

國立政治大學勞工研究所

碩士學位論文

台灣受僱律師勞動條件之研究

A Study on Working Conditions of Employed Attorney in

Taiwan

指導教授：張昌吉 博士

研究生：蔡雨靜

中華民國一百零九年一月

## 摘要

本研究對象為我國律師事務所之受僱律師，根據勞動部職類別薪資調查，近十年統計資料顯示，受僱律師平均每人月總薪資介於 8 萬 8 千至 12 萬元間，起伏不定，沒有明顯的趨勢。但在所有職類別受僱員工中，受僱律師月總薪資排名似有倒退的現象。然因資料限制，無法得知我國律師市場所得分配概況。建議全律會可以委託勞動部和協調財政部，藉由使用律師之勞保或勞退提繳的資料，判斷職業與行業別，再透過身分證字號串連到財稅資料進行分析，以利全律會掌握律師市場狀況。

「法律服務業僱用之律師」2014 年 4 月 1 日起適用勞基法，並指定為勞基法第 84-1 條之工作者。受僱律師適用勞基法前後之勞動權益，重要的差異有勞動契約的終止保護、勞工退休金、職業災害補償、就業保險、加班費及休假的請求權等。要改善受僱律師勞動條件，短期勞檢有效，因事務所重視聲譽，長期仍需靠受僱律師組織工會，且因我國律師事務所規模小，容易達到團體協約之協商門檻，誠信協商下有機會得知事務所營運狀況，爭取調薪。但因受僱律師容易成為雇主，且顧及在業界發展，故受僱律師要籌組工會不易。

受僱律師有遵守律師倫理規範之義務，對雇主有勞務給付之義務，對當事人負有忠實義務。這三角關係，使得受僱律師之勞動權益和執業權益都難以獲得保障。因不易建立對受僱律師有效的保護機制，建議可以加重違反律師倫理規範者之懲戒處分。另外，應將律師違反勞動法令及律師倫理規範的資訊，整合在法務部律師查詢系統，使律師不會輕易做出違背法令之情事。

建議全律會應建請勞保局將「事務所」納入勞保條例之投保單位，且應比照強制投保之規定。此外，並非所有律師都熟悉勞動法令，建議全律會在與受僱律師相關之法令變更時，可周知所有律師應該如何因應。

關鍵字：受僱律師、勞動條件、勞動權益。

# 目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機與目的.....	3
第三節 研究方法與限制.....	5
第四節 研究架構與流程.....	7
第二章 台灣律師執業制度之簡介.....	10
第一節 律師執業資格與場所.....	10
第二節 律師執業範圍與業務.....	28
第三節 律師公會角色與功能.....	50
第四節 律師職業特性之分析.....	58
第五節 小結.....	67
第三章 台灣法律服務市場之概況.....	70
第一節 律師供給.....	70
第二節 律師需求.....	92
第三節 律師供需.....	103
第四節 律師薪資.....	108
第五節 小結.....	116
第四章 台灣受僱律師之勞動保障.....	118
第一節 受僱律師適用勞基法條件.....	118
第二節 受僱律師納入勞基法過程.....	130
第三節 受僱律師勞動權益之保障.....	137
第四節 受僱律師適用勞基法情形.....	169
第五節 小結.....	178
第五章 訪談發現與結果.....	180
第一節 訪談設計與對象.....	180
第二節 訪談發現與分析.....	184
第三節 小結.....	196
第六章 結論與建議.....	198

第一節 結論與建議 .....	198
第二節 後續研究建議.....	201
參考文獻	202
附錄一 訪談同意書.....	206
附錄二 A 卷(受僱律師).....	207
附錄三 B 卷(主持律師).....	212
附錄四 訪談紀錄一：主持律師 1 .....	217
附錄五 訪談紀錄二：主持律師 2 .....	233
附錄六 訪談紀錄三：受僱律師 1 .....	248
附錄七 訪談紀錄四：受僱律師 2 .....	269
附錄八 訪談紀錄五：受僱律師 3 .....	287
附錄九 訪談紀錄六：受僱律師 4 .....	302
附錄十 訪談紀錄七：受僱律師 5 .....	322
附錄十一 訪談紀錄八：主持律師 3 .....	340
附錄十二 訪談紀錄九：受僱律師 6 .....	362
附錄十三 勞動契約(受僱律師 5).....	391
附錄十四 勞基法第 84-1 條約定書(受僱律師 5).....	397

## 表次

表 2-1 律師資格 .....	12
表 2-2 不得為律師情形 .....	14
表 2-3 無照執行律師業務罰則 .....	19
表 2-4 律師執業範圍 .....	29
表 2-5 強制律師代理訴訟之情形 .....	37
表 2-6 訴訟費用分攤 .....	39
表 2-7 法律服務收費參考表 .....	42
表 2-8 法律扶助基金會扶助之範圍 .....	47
表 2-9 法律扶助律師酬金計付標準 .....	49
表 2-10 各地方律師公會入會費及月費 .....	53
表 3-1 2011-2019 年本國律師人數 .....	71
表 3-2 2019 年本國律師現存領有律師證書者年齡 .....	72
表 3-3 2019 年本國律師新領律師證書者年齡 .....	72
表 3-4 2019 年外國法事務律師執業許可證有效人數 .....	73
表 3-5 2011 年-2019 年律師懲戒人數 .....	74
表 3-6 2018 年律師服務單位規模(事務所) .....	75
表 3-7 2018 年律師服務單位規模(企業內法律部門) .....	76
表 3-8 2018 年律師服務單位規模(其他) .....	76
表 3-9 近年律師考試科目之變革(2011、2014、2015 年) .....	79
表 3-10 近年律師考試及格標準之變革(2003、2011、2015、2018 年) .....	80
表 3-11 1950 年-2010 年律師考試報名人數與及格人數統計表 .....	83
表 3-12 2011 年-2019 年律師考試報名人數與及格人數統計表 .....	85
表 3-13 2011 年-2019 年律師考試報名人數與及格人數統計表(詳細) .....	86
表 3-14 2002 年-2018 年地方法院檢察署新收刑事偵查案件統計 .....	93
表 3-15 1993 年-2019 年各級普通法院新收刑事案件數統計 .....	94
表 3-16 1993 年-2019 年各級普通法院新收民事案件數統計 .....	95
表 3-17 1993 年-2019 年新收行政案件數統計 .....	96
表 3-18 2008 年-2019 年智慧財產法院新收案件數統計 .....	98
表 3-19 1952 年-2019 年投審會核准華僑及外國人投資統計表 .....	98
表 3-20 投審會核准陸資來台投資統計 .....	100
表 3-21 2010 年-2019 年商標案件統計 .....	100
表 3-22 2009 年-2019 年專利案件統計 .....	101
表 3-23 2011 年-2019 年律師均案量 .....	103
表 3-24 2005 年-2019 年准予扶助案件統計(不含擴大法諮案件) .....	105
表 3-25 2018 年主要國家人口統計與律師人數 .....	106
表 3-26 2003 年-2019 年法律服務業受僱律師之人數及平均每人月薪資 .....	111

表 3-27 2019 年受僱員工按職類別分之總薪資排行.....	113
表 3-28 2009 年受僱員工按職類別分之總薪資排行.....	114
表 3-29 2019 年 1111 人力銀行律師平均月薪統計 .....	116
表 4-1 勞動部指定不適用勞基法之行業或工作者.....	118
表 4-2 各行業或工作者適用勞基法時間.....	121
表 4-3 全聯會申請法律服務業僱用之律師核定勞基法第 84-1 條工作者之理由.....	135
表 4-4 二週、八週、四週彈性工時規定.....	151
表 4-5 勞工請假規則之假別與規定.....	159
表 4-6 勞基法第 84-1 條約定書核備審查標準(台北市).....	167
表 4-7 核備勞基法第 84-1 條約定書之律師事務所(台北市).....	170
表 4-8 2018 年台北地區律師事務所家數與規模.....	172
表 4-9 律師事務所違反勞基法被裁罰之情況.....	175
表 5-1 訪談對象.....	183



## 圖次

圖 1-1 研究流程 .....	9
圖 2-1 律師與外國律師的執業資格(舊律師法) .....	16
圖 2-2 律師與外國律師的執業資格(新律師法) .....	16
圖 3-1 1950 年-2019 年律師考試報名人數與及格人數趨勢 .....	88
圖 3-2 2003 年-2019 年法律服務業受僱律師之人數及平均每人月薪資 .....	111



# 第1章 緒論

## 第一節 研究背景

律師為高度專業性之工作，也是社會上受人景仰的行業。要成為一名律師，首先須修習過民法、刑法、民事訴訟法或刑事訴訟法等專業課程，在一年一度競爭激烈的律師考試中脫穎而出，上榜後還得爭取為數不多的實習機會，完成半年的職前訓練後，加入律師公會後方得開始執業。莘莘學子認為考上律師後便是脫離苦海，然而律師職涯的考驗才正要開始。

律師考試於 2011 年改制後，大幅提升了律師考試及格率。2003 年律師考試僅一試，並以全程到考人數 8% 為及格。2011 年增加二試，並以第一試錄取全程到考人數 33% 進入第二試，第二試再錄取全程到考人數的 33%，及格率約為 10.89%，致律師考試及格人數年增 8、900 人。為減緩律師市場人數增加，遂於 2018 年增訂成績特別設限之門檻。截至 2019 年底累計已領證人數達 18,028 人，相較 2011 年底的 11,861 人<sup>1</sup>，短短 8 年間成長了 52%<sup>2</sup>。

然而，沒有相對應的法律服務市場足以容納大量的新進律師，律師與高薪劃上等號的時代已經過去<sup>3</sup>。除了傳出學習律師於實務訓練階段，因難以找到合適的指導律師，有部分資深律師提出無薪實習的建議，卻有勞動的事實<sup>4</sup>。而好不容易成為律師後，即便擁有名校法律系畢業的學歷，在僧多粥少的情況下，也有連投 20 家履歷，才找到月薪 3 萬多的工作之情形發生<sup>5</sup>。

律師工作通常採責任制，因職業性質的特殊性，工作時間難以掌握。在事

<sup>1</sup> 中華民國法務部，律師統計，本國律師人數。

[http://www.rjtd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3\\_Report.aspx?list\\_id=1527](http://www.rjtd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3_Report.aspx?list_id=1527)，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>2</sup>  $(18,028-11,861)/11,861=51.99\%$

<sup>3</sup> 高點法律網，實習律師薪資大曝光！<http://lawyer.get.com.tw/Novel/02/01.aspx>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>4</sup> 財團法人國家政策研究基金會，國政評論，律師實務訓練相關問題之檢討。<https://www.npf.org.tw/1/12653>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>5</sup> 遠見，人才通膨、供過於求，流浪律師問題令人憂心。

<https://www.gvm.com.tw/article.html?id=19046>，最後瀏覽日期 2020/8/13。



務所營業時間，行程排滿了面談、開會及開庭等工作，還得耗費時間在往返法院、客戶和事務所等地，待夜間或假日時，才有時間撰寫法律文件，平均每日工作 12 小時以上相當普遍<sup>6</sup>，甚至一天工作 18 小時<sup>7</sup>。但受限於司法或行政機關的要求，若逾越任何司法期間，會導致不可回復的後果<sup>8</sup>，律師為工時長且高壓的職業。

隨著勞動基準法(下稱：勞基法)逐年擴大適用對象，加上律師錄取人數增加，新進律師多受僱於律師事務所，於是行政院勞工委員會(下稱：勞委會，勞動部前身機關)徵詢律師公會全國聯合會(下稱：全聯會)、台北律師公會(下稱：北律)及勞動法學者等意見，多認為只要解決工時問題，將受僱律師納入勞基法大致沒有問題<sup>9</sup>。「法律服務業僱用之律師」遂於 2014 年 4 月 1 日起適用勞基法<sup>10</sup>，並指定為勞基法第 84-1 條之工作者<sup>11</sup>。

近年來，專業工作者的勞動意識日漸崛起，由「專業者」的角色進入到「勞動者」的位置。受僱醫師於 2017 年成立台北市醫師職業工會，為爭取納入勞基法的保障<sup>12</sup>。「醫療保健服務業僱用之住院醫師(不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者)」於 2019 年 9 月 1 日起適用勞基法<sup>13</sup>，亦為勞基法第 84-1 條之工作者<sup>14</sup>。隨著受僱律師人數日益增多，受僱律師適用勞基法至今已逾 6 年，是否有改善其就業環境呢?專業工作者在工作環境裡也有被剝削的可能，期望透

<sup>6</sup> 勞動部，專業人員，律師及法務人員，頁 3。

<https://www.mol.gov.tw/statistics/2475/19284/19285/?Page=4&PageSize=10>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>7</sup> 風傳媒，「我是菜鳥律師時有時一天工作 18 小時」美國商會人力主委籲勞基法放寬高薪工作者工時上限。<https://www.storm.mg/article/407323>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>8</sup> 獨立評論，【讀者投書】木寧居：千萬不要來唸法律。

<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/2598>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>9</sup> 陳文靜，〈受僱律師適用勞動基準法之感想〉，《全國律師月刊》，第 18 卷第 4 期，2014 年 04 月號，頁 2-3。

<sup>10</sup> 行政院勞工委員會民國 102 年 10 月 14 日勞動條 1 字第 1020132124 號公告。

<sup>11</sup> 勞動部民國 103 年 03 月 25 日勞動條 3 字第 1030130641 號公告。

<sup>12</sup> 報導者，「專業者」也是「勞動者」北市醫師工會成立的社會意義。

<https://www.twreporter.org/a/taipei-doctors-union>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>13</sup> 勞動部民國 108 年 03 月 12 日勞動條 1 字第 1080130207 號公告。

<sup>14</sup> 勞動部民國 108 年 08 月 06 日勞動條 3 字第 1080130782 號公告。

過探討受僱律師的勞動條件，提供其他專業白領工作可以參考的地方。

此外，「律師法」修正自 2006 年法務部召開律師法研修會開始直到 2019 年 12 月 13 日立法院三讀通過，期間歷時近 14 年<sup>15</sup>，於 2020 年 1 月 15 日施行。此次修法，條文由 53 條大幅增加至 146 條，修法重點包含律師資格、懲戒制度、跨區執業、事務所型態、在職進修、公益活動等規定。

因本研究期間橫跨律師法修正前後，筆者於文中將修正前的律師法稱「舊律師法」（修正日期：民國 99 年 01 月 27 日），修正後的律師法稱「新律師法」（修正日期：民國 109 年 01 月 15 日）。由於本研究開始於律師法修正通過之前，本文訪談所引用的規定為尚未實施修法前之規範。律師法的修正可能會對律師市場造成影響，進而影響受僱律師的勞動條件，但實施後的效果仍有待時間驗證，非本文所探討之部分。

律師法修法後，律師公會全國聯合會將於 2021 年 1 月 1 日更名為「全國律師聯合會」（下稱：全律會）。並由全律會第一屆理、監事組成組織改造委員會，提出全律會章程修正案，再送請會員代表大會決議通過。新的章程將影響律師的執業費用、倫理規範、在職進修、公益服務等權利義務。

筆者修改論文適逢全律會由全體律師直接投票選出第 1 屆理事長、副理事長、理事、監事以及個人會員代表選舉，台北律師公會第 29 屆理事、監事選舉，全國律師票選第 5 屆法官遴選委員會、法官評鑑委員會、檢察官評鑑委員會律師代表選舉。本文引用競選期間，律師在社群網站上公開發表對律師市場之看法與建議<sup>16</sup>。

## 第二節 研究動機與目的

本文研究的對象為律師事務所中具律師資格且適用勞基法之受僱律師。「律

<sup>15</sup> 法務部，立法院三讀通過「律師法」修正，為在野法曹開創劃時代的新紀元，司法改革繼續向前邁進！<https://www.moj.gov.tw/cp-21-124449-c6250-001.html>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>16</sup> 由於為律師「公開」發表在社群網站上之言論，筆者引用並未徵詢作者之同意，為保障作者言論匿名性，本研究引用以「有律師」提及稱之，且不附資料來源。

師」為律師考試及格並完成律師職前訓練者。學習律師仍在職前訓練階段，故不是律師，非本文探討對象。律師的執業場所一般可分為「律師或法律事務所」及「企業或其他機構、政府機關」，如公司法務、非營利組織的法律顧問和政府律師等，通稱 In-house 律師。本文研究的群體為律師事務所之律師，其中合夥律師、合署辦公律師、委任契約性質律師以及外國法事務律師，並不適用勞基法，而本文主要研究的對象為律師事務所中適用勞基法之受僱律師。

筆者選擇律師事務所之受僱律師為研究對象，研究動機有三，第一，由研究背景所述可略知律師事務所之受僱律師在勞動市場所面臨的處境。雖然律師考試制度的改變會影響律師市場之供給，進而影響受僱律師的勞動條件，但此非唯一形成受僱律師勞動條件之原因。本文欲了解受僱律師之勞動條件的現況，並分析受僱律師勞動條件形成之原因。

第二，律師事務所所有別於一般企業，雇主與受僱律師有相似的職涯歷程。律師事務所之雇主清楚受僱者的工作內容，且與受僱者養成過程相似；而受僱律師相較其他行業之勞工，由於為知識密集型服務業，創業成本較低，有較高的機會自行開業。本文好奇在這種職業特性下，對勞動條件形成之影響。

第三，律師相較於一般勞工，更具備法律的知識。由於律師法規定開設律師事務所須具律師資格，故律師事務所的雇主同為律師。因雇主不諳勞動法令而觸法的情形發生機率應為極低，受僱律師也能清楚明白納入勞基法後所受的保障，及具備如何捍衛法律權益的能力。故本文預設律師事務所之雇主與受僱律師排除國人勞動教育不足之問題，想探究受僱律師做為專業工作者適用勞基法之效果。

本研究以律師事務所之受僱律師為研究對象，探討台灣受僱律師之勞動條件。本文將勞動條件分為「薪資」及「其他勞動條件」，前者主要與律師市場有關，後者主要與受僱律師適用勞基法之效果有關，兩者皆會受到律師之職業特性的影響。故藉由探討律師市場之供需、法律服務業之職業特性，以及政府法

令的規範下，對律師事務所受僱律師的勞動條件之影響，並提出改善受僱律師勞動環境之建議。歸結本文的研究問題如下：

- (一)分析我國法律服務市場供給與需求
- (二)評估受僱律師適用勞動基準法效果
- (三)分析影響受僱律師勞動條件之原因
- (四)歸結如何改善受僱律師的勞動環境

### 第三節 研究方法與限制

#### 一、 研究方法

本研究為質性研究。質化分析(qualitative analysis)根據 Earl Babbie 定義為「對觀察的非數字化檢視與詮釋，目的在於發現資料的深層意義和關係模式」<sup>17</sup>。本文除文獻分析(document analysis)外，採用深度訪談法(in-depth interview)並採半結構訪談(semi-structured interviews)。訪談過程中不必依照特定的順序提問，可以視實際訪談情況做調整，使訪談兼具方向性及彈性，讓受訪者不受制式問題的約束，說出自身的感受和事實。

由於涉及營業的機密性，筆者不便進入律師事務所做田野調查。筆者非法律系所出身，亦無使用過律師之經驗，是以「旁觀者」的角色進行研究。為使貼近律師日常生活，除了透過文獻探討，如書籍、期刊論文、研究計畫等，輔以參考律師經常使用之社群網站，如 Facebook(FB)、批踢踢實業坊(PTT)等，以利了解律師界之生態。

藉由文獻的整理、分析及歸納，先說明台灣律師執業制度，由於受僱律師之薪資，主要與律師市場之供需有關，故分析我國法律服務市場之概況，其他勞動條件與受僱律師納入勞基法有關，故分析我國受僱律師之勞動保障，再設計訪談大綱，透過半結構深度訪談的方式，評估受僱律師適用勞基法之效果，

---

<sup>17</sup> Babbie, Earl、林秀雲譯，《社會科學研究方法》，台北：雙葉書廊，2013，頁 561-562。

以及分析影響受僱律師勞動條件形成之原因。藉由面對面與受訪者之間的互動，深入了解律師事務所之勞雇雙方的行為與態度，以理解我國受僱律師勞動條件形成的原因及意義。

本研究的訪談對象採用非機率抽樣(nonprobability sampling)，並採依賴近便的研究對象(reliance on available subjects)，以身邊就近方便取樣。本文的受訪者為透過筆者求學時的同學和朋友介紹，規劃深度訪談現任職於律師事務所之 6 位受僱律師和 3 位非受僱律師。

雖本文研究對象為律師事務所之受僱律師，但為了解事務所經營狀況及受僱律師轉變身分之過程，故亦訪談非受僱律師。非受僱律師為事務所之負責人或事務所負責人之一，如獨資開業的律師或事務所合夥人。非受僱律師不一定有聘僱受僱律師，但亦可從中了解聘僱受僱律師與否之原因。

訪談對象之選擇，雖然律師專業領域不同，如民事、家事、少年、刑事、行政、商事、勞動及智財等領域，或律師事務所經營方向不同，如承接訴訟和非訟業務的比重不同，造成受僱律師勞動條件可能有所不同。但受限筆者人脈且多數律師涉獵不只一個領域，故難以以此區分訪談對象，僅能做整體的概略分析。

## 二、 研究限制

本研究採用質性研究中的深度訪談法，無法對台灣全體律師的行為與態度產生可信的推論。雖然非對大規模的母體進行統計描述，但半結構的深度訪談，可以對影響受僱律師勞動條件之原因，提供深入的理解，反映我國受僱律師可能面對的問題。

本研究受訪者多集中在北部，代表性可能不夠全面。因個人獨立作業，受限於時間及經費，本文採依賴近便的研究對象。筆者於北部求學，再加上律師事務所集中在北部地區，為達效益最大之下的選擇。此外，由於訪談對象採用

非機率抽樣，因透過同學和朋友介紹，可能造成研究對象為同樣想法或類型的人，研究時應開發多個管道，以避免此偏誤的發生。

由於律師職業的特殊性，受訪者可能因議題敏感或資料外洩而有所保留。深度訪談應注意問題的排序，於介紹研究與受訪者權益後，由不具威脅性且容易回答的問題開始，再逐步進入關於態度或比較敏感的問題。以及確保受訪者的資訊安全，訪談內容與錄音僅供本研究之用並完全保密，並予受訪者確認去個資後的訪談紀錄，使其安心作答。

本研究的訪談資料以文字型態呈現，由筆者分析及歸納半結構深度訪談的結果。因文字敘述的整理，可能受到筆者本身主觀認知判斷的影響，筆者應避免立場的設立，盡量做到客觀的陳述。為維護受訪者意見的完整性，訪談逐字稿將匿名改以代號呈現於文後的附錄中。

## 第四節 研究架構與流程

### 一、 研究架構

本研究為台灣受僱律師勞動條件之研究，根據職訓局勞動力發展辭典定義，「勞動條件 (Working conditions)」，指勞動者本於提供勞動力的約定而從事勞動時，在職場所受到的待遇。可以包含薪資的計算、勞動時間、休憩、輪班、休假、加班、職場安全與衛生、職災補償、離職津貼與離職等事項。原則上由勞動力提供者與勞動力使用者雙方單獨、或是透過團體協商而訂立，其結果遂成為勞動契約的內容，但是必須遵守其他相關法律，如勞動基準法或勞動契約法的約束。

受僱律師之勞動條件由勞雇雙方議定之，但因「法律服務業僱用之律師」於 2014 年 4 月 1 日起適用勞動基準法，故受僱律師之勞動條件不得低於勞基法所定之最低標準。在勞動條件中，與勞工最切身相關的莫過於是薪資，又受僱律師之薪資形成，主要與律師市場之供需有關；而其他勞動條件，如工時、休

假等則會受到受僱律師納入勞基法的影響。因此本論文共分為六章，各章節安排分述如下：

第一章為緒論，第一節為研究背景，說明本文進行研究時的時空背景。第二節為研究動機與目的，說明本文選擇律師事務所中具律師資格且適用勞基法之受僱律師為研究對象之動機與目的。第三節為研究方法與限制，說明本文研究方法採用質性研究中半結構式的深度訪談及其研究限制。第四節為研究流程與架構，說明本文進行研究的流程及章節安排。

第二章為台灣律師執業制度之簡介。為使讀者有先備知識，再進行後續之分析。第一節為律師執業資格與場所，與律師供給有關。第二節為律師執業範圍與業務，與律師需求有關。第三節為律師公會角色與功能，與健全律師市場和保障受僱律師勞動權益有關。第四節為律師職業特性之分析，與受僱律師勞動條件形成有關。第五節為小結。

第三章為台灣法律服務市場之概況。第一節為律師供給，說明我國律師人數變化。第二節為律師需求，說明我國法律服務業務量變化。第三節為律師供需，分析律師市場之供需，第四節為律師薪資，說明我國受僱律師薪資變化。第五節為小結。

第四章為台灣受僱律師之勞動保障。第一節為受僱律師適用勞基法條件，說明我國勞工適用勞基法之條件。第二節為受僱律師納入勞基法過程，說明受僱律師納入勞基法之原因及難處。第三節為受僱律師勞動權益之保障，說明目前受僱律師所受到的勞動保障。第四節為受僱律師適用勞基法情形，說明受僱律師適用勞基法之狀況。第五節為小結。

第五章為訪談發現與結果。第一節為訪談設計與對象，說明訪談對象的選擇及訪談題綱的設計。第二節為訪談發現與分析，根據半結構式深度訪談的結果歸納出研究發現，並做進一步分析。第三節為小結。

第六章為結論與建議。第一節為結論與建議，透過文獻探討及深度訪談的

結果，說明受僱律師之勞動條件現況，以及分析影響受僱律師勞動條件之原因，並歸結如何改善受僱律師的勞動環境。第三節為後續研究建議，提供未來研究方向之建議。

## 二、 研究流程

筆者在本研究開始前，先試訪一位律師(附錄四)，作為先導性研究(Pilot study)，再按研究流程圖 1-1 進行研究。首先確立研究對象與目的，並擬定研究方法與架構，再進行相關資料歸納與分析。原則上根據文獻探討的結果，設計訪談大綱，再進行半結構式的深度訪談，但實際上因部分資料是於訪談之後取得，訪談時可能有所疏漏，且研究過程中會根據前面受訪者的訪談結果，不斷調整下一位受訪者的訪談內容。待所有訪談結束後，再歸納訪談發現與分析。最後，歸結出結論與建議。

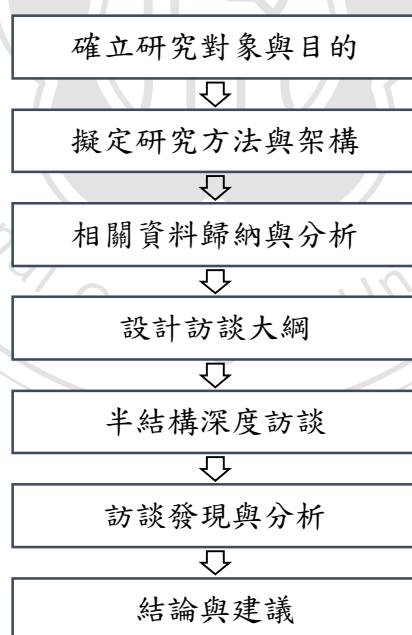


圖 1-1 研究流程



## 第2章 台灣律師執業制度之簡介

為使讀者有先備知識，再進行後續之分析。本章先說明我國律師的執業制度，包含律師執業資格、場所、執業範圍、業務，以及律師公會，並分析律師職業特性對受僱律師勞動條件之影響。

### 第一節 律師執業資格與場所

律師之執業資格會影響律師市場供給，律師會在不同場所提供法律服務。因律師法修正實施不久，第三章分析的資料為適用舊法時之情況，故下文對新、舊律師法之規定做說明。

#### 一、 律師執業資格

依律師法規定，律師資格可分為「律師」和「外國律師」兩類。而具有執行律師職務資格者，前者筆者於文中將其稱為「執業律師」，後者律師法將其稱為「外國法事務律師」。如圖 2-1 律師與外國律師的執業資格(舊律師法)和圖 2-2 律師與外國律師的執業資格(新律師法)所示，以下分別說明律師法修法前後，執業律師與外國法事務律師的資格：

##### (一) 執業律師

##### 1. 積極資格

依舊律師法第 3 條規定，本國人成為「律師」有三種方式，第一種為經「律師考試及格」並「訓練合格」；第二種為「律師考試以檢覈行之」並「訓練合格」；第三種為「律師考試以檢覈行之」並「免予訓練」。而外國人要成為「律師」僅前述第一種方式。若要執行律師職務，不論本國人與外國人皆須依同法第 7 條「向法院聲請登錄」，並依同法第 11 條「加入該法院所在地律師公會」，才得於該地區執行律師職務，且外國人還須依同法第 45 條經「法務部許可」方可執行律師職務。

依新律師法第 3 條規定，不分本國人與外國人成為「律師」有三種方式，

第一種為經「律師考試及格」並「訓練合格」；第二種為經「律師考試得申請免試」並以「訓練合格」；第三種為經「律師考試得申請免試」並以「免予訓練」。若要執行律師職務，皆須依同法第 11、19、24 條「律師必須加入主事務所所在地之地方律師公會，為其一般會員」並加入「全國律師聯合會」。若要在其他地區執業，則須「加入其他地方律師公會，為其特別會員」。但未來由全律會訂定新的章程，可能不再分區，單一入會，即可全國執業。

由表 2-1 律師資格，比較執業律師的積極資格之修法差異。因舊律師法第 3 條規定，經律師考試及格並經訓練合格者，得充律師，與其第 5 條規定經律師考試及格即可向法務部請領律師證書，取得律師資格時點不明。故新法修正明定律師考試及格後，應完成律師職前訓練，才可以向法務部請領律師證書，領有律師證書者，始具有律師資格。

新法刪除律師考試以檢覆行之的方式，因專門職業及技術人員考試法第 13 條，已取消檢覈規定並新增減免應試科目的規定，而減免條件由各考試規則定之。故依專門職業及技術人員高等考試律師考試規則第 6、7 條，實任法官、檢察官以及曾任公設辯護人六年以上，得申請全部科目免試；軍法官和教授等符合該法資格者，得申請第一試考試免試。並考量免予律師職前訓練者需具備實務經歷，調整免予訓練之條件。

新法亦刪除律師登錄法院制度，律師已無須向各法院聲請登錄<sup>18</sup>，並改變加入地方律師公會的規則，為此次律師法修法重點之一。以目前全國共有 16 個地方公會而言，過去律師若欲至全國各地方法院執行業務，最多須加入 16 個地方律師公會，而加入每個律師公會須繳交 23,000 至 50,000 元不等的入會費及每個月月費。此入會制度之改變，將大幅影響律師執業成本。未來加入地方律師公會及全律會之收費規則，將由全律會制定新的章程決定，於本章第三節律師公會角色與功能中說明。

<sup>18</sup> 司法院秘書長民國 109 年 02 月 24 日秘台廳司三字第 1090002928 號。

表 2-1 律師資格

舊律師法	新律師法
<p>第 3 條</p> <p>中華民國人民經律師考試及格並經訓練合格者，得充律師。</p> <p>有左列資格之一者，前項考試以檢覈行之：</p> <p>一、曾任法官、檢察官。</p> <p>二、曾任公設辯護人六年以上者。</p> <p>三、曾在公立或經立案之私立大學、獨立學院法律學系畢業，而在公立或經立案之私立大學、獨立學院法律學系或法律研究所專任教授二年、副教授三年，講授主要法律科目三年以上者。</p> <p>四、曾在公立或經立案之私立大學、獨立學院法律學系畢業或經軍法官考試及格，而任相當於薦任職軍法官六年以上者。</p> <p>前項第一款、第二款及第四款者免予訓練。</p> <p>第二項檢覈辦法，由考試院會同司法院、行政院定之。</p>	<p>第 3 條</p> <p>經律師考試及格並完成律師職前訓練者，得請領律師證書。但有第五條第一項各款情形之一者，不得請領。</p> <p>前項職前訓練，得以下列經歷代之：</p> <p>一、曾任實任、試署、候補達二年之法官或檢察官。</p> <p>二、曾任公設辯護人、軍事審判官或軍事檢察官合計達六年。</p> <p>非領有律師證書，不得使用律師名銜。</p>

資料來源：新、舊律師法

## 2. 消極資格

舊律師法第 4 條規定不得為律師之情形，列舉撤銷律師資格及停止律師執行職務之情事。並依同法第 31、32 條規定律師不得兼任的職務及行業。

新律師法第 5 條規定不得發給律師證書之情形，第 7 條規定請領律師證書者，法務部可以停止審查其申請之情況，以及第 9 條規定法務部核准發給律師證書後，撤銷及廢止律師證書之情事。並依同法第 41 至 43 條規定律師不得兼任的職務及行業。

律師法尚未修法前，曾有檢察官任內收賄被判刑入獄，出獄後以律師的身分向台南律師公會(下稱：南律)申請入會執業，南律以犯貪污罪不適任律師為

由否決，該律師提告，第一、二審判南律敗訴，南律上訴第三審被駁回<sup>19</sup>，應同意讓該律師入會。判決理由認為，該律師未有經律師法第4條第1項第1款所定「經律師懲戒委員會懲戒除名」之情事，南律以自律自治精神拒絕其入會，無異創造法律未規定的律師公會審查權，違反律師法第11條第1項規定，也增加對律師的執業限制並侵害憲法保障人民的工作權，認定南律主張沒有依據。然檢察官犯罪時是檢察官，並非律師，律師公會自然無法懲戒。惟有透過修法才能避免未取得律師資格或已取得律師資格但尚未執業者，因相關事由發生時無法依律師法移付懲戒的情況發生。

遂徹底杜絕貪污司法官等重大犯罪者轉任律師的管道，為此次律師法修法重點之一。由表 2-2 不得為律師情形，比較執業律師的消極資格之修法差異。新律師法修正不得發給律師證書的情形，刪除舊法第4條第1項第1款中「經律師懲戒委員會懲戒除名」的要件，而已為律師者，法務部也應在修正施行後二年內廢止其律師證書，並增設防止問題司法官轉任律師的規定。對請領律師證書者，如果涉犯貪污、行賄、侵占、詐欺、背信等特別重大犯罪，經檢察官提起公訴，法務部則可停止證書審查。

此外，除了舊律師法規定律師不得兼任公務員和從事有辱律師尊嚴及名譽之行業外，新法增設律師擔任中央或地方各級民意代表者，不得執行律師職務之規定。因過去曾發生議員兼職律師，利用民意代表及黨政要職身分，介入廠商開發案並收賄之爭議<sup>20</sup>。基於中央或地方各級民意代表，通常具有一定政治立場，而律師應兼顧當事人合法權益及公共利益，為避免產生利益衝突，也為防止律師為訴訟代理人時，藉民代身分對行政或司法機關施壓，對其他律師形成不公平競爭，特增設此限制。

<sup>19</sup> 第一審：臺灣臺南地方法院民事判決，105 年度訴字第 1508 號。第二審：臺灣高等法院臺南分院民事判決，106 年度上字第 53 號。第三審：最高法院民事裁定，106 年度台上字第 3003 號。

<sup>20</sup> 自由時報，賴素如條款，民代禁兼職律師。

<https://news.ltn.com.tw/news/politics/paper/710058>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

表 2-2 不得為律師情形

舊律師法	新律師法
<p>第 4 條</p> <p>有下列情事之一者，不得充律師：</p> <p>一、曾受一年有期徒刑以上刑之裁判確定，並依其罪名足認其已喪失執行律師之信譽，經律師懲戒委員會懲戒除名。但受緩刑之宣告，緩刑期滿而未經撤銷或因過失犯罪者，不在此限。</p> <p>二、其他曾受本法所定除名處分。</p> <p>三、曾任公務人員而受撤職處分，其停止任用期間尚未屆滿，或現任公務人員而受休職、停職處分，其休職、停職期間尚未屆滿。</p> <p>四、經教學醫院證明有精神障礙或其他心智缺陷，致不能勝任律師職務。</p> <p>五、受破產之宣告，尚未復權。</p> <p>六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。</p> <p>有前項第一、二款情事，其已充律師者，撤銷其律師資格。</p> <p>有第一項第三、四、五、六款情事，其已充任律師者，停止其執行職務。</p>	<p>第 5 條</p> <p>申請人有下列情形之一者，不得發給律師證書：</p> <p>一、受一年有期徒刑以上刑之裁判確定，依其罪名及情節足認有害於律師之信譽。但受緩刑之宣告，緩刑期滿而未經撤銷，或因過失犯罪者，不在此限。</p> <p>二、曾受本法所定除名處分。</p> <p>三、曾任法官、檢察官而依法官法受免除法官、檢察官職務，並不得再任用為公務員。</p> <p>四、曾任法官、檢察官而依法官法受撤職處分。</p> <p>五、曾任公務人員而受撤職處分，其停止任用期間尚未屆滿，或現任公務人員而受休職、停職處分，其休職、停職期間尚未屆滿。</p> <p>六、受破產之宣告，尚未復權。</p> <p>七、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。</p> <p>八、違法執行律師業務、有損司法廉潔性或律師職務獨立性之行為，且情節重大。</p> <p>前項第一款及第八款之情形，法務部應徵詢全國律師聯合會之意見。</p>
	<p>第 7 條</p> <p>請領律師證書者，因涉嫌犯最重本刑五年以上之貪污、行賄、侵占、詐欺、背信或最輕本刑一年以上有期徒刑之罪，經檢察官提起公訴，法務部得停止審查其申請。但所涉案件經宣判、改判無罪或非屬本條所列罪者，不在此限。</p>
	<p>第 9 條</p> <p>法務部核准發給律師證書後，發現申請人於核准前有第五條第一項各款情</p>

	<p>形之一者，撤銷其律師證書。但該條項第五款至第七款之原因，於撤銷前已消滅者，不在此限。</p> <p>法務部核准發給律師證書後，律師有第五條第一項第二款至第四款情形之一者，法務部應廢止其律師證書。</p> <p>法務部核准發給律師證書後，律師有下列要件之一者，法務部應命其停止執行職務：</p> <p>一、第五條第一項第五款至第七款情形之一。</p> <p>二、客觀事實足認其身心狀況不能執行業務，並經法務部邀請相關專科醫師組成小組認定。</p> <p>前項受停止執行職務處分之律師於原因消滅後，得向法務部申請准其回復執行職務。</p> <p>律師於本法中華民國一百零八年十二月十三日修正之條文施行前有第五條第一項第一款情形者，法務部應於修正施行後二年內廢止其證書。但修正施行前經律師懲戒委員會審議為除名以外之其他處分，或刑之執行完畢已逾七年者，不予廢止。</p>
--	--

資料來源：新、舊律師法

## (二) 外國法事務律師

### 1. 積極資格

新律師法第 114 條(舊法第 47-1 條)將「外國律師」定義為「指在中華民國以外之國家或地區，取得律師資格之律師。」，故外國律師未必為外國人，亦可為我國人民。新法同條將「外國法事務律師」定義為「指經法務部許可執行職務及經律師公會同意入會之外國律師。」。

本國人與外國人成為外國法事務律師的資格相同。依新律師法第 115、116 條(舊法第 47-2、47-3、47-6 條)規定，外國律師在原資格國<sup>21</sup>執業 5 年以上，

<sup>21</sup> 新律師法第 114 條(舊法第 47-1 條)定義「原資格國」指外國律師取得外國律師資格之國家或

或於 2002 年 1 月 1 日前依律師聘僱外國人許可及管理辦法受僱擔任助理或顧問滿兩年者。經法務部許可，並加入律師公會，才可執行職務。

## 2. 消極資格

新律師法第 117 條(舊法第 47-4 條)規定外國律師不得許可執業的情形，除了新法第 5 條(舊法第 4 條)規定之情形外，曾受大陸地區、香港、澳門或外國法院有期徒刑一年以上刑之裁判確定，或受原資格國撤銷或廢止律師資格、除名處分或停止執業期間尚未屆滿也不得執業。

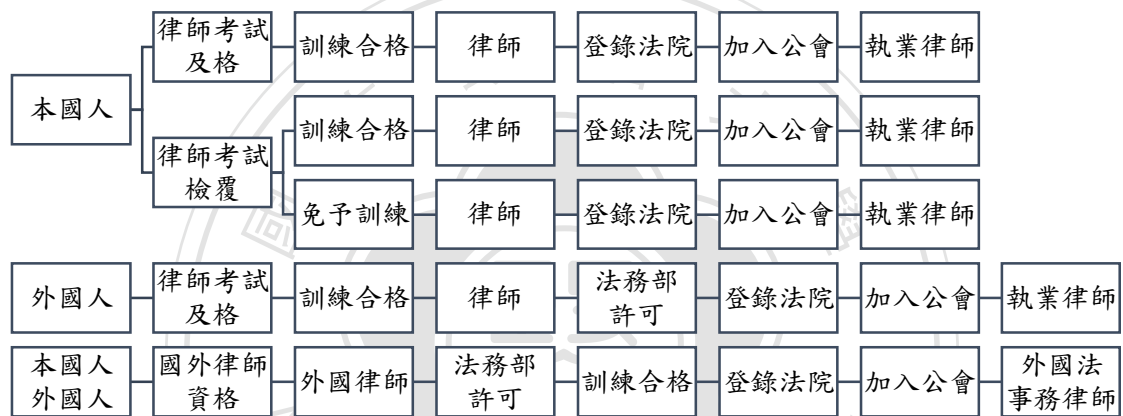


圖 2-1 律師與外國律師的執業資格(舊律師法)

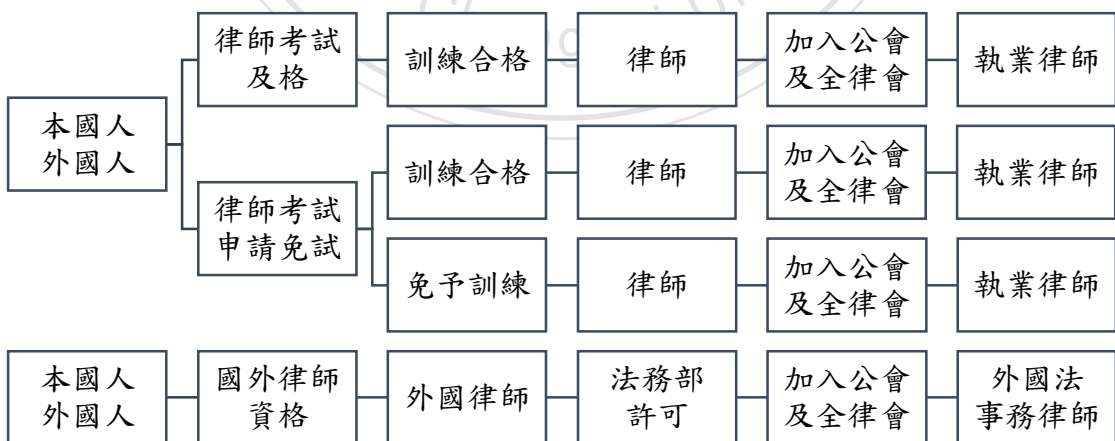


圖 2-2 律師與外國律師的執業資格(新律師法)

地區。

## 二、 律師執業場所

我國律師依其執業的場所，一般可分為「律師事務所」及「企業或其他機構、政府機關」。前者為本文研究的群體，而律師事務所之型態又可分為獨資、合夥、合署及法人事務所；後者通稱 In-house 律師，意指使用組織內部的員工，而不是外面的人，如公司直接僱用的法務、非營利組織的法律顧問和政府聘用的律師等，分述如下：

### (一) 律師事務所

#### 1. 律師事務所設立規範

依舊律師法第 21 條規定，律師應設事務所，且同一地方法院管轄區域內，不得設二以上之事務所，並不得另設其他名目之事務所。新法第 24 條修正為除機構律師外，律師應設一主事務所，可以於主事務所所在地之地方律師公會區域外設分事務所，但每一地方律師公會區域以設一事務所為限，並不得以其他名目另設事務所。

我國開設律師事務所須具律師資格，並禁止協助無照律師執行律師職務。依新律師法第 127、128、129 條(舊法第 48、49、50 條)規定，除依法令執行業務者外，無律師證書，意圖營利而辦理訴訟事件、設立事務所而僱用律師或與律師合夥經營事務所執業者，以及律師非親自執行職務，而將事務所、章證或標識提供與無律師證書之人使用者，皆處一年以下有期徒刑，得併科 3 萬元以上 15 萬元以下罰金。

然而，即便有刑事責任，不具律師資格卻執行律師職務牟利的情況時有所聞。冒牌律師利用民眾遇到訴訟紛爭，不知所措，透過在法院外遞名片、假藉公益場合或在網路提供諮詢，甚至利用在補習班教授法律課程的機會，對外營造得以處理訴訟事件的假象<sup>22</sup>。或以低於市價行情包攬訴訟，獲利百萬<sup>23</sup>。還有

<sup>22</sup> 臺灣屏東地方法院刑事簡易判決，109 年度簡字第 357 號。

<sup>23</sup> 聯合新聞網，假律師偽造事務所名片 3 年騙 243 人至少賺 220 萬。  
<https://udn.com/news/story/7321/4575390>，最後瀏覽日期 2020/8/13。



聘請律師掛名事務所所長，並僱用多名律師承辦業務，賺進千萬<sup>24</sup>。甚至有直接冒充其他律師身分接案，還膽大到親自至法院開庭<sup>25</sup>，騙取客戶千萬擔保金<sup>26</sup>。

對此，立法院法制局 2019 年提出「防範冒牌律師以健全司法環境之檢討<sup>27</sup>」。議題研析指出，雖然我國已建置「法務部律師查詢系統」，但相關資訊卻十分簡略，僅可知律師姓名、舊名、性別、出生年份、律師證書字號、登錄法院及登錄公會等 7 項，其他如事務所地址、聯絡資訊及律師照片等均付之闕如，民眾無從多方查證律師身分的真實性。且依律師法規定只處罰冒牌律師辦理訴訟事件，未及於其他法律事務，範圍過於狹隘，法律刑責太輕，讓其得以遊走在法律邊緣。以及礙於律師市場資訊不流通，國內亦缺乏具公信力之評鑑制度，故民眾選擇律師主要仍靠親友介紹，或委任媒體曝光度高的知名律師，在盲從熟人介紹或迷信大牌律師的情形下，民眾的權益是否能獲得保障，令人存疑。然法制局所提建議事項包含改善律師查詢系統、加重不具律師資格者執行律師業務之法律責任，以及建立律師評鑑制度，目前皆尚未計畫實施。

其中，加重不具律師資格者執行律師業務之法律責任，律師法修法後仍是僅處罰「辦理訴訟事件者」且刑度不變。由表 2-3 無照執行律師業務罰則，可知在行政院版律師法修正草案<sup>28</sup>，曾提出擴大罰則適用範圍並提高罰則。但該條文引發其他專門職業團體反彈，專利師、地政士、記帳士等認為草案第 127 條及第 129 條規定處罰的情形不夠明確，且不論訴訟或非訟事件常需不同領域從業人員與律師共同辦理。而律師僅占就業人口少數，卻使其他職業者可能觸

<sup>24</sup> 臺灣臺中地方法院 107 年度聲扣字第 14 號判決。

<sup>25</sup> 冒牌律師因不具律師資格，不便或無法以訴訟代理人身分出庭，多半是以不掛名方式代為撰狀、私下指導案情。

<sup>26</sup> 臺灣臺北地方法院刑事簡易判決，102 年度審簡字第 1322 號。

<sup>27</sup> 立法院，防範冒牌律師以健全司法環境之檢討。

<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=185470>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>28</sup> 行政院會 2019 年 4 月 25 日通過法務部擬具的「律師法」修正草案，並於 2019 年 4 月 26 日院臺法字第 1080174054 號函送請立法院審議。(審議日期：2019 年 5 月 3 日；會議名稱：立法院第 9 屆第 7 會期第 12 次會議；議案內容：四、行政院函請審議「律師法修正草案」案。決議/決定：交司法及法制委員會審查。)

法被罰，影響憲法保障的工作權<sup>29</sup>。

雖草案的立意在遏止冒牌律師行騙，以及杜絕坊間無律師牌，卻提供法律諮詢或撰寫法律文件等服務之法律顧問公司。第 127 條是為處罰無照執業，第 129 條是為處罰借牌執業，且將「依法令執行業務」者，排除於處罰範圍外，並定有「意圖營利」及「經營…為業」等要件，故依地政士法第 16 條、專利師法第 9 條、會計師法第 39 條等，專技人員與其助理仍可繼續營業或辦理<sup>30</sup>，但仍可能影響其他未具備法令執行業務且有營利行為的從業人員之運作<sup>31</sup>。在各方論戰下，致立法進度延宕，隨著立委的任期即將結束，為使 30 年來追求「單一入會，全國執業」的理想實現，遂未堅持修正該條文。

表 2-3 無照執行律師業務罰則

行政院版律師法修正草案	新律師法(與舊法相同)
第 127 條 無律師證書，除依法令執行業務外，意圖營利而有下列各款情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十萬元以上二百萬元以下罰金： 一、辦理訴訟事件、非訟事件、訴願事件、訴願先行政程序等對行政機關聲明不服事件。	第 127 條 無律師證書，意圖營利而辦理訴訟事件者，除依法令執行業務者外，處一年以下有期徒刑，得併科新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰金。 外國律師違反第一百十五條，外國法事務律師違反第一百二十條第一項規定者，亦同。

<sup>29</sup> 法律圈傳媒，律師法修法》律師法修過頭了！

<https://news.lawchain.tw/%e5%be%8b%e5%b8%ab%e6%b3%95%e4%bf%ae%e6%b3%95%e3%80%8b%e5%be%8b%e5%b8%ab%e6%b3%95%e4%bf%ae%e9%81%8e%e9%a0%ad%e4%ba%86%ef%bc%81/>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>30</sup> 法律圈傳媒，律師法修正》律師法修法，剛好而已！回應王專利師投書「律師法修過頭了！」

<https://news.lawchain.tw/%e5%be%8b%e5%b8%ab%e6%b3%95%e4%bf%ae%e6%ad%a3%e3%80%8b%e5%be%8b%e5%b8%ab%e6%b3%95%e4%bf%ae%e6%b3%95%ef%bc%8c%e5%89%9b%e5%a5%bd%e8%80%8c%e5%b7%b2%ef%bc%81%e5%9b%9e%e6%87%89%e7%8e%8b%e5%b0%88%e5%88%a9/>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>31</sup> 部分不動產執業人員並非高普考專技人員，未經過國家考試認證並無專法規範的保護，例如都市更新推動師、危老重建推動師、未登記工廠輔導推動師、以及其他從事地政相關業務之人員等，其並無專技人員法律來阻卻違法，然而其執業過程勢必面對相關業務的法律諮詢、文件撰寫等業務。(引自法律圈傳媒，律師法修法》傲慢的律師法草案修法並不好！

<https://news.lawchain.tw/%e5%be%8b%e5%b8%ab%e6%b3%95%e4%bf%ae%e6%b3%95%e3%80%8b%e5%82%b2%e6%85%a2%e7%9a%84%e5%be%8b%e5%b8%ab%e6%b3%95%e8%8d%89%e6%a1%88%e4%bf%ae%e6%b3%95%e4%b8%a6%e4%b8%8d%e5%89%9b%e5%a5%bd%ef%bc%81/>，最後瀏覽日期 2020/8/13。)

<p>二、以經營法律諮詢或撰寫法律文件為業。</p> <p>外國律師違反第一百五條，外國法事務律師違反第一百二十條第一項規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十萬元以上二百萬元以下罰金。</p>	
<p>第 129 條</p> <p>無律師證書，意圖營利而僱用律師、與律師合夥或非依法令執行業務而共同辦理下列各款法律事務者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十萬元以上二百萬元以下罰金：</p> <p>一、訴訟事件、非訟事件、訴願事件、訴願先行程序等對行政機關聲明不服事件。</p> <p>二、以經營法律諮詢或撰寫法律文件為業。</p> <p>外國人或未經許可之外國律師，意圖營利，僱用中華民國律師或與中華民國律師合夥執行中華民國法律事務者，亦同。</p> <p>前二項之受僱律師、合夥律師或共同辦理法律事務之律師，依第一項或前項規定處斷。</p>	<p>第 129 條</p> <p>無律師證書，意圖營利，設立事務所而僱用律師或與律師合夥經營事務所執行業務者，處一年以下有期徒刑，得併科新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰金。</p> <p>外國人或未經許可之外國律師，意圖營利，僱用中華民國律師或與中華民國律師合夥經營律師事務所執行中華民國法律事務者，亦同。</p>

資料來源：行政院版律師法修正草案、新律師法

## 2. 律師事務所經營型態

律師法修法前，律師執業必須以事務所的方式，不得以公司的型態為之。法務部認為，律師執行職務係以自然人執業之型態提供法律專業服務，故與「公司」為法人的性質不同<sup>32</sup>。因舊律師法中對於律師事務所之型態沒有明確規定，我國的律師事務所的型態主要依據民法、商業登記法等法令規定延伸而來，大致可分為獨資、合夥開業及合署辦公。

<sup>32</sup> 法務部民國 97 年 09 月 12 日法檢決字第 0970803389 號。

根據林桓副教授發表〈設立公司型態律師事務所之可行性初探〉指出<sup>33</sup>，支持律師設立公司的理由，除了有助於資本形成、專業分工和永續經營外，當時法律並未明確禁止，贊成者關切律師事務所是否可藉由公司組織提升競爭力；不支持律師設立公司的理由，包含公司以營利為目的有違律師倫理、公司責任有限不能有效保護當事人，以及律師是以服務為基礎有別於公司以股份資本為基礎，反對者關切是否會因商業組織以營利目的而影響到律師倫理。

律師法修正後，依新律師法第 48 條增訂「法人律師或法律事務所」的型態，並將現有的「獨資律師或法律事務所」、「合署律師或法律事務所」及「合夥律師或法律事務所」予以明文化並定義之，且依同法第 49 條規定，獨資及合署事務所使用的名稱或標示，如事務所的招牌及律師的名片，不得使人誤認為合夥事務所，否則事務所全體律師應依民法合夥之規定，就業務之執行負連帶責任。以下分別介紹四種律師事務所的型態：

#### (1) 獨資律師或法律事務所

新律師法第 48 條將「獨資律師或法律事務所」定義為「指單一律師設立之律師事務所。」獨資是指以個人單獨出資方式成立的營利事業。獨資事業的投資人只有一人，同時也是負責人，獨資事業如有盈餘，盈餘全數由唯一出資者享有；如有虧損，亦由出資者獨自承擔。由於出資者只有一人，其優點在於成本容易掌控，但因資本有限，規模不易做大。

我國對於設立律師事務所的人數並無設限，即便只有一位律師，仍可自行開業。獨資律師或法律事務所就是個人事務所，由主持律師個人出資成立事務所，通常視業務量再搭配數名受僱律師或學習律師。目前在實務上的經營，有部分對外是以合署事務所的名義執業，對內為自行設立的個人事務所，支付一定的合署費用，但業務和財務等部分獨立於其合署的事務所外，互不干涉。

由於獨資型態的事務所往往著重在主持律師個人的執業經驗，而律師在各

---

<sup>33</sup> 林桓，〈設立公司型態律師事務所之可行性初探〉，《律師雜誌》2002 年 8 月號，第 275 期，頁 29-36。

領域的專業養成不易，故除了一般民刑事案件外，此類的事務所能夠承接的案件或法律事務之專業領域較受侷限，然因開業成本較低，故為我國律師市場中最常見的組織型態<sup>34</sup>。

### (2) 合署律師或法律事務所

新律師法第 48 條將「合署律師或法律事務所」定義為「指二人以上律師合用辦公處所及事務所名稱，個別承接業務，且個別承擔責任之事務所。」合署是指數名律師各自獨立執業，但共同使用軟硬體設備，如辦公室、影印機及行政助理等，並約定分攤費用。對外使用同一個律師事務所的名稱，但財務及案件均各自獨立，此種經營模式可以節省成本，對外給人事務所頗具規模的印象，律師間亦可彼此照應。

實務上通常由數位律師先行承租辦公室，整理裝潢等辦公設備後，再對外邀請有意獨立執業的律師共同攤銷成本，故合署的成本亦不高，也較易控制，但合署的事務所內，各律師皆獨立執業，故所能承接的案件類型或法律事務之專業領域較受侷限，可以承接的案件規模也較小<sup>35</sup>。此外，因合署的律師事務所仍屬於律師倫理規範上的「同一事務所」，故同一合署事務所亦受律師倫理規範第 32 條利害關係衝突之委任禁止的限制<sup>36</sup>。

### (3) 合夥律師或法律事務所

新律師法第 48 條將「合夥律師或法律事務所」定義為「指二人以上律師，依民法合夥之規定，就業務之執行負連帶責任之事務所。」合夥是指二人以上出資合作經營事業。合夥事業的資本，由各合夥人自行約定出資比例，除另行約定外，如有盈餘，按合夥人出資比例分配；如有虧損，先由合夥事業的財產支應，不足之處，由合夥人負「連帶清償責任」，按合夥人出資比例分擔。又合夥人對合夥事業負「無限責任」，故合夥人須以自己的財產清償合夥的負債，直

<sup>34</sup> 謝良駿、卓心雅，《律師之路：從實習到開業的武林秘笈》。台北市：字遊出版，2016，頁 129。

<sup>35</sup> 同註 34，頁 129-130。

<sup>36</sup> 同註 34，頁 119。

到債務全部還清為止，沒有上限。合夥人對合夥事業債務所負的責任，一般稱為「無限連帶清償責任」，全體合夥人則稱為「連帶債務人」<sup>37</sup>。

律師只限於和其他「律師」共同經營律師事務所，合夥人數最少為二人，最多無限制。合夥律師約定以金錢、勞務或其他利益出資，共享利潤和承擔成本。受僱律師在事務所執業數年，有機會受事務所合夥人邀請入資成為該事務所的合夥人，又依年資分為初級合夥人、資深合夥人等分級，其出資多寡、成本攤銷及利潤共享比例不同。

由於合夥律師彼此間專精的法律領域不同，業務型態及目標客群也有別於個人事務所，容易發展異業結盟，發揮加乘的效果，也因合夥律師在財務上共同承擔責任，故合夥律師較能不分彼此，以團隊發展，成長速度較快，但相對的，合夥人若對事務所經營意見不合或利益分配不均，容易造成事務所內鬥，分合頻繁<sup>38</sup>。

#### (4) 法人律師或法律事務所

新律師法第 48 條增訂「法人律師或法律事務所」的型態，為求事務所能永續經營發展。因其定義、型態、權利義務與責任歸屬等相關事項及配套機制，甚為複雜，故詳細規範另以法律定之，目前尚未訂定。

法人事務所與前述獨資、合夥事務所的最大不同，在於前者為「法人」僅負「有限責任」，後者為「自然人」負的是「無限責任」<sup>39</sup>。且法人事務所具有法人人格，律師事務所得以自己名義為法律行為的主體，相較於以自然人即律師本身為主體的事務所，易受律師人事變動影響，法人事務所則可保有安定性和持續性<sup>40</sup>。

<sup>37</sup> 李智仁等合著，《企業管理與法律》，台北：元照出版，2019，頁 49。

<sup>38</sup> 同註 34，頁 130。

<sup>39</sup> 只有權利主體在法律上享有權利和負擔義務的資格，且限於人，而人又分為法人與自然人，「法人」為依據法令規定設立的組織體，權利義務自完成設立登記時取得，於清算終結時結束；「自然人」為由母體分娩出的血肉之軀，權利義務始於出生，終於死亡。

<sup>40</sup> 黃旭田、趙珮怡，〈有限責任制度與強制保險-民間版律師法草案導入法人事務所〉，《司法改革雜誌》，2009，第 73 期，頁 37-39。

## (二) 企業或其他機構、政府機關

律師法修正前，對於「律師事務所」以外之執業場所的律師沒有明確的定義，一般將公司法務、非營利組織的法律顧問和政府律師通稱「In-house 律師」。而新律師法第 23 條增訂「機構律師」定義為「律師因僱傭關係或委任關係專任於社團法人或財團法人，執行律師業務者」，並規定機構律師應加入任職所在地之地方律師公會。我國有不少律師任職於企業或其他機構內部擔任法律相關職務。然國內尚未設置政府律師制度，目前僅少數具有律師資格者任職於政府機關擔任法制人員。以下分別介紹機構律師及政府(公職)律師：

### 1. 機構律師

#### (1) 法務部門

法務部門和律師事務所的律師皆會接觸訴訟和非訴訟的業務，兩者差異在於，對產業知識的熟悉、對行業特性的了解，以及對公司政策的掌握。法務部門律師通常只有遇到不擅長的領域，公司才會評估尋求與外部律師合作，舉例來說，當突然遇到企業併購時，在公司內部短時間找不到專精產權方面的律師，此時公司法務部門會請律師事務所的律師協助，但若是一家投資公司的法務部門，則情況可能相反，因日常工作將其訓練成專門處理特定行業的律師，非常專業化<sup>41</sup>。

除了為與外部律師聯繫的窗口外，法務部門的律師工作一般涵蓋完善公司規章制度、內部稽核評量、合約的起草、修改與審核、會議列席或談判、訴訟和仲裁的糾紛處理、對疑難應收賬款的催收、政府相關證照登記和變更、保護公司智慧財產權、提升員工法律意識以防範法律風險、確保企業自身行為合法合規、從法律角度評估企業經營決策可行性等職責。

#### (2) 法遵部門

---

<sup>41</sup> klaw 律師的房間，轉載，你準備做 In-house 律師嗎？  
<https://klaw1207.pixnet.net/blog/post/33752017-%E8%BD%89%E8%BC%89-%E4%BD%A0%E6%BA%96%E5%82%99%E5%81%9Ain-house%E5%BE%8B%E5%B8%AB%E5%97%8E%EF%BC%9F>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

法遵部門通常設立於銀行、保險公司及證券商等金融機構中，且於2014年金管會規定我國金融控股公司和銀行業須設立獨立的法遵部門<sup>42</sup>。相較法務的工作可以外包，法遵在金融業是法律規定必設職位<sup>43</sup>。以銀行業為例，兩者差異在於，法務的角色為銀行內部的律師，工作內容著重與客戶間合約的審閱，大多由具律師資格或法律系畢業有實務經驗者擔任；而法遵的角色為督促銀行遵循銀行管理法令的人，工作內容著重風險管控，不一定由律師擔任，但要富有金融實務經驗並熟悉銀行運作，非僅止於了解法規。

除了協助金融機構建立個資保護、洗錢防制、營業秘密、內線交易等內控制度外，法令遵循人員的職責有建立內部法令溝通系統，並確認作業及規章配合法令更新，使廣告或行銷等營運活動符合法令規定，且開辦新種業務前，法令遵循主管應出具意見並簽署負責。法遵須訂定法令遵循自評機制，督導各單位定期自我評估，並留存備查，以及對各單位施以適當的法規訓練、督導分支機構遵循其所在地國家之法令、辦理其他主管機關規定事項等<sup>44</sup>。

早期我國銀行多由有財會背景或稽核的資深職員擔任法遵，隨著銀行業對法遵部門重視的提升，法律人的專業具有優勢，因此近年來許多公司偏好僱用法律人來擔任法遵。但能夠勝任法遵者不一定有法律學位與律師執照，而首重金融業相關知識與經驗，以及良好的溝通能力。因法遵人員需熟稔銀行業務，並在不同部門間擔任協商的橋梁，也需和主管機關聯繫，如處理衍生性金融商品，需與金管會和央行等機關溝通<sup>45</sup>。

律師作為法遵的優勢，除有專業執照受人信賴外，還須承擔違反倫理吊照的後果，等於對公司多一層保障，且因受過法學訓練，能清楚解釋問題。然公司要找到律師擔任法遵並不容易，以證券商為例，大多會要求具備證券商高級

<sup>42</sup> 金融控股公司及銀行業內部控制及稽核制度實施辦法(2014年08月08日修正)第32條。

<sup>43</sup> 證券暨期貨市場各服務事業建立內部控制制度處理準則第27條。

<sup>44</sup> 金融控股公司及銀行業內部控制及稽核制度實施辦法第34條。

<sup>45</sup> 口述：黃燕枝、整理：許杏宜，〈「開放心胸，法遵工作也能很有趣」－訪談黃燕枝律師〉，《全國律師月刊》，2017年09月號，頁9-12。



業務員的執照。此外，律師還需加強外語能力，即便在本地企業，也有機會面對外國客戶，並強化簡報呈現和 Excel 的能力，以及拓展法律以外的知識，對產業有全面性的了解。法遵是一塊很大的市場，需要律師來投入<sup>46</sup>。

## 2. 政府(公職)律師<sup>47</sup>

「政府(公職)律師」是在政府行政機關工作的律師，兼具公務員和律師之雙重身分。享有國家規定之待遇，有行政一體上命下從的關係，但同時根據律師獨立性之本質，有關專業事務的判斷，不必然要獲得長官的同意，可獨立以政府律師的名義行使職權<sup>48</sup>。在英、美、德、日、新加坡、香港等國家或地區，皆有設立政府律師的制度。

由於 2011 年律師考試改制，律師及格人數大幅增加的結果，造成市場供過於求，為紓解律師過剩的現象，陳長文律師率先提出「公職律師」的構想，並以美國為例說明，在聯邦司法部擔任公職律師為法學院學生最憧憬的工作，能受公職保障，不受政治干預，發揮律師專長，且因美國的公職律師篩選嚴格，在社會、法律界具有崇高的地位。時任全聯會理事長劉宗欣律師認為可以提供許多接不到案件的律師，多樣化的就業選擇，贊同設立公職律師。時任民間司改會執行長林峰正律師也認同讓律師多一個出路，亦有助政府培育法律專才，減少民眾訴願、訴訟案件，節省政府委外律師訴訟之費用<sup>49</sup>。

遂考選部 2012 年開始推動招考公職律師，擬在公務人員高等考試三級考試增設「經建行政公職律師」和「衛生行政公職律師」類科，協助政府處理國際

<sup>46</sup> 口述：歐陽嘉璘、整理：許杏宜，〈「改變你對法遵工作的心態」--專訪歐陽嘉璘法務兼法遵長〉，《全國律師月刊》，2017 年 09 月號，頁 5-8。

<sup>47</sup> 政府(government)律師與公職(public(sector))律師，名稱之差異乃因各個國家有不同的政府治理及人事制度。

<sup>48</sup> 大法官釋字第 743 號【徵收之捷運用地得否用於聯合開發案】，蔡大法官炯燾提出之協同意見書，頁 12。轉引自張榕容碩士論文，政府律師制度之研究—以美國政府律師制度為析論之主要參據，輔仁大學，2013，頁 61、64-66、106、109、111。

<sup>49</sup> 中時電子報，行政更貼民意，明年招考公職律師。

<https://tw.news.yahoo.com/%E8%A1%8C%E6%94%BF%E6%9B%B4%E8%B2%BC%E6%B0%91%E6%84%8F-%E6%98%8E%E5%B9%B4%E6%8B%9B%E8%80%83%E5%85%AC%E8%81%B7%E5%BE%8B%E5%B8%A B-213000238.html>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

經貿爭端及自由貿易協定等涉外談判業務，並規定領有律師證書後任職律師事務所或受聘公私立機關（構）二年以上律師相關工作經驗者，才可報考。高考三級任用敘薦任第六職等本俸一級之俸額與專業加給合計約 46,225 元（現為 47,630 元）<sup>50</sup>，並規劃公職律師若替機關訴訟，個案可另外收費，且有機會晉升為機關法務長，待遇相當司處長約十萬元，接案費另計。

然而，考選部交付小組審查會審查，2014 年審查報告指出，依律師法所定律師執業範圍觀之<sup>51</sup>，公職律師所須之專業知能與應具備律師證書間，尚乏高度關聯性。且為維持各機關間從事法制業務人員專業加給之衡平，若要提高所有公職專技人員類科考試及格人員之專業加給，事涉國家預算，以市場現況及初任公務人員之待遇條件，恐僅能吸引被市場機制所淘汰者應考。以及因律師法規定律師不得兼任公務員<sup>52</sup>，公職律師的名稱有適法性之疑慮。故審查會認為現階段尚不宜新增「公職律師」類科，沒有通過考選部提案<sup>53</sup>。

此外，法務部 2017 年提出「評估採行政府律師制度<sup>54</sup>」的報告認為，我國既有法制人員，其職務與功能與英、美、新加坡、香港之政府律師相近。無須再另增設「政府律師」員額，而應將現有的法制人員重新定位為「政府律師」之角色<sup>55</sup>。但我國法制人員多不具備律師資格及執業經驗<sup>56</sup>，且依法律師不得兼任公務員。

<sup>50</sup> 依「全國軍公教員工待遇支給要點」規定。

<sup>51</sup> 舊律師法第 20 條第 2 項(新法第 21 條第 2 項)。

<sup>52</sup> 舊律師法第 31 條(新法第 41 條)。

<sup>53</sup> 考試院第 11 屆第 273 次會議，臨時動議決議有關經建行政公職律師類科及衛生行政公職律師類科部分，交付小組審查會審查，審查報告  
(<https://ws.exam.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMS9yZWxmaWxlLzlg5NTcvMjk5MDcvYjk0NmY0ZGYtMzM4NC00OGQ0LWE0ODYtZDcyZTgyMGI4ZTYzLnBkZg%3D%3D&n=NDkxMTU1NzUwNzEucGRm>)

<sup>54</sup> 司改國是會議第三分組第五次會議「評估採行政府律師制度」法務部提  
(<https://www.moj.gov.tw/dl-25971-5112eae70904ad6805e470b175d038b.html>)

<sup>55</sup> 有關公職律師與法制人員角色之差異，考選部說明，法制職系職務多置於訴願審議委員會或相關法制單位，辦理機關法規研擬、核議、諮商、行政爭訟等事項；公職律師則係置於各機關第一線業務單位，深入瞭解核心業務，並協助機關落實依法行政。(引自註 53，頁 2)

<sup>56</sup> 法務部 2010 年依「中央廉政委員會」第 5 次委員會議之決定，提報「各部會設置政府律師制度之具體推動事項」報告統計，行政院直轄機關法制人員共 324 人，其中 50 人具律師資格，僅 10 人具執業經驗。(引自註 54，頁 2)

對此，法務部提出可能的改革方案，除了強化現職法制人員素質外，應准許有律師執業經驗者可以轉任法制人員<sup>57</sup>，並限只有具律師資格者，才能報考法制人員。以及鬆綁律師法限制律師不得兼任公務員之規範，使具律師資格之法制人員得以公職律師的名義擔任機關訴訟案件之代理人，同時受律師法與律師倫理之規範，以及受公務員服務法不得兼職之規範<sup>58</sup>，公職律師不得另設律師事務所接受民眾的委任辦理律師事務。然這些方案目前並無進展，現政府機關若有法律需求，仍由機關法制公務員處理，但因機關通常會編列預算，法制人員認為比較繁重艱難的法律事務，向外委託律師事務所協助的情形相當普遍。

## 第二節 律師執業範圍與業務

律師之執業範圍與業務會影響律師市場需求，且訴訟救濟和法律扶助制度，亦會對自由競爭的律師市場造成影響。因律師法修正實施不久，第三章分析的資料為適用舊法時之情況，故下文對新、舊律師法之規定做說明。

### 一、 律師執業範圍

舊律師法第 20 條及新法第 21 條規定律師可辦理之事務，由表 2-4 律師執業範圍，比較修法前後，律師執業範圍之差異，新法新增律師得辦理移民和就業服務。因其本為律師專業能力可處理的事項<sup>59</sup>，又參照國外法制經驗，是由律師協助當事人辦理，故律師處理移民及就業服務業務為實務所需，但辦理該等業務，仍應依「入出國及移民法及就業服務法」等相關法規之規定。而新法刪除「或法院之指定」得辦理法律事務，是因律師受法院或檢察官之指定處

<sup>57</sup> 依「專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表」規定，律師不得轉任為公務員。

<sup>58</sup> 公務人員服務法第 14 條。

<sup>59</sup> 修法前，即有律師受當事人委任而代理移民當事人「代辦居留、定居、永久居留或歸化業務」及「代辦非觀光旅遊之停留簽證業務」等代辦業務。(詳「研商律師經營移民業務」與談會，移民商業同業公會之意見。律師公會全國聯合會民國 108 年 11 月 12 日(108)律聯字第 108259 號，頁 1。

<http://www.tybar.org.tw/Content/Upload/Manage/Files/News/7263/file1/eba3032a-71df-4bb9-90e1-38b9131394e0.pdf>

理法律事務，依相關指定法規律師即得辦理該法律事務，無需再行規定。

雖律師法規範律師的業務範圍，但其他專門職業及技術人員也有權辦理。如商標、工商登記，會計師可依會計師法第 39 條辦理；專利，專利師可依專利師法第 9 條辦理；土地登記，地政士可依地政士法第 16 條辦理；移民，移民業務機構可依入出國及移民法第 56 條辦理；就業服務，私立就業服務機構可依第 35 條辦理。

此外，律師即便已具備法律專業，依法執行業務仍被要求訓練核可。例如移民署要求律師承辦移民業務須通過「移民專業人員訓練考試」<sup>60</sup>。而訓練移民署委託移民商業同業公會辦理，訓練費為 8,400 元，測驗費與資格證明書共 2,500 元，且報名資格僅須年滿 20 歲有行為能力者即可<sup>61</sup>。有律師認為全聯會亦可辦理專科培訓，且律師依律師法規定本就可以受當事人委任而代理當事人代辦移民業務，若因未通過訓練而被處罰，律師公會應該為律師挺身而出捍衛權利。

還有社論倡議律師須在職前訓練及在職進修增加專利商標法律及實務，才能代理專利、商標業務<sup>62</sup>。有律師立即表示反對，認為律師依法辦理商標訴訟業務，本是律師的權能，不應設有限制。而對於這些行政機關的要求，有律師感慨：「律師本是一國的法律專家，若律師執業都須經訓練核可，律師牌還有什麼用呢！」。

表 2-4 律師執業範圍

舊律師法	新律師法
第 20 條 律師受當事人之委託或法院之指定，得辦理法律事務。 律師得辦理商標、專利、工商登記、土地登記及其他依法得代理之事務。	第 21 條 律師得受當事人之委任，辦理法律事務。 律師得辦理商標、專利、工商登記、土地登記、 <b>移民、就業服務</b> 及其他依

<sup>60</sup> 入出國及移民法第 57 條。

<sup>61</sup> 109 年度移民專業人員訓練招生簡章，頁 2。

<sup>62</sup> 工商時報，健全專利商標代理制度的二點建議。<https://view.ctee.com.tw/legal/20853.html>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

律師辦理前項事務，應遵守有關法令規定，如有違反，應依有關法令處理。	法得代理之事務。 律師辦理前項事務，應遵守有關法令規定。
-----------------------------------	---------------------------------

資料來源：新、舊律師法

## 二、 律師業務類型

律師主要的工作是提供法律專業知識協助當事人解決及預防紛爭發生。我國律師的業務可略分為訴訟與非訟兩類，訴訟業務主要是為解決爭議，非訟業務多是為防止爭議，避免不必要的法律風險。業務不同也代表其工作型態不同，例如訴訟需經常來往法院，受限於法官的要求及訴訟程序的時效性，非訟則需經常與各個主管機關打交道，為配合客戶的需求，工作時間可能也比較不固定等。而律師對於業務的選擇因個人專長與興趣而異，也取決於事務所規模與經營策略。

此外，部分律師也許是為了推廣業務，也許是興趣使然，或為主營業務，除了受當事人委託處理的法律事務外，也會從事其他因具備法律素養所延伸出的工作，如擔任調解人、仲裁人、裁決委員、參與政府機關法案研擬、至大專院校教授法律課程、在補習班擔任律師高考或其他高普考講師、出版法律書籍、受邀演講、投書報章雜誌、擔任電視、廣播節目來賓、從政等。

當事人有權委託律師處理法律事務，且依法部分訴訟須律師強制代理，亦有部分非訟規定應由律師辦理，此將直接影響律師市場需求。以下分別介紹我國非訟及訴訟之相關規定與收費：

### (一) 非訟

「非訟事件」是指當事人間不具訟爭性質的事件，因非訟事件不具訟爭性，法律上的權益關係明確，故不須透過訴訟的進行及法官審理。廣義的非訟事件<sup>63</sup>，包含行政機關處理有關私權之非訟事件<sup>64</sup>；狹義的非訟事件，指法院處

<sup>63</sup> 林洲富，《實用非訟事件法》，台北：南圖書出版，2018，第11版，頁3-4。

<sup>64</sup> 例如，因土地登記而取得之不動產物權(土地法第37條)；因公司登記而取得法人資格(公司法第6條)；因專利申請而取得發明、新型及設計等專利權(專利法第2條)；商標註冊而取得商

理無爭訟性質之事件，其適用之法律，包含非訟事件法、家事事件法、民事訴訟法、強制執行法、破產法、提存法及公證法等；最狹義的非訟事件，專指非訟事件法所規定之範圍，其可分為民事非訟事件及商事非訟事件<sup>65</sup>。

凡是與訟爭無關的法律服務都可概稱為非訟業務。律師的非訟業務，大多與商業活動相關。如提供國內外公司投資之法律服務，舉凡投資之申請、撤資、併購、技術合作、授權、公司設立及經營等相關法律諮詢、契約草擬與審閱、交涉及規劃等，以及協助其遵循相關法規，涵蓋公司股東會、董事會等法律諮詢、設計，並擴及公司治理，如勞動法令相關之工作規則、勞僱契約、勞資爭議、資遣、退休等法律服務。還有銀行、金融、證券、保險、稅務、國際貿易、兩岸經貿業務、公平交易法相關案件、消費者保護事件等非訟商務法律業務。但處理非訟商務法律業務之律師，多精通外語，且具海外如美、日、歐等碩士以上法律學位，其進入門檻較高。其他一般非訟業務有保全程序，如假扣押、假處分等、強制執行之聲請及代理、離婚協議書擬定、遺囑代撰、合約審閱及撰擬、代發存證信函、律師函、律師存證信函、支付命令、本票裁定、見證等。

其中有部分非訟業務規定須由律師辦理，如依發行人募集與發行有價證券處理準則第 6 條，公司申請上市上櫃，首次募集與發行有價證券，律師法律意見書與法律事項檢查表是必備文件。依大陸地區人民來台投資許可辦法第 9 條，陸資計畫來台投資在台灣無住所或營業所者，應委任律師或會計師代理，向經濟部投資審議委員會提出投資申請案。

另外，2020 年施行的商業事件審理法<sup>66</sup>，商業非訟事件之審理程序由律師強制代理。依該法第 2 條規定，商業非訟事件包含公開發行股票之公司裁定收

---

標權(商標法第 33 條)。(引自註 67，頁 3-4。)

<sup>65</sup> 民事非訟事件：法人之監督及維護事件、意思表示之公示送達事件、出版、拍賣及證書保存事件、信託事件。商事非訟事件：公司事件、海商事件、票據事件。

<sup>66</sup> 「商業事件審理法」於 2019 年 12 月 17 日經立法院三讀通過，並於 2020 年 01 月 15 日施行。

買股份價格事件；公開發行股票之公司依公司法規定聲請選任臨時管理人、選派檢查人，及其解任事件；其他依法律規定或經司法院指定由商業法院管轄之商業非訟事件。並依同法第 6 條規定，除當事人、關係人或其法定代理人具有律師資格者外，強制當事人或關係人委任律師為程序代理人。

## （二） 訴訟

憲法第 16 條：「人民有請願、訴願及訴訟之權。」而委任律師擔任訴訟代理人，即為訴訟基本權內涵之一。除了訴訟外，其他紛爭解決的機制，如調解、仲裁、裁決等亦屬於律師訴訟業務的範疇。律師受當事人委任擔任其訴訟代理人或辯護人，在法院開庭代表當事人出庭。開庭前的商談會面、案情分析、收集證據、書狀撰寫、法院閱卷、警詢陪同、看守所接見等，都屬律師訴訟業務的工作內容。

其中有部分訴訟為強制律師代理，依民事訴訟法、刑事訴訟法、行政訴訟法及其他法律規定，如表 2-5 強制律師代理訴訟之情形所示。其他影響訴訟案量的因素有上訴條件、訴訟費用、律師酬金等訴訟規定。以下擇要說明：

### 1. 訴訟制度

#### (1) 民事訴訟

我國民事訴訟採三級三審為原則。除於民事訴訟法第 465 條至 467 條詳列各種不得上訴三審的規定外<sup>67</sup>，基本上可上訴三審，但仍須經第三審法院的許可<sup>68</sup>。民事訴訟原則上當事人可以自為訴訟或委任律師進行訴訟，只有兩種

<sup>67</sup> 民事事件，以下情形不得上訴第三審：

1. 未於第二審聲明不服：對於第一審判決，或其一部未經向第二審法院上訴，或附帶上訴之當事人，對於維持該判決之第二審判決，不得上訴。(民事訴訟法第 465 條)
2. 上訴得受利益未超過法定數額：對於財產權訴訟之第二審判決，如因上訴所得受之利益，沒有超過 100 萬元者，不得上訴三審。對於簡易訴訟，如依通常訴訟程序所為之第二審判決，仍得上訴於第三審法院，但如因上訴所得受之利益，沒有超過 100 萬元者，亦不得上訴三審。立法所訂定之 100 萬元，司法院可因情況，命令減至 50 萬元或增加到 150 萬元。(民事訴訟法第 466 條)
3. 非以原判決違背法令為理由：非以原判決違背法令為理由，不得上訴第三審。(民事訴訟法第 467 條)

<sup>68</sup> 民事訴訟法第 469-1 條。

情況採強制律師代理。其一，依同法第 466-1 條第 1 項規定：「對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。」故二審敗訴之當事人上訴三審是採強制律師代理。其二，依同法第 474 條第 2 項規定：「第三審法院行言詞辯論時，應由兩造委任律師代理之。」故若第三審法院認為開庭有言詞辯論之必要時，雙方當事人均須委任律師。此外，對於無資力委任訴訟代理人之上訴人，依民事訴訟法第 466-2 條規定，可依訴訟救助規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

我國民事訴訟採取「有償主義」，以繳納定額裁判費作為起訴或上訴要件，另依民事訴訟法第 107 條至 115 條設有訴訟救助作為配套措施。案件審理完結判決書會根據原被告各方責任大小判決分擔訴訟費，依民事訴訟法第 78 條規定：「訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。」通常完全敗訴的一方會被判決承擔全部訴訟費用。但民事訴訟法中並沒有明確定義「訴訟費用」。依條文中所提及的訴訟費用，包含裁判費<sup>69</sup>、訴訟文書之影印費、攝影費、抄錄費、翻譯費，證人、鑑定人之日費、旅費、運送費、公告法院網站費、登載公報新聞紙費及法院核定之鑑定人報酬、法院依法為當事人選任律師為代理人、第三審的律師酬金，及其他進行訴訟之必要費用等<sup>70</sup>。

其中律師酬金的部分，1930 年司法院院字第 205 號解釋認為：「吾國民事訴訟非採用律師訴訟主義。當事人所支出之律師費用。自不在訴訟費用之內。」依目前的實務見解認為，不包括「第一審、第二審」委任律師的費用。民事訴訟事件只有在法律有規定強制律師代理的第三審案件，才可要求對方支付律師費，且由法院裁定，並有上限限制<sup>71</sup>，最高不得逾 50 萬元<sup>72</sup>。但在某些履約糾紛，若契約有明確約定律師費由敗訴一方負擔，則可以主張。另外，依家

<sup>69</sup> 裁判費規定於民事訴訟法第 77-13 至 77-22 條、第 77-27 條。

<sup>70</sup> 民事訴訟法第 77-23 條至 77-26 條。

<sup>71</sup> 民事訴訟法第 466-3 條。

<sup>72</sup> 法院選任律師及第三審律師酬金核定支給標準第 4 條。



庭暴力防治法第 14 條第 11 款規定，法院於審理終結後，認有家庭暴力之事實且有必要者，亦命相對人負擔相當之律師費用。

此外，司法院正在研擬民事訴訟之特定訴訟事件，除當事人或其法定代理人具有律師資格者外，兩造均應委任律師為訴訟代理人。規劃民事訴訟法明定下列事件採律師強制代理制度：「一、民事訴訟法第 44-1 至第 44-3 條之訴訟。二、適用通常訴訟程序之財產權訴訟，其訴訟標的金額或價額在新臺幣（下同）500 萬元以上者。三、第二審法院適用通常訴訟程序之財產權訴訟，其訴訟標的金額或價額或因上訴所得受之利益，逾 150 萬元之事件。四、第三審法院之事件。五、適用通常訴訟程序之再審事件。六、依其他法律規定起訴應委任律師為訴訟代理人者。」而律師強制代理事件之律師酬金，為訴訟費用的一部份，會限定最高額，其金額上限尚未制訂<sup>73</sup>。

## (2) 刑事訴訟

我國刑事訴訟採三級三審為原則。除於刑事訴訟法第 376 條詳列各種不得上訴三審的規定外<sup>74</sup>，基本上可上訴三審。由於刑事案件無須繳納裁判費，未避免有濫訴的情形發生，其提起自訴，有律師強制代理的機制。依刑事訴訟法第 319 條第 1、2 項規定：「犯罪之被害人得提起自訴。但無行為能力或限制行為能力或死亡者，得由其法定代理人、直系血親或配偶為之。自訴之提起，應委任律師行之。」可知刑事訴訟案件，原告自訴採強制律師代理。

為保障人權，避免冤案發生，刑事被告依罪刑輕重和行為能力，有律師強

<sup>73</sup> 司法院，107 年 5 月 11 日民事訴訟金字塔訴訟結構，已完成律師強制代理制度及再審程序草案新聞稿。<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1457-57197-adee3-1.html>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>74</sup> 以下情形不得上訴第三審(刑事訴訟法第 376 條)：  
一、最重本刑為三年以下有期徒刑、拘役或專科罰金之罪。  
二、刑法第 320 條、第 321 條之竊盜罪。  
三、刑法第 335 條、第 336 條第 2 項之侵占罪。  
四、刑法第 339 條、第 341 條之詐欺罪。  
五、刑法第 342 條之背信罪。  
六、刑法第 346 條之恐嚇罪。  
七、刑法第 349 條第 1 項之贓物罪。

制代理的規定。依刑事訴訟法第 31 條第 1、2 項規定：「有下列情形之一，於審判中未經選任辯護人者，審判長應指定公設辯護人或律師為被告辯護：一、最輕本刑為三年以上有期徒刑案件。二、高等法院管轄第一審案件。三、被告因精神障礙或其他心智缺陷無法為完全之陳述者。四、被告具原住民身分，經依通常程序起訴或審判者。五、被告為低收入戶或中低收入戶而聲請指定者。六、其他審判案件，審判長認有必要者。案件選任辯護人於審判期日無正當理由而不到庭者，審判長得指定公設辯護人或律師。」可知刑事訴訟案件，被告有上述情形採強制律師代理。

另外，在刑事偵查程序中，如被告或犯罪嫌疑人有特殊狀況或身分，有律師強制代理的規定。依刑事訴訟法第 31 條第 5 項規定：「被告或犯罪嫌疑人因精神障礙或其他心智缺陷無法為完全之陳述或具原住民身分者，於偵查中未經選任辯護人，檢察官、司法警察官或司法警察應通知依法設立之法律扶助機構指派律師到場為其辯護。但經被告或犯罪嫌疑人主動請求立即訊問或詢問，或等候律師逾四小時未到場者，得逕行訊問或詢問。」可知刑事偵查程序被告或犯罪嫌疑人有上述情形採強制律師代理。

我國刑事訴訟採取「國家訴追主義」，原則上由檢察官代表國家追訴犯罪，且刑事案件訴訟費用如裁判費、驗屍費用、履勘費用等皆由國家負擔。只有當事人提起自訴，強制委任律師代理，才需自行支付律師酬金，但不論是被告或告訴人，律師費都不能要求對方負擔。

### (3) 行政訴訟

我國行政訴訟自 2012 年 9 月 6 日起，由二級二審改採三級二審制，且只有通常訴訟事件可以上訴到「最高行政法院」，其訴訟代理人亦由任意委任改為強制委任律師，特定案件及資格者除外。

依行政訴訟法第 241-1 條規定，上訴「最高行政法院」，原則上上訴人應委任律師為訴訟代理人，但基於訴訟專業考量例外於：「一、上訴人或其法定代理

人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。二、稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。三、專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。」且非律師具有下列情形之一：「一、上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。二、稅務行政事件，具備會計師資格者。三、專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。四、上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。」經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人。

由於行政訴訟之強制代理並非專屬於律師，由會計師訴訟的情況並不少見。根據 2016 年林秀鳳與陳岳鴻〈瑜亮之爭：稅務訴訟代理人訴訟績效差異之研究〉研究結果顯示，在事實審法院，會計師代理營業稅與遺贈稅案件績效優於律師；律師則於法律審法院呈現優勢。二人各有所長，會計師擅於所得稅與營業稅案件，並於事實審法院中，較能發揮專業技能；律師則以遺贈稅訴訟績效為佳，更見長於法律審法院的案件<sup>75</sup>。顯示訴訟的業務，會計師也對律師造成很大的挑戰。

上訴到「最高行政法院」的通常訴訟事件上訴案，原則上採「律師強制代理」。為確保無資力者上訴的權利，行政訴訟法第 241-1 條第 3 項準用民事訴訟法第 466-2 條，上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助規定，聲請最高行政法院為之選任律師為其訴訟代理人。

行政訴訟的訴訟費用包含裁判費、證人日旅費、鑑定費、勘驗差旅費等，訴訟費用由原告或聲請人預先繳納，於訴訟終結後，除特殊情況，原則上由敗訴之一方負擔<sup>76</sup>，實際負擔情形則依法院裁判主文之宣示。但只有在法律規定強

<sup>75</sup> 陳岳鴻、林秀鳳，〈瑜亮之爭：稅務訴訟代理訴訟績效差異之研究〉，《人文及社會科學集刊》；2016，28 卷 2 期，P259-298。

<sup>76</sup> 行政訴訟法第 98 條。

制律師代理上訴到「最高行政法院」通常訴訟程序事件，才可要求由敗訴一方的當事人負擔，且由法院裁定，並有上限限制，最高不得逾 50 萬元<sup>77</sup>。

#### (4) 其他法律規定

除了民事訴訟法、刑事訴訟法、行政訴訟法規定律師強制代理訴訟的情況外，另有其他法律規定，須以委任律師代理為必要。如消費者保護法第 49 條第 2 項，當消費者保護團體要提起消費者損害賠償訴訟時，必須委任律師為訴訟代理人者。以及依商業事件審理法第 2 條規定之商業訴訟事件，審理程序由律師強制代理。

因商業事件審理法採行律師強制代理主義，律師酬金列入訴訟費用一部分命敗訴當事人負擔，避免參與訴訟者負擔無法預測對造律師酬金之風險，故司法院草擬「商業事件律師酬金支給標準」，其中商業訴訟不得超過 500 萬元、商業非訟案件不得超過 50 萬元，目前在徵詢全聯會意見尚未定案。雖僅涉及勝訴當事人對敗訴當事人求償之上限，律師仍得依委任契約所能請求約定報酬，不受支給標準拘束<sup>78</sup>。但仍引起律師界反彈聲浪，認為會產生無正當性的「錨定效應」<sup>79</sup>，擔憂當事人以此價格來談委任律師費用。

表 2-5 強制律師代理訴訟之情形

訴訟類型	強制律師代理情形
民事訴訟	1. 上訴第三審之第二審敗訴當事人。 2. 第三審法院認為開庭有言詞辯論必要之兩造當事人。
刑事訴訟	1. 刑事偵查程序中，被告或犯罪嫌疑人因精神障礙或其他心智缺陷無法為完全之陳述或具原住民身分者。 2. 自訴程序之原告。 3. 被告有下列情形： (1) 最輕本刑為三年以上有期徒刑案件。

<sup>77</sup> 行政訴訟裁判費以外必要費用徵收辦法第 10-1 條。

<sup>78</sup> 聯合新聞網，商業事件律師酬金支給標準設上限？司法院：誤會一場。  
<https://udn.com/news/story/7321/4646959>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>79</sup> 有律師質疑：「司法院訂定之律師酬金支給標準，沒有經過合理計算的依據。舉例而言，司法院是否就十年內此類型之訴訟事件統計辦理時間長度平均為何？開庭次數為何？訴訟標的價額為何？再者，司法院是否就十年內此類型之非訟事件計算平均之酬金為何？處理時間長度為何？若司法院沒有提出客觀資料，僅係直接訂出司法院認為合理的金額，如此一來，律師界及法務部如何能夠表示意見？若不能表示意見，那麼這個草案正當性何在？」。

	<p>(2) 高等法院管轄第一審案件。</p> <p>(3) 被告因精神障礙或其他心智缺陷無法為完全之陳述者。</p> <p>(4) 被告具原住民身分，經依通常程序起訴或審判者。</p> <p>(5) 被告為低收入戶或中低收入戶而聲請指定者。</p> <p>(6) 其他審判案件，審判長認有必要者。</p>
行政訴訟	上訴到「最高行政法院」的通常訴訟事件。
其他法律 另有規定	<p>消費者保護法第 49 條： 消費者保護團體提起消費者損害賠償訴訟。</p> <p>商業事件審理法第 2 條規定之商業訴訟事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司負責人因執行業務，與公司所生民事上權利義務之爭議，其訴訟標的之金額或價額在新臺幣一億元以上者。</li> <li>2. 因下列事件所生民事上權利義務之爭議，且訴訟標的之金額或價額在新臺幣一億元以上者： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 證券交易法之有價證券詐欺、財務報告或財務業務文件不實、未交付公開說明書、公開說明書不實、違法公開收購、操縱市場、短線交易、內線交易、不合營業常規交易、違法貸款或提供擔保。</li> <li>(2) 期貨交易法之操縱市場、內線交易、期貨交易詐欺、公開說明書不實、未交付公開說明書。</li> <li>(3) 證券投資信託及顧問法之虛偽、詐欺、其他足致他人誤信之行為、公開說明書不實、未交付公開說明書。</li> <li>(4) 不動產證券化條例之公開說明書或投資說明書不實、未依規定提供公開說明書或投資說明書。</li> <li>(5) 金融資產證券化條例之公開說明書或投資說明書不實、未依規定提供公開說明書或投資說明書。</li> </ol> </li> <li>3. 公開發行股票之公司股東基於股東身分行使股東權利，對公司、公司負責人所生民事上權利義務之爭議事件，及證券投資人及期貨交易人保護機構依證券投資人及期貨交易人保護法規定，訴請法院裁判解任公司之董事或監察人事件。</li> <li>4. 公開發行股票之公司股東會或董事會決議效力之爭議事件。</li> <li>5. 與公開發行股票公司具有控制或從屬關係，且公司資本額在新臺幣五億元以上之非公開發行股票公司股東會或董事會決議效力之爭議事件。</li> <li>6. 因公司法、證券交易法、期貨交易法、銀行法、企業併購法、金融機構合併法、金融控股公司法、不動產證券化條例、金融資產證券化條例、信託法、票券金融管理法、證券投資信託及顧問法所生民事法律關係之爭議，其訴訟標的之金額或價額在新臺幣一億元以上者，經雙方當事人以書面合</li> </ol>

	<p>意由商業法院管轄之民事事件。</p> <p>7. 其他依法律規定或經司法院指定由商業法院管轄之商業訴訟事件。</p>
--	---

資料來源：本研究據民事訴訟法、刑事訴訟法、行政訴訟法及其他法律整理

表 2-6 訴訟費用分攤

訴訟類型	訴訟費用之分攤
民事訴訟	訴訟費用，由敗訴當事人負擔。 (律師酬金，強制律師代理的第三審，才由敗訴方負擔，由法院裁定，最高不得逾 50 萬)
刑事訴訟	訴訟費用，由國家負擔。 (律師酬金，不論被告或告訴人，皆不能要求對方負擔)
行政訴訟	訴訟費用，由敗訴當事人負擔。 (律師酬金，上訴最高行政法院強制律師代理，才由敗訴方負擔，由法院裁定，最高不得逾 50 萬)

資料來源：本研究據民事訴訟法、刑事訴訟法、行政訴訟法整理

## 2. 其他爭議處理機制

民眾對於私權糾紛的處理方式，除了向法院提起訴訟外，還可以透過「訴訟外紛爭解決機制(Alternative Dispute Resolution, 簡稱：ADR)」，如「調解」、「仲裁」、「裁決」等方式來解決糾紛。ADR 機構依照主導者的性質，大致可區分為三種類型，一、司法型，如法院調解委員、勞動調解委員會；二、行政型，如直轄市、縣市政府消費爭議調解委員會、勞動部不當勞動行為裁決委員會、勞動局、勞工處勞資爭議調解委員會、各鄉鎮市公所調解委員會等；三、民間型，如中華民國仲裁協會等。雖 ADR 並未有律師強制代理之規定，但律師仍可代表或陪同當事人進行 ADR 程序。另外，律師也具擔任 ADR 機構之調解、仲裁、裁決委員之資格，亦為其收入來源。分述說明如下：

### (1) 調解

調解以民事訴訟法、勞資爭議處理法、鄉鎮市調解條例等法源開啟程序。調解成立的結果經法院核定，與確定判決有同一之效力。可作為強制執行的名義，當事人就該事件不得再行起訴、告訴或自訴。調解不成立，視為自聲請調解時已經起訴，當事人不會受時效影響，進入訴訟，調解內容亦不會被採為裁

判的基礎。

凡民事案件、刑事告訴乃論案件可向各鄉鎮市公所調解委員會申請調解，消費者與企業經營者的消費糾紛可向行政院消費者保護委員會，或消費爭議調解委員會申請調解，勞資爭議可向勞工工作地的勞動局(勞工處)申請調解。

律師擔任司法型調解委員之報酬，如法院民事事件調解委員，每次到場日費 5 百元，原應適用通常訴訟程序的事件，每件以 8 百元為限；其他民事調解事件，每件以 5 百元為限。但承辦法官得視事件繁簡，於 3 百元至 5 千元內增減之<sup>80</sup>。勞動事件法之勞動調解委員，每次到場日費 5 百元，原應適用通常訴訟程序的事件，每件以 1 千 2 百元為限；其他勞動調解事件，每件以 8 百元為限。但承辦法官得視事件繁簡，於 5 百元至 5 千元內增減之<sup>81</sup>。行政型調解委員之報酬，視各地方財政報酬不一，每件多在 2 千元以下。由於擔任調解人之報酬對律師來說不多，律師多出自於公益，或為名片上之經歷。

## (2) 仲裁

仲裁是由契約雙方當事人在爭議發生前或發生後達成協定，將糾紛交由他們共同選定的第三者(稱為仲裁人)，由該第三者依據法律或公平原則作出對雙方當事人均有約束力的判斷。仲裁人之判斷，於當事人間，與法院確定判決，有同一效力<sup>82</sup>，可據以向法院聲請強制執行。

因仲裁人可由不同領域專家擔任，且仲裁程序不公開，須在 6 至 9 個月內終結，具專業、保密、快速的優點，故仲裁多在處理公共工程、商務糾紛或勞資爭議。如依政府採購法第 85-1 條第 2 項：「工程採購經採購申訴審議委員會提出調解建議或調解方案，因機關不同意致調解不成立者，廠商提付仲裁，機關不得拒絕」、勞資爭議處理法第 25 條第 1 項：「勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣(市)主管機關申請交付仲裁。」等。

<sup>80</sup> 法院辦理民事事件調解委員日費旅費及報酬支給標準第 3、6 條。

<sup>81</sup> 地方法院設置勞動調解委員辦法第 18、21 條。

<sup>82</sup> 仲裁法第 37 條第 1 項。

律師擔任仲裁人之報酬，因財產權而聲請仲裁的事件，按其仲裁標的之金額或價額，所收到之仲裁費，再按比例計算。舉例來說，標的金額 6 萬元以下者，仲裁人之報酬不超過 1,800 元；480 萬元以下者，報酬不超過 61,560 元；2 千萬元以下者，報酬不超過 121,560 元；三億元以下者，報酬不超過 847,560 元<sup>83</sup>。有律師認為，因我國仲裁人報酬過低，致仲裁判斷品質良莠不齊，也較少專職仲裁人，對爭議標的金額不高的案件，只能當做公益。

### (3) 裁決

裁決適用的情況，例如，當環境污染事件進而衍生損害求償時，當事人經各縣市政府公害糾紛調處委員會進行調處，調處不成立，可申請裁決。由環保署公害糾紛裁決委員會做出裁決，裁決書送至法院審核，於 20 日內未提訴訟視為達成合意，得強制執行；若裁決不合意，可向法院提起民事訴訟。

以及依勞資爭議處理法第 39 條第 1 項：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。」勞工因參與工會，而被雇主解僱、降調或減，可向勞動部申請裁決。由勞動部不當勞動行為裁決委員會做出裁決，如當事人未於 30 日內就同一事件起訴或事後撤回起訴者，視為當事人依裁決決定達成合意，裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。對該核定之救濟，得提起宣告裁決無效之訴或撤銷裁決之訴<sup>84</sup>。

律師擔任不當勞動行為裁決委員，出席案件初審會議每次 2,500 元；調查會議每次 2,500 元，每案以 1 萬元為限；裁決委員會會議每次 2,500 元。且撰寫調查報告、裁決決定建議書之撰稿費，另以字數計費，共計以 2 萬元為限<sup>85</sup>。

### (三) 律師業務之收費

本文參考《上法院這檔事》<sup>86</sup>、《律師袍下的世界》<sup>87</sup>，以及網路上律師事務

<sup>83</sup> 仲裁機構組織與調解程序及費用規則第 25、28 條。

<sup>84</sup> 勞資爭議處理法第 48、49 條。

<sup>85</sup> 不當勞動行為裁決委員會案件審理給付報酬標準第 2、3、5、6 條。

<sup>86</sup> 吳俊達、P 律師，《上法院這檔事》，台北：一品文化出版，2019，頁 199-203。

<sup>87</sup> 魏千峯，《律師袍下的世界》，台北：玉山社出版，2014，頁 74-77。



所或搜尋律師平台之公開報價，概略整理各項法律服務之收費，如表 2-7 法律服務收費參考表所示，交通費另計。資深律師或中大型事務所為一般收費的兩倍左右。若當事人為律師之法律顧問客戶或親友，通常按一般收費打八折。且律師會視委託事項繁簡、當事人多寡、客戶付費能力而調整價格，台北的開價通常會高於其他地區。

大型事務所或少數資深律師接辦民刑事案件，多以小時計費，包括電話諮詢、面談、出庭乘車、等候開庭、開庭時間等，律師酬金每小時 8 千元至 1 萬 5 千元不等。據 2008 年的報導<sup>88</sup>，以理律為例，新進的律師每小時 4,200 元起跳，資深律師 5,500 元，顧問 8,000 元，而合夥人以上至少 9,000 元。且委任三個律師就三個收費，一個案子每審級訴訟所花費的律師酬金可能達百萬元以上。

此外，雖然各地方律師公會章程中，有關於律師酬金之建議上限，但不具強制性。律師惟須遵守律師倫理規範第 35 條第 2 項規定，不得對家事、刑事案件或少年事件之結果約定後酬。至於其他案件，尤其海商案件，有些會約定後酬，即訴訟勝訴時，律師可額外收取一定比例之報酬。另，因律師與客戶資訊不對等下，通常資深律師對評估案件收費較有經驗。律師酬金對律師而言是業務機密，外界不易得知，連受僱律師都難以知曉收費，因此受僱律師難以估計自己的產值。

表 2-7 法律服務收費參考表

	委託事項	一般收費
1	法律顧問	1. 一般公司： 每年至少 5 萬元，服務時數 10 小時；2 年 9 萬元，服務時數 20 小時。 2. 公開發行公司： 每年至少 7 萬元，服務時數 10 小時；2 年 13

<sup>88</sup> 呂子瑜老師的職涯諮商網，【職業指南】律師。  
<https://blog.xuite.net/lyotard00194/twblog/186697966-%E3%80%90%E8%81%B7%E6%A5%AD%E6%8C%87%E5%8D%97%E3%80%91%E5%BE%8B%E5%B8%A>  
 B，最後瀏覽日期 2020/8/13。

		萬元，服務時數 20 小時。 3. 上市、櫃公司： 每年至少 9 萬元，服務時數 10 小時；2 年 16 萬元，服務時數 20 小時。  每年服務時數視客戶需要而增加，委託事項合計在約定服務時數內者不另收費。逾此時數者，每小時以 5 千元計。
2	審查契約、撰寫契約	1. 中文：每件 5 千-1 萬 5 千元，或依服務時數計算，每小時 4-6 千元。 2. 英文：依服務時數計算，每小時 5 千元。
3	支付命令、本票裁定	每件 8 千-1 萬 2 千元。
4	律師函	每封 8 千-1 萬 2 千元。
5	存證信函	每封 6 千-1 萬元。
6	法律諮詢	每小時 3 千-6 千元，有委託辦理法律案件者，自委任費用中扣除。 若諮詢服務，須至客戶指定地點者，交通時間亦計入時數。如該地點在外縣市外者，另外請求差旅費用。
7	法律知識課程教育訓練	每小時 6 千-8 千元。
8	民事訴訟	每審級一位當事人 5 萬-8 萬元。 人數較多或重大案件 10 萬-20 萬元。 百人以上案件 100 萬-200 萬元，千人以上案件再往上加。
9	刑事訴訟	每審級一位當事人 5 萬-10 萬元。 人數二人以上或重大案件 15 萬-20 萬元。 人數十人以上案件 50 萬元以上。
10	刑事訴訟之偵查程序	一位被告 5 萬-10 萬元。 重大案件 10 萬元以上。
11	陪同偵訊(警察局、調查局、地檢署)	自律師出發至陪偵機關開始計算，不滿一小時以一小時計，最低收費為 2 小時。 (1) 日間 08:00-18:00：5 千元。 (2) 夜間 18:00-23:00：6 千元。 (3) 跨夜 23:00-08:00：8 千元。 (4) 假日 08:00-23:00：6 千元。
12	申訴、異議、訴願	每件 3 萬元以上。
13	行政訴訟	每審級一位當事人 5-8 萬元。
14	強制執行案件	每件 3 萬元以上。

15	向相關單位(如公平會、工程會等)聲請調解、申訴或答辯之代理(含出席會議)	每件 8 萬元以上。
16	仲裁代理	每件 10 萬元以上。
17	民事、刑事、行政訴訟代擬書狀(不掛名代理、不閱卷)	每件 5 千元以上。
18	閱覽卷宗	每件 6 千-1 萬元。
19	律師見證	每件 3 千元以上。
20	律師簽證(上市、上櫃、法律意見書等)	每件 8 萬元以上。

資料來源：本研究據《上法院這檔事》、《律師袍下的世界》及網站報價整理

### 三、 義務辯護與法律扶助制度

為維護憲法所保障人民的訴訟權及平等權等基本人權，我國設有「義務辯護制度」及「法律扶助制度」。前者是由法院指定「公設辯護人」或「義務辯護律師」，或轉介「法律扶助律師」為「義務辯護案件」之被告辯護人；後者則是由民眾申請，須獲法律扶助基金會核准後，才由「法律扶助律師」提供各類訴訟和非訟案件的法律扶助。「公設辯護人」、「義務辯護律師」和「法律扶助律師」的任職資格與報酬分述說明如下：

#### (一) 義務辯護制度

為維護所有國民不論貧富貴賤，都能平等接受公平審判的基本人權，刑事被告若因無資力或其他原因未選聘律師為辯護人，國家須為其提供辯護服務。

##### 1. 義務辯護案件與分案流程

依刑事訴訟法第 31 條規定，於審判中未經選任辯護人者，或選任辯護人於審判期日無正當理由而不到庭者，審判長應指定公設辯護人或律師為被告辯護之情形：「一、最輕本刑為三年以上有期徒刑案件。二、高等法院管轄第一審案件。三、被告因精神障礙或其他心智缺陷無法為完全之陳述者。四、被告具原

住民身分，經依通常程序起訴或審判者。五、被告為低收入戶或中低收入戶而聲請指定者。六、其他審判案件，審判長認有必要者。」。

義務辯護案件指定辯護人之作業流程，由各法院訂定。以新北地方法院為例<sup>89</sup>，設有「台灣新北地方法院刑事強制辯護案件指定辯護人作業流程」，被告在監在押者會轉介法扶律師，而被告非在監在押者，可以聯絡上被告者，先詢問被告是否自行委任律師，或同意由法院轉介法扶律師。無法聯絡上被告，才以 1:1 比例分案的方式，指定義務辯護律師、公設辯護人。有律師認為，相較於法扶派案，指定辯護案件的品質最差，因很可能發生被告第一次開庭未到，自此被通緝，案子多年無法結案的情形，多數律師不樂於接指定辯護的案件。

## 2. 義務辯護案件之辯護人資格與酬金

### (1) 公設辯護人

「公設辯護人」為領受國家薪俸的公務員，職位設於法院編制內。其任用資格依公設辯護人條例第 7 條規定條件之一：「一、經公設辯護人考試及格者。二、具有地方法院或其分院法官，地方法院或其分院檢察署檢察官任用資格者。三、經律師考試及格，並執行律師職務三年以上，成績優良，具有薦任職任用資格者。四、經軍法官考試及格，並擔任相當薦任職軍法官四年以上，成績優良者。」

依公設辯護人條例第 11 條規定，公設辯護人之俸給與法官、檢察官相同。公設辯護人為經司法特考三等錄取敘薦任第六職等本俸一級者，月俸額為 26,210 元，專業加給約 72,440 元，合計月薪約 98,650 元。

### (2) 義務辯護律師

義務辯護律師之招募流程，由各法院訂定。以高雄地方法院為例，依「臺灣高雄地方法院與高雄律師公會辦理義務辯護實施要點」第 4 條規定：「義務辯

---

<sup>89</sup> 台灣新北地方法院，臺灣新北地方法院強制辯護案件指定辯護人作業流程 <https://pcd.judicial.gov.tw/index.asp?struID=0&navID=1331&contentID=3790>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

護律師由本院每年度函請律師公會推薦執業一年以上具有推行法律扶助熱誠之律師，由律師公會列冊送本院辦理。」律師公會提供之義務辯護律師若有不足，才由法院自行招募。而義務辯護律師之報酬，由各法院依司法院之「義務辯護律師支給報酬要點」支付。

依據義務辯護律師支給報酬要點規定，由審判長審酌案件性質、辯護品質、程序久暫及所生勞費，決定給付律師酬金之數額。刑事偵查程序律師酬金介於3千元至2萬5千元。刑事訴訟為單一被告辯護，完成該審級之辯護時，第一審律師酬金介於1萬8千元至3萬8千元；第二審介於1萬3千元至3萬3千元。完成同一審級之辯護工作後，如律師尚代被告撰寫上訴及理由書狀者，由原審之審判長於2千元至5千元之範圍內支給報酬。義務辯護律師的報酬都低於市場行情，律師願意承接通常基於公益。

## (二) 法律扶助制度

「法律扶助」指對於需要專業性法律幫助而又無力負擔訴訟費用及律師報酬的人民，予以制度性的援助。我國由司法院捐助設立的「財團法人法律扶助基金會」提供「法律諮詢」及「申請扶助律師」的服務，並訂有「法律扶助法」規定相關事項。目前全國共有22分會及原住民族法律服務中心。

### 1. 法律扶助的對象與範圍

申請法律扶助的審查標準，除了申請之案件有理外，申請者還須符合法律扶助法第5條所稱「無資力者」，或為同法第13條規定無須審查資力之情形。法律扶助基金會每年度會公布「無資力認定標準」，根據不同縣市及家庭人口數之每月可處分收入標準，分為全部扶助及部分扶助。

無須審查資力審查之情形：「一、社會救助法規定之低收入戶、中低收入戶。二、特殊境遇家庭扶助條例之特殊境遇家庭。三、涉犯最輕本刑為三年以上有期徒刑或高等法院管轄第一審之案件，於偵查中初次詢(訊)問、審判中未選任辯護人。四、原住民於偵查中、審判中未經選任辯護人。五、因神經系統

構造及精神、心智功能損傷或不全，無法為完全陳述，於偵查、審判中未經選任辯護人；或於審判中未經選任代理人，審判長認有選任之必要。六、少年事件調查、審理中，且具備三、四、五之情形。七、其他審判、少年事件未經選任辯護人、代理人或輔佐人，審判長認有選任之必要。八、得依消費者債務清理條例清理債務之債務人。九、言詞法律諮詢（電話、視訊、現場面談）。十、重大公益、社會矚目、重大繁雜或其他相類案件，經基金會決議。」

經切結其確實無資力後，無須審查資力之情形：「一、就業服務法第 46 條第 1 項第 8-10 款引進從事海洋漁撈、家庭幫傭、機構看護、家庭看護、外展看護、製造、營造工作，或經中央主管機關指定工作之外國人。二、經濟弱勢且尚未歸化或歸化後尚未設有戶籍之國人配偶。」

法律扶助範圍則依「法律扶助施行範圍辦法」規定，如表 2-8 法律扶助基金會扶助之範圍所示，同一申請人自申請時回溯一年內，准予扶助「訴訟、非訟、仲裁即其他事件之代理、辯護或輔佐」逾三件者，經分會會長同意始可扶助。

表 2-8 法律扶助基金會扶助之範圍

案件類型	扶助範圍
刑事案件	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 審判程序之告訴代理及告發代理。(例外：申請人因神經系統構造及精神、心智功能損傷或不全，無法為完全陳述，或為法定最輕本刑三年以上有期徒刑、妨害性自主或人口販運之罪之告訴人。)</li> <li>2. 自訴代理。</li> <li>3. 再審及非常上訴程序之辯護。(例外：申請人經宣告死刑確定者。)</li> <li>4. 聲請交付審判之代理。</li> <li>5. 商標侵害之告訴代理。</li> </ol>
民事事件	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 選舉訴訟。</li> <li>2. 小額訴訟及其強制執行程序之代理。(例外：申請人請求標的為維持申請人家庭生活所需，或申請事件所涉及之紛爭具有法律上或社會上之重大意義者。)</li> <li>3. 再審事件之代理。</li> <li>4. 商標權、專利權事件之代理。</li> </ol>

行政事件	1. 再審事件之代理。 2. 商標權、專利權事件之代理。
------	---------------------------------

資料來源：財團法人法律扶助基金會網站<sup>90</sup>

由上述可知，我國法律扶助對象並未完全排富。有律師批評，目前法扶預算有限，但司法院及法扶基金會不斷擴大法扶業務，法律要保障特定族群，預算不夠，各部會積極與法扶簽專案，勞動部專案、原民會專案、衛福部專案等，長此以往，法扶淪為法保化。因此有律師建議，匡正強制辯護及政府委託專案毋庸審查案情或申請人資力不合理性。

## 2. 法律扶助律師資格與派案

依據扶助律師遴選及派案辦法第 2 條規定，律師具二年以上執行業務經驗，得向分會申請擔任扶助律師。依同法第 8 條規定，原則上扶助律師同一年度所承辦之扶助事件，不得逾 24 件。但分會因扶助律師人數不足，致派案困難，擬具派案規劃經法扶基金會之董事會同意後，得不受限制。

法扶派案會依法扶基金會業務管理系統扶助律師名單輪流指派。但分會有權依案件性質及律師專長做調整。且當事人可以指定扶助律師，經分會認為妥適者，可依其意願指派。因此有律師會專門做花東地區的法扶案件，因原住民多，符合法扶資格者多，律師又少，而有律師靠法扶案件年收百萬的傳聞。此外，有的律師平常就會多方建立關係，再請無資力的當事人申請法扶指定他，不全然是被動等法扶派案。

## 3. 法律扶助律師酬金標準

法律扶助基金會依法律扶助法第 30 條制定「法律扶助酬金計付辦法」。並設有「法律扶助酬金計付標準表」以及「法律扶助酬金計付標準工時表」。由表 2-9 法律扶助律師酬金計付標準，可以看出法扶給付的律師酬金幾乎都低於市價。以各類訴訟為例，市價每個審級 5 萬元起，法扶支付律師酬金上限只到 3 萬元。以陪同偵訊來說，市價每小時 5 千元起，法扶支付律師酬金最高只有 1

<sup>90</sup> 財團法人法律扶助基金會網站，法律扶助的扶助範圍。

[https://www.laf.org.tw/index.php?action=apply\\_detail&p=1&id=3732](https://www.laf.org.tw/index.php?action=apply_detail&p=1&id=3732)，最後瀏覽日期 2020/8/13。

千 2 百元。

因法扶基金會自 2004 年成立迄今，酬金計算基準並未隨著物價指數調升。對此，律師界長期呼籲提高法扶酬金，但都受制於司法院核定預算。筆者淺見認為確實應檢討法律扶助的對象與範圍，至於法扶律師酬金是否應該調整？筆者拙見認為，酬金標準至少應足以支付案件所付出之交通等相關成本，至於律師之專業價值，如有律師提及，應先確定律師之定位，「是仕紳？還是商人？抑或兼具二種身份？即便兼具，偏那一邊呢？」現律師承辦法扶案件，採自願制，並無強迫，意即既然選擇要接法扶案件，就相當於自願從事公益，至於律師願意為一個案件付出多少公益，即比一般案件少收多少錢，有討論的空間。

表 2-9 法律扶助律師酬金計付標準

扶助種類	扶助項目	律師酬金
諮詢	3 小時	1 千 5 百元
法律文件撰擬	1 件	2 千-5 千元
檢警第一次偵訊律師陪同到場	1 小時 (時程包括警察局偵訊、檢察署複訊及檢察官聲請羈押)	1. 平常日 (1) 09:00~17:00: 6 百元/小時 (2) 17:00~24:00: 1 千元/小時 (3) 24:00~09:00: 1 千 2 百元/小時 2. 例假日 (1) 09:00~24:00: 1 千元/小時 (2) 24:00~09:00: 1 千 2 百元/小時
訴訟之代理或辯護	民事	民事訴訟第一、二審： 1. 保全或執行程序：1 萬 5 千-2 萬元。 2. 小額訴訟程序：1 萬 5 千元。 3. 簡易訴訟程序：1 萬 5 千-2 萬元。 4. 通常訴訟程序：2 萬-3 萬元。 5. 仲裁、破產案件：2 萬-3 萬元。 民事訴訟第三審：1 萬 5 千-2 萬元。 民事訴訟再審：1 萬 5 千-3 萬元。
	家事	1. 非訟程序：1 萬 5 千-2 萬元。 2. 通常訴訟程序：2 萬-3 萬元。
	刑事	1. 偵查程序之辯護或告訴代理：1 萬 5 千-2 萬元。



		2. 交付審判：1 萬 5 千-3 萬元。 3. 刑事訴訟第一、二審辯護、自訴及告訴代理：2 萬-3 萬元。 4. 認罪協商程序：2 千-1 萬元。 5. 非常上訴：1 萬 5 千-2 萬元。 6. 刑事補償：1 萬 5 千-2 萬元。 7. 刑事訴訟第三審：1 萬 5 千-2 萬元。 8. 刑事訴訟再審：1 萬 5 千-3 萬元。
	少年	1. 少年調查及保護事件：1 萬 5 千-2 萬元。 2. 少年偵查案件：1 萬-2 萬元。 3. 少年刑事訴訟案件：2 萬-3 萬元。 4. 少年事件重新審理：1 萬 5 千-3 萬元。
	行政救濟	訴願程序或其他前置程序：1 萬 5 千-2 萬元。 行政訴訟第一審： 1. 簡易訴訟程序：1 萬 5 千-2 萬元。 2. 通常訴訟程序：2 萬-3 萬元。 行政訴訟第二審：1 萬 5 千-2 萬元。 行政訴訟再審：1 萬 5 千-3 萬元。
	聲請大法官解釋	1 萬 5 千-3 萬元。
	調解之代理	2 千-1 萬元。
提審		5 千-1 萬 5 千元。
消費者債務清理事件	代理	8 千-2 萬元。

資料來源：財團法人法律扶助基金會網站<sup>91</sup>

### 第三節 律師公會角色與功能

#### 一、 律師公會之概述

因我國專門職業技術人員採「業必歸會」的制度，故律師一定要加入律師公會才能執行律師職務。在律師法修法前，全國共 16 個「地方律師公會」為「中華民國律師公會全國聯合會(下稱：全聯會)」的會員。而各地方律師公會之

<sup>91</sup> 財團法人法律扶助基金會網站，酬金計付說明表單，「附表一：法律扶助酬金計付標準表」。  
<https://www.laf.org.tw/index.php?action=layer&p=1&cid=166>，最後瀏覽日期：2020/8/13。

理事、監事、全聯會代表，由該地方之會員投票選出；全聯會之理事、監事再由各地方公會之全聯會代表間接投票選出。也因是間接性的代表，跟律師的關係不容易深入。

律師法修法後，全國律師直接為「全國律師聯合會(下稱：全律會)」的個人會員，各地方律師公會為全律會當然會員。而全律會的理事、監事，除各地方律師公會理事長兼任為當然理事外，其餘由「全國律師」採通訊投票直接選出理事長和副理事長、直選理事、監事以及個人會員代表，律師界邁入民主時代。並由全律會第一屆理、監事組成組織改造委員會<sup>92</sup>，提出全律會章程修正案，再送請會員代表大會<sup>93</sup>決議通過。新的章程將影響律師的執業費用、倫理規範、在職進修、公益服務等權利義務。

此外，全律會的選舉方式有別於以往。有律師提及，有些地方律師公會選舉，在採全額連記法的選舉方式下，聯合競選團隊候選名單公布時，律師公會當選名單就已底定，使得獨立參選人幾乎沒有機會。然而，全律會選舉採限制連記法，不容易出現贏者全拿的情況，因此每位律師的選票都很重要。也因選情激烈，競選團隊除了願意給予年輕律師參選機會外，也樂於公開分享自己的執業經驗。參選人之政見除了針對我國律師市場現況提出建議外，也關心受僱律師權益，為爭取受僱律師支持。

但因全律會選舉為通訊投票，即實體選票寄到律師之主事務所，再由律師寄回全聯會指定之郵政信箱。筆者也在選舉過程中，看到已為合夥人的律師呼籲：「倘若你的空白票早就在惡勢力下被蒐集走，我真的建議你去把票討回來，你自己的權益都維護不了，怎麼維護當事人的權益？我自己票曾被蒐集走過，至今仍憎恨當初無能為力的自己，選票被拿走根本就是助紂為虐。」此次選舉

<sup>92</sup> 組織改造委員會成員 56 人：各地方律師公會理事長兼任為當然理事 16 人，全律會全體個人會員直選出的理事長 1 人、副理事長 2 人、理事 26 人、監事 11 人。

<sup>93</sup> 會員代表大會成員 150 人：全律會全體理、監事兼任當然會員代表(即組織改造委員會成員)56 人、全律會全體個人會員直選出的個人會員代表 78 人、各地方律師公會推派之團體會員代表 16 人。

也有事務所要求統一收取選票的傳聞，但受僱律師人在屋簷下，可能也難以拒絕，未必能自主投票，行使權利。

此次全律會的參選人主要分為「全國律師隊」、「台灣律師隊」以及獨立參選人。筆者由全律會選舉公告觀之，共 187 位參選人，參選人年紀在 30 歲以下僅 5 位<sup>94</sup>。選舉結果當選人共 118 位，獨立參選人僅 1 位當選，且以幾票險勝當選理事，顯示律師選舉仍需靠組隊參選<sup>95</sup>。理事、監事平均年齡約 50 歲，會員代表平均年齡約 42 歲，且不少當選者過去擔任過全聯會職位<sup>96</sup>。30 歲以下僅 3 位當選，皆當選個人會員代表，估計受僱律師少於 10 位，顯示全律會的組成以資深律師為主，受僱律師恐難以發聲。

## 二、 律師公會之收費

律師法修法前，律師到其事務所所在地以外的縣市執業，必須先加入當地律師公會。全國共 16 個地方律師公會，其入會費和月費由各地方律師公會章程訂定之，其中地方公會須依其會員人數每人每月 100 元，按月繳交給全聯會<sup>97</sup>。換言之，律師參加幾個地方公會，就付幾個 100 元給全聯會。由表 2-10 各地方律師公會入會費及月費可知，初次入會費介於 23,000 到 50,000 元，月費介於 400 到 700 元，而會費的訂定通常與當地律師公會的律師人數有關，為了分攤地方公會營運費用，律師人數越少的地方公會收費會越高，如花蓮、台東律師公會入會費最高。同時也讓外縣市的律師更難打進當地的律師市場，形成市

<sup>94</sup> 全律會參選人：理事長、副理事長 2 組 6 人；理事 43 人；監事 19 人；個人會員代表 119 人，以 1990 年 8 月 1 號以後出生為基準計算。

<sup>95</sup> 全律會改選後：

理事(含理事長副理事長)共 29 位：台灣隊 18 人：62.07%；全國隊 11 人：37.93%

監事共 11 位：台灣隊 6 人：54.55%；全國隊 4 人：36.36%；獨立參選人 1 人；9.09%

會員代表共 78 位：台灣隊 45 人：57.69%，全國隊 33 人：42.31%

<sup>96</sup> 全律會改選後：

平均年齡：理事：49.66 歲；監事：49.73 歲；會員代表：41.85 歲

過去擔任過全聯會職位：理事：51.72%；監事：45.45%；會員代表：20.51%

<sup>97</sup> 全聯會章程第 22 條第 2 款：「常年會費：各會員公會依其會員人數每人每月新台幣 100 元，由各會員公會按月繳交本會。」

場區隔，故有律師戲稱為關稅壁壘。

除了初次入會者要繳交初次入會費外，還須繳交月費以維持會員資格，否則退會後再入會還要繳交重新入會費。舉例來說，有律師的事務所設在台北市，只有加入台北律師公會，如果有客戶想委任該律師至宜蘭開庭，可能的作法有三，其一該律師或事務所自行吸收宜蘭律師公會的入會費和月費為執業成本，其二將部分或全部的成本轉嫁給客戶，收取較高的委任費用；其三將客戶轉介給宜蘭的律師。而會費由誰負擔，各事務所狀況不一。除了主持律師自行繳納，受僱律師則有「事務所完全負擔」、「事務所部分負擔」、「事務所提供分期付款」、「受僱律師自行負擔」等情況。在各地方律師公會繳費入會，對小型事務所與新進律師來說，負擔最重。

表 2-10 各地方律師公會入會費及月費

	地方律師公會	初次入會費(元)	月費(元)	重新入會費(元)
1	基隆律師公會	23,000	500	11,500
2	台北律師公會	主區會員 23,500 兼區會員 15,500	主區會員 700 兼區會員 600	原主區會員 3,500 兼區轉主區 11,500
3	桃園律師公會	基本會員 25,000 兼區會員 15,000	基本會員 500 兼區會員 400	原基本會員 5,000 兼區轉基本 15,000
4	新竹律師公會	30,000	400	15,000
5	苗栗律師公會	25,000	500	12,500
6	台中律師公會	28,000	720	14,000
7	南投律師公會	25,000	700	12,500
8	彰化律師公會	28,000	700	14,000
9	雲林律師公會	30,000	700	30,000
10	嘉義律師公會	30,000	700	15,000
11	台南律師公會	25,000	700	10,000
12	高雄律師公會	25,000	700	25,000
13	屏東律師公會	25,000	500	6,000
14	台東律師公會	50,000	500	25,000
15	花蓮律師公會	50,000	500	25,000
16	宜蘭律師公會	主區會員 30,000 兼區會員 20,000	主區會員 500 兼區會員 300	原主區會員 15,000 兼區轉主區 25,000

資料來源：本研究據各地方律師公會章程整理

由於現在交通便捷，各地方律師公會會員跨區於各地從事法律活動已成常態。然每個律師要合法執業就必須支付當地的律師公會入會費和月費，否則移付懲戒，因此有律師戲稱為保護費或過路費。此制度除了增加律師的執業成本外，也造成律師執業的不便。承上述例子，若客戶在假日期間被移送到宜蘭地檢署，即便該律師願意付費入會，也會因宜蘭律師公會當天無人上班，而無法入會給予客戶即時的協助，僅能聯繫有加入宜蘭律師公會的律師提供協助。故有律師認為此入會制度侵害憲法所保障之律師的工作權及人民的訴訟權。

律師法修法後，未來將由全律會章程統一制定律師公會之會費規則。全國律師隊律師隊主張：「全律會月費 300 元；全國執業月費 699 元；單點跨區執業月費 300 元」意即不跨區執業的律師只須月繳 300 元，若要全國執業的律師月繳 999 元。台灣律師隊主張：「全律會單一會費月費 600 元」意即單一入全律會，繳 600 元即可在全國執業。不管未來決定哪個方案，章程修訂的方向都是為了減少律師執業負擔。然降低執業成本，有利於受僱律師自行開業，但繼續受僱的律師，恐因此耗費更多交通時間，面臨加班卻未必有加班費之處境。

對此，筆者在社群網路一片撻伐跨區執業費用的聲浪中，也看到受僱律師的心聲，如「跨區執業的登錄費用降低，美其名是破除跨區執業的壁壘，但實際上不就是讓受僱律師去全台各地巡迴開庭的成本降低嗎？」、「美其名是幫助年輕律師，事實上就是貪得無厭想無本生意賺更大」、「這對受僱來說根本不是福利呀，怎麼歌功頌德成這樣」等言論。

筆者淺見認為，減少律師公會會費，降低律師執業成本，政策本身立意良善且勢在必行。雖可能使受僱律師的勞動條件更加惡化，但應該檢討的是主持律師非法使受僱律師延長工時，為何少有受到譴責和罰則呢？受僱律師為何不敢或不想爭取自己的權益，而任由剝削的情況發生呢？本文將在第四、五章，做進一步的討論。

### 三、 律師公會之角色與功能

全律會選舉期間，有律師提及，過去律師公會以地方公會為主。全聯會理事長一屆三年皆按例由北中南各輪一年擔任，由於缺乏人力、物力，又理事長任期較短，使得全聯會大多僅能發揮律師聯誼與履行法定權責，如律師懲戒、法官評鑑等功能。而律師法修法後，由地方公會為會員所組成的全聯會，改為以每位律師為會員的全律會，將由聯誼性全聯會，走向功能性全律會。

近年來，律師市場的改變，律師業務被其他行業侵蝕、律師收入停滯、律師執業人身安全、實習律師工作權等問題。對此，全律會參選人提出很多政見，如推動律師強制代理、提高法扶酬勞與公益免稅、提高律師納稅可扣除之必要費用、打擊非律師執業、放寬律師廣告限制等政見。由政見觀之，律師期待全律會的功能為擴大律師市場、減少執業負擔、維護執業權益等。

除此之外，也有針對「受僱律師」勞動權益之政見，期待全律會擔任維護受僱律師權益之角色。全國律師隊提出由全律會設立「實習暨受僱律師專門委員會」，檢討實習律師與受僱律師關於薪資、工時上限、勞健保負擔、全國執行律師業務費用負擔等「基本勞動權益」事項現況，並研擬相關保障標準，提供予全國律師會員、律師事務所作為參考依據。

以及由全律會設立「律師權益維護暨申訴處理委員會」，建立實習與受僱律師保密申訴制度，介入處理其與指導律師、律師事務所間，違反基本勞動權益、律師倫理規範等事項之爭議。並由全律會建立一內部調解或裁決建議機制，且將個案裁決建議，以抽象去識別化方式編寫為宣導案例，函知全國律師會員參考作為日後遵循。

台灣律師隊提出建立全新、公開、透明，專供律師使用之求職徵才媒介平台，使新進律師不必私下探聽真偽難辨的求職資訊。並籌組專門之勞資爭議解決及申訴機制，使新進律師所需要的職場透明化和勞動條件改善問題，有全律會作為後盾，能獲得公平、迅速、妥善的解決方案，落實受僱律師勞動權益。

對此，筆者好奇由「實習暨受僱律師專門委員會」研擬受僱律師之基本勞動權益保障標準予全國律師參考，其標準與勞基法規定有何不同？標準是僅供參考，還是全律會有權力要求會員共同遵守？退一步言，如果律師事務所連勞基法所定之勞動條件最低標準都難以達到，全律會又應有什麼作為呢？柔性勸導或是可以懲戒？以及「律師權益維護暨申訴處理委員會」在抬頭不見，低頭見的律師市場中，在處理律師間勞資爭議時，如何做到保密且公正的處理呢？且依現律師倫理規範第 46 條已有律師間之爭議，宜先經所屬律師公會試行調解的規定，過去執行的成效如何呢？

由於筆者缺乏相關資訊，難以做深入的探討，僅能猜測。依律師倫理規範規定，律師間之爭議若與受任事件無關，由「強制」改為「建議」先通知律師公會試行調解，是否因此有律師轉由其他管道解決糾紛，當事律師的考量為何？或是從過去到現在，受僱律師投訴公會處理的勞資爭議案件本就不多，是因為什麼原因呢？受僱律師都自願以工時換取工作經驗？或是因為律師界很小，受僱律師顧及未來發展而選擇隱忍，需要全律會「主動」抽查，扮演類似勞檢員的角色？

此外，律師求職徵才之媒介平台應該揭露哪些資訊？與律師事務所在人力銀行、公會網站或布告欄、律師臉書、PTT Lawyer 版等徵才管道又有何不同呢？如同參選人所提到：「受僱時期聽到不少同學、朋友受到小事務所老闆律師的不公平對待。不得已或是被拐去台北三大知名雷所實習挑戰成為人中呂布。不依照勞基法給加班費或休假是最常聽到的，夜間陪偵沒有額外獎金我更是難以想像。不給予年輕律師適度指導，直接放生上第一線更彷彿是家常便飯；給予違反律師倫理的指示者，也是經常聽到或是直接從報紙上看到。但是因為大家都是『律師』，懂法律的專家，所以在法律上吃悶虧了、講出去好像有點丟臉。所以只能選擇隱忍吞聲。應讓雷所或是專門以剝削實習、受僱律師為名的爛老闆律師們好好的受到業界公評一下甚至是給予適當的懲處，而不再只是實習或受

僱小律師間口耳相傳的鬼故事。」。

筆者淺見認為，如何能讓受僱律師的勞動條件，如工時、獎金、加班費、培訓機會、會費負擔等不再是傳說，才是律師求職徵才之媒介平台價值所在，否則與其他求職平台並無太大的差異。此外，雖然違反勞動法令、律師倫理規範的律師，可以分別在勞動部「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」及法務部「律師懲戒決議書」中查詢，往後亦可註記在媒介平台和「法務部律師查詢系統」。一般民眾本就有權查詢律師相關資訊，只是礙於資訊分散，如能整合在系統中，也能讓律師更愛惜羽毛，不會輕易做出違背法令之情事。

筆者綜觀此次全律會選舉政見，多數參選人是以前「新進律師」而非「受僱律師」的角度提出建議，專門職業工作者在乎的是市場的發展。筆者好奇，不論擴大律師市場或降低執業成本，主持律師若因此受惠，受僱律師的勞動條件會因此提升嗎？且全律會由資深律師組成，參選人所提維護受僱律師權益之政見，選後仍得靠主持律師實現，但主持律師為既得利益者，全律會是否能扮演好維護受僱律師權益的角色？未來全律會對律師市場改革後，可以再比較受僱律師的勞動條件與權益之變化。



## 第四節 律師職業特性之分析

「律師」除了具有「服務業」與「專門職業」之特性外，還有其獨特的行業特性。而律師之職業特性會影響受僱律師之勞動條件，分述說明如下：

### 一、 服務業之特性

「服務業」簡單來說是專門以「服務」為其產品的產業，而所謂「服務」指瞭解顧客需求，滿足顧客需求，贏得顧客滿意的過程。根據國外學者 Parasuraman, Zeithaml and Berry 歸納「服務」的四大特性：「無形性 (Intangibility)、異質性 (heterogeneity)、不可分割性 (Inseparability)、易逝性 (perishability)」<sup>98</sup>顧客在購買服務前，難以預先看到結果，無法評斷服務的好壞，故會受口碑、企業形象、過去經驗等因素影響。且因服務是由人所提供，並以不同顧客為中心。故會因服務提供者、時間、地點的不同，使服務的品質難以一致，即便是同一服務者，也會因其狀態和服務對象不同而產生差異。以及服務的生產與消費往往是同時進行，使服務者與消費者互動關係密切。且服務不像實體產品，無法提前生產和儲存供日後銷售。此外，服務業容易被模仿，難以建立長期的競爭優勢，因而造成價格上的競爭，故應建立獨特的企業形象及發展差異化的服務，以突顯與競爭者不同之處<sup>99</sup>。

律師事務所便是以律師提供客戶服務，客戶通常在付費委任之前，難以預先得知服務品質，故有些律師願意先提供免費諮詢，而客戶在選擇律師，通常經由他人介紹或根據該律師過去的表現判斷。又因價錢不便宜，客戶願意花時間或一點小錢為交易成本，在消費前自行在司法院的判決公開查詢系統，了解該律師過去承辦案件，或付費使用專門搜尋律師的平台，得知律師擅長案件類型、金額、承審法官與對手律師訴訟費用負擔比例等資訊，以此判斷要選擇哪

<sup>98</sup> Parasuraman, A., Zeithaml, V. A. & Berry, L. L.(1985), Problems and Strategies in Services Marketing, Journal of Marketing, 49, Spring, 33-46.

<sup>99</sup> Kotler. (1994). Marketing Management Analysis, Planning, Implementation and Control, NJ:Prentice-Hall. New Jersey.

位律師勝算較高。故有些主持律師會把案件的訴訟代理人或選任辯護人填滿，以提高事務所律師被搜尋到的機會。

由於服務的無形性，無法在購買前看到結果，因此建立律師個人之專業形象與服務口碑，顯得格外重要。如法官或檢察官轉任律師、在政府機關任職過部長、次長、局長等經歷就是最好的招牌。而對初執業的律師而言，除了有政治或法律等家世背景，如家中有人從事議員、代書等工作，可能較易獲得案源外，其他新進律師在缺乏人脈和曝光機會下，會先選擇受僱，累積經驗與口碑。然而，對主持律師而言，即便案件非其承辦，也能持續累積知名度，律師為入行越久越有價值的職業。

又由於服務的異質性、不可分割性及易逝性，因此維持穩定的案源為主持律師首要工作。因為每個客戶的問題不同，且客戶諮詢的過程，同時為律師提供服務的過程，兩者具有不可分割性。意即無法像一般實體商品可以提早製造和存放，故主持律師得自行調整承接的案量。除了擔任客戶常年法律顧問、固定開設課程等，可能收入較易掌握外，在案量不確定的情況下，面臨多請一位受僱律師可能難以負擔，但案量高峰時，又會超出事務所的量能負擔，故當主持律師捨不得將案件轉介給同道協助，受僱律師可能因此負擔過多的案件。

綜合來說，不論律師程度好壞，掌握案源者即可自行開業。因此有的主持律師多數時間在對外經營形象與交際應酬，雖客戶慕主持律師的名而來，但實際是由受僱律師提供服務。然而，即便受僱律師的專業能力在主持律師之上，如無法自行開發案源，也只能繼續受僱。而主持律師因承擔維持案源，以支付事務所營運固定成本，如辦公室租金、員工薪水等之營業風險，故其享有利潤，即受僱律師之勞動力所創造出的生產剩餘價值。

而案源的經營，重視律師業務行銷的能力。除了依賴傳統的「口碑」宣傳外，有些律師直接購買 Google 的關鍵字廣告，或積極透過社群網路行銷自己，如在 Facebook、Instagram、Youtube 分享法律知識和討論時事、寫法普文章、

參加談話性節目、受邀演講、投書等增加曝光和被搜尋到的機會。有的律師還會積極參加扶輪社、獅子會、BNI 等社團拓展人脈。或是爭取擔任律師公會專門委員會之委員，除了可以增加名片頭銜外，亦有機會至政府機關開會，提高被其委任的機會。且律師間常會彼此轉介非其專長、地區、須衝突迴避或與其價值觀不合的案件，因此在律師界維持好關係和名聲很重要。

此外，服務業若無法突顯與競爭者不同之處，容易陷入價格上的競爭。隨著律師市場人數增加，若沒有豎立律師事務所獨特的形象及差異化服務，就易發生削價競爭的情形。如事務所只做婚姻、遺產、車禍等多數律師都能處理的案件，在市場需求總量有限的情況下，便易受到律師市場人數增加影響，而減少收費。因此，通常事務所會發展特定專業，如宇恒法律事務所的特色鮮明。隨著近年勞動法令修正頻繁和勞資關係轉變，其協助企業完善勞動制度，開設勞動法相關課程、寫書等，教導企業如何應對勞檢和預防勞資爭議發生。得以突破服務的異質性及易逝性，即便面對不同的客戶也可以一起提供服務，也因其經營非訟業務的比例高於訴訟，較易掌握事務所的人力安排。

綜上，因法律服務之特性，律師須建立個人專業形象與口碑，招攬業務。而掌握案源者即可自行開業；反之，缺乏案源的律師，只能選擇受僱。故主持律師與受僱律師最大的差別在於維持案源，然因案量難以掌握，受僱律師之人力配置上有其困難，因此易使受僱律師負擔過多的案件。也因主持律師承擔營業的風險，可享有受僱律師之生產剩餘價值，即事務所營業利潤。

## 二、 專門職業之特性

依據專門職業及技術人員考試法第 2 條定義「專門職業及技術人員」，指具備經由現代教育或訓練之培養過程獲得特殊學識或技能，且其所從事之業務，與公共利益或人民之生命、身心健康、財產等權利有密切關係，並依法律應經考試及格領有證書之人員。

筆者歸納專門職業之特性主要有「專業性、公益性、獨立性、自律性」。律師須經律師高考及格和職前訓練，方能取得執照，執業後仍有在職進修規定。且律師有保障人權、實現社會正義及促進民主法治的使命，因此有參與公益活動之要求。律師執業獨立於國家、當事人及個人之政治、道德和社會信念，不受國家干預，並基於在野法曹之公益屬性，不得協助當事人違反法律，且律師一旦接受委任，須排除個人因素，對當事人有忠實義務<sup>100</sup>。為避免國家不當介入影響其獨立性，而採「業必歸會」，由同業自治為原則的職業管制<sup>101</sup>，強制律師加入律師公會，授權其訂定「律師倫理規範」及「律師懲戒規則」。而專門職業之特性，會影響受僱律師之勞動條件，擇要說明如下：

#### (一) 專業性

憲法第 86 條規定，專門職業及技術人員執業資格，應經考試院依法考選銓定之。律師資格，須經考試院訂定之「專門職業及技術人員高等考試律師考試規則」決定。因考試規則會影響律師及格人數，而律師及格人數會影響律師市場人數，又勞動力之價格由供給和需求決定，故律師考試規則變動會影響受僱律師之勞動力價格。

律師高考及格後，須經職前訓練，才能取得證書。依律師職前訓練規則第 5 條規定，職前訓練分為 1 個月的基礎訓練及 5 個月的實務訓練，其中學習律師得完成實務訓練的單位有律師事務所、財團法人法律扶助基金會，上市上櫃公司、金融控股公司、銀行業、證券業、期貨業及保險業之法務單位，以及其他經全聯會報請法務部核定之機構或團體。

由於完成職前訓練為取得律師證書之必要條件，又法扶和法務單位提供實習的名額不多。故學習律師的勞動供給價格彈性小，即便事務所大幅降低學習律師的薪資，也不太會減少學習律師的供給量。筆者觀察律師事務所之學習律

<sup>100</sup> 陳瑾儀碩士論文，專門職業領域排除競爭法適用之比較研究，東吳大學，2014，頁 10。

<sup>101</sup> 顏華歆碩士論文，論律師契約義務之具體化—以律師倫理規範充實律師契約義務之可能性，臺灣大學，2003，頁 90-91。

師薪資多介於 2 萬至 3 萬元，也有無薪實習的情形，甚至有事務所把學習律師當免洗筷，便宜用完再找下一個。學習律師是否能達成實務訓練的目的，操之在指導律師，但因學習律師與初執業的受僱律師，有部分替代關係，因而導致事務所僱用受僱律師的需求減少，進而使受僱律師之勞動力價格下降。

此外，律師須與時俱進精研法規，確保提供當事人法律服務之品質。律師倫理規範第 5 條規定，由全聯會訂定「律師在職進修辦法」規定律師每年應進修的課程與時數。由律師加入之律師公會每 2 年隨機抽查在職進修紀錄，未達時數者再通知限期補足即可，未補足也沒有處分規定。然新律師法第 22 條規定，未來由全律會訂定律師在職進修辦法。且未依規定進修的律師，可以命其停止執行職務，完成補修後，才能回復執行職務。

## （二） 公益性

律師倫理規範第 9 條：「律師應參與法律扶助、平民法律服務，或從事其他社會公益活動，以普及法律服務。但依法免除者，不在此限。」目前並未強制律師公益服務，然新律師法第 37 條規定，未來由全律會訂定律師參與社會公益活動之種類、最低時數、方式、違反規定之處理程序等事項。

其中，擔任法律扶助律師即是具有公益性，但現有不少檢討法扶制度之聲音，主張應調高法扶案件之律師酬金及取消酬金上限，認為法扶酬金標準產生錨定效應，造成一般案件酬金也被壓低，使律師市場陷於削價競爭之惡性循環，影響律師權益。對自行開業的新進律師而言，或許法扶對象為其主要案件來源。但筆者不清楚是否有主持律師靠法扶案件養受僱律師之情形。

法律扶助對象未確實排富，又因法扶律師酬金基於公益性低於市價行情，的確會減少一般案件數量，減少事務所收入，就會減少僱用受僱律師的意願，使受僱律師薪資下降。但多數申請扶助者應本就沒錢委任律師，理論上即便沒有法扶制度，也不會增加律師需求。

## （三） 獨立性

律師應本於法律專業，採取對當事人最有利之主張，並拒絕遵從當事人違法之指示，雖受僱律師須受主持律師指揮監督，使其獨立性受到影響，但仍應遵守律師倫理規範之要求，不得以主持律師違法指示為由，作為排除律師倫理規範之抗辯。受僱律師為了避免違法，必要時應辭去律師事務所之工作<sup>102</sup>。

受僱律師有遵守律師倫理規範之義務，對主持律師有勞務給付之義務，對當事人負有忠實義務。這三角關係，使得受僱律師之勞動權益和執業權益都難以獲得保障。舉例來說，律師倫理規範第 30 條規定律師不得受任的事件。避免律師與現在、前委任人或其他第三人發生利害衝突，或與律師之財產、業務或個人利益有關，可能影響其獨立專業判斷。然而，實際上受僱律師難以拒絕主持律師所指派之案件，且可能發生受僱律師在不知情的情況下，受主持律師指派未迴避利益衝突的案件，或因按其意思辦理案件，而違反相關規定被懲戒。

雖然以律師身分而言，既然已通過考選，無論雇主要求什麼，受僱律師應有自己判斷，恪遵律師法的能力。且律師倫理規範第 44 條規定，發現律師有違反律師倫理的行為時，建議向該律師所屬之律師公會舉發。然而，無論通報的受僱律師受到事務所報復性解僱，有無救濟的管道，保持沉默都是其最好的選擇。因為一個因告密而被解僱的律師，是不太可能受到其他事務所錄用的。故受僱律師受主持律師違法的指示，會為了將來的工作，而選擇自請離職，或因此被解僱也不會向法院尋求救濟<sup>103</sup>。

筆者曾聽聞有受僱律師差點為主持律師扛上教唆偽證刑責，面臨懲戒拔牌危機，該名主持律師仍屢次違反律師倫理，但都未被停止執行職務。筆者淺見認為，因不易建立對受僱律師有效的保護機制，可以加重違反律師倫理規範之懲戒處分，意即使主持律師違反規定所付出的成本變大，在律師具有理性的前提下，衡量利弊得失，或許可產生遏阻效果，以此保障受僱律師之權益。

#### （四） 自律性

<sup>102</sup> 王惠光，《法律倫理學講義》，台北：元照出版，2007，初版，頁 30-31。

<sup>103</sup> 陳誌雄，《律師教育與律師倫理》，台北：元照出版，2019，頁 386-391。

律師自治，指律師對於有關律師之執業資格、行為規範、酬金標準、懲戒制度，以及律師公會運作、會員入會規定等事項之全部或部分，有自治權，不受國家機關介入。且為強化自治的實效性，而採強制入會制度，以擴大律師自治之基礎，並以「律師倫理規範」作為律師自治之確保機制。目前律師倫理規範為全聯會修訂，未來將交由全律會會員代表大會訂定及修正<sup>104</sup>。

律師倫理規範具有等同行政機關所制定之法規命令的效力，違反情節重大者得由律師公會送請律師懲戒委員會處理，受懲戒律師不服律師懲戒委員會之決議時，得向律師懲戒覆審委員會請求覆審<sup>105</sup>。而由律師懲戒覆審委員會所為之決議，即屬法院之終審裁判<sup>106</sup>。

律師懲戒處分之種類分為：「一、命於一定期間內自費接受額外之律師倫理規範 6 小時至 12 小時之研習。二、警告。三、申誡。四、停止執行職務二月以上二年以下。五、除名。」<sup>107</sup>筆者由懲戒案例觀之，除非違反律師倫理的情節非常嚴重，才可能處以停止執行職務或除名，故對律師供給減少有限。

### 三、 律師之行業特性

筆者歸納律師之行業特性，分述說明其對受僱律師之勞動條件影響：

#### (一) 律師為因法律的需要而存在的職業，難以創造律師需求

律師本是為預防糾紛和解決糾紛而存在的職業，然我們所期待的是法制健全與祥和的社會，自然紛爭發生的機會有限，難以創造律師需求。舉例來說，勞退條例修法授權勞保局逕向雇主補收短提退休金，免去勞工需自行提起訴訟向雇主請求損害賠償之苦<sup>108</sup>。此修法可以確保勞工的退休金權益，但會減少律

<sup>104</sup> 舊律師法第 15 條；新律師法第 65 條。

<sup>105</sup> 律師懲戒委員會之委員組成、律師懲戒覆審委員會之委員組成、懲戒程序、懲戒覆審程序、執行程序規定於「律師懲戒規則」。

<sup>106</sup> 台北律師公會主編，尤伯祥等合著，《法律倫理》，台北：五南出版。2012，二版，頁 263-268。

<sup>107</sup> 舊律師法第 44 條；新律師法第 101 條。

<sup>108</sup> 勞動部，雇主高薪低報勞退月提繳工資，勞退條例將修法授權勞保局逕向雇主補收短提退休金。<https://www.mol.gov.tw/announcement/27179/16031/>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

師需求。同理，設立政府(公職)律師也未必能增加律師的需求量。因為設立政府律師的目的，就是為使法制健全和依法行政，減少爭議，就會減少律師的需求。

律師無法製造紛爭，只能預防紛爭。故訴訟的量有限，只能轉而開發非訟的業務。然非訟業務少有法律規定專屬於律師，競爭者多，如會計師提供法律遵循服務、土地代書提供各種不動產相關服務、管理顧問公司提供勞資顧問服務等。且既然預防紛爭，便會減少紛爭，即便增加非訟業務，也可能減少訴訟業務。因為法律的目的不在於保障律師工作，律師存在的目的，在於支持社會對法律的需要<sup>109</sup>。在難以增加律師需求的情況下，當律師供給因考試制度改變而增加時，便可能使受僱律師之勞動力價格下降。

## (二) 主持律師是雇主，也是老師，且法律專業的技術屬人性強

律師的價值在於知識和經驗。對初執業的受僱律師來說，主持律師不只是雇主，也是老師。主持律師會對受僱律師日後執業風格的形成產生重要的影響<sup>110</sup>，因此受僱律師如何找到好的主持律師很重要。通常大專院校法律系所老師與法界關係良好，且有不少學生從事法律相關工作，而有念法律或法科研究所的學生，又因與老師關係較為密切，有機會透過老師獲得較好的實習機會，便有機會轉為受僱跟隨好的主持律師成長。

受僱律師與主持律師類似師徒制，有些受僱律師願意以加班費當作學費，以工時換取工作經驗，累積經驗與口碑，當有足夠的案源時，即可自行開業。故受僱律師不太會主動爭取自己的勞動權益，一方面認為這是學習成本，另一方面顧及師徒情誼，即便離職也會與主持律師維持良好的關係。

此外，法律業務是專業服務，專業服務的技術屬人性強。由於受僱律師的專業素養與經驗不足，主持律師須指導受僱律師，才能使受僱律師增加產值，

<sup>109</sup> Richard Susskind 著，麥慧芬譯，《明日世界的律師》，台北：商周出版，2014，頁 245。

<sup>110</sup> 謝長宇著，《當律師，您準備好了嗎？：從律師助理邁向律師之路》，台北：書泉出版，2014，頁 22。



同時也使受僱律師的價值提升。但受僱律師作為生產要素，當其離職時，增值的部分無法留下。意即雇主付出成本，有無法回收的風險，還可能成為未來的競爭對象。

因此有些主持律師不願意栽培受僱律師，對受僱律師無長遠的規劃，就沒有動機給予受僱律師好的勞動條件，做好受僱律師隨時會離開的準備。但也有些事務所會與受僱律師約定最低服務年限，以回收投資在受僱律師身上之成本。另，為避免受僱律師挖角主持律師的客戶，律師倫理規範第 48 條規定，受僱律師離職時，不得促使該事務所之當事人轉委任自己為受任人。

### （三） 律師創業成本低，市場競爭力靠個人能力，難以靠集體力量保障

律師為知識密集型服務業，學習成本高，創業成本低。雖律師要投注大量的時間和金錢，隨時進修最新的法律知識和產業動態，但其不需要太多資本，即可開業。甚至創業初期可以家裡為據點，有案子需要和當事人當面討論時，再約在外面的咖啡廳館、速食店等。也因受僱律師容易轉變為雇主，若在受僱期間爭取的權益，當其成為雇主就變成受約束的那一個，因而律師在市場競爭的能力難以靠集體力量保障，而是靠個人能力。

### （四） 律師與同業之間關係密切，在律師界維持好關係和名聲很重要

我國律師界很小，律師多為特定幾間學校法律系所畢業，彼此可能為同學、學長姐關係，容易產生交集。律師私下行為，易淪為同業間議論的話題。律師間常會互相介紹案件、工作機會，一起討論法律問題。且律師因為服務不同客戶的關係，容易有案子互為對造律師，不久後又因其他客戶需要，而與之前對造律師合作的情形。因此在律師界維持好關係和名聲十分重要，通常主持律師較為資深，人脈較廣，故受僱律師即便受到不合理的待遇，也會因顧及未來發展，而不願聲張。

### （五） 律師重個人形象與口碑，且須承擔責任風險

依新律師法第 33 條(舊法第 25 條)規定：「律師如因懈怠或疏忽，致其委任

人或當事人受損害者，應負賠償之責。」因律師在訴訟程序中做的行為，都代表當事人，故即便是律師因故意或過失而做了錯誤的行為，例如未經當事人同意而答應和對方和解，又或是律師沒有在法定期間內為當事人提起上訴、抗告或再議，因為訴訟不變期間，導致不可回復的後果，當事人都必須自負其責。

因此，當事人除了可以向律師公會申訴外，同時可以對其委任的律師提出損害賠償。意即受僱律師如是訴訟代理人之一，亦要承擔損害賠償責任。為減輕律師承擔責任的風險，有些地方律師公會有為其會員投保專業責任險，如台北律師公會的會員福利項目中有，由公會付費為會員投保律師延誤不變期間責任保險。

此外，雖然律師尚無任何工會組織，無法發動罷工，但未來仍可能成立律師工會。依勞資爭議處理法第 54 條規定，法律服務業不是影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，故勞資雙方不必約定必要服務條款，只要工會經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，即可罷工和設置糾察線。然受僱律師經合法程序罷工，委託人或當事人之損害賠償責任應由受僱律師，還是律師事務所負責呢？筆者目前沒有看到相關討論，未來如有律師工會，可以再進一步的研究。

不過，受僱律師發動罷工的意願應該不高。雖然由主持律師指派的案件，客戶是因主持律師而委任，但律師重視個人形象和口碑的建立，因此受僱律師即便被交辦過多的案件，仍會盡力辦好，否則是對個人形象的傷害。

## 第五節 小結

為使讀者有先備知識，再進行後續之分析。本章先簡介台灣律師執業的制度，因第三章分析的資料為適用舊法時之情況，故對新、舊律師法之規定做說明。第一節可知「律師」和「外國律師」的資格，律師法修正主要為防止問題司法官轉任律師。依舊法規定，律師取得執業資格，主要經律師考試及格並訓

練合格成為律師後，再向法院聲請登錄並加入該法院所在地律師公會，才可於該地區執業。新法則取消向法院聲請登錄，仍須加入公會，但未來可能不再分區，即可在全國執業，將大幅減少律師的執業成本。

律師的工作場所可分為律師事務所、公司行號、政府機關等。律師事務所又可分為獨資、合夥、合署、法人事務所，且我國開設律師事務所須具律師資格，並禁止協助無照律師執行律師職務。然即便有刑事責任，仍有不少冒牌律師行騙，獲利可觀。但因涉及其他職業的工作權，律師法修法後仍僅處罰辦理訴訟事件者，且刑度不變。筆者建議可先從完善法務部律師查詢系統著手，應增設事務所地址、聯絡資訊、律師照片等資訊，使民眾得以多方查證律師身分的真實性。

第二節可知律師執業範圍，但其他專門職業及技術人員也有權辦理，如會計師、專利師、地政士等。律師的業務可分為訴訟和非訟，雖有部分業務為律師強制代理，但法律服務市場並非專屬於律師。此外，我國設有義務辯護及法律扶助制度，酬金都低於市場行情，且法扶範圍擴大，致影響法律服務之價格。律師界呼籲提高法扶酬金，也提出應修正目前法扶在強制辯護及政府委託專案當中毋庸審查案情或申請人資力之不合理的情況，但法扶酬金仍受限於司法院預算限制。筆者認為應檢討法扶適用對象確實排富，至於律師酬金是否提高，應先確認律師定位。

第三節可知全律會的功能有律師懲戒、法官評鑑、擴大律師市場、減少律師執業費用、打擊非律師執業、放寬律師業務推廣限制等，還有保障受僱律師之勞動權益。全律會參選人提出的方法有成立「實習暨受僱律師專門委員會」以及「律師權益維護暨申訴處理委員會」處理律師違反基本勞動權益、律師倫理規範之爭議，並研擬相關保障標準等。但全律會由資深律師組成，能否扮演好維護受僱律師權益的角色，以及受僱律師的勞動條件是否會因擴大律師市場與降低執業成本而提升呢？未來全律會對律師市場改革後，可以再比較受僱律師

的勞動條件與權益之變化。

第四節可知律師的職業特性。不論律師程度好壞，掌握案源的律師即可自行開業；反之，缺乏案源的律師，只能選擇受僱。雇主須維持穩定的案源，但因案量難以掌握，易使受僱律師負擔過多的案件。也因雇主承擔營業風險，可享營業利潤。且律師為因法律的需要而存在的職業，難以創造律師需求，故當律師供給因考試制度變動而增加，又學習律師與初執業的受僱律師，有部分替代關係，也會導致受僱律師的需求減少，使受僱律師之薪資下降。

律師重視個人形象與口碑，且在律師界維持好關係和名聲很重要，律師間常會互相介紹案件、工作機會，討論法律問題等。故律師會因顧及未來發展，即便被交辦過多的案件，仍會盡力辦好，不會主動爭取自己的權益。一是擔心影響個人口碑，二是擔心影響自己在律師界的發展。在此職業特性下，受僱律師若受到不合理的待遇，即便全律會設有申訴管道，恐也難以發揮效用，除非全律會願意「主動」抽查，但全律會的成員亦為律師，同業間為維持好關係，不太可能實行。最終仍得靠地方主管機關勞檢，但對於違反勞動法令的律師，全律會仍可研議懲戒。

此外，受僱律師有遵守律師倫理規範之義務，對主持律師有勞務給付之義務，對當事人負有忠實義務。這三角關係，也使得受僱律師之勞動權益和執業權益都難以獲得保障。因此，筆者認為因不易建立對受僱律師有效的保護機制，可以加重違反律師倫理規範者之懲戒處分，產生遏阻效果。且對於律師違反勞動法令、律師倫理之資訊，應整合在「法務部律師查詢系統」，民眾本就有知曉的權利，也能讓律師更愛惜羽毛，不會輕易做出違背法令之情事。

## 第3章 台灣法律服務市場之概況

### 第一節 律師供給

#### 一、 律師供給現況

本文第二章第一節已介紹我國律師執業資格，以下根據法務部的統計資料進行分析，由於資料僅從 2011 年開始並更新至 2019 年底，適用律師法修正前之規範。因目前取得本國律師資格以經由律師考試及格者為主要來源。故除了分析目前律師供給的組成與分布外，另針對我國律師考試制度做介紹，由律師考試制度沿革、律師及格人數變化到律師考試制度爭議。

#### (一) 執業律師之概況

##### 1. 本國律師人數

在分析本國律師人數前，先簡述律師法修正前之執業相關程序。我國執業律師以經由律師考試及格為主要來源。通過律師高考後取得由考試院發出的「考試院考試及格證書」，再拿考試院考試及格證書向法務部申請「律師證書」，取得律師證書不等於執業律師，必須完成半年的律師職前訓練，方能申請「律師合格證書」，再憑「律師證書」和「律師合格證書」向事務所所在地的律師公會申請入會，並向法院聲請登錄。

律師向全國任一法院辦理登錄後，即可在全國各法院、檢察署及司法警察機關或其他依法令規定律師得執行職務之機關執行職務，登錄費用依各地方法院規定，如台北地方法院無須費用。但若想在不同地區執業，除了加入事務所所在地公會外，也須加入執行職務所在地之地方律師公會，除了入會費外，還須繳交月費維持會員資格，因此有些律師辦完外地的案件就會退會。

#### (1) 歷年本國律師人數

根據法務部律師統計資料，律師考試於 2011 年改制後，請領律師證書人數年增約 7、800 人，截至 2019 年底累計領有律師證書的人數為 18,028 人，其中加入公會的人數為 10,305 人，登錄法院的人數為 11,217 人。若實際有在執業

的律師人數，以加入公會的人數計算，2019 年底累計加入公會人數 10,305 人相較 2011 年底 5,492 人，律師市場之執業律師人數成長了約 88%<sup>111</sup>。

表 3-1 2011-2019 年本國律師人數

單位：人

年度	新領證人數 <sup>112</sup>	完成職前訓練人數	加入公會人數	登錄法院人數	年底累計已領證人數	年底累計完成職前訓練人數	年底累計加入公會人數	年底累計登錄法院人數	年底累計亡故人數
2011	602	13	923	454	11,861	102	5,492	6,357	438
2012	826	402	1,216	608	12,687	504	6,007	6,896	475
2013	754	596	1,396	667	13,441	1,100	6,578	7,491	511
2014	777	704	1,678	722	14,218	1,804	7,255	8,147	561
2015	781	677	2,025	779	14,999	2,481	7,948	8,828	596
2016	693	623	2,032	612	15,692	3,104	8,469	9,350	631
2017	759	286	2,371	665	16,451	3,390	9,153	10,007	671
2018	837	414	2,498	731	17,288	3,804	9,768	10,652	711
2019	769	378	2,446	722	18,028	4,180	10,305	11,217	935

資料來源：法務部網站<sup>113</sup>

## (2) 本國律師現存領有律師證書者年齡

根據法務部律師統計資料，2019 年本國律師現存領有律師證書人數為 16,194 人，主要以通過律師高考的方式取得律師資格，占比高達 98%<sup>114</sup>，其餘則為經由檢覈或免試取得律師資格，且年齡多在 40 歲以上，因多為法官、檢察官、公設辯護人轉任律師。整體現存領有律師證書的年齡以 30 歲以上未滿 40 歲者占 30%<sup>115</sup>最多，40 歲以上未滿 50 歲者占 25%<sup>116</sup>次之。在性別比例上，男性明顯多於女性占 61%<sup>117</sup>。

<sup>111</sup>  $(10,305-5,492)/5,492=87.64\%$

<sup>112</sup> 新領證人數：經律師考試及格，當年請領律師證書人數，不含補發或換發證書者。

<sup>113</sup> 法務部，律師統計，本國律師人數。

[https://www.risd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3\\_Report.aspx?list\\_id=1527](https://www.risd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3_Report.aspx?list_id=1527)，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>114</sup>  $\text{考試領證人數}/\text{總計領證人數}=15,876/16,194=98.04\%$

<sup>115</sup>  $\text{30-40 歲未滿人數}/\text{總計領證人數}=4,937/16,194=30.49\%$

<sup>116</sup>  $\text{40-50 歲未滿人數}/\text{總計領證人數}=4,063/16,194=25.09\%$

<sup>117</sup>  $\text{男性人數}/\text{總計領證人數}=9,800/16,194=60.52\%$

表 3-2 2019 年本國律師現存領有律師證書者年齡<sup>118</sup>

單位：人

項目別		總計	20-30 歲 未滿	30-40 歲 未滿	40-50 歲 未滿	50-60 歲 未滿	60-70 歲 未滿	70 歲 以上	不詳 <sup>119</sup>
總計	計	16,194	2,134	4,937	4,063	2,630	1,294	1,095	41
	男	9,800	918	2,574	2,370	1,771	1,070	1,059	38
計	女	6,394	1,216	2,363	1,693	859	224	36	3
	考	15,876	2,134	4,933	3,886	2,521	1,270	1,091	41
試	男	9,577	918	2,571	2,258	1,689	1,048	1,055	38
	女	6,299	1,216	2,362	1,628	832	222	36	3
檢覈 /	計	318	-	4	177	109	24	4	-
	男	223	-	3	112	82	22	4	-
免試	女	95	-	1	65	27	2	-	-

資料來源：法務部網站<sup>120</sup>

## (3) 本國律師新領律師證書者年齡

根據法務部律師統計資料，2019 年本國律師新領律師證書者年齡集中在 20 歲以上未滿 30 歲占 73%<sup>121</sup>，且全部 559 人皆經由通過律師高考的方式取得律師資格，30 歲以上未滿 40 歲占 18%<sup>122</sup>。由此可知，新取得律師資格者，多在 30 歲以前通過律師考試取得律師證書。

表 3-3 2019 年本國律師新領律師證書者年齡

單位：人

項目別		總計	20-30 歲 未滿	30-40 歲 未滿	40-50 歲 未滿	50-60 歲 未滿	60-70 歲 未滿	70 歲 以上
總計	計	769	559	142	47	17	4	-
	男	410	279	83	31	13	4	-
計	女	359	280	59	16	4	-	-
	考	762	559	140	45	14	4	-
試	男	405	279	81	31	10	4	-

<sup>118</sup> 現存領有律師證書者，係指已領律師證書人數扣除亡故、除名及撤銷律師資格人數；惟因部分歷史資料缺漏，以致亡故人數恐或有低估。

<sup>119</sup> 因部分歷史資料缺漏，以致年齡無法判定而列為不詳。

<sup>120</sup> 法務部，律師統計，本國律師新領證書者年齡。

[https://www.risd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3\\_Report.aspx?list\\_id=1528](https://www.risd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3_Report.aspx?list_id=1528)，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>121</sup> 20-30 歲未滿/總計人數=559/769=72.69%

<sup>122</sup> 30-40 歲未滿/總計人數=142/769=18.47%

	女	357	280	59	14	4	-	-
免 試	計	7	-	2	2	3	-	-
	男	5	-	2	-	3	-	-
	女	2	-	-	2	-	-	-

資料來源：法務部網站<sup>123</sup>

## 2. 外國法事務律師之概況

根據法務部律師統計資料，2019 年外國法事務律師執業許可證有效人數只有 58 人，對我國律師市場供給影響不大。其中又以取得美國律師資格人數最多占 74%<sup>124</sup>，並以獨資事務所為主要的執業型態。

表 3-4 2019 年外國法事務律師執業許可證有效人數

單位：人

項目別/原資格國	總計	澳大利亞	日本	新加坡	法國	德國	義大利	瑞士	英國	加拿大	美國	其他	
總計	58	3	4	-	3	-	1	1	-	1	43	2	
性別	男	51	3	4	-	3	-	1	1	-	36	2	
	女	7	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-	
執業型態	獨資	28	1	-	-	3	-	1	1	-	19	2	
	合夥 與本國律師 合夥	3	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	
		與外國法事務律師合夥	11	-	-	-	-	-	-	-	-	11	-
	僱用	受本國律師 僱用	14	2	2	-	-	-	-	-	-	10	-
		受外國法事務律師僱用	2	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-

資料來源：法務部網站<sup>125</sup>

<sup>123</sup> 法務部，律師統計，本國律師新領證者年齡。

[https://www.risd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3\\_Report.aspx?list\\_id=1528](https://www.risd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3_Report.aspx?list_id=1528)，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>124</sup> 美國律師資格人數/總計人數=43/58=74.14%

<sup>125</sup> 法務部，律師統計，外國法事務律師執業許可證有效人數。

[https://www.risd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3\\_Report.aspx?list\\_id=1530](https://www.risd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3_Report.aspx?list_id=1530)，最後瀏覽日期 2020/8/13。



### 3. 律師懲戒人數

根據法務部律師統計資料，2011年至2019年因受律師懲戒而被停止執業或除名的律師少之又少，對律師市場供給影響不大。律師懲戒處分由輕到重分為警告、申誡、停止執行職務二年以下、除名。其中受停止執行職務處分或除名處分者會被註銷法院登錄並停止執行職務，且受除名處分者須繳回律師證書。近9年來，每年實際受到懲戒處分人數皆少於40人，而被停止執行職務和除名的律師不到半數。

表 3-5 2011年-2019年律師懲戒人數<sup>126</sup>

單位：人

項目別/ 年度	總計	不予懲戒	免議	懲戒				
				警告	申誡	停止執行職務	除名	合計
2011	23	3	-	7	9	3	1	20
2012	19	3	-	6	6	3	1	16
2013	22	2	1	6	4	7	2	19
2014	25	1	-	9	4	9	2	24
2015	29	3	1	6	7	11	1	25
2016	23	5	-	6	5	6	1	18
2017	27	5	1	8	3	9	1	21
2018	32	4	-	9	3	13	3	28
2019	37	4	1	11	8	13	-	32

資料來源：本研究據法務部網站整理<sup>127</sup>

### 4. 律師服務單位規模

根據法務部律師統計資料，2018年律師服務單位規模，將律師服務單位分為律師事務所、企業內法律部門及公益團體等單位，律師以任職於律師事務所最多，而以個人單獨執業的事務所占71%<sup>128</sup>為最多，律師人數2人的事務所占13%<sup>129</sup>為次之。分布地區，以臺北律師公會的事務所家數占62%<sup>130</sup>最密集，台中

<sup>126</sup> 律師懲戒委員會或律師懲戒覆審委員會處分決議確定送法務部執行人數。

<sup>127</sup> 法務部，律師統計，律師懲戒人數。

[https://www.risd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3\\_Report.aspx?list\\_id=1531](https://www.risd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3_Report.aspx?list_id=1531)，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>128</sup> 1人事務所家數/總計家數=3,989/5,582=71.46%

<sup>129</sup> 2人事務所家數/總計家數=730/5,582=13.08%

<sup>130</sup> 台北律師公會事務所家數/總計家數=3,443/5,582=61.68%

占 9%<sup>131</sup> 為次之，桃園占 7%<sup>132</sup> 和高雄占 7%<sup>133</sup> 為第三，事務所分布地區懸殊之大，前三大地區就涵蓋了 78%<sup>134</sup>，以南投、宜蘭和苗栗事務所家數為最少，後三合計僅占 1%<sup>135</sup>。

表 3-6 2018 年律師服務單位規模(事務所)<sup>136</sup>

單位：家

各地 律師 公會	事務所							
	總計	1 人	2 人	3-5 人	6-10 人	11- 20 人	21- 50 人	51 人 以上
總計	5,582	3,989	730	660	150	37	13	3
基隆	34	28	4	2	-	-	-	-
臺北	3,443	2,402	457	429	108	31	13	3
桃園	413	396	10	6	1	-	-	-
新竹	127	96	16	13	2	-	-	-
苗栗	29	23	3	3	-	-	-	-
臺中	505	321	82	87	12	3	-	-
南投	17	14	3	-	-	-	-	-
彰化	89	71	13	4	1	-	-	-
雲林	37	33	4	-	-	-	-	-
嘉義	93	76	9	8	-	-	-	-
臺南	225	162	27	28	8	-	-	-
高雄	409	235	84	69	18	3	-	-
屏東	57	54	2	1	-	-	-	-
臺東	31	26	4	1	-	-	-	-
花蓮	49	35	8	6	-	-	-	-
宜蘭	24	17	4	3	-	-	-	-

資料來源：法務部網站<sup>137</sup>

<sup>131</sup> 台中律師公會事務所家數/總計家數=505/5,582=9.05%

<sup>132</sup> 桃園律師公會事務所家數/總計家數=413/5,582=7.40%

<sup>133</sup> 高雄律師公會事務所家數/總計家數=409/5,582=7.33%

<sup>134</sup> (台北+台中+桃園律師公會事務所家數)/總計家數=(3,443+505+413)/5,582=78.13%

<sup>135</sup> (南投+宜蘭+苗栗律師公會事務所家數)/總計家數=(17+24+29)/5,582=1.25%

<sup>136</sup> 規模之人數僅統計律師人數，不含行政等其他人員人數。

<sup>137</sup> 法務部，律師統計，律師服務單位規模(2019 年資料尚未更新)。

[https://www.rjtd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3\\_Report.aspx?list\\_id=1532](https://www.rjtd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3_Report.aspx?list_id=1532)，最後瀏覽日期 2020/8/13。

表 3-7 2018 年律師服務單位規模(企業內法律部門)<sup>138</sup>

單位：家

律師公會	企業內法律部門							
	計	1 人	2 人	3-5 人	6-10 人	11-20 人	21-50 人	51 人以上
總計	323	239	31	40	9	4	-	-
基隆	-	-	-	-	-	-	-	-
臺北	299	221	27	39	8	4	-	-
桃園	-	-	-	-	-	-	-	-
新竹	13	8	3	1	1	-	-	-
苗栗	1	1	-	-	-	-	-	-
臺中	10	9	1	-	-	-	-	-
南投	-	-	-	-	-	-	-	-
彰化	-	-	-	-	-	-	-	-
雲林	-	-	-	-	-	-	-	-
嘉義	-	-	-	-	-	-	-	-
臺南	-	-	-	-	-	-	-	-
高雄	-	-	-	-	-	-	-	-
屏東	-	-	-	-	-	-	-	-
臺東	-	-	-	-	-	-	-	-
花蓮	-	-	-	-	-	-	-	-
宜蘭	-	-	-	-	-	-	-	-

資料來源：法務部網站<sup>139</sup>

表 3-8 2018 年律師服務單位規模(其他)<sup>140</sup>

單位：家

律師公會	其他：公益團體等單位							
	計	1 人	2 人	3-5 人	6-10 人	11-20 人	21-50 人	51 人以上
總計	12	9	1	2	-	-	-	-
基隆	1	1	-	-	-	-	-	-
臺北	-	-	-	-	-	-	-	-
桃園	-	-	-	-	-	-	-	-
新竹	-	-	-	-	-	-	-	-

<sup>138</sup> 規模之人數僅統計律師人數，不含行政等其他人員人數。

<sup>139</sup> 同註 137。

<sup>140</sup> 規模之人數僅統計律師人數，不含行政等其他人員人數。

苗栗	-	-	-	-	-	-	-	-
臺中	1	1	-	-	-	-	-	-
南投	-	-	-	-	-	-	-	-
彰化	-	-	-	-	-	-	-	-
雲林	-	-	-	-	-	-	-	-
嘉義	-	-	-	-	-	-	-	-
臺南	4	3	-	1	-	-	-	-
高雄	6	4	1	1	-	-	-	-
屏東	-	-	-	-	-	-	-	-
臺東	-	-	-	-	-	-	-	-
花蓮	-	-	-	-	-	-	-	-
宜蘭	-	-	-	-	-	-	-	-

資料來源：法務部網站<sup>141</sup>

綜上，依據法務部對我國律師統計的資料顯示，受到 2011 年律師考試改制的影響，新領證人數年增約 7、800 人，截至 2019 年底累計領有律師證書的人數為 18,028 人，其中加入公會的人數為 10,305 人，登錄法院的人數為 11,217 人。而 2019 年現存已領證者人數為 16,194 人，而主要以通過律師高考的方式取得律師資格，占比高達 98%，男性明顯多於女性占 61%，年齡以 30 歲以上未滿 40 歲者占 30% 最多，40 歲以上未滿 50 歲者占 25% 次之。律師以任職律師事務所為最多，又以個人單獨執業的事務所占 71% 為最多，且主要集中在台北占 61%，台中次之占 9%，桃園和高雄第三各占 7%，台灣律師事務所分布十分懸殊。

主要影響我國法律服務市場之律師供給的因素為律師高考及格的人數。而其他因素如律師高考以檢覈或免試、外國法事務律師、律師懲戒制度皆對律師供給的影響不大。2019 年本國律師現存領有律師證書者，為經由檢覈或免試取得律師資格者僅近 2%，外國法事務律師執業許可證有效人數只有 58 人，皆對律師市場供給增加的影響不大。由 2011 至 2019 年以來，每年實際受到律師懲戒處分人數皆不超過 40 人，而每年被停止執行職務和除名的律師皆少於 20

<sup>141</sup> 同註 137。

人，律師懲戒制度對律師市場供給減少的影響不大。

## 二、 律師考試制度

### 1. 律師考試制度沿革

我國律師主要以通過律師高考的方式取得律師資格，故會受律師考試制度的變革而影響律師市場人數。而近年因律師考試的及格標準改變而影響錄取率，主要有三個時間點分別為 2003、2011 及 2018 年。我國律師考試制度規範於「專門職業及技術人員考試法」、「專門職業及技術人員考試法施行細則」、「專門職業及技術人員考試總成績計算規則」，以及「專門職業及技術人員高等考試律師考試規則」中。

有關近年考試科目與及格標準之變革，可詳表 3-9 近年律師考試科目之變革(2011、2014、2015 年)與表 3-10 近年律師考試及格標準之變革(2003、2011、2015、2018 年)。以下引用黃錦堂、李震洲所著〈從臺灣政經發展談律師考試制度變革走向〉一文，簡述 1949 年中央政府遷台後，本國律師考試制度的沿革。

中央政府遷台之初，1950 年開始律師高考，因和會計師、建築師、各類技師、醫事人員等類科同時舉行舉行，所以錄取標準各類科一致，由典試委員考量一定錄取人數平線錄取。至 1958 年為止，錄取標準分別為 50、53、55、56、58 分，1959 年起錄取標準各類科均採 60 分，主因是社會多把 60 分視為及格。直至 1983 年未滿足部分錄取率偏低的類科，雖仍採平線錄取，但得以降低至 59、58、57 分不等，但如此一律平線降低的結果，導致律師、會計師可能錄取數十人，其餘類科錄取率則高達 80、90%，各類科間難以平衡。1990 年起參考常態分配理論 T 標準分數 16% 的精神，除了錄取各類科到考人數 16% 外，考試總成績滿 60 分以上，且無筆試有一科為 0 分或專業科目平均不滿 50 分者，也

一併錄取<sup>142</sup>。

1999 年專門職業及技術人員考試法大幅修正，改為專業各自訂定單獨考試規則，2001 年起實施「專門職業及技術人員高等考試律師考試規則」。2003 年改以律師考試錄取標準為全程到考人數 8%，足額錄取，但筆試有一科目為 0 分，不予及格。2011 年律師考試制度有重大變革，開始實施分試，以第一試、第二試全程到考人數的 33%作為及格的標準，但第二試筆試有一科目成績為 0 分，不予及格，總錄取率相當於 10.89%<sup>143</sup>。

2015 年將第二試增加智慧財產法、勞動社會法、財稅法、海商法與海洋法四選一的應試科目，以各選試科目全程到考人數 33%為及格標準，且增設除選試科目其他各科目合計成績未達全部應考人全程到考人數 50%成績標準者，不予及格的門檻。2018 年將 2015 年增設的成績門檻改為除國文、選試科目以外其他各科目合計成績未達 400 分者，均不予及格。

表 3-9 近年律師考試科目之變革(2011、2014、2015 年)

年度	一試	二試
2003 至 2010	一、普通科目：國文、中華民國憲法。 二、專業科目：民法、民事訴訟法、刑法、刑事訴訟法、行政法與強制執行法、商事法與國際私法。	無二試
2011 至 2013	一、綜合法學（一）：憲法、行政法、刑法、刑事訴訟法、國際公法、國際私法、法律倫理。 二、綜合法學（二）：民法、民事訴訟法、公司法、保險法、票據法、海商法、證券交易法、法學英文。	一、憲法與行政法。 二、民法與民事訴訟法。 三、刑法與刑事訴訟法。 四、商事法（公司法、保險法、票據法、證券交易法）。 五、國文（作文與測驗）。

<sup>142</sup> 黃錦堂、李震洲，〈從臺灣政經發展談律師考試制度變革走向〉，《國家菁英季刊》，2014，第 10 卷第 3 期，第 8-9 頁。

<sup>143</sup> 33%\*33%=10.89%

2014	<p>一、綜合法學（一）：憲法、行政法、刑法、刑事訴訟法、國際公法、國際私法、法律倫理。</p> <p>二、綜合法學（二）：民法、民事訴訟法、公司法、保險法、票據法、<b>強制執行法</b>、證券交易法、法學英文。</p>	同上
2015 至今	同上	<p>一、憲法與行政法。</p> <p>二、民法與民事訴訟法。</p> <p>三、刑法與刑事訴訟法。</p> <p>四、<b>公司法、保險法與證券交易法</b>。</p> <p>五、四科任選一科：智慧財產法或勞動社會法或財稅法或海商法與海洋法。</p> <p>六、國文（作文與測驗）。</p>

資料來源：本研究據專門職業及技術人員高等考試律師考試規則第 12 條整理

表 3-10 近年律師考試及格標準之變革(2003、2011、2015、2018 年)

年度	一試	二試
2003	<p>以<b>全程到考人數 8%為及格</b>，足額錄取。全程到考人數 8%若有小數，一律進位取其整數，並以全程到考人數 8%最後一名之總平均成績為其及格標準，最後一名有數人同分，一律錄取。本考試應試科目有一科目成績為 0 分者，不予及格。</p>	無二試
2011	<p>第一試錄取人數按應考人第一試成績高低順序，以<b>全程到考人數 33%擇優錄取</b>，計算錄取人數遇小數點時，採整數予以進位錄取，如其尾數有 2 人以上成績相同，均予錄取。</p>	<p>第二試錄取人數按應考人第二試成績高低順序，以<b>全程到考人數 33%為及格標準</b>。計算錄取人數遇小數點時，採整數予以進位錄取，如其尾數有 2 人以上成績相同，均予錄取。但第二試筆試應試科目有一科目成績為 0 分者，不予及格。</p>

2015	同上	第二試錄取人數按應考人第二試成績高低順序，分別以智慧財產法、勞動社會法或財稅法、海商法與海洋法各選試科目全程到考人數 33%為及格標準。計算錄取人數遇小數點時，採整數予以進位錄取，如其尾數有 2 人以上成績相同，均予錄取。但第二試筆試應試科目有一科目成績為 0 分或除選試科目以外其他各科目合計成績未達全部應考人全程到考人數 50%成績標準者，均不予及格。計算全程到考人數遇小數點時，採整數予以進位。
2018	同上	第二試及格人數按應考人第二試成績高低順序，分別以智慧財產法、勞動社會法、財稅法、海商法與海洋法各選試科目全程到考人數前 33%為及格。計算及格人數遇小數點時，採整數予以進位，如其尾數有 2 人以上成績相同者，均予及格。但第二試筆試應試科目有一科目成績為 0 分或除國文、選試科目以外其他各科目合計成績未達 400 百分者，均不予及格。

資料來源：本研究據專門職業及技術人員高等考試律師考試規則第 19 條整理

## 2. 律師考試人數統計

我國自 1950 年開始舉辦律師高考，由表 3-11 1950 年-2010 年律師考試報名人數與及格人數統計表可知，截至 2010 年為止，律師考試報名人次累計 172,283 人，到考人次累計 128,009 人，及格人數累計 9,186 人，歷年總平均及格率約為 7%<sup>144</sup>。其中，由 1950 年至 1988 年之累計及格人數，近 40 年的時間一共只錄取 782 人，每年錄取人數都不超過 100 人，平均每年錄取人數約 20<sup>145</sup> 人。1989 年至 2010 年，每年錄取人數則介於 200 至 600 人。此外，可以注意

<sup>144</sup> 累計及格人數/累計到考人數=9,186/128,009=7.18%

<sup>145</sup> 1950 年至 1988 年錄取人數/年=782/(1988-1950+1)=20.05%



到報考人數在 1969 年(含)前不到千人，1970 年至 1981 年仍在 2 千人以內，1982 年開始不斷成長，至 2010 年已達近萬人。近 30 年的時間，報考人數成長 3.7 倍<sup>146</sup>。

2011 年律師考試制度實施分試，以第一試、第二試全程到考人數的 33% 作為及格的標準，由表 3-12 2011 年-2019 年律師考試報名人數與及格人數統計表可知，2011 年至 2014 年及格率約 11%，每年錄取人數為 8、900 人，雖 2015 年增設除選試科目其他各科目合計成績未達全部應考人全程到考人數 50% 成績標準者，不予及格的門檻，但由表 3-13 2011 年-2019 年律師考試報名人數與及格人數統計表(詳細)觀之，各選試及格率皆不小於 33%，故可推測無人因此成績門檻而落榜，2015 年至 2017 年的及格率也約 11%，每年錄取人數亦為 8、900 人。遂在 2011 年報考人數首度突破萬人的情況下，截至 2017 年累計律師高考及格人數已達 15,477 人，相較於 2010 年的 9,186 人，短短 7 年間，成長 68%<sup>147</sup>。

然而，2018 年將成績門檻改為除國文、選試科目以外其他各科目合計成績未達 400 百分者，均不予及格，故會因試卷的難易及閱卷的標準不同而影響錄取人數。由表 3-13 2011 年-2019 年律師考試報名人數與及格人數統計表(詳細)觀之，各選試及格率皆小於 33%，可知部分的考生因未達成績的門檻而落榜，依考選部公布的報告 2018 年原二試及格人數應為 866 人，但因未達門檻減少至 759 人<sup>148</sup>，2019 年原二試及格人數應為 904 人，但因未達門檻減少至 549 人<sup>149</sup>，錄取率為 6.82%，創下近 10 年來的新低。

---

<sup>146</sup>  $(9,822-2,086)/2,086=3.71$

<sup>147</sup>  $(15,477-9,186)/9,186=68.48\%$

<sup>148</sup> 第 12 屆考選部重要業務報告，107 年專門職業及技術人員高等考試律師考試第二試及格人員資料統計分析，頁 3。

<sup>149</sup> 第 12 屆考選部重要業務報告，108 年專門職業及技術人員高等考試律師考試第二試及格人員資料統計分析，頁 2。

表 3-11 1950 年-2010 年律師考試報名人數與及格人數統計表

年度	報名人數	到考人數	及格人數	累計及格人數	錄取率
1950	25	22	11	11	50.00%
1951	41	32	6	17	18.75%
1952	42	37	5	22	13.51%
1953	68	57	4	26	7.02%
1954	39	35	7	33	20.00%
1955	53	47	9	42	19.15%
1956	74	64	8	50	12.50%
1957	180	146	29	79	19.86%
1958	186	154	13	92	8.44%
1959	626	551	34	126	6.17%
1960	842	694	17	143	2.45%
1961	385	298	11	154	3.69%
1962	414	350	4	158	1.14%
1963	413	349	4	162	1.15%
1964	216	184	28	190	15.22%
1965	386	331	6	196	1.81%
1966	374	319	5	201	1.57%
1967	240	192	9	210	4.69%
1968	273	226	28	238	12.39%
1969	973	805	13	251	1.61%
1970	1,285	992	8	259	0.81%
1971	1,087	826	29	288	3.51%
1972	1,239	952	25	313	2.63%
1973	1,459	1,149	10	323	0.87%
1974	1,182	963	22	345	2.28%
1975	1,095	869	22	367	2.53%
1976	1,237	984	12	379	1.22%
1977	1,181	932	7	386	0.75%
1978	1,134	903	24	410	2.66%
1979	1,337	1,064	26	436	2.44%
1980	1,203	970	27	463	2.78%
1981	1,419	1,182	50	513	4.23%
1982	2,086	1,786	6	519	0.34%
1983	2,088	1,676	44	563	2.63%
1984	2,143	1,773	50	613	2.82%

1985	2,208	1,675	24	637	1.43%
1986	2,201	1,742	29	666	1.66%
1987	2,292	1,842	100	766	5.43%
1988	2,644	2,142	16	782	0.75%
1989	2,698	2,048	288	1,070	14.06%
1990	3,472	2,801	290	1,360	10.35%
1991	3,976	3,258	363	1,723	11.14%
1992	4,223	3,296	349	2,072	10.59%
1993	4,695	3,700	563	2,635	15.22%
1994	5,108	3,803	215	2,850	5.65%
1995	5,173	3,758	287	3,137	7.64%
1996	5,202	3,805	293	3,430	7.70%
1997	5,440	3,915	265	3,695	6.77%
1998	5,714	4,129	231	3,926	5.59%
1999	6,009	4,064	564	4,490	13.88%
2000	6,565	4,395	264	4,754	6.01%
2001	6,424	4,616	326	5,080	7.06%
2002	6,455	4,641	359	5,439	7.74%
2003	6,727	4,799	388	5,827	8.09%
2004	7,084	4,979	399	6,226	8.01%
2005	7,502	5,300	427	6,653	8.06%
2006	7,942	5,546	448	7,101	8.08%
2007	8,266	5,677	455	7,556	8.01%
2008	8,469	6,128	494	8,050	8.06%
2009	8,947	6,644	536	8,586	8.07%
2010	9,822	7,482	600	9,186	8.02%
合計	172,283	128,009	9,186	-	7.00%

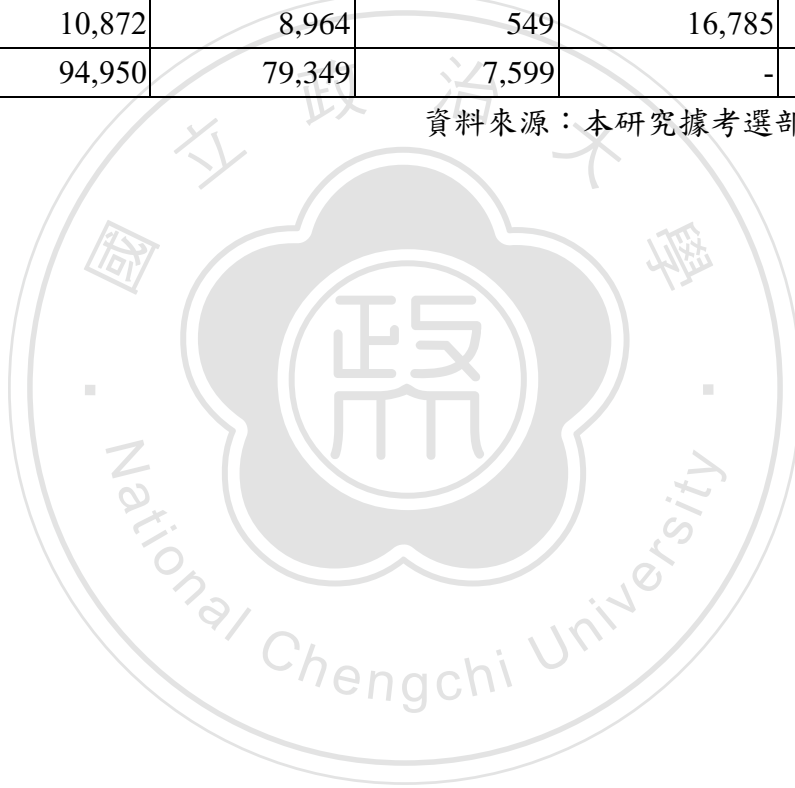
資料來源：本研究據〈從臺灣政經發展談律師考試制度變革走向〉及考選部網站整理<sup>150</sup>

<sup>150</sup> 1950年至2001年間之律師高考人數統計資料為參閱註149。其餘年度之律師高考人數統計資料參閱：考選部網站，各種考試統計，年度86~99，關鍵字：律師。  
[https://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu\\_id=158](https://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu_id=158)，最後瀏覽日期2020/8/13。

表 3-12 2011 年-2019 年律師考試報名人數與及格人數統計表

年度	一試報名人數	一試到考人數	二試及格人數	承 2010 年 累計及格人數 <sup>151</sup>	錄取率 <sup>152</sup>
2011	10,545	9,055	963	10,149	11.07%
2012	10,249	8,619	915	11,064	11.22%
2013	10,200	8,595	892	11,956	10.98%
2014	10,693	8,994	915	12,871	11.12%
2015	10,291	8,309	822	13,693	11.02%
2016	10,361	8,711	860	14,553	10.99%
2017	11,118	9,256	924	15,477	11.06%
2018	10,621	8,846	759	16,236	9.67%
2019	10,872	8,964	549	16,785	6.82%
合計	94,950	79,349	7,599	-	10.45%

資料來源：本研究據考選部網站整理<sup>153</sup>



<sup>151</sup> 2011 年累計及格人數=2010 年累計及格人數+2011 年二試及格人數=9,186+963=10,149。

<sup>152</sup> 錄取率=一試及格率\*二試及格率

=(一試及格人數/一試到考人數)\*(二試及格人數/二試到考人數)

<sup>153</sup> 考選部網站，各種考試統計，年度 100~109，關鍵字：律師。

[https://www.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu\\_id=158](https://www.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu_id=158)，最後瀏覽日期 2020/8/13。

表 3-13 2011 年-2019 年律師考試報名人數與及格人數統計表(詳細)

年度	報名人數		到考人數		及格人數		及格分數		選試 及格 人數	選試 到考 人數	選試 及格 率	及格率		錄取率 <sup>154</sup> =
	一試	二試	一試	二試	一試	二試	一試	二試				一試	二試	
2011	10,545	2,986	9,055	2,902	3,020	963	-	467.0				33.35%	33.18%	11.07%
2012	10,249	2,888	8,619	2,771	2,930	915	386.0	493.5				33.99%	33.02%	11.22%
2013	10,200	2,799	8,595	2,684	2,841	892	390.0	469.0				33.05%	33.23%	10.98%
2014	10,693	2,864	8,994	2,715	2,969	915	367.2	504.0				33.01%	33.70%	11.12%
2015	10,291	2,637	8,309	2,464	2,745	822	378.4	智慧財產法：502.0	385	1152	33.42%	33.04%	33.36%	11.02%
								勞動社會法：496.5	160	479	33.40%			
								財稅法：492.0	98	293	33.45%			
								海商法與海洋法：497.0	179	540	33.15%			
2016	10,361	2,752	8,711	2,587	2,881	860	376.4	智慧財產法：505.0	380	1148	33.10%	33.07%	33.24%	10.99%
								勞動社會法：502.5	183	553	33.09%			
								財稅法：496.5	116	347	33.43%			
								海商法與海洋法：508.5	181	539	33.58%			
2017	11,118	2,927	9,256	2,771	3,069	924	372.8	智慧財產法：483.5	389	1165	33.39%	33.16%	33.35%	11.06%
								勞動社會法：486.0	220	659	33.38%			
								財稅法：497.0	114	338	33.73%			
								海商法與海洋法：485.0	201	609	33.00%			

<sup>154</sup> 錄取率=一試及格率\*二試及格率=(一試及格人數/一試到考人數)\*(二試及格人數/二試到考人數)

2018	10,621	2,766	8,846	2,600	2,932	759	354	智慧財產法：501	310	1025	30.24%	33.14%	29.19%	9.67%
								勞動社會法：507	184	595	30.92%			
								財稅法：495.5	69	303	22.77%			
								海商法與海洋法：504	196	677	28.95%			
2019	10,872	2,920	8,964	2,726	3,037	549	362	智慧財產法：478.5	185	1022	18.10%	33.88%	20.14%	6.82%
								勞動社會法：488	123	565	21.77%			
								財稅法：482.5	71	336	21.13%			
								海商法與海洋法：489	170	803	21.17%			
合計	94,950	25,539	79,349	24,220	26,424	7,599					33.30%	31.38%	10.45%	

資料來源：本研究據考選部網站整理<sup>155</sup>

<sup>155</sup> 同註 153。

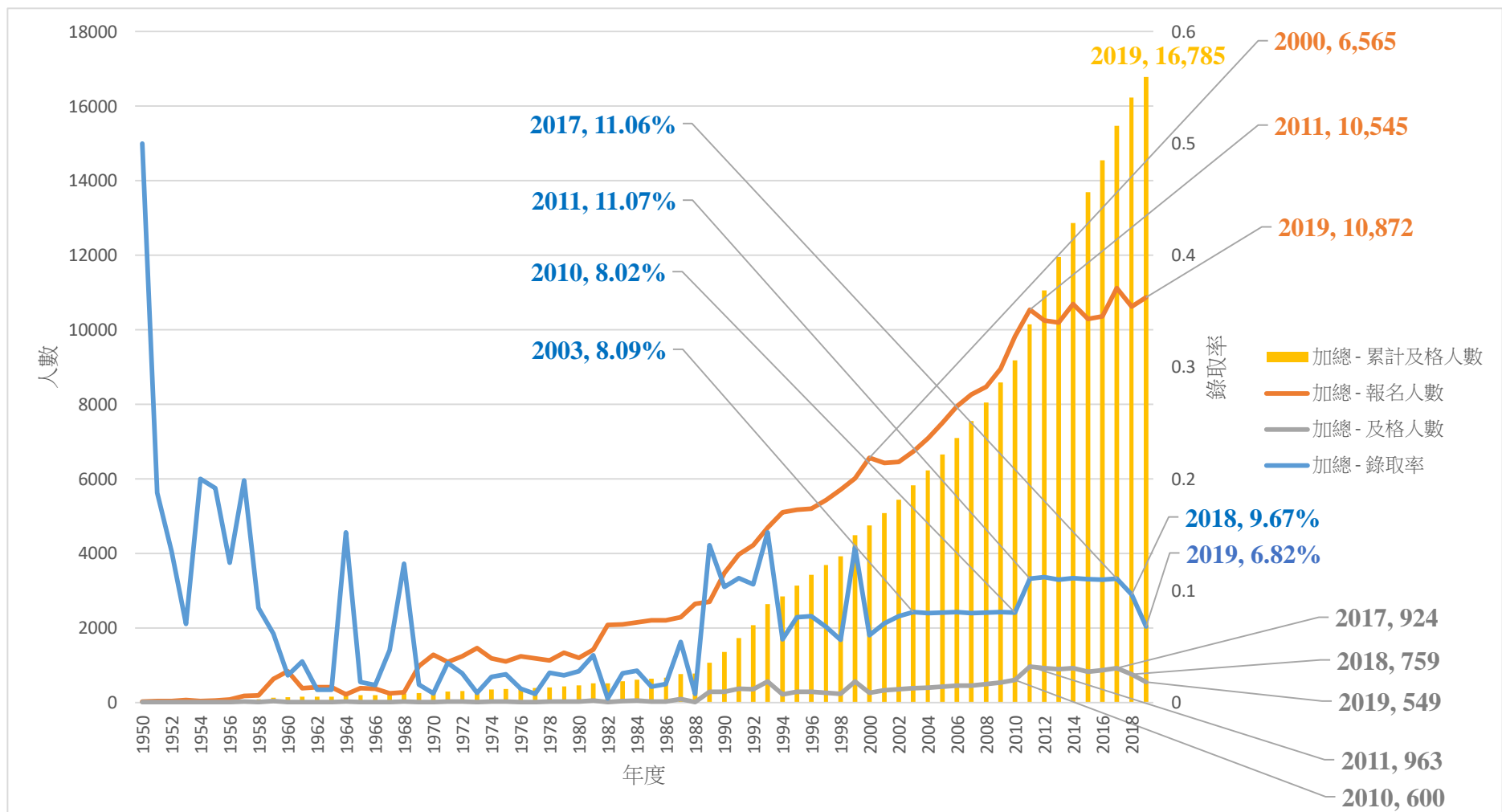


圖 3-1 1950 年-2019 年律師考試報名人數與及格人數趨勢

綜上，截至 2019 年累計律師高考及格人數為 16,785 人。從 2003 年起我國律師考試及格標準原則上採固定比例及格制，再增設應考科目成績門檻。故影響錄取人數的因素有三：「及格比例、到考人數、成績門檻」。由圖 3-1 1950 年-2019 年律師考試報名人數與及格人數趨勢觀之，雖律師考試及格標準改變，造成律師考試的錄取率由起伏不定至 2003 年開始維持約 8%，2011 年以後維持約 11%，直至 2018 年才因改變成績門檻又開始變動。但報考人數一直呈現上漲的趨勢，直至 2011 年以後報考人數才開始維持在大約 1 萬至 1 萬 1 千人之間。故我國律師市場過去人數不斷攀升，除了因為律師考試及格比例提高外，主因乃是律師考試報考人數逐年增加。而符合應考資格又以專科以上學校法律相關系所畢業者為最多，乃是受到我國高等教育廣設法律系所的影響。

在現行律師考試及格標準為第一、二試全程到考人數前 33%，以及共同法律專業科目合計達 400 分的條件下。雖未來報考人數可能會受到少子化的因素影響，但由於報考者多為台大、政大、北大、東吳等校法律系所畢業生，因屬前段學校短期內招生受少子化的影響不大。往後律師考試的報考人數可能持平，在及格比例不變下，以過去資料觀之，推估原應錄取人數為 800-1,000 人，但因成績 400 分的門檻，使得實際錄取人數主要取決於每年律師考試第二試的試卷難易度及閱卷標準。以 2018、2019 年各錄取 759 和 549 人來看，2018 年律師考試及格標準改變成績門檻，確實有效的使律師錄取人數減少，減緩律師市場人數攀升的速度，但以此方式調整律師市場人數是否合理，於下文進行討論。

### 三、 律師考試制度爭議

我國律師主要以通過律師高考的方式取得律師資格，故律師市場供給人數，主要取決於符合資格的報考人數和律師考試及格標準。2011 年律師考試改制，及格率相當於 10.89%，加上符合報考資格的人數增加，致律師高考及格的



人數年增 8、900 人，使得截至 2017 年累計及格人數攀升至 15,477 人，相較於 2010 年的 9,186 人，短短 7 年間，成長 68%<sup>156</sup>。然而我國的法律服務市場在短時間內無法調節大量湧進的律師，遂出現希望藉由提高律師考試及格門檻以減緩律師市場人數增加的聲音，形成現任律師與考生權益之爭的情況。但考試院還是於 2017 年 8 月 10 公告，以為「強化基本專業能力及考試信效度，建構專業導向之律師考試制度」的名義，將 2018 年的考試及格標準調整為共同法律專業科目合計須達 400 分<sup>157</sup>。

當時有考生參加 2018 年律師高考，雖二試已達到考人數前 33% 的及格標準，但因成績未達 400 分的門檻，不予及格。該生提起訴願被駁回，遂向考選部提起行政訴訟，遭高等行政法院駁回<sup>158</sup>，目前上訴最高行政法院審理中。該案主要係爭「成績特別設限」是否侵害憲法保障工作權與應考試權<sup>159</sup>，以及考試院是否有權以行政命令規定律師考試及格標準。判決指出，憲法第 86 條第 2 款規定，專門職業人員之執業資格，應經考試院依法考選之。因此人民選擇從事專門職業之自由，根據憲法之規定，即受限制。且參照司法院釋字第 682 號解釋理由書，因考試方法之決定涉及考選專業判斷，如與鑑別應考人知識能力之考試目的間具合理關聯，即與平等原則無違。故除由立法者直接予以規定外，尚非不得由考試機關基於法律授權以命令規定之。依專門職業及技術人員考試法第 11、16 條，明文授權考試機關可以依其職權及專業判斷，訂定發布專門職業人員考試應採及格方式與考試規則之補充規定。

贊成以改變律師考試及格標準調節律師市場的人數者，多數為現任執業律師。蔡昆洲律師認為因市場對於法律服務的需求量基本上是固定的，需求量不

<sup>156</sup>  $(15,477-9,186)/9,186=68.48\%$

<sup>157</sup> 考試院，律師考試規則部分條文修正通過，

[https://www.exam.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=1&s=20102](https://www.exam.gov.tw/News_Content.aspx?n=1&s=20102)，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>158</sup> 臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1244 號判決。

<sup>159</sup> 憲法第 18 條對人民應考試權之規定，除保障人民參加考試取得公務人員任用資格之權利外，亦包含人民參加考試取得專門職業及技術人員執業資格之權利。以符憲法保障人民工作權之意旨。

會單純因價格降低而增加，而當供給超出需求過多時，市場的價格就會崩潰<sup>160</sup>，應將律師錄取率回復至合理之標準，減少律師錄取名額，回歸供需均衡，並整併各院校資源，減少法律系所招生名額<sup>161</sup>。

反對以改變律師考試及格標準調節律師市場的人數者，除了考生、學者、法官外，亦有現任律師反對。如陳長文律師認為以增設門檻的方式會讓錄取率區於不穩定，律師考試是「資格考」，考選部之責是篩選「合格律師」，至於判定是否足夠「優秀」則應交給市場機制決定<sup>162</sup>。高宏銘律師認為，律師考試是資格取得的考試，不用「及格制」或其他限制門檻，否則由誰來定義「及格」，不能只想到限制律師名額，應檢討為何律師在實務上幾乎只能處理訴訟案件，以及台灣社會是否能接受付出適當的報酬換取有品質的法律服務，以避免未來的法律糾紛<sup>163</sup>。廖元豪副教授認為國家沒有義務擔保當律師有錢可賺，但是把「資格考」門檻升高，限制人民的工作機會，正當性令人存疑<sup>164</sup>，孫健智法官認為拉高錄取門檻，降低錄取人數，是為了保護現職律師的既得利益，但由於淘汰機制不彰，能力不佳的律師，還能夠財源廣進，律師市場失靈，卻以律師考試制度的改革，阻礙新進律師的加入<sup>165</sup>。

綜上，雖律師考試及格標準增設「成績特別設限」可以減少律師市場人數供給。但筆者淺見認為，律師考試的目的是為了保障消費者，提供市場訊號，律師為經由國家認證具備能夠處理法律事務的資格，除具備法學素養外，還有法律倫理。考試成績和律師實際執業之專業能力並無直接關係，故以此方式調

---

<sup>160</sup> 同註 4。

<sup>161</sup> 財團法人國家政策研究基金會，台灣律師業界的機會與挑戰，<https://www.npf.org.tw/1/13142>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>162</sup> 中國時報，律師「資格考」400分門檻，擋住誰的青春？<https://www.chinatimes.com/newspapers/20190315000825-260109?chdtv>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>163</sup> 法操，【高宏銘專欄】提高律師錄取門檻，會考試就代表有能力？<https://follow.tw/f-comment/f02/16955/>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>164</sup> 風傳媒，廖元豪觀點：法律系學生要被綁在準備考試嗎？<https://www.storm.mg/article/393647>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>165</sup> 律師高考怪狀：會考試就會辦案？為誰存在的 400 分門檻 <https://opinion.udn.com/opinion/story/11917/4238343>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

整律師市場人數恐缺乏正當性。

筆者淺見認為，應檢討的是律師市場資訊不對等使得市場失靈。因消費者缺乏專業知識，難以辨別法律服務品質。相較之下，法官和對造律師對律師之專業能力和敬業精神較為清楚。筆者曾看到社群網路或聽聞，有律師暗指某律師開庭未到、某律師常違反利益衝突、某律師書狀不佳、開庭狀況不好等。然律師間私下議論，消費者還是難以得知，就無法使不適任的律師藉由市場機制淘汰，使得律師所得是由招攬業務的能力來決定，而非取決於律師的專業能力。筆者認為應建立具公信力之律師評鑑制度，譬如可公布法官對律師的評價，且對於有違律師倫理者，應確實淘汰。

## 第二節 律師需求

本文第二章第二節已介紹我國律師執業範圍與業務，以下參考 2017 年法務部《我國律師、外國法事務律師需求量及鬆綁外國律師來台執業對我國律師業影響之實證研究》<sup>166</sup>之第三章、第四章，進行分析。由於律師需求和律師強制代理制度有關，亦對律師強制代理之爭議進行討論。

### 一、地檢署及法院新收案件統計

法院每年新收的案件為律師潛在可能受委託的法律案件，以下整理地方法院檢察署新收刑事偵查案件、各級普通法院(地方法院、高等法院及分院、最高法院)新收之刑事及民事案件、各級行政法院(地方法院行政訴訟庭、高等行政法院、最高行政法院)新收之行政案件、專業法院(智慧財產法院)新收之智慧財產案件統計。

#### (一) 地方法院檢察署刑事偵查案件

我國地方法院檢察署，由 2002 年起至 2018 年止新收刑事偵查案件數與案

<sup>166</sup> 連賢明、陳榮傳、李浩仲，《我國律師、外國法事務律師需求量及鬆綁外國律師來臺執業對我國律師影響之實證研究》，法務部委託研究，2017，頁 38-48。

件人數，詳如下表：

表 3-14 2002 年-2018 年地方法院檢察署新收刑事偵查案件統計

年度	案件數(件)	案件人數(人) <sup>167</sup>
2002年	288,649	373,977
2003年	281,372	355,521
2004年	300,784	382,216
2005年	341,985	430,190
2006年	376,796	478,449
2007年	404,283	519,065
2008年	408,082	519,845
2009年	408,270	526,373
2010年	412,553	505,008
2011年	400,884	497,204
2012年	392,964	498,049
2013年	394,348	519,456
2014年	413,975	535,199
2015年	432,161	562,014
2016年	459,220	591,550
2017年	482,428	604,223
2018年	486,772	519,065

資料來源：本研究據法務部網站整理<sup>168</sup>

## (二) 各級普通法院新收刑事案件

我國刑事案件原則採三級三審制。第一審先經由地方法院審理為事實初審，如不服第一審之裁判，第二審向高等法院上訴或抗告為事實複審，如不服第二審之裁判，第三審向最高法院上訴或抗告為法律審，即終審。但規定最重本刑為三年以下有期徒刑、拘役或專科罰金之罪，或處五年以下有期徒刑之竊盜罪、侵占罪、詐欺罪、背信罪、恐嚇罪、贓物罪不得上訴第三審。我國各級普通法院，由 1993 年起至 2019 年止新收刑事案件數，詳如下表：

<sup>167</sup> 自 2005 年起新收偵查案件人數含法人。

<sup>168</sup> 法務部，法務統計年報(101 年-107 年)，表 3-1 地方檢察署檢察案件收結情形。

[https://www.risd.moj.gov.tw/risdweb/book/Book.aspx?category\\_id=4](https://www.risd.moj.gov.tw/risdweb/book/Book.aspx?category_id=4)，最後瀏覽日期 2020/8/13。

表 3-15 1993 年-2019 年各級普通法院新收刑事案件數統計

年度	地方法院	高等法院及分院	最高法院	合計(件)
1993 年	288,278	55,456	9,144	352,878
1994 年	275,957	54,519	9,268	339,744
1995 年	272,198	49,993	9,035	331,226
1996 年	276,067	48,688	8,981	333,736
1997 年	273,607	55,612	8,974	338,193
1998 年	287,408	49,974	10,219	347,601
1999 年	321,512	46,807	9,229	377,548
2000 年	335,114	43,524	9,291	387,929
2001 年	329,240	43,552	9,260	382,052
2002 年	330,610	37,827	8,538	376,975
2003 年	312,719	39,354	8,655	360,728
2004 年	291,514	30,158	7,944	329,616
2005 年	312,702	32,929	7,392	353,023
2006 年	347,426	38,263	8,466	394,155
2007 年	447,131	56,730	9,177	513,038
2008 年	445,679	49,746	9,355	504,780
2009 年	439,753	44,337	8,630	492,720
2010 年	439,733	41,590	8,621	489,944
2011 年	443,485	40,287	8,308	492,080
2012 年	434,058	38,076	7,532	479,666
2013 年	411,846	34,986	6,879	453,711
2014 年	434,780	33,319	6,268	474,367
2015 年	465,529	32,276	5,825	503,630
2016 年	472,751	32,288	5,528	510,567
2017 年	482,117	33,968	5,839	521,924
2018 年	477,483	36,358	6,584	520,425
2019 年	461,959	38,259	7,709	507,927

資料來源：本研究據法務部網站整理<sup>169</sup>

## (三) 各級普通法院新收民事案件

<sup>169</sup> 司法院，統計年報(91年-107年)，地方法院，地方法院辦理刑事案件收結情形—按年別分、高等法院及分院，高等法院暨分院辦理刑事案件收結情形—按年與機關別分、最高法院，最高法院民事事件收結情形—按年別分、最高法院刑事案件收結情形—按年別分、108年報速報，頁 9-156、6-30、3-24 <https://www.judicial.gov.tw/tw/np-1260-1.html>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

我國民事案件原則採三級三審制。第一審先經由地方法院審理為事實初審，如不服第一審之裁判，第二審向高等法院上訴或抗告為事實複審，如不服第二審之裁判，第三審向最高法院上訴或抗告為法律審，即終審。但規定未於第二審聲明不服、非以原判決違背法令為由，或上訴所得利益未超過 100 萬元不得上訴第三審，但可因情況減至 50 萬或增加到 150 萬元。我國各級普通法院，由 1993 年起至 2019 年止新收民事案件數，詳如下表：

表 3-16 1993 年-2019 年各級普通法院新收民事案件數統計

年度	地方法院 <sup>170</sup>	高等法院及分院	最高法院	合計
1993 年	542,126	14,694	5,241	562,061
1994 年	614,806	15,578	5,274	635,658
1995 年	774,158	17,080	5,567	796,805
1996 年	1,003,351	18,477	5,441	1,027,269
1997 年	1,107,722	19,896	5,447	1,133,065
1998 年	1,286,393	18,170	5,736	1,310,299
1999 年	1,522,373	20,372	5,329	1,548,074
2000 年	1,881,657	20,978	4,882	1,907,517
2001 年	1,753,786	20,673	4,589	1,779,048
2002 年	1,993,555	21,187	4,508	2,019,250
2003 年	2,137,185	20,734	4,590	2,162,509
2004 年	1,785,964	18,282	4,729	1,808,975
2005 年	2,027,574	15,740	4,834	2,048,148
2006 年	2,511,314	14,295	4,569	2,530,178
2007 年	2,663,828	14,734	4,978	2,683,540
2008 年	2,483,144	14,882	5,163	2,503,189
2009 年	2,285,985	15,127	5,298	2,306,410
2010 年	2,221,940	15,296	5,161	2,242,397
2011 年	2,250,205	15,877	5,267	2,271,349
2012 年	2,425,822	16,391	5,753	2,447,966
2013 年	2,400,576	16,242	5,734	2,422,552
2014 年	2,405,810	18,072	5,842	2,429,724
2015 年	2,327,093	19,343	6,260	2,352,696
2016 年	2,413,004	18,790	6,620	2,438,414
2017 年	2,398,223	18,168	6,257	2,422,648

<sup>170</sup> 包含民事執行事件在內。

2018 年	2,432,703	19,016	5,941	2,457,660
2019 年	2,570,607	20,216	6,600	2,597,423

資料來源：本研究據法務部網站整理<sup>171</sup>

#### (四) 新收行政案件數統計

行政訴訟自 2012 年 9 月 6 日起，才由二級二審改採三級二審制。第一審管轄法院為地方法院行政訴訟庭為事實審，則第二審上訴審管轄法院為高等行政法院為法律審；第一審管轄法院為高等行政法院為事實審，則第二審上訴審管轄法院為最高行政法院為法律審。但規定只有通常訴訟事件的上訴審可以上訴到最高行政法院。我國各級行政法院，由 1993 年起至 2019 年止新收行政案件數，詳如下表：

表 3-17 1993 年-2019 年新收行政案件數統計

年度	地方法院 行政訴訟庭	高等行政法院	最高行政法院	合計(件)
1993 年	-	-	4,426	4,426
1994 年	-	-	4,801	4,801
1995 年	-	-	5,220	5,220
1996 年	-	-	5,373	5,373
1997 年	-	-	5,434	5,434
1998 年	-	-	8,599	8,599
1999 年	-	-	7,253	7,253
2000 年	-	20,698	3,722	24,420
2001 年	-	27,516	3,138	30,654
2002 年	-	9,928	3,952	13,880
2003 年	-	10,654	4,416	15,070
2004 年	-	9,196	4,474	13,670
2005 年	-	8,910	5,098	14,008
2006 年	-	9,316	5,762	15,078
2007 年	-	9,544	5,909	15,453
2008 年	-	7,450	4,790	12,240
2009 年	-	6,781	4,522	11,303

<sup>171</sup> 司法院，統計年報(91 年-107 年)，地方法院，地方法院辦理民事事件收結情形—按年別分、高等法院及分院，高等法院及分院辦理民事事件收結情形—按年與機關別分、最高法院，最高法院民事事件收結情形—按年別分、最高法院刑事案件收結情形—按年別分、108 年 年報速報，頁 9-12、6-10、3-6 <https://www.judicial.gov.tw/tw/np-1260-1.html>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

2010年	-	6,581	5,049	11,630
2011年	-	6,531	3,856	10,387
2012年	2,155	5,568	3,995	11,718
2013年	5,422	4,861	3,062	13,345
2014年	5,234	5,305	3,300	13,839
2015年	13,225	5,533	3,754	22,512
2016年	16,216	5,717	3,808	25,741
2017年	18,762	5,451	3,744	27,957
2018年	18,587	6,033	4,608	29,228
2019年	21,482	7,522	4,634	33,638

資料來源：司法院網站<sup>172</sup>

#### (五) 智慧財產法院新收案件

智慧財產法院於2008年7月1日成立，集合民、刑事及行政訴訟三種訴訟程序於一法院審理。並依智慧財產及商業法院組織法第3條規定，掌理專利法、商標法、著作權法、光碟管理條例、營業秘密法、積體電路電路布局保護法、植物品種及種苗法或公平交易法所保護之智慧財產權益所生之第一、二審民事訴訟事件，及依商業事件審理法規定由商業法院管轄之商業事件、第二審刑事案件、第一審行政訴訟及強制執行事件，以及其他依法律規定或經司法院指定由智慧財產及商業法院管轄之案件。並於智慧財產案件審理細則第2至4條規定智慧財產法院管轄民事、刑事和行政事件之具體範圍。

智慧財產的民事案件不採專屬管轄，當事人可合意第一審普通法院或智慧財產法院管轄。不服其裁判，第二審應向智慧財產法院上訴或抗告，不服第二審裁判，第三審應向最高法院上訴或抗告。至於涉及智慧財產的刑事案件，其偵查階段及第一審之管轄法院仍為各地方法院檢察署及各地方法院；第二審管轄法院為智慧財產法院；第三審法院仍為最高法院。而與智慧財產有關的行政訴訟，第一審管轄法院為智慧財產法院；上訴審法院則為最高行政法院。我國

<sup>172</sup> 司法院，統計年報(91年-107年)，地方法院，地方法院行政訴訟事件辦理概況—按年及機關別分、高等行政法院，高等行政法院行政訴訟事件辦理概況—按年與機關別分；最高行政法院，最高行政法院行政訴訟事件收結情形—按年別分、108年年報速報，頁9-268、7-8、4-6 <https://www.judicial.gov.tw/tw/np-1260-1.html>，最後瀏覽日期2020/8/13。



智慧財產法院，由 2008 年起至 2019 年止新收案件數，詳如下表：

表 3-18 2008 年-2019 年智慧財產法院新收案件數統計

年度	民事案件	刑事案件	行政案件	合計
2008 年	275	175	244	694
2009 年	749	367	432	1,548
2010 年	1,057	349	460	1,866
2011 年	697	353	339	1,389
2012 年	789	333	346	1,468
2013 年	730	303	325	1,358
2014 年	715	286	294	1,295
2015 年	660	254	313	1,227
2016 年	605	270	278	1,153
2017 年	671	238	299	1,208
2018 年	816	234	244	1,294
2019 年	869	285	263	1,417

資料來源：司法院網站<sup>173</sup>

## 二、 與商務案件相關統計

律師業務除了訴訟外，亦可受當事人委任處理非訟法律事務，大多與商業有關。如投審申請案件、智財申請案件等，都為律師潛在可能受託處理的法律事務。

### (一) 投資相關統計

依華僑回國投資條例、外國人投資條例、大陸地區人民來臺投資許可辦法規定，華僑、外國人與大陸地區人民來台投資，須向經濟部投資審議委員會(下稱：投審會)申請核准，而申請程序可委任律師辦理。投審會核准申請案件數和金額，詳表 3-19 1952 年-2019 年投審會核准華僑及外國人投資統計表，以及表 3-20 投審會核准陸資來台投資統計。

表 3-19 1952 年-2019 年投審會核准華僑及外國人投資統計表

年度	件數	金額	年度	件數	金額
----	----	----	----	----	----

<sup>173</sup> 司法院，統計年報(91 年-107 年)，智慧財產法院，智慧財產法院案件收結情形—按年別及案件類別分、108 年年報速報，頁 8-6 <https://www.judicial.gov.tw/tw/np-1260-1.html>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

		(單位：美金千元)			(單位：美金千元)
1952年	5	1,067	1986年	286	770,380
1953年	14	3,695	1987年	480	1,418,796
1954年	8	2,220	1988年	527	1,182,538
1955年	5	4,599	1989年	547	2,418,299
1956年	15	3,493	1990年	461	2,301,772
1957年	14	1,622	1991年	389	1,778,419
1958年	9	2,518	1992年	411	1,461,374
1959年	2	965	1993年	323	1,213,476
1960年	14	15,473	1994年	389	1,630,717
1961年	29	14,304	1995年	413	2,925,340
1962年	36	5,203	1996年	500	2,460,836
1963年	38	18,050	1997年	683	4,266,629
1964年	41	19,897	1998年	1,140	3,738,758
1965年	66	41,610	1999年	1,089	4,231,404
1966年	103	29,281	2000年	1,410	7,607,755
1967年	212	57,006	2001年	1,178	5,128,518
1968年	321	90,014	2002年	1,142	3,271,749
1969年	201	109,437	2003年	1,078	3,575,674
1970年	151	139,866	2004年	1,149	3,952,148
1971年	132	166,208	2005年	1,131	4,228,068
1972年	165	126,656	2006年	1,846	13,969,247
1973年	351	252,494	2007年	2,267	15,361,173
1974年	168	195,800	2008年	1,845	8,237,114
1975年	87	130,175	2009年	1,711	4,797,891
1976年	98	141,519	2010年	2,042	3,811,565
1977年	102	165,871	2011年	2,283	4,955,435
1978年	116	215,037	2012年	2,738	5,558,981
1979年	123	328,835	2013年	3,206	4,933,451
1980年	110	465,964	2014年	3,577	5,770,024
1981年	105	395,757	2015年	3,789	4,796,847
1982年	132	380,006	2016年	3,414	11,037,061
1983年	149	404,468	2017年	3,415	7,513,192
1984年	175	558,741	2018年	3,621	11,440,234
1985年	174	702,459	2019年	4,118	11,195,975

資料來源：經濟部投審會網站<sup>174</sup>

<sup>174</sup> 投審會，業務統計，109年5月份核准僑外投資、陸資來臺投資、國外投資、對中國大陸投

表 3-20 投審會核准陸資來台投資統計

年度	件數	金額(單位：美金千元)
2009 年	23	37,486
2010 年	79	94,345
2011 年	105	51,625
2012 年	138	331,583
2013 年	138	349,479
2014 年	136	334,631
2015 年	170	244,067
2016 年	158	247,628
2017 年	140	265,705
2018 年	141	231,242
2019 年	143	97,180

資料來源：經濟部投審會網站<sup>175</sup>

## (二) 智財案件統計

依商標法、專利法規定，商標和專利須向經濟智慧財產局申請，而申請程序可委任律師辦理。我國商標案件及專利案件，由 2010 年起至 2019 年止案件申請數、提起訴願案件數、智慧財產法院之新收行政訴訟件數，詳如下表：

表 3-21 2010 年-2019 年商標案件統計

年度	商標案件申請數	提起訴願案件數	提起行政訴訟(智慧財產法院新收件數)
2010 年	66,496	906	254
2011 年	67,620	674	173
2012 年	74,357	835	192
2013 年	74,031	811	157
2014 年	75,933	787	162
2015 年	78,523	722	159
2016 年	79,300	688	158
2017 年	83,802	684	176
2018 年	84,816	683	117
2019 年	86,794	636	152

資統計月報

[https://www.moeaic.gov.tw/news.view?do=data&id=1444&lang=ch&type=business\\_ann](https://www.moeaic.gov.tw/news.view?do=data&id=1444&lang=ch&type=business_ann)，最後瀏覽

日期 2020/8/13。

<sup>175</sup>同註 174。

資料來源：經濟部智慧財產局<sup>176</sup>

表 3-22 2009 年-2019 年專利案件統計

年度	專利案件申請數	提起訴願案件數	提起行政訴訟(智慧財產法院新收件數)
2009 年	78,352	508	143
2010 年	80,380	421	183
2011 年	82,824	378	135
2012 年	85,074	386	126
2013 年	83,211	444	133
2014 年	78,015	426	122
2015 年	73,627	367	127
2016 年	72,442	313	104
2017 年	73,791	288	103
2018 年	73,421	274	103
2019 年	74,652	211	95

資料來源：經濟部智慧財產局<sup>177</sup>

### 三、 律師強制代理之爭議

前述僅為律師潛在可能受託處理之法律事務的統計，並非都須律師強制代理，即不一定有律師需求。長期以來各界對於民事、刑事和行政訴訟是否採取律師強制代理制度，皆有討論。下文說明強制律師代理的意義與利弊。

「律師強制代理」是指除法律特別規定者外，當事人本身並無訴訟能力，其所為之訴訟行為不生效力，而當事人必須委任法院許可的律師作為訴訟代理人，由其起訴、上訴並出庭為訴訟行為，此稱訴訟行為能力<sup>178</sup>。若未委任律師為訴訟代理人，法院會先定期要求當事人補請律師<sup>179</sup>。在此之前，當事人自己做的訴訟行為，除非事後由律師追認其訴訟行為，否則不生效力。律師強制代

<sup>176</sup> 經濟部智慧財產局，智慧局 108 年報商標統計。<https://topic.tipo.gov.tw/trademarks-tw/cp-848-875521-9a82f-201.html>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>177</sup> 經濟部智慧財產局，智慧局 108 年報專利統計。<https://topic.tipo.gov.tw/patents-tw/cp-780-875520-91b23-101.html>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>178</sup> 張文郁，〈行政訴訟採取律師強制代理制度之研究〉，《臺北大學法學論叢》，2009 年 12 月號，72 期，頁 50-57。

<sup>179</sup> 最高法院民事裁定 90 年度台抗字第 162 號。

理的案件，律師酬金可計入訴訟費用，但金額設有上限，而非敗訴當事人照單全收。

根據張文郁教授發表〈行政訴訟採取律師強制代理制度之研究〉的整理，採取律師強制代理制度可能的優點有，雙方當事人皆有律師作為訴訟代理人，保障武器平等。且可以減輕審判長闡明義務，避免法官因過度闡明而產生心證偏頗，提升審判效率及品質。以及避免濫訴，減少他造當事人與法院的負擔，維持訴訟經濟。而可能的缺失有當事人訴訟權之限制，有侵害憲法保障人民訴訟權的疑慮，以及當事人處分自由之限制，如訴訟和解締結律師是否尊重當事人之意思。

律師強制代理制度之爭議主要仍在於「請律師」終究會成為當事人打官司的門檻。即便律師費部分由敗方負擔，但當事人起訴時無法預見訴訟勝敗，可能致其不敢起訴或上訴，迫使其採用訴訟外之糾紛解決方式。以我國行政訴訟為例，人民敗訴率高達9成以上，若須負擔自身及行政機關之律師費用，可能阻礙人民起訴的意願，導致救濟制度流於形式。

此外，以我國民事訴訟為例，實證分析並未發現律師代理與否而影響訴訟結果的證據。根據黃國昌研究員著作《程序法學的實證研究》<sup>180</sup>，對2000年至2006年之民事第一審普通財產權訴訟之判決的實證研究結果顯示<sup>181</sup>，雙方均有律師代理的案件，以和解終結紛爭的比例最低；反而雙方均無律師代理時，和解率最高。可推論未因欠缺律師參與而降低當事人達成和解之可能性，也未因有律師參與而提昇當事人達成共識的機率<sup>182</sup>。且研究並未發現充分證據足以證

<sup>180</sup> 黃國昌，《程序法學的實證研究》，台北：元照出版，2011，頁261-310。

<sup>181</sup> 2000年1月1日至2006年12月31日，全國所有地方法院之民事第一審判決，包括適用通常、簡易以及小額訴訟程序之案件，且案件以民法為基礎所提起的財產權訴訟，不包括人事訴訟、商業事件、智慧財產權案件、勞資爭議案件等特別法為基礎所提起之民事訴訟。共計924,472件。

<sup>182</sup> 因研究未控制「當事人在何情形下將僱用律師代理訴訟」的因素，故作者認為「代理選擇效應」扮演關鍵角色，亦即並非律師參與造成和解率降低，而是因當事人進行實質訴訟的決定，造成律師代理的結果。所以不得由「在律師代理率高之案件中和解低落」，直接作出「律師之參與阻礙和解成立」的推論。

明律師代理有助於提昇當事人取得勝訴判決的機率，而是取決於案件本身有無理由，亦無所謂當事人濫用訴訟制度的現象。

綜上，推行律師強制代理制度，雖可能可以增加律師的需求量，但筆者由其意義與利弊觀之，全面採行律師強制代理似無正當性與必要性。我國目前採逐步擴大律師強制代理制度，雖設有義務辯護和法扶制度，但這些制度的協助皆有資格限制，仍會對人民的訴訟權造成影響。此外，因擴大律師強制代理範圍而適用的案件可能原本就已有委任律師，或可能改以選擇訴訟外的方式解決糾紛，其對於律師需求量增加的效果，有待實證研究。

### 第三節 律師供需

#### 一、我國法院新收案件與律師供給

筆者概略的統計法院新收案件數，再除以有加入律師公會的律師人數，得出表 3-23 2011 年-2019 年律師均案量。雖法院新收案件也逐年增加，但不及律師市場人數增加的速度，律師均案量有逐年減少的情形，且並非所有案件都會委任律師處理，故律師實際上可分的總案量更少。

表 3-23 2011 年-2019 年律師均案量

年度	民事	刑事	行政	智財	合計案件數	執業律師 <sup>183</sup>	均案量
1993	562,061	352,878	4,426		919,365		
1994	635,658	339,744	4,801		980,203		
1995	796,805	331,226	5,220		1,133,251		
1996	1,027,269	333,736	5,373		1,366,378		
1997	1,133,065	338,193	5,434		1,476,692		
1998	1,310,299	347,601	8,599		1,666,499		
1999	1,548,074	377,548	7,253		1,932,875		
2000	1,907,517	387,929	24,420		2,319,866		
2001	1,779,048	382,052	30,654		2,191,754		
2002	2,019,250	376,975	13,880		2,410,105		
2003	2,162,509	360,728	15,070		2,538,307		

<sup>183</sup> 執業律師的人數，以表 3-1 2011-2019 年本國律師人數「年底累計加入公會人數」計算之。

2004	1,808,975	329,616	13,670		2,152,261		
2005	2,048,148	353,023	14,008		2,415,179		
2006	2,530,178	394,155	15,078		2,939,411		
2007	2,683,540	513,038	15,453		3,212,031		
2008	2,503,189	504,780	12,240	694	3,020,903		
2009	2,306,410	492,720	11,303	1,548	2,811,981		
2010	2,242,397	489,944	11,630	1,866	2,745,837		
2011	2,271,349	492,080	10,387	1,389	2,775,205	5,492	505
2012	2,447,966	479,666	11,718	1,468	2,940,818	6,007	490
2013	2,422,552	453,711	13,345	1,358	2,890,966	6,578	439
2014	2,429,724	474,367	13,839	1,295	2,919,225	7,255	402
2015	2,352,696	503,630	22,512	1,227	2,880,065	7,948	362
2016	2,438,414	510,567	25,741	1,153	2,975,875	8,469	351
2017	2,422,648	521,924	27,957	1,208	2,973,737	9,153	325
2018	2,457,660	520,425	29,228	1,294	3,008,607	9,768	308
2019	2,597,423	507,927	33,638	1,417	3,140,405	10,305	305

資料來源：本研究據法務部網站整理

## 二、法律扶助案件統計

前述律師均案量，除了並非所有案件都會委任律師處理外，有委任律師處理的案件中還有部分為法律扶助案件，意即無法按照市場行情收費。根據郭榮彥律師 2019 年發表的文章指出，過去 10 年，法扶扶助案件數量成長了 3 倍，突破 6 萬件，逼近每年公開裁判書總數有委任律師數量的 30%<sup>184</sup>。

筆者據法律扶助基金會網站之法扶年報，整理 2005 年至 2019 年准予扶助案件，統計不含擴大法諮案件，包含「訴訟代理或辯護、法律文件撰擬、調解或和解、法律諮詢」。因不同年度的法扶年報之採計方法不盡相同，且部分年度法扶年報，資料無單獨呈現「訴訟代理及辯護」數量，故筆者只能概略統計合計案件量。

<sup>184</sup> 法律白話文運動，郭榮彥 | 市場變小了？如何促進律師產業的創新動能。  
<https://plainlaw.me/2019/04/25/%E5%BE%8B%E5%B8%AB%E5%B8%82%E5%A0%B4%E8%AE%8A%E5%B0%8F%E4%BA%86%EF%BC%9F/>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

准予扶助的案件可分為一般案件、勞動部專案<sup>185</sup>、原民會專案<sup>186</sup>、檢警陪偵案件<sup>187</sup>、原民檢警陪偵案件、提審案件、衛福部案件。由表 3-24 2005 年-2019 年准予扶助案件統計觀之，法扶案件量逐年增加。

由 2019 年法扶年報可知，無需再行審查資力之案件有 40,360 件，其中包含重大矚目專案 617 件，原民強制辯護 4,815 件，其他經審判長轉介 985 件，重罪強制辯護 8,363 件，但這些案件的當事人不一定是經濟弱勢，筆者淺見認為這些案件也應審查資力。

表 3-24 2005 年-2019 年准予扶助案件統計(不含擴大法諮案件)

年度	一般 <sup>188</sup> 案件	勞動部專案	原民會專案	檢警陪偵案件	原民檢警陪偵案件	其他	合計
2019	60,044	3,076	3,976	2,323	1,336	16	70,771
2018	55,362	2,688	3,406	2,203	1,322	-	64,981
2017	55,049	2,699	3,003	1,814	1,368	2	63,935
2016	50,054	3,264	2,594	1,679	1,220	1	58,812
2015	39,026	2,431	2,150	1,401	1,360	-	46,368
2014	32,868	1,613	1,607	1,190	1,165	-	38,443
2013	33,079	1,585	280	1,852	4,021	-	40,817
2012	30,988	1,991		533	225	-	33,737
2011	28,303	2,607		475		-	31,385
2010	28,480			483		-	28,963
2009	26,564			507		-	27,071
2008	28,601			501		-	29,102
2007	17,209			159		-	17,368
2006	14,995					-	14,995
2005	10,466					-	10,466
2004	3,391					-	3,391

資料來源：本研究據法扶年報整理<sup>189</sup>

<sup>185</sup> 法扶會與勞動部自 2009 年 3 月 2 日起辦理「勞工訴訟扶助專案」。扶助主要案件類型：給付資遣費、給付退休金及違法解雇等。

<sup>186</sup> 法扶會與原住民族委員會自 2013 年 4 月 1 日起辦理「原住民法律扶助專案」。扶助主要案件類型：侵權行為損害賠償、傷害罪及所有權爭議等。

<sup>187</sup> 2007 年 9 月 17 日起開始辦理「檢警第一次偵訊律師陪同到場專案」，提供民眾 24 小時全年無休之律師陪同偵訊服務。

<sup>188</sup> 含消債案件。

<sup>189</sup> 財團法人法律扶助基金會，法扶年報。<https://www.laf.org.tw/index.php?action=report>，最後



### 三、 人口總數與律師供給

由表 3-25 2018 年主要國家人口統計與律師人數觀之，我國律師佔總人口比例與其他主要國家相比，並沒有特別高，僅高於日本和中國大陸。

表 3-25 2018 年主要國家人口統計與律師人數

國家或地區	內國執業律師人數	人口 <sup>190</sup>	律師佔總人口比例
日本 <sup>191</sup>	40,066	126,529,100	0.032%
韓國 <sup>192</sup>	25,882	51,606,630	0.050%
德國 <sup>193</sup>	164,656	82,905,780	0.199%
法國 <sup>194</sup>	66,958	66,965,910	0.100%
新加坡 <sup>195</sup>	5,336	5,638,680	0.095%
香港 <sup>196</sup>	9,631	7,451,000	0.129%
中國大陸 <sup>197</sup>	423,758	1,392,730,000	0.030%
美國 <sup>198</sup>	1342,335	326,687,500	0.411%
加拿大 <sup>199</sup>	104,566	37,057,760	0.282%
台灣 <sup>200</sup>	9,768	23,590,744	0.041%

資料來源：本研究據各國律師公會及世界銀行整理

瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>190</sup> 世界銀行，<http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>191</sup> 日本辯護士聯合會。

[https://www.nichibenren.or.jp/document/statistics/fundamental\\_statistics2019.html](https://www.nichibenren.or.jp/document/statistics/fundamental_statistics2019.html)，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>192</sup> 韓國律師協會。<https://www.koreanbar.or.kr/eng/pages/about/overview.asp>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>193</sup> Statista，Anzahl der zugelassenen Rechtsanwälte in Deutschland von 1950 bis 2020。

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/37293/umfrage/entwicklung-der-zahl-zugelassener-rechtsanwaelte/>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>194</sup> 法國律師全國公會。<http://www.justice.gouv.fr/justice-civile-11861/statistiques-11870/statistiques-2018-sur-la-profession-davocat-31786.html>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>195</sup> 新加坡律師公會。<https://www.lawsociety.org.sg/news-media/statistics/>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>196</sup> 香港律師會。<http://www.hk-lawyer.org/tc/content/%E6%A5%AD%E7%95%8C%E6%AF%8F%E6%9C%88%E7%B5%B1%E8%A8%88%E8%B3%87%E6%96%99-%EF%BC%8D-%E5%85%AB%E6%9C%882018%E5%B9%B4-0>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>197</sup> Statista，Number of lawyers in China between 2008 and 2018。

<https://www.statista.com/statistics/224787/number-of-lawyers-in-china/>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>198</sup> 美國律師協會。[https://www.americanbar.org/about\\_the\\_aba/profession\\_statistics/](https://www.americanbar.org/about_the_aba/profession_statistics/)，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>199</sup> 加拿大法律協會。<https://flsc.ca/resources/>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

<sup>200</sup> 內政部統計處。<https://www.moi.gov.tw/stat/index.aspx>，最後瀏覽日期 2020/8/13。

根據 2017 年法務部《我國律師、外國法事務律師需求量及鬆綁外國律師來台執業對我國律師業影響之實證研究》的研究結果顯示：「我國律師人數之需求若取最大之區間，應介於 4,084 人至 16,427 人之間。」。我國 2019 年執業律師人數為 10,305 人，若維持年錄取 8、900 人，再 7 年律師市場便會達到飽和，遂即便不合理，考選部仍奉命以增設成績門檻的方式減少律師人數。

但郭榮彥律師認為律師市場尚有 80% 以上的開發可能，台灣有委任律師的訴訟案件數，近五年內幾乎沒有成長。根據郭律師 2019 年發表〈市場變小了？如何促進律師產業的創新動能〉文章指出，台灣一年的法律服務業產值大約是 650 億台幣。但以目前訴訟案件數和委任律師的比例來判斷，律師大約只滿足了不到 20%。且另外 80% 不見得是因為當事人沒資力，根據過去的實證研究指出，訴訟標的價額在 600 萬以上的案件，雙方當事人皆委任律師的比例僅有 25%，而標的在 100-200 萬的案件中，雙方都委任律師的比例只有 17%。

郭律師認為應放寬不合時宜的律師倫理規範。過去因律師倫理規範第 12 條第 2 款：「律師不得以下列方式推展業務：二、支付介紹人報酬」的限制，使得律師業務媒合平台法易通、法律諮詢家、580 法律網、呼叫律師及評律網倒閉或出走，阻礙市場擴大法律服務的可能性。以及同法第 17 條第 1 項：「律師不得以合夥或其他任何方式協助無中華民國律師資格者執行律師業務。」，由於規定並不明確，律師為避免被懲戒的風險，遂降低了律師和其他專家跨領域合作的可能性<sup>201</sup>。

綜上，雖法律服務市場，因律師人數增加看似即將飽和，但仍有開發的空間。但短期內因法院新收案量增加幅度不及律師人數增加的速度，又法律扶助案件逐年增加，使得訴訟的法律服務價格下降。因此，對以一般民刑事訴訟業務為主的中小型事務所衝擊最大。因法律服務的價格下降，會減少雇主僱用受僱律師之意願，導致受僱律師的薪資下降，下文將探討受僱律師薪資之變化。

---

<sup>201</sup> 同註 184。

## 第四節 律師薪資

### 一、 受僱律師之薪資結構

律師事務所之受僱律師薪資，主要包含三個部分，月薪、接案獎金、其他獎金。月薪即雇主每個月固定支付之金額。筆者由律師個人臉書、PTT Lawyer 版中看到的徵才訊息，受僱律師起薪多介於 5 萬至 5 萬 5 千元間，少數為 5 萬 5 千元到 6 萬元，再視有無其他證照、學歷與工作經驗而調整。對資深受僱律師來說，獎金才是重點。以萬國法律事務所為例，受僱律師薪資分為月薪、年資獎金與工作獎金，資深律師年資獎金加工作獎金遠大於月薪是常態<sup>202</sup>。

接案獎金的計算方式，一般以客戶因受僱律師而委任的案件之實收酬金按比例計算，受僱律師分成的比例每間事務所規定不同。以小所來說，受僱律師自接案件主要是由該受僱律師負責，大所可能因專業分工，由擅長的律師負責。也因受僱律師接案進來等同是增加自己的工作量，若接案獎金比例過低，受僱律師就沒有誘因自接案件，所以比例的高低，通常視雇主營業策略而定，如大型事務所可能為避免發生案件利益衝突，因而分成比例極低。其他獎金的部分，如三節獎金、久任獎金等，有的事務所還有分紅制度。

在雇主獨資的中小型事務所，當受僱律師越資深，薪水越高時，雇主便會考慮與該律師案件合作拆分，不要支付固定的薪水。而在大型事務所，合夥人會考慮將其晉升為合夥人。以萬國為例，分為律師、初級合夥律師、合夥律師、資深合夥律師與創所律師，通常初進事務所三到五年為初級合夥人。再依事務所需要，拔擢優秀律師晉升合夥律師。理律的合夥人則至少要經過七、八年的磨練。成為合夥人即成為事務所的老闆之一，因此要背負業績，此為與受僱律師最大的不同之處。

---

<sup>202</sup> 同註 88。

## 二、 行政院主計總處統計

### (一) 歷年受僱律師薪資統計

依據行政院主計總處對行業名稱及定義<sup>203</sup>，最新第 10 次修訂行業分類<sup>204</sup>，在 M 大類(專業、科學及技術服務業<sup>205</sup>)的 69 中類(法律及會計服務業<sup>206</sup>)的 691 小類(法律服務業<sup>207</sup>)，將其細分為 6911 細類(律師事務服務業)、6912 細類(地政士事務服務業<sup>208</sup>)、6913 細類(其他法律服務業<sup>209</sup>)。其中 6911「律師事務服務業」的定義：「從事提供民事、刑事、行政訴訟、法律顧問及諮詢等律師事務服務之行業。」，主要經濟活動為律師事務服務，即本研究探討的對象。

根據「勞動部職類別薪資調查動態查詢」中「受僱員工人數及薪資」<sup>210</sup>，查詢行業別為「法律服務業」且職務別為「律師及相關專業人員<sup>211</sup>」之每年 7 月調查資料，整理 2003 年到 2019 年法律服務業受僱律師人數及平均每人月薪資<sup>212</sup>。平均每人月總薪資包含「經常性」及「非經常性薪資」，前者含本薪、固定津貼、按月發放的獎金；後者含加班費、紅利、非按月發放的獎金。

表 3-26 2003 年-2019 年法律服務業受僱律師之人數及平均每人月薪資，

<sup>203</sup> 本行業標準分類係供統計分類之用，以「場所單位」實際從事之主要經濟活動作為業別判定之基礎，並非按產品之性質分類。

<sup>204</sup> 行政院主計總處，行業標準分類-第 10 次修訂(105 年 1 月)。

<https://mobile.stat.gov.tw/StandardIndustrialClassification.aspx>，最後瀏覽日期 2020/7/10。

<sup>205</sup> M 大類(專業、科學及技術服務業)：從事專業、科學及技術服務之行業，如法律及會計、企業管理及管理顧問、建築及工程服務、技術檢測及分析、研究發展、廣告及市場研究、專門設計及獸醫服務等。

<sup>206</sup> 69 中類(法律及會計服務業)：從事提供法律及會計服務之行業。

<sup>207</sup> 691 小類(法律服務業)：從事提供法律服務之行業。不包括法院(歸入 8311 細類「政府機關」)。

<sup>208</sup> 6912 細類(地政士事務服務業)：從事提供土地登記及不動產交易之法律文件申請等地政士事務服務之行業。主要經濟活動為代書事務服務、地政士事務服務。

<sup>209</sup> 6913 細類(其他法律服務業)：從事 6911 及 6912 細類以外法律服務之行業，如公證人、專利師等法律事務服務。主要經濟活動為商標事務服務、公證人事務服務、專利師事務服務。

<sup>210</sup> 勞動部為了解事業單位各職類之受僱員工人數及薪資水準，按年辦理「職類別薪資調查」，調查對象為從事工業及服務業之事業單位，受僱員工不包括參加作業而不支領薪資之雇主、自營作業者及無酬家屬工作者。

<sup>211</sup> 2003 年到 2010 年為「律師」，2011 年到 2019 年為「律師及相關專業人員」：具有律師資格、提供法律諮詢服務，蒐集證據準備答辯或進行法律程序，藉由與客戶、證人面訪等方式，了解案件之真相；並依委託案件之調查結果研擬對策，代表委託人在法庭進行辯論及法律爭訟案件之協商；撰寫契約及遺囑等法律文件，並提供法律意見之說明。

<sup>212</sup> 勞動部職類別薪資調查動態查詢系統缺少 2007 年的資料。

以及圖 3-2 2003 年-2019 年法律服務業受僱律師之人數及平均每人月薪資可知，2019 年受僱律師人數為 1,406 人，平均每人月總薪資為 101,452 元，平均每人月經常薪資為 93,607 元，平均每人月非經常薪資為 7,845 元。由整體觀之，受僱律師人數 2014 年開始明顯變多，但受僱律師平均每人月經常薪資除了 2006 年特別低外，其他年度在 7 萬 5 千到 9 萬 4 千元間起伏不定<sup>213</sup>，難以看出受僱律師的薪資有因律師市場人數增加而降低的趨勢。

由於資料缺乏薪資人數和年齡分布，無法分辨是否為少數資深受僱律師拉高薪資平均。且缺少律師市場整體薪資，無法得知律師市場所得分配的情況。筆者淺見，建議全律會將來可以委託勞動部，以及協調財政部，對律師市場之所得做進一步的研究。藉由使用律師事務所勞保或勞退提繳的資料，判斷職業與行業別，再透過身分證字號串連到財稅資料，分析主持律師和受僱律師之所得，過去到現在的變化，除了平均數外，可以呈現其標準差、五分位數或十分位數，以利全律會掌握律師市場所得分配之概況，再擬定發展策略。

---

<sup>213</sup> 由於調查僅提供 7 月之「受僱員工」薪資，總薪資易受獎金發放的影响，故以經常性薪資作為比較基準。

表 3-26 2003 年-2019 年法律服務業受僱律師之人數及平均每人月薪資

年度	人數	總薪資	經常薪資	非經常薪資
2003 年 7 月	334	90,324	85,984	4,340
2004 年 7 月	418	82,695	81,246	1,449
2005 年 7 月	280	94,249	85,390	8,859
2006 年 7 月	600	55,352	53,885	1,467
2007 年 7 月	-	-	-	-
2008 年 7 月	770	89,540	89,500	40
2009 年 7 月	586	75,587	75,319	268
2010 年 7 月	507	119,166	81,229	37,937
2011 年 7 月	592	100,408	78,295	22,113
2012 年 7 月	530	88,797	76,426	12,371
2013 年 7 月	595	109,228	93,545	15,683
2014 年 7 月	864	89,921	79,494	10,427
2015 年 7 月	1,209	88,344	79,036	9,308
2016 年 7 月	990	100,569	93,146	7,423
2017 年 7 月	1,515	92,879	88,809	4,070
2018 年 7 月	1,249	105,319	93,805	11,514
2019 年 7 月	1,406	101,452	93,607	7,845

資料來源：勞動部網站<sup>214</sup>

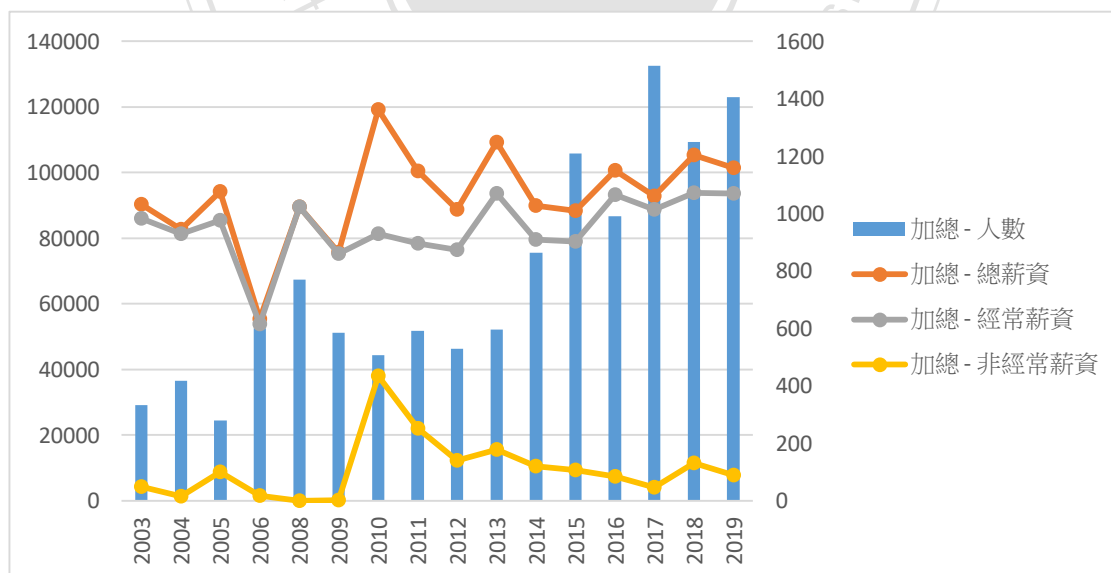


圖 3-2 2003 年-2019 年法律服務業受僱律師之人數及平均每人月薪資

<sup>214</sup> 勞動部，勞動部職類別薪資調查動態查詢，<https://pswst.mol.gov.tw/psdn/Default.aspx>，最後瀏覽日期 2020/7/10。

## (二) 受僱律師按職類別之總薪資排行

根據勞動部「職類別薪資調查」之「受僱員工人數、每人每月薪資」統計資料，比較不同職類別之總薪資排名。在此先說明，職類別薪資調查為平均各行業中受僱律師之薪資，故與(一)歷年受僱律師薪資統計，限制在行業別為「法律服務業」的數據不同。各行業薪資水準不同，同一職類之薪資往往受到其所屬行業特性影響，而下文是不分行業，比較各職類別薪資水準之概況。

2019年7月從事工業及服務業之受僱員工為7,989,880人，每人總薪資平均為53,133元，經常性薪資平均為41,953元。在各大職類中以主管及監督人員<sup>215</sup>總薪資平均為102,485元，經常性薪資平均為76,167元最高，次之為專業人員總薪資平均為78,960元，經常性薪資平均為58,690元。而專業人員中的「律師及相關專業人員」總薪資平均為106,243元，經常性薪資平均為95,842元。受僱律師超過所有受僱人員總薪資平均53,110元，領先專業人員總薪資平均27,283元，顯示律師的職業在就業市場中仍屬翹楚。

但比較表3-27 2019年受僱員工按職類別分之總薪資排行，以及表3-28 2009年受僱員工按職類別分之總薪資排行，2019年受僱律師在所有職類別的受僱員工中排名為第16名，2009年為第11名，相較之下似有倒退的跡象。雖然不同年度職類別分類的方式可能改變而影響排名，但計算2009年總薪資排名在「律師」前的職類之受僱員工人數共計67,250人<sup>216</sup>，而排名在2016年「律師及相關專業人員」前的職類之受僱員工人數共計554,557人<sup>217</sup>，以此推測受僱律師總薪資在所有受僱人員中排名倒退。此外，可以發現總薪資前幾名之職類別為航空駕駛員、精算師、地質、採礦、鑽探、冶金工程師以及醫師的排名沒有太大的變動。

<sup>215</sup> 包含：高階主管(總經理及總執行長)、中階主管(經理)、監督人員(含現場及辦公室主任、科/股長)。

<sup>216</sup> 表3-28名次1-10名之受僱員工人數加總。

<sup>217</sup> 表3-27名次1-15名之受僱員工人數加總。

表 3-27 2019 年受僱員工按職類別分之總薪資排行

名次	職類別	受僱員工人數	總薪資	經常性薪資	非經常性薪資
1	航空駕駛員	2,889	267,215	237,784	29,431
2	高階主管 (總經理及總執行長)	78,147	202,362	152,342	50,020
3	精算師 (取得正式資格者)	35	190,526	176,984	13,542
4	地質、採礦、鑽探、 冶金工程師	359	173,053	66,289	106,764
5	醫師	49,880	164,289	142,677	21,612
6	中階主管(經理)	244,012	139,287	93,015	46,272
7	電子工程師	69,592	135,070	62,964	72,106
8	船舶監管人員 (含引水人員)	710	133,449	101,072	32,377
9	潛水人員	12	132,298	57,956	74,342
10	電信技術員	5,470	127,750	62,740	65,010
11	職業運動員	243	121,294	120,928	366
12	精密儀器製造 及修理人員	7,501	116,838	40,904	75,934
13	化工工程師	17,442	111,909	58,790	53,119
14	電子技術員	77,331	111,534	38,770	72,764
15	發電設備操作員	934	111,101	59,873	51,228
<b>16</b>	<b>律師及相關專業人員</b>	<b>2,144</b>	<b>106,243</b>	<b>95,842</b>	<b>10,401</b>
17	機械工程師 (含造船、輪機、鑄造)	42,949	104,285	59,095	45,190
18	消防人員	228	104,261	61,352	42,909
19	產品及服裝設計師 (含工業設計)	15,742	103,689	52,052	51,637
20	財務、經濟及 投資分析研究人員	8,294	103,184	74,481	28,703

資料來源：本研究據勞動部網站整理<sup>218</sup>

<sup>218</sup> 勞動部，108 年職類別薪資調查，統計結果表，統計表下載(ODS 檔)，表 3 受僱員工人數、每人每月薪資—按職類別分 <https://statdb.mol.gov.tw/html/svy08/0835menu.htm>，最後瀏覽日期 2020/7/10。



表 3-28 2009 年受僱員工按職類別分之總薪資排行

名次	職類別	受僱員工人數	總薪資	經常性薪資	非經常性薪資
1	航空駕駛員	2,009	185,068	164,138	20,930
2	精算師	75	162,064	160,411	1,653
3	冶金、採礦、 鑽探工程師	289	133,083	60,392	72,691
4	電話裝修工	1591	121,571	59,863	61,708
5	職業運動員	458	121,183	117,306	3,877
6	醫師	46,405	115,988	99,915	16,073
7	礦石及金屬熔煉工	2,576	109,938	46,564	63,374
8	船舶監管人員	447	102,125	93,932	8,193
9	電信、通訊技術員	12633	88,858	51,039	37,819
10	土地代書	767	84,706	71,226	13,480
<b>11</b>	<b>律師</b>	<b>733</b>	<b>82,434</b>	<b>81,668</b>	<b>766</b>
12	財金及 經濟分析研究人員	3,779	76,693	67,063	9,630
13	地質工程師	44	76,187	74,115	2,072
14	原油處理工	483	75,683	63,439	12,244
15	鑽井工	295	73,459	57,007	16,452
16	企業主管及經理人員	508,147	71,701	66,387	5,314
17	石油精煉工	3,687	68,714	58,102	10,612
18	承銷人員	374	67,982	55,509	12,473
19	風險控管人員	1,643	67,699	55,972	11,727
20	電信、通訊工程師	7,794	67,475	50,767	16,708

資料來源：本研究據勞動部網站整理<sup>219</sup>

### 三、 人力銀行律師薪資統計

#### (一) 104 人力銀行

根據 2020 年 104 人力銀行統計上班族月薪，職務名稱為「律師」，為具律師資格，受當事人之委託或依法令之規定執行律師職務或處理法律事務者。其

<sup>219</sup> 勞動部，98 年職類別薪資調查報告，統計結果表，統計表下載(ODS 檔)，表 3 受僱員工人數、平均每人月薪資—按職類別分 <https://statdb.mol.gov.tw/html/svy98/9898menu.htm>，最後瀏覽日期 2020/7/10。

月薪範圍 P25-P75<sup>220</sup> 為 55,000 到 80,000 元，平均月薪為 69,717 元<sup>221</sup>。而工作年資 1-3 年者，月薪範圍 P25-P75 為 54,000 到 72,000 元，平均月薪為 64,404 元<sup>222</sup>。

此外，104 人力銀行對律師求職與徵才數據進行分析，2020 年 6 月律師求職者為 258 人，同時期有 364 個工作機會，平均每個人有 1.41 個工作機會，相較 2017 年 6 月求職者為 220 人，工作機會有 329 個，每人有 1.5 個工作機會，差異不大。

求職者以 25 歲到 35 歲青壯年居多，男女比例接近各半。其中有 66% 為大學學歷，31% 具研究所學歷，多為法律學系畢業。除了具備高考律師證書外，還具備英語、日語、高考專利師、高考民間公證人、土地登記專業代理人、特考財產保險代理人等證書，以及擅長各種文書軟體及金融相關法規。

有 97% 的律師可以通過 3 個月試用期，但一年後只有 52% 律師仍在職，二年剩 26%、三年剩 12%、四年剩 6%、五年剩 4%、六年剩 2%，七年後剩 1%。且有 20% 律師隨即找到新工作，52% 律師於 1 個月後找到下一份工作，顯示律師是一份流動快速的工作<sup>223</sup>。

## (二) 1111 人力銀行

根據 2019 年 1111 人力銀行統計上班族月薪<sup>224</sup>，職務名稱為「律師」，具有

<sup>220</sup> 例如參加薪資調查有 100 家公司(即樣本)，薪資由低至高排序，P25 即代表排名第 25 名的薪資數值(較低的薪資水平)，P75 即代表排名第 75 名的薪資數值(較高的薪資水平)。

<sup>221</sup> 104 人力銀行，薪資情報，有效樣本：3366，資料更新：2020 年 07 月 05 日。

<https://www.104.com.tw/jb/wage/list?type=1&jobcat=2002002000&cat=jobmanage>，最後瀏覽日期 2020/7/10。

<sup>222</sup> 104 人力銀行，律師，有效樣本：42，資料更新：2020 年 07 月 05 日。

<https://www.104.com.tw/jb/jobwiki/stage/2002002002/1>，最後瀏覽日期 2020/7/10。

<sup>223</sup> 同註 233。

<sup>224</sup> 資料來源：1111 人力銀行會員履歷資料庫。剔除偏離樣本或其他隨機因素所導致之誤差，有效樣本為 397,709 筆，本抽樣調查信心水準為 95%，在正負 3 個百分點之間。資料選取時間：108 年 1 至 12 月。

薪資定義：指每月之經常性薪資，即每月給付受僱員工之工作報酬，包括本薪與按月給付之固定津貼及獎金；如房租津貼、交通費、膳食費、水電費、按月發放之工作(生產、績效、業績)獎金及全勤獎金等；但不包含非按月發放之工作(生產、績效、業績)獎金、年終獎金、員工紅利(含股票紅利及現金紅利)、三節獎金、差旅費等。

工作年資定義：全職(工讀年資不計算在內)擔任同類別職務工作年資的累計。工作年資 1-3 年定義為：1 年以上，3 年未滿；3-5 年定義為：3 年以上，5 年未滿(其他選項以此類推)。

律師資格，受當事人之委託或依法令之規定，執行律師職務或處理法律事務者。其平均薪資範圍如表 3-29 2019 年 1111 人力銀行律師平均月薪統計所示，工作經歷在 1 年以下，大學學歷平均薪資為 46,231，研究所略高大學 3 千元，博士又略高研究所 2 千元。各學歷之工作年資 3-5 年相較工作年資 1 年以下者，平均月薪資約成長 1 萬 6 千元，工作年資 7 年以上相較工作年資 1 年以下者，平均月薪資約成長 2 萬 4 千元。

表 3-29 2019 年 1111 人力銀行律師平均月薪統計

工作年資/學歷	大學平均月薪資	研究所平均月薪資	博士平均月薪資
1 年以下	46,231	49,413	51,745
1-3 年	55,986	58,120	60,288
3-5 年	62,608	64,935	67,736
5-7 年	65,929	68,642	72,240
7 年以上	69,823	72,729	76,453

資料來源：1111 人力銀行網站<sup>225</sup>

## 第五節 小結

法律服務之價格由法律服務市場之供需決定，受僱律師之薪資由勞動市場之供需決定。法律服務之價格又會影響雇主僱用受僱律師之意願，進而影響受僱律師之薪資。

由於法院新收案量增加幅度不及律師人數增加的速度，律師均案量逐年減少，且法律扶助案件逐年增加，已佔有委任律師的訴訟案量近三成，使訴訟的法律服務價格下降。尤其對以一般民刑事訴訟業務為主的中小型事務所衝擊最大。因而減少雇主僱用受僱律師，導致受僱律師的薪資下降。

若要維持法律服務之價格，一是減少律師人數，二是增加法律服務需求。前者，若透過律師考試制度減少律師人數，會侵害憲法保障的工作權，但受到影響的多數為法律系所的學生；後者，若推動律師強制代理制度增加律師需

<sup>225</sup> 1111 人力銀行，薪資行情，律師

<https://www.jobsalary.com.tw/salarysummary.aspx?codeNo=240101>，最後瀏覽日期 2020/7/10。

求，會侵害憲法保障的訴訟權，但影響所及是全國人民。遂兩者取其輕的結果，考選部奉命以提高律師及格標準減少律師人數。

綜合第二章討論，筆者淺見認為減少律師人數，應由淘汰不適任律師著手，對於明顯違反律師倫理的律師，應確實執行懲戒。以及可建立具公信力之律師評鑑制度，嘗試解決法律服務市場因資訊不對等致市場失靈，而無法藉由市場機制淘汰不適任律師的問題。另外，應健全法務部律師查詢系統，使得民眾得以多方查證律師身分的真實性，防止冒牌律師提供法律服務。而要增加律師需求，可以透過放寬律師業務媒合平台，以及與其他專家合作之限制，增加法律服務需求的可能性。並檢討法律扶助適用對象與範圍，確實排富。

根據勞動部職類別薪資調查，2010年至2019年統計資料顯示，受僱律師平均每人月總薪資介於8萬8千至12萬元間起伏不定，沒有因律師市場人數增加，導致受僱律師薪資下降的趨勢。但在所有職類別受僱員工中，受僱律師總薪資排名似有倒退的現象。然因資料限制，無法得知我國律師市場所得分配概況。建議全律會可以委託勞動部和協調財政部，藉由使用律師之勞保或勞退提繳的資料，判斷職業與行業別，再透過身分證字號串連到財稅資料進行分析，除了主持律師和受僱律師所得平均數外，可以呈現其標準差、五分位數等，以利全律會掌握律師市場狀況，再擬定律師市場發展策略。

## 第4章 台灣受僱律師之勞動保障

### 第一節 受僱律師適用勞基法條件

我國勞動基準法（下稱：勞基法）於1984年8月1日施行，而勞基法適用對象須同時滿足兩個條件，其一為勞基法第3條規定之行業或工作者，其二為勞基法第2條定義之勞工。下文首先說明勞基法適用之行業或工作者，並說明法律服務業適用勞基法之對象，再說明勞基法定義之勞工，以及律師事務所的受僱律師如何符合勞基法所謂的勞工。

#### 一、 勞基法適用之行業或工作者

##### （一）目前勞基法適用之行業或工作者

依勞基法第3條規定，勞基法適用的行業有：「一、農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、其他經中央主管機關指定之事業，可就事業之部分工作場所或工作者指定適用。」且除因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用勞基法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者不適用勞基法外，勞基法適用於一切勞雇關係。目前除了表4-1 勞動部指定不適用勞基法之行業或工作者外，其餘一切勞雇關係，均適用勞基法。

表 4-1 勞動部指定不適用勞基法之行業或工作者

不適用之各業	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 農田水利會。</li><li>2. 國際組織及外國機構。</li><li>3. 未分類其他餐飲業。(依行業標準分類第6版)</li><li>4. 家事服務業。</li></ol>
不適用之各業工作者	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 公務機構(技工、工友、駕駛人、臨時人員、清潔隊員、停車場收費員、國會助理、地方民代助理除外)之工作者。</li><li>2. 公立各級學校及幼稚園、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業等(技工、工友、駕駛人、臨時人員除外)之工作者。</li></ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. 公立醫療院所(技工、工友、駕駛人、臨時人員除外)之工作者。</li> <li>4. 公立社會福利機構(技工、工友、駕駛、臨時人員除外)之工作者。</li> <li>5. 公立學術研究及服務業(技工、工友、駕駛人、臨時人員除外)之工作者。</li> <li>6. 公立藝文業(技工、工友、駕駛人、臨時人員除外)之工作者。</li> <li>7. 私立各級學校之編制內教師、職員及編制外僅從事教學工作之教師。</li> <li>8. 國防事業(非軍職人員除外)之工作者。</li> <li>9. 醫療保健服務業之醫師(不含住院醫師)。</li> <li>10. 職業運動業之教練、球員、裁判人員。</li> <li>11. 未分類其他組織中，國際交流基金會、教育文化基金會、社會團體、地方民意代表聘(遴)、僱用之助理人員、依立法院通過之組織條例所設立基金會之工作者及大廈管理委員會，適用勞基法。除上開情形外，其餘皆不適用。</li> </ol>
其他不適用者	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 事業單位之雇主、委任經理人。</li> <li>2. 技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生。</li> </ol>

資料來源：勞動部勞工保險局網站<sup>226</sup>

## (二)各行業或工作者適用勞基法時間

我國勞基法自 1984 年 8 月 1 日實施起，採中央主管機關分階段指定適用勞基法之行業，直至 1998 年 12 月 31 日，勞基法適用之行業或工作者，從正面列舉規定的形式改為例外排除的方式，因此勞基法保障的範圍才大幅放寬。

由表 4-2 各行業或工作者適用勞基法時間可知，1998 年法律及會計服務業、醫療保健服務業之工作者陸續納入勞基法適用行業中，但律師及會計師<sup>227</sup>、醫師<sup>228</sup>皆為被排除適用的對象。直到近 10 年，「會計服務業僱用之會計師」、「法律服務業僱用之律師」、「醫療保健服務業僱用之住院醫師（不包括公

<sup>226</sup> 勞動部勞工保險局，勞動部指定適用勞基法現況 <https://www.bli.gov.tw/0007341.html>，最後瀏覽日期 2020/7/20。

<sup>227</sup> 行政院勞工委員會民國 86 年 10 月 30 日勞動 1 字第 047494 號公告。

<sup>228</sup> 行政院勞工委員會民國 86 年 09 月 01 日勞動 1 字第 037287 號公告。

立醫療院所依公務人員法制進用者)」才分別於 2010 年、2014 年、2019 年納入勞基法適用工作者。

其中，「會計服務業僱用之會計師」的適用對象可能為因簽證的必要而成為會計師事務所名義上合夥人之受僱會計師。因會計師法第 9 條規定，會計師事務所之執業會計師不能為受僱者，因此會計師事務所中擁有會計師執照的受僱員工，如果只是為公司查帳並未為其簽證，只是有會計師執照的勞工並非會計師，故早在 1998 年 4 月 1 日起就適用勞基法。而律師與會計師不同的是，執業律師可以為受僱者，凡執行律師職務如開庭、撰狀等法律事務的受僱律師，直到 2014 年 4 月 1 日起才開始適用勞基法。下文將說明「法律服務業僱用之律師」的適用對象。



表 4-2 各行業或工作者適用勞基法時間

1984/8/1	1988/4/5	1997/5/1	1998/4/1		
1.農林漁牧業 2.礦業及土石採取業 3.製造業 4.營造業 5.水電煤氣業 6.運輸倉儲及通信業 7.大眾傳播業 8.保險輔助業中之海事檢定服務 9.運輸工具設備租賃業 10.新聞供應業 11.出版業 12.廣播電視業 13.停車場業  註：8-13 係因中華民國行業標準分類變更致該等為不適用行業後，為避免原有勞工權益受損再指定其為適用行業。	1.其他顧問業中之驗船師事務所 2.保險輔助業之海事檢定服務	1.銀行業（含信託投資業） 2.加油站業 3.環境衛生及污染防治服務業	1.保險業 2.不動產業 3.廣告業 4.設計業 5.商品經紀業 6.顧問服務業 7.租賃業 8.其他工商服務業 9.個人服務業 10.電影片映演業 11.法律及會計服務業(律師、會計師除外)之工作者		
	1991/10/7	1.獸醫業 2.指定運輸工具設備租賃業 3.新聞供應業 4.指定出版業 5.指定廣播電視業 6.停車場業		1998/3/1 1.金融及其輔助業 2.資訊服務業 3.觀光旅館業 4.信用合作社業 5.證券業及期貨業 6.國際貿易業 7.汽車零售業 8.綜合商品零售業 9.建築及工程技術服務業 10.國會助理	
	1992/7/21	1.電影片製作業 2.電影片發行業 3.汽車修理保養業 4.電器修理業 5.機踏車及自行車修理業 6.洗染業 7.其他凡用發動機器從事製造、加工、修理、解體之事業			
					1998/7/1 1.社會福利服務業 2.醫療保健服務業(醫師除外)之工作者 3.公務機構技工、駕駛、工友 4.公務機構清潔隊員 5.國防事業非軍職人員之工作者



1998/12/31	2000/1/7	2008/1/1
<p>除下列各業及工作者不適用，其餘一切勞雇關係都適用：</p> <p>不適用之各業：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.藝文業</li> <li>2.其他社會服務業</li> <li>3.人民團體</li> <li>4.國際機構及外國駐在機構</li> </ol> <p>不適用之各業工作者(惟特定行業適用勞基法有例外情形)：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.餐飲業中未分類其他餐飲業之工作者</li> <li>2.公立之各級學校及幼稚園、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業等(技工、工友、駕駛人除外)之工作者；私立之各級學校、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練業、事業、已完成財團法人登記之私立幼稚園等之教師、職員</li> <li>3.公立學術及服務業(技工、工友駕駛人除外)之工作者；私立學術研究及服務業之研究員</li> <li>4.娛樂業中職業運動業之教練、球員、裁判人員</li> <li>5.公務機構(技工、工友、駕駛人、清潔隊員及國會助理除外)之工作者</li> <li>6.國防事業(非軍職人員除外)工作者</li> <li>7.醫療保健服務業之醫師、法律及會計服務業之律師及會計師</li> </ol>	<p>藝文業之公立單位技工、工友、駕駛</p>	<p>公務機構、公立教育訓練服務業、公立社會福利機構、公立學術研究服務業、公立藝文業非依公務人員法制進用之臨時人員(不含約聘僱)</p>
	<p><b>2000/3/9</b></p> <p>地方民意代表僱用之助理人員</p>	
	<p><b>2001/1/21</b></p>	<p><b>2009/1/1</b></p>
	<p>受僱於縣(市)政府從事停車場業務之人員</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.工商業團體僱用勞工</li> <li>2.已完成財團法人設立登記之私立幼稚園教師及職員</li> </ol>
	<p><b>2001/10/1</b></p>	
	<p>政黨僱用勞工</p>	<p><b>2009/5/1</b></p>
	<p><b>2003/12/1</b></p>	<p>社會團體僱用勞工</p>
	<p>勞工團體僱用勞工</p>	<p><b>2009/7/1</b></p>
	<p><b>2005/6/30</b></p>	<p>自由職業團體僱用勞工</p>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.公立醫療院所臨時人員(不含約聘僱)</li> <li>2.全國性政治團體僱用勞工</li> </ol>	<p><b>2009/9/1</b></p>
<p>依立法院通過之組織條例所設立基金會之工作者</p>		

2010/1/1	2013/9/11	2014/8/1	2019/9/1	
1. 傳教機構僱用之勞工 2. 會計服務業僱用之會計師	公部門各業原依「特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法」進用之特殊教育相關專業人員及特殊教育相關助理人員(不含約聘僱)	私立各級學校編制外之工作者(不包括僅從事教學工作之教師)	醫療保健服務業僱用之住院醫師(不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者)	
2010/3/1		2015/1/1	2020/10/1	
1. 私立藝文業僱用之勞工 2. 私立學術研究及服務業之研究人員 3. 私立特殊教育事業與社會教育事業及職業訓練事業之教師職員		2014/4/1 法律服務業僱用之律師	1. 未依公寓大廈管理條例成立並報備之大廈管理委員會僱用勞工 2. 農民團體僱用勞工(不包括農田水利會)	農田水利會僱用勞工
		2014/7/1 依公寓大廈管理條例成立並報備之大廈管理委員會僱用勞工		

資料來源：本研究據勞動部網站整理<sup>229</sup>

<sup>229</sup> 勞動部，各行業適用勞動基準法時間。 <https://www.mol.gov.tw/topic/3066/5834/>，最後瀏覽日期 2020/7/20。

## 二、 法律服務業適用勞基法之對象

1998年4月1日「法律及會計服務業(律師、會計師除外)之工作者」開始適用勞基法，律師事務所內之非律師受僱者，如行政人員、法務助理受勞基法保障。直至2014年4月1日「法律服務業僱用之律師」才適用勞基法，而此次適用勞基法的人員為「受僱律師」，並不包含：「學習律師、合夥律師、合署辦公律師、外國法事務律師、委任契約性質律師」。以下經作者同意，全文引用2014年陳金泉律師在台北市政府勞動局主講受僱律師適用勞基法之宣導講義<sup>230</sup>，說明分述如下：

### (一) 學習律師

學習律師不是律師，也不是勞工。由於學習律師仍在職前訓練階段，尚未取得律師執業執照，故不是律師。過去勞保局解釋學習律師屬非律師之「一般受僱勞工」，應依勞工退休金條例提繳6%新制退休金<sup>231</sup>。但2013年法務部函請<sup>232</sup>勞委會表示<sup>233</sup>，學習律師接受指導律師之指導訓練，原則上應屬學習為目的。故「學習律師於實務訓練期間與指導律師間之關係，定位為非僱傭關係。」但例外於實務訓練期間如有受指導律師指揮監督提供勞務之事實者，亦可能成立勞雇關係，此時依個案事實認定。

學習律師在律師事務所如純學習，看卷宗、練習撰寫書狀由指導律師批閱、修改等，固非勞雇關係。但若「邊學邊做」類似「試用勞動」之性質，仍應認屬勞雇關係。

### (二) 合夥律師

<sup>230</sup> 2014年2月20日台北市政府勞動局舉辦「103年『法律服務業僱用之律師』適用勞動基準法法令宣導會」題目：勞動基準法；主講人：陳金泉律師(明理法律事務所)。

<sup>231</sup> 參照當時勞保局辦理勞退新制問答集的Q&A說明：「法律服務業所僱用的律師不適用勞基法，所謂『律師』係指取得職業執照者，如係尚未取得職業執照之實習律師，則仍適用勞基法而為勞退新制之強制提繳對象。」。故學習律師於律師事務所的實習階段，非指律訓所上課期間，應認為是「純勞工」身份。(引自PTT，看板：Lawyer，Re：[閒聊] 受僱律師算不算勞工...？<https://pttcareer.com/lawyer/M.1241972186.A.B5B.html>，最後瀏覽日期2020/7/20。)

<sup>232</sup> 法務部民國102年5月22日法檢字第10204529570號書函。

<sup>233</sup> 行政院勞工委員會民國102年5月06日勞資2字第1020125800號函。

合夥律師屬雇主身份，固非所謂的「受僱律師」，故無適用勞基法問題。但有些律師事務所的初級合夥人，實際上可能僅有「分紅」的機會，並沒有參與經營事務所的權利，是否能一概認定為屬雇主身份的「合夥律師」，需由個案檢視。

會計師事務所有所謂的「受薪合夥人 (salaried partner)」，名為合夥人實為純受僱員工身份，只是為了簽證的必要讓受僱會計師名義上成為合夥人，此乃因我國會計師法第 8、9 條規定受僱會計師不能成為「執業」會計師所致，會計師亦不得以執業會計師身份受僱於公司、行號。但受僱於律師事務所或公司、行號的律師，與會計師不同，仍可加入律師公會成為執業律師，執行律師職務。

### (三) 合署辦公律師

合署辦公律師在法律上為各自獨立經營事業者，均非所謂的「受僱律師」。但若合署辦公律師有「共同」僱用受僱律師的情況，該受僱律師仍為此次公告適用勞基法之對象，其雇主則為共同僱用之複數律師雇主。

### (四) 外國法事務律師

外國法事務律師，並不在此次公告適用範圍之內。外國法事務律師為自行執業者，固非「受僱」勞工。縱使外國法事務律師「受僱」於本國律師事務所，但只要是依律師法規定向法務部申請許可登記為外國法事務律師者，亦非此次納入適用勞基法之工作者。但有外國律師執照並未向法務部申請許可登記為「外國法事務律師」，而是以一般勞工身份受本國企業或本國律師事務所僱用，則其是以一般受僱勞工之身分適用勞基法。

### (五) 委任契約性質律師

企業內有所謂委任經理人或委任契約性質職工，實務上認為非勞雇關係不適用勞基法。律師事務所亦不排除有雖非雇主，但亦非「受僱律師」身份之委任契約性質律師，例如管理職、顧問職律師等，需由個案檢視。

### 三、 勞基法定義之勞工

要成為我國勞基法所保障的對象，除了須是勞基法第 3 條所規定的行業或工作者外，還要符合勞基法第 2 條所定義之「勞工」。前述已說明因「法律服務業僱用之律師」納入勞基法適用範圍，而律師事務所之受僱律師為其適用對象。下文將說明勞基法定義之勞工，再說明律師事務所的受僱律師如何符合勞基法所謂的勞工。

依勞基法第 2 條定義，「勞工」指受雇主僱用從事工作獲致工資者；「勞動契約」指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。要判斷是否為勞基法所謂之勞工，要先釐清契約雙方之勞務法律關係，並非所有以有償方式提供勞務之契約，皆屬勞動契約。若勞務法律關係被認定為「委任契約」或「承攬契約」者就不適用勞基法，須回歸最初契約約定與民法規定，即無法享有只有勞工才適用之勞動法所提供給勞工的保障，如退休金、資遣費等。本文先說明勞基法之勞動契約，再說明其與民法之僱傭、承攬及委任契約有何區別：

#### (一) 勞基法之勞動契約

認定勞動契約的標準，大法官、司法實務、勞動事務主管機關都曾做過解釋。依據司法院大法官釋字第 740 號解釋，是否為勞基法所稱的勞動契約，應依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即視勞務債務人可否自由決定勞務給付之方式，包含工作時間、地點，以及是否自行負擔業務風險以為斷，不得逕以主管機關管理規則為認定依據。

除上述司法院大法官解釋提出之勞動契約認定標準外，在司法實務上判斷勞工身分或勞動契約時，不受限於契約名稱或職務名稱，而是依實質審查契約內容判斷，均採「從屬性理論」。參照最高法院 81 年台上字第 347 號判決意旨：「(一)人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。」

(四)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。」其後，歷年來各級法院大致皆以此判決所示之二要件：「人格從屬性、經濟從屬性」，以此判斷勞務給付契約是否屬於勞動契約之法律關係。

此外，勞動部為使勞務給付契約的法律關係更明確，蒐集歸納各級民事、行政法院判決、大法官解釋及行政機關函釋，其中主要依循大法官釋字第 740 號解釋。遂於 2019 年 11 月 19 日公告「勞動契約認定指導原則」<sup>234</sup>，同時檢附「勞動契約從屬性判斷檢核表」，將勞動契約的認定標準分為「人格從屬性」、「經濟從屬性」及「組織從屬性」，並詳列 25 項檢核事項，藉此判斷從屬性高低<sup>235</sup>。綜上，勞工以「從屬性」為最為重要之特徵，分述如下：

#### 1. 人格從屬性：

受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。勞務提供者的工作時間及給付勞務的方法和地點，受到事業單位的指揮監督或管制約束，勞務提供者不能拒絕事業單位指派的工作，且須遵守事業單位內部紀律，如工作規則等，如有違規須接受事業單位的懲處，可以從口頭申誡到開除解僱。勞務提供者須以事業單位的名義提供勞務，不能以個人名義招攬業務，且勞務提供者須親自提供勞務，未經事業單位同意不得使用代理人。

#### 2. 經濟從屬性：

受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。勞務提供者只為事業單位貢獻勞力，不須負擔營業風險，且提供勞務所需的設備、機器、材料、工具等，由事業單位備置及管理。再依所提供的勞務，向事業單位領取報酬，而非以勞務成果計酬，且勞務提供者只能透過是事業單

<sup>234</sup> 勞動部民國 108 年 11 月 19 日勞動關 2 字第 1080128698 號函。

<sup>235</sup> 勞動部，勞動部訂定「勞動契約認定指導原則」，協助事業單位確切認知勞動契約，避免損及勞工權益。<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/42678/>，最後瀏覽日期 2020/7/20。

位提供勞務，不得與第三方私下交易，來獲取報酬。

### 3. 組織從屬性：

納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞務提供者在事業單位的組織體系，無法獨力完成工作，需與其他同事分工共同完成工作。其特點在於強調勞工為雇主經營團隊的一員，須遵守團隊內部相關規定，故即使是專業人員，其勞務的提供是基於其的專業知識，有無法全然由雇主指揮監督的狀況，但從組織從屬性來看，仍屬於雇主經營團隊的一員，須遵守組織內部的相關規定，故其與雇主之間仍可成立勞動契約<sup>236</sup>。

#### (二) 民法之僱傭契約

民法債篇第2章第7節為僱傭，從第482條到489條為僱傭相關的規定。第482條：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」僱傭契約是以提供勞務為契約內容及以勞務的給付為契約的目的。在僱傭契約中，僱用人的主要義務為給付報酬，縱使受僱人提供之勞務未達到預期的結果，僱用人仍需給與受僱人報酬。

通說認為僱傭與勞動契約本質上並無差別，二者皆具從屬性。但因民法對僱傭契約的規定未含有保障勞工之理念，故另以勞基法將大部分僱傭契約列入保障，即適用勞基法的僱傭契約則為勞動契約。但也有少數的見解認為，其與勞動契約有所區別，差別在於僱傭契約之當事人間為平等對立的狀態，而勞動契約之勞工，除經濟的從屬性外，還有受雇主指揮監督的人格從屬性<sup>237</sup>。

#### (三) 民法之承攬契約

民法債篇第2章第8節為承攬，從第490條到514條為承攬相關的規定，第490條第一項：「稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。」

<sup>236</sup> 鄭津津，《職場與法律》，台北：新學林出版，2017，6版。頁2。

<sup>237</sup> 李毅、辰翊，《考點直擊：勞動社會法爭點解讀》，台北：高點文化出版。2018，5版，頁5-6。

承攬與勞動契約不同之處在契約目的和提供勞務者的自主性，承攬契約是以勞動結果為目的，目的在於完成一定的工作，並以其換取報酬；勞動契約是以勞動提供本身為目的，而非重視勞務給付的結果，只要提供勞務即可領取工資。承攬人對於勞務提供具有自主性，原則上不受定作人指示，但勞工的勞務提供則受雇主的指揮監督，自主性低。

#### （四） 民法之委任契約

民法債篇第 2 章第 10 節為委任，從第 528 條到 552 條為委任相關的規定，其中第 528 條：「稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。」

委任與勞動契約不同之處在契約目的和提供勞務者的自主性，委任契約的目的在於事務之處理，勞務提供僅為手段，且委任不一定有對價關係，也不一定具繼續性；勞動契約是以勞動提供本身為目的，且有對價關係，及具繼續性。受任人對於委任的事物在授權範圍內，可以自行裁量處理方式，但勞工的勞務提供則受雇主的指揮監督，自主性低。

律師事務所的運作模式，不論是訴訟或非訟的業務，多由雇主承接後再分配給受僱律師，即便是受僱律師自行承接案件，亦是以事務所的名義接案。且受僱律師基本上不能拒絕雇主所指派的案件，通常會受到雇主的指導，並須遵守事務所工作相關規定，如請假須經雇主同意再找代理人，符合人格從屬性。

此外，受僱律師只對雇主提供勞務，不須承擔事務所營運的風險，且辦公室、印表機、電話等設備皆為雇主提供，受僱律師依所提供的勞務，向雇主領取報酬。受僱律師除經雇主允許一般不得私下接案，與客戶直接交易來獲得報酬，符合經濟從屬性。

另外，即便資深的受僱律師可以直接以其專業知識執行律師職務，沒有受到雇主指揮的狀況，或是案件由一人獨自承辦，無需與同事分工完成，但仍屬於雇主經營團隊的一員，須遵守事務所內部的相關規定，符合組織從屬性。綜



上，受僱律師為勞基法定義之勞工。

## 第二節 受僱律師納入勞基法過程

勞委會於 2013 年 7 月 12 日預告訂定「法律服務業僱用之律師適用勞動基準法」草案<sup>238</sup>，並說明經勞委會檢討與評估，法律服務業僱用之律師已無勞基法第 3 條第 3 項規定，因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用勞基法確有窒礙難行的理由。遂於 2013 年 10 月 14 日公告「法律服務業僱用之律師適用勞動基準法」並於 2014 年 4 月 1 日起生效<sup>239</sup>，且同時指定為勞基法第 84-1 條之工作者<sup>240</sup>，當時估計約有 7 千多名受僱律師受惠<sup>241</sup>。

筆者有取得勞委會 2013 年 4 月 3 日「研商法律服務業之律師適用勞動基準法會議」會議紀錄，以及勞委會 2014 年 2 月 19 日「核定法律服務業僱用之律師為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者」勞動基準諮詢會議資料。以下分別根據會議紀錄與會議資料，說明受僱律師納入勞基法，及其適用勞基法第 84-1 條工作者之討論：

### (一) 法律服務業僱用之律師納入勞基法之討論

勞委會表示，目前不適用勞基法之行業或工作者已屬少數，法律服務業之受僱律師經檢討，因在適用上仍有部分疑義，致迄今尚未納入該法適用。但各行各業在適用該法時亦均有其困難之處，如繼續將其排除適用，恐引起社會大眾質疑。遂請法務部、律師公會全國聯合會(下稱：全聯會)、台北律師公會(下稱：北律)、勞動法學者、勞動法律師，共同研商法律服務業之律師適用勞基法事宜。筆者以原文歸納當時會議討論受僱律師適用勞基法主要的問題有三：

#### 1. 受僱律師是否為勞基法定義之勞工

<sup>238</sup> 行政院勞工委員會 102 年 07 月 12 日勞動 1 字第 1020131374 號公告。

<sup>239</sup> 行政院勞工委員會 102 年 10 月 14 日勞動 1 字第 1020132124 號公告。

<sup>240</sup> 行政院勞工委員會 103 年 03 月 25 日勞動 1 字第 1030130641 號公告。

<sup>241</sup> Etoday 新聞雲，受僱律師有望領加班費，將有 7500 人受惠，  
<https://www.ettoday.net/news/20131008/279708.htm>，最後瀏覽日期 2020/7/20。

全聯會認為，依律師法規定，律師是「執行職務」，並非勞基法第 2 條所稱「從事工作並獲致工資之勞工」。律師以其專業、知識及能力獨立完成職務，其工作不受雇主之指揮監督，應非屬民法上之僱傭關係，而較類似於委任關係。並認為律師事務所之律師其勞動條件多較勞動基準法規定為優，若適用勞基法，事務所勢必降低渠等之勞動條件，以為因應。劉志鵬律師表示，律師與事務所間縱屬含有僱傭性質的混合性契約，但依最高法院見解，該契約仍被視為僱傭契約，建議將此情況納入考量。黃程貫教授則建議，未來公告適用之對象應以「受僱律師」為宜。

王能君副教授表示，日本的律師與事務所間之關係呈多樣性，包括能否獨立接案及所得的分配等約定均有不同，因此日本對於律師是否為勞工，係以對雇主是否具有專屬性、對雇主指示的工作有無拒絕之自由及工作場所之約束性來判斷。雖然多數日本的律師不被認為是勞基法上所稱之勞工。但仍有文獻提到，律師雖然在勞務遂行本身並沒有受到具體的指揮命令，而是獨立提供勞務的場合，但其職務的內容及職務的質與量仍受雇主指揮命令而提供勞務並取得報酬，屬勞基法所稱之勞工。因此，仍有少數個案被視為勞工。如欲指定「受僱律師」適用勞基法，對於律師是否為受僱身分，仍須就個案判斷。

林佳和副教授表示，以德國為例，受僱律師是常見的，且有勞基法的適用。受僱律師現行勞動條件是否優於勞基法規定，無法一概而論。但 2010 年的「律師勞動權座談會」會中多數律師認為適用勞基法對他們有利，並強烈主張應受該法保障。陳金泉律師亦表示，於 2009 年起曾在律師職前訓練所授課，並對參訓的準律師進行簡單的調查，絕大多數準律師表示，希望將來進入律師事務所服務能夠受到勞基法保障。

北律認為，基於受僱者應受勞基法保障的原則，勞基法有關薪資及職災補償等規定，均可加強對受僱律師的保障，受僱律師納入勞基法適用應無疑義。林佳和副教授認為，各行各業適用勞基法時均有困難，其勞雇間也都需要信賴

作為基礎，並受專業紀律的規範。又勞基法第 24 條加班費之規定雖然較為僵化，但不應以這些適用上的問題，就將受僱律師排除適用。郭玲惠教授亦認為，窒礙難行理由已不存在，基於平等原則，及現今實況發展，建議將受僱律師納入適用勞基法。

法務部表示，有關受僱律師納入勞基法適用一案，尊重勞委會的決定。在不影響訴訟當事人權益之前提下，樂觀其成。勞委會表示，勞基法之適用是以具有僱傭關係為前提。各行各業經營者都會顧慮納入勞基法適用後，使原本非僱傭關係者變成僱傭關係。將來受僱律師如納入勞基法適用，有關僱傭關係之認定，勞委會將盡全力協助釐清。

## 2. 受僱律師之工作時間與加班費

全聯會認為，律師在法院及檢察署執行職務時，其工時之支配權在法官及檢察官，並非雇主所能決定。北律亦認為，律師為配合法院作業，有時必須連續長時間工作，其工作時間有無休息及工時是否超過勞基法所定上限，均非雇主或律師所能掌握。雖有勞基法第 84-1 條的彈性工時規定，但其彈性是否足以涵蓋律師之工作所需仍待商榷。

陳金泉律師表示，一般律師事務所給付受僱律師之工資應不至於太苛刻，但勞委會如堅持加班費只能外加不能內含，事務所或許將以降低本薪，再外加加班費後仍得相同數額之方式，作為因應。此外，勞基法第 30 條第 5 項規定的出勤紀錄保存義務，因律師工作特性，經常於事務所外工作，其工作時間恐不易紀錄。

劉志鵬律師表示，據悉台北地區的律師事務所多比照勞基法運作，尤其是休假及勞退方面，而適用勞基法最困難的仍是工時問題，及因工時無法掌握而衍生出來的加班費不易計算等。實言之，各行各業適用勞基法均有其障礙，如受僱律師適用勞基法是勞委會勢在必行的政策。當務之急應該是在納入適用的前提下，思考將會面臨什麼問題及如何解決。

王能君副教授、林佳和副教授、郭玲惠教授皆認為，有關工時問題，可透過指定受僱律師為勞基法第 84-1 條適用者為處理方式。但郭教授認為納入勞基法第 84-1 條時，不宜再單獨排除第 49 條。因第 49 條女性夜間工作之限制，違反 CEDAW 第 11 條第 2 項，國家應使雇主提供對於懷孕勞工之工作及健康保障，未來建議修正該條文。且退萬步言，第 84-1 條所稱不損及勞工健康及福祉，應提及懷孕期間女性工作及健康保障措施，以及一般無分男女性勞工夜間工作之保障。

勞委會表示，有關勞基法第 84-1 條所稱的「另行約定」範圍，可針對行業特性分別訂定工作時間審核參考指引。以勞基法第 84-1 條再輔以同法第 32 條第 3 項突發事件規定，大致可解決受僱律師適用勞基法的工時問題。另外，郭教授所提勞基法違反 CEDAW 規範，經查該規範認為母性應受保護並有相關規定。惟若未來修法，勞基法第 49 條應不分性別，規範所有夜間工作者。

陳金泉律師表示，勞基法對妊娠或哺乳期間女性夜間工作的限制甚為嚴格，連「突發狀況」都無法排除限制，且所謂「複代理」並不適用於刑事案件。全聯會亦表示，因律師的工作時間完全無法掌握，故女性受僱律師妊娠或哺乳期間夜間工作的限制，在實務上仍難以突破。

### 3. 終止受僱律師勞動契約之條件

全聯會認為，律師、雇主及委任人間是特殊之委任關係，具高度信賴性，如缺乏信任，應允其可隨時解任，以維護當事人權益。但如納入勞基法適用，將受限於該法之勞動契約終止規定，即便對律師信心動搖，仍無法終止勞動契約。北律亦認為，受僱律師適用勞基法後，除有該法第 11 條所列事由，雇主不得解僱之。但律師為高度信賴性工作，如發生互相無法信賴情事，縱勞基法第 11 條訂有「工作確不能勝任」的規定可以引用，但「不能勝任工作」終屬主觀判斷，能否據以終止勞動契約仍有疑義。

黃程貫教授認為，受僱律師適用勞基法最大的困難仍在工時問題及終止勞

動契約可能性。有關終止契約的可能性，非僅限於勞基法第 11、12 條規定，尚有民法第 489 條可引用，如事務所與受僱律師間之信賴關係已喪失，應可構成民法第 489 條之「重大事由」，如果這個部分可以解決，其他應無太大的適用問題。

但全聯會認為有關民法第 489 條，因尚無相關判例，是否能解決解僱問題，仍有待商榷。因信賴關係動搖是否符合勞基法第 11 條之要件應先釐清，若此疑義可獲共識，適用上較無問題。北律亦認為，勞基法是特別法，於終止契約事項，似應優先適用其相關規定。如民法第 489 條可引用於終止勞動契約，將對勞雇關係的穩定性產生動搖。建議勞基法對於獨立性較高的工作者，如律師、醫師及事業單位的高階管理人員等之終止勞動契約條件，另訂適當的規範，即可解決解僱相關問題。

勞委會表示，凡受僱提供勞務，勞雇間就有信任關係的存在，而不僅限於專門技術人員或律師。有關解僱可能性問題，在實務上如果發生信任關係喪失致勞動契約無法繼續的情形，勞基法第 11、12 條並非完全無法引用。

綜上討論，勞委會認為，對於受僱律師適用勞基法已獲初步共識，有關法令適用上之相關問題可尋求適法之方式處理，後續確定指定適用勞基法時，會提前公告以給予適當之緩衝期，並在適用前盡力協助全聯會和各律師公會進行宣導。

筆者淺見亦認為，受僱律師應納入勞基法保障，受僱律師符合勞基法定義之勞工，各行各業之勞雇間也都需要信賴關係，此非不適用之理由。且有的勞動法令只適用於勞基法之勞工，不應將受僱律師排除在外。即便有受僱律師自願以工時換取工作經驗快速累積，也可使其有勞退、職災補償等保障。而對於顯然受到不合理待遇之受僱律師，勞基法也可保障其能依法有據爭取權益。

## （二）法律服務業僱用之律師適用勞基法第 84-1 條工作者之討論

經前述受僱律師適用勞基法之工時問題的討論，認為可以勞基法第 84-1 條

來解決，遂全聯會函請勞委會核定「法律服務業僱用之律師」為勞基法第 84-1 條之工作者<sup>242</sup>，勞委會將其提送勞動基準諮詢會會議進行討論<sup>243</sup>。

全聯會表示，法律服務業所僱用之律師，因有高度之專業性，執行職務時須配合當事人、法院或檢調單位之時間，無法適用勞基法第 30、32、36、37、49 條等規定，該等工作人員現行之工作時間、工作性質及申請核定之理由，如下表所示：

表 4-3 全聯會申請法律服務業僱用之律師核定勞基法第 84-1 條工作者之理由

項目	說明
申請核定對象	法律服務業僱用之律師
工作時間	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 無固定之上、下班時間。</li> <li>2. 為達當事人之委任目的及履行律師法第 23 條「律師於接受當事人之委託、法院之指定或政府機關之囑託辦理法律事務後，應探究案情，搜求證據。」及同法第 27 條第 1 項「律師在法庭或偵查中執行職務時，應遵守法庭或偵查之秩序。」等法定職責，律師須視個案之需求，調整工作時間，必要時徹夜工作或於例假日工作，均為常見之情形。</li> </ol>
工作性質	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 律師以在野法曹身分，一方面與法官、檢察官共同合作維護正義，另一方面則監督制衡法官、檢察官公權力之行使，以維護基本人權。其本於自主、自治、自律的原則」敦促自我提升專業能力，以提升法律服務品質，實現社會正義。</li> <li>2. 律師經由現代教育或訓練之培養過程獲得特殊學識或技能，且其所從事之業務，與公共利益或人民之生命、身心健康、財產等權利有密切關係。凡經專門職業及技術人員高等考試律師考試合格並完成律師訓練或通過檢覈者，方得執行律師業務並負責其成敗，爰法律服務業僱用之律師洵屬「責任制專業人員」。</li> <li>3. 以律師之工作特性觀之，多採責任制，其工作時間依據業務需求，常有突然增加高額工作時數之情形，諸如：配合國際業務工作，或偵查期間至地檢署、調查局或警察局等司法單位陪訊，或至其他縣市處理委任事務，或因當事人委託辦理突發事件、緊急事務等。</li> </ol>

<sup>242</sup> 律師公會全國聯合會民國 102 年 12 月 5 日(102)律聯字第 102260 號函。

<sup>243</sup> 行政院勞工委員會民國 102 年 12 月 17 日勞動 2 字第 1020034519 號函。

申請核定理由	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 如律師適用勞動基準法，其為完成當事人委託之工作，極易違反該法有關工時規定，顯然無法契合律師執行業務之需求，亦無法隨時因應處理當事人之緊急狀況，對於我國律師就涉外案件提供專業服務，亦有不利影響。</li> <li>2. 以受聘律師執行偵查期間之辯護工作為例，陪訊時間達10小時以上者，並非罕見，偵查期間之辯護極易違反勞動基準法有關工時之規範。如法律服務業僱用之律師依該法工時規範執行，當事人可能根本無法委任辯護人，其辯護權將受到嚴重妨礙，亦使我國法制設置律師以保障人權之立法意旨不達。換言之，律師事務所指派受聘律師負責偵查辯護，受聘律師如超過勞動基準法所訂工時規定，勞工主管機關得依法處罰，此無非陷律師事務所於保障當事人權益、確導勞動基準法之兩難，實有礙當事人之權益。</li> <li>3. 又法律服務業所僱用負責事業經營管理工作及法務人員，業經勞委會於87年3月4日以(87)台勞動二字第008724號函指定為勞動基準法第84條之1之工作者在案，而律師更屬以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之「責任制專業人員」。爰懇請核定法律服務業僱用之律師為勞動基準法第84條之1之工作者，由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事宜，以符律師執行業務之實際需求，方能確實發揮在野法曹實現社會正義之職能。</li> </ol>
--------	---

資料來源：勞動基準諮詢委員會第33次委員會議

根據上述理由，勞委會認為，法律服務業僱用之律師為勞基法第84-1條第1項第1款之責任制專業人員。受當事人委任執行職務時須配合當事人、法院或檢調單位，常有出勤時間不可預期且需延長工時之情事，於適用勞基法第30、32、36、37、49條時，有窒礙難行之處，故核定該等工作人員為勞基法第84-1條之工作者。

既經勞委會討論認為律師事務所之受僱律師只要指定為勞基法第84-1條之工作者，便無適用勞基法窒礙難行的理由了。下文將說明受僱律師因適用勞基法，所受之勞動保障，以及目前受僱律師適用勞基法之情形。

### 第三節 受僱律師勞動權益之保障

#### 一、 勞動基準法勞工之保障

律師事務所之受僱律師納入勞基法適用對象，除了享有勞基法的保障外，還受到勞工保險條例、勞工退休金條例、職業災害勞工保護法、職業安全衛生法、性別工作平等法、就業保險法、就業服務法、大量解僱勞工保護法等只有「勞工」才適用之勞動法令的保障。

勞動契約為規範勞工與雇主間權利義務的契約，契約自由是私法自治的重要原則，然因勞資地位不對等，故須勞基法對勞資關係行公法之監督，遂勞基法強制規定成為勞動契約的基本內容。但在勞基法中，符合勞基法第 84-1 條規定之工作者，可以不受勞基法第 30、32、36、37、49 條關於工時限制的規定。

然並非只要經勞動部核定公告為勞基法第 84-1 條工作者，即可不受工時限制，還須符合相關要件，故不是每間律師事務所之受僱律師都可與雇主另行約定工時。下文參考陳金泉律師之受僱律師適用勞基法宣導講義<sup>244</sup>，先就我國現行與受僱律師勞動保障較為相關之法規，擇要說明。再說明勞基法第 84-1 條之適用規定，以及其工時規定不同之處。

#### (一) 勞動契約

##### 1. 終止保護

受僱律師適用勞基法前後的最重要差異，在於終止保護。在適用勞基法前，依民法僱傭契約章節，原則上可說是「自由僱用、自由解僱（free to hire, free to fire）」，解僱「受僱律師」無需理由、無需預告、更無需給付資遣費。但適用勞基法後受僱律師獲得法定終止制度之保障，終止勞動契約必須有勞基法之法定終止事由。然而，除勞基法外，是否完全排除依民法規定終止勞動契約之可能性？

勞基法未規定者，仍可適用民法之規定。參照最高法院 86 年度台上字第

<sup>244</sup> 同註 230。



3333 號民事判決要旨：「勞基法第一條固揭明該法係明定勞動條件之最低標準，然所謂勞動條件在不同法律層次中均有其存在，在民法債篇僱傭乙節之意義，乃指僱傭契約當事人對勞務給付與報酬之約定。勞基法施行後，該法未規定者，仍適用其他法律之規定。準此，有關勞基法未規定者，仍應適用民法債篇之規定。民法第 484 條第 1 項後段規定受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務，是謂勞務供給之專屬性。蓋勞務之供給因人而異，若使第三人代服勞務，則往往難達契約之目的，故非經僱用人之同意，不得使第三人代服之。違反此項規定者，依同條第 2 項，僱用人得終止契約。又勞基法並未就勞工違反勞務給付專屬性之事由加以規定，故勞工未經雇主同意，使第三人代服勞務者，仍應適用民法第 484 條第 1 項、第 2 項規定，雇主無須預告，得隨時終止僱傭契約。」另，臺灣澎湖地方法院 96 年度勞訴字第 1 號民事判決與之判決要旨相同，且上訴臺灣高等法院高雄分院 97 年度勞上字第 1 號民事判決、最高法院 97 年度台上字第 2398 號民事裁定維持。

又參照臺灣澎湖地方法院 89 年度訴字第 7 號民事判決要旨：「有關雇主終止勞傭契約之依據，除勞基法第 12 條所列舉部分事項外，雇主非不得回歸民法第 489 條第 1 項之概括規定，以重大事由之發生為據，終止僱傭契約。另勞基法保障之最低勞動條件，係就勞動契約、工作規則、團體協約等作為主要規範對象，至於刑法褫奪公權後喪失公務員資格之規定，係勞基法以外之法律特別規定，並非勞基法所預期之規範對象，亦非勞基法所保障最低勞動條件之內容所在，自不發生刑法與勞基法規範目的抵觸之問題。因此，在僱傭契約當中，倘受雇人之主給付義務為依法令從事公務，而受雇人又受有褫奪公權之宣告，此時即應循刑法之規範目的，認為係可歸責於受雇人之事由，致受雇人不適於繼續給付勞務獲取報酬，僱傭契約有難以繼續存在之重大事由發生，雇主得依據民法第 489 條第 1 項規定，終止僱傭契約。」

此外，黃程貫教授亦指出勞基法第 11 條採「非有…雇主不得」完全列舉之

立法方式，但同法第 12 條則採「勞工有左列情事之一者，雇主得…」立法方式，顯然後者並非完全列舉式規定，故在無勞基法第 12 條規定之各款情事時，若有民法第 489 條之重大事由，則仍得終止勞動契約<sup>245</sup>。

綜上，受僱律師適用勞基法後，原則上雇主得依勞基法第 11 條和第 12 條的理由終止勞動契約，但若為勞基法所未規定之情事，仍可適用民法債篇僱傭乙節的規定，即無須預告，亦無須給予資遣費。而以勞基法第 11 條為之「資遣解僱」及第 12 條為之「懲戒解僱」，均須遵守「明確性<sup>246</sup>、一致性<sup>247</sup>、最後手段性<sup>248</sup>」原則。且雇主依勞基法第 11 條終止勞動契約者，得依同法第 16、17 條規定，按勞工的年資預告勞工終止勞動契約，並發給資遣費。

而前述受僱律師納入勞基法之討論，全聯會提及是否得以當事人與受僱律師信賴關係動搖為由解僱，筆者淺見認為，不符合解僱「最後手段性」原則，即便當事人解除與受僱律師委任關係，雇主仍得以安排其他工作。至於北律提及是否得以雇主與受僱律師互相無法信賴為由解僱，筆者由司法判決觀之，信賴關係不復存在多是由其他因素如工作不能勝任等，所導致的結果，並非解僱原因。所謂信賴關係動搖、不復存在只是檢視有無符合解僱最後手段原則的標準之一。故此兩者所提之終止契約事由，應仍優先適用勞基法之勞動契約終止保護。

另外，依勞動事件法第 49 條規定，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，可獲得法院核發命雇主繼續僱用給付工資之裁定。總而言之，主持律師不得再任意解僱受僱律師，對

<sup>245</sup> 黃程貫，《勞動法》，台北：空大，2001，修訂再版，頁 492。

<sup>246</sup> 雇主解僱員工時有義務明確表示解僱事由，若未明確說明者，構成非法解僱，解僱不生法律效力。（臺灣高等法院 107 年度勞上字第 69 號民事判決參照）

<sup>247</sup> 雇主不得隨意改列其解僱事由，亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張。（最高法院 101 年度台上字第 366 號民事判決、最高法院 95 年度台上字第 2720 號民事判決參照）

<sup>248</sup> 雇主資遣勞工，必以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則為限，始得為之。倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之。（最高法院 106 年度台上字第 2648 號民事判決參照）

於「不能勝任工作」的受僱律師，應落實績效改善計劃(Performance Improvement Project)，以符合合法的解僱程序。

## 2. 最低服務年限

為降低人才流動和確保訓練成本回收，部分律師事務所會與受僱律師簽「最低服務年限約款」。過去勞基法對勞動契約中服務年限及違約賠償之約定，未有規定時，依勞委會函釋表示回歸民法規定<sup>249</sup>，故須透過訴訟才能判斷約定是否有效。而後為避免約定過於浮濫，有損勞工權益，勞基法在 2015 年 12 月 16 日公布增訂第 15-1 條有關最低服務年限之規定。

依勞基法第 15-1 條規定，「最低服務年限約款」須要具備「必要性」和「合理性」，否則無效。判斷必要性的標準有二，其一為由雇主負擔培訓費用，提供勞工專業技術培訓；其二為提供勞工合理補償，如簽約金。未符合兩個標準之一，約定會被認為沒有必要性而無效。判斷合理性的標準為，綜合考量培訓期成本、替代人力可行性，以及補償額度。若約定欠缺合理性，依法約定也不生效力。

又參照臺灣高等法院臺中分院 106 年度重上字第 201 號民事判決意旨：「修法僅是司法實務見解及學說之明文化，系爭工作契約雖簽訂於上述修法前，適用之法理仍大致相同」。以及「雇主因應其企業文化、個人理念、產業趨勢、客戶個案需求等，為使勞工之工作表現符合其要求，勢必仍須對勞工適時給予監督、指導，此乃企業為維持其運作所不可或缺，亦為主管工作之核心本質，縱勞工於此一過程中，可相當程度累積其經驗、專業技能，亦屬勞工因服務於該職位必然附隨之成長，不能認為屬雇主特別施以之專業訓練，使雇主可不額外支出訓練成本之狀況下，有權片面拘束勞工需服務滿一定年限，嚴重抵觸勞基法第 14、15 條所賦予勞工之終止權。」意即就算是在增訂勞基法第 15-1 條前就已簽訂工作契約，還是得受相同法理的限制，且雇主縱然提供培訓課程，但

<sup>249</sup> 行政院勞工委員會民國 98 年 04 月 08 日勞資 2 字第 0980125392 號函釋。

若培訓內容只是一般的監督指導並未額外支出成本，尚不具備雇主與員工約定最低服務年限保障的必要。

另外，縱使「最低服務年限約款」有效，但若勞動契約在「最低服務年限約款」期限屆滿前終止的原因，是因為不可歸責於勞工的事由，如雇主依據勞基法第 11 條資遣勞工，或勞工依同法第 14 條行使「被迫離職」的權利，勞工都不需負擔違約責任<sup>250</sup>。且有判決指出縱然約定員工「自請離職」會構成違約，但判斷上不會拘泥於契約文字，而是以契約提前終止是否可歸責於員工為斷<sup>251</sup>。而即便法院認為約款有效，勞工須賠償雇主訓練費用或給付違約金，但勞工仍可舉證說明違約金過高或已為雇主工作履約一段時間，法院可依據民法 251、252 條所賦予的權限來調整賠償金額。

綜上，受僱律師即便於勞基法第 15-1 條修法前就已簽「最低服務年限約款」，仍以約款的「必要性」及「合理性」作為約定是否有效的判斷標準。如果只是由事務所之主持律師或資深律師帶著受僱律師開庭、與客戶開會或指導其修改訴狀，未有額外支出訓練成本，且並未給予受僱律師簽約金作為換取最低服務年限要求的合理補償，受僱律師之經驗和專業技能累積，只能視為服務於該職位必然附隨之成長，故最低服務年限之約定不具必要性，約定應屬無效。

## （二） 基本保障

### 1. 勞工保險(下稱：勞保)

勞保為在職保險，每月繳納保險費，即可享有相關保險給付。勞保給付分為普通事故保險及職業災害保險，前者包含生育、傷病、失能、老年、死亡等五種給付。後者包括傷病、醫療、失能及死亡(含失蹤津貼)等四種給付。雇主按「勞工保險投保薪資分級表」為勞工投保，普通事故保險費，2020 年費率為 10%，保費由投保單位負擔 70%、被保險人 20%、政府 10%；職業災害保險費，費率依投保單位行業別而定，保費由投保單位全額負擔。

<sup>250</sup> 勞基法第 15 條之 1 第 4 項。

<sup>251</sup> 最高法院 104 年度台上字第 2478 號民事判決參照。

受僱律師雖適用勞基法，但個人事務所只能以負責人「個人」名義為投保單位，合夥型事務所得以「事務所」名稱作為投保單位。然不論個人或合夥事務所僱用勞工人數多少，皆非強制投保單位，係以自願加保的規定辦理。且從未僱用員工之一人律師事務所不得成立投保單位單獨為其個人辦理加保。

依 2003 年勞委會函釋表示<sup>252</sup>：「查專門技術人員如律師、會計師等因執行職務需要設置之事務所，因非權利義務之主體，自不能為勞工保險條例第 6 條所定之投保單位，其所僱員工參加勞工保險仍應以該專門技術人員本人名義為投保單位辦理加保。」故律師事務所不論是個人或合夥事務所，僱用多少位勞工，因都非勞保條例第 6 條所稱之「公司、行號」，固均非「強制投保單位」。從而律師事務所未為勞工加保勞保，亦無勞保條例第 72 條損賠規定之適用。目前律師事務所投保勞保都是引據勞保條例第 8 條「自願加保」規定辦理，包含實際執行律師職務之雇主，均得為被保險人，且依同條第 2 項，雖自願加保，但一經加保後即不得任意退保。

現律師事務所加保勞保的方式為依據 2010 年勞委會函釋規定<sup>253</sup>，個人事務所只能以負責人「個人」名義為投保單位，於個人姓名之外得加「律師」二字，但無法載明「事務所」名稱，其形式略如「000 律師」方式；合夥事務所則得向勞保局提具證明後申請以事務所為投保單位名稱，但仍須以括弧方式加列合夥代表人姓名，例如：「00 法律事務所（000 律師）」字樣。勞委會上揭函釋只准許合夥型事務所得以「事務所」名稱作為投保單位，但於個人事務所就不允許，實為無正當理由之差別對待。

此外，一人律師事務所無法加保勞保。依 2002 年勞委會函釋表示<sup>254</sup>，依勞保條例第 8 條第 3 項規定「第一項第三款規定之雇主，應與其受僱員工，以同一投保單位參加勞工保險。」意即雇主必須與「受僱員工」一同加保，故若無

<sup>252</sup> 行政院勞工委員會民國 92 年 5 月 19 日勞保 2 字第 0920023259 號令。

<sup>253</sup> 行政院勞工委員會民國 99 年 7 月 21 日勞保 2 字第 0990140256 號令。

<sup>254</sup> 行政院勞工委員會 91 年 12 月 12 日勞保 2 字第 0910062724 號令。

僱用任何員工，就無法成立投保單位為自己加保。此時只能以自營作業者之身分透過職業工會加保勞保。國內有不少一人執業之律師事務所，並未僱用員工，但查國內目前並無任何律師職業工會，所以個人執業律師目前無任何合法方法加保勞保。而若以掛名投保（俗稱：寄保）者，依勞保條例第 24 條規定「投保單位故意為不合本條例規定之人員辦理參加保險手續，領取保險給付者，保險人應依法追還；並取消該被保險人之資格。」，一旦發生保險事故還是無法獲得勞保保障。

綜上，受僱律師雖適用勞基法，但不論個人或合夥事務所僱用多少勞工，皆非勞保強制投保單位，且從未僱用員工之一人律師事務所不得單獨為其個人加保勞保，目前又尚無任何律師職業工會可以供其合法加保。對此，陳金泉律師認為勞保局應將專門技術人員因執行職務需要設置之事務所，納入勞工保險條例第 6 條之投保單位，若因相關裁罰和賠償，而要確認權利義務的主體，即確認律師事務所之雇主應無困難，且應比照該條強制投保之規定，以保障受僱律師之勞動權益。另，未來全律會可協助律師成立律師職業工會，讓為數眾多之個人執業律師亦可以合法加保勞保。

## 2. 職業災害保險(下稱：職災保險)

受僱律師適用勞基法後，如遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依勞基法第 59 條規定予以補償。且如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。

我國現職業災害保險非單獨保險，職災保費於勞保中另計，並由雇主全額負擔，故雇主無法單獨為勞工投保職災保險。即雇主如未替勞工投保勞保，即無法替勞工投保職災保險。又由前述可知，律師事務所皆非強制投保單位，故若事務所未自願加保勞保，受僱律師就沒有投保職災保險，即無法請領傷病、醫療、失能及死亡(含失蹤津貼)等四種給付。但仍可依「職業災害勞工保護法」第 6 條規定，未加勞保的受僱勞工遇職災，可按最低投保薪資申請失能補

助和死亡補助，並扣除雇主依勞基法第 59 條補償金額。

現勞動部正在推動「勞工職業災害保險法」草案<sup>255</sup>，規劃將職業災害保險相關規定自「勞工保險條例」抽離單獨立法，並整合「職業災害勞工保護法」，建立包含職災預防、補償及重建之職災保障制度。未來只要受僱於登記有案事業單位勞工，不論僱用人數，全部納入保障範圍，且其保險效力自到職日起算，雇主若未依規定申報加保，嗣後發生職災事故，勞工仍得請領保險給付。未來「勞工職業災害保險法」若通過，即便雇主未為受僱律師投保勞保，仍須為其投保勞工職業災害保險。

### 3. 就業保險(下稱：就保)

已辦理商業登記或於稅捐機關設籍課稅者且僱用員工 1 人以上之事業單位，即為就業保險的「強制投保單位」。若律師事務所為受僱律師參加勞保即同時取得就業保險被保險人身分，但如果事務所不願為受僱律師加保勞保，仍應為受僱律師申報參加就業保險。2020 年就業保險費率為 1%，按被保險人當月之月投保薪資 1%計收，由投保單位負擔 70%，被保險人 20%，政府 10%。

就業保險目的在保障勞工無工作收入一定期間之基本生活。就業保險提供 5 種保險給付：「失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼、育嬰留職停薪津貼、失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助」。並於就業保險法第 11 條規定各種保險給付之請領條件。

若雇主未依照規定於勞工到職當日申報加保，而使勞工因為雇主未依法投保而導致無法申請到相關給付，勞工可向雇主請求賠償，在正常投保情況下所能領取的金額，且勞保局可處以雇主繳保費之 10 倍罰鍰。

### 4. 勞工退休金(下稱：勞退)

依勞退條例第 7 條規定，受僱律師未適用勞基法以前，為自願提繳的對象；而受僱律師適用勞基法以後，不論律師事務所僱用人數多少，為「強制提

<sup>255</sup> 勞動部，勞動部預告《勞工職業災害保險法》草案。

<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/39964/>，最後瀏覽日期 2020/7/20。

繳對象」。雇主應依「勞工退休金月提繳工資分級表」按月提繳不低於勞工每月工資 6% 至勞保局設立之勞工退休金個人專戶，且不得由勞工工資扣除。

而勞退月提繳工資與勞保月投保工資的內涵相同，是以勞基法第 2 條第 3 款所規定的工資為準：「勞工因工作而獲得之報酬」，具有「勞務對價性」及「給與經常性」<sup>256</sup>，原則上都應列入，並以「全薪申報」提繳勞退。例如加班費、每月發給的久任獎金、職務津貼等都應列入月提繳工資申報。考績獎金、年終獎金、中秋、端午等三節獎金，因屬非經常性給與，且給付具勉勵或恩惠性質的給與，可不列入。

但如果雇主已在勞動契約、工作規則或團體協約中明訂規範，例如「保障年薪 14 個月」、「固定發放三節獎金」等，不論給付名目為何，都不能解釋為恩惠性給與，屬「經常性給與」<sup>257</sup>，應列入月提繳工資。而績效獎金是否為工資，有不同的見解。但有多則行政法院判決<sup>258</sup>，就判斷是否為工資之「勞務對價性」要件，認為「只要與勞務有關」即應認具有「勞務對價性」，而非必須「完全與勞工之工作等價」，有利勞工權利之保護。

雇主若未依規定申報勞工的勞退月提繳工資，勞工可向勞保局檢舉，勞保局可依勞退條例第 53 條規定，按投保單位短報保險費金額，處以同額罰鍰，並限期命令雇主繳納欠繳之退休金，逾期不繳納者，依法移送行政執行。或勞工可依勞退條例第 31 條規定向雇主請求損害賠償，如果勞工尚不符合請領勞退條件，可請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀<sup>259</sup>。此外，勞保局還會依勞退條例第 53-1 條規定，公布違反規定之事業單位或事業主名稱、負責人姓名等。

綜上，律師事務所之雇主不論僱用員工多少，都須為受僱律師按月提繳

<sup>256</sup> 最高法院 100 年度台上字第 801 號民事判決參照。

<sup>257</sup> 「經常性給與」：非臨時起意且非與工作無關之給與（參照行政院勞工委員會民國 85 年 2 月 10 日（85）台勞動二字第 103252 號函）

<sup>258</sup> 臺北高等行政法院 107 年度簡上字第 141 號裁定、最高行政法院 105 年度裁字第 932 號裁定參照。

<sup>259</sup> 最高法院 101 年度台上字第 1602 號民事判決參照。



不低於勞工每月工資 6% 之勞工退休金，且月提繳工資之範圍應包含受僱律師自接案件分成部分，蓋因多數自接案件，大部分報酬仍歸事務所收取；小部分分成事實上是受僱律師承辦案件服勞務所得，具有勞務對價性也。此外，有些主持律師會於人力銀行或社群網路徵才表示，「保障」年薪多少個月，也應計入工資。且雇主應依受僱律師之薪資變動申報調整勞退，若未依規定提繳，被公布事務所名稱和主持律師的姓名，恐影響事務所形象。

### (三) 工資給付項目

依勞動事件法第 37 條：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」即勞工只需證明金錢給付是由雇主於勞工在職期間撥付，就會被推定為「工資」。對勞工而言，提出薪資轉帳證明不是難事，但若雇主未在薪資單記載工資各項目計算方式明細，「工資」舉證責任則在雇主。

因此，若雇主無法舉出反證證明勞資爭執之某項給付非屬「工資」，影響所及甚廣，舉凡加班費基數（勞基法第 24 條）、勞工退休金（勞基法第 55 條、勞退金條例第 14 條）及勞健保申報級距（勞保條例第 13 條、全民健保法第 20 條）、資遣費（勞基法第 17 條、勞退金條例第 12 條）、職業災害補償之原領工資及平均工資等（勞基法第 59 條）、競業禁止補償金之平均工資（勞基法施行細則第 7-3 條）、工資優先受償權與墊償範圍（勞基法第 28 條）等金額將大幅提升。

且依法勞基法第 23 條規定，雇主本就有義務提供薪資明細給勞工，並置備工資清冊保存 5 年。薪資明細應包含 4 大項目<sup>260</sup>：「一、勞雇雙方約定的工資總額。二、工資各項目之給付金額：包括本薪、獎金、津貼、延時工資等勞工因提供勞務獲得之報酬均屬之。三、依法令之規定或勞雇雙方另有約定，得扣除

<sup>260</sup> 勞動部，勞動基準法第 23 條新規定，雇主應提供工資各項目計算方式明細給勞工，「各項目」應該要包括哪些項目？雇主要如何提供？

<https://www.mol.gov.tw/service/19851/19852/19860/30894/>，最後瀏覽日期 2020/7/20。

項目之金額，如勞工應負擔之勞工保險、就業保險及全民健康保險費、勞工自願提繳之退休金、職工福利金、依執行行政法院或行政執行機關之執行命令所為之扣押，以及勞雇雙方約定得扣除之項目，如雇主代轉帳之勞工個人自行參加之團體保險費用。四、實際發給之金額。」且為避免爭議，雇主在勞動契約和工作規則中就應與勞工約定工資及非工資給付項目，再明確記載於薪資明細是否屬於工資。

綜上，由於勞動事件法的實施，「工資」認定的舉證責任反轉，改由雇主負擔。可能有部分律師事務所沒有這麼在意薪資單的內容，然未來若有勞資爭議或職災發生時，凡給付給受僱律師的項目，如三節獎金、勝訴獎金等可能會被列入工資，計算加班費、資遣費和職災補償等。

#### （四） 出勤及加班費

##### 1. 出勤紀錄

勞動事件法第 38 條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」即只要出勤紀錄顯示勞工工時超過正常工時，依工時推定效力會被認為「延長工時」。雇主若否認指派工作使勞工加班，或雇主抗辯勞工到勤至刷退的時間有含休息時間，舉證責任都在雇主。故為預防延長工時之爭議，每日異常出勤紀錄雇主應即時會同勞工更正，以及落實工作規則對於加班申請指派程序。

依勞基法第 30 條規定，雇主本有義務逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，並置備出勤記錄保存 5 年。受僱律師的工作需經常往返客戶或法院之間，且下班後仍可能受到雇主指派臨時交辦事項。依 2017 年勞動部修定「勞工在事業場所外工作時間指導原則」<sup>261</sup>規定，受僱律師在外工作可以通訊軟體、手機打卡等可供稽核出勤紀錄之工具，且應提出書面記錄，以供勞動檢查。此外，受僱律師在約定之正常工時結束後，雇主以通訊軟體、電話或其他方式使其工作，

<sup>261</sup> 勞動部民國 106 年 11 月 30 日勞動條三字第 1060132271 號函修正。

受僱律師可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，雇主應即時補登工作時間紀錄。

## 2. 工作時間

### (1) 工作時間之認定

由於勞基法對「工作時間」之定義並無明文規定。依「勞工在事業場所外工作時間指導原則」第2條第2項：「工作時間(正常工作時間和延長工作時間)，指勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間。」包含勞工在雇主明示或默示下提供勞務之時間。

又參照臺灣最高法院104年度重勞上更(一)字第7號民事判決(最高法院106年度台上字第2044號民事判決裁定維持)指出，學者參酌德國學說及我國實務見解，除實際從事工作的時間外，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為「備勤時間」、「待命時間」、「候傳時間」和「休息時間」。並認定「備勤時間、待命時間」為勞基法第4章之「工作時間」，而「候傳時間、休息時間」則非工作時間。根據該判決以及王惠玲副教授發表之〈「工作時間」概念之探討〉<sup>262</sup>，分述說明如下。

備勤時間：「勞動者雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以備隨時提供勞務；主要以工作內容具有斷續性質之服務業人員，例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提供勞務極相接近，應認定為工作時間。」

待命時間：「勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，並無須勞工實際提供勞

<sup>262</sup> 王惠玲，〈「工作時間」概念之探討〉，《萬國法律》，1998年04月號，98期，頁3-4。

務，因此基本上並無必要限制其活動。且其履行之勞務性質應與勞動契約約定之勞務給付不同，例如值日、夜。由於在此勞工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，我國學說及實務見解多認為屬於工作時間。」

候傳時間：「勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之 on-call。因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。」

休息時間：「勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資等語。」

若根據上述之工作時間認定標準，雇主若未限制受僱律師停留於特定地點，僅要求下班時間手機不得關機，以便必要時接受雇主指派夜間陪偵或回覆客戶問題等工作，較偏向候傳時間，如果該段時間無勞務發生就不計入工時。但一旦有實際提供勞務，仍需計入工作時間給予加班費。故為避免爭議，主持律師應明確向受僱律師表明下班時間是否須立即執行臨時交辦事項或回覆客戶訊息。

此外，目前律師公會之在職進修課程多安排在平日晚上或假日，現受僱律師如欲參加進修課程，是否需要用自己的休假，由受僱律師與雇主自行議定之。但因律師法修法後，在職進修為「必修課程」否則會影響執業資格，過去臺大醫院迫員工「自假上課」，被台北市勞動局認定違法，認為法規要求係屬雇主強制參加，時數應計入工作時間。若是勞工未能於當年度工作時間內完成或

是僅可利用休息時間完成時，可申請延長工時工資或補休<sup>263</sup>。

## (2) 出差之工作時間認定

出差時之交通時間是否列入工作時間計算?依 1989 年勞委會函釋：「勞工奉派出差或受訓，乘車往返時間，是否屬工作時間，法無明文規定。」<sup>264</sup>，意即由勞雇雙方議定之，即雇主不同意，就不算入工作時間。故受僱律師為了準時開庭或與客戶洽談，而提早從住家出發到出差地，以及自出差地返家途中，皆因未受到雇主支配，可以不計入工作時間。

但如果自事業單位出發到出差地，又當日為勞工工作日，計入工作時間。意即受僱律師於工作日出差，先到律師事務所打卡，因客觀上已經處於受雇主支配狀態，再前往出差地途中，計入工作時間。至於當日之工作時數，可依勞基法施行細則第 18 條：「勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。」辦理。但如果受僱律師於休假日出差之交通時間，則依上述勞委會函釋，不計入工作時間。

此外，如果是勞工在雇主所屬不同事業場所往來，計入工作時間。依勞基法施行細則第 19 條：「勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要之交通時間。」意即因工作場所間的往返視同執行職務，非屬上下班通勤時間，為工作時間，故受僱律師往來於律師事務所的各分所之必要交通時間，計入工作時間。

筆者淺見認為非自工作場所出發至出差地，及出差後返家的交通時間都應計入工作時間。未來到不同縣市執業的成本降低，恐使受僱律師的處境更為艱辛，不但要早早出門，往返的交通時間又不計入工時，返家後仍得加班寫狀。筆者拙見認為勞委會早年函釋已不合時宜，出差之交通時間，得以 Google 地圖

<sup>263</sup> 台北市政府勞動局民國 107 年 11 月 26 日北市勞動檢字第 10760407632 函。

<sup>264</sup> 行政院勞工委員會民國 78 年 06 月 03 日台(78)勞動 2 字第 13366 號函釋。

所預估的時間，扣除原本勞工未出差時之通勤時間，計入工作時間。

### 3. 正常工時(非勞基法第 84-1 條工作者)

#### (1) 非彈性工時者

依勞基法第 30 條規定，勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。以及同法第 36 條規定，勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。且同法施行細則第 22-3 條規定，勞工之例假日，間隔不得超過 6 日工作日，即不可有連續工作超過 6 日情形。

#### (2) 彈性工時者

勞基法為因應各行各業不同之營運型態，設有彈性工時制度：「二週彈性工時」、「八週彈性工時」、「四週彈性工時」，且僅適用於經勞動部指定之行業。此外，實施彈性工時應經工會同意，如事業單位無工會者，則須召開勞資會議通過，並於勞資會議記錄中，明列彈性工時的方案及細節，並公告勞工周知<sup>265</sup>，才符合彈性工時的程序。且彈性工時只是「每週正常工時 40 小時內」的變形，並沒有改變工時上限，故仍應遵守正常工時和延長工時之限制，加班費計算仍一體適用。

二週彈性工時適用所有勞基法之行業<sup>266</sup>，所有適用四週彈性工時之行業亦適用八週彈性工時，而醫療保健服務業、法律服務業、會計服務業皆適用四週彈性工時。故受僱律師納入勞基法後，同時適用二週、八週及四週彈性工時制度。勞基法第 30 條和第 36 條規定彈性工時制度之正常工時和休息例假分配，詳如下表：

表 4-4 二週、八週、四週彈性工時規定

項次	事項	法律規範
<b>二週彈性工時</b>		
1	正常工時	勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超

<sup>265</sup> 勞動基準法施行細則 20 條。

<sup>266</sup> 行政院勞委會民國 92 年 3 月 31 日勞動 2 字第 0920018071 號函。

		<p>過 40 小時。雇主經工會同意，如事業單位無工會者，<b>經勞資會議同意後</b>，得將其 2 週內 2 日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時。但每週工作總時數不得超過 48 小時。</p> <p>(每日工時超過 10 小時，每週工作總時數超過 48 小時之部分，即屬延長工作時間)</p>
2	休息例假	<p>勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主經工會同意，如事業單位無工會者，<b>經勞資會議同意後</b>，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日。</p> <p>雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應報當地主管機關備查。</p> <p>(即不可有連續工作超過 6 日情形)</p>
<b>八週彈性工時</b>		
1	正常工時	<p>勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。雇主經工會同意，如事業單位無工會者，<b>經勞資會議同意後</b>，得將 8 週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時。</p> <p>(每日工時超過 8 小時，每週工作總時數超過 48 小時之部分，即屬延長工作時間)</p>
2	休息例假	<p>勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主經工會同意，如事業單位無工會者，<b>經勞資會議同意後</b>，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 8 週內之例假及休息日至少應有 16 日。</p> <p>雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應報當地主管機關備查。</p> <p>(即不可有連續工作超過 6 日情形)</p>
<b>四週彈性工時</b>		
1	正常工時	<p>勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。雇主經工會同意，如事業單位無工會者，<b>經勞資會議同意後</b>，4 週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時。</p> <p>(每日工時超過 10 小時之部分，即屬延長工作時間)</p>
2	休息例假	<p>勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中一日為例假，一日</p>

		<p>為休息日。雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，勞工每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日。</p> <p>雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應報當地主管機關備查。</p> <p>(即不可有連續工作超過 12 日情形)</p>
--	--	---

資料來源：本研究據勞基法整理

#### 4. 加班制度(非勞基法第 84-1 條工作者)

##### (1) 加班申請

雇主於勞工「每次」加班後，由勞工選擇加班費或補休<sup>267</sup>，雇主不得一次性要求勞工皆選擇補休，但勞工加班時數選擇補休仍需經公司同意。勞資雙方可以約定補休申請的期限，但該期限超過特別休假所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。而逾期或屆法定期限未補休之時數，應依延長工時或休息日當日工資標準給予加班費，不得逕予消滅。

至於勞工加班，是否須經雇主事前核准，雇主才須給付勞工加班費，有不同見解。勞委會函釋和司法實務認為雇主與勞工如果沒有事先約定加班事前申請制，即便勞工加班前未經雇主核准，仍應給付加班費<sup>268</sup>。而較有爭議的是在雇主如已規定「勞工有加班之需要者，應於加班前填寫加班申請單，並經核准後，始得加班且依規定發給加班費」，則勞工未依事業單位所定加班程序而自動延長工作時間或自動於休假日工作時，雇主是否仍有給付加班費的義務？勞委會函釋和司法實務多採否定見解。但也有部分判決認為不可以勞工未申請加班為由，就否認勞工提供勞務之事實，應給付加班費。

依 2007 年勞委會函釋<sup>269</sup>：「事業單位如於工作規則規定勞工要求延長工時

<sup>267</sup> 行政院勞委會民國 79 年 2 月 21 日 (79) 台勞動 2 字第 22155 號函釋稱：「雇主依勞基法第 32 條第 1 項規定延長勞工工作時間，應發給延時工資，同法第 24 條第 1、2 款已有明訂；至於勞工於延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工資，因為法所不禁，惟有關補休標準等事宜亦當由勞雇雙方自行協商決定。」又最高法院 86 年台上字第 2773 號、臺灣高等法院 94 年重勞上字第 26 號、95 年重勞上字第 22 號、95 年勞上易字第 82 號判決等亦認同上述見解。

<sup>268</sup> 最高行政法院 81 年度判字第 735 號行政參照。

<sup>269</sup> 行政院勞工委員會民國 96 年 03 月 02 日勞動 2 字第 0960062674 號書函。



應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。」即雇主可在工作規則與勞工約定加班事前申請制，未依約定申請加班之勞工，無需給加班費。但反之，雇主沒有與勞工約定加班需經雇主核准，則表示雇主沒有反對勞工自主加班，即須給付加班費。

又依據「107年度高等行政法院法律座談會」第5號提案研討結果認為，依照勞基法規定，雇主有遵守加班時數限制和給付加班費的義務，固勞工加班需經雇主同意。又工作規則為勞動契約一部分，有拘束勞工與雇主的效力，故如果勞工加班沒有依照工作規則所規定之加班需經雇主核准，而自行加班者，雇主就沒有給付加班費的義務。

但最高行政法院108年度判字第414號行政判決，不採座談會決議結果。判決理由主要以：「倘雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇雙方同意，故勞工在正常工作時間以外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。」以及「勞工是否有延長工時應以出勤紀錄為主要依據，以加班申請為輔助，上訴人應實際確認勞工是否有於出勤紀錄所示時間內提供勞務，不得以勞工未申請加班而否認有延長工時之事實」意即加班須要勞雇雙方同意，但不管明示或暗示都可視為雇主同意勞工加班之情況，並不會因為是否採取加班申請制而有不同。雇主既然事後已經受領勞工加班的成果，就應該給付勞工加班費。

以及參照臺灣高等法院高雄分院103年度勞上字第13號民事判決：「被上

訴人之工作規則第 23 條業已明確規定：『本公司因業務需要加班，均應依規定填寫加班單，並經徵得主管同意，未依規定完成報備程序者，不得視為加班』，且該工作規則業經主管機關予以核備，並以電子郵件通知被上訴人全體員工。惟此請領加班費之條件，核與勞動基準法第 24 條規定只要有加班，雇主即應核發加班費之強制規定有違，故被上訴人不得以系爭規定中關於『未依規定完成報備程序者，不得視為加班』之規定，作為拒絕給付加班費之依據。準此，上訴人如確有加班之事實，不因其未事先取得主管之書面核准而喪失申領加班費之權利，上訴人仍應舉證證明其延後下班時間及假日工作係因工作上之需要，始可請求延長工作時間之工資。」。

綜上，依勞動事件法第 38 條工時推定，因出勤紀錄記載勞工到、離工作場所時間，即為勞工工作時間之起、訖時點，故若受僱律師出勤紀錄超過正常工時，恐難以僅憑受僱律師沒有提出加班申請，就作為雇主免責的證據，受僱律師如有加班的事實，雇主仍應給予加班費。

## (2) 延長工時

依勞基法第 32 條第 1 項規定，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，才可使勞工之工作時間延長。但依勞基法第 42 條規定：「勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。」故實際加班時仍要得個別勞工同意，否則依勞基法第 77 條規定，可處 6 個月以下有期徒刑、拘役或科或併科 30 萬元以下罰金。而實務上勞檢，如果發現事業單位加班未經勞資會議同意，或事業單位根本沒有舉辦勞資會議，此時加班程序就一定違法。

依勞基法第 32 條第 2 項規定，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時；延長之工作時間，一個月不得超過 46 小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時。且雇主僱用勞工人數在

30 人以上，依規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

此外，雖勞基法第 32 條第 3 項規定：「因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。」但「突發事件」之定義，以勞委會函釋觀之<sup>270</sup>，突發事件的嚴重性必須與天災、事變相當，且必須嚴重到使事業單位陷於不能繼續營運之情況才算數。故如果是律師事務所之客戶遇緊急狀況需即刻處理，並不符合「突發事件」之情事。所以要使受僱律師合法加班，還是須經勞資會議同意。

### (3) 延時工資

受僱律師多為按月計酬者，假設其每月工資為 48,000 元，則其平日每小時工資額可按 48,000 元每月除以 30 日除以 8 小時為基礎，並依照勞基法第 24 條規定加班費率，計算工作日和休息日之延時工資。

工作日之延時工資：「延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 1/3 以上。再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 2/3 以上。依第 32 條第 4 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」

休息日之延時工資：「雇主使勞工於第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1+1/3 以上；工作 2 小時候再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1+2/3 以上。」

### (五) 休假規範

<sup>270</sup> 行政院勞工委員會民國 82 年 11 月 16 日台(82)勞動 2 字第 67798 號函：「勞基法第 32 條及第 40 條所稱之突發事件，應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否須緊急處理而定。」

行政院勞工委員會民國 84 年 7 月 7 日台(84)台勞動 2 字第 123423 號函：「要旨：輪班生產之事業單位因勞工曠工，未先核准之請假，致無法調派人力因應使事業單位陷於不能繼續營運之情況，於必要之限度內自得依勞動基準法第 32 條第 3 項「因……突發事件，必須於正常工作時間以外工作……」之規定辦理」

勞基法規範的「休息日、例假日、特別休假、國定假日」屬於「權利假」，故勞工未使用權利假有補償措施，如加班費或補休。而勞工請假規則規範的「婚假、喪假、普通傷病假、公傷病假、事假、公假」，以及性別工作平等法規範的「生理假、產檢假、陪產假、育嬰留停、家庭照顧假」，屬於「處理假」，都是因為勞工「個人」有事要親自處理，才發生的假，故勞工未使用處理假，雇主無給付工資之義務。勞工休假規範，擇要分述說明如下：

## 1. 權利假

### (1) 特別休假

依勞基法第 38 條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，按年資給予特別休假：「6 個月以上 1 年未滿者，3 日；1 年以上 2 年未滿者，7 日；2 年以上 3 年未滿者，10 日；3 年以上 5 年未滿者，每年 14 日；5 年以上 10 年未滿者，每年 15 日；10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 為止。」。

而勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，不論未休原因為何，雇主均應按原特別休假年度終結時應發給工資之基準發給工資<sup>271</sup>。

### (2) 國定假日(非勞基法第 84-1 條工作者)

依紀念日及節日實施辦法規定，全國應放假之紀念日及節日包括，中華民國開國紀念日、農曆除夕、春節、和平紀念日、兒童節、民族掃墓節、端午節、中秋節及國慶日，其中春節放假 3 天，合計放假 11 天；另勞動節，勞工放假 1 天。

由於勞動節只有勞工放假，但公務機關沒有放假。為避免法院與檢察機關在勞動節安排庭期，2015 年全聯會分別發函給「司法院」和「法務部」表示，

<sup>271</sup> 勞動部民國 106 年 03 月 03 日勞動條 3 字第 1060047055 號函。

法律服務業僱用之律師自 2014 年 4 月 1 日起已適用勞動基準法，建請轉知所屬各級法院和檢察機關，勿於每年 5 月 1 日勞動節之當日訂定庭期，以保障受僱律師之權益。

司法院回函表示<sup>272</sup>：「期日之指定為審判長之職權，若指定休息日為期日，應以出於不得已者為限，是否不得已，則由審判長決之(民事訴訟法第 154 條、第 155 條、行政訴訟法第 84 條參照)；又庭期之訂定攸關個案訴訟進度、當事人權益及公共利益等甚鉅，需由法官依其法定職權指定，屬訴訟指揮權之一環，基於審判獨立原則，司法行政應予尊重，不宜干涉。法律服務業僱用之律師為勞基法第 84-1 條第 1 款之責任制專業人員，建議透過此方式調整工作時間及休假，以保障受僱律師之權益」。法務部回函表示<sup>273</sup>：「是否為受僱律師，檢察機關實難查證，受僱律師如無法出庭，應得委任人之同意後，向檢察官陳明原因，由檢察官依具體個案審酌是否適宜另訂庭期。」

然全聯會發函建請後，還是有不少法官選擇在勞動節開庭。筆者淺見認為，除依憲法第 8 條規定，人民因犯罪嫌疑被逮捕拘禁時，至遲於 24 小時內移送該管法院審問之情形外，法院和檢察機關避開 5 月 1 日勞動節安排庭期，應無不可之理由。

若雇主經受僱律師同意，使其於國定假日出勤，出勤時間在 8 小時(含)以內，應加給 1 日工資<sup>274</sup>，超過 8 小時的部分，依照勞基法第 24 條，工作日之延時工資的方式計算。或是可經「個別的」受僱律師同意後，「明確的」將國定假日與其他工作日對調，調移後之國定假日當日，成為正常工作日，被調移實施休假之原工作日則應讓受僱律師休假<sup>275</sup>。

## 2. 處理假

### (1) 勞工請假規則：婚假、喪假、普通傷病假、公傷病假、事假、公假

<sup>272</sup> 司法院秘書長民國 104 年 03 月 11 日秘台廳司三字第 1040003313 號。

<sup>273</sup> 法務部民國 104 年 03 月 25 日法檢字第 10400519920 號。

<sup>274</sup> 行政院勞工委員會民國 87 年 9 月 14 日台勞動二字第 039675 號。

<sup>275</sup> 勞動部民國 104 年 04 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號。

依據勞基法第 43 條授權制定的「勞工請假規則」，整理表 4-5 勞工請假規則之假別與規定，並依該規則第 10 條規定勞工請假程序，勞工應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。

表 4-5 勞工請假規則之假別與規定

條文	假別	勞工請假規則之規定
第 2 條	婚假	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 結婚者給予婚假 8 日，工資照給。</li> <li>2. 自結婚登記之日前 10 日起 3 個月內請休。但經雇主同意者，得於 1 年內請畢<sup>276</sup>。尚無限制僅能一次請完，得由勞雇雙方約定之。</li> </ol>
第 3 條	喪假	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 喪假日數按親疏有別，工資照給： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 喪假 8 日：父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者。</li> <li>(2) 喪假 6 日：祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者。</li> <li>(3) 喪假 3 日：曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者。</li> </ol> </li> <li>2. 喪假無限制請假期限。</li> </ol>
第 4 條 第 5 條	普通傷病假	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 未住院者，一年內合計不得超過 30 日。</li> <li>(2) 住院者，二年內合計不得超過一年。且罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入計算。</li> <li>(3) 未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。</li> <li>(4) 超過期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪以一年為限。</li> </ol> </li> <li>2. 普通傷病假一年內未超過 30 日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。</li> </ol>
第 6 條	公傷病假	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假，無期間限制<sup>277</sup>。</li> </ol>

<sup>276</sup> 勞動部民國 104 年 10 月 07 日勞動 3 字第 1040130270 號。例如，勞工於 109 年 8 月 12 日登記結婚，自 109 年 8 月 2 日起 3 個月內，即 109 年 11 月 1 日前均可請休婚假，但經雇主同意者得於 110 年 8 月 1 日前請畢。如勞雇雙方之約定優於函釋規定，即從其約定。

<sup>277</sup> 行政院勞工委員會民國 82 年 03 月 16 日（82）台勞動二字第 14508 號函：「勞工因職業災害治療休養，依勞工請假規則第六條規定，雇主應給予公傷病假，該假並無期間限制。」

		2. 雇主應按其原領工資數額予以補償 <sup>278</sup> ，指該勞工遭遇職業傷害前一日正常工作時間所得之工資。
第 7 條	事假	因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過 14 日，事假期間不給工資。
第 8 條	公假	依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。(例如，教育召集期間如逢勞工原排定的工作日，應給予公假；如逢勞工休息日或例假，無須給予公假，也不必給予補休。)

資料來源：本研究據勞工請假規則整理

## (2) 性別工作平等法：生理假

依性別工作平等法第 14 條規定，女性受僱者因生理日致工作有困難者，無庸提出醫療機構或醫師證明<sup>279</sup>，每月得請生理假 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算，且生理假薪資應減半發給。

## (3) 性別工作平等法：產檢假、陪產假

依性別工作平等法第 15 條規定，受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假 5 日。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假 5 日。產檢假及陪產假期間，薪資照給。

## (4) 性別工作平等法：育嬰留職停薪(下稱：育嬰留停)

依性別工作平等法第 16、22 條和育嬰留職停薪實施辦法第 2 條規定，受僱者任職滿 6 個月，於每一子女滿 3 歲前，且配偶在職中，可申請育嬰留停，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留停期間合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。如果受僱者任職不滿 6 個月，只要雇主同意其也能申請育嬰留停，亦適用該法規定<sup>280</sup>。

且依性別工作平等法第 17 條規定，受僱者於育嬰留停期滿後，申請復職時，除有該法所定之情況，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕。如雇主未能使受僱者復職，應於 30 日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

<sup>278</sup> 勞基法第 59 條第 2 款：「勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。」

<sup>279</sup> 行政院勞工委員會民國 80 年 10 月 07 日 (80) 台勞動三字第 25684 號函。

<sup>280</sup> 勞動部民國 104 年 4 月 27 日勞動條 4 字第 1040130693 號。

育嬰留停期間，受僱者仍可以繼續投勞保、健保、就保，繼續累積保險年資，原由雇主負擔之 70%保險費改由政府負擔；原由受僱者負擔之保險費，得遞延 3 年繳納。但因育嬰留停期間並無工資收入，不論雇主強制提繳，或被保險人自願提繳都不能提繳 6%勞工退休金。

此外，依就業保險法第 11 條第 1 項第 4 款規定，就保年資合計達 1 年以上者，可以提出配偶在職證明，向勞保局請領育嬰留職停薪津貼，依就保被保險人育嬰留停之當月起前 6 個月平均月投保薪資的 60%按月發給，最多發給 6 個月。若雇主未依照規定於勞工到職當日加保就業保險，而使勞工無法申請到育嬰留停津貼，雇主須賠償其金額給勞工。

#### (5) 性別工作平等法：家庭照顧假

依性別工作平等法第 20、21、22 條規定，受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，且配偶在職中，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以 7 日為限。受僱者按規定請求時，雇主不得拒絕。且雇主不得視為缺勤而影響其考績或為其他不利之處分。

#### (六) 勞資會議

無工會之事業單位，勞基法所定需勞資會議同意有 6 事項：「實施二週、八週、四週變形工時制度(第 30 條第 2、3 項、第 30-1 條)、使勞工延長工作時間(第 32 條第 1 項)、延長工時調整(第 32 條第 2 項但書)、輪班換班間距調整(第 34 條第 2 項但書)、例假七休一調整(第 36 條第 4、5 項)、使女性勞工於午後 10 時至翌晨 6 時之夜間時間內工作(第 49 條第 1 項)」。故未舉辦勞資會議，等於完全不可能合法加班，違者還要依勞基法第 79 條裁罰。

勞資會議成立流程，首先選派勞資會議之勞資雙方同數代表，選舉日期於選舉前 10 日公告。選派勞資會議勞資雙方代表各 2 至 15 人，但事業單位人數在 100 人以上者，各不得少於 5 人。勞資會議的勞方代表，事業單位受僱勞工人數 4 人以上，有工會者，由工會辦理選舉，無工會者，則由全體勞工直接選



舉勞方代表，且勞方代表不得為代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員；而事業單位勞工人數在3人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然代表，不受相關規定<sup>281</sup>。再由事業單位將勞資代表名冊於15日內報請當地主管機關備查；遞補、補選、改派及調減時，亦同。

故律師事務所如僱用勞工人數在4人以上者（假設勞工4人加雇主1人共5人），依法即需辦理選任勞方代表（至少2人），資方代表也要同數（2人），並報主管機關備查。此一規定嚴格執行結果，將造成事業單位內4名勞工中有2人當選勞方代表，另一人需被指派為資方代表，如此才能與勞方代表同數，剩下來一人則是勞方候補代表，等於通通有獎，恐有擾民之譏。國內中小型律師事務所之受僱員工總數應該不多，未來召開勞資會議本無需選任代表，由全體員工直接參加即可。但勞工人數只要超過3人還是要選出勞方代表並指派同數之資方代表，並將名單送主管機關備查，方始適法。

勞資會議至少每3個月舉辦一次。會議開會通知，由事業單位於會議7日前發出，會議的提案應於會議3日前分送各代表。勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其決議應有出席代表3/4以上之同意。並做成勞資會議紀錄由主席及紀錄人員分別簽署。且勞工人數30人以上者，雇主至遲應於開始實施前1日送勞資會議紀錄至當地主管機關備查<sup>282</sup>。雖按台北市勞動局函釋，未備查不影響該會議決議之效力<sup>283</sup>，但勞基法第32條2項但書、第34條第2項但書以及第36條第4項的「會議決議紀錄」未送當地主管機關備查，各有2萬元至100萬元之罰則。

<sup>281</sup> 勞資會議實施辦法規定：勞資代表須同數(第3條)、勞方須選舉產生(第5條)、勞方須受性別比限制(第6條)、勞方須受年齡限制(第7條)、勞方不得為主管身分(第8條)、10天前選舉公告(第9條)、任期為4年(第10條)、要送備查(第11條)、會議出席及決議門檻(第19條)。

<sup>282</sup> 所謂「30人」人數的計算，是以同一雇主僱用的勞工人數計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。企業如果成立有分公司，不論是全公司一體實施或僅有分公司實施，也是由總公司向所在地的勞工行政主管機關備查。

<sup>283</sup> 臺北市政府勞動局106年4月26日北市勞動字第10603136000號函摘錄：「一般而言，備查之目的，在於知悉已經過之事實如何，而主管機關不必另有其他作為，且備查之性質，與所報事項之效力無關。如法規中規定「報請備查」，原則上權責仍在陳報者，且並不表示應於事前為請示之意，即使未踐行此項程序，亦不影響該事項之法律關係或效力。」。

此外，不論是勞方代表選舉或召開之勞資會議，若未遵循法定方式，該次勞資會議中所形成之各項決議，均難認經全體勞工之合法代表所同意，決議應屬無效，亦不能逕以決議拘束勞工<sup>284</sup>。

(七) 女性勞工特別保護：

1. 夜間工作禁止

依勞基法第 49 條規定，雇主原則上不得使女性勞工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。但非妊娠或哺乳期間之女工，且雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，在提供必要之安全衛生設施下，以及無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，不在此限。但依同條第 2 項：「女工因健康或其他正當理由，不能於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。」故實際女性夜間工作仍要得個別勞工同意。否則依勞基法第 77 條規定，可處 6 個月以下有期徒刑、拘役或科或併科 30 萬元以下罰金。

女性勞工妊娠期間不得夜間出勤為強制規定，而哺乳期間規定較為寬鬆。原則上，女性勞工哺乳期間不得夜間出勤，且哺乳不限於哺餵母乳，包括餵哺牛乳等在內，哺乳期間原則上為產後一年，但視個別勞工情況而定。例外於，女性勞工如確無夜間親自照顧及餵哺嬰兒母乳或牛乳等之需求，經親自簽署證明文件者，即可從事夜間工作。

2. 妊娠產假

依勞基法第 50 條和性別工作平等法第 15 條規定，女性受僱者分娩前後，雇主應使其停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，給予產假 4 星期；妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，給予產假 1 星期；妊娠未滿 2 個月流產者，給予產假 5 日。產假如遇放假之日，均包括在內無庸扣除。

產假期間薪資計算，女性受僱者工作在 6 個月以上者，停止工作期間工資

<sup>284</sup> 最高法院 100 年度台上字第 373 號民事判決、臺灣高等法院 100 年度勞上更(一)字第 3 號民事判決參照。

照給；未滿 6 個月者減半發給。且依勞基法第 51 條規定，女性受僱者在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

#### (八) 勞動檢查

「勞動檢查」為政府落實勞動法令之重要憑藉。我國勞動檢查業務概以中央專責安全衛生；地方政府專責勞動條件為原則。以台北市為例，由台北市政府勞動局之勞動檢查處負責執行勞動條件檢查。檢察得範圍包含勞動基準法、職業安全衛生法、勞工保險條例、兩性工作平等法及其他相關法令應辦理之事項。檢察重點對象包含常態性違規、違反勞動條件法令比例較高之行業及僱用弱勢族群較多之相關事業單位。而勞動條件檢查的發動，除了事業單位內勞工的檢舉外，還有一般例行性的勞檢、專案的勞檢，以及社會重大注目案件勞檢。且依勞基法第 80 條規定，事業單位有配合勞檢查核的義務，否則處 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。

## 二、 勞動基準法第 84-1 條

在受僱律師適用勞基法保障前夕，新聞報導勞動部核定受僱律師適用「責任制」，有律師抱怨「簡直是裝肖維！」原本好不容易盼到法定工時保障，卻臨時喊出責任制，認為責任制是勞工「爆肝」的元凶，讓近 7500 名律師成為「勞基法孤兒」，令律師們感到心灰意冷<sup>285</sup>。然只要經勞動部指定為「勞基法第 84-1 條工作者」，雇主就可以任意與受僱律師另行約定工時嗎？其實並不然，除了須符合適用要件外，對於工時也有限制，超過仍須給付加班費。

我國勞基法於 1984 年制定實施以來，其中較大幅的修正為 1996 年增訂第 30-1 條及第 84-1 條。增訂第 30-1 是為使事業單位得以彈性分配工時；而增訂第 84-1 條是為排除工時相關規定，使工作性質特殊的勞工亦可納入勞基法適用

<sup>285</sup> 風傳媒，下月納勞基法受僱律師擬適用「責任制」，<https://www.storm.mg/article/29091>，最後瀏覽日期 2020/7/20。

範圍。勞基法第 84-1 條：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」。

由法條可知，勞基法第 84-1 條工作者，除了工時之規定與一般勞工不同外，其他勞基法所定勞動條件之標準皆與一般勞工無異。而勞基法第 30 條為有關勞工正常工時上限及分配之規定，第 32 條為有關勞工延長工時上限之規定，第 36 條為有關勞工休息例假日之規定，第 37 條為有關勞工國定假日之規定，第 49 條為有關女性夜間工作之規定。意即經勞動部核定公告符合第 84-1 條之特殊形態工作者，工作時間、休假、例假、國定假日、女性夜間工作可由勞雇雙方以書面另行約定，並報請各地方政府勞動局(勞工處)核備。

綜上，勞基法第 84-1 條適用者，須符合四大要點：「中央主管機關核定公告之工作者、勞雇雙方以書面約定、雇主不得損及勞工權益、經地方主管機關核備」。下文先說明經地方主管機關核備與否之約定效力。再以台北市為例，說明核備勞基法第 84-1 條約定書之流程與標準。

#### (一) 勞基法第 84-1 條書面約定經地方主管機關核備效力

即便為勞動部核定公告的勞基法第 84-1 條工作者，如果勞雇雙方就工作時間等另行約定未經核備，是否仍受勞基法相關規定之限制？

參照司法院大法官釋字第 726 號解釋文：「勞基法第 84-1 條有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間

等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第 30 條等規定予以調整，並依同法第 24 條、第 39 條規定計付工資。」意即雇主依勞基法第 84-1 條與勞工另行約定工時，若沒取得各地方政府勞動局(勞工處)核備，延長工時、休息日、例假、國定假日應比照一般勞工出勤之給付標準。

司法院大法官釋字第 726 號公布後，最高法院 104 年度台上字第 1194 號民事判決即參照該解釋。在釋字第 726 號公告前，即有判決認為應報請當地主管機關核備。參照最高法院 97 年度台上字第 1358 號民事判決：「次依勞基法第八十四條之一規定，為該條所定之監視性、間歇性或其他性質特殊工作，須經中央主管機關核定公告，而雇主依同條規定與勞工所訂立之勞動條件，關於工作時間等事項，必須以書面為之，並應參考同法所定之基準，且不得損及勞工之健康及福祉，更應報請當地主管機關核備，並非雇主單方或勞雇雙方所得任意決定。」。

實務上勞檢，是以勞雇雙方所簽訂之第 84-1 條約定書自勞動局核備同意日起生效，生效以後才可適用約定書的工時約定。即律師事務所沒有收到核備同意通知函前，雇主與受僱律師另行約定的工時不生效力，仍應依勞基法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條規定辦理。

## (二) 核備勞基法第 84-1 條約定書之流程與標準

以下以台北市為例，說明勞基法第 84-1 條約定書核備流程。台北市政府參考勞基法及職業安全衛生法之規定，訂定「臺北市政府核備勞動基準法第八十四條之一約定書審查基準<sup>286</sup>(下稱：審查基準)」，和「臺北市政府審查適用勞基法第八十四條之一工作者工作時間一覽表(下稱：審查一覽表)」。

勞基法第 84-1 條約定書核備流程為，雇主檢附相關證件向台北市政府勞動局職業安全衛生科提出申請，並依審查基準第 3 條規定，應檢附「申請函、無

<sup>286</sup> 台北市法規查詢系統，臺北市政府核備勞動基準法第八十四條之一約定書審查基準。  
[http://www.laws.taipei.gov.tw/lawsystem/wfLaw\\_ArticleContent.aspx?LawID=P09C3012-20151211&RealID=09-03-3012](http://www.laws.taipei.gov.tw/lawsystem/wfLaw_ArticleContent.aspx?LawID=P09C3012-20151211&RealID=09-03-3012)，最後瀏覽日期 2020/7/20

醫師建議須調整或縮短工作時間及更換工作內容之簽訂約定書人員名冊、勞雇雙方簽訂之約定書、其他台北市政府勞動局指定需檢附之文件」。且約定書內容應包括職稱、締約勞工勞務提供所在地、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。

台北市政府勞動局有提供勞雇雙方簽訂之約定書的範本參考(詳註腳)<sup>287</sup>。而約定書的審查依審查基準第 5 條和一覽表中第 3 類，除了經台北市政府勞動局依查察或函詢結果，認定工作內容有妨害勞工身心健康之虞者，以及有違其他經中央主管機關依勞基法第 84-1 條發布之命令或審查參考標準者，不予核備外，還須遵照下表：

表 4-6 勞基法第 84-1 條約定書核備審查標準(台北市)

項次	事項	審查規範
1	工作時間	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。</li> <li>2. 每月正常工作時間連同延長工時不得超過 288 小時，由勞雇雙方議定正常和延長工時之分配，但不能違反前項之規定。</li> </ol>
2	休息例假	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 如經勞資雙方彈性約定，得於 2 週內安排勞工 2 日之休息，作為例假。(即不可有連續工作超過 12 日情形)</li> <li>2. 雇主非因勞基法第 40 條所列天災、事變或突發事件等法定事由，縱經勞工同意，亦不得使勞工在該例假日工作。</li> </ol>
3	國定假日	雇主應使勞工於國定假日休假，工資照給。如經勞工同意出勤者，應加倍給付薪資。
4	夜間工作	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 有使女工於午後 10 時至翌晨 6 時工作，應提供必要之安全衛生設施，且如無大眾運輸工具可資運用時，須提供交通工具或安排女工宿舍。</li> <li>2. 女工因健康或其他正當理由，不能於午後 10 時至翌晨 6 時工作者，不得強制其工作。</li> <li>3. 妊娠或哺乳期間之女性勞工不得於夜間 10 時至凌晨 6 時出勤。</li> </ol>

<sup>287</sup> 台北市政府市民服務大平台，23、勞動基準法第 84 條之 1 約定書，7-勞基法第八十四條之一約定書範本(第三類第 1 至 29 項適用)，

<https://service.gov.taipei/Case/ApplyWay/201908150039>，最後瀏覽日期 2020/7/20。

資料來源：本研究據台北市政府核備勞基法第 84-1 條約定書審查基準整理由台北市政府勞動局的核備標準與一般勞工所受的工時規範對照，可以發現差別最大在勞基法第 30 條勞工正常工時上限及分配、第 32 條勞工延長工時上限之規定。第 84-1 條工作者每月正常工作時間連同延長工時不得超過 288 小時，由勞雇雙方議定正常和延長工時之分配，但每日正常工時不得超過 10 小時，連同延長工時，1 日不得超過 12 小時。故若每月總工時達到 288 小時，其中必有延長工時之部分，仍應按一般勞工加班費計算的方式給予延時工資<sup>288</sup>。依照約定書的規範，勞基法第 84-1 條工作者仍有加班、休假等請求權。意即，雇主有沒有落實合約內容及受僱律師敢不敢主張其勞動權益。

台北市政府勞動局的核備標準與一般勞工所受的規範差異不大。即便第 84-1 工作者，排除勞基法第 36 條休息例假、第 37 條國定假日、第 49 條女性夜間工作之規定。但休息例假之核備標準，與一般適用四週彈性工時的勞工相似，差別只在於雇主可與第 84-1 條工作者「個別約定」，不須經工會或勞資會議的同意；國定假日之核備標準，與一般勞工所適用的規範完全相同；女性夜間工作之核備標準，與一般勞工相似，差別也在於第 84-1 條工作者可與雇主個別約定，完成核備，即可排除工會或勞資會議同意的形式。

不過，由於約定書的審查是由各地方主管機關負責，且中央主管機關對於法律服務業僱用之律師並沒有制定「工作時間審核參考指引」，故可能出現各縣市標準不同的現象。舉例來說，一般勞工適用女性夜間的要件為：「非妊娠或哺乳期間、經工會或勞資會議同意、設有安全衛生設施，並提供交通工具或安排宿舍」。但由於第 84-1 條工作者排除第 49 條之規定，若當地勞動局未如台北市有設置「臺北市核備勞動基準法第八十四條之一約定書審查基準」，雇主即便未提供安全衛生設施、交通工具或宿舍，但勞資雙方已完成約定，也無不予通過核備的理由。筆者淺見認為，各種勞基法第 84-1 條工作者，勞動部都應該

<sup>288</sup> 1 天正常工時 10 小時，2 週最多連續工作 12 天=4 週最多連續工作 24 天=10 小時\*24 天=240 小時。延長工時=288-240=48 小時。此為估算，實際因大、小月而有別。

為該工作者訂定「工作時間審核參考指引」，以免各地方主管機關標準落差太大，無法保障受僱勞工之權益。

另外，依據勞動部母性保護解釋令 Q&A<sup>289</sup>，即便是勞基法第 84-1 條之女性勞工妊娠或哺乳期間也不得夜間工作，連「突發狀況」都無法排除此限制。除了未親自哺乳<sup>290</sup>女性勞工不包括在內外，基於母性保護政策，勞雇雙方不得有使妊娠或哺乳期間女性勞工於午後 10 時至翌晨 6 時工作之約定。由於刑事案件無法委任複代理人，雇主在指派案件時應納入考量。

#### 第四節 受僱律師適用勞基法情形

受僱律師於 2014 年 4 月 1 日起適用勞基法，並同時納入勞基法第 84-1 條工作者。由第三節的整理可知勞基法之勞工所享有的保障，以及勞基法第 84-1 條工作者所適用的規範。下文先說明法律服務業僱用之律師適用勞基法之狀況，包含勞基法第 84-1 條約定書核備的狀況，以及律師事務所違反勞基法被裁罰的狀況。再說明法律服務業僱用之律師使用勞基法之情形，包含律師對受僱律師適用勞基法之看法，以及受僱律師以勞基法爭取權益之情況。

##### 一、 法律服務業僱用之律師適用勞基法之狀況

###### (一) 法律服務業僱用之律師勞基法第 84-1 條約定書核備狀況

勞雇雙方所簽訂之第 84-1 條約定書要經勞動局(勞工處)核備同意後始具效力，否則仍應依勞基法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條規定辦理。由於律師人數以台北地區為最多，又本研究採用依賴近便的研究對象，受訪者多集中在台北地區，故主要想了解台北地區的律師事務所核備勞基法第 84-1 條約定書的情形。

<sup>289</sup> 勞動部，母性保護解釋令，<https://www.mol.gov.tw/topic/3068/13139/19153/>，最後瀏覽日期 2020/7/20。

<sup>290</sup> 所謂哺乳，不限於餵哺母乳，包含餵哺牛乳在內。



根據台北市政府勞動局「核備勞動基準法第 84 條之一工作者一覽表」<sup>291</sup>，最新統計資料為 2020 年 6 月，本文整理近一年核備工作者項目為「法律服務業僱用之律師」之律師事務所名單，如表 4-7 核備勞基法第 84-1 條約定書之律師事務所(台北市)所示，可以看出核備的多數為重複的律師事務所，如理律、普華商務、安侯、建業等法律事務所，共計 15 家律師事務所在一年內有核備的紀錄。而在新北市勞動雲「核備勞動基準法 84-1 公布區」<sup>292</sup>，近一年沒有律師事務所核備的紀錄。

由於缺乏台北受僱律師人數資料，只能大致藉台北的律師事務所規模推測是否有聘僱受僱律師。由表 4-8 2018 年台北地區律師事務所家數與規模可知，台北地區的律師事務所之律師人數 6 人以上有 100 多家，推測其可能有聘僱受僱律師。然而，近一年來有核備勞基法第 84-1 條約定書的事務所只有 15 家。可能的原因有，這些事務所近一年來，沒有新聘的受僱律師，或者是其受僱律師之工作時間比照一般勞工限制，又或是沒有在遵守勞基法之規範，筆者難以得知。

表 4-7 核備勞基法第 84-1 條約定書之律師事務所(台北市)

項次	統計月份	事業單位名稱	核備人數	累積核備人次 (自 2017 年 1 月 1 日起算)
1	2020/6 月	萬國法律事務所	2	19
2	2020/6 月	建業法律事務所	1	21
3	2020/6 月	理律法律事務所	3	82
4	2020/6 月	永信法律事務所	1	3
5	2020/5 月	安侯法律事務所	1	45
6	2020/5 月	群策法律事務所	1	3
7	2020/5 月	普華商務法律事務所	3	37
8	2020/4 月	沛然律師事務所	1	無記載
9	2020/4 月	普華商務法律事務所	1	無記載

<sup>291</sup> 台北市政府勞動局，核備勞基法第 84 條之 1 約定書核備，

[https://bola.gov.taipei/News\\_Content.aspx?n=5608A820267112FE&s=802356FCCA98932](https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=5608A820267112FE&s=802356FCCA98932)，最後瀏覽日期 2020/7/20。

<sup>292</sup> 新北市勞動雲，核備勞動基準法 84-1 公布區，<https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/84-1-billboard>，最後瀏覽日期 2020/7/20。

10	2020/4月	常在國際法律事務所	1	無記載
11	2020/4月	理律法律事務所	3	無記載
12	2020/3月	廣華律師事務所	1	無記載
13	2020/3月	眾博法律事務所	1	無記載
14	2020/3月	安侯法律事務所	2	無記載
15	2020/3月	宇恒法律事務所	1	無記載
16	2020/3月	普華商務法律事務所	1	無記載
17	2020/2月	安侯法律事務所	2	無記載
18	2020/2月	常在國際法律事務所	3	無記載
19	2020/1月	普華商務法律事務所	3	無記載
20	2020/1月	建業法律事務所	1	無記載
21	2020/1月	理律法律事務所	9	無記載
22	2019/12月	安侯法律事務所	1	無記載
23	2019/12月	普華商務法律事務所	1	無記載
24	2019/12月	常在國際法律事務所	1	無記載
25	2019/12月	理律法律事務所	1	無記載
26	2019/11月	安侯法律事務所	1	無記載
27	2019/11月	建業法律事務所	3	無記載
28	2019/10月	眾博法律事務所	1	無記載
29	2019/10月	安侯法律事務所	2	無記載
30	2019/10月	宇恒法律事務所	1	無記載
31	2019/10月	常在國際法律事務所	1	無記載
32	2019/10月	理律法律事務所	7	無記載
33	2019/9月	業鑫法律事務所	1	無記載
34	2019/9月	建業法律事務所	2	無記載
35	2019/9月	理律法律事務所	4	無記載
36	2019/8月	普華商務法律事務所	2	無記載
37	2019/7月	廣華律師事務所	無記載	無記載
38	2019/7月	安侯法律事務所	無記載	無記載
39	2019/7月	群策法律事務所	無記載	無記載
40	2019/7月	震瀛法律事務所	無記載	無記載
41	2019/7月	陽明國際律師事務所	無記載	無記載
42	2019/7月	常在國際法律事務所	無記載	無記載
43	2019/7月	理律法律事務所	無記載	無記載

資料來源：台北市政府勞動局

表 4-8 2018 年台北地區律師事務所家數與規模

	事務所							
	總計	1 人	2 人	3-5 人	6-10 人	11-20 人	21-50 人	51 人以上
總計	5,582	3,989	730	660	150	37	13	3
臺北	3,443	2,402	457	429	108	31	13	3

資料來源：節錄自本研究表 3-6 2018 年律師服務單位規模(事務所)

## (二) 律師事務所違反勞基法被裁罰狀況

勞動部已建置「違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統」<sup>293</sup>，若要查詢各縣市違反「勞動基準法、性別工作平等法、職業安全衛生法、就業服務法、勞工退休金條例」之事業單位十分簡便。又 2020 年 6 月 12 日勞基法第 80-1 條修正施行，自該日起之處分案件併公布罰鍰金額。故可從違反雇主清冊中得知的資訊有，縣市別、公告日期、公司名稱與負責人或自然人姓名、處分日期、處分字號、違反法規條款、法條敘述、罰鍰金額，以及對處分提出上訴或訴願的結果。

筆者透過在「自然人姓名/事業單位名稱(負責人)」的欄位中輸入「法律」或「律師」，其餘不設限，2020 年 7 月 20 日查詢結果，違反勞基法之事務所如表 4-9 律師事務所違反勞基法被裁罰之情況所示，還有不少違反勞工退休金條例之事務所負責人被公布，都是因違反勞工退休金條例第 19 條第 1 項，雇主未按時繳納勞工退休金致加徵滯納金，滯納金額從數百元到數萬元不等，其中有多名律師還是多次累犯。但沒有事務所因違反性平法、職安法和就服法而被公告的紀錄。

其中，臺北市政府在 2019 年 5 月起就已公布罰鍰金額，係依「臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」處罰<sup>294</sup>。其裁罰基準是按勞基法第 11

<sup>293</sup> 勞動部，違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統，<https://announcement.mol.gov.tw/>，最後瀏覽日期 2020/7/20。

<sup>294</sup> 臺北市政府違反勞動基準法事業單位及事業主公布總表(108 年 5 月起公布罰鍰金額)，<https://web.bola.taipei/bolasearch/chhtml/page/20>，最後瀏覽日期 2020/7/20。

章罰則，將事業單位依規模大小及性質分類為甲類和乙類<sup>295</sup>，並分別訂定罰鍰金額。且罰鍰金額會依違規次數加重，以同一行為人自該次違規之日起，往前回溯5年內，違反同項次並經裁處次數累計。

舉例來說，多數事務所違反勞動基準法第30條第5項，未依規定置備勞工出勤紀錄。甲、乙類罰鍰相同，按次處罰，第1次罰9萬元至27萬元；第2次罰15萬元至35萬元；第3次罰21萬元至45萬元；第4次罰30萬元至45萬元；第5次以上罰45萬元。假設這些受罰的律師事務所為初犯，如果在5年內再違反相同規定，下一次的罰鍰金額就是15萬元起跳。

如果是違反勞動基準法第32條第2項，延長工作時間超過法令規定，甲類罰鍰金額，按次處罰第1次罰2萬元至20萬元；第2次罰10萬元至40萬元；第3次罰30萬元至60萬元；第4次罰60萬元至80萬元；第5次以上罰80萬元至100萬元。而乙類罰鍰金額，按次處罰第1次罰2萬元至15萬元；第2次罰5萬元至20萬元；第3次罰15萬元至30萬元；第4次罰30萬元至45萬元；第5次罰45萬元至60萬元；第6次罰60萬元至80萬元；第7次罰80萬元至100萬元；第8次以上罰100萬元。以理律來說，因僱用人數達百人以上，適用甲類罰鍰，若此次為初犯，5年內再違反相同規定，下一次的罰鍰金額就是10萬元起跳。

然而，因缺乏出勤紀錄，無法產生事業單位延長工時和延時工資之推定。意即不會因違反勞基法第32條第1項，延長工作時間未經勞資會議同意、勞基法第32條第2項，延長工作時間超過法令規定、勞基法第24條第1項，延長工作時間未依規定加給工資、勞基法第39條，假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資等規定而受罰。故實務上，有事業單位會選擇被罰違反勞基法第30條第5項，未依規定置備勞工出勤紀錄。

多數律師事務所被開罰的原因為未依規定置備勞工出勤紀錄。可能是因為律師奔波在外，工時紀錄確實不易。但工時紀錄並不限於實際簽到或打卡，得

<sup>295</sup> 甲類，有下列情形之一者屬之：股票上市公司或上櫃公司、資本額達新臺幣8千萬元以上之公司、僱用人數達100人以上之事業單位（含分支機構）。乙類，非屬甲類之雇主或事業單位。

以用其他通訊軟體為紀錄方式。而事務所被罰是因為執行工時紀錄確有困難，還是有其他考量，筆者無從得知。至於其他未被裁罰的律師事務所，也許十分守法，也許因為沒人檢舉或沒遇過勞檢例行性或專案檢查的情況。此外，通常大型事務所，除了律師人數較多，配置的行政人員也多，故不論是內部檢舉或勞檢定檢的發生機會都較高。



表 4-9 律師事務所違反勞基法被裁罰之情況

編號	縣市別	公告日期	公司名稱(負責人)/自然人姓名	違反法規條款	法條敘述	罰鍰金額
1	台北市	108/10/05	賴安國(即巨群國際專利商標法律事務所)(賴安國)	勞動基準法第 30 條第 6 項;勞動基準法第 39 條;勞動基準法第 24 條第 1 項	出勤紀錄未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止;假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資;延長工作時間未依規定加給工資	6,0000
2	台北市	108/05/02	羅明通(即台英國際商務法律事務所)	勞動基準法第 30 條第 5 項	未依規定置備勞工出勤紀錄	9,0000
3	台北市	108/01/02	林麗珍(即安信商務法律事務所)	勞動基準法第 23 條第 1 項	工資未定期給付勞工,或未提供工資各項目計算方式明細	
4	台北市	108/01/02	劉文崇(即劉文崇律師事務所)	勞動基準法第 30 條第 5 項	未依規定置備勞工出勤紀錄	
5	台北市	107/12/04	葉慶元(即泰鼎法律事務所)	勞動基準法第 30 條第 5 項	未依規定置備勞工出勤紀錄	
6	台北市	107/12/04	理律法律事務所(陳長文)	勞動基準法第 32 條第 2 項	延長工作時間超過法令規定	
7	台北市	107/07/02	理安法律事務所(楊曉邦)	勞動基準法第 30 條第 5 項	未依規定置備勞工出勤紀錄	
8	桃園市	107/01/08	巫宗翰(即巫宗翰律師事務所)	勞基法第 30 條第 6 項	未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止	
9	台北市	106/09/01	劉衡慶(即鼎益法律事務所)	勞動基準法第 30 條第 5 項	未依規定置備勞工出勤紀錄	
10	台北市	106/02/24	理律法律事務所(陳長文)	勞動基準法第 30 條第 5 項	未依規定置備勞工出勤紀錄	
11	台北市	105/12/30	馬惠美(即承業法律事務所)	勞動基準法第 30 條第 5 項	未依規定置備勞工出勤紀錄	

資料來源：違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統

## 二、 法律服務業僱用之律師使用勞基法之情形

### (一) 律師對受僱律師適用勞基法之看法

律師對於法律服務業僱用之律師適用勞基法，鮮少發表正式的看法。除了剛適用時，陳文靜律師在《全國律師月刊》發表〈受僱律師適用勞動基準法之感想〉，以及林秋琴律師在《我心常在：常在國際法律事務所 50 周年法律專輯》書中發表〈勞動基準法管得太多了〉外，少有看到律師發表文章表明立場或其適用上的困難。但在網路社群上，有看到一些律師公開分享自己的想法。

陳文靜律師<sup>296</sup>認為，因受僱律師適用勞基法，雇主需要為受僱律師投保勞保、健保、提繳勞工退休金、負擔就業保險費及職災保險費等費用，雇主之成本支出會增加。相對的受僱律師如因執行業務而不幸發生職業傷害或職業病，將有勞基法第 59 條有關職災補償之保障及職業災害勞工保護法相關補助之適用，此對受僱律師而言，即與適用勞基法前之權益大不相同<sup>297</sup>。

林秋琴律師<sup>298</sup>認為，法律應尊重律師專業自主性、工作特殊性。政府應把有限資源用在照顧真正需要的弱勢，而不是管理法律專家的工作模式。林律師認為即便為勞基法第 84-1 條工作者，因出國處理跨國法律事務，仍可能超過一日工時不得超過 12 小時的規定，又質疑勞基法第 49 條規定，究竟是保護「女工」，還是對女性的歧視。且律師夜間陪偵，若因工時限制而告退，可能引發是否盡力維護當事人權益的倫理問題。並表示自己從業以來沒有打卡簽到過，法律有必要管理受僱律師進行研究思考的起始及結束時點嗎？

林律師認為受僱律師不是弱勢的勞方，雇主也不是強勢的資方。勞基法的目的在保障弱勢的勞方，但每個律師隨時可以決定是否自行開業或受僱於其他律師。且如果受僱律師表現優秀而未被拔擢，事務所就有失去律師及客戶的風險，故雇主沒有太多談判籌碼。此外，律師仍是社會高所得收入者，亦為法律

<sup>296</sup> 陳文靜律師為有澤法律事務所資深合夥律師。

<sup>297</sup> 同註 9。

<sup>298</sup> 林秋琴律師為常在國際法律事務所主持合夥律師。

知識上的強者，律師間如有聘僱條件爭議，可交由律師公會處理，或律師也可以為自己打官司，政府無介入之必要。且法律應尊重受僱律師學習意願，受僱律師如自願以較長的工時換取經驗，法律無需介入。雇主挑選受僱律師是以未來合夥事業夥伴為考量，若不能隨意終止聘僱合約，只會造成新進律師謀職困難，以及阻礙我國律師及律師事務所的發展與國際競爭力<sup>299</sup>。

在臉書，有律師發文表示：「『能力好的律師不需要勞基法保護，能力不好的律師勞基法也保護不了你』我始終相信，當受僱律師有能力、負責、認真，能贏得老闆的信任，多數老闆都是願意不吝分享的。不是反對受僱律師適用勞基法，是鼓勵新進律師積極努力，不要只想去倚賴勞基法保護自己。」。

對此，有律師在發文回應：「『能力強勞基法可以給你更多工具，能力弱你至少要記得權利是鬥爭來的』用勞基法其實只是承認一件事，就是受僱者不管看起來多厲害，都是人格與時間受支配於雇主的勞動者；對律師執業獨立性的想像，在受僱的那個位置，其實就是神話而已。適用最低勞動標準的保障，完整納入勞動法的系統當中，其實是承認關係的破壞與變化，而不單純只是賦予法定的保障而已。專門職業者在生產活動不斷企業化與集團化，經營者又不斷透過腐化的政商環境設下重重保護傘，個人再有能力，最後還是被不公平的體制碾過去而已。然後開始動用倫理規範來處理勞資關係，就成為最後一根稻草。」

該律師認為：「之所以看不到勞動法威力主因還是沒有所謂受僱律師工會，不然年底結案潮大罷工三天，並以法定爭議權作為不可歸責事由。另外，對於小所來說，主管機關開罰和法院判幾筆大的資遣費，現金流可能就會很危險。其他比較直接相關的就是勞退、職災補償，這些都不是說能力強就當然彌補，天有不測風雲，人有旦夕禍福，沒長起來的天才，當然還是路邊的渣渣。」。

然上述願意公開分享其對法律服務業僱用之律師適用勞基法看法的律師，

---

<sup>299</sup> 常在國際法律事務所律師群著，《我心常在：常在國際法律事務所 50 周年法律專輯》。台北：經濟日報出版。2015，頁 118-122。



都不是受僱律師，故筆者將藉由訪談的方式了解受僱律師對適用勞基法的想法與效果。

## （二）受僱律師以勞基法爭取權益之情況

第三節說明受僱律師因為勞基法之勞工所享有的勞動保障，但是否有受僱律師以此爭取自己的勞動權益呢？

筆者查詢公開裁判書，使用 Lawsnote 輸入：「當事人：法律事務所 勞動基準法」或「當事人：律師事務所 勞動基準法」，只查到一件民事裁定，是受僱律師有以勞基法主張自己的權益。該受僱律師起訴主張其遭職場霸凌、不實指摘及強逼刪信等，並請求事務所應加計加班費提撥足額勞工退休金至其勞工保險局勞工退休金個人專戶。以及主張依勞動基準法第 14 條第 1 項第 2、6 款規定，終止與事務所間之勞動契約，事務所依雙方勞動契約關係應給付離職前薪資、資遣費、加班費及誤餐費、稿費、引案獎金及年終分紅費用<sup>300</sup>。

除了該件民事裁定外，筆者只有看到律師事務所與其僱用之外國資深法律顧問、法務、業務專員、行政助理、會計發生過勞資爭議，沒有查到其他受僱律師與事務所發生勞資糾紛的公開裁判了。是因為受僱律師適用勞基法沒太大問題，還是發生勞資爭議時，先找所屬律師公會試行調解？或是受僱律師覺得不需要勞基法的保障？還是有其他的考量呢？筆者將於第五章探究其中的原因。

## 第五節 小結

「法律服務業僱用之律師」於 2014 年 4 月 1 日起適用勞基法，並指定為勞基法第 84-1 條之工作者。但受僱律師要排除工時之限制，勞雇雙方所簽訂之勞基法第 84-1 條約定書應向地方主管機關核備，否則延長工時、休息日、例假、國定假日應比照一般勞工出勤之給付標準。

受僱律師適用勞基法前後之勞動權益，重要的差異有勞動契約的終止保

<sup>300</sup> 參照臺灣臺北地方法院 108 年度勞訴字第 25 號民事裁定。

護、就業保險與勞工退休金變成強制提繳對象、職業災害補償，還有加班費及休假的請求權等。但事務所仍非勞保之投保單位，且我國現職業災害保險非單獨保險，故雇主如未自願為受僱律師加保勞保，受僱律師就無法請領普通事故保險及職業災害保險給付。雖勞動部正在推動「勞工職業災害保險法」，未來只要受僱於登記有案事業單位勞工，不論僱用人數，全部納入保障範圍。

但筆者淺見還是認為勞保局應將專門技術人員因執行職務需要設置之「事務所」，納入勞工保險條例第6條之投保單位，若因相關裁罰和賠償，而要確認權利義務的主體，即確認律師事務所之雇主應無困難，且應比照該條強制投保之規定，以保障受僱律師之勞動權益。至於從未僱用員工之一人律師事務所不得成立投保單位單獨為其個人辦理加保，又尚無任何律師職業工會可以供其合法加保，此乃非針對事務所而不能投保，故仍須靠律師自己成立工會。

此外，筆者拙見認為非自工作場所出發至出差地，及自出差地返家的交通時間，都應計入工作時間。計算方式得以 Google 地圖所預估的時間，扣除原本勞工未出差時的通勤時間。另，勞動部應制定各勞基法第84-1條之工作者的「工作時間審核參考指引」，避免各地方主管機關審核勞基法第84-1條約定書的標準落差太大，無法保障勞工權益。

受僱律師適用勞基法後，雖有事務所因違反勞基法而被處以罰緩的情況，以未依規定置備勞工出勤紀錄的情況最多，也有不少主持律師未依規定按時繳納勞工退休金而被公布姓名，但筆者根據公開裁判書查詢，僅有1件受僱律師以勞動法令爭取權益之裁定。而近一年來，台北僅15家事務所有核備勞基法第84-1條約定書的紀錄，然台北地區的事務所，律師人數6人以上有100多家。其他未被裁罰的事務所，不知是從未被勞檢，還是適用勞基法無太大的問題，因少有看到受僱律師對其適用勞基法的想法，本文將於第5章藉由訪談評估受僱律師適用勞基法之效果。

## 第5章 訪談發現與結果

### 第一節 訪談設計與對象

#### 一、 訪談設計

本研究以台灣律師事務所之受僱律師為研究對象，探討我國受僱律師之勞動條件，並分析其形成的原因。本章將藉由訪談的方式了解受僱律師的勞動條件，包含「薪資」及「其他勞動條件」如工時、保險等，前者主要與律師市場有關，後者主要與受僱律師適用勞基法的效果有關，兩者皆會受到職業特性的影響。故訪談設計主要分為勞動條件、勞動權益及律師市場。此外，由於訪談的時間多在律師法修正三讀通過之前，故訪談設計所引用的規定皆為訪談當時的制度。

本研究將訪談問卷分為：A卷為受僱律師(附錄二)及B卷為主持律師(附錄三)。A卷為本文之研究對象，B卷雖非本文主要探討的對象，但在成為主持律師前，大多經歷過受僱的過程。主持律師又可分為有僱用受僱律師或沒有僱用受僱律師。若為雇主的角色，可了解事務所營運狀況、所得如何分配，過去受僱時的勞動條件，對比角色轉變為雇主的想法。若主持律師未僱用受僱律師，可了解其原因。

A、B卷的內容皆分為四大部分：「基本資料、勞動條件、勞動權益、律師市場」。基本資料的部分，包含受訪者之性別、年齡、考取年度、工作年資、執業年資及在職年資、事務所規模、現任職稱、事務所所在地，受訪者學經歷、擅長領域、執業範圍。但為保障受訪者個資，於附錄訪談紀錄中，會去除部分可供辨識之個資。由於法務部律師系統可查詢律師的性別、出身年分、律師證書字號年度、登錄的法院及公會。故去個資的訪談紀錄僅呈現性別、事務所型態和所在地、擅長領域，而年齡、工作、執業和在職年資、事務所規模之數字採區間化處理。

勞動條件的部分，A卷(受僱律師)分為「工作內容、薪資結構、晉升制

度、勞動保障」。工作內容，包含負擔案量、在職進修等；薪資結構，包含薪資、工作延支支出、自我評估產值等；晉升制度，了解事務所晉升合夥人之條件；勞動保障，首先確認是否有簽屬勞基法第 84-1 條約定書，再依勞基法保障項目做進一步的了解，以評估受僱律師適用勞基法之效果。B 卷(主持律師)，除了如 A 卷，了解主持律師僱用受僱律師之勞動條件外，亦了解主持律師身分轉變、用人條件、營業項目和收支等，以及過去受僱時之勞動條件。

勞動權益的部分，不論 A 卷(受僱律師)或 B 卷(主持律師)皆想了解其對受僱律師適用勞基法之看法，包含其是否認為受僱律師是勞工、勞基法是否能改善受僱律師之勞動條件、對律師籌組工會之看法、要如何改善受僱律師之勞動環境。另外，A 卷還會詢問受僱律師對現在的勞動條件是否滿意，未來若僱用受僱律師是否會遵守勞基法，以及其認為所得勞雇比例要如何分配才合理。

律師市場的部分，A 卷(受僱律師)和 B 卷(主持律師)的內容一樣，皆想了解其對律師供給、律師需求，和律師公會角色之想法，以及對律師市場的建議。由於律師法已修法，部分內容於第二節訪談發現與分析就不多做討論。

## 二、 訪談對象

本研究的訪談對象採用非機率抽樣，並採依賴近便的研究對象。本文受訪者為透過同學和朋友介紹，受訪者為 9 位現職於律師事務所之律師，包含 6 位受僱律師與 3 位主持律師。如表 5-1 訪談對象所示，男性律師為 7 位，女性律師為 2 位，受訪者年齡以 31-35 歲 5 位為最多，以勞動法領域 6 位為最多，且受訪者之事務所位於台北有 7 位為最多，事務所規模以律師人數 3-5 人為最多，事務所經營型態有 6 間獨資為最多。因受限筆者人脈與資源，無從比較不同專長領域、不同事務所規模、不同地區的受僱律師勞動條件是否不同，下文僅能做概略分析。

訪談流程為，筆者提供同學和朋友訪談相關資訊，由同學和朋友詢問認識

的律師是否有意願受訪，再將願意受訪的律師之聯絡資訊提供給筆者，筆者會先以電話與受訪者說明訪談細節，再次確認受訪者意願，並於訪談前，以電子郵件提供訪談問卷。訪談過程中，受訪者有權利要求隨時停止錄音，或該段內容不予紀錄。訪談結束後，筆者提供受訪者經個資處理後的訪談紀錄確認。

除了第一位受訪的律師，作為先導性研究，訪談紀錄未予受訪者修正外，其他訪談紀錄去個資後皆有經受訪者確認。有的受訪者還是會擔心被辨識，而刪除、修飾或將其標示為個資，更改訪談紀錄，但基本上不影響原意。



表 5-1 訪談對象

項次	訪談紀錄	編碼	時間	性別	年齡	領域	事務所所在地	事務所規模	事務所型態
1	附錄四	主持律師 1	2019/01/14	男	31-35	刑事	台北	事務所人數 6-10 人(律師人數 6-10 人)	合夥
2	附錄五	主持律師 2	2019/11/20	男	66-70	勞動	桃園	事務所人數 1 人(律師人數 1 人)	獨資並合署
3	附錄六	受僱律師 1	2019/11/21	男	31-35	勞動	台北	事務所人數 2-5 人(律師人數 3-5 人)	獨資
4	附錄七	受僱律師 2	2019/11/21	男	31-35	商務	台北	事務所人數 51 人以上(律師人數 51 人以上)	合夥
5	附錄八	受僱律師 3	2019/11/22	女	41-45	勞動	台北	事務所人數 2-5 人(律師人數 3-5 人)	獨資
6	附錄九	受僱律師 4	2019/11/22	男	31-35	勞動	台北	事務所人數 21-30 人(律師人數 11-20 人)	合夥
7	附錄十	受僱律師 5	2019/11/26	男	26-30	勞動	台北	事務所人數 6-10 人(律師人數 6-10 人)	獨資
8	附錄十一	主持律師 3	2019/12/11	女	31-35	少年	桃園	事務所人數 2-5 人(律師人數 3-5 人)	獨資並合署
9	附錄十二	受僱律師 6	2020/01/18	男	26-30	勞動	台北	事務所人數 6-10 人(律師人數 2 人)	獨資

## 第二節 訪談發現與分析

由於訪談的資料是以文字敘述的方式呈現，為維護受訪者意見的完整性，這9位受訪者的訪談紀錄處理個資後會列於文後的附錄4到附錄12。而由受訪者提供之勞動契約和勞基法第84-1條約定書，列於文後的附錄13及附錄14。本研究將訪談結果，主要分為三個部分：「薪資、受僱律師適用勞基法之效果、影響受僱律師勞動條件之因素」。訪談分析如下：

### 一、 薪資

#### (一) 受僱律師之薪資結構

受僱律師之薪資結構主要由月薪、接案獎金和其他獎金組成。而通常受僱律師的月薪升到一個上限後，若要提高薪資，就要靠接案獎金。

受訪者聽聞受僱律師目前起薪市場行情是4萬到6萬元，以前是5萬到7萬元。筆者歸納受訪者本身實際經驗，大學畢業的起薪多為5萬至5萬5千元，碩士再多5千元。接案獎金為案件實收委任金額的2成、3成、5成、7成、全額的情況都有，視各事務所經營方向，是否鼓勵受僱律師自行接案而定。但由會計師事務所關係之大型律師事務所，實收委任金額須達100萬的門檻，才以2%做為接案獎金。其他獎金的部分，都有年終獎金1個月至2個月，還有三節獎金、勝訴獎金、激勵獎金等，則視每間事務所狀況不同。

筆者訪談到的對象，通常事務所一年調薪一次，薪資的調幅多介於2千至5千元或5-10%，但也有僅調1千元的情形，視雇主評估受僱律師表現和事務所營運狀況而定。並有資深受僱律師表示其月薪調到約8萬元便沒有再變動了。以受僱律師大學畢業起薪5萬元，接案獎金不計，估算年薪第一年約65萬-70萬元，第二年約70-80萬元，第三年約80萬元以上。

工作延伸之支出的部分，受僱律師登錄公會的會費和月費、交通費、電話費多為事務所負擔。而進修課程的費用，多由受僱律師自行支付。與業務有關的證照課程，有的事務所會補助課程費用的一半，因證照是在上課的人身上，

為鼓勵進修的性質。而會計師事務所關係之大型律師事務所，進修制度較完善，因法規要求的必修課程為利用上班時間線上上課，外面開設的進修課程，若申請許可事務所會補助費用。

此外，關於晉升制度的部分，多數小型的事務所沒有晉升制度，原因是雇主認為沒有誘因讓受僱律師想成為合夥人，不像大所的招牌，可以拿去招攬業務，故當受僱律師有能力時，便會自行出去開業。但小所可能因為主持律師規劃退休，而希望受僱律師繼承其事務所繼續經營。中、大型事務所就有一定的晉升制度。以訪談紀錄六為例，要晉升中型律師事務所合夥人，由任職該事務所算起約需5~10年的時間。

## (二) 受僱律師之薪資個案

### 1. 訪談紀錄四

受僱律師任職於會計師事務所關係之大型律師事務所，事務所之新進律師通常2-3年可晉升為資深律師，資深律師雖然會掛上經理、協理、副總的職稱，但仍是受僱律師，資深律師為中間階層的主管，負責先審閱資淺律師的產出，再交給老闆確認完給客戶。而要成為老闆，即事務所合夥人，第一年業務收入須達3千萬，第二年須達3千5百萬，第五年之後須達5千萬。

因所負的責任不同，勞動條件也不同。新進律師之年薪為13個月，加上分紅，再加上接案獎金，分紅第一年為5萬、第二年為10萬。資深律師之年薪保障14個月，加上分紅平均為1-2.5個月，再加上接案獎金。受訪者因還未達合夥人，故不清楚合夥人之薪資計算。

過去新進律師大學畢業之起薪為6萬，但現受訪者不確定現在起薪是5萬或5萬5千元，薪資調幅一年1千至5千元，視事務所營收狀況而定。而接案獎金為實收委任金額須達100萬的門檻，再以2%計算。若以新進律師起薪5萬元，調薪幅度一年3千元，接案獎金不計，受僱律師第一年之年薪為70萬，第二年約79萬，第三年升資深律師年薪約介於84萬至92萬。



## 2. 訪談紀錄七

受僱律師任職於經營勞動法之小型事務所，大學畢業起薪為 5 萬元，碩士畢業為 5 萬 5 千元，薪資調薪一年(個資)元，中秋節與端午節各發半個月薪，年終獎金 1 個月，感恩節與聖誕節各發 2 千元，另外還有勝訴和激勵獎金(個資)元。若以新進律師起薪 5 萬元，其他獎金不計，受僱律師第一年之年薪約 70 萬。

## 3. 訪談紀錄八

主持律師過去任職於一般小型事務所，大學畢業起薪為 5 萬元，薪資調薪一年 5 千元，中秋節與端午節各 3 千元，年終獎金 1 個月，旅遊補助一年 1 萬 2 千元，接案獎金為實收委任金額 2 成。若以新進律師起薪 5 萬元，接案獎金不計，受僱律師第一年之年薪約 67 萬，第二年約 73 萬，第三年約 80 萬。

### (三) 受僱律師薪資與事務所收入之關係

雇主藉由掌握案源，即可有受僱律師之勞動力所創造出的生產剩餘價值。「老闆負責找案源，受僱負責做老闆的事。我說一句很直接的，請受僱律師的成本可能就是一個案子的錢，等於我事務所做的第一個案子的錢不是給我是給他，就是一個人頭我就要給一個案子的錢。這就變成說你為什麼會願意犧牲一個案子的錢去請這個人，這代表你一個月花一個案子的錢，你可以接更多的案子。可能受僱律師身上 2、30 件，我覺得都還算少，像我自己現在身上有 90 幾件，一個律師可以扛起碼 50 件案件，因為案子不是一次就結束，可能一個案子開半年，所以最高巔峰身上有 50 件這樣。(訪談紀錄一)」

受僱律師之月薪多在 10 萬元以下，又由表 2-7 法律服務收費參考表可知訴訟一個審級一般收費為 5 萬-10 萬元，意即雇主只要接約 2 個案件就可以支付受僱律師之薪水，若指派受僱律師 2 個案件以上，便會成為雇主的利潤。而受訪者大多同時負擔 30 個案件以上，顯示雇主仍由受僱律師身上獲利許多。

此外，筆者發現受僱律師的薪資跟事務所之營收未必有直接的關係，而是

取決於受僱律師之勞動市場價格，意即縱使事務所沒有因律師市場人數增加，而減少收入，還是會降低聘僱受僱律師的薪資。「如果今天付5萬塊就可以請到人，誰要找5.5萬的律師(訪談紀錄八)」。

雖然筆者贊同受僱律師之工作性質為責任制，但雇主若以此主張不用付加班費，亦沒有給予受僱律師合理的薪資，而一再以工作是責任制為由，利用受僱律師之健康，賺取大量的利潤是否合理?筆者淺見認為這是為什麼需要勞動保障的原因，因即便受僱律師為雇主創造大量利潤，勞動市場之勞動力，可能因供過於求，造成勞動者彼此競賣，導致薪資低落。

## 二、 受僱律師適用勞基法之效果

### (一) 受僱律師是否為勞工

受訪的受僱律師多認為自己是勞工，受僱律師即便薪資較一般勞工高，具備法律知識，仍不具談判能力。「受僱律師是勞工阿，你說你是律師你懂法律好了，你的談判力道也沒有比較高，我覺得任何職業都是這樣，你不是因為說受僱薪資比較高，或是說比較懂法律，你就一定相對有能力跟資方去談判，老闆說這個勞動條件你要不要簽?合約這樣，若大部分條件你可以接受，你還是都會簽阿。(訪談紀錄四)」

「我認為受僱律師某程度還是有受到老闆的指揮和監督，經濟上也是從屬於事務所而有從屬性，組織上我認為某程度也有從屬性，並不是像外界所想像的，當律師就是自由業，那是把個人經營型態跟大事務所型態混為一提。中大型事務所我覺得還是很像一家公司那樣的體系在運行。(訪談紀錄六)」

「我覺得我是勞工很明顯，因為我們事務所案子都是老闆自己接的，他接進來再分給你做，所以我覺得以我自己來講算是勞工。(訪談紀錄七)」

雖然訪談紀錄三中，有雇主認為其與受僱律師間是委任關係，但由該案例觀之，資深的受僱律師不需要雇主陪同開庭或給予建議，在工作時間有餘力還

可以到學校進修、演講，演講所得歸自己所有，若有事要提前下班，或出國休假，只要事先安排，並無不可且不會扣薪。但到學校進修是雇主鼓勵的，等於獲雇主許可，要外出從事私人行為都要事先登記，行蹤還是要被雇主掌握的，雇主只是不需要常給建議，不代表要行使這個權利不行，筆者認為只是雇主對於受僱律師之工作時間內的管理方式較為寬鬆，仍應屬僱傭關係。

此外，筆者訪談到的受僱律師受到雇主指派案件都沒有案件的選擇權，此為僱傭與委任和承攬之最大差別。且若雇主真的想以委任或承攬的方式，最大的問題會在指揮監督，和如何定義工作成果。若要維持事務所的服務品質，事務所負責人便無法容許存在可能找不到人，或對於案件品質無法掌握的情況發生。且客戶慕主持律師的名而委任，雇主應該也難以向客戶坦承，自己沒有指揮監督權。

## （二） 律師對勞基法的理解

筆者原本在研究動機假設「律師事務所的雇主同為律師，因雇主不諳勞動法令而觸法的情形發生機率應為極低，受僱律師也能清楚明白納入勞基法後所受的保障」但其實術業有專攻，雇主有不諳勞動法令之情形：「簽約金我不確定，可是會要求你簽最低服務年限的事務所不在少數，有些事務所常年要求受僱律師簽最低服務年限，我聽過只有一位受僱律師的事務所，也有要求受僱律師要簽。可見這些主持律師的勞動法都很爛，連勞基法第 15-1 條都不知道。（訪談紀錄九）」、「不是老闆直接跟我們說，是等庭的時候聽到老律師們在討論。而且我發現很多律師勞動法真的非常的爛，你真的不要以為律師什麼法都懂。（訪談紀錄九）」

受僱律師若非勞動法律師，亦不清楚自己是簽勞基法第 84-1 條約定書：「我們事務所老闆會叫大家願意的話，請你填一張也不算彈性工時，就是緊急加班事由，所以我們 10 個小時內都不算是加班。（訪談紀錄四）」、「對，他們真的不懂。不懂勞基法 84-1 的要件（訪談紀錄九）」不管是雇主或受僱律師若對勞

基法有誤解，都會影響受僱律師適用勞基法的效果。

### (三) 基本保障：勞保、勞退、就保、職災保險

雖律師事務所非強制投保勞保單位，但都有為受僱律師投保勞保，因勞保內含職災保險，代表雇主有為受僱律師投保職災保險，又因勞保及勞退都為同一張加保申報表，代表雇主有為受僱律師提繳勞退，且勞保局會自動將符合就保資格者納入就保。因此受僱律師都有受到勞保、勞退、就保、職災保險的保障。

勞保投保和勞退提繳的工資相同，因受僱律師的月資都在 5 萬元以上，而勞保級距僅到 43,901 元，勞保都保到最高沒有問題，但勞退級距到 147,901 元，故工資的認定就會有影響。其中有幾家事務所被勞保局要求將接案獎金計入工資提繳勞退。多數受僱律師不清楚雇主為其提繳勞退之工資額，連勞動法律師也不例外「老實講我不知道，勞退具體哪些算進去，哪些沒有算進去我不清楚，因為這平常是秘書的工作，我只知道會每 3 個月看實際所得調一次。(訪談紀錄七)」，甚至有律師不清楚雇主是否有為其提繳勞退「這是個謎，我不曉得有沒有提撥勞工退休金，我自己沒有去查。(訪談紀錄八)」。筆者推測可能因受僱律師薪資還是較其他行業高，因此較不在意勞退的權益。

此外，因筆者於訪談前，不查事務所非勞保條例第 6 條之投保單位，故筆者於訪談中，多數都會問：「僱用員工 4 人以下，非勞保強制投保的單位，若雇主無加保要如何投保？」但其實事務所不論僱用員工人數多少，都不是勞保強制投保的單位。然而，都沒有任何一位律師於訪談過程中指正筆者，僅表示不知道。顯示受訪的律師對勞保和勞退的相關規定都不太熟悉。

### (四) 工時及加班費

受訪的 9 家事務所中，有 3 家事務所所有與受僱律師簽勞基法第 84-1 條約定書，分別為受僱律師 2、受僱律師 4、受僱律師 5，其中受僱律師 5 有提供其勞動契約和勞基法第 84-1 條約定書(詳見附錄 13、14)。

雖然受僱律師納入勞基法，但多數事務所仍無紀錄工時，也沒有加班費。此類受訪的事務所對工時和休假管理也較為寬鬆，譬如開庭完可以直接返家、通融延後上班、提前下班等，對於受僱律師特休假天數也無特別紀錄，若有事提前告知，即可請假不會扣薪。有雇主認為主要是因受僱律師責任心，有無勞基法規範沒有差別，有雇主則是認為其與受僱律師為委任關係，因此不用遵守勞基法。

而即便有加班費的事務所，也是以「工作內容」而非「工作時間」來認定是否為加班。舉例來說，如開庭延後、夜間陪偵、老闆要求下班時間留下或回覆訊息等，可以申請加班。但如果只是受僱律師加班寫狀，受訪者中沒有事務所認定為加班事由。而通常新進的受僱律師，因經驗不足，常需為此加班。

也因事務所文化上可以申請加班費的種類明確，由雇主指定加班，或顯然受僱律師不得已一定要加班的情況，且因工時不易估計，故通常不需要事先申請核准。但還是會發生受僱律師不敢申請的情況：「我自己從來沒有申請過加班，我覺得這有點潛規則，老闆會說：『如果加班就申請加班費阿!』，出勤紀錄是自己填的，我也沒有白目到這種程度。大家對台灣的勞動現場文化應該都略懂，我連做急件都沒申請過加班費，我不敢申請。(訪談紀錄九)」

勞基法對於受僱律師之工時限制，還是有遵守的律師事務所。以訪談計錄七為例，事務所不但有核備勞基法第 84-1 條約定書，開勞資會議外，雇主還願意在夜間陪偵快超過一日工時 12 小時前，與受僱律師交接工作，並直接明示受僱律師不用在下班回覆客戶訊息，如需即刻處理的工作也可於事後補請加班。以及訪談紀錄四，事務所是將工時系統直接設定一日不得超過 12 小時，晚上 10 點後強制關燈，周日無法刷卡進事務所。

#### (五) 願意遵守勞基法之律師事務所特徵

筆者歸納願意遵守勞基法之律師事務所所有兩大特徵，其一是事務所為經營勞動法或有勞動法部門，因若被勞檢開罰，將嚴重損害事務所之形象「因為我

們是做這個的阿，當然要當人家的表率阿!(訪談紀錄七)」、「當然阿，那是我們吃飯的工具耶。(訪談紀錄七)」；其二是時常被勞檢，如會計師事務所關係之律師事務所，容易受到勞檢一併關心。「常常被勞檢吧，我們會計事務所加班加那麼兇，我們律師事務所也會被勞檢阿。(訪談紀錄四)」

以及「我自己當老闆我一定和員工簽 84-1，是為了自保阿，不然我如果被勞檢多尷尬阿。反正我自己是很謹慎啦，我自己以後當老闆至少形式上要看起來合法啦，不要落人口實。(訪談紀錄三)」顯示其實勞檢對律師事務所有效，可能罰錢事小，影響名聲事大。

#### (六) 勞基法對雇主的影響，雇主對受僱律師的影響

筆者發現一個有趣的現象，雇主對受僱律師影響之深，不限於對待客戶，還會影響受僱律師將來成為雇主對待受僱律師的模式。「如果他願意學，我就用現在老闆對我的方法去僱用他。(訪談紀錄七)」

願意遵守勞基法的事務所之受僱律師，也會覺得遵守勞基法沒這麼困難，且是雇主應盡義務。「當然阿，不然就不要當老闆，如果你不想要照勞基法走，覺得是委任關係，不如就找人合夥或找人合署，如果你要找受僱律師，當然就是照勞基法走。我自己在事務所就是照勞基法走，我覺得沒有這麼難啦，真的是貪圖一點點加班費，大家不會比較開心，遵守勞基法真的還好啦不難。(訪談紀錄四)」顯示律師界根深蒂固的觀念，仍有改變的可能。

#### (七) 受僱律師適用勞基法困難之處

受僱律師適用勞基法最大的困難還是在工時。主要原因有三，其一為十年律師九年等，開庭時常延後。「20 分鐘是法院給的常態啦，要看案件的複雜度。也有 5 分鐘，也有 15 分鐘的。法院排這個時間根本就抓不準，所以常常是延遲的。假如這個庭大家都是律師，那一定都會有時間軸，庭會如期結束，因為律師知道自己在做什麼。但如果是一般民眾，他不知道阿，問他要不要離婚，他就會開始講，因為他 20 年前拿我的什麼東西，18 年前打我一巴掌，17

年前踹過我一腳，他就開始講故事阿，但法官不會想聽這個，又沒辦法制止當事人，如果叫當事人不要講，他又會說法官是不是收他的錢，所以就會讓當事人講，我們就只能在後面等阿。法官開庭是會切時段的，比如這個法官一、三、五可以用法庭，要用輪的，因為法庭沒有那麼多，法院會排你是禮拜幾、禮拜幾開庭。所以說我覺得最沒有效率的是一直等開庭啦。(訪談紀錄一)」

其二為，受限於院、檢、警、調的時間，工時的源頭在法律與公務體系。「律師的勞動條件不是自己可以決定的，因為律師還要看院、檢、警、調的臉色，他們要你夜間偵訊，你不可能說『不好意思，我上班 8 小時的時間到了』，一定當事人講了，就跑去了，所以我覺得這個勞動環境最源頭，還是在公務體系那一塊。因為公務員基本上就是責任制，他們辦案白天晚上都可以，他才不會管律師，5 月 1 日照常開庭，禮拜六、日照常開羈押庭。

所以你會認為說，適用勞基法之後律師就一定有一例一休，或是晚上就一定可以獲得充足的休息嗎，我認為未必，最源頭的部份還是在公家單位那邊，除非是修法說以後不准夜間偵訊，你只准人別訊問而已，開庭的事通通改為白天，而且開庭還不能超過什麼時間，如果法律真的能建立起來，律師這邊才相對來說有辦法控制，如果那邊都控制不了，那我們這邊更控制不了，他們開完庭我們還要回事務所的時間，或其他的時間等等。

甚至因為法律還有規定上訴期間、抗告期間、再議期間的限制，那無形中對律師來說，也是一個時間壓力的所在，律師必須要配合這個時間，去維護當事人的權益，幫當事人主張權利，所以你要怎麼去改善勞動環境，我覺得很難，甚至有些法官要一些資料，還規定文到 5 天時間，文到 5 天說不定還把過年算進去，你收到文後要想辦法在除夕前生出來，做到半夜也得做出來，只有 1 天的時間可以去處理。所以我覺得有時候變成公家單位和法律是很僵化的，沒有彈性的，所以造成我們這個行業適不適用勞基法，沒有太大的差別。(訪談紀錄六)」

其三為雇主案量難以掌控，且可能會集中在同一個時段。「因為其實有時候是惡性循環，像我前老闆就有跟我講過他的心得，他今天找人找一個新人協助他，可是就變成他執業成本就在往上加，加一個金額，為了要達到這個金額，又要再多去接一些案件，就變成說有一點在循環，我要離職的時候，其實他就跟我說，他也有考慮說是不是以後不要接這麼多案件，那可以自己，自己忙得過來的前提就好。(訪談紀錄八)」

「因為我們的案件是一直跑的，一個案件可能需要半年或一年才會宣判一審，所以呢我們的手上可能隨時有，假設 30 個案件好了，如果 30 個案件都是你有掛名你有去辦那個案件，但不會在一個月內全部同時開庭，所以一個受僱律師都是背 30 件，或你可能有訪談過別人的話，有的人可能 40、50 件之類的，甚至更多的，所以其實這些案件就是他們負責，跟同事老闆分工合作，反正無論如何你掛這些案件，就是要處理，然後該他開庭該他寫訴狀的時候就去處理，有時候可能會擠在一起，有時候可能會很鬆，那個頻率很難講。(訪談紀錄三)」由訪談可知，因雇主案量不易掌控，難以安排人力，可能以受僱律師加班的方式，負擔這些案件。筆者淺見認為，既然把原本應多僱用的人力薪資省下來，那麼支付受僱律師加班費，有其合理性。

#### (八) 受僱律師適用勞基法之差別

上述討論，雖然受僱律師適用勞基法在工時上仍有困難，但受僱律師的勞動條件還是有因勞基法改善的地方。「我覺得休假的部分老闆比較不敢違反，但是加班費我覺得還是拿不到。雖然有適用勞基法，但加班費的問題不見得能解決阿。很多行業是不給加班費的，我覺得律師可能也是這樣。我覺得休假是老闆不能不給的。我知道大律師事務所除了加班問題無法解決之外，他們都會把自己修改的稍為符合法律，譬如我聽說他們育兒、托嬰都必須要設置，還有護士。(訪談紀錄五)」

「至少勞基法是個底線，受僱律師有法令的依據可以去爭取，只是看你有



沒有這個膽識而已。所以他們就有加班申請單，但聽說沒有人敢填。但至少就是加班申請單嘛，有跟沒有還是有點差別。(訪談紀錄七)」

「從老闆一直念，我可以推斷出勞基法還是有一點約束力。我覺得勞基法對於老闆主要的拘束，就是讓律師有工時上限的意識，就不會一直無限制的要求律師加班。(個資：甲事務所名)聽說以前更操勞，我覺得老闆有因為勞基法，腦子應該有一些變化，至少被迫產生變化。(訪談紀錄九)」

「從律師角度來說，原先不適用勞基法，是沒有特休的，因為適用勞基法後就有特休，以前請假可能要扣錢，現在請假先把特休拿來用，沒有休完我還可以額外領到一筆特休假的錢，我想這對一般受僱律師相對比較好的部份。另外就是多了勞退，以前是沒有的，現在多了勞退，那也讓我們有多一筆未來退休金的保障。(訪談紀錄六)」

綜上，受僱律師仍就有因勞基法獲得休假、特休、勞退等保障，且達一定人數之事務所因此設置育兒、托嬰措施，及護理師，以符合法規要求。雖然工時可能還是難以達到勞基法之要求，但因雇主也是律師，多少有點法遵意識，還是會有微小的改變。

### 三、 影響受僱律師勞動條件之因素

#### (一) 受僱律師不爭取勞動權益之原因

雖然有些人會認為，如果連受僱律師自己的權益都維護不了，怎麼維護當事人的權益？然事實上受僱律師並沒有因為懂得法律，就敢主張自己的權益，因為還得顧及往後在業界的發展。「業界根深蒂固的傳統，因為我們有點像師徒制的感覺。我覺得我們律師業界還是比較尊師重道，比較要求倫理一點，所以比較少看到，不只是勞動法議題，你比較少看到年輕一輩的律師，去挑戰比較資深的律師的各方面的權威，不是只有勞動法令的遵守這方面喔，可能包含很多其他的各方面都比較不會看到，所以這應該是我們這一行的一個現象。因為

你會擔心說你會不會在業界黑掉，因為你不是自己當老闆，假如你從這裡離開了，去業界別的地方工作，但是可能你在一個資深律師那邊黑掉、搞爛什麼的，搞不好你會被業界老闆們封殺這類的，所以其實我們這一行基於以上的顧慮，不太會去做這樣的事情。(訪談紀錄三)」

此外，因受僱律師容易成為雇主，願意以工時換取工作經驗。「受僱律師不像一般勞工會去想說為什麼沒有加班費，因為他們可能想說我爭這個幹什麼，我可能明天就變老闆。(訪談紀錄三)」

## (二) 律師組織工會之可能性

筆者剛好訪談到兩位嘗試組織律師工會的律師，其中一位在受僱律師適用勞基法的前一、二年試圖籌組受僱律師的工會，還為此曾在律師公會辦過活動，但後來因主要發起人的私人因素而沒有繼續。

另一位受僱律師正在試圖籌組律師工會，以下據訪談紀錄九內容分析律師組織工會之優勢與困難之處。優勢的部分，因法律系必修學分多，同學彼此關係密切，也能透過求學時一起修勞動法課程，知道誰可以接受「勞動權益本來就要自己爭取」的價值觀，執業後同學、學長姊間可以彼此稱兄道弟，且因律師高考增設勞社法組，有些律師具備勞動法觀念，無須再幫律師上課。隨著律師市場的變化，開業門檻變困難，受僱律師的薪資常年沒有調整，受僱律師開始有危機感，便有機會湊到 30 人成立律師工會。

此外，因從未僱用員工之一人律師事務所不得成立投保單位單獨為其個人辦理加保，可藉此吸引為投保勞保的律師加入，但工會運作經費甚為重要，若要獲得勞動部補助金 10 萬，還是要有 30 位受僱律師加入。

而律師工會最大的優勢在於，因為台灣律師事務所規模在 5 人以下佔多數，容易達到團體協約法第 6 條規定的團體協約之協商門檻，勞工人數的 1/2，在誠信協商下，即有機會可以得知事務所經營狀況。且受訪者認為大型事務所的受僱律師沒有談團協的動機，而應針對待遇顯不合理的中、小所。

「台灣大所的狀況是一個願打一個願挨，反而不太可能去談團協，尤其你是四大大事務所出來的，一定找的到新的受僱律師職缺。所以會待在裡面的人都是願意賣肝換錢的，他們的問題是工時太長，會侵蝕受僱律師的身體健康。可是當受僱律師不在意的時候，立法委員、職安署也不在乎，那就不會有人在乎，那你們就去賣肝吧，你們有拿到你們該得到的薪水。」

所以大所我覺得不會有去談團協的動機，第一個是因為事務所給他們的已經是他們願意賣肝的願付價格，第二個是因為大所人數太多了，所以你要湊到團協 1/2 的門檻很困難。所以反而是鎖定在待遇顯不合理的中、小所，去一人所談成了，如果勞動條件跟之前有改善就是一個團協，也可以去勞動部申請補助，補助下來就可以把工會養大，讓更多人進來。我想受僱律師人數絕對是比主持律師多很多。(訪談紀錄九)」

但律師組織工會的困難之處在於，律師容易成為雇主，便可能成為受到拘束的那一個。「我覺得業界的受僱律師為什麼比較不會想要去組工會或爭取權益，因為大家都想要早點熬出師，自己創業當老闆。如果你的收入變很多的話，你就不會在意這些東西。(訪談紀錄三)」、「因為現在律師越來越多，所以蠻多年輕的律師他們可能沒有很長的受僱經驗就自己獨立開業。所以他們已經變成老闆了，他們不會在剛踏入職場的前幾年，就想要去爭取受僱條件之類的，因為你自己可能根本用不到，爭取到的時候你可能都已經當老闆了，你就變成受拘束的那一個了，這是我們業界比較不一樣的地方。(訪談紀錄三)」

### 第三節 小結

本章藉由深度訪談 6 位受僱律師和 3 位主持律師，分析受僱律師之勞動條件。薪資的部分，受到律師市場人數增加的影響，起薪由過去月薪 5 萬到 7 萬元變到 4 萬到 6 萬元。而現受僱律師之年薪，若以月薪 5 萬元計算，接案獎金不計，估算第一年年薪約 65 萬-70 萬元，第二年約 70 萬-80 萬元，第三年約

80 萬元以上。

其他勞動條件的部分，與受僱律師適用勞基法之效果有關。訪談結果顯示，受僱律師因適用勞基法而有休假、特休、勞退、就保等保障。而勞基法適用最大的困難仍在於工時，原因主要有三，其一為法院開庭延遲是常態；其二為受限於院、檢、警、調的時間，工時的源頭在法律與公務體系；其三為雇立案量難以掌控，且可能集中在同一個時段。然此三者要改善都不易，其一雖可透過強制律師代理，而獲得改善，但全面強制律師代理缺乏正當性；其二主要受限於法律規定；其三為市場運作機制。雖多數事務所還是難以達到勞基法對工時的限制，但仍會因雇主的法遵意識，而產生些微改變。且仍有盡力去遵守工時限制的律師事務所，若受僱律師任職於遵守勞基法之事務所，將來也會比較願意遵守勞基法，律師界仍有改變的可能。

而筆者歸納願意遵守勞基法之律師事務所，特徵主要有二，其一為有專營勞動法之律師事務所，其二為時常被勞檢的事務所。對事務所來說，可能罰錢事小，影響名聲事大。且因受僱律師為顧及未來發展，而不願主動主張自己的權益，短期可以靠勞檢改善受僱律師之勞動條件，但長期仍需靠受僱律師組織工會，且因我國律師事務所規模小，容易達到團體協約之協商門檻，勞工人數的 1/2。受僱律師有機會在誠信協商下，知道事務所營運狀況，爭取調薪。但因受僱律師容易成為雇主，且顧及業界發展，故受僱律師組織工會不易。

此外，筆者訪談發現，並非每個律師都熟悉勞動法令，因此建議全律會在與受僱律師勞動權益有關的法令變更時，可以提醒所有會員如何因應。舉例來說，未來在職進修課程為必修課程，否則影響律師資格，全律會可周知所有律師，雇主應提供公假讓受僱律師去進修，若是受僱律師未能於當年度工作時間內完成或是僅可利用休息時間完成時，可申請延長工時工資或補休。

## 第6章 結論與建議

### 第一節 結論與建議

本研究以台灣律師事務所之受僱律師為研究對象，探討我國受僱律師之勞動條件。本文將勞動條件分為兩個部分，「薪資」及「其他勞動條件」。兩者除了受律師之職業特性影響外，前者主要與法律服務市場和勞動市場之供需有關，後者主要與受僱律師適用勞基法有關。

#### 一、 薪資

法律服務之價格由法律服務市場之供需決定，受僱律師之薪資由勞動市場之供需決定。法律服務之價格又會影響雇主僱用受僱律師之意願，進而影響受僱律師之薪資。由於法院新收案量增加幅度不及律師人數增加的速度，律師均案量逐年減少，且法律扶助案件逐年增加，使訴訟的法律服務價格下降，對一般民刑事訴訟業務為主的中小型事務所衝擊最大，因而減少雇主僱用受僱律師之數量，導致受僱律師之薪資下降。

若要維持法律服務之價格，一是減少市場人數，二是增加法律服務需求。筆者不贊同以律師考試制度減少市場人數，也不贊同以推行全面律師強制代理增加市場需求。筆者淺見認為減少律師供給，可以從三方面著手，一、對於明顯違反律師倫理的律師，確實執行懲戒。二、建立具公信力之律師評鑑制度，嘗試解決法律服務市場因資訊不對等致市場失靈，而無法藉由市場機制淘汰不適任律師的問題。三、健全法務部律師查詢系統，使得民眾得以多方查證律師身分的真實性，防止冒牌律師提供法律服務。而要增加律師需求，可以從三方面著手，一、放寬律師業務媒合平台限制。二、放寬律師與其他專家合作之限制。三、檢討法律扶助適用對象與範圍，確實排富。

根據勞動部職類別薪資調查，2010年至2019年統計資料顯示，受僱律師平均每人月總薪資介於8萬8千至12萬元間起伏不定，沒有因律師市場人數增加，導致受僱律師每月總薪資下降的趨勢。但在所有職類別受僱員工中，受僱

律師總薪資排名似有倒退的現象。且根據訪談的結果，受僱律師之月薪起薪由過去 5 萬到 7 萬元，倒退至 4 萬到 6 萬元。

然關於律師所得的相關統計太少，無法深入了解是全部律師的所得普遍下降，還是法律服務市場其實有在成長，只是所得分配不均。筆者淺見建議全律會可以委託勞動部和協調財政部，藉由使用律師之勞保或勞退提繳的資料，判斷職業與行業別，再透過身分證字號串連到財稅資料進行分析，除了主持律師和受僱律師所得平均數外，可以呈現其標準差、五分位數等，以利全律會掌握律師市場狀況，再擬定發展策略。

## 二、 其他勞動條件

受僱律師適用勞基法前後之勞動權益，重要的差異有勞動契約的終止保護、就業保險與勞工退休金變成強制提繳對象、職業災害補償，還有加班費及休假的請求權等。但事務所仍非勞保之投保單位，且我國現職業災害保險非單獨保險，故雇主如未自願為受僱律師加保勞保，受僱律師就無法請領普通事故保險及職業災害保險給付。雖勞動部正在推動「勞工職業災害保險法」，未來只要受僱於登記有案事業單位勞工，不論僱用人數，全部納入保障範圍。

但筆者淺見還是認為勞保局應將專門技術人員因執行職務需要設置之事務所，納入勞工保險條例第 6 條之投保單位，若因相關裁罰和賠償，而要確認權利義務的主體，即確認律師事務所之雇主應無困難，且應比照該條強制投保之規定，以保障受僱律師之勞動權益。至於從未僱用員工之一人律師事務所不得成立投保單位單獨為其個人辦理加保，又目前尚無任何律師職業工會可以供其合法加保，此乃非針對事務所而不能投保，故仍須靠律師自己成立工會。

此外，筆者拙見認為非自工作場所出發至出差地，及自出差地返家的交通時間，都應計入工作時間。計算方式得以 Google 地圖所預估的時間，扣除原本勞工未出差時的通勤時間。另，勞動部應制定各勞基法第 84-1 條之工作者的

「工作時間審核參考指引」，避免各地方主管機關審核勞基法第 84-1 條約定書的標準落差太大，無法保障勞工權益。

筆者透過訪談的方式評估受僱律師適用勞基法之效果，受僱律師因適用勞基法而有休假、特休及勞退等。而最大的困難仍在於工時，因開庭延遲為常態，且受限於院、檢、警、調的時間，以及雇主案量難以掌控。有不少事務所沒有工時紀錄，也沒有加班費。但即便有加班費的事務所仍是以「工作內容」認定加班，不是以「工作時間」。但還是有願意遵守勞基法的律師事務所，並有兩大特徵，其一是事務所有專營勞動法；其二是時常被勞檢。

律師重視個人形象與口碑，且在律師界維持好關係和名聲很重要，律師間常會互相介紹案件、工作機會，討論法律問題等。故律師會因顧及未來發展，即便被交辦過多的案件，仍會盡力辦好，不會主動爭取自己的權益。一是擔心影響個人口碑，二是擔心影響自己在律師界的發展。在此職業特性下，受僱律師若受到不合理的待遇，即便全律會設有申訴管道，恐也難以發揮效用，除非全律會願意「主動」抽查，但全律會的成員亦為律師，同業間為維持好關係，不太可能實行。最終仍得靠地方主管機關勞檢，但對於違反勞動法令的律師，全律會仍可研議懲戒。此外，並非所有律師都熟悉勞動法令，因此建議全律會在與受僱律師勞動權益有關的法令變更時，可以提醒所有會員如何因應。

要改善受僱律師之勞動條件，短期可能勞檢有效，因為事務所重視聲譽。長期仍需靠受僱律師組織工會，且因我國律師事務所規模小，容易達到團體協約之協商門檻。在誠信協商下受僱律師有機會知道事務所營運狀況，爭取調薪。但因受僱律師容易成為雇主，且顧及在業界發展，故受僱律師要組織工會不易。

此外，受僱律師有遵守律師倫理規範之義務，對主持律師有勞務給付之義務，對當事人負有忠實義務。這三角關係，也使得受僱律師之勞動權益和執業權益都難以獲得保障。因此，筆者認為因不易建立對受僱律師有效的保護機

制，可以加重違反律師倫理規範者之懲戒處分。且對於律師違反勞動法令、律師倫理之資訊，應整合在「法務部律師查詢系統」，民眾本就有知曉的權利，也能讓律師更愛惜羽毛，不會輕易做出違背法令之情事。

## 第二節 後續研究建議

本文在研究過程中，有兩個可以延伸討論的議題，分述說明如下：

### 一、 全律會改革律師市場後，對受僱律師勞動條件之影響

筆者綜觀此次全律會選舉政見，多數參選人是以前「新進律師」而非「受僱律師」的角度提出建議，專門職業工作者在乎的是市場的發展。筆者好奇，不論擴大律師市場或降低執業成本，主持律師若因此受惠，受僱律師的勞動條件會因此提升嗎？未來全律會對律師市場改革後，可以再比較受僱律師的勞動條件與權益之變化。

### 二、 受僱律師合法罷工，委託人的損害賠償責任之歸責

雖然律師尚無任何工會組織，無法發動罷工，但未來仍可能成立律師工會。依勞資爭議處理法第 54 條規定，法律服務業不是影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，故勞資雙方不必約定必要服務條款，只要工會經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，即可罷工和設置糾察線。然受僱律師經合法程序罷工，律師法第 33 條規定委託人或當事人之損害賠償責任，應由受僱律師，還是律師事務所負責呢？目前沒有看到相關討論，未來如有成立律師工會，可以對此議題做進一步研究。



# 參考文獻

## 中文文獻

### 書籍

- Babbie, Earl、林秀雲譯，《社會科學研究方法》，台北：雙葉書廊出版，2013。
- 謝良駿、卓心雅，《律師之路：從實習到開業的武林秘笈》，台北：字遊出版，2016。
- 李智仁等合著，《企業管理與法律》，台北：元照出版，2019。
- 林洲富，《實用非訟事件法》，台北：南圖書出版，2018，第十一版。
- 吳俊達、P 律師，《上法院這檔事》，台北：一品文化出版，2019。
- 魏千峯，《律師袍下的世界》，台北：玉山社出版，2014。
- 王惠光，《法律倫理學講義》，台北：元照出版，2007，初版。
- 陳誌雄，《律師教育與律師倫理》，台北：元照出版，2019。
- 台北律師公會主編，尤伯祥等合著，《法律倫理》，台北：五南出版。2012，二版。
- Richard Susskind 著，麥慧芬譯，《明日世界的律師》，台北：商周出版，2014。
- 謝長宇著，《當律師，您準備好了嗎？：從律師助理邁向律師之路》，台北：書泉出版，2014。
- 黃國昌，《程序法學的實證研究》，台北：元照出版，2011。
- 鄭津津，《職場與法律》，台北：新學林出版，2017，六版。
- 李毅、辰翊，《考點直擊：勞動社會法爭點解讀》，台北：高點文化出版，2018，五版。
- 黃程貫，《勞動法》，台北：空大出版，2001，修訂再版。
- 常在國際法律事務所律師群著，《我心常在：常在國際法律事務所 50 周年法律專輯》，台北：經濟日報出版，2015。

### 期刊論文

- 陳文靜，〈受僱律師適用勞動基準法之感想〉，《全國律師月刊》，2014 年 4 月號，第 18 卷第 4 期。
- 林桓，〈設立公司型態律師事務所之可行性初探〉，《律師雜誌》，2002 年 8 月號，第 275 期。
- 黃旭田、趙珮怡，〈有限責任制度與強制保險-民間版律師法草案導入法人事務所〉，《司法改革雜誌》，2009，第 73 期。
- 口述：黃燕枝、整理：許杏宜，〈「開放心胸，法遵工作也能很有趣」- 訪談黃燕枝律師〉，《全國律師月刊》，2017 年 9 月號。

口述：歐陽嘉璘、整理：許杏宜，〈「改變你對法遵工作的心態」--專訪歐陽嘉璘法務兼法遵長〉，《全國律師月刊》，2017年09月號。

陳岳鴻、林秀鳳，〈瑜亮之爭：稅務訴訟代理訴訟績效差異之研究〉，《人文及社會科學集刊》，2016，第28卷2期。

黃錦堂、李震洲，〈從臺灣政經發展談律師考試制度變革走向〉，《國家菁英季刊》，2014，第10卷第3期。

張文郁，〈行政訴訟採取律師強制代理制度之研究〉，《臺北大學法學論叢》，2009年12月號，第72期。

王惠玲，〈「工作時間」概念之探討〉，《萬國法律》，1998年4月號，第98期。

### 博碩士學位論文

陳瑾儀碩士論文，專門職業領域排除競爭法適用之比較研究，東吳大學，2014。

顏華歆碩士論文，論律師契約義務之具體化—以律師倫理規範充實律師契約義務之可能性，臺灣大學，2003。

### 政府報告

連賢明、陳榮傳、李浩仲，〈我國律師、外國法事務律師需求量及鬆綁外國律師來臺執業對我國律師影響之實證研究〉，法務部委託研究，2017。

### 外文文獻

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A. & Berry, L. L.(1985), Problems and Strategies in Services Marketing ,Journal of Marketing, 49, Spring, 33-46.

Kolter. (1994). Marketing Management Analysis, Planning, Implementation and Control, NJ:Prentice-Hall. New Jersey.

### 網路資料

財團法人國家政策研究基金會，國政評論，律師實務訓練相關問題之檢討。  
<https://www.npf.org.tw/1/12653>

財團法人國家政策研究基金會，台灣律師業界的機會與挑戰。  
<https://www.npf.org.tw/1/13142>

遠見，人才通膨、供過於求，流浪律師問題令人憂心。  
<https://www.gvm.com.tw/article/19046>

獨立評論，【讀者投書】木寧居：千萬不要來唸法律。  
<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/2598>

報導者，「專業者」也是「勞動者」北市醫師工會成立的社會意義。  
<https://www.twreporter.org/a/taipei-doctors-union>

法律白話文運動，郭榮彥 | 市場變小了？如何促進律師產業的創新動能。

<https://plainlaw.me/2019/04/25/%E5%BE%8B%E5%B8%AB%E5%B8%82%E5%A0%B4%E8%AE%8A%E5%B0%8F%E4%BA%86%EF%BC%9F/>

立法院，防範冒牌律師以健全司法環境之檢討。

<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=185470>

考選部網站，各種考試統計。

[https://www.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu\\_id=158](https://www.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu_id=158)

中華民國法務部，律師統計。

[http://www.rjsd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3\\_Report.aspx?list\\_id=1527](http://www.rjsd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3_Report.aspx?list_id=1527)

法務部，法務統計年報。

[https://www.rjsd.moj.gov.tw/rjsdweb/book/Book.aspx?category\\_id=4](https://www.rjsd.moj.gov.tw/rjsdweb/book/Book.aspx?category_id=4)

司法院，統計年報。<https://www.judicial.gov.tw/tw/np-1260-1.html>

投審會，業務統計。

[https://www.moeaic.gov.tw/news.view?do=data&id=1444&lang=ch&type=business\\_ann](https://www.moeaic.gov.tw/news.view?do=data&id=1444&lang=ch&type=business_ann)

經濟部智慧財產局。<https://topic.tipo.gov.tw/trademarks-tw/cp-848-875521-9a82f-201.html>

財團法人法律扶助基金會。<https://www.laf.org.tw/index.php?action=report>

勞動部，勞動部職類別薪資調查動態查詢。

<https://pswst.mol.gov.tw/psdn/Default.aspx>

104 人力銀行，薪資情報。

<https://www.104.com.tw/jb/wage/list?type=1&jobcat=2002002000&cat=jobmanage>

1111 人力銀行，薪資行情。

<https://www.jobsalary.com.tw/salarysummary.aspx?codeNo=240101>

勞動部，專業人員，律師及法務人員。

<https://www.mol.gov.tw/statistics/2475/19284/19285/?Page=4&PageSize=10>

勞動部勞工保險局，勞動部指定適用勞基法現況。

<https://www.bli.gov.tw/0007341.html>

勞動部，各行業適用勞動基準法時間。

<https://www.mol.gov.tw/topic/3066/5834/>

勞動部，勞動部訂定「勞動契約認定指導原則」。

<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/42678/>

勞動部，勞動部預告《勞工職業災害保險法》草案。

<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/39964/>

勞動部，母性保護解釋令。<https://www.mol.gov.tw/topic/3068/13139/19153/>

台北市法規查詢系統，臺北市政府核備勞動基準法第八十四條之一約定書審查基準。

[http://www.laws.taipei.gov.tw/lawsystem/wfLaw\\_ArticleContent.aspx?LawID=P09C3012-20151211&RealID=09-03-3012](http://www.laws.taipei.gov.tw/lawsystem/wfLaw_ArticleContent.aspx?LawID=P09C3012-20151211&RealID=09-03-3012)

台北市政府勞動局，核備勞基法第 84 條之 1 約定書核備。

[https://bola.gov.taipei/News\\_Content.aspx?n=5608A820267112FE&s=802356FCCA E98932](https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=5608A820267112FE&s=802356FCCA E98932)

新北市勞動雲，核備勞動基準法 84-1 公布區。<https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/84-1-billboard>

勞動部，違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統。

<https://announcement.mol.gov.tw/>

臺北市政府違反勞動基準法事業單位及事業主公布總表(108 年 5 月起公布罰鍰金額)。<https://web.bola.taipei/bolasearch/chhtml/page/20>



## 附錄一 訪談同意書

敬愛的受訪者您好，

謝謝您願意參與此研究。我是政治大學勞工研究所碩士班研究生蔡雨靜，目前在本所張昌吉教授指導下，進行「台灣受僱律師勞動條件之研究」之碩士學位論文研究，旨在探討台灣受僱律師之勞動條件，以及評估受僱律師適用勞動基準法之效果，藉由訪談方式對此議題有更深入的瞭解。

感謝您願意撥冗接受訪談，以下關於您之權益事項，請審慎評估後於下方簽名。本研究採半結構式深度訪談，訪談時間約為 60 分鐘以面談方式進行，可視您的時間做調整。訪談的過程中為確保內容之正確性，需要全程錄音以作為日後研究彙整分析之用，您有權利隨時提出任何與本研究相關問題或中止錄音以及退出訪談，毋需任何理由。

受訪者之個人資料將匿名改以代號稱之，訪談內容與錄音僅供本研究之用並完全保密，訪談紀錄於繕打且去個資後予您確認，將置於本研究之附錄中。由於訪談內容較為敏感，若有不方便回答的部分，訪談過程中都可以直接告知不便透漏，不需要感到壓力，請您安心作答。

本人已瞭解此研究以及個人權益相關資訊，願意參與「台灣受僱律師勞動條件之研究」之碩士學位論文研究，接受研究者之訪談。

受訪者： \_\_\_\_\_（簽名） \_\_\_\_\_（日期）

政治大學勞工研究所碩士班

指導教授：張昌吉教授

研究生：蔡雨靜

連絡電話：(個資)

E-mail：(個資)

2019 年 11 月 15 日

## 附錄二 A 卷(受僱律師)

### 一、基本資料

- (一)訪談日期
- (二)性別/年齡
- (三)事務所型態/事務所規模(不含合署)/事務所所在地
- (四)考取年度/工作年資/執業年資/在職年資/現任職稱
- (五)擅長領域
- (六)執業範圍
- (七)學歷/經歷

### 二、勞動條件

#### (一)工作內容：

1. 事務所主要經營哪一種業務?業務來源?您個人是負責哪一部分?
  - (1) 訴訟：同一個時期有多少案件在身?
  - (2) 非訟：您個人負責多少家企業法顧?
  - (3) 案件是由老闆指派/自己接案，有選擇權嗎?收入歸事務所/個人所有?
  - (4) 工作中哪一部分最花時間?是否有需要利用下班時間完成的部分?
2. 法律扶助
  - (1) 雇主以事務所的名義指派您承辦/受僱律師私下可否接法扶?
3. 在職進修
  - (1) 律師在職進修辦法規範的必修時數，是以個人的休假去完成嗎?
  - (2) 除了規範的時數外，雇主會額外要求進修嗎?是否計入工時?
4. 公益服務
  - (1) 目前律師無法定的法律服務公益時數，事務所或您有從事公益活動嗎?

(二)薪資結構：時薪/月薪/年薪/獎金/分紅/福利

1. 事務所與客人如何收費?您有機會參與討論嗎?
2. 您的薪資是如何計算?起薪、月薪、年薪、獎金、分紅是多少?

(參考該事務所人力銀行、PTT 版上徵才訊息)

(三節獎金、接案獎金、久任獎金、激勵獎金、紅利分配…)

3. 由您的收入和付出的工時，換算下來時薪是多少?
4. 因工作延伸的支出是由誰負擔?

(公會入會費、公會月費、交通費、電話費、電腦…)

5. 評估自己一年帶給事務所的產值是多少?

(三)晉升制度：績效考核/職涯規劃

1. 組織結構：資深合夥人、合夥人、初級合夥人、資深律師、律師

(參考該事務所網站)

2. 升遷制度：

(1) 面試或在職期間老闆是否跟您提過有機會成為合夥人?

(2) 有同事晉升為合夥人嗎?條件是?花了多久的時間?

3. 調薪制度：如何評估您的績效，多久調薪一次及調幅多少?

4. 雇主是否要求簽署最低服務年限?幾年?有簽約金嗎?若未滿離職如何處理?

(四)勞動保障：雇主是否遵守勞動基準法

1. 是否與雇主另行約定工時、例假、休假、女性夜間工作

(1) 面試口頭約定?有書面約定嗎?

(2) 約定內容為何?

2. 是否報請當地主管機關核備勞基法第 84-1 約定書

(1) 核備之約定書內容與口頭約定內容相符嗎?

(2) 實際受僱情形與核備之約定書內容相符嗎?

3. 基本保障：職災保險/就業保險/勞工保險/健康保險/勞工退休金

- (1) 保險如何計算投保至哪個級距?獎金是否計入?薪資變動有申報調整?
- (2) 僱用員工 4 人以下，非勞保強制投保的單位，若雇主無加保要如何投保<sup>301</sup>?
- (3) 勞工退休金如何計算提繳至哪個級距?獎金是否計入?薪資變動有申報調整?

#### 4. 工資給付：

- (1) 雇主是否按月提供薪資單，薪資明細有各項目計算方式嗎?  
(薪資明細：勞雇雙方約定的工資總額、工資各項目之給付金額、依法令之規定或勞雇雙方另有約定，得扣除項目之金額、實際發給之金額)
- (2) 約定之特別休假期間末日的所屬月份，仍有未補休時數，是否記載屆期未補休折發工資之數額?
- (3) 特休之期日及未休假之日數所發給之工資數額，是否有每年書面定期通知?

#### 5. 工時規範：

- (1) 雇主規定與實際如何記錄出勤，下班在外如何記錄?自己有無紀錄?
- (2) 下班時間會回覆客戶、老闆的訊息嗎?是否計入工時?
- (3) 加班是事前/後申請?以補休/加班費的方式給予?
- (4) 未能補休完畢，是否以依延長工時或休息日工作當日之工資標準發給工資?
- (5) 是否曾經一天工作超過 12 小時，夜間陪偵超時工作如何處理?
- (6) 表定上班時間?平常都幾點下班?觀察辦公室同事都幾點離開?
- (7) 每日/週/月平均工時是多少?一個月加班天數?申報加班狀況?

#### 6. 休假規範：例假日/國定假日/特別休假

- (1) 假日是否需要加班，是否曾經連續工作超過 12 天?
- (2) 國定假日是否需要出勤(如 5/1)，是否加給一天薪資或以挪移的方式處理?
- (3) 特別休假使用情況?若未能休畢，是否依原請休年度之工資標準發給工資?

#### 7. 母性保護：夜間工作/育嬰假/哺集乳

- (1) 工作超過晚上 10 點，雇主是否提供交通或住宿措施?

---

<sup>301</sup> 因筆者於訪談前，不查事務所非勞保條例第 6 條之投保單位，故都有詢問受訪者此問題。然不論事務所僱用員工人數多少都非強制投保單位。



- (2) 受僱律師申請育嬰留停的情形
- (3) 是否給予哺集乳的空間及時間

### 三、 勞動權益

#### (一)受僱律師適用勞動基準法之看法

1. 受僱律師 2014 年 4 月 1 日起適用勞基法，適用與否勞動條件是否有改變？
2. 勞基法是否改善受僱律師工時的問題？受僱律師需要勞基法的保障嗎？
3. 您認為受僱律師不爭取自己的勞動權益，是不想要還是不敢要？
4. 您認為受僱律師是勞工嗎，還是委任或承攬關係？

#### (二)律師籌組工會之看法

1. 如果有律師籌組工會，您會願意加入嗎？

#### (三)您對現在的勞動條件滿意嗎？

1. 未來是否考慮自立門戶，若聘僱他人是否會遵守勞基法？
2. 您認為事務所的淨所得勞、雇比例要如何分配才合理？

#### (四)要如何改善受僱律師之勞動環境？

### 四、 律師市場

#### (一)律師勞動供給

1. 律師考試制度：律師供給以考試及格為主要管道，有需要調整的地方嗎？
2. 律師執業制度：如何看待學習律師被當免洗筷對受僱律師勞動條件的影響？

#### (二)律師勞動需求

1. 訴訟：現行律師強制委任的規範，是否有需要調整的地方？
2. 非訟：您認為還有什麼業務是需要律師強制代理的？

#### (三)律師公會角色

1. 您認為律師公會的角色和主責業務是什麼？

2. 怎麼樣的入會和會費的制度比較合理?

(四)其他

1. 律師市場勞動條件大不如前，您認為主因是什麼?要如何解決?
2. 您如何看待法律扶助制度對勞動條件的影響?
3. 您對強制律師提供公益服務時數之看法?
4. 您對律師事務所規範不得以公司型態經營之看法?



## 附錄三 B 卷(主持律師)

### 一、基本資料

- (一)訪談日期
- (二)性別/年齡
- (三)事務所型態/事務所規模(不含合署)/事務所所在地
- (四)考取年度/工作年資/執業年資/在職年資/現任職稱
- (五)擅長領域
- (六)執業範圍
- (七)學歷/經歷

### 二、勞動條件

- (一)職涯規劃：
  - 1. 為何選擇個人/合夥/合署事務所的經營型態
  - 2. 過去是否曾經受僱，受僱期間多久
  - 3. 為何自行開業/如何晉升合夥人
- (二)身分轉變：事務所負責人與受僱律師之差別
- (三)用人條件：是否聘僱受僱律師，是否有偏好條件
- (四)營業項目：事務所主要經營業務，業務來源，如何選擇
- (五)工作內容：
  - 1. 訴訟
    - (1) 哪種類型的案件，案件來源，服務對象，如何收費
    - (2) 有多少案件，如何分配給受僱律師，平均每人身上的案件數量
  - 2. 非訟
    - (1) 哪種類型的業務，案件來源，服務對象，如何收費

(2) 有多少法律顧問的客戶，如何分配給受僱律師，平均每人負責的法顧數量

### 3. 法律扶助

事務所是否有接法律扶助的業務，為何接?受僱律師私下可否接法扶?

### 4. 在職進修

(1) 律師在職進修辦法規範的必修時數，受僱律師是以個人的休假去完成嗎?

(2) 除了規範的時數外，會額外要求受僱律師進修嗎?是否計入工時?

### 5. 公益服務

(1) 目前律師無法定的法律服務公益時數，事務所有從事公益活動嗎?

### (六)營業收支：

(1) 事務所收入(月/年平均收入)

(2) 事務所支出(租金、水、電、影印、行政人員、受僱律師…)

(3) 事務所淨賺

(七)薪資結構：執行業務所得/薪資所得/時薪/月薪/年薪/獎金/分紅/福利

1. 如何分配勞動所得?以受僱律師的產值計算?按照受僱律師的市場薪資行情?

2. 受僱律師起薪/月薪/年薪/獎金/分紅/福利?

(參考該事務所人力銀行、PTT 版上徵才訊息)

(三節獎金、接案獎金、久任獎金、激勵獎金、紅利分配…)

3. 受僱律師有機會參與和客戶收費嗎?可以知道事務所的營收嗎?

4. 因工作延伸的支出是由誰負擔?

(公會入會費、公會月費、交通費、電話費、電腦…)

5. 評估受僱律師一年帶給事務所的產值是多少?

(八)晉升制度：績效考核/職涯規劃

1. 組織結構：資深合夥人、合夥人、初級合夥人、資深律師、律師

(參考該事務所網站)

2. 升遷制度：

- (1) 受僱律師是否有機會成為合夥人?曾在面試或在職期間跟受僱律師提過嗎?
- (2) 有受僱律師晉升為合夥人嗎?條件是?花了多久的時間?
3. 調薪制度：如何評估受僱律師的績效，多久調薪一次及調幅多少?
4. 是否要求受僱律師簽署最低服務年限?幾年?有簽約金嗎?若未滿離職如何處理?

(九)勞動保障：評估是否遵守勞動基準法

1. 基本保障：職災保險/就業保險/勞工保險/健康保險/勞工退休金
  - (1) 保險如何計算投保至哪個級距?獎金是否計入?薪資變動有申報調整?
  - (2) 僱用員工 4 人以下，非勞保強制投保的單位，若無加保要如何投保<sup>302</sup>?
  - (3) 勞工退休金如何計算提繳至哪個級距?獎金是否計入?薪資變動有申報調整?
2. 工資給付：
  - (1) 是否按月提供薪資單，薪資明細有各項目計算方式嗎?有置備工資清冊嗎?  
(薪資明細：勞雇雙方約定的工資總額、工資各項目之給付金額、依法令之規定或勞雇雙方另有約定，得扣除項目之金額、實際發給之金額)
  - (2) 約定之特別休假期間末日的所屬月份，仍有未補休時數，是否記載屆期未補休折發工資之數額?
  - (3) 特休之期日及未休假之日數所發給之工資數額，是否有每年書面定期通知?
3. 工時規範：
  - (1) 受僱律師有表定上班時間嗎?如何做出勤紀錄?下班在外如何記錄?
  - (2) 受僱律師下班時間需要回覆客戶和您的訊息嗎?是否計入工時?
  - (3) 什麼情況受僱律師可以申請加班?受僱律師實際申報加班情況?
  - (4) 受僱律師加班是事前/後申請?以補休/加班費的方式給予?
  - (5) 未能補休完畢，是否以依延長工時或休息日工作當日之工資標準發給工資?
  - (6) 受僱律師是否曾經一天工作超過 12 小時，夜間陪偵超時工作如何處理?

---

<sup>302</sup> 同註 301。

(7) 受僱律師大概都幾點離開事務所?

4. 休假規範：例假日/國定假日/特別休假

(1) 受僱律師假日是否需要加班，是否曾經連續工作超過 12 天?

(2) 國定假日是否需要出勤(如 5/1)，是否加給一天薪資或以挪移的方式處理?

(3) 特別休假使用情況?若未能休畢，是否依原請休年度之工資標準發給工資?

5. 母性保護：夜間工作/育嬰假/哺集乳

(1) 受僱律師工作超過晚上 10 點，是否提供交通或住宿措施?

(2) 受僱律師申請育嬰留停的情形

(3) 是否給予哺集乳的空間及時間

### 三、 勞動權益

(一)受僱律師適用勞動基準法之看法

1. 受僱律師 2014 年 4 月 1 日起適用勞基法，適用與否勞動條件是否有改變?

2. 勞基法是否改善受僱律師工時的問題?受僱律師需要勞基法的保障嗎?

3. 您認為受僱律師不爭取自己的勞動權益，是不想要還是不敢要?

4. 您認為受僱律師是勞工嗎，還是委任或承攬關係?

(二)現在與過去相比，不管是在工時、工資等勞動條件滿意嗎?

(三)要如何改善受僱律師之勞動環境?

(四)您對律師籌組工會有什麼看法?

### 四、 律師市場

(一)律師勞動供給

1. 律師考試制度：律師供給以高考及格為主要管道，有需要調整的地方嗎?

2. 律師執業制度：如何看待學習律師被當免洗筷對受僱律師勞動條件的影響?

(二)律師勞動需求

1. 訴訟：現行律師強制委任的規範，是否有需要調整的地方？
2. 非訟：您認為還有什麼業務是需要律師強制代理的？

### (三)律師公會角色

1. 您認為律師公會的角色和主責業務是什麼？
2. 怎麼樣的入會和會費的制度比較合理？

### (四)其他

1. 律師市場勞動條件大不如前，您認為主因是什麼?要如何解決？
2. 您如何看待法律扶助制度對勞動條件的影響？
3. 您對強制律師提供公益服務時數之看法？
4. 您對律師事務所規範不得以公司型態經營之看法？



## 附錄四 訪談紀錄一：主持律師 1

### 一、受訪者背景

(一)訪談日期：2019/01/14

(二)性別/年齡：男/31-35

(三)事務所規模(不含合署)/事務所所在地/事務所型態：

事務所人數 2-5 人(律師 3 人)/台北/合夥兼合署

(四)工作/執業/在職年資(自行開業/晉升合夥人)/現任職稱：

5/5/近執業年資(自行開業)/主持律師

(五)擅長領域：民事、刑事

### 二、訪談紀錄(A：研究者；B：受訪者)

B：我先講考上律師之後，我們每個人去從事每個行業都有一個準備時期，例如我們去飲料店當店員可能 10 分鐘就可以上班了，但去健身房當健身教練可能要受訓一個月。你要當律師，除了 4 年法律系，2 年研究所，你可能還要再準備 2、3 年這是常態。那你考上之後會先面臨到的第一個就是要實習，先不要講有特殊才能或是高考名次很前面，我那時候實習是 2 萬 5 到 3 萬 5，但現在大概是有給錢就不錯了。

律師實習完之後，律師就會面臨到兩種工作環境，第一種是受僱律師，就是你受僱於事務所。我聽過受僱律師目前的薪水蠻多 4 萬塊就會有人做了，我覺得現在一般律師的起薪是 4 萬到 6 萬塊，以前可能是 5 萬到 7 萬塊，受僱律師還有年終，可能老闆會給你 1 個月或 1 個半月。

第二個是 In-house，就是你在公司裡面當法務。現在我的同學、朋友蠻多考上律師，也不願意出來當律師，就直接去當官股銀行的法務，那可能就 4 到 6 萬塊吧，如果你要進去公司當法務的話，你可能要有一些英文或是特殊的專長，就我的了解公司的法務起薪大概都 6 萬上下吧。

你還有什麼要問的嗎？

A：In-house 跟事務所律師不同的地方是？

B：In-house 顧名思義就是在家裡的律師嘛，就你不用在外面奔波，只要坐在公司裡面。像我們事務所的狀況是，你來委任我，我就去外面跑。我有一個工



作是(個資：甲公司名)的法務長，我的狀況比較特殊是我雖然是在外面開業，但這個事務所我不是掛負責人，負責人是(個資：乙律師名)。我們是合夥，實際上也是我們一起出資，但國稅局認定我們是合署，(個資：乙律師名)才是事務所的負責人，我們只是進來跟他借辦公室的人。

我請受僱律師的錢是我在付，但是錢是事務所轉給他們，所以國稅局看起來會是(個資：乙律師名)轉給他們，所以在這個情形下，我有去(個資：甲公司名)當法務，我是拿薪水的，但(個資：甲公司名)的法務的好處是，像一般法務要待在公司，但我不用待在公司，有事我再去就好。正常來說 In-house 是要在公司，公司請你做什麼事，就要做什麼事，最典型的是公司的理賠或法務。

A：那 In-house 會有律師執照嗎？

B：看需求，真正需要有律師專長進去的其實不多啦。常常 In-house 的律師是會計師又是律師，或是他可能念土木工程但他考上律師。因為有一些專業的法規，律師看不懂，但你有這個專業然後又是律師，你就什麼都懂啦。但是有這種需求的公司不多啦，這個在我的定義來講才算 In-house。

像我在(個資：甲公司名)當法務，我覺得我的優點是我可以按耐(註：台語)老闆，其實我做的事情一般律師也可以勝任，比較偏向法律顧問。比如一般小公司有需要法律顧問找我，然後請我幫忙寫一些合約，法律顧問就可以滿足小公司大部分的法律需求，但如果大公司請法律顧問，可能常常需要修改合約，若按修改次數收費不划算，所以不如找法務進來。

所以會找 In-house 有兩種情況，一種是有專業領域的特殊需求，另一種就是常常有法律相關的業務需要有人處理。

A：我有一個好奇的地方，受僱律師可以去其他公司兼 In-house 嗎？

B：不會有這種人出現啦。因為我的受僱一定要待在這邊阿，我有事情要跟他講阿，他不可能去別的公司做，我找不到他的人，我幹麻請他？

A：所以基本上受僱律師不會再去兼任其他工作？

B：不會有。(個資：甲公司名)的老闆作息是在晚上，所以白天我忙我的，他們不會管我，反正我就是把他的事情處理好。我算是做兩份工作，我覺得應該不會有人有這種情況。

A：我想先了解一下這間事務所。我看到網站，包含您共(個資：數字)律師嗎？

B：我們事務所什麼類型都有。我跟(個資：乙律師名、丙律師名)是合夥，那合夥前期的狀況是，案件來大家就拆三份。那現在的話，大家自己有各自的案

源，大家就各做各的。我們一起負責這間事務所的開銷，譬如助理的薪資，就是三個人均分。

那還有一位(個資：丁律師名)是合署，合署是他也想要自己出來做，但他沒有辦公室，他就跟我們借一個辦公室，然後我們助理、影印機等資源會給他用，幫他處理雜事，等於說他自己是老闆。那外面就是受僱律師，原則上像我案件接進來，(個資：戊律師名、己律師名)就是我自己的受僱，做我指派的事情。

A：可是(個資：戊律師名、己律師名)好像沒有在網站上。

B：以我們的狀況，我們不會把受僱律師放在網站上。她們都是先從實習再轉受僱律師。那我就會想說，我不知道你今天受僱，你會待多久阿。

A：除了您底下有受僱律師，那其他合夥律師底下有受僱律師嗎？

B：嚴格來說應該是沒有啦。

A：那(個資：戊律師名、己律師名)的指揮監督都是由您負責嗎？

B：對。

A：方便了解一下，您的受僱律師從實習到現在待在這間事務所大概多久？

B：(個資：戊律師名)剛實習完要轉受僱，(個資：己律師名)實習加正職快一年。

A：我想了解事務所的工作是怎麼分配的？

B：當事人我們會分為兩種，第一種是我們沒有收錢的，還沒有委任的，第二種是已經收錢的。假如沒有收錢的當事人，我給他名片，我會跟他說你打事務所電話，不要打我手機。因為事務所電話一定是助理先接，助理就會協助安排時間，然後跟當事人講說，你下次來諮詢可能會有費用的問題。

這些比較瑣碎的事情助理會先擋在前面。那如果當事人委任就會直接找我，一般老闆可能會直接把受僱律師的 LINE 給委任的當事人，這樣溝通可能會有困難，我會先擋在這個地方。我的習慣是我會跟當事人加 LINE，先跟當事人講好接下來我們要做什麼，可能就會交代受僱律師寫狀，寫完狀之後我就會看，改完沒有問題之後，我就會請助理傳給當事人看，看完沒有問題我們就出狀開始進行。

我覺得事務所營運很重要的角色是助理，很多第一線的事情，比如書記官要聯絡什麼事情、當事人要聯絡什麼事情、寄信等都是助理要做的事情，基本上最惱人的事情都會被擋在第一線，例如當事人自己還沒給錢，但他覺得自己給錢

了。

原則上律師的角色會判斷案件，比如說這個案子客戶來委任我，會問客戶要不要我去開庭。假設客戶要我去開庭，那我就會評估，可能受僱律師就負責寫狀，不用去開庭。那假設說這個案子比較複雜，受僱律師年資可能沒那麼深，這個狀可能就我來寫。比較複雜的案件我會自己做，如果可以給受僱律師試看看的，我就會讓她們去試。

A：怎麼評估案件是由誰負責去開庭？

B：看狀況，因為委任是一種信任關係。有些當事人會很堅持，我找你就是要你出庭。假如當事人沒有這麼在意是誰出庭，只是想把事情處理好，或我也不想再接這個當事人下一件的案子，在我定義來講他不是這麼重要的客戶，我就會讓受僱律師去開庭。

A：訴訟代理人是會有您和受僱律師的名字嗎？

B：這個要回歸到稅怎麼報的問題。比如說民事案件可以複委任，就是你委任我，我可以再委任下一個人。可以複委任的狀態的話，受僱律師去開庭一定是用複委任。因為國稅局在課稅的時候，是課在委任人，就是當事人委任的第一手人身上，稅就會留在我這邊。如果是刑事案件就不能複委任，所以我和受僱律師的名字都會在上面，到時候稅金就我來結，因為不可能讓受僱律師繳稅，所以委任名字怎麼掛，是稅金方面的考量。

除了稅金方面的考量外，還有就是電子筆錄。我們開完庭要閱卷，現在可以從網路上就直接下載電子筆錄。但是電子筆錄要錢，一年好像是幾千塊，還是幾萬塊，我忘記了。比如說我們合夥，我有繳電子筆錄的錢，那其他律師就不用繳，就用我一個人的名字登錄上去就好了，這樣其他律師也可以使用。所以委任怎麼掛，有時候不是報稅的考量，可能是電子筆錄的考量，而不是訴訟上的策略。

A：老闆跟受僱律師的工作主要差別是什麼？

B：老闆負責找案源，受僱負責做老闆的事。我說一句很直接的，請受僱律師的成本可能就是一個案子的錢，等於我事務所做的第一個案子的錢不是給我是給他，就是一個人頭我就要給一個案子的錢。

這就變成說你為什麼會願意犧牲一個案子的錢去請這個人，這代表你一個月花一個案子的錢，你可以接更多的案子。可能受僱律師身上2、30件，我覺得都還算少，像我自己現在身上有90幾件，一個律師可以扛起碼50件案件，因為案子不是一次就結束，可能一個案子開半年，所以最高巔峰身上有50件這樣。

所以你會請一個人來當受僱律師，一定就是你有很多事情可以交代給他嘛，老闆就是負責去找案子。像我這樣講好了，很多律師都說說(個資：庚律師名)很爛，但他是個好老闆阿，為什麼?因為他可以接很多案子阿，懂我意思嗎

每個律師案件量的起伏都是上上下下，為什麼?你往上的時候你品質會往下，沒辦法你顧不了那麼多，你表現已經不會有以前那麼好了，因為你心力不會放像以前那麼多，然後人家就會覺得你很廢。然後正常來講，你一審完，二審就不會委任你，案件量就會往下。等到你案子少了，心力變多了，人家就算一審輸了，但二審還是繼續找你，案件量又會往上，所以都是上上下下。

雖然我個人覺得(個資：庚律師名)開庭的狀況也不是很好，但人家就是好老闆阿，老闆不就是經營自己嗎，他就是經營 Facebook，有些人是經營扶輪社，有些人是經營黑道兄弟，不就是顧自己的案源，看你是哪種類型的。

像我不去扶輪社、不去青商會、不去獅子會，我是以前去跟兄弟搏感情，搏到一個程度，我就不去搏感情，你們自己會來，兄弟還會認識朋友，兄弟的朋友也會來，我的案子是這樣來的。

所以說老闆就是去經營你的案源，在經營案源的時候，不會想說在等人家出事被警察抓走，一定是很自然而然的常出現，人家問你，你解釋的他聽的懂，他就委任你。還有一種是跑點諮詢，但那種是陌生開發，我覺得是很困難的，因為沒有信任，他不認識你阿。

A：您身上 90 件案件，是您一個人的，還是有含其他受僱律師的案件?

B：我一個人 90 件，受僱律師身上應該 20-30 件。

A：我有點好奇您們牆上這些感謝狀，像法扶有什麼限制嗎?

B：在律師公會登錄執業滿 2 年，你就可以去登錄法扶，法扶有限制一年只能派 24 件。因為現在案子很競爭，大家接不到案子，就會去接法扶。法扶是當事人免費，法扶會付費用給律師，但那個費用不符行情，一審是 3 萬，偵查的話是 2 萬，像我偵查就收 8 萬了，落差很大，但是蠻多律師是以法扶為主。

例如有些律師接不到案子，他也懶得去接，但他也想賺錢，他就去花蓮做法扶，因為花蓮律師比較少，而且法扶案件很多，花蓮的律師做法扶，隨便都破百萬的阿。花蓮原住民多，原住民就有法律扶助的資格，另外還有低收入符合資格的也多，沒那麼多律師只好派來派去。那我對法扶的態度是我有接，我覺得有就多做，反正沒有就算了。

法扶控制的方式是這樣子，例如你的主事務所在台北，桃園的案子不會派給你，除非是在桃園的案子然後那個人住台北，就有可能會派給你，每個縣市是獨立的。我在很多縣市登錄法扶，但是我只有接過台北的法扶，因為我主事務所不在那裡，所以基本上其他縣市的都不會派給我。

法扶這塊餅很多人在搶，因為法扶一年最多 24 件，要是全部都接 3 萬，乘以 3，你也 72 萬了，不得不說法服是每個律師幾乎都有在做啦，當然有些律師不接法扶，原因是他如果做了法扶，以後收錢就會變得比較困難，客戶就會說：「你有做法扶喔，那算便宜一點啦。」

當事人去申請法扶，可以等法扶派律師給他，或也可以指定法扶裡的律師。我剛剛不是有跟你說我以前是經營兄弟那一塊出來的，但他們有時候沒錢，我也不可能不幫他們，但我也想做白工。那我就說好，我們的交情有到那邊，你去申請法扶，然後指定我，我幫你做，那你就不用付錢，法扶會付我錢，法扶對我來說的功用是這樣。

A：老闆跟受僱律師最大的差別是老闆要負責找案源，那受僱律師可以自己接案嗎？

B：受僱律師接案也在用公司的資源，像是這樣子，受僱律師接得到你就自己做，我也不會跟你拆，那大部分的老闆是你接進來，他要跟你拿八成，八成錢是要進老闆口袋，剩下二成受僱律師才能拿走。因為老闆會覺得你用我的時間、用我的資源，我還聽過九成的耶，聽過最好的是六四分，也是老闆六。

我之前給人家請，為什麼之後會自己出來做是因為我回過頭來發現這間事務所都是我的案子的時候，我就覺得我一個月可以創造 30 萬的營業額，但我拿到的可能只有 8、9 萬，那我去外面做，房租付一付我也可以拿到 20 萬吧，那時候的想法是這樣子。

回到你剛講網站的那個事情。就是受僱律師，他有本事他不會待久阿。受僱有兩種狀況，有一種是越受僱越沒膽，越不想出去，因為反正他已經駕輕就熟，真的很熟的話工作壓力不會這麼大。第二種是你受僱差不多一年，你已經確定自己要當律師了，你就會培養客戶，甚至趁有資源的時候去拉老闆的客戶，這很常見阿。

我這樣講，幾乎所有的受僱律師一出來都是拉前老闆的案源。你會覺得主持律師很沒良心，但你想想看主持律師也有風險阿，他讓當事人直接去跟受僱律師接觸，當事人信任的人是受僱律師，受僱律師出去之後就拉走了，這很常見。

這就是為什麼有的時候主持律師對受僱律師的勞動條件，你會覺得很像在割地賠款，但主持律師有他的風險阿。

A：那一般受僱律師要多久才有能力出去自行開業？

B：大部分大概都3到5年。3到5年不會出去的，應該就不會出去了，越受僱越沒膽。

A：您本身是受僱多久？

B：我是轉正職3個月就自己出去來開了。你不能拿我來比是因為我以前就認識很多朋友。所以等到我當律師的時候，我的朋友都已經變成小哥了，那他們出事情是不是會來找我，因為我是從小跟他們從小一起長大的朋友。

我這個算很少數。在我這個年紀很少，那也是因緣際會呀。就像是我當初為什麼會當(個資：甲公司名)的法務，我只是當初去那邊運動，我就想它賺了我那麼多錢，我一定要把你的錢賺回來，我就慢慢認識就認識到老闆。

A：我很好奇成立一家事務所，以這個規模的成本大概是多少？

B：裝潢大概30萬，那你加上這些設備的採購，其實沒有什麼設備，就只有一台電腦給助理用，受僱律師要自己帶筆電，主持律師和受僱律師都會有一種，你明天要跟我分手，我也不會怎麼樣。

而且你有沒有發現我受僱律師都找女生，因為我覺得女生比較不會有這種情況，男生在我這邊怎麼可能待得久，這也算是一種就業歧視啦。因為我自己也是這樣出來的，我那時候出來我前老闆對我也不是很諒解，我只是把我的當事人從那邊帶走，但那是我的當事人阿，不是你的，他也會有意見。

我自己找受僱律師都找女生，因為我們事務所都是男生，如果當事人是女生，有時候有點狀況就可以直接跟女生受僱律師講，我是這個想法。

A：那我蠻好奇女生不會遇到家庭因素嗎？比如說結婚、生小孩。

B：我不會考慮這個因素，我都不會設想她們會待很久阿。我常常講，你今天要走沒關係，提早一個月跟我說，我提早找人或我自己吸收消化把你現在的案子接回來。我覺得我也沒辦法給她們的東西，讓她們願意待一輩子。

A：所以面試的時候都不會特別問受僱律師的生涯規劃？

B：這個沒有必要，生涯規劃都是會變更的，問這個沒意思，自己要先設定好你要的是什麼，像我要的是你把我事情做好，那我跟你就像朋友，你有什麼事情就直接跟我說，我會跟受僱律師說，你開完庭就直接回家阿，回事務所幹麻。

A：所以最主要是事情做完，那這裡有一定的上、下班時間嗎？

B：有一定的上班時間，九點半到六點半，中間休息一個小時。雖然我這樣講，她們常常有時候都做到 7、8 點，但不是我刻意叫她們做到 7、8 點，是她們自己會想要做好，會待到 7、8 點，這是她們責任心的問題，所以說什麼勞基法，我覺得沒有差別，是她們有責任心要做好。

A：那受僱律師有一定要九點半上班嗎？

B：她們 10 點才來我也不知道啦，我也沒叫她們要打卡。

A：喔所以她們的出勤是沒有做紀錄的？

B：沒有。我覺得不用，你去控管這個沒有意思阿。晚半小時上班就晚半小時阿，不然她如果今天晚半小時下班，那我要算加班費給她嗎，也不可能嘛，因為我沒辦法算嘛。

A：我還蠻好奇您們一天當中花最多時間在哪裡？

B：等開庭。法院的時間都是這樣子，表定 3 點開庭，你三點半能開到已經算阿彌陀佛了，算很好了。

A：所以你們的效率要好，主要是卡在法院那邊？

B：對，法院是一個最主要的問題。法院定的開庭時間你不可能遲到，你一定要提早到。那你提早到，能不能提早開庭？我只能跟你說，50 次只有 1 次提早開，48 次延遲，1 次準時。

比如我跟當事人去開庭，排定 15 點開庭，我一定跟你約 14:40 在庭外等，因為我要先跟你講等一下會發生什麼事情，你要注意什麼狀況，我跟你講的事情有沒有記得，什麼東西怎麼樣。演練完之後我們就去報到，報到完後我們就等，等到 15:30。那我等於是 15 點開的庭，我 14:40 就到，到 15:30 開，可能開了 20 分鐘開完，那我可能弄完就快 16 點。

A：所以開庭只要 20 分鐘？

B：20 分鐘是法院給的常態啦，要看案件的複雜度。也有 5 分鐘，也有 15 分鐘的。法院排這個時間根本就抓不準，所以常常是延遲的。假如這個庭大家都是律師，那一定都會有時間軸，庭會如期結束，因為律師知道自己在做什麼。

但如果是一般民眾，他不知道阿，問他要不要離婚，他就會開始講，因為他 20 年前拿我的什麼東西，18 年前打我一巴掌，17 年前踹過我一腳，他就開始講故事阿，但法官不會想聽這個，又沒辦法制止當事人，如果叫當事人不要講，他

又會說法官是不是收他的錢，所以就讓當事人講，我們就只能在後面等阿。

A：所以 20 分鐘排一個庭，一天就排滿這樣？

B：法官開庭是會切時段的，比如這個法官一、三、五可以用法庭，要用輪的，因為法庭沒有那麼多，法院會排你是禮拜幾、禮拜幾開庭。所以說我覺得最沒有效率的是一直等開庭啦。

除了等開庭外，受僱律師要花比較多時間的就是查資料。老闆會叫你去查那個東西實務的判決是什麼。比如說我有一個案子係屬在這個法官，我想知道這個法官以前是怎麼判的，受僱律師最常做的就是這件事情。

那老闆的話，像我等一下要跟當事人開會，討論費用的問題。我還要跟當事人講開庭的結果，法官判決的內容是什麼，跟他解釋。或者有些當事人要問清楚，你有要委任嗎？有的話要過來阿。

A：您們好像有一些報價的藝術，那是怎麼跟當事人收費？

B：每個律師的報價都不一樣，就看這個案子收多少錢，你會做的心甘情願啦。像以前你一個案子來找我，5 萬我就心甘情願，那現在沒有 8 萬我不會接，我覺得很累，我寧願不要接。那假如我這兩個禮拜都沒有接到案件，我可能 5 萬我就接了，懂我意思嗎？我覺得那個開價的狀況，都是根據那個開價的律師當下的經濟狀況跟他的心情，像我那時候案子很多的時候，沒有 10 萬我不接。

A：那 10 萬是一個判決出來？

B：對，一審這樣子。

A：那如果他要再上訴的話再 10 萬？

B：對，一個審 10 萬是好的時候啦。像我前兩個禮拜比較沒有像以前那麼好，那現在我可能 7 萬就會接，所以這個數字我覺得沒有固定，這個沒有一定的行情啦。像你找 5 年前的我，我一定接，你想再找 5 年後的我，說不定沒 20 萬我不接，這誰知道？說不定我 5 年後我也沒什麼長進，7 萬我也接，這沒有一定。

A：那怎麼分配給受僱律師的報酬？

B：就是薪水，不會額外再有酬勞。

A：每個月薪水是固定的嗎？還是會依案量有調整？

B：每個月固定的。但有時候會覺得說，我每個月給你固定的薪水，那這個月很忙，會覺得歹勢，那我們去吃飯好了。我覺得老闆都會有些回饋的方法啦，當然也有老闆是完全不理你的啦。



A：那這邊有年終獎金嗎？

B：有阿，一個月或一個半月。

A：所以受僱律師的薪資是固定的月薪，過年再多一個月或一個半月的年終？

B：對。

A：我看到 104 上還有寫三節和生日禮金，還有勞健保跟部門聚餐。

B：喔對有三節跟生日禮金，我忘記了。

A：受僱律師的勞、健保也是依據她們的月薪下去投保嗎？那應該都有保到 45,800 吧？就是目前最高級距。

B：對，她們的薪水都超過這個數字。

A：您剛剛說現在起薪的行情大概是 4 萬到 6 萬。

B：對，但是給 4 萬很丟臉，我都給到 5 萬 5。

A：起薪是 5 萬 5，那她們要達到什麼條件才會調薪？

B：我調薪會一年調一次。調薪的幅度會回到我調薪前一個月的收入狀況，因為個人的事務所都是這個樣子啦，看老闆的感覺嘛，假如我前一個月收超多的，那就調到 6 萬，如果很差的話，就 5 萬 6 好了。

A：調一千？

B：我這種個人事務所其實沒什麼制度可言。優點就是老闆人很好，你就過很好，缺點就是老闆不好，當然你就不好啊。所以受僱律師對事務所的忠誠度不用想說太高啦，如果你能力好你就出去自己開就好，不缺律師啦，但厲害的律師很缺啦，像我開庭開這麼久，我真的覺得很厲害的律師不超過 5 個。

A：老闆的收入還要扣掉營業成本，這邊的租金會很貴嗎？

B：3 萬 7 千元吧。

A：有管理費嗎？我看有管理員。

B：有，但多少我真的不知道。好像 4 千多塊吧。

A：您如果不講金額沒關係，方便知道您所有案件收到的錢，大概多少比例是支出給員工的薪水？多少比例是事務所的營運成本？

B：我一個月收案子大概收 50 萬到 80 萬。事務所的成本我算 15 萬。

A：15 萬是涵蓋什麼？

B：房租、薪水。

A：那以您的事務所來說的話，她們有機會成為合夥人嗎？

B：不會，我覺得我沒有誘因讓她成為合夥人。因為大所會讓你想當合夥人的原因，是因為大所的招牌很大，你拿出去做生意很方便。但你在這邊當合夥人我們又不是大所，你就自己去開業當老闆就好啦，不會有這個情況發生啦。如果他跟我很好，那就跟我做嘛。那你長大了，要自己做，那一定是開自己的事務所阿，不會有人提，不會有這個需求。

A：您是畢業後就開始投入律師生涯，那您本身擅長的領域是？

B：刑事。

A：那您當初怎麼會選擇刑事？

B：我這樣說好了，現在學什麼專業不重要，是你的客戶定性成你是什麼律師，而不是你自己想當什麼律師，你的朋友都是兄弟，你就變成刑事律師；你的朋友很多老闆，你就變民事律師，你的朋友很愛離婚，你就變家事律師。所以是以市場去定性你要走什麼類型的律師，而不是你想做什麼就做什麼的。

A：那不同專業的價格有差別嗎？我知道公會有建議上限，但是實際上呢？

B：我覺得是取決於這個事務所老闆你給他多少錢，他會甘願做這些事情，我舉一個例子，我認為一個遺產案件，假如這遺產是 500 萬，我給你開 5-8 萬，假如遺產是 5 億，我給你開 20 萬，我覺得我也不過分。民事可能會看標的物參考，標的的狀況就會知道這個當事人有沒有錢，開價一定不會一樣。

A：那會依標的物的價格按比例去定價嗎？

B：沒有，我覺得都是感覺。像我最高案件有收過 30 萬，因為他殺人，要嘛死刑，要嘛無期徒刑，我最後幫他打了成傷害，變 8 個月，這個錢對他來講當然就有價值。

A：會因為官司的結果決定收取的費用嗎？

B：收費都是先收，我不會收後籌，那個叫成功報酬，但是我不會這樣收。

A：那如果收超過公會訂的價碼算是合法的嗎？

B：錢的數字都合法，歡喜甘願嘛，但是有規定家事跟刑事不能收後酬。

A：2014 年 4 月 1 日起受僱律師適用勞基法，您當時受僱有經歷適用勞基法嗎？

B：我那時候是受僱。

A：那您有印象那個時候律師事務所所有做什麼改變嗎？

B：沒有改變，哈哈。

A：事務所叫你們上下班要打卡阿，還是有加班費之類的？

B：都沒有，完全沒有改變，我沒有聽過律師有加班費的。

A：那過去受僱的時候，您有印象工時大概是多長？

B：10 個小時吧。

A：一天 10 個小時，那假日需要加班嗎？

B：是不用到公司啦，但是要在家裡看卷、寫狀，大概也要 2、3 個小時吧。

A：您那個時候還滿意您的工作條件嗎？不管是薪水、工時等。

B：我那個時候老闆有給我一筆錢去應酬，那個時候薪水有大概 7 萬塊，以剛出來的律師來講是非常、非常高的價錢，我那時候是蠻滿意的，但是 3 個月之後我就不滿意了。

A：為什麼？

B：因為我 3 個月幫他賺了 4、50 萬，我幹麻不自己賺？

A：所以一般來說如果受僱律師覺得自己可以賺超過雇主給的薪水，就會自己出來開業了？

B：其實一般來說受僱律師薪水 7、8 萬已經是頂了，7、8 萬其實老闆只用 2 件案子就可以負擔了。

A：您有跟受僱律師簽什麼合約嗎？例如 84-1 約定書、最低服務年限？

B：都沒有，現在這個市場律師已經過剩了，所以很多來實習的律師，都會問：「實習完，我可以留在這邊當受僱嗎？」她們是希望留下來的，而不是想要走。實習一個月是 2 萬-2 萬 5，他可以幫我寫狀，很多律師是免洗實習，實習完你走，我再找新的實習來，就一直付 2 萬 5，但他可以做很多事情，這很常見，很多還不少。

A：也沒有另外約定工時，所以也沒有簽 84-1 約定書，送主管機關核備？

B：制度規定要做，但我相信可能做的人算少數吧，我還沒有聽過有人做的耶。

A：受僱律師有加班費或補休嗎？

B：當然沒有，我是那種很 free 的老闆，譬如說開完庭我也不會叫她回來阿，

還是男朋友要懇親，我就讓她去，不扣假。

A：那受僱律師請假有一定的流程或規定嗎？

B：沒有，就提早口頭跟我講就好，不要那種明天要開庭，臨時說你要休假。

A：因為沒有補休，那受僱律師的特休假都有休完嗎？

B：我會逼她們休完。

A：那特休沒休完會換成代金給她們嗎？

B：假如她們要的話可以，但是我一定會要她們休完，因為我覺得休假比較有實義。你來還沒滿一年，你就有7天的特休了，我就會一直叫你休假。

A：那您會記錄受僱律師休幾天特休嗎？

B：我不會耶。

A：受僱律師會有連續工作超過12天的情況嗎？

B：我覺得連續工作50天都算正常阿，因為就算六、日，你腦袋還是會一直想下禮拜要做什麼，老闆就算沒有交代，事情就一直懸在那邊，你還是會想。

A：您對受僱律師適用勞基法有什麼看法嗎？

B：我沒有意見，因為沒有用，沒有實際上的效果，受僱律師也不會因為適用勞基法，就去爭取勞基法的權益。我覺得那個沒有什麼差別啦，我是主持律師，我接一個案子進來，我交給另一個受僱律師，那是一種像責任制的感覺，我覺得那種沒有什麼你上班時間結束就結束。

我舉個很簡單的例子，假設我們接了一個家事的案件，當事人晚上被打了，他打給受僱律師，那這個算不算加班，你還是在處理事務所的事情，但這個案子是你老闆接的，但是你負責主辦這個案件，當然客戶有時候會找主持律師，但主持律師都找不到人，這是常態，那你就會找負責的律師。那當事人晚上8點打給你算不算加班，我覺得嚴格來講算吧，但是你要不要處理？你要處理阿。有時候法官突然講說兩個禮拜之後我要幹麻，那你是不是要準備？

甚至有時候比較極端的狀況，今天老闆接了一個案子進來，後天就要開庭，那你這兩天是不是又要開始去處理。我覺得每個律師的責任心都比較重，大家都怕在法庭上會丟臉，你自己的責任心會驅使自己花很多時間在工作。

像我事務所的受僱律師，我都是跟她們講不用這麼認真，因為上班嘛，基本上我的想法是，我是主辦的，那責任一定是我扛，那她們來上班，因為我以前被

人家拗過，所以當然我就會覺得不用這樣，但我這種是少數，也許我量再大一點我就沒辦法，這也是有可能的事情。

如果你問實施勞基法之後有什麼改變，我會覺得沒有改變啊。而且我覺得律師這個行業隨著名額的開放，人越來越多，當然金字塔頂端的那些律師不會變，他們收費永遠都是這樣子，但一般的律師，看你案源來自於哪裡，收案的來源可能是來自諮詢，或來自於朋友介紹，但你可能 30 幾歲沒有什麼朋友，所以可能你就會靠一些比較過價錢才來找你的案件生活。所以為什麼薪水會往下走，或許就是這個原因。

A：受僱律師是想要受到勞基法的保障，還是覺得沒有必要？

B：她們一定想要保障，但她們自己也切割不了，因為就正常律師的責任心，她們自己切割不了，不是我跟她們說你要放假，別去想工作的事，不可能，她們一定會想，這是律師這份職業的必然。

A：那您覺得律師本身是勞工嗎？

B：我覺得不是欸。

A：可是受僱律師要受到你的指揮監督耶，您會指派工作給她們。

B：我覺得指揮監督是沒錯，但是有時候是我在教她們怎麼做，或者她們跟我討論說這個方法怎麼樣，我會建議她們怎麼做，我覺得本質上其實不太像勞工，但實際上是啦。

A：本質上是指哪邊不像？

B：因為受僱律師可以不用遵循我的意見。假如她們自己有確認好，我全部案子都會交給她，我真的巴不得她們不要來問我，不要來找我。只要結果是好的，或是當事人可以接受就好了。

A：您對律師考試制度改制有什麼看法？

B：沒有看法，因為我已經上來了，我覺得不管制度怎麼改，原則上就是取前幾百名，假設你因為改制就考不上，我覺得你可能實力還不夠。考試是一件事，執業是另外一件事，但是假設你這關沒辦法撐上岸的話，我會覺得律師的工作，其實你也會很難勝任。

我覺得我現在的壓力是以前考試的五百倍，我以前考試也覺得很痛苦阿，現在回過頭來看，考試真的有夠輕鬆的。雖然我這樣講一定有人會覺得我是既得利益者。但是我說一句實在話，我覺得制度怎麼改，會上就是會上，不會上就是不會上，而且假設你的實力是這麼浮動，那代表你也沒有很穩定阿。

A：因為 2011 年改制導致錄取人數增加，律師市場人數變多您有什麼想法？

B：沒有想法。應該是說就算五年後我考上，我還是可以做得跟今天一樣，因為我有自己的人脈跟案源。會賺錢的律師，不管在什麼年度他都會賺錢，不會賺錢的，你就去給人家受僱，很正常啊。人再多進來都不打緊，因為市場會淘汰你。你可能法學實力很強很厲害，但你接不到案源有什麼用？

A：您對律師公會有什麼想法？

B：為什麼我今天要去桃園開庭要入桃園公會，去新竹開庭要入新竹公會，然後公會每年都辦旅遊，那不就是我繳的會費嗎？到底為什麼要這樣繳，我有點不懂耶。

A：所以律師公會有替您們做什麼事嗎？

B：就一個律休息室你可以借律師袍，可能不定時會辦什麼講座阿。

A：就這樣？

B：我感受到的就這個而已。我覺得那就是一群老屁股，或一群想要變成老屁股的年輕人進去的地方。就有點像是以前念書時候的系辦一樣，你不進去系辦不會死阿，但有些人喜歡去系辦，好像裝熟或是怎麼樣，然後有人可以一起出去玩、吃飯阿，有的沒的，我覺得沒有必要就不會進去。我來看是這樣，所以我死不繳會費，我每次都拖個 1、2 年再一次繳。因為我現在登錄的公會大概有快 10 個吧，我都不太愛繳。

A：不繳不會怎麼樣嗎？

B：就退會而已。退會就退會阿，反正當事人來，比如說你要委任我在桃園，你要幫我出入會費，我就幫你打阿。

A：那這部分會轉嫁到跟當事人收費嗎？

B：當然會。所有的事情一定都會轉嫁到當事人身上，不會我們自己負擔，我們的成本就是坐車的錢。

A：坐車的錢是您們自己付的喔？

B：但是我搭高鐵的話我會跟當事人要，我會跟他說你拿個兩萬來，我們用扣的。

A：律師有規定每年要受訓多少時數嗎？

B：有阿，但我都沒去上，不會怎樣阿。

A：沒上不會對您的律師資格有什麼影響？

B：不會。

A：請問您對律師成立工會有什麼看法？

B：律師成立工會就是拿石頭砸自己的腳，因為每個人之後自己都會當雇主，沒有團結的必要性，而且律師本身也不會團結，你看全聯會跟台北律師公會就知道。你成立工會之後不會有運作的主體，因為不會有人願意一輩子當受僱，會想一輩子當受僱律師的人，他就是想要安逸，這種人更不可能會去成立工會。我可以從這個事務所跳到那個事務所，事務所這麼多。

A：那您們在轉換事務所是容易的嗎？

B：容易的。

A：事務所會去打聽你在上一間事務所的風評嗎？

B：比如你是某一些所出來的，我就會知道你很耐操。



## 附錄五 訪談紀錄二：主持律師 2

### 一、受訪者背景

(一)訪談日期：2019/11/20

(二)性別/年齡：男/66-70

(三)事務所規模(不含合署)/事務所所在地/事務所型態：

事務所人數 1-5 人(律師 1 人)/桃園/獨資並合署

(四)工作年資/執業年資/在職年資(自行開業/晉升合夥人)/現任職稱：

41-45/36-40/同執業年資(自行開業)/主持律師

(五)擅長領域：勞動法

### 二、訪談紀錄(A：研究者；B：受訪者)

A：您目前的事務所是屬於個人事務所嗎，您有跟其他人合夥或合署嗎？

B：是個人的，現在有 3 位年輕人跟我合署。最早我是雇用，雇用律師有個壞處，受僱律師會有寄人籬下的感覺，當然我都是他們的老師，他們是我學生嘛，他是覺得說他沒有獨立作業的經驗，都是老闆交代什麼就做什麼，缺乏自主性，因此他就會覺得自己很委屈啦，就是說：「我也是律師，我也是高考及格，我也是有獨立人格，老闆指揮做這個做那個，寫的東西老闆還把它修改，改來改去。」，所以呢他們就待不久。

雇用律師好處就是發薪水給他，他聽你指揮，缺點就是他做不久。做幾年以後就會說：「老師，我另外有同學跟我合作」，甚至講說：「我要當法官、我要出國留學。」各種理由都會有，然後就講說：「我在這邊做，下個月起就不來了。」因此就是留不住人。

A：所以您覺得留不住人最主要的原因是因為受僱律師沒有獨立性？

B：對，受僱律師覺得沒有獨立性，我長大了，要自己獨立。只有一位台大碩士的小姐，她說：「我覺得還是這邊好，我還想回來。」其他的可能都出去自己開業，所以雇用的話時間都不長。

合署呢，就是單面作戰，自己負擔自己的工作，只是分擔事務所的費用，這種東西叫做散的，散兵作戰怎麼可能會打贏，不可能！但有個好處，同個事務所



內有好幾個辦公室，有什麼問題他們會來請教你，作業他自己做，贏輸他自己負擔。

A：那您們這樣有案件需要迴避嗎？

B：要，因為你在同個事務所內，你會知道案件的內容，對方如果來找你的話，你就不能收了，因為律師法是很嚴格的，需要利益迴避。都知道秘密了，要給別人做你不能做。

A：那這樣不會減少案源嗎？

B：會阿

A：這樣合署的利弊分析起來有比個人獨立經營一間事務所還要好嗎？

B：不好，因為會減少案源，但是有個好處就是可以互相代理，比方我今天開庭衝突了，就可以請人幫忙跑庭，然後給他一些費用。如果不是合署的話，你要找人代理，人家不見得會幫你忙，而且他也不請楚案件的進度，但合署就在隔壁辦公室，可以就近討論，很快就能進入狀況。

A：剛您提到曾經有雇用受僱律師，請問當時同個時期雇用多少位受僱律師？

B：同時雇用最多是5個人，受僱律師都是我的學生，前後總共訓練了15個，但後來都離開了，雇用5個人的也是15年前的事囉。

A：那您最近聘僱受僱律師是幾年前的事？

B：最近聘僱是2年前，只聘僱了1個人。

A：您後來為什麼會減少聘僱受僱律師？

B：減少聘僱有兩個原因，第一，案源沒那麼多，那麼多人閒置，案子少了，一個就夠了，因為還要付費用給人家嘛，還有剛提到的受僱律師待不久，受僱律師總認為自己是次要的，你是主要的，然後他陪客戶出去的時候，客戶總會抱怨老闆都不來，就會讓他有種被輕視和不被尊重的感覺，久了就想離開了。

第二呢，我也不想再雇用這麼多，會勾心鬥角呢，當時雇用5個人的時候，我在國外留學，我出國那陣子受僱律師互相告來告去，我不理他們，他們就到勞動部、法務部去互相檢舉，檢舉主要是為了錢的事情，因為收入要平均分配，假如說我辦都是大案件，上訴第三審，你辦的那個小案子跟我分一樣的，那不行。另一個就是說，我比較辛苦呢，我上禮拜六還在那邊寫狀子，你分的比我多，為了這些小事告來告去。還有找自己女友來當事務員，把原本事務員弄走，使得大家很不愉快。

A：那我還蠻好奇的耶，您是雇主，受僱律師的勞動所得不是由您分配嗎？

B：我出國不在的期間，受僱律師每個月輪流當主任，這個月是你，下個月換他，這是我自己定的規矩，輪到那個月的主任就有權利分配薪水，所以造成內鬨。

A：我查到您的執業年資是(個資:36-40)年，這樣算起來您是 30 歲開始執業的，對嗎？

B：差不多，29 歲多

A：那您在 29 歲之前，都是在求學嗎，還是有其他工作經驗？

B：我先前在法院待了 3 年，綁約 3 年嘛，3 年以後我就開始當律師，律師做了一陣子才出國留學，留學生裡我還是年紀最大的。

A：您在法院是從事什麼職務？轉任律師需要考試嗎？

B：我是在法務部(個資：法務部下設司名)，做民事案件判決還有各部會的法律問題整理，是跟一般考生一起考試，當時錄取人數很少，個位數的。

A：請問您目前開設這家個人事務所，大概多久的時間？

B：就(個資:同執業年資 36-40)年，我從法院下來就自行開業了。那個時候可以這樣子，現在不行，還要受訓嘛。以前沒有，就可以直接開業。

A：您當初自行開業應該要有穩定的案源，才敢自行開業吧，那想請問您的案源是從哪裡來？

B：那個時候我(個資：家人)是代書，所以有案件牽涉到法律的，就需要找律師，我也是為了這個才開業，不然我在法院很好。剛當律師的時候就有案子了，但不多。我(個資：家人)在台電當工程師，台電跟民間有些訴訟的案子，例如建商蓋房子不小心把電線挖斷，導致一、兩百戶沒電，這個損害賠償要委託我承辦，那時候就累積一些案子，等我拿到牌照的時候，就開始處理這些案件。一開始辦的時候，就朋友、親戚、同學介紹來，說這個律師很親切，學位也不錯，所以累積越來越多，案件就不會缺乏。

那個時候律師很少耶，不像現在滿街都是，以前高考及格的話是很少的，像我那屆的話是個位數的，所以及格律師不多，在街上很少，就這樣子案件越來越多，多到我做不完，你知道多到什麼程度，一大早我一進去事務所要開門，發現門口坐一些人，好像看醫生在候診一樣，在那邊等耶，但費用都不高啦。有的是原住民根本沒收費的，那是可憐的，幫他們義務打官司。

A：您是自發性的做公益替弱勢族群打官司嗎？

B：公益的，他們也拿不出錢來，困難在這裡。後來政府就來找我，可能是邀請我當顧問或委員，像我現在就擔任了 11 個政府機關委員會的委員，還有調解委員，那是人家選定的。光政府聘你，請你來開會，就有 11 個委員會。所以做久了累積名聲後，慢慢政府也來找你，自然案件不會少。

A：您剛提到(個資：家人)做代書有一些案件，那我有點好奇當時沒有說不能給自己的親屬，有利益迴避的問題嗎？

B：如果公務員就不行，私人的是可以的。現在也可以，只要不是公務員就好。

A：我查到您的經歷很豐富，曾擔任過(個資：律師公會職務)、(個資：全聯會職務)、法扶、勞資爭議仲裁委員、大學教授等，還有剛提到的政府機關委員。我想請問您擔任這麼多職務，主要是為了增加案件來源，還是這是您本身的收入來源？

B：對我來講，我當大學教授是賠錢，我的課排的時間通常都要開庭，我要坐計程車趕回學校上課，怕學生跑了，有的時候我自己開車，就被罰超速，常常這樣，所以我根本是賠錢。

我會開始當教授，主要是因為我在法務部時有個老師，他是大法官，有次他發生車禍，找我去代課，這個因緣際會下才開始教課的，一教就是 20 年，現在身體不好沒在教書了，教書很累的。去學校就是單純教書、講課，沒有因為這樣得到更多的案源。

當公家機關的委員或顧問，也不能拿案件，因為這樣是違反律師倫理，訴訟的時候就不能代理要迴避，就像我當(個資：公司名)的勞資爭議仲裁委員，如果(個資：公司名)來找我，就不能再接，所以這樣反而接的案子少。

當委員的動機，第一是因為人家聘你的，我很重感情不敢推辭，就像我在(個資：地名)監獄教了 17 年，第二個因素是榮譽制，市長會來拜託，訴願委員會的委員有好處，因為和法律有關係，而且人家對行政處分不服的話，我們站在公正的立場，該撤銷就要撤銷，因為處分有問題，我就給他撤銷掉。

A：聽起來擔任政府委員，會減少您的案源？那政府是如何給薪的？

B：對，是會減少。政府會補貼車馬費，政府機關委員是 2,500 元，如果是調解，桃園來一次 1000 元，明年 1 月 1 日起變 1,200 元，看地方財政，各地方不同，像新北市政府是 2,000 元。但不會在乎給多少，那是額外的，不會是主要的，主要是幫忙處理案件。

A：一個月大概會有多少調解的案件？會聘用多長的時間？

B：不多，一個月大概會有 15 個案件，聘書 3 年為一期，也有委員會聘任期限 3 年。

A：我有稍微了解您過去的訴訟案件，我查到您的訴訟案件類型主要是勞資糾紛，多為民事案件，請問您當初如何選擇案件？

B：這就是關鍵，當律師怎麼樣選擇案件，我會先看這案件有沒有公平合理性，你殺了人來找我，我就會說：「不必了！你趕緊去認罪，不用找律師了」，刑案少的原因都是這樣，律師職業不是純利益的，不是你委託我，我賺錢，像買賣一樣，是有公益性的，所謂公益性是站在司法的立場，站在公平正義上教導他正確的法律。

案子怎麼挑選，其實每個律師都會遇到這個瓶頸，良心掙扎，因為律師具有公益性還有私益性，所有職業只有律師很特別，律師是在野法潮，就是司法機構的意思，你獨立做司法機構的工作，就是為了公平正義，一方面又是私益，因為要賺錢，不然就去做法官就好，賺公家的錢，做律師就是想說公家的錢少，要賺錢嘛，所以當這兩個衝突時，要以公共利益為主，要有職業道德，所以我的刑事案件少。

A：所以您的案件都是以您覺得符合公平正義的？

B：對，符合誠信原則，民事大部分都是這類，公平分配，比方土地分配。有的家族糾紛，我認為不合理，不接受委任，我還因為不接受委任承辦家族爭產之案件被當事人投訴。

A：刑事案件認罪的話，不是也可以找律師陪同偵訊嗎，您既然勸他去認罪，可能接下來會有些訴訟，那為什麼不接受他委任，兩者不衝突啊？

B：最早的時候，警察或調查局會打人，那種情況下我們怕他有人身安全問題，或是被逼供、刑求，所以律師會陪同，確保他安全，但現在的時代都是科技辦案，都會錄影、錄音存證，有沒有刑求很容易就知道，法官也會介入調查，律師在不在沒什麼關係。如果擔心被誘導認罪，都可以事後請律師，把錄音帶或是筆錄調出來，推翻掉就行了，所以我認為有沒有陪同偵訊不重要，我在那邊是多餘的，浪費我的時間。

A：如果當事人去認罪了，後來再委任您，您會接嗎？

B：認罪了阿，律師就使不上力了，法官會說：「他認罪了，律師有什麼好辯的，幫當事人求情？我們都會幫他考慮，不必了啦！」。

A：夜間偵訊費用大概是怎麼算？

B：我現在不辦這個案子，以前夜間偵訊費用 5-6 萬，因為耗時，至於價錢就是

看怎麼約定，有用包的或是算時間一個小時多少。

A：我查了您登錄的法院和公會，您登錄的公會有點分散，(個資：甲、乙、丙律師公會)都有，因為登錄公會是需要費用的，您怎麼選擇？

B：這就是當事人要求，通常只有為了打某個案件，而去登錄的公會，在打完官司後我就會解除掉了，不然每個月還要繳月費。如果解除掉了後來要再登錄，登錄費用就只收一半的入會費，我自己認為這不合理，但這就是制度。

我在美國念書，在一個地方登錄，比如說在這個州登錄，全郡都可以跑去執業。台灣就是沿用以前的規定，以前戒嚴嘛，律師一定是在為壞人辯解，為了好管制，所以到每個地方設一個公會，你要去那個地方執業，就拜碼頭繳錢，過去時代的觀念阿，台灣就這麼小，現在就要爭取總會制嘛。

A：目前在推動單一會籍，全國執業的法案，還沒有通過。您認為依台灣的狀況，分好幾個公會要繳不同會費是合理的嗎？

B：不合理，我支持推動單一會籍，跨區接案，全國執業。

A：當初爭議是擔心大公會勢力越大，小公會會消失，損害會員權利，或是司法機關在找律師的時候沒有聯絡窗口，為什麼這種說法？

B：比方說台東，台東沒什麼律師啊，所以律師來登記繳費的收入就不多，所以要辦旅遊、辦教育，或辦福利，花的錢就是從收會費來的，相對的入會的律師少，收到會費就少，久而久之就沒有福利，所以有些律師開庭完，就會退出公會了，沒有人留在那邊，這樣小公會就消失了。大公會人多當然就越來越大，經費多辦的活動也多，而且還有集中會所，還可以多請幾個服務人員，甚至有些還有設置圖書館，什麼都有，大家就都往那邊擠。

A：這樣聽起來只有在職進修地點的方便性問題，因為福利的部分，就算全國單一入會的話，這部分也是可以解決的，差別只在辦教育，因為有在職進修的時數規範，可能就要跑比較遠去參加？

B：那些都不是很重要的問題，其實辦教育、辦旅遊都可以克服，所以公會擔心那個有些多餘，這已經是國際趨勢了，像新加坡也是這樣，只要繳個會費，你要到哪都可以。

A：還有提到司法機關臨時需要陪同偵訊的律師，就會跟各個公會聯絡，如果變成全國只有一個公會的話，聯絡應該也不會太難，所以這也不會是個問題吧？

B：像美國這麼大，每個州都有辦事處，會有人在那邊，只要一通電話就可以派人去了，不困難啊！主要是觀念問題，要突破這觀念。

A：您處理勞資糾紛的案件是最多的，可是台灣勞動權益這方面的觀念，我覺得是最近幾年才變得比較受到重視，但您案件累積的比例是蠻高的，等於您從過去就有在這塊耕耘？

B：這也是因緣際會，剛開始我也不是學勞動法的，我是主修刑法，到國外去學公司法，在大學也是教公司法、票據法，我原本是在教商學院，再教到法學院。主要是我一個朋友(個資：人名)，是勞工局長，後來被(個資：政務官人名)找去當勞委會副主委，朋友就找我當總工會的法律顧問，我說我不懂耶，他說：「沒關係，勞工會教你，勞工有問題他就會講，你就聽，聽了就會。」所以我就到工會當法律顧問，後來勞委會需要講師，就邀請到各縣市去教勞工行政人員，像勞工局，後來我又從講師當到仲裁委員，就這樣大家就以為我是勞工的律師，後來開始有資方找我當顧問，就這樣慢慢滾進來，現在要出去也出不去，大家認為你是專家，這大概從民國 73 年就開始了，勞基法剛轉動的時候，就接手勞動法的案件。

A：您到勞工局幫勞工行政人員上課也是付車馬費嗎？

B：不！是講師費，講師費貴喔，當時政府窮沒辦法照一般私人企業的給你，像一個鐘點大概是 2,000-3,000 元，一般來說都是上 3 小時，勞動部也是這樣。如果是私人企業找你去演講的話，就不一定了，有時候一場給一萬元，有時候 8,000 元吧。

A：一個月公家大概會有幾場勞教的演講？

B：一個月有幾場也不一定，但因為要準備講義比較麻煩，所以我接的意願也比較少，如果以前來說，一個月會有 2、3 場。

A：您剛有提到仲裁，費用如何計算？

B：調解是第一階段，仲裁是第二階段。調解講了半天沒有結論，雙方各自堅持，就會問他們要不要合意，就是仲裁，所謂仲裁就等於民間的法官，仲裁委員一定會有個主任仲裁人，加上另外兩個委員，一共 3 個人組成，等於開庭、審判、判斷，判斷的結果就可以強制執行，不用到法院訴訟，也不能訴訟，這通常都是小案件，大案件就會直接到法院給法官去判。

A：仲裁的費用跟調解一樣，以車馬費的形式嗎？

B：仲裁一次，桃園 1,000 元，下個月會漲到 1,200 元，新北市一次 2,500 元。當然律師不會在乎這筆錢的，重點是幫對方解決問題。

A：所以會擔任仲裁還有調解的人，都是發自內心想幫人解決問題，不是為了要增加收入？

B：是的，因為律師不會在意。

A：那有沒有可能仲裁以後，當事人覺得不錯，未來他有其他案件再來找您，有這種情況發生嗎？

B：我是沒有發生過，因為仲裁就是政府派的，這是有個名單審核的，政府會從中挑選擔任仲裁委員，通常如果還有其他案件，都會自己去外面找律師，不會找仲裁委員。

A：所以您這邊業務的來源，除了過去您(個資：當代書之家人)那邊累積而來的，那後來的新案件，是您這邊有做什麼耕耘嗎？譬如說有些律師會參加扶輪社交朋友，或是經營紛絲專頁，您這邊主要是靠什麼管道？

B：第一，我是不參加任何社團，因為我覺得浪費時間；第二，我也不打廣告的，而且我現在是(個資：律師公會職務)，我也討厭律師打廣告，因為煽動性、挑撥性不行，但國外可以，台灣不行，因為吹捧自己，有損公益性；第三，我不會用電腦，我不會去建立紛絲專業。但因為我是在(個資：宗教)關係，他們會想說(個資：宗教職務)做律師很好，大家可以找他，我就是靠(個資：宗教)的力量幫助，再來就是客戶，如果覺得我服務很好，就會介紹親朋好友，就是靠客戶再介紹客戶，不然就是靠政府派案件給我，我有接法扶，還有市政府，譬如區域徵收或是政府被告，委請律師幫忙打官司。

A：您為什麼初任律師就選擇自己成立個人事務所，而不是去受僱？

B：這就是心態的問題，因為以前律師很難考，律師很少，個位數嘛，所以考上了以後總覺得自己很厲害，就自己開。當然也會有其他律師去受僱學經驗，我之前在法院，也在法律這塊經營很久了，我就自己出來開業，只是換個場所而已。剛開始會不習慣，因為以前是公家機關付薪水，現在是和當事人要錢，會不好意思，所以就是我(個資：家人)去幫忙要錢。

A：那我還蠻好奇您是如何收費，有按照律師公會的標準嗎？

B：律師公會有個標準，但其實也不用照那標準，它是一個上限，不能超過多少，但你可自己定。

A：那可以收超過那個標準，超過會被罰嗎？

B：超過標準上限也不會罰，只是當事人會去檢舉你沒有照標準來，兩種才會懲戒，一種是刑案，因為是涉及道德的關係，收後酬違法，所以會懲戒；另一個就是少年案件，少年案件不能收後酬，這一定要懲戒。其他如果多收了當事人抗議的話，我們都會勸承辦律師退一點錢。是不會限制的，只是律師要多了，頂多退一點意思。當事人信賴你，你盡量幫我打，我給你一些獎金也可以阿。

A：您可以接受被殺價嗎？

B：多咧，像我已經做了(個資：執業年資 36-40)年的律師，一般剛剛出道的律師就學經驗嘛，拿當事人做白老鼠，就想說便宜點，5 萬、4 萬、3 萬隨便他講，他一來看到你是兩倍價，就跑掉去找那個便宜的，他不曉得學問及經驗的重要，客戶重要的是便宜就好，被當成買賣。但法官會看律師，律師很老練、法律很精通，法官會對律師非常客氣，而且寫的東西很內行的話，法官就會照抄，所以我很多判決，都和我的狀詞寫得一模一樣，這樣就是有利當事人的，不能講包贏或包輸，只是開庭很順、很快，有些法官剛畢業的，沒什麼經驗，會靠律師，跟老師教導一樣。菜鳥律師寫的亂七八糟，法官還要幫他改，法官對那律師很兇，對當事人也兇。

A：那大概有個收費範圍嗎，如果以您最近一兩年來說？

B：會有個行情，老律師收費一個案件大部分是 5-10 萬之間，年輕律師的話大概就是 4-8 萬之間，這是指一個審級。看案件的難易度和要花多少時間去評價收費，譬如這個案子簡單，兩次就行，就收個 2、3 萬元，如果殺人了，這個案子很大，要調查、要經過交互詰問，就收個 8 萬元，當事人負擔的起，就來，負擔不起就找別家。

A：除了按審級收費，您有按時薪收費嗎？

B：諮詢是可以，但也沒有說是按時間計費，就是有法律問題來問我，一般諮詢費如果是簡單的就 3,000 元，如果是公司行號來，問的通常都會是公司重整或是併購，那就很複雜，牽涉到證券交易或勞工退休或資遣的案件，就收 5,000 元。有些人還會要求寫律師意見書，那還會再加錢。

A：除了一般民眾諮詢可能靠人家介紹，那公司怎麼會找上您？

B：名氣，知名度大，他們都會上網去查，找專業的律師，然後看你的學經歷。

A：您兩年前是有聘僱律師的，您有偏好什麼樣的條件嗎？

B：一定有啊！第一看品德，第二看能力，有沒有獨立辦案的能力，贏輸我不怪你，但有沒有盡責很重要，因為寫狀那些都可以訓練的，我指導受僱律師，他們漸漸他就知道這個老闆喜歡簡單扼要撰狀，絕不用尖酸刻薄的文字辱罵別人。

A：開立事務所租金、水、電、影印、行政人員等費用，加起來大概是多少？

B：因為這房子是我的，所以沒有租金問題，每個月水、電、影印、房屋稅差不多要 10 萬，不含律師稅，律師所得稅很重，如果加上行政人員薪水的話要 25 萬左右，我聘請 3 位行政人員，一個職員有 30 幾年資歷，他的薪水 6、7 萬，另外一個管行政的，一個管財務的 3、4 萬，行政人員費用差不多要 15 萬。



A：事務所主要由您接案，底下的受僱律師可以自行接案嗎？如何抽成？

B：受僱律師可以接案，再給我行政費，分的比例大概是3:7吧，我拿3，他拿7。因為他案子也不多，我不會查他有多少外接的案子，都是他主動告知會計，我不會查，因為都是我的學生。

A：受僱律師是領月薪嗎？薪資是如何計算？

B：都是領月薪，剛拿到執照就是5萬元，資深的話就是7、8萬，另外有獎金。如果我派給你的官司打贏的話，就會多3,000元業績獎金，打輸沒關係，也不會扣薪，業績獎金是以審級計算。

A：所以受僱律師的薪資結構，假設剛畢業，是以底薪5萬，加上業績獎金的部分嗎？

B：還有正統的年終獎金一個半月薪，三節：「中秋、端午獎金各5,000元」。

A：剛提到現在起薪是5萬，要在工作幾年您才願意支付到7萬？

B：如果他在別的地方待過，大概5-6年，才會有7萬。

A：有固定多久調薪一次嗎？調幅大概是多少？

B：一年調薪一次，調薪幅度5,000-10,000元間，如果你又拿到碩士學位，再加5000元。

A：有沒有不調的？就是覺得受僱律師沒有進步這樣？

B：每年都會調。不調的話，他們就會跑掉了。

A：這樣的話，受僱律師如果待個5-10年，月薪就有可能到10萬囉？

B：對阿，10多年前聘僱5個人的時候，有一個月薪就已經到10萬元，他做的最久，做了3年半才離開。

A：那10多年前，如果也是剛畢業拿到執照的律師，起薪大概多少？

B：那時候也是5萬。

A：那就是代表這10多年來起薪都沒調漲過囉？可是物價漲很多耶

B：對阿，剛開始沒經驗的都是5萬，可是現在案子沒這麼多，以前好賺，現在不好賺。

A：那您覺得現在為什麼案件會變少？

B：案件少最主要的原因，現在有法扶基金會，這是學英國的，在英國法扶基金會是幫助弱勢的，但在台灣受教育的水準都差不多，所以範圍越來越擴大，但

剝削的都是律師的業務和收入，法扶基金會一個案子核定了大概 25,000-30,000 元，但如果是民間去找律師的話，6、7 萬起跳，有 8 萬、10 萬的，所以現在有些老律師都不想接法扶基金會的案子，這幅度差太多了，而努力程度是一樣的，通常法扶的案件花的時間又久，才 2、3 萬不划算。

第二是因為現在資訊太發達了，當事人教育程度也高，不像以前完全信賴律師的專業，花多少錢我完全信賴你，沒有錢的話親戚朋友幫忙分攤。現在呢，譬如勞資糾紛的案子，當事人自己在網路上搜尋怎麼計算資遣費，或親自去勞工局問，自己寫了就可以上法院，不需要找律師。

A：您覺得現行強制委任的部分還有需要調整的地方嗎？

B：現在強制代理是第三審的攻擊方，上訴人一定要強制代理，被上訴人不用，這個範圍和國外比差太遠，國外是從第一審就強制代理，因為是專業性的東西，我認為台灣從第二審就應該強制代理，第一審當事人可以自己講，法官幫你審理，第二審慢慢開始變成法律審，跟法律有關的法官才有興趣，超過法律的事實部分，在第一審就可以審理了，所以從第二審開始就應該律師強制代理。

而且像專業性的行政訴訟，就應該從頭開始就要強制代理，因為從行政處分到訴願那一關，自己就可以處理了，可是進入行政訴訟就是牽涉到法律問題，哪個是撤銷訴訟，哪個是一般給付訴訟，種類很多老百姓怎麼搞得懂，老百姓亂寫法官煩死了，那時候就應該強制代理。

但就是費用問題囉，我們法扶基金會有時候可以協助，但我們法扶基金會很奇怪，政府預算有限沒那麼多錢，所以我們一個案子 2、3 萬委託律師。國外不是，國外的法扶是和老百姓各出一半，這樣才會珍惜，也會尊重律師的專業，但台灣不是，台灣把律師當勞工，政府派的律師不是我想要的，當事人還可以換律師，不會珍惜，律師做了就有點灰心，不想接法扶的案子。

A：除了律師的強制代理會影響到律師的需求量，您覺得還有什麼其他方法可以增加國內律師需求？

B：像是商務機關的簽證，才有公信力，我們現在很怕人家洗錢，比方財團法人，尤其是寺廟裡的錢，廟裡的收入最多了，過年過節奉獻很多，可是廟裡的帳都不明不白的，政府也不能課稅，所以帳目一定要經過律師審核，這樣才有公信力。我們現在都沒有公家機關監督，所以就是隨便報，像納骨塔位很好賺耶。一個塔可以放很多骨灰罈，一個費用很貴的耶，可是政府沒辦法課稅，隨便他們申報，這個時候就應該要有律師簽證才能生效。

A：勞動市場有需求跟供給，目前律師市場的供給以律師高考為主要管道，請問您對律師市場供給有什麼看法？

B：律師太多了，律師市場會濫竽充數，對當事人沒保障，當事人看律師執照是政府考核過的，所以信賴律師，可是你學問沒這麼好，而且台灣考了一輩都沒考上，仍然可以再考，可是在國外只能考3次，3次落榜就無緣了，應該限縮錄取人數，去減少律師供給人數，這樣品質才會好，當事人才會尊重律師。

A：回到受僱律師的部分，這些受僱律師是有機會成為合夥人的嗎？面試的時候會說明嗎？

B：會，但面試的時候不會提，因為這樣就會有個期待，我這是小事務所，如果是大事務所用合夥制有個好處，等於一個團隊，會給客戶信賴感，團隊人多勢眾，缺點就是合夥人會勾心鬥角，在外面收案件互相詆毀。所以我事務所沒有合夥過，都是雇用，要不然就是合署。

A：所以您底下的受僱律師沒有變過合夥，可是如果底下受僱律師表現很優秀，也是沒有考慮要讓他合夥？

B：沒有嘗試過，以前有想過，但沒有實施，也沒和受僱律師提過。受僱律師都有一個期待，像國外資深合夥人就等於一個小老闆，我講話就算數。大陸也有很多合夥，一個事務所100多個律師都是合夥人，賺的錢大家分配。

A：關於2年前您聘僱受僱律師的時候，因為2014年的時候就適用勞基法了，所以等於您當時聘僱2位律師已適用勞基法了，那我簡單問些關於勞動保障的問題。請問您當時有和受僱律師另外約定工時、例假、休假的部分嗎？

B：勞基法的東西完全一樣，當然受僱律師也不是勞工，受僱律師算是專業的人，勞工就是一般行政人員，比如會計。受僱律師勞保、休假都有，重點就是工作時間的問題，因為律師業務很多都是責任制，就是這個案子我交給你，你要研究到什麼時候都行，帶回家自己研究寫出來我幫你改。自己拿回家做到深夜，或是下班時間還在辦公室，這種沒辦法按照勞基法，因為受僱律師很難界定有沒有加班，他帶回家你怎麼知道有沒有做，受僱律師的時間自己控制，深夜的時候腦子清楚，所以這部分他自己決定。其他的部分休假、特休一切福利都有。

A：所以工時的部分是沒有另外約定的？

B：很難，因為律師的業務沒辦法用8小時來計算，不像行政人員。

A：也就沒有向當地主管機關核備84-1約定書？

B：沒有核備。

A：您當時有聘僱女性的受僱律師嗎？

B：有阿，受僱律師請產假、哺乳都可以，甚至她還跑去大學教課，我也沒有依照勞基法算事假，這又優於勞基法。

A：女性夜間工作要提供宿舍或是交通協助，您有提供這方面的措施嗎？

B：沒有，因我這些女性受僱律師都住在附近，騎摩托車就到家了，面試的時候我都會問她住哪裡，怎麼來上班？她說騎摩托車，有駕照嗎？有，那很好。

A：您事務所的受僱人數在 4 人以下，您有幫勞工投保勞健保嗎？

B：有，一定要。勞保、健保、退休金提撥，另外還有律師公會的團保，團保很便宜，所以我全部都有投保，雙重保障。

A：假設底薪是 5 萬，您都是以 5 萬元底薪下去投保嗎？有計入獎金的部分嗎？

B：都是以 5 萬底薪下去投保勞保，跟計算退休金，獎金沒有包括在內。

A：那您有自備工資清冊，跟提供薪資單給勞工嗎？

B：要阿，受僱律師會來查耶，都有明細。

A：有規定受僱律師的上班時間嗎？如何記錄出勤時間？

B：有，大家都是早上 9 點到下午 6 點，行政人員簽到記錄上班時間，有記錄到分鐘的部分，受僱律師不用簽到。但若不來辦公室，他們會請假，他們也有年度休假。

A：可是這樣您要怎麼紀錄受僱律師的出勤？

B：很難耶，因為受僱律師在辦公室的時間不固定。我舉個例子，比方受僱律師早上 9 點要開庭，8 點就要出發去台北了，開庭可能 2 小時就開完了，下午就不進辦公室了，但我不會說受僱律師怎麼不在，因為案子結束了。

A：那受僱律師也需要遵守早上 9 點到下午 6 點的上班時間嗎？

B：原則上都要，但受僱律師不遵守也沒有辦法，反正我發薪水給受僱律師，受僱律師案子給我辦好就行了。

A：受僱律師會需要加班嗎？有加班申請制度嗎？

B：受僱律師會加班，但受僱律師不會說這是加班，所以沒報過加班，也沒有加班申請制度。專業性的人很難預估工作時間，有的時候跟客戶出去一個下午，像一位女性受僱律師有時要跑回家照顧公婆，我不會去說沒看到受僱律師要扣錢，所以沒有要求 8 個小時一定要坐在辦公室。受僱律師的責任就是要把案子辦好，在上班時間照顧家人或要教書都可以。

A：受僱律師會有連續工作 12 天的情形嗎？

B：不會

A：想請問您對受僱律師適用勞基法，有什麼看法？

B：受僱律師適用勞基法怪怪的，不適合。工時、加班根本不用，應該由老闆和受僱律師自己約定，國外都這樣耶，國外也有一種是約定工時或按上班天數算給受僱律師多少錢，我們台灣是習慣約定月薪，比方說 5 萬，我派你什麼案子，受僱律師給我辦好，上班時間不在我不管，只要案子給我辦好，開庭的時候去開庭就好。

A：所以您覺得受僱律師是不需要適用勞基法的？

B：不需要適用，行政人員才要，比方說財務或行政，他們要坐辦公室不能亂跑，找不到人或電話沒人接，可是律師他要出庭，和當事人開會了解案情，工作時間很長，沒辦法用勞基法約束。也不是說完全不適用啦，福利應該適用勞基法，可是工時因為專業性沒辦法，加班、打卡應該自由約定，因為工作性質很特殊。

A：福利部分是指哪一部份？

B：保險保障、休假、特休、年終獎金仍應該給

A：那國定假日出勤要給雙倍薪嗎？

B：國定假日出勤雙倍薪也是該給，我以前遇過，國定假日當事人要到調查局需要陪偵，薪水雙倍。

A：還有一種情況是雇主接了很多案件，賺了很多錢，但受僱律師可能薪水就只有 5、6 萬，勞動所得有分配不均的情形，但受僱律師工時也很長，換算起來的時薪可能也不高，要怎麼改善這種情形？

B：兩種路走，第一自己開業當老闆，現在很少事務所有綁約，第二加入大事務所有機會成為合夥人。

A：您的意思是受僱律師在大事務所，就想辦法成為合夥人，所以沒辦法靠法令去改善受僱律師的勞動條件？

B：很難，因為案源不穩定。在大事務所案件一定很多，但為了減少成本，請的律師不多，變成律師分配到的業務很多，造成案件壓力很大，很多新進律師撐不住，就自己跑出來開業，律師要常常開會，報告案件進度，浪費很多時間。

A：我目前沒查到律師有工會，想請教您對律師組織工會的看法？

B：沒有，律師有兩種性質，一種公益性，還有私益性，私益性就是爭取福利，可是公益性，有司法機關的性質，這是台灣的定位，不像國外像商品買賣一樣，你來委託我，我幫你責任就完了。台灣不是，台灣的律師工作性質有公益性，就等於在野法潮，和法官的性質一樣，所以工會為律師爭取福利的話，會牽涉到社會公益的問題，所以只能用公會，公會辦教育、旅遊，但裡面有個很大機制，就是自治，自治就是違反了紀律，要送懲戒，所以不能像勞工一樣用工會，自治性質跟工人不一樣，一般工人爭取福利、加薪、罷工，和公益性會衝突，工會不可能成立。

A：您認為律師公會的角色和主責業務是什麼？

B：福利，還有很重要的角色是自治，侵犯當事人權益要懲戒，監督管理風紀。

A：律師事務所目前是自然人型態，國家規定不能用公司型態經營，您會希望變成法人型態，讓事務所永續經營嗎？

B：會啊，如果當事人委託案子，律師死了，其他律師要接下來辦，所以要有永續性才有價值，我們是用合夥制來代替了，但最好是公司組織比較好，比較有利律師行業的發展，台灣現在不讓事務所組織公司，怕商業化以後破壞公益性。

A：您覺得事務所公司化會破壞公益性的部分嗎？

B：不會吧，公會自治會管理，用公司組織的話對當事人是保障阿，萬一你死了，公司團隊其他人繼續接棒，繼續幫當事人完成，當事人不必再付費。

A：可是有一個考量，是怕律師官司處理不好，當事人只能向公司求償，而不是對律師本人求償，這問題要怎麼解決？

B：對公司請求可以啊，對個人的話，律師死掉沒遺產，那不就完了，公司組織對當事人比較有保障，且可以加入保險，由保險公司負責理賠，在國外即是如此。

## 附錄六 訪談紀錄三：受僱律師 1

### 一、受訪者背景

(一)訪談日期：2019/11/21

(二)性別/年齡：男/31-35

(三)事務所規模(不含合署)/事務所所在地/事務所型態：

事務所人數 6-10 人(律師 4 人)/台北/獨資

(四)工作年資/執業年資/在職年資/現任職稱：

5/同工作年資/同工作年資/律師

(五)擅長領域：民事、行政、勞動

### 二、訪談紀錄(A：研究者；B：受訪者)

A：我看到您有登錄(個資：甲地名和乙地名)律師公會，因為登錄公會要錢，如何選擇登錄的公會？

B：因為工作上的需要，如果(個資：甲地名)的客戶案件量夠，我們就會再多登錄。像我們事務所的話，本來(個資：甲地名)我們有別的律師登錄，但後來案件量多到一個程度以後，老闆就會評估是不是要多讓一個律師登錄，雖然可能有支出成本，但人力的運用上會比較便利，客戶那邊也比較可以接受。

A：請問登錄公會的錢，初入會費和月費，這部分是由誰支出？

B：我們是由事務所支出，因為這算是營運成本嘛。

A：這邊看到您的經歷有(個資：學會會員)，您為什麼會想加入這個？是有什麼因素的考量嗎？

B：因為跟自己的學歷有相關，因為我碩士班是念這個嘛，就會想說加入，跟當律師本身沒什麼關係啦，就算沒當律師也會加入。

A：加入要錢嗎？

B：(個資：學會會員)的入會費一年才一千塊吧，其實沒有很多。

A：那會帶給您什麼樣的好處嗎？譬如會增加案件來源之類的嗎？

B：跟那個比較沒有什麼關係啦。主要是可以跟老師有比較多的機會可以交流，其實跟做業務比較沒有什麼關係。所以我們也不會說是事務所，完全是個人因素的考量。

A：接下來想了解您的工作內容。請問您目前是訴訟還是非訴訟的業務比較多？

B：訴訟比較多。

A：那有辦法量化案件數量的頻率嗎？

B：很難量化。因為我們的案件是一直跑的，一個案件可能需要半年或一年才會宣判一審，所以呢我們的手上可能隨時有，假設 30 個案件好了，如果 30 個案件都是你有掛名你有去辦那個案件，但不會在一個月內全部同時開庭，所以一個受僱律師都是背 30 件，或你可能有訪談過別人的話，有的人可能 40、50 件之類的，甚至更多的，所以其實這些案件就是他們負責，跟同事老闆分工合作，反正無論如何你掛這些案件，就是要處理，然後該他開庭該他寫訴狀的時候就去處理，有時候可能會擠在一起，有時候可能會很鬆，那個頻率很難講。

A：那您本身的話，有剛剛提到大概 30 到 50 件嗎？

B：我想一般業界比較中小型事務所的受僱律師有掛名的案件，我自己猜大概可能會落在這個區間啦。我自己沒有去算耶，我只是一個感覺大概是這個量，我沒有很精確的去統計隨時手上有幾個案件。

A：所以您主要是負責訴訟的部分，那非訟的部分呢？

B：非訟也會，像法律顧問就是非訟。因為客戶公司會有一些合約、規章，或是他們遇到一些主管機關公文往返的問題，就會需要律師，這就是非訟的部分，或是調解、代理之類的。

A：(個資：丙事務所名)主要的收入來源是非訟，那您的事務所還是以傳統訴訟為主嗎？

B：我們事務所の法律顧問客戶也不少，但沒有(個資：丙事務所名)那麼多，他們幾乎靠那個的收入就已經非常多，那我們大概就是一個平衡的狀態。我聽我老闆說法律顧問大概 2、30 家吧。我沒有去統計啦，要看秘書那邊的統計，會有年度法律顧問的費用收入，然後法律顧問衍伸的案件，還有個人或其他法人的訴訟案件，就是我們事務所の收入來源。

A：非訟的話，您的收入來源還有一部分是寫書，那是算您個人的收入嗎？

B：對，那是個人的。

A：所以你都是下班時間才寫？

B：對，原則上。

A：因為蠻多律師會寫書的，那寫書的收入是怎麼計算的？



B：假設一本書賣五百塊，跟出版社說 10%，那就是你一本可以抽 50 塊的版稅，那就看他們刷幾本，你就收多少錢。

A：才 10% 喔？

B：我舉例啦，我不只 10% 啦。

A：那請問一般大概是幾%？

B：我聽過 15~20% 的，但那不一定，我知道有一個律師出的書，他們的書有插圖，那出版社就要給畫插圖的人跟寫作的人均分，所以那個%數可能兩個人各自又會少一點。

A：那是用書的定價乘以%嗎？

B：對，用定價去乘以合約的%，不會因為書有折扣就比較少。

A：請問您的雇主是怎麼去分配接到的案件是要派給誰？

B：看時間和工作量。老闆會去評估，例如客戶今天下午兩點要來開會，剛好下午只有某律師在，當然就請他負責比較方便。有時候客戶來，大家都有空，那可能就會指派一個最近案件量比較少的律師優先，或是對這個議題比較熟悉的律師優先，他會去衡量。

A：那如果當天下午只有那個律師在，然後那個律師手頭又有很多案件，雇主還會再指派他去開會嗎？

B：看他後面如果有困難再協調吧。

A：那受僱律師有選擇案件的權利嗎？

B：受僱律師當然沒有決定權，是老闆決定。老闆會先評估案件要不要接，如果老闆接進來後，會分派給員工去做，如果員工有困難再去協調，如果沒有特別協調，就是用指派的方式。我不會單純因為我不想接這個案件，就跟老闆說我不做，這樣不是很尷尬嗎。

A：您覺得訴訟花最多時間在哪一塊上面？

B：撰狀吧！

A：那平均要花多少時間在撰狀上？

B：這很難說，狀子的大小差很多。有的狀子可能一頁而已，半個小時內就能搞定，那如果有證人的證詞要回應他，那如果證人講了 30 頁的筆錄，那你一定是回到天昏地暗。所以很難去衡量一個平均或時間啦，視個案狀況而定。

A：那證人的筆錄是誰做?你們需要打逐字稿嗎?

B：法院做，書記官會打成筆錄，我們只是看筆錄去回應而已。

A：那交通的時間會很多嗎?

B：我們事務所離法院的距離不算太遠啦，反而是等庭的時間比較久。比如案件排4點開庭，但他5點才開庭阿。

A：那您這段時間會做什麼?

B：看卷宗阿，看案件的開庭內容看想一下要講什麼，如果累的話，就休息一下睡個覺。

A：那您都是利用什麼時間撰狀?

B：上班時間在事務所撰狀，除非寫不完才會留下來加班。偶爾啦，偶爾才會把狀帶回家做。

A：您有接法扶的案件嗎?

B：我個人沒有。

A：那其他受僱律師是可以接法扶的嗎?雇主會限制嗎?

B：我們事務所的原則是老闆才有在做法扶，老闆登錄法扶的資格，我們受僱律師沒有登錄法扶。

A：是老闆覺得不行?

B：老闆覺得沒有特別需要吧，如果是透過別人轉介或引薦到我們事務所，老闆願意幫忙，那只要用老闆的名義讓當事人去申請法扶，我們就可以幫他處理案件了，不需要我們受僱律師特別去加入法扶阿，我們最近有一位受僱律師是有加入法扶啦，但那是特別情況，有人去拜託他案件。

A：律師在職進修辦法規範的必修時數，是以您個人的休假去完成嗎?

B：不一定。要看進修課程的時段，有時假日有時平日。如果開在上班時間老闆會讓受僱律師去，也不會扣薪水什麼的。甚至我們參加在職進修的費用事務所會負擔，老闆鼓勵我們去進修。

A：那除了律師公會規定的在職進修之外，雇主會額外要求你們去上課嗎?

B：律師公會以外的研討會、講座，老闆會問我們有沒有人可以去，拿個講義回來，但那個就沒有特別強迫，就是可能閒聊。

A：所以就是自願性質的，譬如指南勞動論壇都在星期六，就是花自己的時間去，就不計入工時囉？

B：對，就順便拿一本講義回來。

A：您來(個資：學位進修)，有一部分的時間花在學校，是用您自己的假，還是？

B：我報(個資：學位進修)是老闆鼓勵的，所以我上課時間不會被扣薪水或是要請假什麼的，就跟事務所登記一下行事曆，知道你人在哪裡就好了。

A：為什麼老闆會鼓勵你(個資：學位進修)？

B：因為老闆本身也有念(個資：學位)，所以他鼓勵我們事務所的律師可以進修學歷，所以我另一個同事也在進修碩專班。

A：可是這樣對老闆有什麼好處？

B：老闆如果把員工栽培成有較好的學經歷的話，也許對事務所未來的業務發展會有幫助吧。

A：可是老闆有和你們綁約嗎？

B：沒有。我們事務所目前沒有綁過。

A：那這樣如果讀完(個資：學位)就離職，老闆不是很損失嗎？

B：哈哈，至少我們沒有合約明文的說要這樣子啦，就個人的人情倫理考量。總之是沒有特別綁約的情形。

A：接下來想了解您的薪資結構。事務所的受僱律師是如何計算薪資的？

B：我們有固定底薪，然後三節獎金，受僱律師的親友或自己在外經營人脈所帶進來的案件，是因為你個人而進來的案件，我們會有一個抽成。比如那案件客戶有付費委任，叫做抽成獎金。

A：那抽成的獎金大概是多少？

B：我們事務所是受僱律師可以抽實收委任金額的(個資：數字)%，業界的狀況蠻不一樣的，最極端的有不給的，我也聽過給到8、9成的，看每個事務所經營的方向，是希望你去接或是不希望。

A：底薪的部分，我目前聽到大學畢業大概是5萬元。

B：我的印象好像也是5萬。如果有經驗的話大概是5萬多塊起跳，可能每個事務所會有一些空間，那大概5萬算是一個起跳吧！

A：那學歷會有影響嗎？

B：學歷應該是會吧，理論上來說是考慮的因素之一。

A：您的事務所有調薪的制度嗎？

B：有阿，在職每滿一年，我們老闆會做一個年度的調薪，他沒有公式，就是老闆自由心證，我個人的話，調幅大概是(個資：數字區間)元吧。

A：如果官司勝訴的話會有獎金嗎？

B：我們事務所沒有。就底薪加上三節獎金，跟委任案件抽成，我們的薪資結構來自事務所的收入全部就這樣。

A：那有年終獎金嗎？大概是幾個月？

B：有，我們保障兩個月。

A：如果事務所營收好的話，年終會比較高嗎？

B：我沒有遇過發低於兩個月，有一年因為那年業績比較好，額外多給(個資：數字)元。

A：喔，就是另外給一個數字這樣。

B：對，可能也是看營收啦，但老闆的意思就是說至少給年終我們兩個月。

A：所以年終是以底薪計算？

B：對，以底薪計算，不含其他抽成。

A：那三節獎金是一個數字例如五千塊，還是用底薪計算？

B：三節是固定 5,000 元。

A：所以是中秋、端午各 5,000？

B：嗯，中秋、端午各 5,000，因為過年就領年終獎金嘛。然後我們有個福利就是員工旅遊啦。

A：所以年薪的話，就是底薪乘以 14 個月，額外加三節一萬塊，然後再加抽成的獎金。

B：對。

A：我有個不清楚的地方，執行業務所得是不是只有雇主要報？

B：對，受僱的話就是領薪資所得，我自己沒辦法用執行業務所得。你自己執業或是合夥，就會有執行業務所得。但我個人就是用薪資所得去報。

A：喔，就是跟一般人一樣報稅嘛。那事務所需要繳營業稅嗎？

B：這個問題問得很好，我也不太清楚。要繳稅啦，但要繳什麼稅不清楚。

A：他們就有執行業務所得，還要另外繳營業稅喔？

B：因為我們事務所是老闆獨資，所以我不確定他是繳個人的綜合所得稅，還是繳你剛剛說的營業稅。

A：您當初面試的時候，老闆有跟您說有機會成為合夥人嗎？

B：幾年前的事情，現在想不太起來。當時面試有沒有不確定，但是後來在職期間有講，因為他年紀也滿大的，他有說如果他退休，就要看年輕的受僱協調怎麼接。

A：可是他要退休了，要沿用他的名字嗎？

B：他有說可以改名，這個可以之後再談。因為不可能做一輩子嘛，所以看哪一天要怎麼接班再來討論。有提過啦，但沒有具體的行動。

A：他主動提的？

B：對。

A：我蠻好奇合夥的話是怎麼分配營收？

B：我個人也沒有合夥的經驗啦，就我所知，應該會去約定成本怎麼負擔、營收怎麼分配？營收多少要放回列為共同基金，大概不出這些方向。

A：然後再分配%？

B：對，再分配%再約定多久結算一次。

A：老闆是怎麼評估您的績效表現？

B：平常的觀察吧，因為我們的書狀會給老闆看嘛，或是有些會議會一起開會，所以我想就是依他平常的觀察，和一些經驗的分析。

A：那您當初怎麼會選擇進入這家事務所？

B：因為他剛好是跟我的學歷比較相符的案件，我的所學跟工作感覺可以結合

A：您是透過人家介紹的嗎？還是投履歷？

B：透過人力銀行。

A：那您當時有面試很多家嗎？

B：3、4 家吧！

A：那為什麼選這家？是因為跟你所學比較相近，還是因為勞動條件比較好？

B：依勞動條件的話，業界的小事務所都差不多，然後我當時沒有特別想去大事務所，所以當時拿到工作後，沒有考慮很久就接受了，就也不用再去面試其他間事務所了。所以我也不清楚其他事務所會開什麼條件給我，但至少當時覺得這樣的條件是可以的。

A：可是您的學經歷這麼優秀，沒去大所不會覺得很可惜嗎？

B：還好耶，因為大所做的事情和小所完全不一樣。因為你還沒訪談過大所嘛，問了之後你會發現他們很多事情不會自己做，是由別人代勞，他們會分工分的比較細。然後因為你身處的部門，案件也會比較集中於某些類型。

A：那下面想了解勞動保障的部分，主要想知道雇主有沒有遵守勞基法。你們是有簽訂 84-1 約定書的嗎？

B：沒有。

A：也沒有另外做口頭約定工時、例假、休假？

B：應該這麼說，我們當時面試就口頭講一些比如起薪啦，跟你講上班幾點到幾點，我們並沒有簽署勞基法 84-1 的合約。

A：你們平常上班是幾點到幾點？

B：我們是表訂九點到五點半。

A：那想請問你們是怎麼記錄出勤？

B：喔我們事務所律師沒有打卡，我們的秘書才要打卡，事務所把律師跟行政職分開來。

A：受僱律師沒有打卡，這樣不是沒有出勤紀錄嗎？

B：對呀，你這麼說也是啦，就是一個習慣，我來的時候就沒有打卡了。

A：那您自己有記錄出勤嗎？

B：我自己也沒有記錄過耶。

A：就完全是看工作什麼時候完成，就什麼時候走？

B：對呀，我們就把自己工作做完。有時候我們比較自由一點，比如周五下午要回中南部，要早點去搭車，就跟老闆講一下，所以有時候你就早個一兩小時走，甚至整個下午就不在，其實也不會怎麼樣。

A：那這樣聽起來很像責任制耶。

B：工時上蠻像的，因為有時候利用晚上或周六去寫狀，我們也不會有報加班的問題，這是我們目前的習慣，我覺得業界蠻多都是以前老律師留下來的習慣或觀念。

A：那您是何時開始當受僱律師？

B：(個資：時間)開始。

A：那個時候已經適用勞基法了耶。

B：勞基法是 2014 年 4 月 1 日開始，我那個時候的確已經適用了。其實我的想法就是說，業界根深蒂固的傳統，因為我們有點像師徒制的感覺，待會你後面可能會想問，律師都會想要?類似實名制?的原因，其實是他們有一天可能合夥變老闆，或是自己出去獨立創業，所以受僱律師不像一般勞工會去想說為什麼沒有加班費，因為他們可能想說我爭這個幹什麼，我可能明天就變老闆。所以我自己觀察，我覺得業界的受僱律師為什麼比較不會想要去組工會或爭取權益，因為大家都想要早點熬出師，自己創業當老闆。如果你的收入變很多的話，你就不會在意這些東西。

A：這樣聽起來，律師不想要去爭取勞基法的保障是因為你們的行業型態，可能熬個兩三年，就有機會當老闆。所以您覺得最主要是為律師的行業型態？

B：對，我覺得這是一個可能性。因為現在律師越來越多，所以蠻多年輕的律師他們可能沒有很長的受僱經驗就自己獨立開業。所以他們已經變成老闆了，他們不會在剛踏入職場的前幾年，就想要去爭取受僱條件之類的，因為你自己可能根本用不到，爭取到的時候你可能都已經當老闆了，你就變成受拘束的那一個了，我自己想可能是為這樣啦，這是我們業界比較不一樣的地方。

A：事務所是有加班申請制度嗎？

B：沒有。我們不會有加班費的問題，因為我們根本不打卡，不會有加班的問題。可能老闆覺得你很辛苦，年終就多給你一萬塊之類的。

A：那您有連續工作超過 12 天嗎？

B：沒有，我們事務所沒有那麼血汗。

A：所以至少兩個禮拜會有兩天休假？

B：對，我個人是沒有連續工作 12 天的經驗，我同事就不曉得了。有時候比如我下周要出國一個禮拜，那我可能就會想說我要把那個禮拜原本要做的事情，可能這裡拜會很忙把它做完，所以這禮拜也許 7 天都來事務所，或者晚上都很

晚走。

A：那國定假日呢？

B：我們比照政府機關行事曆出勤。

A：那 5/1 勞動節呢？

B：因為法院上班，所以原則上要上班，事務所也會多給一天薪水，真的有事不上班不會扣薪。

A：您個人如果事情還沒做完就自己去上班？

B：對，就自己去。或是像颱風天也是一樣。

A：那特休呢？

B：特休這個問題也是很奇妙，我們老闆沒有特別跟我們講特休是周年制或歷年制，但我們都會自己安排什麼時候要出國之類的，那如果我們要自己請假那天不會來，我們就去行事曆登記，讓老闆知道哪幾天可能某律師不在，如果開庭那誰要處理，把代理人找好然後就去休，然後休假也不會扣薪，所以跟特休的意思應該是一樣的。反正我們不會因為請病假、事假什麼的而被扣薪水。

A：所以你特休沒休完，雇主也不會轉成代金給你？

B：不會，而且我也不知道我特休到底有沒有休完。

A：那這樣如果工作一直很忙的話會很虧耶。

B：有可能工作很忙就很虧沒得休嘛。但我個人還好，我大概每年都會出國兩次，一次都玩好幾天，所以就算沒休完也不會太虧。

A：那會不會有同事工作很忙，就連特休都沒時間休？例如勞工有半年 3 天的特休，那他連這半年 3 天都不能休，那他會跟雇主爭取嗎？

B：我們事務所沒有遇過這種情形。大家都會自己安排出國，或去中南部旅遊的行程。我沒有遇過事務所同事完全都沒得休的。受僱律師可以自己安排休假啦，但的確沒有未休完會轉代金的機制。

A：那老闆會提供您薪資單嗎？

B：有，我們有薪資單。

A：想請問您事務所之前在受僱人數 4 人以下的情況，有為勞工保勞保嗎？

B：我們都有勞保。勞、健保都保，另外加一個台北律師公會的團險。所以上班通勤時間發生職災，我們都是有勞保和相關團保的給付。



A：所以是用底薪去計算勞工保險的級距嗎？

B：對用底薪，勞保我們一定是保到最高的級距嘛。

A：那退休金也是用底薪去乘以 6%嗎？

B：這個問題問的很好，我聽同事說，一開始是用底薪去幫我們保勞退 6%，但不久前好像因為我們有抽成獎金，也入到薪水裡面一起去報薪資所得，所以我們事務所好像被勞保局問，有人是被調高的。

A：因為勞退的級距到 14 萬多，勞保的級距只有到 4 萬多，受僱律師薪水通常都有 5 萬，所以勞保都會保到最高級距，也沒辦法挑剔，但勞退就比較有爭議。

B：我記得同事聊天有講到這個問題，因為我沒有去勞保局調紀錄來看，所以我不知道自己被用多少錢提繳。因為抽成獎金算不算工資就是個爭議。

因為事務所目前抽成獎金是用薪資所得報，會被勞保局認為那是工資，那 6%也要被算進去，勞保局這樣連結很正常。但其實抽成獎金報我們的薪資所得以後，我們的級距就很容易超過，一般是 5%起跳嘛，我們可能就容易跨到 12%，如果不是工資也許可以用其他方式去處理，就可以節稅，但節稅的同時，那個勞退就不能報那麼高，就是連動的關係啦。所以這就是我們事務所制度上要再研究一下。

A：那為什麼沒有請專人來研究？這不是也是你們的專業嗎？

B：這個問題問得很好。這個專業可能會計師比我們專業，哈哈。

A：現在是不是有一部分業務被會計師吃掉阿？

B：是阿，好像業界有這樣講。因為在報稅方面，會計師可能又比我們更懂，除非你是做稅法的律師，所以我們可能之後有機會也許會請會計師來跟我們研究一下薪資結構制度、報稅這方面，因為這對律師的經營可能還蠻重要的。

A：您的雇主(個資：擅長領域)，為什麼自己不遵守勞動法令？

B：他們觀念齷，老實講我們老闆覺得我們跟他是委任關係。因為老闆覺得他們師徒制的觀念，但其實我們應該接近受僱一些，我自己覺得啦，但他們覺得律師進來還要他們教，案子給你辦或什麼的。他們的觀念比較覺得是委任關係。

A：可是您現在的年資，我覺得差不多可以獨立作業了。

B：是阿，我現在蠻多開庭什麼的都自己去。因為我前一兩年的時候，開庭的時候老闆都不放心我一個人去，他會跟我一起去開庭，然後比如他讓你主講的

話，庭後他會跟我講說剛剛是不是什麼東西怎樣，他會教一下，或是跟你經驗分享，但是後來他覺得你成熟了，開始一些可能比較簡單的案子，就讓你一個人去了。到現在他已經不跟我去開庭了，除非客戶指定他一定要來，不然基本上我就獨立作業，我被交辦案件什麼的。

A：我好奇3年或5年發展成熟可以獨立作業，差不多可以脫離師徒制的關係，那為什麼還是沒有？

B：他們的觀念還沒有擺脫委任的想法啦，因為我們偶爾會聊，記得有一次有問過，反正不是最近一兩年的事情，有問老闆是不是要讓受僱律師簽84-1約定書，然後打卡之類的，我是好意啦，因為我覺得萬一被勞檢很尷尬阿！

A：沒有人敢勞檢你們阿！

B：哈哈，是啦，應該是大家都認識啦。可是萬一被檢舉很尷尬阿，但老闆就說我們這個是委任沒關係阿。

A：所以剛進來前幾年受僱律師蠻辛苦的，但老闆覺得是師徒制，然後等受僱律師成熟後，老闆覺得現在是委任？

B：對呀，老闆可能從頭到尾都覺得是委任吧，就不是雇用關係。但他有幫你保勞保阿。

A：您本身也擅長勞動法，卻不去爭取勞動權益的原因，是因為前面提到的，您覺得自己將來也會變雇主嗎？

B：嗯，就如同剛說的原因之一啦，我覺得我們律師業界還是比較尊師重道，比較要求倫理一點，所以比較少看到，不只是勞動法議題，你比較少看到年輕一輩的律師，去挑戰比較資深的律師的各方面的權威，不是只有勞動法令的遵守這方面喔，可能包含很多其他的各方面都比較不會看到，所以這應該是我們這一行的一個現象。

因為你會擔心說你會不會在業界黑掉，因為你不是自己當老闆，假如你從這裡離開了，去業界別的地方工作，但是可能你在一個資深律師那邊黑掉、搞爛什麼的，搞不好你會被業界老闆們封殺這類的，所以其實我們這一行基於以上的顧慮，不太會去做這樣的事情。

A：不爭取勞基法的保障，可以歸納為兩個部分嘛，一個是您覺得不需要，所以不想爭取，另外一個是您不敢，因為怕像剛您提到的可能會得罪人，您覺得比較偏哪一個？

B：我覺得一半一半耶。但那個不敢也是我不想的原因之一阿，是相輔相成的，共同構成說我們不會去跟老闆吵這種東西。因為你幹嘛沒事讓自己在圈子裡黑

掉，或者你想在這一兩年就創業離開，就會覺得沒差，加上你也許覺得領這樣的薪水夠阿，就不會想要去計較這個東西。

A：這樣聽起來蠻像一般勞工的現象耶。一般勞工也不太敢去檢舉，就算是匿名也很容易被發現。

B：我覺得這幾年檢舉其實蠻多的，我覺得如果用平均來說的話，我覺得律師業檢舉應該會低於全台灣勞工檢舉的平均值啦。

A：有律師事務所被勞檢過嗎？

B：我們業界有勞檢，我聽說過大事務所會被勞檢。

A：喔大事務所會被勞檢？

B：算是閒聊啦，因為我也是聽說，我聽說(個資：丁事務所名)有被勞檢過阿。然後我去台中演講，有聽一個台中的勞檢員說他們去律師事務所勞檢過阿。

A：像這個勞檢是例行性，還是有人匿名舉報？

B：我不知道。

A：律師事務所會有例行性勞檢嗎？

B：我不確定有沒有針對律師事務所例行性勞檢。

A：可是台灣律師事務所頂多 500 人以下吧，那這樣還會去例行性勞檢嗎？還是有人通報阿？

B：那會不會是有人去檢舉，因為大所可能會有行政職人員會去檢舉也說不定。

A：喔有可能。

B：他們可能勞檢也不是檢查律師那塊也說不定。我聽說過大所，或一些特定引人注目的中小型事務所，他們就會擔心如果萬一被勞檢會影響自己形象，所以他們的確有主動去做 84-1 的約定。

A：(個資：丙事務所名)有核備阿。

B：(個資：丁事務所名)好像也有簽 84-1。

A：我在 104 上好像看到(個資：丁事務所名)還是(個資：戊事務所名)有在徵護理人員耶。

B：因為他們事務所人數好像到 100 人以上就要設置護理人員，那是因為法規要求。

A：我還蠻好奇就是律師這麼過勞，可是我目前沒有查到律師可能過勞然後發生職災的相關新聞，是被隱藏了，還是真的都沒發生？

B：有聽說過律師很勞累然後身體不好的，但是說過勞到死掉或變成植物人的就沒聽過。是有和一些同輩或學長姐聊天，聽說有些事務所很操，然後身體可能就很不好，然後整個人就面黃肌瘦，然後就離職，到了新環境，就聽說他比較好了。

A：所以雇主不會預防受僱律師過勞，只能自己離職？

B：因為那是別的事務所，不曉得有沒有預防。像我們事務所的老闆不會阻止你休假，只要代理人安排好就好了。比如你禮拜六加班，然後老闆也去事務所，然後老闆看到你就會說：阿不要那麼忙呀，弄一弄趕快回去。我不知道這算不算預防耶，哈哈。

A：想請問您對受僱律師適用勞基法的看法？

B：我覺得應該是要適用啦。目前看來適用後律師業界的生態可能不見得有很大的改變吧。

A：可是聽起來受僱律師適用勞基法之後工時的問題還是沒有解決阿。

B：對啦，有點像那個 UberEats，就是你把 UberEats 的員工認定為勞工之後，把他們適用勞基法之後，但他們不太領情嘛。所以我覺得在律師業界好像也是有點這樣的感覺，你把受僱律師適用勞基法，我也覺得應該要適用，但適用後我們好像也不太領情，好像覺得你適用就適用嘛，也沒有真的比較在乎或什麼的。

A：對，好像 UberEats 的勞工覺得只需要保險的保障，不需要限制工時。那如果未來發展出就是你可能只需要基本保障，一些保險之類的，那你就適用保險就好，然後其他工時等規範就不適用。

B：比如之前醫生也一樣阿，就有人說醫生就適用勞基法職災那塊，其他就完全不適用，有這種講法嘛。

A：對，那您贊同這種講法嗎？我說律師只適用基本保障。

B：但我覺得此例一開後，真得是不好啦。因為律師可以這樣搞，那會計師是不是也可以這樣搞？接下來各行各業就會跳出來說我們也很特殊阿，勞基法是適用工廠的，我們不要，我們要排除什麼什麼的，我覺得這樣沒完沒了。所以我不太贊同為了個別行業，或是為了個別職種的人員去做太大幅度的彈性啦。

A：可是現在不是有一個職災的草案，就是可以單獨保職災這個保險？

B：對，但它是去承擔雇主原有勞基法上，就是付一點錢，幫雇主承擔一點責

任，幫雇主繳一點保險費嘛，但沒有因此就把勞基法中的職災那一章刪掉呀，所以民事法律關係上的責任還是有呀，只是它由社會保險承擔而已。並不是把它刪掉，或是不適用。

A：請問您對律師籌組工會的看法？

B：其實我們都會開玩笑我們來組工會阿。但是其實很尷尬喔，你想想看，你組工會對不對，我們大概是組職業工會，因為律師事務所很少一間可以 30 個人以上成立企業工會，除了中大型事務所，台北也沒有太多間。所以組的話可能是組律師職業工會，可是組了律師職業工會之後，你會發現工會的會員資方也可以加入，會員的組成成分上就有點尷尬。

再來我們要去談團體協約好了，我們要找對方談判起薪多少什麼的，就會想去律師公會談好了，但是律師公會裡面也有年輕的受僱律師。就會變成公會有勞有資，工會也有勞有資，這個實在是一個很奇妙的現象。所以如果真的要組一個職業工會，又要很單純的話，就是盡量都是年輕的受僱律師加入，那找律師公會談條件也蠻奇怪，假設找個別大事務所談，結果只談了那個事務所的受僱律師權益，其他加入職業工會的律師就會覺得我幹麻幫別人做牛做馬，幫他們爭取？就是一個很奇妙的現象。

A：所以你們現在沒有任何一個工會對不對？

B：嗯，我沒有聽說過。

A：那這樣如果事務所受僱人數在 4 人以下投保怎麼辦？受僱人數 4 人以下沒有強制投保，那要去哪裡保？

B：這個我不知道耶，因為我沒遇到這個問題。

A：您之後有考慮要自立門戶嗎？

B：當然是有可能阿，但再說啦。

A：那您之後當老闆雇用受僱律師的勞動條件也會像現在的老闆一樣嗎？

B：我會保護自己，所以我應該會打卡，會簽 84-1 約定書。

A：您會簽 84-1 約定書？

B：對呀，我自己當老闆我一定和員工簽 84-1，是為了自保阿，不然我如果被勞檢多尷尬阿。反正我自己是很謹慎啦，我自己以後當老闆至少形式上要看起來合法啦，不要落人口實。

A：所以您之後未來當老闆是會遵守勞基法的？

B：會，我會盡力啦。

A：您覺得應該要如何改善受僱律師的勞動環境？因為現在受僱律師的薪資，對比工時，換算起來好像時薪並不高耶。

B：對，所以大家覺得律師很好，但說實在的其實還好。

A：那您覺得要怎麼改善？

B：其實雖然剛講組工會很奇怪，但我還是覺得不管是透過組工會，或你在台北律師公會內部，因為律師公會是一個自治團體，所以從公會體制內去推動制定一些自治原則，約束公會的會員當雇主的話就要比如說遵守最低起薪啦，或者工時啦，各方面的權益。

你如果在律師公會內部自治的規範有的話，這是一種方式，或許約束力或強制力不見得那麼高，所以我覺得這是短期比較快的方式，那長期的話可能就要組工會吧，但我覺得應該機會很小。我也開玩笑說過我來開一個職業工會阿，也不是要是要爭取勞動權益，我們就來收勞健保阿，我就也蠻賺的呀。

A：對阿，職業工會就預先收很多保費，然後拿去銀行存。

B：對阿，還可以賺利息、投資。

A：您對目前的勞動條件是滿意的嗎？

B：我覺得還可以接受啦！因為我們事務所薪水應該不是特別高的，但就是中間還可以接受啦。然後我的工作時間的話，我們事務所還有個好處，在上班的時間去演講的話，比如你邀我來學校演講，我的演講費都可以自己收著，不用交回事務所，可是我是用我的上班時間，但沒有因此被扣薪水。只要你的案件有做好，沒有影響事務所的工作的話，我們就可以。

A：那感覺你們聽起來很像委任。

B：對啦，有的部分聽起來像委任，老闆就覺得是委任。

A：聽起來感覺您只需要保險的保障？

B：對啦，如果我的工時沒那麼長的話，可能就不太需要被保護，也許其他律師工時太長的會比較需要，我個人是覺得還可以接受。

A：那下一個部分要問律師市場。您覺得律師市場的人數會太多嗎？

B：嗯，滿多的。我聽說他們現在實習越來越不好找，然後因為人多的關係，所

以撐不下去或不適合的人很早就離開。所以他可能有牌照資格，但不會在業界待太多年，他就去當公務員或者是做 in-house 或完全從事別的行業的也都有。

A：有聽說十幾年前剛畢業的律師起薪是 5 萬，然後現在聘僱剛畢業的律師還是 5 萬，薪水完全沒漲。

B：那你這麼說的話，的確跟律師人數有關係。律師多以後，因為削價競爭，案件的收費就不高，客戶很容易找到比你便宜的，這樣的情形下，你收入變少，當然給員工的薪水就高不起來，所以就變成起薪萬年不漲。

你不要說十幾年前，我老闆說他二十幾年前當律師，起薪就是五萬了，現在還是五萬阿。所以你就知道房子以前多少錢，現在都多少錢了。所以如你所講的，我認為現在的市場和就業環境，不敢說不好，但就是停滯了，但這是不是完全純然因為律師人數多的原因，我覺得也許還有很多別的原因吧，這只是其中之一。

A：律師以高考及格為主要管道，那您覺得律師供給的制度有需要調整嗎？

B：考試制度喔？我都已經考上了不知道怎麼回，哈哈。

A：就是有些執業的律師會認為現在律師市場的人數過多，希望把考試制度變得更嚴格去減少勞動市場人數。

B：我覺得與其律師市場的入口篩減，還有一種方式是淘汰制度吧，像之前有當司法官貪污的，後來還繼續當律師，也沒辦法禁止他，後來要修法。

A：不是律師法有規定特定的犯罪紀錄不行當律師？

B：特定犯罪不行，但有的還是可以轉任律師，律師違反律師法吊牌的運作過程我不是很清楚。反正如果可以汰除一些不適任的律師，或是品格有問題的話，雖然每年進來的人變多，但有一定的人被淘汰的話，我覺得就還好阿。

A：勞動市場由供給和需求組成，強制委任會直接影響律師的需求量，強制委任還有哪些需要調整的地方嗎？

B：大部分的律師都說，乾脆以後全部都強制委任

A：恩，所以您個人覺得？

B：我是覺得未必需要啦。

A：所以您覺得現行的規定還可以接受？

B：應該說現行底下的情況的話，我們律師都盡最大的努力讓大家盡量委任嘛

A：可是你們不是不能鼓勵訴訟嗎？

B：我的意思是鼓勵客戶委託我們，盡量讓民眾願意委任我們，這是我們要努力的。如果之後變成是強制民眾來找律師，那會變成不是很自願的，反正我會覺得有點像強迫中獎的感覺。

還有另一個問題是，如果強制律師代理的話，例如民事案件，民事案件強制律師代理的話，那以後律師費用是訴訟費用的一部分，是敗訴的一方要負擔的。那這樣以後打官司的人，敗訴後要負擔的金錢成本會很高，我不確定這是不是人民想要的。

A：現在民事訴訟敗訴是不是要負擔律師費用？

B：律師費沒有，裁判費而已。但第三審，像最高法院他強制一定要律師代理，所以我是最高法院上訴人的律師，我上訴了，對方也找律師答辯，那我們兩個人打完之後，假設我已經確定勝訴了，那第三審的律師費最高法院會裁定一個金額，可能兩萬、三萬、四萬之類的，那這筆錢對方要吸收。不會是市場行情的律師費，但它會核一個律師費讓對方吸收。

A：所以只有第三審，前兩審都各自負擔？

B：當然沒有，你假設以後民事一、二審也強制律師代理好了，那就變成一樣阿，就變成一、二審的律師費，敗訴的一方也要承擔，兩萬、三萬、四萬這樣子阿。所以你可能除了自己的律師費以外，還要幫對方貼一點律師費，我不確定人民能不能接受，我自己以律師的立場當然覺得很好阿，大家都來委任大家都來打阿，一些爛的或體質不好的案件，打輸了要自己承擔，要幫別人付律師費。

A：那如果在律師面前和解的話呢？

B：和解的話，訴訟費用就各自負擔阿，各自出各自的律師費呀。反正我覺得這個問題滿廣的啦，我覺得可以考慮建議把強制律師代理的範圍放寬一點。比如某些領域，例如稅法、醫療法，一般民眾很難搞懂的，這些比較專業的領域，或是某些案件類型，或是金額多少以上強制律師委任代理，我覺得可以從這樣先開始，如果一開始就全部強制律師代理，我怕民眾可能很難接受。我以律師身分覺得全部都強制代理會比較好啦，但就是律師汰除的制度要做好，我覺得律師全面代理是好的。因為我們有時候會看到一些素人來開庭，其實蠻哭笑不得的啦，那個是很浪費時間跟沒有意義的事情。

A：剛剛是訴訟，那還有一塊是非訟。那還有什麼情況是需要律師強制代理的？

B：我們很多這方面的事情都被搶去做，但我們沒有去搶什麼回來。像專利代理



人、商標代理人，像專利就被專利師拿去做了嘛，其實律師也可以做，但被拿走了拿不回來，因為我們不見得比他們懂嘛，商標也是類似的情形。比較少啦，可能需要有創意，我現在想不出來。

A：你們有沒有像會計師一樣要背書的工作？

B：如果你現在要這樣講的話，比如公司的股東會議記錄，是不是以後都要律師簽名見證，表示你真的有開過股東會，因為現在很多是紙上股東會你根本沒開嘛，就做個會議紀錄出來。

還有政黨的會員大會，如國民黨開全民黨代表大會，或是工會要開會員大會，或是一些財團法人，或一些社團法人要開會，如果強制他們的會議記錄要律師簽名，是不是一種增加案源的方式？那他們一定要聘法律顧問嘛，我們列席後確認他的程序合法，我們簽名以示負責。這個好像可以增加業務，突然想到。趕快去修法，這樣可以避免蠻多糾紛，因為經常大家都在告一些偽照文書，明明沒有開股東會或是會員大會，記錄不實阿。就可以請律師來見證名以示負責，律師如果造假就判他個10年、8年，看哪個律師敢胡搞瞎搞，哈哈。

A：想請問您覺得律師公會的角色是什麼？

B：因為它是自治團體呀，自治團體就可以做很多自律性的要求嘛，還有包括剛剛講的律師的淘汰制度阿，其實都是律師公會可以做的阿。

A：律師公會不是也有律師懲戒制度嗎？

B：對，就是把它做得更好、範圍更廣。就除了單純律師犯錯以外，比如有一些辦案很混的，或法律素養不足的就淘汰，但這個可能又有很多人治色彩還蠻麻煩的。

A：嗯，所以您覺得公會的角色比較重要的是自治，管控律師的素質。

B：對，然後自治也可以包括說一些勞動條件上的要求。比如說我們的會員要遵守最低起薪，如果沒有遵守，他們可能有停權或是一些處分。這樣就可以達到把這個行業的人力市場健全的功能。

A：您的律師公會入會費跟月費是由雇主負擔嘛，今天假設您自行開業，怎樣的收費會比較合理？

B：那個其實未來可能會改變啦，因為大家現在都在爭取單一入會，全國執業。

A：對，2019年草案有出來，但現在還沒通過。

B：對，目前好像還不確定會不會過，但這個東西未來可能不是問題。如果是我的話我一定會幫員工出啦。

A：現在律師市場勞動條件大不如前，您覺得主要因素是？

B：景氣跟競爭導致收費起不來吧。景氣是指說案件量沒這麼多，因為每年會上法庭的案件就這麼多，律師的市場的需求量沒有那麼大，但現在很多人進來嘛，那大家分，大家收入就高不起來嘛，收入高不起來就導致薪水就不好。

A：有聽說法扶制度會影響律師的勞動條件，那您怎麼看？

B：因為如果法扶條件太寬的話，有些人以前要自費的他去找法扶，那這中間有個價差，那價差就不見了。

A：所以您覺得現行法扶適用的對象條件太寬嗎？

B：有人覺得太寬。但我覺得這不全然是法扶制度的問題，因為你知道台灣很多中低收入戶是假的嗎？因為他是形式上符合法扶的資格，但實際上那個人並不窮阿，結果他用法扶，所以我覺得這已經不是單純法扶的問題了，原本很多案件要自費請律師的，不管是透過取巧或條件的放寬，不用自費的確是會無形中減少律師的市場是真的。

A：您覺得公益服務時數是必要的嗎？

B：老實說我個人是不太贊同用強制的，我覺得大家有心去做就好了，沒心的人像叫那種鐘點費1萬、2萬的去外面服務，他寧願繳錢給你阿。而且你收那些錢要幹嘛，你要拿去填補法扶基金嗎？如果變成這樣的話就是那種賺很多錢的大律師他不去做公益，把他們繳的錢拿去給小律師做兩、三萬的，那這樣行情就會越來越差阿，雖然餓不死但也吃不飽，就只能靠每個月接兩三件法扶，那他案件如果要求高，做得要死要活只有兩三萬，他一樣沒有能力拓展業務，但大律師年賺幾千萬，然後捐錢去給那個，這樣有什麼意義嗎？

A：律師事務所規範不得以公司型態經營，您有什麼看法？

B：其實我覺得不管你要不要公司化，但你要把律師的責任險，還有律師公會裡面的共同基金之類的有一個自付額，可以確保律師不會去冒這個道德風險，那我覺得如果可以確保民眾他們的委任，遇到一些特殊情形不會求償無門的話，那律師的型態要用有限公司、無限公司或是其他型態，都不會很困難。關鍵是你只要把民眾的保障做好就好啦。

A：那你們現在有責任險嗎？

B：有阿，台北律師公會有看到合作的阿。

A：是個人要繳還是事務所忙繳？

B：應該說台北律師公會出錢幫全部會員買了一個律師團體責任險。

A：意思是繳公會的會費，公會再去保責任險，包含在律師公會的月費裡面？

B：嗯。

A：那您剛提到有共同基金有一個自付額，這樣每個月還要繳錢？

B：不，我剛剛的意思是，比如因為你不能無條件的給律師這個責任的承擔嘛，這樣律師覺得出事反正有公會扛，可能就隨便辦，假設出了一千萬的麻煩好了，那他可能要至少自付 1/10 吧，才不會隨便辦，保險就會這樣約定。

A：這是現在有的制度嗎？

B：沒有，共同基金是我剛剛想到的舉例而已。

A：共同基金？

B：共同基金就有點像互助會的概念，例如大家每個月捐一百塊到共同基金裡面，然後出了什麼事可以申請，從賠償金額裡面可以申請多少錢這樣子。

A：所以現在有共同基金嗎？

B：沒有，我只是舉例，其實就跟保險很像，是不是要另外弄這個要想。

## 附錄七 訪談紀錄四：受僱律師 2

### 一、受訪者背景

(一)訪談日期：2019/11/21

(二)性別/年齡：男/31-35

(三)事務所規模/事務所所在地/事務所型態：

事務所人數 71-80 人(律師 51-60 人)/台北/合夥

(四)工作年資/執業年資/在職年資/現任職稱：

6-10 年/同工作年資/同工作年資/資深律師(經理)

(五)擅長領域：

稅務法規、公司法及證券交易法等投資法令、民事法規、產業創新條例等

### 二、訪談紀錄(A：研究者；B：受訪者)

A：我想先稍微了解一下，您的事務所跟(個資：甲會計師事務所)的關係

B：我們跟(個資：甲會計師事務所)是聯盟事務所，我們的事務所是律師事務所，(個資：甲會計師事務所)是會計師事務所，可以想成是關係企業或是聯盟所的概念，但是法律上是獨立的組織，可以想成台塑跟南亞，或是鴻海跟富士康，但是我們沒有持股關係，算是同一個集團或是同一個關係企業，所以共用一些資源，有些案件可能會同時需要律師跟會計師的時候，會一起去處理和一起報價，或是說使用相同的系統、資料庫，並一起租用會議室。

A：稅務行政事件具備會計師資格者也可以為訴訟代理人，為何(個資：甲會計師事務所)不讓有會計師資格的人負責稅務行政相關的訴訟就好，還要另外成立法律事務所？

B：成立不同品牌事務所有不同考量，但會計人與法律人處理稅務案件，角度可能不同，法律人懂法律但不懂財務；會計人懂財務但不一定懂法律的解讀，這是在教育與人才養成不同道路下的結果。我們在看稅務案件時，會看是法律爭議或是事實爭議、科目爭議等，而看是否找律師或會計師處理，有時候有不同考量。

成立不同品牌可以分進合擊，客戶會覺得你比較專業，再來就是業務考量，比較好跟客戶收費。最後就是法規限制問題，會計師跟律師無法掛在同一個事務所下面，律師要執業只能登記在律師事務所，不能在會計師事務所內登記

為律師。會計師事務所裡面請法務，若不執行律師的業務，我覺得是可以的，可是要做律師工作就要登記在律師事務所。

A：請問您們事務所主要是經營哪一塊？

B：我們算是蠻大的事務所，原則上是以商務案件為主，訴訟、非訟都有做，有專門做金融法律的，包含洗錢防治，或是做 Fintech，其他像併購、合約審擬、民刑事訴訟、仲裁等，皆有。

A：那您主要是負責哪一部分？

B：我自己的主要是做稅務及公司法、證交法相關之案件，包含非訟或訴訟。非訟的部分像是法律諮詢，公司法或證券交易法等，還有合約撰擬、修改或覆核以及即時法律諮詢，另包含一些簡單的公開收購或併購的處理；訴訟的部分就是商務訴訟跟稅務訴訟都有，我做比較多行政救濟訴訟，比較少做刑案。

A：您負責的是訴訟比較多，還是非訟？

B：訴訟、非訟都有做，以前訴訟比較多，這幾年非訟比較多。

A：所以近年來是非訟比較多？

B：應該是個案上比較多，實際上的比例可能很難去劃，我還有做一些政府專案的部分，這應該也是歸在非訟的部分，所以會覺得好像比較多，但是其實訴訟案件花的時間不會比較少，算一半一半好了，有點難拿捏比例。

A：主管會如何分配工作？

B：老闆案件接進來會找一個經理協助，經理會再找 1-2 個律師一起協助案件，老闆會依案件性質分配給不同之主辦經理或律師處理，因為每個經理有不同擅長之專業領域，或是依大家工作狀況去分，有些案件需要密集性投入時數，可能就會同事間互相支援，但原則上就是老闆去分配。

A：會有勞逸不均的狀況發生嗎？

B：有可能阿，一定能力比較強的就比較忙，能力比較差的相對事情比較少，一定不會百分之百公平，受僱律師也是有能力比較好加班加到要死的，能力比較差早早就下班的，但是這個就會反映在你的績效跟調薪上面。

A：請問您有擔任法扶律師嗎？

B：我們沒有接法扶。

A：律師有規定一年內要上 6 個小時的進修課程，是以您自己的休假去完成嗎？

B：律師公會開的課都不是上班時間，都是開晚上或星期六、日，所以都是挑自

己有興趣的課去上，就是用自己的時間，也不是老闆不願意讓你用上班時間。

A：那如果公會的課是開在平日呢？

B：如果課是開在平日只要主管說可以就可以去上，我這邊的主管通常都是只要不影響工作你都可以去，甚至因為工作需求，需要去上這門課，事務所說不定還會補助，如果提出申請有過就可以。

A：那除了規範的時數，事務所有額外要求您去進修嗎？

B：事務所有一些比較資深的律師會輪流開課，會計師那邊也會開課，我們有興趣也可以去選修，因個人興趣或專業需求。我自己會去上些稅務或跟財報相關的課程，原則是自由的，沒有規定一定的時數。

但會有一些強制的課程，因為我們運作方式比較偏向會計師事務所，會計師因為有法規獨立性的要求，我們可能要上一些洗錢防制法、內線交易法、個資法規範的課程，每年大概1-2個小時，在上班時間線上上課。

A：請問您登錄(乙地名、丙地名、丁地名)的公會入會費和月費由誰支付？

B：我們事務所是公司出，入會費和月費都是公司出，只要是因為公事，你要加入的話都是事務所負擔。

A：那交通費是由誰負擔？

B：交通費的話原則上都是客戶負擔，若客戶不負擔就是公司出，會變成是事務所成本的一部份，原則上我們報價都會跟客戶報交通費另外加，如果你去開庭搭計程車或高鐵，就會跟客戶另外收交通費，不會是執業律師出。

A：方便了解事務所對於剛畢業的新鮮人起薪大概是多少？

B：我剛開始進去的時候待遇比較好，我剛開始進去實習的時候，待遇比較好大概是4萬，但現在實習律師大概3萬，正式受僱的話，我那時候是從6萬開始，現在新進的律師是從5萬還5.5萬我不確定。

A：可是物價漲了，受僱律師的薪資還倒退喔？

B：當然阿，你看到實習律師的錢都變少了阿，所以受僱律師的薪水也會倒退阿，整個律師市場都是這個樣子，我等於是在最好的時機點進去，因為後來大家的待遇整個都下降，然後整個律師市場對律師的要求變高了。

A：那大概多久調薪一次，調幅是多少？

B：看你工作狀況的表現，其實不太一定，大概3,000-5,000元，但有時候沒那麼多，看經濟景氣，還有事務所的營收狀況，這幾年因為沒那麼賺錢，調薪就

比較差，有的人只有調 1,000 元。

A：方便了解您的薪資結構嗎？

B：我們事務所工作三年以上的資深律師，年薪是保障 14 個月的薪水，14 個月薪水加上分紅，分紅就看每年績效好壞，平均大概是 1-2.5 個月。

A：年薪保障 14 個月，那除了 12 個月外，外加的 2 個月是什麼？

B：年終跟三節就是加在 14 個月裡面，年終是一個月，三節只有端午給 1 個月。

A：所以中秋節沒有？

B：中秋節沒有，因為會計年度是 7 月一次，7 月份會領分紅，所以老闆可能覺得是在那個部分。

A：所以獎金發放的時序是？

B：年終是 12/31 給，端午是 4/30 那天發，我們通常要離職都會挑 7 月底之後，因為資深律師比其他同事 7 月還會再分 1-2.5 個月的分紅。簡單來講，1/1 會多領一個月，4/30 會多領一個月，7/30 會再多領分紅。

A：那如果是比較資淺的律師，不像您這麼資深的話？

B：資淺的話制度有改，在我資淺的時候就是 13 個月，7 月份沒有分紅。後來制度改了，改成資淺的人也可以領分紅，只是比較少。資淺的律師分紅第 1 年好像是 5 萬，第 2 年好像是 10 萬，那其實看每個人業績好壞，抓一個大概的數字，工作表現沒有太差通常第 3 年都會升資深律師。

A：您們第 3 年就可以升資深律師了喔？

B：通常滿 2 年會升資深律師，但也有不到 2 年的，但也有超過 2 年到 3 年的。

A：受僱律師會有接案獎金嗎？還是就剛提的固定 14 個月，再加上分紅 1-2.5 個月？

B：我們事務所原則是固定，老闆會分配經理每年每人要做多少業務，經理會分配某些業績，這樣一層層分下來，如果說你每年都有做到你要做的業績，甚至超過的話，7 月份領的分紅就會越多。但是有個特別制度是，如果接的一個案件標的可以超過 100 萬，事務所會再額外發獎金，我忘記那個獎金是多少了。好像 100 萬就給 2%，2 萬吧。

A：是只要接進來事務所就有 100 萬的 2% 嗎？那 100 萬需要扣掉成本嗎？

B：介紹進來後有委任，事務所會收到錢，但門檻就是 100 萬。實收 100 萬不用

扣掉成本，實收的 2%給你當作是接案獎金。

A：事務所網站上合夥人和資深顧問差別在哪裡？

B：一般律師事務所都是以有沒有台灣的律師執照來區分。因為有時候處理國外業務，你可能是國外的律師執照，但是你沒有台灣的律師執照，通常會叫資深顧問。資深顧問的身分還是老闆，資深顧問跟事務所的關係還是合夥，只是資深顧問沒有台灣律師執照，對外只能掛說你是資深顧問。

A：可是在律師法的規範裡沒有台灣律師執照的律師可以當合夥人嗎？

B：在臺灣律師法，外國律師可以登記進行律師業務，理論上還是可以當合夥人，但制度上可能資深顧問就不算是雇主，是以顧問身分來領他的報酬，但是在組織上他還是相當於老闆，他也可以去接案子，派案子下來。

A：網站上資深律師也掛經理、協理或副總的職稱，但是不是都是受僱律師？

B：資深律師如果以勞基法的勞動關係來講，在我們事務所都算是受僱，除了合夥人以外都算是受僱律師。資深律師就是我們事務所的主管，不管是經理、協理或副總，就是事務所中間階層的主管。

A：那要怎麼樣從資深律師變為合夥人？

B：我們事務所有一定的升遷要求，原則上就是業務一年能夠做 3,000 萬以上，經過提名委員會提名，然後投票，推薦你成為合夥人。

A：業績一年 3,000 萬是怎麼計算？

B：假設你一個訴訟案做 20 萬，你就是做到 3,000 萬阿。

A：可是一個訴訟案不會只有一個人負責阿？

B：那就看誰負責把案件帶進來，假設是這個資深律師或主管，他的朋友或別人介紹給他案件，算他的業績，只是會找老闆一起做。那我們原則上就是說，將來如果當老闆，你一年要能夠做 3,000 萬以上的案件，第一年是 3500 萬，五年之後你要做到 5,000 萬，這是事務所的要求。

A：那接進來 3,000 萬的案件都要他負責完成嗎？

B：你接進來就是你做，但你可以找人幫忙或是給別人做。我們事務所有介紹案件的制度，因為每位律師專長不一樣，如果說大家不要互相競爭或是要維護事務所品牌或品質，不是你不擅長的就是要給其他律師做，進行專業分工是最有效率的考量，像是醫生一樣。譬如說金融 Fintech 我們可能就某幾位律師擅長，那就介紹給他們做，如果這專案做 1,000 萬，我可以計算介紹的業績，而這算是他完成的 1000 萬業績，我們事務所算是蠻有規模跟制度。



A：那這1000萬，要如何計算誰是多少？

B：介紹人若不自己做，會計算介紹案件的業績，比例我忘了，做的人計算做的業績1000萬。

A：那您知道合夥人的薪資是怎麼計算的嗎？

B：還沒當到合夥人，我不知道。我猜原則上每個月會有固定的薪水，可能因為業績做多少，可以再分紅，或是說事務所結完會計年度之後，今年賺多少錢，扣掉所有的成本跟費用之後，剩下的就是老闆可以分酬。因為我們事務所比較大，我們會提撥準備金，每年賺的錢不會全部發完。

A：準備金的用途是什麼？

B：比方說發生金融海嘯，事務所沒那麼賺錢，或是營收沒那麼好，但是薪水還是要照發，就需要用到準備金，或是說921發生地震的時候，或是特別災難，我們事務所可能會拿準備金去捐錢。

A：我有個不懂的地方，執行業務所得和一般所得稅有什麼不同？

B：執行業務所得原則上就是老闆或是合夥律師，就是老闆的概念，差別在於費用率的部分。前幾年有一個大法官釋憲，就是林志玲跟林若亞條款。如果受僱律師一年賺100萬，這100萬全部都要報薪資收入，只能扣免稅額、扣除額和薪資扣除額，這樣一年大概扣40萬，受僱律師就依60萬的部分作為稅基去繳稅，60萬5%稅率計算就是要繳3萬的稅。

如果是執行業務所得，一樣是100萬，因為你可以核實計算你的支出，或是以費用率進行計算，最少扣30%的費用率，雖然說現在林若亞調款核實很爛，律師費用率好像是30%，假設老闆賺100萬，只要70萬去繳稅，老闆可以再用免稅額、扣除額，所以執行業務所得得稅負擔是比較低的。

A：聽起來感覺稅制對老闆比較好？

B：台灣很多制度其實有錢人比較優惠，如果只是同樣都是100萬差距沒那麼明顯，如果受僱律師跟老闆一樣都賺500萬，受僱律師只能扣免稅額、扣除額跟薪資扣除額總共扣40萬元，可是雇主不附任何憑證就可以直接扣30%，至少就是150萬，差距就很明顯。

A：那事務所需要繳營業稅嗎？

B：律師事務所不用繳營業稅，要開發票的公司才要繳營業稅。

A：下一個部分是勞動保障，主要是想了解僱主有沒有遵守勞基法。事務所所有表

的上班時間嗎?平常工作大概都幾點下班?

B: 我們表定是 9 點上班, 6 點下班, 平常工作時間不太一定, 比較不忙的話, 我大概都 6、7 點離開, 要加班的話大概 8、9 點, 如果抓個平均值大概是 7 點多吧, 一個禮拜上班時間大概 45-50 個小時, 忙的時候一定是超過 60 小時, 六、日加班比較少, 一個月大概會有 1 次左右禮拜六需要加班。

A: 一個月大概會有幾天需要加班到 8、9 點?

B: 沒有詳細去想, 要看案件, 有的時候忙的話, 可能整個禮拜 5 天都是這樣, 不忙的話, 可能整個禮拜都是 6 點多下班, 所以沒辦法去計算, 如果用感覺來講, 一個月 8、9 點下班可能 3、4 天吧, 我不會讓自己習慣性加班。

A: 您們會像會計事務所有淡、旺季之分嗎?

B: 沒有, 律師相較會計師比較沒有那麼明顯的淡、旺季, 但我這半年來的上班時間是比較多, 因為畢竟當主管職, 當經理後負擔責任跟工作量是比較高的, 所以我最近上班時間比較長。

A: 我想確認一下, 您現在當經理, 還是算受僱的身分嗎?

B: 我是受僱的身分, 有點像一般公司的概念一樣有經理, 就是小主管。以前都是你東西寫完, 給你主管, 再給合夥人, 我們大概就是 3 個階層。我現在是第 2 個階層, 我是經理, 我看完給老闆, 老闆如果沒有什麼大改, 就可以給客戶, 老闆就是合夥人, 我下面就會有更資淺的受僱律師, 資淺受僱律師把初步的東西完成, 如果我沒有大改的話, 我就會再給老闆, 但是我通常都要再大改。

A: 您剛提到有表定的上班時間, 那您們要如何記錄出勤?

B: 我們不用打卡。我們是以電子系統登陸每天工作狀況。因為跟客戶收錢的關係, 所以我們會有系統計算。我們每天會進系統自己填寫上班這 8 個小時在做什麼, 但不是 8 個小時都填寫要跟客戶收錢的案件, 一定會有例行性的會議或行政事項。系統就可以撈的出報表資料, 就像 Excel 表, 可以列出哪天做這個客戶花幾個小時, 做了什麼事情, 透過這個方式了解你的工作狀況。假設客戶結案了, 我們會從報表上撈你這個客戶總共花了多少小時。

A: 您是指跟客戶收錢的部分, 勞基法上有規定雇主應紀錄勞工出勤至分鐘為止, 那老闆有用什麼方式去紀錄你們實際的出勤狀況嗎?

B: 因為勞基法只有規定要記錄, 沒有規定要怎麼樣紀錄嘛, 所以我們是用電腦系統去填, 假設說你 9 點來上班, 就會填 9 點上班。

A: 那下班時間也會填嗎?

B：我們只能填上班時間，我們中間有休息 1 個小時。下班時間就是你上班 8 個小時推算出來，有時候我填 10 個小時，就是 10 個小時後下班。

A：那如果是在外開庭或與客戶開會，要怎麼紀錄您的工時和下班時間？

B：在外開庭或跟客戶開會，照樣計算交通時間為上班時間，下班就看開會到幾點，跟一般公司相同。

A：所以出勤紀錄，是由您進電腦系統填寫，今天幾點上班，然後下班時間再填寫今天的工時，例如 8 小時或 10 小時，再由系統推算出您的下班時間嗎？

B：簡單可以這樣說。

A：那可以填一天超過 12 小時嗎？

B：系統事務所自己設定，如何讓你填超過，我最多就是填到 12 個小時，系統會鎖住讓你沒辦法填 12 小時以上。

A：喔所以系統的設計，就直接強制員工一天沒辦法填超過 12 個小時，那會有人一天工作超過 12 小時嗎？

B：有可能員工自願加班，我們老闆都會希望員工早點回家休息，但是有可能因為工作關係做超過。

A：您觀察辦公室的同事們都大概幾點下班？

B：我覺得要看做什麼業務，做訴訟、非訟就會不一樣，6 點多、7 點多、8 點多、9 點多都有，不一定幾點下班，而且看人，有的人真的工作效率很好，很早下班。

A：您有了解女性受僱律師，公司有提供什麼夜間措施嗎？例如交通或宿舍？

B：我們不會分男女，只要加班超過 10 點，就可以坐計程車回家跟公司報差旅費，這不會分男女。但是公司有淋浴間，應該不會有人想住在公司吧，你要洗澡是可以啦。

A：有加班申請制度嗎，加班的流程是先提出申請，獲得主管同意，才加班嗎？

B：只要工作超過 10 個小時都是加班，直接上系統填。

A：您們加班是可以自己選擇要加班費還是補休嗎？

B：律師這邊都是直接給錢。我其實蠻需要假的，哈哈。

A：加班費是怎麼計算？

B：我們是 10 個小時之後才有加班費，第 10-12 小時比照勞基法，乘以

1+1/3。

A：所以您們與雇主是有另外約定工時的嗎？

B：我們事務所老闆會叫大家願意的話，請你填一張也不算彈性工時，就是緊急加班事由，所以我們 10 個小時內都不算是加班。

A：如果不願意填的話呢？

B：這是聘雇契約的一部份，不願意就無法拿到工作阿！

A：當初填的合約書還在嗎？

B：不在阿，填完就給事務所了，我沒有留存。我們在開始適用勞基法的那一年有填那一張，新進的律師都沒有填那一張，事務所直接去修改了原本的受僱合約，現在的受僱合約裡面就有工作 10 個小時之後才算加班費。

A：那除了與雇主另外約定工時外，例假、休假有另外約定嗎？

B：例假、休假就是照勞基法。

A：會有連續工作超過 12 天的情況嗎？

B：通常不會啊，因為我們公司原則上是非常遵守法律的，周日一定要休息，現在公司門禁制度是周日是沒辦法刷卡進辦公室的，當然如果員工自行在家裡加班，我們尊重員工個人的自由行為，我們公司晚上 10 點會強制關燈。

A：那國定假日出勤呢？

B：國定假日就是休阿，該休的就休，但如果是因為急件你要加班就加班阿，那加班費就照付阿。

A：國定假日出勤有加給一天薪水嗎？

B：國定假日出勤就照勞基法，多給你一天的薪水。

A：那 5/1 勞動節需要上班嗎？

B：不用。

A：所以您們與一般勞工的差別只是在於除了規定工作時間 10 小時以後才算加班費，其他例假、休假都跟一般勞工一樣？

B：對，理解上是這樣。有優於勞基法的部分啦，我們公司唯一優於勞基法的部分就是你沒有滿一年，可是公司會先給你 7 天特休，只要在一年內沒有離職，當做你已經在職一年，若一年內離職就照比例給，這是優於勞基法的部分。

A：那你們通常特休休的完嗎？

B：休的完阿，因為我們大家都愛出去玩，所以休的完阿。如果沒有休完的話公司就會換錢給你，不然就是可以遞延半年。

A：雇主有為你們投保勞保嗎？

B：有投保勞保，勞保級距最高 4 萬多，我們一開始就是保到最高級距，律師薪水一定超過 5 萬，所以只能保到最高級距。

A：想請問您們勞工退休金是如何計算提撥？

B：我們事務所在沒有適用勞基法之前，我們就是比照會計師或是一般公司員工，就是提撥勞退 6%。

A：那是用你的底薪去提撥，還是底薪加獎金下去提撥 6%？

B：我們沒有底薪，收入就是底薪，我們沒有分底薪和獎金，假設一個月收入 5 萬，就是 5 萬去提撥 6%。

A：所以在受僱律師還沒有適用勞基法之前，公司就有提供勞保和勞退的保障？

B：對，我們還沒適用勞基法之前就是這樣做，所以沒有差別，在那一塊我們本來就是比照勞基法。因為我們事務所畢竟家大業大，主管機關也會來查，所以我們都是非常高規格的要求，達到保障標準。

A：所以您的事務所所有被勞檢過嗎？

B：常常被勞檢吧，我們會計事務所加班加那麼兇，我們律師事務所也會被勞檢阿。

A：可是勞檢是只檢查會計師事務所還是也有檢查律師事務所，畢竟你們在法律上沒有關係。

B：都會，且你要看怎麼勞檢，就是調你的工時紀錄阿。

A：下一個問題是勞動權益。您認為受僱律師是勞工嗎？

B：受僱律師是勞工阿，你說你是律師你懂法律好了，你的談判力道也沒有比較高，我覺得任何職業都是這樣，你不是因為說受僱薪資比較高，或是說比較懂法律，你就一定相對有能力跟資方去談判，老闆說這個勞動條件你要不要簽？合約這樣，若大部分條件你可以接受，你還是都會簽阿。

A：您剛剛說事務所在還沒適用勞基法之前，就已經有為勞工投保勞保和提供勞工退休金，那您們適用勞基法後，勞動條件有什麼改變嗎？因為成本增加，起薪減少？

B：起薪減少跟適用勞基法沒有關係，跟整個律師供需市場有關。因為會計師一開始就適用勞基法，其實我們本來就是比照勞基法來辦，所以應該是沒有變。

A：會計服務業僱用之會計師是 2010 年適用勞基法。

B：我們事務所一開始不管是會計師還是律師，就是全部比照勞基法處理，所以不會因為勞基法適不適用而改變，我們事務所在納入勞基法適用對象前，本來就已經適用勞基法。

A：您未來有考慮自己出來開業嗎？

B：不知道未來是指多久，10 年、20 年我不知道，不過至少短期 3-5 年內，如果沒有發生什麼變故，暫時應該是不會。

A：那您滿意現在的勞動條件嗎？

B：如果你說滿意嗎，也沒說到非常滿意，尚可啦，至少現階段還可以接受。你說薪水滿意嗎？每個人都會希望領很多錢，如果年收 200、300 萬更好。

A：如果未來您自己開業您會遵守勞基法嗎？

B：當然遵照勞基法阿，可以不遵守勞基法嗎？

A：有蠻多事務所就是沒有在遵守勞基法的阿，覺得律師的工作就是責任制，或是有老闆覺得跟受僱律師是委任關係。

B：真的嗎？我覺得就是照勞基法走，這個沒有什麼要不要遵守的問題，本來就應該這樣。

A：所以如果您未來成為雇主會遵守勞基法？

B：當然阿，不然就不要當老闆，如果你不想要照勞基法走，覺得是委任關係，不如就找人合夥或找人合署，如果你要找受僱律師，當然就是照勞基法走。我自己在事務所就是照勞基法走，我覺得沒有這麼難啦，真的是貪圖一點點加班費，大家不會比較開心，遵守勞基法真的還好啦不難。

A：您會以什麼樣的勞動條件聘僱他人？

B：這問題我沒有認真想過，因為短期內我沒有想當老闆，真的要請人受僱，當然勞基法該給的都要給，該幾天休假就給幾天休假，上班工時規範多少就是多少。年薪的話，看業界行情，該給多少就給多少，再來就看工作狀況跟工作表現。是不是會引進分紅制度，到時候看事務所的規劃，我現階段說不準。

A：所以給受僱律師的薪資，還是參照業界的行情？

B：看產出，如果說請了一個受僱律師，這個受僱律師一年可以幫你做 300 萬的

事情，那你該給他薪水就是 1/3 的話，就是 100 萬。可能一開始受僱律師每個月領固定的薪水，你多給的一定就是用獎金或是其他方式給。

A：所以您覺得要給受僱律師到 1/3？

B：我覺得至少 1/5，以經濟學來講 3-5 倍是合理的平均成本，1/3-1/5 我覺得是合理的，但我們事務所好像也沒有，可能是每個人業績狀況不一樣，如果他幫你賺 300 萬，要給他 60-100 萬。

A：剛您提到受僱律師就算比較懂法令、薪資比較高，但談判還是居於弱勢，可是我好像沒有看到您們有任何的工會？

B：我覺得這不是律師這個行業的問題，而是在台灣，台灣除了空服員有工會，一些國營企業有工會以外，其他的職業工會都不是真的職業工會，只是叫你繳繳會費，幫你加勞、健保而已，但是其實不會真的幫你爭取權益或福利，沒什麼用。

A：您贊成律師組織工會嗎？

B：我個人是贊成，我覺得勞動三權，大家去主張或是爭取都是可以的，我覺得律師可以組工會，如果有人想要出來組的話，只是台灣真的有組工會的職業真的很少。

A：下一個部分是律師市場，律師以高考為主要的管道，您覺得律師市場的人數會過多嗎？那您覺得律師供給有需要調整的地方嗎？

B：這幾年律師考試制度的變革我沒有那麼清楚，我自己是不會覺得律師市場人數過多，因為本來所有的職業都一樣，你要面對的就是競爭，我覺得律師跟其他行業比較不同是，律師比較不團結，或是說律師不會覺得要去開拓新的業務。

比方說我們看美國影集或是電視，有個行業叫做移民律師，就是律師可以去做移民相關業務，這是很大的市場，可是在台灣其實是沒有移民律師，這一塊沒有人做，政府的法規也不允許去做。

所以我覺得律師市場最大的問題是，很多地方律師可以去做服務，或是可以去創造那個需求，可是律師沒有人會想要去開拓市場，不管是透過利益團體去施壓，或是透過立委去做這件事情，我覺得這個其他職業做的比律師好。

A：那是您覺得原因是因為？

B：因為律師比較不團結，性格使然，大家為了爭權奪利在內鬥，可是槍口沒有對外，但相對的你看不管是會計師、醫師或是其他專門執業技術人員，內部可

能會因為權力會爭吵，但是對外他們立場都是一致的。我在會計師事務所看他們的運作，我覺得這件事情會計師比我們厲害，他們會去設法一起去開拓業務，然後透過法規增加一些服務的機會，我覺得這些是律師自己要去努力做的。

A：為什麼移民的業務律師不能做？

B：我印象中是法規的問題，但我沒有那麼確定，因為你要去做移民業務的話，必須要設一個公司，然後政府也要求要交保證金 500 萬，可是律師事務所不是公司，你沒辦法去繳保證金，所以沒辦法有人去做這個業務。

A：有聽說事務所聘用實習律師當免洗筷，您怎麼看待對律師勞動條件的影響？

B：我知道阿，就是律師事務所想壓低勞動成本阿。如果說你覺得律師的工作是用免洗筷或是實習律師就可以做的老闆，我覺得他在意的應該是成本的減低，不是在意對客戶的服務品質，那我覺得這沒什麼好改善，其實消費者你要試著能夠去辨別律師提供的服務。

我畢竟在相對大所，其實很多客戶都是願意付錢買更好的服務，你用免洗筷或是實習律師取得比較低廉的勞動成本，那就跟所有的行業一樣，你用比較低廉的勞動成本，做出來的東西就不一定是高品質，因為畢竟律師這種工作是要經驗值。

A：剛是供給的部分，律師強制委任會直接影響律師的需求量，強制委任有需要調整的地方嗎？

B：目前強制委任的部分，大部分都是刑案或是一些重罪。我自己個人的看法，這不涉及律師供給需求的問題，我覺得是台灣所有的訴訟都要強制委任。我個人覺得這不是為了解決律師市場的問題，是基於司法資源效率的考量。

很多人覺得自己網路上查一查，就真的懂法律，可是很多都是曲解法律，你去法庭上講一些五四三的，或是講一些你曲解的看法，其實浪費大家的時間。法官因為民情的關係，台灣案件量又多，法官其實壓力也很大，這個制度是扭曲的。所以我個人覺得所有案件都要應該要求律師來做。

你會覺得說有些人就是請不起律師，其實有法律扶助，或是有些制度可以去處理，現在律師供給也不是問題，所以我個人覺得，所有案件都應該強制委任律師。就像你做醫療行為，你要不就受傷回家自己擦碘酒，不然就你要去醫院看醫生，我覺得這是相同的概念，我個人是贊成在訴訟上全面強制律師代理。

A：剛您有提到法扶，有律師覺得法扶會破壞律師市場行情，您怎麼看待法扶對



律師市場勞動條件的影響？

B：我覺得這件事情有點吊詭，法扶站在需求面，他不是提供律師的就業機會，是提供服務報酬的機會，只是報酬比較低而已。那至於律師要不要去做法服的案件，其實看每個律師事務所的規劃，像我們事務所就不做法服案件，在律師事務所的角度，法服是提供客戶給你，那勞動條件是事務所經營策略的考量，所以我覺得是沒有相關聯的事。

A：因為法扶一個審級給 2、3 萬，所以有些律師覺得是在破壞市場行情。

B：那你可以不要接阿。如果說法服給 2、3 萬，你覺得破壞律師市場行情，可是有些案件我就可以收 100 萬，那這樣是不是拉高市場行情，這要看供給和需求，或看你提供的服務。法服是用國家的錢，你本來就可以不要接，譬如你會花 4、50 元去吃麵攤，可是有些人就喜歡吃餐廳阿。

A：可是因為法扶把一些案件拿走了，有律師不接法扶就會缺少案源。

B：不會啊。你覺得會去請法服的人是什麼？會去請法服的人本來就是資力比較低，這些資力比較低的人可能因為生活陷入困境，或是說本身就付不起律師費，這些人本來就不是你的客戶，或是說本來就會覺得他的付費能力比較差。

譬如有人會說因為 Uber 所以造成計程車的客戶變少，我相信有一定的替代關係，可是根據研究顯示，很多搭 Uber 的人，是本來就不搭計程車的人，表示有一定的客戶源是不一樣的，本來客群就是不同。

一樣的概念，就是會去餐廳吃飯，跟吃路邊攤的人，客群本來就不同，你不能說因為有人在賣陽春麵，導致我餐廳生意變差，導致餐廳單價變低，都是你們在賣陽春麵的關係。因為只會去吃陽春麵的人，本來就是吃不起餐廳的人，所以我覺得客群是不一樣的。

A：台灣目前沒有強制律師公益服務時數，像國外就有時數的要求，您怎麼看？

B：這件事可以跟以後整個律師制度變革去搭配。比方說強制律師代理，所有的律師或是所有的律師事務所，都要公益服務時數，因為可能有人不適用法扶的條件，可是有律師的需求；或是法扶可以搭配公益服務時數去做。我不反對公益服務，也沒有說一定要這麼做，因為制度沒有絕對的好壞，是一種價值上的取捨，也不一定適合台灣。

A：剛提的是訴訟的部分，那非訟的部分，律師有像會計師需要背書的工作嗎？

B：律師函還是法律意見書都是律師的業務。至於有沒有其他像會計師需要簽證的，我覺得有，但要去想，比方說會計師會因為新設立的公司，要出具一個會計師報告，驗證資本屬實，其實也可以規定公司的章程，律師須要出具一個法

律意見書。

可能一開始設立公司是用標準範本條款，可是後來可能修改成符合公司需求的章程，經濟部也沒有能力跟時間去審，倒不如強制請律師出具法律意見書，創造律師業務，經濟部也可以省事，我覺得我們政府機關很多事情都攔著自己做，其實政府又沒有能力跟時間。

A：出具律師函或法律意見書，律師有什麼責任？

B：律師函寫不好會被告，律師同意這件事情，律師沒有責任嗎？客戶會告律師。或是說經過律師評估這件事情合不合法，律師出法律意見書，公司去做了，後來不合法被政府機關查要被關或被罰鍰，律師就可能就會被公司告甚至是吊銷律師執照。

A：那還有什麼業務是需要律師強制代理的？

B：很多啊，要試著去開拓市場。不過台灣人用律師的環境很差，台灣人會覺得律師貴，每次案件都是要死不活或是沒有救的時候才來找律師。很多人借錢做生意，合約自己隨便寫一寫，出了事去告，告了又講不贏。我覺得大家如果重視，很多合約都可以叫律師寫，但台灣人賭性堅強，就覺得事情不會發生，那就賭，到時候花律師費更貴，甚至血本無歸，我覺得有時候是自己評估風險，但臺灣沒有風險評估的概念，大家都覺得自己是天選之人，像是立遺囑就應該要找律師，你不要覺得說大家都君子協定，沒有！不好意思，大家都很壞。

A：民、刑事案件可能每年就差不多那個量，金融領域會比較有前景嗎？

B：任何一個專業領域都需要人才，現在來講不是某一個領域一定賺錢，而是你對這個領域有沒有興趣，有人當傳統律師也很好賺，專門做刑案，做出興趣，那也很賺錢。譬如有人專門做毒品，雖然覺得毒犯罪該萬死，可是毒品案件很簡單，吵得爭點都一樣，或都是特定客戶。

前景或榮景不是領域的問題，在於你喜不喜歡做這塊業務，我會想做跟商務比較有關的律師，是因為我不想去處理人的問題，去處理家事案件、毒品案件、殺人放火、車禍，所以我選擇這個領域，就是看每個人的興趣。

A：律師做金融領域不會比較賺錢嗎？

B：做金融或商務也有人做得不賺錢，我覺得案件價碼沒有範圍，還是客戶願意付到哪裡。比方毒品案件大家覺得有一定的行情，一個案件3萬、5萬，如果今天是富商的小孩去吸毒，你覺得富商會拿3、5萬請一個律師嗎，一定是花500萬找個律師來幫忙處理。

這要看你的客戶付費能力，所有案件都一樣，人家說商務律師看起來比較賺錢，是因為大家都覺得商務律師在服務比較大的客戶，一樣是公司法的問題，我可能處理你家隔壁雜貨店的開一間公司，幫他看一個合約，他能夠付多少錢給你。

就是看服務的客戶，我覺得我做的事情都一樣，像隔壁雜貨店我還是幫他跟賣雞蛋的蛋商寫一個採購合約，你跟他說收5萬塊，他願意付你錢嗎，可能不願意。

A：商務律師不會比較有機會接觸到大客戶嗎？

B：經驗上來講，大家會覺得做商務律師比較有機會接觸大客戶，賺的到比較多錢，但只是相對比較有機會。首先要先定義什麼叫商務律師，比較廣泛的講，大家覺得是做公司法、證券交易法或企業併購、公平交易法或是金融有關的這些是主流。

商務律師就是大家自己講爽的，就跟醫生一樣，你是內科、外科，外科也有分是心臟科或其他。律師也是有專業分流，你對某一個領域是不是真的熟悉，有人對公司證券很熟或併購很熟，有人對保險很熟。

如果說做公司證券就叫商務律師的話，我幫雜貨店訂合約也叫商務律師，因為跟公司法有關。主要是跟你接觸的客戶群，跟你本身做的業務沒有直接相關。你都做金融，怎樣叫金融，是幫公司做一個專案，還是做健檢叫金融？或是幫公司寫個ATM的定型化契約？只能說相比之下，比較有機會接觸大客戶。

A：律師跟語言和文化是密切相關的行業，要如何拓展法律服務的市場，好像很多人去考大陸的律師？

B：我自己沒有打算去考對岸的律師，其實去考我個人覺得沒什麼用，因為你不是在大陸的執業環境。比方說你在台灣，考上律師執照後，你就會當律師了嗎？其實你還是要去實習，要去工作，累積你的工作經驗，人家才會來找你。

大陸的律師也一樣，先不要講大陸律師執業範圍受限好了，你考上大陸律師執照，你不在那邊工作，你不懂那邊的法律制度，不懂那邊的風俗習慣，去考那張執照也沒用，只是騙客戶說你會做而已，但是實際上你也不會做啊。

A：您覺得律師公會的角色和主責業務是什麼？

B：幫助大家爭取律師業務，開拓律師市場，保障新進律師，提升整個律師環境，不是像現在這樣大家爭權奪利，互相內鬥，司法改革也在爭吵，從律師界吵到政治界去。

A：保障新進律師?可是我看之前的新聞，律師公會好像沒有很想要讓受僱律師納入勞基法耶。

B：這件事情我當時沒有研究，我不清楚。但我相信有些律師會覺得說我們是責任制，如果全都適用勞基法，老闆會有法律適用上需要變異的地方，譬如最少也要給受僱律師特休假，以前可能不用給律師特休假，現在要阿。

A：您覺得怎麼樣的公會入會費和月費比較合理?

B：這幾年大家在吵單一入會，全國執業。台灣這麼小，這件事情很合理阿。我個人覺得就單一入會，有人說偏遠地區很少人入會，會沒辦法經營，可是經營律師公會真的會花那麼多錢嗎?錢是用到哪裡?應該用全國聯合會然後分會的制度去處理。

A：您覺得現在律師市場勞動條件大不如前，主要的因素是什麼?

B：主因是什麼可能要用統計資料去看，也許供給增加但需求也減少。至少我覺得需求是減少了，整個台灣經濟環境變差，台灣投資變少，對外貿易變少，律師需求就會減少。你只要國際貿易變少，併購的合約就會減少，業務就會大幅減縮，所以很大一部分是整個律師市場變小了。

律師又不團結，很多別的職業會來搶律師的工作，記帳士也想像律師的工作、代書也想像律師的工作、會計師也想像律師的工作，大家都不會想說去開拓律師業務，抵禦其他公會來搶工作，沒有人想把餅做大，自然就會覺得整個律師市場勞動條件變差。

A：現在律師事務所規定不得以公司型態經營，您對此的看法?

B：自然人型態或是公司型態經營，我覺得沒有差。律師事務所也有很大的，以前(個資：戊事務所名)號稱亞洲最大律師事務所，我覺得這跟事務所規定是用法人或是合夥，沒有那麼絕對的關係，看你自己能夠帶多少業務。

A：有些人是擔心如果有限責任經營對委託人是沒有保障的。

B：如果出了什麼事情，你真的可以無限責任嗎?這樣講好了，你今天不想負責的時候，才會覺得有限責任有差。像(個資：戊事務所名)當年有人盜賣客戶 30 億元股票，賠了 30 億。就算當年的(個資：戊事務所名)是用公司制，他還是會賠 30 億。不是組織是有限責任或無限責任，還是規模大小來決定你要不要賠多少錢，而在於這件事情你要不要負責。

譬如飛機掉下來，真的會不賠嗎?我覺得也不會，傾家蕩產都會賠下去。只是因為公司制度裡面有宣告破產，真的生意失敗了，我可以賠到這邊為止。事務所

就算合夥制，事務所沒有錢，也只是拿個人的錢出來賠而已，個人的錢也可能不夠賠阿，都只是心態上的問題，不會因為律師事務所是公司或是合夥就有所改變。



## 附錄八 訪談紀錄五：受僱律師 3

### 一、 受訪者背景

(一)訪談日期：2019/11/22

(二)性別/年齡：女/41-45

(三)事務所規模/事務所所在地/事務所型態：

事務所人數 2-5 人(律師 3 人)/台北/獨資

(四)工作年資/執業年資/在職年資/現任職稱：

11-15/6-10/同執業年資/律師

(五)擅長領域：勞動法

### 二、 訪談紀錄(A：研究者；B：受訪者)

A：請問您的工作內容主要是訴訟還是非訟業務？

B：我們事務所處理訴訟比較多，非訟比較少，因為我們事務所主要是接訴訟案件為主。

A：那案件的來源是雇主那邊接嗎？

B：大部分都是事務所的案子。案件的來源我們有分為，機關的案子，例如說(個資：行政院所屬甲部會)，像我們老闆是(個資：行政院所屬甲部會)的公聘律師，事務所每年都會去標一些政府的案子，像是(個資：行政院所屬甲部會直屬機關)，以前還有(個資：行政院所屬乙部會直屬機關)，其他的部分主要是訴訟，那訴訟大部分都是靠朋友介紹，當然有些是從網路來的，就是我們事務所主要是勞工案件比較多，所以有些人看了網站後來找。像我是受僱律師，但我們也會有自己的案子。

A：那自己的案子的來源是？

B：親朋好友的案子，或是如果我們有加入法律扶助基金會的話，法扶也會派案給我們。

A：那雇主指派的案件您有選擇要不要接的權利嗎？

B：當然不行，哈哈。因為我們是受僱，所以雇主指派的案子，我們當然沒有拒絕的權利。所以我現在手上的案子，除了一些我自己的案子之外，大概有一半以上是雇主指派的案子，由老闆來做分配。

A：我還蠻好奇的，有聽說您自己接案，老闆可能會抽成？

B：應該是說我們自己接案子也是接給事務所，我們會拿到獎金，因為我們是受僱，所以他們並不是用抽成的概念，而是那個案子還是事務所的案子，只是說因為我們所有的案子老闆都會掛名，所以他的錢也是會匯給事務所，老闆再依照我們事務所的獎金辦法，再發固定的%數給我們做為當月的獎金，那個部分其實雖然叫做引介獎金，可是現在目前勞保局還是認定是工資，所以還要納入退休金，為這件事我們事務所所有被勞保局糾正過。

A：喔我也有聽說其他事務所也有這種情況。

B：引介獎金一定會是你的工資所得，只是說老闆要不要把它認定為是工資，還是認定說那個是佣金的性質，有點像保險業務員一樣，它不是所有你都要當成工資，有些說是佣金不是工資，就認定不能提撥到勞退基金裡面。

A：您大概同時會有多少案件在身上？

B：3、40 件吧，我們每個禮拜都有報表。

A：您覺得工作過程中您花最多時間在什麼上面？

B：開庭的時間一定不是最多的阿，撰狀吧。

A：上班時間可能要開會或外出，撰狀有辦法在上班時間完成嗎？

B：會呀，因為我不太加班，我假日不加班。因為我比較特別，我之所以當受僱律師，我就是不想要假日的時候還在工作。因為我看過太多律師執業之後就沒有假日的概念，所以我會把上班和下班的時間區分得很清楚。

比較例外的可能是，我除了訴訟案件之外，非訟的部分我處理的是工會的案子，就是工會的法律顧問，可能過去是從工會出來的，所以工會的一些案子我就要參與他們的會議阿，這算非訟的部分，這部分反而是我老闆指派的，不是我自己的案件，只有工會這部分我比較會用下班的時間。

A：這是公益性質的嗎？

B：我算是有點服務性質，工會是有顧問費直接付給事務所，事務所所有跟工會簽年度顧問約，就是每一年多少時數。如果我是利用上班時間去開會，這我會算在事務所的工作時間裡面，事務所會收錢，但如果是下班時間跟工會傳 LINE 就不會另外計費。

A：您有去勞動局做仲裁或調解委員嗎？

B：有，那部分也是用事務所的名義，但我現在是擔任勞動部(個資：丙委員會)

委員，所以我現在比較少接勞動局的諮詢，調解還是會有。

A：我之前聽說勞動局的諮詢費用，是一個下午然後給律師一千塊是真的嗎？

B：兩千吧。

A：兩千然後三個小時？

B：對呀。是兩千吧，因為那個錢都進事務所，所以我也不是很清楚。但是那個調解是一場就是一千塊，其實都是做服務性質的，做那個就是興趣。因為過去有做啦，但我們現在會減少次數，因為我們現在事務所人手比較不足的時候，老闆會減少那部分的服務，所以我們現在也比較少去勞動局。

A：是因為接了調解之後會有案件需要迴避而減少案源嗎？

B：跟那個也沒有什麼關係啦。因為本來調解就是希望雙方調解可以成立阿，所以去調解其實完全就只是因為公益，不然你其實根本沒必要去接調解。像法扶也是，錢真的太少，所以我認識很多律師現在都不接法扶了，但因為我們老闆長期都在勞工這個領域耕耘，所以偶爾還是會接法扶。

A：所以也是用事務所的名義接法扶嗎？

B：對，但現在也是因為人手不足的情況下，我們現在也漸漸不接法扶或是諮詢的案子，會推出去。但我其實覺得那蠻好玩的，就是幫人家調解解決爭議會比訴訟好，因為訴訟真的是曠日費時。

A：律師在職進修辦法有規範必修的時數，是以您個人的休假去完成嗎？

B：好像有，但大部分都沒在做。因為公會辦的課程大部分活動都是在禮拜六阿，所以一定是個人時間阿。

A：可以不做嗎？公會不會管嗎？

B：現在公會不太管這個了。我本來一開始很乖，現在沒什麼時間就不去了。但因為我現在擔任勞動局調解委員，那因為一些朋友的關係，我必須掛在(個資：地點)勞動局，就是協會要有一個合格的人掛在那邊，所以我就會去掛協會的調解人，我就被勞動局強迫要上課，調解委員的課都是在平日，那有時候事務所也會讓我去啦，我也會利用上班時間去上課，因為我一定要拿到那個時數。

A：那雇主會額外要求您去進修或是什麼的嗎？

B：我們事務所是同事們都會去上採購法，因為我們有標政府的案子，所以他們會被期待假日的時間去上採購法，但因為那要學費，所以我們事務所會補助一半的錢。



A：所以是補助一半的錢，然後用自己假日的時間去這樣？

B：對，但因為證照是在上課的人身上，將來那同事走了之後他身上還是有證照嘛，所以基本上就有點鼓勵進修的性質。

A：接下來想了解您薪資結構的部分。您的薪資是怎麼計算？

B：底薪加引介獎金。

A：那訴訟贏了會有獎金嗎？

B：當然沒有阿。

A：但我有聽過這種的耶。

B：真的假的。那這樣我肯定都不接那種會輸的案子阿，那這樣子在分案的時候，我直接說這個案子會敗訴我不要。

A：那有三節和年終嗎？

B：有阿。三節我們大概都是一萬吧，中秋跟端午大概是一萬，就看事務所那年的營收，這幾年大概都一萬，然後年終就是一個月。

A：想請問您剛進事務所的起薪？

B：事務所那時候起薪行情是五萬。

A：您知道現在還是五萬嗎？

B：知道阿，沒有變。但沒有降就已經很好了，我進去之前的那幾年是6萬。可是像我更早以前，我聽同事說，他那個時候行情是6萬，在我之後還聽過一個4萬5的耶。

A：那您剛進去的時候是五萬塊，大概多久調薪一次？

B：好像是每年調一次吧，但調到大概前幾年就到頂了，到八萬左右就沒在動了。

A：那每年調幅大概是多少？

B：五千、五千調。

A：那會看您的績效調整，還是就固定五千？

B：我也不知道老闆怎麼調，就隨他高興。然後到了某個時候就沒在動了，大概8萬。就變成我的薪水後來都要靠自己的案子。

A：自己的案子，就是獎金的部分嗎？

B：對，怎麼講我以前就聽過我同事說，受僱律師的薪水一定會有到頂的時候，

只是可能每家事務所所謂的頂不太一樣。

A：那您當初怎麼選擇加入這間事務所？老闆在面試的時候有跟您提過之後有機會成為合夥人嗎？

B：沒有耶。因為我也不想成為合夥人，哈哈。我當初選擇這間事務所完全只是因為我之前有個朋友的學姊要離職，然後他說這個事務所專打勞工案件，所以我就來啦。

A：喔剛好很適合這樣。

B：而且當時我只有跟老闆講說我比較不想接資方的案子，就是專打勞方案件這樣。所以你知道我們事務所很窮就是因為這樣。

A：那可以了解一下您們的引介獎金是什麼時候發放？然後%範圍大概是？

B：每個月阿。你那個月有案子進來，如果有被委任，委任實收金額的5成。

A：事務所有為你們投保嗎，以什麼為計算基礎投保？

B：有投保勞保，用底薪加獎金投保。

A：那勞工退休金的部分呢？

B：也是用底薪加獎金提撥6%

A：事務所有按月提供薪資單嗎？

B：事務所會有人負責算好，拿給大家看，然後看完後簽名。

A：事務所有規定上班時間嗎？如何記錄工時？

B：表定上班時間是8:30到18:00，用打卡的方式

A：事務所有加班申請制度嗎？

B：不是用打卡計算加班時數的，通常會算加班的情況是，老闆下班時間的訊息必須要回覆，或下班時間特地留你下來做什麼，加班費為2倍，選假的話也是2倍，沒休完轉代金也是2倍，其他自己留下來的狀況就沒有。

A：那下班會需要回覆客戶的訊息嗎？

B：會，但就自由決定。

A：請問您每日和每月平均工時是多少？一個月需要加班的天數？

B：每週工時40小時，很少有加班的情況。

A：那您觀察辦公室的同事都幾點離開？

B：新人工作到很晚，沒有加班費，老闆認為是個人效率，加班很難認定。

A：想問一下休假的規範，例假日有需要加班的情況嗎？

B：我個人不喜歡加班，所以沒有。

A：那國定假日呢？譬如說 5/1 勞動節

B：我們事務所是只要法院沒放假，事務所就一定開，一定要有人在，但是用挪移的方式處理。

A：那女性勞工夜間工作，老闆有提供什麼措施嗎？

B：沒有。

A：有生小孩的同事請產假和育嬰假嗎？事務所有提供哺集乳的空間嗎？

B：有同事請過產假，但我有點忘記那個同事有沒有請育嬰假，好像有跟老闆談提早一小時下班。

A：下一個部分是關於勞動權益的部分，想請問您對受僱律師適用勞基法的看法，受僱律師從 2014 年 4 月 1 日開始適用勞基法，您覺得適用勞基法後的勞動條件有沒有改變？

B：沒什麼差別，還沒適用勞基法就已經比照勞基法，投保勞保，降低風險。律師納入勞基法本來就是應該的事，但是在律師納入勞基法一年後，全國律師公會聯合會有做一個調查，它的調查就出現兩派意見，勞方都說納入勞基法沒有用，因為雇主還是一樣照樣違法，然後資方就說，勞基法根本不應該適用在律師，因為行業不同。可是我覺得沒有什麼行業同不同的問題阿。因為納入勞基法應該是只要是受僱就該納入阿。只是說他可能因為一些行業的特性，就看雙方怎麼協商這個約定。

A：我聽到有些事務所還是沒辦法解決工時的問題。

B：為什麼他們沒辦法解決啊？

A：因為工時很難記錄阿。

B：不會呀，你要這樣講，每個行業都會有這個問題，記者也很難記錄他們的工時阿，只要在外面跑的，業務也很難記錄工時阿，所以律師並不會有什麼特別的阿，那只是一種推託之詞，現在電子打卡這麼多，這還好吧。

A：聽說有律師認為跟底下的律師是委任關係而不是雇用，您怎麼看？

B：因為我知道有些人，他們給律師非常大的空間，那種的我就覺得可能可以發

展成不是受僱的關係，看他指揮監督的權力有多大。

因為我有個同事離開之後，我覺得他的工作條件蠻好的。他完全沒有受到限制，想出去就出去，想幹麻就幹麻，老闆完全不管，他只管你工作成效，這種就可以是承攬關係阿。如果老闆可以不要管你上下班打卡，然後不管你工作狀況怎麼樣，然後就固定說我每個月分多少案子給你，這種這麼鬆散的關係是可以的嗎？但我覺得大部分應該不是這樣的。

A：那我蠻好奇的現在有雇主跟受僱律師是簽委任合約，是委任關係的嗎？

B：但是你就是不能管他阿，你也不能對他的勞動過程有任何意見。

A：現在有律師事務所是這樣子的嗎？

B：我覺得很少吧，不太會吧。不然你要怎麼掌控你的品質，我們的訴狀老闆都要看過的耶。

A：所以委任的話，他不能管你做出來的成果嗎？應該還是可以吧？

B：但是他不能管你怎麼做阿。例如哪天你沒去開庭，人家當事人會來找老闆抱怨，然後老闆就說不好意思，這不是我管的，這樣不是很奇怪嗎。委任的問題是在於我接的案子，我要找一個人來做，但我又不能完全不管這個案子，萬一他砸了我的招牌。所以我跟他的關係不可能這麼鬆散，我把案子丟給你，你做完之後，我都不管，那當事人會覺得，那我幹麻找你，就直接找他就好啦，可能報價還更便宜，所以那不是很奇怪嗎。所以當然大家會認為我們是一體的，那表示我要對你有指揮監督阿，不然誰要聽誰的。

A：所以現在沒有律師事務所是這種關係？

B：就算有也是假的。我們是有那種我案子做不完，我交給你去做，我就抽成，就抽一點費用，有這種的，不太可能是整個案子丟給你。

A：想請問您對於律師籌組工會的看法？我沒有查到律師有任何工會組織。

B：沒有阿，組不起來阿。

A：像你們事務所有幫你們保勞保，那有些受僱人數在 4 人以下的，不是勞保強制投保單位，那我很好奇，如果雇主沒有幫這些 4 人以下的人投保，那他們是去哪裡保？因為沒有職業工會。

B：所以你知道我當時跟(個資：丁律師名)說要籌組工會的時候。很多律師來說，麻煩請組職業工會，因為他們要加保。

A：對呀，而且職業工會很賺錢為什麼不組？

B：後來我們就懶得做。因為(個資：丁律師名)發生(個資：私人因素)之後，就不組了，然後我就也沒有力氣去做這件事情。

A：你們那時候是想要組什麼樣的工會？

B：就受僱律師的工會呀，那時確實很多人支持組職業工會呀，但沒人組阿，而且再來就是說他沒有在那個職業分類表裡面，他也沒辦法組阿。

A：喔沒有在職業分類表裡面喔？

B：我記得好像沒有。因為如果你要組那個工會，你還必須先去找你的類別。

A：為什麼沒有在裡面？是經濟部的行業分類表嗎？

B：勞動局的阿。因為勞動局要控制職業工會的家數，不然就一直分支一直分支，這樣也不對呀。一個縣市只能組一個嘛。所以那時候律師好像沒有在那裡面，反正那時候就是要有人推呀，就沒人推阿。

A：那是幾年前的事阿？

B：律師還沒納勞基法的時候。

A：勞基法適用是 2014 年 4 月 1 日開始

B：在那之前的一兩年，我們那時候還辦過活動。

A：我看過 PTT 板上是有人發起過，但我忘記是什麼時候發的了。

B：那你可能要找一下。我記得那時候我們在律師公會辦過一場活動，就說要組織工會。

A：可是公會應該會反對這個工會吧？

B：那時候我們只是倡議，但後來沒人做呀。

A：那既然職業工會沒有組成，那他們去哪裡投保？

B：他們就沒有投保阿。

A：可是我覺得你們的職業風險其實蠻高的。

B：他們都自己保險吧？公會也會幫我們團保。每一年公會都會發文問你要不要加入，可能因為公會有那個保險，所以很多律師可能就加入那個。

A：然後沒有勞保就算了？

B：其實 4 人以下不是強制投保，但很多事務所都還是會保吧。

A：我目前問到的都有保啦。

B：因為大家都要降低風險阿，大家都怕到時候發生什麼事。我們走這一行的身上什麼沒有，保險最多好不好，大家都有降低風險的意識。

A：您對現在的勞動條件滿意嗎？

B：還好啦。

A：那未來有考慮要自立門戶嗎？

B：還沒有耶，好累喔。我覺得想要自立門戶的人，通常都要有創業的動力和精神。我是準備要退休了，哈哈。

A：哈哈，您還年輕。

B：我老闆也說自己想退休了。五年後，我們事務所可能大家一起退休，哈哈。

A：天阿。

B：就覺得沒有必要工作那麼久阿。

A：那這樣其他工會怎麼辦？你們當了那麼多工會的顧問。

B：工會也會改朝換代的阿。退休一定都會想阿，沒有人會一直想要做，因為我們是做訴訟律師，訴訟律師真的很累。

A：那你們為什麼不要像(個資：戊律師事務所)往非訟發展？

B：因為我們沒有像他那麼好的行銷能力，他很厲害。

A：我聽過一次他的演講，他稱大家夥伴耶，叫得很親切。

B：我覺得要成為那樣的人，自己要有很好的公關和行銷能力。但我覺得能達到那種程度的律師也是少數。每個人的志向不同，我們的興趣可能是訴訟，訴訟有些樂趣啦，但也有很多很苦的地方，就是跟法官之間什麼的。

就律師來講，不就是要幫當事人解決問題的嗎？不就是要透過訴訟嗎？不然為什麼要律師咧？所以這個是你的本業啦，那可是訴訟很耗精力。如果叫你成為公關人士，那你就去做業務就好啦，幹麻當律師，我不懂耶，那好像不是我的興趣。每個人興趣不同啦，有些人就很喜歡做教學的工作。

A：如果你有機會雇用他人，你會遵守勞基法嗎？

B：一定會呀。

A：那您覺得事務所的收入要怎麼分配才合理？

B：我覺得我們事務所在業界來講，獎金比例還算滿高的，可以拿到不扣成本的五成。

A：如果您未來有機會雇用他人，您也會這樣給嗎？

B：對呀。

A：那假設您是老闆，案件都從您這邊來，底下的受僱律師都只是幫你完成那些案件，那您覺得要分配多少報酬的比例給受僱律師比較合理？

B：這我也不知道，因為我對數字沒什麼概念，其實扣除成本之後，其實我對事務所的經營並沒有研究過，而且我從來沒有想過要當老闆，所以很難。

A：因為很多行業獲利，可能老闆拿了大部分，但只分給員工一點點。

B：我覺得我們這行有點難，因為我們是勞力密集的產業。所以我們的成本很多都是人事成本，我們可能成本裡面成本 50%裡面人事就占了 30%，當然其他那些雜項老闆可能就會想降那部分，例如電話不要打那麼多啦。但人事成本就是那麼高，就變成是老闆可能要自己去想他要怎麼自己去分配那個部分。如果案源不夠穩定的時候，老闆就很頭痛，像最近我老闆就很頭痛，想說薪水會不會發不出來。

A：事務所收入扣除支出的部份，實際上淨所得，您覺得要分給員工多少比例？

B：我覺得受僱者至少應該要分一半吧。

A：可是受僱不用承擔經營風險您願意給他到一半？

B：就所有的受僱者阿。至少所有受僱者應該要拿到所有的淨利的一半。

A：可是如果您只僱用一個人的話，那就等於獲利你跟他對分耶。

B：但經營事務所有什麼風險？重點是經營這個行業有什麼風險，應該也沒有什麼風險吧。除非說我們都跑光了，老闆必須一個人默默的案子做完。

A：所以您是覺得經營事務所沒有什麼風險？應該說事務所的創業成本不用那麼多，所以算是相對比較沒有風險。

B：因為勞力密集阿，例如今天我同事走了，他必須把自己所有的案子切分，有一些他帶走，自己做完，然後剩下的案子老闆要把做完。

A：喔，因為不太能突然解除委任。

B：所以他唯一的風險就是把案子做完。

A：嗯，就算受僱都離職了，老闆也要負責把案件都做完。

B：對呀，不然還有什麼風險？事務所經營不下去就要收起來，就把案子做完就對啦。之前我有一個朋友他當立法委員，他的問題就是要把手上的案子給誰，就要把案子分出去給人家接，請人家幫你做，但你要取得當事人的同意。

A：那您覺得勞基法有辦法改善受僱律師的勞動環境嗎？

B：多少吧。

A：改善的部分是指？

B：我覺得工時應該有獲得改善吧。

A：您覺得工時有獲得改善？

B：我跟你講喔，我好像之前有聽過有人要勞資爭議。

A：您說受僱律師跟事務所嗎？

B：離職之後，但很多人應該不希望自己的案子上法庭吧。離職員工要走還是應該要把加班費還給他吧？還有那個休假，以前那個特休阿，都沒讓他們休嘛

A：應該說適用勞基法之後比較有個依據讓受僱律師去爭取。

B：而且只要有勞檢，誰敢不那個？偷偷去檢舉就好啦。

A：可是事務就這麼多人，誰會不知道是誰檢舉的？

B：那又怎樣，就說是專案檢舉就好了。

A：所以您覺得勞基法有改善工時的部分？

B：可能，我覺得是可能。休假可能會比較多啦。

A：喔你說休假的部分？

B：我覺得休假的部分老闆比較不敢違反，但是加班費我覺得還是拿不到。雖然有適用勞基法，但加班費的問題不見得能解決阿。很多行業是不給加班費的，我覺得律師可能也是這樣。我覺得休假是老闆不能不給的。

A：那如果國定假日的休假，或是例假日的休假？

B：我們都跟著法院，法院都休阿。法院都沒上班我們去上班幹麻。我知道大律師事務所除了加班問題無法解決之外，他們都會把自己修改的稍為符合法律，譬如我聽說他們育兒、托嬰都必須要設置，還有護士。他就說我們到了好像150人還是多少人就要有護士。對呀，他們也懂得怎麼替他們事務所避點法律風險阿。



A：下個部分是律師市場，請問您覺得現在的律師考試制度會造成律師市場人數過多嗎？

B：好像有點會吧。

A：您會想靠透過改變考試方式，譬如變嚴格去解決嗎？

B：變嚴格好像也不是個方法。我們以前學校老師的態度就是門檻放寬，市場機制。我覺得應該可以只要不因為人數使得整個勞動條件下降，我覺得應該還可以啦。

A：可是現在好像就是因為人數而使勞動條件下降怎麼辦？

B：哈哈，我也不知道，這就是他們所謂的市場機制阿。

A：有人提過落實淘汰制度，淘汰有些不適任的律師，可是會有執行上的困難。

B：所謂市場機制就是你接不到案子就會被淘汰啦。或是你會轉行。其實那時候老師講的就是越來越多人有律師執照，你不一定要在律師市場上做訴訟律師什麼的呀，你可以去企業裡面，你可以去各個行業發展，這個理想不知道到底有沒有辦法落實。

A：律師執業前有規定要實習半年。聽說有事務所一直用實習律師，就會降低勞動條件。

B：這是不肖的律師事務所。他這樣子不斷用實習律師，那事務所的案件品質要怎麼樣穩定？我們以前事務所是招聘實習律師，就是為了要受僱律師，就是如果今天沒有要增聘新的受僱律師的話，我們不會找實習律師。很多地方現在不找實習律師，是因為他們沒有受僱律師的需求。因為你會希望來實習的人之後就留下來呀。

A：剛提到的是律師供給的部分，現在要問談律師需求的部分。強制委任會直接影響到律師的需求量，您覺得強制委任有需要調整的地方嗎？

B：我覺得還好阿。除非有一些案件類型比較特殊。強制委任要誰出錢阿，當事人一定要出錢嘛。

A：對呀。

B：那這樣子有點困難耶，有些人就是沒有錢阿。

A：然後又要靠法扶。

B：對呀。我覺得現在不太需要改變。也不太可能透過這個改變來變成律師市場的解方。

A：那您覺得非訟的部分，還有什麼是需要律師代理的嗎？

B：我比較少接非訟的業務耶。

A：您覺得要怎麼拓展法律服務的市場？因為現在勞動市場供給增加，但需求好像沒有增加。

B：有些律師有在想這個問題，他們是希望說可以在企業的人資系統內引進一些勞動法的概念。

A：你說人資的系統？可是大公司有人資和資訊部門，就會去上(個資：戊律師事務所)的課，再回來討論設計系統。你們設計一套系統，等於異業結合嗎？

B：對，就是一些中小企業缺乏那些概念。好像有些人會去想要怎麼拓展，大部分都還是非訟的概念。但是因為對我們訴訟律師來講，這真的很困難，因為平常我們都在訴訟，就不會去想說還要拓展什麼事業。但是會隨著法律的一些變動，例如勞動事件法的施行，所以就有很多人被拉進去要透過一個調解的機制去改變整個勞動訴訟的程序，一個法官兩個調解委員。那時候就會有很多律師被納進去裡面，可是這個部分都還只是做公益的。

A：對呀，像桃園調解一次才給1,200塊。

B：對阿，一個案件1,200那根本就是一個服務。所以你怎麼去創造一個有價的法律服務，我覺得是一件很困難的事情。這就是為什麼我要退休的原因，哈哈。

A：請問您覺得律師公會的角色是什麼？

B：我覺得他要代表律師跟法院發聲阿。比如我們常會有司法改革的議題。假設我們覺得法院不懂得改變，我們就要透過律師公會去幫我們解決。像最近那個三審阿分案太慢，導致影響到當事人的權益，之前大家就會一直反應到律師公會裡面，公會就會去跟司法院溝通。公會是我們這一行的專業代理人吧。當我們在訴訟上遇到一些事情，就要透過律師公會。

A：除了這個之外，您覺得律師公會還有什麼功能嗎？

B：懲戒制度，例如把不肖律師撤照，那不是透過法院在做，是律師公會在做。律師公會扮演一個自律的角色。

A：那您覺得怎樣的入會方式和收費方式比較合理？

B：其實我對單一入會，全國執業沒有什麼特別的意見。

B：我覺得其實不一定要打破那個市場，就單一入會全國執業這件事我不見得是贊成的。

A：為什麼？

B：我覺得要分區，以免競爭變惡性。例如我去其他地方，有人問基隆案子能不能接？不好意思我沒在那邊登錄喔，所以我沒辦法接你的案子喔，您可能要請基隆的律師，所以就是這樣阿，我們業務有必要擴展到那麼遠的地方嗎？可是人的精力是有限的，如果今天變成要跟別的區域的律師做競爭，我覺得整個市場就會變得更激烈，所以我覺得也不一定要打破它，所以我沒有特別的意見是因為這樣，很多人都覺得為什麼要繳那麼多錢。

A：對阿，對一個新進律師來說蠻多錢的。

B：所以我的意思就是說就沒必要跨到別的區域，例如台北地院是什麼樣子，桃園地院是什麼樣子，你在那邊打久了也會比較清楚那邊的狀況。所以我還是覺得我們的地域性會比較強一點，所以如果硬要打破那個地域性的話，現在競爭已經很激烈了，所以如果打破讓競爭更激烈，這樣也不見得是好事。

A：您覺得現在律師市場勞動條件大不如前主要是因為什麼原因？

B：大不如前？不就是因為人數太多嗎。

A：有些律師覺得法扶制度影響到律師的勞動的條件，因為法扶一個審級就是給2、3萬。

B：其實我覺得不會，因為你可以不接法扶阿，我看過很多人是不接法扶的。

A：可是不接法扶會餓死，就會去接了。好像也有專門做法扶的律師，譬如去花東登記，因為花東符合資格的好像比較多。

B：真的嗎？

A：就原住民。

B：原住民專案好像真的比較多，可是我覺得這還是一個市場機制的問題，如果你只能接法扶，就是你不能因為不想被市場淘汰，你就一直接法扶的案子阿，我覺得這樣心態怪怪的。難道法扶的人就要接受這樣的律師嗎？我覺得法扶應該要接受那些比較樂於服務的律師。

所以法扶不會是我們的案源，不應該成為我們的案源，因為法扶應該是你每年要決定獻身公益的案子有多少而已，像我最近很忙，根本不會接法扶的案子，因為要耗費很多心力，因為法扶對法扶所耗費的心力跟一般案子是一樣的，所以等於是你時間不夠的時候，沒辦法接那麼多公益的案件，當然也不能全部靠公益的案件來生活阿。

A：我們國家目前沒有規定律師一定要提供公益服務的時數，可是像美國就訂有公益服務的時數，要是沒做滿那個時數有其他捐抵的方式，韓國也有類似的制度，您覺得台灣會需要這個制度嗎？

B：這樣很好阿，蠻厲害的欸，需要吧，可以塑造社會形象阿，因為大家對律師的形象不是很好，所以像法扶就應該當作我們的公益時數阿。

A：對阿，因為現在最主要基金來源就是政府。

B：對阿，而且這樣可以讓一些大的律師事務所去做公益阿。

A：但有律師說，這樣會造成大律師一個小時都不知道多少錢，一定不會選擇做公益，一定會選擇捐錢。

B：捐錢也好阿，這樣不是可以強迫他們捐錢不是很好嗎？

A：律師事務所規範不得以公司型態經營，您對此的看法為何？

B：我覺得很好阿，這本來就不是拿來賺錢的阿，他當初的設定就不是讓律師拿來賺錢的，所以我們可以看到很多律師事務所，像我一個朋友就去把他一個老師的律師事務所接了下來，因為他老師的年紀大了，他就把老師的律師事務所經營下來，作傳承阿，所以如果你希望你的律師事務所名字是永遠存在的，那你就要找一個繼承人阿，就是這樣。

A：天阿，好師徒制的一個行業。

B：這也是一件好事，不然就得把律師事務所關掉，也不用想他要永存不朽。

A：如果他變成公司的話他可以接比較大的案件嗎？比較可以累積資本？

B：不會阿，你看像(個資：己律師事務所)他們案件很多、案件很大欸。

A：所以目前這個制度你覺得有沒有公司化您覺得沒差？

B：沒差阿，(個資：己律師事務所)他們員工污走多少錢，竟然還沒倒，才知道他們事務所那麼賺錢。

A：對阿，而且還完，超厲害的。

B：對阿，而且事務所是自然人還有一個好處，他的財產永遠在。

A：嗯，有人會擔心，如果變有限責任經營的話，對委託人是沒有保障的。

B：也有委託人來告律師的，你敗訴跟律師有什麼關係阿，除非像信託的案件，可能會有問題。不然一般來講委託人跟律師不太會有什麼糾紛的，所以我覺得跟資本額沒什麼關係，這樣運作也沒什麼問題。

## 附錄九 訪談紀錄六：受僱律師 4

### 一、受訪者背景

(一)訪談日期：2019/11/22

(二)性別/年齡：男/31-35

(三)事務所規模(不含合署)/事務所所在地/事務所型態：

事務所人數 21-25 人(律師 11-15 人)/台北/合夥兼有合署律師

(四)工作年資/執業年資/在職年資：

6-10 年/同工作年資/同工作年資

(五)擅長領域：勞動、工程、不動產

### 二、訪談紀錄(A：研究者；B：受訪者)

A：您的主要擅長的領域為何？

B：我剛來事務所的時候，因為研究所畢業論文是寫勞工法方面，所以我被歸類在勞動法組。之後老闆的訓練是希望我們各方面，除了勞資糾紛以外、不管是民事像一般的車禍賠償案件、不動產案件、工程營建案件，乃至於刑事案件、行政案件，都希望有所接觸，所以就會跟每一個老闆都有配合。那時候只有 7 個合夥人，我和 7 個老闆都有配合到，所以基本上我每個領域都有接觸，但目前比較主要的還是處理工程、不動產，還有勞動法方面，刑事的話最近比例也有稍微提升一點。

A：我看到您的學歷，大學是念財經法學組，研究所為什麼沒有考慮念商法？

B：在(個資：大學名)來說，大學雖然名目上是分成財法、法學跟司法 3 個組，但其實主要學的科目都相去不遠，但財經法學組必須要多學習會計、經濟、財政這 3 個科目，但這算是額外學的，主要目標還是考律師和司法官。後來也在(個資：大學名)念研究所，民事法組跟商法組是分開的，不過基於律師考試，因為民法組要考比較多科目，我希望快點考上律師，所以我選擇民法組，念比較多科目的組別去考試，所以沒有再往商法的領域發展。

A：當初您選擇寫有關勞動法方面的論文，不曉得學校的師長或是學長姐有沒有跟您分享過，哪個領域是比較賺錢的嗎？

B：在唸書的時候，不會特別想到賺錢與否，在唸書只會管好不好畢業這件事情，當時民法組的老師相對比較嚴格，勞動法的老師在畢業要求上比較沒有這麼多，我想趕快畢業趕快出來工作，所以論文領域才選勞動法。

A：那您現在工作一段時間了，有聽說哪個領域是發展比較好，比較賺錢的？

B：研究所念的組別或是寫論文的類別，只是一個提供自己參考的方向，當然在唸書的時候不會想得這麼透徹，我未來一定要幹什麼，一定都是先試試看，有興趣就繼續做，沒興趣就考慮換個類別。以目前現況來說，處理公司併購，商事法商事法還是相對比較賺錢的組別。

A：為什麼商事法的領域會比較賺錢？

B：企業併購通常都是大公司，所以付得起高昂的律師費。

A：那您選勞工領域相對比較不賺錢耶？

B：所以我才要去學別的領域，像是工程、不動產，能做工程或買得起不動產的，也相對來說算是比較有錢的公司或自然人。

A：接下來想請問您關於勞動條件的部分，想先請教您事務所的營業項目，和您主要的工作內容，非訟和訴訟的部分？

B：事務所的部分，訴訟和非訟都有，主要還是訴訟比較多。

A：那主要是做哪方面的訴訟，是事務所主要的收入來源？

B：從事務所的網站上，事務所主要是可以分成 5 個組別：工程暨不動產組、智財組、刑事與家事組、勞動法組，還有商事法組，當然還是以工程暨不動產組和商事法組的案件，為事務所主要的收入主力。

A：那請問您負責的組別？以及事務所的案件來源？

B：我在編制上是勞動法組，但我是需要到其他組別去支援的，案件來源當然主要是以老闆接案為準，我們自己也可以延攬案件進來事務所，但收入要歸事務所

A：那受僱律師接案到事務所有抽成嗎？

B：我們會有固定的獎金。

A：所以案件分派主要是由雇主決定，您可以選擇嗎？

B：原則上以老闆分派為準，針對部分案件心裡有時候會抗拒是難免的，或是對這案件有主觀的感受，但在有人帶領學習的情況下，我也會想說試著從不同角度看這案件，而不是用自己所謂的公平正義來辦案，我覺得那不是一個好的心態。

A：那您同一個時期有多少案件在身上？

B：事務所是採一季計算，大概 3-4 個月統計一次案件數量，我不會特別去計算案件總量，因為隨著景氣波動會有起伏。原則上一季訴訟加非訟，已結和未結的案件，少則 50 件，多則 7、80 件都有可能，3、4 個月期間的新收、續辦、結案，加總大概是這個數字。

A：您在訴訟花最多時間是在哪個部份？

B：絕大多數的時間都花在卷證資料的閱覽及寫狀，因為這才是主軸。至於開庭時間兼隔一個月到兩個月都有，甚至有些遙遙無期，去開庭的時候，可能 10 分鐘、30 分鐘就結束，了不起 1 小時，所以開庭時間上算還好，主要花比較多時間仍是在寫狀的部份。

A：上班時間可能客戶找您開會，會有需要利用下班時間寫狀的這種狀況嗎？

B：寫狀涉及到：第一，工作量；第二，個人時間安排；第三，工作效率的問題。我自己會在上班前吃早餐的時間，就想好今天要做什麼，要怎麼安排時間，像開庭的行程是早就固定好的，假設沒有臨時的案件，我會自己控管時間，當然難免稍微忙一點，有時候下班回家寫狀，我想這個是在所難免的，但是我會盡量在事務所上班的時間盡量完成，縱使要帶回家的，也只是剩一些簡單的部份，頂多花 1~2 小時就能完成的。

A：那一個月大概會有幾天需要回家處理公事的？

B：不一定，可能 1/3-1/2 都有可能，有的時候帶回去不一定是寫狀，有可能是寫存證信函或公司函的審閱。

A：那您非訟的部分主要是做？

B：主要是做契約審閱的部份，契約的類型包含：合建契約、工程承攬契約、買賣契約、租賃契約，或是勞動契約。有些會請你幫忙看看有沒有違反勞動法令，或是有一些會請你幫忙制定工作規則。

A：您有擔任仲裁或調解委員嗎，或是至勞動局當法律諮詢？

B：仲裁和調解沒有，有諮詢過，諮詢也是掛老闆，我只是幫老闆代理過幾次。

A：所以諮詢的費用也是歸事務所嗎？

B：對，諮詢費用是歸事務所。

A：那老闆會接法扶嗎？受僱律師可以接法扶嗎？

B：事務所這邊印象中是沒有，之前有離職的律師有接法扶的案件，老闆並沒有排斥這塊。

A：那受僱接律師接法扶是算事務所的收入，還是他自己的收入？

B：收入的部分就不清楚，因為這涉及到事務所和律師約定的部份，我沒有參與，所以我沒有辦法回答這問題。

A：律師在職進修規範的時數，是以您個人的休假去完成嗎？

B：公會辦的課程有些會在平日晚上，有些在假日，假日當然就是花自己的時間，平日晚上就是自己的下班時間。

A：那雇主會要求您額外去上課嗎或是參加研討會？

B：雇主不會特別要求，但會鼓勵我們多去進修充實自己。

A：接下來要問您的薪資結構的部分，那您還記得剛進事務所的薪資嗎？碩士和大學畢業生的薪水有差嗎？

B：薪資的部份事務所是採取保密的制度，所以我只能回答我自己的部份。剛進事務所的薪水差不多是5萬，就是一般行情價。

A：多久調薪一次？怎麼樣評估您的績效？

B：每一年，由合夥人召開合夥人的會議，會去評斷這位員工一年來的表現值不值得加薪。

A：那加薪的幅度大概是？

B：我自己的話，加薪的幅度在5%~10%之間。

A：您在事務所任職(個資：在職年資6-10年)的期間，都是5%-10%嗎？

B：差不多是這個比例。

A：想請問您的薪資結構？

B：月薪加三節獎金：端午、中秋、年終，三節都是以月薪為基礎去計算。

A：那可以知道三節獎金大概是幾個月嗎？

B：我自己三節加總大概是3個月的月薪。

A：剛剛有提到，除了底薪，有接案獎金，那是怎麼計算？

B：很久沒有自己引案了，我印象中是有一個金額，但我有點忘記那個金額是多少。

A：所以事務所接案獎金是固定的，不是看%的？

B：我印象中接案獎金是固定的，後來有沒有調整我就不清楚了。

A：所以受僱律師的薪資結構，是底薪加上接案獎金，另外還有三節獎金？



B：另外還有夜間陪偵有加班費，或是週六、週日去開住戶的區分所有權人會議、見證契約。沒有剛剛講的這些就沒有加班費，所以原則上主軸還是月薪和三節獎金。

A：那方便請問您的月薪和獎金嗎？

B：我覺得每個事務所不一樣啦，我只能講說差不多就是行情啦。

A：那我不問您的月薪和年薪，您自己計算付出的工時和收入，時薪大概落在哪個區間？

B：是要按正規的工作時數除，還是按不正規時數下去計算？

A：按實際上工作的時間。

B：實際上工作時間那很難算耶，我所謂很難算是指，工作帶回家你可以選擇做或不做，也有可能帶回家很累，就想說明天工作再做。

A：我只是想知道律師這個行業的 CP 值高不高，可能有些人會覺得律師月薪 5 萬相較一般勞工算高，但對比律師的工時，換算下來說不定連時薪 150 都不到之類的？

B：CP 值高不高要看事務所對於受僱律師交辦案件的程度，使用受僱律師的程度，來決定受僱律師的工作 CP 值高不高。

A：所以我這邊想了解您個人的經驗。

B：以我的經驗和我朋友比的話，我認為我的工作相對來說品質算還不錯。我朋友在某間大型事務所，我常常聽說他其實和我領的薪水是差不多的，但必須常常做到晚上 9 點、10 點、11 點。或是另一間大的事務所也要工作到蠻晚的，甚至有可能需要和國外客戶開會，會待到事務所到很晚，但其實薪水多也沒有多多少，如果要以那種品質和我的品質來比，那當然差很多，因為我的工作品質基本上就是 9 點來上班，6 點半、7 點我就可以下班，假日的時候老闆也不會透過通訊軟體或是電話交辦案件。所以我認為這是個不錯的工作，也待了個不錯的事務所。

A：您登錄公會的費用是由誰支付？還有交通費、電話費、筆電等，這些費用都是誰負擔？

B：登錄公會的費用都是事務所出。我工作是用桌電，由事務所提供，出庭、開會、見證等交通費，凡是和客戶一切有關的事宜費用都是由事務所這裡分擔。電話我原則上使用事務所的電話和客戶聯繫，那如果人在外面需要和客戶連絡，就是用自己的手機，這也不是久講，我就自己吸收掉，或是用通訊軟體，像是 Line 與客戶聯繫，其實也是不用花錢的。

A：您算過您一年為事務所貢獻多少產值嗎？

B：這個我還真的沒有細算過，因為有一些像是非訟的部分，老闆交辦之後，老闆就會直接和客戶報價，報價狀況我就不清楚，所以我沒有辦法去量化。那訴訟的部分，我也沒有每一個案件都去看委任契約。

A：那我還蠻好奇，像和客戶談價錢的部分是誰在談？

B：原則是老闆和客戶做報價，但老闆有的時候想訓練我們對於按件報價的敏銳度或想法，他也會和我們討論，那我們就會用以前某些案件或跟這個老闆配合的經驗，知道針對什麼樣的案件，應該怎麼樣報價，我們就會仿效那個報價的方式，然後自己再去做一點調整。

A：那方便舉例什麼樣的案件大概多少價碼嗎？

B：案件報價會涉及到案件資料的多寡、難易，還有我們評估出庭的次數，所以我沒有辦法用某一個東西就報價，以勞動案件為例，還是有可能很難，因為要傳一堆證人、資料很多，或要一張一張看出勤紀錄等等，所以沒有辦法說一定是多少錢。又以工程案件為例，需要整理一些工程契約的標單，標單又有分項目，需要和客戶核對什麼東西你做了，什麼東西沒有做，但是和客戶的收費並不高，也有可能發生這樣的情況，所以不一而足，沒有辦法去做量化。

A：那案件費用會有個區間嗎？比方說勞動法相關的案件上限可能 10 萬，沒辦法再開更高？

B：報價除了我剛剛提到的，案件的難易度、資料的多寡、開庭的次數之外，還有一個要評估的就是「客戶的資力」，有可能客戶付得起，我們的報價就會比較高。

A：下面想請問關於事務所的晉升制度，您當初面試或是進來之後，有了解要什麼樣的條件才能成為合夥人嗎？

B：我沒有問，我只管薪水領不領得到，當然能不能做合夥人，還是要依老闆去評估這個人的能力，像事務所的(個資：甲律師名、乙律師名、丙律師名)，他們 3 位都是從實習律師、正式律師，才晉升為合夥人，也是有這樣的例子。

A：那這些律師由實習轉正式，晉升為合夥人要花多久的時間？

B：我印象中沒錯的話，剛才講的 3 位老闆大概花 5~8 年的時間。還有一位(個資：丁律師名)，也是從在事務所實習變正式律師，然後再轉為合夥人，大概花了 10 年的時間。

A：受僱律師轉變成合夥人，勞動所得會變成怎麼樣分配？

B：因為我也不是合夥人，我也不太了解他們是怎麼分配盈利的。

A：我看到事務所網站上的職稱，有顧問、法務助理、副主任的差別是什麼？

B：法務就是沒有律師資格，但是法律系畢業的人，顧問有可能具有律師資格，但跟事務所是合署的關係。

A：那資深律師和副主任，有什麼差別嗎？

B：受僱律師先升上資深律師，大概需要 5 年時間，然後再升上副主任，但副主任也是要看那個組別的老闆，有沒有這樣的需求，有點像是檢察官襄閱的概念，幫忙看一些資淺律師撰擬的書狀，由副主任確認過，再交給主持律師。

A：接下來是勞動保障的部分，主要想評估事務所有沒有遵照勞基法，您擔任律師(個資：在職年資 6-10 年)，勞基法從 2014 年 4 月 1 日開始實施，所以您有經歷過勞基法實施前後的差別嗎？

B：有，2013 年 1 月 1 日-2014 年 3 月 31 日的這段期間律師是沒有適用勞基法。

A：那您覺得適用勞基法之後對您來說有什麼差別？

B：我覺得工作時間沒有什麼差別。我覺得比較有差別的是在特休假的部分，以前休假就是沒有提供勞務的話，就會被扣薪水，那有特休假以後，要請假我就拿特休出來用。

A：所以您覺得最大的差別是在特休假的部分，那剛適用勞基法的時候，老闆有另外和你們簽訂約定書嗎？就是針對工時、例假、休假、女性夜間工作

B：我記得事務所是實施了一段時間，才有簽定 84-1 條約定書，並不是一開始就有簽，我記得是在 2015 年年底的時候簽的。

A：那目前是有簽 84-1 條約定書的嗎，有到當地主管機關作核備嗎？

B：目前是有簽的，事務所有向台北市勞動局去做核備。

A：想請問是怎麼約定工時和休假？

B：基本上就是照台北市政府勞動局公告的制式約定書，配合主管機關訂頒的工時的上限。休假的部分，事務所就是按照一般正常勞工，該休的見紅就休，沒有六日上班的要求。加班費的部分之前事務所特別討論過，原則只要在晚上 6:30 以後的夜間偵訊、陪偵或羈押庭，就是從晚上 6:30 以後開始算加班費。

A：那如果不是夜間偵訊、陪偵，或是加庭呢？

B：如果是普通的工作就沒有加班費。原則上第 84-1 條就沒有什麼加班的問題，只要不要超過工時上限即可。

A：基本上律師起薪就是 5 萬，勞保保到最高級距通常沒有什麼問題，想請問勞

工退休金的部分，是怎麼樣下去計算？

B：我印象中勞工退休金是按底薪，不包括獎金，我用我的薪資單回推計算，因為獎金可能浮動，但是底薪不會浮動啊。

A：有提供薪資單的部分嗎？

B：事務所都有提供薪資單，讓我們簽名。

A：事務所有表定的上班時間嗎？

B：工作規則裡面是寫早上 9 點半至晚上 9 點半，就不超過 12 小時，總時數也會符合 84-1 的規定。

A：那實際上，您會超過這這工作時數嗎？

B：事務所實際上是有打卡，但打卡只是一個參考，事務所不會因為你晚點來就扣錢，基本上我們還是處於一個蠻自由的狀態。我自己通常是早上 9 點來，晚上 7 點左右離開，很少超過 7 點半下班的。我個人是不希望工時很高啦，我會希望在一定時間內完成工作，我還希望保有我個人的生活。

A：以事務所的工作規則來說，您一個月的加班天數？

B：以早上 9 點半至晚上 9 點半為準的話，基本上我很久很久才會有一次加班，甚至大半年只會有一次到晚上 9 點半而已，反正我很少超過 9 點半離開事務所。

A：那您有觀察事務所的同事都幾點離開嗎？

B：比較早期的時候，同事們會待到比較晚，但最近一年大家離開辦公室的時間都還蠻準時的，大概盡量晚上 8 點前就會全部都離開，通常都是老闆留的比較晚。

A：加班是選擇補休，還是加班費？

B：事務所針對加班的部份，要選假或換成錢都可以。

A：那選補休是 1:1 嗎？錢的部分有按照加班費嗎？

B：假就是 1:1，錢就是按照勞基法，前兩個小時 1.34，後兩個小時 1.67。

A：有些會明示暗示勞工選補休，事務所呢？

B：事務所沒有，完全自由，每次的加班，看自己想要假或錢都可以，

A：補休假沒休完，轉代金的部分有按照加班費嗎？

B：我個人是都選擇錢啦，事務所都會照勞基法去處理，如果假沒有休完就是直接按原來加班費的比例去換加班費給同事。

A：您有曾經工作 12 天以上嗎？國定假日和例假日的部份有另外約定嗎？

B：沒有，每週都會休六、日，國定假日就跟公務人員一樣。

A：你們有提供母性保護的措施嗎？還有夜間工作事務所有什麼措施嗎？

B：基本上事務所在夜間偵訊、夜間陪偵、夜間羈押庭，會請男律師來負責，盡量讓女律師早下班，如果真的有女律師要配合的話，也會請女律師搭計程車回家，交通費由事務所負擔。那育嬰假的部份就看律師自己要不要申請，基本上我們都按照勞基法、就服法、性平法的部份來做處理。事務所如果知道有同事懷孕剛妊娠完，做完月子回來上班，事務所還會指定一個區域，然後有簾子遮起來，讓女性同事可以在裡面擠哺乳。

A：所以整體來說，您覺得事務所都是合法的？

B：基本上都是合法的，甚至可能比責任制的還好。

A：下一個部份是勞動權益的部分，您覺得受僱律師是勞工嗎？

B：我認為受僱律師某程度還是有受到老闆的指揮和監督，經濟上也是從屬於事務所而有從屬性，組織上我認為某程度也有從屬性，並不是像外界所想像的，當律師就是自由業，那是把個人經營型態跟大事務所型態混為一談。中大型事務所我覺得還是很像一家公司那樣的體系在運行。

A：您覺得中大型事務所，會比較遵照勞基法嗎，受僱律師的本質是勞工？

B：遵不遵守勞基法那是各個律師事務所的選擇，中小型事務所可能比較講人情，中大型事務所不可能因人而定，一定是一個鐵的紀律，去規範整個事務所的運作，不可能每個人的需求都答應，中小型事務所可能比較近人情，大型事務所就像大公司一樣，按公司的工作規則進行，但不管是哪一種我都覺得受僱律師還是勞工的一種。

A：那您覺得勞基法有沒有解決受僱律師工時的問題？

B：基本上我覺得工作時間沒有差啊，你適用或不適用一樣要做那些事情，更何況又有 84-1 條的約定，根本就沒有影響啊！從律師角度來說，原先不適用勞基法，是沒有特休的，因為適用了勞基法之後就有特休了，那以前請假可能要扣錢，現在請假就是先把特休拿出來用，就不會被扣錢，沒有休完我還可以額外領到一筆特休的錢，我想這對一般受僱律師相對比較好的部份，可以運用特休的部份旅遊，我覺得這是好事。

另外就是多了勞退，以前是沒有的，現在多了勞退，那也讓我們有多一筆未來退休金的保障，又像現在新聞媒體報導的，勞退基金收益這麼的好，以後除了

勞保的老年給付之外，還有勞退的一筆錢，這也是對受僱律師多一層的保障。

從受僱和老闆的角度來分析的話，勞退提繳的 6% 和特休未休補償金的部分，相對老闆來說，對於老闆就是成本的增加。

A：以前受僱律師還沒適用勞基法的時候，保險這部份怎麼運作？

B：那時候雖然沒有適用勞基法，但事務所都有替受僱律師投保勞工保險和商業保險，所以其實保險一直都有。

A：雇主會因為勞保、勞退的支出，就把那部份的成本轉嫁到勞工身上嗎？

B：我印象中事務所是沒有這樣子的情況，老闆都會把它納入事務所經營成本的一部份，但絕對不會減少受僱律師原有的薪資。

A：您對於律師籌組工會的看法？

B：律師要籌組工會，我想還是要回歸到律師這個行業的特性。其實社會一直把律師定義在自由業，但我想那是早期律師少，案件量多，好賺的情況，可是現在隨著社會的進展，和分工越來越精細，其實反而是大規模的事務所會應運而生，那下面就會有很多律師當小螺絲釘或小齒輪，推動這整個事務所的運轉。所以那變成是只限於受僱律師才能加入工會呢，還是只要是律師就都可以加入，那如果大家都可以加入，那老闆也加入，那這個工會和另一個公會，有什麼差別。現在公會其實這些理監事，都是大事務所念得出來的大合夥人，那假如這個工會又被他們把持，未來如果要行使一些爭議權的時候，老闆跟老闆自己爭議嗎？這樣是會有問題的，或是說我在裡面運作，一些老闆去阻擋行使罷工權，罷工永遠都過不了這樣有意義嗎？

A：那如果只限定受僱律師才可以加入工會呢？

B：如果限定受僱律師加入，那我覺得接下來要討論的是，工會入退會或出會的制度。有些受僱律師受僱了一段時間，就會有自己的想法，他就會跳出來自己開業，那資格的部份又應該如何查核。就有點像現在農會，到底是不是自耕農，有可能他剛來的時候是，可是後來隨著經濟起飛發展，根本就沒有耕作，那他還是一直保留農會的會籍，那我想這樣的運作也是會有問題的。

A：我想插問一個問題，為什麼律師會想當公會的理事，有什麼好處嗎？

B：我認為是一種資歷問題，你名片拿出來，人家看到你做到律師公會的理事或監事，是不是代表你的人脈有了，可能財力也有一定的程度，對外招生意的時候，說出自己的抬頭，一般民眾可能不了解，就會覺得做這個職務好像很大喔，所以無形中可能做為招攬生意的噱頭，但實際上民眾可能忽略了，像有些公會規模比較小，有可能相對年輕或資淺的律師就能擔任，我覺得有時候可能是做生意有這

個抬頭好用而已吧。

A：您對目前的勞動條件還滿意嗎？未來沒有友考慮自己出來開業？

B：目前的勞動條件我認為還算滿意啦，至少我衣食無虞，吃可以吃很飽，絕對餓不死，生活上也可以有一定的休閒，像我們要請特休老闆基本上不會有意見，老闆也鼓勵我們多出去玩，能遇到這樣的老闆很難得啦，有的老闆可能覺得我是老闆，難道你要叫我去開庭嗎，有些老闆心態會是這樣。我想我們事務所的老闆沒有這個心態，鼓勵我們可以多陪家人，放鬆調適心情，充電後再回來工作，認為這是對工作有助益的事務所我覺得還不錯。

至於未來會不會考慮自己開業，當然有機會的話大家都會想自己當老闆。到一定程度不太可能一輩子寄人籬下，但如果胸中無大志，我也不排斥繼續當受僱律師，不過當然還是希望說自己可以跳出來當老闆，畢竟營收、生活時間相對來說比較自主，我想多數人都會有這樣的考慮。

A：如果自己開業和成為合夥人，您會怎麼選擇？

B：如果事務所願意提供這樣的機會給我，我也不會排斥，因為在事務所可以群策群力，大家相互討論案件的情況下，這對當事人來說是好的，因為現在已經朝向打團體戰，不像以前單打獨鬥，社會發展到現在應該是大事務所打團體戰的機會比較多，我想這樣對當事人也比較有保障，所以如果有機會當合夥人，當然絕對不會排斥。那如果是自立門戶的話，就有可能不一定會接到很大的案件，但基本上中小的案子自己還是有辦法掌握的。

A：您現在有在建立自己的人脈嗎？聽說剛出來自立門戶的律師，案件會從前雇主那邊過來？

B：案件來源很多，從親戚朋友，或事自己參加的一些社團，例如扶輪社、獅子會，不管怎樣的團體組織，它都是一個來源。那至於說從前雇主這邊來的案件，我想這要考量到倫理上的問題，原本是人家的客戶，結果你把他挖過來，這樣人家知道了會怎麼想。

A：可是我覺得律師這個行業，很像是你去剪頭髮是認設計師，不是認那家店，我覺得律師也有某部分是很相似的，客戶是認這個律師，不是認這間事務所。您覺得呢？

B：也是有客戶只認律師，不認事務所的可能性，但如果是這樣也沒辦法，應該是說和客戶培養的感情和信賴，就很像在交朋友，有些客戶可能第一眼就很喜歡你，也有些客戶是剛開始和你合作會怕怕的，但時間久了他就願意來找你。但至少就我來說，假設未來我離職的話，我是不會特別和客戶說我要到哪裡工作，這是涉及到職業倫理道德的問題，我覺得挖前老闆的客戶在情感面上會不好意思啦！

A：如果您有機會當老闆，您是會遵守勞基法的嗎？

B：法律制度就是在那邊，要聘雇員工，當然要聘僱要符合法律最低標準，我想這是沒有問題的。要不然哪天受僱律師去告主持律師，給付薪資、資遣費之類的，你在判決系統查詢一下，哇！這間事務所竟然欠人家錢耶！查到這樣的紀錄，客戶怎麼敢來。我想從這個面向來考慮，雇主是一定要遵守的。

A：經營事務所有什麼風險？

B：經營事務所的風險除了有沒有案源之外，隨著現在國民意識的高漲，可能也會發生當事人認為律師處理案件處理得不好，反過來告律師背信請求損害賠償的可能，這是以前比較少的，但現在大家權利意識高漲，這一塊也是要為自己籌一個保障的，因為有時候標的金額很高，如果敗訴客戶認為你處理的不好，這筆費用你要負擔，那不就很倒楣，就像醫生病沒有醫好，人家反過來怪醫生，我想這也是經營事務所要設想到的一個風險，畢竟事務所老闆負擔的是無限責任。

A：您覺得事務所的老闆既然要承擔這些營業上的風險，那受僱律師的勞動所得分配的比例上，要怎麼樣才比較合理？

B：第一，事務所收入只會有老闆和管財務的人知道，一般受僱律師不一定會知道，那我認為經營者拿比較多合理吧。比例上該怎麼分配很難量化，但我覺得老闆至少拿個 50% 不過分吧，他要承擔那麼多的風險，當然還是要看規模去調整比例，但我覺得老闆抽個一半都不算是什麼太過分的事情。

A：您覺得勞基法有改善受僱律師的勞動環境嗎？

B：我覺得絕大部分的人應該都會回答「有差嗎！」，因為律師的勞動條件不是自己可以決定的，因為律師還要看院、檢、警、調的臉色，他們要你夜間偵訊，你不可能說「不好意思，我上班 8 小時的時間到了」，一定當事人講了，就跑去了，所以我覺得這個勞動環境最源頭，還是在公務體系那一塊。因為公務員基本上就是責任制，他們辦案白天晚上都可以，他才不會管律師，5 月 1 日照常開庭，禮拜六、日照常開羈押庭。

所以你會認為說，適用勞基法之後律師就一定有一例一休，或是晚上就一定可以獲得充足的休息嗎，我認為未必，最源頭的部份還是在公家單位那邊，除非是修法說以後不准夜間偵訊，你只准人別訊問而已，開庭的事通通改為白天，而且開庭還不能超過什麼時間，如果法律真的能建立起來，律師這邊才相對來說有辦法控制，如果那邊都控制不了，那我們這邊更控制不了，他們開完庭我們還要回事務所的時間，或其他的時間等等。

甚至因為法律還有規定上訴期間、抗告期間、再議期間的限制，那無形中對律師來說，也是一個時間壓力的所在，律師必須要配合這個時間，去維護當事人



的權益，幫當事人主張權利，所以你要怎麼去改善勞動環境，我覺得很難，甚至有些法官要一些資料，還規定文到5天時間，文到5天說不定還把過年算進去，你收到文後要想辦法在除夕前生出來，做到半夜也得做出來，只有1天的時間可以去處理。所以我覺得有時候變成公家單位和法律是很僵化的，沒有彈性的，所以造成我們這個行業適不適用勞基法，沒有太大的差別。

第二，受僱律師的勞動環境也取決於事務所的接案量與人力的配置，有可能事務所接案量一般，但人數適中，所以大家都沒問題，或是案量少，收的錢很多，那大家生活也是會很有品質。但有些是接案量大，人又少，大家就做得要死要活，到晚上9點、10點。所以實際上我覺得實施勞基法，我認為對受僱律師的勞動條件有沒有勞基法差不了太多，就只差在特休假的部份。

A：那您覺得要如何改善受僱律師的勞動條件？

B：就如同我剛所講的，源頭在哪裡，源頭在法律，還有在公家單位，所以這兩個不去動它，或是法官連放假都要算進去，那就變成我們要依附著這個條件去做我們的工作，不會說上訴期間因為遇到過年我再加7天，沒有這種事情，我想受僱律師的勞動環境主要是這兩個在因素影響。

A：接下來是律師市場的部分，律師以高考及格為主要管道，您會覺得律師考試制度造成律師人數過多，而影響律師的勞動條件嗎？

B：我是從律師考試舊制的最後一年，考到新制的第一年，那我考上以後還是有些同學持續在考，也見證到了舊、新制的科目變化，有時候會覺得猜不透在上位者在想什麼，他們覺得重要的東西，我們覺得重要嗎？這些考的科目對執業有幫助嗎？我想考選部門應該和實務部門去接觸、討論的東西，而不是考試部門一味的覺得考什麼好，然後變來變去，這樣考生是無所適從的。

再來，新制的考試實施1-2年後，發現律師每年錄取近千人，好像有點多喔，所以就開始去加考了4個科目，那我覺得上位者如果想管控的是律師人數，你根本就不用去考那4個科目，因為那4個科目在實務上，不一定用得到，像海商法、國際海洋法在台灣很少人辦理這樣的案件，智財法、勞動法我覺得可以接受，但通常這些法律從以前都是工作之後才慢慢接觸學習，或是研究所再學習。那我覺得政府機關也不用再假道學，如果想要控制人數就乾脆設置一個門檻，每年要多少人就好，就按原來的科目，不要再增加大家的負擔。

A：您對律師執業制度有什麼想法？

B：目前還是1個月的律師訓練期間，和5個月的實習，結束後就是可以出庭的律師。但是我覺得這樣的制度其實是不好的，我所謂不好的原因是在於，假設是以醫生來說，當然他們也會有基礎訓練的過程，可是他們從實習醫師到住院醫師，

大概要 4、5 年才能升為主治醫師，所以這是一個歷練的過程，增加你經驗值的歷程。

那為什麼律師就可以只要律訓完、實習 5 個月完，就可以獨當一面，我覺得不太可能，不是每個人當律師第一天就學會當律師，你要經過一個很長時間的學習怎麼閱卷、怎麼看案件資料、怎麼寫狀，乃至於學習一些以前在學校沒學過的東西，這是一個很漫長架橋的過程。

有的律師會覺得經過這 6 個月的期間就可以獨當一面，甚至一實習完就跳出來自己開業，我會覺得你在什麼東西都不懂的情況下，就要出來幫當事人主張權利，當事人的權利是不是真的獲得保障，我心裡是打個問號的，就像醫生實習完不用經過當住院醫師，就可以當主治醫師幫你開刀，你敢讓他開嗎？

A：如果要像住院醫師這樣規定的話，律師要熬過很差的勞動條件階段會拉長？

B：不，應該是說因為這邊探討的是律師執業制度，律師假設從實習到可以出庭為當事人主張，中間這個期間我們姑且先稱之為小律師，或非訟律師，當然我並沒有說雇主在這段期間就可以不遵守勞基法，我會覺得還是需要定一個緩衝的期限，讓這些律師能夠累積一些經驗值，再來為大家主張權利，我覺得這樣才是好的。

當然有些律師是從做中學，這也是一種學習的方式，但你不能拿當事人的身家性命來跟你賭吧，又或者是說從實習完到獨當一面期間，強制要求一定要有個資深律師陪同在旁協助開庭，我覺得這也是一種模式，有點類似學徒制，一個帶著一個做，我覺得這樣比較能保障當事人的權益，對於我們的學習歷程有幫助的，至少像我們事務所會是這樣，在前幾年的這段期間，開庭都是老闆會跟著我們一起去，原則上開庭當事人沒有去，看案件的類型，就由資淺的律師先主訴，資深的律師會在適時的時候當我們的後盾做補充，讓我們也有學習表達自己意見的機會，開完庭之後資深律師還會做個小檢討、提點，我想這個對於整個執業的養成是有幫助的。

A：您剛剛是針對律師執業的品質養成，但因為在成為律師前實習是強制的，聽說有些事務所會不斷請實習律師，這樣會不會影響到受僱律師的勞動條件？

B：假如說有事務所想要把實習律師充當成正式律師的話，我會認為這個事務所是不合格的。第一，就像美國大聯盟都會慢慢培養球員，再到大聯盟去比賽，我想事務所也是跟經營一支球隊一樣的，如果我可以培養一個跟我的律師事務所體系、風格很像的人，替我出去打仗，為什麼不可以？

那如果你一直要用實習律師，當作節省員工薪資的一個工具，那我想這個事務所

狀子的品質、訴訟的品質，我想都不會好的，那這樣的事務所客戶能信賴嗎？客戶一問他十不知，還回答你說：「那我再和老闆報告」，或是開會都叫實習律師和客戶開，我想從市場的機制來說，還有當事人的角度來說，他也不會信任這個事務所。把實習律師當作免洗筷，這當然是各個事務所經營的取捨，但我不認為這樣的事務所會長久，或是獲得客戶的信賴，這是我的想法。

A：客戶要如何評斷這是一間好的事務所？我覺得有的時候是客戶不會去分辨，可能就會去找最便宜的？

B：客戶會找事務所會有很多型態嘛，第一，電視，找一些有上過電視的律師；第二，報紙，像是蘋果日報有個法律專欄，有一些律師會去回答問題啦，這也是一種方式；第三，朋友介紹也是一種方式。我想會自己上網找，或是在法院附近找，或是逛街看到事務所，而去選擇事務所的很少，多數都是透過介紹有信賴的關係才會來事務所，這才是事務所主要案件的來源。

A：我剛剛想要問的問題是，可能當事人都沒有認識的律師，所以就用比價的方式，選擇一個價低的，所以事務所之間會削價競爭嗎？

B：我想華人社會就很奇怪，某程度你也可以說華人社會就是非常不尊重專業，有些人會認為自己會的就先做，自己做不來再去找人，找人呢又不願意花很多錢，華人社會有個很討厭的弊病就是在這邊。

誠如我們剛剛提到的，律師錄取率相當的高，律師也非常的多，可能有些受僱律師做了幾年也不想被綁在事務所，所以就選擇跳出去自己開業，跳出去自己開怎麼接生意，就像我剛講的會有很多種方法，這時候難免會有削價競爭。甚至有一些當事人知道法扶一件補助 3 萬元，就會講說：「人家 3 萬元就接了，為什麼你不行」，會用這種方式和律師談價錢，那對於律師就是 0 和 3 萬的差別，當事人就會說那你不接，我就去找別人啊，這時候你接不接？當然還是會看案件的品質，但我覺得削價競爭的情況會越來越嚴重，當事人不尊重專業亂殺價的情況也越來越嚴重。

A：那要怎麼改善？一般人平常可能也不會遇到糾紛，如果突然遇到，也很難分辨律師的好壞，就是沒有一個統一的資訊，讓我們去查詢這間事務所的品質

B：公會是有相關章程的收費標準，這是諮詢費的部分，我覺得訴訟費用還是要回歸和當事人的約定。

其實老一輩來講，他們都知道請律師一定是不便宜，有些還會認為律師很好賺，其實他們也忽略很多律師在背後付出的辛勞。那價錢的部分就好像我們在做買賣，談得攏、付得起就找這個，談不攏、付不起就另請高明，但是我覺得主要還是社會民情的問題，畢竟現在景氣也不如以前，當然大家對請律師的花費也會斤斤計

較，但在斤斤計較的同時，是不是也對服務品質打了折扣？我想這是當事人應該考慮的。因為對於一個當律師的來說，除非你有滿腔的熱血做公益，不然以我來講好了，有的時候我看事務所那些委任契約，就會想說做得要死要活竟然收那麼低的價錢，那我就不會想很全心全意的付出在裡面，寧願花時間、心力在比較高額的案件，最後當事人還不是打到自己。

A：接下來要問律師勞動需求的部分，強制委任會直接影響到律師的需求量，您覺得強制委任的部分有需要調整的地方嗎？

B：民事訴訟就是上訴第三審才需要委任律師，刑事訴訟就是原住民、中低收入戶或重罪強制辯護案件，行政訴訟就是稅務方面是強制代理。其實我認為所有的訴訟案件都可以強制代理，像是我們現在對到人民的話，法官開庭的時候就需要和他解釋一堆他不懂的，比如法官開庭要花很多時間跟民眾確認訴之聲明，甚至法官問請求權基礎一問十不知，還需要法官幫他整理，法官是他請的律師嗎？我想不是吧，闡明權也是有界線範圍，你不能法官跳下來當別人的律師，這樣是不好的。

所以我覺得還是要回歸專業的案件交由專業的來處理，我認為任何案件都可以採取強制的委任制度，第一，他可以讓整個攻防聚焦；第二，可以促進訴訟的效率；第三，法官闡明權範圍也會限縮很多。這樣就可以讓整個訴訟進行得比較快，不用花很多時間聽當事人抱怨沒必要的事情，我想強制代理還是有它的好處在。

A：可是強制代理就會牽涉到律師費，可能一般民眾無法接受

B：我記得律師規範裡是有針對律師費的規定，律師的收費不能超過訴訟標的金額，當然小額訴訟程序就會很難收，我覺得或許可以考慮用一個相對來說大家都可以接受的金額，比方國稅局一個案件就是核 4 萬，那就最低收 4 萬阿，以這個為基準，不要說小額就只能收多少，在法律制度面可能就是連帶地做調整，法官必須在幾次庭內把案子結案，我想這都是可以做的配套。

A：那律師費要如何分攤？

B：現在是第三審才要付律師費，那我覺得一、二審是不是一定要敗訴的一方付，這也是可以思考的問題，這是國家政策的問題，但有時候為了讓案件推進，我覺得這是一個不得不的做法。我覺得還是可以維持現在第三審由敗訴的相對人負擔，但一、二審的時候自己負擔。

A：剛是訴訟的部分，您覺得非訟有什麼業務是律師是可以強制代理的？

B：非訟的話畢竟不是在法庭上攻防，這還是可以回歸當事人的意願，想請就請，不想請就不請，那不要請的風險就是當事人自己負擔，那請的話就是有專業的人幫你做風險的管控。我覺得非訟就不用分什麼需要強制，什麼不需要強制，或是

全部都要強制，全部都不用強制，我覺得沒必要做這樣的區分，就由當事人去做決定。

A：律師是受限地域、語言跟在地文化的行業，您覺得怎樣才可以拓展法律服務的市場？

B：首先培養第二外文是重要的，因為才有辦法理解別人的法律，或是進到一些國際性的大公司，去做相關法務工作，無形中就拓展自己的機會。對岸的話就是簡體字，基本上我們學不會太困難，目前很多人趨之若鶩的去考大陸的律師，可是他忽略了一個狀況是，就算台灣人真的拿到當地牌照，那你真的理解當地的風土民情嗎？你可以適應嗎？

據我所知大陸的執業範圍還是有一定的限制，也不可能什麼都做，我覺得即便是台商，他可能也不願意找一個取得大陸律師資格的台灣人，他還是會選擇一個從大陸自己法律系出來的人來處理案件。所以我覺得台灣人去考大陸的律師，能夠拓展得有限，據我所知有些大型事務所早期都去大陸開設律師事務所，但都鎩羽而歸，最後採取一個和大陸事務所合作的模式，來推展商業。

所以代表律師這個職業還是有它的地域性、文化性，以及當地人民的信賴性，就像孫安佐的案件，狄鶯和孫鵬為什麼沒有請一個考上美國律師的華人來打官司，還是一樣請美國律師，從這個案件你就可以很清楚地看出，這和民族、地域、文化有很強的連結性。所以我覺得多一張證照是多一個經驗，但至於能拓展市場到多少，我覺得還是有限的。

A：您覺得律師公會的角色主要的功能是什麼？

B：我覺得律師公會主要的角色，可以當作律師和院、檢、警、調溝通的橋樑，就像我剛剛說的 5/1 勞動節，受僱律師都是放假的狀態，但是院沒有放假，那院開庭律師到底要不要上班。所以有些休假不一致的狀況，或是和勞基法規範不一致的地方，我覺得這些都是律師公會需要和公家機關協調的部分，我想這也有助於改善受僱律師的勞動條件。

A：剛提到如果 5/1 要開庭的話，事務所用什麼方式處理？

B：我們是用休假挪移的方式。

A：您認為怎麼樣的入會制度和會費比較合理？

B：目前入會就是會繳一筆入會費，然後每個月還有一筆月費，那我會覺得為什麼要繳月費，我講白了就是這樣。

A：那公會平常除了辦一些課程外，沒有做其他事情嗎？

B：當然公會會辦一些活動，有些活動都有名額的限制，也不一定每個活動都能迎合大家的喜好，那變成說我繳了很多錢，公會拿去辦活動，辦律師節、印雜誌，像印雜誌這種東西，有必要一定要用紙本嗎？改用電子檔不行嗎？當然公會會在各個法院設律師休息室，公會會所也需要一些辦公會所，這些相關支出我都可以理解，但是不是都要收取這麼高額的入會費，或是說有沒有辦法不收入會費，而用一個月費的方式，反正我要在這個地方執業就繳月費，用可長可久的方式來攤提這些錢，不要一進去就付很高額的錢，這樣對事務所、新進律師或是獨立執業的律師都是個很大的負擔。

像台北入會費好像要 1、2 萬吧，比較偏遠地區入會費比較貴，像是花蓮入會費要 5 萬吧，等於還沒賺到錢就要先花一筆錢，你才能去賺錢。那如果全台走透透的話，律師也要付個好幾 10 萬的登錄費用，我覺得都不是好事啦。

A：可是這樣也是設一個門檻啦，讓不同地區的律師，不要去那個市場互相競爭。

B：所以現在有些大公司就很賊，他就請了有律師資格的當法務，然後去開庭不展現自己是律師的身分說：「我是公司的員工，我是法務，我法律系畢業」，這樣就沒有地域的限制。舉個例子，像銀行就可以請一個法務然後跑全台灣，你覺得這樣合理嗎？這某種程度就是在規避入會費和月費的制度，所以反而變成有掛牌照、守規矩的律師的要付很大的成本。

A：可是你們不是都念法律的，怎麼會定出這個有漏洞的規則？

B：應該是說法院收到委任狀，也不會特別去查他是不是有律師資格，正規的律師就會表明自己是律師，沒去登錄公會事情就會被懲戒。但法官問銀行方面，訴訟代理人就會說是公司法務，念過法律系，法官也不會很認真的去查核，我覺得漏洞主要是在法院，我認為法院應該要設立一個查核的機制，遏止這樣的歪風，不要說明明是有律師資格的，只因為你是公司的法務，就可以規避繳這些費用。

A：您覺得律師市場勞動條件大不如前，主要是因為什麼原因？

B：第一，人變多了，供需理論；第二，收費一直拉不高，台灣的律師費是亞洲倒數第 3、4 低的，收錢收不高會間接影響受僱律師薪情；第三，隨著大環境適用勞基法，有一些成本的提高，還有租金、水、電等開銷的提高，某部分也增加雇主的負擔，這也是受僱律師待遇成長幅度緩慢的原因。

A：您怎麼看待法扶的制度，對勞動條件的影響？

B：部分案件會轉往法律扶助，像原住民、中低收入戶，或是一些重罪、強制性案件，我想這是無庸置疑的。但是回到律師本業，還是律師和客戶信賴的關係啊，所以其實我覺得法扶對於勞動條件影響還是有限啦，因為會來找你的就會來找你，不會來的就是不會來找你，付得起錢找律師的就是付得起，付不起的就是付不起，

如果沒有法扶還是有公設辯護人，他還是不會找律師啊，所以我認為法律扶助對律師的勞動條件的影響還是有限。

A：其他國家有公益服務時數的規定，目前台灣沒有強制律師公益服務的規定，想請問您怎麼看公益服務這個制度？

B：公益換句話就是志工，志工就是出於自願去做工作，假設你去制定強制時數，然後做得心不甘情不願，這個對當事人也不好，那與其是這樣為什麼要設時數。我覺得這社會上還是有很多有愛心的人，像之前太陽花運動也是有很多律師主動去陪偵，我想這都是社會服務的展現，也有很多律師會去排立法委員服務處的諮詢，或各縣市政府機關的諮詢，這都很多律師去做，所以我覺得不太需要強制大家去做。做公益就是心甘情願去做，為什麼還要規定時數，可能沒有達到還要用錢去換時數，某個程度好像要罰我錢，律師是公益事業，也是營利事業，如果這樣會造成有些當事人會覺得你服務他是理所當然，我覺得這樣並不好。

目前法律扶助的錢是由政府來支應，那像是重罪、強制性的案件等等，原本是有公設辯護人，那國家不願意承擔成本，要請法扶來做可以啊，這是國家要把公設辯護人的錢移到那裡去，那為什麼要找其他人來做風險共同體，沒必要啊。如果國家不想設立公設辯護人這個職位，那就要徵求多一點律師來幫你做這些事情，國家就乖乖把原本要付給公設辯護人的薪資預算補助到法扶去，不要找不想作的人收取不願公益服務的錢，我覺得沒道理。

A：目前律師事務所規範不得以公司型態經營，會受限律師的生命，不利於永續發展，也有一說是有限責任對當事人是沒有保障的，您對此的看法是？

B：從法律角度出發，公司就是任何自然人或法人都可以投資並沒有限定資格，但從現在的律師倫理規範來看，要有律師資格的人，才能在執業地的地方設立一間事務所，如果說沒有資格的人來開律師公司的話，那律師公司是未來可以上市，大家來炒股價嗎？那這樣股東有可能是沒有法律資格的自然人來服務民眾，這樣對民眾就沒有保障。

A：那如果股東規定是有律師資格的人才可以呢？

B：那假設股東限制只有律師資格的人，那就回到道德風險問題，因為公司是有限責任，那這樣當事人輸贏不關我的事，那我就隨便打，反正錢收得到就好，你要和我求償隨便，我就設公司就用一個很低的資本額 10 萬，你來扣我的錢啊，反正錢進來事務所後，就會移到我個人帳戶去，這樣反而有更多的方式可以逃避，所以我想這就是有道德風險問題，甚至假設是用公司和當事人簽委任契約，像訴訟案或是保管一些東西，那這律師收了錢不辦事，或是錢收了就跑，那當事人就不就很倒霉。

A：可是如果律師事務所以自然人型態，律師不是也可以脫產嗎？

B：這種問題是不是公司型態都有可能會發生，但自然人的話這債務就是跟著你一輩子，你就會禍及子孫、伴侶，等於說人家對我有一個債權，我背了一個債務，沒有人希望背損害賠償的債務，所以還是會有一定的心理壓力在。





## 附錄十 訪談紀錄七：受僱律師 5

### 一、受訪者背景

(一)訪談日期：2019/11/26

(二)性別/年齡：男/26-30

(三)事務所規模/事務所所在地/事務所型態：

事務所人數 6-10 人(律師 6 人)/台北/獨資

(四)工作年資/執業年資/在職年資/職稱：

1-5/1-5/同執業年資/律師

(五)擅長領域：民事、勞動

### 二、訪談紀錄(A：研究者；B：受訪者)

A：您之前是考智慧財產法組，那現在的專業領域是？

B：現在主要專業領域是勞資糾紛。

A：為什麼考智慧財產法組，去做勞動法領域？

B：考那個都騙人的阿，我當初會考智財是因為想說那比較好背，覺得念起來比較順就考了阿。如果求職的話，智財第一就要外文的能力，那我覺得我外文能力就是普通，沒有到特別好，所以最後是來這邊。

A：疑您怎麼找上這間事務所的？

B：喔(個資：家人)和老闆之前是(個資：認識關係)。

A：您目前是以民事案件為主嗎？

B：民事比較多，但因為我們事務所是專研勞基法的，所以這個類型的行政案件很多，訴願、勞檢這類東西就會非常多。像我早上開一件不當勞動行為的裁決，這算很少見的案件，但在我們事務所就很常接這種案件。

A：事務所除了經營勞動法領域，還有其他領域嗎？

B：沒有特別，因為我們是中小所，所以一般中小所的民、刑事，像是誹謗、砍人這種，多少都會接。但我們的特色就是，一般像我們這種規模的所都會接很多

刑事案件，來多賺取一點收入，像是毒品、槍砲的案件，我們幾乎沒有這種案件，因為我們老闆是不太喜歡這種案件，他會挑一下。

A：事務所案件來源主要從何而來？

B：我老闆以前是(個資：甲地方政府政務官)，所以有很多是以前的舊識，我老闆平常也做很多公益，他是(個資：宗教職務)，還有扶輪社的幹部，所以主要的客源都是老闆的社會關係帶來的人脈。那他以前當過(個資：政務官)，所以可能和大企業的法務都有接觸，所以我們事務所大型的法人客戶也是蠻多的，我覺得這是和一般中小所比較不一樣的地方。

A：所以是會標政府的案件嗎？

B：我們不會去標政府的案件，通常都是公家機關遇到無法處理的案件，就會問我們事務所願不願意接。比如說(個資：甲地方政府之乙一級機關)，因為(個資：乙一級機關)下面有很多勞工，像是(個資：乙一級機關之員工)，那(個資：乙一級機關)和(個資：乙一級機關之員工)打官司，政府機關不可能自己去，所以就找我們。

A：所以等於是政府部門和勞工之間的官司？

B：嗯。

A：那您個人主要負責哪一部分？

B：我負責的案件通常都是數額比較小，但是法律上爭議比較複雜的案件，因為我也有登錄(個資：丙地方)律師公會，所以只要跟(個資：丙地方)有關的案子基本上都是我負責。

A：事務所主要的收入來源是訴訟還是非訟？

B：非訟。非訟一定比較賺，因為訴訟就是一口價，事後很難和當事人多要錢，只能從一開始的評估去猜案件的規模去報價，但其實很難，因為通常當事人只會講對自己有利的，所以一開始談的時候都會講得好像很輕鬆，讓你以為隨便打都會贏，可是其實事後都很麻煩。

一審最少要打一年，所以訴訟案件很多都在虧錢，只是為了要維持生計，讓事務所增加知名度，事務所最主要是做非訟，那個才是比較賺錢。那如果是槍、砲、毒就可以用來賺錢，因為那個很簡單嘛，一做就是一件，然後以件計價。但如果一般要做像勞資糾紛的案件，都是虧錢啦，勞資關係那種東西打贏了又怎麼樣。

A：事務所主要非訟的業務是？

B：主要是企業勞資問題的法律顧問，還有幫忙寫契約文件。其實法顧範圍很廣，主要就是要幫客戶寫文件，還有一般的諮詢。處理一些非訟的業務，譬如我們有些客戶是中小企業，那就會有像本票、欠錢這種案件比較多。

講座出書我老闆就做很多，他現在在幫(個資：雜誌名)寫專欄，也會有公司或是協會找我們老闆去辦講座，那也算事務所蠻大的收入來源之一。至於我們寫作的部分就比較少，剛來實習的時候老闆是有想請我們幫忙整理，但是受僱律師一掛上去就比較沒辦法。

A：幫公司開課或是寫契約文件的費用怎麼計算？

B：我們有長年法顧，分為兩種，一種像是儲值卡，比如說買幾十萬儲一年，然後再報時數。另一種是先簽一個底約掛著，付一筆很少的錢，然後再看每個月實際上報的時數再來請款，不會預設先繳多少錢給事務所。

還有專案，比如說發生一件事情，還沒有進到訴訟程序，不能以訴訟來收費，那種案件需要花多點時間先和當事人訪談才知道要做什麼處置，那時候就會用原因事實特定簽一個專案，時數就報在那個專案裡面，這個就沒有限制時數的總額，目的是為了把事情搞定。

A：那通常老闆在簽這些約的時候，你有參與嗎？

B：我不知道，因為都是我們老闆娘在管的，只要跟收錢有關的事情都是老闆娘在處理，我們就是負責填時數讓老闆娘去跟客戶請款。就是照剛剛講的三種模式，會有三個不同表單要寫。

A：所以您不曉得老闆跟客戶大概收費的範圍？

B：我不知道，我只知道規模越大的企業會收比較多，因為他們問題比較難，但好像也不能這樣說，其實大公司的法務比較好處理。

A：事務所有律師去當仲裁、調解、政府法律諮詢或政府法律顧問嗎？

B：都沒有。

A：您可以自己接案嗎？

B：我們是可以這麼做，但是還是比較少一點，主要還是老闆接案。

A：那您們有案件的選擇權嗎？

B：沒有，老闆直接分配給我們。

A：同一個時期有多少案件在身？

B：若要衡量案量，因為一個案子的審級差不多是一年，以一年計算的話，現在訴訟一年平均會有 30 件，法律顧問大概 20 家，事務所差不多每個人都這樣。

A：所以您們每個人獨立負責不同 20 家企業，所以人資有問題直接連絡你們？

B：不一定是人資，有的是人資，有的是全包的，什麼問題都可以問。

A：老闆辦演講或寫書，你們會需要協助嗎？

B：比較少，因為我們最近案件有點太多，我剛來實習的時候，老闆會希望我幫他整理那些東西，但自從受僱後案件掛上去，我就沒辦法了，所以老闆就自己來。

A：您覺得工作中哪一部分最花時間？

B：訴訟，因為訴訟需要花時間和當事人討論，要自己想東西答辯。

A：有表定的上班時間嗎？有需要利用下班時間完成的部分嗎？

B：蠻常的。我們上班時間從早上 9 點，中間休息一個小時，自己彈性休息，晚上 6 點下班。

A：可是我聯絡您，感覺您都蠻晚下班的耶，您有什麼工作是需要下班時間完成的？

B：就訴訟阿，因為現在年底又是結案潮。法顧的事情都不是很急，可以自己安排時間出來做，但因為訴訟案都會有庭期，律師就很常被庭期追著跑，法官又很喜歡在 3 日內具狀、7 日內具狀，可能本來就已經很忙了，又收到一個函說 3 日內補東西來，那就是要花時間把法官要的東西交給他。

A：所以律師事務所年底會特別忙？是每間事務所都是這樣嗎？

B：每間事務所年底都會特別忙，我們俗稱這個季節為「秋後算帳」。

A：法顧的部分就是上班時間處理嘛，所以通常會利用下班時間完成的工作都是撰狀的部分？

B：對，就是處理自己的工作，或是比較大的案件需要花下班時間去想架構，然後上班的時候再寫，但基本上上班也沒什麼時間寫訴狀。其實我同事是蠻準時的，可能是我動作比較慢，再加上現在年底案件比較多，所以這個季節比較常加班。

A：事務所有接法扶嗎？您私底下可以接嗎？

B：沒有，應該說老闆沒有嚴格去定義是法扶基金會的案源，但是我老闆是(個資：宗教職務)，所以我們會做很多公益性質、不收費的案件。

A：公會在職進修有規定必修的時數，是利用您個人的休假去完成嗎？

B：我現在好像只上過工會法的課，然後都是在假日，所以公會應該是沒有嚴格要求要進修。

A：那老闆會額外要求您去做其他課程的進修嗎？

B：不會。

A：接下來想請問您的薪資結構的部分，方便透漏起薪的部分嗎？

B：我的起薪是 5.5 萬，我們規定是碩士會比較高，大學大概就是少 5 千元。

A：有固定多久調薪一次嗎，調幅大概是多少？

B：我今年剛調薪(個資：數字)元，一年調薪一次，調幅就差不多(個資：數字)元。

A：除了底薪的部分，還有其他獎金嗎？我看到你們 104 上有三節獎金、久任獎金、激勵獎金、律師 3 年以上年資享紅利分配制度。

B：我們中秋跟端午固定發半個月，另外因為老闆(個資：宗教信仰)的關係，感恩節跟聖誕節也會發獎金，但金額比較少。印象中我們沒有在發久任獎金，但有可能是因為我不夠久任沒有拿過。然後激勵獎金是老闆看你工作認真會發給你，我們還有另外的勝訴獎金。至於 3 年以上年資，享紅利分配制度，因為我還沒有滿 3 年，所以詳細的我也不清楚。

A：感恩節跟聖誕節大概是發多少錢？

B：大概各發 2,000 元吧。

A：勝訴獎金是怎麼算？

B：我也不知道，就那個月會拿到一筆錢這樣，我也不知道是怎麼算出來的。

A：所以如果訴訟打一年，就只有那次機會領到，然後如果敗訴又沒機會領

B：對阿，就敗訴就沒有阿，勝訴就額外加發。

A：那您有領過激勵獎金嗎？

B：有。

A：所以激勵獎金是偶發？大概是多少钱？

B：對，我沒有特別記耶，大概(個資：數字-數字)吧。

A：您們有接案獎金嗎?那接案獎金是多少?

B：有，我沒接過不知道。

A：您們沒有接案獎金表?比如說接到 100 萬以上的案子，可以分多少%?

B：我跟你講這個就是我們建議客戶千萬不能做的事情，你做那個表出來之後這個叫做「請求權」，如果列表明定後，勞工會說：「這個是我工資阿，你要付給我」，你看中油那個夜點費，本來是真的有人會煮宵夜給那些人吃，後來說沒有廚房沒辦法提供，就變成發一筆錢，讓大家去買點心，所以最後變成工資阿。

A：所以您的年薪大概是?

B：14 個月，80 萬差不多。

A：所以您的薪資結構是底薪乘以 14 個月，2 個月是中秋半個月、端午半個月，剩下 1 個是年終?另外再加感恩節跟聖誕節各 2,000 元，還有激勵獎金、勝訴獎金。

B：對。

A：您覺得您的收入和工時換算下來時薪大概是多少?

B：我平常沒有特別算自己的工時，所以這個無法回答。

A：工作衍生的支出，譬如登錄公會的入會費、月費、交通、電話費、電腦都是誰付?

B：這都是我老闆付的，電話費也是。

A：您有評估過您的產值嗎?

B：這不知道怎麼講，因為我也不知道老闆和客戶怎麼收費的，我只能跟你講，相對來說，如果你處理的訴訟案越多，基本上你的產值就越低，因為你要花太多時間在處理訴訟案上。

像大事務所如果知道會要打官司，會跟客戶講不要，就是你寧可付那些錢去和解，也不要進入訴訟，因為進入訴訟就是浪費時間，你沒有辦法控制開庭要開多久，然後幾個庭期會結束，太多的不確定因素。

A：您當初面試的時候老闆有說過有機會成為合夥人嗎?還是進來之後有聽說?

B：他沒有特別提這件事。

A：那其他律師在這間事務所受僱的期間會很長嗎？

B：我們現在最長的受僱律師是3年多，因為我們事務所成立也才沒幾年，我們還沒有人成為合夥人過，所以沒辦法回答。

A：下一個部分是勞動保障，主要是想要了解僱主有沒有遵守勞基法。請問您有跟老闆另外約定工時、例假、休假嗎？就是簽勞基法 84-1 約定書？

B：有，有簽勞動契約和 84-1 約定書。（註：詳附錄 14、15）

A：那您們所簽的 84-1 約定書有送(個資：甲地方)勞動局做核備嗎？

B：有。而且我們是有在定期開勞資會議啦，所以你剛講提到的可以用勞資會議約定的事情，女性夜間工作、變形工時和延長工時，都會經過勞資會議同意。

A：哇！您們老闆真的很守法耶！

B：因為我們是做這個的阿，當然要當人家的表率阿！

A：因為您的起薪是 5.5 萬嘛，勞保直接保到最高級距，那勞退怎麼計算提撥？

B：對，我們勞退是 3 個月調一次，我們都有嚴格在遵守這些事情。

A：所以勞退是有把獎金的部分納入一起計算，然後三個月調一次嗎？

B：老實講我不知道，勞退具體哪些算進去，哪些沒有算進去我不清楚，因為這平常是秘書的工作，我只知道會每 3 個月看實際所得調一次。

A：老闆是否有按月提供薪資單。

B：有。

A：事務所怎麼記載出勤紀錄？有沒有加班申請制度？

B：有打卡鐘，我們上下班都有打卡，事務所也有加班申請制度。

A：加班申請的流程是怎樣，是先提出申請，然後雇主同意才可以加班嗎？

B：理論上是事先提出申請，然後老闆同意，但因為實際上無法估計，所以都是事後再補的，那這部分老闆娘會看過，通常都會核准。

A：那加班是給加班費還是補休？

B：都可以自己選。

A：那補休沒休完，有照延長工時的加班費的費率換成錢嗎？

B：補休如果休不完，都有轉成錢，也有按照延長工時發生當日的費率給薪。

A：您們是用打卡機，那如果在外面超過下班時間要怎麼打卡？

B：開完庭你可以用 LINE 跟老闆說結束時間。

A：那如果超過正常工時，您隔天再提出加班申請嗎？

B：最常見的就是陪偵嘛，就算加班費，但我們現在沒有陪超過 10:30 以後的，因為我老闆會看情況，勞基法有每日工作時間上限，如果到 10 點還沒結束，你可以跟老闆講說時間快超過了，老闆就會來接手。

A：天啊，好感人喔，您們也太守法了吧！

B：這個要特別幫老闆講一下，因為據我所知很少有事務所老闆會做這種事。

A：下班需要回覆客戶的訊息嗎？

B：老實說我們老闆有明確和我們說過：「下班就不用回客戶了」，但是基本上會來找律師的，可能個性有點怪怪的，所以才會遇到訴訟案，所以他要找你的時候就會一直打、一直打、一直 LINE、一直 LINE，不看也不行，大概還是會回一下。

A：那下班時間回訊息是有計算在工時內嗎，就是可以申請加班費嗎？

B：我會看情形，如果他問的是比較複雜的，無法用三言兩語就解釋清楚，我就會認真回他，然後報加班，老闆娘對這件事真的蠻開明的，你只要寫得出來你在處理什麼事情，她基本上都會核准。

A：所以你的手機是 24 小時開機待命的嗎？

B：律師基本上就是這樣啊。

A：現在待命時間實務上到底有沒有列入工時？

B：我們這種嚴格說起來不算待命，待命就是像醫生勤務有 oncall 的時間，就是在這段時間隨時叫你，你就要去做。我們這個也不能說是 oncall 啦，因為不處理也不會怎麼樣，沒有確切規定一定要這麼做，所以我只能告訴你這有爭執的空間，你可以主張是，也可以主張不是，我自己是認為律師沒有這種東西的。

A：有算過每日或每月的平均工時大概是多少嗎？

B：我大概一天平均都要加班一個小時，假日就是一個下午，因為會有淡、旺季，所以平均每個禮拜多加班 10 小時，所以每個月大概會加到 40 個小時。

A：所以您的工作時間有在每個月 288 小時以內嗎？



B：8\*5\*4+10\*4=200，每個月大概 200 多小時，但只是一個平均值。我問過我同學，他們差不多也是這樣，每天固定要加 1、2 個小時，假日可能就一個下午這樣。

A：那辦公室的同事都大概幾點離開？

B：辦公室同事差不多 6 點半、7 點就會離開，我算比較特例，因為我這個人是沒有吃飯不能工作，所以我大概 6 點就會去吃飯，7 點再回辦公室繼續上班，像我同事可能就會一路做到 7 點才回家。

A：您有連續上班超過 12 天嗎？

B：這倒是沒有，兩週都有至少休息 2 天。

A：國定假日需要出勤嗎？

B：沒有。

A：那 5/1 勞動節呢？

B：我們有放假。

A：那特休您們休假狀況怎麼樣？

B：特休可以都休假，也可以全部換成代金。

A：會有很忙，特休假都沒辦法休的情況嗎？

B：還好，因為如果你當受僱律師就會知道，每天支持你做下去的動力，就是怎麼去安排自己的特休，有律師在臉書就有講過：「律師紓壓的網站就是雄獅旅遊」像我明年 10 月都已經排好了，我都做好規劃了。如果特休沒休的話，我們事務所規定也是蠻嚴格的，就是要換成錢。

A：我是看到你們 104 上有寫說「完善的休假制度、同仁旅遊」。

B：這件事情是真的，像我們員工旅遊都是放公假去的，有的公司就很喜歡叫員工請自己的特休去，我們這邊真的是老闆不會扣你特休，每年就是 5 天 4 夜。

A：全部的人一起去喔？那如果法院開庭怎麼辦？

B：對，全部的人一起去，就避開那個時間。

A：事務所有(個資：數字)位女性受僱律師，那有提供什麼夜間措施嗎？

B：她們從來沒有工作超過 10 點過，而且老闆也有講過如果工作超過 10 點，他會負擔交通費，但因為還沒有人做超過 10 點，所以還沒有人使用過這制度。因

為那(個資：數字)位女性受僱律師都比較資深啦，所以她們處理事情比較俐落、比較快。

A：所以整體來說，感覺你們事務所是蠻遵守勞動法令的。

B：當然阿，那是我們吃飯的工具耶。

A：下一個部分是勞動權益，您對於受僱律師適用勞基法的看法？適用與否勞工條件有改變嗎？

B：我覺得理論上任何行業的勞工，就是應該要適用勞基法，這是一個大前提。但是律師這個行業的工作性質適不適合用勞基法來規範，我個人是覺得不太適合，因為律師的工作彈性很大，我們不像銀行行員有很固定的作息。其實勞基法就是抄古代的工廠法條文，以前真的有很固定分早、晚、夜班排班，才有辦法用正常工時規範。

可是律師，老闆只會給你一個指示，就是把這個人殺死，但是你要怎麼殺，你要用什麼武器，你要做什麼準備，基本上老闆不會告訴你，這個行業就是這樣。

律師的工作空間很大，不需要像一般公司需要遵守很多 SOP，庭期在那就是生一個東西去對付它，當事人來就要湊時間去應付他，我覺得律師這工作很沒有辦法用勞基法去切這麼死的東西，適用前跟適用後，我覺得大概也沒什麼差，大概一直就是這個樣子。

A：所以這樣聽起來勞基法是沒有辦法改善受僱律師工時的問題？

B：我覺得沒有阿。你現在這個時間去(個資：丁事務所名)啦，絕對一堆人在那邊做，你覺得他們有在遵守勞基法嗎？如果他們這種大所都做不到的事情，一般中、小所更不可能啊。我覺得對整個大環境是沒什麼太大的改變啦，一直都是這樣子。

A：那是不是受僱律師只需要基本的保障，譬如說保險。而不需要受到整個勞基法的規範阿？

B：我覺得這樣講好像也不對耶，那我要更正一下我的說法，勞基法其實還是有改善受僱律師的勞動環境，只是可能沒有大家想像說驚天動地的改變，就像今年受僱醫師剛適用勞基法，一開始大家好像就以為說受僱醫師一納入勞基法就會怎樣，我覺得不可能啦，他們醫院一定會想辦法規避很多事情。應該是說會有改善，但是改善的幅度有沒有大家想的這麼大，可能就未必，需要一點時間看適用以後的問題。

我覺得長期來講這整個環境只會越來越糟糕而已，現在受僱律師太多，競爭太激烈，然後如果是一般中小所為了生存，就是要接很多案子，競爭越來越激烈的情況下，長期來講一定會越來越糟糕。但至少勞基法是個底線，受僱律師還有得爭取權益。

A：很多小所沒有在遵守勞動法令阿。

B：當然阿，我的意思是至少受僱律師有法令的依據可以去爭取，只是看你有沒有這個膽識而已。

A：可是很少勞檢在查律師事務所。

B：有查過(個資：丁事務所名)。

A：那是他們規模比較大啊。

B：所以他們就有加班申請單，但聽說沒有人敢填，聽說啦，聽說是這樣子。但至少就是有加班申請單嘛，有跟沒有還是有點差別。

A：您認為受僱律師是勞工嗎？還是委任或承攬關係？

B：我覺得不可一概而論，拿我自己為例，我覺得我是勞工很明顯，因為我們事務所案子都是老闆自己接的，他接進來再分給你做，所以我覺得以我自己來講算是勞工。可是也有很多人是跟老闆像是合夥人的感覺，像你剛講的那些雜費，有些事務所就會要他們自己出，只是上面有個主管給策略性建議。

A：如果老闆把一個案件就是交給你，你只需要完成交給他，這樣不算委任嗎？

B：那你要怎麼定義完成。還有比如你要幫當時人和解，你還是要回去問老闆的建議，不可能自己作決定，反正一切重大關鍵的決議，要不要上訴、要不要和解，你還是得去問老闆，把當事人請來跟老闆討論，我覺得還是勞工比較多。

你倒是可以想想看有沒有承攬的空間，承攬又有另一個問題，就是你要怎麼定義工作成果，因為把一個訴訟打完結案，不算是一個工作成果，因為誰都會啊，只是會贏會輸，你無法用一般勞務提供的概念去解釋這個性質，所以這是很特殊的狀況啦，那我們事務所的前提就是視為雇傭契約，因為我們老闆是這樣定義，所以我們就是在這個大框架去下做。

A：您對律師籌組工會的看法？

B：那這個工會應該是職業工會嗎？

A：就自由發揮，我目前還沒問到如果受僱人數 4 人以下不是強制投保單位，那受僱律師要去哪裡加保阿？

B：我也不知道，我也蠻想知道的。

A：組職業工會可以預收很多保費拿去投資或賺利息，為什麼沒有人要去做啊？

B：我覺得實踐上可能有很大難度，因為誰會願意花自己的時間去處理會務，要找人來當幹部可能就很難了。我覺得律師就是習慣自己本位思考了。所以你要說服他們像工人這樣子，我覺得很難，不太容易做。

而且很微妙的是，雖然你是勞工，但你隨時都可以當老闆，像空服員就不可能自己去開航空公司，可是我們隨時都有可能在雇主還有勞工之間轉換，所以成立機會不大，你要和誰去爭取這東西，會有工會通常都是他們有一個雇主團體，他們已經知道可以跟誰去爭取權益，可是我們這個行業可能比較困難一點。

A：您對目前的勞動條件滿意嗎？未來有考慮自行開業嗎？如果聘雇他人會遵守勞基法嗎？

B：我覺得我對現在的勞動條件還算滿意。我有跟我老闆提過，如果我將來自立門戶，會考慮去從政，我就有很嚴格的跟(個資：家人)講過要遵守勞基法是很重要的事情，我覺得那是一個規則，如果你有做到就會有一個所本，去和你的勞工講：「我尊重你，我也希望你尊重我。」

我覺得很多中小企業的雇主觀念是錯的，舉例來說，強迫員工請特休去員工旅遊，雇主就覺得說好像我賺到了什麼東西，但是你這想法是錯的，因為你一直想著要從員工那裡偷東西，員工就會想從你這裡偷更多的東西，所以我覺得這是一件很重要的事情，是應該每個人都要有這個意識在的。

A：未來若自立門戶，您會願意分配多少淨所得給勞工？

B：我覺得我應該不太會找人來當受僱律師，我會去和別人合夥，我理想的工作模式就是跟幾個人一起，大家各自辦各自的案件，有時候互相討論。就像我剛講的，律師這個職業要用受僱關係是有一點奇怪，沒辦法這樣分配。

所以我自己的想法是，我會找3、4個好朋友一起合署，頂多我真的覺得忙不過來時，可能再找一個實習律師，如果他願意學，我就用現在老闆對我的方法去雇用他。但是自己就會有心裡準備，我知道他淺意識可能會覺得這樣不公平，翅膀就硬了就飛出去了，基本上我還是會自己處理我的案件，我只會教那種願意學的人。

A：您覺得勞基法有沒有改善受僱律師的勞動條件？

B：加減有吧！但產業特性就是這樣，就只有你要不要這樣一個問題。就像美劇 Suits 金裝律師第一集，男主角的老闆跟男主角講的：「我老實跟你講這個工作非常不容易，工時很長，然後絕對不可能合法，看你自己要不要，要？不要？」

A：下一個部分是律師市場，律師以高考及格為主要管道，您覺得律師市場人數會過多嗎？您覺得要靠什麼方式解決？

B：考試上前覺得還好，考上之後真的就覺得有點太多了，太多這件事情不是考生的問題，是整個制度的問題。太多是個相對概念，我的意思不是每年考上的人太多。是權責機關應該想辦法解決這個問題，而不是直接死板的覺得人太多。

因為以考試制度來講我覺得這個錄取人數剛好，政府應該要想辦法解決。比如強制代理都講幾年了，開庭最痛恨的就是前面開庭遇到一堆當事人都不請律師，導致一個庭開 2 小時，政府應該要想辦法落實強制代理，才可以去改變這個狀況。在律師強制代理制度沒有實施下，還是像現在這個爛樣子，那確實律師市場人是太多了。

A：所以聽起來您覺得不是供給太多，是需求部分要調整，對嗎？

B：可以這麼說。

A：聽說有實習律師被當成免洗筷，您覺得會影響律師市場勞動條件嗎？

B：我知道有些事務所真的是這個樣子，就是你實習完就叫你走，然後事務所再找新的實習律師。就(個資：丁事務所)阿，全世界的人都知道阿。有的小所也會，反正你很便宜嘛，就找你來當助理。

我覺得對勞動條件會有影響。就像我前面說的，就是人數太多，你就不值錢啊。像有位資深律師之前有寫過說：「以現在制度應該 1、2 年就要考上，如果到了第 3 年還沒考上，就代表你程度非常、非常、非常的差」，當時考試看到這段話會很生氣，覺得怎麼可以這樣說，但現在仔細想想他講的是有道理。

因為國外考試方式和台灣差很多，這裡的考法不是在考書念得多少，這裡的考法是在考你會不會考試，我覺得考題設計有問題，我們考試很奇怪，國外都是考一些很實務的，讓你知道以後訴訟規則就是這樣，你懂就過了，不懂就重考。在這樣的前提下，我覺得他們有很合理的要求，因為他們考試就是很簡單，那你考不上他們就可以合理懷疑你是不是不適合執業。

但台灣不一樣，我們就是在背一些無聊的東西，說實在話，以後出去執業也用不太上，你只要實務就打天下了。所以在現在這考試制度和實務有很大的脫節，是一個很嚴重的問題，你為了考試唸的書，到最後執業什麼都用不上。

A：有規定要實習 6 個月才可以執業，那實習制度有需要改變的地方嗎？

B：我覺得可以考慮用別的方式，像院、檢可以開放一些名額出來，因為我自己當過(個資：法院職務)，所以我覺得如果去院、檢做一些替代役性質的工作，其實是蠻有幫助的，也許可以朝這方向去做改變，讓我們在實習前，或實習後，再增加半年的經驗，像是醫生也有。

A：可是這樣不會讓你們的勞動條件變更差嗎？

B：我覺得你要做任何事情本來就是要有代價的，這是相對的概念，這個行業帶來的聲譽這麼高，這個工作之所以受人景仰是有原因的，如果你要讓大家覺得這是一個不容易的工作，你確實要付出一些代價，不可能兼顧。以我自己來講，我真的覺得實習太短了，只有半年的時間完全學不到東西，你根本不知道自己在幹麻，然後就結束了，就有執業資格。但是有執業資格，你出去執業還是要學阿。

A：可是當受僱律師您還是可以學阿，您不會覺得有一部分學習成本是老闆應該要負擔的嗎？

B：我覺得不是這樣耶，老闆要雇用你要花太多心思在你上面，由其是剛實習完還是菜鳥的時候，他還要手把手地教你，或是請其他資深去帶你，這都是很無形的成本啊。

A：老闆帶人要花時間，那律師界有流行簽最低服務年限嗎？

B：好像不太流行，沒聽過人家做這件事，或許可以考慮這樣的方式。

A：強制委任會直接影響律師需求，強制委任有需要調整的地方嗎？

B：我覺得民事一審就需要強制委任，你想要告，那你就去找律師。我覺得民事原告那方從一審就開始一定要強制委任代理人，被告就算了，他也許有自己的考量，因為你有前提要告別人，就一定要委任律師。

A：可是對民眾來講負擔不會太大嗎？

B：可以不要告阿，那你就調解阿。我學長是簡易庭法官，他說現在問題就是小額案件還有簡易案件太多，但其實應該是把時間花在大案上，但簡易和小額實在太多，要花很多時間去處理。簡易和小額案件其實只是數額比較低，不代表案件就比較簡單，可是現在分案超不合理，像簡易或小額案件一個早上要開

1、20 庭，高院的民庭一個時段只會排 2、3 件，這就是在增加法官的工作量，我覺得很不合理。

我覺得問題就是我們的訴訟資源太容易被民眾使用，民眾就覺得那我來告一下又不會怎樣，這個觀念應該被矯正，有問題應該先想辦法找調解人，我們都有這麼多調解制度可以用。勞資爭議調解不用錢，鄉鎮市區我記得那也不用錢，所以我覺得這麼多免費資源可以使用，應該多鼓勵大家去使用。

A：調解要花錢嗎？那律師可以拿到多少？

B：民眾去法院調解是 3 千元。我不知道律師去當調解委員錢怎麼算，應該是公益性質居多，我知道很多調委都是律師，尤其是勞資爭議調解，幾乎都是律師。

A：刑事訴訟強制委任有需要調整嗎？

B：刑事就未必了，因為刑事案件可能當事人會有比較多的考量，因為都不是自願的。告訴代理人我覺得可以強制，我覺得只要是主動造就一定要強制他去找委任代理人，就是提出告訴的那個人要委任律師

A：行政訴訟有需要調整強制委任嗎？

B：行政就不用了，反正行政都駁回，哈哈，增加行政機關的負擔，讓民眾多思考一下。但我覺得民、刑事主動提告的那一方就一定要，尤其是民事的問題太嚴重了。

A：非訟有什麼是需要律師強制代理？

B：以我自己接觸到的都覺得還好。

A：律師是受限於語言和文化的行業，要如何拓展法律服務市場？好像近年很多人考大陸的律師？

B：我身邊有人考對岸的律師，考起來放或可能是事務所在對岸有合作，因為大陸實習需要一年時間，所以他們可能有合作的律所是在大陸，所以就會鼓勵大家去考。

其實一定會遇到跟大陸有關的案件，還有外國的案件，那如果這時候有大陸律師的資格，實質上雖然不一定沒用，但至少可以跟別人說我可以去大陸出庭。如果真的有好的合作律所，你是真的有的案件可以辦的。

我覺得這塊的市場是有被打開的，多少有增加律師的需求，但還是有限，畢竟法律是屬人性很強的東西，你去大陸最多也是接到在大陸的台灣人案件，像是台商、娶陸配的人，不太可能爭取到其他地區的人來委任你，機率是很低的。

美國更明顯，我有學弟妹去美國考上律師，他一看到你是黃種人，老闆就不用你了。考美國律師執照的人可能就是在那邊做 inhouse，或是也可以拿牌回來亞洲，像在新加坡、香港執業。

A：除了對岸的市場，還有什麼管道可以去拓展律師服務的需求量？

B：以後大家要多培養第二專長，朝專業領域發展，像是學習一些金融知識。我覺得大家對於使用律師的觀念還是有點問題，台灣人還是停留在我遇到麻煩再去找律師，其實這個想法是錯的，因為律師應該是要常伴你的生活左右，大家應該有個觀念是做任何事情之前都要找律師，而不是被告了才找律師，我覺得只要是稍微有點規模的企業，都應該要有法律顧問來幫忙處理事情。

我老闆就一直在做這件事情，他就一直去幫中小企業上課，像之前就有去(個資：商場)上課，我就問老闆說你去(個資：商場)做什麼，他說那邊就是一個市場，因為雇主的觀念就很奇怪，會覺得平常只要花錢去找管顧公司，管顧公司就很會教一些旁門左道的招式，他們覺得這樣就可以糊弄過去，這想法是錯的，我們律師應該要想辦法去爭取市場，不要讓別人覺得這些人可以取代律師的功能，我覺得大部分律師都沒有想過這件事，我們一直再被一些性質很像，但提供服務很差的東西取代。

A：您們是不是有一部分業務被會計事務所吃掉？

B：對阿，會計師這個可能沒辦法。但像我剛講的，我看到的是管顧公司的問題，我覺得就是要像我們老闆這樣，要去跟他們講正確的觀念，不要去找逃得了一時的方法，這是不好的，你應該是去找律師幫你做正確的規劃，然後照律師講的去做。

我覺得我跟中小企業的客户溝通最大困難就是，你和他們講解之後會說：「會不會我照你說的這樣做，我公司就倒了啊」，就是不能用這種投機取巧的方法求生存，之後遇到問題或被告了才來找律師，這個想法是錯的。我們有義務去矯正大家的觀念，律師是用來防止紛爭，而不是來解決事後問題，但這又很難，需要長時間投入去做教育，這就是我老闆最近幾年在做的事情。

A：律師公會角色是什麼？主責業務是什麼？

B：主要就是舉辦課程。還有我覺得公會可能真的需要花多點心思和其他行業公會做交流，我們對其他行業了解太少，但律師這個行業不能這樣子，公會應該



要加強和異業公會的合作和交流，而不是一直去拜訪國外的公會，也許在跟異業公會交流時可以去發現原來有些服務是我們能提供的。

A：因為沒有工會嘛，那公會有可能給受僱律師更多的勞動保障嗎？

B：公會保障受僱律師從現實面來說應該做不到，公會的大頭都是老闆啊。

A：另外有律師提到公會淘汰機制沒有做得很好？

B：確實有淘汰的問題，你看到老律師寫的東西會吐血，確實是應該要去做管理。

A：好像除了律評網外，我沒有看到民眾可以去判斷事務所好壞的機制耶？

B：誰敢做這種東西，做了馬上被告吧，因為這個行業很難用好壞這個標準來評斷。

A：不能設一些指標嗎？

B：勝訴率？

A：這不行啦，哈哈。

B：親切度？哈哈，不知道要用什麼評斷標準來設這個指標阿。

A：可是一般民眾不知道要如何選擇事務所阿，因為沒有資訊，可能無從挑選，就找一個收費最低的。

B：你這樣講好像有點道理，但因為律師業務很尷尬，這很難去塑造口碑，譬如說這個律師很會離婚，要離婚就找他，很奇怪啊，這個性質就無法製造出口碑這種東西。

醫生還可以講自己很厲害，很會開刀什麼的，可是你說這個律師很會離婚，或是這個律師很會阻撓別人開股東會，這好像也不是什麼值得拿出來講的事情。很難啦，我覺得這是行業本身的問題，可能沒辦法透過評價機制去解決。

A：民眾殺價要怎麼解決？

B：先要求強制代理，這問題就會解決一半，強制代理需求變多就會做比較了，比較容易會有個律師的行情出來。

A：律師市場勞動條件大不如前，主要是因為什麼原因？要怎麼改善？

B：第一，律師供給變多但需求沒有變多；第二，市場一直被分掉。

A：有律師認為法扶破壞市場行情，您如何看待法扶對勞動條件的影響？

B：因為我自己沒有接法扶，我沒有辦法回答這個問題，我只能告訴你，你明顯就可以看出來是法扶律師寫的訴狀，基本上收 2、3 萬可以想像，他一定不可能太認真在打官司啊，法扶是完全不符合市場機制的東西。至於市場有沒有破壞市場行情，可能要問資深做比較久的律師，才可以看得出整體觀察，因為我太小咖了，平常我只會去注意我的對造律師。

A：您認為律師提供公益服務時數是必要的嗎？

B：我覺得先解決訴訟代理、供大於求的問題，大家才比較有心力，再來討論公益條件的問題。我覺得去推行這制度，最可憐的一定是我們受僱律師，一定不可能是老闆做，老闆一定會想盡辦法叫底下律師幫他做，如果是捐錢也要照年資去分啊。

A：律師事務所公司化，會帶動律師市場成長嗎？

B：我覺得會，你用公司來經營，就一切事情就公事公辦，大家就會考慮效率，如果我們是一家公司的話，事務所大概會有一半的案件都沒有，原本人情的案件就都不用接，大家都講求效率，以及績效考量。

A：律師事務所公司化的影響是什麼？正面與負面

B：正面就是大家會考慮效率為主，還有稅的考量，我聽老闆娘說現在課稅方式非常不合理，只要多一個案號，不管案件有沒有搞頭或收多少錢，國稅局就會問你這案件委任費用是多少，就要課稅，但其實這樣是很不合理的，案號又不能當作一個參考依據。

A：可是您覺得課稅變合理，老闆就會多分錢給您嗎？應該還是給你行情價吧

B：對經營者來說可以節稅增加收入，對已經有點基礎的事務所立基會提升，但對受僱律師會不會受惠就不得而知了。那如果盈利導向是好的，老闆就可以賺到錢，那老闆就會越來越多嘛，這樣的情況下沒有利可圖的案件，就是要透過其他機制來解決，那就會增多法扶的比例。

A：如果公司化，有限責任的問題要怎麼解決？

B：我覺得這行業本來就是這樣，國外也這樣，委託人的保障應該是用責任險來處理，因為這個行業本身就適合用這種經營模式。

## 附錄十一 訪談紀錄八：主持律師 3

### 一、受訪者背景

(一)訪談日期：2019/12/11

(二)性別/年齡：女/31-35

(三)事務所規模(不含合署)/事務所所在地/事務所型態：

事務所人數 1 人(律師 1 人)/桃園/獨資並合署

(四)工作年資/執業年資/在職年資(自行開業/晉升合夥人)/現任職稱：

1-5/同工作年資/0-1 年(自行開業)/主持律師

(五)擅長領域：民事、家事、少年

### 二、訪談紀錄(A：研究者；B：受訪者)

A：請問您現在主要承辦案件的類型？

B：一般民事訴訟、家事以及少年的部分，離婚或是未滿 18 歲的刑事案件，會把他分到少年法庭去。

A：家事和少年案件是您過去受僱從事的案件嗎？

B：過去受僱的時候，其實不太會去區分什麼樣的類型，基本上老闆給你案件就要做，所以刑事的部份也會處理，那家事跟少年是我自己比較有興趣去專研的一塊，所以民事、家事跟少年是我現在比較想要發展的

A：我看到您登錄的律師公會是(個資：甲地名和乙地名)，所以執業範圍是以(個資：甲地名)為主，(個資：乙地名)為輔嗎？為什麼會多登錄(個資：乙地名)？

B：對，因為我們律師執業的地區必須要加入當地的公會才可以做執業，我應該是 1、2 年前登入(個資：乙地名)的，那時候是因為有接到(個資：乙地名)的案件，所以要去(個資：乙地名)法院開庭。

A：登錄公會都要一筆錢，這筆費用會算在當事人身上嗎？

B：如果是我之前在受僱階段跟我現在的階段，處理方式可能會不一樣。我之前在受僱的階段，就是看老闆願不願意出，基本上都看事務所，我們在登錄公會的時候有兩筆費用，一筆是入會費，一筆是年費，通常入會費都是 2.5 萬到 5 萬都有，年費就是一個月幾百塊，我那時候受僱的時候，我主區(個資：甲地

名)入會費跟年費都是老闆出，但是我的兼區(個資：乙地名)律師公會是我自己出，因為那是我自己的案件，其實就看不同事務所的律師，他們怎麼約定，有些是年費自己出有些月費自己出不一定，或是主區、兼區怎麼跟老闆談，這個沒有一定的規範。

如果是現在假設一個(個資：丙地名)的案件，現在要委任我這邊的話，我自己的做法是我會把這一筆入會費加入，變成就是營業的成本裡面，所以他的委任費用可能會高一點，但是這個部份我會跟當事人做說明，如果他覺得說他不想出筆較高的委託費用的話，我可能會建議他去找其他律師，我把會他轉介紹我認識的新竹律師或是同事務所的朋友們。

A：我看到您的經歷，有擔任(個資：公會職務)，為什麼會想要擔任公會的職務？

B：其實承接公會業務應該是今年的5、6月開始的，一開始是剛好有個契機，我前事務所裡面的合署律師是今年這屆(個資：甲地方)律師公會的(個資：公會職務)，我前老闆現在(個資：甲地方)律師公會(個資：公會職務)，所以他們就有詢問我要不要一起來公會幫忙，我自己是覺得說加入公會會很花自己的時間，很多會要開，但是你可以因此而認識很多學長姐，執業上有問題都可以跟他們請教，或是說以後如果對到庭，會比較有洽談的空間，我覺得人脈的建立這一點是蠻重要的。

A：有因此增加案件的來源嗎？

B：因為我大概加入半年，目前為止我是沒有覺得有多案源，其實我之前也有聽前輩講過，加入公會不要把他想成有目的性，就是在這一塊，你可能會做比較開心，事情其實很多很雜，可能每一個禮拜都要去開會或幹麻

A：那你們到律師公會開會有給付薪資嗎？

B：我們都是無給制，頂多可能開會的時候有點心吧，哈哈。

A：請問您當時受僱的事務所規模多大？

B：事務所是(個資：2-5)位律師合夥，加我總共是有(個資：2-5)位律師，我是其中一位律師的受僱律師而已，他們基本上案件會切割開來。

A：現在為什麼選擇合署的經營方式？

B：剛好一個契機，我本來是沒有那麼快想要脫離受僱的環境，只是剛好年初的時候我發生了(個資：意外)，有想要休養一陣子，所以我就跟我老闆提了離職，我們有兩位合署律師，他們其實在我離職之前，他們就開始籌辦這間事務所，只是他們籌辦到後來可能想找一些朋友一起加入的時候，他們就說你既然

已經要離職了，要不要一起過來，他們其實也都已經準備的差不多了，我就直接是以合署的身分進來。

A：他們沒有邀請您要合夥嗎？

B：沒有，應該是說那時候什麼東西都準備好了，我就只是進來一個準備好的辦公室，跟他們分攤辦公室的費用跟前面法務助理的費用。

A：為什麼選擇自行開業？

B：我那時候(個資：意外)的時候剛好是農曆過年前，一月底的時候，還蠻嚴重的，(個資：受傷)，可是我發現你是受僱的身分，所以其實安排你開庭的時間你都還是要去，就算請假了，都還是要在家裡寫案件的訴狀，準備案件的資料。一來是受傷的緣故就是覺得這樣很累，就不太想要這樣繼續下去。

A：(個資：受傷)在家期間工作，您是請病假嗎？

B：老闆沒有算我病假，就是讓我在家裡休息。

A：喔老闆還是有付薪資給您，所以您在家還是得工作，只是換個地方工作？

B：對，比較彈性一點，不用一直坐著。

A：我可以冒昧地請教一下，您(個資：意外)是在上班期間嗎？是屬於職災還是普通傷病？

B：(個資：意外)應該算是職災，因為我是(個資：意外過程)，但是這一塊我沒有向前事務所的老闆請求職災相關的賠償。

A：那您有申請勞保的相關職災給付嗎？

B：沒有，我就是完全自己處理，因為我之前受僱的那個環境，我跟我老闆之間的相處都很好，我覺得這個部份我自己也有過失，不想要增加他額外的負擔，所以我那時候就都沒有去申請。

A：您從受僱律師轉變為事務所的負責人，那您覺得受僱律師跟事務所負責人的差別是什麼？

B：其實最大的差別是壓力，講直接一點就是賺錢的壓力，因為你之前在受僱的階段，每個月固定的薪資，每個月固定的工作內容，老闆接了幾件案件，交辦給你幾件案件，而且我們又是一對一的關係，當然他接案件越多我的工作量就越大，我老闆剛好又是個生意很好的人，所以基本上我的工作量一直處於不會有沒事做的階段，一直還蠻多事情的，那時候的心態就會是我不想要接那麼多案件，我不想要研究那麼多法律問題。

可是現在自己出來，開始有些民眾過來諮詢，或是說你可能會有營業的壓力、負擔合署費用的壓力，就會覺得說，有機會不管是親朋好友或是外面的民眾來諮詢法律問題的時候，你就會覺得說我可以幫你研究就盡量協助你，當然心態就會變成說多多益善，而不是像以前一樣案件越少越好。

像我現在還是有很多朋友或其他同學還是都在受僱，有時候會聽他們講說老闆會要求他們做一些事情，也不是不合理，就是感覺跟律師職務不太相關的，譬如說我聽說過要幫老闆去大學上課，老闆本身在大學有擔任講師，因為那天衝庭或是怎樣，就叫受僱律師去上課，或是說幫忙改期中期末考的考卷，這我都有聽過，只是說這一塊跟律師職業的範疇，有沒有相關連其實不太一定，但就是說你現在受僱的身分，老闆交辦你什麼你就是要做，但我前所還好，我前所老闆跟我在執業的內容其實切割的蠻開來的。

A：這樣聽起來，受僱律師跟事務所負責人最大的差別是在有沒有案源的壓力？

B：對，受僱律師跟負責人最大的差別就是有案源壓力，也會有要另外想多花一點時間去經營自己的人際關係，像我之前就不會覺得說要去里長那邊打招呼，或是議員那邊去跟他們打關係，可是現在會有，講直接一點就是去跟人家打交道，去參加一些社團，參加一些聚會，之前都會覺得這浪費時間的行為，可是現在就是不得不做。

A：您目前沒雇用其他律師，未來有考慮嗎？

B：目前沒有，第一個當然是看未來的經營狀況怎麼樣，如果有到一自己一個人從事律師工作已經無法負荷的時候，會考慮再找一個信任的律師，因為律師的工作其實很彈性，如果你覺得負荷不了，你就不要接這個案件就好。

因為其實有時候是惡性循環，像我前老闆就有跟我講過他的心得，他今天找人找一個新人協助他，可是就變成他執業成本就在往上加，加一個金額，為了要達到這個金額，又要再多去接一些案件，就變成說有一點在循環，我要離職的時候，其實他就有跟我說，他也有考慮說是不是以後不要接這麼多案件，那可以自己，自己忙得過來的前提就好。

A：如果您未來聘請他人有偏好什麼條件嗎？

B：我目前還沒有思考過這個問題，但是我現在初步的想法，是不要有設限比較好，當然可能會有不同的學校畢業的，那個可能會有影響，但是如果因為這些條件去侷限到想要找人的方向，那有可能反而沒辦法找到適合跟你合作的人才。

A：我有聽說過有小所的老闆可能偏好找女性受僱律師的，因為出去自己創業的

機率會比較低，可能相對於男性的受僱律師穩定性較高。

B：可是我有聽說過會喜歡找男生的，是因為女生可能很多案件不方便接，可能要夜間陪偵，或是說你知道說這個當事人有一些背景比較不單純的，可能就會考慮說不要讓女生去接這個案件，有些人會有這些顧慮。

A：請問您事務所的案件來源？

B：看到廣告找上門的也會有，因為現在網路搜尋都很發達，我們也有經營一些粉絲團，或是事務所網站的架設，所以在網路上都可以搜尋到我們事務所的資料。

第二部分，親朋好友介紹也會有，但是這個其實比例不大，因為律師行業不是像診所一樣，你隨時都會生病，隨時都要找醫生，律師就是你不會想要去認識這個職業的人，但是你如果真的遇到的話，你又會想要找你信賴的人，所以律師這行業就變成說親朋好友介紹的也是會有，但我覺得反而不會這麼多，我自己是有另外再去民意代表那跑法律諮詢，民眾可能需要一個可以先聽聽看他們需要什麼樣的協助，然後他們再來討論說要不要找律師，所以現在因為法律諮詢來的也很多。

A：所以案件來源最主要是當事人自己搜尋而來的，還是人家介紹來的？

B：就我而言，應該是自己做法律服務諮詢來的比較多。當事人打電話來我們事務所，或上網預約諮詢的也有可能，但我們這邊有(個資：2-5)個人，我這邊調查可能就沒有這麼客觀。

A：我還蠻好奇，你們可能都會讓民眾免費諮詢 30 分鐘或一個小時之類的，那諮詢後和實際有委託人數的比例？

B：來諮詢的人數當然我可以知道大概有多少，但是因為他之後有沒有再去找其他律師這一點我沒辦法知道，我沒有辦法告訴你明確的數字，我自己的經驗是來諮詢的民眾，他也不一定要委任到律師，因為有時候花這筆律師費下去，對他們來說是一個很大的壓力或是成本，可能是一個很簡單的案件，訴訟標的金額根本就不到我們律師費這麼高，那等於他今天花錢找律師，就算告贏了，他自己口袋也不會增加金額。

A：我是想要了解您個人被諮詢後，實際上被委任的比例？

B：所謂的委任還要再切割開來，譬如說是整個案件的委託，還是說只是單純的撰寫一份訴狀。

A：就是被諮詢後，後來有收到錢的比例高嗎？我是想知道會不會很多時間都在做免費的諮詢。

B：其實很多時間是在做免費的諮詢，不管是撰狀也好或是一個委任的案件也好，其實那個比例都不到 10%。

A：所以可能 10 個人來諮詢，不一定會有一個人付錢？

B：對，有時候去諮詢是免費的，有時候是像法扶的諮詢點，或是像縣市政府區公所諮詢點，他們就會有車馬費，一個下午 1,000 多，所以其實車馬費非常的低，但是如果說委任一個案件進來，基本上我幫他處理，可能就可以打掉很多次去做諮詢的時間費用。

A：您目前承辦的業務主要是訴訟還是非訟？

B：比較多是訴訟。

A：我之前有聽到一個說法，可能接訴訟會比較不賺錢，主要是因為曠日廢時，可能一個審級要打一年之類的。

B：其實不賺錢的原因是，我們通常計費標準是一整個案件的委託收費，大概就維持在事務所網站公告的這個範圍區兼，但會因為案件的難易程度或是不是你的好朋友或是認識的人，可能會稍作調整，但是原則上大概就是這個公定價格。

那每一次的審級做整個委託的話，包含那一個審級裡面所有的開庭次數，如果要去現場履勘的話也要去，或是像車禍會有開車禍事故鑑定會那也要去，還有所有的訴狀撰寫包含在裡面。所以其實這個費用委託下來，一個案件處理一兩年跑不掉，簡單的案件當然可以很快，但是一個案件下來調查個證據兩三次，開庭開個幾次，基本上一兩年跑不掉。

A：您們怎麼跟當事人收費？

B：會先收全額，律師法有規定，像刑事、家事案件不能收後酬，像我前所老闆有教我，還有我自己習慣，直接跟當事人講說這個案件整個委託下來總金額是多少，我可能可以讓當事人分期，我們都會在第一次開庭前就把費用收齊。

A：如果過程中解除委任費用是怎麼處理？

B：看解除委任的原因是什麼，如果今天解除委任的原因是出在當事人自己身上，譬如說是他主動跟你提解委的，那當然這個費用我們契約裡面都會說好，這個費用是不會退的，那如果是因為律師的私人因素，跟當事人解除委任，這個部分可能就會評估一下要退多少比例給對方，看案件承辦到什麼進度。

A：那交通費或影印費會再另外跟民眾收嗎？

B：交通費跟影印費我自己的習慣是不會再跟民眾收，但我有聽過連閱卷費都要



跟當事人收，因為我們(個資：甲地方)都很近，不會特地跟當事人收，如果當事人想要找特定這個律師，找自己信賴的律師，要求我們去比較遠的地方開庭，譬如說(個資：丁地方、戊地方)，那當然那個部分車馬費就要當事人出，這就跟入會費一樣先跟當事人談好，不然(個資：甲地方、乙地方)不會再另外收。

A：平均一個時期會有多少案件在身上？

B：現在的話，我才剛出來半年，其實案件每個月都會有新增的，但是也可能每個月都會有結案的，我目前為止大概 10-20 件左右。那我在受僱的時候，手上幾乎都 50-60 跑不掉。

A：那您不會覺得老闆賺很多嗎？就是老闆可能每個月賺很多，然後只給受僱律師每個月 5、6 萬之類的？不會覺得分配的比例有點不均嗎，哈哈。

B：那是不能說的秘密，哈哈。所以其實很多人在受僱階段的時候，就會覺得說：「我自己出來一個月只要接一個案件，就可以過的還不錯，我還可以有很多空閒的時間」。

但是我覺得雖然這樣子去換算會覺得一個月接一個案件是很簡單的事情，但依我剛出來的階段來說，你真的欠缺其他人脈或是說家族裡面本身就有背景，家人是議員、地政士或代書之類的，剛開始要去開發人脈，你是要有一段空窗期的。

A：我還蠻好奇會有自己開業的案件來源是以前老闆客戶的現象嗎？

B：會有，但是我自己不會，我個人是不喜歡這樣，我覺得你跟老闆還有客戶的關係要切開來比較好，這也是跟前老闆保持良好關係的基礎，如果今天讓前老闆知道說你把他客戶帶走，可能雙方關係會怎樣。

我有聽過有同學把老闆整個客戶抱走，那老闆知道當然是鬧得很不好，我不會想這樣做的原因是我跟我前老闆關係還不錯，我從實習就在他事務所，一直到現在，而且大家都在(個資：甲地方)，是一個律師圈很小的點，大家都認識，所以我不想要把這些事情搞得這麼複雜

A：剛是訴訟的部分，您還有做其他非訟的業務嗎？

B：有做一些商業的法律顧問，可能是公司或是診所，診所他們基本上也是需要法律顧問的，目前不多，可能 5 個以內，基本上都是認識的，

A：過去受僱有擔任法律顧問嗎？

B：過去受僱時，就沒有接法顧，自己當老闆才把法律顧問掛出來，因為你開法

律顧問證書的話，基本上也是一個額外收入，但是我們之前在受僱的時候，也是需要跟老闆拆帳的，所以就不會想要特別去開發自接的案件或是自接的顧問。

A：您受僱時自接的法律顧問怎麼跟老闆拆帳？

B：我的比例是 6:4，假設法律顧問一年是 2、3 萬，那你再拆 4 成出去給老闆，已經剩不多了。我也有聽過 1:9，他是 1 老闆是 9，那就是擺明不想要讓受僱律師自己接案阿。

A：那受僱時自己接訴訟案件的比例也是 6:4 嗎？

B：訴訟部分也是 6:4，案件我來辦，收入部分 4 成給老闆，你的一些開庭時間或跟當事人面談的時間，基本上都是原本工作時間內做的事情，就不會限制你，或是有一些文書資源可以用事務所的。

A：您有擔任調解、仲裁或是公證人之類的業務嗎？

B：沒有

A：您有接法律扶助的案件嗎？

B：剛開始出來的時候，蠻大一部分的案源來自於法扶，我現在其實也有在接法扶的案件，比例也不低，法扶一個審級 2-3 萬都有。

A：法扶會怎麼判斷這個案件是 2 萬還是 3 萬？

B：一般來說刑事的偵查案件 2 萬，進入到一審的案件 3 萬，民事案件印象中 3 萬，只要是訴訟程序就是 3 萬，偵查程序是 2 萬，

A：法扶的案件會拖很長的時間嗎？這樣接法扶划算嗎？

B：會不會拖很長也不一定，因為有些案件像新聞上會說開一次庭認罪結案，那當然也不會拖很久，然後也可以賺到錢，但不可能每件案件都這樣，所以其實就是分攤下來，而且我覺得有一個法扶的收入，基本上可以去分擔掉一些本來事務所固定的支出，所以登錄法扶有就接，沒有也沒差。

A：那我好奇你法扶部分也是專做(個資：甲地方)嗎？

B：法扶目前是(個資：甲地方)比較多，(個資：乙地方)可能法扶律師比較多，(個資：乙地方)還沒派案過。我還有另外收入來源跟律師執業有關，但跟訴訟無關，就是去校園演講。

A：我是有看到蠻多律師會到大專院校當老師的，但他們又會說這跟收入無關，是做興趣的。

B：會找律師去當講師的部分，基本上律師一定是執業有一定年資，不會找我們年輕的去，所以對他們那些律師來說，這講師費確實只是車馬費而已，就是做公益的啦。我是沒有去當講師，我是去學校演講之類的活動。

A：那學校演講是怎麼樣計費的阿？

B：演講計費看學校耶，有些學校是以鐘點費，有些因為我之前在公會有參加(個資：公會培訓課程)，那個活動有跟教育部合作，所以那個活動有教育部補助的經費加公會補助的經費，所以那個的講師費就比較高。

A：那演講費有一個大概的區間嗎？

B：學校的演講費一小時 700 到 3000 元都有，跟(個資：甲地方)教育局合作的部分好像是三個小時 6000 元。其實那一塊是我自己喜歡做的事，因為我在大學的時候，就常去教小朋友法治教育，所以我大學的時候就已經平常就跑那麼多場了，現在就會覺得說有這機會，又以律師的身分再去講一些東西，是一個收入的來源，也是自己喜歡做的事情。

A：下一個部分是事務所的營收，您是跟其他合署律師分開的嗎？

B：對，分開。

A：會方便了解您自行開業以來事務所的收入嗎？

B：我沒有統計過耶，受僱到要離職最後一個月是 6 萬 5，現在大概平均一個月也有 5 到 6 萬左右，其實就是看這個月案件量多少去做調整，但是我覺得這個金額應該是有，先前受僱的時候我是從 5 萬開始的。

A：自行開業後一個月 5、6 萬，是有扣掉營業成本的嗎？

B：5-6 萬還未扣掉營業成本，營業成本就是合署費用跟公會的會費，還有其他的雜支，扣掉營業成本大概也有 3-4 萬左右。我沒有算過耶，搞不好跟你聊完我就回去受僱，哈哈。

A：您剛說先前受僱起薪是五萬，那有大概多久調薪一次，調幅是多少嗎？

B：一年調薪一次，一次固定調 5,000 元。

A：當時受僱時除了底薪 5 萬之外，那還有其他獎金嗎？

B：那個時候如果有案件接進來，但不是自接是介紹，就是等於給老闆辦的話，接案獎金大概是案件的 2 成。另外我老闆還有給我旅遊獎金，一年旅遊補助是 12,000 元，3 月的時候發旅遊獎金，農曆過年前發年終，年終是一個月。中秋、端午 3,000 元吧。

A：介紹獎金是沒有扣掉成本的 2 成嗎？就是跟當事人實收金額 5 萬，自己可以拿到 1 萬？

B：對，沒有扣掉成本的 2 成，這算是接案獎金，但我接的比例不高啦，因為那時候沒有想去發展這些事情。

A：但很好賺耶，介紹進來給老闆辦就有 2 成。

B：但接進來案件是你在做啊，所以我不想發展這塊是因為不想幫自己增加工作量。

A：當時的年薪會方便知道個區間嗎？

B：年新一開始是 60-70 萬，離職時印象中有 80 幾萬，這是報稅的資料，額外的都沒有算進去。

A：那您有算過您這樣的收入和付出的時間，時薪大概是多少嗎？

B：不敢算，哈哈。我其實還好，我本身在前事務所的加班的程度沒有到很多，周末加班一個月 1、2 次，晚上加班的話一周 2、3 天，但這不太一定，看那段時間忙不忙。

A：有表定的上班時間嗎？加班都是加班到幾點？

B：表定上班時間是 8 點半到下午 5 點半，加班到 7、8 點，只有幾次到很晚 10 點多，但那次數很少啦，有東西在趕的時候才會。

A：您有評估過您帶給事務所的產值是多少嗎？

B：我沒有評估過耶，我們事務所算小型事務所，很多案件是老闆自己去接來的案件，我們沒有很明確的會計制度，所以我不會知道老闆每件案件收多少。

A：您會有機會知道老闆跟客戶怎麼樣談價錢嗎？

B：有時候卷宗裡面會直接把合約放上去，會知道合約價格，但是沒有放上去，沒有特別講不會知道，或是老闆去外面接的法律顧問我也不會知道。

A：您受僱時有簽屬任何契約書嗎？

B：我當時沒有簽任何的書面契約書，但是他說希望我至少待 2 年。我們這個行業特別的是大家都知道勞基法或是相關規定是什麼，但是我們不一定會去遵守，我們自己也知道我們權益在哪邊，但是我們也不一定會去爭取。

A：我好奇你們是不想要這個權益還是你們想要但是不敢爭取？

B：我自己的想法是不會到不敢爭取，因為受僱律師就是一個跳板，你遲早會想自己出來，有很多事情是自己出來開業後也要去顧慮到的東西，例如人情世故

方面，所以有很多事情就會覺得說你也算是在學習，沒有影響到很重大的權利的話，基本上我都覺得沒差。

A：所以是說將來可以當老闆，現在可以犧牲一點？

B：或者是說不會想在這環境下好好過，因為如果在這環境太簡單過、好好過的話，也學不到東西，對你未來執業也不見得有幫助。

A：您面試或受僱的時候，老闆有跟您提過有機會成為合夥人嗎？

B：面試的時候沒有提到，但在我受僱滿三年的時候，老闆有詢問我以後的打算是什麼，想要繼續留下來嗎？都可以再談談看，可是那時有點像是閒聊的時候，沒有辦法談很正式的事情，有詢問過要是不是要轉成怎樣的合作方式，只是還沒談到那麼細節的東西，然後就(個資：意外)，然後就離職了。

A：可是您離職的時候，老闆當初沒有挽留你嗎？

B：老闆有挽留我，他覺得我協助他，我們配合的很好，他也不想要我離職。

A：對阿，那不能跟老闆談要休養一段時間嗎？

B：但是我們的工作就是就算你請假，請假的時候還是要做事情，因為案件是連續的，如果案件一直以來都是你在承辦的話，假設你請假兩個月，這兩個月之間一定會開庭，一定須要呈訴狀，熟悉案件的還是你，還是你要去處理，所以沒有辦法說這兩個月就完全脫離事務所的案件或老闆，即便離職到現在半年多，我還是會跟老闆討論舊案件的狀況，他會問我說之前我去開庭的法官那時候講些什麼，或是為什麼會開到這個方向來，對方提了什麼內容，就我有承辦到的內容，跟他做討論，跟他研究接下來的訴訟方向。

A：聽起來因為你已離職了，算是幫忙吧，如果你還是受僱，就變成是義務？

B：我(個資：意外)後在家裡休養，我(個資：受傷)，我要一直躺著，我還是來事務所拿一疊卷宗回家，在家裡寫狀，有時候開庭時間會衝到，同時間(個資：甲地方和乙地方)要開庭，兩個案件，我就還是要去開一個案件的庭，或是老闆說這個案件你比較熟悉，還是希望你去開庭。

A：所以受傷的時候無法拒絕，只有離職才不用做這些事情？

B：我那時也有點職業倦怠，受傷是一個契機，還有另一個契機是我有個案件承辦得很灰心，我就覺得我為什麼要做一件大家好像都覺得你做不好的事情，你可能開庭的時候，當事人的要求你也知道很不合理，你只能跟法官講，法官還要電你，明明是當事人要求的為什麼要電我，我承辦那時候有遇到這種狀況。

A：是因為受僱不能選擇案件？不然就解除委任就好了？

B：其實也不一定要走到解除委任。跟當事人在談的過程中，如果當事人是自己來找我的，會比較信任；如果當事人是委託雇主，我接這案件的話，他很可能會去說你是不是案件經驗不足，是不是要找你老闆來開庭，可能他會有這樣子的質疑，當他有這樣的質疑，這個信任度一旦動搖了，就很難再回去了，要離職前的案件就遇到這樣的情況，又遇到法官對我很不友善的情況，我就覺得我幹麻這麼累，我那時候甚至很不想繼續做律師，因為我覺得這是壓力很大的工作，然後負能量很強，因為來找你的都是吵架，都是不開心或是要離婚。

A：下一個部份是勞動保障，想要了解您過去受僱時，雇主是否有遵守勞基法。請問您有與雇主另外約定工時、例假、休假、女性夜間工作嗎，有沒有簽署 84-1 約定書？

B：沒有特別約定，面試的時候講說律師基本上就是責任制，就是要把訴狀寫完、庭開完，沒有另外簽訂契約。

A：你們事務所當時受僱人數在 4 人以下，老闆有幫您投保勞、健保和提撥勞退嗎？

B：還有助理喔，還有其他合夥律師有受僱律師，所以會超過 5 人。我有保勞保、健保，勞保保到最高級距。

A：您有了解您的勞工退休金計算的方式嗎？

B：這是個謎，我不曉得有沒有提撥勞工退休金，我自己沒有去查。

A：下一個問題牽涉到上一個問題，如果老闆有提供薪資單的話，薪資明細應該要列，老闆有提供薪資單嗎？

B：薪資單是書局買的那種，內容有月薪，如果去(個資：乙地方)開庭，因為我要自己去，有車馬費補助。如果有旅遊基金就多加一項，如果有端午、中秋獎金就多加一項，沒有到很細項。

A：所以法定的一些扣除額是沒有列出來的？

B：沒有。

A：事務所怎麼記載出勤紀錄？

B：沒有記載，上班下班不用打卡。

A：開庭完可以直接回家嗎？

B：我個人是除非開庭完回到事務所也超過 17：30，那天又沒有事情要做的話，我才不會回去事務所，理論上還是會回去，沒有出勤記錄。

A：那有加班申請制度嗎？

B：也沒有加班申請制度，完全沒有。

A：下班後會需要回覆老闆或客戶的訊息嗎？

B：客戶有時候會有，但很少，因為我不會想要去跟老闆的客戶建立私人的關係，所以我也很少去加他們的 LINE，我覺得有什麼事情打電話過來就好，我不太會去加他們的 LINE。

但有些案件要傳檔案或是其他事情還是會加，那部分偶爾當事人可能會在非上班時間傳訊息過來，我的原則就是不是急迫的事情我不會看，我老闆的部分，在我下班時間或是週末時間，基本上他也不會吵我，如果真的有事情要找我，基本上他也都會很客氣的跟我說：「不好意思，周末打擾了」，次數真的很少，我前事務所老闆也是上下班分隔很開的人，所以老闆的下班時間，我也不會去打擾他。

A：手機需要 24 小時開機，讓老闆聯絡的到人嗎？

B：基本上不用，只是我自己習慣會開機，他不會找我，也沒有提過說需要這樣子。

A：剛您有提過加班的狀況，那您曾經一天工作超過 12 小時嗎？

B：有，一個月可能會有 2、3 次，一次不一定是一天，可能是這個案件很急，要做 2、3 天才做的完，那 2、3 天都會加班加到很晚。

A：老闆有因為您超過 10 點下班，提供什麼夜間工作的措施嗎？

B：交通自己負責。

A：您需要夜間陪偵嗎？

B：受僱的時候沒有夜間陪偵過，其實是因為接案的性質，我老闆那時候有說現在不喜歡接這種案件，基本上他很少去處理這一塊，所以相對的我去接觸到這方面的案件更少。

A：曾經連續工作超過 12 天嗎？

B：印象中沒有連續工作 12 天，因為周末一定是會放假。

A：國定假日需要出勤嗎，如 5/1 勞動節？

B：國定假日放假，但 5/1 要出勤。

A：那 5/1 出勤，有加給一天的加班費嗎？還是有挪移到其他天放假？

B：沒有加給一天加班費，也沒有挪移到其他天放假，就是多上一天班，我老闆的理由是法院沒放假，而且有時候法官就定在那一天開庭阿，你也沒辦法

A：特休假的情況，特休都有休完嗎？

B：特休應該是都有休完，而且我的休假比較彈性，不一定只有在特休範圍之內，基本上我的休假很多時候，我只要有事情，跟老闆事先講，那天也沒有一定要我出席的庭，或是一定要我做的事情，基本上他都會准，就是跟他講一下，讓他事先安排。

A：所以特休的部分都有休完？

B：應該是有，因為我自己是沒有在計算日數的，有時候像是出國，連續休好幾天，老闆都可以接受，所以我休假部分是蠻彈性的。

A：下一個部分是勞動權益，受僱律師適用勞基法，對勞動條件有什麼影響嗎？

B：我當受僱律師的時候已經適用勞基法了，所以不知道差異在哪裡，即便適用勞基法之後，講白一點就是我的工作似乎跟勞基法沒有關係。

A：有啦，我訪談到現在有個小小心得，特休假還是有關係，每個律師其實休假狀況都蠻好的，哈哈。

B：我們必須要真的有休假才能脫離，而且你要出國才能脫離這個工作環境。

A：受僱律師的工時問題有因為勞基法而獲得改善嗎？

B：大環境來看，應該有些人有因此改善，但我有聽過說，真的有上下班都打卡的事務所，當然加班時間還是很長，至於有沒有額外制訂加班費我就不太清楚，就是工時這塊他們計算也是蠻精準的，看起來他們有可能是有在遵守勞基法，所以大環境可能還是有影響的，但就我個人是影響不大。

A：勞基法對您個人影響不大的是什麼原因？

B：因為即便我不坐在事務所，坐在法庭上，我的腦袋裡面還是動不動思考案件的問題，我覺得這是沒有辦法，這是我們這個職業的特性，沒辦法下班歸下班上班歸上班。

A：那會不會受僱律師其實只需要勞基法基本的保障，譬如說保險，但工時不需要受到規範？

B：其實我自己的想法，我會同意這個論點。我的事務所給我的案件量不會到把我壓垮，所以我會覺得工時的保障對我來說，基本上我也沒有一定要爭取到，因為我覺得我還負荷的了。可是如果今天是大一點的事務所，或是其他受僱律師，他們的工作環境是很糟糕的話，這個法令上的規範可能就還是必須要存



在，才能夠去協助他們。

A：請問您覺得受僱律師是勞工嗎，還是委任或承攬關係？

B：我覺得比較像承攬關係。

A：可是受僱律師要受到老闆的指揮監督耶！

B：我事務所的狀況是老闆基本上你跟他講討論案件內容，他都尊重你的，當然老闆會憑他的經驗給你一些方向，但是這部分如果你覺得他的方向有問題，你還是可以跟他做討論，所以這部分受到老闆指揮監督，是有拉，但是以工作完成性質來看我覺得是承攬。

A：那我好奇為什麼沒有一種合作模式是，譬如這個老闆很會招攬生意，他也不需要請受僱，就找其他律師承攬他招攬來的生意。可是我目前都只有聽到法律上的關係為雇傭，沒有聽過是承攬的關係，有這種合作方式嗎？

B：他如果是很會接案的人，你去想看看他為什麼會接到案件，因為當事人是信賴他這個人的，所以假如我接進來但給我們事務所某律師辦，那當事人就會覺得為什麼不是你去開庭，不是你去辦，所以你一定還是要有掛名，去出庭的狀況，那你跟這個律師之間，如果不是雇傭的關係的話，那你很有可能就會變成很難去切責任的問題，或是很難去切金額怎麼分，或是工作要怎麼分配。

A：所以不能直接整個案件外包給那位律師嗎？

B：不行像刑事訴訟的規範，當事人現在委託人是你，你就不能代理給別人，所以基本上案件就是你自己要做，除非你一開始就跟他講好，這個案件我洽談，但我給這個律師辦，所以委任狀是簽在他的身上，這樣當事人就會知道，不然的話，刑事案件也不能找另外的人去幫你去開庭或幹麻。民事案件的話基本上就是信任度有差。我想到的原因是這個啦，可能背後還有其他原因。

A：可能實際上狀況你們認為跟雇主是承攬關係，在法律上你們來說都是受僱。

B：對，法律上都是受僱，然後我們跟當事人之間都是複代理的關係。我覺得我跟老闆的關係比較像是承攬，那是因為我覺得我們的彈性還蠻高的，或是說受到這個監督相對之下沒有那麼的緊密。但是以工作性質來話，其實受僱、承攬和委任都沾的上邊，都各有符合的地方，又有不是完全一樣的地方。

A：請問您對律師組織工會的看法，目前好像沒有律師的工會。

B：其實這一塊我沒有去研究過，我不曉得工會的成員要找誰，以及工會是要跟資方嗎還是誰去爭取他們的權利。律師行業是這樣，你的身分會變動很快速，你是受僱律師的階段可能會維持2、3年，不會太久，可能受僱之後，你直接跟事務所變成合夥關係，所以短時間內變動的方向可能有很多種，所以可能是覺

得成立工會這樣很麻煩吧。

A：您目前是個人事務所，有投保勞保嗎？

B：我目前還沒有辦勞保，因為我剛設立個人的扣繳單位，與合署事務所分開，可以個人的扣繳單位投保。我要自己另外開一個事務所的名義，但流程還沒跑完，所以我要等那部分處理好，我自己再投保在自己的名義之下，因為我們有報稅的問題。

A：您對過去受僱時，勞動條件是滿意嗎？

B：覺得還可以接受，還有就是今天投入的東西其實是回收在自己身上的知識，知識或是案件承辦的經驗值比較難計價。

A：如果未來您雇用他人會遵守勞基法的相關規定嗎？

B：我會去遵守啦，只是等到可以聘雇他人的時候，不知道是什麼時候了，不知道勞基法會修到什麼程度，哈哈。

A：所以您會去遵守勞基法？

B：因為我覺得受僱律師其實很累，他的壓力也很大，但是受僱律師有的時候不見得不坐在辦公室就沒有在工作，那東西很難切割。

A：所以您會願意付加班費給受僱律師嗎？

B：如果今天是夜間陪訊，基本上可以，但是如果今天是你人不離開事務所，要留下來加班的話，那個狀況就比較難，如果今天是開庭，因為有時開庭也會開到晚上，如果是開庭的狀況也是可以的。

A：所以如果是因為受僱律師經驗不足，需要花比較多時間留下來加班寫狀，這種情況下您會給他加班費嗎？

B：這個要去評估給受僱律師的工作量是不是真的太多，或是他是真的很努力做了，但是做不出來，還是說他是在混時間的，這可能要去了解一下。

A：您覺得事務所的淨所得，勞、僱比例要怎麼分配才合理？

B：這部分因為我沒有去算過跟前所的比例是多少，所以我沒有辦法給一個明確說要怎麼分配。可能要看案件量多少，受僱律師多少，如果受僱律師像我之前一樣是一對一，幾乎所有案件都在我身上，這樣分給受僱律師的比例就要高一點。

A：那所謂高一點是大概幾成？

B：我真的沒算過比例，因為我根本不知道我老闆一年賺多少。如果假設一個月

收 8 件案件賺 50 萬，8 件案件都在受僱身上，那算起來 6、7 萬跑不掉，可是現在受僱律師的薪資絕對不可能有這麼高，只是說合理的範圍或是夢想中的狀況。

A：所以聽起來受僱律師的薪資跟事務所的營收似乎沒有直接的關係，好像就是以受僱律師市場行情的薪水是五萬，那只要付這個價格，就請的到受僱律師。

B：我覺得受僱律師這部分要探討的是現在新出來的律師有多少，就像你講的，如果今天付 5 萬塊就可以請到人，誰要找 5.5 萬的律師，現在新進律師的供需有沒有跟現在市場的供需去做到平衡，這也就是為什麼受僱律師，年年的起薪都再下降的原因。

A：大概現在受僱律師起薪是五萬，二十年前也是 5 萬。

B：二十年前也是五萬嗎？我聽到更高耶。因為律師考試是 2011 年改制嘛，我聽說在改制之前受僱律師起薪也有 6、7 萬以上耶。

A：所以您覺得受僱律師起薪倒退，是因為現在律師市場人數太多嗎？

B：我覺得最主要是因為新進律師的供需之間有點不太平衡，年收案件量當然也是有影響，因為現在網路比較發達，加上人民的知識水準提高，要不要去找一個律師來幫你打官司，或是有沒有這麼好呼攏一定要去委任律師，也是一個考量。

A：您覺得勞基法有辦法改善受僱律師的條件嗎？

B：我覺得很困難，很多方面的原因，主要是受僱律師的想法是什麼，如果你今天一輩子就打算受僱，這樣你會很主動去爭取你的勞動條件，你可能就會覺得說我加班就是要多少加班費，可是如果像我講的，你只把他當一個跳板，那你就會抱著學習的心態，就不會在案件量多少。

A：既然您覺得勞基法沒辦法改善受僱律師的勞動條件，那要怎麼樣改善受僱律師的勞動環境？

B：我覺得法令層面上來說很困難，以實際上事務所的工作環境，就是看各間事務所狀況，那也不是法令可以規定的到，如果說要用法令去規定事務所一定要怎麼樣，這個太難了，因為每間事務所都有它的取向啦。

當然我也遇過比較走非訟類的事務所，基本上他們上下班時間可能就很準時，而且也蠻賺錢的，因為訴訟就是很多時候老闆也沒辦法預估的，我們也沒辦法知道法院今天開庭 3 點為什麼開到 7 點。

A：下一部分是律師市場的部分，律師以高考及格為主要的管道，您覺得要如何

調整律師市場的供給？

B：我覺得律師考試制度最大問題是，我畢業之後考試，然後再考上，其實距離不過6、7、8年的時間，但是這段時間考試制度已經一直再變很多次，其實考試制度最大問題是出在變動頻率太高，變動範圍又太大，對於考生來說這是一個很不公平的事情

A：因為律師考試是主要的供給來源嘛，可能造成律師市場人數增加，您覺得這個制度是合適的嗎？

B：我覺得有競爭才會有成長，比如說來了很多律師之後，要去事務所面試才會有競爭，這個考試制度讓很多名額開放出來之後，可能可以讓很多事務所有更多的人才可以去挑選。但相對來說，對於新進的律師來說，壓力就會很大，因為他們要去找到一間事務所，要實習要受僱之類的，就是很困難的事情。

A：所以您覺得有競爭是好的，所以不會覺得律師考試制度造成市場人數過多？

B：我覺得這個競爭出發點可能是好的，就是你可能用市場淘汰機制，把不好的律師剷除掉，我覺得這是可以的，因為你可以督促自己去做進修的部分，或是去成長。

但是如果是以一個新人的角度來講，我就不會覺得這是好事，因為開放這麼多人出來，那只是讓我的競爭對手增加，第一個你能力不到那邊，第二個你找不到受僱律師的職位，你會很辛苦。那如果是一個錄取率低一點，你的考試制度是維持在一個相同的標準值，有能力的人還是考的上律師。

A：剛剛是律師供給的部分，那需求的部分，因為訴訟強制委任會直接影響律師需求，您認為訴訟強制委任的部分還有需要調整的地方嗎？

B：其實之前有在推民事訴訟強制代理人的部分，那部分我覺得是可以去研究的方向，我沒有辦法斷定說這樣，這樣發展到底是好或不好的，因為很多在民事訴訟裡面，就是小額就是簡易案件，他們標的很小，可是涉及到法律關係，其實很複雜，不一定三言兩語就能結束，有時候法官在講的東西，當事人可能就完全聽不懂，但是它標的金額又這麼小，沒有辦法去做調整的話，應該要想一個方式去解決這個問題，不然你的案件打到一審、二審，當事人耗了兩個程序在那邊，根本就沒有解決到他們的問題，或是法官也很無力，我覺得這一塊是要去解決的。但是很多人有提出很多想法，可是我覺得都沒到一個我覺得很好的一個見解，在沒有辦法提出一個更好的見解之前，也只能先維持。

A：非訟的部分，您認為還有什麼是需要律師強制代理的？

B：非訟部分我接觸比較少，所以我這部分，目前沒有太多的想法，我確實是比較少接。

A：律師是受限於語言和文化的行業，您認為要如何拓展法律服務的市場？

B：我不會花時間去考國外律師的資格，因為我覺得國外律師資格這部分，以一個比較傳統型的訴訟關係來說，用處其實不太多，除非是要轉型發展那一塊，以我現在執業到這個階段，我覺得我不會想要再去額外的開發這一塊。

但是拓展法律市場的這一塊，你可能要透過一些社群網路的交流，我覺得語言這一塊是很重要的一件事情，因為像我在(個資：甲地方)，很多當事人可能是講客語的，或是講閩南話的，那這兩塊，我們傳統訴訟就很容易遇到，我們畢竟不像(個資：乙地方)的大律師事務所，都是公司法人顧戶，所以我們這一塊是很多會遇到，所以如果可以的話我想學客語，我曾經遇過法官在調解的時候，而且兩邊都是各家人，法官直接用客語跟當事人對話，直接用客語喔，兩個律師聽不懂，然後法官講一講，他們就願意和解了，有種格外親切的感覺。

然後我覺得另外語言的部分，我其他同事他們有在進修日文，有人進修越語，因為現在新住民也很多，這是都可以去發展的，新住民他們大部分都是家事案件比較多，有時候可能是男生家暴要離婚，小孩監護權之類。

A：那感覺案件又會跑到法扶那邊去了。

B：對，其實法服他們也有在做統計，你這個律師會講什麼樣的語言，(個資：甲地方)有另外的問題是移工也蠻多的，移工的部分可能會有勞資問題或是有其他民、刑事的關係。

A：您認為律師公會的角色和主責業務是什麼？

B：我覺得地區公會來說的話，基本上在地區裡面有一定的指標性，地區的公會營運的狀況是怎麼樣，跟公會裡面會員的關係密不密切，公會裡面的會員有怎樣的問題，公會裡面的人或是公會能不能協助他們去解決這些問題，其實這些都很重要，比如像很多時候我們是要跟地院、院方或檢方去開座談會，或是去反映(個資：甲地方)一些執業的狀況。

基本上會遇到問題的一定是律師本人，那去反映問題的一定是公會，所以如果公會沒有辦法去當每個律師的溝通窗口，或是代言的話，那公會就沒做好溝通橋梁的角色，主要業務是這個。

第二個部分是我們的職業是必須要一直進修的，其實在公會裡面還有一部分是提供律師進修的課程。

A：可是公會上課不是要收錢？

B：(個資：甲地方)有個好處是不收錢，(個資：甲地方)的主區會員，要付 500 塊的訂金，但是你上課的時候他是會退給你，公會會去找講師，因為我自己也是在(個資：公會職務)，我們會去找講師的部分，開一些對律師職業有幫助的課程，讓律師學習到新的東西。我們安排的課程都還蠻多會員喜歡來上課的，提供進修的一個用途也還蠻大的，我自己也上很多公會的進修課，幾乎有空我都會去報。

A：(個資：甲地方)公會的財務狀況是不是比較好啊，聽說你們的休息室有拿鐵，是有牛奶的那種，可是(個資：乙地方)就沒有。

B：我覺得我們(個資：甲地方)是會把錢花在會員身上，我們一個月好像收 600 吧。

A：公會花在會員身上的錢沒有相關比例的規定嗎?這樣感覺(個資：乙地方)就是收很多錢，然後上課又要錢。

B：如果明年的律師法修正之後，可能我們的章程會做一個修正，就是到底收費要怎麼收，但是目前長久以來營運狀況就是這樣。

A：就是看公會想要花多少錢在會員身上，沒有一個規範?

B：沒有規範耶，但是我們所有的支出或委員會也好、社團也好，所有的支出都是要理監事去審核的，我們有很多球類社團或比賽，去外縣市比賽都會做補助。

還有另外一點是有些民眾可能會有想投訴律師，這部分是涉及到律師風紀倫理的問題，這律師公會裡面也會有風紀倫理委員會做一個評估，去調查一下這個律師在承辦這個案件，有沒有違反律師法的相關規定，我覺得這個也是一塊。因為如果沒有地區公會存在的話，當事人不知道跟誰投訴，那不知道找誰去調查，那可能這個律師本身確實有點狀況，有些問題，確實是遊走在法律邊緣等等，可是你找不到窗口，所以公會還有這個角色。

A：可是你們淘汰制度好像沒有很落實耶。

B：淘汰制度這部分是在地區公會做完之後，送律懲會，然後律懲會裡面會做評估報告，然後去做一個懲戒的內容。

A：可是(個資：律師名)還好好的

B：懲戒制度還是有它的規範，但是它的懲戒都不會很重，你也知道律師本身涉及到跟他職業有關，他一定一直去抗議、申訴他的意見，所以這個東西審核密度會比較高一點。

A：怎麼樣的公會收費和入會方式比較合理？

B：當然現在有在討論單一入會制，對於我們這種年輕，剛出來自己開業的律師，可能會覺得比較友善一點，因為不用去加入各地區的公會，但是相對之下，對於地區性律師的保障程度就會比較低一點。

因為法院有管轄問題，舉例來說，有些案件即便當事人在台北，他還是有可能管轄在桃園，他必須到桃園法院開庭，那這種案件是不是原本他可能會找桃園的律師，因為桃園跟台北很近，他就可能變成改找台北的律師來桃園開庭。也因為桃園跟台北很近，台北的律師同時也會加桃園律師公會。

A：就是市場區隔被打掉了，可是我覺得是雙方面的，他們可以搶你們的，你們一樣能搶他們的。

B：是這樣講沒錯，但是舉例來說，因為台北跟桃園實在是太接近了，所以我覺得桃園應該是被台北吃掉比較多。

A：那對其他地區的影響呢？

B：搶其他地區的不會太多，因為到別的法律開庭，第一個部分是對他們法院環境熟不熟悉，第二個部分是你另外支出的車馬費當事人願不願意負擔，所以我覺得這些部分衡量下來，單一入會制，我個人覺得並沒有到所謂的全部都是利。

另外一個問題是以受僱律師身分來看的話，還是不要通過會比較好，我的想法是受僱律師不管是接到什麼案件，基本上老闆叫你開庭就要去，假設你是台北的律師，結果老闆接到一個台南的案件，老闆一定會叫你去，因為老闆不想去，你去了台南之後你就花掉一天的時間，你的案件不會減少，你的工作量不會減少，少了一天的上班時間，所以其實我自己在受僱的階段，我就確定我不想要通過，這是一個風險。

A：您覺得律師市場勞動條件大不如前是因為什麼原因，要如何解決？

B：現在律師有自己削價競爭這個問題，導致於現在以老闆那邊來說，他們也會承受到這樣子的壓力，連帶影響到受僱律師的狀況。以我現在合署律師的身分來說，這影響也蠻大的，因為很多律師，民眾有很多選擇，很多做法律諮詢的律師，民眾去問 1 個、去問 4 個、去問 10 個，最後只委託 1 個，那剩下 9 個都是做白工，這是一個我們的供需市場不平衡的問題。

再來第 2 個問題是，因為我們現在執業的律師，沒有很明確的像一般勞工 65 歲退休的限制，所以其實有很多老律師們，7、80 歲都還在當律師，這些老律師們還在這個位子上，就不會把空缺釋放出來給年輕人，所以案件受到這個影響

的部分還是會有的。

再來第3個部分，我覺得現在的民眾法律知識也一直在提昇，所以這一塊民眾會認為說，找律師是不是必要的，是不是一定要花到這個律師費，這個也是他們會去問的問題。

A：有些律師覺得法扶破壞市場行情，影響律師的勞動條件，您對此的看法是？

B：法服當然還是有它存在的必要，因為確實還是有些民眾的狀況，真的很需要去協助他們，但是在一些刑事案件強制律師代理的部分，我覺得這個是可以去做修正的。

因為現在的標準，可能是原住民身分、低收入戶，或是重案3年以上，必須要有法扶或義辯的律師協助被告代理這些東西，但是他只是原住民身分就可以獲得這些資源，其實有時候不是一件公平的事情，為什麼人家會說去花蓮當律師，就是因為那邊很多原住民，可能有些原住民確實經濟狀況沒有很好，但是我覺得這一塊不見得是一個必然性。我們也有遇過法服當事人過來，結果出去開庭的時候，開的車比我們還好，很常有這種情況阿。

A：那您覺得法扶制度有影響到律師的勞動條件嗎？

B：這一定有影響，以當事人的角度來想，能夠不花錢就不花錢，問題出在經濟條件資格上的審核。

A：律師事務所規範不得以公司型態經營，您對此的看法為何？

B：原則上我是支持事務所不得以公司型態經營，以民眾角度來看還是屬於信任關係。所以如果是一個公司的角色，雖然我進去委託你們事務所，可是你們裡面很多律師在負責，我曾遇過當事人跟我講說，他的案件轉阿轉不知道轉到哪裡去了。

如果今天可以用法規去禁止，盡量避免這樣的情況存在，因為當事人沒有去審核的方式，他們沒有辦法自己去篩選，或是自己去評估，所以這個部份還是有存在的必要，我覺得對當事人來說是一個負責任的想法，對當事人來說也比較有保障。

A：這樣會不會不利於律師這個行業的發展，可能不利於資本累積。

B：我們這行業也不需要很大的資本才能做很大的事業，所以這一塊我個人目前的想法是沒有一定要修正的必要性。



## 附錄十二 訪談紀錄九：受僱律師 6

### 一、受訪者背景

(一)訪談日期：2020/01/18

(二)性別/年齡：男/26-30

(三)事務所規模/事務所所在地/事務所型態：

事務所人數 6-10 人(律師 2 人)/台北/獨資

(四)工作年資/執業年資/在職年資/現任職稱：

1-5 年/1-5 年/0-1 年/律師

(五)擅長領域：公法、勞動法

### 二、訪談紀錄(A：研究者；B：受訪者)

(個資：甲事務所名)：(個資：期間)實習轉受僱(個資：期間)=1-2 年

(個資：乙事務所名)：(個資：期間)=受僱 0-1 年

獨立執業：(個資：期間)=0-1 年

(個資：丙事務所名)：(個資：期間)-迄今=受僱 0-迄今

A：您為什麼從(個資：甲事務所名)轉任到(個資：乙事務所名)？

B：尋求更高的工作待遇。

A：那您是如何從(個資：甲事務所名)轉任到(個資：乙事務所名)，是靠什麼管道？

B：我律訓同學在(個資：乙事務所名)實習過，但我沒有詢問過有關(個資：乙事務所名)的勞動條件，我是在 104 上看到(個資：乙事務所名)的徵人資訊，我去搜(個資：乙事務所名)的主持律師和都打哪些案子，看完之後覺得那個領域我不是很熟悉，但我有興趣學金融法，就想說去投投看履歷，薪水是面試以後談了才知道的。

A：方便了解您在(個資：甲事務所名)的薪資嗎？

B：我在(個資：甲事務所名)實習是 2 萬 5，轉受僱律師是 5 萬。

A：嗯，就市場行情。

B：我們有律訓，律訓同學們會交換資訊，老闆們一定也有他們的人際網絡跟交誼的組織，像以前比較常見的就獅子會、扶輪社，現在有個新興的社交網絡叫 BNI，最近很多大概年紀 25-35 歲之間的年輕律師，剛自己獨立開設事務所，會加入 BNI。BNI 源頭的組織方好像也極力的在擴展組織規模，所以我在臉書上常看到誰又去 BNI 了。

A：BNI 的全名是什麼？

B：我沒有興趣，我不知道。就叫 BNI 某某分會，剛獨立的執業律師為了尋求案源會主動去尋找這類的交誼組織加入。BNI 的訴求是一個分會裡面，不同專門職業技術的人只有一個，比如說這個 BNI 分會裡有個水電技師、食品技師、律師、會計師、室內設計師、長照機構的老闆等，都只有一個，這樣大家不會競爭業務，同時又可以達到分享收入來源的目的。

比如說長照機構的老闆的朋友有法律糾紛，就可以把案子介紹給律師，如果律師事務所要搬遷的時候，需要做室內設計的，就可找做室內設計師的會員。這種組織目的就是這樣，所以我在臉書才會常常看到自己開事務所的律師會去加入或成立分會。

A：您在(個資：甲事務所名)受僱其實也有超過一年，那一年有調薪嗎？

B：有，(個資：日期)的時候調升到(個資：數字)，幅度不超過百分之五。

A：您後來轉換到(個資：乙事務所名)，有因為您受僱一年多的經驗，勞動條件有提升嗎？

B：有，我去(個資：乙事務所名)談到(個資：5 萬至 6 萬間)。

A：也算是有稍微的漲幅。

B：但我覺得還是不夠多。

A：所以您後來出來自行開業，是因為覺得受僱薪水不夠多嗎？

B：一方面是我想要休息，自由業的好處就是你可以休息，開始有案子進來的時候再動起來。所以我就想嘗試看看自己獨立執業的生活型態，會不會比較符合我對律師執業生活的想像。因為之前都連續一直受僱，所以在離開(個資：乙事務所名)前，我頭上都有一個老闆，我的客戶都是老闆的客戶。

A：我有看一下(個資：乙事務所名)的網站，我發現裡面的律師，很多都有其他事務所受僱的經驗，我有點好奇律師的圈子是怎麼轉換事務所的？

B：別人的情況我不清楚，但依我的經驗就是跟同學、學長姐聊天。稍微簡單整理成為受僱律師幾個類型，第一個是實習轉受僱，第二個是跳槽，第三個是助理考上律師。

A：一般狀況是實習轉受僱？

B：以前的常態最大宗的是實習轉受僱，那是因為以前律師錄取名額沒有現在這麼多，而且以前的市場競爭沒有現在這麼厲害，導致現在不一定是常態。現在太多免洗筷了，便宜又好用，我老實說實習律師跟資淺的受僱律師寫狀和跟當事人開會的能力基本上沒有什麼差別，唯一最大的差別是在北部法院比較守法。

A：因為實習律師不是律師，不能去開庭。

B：可是聽說中南部法院有時縱容一些實習律師開庭。但我沒有在中南部執業過，所以沒有親眼見聞，可是有一些年紀比較大才考上律師的律訓同學，他們說實習律師在(個資：地名)地方法院可以代理這是常態，法官都會准。應該是說如果你不是實習律師，只是個路人要去代理民事訴訟，只要審判長准是可以的。

可是如果你是實習律師就要照律師法規定，律師法規定很明確，還沒拿到完訓證明之前不可以執業，在法務部的函釋清楚說過實習律師就是不可以向法院單獨代理當事人開庭。我同學只舉一個(個資：地名)地院，我相信其他中南部也有類似的情況，可是我在北三院就從來沒聽過。這會造成有些事務所可以一直找實習律師就好。

我耳聞跟實際在網路上觀察到的現象結合，有個曾在律訓所當導師的資深大律師，他給的勞動條件非常差，聽說他的受僱同一個時間措的案子有 40-60 件，受僱律師被操爆一直離職，之後我就常常在 PTT 看到那個資深大律師在徵實習律師，也有可能他有徵受僱我沒看到，但只要我看到的都是在徵實習律師。不停的徵實習律師，我想應該是一個縮影。

市場競爭激烈會導致師父怕徒弟跟他搶生意，所以他可能不想留任實習律師轉為受僱執業律師，讓他自己出去外面流浪，不想讓他在這邊把羽毛養滿，出去跟他開業競爭。據我了解在以前較不會有這樣的想法，因為以前律師市場是對律師需求過於供，但現在是供過於求。這些原因，讓現在實習轉受僱我認為難說是典型了。

A：我好奇律師都怎麼跳槽的？

B：律訓同學流通訊息，自己到 104、1111 找，法院的律師休息室和公會布告欄會有人貼徵人，私人直接引薦。我們如果把勞動力提供當成一個市場，我覺得勞動的提供者就是受僱律師們的議價能力越來越弱勢。

A：助理考上律師的多嗎？

B：現在越來越多，因為以前律師非常難考，有一些優秀的法律人長年在事務所做助理，就是現在大概 4、50 歲的大法務，連主持律師都很尊敬的喊他主任的那些人，當年因為錄取人數太少，所以考不上，但實務經驗都在資淺的受僱律師之上。

A：您自行開業跟自己受僱哪個勞動條件比較好？

B：收入考量稅的話受僱比較好，執行業務所得稅會比較重直接 10%，可是我受僱第一年沒有繳到稅，第二年繳 6% 的稅率。但如果不考量稅的話，稅前的話我自行開業期間平均跟我去受僱差不多。我會再去受僱的原因，是因為我現在身邊的案源好像差不多了，我預期之後可能不會有案源這麼順利的進來。

A：那您自己的案源從哪裡來？

B：朋友、家人的朋友、朋友的朋友還有勞工團體（下稱勞團），我覺得勞團是個蠻多案源可以開發的地方，可是都沒有錢。所以要慢慢的培養勞團的支付能力，要先花自己的時間先把勞團養起來，但之後又不會賺很多，不會大富大貴啦，就興趣。但就大學的時候不小心被推坑，做的習慣上手，有興趣就繼續做。

勞團沒有給我錢，可是我在勞團的角色算是 in-house，原因是因為我從大學就開始做工會秘書，所以我對類似團體的運作模式非常熟稔，如果是因為事務所老闆的客戶，或是執業之後興趣在勞動法才開始接觸類似團體的人，他們對於勞團的關係，那個圈子的了解就沒有我這麼深入。

A：您以前在(個資：甲事務所名)是負責什麼業務？

B：訴訟的部分主要是(個資)行政訴訟，例如(個資)的懲戒、(個資：行政院所屬部會名)被請求給付退休金之類的，因為(個資：甲事務所名)的合夥人跟(個資：行政院所屬部會名)的關係互動非常的良好，常常可以受到(個資：行政院所屬部會名)的委任，所以我們常常代理(個資：行政院所屬部會名)、(個資：地方政府一級機關)。

訴訟還有做離婚的夫妻剩餘財產差額分配。非訟的部分，(個資：行政院所屬部會名)的研究計畫、法律顧問（下稱法顧）需求，還有繼承，就是請我們協助報遺產稅、繼承登記、遺產移轉等。

A：在(個資：乙事務所名)負責的業務是？

B：幾乎都訴訟，主要是金融法，還有性犯罪、本票、土地。

A：這樣聽起來您的專業很廣耶

B：因為我的老闆也不是專做某個領域，其實我對處理法律問題很有興趣，如果有案件交給我的話，我會花時間去研究，我覺得這部分的個性還蠻適合做律師的，可是我對於業務專長的缺乏，就很不適合做律師。律師自己執業，一定要會開發業務，綜合起來我比較適合做法律研究的幕僚。

A：那您認為自己最擅長的是什麼領域？

B：勞動法。像我們做勞方的，來找你的當事人就是沒錢，價錢開不上去，做勞方的很慘。但相對你做資方像(個資：丁律師名)律師，建立一個很成功的商業模式，(個資：丁律師名)是個很認真敬業的律師，他的確花了很多時間投入，投入的時間可以反映在他開出來的價格上，因為他是做資方，在收入上我們都很羨慕做資方的律師。

A：好奇您擔任勞團的職務是利用您的下班時間嗎？

B：原則上是，但有的時候要利用上班時間去跟資方協商的話，我就需要請自己的假。

A：所以這算是您私下兼的職務囉，那您老闆知道這些事情嗎？

B：知道，觀察下來老闆一開始都不會表現出特別的好惡，但最後都會不太開心，但他不會直接禁止我，因為我也沒有收受酬勞。老闆會覺得這會影響到你正職工作時間的工作表現，可能會因為下班要去做另一件事情，所以上班工作效率會降低，我覺得老闆都會這樣子想。

A：這樣您們的從屬性感覺算蠻高的耶，連下班時間做什麼也要在意。

B：我覺得看老闆，有些老闆跟你是僱傭關係，可是對待你卻像合署律師一樣，非常有彈性，我有學長就是在這樣的事務所。雖然現在的受僱律師跟過去的受僱律師相比議價能力有下降，但現在的受僱律師相較其他服務業的勞工，議價能力還是強的，所以受僱律師跟老闆之間有太多互動的可能。

有一些是假合夥，有實習律師完訓後直接變合夥律師，老闆跟他合夥的原因，第一個不用繳勞、健保；第二個不用付他固定薪，老闆就把模式做成老闆的案件進來給他接案做。

A：聽起來感覺有點像承攬，但是老闆用假合夥的方式。

B：有點像，重點是承攬的報酬不高，因為老闆並不是直接把當事人交給你，讓你直接去跟當事人議價。而是跟受僱律師的模式是一樣的，老闆自己去跟客戶議價，談好價格後再把案子交給你，再跟你說這件案子要給你多少錢。甚至有些是受僱律師實際上領月薪，卻掛合夥律師，老闆不用負擔勞、健保，也有這樣的案例。

A：可是如果是承攬的話要怎麼定義工作的成果？

B：我覺得比較像複委任，理論上當事人會知道複委任這件事情，因為跟他一起去出庭的就是年輕的律師，可是當事人不會知道年輕的律師跟老闆實際上的法律關係和互動模式是什麼。

A：因為您在(個資：乙事務所名)和現職的受僱時間比較短，所以接下來主要聊您在(個資：甲事務所名)事務所受僱的時候。想先了解一下(個資：甲事務所名)的事務所結構。

B：(個資：甲事務所名)有(個資：數字1-5)位初級合夥人，(個資：數字1-5)位資深合夥人，受僱律師有超過10位，事務所律師總人數應該有20-30位，如果含行政人員就超過30人。所以我們在統計裡，算是中型事務所偏大。

A：您在(個資：甲事務所名)的工作是以訴訟為主嗎？

B：(個資：甲事務所名)算綜合，但非訟的比例相對低。一般的事務所一定需要法顧的客戶來撐起事務所的基本收入，法顧客戶原則上不會有很多訴訟案件，平常都是一些契約審閱、工作規則修訂、金額較高的商業交易例如開發案合不合法令，日常經營上遇到的法律問題，這些是法顧客戶會提出的非訟法律需求。但如果要說主要的話，我覺得(個資：甲事務所名)是訴訟所，業界認知也是這樣。

A：您在(個資：甲事務所名)同個時期有多少案件在身？

B：差不多20-25件。

A：這些案件都是由老闆直接分配嗎？那您有選擇權嗎？

B：對。我沒有想過要選擇，所以我也不知道有沒有選擇權。

A：您覺得在(個資：甲事務所名)工作的時候哪一部分最花時間？

B：寫訴狀。碰到問題要去研究實務上的判決，通常我會確認最高法院有沒有做過確定的見解。但是要注意事實與案件是否一致，最高法院的判決常常只有法律見解，所以要去看看下級審的原因事實，做這部分的法律研究最花時間。更花時間的是當在實務上找不到支持你主張的依據的時候，就要開始去找學說、去看期刊和教科書。

還有準備詰問證人的事前準備工作，譬如我會先訪談友性證人，確保他的證詞，以免當庭變敵性證人，然後我要建構故事，使證詞對到我的主張，讓法官採信。敵性證人基本上不會受訪，但我要預想要如何詰問，讓法院覺得這個人不可信。

另外還有讀卷，大的案子比方更一審，至少要讀四宗卷，第一、二、三審的卷加上發回更一審的卷，或是刑案卷可能很厚，比方人身傷害，現場勘驗的勘驗卷，撞死人的會有驗屍的相驗卷，金融犯罪會有調查局的筆錄，調查局通常都問4-10小時，偵查不公開的我就要在旁邊紙筆記錄，如果是審判中接到的可以閱卷，警詢、調詢、廉詢、檢事官詢問筆錄、檢察官訊問筆錄、證據，刑案的卷可能會堆滿辦公桌。

A：那您講的這些工作有沒有需要下班時間完成的？您們有表定的上班時間嗎？

B：早上8:30-9:30彈性上班，中午休息一個至兩個小時，契約約定工時比8小時稍少。所以如果是8:30上班，17:30可以下班。最晚的人就9:30-18:30。

A：所以是勞動契約寫不到8個小時嗎？那您們有另外約定工時簽84-1約定書嗎？

B：對。沒有簽84-1。

A：那您平常都幾點下班？

B：一般來說17:30-19:30之間。

A：那有曾經一天工作超過12個小時嗎？一個月大概幾天？

B：偶爾會，一個月大概1、2天吧。

A：那有加班費嗎？

B：除非是偵查中的案件，比方說調查局的詢問通知，請當事人下午2點到，會問到晚上8點，又移送地檢署複訊，萬一地檢署又聲請羈押，可能等羈押庭開完已經是明天早上了，像這種狀況可以申請加班費。

A：嗯，通常夜間陪偵一個小時5千塊以上，加班費才多少。

B：對。可是老實說(個資：甲事務所名)的老闆開價藝術不是很好，我覺得我在(個資：甲事務所名)開價的部分就是把老闆當負面教材。不管是老闆的學識經驗或我們受僱律師努力的程度，我覺得(個資：甲事務所名)都是一個法律服務品質不錯的事務所，可是為什麼老闆每次都要開那種我們看了會吐血的價錢。

A：您們事務所一個審級的價碼大概是多少，律師圈有公定的價碼嗎？

B：我看過的是4萬到20萬。公會有參考表上有宜收費範圍，但沒有拘束力，僅供會員參考。大家心裡會有公定的價碼，但沒有明文規定，公會明碼標價會有聯合壟斷的疑慮，但我覺得事實上很多專技人員都是在做聯合行為。

心裡的價碼會受到之前受僱事務所的老闆影響，我還會去問同學們他們的老闆怎麼開價，有些人會說他不知道，因為有些老闆是完全不讓受僱律師知道他開價的狀況。

A：這也是我覺得為什麼受僱律師沒有談判能力的地方，因為就資訊不對等你們要怎麼跟老闆談。

B：真的，這也是我覺得我想要成立律師工會的原因，後面再聊。先講開價，比如當事人今天來找我委任的話，我覺得要看案件狀況，第一個是民事跟刑事的差別，還有考量當事人好不好處理，我們都會戲稱委任費用都是精神慰撫金。

A：您們要不要跟心理諮商異業結合阿，我覺得您們根本就有情緒勞動。

B：有，我之前跟心理師開讀書會讀司法心理學的文獻，那時候我就跟他們說，我覺得我們可以合署，當事人在那邊廬的時候，先到隔壁諮商，一個小時收3、5千，如果一起的話還可以折價，聯合行銷。

A：在法令上面可以嗎？現在有律師這樣做嗎？

B：可以啊，不同專技人員可以合署。目前沒有律師跟心理諮商師合署，但有律師會去念心理學研究所，之後可能考諮商心理師，像(個資：戊律師名)。

A：回到開價的問題。

B：開價第一個會考量當事人，有時候來委任確實是一個人，可是後面一坨人都要在那邊七嘴八舌的參加意見，甚至有的時候這樣我可能連接都不想接。因為我一個法律意見，通過當事人還要再經過你們這群人的審核，還要開什麼院會喔，那我會瘋掉，所以當事人是一個重要的因素。

再來就是案件的繁簡程度，因為有些案件會打不完，比方說遺產土地分割可繁可簡，因為如果繼承人數很多，甚至家族有些人在國外的話，這個案子可能10年8個月都打不完，但如果繼承人數少，而且大家只是對於土地怎麼分割或利用有意見，那案子很快就結了，甚至不需要判決，法官就可以喬出和解的方案。

刑事案件的話，有些案件被告是在押的，還要去律見，那個交通成本，去律見一個上午或下午就沒了。還要調查證據或做監聽譯文，做監聽譯文很花時間而



且不能外包做逐字稿，自己請助理可以，但不可以拿去外面比如翻譯社的人去做，因為有案件秘密的問題。還要準備詰問證人很花時間，刑事會比較貴的原因。刑事也有很便宜的，比如說交通事故相對單純。

或像家事案件，雙方會一直互相主張對方有什麼財產，比如他在哪裡有隱名合夥的診所，我就要去調銀行的資料，證明他有出資隱名合夥，光是法院發函給銀行函查調的帳戶資料，我要去比對做這些功夫就很花時間。所以像家事案件，很多收費偏貴是這個原因。隨著律師累積辦案的經驗越來越多，就越有能力去判斷應該如何收費。

A：那您們案件收費有下限嗎？我知道上限只要您們有能力要收多少都可以。

B：我在台北刑事案件不會開低於6萬，這不是商量好的，是互相觀察或跟同學討論，大家會互相探聽。像我之前在(個資：乙事務所名)處理一個妨害性自主的案子，被告的媽媽還要我幫被告擬稿寫道歉函，我是刑事辯護律師耶，只是因為我幫當事人喬和解，寫道歉函還要律師寫，也太沒有誠意了吧。

A：您們刑事律師的作用不就是要和解嗎？

B：被起訴我老闆最高興了。

A：起訴才可以賺錢是嗎？訴訟案件是怎麼收費？

B：據我所知大型事務所(簡稱：大所)很多訴訟案件都是按時計費，而且時數是從律師踏出事務所攔計程車在招手的時候就開始算，算到坐計程車回到事務所開門下車的那一刻。車程和在法院等開庭的時間都算進去，我之前等開庭等過3個小時的，10年律師9年等嘛。

A：好啦，您立志成為那樣的律師好了。

B：我覺得我的個性很難，那個需要某些人格特質，還有一定要願意賣肝，那些合夥人當年也都是賣肝上去的，這個沒有僥倖，他們可能很聰明又很努力又加上有機會，才有辦法爬到那個位子。

如果是中小所通常都是以審級收費，所謂的一個審級就是從起訴書到判決書，中間發生所有事情都算在那個審級裡。但刑案第一審的辯護人如果沒有當事人特別指示，需要幫當事人寫第二審的上訴理由狀。當事人自己聲明上訴，法院沒收到上訴理由，就會跑來問我，我沒有受當事人委任，可是法院卻認為我有義務要幫他寫，不然就是侵害他辯護倚賴權，但是我寫了不見得可以收到錢耶。

A：這樣聽起來第三審會不會比較輕鬆？

B：第三審是法律審，要怎麼說服最高法院的法官認同你主張前面判決有違法的情況，要指控法官違法還要被另一群法官認同，不是那麼容易，所以也不能說第三審一定很輕鬆。

我覺得第三審完全看良心，要看書狀才知道，可是當事人看不懂書狀。我覺得如果你要做黑心的第三審的辯護人，第三審收錢收起來確實有點爽，就亂寫一通，反正當事人也看不懂，所以我覺得很多當事人其實都被坑了。其實很多律師也有提出這個主張，現在並沒有一個公開透明可以讓需要尋找委任律師的民眾去參考的機制。

A：我覺得您們有個問題是，對一般民眾來講，我們要找律師的時候並不曉得誰是好誰是壞，但其實也沒有指標有辦法去定義什麼是好跟什麼是壞。

B：其實法官內部有一套評價律師的系統，每個案件終結的時候，法官都會幫我們打分數，提供律師轉任法官或檢察官在司法院審查的時候做一個重要的參考。

坦白說律師之間會互相傳說哪個律師寫的訴狀很爛，最熟悉你的人就是對造律師，因為對造當事人不會看訴狀，法官案子很多沒這麼多時間看，所以最用心閱讀你的訴狀就是對手律師。

A：對，我也是寫論文後才知道不要迷信臉書上面寫的很好聽的律師，一定要到他的領域打聽。要找律師要不就是要找認識的人，要不就是要確定這個人有職業道德。

B：沒錯，但找認識的人會不會比較認真，這也是個話題。我覺得最好的方式是找認識的人推薦他覺得認真的律師，因為找認識的人辦得不理想的話，可能會搞壞關係，不要因為案件損失一個朋友。所以如果是跟我很好的朋友，我可能會推薦一個我覺得很優秀的律師給他，業界有一個習慣，可能會有介紹案件的紅包，這個沒有契約的，我聽過比較多的是給一成或二成。

我覺得最簡單判別律師的方式，每個人一天都 24 小時，案件數越多的律師是不是分到每個案件的時間就越少，上節目、跑通告等奇奇怪怪的活動越多的，能花在辦案的時間也會減少。

A：可是律師必須靠這些管道去增加曝光度，才可以吸引民眾上門，但矛盾的是你們做這些額外的業務，反而專業的品質會下降。

B：你要看那個律師從事的是哪些業務，比如說(個資：己律師名)是當(個資：組織名)的會長，他之前受僱的事務所是在做公平交易法，可是公平交易法通常都是公司戶，會找大的事務所，他自己的興趣跟專業都是公法，憲法、人權

法，他去當(個資：組織名)會長，做的會務都是跟他的專業領域有關的，這個就會增長他的專業能力，可是有些律師是去網路直播或是用 IG，連閱卷都要打卡上傳，閱卷就是去影印而已好嗎。

A：可是很多律師都會這樣耶，開庭也要打卡，和解也要打卡。

B：和解我可以理解，其實做過這行，和解的心情都會很雀躍。

A：可是和解也是收一個審級的費用嗎？

B：當然錢絕對要先收，因為不先收會收不到錢，就會變成圈內人的笑話。但是有些律師會酌減費用。比方我剛收到一個起訴狀，收到一個審級 8 萬的委任費用，然後過了一個禮拜就和解了，如果是我就會退，可能部分退你 2 萬或 4 萬，但國稅局不會因為這件是和解，就會調減稅金，稅還是要繳足額，所以這個成本我也要考量進去。

和解的收費要看我盡多少努力，有的和解對方有律師，律師跟律師才好溝通。如果我去跟對造當事人自己溝通的話，我會非常的累，這些都是我會考量和解我要收多少酬金的因素之一，和解不用大家書狀往來，也節省司法資源，所以和解會打卡，我完全可以理解，和解我超開心的。

但是閱卷我真的不知道為什麼要打卡，像這種律師整天在營造個人形象，寫粉專、上節目，那你要想想他花多少時間在訴狀上，可是一般民眾不會想。

A：可能官司也不是他在打的吧，都是他的受僱在打。

B：對，應該很多人跟你說過某網紅律師，我有跟他對到過，我是真的有看過他的訴狀，品質真的是不行。

A：您在(個資：甲事務所名)的時候有接法扶的案件嗎？

B：沒有，因為我那個時候年資不夠。

A：那事務所所有接嗎？

B：有，可是老闆很不愛，價碼太低，而且很多複雜的案件。

A：那就不要接阿，又沒有一定要接。

B：可是我們老闆很積極參與公會，我感覺他渴求良好名聲跟權力，可以爭取當公會的理事、理事長。

A：當公會的理事、理事長有什麼好處？

B：影響政策。有些律師會酸部分積極參與司改的律師說：「法官會怕你們。」

也有地院的法官會酸：「法官遇到司改會的律師都會比較禮遇，對其他律師比較不假辭色，怕得罪那些『搞司改』的律師，被申請法官評鑑惹上不必要的麻煩」我自己沒有在法庭實際觀察到過這種現象，可是法律社群裡有很多這樣的討論，我不知道是真是假。

跟政府機關關係良好的話，確實是比較有機會接到一些中小型的案件。因為政府採購法有公告金額跟查核金額。我記得一個是10萬，一個是100萬，所以很多會把法律服務案的金額設在9.8萬，這樣就可以直接給你，就不需要公開採購，用議價的方式。

A：是政府機關的誰可以決定法律服務案件要給誰？

B：承辦人，但承辦人通常不能自己決定。有可能是局長、主秘或是科長，總之一定是承辦人的長官。所以如果跟長官相熟的話，那你就有機會。當公會理事也可以常有機會去政府機關開會。

A：當律師公會理事要常去政府機關開會喔？

B：我覺得是一階階踩上去的，政府體制還蠻疊床架屋的，裡面很多功能性委員會，有組織規範說要找外部人士，就會常找律師，所以可能一開始是某某委員會，就會找你去開會。

還有律師公會某某委員會的主委，比如說勞動法、商事法委員會主委等，就有機會可以參與到外部的事務，可能會有政府某某諮詢委員會找去當委員，比如說就業歧視評議、性別平等委員會的委員。就會一階階上去，像是敲門磚，不會說當上公會理事，就馬上有一堆案件進來。

我覺得台北律師公會的理事應該算蠻上層的，敲門磚可能是其他的，比方說先在經濟部當個某審議委員會或訴願會的委員，那會找誰呢？第一個一定是承辦人認識的人，誰比較容易會是承辦人聽過的名字，就會是這些有職務的人。所以這些名銜不一定會發大財，但是可以增加一些小的機會。

A：聽起來您的老闆會接法扶是因為他在公會有職務，所以需要去接法扶？

B：面子問題吧。我自己也有在做公益，但我不會整天喊我是公益律師、勞權律師，我就最討厭講這種事情，所以我就不適合自己出來執業，因為這種事情我拉不下臉來做。可是像一些大律師就會。比如說平常在江湖上行走的形象是司改大將、積極投入法治教育，或有擔任法扶分會的職務，如果自己經營的事務所都不接法扶的案子，這樣說的過去嗎？

可是我完全可以理解我老闆不想接法扶的原因，因為法扶真的是接一個賠一

個，重點是法扶當事人會樓上揪樓下(註：台語)，會一直吸引到讓你完全沒有利潤的當事人來。

A：可是也是有些剛出來開業的律師需要靠法扶生活的。

B：那就要看書狀品質，我自行開業的時候接了一件義務辯護的案子，雖然是說義務，但法院有律師清單，如果你不接，就會打電話問下一個律師，不太會強制某個律師接。會找義務辯護人，通常是案子太爛，法扶律師都不接。我去閱卷才發現法扶律師寫得比我還要薄，我寫4頁，他寫1頁多，我深深覺得難怪做法扶也可以賺錢。

司法院難道沒有想過給法扶律師這麼低的報酬，律師難道不會降低品質為了去接更多的案子嗎？顯然現在的狀況就是這樣，所以如果能賺大錢的法扶，絕對是品質不好的。

A：您有需要上在職進修的課程嗎？是利用上班時間去嗎？

B：如果晚上的話，就是下班時間自己去。老闆對於去上公會或法官學院開的課比較寬鬆一點。

A：比較寬鬆是什麼意思？

B：我們受僱滿一年有不扣薪的事假7天，算是優於勞基法。是用不扣薪的事假去，有點像進修假的那種感覺，去進修老闆准假會比較乾脆一點。

A：您在(個資：甲事務所名)的時候是律師法還沒修正之前，您們有從事公益服務嗎？

B：(個資：甲事務所名)有個外號叫(個資：外號名稱)，以前做非常多的公益案件，(個資：公益活動)等。還有老闆有跟一些非營利組織合作，我們會利用上班時間去上課。

A：聽起來事務所賺不賺錢還是跟事務所本身的價值取向有關係。

B：我覺得最理想的狀態，就是一半的案子去賺企業老闆的錢，另外一半的案子少收或不收去幫資歷比較差的人。但是有個我們業界流傳的「當事人吸引理論」，如果我接了權力關係或經濟地位比較弱勢的當事人的案子後，這些案子會接踵而來，就會佔據你的時間；同樣的企業老闆也會呷好道相報(註：台語)，如果真的辦的好，老闆不在意3、5萬的差別，法人客戶的生意比較好做，很容易法人客戶就一直來，時間就用完了。法人客戶不但讓我活得下去，還吃好穿暖，而且自然人客戶會一直打給你，法人客戶不會，就是上班時間才聯絡你。

A：接下來是薪資結構的部分，前面您有提到您在(個資：甲事務所名)的起薪是

5 萬，每年調薪一次，調幅大概是(個資：3%至 5%之間)。那您有其他獎金的部分嗎？

B：中秋、端午有(個資：數字)，年終一個月。

A：那您在(個資：甲事務所名)的時候有接案獎金嗎？

B：案件委任實收金額老闆拿 8 成，我拿 2 成，但案件接進來是我辦。我有同學是拿 1，事務所拿 9 的，那幹麻要接阿。

A：就是叫您們不要自己去接案的意思阿。

B：對，老闆的意思很明顯。我覺得比較合理的比例是老闆拿 3 成，我可以接受。3 成就是老闆的稅、事務所營業的成本，還有老闆付我月薪，部分時間被案子佔掉也是成本。

A：我有聽過老闆 3 成，受僱律師 7 成這個比例。

B：這是要靠受僱律師幫忙拉案子，所以才會訂成那樣。我覺得如果老闆只拿 2 成，反而對老闆有點不合理，算是老闆讓利了。

A：因工作延伸的支出，登錄公會、交通費、電話費等都是由誰支付？

B：公會入會費是我自己付，月費才是老闆付。在(個資：甲事務所名)我不會給客戶我的手機，也不會給 LINE，我們一律就是跟辦公室助理聯繫，我覺得這是我非常欣賞(個資：甲事務所名)的一個地方，這是一個保護受僱律師的方式。

像(個資：乙事務所名)就是比較小型的事務所，就只有一個助理，做全事務所的行政庶務的工作，所以受僱律師要自己跟客戶聯繫，客戶就會要你的聯絡方式。

A：我看律師事務所在徵助理的薪水都好低喔，大部分看到都只有 2 萬多。

B：我可以理解，因為租金很貴，自己開業很難自己買一層商辦，商辦一層買起來都 5、6 千萬，不會等存到錢後買了才開業，一定是用租的，租金、影印機、水、電、網路、請人的費用，零零總總加起來，一個月不含人事費用，應該也要 2-3 萬。

A：事務所一個月付 5 萬請您，那您有評估過您一個月帶給事務所的產值嗎？

B：我印象中我算出來我的產值比老闆付給我的薪水多，我應該不算賠錢貨，具體是多少我忘記了，(個資：甲事務所名)不會讓我們知道老闆的開價。但我們因為很多政府機關的案件，所以請款單都夾在裡面，這種情況我就看的到案件的價錢，但也是因為是政府機關，老闆不怕我們知道，因為機關就公定價。

A：您在面試或執業的過程中，(個資：甲事務所名)有跟您說過有機會成為合夥人嗎？

B：沒有。

A：事務所一年調薪一次，是如何評估您的績效的？

B：我完全不知道，就收到薪資條的時候才知道。

A：養成一個可以獨立執業的律師，老闆要花很多時間和心力，那律師界有流行簽最低服務年限的合約嗎？

B：我聽過蠻多的，我聽到的案例都是中、小所，論事務所規模的話，我聽到有簽的事務所最多的是5個受僱律師，最少的我聽到是1個受僱律師。像我律訓同學的事務所就有，他們綁3年。

A：您聽到綁3年的律師，如果違約是怎麼處理？

B：我沒有問他違約金，可是他們事務所好像有付他們一筆簽約金，這樣才會符合法律規定。

A：所以受僱律師簽最低服務年限的合約是普遍的現象？

B：簽約金我不確定，可是會要求你簽最低服務年限的事務所不在少數，有些事務所常年要求受僱律師簽最低服務年限，我聽過只有一位受僱律師的事務所，也有要求受僱律師要簽。可見這些主持律師的勞動法都很爛，連勞基法第15-1條都不知道。

A：您說這些主持律師勞動法很爛的地方是指？

B：最低服務年限有2個要求，第一個是要培訓支出，或者是有額外給付，額外給付典型就是簽約金。培訓支出比如說像空服員需要上一些課程。

A：老闆帶您們去開庭，幫您們修改訴狀，這樣算培訓支出嗎，哈哈

B：這個絕對不算，在司法實務上絕對不行。我舉個例子，華航的機師送到國外飛航學校受訓這個很明顯是培訓支出，但如果空服員在華航的訓練基地，由華航自己的座艙長上課，法院直接認定座艙長在華航的工作內容之一，就是要幫華航教育訓練他們的員工，所以座艙長的薪水不能夠計入培訓空服員的支出。

所以事務所老闆本來就要去開庭，只是跟我講一下開庭要注意什麼，這哪算培訓額外支出，這在法院一定無法給過，這樣簽的最低服務年限就無效，除非事務所老闆有給受僱律師簽約金，才有可能有效。

最低服務年限第二個條件是要有合理性及必要性。合理性，第一是年限合不合

理，第二是罰則合不合理，比如說給 10 萬綁 20 年就不合理。

A：最低服務年限需要核備地方主管機關嗎？

B：不用，可是如果雙方糾紛的時候司法會審查。

A：那您在(個資：甲事務所名)時有簽署最低服務年限嗎？

B：以前有，聽說我是第一個沒有的，因為被之前的律師抗議。以前(個資：甲事務所名)雖然沒有明講說簽最低服務年限，可是老闆有說希望我們最少可以留一年，比如說月薪 5 萬，但勞動契約是簽月薪 4 萬 5 千。每個月只先發給你 4 萬 5 千，口頭會跟你說 5 千留起來，年底的時候一次給你 6 萬。勞動契約的工資高於基本工資就可以，這種方式於法沒有不行，這像是變形的最低服務年限。

A：接下來是勞動保障的部分，主要是想要了解僱主有沒有遵守勞基法。(個資：甲事務所名)有為您投保勞、健保嗎？是保到哪個級距？

B：勞保、健保、就保、職災都有。勞保投保到最高級距。

A：勞工退休金是以什麼為基礎去提撥？

B：用月薪 5 萬提繳 6%。但我現在的事務所老闆一直積欠勞工退休金不繳，我自己有用自然人憑證去查現在的事務所。

A：那如果有接案獎金的話，會納入計算提撥退休金嗎？

B：這個我就知道了，因為我在(個資：甲事務所名)的時候，沒有成功接過自案，尤其是看到那個比例後，我就完全不想花任何力氣。有人來找過我，我就開一個會嚇跑人的價碼，讓他離開，哈哈。

A：我訪問到的事務所有被要求計入接案獎金去提撥退休金的耶。

B：我覺得那是勞保局很僵化，其實比較合理的做法，我覺得應該是可以是複合的關係，自己接的案子只是請老闆幫忙報稅，用老闆的資源，所以那個部分，跟老闆的關係應該不是僱傭關係的案子。

A：(個資：甲事務所名)有按月提供薪資單嗎？薪資明細是清楚的嗎？

B：有，都有分項列出。但我現在的事務所沒有提供薪資單，也沒有工資清冊。

A：你們是怎麼紀錄工時的？

B：出勤紀錄是每天上班自己手填，沒有打卡系統，然後按月交給負責人事財務的人。



A：剛您說您平常 17:30-19:30 下班，一個月會有 1、2 天需要工作超過 12 個小時，那您有觀察過同事大概都幾點下班？

B：因為我很資淺，所以我也不太敢比其他人早走，我走的那個時間差不多最後一批走，但我通常不會是最後一個，有一個拚命三郎的同事，現在已經轉任法官了。

A：您們有加班申請制度嗎？加班申請的流程是？

B：有，如果你要領加班費，就要請所屬的合夥人同意。因為事務所文化上可以申請加班費的種類都非常的明確，要不就是合夥人主動指定你加班，要不就是顯然是受僱律師不得已一定要加班的情況，所以不太需要事先去跟合夥人申請核准，比方說在外開庭延後，只要在該月出勤表上填寫當天加班並註明事由。

因為事務所文化上可以申請加班的類型非常的少，所以沒有加班申請流程的問題。但我沒有試過我狀寫不完，去跟合夥人講我需要加班。

A：可以請您具體說明在什麼樣的情況是可以申請加班的嗎？

B：開庭延後、夜間陪偵、假日老闆指派你去參加研討會或當教育訓練的講師，可是如果單位有給你講師費，老闆就不會給你加班費。我有去(個資：地方政府一級機關)開過會，沒有超時很嚴重，最晚開到 6 點，這種情況也沒有加班費，律見超過下班時間也沒有加班費。

但我自己從來沒有申請過加班，我覺得這有點潛規則，老闆會說：「如果加班就申請加班費阿！」，出勤紀錄是自己填的，我也沒有白目到這種程度。大家對台灣的勞動現場文化應該都略懂，我連做急件都沒申請過加班費，我不敢申請。

A：聽起來事務所加班還是用工作內容下去認定是否可以申請加班。

B：可以這樣講。

A：加班是可以自己選擇加班費或是補休嗎？

B：事務所是給加班費，但我沒有去問過補休可不可以，因為我沒有申請過加班費。

A：感覺律師跟一般勞工相比，在加班費上好像也沒有比較高的談判能力。

B：沒有，事業單位太小了，在這種環境底下一定會先問學長姊，你們都待到幾點，什麼時候可以走，才不會顯得很突兀，還有老闆對申請加班費的態度。

A：我好奇為什麼沒有聽說過律師過勞或有其他職業病的相關事情？

B：好問題耶，我覺得糖尿病、肝病、胃食道逆流、胃潰瘍、十二指腸潰瘍都應

該要算律師的職業病，但因為職業病的因果關係太難認定了。很常需要跟客戶 con-call 或是開會開很久沒有時間吃飯，像這種很不健康阿，但放心受僱律師絕對不會去主張。

A：那有律師曾經用勞基法去主張自己的權益過嗎？

B：我沒聽說過。律師法有規定律師跟律師之間有糾紛，宜先申請由所屬律師公會公斷。

A：例假日的部分，事務所都有週休二日嗎？

B：有。

A：國定假日的部分，事務所都有放假嗎？特別是 5/1

B：都有放假，5/1 如果有被排庭的話，還是自己要去開，但就是依法加給一天的錢或補休自己選。

A：特休假的部分，事務所都有依法給假嗎？休假狀況如何？

B：依勞基法給假，都休的完。自己找時間休，只要不影響庭期和出狀。

A：所以大部分的人特休假都有休完，不會轉為代金？

B：對，因為用完特休，才可以休一年 7 天不扣薪的事假，所以大家都會盡量把特休請完，我覺得這個管理策略不錯，這點我還蠻欣賞的。

A：母性保護的部分，(個資：甲事務所名)當時有女性的受僱律師嗎？

B：有，我在職的時候就有遇到過同事懷孕去生產，產假結束接著請育嬰，育嬰請完馬上離職，可是合夥人都沒有抱怨什麼。據我所知同事請安胎、產假、育嬰完全都沒有被刁難，而且事前、事後合夥人都沒有微詞。

A：那有女性受僱律師夜間工作的情況嗎？老闆有提供什麼措施？

B：律師晚上 10 點以後還需要工作的情況通常是夜間陪偵或羈押庭，我們事務所很少，因為老闆不是專攻刑法的。槍、毒、貪污、酒駕比較容易被夜間突襲，一般竊盜、強盜，比較少在夜間偵訊或是要羈押。很久以前有同事遇過，計程車資可以報銷。

A：下一個部分是勞動權益。想了解您對受僱律師適用勞基法的看法。

B：因為我執業的期間，是在適用勞基法之後。所以我沒有辦法比較勞動條件適用勞基法前後有沒有改變，可是我感受到的狀況是，我到職的時候勞基法都已經適用 3 年多了，老闆還是會不停的抱怨勞基法，到現在適用 6 年多了也還是會嘴。

A：老闆怎麼抱怨勞基法？

B：老闆就覺得律師這個工作本來就應該是以老闆交代的事情以完成為己志，所以怎麼可以跟老闆講工時到了要下班呢。律師這個工作就是高度專業性阿，高度專業性就是不應該用勞基法阿，就應該要有責任感阿，如果連律師都要求要權益保障的話，當事人要怎麼辦阿這類的。不是老闆直接跟我們說，是等庭的時候聽到老律師們在討論。而且我發現很多律師勞動法真的非常的爛，你真的不要以為律師什麼法都懂。

A：我訪談有發現不是勞動法領域的律師，不清楚自己是簽署 84-1 約定書。

B：對，他們真的不懂。不懂勞基法 84-1 的要件，像釋字第 726 號最高行政法院跟最高法院跟有不同的見解，團體協約可不可以當作 84-1 約定書，他們都不知道。

回到問題，雖然我沒有在 2014 年 4 月 1 日以前擔任受僱律師過，但是我感覺是老闆既然會抱怨這個問題，代表作為律師起碼有一點遵法意識，所以老闆還是會因為勞基法而對工時有意識，我覺得這是有差的，既然你會抱怨，代表你被迫要遵守。

比如說(個資：地名)有區間測速後，我也是整天唸，但就是因為我必須要遵守，所以我才會一直唸。所以從老闆一直唸，我可以推斷出勞基法還是有一點約束力。我覺得勞基法對於老闆主要的拘束，就是讓律師有工時上限的意識，就不會一直無限制的要求律師加班。(個資：甲事務所名)聽說以前更操勞，我覺得老闆有因為勞基法，腦子應該有一些變化，至少被迫產生變化。至於大事務所就不好說，我覺得學長還蠻慘的。

A：很多事務所連出勤紀錄都沒有，勞動事件法實施後會有嚇阻的作用嗎？

B：我們律師有些小社群，其實之前大家有討論過，像(個資：辛事務所名)這種規模的事業單位，不管是專案勞檢、申訴勞檢、還是常規的勞檢，如果我是主持律師我就會跟勞檢員說：「這個人的出勤紀錄不知道為什麼沒有找到。好，那你就罰我吧！罰我沒有出勤紀錄吧！」但是不管如何，出勤紀錄是一條，超時加班也是一條，可是超時加班會同時會附帶沒有加班費的問題，我就讓你不會有工時推定的效果，直接告訴你：「我沒有出勤紀錄，你就罰我吧」，這是策略。

A：我整理事務所被開罰的紀錄，很多都是沒有置備勞工出勤紀錄，就在想是不是因為這個問題。

B：老闆們都是聰明的。坦白說就算被罰，像運輸業都把被勞檢被罰算入他們的營業成本內了，這個就是(個資：丁律師名)的工作，就是幫他們的客戶把勞檢

被罰的成本規劃進他們的成本結構裡，那對於他們來說就沒差了，因為如果沒有規劃的話，被罰是一個額外的支出，可是當我已經有成本規劃的時候，對我來說只是預期的事情發生而已。

A: 您覺得受僱律師是勞工嗎?還是委任或承攬關係?

B: 我覺得受僱律師是勞工，因為老闆交辦我案子我就要辦，如果是委任或承攬的話，是老闆接案子給我選，如果這件我不想辦，我就可以光明正大地拒絕他。

A: 所以判斷受僱律師的從屬性，最主要是在案件的選擇權嗎?

B: 對，案件的選擇權會是一個觀察的重點，還有雖然業界開始有一些主持律師願意讓受僱律師開始在家工作，但還是很少數，所以傳統老闆都希望你固定在事務所裡面，這個人格從屬性非常的高，受僱律師是勞工毋庸置疑。

可是僱傭關係跟委任或承攬關係並非不能複合存在，最高法院就保險業務員有做過類似的判決，你可能部分勞務提供內容是僱傭，僱傭那部分的報酬就一定要符合最低工資，要有工時保護。

可是如果債權人把東西委任給你處理，可是沒有要求你處理這些事情一定要到某個工作場所，或要穿制服，而且對這件事情報酬給付與否，是看你的工作成果而定，並不是看你有沒有接受他的指揮來決定的話，這個事務處理可能是委任或承攬關係。這兩個關係是可以複合存在的，到底是複合存在，還是單純僱傭，應該要看老闆跟受僱律師怎麼互動而定，因為有太多不同的類型了，但以我待過的事務所都是純僱傭。

A: 有受訪的律師說最大的問題是在於如果一間有品質的事務所，不會允許跟受僱律師是委任或承攬關係，因為如果找不到人要怎麼對當事人交代，這樣就間接等於要跟當事人承認你沒有指揮監督權。

B: 沒錯。我講這個跟律師勞動條件可能有點偏題，可是我覺得這有待律師界或法學界來研究，受僱律師跟主持律師是僱傭關係，那受僱律師跟當事人之間是什麼關係?這個會牽涉到律師倫理的問題，我既然是受僱人，我對於我的主持律師要有忠實義務，要接受他的指揮監督，但律師倫理要求的是對於當事人案件的內容要本於自己的法律確信去處理。

那如果我的法律確信跟老闆的法律確信衝突要怎麼辦，或老闆的法律確信與整個司法體系的利益是衝突的，律師是個有公益性質的角色，那要怎麼處理我跟老闆之間的爭執。僱傭關係、債權、債務關係，應該要退讓嗎?還是要主張解除我跟當事人的委任，那我如果解除跟當事人的委任，有沒有違反我對老闆勞務

給付的義務呢？

還有當事人對我提出的要求是違反律師倫理的，或是不符合整體司法利益的，這時候我要怎麼辦，我覺得這個三角的關係，還有待大家去研究，我想很多受僱律師都會碰到，每天都在勞動現場發生，我覺得跟勞動條件算間接相關，但不直接跟勞基法規範有關係。

A：可是沒有人要關心受僱律師過的怎麼樣阿，哈哈。

B：哈哈，因為受僱律師自己都不關心，當然就不會有別人要關心，我們是怕在台灣會活不下去啦，因為這圈子太小了。

A：您對律師籌組工會的看法？

B：其實我試圖籌組律師工會從(個資：年份)大概努力了2年多。台灣籌組工會的門檻30個人其實很高，尤其是像受僱律師這種不關心自己勞動條件的。台灣大部分工會籌組起來的契機通常都是關廠，或者是勞動條件急遽不利益變更的時候，勞工才會想要組織工會，沒有組成工會聘請工會組織者去經營議題、國會遊說，就像是在買保險一樣的這種觀念。

所以像律師相對其他服務業勞工議價能力高的這種專技人員，他們覺得工會不太能夠為他們做什麼，而且他們自己覺得他們議價能力已經夠強了，覺得如果我要不到的東西，應該就是不管怎樣我就是不到了，所以有了工會並不會更好，那我幹麻還要再花我的時間或是金錢成本去組織和參與工會活動。

還有會得罪大老，就算其他理監事都隱名，至少工會理事長要顯名，名字是會出現在縣、市政府勞動局的工會名冊上的，那誰要當理事長？職業工會自營作者和受僱都可以發起，律師組職業工會相對有一個巧門，獨立執業律師可以組織律師職業工會，所以可以找一個獨立執業的律師當理事長，可是那個人當理事長可能從此以後在律師界也會黑掉。

像公會派的、司改派的「大」律師們應該都是事務所的老闆，他們手下應該都有受僱律師，那誰會願意黑掉，在台灣的法律圈從此無法發展，除非你已經打定這輩子都要做 in-house，做企業內法務或在 NGO 當受僱律師，通常 NGO 的價值判斷都會比較進步一點，NGO 應該比較不會介意僱用的律師是工會的成員。

還有很多律師也不知道工會在幹麻，勞社法組出現有比較好一點，可是在還沒選考的年代，應該很少法律系的學生有興趣在勞動法這一塊，以前像(個資：丁律師名)這種商業模式還沒有崛起，還沒有廣為人知，大家還沒認識到原來勞動法也可以賺錢。

A：其實我覺得也是托勞動法近年來修法頻繁的福。

B：對，還有勞資爭議。這些種種因素，綜合起來讓律師對於律師組織工會這件事情困難重重，要找 30 個人會很困難。

A：這麼困難的事情，您怎麼還會想冒著黑掉的風險組織律師工會？

B：我覺得其他專技人員都可以成立工會了，總要試試看嘛。舉個例子像是醫師好了，律師跟醫師有個類似的好處，大家在學院裡面關係是比較緊密的，因為必修課太多了，我在大學的時候法律系畢業是 150 學分，相較其他科系多近 1/4 的學分，所以我們跟學長姊、同學、學弟妹，大家一起上助教課輔的時間會比較長，所以關係會比較緊密，就跟醫學系以前要 7 年，現在是 6 加 2 年，他們還要在臨床實習，互相之間會很熟稔的狀況有點像。

律師上榜人數多的大學法律系就那幾家，很久以前政大跟中興法商是考司法官比較多，台大律師比較多，輔仁跟東吳當時尚未崛起。因為有開校辦的補習班。現在就是台大、政大、東吳、台北大學錄取人數較多。輔大近幾年也有變多，甚至銘傳人數也有增加，但律師數量而言還是以前傳統的法律系學校比較多。

所以在業界裡面大家都可以稱兄道弟，都是牽得出關係的。這個好處是，我開始執業、學弟妹也開始執業，大家都上(個資：教師名)的勞動法，對於工會有基本的概念，不需要還要先幫眾位律師們上課，跟他們解釋工會是什麼概念、工會法什麼規定、勞資爭議處理法可以做什麼、團協法可以談什麼內容。大家在學校都學過這些東西了，甚至有些是考勞社法組的。

還有我知道誰的想法是比較自由派的，可以接受這些價值觀，覺得自己的勞動權益本來就要自己爭取，你的老闆不會可憐你。再加上律師市場越來越競爭，受僱議價能力越來越弱，大家慢慢開始有危機感。以前律師也不實習就可以開業，開業是當事人捧著現金，來求你接受他的委任，但現在不是，現在很多網紅律師千方百計，直播、IG、上節目、投書、寫書，就是為了要增加自己的曝光度，現在等於是律師要去求當事人把案件交給他。

這種關係的逆轉，讓大家的經濟利益開始受到挑戰，不再像是以前錢源源不斷的進來，開業門檻變困難了，受僱律師的薪資常年都沒有調整，我(個資：親戚)民國 90 幾年考上律師的那個年代，完全沒有經驗受僱就 6-7 萬了。現在起薪就只有 5 萬，有些甚至 4 萬到 4 萬 5 千，我覺得非常慘。整個市場的產業變化，讓大家開始有點危機感，我自己認識的人際圈已經開始執業了，大家對於市場溫度有些感受，就覺得慢慢湊應該有機會湊到 30 個人。

其實一開始會想要成立工會是因為同梯律訓同學的大學同學，在(個資：地名)的一人事務所實習，只有主持律師跟她的事務所，就被性騷擾，可是她不敢講，從此以後不敢再投事務所履歷，後來就去做公司法務。但找律師公會很難處理種事情，他們著眼很多律師產業的政策、修法等。但要處理主持律師和受僱律師的爭議，律師公會的理事們會有點兩面不是人吧。

所以我覺得如果有個組織可以來處理受僱律師遭遇到的困擾，像你前面問到的最低服務年限、夜間陪偵、加班費，還有你前面有講到的要怎麼樣讓老闆的經營狀況對受僱律師開誠布公，團體協商就是一個很重要的機制。

所以工會成立起來，如果大家敢團體協商的話，光是要敢就是一個門檻，只要大家敢去做，團協的門檻相對容易達到。因為台灣事務所在5人以下佔了大多數，非企業工會本來是很難團協的，可是因為事業單位太小了，所以很容易達到團協1/2的門檻。我覺得受僱律師應該都很有興趣知道說老闆案件收多少錢。

A：可是這樣會有一個問題，假設您去找個別事務所談團體協約，其他會員會覺得說你談的這個事務所跟我沒關係，很像在做白工。而且你很難去找律師公會談，因為裡面有勞方也有資方。您的談判對象要怎麼處理？

B：台灣大所的狀況是一個願打一個願挨，我覺得(個資：辛事務所名)反而不太可能去談團協，如果你受不了就會退出，而且退出不會沒有地方去，尤其是你是四大事務所出來的，一定找的到新的受僱律師職缺。所以會待在裡面的人都是願意賣肝換錢的，他們的問題是工時太長，會侵蝕受僱律師的身體健康。可是當受僱律師不在意的時候，立法委員、職安署也不在乎，那就不會有人在乎，那你們就去賣肝吧，你們有拿到你們該得到的薪水。

所以大所我覺得不會有去談團協的動機，第一個是因為事務所給他們的已經是他們願意賣肝的願付價格，第二個是因為大所人數太多了，所以你要湊到團協1/2的門檻很困難。所以反而是鎖定在待遇顯不合理的中、小所，去一人所談成了，如果勞動條件跟之前有改善就是一個團協，也可以去勞動部申請補助，補助下來就可以把工會養大，讓更多人進來。我想受僱律師人數絕對是比主持律師多很多。

A：雇主會願意跟工會談團體協約嗎？

B：誠信協商，比方說我要提加薪，你要給我一個對案，老闆可能會說：「我營運狀況不好，我都在賠錢」常見的虧損抗辯，最常見的就是必要資料取得。工

會可以要求老闆提供協商必要資料，不用到證明，至少老闆要說明事務所如何虧損，這時候就可以看到老闆的經營狀況。坦白說老闆如果真的虧損的話，我們也沒有什麼立場要加薪嘛，可是老闆真的虧損嗎？

A：可是如果您去做這個動作，關係就回不去了。

B：對，可是以前關係難道很美好嗎？我相信很美好的人，他也不會想要去談團協，一定是真的不夠好到一個程度的人。

A：可是又回到律師圈子很小的問題，一旦談了就傳出去了。

B：是這樣沒錯，有點難拿捏啦，我覺得還是要看那個事務所受僱律師的意願。

A：所以您是想要成立只有受僱律師還是自營作業者也可以加入的職業工會？

B：我覺得都可以，法令本來就規定都可以，你不能拒絕他加入。其實本來想說可以用保勞、健保的誘因來充一些人數，因為律師自己獨立執業投保勞、健保很貴，大法官解釋有一個是在處理專門職業技術人員的健保費，可是如果你在職業工會投保的話，政府有補助。

我不排斥為了投保勞、健保而加入的律師，但因為我要拿勞動部補助金成立職業工會的話，我就一定要 30 個受僱律師。勞動部的補助金 10 萬也不是一筆小錢，工會要發展經費真的太重要了。

A：那您要怎麼審核自營作業者沒有去雇用其他人，因為他們以後也會變老闆。

B：其實依法的話自營作業者光是聘助理都不行，才能符合自營作業者的定義。但勞動局不會查這個，因為目前都是認識的，還在掌握之內，要怎麼查核的問題我可能要想一下。律師工會組起來有個意義吧，就是告訴大家律師也可以組工會，光是這個宣示就有意義。

如果要做服務業的勞資對話，我覺得團協就是要用產業工會或是產業內的工會聯合起來，工會聯合組織去談比較有武器，像德國、美國鋼鐵汽車，做為一環等時機到了適時的發揮戰力，至少先把工會組起來，低度運作也是一個方式。

A：受僱律師在轉換成雇主沒有一般勞工這麼困難，這樣他可能就不會想要爭取勞動權益，因為等到適用的時候，可能他就變成受拘束的那一個。

B：變成老闆容不容易，會影響到你當受僱律師的時候，你想要老闆對你揭露多少，還有你會怎麼要求老闆，可是如果市場讓你越來越難當老闆的話，或是你當老闆越來越難活下去的時候，你的心態可能就會偏向比較想要受僱，想要有個穩定的受僱條件。



A：您未來聘僱他人會遵守勞基法嗎？

B：當然會阿，有人答不會的嗎？哈哈。我是因為信念，我覺得你不尊重你的受僱律師的話，受僱律師就算表面不講，一定是心裡會有很多怨言。

A：您覺得事務所的利潤，勞、雇比例要怎麼樣分配才合理？

B：受僱律師的薪資應該要算在成本結構裡，這樣才是穩定、有保障的。我覺得老闆應該另外拿淨賺的 30% 出來分配吧，不只分給受僱律師，助理也是。

A：現在有法令規範雇主一定要分多少比例的利潤給勞工嗎？

B：我是沒有研究。可是上市公司好像有一個良好企業的公開評價。

A：評價沒有約束力阿。

B：可是知名公司好像都會遵循，勞基法第 29 條有要求要分配，但這條很少見，因為很難主張，條文沒有說要如何分配，只說應給與獎金或分配紅利，勞工有獎金的請求權。那我分一塊錢就符合勞基法第 29 條的義務嗎？這應該不符合社會的通念吧。這條沒有罰則，可是你可以民事請求。

A：有人請求過嗎？

B：有人請求過，判決有准。可是我沒有系統性的研究。

A：您覺得勞基法有辦法改善受僱律師的勞動條件嗎？

B：我沒有辦法比較適用前後的差異。但我覺得老闆對工時、最低服務年限、假日還是有遵法意識，我相信有越來越多老闆會意識到這個問題。

A：您覺得要如何改善受僱律師的勞動環境？

B：勞動環境要改善就取決於勞資雙方溝通的善意跟勇氣。雙方都要有善意，而且勞方要敢講，資方也要有意識說談這個是很正常的事情。資方應該要認知到利潤要合理的分配，比例多少是可以談的，但是分配這件事情要擺在他的腦海裡。

這個短期做不到，我覺得根本要解決這個問題，不只是受僱律師在進行工會的行動，應該是全部的勞工，別的產業也在做，比如說一下是交通產業在發難，一下是醫療產業在發難，一下是食品製造業在發難，風氣紛紛的起來後，社會文化的氛圍才會被影響。當整個單位裡面，很多勞工都是這樣的想法之後，雇主是沒辦法把爭取的行動壓制下去的。

並不是期待說律師工會組起來之後就一步登天談團體協約，應該是說環境開始改變了，大家才會敢談團協。但是如果你什麼都不做的話，這個環境是不會變

的。有點艱難，前面要先做一些徒勞無功的事情。

工會要做什麼還是要取決於會員的動力，工會組織者第一個就要了解會員想要用工會這個平台做什麼事。個別會員可能會不想講或不敢講，就要用各種訪談或平常的聊天去套出來他內心的想法，你再公開的把他內心的想法講出來之後，他才有機會跟著你一起去做。

A：下一的部分是律師市場。律師以高考及格為主要管道，您覺得要如何調節律師市場供給人數？

B：當你利用錄取率較高的規則取得資格之後，就是既得利益者，當然會希望少一點人來分這個利益，這是人之常情。可是大家不是讀法律系的嗎？很明顯怎麼會用考試制度來限制人家跟你競爭，這完全不合理。

我覺得不能說市場人數太多，因為供給跟需求量是會變動的，律師供給是確實變多，需求可能沒太大成長，但其實統計起來很多案件是沒有訴訟代理人的，而且耗費很多司法資源，所以如果把那些法律服務的需求量開發出來的話，供給量並不會太多。

A：可是很難推全面強制代理。

B：我覺得司法院應該要評估一下，法官跟當事人花這麼時間在解釋，這些溝通的時間成本，是不是應該要交給律師，而不是讓法官身兼雙方的訴訟代理人，分飾多角，一直幫他們整理事實，很浪費時間。

司法院應該要算一下這些沒有訴訟代理人的案件，所耗費的司法資源，金錢的成本是不是要拿來強制代理或用在法扶制度，加強律師去提供這些沒有訴訟代理人的當事人的服務，減輕司法系統的負擔。

因為法院、檢察署廳舍的空間畢竟是有限的，不動產的資源是有上限的，就算法官一直增加也沒有辦公空間，與其不斷的擴張司法系統，增加法官、檢察官的供給，還不如好好的節省當事人在無理取鬧的時間。

A：所以您是主張訴訟律師全面強制代理的嗎？

B：我還沒有想清楚。我覺得是否要律師全面強制代理，有幾個地方需要考量，一個是律師全面強制代理之後，律師費用會不會大幅的降低，因為量大價格會下降，因為我不需要為了開高價來維持我的收入水平，所以當事人變多的時候，我可以考慮降一點價格來爭取當事人。

再來就是如果全面強制代理的話，司法院會不會想要壓律師的價格。司法院

會不會想要制定訴訟費用的收費標準。就算全面強制代理，會不會量還是不夠律師市場人數分，這需要統計研究。

如果強制律師代理的話，經濟弱勢的當事人的訴訟權要怎麼充分保障。現在有法扶沒錯啦，可是法扶律師的水準真的參差不齊，有優秀的法扶律師，也有衝案量來維持收入水平的，那要怎麼維持法扶律師的品質，強制訴訟代理一定會有更多法扶的案件。

A：那非訟部分有什麼地方是需要律師協助的？

B：台灣的企業對於紛爭預防的觀念非常的差，律師是一個很好的紛爭預防的角色。我覺得(個資：丁律師名)就做得很好，他有搶佔先機，市場份額被拿走後，後面的要進入就比較困難，我覺得企業在他的協助之下，人事管理層次有提升，比較能講道理，至少進入一個大家可以法律攻防的層次，往往勞資糾紛很容易變成路邊叫罵，完全不去處理法律請求權基礎。羨慕的是法人客戶的錢都跑到他那邊去。

我覺得工人的市場跟法人客戶的市場，可能法人市場還是多，可是工人並不會很少，工人是人數多，只要每個人出一點點錢，匯集起來也是一個市場。所以這個部分也是做勞動法的律師可以開發的，像我現在就是在開發這個，可是這個有可能會賭輸的喔。

A：您覺得律師公會的角色是什麼？主責業務是什麼？

B：第一個維護執業的利益，比如說物理治療師到立法院爭取他們部分執行業務時機可以不用醫師處方，我覺得律師應該要排除很多人辦法律事件，像會計師就可以單獨代理稅務訴訟，我認為稅務應該要讓律師跟會計師合作。我相信會計師在稅務計算、科目、認列是比較專業沒錯。除了有些會計師有修法律外，單純念會計的話，法律適用和稅法原則，不見得會比律師來的好。

台北律師公會進修課程業辦得不錯，北律很多地方都做得不錯，其他公會有的就只是在辦旅遊，而且高額補助，年輕律師要上班沒時間去，就變相是在補助老律師。

還有律師要排除司法黃牛，把他們攆出法律服務產業，司法黃牛會存在就是因為資訊不透明，讓律師資訊充分揭露的話，有些律師反對是因為擔心競爭。

A：要揭露什麼資訊？

B：我覺得要揭露哪些可以討論，重點是讓要尋求律師協助的人可以充分了解這個律師有沒有具備專業素養。

A：可是這很難量化，官司的勝率也無法作為一個指標。

B：對，哈哈，這有點難耶。我們只會自己私下傳哪些律師書狀品質很爛。

A：可是就只有你們自己知道，要我們知道才有用阿。

B：對，要怎麼讓你們知道，又不流於互相攻擊的工具。你還是要做阿，不然需要律師協助的人永遠都不知道律師好不好。

A：律師市場勞動條件大不如前，您覺得主要是因為什麼原因？

B：我覺得是供給量增加，可是需求量沒有開發出來。

A：您怎麼看待法扶制度對勞動條件的影響？

B：我覺得法律扶助制度是必要的，可是怎麼執行和管理有一些可以討論的空間。但我知道法扶基金會很多部分受制於司法院，我覺得這個部分應該是國會可以著力的點，因為這個司法行政的範疇，這個不是審判內容的範疇，司法行政的部分應該要受到國會的監督，這個說來話長，總之就是報酬、對扶助律師的管理。

我有跟一些扶助律師聊天，他們會覺得對於認真的扶助律師，把他當賊看，管理的非常嚴格，讓人心裡很不好受，因為報酬也不高。可是規範的這麼嚴密卻還是一堆扶助律師降低服務品質、鑽漏洞，基金會也抓不到，讓人有劣幣驅逐良幣的感覺，管考制度應該有調整的空間。

另外，還有專科律師現在推的有點半調子，我覺得專科律師沒有不好，有點像醫師專科化的過程，可是要怎麼樣才能被定義為專科律師，現在的條件好像不太符合實際的狀況，現在是用發表文章、參加研討會、辦過的案子。我覺得除了辦案外，還要看律師有什麼社會服務、公益活動是跟專科有關係的也應該要納入考量，專科律師應該要定期的檢視。

A：律師事務所規範不得以公司型態經營，您對此有什麼看法？

B：過去對於公司這種社團法人組織型態的認識，就是以營利為最高目標，唯一目的。律師有公益角色，不管你是在事務所還是公司內部做法務的律師，或是在 NGO 裡面受僱的律師，大家都有公益角色，對於維護司法制度有責任，所以律師事務所不能用公司型態經營。

可是現在大家也會開始講公司的社會責任，所以大家對公司的想像好像就不是過去這麼狹隘，就是公司一定以營利為目標，為了賺錢而不擇手段。現在對於公司的理解應該已經不是以前的那個樣子了，而律師也不會說：「我就是出來做

公益的，我都不用賺錢」，這樣講太偽善了，實際情況也不是這樣。

不管是受僱律師或是主持律師，合理的收入才可以維持這個職業的人在社會上服務，司法制度才能受到維護。有社會責任跟群體倫理的公司，和律師事務所的界限好像越來越模糊，當然大家看到公司想法還是會比較商業一點啦。現行規範不得以公司經營可能對社會大眾的認知還是符合的，可是界限已經越來越模糊了，我不知道未來會不會有變化。



## 附錄十三 勞動契約(受僱律師 5)

### 勞動契約

\_\_\_\_\_ (以下簡稱為甲方)

立契約人

\_\_\_\_\_ (以下簡稱為乙方)

甲乙雙方同意訂立本契約，約定共同遵守條款如下：

一、甲方係指\_\_\_\_\_及其現有或未來之關係企業。

二、契約有效期間：

(一)自中華民國\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起，乙方於甲方\_\_\_\_\_部門服務，擔任\_\_\_\_\_職務。

(二)本契約試用期為自到職日起算之三個月，雙方權利義務不因試用期而有不同。試用期滿經甲方考核不合格，但認為有延長試用乙方之必要時，得經由甲方同意延長試用，但以乙次為限。

三、工作地點：

(一)乙方之工作地點為甲方事務所所在地。另含甲方所屬各關係企業或臨時依營運需要所派任之處所。乙方同意甲方得依業務需要調動乙方職務、工作地點或調派至關係企業。乙方於合法範圍內，應配合公司需求或部門主管之評估，進行調整或變動

(二)因執行職務所需但非上述工作地點之處所(包含但不限於法院、檢察署、主管機關、當事人指定處所等)。

四、工作項目：

乙方接受甲方之監督指揮，按甲方指示之職務、時間及場所任事，並願忠誠履行下列各項工作：

(一)乙方之工作事項，由甲方依乙方之專業知識並視其能力及甲方需要指派之。

(二)若因甲方之營運需要，須變動乙方之工作項目時，乙方同意配合。

(三)為使乙方熟悉甲方全盤作業，甲方實施工作互調時，乙方同意配合。

五、工作時間：

(一)乙方每日正常工時及每週、每月正常工作總工時上限依法令規定。

(二)甲方如因營運需要，於不違反法令規定下，得視實際情況調整乙方工作時間或實施彈性工時調整。

- (三) 甲方因業務需要延長乙方工作時間時，並超過本條第(一)項規定的正常工作時間時，該正常工時外之加班時數加班費依勞動基準法第二十四條規定計算，另經乙方同意後，依得以勞動基準法第三十二條之一規定，補休替代加班費之領取。
- (四) 甲乙雙方同意本條第(三)項之加班補休時數，除法律另有規定外，按加班時效與補休時數 1 比 1 之比例計算之。
- (五) 若乙方無故曠職，甲方並得依勞基法和工作規則相關規定辦理之。
- (六) 乙方同意倘非經甲方書面同意自行加班且不符甲方所訂之加班程序者，不得計入延長工時暨不得逕向甲方請求支給加班費。乙方瞭解若非經甲方或甲方指派之主管同意而自行在正常工作時間以外工作或從事個人事務，該時數不被計入延長工時。延長工時之計算單位並按甲方相關辦法辦理之。

## 六、休假及請假：

- (一) 乙方之所請之假別、得請假之日數等，依甲方工作規則、管理辦法等相關辦法及勞工請假規則以及有關法令、主管機關函釋見解等規定辦理。
- (二) 特別休假
  - 1. 乙方特別休假日數，依勞動基準法第 38 條規定天數休假。
  - 2. 乙方應於其指定特別休假日期前，向甲方提出特別休假之申請，並不得有以影甲方營運為目的、權利濫用或違反誠信原則等情事。惟甲方基於企業經營上之急迫需求或勞工個人因素，甲乙雙方得協商特別休假期日之排訂及調整。
  - 3. 乙方於年度終結前，如未休完所有法定特別休假日期，甲方應督促其儘速排定之。

## 七、工資：

- (一) 乙方於正常工時提供勞務，每月工資以新臺幣\_\_\_\_\_元支給。
- (二) 乙方同意甲方自工資中代扣下列款項：1. 所得稅。2. 勞保、健保及其他保險之保險費。3. 曠職期間及請假期間之缺勤扣款。
- (三) 乙方同意，除本條前項所定之底薪外，其餘之三節獎金、年終獎金、職務加給、交通費用及電信補助等非工資給與之數額、範圍及其調整、給付標準之規範，悉依甲方所訂之相關制度辦理，甲方並得基於法令修訂、營運政策及業務經營考量酌情調整前述相關制度。
- (四) 工資之調整由甲方視乙方之工作時間與職務之調動、工作表現、年度考績、甲方政策、營運績效及消費物價指數或主管之推薦而做調薪考慮乙方並同意甲方得參酌乙方之訂定。
- (五) 乙方對工資應負有保密之責，不得於工作地點或甲方之任何公開場合比較或討論工資。
- (六) 乙方同意每月工資依甲方指定之銀行轉帳方式給付，並於每月 10 日前支付乙方前一個月之每月工資。
- (七) 工作滿一年即享有甲方依事務所營運狀況、盈餘等衡量給予之年終獎金、端午節、中秋節獎金；在職三個月以上但未滿一年者，按在職日之月數比例計算發給年終獎金、端午節、中秋節獎金(留職停薪期間不納入在職期間)。年終獎金於農曆年前發

放，發放日已離職或到職未滿三個月者，不得領取年終獎金、端午節、中秋節獎金，甲方若發生虧損時，當年度不發給年終獎金、端午節、中秋節獎金，乙方執行職務有過失或違反甲方制訂之規定，甲方亦得不予發給年終獎金。

#### 八、勞工保險及全民健康保險及勞工退休金提繳：

甲方應依照勞工保險條例及全民健康保險條例為乙方辦理保險，並依法提繳勞工退休金；惟勞、健保費之自付額部分由乙方自行負擔之。

#### 九、工作規則：

- (一)乙方除應確實遵守本契約，工作時亦應確實遵守職業道德規範及甲方依法訂定並已公開揭示之工作規則，工作規則為雙方勞動契約之一部分，並盡力完成甲方分派之工作。
- (二)退休、福利、獎懲、職業災害補償及撫卹、乙方應遵守之紀律及其他勞資權利義務等事項，皆明訂於工作規則中。

#### 十、教育訓練：

甲方應依乙方之專業水準施予及提供適當之教育訓練，乙方不得無故拒絕。

#### 十一、安全衛生：

- (一)乙方應依甲方之規定，接受工作上所施予必要的安全衛生之教育與訓練，並遵守甲方依法明訂之安全衛生規定。
- (二)甲方應提供完善之工作場所，工作場所所有立即發生危險之虞時，甲方應即令乙方退避至安全場所，乙方不得拒絕。若因乙方拒絕甲方之命令而遭致傷害時，甲方無須負擔法律上之賠償責任。

#### 十二、勞務成果與歸屬：

- (一)乙方於工作期間或與其工作相關之創意、發明及其他成果等之專利權、著作權、商標專用權、智慧財產權，均歸屬甲方所有。
- (二)乙方同意甲方就上述各項權利於國內外申請註冊、登記或主張合法利益之各項程序之必要時，乙方應協助甲方完成。

#### 十三、受僱期間行為規範：

乙方於受僱於甲方期間，非經甲方事前、個別書面同意不得為下列行為：

- (一)以自己或他人名義經營與甲方業務相同或類似之事業、或投資前述事業達該事業資本額或發行股份總數百分之五以上。
- (二)為與甲方業務相同或類似之事務所、公司、商號或個人之受僱人、受任人、承攬人或顧問。



#### 十四、 忠誠義務：

乙方同意親自履行本合約上之義務，非經甲方同意，不得使第三人代為履行。乙方同意盡其學識、經驗以及才智，依法令與甲方之政策與管理規則，以其職務所應具有之注意程度，忠誠勤勉於甲方執行業務。

乙方不得為下列行為：

- (一)對甲方現職員工為仲介至他公司之行為。
- (二)對甲方往來廠商及客戶進行遊說或利誘，使其與甲方解約或終止業務關係。
- (三)為直接或間接侵害他人智慧財產權之行為。
- (四)接受超過往來廠商及甲方業務關係人一般商務慣例範圍之金錢給付、旅遊及休閒等招待或其他優惠待遇。

#### 十五、 考核與獎懲：

乙方之考核及獎懲依甲方所訂工作規則或人事規章規定辦理。

#### 十六、 其他約定：

(一)乙方承諾，於受僱期間及離職後二年內，絕不為乙方個人或任何第三人之利益，使用、提供或洩露因任職於甲方之關係而取得之任何內部具商業價值之資訊及資料(包括但不限於甲方與其關係企業標示『機密』、『限閱』或其他同義字之一切商業上、技術上、或生產上尚未公開之技術資訊、業務機密、電腦程式等)。此營業秘密，包含但不局限於下列內容：

- (1)生產方法、行銷技巧、採購資料、定價政策、估價程序、財務資料、顧客資料、供應商之資料、及其他與甲方營業活動及方式相關之文件。
- (2)發現、概念、構想、機關、產品規格、流程圖、製程、流程、模型以及專門技術。
- (3)甲方依約或法令對第三人負有保密之第三人營業秘密。
- (4)甲方所有或取得授權利用之未公開之著作、專利或技術。
- (5)甲方營業狀況、客戶資訊、訂價策略、產品研發計劃、方向、營業計劃、經營方針、投資擴充計劃等之資訊。

乙方如有違反本項約定，應給付甲方最近一年薪資總額之二倍作為懲罰性違約金。如甲方因此受有其他損害，並應賠償甲方所受之一切損害(包括但不限於律師費用及訴訟費用)。

(二)乙方承諾，於受僱期間未經甲方有裁決權限之人事前以資面許可，不得以自己或以他人名義經營或受託經營，或以受任、受僱、擔任顧問等方式從事與甲方所營相同、相關或類似之事業。此項禁止乙方競業禁止之區域，包含中華民國台灣地區與大陸地區在內。

乙方如有違反本項約定，甲方可向乙方求償本合約終止時乙方當月月薪之二十倍做為懲罰性違約金。惟甲方若能證明所受損失大於前開月薪之二十倍時，得請求賠償之金額不受該金額之限制。

(三)乙方承諾，其於任職甲方期間所從事之一切創作，均係自行創作，絕無直接或間接侵害（包括但不限於抄襲、仿冒、改作）他人智慧財產權之情事；乙方並同時承諾不得自行或透過他人於甲方辦公處所之電腦內使用盜版軟體。

倘乙方因違反本項之規定而侵害他人之智慧財產權，致甲方因而涉訟或為他人警告或請求賠償者，甲方因而支出之一切訴訟費用、對第三人之賠償及其他一切之損害（包括但不限於訴訟裁判費及律師費用），甲方得向乙方請求損害賠償。

(四)乙方承諾，於受僱期間不得接受超過往來廠商及甲方業務關係人一般商務慣例範圍之金錢給付、旅遊及休閒等招待或其他優惠待遇。

乙方如有違反本條規定，甲方可向乙方求償本合約終止時乙方當月月薪之二十倍做為懲罰性違約金。但甲方若能證明所受損失大於前開月薪之二十倍時，得請求賠償之金額不受該金額之限制。

(五)乙方認知，若違反上述四款之承諾時，應負相關法律責任。

(六)乙方承諾，對於個人薪資負有保密之責，並嚴禁探聽他人薪資。若因乙方洩漏自身或同仁之薪資而引起同仁爭端，甲方得對乙方施以懲戒。

#### 十七、 契約效力終止：

(一)若甲、乙方發生違反勞動基準法第十二、十四條之情事時，可不經預告終止本契約。

(二)若非違反勞動基準法第十二、十四條之情事之終止契約時，乙方應依甲方規定之預告期提出離職申請並辦妥離職手續。若未遵守甲方之規定辦理而造成甲方有形、無形之損失。賠償金額為終止契約前一個月之薪資總額。

(三)文件所有權及移交：雙方同意所有記載或含有機密資訊之資料，包含但不限於筆記、資料、參考文件、圖表等各種資料之所有權，不論正本或影本，皆歸甲方所有。於本合約經解除或終止、雙方終止勞雇關係，或按甲方請求時，乙方應按甲方規定程序，立即交還所有記載或含有機密資訊之資料（包含但不限於其經手之文件、財物及業務）予甲方或其指定之人，甲方不再支付報酬及其他所生之任何費用。

#### 十八、 個人資料保護法之告知：

甲方為蒐集、處理並利用乙方姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、教育、職業、聯絡方式、財務情況、健康檢查及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料，依法告知以下事項，乙方同意並簽訂本協議：

(一)蒐集目的：人事管理、勞工行政。

(二)期間：個人資料蒐集之特定目的存續期間、依相關法令或契約約定資料之保存所訂之保存期限。

(三)地區：本國傳輸個人資料之接收者所在地。

(四)對象：及其關係企業。

(五)方式：以自動化機器或其他非自動化之利用方式。

(六)乙方就甲方保有其個人資料得行使下列權利：

1. 得向甲方查詢、請求閱覽或請求製給複製本，而甲方得酌收必要成本費用。
2. 得向甲方請求補充或更正，惟依法乙方應為適當之釋明。
3. 得向甲方請求停止蒐集、處理或利用及請求刪除，惟甲方依法令或約定要求者，得不依乙方請求為之。

(七)乙方得自由選擇是否提供相關個人資料，惟乙方若拒絕提供相關個人資料致甲方無法符合法令強制規定或受有損失者，甲方得終止甲乙雙方間勞動契約並請求因此而受之一切損害。

(八)乙方同意，於甲乙雙方勞動契約存續期間，因職務關係接觸或知悉往來客戶、廠商及甲方其他員工之個人資料時，應負有保密義務。乙方不得向特定或不特定之第三人以散播、揭露或其他方式為洩漏前述個人資料或違反個人資料保護法之行為，若違反者，甲方得終止甲乙雙方間勞動契約，並請求因此而受之一切損害。

十九、 契約之執存：

本契約一式兩份，由甲、乙雙方各執壹份為憑。

二十、 本契約未盡事宜，依甲方之相關管理辦法及政府相關法令規定辦理；或得依雙方之合意，以書面約定之。

二十一、 甲、乙雙方同意，本契約相關訴訟以臺灣臺北地方法院為第一審管轄法院。

立契約書人

甲方：乙方：\_\_\_\_\_

統一編號：

負責人：身分證統一編號：\_\_\_\_\_

地址：戶籍地址：\_\_\_\_\_

電話：聯絡電話：\_\_\_\_\_

中 華 民 國 年 月 日

## 附錄十四 勞基法第 84-1 條約定書(受僱律師 5)

### 約定書

立約定書人\_\_\_\_\_〈以下簡稱甲方〉

\_\_\_\_\_〈本人親簽，以下簡稱乙方〉

經雙方依勞動基準法(以下簡稱勞基法)第 84 條之 1 規定，未依勞基法第 30 條及第 32 條工作時間、第 36 條例假、第 37 條休假、第 49 條女性夜間工作等限制規定；另行約定下列條款以資共同遵循。

一、依據：勞動部(前行政院勞工委員會)103 年 3 月 25 日勞動條 3 字第 1030130641 號公告核定法律服務業僱用之律師。

二、職稱：律師

三、工作項目：法律服務業

四、工作職責：

(一)應接受甲方之指揮監督。

(二)應確實履行甲方所賦予之前述工作項目。

五、工作時間：

(一)正常工作時間：每日 8 小時【每日 9 時至 18 時(含休息時間 1 小時)】。

(二)延長工作時間：每日 4 小時(每日 18 時至 22 時)。

(三)每月正常工作時間連同延長工時不超過 288 小時。

六、例假及休假：

(一)乙方同意甲方將勞基法第 36 條規定所稱例假日，每週至少有例假日 2 日，甲方依勞基法第 40 條規定之天災、事變或突發事件等法定原因辦理時，可使乙方於例假日出勤。

(二)乙方為配合甲方公務需要，同意於班表排定之休假日出勤，乙方於休假日出勤者，工資加倍發給。

七、乙方依勞工體格(或健康)檢查紀錄內容顯示，確無醫師建議須調整或縮短工作時間及更換工作內容，業經雙方確認後簽署本約定書。

八、本約定書正本兩份，甲、乙雙方各執正本乙份外，副本送臺北市府勞動局核備。經核備後，將核備公文影印乙份予乙方以為憑證。

九、本約定書自臺北市府勞動局核備日起生效，但乙方經甲方改派其他工作項目或離職後，本約定書自動失效。

十、有關勞動條件權益保障之其他未約定事項，不得低於或違反勞基法所定標準或相關規定。