

勞資爭議仲裁人員職能基準

版本	職能基準代碼	職能基準名稱	狀態	更新說明	發展更新日期
V2	BHR2422-009v2	勞資爭議仲裁人員	最新版本	略	2018/12/21
V1	BHR2422-009	勞資爭議仲裁人員	歷史版本	已被《BHR2422-009v2》取代	2015/12/31

職能基準代碼		BHR2422-009v2			
職能基準名稱 (擇一填寫)		職類			
		職業	勞資爭議仲裁人員		
所屬 類別	職類別	企業經營管理 / 人力資源管理		職類別代碼	BHR
	職業別	人事及員工培訓專業人員		職業別代碼	2422
	行業別	專業、科學及技術服務業 / 企業總管理機構		行業別代碼	M7010
工作描述		運用人力資源管理及相關勞動法令專業，擔任仲裁及獨立協調人角色，協助仲裁勞資雙方爭議。			
基準級別		5			

主要職責	工作任務	工作產出	行為指標	職能 級別	職能內涵 (K=knowledge 知識)	職能內涵 (S=skills 技能)
T1 仲裁 案 件 分 析	T1.1 蒐集 案件資料		P1.1.1 確認勞資爭議原因與雙方訴求。 P1.1.2 蒐集相關判例、論點、勞動主管機關意見和其 他資料。	5	K01 勞動相關法規 K02 仲裁程序法規	S01 資料蒐集與分析能力 S02 文書處理能力 S03 法規解讀能力
	T1.2 研究 仲裁案件		P1.2.1 針對案件訴求進行勞動法令分析與合法性評估。	5		

主要職責	工作任務	工作產出	行為指標	職能級別	職能內涵 (K=knowledge 知識)	職能內涵 (S=skills 技能)
T2 執行勞資爭議仲裁	T2.1 進行勞資爭議仲裁	O2.1.1 仲裁書	P2.1.1 評估勞資爭議雙方當事人之陳述論點。 P2.1.2 解釋並說明仲裁人意見。 P2.1.3 作出仲裁。	5	K01 法律解釋方法 K02 勞動相關法規 K03 仲裁程序法規	S04 溝通協調能力 S05 問題解決能力

職能內涵 (A=attitude 態度)

- A01 正直誠實：展現高道德標準及值得信賴的行為，且能以維持組織誠信為行事原則，瞭解違反組織、自己及他人的道德標準之影響。
- A02 壓力容忍：冷靜且有效地應對及處理高度緊張的情況或壓力，如緊迫的時間、不友善的人、各類突發事件及危急狀況，並能以適當的方式紓解自身壓力。
- A03 謹慎細心：對於任務的執行過程，能謹慎考量及處理所有細節，精確地檢視每個程序，並持續對其保持高度關注。
- A04 自信心：在表達意見、做決定、面對挑戰或挫折時，相信自己有足夠的能力去應付；面對他人反對意見時，能獨自站穩自己的立場。
- A05 應對不確定性：當狀況不明或問題不夠具體的情況下，能在必要時採取行動，以有效釐清模糊不清的態勢，完成任務。
- A06 持續學習：能夠展現自我提升的企圖心，利用且積極參與各種機會，學習任務所需的新知識與技能，並能有效應用在特定任務。

說明與補充事項

- 建議擔任此職類/職業之學歷/經驗/或能力條件：
 - 大專以上人力資源、企業管理、勞工關係、法律、心理等系所畢業，或具 8 年以上相關領域工作經驗，或具勞資爭議仲裁人資格者。
 - 參訓資格依各訓練機構規定。