

臺北市政府勞動局勞資爭議調解人員聘任及考核處理方式

壹、聘任方式：

一、聘任員額：勞資爭議調解人 100 名；調解委員 100 名。

二、聘任期限：勞資爭議調解人及調解委員任期為 2 年。

三、資格條件：

(一) 調解人：

1. 執行律師業務，並於最近 3 年內曾辦理勞資爭議案件者。
2. 曾任或現任教育部認可之大專校院講師以上，並教授勞資關係或法律相關課程 3 年以上，且有實務經驗者。
3. 曾任各級勞工行政主管機關，處理勞資爭議或擔任法制工作具 3 年以上經驗者。
4. 具備有勞資爭議調解或協調實務經驗 2 年以上資格，並依勞資爭議調解辦法第 14 條規定取得中央主管機關核發之勞資爭議調解人認證證書。

(二) 調解委員：

1. 有勞資爭議調解或協調實務經驗 2 年以上者。
2. 曾任或現任各級勞工行政工作 2 年以上者。
3. 曾任或現任各級行政主管機關擔任法制工作 2 年以上者。
4. 曾任或現任工會或雇主團體理事、監事或專任會務工作 5 年以上者。
5. 曾任或現任事業單位管理職 5 年以上者。
6. 符合調解人資格者。
7. 符合勞資爭議仲裁委員資格者。

四、聘任：

(一) 現有調解人及調解委員為優先續聘對象。

(二) 如不足員額上限得對外公告招聘。

五、評選：

(一) 調解人及調解委員須經評選合格者始得為之。

(二) 若評選合格者超過聘任員額時，得依評選分數高低優先聘任。

(三) 評選項目：(詳如附表 1)

1. 學歷。(如學位、科系)
2. 經歷。(處理調解相關事務之年資)
3. 重大勞資爭議處理經驗。
4. 擅長領域。(如民刑事、性別平等、工資計算、工作時間等)
5. 其他。(如證書、訴訟經驗、研究成果、參加研習紀錄、電腦打字、英文能力等)

貳、考核方式：

一、考核辦法：

- (一) 考核時間：每年 4 月份辦理考核，並於同年 5 月底前公告及通知考核結果。
- (二) 勞資爭議調解人若執行職務有缺失將列入紀錄酌予扣分，預設原始分數為 100 分，若任期內每次考核最後總分皆達 80 以上予以續任，若有未達 80 分者，則列入不予續任名單，任期內連續 2 次考核皆未達 80 分者應不予續任。

二、考核項目：(詳如附表 2)

- (一) 出勤狀況，包括遲到及缺席。
- (二) 調解會議紀錄記載內容正確無誤。
- (三) 引用及解釋法令情況。
- (四) 勞資爭議調解辦法第 10 條及 18 條規定程序開始前應主動說明事項。
- (五) 調解方案內容與勞資爭議當事人主張相同(若不同應說明原因)。
- (六) 案件被投訴狀況及承辦人查證結果。
- (七) 依法取得研習時數。
- (八) 調解成立率統計結果。
- (九) 其他特殊功績或足以影響本局辦理勞資爭議調解之社會觀感之重大事件。

三、立即解聘規定：

- (一) 於發生足以影響爭議調解人員資格事件時，列入重大違規項目，立即解除聘任關係(勞資爭議調解辦法第 11 條)，包括：
 1. 經褫奪公權宣告尚未復權、受破產宣告尚未復權、依消費者債務清理條例開始清算程序尚未復權、受監護或輔助宣告尚未撤銷或發現為未成人之情形。
 2. 違反行政程序法第 32 至 33 條利益迴避之規定。(勞資爭議調解辦法第 9 條)
 3. 處理調解事務收受不當利益。
 4. 處理調解事務使用暴力脅迫。
 5. 未經地方主管機關依前條第一項規定通知，命當事人、相關人員或事業單位提出說明。
 6. 未經地方主管機關依前條第二項事先同意，進入相關事業單位訪查。
 7. 其他違反調解倫理之行為。(勞資爭議調解辦法第 24 條第 2 項)
- (二) 屬於前述第 2 至 7 款者不得再擔任本局調解委員或調解人。