

「勞資爭議調解制度國際研討會」活動側記

(International Conference on Labor Disputes Mediation)

撰文／蘇珊霽研究員（陽明交大科法學院）、吳易儒、陳文澤、張雅祺、劉家樺（國陽明交大科法所碩士班）、陳秉棋（陽明交大外文系）

- **活動日期：** 113 年 03 月 15 日
- **活動地點：** 法官學院（台北市士林區福國路 103 號）
- **主辦單位：** 國立陽明交通大學科技法律學院、國立政治大學法學院、臺灣士林地方法院
- **協辦單位：** 台灣勞動調解學會
- **贊助單位：** 國家科學及技術委員會

勞動事件法於 2020 年 1 月開始施行，本法部分內容參考了日本及德國勞動法制，整體而言，是一部針對台灣勞動訴訟實態所量身打造的勞動訴訟程序法，具有高度台灣特色（參劉志鵬律師，迎接嶄新的勞動訴訟時代）。為了更深入了解勞動事件法中的勞動調解新制成效，並且將此一新法與法學教育結合，陽明交通大學科技法律學院與臺灣士林地方法院合作，由邱羽凡副教授在 111 學年度下學期開設「勞動法案例與實習」課程，共同辦理司法實務與法學教育實習課程。在勞動法庭的業師許碧惠庭長及蔡志宏庭長指導下，開啟了全國首次針對法院之「勞動調解制度」進行的司法實習課程。為延續對於我國勞動調解制度的深入觀察與研究，本次研討會邀請我國與德國、日本的勞動法專家學者，針對台灣勞動調解之關鍵議題進行對話與意見交流，就具體實例進行焦點討論，以為台灣勞動調解制度運作之未來發展提出積極的意見。





◎開幕致詞

在研討會的開幕布中，首先由長期致力於推動勞動訴訟的改革的司法院蔡炯燉副院長致詞，蔡炯燉副院長以勞動調解作為「最有用的司改」，針對勞資爭議的特殊性提供紛爭解決方式，對勞工接近司法正義的重大突破，臺灣士林地方法院彭幸鳴院長則以士林地院高達八成的勞動調解成功率展示我國對勞動調解的投入，以及法院作為紛爭解決平台的作用，陽明交通大學科技法律學院與陳鈺雄院長與政治大學法學院許政賢院長，續以法學教育的角度，肯定擴大法學教育與研究對持續推進勞動調解制度的必要性。

專題演講一：日本勞動審判制度的內容、特色、成果：判定與調解功能之間的整合與相剋（雅祺紀錄）

◎日本勞動審判制度之介紹與未來展望

勞動事件法在立法時即著重參考日本勞動審判制度，而在日本具有國極地位的古川律師，在第一場專題演中先詳細地介紹日本勞動審判制度成立原委，即為實現「更方便國民利用的司法制度」之目的，續而闡明聲請日本勞動審判程序與提起勞資關係民事訴訟之差異，前者因聲請人須向法院提出大量且廣泛之文書，使聲請過程需投入大量勞力，又因勞動審判制度來解決紛爭之金額水準較低，縱使此制度有迅速以三個月內終結紛爭之優點，勞工仍傾向於提起民事訴訟。且因在此

制度中，若於判定即將結束之際，有任一方當事人合法聲明異議，則該判定即失其效力。

具有長期司法實務經驗的古川律師因而認為，勞動審判制度設計應為「將判定功能內建於調解功能之中的制度」，惟此制度可能造成無法充分整理爭點與調查證據、預算和承辦法官人力不足等情況，是以倘未來得以解決前述所提及關於此制度之缺點，將使日本人民更加信任此勞動審判制度，亦將使利用此制度之人數增加。



專題演講二：「德國企業組織法」集體勞動法律爭議之和解程序

◎德國勞動法庭調解程序制度之介紹與評析

由於我國對於勞動調解事件處理集體勞資爭議的經驗尚少，此次活動特別邀請鄭期與德國工會合作，專事處理集體勞資爭議的 Dr. Záh 律師，介紹德國勞動法的相關調解機制。在此場專題演講中，Záh 律師先說明德國法中特有員工代表會制度，其為工會之外在廠場中代表勞工的利益的代表機制。根據德國企業組織法，員工代表會關係的雙方在日常合作中，應尋求企業和員工的利益達成適當與公平的妥協。

在員工代表會與雇主產生爭議時，Záh 律師特別指出：「德國勞動法庭的訴訟程序主要目的在於實現友好和解。」調解不僅努力促成當事人之間的合意性和解，還具有重要的安撫功能，尤其是在雙方由於長期的法律或契約約束而相互限制的

情況下，當在法庭上發生爭議時，即使雙方並非友好的關係，也應至少保持中立的態度，以促進進一步的共同合作。最後，Zah 律師引用德國聯邦統計局於 2022 年公布的調查數據，顯示使用調解程序制度的案件多數皆得以成功達成和解，代表調解程序制度在紛爭解決方面帶來相當程度的效用。

專題演講三：臺灣勞動調解制度—一些規範性的提問

◎關於台灣勞動調解制度的規範性提問

林佳和副教授從 2020 年台灣勞動事件法施行的背景及脈絡展開，說明我國勞動事件法仿效日本法勞動審判及德國法勞動法院調解制度的立法軌跡，並進一步介紹自美國於 1970 年代興起「替代司法」的歷史進程。而勞動調解的性質介於「單純當事人私法自治」及「國家強制介入處理」的光譜之間，應考量個別勞動關係的本質，建立一套符合人民期待的特殊勞動訴訟程序。

林佳和副教授續而針對勞動調解的其他規範性爭議提出八個辯護，包含勞動調解應作為審判中的一環；勞資參審制的構想轉變成勞資參與調解的現況；期待勞資代表於調解中帶來勞動現場知識而非更多相同的法律專業言說；有別於評價式及促進式調解，勞動調解應該是混合式的調和機制；藉行政調解和勞動調解的分工，將某些類型案件的勞動調解規劃為必經程序，間接抵銷該類案件進入行政調解，減少耗費以強化進入法院之後的「勞動調解與訴訟程序功能銜接」。



主題一：臺灣勞動調解制度之實施成效與展望

◎勞動調解制度之成效與發展

研討會的下午場以研討臺灣勞動調解制度之實施成效為主題。首先，邱羽凡副教授以陽明交大科法實習生於 2023 年於士林地方勞動法院中，對於勞動調解制度的實證研究為基礎，探討士林地方法院有效實踐評價式調解的深層因素，並指出除了調解率，更應綜合考量多項效指標，如調解委員的投入程度以及協助調解的效果等。而士林地方法院透過專業培訓勞動調解委員團隊，事前提供調解委員卷證資料、調解中諮詢專家意見等方式，並且以充裕的時間來傾聽當事人想法，增進溝通與理解，因此得以獲得調解成效。除了制度性資源的投入，將制度融入法學教育精神，亦是未來長遠推動調解制度的關鍵。

◎從心出發的勞動調解

林世民律師則由法律框架躍向實務操作面，分享其經驗總結的標準化流程。「和解對事、調解對人，勞動調解要處理的是人的議題」，林律師指出調解工作應以提供當事人心理支持為核心，靈活而創意地運用各式框架，協助其喚起內在的決策勇氣，並藉由當事人程序選擇權，確保其自主意願。林律師也強調制度的永續經營仰賴長期系統化的人才培育及複製，除了傳承標準化的策略技巧、穩定調解品質，轉化法官原先較保守的組織文化，為其建立系統性指引、鼓勵合作，亦為培訓與制度長久發展的重點。

◎與談人分享

古川律師對於兩位報告人的看法，特別指出日本訴訟和解程序與台灣之療傷先行制調解相似，法官會將當事人分離、個別進行談話，和解率達五至六成。然而，該高和解率的原因也可能是法官嘗試以和解取代繁瑣的判決書撰寫，因此須注意台灣未來發生此情形的可能。台灣目前調解制度之作法，如士林地方法院寬裕的調解時程安排，以及調解法官續行訴訟程序等，皆已驗證成效，期望未來台灣法院的預算與能力可持續獲得充實，使日本參考效法。

沈冠伶特聘教授則剖析勞動調解架構與立法思路，指出調解制度成功與否的基礎，維繫於運作的主體及其對於紛爭緣由、勞動現場因素的深刻理解。台灣未採參審制，而採較彈性的調解制度，由法官與專業調解委員共同參與，兼顧法律與勞資關係之特殊專業性，與訴訟間的銜接也較日本法更為緊密。台灣目前實行有限的調解前置政策，即曾經行政調解之案件，可不再行司法型調解，然而此舉可能弱

化法院勞動調解可發揮的機能。因此擴大調解前置之適用與功能，以補充行政調解不足之處，為未來調解制度的發展方向之一，線上遠距勞動調解可使紛爭處理模式更多元化，亦值得台灣進一步強化。

最後，與會者針對高調解率源自於勞工考量調解需耗費時間等機會成本，而選擇妥協、降低調解成立條件的可能性，及法律是否應於此介入進行提問。對此，古川律師認為日本勞動審判的過程中和解率高，並非源自於犧牲勞工權益，在以金錢解決糾紛的情況中，勞工可獲得的金錢補償通常遠高於勞動審判。林世民律師則回應，勞動調解成立後，當事人的決定涉及多種因素，勞動調解成立後債權可立即滿足的優點即為其一，不能僅考慮價格，而法律應考量並尊重當事人的意識自我決定空間。



主題二：臺灣勞動調解實例分析

◎「審中有調，調中有審」的中間判決後調解

蔡志宏庭長開場指出，勞動調解制度透過賦予法官調解的職權，也使法官得從當事人角度改變對案件的思維，有機會透過調解解決更複雜的爭議。當法官面臨案件時，則應採取「審中有調，調中有審」的方式，易言之，即應依個案需求決定裁判或者調解所佔的比例，且比例也應隨著案件的進行的程序而改變。蔡庭長以過往所審判的客運業加班費用案件為例，當事人原先堅持採訴訟以解決紛爭，但藉由蔡庭長以中間判決開示證據資料，滿足當事人對於發現真實的需求，並且深

化法律辯論，同時結合專家中立且專業的建議，使得當事人得以信賴司法，最後成功促成該案調解。前揭案件則顯示中間判決後調解模式為勞動事件擴大了司法與社會的對話空間，促進勞動事件的多贏局面。

◎審調並行之成效和促成調解實例

針對勞動調解制度的實施成效，黃馨慧主持律師指出，「審調並行」雖立意使調解順利接軌後續審判程序，但實務運作卻可能因審調並行採取的爭點與證據攻防特色，激化雙方對立；此外，多數勞動調解過程多在緩和當事人間衝突，且當事人未必有意願審前提出證據，導致調解針對證據或爭點進行討論的時間過少，前述種種使審調並行不利於促成調解。針對促進勞動調解的建議，黃主持律師則指出應有充裕的時間處理當事人情緒，並且調解方案仍應基於法律基礎。另調解委員會的組成也需視案件性質有所變化，由中立、具相關專業和調解經驗背景者所組成，始較能獲得當事人信賴並容易掌握促成調解的時機。

◎與談分享

Dr. Jonas Zäh 以德國法進行比較台灣制度，指出德國調解程序更加注重對案件事實的澄清、證據提交以及可能法律後果的評估，且法院在各程序階段亦致力促成和解或和解方案的執行。此外，德國的調解程序由主管分庭的審判長進行，形式上亦可能採單獨會議，以利瞭解無向他方透露的細節。總結而言，德國透過勞動調解解決勞資的數量相當高，此制度除節省司法資源，亦相較於訴訟有利於修復勞資關係。

林良榮老師指出當代紛爭解決理論強調法院作為正式解決紛爭的機構，除了執行法律裁決外，也應具備紛爭解決功能。然而透過法律訴求正義時，傳統訴訟途徑可能無法充分滿足當事人權利救濟或利益，但訴訟外紛爭解決機制卻可能涉及妥協正義的兩難抉擇。對於紛爭當事人而言，需在權利判定和效率之間尋求合理平衡的解決方案，特別是在具有繼續性但不平等的僱用關係中。

何宗霖合夥律師則指出，實務上很少法官願意做出中間判決，原因在於如中間判決後程序中，法官心證改變則可能產生中間判決與最終判決有矛盾的窘境。另實務上亦少見平允方案和適當方案，因非所有方案皆依據法律基礎，如當事人對於方案理由提出異議後，亦可能出現方案與判決矛盾情形，則可能造成人民對司法失去信心。另有關審調並行，何宗霖合夥律師則指出適當的分割審判和調解，亦即在聽取當事人意見後並經過法官的勸喻後，當事人較願意信賴法官，反而有利於促成調解。

