法第 162 條第 1 項規定：「行政法院認有必要時，得就訴訟事件之專業法律問題徵詢從事該學術研究之人，以書面或於審判期日到場陳述其法律上意見。」第 2 項：「前項意見，於裁判前應告知當事人使為辯論。」第 3 項：「第一項陳述意見之人，準用鑑定人之規定。但不得令其具結。」



之作成；但即令公眾參與亦有必要遵守倫理，如美國之法庭之友意見書要註明是否受他人委託而撰寫、有無收費等資訊揭露¹⁵⁴。是以，回到我國來看，於我國並不能排除前述法律專家受賄賂之情形，故仍有以一定制度確保法律專家對於法律見解之真實性及信用性，惟由於法律專家並不作成事實認定，故其公正性確保之形式不應係「針對事實真偽之具結」，毋寧係「針對見解表達之相關資訊、利益往來之揭露」，以及甚至「針對此等資訊之具結」。進而，於其等盡揭露義務或具結時，法院得藉此判斷其陳述之可信性；但若其應揭露而未盡此等揭露義務時，則在規範上應探究是否以職業倫理規範予以拘束，課予行政罰，或甚至連結至我國刑法第 168 條之偽證罪等可能性。

關於法庭之友制度於我國之引進，可參將於 2022 年 1 月 4 日正式施行憲法訴訟法，在該法第 19、20 條規範下，當事人以外之專家學者、機關或團體可能因法院之指定而就相關問題提供專業意見或資料，或主動提出之；惟無論係受指定或主動提出，當事人、關係人以外之人民或團體均應揭露「其專業意見或資料之準備或提出，與當事人及其他訴訟關係人之關聯性或利益往來等」特定資訊。但亦僅有規範此等揭露義務，並未明文規定違反揭露義務之效果。

參、大法庭制度之專家學者

至於在大法庭新制中，按法院組織法第 51 條之 8 第 4 項及第 5 項，以及行政法院組織法第 15 條之 8 第 4、5 項，最高法院之民事大法庭或刑事大法庭，或最高行政法院之大法庭，為針對法律爭議作成個案之中間裁定，認有必要時，得依職權或依當事人、其代理人或辯護人之聲請，就專業法律問題選任專家學者，以書面或於言詞辯論時到場陳述其法律上意見；且該陳述意見之人，應揭露「其專業意見或資料之準備或提出，與當事人及其他訴訟關係人之關聯性或利益往來等」

¹⁵⁴ 陳昭如（與談），前揭註 42，頁 237。

特定資訊，確保法律專家對於法律見解之真實性及信用性。



參照該條之立法理由：「第四項之書面或言詞陳述性質上屬於法律意見之鑑定，所為陳述意見之專家學者，應視案件類型，分別準用民事訴訟法或刑事訴訟法關於鑑定人之權利、義務及徵詢等程序事項之規定。又選任之專家學者應揭露第五項所列之資訊，並具結以保證其真實。陳述意見之專家學者，若對該等資訊有隱匿或虛偽陳述之情事，亦應準用民事訴訟法關於鑑定人之規定。」¹⁵⁵，前述之書面或言詞陳述性質上被設定為「法律意見之鑑定」，故規定所為陳述意見之專家學者，應視案件類型，分別準用民事訴訟法或刑事訴訟法關於鑑定人之權利、義務及徵詢等程序事項之規定。由此可知，其應具結以確保「列舉資訊」之真實性，若有所違背，則依法院組織法第 51 條之 8 準用民事訴訟法第 496 條第 1 項第 10 款而可作為再審事由提起再審之訴。但由於本條並未明文規範準用中華民國刑法，又該法第 1 條採取罪刑法定原則，故難認得準用該法第 168 條之偽證罪。

		民事訴訟法 草案	憲法訴訟法	法院組織 法	行政法院組織 法
地 位	法院輔助人	O	X	X	X
	鑑定人	X	X	O	O
	法庭之友	X	O	X	X
具結		?	X	O	O
偽證罪		X	X	X	X
揭 露 事 項	應自行迴避之情事	§39-2III、 §39-10II			
	足認有不能公正、獨立執行職務之虞之情事	§39-2III、 §39-10II			
	相關專業意見或資料之準備或提出，是否與當事人、關係人或其代理人有分工或合作關係。		§19III①、 §20III	§51-8V①	§15-8V①
	相關專業意見或資料之準備或提出，是否受當事人、關係人		§19III②、 §20III	§51-8V②	§15-8V②

¹⁵⁵ 行政法院組織法第 15 條之 8 的立法理由亦作類似說明。其次，關於法律專家準用鑑定人規定之費用負擔，因準用民事訴訟法第 77 條之 23、第 338 條，故相關費用似乎係由當事人負擔。於此前提下，若大法庭之中間裁定某程度關乎統一法律見解之公益，乃至於當事人可能因法院依職權提呈而須等待大法庭作成中間裁定，已付出相關程序不利益，再要求當事人負擔專家諮詢費用，是否有違公正程序請求權之要求？是以，毋寧應認為相關費用宜由國庫負擔。規範上，可參考法院行專家諮詢要點第 10 點：「專家得支領日費、旅費，並得酌支報酬。前項日費、旅費及報酬，由國庫負擔。」

	或其代理人之金錢報酬或資助及其金額或價值。			
	其他提供金錢報酬或資助者之身分及其金額或價值。	§19III③、 §20III	§51-8V③	§15-8V③

【表二：地位與揭露事項—專業委員、法律專家、法庭之友、專家學者】

肆、商業事件審理法之專家證人制度

2019年6月21日，為求迅速、妥適、專業解決商業紛爭，司法院提出商業事件審理法（以下省略僅指稱法條處，係指本法之法條）草案，並於同年9月17提案於立法院，並於同年12月17日經立法院三讀通過。¹⁵⁶該法對於法律外專家對於民事程序之參與，除於第17條設置「商業調查官」以輔助法官從事相關商業問題之判斷，於調解程序針對商業調解委員有所規定（商業調解委員甚至可能受法院聘請而於訴訟程序上提供諮詢，以協助法院迅速釐清爭點，可參第38條第2項），除此之外，並設有專家證人制度。

詳言之，該法針對商業訴訟事件之審判採取二級二審制度（第71條參照），因此建構更為堅實之事實審，乃為必要。對此，除民事訴訟法之鑑定人、專業委員、法律專家等強化事實審之專業性制度外，為補強現行鑑定制度之不足，並尊重當事人之程序主體權而保障證明權，參考英美法制，採行專家證人制度，使當事人經法院許可後得以聲明專家證人，提供專業意見，充實事實審。此外，關於專家證人自第47條至第52條之規定，除第47條第2項外，並準用於商業非訟事件（第66條第2項參照）。

¹⁵⁶ 關於該法之相關說明可參：司法院，〈完成司改國是會議專業法院(庭)最後一塊拼圖—立法院三讀通過「商業事件審理法」及「智慧財產及商業法院組織法」新聞稿〉，<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1887-131619-9fe4c-1.html>（最後瀏覽日：2019/12/20）

對於作為證據方法之專家之公正性維持，民事訴訟法於第 330 條第 1 項關於鑑定人之資格設有限制、第 331～333 條設有鑑定人拒卻制度、第 334 條設有具結制度，並搭配有我國刑法第 168 條之偽證罪。



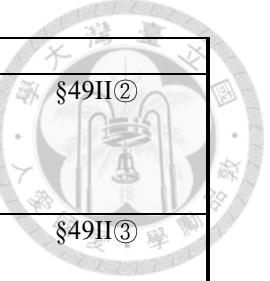
至於針對專家證人，第 49 條第 1 項規定：「專家證人應以書面出具專業意見，並附具結之結文，交由當事人提出於法院。但經法院許可者，得以言詞提出，並準用民事訴訟法第三百十二條第二項之規定。」，立法理由並指出：「一、除經法院許可得以言詞提出者外，專家證人原則上應以書面出具專業意見，並應具結保證其出具意見與所揭露事項之真實，將結文附於專業意見書，交由當事人一併提出於法院，以求慎重。如經法院許可得以言詞提出，其具結程序應準用民事訴訟法第三百十二條第二項關於法院應告以具結義務及偽證處罰之規定，爰設第一項規定。二、專家證人對於有可能影響其中立、客觀陳述之事項，應予揭露。揭露內容除應包括專家證人之學經歷、專長之專業領域，及是否曾從事與本次出具專業意見相關之案例暨其結果等專家證人資格相關事項外，並應包括其出具專業意見過程中，有無收受當事人、關係人或其程序代理人之金錢報酬或其他資助等事項，以確保其專業意見之中立、公正與正確，爰參考憲法訴訟法第十九條第三項，設第二項規定。」因此，專家證人制度亦設有具結規範，除確保其意見之真實外，並於同條第 2 項要求專家證人出具前項意見時應同時揭露「其專業意見或資料之準備或提出，與當事人及其他訴訟關係人之關聯性或利益往來等」特定資訊，且除應針對「其所出具意見」具結外，尚應同時具結保證「其所揭露事項之真實」。蓋此等事項（含：專家證人之學經歷、專長之專業領域，及是否曾從事與本次出具專業意見相關之案例暨其結果等專家證人資格相關事項；其出具專業意見過程中，有無收受當事人、關係人或其程序代理人之金錢報酬或其他資助等事項）可能影響其陳述之中立、客觀，自應揭露以確保其專業意見之中立、公正與正確，並使法院在參酌專家證人之專業意見時，得作為衡量此等證據之證明力的輔助事實。

同時，由於專家證人於審判中所陳述之專業意見，係影響裁判之重要證據，如專家證人就案情有重要關係之事項，具結而為虛偽陳述者，亦應處以偽證罪之刑事罰。然現行刑法第 168 條之規範對象僅限於證人、鑑定人與通譯，而未及於專家證人，刑法又嚴守罪刑法定原則（參刑法第 1 條），故第 78 條參酌刑法第 168、172 條而設置相類似之規範。同時，第 49 條第 1 項但書允許經法院許可時得例外以言詞提出專業意見並以言詞揭露，其具結程序並準用民事訴訟法第 312 條第 2 項關於法院應告以具結義務及偽證處罰之規定。然而，「前述列舉揭露事項」是否該當第 78 條所謂「就案情有重要關係之事項」，仍有解釋空間，而未必因為違反揭露義務而構成偽證罪。

並且，既然專家證人性質上近似於鑑定人，故第 75 條規定民事訴訟法第 496 條第 1 項第 10 款及同條第 2 項關於鑑定人之再審事由，於專家證人準用之。且本於同一理由，第 52 條第 3 項規定，民事訴訟法第 334 條關於具結之規定於專家證人準用之。附帶一提，因民事訴訟法並未針對鑑定人訊問設特別規定，故第 52 條第 3 項亦規定，專家證人之訊問程序應準用民事訴訟法第 316~322 條關於證人訊問之規定。

然而，因專家證人係由當事人各自聲明之專家，當事人就其人選有決定權限，而與作為法院輔助機關之鑑定人的選任有所不同（民事訴訟法第 326 條），並未設有拒卻制度。

		民事訴訟法 草案	憲法訴訟法	法院組織法	商業事件審理法 —專家證人
地 位	法院輔助人	O	X	X	X
	鑑定人	X	X	O	近似
	法庭之友	X	O	X	X
具結		?	X	O	O
偽證罪		X	X	X	O
揭 露 事 項	應自行迴避之情事	§39-2III、 §39-10II			
	足認有不能公正、獨立 執行職務之虞之情事	§39-2III、 §39-10II			
	學經歷、專業領域及曾				§49II①



參與案例				
相關專業意見或資料之準備或提出，是否與當事人、關係人或其代理人有分工或合作關係。		§19III①、 §20III	§51-8V①	§49II②
相關專業意見或資料之準備或提出，是否受當事人、關係人或其代理人之金錢報酬或資助及其金額或價值。		§19III②、 §20III	§51-8V②	§49II③
其他提供金錢報酬或資助者之身分及其金額或價值。		§19III③、 §20III	§51-8V③	§49II④

【表三：地位與揭露事項－專業委員、法律專家、法庭之友、專家學者、專業證人】

第六節 小結

隨著社會科學與自然科學之進步，不僅法律以外的專業知識蓬勃發展（如：醫學、大數據、人工智能、資訊科技），連帶著規範此等專業知識伴隨而成之法律專業亦漸趨專業分工（如：醫事法、藥事法、金融監理），專業知識漸趨個別化、個體化、精緻化，A 領域的專家看 B 領域可能宛如天書，因而個別訴訟事件所涉法律外專業與法律專業之抽象說明及具體意見的正確性、中立性、公正性，難以由受訴法院寥寥幾位法官所掌握（如：法學專家之法官可能難以判別醫學鑑定之意義與真偽）。在此認識下，強烈展現出「專家參與」對於司法程序之順暢進行之需求性，但關於其公正性及專業性確保，應課予專家於參與訴訟程序時之具體揭露義務，並要求對其揭露資訊負特定責任（如：法律責任、職業倫理之責任）。

是以，雖從前揭表二及表三可知各現行法或草案中專家參與之專家地位有所不同，然本於前述說明，本文認為，在立法論上及解釋論上應朝向「盡可能列舉足以影響其專業性及公正性之揭露事項」¹⁵⁷、「要求揭露並對於揭露事項具結，

¹⁵⁷ 如將草案之規範調整為：「專業委員應於選任時揭露下列資訊；其經選任後發現者，應即時向審判長揭露之：一、學經歷、專業領域及本於其專業學識經驗曾參與訴訟、非訟或法院調解程



以保證該等事項之真實」並「於其惡意不揭露或掩飾相關應揭露事項時，使其承受不利結果之責任」的方向。從而，民事訴訟法草案中專家之揭露事項流於模糊，且似無須具結，依上開說明，宜往商業事件審理法有關專家證人之具結及揭露之規範模式修改，更得以確保專家之專業及公正性，收人民信服之良效。至於於其惡意不揭露或掩飾列舉應揭露事項時，究應給予何等不利結果（如：職業倫理規範、行政罰或刑罰、民事責任），於法律上似無絕對之答案，立法論上或需應視事件性質、所涉專業等因素而定。

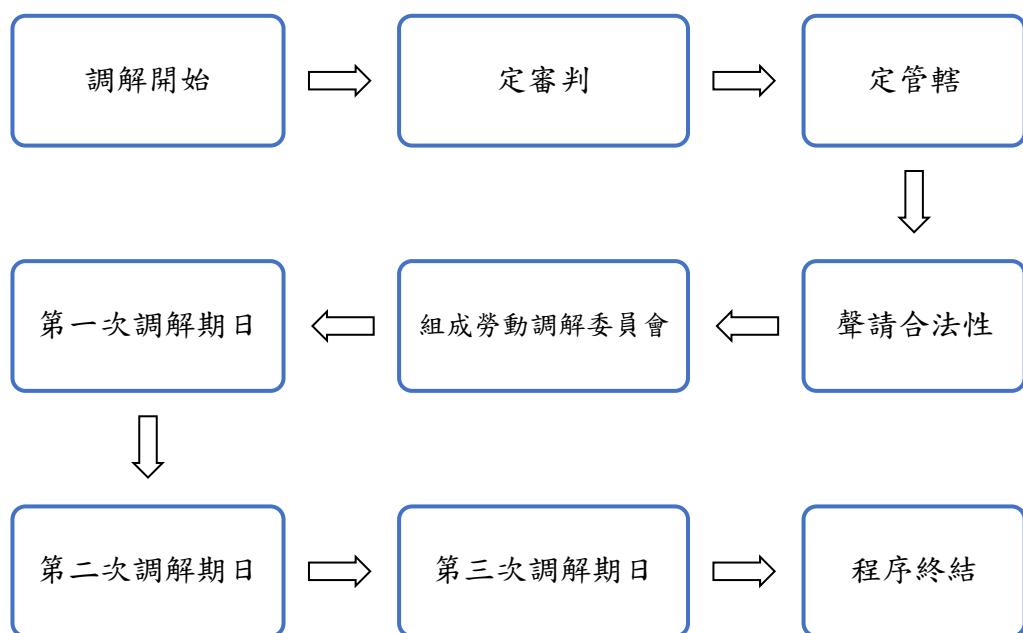
此外，勞動事件類型多樣，需求之專家取向不盡相同。如工資、資遣費、退休金給付事件及職業災害補償或賠償事件均涉及「工資之認定與計算」，而需求對於勞動場所具有知識與經驗者之參與認定，方得有效促成當事人對於個案事實與利害關係之理解，促成當事人自主解決紛爭或法院認事用法之正確性。相對於此，如職業災害補償或賠償事件在「業務起因性」之認定上，亦由於實務多要求「須以業務和勞工傷病之間有一定因果關係存在為必要，亦即災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係」，而相當因果關係又可分為事實上與法律上之二層次，後者固然涉及法律之判斷而不受專家意見之拘束，但前者涉及條件關係之事實判斷，而可能需求具有醫學之高度專業性、技術性之專家參與認定。針對此二面向之需求（技術性專業與非技術性專業），於制度上或許均得藉由專業委員制度處理，但專業委員之引入仍須經法院之裁定，因此於勞動事件法施行後，在我國司法型勞動紛爭之處理上，勞動事件法上勞動調解程序係如何因應勞動事件特需迅速解決及自主合意解決之性質，應值探究。

序之案例。二、關於專業學識經驗及相關資料之準備或提出，最近三年內曾與當事人、參加人、輔佐人或其法定代理人、訴訟代理人有分工或合作關係。三、關於專業學識經驗及相關資料之準備或提出，最近三年內曾受當事人、參加人、輔佐人或其法定代理人、訴訟代理人之金錢報酬或資助及其金額或價值。四、關於該事件，有其他提供金錢報酬或資助者之身分及其金額或價值。五、有第三十二條各款情形，或依其他情事足認有不能公正、獨立執行職務之虞。」



第五章 我國司法型勞動調解程序

第一節 勞動調解程序之理解



【圖二十一：勞動調解程序之概略流程圖】

勞動事件法第 16 條之立法理由，即揭明勞動特別調解程序之重要性與其程序意義。亦即，因勞動事件具有「勞動經驗之專業判斷」、「程序迅速」、「當事人自我合意解決」及「實效解決」之強烈需求，與一般財產事件不盡相同，為兼顧勞動事件紛爭解決機制之妥速、專業、自主解決及實效性，應設置特別之紛爭解決機制，並引進對於勞資事務具有專門知識、實務經驗之人參與，於簡速程序中為事實認定與法律評價之判斷，使當事人確實瞭解爭點之所在，並在對事實與利害關係有所理解之基礎上，強化當事人之自我解決可能性，進而得以自主解決紛爭，或接受第三人所提出之解決方案，實現裁判方式所不能達到的替代性解決訟爭功能¹⁵⁸。並且，於不能以當事人合意為基礎處理勞動事件時，仍宜保留前階

¹⁵⁸ 此段論述非草案第 16 條之立法理由，僅為筆者之個人理解，為免致生誤會，合先敘明。



段所釐清之事實及爭點（如：爭點整理之結果、當事人所為之爭點簡化協議、專家意見），以此作為基礎，銜接後階段訴訟程序之進行，作為起訴後言詞辯論之準備，而有助於紛爭之解決，並避免程序之浪費。

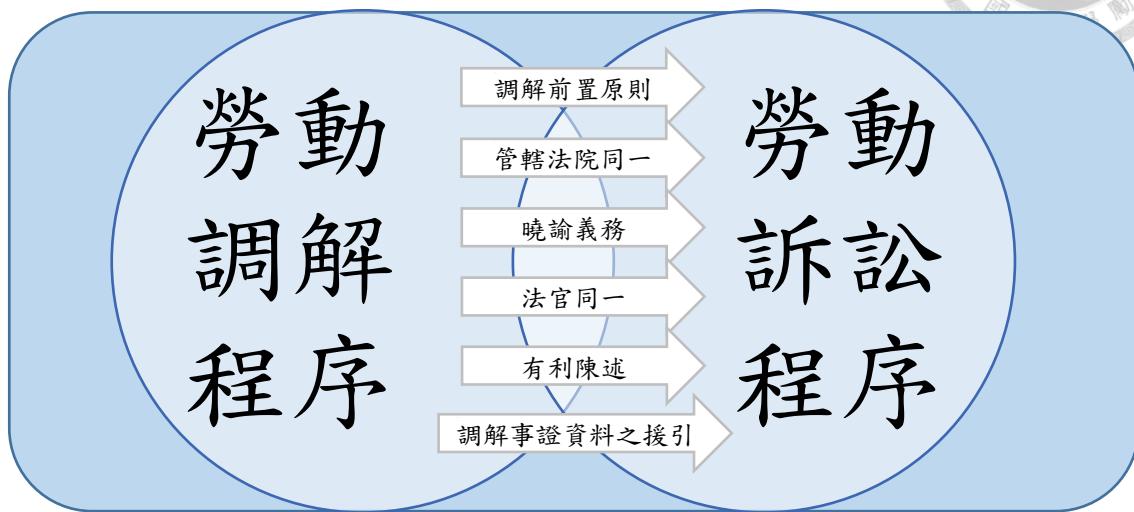
雖勞動事件法第 16 條立法理由揭示勞動事件法之勞動調解程序係參考日本勞動審判法相關制度（如：職業法官與專業委員混合而成之勞動調解委員會，與勞動審判委員會相似），惟搭配第 16 條「調解前置原則」、第 17 條「調解程序與訴訟程序之管轄法院同一」、第 24 條第 3 項「訴訟可能結果曉諭義務」、第 29 條第 4、5 項「調解法官與受訴法官同一」、第 30 條「有利陳述或成立書面協議者始得作為裁判基礎」與第 34 條「調解事證資料之援引」，以及勞動事件法第 16、17、31 條立法理由所提到之「轉換、銜接、續行」可知，勞動事件法實將勞動調解程序作為後階段勞動訴訟程序之準備，並設定為強制先行程序，當事人不得任意放棄調解程序之進行，勞動調解委員會亦不得以顯無合意之望為理由而不進行調解程序（勞動事件法第 22 條第 3 項參照），從而，實際上係吸納德國勞動法院法協商程序之精神，將專家參審制融入勞動事件法中與訴訟程序有高度連動之調解程序中。尤其，自「調解法官與受訴法官同一」與「調解事證資料之援引」之設計可知，由於調解階段係由職業法官與勞動調解委員組成之調解委員會行爭點整理，具有實質上參審的意義，有助於迅速解明事案與促進本案裁判之正確性。

159

由是可知，勞動事件法中之勞動調解程序及勞動調解程序不宜理解為獨立之兩道程序，而宜將二者理解為我國新興之司法型紛爭解決機制之前階段與後階段關係。具體而言，前階段為勞動調解程序，而類同於日本勞動審判法之勞動審判、德國勞動法院法之協商程序，其機能在於解決紛爭及解明事案；而後階段則為勞

¹⁵⁹ 許士宦發言（2019），〈勞動調解程序之重構—紛爭處理制度多元化與程序之轉換—民事訴訟法研究會第一百三十九次研討紀錄〉，《法學叢刊》，64 卷 1 期，頁 191。

動訴訟程序，其必須藉由前階段之準備成果，方得達成勞動事件法第 1 條所謂「妥適、專業、迅速、有效、平等處理勞動事件」之立法目的。



【圖二十二：司法型紛爭解決機制之階段性理解】

在此理解下，勞動事件法第 31 條雖規定「勞動調解委員會參酌事件之性質，認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決」之情形，勞動調解委員會得直接終結該勞動調解程序，視為調解不成立，但所謂「進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決」，雖然解釋上似可包含「顯無合意之望」之情形，但不得忽略勞動調解特於一般民事調解所具有之解明事案機能，而僅以當事人顯無合意之望，即逕行排除勞動調解程序之適用或進行，毋寧應同時關注到勞動調解之解決紛爭及解明事案機能，而於前述情形，往「顯無合意之望，且勞動調解程序無法妥適發揮解明事案機能（如：個案屬於職業災害補償或賠償事件，爭點在於醫療專業之認定，且勞動場合之專業並無助於雙方成立爭點簡化協議或對於個案事實與利害關係之妥適理解等）」進行解釋。

從而，以下即本於此種理解，據以檢驗勞動事件法有關調解程序之各該制度（如：是否按勞動事件法第 15 條之規定，適用民事訴訟法各該相關規定）。



第二節 強制調解主義與專家參與

第一項 強制調解與程序選擇權

壹、調解強制之目標

勞動事件法第 16 條基於前述勞動事件本質上之迅速性、合意性及勞動實務專業性之需求，而採取起訴前調解強制之設計，並設立特別之裁判外紛爭解決機制，使當事人得本於對勞資現實情況之理解為事實及法律關係之判斷，了解紛爭之所在與各自之權利義務，而促成其自主性、合意性解決。且為謀求勞動事件處理之妥速、專業、自主解決及實效性，並引進對勞資事務具專門知識、經驗之人參與，於簡速程序中為事實認定與法律效果之判斷，使當事人瞭解爭點所在，並在其對事實與利害關係有所理解之基礎上，自行達成解決紛爭之合意，或接受由法院提供之調解條款或適當方案。縱仍不能據此解決紛爭，亦得以調解程序中所整理釐清之爭點為基礎，銜接後續訴訟程序之進行，而有助於紛爭之終局解決。配合於調解強制主義，勞動事件審理細則第 17 條規定於刑事訴訟程序中附帶提起之民事訴訟，經刑事庭依法移送地方法院民事庭後，如屬勞動事件者，且其係移送地方法院之第一審事件，且屬依法於起訴前應經法院行勞動調解程序之事件者，應先行勞動調解程序。該條制訂說明並指出：「本法第十六條第一項之勞動調解為起訴前置程序，於第二審訴訟自無適用，故經刑事庭移送後，地方法院民事庭應行第二審程序者，尚無本條規定之適用。」

貳、調解強制之架空

上述目的或許可藉由司法型紛爭解決機制之階段性理解加以達成，惟若參照 2018 年 1 月 11 日草案初稿第 16 條第 1 項：「勞動事件，除別有規定外，於起訴

前，應經法院行勞動調解程序。」，可發現司法院院會定稿版草案第 16 條第 1 項（相當於現行勞動事件法第 16 條第 1 項第 1 款）對於調解前置原則額外設下三道門檻：「經其他法定調解機關調解未成立者（相當於民事訴訟法第 406 條第 1 項第 2 款）」、「係提起反訴者（相當於民事訴訟法第 406 條第 1 項第 4 款）」、「送達於他造之通知書，應為公示送達或於外國為送達者（相當於民事訴訟法第 406 條第 1 項第 5 款）」¹⁶⁰，於定稿版草案之立法理由卻未見說明。論者有指出，司法院係因考量法官行調解程序之負擔及耗費司法資源之理由，而改採限縮調解前置事件之立法政策，若當事人曾進行其他調解程序者，僅依其聲請始進行法院之勞動調解程序。¹⁶¹進而，勞動事件法上第 16 條第 3 項仍保有此類事件當事人聲請勞動事件法上調解之可能，且對應在勞動事件法第 15 條之規定，民事訴訟法第 406 條於勞動事件有其適用可能，勞動事件法第 22 條第 3 條規定：「勞動法庭之法官不得逕以不能調解或顯無調解必要或調解顯無成立之望（按：相當於民事訴訟法第 406 條第 1 項第 1 款），或已經其他法定調解機關調解未成立（按：相當於民事訴訟法第 406 條第 1 項第 2 款）為理由，裁定駁回調解之聲請。」因此，勞動事件審理細則第 18 條第 1 項第 3 款即規定：「法官應先依勞動調解聲請書狀調查聲請是否合法，並依下列方式處理：…三、有民事訴訟法第四百零六條第一項第四款、第五款情形之一者，得逕以裁定駁回其聲請。」而並未針對「經其他法定調解機關調解未成立者」設有法院得裁定駁回其聲請之規定。該審理細則規定之制定說明並指出：「而民事訴訟法第四百零六條第一項第三款、第六款之情形，依其性質與勞動事件並不相涉，於勞動調解事件亦無存在之可能。」

於此立法下，司法型勞動調解程序與行政型勞動調解程序於運作面上將可能出現取代現象。也就是說，若紛爭當事人先行各縣市勞工局運作之行政型勞動調

¹⁶⁰ 定稿版草案第 16 條：「勞動事件，除有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序。（第一項）前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。（第二項）不合於第一項規定之勞動事件，當事人亦得於起訴前，聲請勞動調解。（第三項）」

¹⁶¹ 沈冠伶報告（2019），〈勞動調解程序之重構—紛爭處理制度多元化與程序之轉換—民事訴訟法研究會第一百三十九次研討紀錄〉，《法學叢刊》，64 卷 1 期，頁 160。



解程序，則因該當勞動事件法第 16 條第 1 項第 1 款所謂「經其他法定調解機關調解未成立者（相當於民事訴訟法第 406 條第 1 項第 2 款）」，而毋須使個案受到強制調解前置之規範。同時，因勞動事件法上第 16 條第 3 項仍保有此類事件當事人聲請勞動事件法上調解之可能，進而可使司法院藉以使其逃脫於強制調解而免受新設制度之不適應，並將此真意包藏於「相較於強制調解之規範，聲請調解之設計較尊重當事人程序選擇權」之說法當中。¹⁶²

參、程序選擇權保障之真諦

對此，有論者批評，此項限縮調解前置之立法政策，似未能從勞動事件之程序整體面及紛爭類型之特性為考量，蓋司法院僅顧慮調解前置將大幅增加調解事件（以 2016 年為例，地方法院第一審新收訴訟事件有 3,242 件，而調解新收事件則有 1,851 件），可能增加法官進行調解之負擔，卻未併予考量，如不先行調解程序者，仍得起訴，在未採行專家參審下，第一審之勞動訴訟係由勞動法庭之法官獨任審判，而欠缺專業之調解委員一同協助整理爭點，是否更可能加重法官進行訴訟之負擔；再者，要求當事人就勞動事件於法院應先行調解，並未侵害其程序選擇權，毋寧是更予以保障，進而使當事人之權利能適時有效地實現，蓋藉由勞動調解委員會基於調解程序所呈現之事證資料而分析、闡明事實之利害關係（含實體利益及程序利益）予當事人知悉，在資訊透明之前提下，其較能有效地比較衡量應以何方式終結紛爭、有無進行訴訟之必要，而非臆測之盲目選擇。¹⁶³

本文以為，所謂程序選擇權之內涵為：「為保護當事人之程序主體權，應承認作為實體及程序利益歸屬主體之當事人有程序處分權，而得於無害於公益之一定範圍內決定程序之使用或進行，使其具有平衡追求實體及程序利益之機會。」（釋字第 591 號解釋理由書參照），基於上述程序選擇權保障之內涵而言，不應

¹⁶² 邱璿如發言，前揭註 161，頁 185-186。楊博欽發言，前揭註 161，頁 260。

¹⁶³ 沈冠伶報告，前揭註 161，頁 161-162。



一概認為「強制調解之設計，將導致紛爭當事人對於是否行訴訟或其他程序喪失選擇機會，而不尊重其程序選擇權」，毋寧應認為重點在於在立法論或解釋論上應如何設計紛爭解決制度，方足以促進紛爭當事人於事實與利害關係之瞭解，並以此為基礎維護其得於自主性確保之前提下，妥適作成其所自認得以兼顧其實體利益與程序利益之紛爭解決方式或結果。

因此，基於程序選擇權、紛爭類型處理必要論、勞動事件之特性與勞動事件法上勞動調解程序之立法意旨，毋寧應認為程序選擇權於勞動事件之真諦在於：盡可能藉由勞動調解程序的「法律與法律外專業介入（如：勞動調解委員、訴訟可能結果曉諭義務、評價型調解）」，藉由此等「個案中立之裁斷者」之告知，使得當事人得以在充分資訊獲悉的情況下作出最有利於己之選擇。換言之，並不是強制調解就一定不利於當事人之程序選擇權、而改為聲請調解即較保護當事人之程序選擇權，因為程序選擇權之真意並不是僅把程序選擇權放在當事人手上，而是應設計得以讓其妥適選擇之制度，並在此基礎上確保其自主選擇之可能性。

從而，本文以為，重點並非僅在於「法官於現行實務下得否負荷」，蓋若僅強調此點，進而排斥任何不利於「法官」此利益團體之改革，恐怕整體司法改革所欲達到之「提升人民對於司法之信賴」及「增進司法審理之效率」此點始終無法只會是個「目標」。於「法官於現行實務下得否負荷」此點，毋寧尚應強調「調解與審理之效率」（此涉及爭點整理、調解或審理計畫及要件事實論之重要性），以及如何選拔或鼓勵適任之「勞動法官」與「勞動調解委員」，進而達成國家資源有效分配之結果（越來越好）¹⁶⁴。遑論即便會增加很多勞動調解案件，

¹⁶⁴ 關於案件管理與爭點整理，可參：沈冠伶（2012），〈民事訴訟之適時審判與案件管理〉，《程序保障與當事人》，頁 59-98，台北：元照；邱聯恭（2001），〈爭點整理方法論序〉，《爭點整理方法論》，頁 3-70，台北：自刊；許士宦（2012），〈訴訟標的特定之爭點整理〉，《爭點整理與舉證責任》，頁 91-127，台北：新學林；許士宦（2012），〈集中審理之爭點整理〉，《爭點整理與舉證責任》，頁 129-157，台北：新學林；許士宦（2019），《民事訴訟法（下）》，增訂版，頁 83-150，台北：新學林。據邱琦法官於 2018 年台大「民事審判實務與法律文書寫作」課堂上所言，我國不似日本，向來並不強調「要件事實論」之教學，恐怕某程度導致實務上爭點整理不佳。



但此等案件未來仍將多經由行政型調解篩選而進入法院（如後續之本節第二項所推論，未來勞資爭議仍將多先行行政型勞動調解程序），而勞動調解制度一來作為促成當事人合意之特殊調解制度，二來某程度仍作為調解無法成立時之後續訴訟程序之準備，故解釋上應理解為：縱使勞動事件法採取限縮式調解前置主義，因為勞資爭議法律及生活費用扶助辦法第 3 條要求勞動事件之法律扶助申請者應先行行政型勞動調解不成，方得為之，故進入司法之案件仍相當程度經篩選；且若關注到勞動調解程序與勞動訴訟程序之連動性，二者實為單一司法審理程序之二階段，故整體進入司法之案件並未增加，於勞動調解能妥適解決當事人紛爭之前提下，毋寧僅係將勞動訴訟案件量部分挪移至勞動調解案件量；於勞動調解未能解決當事人紛爭之情形，亦係先藉由勞動專家參與（亦有可能包含專業委員）而使法官能先行後續訴訟程序之準備，而正能適足減輕法官對於三段論法中大前提與小前提之理解困難。由是可知，實務見解對於勞動事件法初稿採取一概調解前置設計之顧慮有其道理（如：法院行政人員人力恐不足），但於 2018 年 12 月 5 日勞動事件法制定後，2019 年 12 月 10 修正之前述辦法第 3 條於已針對法律扶助進行特別設計，以及我國國會在 2019 年 12 月 10 日三讀通過中央政府機關總員額法部分條文修正案而使司法院及其所屬職員員額最高限額增加 1100 人（涉及該法第 4 條）之前提下，未來勞動事件法允宜討論是否改採一概調解前置之模式。

申言之，既然勞動事件法之勞動調解程序，作為一司法型調解程序，相較於行政型調解程序，除亦有熟悉勞動事務、具有勞動經驗者之勞動專家參與外，尚有法官之法律專家坐鎮，是以，較得以訴訟程序之同一法官與司法實務專家之地位，曉諭當事人可能之訴訟結果（司法實務層面之曉以利害），而收「當事人因預見訴訟結果，進而自覺『大勢已去』，不欲拖延程序，從而願善意退讓」之效。進而，因有勞動調解委員及民事訴訟法草案之專業委員的專業參與，而使得勞動法庭之法官於勞動調解程序上得仰賴此等專家對於勞動場合（如：工資請求事件）、醫療專業（如：職業災害補償或賠償事件）等專業，作為個案中事實認定

之有效輔助，使其得專心於法律上爭議，並在勞動事件法第 24 條特別強調勞動調解各期日機能、盡速聽取當事人陳述、進行爭點整理、訴訟可能結果曉諭義務等規範下，快速促使當事人透過成立調解、請求酌定調解條款、適當方案等制度解決當事人間紛爭，並在紛爭解決之前提下，減少勞動訴訟程序之使用，而可妥適減少法院與當事人之勞力、時間、費用之支出。

此外，勞動事件法第 16 條顯作為民事訴訟法第 403 條關於強制調解事件範圍、第 404 條第 1 項聲請調解事件範圍之特別規定，且為貫徹前述調解前置之機能，應認民事訴訟法第 424 條第 1 項排除強制調解之規定，除於民事訴訟法第 406 條第 1 項第 4、5 款，搭配勞動事件審理細則第 18 條而仍有民事訴訟法第 424 條第 1 項之適用外，其餘情形無按勞動事件法第 15 條適用於勞動事件之餘地，蓋勞動調解之機能並非僅在於於本階段解決紛爭，尚顧慮到後階段之紛爭解決順暢與妥適性。然而，若當事人針對非強制調解事件成立於起訴前應先經法院調解之合意者，為尊重當事人之程序選擇合意，當事人與法院應受此等合意之拘束，故民事訴訟法第 404 條第 1 項之相關規定，仍應按勞動事件法第 15 條適用於勞動訴訟程序之情形。

肆、調解強制之違背

依勞動事件第 16 條第 1 項規定應行勞動調解程序之勞動事件，未經法院行勞動調解程序，而由第一審法院誤為逕行判決者，上級審法院應如何處理？勞動事件審理細則第 74 條規定：「應行勞動調解程序之勞動事件，第二審法院不得以第一審法院未行勞動調解程序而廢棄原判決。」其制定說明並指出：「依本法第十六條第一項規定應行勞動調解程序之勞動事件，未經法院行勞動調解程序，而由第一審法院誤為逕行判決者，雖當事人因此未能循調解程序合意自主解決其紛爭，然既已由法院依訴訟程序而為審判，對於當事人之程序保障尚難認有所欠缺，故受理其上訴之第二審法院（包括地方法院合議庭或高等法院）不應廢棄原



判決而發回，以保障當事人之程序利益，並達到維持程序安定性及訴訟經濟之要求。爰於本條明定之，俾資遵循。」由此可推知，勞動事件審理細則第 74 條係以程序安定性而列後強制調解之要求，某程度上係本於勞動事件迅速解決之需求，而顧慮到公益維護層面之訴訟經濟及當事人之程序利益。於制度設想上，勞動調解程序之彈性化紛爭解決方式及勞動調解委員之參與較能實現此等需求，而前述規定恐有損於勞動事件法上勞動調解作為起訴前置程序之立法旨趣，但為避免增加勞費，尚無須廢棄第一審判決，不妨透過勞動事件審理細則第 13 條第 2 項於第二審程序中移付調解，並按勞動事件審理細則第 76 條第 2 項由法院裁量行類比於勞動調解委員會之勞動調解即可。

第二項 司法型與行政型勞動調解之關聯

在勞動事件法增設特殊之司法型勞動調解程序後，行政型調解與司法型調解關係如何？結論上，司法型勞動調解程序並不同於行政型勞動調解程序，在立法論與解釋論上不應透過勞動事件法第 16 條之除書規定，認為二者互有取代關係，而某程度架空司法型與行政型勞動調解程序之機能。因為，一來，於維護當事人程序利益層面而言，勞動事件法上之勞動調解程序之訴訟結果預見性較高，更可以促進當事人在對於事實與利害關係妥適了解之基礎下，搭配勞動事件所格外具備之合意解決需求，而促使其自主解決紛爭。二來，於當事人紛爭解決自主性維護層面而言，勞動事件法採取「調解法官與受訴法官同一」之設計，且於行政型勞動調解上所調查之事實、證據資料雖可能為勞動訴訟法官所利用（勞動事件法第 34 條參照），但既無受訴法官坐鎮，遑論調解人與裁判者同一，因此此等調解程序在某方面對於當事人自主性維護某程度有司法型勞動調解所無法達到之範圍，亦再此證立司法型勞動調解並無法取代行政型勞動調解。三來，於資源掌握層面而言，有實務法官即指出行政型勞動調解有較多資源可以釐清相關爭議（如：工



時或投保薪資之調查）¹⁶⁵；亦有實務法官指出行政調解中，資方或許會擔心將來會遭到握有行政規制工具的行政機關用查水表的方式來對待，而提高讓步的意願，某程度反而可能較有利於促成調解¹⁶⁶。四來，於法尋求預見可能性層面而言，司法型勞動調解除促使當事人合意解決紛爭之機能外，尚具有藉由作為後續訴訟法官之法律專家與非法律專家解明事案以利當事人在對於訴訟程序之遂行等利害關係具有高度預見可能性之機能，應認行政型勞動調解並無法取代司法型勞動調解。

是以，本文認為，為避免勞動事件法採取特殊調解程序之美意為德不卒、功虧一簣，既然行政型調解制度不具有法律專家（甚至是受訴法官）之參與，自不應以「經其他法定行政型調解機關調解未成立者」而無進行調解實益為由，將勞動事件阻擋於勞動調解程序之外。蓋應認知：**勞動調解程序及勞動調解程序具有司法型紛爭解決機制之二階段關係**，其中，前階段為**勞動調解程序**，其機能在於解決紛爭及解明事案；後階段則為**勞動訴訟程序**，其必須藉由前階段之準備成果，始能發揮「縱效」，而化解訴訟法官大前提或小前提之認定困難，促進程序之迅速，進而維護當事人之程序利益及訴訟經濟。

又因勞資爭議處理法第 6 條第 3、4、5 項分別規範：「權利事項之勞資爭議，勞方當事人有下列情形之一者，中央主管機關得給予適當扶助：一、提起訴訟。二、依仲裁法提起仲裁。三、因工會法第三十五條第一項第一款至第四款所定事由，依本法申請裁決。」「前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。」、「前二項扶助之申請資格、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。」勞動部因而制定有「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」，進而成立「勞工訴訟立即扶助專案」之行政委託案，並委託財團法人法律扶助基金會執行，使得凡受認定符合勞動基準法第 2 條勞工之定義¹⁶⁷，且經濟

¹⁶⁵ 陳毓秀發言，前揭註 161，頁 183。

¹⁶⁶ 沈方維發言，前揭註 161，頁 187。

¹⁶⁷ 勞爭爭議處理法及勞資爭議法律及生活費用扶助辦法並未針對所謂「勞工」為定義，但受委託執行該專案之財團法人法律扶助基金會表示申請者須符合勞動基準法第 2 條勞工之定義：「勞



狀況符合勞資爭議法律及生活費用扶助辦法第 6 條之規定（財產狀況每月月薪低於 80,000 元，總資產低於 300 萬元）等條件者，申請法律扶助。於 2019 年 8 月 8 日勞動部並預告修正勞資爭議法律及生活費用扶助辦法，該辦法並於 2019 年 12 月 10 日修正發佈全文，於 2020 年 1 月 1 日施行。該法因應勞動事件法對於民事訴訟制度之變革，將勞動調解程序及工會團體訴訟納入**律師代理酬金、聲請費、裁判費及必要生活費用**等扶助範圍，但與修正前一般，針對「與雇主發生勞動基準法終止勞動契約、積欠資遣費或退休金之爭議」、「遭遇職業災害，雇主未給與補償或賠償」或「雇主未依勞工保險條例或就業保險法辦理加保或投保薪資以多報少，致勞工受有損失」之事件，仍限於「**經主管機關調解不成立而向法院聲請勞動調解或起訴**」者，始得申請勞動調解等勞動事件法上程序之扶助（該辦法第 3 條參照；得申請扶助之情形，尚包含雇主針對不當勞動行為裁決起訴者，此情形勞工得不經主管機關調解程序，申請扶助，該辦法第 4 條參照）；修正後之工會團體訴訟之情形亦然；同時，申請人或當事人經濟狀況之要求改為「財產狀況每月月薪低於 75,000 元，總資產低於 300 萬元」（該辦法第 6 條參照）。由此可知，限於經「行政型調解」而不成立者，始得適用勞工訴訟立即扶助專案申請**勞動事件之法律扶助**。否則，其申請權人之認定，即應回歸法律扶助第 5 條及受法律扶助者無資力認定標準，而限於「符合社會救助法規定之低收入戶、中低收入戶」、「符合特殊境遇家庭扶助條例第四條第一項之特殊境遇家庭」或「其可處分之資產及每月可處分之收入低於一定標準（如：住所地在台北市之單身戶，其可處分之資產未逾新台幣 50 萬元，且其每月可處分之收入未逾 28,000 元，始可受全部扶助）」，而此等認定較為嚴格。再加上符合勞動基準法所認定勞工者又多為經濟弱勢者，於紛爭解決時多會考慮到費用負擔（包含：律師代理酬金、聲請費、裁判費）之問題，故**即便勞動事件法第 16 條第 1 項排除經行政型勞動調**

工謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。」可參：財團法人法律扶助基金會，勞工訴訟扶助專案，https://www.laf.org.tw/index.php?action=service_product_detail&Sn=132&sid=5（最後瀏覽日：2019/11/21）

解之事件於強制調解前置之適用，但可推想未來勞工仍會基於前述考量而先進行行政型勞動調解，一方面或許有意藉由此一程序快速解決紛爭〔如本論文第二章第二節第一項所述：行政型調解（勞資爭議處理法下由縣市主管機關所進行之調解程序）的平均處理期間，根據統計資料顯示，於 2012 年為平均 12 日，2016 年為平均 13 日〕，另一方面或許欲藉此使個案該當勞資爭議法律及生活費用扶助辦法於進行勞動調解或訴訟等司法程序時申請法律扶助之要件，進而使得於實然上行政型勞動調解將成為司法型勞動調解或勞動訴訟之前置程序。

第三項 勞動事件之移付調解

關於個案於勞動訴訟程序中得否移付調解？民事訴訟法第 420 條之 1 設有得經兩造合意將事件移付調解之規定，家事事件法第 29 條則設有法院得依職權移付調解之規定，但除兩造合意或法律別有規定外，以一次為限。勞動事件法對此並無明文規定，按勞動事件法第 15 條應有民事訴訟法第 420 條之 1 之適用。

而勞動事件審理細則第 13 條第 2 項則規定：「勞動事件訴訟繫屬中依法移付調解者，由原法院、受命法官或受託法官依民事訴訟法所定調解程序處理。」結論上，現行法並未採取應由勞動調解委員會進行調解之設計，而係回歸適用民事訴訟法上調解程序，如民事訴訟法第 406 條之 1 第 2 項：「調解由法官選任調解委員一人至三人先行調解，俟至相當程度有成立之望或其他必要情形時，再報請法官到場。但兩造當事人合意或法官認為適當時，亦得逕由法官行之。」等規定。

因此勞動事件審理細則第 76 條進而規定：「勞動事件於訴訟繫屬中，法官宜隨時依訴訟進行程度鼓勵兩造合意移付調解。（第一項）前項情形，得自法院聘任之勞動調解委員中，依個案需求酌選適當之人為調解委員先行調解，俟至相當程度，再報請法官共同行之。（第二項）高等法院及其分院得自轄區內地方法

院聘任之勞動調解委員中，酌選適當之人為前項調解委員。（第三項）」。此等規定仍某程度係將勞動調解程序與勞動訴訟程序區分，而忽略二者之連動性，蓋若回歸適用民事訴訟法上調解程序，將無勞動事件法第 24 條第 3 項「訴訟可能結果曉諭義務」、第 29 條第 4、5 項「調解法官與受訴法官同一」、第 30 條「有利陳述或成立書面協議者始得作為裁判基礎」與第 34 條「調解事證資料之援引」等規定之適用，故除非受訴法院決定自行調解，且當事人針對該調解程序上之資料得否援引於調解不成立後之訴訟程序成立證據契約，否則前述規範所欲達成之「促成當事人在適當基礎下成立紛爭解決合意」及「勞動調解程序與勞動訴訟程序之轉換及銜接」，將無法達成。然而，若該事件曾經勞動調解程序，因調解程序不成立而續行勞動訴訟程序，未必適合再行勞動調解程序，故是否一概有必要由受訴法官與勞動調解委員共同組成勞動調解委員會從頭到尾參與調解程序，或許應保有彈性空間，而與未曾行勞動調解程序之事件容有不同之考量。因此，本文以為，為貫徹勞動事件法採行法律專家與勞動專家組成勞動調解委員會、特殊調解程序等設計，受訴法官與調解法官應予同一，僅程序有所變動，故立法論及解釋論應傾向認為：為貫徹勞動事件法第 21 條之設計，若該勞動訴訟事件過去未曾行勞動調解程序，則應排除民事訴訟法第 406 條之 1 於勞動事件之適用，且勞動事件審理細則第 13 條第 2 項、第 76 條第 2、3 項應予修正，或受訴法院之裁量權應予限縮，而於勞動訴訟事件一審獨任審判時由該受訴法院之本身（勞動事件法上勞動調解程序作為起訴前置程序，於二審原則上並無適用），按勞動事件法第 21 條等規定組成勞動調解委員會而辦理該移付調解事件。但若該勞動訴訟事件曾行勞動調解程序，亦不妨按勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 406 條之 1、第 420 條之 1、勞動事件審理細則第 13 條第 2 項、第 76 條，而由受訴法官裁量是否行類同於勞動訴訟前置程序般之勞動調解程序而組成一職業法官二勞動調解委員作為構成員之勞動調解委員會，或行類同民事訴訟法上調解程序而由勞動調解委員先行調解或法官自行調解。於此認識下，甚至應傾向認為：在涉及職業災害之事件，於釐清爭點在於業務起因性、

因職業災害不能工作之醫療期間等，而強烈需求醫療專家行專業調解時，宜作例外思考，按勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 406 條之 1、第 420 條之 1、勞動事件審理細則第 13 條第 2 項、第 76 條，而肯認受訴法官得裁量選任具有醫療專業之調解委員，而與法官或勞動調解委員組成另一種型態的勞動調解委員會，行更具妥適性的調解，不論過去是否曾行勞動調解程序。

第四項 勞動調解之管轄、聲請與合併

關於勞動調解之管轄，勞動事件法第 17 條除規定勞動調解聲請之管轄法院，原則上應與勞動訴訟事件之管轄法院相同，以利於調解程序與訴訟程序之轉換銜接外，尚規定第 6 條第 2 項、第 3 項及第 7 條關於排除合意管轄及聲請移送之規定，於勞動調解程序亦應準用。本條應屬民事訴訟法第 405 條第 3 項之特別規定，故排除該規定之適用。

勞動事件法第 18 條及勞動事件審理細則第 15 條，為使當事人就勞動調解之聲請及其他期日外之聲明或陳述得以明確，規定應以書狀為之，但為兼顧當事人聲請之便利性，亦規定若然其事件標的之金額或價額數額在新臺幣 50 萬元以下者，當事人得以言詞為之，並使書記官作成筆錄，以代當事人所應提出之書狀。進而，關於聲請程式，一來為明確化調解之當事人及請求範圍，使勞動調解程序迅速進行，同條第 3 項規範聲請書狀及筆錄應記載事項，尤其包含「聲請之意旨及其原因事實」（聲請人之請求、具體之原因事實、為調解標的之法律關係及爭議之情形）以及「供證明或釋明用之證據」；二來，為促使聲請人注意儘早提出與聲請調解相關之事項，以利進行爭點整理、合併調解或通知利害關係人，同條第 4 項規範聲請書狀及筆錄宜記載事項，尤其包含「有其他相關事件繫屬於法院者，其事件」、「預期可能之爭點及其相關之重要事實、證據」以及「當事人間曾為之交涉或其他至調解聲請時之經過概要」。此外，本條應屬民事訴訟法第 405 條第 1、2 項之特別規定，無按勞動事件法第 15 條適用之餘地。

至於調解聲請之撤回，按勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 425 條，調解之聲請經撤回者，視為未聲請調解；且如移付調解之情形，民事訴訟法第 83 條第 1 項之規定，聲請退還該審級所繳裁判費 3 分之 2 之規定亦準用於此。

關於合併調解，勞動事件法第 19 條及勞動事件審理細則第 14 條至第 16 條針對「數勞動事件」與「一般民事事件與勞動事件」之合併調解設有規範。勞動事件法第 19 條雖於民事訴訟法無一般規定，惟參照該條立法理由，民事事件與勞動事件合併調解者，民事事件仍適用民事訴訟法之規定，於此有一爭議：「該等民事事件是否因適用民事訴訟法第 422 條之規定，而與勞動事件適用勞動事件法第 30 條之情形不同，尤其所謂『有利當事人之陳述』，若涉及民事與勞動事件之共通爭點，而於後階段合併審理，是否將因不同解釋而迫使法院心證割裂？」結論上，因本文於民事訴訟法第 422 條第 1 項採取類同勞動事件法第 30 條之解釋（如本論文於後續第五章第六節第二項所詳述），且解釋上應尊重基於處分權主義及辯論主義所承認當事人對於訴訟標的、事實、證據等處分權限，而於民事事件亦採取與勞動事件法第 30 條第 2 項之同一解釋（依前述法理，或適用或類推適用民事訴訟法第 268 條之 1 第 2 項、第 270 條之 1 或第 376 條之 1），故應不致生二事件於認定或資料援用之差異性。

另外，為符合勞動事件法特設勞動調解程序並採勞動調解前置原則之立法精神，勞動事件審理細則第 14 條第 1 項針對「以一訴主張數項訴訟標的之勞動事件」，規定雖僅其中一部屬依法應於起訴前經法院行勞動調解程序之事件，其合併起訴事件之全部均應先經法院行勞動調解；勞動事件審理細則第 14 條第 2 項針對「與勞動事件相牽連且與勞動事件合併起訴之民事事件」，除為貫徹前述精神外，並配合勞動事件法第 19 條第 2、3 項，規定其勞動事件部分合於勞動事件法第 16 條第 1 項強制調解之規定者，合併起訴事件之全部均應經法院行勞動調解程序。此二規定均明確排除民事訴訟法第 424 條第 2 項規定之適用。

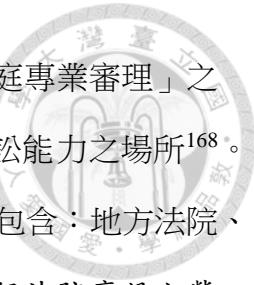
最後，關於勞動調解聲請之撤回與合併，勞動事件審理細則第 50 條規定：「有合併調解、經當事人及參加調解利害關係人同意續行調解、案情繁雜或有其他特別情事者，不受本法第二十四條第一項所定終結期限與期日次數之限制。」以兼顧勞動調解程序之妥適性；勞動事件審理細則第 51 條則規定：「聲請人撤回勞動調解聲請者，書記官應通知相對人及參加調解之利害關係人。但於調解期日到場並受告知者，不在此限。（第一項）勞動調解經撤回後，其合併調解之民事事件，依本法第十九條第三項、第四項關於調解不成立規定處理。（第二項）」故撤回聲請之情形應使相對人及參加調解之利害關係人知悉其情形，俾為必要之因應，而勞動調解經撤回後，法院已無從進行調解程序，為使原合併調解之民事事件得以繼續進行，以利紛爭解決，並兼衡當事人之程序利益，則比照調解不成立之處理方式。

第五項 勞動事件與勞動法庭法官

壹、勞動事件法之相關規範

針對勞動事件之範疇，勞動事件法第 2 條第 1 項規定：「本法所稱勞動事件，係指下列事件：一、基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。二、建教生與建教合作機構基於高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、建教訓練契約及其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議。三、因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議。」

勞資爭議處理法第 6 條第 2 項雖規定：「法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。」惟實務運作上，並未完全落實此等由專業勞工法庭審理勞動訴訟之要求。過去論者有指出，雖部分法院據此而設有勞工專庭，實際上係



由該院所有的民事法官輪流兼辦勞工案件。如此，顯然背離「專庭專業審理」之立法本旨，使得「勞工法庭」成為許多法官輪流訓練辦理勞動訴訟能力之場所¹⁶⁸。至於勞動事件法雖亦於第 4 條第 1 項規定普通法院之各級法院（包含：地方法院、高等法院、最高法院）應設置勞動法庭：「為處理勞動事件，各級法院應設立勞動專業法庭（以下簡稱勞動法庭）。但法官員額較少之法院，得僅設專股以勞動法庭名義辦理之。」但於該條第 2、3 條規定：「前項勞動法庭法官，應遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。」、「勞動法庭或專股之設置方式，與各該法院民事庭之事務分配，其法官之遴選資格、方式、任期，以及其他有關事項，由司法院定之。」

此外，除勞動事件法第 17 條第 1 項之規定使勞動調解聲請之管轄法院，原則上應與勞動訴訟事件之管轄法院相同外，因勞動調解事件亦有基於當事人合意而移付調解之情形（勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 420 條之 1），故類似於民事訴訟法第 406 條之 1 第 1 項但書，勞動事件審理細則第 13 條第 2 項亦規定：「勞動事件訴訟繫屬中依法移付調解者，由原法院、受命法官或受託法官依民事訴訟法所定調解程序處理。」

貳、各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法

該條第 3 項授權下，司法院訂定發布「地方法院受理勞動事件事務分配辦法」，並修正「各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法」第 2 條條文之附表一（於該表民事事務編號一類別之勞工專業案件修正為勞動專業案件，除勞資爭議事件外，尚涵括勞動事件法所定之勞動事件），並修正第 11 條（新增第 5、6 項：「法官會議依第三項規定擇定辦理附表一編號一類別案件之法官，應於辦理後六個月內，取得該類別專業法官證明書，或自辦理前一年起至辦理後六個月內參加與該類別案件有關之研習，合計時間達十二小時以上。（第五項）前項規

¹⁶⁸ 黃國昌，前揭註 23，頁 211。

定，於辦理附表一編號一類別案件之庭長準用之。（第六項）」）、第 12 條關於連續辦案及專業研習、第 16 條辦理勞動調解事件之法官不兼辦其他民事案件之原則、第 23 條施行日期條文，並增訂第 10 條之 1：「最高法院應依法律之規定，成立專業法庭；並得視業務需要成立之。其庭數以一庭為原則。（第一項）前項專業法庭，應擇定具有該專業領域學識、經驗之庭長及法官優先辦理之。（第二項）」以規範有關勞動法庭、專股之設置方式、與各該法院民事庭之事務分配，及其法官之遴選資格、方式、任期及其他相關事項。

參、地方法院受理勞動事件事務分配辦法

地方法院受理勞動事件事務分配辦法全文 10 條。其中，第 3 條規定：「法院受理勞動事件，應分由勞動專業法庭或專股（以下簡稱勞動法庭）處理。（第一項）勞動調解程序進行中，當事人聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，由承辦該勞動調解事件之法官辦理。（第二項）」可知不僅勞動調解法官與勞動訴訟法官同一，亦與勞動保全程序法官同一，蓋其處理涉及勞動事件之本案請求爭執，得藉此避免保全處分之裁判與勞動調解之進行矛盾。第 7、8、9 條則規範勞動事件與民事事件之事務分配、勞動訴訟事件誤分或改行通常、簡易或小額訴訟程序之情形。

第 4 條則規範若勞動調解事件誤分為勞動訴訟事件，或勞動訴訟事件誤分為勞動調解事件，則應報結該分，由原法官繼續辦理，以維護程序之安定性並避免程序延滯；但勞動調解事件誤分為勞動訴訟事件者，若當事人對此瑕疵無異議，或未表示異議而逕行應訴，則無庸再行勞動調解程序。第 5 條則規範：「勞動事件誤分為民事事件者，承辦法官應經簽准後報結，重新分案。但當事人對於訴訟程序表示無異議，或無異議而就誤分之訴訟事件有所聲明或陳述者，不在此限，並由原法官依勞動事件法所定訴訟程序繼續處理。」第 6 條規範民事事件誤分為勞動事件，與前述規定類似。參照第 5、6 條但書規定，此二類誤分情形，由於事

務分配於不影響公益之情形，應認屬於當事人所得處分之事項（如：民事訴訟法第 427 條第 3 項適用簡易訴訟之合意），故若法院發現事件定性有誤，應使當事人得表示意見，使原已進行之程序不受影響，以免損害其程序利益，若當事人均對於訴訟程序表示無異議，可認為當事人就此成立「事務分配之合意」。司法院制定說明並指出：「法院於發現後固應改依本法所定訴訟程序進行，惟無庸再行勞動調解程序，且為免程序延宕，仍應由原法官續行辦理...」然而，按勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 420 條之 1 第 1 項、勞動事件審理細則第 13、76 條，此時由於勞動事件法設置特殊之調解程序，非但程序進行資料可能得援用於勞動訴訟程序，且勞動調解委員會包含受理訴訟程序之法官及作為勞動專家之勞動調解委員，應使當事人知悉此程序之特殊性而選擇是否在第一次接觸勞動程序時同意選擇先進行勞動調解程序，故法官宜隨時依鼓勵兩造合意移付調解。簡言之，從當事人程序利益保護及程序選擇權保障之角度，並非一概「無庸再行勞動調解程序」。

肆、勞動事件審理細則之相關規範

一、勞動事件之範疇

勞動事件法第 21 條第 4 項、第 52 條授權司法院訂定勞動事件審理細則之法規命令。其中，第 3 條即規定應由勞動專業法庭所處理之事件類型：「下列事件，由勞動專業法庭（以下簡稱勞動法庭）處理：一、關於勞動事件之調解、訴訟、保全程序等事件，及其相關裁定事件。二、勞資爭議處理法之裁決核定事件，及關於同法第五十九條第一項聲請強制執行之裁定事件。三、大量解僱勞工保護法之協議核定事件。四、其他法律規定或經司法院指定由勞動法庭辦理之事件。」。



二、勞動事件與智慧財產事件之競合

進而，我國司法制度除採取司法二元並立制外，針對智慧財產案件且設有智慧財產法院，並適用智慧財產案件審理法。然若單一案件同時涉及智慧財產法院之管轄範疇（如：涉及營業秘密），又可定性為勞動事件法（如：涉及競業禁止）時，此一案件究竟應如何處理？如：關於勞工離職後競業禁止約定之效力，將歷來審判實務及學說之見解明文化的勞動基準法第 9 條之 1 認為須「雇主有應受保護之正當營業利益」、「勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密」、「競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇」及「雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償」。¹⁶⁹

¹⁶⁹ 如臺灣高等法院臺中分院 107 年度上字第 256 號民事判決並將上開判斷原則進行分析：「(1)以競業禁止約款限制員工離職後轉業之自由，以防止員工於離職後一定期間內跳槽至原雇主之競爭對手，並利用過去服務期間所知悉之技術等機密為同業服務，致打擊原雇主造成傷害，依契約自由原則，雖不當然即違反法律強制或禁止規定。惟勞工終止勞動契約後，對雇主即無忠誠義務，原得利用其因工作所累積之經驗、技能，繼續發展其經濟、職業活動，此項勞工生存權、工作權、自由權係受憲法第 15 條、第 22 條所保障，雇主為保護自身工作權或財產權，與勞工約定離職後禁止競業，係對勞工上開權利之限制，自應具備相當性，始能承認其效力，如該約定不當阻礙離職勞工職業或經濟生活之發展，即屬違背公序良俗，依民法第 72 條規定，應認為無效。又雇主如以預擬之定型化契約條款，與勞工為離職後競業禁止之約定，而片面加重勞工之責任、使勞工拋棄權利或限制其行使權利，按其情形顯失公平者，依民法第 247 條之 1 第 2 款、第 3 款規定，該條款亦屬無效。(2)競業禁止之約定，乃雇主為免受僱人於任職期間所獲得其營業上之秘密或與其商業利益有關之隱密資訊，遭受受僱人以不當方式揭露在外，造成雇主利益受損，而與受僱人約定在任職期間及離職一定期間內，不得利用於原雇主服務期間所知悉之技術或業務資訊為競業之行為。關於離職後競業禁止約款之合理性，應就當事人間之利害關係及社會之利害關係作總合的利益衡量而為判斷。(3)承上，修法及實務所援引之判準，可見競業禁止所限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當，且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定固非無效。惟轉業之自由，牽涉憲法所保障人民工作權、生存權等基本人權，為合理限制競業禁止契約，實務上曾綜合外國法例及學說，認為競業禁止之契約或特約之有效要件，其審查標準至少應包括：①企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在。②勞工需擔任一定之職務與地位。關於沒有特別技能、技術且職位較低，並非公司之主要營業幹部，處於弱勢之勞工，縱使離職後再至相同或類似業務之公司任職，亦無妨害原雇主營業之可能，此競業禁止約定應認拘束勞工轉業自由而無效。③限制受僱人就業之對象、時間、區域、職業活動之範圍，應不逾合理範疇，不致對離職員工之生存造成困難。④需有填補勞工因競業禁止損害之補償或津貼措施。再所謂雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在，係以有無洩漏企業經營或生產技術上之秘密，或影響其固定客戶或供應商之虞為斷。(4)從而，關於競業禁止契約，若係以附合契約即定型化契約之方式而為訂定時，是否有民法第 247 條之 1 規定事由，而有顯失公平情事，法院自得斟酌上開競業禁止契約之要件而為審認。」

如臺灣高等法院臺中分院 107 年度上字第 256 號民事判決即涉及此一爭議。

該訴訟 X 列 Y 為被告，聲明：「Y 應給付 X 新台幣 300 萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之 5 計算之利息」，並主張：「Y 自民國 82 年 4 月起至 105 年 3 月 17 日任職於 X 公司，擔任高階業務員，負責接洽 X 與國外重要客戶之業務。兩造於 96 年 2 月 12 日簽立切結書（下稱系爭切結書）約定，Y 離職後三年內不得任職於與 X 所經營之現有產品項目：木工工具及配件類（機械類除外）之競爭同業，或從事於相關產品之仿製行為、竊取公司研發內部的研發圖紙，且不得直接、間接與 X 的重要國內、國外客戶進行買賣行為或洩漏公司產品成本、售價、貨源等商業機密。如為上列行為，致使 X 公司或 A 有限公司權益嚴重受損，或當 X 公司查獲 Y 離職後在限定期間內直接或間接與 X 重要客戶進行推銷 X 已在生產、銷售雷同產品時，X 有權向 Y 求償新臺幣（下同）1000 萬元；雙方所約定的重要客戶如下：WOOD CRAFT SUPPLY CORP.。系爭切結書並經公證人認證在案。然 Y 明知有上開約定，卻利用任職期間服務 WOOD CRAFT SUPPLY CORP. 業務多年之機會，取得所有有關 X 對 WOOD CRAFT SUPPLY CORP. 之開發產品、價格、客戶秘密後，藉故於 105 年 3 月 17 日離職，自行招攬 WOOD CRAFT SUPPLY CORP. 之採購工作，擔任 WOOD CRAFT SUPPLY CORP. 之亞洲區採購代表，使 WOOD CRAFT SUPPLY CORP. 對 X 的採購業務自 105 年 8 月 11 日起全數中斷，致使 X 喪失與 WOOD CRAFT SUPPLY CORP. 交易之利潤（以 105 年 8 月 11 日最後一次交易往回推算 1 年之損失共計 1200 萬元），損害 X 為 WOOD CRAFT SUPPLY CORP. 多年研發產品之成本。另 Y 離職後，X 之合作廠商亦陸續接到 Y 詢價信函，信函中使用產品代號皆為 X 所編製，Y 將其服務於 X 公司之營業秘密帶走，作為自己設立之 B 有限公司業務使用，令 X 蒙受重擊。

爰依系爭切結書約定，請求 Y 紿付違約金 300 萬元及法定遲延利息。」¹⁷⁰該案當事人即爭執系爭離職後競業禁止約定之效力，進而亦涉及營業秘密之判斷。

對此，智慧財產案件審理法第 7 條規定：「智慧財產法院組織法第三條第一款、第四款所定之民事事件，由智慧財產法院管轄。」智慧財產法院組織法第 3 條規定：「智慧財產法院管轄案件如下：一、依專利法、商標法、著作權法、光碟管理條例、營業秘密法、積體電路電路布局保護法、植物品種及種苗法或公平交易法所保護之智慧財產權益所生之第一審及第二審民事訴訟事件。[...]四、其他依法律規定或經司法院指定由智慧財產法院管轄之案件。」智慧財產案件審理細則第 9 條規定：「智慧財產民事、行政訴訟事件非專屬智慧財產法院管轄，其他民事、行政法院就實質上應屬智慧財產民事、行政訴訟事件而實體裁判者，上級法院不得以管轄錯誤為由廢棄原裁判。」由上述規定，是否可導出「智慧財產法院應排除其他管轄規範之適用」之結果？有論者指出，既然智慧財產法院非專屬管轄之性質，且法律又無明文智慧財產案件應優先向智慧財產法院起訴，並排除其他法定管轄規定之適用，故前揭法第 7 條得與其他有管轄權之地方法院形成

¹⁷⁰ 該案法院在判決理由中提及：「3.末按企業或雇主應受保護之利益，並非取決於專利權，或以具有關鍵技術之優越性為其前提，舉凡公司內部經營運作或職務上應保密之重要事項，經洩漏於外而可能產生對公司競爭力或營運上窒礙難行或經營困境之事項，均屬企業或雇主所得擁有之保護利益。又所謂研發設計，本即就企業或雇主在其原有產品、技術之基礎下，預期市場趨勢及需求，而進行產品之改進或創新，期使企業產品品質提升而擴增生產線，或因製程改進、技術創新而提高競爭力，使企業產品之市場占有率提高，是參與研發設計之人員，除本身原有之專業技能外，亦可藉由於企業或雇主所提供之技術基礎，而更加提升及精進本身之專業技能，且因參與企業或雇主之研發設計工作，即得以知悉企業或雇主對於特定產品未來趨勢之判斷、市場需求之預估，甚至關鍵技術等事項，就此而言，實不得謂企業或雇主無受競業禁止保護之利益。惟查：(1)上訴人主張伊之營業機密，如相關廠商、技術，以至原料來源、半成品等各階段之加工組裝所需技術、價格、成本等情，依現今工商交易模式，均可從採購及製作流程之分析，進而評估各階段所需技術等一般客觀市場行情，乃至經由實際議約、試探、溝通等交流、協商，而得知相關交易訊息。(2)承上，被上訴人辯稱一般同業人員可從網路或工商名錄等公開資訊，依各自專業能力、經驗而為分析、推論相關廠商主觀、特別交易因素，可認上訴人所稱交易訊息等，並無機密可言等語，確實與一般工商交易、採購業務等經驗相符。(3)故本件從採購專業能力、經驗及現今國內外貿易之交易型態，可認一般業務員若具相當經驗、能力即可進行採購評估與規劃，則此等交易常情，顯無機密可言，毋寧是一般國內外貿易採購業務人員所應具備之基本能力，應足以反證上訴人主張其採購業務等具有營業機密云云，不能採憑。」此類「現今工商交易模式」或「一般工商交易、採購業務等經驗」，在涉及法律外專業判斷時，在判斷上本文傾向認為應利用鑑定、技術審查官或民事訴訟法草案上之專業委員予以認定，方為妥適。



管轄競合，且無法適用民事訴訟法第 28 條之移送規定。¹⁷¹惟實務有認為，為使智慧財產之民事訴訟事件能集中由智慧財產法院依智慧財產案件審理法所定程序審理，除合意管轄、應訴管轄之情形外，普通法院就智慧財產法院成立後之前開智慧財產民事事件應將之裁定移送智慧財產法院。¹⁷²

進而，勞動事件審理細則第 4 條第 1 項規定：「勞動事件之全部或一部涉及智慧財產權者，得由勞動法庭處理。」使普通法院之勞動法庭對於此類事件仍有處理權限。進而該審理細則第 4 條第 2 項規定：「勞動法庭處理前項事件，關於涉及智慧財產權部分之審理與強制執行，依本法及本細則之規定；本法及本細則未規定者，適用智慧財產案件審理法、智慧財產案件審理細則之規定。」並於同條第 3 項規定不適用智慧財產案件審理法第 6 條關於排除適用民事訴訟法關於簡易與小額訴訟程序規定、第 7 條關於智慧財產之民事事件由智慧財產法院管轄、第 19 條關於智慧財產法院亦作為智慧財產民事事件之第二審、第 21 條第 2 項關於支付命令被提出合法異議而卷證移送智慧財產法院、第 22 條關於聲請保全處分規定。因此，在勞動法庭辦理勞動調解或勞動訴訟，仍得按勞動事件審理細則第 4 條第 2 項而準用智慧財產案件審理法第 4、5、18 條關於技術審查官、第 10~15、35 條關於秘密保持命令等規範（另可參勞動事件審理細則第 60 條）。惟按智慧財

¹⁷¹ 沈冠伶（2009），〈智慧財產民事訴訟程序之新變革〉，《民事程序法之新變革》，頁 6。關於此等「其他該管法院受理」之情形，並無移送之特別規定，但關於「智財法院誤受理非該管案件」者，智慧財產案件審理細則第 7 條規定：「非屬智慧財產法院管轄之民事、行政訴訟事件，當事人誤向智慧財產法院起訴，智慧財產法院應依民事訴訟法第二十八條第一項、行政訴訟法第十八條規定裁定移送管轄法院。」可供參照。

¹⁷² 可參最高法院 103 年度台抗字第 443 號民事裁定：「按訴訟之全部或一部，法院認為無管轄權者，應依原告聲明或依職權以裁定移送於其管轄法院，為民事訴訟法第二十八條第一項所明定。又依智慧財產案件審理法第七條、智慧財產法院組織法第三條第一款、第四款規定 [...] 之案件，始由智慧財產法院管轄 [...]。司法院並依智慧財產法院組織法第三條第四款規定，以民國九十七年四月二十四日院台廳行一字第 00000000 號函指定（一）不當行使智慧財產權權利所生損害賠償爭議事件；（二）當事人以一訴主張單一或數項訴訟標的，其中主要部分涉及智慧財產權，如係基於同一原因事實而不宜割裂之民事事件，均為智慧財產權訴訟，由智慧財產法院管轄。智慧財產案件審理細則第九條雖規定智慧財產民事訴訟事件非專屬智慧財產法院管轄，然參酌智慧財產法院組織法第一條立法意旨，為使智慧財產之民事訴訟事件能集中由智慧財產法院依智慧財產案件審理法所定程序審理，除民事訴訟法第二十四條、第二十五條規定之情形外，普通法院就智慧財產法院成立後之前開智慧財產民事事件應將之裁定移送智慧財產法院。」（同旨：101 台抗 685 裁定）

產法院組織法第 15 條，技術審查官設置於智慧財產法院之體系下，於勞動事件涉及營業秘密等智慧財產案件之認定時，得否或如何利用該等人力資源，較有疑問。此等專家參與之需求，應可藉由法院行專家諮詢要點或民事訴訟法修法草案上專業委員制度解決。

至於智慧財產法院受理同時可定性為智慧財產民事案件與勞動事件之單一事件時，勞動事件審理細則第 4 條第 4 項本文規定：「智慧財產法院處理第一項事件，依智慧財產案件審理法、智慧財產案件審理細則之規定；智慧財產案件審理法、智慧財產案件審理細則未規定者，適用本法及本細則之規定。」進而，該條項但書排除勞動事件法第 4 條第 1 項應設立勞動專業法庭及勞動調解程序之規定。不過，若此類事件中作為被告之勞工仍得可決定是否按勞動事件審理細則第 4 條第 4 項本文而適用勞動事件法第 6 條第 2 項或第 7 條第 1 項後段規定，聲請將事件裁定移送於其所選定有管轄權之其他普通法院而由勞動法庭處理，進而仍可能適用勞動事件法上調解程序（勞動事件審理細則第 7 條前段參照）。

三、司法事務官

司法事務官得否取代勞動法庭之法官？類似問題，在家事事件法施行後，新竹地院曾有由司法事務官處理認可收養事件，最高法院於該案判決理由書旁論表示，既然家事事件法第 2、8 條採取專業處理原則，明定家事事件由少年及家事法院或地方法院家事法庭處理之，且處理家事事件之法官，應遴選具有性別平權意識、尊重多元文化，並有相關學識、經驗及熱忱者擔任；而認可收養子女事件，或須斟酌被收養之未成年人之最佳利益，或須斟酌成年人被收養時有無前開民法



所定應不予認可情形，倘由不具法官資格之司法事務官依法院組織法第 17 條之 2 或少年及家事法院組織法第 25 條規定處理，似與上述專業法官處理原則有違。¹⁷³

按勞動事件法第 15 條，民事訴訟法第 240 條之 1 至第 240 條之 4 關於司法事務官之規定於勞動事件亦適用之，且按法院組織法第 17 條之 2 及該條授權司法院訂定之「司法事務官辦理各類事務之範圍」，司法事務官可能辦理事件包含：「返還擔保金事件、調解程序事件、督促程序事件、公示催告程序裁定事件、確定訴訟費用額事件；聲請假扣押事件及撤銷假扣押事件，但本案已繫屬者，不在此限；假扣押事件中之命限期起訴事件。」且勞動事件審理細則第 82 條規定：「勞動事件，依法律移由司法事務官處理者，應以勞動法庭名義辦理之。」該條說明並指出：「本法未就司法事務官處理程序為特別之規定，自仍適用民事訴訟法關於移由司法事務官處理事件（例如法院組織法第十七條之二所列事務，及司法院依同條第三項規定所定辦理之範圍與日期）之相關程序規定。是勞動事件依法律移由司法事務官處理者，除別有規定外，應適用民事訴訟法第一編第四章第六節之一規定，及本法與民事訴訟法原為法官處理而設之相關規定，並以勞動法庭之名義辦理，爰訂定本條之規定。」然而，因勞動事件法與家事事件法均採取專業法庭及專業法官之設計（第 4 條參照），前者並採取訴訟可能結果曉諭義務（第 24 條第 3 項參照）、勞動調解法官與訴訟法官同一（第 29 條第 5 項參照）等勞動調解與訴訟程序銜接之設計，故在解釋論上應排除司法事務官制度於「調

¹⁷³ 最高法院 104 年度台簡抗字第 1 號民事裁定：「又家事事件法之制定，係期能從根本上解決家事紛爭、統合處理其他相關家事事件，藉以增進程序經濟、節省司法資源、平衡保護關係人之實體利益與程序利益，並在兼顧未成年子女最佳利益之同時，亦適當保護老人及其他家庭成員之正當利益，進而維護家庭和諧、健全社會共同生活，奠定國家發展之根基（家事事件法立法總說明參照）。為能達成上述目的，同法採專業處理原則，明定家事事件由少年及家事法院或地方法院家事法庭處理之；處理家事事件之法官，應遴選具有性別平權意識、尊重多元文化，並有相關學識、經驗及熱忱者擔任（同法第二條、第八條規定參照）。而認可收養子女事件，或須斟酌被收養之未成年人之最佳利益，或須斟酌成年人被收養時有無前開民法所定應不予認可情形，倘由不具法官資格之司法事務官依法院組織法第十七條之二或少年及家事法院組織法第二十五條規定處理，似與上述專業法官處理原則有違，案既經發回，宜併注意研究家事事件法立法意旨而為適當處理，附此敘明。」



解程序事件」之適用。勞動事件審理細則第 82 條或「司法事務官辦理各類事務之範圍」之規範應予限縮或修正。

第六項 勞動調解委員

壹、勞動事件法之相關規範

關於勞動調解委員之遴聘與指定，勞動事件法第 20 條規定：「法院應遴聘就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者為勞動調解委員。（第一項）法院遴聘前項勞動調解委員時，委員之任一性別比例不得少於遴聘總人數三分之一。（第二項）關於勞動調解委員之資格、遴聘、考核、訓練、解任及報酬等事項，由司法院定之。（第三項）民事訴訟法有關法院職員迴避之規定，於勞動調解委員準用之。（第四項）」勞動事件法第 21 條則規定：「勞動調解，由勞動法庭之法官一人及勞動調解委員二人組成勞動調解委員會行之。（第一項）前項勞動調解委員，由法院斟酌調解委員之學識經驗、勞動調解委員會之妥適組成及其他情事指定之。（第二項）勞動調解委員應基於中立、公正之立場，處理勞動調解事件。（第三項）關於調解委員之指定事項，由司法院定之。（第四項）」。此二規定僅為抽象規範，而將具體應如何遴聘交由司法院於勞動事件審理細則及地方法院設置勞動調解委員辦法規定。勞動事件法第 20、21 條應係民事訴訟法第 406 條之 1 及第 406 條之 2 之特別規定，於勞動事件無適用民事訴訟法第 406 條之 1 及第 406 條之 2 之必要，併此敘明。

而所謂「就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者」是否包含勞動法專家？對此，勞動事件法第 20 條立法理由指出：「所謂就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者，係指具有勞工或雇主之身分、經驗之人，或因其相關學識、經驗而熟稔勞動事件之處理，期能藉由其參與，有助於迅速地解明事案及形成解決紛爭之方案。」勞動事件法第 21 條立法理由則指出：「例如：勞工與雇主因勞



動契約履行所生爭執，於行調解程序時，宜藉由具勞資兩方觀點、經驗之勞動調解委員共同參與，以期察知勞資生活之實況而能為適當之處理等。」若觀德國勞動法院法之榮譽職法官制度，該制度之正當性與必要性在於引入勞方與資方之力，於司法場域上抗衡，進而獲致貼近勞動實態之裁判結果，提升人民對於司法之信賴，而我國勞動事件法似重在補足專業性之不足，而非勞資對抗之具象化。有論者表示，要求於勞動事件之專家須為就勞動關係具有專門知識經驗或熟悉勞動事務驗者，其正當性基礎不在「保護弱勢勞工」，而在「呈現勞資雙方作為社會力之利益團體的自治」。故所謂「就勞動關係具有專門知識經驗或熟悉勞動事務經驗者」應係指本身作為勞工或雇主，而能呈現勞、資二方之角度與視界，並非一般所謂專業或技術性的專門人才。¹⁷⁴有論者亦指出，勞動調解委員之主要任務係將其對於勞動生活領域之直接觀察、專業知識及職業經驗帶入法院程序，且來自於僱用一方與受僱人之調解委員如能同等地加入調解委員會，有助於將勞動關係中對立之利益狀態均等地呈現於程序上。¹⁷⁵

本文以為，若於勞動事件之處理上無前述勞資對抗色彩，或許無法藉由上述對抗使人民信賴司法，或強化此等自治色彩，惟因勞動法專家之進入，與司法實務者貼近式地交流，將促進學說與實務之交融，亦可提升裁判之正確性，而達人民對司法之信賴。惟何謂「裁判之正確性」？於勞動法領域因實體法本即欠缺明確性，且涉及兩大利益團體之力的對抗，故於勞動事件之紛爭解決應強調「勞資雙方可妥協的判準」，較不適合使勞動法學者作為勞動調解委員。然而，為提升司法裁判之正確性，尚可運用民事訴訟法草案所謂「法律專家制度」，使法院審理事件，關於法令之適用，如涉及法之續造、具有原則上重要性，或有其他法律爭議，得以裁定選任從事該學術研究之人或其他法律專家，以書面或於期日以言詞陳述意見。於勞動事件法第 21 條適用上，本文以為，基於立法理由之提示，該

¹⁷⁴ 參考林佳和，前揭註 17，頁 67、68、74。贊同者：黃程貫，前揭註 19，頁 45-46。原文所描述之對象乃針對「全國司法改革會議及（司法院推行專家參審制而生之）專家參與審判諮詢試行要點」所稱之「專家」。

¹⁷⁵ 沈冠伶報告，前揭註 161，頁 164。



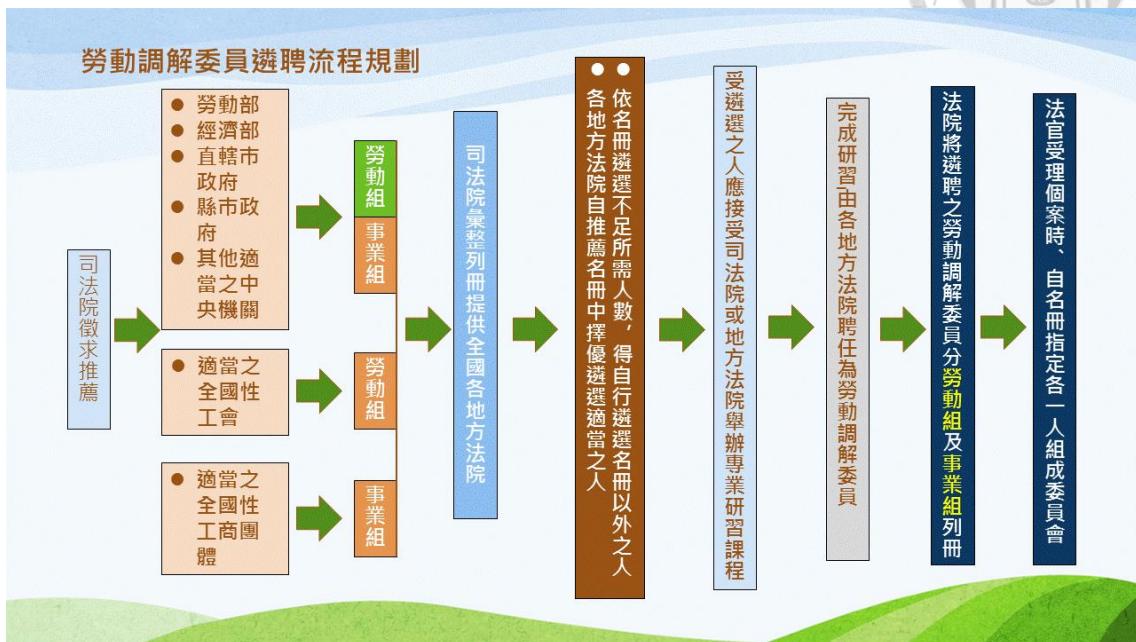
裁量權於一定情形仍有可能遭限縮而「必須」選擇「一勞一資」的勞動調解委員（義務裁量）。而後述勞動事件審理細則即合乎此一要求。

貳、勞動事件審理細則之相關規範

關於勞動調解委員之遴選與指定，勞動事件審理細則第 20 條第 1、2 項規定：「當事人聲請或視為聲請勞動調解，除有前二條所定情形者外，勞動法庭法官應儘速指定勞動調解委員二人，共同組成勞動調解委員會。（第一項）前項情形，法官應依個案事件之類型、特徵等具體情形之處理所需，自法院聘任列冊之勞動組、事業組勞動調解委員中，斟酌其智識、經驗之領域、背景等，各指定適當之一人。（第二項）」蓋勞動事件法第 20 條第 1 項規定，法院應遴聘勞動調解委員，且司法院依勞動事件法第 20 條第 3 項授權訂定之地方法院設置勞動調解委員辦法第 5 條第 1 項、第 11 條第 1 項規定，法院應將遴聘之勞動調解委員，分列為勞動組與事業組名冊，以供組成勞動調解委員會之參考。此外，雖然勞動事件法第 21 條並未規定勞動調解委員之構成員是否應限於一勞一資之型態，但在勞動事件審理細則第 20 條第 2 項即將此等意旨具體規定，而要求承辦法院應「自其所屬法院聘任列冊之勞動組、事業組勞動調解委員中各指定一人」。

進而，勞動事件審理細則第 20 條第 3 項規定：「依前項規定指定之勞動調解委員，因迴避、解任、死亡或其他情事致不能執行職務者，法官應自該勞動調解委員所屬組別之其他勞動調解委員中，斟酌前項所列事項，指定一人接任。」解決組成勞動調解委員會後，其成員中之勞動調解委員因故不能執行職務者。勞動事件審理細則第 20 條第 4 項規定：「兩造合意選任組成勞動調解委員會之勞動調解委員者，法官得依其合意指定或更換之。（第四項）」蓋當事人對於勞動調解委員之信賴程度，通常為調解成功與否之所繫，故應尊重當事人之合意，但法院對於勞動調解委員之指定仍有裁量權限。此類似於民事訴訟法第 406 條之 1 第 3 項之規定。

參、地方法院設置勞動調解委員辦法



【圖二十三：勞動調解委員推薦作業流程】¹⁷⁶

在勞動事件法第 20 條第 3 項及民事訴訟法第 411 條之授權下，司法院訂有「地方法院設置勞動調解委員辦法」（下稱「本辦法」）。本辦法明定勞動調解委員辦理之事務，包含：勞動調解事件、參與聘任法院及其上級審法院訴訟之諮詢；司法院向機關、團體徵求推薦勞動調解委員之程序；勞動調解委員分列為勞動組、事業組名冊，張貼於法院網站；勞動解調委員之遴聘、資格、解任事由、義務、任期與續聘原則、日（旅）費及報酬標準、考核及表揚等。

司法院並在日前表示：「因本法所定勞動調解程序，應由勞動法庭法官 1 人及勞動調解委員 2 人組成勞動調解委員會行之，勞動調解委員不但需具備勞、資事務之學識或經驗，且須直接參與調解程序，故其素質之良窳攸關勞動調解之成效，尤應慎重遴選。司法院於本年 3 月函請熟知勞動、工商等事務之相關主管機

¹⁷⁶ 本圖引自司法院，司法院網站關於勞動事件法之介紹網頁，<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-22-2-1797-6ca3d-1.html>（最後瀏覽日：2019/12/21）。

關團體與地方政府等，協助推薦勞動調解委員人選，共獲 1,236 人，已依受推薦人之專長屬性分列為勞動組與事業組名冊，建置於『勞動調解委員名冊系統』，供各地方法院辦理遴選，以簡化各法院辦理遴聘勞動調解委員之行政作業，預計於 8 月底前完成相關遴選作業，並自本年 9 月至 12 月分 4 期舉辦勞動調解委員研習課程。」¹⁷⁷

一、勞動調解委員之遴聘及解任

於本辦法第 5 條規定下，係由「各法院」（由於勞動調解為起訴前置程序，故原則上應認為限於地方法院）遴聘具有對於勞動關係或勞資事務之專門學識或經驗之勞動調解委員；其人數依法院實際需要決定之，並區別為勞動組與事業組；且任一性別比例不得少於遴聘總人數 3 分之 1。

關於勞動調解委員之選任來源，司法院係向機關、全國性工會與工商團體徵求推薦，並將受推薦人員區別為「**勞動組勞動調解委員**」與「**事業組勞動調解委員**」，進而提供名冊予各地方法院辦理勞動調解委員之遴選及聘任。詳細而言，本辦法第 6 條第 1 項規定：「司法院應適時依法院之需求，向勞動部、經濟部、直轄市政府、縣（市）政府或其他適當之中央機關、全國性工會與工商團體徵求推薦勞動調解委員，將受推薦人員分別為勞動組及事業組，提供名冊予法院辦理勞動調解委員之遴聘。」進而，同條第 2 項規定：「前項工會推薦之人應列於勞動組；工商團體推薦之人應列於事業組；機關推薦之人依其推薦分列於勞動組或事業組。」蓋工會、工商團體因組織業務屬性不同，所推薦之人分具勞方、資方觀點，宜依其性質直接列為勞動組、事業組。至主管機關因職掌業務同時涉及勞工與雇主相關事務，所推薦勞動調解委員可兼含勞、資雙方觀點，而依其專業背

¹⁷⁷ 司法院，「勞動事件法定自 109 年 1 月 1 日施行」新聞稿，<http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NWSS002.asp?id=502805>（最後瀏覽日：2019/11/23）。

景分列為勞動組或事業組（該條項制定說明參照）。同條第 3 項則規定，機關團體推薦時應表明受推薦人之相關事項（如：學經歷與現職）為利於法院斟酌受推薦人之智識、經驗領域、背景等條件，遴聘適當之人擔任勞動調解委員。同條第 4、5 項則針對受重複推薦與同意推薦書等為規範。且本辦法第 11 條並規範勞動組名冊與事業組名冊之應記載事項等事宜。

本辦法第 7、8、9 則規範勞動調解委員之優先遴選聘任情形、不得聘任、辭任或解任情形。為確保勞動調解委員之專業性，經法院遴選之勞動調解委員於受聘任前，於本辦法第 10 條之規定下，**應接受司法院或各法院所舉辦之專業研習課程至少 12 小時**（包含：勞動事件相關法令、性別平權、調解倫理及案例演練等課程），但任期屆滿後續聘或於任期中再受他法院聘任為勞動調解委員者者，則不在此限。於受聘任後，於本辦法第 12、13 條規定下，其任期為 3 年，且法院應製發聘書、服務證予勞動調解委員。

二、勞動調解委員之職務與義務

勞動調解委員除原則上須於初次受聘故前接受專業研習課程外，為持續確保勞動調解委員專業能力及具備性別平權意識，本辦法第 14 條第 1、2 項並規定：「勞動調解委員於任期內，應接受下列研習及訓練：一、司法院或各法院舉辦之勞動專業研習課程，每年至少六小時。二、與性別平權相關之課程訓練，每年至少三小時。三、除前二款以外，法院視實際需要所舉辦之調解講習會或座談會。（第一項）前項第二款之訓練，各法院得視實際需要，以專班訓練、隨班訓練、網路學習、專題演講或團體討論之方式辦理。勞動調解委員參加其他政府機關、公私立學術或研究機關（構）所舉辦講習、研討會、其他類似會議或課程者，得以其於同一年實際參加之時數採計之。（第二項）」並於同條第 3 項規定：「勞動調解委員無正當理由不參加第一項第三款之調解講習會或座談會者，法院得予

以解任。」由此可見勞動調解委員之專業性，除列冊時徵求相關利益團體推薦、司法院記載相關可資判斷專業性事項以列冊，並於經各地方法院遴選列冊後要求勞動調解委員須於受聘任前接受專業研習課程外，並於個案產生，由各地方法院於組成勞動調解委員會或於訴訟程序聘請參與諮詢，得以檢驗此等專業性事項而個案指定。此等調解委員專業性之確保方式及將來實際運作狀況，與向來民事調解委員之選任方式有所不同（可參：法院設置調解委員辦法），於日後實務運作上或可參酌而促進人民對於其他法院內民事調解之信賴。

進而，本辦法於第 15 條設置關於勞動調解委員聯絡方式、於第 16 條設置關於勞動調解委員倫理規範，要求勞動調解委員之專業性與中立性，並於第 17 條設置勞動調解委員之保密義務。該條除如民事訴訟法第 426 條般規定調解委員之保密事項包含「對因行調解知悉他人職務上、業務上之秘密或其他涉及個人隱私之事項」外，尚包含「勞動調解委員會各成員之意見」。此規定可認為係民事訴訟法第 426 條之具體規定。

三、費用及報酬

關於勞動調解委員之報酬，本辦法第 18 條規定每次勞動調解期日到場之日費為新台幣 500 元（但同一日於同法院到場 2 次以上者，以一次計），本辦法第 19、20 條則規範勞動調解委員之交通費、住宿費及雜費，第 21 條則規範勞動調解委員之報酬，以新台幣 800 元或 1,200 元為限（其他民事調解委員之報酬則以新台幣 500 元或 800 元為限，法院辦理民事事件調解委員日費旅費及報酬支給標準第 6 條參照），甚至承辦法官得視事件之繁簡、進行次數、終結情形、勞動調解委員參與狀況等情形，而增減為新台幣 500 元至 5,000 元。整體而言與其他民事調解委員之待遇相比，較為優惠。應可作為對於勞資事務具有專業者願意受遴選、接受專業研習、接受聘任並於個案被指定為勞動調解委員之意願。

進而，因勞動調解委員辦理事務，除擔任勞動調解委員會之勞動調解委員，辦理勞動調解事件外，尚包含依勞動事件法第 32 條第 2 項第 5 款規定，參與聘任法院及其上級審法院訴訟之諮詢（本辦法第 4 條參照），亦有相關費用之問題。對此，本辦法第 24 條規定：「勞動調解委員受聘請參與訴訟諮詢，其日費、旅費及報酬之支給，依專家諮詢日費旅費及報酬支給要點定之。」該要點除亦規範針對日費、交通費、住宿費及雜費作類似規定外，其中第 5 點即規範專家請求之報酬，以新台幣 5,000 元為限，甚至法院得視事件之繁簡、諮詢之次數及專家提出之意見等，而增減為新台幣 3,000 元至 10,000 元。此等規範下，其所得請求之數額更高，可作為勞資事務專業人士願意擔任勞動調解委員而受諮詢之意願。

至於本辦法第 22、23 條則分別規範勞動調解委員參加相關專業會議、研習之交通費，以及動調解委員支領相關費用、報酬之作業流程。

四、勞動調解委員之考核

於勞動調解委員服務績效優良者，固然應予表揚（本辦法第 29 條參照），但勞動調解委員有不當之行為時，法院亦應予評核及適當之處理，以維勞動調解之品質，因此本辦法第 25、26 條針對勞動調解委員不當行為或情事之評核、評鑑設有規範。且為在聘任後持續確保勞動調解委員之素質，本辦法第 27 條規定法院應於勞動調解委員任期屆滿前施以評鑑，決定是否予以續聘。前述評鑑時，亦會參酌勞動專業法庭之意見等（第 28 條參照）。

本辦法第 25 條至第 28 條關於法院對於勞動調解委員評鑑制度之設計，搭配上勞動調解委員係由各地方法院自行從司法院所提供之推薦名冊中擇優遴選並聘任（本辦法第 5 條至第 11 條參照），又勞動調解委員 3 年為一任期，屆滿得續聘（本辦法第 12 條參照），且辦理個案之勞動調解委員係由承辦法官所選任（勞動事件法第 21 條第 2、3 項、勞動事件審理細則第 20 條參照）等規定綜合以觀，可



推知雖然勞動調解程序之運作，關於聲請是否合法之程序事項或有其他事項依法應由法官裁定者交由勞動法庭法官處理（如：是否具有審判權、管轄權），此外則係由該位勞動法庭法官與二位勞動調解委員以勞動調解委員會之名義進行（如：證據調查、適當方案之提出），但因為勞動法院及勞動法官對於勞動調解委員有前述之監督及選任機制（可理解為：人事任免權或人事同意權），通常會選任較好配合之人選，反之勞動調解委員對於勞動法官並無監督及選任機制，故而可認為：雖然形式上勞動調解委員與勞動法官之意見等量其觀（可參勞動事件法第 27 條第 2 項，且多係以勞動調解委員會之名義共同作成判斷或決定），但實質上可能將仍以勞動法官之意見或認定為主，而使勞動調解委員進作為輔助角色而受諮詢。

第三節 勞動調解程序之進行

第一項 聲請勞動調解之合法性審查

於勞動事件法第 22 條及勞動事件審理細則第 18、19 條規範下，關於聲請是否合法之程序事項或有其他事項依法應由法官裁定者（如：民事訴訟法第 408、409 條），其內容尚不涉及實質內容之判斷或紛爭解決方案之決定等，故由法官以勞動法庭之名義為之即可，無庸由勞動調解委員會行之。法院組成勞動調解委員會後亦同。勞動事件法第 22 條除第 1、2 項處理聲請不合法之情形（民事訴訟法上之調解程序無類似規定，似應考慮增訂，或類推適用勞動事件法規定）外，為尊重當事人之程序選擇權，使當事人得儘量利用勞動調解程序為紛爭自主解決，故限縮民事訴訟法第 406 條第 1 項第 1、2 款於勞動調解程序之聲請調解事件之適用。反之，民事訴訟法第 406 條第 1 項他款事由及同條第 2 項，則仍按勞動事件法第 15 條適用之。尤其民事訴訟法第 406 條第 1 項第 4、5 款，可參勞動事件審理細則第 18 條第 1 項第 3 款。



第二項 勞動調解委員會之組成

進而，勞動法庭法官應按勞動事件法第 21 條及勞動事件審理細則第 20 條等規定，指定勞動調解委員並組成勞動調解委員會，已如前述。故因民事訴訟法法第 406 條第 1 項第 4、5 款於勞動事件仍有適用之可能，且雖基於勞動事件法第 21 條可知法官原則上應於勞動調解程序全程在場，但勞動事件審理細則第 76 條規定：「勞動事件於訴訟繫屬中，法官宜隨時依訴訟進行程度鼓勵兩造合意移付調解。前項情形，得自法院聘任之勞動調解委員中，依個案需求酌選適當之人為調解委員先行調解，俟至相當程度，再報請法官共同行之。高等法院及其分院得自轄區內地方法院聘任之勞動調解委員中，酌選適當之人為前項調解委員。」故勞動法庭法官於移付調解之情形仍有可能係要求勞動調解委員先行調解，嗣後再共同行之，故民事訴訟法第 410 條之 1 關於調解委員認調解有同法第 406 條第 1 項各款所定情形之一者，報請法官處理之規定，於勞動事件仍有適用可能。

雖然如本論文第五章第三節第三項所述，本論文認為：**為貫徹勞動事件法第 21 條之設計，若該勞動訴訟事件過去未曾行勞動調解程序，則應排除民事訴訟法第 406 條之 1 於勞動事件之適用，且勞動事件審理細則第 13 條第 2 項、第 76 條第 2、3 項應予修正，或受訴法院之裁量權應予限縮，而於勞動訴訟事件一審獨任審判時由該受訴法院之本身（勞動事件法上勞動調解程序作為起訴前置程序，於二審原則上並無適用），按勞動事件法第 21 條等規定組成勞動調解委員會而辦理該移付調解事件。但若該勞動訴訟事件曾行勞動調解程序，亦不妨按勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 406 條之 1、第 420 條之 1、勞動事件審理細則第 13 條第 2 項、第 76 條，而由受訴法官裁量是否行類同於勞動訴訟前置程序般之勞動調解程序而組成一職業法官二勞動調解委員作為構成員之勞動調解委員會，或行類同民事訴訟法上調解程序而由勞動調解委員先行調解或法官自行調解。於此認識下，甚至應傾向認為：在涉及職業災害之事件，於釐清爭點在於業務**

起因性、因職業災害不能工作之醫療期間等，而強烈需求醫療專家行專業調解時，宜作例外思考，按勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 406 條之 1、第 420 條之 1、勞動事件審理細則第 13 條第 2 項、第 76 條，而肯認受訴法官得裁量選任具有醫療專業之調解委員，而與法官或勞動調解委員組成另一種型態的勞動調解委員會，行更具妥適性的調解，不論過去是否曾行勞動調解程序。

第三項 勞動調解之指揮與期日

勞動事件法第 23 條第 1 項則為期勞動調解程序進行之正確及效率，因職業法官較熟稔相關程序之進行及其法規，故明定由勞動調解委員會之法官指揮調解程序，故無按勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 407 條之 1 的餘地，使勞動調解委員得專心致力於事案之解明與紛爭之解決。

關於調解期日之指定，為符合勞動事件迅速解決之要求，勞動事件法第 23 條第 2 項規定：「調解期日，由勞動調解委員會之法官，依職權儘速定之；除有前條第一項、第二項情形或其他特別事由外，並應於勞動調解聲請之日起三十日內，指定第一次調解期日。」勞動事件審理細則第 23 條第 1 項規定：「除有下列情形者外，法官應於聲請勞動調解或視為聲請勞動調解之日起三十日內，指定第一次調解期日：一、有本法第二十二條第一項、第二項所定情形。二、為確保於第一次調解期日得為整理相關爭點與證據所需準備之事由。三、其他特別事由。」解釋上於勞動事件審理法第 18 條第 1 項第 3 款及第 2 項應裁定駁回勞動調解聲請或駁回起訴之情形，應屬前述所為「其他特別事由」，以避免法官仍須指定調解期日。此外，因係由勞動調解委員會之法官依職權速定調解期日，無容有勞動調解委員決定之空間，故無按勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 407 條第 1 項之餘地。

進而，為確保勞動法庭法官指定之第一次調解期日進行之實效，勞動事件審理細則第 23 條第 2、3 項規定：「第一次調解期日之指定，除應斟酌前項第二款、第三款之情事外，並應斟酌下列情事：一、當事人於第一次調解期日前需有相當準備期間之必要。二、為使當事人、勞動調解委員到場之必要。（第二項）法官為確認勞動調解委員、當事人到場或為調解必要準備之需要，得命書記官或其他適當之法院所屬人員以便宜方法行之。（第三項）」

此外，勞動調解標的涉及第三人之權利義務時，為期紛爭一次解決，使第三人參加調解程序，應有其必要，故勞動事件審理細則第 21 條規定：「就勞動調解事件有利害關係之第三人，經法官許可，得參加勞動調解程序；法官並得將事件通知之，命其參加。」此條與民事訴訟法第 412 條之規定相當，故該條並無按勞動事件法第 15 條適用於勞動事件之必要。

第四項 至多三次勞動調解期日

關於勞動調解期日及所應或所得進行之事項，勞動事件法第 23 條至第 31 條及勞動事件審理細則第 21 條至第 51 條設有規範。其中，勞動事件法第 24 條規定：「勞動調解程序，除有特別情事外，應於三個月內以三次期日內終結之。（第一項）當事人應儘早提出事實及證據，除有不可歸責於己之事由外，應於第二次期日終結前為之。（第二項）勞動調解委員會應儘速聽取當事人之陳述、整理相關之爭點與證據，適時曉諭當事人訴訟之可能結果，並得依聲請或依職權調查事實及必要之證據。（第三項）前項調查證據之結果，應使當事人及知悉之利害關係人有到場陳述意見之機會。（第四項）」勞動事件審理細則第 22 條則規定：「當事人應於第一次調解期日前儘早提出事實、證據，並為調查證據之必要準備。（第一項）當事人對於他造主張或攻擊防禦方法之意見，應儘速或依法官指定之期間提出。（第二項）」由此二規定可推知，勞動調解程序中，原則上至多僅能進行三次期日，且必須於三個月內終結之；第一次調解期日功能主要在於進行爭

點整理，或儘早進行證據調查，甚至期待在此基礎上使當事人瞭解紛爭所涉事實及利害關係，以此促成當事人本於其實體利益及程序利益如何追求之思考而達成對於紛爭解決方案或方式之合意；第二次及第三次調解期日功能則主要在進行剩餘之證據調查，並促成當事人對於對於紛爭解決方案或方式之合意，且第三次調解期日原則上不能再行提出新事證。類似於日本勞動審判法之設計。

因應勞動事件法第 24 條第 1 項規定，司法院所訂「各級法院辦案期限實施要點」即修正第 10 點第 2 項，而規定：「民事調解事件，逾四個月尚未終結，而有下列各款情形之一，經承辦法官或司法事務官敘明理由，報請該管法院院長核可延長辦案期限者，視為不遲延事件。但每次以二個月為限。每次期限屆滿前，經兩造及參加調解之關係人同意續行調解，或原核可延長辦案期限之原因未消滅者，得再簽請延長辦案期限。（一）經兩造及參加調解之關係人同意續行調解。（二）勞動調解事件因案情繁雜或有其他非可歸責於承辦法官之特別情事。」

詳細而言，勞動事件法第 24 條第 1、2 項為兼顧紛爭事案之解明、可能法律效果之判斷及程序迅速性原則，故仿效日本勞動審判法第 15 條及勞動審判規則第 21、27 條之規範模式。一來，勞動事件法第 24 條第 1 項及勞動事件審理細則第 22 條設定勞動調解需整理雙方爭點及調查必要之證據，而與一般調解多僅為單純勸諭讓步有所不同；二來，勞動事件法第 26 條至第 29 條、第 31 條、勞動事件審理細則第 36 條至第 51 條設定勞動調解程序須於 3 次期日內，透過彈性化程序謀求調解之成立或透過其他方式解決紛爭（如：調解條款之酌定、適當方案）或終結程序（如：職權終結），甚至達成爭點簡化協議或其他訴訟契約等（勞動事件審理細則第 29 條第 1 項參照）；三來，為因應勞動事件迅速解決之需求，且強制起訴前須經調解，或多或少將影響紛爭當事人利用訴訟制度之機會，故除於勞動事件法第 23 條第 2 項及勞動事件審理細則第 23 條要求迅速指定第一次調解期日外，勞動事件法第 24 條第 2 項設定具體化之適時提出義務，要求當事人應儘早提出事實及證據，除有不可歸責於己之事由外，應於第 2 次期日終結前為之。



第五項 勞動調解程序之促進

程序促進義務方面，除於勞動事件法第 8 條設有抽象性規範，勞動事件法第 18 條、第 24 條第 3、4 項及勞動事件審理細則第 24 條至第 30 條關於勞動調解亦有相關具體要求。

就勞動調解委員會之程序促進義務而言，勞動事件法第 24 條第 3 項為儘早及儘可能使當事人處於資訊充分獲悉之狀態下進行程序選擇，強調勞動調解委員會應儘早行爭點整理及課予訴訟可能結果曉諭義務，並肯認職權探知之裁量空間。但應注意，按勞動事件審理細則第 29 條第 1 項第 4 款及第 2 項，訴訟可能結果曉諭義務係由法官為之，但曉諭前應先徵詢勞動調解委員之意見。制定說明對此指出：「同項第四款所定曉諭之內容，應依個案調解上之需求以定之，旨在適時分析訴訟利弊予當事人，並非必為訴訟結果之預先心證公開，其曉諭範圍不限訴訟爭點及最終結果，附此敘明。」及「對當事人曉諭訴訟之可能結果，事涉法律關係之判斷，並與調解不成立而續行之訴訟程序密切相關，自宜由勞動調解委員會之法官依個案斟酌適當時期、方式為之。惟曉諭係依調解程序中之判斷結果所為，並為後續促進調解之基礎，法官應於曉諭前徵詢勞動調解委員之意見，以期曉諭內容之妥適。」進而，既然勞動調解需適時向當事人曉諭訴訟可能之結果，自先應使當事人為完足之陳述，故勞動事件審理細則第 30 條設有相當於民事訴訟法第 199 條之規定，其中，除勞動法庭法官之闡明外，勞動調解委員告明法官後，得向當事人發問或曉諭。

勞動事件法第 24 條第 4 項則本於聽審權保障之法理，並促進當事人或利害關係人對於事證認識，使當事人得於通曉事案之具體利害關係情況下，判斷勞動調解委員會提出之方案是否合理，賦予當事人及知悉之利害關係人到場陳述意見之機會。

進而勞動事件審理細則第 24 條則要求勞動法庭法官於當事人聲請勞動調解後，應命相對人限期提出答辯狀，及命聲請人就答辯狀提出書面意見或於調解期日以言詞為之，但對於聲請人指定之期間，應斟酌聲請人得於第一次調解期日前，對於答辯狀記載內容為合理準備之必要期間，至少應有 5 日，以利雙方於第一次期日即能為攻擊防禦之完整主張，達到促進勞動調解程序迅速且有效進行之目標。

關於勞動調解聲請書狀、答辯狀及補充書狀，除勞動事件法第 18 條設有規範外，勞動事件審理細則第 15 條及第 25 條至第 27 條亦設有規範（如：當事人兩造於第一次期日前即應提出、應表明證據之相關資訊、應簡明分段記載），使當事人得善盡其程序促進義務，並使勞動調解委員會及當事人得為調解程序之進行充分準備。進而，第一次調解期日即應在簡化書狀之基礎下，聽取當事人陳述（不限於法律關係事實，亦包含勞動調解委員會基於達成調解之需求，所需瞭解之爭執經過或背景之相關事實等）尚欠缺明瞭之處。

民事訴訟法第 407 條第 2、3 項關於調解期日之通知書及聲請書狀或言詞聲請筆錄之規定，因勞動事件法或勞動事件審理細則並無特別規定，故仍應按勞動事件法第 15 條適用於勞動事件。因此，勞動法庭法官定調解期日後，法院書記官應作通知書送達於訴訟關係人，且期日有變更或延展之可能性。進而，為使當事人於第一次期日前為充足之準備，並促其注意不到場之效果，以提高勞動調解效能，勞動事件審理細則第 28 條第 1 項規定，第一次調解期日通知書，應記載「當事人應於第一次調解期日前儘早提出事實、證據，並為調查證據之必要準備」及「法官命相對人提出答辯狀，及命聲請人就答辯狀提出書面意見或於調解期日以言詞為之之所定相當期間」，並載明當事人不到場時之法定效果（如：按勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 420 條，當事人兩造或一造於期日不到場者，法官酌量情形，得視為調解不成立或另定調解期日），及應於期日攜帶所用證物。且按同條第 2 項，勞動調解聲請書狀或筆錄及其附屬文件之繕本或影本，應與第一次調

解期日通知書一併送達於相對人，但已於送達第一次調解期日通知書前先行送達者，不在此限。

進而，在此充分告知之前提下，勞動事件法第 24 條第 2 項第三次調解期日原則上不得提出事實及證據之要求，即更被賦予正當化根據。

第六項 證據調查之程序

由於勞動事件法第 24 條第 3、4 項使勞動調解委員會得依聲請或依職權調查事實及必要之證據，且應保障當事人及知悉之利害關係人對於證據調查結果有到場陳述意見機會，以及按勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 413 條調解程序得行證據調查之規定，故勞動調解期日有證據調查之可能。進而，勞動事件審理細則第 31 條規定：「勞動調解委員會為審究事件關係及兩造爭議之所在、促成當事人合意解決、酌定調解條款、提出適當方案或其他進行調解之需要，得聽取當事人、具有專門知識經驗或知悉事件始末之人或第三人之陳述，察看現場或調解標的物之狀況，請求第三人提供有關文件或資訊，並得以便宜方法行之。（第一項）勞動調解委員會依個案情形認有必要時，得依該事件起訴時所應適用之通常、簡易或小額訴訟程序調查證據。（第二項）依前二項規定聽取陳述或訊問證人時，勞動調解委員會明法官後，得向為陳述之人或證人發問。（第三項）第一項、第二項處置及調查證據之結果，應使當事人及知悉之利害關係人有到場陳述意見之機會。（第四項）」立法理由並指出：「一、依本法第二十四條第三項及民事訴訟法第四百十三條，勞動調解委員會行調解時，於促成調解所需之必要範圍內，得聽取當事人及其他關係人之陳述，察看現場或調解標的物之狀況，請求第三人提供有關文件或資訊，其通知及進行方式亦得以簡便權宜之方式為之，無需循法定調查證據之程序。爰訂定第一項，俾為明確。二、依本法第二十四條第三項，勞動調解委員會依個案情形，認有於調解程序中即依法定程序調查證據之必要時（例如預慮該事件有調解不成立之高度可能，且該項證據方法於續行之訴訟程序

中仍將為兩造攻擊防禦之爭執所在，惟為期促成調解而於調解程序中先行調查等情形），得依該事件起訴時所應適用訴訟程序之調查證據程序行之。爰為第二項之規定，以為遵循。三、勞動調解委員會行第一項、第二項所定聽取陳述或訊問證人等程序時，所得資料為進行調解之基礎，除由法官依本法第二十三條第一項指揮進行外，應使勞動調解委員適度參與。爰參考民事訴訟法第三百十九條規定，於第三項明定之。四、勞動調解委員會為第一項、第二項所定處置及調查證據後，依本法第二十四條第四項規定，應使當事人及利害關係人有陳述意見之機會，以週全程序保障，並期調解之妥適進行，爰為第三項之規定。」附帶說明，當事人本人於前述規定下係作為證據方法，若欲要求當事人本人到場，以便利爭點整理及促成合意，勞動調解委員會之法官及勞動調解委員得按勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 408、409 條之規定，要求當事人本人到場，並可能裁處罰鍰之不利益。

如同本論文於第四章第三節第一項參、之相關說明，本文以為，此規定設置之目的在於搭配勞動事件法第 34 條，蓋該條雖肯認「法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料」在訴訟程序上賦予當事人辯論機會之前提下，使受訴法院於審理勞動事件時，得審酌該等事證資料，但既然在訴訟程序上得作為裁判資料之證據須經嚴格證明而遵循法定證據調查程序，在勞動事件法第 34 條並未呈現欲放棄當事人於嚴格證明下所享有之程序保障的立法意旨之狀態下，應認為此等事證資料須於「調解程序」行嚴格證明或「訴訟程序」行嚴格證明（應以此內涵具體化勞動事件法第 34 條第 2 項之意義，而依有無於調解程序行嚴格證明之情形，區分本條項辯論機會之嚴格性），方得作為裁判基礎，避免突襲性裁判。因此，勞動事件審理細則可評價為：為避免架空鑑定制度對於當事人之程序保障，且此等利益應係得由其歸屬主體之當事人所處分而成立證據契約者，故除非當事人就此一「具有專門知識經驗者之陳述」成立證據契約而允許於後續之訴訟程序由法院予以援用，某程度將程序保障吸收於當事人間之合意中，否則當當事人針對特定

事實之爭議浮現且激烈時，勞動調解委員會考慮到該證據於調解不成之後續訴訟程序仍可能成為攻防焦點所在，亦或是該證據藉由如同訴訟程序之嚴格證明可促成當事人調解成立（如：相當程度顧慮到後續訴訟程序此一證據仍為重要攻防焦點，先行嚴格證明而可提升將來訴訟結果之預測可能性），解釋上勞動調解委員會「得裁量」行該事件起訴時所應適用之通常、簡易或小額訴訟程序之法定證據調查程序（嚴格證明），受訴法官始得於後續訴訟程序按照勞動事件法第 34 條予以援用，而不再次行鑑定程序調查之。此一規範與解釋，搭配勞動事件法第 29 條第 4、5 項「調解法官與受訴法官同一」之設計，又勞動調解委員某部分具有取代民事訴訟法草案專業委員之專家參與或勞動訴訟程序之專家諮詢作用，因此針對「是否於調解程序行嚴格證明，亦或於調解不成立之後續訴訟程序再行嚴格證明」，勞動調解委員會應尊重「調解法官（後續之受訴法官）」之決定，而使其對於個案之處理計畫占有相當之決定地位。

類此說明，如同本論文於第四章第四節第三項參、中，本論文針對專業委員之「說明」得否作為證據之討論。我國民事訴訟法草案第 39 條之 7 明定專業委員之說明，原則上不得作為認定事實之證據，惟為貫徹辯論主義之審理原則，該項說明如經兩造同意者，自得例外作為證據方法。此等合意，可理解為當事人就此成立證據契約。由日本法院所謂「評價性說明」之論述可知，所謂「說明」與「意見」之區別總有其灰色地帶，而既然此等區別主要係為避免架空鑑定制度對於當事人之程序保障，則此等利益自得由其歸屬主體之當事人處分，成立證據契約。然而，若當事人未成立合意，則仍有辨別說明與意見之必要。本文以為，鑑定制度具備專業委員制度所無之「當事人發問權」、「意見提供權」與「拒卻權」，為免架空鑑定制度對於當事人之程序保障及貫徹嚴格證明之要求，在「是否係針對個案提供意見或說明並不明確」之情形，應認為僅得行鑑定程序，方可使該等專業陳述作為認定事實之證據。進而，為求程序明確，應寬認法院得使特定專家於合乎鑑定人選任要求時，得自「專業委員」轉換身分為「鑑定人」，適

用鑑定程序之相關要求，而明確其所作成之意見得作為證據乙事。另一方面，當事人為避免「抽象說明與具體意見之辨別不明」所致生得否作為證據之疑義，本於辯論主義對於當事人事證蒐集及提出之決定權限之尊重，亦應肯認其得就此成立證據契約，而使「專業委員」所作成之專業陳述均得作為證據，不論其實質上究係抽象說明或具體意見。

第七項 調解期日之進行

壹、勞動事件法及勞動事件審理細則之規定

勞動事件法第 25 條第 1 項為使當事人得於無他人干擾之情形下充分協商，並避免因程序之公開而影響雙方和諧，規定：「勞動調解程序不公開。但勞動調解委員會認為適當時，得許就事件無妨礙之人旁聽。」此堪認係民事訴訟法第 410 條第 2 項之特別規定，而使其無按勞動事件法第 15 條適用之餘地。另外，因性別工作平等之違反所生之侵權行為爭議，按勞動事件法第 2 條第 1 項第 3 款亦屬勞動事件。進而，勞動事件法第 25 條第 2 項為保護涉及性騷擾勞動事件之當事人，規定：「因性別工作平等法第十二條所生勞動事件，勞動調解委員會審酌事件情節、勞工身心狀況與意願，認為適當者，得以利用遮蔽或視訊設備為適當隔離之方式行勞動調解。」至於勞動事件審理細則第 33 條則規定勞動調解程序應否許第三人旁聽或以隔離方式進行，應使當事人有陳述意見之機會，以期勞動調解委員會得為適當之決定。

關於調解之態度，勞動事件審理細則第 32 條為促使當事人自主合意解決紛爭，並考量到勞動調解係於兩造了解紛爭之所在與各自權利義務之情形下，促成自主合意解決，是以勞動調解委員會於尚未聽取雙方當事人陳述（勞動事件審理細則第 29 條第 1 項第 1 款參照）前，尚不宜逕行勸導，因而規定：「勞動調解委員會為促成調解成立，應視進行情況，本和平懇切之態度，適時對當事人兩造為適當

之勸導，就調解事件酌擬平允方案，力謀雙方之和諧。但於進行第二十九條第一項第一款之程序前，除經當事人同意外，不得為之。（第一項）前項勸導向當事人兩造共同為之，必要時得分別為之。（第二項）」本條堪認係民事訴訟法第 414 條之特別規定，而使其無按勞動事件法第 15 條適用之餘地。

至於民事訴訟法第 409 條之 1 關於調解程序中聲請命他為一定之行為或不行為及提供擔保，以及第 410 條第 1 項關於調解處所之規定，則因勞動事件法及其他相關法規並無類似之特別規定，允宜透過勞動事件法第 15 條適用之。

關於勞動調解期日續行之指定，勞動事件審理細則第 34 條第 1 項規定，勞動調解程序不能於一次期日完成而有續行之必要者，除有特別情形外（如：依爭點整理結果應先送鑑定等），法官應當場依職權指定續行之期日，並向到場當事人、參與調解之利害關係人告知預定於續行期日進行之程序，及於續行之期日前應準備之事項，以促進續行期日程序之效能。同條第 2 項並規定書記官應作成續行調解期日之通知書及前項之告知事項書面，送達於未到場之當事人及參加調解之利害關係人。

貳、加強辦理勞動調解事件實施要點之相關規範

本要點明定地方法院遴聘勞動調解委員前，應就其資格、能力等相關事項為審核與適當之查證；為利於勞動法庭法官儘速組成勞動調解委員會及調解進行，規範相關連繫、文書處理、調解空間安排；對優良調解委員之表揚與不適任調解委員之處理；以及法院應進行對民眾宣導、對調解委員專業研習、對相關人員教育訓練等。

其中，本要點第 4 點第 2 項，考量到當事人提出之書狀與卷內相關資料，宜提供勞動調解委員俾其瞭解案情，故規定上開資料宜如何提供勞動調解委員，法官得依個案之需要送達或使之閱覽，或以其他適當之方式（如以電子檔傳送等），



其以送達方式提供者，並應於調解程序終結後收回，以兼顧個人資料及程序權之維護。因此，亦有可能勞動調解委員係於當場始見到相關書狀等資料。又勞動調解委員之費用及報酬，如前所述，僅日費新台幣 500 元及交通費、住宿費及雜費，而報酬僅以新台幣 800 元或 1,200 元為限（承辦法官得視事件之繁簡、進行次數、終結情形、勞動調解委員參與狀況等情形，而增減為新台幣 500 元至 5,000 元），故恐怕勞動調解委員在經濟考量下，可能大多數會當天或當場始閱讀之。從而，勞動事件審理細則第 27 條「勞動調解聲請書狀、答辯狀及補充書狀，應以簡明文字，逐項分段記載」之要求，在適用上應格外注意，甚至在勞動事件法施行過一段時間後，亦可討論是否推行表格化書狀，或在要件事實明確之事件中，部分引入是非選項的書狀設計（可參考民事訴訟法第 436 條之 10、小額訴訟表格化訴狀及判決格式規則），來確認當事人間爭執事項與不爭執事項，以調解程序之速行。

再者，本要點第 6 點第 1 項並規定：「地方法院應設調解室，供進行勞動調解程序使用，放置桌椅、電腦、白板、六法全書等軟硬體設施，力求溫馨、舒適，並裝置警鈴或其他安全設備。席位布置應採圓桌會議方式，設置適當席位供法官、勞動調解委員、書記官、當事人、代理人、輔佐人、利害關係人及其他第三人參與程序進行。」蓋為貫徹勞動事件審理細則第 32 條儘可能使當事人得在舒適環境下暢所欲言之設計，調解室不宜採法庭席位，而應採有利於促進平等、對話式的協商之圓桌會議席位布置方式。

第八項 調解程序之筆錄

民事訴訟法第 421 條關於調解程序筆錄之作成、送達之規定，按勞動事件法第 15 條，於勞動事件仍有其適用。

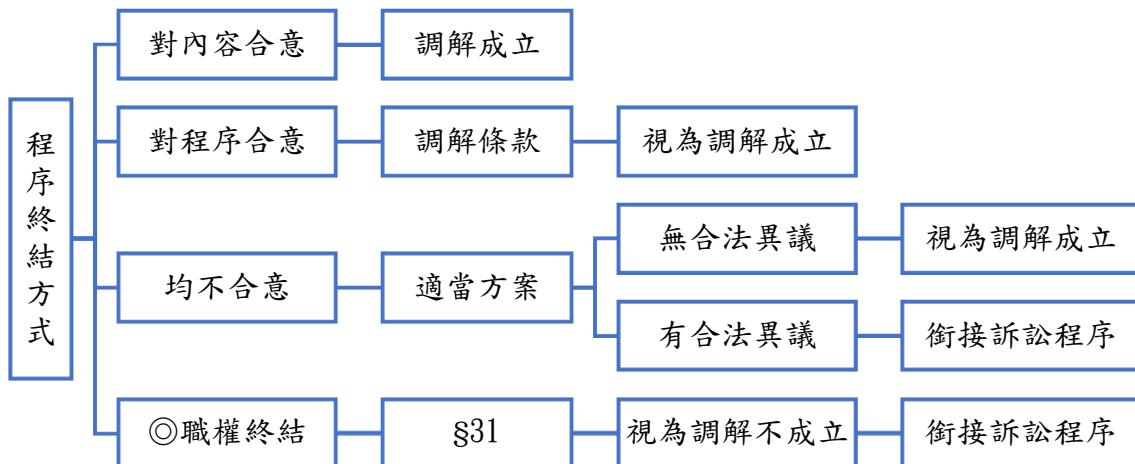
因此，勞動事件審理細則第 45 條至第 49 條設有相關規範。其中，勞動事件審理細則第 46 條規定：「前條筆錄內，應記載勞動調解進行之要領，並將下列各

款事項，記載明確：一、攻擊防禦方法之撤回。二、證據之聲明或捨棄。三、爭點及證據整理之結果。四、當事人就調解標的、事實、證據或其他得處分之事項成立之協議。五、依法應記載筆錄之其他聲明或陳述。六、證人或鑑定人之陳述及勘驗所得之結果。七、當事人成立調解之合意。八、依本法第二十七條第三項規定記明之調解條款。九、勞動調解委員會以言詞告知之適當方案與理由要旨。十、勞動調解委員會依本法第三十一條第一項視為調解不成立及其事由。十一、聲請人於調解期日撤回勞動調解聲請。十二、於期日拋棄反對續行訴訟權。（第一項）除前項所列外，當事人所為重要聲明或陳述，及經曉諭而不為聲明或陳述之情形，法官得命記載於勞動調解程序筆錄。（第二項）」由於勞動事件法第 34 條規定勞動訴訟程序中，法院得審酌就處理同一事件而由法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案，因此勞動事件審理細則第 46 條對於勞動事件法第 34 條之活用格外重要。

另外，勞動事件審理細則第 49 條規定：「記載第四十六條第一項第四款所定事項之勞動調解筆錄，經當事人兩造簽名者，亦屬本法第三十條第二項所定之書面協議。（第一項）前項情形，法官應於兩造簽名前，先向兩造曉諭本法第三十條第二項之效力。（第二項）」由此可知，勞動調解筆錄若有記載當事人就調解標的、事實、證據或其他得處分之事項成立協議，則非但可作為嗣後之裁判基礎（勞動事件法第 30 條第 2 項參照），且由於勞動調解筆錄上有法官、書記官或勞動調解委員之簽名，足以作為公證，可適當避免當事人嗣後爭執該協議之存否。



第四節 勞動調解程序之終結



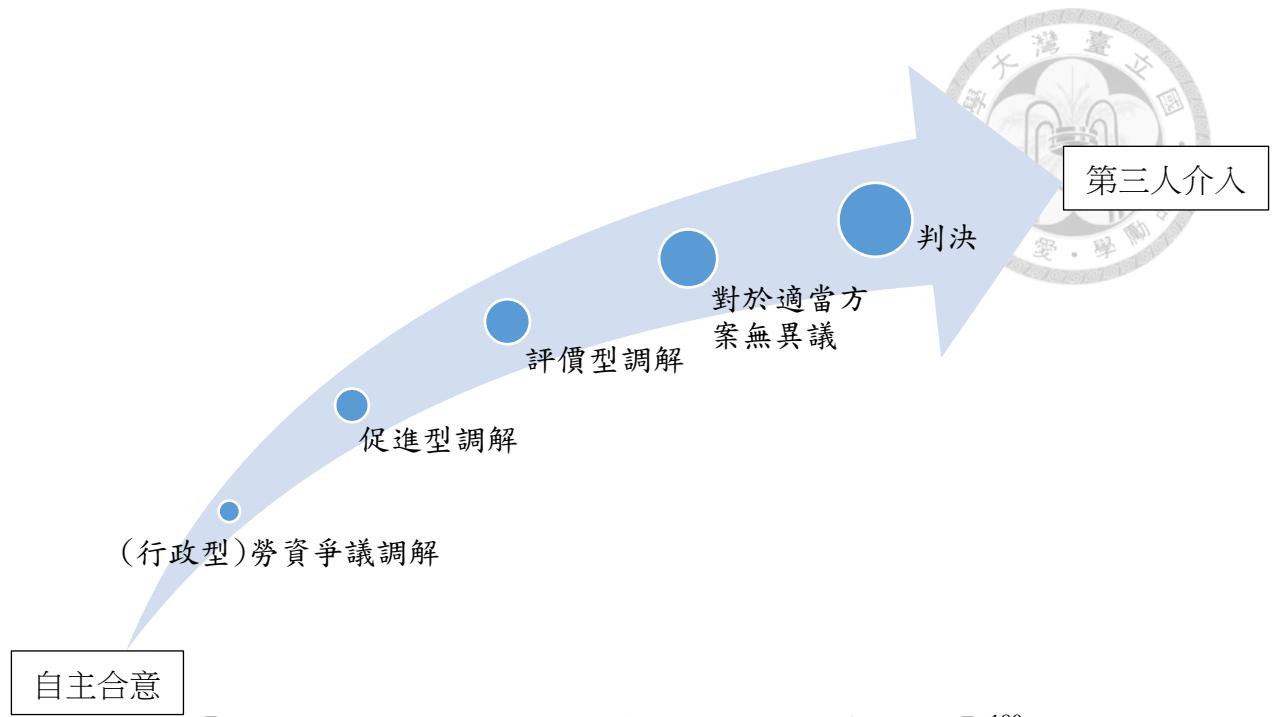
【圖二十四：勞動調解程序之終結方式】

第一項 多階段紛爭解決模式

所謂裁判外紛爭解決機制（ADR, Alternative Dispute Resolution），有廣義與狹義之區分，狹義者僅指法院外之自主性紛爭處理程序；而廣義者尚包含於法院所進行之程序，未經裁判而基於當事人合意終結程序者。¹⁷⁸進而，其等共同性在於均係「本於當事人之一定合意」而解決紛爭，惟其合意或存於「紛爭解決之最後結論共識」上（如：調解或和解之成立）；或存於「紛爭解決之程序選擇」上（如：仲裁或準仲裁）¹⁷⁹；甚至可能係存於「事後不異議而擬制對內容或程序合意」上（如：事前對於紛爭解決之最後結論無共識，但於適當方案作成後，未於法定期間內提出異議）。

¹⁷⁸ 沈冠伶，前揭註8，頁260。

¹⁷⁹ 沈冠伶，前揭註178，頁260。



【圖二十五：勞動紛爭解決之第三人介入程度遞增狀態】¹⁸⁰

對此，論者即指出，勞動調解具有多階處理之特性，亦即，當事人合意成立調解、合意由調解委員會作成調解方案、由調解委員會依職權作成適當方案、乃至於由勞動法院之法官作成本案判決，係法院勞動紛爭處理程序之不同階段，由前者至後者，當事人自主解決之程度愈弱，而由中立第三人介入處理之程度愈強，但彼此間非完全切割分離，而是銜接扣合，具有混合多階模式之特徵；而調解模式又包含「促進型調解」與「評價型調解」，前者情形，調解人之工作主要在於促進當事人進行溝通、整理觀點並發現紛爭解決之選項，並不向紛爭當事人提出建議；而後者情形，則得由調解人和調解委員會針對個案進行分析，並可能預測訴訟之可能結果，除藉此促進當事人達成共識外，亦得針對個案提出正式或非正式之建議方案，由當事人表示是否願意接受。¹⁸¹我國向來即承認評價型調解之可能，此可參勞資爭議處理法第 12 條第 5 項、第 18 條、第 19 條、民事訴訟法第 414 條、勞動事件審理細則第 32 條。

¹⁸⁰ 本圖參考：沈冠伶報告，前揭註 161，頁 158-159。

¹⁸¹ 沈冠伶報告，前揭註 161，頁 158-159、166-167。

進而，如同本論文第五章第三節第二項所論及，勞動事件法採取「調解法官與受訴法官同一」之設計，且於行政型勞動調解上所調查之事實、證據資料雖可能為勞動訴訟法官所利用（勞動事件法第 34 條參照），但既無受訴法官坐鎮，遑論調解人與裁判者同一，因此此等調解程序在某方面對於當事人自主性維護某程度有司法型勞動調解所無法達到之範圍。且按新修正之「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」第 3 條原則上限於經「行政型調解」而不成立者，始得適用勞工訴訟立即扶助專案申請勞動事件之法律扶助。否則，其申請權人之認定，即應回歸法律扶助第 5 條及受法律扶助者無資力認定標準，而此等認定較為嚴格。再加上符合勞動基準法所認定勞工者又多為經濟弱勢者，於紛爭解決時多會考慮到費用負擔（包含：律師代理酬金、聲請費、裁判費）之問題，故即便勞動事件法第 16 條第 1 項排除經行政型勞動調解之事件於強制調解前置之適用，但可推想未來勞工仍會基於前述考量而先進行行政型勞動調解，一方面或許有意藉由此一程序快速解決紛爭，另一方面或許欲藉此使個案該當勞資爭議法律及生活費用扶助辦法於進行勞動調解或訴訟等司法程序時申請法律扶助之要件，進而使得於實然上行政型勞動調解將成為司法型勞動調解或勞動訴訟之前置程序。有實務法官即強調，若勞動事件進入司法型勞動調解程序即應採取「評價型調解」，因為當事人就是在法院外無法成立紛爭解決合意，因此諸如有無僱傭關係、生產獎金是否應列入薪資計算等，應於進行爭點整理時，縮小勞資雙方歧見差異，並由法官適度表明心證，方得促成紛爭解決合意。¹⁸²

第二項 紛爭解決內容之合意

關於當事人針對紛爭解決內容成立合意之情形，勞動事件法第 26 條規定調解於調解筆錄基於當事人合意，記載於調解筆錄時成立，並生與確定判決同一之效

¹⁸² 陳毓秀發言，前揭註 161，頁 183-184。



力。此規定屬於民事訴訟法第 416 條第 1 項之特別規定，而無按勞動事件法第 15 條適用之餘地。但民事訴訟法第 416 條第 2 項至第 5 項規定則仍應予適用。

針對參加調解之第三人，或訴訟標的以外事項成立和解者，按民事訴訟法第 416 條第 1 項、第 380 條之 1，調解筆錄得為執行名義。就此，勞動事件審理細則第 35 條明定：「當事人就未聲請之事項或第三人參加勞動調解成立者，得為執行名義。」

當事人以起訴視為勞動調解之聲請者，如已繳納裁判費，於調解成立後有費用返還之問題。對此，勞動事件審理細則第 43 條於按勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 423 條第 2 項規定之前提下規定：「以起訴視為勞動調解之聲請者，如已繳納裁判費，於調解成立後，法院應依當事人之聲請，將原繳納之裁判費扣除應繳勞動調解聲請費之三分之一後退還當事人。」制定說明並指出：「以起訴視為勞動調解之聲請者，仍應依民事訴訟法第七十七條之二十規定計徵勞動調解聲請費。由於是否成立調解尚屬未定，當事人如已繳納裁判費，法院毋庸立即將溢收部分返還當事人。俟調解成立後，再依當事人之聲請，將溢收部分，連同當事人依民事訴訟法第四百二十三條第二項準用同法第八十四條第二項規定，得聲請退還應繳調解聲請費之三分之二，一併返還當事人。至於調解不成立者，即回復行訴訟程序，原告如撤回起訴，其所得聲請退還之裁判費，應依民事訴訟法第八十三條第一項定之，自不待言。」

第三項 紛爭解決程序之合意

關於當事人針對紛爭解決方法成立合意之情形，勞動事件法第 27 條第 1 項設置「解決事件調解條款之酌定」制度。該條項參考民事訴訟法第 415 條之 1 第 1 、 3 項，特別基於尊重當事人程序選擇權之合意，規定若勞動調解之兩造均有成立調解之意願，僅無法立即就具體調解內容獲致結論，而願由勞動調解委員會酌定



調解條款者，勞動調解委員會即將原本進行之調解程序，於當事人之程序合意下，轉換得由調解委員酌定調解條款。此轉換具有促進程序與促成紛爭解決之意義。此程序具有仲裁程序之仲裁人判斷性質，故被稱之為「準仲裁」程序（調解轉仲裁；或稱「調解兼仲裁」（Med-Arb））。

應注意，勞動事件法第 27 條條文並未規定「勞動調解委員會」應受當事人對於「內容部分之意思」的拘束¹⁸³，故或有認為，既然勞動事件多為當事人得處分事項，且因係「視為調解成立」，而無聲明不服之機會，自應於條文規定「受當事人關於內容部分意思之拘束」，應以當事人之意思作為調解條款酌定之極限（上限及下限），以保護當事人之實體利益。但參照第 415 條之 1 第 2 項，勞動事件審理細則第 27 條第 2 項規定：「前項調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員會過半數之意見定之；關於數額之評議，意見各不達過半數時，以次多額之意見定之。」故除非當事人另有約定（如：約定調解條款酌定之上下限）外，否則即由勞動調解委員會定之。甚至，若當事人欲使勞動調解委員會受其意思拘束，亦可促請其透過勞動事件法 28 條處理即可，蓋對於適當方案之作成，勞動調解委員會不得違反兩造主要意思之範圍，但應注意與調解條款酌定不同，當事人得對於適當方案提出異議，而適當方案確定不產生拘束力，並使程序轉為訴訟程序。

再者，勞動事件法第 27 條第 3 項規定：「調解條款，應作成書面，記明年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄。其經勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體簽名者，視為調解成立。」蓋為兼顧程序之迅速，勞動調解委員會既已有法官參與，其所酌定之調解條款，毋庸如民事訴訟法第 415 條之 1 第 4、6 項再由其他法官核定，逕由該勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體核定簽名即可。勞動事件法第 27 條第 4 項則為民事訴訟法第 415 條之 1 第 5 項之特別規定。最後，

¹⁸³ 如：工資給付案件，原告主張 1000 萬，被告則主張 500 萬，條文並未規定應以此作為上下限。

勞動調解委員會作成調解調款後，如其組成之法官或勞動調解委員有因故不能簽名之情事，宜有處理規定以資適用，故勞動事件法第 27 條第 5 項參考民事訴訟法第 217 條設特別規定。



至於針對此等合意，當事人得否撤回之？既然得合意選擇，若當事人合意選擇撤回，在勞動調解條款酌定前，原則上應肯認其效力。故勞動事件審理細則第 36 規定：「本法第二十七條第一項之合意，當事人經他造同意者，得撤回之。但依本法第二十七條第三項視為調解成立者，不得撤回。」

第四項 紛爭解決內容之擬制合意

壹、適當方案之作成

勞動事件法第 28 條，如當事人不能逕以合意成立調解，亦未合意由勞動調解委員會酌定調解條款時，因勞動調解委員會已聽取雙方陳述，並為事證之調查，而有一定之判斷，應使勞動調解委員於此基礎上，斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，主動依職權提出解決事件之適當方案，以保護當事人之實體與程序利益，合理運用司法資源，提升勞資爭議迅速且合理解決之可能性，亦使當事人明瞭日後訴訟之可能勝敗結果，而得以具體衡量其利益，兼收紓減訟源之效，故參照民事訴訟法第 417 條，設此解決事件之「適當方案」制度。並於勞動事件法第 28 條第 2 項賦予勞動調解委員會得定解決個別勞動紛爭之適當事項之權限，徹底解決相關勞資紛爭。進而於全體當事人均到場之調解期日，允許勞動調解委員會得透過「言詞」告知適當方案之內容及理由，並由書記官記載於調解筆錄，而提出適當方案（勞動事件法第 28 條第 3 項），且除係告知者外，適當方案應送達於當事人及參加調解之利害關係人，使當事人實質上能決定是否接受或提出後述之異議，以阻擋適當方案發生效力（勞動事件法第 29 條第 1 項）。

進而，勞動事件審理細則第 37 條規定：「依本法第二十八條第一項提出之適當方案，應記載下列事項：一、當事人、參加調解之利害關係人之姓名及住所或居所；為法人、其他團體或機關者，其名稱及公務所、事務所或營業所。二、有法定代理人、代理人者，其姓名、住所或居所。三、勞動調解事件。四、適當方案。五、理由。六、年、月、日。七、法院。（第一項）理由項下，應記載作成適當方案理由之要領；如有必要，得合併記載爭執之事實。（第二項）依本法第二十八條第三項以言詞告知適當方案之理由，準用前項規定。（第三項）」蓋為期明確，並兼顧勞動調解程序之簡易迅速性質，有關於作成適當方案之理由，以記載要領即可，必要時亦得於理由項下合併記載爭執之事實。

由前述說明可知，與日本勞動審判法之「勞動審判」相同，勞動調解程序亦係透過前開「適當方案」之提出，作為勞動調解程序之終結。因勞動調解程序依勞動事件法第 16 條第 1 項，原則上為勞動事件起訴前應行之程序，而勞動調解委員會依第 24 條第 3 項，應聽取當事人之陳述、整理相關之爭點與證據，適時曉諭當事人訴訟之可能結果，並得依聲請或依職權調查事實及必要之證據，實質上就該事件已進行一定程度之事實認定與法律適用，故為提昇勞動調解程序之實效，有利於勞動紛爭之終局解決，並兼顧司法資源之合理運用及尊重當事人程序選擇權，規定應勞動調解委員會於無法促當事人針對紛爭解決內容之合意（調解）或針對紛爭解決程序之合意（準仲裁）時，應依職權提出解決事件之適當方案。適當方案因當事人於不變期間內合法提出異議而視為調解不成立者，如調解聲請人未於一定期間內為反對之意思，則應於勞動調解程序已進行之基礎上續行訴訟程序（勞動事件法第 29 條第 4 項）。

論者並指出此適當方案具有「簡易之非訟裁判」性質，於紛爭當事人具有較高之權利主張及自主決定意識之事件或國家，促進型調解或許已足以滿足當事人需求，但勞動事件中作為當事人一方之資方多具有較優勢之談判地位或能力，而有必要藉由中立調解人分係事件之利益，兼採評價型調解，以保障能力上較為不



足之一方，並在其難能自行提出解決事件之方案時，尚得參考調解委員會提出之適當方案，而據以決定之；但由於最終仍係由當事人自己決定是否採納並負其責任，此與調解制度之基本原則並不衝突。¹⁸⁴

貳、異議與續行訴訟程序

應注意，由於此等適當方案並非以當事人及參與勞動調解之利害關係人之「事前合意」作為基礎，故前述制度仍賦予當事人得透過異議，選擇接受與否之機會，以尊重當事人對於紛爭解決之自主性。於當事人未於送達或受告知日後 10 日之不變期間內，合法提出異議者，視為已依該方案成立調解；若於該期間合法提出異議，則視為調解不成立，除「調解聲請人於受告知或通知後十日之不變期間內，向法院為反對續行訴訟程序之意思」外，原則上應續行訴訟程序，並由該勞動調解委員會之法官作為訴訟程序之法官，俾符勞動事件法關於在勞動調解程序已進行之基礎上續行訴訟程序之立法目的（勞動事件法第 29 條第 2、3、5 項參照）。

進而，固然為使紛爭早日確定，而規定不變期間不得以裁定伸長或縮短（民事訴訟法第 163 條參照），惟仍應保有一定之彈性，以兼顧當事人之利益，故於不變期間之遲誤非因可歸責於當事人之事由所致者，應設有聲請回復原狀之救濟制度，使當事人得藉以除去遲誤不變期間之不利效果。基此，若當事人逾越前述不變期間，為使其注意，並儘速在不可歸責之情形聲請回復原狀，勞動事件審理細則第 38 條規定：「逾本法第二十九條第二項所定不變期間，始對於適當方案提出異議者，法院應將其情形通知提出異議之當事人或參加調解之利害關係人。但已有其他當事人或參加調解之利害關係人合法提出異議者，不在此限。」且勞動事件審理細則第 39 條規定：「當事人及參加調解之利害關係人，因天災或其他不

¹⁸⁴ 沈冠伶報告，前揭註 161，頁 167-168。

應歸責於己之事由，遲誤本法第二十九條第二項所定提出異議之不變期間者，得依民事訴訟法第一百六十四條、第一百六十五條規定，聲請回復原狀。」

若當事人合法異議，則視為調解不成立，有應否續行訴訟程序之間題。除調解聲請人於受告知或通知後 10 日之不變期間內，向法院為反對續行訴訟程序之意思外，原則均應續行訴訟程序。對此，勞動事件審理細則第 39 條規定：「勞動調解聲請人依本法第二十九條第四項為反對續行訴訟之意思者，法院應將其情形通知其他當事人及參加調解之利害關係人。但於調解期日當場為之者，法院無庸通知到場之人。（第一項）逾本法第二十九條第四項所定不變期間，始為反對續行訴訟之意思者，法院應將其情形通知勞動調解聲請人，無庸為前項之通知。（第二項）以起訴視為調解之聲請者，如因本法第二十九條第三項規定視為調解不成立，應續行訴訟程序。（第三項）前項情形，如原告向法院為反對續行訴訟程序之意思者，無庸為第一項之通知；對於是否為訴之撤回有疑義時，審判長或受命法官應闡明之。（第四項）」關於本條第 3 項制定理由中指出：「本法第二十九條第四項所定得為反對續行訴訟程序者，應限於聲請勞動調解事件之聲請人，至於以起訴視為調解聲請之原告，則不包括之，故其事件於視為調解不成立後，即應續行訴訟程序。」因此，雖然勞動事件法第 29 條 4 項得表明反對續行訴訟程序意思而使法院不續行訴訟程序者，係規定「調解聲請人」，若採廣義解釋可包含聲請調解事件之聲請人與強制調解事件之視為聲請人，但勞動事件審理細則第 39 條第 3 項則限於「聲請調解事件之聲請人」之反對續行訴訟程序意思始具有使法院不續行訴訟程序之效力。此一規範，或係考量強制調解事件之視為聲請人，本即係逕向法院起訴但被視為調解聲請人（勞動事件法第 16 條第 2 項參照），有進行訴訟程序之意思，故不使得表明反對續行訴訟程序而發生效力。本文以為，其「表明起訴時」固然有進行訴訟程序之意思，但在三個月內歷經三次以內勞動調解期日，並經由勞動法庭法官之訴訟可能結果告知（勞動事件法第 24 條第 3 項、勞動事件審理細則第 29 條第 2 項參照）、勞動調解委員會之適當方案（勞動事件



法第 28 條參照），該視為聲請人可能在對於個案所涉事實及利害關係較為瞭解之狀況，其利用訴訟程序解決紛爭之意思已然消滅（如：瞭解其所訴顯無理由），故仍應肯認其得表明反對續行訴訟程序之意思而使法院不續行訴訟程序。但此意思不妨理解為民事訴訟法第 262 條所定撤回起訴。尤其，**勞動事件審理細則第 39 條第 3、4 項僅允許視為聲請人「撤回起訴」**，此一解釋較為優惠，蓋若其反對續行之意思解為撤回，則可按**勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 83 條規定**，進而訴訟費用雖由該視為聲請人（原告）負擔，但得於撤回後 3 個月內聲請退還該審級所繳裁判費 3 分之 2。至於移付調解事件，應與起訴而被視為聲請調解之情形作同一解釋，以適用撤回起訴之費用規範。

此外，**勞動事件法第 29 條為民事訴訟法第 418 條之特別規定，自不按**勞動事件法第 15 條適用於勞動事件。****

第五項 職權終結

勞動事件法第 31 條第 1 項則仿日本**勞動審判法第 24 條**，規定於**勞動調解委員會**經審酌**勞動事件**之性質，如認為進行**勞動調解**不利於紛爭之迅速與妥適解決（如：需調查多項證據而無法於 3 次期日內完成；或當事人之一方死亡而發生繼承人為何人之爭執，尚需經由另一訴訟確認；或當事人明示無調解意願，**勞動調解委員會**依其情況亦認因此不能以**勞動調解**程序妥速處理），或**勞動調解委員會**因意見不同，不能依本法規定酌定適當條款或提出解決事件之適當方案時，為避免若繼續進行**勞動調解**程序，將增加法院及當事人間之勞力、時間、費用，宜使**勞動調解委員會**得依職權終結其程序，並應告知到場當事人；當事人未到場者，則應通知，俾使其知悉。對此，**勞動事件審理細則第 40 條**規定：「依本法第三十一條第一項視為調解不成立者，應作成書面，記明事由及年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄，並由**勞動調解委員會**法官及**勞動調解委員**簽名。（第一項）前項情形，應告知或通知當事人及參加調解之利害關係人。（第二項）」

進而，勞動事件法第 29 條第 4、5 項關於對適當方案異議而視為調解不成立者之續行訴訟程序、訴訟繫屬時點之擬制，以及續行之訴訟程序由參與勞動調解法官為之等規定亦準用於職權終結及其他調解不成立之情形（勞動事件法第 31 條第 2 項參照）。對此，勞動事件審理細則第 41 條規定：「本法第三十一條第一項之視為調解不成立，及同條第二項之其他調解不成立之情形，準用第三十九條規定。」亦即，準用勞動事件審理細則第 39 條關於通知或反對續行訴訟意思表明之規定。

至於當事人聲請勞動調解而不成立者，是否續行訴訟程序，依勞動事件法第 29 條第 4 項、第 31 條第 2 項規定，尚待調解聲請人是否於不變期間內合法向法院為反對續行訴訟之意思以定之，不應適用民事訴訟法第 419 條第 1 項至第 3 項關於經兩造到場而調解不成立時得依當事人聲請即為訴訟辯論，或調解聲請人另行起訴視為自調解聲請時已經起訴之規定，故勞動事件審理細則第 44 條第 1 項規定：「民事訴訟法第四百十九條第一項至第三項規定，於勞動調解程序不適用之。但調解聲請人於調解不成立之期日，當場拋棄本法第二十九條第四項、第三十一條第二項所定反對續行訴訟權者，仍適用民事訴訟法第四百十九條第一項規定。」立法理由並指出：「至於民事訴訟法第四百十九條第四項關於以起訴視為調解之聲請，及因債務人對於支付命令提出異議而視為調解之聲請，即為訴訟辯論之規定，為本法所無，依本法第十五條規定仍有適用，自不待言。」

而民事訴訟法第 436 條之 12 關於小額事件一造於調解期日未到場而即為一造訴訟辯論之規定，因勞動調解不成立後是否續行訴訟，依勞動事件第 29 條第 4 項、第 31 條第 2 項規定，尚待調解聲請人是否於不變期間內合法向法院為反對續行訴訟之意思以定之，法院自無逕為適用而即為訴訟辯論之餘地，故勞動事件審理細則第 44 條第 2 項規定：「民事訴訟法第四百三十六條之十二規定，於勞動調解程序不適用之。但有下列情形之一者，不在此限：一、調解聲請人於調解不成立

之期日，當場拋棄本法第二十九條第四項、第三十一條第二項所定反對續行訴訟權。二、以起訴視為勞動調解之聲請。」



第五節 勞動調解與訴訟程序之銜接與轉換

第一項 調解與訴訟之關係

關於調解與訴訟間之關係，論者即指出向來有所謂峻別論與融合論、非連續說與連續說等觀點之對立，而此涉及：程序之運作主體（調解人與訴訟法官）得否為同一人？調解程序所得資訊之秘密性如何，及後續判定（訴訟或仲裁）程序之利用可能性如何？非連續說強調調解程序與判斷程序之區別，二者應完全切斷，分由不同之運作主體為之，而在調解程序中所提出之資料，亦不得直接援用於後續之判定程序，以使當事人能真誠地進行調解、形成共識；而連續說則認為，調解程序與裁判程序如均由同一法官運作，其較能完整地掌握案情之全貌，有助於程序之迅速進行；就此，勞動事件法一方面較強調勞動調解與訴訟之連續性，為多階段之單一程序，故採取第 17 條「調解程序與訴訟程序之管轄法院同一」、第 24 條第 3 項「訴訟可能結果曉諭義務」、第 29 條第 4、5 項「調解法官與受訴法官同一」與第 34 條「調解事證資料之援引」，以求程序之效率，另一方面則明定第 30 條「有利陳述或成立書面協議者始得作為裁判基礎」等調解程序之保密性原則及例外情形，以避免減損調解程序使當事人自主解決紛爭之機能，使調解程序中當事人有所顧慮而無法暢所欲言。¹⁸⁵

保密性原則，如勞動事件法第 25 條之調解程序不公開原則、勞動事件法第 15 條適用民事訴訟法第 426 條關於法官、書記官及勞動調解委員之保密義務（如於

¹⁸⁵ 參沈冠伶報告，前揭註 161，頁 169-170。

嗣後訴訟程序被傳喚作為證人，得行始拒絕證言權，民事訴訟法第 307 條第 4 款（參照），以及後述之勞動事件法第 30 條。



第二項 當事人所為陳述之援用可能

勞動事件法第 29 條第 5 項明文規定若調解不成立，則由勞動調解委員會之法官作為後階段訴訟之法官，惟為使勞動事件之雙方於調解程序中能積極考量法官、勞動調解委員所為解決紛爭之勸導，並真誠陳述及充分協商，以促成調解，避免當事人顧忌若將來調解不成立時，上述調解程序中之勸導、不利於己之陳述或讓步將被引用為對其不利之裁判基礎，勞動事件法第 30 條特規定前述陳述不得作為裁判基礎，作為前述法官同一性之配套措施（但當事人成立訴訟契約者，不在此限）。此際，應注意勞動調解委員會提出之解決事件適當方案，並非勸導，不屬前述條文所謂「不得採為裁判基礎」之範圍，另得依勞動事件法第 34 條予以審酌，進而將勞動調解程序與勞動訴訟程序銜接，形成司法型勞動紛爭解決機制之二階段關係。

關於前述與勞動事件合併調解之民事事件是否因適用民事訴訟法第 422 條之規定，而與勞動事件適用勞動事件法第 30 條之情形不同，尤其所謂「有利當事人之陳述」，若涉及民事與勞動事件之共通爭點，而於後階段合併審理，是否將因不同解釋而迫使法院心證割裂？民事訴訟法第 422 條第 1 項規定所謂調解不成立後之本案訴訟不得採為裁判之基礎（如：他造當事人提出，或作為民事訴訟法第 278 條之職務上知悉事實）之「當事人所為之陳述或讓步」，究何所指？

有實務見解採取類同勞動事件法第 30 條之解釋，其認為既然民事訴訟法第 422 條第 1 項既然意旨在避免使調解程序中之陳述被引用為對陳述之當事人不利之



裁判基礎，則該條所謂「陳述或讓步」應解釋為「對自己不利，或關於對造主張之事實為自認或不爭執者」。¹⁸⁶

惟若考量到主張共通原則，是否亦應同解？主張共通原則係指係指一造當事人主張之事實，受訴法院除得據以作成對於事實提出者之有利裁判外，尚得據以作成對其不利之裁判。蓋辯論主義係就事實證據之蒐集，界定法院與當事人間任務分擔之原則，故不問特定事實係由負主張責任之當事人所主張者，抑或係由其對造所主張者，只要係由當事人一造所主張之事實，法院即得將之作為判決基礎，¹⁸⁷以貫徹自由心證主義，避免法院心證割裂而無法作成合理之事實認定。然而，若訴訟上特定陳述因認為係對於特定當事人有利之陳述而援引於訴訟上，卻本於主張共通原則而作出對於其不利之認定，仍有使當事人於調解程序中無法暢所欲言之可能。因此，本文以為，考量到調解程序應以促成當事人自主解決紛爭合意而應使其得暢所欲言，在毫無顧忌的狀況下真誠溝通之角度而言，民事訴訟法第422條第1項所謂「當事人所為之陳述或讓步」固然原則上可限於「對自己不利，

¹⁸⁶ 臺灣高等法院暨所屬法院 83 年度法律座談會民事類第 41 號法律問題：「相對人於調解時曾到場，否認聲請人所主張之事實，嗣經調解不成立，聲請人聲請為訴訟之辯論，並聲請延展期日，俾舉證以實自己主張之事實，嗣相對人即被告於辯論時未到庭，問被告原於調解時之陳述、爭執，法院須否審酌？」研討結果：「此陳述宜解釋為對自己不利或關於對造主張之事實為自認或不爭執之謂。故如本題所示係對原告主張之事實予以否認，當可斟酌。惟於調解時得調查證據，在了解事實真相，期能作成妥適公平之調解方案，以勸導雙方，使調解易於成立。不在預期調解不成立進行辯論時援用以節省時間。且該條文既規定「陳述或讓步」，亦難認該「陳述」為有關「讓步之陳述」。」

¹⁸⁷ 邱聯恭講述、許士宦整理（2017），《口述民事訴訟法講義（三）》，2017 年筆記版，頁 3。可參最高法院 98 年度台上字第 1218 號民事判決：「按民事訴訟法上所謂之證據共通原則，係指當事人聲明之證據，依其提出之證據資料，得據以為有利於他造或共同訴訟人事實之認定，該證據於兩造間或共同訴訟人間，法院均得共同採酌，作為判決資料之基礎。此項原則側重於法院援用當事人提出之證據資料時，不受是否對該當事人有利及他造曾否引用該證據之限制，並得斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，在不違背論理及經驗法則前提下，依自由心證判斷事實之真偽（民事訴訟法第二百二十二條第一項、第三項「證據評價之範疇」）。此於普通共同訴訟人相互間，利害關係原各自獨立（民事訴訟法第五十五條），事實之真偽，僅應定於一而有一事實存在，故於同一訴訟程序就同一事實，當作相同之認定，尤應有該原則之適用，使共同訴訟人之訴訟資料得以共通互用，並在辯論主義退讓下，貫徹上揭自由心證主義之真諦，以發見事實之真相，於此情形，該所謂「全辯論意旨」，自包括全部共同訴訟人之陳述，除自認係依法律規定發生無庸舉證效力外，該共同訴訟人中之一人，在訴訟上對於他造主張之事實，依民事訴訟法第二百七十九條第一項或第二百八十條第一項、第三項前段規定，所為不利於己之「積極之自認」或「消極之擬制自認」，對其他共同訴訟人縱不受拘束，審判法院亦未始不可據為依自由心證判斷事實真偽之參考，而非全盤否認該自認或擬制自認之效力。」

或關於對造主張之事實為自認或不爭執者」，但一來，於有利不利辨別不明時，為保障當事人得於調解程序中真誠對話以成立解決紛爭合意，應傾向認為不得作為後續訴訟程序之訴訟資料，二來，為免法院適用主張共通原則而援用對於特定一造當事人兼具有利且不利之自己陳述，對於該造當事人作成不利認定，應認此情形主張共通原則應予限縮（或將前述所為「不利」，解釋為凡帶有不利陳述當事人之性質者，均不得作為民事訴訟法第 278 條職務上知悉事實，或由他造當事人主張而援引於後續訴訟）。勞動事件法第 30 條之情形，亦然。

第三項 資料之援用

勞動事件法第 34 條第 1 項規定下，主管機關就勞動事件紛爭依法所指派之調解人、組成之委員會（如：性別工作平等法第 5 條之性別工作平等會；就業服務法第 6 條第 4 項、就業服務法施行細則第 2 條之就業歧視評議委員會；勞資爭議處理法第 11 條之調解人及勞資爭議調解委員會；同法第 43 條之不當勞動行為裁決委員會等），及法院之勞動調解委員會，係由熟悉相關勞動關係、勞資事務之人擔任及組成，具相當專業性，為維護訴訟經濟及強化其他訴訟外紛爭解決制度之功能，法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案。但參酌勞動事件法第 30 條之立法意旨，當事人於調解程序中所為不利於己之陳述或讓步，解釋上應認為原則上不在勞動事件法第 34 條第 1 項所指事實、證據資料範圍內。故勞動事件審理細則第 58 條規定：「本法第三十四條第一項得審酌之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案，不包括當事人於勞動調解程序中所為不利於己之陳述或讓步。但本法第三十條第二項之書面協議，不在此限。」

第四項 費用之轉換

關於聲請調解費用，民事訴訟法第 423 條第 1 條規定：「調解不成立後起訴者，其調解程序之費用，應作為訴訟費用之一部；不起訴者，由聲請人負擔。」於勞動事件法及相關法規並未特別規定，故按勞動事件法第 15 條亦有適用。





第六章 結論

本文以勞動事件之紛爭解決為題，探究司法型勞動紛爭解決制度之新變革。

以下，總結本論文於第二章至第五章之研究結果，並回應緒論中提出之問題。

壹、勞動事件之類型處理必要

勞動事件具有經濟弱勢保護、迅速解決、合意解決、勞動實務專業之需求，基此，勞動事件應與一般民事財產事件做區別理解，而在勞動紛爭解決機制中格外注意如何促成當事人自主合意解決紛爭及法律外專家之參與，甚至於促成當事人自主於企業內部形成妥適之懲戒或申訴制度，化勞動紛爭於內部之中。而此正係東方國家如日本及西方國家如德國，在司法型勞動紛爭解決制度均強調「當事人自主合意解決紛爭」及「勞資雙方代表參與」之原因。此外，勞動訴訟第一審平均案件審理期間，約為行政型勞動調解平均處理期間之 10 倍。從勞動事件本質上特需「經濟弱勢保護」及「迅速解決」之性質以觀，更突顯我國司法型勞動紛爭解決機制，在利用門檻之降低及程序效率進行之強化方面的迫切性。

貳、專家參與審判模式

一、於勞動事件仍有適用專業委員制度之需求

雖然不論係勞動部所統計之勞資爭議事件或司法院所統計之 2018 年第一審受理並終結之勞資爭議事件，將近 7 成均涉及「工資或資遣費給付」，但仍有將近 1 成涉及「職業災害補償或賠償」，因此雖然勞動調解程序設有勞動調解委員作為法律外專家而構成勞動調解委員會之一員，協力於事案之解明並促成調解之成立，或於訴訟作為專家而使法院得加以諮詢，但因「職業災害之補償或賠償」等

事件又涉及「失能、傷害、疾病」或「業務起因性」等專業性認定而需求引入醫療專家於調解、訴訟等程序，因此仍有於司法型勞動紛爭解決機制引進勞動實務專家以外之法律外專家之必要。是以，在勞動事件仍有必要注意到我國參考日本法制而於民事訴訟法修正草案設有專業委員制度，引入法律外專家於訴訟中，提供抽象說明。此種設計，不僅可免去非職業法官之專家參審制的違憲疑慮，若妥適運用，亦應可適足彌補鑑定制度之缺陷，並可同時解決我國司法型調解所欠缺之專家參與。

二、專家參與之多元活用

關於專業委員之「抽象說明」與鑑定人之「具體意見」的區別，為免架空鑑定制度對於當事人之程序保障及貫徹嚴格證明之要求，在灰色地帶除當事人成立證據契約外，應認為僅得行鑑定程序，方可使該等專業陳述作為認定事實之證據。甚至為求程序明確，應寬認法院得使特定專家於合乎鑑定人選任要求時，得自「專業委員」轉換身分為「鑑定人」，適用鑑定程序之相關要求，而明確其所作成之意見得作為證據乙事。此一解釋論於勞動調解程序中引入專業委員時，因勞動事件法第 34 條與勞動事件審理細則第 31 條第 2 項，亦有注意之必要。

參、司法型勞動紛爭解決機制之強制調解設計

一、程序選擇權與強制調解之協調

勞動事件法第 16 條基於前述勞動事件本質上之迅速性、合意性及勞動實務專業性之需求，而採取起訴前調解強制之設計，並設立特別之裁判外紛爭解決機制。然而，司法院係因考量法官行調解程序之負擔及耗費司法資源之理由，而改採限縮調解前置事件之立法政策，使紛爭當事人若先行各縣市勞工局運作之行政型勞

動調解程序，則毋須使個案受到勞動事件強制調解前置之規範。對此，本文以為，基於程序選擇權、紛爭類型處理必要論、勞動事件之特性與勞動事件法上勞動調解程序之立法意旨，應認為程序選擇權於勞動事件之真諦在於：盡可能藉由勞動調解程序的「法律與法律外專業介入（如：勞動調解委員、訴訟可能結果曉諭義務、評價型調解）」，藉由此等「個案中立之裁斷者」之告知，使得當事人得以在充分資訊獲悉的情況下作出最有利於己之選擇。

二、行政型勞動調解與司法型勞動調解之架橋現象與篩選功能

在勞資爭議法律及生活費用扶助辦法第 3 條規範下，縱使勞動事件法採取調解前置主義，進入司法之案件仍相當程度經篩選；且若關注到勞動調解程序與勞動訴訟程序之連動性，二者實為單一司法審理程序之二階段，故整體進入司法之案件並未增加，於勞動調解能妥適解決當事人紛爭之前提下，毋寧僅係將勞動訴訟案件量部分挪移至勞動調解案件量；於勞動調解未能解決當事人紛爭之情形，亦係先藉由勞動專家參與（亦有可能包含專業委員）而使法官能先行後續訴訟程序之準備，而正能適足減輕法官對於三段論法中大前提與小前提之理解困難。

三、行政型勞動調解不會也不應被司法型勞動調解所取代

司法型勞動調解程序並不同於行政型勞動調解程序，在立法論與解釋論上不應認為二者互有取代關係，而某程度架空司法型與行政型勞動調解程序之機能。因為二者在維護當事人程序利益、當事人紛爭解決自主性維護、資源掌握、法尋求預見可能性等層面，各有優劣，毋寧應認行政型勞動調解並無法取代司法型勞動調解。同時，司法院對於勞動事件法初稿採取一概調解前置設計之顧慮有其道理（如：法院行政人員人力恐不足），但於 2018 年 12 月 5 日勞動事件法制定後，於 2019 年 12 月 10 修正之前述辦法第 3 條已針對法律扶助進行特別設計，以及我

國國會近來修法使司法院及其所屬職員員額最高限額增加 1100 人之前提下，未來勞動事件法允宜討論是否改採一概調解前置之模式。



肆、司法型勞動紛爭解決機制之運作模式

一、紛爭解決模式多樣化

勞動事件法針對調解程序中促成合意設置多元可能性，除設有調解（第 26 條參照）、調解條款酌定制度（第 27 條參照）外，尚酌採仲裁原則，而於第 28、29 條設置適當方案制度。由此以觀，我國裁判外紛爭解決模式對於當事人合意之強調，並以此產生之諸多紛爭解決型態即集合於本法之設計上，而在概念上可區分為針對「紛爭解決內容」之合意（調解成立）、針對「紛爭解決程序」之合意（調解轉仲裁），以及針對「紛爭解決內容」之擬制合意（適當方案），並設有職權終結制度以處理勞動調解反不利紛爭妥速解決之情形。此等涉及適足作為未來各法律之設計參照，或反饋於民事訴訟法上法院調解之立法論與解釋論。甚至於未來民事訴訟修法時，即考慮行政型調解與司法型調解之銜接，使紛爭進入司法型調解程序者即傾向採取「評價型調解」，並注意與後續訴訟程序之連動與銜接。

二、勞動調解應關注其訴訟連動性而作特別理解

雖勞動事件法第 16 條立法理由揭示勞動事件法之勞動調解程序係參考日本勞動審判法相關制度，惟搭配第 16 條、第 17 條、第 24 條第 3 項、第 29 條第 4、5 項、第 30 條與第 34 條，以及勞動事件法第 16、17、31 條立法理由所提到之「轉換、銜接、續行」可知，勞動事件法實將勞動調解程序作為後階段勞動訴訟程序之準備，並設定為強制先行程序，從而，實際上係吸納德國勞動法院法協商

程序之精神，將專家參審制融入勞動事件法中與訴訟程序有高度連動之調解程序中。由是可知，勞動事件法中之勞動調解程序及勞動調解程序不宜理解為獨立之兩道程序，而宜將二者理解為我國司法型勞動紛爭解決機制之前後階段關係。具體而言，前階段為勞動調解程序，其機能在於解決紛爭及解明事案；而後階段則為勞動訴訟程序，其必須藉由前階段之準備成果，方得達成勞動事件法第 1 條所謂「妥適、專業、迅速、有效、平等處理勞動事件」之立法目的。

三、勞動調解委員之選任與勞資對抗色彩之關聯

勞動事件法第 20、21 條雖規範勞動調解委員之選任，但對於應如何選任、選任何等人選與勞動法庭法官組成勞動調解委員會，並未明確規範。本文以為，於勞動法領域因實體法本即欠缺明確性，且涉及兩大利益團體之力的對抗，故於勞動事件之紛爭解決應強調「勞資雙方可妥協的判準」，較不適合使勞動法學者作為勞動調解委員。而勞動事件審理細則第 20 條即將此等意旨具體規定，要求承辦法院應「自其所屬法院聘任列冊之勞動組、事業組勞動調解委員中各指定一人」。但於特定事件（如：職業災害補償或賠償事件）或許紛爭解決的重點爭點兼具有或僅具有醫學等勞動專業以外方面之問題，故仍有必要透過民事訴訟法草案之專業委員制度引入此等專家。

四、勞動調解期日之證據調查

勞動事件審理細則第 31 條第 2 項在向來即採取自由證明之調解程序，使法院於必要時得採行嚴格證明。本文以為，此規定設置之目的在於搭配勞動事件法第 34 條，蓋該條雖肯認「法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料」在訴訟程序上賦予當事人辯論機會之前提下，使受訴法院於審理勞動事件時，得審酌該等事證資料，但既然在訴訟程序上得作為裁判資料之證據須經嚴格證明而遵循法定

證據調查程序，在勞動事件法第 34 條並未呈現欲放棄當事人於嚴格證明下所享有之程序保障的立法意旨之狀態下，應認為此等事證資料須於「調解程序」行嚴格證明或「訴訟程序」行嚴格證明（應以此內涵具體化勞動事件法第 34 條第 2 項之意義，而依有無於調解程序行嚴格證明之情形，區分本條項辯論機會之嚴格性）之前提下，方得作為裁判基礎，避免突襲性裁判。

伍、研究限制與待決之問題

本論文限於篇幅，主要以整體勞動事件之特性與需求探討司法型勞動紛爭解決制度之新變革，並兼論及於醫療事件或職業災害事件之專家參與模式，進而提出對於勞動事件之類型處理必要、專家參與審判模式、司法型勞動紛爭解決機制之強制調解設計與運作模式等想法。進而，上述多為理論上思考，未來仍有必要透過實證研究、個案分析、實務交流等方式，著重於具體面與個案性之分析，整理勞動事件之要件事實論，並進而區分勞動事件中之事案類型，關注其間之相似與相異之處，以求得調整司法型勞動紛爭解決制度之解釋論與運作論，並使實務運作者得藉以作為紛爭解決之工具。

參考文獻



一、中文部分（依姓氏筆劃數排序）

（一）專書

1. 王松柏（2009）。〈勞動契約：勞動契約在法律上的地位〉，收於：臺灣勞動法學會（編），《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，頁 49-69。台北：新學林。
2. 沈方維等（2013）。〈最高法院民事審判方式的改進—民事訴訟法研究會第一百一十七次研討紀錄〉，民事訴訟法研究基金會（編），《民事訴訟法之研討（十九）》。台北：元照。
3. 沈方維等（2018）。〈民事第三審言詞辯論進行之探討〉，民事訴訟法研究基金會（編），《民事訴訟法之研討（二十三）》，頁 99-202。台北：元照。
4. 沈冠伶（2009）。《民事程序法之新變革》。台北：新學林。
5. 沈冠伶（2012）。《程序保障與當事人》。台北：元照。
6. 沈冠伶（2012）。《訴訟權保障與裁判外紛爭處理》，2 版。台北：元照。
7. 沈冠伶（2017）。《民事醫療訴訟與紛爭處理》。台北：元照。
8. 邱聯恭（2001）。《爭點整理方法論》。台北：自刊。
9. 邱聯恭講述、許士宦整理（2017）。《口述民事訴訟法講義（一）》，2017 年筆記版。台北：自刊。
10. 邱聯恭講述、許士宦整理（2017）。《口述民事訴訟法講義（三）》，2017 年筆記版。台北：自刊。
11. 姜世明（2017）。〈當事人程序或法官的程序？—對於修正辯論主義、協同主義論爭之若干提示〉，收於：姜世明（編），《修正辯論主義與協同主義之時代論爭》，頁 1-58。台北：新學林。
12. 許士宦（2012）。《爭點整理與舉證責任》。台北：新學林。
13. 許士宦（2019）。《民事訴訟法（下）》，增訂版。台北：新學林。
14. 黃國昌（2012）。《程序法學的實證研究》。台北：元照。

- 
15. 黃程貫（2011）。〈我國勞動訴訟之現狀與困境〉，政治大學法學院勞動法與社會法中心（編），《勞動、社會與法》，頁 31-51。台北：元照。
 16. 黃越欽著、黃鼎佑增修（2015）。《勞動法新論》。台北：翰蘆。
 17. 劉明生（2019）。〈民事訴訟法總則與第一審程序修法之評析〉，姜世明（編），《2018 年民事訴訟法修正草案評析：民事程序法焦點論壇第五卷》，頁 297-353。台北：新學林。
 18. 鄭傑夫（2009）。〈勞動訴訟〉，收於：臺灣勞動法學會（編），《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，頁 575-630。台北：新學林。

（二）期刊

1. 白友桂、陳誌泓（2018）。〈簡介日本民事訴訟中的專門委員制度（上）〉，《萬國法律》，219 期，頁 40-47。
2. 沈冠伶等（2019）。〈勞動調解程序之重構—紛爭處理制度多元化與程序之轉換—民事訴訟法研究會第一百三十九次研討紀錄〉，《法學叢刊》，64 卷 1 期，頁 147-204。
3. 林佳和（2000）。〈勞工案件專家參審之問題初探〉，《律師雜誌》，253 期，頁 57-78。
4. 林佳和（2009）。〈勞動專業法庭—德國制度之簡析〉，《月旦法學雜誌》，166 期，頁 42-58。
5. 林展甲（2018）。〈醫療鑑定之芻議〉，《全國律師》，22 卷 10 期，頁 70-84。
6. 林鈺雄等（2018）。〈終審法院統一見解機制之改革—大法庭草案評析〉，《月旦法學雜誌》，277 期，頁 219-254。
7. 邱琦（2010）。〈醫療專庭與專家參審—以德國、法國商事法庭為借鏡〉，《月旦法學雜誌》，185 期，頁 80-102。
8. 蔡炯燉（1999）。〈制定勞工訴訟程序法之必要性〉，《勞資關係月刊》，18 卷 6 期，頁 20，轉引自：黃程貫（2011），〈我國勞動訴訟之現狀與困境〉，政治大學法學院勞動法與社會法中心（編），《勞動、社會與法》，頁 50-51，台北：元照。

（三）研討會論文

1. 黃程貫（2008）。〈我國勞動訴訟之現狀與困境〉，收於：《2008 年勞動訴訟制度國際學術研討會》，頁 25，轉引自：張鑫隆（2009），〈勞工專門訴訟程序之改革—以日本「勞動審判制度」為考察對象〉，《月旦法學雜誌》，166 期，頁 23-41。



（四）網路文獻

1. 司法院（2018）。〈2018年1月17日「大法庭新制介紹」發布記者會新聞稿及法院組織法部分條文修正草案〉。載於：<http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=309917&flag=1®i=1&key=&MuchInfo=&courtid=>。
2. 司法院（2018）。〈司法院院會通過金字塔訴訟制度及組織、法官評鑑、職務法庭等司法改革草案記者會新聞稿〉。載於：<http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=339503>。
3. 司法院（2018）。〈司法院就金字塔型訴訟、大法庭及「三專生」問題之說明新聞稿〉。載於：<http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=347696&flag=1®i=1&key=&MuchInfo=&courtid=>。
4. 司法院（2018）。〈立法院三讀通過大法庭新制（法院組織法部分條文修正案、行政法院組織法部分條文修正案）新聞稿〉。載於：<http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=392683>。
5. 司法院（2019）。〈「勞動事件法定自109年1月1日施行」新聞稿〉，<http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=502805>。
6. 司法院（2019）。〈完成司改國是會議專業法院(庭)最後一塊拼圖—立法院三讀通過「商業事件審理法」及「智慧財產及商業法院組織法」新聞稿〉，載於：<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1887-131619-9fe4c-1.html>。
7. 司法院。〈「金字塔型訴訟制度建構完成」新聞稿〉。載於：<http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=345749&flag=1®i=1&key=%AA%F7%A6r%B6%F0%AB%AC%B6D%B3%5E%A8%EE%AB%D7&MuchInfo=&courtid=>。
8. 司法院。〈105年司法統計年報：9.地方法院民事第一審事件終結情形及訴訟標的金額—按訴訟種類分〉，頁9-32。載於：<https://www.judicial.gov.tw/juds/year105/09/009.pdf>。
9. 司法院。〈全國司法改革會議結論具體措施時間表〉。載於：<http://www.judicial.gov.tw/aboutus/aboutus05/aboutus05-05.asp>。
10. 司法院。司法院網站關於勞動事件法之介紹網頁，載於：<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-222-1797-6ca3d-1.html>。
11. 行政院勞工委員會勞資關係處（2008）。《考察日本勞動審判制度報告書》，頁16。載於：<https://report.nat.gov.tw/ReportFront/PageSystem/reportFileDownload/C09702337/001>。
12. 孫友聯（1999）。〈從勞資爭議看台灣勞工法院設置之必要性〉。載於：https://www.jrf.org.tw/newjrf/index_new2014.asp?id=1871。
13. 財團法人法律扶助基金會。勞工訴訟扶助專案之介紹網頁。載於：https://www.laf.org.tw/index.php?action=service_product_detail&Sn=132&sid=5。
14. 勞動部。〈106年勞動統計通報：105年勞資爭議終結案件，以「調解方式」

處理為主〉。載於：<https://www.mol.gov.tw/media/3810876/105%E5%B9%B4%E5%8B%9E%E8%B3%87%E7%88%AD%E8%AD%B0%E7%B5%82%E7%B5%90%E6%A1%88%E4%BB%BB-%E4%BB%A5-%E8%AA%BF%E8%A7%A3%E6%96%B9%E5%BC%8F-%E8%99%95%E7%90%86%E7%82%BA%E4%B8%BB.pdf>

15. 勞動部。〈107 年勞動統計年報：司法途徑受理勞資爭議案件〉。載於：<http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year07/33150.htm>
16. 勞動部。〈107 年勞動統計年報：勞資爭議人數一按性別、身分及主要爭議類別分〉。載於：<http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year07/33140.htm>
17. 勞動部。〈107 年勞動統計年報：勞資爭議協商調處績效概況〉。載於：<http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year07/33090.htm>
18. 勞動部。勞動統計通報。載於：<https://www.mol.gov.tw/statistics/2456/>。
19. 最高法院。〈最高法院法官事務分配表〉。載於：http://tps.judicial.gov.tw/about/index.php?parent_id=826。
20. 總統府（2017）。〈「總統府發布『司法改革國是會議成果報告書』」新聞稿〉。載於：<https://www.president.gov.tw/News/21581>。
21. 總統府（2017）。《司法改革國是會議成果報告書》。載於：<https://www.president.gov.tw/File/Doc/8ca89cf6-00e2-4c35-9fe3-d6e54bb90e89>。

二、日文（依姓氏筆劃數排序）

（一）專書

1. 小山昇（2004）。《民事調停法〔新版〕》，日本：有斐閣。轉引自：白友桂、陳誌泓（2019），〈簡介日本法院調解制度—兼論我國制度之修改（一）〉，《萬國法律》，223 期，頁 33。
2. 近藤昌昭、齊藤友嘉（2004）。《知的財產關係二法勞働審判法》。日本：商事法務。
3. 菅野和夫（2008）。《勞働審判事例と運用実務》。日本：有斐閣。
4. 菅野和夫、山川隆一、齋藤友嘉、定塚誠、男澤聰子（2007）。《勞働審判制度—基本趣旨と法令解説》，2 版。日本：弘文堂。

（二）期刊

1. 石川明（2013）。〈訴訟上の和解—横槍的視点から〉，《判例タイムズ》，139 3 号，頁 39-45。
2. 杉山悦子（2015）。〈「民事訴訟手続における専門家の関与」〉，《法律時報》，



- 87卷8号，頁22-27。
3. 村中孝史（2004）。〈個別労働紛争処理をめぐる議論と政策—80年代以降の議論動向〉，《日本労働法学会誌》，104号，頁84以下，轉引自：鄭傑夫（2009），〈労動訴訟〉，臺灣勞動法學會編，《労動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，頁576，台北：新學林。
 4. 定塚誠、男澤聰子（2004）。〈新しく誕生した労働審判制度について〉，《NB L》，789期，頁32，轉引自：鄭傑夫（2009），〈労動訴訟〉，臺灣勞動法學會編，《労動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，頁576，台北：新學林。

（三）研討會論文

1. 三木浩一（2018年11月）。〈「日本民事訴訟における専門委員制度」演講稿〉，發表於：《台大90國際學者講座系列20：日本専門委員制度》。國立台灣大學法律學院（主辦），台北。

（四）網路文獻

1. 日本裁判所。〈労働審判手続の流れ〉。載於：http://www.courts.go.jp/saiban/s_yurui_minzi/minzi_02_03_02/index.html。
2. 日本裁判所。〈労働審判法の概要〉。載於：http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/hourei/roudousinpan_s.html。
3. 日本裁判所。〈建築関係訴訟「訴訟型」（専門委員制度の活用）について〉。載於：http://www.courts.go.jp/osaka/saiban/kentiku/02_02_sosyougata/index.htm1。
4. 日本裁判所。〈裁判の迅速化に係る検証に関する報告書（第8回）の概要〉。載於：http://www.courts.go.jp/vcms_1f/hokoku_08_02minji.pdf。
5. 日本裁判所。〈訴訟の流れ〉。載於：http://www.courts.go.jp/osaka/vcms_1f/308_09001.pdf。
6. 司法制度改革推進本部。〈司法制度改革審議会意見書（抜粋）〉。載於：<http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/report/ikensyo/bassui.html>。
7. 司法制度改革推進本部。〈労働審判法概要図〉。載於：https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/hourei/roudousinpan_s-1.pdf。

三、英文

1. Peter Axel Windel & Tong-Shuan Yang, Is There a Need for Independent Labour Courts?, National Taiwan University Law Review, 2012, 7(2), 319-342.



四、德文（依姓氏字母排序）

1. Berscheid, in: Schwab/Weth, Kommentar zum ArbGG, 2008, § 54, Rdnr. 2. 轉引自：沈冠伶（2009），《民事程序法之新變革》，頁 362，台北：新學林。
2. Germelmann/Mattes/Prütting/Müller-Glöge, Arbeitsgerichtsgesetz, 6. Aufl., 2008, § 54, Rdnr. 1. 轉引自：沈冠伶（2009），《民事程序法之新變革》，頁 362，台北：新學林。

附錄



民事訴訟法部分條文修正草案條文對照表（節錄）

（107.5.31 司法院第 169 次院會通過）

修正條文	說明
第一編 總則	編名未修正
第一章 法院	章名未修正
第三節 專家參與	一、 <u>本節新增</u> 。 二、為引進法律以外專業領域之專家及法律專家參與訴訟程序，協助法院妥速進行審理，爰增訂本節規定。
第一目 專業委員	一、 <u>本目新增</u> 。 二、專業委員指法律以外專業領域之專家，為明訂其參與訴訟之相關程序事項，爰增訂本目規定。
第 39 條之 1 法院審理事件涉及專業領域，認有必要時，得於徵詢當事人意見後，以裁定選任就該領域有特別學識經驗之人為專業委員，參與訴訟程序。 前項情形，當事人同意指定專業委員者，應從其同意選任之。但法院認其人選顯不適當時，不在此限。	一、 <u>本條新增</u> 。 二、由於社會生活分工日趨複雜細膩，涉及法律以外專業知識之訴訟隨之增加，有必要引進各專業領域之專家參與訴訟程序提供其專門知識及經驗，以協助法院妥速進行審判。爰參考日本、韓國之專門委員、專門審理委員制度及我國現行「法院行專家諮詢要點」，於第一項增訂法院審理事件涉及法律以外專業領域，認有必要時，得依裁定選任就該領域有特別學識經驗之人為專業委員，參與訴訟程序。且法院為妥速執行審判職務，固得依職權進行該程序，惟為增進法院裁定之公正妥適性，爰明定法院裁定前，應徵詢當事人之意見。又此裁定兼有開始進行由專業委員參與訴訟之程序及選任特定專業委員之效果，係訴訟程序進行中所為之裁定，依第四百八十三條規定不得抗告；且專業委員係輔助法院進行審判之人，當事人並無聲請選任之權，倘其為聲請，亦僅具促請法院發動職權之性質，附此敘明。 三、依第一項規定徵詢當事人意見時，如當事人同意指定適當之專業委員者，則法院依其指定而為選任應屬妥適簡便，兼收使當事人對於專業委員參與訴訟程序信服之效；惟如法院認該人選有顯不適當之情形，自不應受當事人同意之拘束，仍得依職權選任適當之人，爰訂定第二項。
第 39 條之 2	一、 <u>本條新增</u> 。

<p>有第三十二條各款情形之一者，不得選任為專業委員。</p> <p>已選任之專業委員有前項或其他不適任情形者，法院得依聲請或依職權以裁定撤銷其選任；其經兩造聲請時，應撤銷之。</p> <p>專業委員有前項情形，或依其他情事足認有不能公正、獨立執行職務之虞者，應於選任時揭露之。其經選任後發現者，應即時向審判長揭露之。</p>	<p>二、為確保專業委員之中立性及公正性，就與訴訟事件或當事人有一定關係之人，明定不得選任為專業委員，爰訂定第一項。又因第三十二條第六款、第七款情形而不得選任為專業委員者，係指其於該訴訟事件曾為證人、鑑定人或參與前審裁判、仲裁者，不包括於前審曾受選任為專業委員之情形，附此敘明。</p> <p>三、受選任之專業委員如有第一項情形，或有偏頗、欠缺訴訟事件所需專業領域能力及其他不適任之情形，足認有不能公正、獨立執行職務之虞者，法院自得隨時依聲請或職權撤銷選任。又其經兩造均聲請撤銷選任者，顯已不受兩造當事人信賴，縱繼續參與訴訟程序，亦無助於訴訟紛爭之迅速、妥適解決，法院應撤銷其選任，爰為第二項規定。</p> <p>四、受選任之專業委員，如有第一項或依其他情事足認有不能公正、獨立執行職務之虞之情形者，無論於選任前、後均應即時揭露，俾法院得為適當之處理，爰訂定第三項。</p>
<p>第 39 條之 3</p> <p>法院認為適當者，得依聲請或依職權撤銷選任專業委員參與訴訟程序之裁定。</p>	<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、法院為第三十九條之一第一項裁定後，如依訴訟進行情形，認該訴訟事件已無由專業委員參與程序之必要時，自得依聲請或職權撤銷選任專業委員參與訴訟程序之裁定，爰為本條規定。</p>
<p>第 39 條之 4</p> <p>當事人為第三十九條之二第二項或前條之聲請，除於期日為之者外，應以書狀為之。</p> <p>前項聲請，應表明聲請理由。但兩造同時為第三十九條之二第二項之聲請時，不在此限。</p>	<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為期慎重明確，當事人聲請撤銷專業委員之選任，或聲請撤銷選任專業委員參與訴訟程序之裁定，均應以書狀為之；惟於期日聲請者，不在此限，爰設第一項規定。</p> <p>三、當事人為上述聲請時，應表明其聲請理由，此為聲請之必要程式。惟如兩造同時聲請撤銷專業委員之選任，依第三十九條之二第二項後段規定，法院即應撤銷之，自無於聲請時表明其理由之必要，爰於第二項明定之。惟如當事人各自聲請時，仍應表明理由，倘聲請書狀先後到達法院，縱理由不同，依第三十九條之二第二項後段規定，因兩造均聲請，法院無須再審酌理由，附此敘明。</p>
<p>第 39 條之 5</p> <p>專業委員基於專業學識經驗，依下列方式參與訴訟程序：</p> <p>一、於法院整理事實上或證據上爭點時，向法院及當事人為說明。</p>	<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、專業委員參與訴訟程序，係本於專業學識經驗，依審判長之訴訟指揮，以說明、發問或其他必要之方式，協助法院釐清爭點、調查證據及促成當事人和解或調解，為期明確，爰於第一項明定專業委員參與訴訟程序之方式。又本項第二款、第三款所定專業委員可為必要之協助，係指基於輔助法官之地位，提供其專業學識經驗之必要資訊，以協助法院</p>

<p>二、於法院調查證據時，經審判長許可，直接對當事人、證人或鑑定人發問，及為其他必要之協助。</p> <p>三、於法院試行和解、調解時，經兩造同意，在場說明，及為其他必要之協助。</p> <p>專業委員不得為事實認定及法律判斷。</p>	<p>適當地進行調查證據、試行和解、調解(例如於法官實施勘驗時協助確認應勘驗之標的物及其現況，於鑑定時協助法院確認囑託事項，或於法院試行和解、調解時，依兩造同意之範圍以說明以外之方式提供專業上協助)，並不包括陳述其判斷意見，附此敘明。</p> <p>三、專業委員參與訴訟程序時，不得為事實認定及法律判斷等逾越權限之行為，爰訂定第二項。</p>
<p>第 39 條之 6</p> <p>專業委員之說明，應以書面或於期日以言詞為之。</p> <p>前項說明，法院應使當事人有陳述意見之機會。</p>	<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、專業委員參與訴訟程序所為之說明，應以書面或於期日到場以言詞為之，不得於期日外以言詞為之，俾使當事人得知悉其內容，以確保其程序進行之公正及透明性，爰於第一項明定之。又專業委員之說明，既限於以書面或於期日以言詞為之，不含期日外之言詞說明，其不得參與評議，為自明之理。</p> <p>三、專業委員並非證人或鑑定人，當事人不得聲請對其發問，惟專業委員之說明，既可能影響法院之判斷，為落實對當事人之程序保障，應使其於裁判前有陳述意見之機會，爰設第二項。</p>
<p>第 39 條之 7</p> <p>專業委員之說明，除經兩造同意者外，不得作為認定事實之證據。</p>	<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、專業委員僅在協助法院進行審判，並非鑑定人，其基於專業學識、經驗所為之說明，原則上不得作為認定事實之證據；惟如經兩造同意，基於辯論主義，自得例外作為證據方法而由法院判斷其證明力，爰設本條規定，以期明確。又當事人對於專業委員之說明內容有爭執時，應依相關證據法則之規定處理，自不待言。</p>
<p>第 39 條之 8</p> <p>司法院應將適於為專業委員之人選列冊，以供選任。法院於審理事件認有必要時，亦得選任名冊以外之人為專業委員。</p> <p>專業委員執行職務，得請求日費、旅費，及相當之報酬。</p> <p>前項日費、旅費及報酬，由國庫負擔。</p> <p>專業委員之專業類別、資格、任期、聘任、解任、執行職務之程式、</p>	<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為便利法院選任專業委員，落實專業委員制度，司法院應將適任為專業委員之人選列冊，以供選任；又上述名冊旨在便利法官選任專業委員，法院審理事件認有必要時，亦得不受其拘束而選任名冊以外之人為專業委員，爰於第一項明定之。</p> <p>三、為鼓勵專業人士參與，提高專業委員制度之成效，其除得支領日費、旅費外，並得請求相當之報酬，爰訂定第二項。</p> <p>四、專業委員係立於協助法院進行審判之地位，與證人、鑑定人不同，其赴法院參與訴訟程序之日費、旅費及報酬，應由國庫負擔而非屬訴訟費用，爰於第三項明定。</p>

<p>倫理規範及日費、旅費、報酬之計算方法及數額等事項，由司法院定之。</p>	<p>五、有關專業委員之專業類別、資格、任期、聘任、解任、執行職務之程式、倫理規範及日費、旅費、報酬之計算方法及數額等事項，所涉細節較為繁瑣，無從於本法詳為規定，爰於第四項授權由司法院定之。</p>
<p>第 39 條之 9 專業委員因參與訴訟程序，知悉他人職務上、業務上之秘密或其他涉及個人隱私之事項者，應保守秘密。</p>	<p>一、<u>本條新增</u>。 二、專業委員因參與訴訟程序所知悉他人職務上、業務上之秘密或其他涉及個人隱私之事項時，應有保密義務，爰於本條明定之。</p>
<p>第二目 法律專家</p>	<p>一、<u>本目新增</u>。 二、為明訂法律專家參與訴訟程序之相關程序事項，爰增訂本目規定</p>
<p>第 39 條之 10 法院審理事件，關於法令之適用，涉及法之續造、具有原則上重要性或有其他法律爭議，認有必要時，得以裁定選任從事該學術研究之人或其他法律專家，以書面或於期日以言詞陳述意見。 前項情形，準用第三十九條之一至第三十九條之四及第三十九條之八第二項至第四項之規定。</p>	<p>一、<u>本條新增</u>。 二、法律之發展日益複雜精細，其解釋、適用固屬法院之職責，惟如法令之適用涉及法之續造、具有原則上重要性或其他法律爭議，亦符合涉及法之續造、具有原則上重要性等情事，而認有必要加以闡釋者，應使法院得以裁定選任從事該領域學術研究之人或其他法律專家整理相關實務、學說之基本狀況並提出意見，供法院參酌，俾有助於法令之正確適用。又法律專家陳述意見，應以書面或於期日到場以言詞為之，不得於期日外以言詞為之，俾使當事人得知悉其內容。爰設第一項規定。 三、本節第一目關於專業委員之資格限制、選任方式、揭露義務、當事人聲請撤銷專業委員及聲請撤銷選任專業委員參與訴訟程序裁定之程式、費用支領與負擔及授權由司法院訂定相關事項等，於法院所選任之法律專家應予準用，爰於第二項明定之。 四、又法院選任之法律專家得就事件所涉之法律爭議表示意見，為確保當事人對於公正程序之信賴，法院自應多方聽取不同法律專家所提供之意見，俾能正確適用法令，附此敘明。</p>
<p>第 39 條之 11 當事人經審判長之許可或他造同意，就前條第一項之法律爭議，得委任法律專家以書面或於期日以言詞陳述意見。 前項法律專家之日費、旅費及酬金，由該當事人負擔。</p>	<p>一、<u>本條新增</u>。 二、當事人為訴訟程序主體，其為攻擊防禦，就第三十九條之十第一項所定之法律爭議，經審判長許可或他造同意者，亦得委任法律專家以書面或於期日以言詞陳述意見，作為法院判斷該法律爭議之參考，爰設第一項規定。 三、由當事人委任之法律專家，其陳述意見係立於協助當事人之地位，其參與訴訟程序之日費、旅費及報酬自非屬訴訟費用，應由聲請之當事人負擔，爰於第二項明定之。</p>

<p>第 39 條之 12</p> <p>審判長得向期日到場之法律專家提問。</p> <p>法律專家之意見，於裁判前應使當事人有辯論之機會。</p> <p>第三十九條之九之規定，於法律專家準用之。</p>	<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、法院選任或當事人委任之法律專家於期日到場陳述意見者，審判長得向其提問，爰設第一項。又法律專家並非證人或鑑定人，尚不宜由當事人對其發問，附此敘明。</p> <p>三、法律專家就事件所涉法律爭議陳述之意見，可能影響法院之判斷結果，為落實對當事人之程序保障，自應於裁判前使當事人就法律專家之意見得有辯論之機會，爰於第二項明定之。</p> <p>四、本節第一目關於專業委員之保密義務規定，於法律專家應予準用，爰設第三項規定。</p>
<p>第 211 條之 1</p> <p>當事人、法定代理人、訴訟代理人、輔佐人、專業委員、法律專家或其他訴訟關係人所在與法院間有聲音及影像相互傳送之科技設備而得直接審理者，法院認為適當時，得依聲請或依職權以該設備審理之。</p> <p>前項情形，其期日通知書記載之應到處所為該設備所在處所。</p> <p>依第一項進行程序之筆錄及其他文書，須陳述人簽名者，由法院傳送至陳述人所在處所，經陳述人確認內容並簽名後，將筆錄及其他文書以電信傳真或其他科技設備傳回法院。</p> <p>第一項審理及前項文書傳送之辦法，由司法院定之</p>	<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、現行法僅就法院使用相互傳送聲音及影像之科技設備訊問證人、鑑定人及當事人本人或其法定代理人設有明文規定（第三百二十四條、第三百六十七條之三準用第三百零五條第五項），為便利處於遠隔法院處所之當事人、法定代理人、訴訟代理人、輔佐人、專業委員、法律專家或其他訴訟關係人（如參加人、特約通譯等）亦得利用上述科技設備參與訴訟程序，並兼顧審理之迅捷，爰增訂第一項。</p> <p>三、法院依第一項規定審理時，其期日通知書記載之應到處所，為該設備所在處所，俾當事人及其他訴訟關係人知悉，爰設第二項規定。</p> <p>四、第三項明定法院進行遠距視訊審理，其程序筆錄及其他文書須陳述人簽名時之傳送方式。</p> <p>五、以第一項科技設備審理及文書傳送之辦法，宜授權司法院訂定，俾得以隨科技進步而與時俱進，爰設第四項規定</p>
<p>第 272 條</p> <p><u>第三十九條之一至第三十九條之三、第三十九條之五第一項、第三十九條之六第二項、第三十九條之八第一項、第三十九條之十、第三十九條之十一第一項、第三十九條之十二第一項、第四十九</u></p>	<p>關於專業委員或法律專家之選任與撤銷、參與訴訟程序之方法與程式；委任非律師為訴訟代理人之許可及撤銷，被告、被上訴人或相對人未委任訴訟代理人之補正程序、當事人經許可得以言詞陳述；利用遠距視訊審理及商定審理計畫等規定，於受命法官行準備程序時亦有準用之必要，爰於本條第一項增訂之。另配合第六十八條之一第一項第一款之增訂，刪除準用第四十四條之四之文字。</p>



條、第六十八條第二項、
第三項、第六十八條之一
第五項、第六十八條之二
第三項、第六十八條之三
第一項、第七十五條第一項、第七十六條、第七十七條之一第三項、第九十四條之一第一項前段、第一百二十條第一項、第一百二十一條第一項、第二項、第一百三十二條、第一百九十八條至第二百條、第二百零三條、第二百零七條、第二百零八條、第二百十一條之一第一項、第二百十三條第二項、第二百十三條之一、第二百十四條、第二百十七條、第二百四十九條第一項但書、第二百五十四條第四項、第二百六十四條之二、第二百六十四條之三、第二百六十八條、第二百六十八條之一第三項、第二百六十八條之二第一項、第二百六十九條第一款至第四款、第三百七十一條第一項、第二項及第三百七十二條關於法院或審判長權限之規定，於受命法官行準備程序時準用之。

第九十六條第一項及第九十九條關於法院權限之規定，於受命法官行準備程序時，經兩造合意由受命法官行之者，準用之。



商業事件審理法（節錄）

修正條文	說明
<p>第 17 條 商業法院之法官於必要時，得命商業調查官執行下列職務：</p> <p>一、就書狀及資料，分析及整理事證爭點及法律疑義，提供說明之專業領域參考資料或製作報告書。</p> <p>二、為使法律及事實關係明確，就事實上及法律上之事項，向當事人或關係人、程序代理人、證人、專家證人或鑑定人為必要之發問。</p> <p>三、於勘驗、鑑定、證據保全或保全程序，提供法官協助。</p> <p>四、其他法官交辦事項。 商業調查官製作之報告書，不予以公開。但法院因商業調查官提供而獲知之特殊專業知識，應予當事人或關係人有辯論或陳述意見之機會，始得採為裁判之基礎。</p> <p>民事訴訟法有關法官迴避之規定，於商業調查官準用之。</p>	<p>一、商業法院除法官需有商業專業外，仍需有專業輔助人力輔助法官以提升審判效能。商業調查官係商業專業人員，得輔助法官從事相關商業問題之判斷，爰於第一項明定商業調查官得執行之職務。</p> <p>二、商業調查官製作之報告書僅係供法官參考，屬諮詢性質，故不予以公開。惟法院因商業調查官提供而獲知之特殊專業知識，如欲採為裁判之基礎，為保障當事人或關係人之聽審請求權，並避免發生突襲性裁判，應予當事人或關係人有辯論或陳述意見之機會，爰於第二項明定。</p> <p>三、為求審判公平，第三項明定商業調查官之迴避，準用民事訴訟法關於法官迴避之規定。</p>
<p>第 18 條 當事人、關係人、法定代理人、程序代理人、輔佐人、專家證人或其他程序關係人所在與法院間有聲音及影像相互傳送之科技設備而得直接審理者，法院認為適當時，得依聲請或依職權以該設備審理之。</p>	<p>一、民事訴訟法僅就法院使用相互傳送聲音及影像之科技設備訊問證人、鑑定人及當事人或關係人本人或其法定代理人設有明文規定（第三百二十四條、第三百六十七條之三準用第三百零五條第五項），為便利處於遠隔法院處所之當事人、關係人、法定代理人、程序代理人、輔佐人、專家證人或其他程序關係人（如參加人、參與人、特約通譯等）亦得利用上述科技設備參與程序，並兼顧審理之迅捷，爰設第一項規定。</p>

<p>前項情形，法院應徵詢當事人或關係人之意見。</p> <p>第一項情形，其期日通知書記載之應到處所為該設備所在處所。</p> <p>依第一項進行程序之筆錄及其他文書，須陳述人簽名者，由法院傳送至陳述人所在處所，經陳述人確認內容並簽名後，將筆錄及其他文書以電信傳真或其他科技設備傳回法院。</p> <p>第一項審理及前項文書傳送之辦法，由司法院定之。</p>	<p>二、當事人或關係人為程序之主體，有關其程序進行之方式，自宜參酌當事人或關係人之意見，參考智慧財產案件審理法第三條第二項規定，爰於第二項明定法院為遠距視訊審理前，應先徵詢當事人或關係人之意見。</p> <p>三、法院依第一項規定審理時，其期日通知書記載之應到處所，為該設備所在處所，俾當事人或關係人及其他程序關係人知悉，爰設第三項規定。</p> <p>四、第四項明定法院進行遠距視訊審理，其程序筆錄及其他文書須陳述人簽名時之傳送方式。</p> <p>五、以第一項科技設備審理及文書傳送之辦法，宜授權司法院訂定，俾得以隨科技進步而與時俱進，爰設第五項規定。</p>
<p>第 23 條</p> <p>商業法院得經政府機關、學術機構、職業團體、商業團體、工業團體或其他機關團體推薦，遴聘對商業事件具有專門學識經驗之人為商業調解委員。</p> <p>商業調解委員之資格、遴聘、考核、訓練、解任及報酬等事項之辦法，由司法院定之。</p> <p>民事訴訟法有關法官迴避之規定，於商業調解委員準用之。</p>	<p>一、商業調解委員為調解程序能否發揮紛爭解決功能之關鍵核心人員，為強化商業調解效能，應由就商業事件具有專業知識經驗之公正人士擔任調解委員，由其提供適切之意見或方案，作為當事人是否互相讓步之基礎資料，促進當事人自主解決紛爭。故參考勞動事件法第二十條規定，於第一項明定，由對商業事件具有專門學識經驗者擔任調解委員，方能藉由其豐沛之專業知識及經驗，迅速解明案情、分析利弊得失，協助當事人達成互利之解決協議。另為擴大國民參與司法，融入德國專家參審制度之精神，宜由政府機關、學術機構、職業團體、商業團體、工業團體或其他機關團體（如財團法人證券投資人及期貨交易人保護中心）等推薦就商業事件有學識經驗之專門人士，以利商業法院遴聘為商業調解委員。如有商界領袖或權威學者擔任調解委員，調解程序終局解決當事人紛爭之成效應有加乘效果。</p> <p>二、有關調解委員之相關事項，為求靈活運用，宜授權給司法院定之，爰設第二項規定。</p> <p>三、調解委員執行職務，不得偏頗，應準用民事訴訟法有關法官迴避之規定，爰設第三項規定。</p>
<p>第 24 條</p> <p>商業調解程序，由商業法院之法官行之。但依民事訴訟法第四百二十條之一第一項移付調解事件，得由受命法官行之。</p>	<p>一、商業調解程序原則上由商業法院之法官一人獨任行之。惟如係訴訟繫屬中經兩造合意移付調解事件，參照民事訴訟法第四百零六條之一第一項規定，得由對案情知之最詳之受命法官為之，助益於促成調解，爰設第一項規定。</p>

<p>法官得斟酌商業調解委員之學識、經驗、個別商業事件性質或其他情事，選任商業調解委員一人至三人先行調解。</p> <p>前項情形，當事人同意選任商業調解委員者，應從其同意選任之。</p> <p>商業調解委員應基於中立、公正之立場，處理商業調解事件。</p>	<p>二、個案進行調解程序時，法官應斟酌商業調解委員之專長、智識、經驗、背景等因素，因應個案之類型、特徵，指定適當之商業調解委員先行調解(例如：證券交易事件，由專精證券交易法之學者專家、長年處理該類型之律師；公司經營權爭議由商會推薦之代表或職業團體推薦具有長期處理該類事件經驗之會計師、律師)，至相當程度有成立之望或有其他必要情形時，再報請法官到場，爰設第二項規定。</p> <p>三、為尊重當事人之程序主體地位及合意行使程序選擇權，且由當事人同意選任之商業調解委員，較容易博得其信賴而促成調解，明定當事人得同意選任商業調委員，爰設第三項規定。</p> <p>四、商業調解委員應基於其學識經驗，本於中立、公正之立場，進行調解，不得有特定或預設立場，爰設第四項規定。</p>
<p>第 36 條</p> <p>商業訴訟事件之第一審，由法官三人合議審判。法院於必要時以庭員一人為受命法官，使行準備程序。</p> <p>第七條第二項、第八條、第十五條第一項、第三項前段、第十八條、第三十九條、第四十條、第四十三條、第四十四條、第四十七條第一項、第四十九條至第五十三條、第五十五條第三項、第六十條、第六十一條第一項、第六十四條第三項關於法院或審判長權限之規定，於受命法官行準備程序時準用之。</p>	<p>一、商業事件採二級二審，為堅實第一審訴訟程序之審理，明定由法官三人合議審判之。惟必要時得指定庭員一人為受命法官，行準備程序，先行處理民事訴訟法規定受命法官於準備程序得進行事項，如命補正程序、爭點整理等規定，以利訴訟程序之迅速進行，而達到審理集中化之目標，爰設第一項規定。</p> <p>二、受命法官於行準備程序時，就原屬法院或審判長權限之事項，例如強制律師代理之補正、遠距審理、計畫審理、聲明、訊問專家證人及命專家證人為討論等屬於訴訟指揮之程序事項，如得由受命法官先行處理，當有助於程序之迅速進行，爰參考民事訴訟法第二百七十二條第一項、家事事件法第二十二條，設第二項規定。</p>
<p>第 38 條</p> <p>法院及當事人為實現公正、迅速及經濟之審理，應有計畫進行訴訟程序。</p> <p>法院為言詞辯論期日之準備，得聘請商業調解委員參與諮詢。</p>	<p>一、為保障當事人請求迅速審判及程序公正之權利，並期司法資源有效運用，法院應事先規劃如何進行審判程序，當事人亦應協力配合，以落實集中審理，提升訴訟效能，並節省勞費，爰設第一項規定。惟此為程序規定，縱法院未為計畫審理，亦不影響其裁判之效力，自不待言。</p> <p>二、為達成迅速、妥適解決商業紛爭之目的，法院為言詞辯論前之準備，除得依民事訴訟法第二百零三條、第二百六十九條規定為處置外，基於商業事件</p>

	<p>之特性，並考量法院依第二十三條選任之商業調解委員具有商業事件之專門學識及經驗，宜使法院得於訴訟中依個案情形之需要，聘請適當之商業調解委員為專家參與諮詢，藉由其對商業事件之專門知識、經驗，協助法官迅速釐清爭點，以期增進裁判上認事用法之適當性，爰參考勞動事件法第三十二條第二項第五款，設第二項規定。又本法未規定者，法院仍得適用民事訴訟法第二編第一章第二節之規定，為言詞辯論之準備，且聘請商業調解委員之費用應由法院負擔，不列入訴訟費用，附此說明。</p>
<p>第 39 條 法院應與兩造商定審理計畫。 審理計畫，應訂定下列事項： 一、整理事實上及證據上爭點之期間。 二、訊問證人、專家證人、鑑定人及當事人本人之期間。 三、言詞辯論終結及宣示判決之預定時期。 審理計畫，得訂定就特定事項提出攻擊或防禦方法之期間，及其他有計畫進行訴訟程序必要之事項。 法院依審理之現狀、當事人進行訴訟之狀況及其他情事，認有必要時，得與兩造商定變更審理計畫。 於期日商定審理計畫或變更審理計畫者，應記明筆錄。 當事人以書狀向法院陳明經兩造同意之審理計畫或變更審理計畫之內容，法院以之定審理計畫或變更審理計畫者，應告知當事人。</p>	<p>一、鑑於商業訴訟事件多屬具有重大利害關係、案情繁雜之事件，為達成集中審理之目標，法院應就爭點整理、證據調查、言詞辯論等程序進行之順序、期間、期日，與當事人共同商定，並預作規劃，促使訴訟程序有效率進行，爰設第一項規定。 二、為進行集中審理，明定審理計畫應包含事項，俾使法院及當事人均得依審理計畫為訴訟流程之安排及案件審理終結之預期，爰設第二項規定。 三、訴訟之進行，當事人均應在適當時期提出攻擊或防禦方法，此為其促進訴訟義務，俾防止程序延滯及浪費司法資源，故於第三項明定審理計畫得就特定事項訂定當事人提出攻擊或防禦方法之期間，或其他有計畫進行訴訟程序之必要事項。 四、原擬定之審理計畫，事後如因案情或程序進行狀況而有變更之必要時，因審理計畫係由法院與兩造商定，故變更時仍須與兩造商定，以尊重當事人之程序主體權，爰設第四項規定。 五、法院與當事人商定或變更審理計畫，如係於期日為之者，為求其效力明確，應記明於筆錄，以杜紛爭；若係由兩造於期日外協議後向法院陳明，經法院據以訂定或變更者，法院亦應告知當事人，使當事人知悉，以明權益，爰設第五項、第六項規定。</p>
<p>第 47 條</p>	<p>一、為求迅速、妥適、專業解決商業紛爭，商業訴訟事件之審判採取二級二審制度，因此建構更為堅實之</p>

<p>當事人經法院許可，得聲明專家證人提供專業意見。</p> <p>前項聲明應於準備程序終結前為之。但經法院同意者，不在此限。</p> <p>第一項所稱之專家證人，為依其知識、技能、經驗、訓練或教育，在財經、會計、公司治理、科學、技術或其他專業知識領域，有助於法院理解或認定事實、證據及經驗法則之人。</p>	<p>事實審，乃為必要。除民事訴訟法之鑑定人、專業委員、法律專家等強化事實審之專業性制度外，為補強現行鑑定制度之不足，並尊重當事人之程序主體權而保障證明權，參考英美法制，採行專家證人制度，使當事人經法院許可後得以聲明專家證人，提供專業意見，充實事實審，爰設第一項規定。</p> <p>二、為期司法資源有效運用，當事人應得到法院許可，始得將專家證人之意見作為證據，且為強化當事人促進訴訟之義務，使審判程序更具效能，落實集中審理，明定當事人應於準備程序中聲明專家證人，否則應經法院同意，始得再聲明專家證人，俾法院得迅速進行程序，爰設第二項規定。</p> <p>三、為明定專家證人之資格，爰設第三項規定。</p>
<p>第 48 條</p> <p>當事人聲明專家證人，應表明專家證人之姓名、學經歷、專業領域、應證事實及訊問之事項。</p>	<p>專家證人係就特定事項提供專業意見，與證人性質並不相同，爰於本條明定當事人聲明專家證人之程式，除應載明應證事項及訊問之事項外，尚應記載專家證人之學經歷、專業知識之領域等事項。</p>
<p>第 49 條</p> <p>專家證人應以書面出具專業意見，並附具結之結文，交由當事人提出於法院。但經法院許可者，得以言詞提出，並準用民事訴訟法第三百十二條第二項之規定。</p> <p>專家證人出具前項意見時，應揭露以下資訊：</p> <p>一、學經歷、專業領域及曾參與案例。</p> <p>二、專業意見或相關資料之準備或提出，是否與當事人、關係人或其程序代理人有分工或合作關係。</p> <p>三、專業意見或相關資料之準備或提出，是否受當事人、關係人或其程序代理人之金錢報酬或資助及其金額或價值。</p>	<p>一、除經法院許可得以言詞提出者外，專家證人原則上應以書面出具專業意見，並應具結保證其出具意見與所揭露事項之真實，將結文附於專業意見書，交由當事人一併提出於法院，以求慎重。如經法院許可得以言詞提出，其具結程序應準用民事訴訟法第三百十二條第二項關於法院應告以具結義務及偽證處罰之規定，爰設第一項規定。</p> <p>二、專家證人對於有可能影響其中立、客觀陳述之事項，應予揭露。揭露內容除應包括專家證人之學經歷、專長之專業領域，及是否曾從事與本次出具專業意見相關之案例暨其結果等專家證人資格相關事項外，並應包括其出具專業意見過程中，有無收受當事人、關係人或其程序代理人之金錢報酬或其他資助等事項，以確保其專業意見之中立、公正與正確，爰參考憲法訴訟法第十九條第三項，設第二項規定。</p>

<p>四、其他提供金錢報酬或資助者之身分及其金額或價值。</p>	
<p>第 50 條</p> <p>當事人收受前條書面專業意見後，得於法院指定期間，以書狀對他造之專家證人提出詢問。</p> <p>專家證人應以書面回答前項詢問。專家證人所為之回答，視為其專業意見之一部。</p> <p>法院得依職權或依當事人之聲請，通知專家證人到場陳述意見。</p> <p>專家證人無正當理由不到場或拒絕回答詢問時，法院得審酌情形，不採納該專業意見為證據。</p>	<p>一、當事人收受他造專家證人之書面專業意見後，於法院所指定之一定期間，得以書狀對該專業意見提出詢問，爰設第一項規定。又依第十四條規定，該書狀應以電子書狀傳送系統送達他造及法院，再由他造轉交予專家證人回答，附此敘明。</p> <p>二、專家證人於收受他造當事人詢問後，應以書面回答，並視為其專業意見之一部，得作為法院審酌之證據，爰設第二項規定。該書面意見應由其當事人以電子書狀傳送系統送達他造及法院，附此敘明。</p> <p>三、為使法院與當事人充分瞭解專家證人出具專業意見之過程與結果，法院得依職權或依當事人之聲請，通知專家證人親自到庭說明，爰設第三項規定。</p> <p>四、為落實專家證人之回答義務，專家證人無正當理由（如當事人所為之詢問與該專業意見無關等）不到場或拒絕回答時，法院得審酌個案情形，不採納其專業意見，爰設第四項規定。</p>
<p>第 51 條</p> <p>法院認為必要時，得限期命兩造聲明之專家證人，就爭點或其他必要事項進行討論，以書面共同出具專業意見。</p> <p>前項專業意見應分別敘明達成共識之部分與無法達成共識之部分，並應敘明意見分歧之理由摘要。</p> <p>第一項之專業意見，於裁判前應令當事人有辯論之機會。</p>	<p>一、兩造當事人皆聲明專家證人時，為使專家證人間得以相互討論，並釐清其專業意見之異同部分，俾法院迅速掌握其問題所在，明定法院得限期命專家證人以書面共同出具專業意見，並敘明已否達成共識之部分；其無法達成共識部分，併應敘明其理由摘要，爰設第一、二項規定。</p> <p>二、共同專業意見為證據方法之一種，為保障當事人之程序權，於裁判前應令當事人有辯論之機會，爰設第三項規定。</p>
<p>第 52 條</p> <p>專家證人經審判長之許可，得於訊問期日對其他專家證人或鑑定人發問。</p> <p>專家證人之酬金及其他費用，由聲明之當事人支付。</p> <p>民事訴訟法第三百十六條至第三百二十二條及</p>	<p>一、為釐清專業意見或鑑定報告之內容，發揮專家證人之功能，於第一項明定專家證人經審判長之許可，得於訊問期日對其他專家證人或鑑定人發問。</p> <p>二、專家證人之專業意見係為協助聲明之當事人所出具，故其參與訴訟程序之酬金及其他費用(例如交通費、雜費等)應由該當事人自行支付，爰設第二項規定。</p> <p>三、專家證人性質上近似於鑑定人，除別有規定外，其具結程序應準用民事訴訟法第三百三十四條有關鑑定人具結之規定。又民事訴訟法並未針對鑑定人訊問設特別規定，故其訊問程序應準用民事訴訟法第</p>

<p>第三百三十四條規定，於專家證人準用之。</p>	<p>三百十六條至三百二十二條關於證人訊問之規定，爰設第三項。又民事訴訟法第三百二十九條明定鑑定人不得拘提，故同法第三百零三條關於證人不到場之處罰及拘提規定，自不在準用之列，附此敘明。</p>
<p>第 66 條 商業非訟事件之聲請，以合議裁定之。 第二章、第四十七條 第一項、第三項、第四十八條至第五十二條規定，於商業非訟事件準用之。 因商業非訟事件而聲請調解者，其調解聲請費之徵收準用非訟事件法第十三條及第十四條規定。</p>	<p>一、商業非訟事件之審判亦採二審二級制度，參考非訟事件法第三十六條第一項及第四十四條第一項規定，明定商業非訟事件之聲請，以合議裁定之，爰設第一項規定。 二、調解程序有費用低廉、程序迅速、經濟等優點，除商業訴訟事件適用外，就關係人可處分之標的，於商業非訟事件亦應準用之，俾能達成妥適、專業、迅速而有效處理商業紛爭之立法目的。又專家證人係就特定事項提供專業意見，商業非訟事件亦應準用之，爰設第二項規定。 三、非訟事件法就調解聲請費用並無明文規定，為配合本法關於商業非訟事件調解程序之規範，並基於商業事件之專業性，爰於第三項明定因商業非訟事件聲請調解者，其調解聲請費用準用非訟事件法第十三條及第十四條有關非訟事件聲請費用之規定。</p>
<p>第 75 條 民事訴訟法第四百九十六條第一項第十款及第二項規定，於專家證人準用之。</p>	<p>專家證人性質上近似於鑑定人，故民事訴訟法關於鑑定人之再審事由，於專家證人應有準用，爰設本條規定。</p>
<p>第 78 條 專家證人於商業法院審判時，就案情有重要關係之事項，具結而為虛偽陳述者，處七年以下有期徒刑。 犯前項之罪，於所虛偽陳述之案件，裁判確定前自白者，減輕或免除其刑。</p>	<p>一、專家證人於審判中所陳述之專業意見，係影響裁判之重要證據，如專家證人就案情有重要關係之事項，具結而為虛偽陳述者，應處以偽證罪之刑事罰。然現行刑法第一百六十八條之規範對象僅限於證人、鑑定人與通譯，而未及於專家證人，爰參考上開刑法偽證罪之相關規範，設第一項規定。 二、如專家證人犯前項之罪，於所虛偽陳述之案件，裁判確定前自白者，足認對所犯之罪已有悔意，應減輕或免除其刑，爰參考刑法第一百七十二條，設第二項規定。</p>

労働審判法

(平成十六年五月十二日法律第四十五号)

最終改正：平成二三年五月二五日法律第五三号

平成十六年五月十二日法律第四十五号之原規定，以網底示之



原文	翻譯
<p>第一条(目的) この法律は、労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争（以下「個別労働関係民事紛争」という。）に関し、裁判所において、裁判官及び労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で組織する委員会が、当事者の申立てにより、事件を審理し、調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、労働審判（個別労働関係民事紛争について当事者間の権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した解決をするために必要な審判をいう。以下同じ。）を行う手続（以下「労働審判手続」という。）を設けることにより、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする。</p>	<p>第一條（目的） 為使涉及關於勞動契約之存否或其他有關勞動關係之事項等個別勞工與雇主間所生之民事紛爭（下稱「個別勞動關係民事紛爭」），於法院內，由法官與具有勞動關係相關專業知識經驗者所組成之委員會，依當事人之聲請，審理事件，將可能依調解來解決之紛爭，試行調解，未能解決時，則行勞動審判（指關於個別勞動關係民事紛爭，依循當事人間之權利義務關係，並同時行符合事件實情之解決所必要之審判。下稱者同。）程序（下稱「勞動審判程序」），以謀求符合紛爭實情之迅速、適正且有實效的解決，特制定本法。</p>
<p>第二条(管轄) 労働審判手続に係る事件（以下「労働審判事件」という。）は、相手方の住所、居所、営業所若しくは事務所の所在地を管轄する地方裁判所、個別労働関係民事紛争が生じた労働者と事業主との間の労働関係に基づいて当該労働者が現に就業し若しくは最後に就業した当該事業主の事業所の所在地を管轄する地方裁判所又は当事者が合意で定める地方裁判所の管轄とする。</p>	<p>第二條（管轄） 勞動審判程序相關事件（下稱「勞動審判事件」）由相對人住所、居所、營業所或事務所所在地之地方法院管轄；或由以發生個別勞動關係民事紛爭之勞雇雙方間的勞動關係為基礎之該勞工現在或最後從業於該雇主之事業所所在地之地方法院管轄；或由當事人雙方合意之地方法院管轄。 2 勞動審判事件，相對人（除法人、其他社團或財團外）於日本國內無住居所或住居所不明時，由其最後住所地之地方法院管轄。</p>

2 労働審判事件は、日本国内に相手方（法人その他の社団又は財団を除く。）の住所及び居所がないときは、又は住所及び居所が知れないときは、その最後の住所地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

3 労働審判事件は、相手方が法人その他の社団又は財団（外国の社団又は財団を除く。）である場合において、日本国内にその事務所若しくは営業所がないとき、又はその事務所若しくは営業所の所在地が知れないときは、代表者その他の主たる業務担当者の住所地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

4 労働審判事件は、相手方が外国の社団又は財団である場合において、日本国内にその事務所又は営業所がないときは、日本における代表者その他の主たる業務担当者の住所地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

第二条(管轄)

労働審判手続に係る事件（以下「労働審判事件」という。）は、相手方の住所、居所、営業所若しくは事務所の所在地を管轄する地方裁判所、個別労働関係民事紛争が生じた労働者と事業主との間の労働関係に基づいて当該労働者が現に就業し若しくは最後に就業した当該事業主の事業所の所在地を管轄する地方裁判所又は当事者が合意で定める地方裁判所の管轄とする。

第三条(移送)

裁判所は、労働審判事件の全部又は一部がその管轄に属しないと認める

3 労働審判事件、相對人係法人、其他社團或財團者（除外國社團或財團外），於日本國內無事務所或營業所時，或其事務所或營業所所在地不明時，由代表人或其他主要業務擔當人住所地之地方法院管轄。

4 労働審判事件、相對人係外國社團或財團者，於日本國內無事務所或營業所時，由在日本之代表人或主要業務擔當人住所地之地方法院管轄。

第二條（管轄）

勞動審判程序相關事件（下稱「勞動審判事件」）由相對人住所、居所、營業所或事務所所在地之地方法院管轄；或由以發生個別勞動關係民事紛爭之勞雇雙方間的勞動關係為基礎之該勞工現在或最後從業於該雇主之事業所所在地之地方法院管轄；或由當事人雙方合意之地方法院管轄。

第三條（移送）

法院就勞動審判事件之全部或一部認為不屬其管轄時，依聲請或依職權，移送於其管轄法院。

<p>ときは、申立てにより又は職権で、これを管轄裁判所に移送する。</p> <p>2 裁判所は、労働審判事件がその管轄に属する場合においても、事件を処理するために適當と認めるときは、申立てにより又は職権で、当該労働審判事件の全部又は一部を他の管轄裁判所に移送することができる。</p>	<p>2 法院於勞動審判事件屬於其管轄之情形，為處理事件認為適當時，得依聲請或依職權，將該勞動審判事件之全部或一部移送於其他管轄法院。</p>
<p>第四条(代理人)</p> <p>労働審判手続については、法令により裁判上の行為をすることができる代理人のほか、弁護士でなければ代理人となることができない。ただし、裁判所は、当事者の権利利益の保護及び労働審判手続の円滑な進行のために必要かつ相当と認めるときは、弁護士でない者を代理人とすることを許可することができる。</p> <p>2 裁判所は、前項ただし書の規定による許可を取り消すことができる。</p>	<p>第四條（代理人）</p> <p>於勞動審判程序中，除依法令得為訴訟行為之代理人以外，須由律師為代理人。但法院為當事人利益之維護及勞動審判程序之圓滿進行，而認有必要且適當時，得許可非律師之人為代理人。</p> <p>2 法院得取消依前項但書之規定所取得之許可。</p>
<p>第五条(労働審判手続の申立て)</p> <p>当事者は、個別労働関係民事紛争の解決を図るため、裁判所に対し、労働審判手続の申立てをすることができる。</p> <p>2 前項の申立ては、申立書を裁判所に提出してしなければならない。</p> <p>3 前項の申立書には、次に掲げる事項を記載しなければならない。</p> <p>一 当事者及び法定代理人</p> <p>二 申立ての趣旨及び理由</p>	<p>第五條（勞動審判程序之聲請）</p> <p>當事人為求個別勞動關係民事紛爭之解決，得向法院聲請勞動審判程序。</p> <p>2 前項聲請，須向法院提出聲請書。</p> <p>3 前項聲請書，應記載下列事項</p> <p>一 當事人及法定代理人</p> <p>二 聲請之意旨及理由</p> <p>第五條（勞動審判程序之聲請）</p> <p>當事人為求個別勞動關係民事紛爭之解決，得向法院聲請勞動審判程序。</p> <p>2 前項聲請，應以書面記載其意旨及理由。</p>
<p>第五条(労働審判手続の申立て)</p> <p>当事者は、個別労働関係民事紛争の解決を図るため、裁判所に対し、労働審判手続の申立てをすることができる。</p>	

<p>2 前項の申立ては、その趣旨及び理由を記載した書面でしなければならない。</p>	
<p>第六条(不適法な申立ての却下) 裁判所は、労働審判手続の申立てが不適法であると認めるときは、決定で、その申立てを却下しなければならない。</p>	<p>第六條（不合法聲請之駁回） 法院認為勞動審判程序之聲請不合法時，應以裁定駁回該聲請。</p>
<p>第七条(労働審判委員会) 裁判所は、労働審判官一人及び労働審判員二人で組織する労働審判委員会で労働審判手続を行う。</p>	<p>第七條（勞動審判委員會） 法院由勞動審判官一人及勞動審判員二人組織之勞動審判委員會進行勞動審判程序。</p>
<p>第八条(労働審判官の指定) 労働審判官は、地方裁判所が当該地方裁判所の裁判官の中から指定する。</p>	<p>第八條（勞動審判官之指定） 勞動審判官由地方法院自該地方法院之法官指定之。</p>
<p>第九条(労働審判員) 労働審判員は、この法律の定めるところにより、労働審判委員会が行う労働審判手続に関与し、中立かつ公正な立場において、労働審判事件を処理するために必要な職務を行う。</p> <p>2 労働審判員は、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者の中から任命する。</p> <p>3 労働審判員は、非常勤とし、前項に規定するもののほか、その任免に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。</p> <p>4 労働審判員には、別に法律で定めるところにより手当を支給し、並びに最高裁判所規則で定める額の旅費、日当及び宿泊料を支給する。</p>	<p>第九條（勞動審判員） 勞動審判員，依本法之規定，參與勞動審判委員會所進行之勞動審判程序，基於中立且公正之立場，為處理勞動審判事件而執行必要之職務。</p> <p>2 勞動審判員自具有勞動關係相關專門知識經驗者任命之。</p> <p>3 勞動審判員為兼任職，除前項規定外，關於其任免之必要事項，由最高法院規則定之。</p> <p>4 勞動審判員，依特別之法律規定支給補助費，並依最高法院規則決定數額，支給旅費、日費及住宿費。</p>
<p>第十条(労働審判員の指定) 労働審判委員会を組織する労働審判員は、労働審判事件ごとに、裁判所が指定する。</p> <p>2 裁判所は、前項の規定により労働審判員を指定するに当たっては、労働審判員の有する知識経験その他</p>	<p>第十條（勞動審判員之指定） 組成勞動審判委員會之勞動審判員，於每一勞動審判事件，由法院指定之。</p> <p>2 法院依前項規定指定勞動審判員時，應綜合考量勞動審判員所具有之知識經驗及其他情形，並應斟酌勞動</p>

<p>の事情を総合的に勘案し、労働審判委員会における労働審判員の構成について適正を確保するように配慮しなければならない。</p>	<p>審判委員會中勞動審判員之組成，以確保其妥適性。</p>
<p>第十一條(労働審判員の除斥) 労働審判員の除斥については、非訟事件手続法（平成二十三年法律第五十一号）第十一條並びに第十三条第二項、第四項、第八項及び第九項の規定（忌避に関する部分を除く。）を準用する。 2 労働審判員の除斥についての裁判は、労働審判員の所属する地方裁判所がする。</p>	<p>第十一條（勞動審判員之迴避） 關於勞動審判員之迴避，準用非訟事件手續法（平成二十三年法律第五十一號）第十一條、第十三條第二項、第四項、第八項及第九項之規定（除有關忌避之部分外）。 2 關於勞動審判員之迴避的裁判，由勞動審判員所屬之地方法院行之。</p>
<p>第十一條(労働審判員の除斥) 民事訴訟法（平成八年法律第百九号）第二十三条、第二十五条及び第二十六条の規定は、労働審判員の除斥について準用する。</p>	<p>第十一條（勞動審判員之迴避） 關於勞動審判員之迴避，準用民事訴訟法（平成八年法律地一百零九號）第二十三條、第二十五條及第二十六條之規定。</p>
<p>第十二条(決議等) 労働審判委員会の決議は、過半数の意見による。 2 労働審判委員会の評議は、秘密とする。</p>	<p>第十二條（決議等） 勞動審判委員會之決議，以過半數之意見定之。 2 勞動審判委員會之評議，秘密行之。</p>
<p>第十三条(労働審判手続の指揮) 労働審判手続は、労働審判官が指揮する。</p>	<p>第十三條（勞動審判程序之指揮） 勞動審判程序由勞動審判官指揮之。</p>
<p>第十四条(労働審判手続の期日) 労働審判官は、労働審判手続の期日を定めて、事件の関係人を呼び出さなければならない。 2 裁判所書記官は、前項の期日について、その経過の要領を記録上明らかにしなければならない。 3 裁判所書記官は、労働審判官が命じた場合には、第一項の期日について、調書を作成しなければならない。</p>	<p>第十四條（勞動審判程序之期日） 勞動審判官應定勞動審判程序之期日，並傳喚事件之關係人。 2 關於前項期日，法院書記官應明確記錄其經過之要領。 3 於勞動審判官命令時，法院書記官應就第一項之期日作成筆錄。</p> <p>第十四條（勞動審判程序之期日） 勞動審判官應定勞動審判程序之期日，並傳喚事件之關係人。</p>

<p>第十四条(労働審判手続の期日) 労働審判官は、労働審判手続の期日を定めて、事件の関係人を呼び出さなければならない。</p>	
<p>第十五条(迅速な手続) 労働審判委員会は、速やかに、当事者の陳述を聴いて争点及び証拠の整理をしなければならない。 2 労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、三回以内の期日において、審理を終結しなければならない。</p>	<p>第十五條 (迅速之程序) 勞動審判委員會，應儘速聽取當事人之陳述並整理爭點與證據。 2 勞動審判程序，除有特別情形外，應於三次期日以內審理終結。</p>
<p>第十六条(手続の非公開) 労働審判手続は、公開しない。ただし、労働審判委員会は、相当と認める者の傍聴を許すことができる。</p>	<p>第十六條 (程序之不公開) 勞動審判程序不公開。但勞動審判委員會得允許適當之人旁聽。</p>
<p>第十七条(証拠調べ等) 労働審判委員会は、職権で事実の調査をし、かつ、申立てにより又は職権で、必要と認める証拠調べをすることができる。 2 証拠調べについては、民事訴訟の例による。</p>	<p>第十七條 (證據調查等) 勞動審判委員會依職權調查事實，並得依聲請或職權調查必要之證據。 2 關於證據調查，依民事訴訟之體例。</p>
<p>第十八条(調停が成立した場合の費用の負担) 各当事者は、調停が成立した場合において、その支出した費用のうち調停条項中に費用の負担についての定めがないものを自ら負担するものとする。</p>	<p>第十八條 (調解成立時費用之負擔) 於調解成立後，各當事人所支出之費用未列於調解條款中有關費用負擔之部分者，由其各自自行負擔。</p>
<p>第十九条(審理の終結) 労働審判委員会は、審理を終結するときは、労働審判手続の期日においてその旨を宣言しなければならない。</p>	<p>第十九條 (審理之終結) 勞動審判委員會於審理終結時，應於勞動審判程序之期日，宣示其主旨。</p>
<p>第二十条(労働審判) 労働審判委員会は、審理の結果認められる当事者間の権利関係及び労働審判手続の経過を踏まえて、労働審判を行う。</p>	<p>第二十條 (勞動審判) 勞動委員會依審理結果所認定之當事人間權利義務關係及勞動審判程序之經過，進行勞動審判。</p>

2 労働審判においては、当事者間の権利関係を確認し、金銭の支払、物の引渡しその他の財産上の給付を命じ、その他個別労働関係民事紛争の解決をするために相当と認める事項を定めることができる。

3 労働審判は、主文及び理由の要旨を記載した審判書を作成して行わなければならない。

4 前項の審判書は、当事者に送達しなければならない。この場合においては、労働審判の効力は、当事者に送達された時に生ずる。

5 前項の規定による審判書の送達については、民事訴訟法（平成八年法律第百九号）第一編第五章第四節（第百四条及び第百十条から第百十三条までを除く。）の規定を準用する。

前項の規定による審判書の送達については、民事訴訟法第一編第五章第四節（第百四条及び第百十条から第百十三条までを除く。）の規定を準用する。〔按：本條僅此項略為修正〕

6 労働審判委員会は、相当と認めるときは、第三項の規定にかかわらず、審判書の作成に代えて、すべての当事者が出席する労働審判手続の期日において労働審判の主文及び理由の要旨を口頭で告知する方法により、労働審判を行うことができる。この場合においては、労働審判の効力は、告知された時に生ずる。

7 裁判所は、前項前段の規定により労働審判が行われたときは、裁判所書記官に、その主文及び理由の要旨を、調書に記載させなければならない。

2 於労働審判，得確認當事人間之權利義務關係，命令為金錢之給付、物之給付或其他財產上之給付，或決定有利於個別勞動關係民事紛爭之解決之事項。

3 勞動審判，應製作載明主文及理由之要旨之審判書。

4 前項審判書，應送達於當事人。於此情形，勞動審判於送達當事人時發生效力。

5 依前項規定之審判書之送達，準用民事訴訟法（平成八年法律第一百零九號）第一編第五章第四節（除第一百零四條及第一百一十條至第一百一十三條外）之規定。

5 依前項規定之審判書之送達，準用民事訴訟法第一編第五章第四節（除第一百零四條及第一百一十條至第一百一十三條外）之規定。

6 勞動審判委員會認為適當時，得於所有當事人均到場之勞動審判程序期日，以言詞告知勞動審判之主文及理由之要旨的方式，代替第三項之審判書，來進行勞動審判。於此情形，勞動審判於告知時發生效力。

7 法院依前項前段之規定進行勞動審判時，法院書記官應記載其主文及理由之要旨於筆錄。

<p>第二十一条(異議の申立て等)</p> <p>当事者は、労働審判に対し、前条第四項の規定による審判書の送達又は同条第六項の規定による労働審判の告知を受けた日から二週間の不变期間内に、裁判所に異議の申立てをすることができる。</p> <p>2 裁判所は、異議の申立てが不適法であると認めるときは、決定で、これを却下しなければならない。</p> <p>3 適法な異議の申立てがあったときは、労働審判は、その効力を失う。</p> <p>4 適法な異議の申立てがないときは、労働審判は、裁判上の和解と同一の効力を有する。</p> <p>5 前項の場合において、各当事者は、その支出した費用のうち労働審判に費用の負担についての定めがないものを自ら負担するものとする。</p>	<p>第二十一條（異議之聲明等）</p> <p>當事人對於勞動審判，得於前條第四項所規定之審判書之送達日或同條第六項所規定之勞動審判之告知日起二週之不變期間內，向法院聲明異議。</p> <p>2 法院認為異議之聲明不合法時，應以裁定駁回之。</p> <p>3 異議之聲明合法時，勞動審判失其效力。</p> <p>4 異議之聲明不合法時，勞動審判與訴訟上和解有同一之效力。</p> <p>5 前項情形，各當事人所支出之費用未列於勞動審判中有關費用負擔之部分者，由其各自自行負擔。</p>
<p>第二十二条(訴え提起の擬制)</p> <p>労働審判に対し適法な異議の申立てがあったときは、労働審判手続の申立てに係る請求については、当該労働審判手続の申立ての時に、当該労働審判が行われた際に労働審判事件が係属していた地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす。この場合において、当該請求について民事訴訟法第一編第二章第一節の規定により日本の裁判所が管轄権を有しないときは、提起があったものとみなされた訴えを却下するものとする。</p> <p>2 前項の規定により訴えの提起があつたものとみなされる事件（同項後段の規定により却下するものとされる訴えに係るものと除く。）は、同項の地方裁判所の管轄に属する。</p>	<p>第二十二條（起訴之擬制）</p> <p>對勞動審判異議之聲明合法時，關於該勞動審判程序聲請之相關請求，視為自聲請該勞動審判程序時，已向該事件進行勞動審判時所繫屬之地方法院起訴。於此情形，關於該請求，依民事訴訟法第一編第二章第一節之規定，日本法院無管轄權者，視為駁回該被視為起訴之訴訟。</p> <p>2 依前項規定被視為起訴之事件（除涉及依同項後段之規定被視為駁回者），由同項之地方法院管轄。</p> <p>3 依第一項之規定被視為起訴時，關於民事訴訟法第一百三十七條、第一百三十八條及第一百五十八條之規定之適用，第五條第二項之聲請書視為起訴狀。</p> <p>對勞動審判異議之聲明合法時，關於該勞動審判程序聲請之相關請求，視為自聲請該勞動審判程序時，已向該</p>

3 第一項の規定により訴えの提起があったものとみなされたときは、民事訴訟法第百三十七条、第百三十八条及び第百五十八条の規定の適用については、第五条第二項の申立書を訴状とみなす。

第二十二条(訴え提起の擬制)

労働審判に対し適法な異議の申立てがあったときは、労働審判手続の申立てに係る請求については、当該労働審判手続の申立ての時に、当該労働審判が行われた際に労働審判事件が係属していた地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす。

2 前項の規定により訴えの提起があつたものとみなされる事件は、同項の地方裁判所の管轄に属する。

3 第一項の規定により訴えの提起があつたものとみなされたときは、民事訴訟法第百三十七条、第百三十八条及び第百五十八条の規定の適用については、第五条第二項の書面を訴状とみなす。

第二十三条(労働審判の取消し)

第二十条第四項の規定により審判書を送達すべき場合において、次に掲げる事由があるときは、裁判所は、決定で、労働審判を取り消さなければならない。

一 当事者の住所、居所その他送達をすべき場所が知れること。

二 第二十条第五項において準用する民事訴訟法第百七条第一項の規定により送達をすることができないこと。

三 外国においてすべき送達について、第二十条第五項において準用する民事訴訟法第百八条の規定による

事件進行労動審判時所繫屬之地方法院起訴。

2 依前項規定被視為起訴之事件，由同項之地方法院管轄。

3 依第一項之規定被視為起訴時，關於民事訴訟法第一百三十七条、第一百三十八条及第一百五十八条之規定之適用，第五條第二項之書面視為起訴狀。

第二十三條（労動審判之取消）

於依第二十條第四項之規定應送達審判書之情形，有下列事由者，法院應以裁定取消勞動審判。

一 當事人之住所、居所及其他應送達之場所不明。

二 依第二十條第五項之規定準用民事訴訟法第一百零七條第一項之規定而無法送達。

三 關於應於外國送達者，依第二十條第五項準用民事訴訟法第一百零八條之規定，無法送達，或認為即使依該規定亦無法送達。

四 依第二十條第五項準用民事訴訟法第一百零八條之規定囑託外國主管機關後，經過六個月仍未收受送達證書。

<p>ことができず、又はこれによつても送達をすることができないと認められること。</p> <p>四 第二十条第五項において準用する民事訴訟法第百八条の規定により外国の管轄官庁に嘱託を発した後六月を経過してもその送達を証する書面の送付がないこと。</p> <p>2 前条の規定は、前項の規定により労働審判が取り消された場合について準用する。</p>	<p>2 依前項規定取消労動審判者、準用前條規定。</p>
<p>第二十四条(労働審判によらない労働審判事件の終了) (労働審判によらない労働審判事件の終了)〔按：僅標題修正〕</p> <p>労働審判委員会は、事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認めるときは、労働審判事件を終了させることができる。</p> <p>2 第二十二条の規定は、前項の規定により労働審判事件が終了した場合について準用する。この場合において、同条第一項中「当該労働審判が行われた際に労働審判事件が係属していた」とあるのは、「労働審判事件が終了した際に当該労働審判事件が係属していた」と読み替えるものとする。</p>	<p>第二十四条（不進行勞動審判之勞動審判事件之終止） (不依勞動審判之勞動審判事件之終止)</p> <p>勞動審判委員會參酌事件之性質，認為進行勞動審判程序，不利於紛爭迅速且適正之解決時，得終止勞動審判事件。</p> <p>2 依前項規定終止勞動審判事件者，準用第二十二條之規定。於此情形，同條第一項中「該事件進行勞動審判時所繫屬」應理解為「勞動審判事件終止時，該勞動審判事件已繫屬」。</p>
<p>第二十四条の二（労働審判手続の申立ての取下げ） 労働審判手続の申立ては、労働審判が確定するまで、その全部又は一部を取り下げができる。</p> <p>〔按：本條新增〕</p>	<p>第二十四条之二（勞動審判程序聲請之撤回） 勞動審判程序之聲請，於勞動審判確定前，得撤回其全部或一部。</p>
<p>第二十五条(費用の負担) 裁判所は、労働審判事件が終了した場合（第十八条及び第二十一条第五項に規定する場合を除く。）において、必要と認めるときは、申立てに</p>	<p>第二十五条（費用之負擔） 法院於勞動審判事件終止（除第十八條及第二十一條第五項規定之情形外）而認為必要時，得依聲請或依職</p>

<p>より又は職権で、当該労働審判事件に関する手続の費用の負担を命ずる決定をすることができる。</p>	<p>權，以裁定命令為該勞動審判事件相關程序費用之負擔。</p>
<p>第二十六条(事件の記録の閲覧等) 当事者及び利害関係を疎明した第三者は、裁判所書記官に対し、労働審判事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は労働審判事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。 2 民事訴訟法第九十一条第四項及び第五項並びに第九十二条の規定は、前項の記録について準用する。</p>	<p>第二十六條（筆錄資料之閱覽等） 當事人及經釋明有利害關係之第三人，得向法院書記官，請求閱覽或抄錄勞動審判事件之筆錄，或交付其正本、謄本或抄本，或交付勞動審判事件相關事項之證明書。 2 民事訴訟法第九十一條第四項、第五項及第九十二條之規定，準用於前項筆錄。</p>
<p>第二十七条(訴訟手続の中止) 労働審判手続の申立てがあつた事件について訴訟が係属するときは、受訴裁判所は、労働審判事件が終了するまで訴訟手続を中止することができる。</p>	<p>第二十七條（訴訟程序之停止） 經聲請勞動審判程序之事件訴訟繫屬時，受訴法院得於勞動審判事件終止前停止訴訟程序。</p>
<p>第二十八条(即時抗告) 第二十五条の規定による決定に対しては、即時抗告をすることができる。 2 第六条、第二十一条第二項、第二十三条第一項及び第二十五条の規定による決定に対する即時抗告は、執行停止の効力を有する。</p>	<p>第二十八條（即時抗告） 對於依第二十五條之規定所作成之裁定，得為即時抗告。 2 對於依第六條、第二十一條第二項、第二十三條第一項及第二十五條之規定所作成之裁定提起即時抗告者，有停止執行之效力。</p>
<p>第二十八条(即時抗告) 第三条第一項及び第二項、第六条、第二十一条第二項、第二十三条第一項並びに第二十五条の規定による決定に対しては、即時抗告をすることができる。</p>	<p>第二十八條（即時抗告） 對於依第三條第一項、第二項、第六條、第二十一條第二項、第二十三條第一項及第二十五條之規定所作成之裁定，得為即時抗告。</p>
<p>第二十九条(非訟事件手続法及び民事調停法の準用) 特別の定めがある場合を除いて、労働審判事件に関しては、非訟事件手続法第二編の規定（同法第十二</p>	<p>第二十九條（非訟事件程序法及民事調解法之準用） 除有特別規定外，關於勞動審判事件，準用非訟事件程序法第二編之規定（除同法第十二條（包含於同法第</p>

条（同法第十四条及び第十五条において準用する場合を含む。）、第二十七条、第四十条、第五十二条、第五十三条及び第六十五条の規定を除く。）を準用する。この場合において、同法第四十三条第四項中「第二項」とあるのは、「労働審判法（平成十六年法律第四十五号）第五条第三項」と読み替えるものとする。

2 民事調停法（昭和二十六年法律第二百二十二号）第十一条、第十二条、第十六条及び第三十六条の規定は、労働審判事件について準用する。この場合において、同法第十一条中「調停の」とあるのは「労働審判手続の」と、「調停委員会」とあるのは「労働審判委員会」と、「調停手続」とあるのは「労働審判手続」と、同法第十二条第一項中「調停委員会」とあるのは「労働審判委員会」と、「調停の」とあるのは「調停又は労働審判の」と、「調停前の措置」とあるのは「調停又は労働審判前の措置」と、同法第三十六条第一項中「前二条」とあるのは「労働審判法（平成十六年法律第四十五号）第三十一条及び第三十二条」と読み替えるものとする。

第二十九条（非訟事件手続法及び民事調停法の準用）

労働審判事件に関しては、非訟事件手続法（明治三十一年法律第十四号）第一編（第三条、第六条、第七条、第十条中民事訴訟に関する法令の規定中人証及び鑑定に関する規定を準用する部分、第十一条、第十三条、第十五条、第二十一条並びに第

十四條及第十五條準用之情形）、第二十七条、第四十条、第五十二条、第五十三条及第六十五条之規定外）。於此情形，同法第四十三条第四項中「第二項」應理解為「勞動審判法（平成十六年法律第四十五號）第五條第三項」。

2 民事調解法（昭和二十六年法律第二百二十二號）第十一條、第十二條、第十六條及第三十六條之規定，勞動審判事件準用之。於此情形，同法第十一條中「調解的」應理解為「勞動審判程序的」、「調解委員會」應理解為「勞動審判委員會」、「調停程序」應理解為「勞動審判程序」，同法第十二條第一項中「調解委員會」應理解為「勞動審判委員會」、「調解的」應理解為「調解或勞動審判的」、「調解前之處置」應理解為「調解或勞動審判前之處置」，同法第三十六條第一項中「前二條」應理解為「勞動審判法（平成十六年法律第四十五號）第三十一條及第三十二條」。

第二十九條（非訟事件手続法及民事調解法之準用）

關於勞動審判事件，準用非訟事件手續法（明治三十一年法律第十四號）第一編之規定（除第三條、第六條、第一七條、第十條中準用民事訴訟相關法令之規定中有關證人及鑑定規定之部分、第十一條、第十三條、第十五條、第二十一條及第三十二條外），並準用民事調解法（昭和二十六年法律第二百二十二號）第十一條、第十二條、第十六條及第三十六條之規定。於此情形，非訟事件手續法第二十六條中「裁判前之程序及裁判之告知之費用」應理解為「勞動審判事件相關程序之費用」，民事調停法第十一條中「調解的」應理解為「勞動審判程序的」、「調解委員會」應理解為「勞動審判委員會」、「調停

<p>三十二条を除く。) 並びに民事調停法(昭和二十六年法律第二百二十二号)第十二条、第十三条、第十六条及び第三十六条の規定を準用する。この場合において、非訟事件手続法第二十六条中「裁判前ノ手続及ビ裁判ノ告知ノ費用」とあるのは「労働審判事件ニ関スル手続ノ費用」と、民事調停法第十一条中「調停の」とあるのは「労働審判手続の」と、「調停委員会」とあるのは「労働審判委員会」と、「調停手続」とあるのは「労働審判手続」と、同法第十二条第一項中「調停委員会」とあるのは「労働審判委員会」と、「調停の」とあるのは「調停又は労働審判の」と、「調停前の措置」とあるのは「調停又は労働審判前の措置」と、同法第三十六条第一項中「前二条」とあるのは「労働審判法(平成十六年法律第四十五号)第三十一条及び第三十二条」と読み替えるものとする。</p>	<p>程序」應理解為「勞動審判程序」，同法第十二条第一項中「調解委員會」應理解為「勞動審判委員會」、「調解的」應理解為「調解或勞動審判的」、「調解前之處置」應理解為「調解或勞動審判前之處置」，同法第三十六条第一項中「前二條」應理解為「勞動審判法(平成十六年法律第四十五號)第三十一條及第三十二条」。</p>
<p>第三十条(最高裁判所規則) この法律に定めるもののほか、労働審判手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。</p>	<p>第三十條 (最高法院規則) 除本法另有規定外，關於勞動審判程序相關之必要事項，由最高法院規則定之。</p>
<p>第三十一条(不出頭に対する制裁) 労働審判官の呼出しを受けた事件の関係人が正当な理由がなく出頭しないときは、裁判所は、五万円以下の過料に処する。</p>	<p>第三十一條 (對於不到場之制裁) 經勞動審判官傳喚之事件關係人，無正當理由而不到場者，法院處以五萬元以下之罰鍰。</p>
<p>第三十二条(措置違反に対する制裁) 当事者が正当な理由がなく第二十九条第二項において準用する民事調停法第十二条の規定による措置に従わないときは、裁判所は、十万円以下の過料に処する。</p>	<p>第三十二條 (對於違反處置之制裁) 當事人無正當理由不從依第二十九條第二項準用民事調解法第十二條之規定所作成之處置者，法院處以十萬元以下之罰鍰。</p> <p>第三十二條 (對於違反處置之制裁) 當事人無正當理由不從依第二十九條準用民事調解法第十二條之規定所作</p>



<p>第三十二条（措置違反に対する制裁） 当事者が正当な理由がなく第二十九条において準用する民事調停法第十二条の規定による措置に従わないとときは、裁判所は、十万円以下の過料に処する。</p>	<p>成之處置者，法院處以十萬元以下之罰鍰。</p>
<p>第三十三条（評議の秘密を漏らす罪） 労働審判員又は労働審判員であつた者が正当な理由がなく評議の経過又は労働審判官若しくは労働審判員の意見若しくはその多少の数を漏らしたときは、三十万円以下の罰金に処する。</p>	<p>第三十三條（洩漏評議秘密罪） 勞動審判員或曾為勞動審判員之人，無正當理由洩漏評議之經過，或勞動審判官或勞動審判員之意見或數額之多寡者，處以三十萬元以下之罰金。</p>
<p>第三十四条（人の秘密を漏らす罪） 労働審判員又は労働審判員であつた者が正当な理由がなくその職務上取り扱つたことについて知り得た人の秘密を漏らしたときは、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。</p>	<p>第三十四條（洩漏他人秘密罪） 勞動審判員或曾為勞動審判員之人，無正當理由洩漏其執行職務所知悉之他人秘密者，處一年以下有期徒刑或五十萬元以下罰金。</p>

附 則 抄

<p>第一条（施行期日） この法律は、公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、第九条の規定は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。</p>	<p>第一條（施行日期） 本法之施行日期，自公布之日起算，於不超過二年之範圍內，以行政命令定之。但第九條之施行日期，自公布之日起算，於不超過一年六個月之範圍內，以行政命令定之。</p>
--	---

附 則（平成二三年五月二日法律第三六号） 抄

<p>第一条（施行期日） この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。</p>	<p>第一條（施行日期） 本法之施行日期，自公布之日起算，於不超過一年之範圍內，以行政命令定之。</p>
--	---

附 則（平成二三年五月二五日法律第五三号）

<p>この法律は、新非訟事件手続法の施行の日から施行する。</p>	<p>本法自新非訟事件程序法施行之日起施行。</p>
-----------------------------------	----------------------------

労働審判規則

(平成一七年一月一一日最高裁判所規則第二号)

改正同二四年七月一七日最高裁判所規則第九号

平成一七年一月一一日最高裁判所規則第二号之修正前規定，以綱底示之



原文	翻譯
<p>第一条(趣旨) 労働審判法(平成十六年法律第四十五号。以下「法」という。)による労働審判手続については、法に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。</p>	<p>第一條 (旨趣) 勞動審判法（平成十六年法律第四十五號。下稱「本法」）之勞動審判程序，除本法之規定外，依本規則之規定。</p>
<p>第二条(当事者の責務) 当事者は、早期に主張及び証拠の提出をし、労働審判手続の計画的かつ迅速な進行に努め、信義に従い誠実に労働審判手続を追行しなければならない。</p>	<p>第二條 (當事人之責任義務) 當事人應儘早提出主張與證據，致力於勞動審判程序有計劃且迅速之進行，誠實信用地進行勞動審判程序。</p>
<p>第三条(管轄の合意の方式・法第二条) 法第二条第一項の合意は、書面でしなければならない。 (平二四最裁規九・一部改正)</p> <p>第三条(管轄の合意の方式・法第二条) 法第二条の合意は、書面でしなければならない。</p>	<p>第三條 (合意管轄之方式，本法第二條) 本法第二條第一項之合意，應以書面為之。 (平成二十四年最高法院規則第九號，一部修正)</p> <p>第三條 (合意管轄之方式，本法第二條) 本法第二條之合意，應以書面為之。</p>
<p>第四条 削除 (平二四最裁規九)</p> <p>第四条(移送の申立ての方式・法第三条) 法第三条の移送の申立ては、労働審判手続の期日においてする場合を除き、書面でしなければならない。 2 前項の申立てをするときは、申立ての理由を明らかにしなければならない。</p>	<p>第四條 刪除 (平成二十四年最高法院規則第九號)</p> <p>第四條 (移送之聲請方式，本法第三條) 本法第三條移送之聲請，除於勞動審判程序期日為之者外，應以書面為之。 2 前項聲請時，應敘明聲請之理由。</p>
<p>第五条(代理人の許可の申立ての方式・法第四条) 法第四条第一項ただし書の規定によ</p>	<p>第五條 (代理人許可之聲請方式，本法第四條) 依本法第四條第一項但書之許可聲請</p>

<p>る許可の申立ては、代理人となるべき者の氏名、住所、職業及び本人との関係並びに当該申立ての理由を記載した書面でしなければならない。</p> <p>2 前項の書面には、本人と代理人となるべき者との関係を証する文書を添付しなければならない。</p>	<p>，應以書面載明應為代理人者之姓名、住所、職業、與本人之關係及其聲請之理由。</p> <p>2 前項書面，應附本人與應為代理人者之關係之證明文書。</p>
<p>第六条から第八条まで 削除 (平二四最裁規九)</p> <p>第六条(代理権の証明等・法第四条) 民事訴訟規則(平成八年最高裁判所規則第五号)第二十三条の規定は、労働審判手続における代理人について準用する。</p>	<p>第六條至第八條 刪除 (平成二十四年最高法院規則第九號)</p> <p>第六條 (代理權之證明等，本法第四條) 民事訴訟規則(平成八年最高法院規則第五號)第二十三條之規定，關於勞動審判程序之代理人，準用之。</p>
<p>第七条(裁判所等に提出すべき書面) 民事訴訟規則第二条及び第三条(第一項第四号を除く。)の規定は、当事者又は代理人が裁判所又は労働審判委員会に提出すべき書面について準用する。</p>	<p>第七條 (應提出於法院等之書面) 民事訴訟規則第二條及第三條(除第一項第四款外)之規定，關於當事人或代理人應提出於法院或勞動審判委員會之書面，準用之。</p>
<p>第八条(通知) 労働審判手続における通知は、相当と認める方法によることができる。</p> <p>2 裁判所書記官は、前項の通知をしたときは、その旨及び通知の方法を記録上明らかにしなければならない。</p> <p>3 第一項の通知は、これを受けるべき者の所在が明らかでないとき、又はその者が外国に在るときは、することを要しない。この場合においては、裁判所書記官は、その事由を記録上明らかにしなければならない。</p>	<p>第八條 (通知) 勞動審判程序之通知，得以認為適當之方法為之。</p> <p>2 法院書記官為前項通知時，應明確記錄其意旨及通知之方法。</p> <p>3 第一項之通知，應受通知人所在不明或在外國時，不在此限。於此情形，法院書記官應明確記錄其事由。</p>
<p>第九条(労働審判手続の申立書の記載事項等・法第五条) 労働審判手続の申立書には、申立ての趣旨及び理由並びに第三十七条において準用する非訟事件手続規則(平成二十四年最高裁判所規則第七号)第一条第一項各号に掲げる事項のほか</p>	<p>第九條 (勞動審判程序聲請書之記載事項，本法第五條) 勞動審判程序之聲請書，關於聲請之意旨及理由，除依第三十七条準用非訟事件手續規則(平成二十四年最高法院規則第七號)第一條第一項各款事項外，應載明下列事項。</p>

<p>、次に掲げる事項を記載しなければならない。</p> <p>一 予想される争点及び当該争点に関連する重要な事実</p> <p>二 予想される争点ごとの証拠</p> <p>三 当事者間においてされた交渉(あつせんその他の手続においてされたものを含む。)その他の申立てに至る経緯の概要</p> <p>2 前項の申立書に記載する申立ての理由は、申立てを特定するのに必要な事実及び申立てを理由づける具体的な事実を含むものでなければならない。</p> <p>3 予想される争点についての証拠書類があるときは、その写しを第一項の申立書に添付しなければならない。</p> <p>4 第一項の申立書を提出するには、これと同時に、相手方の数に三を加えた数の当該申立書の写し及び相手方の数と同数の前項の証拠書類の写しを提出しなければならない。</p> <p>(平二四最裁規九・一部改正)</p> <p>第九条(労働審判手続の申立書の記載事項等・法第五条)</p> <p>労働審判手続の申立書には、申立ての趣旨及び理由を記載するほか、次に掲げる事項を記載しなければならない。</p> <p>一 予想される争点及び当該争点に関連する重要な事実</p> <p>二 予想される争点ごとの証拠</p> <p>三 当事者間においてされた交渉(あつせんその他の手続においてされたものを含む。)その他の申立てに至る経緯の概要</p> <p>四 代理人(代理人がない場合にあつては、申立て人)の住所の郵便番号及び電話番号(ファクシミリの番号を含む。)</p> <p>2 前項の申立書に記載する申立ての理由は、申立てを特定するのに必</p>	<p>一 預期爭點及其相關重要事實</p> <p>二 各預期爭點之證據</p> <p>三 當事人間所為之交涉（包括斡旋或於其他程序之作為）或其他至聲請為止之經過概要</p> <p>2 前項聲請書記載之聲請理由，應包含確定聲請標的之必要事實及使聲請有理由之具體事實。</p> <p>3 有預期爭點之證據文件時，應將副本附加於第一項之聲請書。</p> <p>4 於提出第一項聲請書時，應同時提出相對人人數加三之聲請書副本，及與相對人人數相同數量之前項證據文件之副本。</p> <p>(平成二十四年最高法院規則第九號，一部修正)</p>
---	---

<p>要な事実及び申立てを理由づける具体的な事実を含むものでなければならない。</p> <p>3 予想される争点についての証拠書類があるときは、その写しを第一項の申立書に添付しなければならない。</p> <p>4 第一項の申立書を提出するには、これと同時に、相手方の数に三を加えた数の当該申立書の写し及び相手方の数と同数の前項の証拠書類の写しを提出しなければならない。</p>	
<p>第十条(労働審判手続の申立書の写し等の送付・法第五条) 裁判所は、法第六条の規定により労働審判手続の申立てを却下する場合を除き、前条第四項の規定により提出された申立書の写し及び証拠書類の写し(これとともに提出された証拠説明書を含む。)を相手方に送付しなければならない。ただし、労働審判手続の期日を経ないで法第二十四条第一項の規定により労働審判事件を終了させる場合は、この限りでない。</p>	<p>第十條（勞動審判程序聲請書副本等之送達，本法第五條） 除依本法第六條之規定駁回勞動審判程序之聲請者外，法院應將依前條第四項之規定所提出之聲請書副本及證據文件副本送達於相對人。但未經勞動審判程序期日，而依本法第二十四條第一項之規定終止勞動審判事件者，不在此限。</p>
<p>第十一条 削除 (平二四最裁規九)</p> <p>第十一條(申立ての取下げの方式等) 労働審判手続の申立ての取下げは、労働審判手続の期日においてする場合を除き、書面でしなければならない。</p> <p>2 労働審判手続の申立てが取り下げられた場合(相手方が出頭した労働審判手続の期日においてされた場合を除く。)は、裁判所書記官は、第九条第四項の申立書の写しの送付を受けた相手方に対し、その旨を通知しなければならない。</p>	<p>第十一條 刪除 (平成二十四年最高法院規則第九號)</p> <p>第十一條（駁回聲請之方式等） 勞動審判程序之駁回聲請，除於勞動審判程序期日為之者外，應以書面為之。</p> <p>2 駁回勞動審判程序之聲請者（除相對人到場之勞動審判程序期日者外），法院書記官應將其意旨通知收受第九條第四項聲請書副本之相對人。</p>
<p>第十二条(労働審判員の除斥及び回避・法第十一条) 労働審判員の除斥及び回避については、非訟事件手続規則第八条から第</p>	<p>第十二條（勞動審判員之迴避，本法第十條） 關於勞動審判員之迴避，準用非訟事件手續規則第八條至第十條之規定（</p>

<p>十条までの規定(忌避に関する部分を除く。)を準用する。 (平二四最裁規九・全改)</p> <p>第十二条(労働審判員の除斥・法第十一条) 民事訴訟規則第十条及び第十一条の規定は、労働審判員の除斥について準用する。</p>	<p>除有關忌避之部分外) (平成二十四年最高法院規則第九號, 全改)</p> <p>第十二條 (勞動審判員之迴避, 本法第十一條) 民事訴訟規則第十條及第十一條之規定, 於勞動審判員之迴避準用之。</p>
<p>第十三条(労働審判手続の第一回の期日の指定・法第十四条) 労働審判官は、特別の事由がある場合を除き、労働審判手続の申立てがされた日から四十日以内の日に労働審判手続の第一回の期日を指定しなければならない。</p>	<p>第十三條 (勞動審判程序之第一次期日之指定, 本法第十四條) 勞動審判官, 除有特別事由者外, 應於勞動審判程序聲請之日起四十日以內, 指定勞動審判程序之第一次期日。</p>
<p>第十四条(答弁書の提出期限) 労働審判官は、答弁書の提出をすべき期限を定めなければならない。 2 前項の期限は、答弁書に記載された事項について申立人が前条の期日(以下「第一回期日」という。)までに準備をするのに必要な期間をおいたものでなければならない。</p>	<p>第十四條 (答辯書之提出期限) 勞動審判官應定提出答辯書之期限。 2 前項期限應為聲請人於前條期日(下稱「第一次期日」)前, 準備答辯書記載事項所必要之期限。</p>
<p>第十五条(呼出状の記載事項) 当事者に対する第一回期日の呼出状には、第一回期日の前にあらかじめ主張、証拠の申出及び証拠調べに必要な準備をすべき旨を記載しなければならない。 2 相手方に対する前項の呼出状には、同項に規定する事項のほか、前条第一項の期限までに答弁書を提出すべき旨を記載しなければならない。</p>	<p>第十五條 (通知書之記載事項) 對於當事人之第一次期日通知書, 應記載第一次期日前應就預先主張、證據聲明及證據調查為必要準備之意旨。 2 對於相對人前項之通知書, 除記載同項規定之事項外, 應記載於前條第一項之期限前應提出答辯書之意旨。</p>
<p>第十六条(答弁書の提出等) 相手方は、第十四条第一項の期限までに、第三十七条において準用する非訟事件手続規則第一条第一項各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を記載した答弁書を提出しなければならない。 一 申立ての趣旨に対する答弁</p>	<p>第十六條 (答辯書之提出等) 相對人於第十四條第一項之期限前, 除依第三十七條準用非訟事件手續規則第一條第一項各款事項外, 應提出載明下列事項之答辯書。 一 對聲請意旨之答辯 二 對第九條第一項聲請書之記載事實之否認 三 使答辯有理由之具體事實</p>

<p>二 第九条第一項の申立書に記載された事実に対する認否</p> <p>三 答弁を理由づける具体的な事実</p> <p>四 予想される争点及び当該争点に関連する重要な事実</p> <p>五 予想される争点ごとの証拠</p> <p>六 当事者間においてされた交渉(あつせんその他の手続においてされたものを含む。)その他の申立てに至る経緯の概要</p> <p>2 予想される争点についての証拠書類があるときは、その写しを答弁書に添付しなければならない。</p> <p>3 答弁書を提出するには、これと同時に、その写し三通を提出しなければならない。</p> <p>(平二四最裁規九・一部改正)</p> <p>第十六条(答弁書の提出等)</p> <p>相手方は、第十四条第一項の期限までに、次に掲げる事項を記載した答弁書を提出しなければならない。</p> <p>一 申立ての趣旨に対する答弁</p> <p>二 第九条第一項の申立書に記載された事実に対する認否</p> <p>三 答弁を理由づける具体的な事実</p> <p>四 予想される争点及び当該争点に関連する重要な事実</p> <p>五 予想される争点ごとの証拠</p> <p>六 当事者間においてされた交渉(あつせんその他の手続においてされたものを含む。)その他の申立てに至る経緯の概要</p> <p>七 代理人(代理人がない場合にあつては、相手方)の住所の郵便番号及び電話番号(ファクシミリの番号を含む。)</p> <p>2 予想される争点についての証拠書類があるときは、その写しを答弁書に添付しなければならない。</p> <p>3 答弁書を提出するには、これと同時に、その写し三通を提出しなければならない。</p>	<p>四 預期爭點及其相關重要事實</p> <p>五 各預期爭點之證據</p> <p>六 當事人間所為之交涉(包括斡旋或於其他程序之作為)或其他至聲請為止之經過概要</p> <p>2 有預期爭點之證據文件時，應將副本附加於答辯書。</p> <p>3 於提出答辯書時，應同時提出副本三份。</p> <p>(平成二十四年最高法院規則第九號，一部修正)</p> <p>第十六條(答辯書之提出等)</p> <p>相對人於第十四條第一項之期限前，應提出載明下列事項之答辯書。</p> <p>一 對聲請意旨之答辯</p> <p>二 對第九條第一項聲請書之記載事實之否認</p> <p>三 使答辯有理由之具體事實</p> <p>四 預期爭點及其相關重要事實</p> <p>五 各預期爭點之證據</p> <p>六 當事人間所為之交涉(包括斡旋或於其他程序之作為)或其他至聲請為止之經過概要</p> <p>七 代理人(無代理人時，則為聲請人)住所之郵遞區號及電話號碼(包含傳真號碼)</p> <p>2 有預期爭點之證據文件時，應將副本附加於答辯書。</p> <p>3 於提出答辯書時，應同時提出副本三份。</p>
<p>第十七条(答弁に対する反論)</p>	<p>第十七條(對於答辯之反駁)</p>

<p>相手方の答弁に対する反論(これに対する再反論等を含む。以下この項において同じ。)を要する場合には、労働審判手続の期日において口頭であるものとする。この場合において、反論をする者は、口頭での主張を補充する書面(以下「補充書面」という。)を提出することができる。</p> <p>2 補充書面を提出するには、これと同時に、その写し三通を提出しなければならない。</p>	<p>須就相對人之答辯為反駁(包含對之為再反駁。下同)時，於勞動審判程序期日以言詞為之。於此情形，反駁者得提出補充言詞主張之書面(下稱「補充書面」)。</p> <p>2 提出補充書面時，應同時提出副本三份。</p>
<p>第十八条(労働審判手続の申立書等の記載の方法) 第九条第一項の申立書、答弁書又は補充書面は、できる限り、申立て又は答弁を理由づける事実についての主張とそれ以外の事実についての主張とを区別して、簡潔に記載しなければならない。</p>	<p>第十八條 (勞動審判程序聲請書等之記載方法) 第九條第一項之聲請書、答辯書或補充書面，應儘可能區別並簡潔記載聲請或使答辯有理由之事實的主張與其他事實的主張。</p>
<p>第十九条(補充書面の提出等の期限) 労働審判官は、補充書面の提出又は証拠の申出をすべき期限を定めることができる。</p>	<p>第十九條 (補充書面提出等之期限) 勞動審判官得定提出補充書面或聲明證據之期限。</p>
<p>第二十条(書類の送付) 直送(当事者の相手方に対する直接の送付をいう。以下同じ。)その他の送付は、送付すべき書類の写しの交付又はその書類のファクシミリを利用しての送信によってする。</p> <p>2 裁判所が当事者その他の関係人に対し送付すべき書類の送付に関する事務は、裁判所書記官が取り扱う。</p> <p>3 当事者が次に掲げる書面を提出するときは、これについて直送をしなければならない。</p> <p>一 答弁書</p> <p>二 補充書面</p> <p>三 申立ての趣旨又は理由の変更を記載した書面</p> <p>四 証拠書類の写し(第九条第四項の規定により提出されたものを除く。)</p> <p>五 証拠説明書(第九条第四項の証拠</p>	<p>第二十條 (文件之送達) 直接送達(指對相對人直接之送達。下同)或其他送達，以應送達文件副本之交付或其他文件之傳真為之。</p> <p>2 法院對當事人或其他關係人應送達文件之送達相關事務，由法院書記官處理之。</p> <p>3 當事人提出下列書面時，應直接送達。</p> <p>一 答辯書</p> <p>二 補充書面</p> <p>三 記載聲請意旨及理由變更之書面</p> <p>四 證據文件之副本(除依第九條第四項之規定所提出者外)</p> <p>五 證據說明書(除與第九條第四項證據文件之副本同時提出者外)</p> <p>六 第三十五條第一項之書面</p> <p>4 當事人應直接送達之文件，有直接送達困難之事由或其他相當事由時，該當事人得向法院聲請，委由法院書記官將該文件送達相對人。</p>

<p>書類の写しとともに提出されたものを除く。)</p> <p>六 第三十五条第一項の書面</p> <p>4 当事者が直送をしなければならない書類について、直送を困難とする事由その他相当とする事由があるときは、当該当事者は、裁判所に対し、当該書類の相手方への送付を裁判所書記官に行わせるよう申し出 POSSIBILITY</p> <p>ことができる。</p> <p>5 当事者から前項の書類の直送を受けた相手方は、当該書類を受領した旨を記載した書面について直送をするとともに、当該書面を裁判所に提出しなければならない。ただし、同項の書類の直送をした当事者が、受領した旨を相手方が記載した当該書類を裁判所に提出したときは、この限りでない。</p> <p>(平二四最裁規九・一部改正)</p> <p>第二十条(書類の送付)</p> <p>直送(当事者の相手方に対する直接の送付をいう。以下同じ。)その他の送付は、送付すべき書類の写しの交付又はその書類のファクシミリを利用しての送信によってする。</p> <p>2 裁判所が当事者その他の関係人に対し送付すべき書類の送付に関する事務は、裁判所書記官が取り扱う。</p> <p>3 当事者が次に掲げる書面を提出するときは、これについて直送をしなければならない。</p> <p>一 答弁書</p> <p>二 補充書面</p> <p>三 申立ての趣旨又は理由の変更を記載した書面</p> <p>四 証拠書類の写し(第九条第四項の規定により提出されたものを除く。)</p> <p>五 証拠説明書(第九条第四項の証拠書類の写しとともに提出されたものを除く。)</p> <p>六 第三十四条第一項の書面</p>	<p>5 自當事人收受前項文件之直接送達の相對人，於記載已受領該文件之旨的書面直接送達時，應同時向法院提出該書面。但直接送達同項文件之當事人，已向法院提出相對人記載已受領之旨的書件者，則不在此限。</p> <p>(平成二十四年最高法院規則第九號，一部修正)</p> <p>第二十條（文件之送達）</p> <p>直接送達（指對相對人直接之送達。下同）或其他送達，以應送達文件副本之交付或其他文件之傳真為之。</p> <p>2 法院對當事人或其他關係人應送達文件之送達相關事務，由法院書記官處理之。</p> <p>3 當事人提出下列書面時，應直接送達。</p> <p>一 答辯書</p> <p>二 補充書面</p> <p>三 記載聲請意旨及理由變更之書面</p> <p>四 證據文件之副本（除依第九條第四項之規定所提出者外）</p> <p>五 證據說明書（除與第九條第四項證據文件之副本同時提出者外）</p> <p>六 第三十四條第一項之書面</p> <p>七 第三十四條第二項之費用計算書</p> <p>4 當事人應直接送達之文件，有直接送達困難之事由或其他相當事由時，該當事人得向法院聲請，委由法院書記官將該文件送達相對人。</p>
--	---

<p>七 第三十四条第二項の費用計算書</p> <p>4 当事者が直送をしなければならない書類について、直送を困難とする事由その他相当とする事由があるときは、当該当事者は、裁判所に対し、当該書類の相手方への送付を裁判所書記官に行わせるよう申し出ることができる。</p>	
<p>第二十一条(労働審判手続の期日における手続等・法第十五条)</p> <p>労働審判委員会は、第一回期日において、当事者の陳述を聴いて争点及び証拠の整理をし、第一回期日において行うことが可能な証拠調べを実施する。</p> <p>2 労働審判官は、第一回期日において審理を終結できる場合又は第一回期日において法第二十四条第一項の規定により労働審判事件を終了させる場合を除き、次回期日を指定し、当該期日に行う手続及び当該期日までに準備すべきことを当事者との間で確認するものとする。</p>	<p>第二十一條（勞動審判程序期日之程序等，本法第十五條）</p> <p>勞動審判委員會於第一次期日聽取當事人之陳述，並整理爭點與證據，實施第一次期日可能進行之證據調查。</p> <p>2 除得於第一次期日審理終結或依本法第二十四條第一項之規定終止勞動審判事件者外，勞動審判官應指定下次期日，與當事人間確認該期日進行之程序及至該期日止應準備之事項。</p>
<p>第二十二条(調停)</p> <p>労働審判委員会は、審理の終結に至るまで、労働審判手続の期日において調停を行うことができる。</p> <p>2 裁判所書記官は、前項の調停において当事者間に合意が成立したときは、当該合意の内容並びに当事者の氏名又は名称及び住所並びに代理人の氏名を、調書に記載しなければならない。</p>	<p>第二十二條（調解）</p> <p>勞動審判委員會得於審理終結前，於勞動審判程序期日進行調解。</p> <p>2 前項調解於當事人間合意成立時，法院書記官應將該合意之內容、當事人之姓名或名稱、住所及代理人之姓名記載於筆錄。</p>
<p>第二十三条(手続の併合についての意見聴取)</p> <p>労働審判委員会は、手続の併合を命ずるときは、あらかじめ当事者の意見を聴かなければならない。</p> <p>(平二四最裁規九・一部改正)</p>	<p>第二十三條（合併程序之意見聽取）</p> <p>勞動審判委員會命程序合併時，應事先聽取當事人之意見。</p> <p>(平成二十四年最高法院規則第九號，一部修正)</p>
<p>第二十三条(手続の分離又は併合)</p> <p>労働審判委員会は、手続の分離若しくは併合を命じ、又はその命令を取り消すことができる。</p>	<p>第二十三條（程序之分離或合併）</p> <p>勞動審判委員會得命程序之分離或合併，或取消該命令。</p> <p>2 勞動審判委員會命程序合併時，應事先聽取當事人之意見。</p>

<p>2 労働審判委員会は、手続の併合を命ずるときは、あらかじめ当事者の意見を聴かなければならぬ。</p>	
<p>第二十四条(利害関係人の参加についての意見聴取) 労働審判委員会は、労働審判手続の結果について利害関係を有する者が労働審判手続に参加することを許可し、又は当該者を労働審判手続に参加させる場合には、あらかじめ当事者の意見を聴かなければならぬ。</p>	<p>第二十四條（利害關係人參加之意見聽取） 勞動審判委員會許可對勞動審判程序之結果有利害關係之人參加勞動審判程序，或命其參加勞動審判程序時，應事先聽取當事人之意見。</p>
<p>第二十五条(調書の記載事項・法第十四条) 労働審判手続の調書には、次に掲げる事項を記載し、裁判所書記官が記名押印し、労働審判官が認印しなければならない。労働審判官に支障があるときは、裁判所書記官がその旨を記載すれば足りる。</p> <p>一 事件の表示 二 労働審判官、労働審判員及び裁判所書記官の氏名 三 出頭した当事者及び代理人の氏名 四 期日の日時及び場所 五 申立ての趣旨又は理由の変更及び申立ての取下げ 六 証拠調べの概要 七 審理の終結 八 労働審判官が記載を命じた事項 (平二四最裁規九・一部改正)</p>	<p>第二十五条（筆錄之記載事項，本法第十四条） 勞動審判程序之筆錄應記載下列事項，法院書記官應簽名蓋章，勞動審判官應蓋章。勞動審判官有障礙時，法院書記官將其意旨記載即可。</p> <p>一 事件之表示 二 勞動審判官、勞動審判員及法院書記官之姓名 三 到場之當事人及代理人之姓名 四 期日之時間日期及地點 五 聲請之意旨或理由之變更或聲請之撤回 六 證據調查之概要 七 審理之終結 八 勞動審判官命記載之事項 (平成二十四年最高法院規則第九號，一部修正)</p>
<p>第二十五条(調書の作成等) 裁判所書記官は、労働審判手続の期日について、その経過の要領を記録上明らかにしなければならない。</p> <p>2 裁判所書記官は、労働審判官が命じた場合には、労働審判手続の調書を作成しなければならない。</p> <p>3 労働審判手続の調書には、次に掲げる事項を記載し、裁判所書記官が記名押印し、労働審判官が認印しなければならない。</p> <p>一 事件の表示</p>	<p>第二十五條（筆錄之作成等） 法院書記官應明確記錄勞動審判程序期日經過之要領。</p> <p>2 於勞動審判官命令時，法院書記官應作成勞動審判程序之筆錄。</p> <p>3 勞動審判程序之筆錄應記載下列事項，法院書記官應簽名蓋章，勞動審判官應蓋章。</p> <p>一 事件之表示 二 勞動審判官、勞動審判員及法院書記官之姓名 三 到場之當事人及代理人之姓名 四 期日之時間日期及地點 五 有聲請之撤回時，其意旨</p>

<p>二 労働審判官、労働審判員及び裁判所書記官の氏名</p> <p>三 出頭した当事者及び代理人の氏名</p> <p>四 期日の日時及び場所</p> <p>五 申立ての取下げがあったときは、その旨</p> <p>六 証拠調べが実施されたときは、その概要</p> <p>七 審理の終結の宣言があったときは、その旨</p> <p>八 労働審判官が記載を命じた事項</p>	<p>六 實施證據調查時，其概要</p> <p>七 有審理終結之宣言時，其意旨</p> <p>八 勞動審判官命記載之事項</p>
<p>第二十六条(申立ての趣旨又は理由の変更)</p> <p>申立ての趣旨又は理由の変更を記載した書面を提出するには、これと同時に、その写し三通を提出しなければならない。</p> <p>2 労働審判委員会は、申立ての趣旨又は理由を変更することにより三回以内の期日において審理を終結することが困難になると認めるときは、その変更を許さないことができる。</p> <p>3 労働審判手続の期日において申立人が口頭で申立ての趣旨又は理由の変更をした場合(相手方が出頭した労働審判手続の期日においてした場合を除く。)は、労働審判委員会がその変更を許さないときを除き、裁判所は、その期日の調書の謄本を相手方に送付しなければならない。</p> <p>(平二四最裁規九・一部改正)</p>	<p>第二十六條（聲請之意旨或理由之變更）</p> <p>提出記載變更聲請意旨或理由之書面時，應同時提出副本三份。</p> <p>2 勞動審判委員會認為因聲請意旨或理由之變更，將致難以於三次期日以內審理終結時，得不許其變更。</p> <p>3 於勞動審判程序之期日，聲請人以言詞變更聲請意旨或理由者，除勞動審判委員會不許其變更者外，法院應將該期日之筆錄謄本送達於相對人。</p> <p>(平成二十四年最高法院規則第九號，一部修正)</p>
<p>第二十六条(申立ての趣旨又は理由の変更)</p> <p>申立人は、申立ての基礎に変更がない限り、申立ての趣旨又は理由を変更することができる。</p> <p>2 申立ての趣旨又は理由の変更は、書面でしなければならない。</p> <p>3 前項の書面を提出するには、これと同時に、その写し三通を提出しなければならない。</p>	<p>第二十六條（聲請之意旨或理由之變更）</p> <p>聲請人，以未變更聲請之基礎為限，得變更聲請之意旨及理由。</p> <p>2 聲請之意旨或理由之變更，應以書面為之。</p> <p>3 提出前項書面時，應同時提出副本三份。</p> <p>4 勞動審判委員會認為因聲請意旨或理由之變更，將致難以於三次期日以內審理終結時，得不許其變更。</p>

<p>4 労働審判委員会は、申立ての趣旨又は理由を変更することにより三回以内の期日において審理を終結することが困難になると認めるときは、その変更を許さないことができる。</p>	
<p>第二十七条(主張及び証拠の提出の時期) 当事者は、やむを得ない事由がある場合を除き、労働審判手続の第二回の期日が終了するまでに、主張及び証拠書類の提出を終えなければならない。</p>	<p>第二十七條（主張及證據之提出時期） 當事人除有不得已之事由者外，應於勞動審判程序之第二次期日結束以前，終止主張及證據文件之提出。</p>
<p>第二十八条(審判書・法第二十条) 法第二十条第三項の審判書には、主文及び理由の要旨を記載するほか、次に掲げる事項を記載し、労働審判委員会を構成する労働審判官及び労働審判員が記名押印しなければならない。</p> <p>一 事件の表示 二 当事者の氏名又は名称及び住所並びに代理人の氏名 三 審判の年月日 四 裁判所の表示</p> <p>2 前項の労働審判員が審判書に記名押印することに支障があるときは、労働審判官が審判書にその事由を付記して記名押印しなければならない。</p>	<p>第二十八條（審判書，本法第二十條） 本法第二十条第三項之審判書，除記載主文及理由之要旨外，應記載下列事項，組成勞動審判委員會之勞動審判官與勞動審判員應簽名蓋章。</p> <p>一 事件之表示 二 當事人之姓名或名稱及住所，以及代理人之姓名 三 審判之年月日 四 法院之表示</p> <p>2 前項之勞動審判員於審判書簽名蓋章有障礙時，勞動審判官應註記該事由於審判書並簽名蓋章。</p>
<p>第二十九条(審判書の送達・法第二十条) 法第二十条第四項の規定による審判書の送達は、審判書の正本によつてする。</p> <p>2 民事訴訟規則(平成八年最高裁判所規則第五号)第一編第五章第四節の規定(第四十一条、第四十二条、第四十六条及び第四十七条の規定を除く。)は、法第二十条第四項の規定による送達について準用する。</p> <p>(平二四最裁規九・一部改正)</p>	<p>第二十九條（審判書之送達，本法第二十條） 依本法第二十条第四項規定之審判書之送達，以審判書之正本為之。</p> <p>2 民事訴訟規則（平成八年最高法院規則第五號）第一編第五章第四節之規定（除第四十一條、第四十二條、第四十六條及第四十七條之規定外），準用於依本法第二十条第四項之規定所為之送達。</p> <p>（平成二十四年最高法院規則第九號，一部修正）</p>
<p>第二十九条(審判書の送達・法第二十</p>	<p>第二十九條（審判書之送達，本法第</p>

<p>条)</p> <p>法第二十条第四項の規定による審判書の送達は、審判書の正本によつてする。</p> <p>2 民事訴訟規則第三十九条、第四十三条及び第四十四条の規定は、法第二十条第四項の規定による送達について準用する。</p>	<p>二十條)</p> <p>依本法第二十条第四項規定之審判書之送達，以審判書之正本為之。</p> <p>2 民事訴訟規則第三十九条、第四十三条及第四十四条之規定，準用於依本法第二十条第四項之規定所為之送達。</p>
<p>第三十条(審判書に代わる調書の記載事項・法第二十条)</p> <p>法第二十条第七項の調書には、次に掲げる事項を記載しなければならない。</p> <p>一 主文及び理由の要旨 二 当事者の氏名又は名称及び住所並びに代理人の氏名 三 第二十五条各号に掲げる事項 (平二四最裁規九・一部改正)</p>	<p>第三十条(代替審判書之筆錄之記載事項，本法第二十条)</p> <p>本法第二十条第七項之筆錄，應記載下列事項。</p> <p>一 主文及理由之要旨 二 當事人之姓名或名稱及住所，以及代理人之姓名 三 第二十五條各款所列之事項 (平成二十四年最高法院規則第九號，一部修正)</p>
<p>第三十条(審判書に代わる調書の記載事項・法第二十条)</p> <p>法第二十条第七項の調書には、次に掲げる事項を記載しなければならない。</p> <p>一 主文及び理由の要旨 二 当事者の氏名又は名称及び住所並びに代理人の氏名 三 第二十五条第三項各号に掲げる事項</p>	<p>第三十条(代替審判書之筆錄之記載事項，本法第二十条)</p> <p>本法第二十条第七項之筆錄，應記載下列事項。</p> <p>一 主文及理由之要旨 二 當事人之姓名或名稱及住所，以及代理人之姓名 三 第二十五條各款所列之事項</p>
<p>第三十一条(異議の申立ての方式等・法第二十一条)</p> <p>法第二十一条第一項の異議の申立ては、書面でしなければならない。</p> <p>2 法第二十一条第三項の規定により労働審判か効力を失ったときは、裁判所書記官は、異議の申立てをしていない当事者に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならない。</p>	<p>第三十一條(聲明異議之方式等，本法第二十一條)</p> <p>本法第二十一條第一項之聲明異議，應以書面為之。</p> <p>2 依本法第二十一條第三項之規定勞動審判失其效力時，法院書記官應即時將其意旨通知未聲明異議之當事人。</p>
<p>第三十二条(訴状とみなす書面・法第二十二条)</p> <p>法第二十二条第一項(法第二十三条第二項及び第二十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定により訴えの提起があつたものとみなされ</p>	<p>第三十二條(視為起訴狀之書面，本法第二十二条)</p> <p>依本法第二十二条第一項(包含於本法第二十三条第二項及第二十四条第二項準用之情形)之規定視為起訴時，關於民事訴訟規則第五十六條至第</p>

<p>たときは、民事訴訟規則第五十六条から第五十八条までの規定の適用については、第九条第一項の申立書、第二十六条第一項の書面及び労働審判手続の期日において口頭で申立ての趣旨又は理由の変更がされた場合におけるその期日の調書を訴状とみなす。</p> <p>(平二四最裁規九・一部改正)</p> <p>第三十二条(訴状とみなす書面・法第二十二条) 法第二十二条第一項(法第二十三条第二項及び第二十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定により訴えの提起があつたものとみなされたときは、民事訴訟規則第五十六条から第五十八条までの規定の適用については、第九条第一項の申立書及び第二十六条第二項の書面を訴状とみなす。</p>	<p>五十八條之規定之適用，第九條第一項之聲請書、第二十六條第一項之書面及於勞動審判程序期日以言詞變更聲請之意旨或理由者該期日之筆錄，視為起訴狀。</p> <p>(平成二十四年最高法院規則第九號，一部修正)</p> <p>第三十二條(視為起訴狀之書面，本法第二十二條) 依本法第二十二條第一項(包含於本法第二十三條第二項及第二十四條第二項準用之情形)之規定視為起訴時，關於民事訴訟規則第五十六条至第五十八条之規定之適用，第九條第一項之聲請書及第二十六條第一項之書面，視為起訴狀。</p>
<p>第三十三条(労働審判事件の終了の場合の処置・法第二十四条) 法第二十四条第一項の規定により労働審判事件が終了したときは、裁判所書記官は、その旨及び終了の年月日を記録上明らかにしなければならない。</p> <p>2 前項に規定する場合においては、裁判所書記官は、当事者に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならない。ただし、労働審判手続の期日において労働審判事件を終了した場合に、その期日に出頭していた当事者については、この限りでない。</p>	<p>第三十三條(勞動審判事件終止時之處置，本法第二十四條) 依本法第二十四条第一項之規定終止勞動審判事件時，法院書記官應明確記錄其意旨及終止之年月日。</p> <p>2 於前項規定之情形，法院書記官應即時將其意旨通知當事人。但於勞動審判程序期日終止勞動審判事件者，於該期日到場之當事人，則不在此限。</p>
<p>第三十四条(申立ての取下げがあつた場合の取扱い・法第二十四条の二等) 労働審判手続の申立てが取り下げられた場合(相手方が出頭した労働審判手続の期日においてされた場合を除く。)は、裁判所書記官は、第九条第四項の申立書の写しの送付を受けた相手方に対し、その旨を通知しなけ</p>	<p>第三十四條(撤回聲請時之處理，本法第二十四条之二等) 駁回勞動審判程序之聲請者(除相對人到場之勞動審判程序期日者外)，法院書記官應將其意旨通知收受第九條第四項聲請書副本之相對人。</p> <p>(平成二十四年最高法院規則第九號，舊第十一條後移，一部修正)</p>

<p>ればならない。</p> <p>(平二四最裁規九・旧第十一条繰下・一部改正)</p> <p>第三十四条(費用の負担の申立ての方式等・法第二十五条) 法第二十五条の申立ては、書面でしなければならない。</p> <p>2 裁判所は、費用の裁判をするについて必要があると認めるときは、当事者に費用計算書の提出を命ずることができる。</p>	<p>第三十四条(費用負擔等之聲請方式等, 本法第二十五条等) 本法第二十五条之聲請, 應以書面為之。</p> <p>2 法院認為有為費用裁判之必要時, 得命當事人提出費用計算書。</p>
<p>第三十五条(費用の負担等の申立ての方式等・法第二十五条等) 法第二十五条の申立ては、書面でしなければならない。</p> <p>2 民事訴訟規則第一編第四章第一節の規定は、労働審判事件に関する手続の費用の負担について準用する。この場合において、同規則第二十四条第二項中「第四十七条(書類の送付)第一項」とあるのは、「労働審判規則(平成十七年最高裁判所規則第二号)第二十条第一項」と読み替えるものとする。</p> <p>(平二四最裁規九・旧第三十四条繰下・一部改正)</p> <p>第三十五条(閲覧等の制限の申立ての方式等・法第二十六条) 民事訴訟規則第三十四条の規定は、法第二十六条第二項において準用する民事訴訟法(平成八年法律第百九号)第九十二条の規定による秘密記載部分の閲覧等について準用する。</p>	<p>第三十五条(費用負擔等之聲請方式等, 本法第二十五条等) 本法第二十五条之聲請, 應以書面為之。</p> <p>2 民事訴訟規則第一編第四章第一節之規定, 準用於勞動審判事件相關程序之費用負擔。於此情形, 同規則第二十四条第二項中「第四十条(書類之送達)第一項」應理解為「勞動審判規則(平成十七年最高法院規則第二號)第二十条第一項」。</p> <p>(平成二十四年最高法院規則第九號, 舊第三十四条後移, 一部修正)</p> <p>第三十五条(閲覧等限制之聲請方式, 本法第二十六条) 民事訴訟規則第三十四条之規定, 於依本法第二十六条第二項準用民事訴訟法(平成八年法律第一百零九號)第九十二条規定之秘密記載部分之閲覧等, 準用之。</p>
<p>第三十六条(閲覧等の制限の申立ての方式等・法第二十六条) 民事訴訟規則第三十四条の規定は、法第二十六条第二項において準用する民事訴訟法(平成八年法律第百九号)第九十二条の規定による秘密記載部分の閲覧等について準用する。</p> <p>(平二四最裁規九・旧第三十五条繰下)</p>	<p>第三十六条(閲覧等限制之聲請方式, 本法第二十六条) 民事訴訟規則第三十四条之規定, 於依本法第二十六条第二項準用民事訴訟法(平成八年法律第一百零九號)第九十二条規定之秘密記載部分之閲覧等, 準用之。</p> <p>(平成二十四年最高法院規則第九號, 舊第三十五条後移)</p>

<p>第三十七条(非訟事件手続規則の準用) 特別の定めがある場合を除いて、労働審判事件に関する規定(同規則第八条から第十一条までの規定中忌避に関する部分並びに同規則第十五条、第二十一条(民事訴訟規則第七十七条を準用する部分を除く。)、第四十四条、第四十五条及び第五十条の規定を除く。)を準用する。 (平二四最裁規九・追加)</p>	<p>第三十七条 (非訟事件手續規則之準用) 除有特別規定者外，關於勞動審判事件，準用非訟事件手續規則之規定(除同規則第八條至第十一條之規定有關忌避之部分，及同規則第十五条、第二十一条(除準用民事訴訟規則第七十七条之部分外)、第四十四条、第四十五条及第五十条之規定外)。 (平成二十四年最高法院規則第九號，新增)</p>
--	---

附則

<p>第一条(施行期日) この規則は、法の施行の日から施行する。 (施行の日=平成一八年四月一日)</p>	<p>第一條 (施行日期) 本規則自本法施行之日起施行。 (施行之日=平成十八年四月一日)</p>
<p>第二条(民事訴訟費用等に関する規則の一部改正) 民事訴訟費用等に関する規則(昭和四十六年最高裁判所規則第五号)の一部を次のように改正する。 第二条の二第二項第二号を次のように改める。 二 別表第二の一の項に掲げる申立てに係る事件のうち労働審判法(平成十六年法律第四十五号)第二十二条第一項(同法第二十三条第二項及び第二十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定により労働審判手続の申立ての時に訴えの提起があつたものとみなされた事件及び同表の四の項イに掲げる申立てに係る事件千円</p>	<p>第二條 (民事訴訟費用等相關規則之一部修正) 民事訴訟費用等相關規則(昭和四十六年最高法院規則第五號)之一部如下修正 第二條之二第二項第二款如下修正。 二 別表第二之一項所列聲請相關事件中，依勞動審判法(平成十六年法律第四十五號)第二十二條第一項(包含依同法第二十三條第二項及第二十四條第二項準用之情形)之規定，視為自聲請勞動審判程序時已為起訴之事件，及同表之四項イ所列聲請相關事件 千元。</p>

附則(平成二四年七月一七日最高裁判所規則第九号)抄

<p>第一条(施行期日) この規則は、非訟事件手續法(平成二十三年法律第五十一号)の施行の日から施行する。 (施行の日=平成二五年一月一日)</p>	<p>第一條 (施行日期) 本規則自非訟事件手續法施行之日起施行。 (施行之日=平成二十五年一月一日)</p>
---	--

労働審判員規則

平成十七年一月十一日最高裁判所規則第三号



原文	翻譯
第一条(任命) 労働審判員は、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で六十八歳未満のものの中から、最高裁判所が任命する。ただし、特に必要がある場合においては、六十八歳未満の者であることを要しない。	第一條（任命） 勞動審判員，由最高法院自具有勞動關係相關專業知識經驗而未滿六十八歲者任命之。但於特殊必要之情形，則不限於未滿六十八歲者。
第二条(欠格事由) 次の各号のいずれかに該当する者は、労働審判員に任命することができない。 一 禁錮以上の刑に処せられた者 二 労働関係に関する法令の規定に違反し、罰金の刑に処せられた者 三 公務員として免職の懲戒処分を受け、当該処分の日から二年を経過しない者 四 第六条第二項第二号又は第三号の規定により労働審判員を解任された者	第二條（消極資格之事由） 有下列各款情形者，不得任命為勞動審判員 一 被處有期徒刑以上之刑者 二 違反勞動關係相關法令之規定，被處罰金之刑者 三 受公務員免職之懲戒處分，自該處分之日起未滿二年者 四 依第六條第二項第二款或第三款之規定，被解除勞動審判員之職務者
第三条(任期) 労働審判員の任期は、二年とする。	第三條（任期） 勞動審判員之任期為二年。
第四条(所属等) 労働審判員の所属する地方裁判所(以下「所属地方裁判所」という。)は、最高裁判所が定める。	第四條（所屬等） 勞動審判員所屬之地方法院（下稱「所屬地方法院」）由最高法院定之。
第五条(所属等) 所属地方裁判所以外の他の地方裁判所における労働審判事件の処理のために特に必要がある場合においては、当該他の地方裁判所と所属地方裁判所に共通する直近上級の裁判所が、所属地方裁判所の労働審判員に当該他の地方裁判所の労働審判員の職務を行わせることができる。	第五條（所屬等） 所屬地方法院以外之其他地方法院為處理勞動審判事件而有特殊必要時，該其他地方法院與所屬地方法院共通之直接上級法院，得命所屬地方法院之勞動審判員執行該其他地方法院之勞動審判員之職務。
第六条(解任) 最高裁判所は、労働審判員が第二条第一号から第三号までのいずれかに該当するに至ったときは、これを解任しな	第六條（解任） 勞動審判員有第二條第一款至第三款情事之一者，最高法院應予解任。 2 勞動審判員有下列各款情形之一者

<p>ければならない。</p> <p>2 最高裁判所は、労働審判員が次の各号のいずれかに該当するときは、これを解任することができる。</p> <p>一 心身の故障のため職務の執行ができないと認められるとき。</p> <p>二 職務上の義務違反があると認められるとき。</p> <p>三 中立かつ公正な立場において職務を行うことができないと認めるに足りる行為、労働審判手続に対する信頼を損なうおそれのある行為その他の労働審判員たるに適しない行為があると認められるとき。</p>	<p>，最高法院得予解任。</p> <p>一 經認定因身心障礙而不能執行職務者。</p> <p>二 經認定有職務上義務之違反者。</p> <p>三 有足認不能中立且公正執行職務之行為，或經認定有使對勞動審判程序之信賴受損害之虞或其他不適任於勞動審判員之行為者。</p>
<p>第七条(旅費、日当及び宿泊料) 労働審判員が所属地方裁判所で職務を行う場合には、次項の規定により旅費を支給する。</p> <p>2 旅費は、鉄道賃、船賃及び車賃の三種とし、その金額は、国家公務員等の旅費に関する法律(昭和二十五年法律第百四十四号。次項において「旅費法」という。)の規定に基づいて受ける旅費の金額と同一とする。</p> <p>3 第一項に規定する場合を除き、労働審判員には、旅費、日当及び宿泊料を支給するものとし、その種類及び金額は、旅費法の規定に基づいて受ける旅費の種類及び金額と同一とする。</p> <p>4 前三項に定めるもののほか、労働審判員に支給する旅費、日当及び宿泊料については、別に最高裁判所の定めるところによる。</p>	<p>第七條 (旅費、日費及住宿費) 勞動審判員於所屬地方法院執行職務時，依第二項之規定支給旅費。</p> <p>2 旅費有火車費、船費、車費三種，其金額與依國家公務員等旅費相關法律(昭和二十五年法律第一百一十四號。下稱「旅費法」)規定所受之旅費之金額相同。</p> <p>3 除第一項規定之情形外，如應支付旅費、日費及住宿費於勞動審判員時，其種類及金額，與依旅費法規定所受之旅費之種類及金額相同。</p> <p>4 除前三項之情形外，關於支給旅費、日費及住宿費於勞動審判員，另由最高法院定之。</p>

附 則

<p>第一条(施行期日) この規則は、労働審判法(平成十六年法律第四十五号。以下「法」という。)第九条の規定の施行の日から施行する。</p>	<p>第一條 (施行日期) 本規則自勞動審判法(平成十六年法律第四十五號。下稱「本法」)第九條規定之施行日期施行之。</p>
<p>第二条(労働審判員の任期の特例) この規則の施行後、法の施行の日までに任命される労働審判員の任期は、第三条の規定にかかわらず、同日から起算して二年を経過した日の前日までとする。 (裁判所の非常勤職員の政治的行為制限</p>	<p>第二條 (勞動審判員之任期之特例) 本規定施行後，於本法施行日以前被任命為勞動審判員者之任期，自本法施行日起算至超過二年之日之前日，不受第三條規定之拘束。 (法院非常任人員之政治行為限制之特例相關規則之一部修正)</p>

<p>の特例に関する規則の一部改正)</p> <p>第三条(労働審判員の任期の特例) 裁判所の非常勤職員の政治的行為制限の特例に関する規則(昭和二十七年最高裁判所規則第二十五号)の一部を次のように改正する。 本則中第十号を第十一号とし、第三号から第九号までを一号ずつ繰り下げ、第二号の次に次の一号を加える。 三 労働審判員 (政治資金規正法第二十二条の九第一項第二号の非常勤職員の範囲を定める規則の一部改正)</p>	<p>第三條（労動審判員之任期之特例） 法院非常任人員之政治行為限制之特例相關規則（昭和二十七年最高法院規則第二十五號）之一部如下修正。 本規則中第十號視為第十一號、第三號至第九號各順延一號，第二號後增加後一號。 三 労動審判員 (政治資金歸正法第二十二條之九第一項第二號之非常任人員之範圍決定規則之一部修正)</p>
<p>第四条(労働審判員の任期の特例) 政治資金規正法第二十二条の九第一項第二号の非常勤職員の範囲を定める規則(平成四年最高裁判所規則第十三号)の一部を次のように改正する。 本則中第九号を第十号とし、第二号から第八号までを一号ずつ繰り下げ、第一号の次に次の一号を加える。 二 労働審判員</p>	<p>第四條（労動審判員之任期之特例） 政治資金歸正法第二十二條之九第一項第二號之非常任人員之範圍決定規則之一部如下修正。 本規則中第九號視為第十號，第二號至第八號各順延一號，第一號後增加後一號。 二 労動審判員</p>