

臺北市政府勞動局勞資爭議調解人聘任及評量處理方式

壹、聘任方式：

一、聘任期限：無任期限制。

二、資格條件：

(一) 執行律師業務，並於最近 3 年內曾辦理勞資爭議案件者。

(二) 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。

(三) 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。

(四) 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。

三、聘任原則：

(一) 現有調解人為優先續聘對象，並維持聘任穩定性。

(二) 視本局調解業務之需求得對外公告招聘(當次員額經簽報首長決定)。

四、公開招聘之評選：

(一) 若應聘者人數超過當次公開招聘之員額時，得依評選分數高低優先聘任。

(二) 應聘人員須符合調解之資格條件，始得參與評選。

(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、評量方式：

一、評量辦法：

(一) 評量時間：每年 4 月份辦理評量，並於同年 5 月底前公告及通知評量結果。

(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，若任期內每次評量最後總分皆達 80 以上予以續任，若有未達 80 分者，則暫列入不予續任名單，任期內 2 次評量皆未達 80 分者應不予續任。

(三) 於勞資爭議調解人併有調解委員資格者，若評量未達標準，則調解委員部分同時列入不予續任名單。

二、評量項目：(詳如附表 2)

(一) 取得法定研習時數。

(二) 調解程序開始前應主動說明之事項。

- (三) 調查事實之程序。
- (四) 調解紀錄法定記載事項。
- (五) 出勤狀況，包括遲到及缺席。
- (六) 案件被投訴且經承辦人查證結果卻有違失。
- (七) 其他足以影響本局辦理勞資爭議調解之社會觀感之重大情事。
- (八) 勞資爭議調解辦法第 19 規定之情事。

三、立即解聘規定：

- (一) 考核當年度有評量項目第八項各款情形之一者（勞資爭議調解辦法第 11 條第 1 項及第 24 條第 2 項），立即解除聘任關係，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年人之情形。
 - 2. 違反行政程序法第 32 至 33 條利益迴避之規定。
 - 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勞資爭議調解辦法第 23 條第 1 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勞資爭議調解辦法第 23 條第 2 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。
- (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（勞資爭議調解辦法第 11 條第 2 項、第 24 條第 3 項）。