JUDICIAL WEEKLY

司法周刊

中華民國 113 年 3 月 22 日 第 2200 期

◆發行人：陳惠美 ◆發行所：司法院 ◆地址：臺北市重慶南路一段124號
◆每週出版 全年51期400元 ◆郵政劃撥：50054377 司法院司法周刊 ◆中華郵政北臺字第〇一七六號執照登記為雜誌類
◆發行部電話：02-23826502 傳真：02-23618776 ◆編輯部電話：02-23618798 傳真：02-23898920 ◆後製作： 大光華印務部

本期提要

1 憲法訴訟新制施行 2 年 審判效能提升 作成實體裁判比例提高
勞資爭議調解制度國際研討會 圓滿落幕
法官學院邀池田悠教授介紹日本勞動法
2,3 鄭煜霖／如何擇定法定通行權之損害最少方案 —以實務上可能操作方式為中心（上）
4 臺中高分院邀薛智仁教授談「刑法解釋與適用之憲法界限」

司法院例行記者會

憲法訴訟新制施行2年 審判效能提升 作成實體裁判比例提高

【本刊訊】司法院 3 月 19 日舉行例行記者會，由憲法法庭書記廳楊皓清廳長說明憲法訴訟新制施行二週年施行成效。

楊廳長表示，憲法訴訟新制自 111 年 1 月 4 日施行迄今屆滿 2 週年，憲法法庭已作成判決 40 件及實體裁定 3 件，多件裁判具有重要指標性，展現憲法訴訟新制持續致力維護憲政秩序、健全法規範體系並強化基本權保障的努力。112 年與 111 年相較，各項統計數據顯示：

一、新收案量減少並漸趨穩定，聲請案受理比率增加，作成實體裁判比例提高

（一）舊制大法官會議解釋時期，人民僅可對法院所為不利確定終局裁判所適用的法規範聲請大法官違憲審查；憲法訴訟新制增加裁判憲法審查案件類型，人民可對法院所為不利確定終局裁判，或併就該裁判及其所適用法規範聲請違憲審查，新制施行首年聲請案量較舊制時期大幅增加，其後漸趨於穩定。111 年至 112 年期間新收 5,730 件（111 年新收 4,371 件，112 年新收 1,359 件），平均每月新收 238.8 件，為舊制時期近 5 年（106 年至 110 年）平均每月 50 件之 4.8 倍；期間終結 5,589 件，平均每月終結 232.9 件，為舊制時期近 5 年平均每月 49.8 件之 4.7 倍。

（二）111 年至 112 年期間新收 5,730 件，如再以 111 年 1 月 4 日新制施行日起至 112 年底新收之 5,681 件聲請案觀察，以「法規範及裁判憲法審查案件」5,544 件最多（其中人民聲請 5,496 件，法院聲請 46 件及立法委員聲請 2 件），另有「統一解釋法律及命令案件」49 件，「地方自治保障案件」3 件，「政黨違憲解散案件」1 件及其他案件 84 件；若以聲請人身分別觀察，以人民聲請 5,630 件最多，其次為法院聲請 46 件，另有地方自治團體（含地方自治團體立法機關及行政機關）聲請 3 件、立法委員聲請 2 件。

（三）依聲請案件經憲法法庭受理雖尚未終結，但未來為實體裁判終結所建構之「聲請案受理比率」指標計算，112 年底憲法法庭聲請案受理比率達 11.18%，較 111 年 7.22% 為高；其中人民聲請案件之聲請案受理比率亦達 9.66%。

（四）憲法法庭 112 年作成實體裁判比例為 5.06%（判決 20 件，併案 95 件），較 111 年 1.16%（判決 20 件，併案 16 件，實體裁定 1 件）明顯提高。

二、行言詞辯論以作成判決的案件比例明顯增加

自新制施行至 112 年底止，憲法法庭行言詞辯論案件開庭已達 20 次，遠高於 82 年至 110 年舊制時期解釋案件行言詞辯論開庭次數 23 次，行言詞辯論案件與開庭次數均明顯增加。新制經憲法法庭作成之 40 件判決中，有 16 件行言詞辯論，判決案件行言詞辯論比例為 40%，亦高於舊制時期解釋案件行言詞辯論之比例（3.59%）。

三、裁判終結案件以人民聲請案占比最多

（一）新制施行 2 年以來，憲法法庭總計終結案件 5,589 件，經受理作成實體裁判案件 152 件，人民聲請計 118 件，占 77.63%，較舊制時期（與 100 年至 110 年比較）75.78% 高；其中 112 年作成實體裁判案件 115 件，人民聲請 95 件，占 82.61%。

（二）上開 152 件作成實體裁判案件中，計判決 40 件，併案 111 件，實體裁定 1 件（不含聲請之本案做出裁判前，先為暫時處分之裁定）。40 件判決之主案聲請人中，人民聲請 28 件，法院聲請 10 件，立法委員及機關聲請各 1 件。

四、裁定不受理終結之案件比例降低

新制施行以來，憲法法庭及審查庭總計作成不受理裁定 5,310 件，112 年案件經裁定不受理比例為 91.82%（2,156 件），較 111 年 97.32%（3,154 件）降低，亦低於舊制時期（與 100 年至 110 年）決議應不受理之 92.24%。

五、審結效能提升並持續清理舊案，審理績效呈現

（一）憲法法庭 112 年已結案件占聲請案比例為 81.64%，較 111 年 68.12% 高出近 14%，且高於舊制時期（與 100 年至 110 年比較）最高點 110 年 72.16%。另新制施行 2 年來年度終結案件數，亦均較舊制時期各年度為高，顯示新制有效提升憲法審查制度效能。

（二）憲法法庭 112 年平均每月新收 113.3 件，雖較 111 年平均每月新收 364.3 件減緩，惟仍持續清理舊案，112 年平均每月終結 195.7 件，超越平均每月新收件數，至 112 年底未結案件 528 件，明顯較 111 年底未結 1,517 件大幅減少 65.19%。

精進制度 接軌國際

勞資爭議調解制度國際研討會 圓滿落幕

【本刊訊】為精進勞動調解制度，並與國際接軌，士林地院、陽明交通大學科技法律學院、政治大學法學院於 3 月 15 日在法官學院共同舉辦「勞資爭議調解制度國際研討會」，並由台灣勞動調解學會協辦，採現場、線上混合方式，並全程提供中日、中英雙向同步口譯，將臺灣勞動調解成果向世界傳達展現。

司法院蔡烱燉副院長、士院彭幸鳴院長、陽明交大科法學院陳銘雄院長、政大法學院許政賢院長均於開幕式致詞。蔡副院長表示，勞動調解為司法院推動之重要政策，在相關民意調查中呈現超過 8 成之滿意度，期藉本次機會進一步凝聚各方共識，指引勞動調解未來發展。士院彭院長則介紹該院所採行的各項勞動調解策進作為，如：勞動調解委員自主研習、與陽明交大合作研究生實習計畫、接受外國實務界及學界參訪與觀摩等，期讓法院成為勞資爭議中可以同理雙方、打開糾結的平台。陽明交大陳銘雄院長與政大許政賢院長則分別從法哲學及法實證研究之不同角度，分享勞動調解對於司法的重要性及其特別之處，期待透過深度交流，帶來更多的啟發與創新。

研討會上午場次首先由臺北大學法學院侯岳宏院長主持，日本勞動辯護秘書長（勞方律師協會）古川景一律師主講「日本勞動審判制度的內容、特色、成果：判定與調解功能之間的整合與相剋」。古川律師曾參與日本勞動審判制度立法前之調查研究支援，長期投身實務觀察相關議題，於演講提出行政資源不可或缺，直指發展核心。

繼由政大黃程貫教授主持，德國 EHZ 律師事務所 Jonas Zäh 合夥律師主講「德國企業組織法中集體勞動法律爭議之和解程序」、政大林佳和副教授主講「臺灣勞動調解制度：一些規範性的提問」。Jonas Zäh 律師長期投身德國勞動法領域，特別是針對員工代表會提供諮詢、代理之專業法律服務，並與全球最大單一工會（德國金屬工會）密切合作，其自德國法制發展剖析勞動調解各面向，並提及此行瞭解臺灣運作經驗，亦受到啟發。林佳和副教授則自司法經濟與效率、對社會弱勢者保障需求等角度，指出勞資調解需有關照不同面向與需求的正確定位。

下午場次有 2 研討主題，其一為「臺灣勞動調解制度之實施與展望」，由有澤法律事務所劉志鵬律師主持，陽明交大邱羽凡副教授、明宇法律事務所林世民律師主講，古川律師、臺大沈冠伶教授與談。另一為「臺灣勞動調解實例分析」，由士院許碧惠庭長主持，士院蔡志宏庭長、有澤法律事務所黃馨慧律師主講，Jonas Zäh 律師、政大林良榮副教授、寰瀛法律事務所何宗霖律師與談。

研討會中雙向討論熱烈，不論國內、外投入勞動爭議調解之工作者，均期盼透過柔性司法，貼近當事人心聲，提供民眾更良好的爭議解決環境。

國際司法交流

法官學院邀池田悠教授介紹日本勞動法

【本刊訊】法官學院於 3 月 13 日、14 日邀請日本北海道大學大學院法學研究科池田悠教授（Prof. Ikeda Hisashi）來臺舉辦「日本勞動法專題」研習會，分享日本社會型態改變對於企業、勞工造成的影響，以及法制面如何因應等議題，由臺灣大學徐婉寧教授口譯。

就「日本型僱用體系與僱用保障」主題，池田教授從「日本型僱用體制與傳統的正式員工概念」出發，談及近年日本逐漸透過立法和實務導入的勞工形象多樣化，可說是對以「終身僱用制」為核心之日本型僱用體制之重大變革，但即使透過工作規則而集團性地設定多樣的員工勞動條件，仍有相當多未解決的課題，並逐一說明日本學界及實務界對此等議題的相關見解與可能發展。

就「勞動市場的變化與勞動法改革」主題，池田教授分別從「女性的社會參與」及「高齡者的就業促進」面向，說明日本持續將過去不太參與勞動市場的女性或高齡者納入，且採取極為相似的政策進程，也就是先對企業課以努力義務，再慢慢轉化為法律上的義務加強規範，這種從「軟法轉換到硬法」的方式，是日本執行勞動政策的特色，雖有其順勢推動的優點，但往往需要漫長時間方能實現政策目標。

至於「勞資關係的多樣化與不當勞動行為」主題，池田教授首先說明「不當勞動行為制度」係指將雇主在集體勞資關係中的不公正行為，如無正當理由拒絕與工會進行團體協商等，作為「不當勞動行為」而由法律加以禁止的制度，並介紹日本最高法院透過昭日放送事件等判決，確立勞動契約以外的法律主體也可以作為雇主而負擔不當勞動行為責任之見解，再依問題狀況予以分類，逐一探討應依何種基準來判斷應負擔不當勞動行為責任的雇主。

一、本刊歡迎兼顧理論與實務、探討司法制度、法學新知、足供讀者參考的作品；並歡迎司法人、事及法院的故事。來稿請聯繫（02）23618577 分機 844 或 845。
二、作品如以偵、審中案件，及未確定案件為主題，或作者為文稿議題之關係人士，請勿來稿。
四、文長宜在 7200 字以內，以利一次刊出。文內引用資料請加註解，以利參考。
五、本刊對來稿有權潤飾斟酌，對有疑義之內容將洽請作者再行檢視；不願接受刪改者，請加註說明。