

地方法院設置勞動調解委員辦法

條 文	說 明
第 一 章 總 則	章名
第一條 本辦法依勞動事件法(以下簡稱本法)第二十條第三項、民事訴訟法第四百十一條第一項訂定之。	明定本辦法之授權依據。
第二條 地方法院(以下簡稱法院)勞動調解委員之資格、遴聘、考核、訓練、解任、日費、旅費及報酬等事項，除法律另有規定外，依本辦法行之。	依本法第二十條第三項規定，明定本辦法規範之事項。另關於勞動調解委員支領日費、旅費事項，本法雖未要求明定，惟依民事訴訟法第四百十一條第一項規定：「調解委員行調解，得支領日費、旅費，……；其計算方法及數額，由司法院定之。」，依本法第十五條規定，於勞動調解委員行勞動調解亦適用之，爰於本辦法併訂定之。
第三條 本辦法所稱勞動調解事件，指依本法第二章所定行勞動調解程序之事件。	明定本法第二章所定行勞動調解程序之事件，為本辦法所指勞動調解事件之範圍，以期明確。
第四條 勞動調解委員辦理事務如下： 一、擔任本法第二十一條第一項所定勞動調解委員會之勞動調解委員，辦理勞動調解事件。 二、依本法第三十二條第二項第五款規定，參與聘任法院及其上級審法院訴訟之諮詢。	依本法第二十一條第一項、第三十二條第二項第五款規定，明定勞動調解委員辦理之事務。
第二章 勞動調解委員之遴聘及解任	章名
第五條 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。 法院遴聘之勞動調解委員，任一性別比例不得少於遴聘總人數三分之一。	一、勞動調解委員需具備本法第二十條第一項規定之資格，且為利於法院受理個案時，得依本法第二十一條第一項規定，指定分別具有勞方及資方事務學識經驗之適當勞動調解委員各一人組成勞動調解委員會，法院應將遴聘之勞動調解委員區別為勞動組與事業組。爰設第一項規定。 二、依本法第二十條第二項規定，於第二項明定法院遴聘勞動調解委員時應符合之性別比例。又本項係關於法院遴聘勞動調解委員之性別比例限制，至於法院在具體個案指定勞動調解委員之性別比例不受此限

<p>第六條 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。</p> <p>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。</p> <p>第一項機關團體推薦時，應表明受推薦人之下列事項：</p> <p>一、姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號及通訊地址。</p> <p>二、學經歷與現職。</p> <p>三、就勞動關係或勞資事務具備之專門學識、經驗。</p> <p>同一人僅得受一機關團體推薦；如受重複推薦，司法院得不列入第一項之名冊。</p> <p>第一項機關團體推薦時，應檢附受推薦人出具之同意推薦書、無第八條第一款至第十一款事由及未重複受推薦之聲明書。</p>	<p>制，附為敘明。</p> <p>一、為協助各法院順利遴選具勞資兩方觀點、經驗之調解委員共同參與勞動調解程序，發揮本法所定勞動調解之功能，司法院宜向適當之機關、團體徵求推薦勞動調解委員，並依受推薦人所具備之專門學識經驗之勞資屬性，區別為勞動組、事業組勞動調解委員，提供予法院辦理遴選事宜，爰設第一項規定。</p> <p>二、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，而依其專業背景分列為勞動組或事業組，爰訂定第二項。</p> <p>三、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，機關團體推薦時宜表明受推薦人相關之事項，爰於第三項明定之。</p> <p>四、一人如同時受數機關團體推薦，易造成推薦及遴選作業之混淆，並可能減少其他適當人選受推薦之機會，宜避免之，爰訂定第四項。各機關團體所推薦之勞動調解委員名冊中，有受重複推薦或其他顯不適宜擔任者，司法院自得不列入提供法院之名冊，併此敘明。</p> <p>五、為期提升推薦作業效率，機關團體辦理推薦時，宜使受徵詢之推薦人選自行表明未受其他機關團體推薦及無消極資格情形等事項，爰為第五項規定。至法院辦理遴選作業時，就欲遴選之人員是否符合法定資格條件等仍應為必要之實質審查，而非僅以推薦資料為據，自不待言。</p>
<p>第七條 法院應就前條受推薦人員中，遴聘適當之人為勞動調解委員；其有下列情形之一，得優先遴聘之：</p> <p>一、品行端正，著有信譽。</p> <p>二、對調解工作富有熱忱。</p>	<p>一、勞動調解委員品行是否端正、對調解工作是否有熱忱、生活是否安定、是否具有說服能力、對解決勞動紛爭是否有專門經驗、是否具備性別平等意識與尊重多元文化，及</p>

<p>三、生活安定且有充裕時間。</p> <p>四、具有說服能力。</p> <p>五、對解決勞動紛爭具有專門經驗。</p> <p>六、具有性別平等意識，尊重多元文化。</p> <p>七、具有豐富社會知識經驗。</p> <p>八、其他經認為適當者。</p> <p>法院依前項規定遴聘勞動調解委員不足所需人數者，得自行遴聘前條名冊以外對於勞動關係或勞資事務具有專門學識或經驗之人，為勞動調解委員。</p> <p>同一人得同時受不同法院遴聘為勞動調解委員。</p>	<p>是否具有社會歷練等，均影響調解之功能甚鉅，宜併同其他經法院認為適當之情形，列為優先遴聘之審酌事項，爰設第一項規定。</p> <p>二、為避免法院依前項規定遴聘之勞動調解委員不足所需人數，影響法院勞動調解事件之進行，宜由法院自前條名冊以外之人擇優遴聘，爰訂定第二項。</p> <p>三、勞動調解委員並非經常性執行職務，如其斟酌自身能力及時間許可，應得同時受不同法院遴聘，以有效發揮其專長協助法院處理勞動事件，爰設第三項規定。</p>
<p>第八條 有下列各款情形之一者，不得聘任為勞動調解委員；其已聘任者，應即予解任：</p> <p>一、現任中央或地方民意代表。</p> <p>二、工作經驗未滿三年。</p> <p>三、曾受有期徒刑以上刑之宣告。但受緩刑宣告期滿而未經撤銷或因過失犯罪不在此限。</p> <p>四、曾受保安處分或感訓處分之裁判確定。</p> <p>五、受破產宣告確定或裁定開始清算程序尚未復權。</p> <p>六、褫奪公權尚未復權。</p> <p>七、受監護宣告或輔助宣告尚未撤銷。</p> <p>八、律師受除名之處分。</p> <p>九、醫師受廢止執業執照或醫師證書之處分。</p> <p>十、會計師受除名之處分。</p> <p>十一、建築師受撤銷或廢止開業證書之處分。</p> <p>十二、未依本辦法規定完成專業研習。</p> <p>十三、經法院依本辦法考核認不適於擔任勞動調解委員。</p> <p>十四、有違反職務或其他不適於擔任勞動調解委員之行為。</p>	<p>調解委員如因故意犯罪而受有期徒刑以上刑之宣告、受保安處分或感訓處分裁定確定、經裁定開始清算程序、受破產或褫奪公權之宣告尚未復權者或受監護或輔助宣告尚未復權者，其行為已不適於擔任調解委員。又律師、醫師、會計師及建築師具有豐富之專業知識，就與其業務相關之勞動紛爭參與調解，應能提高其績效，惟律師、會計師受除名處分，或醫師被廢止執業執照或證書，或建築師受撤銷或廢止開業證書之處分者，均足認不適於擔任調解委員。另未依第十條及第十四條第一項規定完成專業研習課程、經法院依本辦法考核認不適於擔任調解委員，或違反職務及其他不適於擔任調解委員之行為者，亦對調解業務影響甚鉅，爰併予明定為調解委員之消極資格，以期周全。</p>
<p>第九條 勞動調解委員因住居所遷移或其他事由，致不能執行職務者，得隨時以書面向法院辭任。</p>	<p>一、勞動調解委員如因住居所遷移或其他事由(例如罹病等)，致無法執行職務者，得斟酌實際情況，隨時向</p>

<p>法院知悉勞動調解委員有前項不能執行職務之情形而未辭任者，亦得予以解任。</p>	<p>法院辭任，爰設第一項規定。</p> <p>二、勞動調解委員有第一項不能執行職務之情形而未辭任者，法院亦得予以解任，俾免影響調解程序之運作，爰於第二項明定之。</p>
<p>第十條 經法院遴選之勞動調解委員於受聘任前，應接受司法院或各法院所舉辦之專業研習課程至少十二小時。但續聘或已受他法院聘任為勞動調解委員者，不在此限。</p> <p>前項聘任前之專業研習課程，應包括勞動事件相關法令、性別平權、調解倫理及案例演練等課程。</p>	<p>一、依本法第二十條第一項規定，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。另為確保勞動調解委員之專業性，於受聘任前，應接受專業研習課程。惟如係任期屆滿後續聘，或於任期中再受他法院遴聘為勞動調解委員者，無庸重複接受本條規定之聘任前專業研習課程，爰設第一項規定。又如係任期中斷後，或任期屆滿未經續聘，嗣後再受原法院或他法院聘任者，為期仍具備應有之專業知能，故於受聘任前仍應依第一項之規定接受專業研習課程。</p> <p>二、為使勞動調解委員具有處理勞動事務應有之專業知能，爰於第二項明定第一項專業研習課程應包含之內容。</p>
<p>第十一條 法院應將遴聘之勞動調解委員，分列為勞動組名冊與事業組名冊，並記載其性別、學經歷、現職、就勞動關係或勞資事務具備之專門學識經驗、推薦單位及聯絡方式，供組成勞動調解委員會或聘請參與諮詢之參考。</p> <p>前項名冊之分列，應依第六條第二項定之。</p> <p>法院應將聘任之勞動調解委員名冊，層報司法院備查。解任時，亦同。</p> <p>法院應於法院網站張貼勞動調解委員名單，記載委員之姓名、性別、現職及組別，並隨時更新之。</p>	<p>一、為利於法院處理個案時，指定適當之勞動調解委員組成勞動調解委員會，或聘請其參與諮詢，爰於第一項明定法院應將遴聘之勞動調解委員，分列為勞動組名冊與事業組名冊，並記載必要之相關個人資料。</p> <p>二、前項名冊之組別分列原則，第六條第二項業有明文，爰設第二項規定。</p> <p>三、法院聘任或解任之勞動調解委員名冊，宜層報司法院備查，爰於第三項明定之。</p> <p>四、為昭公信，並維護當事人參與程序之應有權利，法院應將所聘任勞動調解委員之必要相關事項以適當之方式公布之，爰設第四項，惟公布時，亦應注意非必要之個人資料不宜揭露，俾免損及調解委員權益。</p>
<p>第十二條 勞動調解委員任期三年。但法院得依實際需要縮短之。</p> <p>前項任期屆滿，得續聘之。</p>	<p>一、勞動調解委員宜有一定之任期，俾定期評估是否適任，以維勞動調解之效能，爰於第一項明定勞動調解</p>

	<p>委員之任期為三年，惟法院亦得基於實務需要或調解委員個人因素，縮短其任期。</p> <p>二、任期屆滿之勞動調解委員，於任期內表現優異者，應使法院續聘之，爰訂定第二項。</p>
第十三條 法院應製發聘書、服務證予勞動調解委員；其格式由司法院統一規定(如附件一、附件二)。	勞動調解委員在各法院執行職務，為求慎重，宜發給聘書及服務證，並由司法院統一規定其格式，以免分歧，並示尊重。
第三章 勞動調解委員之義務	章名
<p>第十四條 勞動調解委員於任期內，應接受下列研習及訓練：</p> <p>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。</p> <p>二、與性別平權相關之課程訓練，每年至少三小時。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、為確保勞動調解委員專業能力及具備性別平權意識，勞動調解委員於任期內宜定期接受由司法院或各法院舉辦一定時數之研習或訓練課程。另為提升勞動調解成效及強化勞動調解委員之專業能力，法院得視實際需要舉辦講習會或座談會，爰設第一項。又為利資源共享，勞動調解委員之專業研習、講習會或座談會，自得與民事調解委員合併辦理，併予敘明。</p> <p>二、第一項第二款之訓練，目的在建立性別平權意識，其辦理宜採多元模式及來源，以豐富學習內容，爰訂定第二項。</p> <p>三、第三項明定勞動調解委員參加講習會或座談會之義務與違反之效果。</p>
第十五條 勞動調解委員應向法院陳明可即時聯絡之電話號碼；如有變更，應即更新。	為利於勞動調解程序迅速進行，並增進勞動事件之處理效能，勞動調解委員應提供可即時聯絡之電話予法院，俾法院得隨時依事件需求進行連繫，爰為本條之規定。
<p>第十六條 勞動調解委員執行職務時，應配戴服務證。</p> <p>勞動調解委員應遵守勞動調解委員倫理規範(如附件三)。</p>	<p>一、勞動調解委員執行職務時，為識別其身分，並建立兩造當事人之信賴感，爰於第一項明定勞動調解委員執行職務時應配戴法院核發之服務證。</p> <p>二、勞動調解委員參與法院勞動事件之處理，宜遵循相當之倫理規範，爰斟酌勞動事件之特性，並參考「法院調解委員倫理規範」內容，於第</p>

	二項訂定勞動調解委員倫理規範，並要求勞動調解委員遵守之。
第十七條 勞動調解委員對因行勞動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，及勞動調解委員會各成員之意見，應保守秘密。	參考民事訴訟法第四百二十六條規定，明定勞動調解委員之守密義務。
第四章 費用及報酬	章名
第十八條 勞動調解委員於勞動調解期日到場之日費，每次依新臺幣五百元支給。同一日於同法院到場二次以上者，以一次計。	參考法院辦理民事事件調解委員日費旅費及報酬支給標準第三條規定，明定勞動調解委員支領日費之金額。又日費之支給係以「日」而非以同日到場調解之「次數」為計算單位，故同一調解委員調解完畢離院後，同日再到同法院調解者，不得再發給到場之日費，附為敘明。
第十九條 調解委員於調解期日到場，乘坐交通工具，市內以搭乘公共汽車、大眾捷運系統，長途以搭乘火車、高鐵、公民營客運汽車、輪船為原則；如座位有等位者以中等等位標準支給；遇有水陸交通阻隔無法通行，或指定到場之期日甚為急迫時，得搭乘飛機（經濟艙級），惟應提出足資證明之文件。 調解委員如因業務便利需要，駕駛自用汽機車者，其旅費得按同路段公民營客運汽車可乘坐車種票價報之。 調解委員身體障礙或行動不便，市內得搭乘計程車。 交通費採實報實銷。但搭乘計程車、高鐵或飛機者，法院應切實審核其單程費用證明或收據後，支給往返之交通費。	參考法院辦理民事事件調解委員日費旅費及報酬支給標準第四條規定，明定勞動調解委員支領旅費之計算方式。
第二十條 勞動調解委員辦理勞動調解事件者，其在途及滯留日期內之住宿費及雜費，每日不得超過國內出差旅費報支要點所定薦任級以下人員每日給與之標準，依實支數計算。	參考法院辦理民事事件調解委員日費旅費及報酬支給標準第五條規定，明定勞動調解委員支領住宿費及雜費之標準。。
第二十一條 勞動調解委員請求報酬之數額，依調解事件之性質，原應適用通常訴訟程序者，每人每件以新臺幣一千二百元為限；其他勞動調解事件，每人每件以新臺幣八百元為限。但承	一、參考法院辦理民事事件調解委員日費旅費及報酬支給標準第六條規定，並斟酌勞動事件之特性，於第一項明定勞動調解委員之報酬金額。

<p>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，於新臺幣五百元至五千元之範圍內增減之。</p> <p>前項報酬之支給，不以調解成立者為限。</p>	<p>二、勞動調解委員如已盡力執行調解職務，不論其調解結果如何，承辦法官均得視事件之繁簡，核定相當之報酬，爰設第二項規定，俾資遵循。</p>
<p>第二十二條 勞動調解委員於任期內參加司法院或法院舉辦之專業研習、講習會、座談會等會議，或應邀出席集會，受司法院、各級法院表揚者，得經遴聘法院院長事前許可，準用第十九條及第二十條規定，支領費用。</p>	<p>參考法院辦理民事事件調解委員日費旅費及報酬支給標準第八條規定，明定勞動調解委員參加會議、研習得支領費用之要件與金額標準。</p>
<p>第二十三條 勞動調解委員辦理勞動調解事件請求日費、旅費及報酬，應於每次調解期日到場後十日內填具勞動調解委員日費、旅費及報酬申請書兼領據（格式如附件四），由承辦書記官核計其數額，送請法官審核後，一份附卷，一份送總務科辦理支付手續，並按程序結報。</p>	<p>參考法院辦理民事事件調解委員日費旅費及報酬支給標準第七條規定，明定勞動調解委員支領相關費用、報酬之作業流程。</p>
<p>第二十四條 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。</p>	<p>勞動調解委員依本法第三十二條第二項第五款規定，受聘請參與訴訟諮詢，其日費、旅費及報酬之支給，應依專家諮詢日費旅費及報酬支給要點定之，爰設本條規定，俾資明確。</p>
<p>第五章 勞動調解委員之考核</p>	<p>章名</p>
<p>第二十五條 法院認勞動調解委員有下列各款情事之一而應予評核者，得於徵詢勞動專業法庭庭長、法官及相關人員意見，並通知受評核之勞動調解委員陳述意見後，依情節輕重分別施予口頭告誡、限期改善或停止職務一定期間等措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、有事實足認因故意或過失，致處理勞動事件有明顯違誤，而侵害人民權益。 二、違反調解程序或職務規定。 三、無正當理由遲延程序進行，致影響當事人權益。 四、違反勞動調解委員倫理規範。 五、有其他不適當之行為或情事。 	<p>勞動調解委員有不當之行為時，法院應予評核及適當之處理，以維勞動調解之品質，爰於本條明定法院對勞動調解委員施以評核、處理之事由與程序，俾資遵循。</p>
<p>第二十六條 勞動調解委員有下列情形之一者，院長或其指定人員得召開評鑑會議，決定是否即予解任：</p>	<p>勞動調解委員有前條第一款至第五款所列不當行為情節重大，或於任期中發生第八條、第九條第二項或第十四條第三</p>

<p>一、有前條各款情事且情節重大。</p> <p>二、有第八條、第九條第二項或第十四條第三項所定解任事由。</p>	<p>項所定解任事由者，有臨時召開評鑑會議，妥慎研議是否即予解任之必要，爰於本條明定之。</p>
<p>第二十七條 法院應於勞動調解委員任期屆滿前召開評鑑會議，決定是否續聘。</p>	<p>為維持勞動調解委員素質，以保障當事人權益，明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。</p>
<p>第二十八條 前二條之評鑑，由院長或其指定人員召集勞動專業法庭庭長、法官或其他人員辦理之。必要時並得邀請具有相關專業之學者專家參與。</p> <p>法院為評鑑時，得審酌下列各款情事：</p> <p>一、第八條各款情形及其他不得續聘或得予解任之事由。</p> <p>二、勞動調解期日出勤狀況。</p> <p>三、接受勞動專業研習、性別平權訓練、講習會、座談會之積極度。</p> <p>四、被陳情或評核之次數、內容及處理結果。</p> <p>五、執行職務之態度。</p> <p>六、勞動專業法庭之意見。</p>	<p>明定法院評鑑會議之組成方式，及辦理勞動調解委員評鑑時應審酌事項，以期評鑑之妥適。</p>
<p>第二十九條 勞動調解委員服務績效優良者，應予表揚。</p>	<p>服務績效優良之勞動調解委員，應予表揚，以提高調解委員之榮譽心。至表揚之原則，應依法院加強辦理勞動調解事件實施要點相關規定。</p>
<p>第六章 附則</p>	<p>章名</p>
<p>第三十條 本辦法自中華民國一百零九年一月一日施行。</p>	<p>配合勞動事件法之施行，明定本辦法之施行日期。</p>