

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
V4	BHR2422-009v4	勞資爭議仲裁人員	最新版本	略	2024/12/15
V3	BHR2422-009v3	勞資爭議仲裁人員	歷史版本	已被《BHR2422-009v4》取代	2021/12/31
V2	BHR2422-009v2	勞資爭議仲裁人員	歷史版本	已被《BHR2422-009v3》取代	2018/12/31
V1	BHR2422-009v1	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		BHR2422-009v4			
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，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分析仲裁案件	T1.1蒐集案件資料	O1.1.1案件相關事證 O1.1.2案件訪談紀錄	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、勞動主管機關意見及其他資料。	5	K01民事訴訟法規 K02勞動相關法規 K03仲裁程序法規 K04心理諮商相關知識	S01資料蒐集與分析能力 S02文書處理能力 S03法規解讀能力

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)
	T1.2進行 仲裁詢問 程序		P1.2.1針對案件訴求進行勞動法令分析與合法性 評估。 P1.2.2進行仲裁詢問程序，包括詢問、言詞辯 論、調查證據及送請鑑定。 P1.2.3調查證據及詢問當事人、證人或鑑定人。	5	K02勞動相關法規 K03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
T2執行勞 資爭議仲 裁	T2.1進行 勞資爭議 仲裁	O2.1.1仲 裁會議紀 錄 O2.1.2仲 裁判斷書	P2.1.1評估勞資爭議雙方當事人之主張與陳述。 P2.1.2提出調查證據，並向雙方當事人說明。 P2.1.3對勞資爭議雙方當事人進行和解或調解。 P2.1.4作出仲裁判斷，向雙方當事人解釋並說 明。 P2.1.5仲裁結束後，仲裁會議紀錄送達當事人收 執，或地方主管機關以公文書方式送達勞 資爭議雙方當事人，予以結案。	5	K01民事訴訟法規 K02勞動相關法規 K03仲裁程序法規 K04心理諮商相關知識	S02文書處理能力 S03法規解讀能力 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。
 - 依勞資爭議仲裁辦法第18條規定，主管機關遴聘之仲裁人，應具備下列資格之一：
 - 一、曾任或現任國內、外仲裁機構仲裁事件之仲裁人。
 - 二、曾任或現任法官、檢察官五年以上。
 - 三、律師及其他依法具有專門執業及技術執業資格人員五年以上。
 - 四、曾任或現任教育部認可之大專校院助理教授以上之教師五年以上。
 - 五、曾任政府機關九職等以上之行政職務五年以上。
- **其他補充說明：**
 - 仲裁程序法規：如勞資爭議處理法、勞資爭議仲裁辦法等。