

編號：2760

## 議題研析

### 一、題目：強化勞資爭議調解與仲裁效能制度之探討

### 二、議題所涉法規

勞資爭議處理法

### 三、背景說明（緣起）

近期美國總統川普（Donald Trump）推動「對等關稅」政策，連帶對國內傳統產業造成衝擊，導致多達40間製鞋工廠實施「做三休四」與放無薪假等措施<sup>1</sup>，未來如衍生勞資爭議事件恐影響勞工權益。根據勞動部統計<sup>2</sup>，100年所受理之勞資爭議案件共計22,629件，至113年已增至27,418件，顯示勞資爭議事件呈現成長趨勢。然紛爭產生的原因不一而足，且無法完全避免，未來如何建立一套迅速且有效之處理機制，以妥善解決爭議，值得深入研究<sup>3</sup>。

### 四、問題爭點

依據勞資爭議處理法第11、13條<sup>4</sup>，勞資爭議雙方當事人得自行

<sup>1</sup>台灣新聞組，關稅暫緩 台傳產仍啟動「做三休四」部分鞋業已放無薪假，世界新聞網，114年4月13日，網址：<https://www.worldjournal.com/wj/amp/story/121220/8671263>，最後瀏覽日期：114年4月30日。

<sup>2</sup>勞動部統計查詢網，網址：

<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q05031&rdm=R142113>，最後瀏覽日期：114年4月30日。

<sup>3</sup>黎博文，〈我國勞動爭議調解制度之回顧與展望〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第29卷第4期，110年12月，頁16。

<sup>4</sup>勞資爭議處理法第11條規定：「(第1項)直轄市或縣(市)主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：一、指派調解人。二、組成勞資爭議調解委員會(以下簡稱調解委員會)。(第2項)直轄市或縣(市)主管機關依職權交付調解者，得依前項方式之一進行調解。(第3項)第1項第1款之調解，直轄市、縣(市)主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。(第4項)第1項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之遴聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。(第5項)主管機關對第3項之民間團體，除委託費用外，並得予補助。」、第13條規定：「調解委員會置委員3人或5人，由下列代表組成之，並以直轄市或縣(市)主管機關代表1人為主席：一、直轄市、縣(市)主管機關指派1人或3人。二、勞資爭議雙方當事人各自選定1人。」

推舉調解委員，惟該委員資格與來源未必來自於中央主管機關考選之調解人，難免良莠不齊、甚至誤解委員身分與代理人身分差異，未來在當事人信賴與調解委員品質與資格之間，恐有待多加權衡<sup>5</sup>，以及提升仲裁人之公正性、獨立性及專業性<sup>6</sup>，皆係日後重要課題。

另現行調解制度雖形式完備，惟因仰賴當事人合意，且無強制拘束力，致使調解成立率有限，難以有效促成紛爭終結，一旦爭議當事人有一方不願履行，爭議仍未獲解決<sup>7</sup>。此外，仲裁制度採取合意啟動主義，亦須經勞資雙方當事人合意，方可進行仲裁程序。顯見調解制度亦有必要檢討以解決現行問題。

## 五、探討研析

### (一) 建議研議建立強化調解人專業之法制，以提升制度之信賴度與透明度

我國勞資爭議多以調解作為第一線解決機制<sup>8</sup>，因此，勞動主管機關須先加強相關資源整合與同仁的專業教育訓練，促使受理案件的同仁皆能瞭解勞資爭議的態樣（含性別工作平等事項）與建議處理方式<sup>9</sup>。其次，由於勞動事件與一般民事糾紛不同，兩造當事人間若因存有知識、經濟能力之差異，且爭議的發生及雙方權利義務的履行，亦受勞資實際互動狀態影響而趨於複雜，實有賴於熟稔勞資關係與專業知識者參與<sup>10</sup>。若調解委員本身缺乏勞動法令素養與勞資互動經驗，將無法有效引導或協助弱勢方表達訴求。現行調解制

---

<sup>5</sup> 李瑞敏，〈勞資爭議處理法修法後實施現況及面臨之挑戰與因應〉，《台灣勞工季刊》，第68期，110年6月，頁35。

<sup>6</sup> 林福來，〈論勞資爭議仲裁機制〉，《財產法暨經濟法》，第34期，102年6月，頁116。

<sup>7</sup> 黎博文，同註3，頁17。

<sup>8</sup> 113年勞資爭議受理案件處理方式件數：協調37件、調解27,097件、仲裁144件，參見勞動部統計查詢網，網址：<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=220&ym=11300&ytm=11300&kind=21&type=1&funid=q05031&cycle=4&outmode=0&compmode=0&outkind=1&fldspc=0,6,&rdm=R106053>，最後瀏覽日期：114年4月30日。

<sup>9</sup> 林采婕，〈勞資爭議調解對性別平等權的落實：以新北市實務為例〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第29卷第4期，110年12月，頁58。

<sup>10</sup> 黎博文，同註3，頁19。

度所需檢討者，在於調解委員制的委員資格控管，且實務上亦曾有調解委員向當事人收取報酬等不當行為<sup>11</sup>，爰有必要針對制度設計與實務運作進行調整。

綜上，建議研議修正勞資爭議處理法第11條，明定調解人應具備認證資格，並建立定期評鑑、不適任替換與迴避機制，以強化調解人中立性與專業度。同時，可參考公開日本勞動委員會制度，設置調解人資料庫並公開資格背景<sup>12</sup>，提升調解制度信賴度與透明度。

## **(二) 建議研議適度放寬啟動仲裁之條件，以有效公正解決勞資爭議**

勞資爭議處理法將勞資爭議分為「權利事項」與「調整事項」兩大類<sup>13</sup>，由於權利事項常涉及個別勞工就工資、工時、終止契約等所生法律關係之主張，可依既有法律規範或契約條款求償，其爭議具有司法審理可能，法院對此類爭議擁有審判權，相對地，調整事項屬勞動條件協商，通常不適用法院訴訟程序<sup>14</sup>，亦即前者循司法途徑解決，後者則循行政途徑處理。

而仲裁程序之建立，係為彌補司法訴訟程序之不足，蓋傳統之司法訴訟程序對勞工而言，不僅耗日費時、程序過於繁瑣且訴訟費用龐大<sup>15</sup>，形成勞資不對等的現象。在現行勞資爭議處理法之規定

---

<sup>11</sup> 林福來，同註6，頁35。

<sup>12</sup> 邱冠喬，〈勞資爭議行政處理程序的調解與仲裁之研究—日本法之斡旋、調停與仲裁作為比較〉，《華岡法粹》，第70期，110年6月，頁280。

<sup>13</sup> 勞資爭議處理法第5條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。二、權利事項之勞資爭議：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。三、調整事項之勞資爭議：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。四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。」

<sup>14</sup> 勞動部全球資訊網，王嘉琪，〈勞動部勞資爭議處理法所定勞資爭議調解及仲裁制度之介紹〉，頁2，網址：<https://www.mol.gov.tw/media/cecpl41t/勞資爭議處理法所定勞資爭議調解及仲裁制度之介紹>，最後瀏覽日期：114年4月30日。

<sup>15</sup> 吳昭瑩，〈批判台灣勞資爭議處理機制：以爭議標的二分法之必要性與處理機制的妥當性為探討核心〉，《台灣勞動評論》，第1卷第1期，98年6月，頁20。

下，「調整事項」及「權利事項」之勞資爭議均可進行仲裁<sup>16</sup>，惟一般個別勞工關於權利事項的勞資爭議，如欲透過仲裁程序處理、解決紛爭，僅有合意仲裁一途，然因雇主多無意願進行仲裁，此係勞資爭議難以透過現行仲裁機制解決紛爭之原因<sup>17</sup>，導致仲裁案件數長期偏低<sup>18</sup>，即便勞動主管機關近年積極推動合意仲裁，亦因缺乏有效誘因與制度性保障，致使勞方難以單方面啟動仲裁救濟<sup>19</sup>。

誠然，依現行規範所進行的仲裁結果一旦成立，即具有強制執行效力<sup>20</sup>，制度上的問題並非執行力不足，而在於仲裁程序啟動本身即條件受限，即使勞資爭議處理法第25條第2項與第4項<sup>21</sup>另設例外，容許特定身分者（如教師、國防部所屬勞工）或必要情況下（如影響公共交通、醫療等）由主管機關職權交付仲裁，然適用門檻高且對一般勞工爭議之適用有限。爰有論者提出<sup>22</sup>，勞資爭議片面強制仲裁（即勞方提付仲裁者，雇主不得拒絕）之制度應無違憲疑慮；制度上宜建立小額勞資爭議勞方一方申請仲裁制度，俾使小

---

<sup>16</sup> 勞動部全球資訊網，王嘉琪，同註14，頁17。

<sup>17</sup> 勞動部全球資訊網，陳金泉，〈擴大勞資爭議仲裁範圍之可行性初探〉，頁1，網址：<https://www.mol.gov.tw/media/lbtnj23e/擴大勞資爭議仲裁範圍之可行性初探-陳金泉律師.pdf?mediaDL=true>，最後瀏覽日期：114年4月30日。

<sup>18</sup> 111至113年勞資爭議受理案件仲裁處理方式件數：111年102件、112年123件、113年144件，參見勞動部統計查詢網，網址：<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=220&ym=11100&ymt=11300&kind=21&type=1&funid=q05031&cycle=4&outmode=0&compmode=0&outkind=1&fldspc=0,6,&rdm=R64874>，最後瀏覽日期：114年4月30日。

<sup>19</sup> 林福來，同註6，頁41。

<sup>20</sup> 勞資爭議處理法第59條第1項規定：「勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。」

<sup>21</sup> 勞資爭議處理法第25條規定：「(第1項)勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣(市)主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第10條第2項規定之機關(構)、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。(第2項)勞資爭議當事人之一方為第54條第2項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣(市)申請交付仲裁；其屬同條第3項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。(第3項)勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣(市)主管機關申請交付仲裁。(第4項)調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣(市)主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。」

<sup>22</sup> 勞動部全球資訊網，陳金泉，同註17，頁1。

額爭議能迅速獲得妥善之救濟。另有論者更建議<sup>23</sup>，於勞資爭議處理法中增定「一方申請擬制合意」之仲裁程序，在該制度之下，勞資爭議之當事人於調解不成立後有意尋求仲裁來解決爭議時，他方當事人如不願意進入仲裁程序，可選擇以提出民事訴訟來使仲裁申請失其效力，故而其訴訟權將不會受到侵害。如因他方當事人未於期限內提出民事訴訟者，則由法律擬制為具有仲裁之合意，既可符合仲裁以當事人之合意為必要的基本法理，亦無侵害訴訟權之疑慮，更可使爭議得到最終之解決。

綜上，建議研議修正勞資爭議處理法第25條，針對特定類型之權利事項爭議於調解不成立，且爭議金額達一定標準，適度放寬啟動仲裁之條件，或參採「一方申請擬制合意」之概念試行，使仲裁機制成為勞資爭議救濟之有效途徑，真正發揮迅速、公正解決勞資爭議之功能。

撰稿人：李志遠

---

<sup>23</sup> 周兆昱，〈權利事項勞資爭議一方當事人申請仲裁可行性之研究〉，《中正大學法學集刊》，第54期，106年1月，頁187。