

日本技能實習制度之法律定位及問題點^{*}

◆ 從勞動法、社會保障法的觀點 ◆

森戶英幸^{**}／日本慶應義塾大學教授

◆ 目 次 ◆

- I 單純勞動與在留資格——入管法的原則與現實
- II 技能實習制度的概要
- III 技能實習生與勞動法、社會保障法
- IV 今後的課題
- 代結語——對外國人之法律扶助

I 單純勞動與在留資格——入管法的原則與現實

外國人在日本滯留，在留資格是必要的。關於在留資格，有各式各樣的資格，但其背後之日本的政策的基本想法是，「非常歡迎具有高度專門技術之外

國人勞動者，拒絕單純勞動者」¹。可能是因為若是前者，對日本的經濟、社會有所貢獻，後者則有危及日本人的僱用（甚至社會的安寧？）之虞吧²。

但是，如果在教室對學生說出上述的話，大家都會顯得一臉驚訝。不接受單純勞動者？不管去到哪裡居酒屋、便利商店，店員或收銀員大概都是外國人！他們全部都是非法入境的嗎？是躲在飛機的貨艙中偷跑進來的嗎？但是沒看到像成龍那樣厲害的人呀……

從這一點就可以明白看出，日本入管法的原則和現實之乖離。當然，偷渡而來或逾期居留的非法勞工也並非完全沒有。但是，除此之外，事實上，外國

^{*} 本文為森戶英幸教授應邀來臺之演講稿，發表於法律扶助基金會南投分會舉辦之2018「跨境移工移民的社會保障漏洞與權益保護課題國際研討會」（2018年6月14日）。經本刊編輯委員會邀請，刊登於本刊。本譯稿由國立臺灣大學法律學院徐婉寧副教授翻譯，特此敬申謝忱。

^{**} 日本慶應義塾大學教授。

¹ 2016年修法時（2017年9月施行），創設了所謂「長照」之居留資格，能取得這個居留資格者，僅限於具備長照福祉士資格者，「高度的專門技術」之要件（至少在形式上）仍被保留著。

² 為了貫徹後者的規制，入管法（出入國管理及難民認定法）透過助長不法就勞罪（入管法第73條之2），對於從事仲介非法工作的業者，或是僱用非法工作者，得以科以刑罰。

人有幾個方法可以在日本合法地從事單純勞動。

第 1，日本人的配偶等，擁有「家屬滯留」的居留資格者³。

第 2，居留資格為「留學」者。原則上 1 週 28 小時之內的話，得到許可而工作是可能的⁴。在便利商店等工作的，大概都是屬於這個類型的人。但是，難以確認是否真的沒有工作超過 28 小時。一天分別在 2 個公司工作各 4 小時的事例，被認為也是很多的。如此一來，總時數就會因為超過 28 小時而違法，但如果本人不說的話，也不會穿幫。

第 3，居留資格為「定居者」。具體而言，是到第 3 代為止的日裔人士。由於其可不受限的工作，愛知縣或埼玉縣的工業區，就有「巴西村」的存在。

而第 4 種，就是本演講的主題，「技能實習」之居留資格⁵。

II 技能實習制度的概要

「關於外國人技能實習適切的實施與技能實習生的保護之法律（技能實習法）」於 2016 年制定，而於 2017 年 11

月開始施行。技能實習制度本身於 1993 年即已經制度化了，但被指摘具有各式各樣的問題，於是加以立法化。

1 目前為止之經過

（1）2009 年修法以前

當初以最長 1 年間「研修」的居留資格，進行上課與實務的研修，後來以「特定活動」的居留資格（最長為從赴日時起 3 年為止）從事技能實習，關於技能實習具有僱傭關係，但研修期間則非僱傭關係，此為當初的框架。

然而，實際上，研修期間使其長時間勞動⁶，即使是技能實習期間也有違反勞動基準法等行為的事例，並不少見⁷。像這樣的不適切的行為，其產生的背景為，在勞動力不足而感到苦惱的地區，和本來的制度目的不同，研修生、技能實習生被期待可作為實質上低廉的勞動力來運用⁸。

（2）2009 年修法

因此，以和本來的目的相符之制度為目標，創設了「技能實習」1 號以及 2 號的居留資格（最長 3 年）。第 1 年為技能實習 1 號，原則上接受 2 個月的上課講習。到此為止並無僱傭關係。剩下的

³ 1週28小時以內的工作，原則上是概括許可。超過28小時者，得到個別許可也是可能的。

⁴ 關於留學生基於與自己學籍所在的學校間之契約，而受有報酬為補助教育或研究之活動（教學助理等），不需要資格外活動的許可。

⁵ 此外，也有所謂「研修」的居留資格，但現在僅承認完全不伴隨著實務研修而僅為上課講習研修，以及資金來自於國家、地方公共團體等事業的研修。

⁶ 即使形式上是研修生，但實質上被當成「勞動者」使用的話，會該當於勞動基準法、勞動契約法上的勞工。スキール事件・熊本地判平成22.1.29勞判1002号34頁。

⁷ 農林水産省『平成19年版 食料・農業・農村白書』123頁。

⁸ 同上。

10 個月在實習實施者麾下為實習，自此開始成立僱傭關係。

第 2 年及第 3 年為技能實習 2 號。技能評價考試合格的話，即變更居留資格。延續 1 號的時期，在僱傭關係之下，以更加熟練第 1 年時取得的技能為目標。

此外，也強化了關於監理團體的規制。

（3）2016 年修法

然而，2009 年修法後，仍發生違反管法令或勞動關係法令之情形，對於技能實習制度的嚴厲批判也從未停止⁹。因此，經過了有識者懇談會等的檢討，制定了技能實習法。為了貫徹所謂對發展中國家「培育人才」的國際貢獻之本來的目的，一方面擴充技能實習制度的同時，另一方面為了制度的適切化而強化關於技能實習生等保護的規制。再者，作為監督實習實施者、監理團體的機關，設立了新的外國人技能實習機構。

2 現行制度的概要

〔資料 1 參照〕

技能實習制度中，有接受機關是個別企業者（企業單獨型）與事業協同組合或商工會等監理團體者（團體監理型）。實際上 95% 以上是團體監理型。

⁹ 「關於技能實習適切的實施與技能實習生保護之基本方針」（平 29.4.7 法務省・厚生勞動省告示 1 號）亦明言此事。

（1）技能實習制度的擴充

增訂技能實習 3 號的居留資格，作為技能實習生，最長可以在日本滯留 5 年。第 1 年的技能實習 1 號、第 2 年的技能實習 2 號後，中間暫時回國 1 個月，限於優良的實習實施者、監理團體，且以實技考試之技能評價考試合格為條件，得以為第 4 年以後的技能實習。

（2）技能實習制度的適切化

〔資料 2 參照〕

基於所謂的「技能實習不得作為勞動力需求的調整手段」（技能實習法第 3 條 2 項）之基本理念，實施①針對每一位技能實習生做成實習計畫的認定制度¹⁰、②導入實習實施者之備查制以及監理團體的許可制、③對實習生所為之人權侵害行為¹¹，透過罰則加以禁止，等等的規制強化。

3 技能實習生的現狀

〔資料 3 參照〕

雖然幾乎只有技能實習法制定以前的數據，但直白地說，該數字顯示出技能實習制度實質上並非國際貢獻的制

¹⁰ 例如修得於本國難以取得之技術等，必須滿足各式各樣的要件。認定係以主管機關首長（厚生勞動大臣及法務大臣）的名義，由外國人技能實習機構為之，一旦不符合基準，即會被取消認定。

¹¹ 規定禁止以暴力等強制技能的實習、禁止關於技能實習的契約不履行的違約金、禁止護照・居留證的保管等（技能實習法第 46 條以下）。

度，而是低薪提供勞力的制度。2017 年底的技能實習生的人數為 27 萬 4,233 人，其中 3 分之 1 來自越南，其次多來自中國、菲律賓¹²。就職種而言，食品製作關係、機械金屬關係，以及建設關係是比較多的。其中，近年來建設關係的人數急速增加，超越農業關係而成為人數第 3 高的——從這一點也可以看出日本國內供需關係的變化。半數的實習實施機關是從業員未滿 10 人的微型企業，而從業員未滿 50 人的企業佔了 8 成。雖說不得僅從從業員的人數來判斷企業，但於如此規模的企業，能修得有助於國際貢獻的「技能」之「實習」是否可能，實有疑問。

III 技能實習生與勞動法、社會保障法

1 勞動法制

如前所述，現行法下技能實習生除了剛到日本的上課講習期間以外，因為制度上是在僱傭關係下從事勞動，所以和一般勞工一樣全面地適用勞動法制¹³。加入工會向雇主要求團體協商，當然也是可能的¹⁴。

¹² 也有從臺灣來的技能實習生，<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO2130072019092017TJ1000/>。

¹³ 關於農水產業，幾乎全部的工作時間規制都不適用（勞動基準法第41條第1款），但是這並非僅限於技能實習生的措施。

¹⁴ 技能實習生所加入的合同工會，為了尋求待遇的改善或實習中性騷擾的解決而向實習實施機關申請團體協商而紛爭化，即為集體紛爭的典型例。

2 社會保障法制

日本的社會保險制度，依是否為僱傭關係下的勞動者，所適用制度會有所不同。技能實習生在赴日之初的上課講習期間並非處於僱傭關係下，但是因為在制度上預期其之後作為技能實習生，在一定期間內會在日本有住所，所以有加入為了自營業者等非僱傭型態者所制定的社會保險制度的義務。關於之後的實習期間，因為成立了僱傭關係，所以和一般的勞動者為相同的處理。

（1）職災保險

上課講習終了後，原則上即成為勞動者災害補償保險（職災保險）的適用對象。職災保險原則上涵蓋所有的事業、所有的勞工，但是仍有暫定的仍屬於任意適用事業的部分。亦即，通常使用勞工未滿 5 人之個人經營的農林、水產業、養殖，以及畜產等一部分的事業。

但是，若是利用技能實習制度而接受技能實習生時，即使是暫定任意適用的事業主，也負有任意加入職災保險，或是加入民間保險等與採取於此類似之措施的義務¹⁵。透過這種方式，大致上對於所有的技能實習生之職業災害給予保護。

¹⁵ 此為技能實習計畫的認定基準之1（技能實習法第9條第6款、技能實習法施行規則第12條第1項第5款）。

（2）僱用保險

以失業為保險事故的僱用保險也和職災保險相同，原則上以僱傭關係成立之上課講習終了以後的期間為適用對象¹⁶。但是和職災保險相同，勞工未滿5人的個人事業的一部份為任意適用事業¹⁷。關於此，和職災保險不同，即使利用技能實習制度，也沒有特別強制加入僱用保險的規定。

技能實習生失業的情形非常稀少，但也不是完全沒有這樣的例子。實習實施機關的事業關閉後，移轉至其他同一職種の實習實施機關前的期間，似有核給失業給付的例子。

（3）醫療保險

所謂國民皆保險的制度下，關於技能實習生也一定會適用某種醫療保險制度。從技能實習生的觀點來看，該利益並不小。一旦提示保險證，幾乎在所有的醫療機關都只要負擔3成的醫療費即可，處方藥也可以便宜的取得。

上課講習期間中，雖然未成立僱傭關係，但因為在日本一定期間¹⁸有住所，所以會發生加入以自營業者等非僱用型態者為對象之國民健康保險的義務。住所地的自治體為保險人，而保險費僅由加入者本人，即技能實習生負擔。

關於上課講習結束後的實施實習期間，僱用勞工負有加入健康保險的加入義務。但是，關於在未負有強制加入健康保險義務之事業所工作的技能實習生，若該事業所未申請健康保險之任意適用，即加入國民健康保險。無強制加入義務者為，個人事業而常時僅僱用未滿5人之從業員的事業所，或是個人事業的農業、漁業、一部的服務業（洗衣業、飲食店、大樓清掃業等）的事業所。

再者，即使是強制適用事業所的勞工，所定勞動時間一周未滿20小時等情形時，也不會成為強制加入被保險人，但技能實習生的情形，工作時間那麼短的情形並不多。

保險人為全國健康保險協會（協會健保）或是健康保險組合（組合健保），保險費為勞資各半。

（4）年金保險

和醫療保險相同，在國民皆年金制

¹⁶ 即使是勞工，關於沒有僱用31日以上之可能者，或每週所訂的工作時間未滿20小時者，也不會成為僱用保險的被保險人。但是關於技能實習生，制度上當然有僱用31日以上之可能，通常應該也不會有所定工作時間未滿20小時的情形。

¹⁷ 與職災保險的任意適用要件有著微妙的差異。勞工5人未滿的個人經營的事業，且屬於下列之一者，①土地的耕作、開墾、植物的栽植、採收、採伐之事業及其他農林的事業，②動物的飼育、水產動植物的採捕、養殖的事業，其他畜產、養蠶、水產的事業。

¹⁸ 居留期間未滿3個月時，並非被保險人，但因為技能實習生的情形最短也有6個月的居留期間（國民健康保險法施行規則第1條、住民基本登記法第30條之45、基於國民健康保險法施行規則第1條第1款的規定厚生勞動大臣另行規定者之一部改正之事（平成24年後生勞動省告示第23號））。

度下，關於技能實習生，只要是 20 歲以上未滿 60 歲，也一定要適用某種年金保險制度。從技能實習生的性質來看，可能不認為年金保險的利益有像醫療保險那麼大吧。但先不論老年年金，失能年金、遺屬年金的存在，對於「萬一」的時候，年金保險具有很大的利益。

關於上課講習期間，因為在日本有住所，20 歲以上未滿 60 歲者，即有加入以自營業者等非僱用型態者為對象之國民年金的義務。保險人為國家，保險費僅由加入人本人，即技能實習生負擔（2018 年的月額為 16,340 日圓）。但是因經濟的理由難以繳納保險費時，有免除保險費的一部或全部的制度。

上課講習終了後，便加入以勞工為對象之報酬比例年金的厚生年金保險¹⁹。任意適用事業所的要件、關於並非強制加入之部分工時勞工的要件，和健康保險相同（參見前述（3））。不能加入厚生年金者，即加入國民年金。現在的保險費率是 18.3%（此為勞資各半負擔）。

老年年金，保險費繳付期間有 10 年以上²⁰者，原則上不到 65 歲不能受領，但滿足若干要件時，可以受領退保一次金²¹。厚生年金退保一次金的要求是，

¹⁹ 正確來說，國民年金的被保險人資格繼續延續外，再加上獲得厚生年金的被保險人資格。但保險費僅負擔厚生年金的保險費。

²⁰ 也包含免除保險費的期間。

²¹ 金額會隨著保險費繳付期間變長而增加，例如國民年金，居留 36 個月以上可以拿到將近 30 萬日圓；厚生年金的話，居留 36 個月以上時，可以拿到作為勞工繳納額而由

①請求人是外國人，②厚生年金保險的保險費繳納 6 個月以上，③於日本沒有住所²²、④無受領厚生年金保險的失能年金等權利，⑤出境後 2 年內者²³。大部分的技能實習生在回國時請求此退保一次金。

技能實習生輸出國和日本締結社會保障協定時，適用合計年金加入期間等措施是可能的。然而，現在大多數的技能實習生輸出國中，並無年金合計可能之協定締結國²⁴。

（5）長照保險

40 歲以上未滿 65 歲的技能實習生，係以需要長照、需要支援的狀態為保險事故之長照保險制度的被保險人。然而，技能實習生的大部分是年輕人，加入長照保險的例子不多。

IV 今後的課題

1 勞動法的課題

技能實習生除了初到日本的上課講習期間外，係處於僱傭關係下，全面地

勞工自己支付之保險費額的大約 36 個月份。

²² 實際上，於居住地的市公所等提出轉出申請書的話，於居民票轉出預定日之後，申請退保一次金是可能的。

²³ 關於國民年金也規定相同的要件。

²⁴ 與菲律賓的社會保障協定已經完成署名了，但還未生效。此外數量很少，但有輸出技能實習生的國家如澳洲、韓國（但並無年金加入期間合計措施，僅有雙重加入防止措施）、巴西等為已生效的協定締結國。

適用勞動法。並不會因為是技能實習生，或因為是外國人，而不能受到勞動法保護。問題是，該保護是否具實效性地也及於技能實習生。

如前所述，接受技能實習生的企業多是小規模的微型企業，無法否定其處於容易違反勞動法規的狀況。實際上，雖然是技能實習法施行前的數據，2016年勞動基準監督署實施監督指導的實習實施機關中，有7成的工作場所被認定違反了勞動關係法令²⁵。

與是否接受技能實習生無關，勞動基準法等法令的遵守乃雇主的義務，為了對實習生的保護更有實效性，有必要檢討更符合實際情形的規制或監督的方法。技能實習法施行以前，也有將不支付工資等違反勞動基準法的行為，當作入管法上之不正行為，而採取一定期間停止為不正行為之監理團體或實習實施機關接受技能實習生的措施。技能實習法也規定，違反一定的勞動基準法等而遭受刑罰時，或是為「關於勞動法令不正或顯著的不當行為」時，將5年間不為技能實習計畫之認定（技能實習法第10條第1項第1款、2款、8款、技能實習法施行令第1條）。如此規制的旨趣，應透過監理團體令其傘下的微型事業主徹底周知。

2 社會保障法上的課題

如前所述，關於技能實習生，上課講習期間也是，其後的實施實習期間也是，毫無遺漏地適用各種的社會保障制度，除了適用關係複雜而煩雜的問題以外，至少法制度上幾乎不存在漏洞²⁶。

如前所述，關於職災保險以及醫療保險，以技能實習生而言，利益不小。但是，另一方面，關於僱用保險以及年金保險，於技能實習生方面，幾乎沒有發生保險事故的可能，卻要負擔保險費，有可能暗生負擔過大之不滿。但是關於僱用保險，技能實習的期間最長是5年，實習的地方破產或因為各式各樣的問題而變更實習處所的可能性變得更高的情形下，應難以否定僱用保險的必要性。

再者，關於年金保險，考慮到發生意外事故時，失能年金或遺屬年金之給付，以及關於對應老年年金所負擔的保險費，若受領退保一次金之給付的話，某程度而言可以「回本」，可謂未損及作為社會保險制度的公平性。重要的毋寧是，關於加入該等制度的利益，為了讓技能實習生理解並接受，找出有效的說明方法。

當然，在制度上即使有加入義務，如果實際上未確實加入也沒有意義。現行法上、因此採取了數個措施。首先關

²⁵ 主要的違反事項為，工作時間、機械的安全基準關係，以及加班費的支付等，<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000174090.html>。

²⁶ 此外，外國人技能實習生綜合保險對於社會保險制度中自己負擔額等會加以給付，實務上也鼓勵加入此種保險。

於職災保險，如前所述，職災保險關係的成立是技能實習計畫認定的要件，大體上沒有發生未納保問題的餘地。關於健康保險、厚生年金保險、僱用保險，也以取得被保險人資格之提出等作為雇主之義務，以怠於履行該義務為理由而受有刑罰時起，5 年內不得受有技能實習計畫之認定（技能實習法第 10 條第 1 項第 1 款、第 4 款），但未加入社會保險而被查獲，並因此甚而發動刑罰的例子，實際上幾乎沒有。為了不要有漏未加入各種社會保險制度的情形，透過監理團體的控制果然還是不可或缺的吧。

此外，關於職災保險，為了避免因實績費率²⁷而增加保險費的負擔，有可能發生「隱蔽職災」的問題。此問題也並非限於技能實習生才會發生的問題，但身為外國人的技能實習生，無法否定有時會被事業主「操控」的可能性。對於技能實習生，應有必要透過事前的講習等預先充分說明制度的旨趣與內容。

3 技能實習制度的課題

坦白說，日本的技能實習制度是為了解決微型企業的勞動力不足，以及亞洲各國中存在著到日本「外出賺錢的需求」的現實，以所謂國際貢獻為原則所誕生的產物。其現實與原則的乖離，導致了輸出機關中的不正行為與對於實習生的不當處置等各式各樣的問題，而成為批判的對象。

²⁷ 簡單來說，發生職災事故的工作場所保險費率就調升（未發生就調降）的制度。

可預見勞動力的不足今後會更加嚴重的情況下，作為法政策的方向，捨棄所謂技能實習制度的原則，對於從事單純勞動的外國人勞動者，從正面打開門戶也是一種選擇也說不定。但是技能實習法仍還是維持著原則。和現實的乖離所導致的問題，透過關於技能實習規制的強化加以解決，將技能實習純化為終究是為了國際貢獻、為了可以修得本國所學習不到之技能的制度。作為補充勞動力不足的制度，則會是比之前更難用的制度。勞動力不足的問題、對移民門戶開放的是與非，就另行討論吧（正確來說，現在先不處理日後再說）。此乃所謂一方面維持現行制度一方面尋求改善的方向，就政治而言，確實是現在的時點上不會出錯的選擇。

技能實習法才剛施行未久。技能實習制度今後是否能依其旨趣嚴格地加以運用，即使如此，也能有和向來相同數目，甚至更多的技能實習生來日本，在日本取得各式各樣的技術，回國後加以活用對本國的經濟發展作出貢獻——所謂的如畫所刻劃般幸福的循環能否到來，不得不加以注目。此外，去年底的電視節目中²⁸，報導了日本的監理團體每決定接受一個技能實習生，就被越南的輸出機關關係者要求回扣的實情之證

²⁸ 東京電視台「地球的破曉」（2017年12月12日）。受到報導的影響，法務省與厚生勞動省等聯名發出以「喚起關於和輸出機關間不適切關係之注意」為標題之文書，http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukoku/20171214_attention_1.pdf。

言。這是技能實習法制定後的事情。希望這是假新聞或是非常稀有的例外情形。

【後記】(2019 年 1 月)

本稿截稿後之 2018 年 12 月，國會通過了入管法的修法（大部分的規定於 2019 年 4 月施行）、日本的入管政策可見更進一步地展開，因此於此稍加補充。

透過此次修法，創設了「特定技能 1 號」與「特定技能 2 號」，2 個新居留資格。1 號是關於具有「需要相當程度知識或經驗之技能」的外國人，以一定程度以上的日文能力或技能試驗合格為條件，承認最長 5 年的居留。預期會應用在長照、建築等人手不足的領域，但實際上似乎是為了讓技能實習生實習期間終了後能繼續留在日本的制度。2 號比 1 號的門檻更高，必須是具有「熟練之技能」的外國人，因為其居留資格可以更新，可以可為更長期之居留。也承認配偶及子女之陪同。其他關於修法的具體運用方法等，詳細的規定今後會慢慢地補足——感覺上內容並不紮實就通過了法案，關於此點在野黨強烈地予以批判。

本次修法，可謂是安倍政權呼應地方人手不足快想辦法的要求下的產物。現在的狀況可謂是終於對於單純勞動的「移民」也敞開了日本勞動市場的門戶，而毀譽參半。然而，至少在法政策上，還是維持「非常歡迎具有高度專門技術之外國人勞動者，拒絕單純勞動者」的

原則，政府也強烈否定此為「事實上的移民接受政策」之指摘。所謂並非移民、並非單純勞動的原則下，實際上單純勞動的移民不斷的持續增加——就某種意義而言，作為政策或許是極為一貫的。

代結語——對外國人之法律扶助

最後，代替結語，關於法律扶助制度對外國人之適用，也簡單加以論及。

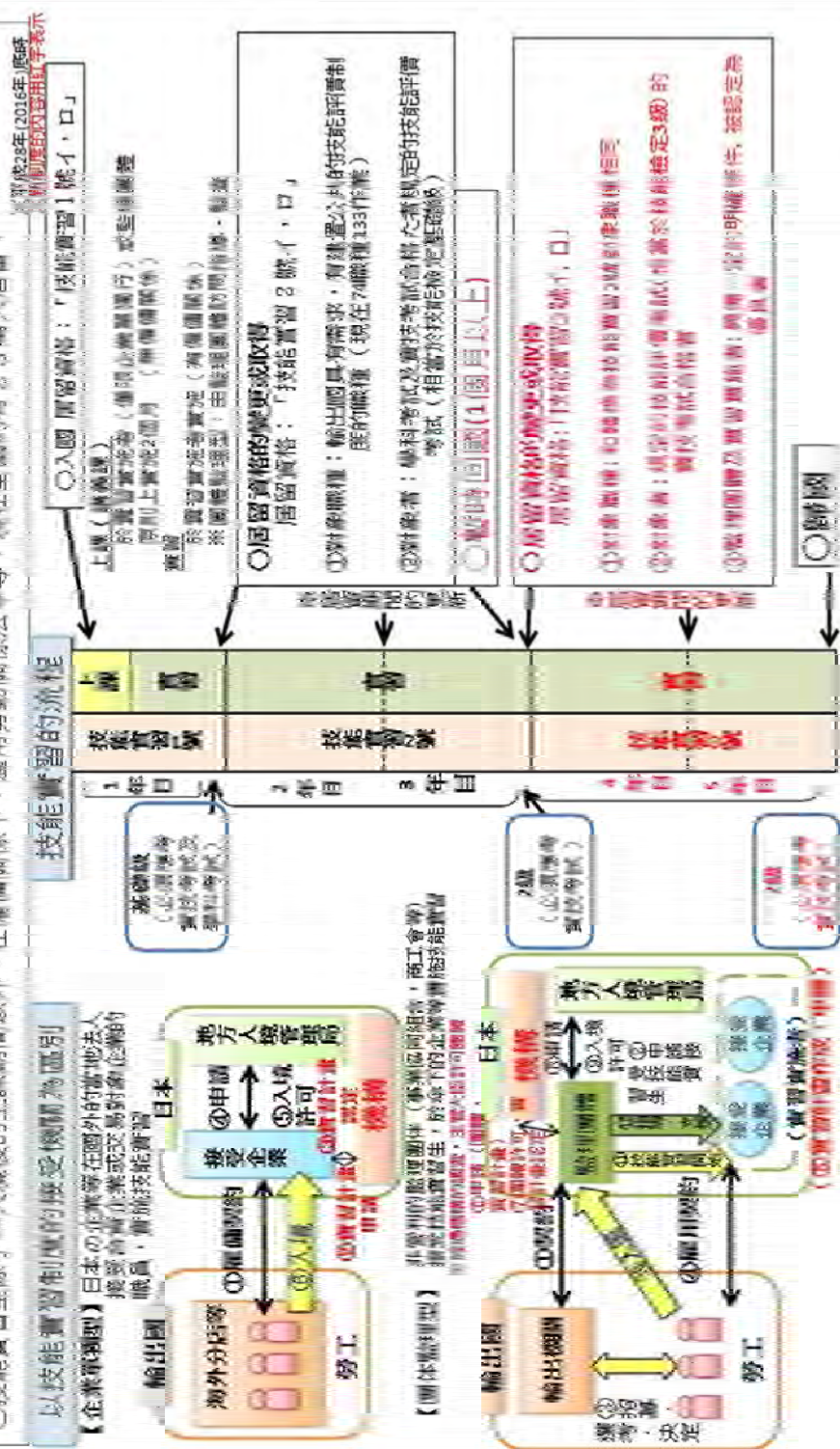
日本的法律扶助制度是由基於綜合法律支援法所設立之獨立行政法人的日本司法支援中心（俗稱「法TERASU」）所負責。關於外國人是嫌疑人、被告的刑事事件、有適法的居留資格之外國人為民事紛爭的當事人，當事人無資力時，「法TERASU」會代墊律師費用等。技能實習生具有適法的居留資格自不待言，所以如果在實習期間中有紛爭的話，可以利用「法TERASU」。

但是，例如技能實習生行蹤不明，且就這樣逾期居留等的情形，關於沒有適法的居留資格的外國人，就不能利用「法TERASU」的民事法律扶助制度。像這樣的例子，在一定的要件下，日本律師聯合會設有代替當事人支付律師費用的制度（「關於難民認定的法律援助」對於外國人的法律援助）。透過這個制度，對於雖然是「法TERASU」民事法律扶助制度對象的事件，但卻無法利用此一制度的外國人，提供律師費用的援助。

【資料 1】

技能實習制度的構造(包含新制度的內容)

- 技能實習制度是為了國際貢獻，接受發展中國家等的外國人，在日本限於一定期間內（最長5年間）通過OJT轉移技能的制度。
（平成5年(1993年)創設制度）
○技能實習生除了入讀後的上課期間以外，在僱傭關係下，適用勞動關係法。並，現在全國約有23萬人居留；



【資料 2】

外國人的技能實習適切的實施與技能實習生之保護之法律之概要

為了外國人的技能實習適切的實施與技能實習生的保護，關於技能實習，制定其基本理念，明確化國家等的責任義務的同時，設置技能實習計畫之認定與監理團體的許可制度，採取設置為此等相關事務之外國人技能實習機構等必要的措施

※ 法務省及厚生労働省所共

1. 技能實習制度之適正化

- (1) 制定關於技能實習的基本理念及關係者的責任義務之同時，制定關於技能實習的基本方針。【相關法律第3條第1項】
- (2) 關於總則每一技能實習生均作成之技能實習計畫明確化其目的，並規定關於技能實習生均應遵守的及更加詳細的實習等規程已起草或認可的相關事務，以及報告制度、改訂命令、認可與取消等。【相關法律第4條第1項】
- (3) 關於實習實施者，採取認可制。【相關法律第12條及第13條】
- (4) 關於監理團體，採取許可制，並根據許可的形態認可其指導事業，以及遵守事項、報告制度、改訂命令、許可的取消等。【相關法律第14條第1項】
- (5) 對於技能實習生的人權進行指導，設有禁止規定及違反時必須的罰則規定，同時考慮到技能實習生的具體情況及狀況，實施技能實習生的轉職或上職的指導等，採取保護技能實習生的相關措施。【相關法律第15條第1項】

- (6) 規定對於事業主暨大企業協力企業等，因存在過剩地方互相開辦技能實習生均應採取措施。【相關法律第5條第1項及第2項】
- (7) 作為認可人，新設外國人技能實習制度。【相關法律第6條】
除為上述以外，對技能實習生均應採取措施。【相關法律第8條第1項及第2項】
- (8) 對於技能實習生的歸還。【相關法律第10條】
- 關於派遣的報告。監理團體應提出報告，即也變更。【相關法律第14條第1項】
- 變更派遣的實習期間的許可。【相關法律第14條第2項】
- 關於派遣的取消與團體之許可。【相關法律第15條第1項】

2. 技能實習制度的擴充 限於優良的實習實施者・監理團體方可接受第1項技能實習生。【相關法律第5條第2項及第3項】

3. 其他
為規定技能實習的居留資格의 出入國管理及難民認定法の修法以及其他必要的修法。

施行期

公布之日起算不超過1年的範圍內以政令所定之日
但關於外國人技能實習機構的設立規定之施行日為公布日

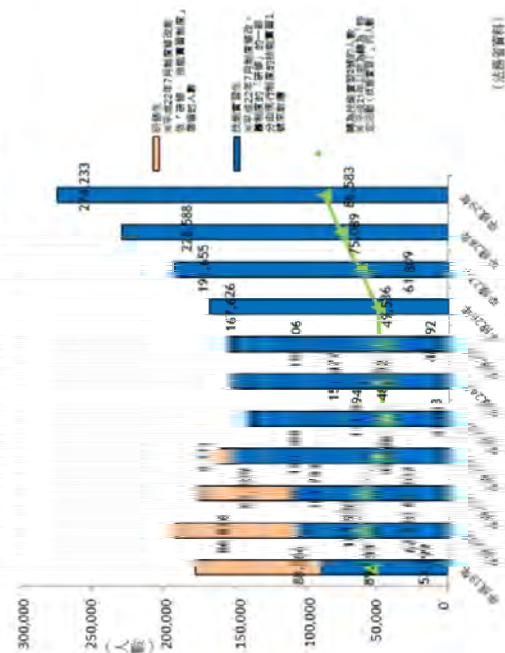
2016年11月18日成立
同年11月28日公布

【資料 3】

技能實習制度的現狀

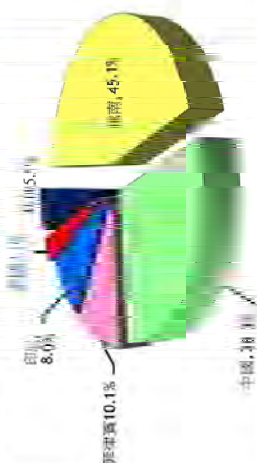
平成29年度2017年度市技研習生人数為274,233人
※轉為技術團體之數為58人

特將實習生的實習狀況彙編為「技術實習2號」的狀況



健康服務研究

2 接受人數量



(法務省資料)

全體有77個職權，接受人數多的職權為「食品製造商與零售商關係」

③建設關係

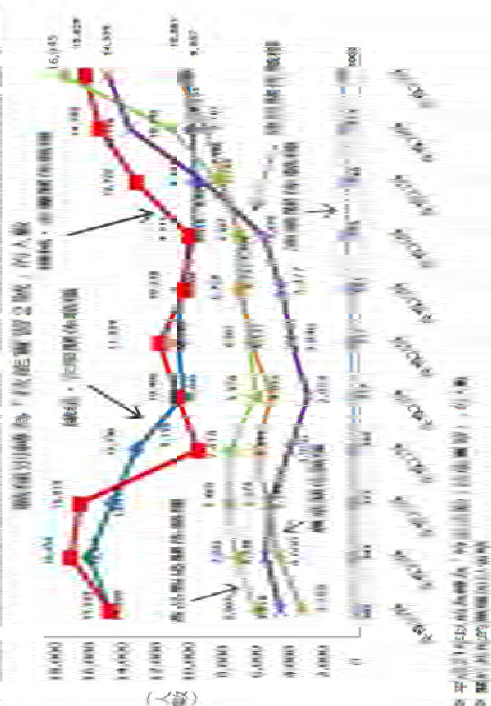


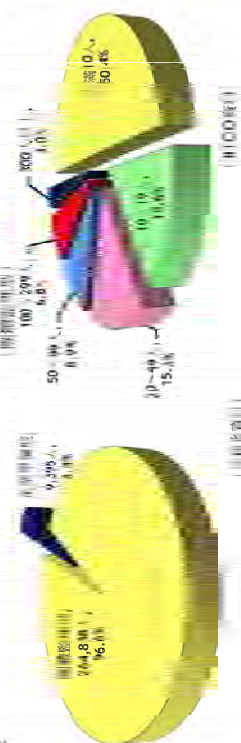
Figure 1. The research framework of the study.

北京 2008 年 11 月 10 日

國幣幣型為96.6%，實質流通機關的半數以上從業員人數19人以下的

微型企業

平成29年 12月28日 留 1228 愛知県立看護専門学校 愛知県立看護専門学校



山と海

解析勞動事件法之勞動調解程序^{*}

何宗霖^{**}／臺灣桃園地方法院法官

目次

- 壹、前言
- 貳、勞動調解程序之內容及特色
- 參、日本勞動審判制度概述
- 肆、勞動調解程序之研析
- 伍、結論
- 參考文獻

摘要

勞動事件法之勞動調解程序由勞動法庭法官 1 人、具勞資事務學識、經驗之勞動調解委員 2 人所組成之勞動調解委員會進行調解，原則上應於 3 個月內以 3 次期日內終結，乃一迅速之紛爭解決程序。除當事人達成調解合意外，當事人兩造亦得合意由勞動調解委員會酌定調解條款，勞動調解委員會亦可在不

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，具有多元的終結態樣。勞動調解程序作為訴訟之前置程序，在調解不成時由參與勞動調解之法官續行訴訟程序，調解程序中之相關資料，得於後續訴訟中斟酌，將調解程序與訴訟程序銜接轉換。相較於德、日法制，為我國法制上之特色。

關鍵詞：勞動事件法、勞動調解、勞動調解委員會、勞動審判。

壹、前言

勞動事件之兩造當事人間，通常存有經濟地位之差距，勞工有繼續工作以維持生計之強烈需求，難能負擔長期進行訴訟所需之勞費，而直接影響到勞工之基本生活，相較於一般民事紛爭，有特別迅速解決之需求¹，而雇主於經營上之穩定和平亦不堪長期紛擾²，因此勞動

^{*} 投稿日：2018年12月26日；接受刊登日：2019年2月18日。

感謝2位匿名審查委員悉心審查論文，特此致謝。

^{**} 臺灣桃園地方法院法官。

¹ 菅野和夫、山川隆一、齋藤友嘉、定塚誠、男澤聡子，勞動審判制度—基本趣旨と法令解説，2007年2版，頁14。

² 勞動事件法第16條立法說明。

紛爭事件因具有上開特性而有別於一般民事紛爭事件。根據行政院勞動部之統計資料，2014 年至 2016 年間行政機關（或委託民間）進行的勞資爭議調解件數均在 2 萬件以上，有半數以上的案件能夠調解成立，但仍都有 3 成左右的案件

無法調解成立，數量超過 6 千件（如表 1）。再根據司法院之統計資料，自 2009 年起，每年終結之勞資紛爭案件數約在 3 千件，近 3 年則有逐年增加之趨勢（如表 2）。

表 1 勞資爭議調解件數

時間	總件數	調解成立	撤回	調解不成立
2014 年	21,548	11,813 件 (54.82%)	3,411 件 (15.83%)	6,324 件 (29.35%)
2015 年	23,121	12,239 件 (52.93%)	3,799 件 (16.43%)	7,083 件 (30.63%)
2016 年	25,056	12,985 件 (51.82%)	4,013 件 (16.02%)	8,058 件 (32.16%)

資料來源：行政院勞動部，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.pdf、104 年勞資爭議情形.pdf、103 年勞資爭議情形.pdf，<https://www.mol.gov.tw/statistics/2456/>（最後瀏覽日期：2018 年 12 月 26 日）。

表 2 地方法院民事第一審勞資爭議事件終結情形

時間	合計	撤回	判決	和解	裁定駁回	移轉管轄	調解成立	其他	和解及調解率
2009 年	2,993	384	1,874	310	123	98	199	5	17.01%
2010 年	3,092	350	1,953	335	121	109	224	0	18.56%
2011 年	2,724	313	1,718	303	107	101	182	0	17.80%
2012 年	2,719	335	1,781	235	96	112	158	3	14.45%
2013 年	2,833	309	1,897	294	83	98	152	0	15.74%
2014 年	2,665	329	1,682	301	119	93	140	1	16.55%
2015 年	2,790	311	1,767	344	99	112	156	1	17.92%
2016 年	2,928	328	1,830	347	123	103	194	3	18.48%
2017 年	3,897	453	2,266	381	376	156	258	7	16.40%
2018 年 1 月至 10 月	3,489	355	2,220	349	212	147	197	9	15.65%

資料來源：司法院，司法統計年報，地方法院民事第一審事件終結情形及訴訟標的金額——按訴訟種類分，<https://www.judicial.gov.tw/juds/>（最後瀏覽日期：2018 年 12 月 26 日）。

而法院所處理之勞資爭議案件未必均經歷行政機關之調解，對照行政機關勞資爭議調解件數及地方法院第一審勞資爭議終結件數³，可發現在行政機關進行勞資爭議調解，而調解不成立之後，當事人選擇繼續在法院爭訟的比例不到一半，亦即每年約有3、4千件之勞動事件在勞資爭議調解不成後，當事人即放棄爭議。由此觀點來看，我國現有之勞動事件紛爭處理機制，確有改進之餘地。

2016年11月1日司法院院長就任致詞時即宣示就勞動等專業紛爭事件積極研擬、推動設計解決紛爭的特別法律程序，司法院並於同年12月委請國立政治大學執行「勞動程序特別法」專題研究計畫，隔年6月擬具「勞動事件審理法草案」完成，共64條。「司法改革國是會議」第二分組亦於2017年5月22日第一次增開會議時決議，司法院應研擬勞動訴訟程序特別法，並採有利於勞工之裁判費計算方式、調整法院一般管轄規定，便利勞工提起訴訟、合理調整舉證責任分配、強化法官專業能力及當事人自治解決紛爭功能等原則。司法院應積極評估設立勞動法院之必要性與可行性⁴。司法院則於2017年6月間成立勞動訴訟程序特別法草案制定委員會，聘請勞動法與民事訴訟法學者、律師、

一至三審庭長及行政機關代表擔任委員，自同年7月20日起密集召開會議繼續就「勞動事件審理法草案」研議，於2018年1月11日完成「勞動事件法草案」初稿。由於該法案為朝野具有高度共識之優先法案，立法院於已於2018年11月9日完成「勞動事件法」三讀，總統於同年12月5日公布，施行之日則待司法院完成相關配套措施後擇日正式上路。

勞動事件法可歸類有七大重點，分別是：專業的審理、擴大勞動事件的範圍、勞動調解委員會之組成及特殊調解程序、減少勞工的訴訟障礙、迅速的程序、強化紛爭統一解決的功能、即時有效的權利保全等⁵。其中，勞動調解程序係參考日勞動事件法制，以勞動法庭法官1人與具有勞資事務、學識、經驗的調解委員2人共同組成勞動調解委員會進行勞動調解，具有國民參與司法之意義，為勞動事件法最具特色之部分。本文以下先介紹勞動調解程序之內容及特色，再從比較法即日本勞動審判制度之觀點，針對勞動調解程序進行比較分析，並提出筆者之意見。

貳、勞動調解程序之內容及特色

一、調解前置原則

勞動事件法第16條第1項採取勞動

³ 司法院之司法統計資料未公布勞資爭議案件之新收件數，故僅能以終結件數分析。

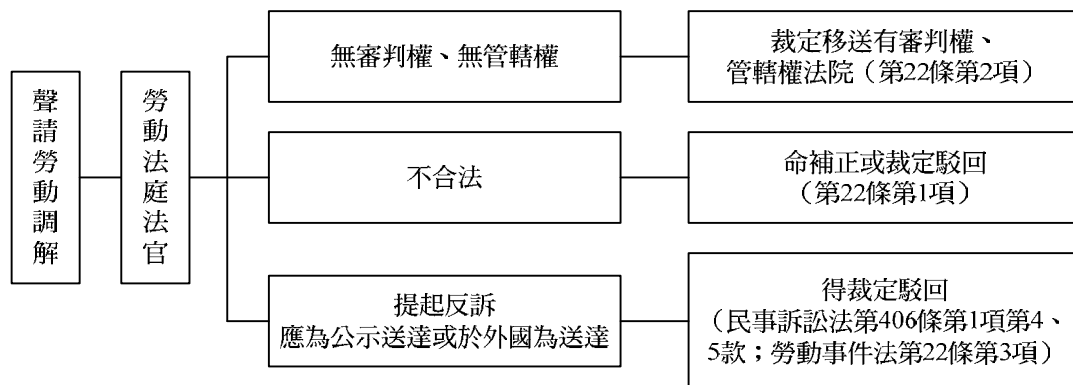
⁴ 總統府司法改革國是會議成果報告，頁45，<https://www.president.gov.tw/File/Doc/1754f2f0-c60d-4de1-a2e3-4c967610bcaa>（最後瀏覽日期：2018年12月26日）。

⁵ 司法院，司法院通過制定勞動事件法草案新聞稿，2018年3月27日，<http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=323824>（最後瀏覽日期：2019年2月10日）。

調解前置原則，規定：勞動事件，除有民事訴訟法第 406 條第 1 項第 2 款、第 4 款、第 5 款所定情形之一、因性別工作平等法第 12 條所生爭議者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序。換言之，「經其他法定調解機關調解未成立」、「提起反訴」、「送達他造之通知書，應為公示送達或於外國為送達」、或「性騷擾爭議」者，均得不經勞動調解程序，如當事人逕向法院起訴者，即行訴訟程序（第

16 條第 2 項），上開事件之當事人，如有意先行調解，亦得聲請調解（同條第 3 項）。且即使已先經其他法定調解機關調解而不成立，勞動法庭之法官亦不得以此為由，裁定駁回勞動調解之聲請（第 22 條第 3 項），整理如下圖 1 所示。又為行文便利，以下未列明條文名稱者，即指「勞動事件法」，合先敘明。

圖 1 勞動法庭之法官先為審查勞動調解聲請概況



資料來源：本文製作。

二、勞動調解委員會

為了謀求勞動事件處理之妥速、專業、自主解決及實效性，使兩造了解紛爭之所在與各自之權利義務，而促成其自主性、合意性解決⁶，勞動事件法所定之勞動調解程序由勞動調解委員會進行調解，勞動調解委員會則由勞動法庭法

官 1 人、勞動調解委員 2 人所組成（第 21 條第 1 項）。勞動調解委員會引進對勞動關係或勞資事務具專門學識、經驗之調解委員（第 20 條第 1 項）參與，也可以說具有國民參與司法之意義。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（第 21 條第 3 項）。

⁶ 勞動事件法第16條立法說明。

三、簡便聲請、迅速的程序

法院受理勞動調解之聲請後，勞動調解委員會之法官應於聲請日起 30 日內指定第 1 次調解期日（第 23 條第 2 項）言詞集中進行，原則上應於 3 個月內以 3 次期日內終結（第 24 條第 1 項），勞動調解程序則由勞動調解委員會之法官指揮其程序（第 23 條第 1 項）。為提高勞動調解效能，達成於 3 次期日內終結之目的，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⁷。

再者，勞動事件法明定法院及當事人均負有促進訴訟之義務。法院應迅速進行，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（第 8 條第 1 項）。當事人則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 8 條第 2 項）。在調解不成的場合，訴訟審理上應以勞動調解成果為基礎，並以一次期日辯論終結為原則，第一審並應於 6 個月內審結。但因案情繁雜或審理上之必要者，不在此限（第 32 條第 1 項）。上開制度之設計，正是回應勞動事件有迅速解決紛爭之需求之特色。雖然根據 10 年前的實證研究發現，我國勞動訴訟案件之審理期間並未

長於普通財產權訴訟之情況，然因為勞動訴訟之審理有較一般的普通財產權訴訟，有著更強烈之「迅速」需求⁸，勞動事件法施行後，期待實務運作能夠更符合當事人迅速解決紛爭之需求。

此外，聲請勞動調解原則上應以書狀為之，但調解標的之金額或價額在新臺幣 50 萬元以下者，得於法院書記官前以言詞為之（第 18 條第 1、2 項），以便於訟爭金額較小且不諳法律程序之當事人提出聲請。

四、多元化的終結態樣

除了當事人本於其合意達成調解之成立（第 26 條）外，勞動事件法另有 2 種終結之方式。其一為當事人兩造得合意，由勞動調解委員會酌定調解條款（第 27 條第 1 項）。此規定係參考民事訴訟法第 415 條之 1，當事人得合意選擇轉換為判定程序（調解兼仲裁），並願意受該判斷所拘束，且判定者與調解者為相同，一方面得迅速解決紛爭，另一方面使當事人有機會循判決程序以外方式尋求解紛爭⁹。前開調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員會過半數之意見定之；關於數額之評議，意見各不達過半數時，以次多額之意見定之（第 27 條第 2 項），亦即，調解委員會針對

⁸ 黃國昌，我國勞動訴訟之實證研究——以第一審訴訟之審理與終結情形為中心（下），政大法學評論，107期，2009年2月，頁187、190。

⁹ 沈冠伶，紛爭處理制度多元化與程序之轉換，發表於：民事訴訟法研究會第139次研討會，2018年8月，頁18。

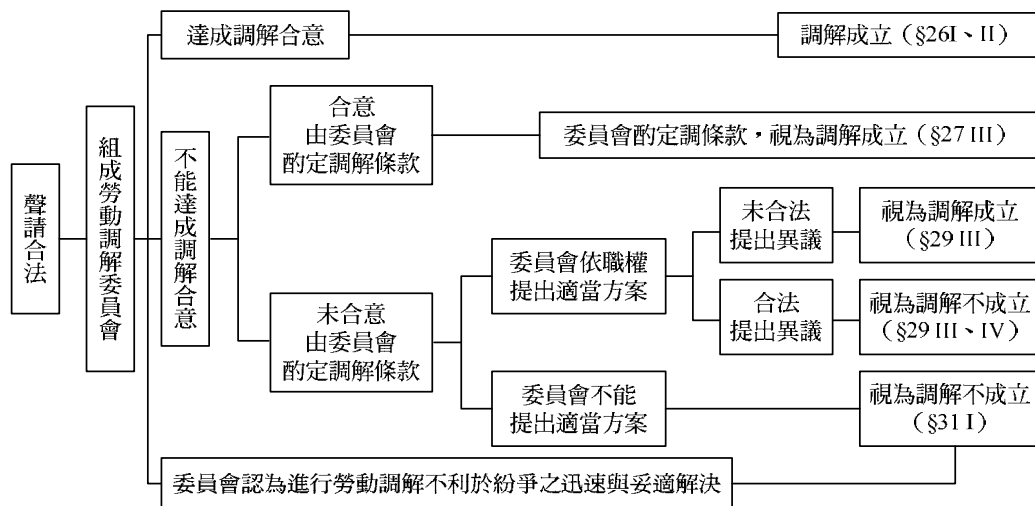
⁷ 勞動事件法第24條立法說明。

調解條款之酌定，調解委員與調解法官有同等權利依評議定之。

另一則係參考民事訴訟法第 417 條之規定，勞動調解委員會依職權提出適當方案（第 28 條第 1 項）。在當事人未自行為調解合意，又無上述之調解條款酌定合意時，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，勞動調解委員得於此基礎上，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¹⁰。由勞動調解

委員會依職權提出適當方案，並於當事人未提出異議時，視為依該方案成立調解（第 29 條第 3 項）。此項方案之作成，得求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，為衡平判斷，而未必僅應依法決定，至於較側重於法之判斷或為利益之衡量，宜視個案之狀況而定，非可一概而論。在內容上，得確認當事人間權利義務關係、命給付金錢、交付特定標的物或為其他財產上給付，或定解決個別勞動紛爭之適当事項。由於適當方案具有判斷性，為使當事人信服，應記載方案之理由要旨，由法官及勞動調解委員全體簽名（第 28 條第 2 項）¹¹。勞動調解程序之流程及各種終結態樣

圖 2 勞動調解程序之流程及各種終結態樣



資料來源：本文製作。

¹⁰ 勞動事件法第28條立法說明。

¹¹ 沈冠伶，同註9，頁18。

五、與訴訟之銜接

勞動事件法將勞動調解程序設定為訴訟之前置階段，在調解不成立時，除調解聲請人於受告知或通知後 10 日之不變期間內，向法院為反對續行訴訟程序之意思外，應續行訴訟程序，並視為自調解聲請時，已經起訴（第 29 條第 4 項、第 31 條）。續行之訴訟程序則由參與勞動調解委員會之法官為之（第 29 條第 5 項）。由於勞動調解委員會依勞動事件法第 24 條第 3 項之規定，應聽取當事人之陳述、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，實質上就該事件已進行一定程度之事實認定與法律適用，因此於勞動調解程序中之相關資料，得於後續訴訟中斟酌，惟法官應注意勞動事件法第 30 條第 1 項關於調解程序中，勞動調解委員或法官所為之勸導，及當事人所為不利於己之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟不得採為裁判基礎¹²。

參、日本勞動審判制度概述

日本在 1980 年代以後，經濟成長下降，非典型僱用勞工之比例增加，使得長期僱用勞工範圍減少，長期以來僱用慣行抑制紛爭之效果也隨之降低。非典型僱用之勞工，多數是定期僱用契約，因此轉職之情況很多，而以離職為契機而產生之紛爭亦可能增多，故勞工離職

的情況增加，使得紛爭產生之可能性亦提高。此外，非典型僱用勞工對於企業之歸屬感較低，企業內之工會大多也都是由正式員工為組織之對象，難以期待企業內之工會發揮紛爭解決之機能。也由於非典型僱用勞工之增加，企業內之工會組織率下降、工會活動減少之情況也更為顯著。況且，即使是企業內之正式員工，由於成果主義（績效主義）之風潮興起，勞工間或與上司間抑制紛爭之效果減少，轉職之情況也增加，發生紛爭之可能性亦增高¹³。1990 年初泡沫經濟破滅後，個別勞動紛爭數量有顯著增加之趨勢，1997 年 7 月，日本設置「司法制度改革審議會」，將關於個別勞動紛爭司法制度之應有方式一併納入檢討。於 2001 年 6 月所提出之意見書中，認定勞動關係事件有其特殊性，有必要理解勞資僱傭關係之制度、習慣，且有簡易迅速處理之需要，作為制度上之課題為：（1）應導入具有勞資僱傭關係具有專業知識之人參加之勞動調解制度，並檢討制度之內容。（2）檢討導入對勞資僱傭關係具有專業知識之人參與裁判制度。（3）現行固有勞動訴訟事件程序是否完備。嗣後司法制度改革推進本部中設置了勞動檢討會，針對上開 3 項課題進行議論，經過多次議論後達成合意，在司法制度改革推進本部作成法案，勞動審判法案在 2004 年 3 月提至國會，於

¹² 勞動事件法第 29 條立法說明。

¹³ 村中孝史，個別労働紛争解決制度の展開と課題，講座労働法の再生－第1巻－労働法の基礎理論，2017年6月，頁182-186。

同年 4 月 28 日成立¹⁴，並於 2006 年 4 月 1 日施行。就勞動審判制度之重要內容概述如下。

一、勞動審判制度之審理對象

勞動審判法第 1 條明文揭櫫立法目的：「為就勞動契約之存否及其他與勞動關係有關之事項，於個別勞工與雇主間所生之民事上紛爭（以下稱為『個別勞動關係民事紛爭』），由法院基於當事人之聲請，以法官及在勞動關係上具有專門知識者所組織之委員會，而為該事件之審理，於有成立調解而解決之可能時試行之，未能達成調解時則為勞動審判（就個別勞動關係民事紛爭，依當事人間之權利義務關係，就案件之實際狀況加以解決所為必要之審判。），根據此一程序（以下稱為『勞動審判程序』）之設置，謀求針對紛爭之實際狀況而為迅速、適切且有實效之解決」。是以，勞動審判程序是以個別勞動關係之民事紛爭為審理對象，具體而言，關於解僱、調職、薪資、懲戒處分、勞動條件變更等個別勞工與雇主間之民事紛爭為對象。工會與雇主間之集體的勞資紛爭則排除在審理對象之外。至於勞資之間與勞動契約關係無關之民事爭議（如私人間之金錢借貸），亦非本制度之適用對象¹⁵。

¹⁴ 菅野和夫，勞働法，2016年2月11版，頁1090-1091。

¹⁵ 周兆昱，日本勞動審判制度之研究，收錄於：陳猷龍教授六秩華誕祝壽論文集編輯委員會編，法學的實踐與創新——陳猷龍教授六秩華誕祝壽論文集下冊，2013年7

二、勞動審判委員會之審理主體

勞動審判法第 7 條規定，法院以勞動審判官 1 人，以及勞動審判員 2 人所組織之勞動審判委員會進行勞動審判程序。勞動審判官由該法院中之法官指定（勞動審判法第 8 條），勞動審判員則由具有勞動關係專業知識之人中任命（勞動審判法第 9 條第 2 項），每一勞動審判聲請事件由法院自事先已任命之勞動審判員中指定（勞動審判法第 10 條第 1 項）。

在勞動審判程序中，除了指揮審判進行程序係專屬於勞動審判官之權限外，勞動審判員具有與勞動審判官相等之權力，勞動審判委員會之決議亦須過半數成員之同意始能成立（勞動審判法第 12 條第 1 項）。勞動審判員雖係任命自勞資團體所推薦之人，惟勞動審判員一經任命後即須以中立、公正之立場執行職務（勞動審判法第 9 條第 1 項），與處理集體勞資紛爭之勞動委員會之勞資利益代表委員，在性質上完全不同¹⁶。

三、審理程序

勞動審判委員會於聽取當事人之陳述後，應儘速整理爭點及證據，除有特殊之情形外，應於 3 次以內之期日中終結審理程序（勞動審判法第 15 條）。由於將勞動審判制度設置為迅速之程序，故設有 3 次審理期日之限制。為了在 3

月，頁567。

¹⁶ 周兆昱，同註15，頁569。

次以內之審理期日中針對爭點調查證據、試行調解，調解不成時為勞動審判，有必要充實聲請狀及答辯狀之內容、充足的事前準備、在各個審理期日行有效率之程序。

此外，勞動審判程序為不公開審理，但勞動審判委員會得准許其認為相當之人旁聽（勞動審判法第 16 條）。勞動審判程序屬非訟事件程序，將調解程序包含在內，故不公開審理。委由勞動審判委員會判斷旁聽之對象對於該事件有無利害關係、對於程序之順利進行有無妨害等，而為准駁之決定。

四、勞動審判之效力

勞動審判案件無法依調解解決時，勞動審判委員會則依當事人間之權利義務關係，就案件之實際狀況加以解決所為必要之審判（勞動審判法第 1 條）。此制度所稱之「審判」，與台灣訴訟程序上所稱的審判意義並不相同，而是日本在法院機制下所獨創之非訟事件中的一種紛爭解決程序¹⁷。具體而言，勞動審判委員會依審理結果所認定當事人間之權利義務關係，以及勞動審判程序之經過為勞動審判（勞動審判法第 20 條第 1 項），且得確認當事人間之權利義務關係、命為金錢之給付、物之交付、其他財產上之給付，以及決定其他為解決個別勞動關係民事紛爭而認為相當之事項

（勞動審判法第 20 條第 2 項）。亦即，勞動審判之內容雖然必須依據權利關係及審理之經過為判斷，但並非必須以實現實體法上之權利為限，勞動審判委員會得有彈性地決定勞動審判之內容。例如在違法解僱聲請確認僱傭關係存在之案件中，勞動審判委員會認定確實解僱非有理由，惟審理過程中，勞工之真意是透過審理確認解僱無效，並要求雇主給與一定金額之補償，勞動審判委員會得一方面表明雇主之解僱為無理由，同時命雇主給付一定之金額之勞動審判。

當事人得於收受審判書之送達，或受勞動審判之告知後，2 週之不變期間內向法院聲明異議（勞動審判法第 21 條第 1 項）。當事人合法聲明異議時，勞動審判失其效力。此時，將聲請勞動審判程序之請求，視為聲請勞動審判、進行勞動審判時，已向該勞動審判事件所繫屬之地方法院提起訴訟（勞動審判法第 22 條第 1 項），該事件屬該地之地方法院管轄（勞動審判法第 22 條第 2 項），將案件轉移至訴訟程序，並將勞動審判之聲請狀視為起訴狀（勞動審判法第 22 條第 3 項）。如經 2 週之不變期間未有合法之聲明異議時，勞動審判即告確定並具有與訴訟上和解同一之效力（勞動審判法第 21 條第 4 項）。

肆、勞動調解程序之研析

勞動事件法之勞動調解程序，雖在第 16 條立法說明中揭示係參考日本勞動審判制度，然兩制度之定位、內容卻

¹⁷ 張鑫隆，勞工專門訴訟程序之改革——以日本「勞動審判制度」為考察對象，月旦法學雜誌，166期，2009年3月，頁32。

未完全相同，以下從比較法的觀點，研析勞動調解程序，並提出勞動調解制度可能產生之問題點。

一、程序定位

勞動事件法雖然係參考勞動審判制度而設置勞動調解程序，然係將勞動調解程序設定為訴訟之前置程序，與日本勞動審判制度、調解、訴訟等紛爭解決機制間，由當事人各自基於紛爭之特性及需求而自由選擇程序，有所不同。筆者曾於2017年10月至12月間至日本北海道大學針對勞動審判制度進行短期研究，期間有幸與札幌地方法院法官、札幌律師公會之律師交換意見。日本勞動審判制度運作已逾10年，有高達7成的案件是透過達成調解解決紛爭，筆者訪談法官、律師時，設問「倘若勞動審判程序設置為所有個別勞動紛爭之前程序，是否更有助於案件之解決率而減少訴訟案件？」，受訪談人全數持肯定意見，但是受訪談人亦全數否定將勞動審判程序強制作為訴訟之前置程序，亦即將勞動審判程序前置為訴訟之前程序固然可能成達成減少訴訟案件之成果，但是受訪談人亦不贊成前置原則，其理由在於並非所有的案件都適合勞動審判程序，必須考慮案件類型及當事人感情（因為有些當事人不願意調解），而區分案件是否適於調解，比起勞動審判制度前置主義，現行制度採取當事人擁有程序選

擇權之方式較為妥適¹⁸。由於勞動審判制度之設置目的並非用於處理全部的勞動紛爭案件，從而：（1）勞方難以讓步的事件；（2）在聲請勞動審判前的事前交涉中，資方明確表明爭訟之態度，拒絕一切讓步之可能；（3）依據事件的內容，難以在3次以內之期日內終結的事件，這3類事件可以說是以勞動審判程序處理的事件¹⁹。

由於日本勞動審判法第21條規定，當事人得於收受審判書之送達，或受勞動審判之告知後，2週之不變期間內向法院聲明異議，當事人合法聲明異議時，勞動審判失其效力。此時，將聲請勞動審判程序之請求，視為聲請勞動審判、進行勞動審判時，已向該勞動審判事件所繫屬之地方法院提起訴訟（勞動審判法第22條第1項）；勞動審判法第24條則規定，勞動審判委員會參照事件之性質，認為進行勞動審判程序，對於紛爭之迅速且恰當之解決屬不適當時，得終止勞動審判程序，此時，將勞動審判之聲請視為提起訴訟。前述不適合以勞動審判程序處理的事件類型，經勞動審判委員會終止勞動審判程序之可能性很高，縱使以勞動審判之方式終結，當事人聲明異議之可能性也很高，因此毋寧應該直接提起訴訟，較不至於

¹⁸ 何宗霖，日本勞動審判制度之建構對我國法制變革之啟示（司法院選送法官國外進修報告），2018年2月，頁54。

¹⁹ 夏見陽介，労働者側からみた労働審判制度と今後の課題，法律のひろば，68巻5号，2015年5月，頁37。

造成時間、金錢的耗費。例如，在訴請確認僱傭關係存在案件中，勞工堅持回復原職，雇主則堅持解僱有效，或是僅願意以給付金錢之方式解決紛爭，則屬不適合勞動審判程序之典型案例。觀諸我國之勞動事件法將勞動調解程序作為訴訟之前程序，除「經其他法定調解機關調解未成立」、「提起反訴」、「送達他造之通知書，應為公示送達或於外國為送達」、或「性騷擾爭議」者外，均應經勞動調解程序。此部分之制度設計應係參酌德國法制，勞動訴訟起訴後之第一次期日應由審判長進行協商（即協商期日），嘗試使爭議當事人達成和解，惟有調解不成立時，方開啟言詞辯論程序²⁰。由於程序之定位係參酌德國法制而與日本勞動審判制度不同，因此關於調解不成時由參與勞動調解之法官續行訴訟程序、調解程序中之相關資料得於後續訴訟中斟酌等制度配套，均與日本之勞動審判制度不同。

此外，日本勞動審判制度運作狀況中，兩造均有選任律師為代理人的案件逾 7 成，勞動審判能夠有這麼高的調解達成率、案件解決率，應係因為勞動審判案件選任律師為代理人之比例很高，透過律師的專業能力，方有可能在第一次審理期日前充實聲請狀、答辯狀之內容，使勞動審判委員會快速掌握案情，以便儘早形成心證，提出調解方案或為

勞動審判²¹。然而就筆者審判經驗來說，我國勞動事件中，兩造均委任律師為訴訟代理人之比例遠不及 7 成，民事簡易、民事小額訴訟紛爭委任律師為訴訟代理人之比例又更低；再觀諸前揭司法院之統計資料，勞動事件在地方法院第一審之和解、調解率長年以來不及 2 成，勞動事件法施行後，勞動調解程序是否能夠透過勞動調解委員會之組成，達到如同日本勞動審判制度般之高紛爭解決率，值得觀察。

再者，就受理之法院觀察，日本勞動審判制度開始之初僅有各地地方法院之本院有受理勞動審判聲請案件，2010 年 4 月起東京地院的立川分院及福岡地院的小倉分院也開始受理勞動審判聲請案件。2017 年 4 月起在靜岡地院的浜松分院、長野地院的松本分院、広島地院的福山分院等 3 處分院也擴大受理勞動審判聲請案件²²。即使如此，對於利用者而言，仍不能說是相當方便，因此有論者希冀可以更擴大受理勞動審判案件之地方法院分院²³。我國幅員未若日本廣大，勞動事件法將勞動調解程序前置於訴訟，且在各地地方法院均得聲請勞動調解，對利用者而言，較為便利。

²⁰ 林佳和，勞動專業法庭——德國制度之簡析，月旦法學雜誌，166期，2009年3月，頁53-54。沈冠伶，同註9，頁11。

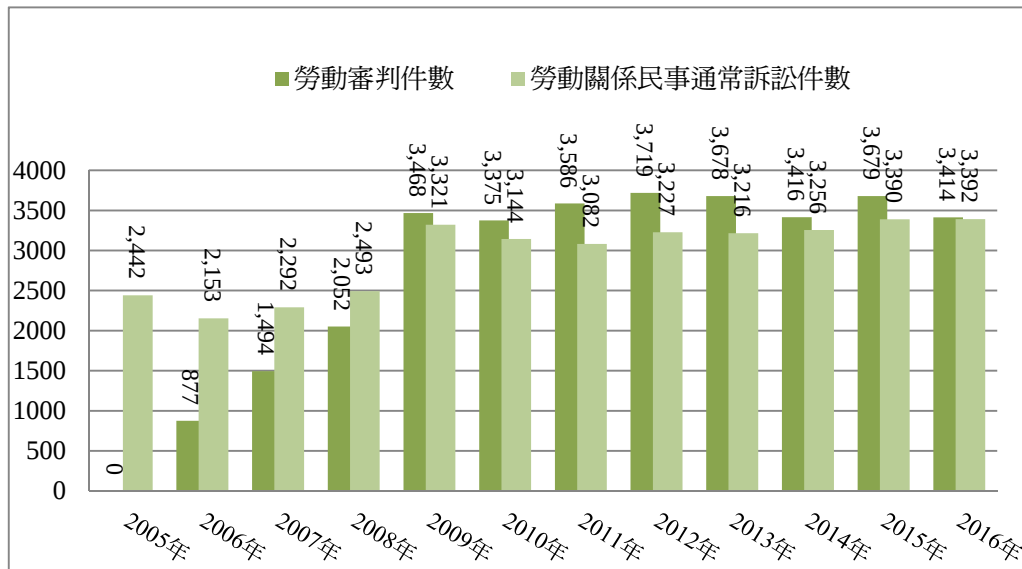
²¹ 品田幸男，労働審判制度の概要と課題—制度開始10年目を迎え，法律のひろば，68卷5号，2015年5月，頁10-11。

²² 渡邊徹，労働審判制度のこれまでとこれから—施行から10年を経て，自由と正義，68卷2号，2017年2月，頁53。

²³ 村中孝史，同註13，頁197。

二、司法資源之負荷

圖 3 日本法院受理勞動紛爭新收案件數



資料來源：整理自日本裁判所公告，裁判の迅速化に係る検証に関する報告書（第7回），
http://www.courts.go.jp/vcms_lf/hokoku_07_02minnji.pdf，頁 52、58（最後瀏覽日期：2019 年 2 月 10 日）。

如上列圖表所示，日本勞動審判制度自 2006 年 4 月開始實施，計算至同年 12 月底為止，9 個月之新收案件數為 877 件，若換算為 12 個月，相當於第 1 年有 1,169 件新收勞動審判聲請案件。2007 年新收聲請案件為 1,494 件，2008 年漸漸增加為 2,052 件，直到 2009 年則大幅增加至 3,468 件，其後每年維持 3,500 件上下之新收聲請案件至今。另一方面，勞動關係民事通常訴訟之新收案件，並未因為勞動審判制度施行後而有明顯減少之現象，勞動審判制度施行前每年約新收 2,000 餘件之新收案件，至 2009 年亦大幅增加至 3,321 件，其後每年維持

3,000 餘件之新收案件。2009 年以後勞動審判聲請案件及勞動關係民事通常訴訟案件大幅增加之原因在於日本社會個別勞動紛爭之數量增加，乃肇因於雷曼兄弟事件發生以來，經濟情勢更加惡化，非典型僱用勞工增加，企業內抑制紛爭之機能降低，勞工權利意識較以前高漲²⁴，以及勞動審判制度對勞資雙方而言相當便於利用，能夠符合實情解決紛爭等因素。

勞動事件法透過減輕勞工的訴訟障

²⁴ 春名茂，全国の労働審判事件の動向と課題，法律のひろば，64巻5号，2011年6月，頁11。

礙等設置，可以預期勞動事件法施行後，應該會如同日本實施勞動審判制度後般，會有更多的勞動事件進入法院。在司法院「勞動訴訟程序特別法草案制定委員會」所研擬之草案初稿中，關於調解前置事件，本來並未排除「經其他法定調解機關調解未成立」者，惟司法院因考量法官行調解程序之負擔及耗費司法資源之理由，最終勞動事件法改採限縮調解前置事件之立法政策，如當事人曾進行其他法定調解程序者，僅依其聲請始進行法院調解程序²⁵。縱使勞動事件法已採取有限之調解強制原則，大量的勞動事件對於地方法院而言將是相當大的挑戰。

此外，勞動調解委員會之法官應於聲請日起 30 日內指定第 1 次調解期日，原則上應於 3 個月內以 3 次期日內終結。在司法院、行政院所提交之勞動事件法草案第 23 條，原先規定係與日本勞動審判規則第 13 條相同應於聲請日起 40 日內指定第一次期日，且無應於 3 個月內終結之期間限制。立法院三讀通過版本則除進一步縮短勞動調解程序之期間外，更規定後續之訴訟原則上應於 6 個月內審結，凡此種種均係在宣示勞動事件法之勞動調解程序及訴訟程序乃迅速的程序，對當事人而言實屬福音。為了實現上開迅速終結案件之目的，除了各地地方法院須及早做好準備外，亦有賴於當事人、訴訟代理人（特別是律師）

協力促進訴訟。

再者，勞動調解標的之金額或價額在 50 萬元以下者，得以言詞為勞動調解之聲請；以言詞為勞動調解之聲請、聲明或陳述，應於法院書記官前以言詞為之；書記官應作成筆錄，並於筆錄內簽名，勞動事件法第 18 條第 1 項但書、第 2 項分別定有明文。勞動事件固然有別於一般民事紛爭事件，有其特殊性，但是否有特殊到必須給予聲請人以言詞的方式提出勞動調解聲請之程度？在基礎人力大量欠缺的地方法院，此制度毋寧又增加書記官工作負擔。筆者認為仿效民事訴訟法第 436 條之 10 小額訴訟表格化訴狀之規定，設置表格化或例稿式的勞動調解聲請狀供當事人使用，或許是較為折衷之作法²⁶。

三、勞動調解委員

由職業法官與勞動調解委員組成勞動調解委員會進行調解，勞動調解委員固然依據勞動事件法第 21 條第 3 項應基於中立、公正之立場處理勞動調解事件，然勞動調解委員是否確能遵守該規定，相信是多數人所抱持的疑問。從日本勞動審判制度中觀察，勞動審判員雖分別經勞方團體及資方團體推薦，再經最高法院任命，然勞動審判員依勞動審判法第 9 條第 1 項規定須以中立、公正之立場執行職務，現今的運作之下，勞動審判員多能夠不偏頗各自所代表之團

²⁵ 沈冠伶，同註9，頁9。

²⁶ 何宗霖，同註18，頁56。

體立場，勞方團體所推選出之勞動審判員對於勞工這一方、資方團體所推選出之勞動審判員對於雇主這一方，多會分別嚴厲地闡述意見，善用其專門的知識經驗，保持中立且公正之立場，真摯地處理案件，從勞動審判制度運作以來，持續都有這樣正面的評價²⁷。有日本勞動審判法制之前例，筆者對於勞動事件法施行後，勞動調解委員之客觀中立，抱持著正面態度。

再者，由於採行勞動調解強制原則，再加上可預期的大量勞動事件湧入法院，勞動調解委員之人力需求勢必增加。日本勞動審判法於 2004 年 4 月 28 日成立，歷經 2 年的準備而於 2006 年 4 月 1 日開始施行。除了施行前培訓勞動審判員外，制度施行後，為了使勞動審判員思考符合紛爭事件本質、提出具有說服力的調解方案，要求具有勸諭調解之能力，為了提升勞動審判員之前述能力，各地方法院均有以實際之勞動審判事件之案例作為研修之題材，讓勞動審判員能夠透過案例研究彼此交換意見。²⁸此外，「公益社団法人全国労働基準関係団体連合会」，在日本全國各地針對勞動審判員開辦研修課程，亦設置「勞動審判員連絡協議會」供現職勞動審判員及曾任勞動審判員之人士彼此交換意見，並充足勞動審判之知識、經驗等²⁹。

²⁷ 品田幸男，同註21，頁12。

²⁸ 品田幸男，同註21，頁12-13。

²⁹ 公益社団法人全国労働基準関係団体連合会網站資料：<http://www.zenkiren.com/shinpanin/top.html?fbclid=IwAR2qGV2JIFqHU>

日本已經成功施行勞動審判制度逾 10 年，仍相當積極地促使制度更趨完美。就筆者得知，立法委員要求司法院必須在勞動事件法三讀通過後 1 年開始施行，如何培養足夠且適合之勞動調解委員，或許會是個問題。

四、勞動調解程序與訴訟之連結

日本勞動審判程序之勞動審判官與後續訴訟之承辦法官得否為同一人一事，文獻上及筆者赴日研究得知，東京地院、橫濱地院及札幌地院的作法為審理勞動審判之法官並不承辦後續之訴訟案件³⁰，惟日本最高法院在小野リース事件中表示：「民事訴訟法第 23 條第 1 項第 6 款所稱『前審裁判』，係指該事件之直接或間接下級審，勞動審判並不該當於『前審裁判』，本件訴訟前先行之勞動審判程序中，作為勞動審判官參與勞動審判之法官所為的第一審判決並無違法。」³¹，亦即，日本最高法院以迴避的

p4WEyDMFYJcMKD9S5Ov2yaZzbgh8ZCyUXlvJynKF_qfrLk（最後瀏覽日期：2019年2月10日）。

³⁰ 東京弁護士会会報，東京地裁書記官に訊く—労働部編—，LIBRA 2012年11月号，https://www.toben.or.jp/message/libra/pdf/2012_11/p02-15.pdf，頁15（最後瀏覽日期：2019年2月10日）。深見敏正，労働審判事件における審理の実情と課題，判例タイムズ，1364号，2012年4月，頁9。札幌地院係由民事第四庭負責勞動審判程序，民事第四庭法官僅承辦破產案件、保全案件及勞動審判案件，並不承辦一般民事訴訟案件，參何宗霖，同註18，頁45。

³¹ 小野リース事件・最三小判平成22・5・25，日本裁判所，網頁http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/211/080211_hanrei.pdf

觀點明確表示承辦勞動審判之法官，承辦其後之訴訟程序案件，並未違法。不過，有學者認為由於勞動審判程序制度意旨在於簡便迅速，因此程序中可能包含許多非正式的程序過程，慮及排除預斷、確保公正性之觀點，及勞動審判程序與訴訟程序分離之必要性，法院在事務分配上，應盡可能使勞動審判程序之勞動審判官與後續訴訟之法官為不同法官為宜³²。且勞動審判程序中之證據資料或陳述（除聲請狀視為起訴狀外）在後續訴訟中也不援用，因此在程序上，將勞動審判與訴訟完全分離。

再者，當事人勞動調解不成後，續行訴訟程序由參與勞動調解委員會之法官為之，此點亦為勞動事件法之重要特色之一。而上開制度設計當然能夠使已調查的證據在後續訴訟中繼續利用，節省司法資源耗費，調解程序中如經整理爭點、當事人就訴訟標的、事實、證據或其他得處分事項成立書面之之爭點簡化協議時，原則上具有拘束力，以使程序更為經濟、有效³³，且參與勞動調解之法官，對於案情之掌握程度更高，確有可能實現「6 個月內」、「一次期日辯論終結」之原則。不過當事人可能會因調解不成立時，仍由同一法官進行後續之訴訟而有所顧忌，不敢暢所欲言，以免使法官形成不利於己的心證，亦非無

疑。此外，勞動事件法第 30 條立法說明稱：「勞動調解委員會依第 28 條第 1 項所提出之解決事件之適當方案，並非勸導，不屬本項所指不得採為裁判基礎之範圍，另得依第 34 條予以審酌」，亦即，勞動調解委員會依勞動事件法第 28 條職權提出解決方案並記載理由要旨，此部分之判斷是包含法官在內之勞動調解委員會所作成的決定，若當事人不服該解決方案，而依勞動事件法第 29 條提出異議，後續之訴訟卻仍由同一法官進行審理，且該法官仍得審酌勞動調解委員會所提出之方案，不免將使當事人產生法官心證早有預斷之懷疑。

然而，就此部分，或許應脫離日本勞動審判制度之思維，而立基於勞動事件法將勞動調解程序前置於訴訟之觀點思考，先後程序由同一法官進行，本即會產生上述影響，此應為這是立法政策選擇下的結果。況且所謂預斷，係指程序未進行前即已生定見，然勞動事件法將勞動調解與訴訟作如此緊密的設計，實質上或可將勞動調解看作參審制的準備程序，而民事訴訟法原本就有適度揭露心證的理論，法官在準備程序透露心證，並不能指為預斷，故勞動事件法的設計在此理解上，或可與一般所稱訴訟前的預斷，作一定程度上的區別。此外，在這樣的制度下，可預期當事人在續行訴訟中的重點，並非再來一次調解已進行過的程序，而是針對是否要推翻原先適當方案，如此所提出的攻防主張就會有別於調解程序已進行的內容。實務運

（最後瀏覽日期：2019年2月10日）。

³² 笠井正俊，勞働審判手続と民事訴訟の關係についての一考察，法学論叢，162卷1-6号，2008年3月，頁169。

³³ 沈冠伶，同註9，頁12。

作將來會如何發展，值得期待。

伍、結論

勞動紛爭事件有別於一般民事紛爭事件具有：兩造當事人間存有經濟地位之差距、勞工有繼續工作以維持生計之強烈需求、雇主於經營上之穩定和平不堪長期紛擾等特性。由勞動部及司法院之統計資料可以發現，每年有數以千計之勞動事件是因為當事人放棄爭議而消失。勞動事件法作為一部專為保護勞工訴訟權益的法律，透過減少勞工的訴訟障礙、迅速的程序、即時有效的權利保全等規定，使勞雇雙方在訴訟上不至於因為資源與力量不對等，而產生對於勞工不利的結果，並且宣示勞動事件之程序為迅速的程序，俾使當事人能夠透過法院解決紛爭之機制，儘速實現其法律上之權益。

勞動調解程序由勞動法庭法官 1 人、具勞資事務學識、經驗之勞動調解委員 2 人所組成之勞動調解委員會進行調解，在當事人無法達成調解合意時，當事人兩造亦得合意由勞動調解委員會酌定調解條款，勞動調解委員會亦可在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，具有多元的終結態樣。勞動調解程序作為訴訟之前置程序，在調解不成時由參與勞動調解之法官續行訴訟程序，調解程序中之相關資料，得於後續訴訟中斟酌，將調解程序與訴訟程序銜接轉換，這些制度配套都與日本之勞動審判制度不同，

而係參考德國法制。勞動事件法施行之後，可以預期會有大量的勞動事件湧入法院，希冀相關子法之制定、勞動調解委員之招募及培訓、地方法院基礎人力之充實等各方面制度能夠儘速完備，以避免這樣一部立意良善的法律，因相關配套措施尚未完備而倉促上路，反而造成當事人更多誤解。

參考文獻

一、中文部分

何宗霖，日本勞動審判制度之建構對我國法制變革之啟示（司法院選送法官國外進修報告），2018年2月。

沈冠伶，紛爭處理制度多元化與程序之轉換，發表於：民事訴訟法研究會第139次研討會，頁1-24，2018年8月。

林佳和，勞動專業法庭——德國制度之簡析，月旦法學雜誌，166期，頁42-58，2009年3月。

周兆昱，日本勞動審判制度之研究，收錄於：陳猷龍教授六秩華誕祝壽論文集編輯委員會編，法學的實踐與創新——陳猷龍教授六秩華誕祝壽論文集下冊，頁561-578，2013年7月，臺北：承法數位文化。

黃國昌，我國勞動訴訟之實證研究——以第一審訴訟之審理與終結情形為中心（下），政大法學評論，107期，頁165-228，2009年2月。

張鑫隆，勞工專門訴訟程序之改革——以日本「勞動審判制度」為考察對象，月旦法學雜誌，166期，頁23-41，2009年3月。

二、外文部分

村中孝史，個別労働紛争解決制度の展開と課題，收錄於：日本労働法学会編，講座労働法の再生—第1卷—労働法の基礎理論，頁181-204，2017年6月，東京：日本評論社。

品田幸男，労働審判制度の概要と課題—制度開始10年目を迎え，法律のひろば，68巻5号，2015年5月，頁4-14。

春名茂，全国の労働審判事件の動向と課題，法律のひろば，64巻5号，2011年6月，頁11-18。

夏見陽介，労働者側からみた労働審判制度と今後の課題，法律のひろば，68巻5号，2015年5月，頁35-41。

笠井正俊，労働審判手続と民事訴訟の関係についての一考察，法学論叢，162巻1-6号，2008年3月，頁156-174。

深見敏正，労働審判事件における審理の実情と課題，判例タイムズ1364号，2012年4月，頁4-22。

菅野和夫、山川隆一、斎藤友嘉、定塚誠、男澤聡子，労働審判制度—基本趣旨と法令解説，2007年11月2版，東京：弘文堂。

渡邊徹，労働審判制度のこれまでとこれから—施行から10年を経て，自由と正義，68巻2号，2017年2月，頁52-59。

The Analysis of the Labor Dispute Settlement Procedures in Taiwanese Labor Dispute Settlement Law

Zong-Lin He^{*}

Abstract

The labor dispute settlement procedure promulgated by the incoming Labor Dispute Settlement Law (temporarily named herein) in Taiwan is processed by a labor dispute settlement committee composed by one labor court judge and two committee members with expertise and experience in labor dispute issues. This procedure, a prompt labor dispute resolution in principle, should be finalized by three court sessions held within three months. In addition, such procedure comprises multiple solutions to the labor disputes in Taiwan. Management and labor parties may agree to settle the disputes by themselves or through the proposal for settlement drafted by the aforementioned labor dispute settlement committee. Authorized by the Labor Dispute Settlement Law, such committee may also actively propose a labor dispute resolution for the management and labor parties. If the labor dispute settlement procedure fails to fulfill its purpose, the labor court judge who participated in the procedure may continue to preside over the following labor court proceedings and consider the dossiers compiled in the procedure. In sum, said interchangeable proceedings to dissolve labor disputes are exclusively possessed by Taiwanese legal system, compared to German and Japanese legal systems.

Keywords: Labor Dispute Settlement Law, labor dispute settlement, labor dispute litigation, Labor Dispute Settlement Committee.

* Judge, Taiwan Taoyuan District Court.

《法律扶助與社會》徵稿啟事

2017 年 5 月 10 日編輯委員會會議決議通過

- 一、本刊為財團法人法律扶助基金會所發行之學術期刊，每年刊行二期（三月、九月）。
- 二、本刊歡迎與法律扶助及弱勢權益相關領域之法學、社會學、犯罪學、人類學、經濟學、心理學、公衛學等相關學門論著投稿，稿件性質包括研究論文及文獻評論，來稿字數（含本文、附錄、註腳、參考文獻），上限為三萬五千字，酌予稿費。
 - （一）研究論文：具有原創性或發展性之理論與實證研究之學術性論文。
 - （二）文獻評論：對於國內外文獻之評論。
- 三、本刊恕不接受一稿多投，亦不接受已刊登於其他出版品之論文。投稿後，來稿或其部分內容被其他出版品接受刊登者，作者應即告知本刊。來稿部分內容已刊登於其他出版品者，投稿時請說明來稿與已出版者之實質差異。
- 四、除特約邀稿外，本刊僅接受中文原著之來稿。
- 五、稿件撰寫格式，請參照本刊之撰稿凡例：
法律類研究論文凡例：
<http://www.laf.org.tw/upload/files/201805240915038504.pdf>
非法律類研究論文凡例（APA）：
<http://www.laf.org.tw/upload/files/201807181420132505.pdf>
- 六、來稿應依序包含下列各項：
 - （一）論文中文標題、中文摘要（以三百字為度）、中文關鍵字（至多十則）。
 - （二）論文英文標題、英文摘要（以三百字為度）、英文關鍵字（至多十則）。
 - （三）詳細目錄。
 - （四）正文（含頁碼）。
 - （五）參考文獻（列出正文引用過之學術文獻）。
- 七、作者投稿時請下載後填寫以下表格：
 - （一）投稿作者資料表：
<http://www.laf.org.tw/upload/files/201705081203144519.doc>
 - （二）著作財產權非專屬授權同意書：
<http://www.laf.org.tw/upload/files/201705081203444677.docx>

(三) 聯名投稿同意書 (單一作者免填):

<http://www.laf.org.tw/upload/files/201705081204255485.docx>

八、本刊來稿僅收電子檔案，來稿時將「投稿文章」及「投稿作者資料表」以「附加檔」方式寄至journal@laf.org.tw信箱。

九、本刊採雙向匿名審查制度，審查結果將適時通知作者。

十、本刊對於接受刊登稿件之屬性類別有最終決定權。經本刊決定採用之稿件，基於編輯需求，本刊得對文字及格式為必要之修正。

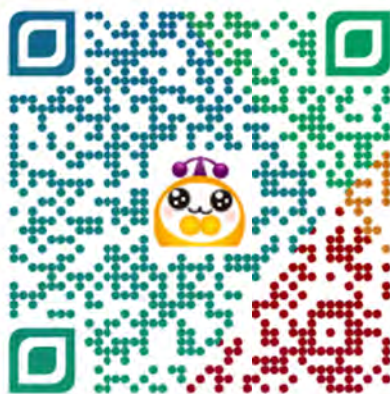
十一、稿件經採用者，文責自負，將贈送作者當期本刊五冊、抽印本二十冊及稿件PDF檔。

◆ 弱勢的權益 需要您的支持 ◆

企盼您熱心捐款，幫助更多需要法律扶助的朋友

❖ 線上捐款

請上法律扶助基金會官方網站www.laf.org.tw



❖ 郵政劃撥

帳號：19858275

戶名：財團法人法律扶助基金會

❖ 現金袋或支票捐款

支票抬頭請開立「財團法人法律扶助基金會」加劃雙橫線並註明「禁止背書轉讓」字樣，掛號寄送「106 台北市大安區金山南路二段 189 號 5 樓 財團法人法律扶助基金會」。

❖ 雲端發票捐贈碼

結帳時口述或輸入法扶捐贈碼「8282」，即可完成發票捐贈。

勸募字號：衛部救字第 1071362975 號



財團法人法律扶助基金會
Legal Aid Foundation

