

勞動調解之實務現況 與課題初探（上）

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

壹、前言

勞動事件法的重點之一在於「強化當事人
自主及迅速解決爭議」，其具體措施是參考

日本勞動審判法相關制度而建立勞動調解程
序（本法第2章）¹，由一位法官與二位熟悉
勞資事務的勞動調解委員共同組成勞動調解
委員會，先經由快速的程序，對於事實與兩

* 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。）

註1：參勞動事件法第16條規定之立法理由；但我國勞動事件法之勞動調解，更側重於作為訴訟的前階
段，而在程序定位及內容上，與日本之勞動審判制度未完全相同，參見：何宗霖（2019），〈解析
勞動事件法之勞動調解程序〉，《法律扶助與社會》，第2期，第80-83頁；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》，第253期，第150頁（沈冠伶教授之發言）。關於我國勞動調解程序與
日本勞動審判制度的相異之處，可參見：張義德、王藝蓁（2020），〈勞動調解程序析論——與日本
勞動審判法之比較〉，《國立中正大學法學集刊》，第67期，第79頁以下；周兆昱（2020），〈日
本勞動審判制度概述——兼論與我國勞動調解程序之比較〉，載於：臺灣勞動法學會主編，《勞動事
件法解析》，第123頁以下。

造法律關係予以初步解明，使當事人瞭解爭點所在，並在當事人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。又，勞動調解程序與後續訴訟具有緊密的連結，亦即，原則上勞動事件起訴前先應經勞動調解（本法第16條），在勞動調解不成立時，得以調解程序中所整理釐清之爭點或事證資料為基礎，銜接後續訴訟程序之進行（本法第29條第4、5項、第31條第2項、第34條）²。

勞動調解程序係勞動事件法最具特色之部分³，亦是勞動事件法最核心的勞資爭議處理機制⁴；時值勞動事件法施行一週年餘，勞動調解對於「迅速、妥適、有效、平等處理勞動事件」之勞動事件法立法目的⁵，發揮了如何之成效，備受關注；再者，勞動調解在實務上的具體運作狀況為何，是否與勞動事件法之立法構想相符，實際上有無窒礙難行之處等，亦甚值探討。

為此，本文擬先從統計數據檢視勞動調解之施行概況，復就數項勞動調解之重要制度設計，整理其目前實務運作現況，並對於若

干實務現況進行檢討及提出今後的課題。

貳、從統計數據看勞動調解之施行概況

一、勞動調解案件之收結情形

依照司法院的統計⁶，於2020年間地方法院新收之勞動調解案件⁷總數為3,108件，已終結者為2,595件，其中調解合意成立者為965件，由勞動調解委員會酌定調解條款而視為調解成立者為18件，當事人對於勞動調解委員會提出之適當方案無異議而視為調解成立者為23件、提出異議而視為調解不成立者為43件，勞動調解委員會適用勞動事件法第31條而視為調解不成立者為862件：

二、勞動調解強化當事人自主解決爭議功能的成效

勞動事件法讓法官以及具有勞資事務專門知識經驗之勞動調解委員共同參與勞動調解程序，且勞動調解程序之法官與後續訴訟之法官為同一人，而勞動調解委員會在勞動調解程序中得進行審理，法官並得適時曉諭當

註2：參勞動事件法第16條規定之立法理由；司法院，勞動新制簡介，網址：

<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1461-58174-e2667-1.html>（最後瀏覽日期：2021年3月2日）。

註3：參何宗霖，前揭註1文，第75頁。

註4：參陳建文，〈勞動事件法總則章及調解程序規定評析〉，載於：臺灣勞動法學會主編，前揭註1書，第30頁。

註5：參照勞動事件法第1條規定：「為迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，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，特制定本法。」

註6：參司法院，勞動事件收結情形重點統計表（2021年1月份），網址：

<https://www.judicial.gov.tw/tw/lp-2092-1.html>（最後瀏覽日期：2021年3月2日）。

註7：依照司法院勞動事件收結情形重點統計表之註解說明，此係指勞動事件法施行後之勞動調解案件，字別含「勞」及「專調」者，參前揭註6。

事人訴訟之可能結果等，這樣的制度設計，含有使調解能夠貼近法律、增加說服力，而非只是單純的勸諭讓步，從而提升調解效率、強化當事人自主解決爭議⁸，解決過去法院調解成效不彰問題⁹之目的。

由表1所示的司法院統計數據而觀，在2020年地方法院已終結的勞動調解案件中，當事人調解成立（含視為調解成立）之件數，占全部已終結件數之比率為約38.7%，若不計其他因當事人撤回聲請、改分案等事由而終結之案件，當事人調解成立（含視為調解成立）之件數占調解成立與調解不成立件數之比率為約52.64%。

若與過去法院之調解成立比率相比，以2017年至2019年為例，地方法院民事（不含家事）第一審調解事件調解成立件數占全部已終結件數之比率，依序分別為41.08%、

40.47%、38.23%，成立件數占成立與不成立件數之比率依序分別為53.61%、49.49%、47.62%¹⁰，則上開勞動調解成立（含視為調解成立）之比率，似未明顯高於過去第一審法院的民事調解；不過，論者有指出，勞動案件本身之調解成立比率即遠低於民事調解之成立率，以2013年至2017年而言，勞動事件於地方法院調解成立者，僅占總終結件數之23.85%，而低於同一期間民事調解之成立率（約40%），於第一審程序成立訴訟上和解者僅約10.73%，經移付調解成立者則為5.78%¹¹，是以，倘若是與過去勞動案件之調解成立比率相比，則上開勞動調解成立之比率，可謂有顯著的成長。

次者，若與行政勞資爭議調解之調解成立比率相比，以勞動部公布之2014年至2016年統計數據¹²為例，行政勞資爭議調解成立的

表1：2020年地方法院新收勞動調解事件收結情形

新收勞動調解事件：3,108件					
終結：2,595件					未結：513件
調解合意成立： 965件	調解視為成立 （調解條款）： 18件	調解視為成立 （適當方案無異 議）：23件	調解視為不成立 （適當方案異 議）：43件	調解視為不成立 （委員會職權決 定）：862件	

註8：參勞動事件法第16條立法目的；林佳和（2018），〈勞動事件法概觀（上）〉，《月旦會計實務研究》，第12期，第53-54頁。

註9：參黃程貫，〈勞動訴訟改革——勞動事件法之制定〉，載於：臺灣勞動法學會編，前揭註1書，第10、13頁；陳建文，前揭註4文，第30頁。

註10：統計資料參自：司法院，統計年報（2019）：31.地方法院辦理民事（不含家事）第一審調解事件終結情形——按年別分，網址：

<https://www.judicial.gov.tw/tw/lp-1951-1-xCat-10-2-20.html>（最後瀏覽日期：2021年3月2日）。

註11：參沈冠伶等，前揭註1文，第154頁（沈冠伶教授書面報告部分）；沈冠伶教授表示，此數據係經其詢問而由司法院民事廳提供之非正式對外公布資料。

註12：參勞動部，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」、「104年勞資爭議情形」、「103年勞資爭議情形」，網址：

<https://www.mol.gov.tw/statistics/2456/>（最後瀏覽日期：2021年3月2日）。

件數占總件數之比率，依序分別為54.82%、52.93%、51.82%，而行政勞資爭議調解成立的件數占成立與不成立件數之比率，依序分別為65.13%、63.34%、61.7%，則前述勞動調解成立（含視為調解成立）之比率，並未較行政勞資爭議調解來得高。

又，如前所述，我國勞動調解制度是仿效自日本的勞動審判制度，而於日本，聲請勞動審判的案件約有7成能透過調解而解決，約有2成的案件會進行審判（相當於我國勞動事件法第28條之提出適當方案），其中有約4成多的案件會因當事人對於審判未提出異議而確定，大致而言，透過勞動審判程序而解決紛爭之比率約達8成，具有較高的解決率¹³；以日本勞動審判制度施行一年後即2007年之統計而言，勞動審判已終結案件中，調解成立者為70.1%，進行審判者為17.6%，其中有41.4%因當事人未提出異議而確定（占全體已終結案件約7.3%），故約有接近8成之案件藉由勞動審判而解決¹⁴；又，以2018年的統計而言，勞動審判已終結案件中，調解成立者為72.6%，進行審判者為14.7%，其中有37.3%因當事人未提出異議而確定¹⁵，亦係接近8成的解決紛爭比率；相較之下，2020年間我國勞動調解制度對於勞動事件之紛爭解決率，顯然並未達日本勞動審判制度之高度成效。

不過，尚應說明者係，以上僅是就各項制度之紛爭解決率，進行初步、形式的比較，在以紛爭解決率評價勞動調解制度時，自仍不宜忽視數據結果背後之各種可能影響因素；例如，進入行政勞資爭議調解之案件是否性質上較容易達成合意，進入法院勞動調解（含起訴視為調解聲請）之案件則否？日本的勞動審判程序是與訴訟程序併存、得由當事人自由選擇適用的訴外紛爭解決機制，而我國則是將勞動調解作為訴訟之前階段程序、要求在訴訟前強制先行勞動調解，二者在程序定位上既有差異，則其程序利用者藉由該程序解決紛爭之可能性，是否本即有所不同？等¹⁶，實有待進一步之辯證分析。

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

參照立法者之想法，在當事人未能於勞動調解程序中以合意解決紛爭時，作為原則，勞動調解委員會應負有職權提出適當方案之義務，至於適用勞動事件法第31條規定而視為調解不成立，毋寧係屬例外之情形¹⁷；另一方面，日本勞動審判法第1條、第20條規定，在勞動審判委員會無法以調解解決當事人之紛爭時，即應進行勞動審判，而該法第

註13：參菅野和夫（2019），《勞働法》，第12版，第1150頁，弘文堂；水町勇一郎（2019）《詳解勞働法》，第1340頁，東京大学出版会。

註14：參大竹昭彦（2007）〈開始後1年を経た労働審判制度の現状と課題〉《季刊労働法》，第50頁。

註15：參德住堅治（2019），〈労働者側代理人からみた労働審判制の意義と課題〉DIO 347号，第9頁。

註16：另外，於東吳勞動法論壇擔任本文與談人之蔡志宏庭長與黃馨慧律師均指出，在與日本勞動審判制度的調解成功率做比較時，尚要考量到國情的不同。

註17：參沈冠伶等，前揭註1文，第169頁（沈冠伶教授報告論文書面部分）；楊博欽（2020），〈勞動事件法鳥瞰及對於法院處理紛爭程序之影響〉，《全國律師》，第24卷4期，13頁。

24條第1項雖亦規定：「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適用於對紛爭之迅速與妥適解決時，得終止勞動審判事件。」，但一般均認為該條項終止之規定，畢竟是屬例外的措施，勞動審判委員會應盡可能進行調解或勞動審判，而在法院實務上，以2014年至2018年為例，勞動審判委員會以第24條第1項規定終止勞動審判之件數，僅占全部聲請件數之4.5%¹⁸，以2018年之統計結果為例，依第24條第1項規定終止勞動審判之件數占全部已終止件數的比率亦僅為4.3%¹⁹。

然而，由表1所示的司法院統計數據可知，於年間，在勞動調解程序中適用勞動事件法第27條，即當事人合意由勞動調解委員會酌定調解條款之情形相當少，只有18件，約僅占全部已終結案件之0.7%，而勞動調解委員會依勞動事件法第28條規定提出適當方案之情形亦不多，共僅有66件，約占全部已終結案件之2.54%，反之，適用勞動事件法第31條而視為調解不成立之情形並不少，共有862件，約占全部已終結案件之33.2%。由此看來，目前我國實務之運作現況，或可謂是以適用勞動事件法第31條視為調解不成立為原則，依第28條規定提出適當方案則屬例外情形。

四、行政型勞資爭議調解案件量之推移？

於勞動事件法立法過程中，曾有關於是否應強化法院的勞動調解，使勞動事件盡量進入法院進行調解，而弱化甚至廢除行政型勞資爭議調解之議論²⁰，而於勞動事件法施行後，論者則亦有指出，現實上行政型勞資爭議調解對於勞工而言，幾無成本花費且程序甚為簡便，花費時間也較少，於勞動事件法施行後，勞資爭議調解仍無可取代，且相信如同過往一般，經由勞資爭議調解仍得解決為數甚多的勞資爭議²¹。

對此，倘參照勞資爭議調解之統計數據²²，過去申請勞資爭議調解之案件數為2016年間25,056件、2017年間27,029件、2018年間26,454件、2019年間26,196件，而於勞動事件法施行後，截至目前統計的2020年1月至11月止之期間，勞資爭議調解案件數共已有24,895件，若再加上2020年12月的件數（平均每月約2,000件左右），則勞動調解制度正式實行後，勞資爭議調解之案件量實際上並沒有減少，此數據結果是否意味如同前述論者所言，行政型勞資爭議調解仍無從被法院勞動調解所取代，或者其實情乃係因疫情衝擊經濟等因素影響以致2020年間整體的勞資爭議案件數量均有增加，值得繼續觀察。

註18：參菅野和夫，前揭註13書，第1163頁。

註19：參德住堅治，前揭註15文，第9頁。

註20：關於立法過程中之討論，參見：沈冠伶等，前揭註1文，第185-187頁（邱璿如法官、沈方維法官之發言）。

註21：參李瑞敏（2020），〈從實務工作者角度初淺觀察勞動事件法施行迄今之情形〉，《全國律師》，第51頁。

註22：參勞動部勞動統計查詢網，〈勞動關係——勞資爭議〉爭議件數、爭議人數及處理方式，網址：<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q05031&rdm=JlJA3Wca>（最後瀏覽日期：2021年3月2日）。

參、勞動調解之立法構想與實務現況

如前所述，勞動調解制度施行一週年餘，其在實務上的具體運作狀況為何，是否與勞動事件法之立法構想相符，實際上有無窒礙難行之處等，均值得加以探討。為此，本文以下謹就數項勞動調解之重要制度設計，整理其目前於實務上之具體實行狀況及運作方式。

又，為能客觀瞭解勞動調解在各地法院的具體運作狀況，本應採取大規模田野調查方式，但礙於時間及調查資源所限，本文主要係以電話或面談方式²³，與第一線法官及律師就其實際承辦勞動調解案件之經驗進行訪談；於法官方面，共計訪談北部地區3間法院（均屬都會型法院，且為勞資爭議件數較多的地區）共4名勞動法庭法官；於律師方面，則訪談16名勞動法領域的專業律師（其中共有12名律師具有實際擔任勞動調解委員之經驗）；受訪律師曾實際擔任勞動調解委員之法院，包括：台北、士林、新北、基隆、桃園、新竹、台中及彰化地方法院，而受訪律師以及筆者實際擔任勞動調解程序代理人之法院，包含：台北、士林、新北、基隆、桃園、新竹、苗栗、台中、彰化、雲林、南

投、台南、橋頭及屏東地方法院，幾乎已經涵蓋西部地方法院，雖然調查規模受限，但相當程度上應能反映目前勞動調解的實態。本文以下對於實務現況的描述，主要即是基於受訪者之說明²⁴，以及筆者實際承辦案件之經驗所匯集整理。

一、勞動調解程序先行原則

（一）立法構想

勞動事件法第16條規定：「（第1項）勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序：一、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。二、因性別工作平等法第十二條所生爭議。（第2項）前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。（第3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。」；民事訴訟法第406條第1項第2、4、5款規定：「法院認調解之聲請有下列各款情形之一者，得逕以裁定駁回之：…二、經其他法定調解機關調解未成立者。…四、係提起反訴者。五、送達於他造之通知書，應為公示送達或於外國為送達者。…」

鑑上可知，原則上勞動事件於起訴前應先經法院行勞動調解程序，若逕向法院提起訴

註23：另有1名受訪法官與1名受訪律師係直接就筆者擬訂之訪談題目提供書面說明，而未進行電訪或面訪。

註24：對於曾實際擔任勞動調解委員之受訪者，筆者在訪談過程中會分別請教其擔任勞動調解委員及勞動調解程序代理人之經驗；若受訪者係基於擔任勞動調解委員之立場或經驗作說明，本文將以「受訪勞動調解委員」方式表示，若受訪者係基於擔任勞動調解程序代理人之立場或經驗作說明，則以「受訪律師」方式表示。又，若受訪法官、受訪勞動調解委員或受訪律師均有提出類似經驗或說明時，本文則以「受訪者」方式表示。

訟，則視為調解之聲請，但如有起訴前業經其他法定調解機關調解未成立者等例外情形，則得逕行起訴、無庸先行勞動調解程序；另外，即便具有無須強制勞動調解先行之例外情形，當事人仍得於起訴前聲請法院進行勞動調解。

（二）實務現況

依筆者承辦案件的經驗，若當事人起訴狀內有檢附行政勞資爭議調解不成立之調解紀錄，法院通常即會直接分為勞動訴訟事件而進行訴訟²⁵，若當事人起訴時未檢附相關紀錄，筆者則有遇過書記官來電確認是否曾進行過勞資爭議調解。對此，受訪法官有指出，其所在法院確實通常會看原告有無檢附行政勞資爭議調解不成立之紀錄，若有則會逕分為訴訟案，若原告沒有檢附，其個人並不會主動詢問原告是否曾經行政勞資爭議調解不成立，但據其了解似有其他法院會主動詢問。

又，在當事人起訴狀內有檢附行政勞資爭議調解不成立之調解紀錄，然而實際上該行政勞資爭議調解之標的與原告起訴標的不同，或是二者之紛爭事實不同之情形，此時法院仍可能會誤認該勞動事件業經行政勞資

爭議調解不成立而逕分為勞動訴訟事件。例如，筆者曾有擔任被告代理人之案件，原告在起訴時有檢附行政勞資爭議調解紀錄，該案法院即直接行訴訟程序，然而，實際上該件行政勞資爭議調解之標的（請求回復系統權限），與原告起訴之標的（確認調動無效、請求回復職務）並不相同，嗣經向法院說明前開情事後，法院即改分為勞動調解事件、改行勞動調解程序；另有一件，雖然原告過去於行政勞資爭議調解之請求調解事項包含確認僱傭關係存在，而原告該件起訴聲明亦為確認僱傭關係存在，但兩件的紛爭事實並不相同，嗣該案法院在訴訟審理過程中，自行將該案改分為勞動調解事件、改行勞動調解程序²⁶。

附帶一提，依據勞動事件法第16條第3項規定，即便當事人曾經行政主管機關勞資爭議調解不成立，仍得於起訴前聲請法院進行勞動調解，而曾有論者提出「倘勞方於起訴狀中明載雖經勞資爭議調解程序但仍請法院先予進行勞動調解程序，不知法院是否會予以受理而先行以勞動調解分案進行」問題²⁷；對此，筆者實際承辦案件中，曾有一件擔任被告代理人之案件，其原告係向法院提出

註25：相同觀察：李瑞敏，前揭註21文，第52頁。

註26：如有應行勞動調解程序而誤分為勞動訴訟事件，或無須先行勞動調解程序而誤分為勞動調解事件，此際法院之處理方式，係依地方法院受理勞動事件事務分配辦法第4條規定：「（第1項）勞動調解事件誤分為勞動訴訟事件者，應報結改分為勞動調解事件。但當事人對於程序表示無異議，或無異議而就該訴訟事件有所聲明或陳述者，不在此限，無庸再行勞動調解程序。（第2項）勞動訴訟事件誤分為勞動調解事件者，應報結改分為勞動訴訟事件。（第3項）前二項情形，由原法官繼續辦理。」；又，對於應先行勞動調解程序之起訴案件，如法院逕為訴訟程序並作成判決，勞動事件審理細則第74條則係規定：「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。」

註27：見李瑞敏，前揭註21文，第52頁。

「起訴狀」，惟原告於起訴狀中有記載「原告依勞動事件法聲請鈞院先行調解」意旨，而法院有先將該案分為勞動調解事件進行勞動調解程序。

二、勞動調解委員

(一) 個案勞動調解委員之選擇

1. 立法構想

勞動事件法第21條第2項規定：「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。」，其立法理由稱：「二、前項勞動調解委員，法院應斟酌其智識、經驗之領域、背景等，因應個案事件之類型、特徵等各具體情形之處理所需，指定適當之人擔任（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；或工會與會員間因工會決議所生紛爭，其調解之進行宜由具勞工或工會事務之學識經驗之調解委員參與，冀能基於勞工與工會間互動關係之經驗而為妥適之處理等），爰設第二項規定。」

勞動事件審理規則第20條第2項規定：「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。」

鑑上可知，在制度設計上，法官應依照個案事件之類型、特徵等具體情形之處理需求，而自勞動組、事業組名冊所列勞動調解委員中，斟酌其智識、經驗之領域、背景等，而分別指定勞動組、事業組之勞動調解委員；另外，若當事人雙方合意選任勞動調解委員，法官亦得依其合意指定或更換勞動調解委員。

2. 實務現況

在筆者詢問受訪法官是如何選擇個案的勞動調解委員時，多數受訪法官均表示，主要係依照個案的性質，例如行業類別特殊性、爭議的類型，而從勞動調解委員名冊中，參酌委員的現職、經歷、經驗及專長等，挑選該案適合之委員。至於其次之選擇因素，有受訪法官表示，其所在法院內部有製作各法官與各勞動調解委員間配合狀況之紀錄，而其在選擇個案勞動調解委員時，會參酌該紀錄；又，有受訪法官表示，由於有聽過委員抱怨其從來沒有被法院找過擔任個案的勞動調解委員，故其會盡量選擇找尚未被法院找過的委員合作，而其自己亦希望能多與不同的委員接觸；另有受訪法官表示，如果勞動調解委員名冊上之A委員，目前於其承辦的其他案件中擔任代理人，則於該其他案件終結前，會避免指定A委員擔任自己勞動調

解案件之勞動調解委員，否則可能使該其他案件之當事人產生疑慮。

又，於筆者詢問受訪法官是否會傾向選擇法律背景或是非法律背景之勞動調解委員合作時，部分受訪法官表示，仍需看案件的性質，若個案爭點在於法律上的爭議，則會傾向選擇律師擔任委員，但若像是職災案件，則可能選擇具有醫療背景的委員，若是法律狀態明確或當事人只是為出了一口氣的案件，就會選擇善於溝通的委員；亦有受訪法官表示，若已可預見當事人會委任律師，此時就會傾向選擇法律背景之委員。

另外，受訪律師及受訪法官中均有指出，有觀察到部分法院股別之勞動調解委員會組成成員似有固定化的傾向，亦即有些法官可能較常會選擇特定幾位勞動調解委員合作；又，有部分受訪律師表示，部分法院會請當事人提出勞動組與事業組委員之建議名單（具體作法例如：請雙方當事人均就事業組及勞動組的委員提出5名建議人選並排序），惟法官最後不一定會指定當事人建議的委員。

（二）勞動調解委員之立場

1. 立法構想

勞動事件法第21條第3項規定：「勞動調解委員應基於中立、公正之立場，處理勞動調解事件。」，其立法理由指出：「三、勞動調解委員應基於其學識經驗，本於中立、公正之立場，以適切解決勞資爭議為目的而參與勞動調解之進行，不應因其學識、經驗之領域或個

人因素而有特定立場，爰設第三項規定。」

地方法院設置勞動調解委員辦法第5條第1項規定：「勞動調解委員應具有對於勞動關係或勞資事務之專門學識或經驗，由各法院遴聘；其人數依法院實際需要決定之，並區別為勞動組與事業組。」、第6項第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。」；第16條第2項規定：「勞動調解委員應遵守勞動調解委員倫理規範（如附件三）」，而法院勞動調解委員倫理規範規定：「一、勞動調解委員應秉持熱誠及耐心，以中立、公正之立場，本於負責、平和及懇切之態度處理勞動調解事件。…十、勞動調解委員執行職務，不受推薦機關團體之影響，亦不得為其所行調解事件當事人之代理人，且應避免有使人疑其為特定當事人代理人之行為。」

鑑上可知，在制度設計上，雖然勞動調解委員分為事業組及勞動組，而事業組委員係由工商團體或機關所推薦，勞動組委員係由工會或機關所推薦，但對於勞動調解事件之處理，勞動調解委員仍應秉持中立、公正之立場，並不應因其學識、經驗之領域或個人因素而有特定立場，且不受推薦機關團體之影響，不得成為當事人一方之代理人，且應避免使人疑其已成為特定當事人之代理人；簡言之，即便是事業組/勞動組的

勞動調解委員，其行為或提出之意見仍應中立、公正²⁸，不應只為雇主/勞工之一方爭取權益。

2. 實務現況

首先，多數法院於第一次調解期日通知書上即會載明「本件組成勞動調解委員會之調解委員為○○○（事業組）、○○○（勞動組）」或類似文字；在調解期日時的座位分配上，通常會安排事業組委員與雇主坐在同一側、勞動組委員與勞工坐在同一側，法官在開場時也會向雙方當事人分別介紹兩位委員，而讓當事人知悉事業組、勞動組之委員分別為何人²⁹。

多數受訪法官及受訪律師均表示，大致而言，在勞動調解程序中並未特別覺得事業組或勞動組的勞動調解委員之意見或立場有偏頗於當事人其中一方之情形，勞動調解委員仍會中立地提出意見，客觀地指出雙方當事人理由較薄弱之處，或是分別勸導雙方退讓。受訪勞動調解委員亦均表示，在參與勞動調解程序時，即便其身為事業組或勞動組的

委員，但終究不是雇主或勞工的代理人，因此會基於公正、客觀的立場來參與，並不會只從其中一方的角度提出意見。

承上，有受訪的事業組勞動調解委員進一步表示，由於其本身從事律師職務時，較常擔任雇主之代理人，故較瞭解雇主在勞資糾紛中面臨的困難，從而在擔任勞動調解委員時，基於自身經驗而分享比較多雇主面向的想法，這樣的情形可能會有，但尚不至於在立場上偏袒雇主一方；另有勞動組的勞動調解委員表示，其在調解過程中雖常會說明有利勞工的法律規定，但仍然是從法律的立場出發而提供意見。

不過，亦有部分受訪者表示，曾經遇過立場明顯偏袒於其中一方之委員；而經筆者進一步詢問，依其觀察，勞動調解委員立場不公正這樣的情況，是否會與法院、地區（例如：北部、中部或南部）或勞動調解委員的背景有明顯關連性？有受訪律師表示，此應與委員的背景、經驗等個人因素有關，而與法院或

註28：論者有認為，所謂「中立、公正之立場」之內涵未臻明確，但勞動事件法採行專家參審之精神既在借助勞動調解委員對勞動生活領域之直接觀察、專業知識及職業經驗以妥適解決勞資爭議，則所謂「中立、公正之立場」毋寧係誠命勞動調解委員之參與，應如實反映現實勞動生活領域之經驗與勞資雙方之需求，參見：張義德、王藝臻，前揭註1文，第61-62頁。

註29：另得說明者係，於日本，依勞動審判法第9條第1項規定，勞動審判員應基於公立且公正的立場而執行其職務，從而在勞動調解程序中，勞動審判員並不會向當事人表明其是受勞方或資方團體所推薦或是其出身自勞資哪一方，甚至當事人到了最後仍不知道勞動審判員各是勞資哪一方之情形亦不少見，此與我國勞動調解程序中，會向當事人表明勞動調解委員係屬於事業組或勞動組之作法不同；參管野和夫，前揭註13書，第1154頁；山川隆一（2012），《労働紛争処理法》，第159頁，弘文堂；鶴飼良昭（2008），〈労働審判手続きの運用の実情と検討課題〉，日本弁護士連合会編《労働審判事例と運用実務》，第68頁，有斐閣。

地區無關；但亦有受訪律師表示，中南部法院出現此種情況的比率較北部法院高；另有若干受訪者表示，相較於法律背景的委員，非法律背景的委員較容易出現立場偏頗的情況，其中又以工會背景出身之委員較為明顯。

又，有受訪法官表示，確實有部分委員會誤認自己是擔任事業組/勞動組的委員，因此就要本於雇主/勞工的立場參與，而遇到此種情形，其即會與該委員溝通，說明應秉持中立、公正之立場；另一方面，部分受訪勞動調解委員則有提及，有遇過當事人會認為他們是事業組/勞動組的委員，所以會期待他們應該站在自己雇主/勞工的立場而表達意見之情形；此外，有受訪者指出，作為調解技巧，有些委員則會在單邊會議時，佯裝向當事人表示「我會站在你這一邊為你說話」，藉以卸下其心防而瞭解其內心想法。

二、第一次期日前的準備

(一) 程序的補正及第一次調解期日的指定

1. 立法構想

勞動事件法的22條第1項規定：「調解之聲請不合法者，勞動法庭之法官應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。」，其立法理由指出：「法院受理勞動調解聲請後，勞動法庭法官應就有無不合法之情形，先為調查，…。又於調解程序開始後，始知有本條所定情事者，勞動法庭法官仍得依本條規定為裁定，爰設第一項規

定。」

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條規定：「（第1項）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。（第2項）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3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。」，其立法理由則指出：「一、當事人聲請勞動調解後，法官依本法二十三條第二項規定，應儘速指定調解期日。惟如其聲請尚有欠缺待補正，或有關於審判權、管轄權及其他應先進行之程序事項者，自宜先為處理；且為符合勞動事件迅速解決之要求，法院於第一次期日前應有充分之準備，以期能於第一次期日即得有效為實質進行，避免造成程序與進行時間無

益之虛耗，於上開情形，法官自不宜於聲請後即驟為第一次調解期日之指定。爰就法官指定第一次調解期日之事項，為第一項之規定，以資遵循。二、至於法官所指定之第一次調解期日，除應考量第一項外，亦應符合於期日前，已足使當事人處理先行事項及為充分準備之需求，及使當事人、勞動調解委員得為到場之必要，俾收第一次調解期日進行之實效，爰訂定第二項。…」

鑑上可知，在制度設計上，法院受理勞動調解聲請後，勞動法庭法官應就有無不合法之情形，先為調查，有不合法但其情形可以補正者，由勞動法庭法官命其補正，若當事人未為補正，勞動法庭法官應以裁定駁回其聲請；若無程序不合法之情形，原則上法院應在勞動調解聲請之日起30日內，指定第一次期日，但法院為於第一次期日前能為充分的準備、使第一次期日得有效為實質進行，或是為使當事人、勞動調解委員於期日時能夠到場，則例外得將第一次期日指定於勞動調解聲請之日起30日後；另外，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，以簡便權宜的方法來辦理。

2. 實務現況

在實務上法院常見命補正者，係當事人未繳裁判費之情形；除此之外，有法院認為當事人聲請書狀應記載事項有不明瞭或不完足，亦屬於聲請不合法，而以裁定命限期補正、逾期末補正即駁回

聲請者，例如臺灣士林地方法院110年度勞專調字第5號民事裁定：「次按調解之聲請不合法者，勞動法庭之法官應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，應定期間先命補正；聲請書狀或筆錄，應載明下列各款事項：(4)聲請之意旨及其原因事實、(5)供證明或釋明之證據。勞動事件法第22條第1項、第18條第3項第4款、第5款亦分別有明文規定。所稱「聲請之意旨」乃聲請調解之結論，如當事人調解成立，該聲請即成為調解條款，並為將來據以強制執行之依據及範圍。是以，在給付之訴，應表明相對人所負給付義務之內容及範圍，須明確特定適於強制執行。二、經查：…(二)又聲請人民事訴訟狀僅表明「受雇期間被告未幫原告投保勞工保險及提撥退休準備金，也沒有依照實際加班情形給付加班費，勞保費給付二月後就沒有給了」，並未詳予敘明相對人應給付聲請人勞工保險費、超時加班費、6%勞工退休金及醫藥費之原因事實經過（即原因事實發生之時、地及其內容）。聲請人應以書狀及繕本補正上開請求之原因事實，並附具證明原因事實之證據，及說明所提證據之待證事實為何。…(四)聲請人起訴狀被告「陳政彰即德東小吃店」、「陳怡臻即芸集小吃店」之記載，應為「陳政彰即蘿蔔德東小吃店」、「陳怡臻即芸集鍋貼水餃店」之誤載。聲請人應以書狀及繕本更正，及提出營利事業登記證及商號負責人最新之戶籍謄本（記事欄勿省略），

並依該資料具狀變更書狀之相對人年籍資料。(五)準此,本件調解聲請程式有上開欠缺之處,茲依勞動事件法第22條第1項但書規定之規定,限聲請人於收受本裁定送達後10日內,具狀補正上開事項,逾期不補正其一,即裁定駁回其聲請。」、臺灣士林地方法院109年度勞專調字第18號民事裁定:「1.勞動調解聲明第一項請求「確認兩造間『僱傭關係存在』」,惟依調解聲請狀事實及理由所載,兩造間僱傭關係現仍繼續存在,該項請求是否存有確認利益實屬有疑,聲請人應說明其因該項請求所受之法律上利益為何。2.勞動調解聲明第二項請求「相對人應恢復聲請人『原職務』,或『合意其他非業務性職務』」,均未具體表明相對人應給付之內容及範圍,聲請人應載明原職務及非業務性職務之職稱。3.勞動調解聲明第三項請求「相對人應『重新評核』因調動所造成聲請人的考績評等『損害』」,究係請求相對人應重新評核聲請人調動後之考績評等,抑或聲請人因調動所受之考績評等損害不明,聲請人應載明所為請求為何,若為前者,應表明請求相對人重新評核其考績之評等為何;若為後者,應表明所受損害為何,及其金額。4.上揭勞動調解請求之聲明,均未具體特定,致本院無從據以核定訴訟標的價額,並以裁定命聲請人補繳勞動調解聲請費。茲依前揭規定,定

期命聲請人補正本件勞動調解請求之聲明,……逾期未補正其一,即駁回其聲請。」

惟,對於聲請人書狀應記載事項有不明瞭或不完足時,亦有法院未直接認為係聲請不合法而命補正,而是會在定第一次調解期日前,採取相關準備措施,例如筆者承辦的勞動調解案件中,即曾有法官於定第一次調解期日前,先兩度請聲請人單方到庭進行訊問並製作訊問筆錄,訊問內容包括「聲請意旨為何?」、「請求的事項為何?」、「聲明中記載的應給付金額是什麼項目的錢?」以及其他案件原因事實,其後才將第一次調解期日通知書、聲請人勞動調解聲請書及兩次訊問筆錄一併寄予相對人;至若聲請人未配合到庭說明,有法院則會再以裁定方式命聲請人提出,例如臺灣桃園地方法院109年度勞簡專調字第24號民事裁定:「由於聲請人提出聲請狀內之相關事實及理由未臻明確,且於本院通知訊問時未予配合到庭說明,故聲請人應於收受本裁定送達翌日起5日內具狀提出如附表所示之相關證據及說明,以俾後續程序之進行。」

又,若聲請人未依勞動事件審理細則第15條第6項規定提出其書狀及所附證據之繕本或影本供勞動調解委員2人使用,法院亦有以裁定命限期補正、逾期即以調解之聲請不合法而駁回聲請者³⁰。

註30:例如:臺灣臺北地方法院109年度勞補字第437號民事裁定、臺灣新竹地方法院109年度竹勞簡專調字第4號民事裁定、臺灣士林地方法院110年度勞專調字第5號民事裁定。

次者，經詢問受訪法官在指定第一次期日時是否遵守調解聲請之日起30日內之要求時，多數受訪法官均表示，原則上會儘量遵守此期限規定；綜合參照受訪法官及勞動調解委員之說明，第一次調解期日時間的選定，與法官、勞動調解委員的時間，以及可資安排法院調解室的時間有關，而部分法官會先決定第一次調解期日的時間後，才聯絡勞動調解委員並確認委員該時間是否可以出席，如委員無法出席，則可能改找其他委員；部分法官則是請書記官提供數個時段給擬指定的兩位勞動調解委員確認，然後選擇該兩位委員均可出席的時間。

若當事人有程序不合法而應補正之情況，法院通常會先命補正並待當事人補正後，始指定第一次調解期日，於此情形，第一次調解期日即可能定於聲請之日起30日後；對此，則有受訪法官表示，雖然部分法官認為應先命補繳裁判費、將聲請程序補正後，再定第一次調解期日，但其認為，若先命補繳裁判費後才指定第一次調解期日，恐即無法符合30日內指定第一次調解期日之勞動事件法規定，因此其仍會先指定第一次調解期日，再處理補繳裁判費事宜。

至於在法院指定第一次調解期日後，若當事人或其委任律師當日無法出席，能否向法院聲請改期？對此，受訪者多表示，通常法院會准許改期，但亦有受訪律師指出曾遇過法官不准許改期者；而有受訪法官表示，其在指定第一次調

解期日前，會先請書記官連絡雙方當事人確認該時間是否可以出席，從而較無當事人不能出席而需要聲請改期之情形。

(二) 第一次期日前的書狀交換

1. 立法構想

勞動事件法第18條第1項前段規定：「聲請勞動調解及其他期日外之聲明或陳述，應以書狀為之。」、勞動事件審理細則第15條第1項前段規定：「聲請勞動調解，應向管轄法院提出聲請書狀，…。」、第28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，應與前項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。」

勞動事件審理細則第24條規定：「(第1項)法官應定相當期間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。

(第2項)前項指定之期間，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，至少應有五。」，其立法理由指出：

「一、當事人聲請勞動調解後，法官應命相對人限期提出答辯狀，及命聲請人就答辯狀提出意見，以利雙方於第一次期日即能為攻擊防禦之完整主張，有效為程序之進行，爰訂定第一項。二、相對人提出第一項答辯狀，宜酌留使調解聲請人得於期日前知悉並準備對於答辯提出意見之合理期間，俾使當事人雙方

於第一次期日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，爰為第二項之規定。」

另外，勞動事件審理細則第22條規定：「（第1項）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2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26條第1項規定：「當事人因補充聲請或答辯，或對於他造之聲請及答辯之陳述，得提出補充書狀，或於調解期日以言詞為之；法官認為必要時，亦得定相當期限命當事人提出補充書狀或於調解期日陳述之。」，其立法理由指出：「一、為提高勞動調解效能，當事人提出聲請狀、答辯狀之記載應完整主張事實及提出證據，嗣如尚有補充，得記載於補充書狀提出之，或於期日以言詞為之；法官認有必要時，亦得限期命為補充（例如：原告逕為起訴依法視為勞動調解之聲請時，法官得命原告提出記載本法第十八條第三項、第四項所定內容之補充書狀，以利調解期日之充分準備），爰訂定第一項。」

鑑上可知，在制度設計上，為使第一次期日時得有效為程序之進行，法院應將勞動調解聲請書狀與第一次調解期日通知書一併送達相對人，並應定相當期

限命相對人於第一次期日前提出答辯狀，而對於相對人之答辯狀內容，法院應命聲請人以書狀表示意見或於調解期日以言詞為之；另外，雙方當事人為補充自己之聲請或答辯，或是針對他方之陳述作回應，得再提出補充書狀，而在法院認有必要時，亦得限期命雙方當事人提出補充書狀。是以，在第一次期日前，雙方當事人應至少已進行第一輪書狀交換（聲請人提出聲請狀、相對人提出答辯狀），而在法院認為有必要時，尚得於第一次期日前限期命當事人續行書狀交換。

2.實務現況

多數受訪者均表示，在第一次調解期日前，法院會先請雙方當事人進行書狀交換³¹；至於進行書狀交換的程度、第一輪書狀交換後是否續行交換，受訪法官則有表示，要看案件本身而定，例如爭議的複雜性、當事人是否有委請律師或有其法務人員等。

惟另一方面，多數受訪者均指出，即使法院有限期命相對人提出答辯狀，但相對人常常不會遵期提出，甚至於第一次調解期日始當場提出，且若相對人有和解的意願，即可能認為無再提出答辯狀之必要，或認為提出答辯狀將增加衝突感而不利於調解，從而不會提出答辯狀，以致第一次調解期日前並未先完成

註31：法院第一次調解期日通知書上通常會附有例稿式的記載：「為利兩造於第一次調解期日即能為攻擊防禦之完整主張：（一）請相對人於文到○日內提出答辯狀於本院（須併同提出繕本或影本2份），並另以繕本或影本逕寄聲請人。（二）請聲請人於收受答辯狀後○日內，就答辯狀提出補充書狀於本院表示意見，並另以繕本或影本逕寄相對人；或於調解期日以言詞陳述意見。」

書狀交換。

此外，值得注意者係，筆者近來承辦之勞動調解案件中，有法院以通知書請相對人提出答辯狀，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「上述事項請依時限提出，俾利本院於勞動調解前整理爭點，逾期不提出，將再依民事訴訟法第268條之2規定請相對人說明理由，如未說明，本院得準用民事訴訟法第276條之規定，或於判決時依全辯論意旨斟酌之。」，則法院似是肯認若無正當理由逾期提出答辯者，將發生失權效，或法院得於判決時依全辯論意旨斟酌之；此立場將來是否會被該法院所貫徹，或是否為其他法院所採，值得觀察。

（三）勞動調解委員閱覽卷證之方式

1. 立法構想

勞動事件審理細則第15條第4項規定：「聲請書狀及其附屬文件，除提出於法院者外，應按勞動調解委員二人及應送達相對人人數提出繕本或影本。」，其立法理由指出：「六、聲請人提出聲請書狀，應併同所添具附屬文件，提出適當數量之繕本或影本，俾法院得送達相對人為答辯之準備，並供勞動調解委員閱覽，爰為第六項規定。」

勞動事件審理細則第25條第3項規定：「相對人提出答辯狀及其附屬文件，應併同提出繕本或影本兩份，並另以繕本或影本直接通知聲請人。」，其立法理由指出：「三、相對人提出答辯狀，應併同所添具附屬文件，提出繕本

或影本兩份，以供勞動調解委員閱覽瞭解案情；另並以繕本或影本直接通知他造，以便勞動調解委員會及當事人均能儘速取得相關之事證資料，而為調解程序進行之充分準備，爰訂定第三項。」

勞動事件審理細則第26條第3項規定：「當事人提出補充書狀及其附屬文件，應併同提出繕本或影本兩份，並另以繕本或影本直接通知他造。」，其立法理由指出：「三、為供勞動調解委員閱覽補充書狀以瞭解案情之需，並使他造能儘速取得相關之事證資料，而為調解程序進行之充分準備，爰訂定第三項。」

加強辦理勞動調解事件實施要點第4點第2、3項「（第2項）當事人提出之書狀及其附屬文件繕本或影本，調解程序筆錄影本，及其他認為適當之資料，法官得依個案之需要，擇下列方式之一供勞動調解委員閱覽：（一）於調解期日前送達勞動調解委員，並於調解程序終結後收回。（二）通知勞動調解委員於期日開始前至指定處所閱覽。（三）其他經法官認為適當之方式。（第3項）前項送達勞動調解委員之文書，得就涉及當事人或第三人隱私或業務秘密之資訊內容為適當之遮蔽。」，其立法理由指出：「二、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。至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，爰於第二項明定之。」

鑑上可知，在制度設計上，當事人之書狀及其附屬文件，均應併同提出繕本或影本兩份，以供勞動調解委員閱覽而瞭解案情；至於法院將當事人提出之書狀及其附屬文件繕本或影本等相關卷證資料提供予勞動調解委員閱覽之方式，則得依個案需要，採取(1)於調解期日前送達勞動調解委員，並於調解程序終結後收回、(2)通知勞動調解委員於期日開始前至指定處所閱覽，或是(3)其他經法官認為適當之方式。

2. 實務現況

參酌受訪法官及勞動調解委員之說明，總括而言，如何讓勞動調解委員閱覽卷證資料，不同法官間有不同的作法³²：(1)部分法官會將卷證資料先寄送紙本或提供掃描檔給委員（亦有部分法官是請當事人將書狀繕本或影本逕寄委員），待案件結束後會再收回，(2)部分法官則不主動寄送，但會告知委員得到院閱卷，或是請委員於調解期日時提早到院閱卷，(3)亦有法官是在期日時始當場交付予委員。

承上，關於法院提供予勞動調解委員閱覽之卷證資料是否完整，不同法官間亦有不同的作法：(1)部分法官會提供

完整的卷證資料予委員，(2)部分法官僅提供書狀、並不提供證物，(3)部分法官只會先寄送起訴狀節本（只有事實陳述部分），完整資料則須到院閱卷。

對於提前到院閱卷之方式，較多受訪勞動調解委員指出，法院通常係請委員於期日開始前30分鐘提早至法院閱卷；其中，有受訪勞動調解委員認為，實際上30分鐘的閱卷時間並不夠充足，但亦有受訪勞動調解委員指出，由於其參與的勞動調解委員會，於調解過程中主要係在進行勸導，因此即使未閱覽卷證還是可以進行。

另外，有受訪勞動調解委員指出，由於書狀寄送作業時間有落差，因此即便法院採取期日前先將完整卷證資料寄送給委員之方式，但仍常會發生委員於調解期日到場時才發現有新書狀之狀況。

（四）調解計畫之擬定

1. 立法構想

勞動事件法第8條第1項規定：「法院處理勞動事件，應迅速進行，依事件性質，擬定調解或審理計畫，並於適當時期行調解或言詞辯論。」，其立法理由指出：「一、勞動事件之爭議除影響勞工個人之財產權、工作權等權益外，亦多有連帶影響勞工家計之虞，有為迅速解決之必要。為期能迅速、有效處理勞動事件，各級法院應提昇處理勞動事

註32：於日本，其勞動審判規則僅規定當事人要提出給勞動審判員的書狀影本，但對於證據書面則無規定，以致當事人是否得向法院提出勞動審判員的證據書面、法院是否需先將證據書面寄送給勞動審判員等，自勞動審判施行之初至今，一直有爭議，不同法院間的作法也不盡相同；參鶴飼良昭，前揭註29文，第65-68頁；德住堅治，前揭註15文，第11-12頁。

件效能，爰訂定第一項。」；亦即，在制度設計上，為能迅速、有效處理勞動事件，勞動事件法乃要求法院依照事件性質而擬定調解計畫。

2.實務現況

在筆者詢問法院是否會擬定調解計畫時，受訪法官均表示，並不會特別擬定明確的調解計畫，亦即，並不會事先預定說第一次期日就要做什麼、第二、三次期日要做什麼，而是會在第一次調解期日時先聽雙方的陳述、瞭解雙方的想法及和解意願後，視具體狀況進行調解程序；但有受訪法官補充表示，由於當次期日結束時之際，會告知雙方當事人下一次期日將對某項爭點或雙方對該項爭點之意見進行討論，因此第二次期日以後，才比較會有明確的預定進行內容。

而在詢問受訪勞動調解委員及律師，依照其觀察，法官對於各次勞動調解期日是否會有明確的調解計畫時，受訪者亦均表示否定；其中有部分受訪勞動調解委員指出，實際上勞動調解委員會係

於第一次期日時，實際依照雙方的陳述與意願，才會對該案的調解進行方式有初步模型，再者，有些案件雙方均有和解意願，可能第一次調解期日稍微勸導就可以直接調解成立，反之，有些案件雙方根本沒有合意可能性，此際即會直接視為調解不成立而轉入訴訟，若是這幾種情況，則事先擬定各次期日的計畫即屬徒勞，因此實際上是視臨場狀況來進行。

不過，多數受訪勞動調解委員指出，通常法院會請勞動調解委員於第一次調解期日前，提早約15至30分鐘至法院，然後法官會先與勞動調解委員討論（實務上有將此稱作「會前會」或「事前評議」者），就該案之事實、證據、爭點或調解程序進行方式等交換意見；但亦有受訪勞動調解委員表示，其經驗上要求提早到場進行討論的比例很少，第一次調解期日通常是直接進行調解。筆者訪談的法官則均表示，會請勞動調解委員提早到場交換意見。

（待續）