

110 年公務人員高等考試三級考試試題

考試別：高等考試

等 別：三等

類 科：勞工行政

科 目：勞資關係

一、當代勞資關係或工業關係 (industrial relations, IR) 之學術研究 (field) 通常區分為二種不同之範型 (paradigms)：以就業關係為核心之傳統範型 (an original paradigm centred on the employment relationship)、以工會及勞資關係為核心之現代範型 (a modern paradigm centred on unions and labor-management relations)。以此，試述：

(一)此二種勞資關係或工業關係範型之內涵及意義為何？(15 分)

(二)當前社會已邁向工業 4.0 (Industry 4.0) 時代，勞資關係或工業關係 (IR) 又將如何變遷？(10 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》偏難：★★★★

2. 《破題關鍵》本題為獨門暗器，完全是外國文獻(Kaufman)的探討，不會寫極為正常。但請考生務必注意，遇到這種冷僻題目大家都不會寫，無需過於驚慌。第一小題正常考生是不可能回答出出題者要求的內容，但考生可以嘗試用勞資關係的定義回答；第二小題則較為開放，要嘗試進行論述。

【擬答】《陸川老師解題》

(一)試就兩者之內涵和意義分析如下：

1. 就業關係為核心之傳統範型，係起源於 1920 年代工業關係研究的取向，包含就業相關的所有面項，包括公私立機構、工會與無工會、勞資關係等多重面向，並與人力資源管理宏觀經濟學相結合。
2. 相對之下，以工會及勞資關係為核心之現代範型則是二戰後工業關係研究的取向，將上開研究議題逐漸聚焦於工會與團體協商等等。
3. 然而，在全球化下，各國勞資關係中衝突降低，工會與團體協約覆蓋率下降，以後者的研究取向而言將嚴重限制工業關係研究之視野。

(二)所謂工業 4.0 是指以巨量資料與分析，結合智慧機械與物聯科技的運用引領的生產模式變革，其對於就業而言，主要影響在於工作機會可能因為人工智能技術大量消滅，以及就業模式將有可能從傳統僱傭關係大量轉為平台經濟、個人承攬或是電傳勞動等等非典型就業型態。因此，以傳統僱傭關係為核心的法制政策與工業關係研究，將因為科技因素與就業模式的改變，面對更進一步的挑戰。工會規模將可能更進一步縮減，而勞動者面對科技變革與就業模式的改變將更容易暴露在社會風險之下。

志光 × 保成 × 學儒

高普考 111 年金榜輔考課程

<p>基礎課</p> <p>基礎架構課程協助考生建立基礎，以簡易的體系架構，理解各類科法令大綱，有助日後各類科學習。</p>	<p>正規課</p> <p>開課時間依照各科目學習關聯性作安排，由淺入深教學、循序漸進的授課模式，讓同學完整學習、快速考取。</p>	<p>專題課</p> <p>考前要拿高分除了理論內容熟記外，在答題上再加入新的時事見解，藉此提高分數，增加上榜機會。</p>
<p>題庫班</p> <p>以題目帶觀念方式授課，將題目進行整合連貫的剖析，強化同學做答技巧的提升！達到舉一反三之效。 <small>【自費加選】</small></p>	<p>奪榜班/特訓班</p> <p>成績診斷分析→複習計劃擬定→隨堂小考檢視→弱科加強課程→駐班輔導老師→全真模擬考試。 <small>【自費加選】</small></p>	<p>總複習</p> <p>考前關鍵時刻，由授課老師精心篩選並分析考前重要考點補充，以地毯式重點整理給各位同學。</p>

蔡○穎 109 普考勞工行政 一年考取

私人企業的行政工作內容繁雜且薪水少，因此決定挑戰國家考試。當初是以一年考取為目標，因此選擇年度面授班課程，面授的好處是可以督促自己盡量不缺課，且可與老師面對面討論自己的問題幫助非常大，會選擇勞工行政則是因為錄取率較高，且考科較有興趣。

■完整課程資訊詳洽全國志光·保成·學儒門市■

志光 × 保成 × 學儒

109 高普考錄取成績 No.1

囊括 33 狀元 37 榜眼 27 探花

高普考 勞工行政 狀元 姚○瑜	普考 農業行政 狀元 黃○君	高普考 工業設計 榜眼 張○瑛	普考 勞工行政 榜眼 謝○湘	高普考 經建行政 探花 鄭○賢
高普考 財務會計 狀元 陳○玄	普考 會計 狀元 蔣○淵	高普考 一般行政 榜眼 邱○翰	高普考 電子工程 榜眼 洪○詮	高普考 教育行政 探花 蔡○澤
高普考 僑務行政(數) 狀元 曾○榮	普考 法律廉政 狀元 余○誠	高普考 公職社會工作師 榜眼 許○容	普考 農業技術 榜眼 沈○璇	高普考 一般民政 探花 洪○嵐
高普考 戶政 狀元 李○瑩	普考 一般行政 狀元 梁○圻	高普考 績效審計 榜眼 劉○瑾	普考 財稅行政 榜眼 曾○	高普考 人事行政 探花 黃○珊
高普考 農業技術 狀元 黃○智	普考 社會行政 狀元 林○翰	高普考 植物病蟲害防治 榜眼 鍾○庭	普考 一般民政 榜眼 施○惠	高普考 農業行政 探花 石○文
高普考 財經廉政 狀元 林○秀	普考 新聽政 狀元 林○敏	高普考 農業行政 榜眼 李○猷	普考 農業行政 榜眼 李○運	普考 財經廉政 探花 黃○瑜
高普考 一般行政 狀元 張○	普考 法律廉政 狀元 余○誠	高普考 一般民政 榜眼 翁○華	普考 文化行政 榜眼 陳○寧	普考 經建行政 探花 王○慧
高普考 社會行政 狀元 梁○翰	普考 經建行政 狀元 鄭○賢	高普考 教育行政 榜眼 廖○雅	普考 經建行政 榜眼 蔡○諭	普考 交通技術 探花 羅○睿
高普考 交通行政 狀元 梁○亞	普考 文化行政 狀元 張○迎	高普考 航運行政 榜眼 林○樺	普考 戶政 榜眼 施○馨	普考 人事行政 探花 許○璋
高普考 公職社會工作師 狀元 陳○賢	普考 觀光行政 狀元 黃○華	高普考 人事行政 榜眼 張○瑩	普考 經建行政 榜眼 蔡○	普考 統計 探花 陳○廷
高普考 體育行政 狀元 宋○軒	普考 人事行政 狀元 陳○賢	高普考 測量製圖 榜眼 李○玲	高普考 法律廉政 榜眼 白○泰	普考 金融保險 探花 陳○毅
高普考 法制 狀元 張○佑	普考 教育行政 狀元 黃○瑋	高普考 體育行政 榜眼 陳○雯	高普考 公職社會工作師 探花 陳○新	普考 社會行政 探花 曾○慎
高普考 一般民政 狀元 莊○璵	普考 財經廉政 狀元 林○秀	高普考 商業行政 榜眼 翁○純	高普考 商業行政 探花 胡○安	普考 一般行政 探花 史○穎
高普考 人事行政 狀元 潘○璵	普考 經建行政 榜眼 鄭○賢	高普考 觀光行政 榜眼 張○	高普考 觀光行政 探花 黃○華	普考 農業行政 探花 石○文
高普考 僑務行政(數) 狀元 潘○誠	普考 文化行政 榜眼 張○璵	高普考 法制 榜眼 方○淵	高普考 財稅行政 榜眼 蔡○	普考 文化行政 探花 張○璵
高普考 經建行政 狀元 蔡○	高普考 財經廉政 榜眼 朱○翀	高普考 交通技術 榜眼 倪○	高普考 交通行政 探花 范○融	普考 測量製圖 探花 李○玲
高普考 商業行政 狀元 洪○偉	高普考 社會行政 榜眼 林○翀	高普考 一般行政 榜眼 邱○翰	高普考 戶政 探花 廖○鈞	普考 文化行政 探花 張○璵
高普考 農業行政 狀元 黃○君	高普考 交通行政 榜眼 張○燕	普考 商業行政 榜眼 王○惠	高普考 財經廉政 探花 劉○芳	
高普考 教育行政 狀元 施○豪	高普考 文化行政 榜眼 張○璵	普考 人事行政 榜眼 張○璵	高普考 一般行政 探花 黃○鳳	
高普考 交通行政 狀元 陳○成	高普考 動物技術 榜眼 黃○宣	普考 財經廉政 榜眼 朱○翀	高普考 財務會計 探花 潘○廷	

下一位上榜 就是你！

■因版面有限無法一一列出，詳盡榜單請上公職王查詢■

跟著全國狀元找到屬於自己的上榜讀書方式

姚○瑜
109 高普考 勞工行政 全國狀元
109 普考 勞工行政 全國第 6 名

自己非本科系，也無國考的經驗，起初事先蒐集學長姐的考取經驗談，且看了許多準備考試技巧的書籍，先找到一個大略的方向，並在上課的過程中慢慢嘗試並找到屬於自己的讀書方式，但要清楚自己的優勢與弱勢，擬定上榜策略。

二、現代工會理論 (Trade Union theory) 之發展，通常以二次大戰作為分水嶺，有戰前途徑 (pre-war approaches) 與戰後途徑 (post-war approaches) 之區別，且透過所謂 Dunlop-Ross 爭論 (Dunlop-Ross debate) 而呈現出概念之轉變 (conceptual transformation) 以此，試述：

- (一)此等工會理論之內涵及意義為何？(15 分)
- (二)當代工會組織式微，工會理論又將如何發展？(10 分)

【解題關鍵】

- 1.《考題難易》偏難:★★★★
- 2.《破題關鍵》本題也是考 Kaufman 的文章題，第一題不會寫極為正常。對於第二題應該要嘗試對於工會式微提出探討。

【擬答】《陸川老師解題》

(一)就 Dunlop-Ross 爭論之內涵，大致說明如下：

1. John Dunlop 認為，工會是類似企業的經濟性機構，尤其關注於工資議題。Dunlop 從經濟學的供需角度出發，認為工會對於工資的影響與訂價源自於其對於勞動力供給之壟斷，因此才能提高工資率。
2. 相對而言，Ross 則認為工會是一種政治性機構，而非一種賣出勞動力的機構，因此不以極大化利潤為目的。對於 Dunlop 將工會之角色定位於經濟性機構有所不同，Ross 認為工資之決定受公平正義之影響高於經濟上供需。

(二)由於全球化興起，資本追求生產利潤極大化，而以制度採購的方式選擇資本投資之區域，而勞工的跨國串聯相較之下有其難度。各國之工會組織率與團體協約覆蓋率均因此面臨大幅衰退之情形。對此，本文認為，在勞資關係本質上作為同時兼具衝突與合作的一種長期關係，對於工會式微之情形應思考如何強化合作的面向，使得工會作為調和全球化變革的重要力量，降低社會與經濟模式轉型對勞工之影響。

三、我國勞動基準法訂定有勞動契約專章。在現代經濟，企業也己成為契約之連結體 (a nexus of contracts)，企業與勞動者 (員工) 之間是一種關係契約 (relational contract) 以此，試述：

- (一)完全契約 (complete contract) 與不完全契約 (incomplete contract) 之內涵及意義為何？(10 分)
- (二)在關係契約之形式,企業與勞動者 (員工) 之治理模式 (governance model) 又有何特質？(15 分)

【解題關鍵】

- 1.《考題難易》偏難:★★★★
- 2.《破題關鍵》本題也是考未曾出現的外國理論問題，是經濟學上探討理性選擇、風險與交易行為的理論，早已經踰越考題範圍。

【擬答】《陸川老師解題》

(一)不完全契約是指，基於契約雙方當事人的資訊限制，不能預料締約後履約過程可能發生的狀況，因此無法對於契約條款進行詳盡的約定；相對而言，完全契約則是指對契約及履約過程的高度掌握，而對契約內容的詳細規畫。上述理論是基於經濟學上有限理性以及交易成本，因此認為不完全契約當事人間容易因為優勢落差對於弱勢一方產生高度的不利。

(二)承上述理論，由於勞動契約原則上是一個繼續性，長期維持的契約，因此不可能對於契約內容完全規畫，因此概念上應屬不完全契約。也因為勞資雙方的優勢落差，故而在履約過程中容易對於勞工產生不利之影響，對於在履約過程中需要不斷地對於締約時不能預見的問題進行磋商達成共識，或是透過第三方，例如政府的法制規範來對於契約內容進行約束。從而，企業與員工之間必須建立一套治理模式來解決因締約時不能預見之問題衍生之紛爭。從勞資關係系統理論的觀點而言，即是透過各種轉化制度如團體協約、政府法規等等對於當事人間締約時無法充分約定的問題進行約束處置，以避免勞工權益受到過度侵害。

四、諾貝爾經濟學獎得主 T.W.Schultz 於 1960 年即發表〈人力資本投資〉(investment in human beings) 系列演說。我國有關外籍勞工累計在臺工作年限已經修法由 9 年延長為 12 年，外籍勞工聘僱許可期限不須經展延程序即為 3 年。以此，試述：

(一)人力資本投資之內涵及意義為何？(10 分)

(二)「外籍勞工累計在臺工作年限由 9 年延長為 12 年且聘僱許可期限不須經展延程序即為 3 年」之意涵為何？對勞動市場或勞資關係又有何效果？(15 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》難：★★★

2. 《破題關鍵》第一小題雖仍是外國學說理論，但是整份考卷中唯一可以在近期就業安全半年刊中搜尋到文獻加以參考者；第二小題則相對屬於基本問題

【擬答】《陸川老師解題》

(一)人力資本投資，是將人的能力認為是一種資本，可透過投資、教育、訓練等來提升人力資本的生產品質與數量。與一般人力資源發展策略不同之處在於，人力資源發展是從企業內部的角度出發，而人力資本投資是國家從宏觀的角度，將人力作為一種戰略性資源。國家需長期規畫教育和訓練資源，以強化國家和企業的整體競爭力。

(二)外籍勞工的在臺工作年限延長以及聘僱許可展延放寬，背後源自於我國人口老化、少子化導致的勞動力不足，是以需要透過外籍勞工來加以補足。從整體就業市場而言，是否會因為大量引進外籍勞工產生替代效果而影響本國勞工就業機會，或是導致我國勞工，尤其是邊際勞工的實質所得因為勞動力供給增加而降低，實需加以關注。若為強調我國勞工與外籍勞工的互補效果，則應強化我國勞工的人力資本投資，使其從事工作產生區別，方能確保我國勞工的工作權益與就業機會；另從勞資關係的角度，也只有提高我國勞工的人力資本，方能使得勞工有足夠之談判能力並與資方進行協商，同時強化經濟上創造利益的能力，降低因為延長外籍在臺工作年限以及放寬聘僱許可展延對本國勞工的影響。