

勞動調解之實務現況 與課題初探（下）

李有容*

壹、前言	二、勞動調解委員
貳、從統計數據看勞動調解之施行概況	二、第一次期日前的準備
一、勞動調解案件之收結情形	三、期日時之程序進行
二、勞動調解強化當事人自主解決爭議功能的成效	四、程序的終結
三、「酌定調解條款」、「職權提出適當方案」及「視為調解不成立」的運用狀況	五、其他
四、行政型勞資爭議調解案件量之推移？	肆、檢討與課題
參、勞動調解之立法構想與實務現況	一、實務現況與立法構想的關鍵差異
一、勞動調解程序先行原則	二、聲請程式合法性與第一次期日的指定
	三、單邊會議的模式
	伍、結語

三、期日時之程序進行

（一）各次期日之主要內容

1. 立法構想

勞動事件法第24條第2、3項規定：「（第2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3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。」，該條規定立法理由指出：「一、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，…。二、為提高勞動調解效能，達成於三次期日內終結之目的，勞動調解程序應採言詞方式集中進行為原則，於三次調解期日中，勞動調解委員會自第一次期日即應儘速聽取雙方陳述

* 本文作者係有澤法律事務所律師；國立政治大學法律系民法組博士生

（本文初稿發表於2021年3月6日東吳勞動法論壇第二回。本文承蒙劉志鵬律師在撰稿過程給予諸多指導與協助，並要由衷感謝接受筆者訪談之法官、勞動調解委員與專業勞動法律師們，若非他們無私與筆者分享寶貴實務經驗，筆者將無從完成本文；謹特此致謝，惟一切文責自仍由筆者自負。）

並為爭點及證據之整理，儘可能實施第一次期日所得進行之證據調查，於第二次、第三次期日進行剩餘之證據調查程序。為此，當事人於第一次期日即應主張事實及提出證據，且除有不可歸責於己之事由，不得逾第二次期日終結時為之，爰設第二項規定。三、勞動調解委員會為能於三次之期日內終結程序，應儘早整理事實上、證據上及法律上爭點，並適時曉諭當事人訴訟之可能結果，亦得依聲請或依職權調查事實及必要證據，並依前條第一項由勞動調解委員會之法官指揮該程序之進行，以利當事人基於對紛爭之瞭解而促成解決紛爭之合意，爰訂定第三項。」

勞動事件審理細則第29條第1項規定：「除別有規定外，勞動調解委員會於調解期日，依個案之需求進行下列程序：一、聽取雙方當事人陳述。二、整理爭點及證據，並宜使當事人就調解標的、事實、證據或其他得處分之事項與爭點達成協議。三、第三十條、第三十一條所定事項。四、適時曉諭當事人訴訟之可能結果。五、勸導當事人達成調解合意。六、酌定調解條款。七、提出適當方案。」，其立法理由指出：「一、為提高勞動調解效能，勞動調解委員會就本法第二十四條第三項所定聽取雙方陳述等與事件終結之相關事項，應自第一次期日起即可實施之範圍進行，爰為第一項規定。又當事人兩造於第一次期日前，已分別提出聲請書狀、答辯狀及補充書狀，而有相當之準備，

故第一項第一款所定詢問，其重心應就依兩造提出書狀所載相關事實（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）尚欠明瞭之處為之；至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。」

勞動事件審理細則第32條第1項規定：「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。」，其立法理由指出：「一、為期達成本法關於促使當事人基於事實紛爭之理解，自行合意解決紛爭之立法目標，勞動調解委員會應視個案進行情形，為適當之勸導；又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前，尚不宜逕行勸導。爰參考民事訴訟法第四百十四條第一項規定及本法第十六條立法說明第一點，設第一項。」

由上開勞動事件法及勞動事件審理細則之規定及其立法理由可知，於勞動調解程序中，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，並得調查事實及必要之證據；而其程序係以言詞、集中進行方式為原則，並以第一次期日最為重要，於第一次期日即應儘速聽取雙方陳述、確認當事人為調解合意之意向、瞭解當事人之爭議所在，並為爭點及證據之整理，儘可能實施第一次期日所得進行之證據調查³³，至於第二次、第三次期日則進行剩餘之證據調查程序。

又，勞動事件審理細則第29條第1項業有規定勞動調解委員會於調解期日時依個案需求而得進行之程序；而勞動事件審理細則第32條第1項雖僅規定勞動調解委員會應先聽取雙方當事人陳述，始得進行勸導，但若參照勞動事件法第16條規定之立法理由指出「為謀求勞動事件處理之妥速、專業、自主解決及實效性，…，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。」及第24條之立法理由指出「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」，可見立法者應係認為，於勞動調解中，要先使當事人瞭解爭點、理解事實與利害關係後，始促成當事人達成解決紛爭之合意，則在理論上，勞動調解委員會似應先踐行勞動事件審理細則第19條第1項第1至4款之審理及曉

諭，始進行第5款之勸導，此點由勞動事件審理細則第19條第1項各款之編排順序，應亦可見得。

2.實務現況

綜合受訪者之說明，通常而言，在第一次調解期日開始時，法官會先開場，亦即介紹勞動調解委員、說明調解的意義、勞動調解程序之進行方式等，部分法官並會先說明勞動調解中得利用的各種紛爭解決方式（合意成立調解、合意由勞動調解委員會酌定調解條款、勞動調解委員會職權提出適當方案），其後會依續請聲請人及相對人陳述其主張與答辯，然後瞭解雙方當事人的和解意願或對爭議之想法；於此之後的進行內容，則可能因各個法院（股別）或案件而有差異，但大致而言，主要係集中在勸導雙方當事人達成調解合意，至於審理或調查之比重則不高，甚至完全不進行審理調查。

如當事人有合意解決紛爭之意願，勞動調解委員會一般會儘量使雙方在第一次期日就達成調解合意，以避免當事人於下一次期日前又反悔或發生其他變數以致難再成立調解，如第一次無法調解成立，則會再訂後續的調解期日，並於後續調解期日中續行勸導；如勞動調解委員會依照個案性質（例如：涉及保險出險故當事人一定要取得法院判決者、當事人為公營事業者等）或當事人明確之意思而認為無合意可能性，即可能直

註33：參沈冠伶等，前揭註1文，第167頁（沈冠伶教授報告論文書面部分）。

接視為調解不成立而終結勞動調解程序；若當事人雖於第一次期日表達無調解意願，但勞動調解委員會認為仍有達成合意之可能性，此際仍可能會先嘗試瞭解當事人心中癥結後再進行勸導，或是視個案情形而先對相關事實或爭點作一定程度的釐清，復於此基礎上續行勸導。

但亦有受訪律師指出，曾遇有案件之勞動調解程序大致上與訴訟程序相同，即法官進行詢問、進行爭點整理，法官問完後即詢問勞動調解委員有無意見，其後則問雙方當事人是否和解，若雙方當事人無意願則調解不成立。

（二）程序的指揮

1. 立法構想

勞動事件法第23條第1項規定：「勞動調解委員會行調解時，由該委員會之法官指揮其程序。」，其立法理由指出：「一、勞動調解由勞動調解委員會行之，由於職業法官較熟稔相關程序之進行及其法規，為期勞動調解程序進行之正確及效率，爰於第一項明定其程序之指揮由勞動調解委員會之法官為之。」

勞動事件審理細則第30條規定：「（第1項）法官應隨時注意行使闡明權，向當事人發問或曉諭，令其為事實上及法律上陳述、聲明證據或為其他確定爭執法律關係所必要之聲明或陳述；其所聲明或陳述有不明瞭或不足者，令其敘明或補充之。（第2項）勞動調解委員告明法官後，得向當事人發問或

曉諭。」；第31條第3項規定：「依前二項規定聽取陳述或訊問證人時，勞動調解委員告明法官後，得向為陳述之人或證人發問。」，其立法理由指出：「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。」

鑑上可知，在制度設計上，調解期日之程序進行應是由法官指揮、主導，且法官應擔當發問、曉諭之主要角色，勞動調解委員則輔助參與，在告明法官後，得向當事人等發問或曉諭。

2. 實務現況

綜合參照受訪者的說明，在調解期日時，基本上是先由法官開場，至於開場之後主導程序進行以及擔任主要發問、曉諭角色之人，則會視不同法官的風格而會有所不同，(1)有由法官主導、主問者，於此情形，通常法官在問完後會詢問勞動調解委員是否需要發問，或是有無意見或想法；(2)亦有由勞動調解委員來主導、法官退居二線者，甚至法官於整個調解程序中都幾乎沉默不語者；而比較多數的受訪者指出實務上主要是(1)的情形。另外，有受訪律師表示，曾遇過勞動調解事件，在行勞動調解程序時，法官開完場後便離開調解室，只留下勞動調解委員與當事人於調解室進行調解。

部分受訪勞動調解委員表示，進行勞動調解程序時，係由誰來進行主導或主問，會看法官以及委員的風格，若合作的法官習慣其主動發言之互動模式，其在程序中就會較常發言，但若遇到主導性較強的法官，其亦會配合法官；另有部分受訪調解委員表示，有法官會於期日開始前即先向委員表示稍後的程序就由委員直接發言並進行溝通，理由在於法官認為自己可能較不擅長調解，或是認為法官是將來後續訴訟時要進行審判之人，若法官發言太多，恐會讓當事人覺得法官預斷、已有偏見。

又，依照多數受訪法官與勞動調解委員之說明，在勞動調解過程中，法官問完當事人後，一般會主動詢問委員有無意見或是否需要補充；在法官未主動詢問委員之情形，若委員希望提出發問或曉諭，通常也不會特別先告知法官。對此，有受訪者表示，由於其勞動調解委員會係希望能將調解營造成是一般聊天的氛圍，以利當事人能夠放下防衛心、真實說出內心想法，因此委員的發問或曉諭即是在像是聊天的狀況下進行；有受訪者表示，在期日前討論案情時，委員即會先與法官討論其想要發問或曉諭的事項，是以法官已預知委員希望提出之問題或意見，從而在調解過程中，並不需要再特別告知法官。

（三）程序中的審理

1. 立法構想

勞動事件法第24條第2、3項規定：
「（第2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3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。」，該條立法理由指出：「一、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，…。二、為提高勞動調解效能，達成於三次期日內終結之目的，勞動調解程序應採言詞方式集中進行為原則，於三次調解期日中，勞動調解委員會自第一次期日即應儘速聽取雙方陳述並為爭點及證據之整理，儘可能實施第一次期日所得進行之證據調查，於第二次、第三次期日進行剩餘之證據調查程序。為此，當事人於第一次期日即應主張事實及提出證據，且除有不可歸責於己之事由，不得逾第二次期日終結時為之，爰設第二項規定。三、勞動調解委員會為能於三次之期日內終結程序，應儘早整理事實上、證據上及法律上爭點，並適時曉諭當事人訴訟之可能結果，亦得依聲請或依職權調查事實及必要證據，並依前條第一項由勞動調解委員會之法官指揮該程序之進行，以利當事人基於對紛爭之瞭解而促成解決紛爭之合意，爰訂定第三項。」

勞動事件審理細則第31條第1、2、3項規定：「（第1項）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2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3項）依前二項規定聽取陳述或訊問證人時，勞動調解委員告明法官後，得向為陳述之人或證人發問。」，其立法理由指出：「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。」

鑑上可知，在制度設計上，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，並得依聲請或依職權調查事實及必要之證據，而在調查方法上，除得採取訴訟程序之調查證據方式外，亦得以簡便權宜之方式為之；至於勞動調解程序中究應採行調查證據或簡便權宜之方式來蒐集事證，論者有指出，勞動調解委員會應依個案進行調解之需求及於後續訴訟中運用之可能性等一切情形，審酌紛爭解決之實際需要而為決定³⁴。附帶言之，對於勞動調解程序中要求勞動調解委員會整理相關之爭點與證據、進行事實及證據調查等，以及勞動調解程序與後續訴訟程序緊密銜接之制度設計，論者有稱此為「調解程序變成一個行爭點整理的準備程序」³⁵、「調解程序作為訴訟的『準備程序化』」³⁶。

2.實務現況

如前所述，多數的受訪者均表示，依其作法或經驗，勞動調解程序中主要都

註34：參楊博欽，前揭註17文，第17頁。

註35：參沈冠伶等，前揭註1文，第191頁（許士宦教授之發言）。

註36：參沈冠伶等，前揭註1文，第200、203頁（楊博欽法官、沈冠伶教授之發言）。

是在進行勸導，調查審理的成分並不多，甚至幾乎沒有在進行調查審理。參照多數受訪者之說明，在勞動調解程序中，所謂的審理大致上僅止於研閱當事人之書狀、聽取當事人陳述、釐清案件事實，而所謂的調查大致上只會請雙方當事人提出出勤紀錄、工資清冊等文書資料，很少進行調查證據或是用勞動事件審理細則第31條第1項所定簡便權宜方式蒐集事證，但法官可能會例行性地調閱勞保紀錄、勞資爭議調解紀錄，或函詢勞動主管機關有無相關行政檢舉案件，或是請當事人就提出之證據作說明；而所謂的爭點整理，可能僅止於係勞動調解委員會大致說明本案的爭點為何、詢問雙方對於這個爭點之意見，但並不會像訴訟程序一樣於筆錄上逐項羅列而進行整理，另在涉及到加班費、資遣費等的計算時，勞動調解委員會比較會促使當事人就計算方式或項目等達成協議。

不過，仍有受訪勞動調解委員及律師表示，其在個案中有遇過勘驗錄音內容或錄影畫面、詢問一方對於他方書證形式真正之意見、以證人身分詢問調解期日當天有主動到場之公司人員，以及對於職災勞工勞動能力減損範圍或有無看護必要乙事送鑑定；受訪法官則有表示，由於其傾向在當事人無法成立調解時依照職權提出適當方案，因此在當事人不能合意時，其即會開始整理爭點，但原則上仍不會像是訴訟階段那樣的爭點整理，且此是為適當方案之提出作準

備，而非為後續訴訟作準備；另有受訪法官表示，其在勞動調解程序中會自行繕打筆錄，並將與法律判斷有關之重要內容記錄在筆錄中。

對於勞動調解程序中較少進行審理或調查之情形，綜合受訪法官及勞動調解委員之意見，其背後可能的理由包括：(1)認為調解程序之重心應在促使當事人達成合意，調查審理則是訴訟程序中的事情；(2)若要促進當事人達成合意，則紛爭事實或權利義務關係等宜保持相當程度的曖昧性，倘在調解程序中即進行詳細的調查審理，使個案的事證或訴訟可能結果明確化，有利之一方當事人即可能不願退讓，從而妨礙調解之成立；(3)若在調解程序中進行像訴訟般之調查審理，恐使當事人保持警戒，不易卸下心防而充分表達內心意見，從而妨礙調解之成立；(4)每次調解期日可能僅有2個小時，受限於時間限制，難利用勞動調解程序訊問證人或進行詳細的證據調查；(5)若個案中有需要調查之事實或證據，在調解不成立之後續訴訟程序中，由法官自行進行即可，且可能更有效率；(6)法官不知應如何與勞動調解委員共同調查證據、審理案件，從而傾向於調解不成立之後續訴訟中自行為之；(7)當事人並不想進行評價式調解。

(四) 第二次期日終結後新事證的提出

1. 立法構想

勞動事件法第8條第2項規定：「當事人應以誠信方式協力於前項程序之進

行，並適時提出事實及證據。」、第24條第2項規定：「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。」

亦即，在制度設計上，當事人負有促進程序進行之義務，而為提高勞動調解效能，達成於三次期日內終結程序之迅速解決紛爭目的，勞動事件法亦明文要求當事人原則上應於第二次期日終結前，提出事實及證據。不過，逾第二次期日終結始出新事證者，勞動事件法並未如同訴訟程序有失權效之規定³⁷，則於第三次以後之調解期日，甚而調解不成立之後續訴訟中，當事人是否得再提出新事證，似有疑義，而論者有指出第三次期日原則上不能夠再提出新事證者³⁸。

2. 實務現況：

除部分受訪者表示其未有承辦案件進入第三次期日者外，其餘受訪者均一致指出，實務上並未嚴格要求當事人應依照勞動事件法第24條第2項之規定，於第二次期日終結前即提出全部事實及證據，即便當事人於第二次期日終結後始提出新事證，亦未曾見到法官或勞動調解委員會拒絕其提出。

又，有受訪律師表示，其曾有一件承辦案件，對造於第二次期日終結後始提出新的主張及證據，該主張及證據對於案件本身具有重要影響，而勞動調解委

員會仍准許其提出，甚者，該等新主張與證據，在後續調解程序中相當程度地影響了調解方向與調解方案；另有受訪律師表示，其曾提出勞動事件法第24條第2項之抗辯，主張對造不得再提出新事證，但法官並未理會其抗辯。

對於前述實務狀況，許多受訪者均指出，當事人如有新事證要提出，勞動調解委員會基本上均會准許其提出，蓋對於勞動調解委員會而言，調解能否順利成立才是重點，故對於可能影響到調解方向或調解方案的新事證，不會不讓當事人提出；亦有受訪者認為，由於實務上當事人未必會遵守法官諭知的提出時限，對於一方當事人在第二次調解期日時始提出的事證或主張，很難不准他方當事人再提出其他事證作回應，因此勞動事件法第24條第2項規定具有實際適用上的困難。

另一方面，有受訪律師表示，基於勞動事件法第24條第2項之規定，其會儘量在第二次期日終結前即提出所有事證，而部分受訪法官則指出，實務上較少遇到當事人在第二次期日終結後才提出新事證者。

此外，如前文所述，筆者近來承辦之勞動調解案件，有法院以通知書請相對人提出答辯狀以補正答辯聲明、對聲請人原因事實之意見及相關證據等，並載明若逾期不提出將可能依民事訴訟法第

註37：參張義德、王藝蓁，前揭註1文，第72頁。

註38：參沈冠伶等，前揭註1文，第151頁（沈冠伶教授之發言）；張義德、王藝蓁，前揭註1文，第72頁。

268條之2、第276條規定而不許再主張，或於判決時依權辯論意旨斟酌之；則此法院似是肯認當事人於勞動調解程序中無正當理由逾期提出事證者，將發生失權效，或法院得於判決時依全辯論意旨斟酌之，而此立場將來是否會被法院所貫徹，是否亦適用於違反勞動事件法第24條第2項規定之情形等，值得觀察。

(五) 法官曉諭訴訟可能結果

1. 立法構想

勞動事件法第24條第3項規定：「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。」

勞動事件審理細則第29條第2項規定：「前項第四款之曉諭由法官為之，曉諭前應先徵詢勞動調解委員之意見。」，其立法理由指出：「二、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。爰訂定第二項。」

鑑上可知，在制度設計上，勞動調解委員會中之法官，應依個案斟酌適當時期、方式，曉諭當事人訴訟之可能結果，但法官在曉諭前應先徵詢勞動調解委員之意見。

2. 實務現況

在實務上法官是否會揭露心證、曉諭訴訟可能結果，以及其明確程度如何，綜參受訪者之說明，其狀況大致如下：需視法官之個性而定，(1)有些法官為避免被當事人覺得預斷、有偏見等原因，並不太願意公開自己之心證；(2)有些法官則會揭露其心證或曉諭訴訟可能結果，然而，為利於調解之進行，或是考量到調解程序中形成的心證只是初步的心證、該心證將來有可能變更，故法官曉諭的內容，通常均較為保守、會保持相當程度之曖昧性，例如僅表示「有可能是…，也有可能是…」、「依照目前的事證看起來是…，但…可能還需要調查」、「由於沒有看到資料…，但初步聽起來是…」，或是僅點到為止、只說到當事人的律師能推敲法官意思之程度。又，(3)倘若法官基於促使當事人退讓之目的，希望明確使當事人瞭解到其主張無理由或較為薄弱之處，則多會在進行單邊會議的過程中，只單獨向該方當事人為曉諭、不讓他方當事人知悉。另外，(4)若是涉及法律解釋適用的爭議，法官則可能會向當事人說明其採取之法律見解，或是說明其先前是如何判決、其他庭或上級審法院如何判決等。

部分受訪者亦指出，實際上勞動調解委員也可能會為訴訟結果之曉諭，且曉諭的明確程度通常較法官高，而有受訪勞動調解委員表示，有些法官可能礙於自己不便直接曉諭訴訟可能結果或揭露心證，從而會在與勞動調解委員討論

時，先向委員說明其看法，然後請委員協助向當事人作說明。

此外，多數受訪律師均指出，法官是否揭露心證、曉諭訴訟可能結果，對於調解之成立影響相當大；蓋通常法官表示的法律上見解，雙方當事人較能夠接受，再者，若法官在勞動調解過程中均不對案件之法律關係表示意見，以律師的立場而言，難有說服當事人退讓之基礎，或者當事人亦可能會想要進入訴訟視判決結果是否有利。

（六）程序中之勸導

1. 立法構想

勞動事件法第24條之立法理由指出：「一、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，…。」

勞動事件審理細則第32條規定：「（第1項）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2項）前項勸導向當事人兩造共同為之，必要時得分別為之。」，其立法理由指出：「一、為期達成本法關於促使當事人基於事實紛爭之理解，自行合意解決紛爭之立法目標，勞動調解委員會應視個案進行情形，為適當之勸導；又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前，尚不宜逕行勸導。爰參考民事訴訟法第四百十四條第一項規定及本法第十六條立法說明第一點，設第一項。二、當事人對於勸導內容是否接受得自由決定，故勸導之方式不妨因應個案需求彈性為之，以達成促進調解之目的，爰於第二項明定之。」

鑑上可知，在制度設計上，與一般調解多僅為單純勸諭讓步不同，勞動調解係在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；而在勸導方式上，應由勞動調解委員會視個案進行情形而為之，且不妨因應個案需求而彈性採取向當事人兩造共同勸導或分別向當事人勸導之方式。

2. 實務現況

較多受訪者指出，關於勸導當事人之方法，原則上係視勞動調解委員會之風格以及個案性質而異，但基本上會藉由詢問當事人或閱覽書狀，先初步瞭解個案案情，而在此基礎上對雙方進行勸導；不過，仍有部分受訪律師表示，曾遇過勞動調解委員是進行「喊價式」的調解，亦即不問事實基礎及法律關係為何，只單純勸導雙方退讓者；亦有受訪律師表示，有遇過法官只從關心當事人生活、關心當事人心理感受等角度來作勸導，而完全未對案件本身表示意見者。

承上，關於勸導當事人之具體進行方式，除勞動調解委員會與雙方當事人一同於調解室內進行外，實務上經常運用所謂「單邊會議」的方式，而多數受訪

者均指出，單邊會議對於調解的效率相當有幫助；所謂的「單邊會議」，具體又可再分為兩種進行方式：(1)由勞動調解委員將當事人分別帶開，兩名委員各自與當事人進行一對一溝通討論（筆者謹將此種方式稱為「分別單邊會議」），通常會先由勞動組的委員與勞工、事業組的委員與雇主進行討論，但其後委員可能會互換，亦即勞動組的委員改與雇主、事業組的委員改與勞工進行討論。在進行分別單邊會議時，法官則可能留在評議室、回到辦公室或是穿梭於各組之間作討論；(2)先請一方當事人至調解室外等待，法官與兩位勞動調解委員則與他方當事人於調解室先進行溝通討論（筆者謹將此種方式稱為「共同單邊會議」）。

綜合參酌受訪者之說明，實務上不少勞動調解委員會係採取(1)分別單邊會議的作法；不過，受訪法官及勞動調解委員均有指出，部分法官會認為在勞動調解程序中，無論是勸導或審理依法均應由勞動調解委員會三人在同一場合共同進行，因此傾向使用(2)共同單邊會議，避免使用(1)分別單邊會議，另有受訪勞動調解委員表示，由於其重視勞動調解委員會的資訊共通，因此傾向採取(2)共同單邊會議的作法。

四、程序的終結

(一) 三個月內以三次期日終結之原則

1. 立法構想：

勞動事件法第24條第1項規定：「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。」，其立法理由指出：「…為兼顧勞動事件應迅速解決之特性，自宜有一定時程之規定。除法院應依前條第二項，於勞動調解聲請之日起三十日內，指定第一次調解期日外，爰於第一項明定勞動調解程序原則上應於三個月內，以三次以內之期日成立調解或以其他方式終結。」

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。」

亦即，在制度設計上，勞動調解程序原則上應於三個月內以三次期日內成立調解或以其他方式終結，但若有合併調解、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，則例外不受前述期限與期日次數之限制。

2. 實務現況：

多數受訪者均指出，目前實務基本上均有符合三個月內以三次期日內終結勞動調解程序之原則，許多受訪者並進一步指出，若係有成立調解可能性之案件，通常在第一次調解期日即可成立調解，頂多進行到第二次；反之，若沒有成立調解可能性，在第一次或第二次調解期日時即會終結程序，並不需要第三次調解期日。會進行到第三次調解期日以後者，主要係雙方意思已接近，僅是就部分調解方案內容或計算方式等尚需再為討論或確認，而雙方當事人均有續

行調解意願之情形。

又，有受訪勞動調解委員指出，雖然法院在定第一次期日以及第二、三次期日時，會儘量將時間控制在1個月內，但因受法院可安排調解室的時間以及法官、委員與當事人共同可安排期日的時間限制，從而若是進行到第三次期日，便可能會超過三個月。

（二）合意由勞動調解委員會酌定調解條款

1.立法構想：

勞動事件法第27條第1項規定：「勞動調解經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。」，其立法理由指出：「一、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酌定調解條款者，即具有準仲裁（調解轉仲裁）之性質，基於尊重當事人程序選擇之合意，參考民事訴訟法第四百十五條之一，爰訂定第一項。」

是以，在制度設計上，若勞動調解之兩造均有成立調解之意願，但尚無法就具體調解內容達成共識，此際即得由兩造合意選擇由勞動調解委員來酌定調解條款而解決紛爭。

2.實務現況：

依照前文貳所引之司法院統計結果，於2020年間共僅有18件勞動調解案件係當事人合意由勞動調解委員會酌定調解調款而終結，佔全部已終結案件的比率僅為約0.7%，是以實務上適用勞動事件法第27條規定之情形可謂是相當罕見。

對此，不少受訪者均指出，實務上很

少有當事人會願意適用本條規定而由勞動調解委員會酌定調解調款，蓋若當事人有合意解決紛爭之意願，通常勞動調解委員會只要再出一點力為勸導，即能促成調解成立，並無適用本條規定之需要；反之，倘若當事人並無合意解決紛爭之意願，則更不可能適用本條規定，蓋若由勞動調解委員會依職權提出適當方案或續行訴訟，結果縱為不利仍有救濟可能，但若依本條規定由勞動調解委員會提出調解調款，當事人對於不利結果並無法再為救濟。

（三）勞動調解委員會依職權提出適當方案

1.立法構想：

勞動事件法第28條第1項規定：「當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會應依職權斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，提出解決事件之適當方案。」，其立法理由指出：「一、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。爰參考民事訴訟法第四百十七條，設第一項規定。」

亦即，在制度設計上，由於勞動調解程序中，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，並得調查事實及必要之證據（勞動事件法第24條第3項），若最終當事人未能合意成立調解，勞動調解委員會藉由前述審理過程，應已形成一定的判斷，故此際勞動調解委員會即應於基礎上，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。

又，由勞動事件法第28條第1項之立法理由可知，本條項規定是參考民事訴訟法第417條規定所設，而民法第417條雖規定：「關於財產權爭議之調解，當事人不能合意但已甚接近者，法官應斟酌一切情形，其有調解委員者，並應徵詢調解委員之意見，求兩造利益之平衡，於不違反兩造當事人之主要意思範圍內，以職權提出解決事件之方案。」，然勞動事件法第28條第1項則無「當事人不能合意但已甚接近」之要件，論者即指出，民事訴訟法第417條規定限於「當事人不能合意但已甚接近」，但何為「已甚接近」並不容易判斷，或常常成為規避的理由，以致實務上未能妥為利用該條規定，為此勞動事件法即刪除此要件，只要當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會

原則上即應提出適當方案³⁹，是勞動調解程序並不因雙方當事人不能合意成立調解而終結⁴⁰，僅於有勞動事件法第31條之例外情形時，始得視為調解不成立而逕予終結⁴¹。

2.實務現況：

依照前文貳所引之司法院統計結果，於2020年間已終結之勞動調解案件中，共僅有66件係由勞動調解委員會職權提出適當方案，佔全部已終結案件的比率約2.54%，是以實務上適用勞動事件法第28條第1項規定而職權提出適當方案之情形，毋寧係屬少數。

對此，綜合參照受訪者之說明，勞動調解委員會傾向不職權提出適當方案之理由可能如下：(1)未於勞動調解程序中進行調查審理，對於案件無相當程度的掌握，以致在當事人不能合意成立調解時，無從作成適當方案；(2)若雙方有合意解決紛爭之意願，通常即能調解成立，反之，若雙方無合意解決紛爭之意願，即可預見縱然作成適當方案當事人也會提出異議，因此並無特別提出適當方案之實益或必要；(3)實務上，若調解不成立，勞動調解委員會需要在評議簿上載明不成立的原因並共同簽名，而在雙方不能合意成立調解之情形，若當場直接視為調解不成立，此時法官及

註39：參沈冠伶，前揭註1文，第152頁（沈冠伶教授之發言）、第169頁（沈冠伶教授報告論文書面部分）。

註40：參楊博欽，前揭註17文，第13頁。

註41：但亦有論者認為，勞動事件法既將勞動調解程序設置為訴訟之前程序，使當事人欠缺程序選擇之機會，則勞動調解委員會運用第28條規定題出解決方案應在例外當事人「不能合意但已甚接近」之情況下才有適用之餘地，參何宗霖（2018），〈日本勞動審判制度之建構對我國法制變革之啟示〉，司法院選送國外進修報告，第57頁。

勞動調解委員可以當場於評議簿上簽名，反之，若勞動調解委員會提出適當方案但經當事人異議而視為不成立，此時需要再請勞動調解委員至法院簽評議簿，而需要額外花費時間與費用。

但另一方面，亦有部分受訪法官及受訪勞動調解委員表示，如前階段已有相當程度的審理或已花費相當時間進行調解，則其傾向於雙方無法成立調解時提出適當方案，理由包括：(1)案件先前已花費時間進行調解或審理，勞動調解委員會對於案情及解決方案應已有雛形而得作成適當方案；(2)提出適當方案，當事人尚有可能會選擇接受；(3)即便當事人不接受，適當方案的內容及理由在後續訴訟中亦可能得加以使用。

(四) 視為調解不成立

1. 立法構想：

勞動事件法第31條第1項規定：「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，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。」，其立法理由指出：「一、本法所定勞動調解制度，係基於勞動事件之特性，為達自主、專業、迅速而妥適解決勞資糾紛之實效性需求所建立。是以經勞動調解委員會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（例如：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，此等情形如仍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，爰設第一項規定。」

亦即，在制度設計上，若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，或不能依職權提出適當方案，此際即得視為調解不成立而逕予終結勞動調解程序。若參照勞動事件法第31條第1項規定立法理由之說明，所謂「進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決」，其例如：「需調查多項證據而無法於三次期日內完成」、「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」⁴²，而所謂「不能依職權提出適當方案」，係指「勞動調解委員會因意見不同，不能

註42：許士宦教授指出：「依第31條第1項，如果在調解程序，當事人明顯的表示無意調解，根本不可能成立的話，也可以視為調解不成立。」，參沈冠伶等，前揭註1文，第192頁（許士宦教授之發言）。

依本法規定酌定適當條款或提出解決事件之適當方案」。

2. 實務現況：

依照前文貳所引之司法院統計結果，於2020年間已終結之勞動調解案件中，適用勞動事件法第31條第1項規定而視為調解不成立者共有862件，占全部已終結案件之比率約為33.2%。

綜合參照受訪者之說明，勞動調解委員會適用本條項規定視為調解不成立之情形，基本上與案件類型（例如：職災案件、確認僱傭關係存在案件或請求加班費案件等）本身無直接關聯，而係與個案中之因素有關，大致而言包括（但仍需視具體狀況而定）：(1)法院未能聯絡到相對人；(2)當事人於第一次調解期日未到場，但於此情形，部分勞動調解委員會的作法是會先請書記官連絡未到之當事人確認是否到場或有無調解意願；(3)當事人明確表達無成立調解之可能性，但除非有特定狀況（例如當事人一方為公營事業），否則通常會先嘗試與該當事人溝通及勸導，不會一開始就直接視為調解不成立；(4)雙方當事人之調解方案內容差距過大，且顯可預見當事人不會接受勞動調解委員會提出之適當方案。

此外，有部分受訪者指出，若遇到本質上並非與勞雇雙方有關之「勞動事件」，例如對於勞工薪資債權強制執行之案件，其勞動調解委員會將傾向視為調解不成立，但亦有受訪者表示，曾遇過非典型的勞動事件（含薪資債權強制

執行案件）但勞動調解委員會仍有進行調解並調解成立者。

五、其他

（一）各地法院運用勞動調解程序之差異性

經筆者詢問受訪勞動調解委員及律師「依您的經驗或觀察，於不同法院之間，對於勞動調解程序之運用或進行，是否有顯著差異？」問題，相對多數的受訪者認為，除台中地方法院外，不同法院間並無顯著差異，但亦有受訪勞動調解委員及律師認為，不同法院間有明顯的風格差異，另有受訪勞動調解委員及律師認為，關鍵應在於法官，即便是同一個法院，但不同股別的法官亦可能有不同的風格或作法。

承上，大部分的受訪者均指出，台中地方法院之勞動調解程序，與其他法院間有顯著不同，且根據法院內部統計資料，台中地方法院之勞動調解成立率約有7成多，係全國最高者；綜合參照曾於台中地方法院擔任勞動調解委員或曾擔任勞動調解程序代理人的受訪者之說明，台中地方法院勞動調解特殊之處，包括：(1)其法官及勞動調解委員對於調解非常有熱誠，會非常積極、努力促使雙方當事人達成合意；(2)一整個上午或下午通常只排一件勞動調解案件，其勞動調解委員會整個上午或下午就全心投入於該案件之調解，而其他法院一個上午或下午則可能排2-3件；(3)其調解環境，包括調解室的空間配置、調解室外的燈光與音樂等，均有特別的設計，讓當事人較能夠放鬆；(4)關於其勞動調解期日之程序進行，一般而言，法官開完場後，即開始進行分別單邊會議，由委員與

當事人分別進行討論（一般先由勞動組委員與勞工、事業組委員與雇主，其後則會再交換進行），此時法官通常會穿梭於兩組之間以瞭解當事人的想法或進行勸導，其勞動調解委員會及雙方當事人較少同時在調解室內共同進行調解。

（二）對於勞動調解委員參與勞動調解程序之評價

經筆者詢問受訪者「您對於現行制度讓勞動調解委員共同參與勞動調解程序之看法或評價如何？有勞動調解委員共同參與勞動調解程序，對於勞動調解程序之進行、調解之成立，是否有幫助？」問題，多數的受訪法官、勞動調解委員及律師均持正面評價，理由包括：(1)各行業有各自的特殊性，法官不易全面瞭解各行業的特殊性，而勞動調解委員背景來源具有多樣性，或能提供法官更貼近行業特性或當事人想法的意見；(2)法官擅長於審判，但未必擅長於與當事人溝通或勸導，且對當事人而言，法官可能具有距離感，當事人面對法官時易有防衛心，而勞動調解委員通常在說話技巧、處理當事人情緒或心理攻防能力上會比法官厲害，且對當事人而言較無距離感，當事人較願意向委員說出心中想法；(3)相較於法官，勞動調解委員常能提出更加柔軟、彈性的解決方案，而拓展個案達成調解成立的可能性；(4)在調解過程中，採取單邊會議等彈性進行方式，往往有助於調解成立，但法官礙於各種考量，並不適合親自進行單邊會議，而需藉由勞動調解委員協助。另外，部分受訪者同時亦指出法官參與勞動調解程序甚而主動曉諭、揭露心證，對於調解之成立有相當程度的重要性。

不過，另一方面，受訪的律師中亦有持負面評價者，認為勞動調解程序之進行效率、調解成功率，關鍵仍在於法官，而勞動調解委員共同參與調解程序，有時反而會阻礙調解的效率或成功率，尤其在委員見解與多數法院判決不同，或是委員基於其背景、過去經驗而有鮮明的立場或意見時，反而可能增加當事人間的鴻溝。

（三）對於律師擔任代理人參與勞動調解程序之評價

經筆者詢問受訪者「依您的經驗或觀察，當事人一造或兩造有無委請律師，是否影響調解程序之進行效率？是否影響調解成功率？」問題，較多數的受訪勞動調解委員與律師均認為，當事人有委請律師，對於調解程序之進行效率有正面影響，因為律師較能熟悉程序進行方式，勞動調解委員會亦不需要再就各個程序事項作特別解釋；但受訪的法官則多認為，當事人委任律師未必對調解程序的效率有正面幫助，若當事人委任律師、自己不親自到庭，而律師又未獲充分授權，此時調解程序即難以進行。

至於委請律師是否有助於調解成功率，較多數的受訪者係認為，此需視當事人委任的律師而定，有些律師會向其當事人分析法律上利害關係，甚而協助勸導其當事人作適度退讓，且在法官曉諭較為隱晦時，律師通常較能抓住法官的意思而向其當事人作說明；然而，有些律師反而會成為勞動調解委員會說服當事人時的阻力，原本當事人並未抗拒勞動調解委員會給予之意見，甚或已經被勞動調解委員會說服，但其律師可能有不同的意見而要求當事人不要退讓，此際即變成勞動調解委員需要去說服其律師。

(四) 先行勞動調解程序對於後續訴訟程序審結之助益

綜合參酌承辦案件中有調解不成立轉入後續訴訟經驗的受訪律師之說明，先行勞動調解程序是否有助於後續訴訟程序之審結，需視勞動調解程序的狀況而定，若進行過越多次調解期日，或調解過程中書狀交換的次數越多、審理的程度越高，則越有助於後續訴訟之審結，反之，若第一次調解就直接視為不成立，或是調解過程中只是在進行勸導，則後續訴訟程序就會需要重新開始；另外，前揭之受訪律師均未有案件係於調解不成立轉入訴訟後一次期日辯論即終結者。

部分受訪的法官表示，由於其在調解程序中並非單純勸導，而係會進行相當的審理，許多資料在調解程序中已進行整理，也可能已形成初步的心證，因此對於後續訴訟審結會有幫助，但要達到一次期日辯論終結的原則仍有困難，蓋許多細節無法在調查程序作審理（例如：員工請求5年期間加班費，但於該5年期間中該員工是否有其所主張之加班事實），若在調查程序進行會耗費許多時間，

且其結果對於調解而言未必重要，因此需要留待訴訟程序中進行。

此外，部分受訪者則指出，相較於訴訟，進行勞動調解程序需要花費更多時數，且從案件進入法院、調解不成立轉入訴訟至訴訟終結之期間，也可能比案件直接進入法院進行訴訟而終結之期間還長。

肆、檢討與課題

對於上述勞動調解實務現況，本文礙於篇幅限制，無法逐一進行分析說明，擬僅就以下議題進行檢討，並提出將來的課題：

一、實務現況與立法構想的關鍵差異

綜合參酌受訪者之說明，筆者認為，目前我國勞動調解實務實踐上，與勞動事件法立法設計上，最關鍵的差異應在於調解過程中是否應進行審理，或應為如何程度的審理之想法不同。

若依照勞動事件法的立法構想，勞動調解應係一種「評價式調解」⁴³，而在程序中應

註43：「評價式調解」係指調解人實質介入個案，對案件決定並予以評價，進行調解時，力勸當事人應互為退讓，並直接提供當事人解決方式的建議，具有判斷功能；在進行評價式調解時，係由調解人評價紛爭各方之主張，綜合衡量，以社會常識、法律規範、紛爭本身之事實關係與當事人潛在的合意為基礎，提出非強制性之解決方案，供當事人參考，勸導當事人和解，公斷說和以止息紛。相對於評價式調解者是「促進式調解」，在促進式調解中，調解人扮演促進者及溝通橋樑的角色，發揮中介機能，於爭議雙方之間對話有困難時，提供溝通管道，在調解人介入之過程中，將當事人之要求轉化為更明確、客觀之主張。其協助雙方釐清各別的立場及利益，鼓勵各方之相互理解，為合意的形成創造條件，調解人不對爭議提出任何評價，亦避免提出調解方案；調解人於開場時說明調解程序進行方式後，雙方當事人分別陳述紛爭之發生背景及其主張，再由調解人協助整理爭點，並引導當事人就爭點進行討論，對當事人而言，調解人的角色僅為程序輔助者，係使當事人瞭解自身需求後，以不拘泥於法律之方式，共同研擬解決方案，俾使其主動發現真實利益，而非擔任爭議決定者。參見：姜世明（2015），〈調解（調處）制度之研究——兼談調解人之法律風險〉，《月旦法學雜誌》，第246期，第86-87頁。

實施「審調併行」；亦即，勞動調解委員會應在勞動調解程序中進行整理爭點及證據、向當事人發問或曉諭、調查證據等審理工作，以便對於事實與兩造法律關係予以初步解明，使當事人瞭解爭點所在，而法官應適時曉諭當事人訴訟之可能結果，使當事人對事實與利害關係有所理解之基礎上，促成其自主達成合意。為了使勞動調解委員會所作的「評價」能更貼近勞資生活之實況，勞動事件法立法者認為法院應斟酌勞動調解委員之智識、經驗之領域、背景等，因應個案事件之類型、特徵等，指定適當之人擔任個案勞動調解委員。次者，為了達到迅速處理勞動事件之目的，勞動事件法規定勞動調解程序原則上應在3個月內以3次期日內終結，而為了實現這樣的迅速目的，勞動事件法設計的配套措施係，要求法官擬定調解計畫，在第一次期日前讓勞動調解委員會及當事人均有充分之準備，在勞動調解期日時由較熟稔相關程序之進行及其法規的法官指揮其程序，而當事人應儘早提出事實及證據。再者，即便當事人無法合意成立調解，因勞動調解委員會在勞動調解過程中業經審理而有一定之判斷，故在勞動事件法的立法構想上，認為此際勞動調解委員會應在其審理基礎上職權提出適當方案，而縱使勞動事件後續轉入訴訟，法官亦能以勞動調解程序中已整理釐清之爭點為基礎，而在6個月內以1次

期日辯論終結之⁴⁴。

然而，在目前勞動調解實務之運作上，有不少的勞動調解委員會，重視者毋寧係當事人是否能合意成立調解，至於促成當事人合意成立調解之方式，則未必會拘泥於從當事人間具體法律關係出發而進行嚴格意義的評價式調解。在勞動調解委員會不以解明事實與兩造法律關係為基礎而進行調解之情形下，勞動調解委員會於勞動調解期日之重心即在於勸導工作，並不需特別從事整理爭點及證據、調查證據或以簡便方式蒐集事證等審理工作，因此3個月內以3次期日內終結之時程壓力並不大，從而擬定調解計畫、期日前的準備、由法官指揮程序進行、當事人儘早提出事證等配套規定，也不一定有嚴格遵循的必要，而得採取更為彈性、有助於調解效率或成功率之方式；另外，若不強調進行嚴格的評價式調解，則在選擇個案勞動調解委員時，相較於委員的專業經驗、領域背景，法官自有可能更重視委員的勸導能力，或是委員與法官的配合默契。

對於勞動調解程序中是否應進行審理，或應為如何程度的審理之問題，論者有認為，勞動調解固以使兩造瞭解紛爭之所在與各自之權利義務為基礎，然視個案爭議情節之解決紛爭需求，並非一定要進行上述爭點整理、調查證據等程序，如勞動調解委員會於聽取雙方陳述後，對於兩造爭議之所在及權

註44：甚者，論者有著眼於勞動調解程序與後續訴訟程序之關連性，認為勞動調解程序兼有爭點整理即準備之目的，是法院程序整體之一部分，而為多階程序之前階段，並有認為勞動調解程序係一個行爭點整理的準備程序，後面的訴訟程序是集中調查證據及辯論的程序，而前階段的勞動調解程序中，有法官與勞動調解委員共同行爭點整理，此一部分具有實質上參審的意義；參沈冠伶等，前揭註1文，第160頁（沈冠伶教授書面報告部分）、第191頁（許士官教授之發言）。

利義務即已達可判斷之程度，並有足夠的資訊可為形成合宜之調解方案之基礎時，自可依調解需求逕為曉諭當事人訴訟之可能結果及勸導達成調解合意⁴⁵；又，綜參受訪者之說明，若在調解程序中進行審理，易因雙方互為攻防而破壞溝通氛圍，且若進行嚴謹的法律程序，易使當事人有防衛心而阻礙其表達內心想法，尤其，在審理至當事人間權利義務關係達一定明確程度時，有利的一方當事人恐即無意願退讓，從而阻礙調解成立之可能，是以從調解實務而言，在勞動調解程序中進行審理，未必均有助於當事人合意解決紛爭；此外，在第一次調解期日，雙方當事人之意思即已接近之情形，此時也未必需要進行審理，而得直接針對當事人差距的部分為勸導；至於在當事人顯無調解意願時，逕行視為調解不成立而轉入訴訟，由法官單獨進行審理，若經審理後當事人有和解意願，則再移付調解而由勞動調解委員進行調解⁴⁶，此應不失為較有效率的作法。是以，若重視當事人合意解決紛爭之勞動調解功能，解釋上似宜認為，勞動調解委員會得視個案爭議情節之解決紛爭需求，而決定是否於勞動調解程序中進行審理或如何程度的審理。

但另一方面，勞動事件法及勞動事件審理規則之相關規定及其立法理由，似已課予勞

動調解委員會於勞動調解程序中進行審理之義務⁴⁷，且在制度設計上，勞動調解作為訴訟程序之前階段程序，需要銜接後續訴訟，為使後續訴訟能在6個月內以1次期日言辯終結，勞動調解程序中進行爭點整理等類似準備程序之審理工作，即不可或缺。雖然調解有多種進行方式，甚至對於個案之紛爭解決而言評價式調解不一定是最有效的方式，然而，勞動事件法在制度設計上，是否已有意要貫徹於勞動調解程序中進行審理、進行評價型調解之立場，而建立與行政勞資爭議調解截然不同之訴外紛爭解決機制，尚非無商榷餘地。

鑑上所述，目前實務未必會在勞動調解程序進行整理爭點及證據等審理工作，或是未必進行評價式調解，這樣的運作現況，於現行勞動事件法制度設計下是否有可行空間，有無加以修正而符合勞動事件法制度本旨之必要，應係將來待釐清的課題；又，對於調解方式之擇定，是否尚需要尊重當事人的程序選擇權，例如在雙方當事人均希望進行審理而行嚴格的評價式調解，或雙方當事人均無意進行審理而希望行單純的促進式調解，此時勞動調解委員會是否應按雙方當事人之意願進行，亦值併為探討。

此外，關於期日時之審理方式，綜參受訪

註45：參楊博欽，前揭註17文，第16頁。

註46：參勞動事件審理細則第76條第1、2項規定：「（第1項）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2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。」

註47：不過，若依照勞動審理細則第32條第1項規定之反面解釋，勞動調解委員會在聽取雙方當事人陳述後，即得開始進行勸導；若著眼於此，則似可理解為勞動調解程序中不一定要進行整理爭點及證據、調查證據等程序。

者之說明，目前實務的作法，除請雙方當事人提出書面資料外，主要係於調解期日時以口頭方式進行，亦即勞動調解委員會就事實、爭點及證據進行詢問，當事人以口頭答覆，而問答內容通常不會特別記明於筆錄中，這樣的作法，實際上乃與日本勞動審判實務上，調查事實或調查證據主要是以詢問方式來進行，且不會將詢問的結果錄音或作成紀錄⁴⁸之迅速簡便的審理方式相似。不過，我國的勞動調解制度在程序定位上係訴訟的前階段程序，此點與日本不同⁴⁹，在爭點整理與準備的面向上，比起日本有更進一步的設計⁵⁰，論者即有指出，由於勞動調解程序與後續訴訟程序非常緊密結合，在程序部分為了使勞動調解的成果能供後續訴訟的運用，恐怕仍必須維持和準備程序一樣嚴謹的程度⁵¹；倘若如此，則前揭現行實務在調解期日時採取的審理方式，是否會被認為有所不足，而需要調整至爭點整理結果、調查證據結果等得直接於後續訴訟中利用之程度，仍有待進一步討論。

二、聲請程式合法性與第一次期日的指定

如前所述，在調解聲請程式不合法而得補

正之情形，法院通常會先命補正後，始指定第一次調解期日，而在當事人聲請書狀應記載事項有未臻明確特定之情形，或是當事人未提出兩份勞動調解委員之書狀繕本或影本之情形，部分法院亦會以裁定命補正、逾期未補正則駁回聲請。

調解聲請程式如有不合法之情形，理論上法院確實應先命補正，待當事人補正後再進行後續程序，但如此一來，法院指定的第一次調解期日，即往往無法在聲請之日起30日內，甚至超過甚久；若著眼於勞動事件法希望迅速處理勞動事件之立法意旨，法院是否可能於當事人聲請程式有需補正之處時，仍先指定第一次調解期日，但同時命當事人限期補正，或值再為議論。

又，我國實務上固認為起訴狀「應受判決事項之聲明」須明確特定，並應表明「訴訟標的及原因事實」，此乃起訴必備之程式⁵²；但於勞動調解程序，調解方案或勞動調解委員職權提出之適當方案，並不受聲請意旨或原因事實等之限制，且如前述，實際上勞動調解委員會亦未必是進行評價式調解，則法院對於「聲請之意旨及其原因事實」、「供證明或釋明用之證據」等是否明確特定，似得為較寬鬆的認定。另一方面，聲請人如未委請律

註48：參何宗霖，前揭註41文，第7、38頁；沈冠伶等，前揭註1文，第200頁（楊博欽法官之發言）；山口幸雄=三代川三千代・難波孝一編（2010），《勞働事件審理ノ一卜[改訂版]》判例社，第170-171頁；最高裁判所事務總局行政局監修（2013），《条解労働審判規則》法曹会，第44-45頁。

註49：參何宗霖，前揭註1文，第82-83頁。

註50：參沈冠伶等，前揭註1文，第150頁（沈冠伶教授之發言）、第163-164頁（沈冠伶教授書面報告部分）。

註51：參沈冠伶等，前揭註1文，第200頁（楊博欽法官之發言）。

註52：參最高法院76年度台上字第2059號民事判決；臺灣高等法院108年度抗字第812號民事裁定。

師，其是否能夠在聲請書狀中明確記載「聲請之意旨及其原因事實」、「供證明或釋明用之證據」等勞動事件法第18條第3項所定應記載事項，實非無疑。倘若法院採取嚴格認定之立場，並在認為聲請人聲請書狀應記載事項有未臻明確特定之情形時，先命聲請人補正，逾期未補正即駁回聲請，聲請人補正後始指定第一次調解期日，此恐使勞動調解事件無法迅速處理，且增加聲請人利用勞動調解程序之障礙，而與勞動事件法之立法宗旨有違。

於日本，勞動審判法第5條規定聲請人之聲請書應記載「當事人及法定代理人」及「聲請的意旨及理由」，勞動審判規則第9條第2項則規定記載於聲請書之聲請理由，應含有「特定聲請所必要之事實」及「聲請有理由之具體事實」，而其實務作法係，若當事人未記載特定聲請所必要之事實，法官將限期命補正，若未補正則會駁回聲請，至若未記載聲請有理由之具體事實，則不會認為是程式不合法而駁回之⁵³；倘若參酌日本實務的作法，則聲請人未載明聲請意旨有理由之事實，乃至於未載明「供證明或釋明用之證據」等判斷聲請人之請求於實體法上有無理由之事項，即應非聲請程式不合法之事由。

三、單邊會議的模式

如前所述，勞動調解委員會在進行調解時，常採取單邊會議，多數受訪者均指出，

單邊會議對於調解的效率相當有幫助；實際上，在行政勞資爭議調解或是法院民事調解時，也常會採取單邊會議之方式進行。惟，對於由勞動調解委員將當事人分別帶開，兩名委員各自與當事人進行一對一溝通討論之「分別單邊會議」方式，在現行法下是否可行，似有議論餘地。

於日本即有論者認為，由於勞動審判員是處於與勞動審判官（法官）相同的立場，故在程序過程中，不應與當事人直接接觸而探知其真意或是進行說服⁵⁴；於我國，依勞動事件法第21條第1項規定，勞動調解應係以勞動調解委員會為主體來進行，而勞動事件審理細則第32條第2項「前項勸導向當事人兩造共同為之，必要時得分別為之。」雖規定得勸導得「分別」為之，但若對照同條第1項規定：「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……」，可知進行勸導的主體仍是「勞動調解委員會」，僅是勞動調解委員會得分別向當事人一造進行勸導，此即相當於「共同單邊會議」之情形，則在現行法下，是否有採取「分別單邊會議」方式之空間，即非完全無疑，實務上便有部分法官因此而避免使用分別單邊會議。不過，勞動事件審理細則第32條第2項之立法理由亦有揭櫫：「當事人對於勸導內容是否接受得自由決定，故勸導之方式不妨因應個案需求彈性為之，以達成促進調解之目

註53：參最高裁判所事務總局行政局監修，前揭註48書，第14-15頁。

註54：參菅野和夫，前揭註13書，第1154頁。

的」，若重視此立法之意旨，則勞動調解委員會為促進調解之目的，似又非不得採取分別單邊會議此種彈性方式。

此外，論者指出，勞動調解委員會應使當事人有機會平等且儘速地認識到與紛爭有關之重要事實即權利狀態，使其能衡量實體利益及程序利益，並據以決定如何達成如何內容之合意，此為對當事人最低限度之程序保障⁵⁵；是以，無論係分別單邊會議或共同單邊會議，若當事人在單邊會議過程中之陳述涉及到與紛爭相關之重要內容，此際勞動調解委員會自宜使他造當事人知悉該陳述之重要內容，並使其有表示意見之機會。

伍、結語

本文謹以現有統計數據檢視勞動調解之施行概況，並蒙第一線實務家分享參與勞動調解程序之經驗，而嘗試將我國目前勞動調解實務現況作初步整理，期能供作學術研究者及實務工作者參考。在現行法律制度下，勞動調解程序究應如何進行，並非沒有疑義，仍有賴將來之研究予以釐清；而在實務上，勞動調解之具體運作方式將如何發展，以及勞動調解之具體成效如何，均值得繼續觀察。（投稿日期：2021年4月20日）

（完）

註55：參沈冠伶等，前揭註1文，第168頁（沈冠伶教授書面報告部分）。