

109 年公務人員普通考試試題

類科：勞工行政

科目：勞資關係概要

一、探討勞資關係因為切入的視角不同，因此產生不同的理論框架，試圖解讀勞資關係的過程與結果。這些理論框架中有所謂的自由(新古典)經濟學派【The Liberal (Neo-classical) Economics School】、制度經濟(勞資關係)學派【The Institutional Economics (Industrial Relations) School】、人力資源管理學派 (The Human Resource Management School) 以及激進勞資關係學派(The Critical Industrial Relations School)。請就這四種不同學派的觀點比較論述上的差異性。(25 分)

1. 《考題難易》難: ★★★

2. 《破題關鍵》

本題回歸傳統勞資關係理論出題，屬於較為冷門的題目，制度經濟學理論比較困難，但其餘三者考生應該會有基本的認識。

【擬答】

試就題示四個理論分別說明如下：

(一)自由經濟學派

本說以自由市場、私有化、去管制化為基本預設立場，反對任何形式的政府干預，惟有排除所有對市場的干預才能達成市場最適平衡；以此學派觀點，工會因壟斷勞動力供給將對市場效率產生妨礙，故對工會多半抱持負面觀點。

(二)制度經濟學派

制度經濟學派探討制度對於市場中行為主體的經濟行為產生的影響，從制度經濟學派的角度，由於僱傭關係中先天存在不平等造成勞工的不利益，因此必須透過制度的設計，包括立法、工會介入、就業政策和社會安全保障來加以處理。

(三)人力資源管理學派

此說從一元化的角度出發，強調組織的利益，其預設立場是認為組織的利益即是勞雇之間共同利益，而各種的管理工具都是為了實現此利益的方式。據此，雖人力資源管理學派未必採取敵視工會的立場，但多半試圖以共享價值、目標與各種參與制度取代工會的功能。

(四)激進勞資關係學派

本說以批判觀點認為任何價值皆源自於勞動者的勞動，因而認為勞動成果應當歸屬於勞動者擁有，但在私有財產制與資本主義制度底下，雇主可以對於勞工所生產出的價值進行占有，即是所謂剝削。故本說之核心是從階級的角度觀察勞資關係認為勞資關係存在本質上的矛盾。

(五)小結：以上四個學說大致上而言是以是否正視勞資關係之間存在不同的權威與利益歸屬為區分。本文認為勞資關係本質上即存在衝突與合作，故上開四個理論均有各自之視角，亦有各自之限制。

二、聯合國通過的九大核心人權公約中與勞動人權相關之課題甚多，請就我國已通過施行法之「公民權利和政治權利國際公約 ICCPR」及「經濟、社會和文化權利國際公約 ICESCR」分別摘列其勞動人權內容進行分析，並闡述其意義。(25 分)

1.《考題難易》難: ★★★★★

2.《破題關鍵》

本題考到兩公約確實非常困難，但說穿了主要還是探討國際之間對於勞動者的基本權利保護，此時多半就會和國際勞動基準有所關聯，又或者可以結合我國法制簡單予以說明。

【擬答】

試就兩公約中勞動人權之規定簡要說明：

(一)結社自由與團結權

公民與政治權利國際公約第 22 條第 1 項與經濟社會文化權利國際公約第 8 條均明確保障勞工組織工會的權利，並透過工會與雇主進行協商提升勞動條件，乃至進行罷工等爭議行為，此亦為國際勞工組織四大勞動基本權之一；我國透過工會法、團體協約法及勞資爭議處理法，對勞工之勞動三權予以保障，並透過不當勞動行為規定來保障勞工行使上開權利。

(二)就業機會

經濟社會文化權利國際公約第 6 條確保人民均有就業機會，國家應該提供就業服務及職業訓練。我國則透過如就業服務法、職業訓練法之規定由公立就業服務機構協助民眾取得工作。

(三)勞動保護

經濟社會文化權利國際公約第 7 條確保勞工享受良好的勞動條件，包括最低工資、同工同酬、工作環境、休息等等。我國主要以勞動基準法與職業安全衛生法等強行規定介入確保勞工權利。

(四)社會安全

經濟社會文化權利國際公約第 9 條確保人人都可享受政府提供的社會保障，包括社會保險。我國依據憲法基本國策訂有勞工保險、就業保險等社會保險來確保勞工免於社會風險之侵害。

(五)消滅就業歧視

兩公約之第 3 條規範性別之間的平等，消滅就業歧視亦為四大勞動基準權之內涵。我國則於就業服務法與性別工作平等法中規定禁止就業歧視。

(六)禁止童工

經濟社會文化權利國際公約第 10 條第 3 項禁止僱用童工，亦為四大勞動基準權之內涵，我國規範於勞動基準法之中。

(七)禁止強迫勞動

公民與政治權利國際公約第 8 條規定禁止奴隸和強迫勞動，亦為四大勞動基準權之內涵，我國規範於勞動基準法之中。

三、在 2019 年長榮空服員進行的罷工過程中，有幾個爭議性之課題，勞資雙方無法獲得協議。其中一個是所謂禁搭便車條款。如果你是專家，被政府延請協助調解該爭議，請問該如何解決，以促使雙方達成協議？請解釋並分析你的理由。(25 分)

1.《考題難易》普通: ★★

2.《破題關鍵》

本題考禁搭便車條款，核心概念並不困難，但是採用較靈活的問法，這部分就必須看作答者靈活應變的能力。

【擬答】

(一)禁搭便車條款之意涵

所謂禁搭便車條款，是為了避免搭便車者（free rider），也就是沒有盡義務卻享有權利的情形發生，在勞資關係中，就是沒有加入工會，盡會員義務，卻享有工會爭取到的權利。我國團體協約法第 13 條本文規定：「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。」即是明文允許勞資雙方於團體協約中約定禁搭便車條款。

(二)禁搭便車條款之效益

禁搭便車條款即是形成會員與非會員之間的差別待遇，強化工會成員繼續參與工會的動機，並提升非會員加入工會之誘因，因此，禁搭便車條款之效益即是透過該約定來強化工會團結。

(三)如身為調解委員可能嘗試的調解方向

1. 雇主對於是否簽署禁搭便車條款，無非是基於擔心工會日後壯大產生的問題；又，禁搭便車條款之約定實屬於當事人自由意願之項目，故而雇主若不同意簽署條款，則只能透過進行爭議行為加以解決。
2. 本文認為應與工會討論簽訂禁搭便車之可行性，如該約定是造成雙方無法達成合意之關鍵，則是否有其他可行的替代方案來確保工會之團結；另一方面，則應與雇主確實分析禁搭便車條款之實際影響，是否真會產生工會進一步擴大後強化衝突，抑或是能透過禁搭便車條款之約定建立彼此間之信賴，以達成勞資雙方之間互信基礎。

四、勞動事件法已於今年初實施，此法中最重要的制度安排是建立法院的前置調解程序，亦即在法官進行訴訟審理之前，得先行進行調解，協助爭議雙方當事人以非訟手段解決勞資爭議，以減少訟源，並可維持勞資關係之穩定。請就此法之制度安排探討可能的影響。並可就正反兩面分別論述之。(25 分)

1. 《考題難易》偏難: ★★★

2. 《破題關鍵》

本題考今年實施的勞動事件法中勞動調解程序，應該先簡單論述勞動事件法的立法目的，接著簡單說明勞動調解的制度設計，最後再進行分析。

【擬答】

試就勞動事件法的勞動調解程序加以說明：

(一)勞動事件法的立法目的

因為勞資雙方的實質不平等，勞工多半無資源，亦無法等待漫長的訴訟過程，導致勞工難以透過國家設立的法院來爭取應有的權益。故勞動事件法即是試圖降低勞工在訴訟過程中的門檻，並加速爭議解決勞資爭議。

(二)勞動調解程序

1. 強制調解：勞動調解程序是勞動事件法立法重要環節，勞資爭議於起訴前原則上必須經過勞動調解程序，調解成立時與確定判決具有同一效力，因此可加速解決勞資爭議。
2. 調解委員會：勞動調解程序由法官一人與兩位勞動調解委員組成，透過委員整理雙方爭議，並從中斡旋試圖解決雙方當事人間之爭議。
3. 適當方案之提出：如勞資雙方雖有一定程度共識，但仍無法成立合意，勞動事件法允許調解委員會在不違反雙方當事人主要意思範圍內提出適當方案送達當事人，當事人若不於十日不變期間內表示反對意見，即視為依適當方案成立調解。

4.續行訴訟：如雙方當事人無法達成合意，後續則由調解委員會中之法官續行訴訟程序。

(三)可能產生的影響

- 1.正面影響：透過上開制度設計確實能促使勞資雙方在調解階段便結束勞資爭議，因此對於無資力之勞工確實能加速解決紛爭。
- 2.反面影響：然而，由於制度上採行同一法官進行調解與審理，似有可能導致法官偏向以調解快速解決爭議，而忽略已經走入法院進行訴訟的勞工對於公權力的期待，未必能真正取得公平。

公
職
王