

中國文化大學勞動學研究所

碩 士 論 文

勞工案件訴訟審判之制度比較

-以我國專家參審試行條例草案為中心

Comparative Study on Labor Litigation System-The Draft to Expert
Involvement in Civil Trial Act in Taiwan

指導教授：林佳和

研 究 生：李怡薇

中華民國 98 年 6 月



中國文化大學

碩士學位論文

勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心
Comparative Study on Labor Litigation System-The Draft to Expert
Involvement in Civil Trial Act in Taiwan

研究生：李怡薇

經考試合格特此證明

口試委員：邱駿亨
林仁弘
黃經芳

指導教授：林仁弘

所長：高百崇

口試日期：中華民國 98 年 6 月 23 日



謝 辭

哇！我的論文終於完成了！回想過去幾年，論文寫作不僅就是我生活中重要的一部分，其更經常不斷地挑戰我的忍挫度。而今，回想起這段時間，心理的感觸真是百感交集。因為論文不僅僅是拿到畢業證書的必需品，更是象徵求學階段的里程碑。因此不僅僅要自己去克服困難、努力外，更是要感謝許多幕後功臣的鼓勵與付出，才有今日論文的誕生。

首先，感謝我的指導教授政治大學法律系林佳和教授。要回憶與佳和老師的相識，是在 2004 年 10 月參與韓國舉辦的亞洲社會論壇期間（當時的我尚未考進研究所）。還記得其中一晚，在 Samsung 的廠房餐廳與老師聊天，當時老師給了我許多生涯規劃的建議，這些建議不僅加深了我報考研究所的念頭，也讓我更明確知道自己未來的發展方向。隔年我也如願進研究所就讀。很幸運地佳和老師也進研究所任教，因此與老師建立了師生緣，最後也請了老師擔任我的指導教授。不論是在修課的選擇或是撰寫論文的過程中，老師都給予我最直接的協助與鼓勵，在寫作低潮時，也給予我時間去思考、摸索、突破、成長，這段寶貴的蛻變過程成為我論文寫作期間最珍貴的回憶。

其次，我也要一一感謝我的三位口試委員，分別是政治大學法律系黃程貫教授、文化大學法律系邱駿彥教授以及台灣大學法律系王能君教授（預試）。我雖不曾修過黃程貫老師的課，只有在收聽空中大學勞動法課程或是研討會時才與老師接觸，但在這過程中，黃老師總以溫文和藹的態度，為我指點迷津，讓我清楚知道自己的盲點所在。研一時，我有幸研修邱駿彥老師所開設的勞動保護法制專題研究課程，當時邱老師所教授的案例分析讓我有機會更了解法律的概念，而此次口試時，老師所給予的建議更是讓我獲益不少；最後，王能君老師熱心提供參考文獻的收集方向，不僅充實了我寫作內容，也讓我涉獵了更多專家學者的見解。

另外，還要感謝在研究所就讀時，給我鼓勵以及學習機會的老師們。大學畢業後在未進入研究所就讀前，與吳慎宜老師在座談會巧遇，也剛好有機會擔任陳繼盛老師以及吳老師的助理，也延續了我與系所的緣分。在工作期間，老師們鼓勵我持續進修，因此不論是行政經驗、學術研究以及自我成長，都讓我獲益良多。此外，還要感謝彭雪玉老師、潘世偉老師、林燦螢老師、彭百崇老師、李大偉老師、徐廣正老師、李健鴻老師、焦興鎧老師等老師們的教導以及賴雅雯助教平日的幫忙，讓我可以順利完成研究所學習。另外，還要感謝一起求學研究所同窗，包含盧芬、元鴻、姿瑋、孟爵、學妹玉瑜等以及未一一列名但非常感謝的同學，雖然目前各奔前程，但我會永遠珍惜當年報告、上課、辦活動的奮鬥友誼。

還要感謝在論文寫作期間，因姊姊介紹而認識的台大法律研究所大德學長、富凱、兆恬，還有學弟妹韶曼、尙雲、小麥（彥君）、雅若、怡辰等一起打羽球、一起搞笑的日子，使我能適時減壓。尤其是大德學長以及韶曼更犧牲寶貴的時間協助訂正我論文寫作的錯誤，讓我可以寫作有所進步。還要感謝我的同事兼好友晶瑩、秀琳、采璇的鼓勵、以及過去在國高中以及大學的同學們支持，雖然平日各有所忙，但偶爾不定期的敘舊與分享，總可以帶給我無比的快樂。

還要感謝口才協會的老師們，創會理事長楊美貞老師/林清和老師、呂阿素/余豐裕老師、童秀娟老師、黃悅茵老師、王順利老師，以及一起學習成長的劉慶安/李寶卿老師、呂杼梓老師、蔡洺淳/鄭弘祥老師等的鼓勵支持，以及康輔協會學長以及同學們的打氣祝福，讓我在論文撰寫過程中還能繼續地累積專業外的知識，讓生命更充實、有意義，這些經驗都是我源源不絕的成長動力。

最後要大大感謝我最愛的家人外婆、爸爸、媽媽、二舅、姊姊等親人。雖然過去十年家裡經歷大起大落，偶有難過傷心，但幸虧彼此能一路扶持，還是很勇敢地面對過難關。尤其是姊姊，不僅首當其衝地面對家裡的變故，更在有限的資源下堅持完成自己的目標（考上台大法律系博士班、出國讀書），還要常常姊代母職地照顧我這個從小就是跟屁蟲的妹妹，當我論文寫作的輔導老師。未來我會繼續認真地經營自己的人生，現在所有的努力看得見的收穫是具體的論文，看不見的收穫是個人的蛻變，也深刻體會到自己才是自己最大的敵人，勇敢有自信才是最後的贏家。

怡薇
2009.6 台北

摘 要

本文旨在以我國專家參審試行條例草案為中心，探討德國、日本以及我國勞工案件訴訟審判之制度。首先，本文在第二章探討人民參與訴訟審判制度的類型以及我國在此制度的選擇。在許多先進國家之中，人民參與司法已經發展出諸多模式，其中最具代表性陪審制度，其次為參審制度。而歐陸法系的國家，大多是發展後者居多。相較於他國司法制度在陪審或參審的發展，我國目前在實務運作上皆未採行，只是處於討論階段，但在立法趨勢上，則明顯以參審為發展的主要核心。而回歸到勞工案件上，德國勞動法院以及日本勞動審判制度內涵，說明了兩國在勞工案件的規劃上，都具有參審制度的精神。

其次，本文第三章介紹德國勞動法院的發展歷史，勞動法院的運作、實施後調查以及正負面評價。從德國司法制度歷史回顧，不難發現德國勞動法院選擇以團體代表參審制審理勞工案件是有其脈絡可循，其制度選擇可被看做是勞資關係制衡力量的縮影。

再者，本文在第四章中介紹日本勞動審判制度的發展過程，以及勞動審判制度的運作、實施調查以及正負面評價。從日本司法制度發展來看，雖然其並無沒有參審制度的歷史背景，但其實際運作上卻隱含著參審制度的精神。因此，在實際制度運作上發展出獨特的勞工案件訴訟審判程序。

在介紹及分析完德日兩國勞動審判制度後，本文在第五章中探討了我國專家參審試行條例草案的制度規劃並分析了各界對此制度以及草案的評價。從各國的立法經驗中，本文認為一個完善的勞工案件訴訟審判制度必須具備便宜（Cheap）、迅速（Speedy）、專門（Specialized）以及妥適（Suitable）等條件，然從我國專家參審試行條例草案及其制度僅符合部分條件，其餘仍猶待努力。對此，本文期待未來我國在討論勞工案件訴訟審判程序時，能有更周延的制度設計以改善勞工案件的訴訟環境，讓司法更符合人民的信賴與期待。

關鍵字：人民參與訴訟審判、參審制度、團體代表參審、專家參審、專家參審試行條例草案



Abstract

The purpose of this article discusses the draft to Expert Involvement in Civil Trial Act in Taiwan comparing German Labor Court, Japanese Labor Judicial System and labor litigation system in Taiwan.

Firstly, this article in the second chapter discusses the types of citizen involvement in civil trial system and the mechanism adopted in Taiwan. Many advanced countries have developed many patterns of citizen involvement in civil trial system. The most representative pattern is the jury system and the other one is assessor trial system implemented in Civil Law system. However, compared to other countries' experiences, Taiwan has not chosen any pattern of citizen involvement practically. In order to improve the judicial efficiency on labor cases, the assessor trial system obviously is the major development and choice in institutional design. Labor Court in German and Labor Judicial System in Japan could be two representative models.

Next, this article in third chapter introduces the historical development of Labor Court in German. In addition, this article not only analyzes its operation, but also discusses its advantages and disadvantages. If we look back the judicial development in German, we can find the litigation process implemented by the labor court with the assessor trial system just reflects the labor relation between the employees and employers.

Furthermore, this article in fourth chapter addresses the history of Labor Judicial System in Japan. Moreover, this article analyzes its operation, advantages and disadvantages.. If we look at the developing process of Japanese Labor Judicial System, we can discover the spirit of assessor trial system which is applied on labor cases practically.

Finally, this article in fifth chapter introduces the draft to Expert Involvement in Civil Trial Act in Taiwan. The article not only reviews this draft and its institution, but also responds all critics and suggestions about this draft and institution. From other countries' experience, the article proposes a comprehensive labor litigation institution which is satisfied with the conditions such as cheap fee, speedy process, specialized knowledge and suitable litigation. This article wishes the proposal can improve the drawbacks on the current labor litigation process and establishes more friendly institution for Taiwan people.

Key words: citizen involvement in civil trial, assessor trial system, the association involvement, the expert involvement, the draft to Expert Involvement in Civil Trial Act in Taiwan



目 錄

1.緒論.....	1
1.1.研究動機與目的.....	1
1.1.1.研究動機.....	1
1.1.2.研究目的.....	8
1.2.研究方法、範圍與架構.....	9
1.2.1.研究方法.....	9
1.2.1.1.文獻探討法.....	9
1.2.1.2.比較分析法.....	9
1.2.2.研究範圍.....	9
1.2.3.研究架構.....	13
1.3.名詞界定.....	14
1.4.文獻回顧.....	16
2.人民參與訴訟審判制度探討.....	19
2.1.前言.....	19
2.2.人民參與訴訟審判的類型.....	21
2.2.1.陪審制度.....	21
2.2.1.1.陪審制度的分類.....	21
2.2.1.1.1.按照參審人數與功能區分.....	21
2.2.1.1.2.按照案件性質區分.....	22
2.2.1.2.陪審制度的代表國家：英國、美國.....	22
2.2.1.2.1.英國的陪審制度.....	22
2.2.1.2.2.美國的陪審制度.....	23
2.2.1.3.陪審制度的實証研究.....	24
2.2.1.4.陪審制度的評價.....	26
2.2.1.4.1.肯定說.....	26
2.2.1.4.2.否定說.....	27
2.2.2.參審制度.....	28
2.2.2.1.參審制度的分類.....	28
2.2.2.1.1.按照參審來源區分.....	28
2.2.2.1.2.按照案件性質區分.....	28
2.2.2.2.參審制度的代表國家：德國.....	29
2.2.2.3.參審制度的實証研究.....	32
2.2.2.4.參審制度的評價.....	32
2.2.2.4.1.肯定說.....	32
2.2.2.4.2.否定說.....	33
2.3.陪審制度與參審制度在我國的選擇.....	34
2.4.小結：聚焦在「團體代表參審」與「專家參審」.....	36

3.以德國勞動法院制度為例.....	37
3.1.德國勞資紛爭解決模式簡介.....	37
3.2.德國勞動法院之發展背景.....	38
3.1.1.形成過程.....	38
3.1.1.1.第一時期：1789年-1890年.....	38
3.1.1.2.第二時期：1890年-1926年.....	40
3.1.1.3.第三時期：1926年～至今.....	41
3.1.2.形成因素.....	43
3.3.德國勞動法院制度之內容.....	44
3.3.1.法院組織.....	44
3.3.1.1.地方勞動法院.....	45
3.3.1.2.邦勞動法院.....	45
3.3.1.3.聯邦勞動法院.....	46
3.3.2.勞動法庭組成人員之條件.....	47
3.3.2.1.職業法官.....	47
3.3.2.2.榮譽職法官.....	48
3.3.2.2.1.榮譽職法官的積極條件.....	49
3.3.2.2.2.榮譽職法官的消極條件.....	49
3.3.2.2.3.榮譽職法官之身分保障.....	50
3.3.2.2.4.榮譽職法官之職權.....	50
3.3.3.訴訟代理、扶助及費用.....	51
3.3.4.訴訟範圍及程序.....	52
3.3.4.1.訴訟範圍.....	52
3.3.4.2.訴訟程序.....	54
3.3.4.2.1.判決程序.....	54
3.3.4.2.2.裁定程序.....	57
3.3.4.2.3.上訴程序.....	57
3.2.5.制度設計原則.....	59
3.2.5.1.迅速簡易原則.....	59
3.2.5.2.調解前置原則.....	59
3.2.5.3.費用低廉原則.....	60
3.4.德國勞動法院制度之實施調查.....	60
3.4.1.新受理件數.....	60
3.4.2.爭議事項.....	62
3.4.3.終結方式.....	62
3.4.4.審理日數.....	63
3.5.德國勞動法院制度之實施評價.....	63
3.5.1.正面評價.....	63
3.5.2.負面評價.....	64
3.6.小結.....	65

4.以日本勞動審判制度為例.....	67
4.1.日本勞資紛爭解決模式簡介.....	67
4.2.日本勞動審判制度之發展背景.....	67
4.2.1.形成過程.....	67
4.2.1.1.第一時期：1998年以前.....	67
4.2.1.2.第二時期：1999年以後.....	69
4.2.2.形成因素.....	72
4.3.日本勞動審判制度之內容.....	73
4.3.1.法院組織.....	74
4.3.1.1.地方法院.....	74
4.3.1.2.勞動審判委員會.....	75
4.3.2.勞動審判委員會人員之條件.....	76
4.3.2.1.勞動審判官.....	76
4.3.2.2.勞動審判員.....	76
4.3.2.2.1.勞動審判員的積極條件.....	76
4.3.2.2.2.勞動審判員的消極條件.....	77
4.3.2.2.3.勞動審判員之身分保障.....	77
4.3.3.訴訟代理.....	77
4.3.4.訴訟範圍與程序.....	78
4.3.4.1.訴訟範圍.....	78
4.3.4.2.訴訟程序.....	78
4.3.5.制度設計原則.....	80
4.4.日本勞動審判制度之實施調查.....	82
4.4.1.新受理件數.....	82
4.4.2.爭議事項.....	84
4.4.3.終結方式.....	85
4.4.4.審理日數.....	85
4.4.5.訴訟代理人選任.....	88
4.4.6.勞動審判員選任.....	88
4.5.日本勞動審判制度之實施評價.....	89
4.5.1.正面評價.....	89
4.5.2.負面評價.....	90
4.6.小結.....	91
5.台灣專家參審試行條例草案制度規劃.....	93
5.1.台灣參審制度之發展趨勢.....	93
5.1.1.國民參審制度之討論.....	93
5.1.2.專家參審制度之討論.....	93
5.1.3.各界對參審制度之看法.....	94
5.1.3.1.召開全國司法改革會議期間.....	94
5.1.3.1.1.贊成國民參審制或是專家參審制.....	94
5.1.3.1.2.只贊成專家參審制度（反對國民參審制）.....	95
5.1.3.2.召開全國司法改革會議之後.....	95
5.2.台灣專家參審制度之發展背景.....	97

5.2.1.形成過程.....	97
5.2.1.1.第一時期：1999年以前.....	97
5.2.1.2.第二時期：1999年期間.....	98
5.2.1.3.第三時期：2000年之後.....	99
5.3.台灣專家參審試行條例草案之內容.....	101
5.3.1.參審法庭之組成.....	101
5.3.2.參審法庭組成人員之條件.....	101
5.3.2.1.職業法官.....	101
5.3.2.2.參審官.....	102
5.3.2.2.1.參審官之積極條件.....	102
5.3.2.2.2.參審官之積極條件.....	102
5.3.2.2.3.參審官之遴選流程.....	103
5.3.2.2.4.參審官之身份保障.....	104
5.3.4.訴訟範圍與程序.....	105
5.3.4.1.訴訟範圍.....	105
5.3.4.2.訴訟程序.....	106
5.3.4.2.1.民事案件.....	106
5.3.4.2.2.刑事案件.....	106
5.3.4.2.3.行政訴訟案件.....	106
5.3.4.2.4.上訴程序.....	108
5.4.台灣專家參審試行條例草案之評價.....	109
5.4.1.正面評價.....	109
5.4.2.負面評價.....	110
5.5.德國、日本與台灣之制度比較.....	110
5.5.1.德國與台灣之制度比較.....	110
5.5.2.日本與台灣之制度比較.....	112
5.5.3.德日制度對台灣勞工案件之影響.....	115
5.6.小結.....	116
6.結論.....	117
7.研究展望.....	119
參考文獻.....	121
附件	
附件一：日本勞動審判法.....	131
附件二：日本勞動審判規則.....	137
附件三：日本勞動審判員規則.....	143
附件四：台灣專家參審試行條例草案條文對照表.....	145

1.緒論

1.1.研究動機與目的

1.1.1.研究動機

在歷史上，人民參與的緣起很難有清楚的界定。可以想見，不同時代人民參與的面向有不同表現方式與象徵意義。以人民參與立法為例，巴巴利特（J. M. Barbalet）其著作《Citizenship》中提到，1628年英國議會向國王查理一世提出「權利請願書」、1679年和1689年英國議會先後通過的「人身保護法」和「權利法案」、十七世紀末英國洛克的《政府論》主張「天賦人權」等，都象徵人民參與立法制度的實際行動，用來爭取權利、公民資格的途徑。再者，人民參與也促使許多專家學者重新思考「人」存在的價值，藉助人民參與改變人民的思想。順著這股思潮，人民參與甚至迫使國家統治者正視人民的聲音，思考國家制度與人民之間的關係。而在進入民主時代，人民參與的行動，被視為「民主化」的指標之一，為民主制度建立了好的開始。

上述的例子只是人民參與的一個面向，若從司法的面向來看，試想人民參與司法的面向有沒有類似的經驗或功能呢？從文學作品的描述，似乎留下些許的遺跡。古希臘悲劇之父愛斯奇勒斯（Aeschylus，B.C.525- 456）所撰寫的《奧瑞斯提亞（Oresteia）》，其是由《阿卡曼儂》、《奠酒人》與《復仇女神》所組成的三部曲作品。這部作品的劇情大量描述正義與復仇的情節，其中有一段劇情是這樣描述的：

主角之一奧瑞斯提亞（Orestes）因為不滿母親克拉蒂伊斯特拉（Clytemnestra）背叛父親阿卡曼農（Agamemnon），便殺了母親。奧瑞斯提亞弑母遭到復仇女神追殺，他不斷逃亡最後被帶到智慧女神雅典娜（Goddess Athena）的面前。女神雅典娜設了法庭，決定選出十二名裁判員參與法庭的進行，並用多數決的投票方式來審判奧瑞斯提亞是否有罪。裁判員作出一半有罪，另一半無罪的結果，最後關鍵由雅典娜決定，奧瑞斯提亞獲得不起訴處分。在女神雅典娜所設的法庭中，對為父弑母的奧瑞斯提亞作不起訴處分。

從劇情的描述似乎象徵著：古希臘人認為神統治世界，因此審判權是屬於神的權利，也只有神才可以審判人是否有罪、無罪。除此之外，只要得到神的允許，就可以選出其他裁判員一起參與訴訟審判。而這股運作方式，也影響了後來羅馬。從上述故事中，可以發現在當代即有裁判員，其產生某程度就是人民參與司法制度的具體實踐。

不過，審判權也會因政權的改變而轉變。例如中古時期的歐洲社會，宗教力量強大，是個以宗教來主導人民日常活動的政教合一時代。當時君王為了鞏固自己的政治勢力，提倡「君權神授」。也就是，君王是神的代理人，人民遵從君王的指示，等於遵守神的指示。所以人民不能違反君王，違反者等同於反抗神的意思，會遭到神的懲罰。這樣的說法促使人民畏懼君王，也使得人民參與的想法受到壓抑。

除了中古時代的歐洲社會之外，在世界各地都曾出現過類似於神權等於君權的思想，如中國、古埃及等地。除此之外，社會制度的階級制，也導致人民權利與義務因為階級地位的不同而產生差異。因此，若社會出現爭議事件，「君權」來代表神權的主張，讓君權行使審判權找到了正當性與合法性，也奠定統治者設立司法制度的基礎¹。

另一方面，當時歐洲社會建立「社會自治（social self-administration, Soziale Selbstverwaltung）」的功能。回顧歐洲社會的封建時期，農業與工業並未畫分明顯，手工業十分盛行。一群從事自給自足的手工業勞動者，為了減少同業的競爭，以及限制外地同業進入本地市場，於是組成了行會（Guild）的組織。然而，社會中另一群原本只從事商業銷售的商人，他們為了拓展事業，購買手工業的原料，僱用了手工業師傅，其身份變成商人的勞工。這群商人的身份也變成雇主；商人為了維護自身權益，亦組織商人公會，讓他們的生產及銷售勢力更加廣泛²。

因此，一旦受僱於商人的手工業師傅，與商人間出現爭議事件時，代表勞方的行會以及代表資方的公會，便會各派代表解決紛爭。這樣的運作型態，也說明了當代各行業的雇主與受雇者之間若出現爭議事件，不再只是勞資雙方個人來處理。換個方式，他們可以透過行會的組織，推派團體代表來處理爭議事件，形成

¹ 亨德里克·房龍（1992），《人類的故事》，台北：志文，頁107。

² 朱寰（2003），《世界通史：中古篇》，台北：五南，頁244-247。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

了一種解決爭議事件的模式，隨著時間推移也建立後來工會與雇主公會之發展。這樣的方式有幾個特色，一者從人民參與公共事務的觀點來看，行會的功能從提供同業互助合作，發展成解決勞雇紛爭機制。公會或工會代表參與解決爭議事件，減少了勞雇雙方訴諸司法的機會，二者也讓公會或工會（代表）對社會而言，具有一定程度的公信力，也如同司法制度具有社會穩定和解決衝突的功能。

同時，西方民族國家亦一一興起。這些國家受到法國盧梭「主權在民」與孟德斯鳩「三權（行政、立法、司法）分立」影響，逐漸設立司法制度，審判權由國家壟斷。司法制度意味著解決人民與人民、人民與團體或是團體或團體之間的紛爭、維持社會的和諧。

許多西方歐陸國家在一連串時間與空間的交錯，發展出繼續保有社會自治傳統，又兼顧現代國家之發展，允許人民以不同形式來參與國家司法制度，最明顯的莫過於發展陪審制度或是參審制度。因此，人民參與到底有哪些意涵呢？尤其是放在司法制度的架構下，各國又以哪些類型呈現？這些類型有何特點或是優缺點呢？對台灣而言，人民參與司法制度是否有可能？如果有可能，那是採哪一方式較適合？如果不可行，又是有哪些阻力呢？

接下來，把重心逐漸聚焦在勞工案件上，試想勞工案件與人民參與司法制度之間，究竟有無關聯性？可以從各國勞動司法制度發展，發現勞工案件與人民參與司法制度是有關聯的。英國的雇用審判所（Employment tribunal），由職業法官外，另有勞資選出之非職業法官組成審判庭，處理勞工案件。德國的勞動法院由職業法官外，也由勞資雙方的利益代表擔任非職業法官組成審判庭。法國的勞動審判所（Conseil de prudhommes），由選舉方式選出勞資之職業法官審理勞工案件³。上述國家的共通特徵是司法制度審理勞工案件時，審判主體不單只是交由職業法官，而是需有具備勞資雙方背景的人來參與審理並判斷結果。

再進一步以上述德國為例，德國勞工案件與人民參與司法制度的關聯，與其悠久的社會自治背景相關，甚至早在1926年實施勞動法院法前就有雛型，如設立榮譽職法官必須是具有勞方或資方之利益代表的身份才能與職業法官參與訴訟審判程序，審判主體形成了「職業法官＋勞資雙方代表之榮譽職法官」的併行設

³ 山川隆一，労働紛争解決システムの新展開と紛争解決のあり方，季刊労働法，205號，2004年，頁16-17。

計。德國勞動法院具有勞資雙方代表之榮譽職法官的運作模式，本文稱為團體代表參審。不過，本文所指的團體代表參審中的「團體代表（榮譽職法官）」需注意的是，不一定是工會幹部或雇主，而是因為榮譽職法官的來源須是工會團體或是雇主團體提出推薦名單，藉此展現勞資力量。因此，推薦名單中的人員也可能是具有律師或是大學教授的身分者，擔任勞資雙方代表之榮譽職法官。令人好奇的是，由勞方或資方的利益代表出任榮譽職法官，在勞工案件的審理有什麼優點呢？榮譽職法官有助於職業法官對勞動事實有更多元化且全面的理解嗎？為何德國的勞動法院會採取團體代表參審，而非專家參審？勞動法院歷史發展是如何延續團體代表參審的精神？試想，如果台灣勞工案件要以德國團體代表參審的方式進行，有無可能性？會面臨哪些問題？

另外，勞工案件與人民參與司法制度也陸續在不同國家有進一步的轉型，例如日本。日本勞工案件與人民參與司法制度的發展，在2004年（平成16年）5月公佈『勞動審判法』，並於2006年（平成18年）年4月1日實施後有更明確的方向。勞動審判⁴制度是為日本司法改革後針對勞工案件之一大變革，其改變在於勞工案件第一審法院審理之前，嵌入一嶄新的、由職業法官與兩位「具勞動關係專門知識」之勞動審判員，介於調解與審判性質的前階段⁵。同樣的，由具有勞動關係專門知識之人出任勞動審判員有什麼優點呢？勞動審判員有助於職業法官對勞動事實有更多元化且全面的理解嗎？為何日本在參考德國勞動法院制度後，只保留了參審制的精神，但發展出不同於德國的勞動審判制度。而勞動審判制度又出現了哪些特色？有無值得台灣借鏡之處？如果台灣勞工案件要以日本勞動審判制度的方式進行，有無可能性，又會面臨哪些問題？

把焦點移回台灣，勞工案件與人民參與司法制度有無關聯呢？從台灣的司法制度來看，台灣並沒有如同德國、日本將勞工案件訴訟審判制度單獨立法。因此乍看之下，似乎是沒有關聯性。但以1999年專家參審試行條例草案（以下簡稱「專審條例草案」，至今尚未通過）內容來看，又可以看出勞工案件與人民參與司法制度開始產生了關連性。與日本相同，台灣專審條例草案是參考德國參審制度的

⁴ 日文對於「審判」並非等同於中文「審判」之意，日文的審判指對一件事是非對錯判斷，而非只限於法官審理。因此要認識日本勞動審判制度之前，對日文審判一詞先做初步的釐清。

⁵ 鄭傑夫（2005），〈勞動訴訟〉，台灣勞動法學會編，《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，頁552-561。台北：新學林。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

設計，但就勞工案件而言，德國的勞工案件是團體代表參審，並非專家參審，相反地，台灣是以專家參審，而非團體代表參審。因此，台灣勞工案件在專審條例草案下的思考，顯然與德國勞工案件的思考是完全不同。

現階段，台灣是沒有專家參審制度，也就是說勞工案件仍是以一般民事訴訟案件審理。即使後來台灣有設立勞工法庭，其判決結果也有引起不少爭議之處，出現人民質疑法官在勞動事實的掌握與釐清時，只有片面理解且缺乏勞動法素養、造成無法取信於民的現象。舉一個最近發生的實例：

本案件事實在於原告受僱於被告公司，且擔任該公司的產業工會常務理事。原告因2007年4月2日承工會決議召開記者會，揭發一起該公司管線補助費對消費者超收之一事，而引起社會關注。但於同年4月27日該公司召開人事審議委員會（以下簡稱人審會），以原告勞動基準法第12條第1項第4款以及違反工作規則為由，予以解雇，然原告收到人事命令後，並未得知該解雇理由，遲至同年6月13日於台北縣政府進行協調前才得知解雇具體理由。而本案在進入司法程序前，於同年6月13日於台北縣政府進行協調，但由於雙方各執一詞，因此未達共識，調解不成立。且於同年9月26日以集會方式抗議，最後在次年（97年）1月31日提起訴訟。

2008年4月28日臺灣板橋地方法院民事判決97年勞訴字第14號，民事第一庭法官（獨任制）宣判林子文先生（勞工/原告）與被告新海瓦斯股份有限公司（雇主/被告）兩造間勞動契約關係存在（判決主文），判原告勝訴，被告需按月支付原告每月薪資（約新台幣陸萬零陸佰壹拾元整），被告不服提起上訴至台灣高等法院。2009年3月4日臺灣高等法院民事判決97年勞上字第44號，勞工法庭（合議制）改宣判上訴人（即第一審被告）勝訴，駁回第一審判決。

勞工從第一審勝訴到第二審敗訴，從判決書看出勞雇雙方在勞動事實認知的差異。例如勞方認為「資方超收管線補助費，應退回給消費者」，但資方認為「勞方圖績效獎金未果，才以超收管線補助費為由，訴諸媒體」。令人好奇的是：誠如判決書所言，勞方若為一己之私的績效獎金，理論上應與雇主利益一致，又怎會甘願冒著風險挺身而出，揭發雇主長年超收管線補助費，以致於消費者仍在無法得知真實情況下繼續繳納？又若非勞方為雇主之員工，能實際了解雇主運作狀況，將超收管線補助費公諸於世，雇主或其上級機關又怎會在輿論壓力下檢討瓦

斯管線費收費標準是否合理？而這些與消費者有關的問題，又能否如資方所述之內部管道，尋求改善呢？等等疑問。

但判決書上未見對上述疑問的說明，又或者認為該說明（如雇主上級主管機關經濟部能源局於2007年8月3日函復台北縣政府之能油字第09600135400號：「...管線補助費以納入氣價計算之成本範圍，為避免重複收費之爭議，實不宜向用戶強制收取」）為勞動契約終止後的新事實而不被採納。

解雇對一個勞工來說，影響所及，失去每月收入及福利外，以往年資也同時喪失，影響之大乃雇主無法感受。但判決結果，法官顯然只考量資方的理由：勞工不經內部之軌道理性溝通，而以超收瓦斯管線費為表面理由，實際上只為圖自身績效獎金，因此公開訴諸媒體（記者會），導致企業形象受損，影響企業經營，有違勞工忠誠義務以及勞雇信賴關係，除解雇外無他途，判斷資方有理由解雇。而二審勞工法庭的判決結果，也再度引起社會運動者對法院判決的批評⁶，以及法官在審理期間是否全盤了解勞動事實的疑惑。

表1：林子文一案在第一審及第二審爭點整理及法官見解一覽表

法官見解		第一審		第二審		比較 第一、二審
		台灣板橋地方法院民事 庭法官（獨任制）		台灣高等法院勞工法庭法 官（合議制）		
		原告	被告	被上訴人 （即原告）	上訴人 （即被告）	
各審級爭點						
爭點一	原告於事發 9個多月後 才提起訴訟，是否權利濫用？	原告2007年6月13日聲請 調解、以及同年9月26日 集會抗議，均屬民法第 129條中斷事由，因此被 告於2008年1月31日提出 訴訟，並未如被告所提事 隔9個多月故意延宕或權 利濫用之事。		上訴人主張被上訴人相隔9 個多月提出訴訟，被上訴人 應無權利濫用及違反誠信 原則之事。		第一、二審 法官見解相 同
爭點二	人審會的開 會結果通知 方式與內容，是否可 符合被告依	被告於2007年4月27日召 開人審會，並於會前雖告 知原告開會一事並可附 答辯書，但卻未告知實質 內容。且於會後，終止原		1.上訴人依照民法第258條 第1項行使契約解除權，其 終止事由在法律上並無告 知相對人之要件，且在勞動 基準法第12條則由雇主以		第一、二審 法官見解不 同

⁶ 倪世傑，公民前線從林子文解雇事件看當前工會運動路線，苦勞網網站：<http://www.coolcloud.org.tw/node/9113>。賴香伶，看見工運前輩林子文系列(一)漫長的「抗爭」之路，<http://www.coolcloud.org.tw/node/37780>、看見工運前輩林子文系列(二)股東大會—「呼伊甘苦一天」，<http://www.coolcloud.org.tw/node/37861>、看見工運前輩林子文系列(三)司法判決謬論—「忠誠義務」，<http://www.coolcloud.org.tw/node/38166>。沈婉玉，【追追追】正義，不因勞資位置改變，<http://n.yam.com/view/mkmnews.php/666872>，（最後瀏覽日：2009/05/04）。沈婉玉（2009），〈勞工並非附屬，忠誠也問對錯〉，《新新聞》，1152期，頁50-52。

	勞動基準法第12條第1項第4款之合法效力？	告之勞動契約意思表示，也未附理由即未明確告知原告。而被告不可主張或推測原告同意或是合意終止勞動契約，因此被告不生合法終止之效力。	單獨行為即可有終止意思表示之效力。 2.此外被上訴人所簽收的人事命令雖未明示解雇之事由，但終止之意思表示仍合法有效，且人審會召開前曾要求被上訴人就96年4月2日之事由以書面答辯，因此被上訴人應可知此為解雇事由。	
爭點三	被告解雇之日是否有違勞動基準法第12條第2項30日內為之規定？	被告2008年4月27日未將人審會解僱事由明確告知原告，遲至同年6月13日前才告知，已超過該條第2項所規定之30日內，因此於法不合。	上訴人於2008年4月27日依照人審會解僱被上訴人之結果，符合依勞動基準法第12條終止勞動契約之意思表示，因此未超過第2項所規定30日內，於法合理。	第一、二審法官見解不同
爭點四	原告召開之記者會是否符合勞動基準法第12條第1項第4款所指勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主得不經預告終止契約？		召開記者會其目的並非如被上訴人所述是爭取消費者權益，而是爭取績效獎金，再者若對上訴人在管線補助費上有不妥之處，應可循內部管道反應，而非以記者會方式處理，造成上訴人與消費者關係緊張，影響企業正常經營。因此被上訴人違反勞工之忠誠義務，破壞信賴關係，除解雇外已無其他方式代替，故上訴人解雇被上訴人實屬合理。	
判決結果		原告勝訴	被上訴人（即原告）敗訴	

資料來源：司法院法學資料檢索。<http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>（最後瀏覽日：2009/05/01），作者整理。

從立法的方向可以看出，台灣部分勞工案件會朝向專審條例草案的方向來發展。且從外觀可以得知，專審條例草案似乎能兼顧人民參與司法制度制度，又能提供勞工案件在訴訟審判程序的另一途徑。假使專審條例草案通過後，類似林子文的勞工案件就符合符合專審條例草案第5條第1項第7款：「下列民事事件，得向第一審法院聲請由參審法庭審判之：……七 因勞動契約、勞工安全涉訟者。」的要件，不再只是由職業法官（不論是獨任制或是合議制）審理，而是有非職業法官（法庭命名為參審官）共同審理。

試想，倘若一旦通過台灣現行規劃的專審條例草案，未來在勞工案件審理上是否有助於勞工案件訴訟審判呢？或者是以專家參審所規劃的參審官，其能有助職業法官對勞動事實有更多元化且全面的理解嗎？有發現真實，更貼近勞動事實

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

的思考？達到所謂「增進法院於裁判上認事用法之適當性及公正性，以保護訴訟當事人之利益，提升國民對司法之信賴」（專家條例草案第1條）。

而勞工案件與其他案件有許多相異處之處，例如醫療案件多半涉及醫療行為是否疏失，當事人之間建立在醫病身分上之平行關係，而非勞工案件的當事人之間之從屬關係，又例如智慧財產案件多半涉及創作或發明人其知識財產之權利是否受到他人侵害，創作或發明人與他人並無對價關係，產出價值所獲得之利益歸屬較明確，這與勞工案件當事人之間存有對價關係（雇主提供報酬，受雇者提供勞動力），其工作產出價值所獲得之利益則有所區分。這些差異處在立法過程中是否有被正視？

如果專審條例草案無法改善勞工案件在訴訟審判程序上的弊端，那在立法過程中，我國立法者是否正確理解了德國參審制度在勞工案件處理的精神與內容？如果沒有，勞工案件與其他特別案件一樣，用同一專家參審的方式來審理時，是解決了問題，還是製造了另一個問題？若專審條例草案未正視清楚勞工案件本質上的特殊性，其立法是否可能成為耗費社會成本，但卻讓立法美意打了折扣？試想，以台灣的社會發展現況，勞工案件是否能如德國或日本一樣，設計出一個適合自己的運作模式？以上種種的提問都是本文努力探究的方向。

1.1.2.研究目的

制度的設計本來就一段選擇的過程，唯有究其本才能減少錯誤的發生。因此，本文除對參審制度的設計與選擇進行介紹與探討外，其目的包括：

- 一、探討人民參與訴訟審判的概念、形成因素、類型及其差異。
- 二、探討德國及日本人民參與勞工案件訴訟審判的模式。
- 三、探討我國「專家參審試行條例草案」的內容，並比較德國、日本與台灣之不同。
- 四、提出對我國「專家參審試行條例草案」在勞工案件處理之批判與建議，並嘗試找出何種模式才能較妥當地處理台灣的勞工案件。

1.2.研究方法、範圍與架構

接下來，本文說明採取研究方法的方式、研究範圍的界定以及整體架構的規劃。

1.2.1.研究方法

1.2.1.1.文獻探討法

從國內外學者對人民參與訴訟審判的討論為出發，收集有關中外書籍、期刊、論文、政府出版品、研討會會議紀錄及書面資料等，並相關資料加以研究分析、歸納其差異。

1.2.1.2.比較分析法

探討德國與日本對於人民參與勞工案件之差異，並嘗試分析差異背後的成因、特點及其優缺點，同時也比較兩國與台灣之不同，作為台灣「專家參審試行條例草案」未來立法之參考。

1.2.2.研究範圍

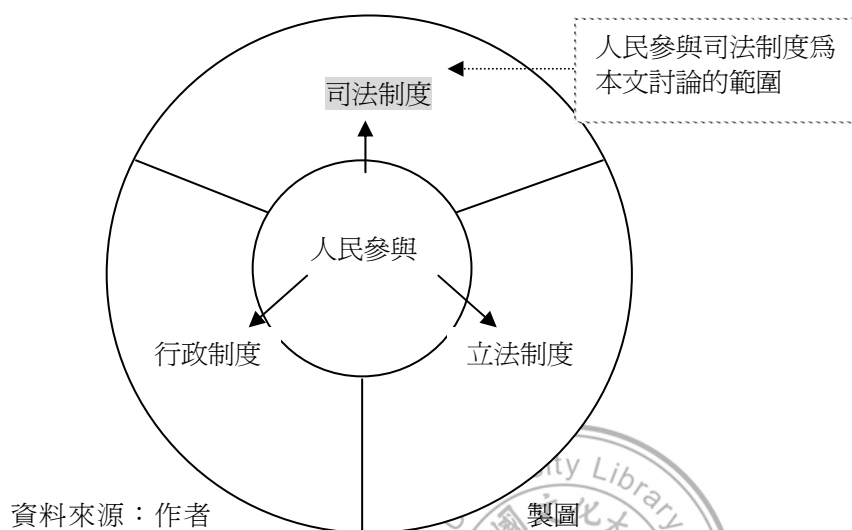
國家運作與人民參與的關係，若從三權分立（行政、立法、司法）的出發，可先初步區分為「人民參與行政制度」⁷、「人民參與立法制度」⁸以及「人民參與司法制度」三大面向。而相較於人民參與行政與人民參與立法而言，人民參與司法制度顯得是比較少被鼓勵或討論的一環，其原因無非是將司法視為一個獨立機制，任何一個影響司法獨立的因素都是不被允許的，當然也包括人民參與。然而，隨著社會的變遷，司法獨立與人民參與也逐漸找到平衡的位置，也就是在合憲的前提之下，人民參與司法制度也並非完全不許。本文是著重在勞工案件訴訟審判的程序問題，因此以『人民參與司法制度』為本文討論範圍。

⁷ 由於行政權的變遷，行政決策對於人民參與有漸增的需求。規範上，主要是行政權自主決定空間增加。行政機關除了適用法律以外，因應任務變遷，逐漸取得一定的獨立性且有更大的決定空間，但同時也造成民主正當化鍊條控制的鬆動。現實上，主要是因為政治民主化，促成允許參與的客觀環境，以及風險社會的複雜性導致行政機關為履行其任務，產生對於人民參與的進一步的需求。許辰舟（1999），《行政決策中的人民參與—參與模型的建構》，頁3-4，臺灣大學法律學研究所碩士論文。

⁸ 人民參與立法即是人民以選舉的方式擔任民意代表，進入議會制定法令來影響政策制定，一般可以視為政治參與的型態之一。

而更一步來看，人民參與「司法」又指的那些階段？司法權再細分，可以包含裁判權、法律解釋權、憲法解釋權及違憲審查權等權力，而從本文所指的「人民參與司法制度」主要是以司法裁判權的脈絡下來探討。

圖1：三權分立與人民參與範圍之簡圖



本文所稱的勞工案件是一個為了便於區隔其他司法案件之統稱。從我國原有之勞資爭議處理法的角度，該法第4條就已明文界定勞工案件的態樣。從第四條可以看出勞資爭議的態樣可以區分為權利事項勞資爭議⁹以及調整事項勞資爭議¹⁰；同法第5條規定，權利事項勞資爭議是依本法所定之調解程序處理之。法院為處理前項勞資爭議，必要時應設勞工法庭。同法第6條，指調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。因此，法院依據勞資爭議處理法的規定，僅以權利事項勞資爭議的勞工案件為範圍。

再從專家參審試行條例草案的角度，本條例第5條至第7條則是界定可適用該條例的勞工案件範圍。本草案第5條規定是民事案件，其第7項與勞工有關的條文內容是指「因勞動契約、勞工安全涉訟者。」；第6條是刑事案件，其第4項與勞

⁹ 勞資爭議處理法第4條第2項規定權利事項之勞資爭議，係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。

¹⁰ 勞資爭議處理法第4條第3項規定調整事項之勞資爭議，係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。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

工有關的條文內容是指「勞工安全衛生法第31條案件。」¹¹；第7條規定是行政爭訟，與勞工有關的條文雖無明文列出，但第3項指「其他涉及專門知識或特殊經驗法則，且有維護重大公益之必要者。」，換言之，當勞工案件屬於涉及專門知識或特殊經驗法則，且有維護重大公益則可列入專家參審的案件類型。

表2：「勞資爭議處理法」、「專家參審試行條例草案」對勞工案件範圍之區分

法源依據	勞工案件範圍	
	勞資爭議處理法	專家參審試行條例草案
法條內容	第4條本法所稱勞資爭議，為勞資權利事項與調整事項之爭議。 權利事項之勞資爭議，係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。 調整事項之勞資爭議，係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。 第5條，「權利事項勞資爭議是依本法所定之調解程序處理之。法院為處理前項勞資爭議，必要時應設勞工法庭。」	第5條第7項，「民事事件...因勞動契約、勞工安全涉訟者」 第6條第4項，「刑事案件...勞工安全衛生法第31條案件。」 第7條第3項，「行政爭訟事件...其他涉及專門知識或特殊法則」

資料來源：作者整理。

廣義來說，勞工案件是指勞資爭議處理法第4條權利事項勞資爭議的勞工案件，狹義來說，勞工案件是指專家參審試行條例草案第5條至第7條的勞工案件。因此，本文勞工案件的範圍是採狹義的範圍。

另外，研究範圍在國家制度的選擇，本文是以「德國」及「日本」的制度模式為探討對象。一般來說，我國司法體系繼受歐陸法系頗深，德國司法制度向來是歐陸法系的代表。因此，我國司法制度多半留有德國司法制度的影子。而參審制度在許多歐陸法系國家的有實際運作，我國司法院也曾派員至德國法院實地考察¹²；此外，全國司法改革會議提出專家參審制之研議者，表明原則上以德國立法例為參考之本，都一一顯見德國實踐對本文思考此問題之重要性。就日本制度而言，近期的全國司法改革也曾參考德國制度，而台灣在地理位置上與日本相

¹¹ 勞工安全衛生法第31條規定違反第5條第1項（雇主對工作場所之必要安全衛生設備應符合標準）或第8條第1項（雇主使用危險性之機械或設備應檢查合格才可使用）之規定，致發生第28條第2項第1款之職業災害者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣十五萬元以下罰金。法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。

¹² 司法院秘書處（1995），〈考察奧地利與德國之參審制度〉，《司法院暨所屬機關出國考察報告彙編（二）》，頁225-252。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

鄰，且歷史上曾受日本殖民，造成許多台灣司法制度也深受日本影響。再者，在各國交流普及下，各國制度互相參考也時有所見，某程度形成德國影響日本、日本影響台灣的狀態。因此，基於多重之原因，我國許多司法制度的設計與內涵均受德國與日本之影響。另外，又不乏一些國外參考文獻以德國、日本為參考，如Walter Person的〈*Lay participation in Germany*〉¹³、Christoph Rennig的〈*Influence of Lay Assessor and Giving Reasons for The Judgement in German Mixed Courts*〉¹⁴、Kent Anderson & Mark Nolan所撰〈*Lay participation in the Japanese justice system : a few preliminary thoughts regarding the lay assessor system (saiban-in seido) from domestic historical and international psychological perspectives*〉¹⁵、以及日本學者丸田隆的〈日本人の国民性と参審制度：参審制は日本人に向いているか?〉¹⁶等。綜合上述理由，本文遂決定以德國、日本兩國為制度之比較基礎。



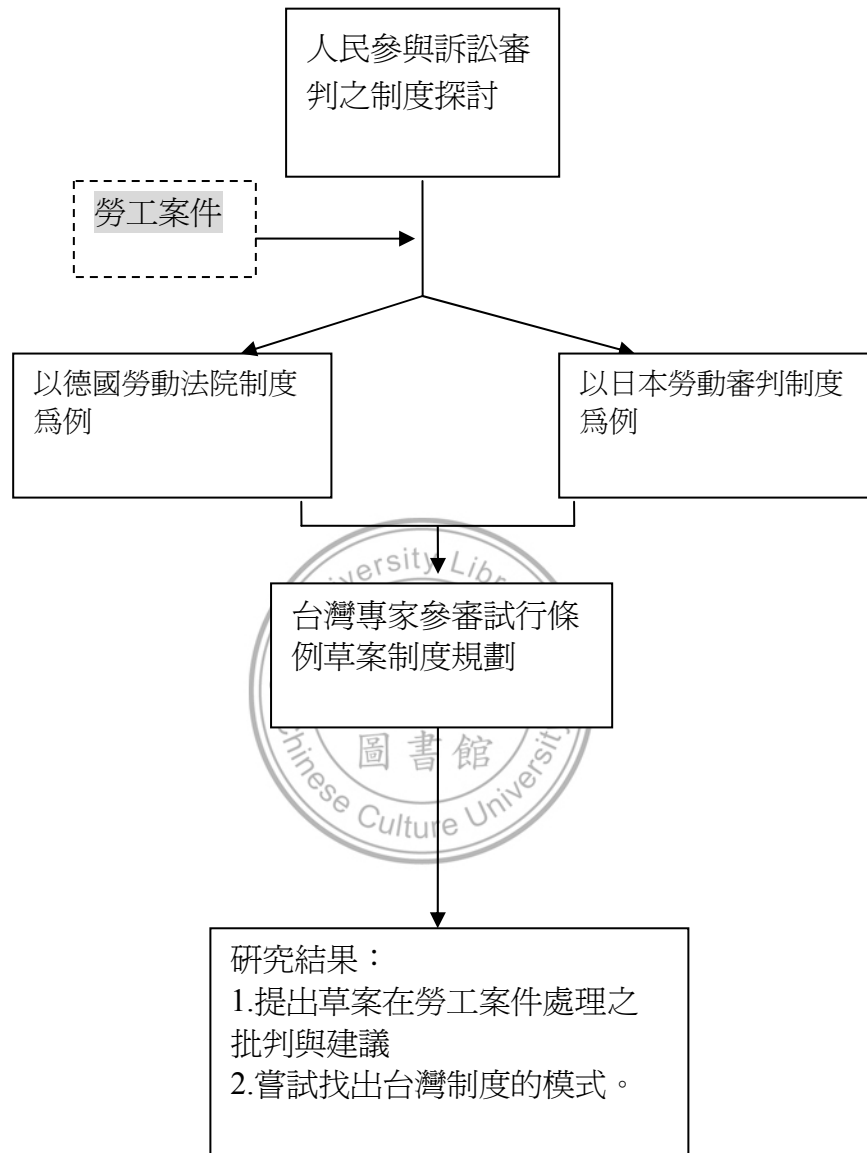
¹³ Walter Person, *Lay Participation in Germany*, 72 International Review of Penal Law, 181 (2001)。

¹⁴ Christoph Rennig, *Influence of Lay Assessors and Giving Reasons for the Judgement in German Mixed Courts*, 72 International Review of Penal Law, 481 (2001)。

¹⁵ Kent Anderson & Mark Nolan, *Lay Participation in the Japanese Justice System : A Few Preliminary Thoughts regarding the Lay Assessor System (Saiban-In Seido) from Domestic Historical and International Psychological Perspectives*, v. 37 no 4 Vanderbilt Journal of Transnational Law (2004), available at http://findarticles.com/p/articles/mi_hb3577/is_4_37/ai_n29138785/?tag=content;col1 (last visited May. 10, 2009)。

¹⁶ 丸田隆，日本人の国民性と参審制度—参審制は日本人に向いているか?，The journal of law & politics，51卷1期，2000年，頁163-213。

1.2.3.研究架構



資料來源：作者製圖。

1.3.名詞界定

本文將討論的重點確定在人民參與司法制度的範圍後，為了讓後續的討論有清楚的掌握，本文將人民參與司法制度的概念延伸，再進一步界定人民參與訴訟審判中，「人民的角色」。一般來說，當事人向法院提起訴訟，經法院受理後，則準備正式進入訴訟程序。而參與訴訟的角色中，除了有當事人、法官外，另外還有證人、專家證人¹⁷（鑑定人）、專家諮詢¹⁸、陪審員（早期的大陪審團）等。其中，專家證人或陪審員（早期的大陪審團）的角色主要是參與審理程序，以達到陳述事實、舉證目的，幫助法官分析事實與法律之間的關係。而在我國目前類似制度即有專家證人制度與專家諮詢制度¹⁹，此兩者是審理程序的制度，但國內定義這兩種制度差別目前並無明確定論，但亦與人民參與訴訟審判的相關制度（如專家參審制度）易生混淆，再者專家證人制度與專家諮詢制度與勞工案件並無直接關連，因此不在本文討論範圍內。

該司法案件在完成準備程序與審理程序後，則由法官判斷結果，而此時則可能有非職業法官的角色的加入，與職業法官共同下裁判，本文稱為人民參與訴訟審判（如圖2）。又依是否有職業法官的參與區分為單獨參與與共同參與。所謂「單獨參與」是指不具有法官身分或未受法律正式教育的人民直接被任命為法官，就特定案件（通常是輕微司法案件）單獨，過程中不需要職業法官的參與，例如以英國為代表的治安法官制度。

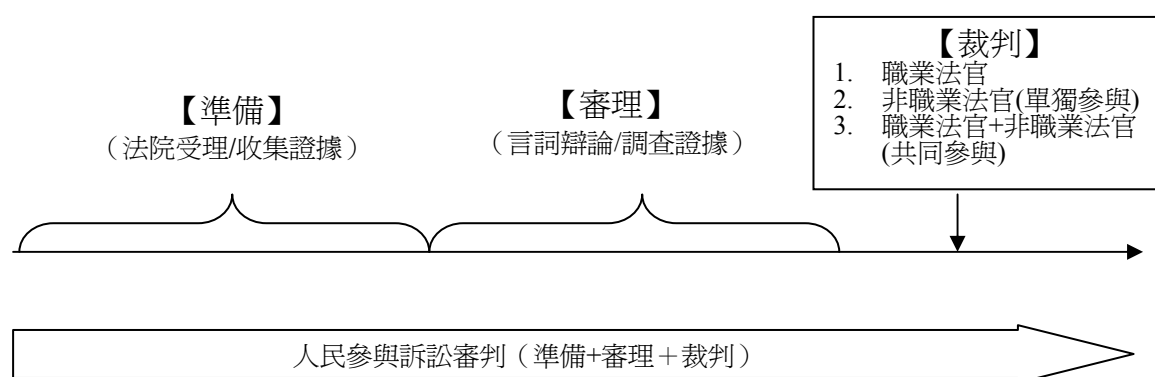
「共同參與」是指非職業法官如公民法官、陪審員（小陪審團）或是參審員（參審制）

¹⁷ 美國法上的專家證人，也就是我國現行刑事訴訟法上的「鑑定人」（Sachverständiger）—本於專門知識，輔助法院判斷特定證據問題之人，只是，鑑定人制度在我國似乎常被忽略。鑑定人可能有三種方式輔助法院，此為鑑定人之任務。1.鑑定人依照其科學專門知識，向法院報告某個一般的經驗法則。2.鑑定人鑑定某個唯有依照特別之專門知識始能察覺、判斷之事實。3.依照得出結論的科學論證規則，鑑定人得出某個唯有依照其專門知識始能判定的結果。專家證人制度（Expert Witness）即是鑑定人制度，源於英美法系。依美國聯邦證據法702條規定具備特殊知識、技術、經驗、或是受過一些訓練、教育，而足以在科學、技能或其他方面協助法院了解證據及爭議事實的決定者即具備專家證人的資格。王梅英（1995），〈專家在法庭上的角色—鑑定或參審？〉，《律師雜誌》，253期，頁29-30。

¹⁸ 專家諮詢是專家充任法官私人顧問之角色，接受法官有關專業問題之詢問，專家本身並未參與案件之審理。司法院於2000年5月2日（89）院台廳民一字第10577號另發布「專家參與審判諮詢試行要點」，有別於前述專家證人及專家參審之法律地位，另將專家定位為諮詢者，既非證人，亦非裁判主體者，而該實行要點將專家界定為諮詢者，其監督或運作機制為何，不太明確。賴芳玉（1995），〈談專家證人〉，《律師雜誌》，第253期，頁79-80。詹惟堯（2005），〈專家參審制度之探討〉，頁135，世新大學法律學研究所碩士論文。

等的參與裁判。非職業法官的角色在許多國家的立法中如美國憲法、德國基本法都有明文規定，也彰顯了人民參與訴訟審判的重要性。

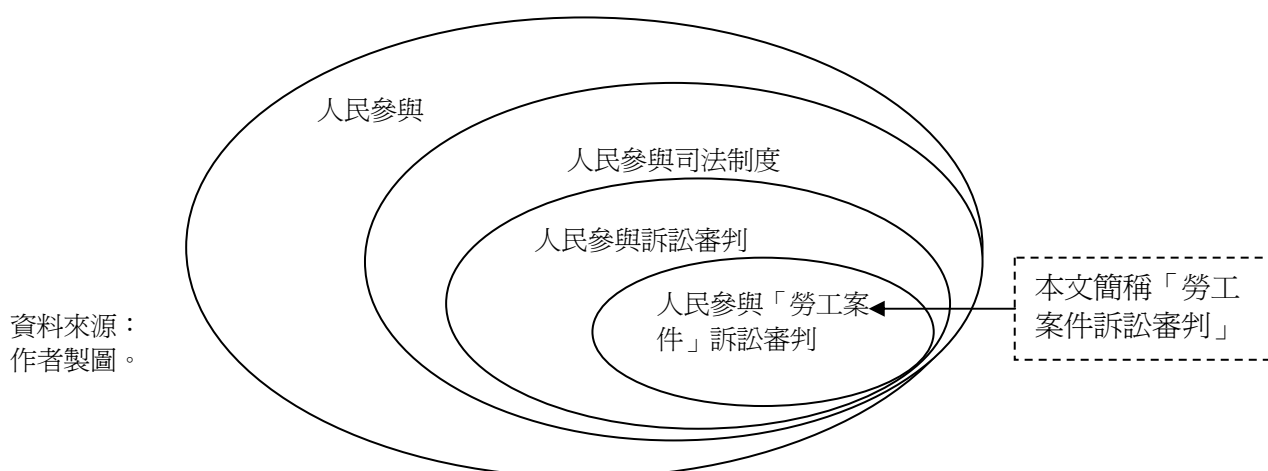
圖2：「人民參與訴訟審判」涵蓋範圍



資料來源：作者製圖。

而目前各國勞工案件審理其職業法官仍多半以共同審判為常態²⁰。又本文將焦點討論在人民參與訴訟審判後，進一步限縮人民參與訴訟審判是指對勞工案件的參與，而非其他司法案件類型。例如本文德國的「勞動法院法」與日本的「勞動審判法」以及台灣的「專審條例草案」皆是該國的人民參與勞工案件訴訟審判階段的類型。因此，為讓後續的討論更加明確，本文把這些類型稱為「勞工案件訴訟審判」（如圖3）。

圖3：人民參與「勞工案件」訴訟審判的範圍



資料來源：
作者製圖。

²⁰ 例外情況則是波蘭勞工法院，是完全由勞工組成，參照蘇永欽（1999），〈參審是毒藥還是補藥？——從憲法與司法政策角度看參審及其試行〉，《司法改革的再改革》，台北：月旦，頁66。

1.4.文獻回顧

關於參審制度之文獻，在國內散見在少數期刊，且在長期法官獨任制之下，討論較少見。早期引進參審制的概念只用在軍事審判法的審判制度上，故又名軍官參審制。由於軍人身分的特殊性，實難以與一般社會大眾相提並論，又實施期間適逢台灣戒嚴時期，因此如李太正碩士論文《軍事審判法制度之研究》²¹、邱英武〈我國軍事審判法上軍官參與審判制度之研究--從德國的參審制度談起〉²²、陳健民〈軍官參審制度之研究〉²³有詳加闡述軍法審判制度與參審制的運作外，一般性文獻甚少，社會大眾難窺其究竟。

直至1980年期，政經環境逐漸開放，歸國學人增多，促使討論英美與歐陸各國制度日益增加，也增進陪審制與參審制之探討。論者多以他國實行與推動等憲況作為文獻探討的重心，如耿雲卿〈英美陪審制度簡介及其評估〉²⁴、林永謀〈法國陪審制度（上）、（下）〉²⁵、〈德國參審制度（上）、（中）、（下）〉²⁶、〈德國陪審、參審採行之理念上觀察〉²⁷、〈美國陪審制度之理念與其迴避制度之問題〉²⁸，張曉薇碩士論文《論參審制之採行—以參審制與陪審制的比較為取向》²⁹，文中多以美國與德國為例，作為採行制度差異之對照，加以比較或檢討。

另從我國角度作出發，探討目前制度設計的現狀其實踐的可能性或局限性的文獻，如耿雲卿〈論我國宜否採行陪審制度〉³⁰、曹競輝〈試論參審制之可行性〉³¹、林永謀〈論國民參與司法暨參審制之採行〉³²、蔡志芳〈論我國採行參審制度之必要性與

²¹ 李太正（1988），《軍事審判法制度之研究》，國立政治大學法律研究所碩士論文。

²² 邱英武（1997），〈我國軍事審判法上軍官參與審判制度之研究--從德國的參審制度談起〉，《刑事法雜誌》，41卷1期，頁42-54。

²³ 陳健民（2002），軍官參審制度之研究，財團法人國家政策基金會網站。<http://www.npf.org.tw/post/2/1013>（最後瀏覽日：2009/4/27）。

²⁴ 耿雲卿（1981），〈英美陪審制度簡介及其評估〉，《憲政時代》，7卷1期，頁73-79。

²⁵ 林永謀（1987），〈法國陪審制度（上）（下）〉，《司法周刊》，319至320期，2版。

²⁶ 林永謀（1987），〈德國參審制度（上）（中）（下）〉，《司法周刊》，336至338期，2版。

²⁷ 林永謀（1995），〈德國陪審、參審採行之理念上觀察〉，《法令月刊》，46卷1期，頁1以下。

²⁸ 林永謀（1996），〈美國陪審制度之理念與其迴避制度之問題〉，《司法周刊》，805期，2版。

²⁹ 張曉薇（1999），《論參審制之採行—以參審制與陪審制的比較為取向》，國防管理學院法律研究所碩士論文。

³⁰ 耿雲卿（1984），〈論我國宜否採行陪審制度—兼談「重罪陪審」及「專家陪審」制之可行性〉，《法律評論》，50卷2期，頁7-9。

³¹ 曹競輝（1989），〈試論參審制之可行性〉，《軍法專刊》，35卷4期，頁11-17。

³² 林永謀（1995），〈論國民參與司法暨參審制之採行〉，《憲政時代》，20卷3期，頁3-13。

可行性》³³、李念祖〈實施參審制度在我國憲法上的幾個基本問題〉³⁴，以作為未來我國制度設計之參考。

而在訴訟類型上，論述實施參審制對刑事訴訟實體與程序的轉變與影響，多半以「刑事案件」為範疇，如張麗卿〈德國刑事訴訟參審制之研究〉³⁵、〈參審制度之研究〉³⁶、黃朝義〈相關刑案中專家參與審判諮詢之運作問題〉³⁷與〈刑事上訴審構造問題〉³⁸等。而1990年當時司法院院長林洋港向李登輝總統提出的「司法革新實況簡報」，第五大項司法革新明確提出審慎研究歐美陪審及參審制度之得失，研擬「刑事參審試行條例」³⁹，使得參審制是否有助於刑法訴訟案件的討論喧騰一時，也讓參審制逐漸在台灣社會中萌芽。司法改革聲浪逐漸提高，參審制的引進對司法改革的影響也成為各界關注的焦點之一，如蔡志方〈從司法的現代化論我國憲法關於司法制度的改革方向〉⁴⁰，蘇永欽〈從憲法及司法政策角度看參審及其試行〉⁴¹，以及蔡墩銘〈參審與司法改革〉⁴²。

又律師雜誌於隔年第253期以「專家參審」為專題，出版了顧立雄〈專家參審之由來〉⁴³、王梅英〈專家在法庭上的角色--鑑定或參審？〉⁴⁴、林佳和〈勞工案件專家參審之問題試探〉⁴⁵、賴芳玉〈談專家證人〉⁴⁶等文章，探討專家參審的來源、特定類型及角色；另外，詹惟堯碩士論文《專家參審制度之探討》⁴⁷論述了我國專家參審制度試行條例草案之緣起、制定過程，並說明參審制有無違憲之虞及實施需考慮之面向。

³³ 蔡志芳（1993），〈論我國採行參審制度之必要性與可行性〉，《律師通訊》，161期，頁9-17。

³⁴ 李念祖（1995），〈實施參審制度在我國憲法上的幾個基本問題〉，《憲政時代》，20卷3期，頁17-25。

³⁵ 張麗卿（1995），〈德國刑事訴訟參審制之研究—兼論我國刑事參審試行條例草案〉《刑事法雜誌》，39卷4期，頁18-64。

³⁶ 張麗卿（2000），〈參審制度之研究〉，台灣刑事法學會編，《如何建立一套適合我國國情的刑事訴訟制度》頁39-91。台北：新學林。

³⁷ 黃朝義（2000），〈相關刑案中專家參與審判諮詢之運作問題〉，《律師雜誌》，253期，頁16-28。

³⁸ 黃朝義（2001），〈刑事上訴審構造問題〉，《東吳法律學報第》，13卷1期，頁105-138。

³⁹ 聯合報（1990/09/01），司法革新方向符合社會期待，4版。

⁴⁰ 蔡志方（1991），〈從司法的現代化論我國憲法關於司法制度的改革方向〉，《律師通訊》，139期，頁30-43。

⁴¹ 蘇永欽（1995），〈從憲法及司法政策角度看參審及其試行〉，《憲政時代》，20卷3期，頁25-51。

⁴² 蔡墩銘（1995），〈參審與司法改革〉，《憲政時代》，20卷3期，頁13-16。

⁴³ 顧立雄（2000），〈專家參審之由來〉，《律師雜誌》，253期，頁5-7。

⁴⁴ 王梅英，前揭註(18)，頁29-37。

⁴⁵ 林佳和（2000），〈勞工案件專家參審之問題試探〉，《律師雜誌》，253期，頁57-78。

⁴⁶ 賴芳玉，前揭註(19)，頁79-95。

⁴⁷ 詹惟堯，前揭註(19)。

然上述國內學者之研究，普遍是立基於專家參審試行條例草案實施後對台灣司法制度設計的影響及轉變，屬於一般層面的探討。對針對特定案件是否適合專家參審試行條例草案則討論有限。就勞工案件而言，除上述所提林佳和〈勞工案件專家參審之問題試探〉以及周兆昱〈日本個別勞資爭議處理制度之介紹－兼論對我國法制之啓示〉⁴⁸，有提及我國勞工案件與人民參與訴訟審判制度外，即無其他專論探討。因此，本論文以專家參審試行條例草案為基礎，從比較德日制度為對象，企圖找出有效地處理勞工案件的模式，以符合社會期待的方向。



⁴⁸ 周兆昱（2006），〈日本個別勞資爭議處理制度之介紹－兼論對我國法制之啓示〉，《律師雜誌》，327期，頁74-84。

2.人民參與訴訟審判制度探討

2.1.前言

在1.3節名詞定義，本文計劃探討的人民參與訴訟審判概念以及範圍。因此，本章接著延續此脈絡，往下延伸各國在人民參與訴訟審判的具體實踐，以及說明我國在人民參與訴訟審判制度的考量以及選擇。在分類方式上，本文根據美國學者John P. Richert的看法，將平民參與司法（本文稱為人民參與訴訟審判）的類型區分為平民法官（Magistrate）、陪審（Jury）與混合審判（Mixed bench），而論者認為混合審判應該就是參審⁴⁹；又有論者將人民參與司法又分為公民法官制度、陪審制度以及參審制度⁵⁰。

上述平民法官（亦稱公民法官⁵¹），基本上的設計是公民直接被任命為職業法官擁有審判權，並非一般受過法學訓練的職業法官，或者是說，該法官有沒有接受法學訓練並非平民法官在條件上的考量，而這條件也是與陪審制度或參審制度最大的差異。目前此制度在英國、美國等依然存在，但在我國目前完全不存在，也不曾有過討論。以我國目前人民參與訴訟審判制度的討論來說，憲法規定審判權只限於受過法學訓練的職業法官，或是未來可能讓未受過法學訓練者也能行使審判權，不過尚未見有關平民法官的深入討論，甚至也不認為審判主體能交由平民法官單獨擔任。因此，接下來有關平民法官的深入討論，不在本文討論範圍內。本文的討論重心，將鎖定在陪審制度與參審制度為主。

一個國家究竟在人民參與訴訟審判制度發展出何種類型，反映出該國在歷史發展上的司法制度選擇。有論者認為各國選擇陪審制度或參審制度主要受三個因素影響：分

⁴⁹ 蘇永欽，前揭註(20)，頁69。

⁵⁰ 林永謀，前揭註(32)，頁4。

⁵¹ 公民法官是指「公民」直接被任命為職業法官，具代表性的為英國之「治安法院」或和平法官（justice of the peace）。治安法院的法官主要是針對特定種類之案件進行獨立審判。特定案件包含刑事案件，家事案件（分居、扶養以及子女監護權）。治安法院的法官不是正職的身份，多半只是以兼職的方式到法院審理案件，離開自宅五小時以上者，有實質的補助津貼。目前除了英國之外，澳大利亞、瑞士亦有此制度。又和平法官其特徵在於非法律人（non-lawyer）而行使審判權，通常僅有特定事務的管轄權（limited jurisdiction），英國到還有為數達一萬九千的平民法官處理刑事案件，美國有44州還在地方保留此形式，處理社區的輕罪、交通事故、少年事件，小額民事案件等。不過因為受到專業主義掛帥，此該制度越來越受到批判。除了瑞士外，此制度多半廢除。又和平法官影響首先及於美國及大英國協國家，但法、德、瑞典，乃至於東歐國家、日本都有移植。林永謀，前揭註(32)，頁4。蘇永欽，前揭註(20)，頁69。

工、體制以及成本⁵²。在陪審制度方面，在分工上強調先以個人名義選出後再組成陪審團，以團體意見為主，比較常見在英美法系（國家當事人進行主義），通常表決的方式是採一致決或多數決；在參審制度方面，在分工上強調個人或團體推派代表，但以個人意見為主，比較常在大陸法系國家（職權進行主義），表決方式採多數決（見表3）。

表3：陪審制度與參審制度的影響因素

制度類型 影響因素	陪審制度	參審制度
分工	以個人選出再組成陪審團後，以團體意見為主	個人或團體推派代表，但以個人意見為主
體制	英美法系國家 （當事人進行主義）	大陸法系國家 （職權進行主義）
決議	一致決/多數決	多數決

資料來源：李太正（2007），〈陪審與參審—兼論日本考察所見〉，《檢察新論》，2期，頁211，作者整理。

除此之外，一個國家司法制度的選擇，也必然受當時政治制度與社會制度等時空因素交互影響著。例如有些國家一開始便是採陪審制至今、有些國家是從陪審制改採參審制度，有些國家是參審制度改採陪審制，也有一開始則採參審制度。也就是當在研究各國人民參與訴訟審判制度時，常常造成用語上的混亂，當要判斷哪些國家的司法制度採何種制度時，因此單從稱謂不容易歸類，須從實質運作內容確認。

陪審制度與參審制度的共同點，在於審判權除了受過法學訓練的職業法官以外，另外也有未受過法學訓練的人員參與。而這些非受過法學訓練的人員在任用有不同的資格以及賦予不同的權限的特點，即是陪審制度與參審制度發展的主要核心。而有論者認為這些非受過法學訓練的人員的參與是有五項優點，包含減少司法制度的預算、防止權力傾斜、在事實認定上藉由豐富的生活經驗補充法官的不足、協助人民認識司法有助於法治國家的建立、有助於維持國民信賴以及利益調整（Interessenausgleich）⁵³。

⁵² 李太正（2007），〈陪審與參審—兼論日本考察所見〉，《檢察新論》，2期，頁211。

⁵³ 朴元淳，市民の司法参加，立命館法学，2000年，269號，頁317。

有論者認為在歷史的發展上，陪審制度是參審制度的前身，或說參審制度是陪審制度的改良，因此陪審制度的設計早於參審制度。另外，也有將陪審制度視為英美法系一環，而參審制度視是歐陸法系下一環的區分。然而這區隔，在現今國家互相學習參考之下，例如中國、日本也是歐陸法系，則是在刑事案件採陪審制度，因此這樣的分類方式已經有所模糊。不過即便如此，如果要探究典型的陪審制度與參審制度，仍可看出二種制度的差異，尤其是針對未受過法學訓練人員「權限問題」上的規範⁵⁴。

2.2.人民參與訴訟審判的類型

2.2.1.陪審制度

陪審制度中，未受過法學訓練的人員稱為陪審員（Juror）。凡有實施陪審制度的國家，對陪審員的條件均有不同的要求。陪審員並非以個人名義參與，而是遴選出數位陪審員組成陪審團後，才參與訴訟審判。至於人數究竟應有多少位，則牽涉到該陪審團的要發揮怎樣的功能。在歷史的考證上，陪審團的歷史眾說紛紜，較普遍的說法認為來自於英國的刑事案件審判制度，流傳各國後，後來將陪審團集大成者的國家則是美國司法制度。

2.2.1.1.陪審制度的分類

2.2.1.1.1.按照參審人數與功能區分

最初，陪審團依照審理內容以及人數多寡區分為大陪審團（Grand Jury）與小陪審團（Petty Jury）二種。若陪審員組成人數多者為大陪審團，較少者為小陪審團。一般來說，陪審員的選任過程是相同的。但也有例外情況，如有些大陪審團之陪審員由法官推薦充任的方式⁵⁵。

大陪審團又稱起訴陪審，也就說裁決是否授權檢察官起訴之陪審團。大陪審團組成人數為二十三至二十四人，其任務在於確認被告之犯罪證據，以及裁決證據是否應讓被

⁵⁴ 蔡墩銘，前揭註(42)，頁13。李太正，前揭註(52)，頁208。

⁵⁵ 虞舜（1987），〈革新司法應實施陪審制度〉，《法令月刊》，38卷4期，頁17。

告在法庭接受正式審判，按案情輕重判斷之。在許多國家，大陪審團的功能已被檢察制度取代，而目前美國仍有，英國則已自1933年起廢止。小陪審團又稱審判陪審，也就是協助職業法官裁決最後當事人（或被告）是否「有罪、無罪」之陪審團。小陪審團組成人數為十二人，其任務在於確認事實，並在案件審理期間，與法官一起聽取訴訟當事人之供詞，以作為提供法官有罪無罪之決議。在許多國家，小陪審團的功能依然保留著，所以目前一般人所提及的陪審團通常是指小陪審團而言。而多數設有大陪審團之法院，多半也會設有小陪審團，但設有小陪審團之法院，則未必設有大陪審團⁵⁶。

2.2.1.1.2.按照案件性質區分

在早期，曾兼採陪審制度與參審制度之國家如德國、奧地利，按照司法案件類型以及情節輕重有不同處理。如重大刑案交給陪審制度，非重大刑案交給參審制度，或者是審級較高的法院採陪審制度，審級較低的法院採參審制度等作法均曾實施過⁵⁷。

總結來說，若牽涉到審判權的討論，則是指小陪審團的功能而言，其輔助職業法官在事實面進行審判而已，不會涉及到法律面（即量刑輕重）。而設立陪審團之目的，主要是站在保障接受審判的當事人之權益，避免職業法官濫用權利、保障民權以及限制公權的制度⁵⁸。

2.2.1.2.陪審制度的代表國家：英國、美國

2.2.1.2.1.英國的陪審制度

早在十一世紀初期，英國開始有陪審制度的實施。以英國刑事訴訟陪審制度為例，常以陪審制度來審理⁵⁹。在英國陪審員之資格，自滿十三歲居住在英國本土五年，年齡在十八歲至六十五歲之公民，皆有擔任陪審員之義務。如果無正當理由拒絕擔任陪審

⁵⁶ 虞舜，前揭註(55)，頁17。

⁵⁷ 蔡墩銘，前揭註(42)，頁14。

⁵⁸ 江偉民（1996），〈漫談陪審制度（一）〉，《法務通訊》，1770期，2版。

⁵⁹ 英國刑事案件一開始由初級法院（Magistrates' Court）審理。當時初級法院設置在全國各地，約有一年多所。後來又依照刑事法（Criminal Law Act）（1977）規定，簡易案件（Summary Offence）交由初級法院審理；而通常起訴案件歸由刑事法院（Indictable Offence）審理。也就說刑事案件先在初級法院做初步認定，然後再移送刑事法院審判。初級法院的功能如同預審。然遇有法院與刑事法院均可管轄之案件，則由初級法院聽取兩造意見後決定之。虞舜，前揭註(55)，頁15。

員，將處以罰鍰，但有例外情況，另如職業、健康、犯罪等其他因素。一些職業是排除在陪審員資格上，包含法官、律師、警察人員、宗教師、監所人員、觀護人等均不能擔任。不過，除法官是限制在終身不當擔任陪審員外，其餘職業人員均只要是離開該職業十年後則恢復擔任陪審員的資格。又貴族、軍人、醫師、護士、助產士、獸醫或曾在二年內出任陪審員（驗屍官聽證程序除外）者，得請求免予擔任陪審員。而精神異常者亦不得擔任陪審員，且被判五年以上徒刑，或在十年內曾受三月以上徒刑者，也不能擔任陪審員。目前英國陪審團由十二名陪審員組成，但在審理進行中，陪審員如因疾病、死亡或其他是由經法院准許退去，至人數不足時，最低人數不得少於九名。法院依照選舉人名冊中，先選出候選名單之候選者，傳喚到法院後，再以抽籤方式確定陪審員名單。英國陪審團所作判決，稱曰Verdict，依照Criminal Justice Act（1967），其以基於全體陪審員之一致意見為原則，如果逾二小時內沒有提出裁決時，法官得考慮採用多數決方式（十名意見一致即可決），萬一仍無法達成裁決，則必須解散陪審團，另行再組陪審團進行審理⁶⁰。

2.2.1.2.2.美國的陪審制度

美國陪審制度是由英國移植而來，其基本理念卻源自於制約政府權力行使之政治性考慮⁶¹。美國聯邦憲法第3條第2項第3款規定，一切犯罪，除彈劾案（指公務員如有叛亂、賄賂或其他重罪或輕罪之嫌，應由參議院審訊），均應經由陪審團審理。而仍以美國刑事案件採用陪審制為例，其承襲英國普通法，而以聯邦憲法為基礎⁶²。

擔任陪審員為美國公民之義務，係由一般普通公民所組成，共計十二名，另安排候補陪審員二至五人。開庭期間，不論是正式陪審員或是候補陪審員，均需出庭，且不得言語交談。法院內部設有陪審員室，當法官宣布退庭後，陪審員進入陪審員室討論或休息。陪審團組成也會選出陪審團長一名，負責主持室內會議，以及以表決方式通過無罪

⁶⁰ 虞舜，前揭註(55)，頁16。

⁶¹ 林永謀，前揭註(56)，頁2。

⁶² 虞舜，前揭註(55)，頁16。

或有罪的裁決，不過此時候補陪審員並沒有表決的權利。最後結果，由陪審團長向法院宣布陪審團認定結果是有罪或無罪，宣布完後陪審團任務即完成⁶³。

美國陪審員之資格，各州均有所差異。原則上凡具公民資格達一定年齡，而在當地居住一年以上通曉英語者，皆有擔任陪審員之義務。如無正當理由拒絕者得處罰之。例外情況如因職業、健康、犯罪等其他因素、則可免除擔任陪審員。其職業包含如軍醫、律師、宗教師、醫務人員、公務人員等事由，或者是精神異常、又或者是年度內已經擔任過一次陪審員、因公務無法請人代理、出國、獨自負擔家庭生計、因病無法出席等事由⁶⁴。

另外，美國陪審員所做之判決稱Verdict，根據美國聯邦刑事訴訟法第31條（a）項規定必須基於全體陪審員一致意見，方能達成。否則若意見不一，由陪審團繼續評議，或解散另組陪審團審理⁶⁵。

2.2.1.3. 陪審制度的實証研究

陪審制度對司法制究竟有否助益，在1960年以前，是以一些社會經驗來論，並無詳細的數據或是調查，而1960年後才逐漸以社會科學的方法對人民參與司法制度有進一步的實証研究，例如：Joiner、Kalven/Zeisel、McCabe/Purves、Zander、Baldwin/McConville、Costantini/King都曾提出相關研究。調查結果指出，肯定陪審團比職業法官更能確認事實，對於陪審團易於受情緒、偏見、輿論等左右的顧慮，不如想像中的嚴重等看法；但也有調查結果持否定看法，認為陪審團的看法不一定比法官更正確、法官對於陪審團的無罪認定有相當高的比例表示懷疑等（如表4）⁶⁶。

⁶³ 江偉民，前揭註(58)，頁2。

⁶⁴ 江偉民，前揭註(58)，頁2。

⁶⁵ 虞舜，前揭註(55)，頁17。

⁶⁶ 蘇永欽，前揭註(41)，頁37-40。

表4：陪審制度的實證研究

年代	研究者	研究目的與結果
1962年	Joiner	嘗試藉助心裡學理論佐證，陪審團比職業法官更能確認事實。
1966年	Kalven/Zeisel	1.經過三千多個刑事案例調查後，發現75%的案例法官與陪審團的看法一致。但在不一致的案例裡，大約80%的情形認為陪審團的看法比法官要寬大（不予定罪或認定較輕之罪），實在很難說陪審團還是法官比較正確。 2.再進一步分析，則只有小部分分歧的案例顯示那一方才對（法官判對的比例僅略高於陪審團），大部分分歧案件得到的證據都不能算已有充分，只有9%的分歧案件被法官認為證據已很充分，而有40%的分歧案件連法官也承認證據只能顯示相當「接近」，定罪與否確屬兩可。
1972年	McCabe/Purves	陪審團易於受情緒、偏見、輿論等左右的顧慮，不如想像中的嚴重
1974年	Zander	
1979年	Baldwin/McConville	（以伯明罕與倫敦為範圍） 1.一向謹言的法官，對於陪審團的無罪認定有相當高的比例表示懷疑（嚴重懷疑31.9%、有些懷疑占6.2%），而且這麼大的差距不能完全用「價值判斷」的差異來解釋。 2.法院即使不同意陪審團不盡合理的認定，也因為上訴審基本上只作書面審理而很少提起上訴。 3.肯定陪審團的無罪認定常以罪證不足解釋，而且實質上具有衡平法的功能，從而對陪審團的評價也必須超出「法律」的觀點（是否具有正確認定事實的能力） 4.特別強調在少數案件（略高於5%）陪審團的有罪判決受到質疑
1986年	Kalven/Zeisel	當事人呈現的證據越薄弱，陪審團的考量越會摻入非法律觀點，包括如被告的長相或被害人的生活方式。但當檢方提出足夠堅強的證據時，陪審團確有排除非法律因素做出理性判決的能力。
	Costantini/King	藉著三個刑事案件抽訪陪審團名簿上的候選陪審員，了解「先入為主」在陪審員決定中所占的份量，而發現若干會造成陪審員先入為主（prejudgement）的因素，其中最顯著的則是審判前來自各方面（尤其是媒體）的消息。

資料來源：蘇永欽（1995），從憲政與司法政策角度看參審及其試行》，《憲政時代》，20卷3期，頁37-40，作者整理。

另外，關於人民參與陪審制度意願的高低，也有若干研究，如60年代的數次調查報告、芝加哥大學的全國性調查、Uhlman/Walker所做研究，有調查結果認為人民參與的意願非常高，但也有調查結果認為參與意願不高（如表5）⁶⁷。

表5：人民參與陪審制度意願之實證研究

研究者	研究結果	
60年代的數次調查報告	紐約州有75%的人願意無條件再次參加陪審	陪審可以滿足參與感，體會司法的甘苦而增加對政府與法律的認同
芝加哥大學的全國性調查	願意擔任陪審員的美國人雖只有36%，但已有陪審經驗者中，確有高達94%願意再度出任	
Uhlman/Walker	美國某大城兩萬九千件重罪的資料，比較陪審案件與法官審理或當事人認罪的量刑	（1）同樣的犯罪，同樣的法官，經過陪審的定罪的被告都獲得較明顯的刑罰 （2）付出社會成本（法院必須支出的日費、講習費、程序的拖長、人力的增加）

資料來源：蘇永欽（1995），〈從憲政與司法政策角度看參審及其試行〉，《憲政時代》，20卷3期，頁37-40，作者整理。

2.2.1.4. 陪審制度的評價

2.2.1.4.1. 肯定說

林永謀教授則認為由在公民參與審判，可以反映社會正義的一面，並讓國民經由陪審之體驗，能發揮法治教育功能，在價值觀與法律規範中扮演緩衝任務⁶⁸；再者，藉由陪審可以較容易獲得合乎常識之結論，讓法官的工作態度必須更加規矩、認真，教導大眾實行公平無私之行爲，且國民直接參與司法，也因自己參與審判，而產生更加信賴法院⁶⁹。尹章華認為陪審制度的功能應分為社會功能與訴訟功能。在社會功能方面，主要

⁶⁷ 蘇永欽，前揭註(41)，頁37-40。

⁶⁸ 林永謀，前揭註(28)，2版。

⁶⁹ 林永謀（前揭註(32)，頁6。

是藉由平民參與個案審理的過程，迫使司法平民化、法律生活化以及道德提昇；而訴訟功能方面，則希望能維持法官公正形象以及反制財團枉法亂紀之利器⁷⁰。

此外，虞舜也認為陪審制度可發揮民主政治之功能，將國家司法權歸於多數公民，且因為陪審員是由社會各階層遴選而來，從不同社會經驗，可為公正之裁決，消除法律專家以及法官成見，可兼顧情理法。甚至對於案情較嚴重的刑事案件，法官得可更專心地把重心放在法條適用問題，減輕其心理負擔，有助於訴訟進行。此外，組成陪審團之陪審員由於其所處之社會環境與生活方式貼近當事人，更能夠理解當事人之心理狀態⁷¹。

2.2.1.4.2. 否定說

不過，陪審團在實務運作上也有不少缺點。首先，江偉民認為陪審員的選拔容易被專家操縱，使得在挑選陪審員過程中，雙方各自挑選有利於己的陪審員，容易失去公平；其次，擔任重大案件的陪審員，往往未盡到保密義務，為了滿足大眾的好奇心，而獲取暴利⁷²。林永謀教授則提出在社會不斷變遷下，陪審團能否應付社會多元及複雜的司法案件是一大考驗，也有從法制主義面向，認為陪審員的法律知識，不可能優於職業法官，認為只有職業法官擔任審判較合理想，尤其在刑事審判中上，因此職業法官的能力仍較佳；再者，陪審員可能受到媒體的報導而立場偏頗，或者是預設立場，無法公平審理⁷³。此外，虞舜也認為陪審團由於決議往往要經由全體同意，若陪審團成員有異議，或是當中有一二人堅持己見，則容易形成僵局，讓法院及當事人等，耗費更多的勞心勞力的成本，有時甚至要另選出新的陪審團來重審⁷⁴。

⁷⁰ 尹章華（1996），〈再論陪審制度之訴訟功能及社會功能〉，《軍法專刊》，42期，頁3。

⁷¹ 虞舜，前揭註(55)，頁19。

⁷² 江偉民（1996），〈漫談陪審制度（三）〉，《法務通訊》，1770期，第2版。

⁷³ 林永謀，前揭註(32)，頁7。

⁷⁴ 虞舜，前揭註(55)，頁19。

2.2.2.參審制度

不像陪審制度，在參審制度的未受過法學訓練的人員稱謂並非一致稱為參審員，而是依照參審的類型另有稱謂，本文先暫時稱為「非職業法官」。非職業法官並未組成參審團，而是以個人的名義參與訴訟審判，而人數往往也只有個位數字而已，其除了判定事實面外，也可以參與法律面，與職業法官相同，差別只在於無職業法官的指揮權而已。參審制度的目的是透過司法民主化，制衡職業法官。參審制度之歷史發展有不同說法，一說是十三世紀瑞典即有參審制度，當時除一般民事案件與輕微案件不採用外，第一審及第二審廣泛採用參審，一九七七年行政訴訟之第二審亦開始採行參審⁷⁵。而一種說法是日耳曼時代，當時日爾曼人若有爭議，透過其集會（Thing），也是法院而進行審判。當時訴訟乃以部族之首長為審判長，不過該審判長無自行判決之權，而必須先向集會詢問意見才能做出審判結果⁷⁶，而今日參審制度之發展集大成者首推德國司法制度。

2.2.2.1.參審制度的分類

2.2.2.1.1.按照參審來源區分

參審制度的分類是按照非職業法官來源與條件有所區分，若資格比較寬鬆，也就是一般國民就可以參與司訴訟審判，或是條件比較嚴格，如除了符合國民身份外，還要符合是特定領域的專家，亦或是特定利益團體（如工會團體、社會福利團體）的代表。

2.2.2.1.2.按照案件性質區分

參審制度以刑事案件最普遍，目前許多國家在商法、經濟法，勞工法、社會法、行政法都有實施參審，又以憲法參審最少見。因此可以歸納出，刑事案件多半是國民參審，專家參審則是在商事、無體財產權案件，如德國的商事法院，丹麥的海事與商務法院；團體代表參審則是以經濟法、勞動法與社會法為主，如瑞典的市場法院；德國勞工法院、社會法院以及丹麥的勞工法院⁷⁷。

⁷⁵ 林永謀，前揭註(32)，頁7。

⁷⁶ 曹競輝，前揭註(31)，頁11。

⁷⁷ 蘇永欽，前揭註(41)，頁37-40。

2.2.2.2.參審制度的代表國家：德國

德國在十八世紀以前，審判係由職業法官為主。直至十九世紀而有轉變⁷⁸。其轉變另一說是拿破崙佔領德國後，將法國之陪審制帶進德國，不過限於重大犯罪，之後在德國改成參審制度並且廣泛運用在各犯罪⁷⁹。另一說是在1850年漢諾威，後來才普及於普魯士等各邦，只適用在一些三個月以下有期徒刑輕微案件。而此制度經多次變革，演變到現在之德國（當時是西德），也已經適用於商事案件、勞工案件、社會案件及刑事案件實施，不過一般之民事訴訟案件，則不採此制⁸⁰。不過當時德國不是只有參審而已，尚有陪審及獨審。其中德國之陪審制度，則因為經濟、財政等考量已停止，目前只實施獨審及參審制度，之後德國鄰近國家如奧地利也受到影響，只是適用的範圍與成效程度不一⁸¹。

德國普通法院分為區法院、地方法院、邦高等法院及聯邦最高法院四級，而目前只有下級區法院及地方法院設置有參審制度，邦高等法院以及聯邦最高法院由於是法律審，所以不設參審制度。不過在其他特殊法院，如行政法院、財政法院，勞工法院，社會法院在法律審時，仍設有參審制度。而根據不同的司法訴訟案件，現階段已經發展出有三種態樣，包含國民參審制度、專家參審制度或是團體代表參審，或是僅國民參審制度與專家參審制度二類，而將團體參審制度列為國民參審制度的一環⁸²。而本文採取前項的觀點分為三類。參審制度在德國法院依照參審層級、參審對象的來源、受理案件的類型而有不同，差別只在於有些法院是部分採行參審（只在第一審或是第二審），勞動法院、社會法院則是全部採行參審。

普通法院之民事法院商事庭、刑事法院之刑事法庭與行政法院第一審採行國民參審制度；但區法院之少年法庭與財政法院第一審，其理論上採用專家參審制度，實際上為國民參審⁸³；行政法院則是第一審採行國民參審；勞動法院、社會法院則是皆採行團體代表參審（如表6）。

⁷⁸ 林洋港（1989），〈研擬參審試行條例之目的〉，《實踐》，787期，頁33。

⁷⁹ 邱英武，前揭註(22)，頁43。

⁸⁰ 曹競輝，前揭註(31)，頁12。

⁸¹ 司法院秘書處，前揭註(12)，頁205-224。

⁸² 陳宗榮（2002），〈平民與專家參與德國之法院程序〉，《法學叢刊》，185期，頁93。

⁸³ (1)區法院所屬少年法庭，依德國少年法庭法規定，參審員需具有教育能力且有少年教育之經驗，理論上屬於專家參審制度，但據柏林地方法院Tiergarten少年法庭法官Borgers當面告知筆者，該規定僅屬理

表6：德國法院不同層級及參審對象的來源之比較

法院類型		普通法院					行政 法院	財政 法院	社會 法院	勞動 法院
		民事法院		刑事法院						
			商事庭		刑事 法庭	區法院 少年 法庭				
參審型態										
參審層級	部份	V		V			V (僅第一審)	V (僅第一審)		
	全部								V	V
參審對象的來源	國民參審				V	V	V	V		
	專家參審		V			V (原則)		V (原則)		
	團體代表 參審								V	V

資料來源：邱琦（2006），〈德國專家參審制度簡介—以漢堡地方法院商事法庭為中心〉，《司法周刊》，1275期，2版，作者整理。

參審制度的非職業法官有不同稱謂，在民事法院商事庭稱為「商事法官（Handelsrichter）」、在刑事庭稱為「參審員（Schöffe）」，在其他法院則統稱「榮譽職法官（Ehrenamtlicher Richter）」。非職業法官其來源也不同，不過原則上凡具有德國籍者均可為非職業法官，除了依法被褫奪公權，或因故意犯罪而受六個月以上有期徒刑之宣告、因犯罪已進行偵查程序，審判終結後有被宣告褫奪公權者之可能者、以及受禁治產之宣告。另外則是因為年齡、職業、健康狀態不適任則可免除擔任非職業法官。如非職業法官任期開始時，未滿二十五歲，或年滿七十歲，或非職業法官任期開始時，已滿七十歲，或造具參審員候選名冊時，在該區居住未滿一年；或因精神或身體耗弱而不能勝任，或具有聯邦或各邦閣員、法官、檢察官、公證人、律師、警局執行人員等都可拒絕擔任非職業法官。

想，實際上參審員均為一般平民，只要是為人父母或是有與少年交往或相處經驗者，均可獲選為參審員，故其實為國民參審。(2)財務法院僅為第一審採行參審制度，而理論上榮譽職法官對於經濟問題雖應普遍具備專門知識或經驗，但據漢堡財務法院院長Dr. Jan Grotheer說明，財務法院刻意排除選任會計師等專門職業人員為榮譽職法官，而僅選任一般對於國家經濟活動有所認識之普通國民，故實質上亦為國民參審制度。邱琦（2006），〈德國專家參審制度簡介—以漢堡地方法院商事法庭為中心〉，《司法周刊》，1275期，2版。

按照一般程序，各鄉鎮會每四年造冊一次，選出非職業法官候選人，並經過經鄉鎮會代表三分之二以上同意。不過若是特殊法院如社會法院、勞工法院，則是由該利益團體提出名單，送交到各邦最高主管機關。

一般來說各邦選出非職業法官或候補非職業法官是共用的，若非職業法官因為一些原因不能到庭，則由候補非職業法官依序遞補。而參審庭主要是由一名職業法官與二名非職業法官所組成，由職業法官擔任審判長。除非是重罪如強姦致死、擄人勒索致死罪等，地方法院第一審之案件才會由職業法官三人，非職業法官二人組成。開庭時職業法官（審判長）著法服，坐於法庭中央，參審員仍穿常服坐在職業法官兩側。在法官和陪審官組成審判庭時，必須由法官任審判長。陪審官的地位雖然與法官同等，但不穿法官制服⁸⁴。

審理過程也可以向當事人發問，不過若遇到影響法院秩序的情況，審判長如可停止發問，不過非職業法官可以提出異議。非職業法官在審理中之地位與職業法官享有同等之表決權，而不僅對於事實認定，並對於量刑之決定也可參與。非職業法官在審判時若遇到對案情不解之處，可以退到評議室釐清疑問。非職業法官為榮譽職，雖不支薪，但可以支領旅費費用⁸⁵。

另外，德國也設有起訴制度，目的是實現權利平等原則，它包括個人起訴、團體起訴和政黨起訴。個人起訴指任何一個公民的基本權利受到侵犯時，可依法向聯邦憲法法院提出起訴（基本法第93條第4a條）；團體起訴限於工會，其他團體則不能代表當事人，因為工會具有特殊的法律地位，它有權簽訂團體協約，不過也可以個別勞工的名義進行訴訟，這類訴訟主要發生在勞工紛爭和社會紛爭中；政黨起訴可以看作是團體控訴的一種，他們的平等權利受到不法侵害，即可向法院提出訴訟⁸⁶。

⁸⁴ 顧俊禮（2001），《德國政府與政治》，頁218-219，台北：揚智。

⁸⁵ 林洋港，前揭註(78)，頁33。

⁸⁶ 顧俊禮，前揭註(84)，頁219。

2.2.2.3.參審制度的實証研究

參審制度的實証研究比陪審制規模有限也較少，如Klausua、Schiffmann、Casper/Zeisel等都提出相關研究結果，調查結果認為參審制度成功與否要看在哪一類型的法院運作，若是原本法院即是處理特殊司法案件，則參審制度的運作多呈肯定看法（如表7）⁸⁷：

表7：參審制度之實證研究

年代	研究者	研究目的與結果
1972年	Klausua	比較不同類型參審制度實施的效果，發現好壞有相當大的差異。大體而言，刑事參審、商事參審與勞工法、社會法的參審都得到較多肯定，但行政法院與財政法院的參審則效果不彰，職業法官與參審法官甚至多數贊成廢除。一般社會大眾參與審判的意願確實不高，但法律教育的效果應是肯定。也有反對者質疑參審員不能掌握問題，而經常只能跟從職業法官的判斷，但若性質上是屬於團體代表參審的勞工法院，則無此疑慮。
1972年	Schiffmann	對行政法院做的調查確實顯示，平均約三分之一的參審法官不了解言詞辯論及評議的內容。
1972年	Casper/Zeisel	職業法官在刑事案件中居於主導地位，當職業法官與參審法官意見相左時，只有21%的案件參審法官發生了影響力。但統計上，若把報告認定的案件計算進去，則這個比例立即再降到1.4%。

資料來源：蘇永欽（1995），從憲政與司法政策角度看參審及其試行，《憲政時代》，20卷3期，頁37-40，作者整理。

2.2.2.4.參審制度的評價

2.2.2.4.1.肯定說

林永謀教授認為參審制度可以讓國民的聲音進入審判，加強公民在法律上的責任感，使使裁判更容易了解；也能讓當事人較願意接受判決結果，確保國民對司法之信賴。而能讓具有專門性或特殊案件的專家，或相同利害關係之人可以提供專業意見⁸⁸。另有曹競輝亦提出參審制度可以補足職業法官不足，透過參審制度讓司法更民主化，可提高司法威信及公信力之功能、裁判品質的提升，使裁判程序簡化，審判結果趨於公正；另外，若涉及高科技案件，非職業法官可以協助法院了解案情，迅速結案。再者，若是一般輕微犯罪之審判，採用參審制度，可以疏減訟源⁸⁹。蘇永欽教授認為非職業法官的專

⁸⁷ 蘇永欽，前揭註(41)，頁37-40。

⁸⁸ 林永謀，前揭註(32)，頁8。

⁸⁹ 曹競輝，前揭註(31)，頁14。

業判斷可彌補職業法官對其他專業領域知識的缺失。非職業法官的參與司法可減輕職業法官單獨做決定的心理負擔，且在程序上設計往往減少審級而使司法整體的負擔減輕⁹⁰。

此外，蔡墩銘教授認為參審制度是司法民主化的起步，避免司法專制，減少舞弊發生，改善司法風氣⁹¹。再者，邱英武也認為因為職業法官只從法律觀點出發，對於需具有專業知識的案件，往往無法面面俱到，所以藉由非職業法官的介入可以增加司法判決的公信力⁹²。

2.2.2.4.2.否定說

雖有上述的優點，但也有提出反對的意見。亦有論者提出，若實施參審制度，如何遴選非職業法官是一大問題，社會大眾擔任未必對於法律更有認識，反而拖延案件審理之期間；且非職業法官從事判斷時，易受職業法官或其他人（如其他非職業法官、被告或其親屬）影響⁹³。其次，曹競輝提出職業法官在閱卷審理之餘，也可能需要花費時間與非職業法官討論或指導，因此參審非但不能減少職業法官的工作量，反而增加法官的負荷；且非職業法官素質不一，可能使裁判品質降低。以及如何避免政治介入，也是問題。此外，由於非職業法官是無給職，在工商社會人民自願擔任無給職若意願偏低，以應付的心態參與，只是受職業法官的影響，最後形同虛設，浪費資源，裁判品質反而難以提昇，反之，如為有給職，則將增加政府財政上的負擔⁹⁴。

蔡墩銘教授也提出若遇到特殊之知識領域，非職業法官人數不多，就會有反覆擔任的情況，久而久之逐漸失去原本平民角色，對於所期待的客觀性可能降低⁹⁵。邱英武也提出非職業法官若不具有代表性，以及缺乏法律專業知識，反而會延宕訴訟程序，甚至

⁹⁰ 蘇永欽，前揭註(20)，頁68

⁹¹ 自立早報（1988/11/27），試行參審利弊何在，6版。

⁹² 邱英武，前揭註(22)，頁44。

⁹³ 中國時報（1988/11/18），參審制度並非司法清明的根本之道，3版。

⁹⁴ 曹競輝，前揭註(31)，頁13。

⁹⁵ 蔡墩銘，前揭註(42)，頁14。

弄錯問題，造成司法審判的困擾⁹⁶。此外，蘇永欽教授也提出是參審可能會遇讓司法受到民粹主義的影響，造成司法制度運作上的困難⁹⁷。

2.3.陪審制度與參審制度在我國的選擇

整體而言，不論是陪審制或參審制度都對國民參與司法有助所益，包含可以減少司法預算之支出、可防司法只偏向部分人員，以及落實審判結果是依據事實及法律的結果、減少司法制度的官僚化、防止審判之本身及審判制度之官僚化、人民藉由參與審判，可對法律與審判有更正確的態度等。

但陪審制度與參審制度各有其肯定與否定看法，也有其相同與相異之處，因此，國內在尚未落實人民參與司法制度前，學者們相繼對陪審制度以及參審制度各自表達立場。如有論者認為陪審制度優於參審制度，因為從民主精神來看，參審制度相較於陪審制不過只是妥協下的產物⁹⁸。

在陪審制與參審制之比較下，學者普遍贊成參審制較適合台灣司法制度設計。林永謀則進一步肯定參審的重要性，其認為「一般國民與職業法官一同列席審理及評決，顯然較可保障裁決之公正，參審在此裁判獲得信賴之意義上，吾人不得不承認其係扮演重要之角色。」⁹⁹一般國民對於未來有可能一同與法官列席審理與評決，顯然會在一般人民的心中產生無形的榮譽感，也拉近人民與司法制度的距離。

蔡志方以司法的民主化觀點提出「就允許國民參與司法而言，包括由國民經由考試、訓練而成為法官或以非法律人（Laien；Laymen）的身分，充為陪審員（Juror）、參審員（Schöffe）或榮譽職法官（ehrenamtlicher Richter），參與司法的職務。以及在司法程序上，擺脫以往只視國民為法官質問的對象，而將國民視為協助法院實現正義的助手，並以心證的公開（Eröffnung der Würdigung），促使爭訟的國民以積極的態度，與法院共同完成司法活動」。當國民可以用不同形式參與訴訟程序，成為法院實踐正義的助手，就能幫助法院維持司法正義。但若涉及到審判，則不再只是協助的功能，他可

⁹⁶ 邱英武，前揭註(22)，頁45。

⁹⁷ 蘇永欽，前揭註(20)，頁68。

⁹⁸ 林永謀，前揭註(32)，頁8。

⁹⁹ 林永謀（1987），〈德國參審制度（三）〉，《司法周刊》，338期，2版。

以跟職業法官一樣，影響司法案件的結果，一但衡量欠詳，也可能發生不正義的情況，產生人民對司法不信任的疑慮¹⁰⁰。

蘇永欽認為如果我國引進參審的目標，在於提高裁判品質而非人民信賴，則這些外國經驗就值得我國參考，可能只把專家參審與團體代表參審列入考量。但如果我們把重點放在政治性而非法律性目標，換言之，提高司法信任更優於裁判品質的提升，則這些經驗又有全然不同的意義¹⁰¹。

蔡墩銘則認為「司法民主化並非只是推行法官自治或法官票選司法首長而已，亦應包括改變審判由職業法官一手包辦之情形，應予由平民參審。」法官掌握所有訴訟審判的進行是其職責，也是可以維持法官審判獨立的象徵。但要在舊制度下改變訴訟審判程序，實際上也是挑戰了法官們對新制度的適應能力及接受意願。如果多數法官主張保持舊有制度，即便有再好的制度也是窒礙難行¹⁰²。

從上述所言，多數學者認為參審制延續了陪審制的優點，可以嘗試引進作為我國司法改革的方式。但相反地，有論者¹⁰³認為參審制度（德國）優於陪審制（美國），包括就遴選方式而言，因為德國非職業法官的遴選方式比較嚴謹，不僅有條件限制也有選舉程序，所以參審員的素質會比陪審員高。就人數而言，由於非職業法官人數限制二名，在評議過程中可以避免意見紛歧，減少案件延宕。就審判權限而言，陪審員僅能做事實認定的有罪、無罪之判斷，但非職業法官則能有如量刑輕重等權限，更能符合人民參與司法制度的精神。但亦有論者對參審制持保留態度，其認為參審制度在我國並不熟悉，而專家參審制只是反應高度分工社會，法庭必須採納專家的需求，但與其大張旗鼓引入專家參審制，還不如腳踏實地落實刑事鑑定制度¹⁰⁴。

¹⁰⁰ 蔡志方，前揭註(40)，頁32。

¹⁰¹ 蘇永欽，前揭註(41)，頁40。

¹⁰² 蔡墩銘，前揭註(42)，頁16。

¹⁰³ 林洋港，前揭註(78)，頁35。

¹⁰⁴ 林鈺雄（2005），參審制度的利弊得失，檢察官改革協會網站。

http://www.pra-tw.org/News_Content.aspx?news_id=68（最後瀏覽日：2009/05/07）。

2.4.小結：聚焦在「團體代表參審」與「專家參審」

可以想像，當民主化的聲浪持續不斷，人民參與訴訟審判的企圖心是不會輕易減少。對至今尚未實施陪審制度以及參審制度的國家來說，仍會列為這些國家司法制度改革的參考、作為人民更親近司法的途徑。

而本文所關心的台灣勞工案件在兩種制度上的選擇呢？從我國司法院陸續擬出的具體法案中，如刑事案件試行條例草案（主要是刑事案件為主）、國民參審試行條例草案（主要是刑事案件為主）以及專家參審試行條例草案（主要是民事事件、刑事案件以及行政事件為主）來看，顯然在陪審制度與參審制度的選擇上，已經決定以「參審制度」為主。

在檢視我國專家參審試行條例草案以前，有幾個值得關切的焦點：在勞工案件的運作上，參審制度的制度設計與選擇，對於職業法官在勞動事實的釐清有沒有助益？如果已經確認是以參審制度為主，勞工案件究竟是選擇國民參審、專家參審，或者是團體代表參審比較恰當呢？本文將以這些問題作為接下來觀察德國、日本以及我國制度的標準。

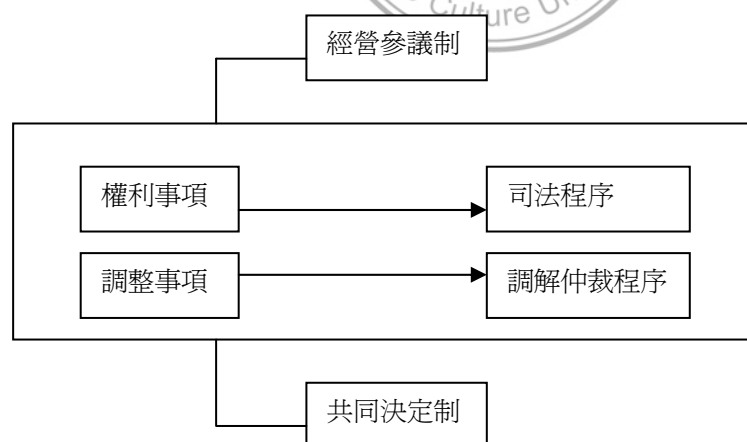


3.以德國勞動法院制度為例

3.1.德國勞資紛爭解決模式簡介

依照勞資爭議案件之類型，德國勞資紛爭解決模式是非常多元的，有論者將之分為四種方式：一、經營參議制；二、共同決定制；三、調解仲裁制以及四、司法程序制。第一類與第二類的共同點為企業內部的處理機制，主要由勞資雙方自行推派代表處理勞資爭議，沒有其他中立第三者的參與，而這二者的差別是在於經營參議制在廠場層級，共同決定制在企業層級。第三類以及第四類的共同點則為企業外部的處理機制，也就是勞資爭議雙方無法自行解決時，透過其他中立第三者的介入，以解決紛爭。這二者的差別是調解仲裁制中，只處理調整事項勞資爭議（專指集體勞資爭議），其中立的第三者是行政機關或是其他民間團體（如調解委員會、仲裁委員會）；但司法程序制，只處理權利事項勞資爭議（包含個別與集體勞資爭議），其中立的第三者是司法機關—勞動法院¹⁰⁵。因此藉由上述分類，已將德國勞資紛爭處理機制的輪廓有了初步的描繪，但本文思考重心在勞動訴訟審判程序上的問題，所以聚焦第四類「司法程序制」。

圖4：德國勞資爭議處理示意圖



資料來源：黃越欽（2006），《勞動法新論》，修訂3版，台北：翰蘆，頁469。

¹⁰⁵ 有關經營參議制、共同決定制、調解仲裁制更詳細的說明，請參見黃越欽（2006），《勞動法新論》，修訂3版，台北：翰蘆，頁469-475及480-482。

3.2.德國勞動法院之發展背景

隨著人民參與訴訟審判的歷史發展，參審制度已經影響著德國司法制度的設計，當然也包含對勞工案件的審理安排。特別的是，勞工案件既非國民參審，也非專家，而是發展另一個類型：團體代表參審。如果說參與訴訟審判對德國人民來說，是社會的一種習慣或一種共識開始，然後透過法律規定所慢慢延續下來，那團體代表參審是在怎樣歷史脈絡下形成的呢？

然而，歷史是一個動態的演變過程，凡牽涉到歷史的研究，演變階段該如何切割是首要面對的問題。本文從德國勞動法院的文獻回顧可知，團體代表參審在幾個立法例如拿破崙法典、普魯士營業法、營業法院法等幾部重要法典，都曾有團體代表參審的類似規定，而這些規定也對後來德國制定勞動法院法、設立勞動法院產生了時代的意義，也說明團體代表參審為何能長期落實於德國勞動司法制度。

因此本文試圖以各法典存在之年代作為初步區分，並分為三個時期來討論，依序是第一時期：1789年-1890年、第二時期：1890年-1926年與第三時期：1926年～至今。

3.1.1.形成過程

3.1.1.1.第一時期：1789年-1890年

大約在十六世紀中葉，法國就已經是歐洲勞動法院之重鎮。在歐洲法國境內就出現商人法院、營業法院、工廠法院、行會法院等類似法院功能之組織。此這些組織不同於一般法院，因為並非是由職業法官擔任審判的工作，而是從事該行業的商人或是工廠主來擔任。此制度存續在1789年，但因受到法國大革命的波及而消失，爾後因拿破崙法典中持續沿用而得以延續¹⁰⁶。

¹⁰⁶ 林佳和，前揭註(45)，頁63。

1806年法國里昂(Lyon)紡織業設立*conseils de prud' hommes* (又稱*councils of upright men*)¹⁰⁷，稱之為「勞資調解委員會」或稱為「法國模式的獨立法院」¹⁰⁸。這組織成員完全由五位雇主代表(工廠主)以及四位勞工代表(Werk- meister，手工業師傅)處理，雇主代表佔絕對多數，並未有官方或中立者的角色，只處理特定行業之勞資爭議¹⁰⁹。1808年在法國統治下，類似「工業專門評議會(Rat der Gewerbe- verständigen)」組織快速拓展到其他萊茵河一帶，直到法國統治結束前仍維持¹¹⁰。

在1845年普魯士營業法第145條(Section 145 of the Prussian Industrial Code)以及北德邦聯營業法第108條(Section 108 of the Industrial Code the North German Confederation)，允許德國境內出現類似仲裁法院(Schiedgericht，Arbitration Court)的地方機構¹¹¹，在近二十年期間，這些機構大約有七十所，遍及德國主要城市¹¹²。

有論者認為早自1870年即已設立營業法院制度，由一位中立的審判長及二名榮譽職法官擔任，榮譽職法官由勞資團體共同推選之¹¹³。而獨立的審判長不是職業法官，是由在地方上具有法律知識的行政官員，但也有論者持不同看法，認為制度的確立直到1890年才達成¹¹⁴。另有學者認為此時的德國出現兩套不同的特別法院制度，一種模式如同上述所指勞資調解委員會模式，另一種模式則是特別法院存在國家體系中，審判工作除了職業法官擔任，還有熟悉勞動生活的人士所擔任。因德國政治情勢所致，又以前者居多數，直到19世紀末期才轉變¹¹⁵。

¹⁰⁷ 有關*conseils de prud' hommes* 為勞動法院之前身，可參照W. H. McPherson, *Basic Issues in German Labor Court Structure*, 5: 6 Labor Law Journal, 439 (1954)。

¹⁰⁸ 原文「Das französische Modell der conseil de prud'hommes」。Rüdiger Krause，劉士豪譯，〈Arbeitsgerichtsbarkeit, Schlichtung und Arbitrage von Arbeitsstreitigkeiten，勞資爭議之處理：勞動法院與訴訟外紛爭解決之功能區隔〉，《2007健全勞資爭議訴訟上及訴訟外紛爭處理機制》國際學術研討會，行政院勞工委員會主辦，2007年9月26、27日，頁123或頁139。

¹⁰⁹ 林佳和，前揭註(45)，頁63。

¹¹⁰ 毛塚勝利編，ドイツにおける個別労働紛争処理システム，個別労働紛争処理システムの国際比較，日本労働研究機関，2002，頁133。

¹¹¹ 此機構類似司法機構，也可以稱之為營業法院或工廠法院(Gewerbe- oder Fabrikgerichte)。林佳和，前揭註(45)，頁63。

¹¹² W. H. McPherson, *supra* note 107, at 439。

¹¹³ ウールリッ・ヒコッホ，橋本陽子譯，ドイツにおける個別的労働紛争の解決，季刊労働法，211號，2005，頁119。

¹¹⁴ 1871年普魯士地國主導下的德帝國成立，但當時仍然沒有出現一統一全德國的營業法院的法制設計。參照林佳和，前揭註(45)，頁63。

¹¹⁵ Rüdiger Krause，劉士豪譯，前揭註(108)，頁123或頁139。

3.1.1.2. 第二時期：1890年-1926年

1890年7月29日德國通過營業法院法¹¹⁶（Gewerbegerichtsgesetz，Industrial Courts Acts），將這些類似仲裁法院的地方機關予以法制化，並稱之為營業法院（又稱營業裁判所，Gewerbegericht，Industrial Courts）。成員除了勞資雙方相同人數代表所組成以外，必須要有中立的第三者加入，審判長通常是該區的受過法律教育的行政長官而不是法官。非職業陪席法官，也是從勞雇雙方中直接選出，但律師不能擔任訴訟代理人¹¹⁷。

1901年也進一步規定每超過兩萬人以上之城市強制設立營業法院，以期能有效解決勞資爭議之問題。且在1904年也設立商業法院（Kaufmannsgerichte，Commerical Employee Court），解決商人（Kaufleute）與雇員（Handlungsgehilfe）之間的勞資爭議，之後也設置礦業法院（Berggewerbe-gericht）。這些法院的共通點在於是由一位中立的法官以及幾位陪席法官所組成，不屬於國家的機關，是地方公共團體（Gemeinde）的機關，而第一審的控訴審與一般法院是相同的。20世紀初期，營業法院有585所，商業法院則有338所¹¹⁸。到了1913年，德國境內出已有504所營業法院¹¹⁹。又工會政治勢力崛起，支持法院作為審判工作¹²⁰之裁決者，因此，也連帶讓營業法院取代勞資調解委員會。

營業法院法的出現在德國社會具有幾個重要的意義¹²¹，包括：

- 一、德國社會已形成一種共識，也就是勞資爭議應由特別的審判系統來處理。
- 二、確立非職業法官之產生（營業法院法第12條）除職業法官外，其餘法官皆為榮譽職法官，一方由雇主、另一方由勞工陣營中直接選出。
- 三、縮短及簡化訴訟程序，使得這類的案件通常在極短的時間便能獲得解決。以1913年為例，23.2%的終局判決都是在訴訟開始後一週內完成。

¹¹⁶ Susan Antoinette Bezuidenhout, *The Powers of the Labour Court to Review Arbitration Awards of the Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration: A comparative Study*, University of South Africa, 78 (2004)。

¹¹⁷ 毛塚勝利編，前揭註(110)，頁134。

¹¹⁸ 毛塚勝利編，前揭註(110)，頁133。

¹¹⁹ 黃程貫、林佳和，德國勞動法院法簡介，勞資爭議之處理：勞動法院與訴訟外紛爭解決之功能區隔》，《2007健全勞資爭議訴訟上及訴訟外紛爭處理機制》國際學術研討會，行政院勞工委員會主辦，2007年9月26、27日，頁195。

¹²⁰ Rüdiger Krause，劉士豪譯，前揭註(108)。W. H. McPherson, *supra* note 107, at 439。

¹²¹ 林佳和，前揭註(45)，頁64。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

四、調解功能¹²²雖具官方色彩，但不只是現行法律規範的執行，也同時包括勞資雙方不同利益的貫徹。

不論是營業法院或是商人法院，在受理爭議案件上，將權利事項或是調整事項一律受理，並未明確將其區分。1916年後，由於不同法院其司法權限各有不同，再加上新的勞資爭議與訴訟型態不斷地增加，不論是組織或是審判，德國社會逐漸提出需要一個適用於全國統一的訴訟審判體系¹²³。

大約在第一次大戰結束後，法院該如何發展處理勞工訴訟問題，當時的討論有二種不同的主張：第一派認為所有勞動爭議事項應該交由《勞動之家》（Haus der Arbeit）來統一處理，而工會扮演主要的角色，這一派的主張在當時營業法院、商人法院（Kaufmannsgerichte）以及調解委員會（Schlichtungsausschüsse）獲得支持。因為這些法院或是委員會不但能進行勞資爭議的調解，更可以對解雇的合法性進行裁判。另一派則持反對的主張，認為調整事項的爭議應該與權利事項的爭議加以區分，也就是傾向於將權利事項或是勞動法上紛爭應該交由法院來處理。1918年後，勞雇關係的問題已陸續法律明定處理，不再只是受到政治力的介入，且加上工會支持將權利事項勞資爭議與調整事項勞資爭議分流，同意以法院的形式處理權利事項的衝突。因此，勞動法院在勞工案件的管轄範圍也開始有所區分¹²⁴。

3.1.1.3.第三時期：1926年～至今

1926年時，為使勞資爭議案件有更明確的區別，帝會議會通過「勞動法院法（Arbeitsgerichtsgesetz, Labor Court Acts）」，不僅擴大及統一勞動事項的審判，也將營業法院、商業法院等功能納入，同時確立以勞動法院（Arbeitsgericht）之名，使得當時不同的政治路線與想像，在此問題上達成妥協。勞動法院基本上維持營業法院的特色，但在獨立性上，則是除了第一審地方勞動法院獨立於其他一

¹²² 毛塚勝利編，前揭註(110)，頁134。

¹²³ Rüdiger Krause，劉士豪譯，前揭註(108)，頁123或頁139。

¹²⁴ 黃程貫、林佳和，前揭註(119)，頁196。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

般普通法院之外，上訴審的第二審邦勞動法院及第三審聯邦勞動法院仍併入一般邦普通法院或聯邦最高法院之中，勞動法院體系並未完全獨立¹²⁵。

在案件類型上，本法也延續1923年的調解命令（Schlichtungsverordnung）將「調整事項（Regelungsstreitigkeit）與權利爭議（Rechtsstreitigkeit）」加以區分，只要是個別及集體的勞資爭議在法律上的爭議都納入勞動法院的處理範圍之中。此外，本法也將訴訟程序分為判決與裁定兩套程序，並各自規定一套作業流程，以便迅速地將爭議問題加以解決。1934年德國受到納粹政權及思想下的限制，廢除及禁止工會與雇主團體的運作，因此勞動法院只管轄有關個別勞資爭議的案件¹²⁶。

1946年二次大戰結束，德國戰敗，此時盟國管制委員會（Allied Control Council）主張恢復1926年勞動法院法的模式¹²⁷。因此，有些邦通過特別補充法案，有些邦則延續1926年的形式¹²⁸。但由於管理委員會法（Control Council Act）認為各邦對於勞動法院的規定不同，而且有必要先設立上訴審，因此擬修改勞動法院法。

1953年通過新的勞動法院法，將勞動法院的體系重新調整。也就是在各邦除了設置地方勞動法院外，也設置邦勞動法院（又稱上訴勞動法院），在聯邦則是設置聯邦勞動法院（BAG），正式宣告德國勞動法院體系成為獨立的司法審判體系，也確立今日勞動法院之基本規模。1979年在部份修改，但大致維持1953年的體系。而到1990年兩德統一後，由於舊東德法院勞工案件由一般法院受理，因此約有兩年期間，舊東德維持原來的制度，而勞動紛爭案件後來特別設置簡易法院（Kreisgericht）及地區法院（Bezirkgericht）受理之¹²⁹。

¹²⁵ Rüdiger Krause，劉士豪譯，前揭註(108)，頁123或頁139。

¹²⁶ 毛塚勝利編，前揭註(110)，頁135。

¹²⁷ Taylor Cole，*The Role of the Labor Courts in Western Germany*, 18 *The Journal of Politics*, 480 (1956)。

¹²⁸ W. H. McPherson, *supra* note 107, at 440。

¹²⁹ ウールリッ・ヒコッホ，橋本陽子譯，前揭註(113)，頁120。

3.1.2.形成因素

在中古時期的歐洲，由於因經濟的蓬勃與社會的變遷，促使城市的各行業迅速地發展，同業雇主（商人）或同行勞動者彼此之間開始互助、組織行會，例如，同業雇主組成「同業公會」（Gilde）或同行勞動者組成「同業工會」（Zunft），以保障自身權益受到侵害。然而，隨著工會勢力日益增強，再加上勞動者本身受到雇主壓迫和剝削，因此勞資之間的衝突不斷發生。儘管勞資衝突不斷上演，但城市卻已從封建社會中脫離，居民開始選舉市議員，組織市議會，往自治城市邁進¹³⁰。

自治的因素，對於後來各國制度發展具有相當大的影響。在德國，自治在法律發展上，有論者認為應從1808年普魯士城市法（preussische Städteordnung）開始。由史坦男爵所主導。史坦男爵認為藉由特定市民參與以及透過榮譽職人員的活動，不僅可以改善品質，更可以獲得支持，且在參與之前提下，也能減少行政費用的支出，保障市民自身的權益。進而在19世紀末，Rudolf von Gneist學者主張「自治必須將審判在內的公共事務從職業公務員的手中移到不支薪的榮譽職公務員去執行」¹³¹。

自治的概念也逐漸影響行會組織，形成一種特定職業的自治，稱之為功能自治（funktionale Selbstverwaltung）或是「社會自治」（Soziale Selbstverwaltung 或 Gesellschaftliche Selbstverwaltung），也就是公會/工會成員之間整合彼此的力量，對於紛爭擁有裁量空間。也就是藉由如此的安排，當國家制度尚未形成法院時，公會/工會透過交涉，維持社會秩序，奠定了和諧基礎¹³²。但也有論者認為雇主是形成勞動法院的主要形成原因，因為當時雇主認為職業法官不熟悉勞動生活，且普通法院程序複雜，導致訴訟期間的冗長，因此由普通法院審理有關營業上的權利爭議並不妥¹³³。另外從工會的機能來看，德國工會的強大，也是團體代表參審能在勞動法院發展的原因¹³⁴。

¹³⁰ 賴麗琇（2003），〈中古世紀的社會（下）〉，《德國史》，台北：五南，頁272-284。

¹³¹ 趙相文（2005），〈由法律觀點論自治制度〉，《中原財經法學》，15期，頁4。

¹³² 趙相文（2005），前揭註(131)，頁5。

¹³³ Rüdiger Krause，劉士豪譯，前揭註(108)，頁123或頁139。

¹³⁴ 毛塚勝利，前揭註(110)，頁308。

某程度來看，參審制度在國家尚未形成前，便因為社會自治而開始運作著。雖然當時並沒有國家，但仍具有紛爭解決的功能。直到國家形成後，才透過法院體制形成一種制度。國家的行動初期是被動消極，有論者認為德國社會要等到19世紀末，人們開始認為勞工與雇主爭議事項應屬國家事務，應由國家所設立的法院加以裁判，也就是說逐漸把法院視代表國家擔任勞資爭議中立第三者的角色。也就是這樣的主張形成主流時，促使國家的行動才轉而主動積極¹³⁵。

又1919年威瑪憲法明文要求建立所謂的「統一勞動法」看出，或者是德國勞動法院法官Binkert/Preis認為，勞動法院產生之原因「是因為威瑪共和國的社會民主政府催生的政治性考量之中」，而在1926年勞動法院法加以落實（例外情況則如前述在1933年到1945年的納粹統治下，這個制度因受到政治力的介入而停止實施）¹³⁶。

因此，當透過立法程序，將具有社會自治基礎的團體代表參審制度設計在勞動法院體制設計。讓具有代表勞雇雙方之榮譽職法官成為勞動法院運作機制的一部份。因而不僅增進利益團體的社會功能，同時對其會員在訴訟審判程序上也產生一種無形的安定作用。

3.3.德國勞動法院制度之內容

所謂勞動法院制度，主要是勞動法院法的規定，若有不足，再依相關法律如法院組織法（GVG）、民事訴訟法補充之。因此，以下說明勞動法院法之實質條文內容。

3.3.1.法院組織

勞動法院法第1條即規定地方勞動法院（從第14條至第31條）、邦勞動法院（見第33條至第39條）以及聯邦勞動法院（從第40至45條）行使勞工案件審判權

¹³⁵ Rüdiger Krause，劉士豪譯，前揭註(108)，頁123或頁139。

¹³⁶ 黃程貫、林佳和，前揭註(119)，頁196。

（從第2條至第3條）。另外，勞動法院與邦勞動法院的設置，也是德國聯邦共和國各邦的義務¹³⁷。

3.3.1.1.地方勞動法院

根據勞動法院法第8條第1項第一審由地方勞動法院審理，同法第14條至第17條規定地方勞動法院組織等規定。各邦需設置地方勞動法院（同法第14條第1項）、以法律規定地方勞動法院的設立、撤除、搬遷，管轄權的變更等規定（同法第14條第2項），其管理（Verwaltung）與行政監督（Dienstaufsicht）是由各邦最高行政機關所負責（同法第15條第1項），但也可授權給邦勞動法院之院長（同法第15條第2項）。

地方勞動法院成員有職業法官以及榮譽職法官，榮譽職法官由雇主或勞工產生，數量各半（同法第16條第1項），各庭（kammer）有一位職業法官以及二位榮譽職法官（同法第16條第2項）。至於各庭的數量由各邦最高行政機關聽取工會及雇主團體意見決定設立數量（同法第17條第1項）。若有必要，各邦政府可依照法規命令，根據特定職業或產業之勞動者紛爭設置專門勞工法庭（Fachkammer），而此專門勞工法庭可以跨區管轄（同法第17條第2項）。目前每一邦設立地方勞動法院是按照各邦行政區域的需要設立，目前德國境有123個地方勞動法院。

3.3.1.2.邦勞動法院

根據勞動法院法第8條第2項規定，對第一審地方勞動法院判決不服，可根據同法第64條第1項向邦勞動法院提出上訴。同法第8條第4項規定，若對第一審勞動法院或審判長裁定不服，可根據同法第87條向邦勞動法院提出抗告。而在同法第33條至第35條規定邦勞動法院組織規定，其組織大致與地方勞動法院相同。

各邦設立邦勞動法院（同法第33條第1項），而管理與監督是由邦最高行政機關負責（同法第34條第1項），也可以授權給邦勞動法院院長（同法第34條第2

¹³⁷ ペーター，シュタイン（Peter Stein），金井幸子譯，ドイツにおける労働裁判所の機能と名誉裁判官の役割，名古屋大學法政論叢，221期，2008年，頁22。

項)。邦勞動法院成員有職業法官以及榮譽職法官，榮譽職法官由雇主或勞工產生，數量各半（同法第35條第1項），各庭有一位職業法官以及二位榮譽職法官（同法第35條第2項）。至於各庭的數量由各邦最高行政機關聽取工會及雇主團體意見決定（準用同法第17條）。目前每一般原則上皆只有一個邦勞動法院，例外者是巴伐利亞邦有二個邦勞動法院（位於慕尼黑與紐倫堡），北萊因威斯特法倫邦設有三個邦勞動法院（位於杜賽爾多夫、哈門以及科隆），所以德國目前有19個邦勞動法院。

3.3.1.3.聯邦勞動法院

根據勞動法院法第8條第3項規定，若對第二審邦勞動法院判決不服，根據同法第72條第1項向聯邦勞動法院提出上訴。而同法第8條第5項規定，若對該邦勞動法院或審判長在裁定不服，根據同法第92條向聯邦勞動法院提出抗告。而在同法第40、41與45條則為聯邦勞動法院的組織規定。除此之外，基本法第95條也規定設立聯邦勞動法院。聯邦勞動法院設立在愛爾福特（Erfurt）（同法第40條第1項），由聯邦勞動與社會部部長以及聯邦司法部部長共同管理與監督，也可授權給聯邦勞動法院院長（同法第40條第2項）。聯邦勞動法院分為審判庭（同法第41條）與大審判庭（又稱為聯席審判庭，Großer Senat）（同法第45條）。

聯邦勞動法院的審判庭有職業法官以及榮譽職法官，榮譽職法官由雇主或勞工團體產生，人數各半（同法第41條第1項），審判庭由一位審判長、二位陪席職業法官，以及二位榮譽職法官組成（同法第41條第2項）。審判庭組成人數之所以與地方勞動法院、邦勞動法院不同，原因在於聯邦勞動法院為上訴審，主要是判斷法律問題，而不是判斷與事實認定有關的問題¹³⁸。至於審判庭的數量由聯邦勞動與社會部部長以及聯邦司法法院院長共同決定（同法第17條第1項），目前共有10個審判庭。

¹³⁸ ZACHERT, Ulrich, ツアヒヤルト・ウリッヒ, YAMAKAWA・Kazuyoshi, 山川和義譯，ドイツにおける労働法上の紛争解決システム，名古屋大學法政論集，221期，2008年，頁11。

表8：德國聯邦勞動法院10個審判庭的業務分配

審判庭	管轄
第1庭	企業組織法、共同決定法、勞動爭議法
第2庭	僱傭關係的終了、資遣費、受領延遲請求、警告
第3庭	企業退休金
第4庭	一般團體協約法、教師與私經濟部門以外勞工之職級、私經濟部門團體協約的解釋
第5庭	勞工之認定、工資繼續給付、母性保護
第6庭	公部門團體協約解釋、職業教育訓練關係、解僱保護法以外的解僱、破產法
第7庭	形式上企業組織法與人事代表會法、定期勞動關係之終了
第8庭	損害賠償、營業移轉
第9庭	特別休假、提前退休、中高齡部分工時、競業禁止、家內勞動及無法歸入其他各庭管轄之爭議
第10庭	紅利、特別加給、團體協約加給、困難工作加給、團體協約當事人所涉問題

資料來源：毛塚勝利編，ドイツにおける個別労働紛争処理システム，個別労働紛争処理システムの国際比較，東京日本労働研究機構，2002，頁137。

聯邦勞動法院的大審判庭乃由聯邦勞動法院院長、審判庭各一位職業法官，勞雇雙方之榮譽職法官各三位所組成（同法第45條第5項）。大審判庭之召開有幾個可能情況，其一，若某一審判庭與其他審判庭在法律問題見解不同時（同法第45條第2項），其二，判決可能被變更之審判庭但仍維持己見時（同法第45條第3項），其三，聯邦勞動法院的小審判庭，如認為在法律續造或是需要統一見解時，需要對原則性的問題作出決定等都可以要求召開大審判庭。

3.3.2. 勞動法庭組成人員之條件

3.3.2.1. 職業法官

德國各法院在職業法官的任用、免職、權利與義務等是依照法官法（RG）、法院組織法之規定。德國職業法官的養成必須完整地接受法學教育訓練，經過考試成為正式的法律人（Volljuristen）。在勞動法院擔任法官，早期是依照考試成績分發，但近年來越來越傾向於參酌是否擁有特定之執業經驗，例如擔任律師，或是否曾在勞雇團體或企業內任職¹³⁹。

¹³⁹ Rüdiger Krause，劉士豪譯，前揭註(108)，頁123或頁139。

在勞動法院法第18、19、36與42條也有進一步的規定。在地方勞動法院以及邦勞動法院的職業法官，其任命是根據邦有關法規以及邦最高行政機關的建議、委員會的推薦為之。而上述委員會是設立在邦最高行政機關，由工會、雇主團體以及法院代表組成（同法第18、36條）。至於聯邦勞動法院的職業法官，其任命是另外規定在法官選舉法（Richterwahlgesetz），由聯邦勞動與社會部部長以及聯邦司法院院長共同決定，且規定年齡須滿35歲（同法第42條）。惟職業法官之解任，主要規定在基本法第97條第2項中，較榮譽職法官之解任更為嚴格。

3.3.2.2. 榮譽職法官

德國各法院在榮譽職法官的任用、免職、權利與義務等是法官法第43條至第45條之規定。為何稱榮譽職？則是因為榮譽職法官非法院之常任職，而且是無給職，得到該職位是一種榮譽的象徵，因此以榮譽職稱之。至於榮譽職法官為何也稱法官呢？主要是因為在審判庭召開時，該職位除了無指揮權以外，其餘職權幾乎等同於職業法官，都是獨立審判只受法律拘束（德國基本法第97條第1項、德國法官法第45條第1項第1句、勞動法院法第25條）。所謂獨立性分為客觀的獨立以及人的獨立性。客觀的獨立性在於榮譽職法官不受組織命令的拘束，不用以特定方式去判斷法律問題。人的獨立性在於榮譽職法官有制定明確的要件，若其意見與職業法官不一致，法院也不能對榮譽職法官解任¹⁴⁰。

榮譽職法官推薦名單由工會、與社會政策有關的勞工團體與雇主團體向邦最高行政機關提出名單，並以公正方式選出。論者曾以漢堡勞動法院為例，勞雇雙方各有15名榮譽職法官，其中15名資方之榮譽職法官中各有4名女性，11名男性，曾從事人事主管，人事諮詢、人事專員和業務執行。而15名勞方的榮譽職法官中，則有來自專門職員、精密機械工、保險從業人員、工會秘書、大學講師等¹⁴¹，所以榮譽職法官完全不需要受過法學教育訓練。榮譽職法官由邦最高行政機關任命，任期為五年（分別在同法第20、43條）。

¹⁴⁰ ペーター，シュタイン（Peter Stein），金井幸子譯，前掲註(137)，頁21。

¹⁴¹ ペーター，シュタイン（Peter Stein），金井幸子譯，前掲註(137)，頁24。

3.3.2.2.1. 榮譽職法官的積極條件

地方勞動法院的榮譽職法官需年滿25歲以上，並且要是該地方勞動法院管轄內的勞工或是雇主（同法第21條第1項）。邦勞動法院的榮譽職法官需年滿30歲以上，並且曾擔任勞動法院的榮譽職法官至少五年的經驗（同法第37條第1項）。聯邦勞動法院的榮譽職法官需年滿35歲以上，具有勞動法以及在勞動問題上具有特殊的知識與經驗，曾擔任勞動法院的榮譽職法官至少五年的經驗，且在德國長期擔任勞工或雇主（同法第43條第2項）。

3.3.2.2.2. 榮譽職法官的消極條件

有下列情況之一者，不得擔任榮譽職法官：經判決宣告不得擔任公務員之人；基於故意行為被判處六個月以上自由刑之人；因其行為而受審判，有可能經判決喪失擔任公職能力之人；經法院指定為禁治產之人；未享有德國聯邦議會的投票權之人；勞動法院之公務員或職員。榮譽職法官若被任命在上級審，則原任的任期則視為結束，任何人不能同時擔任勞工或雇主的榮譽職法官，也不能在二個以上的勞動法院擔任榮譽職法官。任命後發現失去積極或消極條件，如榮譽職法官由勞方轉為資方，必須先解除其職務，由邦勞動最高勞動行政機關或本人聲請解除解任（Entbindung）。若榮譽職法官因年齡原因而失去雇主或是勞工的身份，其解任則是由本人聲請才可（同法第21條第2-6項）。而這些規定也準用地方勞動法院、邦勞動法院以及聯邦勞動法院的榮譽職法官（同法第37條第2項、第43條第3項）。

另外，推薦名單上的人選也可拒絕或辭任榮譽職法官，其理由包括年滿65歲以上；因病或虛弱致不能正常執行法官職務；已致力於一般榮譽職活動致無法再接受此職務；過去八年內曾擔任勞動法院榮譽職法官；因重要原因無法赴任，特別是家庭照顧的負擔過重，以至於對於職務之行使有特別的困難（同法第24條第1項）。

另外，代表雇主或工會的榮譽職法官也各有額外規定。代表雇主的榮譽職法官若是暫時性或在一年內固定期間不雇用勞工，亦得被遴選為雇方之榮譽職法官；在法人企業或人合團體中，依法律、章程或團體協議為該法人或人合團體之單獨代理人或代理機關之成員者；業務執行人，企業指揮者或人事指揮者，其有

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

權雇用企業之勞動者，或被授與業務代理權、一般代理權之人；依據該管聯邦或邦最高官署之指令，任職於聯邦、邦、地方自治團體聯盟及公法上法人、營造物、基金會之公務員及職員；雇主團體之成員及職員，及雇主團體聯合組織中之理事會成員及職員，其依章程或授與代理權者，遴選為代表雇主之榮譽職法官（同法第22條）。代表勞工的榮譽職法官若目前失業，或是依工會及一社會、職業政策為目標設定之獨立勞工團體成員或職員，及工會聯合組織之理事會成員或職員如依章程或授權具有代理權，得遴選為代表勞工之榮譽職法官（同法第23條）。

在擔任榮譽職法官職務時，不得妨礙與限制，也不得受不利益待遇如歧視。妨礙榮譽職法官者，可處一年以內有期徒刑或罰金。若榮譽職法官違反職務，邦最高勞動行政機關可以聲請免職（同法第26、27條）。

若對特定案件有不公平現象，榮譽職法官必須利益迴避。如有時律師是勞資雙方代表，且也可能榮譽職法官，並不妥當，未來聯邦政府想把類似的情況嚴格分開，以維持公平性¹⁴²。在二個庭以上的勞動法院，榮譽職法官可設置榮譽職法官委員會，該委員會可以由代表雇主以及代表勞方的榮譽職法官各三名，主要是反應榮譽職法官的意見。另外在庭的設置、業務分配等與榮譽職法官有關事項，也應口頭或書面聽取為榮譽職法官委員會的意見（同法第29條）。

3.3.2.2.3.榮譽職法官之身分保障

榮譽職法官是無給職，但依據榮譽職法官費用負擔法（Gestez über die Entschädigung der ehrenamtlichen Richter）規定，可支付出席開庭時的鐘點費、交通費、必要經費（伙食、住宿、研習）、榮譽職法官委員會的出席費等費用。在服裝上，榮譽職法官不穿法袍，但也有例外，如漢堡法院榮譽職法官與職業法官是穿相同的法袍，其目的主要是強調權力上的平等¹⁴³。

3.3.2.2.4.榮譽職法官之職權

榮譽職法官在進入訴訟審判階段行使職權之前要先宣誓（德國法官法第45條第2項）。在判決程序與裁定程序，原則上不論訴訟標的或假處分，除了職業法官之外，都必須有榮譽職法官的參與，例外情況，則不經言詞辯論的決定或命

¹⁴² ペーター，シュタイン（Peter Stein），金井幸子譯，前掲註(137)，頁26。

¹⁴³ ペーター，シュタイン（Peter Stein），金井幸子譯，前掲註(137)，頁25。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

令（同法第53條第1項），或是訴訟撤回、當事人一方或雙方缺席、土地管轄等則由職業法官單獨審理（同法第55條第1項）。

在第一審地方勞動法院開庭前，必須事前將報告書交給榮譽職法官，而在第二審邦勞動法院以及第三審聯邦勞動法院進行上訴時，也須將上訴理由在開庭前送給榮譽職法官，包括主任審判長的判決書，才能讓榮譽職法官適當地行使職權。最後的決定是以多數決。不論是第一審、第二審及第三審法官皆需簽名以示負責，以及儘可能避免錯誤的情況發生。職業法官負責言詞辯論，榮譽職法官可以就職業法官訊問不足之處，自行對當事人提出訊問¹⁴⁴。

3.3.3. 訴訟代理、扶助及費用

在較早1890年營業法院法或1926年勞動法院法中，為了減少訴訟成本，地方勞動法院原則上禁止律師為訴訟代理人，以防對經濟弱勢的當事人造成負擔，這樣的規定已經在1979年的勞動法院法刪除。目前勞工案件的當事人可以在地方勞動法院自行訴訟或是委託他人擔任訴訟代理人。而工會、雇主團體或該協會的聯合會皆可擔任訴訟代理人（同法第11條第1項），但到邦勞動法院以及聯邦勞動法院則需由律師擔任訴訟代理人（同法第11條第2項）。

若當事人為了不影響家庭支出而不能負擔訴訟費用，又不能請工會或是雇主團體的代表或律師擔任訴訟代理，則地方勞動法院職業法官可以根據聲請指派律師；也應告知當事人有這項聲請的權利（同法第11a條第1項）。不過若是沒有特別原因或是故意（*Mutwillig*）向法院提出訴訟，則不可指派律師（同法第11a條第2項）。另外，勞動法院也應實行司法扶助（*Rechtshilfe*），此部分準用法院組織法中司法扶助的相關規定（同法第13條）。為了讓當事人訴訟成本降低，勞動訴訟程序有別於民事訴訟程序的規定。若每一審級訴訟結束後達六個月或是當事人六個月未進行訴訟，則應繳納費用（同法第11條第4項）。當事人若為外國人，法院指派之翻譯員也不收費（同法第11條第5a項）。

若當事人在第一審判決勝訴，不能以耗費時間（*Zeitversäumnis*）為由向敗訴一方請求賠償（同法第12a條第1項）。到第二審判決程序時，訴訟費用以依照

¹⁴⁴ ペーター，シュタイン（Peter Stein），金井幸子譯，前掲註(137)，頁25。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

民事訴訟法第92條第1項比例分配，且一方當事人由律師訴訟代理，另一方則是根據同法第11條第2項由其團體代表擔任訴訟代理，法院外所生費用，應視為相同。當遇到個別狀況有產生費用時，則可以提出補償（同法第12a條第2項）。另外，德國訴訟費用法（GKG）也特別針對勞動訴訟程序有明確詳盡的裁判費用規定，協助訴訟當事人減輕訴訟負擔¹⁴⁵。

3.3.4. 訴訟範圍及程序

勞工訴訟審判程序是以勞動法院法為基礎，若有未規定者則適用民事訴訟法（參見勞動法院法第46條、第64條第6項、第72條第5項）。勞動法院必須在起訴後三週以內送達訴狀（同法第50條第1項），審判長可以在任何時候要求當事人出庭（同法第51條第1項）。勞工案件審理經口頭辯論的與命令原則上可公開，但若公開涉及有害公共秩序、國家安全、企業經營、發明秘密等，經當事人聲請不公開，勞動法院可以此理由不公開訴訟程序；此規定也適用於調解程序（同法第52條），若法律無特別規定，口頭辯論、法律扶助可由審判長單獨進行（同法第53條）。

3.3.4.1. 訴訟範圍

為了程序進行的方便，勞動法院法以列舉的方式將勞工案件分成二類，一類是依照判決程序進行的勞工案件，如同法第2條；另一類則是依照裁定程序進行的勞工案件，如同法第2a條。

以判決程序進行的同法第2條第1項及第2項屬於排他管轄權（專屬管轄權），第3項及第4項屬於選擇管轄權（合意管轄權）。在排他管轄權案件，如第1項各款包括基於團體協約所發生，在團體協約當事人間、或協約當事人與第三者間之民事訴訟，及關於團體協約存續與否之民事訴訟；對於不當行為所發生，在具有協約能力之團體間、或在其與第三人間之民事訴訟，而當此不當行為係涉及針對勞動爭議之措施，或涉及結社自由之問題，並包含與團體活動權之問題；因基於勞動關係所發生、關於勞動關係存續與否、基於成立勞動關係之交涉或其後之效

¹⁴⁵ 林佳和（2009），〈勞動專業法庭—德國制度之簡析〉，《月旦法學雜誌》，166期，頁54-55。

力所發生等勞動者與雇主間之民事訴訟，個人或機構與勞動者或其遺屬間之民事訴訟等共9款以及第2條第2項勞工法院對勞動者發明法第20條第1項、勞動關係所發生之著作權爭議導致勞動者與雇主間之民事訴訟，亦具有管轄權。

另外，在選擇管轄權案件，同法第3項已繫屬於或將繫屬於勞工法院之民事訴訟，具有法律或經濟上相關聯之請求權，而其主張非專屬其他法院管轄者以及第4項私法上或自然人間之民事訴訟，依法或授權由法人之代表機關成員代理，而經雙方當事人合意由勞工法院管轄者。

以裁定程序進行的同法第2a條第1項及第4項的案件均屬於排他管轄權，包含企業組織法所規定之事項（但依該法第119條至121條應屬其他法院管轄者，不在此限）、發言人委員會法所規定之事項（但依該法第33條至第37條應屬其他法院管轄者，不在此限）、規定於共同決定法，共同決定補充法及1952年企業組織法有關董事會勞動者代表之選舉與解任事項（但依股份法第103條第3項之解任不在此限）、關於一個團體之協約能力與協約當事人適格之決定均屬之¹⁴⁶。

表9：德國勞動法院管轄勞工案件範圍

德國勞動法院管轄勞工案件範圍		
法源依據	勞動法院法第2條	勞動法院法第2a條
進行程序	判決程序	裁定程序
範圍	一、勞工法院對下列事項均有專屬管轄權： 1. 基於團體協約所發生，在團體協約當事人間、或協約當事人與第三者間之民事訴訟，及關於團體協約存續與否之民事訴訟； 2. 對於不當行為所發生，在具有協約能力之團體間、或在其與第三人間之民事訴訟，而當此不當行為係涉及針對勞動爭議之措施，或涉及結社自由之問題，並包含與團體活動權之問題；	1. 企業組織法所規定之事項，但依該法第119條至121條應屬其他法院管轄者，不在此限 2. 發言人委員會法所規定之事項，但依該法第33條至第37條應屬其他法院管轄者，不在此限； 3. 規定於共同決定法，共同決定補充法及1952年企業組織法有關董事會勞動者代表之選舉與解任
	3. 勞動者與雇主間之民事訴訟而有下列情形之一者： a. 基於勞動關係所發生； b. 關於勞動關係存續與否； c. 基於成立勞動關係之交涉或其後之效力所發生； d. 基於勞動關係有關的不當行為所發生； e. 關於就業文書；	事項，但依股份法第103條第3項之解任不在此限； 4. 關於一個團體之協約能力與協約當事人適格之決定。

¹⁴⁶ 黃程貫、林佳和，前揭註(119)，頁202-208。

		4 以下之個人或機構與勞動者或其遺屬間之民事訴訟： a. 與雇主間，與勞動關係有法律上或直接經濟上關連之請求權； b. 與協約當事人之一般設施或私法社會性設施間，由勞動關係所生之請求權，或與勞動關係有法律上或直接經濟上關連之請求權，而非專屬其他法院管轄者； 5. 在勞動者或其遺屬與給付不能擔保人間之民事訴訟，關於依據企業老年照顧改善法第一部份第四項規定之給付不能擔保給付請求權； 6. 依據前述4b與5在雇主與設施間或設施間之民事訴訟，而非專屬其他法院管轄者； 7. 依據發展法律扶助法所發生，在發展服助人與發展服務之主體間之訴訟； 8. 依據自願社會老年人促進法所發生，在自願社會老年人與扶助人間之民事訴訟； 9. 在勞動者間由共同工作與不當行為所發生之民事訴訟	
		二. 勞工法院對下列勞動者與雇主間之民事訴訟，亦具有管轄權： 1. 依據關於勞動者發明法第20條第1項，就勞動者之發明或技術上之改善建議，要求給付已確定或約定之報酬之排他請求權； 2. 因勞動關係所發生之著作權爭議，要求給付約定報酬之排他請求權；	
	合議管轄權（選擇性管轄）	三. 與前二項所示繫屬於或將繫屬於勞工法院之民事訴訟，具有法律或經濟上相關聯之請求權，而其主張非專屬其他法院管轄者； 四. 私法上或自然人間之民事訴訟，依法或授權由法人之代表機關成員代理，而經雙方當事人合意由勞工法院管轄者	

資料來源：黃程貫、林佳和，德國勞動法院法簡介，勞資爭議之處理：勞動法院與訴訟外紛爭解決之功能區隔》，《2007健全勞資爭議訴訟上及訴訟外紛爭處理機制》國際學術研討會，行政院勞工委員會主辦，2007年9月26、27日，頁202-208，作者整理。

3.3.4.2. 訴訟程序

3.3.4.2.1. 判決程序

德國勞動法院的判決程序（Urteilsverfahren）分為二個階段，第一階段是「調解」（Güteverhandlung），若調解不成，則進行第二階段「審理」（Streitige Verhandlung）。在判決程序時，民法上的督促程序（Mahnverfahren）在勞動法院也適用（勞動法院法第46a條第1項），民法上的支付程序（Mahnbescheid）通

知期限為一週（勞動法院法第46a條第3項），而訴狀必須要在開庭一週前送達相對人（同法第47條第1項）。

第一階段的調解是指進入正式訴訟程序以前，法院以促使當事人調解為目的，在審判者面前以言詞辯論方式進行的程序，當事人在自由的情況下，對該爭議進行討論（同法第54條第1項）。聲請調解辯論前，不需要徵得被告同意即可撤回起訴（同條第54條第2項第1句），調解結果若是調解成立，應以書面記錄（同條第54條第3項）。若一方當事人不出庭或是調解不成立，其他程序應直接進行下一個程序；若是不能直接進行下一個程序，也需訂定審理日期，以加速審理（同條第54條第4項）。若雙方當事人不出庭或調解不成立，即可停止進行調解。一方當事人可聲請確定審理日期。而這項聲請必須在調解審理後六個月內提出，準用民事訴訟法第263條第3項（同條第54項第5款），而整個調解期間約四至六週。

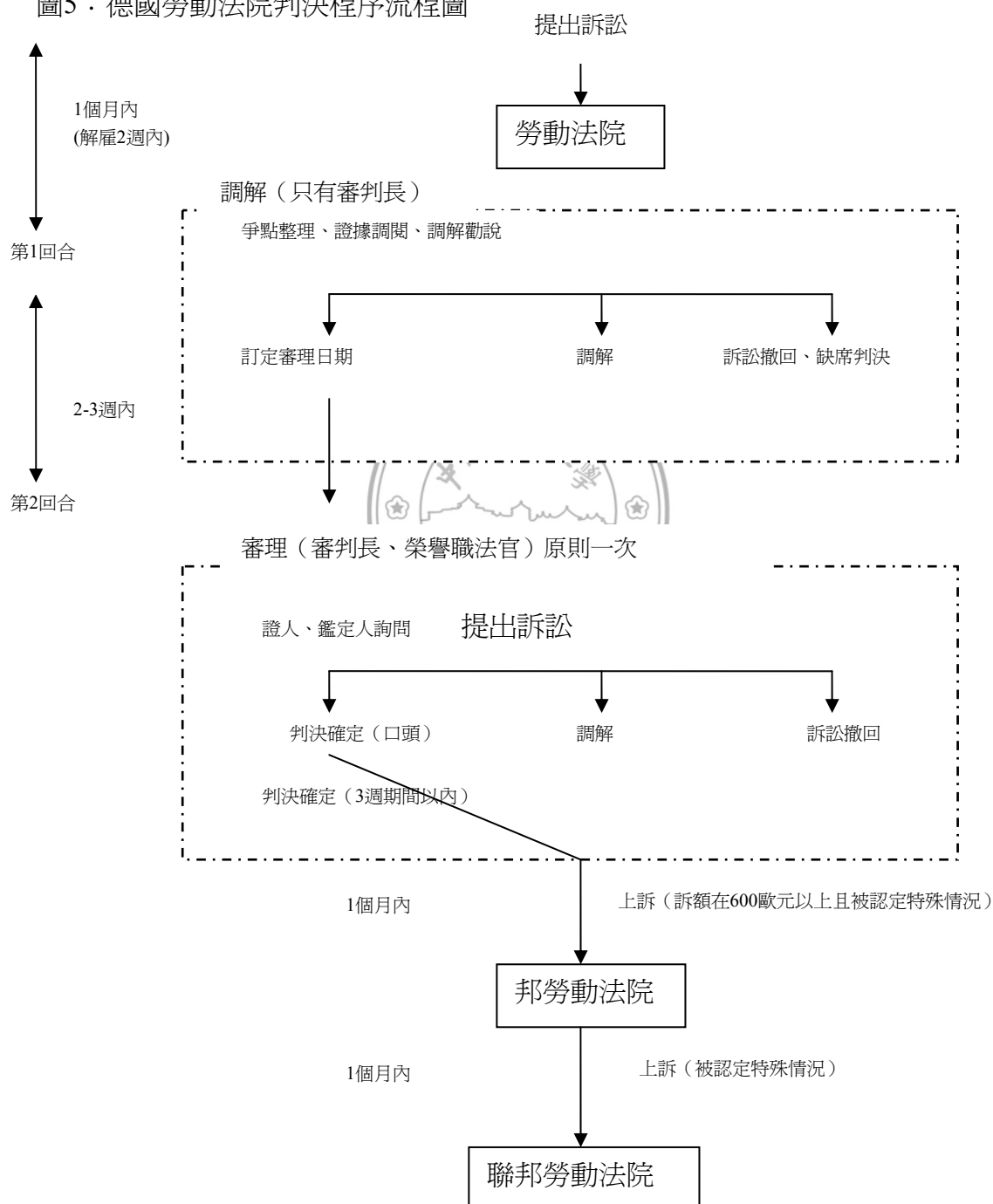
第二階段的審理是指調解未果後，原則上審判長以一次期日內完成審理（同法第56條第1項）。審判長可以要求當事人準備相關物證、事證、傳喚人證以及鑑定人（專家），此方式需通知雙方當事人（同條第56條第1項）。調解至審理大約需3個月到4個月，此期間地方勞動法院審判庭由一名職業法官以及二名榮譽職法官組成審理之。以開庭一次為原則，如果因為取證而使得訴訟無法結束，也必須立即宣布下一次的辯論期日（同法第57條第1項），而整個訴訟過程以儘可能以達成調解來結束（同法第57條第2項）。

而證據調查原則上應當庭完成，例外是在不違反同條第13條規定，委託審判長取證。若在重要情況，該法庭可以要求證人或鑑定人宣誓（同條第58條第1、2項）。判決結果若沒有當庭立即宣告，可宣告其他判決日期。若有重要原因，特別是案件規模困難或是重大，可在三週後確定宣告日期（同法第60條第1項）。在宣告判決時應告知判決理由，除非當事人缺席，否則要在判決書上簽名（同法第60條第2項）。榮譽法官未到庭不影響宣告效力，若榮譽職法官未到庭，則判決書應事前由審判長與榮譽職法官簽名（同法第60條第3項）。判決書的內容應確定訴訟標的的價額（同法第61條第1項）。

另外，解僱案件設有特別的解僱訴訟程序，也是屬於判決的一環。有關勞動關係是否存在，必須優先處理（同法第61a條第1項）。當事人若提出訴訟後，法院應於起訴後兩週內進行調解（同法第61a條第2項）。若調解不成立或訴訟程序

不能直接審理，則審判長應要求被告必須在二週內提出證據（Beweisantritt）（同法第61a條第3項）。審判長也可以要求原告在二週內針對被告的答辯提出書面意見（同法第61a條第4項）。若被告或是原告二週內無法提出證據，而是在超過期限才提出，則只有在法院認為不至於拖延的理由下，才可以允許列為證據，因此，法院應事前告知雙方當事人延誤的後果（同法第61a條第5、6項）（如圖5）。

圖5：德國勞動法院判決程序流程圖



資料來源：毛塚勝利編，ドイツにおける個別労働紛争処理システム，個別労働紛争処理システムの国際比較，日本労働研究機関，2002年，頁143。

3.3.4.2.2. 裁定程序

適用於判決程序的規定，原則上部分也適用於裁定程序（Beshlussverfahren）（同法第80條第2項）。至於裁定程序的地域管轄權是指地方法院應依職權調查判斷此一勞工案件應進行判決程序或是裁定程序（同法第82條）。

在裁定程序，勞動法院本於職權調查相關證據，當事人也可參與事實審理（同法第83條第1項）；在訴訟進行時，法院得參考企業組織法、員工代表會法、共同決定法、共同決定補充法、共同決定補充法等法律，以及雇主、勞工以及相關團體的意見（同法第83條第3項）。當事人應在法庭聆聽意見，若是以書面表示意見，但未到庭則視為已聆聽意見；此外，在當事人同意下，法院也可以不進行言詞辯論直接作出裁定（同法第83條第4項）。若對地方勞動法院或是審判長的決定及命令不服，可依據同法第78條提出上訴（同條第83條第5項）。若當事人已調解成立，此時審判長也可以宣布程序結束（同法第83a條第1項）。若是一方當事人聲請結束訴訟，審判長應在二週內告知他方當事人，若在期限內他方當事人未表示意見，則視為同意（同法第83a條第3項），法院最後應以書面做出裁定書（同法第84條）。與判決程序不同的是，當事人不必負擔任何費用¹⁴⁷。

3.3.4.2.3. 上訴程序

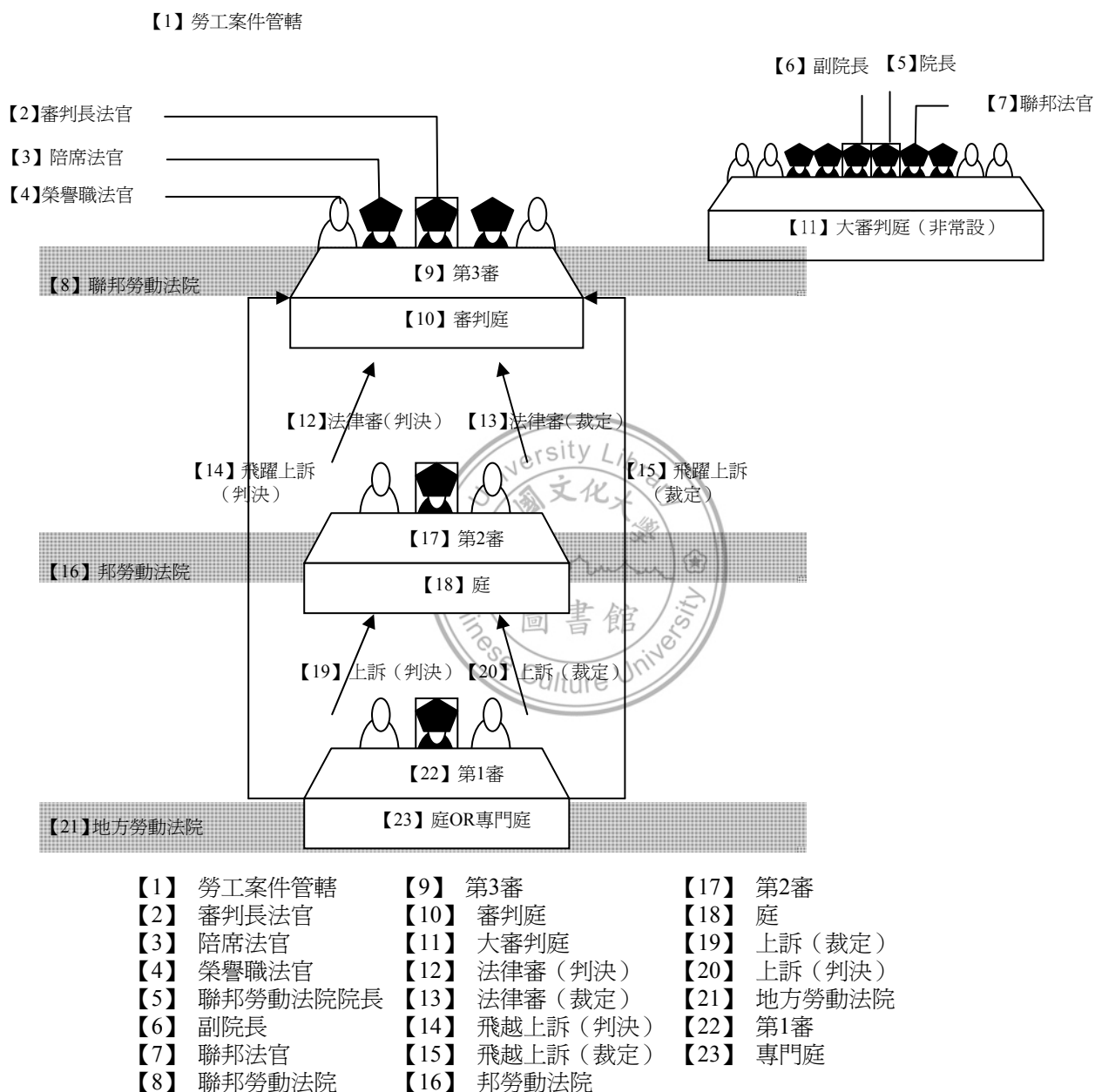
當事人對地方勞動法院的判決不服時，可以在一個月內向邦勞動法院提起上訴（同法第64條第1項）。但上訴限制是必須針對勞動法院所作出的判決，且訴訟標的金額是600歐元以上，或者是涉及解僱紛爭等（同法第64條第2項）。但不得以榮譽職法官任命程序有瑕疵或是不能任職為由而聲請上訴（同法第65條）。聲請上訴期限為一個月，上訴理由書的提出則是二個月。提出上訴及上訴理由完成後，言詞辯論最慢要在五個月內開始，上訴理由書送達後一個月內應告知相對人提出答辯意見，口頭辯論期日應盡快確定（同第66條第1項前段、第66條第2項）。聯邦勞動法院只針對邦勞動法院判決有違法律規定時才受理，也就是所謂的法律審（同法第73條第1項），但不得以地區管轄錯誤、應由普通法院受理；或榮譽職法官任命程序有瑕疵為由而提出上訴（同法第73條第2項）。若對邦勞動法院的判決不服，可再向聯邦勞動法院聲請上訴，其程序與期限與第66條第1

¹⁴⁷ Rüdiger Krause，劉士豪譯，前揭註(108)，頁141。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

項前段以及第2項相同（同法第74條第1項）。而地方勞動法院也可不經邦勞動法院，直接向聯邦勞動法院提出上訴，稱為飛躍上訴（或稱越級上訴），也是要在判決書收到後以書面提出聲請（同法第76條第1項）。

圖6：德國勞動法院組織層級與流程圖



資料來源：ウルリッヒ・ツァッハルト，労働雇用関係における紛争解決：ドイツの事例，日本労働研究雑誌，2006年特別版，網址：
http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2006_1/german_01.htm，（最後瀏覽日：2009/05/08）。

3.2.5.制度設計原則

訴訟程序是一個十分冗長的過程，對於當事人往往是一個沉重負擔，尤其在勞工案件亦是明顯。因此，德國法院考量當事人之一方是經濟實力較弱勢的勞工，盡可能考量到訴訟當事人之『利益』平衡¹⁴⁸，以確保當事人能得到較合理的審理程序，綜合來說，有迅速簡易、調解前置以及費用低廉三個特點。

3.2.5.1.迅速簡易原則

勞動法院法是民事訴訟法之特別法，因此勞工訴訟程序與一般民事訴訟程序原則上相同，有當事人進行主義以及職權進行主義的特徵。但從職權進行主義來看，法院才能發揮迅速性如前述送達時間，一般民事案件的送達最長能延長到五個月為止（德國民事訴訟法317條第3項），勞工案件則排除民法規定，規定法院必須在三週以內送達（勞動法院法第50條第1項）；另，一般民事案件傳票或是起訴書最遲在開庭前二週內送達（德國民事訴訟法217條、第274條），但勞工案件則排除民法規定，要求法院必須在一週以內送達（勞動法院法第47條第1項）。一般民事案件在第一次開庭需有口頭審理與書面等事前程序，審判長可以要求被告在二週內提出答辯書（德國民事訴訟法第276條），但勞工案件則排除民法訴訟法規定，勞工案件可以僅以口頭審理（德國民事訴訟法第276條、勞動法院法第45條第2項）¹⁴⁹。訴訟當事人通常期待其權利義務能透過訴訟途徑儘快得到解決，為此，德國勞動法院法第61a條規定，若是針對勞動契約當事人最為重要之勞動關係是否存續的爭議事項如解僱，須優先加以審理（起訴後二週內）¹⁵⁰。

3.2.5.2.調解前置原則

調解是許多爭議處理的最初階段，德國勞動法院的勞工案件也不例外。不論是訴訟前或是在訴訟期間，勞動法庭均儘可能以調解方式處理。調解一但成立，一方面可以符合當事人間的意思解決紛爭，另一方面也可以減少行政程序上的耗

¹⁴⁸ ペーター，シュタイン（Peter Stein），金井幸子譯，前掲註(137)，頁18。

¹⁴⁹ 毛塚勝利編，前掲註(110)，頁140。

¹⁵⁰ Rüdiger Krause，劉士豪譯，〈前掲註(108)，頁141。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

費。而在法律明文中，1890年的營業法院法以及1926年的勞動法院法皆有明文規定。除非調解不成立，否則不會進入審判程序¹⁵¹。

3.2.5.3. 費用低廉原則

司法訴訟所產生的訴訟費用，往往對資力有限的勞方當事人產生壓力，減少其爭取應有權利的機會，同時也無法落實法律公平正義的理念。因此，德國勞動法院有關訴訟費用與律師費的計算，均遠低於一般民事訴訟的開銷。再者，在判決程序中，也排除民事訴訟法所通用之「勝訴一方對敗訴一方之訴訟費用負擔請求權」，減少訴訟終結後，勞方當事人無力負擔訴訟費用的可能。此外，透過工會的訴訟扶助功能，若勞工為工會之會員，工會可以代表其爭取權益，一方面讓加入工會的勞方當事人在訴訟過程中不會處於無助的狀態，二方面也可以提高工會之功能提高¹⁵²。

3.4. 德國勞動法院制度之實施調查

3.4.1. 新受理件數

從1989年東西德統一後，自1995年開始進行有關新舊邦(合計)的統計調查。以德國各級勞動法院判決程序及裁定程序之新受理件數為例(表10)，1995年至2005年間，地方勞動法院(第一審)判決程序的新受理案件數，每年平均有600,000件，最多是1996年約675,637件。又以1990年與1999年前後十年相比較，1990年判決程序的新受理件數是325,969件，裁定程序的新受理件數是8,654件；而1999年判決程序的新受理件數是568,469件，裁定程序的新受理件數是9,746件。二者相比，判決程序的新受理件數大幅增加，裁定程序的新受理件數則只是微幅增加。有論者認為1990年初期一開始大幅增加的原因歸結於東西德統一後僱用情勢的惡化¹⁵³，到1996年後勞工訴訟案件增加才呈現趨緩的趨勢，但2001年之後又有

¹⁵¹ Rüdiger Krause，劉士豪譯，前揭註(108)，頁141。

¹⁵² Rüdiger Krause，劉士豪譯，前揭註(108)，頁141。

¹⁵³ 毛塚勝利編，前揭註(110)，頁146。

呈現增加的趨勢。其認為與勞動市場的經濟狀況有關，因為一但勞動市場的情況惡化，勞動法官的負擔也愈重¹⁵⁴。

邦勞動法院(第二審)的新受理件數，在1990年對於判決的上訴件數是15,827件，裁定的抗告件數是1,303件，而1999年判決的上訴件數是25,096件，裁定的抗告件數是1,212件。兩者相比，判決上訴件數大幅增加，但裁定抗告件數則小幅減少。聯邦勞動法院(第三審)的新受理件數，1999年判決上訴件數(Revision)有707件，權利抗告件數(Rechtsbeschwerden)有55件。另外，上訴不受理抗告件數(Nichtzulassungsbeschwerde)1,147件，上訴抗告件數(Revisionsbeschwerden)有10件，訴訟費用援助申請有2件。

表10：德國各級勞動法院判決程序及裁定程序之新受理件數

西元	判決程序			裁定程序		
	地方勞動法院	邦勞動法院	聯邦勞動法院	地方勞動法院	邦勞動法院	聯邦勞動法院
1965	178,287	6,270	542	507	80	19
1970	201,166	7,269	418	281	116	26
1975	301,625	13,732	797	4,487	849	87
1980	302,602	12,832	635	4,711	737	65
1985	367,725	18,048	792	7,236	1,288	80
1990	325,969	15,827	658	8,654	1,303	85
1991	342,183	14,881	574	8,704	1,252	80
1992	402,013	17,075	720	8,503	1,577	69
1993	477,788	19,813	989	8,330	1,212	68
1994	610,572	27,309	1,066	10,440	1,384	63
1995	627,935	25,336	910	10,224	1,520	61
1996	675,637	25,917	812	9,647	1,501	85
1997	659,185	28,477	774	8,800	1,389	68
1998	584,686	28,064	935	9,245	1,355	79
1999	568,469	25,096	707	9,746	1,212	55
2000	569,161	23,023	--	9,457	--	--
2001	598,732	21,916	--	8,697	--	--
2002	625,323	21,280	--	10,304	--	--
2003	630,666	23,571	--	12,709	--	--

資料來源：毛塚勝利編，ドイツにおける個別労働紛争処理システム，個別労働紛争処理システムの国際比較，日本労働研究機関，2002年，頁146。ウルリッヒ・ツアファルト，労働、雇用関係における紛争解決：ドイツの事例，日本労働研究雑誌，2006，第548期，頁57-58，網址：www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2006/special/pdf/053-058.pdf（最後瀏覽日：2009/05/05），作者整理。

¹⁵⁴ ZACHERT, Ulrich, ツアヒヤルト・ウリッヒ, YAMAKAWA・Kazuyoshi, 山川和義譯，前掲註(138)，頁11-12。

3.4.2. 爭議事項

以德國地方勞動法院紛爭類型的已完成件數為例（表11），1990年雇傭關係存否的爭議最多，佔42.3%，其次是解雇，佔39.7%；1999年勞動法院判決件數的已完成件數中，以薪資與解僱事件比重佔最多。1999年，解僱等雇傭關係是否存續的爭議約佔46.1%，有薪資相關的爭議佔38.5%，兩者約佔八成以上¹⁵⁵。

表11：德國地方勞動法院紛爭類型的已完成件數

已完成件數	1990年			1999年		
	320,298		100.0	589,531		100.0
薪資	107,271	28.4	33.5	226,937	31.7	38.5
特別休假、年休津貼	12,306	3.3	3.8	23,399	3.3	4.0
僱傭關係存否的爭議	135,565	35.8	42.3	272,022	38.0	46.1
解雇	127,030	33.6	39.7	260,249	36.3	44.1
在職證明書的發行、訂正	10,203	3.1	3.2	21,254	3.0	3.6
損害賠償	4,637	1.2	1.4	5,515	0.8	0.9
協約上的地位	3,071	0.8	9.6	4,234	0.6	0.7
其它	105,291	27.8	32.9	162,816	22.7	27.6
合計	378,344		100.0	716,179		100.0

【註】因為上述事件有重複的訴訟標的，已完成件數與紛爭件數不相同。

資料來源：毛塚勝利編，ドイツにおける個別労働紛争処理システム，個別労働紛争処理システムの国際比較，日本労働研究機関，2002年，頁146。

3.4.3. 終結方式

以德國地方勞動法院判決程序之終結方式為例（表12），1999年地方勞動法院在判決程序上已完成件數為589,531件，處理的方式以調解方式為242,153件，佔41.1%為最多，其它方式如撤回則佔37.0%，最少的是訴訟判決有46,479件，只佔7.9%¹⁵⁶。

表12：德國地方勞動法院判決程序之終結方式

	1986年	1990年	1999年
訴訟判決	37,207 (10.2)	30,650 (9.6)	46,479 (7.9)
其它判決	46,772 (12.8)	38,802 (12.1)	83,062 (14.1)
調解	135,858 (37.2)	129,218 (40.3)	242,153 (41.1)
其他的方法	145,389 (39.8)	121,628 (37.9)	217,937 (37.0)
已完成件數	365,226 (100.0)	320,298 (100.0)	589,531 (100.0)

資料來源：毛塚勝利編，ドイツにおける個別労働紛争処理システム，個別労働紛争処理システムの国際比較，日本労働研究機関，2002年，頁147。

¹⁵⁵ 毛塚勝利編，前掲註(110)，頁146-148。

¹⁵⁶ 毛塚勝利編，前掲註(110)，頁147。

3.4.4.審理日數

以1999年德國地方勞動法院紛爭審理日數為例（表13），判決程序若以僱用關係存續爭議來看，地方勞動法院（第一審）一個月內處理完成約有31.9%，三個月內處理完成約有78.1%，一年以上處理完成約有1.6%，半年以內處理完成約八成。另外邦勞動法院（第二審）則是三個月內處理約佔二成五，半年內完成的約佔六成。聯邦勞動法院（第三審）的處理時間則比較長，一年內處理完成的約四成¹⁵⁷。

表13：1999年德國地方勞動法院紛爭審理日數

		判決程序				裁定程序	
		解雇爭議		其他爭議			
一審	1個月內	66,872	(31.9)	36,469	(25.2)	2,108	(23.0)
	1-3個月內	104,723	(39.9)	114,026	(37.8)	3,324	(36.3)
	3-6個月內	51,723	(16.9)	58,403	(20.6)	1,987	(21.7)
	6-12個月內	35,590	(9.7)	65,233	(13.1)	1,269	(13.8)
	12個月以上	9,145	(1.6)	20,357	(3.3)	477	(5.2)
	計	268,053	(100.0)	294,488	(100.0)	9,165	(100)
二審	3個月內	3,093	(24.9)	3,942	(27.0)	456	(36.5)
	3-6個月內	4,014	(32.3)	4,196	(28.5)	375	(30.0)
	6-12個月內	3,886	(31.3)	4,105	(27.9)	303	(24.3)
	12個月以上	1,426	(11.5)	2,442	(16.6)	115	(9.2)
	計	12,419	(100.0)	14,715	(100.0)	1,249	(100)
三審	6個月內	20 (3.8)				15	(51.7)
	1年以內	202 (38.6)				12	(41.4)
	2年以內	299 (57.2)				2	(6.9)
	2年以上	2 (0.4)				--	--
	計	523 (100.0)				29	(100.0)

資料來源：毛塚勝利編，ドイツにおける個別労働紛争処理システム，個別労働紛争処理システムの国際比較，日本労働研究機関，2002年，頁148；Bundesarbeitsblatt 12/2000 S.94ff。

3.5.德國勞動法院制度之實施評價

3.5.1.正面評價

對德國司法制度而言，勞動法院採行團體代表參審有一段悠久的歷史，儼然已是德國的一項傳統。至今除了德國設置勞動法院外，在許多國家也都設立類似的勞動法院或司法機關。2002年9月歐洲委員會設置審判效率委員會，其中曾提出一項有關歐洲司法制度報告書。此報告提及就專門化及職業化的觀點，如德國設立勞動法院，使得勞動審判權具有高度獨立性、有專門知識的勞工法官（包含

¹⁵⁷ 毛塚勝利編，前揭註(110)，頁147-148。

律師及訴訟代理人)等，對紛爭解決是一項非常妥適的機制¹⁵⁸。論者提出榮譽職法官可以增強對審判的信賴，貼近生活上的判斷，以及若是雇主代表的榮譽職法官，可以將其所知帶回企業內，提供法律知識，儘可能讓紛爭在企業內解決，而不需到法院內¹⁵⁹。論者提出，德國勞動法院是紛爭解決不可欠缺的部分，在「勞雇關係的構造」有柔軟性的效果¹⁶⁰。論者提出，榮譽職法官在意見對立時，有助於法官發現事實，詢問證人及調查證據，能讓當事人接受訴訟結果。亦有論者¹⁶¹認為與民事訴訟相比，德國的勞動法院程序的迅速、傳喚以及應訴時間縮短、資料收集、集中審理、解僱案件優先等，有助勞資紛爭解決¹⁶²。

3.5.2. 負面評價

但也有對該制度提出批判的聲音，例如論者提出紛爭處理過度訴訟化、處理程序太過強調和解、判決內容仍以法官的判斷為主批判¹⁶³。亦有論者提出榮譽職法官欠缺專門知識、法律知識、裁判中立性、公正性，擔心審議協議的秘密洩漏企業機密等質疑¹⁶⁴。此外，論者提出各界改革聲音仍不斷湧現，包含加速程序進行、降低二、三審的訴訟費用、更明確與擴張管轄事項等意見¹⁶⁵。

總括來說，在德國勞動法院制度運作有近八十年歷史之久，可以說是發展非常成熟的一套制度，同時也陸續成為諸多國家仿效的對象。儘管近年來有檢討的意見，但現階段依然是正面評價多過於負面評價，目前並無進行大規模改革的意圖或計畫¹⁶⁶。

¹⁵⁸ ZACHERT, Ulrich, ツアヒヤルト・ウリッヒ, YAMAKAWA・Kazuyoshi, 山川和義譯，前揭註(138)，頁13-14。

¹⁵⁹ ドーデンホフ法官(ドイツ)發言，ドイツ、イギリスの労働裁判官との懇談會議事録，2003年7月5日，網址：www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kentoukai/roudou/dai27/27siryou194.pdf (最後瀏覽日：2009/05/08)。

¹⁶⁰ ウルリッヒ・ツアッハルト，労働雇用関係における紛争解決：ドイツの事例，日本労働研究雑誌，2006年特別版，網址：http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2006_1/german_01.htm，(最後瀏覽日：2009/05/08)。

¹⁶¹ 毛塚勝利編，前揭註(110)，頁308。

¹⁶² ウールリッヒ・コッホ，橋本陽子譯，前揭註(113)，頁132。

¹⁶³ 毛塚勝利編，前揭註(110)，頁308。

¹⁶⁴ ドーデンホフ裁判官(ドイツ)發言，前揭註(159)。

¹⁶⁵ 黃程貫、林佳和，前揭註(119)，頁223。

¹⁶⁶ Rüdiger Krause，前揭註(108)，頁46。

3.6.小結

從以上可知，儘管相較於其他國家，德國勞工案件每年案件數仍是居高不下，不過，在德國勞資爭議處理上，勞動法院除了審判主體以團體代表參審以外，在訴訟審判程序也強調勞工案件爭議處理上需提供一個較簡易途徑，以確保當事人能有公平救濟的途徑。

與只有職業法官之獨任制或合議制相比，德國勞動法院的團體代表參審制度，制定榮譽職法官須具備勞工或雇主的身分條件，無疑讓榮譽職法官扮演著跨越司法鴻溝、削減階級差異的角色。在實際運作上，榮譽職法官可以拉進職業法官在法律條文與事實理解上的距離，提供了一種勞工參與訴訟審判的管道，補足訴訟審判過程中，一般社會大眾或是雙方當事人對職業法官不了解勞動事實的刻板印象。換言之，團體代表參審（尤其是代表勞方的榮譽職法官）即使可能有一方需讓步或是敗訴，但也有助於當事人在看待訴訟結果時，能減少對勞動司法制度信賴上的疑慮。因此，對德國勞動法院司法制度的長期運作來說，團體代表參審發揮了重要的正面功能。



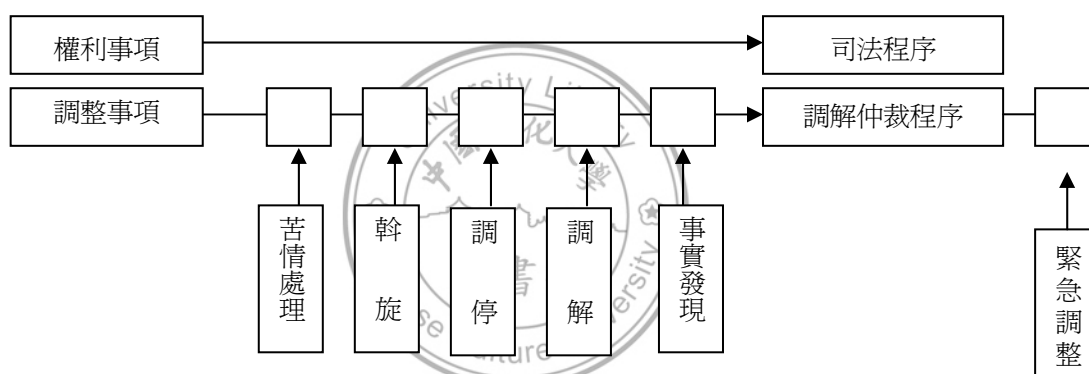


4.以日本勞動審判制度為例

4.1.日本勞資紛爭解決模式簡介

日本勞資紛爭解決模式依照勞資爭議案件之類型，則是單軌但階段最多，論者分爲二類方式：一、調解仲裁制；二、司法程序制。第一類調解仲裁制處理調整事項勞資爭議（集體勞資爭議），其中立的第三者是勞動委員會（民間團體，非政府機關）；但司法程序制，只處理權利事項勞資爭議（包含個別與集體勞資爭議），中立的第三者是司法機關—普通法院。此項分類，已將日本勞資紛爭處理機制有初步的描繪，而本文思考重心在勞動訴訟審判程序上的問題，所以聚焦在「司法程序制」¹⁶⁷。

圖7：日本勞資爭議處理示意圖



資料來源：黃越欽（2006），*勞動法新論*，修訂三版，台北：翰蘆圖書，頁458。

4.2.日本勞動審判制度之發展背景

4.2.1.形成過程

由於日本勞動審判制度是1999年司法制度改革所提出的具體措施，因此本文以1999年作為討論的分水嶺，第一時期為1998年以前，第二時期則是1999年以後。

4.2.1.1.第一時期：1998年以前

1945年（二次世界大戰後）到1980年期間，日本國力重新復甦。然而這期間集體勞資爭議非常多，日本政府爲了社會穩定發展，避免發生勞資爭議（尤其是

¹⁶⁷ 第一類調解仲裁制更詳細的說明，參見黃越欽，前揭註(105)，頁458-462。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

發生集體勞資爭議）影響經濟發展。當時日本勞動法制迅速發展，1946年勞動關係調整法、1947年勞動基準法、1949年勞動組合法等相關法令陸續修法完成，也使得立法與行政的重點是鎖定在集體勞資爭議處理機制，而工會的型態則是發展為企業工會。

1980年代始，國民間企業呈現穩定發展，加上企業工會組織率降低趨勢，都促使集體勞動紛爭因此減少¹⁶⁸。1980年至1990年間，日本發生泡沫經濟、股票價格暴跌，許多企業倒閉、關廠、或是進行重整，而此效應導致個別勞工其勞動條件惡化如強迫退休、調動、薪資未付、解僱等事項層出不窮。此外，因雇用型態的趨向多元化、各國勞工流動日漸頻繁、及派遣勞動紛爭產生，出現一個新的趨勢：集體勞資爭議減少但個別勞資爭議增加。

民間研究單位也注意到個別勞資爭議有增加的趨勢。較早期勞資關係法研究會於1997年及1998年各發表了「關於我國社會經濟變化相對應的勞資糾紛處理制度的應有機制」、「關於我國勞資糾紛的解決與勞動委員會制度應有功能的報告」，其主張利用現有司法解決機制加速處理。另外，日經濟團體聯合會以及日本工會聯合會也主張應擴大勞動委員會¹⁶⁹的功能，使之也能處理個別勞動爭議¹⁷⁰。

1991年以前勞動爭議件數（含爭議行為）超過2,000件，但至1991年以後，則維持在1,000件上下之間，甚至2000年低於1,000件。但依照地方法院勞動關係民事一般訴訟新受理勞工件數來看（如表14），1992年以前涉及勞動爭議的一般民事訴訟案件件數雖然維持在1,000件以下，但有逐漸增加的趨勢，1992年以後，不僅超過1,000件，甚至在2004年到達了2,519件，是1992年之前的三到四倍之多¹⁷¹。

¹⁶⁸ 竹尾祥子，個別労働紛争解決システムの現状と課題—紛争解決システムのあり方，中京大学大学院生法学研究論集，26期，2006年，頁3。

¹⁶⁹ 日本的勞動委員會非屬於官方部門，而是一個屬於勞資爭議的中介機構，依「勞動組合法」僅處理集體勞資爭議。

¹⁷⁰ 丁明勝（2005），〈日本勞動審判法評析〉，《北京政法職業學院學報》，48期，頁3。

¹⁷¹ 柳沢房子，労働契約法制定をめぐって— その背景、経緯及び現在の論点—，レファレンス，2月號，2007年，頁45-46。

表14：日本地方法院勞動爭議件數與勞動關係民事一般訴訟新受理件數

西元(年)	勞動爭議件數 (包含爭議行為)	涉及勞動爭議的一般民事訴訟案件
1970(昭和45年)	4,551 (3,783)	474
1975(昭和50年)	8,435 (7,574)	590
1980(昭和55年)	4,376 (3,737)	605
1885(昭和60年)	4,826 (4,230)	609
1990(平成 2年)	2,071 (1,698)	647
1991(平成 3年)	1,292 (935)	662
1992(平成 4年)	1,138 (788)	892
1993(平成 5年)	1,084 (657)	1,307
1994(平成 6年)	1,136 (628)	1,506
1995(平成 7年)	1,200 (685)	1,553
1996(平成 8年)	1,240 (695)	1,525
1997(平成 9年)	1,334 (782)	1,656
1998(平成10年)	1,164 (526)	1,793
1999(平成11年)	1,102 (419)	1,802
2000(平成12年)	958 (305)	2,063
2001(平成13年)	884 (246)	2,119
2002(平成14年)	1,002 (304)	2,309
2003(平成15年)	872 (174)	2,433
2004(平成16年)	737 (173)	2,519
2005(平成17年)	708 (129)	2,446

資料來源：柳沢房子，労働契約法制定をめぐって—その背景、経緯及び現在の論点—，レファレンス，2007年，2月號，頁45-46。

4.2.1.2. 第二時期：1999年以後

為了解決個別勞資爭議增加的問題，行政機關以及司法機關各有一些處理機制。在行政程序上，為方便行政機關解決個別勞資爭議，國會在2001年制定「個別勞動關係紛爭解決促進法（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律）」（並於同年10月實施），讓地方勞動行政機關可以遵循法定程序處理勞資爭議，並且有更明確的法律依據。

在司法程序方面，日本權利事項勞資爭議一直都以普通法院解決為主。由於勞工案件多屬於民事案件，所以一律以《民事訴訟法》規定的程序進行，並無特別的勞工訴訟程序。另外《民事調解法》也就是所謂的民事調解制度，亦為法院的法律依據之一，但僅限於地方法院或是簡易法院。

法院亦設有民事調解程序，主要是法院在審理民事案件時，對於尚未進入實質審理前的勞工案件，提供一項解決紛爭管道。民事調解法第一條規定有關民事紛爭，根據當事人的互讓，依照實際情況作為解決目的，不會強制解決，仍以雙方當事人的合意為目標。民事調解制度有手續簡易、處理迅速，費用便宜等優點¹⁷²。但實務上，一般個別勞資紛爭不會循此途徑，因為提出聲請的門檻較高，且民事調解員缺乏了解勞動關係之專門人員，因此對勞工案件處理無實際助益¹⁷³。

然當時正逢司法制度改革的風氣正盛，再加上長年勞工案件在訴訟程序效率不彰的情況一一浮現，各界期盼藉此機會全面檢討勞工案件訴訟審判程序也有所聞，因此建議應列入這一波司法制度改革的重點¹⁷⁴。

1999年（平成11年）6月，日本制定「司法制度改革審議設置法」，同年7月依法於內閣中設置「司法制度改革審議會（簡稱司法審議會）」以對外展現改革的決心。司法審議會於召開期間，逐漸將此司法制度目標予以明確，也就是要「建立司法是親近的、迅速的、可信賴的司法制度」。於是，順應著這股改革潮流，個別勞雇紛爭攸關個別勞工的生活，因此如何利用司法途徑，加速處理協助個別紛爭的構想，在會中更加受到重視¹⁷⁵。

在司法審議會期間，出席學者分別提出各國（德國、英國、法國）勞動法院制度實況的調查報告，且陸續邀請各國學者報告該國實際情況，並加以討論。2000年（平成12年）年6月，對於個別勞動關係事件是以專門調解、陪審制、參審制、勞動法院設置有不同的聲音，表明贊成或反對兩派意見。同年12月1日，菅野和夫教授及高木剛委員於會中發表報告。菅野和夫教授在「司法制度改革と労働関係事件」報告主張，針對個別勞動關係事件的增加趨勢，除了在法院勞資紛爭解決有所調整外，由於勞動關係事件牽涉到僱用人事管理、勞資關係、技術等，對

¹⁷² 竹尾祥子，前揭註(168)，頁27。

¹⁷³ 熊琳（2005），《日本勞資爭議解決機制及其最新發展》，頁96，中國政法大學法學博士論文。

¹⁷⁴ 有關日本司法制度改革，詳見林騰鵠（2004），〈新世紀日本司法制度大改革〉，《東海大學法學研究》，21期，頁1-42。

¹⁷⁵ 日本在1999年(平成11年)7月27日，司法制度改革審議會由小淵惠三首相啟動，經2000年(平成12年)5月30日第20次會議及7月25日第26次會議，森喜朗首相親自出席關切，至2001年(平成13年)6月12日第63次的閉幕會議中，向小泉純一郎首相提出「最終意見書」止，日本全面檢討了司法制度的原理(如第3次、第8次會議等)、組織結構(如第17次、第18次會議等)、權限設計與運用(如第12次、第22次等)、績效評核(如第36次、第42次、第58次)等五大架構問題。鄧學良（2007），〈日本勞動審判法制之意義與啟示〉，《台灣勞工雙月刊》，7期，頁88-89。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

此有深入理解的必要，因此也需導入具有勞資專門知識的專家參與，且由於勞動事件審判不利於資力較弱勢的勞工，也主張應以口頭主義、集中主義及簡易迅速程序為之。而高木剛委員也在其「労働関係事件への対応強化について」報告中提出主張勞動參審制的導入、勞動關係訴訟程序的檢討及在民事調解一環中，勞動調解重新設計¹⁷⁶。

歷經63次司法制度改革審議會之後，在2001年6月12日最終意見書對於司法上勞動紛爭解決機制有了更明確的方向。最終意見書提出四點建議，包括¹⁷⁷：

- 一、在勞動關係應導入具有專門知識者參與勞動調解制度，以及檢討制度內容；
- 二、在勞資關係應導入在具有專門知識者，參與有關審判制度之適當性；
- 三、勞動關係事件上專門訴訟程序之必要性；
- 四、對於勞動委員會救濟命令的司法審查之作法等，皆應盡速檢討之。

有關最終意見書上的檢討，在2002年（平成14年）2月到2003年（平成15年）12月19日，勞動檢討會共歷經了31次的會議。其中，第7次到第23次會議對於第1點勞動調解檢討有相當程度的進展，但對於第2點到第4點則有激烈的對立。例如在第2要點「應導入在勞資關係上具有專門知識者參與有關審判制度之適當性」，一派主張日本可採行歐洲勞動法院參審制，另一派則因為日本憲法規定禁止設立特別法院（憲法第76條第2項第1句），且缺乏歐洲產業別勞資關係的社會基礎，因此認為應以強化勞動調解程序較妥當。第3要點「勞動關係事件上專門訴訟程序之必要性」，一派主張在勞動訴訟程序應設立不同於民事訴訟法的與假處分的程序，另一派則認為民事訴訟法改革已足以應用在勞工案件等爭論。

另外，有論者也整理最終意見書的三點決議重點。首先，審議會認清近年來日本因社會經濟情勢的變化、企業組織重整一再發生、企業人事與勞務管理漸有個別化之趨勢，以個別勞動事務為主之勞動爭訟事件，乃因此大量增加。單以地方法院第一審管轄所新受理之事件而言，在1989年為640件，但在1999年時則為1802件。亦即，勞動紛爭處理有必要調整注意焦點到個別勞動事務上。其次，為使上述爭訟事件能適當且有效率性地獲得處理，應採取不同於科學性、技術

¹⁷⁶ 菅野和夫，労働審判制度—基本趣旨と法令解説，弘文堂，2007年，2版，頁14。

¹⁷⁷ 菅野和夫，前掲註(176)，頁15。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

性、專業性知識的方法，而就勞動事務與習慣上的專門知識經驗來處理問題。再者，勞動紛爭事件因涉及勞工每日生活，應當有比一般事件，更快速處理上的需求。何況，歐洲各國亦均本此旨意處理勞動爭訟，且亦已達成良好的效果。日本於審議會確認勞動紛爭之專門性與未來動向，不限於訴訟程序之層次，而是進一步考量到以訴訟外處理(ADR：Alternative Dispute Resolution)之簡易、迅速、權宜處理。亦即，日本將應全面著手勞動紛爭之適正與迅速之處理¹⁷⁸。

為了減少對立情形，日本弁護士連合會¹⁷⁹（簡稱日弁連）勞動法制委員會也邀請英國雇用審判所以及德國勞動法院的法官訪日，說明實際在該國運行情形。其共識終於在第24次會議露出曙光，其中第1點及第2點達成「法院針對個別勞動關係事件，應設計簡易迅速的紛爭解決程序，以勞動調解制度為基礎，由法官及具有勞資關係專門知識者按照該案件權利義務關係，以合議審理解決紛爭」共識，並且由與會學者三人提出調解裁定選擇案、調解裁定合體案、調解裁定融合案與裁定單獨案共四個提案作參考¹⁸⁰。

在共識越來越凝聚之下，終於在第31次會議訂出「勞動審判制度概要」，此乃勞動審判法的立法雛型。而此結論於2004年（平成16年）3月23日送交眾議院法務委員會審理，於同年3月30日通過。同年4月27日送交參議院法務委員會，並於同年4月28日通過，5月12日公布，定於2006（平成18年）年4月1日正式實施勞動審判法（以下簡稱勞審法）。另外，有關於具體執行方式，同年11月由最高法院召開規則制定諮問委員會，以勞動審判法為基礎作更一步規定，同年12月15日制定了勞動審判規則（以下簡稱勞審規則），並於2005年（平成17年）1月11日公布。

4.2.2.形成因素

隨著個別勞資爭議的增加，行政機關及立法機關也開始重視此問題。為了能讓行政機關在勞資爭議處理上更能發揮功能，因此國會制定了「個別勞動爭議解

¹⁷⁸ 鄧學良（2005），〈勞動審判法之立法研究—台日制度之比較研究〉，《中山大學兩岸與國際事務季刊》，3卷1期，頁4-5。

¹⁷⁹ 有關日本弁護士連合會網址：<http://www.nichibenren.or.jp/>（最後瀏覽日：2009/05/10）。

¹⁸⁰ 菅野和夫，前揭註(176)，頁19-22。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

決促進法」，並於2001年7月11日公布，同年10月1日施行。不過由於行政機關僅能居中扮演調解的角色，並未有強制力。因此，一但調解不成立，仍是循司法訴訟程序解決。然而，勞工案件一但進入司法訴訟程序，終究是段冗長的訴訟過程。

另外，當時的時空背景下，日本社會對於司法制度改革有一定的意願及企圖。日本之所以積極促進司法制度改革，簡單歸類有內在與外在因素。就內在因素而言，相較於明治維新的司法改革，此階段呈現繼受法源在日本蛻變及根植過程中，遭遇困境而自省自發的改革¹⁸¹，一種長期因司法制度弊端層出不窮而累積的不滿能量。外在因素而言，則是指國際壓力，尤其是美國企業及美國政府的壓力，促使日本政府不得不對司法制度有所調整¹⁸²。

4.3.日本勞動審判制度之內容

勞動審判制度法源依據主以勞動審判法為主，細節事宜，另外以勞動審判規則以及勞動審判員規則（以下簡稱勞審員規則）定之。勞審法全文共計34條，附則5條；勞審規則全文共計35條，附則4條；勞審員規則5條，附則4條。勞審法是經由司法制度改革審議會提出，且經國會通過及公布；而勞審規則及勞審員規則是由最高法院召開規則制定諮詢委員會後，以行政命令處理之。

依照勞審法第1條規定，是以勞動契約是否存在以及就勞動關係相關事項所生個別勞工與個別雇主之間的民事紛爭（簡稱「個別勞動關係之民事紛爭」），依當事人之聲請，在法院內由1名職業法官擔任勞動審判官以及2名對勞動關係具有專門知識經驗的勞動審判員，組成勞動審判委員會，盡可能以調解來解決紛爭，並同時符合實際情形以迅速、專門、妥適來達成調解的程序。因此，此程序亦稱為非訟事件程序。

¹⁸¹ 陳運財（2004），〈論日本刑事司法制度之改革〉，《東海大學法學研究》，20期，頁115。

¹⁸² 林騰鶴，前揭註(174)，頁6。

4.3.1.法院組織

勞動審判制度原則上由地方法院實施，當法官遇到個別勞雇民事紛爭的勞工案件，另設有勞動審判委員會審理，因此權限有些許不同。

4.3.1.1.地方法院

在勞動審判制度實施前，日本勞工案件（不分集體勞資關係或個別勞動關係）由普通法院受理之。勞動審判制度實施後，當事人為解決個別勞動關係紛爭，得向法院聲請依勞動審判程序審理（勞審法第5條第1項）其案件，應以書面載明主旨及理由（勞審法第5條第2項）。

法院必須先考量此勞動審判聲請是否符合由相對人之住所、居所、營業場所或事務所之所在地法院管轄，或由該勞工目前或是最後從業時，該企業主事務所所在地法院管轄，或由當事人雙方合意之法院管轄（勞審法第2條）。若不符合該法院區域管轄，法院認為該勞動審判事件之全部或一部非屬其管轄時，可由當事人或由法院本於職權，移轉至有管轄權的法院管轄（勞審法第3條）。本條規定進一步考量到個別勞動者訴訟成本的問題。因為個別勞動審判事件之當事人為個別勞動者，若區域管轄是以企業主事業所所在地為主，可能增加個別勞動者交通往返的時間與金錢成本，因而削弱個別勞動者提出訴訟的意願。

法院認為勞動審判程序聲請為不合法時，應以決定駁回其聲請（勞審法第6條）。一旦進入勞動審判程序後，就移交勞動審判委員會審理（後述），不過行政程序上如各類文件的送達如審判書、紀錄書等，仍交法院處理。

表15：日本勞動審判制度組織及權限（地方法院）

權限者	程序	法源依據
地方法院	各類文件的送達	法§10、§20 II、IV
	勞動審判是見的移送裁定	法§3 I、II
	代理人許可、取消裁定	法§4 I 但、II
	勞動審判程序的聲請、撤銷裁定	法§6
	審判書的送達	法§20IV
	勞動審判的口頭告知、記載命令的紀錄書	法§20VII
	對勞動審判異議聲請、撤銷裁定	法§21 I、II
	勞動審判的取消裁定	法§23 I
	勞動審判程序聲請、撤回書的受理	---
	處理額外費用裁定	法§31、§32
	命令費用負擔裁定	法§25

	限制因為秘密保護閱覽紀錄裁定	法§26 II (民訴§92 I、III)
勞動審判員所屬法院	勞動審判員除斥裁判	法§11 (民訴25 I)
受理法院	訴訟程序的中止	法§27

資料來源：菅野和夫，労働審判制度—基本趣旨と法令解説，弘文堂，2005年，初版，頁129，作者整理。

4.3.1.2. 勞動審判委員會

勞動審判委員會並非常設組織，由1名勞動審判官以及2名勞動審判員組成勞動審判委員會（勞審法第7條第3項）。勞動審判委員會應儘速聽取當事人之陳述，並整理相關之爭點與證據（勞審法第15條第1項），依職權調查事實，並依聲請或本於職權，於必要時調查證據，但有關證據之調查，依民事訴訟法（勞審法第17條），得允許合適之人員旁聽（勞審法第16條但書）。

勞動審判委員會依審理結果所查證當事人間之權利義務關係，進行勞動審判（勞審法第20條第1項），審理的終結前，應盡可能在勞動審判程序中進行調解（勞審規則第22條第1項），或是參酌事件之性質，認為審判進行並不利於該紛爭之迅速與妥適解決時，得終結該勞動審判事件之審理（勞審法第24條第1項）。

表16：日本勞動審判制度組織及權限（勞動審判委員會）

權限者	程序	法源依據
勞動審判委員會	聲請的主旨與不許變更措施	規§26IV
	勞動審判程序的分開、合併與取消裁定	規§23 I
	旁聽許可	法§16但
	爭點與證據整理	法§15 I
	事實調查、調查證據	法§17
	調解與勞動審判前的措施	法§29 (民調§12)
	調解	規§22 I、法§1
	審理的終結宣言	法§19
	勞動審判	法§20 I
	不依勞動審判之終了勞動關係事件	法§24 I
	利害關係人的參加許可、強制參加	法§29 (民調§11)

資料來源：菅野和夫，労働審判制度—基本趣旨と法令解説，弘文堂，2005年，初版，頁129，作者整理。

4.3.2.勞動審判委員會人員之條件

4.3.2.1.勞動審判官

日本各法院在職業法官的任用、免職、與義務規定，是依照法院法（裁判所法）第四篇以下之規定。日本職業法官的養成也是需經由完整的法學訓練、通過國家考試才可以進入司法體系接受一連串的訓練。雖然在這一次的司法制度改革中，法官養成訓練也是改革的重點之一，但對針對勞動審判制度而言，只有規定勞動審判官由地方法院就該地方法院之法官中指定（勞審法第8條）而已，並無其他條件的要求（如要研習勞動法、有職業經驗）。

勞動審判程序由勞動審判官指揮之（勞審法第13條），其應定勞動審判期日，並傳喚該事件之關係人（勞審法第14條）。除特別的理由外，勞動審判官的聲請後指定40日內某日為勞動審判程序的第1次期日（勞審規則第14條第1項），以及勞動審判官決定補充書面提交、證據提出期限（勞審規則第19條第1項）等。

表17：日本勞動審判制度組織及權限（勞動審判官）

權限者	程序	法源依據
勞動審判官	勞動審判程序指揮	法§13
	勞動審判程序期日指定以及傳喚	法§14
	答辯書等提出期限、製定證據的聲請期限	規§14 I、19
	勞動審判程序的紀錄書作成命令、記載命令	規§25 II、

資料來源：菅野和夫，勞動審判制度—基本趣旨と法令解説，弘文堂，2005年，初版，頁129，作者整理。

4.3.2.2.勞動審判員

日本勞動審判員的任用，免職、權利與義務，均規定在勞審法以及勞審員規則中。

4.3.2.2.1.勞動審判員的積極條件

勞動審判員須在勞動關係具有專業知識經驗者（勞審法第9條第2項）且年齡需未滿68歲，並由最高法院任命之，例外情況可超過68歲（勞審員規則第1條）。勞動審判員由受理勞動審判事件之地方法院指定之（勞審法第10條第1項），法院進行前項勞動審判員之指定時，應綜合考量勞動審判員之知識經驗及其他相關事項，並應斟酌確保勞動審判委員會組成人員之妥適性（勞審法第10條第2項）。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

這裡所指「專業知識」，並非是自然科學的專業知識，而是指了解勞動關係的制度以及慣例的專業勞動知識經驗而言，以具有來自於勞方及雇方的「專家」身分，並非是勞資雙方利益團體的代表¹⁸³。

4.3.2.2.2. 勞動審判員的消極條件

有下列情況之一者，不能被任命為勞動審判員：判刑確定者；違反勞動關係法令的規定，判處罰金確定者；遭受公務員免職的懲戒處分，該處分尚未滿二年；依違反勞審員規則第6條第2項第2款（違反職務義務）以及第3款（違反中立公正）之規定遭解除者（勞審員規則第2條、第6條）。

4.3.2.2.3. 勞動審判員之身分保障

勞動審判員為兼任職，任免等之必要事項，由最高法院訂定，任期2年（勞審法第9條第3項）。勞動審判員名單由最高法院決定之，分派至各地方法院，（勞審員規則第4條）。依個別法律之規定支給補助費，以及最高法院所訂定之規則，支給旅費、膳食費及住宿費（勞審法第9條第4項，勞審員規則第7條）。

4.3.3. 訴訟代理

勞動審判程序之進行，除依法令可為訴訟行為之代理人外，必須由律師為之。但法院為維護當事人之利益，並使事件得以圓滿處理，亦得許可非律師人員代理執行之（勞審法第4條第1項），而聲請文件，必須以書面記載代理人的姓名、地址、職業、聲請理由，本人和代理人關係的證明文件（勞審規則第5條）。但實務上由於牽涉到爭點整理以及證據調查，絕大多數的程序仍需依照法院的規定進行，所以仍以律師擔任訴訟代理人較多。

¹⁸³ 山川隆一，前揭註(3)，頁6。

4.3.4. 訴訟範圍與程序

4.3.4.1. 訴訟範圍

普遍而言，勞工案件是屬於民事案件，但亦可能是刑事案件或是行政案件，又就當事人而言，可能是個別勞工、個別雇主、工會或是雇主團體，因此，依據勞動審判法第1條規定，法院受理時，其要件必須符合「民事案件」及雙方當事人必須符合為「個別勞工」以及「個別雇主」的屬性，才能以勞動審判制度之程序處理。因此發生不當勞動行為時，工會與雇主間的紛爭、或個別勞工與工會之間的紛爭、個別勞工與個別勞工之間的紛爭皆非勞動審判制度適用的對象。

另外具有不當勞動行為性質之案件如解雇，當事人仍屬於個別勞工和雇主，可納入勞動審判制度適用的對象。但某些勞工案件尚未發生勞動關係之前，如招募與採用所生的紛爭，其可能是準勞動關係，亦可以勞動審判制度之適用對象；或者是某些勞工案件發生勞動關係終止後，如關於未給付之退休金或離職金案件、勞工被控違反競業禁止義務案件也是適用的對象。再者，某些案件其紛爭可能涉及到權利紛爭以及利益紛爭，如請求下一年度的加薪、雇主在契約上所特定之工作地點、職種的變更等紛爭。權利紛爭適用勞動審判制度，但若將來勞動審判終了後聲明異議而移轉到一般訴訟程序時，將可能因為非屬「法律上之爭訟」（裁判所第3條）而被駁回¹⁸⁴。

4.3.4.2. 訴訟程序

勞動審判委員會必須儘快聽取當事人爭點並且證據整理，原則上以3次期日終結審判程序（勞審法第15條第2項），除特別的理由外，勞動審判官的聲請後指定40日內某日為勞動審判程序的第1次期日（勞審規則第14條第1項），程序進行以不公開為原則（勞審法第16條），決議須採過半數之意見，而評議時也必須秘密進行（勞審法第12條），審理終結時審判委員會應於終結之日宣告其要旨（勞審法第19條），若調解成立後，其調解書之記載與訴訟上和解有同一效力（勞審法第29條）。

¹⁸⁴ 村中孝史，張鑫隆譯，〈實施勞動審判制度之意義與今後的展望〉，《2007健全勞資爭議訴訟上及訴訟外紛爭處理機制》國際學術研討會，行政院勞工委員會主辦，2007年9月26、27日，頁95-96或109-110。

勞動審判委員會得確認當事人間權利義務關係後，命令其為金錢給付、物之給付及其財產上給付，亦得為達成解決紛爭之目的，作成載有主文及理由要旨之審判書，送達給當事人（日勞審法第20條第2-4項），其審判書之效力始於送達之日。但勞動審判之審判書，若無法依民事訴訟法規定公示送達時，應以裁定取消勞動審判（日勞審法第23條）。

訟當事人在審判書送達或受口頭告知之日起二星期期間內，對於勞動審判有異議，得向法院聲明異議。若法院認為異議不合法時，可裁定駁回，若異議合法時，勞動審判失其效力（勞審法第21條第1-3項），視為已向該勞動審判程序之地方法院提起一般民事訴訟程序（勞審法第22條第1項）。

表18：日本勞動審判制度第1-3次期日流程與相關條文

	聲請人	法院 (勞工法官、勞動審判委員會、法院書記官)	相對人
聲請~第1次期日準備	2.聲請書的作成 (法§5、規§9、§18) 7.第1次期日準備	1.法院受理分案 3.勞動審判委員會的設置 (法§7~12、§33、§34、勞動審判員規則) 4.第1次期日與答辯書提出 期限指定、關係人傳喚 (法§13、§14、規§13~15)	5.律師以及討論(法§4 I) 6.答辯書的作成與直接 送達(規§14、§16、§18、 §20) 7.第1次期日準備
第1次期日		1.言詞主義與審理(規§17) 2.審理不公開原則(法§16) 3.爭點整理、證據整理(法§15 I、規§21 I) 4.本人與關係人的審問等(法§17 II、民訴§187) 5.調解(法§1、規§22) 6.審理的終結(§19) 7.依第24條終了 8.第2次期日的內容與期日間準備的確認(規§21 II) 第2次期日指定(規§21 II) 9.紀錄書的作成(規§25)	
第1次期日~第2次期日	1.主張、立證的準備(規§21 II) 2.對調解的檢討		1.主張、立證的準備 (規§21 II) 2.對調解的檢討
第2次期日		1.審問等立證(規§17 II、民訴§187) 2.調解(法§1、規§22) 3.第3次期日指定	
第2次期日~第3次期日	1.對調解的檢討 2.其他		1.對調解的檢討 2.其他

第3次期日		1.調解（法§1、規§22） 2.終結~勞動審判（法§19、 §20）	
第3次期日以後	1.對勞動審判異議 （法§21 I） 3.移至訴訟與準備 （法§22）	2.勞動審判的確定 （不異議情況）	1.對勞動審判異議 （法§21 I） 3.移至訴訟與準備 （法§22）

資料來源：菅野和夫，勞働審判制度—基本趣旨と法令解説，弘文堂，2005年，初版，頁140-158。

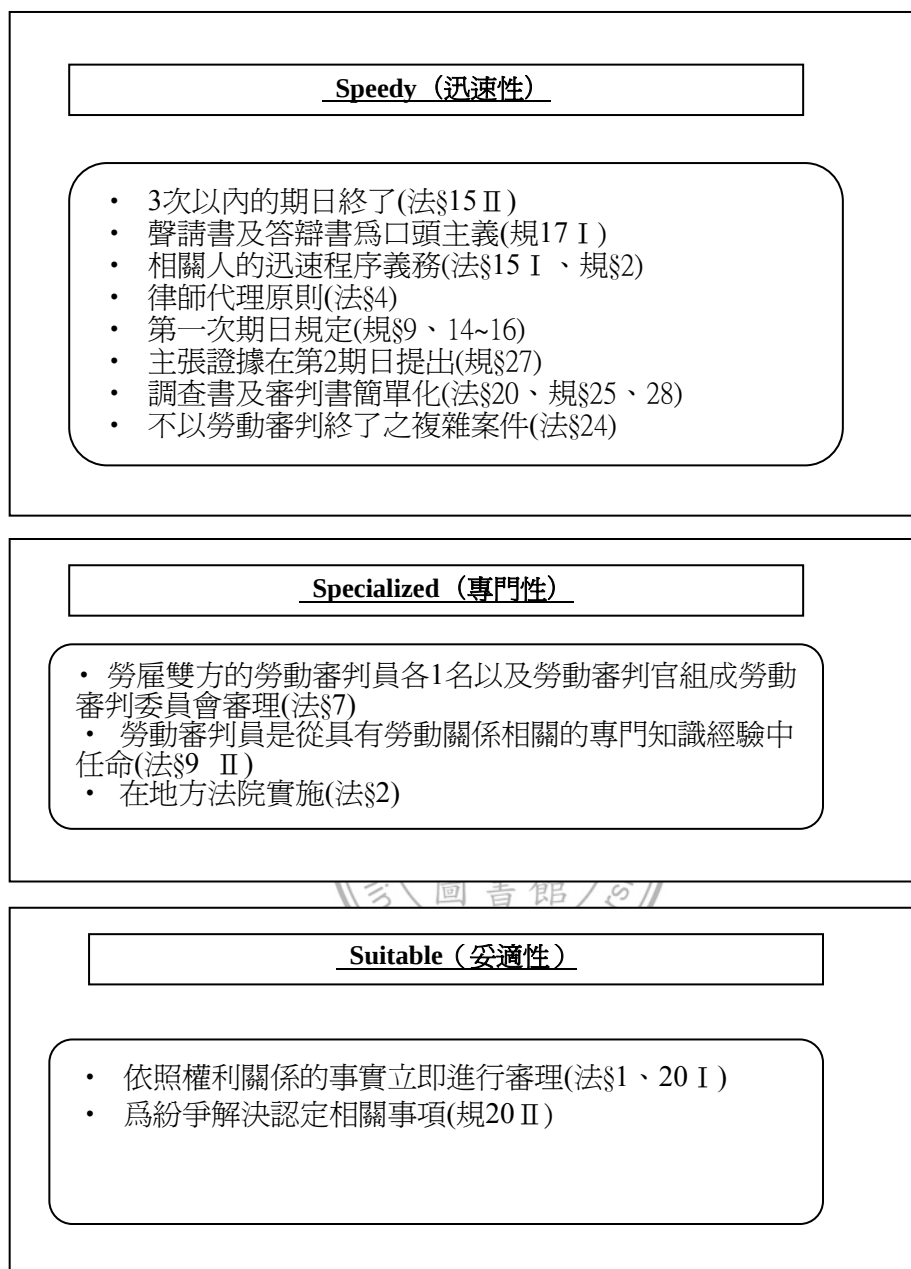
4.3.5. 制度設計原則

勞動審判的特色大致分成迅速性（Speedy）、專門性（Specialized）、妥適性（Suitable）簡稱3S¹⁸⁵。

所謂迅速性是指勞動審判制度以3次以內的期日完成審理程序為原則，目前統計約三到四個月可做出結論（後述）；若是在一般民事訴訟，很難在此期限做出結論。訴訟進行時，除了當事人聲請書及答辯書、勞動審判委員會對事實概要及爭點以外，多以口頭辯論進行，以期快速解決紛爭。所謂專門性是指除了勞動審判官是由職業法官擔任外，勞動審判員從具有勞動關係相關專門知識經驗的專家選任。雖然勞動審判員來自於勞資雙方，但是在審理期間必須秉持中立及公正的立場，做出評議及決議。所謂妥適性是指勞動審判制度，是根據勞資雙方的權利義務關係之事實進行審理，儘可能找出雙方可接受的條件以達成和解，避免當事人不必要的訴訟負擔。

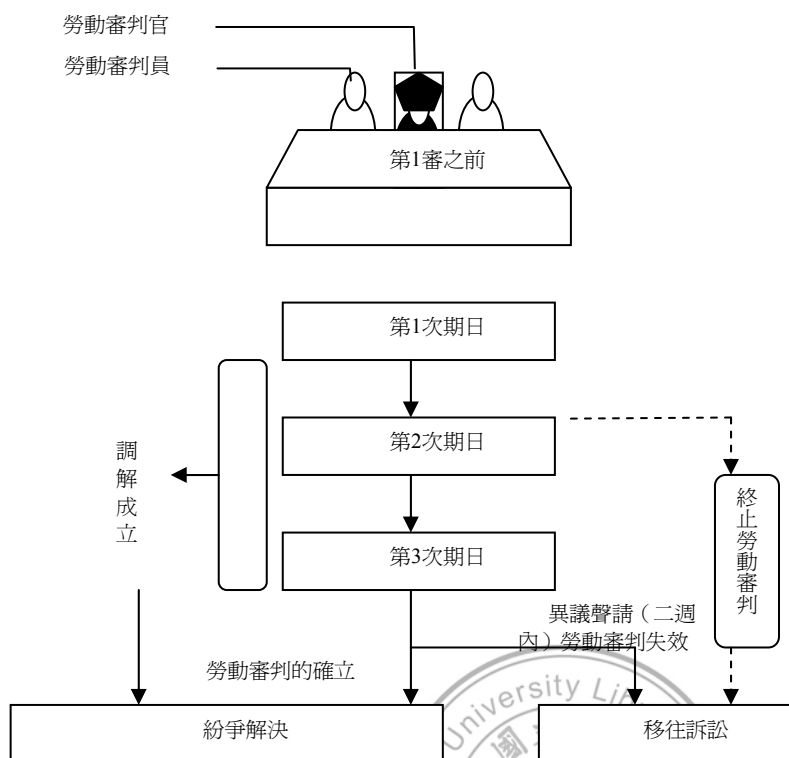
¹⁸⁵ 菅野和夫，勞働審判制度—基本趣旨と法令解説，弘文堂，2005年，初版，頁133-136。

圖8：日本勞動審判法以及規則之特色



資料來源：菅野和夫，労働審判制度—基本趣旨と法令解説，弘文堂，2005年，初版，頁135。

圖9：日本勞動審判制度組織及其訴訟流程



資料來源：參考張鑫隆（2009），〈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34，作者製圖。

4.4.日本勞動審判制度之實施調查

4.4.1.新受理件數

以日本勞動審判事件在全國地方法院的新受理件數為例（表19），2006（平成18年）年4月至隔年3月底為止，全國50個地方法院之勞動審判事件新受理件數合計1,163件，超過100件以上的地方法院為東京（345件）及大阪（102件），又30件到100件的地方法院為橫濱（95件）、名古屋（71件）、神戶（45件）、京都（33件）等，又低於5件的地方法院為如長崎（4件）、佐賀（3件）、秋田（2件）等地方法院。從上述數據可以看出，勞動審判制度有都會化的傾向，也就是人口越密集的城市，使用勞動審判制度越頻繁，所以新受理件數也就越多¹⁸⁶。

¹⁸⁶ 大竹昭彥，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，《季刊労働法》，217號，2007年，頁48。

表19：日本勞動審判事件在全國地方法院的新受理件數

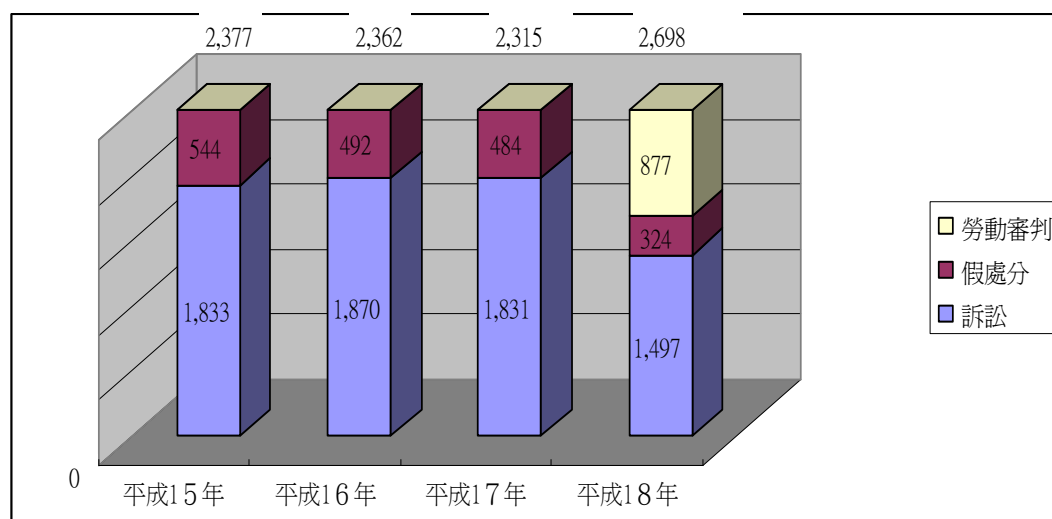
地方法院	件數	地方法院	件數	地方法院	件數	地方法院	件數
東京	345	大津	6	長崎	4	釧路	4
橫濱	95	和歌山	5	大分	6	高松	4
さいたま	40	名古屋	71	熊本	12	德島	7
千葉	39	津	3	鹿児島	12	高知	10
水戸	8	岐阜	8	宮崎	6	松山	12
宇都宮	3	福井	2	那覇	5	合計	919
前橋	5	金澤	7	仙台	22		
静岡	16	富山	3	福島	9		
甲府	10	廣島	18	山形	7		
長野	17	山口	10	盛岡	4		
新潟	11	岡山	14	秋田	2		
大阪	102	鳥取	8	青森	4		
京都	33	松江	1	札幌	42		
神戸	45	福岡	38	函館	8		
奈良	8	佐賀	3	旭川	9		

資料來源：大竹昭彦，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，2007年，217號，頁48，作者整理。

以日本全國有關個別勞動紛爭相關的新受理件數為例（圖表1），2003年（平成15年）至2006年（平成18年）4月至12月間，若將全國個別勞動紛爭類型區分為勞動訴訟事件、勞動假處分事件以及勞動審判案件來看。自2006年（平成18年）4月實施勞動審判制度後，勞動訴訟事件以及勞動假處分事件的新受理件數，比前年分別減少了334件以及160件，又聲請勞動審判事件為877件。

圖表1：日本全國個別勞動紛爭的新受理件數

	2003 年 (平成 15 年)	2004 年 (平成 16 年)	2005 年 (平成 17 年)	2006 年 (平成 18 年)
訴訟	1,833	1,870	1,831	1,497
假處分	544	492	484	324
勞動審判	0	0	0	877
合計	2,377	2,362	2,315	2,698



資料來源：大竹昭彦，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，217號，2007年，頁50。

4.5.2. 爭議事項

以日本東京地方法院勞動審判事件事件類別的新受理件數為例（表20），自2006年（平成18年）4月至隔年年3月止，以新受理案件之類型區分，勞動審判事件之新受理件數為345件，依照事件類別分為地位確認（含不存在）、薪資、退職金、損害賠償、加班費、資遣費、職務調動命令無效確認以及其他共8類。其中又以僱用關係確認（包含不存在）件數167件最多，佔總件數38.1%，另外，薪資、退職金、加班費、資遣費4類合計為125件，佔總件數36.2%。

表20：日本東京地方法院勞動審判事件類別的新受理件數

事件種類	件數	每個月的情况（件）											
		2006 年(平成 18 年)										2007 年(平成 19 年)	
		4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
確認僱傭關係(含不存在)	167	10	13	18	10	9	12	18	12	17	9	18	20
薪資	63	2	6	7	7	4	5	6	3	9	3	6	4
退職金	35	1	4	3	2	4	3	2	--	5	3	2	6
損害賠償	32	3	2	2	4	--	3	2	6	6	1	1	2
加班費	20	--	--	2	1	1	1	23	3	3	1	3	3
解僱預告津貼	7	1	--	2	1	--	1	1	--	--	--	1	--
確認調職命令無效	4	--	1	1	1	--	--	1	--	--	--	--	--
其它	17	3	2	2	--	1	1	2	1	2	2	1	1
總計	345	20	28	37	26	19	26	35	25	42	19	32	36

資料來源：大竹昭彦，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，217號，2007年，頁53。

4.5.3.終結方式

以全國勞動審判完成事件之種類以及終局事由之審理情況來看（表21），以調解成立為終止的件數共有644件佔70.1%，以勞動審判為終止的件數共有162件佔17.2%，以撤回（取下げ）為終止的件數共有74件佔8.1%，以勞動審判法第24條為終止34件佔3.7%，移送為終止5件佔0.5%。另外，在以勞動審判為終止的162件中，有95件提出異議佔58.6%。

表21：日本全國勞動審判完成事件的事件種類以及終局事由之審理情況

		勞動審判		調解成立		24 條終了		撤回		移送		計	
非金錢		84	16.8%	360	72.1%	16	3.2%	30	7.8%	--	--	499	100.0%
	確認僱傭關係	70	15.4%	341	65.1%	13	2.9%	30	6.6%	--	--	454	100.0%
	其它	14	31.1%	19	42.2%	3	6.7%	9	20.0%	--	--	45	100.0%
金錢		78	18.6%	284	67.6%	18	4.3%	35	8.3%	5	1.2%	420	100.0%
	薪資等	45	18.2%	167	67.6%	12	4.9%	20	8.1%	3	1.2%	247	100.0%
	退職金	14	19.7%	49	69.0%	1	1.4%	7	9.9%	--	--	71	100.0%
	其它	19	18.6%	68	66.7%	5	4.9%	8	7.8%	2	2.0%	102	100.0%
計		162	17.6%	644	70.1%	34	3.7%	74	8.1%	5	0.5%	919	100.0%

資料來源：大竹昭彦，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，217號，2007年，頁56。

4.5.4.審理日數

在日本法院的司法程序，訴訟時間冗長仍是最大的問題。以2006年勞動關係訴訟以及一般民事第一審訴訟事件審理期間件數及比率為例（如表22）。管勞動關係民事紛爭到2006年平均受理案件已縮短為12.5個月，相較於一般民事第一審訴訟事件7.8個月，仍是一般民事案件的1.6倍。又審理期間以6個月為最多，佔31.8%，但多數仍約需半年至一年。

表22：2006年勞動關係訴訟以及一般民事第一審訴訟事件審理期間件數及比率

事件的種類		勞動關係訴訟	民事第一審訴訟事件全體
事件數		2,278	143,321
審理期間	平均審理期間(月)	12.5	7.8
審理期間別事件數	6月內	724 31.8%	91,639 63.9%
	6月以上至1年以內	666 29.2%	23,547 16.4%
	1年以上至2年以內	666 29.2%	20,204 14.1%

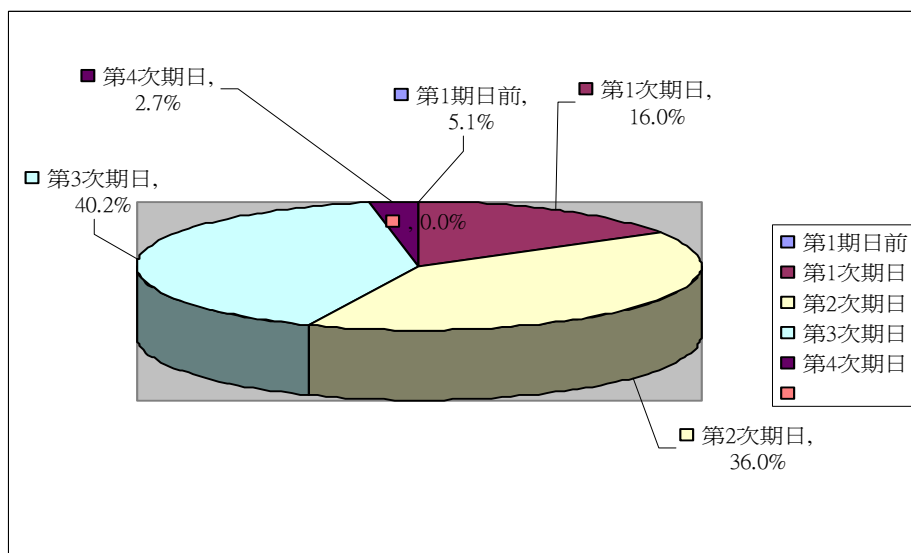
	2年以上至3年以內	161 7.1%	5,380 3.8%
	3年以上至5年以內	48 2.1%	2,163 1.5%
	超過5年	13 0.6%	388 0.3%

資料來源：日本地方法院。網址：<http://www.courts.go.jp/>（最後瀏覽日：2009/05/02）。

在日本，訴訟費用過高也是當事人不願意進入法院的原因之一。再加上民事程序非常費時，因此，在日本的一般勞動者或企業主不會在爭議發生之後，立即主張以法院作為解決紛爭的首要選擇。但這次，勞動審制度程序進行強調迅速，原則上以三次期日為限。以全國勞動審判已完成事件終局期數（圖表2）來看，統計結果也是在第三次期日終結為最多，共有369件，其中終結方式以調解成立263件、勞動審判97件、依第24條勞動審判終了勞動事件7件，撤回2件。例外則是符合勞動審判法第15條第2項召開第4次期日的事件，計有25件。調解成立案件，在第二次期日以及第三次期日約佔八成，以勞動審判結束的案件在第三次期日約佔六成，另外，依24條終了的事件，在第一次期日結束約佔五成六，而在第一期日前撤回的案件約佔六成。

圖表2：日本全國勞動審判已完成事件終局期數

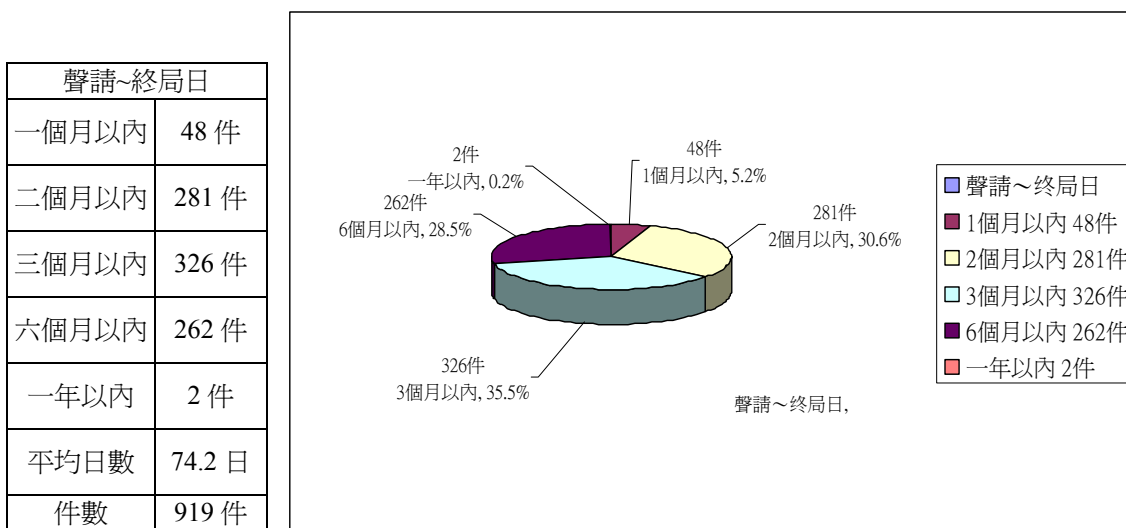
	第一期日前	第一次期日	第二次期日	第三次期日	第四次期日	合計
調解成立	--	106	257	263	18	644
勞動審判	--	7	51	97	7	162
24 條終了	--	17	10	7	--	34
撤回	42	17	13	2	--	74
移送	5	--	--	--	--	5
合計	47	147	331	369	25	919



資料來源：大竹昭彦，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，217號，2007年，頁49。

以全國勞動審判已完成件數的平均審理期間為例（如圖表3），平均審理期間（聲請到終結日）以三個月以內326件為最多，其次為二個月以內有281件，以及六個月以內262件，兩者案件數差距不大，最少則為一年以內，共有2件，整體平均日數74.2日。

圖表3：日本全國勞動審判已完成件數的平均審理期間



資料來源：大竹昭彦，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，217號，2007年，頁49。

4.4.5. 訴訟代理人選任

全國勞動審判已完成事件919件中，全國勞動審判已完成件數的代理人選認情況以及終止事由的處理狀況（表23）相比較，由當事人本人聲請件數的125件當中，有79件（63.2%）是以調解成立而終止、21件（16.8%）是以勞動審判而終止、7件（5.6%）是因勞動審判法第24條規定而終了，18件（14.4%）是以撤銷而終止。又當事人委由律師擔任訴訟代理人聲請件數的790件中，有562件（71.1%）是以調解成立而終止、140件（17.7%）是以勞動審判而終止、27件（3.4%）是因勞動審判法第24條規定而終了，56件（7.1%）是以撤銷而終止，5件（0.6%）是以移送而終止。又當事人委由第三人擔任訴訟代理人聲請件數的4件中，有3件（75%）是以調解成立而終止、1件（25%）是以勞動審判而終止。因此，勞動審判事件訴訟當事人委由律師擔任訴訟代理人的案件數比例非常高。

表23：日本全國勞動審判已完成件數的代理人選任情況以及終局事由的處理情況

	勞動審判		調解成立		24 條終止		撤回		移送		計	
聲請人・本人	21	16.8%	79	63.2%	7	5.6%	18	14.4%	--	--	125	100.0%
相對人・本人	6	17.6%	18	52.9%	--	--	10	29.4%	--	--	34	100.0%
相對人・律師代理人	15	16.9%	59	66.3%	7	7.9%	8	9.0%	--	--	89	100.0%
相對人・其他代理人	--	--	2	100.0%	--	--	--	--	--	--	2	100.0%
聲請人・律師代理人	140	17.7%	562	71.1%	27	3.4%	56	7.1%	5	0.6%	790	100.0%
相對人・本人	20	20.6%	38	39.2%	4	4.1%	30	30.9%	5	5.2%	97	100.0%
相對人・律師代理人	117	17.1%	521	75.9%	23	3.4%	25	3.6%	--	--	686	100.0%
相對人・其他代理人	3	42.9%	3	42.9%	--	--	1	14.3%	--	--	7	100.0%
聲請人・其他代理人	1	25.0%	3	75.0%	--	--	--	--	--	--	4	100.0%
相對人・律師代理人	1	25.0%	3	75.0%	--	--	--	--	--	--	4	100.0%
總計	162	17.6%	644	70.1%	34	3.7%	74	8.1%	5	0.5%	919	100.0%

資料來源：大竹昭彦，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，2007年，217號，頁58。

4.4.6. 勞動審判員選任

以日本各地方法院勞動審判員任命人數為例（如表24），截至2006年（平成18年）2月10日為止，日本勞動審判員的人數為勞方審判員為498人，資方審判員為499人。又以東京勞方審判員115人，資方審判員114人為最多；其次為大阪勞方審判員53人，資方審判員54人，再其次為名古屋勞方審判員22人，資方審判員22人。但多數地方法院為勞資方各5人。

表24：日本各地方法院勞動審判員任命人數（2006年2月10日起）

地方 法院	任命人數		地方 法院	任命人數		地方 法院	任命人數		地方 法院	任命人數	
	(勞)	(雇)		(勞)	(雇)		(勞)	(雇)		(勞)	(雇)
東京	115	114	大津	5	5	長崎	5	5	釧路	5	5
橫濱	20	20	和歌山	5	5	大分	5	5	高松	5	5
さいたま	13	13	名古屋	22	22	熊本	5	6	德島	5	5
千葉	9	9	津	5	5	鹿兒島	5	5	高知	5	5
水戸	6	6	岐阜	5	5	宮崎	5	5	松山	5	5
宇都宮	5	5	福井	5	5	那覇	5	5	合計	498	499
前橋	5	5	金澤	5	5	仙台	9	9			
静岡	7	7	富山	5	5	福島	5	5			
甲府	5	5	廣島	9	9	山形	5	5			
長野	5	5	山口	5	5	盛岡	5	5			
新潟	6	6	岡山	5	5	秋田	5	5			
大阪	53	54	鳥取	5	5	青森	5	5			
京都	11	11	松江	5	5	札幌	12	12			
神戸	16	16	福岡	15	15	函館	5	5			
奈良	5	5	佐賀	5	5	旭川	5	5			

資料來源：大竹昭彦，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，217號，2007年，頁49，作者整理。

4.5.日本勞動審判制度之實施評價

4.5.1.正面評價

君和田伸仁律師認為過去行政機關的斡旋讓勞動者被迫大幅讓步，而勞動審判有助改善勞動訴訟審判程序¹⁸⁷。以及大竹昭彥認為勞動事件及假處分事件減少，因此勞動審判制度能讓過去排除進入訴訟程序的案件提供另一個解決途徑¹⁸⁸。再者，定塚誠法官認為勞動審判制度讓紛爭解決程序縮短（三次期日必須解決），費用低廉的特色，說服資方接受勞動審判制度。另外，在勞動審判過程，當事人如不接受審判結果即進入冗長訴訟程序，故實際上當事人會盡量接受勞動審判結論。菅野和夫教授認為，勞動審判員素質程度高亦可保持中立性，八成以上以調解以及勞動審判獲得解決成立，超乎預期¹⁸⁹。

¹⁸⁷ 君和田伸仁，労働審判手続きの実態・問題点・活用可能性—労働者側代理人の立場から，季刊労働法，217號，2007年，頁16。

¹⁸⁸ 大竹昭彦，前掲註(186)，頁48。

¹⁸⁹ 行政院勞工委員會勞資關係處（2008），〈考察日本勞動審判制度報告書〉，頁5、7。

再者，渡邊弘法官認為勞動審判遴選適當的勞動審判員，加上審判官（法官）順利指揮程序進行，可依據勞動假處分事件之經驗（大部分的案件約九十幾天即可取得當事人間的和解）進行勞動審判。中町誠律師認為勞動審判制度之所以成功機率高，原因在於有法官參與，當事人容易接受。日本人民較信任法官。當事人在意的是，如不接受審判結果或調解方案，訴訟結果可能相同，因為較複雜之案件，依勞動審判法第24條規定，移送訴訟時，訴訟法官為審判時法官的同事，甚至是同一法官。德住堅治律師認為勞動審判迅速性、審判員素質高提出妥適解決方案，勞動審判雖然不如一般民事訴訟程序較嚴謹，但對解決案件也能不錯效果、解決方案也具有多樣性¹⁹⁰。

此外，村中孝史教授也認為勞動審判制度是一個考慮到勞動案件之特性所設計之程序。勞動審判程序與法院相較，不只是確定權利義務的存否，因為在確定該權利義務的同時，也考慮到程序的經過等，因此可提出更彈性的解決方案。再者，勞動審判委員會的組成，讓法官與勞資雙方的專家可以進行意見交流，即使將來仍進入一般民事訴訟程序，也可以預期法官對勞資關係的實際狀態有深入的了解。由此作出的判斷，無形中也會縮小國民與法院的距離，同時也符合司法制度改革增進人民信賴司法的目的¹⁹¹。

4.5.2. 負面評價

但畢竟勞動審判制度是一個新的制度，仍有許多應強化之處。菅野和夫教授認為施行勞動審判法第一年案件有1200件、第二年案件有1600件、預估今年度將達到3000件。擔心制度推行一段時間，審判員會有些許怠惰，不再積極處理，類似日本不當勞動行為案件之審查。日本未來是否朝向勞動參審制，需視勞動審判檢討情形再做評估¹⁹²。中町誠律師認為滿意度高之法院集中在都市，鄉下法院卻不一定滿意度高，原因在於法官素養，以及對於勞動法之專業程度不足；而且石寄信憲律師也認為城市與鄉村的律師比例非常不均，鄉村難以利用勞動審判，部

¹⁹⁰ 行政院勞工委員會勞資關係處，前揭註(189)，頁13、15、20。

¹⁹¹ 村中孝史，前揭註(184)，頁117-118。

¹⁹² 行政院勞工委員會勞資關係處，前揭註(189)，頁7、17。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

分律師案件負擔太大，無法研習新的制度，因此未來律師在勞動審判發揮功能應再加強¹⁹³。

君和田伸仁律師認為勞動審判強調口頭主義，因此許多勞動審判審理沒有書面化，導致程序太過簡略，而當案件在勞動審判無法成立，移往訴訟時又只有聲請書，則所有證據資料可能在訴訟中重提，形成言詞辯論或是證據可能前後不一，因此建議應錄音記錄¹⁹⁴。難波孝一法官亦認為，答辯書以及聲請書目前並不需要事先送給勞動參審員，造成勞動參審員無法在期日開庭時迅速掌握爭議內容，因此建議仍應審理前送給勞動審判員¹⁹⁵。德住堅治律師也提及勞動案件百萬日幣案件較多，但勞動審判70天解決之特色，造成小額案件增多，此時律師報酬甚至會超過標的金額；其也認為勞動審判制度同時具有判定及調解機能，但法官若重視調解機能時，往往會忽略判定機能，再者認為強制律師代理人制度，造成某些當事人難以利用此制度。最後，村中孝史教授等人認為當事人也可能因為法院的交通不便而卻步，建議地方法院之分院也應受理勞動審判事件¹⁹⁶。但也有一種情況是，參與勞動審判之當事人本身有讓步的意願，使得勞動審判制度能順利運作，而並非勞動審判制度本身的設計完善。

4.6.小結

目前，日本的勞動審判制度被視為是一個成功的制度決非偶然。這項制度一連串發展過程，從無到有、從對立到妥協的轉變，透過漫長嚴謹且民主的開會、確實且深入的參考各國實證調查，反映出日本社會對勞工案件訴訟審判程序改革的決心。從現階段看起來，勞動審判制度把握了迅速、專門、妥適三原則，對日本社會在個別勞資爭議上注了一股新氣象。尤其是勞動審判官對勞動審判員的功能肯定，也將人民參與司法有突破性的發展。儘管對於細部程序仍有檢討的空間，但從大方向來看，初期似乎已收預期之效，而且不僅拉近人民與司法的距離，同時實務上也有疏減訟源之效果。當然，勞動審判制度之優點是否能長期保持下去仍待持續觀察了。

¹⁹³ 行政院勞工委員會勞資關係處，前揭註(189)，頁7、17。

¹⁹⁴ 君和田伸仁，前揭註(187)，頁24。

¹⁹⁵ 難波孝一，裁判官から見た労働審判の実際，季刊労働法，217號，2007年，頁40-41。

¹⁹⁶ 行政院勞工委員會勞資關係處，前揭註(189)，頁20、21。



5.台灣專家參審試行條例草案制度規劃

5.1.台灣參審制度之發展趨勢

台灣參審制度的討論主軸有二大方向，按照討論的時間前後，除了較早期討論的國民參審制度外，另一個是晚近討論的專家參審制度。

5.1.1.國民參審制度之討論

國民參審的發展軌跡，可以回溯至1988年全國司法會議的召開。當時的會議，國民參審討論的試行範圍是以刑事案件為主，也訂出「刑事參審試行條例」草案，但當時尚未實施。直到2006年之後，司法院又改以「國民參審試行條例草案」作為討論。早期以「刑事參審試行條例草案」為主的國民參審制度送交行政院受挫後，儘管民間依然有些贊成的聲音，但有關參審制度的立法暫時告一個段落，也鮮少再有人提及。

5.1.2.專家參審制度之討論

另一個專家參審的發展軌跡，則可回推至在1999年全國司法改革會議的召開。最初的提案，仍是以國民參審為主要議題，但經過與會專家學者的商討，認為國民參審有實踐上的困難，因此建議原先欲以國民參審的民事、刑事以及行政訴訟試行案件，改以專家參審為主。而本文的主軸「勞工案件」也在此次列入未來專家參審的範圍。

因此，可以簡單看出司法院的態度趨勢，即從拒絕、開放、保守到再開放，現在又趨於保守（後述）的狀態。從相關學術文獻看來，學術界對於參審制度是持較正面的態度，但實務界（尤其是法官）則是普遍持保留甚至是反對的態度。不論是國民參審或是專家參審，學術界之所以持贊成態度，其立基於在於參考外國參審制的優點多於缺點（前述）。

由於我國專家參審制度涵蓋的試行範圍甚廣，本文所設定探討範圍為「勞工案件」，只是專家參審制度中試行範圍的類型之一。因此，本文會以專家參審制度以及專審條例草案內容作初步說明。再者，以下將以本草案為台灣勞工案件實



李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

行參審制度之立法依據，分別進行與德國勞工案件實施參審制度之立法依據—前述之「勞動法院法」，以及日本勞工案件實施參審制度之立法依據—前述之「勞動審判法」作比較。

5.1.3.各界對參審制度之看法

5.1.3.1.召開全國司法改革會議期間

在會議討論期間，與會代表紛紛對此案提出看法，有贊成國民參審制或是專家參審制、反對國民參審制但贊成專家參審制，以及反對參審制等建議¹⁹⁷。

5.1.3.1.1.贊成國民參審制或是專家參審制

1. 吳運東（個別發言）提出「國民（專家）參與司法審判制度之建立，從醫界的立場思考，基本上『對醫療糾紛案件的處理』實施醫事專業人員之參審，其立意精神是值得贊成的。……」
2. 蘇永欽（個別發言）提出「……國民參審制基於『司法為民』的理念，值得試行。根據個人所作實證調查，相當高比例的社會大眾贊成參審，也願意『被』參審及『參加』參審。故基本社會支持度甚高，如要在司法上有所突破及與社會結合，這是一個目標。……」
3. 黃肇松（個別發言）提出「……落實人民對司法審判之參與，或至少讓人民體會公平審判何其困難。若從這個觀點言之，我們會引進參審制，雖花費太貴，而法治文化及公民素養尚未臻成熟，我們也很瞭解，但至少，在相關配套設計力求完善的前提下，我們認為參審制至少是應該努力的目標。……」
4. 李震山（個別發言）提出「以今日人民對司法信賴度之偏低，正式引進德、奧國民參審制之絕佳時機。透過司法民主化、審判專業化，當可提高人民對司法之信賴。……」
5. 廖宏明（個別發言）提出「同意酌採參審制（專家參審制），理由如下……」

¹⁹⁷ 司法院秘書處（1999），《全國司法改革會議實錄（下）》，頁957-965。

5.1.3.1.2.只贊成專家參審制度（反對國民參審制）

1. 黃瑞華（第一組聯合發言之代表）提出「……國民參審制確實有很多困難，且其是否能妥適參與審判，並符合應有之公正性，即國民正義之需要，仍有問題。……我們認為宜只限於專家層次，就特定之案件，且設特定之條件，其為參與，方為妥適」。

2. 尤美女（第三組聯合發言之代表）提出「……目前不太贊成全面的國民參審制度，贊成的是專家參與制度……」。

3. 楊隆順（個別發言）提出「……（三）以目前台灣社會民情而言，是否有人願意當參審員？能否不問人情只問是非而公正審判？若參審員能力不足，甚或品行不佳，如何冀望其公正審判？…惟如確需引進參審制度，以試行條例方式，就專業性、特殊性案件為之，似可考慮。……」

5.1.3.2.召開全國司法改革會議之後

而在制定專家參審草案期間，司法院也多次與各界（民意代表、教育界、婦女界、文藝界、金融界、勞工界、工商界等）召開司法改革座談會，以2000年（89年度）為例，對於特定司法案件以專家參審審理的方式亦多表贊成（表25）。

表25：2000年台灣司法改革座談會，各界對專家參審制度的意見

各界參與	建議事項	建議人
民意代表	建議醫療糾紛案件，應由醫療專業法官審理，或由當事人選任醫學專家參審。	林國慶
教育界	涉及專業領域之訴訟案件，建議應由對該領域有專門知識之專家參與審理。	李寧遠
婦女、青年界	涉及專業領域之訴訟案件，應由對該領域有專門知識之法官審理，並建立專業法庭。	李鍾桂
	建議各法院於家暴、婚姻、性侵害案件應以專庭或專股辦理。	尤美女
藝文界	建立專業諮詢的制度，於法官審理專業案件時能提供專業意見供參考。	陳勝福
金融界	建請設置金融專業法庭，重大金融案件，應由專業法庭或專人審理。並加強法官金融專業知識之訓練。	--
	建請建立專家參審制度，對於涉及金融之訴訟案件，邀請學者、專家參審或徵詢金融主管機關、銀行公會提供相關意見，以補充法官其他專業或特定領域知識之不足。	--
勞工界	法院為處理勞資爭議，必要時應設置勞工法庭。	林惠官
	勞工法庭之設立或有名無實，或案件久懸，影響勞工生計，或因法官欠缺專業素養而無法作正確判	

勞工界	斷，影響勞工權益，故建請設立專業及速審速結之勞工法庭，並多舉辦勞工法庭法官的在職訓練，以符合勞工需求，並保障勞工權益。	
	建議我國應參酌德國的法制，修改法院組織法設置勞工法院，以大量增加審理專業案件的法官。	劉渤
	勞工法庭應該法院化，即在台北、台中、高雄各設勞工法院，並於法院內設置一元化投訴窗口，專責受理有關勞工案件。	楊曜菖
學術界	建議司法院成立專家諮詢小組，諮詢的對象，可針對學術界，特別是相關科技之專業學會，一方面可縮短司法界與其他學界之距離，另方面各級法院遇有專業之需求時，可立即提供諮詢之專業機構或專業人士，以提高審判之效能及公正性	陳正宏
工商界	建議關於勞工安全衛生法等專業的案件，應有專業人員參審，最好有專業法庭。	侯貞雄 高清愿
	勞資爭訟及職業災害訴訟，是很專門的，如無對勞資問題有專門研究的專家參與，不易得到公正的審判，建議設立勞工法院或法庭審理，由有勞工專業的法官來審理；建議另設特別的訴訟程序，將審理的時間縮短，迅速解決。	楊明德
	設立專業法庭辦理專業案件，加強法官的專業訓練，例如資訊、證券交易、勞工安全衛生等專業訓練。	莊明宗 高清愿
	引進陪審制度，建議採英美國家陪審制度，讓陪審團來決定有罪或無罪，法官也可參考陪審團意見。	高清愿
資訊界	建立科技專家協助法官審理或與法官共同審理科技案件之機制，並將處理過程、紀錄、文獻等資料彙集成冊，以供參考。	王昭明 劉江彬 駱文仁 高育仁
	建立專家人力庫、專家利益迴避及監督制度。	徐小波 許金榮
	建立專業鑑定機構。	林百里 林耕華 吳重銘 劉瑞隆 許金榮 駱文仁 陳立寰
	設置專業法庭。（可設置於第二審，並集中於該處審理；專業法庭分案，應依案件複雜性程度酌量減少分案。）	林百里 林耕華 吳重銘 劉江彬 許金榮 駱文仁 陳錦隆 陳立寰

資料來源：司法院網站。<http://www.judicial.gov.tw/aboutus/aboutus05.asp>（最後瀏覽日：2009/05/16），作者整理。

本文接下來僅討論專審條例草案，有關與國民參審相關的「刑事參審試行條例草案」以及「國民參審試行條例草案」則不在說明範圍之內。

5.2.台灣專家參審制度之發展背景

5.2.1.形成過程

本文以1999年召開全國司法改革會議為分水嶺，分為三個時期討論，第一時期為1999年以前，第二時期為1999年期間，第三時期為2000年以後分述之。

5.2.1.1.第一時期：1999年以前

台灣參審制度僅止於學術上的討論，對於實行參審是否合憲、違憲爭議存有非常大的歧見，更遑論要以哪一類型參審制度作討論。因此1999年在台灣全國司法改革會議的召開之前，專家參審制度並不熟悉。在此階段，勞工案件是否要專家參審制度之前，司法院比較著重勞工案件是否要以專業法庭審理。由於勞資爭議處理法第5條規定，法院為配合權利事項勞資爭議必要時應設勞工法庭的規定。因此，在1988年7月22日頒訂司法院（77）院台廳一字第05300號函「法院辦理勞資爭議事件應行注意事項」且在1995年4月1日以司法院（84）院台廳民一字第06243號函、1997年10月21日以司法院（86）院台廳民一字第23065號函修正發布，如前一、二項指出法院辦理勞資爭議事件，除臺灣高等法院及其分院、福建高等法院金門分院、臺灣台北、板橋、士林、桃園、台中、彰化、台南及高雄地方法院應設立勞工法庭者外，其餘臺灣各第一審法院及福建金門地方法院應分別指定專人辦理，以勞工法庭名義行之；勞工法庭或指定辦理勞資爭議事件之專人，應遴選對勞工法令有相當研究之法官充任，並報請司法院核備，其有更易時亦同。因此，該注意事項的發佈，可以說是司法院成立勞工法庭的一個開端。

儘管法院內部已有設置勞工法庭的想法已有落實，但是對勞工案件的當事人來說，依然是一般訴訟程序訴訟期間冗長及裁判品質不佳等印象依然留在社會大眾心中，造成當事人對司法救濟途徑的信賴度偏低。對此，行政院勞工委員會（以下簡稱「勞委會」）曾有意向司法院提出建言，希望以速審速決的方式來彌補弊端。不過當時司法院認為為公平起見，不能獨惠勞工案件給予優先權；也不同意行政裁量能行使假處分，以作為維持勞雇關係的手段，因此對勞委會上述提議一

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

一拒絕，這也使得勞工案件在訴訟審判程序，行政機關與司法機關上無法獲得共識¹⁹⁸。

在司法制度改革醞釀的同時，民間團體也透過管道表達勞工案件須改善的訴求，主張司法機關長年以一般訴訟案件程序處理，對於資力弱勢的勞工當事人十分不利，喪失其應有權利的機會，甚至無法真正透過司法手段尋求及時的正義，並且以多數國家為例，強烈建議設立勞工法院的主張¹⁹⁹。

不過在此階段，勞工案件仍與參審制度並未有直接的關連性，比較大規模的討論，應屬1999年全國司法改革會議；在此會議中，勞工案件與專家參審才有明顯的聯結。

5.2.1.2. 第二時期：1999年期間

經過民間團體的不停奔走，以及當時新任的司法院翁岳生院長的推動，全國司法改革會議於1999年4月開始籌備，7月正式召開。經過籌備會議討論後，由法務部與民間團體為最初共同提案者，將「研擬建立人民參與司法審判之制度」排定為第1.3議題來討論。該法案是以「人民對司法審判之參與」為主旨，其背景說明是「為避免職業法官之審判可能拘泥於法條上的認知，對社會之法律情感及價值觀念體認不足，應就具有專業性、特殊性之案件類型，引進國民參審制度，以提昇國民對司法之信賴」，並其立法例可參考採參審制之國家：德國、奧地利等。

又對於立法範圍，明定如以下範圍皆應列入參審制度規劃中：如少年事件、家事事件、勞工案件、智慧財產權案件、醫療糾紛案件及重大刑事案件。並且制定相關規定，包含國民參審員之資格、遴選、研習、任命、職權、義務及迴避，應以法律定之；國民參審員於行使職權期間相當於法官，應受一定保障；參審員蒞審時，與穿著法袍之職業法官並列於法官席位。審判長為職業法官，指揮訴訟程序之進行，參審員遇有疑惑不解之處，得要求暫停訴訟程序，以便進入評議室，與其他承審法官交換意見。參審員對於事實認定及量刑輕重皆與職業法官有平等

¹⁹⁸ 經濟日報（1993/10/22），勞委會：勞資爭議速審速決，司法院：公平起見不能獨惠，10版。

¹⁹⁹ 孫友聯，勞工陣線聯盟電子報，<http://labor.ngo.org.tw/weekly/B990709.htm>（最後瀏覽日：2009/05/02）

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

之表決權；因國民參審員非職業法官，並無終身職之身分保障，是引進參審制度，可能涉及違憲與否之爭議。就此，如有必要修憲即應進行修憲²⁰⁰。

最後分組主席以多數贊成專業參審制已有共識作為結論²⁰¹：為因應社會價值之多元化，增強法官法律外之專業知識，並提昇國民對司法裁判之信服度，應規劃如何立法試行酌採專家參審制，處理特定類型案件（如少年、家事、勞工、智慧財產權、醫療糾紛、行政爭訟及重大刑事等類案件）。其中就家事案件部份，應儘速制訂家事審判法，並研究設立家事法院，勞工法院或促使此類法庭法院化²⁰²。經過全國司法改革會議討論後，「研擬建立人民參與司法審判之制度」從國民參審制度之提案改以專家參審制度為之。

5.2.1.3.第三時期：2000年之後

在全國司法改革會議中達成應建立專家參審制度的共識後，為了加速落實會議結論，司法院2000年5月2日制定「專家參與審判諮詢試行要點」，以及同年6月29日邀集專家學者組成「司法院專家參審試行條例研究制定委員會」。邱琦法官以德國法院組織法及德國法官法為藍本，起草專家參審草案，參考法國、奧地利、瑞士、丹麥、瑞典、挪威等國資料而擬定，於2001年7月6日「司法院專家參審試行條例研究制定委員會」第6次會議時提出討論。討論期間，不論是司法院內部或是學家學者對此草案均有諸多意見，甚至曾造成該草案規劃進度一度中斷。最後的定版是司法院在2006年7月24日召開第116次院會，由翁院長親自主持，審議通過專家參審草案，送請行政院會銜後，交由立法院審議，但至今仍未三讀通過²⁰³。

²⁰⁰ 司法院秘書處，前揭註(197)，頁951。

²⁰¹ 本次全國司法改革會議大小議案共有65件，經討論後具有共識而形成結論者有46件，占總議案之70%，此為本次會議最大之成果。參照陳傳岳（1999），〈檢驗「全國司法改革會議」之成果〉，《新世紀智庫論壇》，7期，頁55。

²⁰² 司法院秘書處，前揭註(197)，頁1403-1404。

²⁰³ 「司法院專家參審試行條例研究制定委員會」委請林永謀大法官、孫森焱大法官共同擔任召集人，邀集民事訴訟法學者邱聯恭教授、刑事訴訟法學者蔡墩銘教授、行政法學者李建良副研究員、法官代表黃一鑫法官、律師代表李家慶律師，與最高法院院長、台灣高等法院院長、司法院民事廳廳長、刑事廳廳長、行政訴訟及懲戒廳廳長、少年及家事廳廳長、中華民國律師公會全國聯合會理事長擔任委員會委員，共同研擬草案條文，參照詹惟堯，前揭註(18)，頁55。

同時間，專業法庭的勞工法庭也持續運作著。各地方法院是否有勞工法庭，則依然按照各法院的實際需要而定。然而，相對於一般民刑事庭而言，勞工法庭對於勞工案件的審理到底有無差異呢？

在判斷以前，先看看法院針對勞工案件在訴訟品質上的努力。根據論者的觀察，為了讓法官更能勝任審理勞工案件，法院也有些因應之道。相較於以往，法官研習勞動法的環境已有進步的趨勢，例如司法官訓練所設有勞動法課程、鼓勵法官利用在職訓練機會研習勞動法、或與行政院勞工委員會舉辦研習課程與法官討論對話等²⁰⁴。可是，另有論者根據實證研究，發現從「案件審理期間」、「上訴率」以及「上訴維持率」指標來看，勞工法庭與民事庭的法官在勞工案件的表現並無差異，這也說明勞工法庭的法官對於勞動法的認知，以及了解勞動事實的程度與民事庭的法官幾乎相同²⁰⁵。由結果試推其原因，有論者認為可能與勞工法庭法官採輪調方式，並非採適才適所，或者是法官對勞動法陌生有關²⁰⁶。

不論是法官人力不足或是勞逸公平的考量，勞工法庭法官須與其他法庭輪調乃目前台灣法院組織的常態。因此勞工法庭目前幾乎沒有長期專司審理勞工案件的法官。法官不熟悉勞動法也是有跡可循的。其一，在台灣大學教育中，勞動法是一個選修科目，國家考試中，勞動法也非考試科目，因此多數法官只有到考取法官後，才因工作的接觸勞動法。其二，絕大多數的法官，除了擔任法官一職外，缺少其他工作經驗，因此當然不容易瞭解在勞雇關係中可能產生的摩擦或不滿，更難期待在審理期間，會從訴訟當事人或者是職場現實環境的角度去思考問題。

然而，專審條例草案的內容似乎是期待參審官的參與，能增進法官在法律外專業知識的意圖。因此，從專審條例草案之實質內容來看，專審法庭在勞工案件上，能否比目前設立勞工法庭更有助於提升裁判品質呢？或者可能只是換湯不換藥的作法？接下來，本文將焦點鎖定在專審條例草案。

²⁰⁴ 劉志鵬，從日本經驗看台灣現行勞動訴訟之利弊，〈從日本經驗看台灣現行勞動訴訟之利弊〉，《2007健全勞資爭議訴訟上及訴訟外紛爭處理機制》國際學術研討會，行政院勞工委員會主辦，2007年9月26、27日，頁151-152。

²⁰⁵ 黃國昌（2009），〈我國勞動訴訟之實證研究—以第一審之審理與終結情形為中心（下）〉，《政大法學論叢》，107期，頁184-185。

²⁰⁶ 中國時報（2009/03/24），專業法庭何去何從，A14版。林良榮，「法律人」對勞動「法」的陌生，中華勞資事務基金會網站。<http://fclma.org/ShowPost/3379.aspx>（最後瀏覽日：2008/06/10）。

5.3.台灣專家參審試行條例草案之內容

5.3.1.參審法庭之組成

高等法院或其分院、地方法院及高等行政法院為試行參審，得組成參審法庭。參審法庭之審判，由法官三人及參審官二人合議為之，並以法官為審判長。對於參審條例草案第5條第1項所列事件，當事人得合意選定受理法院之法官三人或參審官二人組成合議庭審判。前項情形，除本條例另有規定外，準用民事訴訟合意選定法官審判暫行條例之規定（參審條例草案第9、21條）。

5.3.2.參審法庭組成人員之條件

5.3.2.1.職業法官

台灣各法院職業法官是根據司法人員人事條例之規定任免、獎懲與權利義務等事項，並依據憲法第80條規定法官須超出黨派以外，依據法律獨立審判，不受任何干涉。職業法官的養成也是需要經過完整的法學訓練、通過國家考試才可以進入司法體系。雖然在這一次的司法制度改革中，法官養成訓練也是改革的重點之一，不過在專審制度草案的職業法官即是參審法官，在條件與資格上並無特殊規定。

審判長於參審官參與審理時，應命簽署誓文（專審條例草案第25條第1項）。審判長應告知參審官不得違反法院組織法第106條第1項²⁰⁷規定（專審條例草案第30條第2項）。審判長於評議時，應注意使參審官為適當而完全之評議（專審條例草案第31條）。評議之經過，應由審判長記載於評議簿（審條例草案第34條），裁判書由參與裁判之法官製作之，前項裁判書應由為裁判之法官及參審官簽名，法官或參審官於評議時所持意見與多數意見不同，經記明於評議簿者，得於評決後三日內具名提出書面，附記於裁判書。（審條例草案第36條）。

²⁰⁷ 法院組織法第106條第1項評議時各法官之意見應記載於評議簿，並應於該案裁判確定前嚴守秘密。案件之當事人、訴訟代理人、辯護人或曾為輔佐人，得於裁判確定後聲請閱覽評議意見。但不得抄錄、攝影或影印。

5.3.2.2.參審官

「審判權」專屬於職業法官，爲了要與法院組織法所稱之法官有所區別，能行使審判權的角色稱爲「參審官」²⁰⁸。而在草案出爐後，司法審判體系開始轉變，連帶制度目前的制度規劃。在該草案第2條規定參審法庭，由法官及參審官組成，共同行使審判權。換言之，審判主體從職業法官外，還包含參審官；審判權限則是從法官「獨立行使」轉變成法官與參審官「共同行使」。

5.3.2.2.1.參審官之積極條件

這裡所謂積極資格是規定參審官之國籍、年齡、居所及學經歷上等規定。凡是中華民國國民、年滿三十歲、現在臺灣地區繼續居住六個月以上，具有相關領域之專門知識或技能，並於該特殊領域服務三年以上者，得爲參審官（專審條例草案第10條）。

5.3.2.2.2.參審官之積極條件

另消極資格包括：針對褫奪公權尚未復權；曾任公務員，依公務員懲戒法受撤職處分確定，或是依公務員考績法或相關法規之規定，受免職處分確定；受破產宣告尚未復權；曾因故意犯罪，受有期徒刑以上刑之裁判確定；有犯罪嫌疑，經檢察官提起公訴，訴訟程序尚未終結；曾因犯毒品危害防制條例第10條之罪，經觀察勒戒、曾受保安處分或感訓處分之裁判確定；因精神障礙或其他心智缺陷，致不能辨識其行爲違法，或欠缺依其辨識而行爲之能力，或致其辨識行爲違法或依其辨識而行爲之能力，顯著減低；有具體事實足認其有影響國民對法院公正審理信心之情形（專審條例草案第11條）。

儘管專審條例草案已經確立了參審官的積極與消極資格，但有論者指出「現在臺灣地區繼續居住六個月以上」之規定，排除了大陸地區人民，也排除如鑑定專家李昌鈺博士等。參審官消極資格提及「有具體事實足認其有影響國民對法院公正審理信心之情形」意帶含糊。將來有關政務官、民意代表等政治色彩濃厚之人士，或法官、檢察官、律師等角色衝突之人士，參審條例草案反而並無特別排除之規定，在實務運作時可能造成爭議或困擾²⁰⁹。

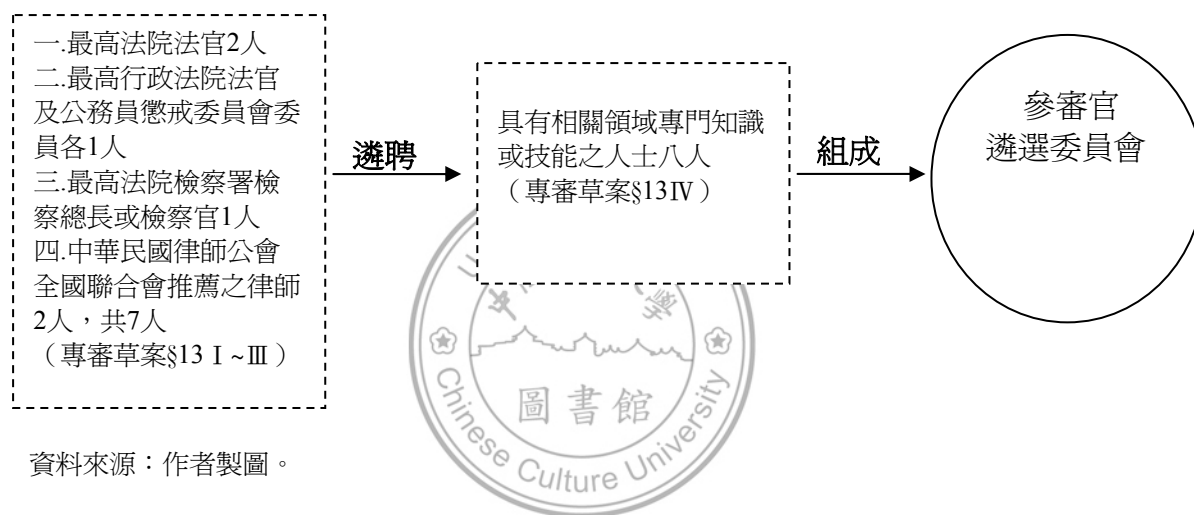
²⁰⁸ 詹惟堯，前揭註(18)，頁101-102。

²⁰⁹ 許惠祐（2005），〈兩岸國民參與司法之研析〉，《法官協會雜誌》，8卷2期，頁229。

5.3.2.2.3.參審官之遴選流程

參審官之遴選主要是由司法院設「參審官遴選委員會」來辦理。參審官遴選委員會置委員十五人。委員會第一階段由最高法院法官二人、最高行政法院法官及公務員懲戒委員會委員各一人、最高法院檢察署檢察總長或檢察官一人、中華民國律師公會全國聯合會推薦之律師二人，共七人組成；由法官一人為主席，綜理委員會事務。第二階段主席再與其他委員會商遴聘具有相關領域專門知識或技能之人士八人，而其遴聘應有遴選委員三分之二以上之出席及出席委員過半數之同意後，而正式成立完整的參審官遴選委員會（專審條例草案第13條）。

圖10：台灣組成參審官遴選委員會之流程

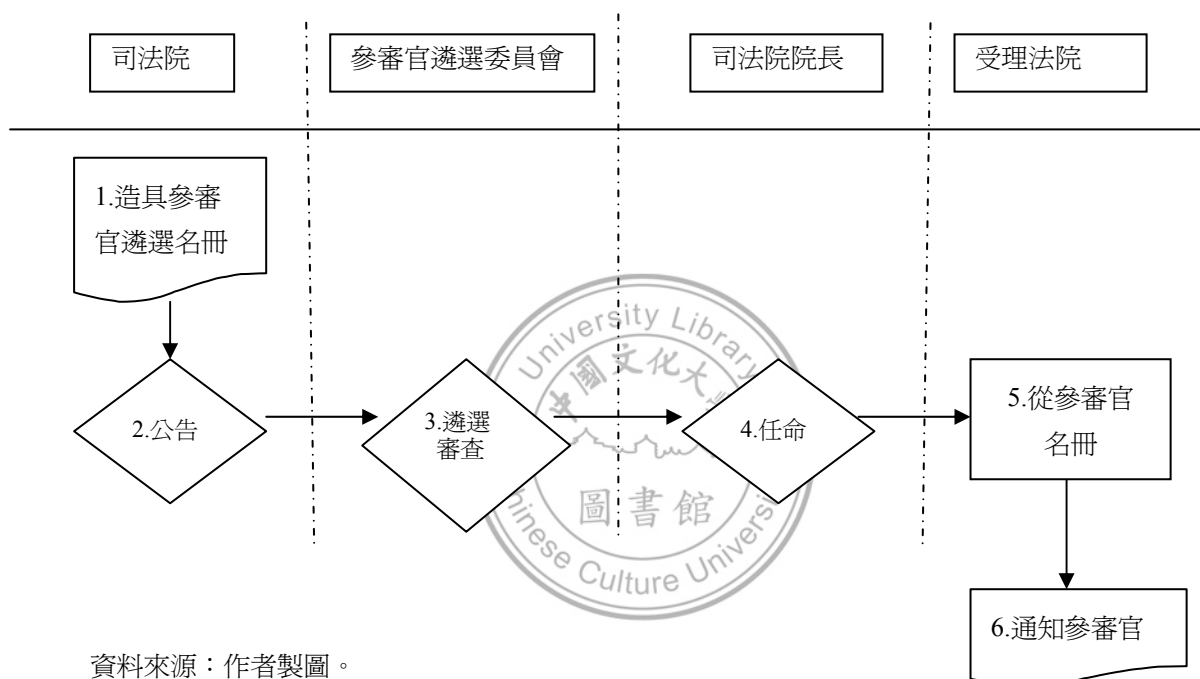


參審官遴選名冊是由司法院徵詢相關職業公會、政府機關、學術單位之意見，就具有第10條之資格者，經本人同意後，開始製作參審官遴選名冊及公告後，送交參審官遴選委員會。參審官遴選名冊。參審遴選委員會依職權審查參審官候選人之資格、遴選適任之參審官、監督參審官名冊之編列、審查參審官之免職事宜。所有委員會之決議，其表決應有委員過半數之出席，以出席委員過半數之同意行之（專審條例草案第14、16條）。

參審官遴選委員會應自參審官遴選名冊中遴選參審官，由司法院院長任命之。至於參審官之人數，按每年度受理案件數，由司法院斟酌實際需要決定之（專審條例草案第17、18條）。

參審官任命後，司法院應依專審條例草案第5條至第7條所定之案件類別，編列參審官名冊。司法院應於每年一月將第一項所定案件類別之參審官名冊公告之。同一參審官得依其專長，編列於不同案件類別之參審官名冊。行專家參審之案件，參審條例草案第21條規定除合意選定參審官外，受理法院應依個案類別，自參審官名冊中，以抽籤方式遴任參審官。受理法院應通知獲遴任之參審官（專審條例草案第19、20條）。

圖11：台灣遴選參審官簡易流程



資料來源：作者製圖。

5.3.2.2.4. 參審官之身份保障

參審官遴選委員會之委員任期為四年，其因故辭職、職務調動或其他原因出缺，所餘任期在六個月以上者，應適用專審條例草案第13條第1項、第2項規定之程序遴聘遞補，任期至原出缺委員任滿時為止。參審官有喪失同法第10條之資格（積極資格）、同法第11條之事由（消極資格）、同法第42條規定，得處以罰鍰之事由、有具體事實足認其有影響國民對法院公正審理信心之情形，應予免職。前項情形，由參審官遴選委員會決議後，報由司法院院長予以免職。參審官於免職前所為之訴訟行為，仍有效力（參審條例第15、22條）

參審官為是一種榮譽職的象徵，屬於兼任職，於參與審理期日支付日費及旅費，並得視參與審判事務之繁簡，於訴訟終結時再加給報酬，而日費、旅費及報酬，都是由國庫負擔，相關支給辦法，由司法院定之（專審條例草案第4條）。

參審官明知有第23條應自行迴避之原因，不自行迴避，而為不實之立誓者，或是參審官參與審判後，明知有第11條之情形發生，不據實告知審判長而參與審判者，皆處六月以下有期徒刑、拘役或新臺幣一百萬元以下罰金。參審官無正當理由而未出庭執行職務、拒絕評議或逃避其他義務情節重大者，或是參審官居住處所遷移，無故不申報，致通知不能為送達者，皆得以由該管法院以合議裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰，若不服裁定，得為抗告（專審條例草案第41、42條）。

5.3.4. 訴訟範圍與程序

5.3.4.1. 訴訟範圍

專審條例草案訴訟的試行範圍包含民事案件、刑事案件以及行政訴訟案件，主要是針對特定類型司法案件以列舉方式表示（如表20）。

表26：台灣專家參審試行條例草案之訴訟範圍

	民事事件	刑事案件	行政爭訟事件
法源依據	參審條例第5條第1項	參審條例第6條第1項	參審條例第7條第1項
訴訟範圍	1.因醫療行為涉訟者。 2.因營建工程涉訟者。 3.因著作權、商標權、專利權、電路布局權、營業秘密涉訟者。 4.因海洋污染、土壤及地下水污染、水污染、輻射污染、空氣污染、噪音管制、廢棄物清理、毒性化學物質管理、飲用水管理、環境用藥管理涉訟者。 5.因證券交易法、期貨交易法、證券投資信託及顧問法、銀行法之法律關係所生之爭執涉訟者。 6.因海商法之法律關係所生之爭執涉訟者。 7.因勞動契約、勞工安全涉訟者。	1.刑法第173條第1項至第3項、第174條、第177條、第187條之2、第187條之3、第190條、第190條之1、第193條及第358條至第362條案件。 2.因醫療行為致死或重傷案件。 3.因交通肇事致死或重傷案件。 4.勞工安全衛生法第31條案件。 5.性侵害犯罪案件。 6.違反著作權法、商標法案件。 7.違反證券交易法、期貨交易法及證券投資信託及顧問法案件。 8.少年刑事案件。	1.因商標權、專利權、電路布局權涉訟者。 2.因海洋污染、土壤及地下水污染、水污染、空氣污染、噪音管制、廢棄物清理、毒性化學物質管理、飲用水管理、環境用藥管理涉訟者。 3.其他涉及專門知識或特殊經驗法則，且有維護重大公益之必要者。

資料來源：作者整理。

5.3.4.2.訴訟程序

依據專審條例草案的案件類型，原則上分為民事、刑事以及行政訴訟三種程序進行。

5.3.4.2.1.民事案件

在第一審法院聲請由參審法庭審判有二種方式，分別是當事人聲請或法院依職權辦理。

一、當事人聲請：是指當事人合意向法院聲請，或是當事人之一方向法院聲請。其中當事人合意聲請時，法院及當事人均應受其合意之拘束。若只是當事人之一方向法院聲請時，法院應徵詢未聲請之他方當事人意見，並就此聲請為裁定。經裁定准許者，不得撤回其聲請。若當事人是共同訴訟人，應由其全體為之。第一項所列事件，第一審未由參審法庭審判者，當事人於第二審仍得合意聲請由參審法庭審判之。其合意亦應以書面為之。

二、法院依職權：法院認為必要時，得依職權裁定由參審法庭審判之。法院裁定前，應徵詢當事人之意見。雙方當事人未表示反對之意見者，法院應裁定行之。

5.3.4.2.2.刑事案件

經檢察官提起公訴後，在第一審法院聲請由參審法庭審判有二種方式，分別是被告聲請或法院依職權辦理。

一、被告聲請：被告（未成年人者可由法定代理人）一方聲請，法院應徵詢檢察官之同意。其經檢察官同意者，法院應受其拘束。檢察官不同意者，法院應就被告之聲請為裁定。經裁定准許者，不得撤回其聲請。駁回聲請之裁定，得抗告。被告有數人，其一人聲請由參審法庭審判者，效力及於其他被告。

二、法院依職權：法院認為必要時，得依職權裁定由參審法庭審判之。法院於裁定前，應徵詢檢察官及被告之意見。雙方未表示反對之意見者，法院應裁定行之。

5.3.4.2.3.行政訴訟案件

行政訴訟案件得向高等行政法院聲請由參審法庭審判之，可分為二種方式，即由當事人聲請或由法院依職權辦理。

一、當事人聲請：專審條例草案第7條第1項第1款（因商標權、專利權、電路布局權涉訟者）、第2款（因海洋污染、土壤及地下水污染、水污染、空氣污染、噪音管制、廢棄物清理、毒性化學物質管理、飲用水管理、環境用藥管理涉訟者）之聲請經其他當事人同意者，法院應受其拘束。第1項之聲請，法院應徵詢其他當事人之意見，就聲請為裁定。經裁定准許者，不得撤回其聲請。由共同訴訟人聲請者，應由其全體為之。駁回聲請之裁定，得抗告。

二、法院依職權：法院認為必要時，得依職權裁定由參審法庭審判之。法院於裁定前，應徵詢當事人之意見。當事人未表示反對之意見者，法院應裁定行之。

所有專審條例草案的案件程序應於第一次言詞辯論期日前，以書狀為之。

表27：台灣專家參審試行條例草案民、刑、行政事件程序之比較

			民事事件	刑事案件 (經檢察官提起公訴者)	行政爭訟事件
法源依據			參審條例第5條第2-8項	參審條例第6條5條第2-7項	參審條例第7條第2-7項
聲請主體	當事人	個別	1.雙方當事人合意 2.當事人之一方	1.被告 2.法定代理人	1.當事人之一方
		集體	共同訴訟人聲請者，應由全體為之	多數被告之一人聲請，效力及於其他被告	共同訴訟人聲請者，應由全體為之
	法院		依職權	依職權	依職權
受理法院			1.第1審法院 2.本民事事件第1審未參審法庭者，可於第2審再聲請	第1審法院	高等行政法院
聲請效力			1.當事人合意聲請—法院及當事人受其約束 2.當事人之一方聲請—法院應徵詢他當當事人意見，就其聲請裁定 3.法院依職權裁定	1.被告或法定代理人聲請—法院應徵詢檢察官之同意。其經檢察官同意者，法院應受其約束。檢察官不同意者，法院應就被告之聲請為裁定。 2. 法院依職權裁定	1. 當事人之一方—第1項第1-2款之聲請經其他當事人同意者，法院應受其約束。第1項之聲請，法院應徵詢其他當事人之意見，就聲請為裁定。 2. 法院依職權裁定
裁定效力			裁定准許者，不得撤回其聲請。駁回聲請之裁定，得抗告。		
聲請格式			書面		
聲請期限			第一次言詞辯論前		

資料來源：作者整理。

不過若參審官與訴訟案件有利益關係，則必須依其所參與審判之程序，分別準用民事訴訟法、刑事訴訟法、行政訴訟法關於法官迴避之規定（專審條例草案第23條）。

專審法庭在進行準備程序時，法官一人行準備程序，也得命參審官一至二人參與。而當審判長與參審官參與審理時，法官應命參審官簽署誓文，並且在簽署誓文前應告知參審官立誓義務及虛偽立誓處罰。誓文中應記載無同法第23條所定應自行迴避之原因；無第11條之情形，及如於其後發生者，應即據實告知；第41條關於不實立誓及違反告知義務之處罰。並交參審官朗讀後簽名或蓋章。參審官應於參與審判前，閱覽參審事件之卷證。若在法規或如何適用法規時有疑義，得適時請求審判長說明（專審條例草案第24至26條）。

當參審官認為該案件事實判斷或法律適用之意見為當事人所忽略，或與鑑定人之意見有異者，應於言詞辯論終結前，向參審法庭說明，對於參審官之意見，審判長應給當事人辯論之機會；若未依前項規定讓當事人辯論參審官的意見，就不得作為裁判之基礎。參審程序之審判，應以一次期日辯論終結，如不能終結應連日接續進行之。裁判之評議，應於辯論終結後立即進行，但在裁判確定前不公開。審判長也應告知參審官，不得違反法院組織法第106條第1項規定（專審條例草案第27至30條）。

審判長於評議時，應注意讓參審官有適當且完全的評議。參審官在評議時，對於法規之適用有疑義，可以請求審判長說明，請請求及說明要旨，必須記載於評議簿。再者，評議順序，法官及參審官應各陳述意見，次序由參審官先開始，參審官中又以專業與該訴訟最有關連者為優先。評議經評決後，應立即宣示裁判，而評議經過，審判長應記載評議簿，但必要時得使參審官協助記載評議簿，評議簿並且由審判長保管（專審條例草案第31至34條）。

作出裁判時，應以參審法庭之名義裁判。裁判書由參與裁判之法官製作，必須由為裁判之法官及參審官簽名，若評議所持意見與多數意見不同，經記明於評議簿者，或可以於評決後三日內具名提出書面，附記於裁判書中（專審條例草案第35至36條）。

5.3.4.2.4. 上訴程序

專審條例草案由於是處理特殊的司法類型，因此上訴程序亦與一般訴訟程序有些許不同。

以專審條例草案第5條第1項民事事件審理的司法案件，原則上若是由當事人合意，或是當事人之一方聲請由參審法院審判經他方同意，由參審法庭審判，不得對該第一審裁判向第二審法院提起上訴或抗告。僅可以依各該事件所適用之程序，逕向最高法院提起上訴或抗告（飛躍上訴）（專審條例草案第37條）。

以專審條例草案第6條第1項民事案件審理的司法案件，聲請由參審法庭審判，原則上聲請之被告及於審判中同意之其他共同被告，不得對該第一審判決向第二審法院提起上訴。例外情況則僅得以確定事實援用法令不當者；法院之組織不合法或未經參與審理之法官、參審官參與判決者；依法律或裁判應迴避之法官或參審官參與審判者；除有特別規定外，被告未於審判期日到庭而逕行審判者；依法應用辯護人之案件或已經指定辯護人之案件，辯護人未經到庭辯護而逕行審判者；除有特別規定外，未經檢察官到庭陳述而為審判者等理由，對該第一審判決向最高法院提起上訴（飛躍上訴）（專審條例草案第38條）。若是專審條例草案第7條第1項行政訴訟事件審理的司法案件，當事人聲請由參審法庭裁判者，得依各該事件所適用之程序，向最高行政法院提起上訴或抗告（專審條例草案第39條）。

總結來說，上訴程序除行政爭訟事件原本即是二級二審制外，民事事件與及刑事案件的上訴程序原則上不能上訴；若當事人不服第一審專審法庭的判決，則直接向最高法院提起上訴。

5.4.台灣專家參審試行條例草案之評價

由於專審條例草案的制度設計包含諸多司法案件類型，因此有不同領域的專家學者提出不同的看法。

5.4.1.正面評價

顧立雄認為，專家參審在總價值若是正面的，只要在運作前做好分析，將可能出現的問題排除，定期檢討成效，就能排除操作上所可能產生的問題及擔憂²¹⁰。周兆昱亦認為，司法院所擬專審條例草案將勞工案件列入，乃為突破現狀的

²¹⁰ 顧立雄，同前註(43)，頁7。

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

作法²¹¹。陳錦芳也指出專審條例草案所定原則以一次期日辯論終結後做出判決，可減少參審官受外界干擾，也可減少當事人多次出入法院所帶來的身心消耗²¹²。

5.4.2. 負面評價

許惠祐提出，專家參審制度尚未獲法官之支持甚至法官不清楚草案內容，以及對於改革方向究竟是提高司法品質、效率，亦或是提高司法信任的目標不太明確，以及欠缺實證研究的基礎下，貿然實施有不妥之處²¹³。而周兆昱認為勞工案件是否能以參審法庭進行，決定權仍由法院職業法官來斷定，對勞工案件訴訟程序的實質幫助有限，再者對於勞工案件，原則上參審官限於言詞辯論階段為主，必要時才可參與準備程序，也讓參審官的功能與角色有所侷限²¹⁴。此外，專審條例草案也未徹底勞工案件在了解參審制的內涵，對裁判公信力有所質疑。張世賢也提出將勞工案件列入專家參審的案件範圍，並不妥當，因為勞工案件為勞動契約履行及解釋問題，沒有明確的技術及專業性，也批評推薦機關僅限於職業公會、政府機關、學術機關太過狹隘的看法²¹⁵。

5.5. 德國、日本與台灣之制度比較

5.5.1. 德國與台灣之制度比較

接下來，本文分別從立法方式、法院運作型態、非職業法官遴選、職業法官養成、案件劃分、救濟途徑、訴訟代理有無與訴訟費用規定，共八個項目來比較德國勞動法院法與我國專審條例草案。

首先，立法方式的不同：德國勞動法院法完全是規範勞工案件在訴訟審判程序上的措施，此法制屬於永久法的性質。但是，台灣專審條例草案則是包含諸多

²¹¹ 周兆昱，前揭註(48)，頁83。

²¹² 陳錦芳，「專家參審試行條例」草案之我見，網頁：台灣工程法學網站。
<http://www.tcla.org.tw/paper.htm>（最後瀏覽日：2009/05/03）

²¹³ 許惠祐，前揭註(209)，頁255-256。

²¹⁴ 周兆昱，前揭註(48)，頁83。

²¹⁵ 張世賢（2008），《專家參審制度法政策學分析》，頁73-74，高雄大學法律學研究所碩士論文。

司法案件的類型，而勞工案件只是其中一類，且此法制定名為試行，屬於暫時法的性質。

第二，法院運作型態的不同：德國勞動法院法下所設立的勞動法院是一個完全獨立司法機構，與普通法院有所區隔，法院依照案件類型排他管轄或是合意管轄，審級是三級三審，可包含事實審與法律審。但是，台灣專審條例草案只是一種就特殊司法案件設計的特殊訴訟審判程序，可由普通法院或是行政法院採行。

第三、非職業法官遴選方式的不同：德國勞動法院的榮譽職法官，其來源強調需具備勞工或是雇主的身份，最低年齡第一審25歲以上、第二審30歲以上、第三審35歲以上，被需具備勞工或是雇主的身份，二審以上的榮譽職法官條件需曾任地方勞動法院榮譽職法官，任期5年可連任，院長在業務年度開始前，提出輪值表，因此「照順序輪流」的輪值方式（中立原則）。此外，榮譽職法官須經由工會及雇主團體的提名，成為榮譽職法官候選人，由邦（第一審及第二審）或是聯邦（第三審）最高勞工行政機關任命之。相較於此，台灣參審法庭的參審官，最低年齡30歲以上具有相關領域之專門知識或技能，並於特殊領域服務滿三年以上者，其條件是具有相關領域之專門知識或技能，並且經由專家參審官遴選委員會的提名，成為參審官候選人，由司法院院長任命之，任期4年，榮譽職連任不受限制。

第四，職業法官養成的不同：德國勞動法院的勞工法官需接受完整基礎法學以及勞動法的研習訓練，之後才能參加國家考試，考取後接受司法官訓練，除此之外，近年來德國勞動法院也要求勞動法院的法官必須具有實務上的經驗（如曾在企業任職或有律師的職業經驗），才能擔任該院法官一職。而台灣參審法庭的法官也需完整基礎法學（不一定含勞動法）訓練，通過國家考試後接受司法官訓練，不過參審法官並未要求需有勞動法的研習訓練或是具備實務上的經驗。

第五、案件劃分方式的不同：德國勞動法院法絕大部分限定於民事紛爭，並且在勞工案件態樣有明確的定義。但是，台灣專審條例草案則是包含民事事件、刑事案件以及行政爭訟事件，而後再以列舉方式將勞工案件置於此分類下。

第六、救濟途徑方式的不同：德國勞動法院的勞工案件進入訴訟審判程序後，除非有金額限制或是特殊規定不得上訴外，對判決結果若有不服，原則上先

李怡薇，勞工案件訴訟審判之制度比較-以我國專家參審試行條例草案為中心

經第二審（事實審）、再到第三審（法律審），例外則可以直接向第三審聯邦勞動法院提起飛越上訴。而台灣專審條例草案上訴程序除行政爭訟事件原本即是二級二審制外，民事事件與及刑事案件的上訴程序原則上不能上訴；若當事人不服第一審專審法庭的判決，則直接向最高法院提起上訴。

第七、訴訟代理有無的不同：德國勞動法院的勞工案件其訴訟代理人在事實審（第一、二審）不需要由律師擔任訴訟代理人，可以由工會或是雇主團體擔任訴訟代理人，但法律審（第三審）才規定必須由律師擔任訴訟代理人。而台灣專審條例草案則無相關規定，依其他相關（民事、刑事及行政）訴訟程序規定進行。

第八，訴訟費用規定有無的不同：德國勞動法院的勞工案件其訴訟費用相較於一般民事訴訟程序的費用較低，而且若是一方勝訴一方不得向敗訴一方請求支付裁判費，以減輕當事人的負擔。但是，台灣專審條例草案則無相關規定，依其他相關（民事、刑事及行政）訴訟程序或勞資爭議爭議處理法第57、58條²¹⁶。（比較一覽表後述，詳見表22）

5.5.2. 日本與台灣之制度比較

另外，本文也分別從立法方式、法院運作型態、非職業法官遴選、職業法官養成、案件劃分、救濟途徑、訴訟代理有無與訴訟費用規定有無，共八個項目來比較日本勞動審判法與我國專審條例草案。

首先，立法方式的不同：日本勞動審判法完全是規範勞工案件尚未進入第一審訴訟審判程序前的措施，此法制屬於永久法的性質。但是，台灣專審條例草案則是包含諸多司法案件的類型，而勞工案件只是屬於其中一類，此法制定名為試行，屬於暫時法的性質。

第二，法院運作型態的不同：日本勞動審判制度在普通法院運作時不受「以原就被原則」限制，也就是若勞動者是原告，也可在向勞動者所在地之所屬地方

²¹⁶ 台灣勞資爭議處理法第57條規定勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之二分之一。同法第58條規定除第50條第2項所規定之情形（債權人得以裁決決定代替請求及假扣押或假處分）外，勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。

法院提起，但只能做事實審理。但是，台灣專審條例草案亦在普通法院運作，屬於特殊司法案件類型訴訟審判程序，並未有調解功能，較強調以審判形式進行。

第三，非職業法官遴選方式的不同：日本勞動審判制度的勞動審判員年齡原則未滿68歲，例外是68歲以上，需具備勞動關係相關的專門知識經驗，且任期2年可連任，由最高法院任命之；發生勞動審判事件時，勞動審判員由勞動者團體與雇主團體推薦。相較於此，台灣參審法庭的參審官，其來源是具有相關領域之專門知識或技能者，並且經由專家參審官遴選委員會提名，成為參審官候選人後，由司法院院長任命之，任期4年，榮譽職連任不受限制。

第四，職業法官養成的不同：日本勞動審判制度的勞動審判官與台灣參審法庭的法官同樣需完整基礎法學（不一定含勞動法）訓練，通過國家考試，並接受司法官訓練，並無要求需必備實務經驗。

第五、案件劃分方式的不同：日本勞動審判制度限定個別勞工與雇主因勞動關係所生之民事紛爭。但是，台灣專審條例草案則是包含民事事件、刑事案件以及行政爭訟事件的劃分後，再加以列舉方式分述之。

第六、救濟途徑方式的不同：日本勞動審判制度是勞工案件進入訴訟審判程序前的特殊非訟程序，若無法依勞動審判調解或是做出勞動審判，才改由民事訴訟程序尋求司法救濟，所以上訴是依其他相關法令規定。而台灣專審條例草案上訴程序除行政爭訟事件原本即是二級二審制外，民事事件與及刑事案件的上訴程序原則上不能上訴；若當事人不服第一審專審法庭的判決，則直接向最高法院提起上訴。

第六、法院管轄權劃分方式的不同：日本勞動審判制度擴大勞工案件的管轄範圍，也就是勞動者現在或是最後就業場所的地方法院可以成為管轄法院，以減少資力弱勢的一方承擔訴訟期間的成本（如交通時間往返）。而台灣專審條例草案則無相關規定，而是依其他相關（民事、刑事及行政）訴訟程序規定進行。

第七、訴訟代理有無的不同：日本勞動審判制度的勞工案件之訴訟代理人，原則上一律由律師擔任，例外可經勞動審判委員會同意，改由其他訴訟代理人為之。台灣專審條例草案則無相關規定，依其他相關（民事、刑事及行政）訴訟程序規定。

第八、訴訟費用的不同：日本勞動審判制度與台灣專審條例草案在訴訟費用上無相關規定，因此同樣是依照其他相關訴訟（民事、刑事及行政）程序規定進行。

表28：德國、日本與台灣制度比較一覽表

		德國	日本	台灣
1.立法方式		勞動法院法	勞動審判法	專家參審試行條例草案
2. 法院運作 型態	組 織	設獨立司法機關	無獨立司法機關 兼具調解與審判程序	無獨立司法機關 特殊訴訟審判程序
		法院依照案件性質可能是排他管轄或合意管轄	可在勞動者所在地的法院	未規定 （依相關訴訟程序）
	層 級	三級三審	第一審之前	第一審或是第二審
	性 質	事實審+法律審	事實審	法律審
3.非職業 法官遴選	稱 謂	榮譽職法官	勞動審判員	參審官
	年 齡	第1審：25歲以上 第2審：30歲以上 第3審：35歲以上	原則：未滿68歲 例外：68歲以上	30歲以上
	經 驗	被需具備勞工或是雇主的身份，二審以上的榮譽職法官條件需曾任地方勞動法院榮譽職法官	有勞動關係相關的專門知識經驗	具有相關領域之專門知識或技能，並於特殊領域服務滿三年以上者
	任 期	5年，可連任	2年，可連任	4年，可連任
	提 名	各該法院管轄區域的工會或雇主團體提出建議名單	無	徵詢相關職業公會、政府機關、學術單位之意見，得其本人同意後，造具參審官遴選名冊
	任 命	第1審及第2審：邦的最高勞工事務主管機關 第3審：聯邦勞動與社會部的部長	最高法院	由司法院院長

	指派	院長在業務年度開始前，提出輪值表，因此「照順序輪流」的輪值方式（中立原則）	依勞動審判事件之個案由各地方法院指定	1.當事人合意 2.受理法院應依個案類別，自參審官名冊中，以抽籤決定之
4.職業法官養成		法學訓練與實務經驗並重	法學訓練，但不要求需有實務經驗	法學訓練，但不要求需有實務經驗
5.案件劃分		只處理勞工案件	只處理個別勞工與雇主因勞動關係所生的民事紛爭	除勞工案件外，也適用其他草案規定的司法案件
6.救濟途徑		原則：可上訴 例外：飛躍上訴	原則：無上訴，若改進行一般訴訟程序則依其他相關訴訟程序	原則：不許上訴 例外：飛躍上訴
7.訴訟代理有無		事實審：律師 其他訴訟代理人 法律審：律師	原則：律師 例外：其他訴訟代理人	未規定 （依相關訴訟程序）
8.訴訟費用規定		比一般訴訟費用便宜	未規定 （依相關訴訟程序）	未規定 （依相關訴訟程序）

資料來源：作者整理。

5.5.3.德日制度對台灣勞工案件的影響

受到德日制度的影響，國內黃程貫教授已經明確地提出改革方向，包括設立獨立的勞動法院為目標、制定特別的勞資爭議訴訟程序法、針對勞動爭議特殊性增修民事訴訟法、針對現行勞工法庭，檢討改進司法院內部軟性制度、強化已有之訴訟前調解制度以及建立小額特定類型之單方申請仲裁制度等建議²¹⁷。而張鑫隆教授則認為，目前民事訴訟制度也有日本勞動審判制度的雛形，因此學習日本設立勞動審判制度較可行，而鄧學良教授也試擬台灣勞動審判法草案之藍本，作為未來立法參考²¹⁸。對此，實務則採折衷看法，認為短期目標可以日本制度為主，長期目標則以德國制度為主²¹⁹。

²¹⁷ 黃程貫，〈我國勞動訴訟之現狀與困境〉，《勞工要怎麼樣的司法》研討會，台灣勞工陣線、台北律師公會、台灣勞動法學會主辦，2008年12月26日，頁13-14。

²¹⁸ 鄧學良（2009），我國當前應有之勞資事務興革報告。

<http://www.fclma.url.tw/fclma/0417/index.htm>（最後瀏覽日：2009/05/07）。

²¹⁹ 張鑫隆（2009），〈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25、41。

由此可見儘管司法院對於專審條例草案已有一定的輪廓，但勞工行政機關或者是國內學者專家對於該草案能否對勞工案件有所助益，呈現觀望的態度。同樣地，可以看出司法院的立法過程中，幾乎沒有與勞工行政機關對話。因此在攸關台灣勞工案件訴訟審判程序該何去何處的理路中，掌握行政與司法資源的二大機關，幾乎沒有交集地如同兩條平行線，只能仰賴學者在中間穿針引線，尋求可能的改善。缺少交集的情況下，當然也就出現看法不一或各自論述的基調。

5.6.小結

承上所述，台灣專審條例草案的適用範圍由於不只適用於勞工案件，而是實際上諸多特殊司法案件。相較於針對勞工案件設計的德國勞動法院法、或是日本勞動審判法，立足點已經有明顯的不同。舉例來說，在訴訟階段，德國勞動法院以及日本勞動審判制度的設計，考量到勞工案件訴訟當事人（尤其是勞工為原告）提起訴訟的門檻，盡可能降低司法負擔，因此採取較簡易的司法程序，例如訴訟費用低於一般訴訟、法院管轄不受以原就被原則的限制、審理期間的縮短等規定，但台灣專審條例草案就此幾乎沒有著墨，訴訟審判程序仍停留在一般訴訟程序的思考，也就沒有針對勞工案件的需求在訴訟審判程序上做的進一步規劃。

另外在審判階段，德國勞動法院的榮譽職法官與日本勞動審判制度的勞動審判員，都明文要求必須具備一定的勞動生活知識或經驗，台灣的參審官則只以「相關領域」作為考量則顯然過於模糊。換言之，專審條例草案在勞工案件所忽略的部分，卻正是德國勞動法院法以及日本勞動審判制度強調的部分。原本理想的狀況是，專審條例草案能在勞工案件訴訟審判程序上露出一點曙光。但實際上，從草案實質規定來看，這曙光可以引領勞工案件在訴訟審判程序上的突破，顯然是有限的。

6. 結論

在我國實務運作上，勞工案件進入司法程序之前，都會先由行政機關介入，其方式可能是依據勞資爭議處理法的調解、或是非法定程序的行政協調。一旦訴訟外途徑無法獲得解決，該勞工案件才會進入司法程序。所以，不論是制度設計使然，或是社會風氣影響，勞工案件當事人普遍認為進入司法程序已經是一個不得不然的最後權利救濟手段。因此，在權利救濟過程中，該勞工案件能否得到迅速、妥適且符合正義的審理，往往成為訴訟當事人最後的希望。

本章把焦點聚焦在我國專審條例草案的目的作思考，發現該草案強調參審官的功能是補充法官法律知識外之專業知識，與德國的榮譽職法官、日本的勞動審判員的角色相較，定位上不盡相同。以德國勞動法院制度來說，榮譽職法官需經過工會與雇主團體推薦，由勞工行政機關任命，而不是由司法機關主導其人事。因此，在榮譽職法官的任命，工會或是雇主團體有很強的主導權，自行推出該團體認為適任的人選，也可藉此展現該團體對社會的影響力。

然而日本勞動審判制度，則是要求勞動審判員需熟悉勞動知識與經驗上的專業，雖然不是法官，但並且要求與法官一樣必須保持中立的立場，其功能主要是以調解為主。而我國專審條例草案的參審官，遴選程序類似德國制度，是以徵詢專業團體意見，只不過我國專業團體是指職業公會、政府機關、學術單位，並非工會或是雇主團體，但與德國一樣與法官共同審理；另外，實質則類似日本制度，要求必須具備「相關專業知識或技能」。然對於勞工案件，參審官能否發揮功能呢？

如果以現有的草案去試想林子文一案，譬如說是參審官可以適時提出該名勞工除了是公司員工之外，還是工會幹部（即使當事人不主張此一身份），在公司員工兼工會幹部的雙重角色，不論站在那一方的立場，必然會面臨價值衝突以及取捨問題，給法官更多元面向的思考，更周延地判斷。或者是當出現不確定法律概念時如忠誠義務，參審官對此可以協助法官界定其意涵，進而針對該案件的事實進一步釐清。在理想狀態，若參審官能夠適當發揮其功能，提出法官所未見的勞動事實、非法律面的見解，站在客觀的第三者角度去陳述多元的觀點，也許可能比較可以獲得合乎情理法的判決結果。

另外，回想我國的專審條例草案的制度形成過程，除了幾場座談會外，都只停留在司法界或是學界的討論，形成封閉性的論述，社會大眾包含訴訟當事人、工會、雇主團體以及學者所知甚少。但對照日本勞動審判制度制度的經驗來看，其順利推動，是經過各界數年不間斷討論所妥協下的結果，因此，制度實行後可以獲得社會絕大多數的支持。而對照我國目前專審條例草案是否可以審理勞工案件上，仍缺乏溝通與共識，因此本文認為該草案立意良善，但對於勞工案件訴訟審判程序的改善仍是有限。

此外針對實質內容，從德國勞動法院與日本勞動審判制度的分析可以整理出，一個比較完善的勞工案件訴訟審判程序，需要滿足如便宜、迅速、專門以及妥適等數個要件。如果以我國的專審條例草案來對照，某程度可以符合妥適（設立參審官）、迅速（一次審理期日）的要件，但對於便宜則是未加以著墨，而是由其他相關法律（前述勞資爭議處理法第57、58條）規定之。而其所忽略的部份，卻可能是勞工案件訴訟當事人決定是否爭取應有權利的最直接考量，這也是德國勞動法院法與日本勞動審判法在勞工案件審理時，極力改善之處。另外，專審條例草案也未提及集體勞工在權利事項的相關處理，因此，本文認為未來專審條例草案或能重新被討論時，可以將其列入討論，更周延地衡量訴訟當事人的需求，讓人民可以更容易運用司法程序解決爭議。

不過，實際上目前我國司法院一直以勞工案件數不足以獨立運作為由，將勞工案件納入一般訴訟程序審理，當然這也有可能是顧慮到一旦將勞工案件的訴訟程序門檻降低（如裁判費用減少），案件量激增，將導致排擠效應，造成其他訴訟案件的延宕；或者是，另一種疑慮是，若讓勞工案件有獨立的訴訟程序，可能使所有列為特殊司法案件者，都想成立獨立訴訟審判程序，而這會形成司法院的極大壓力，因此原則上一概採統一作業的標準（例外情況如2008年7月台灣設置智慧財產法院審理智慧財產權案件，不過最主要的原因還是受到美國301條款長年的壓力使然）。因此若要設計一套符合勞工案件性質的訴訟審判程序，也需要有足夠理由去闡述勞工案件的特殊性（如兼具公法與私法的性質）以及獨立運作的必要性。否則，在資源有限的考量下，司法院若始終把勞工案件以一般案件看待，未重視其特殊性，當然也就限縮了改變的可能性。

7.研究展望

最後，本文認為未來在此議題上，仍建議以下研究：由於本研究只側重德國、日本兩國制度的設計與選擇，比較之間的差異。但事實上，目前有許多歐陸國家，如法國、比利時、瑞士、奧地利都有相關的制度設計，因此，其他國家勞工訴訟案件的訴訟程序將是值得研究的議題。其次，專審條例目前尚未落實，只停留在草案當中，無法比較制度實施前後的實際狀況，此為本文一大限制。

倘若未來專審條例草案有繼續討論的可能，本文認為就專審條例草案審理勞工案件的成效，可進一步以實證研究為之，例如問卷調查或是深度訪問勞工訴訟當事人、工會團體、雇主團體、法官、律師、學者專家對參審制度的期待與批判，以及他們對台灣勞工訴訟程序的構想。不過，此研究需要大量的經費與人力投入，才能結合理論與實務去發現真實。

另外，在未確定專審條例草案是否對勞工案件有助益之前，也可針對現階段已實施的勞工法庭實際運作現況進行更深入的實證訪談分析，藉此發現勞工法庭實際運作狀態，或探討法官輪調制度對設置勞工法庭的影響，試圖找出目前運作的困難，以及找尋可能的改善之道。



參考文獻

一、中文部分

(1) 專書

1. 朱寰（2003），《世界通史》。台北：五南。
2. 亨德里克·房龍（1992），劉緣子等譯，《人類的故事》。台北：志文。
3. 張麗卿（2000）。〈參審制度之研究〉，台灣刑事法學會編，《如何建立一套適合我國國情的刑事訴訟制度》頁 39-91。台北：新學林。
4. 黃越欽（2006），《勞動法新論》。修訂三版，台北：翰蘆。
5. 顧俊禮（2001），《德國政府與政治》。台北：揚智。
6. 蘇永欽（1999），〈參審是毒藥還是補藥？—從憲法與司法政策角度看參審及其試行〉，《司法改革的再改革》。台北：月旦。
7. 賴麗琇（2003），〈中古世紀的社會〉，《德國史》。台北：五南，
8. 鄭傑夫（2005）。〈勞動訴訟〉，台灣勞動法學會編，《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，頁 552-561。台北：新學林。

(2) 期刊

1. 丁明勝（2005），〈日本勞動審判法評析〉，《北京政法職業學院學報》，48 期，頁 58-63。
2. 王梅英（1995），〈專家在法庭上的角色—鑑定或參審？〉，《律師雜誌》，253 期，頁 29-37。
3. 尹章華（1996），〈再論陪審制度之訴訟功能及社會功能〉，《軍法專刊》，42 期，頁 1-5。
4. 江偉民（1996），〈漫談陪審制度（一）〉，《法務通訊》，1770 期，第 2 版。
5. _____（1996），〈漫談陪審制度（三）〉，《法務通訊》，1770 期，第 2 版。
6. 李念祖（1995），〈實施參審制度在我國憲法上的幾個基本問題〉，《憲政時代》，20 卷 3 期，頁 16-25。
7. 李太正（2007），〈陪審與參審—兼論日本考察所見〉，《檢察新論》，2 期，頁 205-220。

8. 林永謀（1987），〈法國陪審制度（上）（下）〉，《司法周刊》，319至320期，第2版。
9. _____（1987），〈德國參審制度（上）（中）（下）〉，《司法周刊》，336至338期，第2版。
10. _____（1995），〈論國民參與司法暨參審制之採行〉，《憲政時代》，20卷3期，頁3-13。
11. _____（1995），〈德國陪審、參審採行之理念上觀察〉，《法令月刊》，46卷1期，頁1以下。
12. _____（1996），〈美國陪審制度之理念與其迴避制度之問題〉，《司法周刊》，805期，第2版。
13. 林佳和（2000），〈勞工案件專家參審之問題試探〉，《律師雜誌》，253期，頁57-78。
14. _____（2009），〈勞動專業法庭—德國制度之簡析〉，《月旦法學雜誌》，166期，頁42-58。
15. 林洋港（1989），〈研擬參審試行條例之目的〉，《實踐》，787期，頁33。
16. 林騰鵠（2004），〈新世紀日本司法制度大改革〉，《東海大學法學研究》，21期，頁1-42。
17. 沈婉玉（2009），〈勞工並非附屬，忠誠也問對錯〉，《新新聞》，1152期，頁50-52。
18. 周兆昱（2006），〈日本個別勞資爭議處理制度之介紹—兼論對我國法制之啓示〉，《律師雜誌》，327期，頁74-84。
19. 耿雲卿（1981），〈英美陪審制度簡介及其評估〉，《憲政時代》，7卷1期，頁73-79。
20. _____（1984），〈論我國宜否採行陪審制度—兼談「重罪陪審」及「專家陪審」制之可行性〉，《法律評論》，50卷2期，頁7-9。
21. 曹競輝（1989），〈試論參審制之可行性〉，《軍法專刊》，35卷4期，頁11-17。
22. 張麗卿（1995），〈德國刑事訴訟參審制之研究—兼論我國刑事參審試行條例草案〉，《刑事法雜誌》，39卷4期，頁18-64。

- 23.張鑫隆（2009），〈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。
- 24.許惠祐（2005），〈兩岸國民參與司法之研析〉，《法官協會雜誌》，8卷2期，頁219-260。
- 25.邱英武（1997），〈我國軍事審判法上軍官參與審判制度之研究--從德國的參審制度談起〉，《刑事法雜誌》，41卷1期，頁42-54。
- 26.黃朝義（2000），〈相關刑案中專家參與審判諮詢之運作問題〉，《律師雜誌》，253期，頁16-28。
- 27._____（2001），〈刑事上訴審構造問題〉，《東吳法律學報第》，13卷1期，頁105-138。
- 28.邱琦（2006），〈德國專家參審制度簡介—以漢堡地方法院商事法庭為中心〉，《司法周刊》，1275期，2版。
- 29.黃國昌（2009），〈我國勞動訴訟之實證研究—以第一審之審理與終結情形為中心（下）〉，《政大法學論叢》，107期，頁165-228。
- 30.虞舜（1987），〈革新司法應實施陪審制度〉，《法令月刊》，38卷4期，頁15-19。
- 31.趙相文（2005），〈由法律觀點論自治制度〉，《中原財經法學》，15期，頁121-175。
- 32.賴芳玉（1995），〈談專家證人〉，《律師雜誌》，253期，頁79-95。
- 33.陳傳岳（1999），〈檢驗「全國司法改革會議」之成果〉，《新世紀智庫論壇》，7期，頁52-65。
- 34.陳宗榮（2002），〈平民與專家參與德國之法院程序〉，《法學叢刊》，185期，頁89-100。
- 35.陳運財（2004），〈論日本刑事司法制度之改革〉，《東海大學法學研究》，20期，頁113-151。
- 36.蔡墩銘（1995），〈參審與司法改革〉，《憲政時代》，20卷3期，頁13-16。
- 37.蔡志方（1991），〈從司法的現代化論我國憲法關於司法制度的改革方向〉，《律師通訊》，139期，頁30-43。
- 38._____（1993），〈論我國採行參審制度之必要性與可行性〉，《律師

通訊》，161 期，頁 9-17。

39. 鄧學良（2005），〈勞動審判法之立法研究—台日制度之比較研究〉，

《中山大學兩岸與國際事務季刊》，3 卷 1 期，頁 1-49。

40. _____（2007），〈日本勞動審判法制之意義與啓示〉，《台灣勞工雙月刊》，7 期，頁 88-95。

41. 顧立雄（2000），〈專家參審之由來〉，《律師雜誌》，253 期，頁 5-7。

42. 蘇永欽（1995），〈從憲法及司法政策角度看參審及其試行〉，《憲政時代》，20 卷 3 期，頁 25-51。

(3) 論文

1. 李太正（1988），《軍事審判法制度之研究》，國立政治大學法律研究所碩士論文。
2. 許辰舟（1999），《行政決策中的人民參與—參與模型的建構》，臺灣大學法律學研究所碩士論文。
3. 張曉薇（1999），《論參審制之採行—以參審制與陪審制的比較為取向》，國防管理學院法律研究所碩士論文。
4. 張世賢（2008），《專家參審制度法政策學分析》，高雄大學法律學研究所碩士論文。
5. 熊琳（2005），《日本勞資爭議解決機制及其最新發展》，中國政法大學法學博士論文。
6. 詹惟堯（2005），《專家參審制度之探討》，世新大學法律學研究所碩士論文。
7. Rüdiger Krause，〈Arbeitsgerichtsbarkeit, Schlichtung und Arbitrage von Arbeitstreitigkeiten〉，《2007 健全勞資爭議訴訟上及訴訟外紛爭處理機制》國際學術研討會，行政院勞工委員會主辦，2007 年 9 月 26、27 日，頁 35-54。
8. Rüdiger Krause，劉士豪譯，〈勞資爭議之處理：勞動法院與訴訟外紛爭解決之功能區隔〉，《2007 健全勞資爭議訴訟上及訴訟外紛爭處理機制》國際學術研討會，行政院勞工委員會主辦，2007 年 9 月 26、27 日，頁 137-148。
9. 村中孝史，〈實施労働審判制度の意義と今後の展望〉，《2007 健全勞資爭議訴訟上及訴訟外紛爭處理機制》國際學術研討會，行政院勞工委員會主

辦，2007年9月26、27日，頁95-108。

10. 村中孝史，張鑫隆譯，〈實施勞動審判制度之意義與今後的展望〉，《2007健全勞資爭議訴訟上及訴訟外紛爭處理機制》國際學術研討會，行政院勞工委員會主辦，2007年9月26、27日，頁95-120。
11. 黃程貫、林佳和，〈德國勞動法院法簡介〉，《2007健全勞資爭議訴訟上及訴訟外紛爭處理機制》國際學術研討會，行政院勞工委員會主辦，2007年9月26、27日，頁193-223。
12. 黃程貫，〈我國勞動訴訟之現狀與困境〉，《勞工要怎麼樣的司法》研討會，台灣勞工陣線、台北律師公會、台灣勞動法學會主辦，2008年12月26日，頁5-14。
13. 劉志鵬，〈從日本經驗看台灣現行勞動訴訟之利弊〉，《2007健全勞資爭議訴訟上及訴訟外紛爭處理機制》國際學術研討會，行政院勞工委員會主辦，2007年9月26、27日，頁149-156。

(4)政府出版品

1. 司法院秘書處（1995），〈考察奧地利與德國之參審制度〉，《司法院暨所屬機關出國考察報告彙編（二）》，頁225-252。
2. _____（1999），《全國司法改革會議實錄（下）》。
3. 立法院圖書館（1989），〈試論參審之利弊？〉，《司法革新專輯》，頁55。
4. _____（1989），〈欣聞參審試行條例已開始研擬〉，《司法革新專輯》，頁66。
5. 行政院勞工委員會勞資關係處（2008），〈考察日本勞動審判制度報告書〉，頁1-26。

(5)網站

1. 林良榮，「法律人」對勞動「法」的陌生，中華勞資事務基金會網站。網址：<http://fclma.org/ShowPost/3379.aspx>（最後瀏覽日：2008/06/10）。
2. 林鈺雄（2005），參審制度的利弊得失，檢察官改革協會。網址：http://www.pra-tw.org/News_Content.aspx?news_id=68（最後瀏覽日：

2009/05/07)。

3. 沈婉玉，【追追追】正義，不因勞資位置改變，網址：
<http://n.yam.com/view/mkmnews.php/666872>（最後瀏覽日：2009/05/04）。
4. 倪世傑，公民前線，從林子文解雇事件看當前工會運動路線，苦勞網網站：
<http://www.cooloud.org.tw/node/9113>。（最後瀏覽日：2009/05/04）。
5. 陳健民、呂啓元（2002）。財團法人國家政策基金會網站：
<http://www.npf.org.tw/post/2/1013>（最後瀏覽日：2009/04/27）。
6. 陳錦芳，「專家參審試行條例」草案之我見，台灣工程法學網站：
<http://www.tcla.org.tw/paper.htm>（最後瀏覽日：2009/05/03）
7. 孫友聯（1999）。勞工陣線聯盟電子報，
<http://labor.ngo.org.tw/weekly/B990709.htm>（最後瀏覽日：2009/05/02）。
8. 鄧學良（2009），我國當前應有之勞資事務興革報告。網址：
<http://www.fclma.url.tw/fclma/0417/index.htm>（最後瀏覽日：2009/05/07）
9. 賴香伶，看見工運前輩林子文系列(一)漫長的「抗爭」之路。網址：
<http://www.cooloud.org.tw/node/37780>，（最後瀏覽日：2009/05/04）。
10. _____，看見工運前輩林子文系列(二)股東大會—「呼伊甘苦一天」。網址：
<http://www.cooloud.org.tw/node/37861>，（最後瀏覽日：2009/05/04）。
11. _____，看見工運前輩林子文系列(三)司法判決謬論—「忠誠義務」。網址：
<http://www.cooloud.org.tw/node/38166>，（最後瀏覽日：2009/05/04）。

(6)報紙

1. 自立早報（1988/11/27），試行參審利弊何在，6 版。
2. 中國時報（1988/11/18），參審制度並非司法清明的根本之道，3 版。
3. _____（2009/03/24），專業法庭何去何從，A14 版。
4. 聯合報（1990/9/1），司法革新方向符合社會期待，4 版。
5. 經濟日報（1993/10/22），勞委會：勞資爭議速審速決，司法院：公平起見不能獨惠，10 版。

二、日文部份

(1) 專書

1. 毛塚勝利編，ドイツにおける個別労働紛争処理システム，個別労働紛争処理システムの国際比較，日本労働研究機関，2002 年，初版。
2. 菅野和夫等，労働審判制度—基本趣旨と法令解説，弘文堂，2005 年，初版。
3. _____，労働審判制度—基本趣旨と法令解説，弘文堂，2007 年，2 版。

(2) 期刊論文

1. ウルリッヒ・ツアファルト，労働、雇用関係における紛争解決：ドイツの事例，日本労働研究雑誌，548 期特別版，2006 年，頁 1-10。
2. ウールリッ・ヒコッホ，橋本陽子譯，ドイツにおける個別的労働紛争の解決，季刊労働法，211 號，2005 年，頁 119-132。
3. ペーター・シュタイン（Peter Stein），金井幸子譯，ドイツにおける労働裁判所の機能と名誉裁判官の役割，名古屋大學法政論集，221 期，2008 年，頁 17-32。
4. ZACHERT, Ulrich, ツアヒャルト・ウリッヒ, YAMAKAWA・Kazuyoshi, 山川和義譯，ドイツにおける労働法上の紛争解決システム，名古屋大學法政論集，221 期，2008 年，頁 3-16。
5. 山川隆一，労働審判制度の理論課題，季刊労働法，217 期，2007 年，頁 4-15。
6. _____，日本における労働紛争の解決--最近の展開とその背景，および将来の展望，日本労働研究雑誌，548（特別版），2006 年，頁 59-69。
7. 大竹昭彦，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，季刊労働法，217 號，2007 年，頁 49-59。
8. 丸田隆，日本人の国民性と参審制度—参審制は日本人に向いているか?，The journal of law & politics，51 卷 1 期，2000 年，頁 163-213。
9. 石寄信憲，労働審判の 1 年—使用者側弁護士からの評価と課題，季刊労働法，217 號，2007 年，頁 27-36。

10. 竹尾祥子，個別労働紛争解決システムの現状と課題—紛争解決システムのあり方，中京大学大学院生法学研究論集，26 期，2006 年，頁 1-57。
11. 朴元淳，市民の司法参加，立命館法学，269 號，2000 年，頁 317。
12. 君和田伸仁，労働審判手続きの実態・問題点・活用可能性—労働者側代理人の立場から，季刊労働法，217 號，2007 年，頁 14-26。
13. 柳沢房子，労働契約法制定をめぐって— その背景、経緯及び現在の論点—，レファレンス，2 月號，2007 年，頁 45-65。
14. 難波孝一，裁判官から見た労働審判の実際，季刊労働法，217 號，2007 年，頁 37-45。

(3) 網站

1. 日本弁護士連合會，網址：<http://www.nichibenren.or.jp/>（最後瀏覽日：2009/05/10）。
2. ウルリッヒ・ツアツハルト，労働雇用関係における紛争解決：ドイツの事例，日本労働研究雑誌，2006 年特別版，網址：http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2006_1/german_01.htm（最後瀏覽日：2009/05/08）。
3. ドーデンホフ裁判官（ドイツ）發言，ドイツ、イギリスの労働裁判官との懇談會議事録，2003，網址：www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kentoukai/roudou/dai27/27siryou194.pdf（最後瀏覽日：2009/05/08）。

三、英文部分

1. Christoph Rennig, *Influence of Lay Assessors and Giving Reasons for the Judgement in German Mixed Courts*, 72 International Review of Penal Law, 481-494 (2001)。
2. Kent Anderson & Mark Nolan, *Lay Participation in the Japanese Justice System : A Few Preliminary Thoughts regarding the Lay Assessor System (Saiban-In Seido) from Domestic Historical and International Psychological Perspectives*, v. 37 no 4 Vanderbilt Journal of Transnational Law (2004) ,

available at

http://findarticles.com/p/articles/mi_hb3577/is_4_37/ai_n29138785/?tag=content;col1 (last visited May. 10, 2009)。

3. Taylor Cole, *The Role the Labor Courts in Western Germany*, 18 *The Journal of Politics*, 479-498 (1956)。
4. W. H. McPherson, *Basic Issues in German Labor Court Structure*, 5 : 6 *Labor Law Journal*, 439-452 (1954)。
5. Walter Person, *Lay Participation in Germany*, 72 *International Review of Penal Law*, 181-195 (2001)。
6. Susan Antoinette Bezuidenhout, *The Powers of the Labour Court to Review Arbitration Awards of the Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration: A comparative Study*, University of South Africa (2004)。





附件

附件一：日本勞動審判法

資料來源：鄧學良，〈勞動審判法〉，《健全勞資爭議訴訟上及訴訟外紛爭處理機制》國際學術研討會，行政院勞工委員會主辦，2007年9月26、27日，頁225以下。

原文	翻譯（簡譯）
第1条（目的） この法律は、労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争（以下「個別労働関係民事紛争」という。）に関し、裁判所において、裁判官及び労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で組織する委員会が、当事者の申立てにより、事件を審理し、調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、労働審判（個別労働関係民事紛争について当事者間の権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した解決をするために必要な審判をいう。以下同じ。）を行う手続（以下「労働審判手続」という。）を設けることにより、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする。	第1條（目的） 為使個別之勞動關係紛爭，依當事人之聲請，在法院由法官及勞動關係之學者專家所組成委員會，依當事人之聲請，將可能以調解來解決紛爭，進行調解，並在調解不成時，可依勞動審判程序，獲得迅速、合適且有實際效用之解決，特制定本法。
第2条（管轄） 労働審判手続に係る事件（以下「労働審判事件」という。）は、相手方の住所、居所、営業所若しくは事務所の所在地を管轄する地方裁判所、個別労働関係民事紛争が生じた労働者と事業主との間の労働関係に基づいて当該労働者が現に就業し若しくは最後に就業した当該事業主の事業所の所在地を管轄する地方裁判所又は当事者が合意で定める地方裁判所の管轄とする。	第2條（管轄） 勞動審判由相對人之住所、居所、營業場所或事務所之所在地法院管轄，或由該勞工目前或是最後從業時該企業主事務所所在地法院管轄，或由當事人雙方合意之法院管轄。
第3条（移送） 裁判所は、労働審判事件の全部又は一部がその管轄に属しないと認めるときは、申立てにより又は職権で、これを管轄裁判所に移送する。 2 裁判所は、労働審判事件がその管轄に属する場合においても、事件を処理するために適当と認めるときは、申立てにより又は職権で、当該労働審判事件の全部又は一部を他の管轄裁判所に移送することができる。	第3條（移轉管轄） 法院認為該勞動審判事件之全部或一部非屬其管轄時，可由當事人或本於職權，移轉至有管轄權法院管轄。 2 法院對於已管轄之勞動審判事件，認為應有更適當之必要時，可依當事人之聲請或本於職權，將該事件之全部或一部，移轉至其他法院管轄。
第4条（代理人） 労働審判手続については、法令により裁判上の行為をすることができる代理人のほか、弁護士でなければ代理人となることができない。ただし、裁判所は、当事者の権利利益の保護及び労働審判手続の円滑な進行のために必要かつ相当と認めるときは、弁護士でない者を代理人とすることを許可することができる。 2 裁判所は、前項ただし書の規定による許可を取り消すことができる。	第4條（代理人） 勞動審判程序之進行，除依法令可為訴訟行為之代理人外，必須由律師為之。但法院為維護當事人之利益以及使事件得以圓滿處理，亦得許可非律師人員代理執行之。 2 法院對於前項之許可，得撤銷之。
第5条（労働審判手続の申立て） 当事者は、個別労働関係民事紛争の解決を図るため、裁判所に対し、労働審判手続の申立てをすることができる。 2 前項の申立ては、その趣旨及び理由を記載した	第5條（勞動審判程序之聲請） 當事人為其解決個別勞動關係紛爭，得向法院聲請依勞動審判程序之審理。 2 前項審理，應以書面載明主旨及理由。

書面でしなければならない。	
第6条（不適法な申立ての却下） 裁判所は、労働審判手続の申立てが不適法であると認めるときは、決定で、その申立てを却下しなければならない。	第6條（不法聲請之駁回） 法院認勞動審判程序聲請為不合法時，應以決定駁回其聲請。
第7条（労働審判委員会） 裁判所は、労働審判官一人及び労働審判員二人で組織する労働審判委員会で労働審判手続を行う。	第7條（勞動審判委員會） 法院以勞動法官一人及勞動審判員二人組成之勞動審判委員會，執行勞動審判程序。
第8条（労働審判官の指定） 労働審判官は、地方裁判所が当該地方裁判所の裁判官の中から指定する。	第8條（勞動法官之指定） 勞動法官由地方法院就該地方法院之法官中，指定之。
第9条（労働審判員） 労働審判員は、この法律の定めるところにより、労働審判委員会が行う労働審判手続に関与し、中立かつ公正な立場において、労働審判事件を処理するために必要な職務を行う。 2 労働審判員は、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者のうちから任命する。 3 労働審判員は、非常勤とし、前項に規定するもののほか、その任免に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。 4 労働審判員には、別に法律で定めるところにより手当を支給し、並びに最高裁判所規則で定める額の旅費、日当及び宿泊料を支給する。	第9條（勞動審判員） 勞動審判委員會依本法之規定，參與勞動審判委員會所進行之勞動審判程序，應本於中立且公正之立場，為處理勞動審判事件，執行必要之職務。 2 勞動審判員自具有勞動關係方面專門知識經驗人士中，任命之。 3 勞動審判員為兼任職，除前項規定外，其任免等之必要事項，由最高法院訂定之。 4 勞動審判員依個別法律之規定，支給補助費，以及依最高法院所訂定之規則，支給旅費、膳食費及住宿費。
第10条（労働審判員の指定） 労働審判委員会を組織する労働審判員は、労働審判事件ごとに、裁判所が指定する。 2 裁判所は、前項の規定により労働審判員を指定するに当たっては、労働審判員の有する知識経験その他の事情を総合的に勘案し、労働審判委員会における労働審判員の構成について適正を確保するように配慮しなければならない。	第10條（勞動審判員指定） 組成勞動審判委員會之勞動審判員，依每一勞動審判事件，由法院分別指定之。 2 法院進行前項勞動審判員之指定時，應綜合考量勞動審判員所具備之知識經驗及其他相關事項，並應斟酌確保勞動審判委員會中勞動審判員會組成人員之妥適性。
第11条（労働審判員の除斥） 民事訴訟法（平成8年法律第109号）第23条、第25条及び第26条の規定は、労働審判員の除斥について準用する。	第11條（勞動審判員之失格） 勞動審判員之失格準用民事訴訟法第23條、第25條以及第26條相關規定。
第12条（決議等） 労働審判委員会の決議は、過半数の意見による。 2 労働審判委員会の評議は、秘密とする。	第12條（決議等） 勞動審判委員會依過半數之意見，決議之。 2 勞動審判委員會之評議，以秘密進行。
第13条（労働審判手続の指揮） 労働審判手続は、労働審判官が指揮する。	第13條（勞動審判程序之指揮） 勞動審判程序由勞動審判官指揮之。
第14条（労働審判手続の期日） 労働審判官は、労働審判手続の期日を定めて、事件の関係人を呼び出さなければならない。	第14條（勞動審判程序之日期） 勞動審判官應定勞動審判期日，並傳喚該事件之關係人。
第15条（迅速な手続） 労働審判委員会は、速やかに、当事者の陳述を聴いて争点及び証拠の整理をしなければならない。 2 労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、三回以内の期日において、審理を終結しなければならない。	第15條（迅速之程序） 勞動審判委員會應儘速聽取當事人之陳述並整理相關之爭點與證據。 2 勞動審判程序除有特別之情形外，應於三次以內之審判期日，終結審理。

第16条（手続の非公開） 労働審判手続は、公開しない。ただし、労働審判委員会は、相当と認める者の傍聴を許すことができる。	第16條（程序非公開） 勞動審判程序不公開，但勞動審判委員會得允許合適之人員旁聽。
第17条（証拠調べ等） 労働審判委員会は、職権で事実の調査をし、かつ、申立てにより又は職権で、必要と認める証拠調べをすることができる。 2 証拠調べについては、民事訴訟の例による。	第17條（調查證據等） 勞動審判委員會依職權調查事實，並依聲請或本於職權，於必要時調查證據。 2 有關證據之調查，依民事訴訟法之體例。
第18条（調停が成立した場合の費用の負担） 各当事者は、調停が成立した場合において、その支出した費用のうち調停条項中に費用の負担についての定めがないものを自ら負担するものとする。	第18條（調解成立＋費用之負擔） 當事人於調解成立後時，其所支出之費用為調解事項中有關費用負擔未列時，由各該當事人自行負擔。
第19条（審理の終結） 労働審判委員会は、審理を終結するときは、労働審判手続の期日においてその旨を宣言しなければならない。	第19條（審理終結） 勞動審判委員會於審理終結時，應於勞動審判進行之期日，宣告其旨。
第20条（労働審判） 労働審判委員会は、審理の結果認められる当事者間の権利関係及び労働審判手続の経過を踏まえて、労働審判を行う。 2 労働審判においては、当事者間の権利関係を確認し、金銭の支払、物の引渡しその他の財産上の給付を命じ、その他個別労働関係民事紛争の解決をするために相当と認める事項を定めることができる。 3 労働審判は、主文及び理由の要旨を記載した審判書を作成して行わなければならない。 4 前項の審判書は、当事者に送達しなければならない。この場合においては、労働審判の効力は、当事者に送達された時に生ずる。 5 前項の規定による審判書の送達については、民事訴訟法第1編第5章第4節（第104条及び第110条から第113条までを除く。）の規定を準用する。 6 労働審判委員会は、相当と認めるときは、第三項の規定にかかわらず、審判書の作成に代えて、すべての当事者が出頭する労働審判手続の期日において労働審判の主文及び理由の要旨を口頭で告知する方法により、労働審判を行うことができる。この場合においては、労働審判の効力は、告知された時に生ずる。 7 裁判所は、前項前段の規定により労働審判が行われたときは、裁判所書記官に、その主文及び理由の要旨を、調書に記載させなければならない。	第20條（勞動審判） 勞動審判委員會依審理結果所查證當事人間之權利義務關係以及勞動審判過程之發現，進行勞動審判。 2 勞動審判時，得確認當事人間之權利義務關係，命令為金錢之給付、物之給付或其他財產上之給付，以及訂定其他有助於個別勞動關係紛爭解決之相關事項。 3 勞動審判應製作載明主旨及理由等內容之審判書。 4 前項之審判書應送達當事人。於此情形時，勞動審判之效力，自送達當事人時發生。 5 前項之審判書之送達，準用民事訴訟法之規定。 6 勞動審判委員會認為適當時，得不依第三項所規定作成審判書，並在所有當事人均有出庭之勞動審判期日，以口頭方式，將勞動審判之主文及理由等，告知之。於此時情況時，勞動審判之效力，自告知時發生。 7 法院依前項前段之規定，進行勞動審判時，法院書記官應將其主文及理由等內容，記明於言詞辯論筆錄中。
第21条（異議の申立て等） 当事者は、労働審判に対し、前条第4項の規定による審判書の送達又は同条第6項の規定による労働審判の告知を受けた日から二週間の不変期間内に、裁判所に異議の申立てをすることができる。 2 裁判所は、異議の申立てが不適法であると認めるときは、決定で、これを却下しなければならない。 3 適法な異議の申立てがあったときは、労働審判は、その効力を失う。	第21條（聲明異議等） 當事人對於勞動審判，得於前條第4項所規定之審判書之送達日或同條第6項所規定勞動審判之告知日起二週之不變期間內，向法院聲明異議。 2 法院認為聲明之異議為不合法時，應以裁定駁回之。 3 聲明異議為合法時，勞動審判失效力。

4 適法な異議の申立てがないときは、労働審判は、裁判上の和解と同一の効力を有する。 5 前項の場合において、各当事者は、その支出した費用のうち労働審判に費用の負担についての定めがないものを自ら負担するものとする。	4 當無合法之聲明異議時，勞動審判與訴訟內和解具同一效力。 5 於前項情形時，各當事人對各項支出之費用，在勞動審判費用之負擔未明定時，由各當事人自行負擔。
第22条（訴え提起の擬制） 労働審判に対し適法な異議の申立てがあったときは、労働審判手続の申立てに係る請求については、当該労働審判手続の申立ての時に、当該労働審判が行われた際に労働審判事件が係属していた地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす。 2 前項の規定により訴えの提起があったものとみなされる事件は、同項の地方裁判所の管轄に属する。 3 第1項の規定により訴えの提起があったものとみなされたときは、民事訴訟法第137条、第138条及び第158条の規定の適用については、第5条第2項の書面を訴状とみなす。	第22條（起訴之擬制） 労働審判之聲明異議為合法時，該勞動審判程序聲請之相關請求，視為已向該勞動審判程序聲請。該勞動審判程序進行時，向勞動審判事件所係屬之地方法院提起訴訟。 2 依前項所提起之訴訟，由同項之地方法院管轄之。 3 第1項所提起之訴訟，第5條第2項之聲請書，視為民事訴訟法上之告訴狀。
第23条（労働審判の取消し） 第20条第4項の規定により審判書を送達すべき場合において、次に掲げる事由があるときは、裁判所は、決定で、労働審判を取り消さなければならない。 一 当事者の住所、居所その他送達をすべき場所が知れないこと。 二 第20条第5項において準用する民事訴訟法第百七条第一項の規定により送達をすることができないこと。 三 外国においてすべき送達について、第20条第5項において準用する民事訴訟法第百八条の規定によることができず、又はこれによっても送達をすることができないと認められること。 四 第20条第5項において準用する民事訴訟法第108条の規定により外国の管轄官庁に囑託を発した後六月を経過してもその送達を証する書面の送付がないこと。 2 前条の規定は、前項の規定により労働審判が取り消された場合について準用する。	第23條（勞動審判之撤銷） 依第20條第4項之規定應送達審判書時，於有下列之情形時，法院應以裁定，撤銷勞動審判。 一 無法知悉當事人之住所、居所或其他可送達之處所。 二 第20條第5項準用民事訴訟法送達規定仍無法送達者 三 應為外國之送達，然第20條第5項無法準用民事訴訟法上規定，或即使準用亦認為無法送達者。 四 第20條第5項準用民事訴訟法第108條之規定，向外國之主管官署進行囑咐訴訟達後，經六個月後仍未收受送達證書者。 2 前條之規定，在依前項之規定，撤銷勞動審判時，準用之。
第24条（労働審判によらない労働審判事件の終了） 労働審判委員会は、事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認めるときは、労働審判事件を終了させることができる。 2 第22条の規定は、前項の規定により労働審判事件が終了した場合について準用する。この場合において、同条第1項中「当該労働審判が行われた際に労働審判事件が係属していた」とあるのは、「労働審判事件が終了した際に当該労働審判事件が係属していた」と読み替えるものとする。	第24條（不依勞動審判之終了之勞動審判事件） 労働審判委員會參酌事件之性質，認為進行勞動審判並不有利於該紛爭之迅速與妥適解決時，得終結該勞動審判事件之審理。 2 第22條之規定，依前項之規定，終結勞動審判事件之審理時準用之。在此情形時，同條第1項「該勞動審判進行時係屬該勞動審判事件」，應理解為「該勞動審判進行後，已係屬該勞動審判事件」。
第25条（費用の負担） 裁判所は、労働審判事件が終了した場合（第18条及び第21条第5項に規定する場合を除く。）において、必要と認めるときは、申立てにより又は職権で、当該労働審判事件に関する手続の費用の負担を命ずる決定をすることができる。	第25條（費用之負擔） 法院對已終結勞動審判事件，除第18條及第21條第5項規定之情形，認有必要外，得依聲請或本於職權，以裁定方式命令為該勞動審判事件相關程序費用之負擔。

第26条（事件の記録の閲覧等） 当事者及び利害関係を疎明した第三者は、裁判所書記官に対し、労働審判事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は労働審判事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。 2 民事訴訟法第91条第4項及び第5項並びに第92条の規定は、前項の記録について準用する。	第26條（筆録資料之閲覧） 當事人或經確認為具利害關係之第三人，得向法院書記官，請求勞動審判事件筆録資料之閲覧或複製、正本、謄本或抄本之交付，或該勞動審判事件相關之證明文件之交付。 2 民事訴訟法第91條第4項、第5項以及第92條的相關規定，前項之筆録準用之。
第27条（訴訟手続の中止） 労働審判手続の申立てがあった事件について訴訟が係属するときは、受訴裁判所は、労働審判事件が終了するまで訴訟手続を中止することができる。	第27條（訴訟程序之中止） 經聲請勞動審判程序之事件在訴訟係屬時，承審之法院在審理終結前得中止訴訟程序之進行。
第28条（即時抗告） 第3条第1項及び第2項、第6条、第21条第2項、第23条第1項並びに第25条の規定による決定に対しては、即時抗告をすることができる。	第28條（即時抗告） 對於依第3條第1項及第2項、第6項、第21條第2項、第23條第1項、第25條之規定作為之裁定，得即時抗告之。
第29条（非訟事件手続法及び民事調停法の準用） 労働審判事件に関しては、非訟事件手続法（明治31年法律第14号）第1編（第3条、第6条、第7条、第10条中民事訴訟に関する法令の規定中人証及び鑑定に関する規定を準用する部分、第11条、第13条、第15条、第21条並びに第32条を除く。）並びに民事調停法（昭和26年法律第222号）第11条、第12条、第16条及び第36条の規定を準用する。この場合において、非訟事件手続法第26条中「裁判前ノ手続及び裁判ノ告知ノ費用」とあるのは「労働審判事件ニ関スル手続ノ費用」と、民事調停法第11条中「調停の」とあるのは「労働審判手続の」と、「調停委員会」とあるのは「労働審判委員会」と、「調停手続」とあるのは「労働審判手続」と、同法第12条第1項中「調停委員会」とあるのは「労働審判委員会」と、「調停の」とあるのは「調停又は労働審判の」と、「調停前の措置」とあるのは「調停又は労働審判前の措置」と、同法第36条第1項中「前二条」とあるのは「労働審判法（平成16年法律第45号）第31条及び第32条」と読み替えるものとする。	第29條（日本自有銜接規定，譯略）
第30条（最高裁判所規則） この法律に定めるもののほか、労働審判手続に關し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。	第30條（最高法院規則） 除本法規定者外，有關勞動審判程序之必要事項，由最高法院規定訂定之
第31条（不出頭に対する制裁） 労働審判官の呼出しを受けた事件の関係人が正当な理由がなく出頭しないときは、裁判所は、五万円以下の過料に処する。	第31條（對不到場之制裁） 勞動審判官所傳喚之事件關係人，無正當理由而不到場者，法院應處以五萬元以下之罰鍰。

第32条（措置違反に対する制裁） 当事者が正当な理由がなく第29条において準用する民事調停法第12条の規定による措置に従わないときは、裁判所は、十万円以下の過料に処する。	第32條（對違反配合措施之制裁） 當事人無正當理由，於第29條準用民事調解法第12條所規定之措施（按：調解前之配合事項），不予遵守時，法院處以十萬元以下之罰鍰。
第33条（評議の秘密を漏らす罪） 労働審判員又は労働審判員であった者が正当な理由がなく評議の経過又は労働審判官若しくは労働審判員の意見若しくはその多少の数を漏らしたときは、三十万円以下の罰金に処する。	第33條（評議之洩密罪） 勞動審判員或曾為勞動審判員之人員，洩漏審判評議之經過，或勞動審判官、勞動審判員之意見及金額之多少時，處以三十萬圓以下之罰金。
第34条（人の秘密を漏らす罪） 労働審判員又は労働審判員であった者が正当な理由がなくその職務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしたときは、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。	第34條（人事洩密罪） 勞動審判官或勞動審判員在無正當理由之情形，將其執行職務所知悉之人事秘密，該洩漏者，處一年以下拘役或五十萬圓以下之罰金。



附件二：日本勞動審判規則

資料來源：日本最高裁判所規則第2號－2005（平成17）年1月1日公布

附註：本文由作者翻譯，委請吳慎宜老師校正，特此感謝。

原文	翻譯
第1条（趣旨） 労働審判法（平成16年法律第45号。以下「法」という。）による労働審判手続については、法に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。	第1條（目的） 労働審判法（平成16年法律第45號。以下稱「本法」）之勞動審判程序，除本法所定者外，依本規則之規定。
第2条（当事者の責務） 当事者は、早期に主張及び証拠の提出をし、労働審判手続の計画的かつ迅速な進行に努め、信義に従い誠実に労働審判手続を追行しなければならない。	第2條（當事人的責任義務） 當事者，應盡早提出主張及證據，致力於勞動審判程序有計劃且迅速進行，誠實信用地進行勞動審判程序。
第3条（管轄の合意の方式，法第2条） 法第2条の合意は、書面で行なければならない。	第3條（合意管轄之方式，本法第2條） 本法第2條之合意，應以書面為之。
第4条（移送の申立ての方式，法第3条） 法第2条の移送の申立ては、労働審判手続の期日においてする場合を除き、書面で行なければならない。 2前項の申立てをするときは、申立ての理由を明らかにしなければならない。	第4條（移送之聲請方式，本法第3條） 本法第2條移送之聲請，除於勞動審判程序期日為之者外，應以書面為之。 2前項聲請時，應敘明聲請之理由。
第5条（代理人の許可の申立ての方式，法第4条） 法第4条第1項ただし書の規定による許可の申立ては、代理人となるべき者の氏名、住所、職業及び本人との関係並びに当該申立ての理由を記載した書面で行なければならない。 2 前項の書面には、本人と代理人となるべき者との関係を証する文書を添付しなければならない。	第5條（代理人許可之聲請方式，本法第4條） 依本法第4條第1項但書之許可聲請，應以書面載明應為代理人之姓名、住所、職業、與本人的關係及聲請之理由。 2前項書面，應附加證明本人與應為代理人之關係的文書。
第6条（代理権の証明等，法第4条） 民事訴訟規則（平成8年最高裁判所規則第5号）第23条の規定は、労働審判手続における代理人について準用する。	第6條（代理權之證明等，本法第4條） 民事訴訟規則（平成8年最高法院規則第5號）第23條之規定，於勞動審判程序之代理人，準用之。
第7条（裁判所等に提出すべき書面） 民事訴訟規則第2条及び第3条（第1項第4号を除く。）の規定は、当事者又は代理人が裁判所又は労働審判委員会に提出すべき書面について準用する。	第7條（應提出於法院等之書面） 民事訴訟規則第2條及第3條（第1項第4款除外）之規定，於當事人或代理人應提出於法院或勞動審判委員會之書面，準用之。
第8条（通知） 労働審判手続における通知は、相当と認める方法によることができる。 2 裁判所書記官は、前項の通知をしたときは、その旨及び通知の方法を記録上明らかにしなければならない。 3 第1項の通知は、これを受けるべき者の所在が明らかでないとき、又はその者が外国に在るときは、することを要しない。この場合においては、裁判所書記官は、その事由を記録上明らかにしなければならない。	第8條（通知） 労働審判程序之通知，得以認為相當之方法為之。 2 法院書記官為前項通知時，應明確記錄主旨及通知方法。 3 第1項通知之收受人所在地不明或在外國時，無須通知。此時，法院書記官應將事由明確記錄。

第9条（労働審判手続の申立書の記載事項等，法第5条） 労働審判手続の申立書には、申立ての趣旨及び理由を記載するほか、次に掲げる事項を記載しなければならない。 (1) 予想される争点及び当該争点に関連する重要な事実 (2) 予想される争点ごとの証拠 (3) 当事者間においてされた交渉（あつせんその他の手続においてされたものを含む。）その他の申立てに至る経緯の概要 (4) 代理人（代理人がない場合にあっては、申立人）の住所の郵便番号及び電話番号（ファクシミリの番号を含む。） 2 前項の申立書に記載する申立ての理由は、申立てを特定するのに必要な事実及び申立てを理由づける具体的な事実を含むものでなければならない。 3 予想される争点についての証拠書類があるときは、その写しを第1項の申立書に添付しなければならない。 4 第1項の申立書を提出するには、これと同時に、相手方の数に3を加えた数の当該申立書の写し及び相手方の数と同数の前項の証拠書類の写しを提出しなければならない。	第9條（労働審判程序申請書之記載事項，本法第5條） 労働審判程序の申請書，除記載申請之意旨及理由外，應記載下列事項。 (1) 預設之爭點及與該爭點有關之重要事實 (2) 每一預設爭點之證據。 (3) 當事人所為之交渉（包含斡旋及其他所為的程序）或其他至申請為止經過之概要。 (4) 代理人（無代理人時，申請人）之住所郵便區號及電話號碼（包括傳真號碼） 2 前項申請書記載之申請理由，應包確定申請之必要事實及申請所附理由之具體事實。 3 有預設爭點之證據文件時，應將副本附加於第1項的申請書。 4 提出第1項申請書，應同時提出相對人數加3之申請書副本及相對人數同數之前項證據文件之副本。
第10条（労働審判手続の申立書の写し等の送付，法第5条） 裁判所は、法第6条の規定により労働審判手続の申立てを却下する場合を除き、前条第4項の規定により提出された申立書の写し及び証拠書類の写し（これとともに提出された証拠説明書を含む。）を相手方に送付しなければならない。ただし、労働審判手続の期日を経ないで法第24条第1項の規定により労働審判事件を終了させる場合は、この限りでない。	第10條（労働審判程序申請書副本之送達，本法第5條） 除依本法第6條規定撤回労働審判程序之申請外，法院應將依前條第4項所提申請書之副本及證據文件（含提出之證據說明書）送達相對人。但，未經労働審判程序期日，依本法第24條第1項規定終了労働審判事件者，不在此限。
第11条（申立ての取下げの方式等） 労働審判手続の申立ての取下げは、労働審判手続の期日においてする場合を除き、書面で行なければならない。 2 労働審判手続の申立てが取り下げられた場合（相手方が出頭した労働審判手続の期日においてされた場合を除く。）は、裁判所書記官は、第9条第4項の申立書の写しの送付を受けた相手方に対し、その旨を通知しなければならない。	第11條（申請之撤回方式等） 労働審判程序申請之撤回，除於労働審判程序期日為之者外，應以書面為之。 2 労働審判程序之申請撤回時（相對人出庭之労働審判程序期日除外），法院書記官應將要旨通知收受第9條第4項申請書副本之相對人。
第12条（労働審判員の除斥，法第11条） 民事訴訟規則第10条及び第11条の規定は、労働審判員の除斥について準用する。	第12條（労働審判員之迴避，本法第11條） 民事訴訟規則第10條以及第11條規定，於労働審判員之迴避，準用之。
第13条（労働審判手続の第1回の期日の指定，法第14条） 労働審判官は、特別の事由がある場合を除き、労働審判手続の申立てがされた日から40日以内の日に労働審判手続の第1回の期日を指定しなければならない。	第13條（労働審判程序第1次期日指定，本法第14條） 労働審判官，除有特別之事由，應於労働審判程序申請日起之40日內，指定労働審判程序之第1次期日。

第14条（答弁書の提出期限） 労働審判官は、答弁書の提出をすべき期限を定めなければならない。 2 前項の期限は、答弁書に記載された事項について申立人が前条の期日（以下「第1回期日」という。）までに準備をするのに必要な期間をおいたものでなければならない。	第14條（答辯書之提出期限） 労働審判官，應訂定答辯書提出之期限。 2 前項期限應為申請人至前條期日（以下稱「第1回期日」）止，準備答辯書所必要之期間。
第15条（呼出状の記載事項） 当事者に対する第1回期日の呼出状には、第1回期日の前にあらかじめ主張、証拠の申出及び証拠調べに必要な準備をすべき旨を記載しなければならない。 2 相手方に対する前項の呼出状には、同項に規定する事項のほか、前条第1項の期限までに答弁書を提出すべき旨を記載しなければならない。	第15條（通知書之記載事項） 對當事人第1回期日之通知書，應記載第1回期日前就預先主張、證據提出及證據調查為必要準備之意旨。 2 對相對人之前項通知書，除記載同項規定的事項外，應記載至前條第1項期限止應提出答辯書之意旨。
第16条（答弁書の提出等） 相手方は、第14条第1項の期限までに、次に掲げる事項を記載した答弁書を提出しなければならない。 (1) 申立ての趣旨に対する答弁 (2) 第9条第1項の申立書に記載された事実に対する認否 (3) 答弁を理由づける具体的な事実 (4) 予想される争点及び当該争点に関連する重要な事実 (5) 予想される争点ごとの証拠 (6) 当事者間においてされた交渉（あつせんその他の手続においてされたものを含む。）その他の申立てに至る経緯の概要 (7) 代理人（代理人がない場合にあっては、相手方）の住所の郵便番号及び電話番号（ファクシミリの番号を含む。） 2 予想される争点についての証拠書類があるときは、その写しを答弁書に添付しなければならない。 3 答弁書を提出するには、これと同時に、その写し3通を提出しなければならない。	第16條（答辯書の提出等） 相對人至第14條第1項期限為止，應提出記載下列事項之答辯書。 (1) 對聲請意旨之答辯 (2) 第9條第1項聲請書所載事實之認否 (3) 答辯附理由之具體事實 (4) 預設之爭點及該爭點相關之重要事實 (5) 每一預設爭點之證據 (6) 當事人所為之交渉（包含斡旋及其他所為的程序）或其他至聲請為止經過之概要。 (7) 代理人（無代理人時，他方）之住所郵遞區號及電話號碼（包含傳真號碼） 2 預設爭點有證據文件時，應將副本附加於答辯書。 3 提出答辯書之同時，應提出副本三份
第17条（答弁に対する反論） 相手方の答弁に対する反論（これに対する再反論等を含む。以下この項において同じ。）を要する場合には、労働審判手続の期日において口頭とするものとする。この場合において、反論をする者は、口頭での主張を補充する書面（以下「補充書面」という。）を提出することができる。 2 補充書面を提出するには、これと同時に、その写し3通を提出しなければならない。	第17條（對答辯的反駁） 須就相對人答辯反駁（包含對起之再反駁，以下同）時，於勞動審判程序期日以口頭為之。此時，反駁者得提出補充口頭主張之書面（以下稱「補充書面」）。 2 提出補充書面之同時，應提出副本三份。
第18条（労働審判手続の申立書等の記載の方法） 第9条第1項の申立書、答弁書又は補充書面は、できる限り、申立て又は答弁を理由づける事実についての主張とそれ以外の事実についての主張とを区別して、簡潔に記載しなければならない。	第18條（勞動審判程序聲請書等之記載方法） 第9條第1項の聲請書、答辯書或補充書面，應儘可能區別聲請或答辯所附理由之事實的主張與其他事實的主張，並予以簡潔記載。
第19条（補充書面の提出等の期限） 労働審判官は、補充書面の提出又は証拠の申出をすべき期限を定めることができる。	第19條（補充書面提交等之期限） 労働審判官得定補充書面之提出或證據聲請之期限。

第20条（書類の送付） 直送（当事者の相手方に対する直接の送付をいう。以下同じ。）その他の送付は、送付すべき書類の写しの交付又はその書類のファクシミリを利用しての送信によってする。 2 裁判所が当事者その他の関係人に対し送付すべき書類の送付に関する事務は、裁判所書記官が取り扱う。 3 当事者が次に掲げる書面を提出するときは、これについて直送をしなければならない。 (1) 答弁書 (2) 補充書面 (3) 申立ての趣旨又は理由の変更を記載した書面 (4) 証拠書類の写し（第9条第4項の規定により提出されたものを除く。） (5) 証拠説明書（第9条第4項の証拠書類の写しとともに提出されたものを除く。） (6) 第34条第1項の書面 (7) 第34条第2項の費用計算書 4 当事者が直送をしなければならない書類について、直送を困難とする事由その他相当とする事由があるときは、当該当事者は、裁判所に対し、当該書類の相手方への送付を裁判所書記官に行わせるよう申し出ることができる。	第20條（文件的送達） 直接送達（指對相對人之直接的送達，以下同）或其他之送達，以應送達文件副本之交付或其他文件傳真傳送為之。 2 法院對當事人及其他的關係人應送達文件之寄送事務，由法院書記官處理之。 3 當事人提出下列之書面時，必須直接送達。 (1)答辯書 (2)補充書面 (3)記載申請意旨或理由變更之書面 (4)證據文件之副本（依第9條第4項規定提出者除外） (5)證據說明書（與第9條第4項證據文件之副本同時提出者除外） (6)第34條第1項之書面 (7)第34條第2項之費用計算書 4 當事人應直接送達的文件，有直接送達困難之事由或其他相當理由時，當事人得向法院聲請，委由法院書記官將各該文件送達相對人。
第21条（労働審判手続の期日における手続等，法第15条） 労働審判委員会は、第1回期日において、当事者の陳述を聴いて争点及び証拠の整理をし、第1回期日において行うことが可能な証拠調べを実施する。 2 労働審判官は、第1回期日において審理を終結できる場合又は第1回期日において法第24条第1項の規定により労働審判事件を終了させる場合を除き、次回期日を指定し、当該期日に行う手続及び当該期日までに準備すべきことを当事者との間で確認するものとする。	第21條（労働審判程序期日之程序等，本法第15條） 労働裁判委員會於第1回期日聽取當事人之陳述及爭點與證據之整理，實施可能的證據調查。 2 除於第1回期日終結審理或依第24條第1項規定於第1回期日終了労働裁判事件者外，労働審判官應指定下次期日，與當事人間確認該期日進行之程序及至該期日止應準備之事項。
第22条（調停） 労働審判委員会は、審理の終結に至るまで、労働審判手続の期日において調停を行うことができる。 2 裁判所書記官は、前項の調停において当事者間に合意が成立したときは、当該合意の内容並びに当事者の氏名又は名称及び住所並びに代理人の氏名を、調書に記載しなければならない。	第22條（調解） 労働審判委員會至審理終結為止，得於労働審判程序期日進行調解。 2 前項調解於當事人間成立合意時，法院書記官應將該合意之内容及當事人之姓名、名稱、住所及代理人之姓名記載於筆錄。
第23条（手続の分離又は併合） 労働審判委員会は、手続の分離若しくは併合を命じ、又はその命令を取り消すことができる。 2 労働審判委員会は、手続の併合を命ずるときは、あらかじめ当事者の意見を聴かなければならない。	第23條（程序之分立與合併） 労働審判委員會得命程序之分立或合併及取消該命令。 2 労働審判委員會命程序合併時，應事先聽取當事人之意見。
第24条（利害関係人の参加についての意見聴取） 労働審判委員会は、労働審判手続の結果について利害関係を有する者が労働審判手続に参加することを許可し、又は当該者を労働審判手続に参加	第24條（利害關係人參加之意見聽取） 労働審判委員會，允許労働審判程序之結果有利害關係之人參加労働審判程序，或命各該人員參加労働審判程序時，應事先聽取當事人之意見。

させる場合には、あらかじめ当事者の意見を聴かなければならない。	
第25条（調書の作成等） 裁判所書記官は、労働審判手続の期日について、その経過の要領を記録上明らかにしなければならない。 2 裁判所書記官は、労働審判官が命じた場合には、労働審判手続の調書を作成しなければならない。 3 労働審判手続の調書には、次に掲げる事項を記載し、裁判所書記官が記名押印し、労働審判官が認印しなければならない。 (1) 事件の表示 (2) 労働審判官、労働審判員及び裁判所書記官の氏名 (3) 出頭した当事者及び代理人の氏名 (4) 期日の日時及び場所 (5) 申立ての取下げがあったときは、その旨 (6) 証拠調べが実施されたときは、その概要 (7) 審理の終結の宣言があったときは、その旨 (8) 労働審判官が記載を命じた事項	第25條（筆錄之作成） 法院書記官應明確記錄勞動審判手續期日之經過要點。 2 勞動審判官命令時，法院書記官應製作勞動裁判程序之筆錄。 3 勞動裁判手續之筆錄應記載下列的事項，法院書記官簽名蓋章，勞動審判官蓋章。 (1) 事件之表示 (2) 勞動審判官，勞動裁判員及法院書記官之姓名 (3) 出席之當事人及代理人的姓名 (4) 期日之時間及場所 (5) 聲請撤回時，其意旨 (6) 實施證據調查時，其概要 (7) 審理終結宣布時，其意旨 (8) 勞動審判官命令記載之事項
第26条（申立ての趣旨又は理由の変更） 申立人は、申立ての基礎に変更がない限り、申立ての趣旨又は理由を変更することができる。 2 申立ての趣旨又は理由の変更は、書面で行なければならない。 3 前項の書面を提出するには、これと同時に、その写し3通を提出しなければならない。 4 労働審判委員会は、申立ての趣旨又は理由を変更することにより3回以内の期日において審理を終結することが困難になると認めるときは、その変更を許さないことができる。	第26條（聲請之意旨與理由之變更） 聲請人以未變更聲請基礎為限，得變更聲請之意旨或理由。 2 聲請之意旨或理由之變更，應以書面為之。 3 提出前項書面之同時，應提出副本三份。 4 勞動審判委員會認為變更聲請之意旨及理由致三次之期日內難以終結審理時，得不許其變更。
第27条（主張及び証拠の提出の時期） 当事者は、やむを得ない事由がある場合を除き、労働審判手続の第2回の期日が終了するまでに、主張及び証拠書類の提出を終えなければならない。	第27條（主張及證據的提出時期） 當事人除有不得已之事由，應於第二回期日結束為止，終了主張及證書文件之提出。
第28条（審判書，法第20条） 法第20条第3項の審判書には、主文及び理由の要旨を記載するほか、次に掲げる事項を記載し、労働審判委員会を構成する労働審判官及び労働審判員が記名押印しなければならない。 (1)事件の表示 (2)当事者の氏名又は名称及び住所並びに代理人の氏名 (3)審判の年月日 (4)裁判所の表示 2 前項の労働審判員が審判書に記名押印することに支障があるときは、労働審判官が審判書にその事由を付記して記名押印しなければならない。	第28条（審判書，本法第20條） 本法第20條第3項之審判書，除了記載主文及理由之要旨外，應記載下列事項，由組成勞動裁判委員會之勞動審判官及勞動審判員簽名蓋章。 (1)事件之表示 (2)當事人之姓名、名稱、住所以及代理人之姓名 (3)審判之年月日 (4)法院之表示 2 前項勞動審判員於審判書簽名蓋章有困難時，勞動審判官應註記該事由於審判書並簽名蓋章。
第29条（審判書の送達，法第20条） 法第20条第4項の規定による審判書の送達は、審	第29條（審判書之送達，本法第20條） 依本法第20條第4項規定，審判書之送達以審判

判書の正本によってする。 2 民事訴訟規則第39条、第43条及び第44条の規定は、法第20条第4項の規定による送達について準用する。	書之正本為之。 2 民事訴訟規則第39條，第43條及第44條規定，於本法第20條第4項所定之送達，準用之。
第30条（審判書に代わる調書の記載事項，法第20条） 法第20条第7項の調書には、次に掲げる事項を記載しなければならない。 (1)主文及び理由の要旨 (2)当事者の氏名又は名称及び住所並びに代理人の氏名 (3)第25条第3項各号に掲げる事項	第30条（代審判書之筆録之記載事項，本法第20條） 本法第20條第7項之筆録，應記載下列事項。 (1)主文及理由之要旨 (2)當事人之姓名、名稱、住所以及代理人之姓名 (3)第25條第3項各款所列之事項
第31条（異議の申立ての方式等，法第21条） 法第21条第1項の異議の申立ては、書面で行なければならない。 2 法第21条第3項の規定により労働審判が効力を失ったときは、裁判所書記官は、異議の申立てをしていない当事者に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならない。	第31條（異議之聲請方式等，本法第21條） 本法第21條第1項之異議聲請，應以書面為之。 2 依本法第21條第3項規定勞動裁判失其效力時，法院書記官應將其要旨即時通知未請異議之當事人。
第32条（訴状とみなす書面，法第22条） 法第22条第1項（法第23条第2項及び第24条第2項において準用する場合を含む。）の規定により訴えの提起があったものとみなされたときは、民事訴訟規則第56条から第58条までの規定の適用については、第9条第1項の申立書及び第26条第2項の書面を訴状とみなす。	第32條（視為書狀之書面，本法第22條） 依本法第22條第1項（包含於本法第23條在第2項及第24條第2項準用時）規定視為起訴時，就民事訴訟規則從第56條至第58條之適用，第9條第1項之聲請書及第26條第2項之書面視為訴狀。
第33条（労働審判事件の終了の場合の処置，法第24条） 法第24条第1項の規定により労働審判事件が終了したときは、裁判所書記官は、その旨及び終了の年月日を記録上明らかにしなければならない。 2 前項に規定する場合においては、裁判所書記官は、当事者に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならない。ただし、労働審判手続の期日において労働審判事件を終了した場合に、その期日に出頭していた当事者については、この限りでない。	第33條（勞動審判事件終了時之處置，本法第24條） 依本法第24條第1項之規定勞動審判事件終了時，法院書記官應明確記錄其意旨及終了之年月日。 2 前項規定之情形，法院書記官應即將其意旨通知當事人。但於勞動審判期日終了勞動審判事件者，於該期日出席之當事人，不在此限。
第34条（費用の負担の申立ての方式等，法第25条） 法第25条の申立ては、書面で行なければならない。 2 裁判所は、費用の裁判をするについて必要があると認めるときは、当事者に費用計算書の提出を命ずることができる。	第34條（費用負擔之聲請方式，本法第25條） 本法第25條之聲請，應以書面為之。 2 法院認為有為費用裁判之必要時，得命當事人提出費用計算書。
第35条（閲覧等の制限の申立ての方式等，法第26条） 民事訴訟規則第34条の規定は、法第26条第2項において準用する民事訴訟法（平成8年法律第99号）第92条の規定による秘密記載部分の閲覧等について準用する。	第35條（閲覧之限制與聲請方式，本法第26條） 民事訴訟法規則第34條規定，於依本法第26條第2項準用民事訴訟法（平成8年法律第109號）第92條規定之秘密記載之閲覧，準用之。

附件三：日本勞動審判員規則

資料來源：日本最高裁判所規則第3號－2005（平成17）年1月1日公布

附註：本文由作者翻譯，委請吳慎宜老師校正，特此感謝。

原文	翻譯
第1条 労働審判員は、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で六十八歳未満のものの中から、最高裁判所が任命する。ただし、特に必要がある場合においては、六十八歳未満の者であることを要しない。	第1條 勞動審判員由最高法院於勞動關係具有專業知識經驗且未滿六十八歲之人，任命之。但有特別必要時，則不限於未滿六十八歲。
第2条 次の各号のいずれかに該当する者は、労働審判員に任命することができない。 (1)禁錮以上の刑に処せられた者 (2)労働関係に関する法令の規定に違反し、罰金の刑に処せられた者 (3)公務員として免職の懲戒処分を受け、当該処分の日から二年を経過しない者 (4)第6条第2項第2号又は第3号の規定により労働審判員を解任された者	第2條 有下列情況之一，不能任命為勞動審判員： (1)被處有期徒刑以上之刑者 (2)違反勞動關係法令，被處罰金之刑者 (3)受公務員免職之懲戒處分，自該處分之日起未滿二年者 (4)依第6條第2項第2款或第3款之規定，被解除勞動審判員者
第3条 労働審判員の任期は、二年とする。	第3條 勞動審判員之任期為二年。
第4條 労働審判員の所属する地方裁判所（以下「所属地方裁判所」という。）は、最高裁判所が定める。	第4條 勞動審判員所屬之地方法院(以下稱「所屬地方法院」)，由最高法院定之。
第5条 所属地方裁判所以外の他の地方裁判所における労働審判事件の処理のために特に必要がある場合においては、当該他の地方裁判所と所属地方裁判所に共通する直近上級の裁判所が、所属地方裁判所の労働審判員に当該他の地方裁判所の労働審判員の職務を行わせることができる。	第5條 有於所屬地方法院以外之其他地方法院處理勞動審判事件之特別必要時，該他地方法院與所屬地方法院共同之直接上級法院，得命所屬地方法院之勞動審判員執行該他地方法院勞動審判員之職務。
第6条 最高裁判所は、労働審判員が第2条第1号から第3号までのいずれかに該当するに至ったときは、これを解任しなければならない。 2 最高裁判所は、労働審判員が次の各号のいずれかに該当するときは、これを解任することができる。 (1)心身の故障のため職務の執行ができないと認められるとき。 (2)職務上の義務違反があると認められるとき。 (3)中立かつ公正な立場において職務を行うことができないと認めるに足りる行為、労働審判手続に対する信頼を損なうおそれのある行為その他の労働審判員たるに適しない行為があると認められるとき。	第6條 勞動審判員有第2條第1款至第3款情事之一，最高法院應予解任。 2 勞動審判員有下列各款之一時，最高法院得予解任： (1)經認定因身心障礙能不執行職務時 (2)經認定有職務上義務之違反時 (3)有足以認定不能中立且公正執行職務之行為，或經認定有損及對勞動審判程序之信賴之虞的行為，或其他不適任勞動審判員之行為時。

第7条 労働審判員が所屬地方裁判所で職務を行う場合には、次項の規定により旅費を支給する。 2 旅費は、鉄道賃、船賃及び車賃の三種とし、その金額は、国家公務員等の旅費に関する法律（昭和25年法律第114号。次項において「旅費法」という。）の規定に基づいて受ける旅費の金額と同一とする。 3 第1項に規定する場合を除き、労働審判員には、旅費、日当及び宿泊料を支給するものとし、その種類及び金額は、旅費法の規定に基づいて受ける旅費の種類及び金額と同一とする。 4 前3項に定めるもののほか、労働審判員に支給する旅費、日当及び宿泊料については、別に最高裁判所の定めるところによる。	第7條 勞動審判員在所屬地方法院執行職務時，依第2項之規定支付旅費。 2 旅費，有火車費，船費及車費的三種，其金額，與依國家公務員旅費相關法律(昭和25年法律124號。以下稱「旅費法」)所受之旅費金額同一。 3 除第1項規定外，應支付勞動審判員旅費、津貼及住宿費，其種類及金額，與依據旅費法所受之旅費の種類及金額同一。 4 前三項規定外，支給勞動審判員之旅費、津貼及住宿費，另由最高法院定之。
--	--



附件四：台灣專家參審試行條例草案條文對照表

資料來源：司法院網站，<http://www.judicial.gov.tw/>

草 案 條 文	說 明
第1章 總則	章 名
第1條 為增進法院於裁判上認事用法之適當性及公正性，以保護訴訟當事人之利益，提升國民對司法之信賴，特制定本條例。	一、為增進法院關於法律外之專業知識，期能發現真實、促進訴訟，確保裁判之公正性，以保護當事人實體利益與程序利益，提升國民對司法之信賴，爰制定本條例。 此一制度於我國係屬初設，如何使其符合我國國情，尚待試行，爰規定其為非常態之訴訟程序。
第2條 條例所規定之參審法庭，由法官及參審官組成，共同行使審判權。	一、我國訴訟案件向由具法律專業知識之法官審判，依本條例立法意旨，可由具備法律外專業知識技能之國民參與審判，此項審判制度有別於通常訴訟程序，自應有法律依據，爰訂定本條規定。 參與審判之專家，應賦與正式名稱，並與法院組織法所稱之法官相區別，爰稱為「參審官」。
第3條 參審法庭應依據法律獨立審判。 參審官依本條例行使審判權時，與法官有相同之權責。但本條例另有規定者，依其規定。	一、參審法庭行使審判權時，法官與參審官均應依據法律獨立審判，不受任何干涉，爰訂定第一項。 二、參審官依本條例行使審判權時，與法官相同，有參與評議及表決之職權，並有保守評議秘密之義務，惟本條例另有規定者，如第九條第二項之情形，應依其規定，爰訂定第二項。
第4條 參審官為榮譽職，於參與審理期日酌給日費及旅費，並得視參與審判事務之繁簡，於訴訟終結時酌給報酬。 前項日費、旅費及報酬，由國庫負擔。其支給辦法，由司法院定之。	一、國民擔任參審官為司法民主化之體現，亦為踐行其社會責任，故規定參審官為榮譽職。又為鼓勵國民擔任參審官，於參與審理期日，應酌給日費及旅費，並得視參與審判事務之繁簡，於訴訟終結時酌給報酬。爰訂定第一項。 二、參審官之日費、旅費及報酬由國家編列預算支給，非屬訴訟費用之一部。其支給辦法，宜由司法院視社會經濟狀況等因素定之。爰訂定第二項。
第2章 試行參審之案件種類	章 名
第5條 下列民事事件，當事人得向第一審法院聲請由參審法庭審判之： 一 因醫療行為涉訟者。 二 因營建工程涉訟者。 三 因著作權、商標權、專利權、電路布局權、營業秘密涉訟者。 四 因海洋污染、土壤及地下水污染、水污染、輻射污染、空氣污染、噪音管制、廢棄物清理、毒性化學物質管理、飲用水管理、環境用藥管理涉訟者。 五 因證券交易法、期貨交易法、證券投資信託及顧問法、銀行法之法律關係所生之爭執涉訟者。 六 因海商法之法律關係所生之爭執涉訟者。 七 因勞動契約、勞工安全涉訟者。 前項聲請，應於第一次言詞辯論期日前，以書狀為之。其行準備程序者，應於第一次期日前，以書狀為之。 第一項所列事件，經當事人合意聲請者，法院及當事人均應受其合意之拘束。其合意應以書面為之。 第一項所列事件，如有由專家參審之必要者，得由當事人之一方，向第一審法院聲請由參審法庭審判之。由共同訴訟人聲請者，應由其全	一、本制度試行之初，範圍不宜過廣，爰訂定第一項，酌定民事訴訟事件試行專家參審之範圍。又第一項第四款所列因土壤及地下水污染、水污染而涉訟者，係指因土壤及地下水污染整治法第十四條第三項、第二十五條第三項、水污染防治法第七十條規定，而提起民事訴訟者，附此敘明。 二、當事人對於民事事件是否行專家參審，固有聲請權，惟如已進行言詞辯論程序，始聲請由參審法庭審判之，已進行之程序即形同浪費，不符程序安定之要求。又行準備程序者，基於同一理由，亦應於第一次期日前，以書狀為之。爰訂定第二項，明定當事人提出聲請之時期及方式，以資限制。 三、為求程序安定，當事人應受其合意之拘束，不得變更合意或撤回合意。又為求明確及慎重，當事人之合意，應以書面為之。爰訂定第三項。又得由參審法庭審判者，以案件應行通常訴訟程序，且其重要爭點之審理涉及法律以外相關專業知識或技能者為限，為本條例第八條所明定，當事人合意聲請由參審法庭審判，自亦受該等要件之拘束，法院裁定時應斟酌其聲請是否具備本條例第八條之要件，乃屬當然。 四、當事人之一方得就第一項所列事件，向第一審法院聲請由參審法庭審判之。為避免程序兩歧，並利訴訟經濟，當事人之一方有數人時，不論其訴訟為普通共同訴訟，抑或必要共同訴訟，均應由其全

體為之。 前項情形，法院應徵詢他方當事人之意見，就其聲請為裁定。經裁定准許者，不得撤回其聲請。 駁回聲請之裁定，得為抗告。但不得再抗告。 第一項所列事件，法院認為必要時，得依職權裁定由參審法庭審判之。法院裁定前，應徵詢當事人之意見。雙方當事人未表示反對之意見者，法院應裁定行之。 第一項所列事件，第一審未由參審法庭審判者，當事人於第二審仍得合意聲請由參審法庭審判之。其合意亦應以書面為之。	體共同聲請。爰訂定第四項。 五、為兼顧正義之實現與訴訟經濟，法院受理參審之聲請後，應徵詢他方當事人之意見，審酌有無由專家參審之必要，再為裁定。又為免已進行之程序形同浪費，明定經法院裁定行專家參審者，不得撤回其聲請。爰訂定第五項。 六、法院准許參審聲請之裁定為訴訟程序進行中所為之裁定，且專家參與審判可增進法院關於法律外之專業知識，於當事人並無不利，當事人不得對之提起抗告。惟為保障當事人之程序選擇權，明定當事人對於駁回參審聲請之裁定，得提起抗告，以昭慎重。又為免延滯訴訟，且當事人之程序選擇權業經抗告程序加以保障，明定對於抗告法院之裁定，不得再抗告，以求程序安定。爰訂定第六項。 七、法院認為民事事件有由專家參審之必要者，縱當事人未聲請，亦得依職權裁定由參審法庭審判之。法院裁定前，應徵詢當事人之意見，如雙方當事人表示同意，或未表示反對之意見，法院應裁定行專家參審，如當事人一方或雙方表示反對之意見，是否行專家參審，仍應由法院依職權斟酌之。爰訂定第七項。 八、民事訴訟特重當事人之程序主體地位及程序選擇權，因此於第一審雖未行專家參審，當事人於第二審仍得聲請由參審法庭審判，惟其聲請僅得以書面合意為之。爰訂定第八項。
第6條 下列刑事案件經檢察官提起公訴者，被告得向第一審法院聲請由參審法庭審判之： 一 刑法第一百七十三條第一項至第三項、第一百七十四條、第一百七十七條、第一百八十七條之二、第一百八十七條之三、第一百九十條、第一百九十條之一、第一百九十三條及第三百五十八條至第三百六十二條案件。 二 因醫療行為致死或重傷案件。 三 因交通肇事致死或重傷案件。 四 勞工安全衛生法第三十一條案件。 五 性侵害犯罪案件。 六 違反著作權法、商標法案件。 七 違反證券交易法、期貨交易法及證券投資信託及顧問法案件。 八 少年刑事案件。 被告為未成年人者，應與其法定代理人共同為前項之聲請。 被告有數人，其一人聲請由參審法庭審判者，效力及於其他被告。 第一項及第二項聲請，應於第一次審判期日前，以書狀為之。 第一項及第二項之聲請，法院應徵詢檢察官之同意。其經檢察官同意者，法院應受其拘束。檢察官不同意者，法院應就被告之聲請為裁定。經裁定准許者，不得撤回其聲請。 駁回聲請之裁定，得抗告。 第一項所列案件，法院認為必要時，得依職權裁定由參審法庭審判之。法院於裁定前，應徵詢檢察官及被告之意見。雙方未表示反對之意見者，法院應裁定行之。	一、本制度試行之初，範圍不宜過廣，爰規定先就公訴案件試行之，並酌定本條第一項第一款至第八款刑事案件，試行專家參審之範圍。法院審理少年刑事案件除為發現真實外，尚以妥適保護少年為目的，爰將少年刑事案件均予列入。 二、參審程序較一般訴訟程序繁瑣且慎重，對於行專家參審之案件，被告之上訴權，有予以限制之必要，此為本條例第三十八條規定之理由。案件是否行專家參審，對被告而言，利害互見，宜由被告自行斟酌，檢察官不宜主動介入，故規定僅被告有聲請權。 三、被告為未成年人者，尚無能力判斷是否願受上訴權之限制而聲請參審，故為保護其權益，乃規定應與其法定代理人共同聲請參審，爰訂定第二項。 四、同一案件共同被告聲請參審者，固應適用參審程序，而未聲請者，如仍適用通常訴訟程序，非僅有違訴訟之經濟，更易致裁判兩歧而損司法之公信力，故規定聲請參審之效力，及於其他被告，爰訂定第三項。 五、被告對於刑事案件是否行專家參審，雖有聲請權，但如已進入審判程序，始聲請參審，則已進行之程序即形同浪費，尚非所宜，故規定被告提出聲請之時期及方式，以資限制，爰訂定第四項。 六、被告提出參審之聲請後，為兼顧正義之實現與訴訟之經濟，宜由檢察官先行衡酌是否須行專家參審，故法院應送交檢察官徵求同意。且專家參審之聲請，屬於當事人訴訟權行使之方式，如經檢察官同意者，法院應受其拘束；檢察官不同意者，法院應就被告之聲請為裁定。又為免已進行之程序形同浪費，故規定經法院裁定行專家參審者，不得撤回聲請。爰訂定第五項。又案件得由參審法庭審判者，以該案件應行通常訴訟程序，且其重要爭點之審理涉及法律以外相關專業知識或技能者為限，為本

	條例第八條所明定，被告聲請由參審法庭審判，自應受該等要件之拘束，法院裁定時應斟酌其聲請是否具備該等要件，乃屬當然。 七、對於駁回參審聲請之裁定，准許抗告，用昭慎重，爰訂定第六項。另對於抗告法院之裁定，依本條例第四十四條準用刑事訴訟法第四百十五條第一項規定，不得再行抗告，附此敘明。 八、法院認為刑事案件有必要由專家參審者，縱被告未聲請，亦得依職權裁定由參審法庭審判之。法院於裁定前，應徵詢檢察官及被告之意見。如檢察官及被告均表示同意，或未表示反對之意見，法院應裁定行專家參審。如檢察官或被告一方或雙方表示反對之意見，則是否行專家參審，仍應由法院依職權斟酌之。爰訂定第七項。
第7條 下列行政訴訟事件，當事人得向高等行政法院聲請由參審法庭審判之： 一 因商標權、專利權、電路布局權涉訟者。 二 因海洋污染、土壤及地下水污染、水污染、空氣污染、噪音管制、廢棄物清理、毒性化學物質管理、飲用水管理、環境用藥管理涉訟者。 三 其他涉及專門知識或特殊經驗法則，且有維護重大公益之必要者。 前項聲請，應於第一次言詞辯論期日前，以書狀為之。其行準備程序者，應於第一次期日前，以書狀為之。 第一項第一款、第二款之聲請經其他當事人同意者，法院應受其拘束。 第一項之聲請，法院應徵詢其他當事人之意見，就聲請為裁定。經裁定准許者，不得撤回其聲請。由共同訴訟人聲請者，應由其全體為之。 駁回聲請之裁定，得抗告。 第一項所列事件，法院認為必要時，得依職權裁定由參審法庭審判之。法院於裁定前，應徵詢當事人之意見。當事人未表示反對之意見者，法院應裁定行之。	一、行政訴訟事件得聲請專家參審之當事人，依行政訴訟法第二十三條規定定之。又本制度試行之初，範圍不宜過廣，爰予適度酌定本條第一項第一款、第二款行政訴訟事件試行專家參審之範圍。此外，鑑於行政訴訟事件類型龐雜，第一款、第二款所規範者，限於一隅，舉凡重要基本經濟工業設廠許可否准、對政黨處分適法與否等，亟需兼具專門知識技能及與訴訟當事人具有相同背景之國民參與之行政訴訟，均有採行專家參審之必要，為免掛一漏萬，爰有維護重大公益之必要者為限，訂定第一項第三款。 二、當事人對於行政訴訟事件是否行專家參審，雖有聲請權，惟如已進行言詞辯論程序，始聲請由參審法庭審判之，已進行之程序即形同浪費，不符程序安定之要求。又行準備程序者，基於同一理由，亦應於第一次期日前，以書狀為之，爰訂定第二項，明定當事人提出聲請之時期及方式，以資限制。 三、專家參審之聲請，屬於當事人訴訟權行使之方式，如經其他當事人同意者，法院應受其拘束，爰訂定第三項。又得由參審法庭審判者，以案件應行通常訴訟程序，且其重要爭點之審理涉及法律以外相關專業知識或技能者為限，為本條例第八條所明定，法院裁定時應斟酌當事人之聲請是否具備本條例第八條之要件，乃屬當然。 四、當事人提出參審之聲請後，為追求公益均衡，法院應徵詢其他當事人之意見，再為裁定。又為免已進行之程序形同浪費，故規定經法院裁定行專家參審者，不得撤回其聲請。原告、被告或參加人有數人時，應由共同訴訟人全體聲請。爰訂定第四項。 五、為保障當事人之程序選擇權，對於駁回參審聲請之裁定，得提起抗告，以昭慎重，爰訂定第五項。 六、法院如認為行政訴訟事件有必要由專家參審者，縱當事人未聲請，亦得依職權裁定由參審法庭審判之。惟法院於裁定前，應徵詢兩造及依行政訴訟法第四十一條及第四十二條參加訴訟人之意見。如當事人表示同意，或未表示反對之意見，法院應裁定行專家參審，如當事人有表示反對之意見者，是否行專家參審，仍應由法院依職權斟酌之。爰訂定第六項。
第8條 前三條所列案件得由參審法庭審判者，以該案件應行通常訴訟程序，且其重要爭點之審理涉及法律以外相關專業知識或技能者為限。	一、本條例之制定，係為增進法官關於法律以外之專業知識，期藉由專家參與審判之新制，發揮迅速妥適解決紛爭之功能，並合理使用司法資源，爰明定本條例第五條至第七條所列案件得由參審法庭審

依前三條規定聲請專家參審者，應於聲請書狀具體表明案件重要爭點之審理涉及法律以外相關專業知識或技能之理由。 聲請書狀未依前項規定表明者，應於提出聲請後十日內補提理由書；未提出者，毋庸命其補正，由法院以裁定駁回之。	判者，以該案件應行通常訴訟程序，且其重要爭點之審理涉及法律以外相關專業知識或技能者為限。 二、本條所稱重要爭點之審理涉及法律以外相關專業知識或技能者，係指各該訴訟爭點之整理及事實之認定，涉及法律以外相關專業知識或技能者而言。 三、為防止當事人動輒藉詞案件重要爭點之審理涉及法律以外相關專業知識或技能而聲請專家參審，延滯訴訟終結，耗費司法資源，並便於法院得以迅速進行審查，允宜要求聲請人於聲請書狀具體表明案件重要爭點之審理涉及法律以外相關專業知識或技能之理由，爰於第二項明定聲請之程式。 四、為使聲請人有較充裕時間準備相關理由書狀，如其未於聲請書狀表明上開理由者，許其於提出聲請後十日內補提理由書。惟為免延滯訴訟，並節省法院勞費，聲請人如逾期未補正，法院毋庸命其補正，得逕以裁定駁回之，爰於第三項明定補提理由書狀之處置。
第3章 參審法庭之組織	章名
第9條 高等法院或其分院、地方法院及高等行政法院為試行參審，得組成參審法庭。 參審法庭之審判，由法官三人及參審官二人合議為之，並以法官為審判長。	一、參審官具有法律外之專業知識，此乃參審法庭所借重之處，以發現真實、促進訴訟為目的，其參與審判，限於事實審（第五條、第六條、第七條），爰於本條第一項明定得組成參審法庭之法院。 二、本條第二項明定參審法庭之組織及審判長之資格。
第10條 中華民國國民年滿三十歲，現在臺灣地區繼續居住六個月以上，具有相關領域之專門知識或技能，並於該特殊領域服務三年以上者，得為參審官。	一、本條規定參審官之積極資格。 二、參審官依本條例行使審判權，須有相當社會歷練，身心俱成熟始為妥適，故規定參審官須年滿三十歲。 三、參審官應在臺灣地區繼續居住一定期間，始足以掌握本土風俗民情，所作成之裁判，始能符合國民感情，故規定參審官須在臺灣地區繼續居住六個月以上。 四、本制度試行之目的，在於借重參審官所具備之法律外專業知識，故規定參審官應具有相關領域之專門知識或技能，並於該特殊領域服務三年以上者，始足當之。
第11條 有下列情形之一者，不得為參審官： 一 褫奪公權尚未復權。 二 曾任公務員，依公務員懲戒法受撤職處分確定。 三 曾任公務員，依公務員考績法或相關法規之規定，受免職處分確定。 四 受破產宣告尚未復權。 五 曾因故意犯罪，受有期徒刑以上刑之裁判確定。 六 有犯罪嫌疑，經檢察官提起公訴，訴訟程序尚未終結。 七 曾因犯毒品危害防制條例第十條之罪，經觀察勒戒。 八 曾受保安處分或感訓處分之裁判確定。 九 因精神障礙或其他心智缺陷，致不能辨識其行為違法或欠缺依其辨識而行為之能力，或致其辨識行為違法或依其辨識而行為之能力，顯著減低。 十 有具體事實足認其有影響國民對法院	本條規定參審官之消極資格。

公正審理信心之情形。	
第12條 參審官之任期為四年，連任不受限制。 參審官之任期屆滿而未連任者，其所參與審判之案件尚未終結時，應延長其執行職務至宣示判決時為止。	一、參審官僅於依本條例行使審判權時，始與法官有相同之權責，惟因不受憲法第八十一條之保障，故其任期應加以規定。又參審官經任命後，僅編列於參審官名冊，備為依本條例第二十條規定遴選之用，非必均參與具體個案之審判，其任期尚無與本條例施行期間一致之必要；且本條例施行期間三年，必要時得延長三年，為預留緩衝期間，順利於本條例延長施行期間就具體個案遴選參審官，並兼顧優秀參審官之久任，爰訂定第一項。 二、參審官之任期屆滿且未連任者，當然解任。惟其所參與審判之案件尚未終結時，為維持程序安定，確保當事人之程序信賴，應延長其執行職務至宣示判決時為止，爰訂定第二項。
第13條 法院設參審官遴選委員會，置委員十五人，聘任下列人員組織之： 一 最高法院法官二人、最高行政法院法官及公務員懲戒委員會委員各一人。 二 最高法院檢察署檢察總長或檢察官一人。 三 中華民國律師公會全國聯合會推薦之律師二人。 四 具有相關領域專門知識或技能之人士八人。 前項第四款人士之產生，由主席召集第一項第一款至第三款委員會商遴聘之，其遴聘應有遴選委員三分之二以上之出席及出席委員過半數之同意。 參審官遴選委員會以法官一人為主席，並綜理委員會事務。	本條規定司法院參審官遴選委員會之組織及主席之職權。
第14條 司法院應徵詢相關職業公會、政府機關、學術單位之意見，就具有第十條之資格者，於得其本人同意後，造具參審官遴選名冊送交參審官遴選委員會。 前項之參審官遴選名冊，於送交參審官遴選委員會前應公告之。	一、本條規定參審官遴選名冊製作方式。 二、司法院於造具參審官遴選名冊時，應表明其專長、品德與具體事蹟。於徵詢相關職業公會、政府機關、學術單位之意見時，請其依個人專長及品德審慎推薦人才，並注意推薦參審官來源的地域分布，以顧全各地方之特殊性。又各公會、機關或單位所推薦之人數如有不足，司法院可再度徵詢其意見，自屬當然。以上各項於施行細則明定之。 三、參審官遴選名冊編造後，司法院應公告之，以徵詢各界人士意見，爰訂定第二項。
第15條 第十三條之委員任期四年，其因故辭職、職務調動或其他原因出缺，所餘任期在六月以上者，應適用第十三條第一項、第二項規定之程序遴聘遞補，任期至原出缺委員任滿時為止。	本條規定參審官遴選委員會委員之任期及其出缺之遞補。
第16條 參審官遴選委員會之職權如下： 一 審查參審官候選人之資格。 二 遴選適任之參審官。 三 監督參審官名冊之編列。 四 審查參審官之免職事宜。 委員會之決議，應有委員過半數之出席，以出席委員過半數之同意行之。	一、本條第一項規定參審官遴選委員會負有審查參審官候選人之資格、遴選適任之參審官及對參審官名冊有監督其編列之責。第三款所謂參審官名冊，係指委員會根據第十四條第一項之參審官遴選名冊遴選參審官後，所編列之名冊。第二項則規定委員會之決議方式。 二、又參審官遴選委員會為判斷參審官候選人是否具備適任性，得組成小組加以調查，固屬當然，無待於本條明文規定，但如何組成小組，其細節性問題，可由司法院另以施行細則定之。
第17條 參審官遴選委員會應自參審官遴選名冊中遴	本條規定參審官之遴選及任命。又於適任人選不足時，司法院應再度踐行第十四條之程序。

選參審官，由司法院院長任命之。	
第18條 參審官之人數，按每年度受理案件之件數，由司法院斟酌實際需要決定之。	參審官之人數過多，將增加作業之困難，人數過少，又可能因參審之次數頻繁、負荷過重，而降低其參與之意願，爰訂定由司法院斟酌實際需要決定參審官人數。
第19條 參審官任命後，應依第五條至第七條所定之案件類別，編列參審官名冊。 司法院應於每年一月將第一項所定案件類別之參審官名冊公告之。 同一參審官得依其專長，編列於不同案件類別之參審官名冊。	一、為使當事人及法院於選任參審官時，有所依據，應編列參審官名冊，爰訂定第一項。 二、為使當事人知悉受訴法院得參與審判之專家姓名，以供聲請參審時之參考，司法院應於每年一月初，將得參與審判之參審官姓名於司法院網站公告，並於各法院張貼參審官名冊之公告，爰訂定第二項。又司法院於公告後，始發現參審官有第二十二條規定之不適任原因時，自得將之從參審官名冊予以剔除，乃屬當然。 三、參審官依其專長，可能得勝任不同事件類別之審理工作，故得編列於不同事件類別之參審官名冊，爰訂定第三項。
第20條 行專家參審之案件，除依本條例第二十一條規定合意選定參審官外，受理法院應依個案類別，自參審官名冊中，以抽籤方式選任參審官。 受理法院應通知獲選任之參審官。	本條規定具體個案參審官選任方式及通知。又為避免參審官重複被選任，應以電腦連線方式於名冊中即時登載。至於具體抽籤方式，應另以施行細則明定之。
第21條 對於第五條第一項所列事件，當事人得合意選定受理法院之法官三人或參審官二人組成合議庭審判。 前項情形，除本條例另有規定外，準用民事訴訟合意選定法官審判暫行條例之規定。	一、本條規定民事事件當事人得合意選定受訴法院之職業法官三人或參審官二人組成合議庭審判。 二、當事人合意選定法官或參審官，僅得就法官三人或參審官二人或法官三人及參審官二人分別選定，並依其性質準用民事訴訟合意選定法官審判暫行條例之範圍。例如：合意選定法官三人部分，其性質與民事訴訟合意選定法官審判暫行條例第二條第三項之規定同，當事人未能合意選定法官三人時，自得準用該等規定，由當事人各選定法官一人，再由被選定之法官共推其他法官一人，與參審官二人組成合議庭審判。惟有關參審官之選定，因合意選定之人數僅二人，其性質與上開規定未盡相同，則無準用該等規定餘地，故當事人如未能就參審官二人之選定均達成合意，應即認當事人未合意選定參審官，另由受理法院依本條例第二十條規定選任參審官參與審判。
第22條 參審官有下列情形之一者，應予免職： 一 喪失第十條之資格。 二 有第十一條之事由。 三 有第四十二條規定得處以罰鍰之事由。 四 有具體事實足認其有影響國民對法院公正審理信心之情形。 前項情形，由參審官遴選委員會決議後，報由司法院院長予以免職。 參審官於免職前所為之訴訟行為，仍有效力。	一、參審官參與審判後，有第一項所列情事者，不宜繼續擔任參審官，爰訂定第一項。參審官明知有第二十三條應自行迴避之原因，不自行迴避，而為不實之立誓者，已足以影響國民對法院公正審理之信心，其情節與第一項第四款所定情形相當，自屬應予免職之事由。 二、參審官之免職程序，應由遴選機關即參審官遴選委員會決議後，再報由司法院院長予以免職，爰訂定第二項。 三、參審官免職後，當然不得參與該案件之審理，如仍參與，法院組織不合法，其經確定者，應構成再審或非常上訴之事由。惟參審官免職前之資格應受肯定，其於免職前所參與之訴訟程序應維持其效力，爰訂定第三項。
第23條 參審官之迴避，依其所參與審判之程序，分別準用民事訴訟法、刑事訴訟法、行政訴訟法關於法官迴避之規定。	依本條例第三條規定，參審官於執行職務時，與法官有相同之權責，則民事訴訟法、刑事訴訟法、行政訴訟法關於法官迴避之規定，於參審官亦應準用。

第4章 參審程序	章名
第24條 行專家參審之案件，法院於必要時，得使法官一人行準備程序，並得命參審官一至二人參與。	法院於審判期日前，認有行準備程序聽取當事人或利害關係人之陳述及整理爭點之必要時，得使法官一人行之，並得視案件性質，命參審官一至二人參與，爰訂定本條。
第25條 審判長於參審官參與審理時，應命簽署誓文。參審官簽署誓文前應告以立誓之義務及虛偽立誓之處罰。 誓文應記載下列事項，並由參審官朗讀後簽名或蓋章： 一 無第二十三條所定應自行迴避之原因；無第十一條之情形，及如於其後發生者，應即據實告知。 二 第四十一條關於不實立誓及違反告知義務之處罰。	一、為確保參審官公正、妥適參與審判，應課以參審官立誓之義務，爰訂定第一項。 二、法院應在參審官立誓前告以立誓之義務及虛偽立誓之處罰，以促使參審官注意，爰訂定第二項。 三、為使參審官確實了解立誓之意義及其法律效果，應就誓文之內容加以規定，且參審官應朗讀誓文並簽名或蓋章，爰訂定第三項。
第26條 參審官應於參與審判前閱覽參審事件之卷證。其於法規或如何適用法規有疑義者，得適時請求審判長說明。 參審官之職權與陪席法官同。但本條例另有規定者，依其規定。	一、參審官為踐行參與審判之義務，有詳細了解案情內容之必要，若必須透過法官訊問，事涉各該專業，法官未必能切中問題要點，故應於出庭前閱覽卷證。參審官如對於抽象法規與事實關連性有疑義，得適時請求審判長說明。爰訂定第一項。 二、為發揮參審功能，提高國民對司法之信賴，應明定參審官職權。惟參審官畢竟未受完整法律專業訓練，於本條例另有規定如第九條第二項、第二十四條規定之情形，應依其規定，爰訂定第二項。
第27條 參審官認其有關事實判斷或法律適用之意見為當事人所忽略，或與鑑定人之意見有異者，應於言詞辯論終結前，向參審法庭說明。 前項參審官之意見，審判長應予當事人辯論之機會。 未依前項規定使當事人為辯論之參審官意見，不得作為裁判之基礎。	一、參審法庭借重參審官者，係其法律外之專業知識，其有關法律外專業知識之判斷，往往影響裁判之結果，為防止產生突襲性裁判，參審官有關事實判斷或法律適用之意見如為當事人所忽略，或與鑑定人之意見有異，參審官應於言詞辯論終結前向參審法庭說明其意見，此之說明，具「中間評議」之性質，期使參審法庭事先知悉參審官之意見，形成暫時之心證，界定爭點之所在，以曉諭當事人就參審官之意見為辯論，爰訂定第一項。 二、參審官依本條例行使審判權時，與法官有相同之權責。判斷事實或適用法律亦屬參審官之職責，尚無使當事人就其意見加以詰問之必要，惟參審官之意見既足以影響裁判之結果，為保障當事人之辯論權、程序主體權，及防止產生突襲性裁判，參審官有關事實判斷或法律適用之意見如為當事人所忽略，或與鑑定人之意見有異，應予當事人辯論之機會，爰訂定第二項。 三、審判長未依第二項規定使當事人就參審官之意見為辯論，如該意見經採為裁判之基礎，當事人在訴訟程序上之權利即無以保障，為防止產生突襲性裁判，爰於第三項明定未依第二項規定使當事人為辯論之參審官意見，不得作為裁判之基礎，參審法庭如認仍有採為裁判基礎之必要，自得本其訴訟指揮權命再開言詞辯論，乃屬當然。
第28條 參審程序之審判，應以一次期日辯論終結。如不能終結者，應連日接續進行之。	為貫徹集中、繼續審理主義之精神，並使參審官於審判期間不受外界不當之干擾，試行專家參審之案件，應以一次期日辯論終結為原則。 如有特殊必要情形，無從於一次期日辯論終結者，仍應連日接續進行之。
第29條 裁判之評議，應於辯論終結後即時行之。	一、裁判之評議接續於辯論終結後即時行之，最能反應參審官經審判程序後所得之心證，並減少參審官受外界干擾之機會，爰訂定本條。

	二、本條所指之「評議」專指言詞辯論終結後裁判前之「終局評議」。
第30條 裁判之評議，於裁判確定前不公開。 審判長應告知參審官不得違反法院組織法第一百零六條第一項規定。	一、裁判之評議於確定前應保持秘密，以免裁判之參與者受不必要之干擾，而影響其判斷，爰訂定第一項。 二、依法院組織法第一百零六條第一項規定，評議時各法官之意見應記載於評議簿，並於該案裁判確定前嚴守秘密。如有違反，洩密者應負洩密罪之刑事責任。審判長應將此一守密義務及違反時之法律效果，告知參審官，使其知所遵循，爰訂定第二項。
第31條 審判長於評議時，應注意使參審官為適當而完全之評議。	評議時，審判長應注意促使參審官積極參與並為適當之評議，爰訂定本條。
第32條 參審官於評議時，對於法規之適用有疑義者，得請求審判長說明之。 前項請求及說明之要旨，應記載於評議簿。	一、參審官對於抽象法規與事實關連性有疑義時，得請求審判長說明，以利於評議之進行，爰訂定第一項。 二、此一請求及說明之要旨，並應記載於評議簿，以昭慎重，俾便查考參審官是否對法規之了解無誤，爰訂定第二項。
第33條 評議時法官及參審官應各陳述意見，其次序以參審官為先，參審官中以其專業與該訴訟最有關連者為先。	為求迅速發現真實，有必要使法官與參審官，於評議時依序發言，各自發揮其法學及相關專業素養，以實現當事人間程序正義及實體正義，爰制定本條。
第34條 評議經評決者，應立即宣示裁判。 評議之經過，應由審判長記載於評議簿。但必要時得使參審官協助記載。 評議簿由審判長保管。	一、行專家參審案件之重要爭點，於訴訟進行中，已經法官與參審官為意見交換，或經參審官依本條例第二十七條規定向參審法庭為說明，歷經「中間評議」，就該等爭點參審法庭大都已形成心證，易為終局評議，故終局評議經評決者，應立即宣示裁判，以免另定期日宣判，而增加訴訟關係人之負擔，爰訂定第一項。 二、評議之經過應記載於評議簿，並由審判長製作。但為使其記載更加周延或精要，以提高裁判品質與減輕法官負擔，審判長得於必要時，使參審官協助記載評議經過於評議簿內；又此「評議之經過」當然包括第三十二條第二項之「請求及說明之要旨」。爰訂定第二項。 三、評議簿應由審判長保管，以昭慎重，爰訂定第三項。
第35條 裁判，應以參審法庭之名義為之。	試行專家參審之案件，係由法官、參審官參與審判，與一般訴訟程序全由法官為之不同，故規定裁判應以參審法庭之名義為之，以資區別，例如「臺灣臺北地方法院參審法庭」等是，爰訂定本條。
第36條 裁判書由參與裁判之法官製作之。 前項裁判書應由為裁判之法官及參審官簽名。法官或參審官於評議時所持意見與多數意見不同，經記明於評議簿者，得於評決後三日內具名提出書面，附記於裁判書。	一、參審官對於法令既不嫺熟，裁判書由法官製作，較為適宜，爰訂定第一項。 二、參審官既參與裁判，為昭慎重，並示負責，自應在裁判書原本簽名。參審官如因故不能簽名，則適用民事訴訟法第二百二十七條、刑事訴訟法第五十一條第二項及行政訴訟法第二百十八條準用民事訴訟法第二百二十七條規定。爰訂定第二項。 三、依法院組織法第一百零六條第一項規定，行合議審判案件，參與評議之法官應將其意見記載於評議簿。為貫徹合議制度，法官或參審官於評議時所持意見與多數意見不同者，如已將其不同意見之要旨記明於評議簿，並於評決後三日內補具書面者，即應於判決書附記該不同意見書，爰訂定第三項。
第37條 當事人合意就第五條第一項之民事事件，由參	民事事件既經當事人合意由參審官參與審判，以增強法官法律以外之專業知識，則為求迅速解決紛爭

審法庭審判者，不得對該第一審裁判向第二審法院提起上訴或抗告。僅得依各該事件所適用之程序，逕向最高法院提起上訴或抗告。當事人之一方聲請由參審法院審判經他方同意者，亦同。	，以兼顧當事人之實體利益與程序利益，並合理分配司法資源，即有限制當事人提起上訴或抗告之必要。 當事人之一方聲請由參審法院審判經他方同意者，與當事人合意並無二致，亦應受上訴或抗告之限制。 爰訂定本條。
第38條 被告就第六條第一項之刑事案件，聲請由參審法庭審判者，聲請之被告及於審判中同意之其他共同被告，不得對該第一審判決向第二審法院提起上訴。僅得以下列理由，對該第一審判決向最高法院提起上訴： 一 確定事實援用法令不當者。 二 法院之組織不合法或未經參與審理之法官、參審官參與判決者。 三 依法律或裁判應迴避之法官或參審官參與審判者。 四 除有特別規定外，被告未於審判期日到庭而逕行審判者。 五 依法應用辯護人之案件或已經指定辯護人之案件，辯護人未經到庭辯護而逕行審判者。 六 除有特別規定外，未經檢察官到庭陳述而為審判者。 七 依刑事訴訟法應停止或更新審判而未經停止或更新者。 八 除刑事訴訟法有特別規定外，已受請求之事項未予判決或未受請求之事項予以判決者。 九 免訴事由之有無。 十 原審判決後刑罰經廢止、變更或免除者。 十一 原審判決後有赦免或被告死亡之情形發生者。 檢察官同意被告聲請由參審法庭審判者，適用前項之規定。	一、參審事件既經被告聲請由非法官參與審判，其程序較一般刑事案件更為慎重，第一審判決所認定之事實，不應再予變更。一案件有數被告，僅部分被告聲請或明示同意由參審法庭審判者，不應剝奪其他共同被告之上訴權，單純沈默之共同被告不得視為同意聲請專家參審。故限制上訴之對象僅限於聲請之被告及於審判中同意之共同被告，其他共同被告及檢察官均可提起上訴。爰訂定第一項。 二、如檢察官同意被告聲請參審法庭審判者，以檢察官與被告同為訴訟當事人，就提起上訴之限制，不應有不同規定，第一項既規定於審判中同意由參審法庭審判之共同被告不得提起第二審上訴，則檢察官亦不得提起第二審上訴，爰訂定第二項。
第39條 當事人聲請就第七條第一項之行政訴訟事件，由參審法庭審判者，得依各該事件所適用之程序，向最高行政法院提起上訴或抗告。	行政訴訟事件採二級二審制，就事實為判斷者限高等行政法院一審級，對其判決向最高行政法院上訴者，非以違背法令為理由，不得為之。此與民刑事訴訟案件採三級三審制，就事實判斷設有地方法院、高等法院二審級，有所不同。而第一審行政訴訟事件由參審法庭審判者，目的在增強法官法律以外之專業知識，係以提升事實審品質為重心，對於上訴法律審之限制自不宜有異於適用一般程序之行政訴訟事件，仍應依各該事件所適用之程序為上訴或抗告，以免侵害當事人正當程序利益。爰訂定本條。
第40條 民事訴訟法、刑事訴訟法、行政訴訟法就非常上訴、再審事由有關法官之規定，於參審官有相同事由時，準用之。	專家參審之民事事件、刑事案件、行政訴訟事件之非常上訴、再審程序，與一般情形並無不同，各該訴訟法就非常上訴、再審之事由有關法官之規定，如依法律或裁判應迴避之法官參與審判，或參與審判之法官關於該訴訟犯職務上之罪等情形，於參審官有相同情形時，應準用之，爰訂定本條。
第5章 附則	章名
第41條 參審官明知有第二十三條應自行迴避之原因，不自行迴避，而為不實之立誓者，處六月以	為確保參審官公正執行職務，爰訂定本條。

下有期徒刑、拘役或新臺幣一百萬元以下罰金。 參審官參與審判後，明知有第十一條之情形發生，不據實告知審判長，而參與審判者，適用前項之規定。	
第42條 參審官無正當理由而未出庭執行職務、拒絕評議或逃避其他義務情節重大者，得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰。參審官居住處所遷移，無故不申報，致通知不能為送達者，亦同。 前項之處罰，由該管法院以合議裁定之。 前項裁定，得為抗告。	參審官於受推薦之前，既已表示同意執行審判職務，復經法院選任為參審官，即負有出庭執行職務並參與評議等義務，不容逃避。倘參審官無正當理由而未出庭執行職務、拒絕參與評議、參與評議而不表示意見、或逃避其他義務情節重大或無故不申報遷移處所致通知不能為送達之情形，則由審判長簽請院長依分案辦法由參審庭以外之法官組成合議庭裁定處以罰鍰，並得據此為參審官免職之事由，以避免延誤訴訟程序之進行。合議庭所為之上開裁定，攸關參審官之免職與否，為求慎重，應賦予參審官抗告救濟之機會。爰訂定本條。
第43條 參審官在法庭執行職務時，應服制服。 前項服制，準用法官、檢察官、公設辯護人、律師及書記官服制規則有關法官服制服之規定。	本條規定參審官之服制。
第44條 參審事件之訴訟程序，除本條例別有規定外，仍分別適用民事訴訟法、刑事訴訟法、行政訴訟法及其他法律之規定。	參審程序應分別適用民事訴訟法、刑事訴訟法及行政訴訟法之規定，為求體例之完整，爰訂定本條。
第45條 本條例試行之法院及第五條至第七條各款所列案件之試行日期及範圍，由司法院以命令定之。	鑑於專家參審制度於我國係初設，於本條例試行時具相關領域專門知識或技能之專家未必足夠，為遴選適任之專家參與審判，宜授權司法院斟酌各法院之編制、業務狀況、具相關領域專門知識或技能之人才充足情形及社會需求，指定試行之法院及第五條至第七條各款所列案件全部或一部之試行日期及範圍。
第46條 本條例施行細則，由司法院定之。	明文授權司法院訂定本條例之施行細則。
第47條 本條例施行日期，由司法院定之。施行期間三年。必要時得由司法院延長三年。 適用本條例之案件，於第一項施行期間屆滿後尚未終結者，本條例之規定繼續適用之。	一、明定本條例施行日期及施行期間，期滿由司法院評估本條例試行成效，若有繼續實施必要，則延長施行期間，於延長期滿前，再評估制定常態性條例。 二、為維持訴訟程序之一貫性，於本條例施行期間屆滿後尚未終結之案件，應繼續適用本條例至判決確定為止。