

# 110 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

陸川老師

甲、申論題部分：

- 一、當代工會組織有所謂勞動關係之戰略性群體 (Strategic Group in Labor Affairs) 與衝突性群體 (Conflictive Group in Labor Affairs) 之分野。臺灣總工會體制從 2000 年之前的單一總工會制轉型至 2008 年之雙總工會制，再轉型至 2008 年之後的多層峰總工會制。以此，試述：
- (一) 勞動關係之戰略性群體與衝突性群體之內涵及意義為何？(10 分)
  - (二) 當代臺灣之工會體系轉型為多層峰總工會制，其勞動關係之走向為何？又如何建立社會對話之勞動參與 (labor participation) 途徑？(15 分)

### 【解題關鍵】

1. 《考題難易》

偏難 ★★★★★

2. 《破題關鍵》

本題為冷僻題目，盡可能以對於我國工會發展的理解加以寫作即可。

志光 × 保成 × 學儒    高普考 · 地方特考

## 奪榜特訓班

完整規劃 嚴格執行    **快速考取**

就是要找有上榜決心的您

|        |  |   |  |
|--------|--|---|--|
| 十大課程特色 | <b>集中管理</b><br>學員須遵守奪榜特訓班管理辦法，徹底執行點名，嚴格管理。 | <b>固定劃位</b><br>一人一位，嚴格規定每日作息時間，幫助同學朝上榜前進。     | <b>按表操課</b><br>針對每個科目規劃複習進度表，讓你有效率的執行時間管理。 |
|        | <b>全面檢視</b><br>針對學習課程，規劃進度檢視考、課後考、全範圍複習考。  | <b>三大會考</b><br>比照國考日程考試，體驗國考臨場感，提升應考實力。       | <b>申論指導</b><br>傳授申論題高分答題與寫作技巧，迅速提升作答能力。    |
|        | <b>專屬課輔</b><br>專屬課輔導師，針對應考科目或測驗內容，提供解答與指導。 | <b>弱科加強</b><br>針對命題焦點密集授課強迫記憶，弱科強效提高 20~60 分。 | <b>佳作觀摩</b><br>定期公布奪榜特訓班學生申論佳作，可學習他人寫作長處。  |

考前最後一哩路跟著志光 · 保成 · 學儒

徐○慧

109 高普考勞工行政

擔心考前無法靜心的衝刺，以及無法確實完成讀書計畫，因此報名了奪榜特訓班。準備期間內心相當焦慮，在班內的讀書氛圍下確實能幫助我穩定心神讀書，讓我有堅持下去的心境以及提升讀書學習的成效。

■ 完整課程資訊詳洽全國志光 · 保成 · 學儒門市 ■

### 【擬答】

- (一) 戰略性群體與衝突性群體之意義與區別在於，工會之組成與勞資之間關係，前者強調基於工會和雇主的利益而對於勞資關係採取行動，因此工會和雇主之間未必以衝突為預設立場而存在多種策略選擇，爭議行為的發生往往是為達成利益的手段；相較之下，衝突性群體則預設勞資之間的衝突存在，並透過勞資爭議處理制度與爭議行為等制度處理勞資關係。
- (二) 關於我國工會組織變革：

## 公職王歷屆試題 (110 普考)

1. 我國過往因為國家統合主義模式，以全國總工會為唯一之總工會；爾後成立全國產業總工會，形成雙總工會；於工會法放寬工會聯合組織之籌組後，各種全國性工會聯合組織紛紛成立；
2. 但由於工會實質組織率就不高，因此在工會聯合組織多元化下，其實各總工會的力量反而有所分散，導致無法形成足以與國家、雇主對等的工會力量，因此致使我國要實行社會對話時，因為無法滿足社會對話必須要以具有有力、獨立的勞資雙方代表的重要前提，導致社會對話制度成效不彰。
3. 而在此等狀況下，我國的勞工參與制度主要仍在於企業內部間的勞資會議，但因為企業鮮少有分享企業經營權給勞工參與決策之傳統，是以成效亦屬有限。

二、資本主義與社會主義最大分歧點在於是否承認私有財產制。當代勞資關係與工業關係 (IR) 乃據以雇主須承擔業務風險、須負職業安全之責。以此，試述：

(一) Uber 數位勞動平台 (digital labor platforms) 之業者、司機、乘客等三方之法律關係為何？

Uber 平台之交易行為存在有那些風險？政府部門對 Uber 商業模式之規範有何決策？(15 分)

(二) 以生產工具所有權論，在勞動過程中生產工具維護發生意外時，Uber 平台之司機是否須負維護及職業安全之責？現行制度有何保護措施？其政策意涵為何？

### 【解題關鍵】

1. 《考題難易》

普通 ★★

2. 《破題關鍵》

本題為近年相對基本的問題，多數考生應該都能做出基本回答。

### 【擬答】

(一) 試就題目所詢問題分別說明如下：

1. Uber 之業者、司機和使用三者之間之法律關係，應依據個案加以認定：以業者和使用者之間而言，應偏向居間媒合的消費關係，而關鍵在於業者和司機之間，則應視兩者間是否具備從屬性來判斷是否為僱傭關係，司機與消費者之間，則有可能是企業履行和消費者之間契約的助手而非契約關係。
2. 平台交易之風險在於，發生交易糾紛或風險時，依據三方法律關係的不同而有不同的風險分配，業者可能主張本身僅是媒介，而規避所有責任並將風險直接轉嫁給司機和消費者。
3. 承上，目前主管機關多半認定平台業者和司機之間為僱傭關係，藉此控制風險分配，使業者無法脫免法律責任。

(二) 無論司機與業者之間法律關係為何，本文認為司機均需負擔安全衛生維護之責：

1. 依據現行職業安全衛生法來說，其保障對象為工作者，而不僅限於勞工，因此凡是從事工作者均需遵守該法之規範。
2. 若業者和司機為承攬關係，則司機本身為自營作業者，理當承擔經營風險而承擔職業安全衛生之責；
3. 若業者為司機之雇主，則依法對司機當負擔職業安全衛生維護責任，此時司機作為勞工，也應當協助雇主維護職業安全衛生，例如遵守道路交通安全。

三、我國勞動基準法第 21 條規定：工資由勞雇雙方議定之。現代勞雇之間之治理關係 (governance relation) 也已進化，諸如勞動市場形成為內部勞動市場 (internal labor market) 形成。以此，試述：

(一)在內部勞動市場運作下，勞雇雙方如何議定工資？(10 分)

(二)何謂隱含契約 (implicit contract)？在內部勞動市場運作下，現代勞雇之治理關係有何特質？(15 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》

偏難 ★★★

2. 《破題關鍵》

本題困難是專有名詞內部勞動市場和隱含契約，但其實這兩個概念都不是真的非常複雜的問題。

志光 × 保成 × 學儒

# 高普考 111 年金榜輔考課程

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>基礎課</b><br>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。        | <b>正規課</b><br>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。     | <b>專題課</b><br>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。 |
| <b>題庫班</b><br>以題目帶觀念方式授課，將題目進行整合連貫的剖析，強化同學作答技巧的提升！達到舉一反三之效。【自費加選】 | <b>奪榜班/特訓班</b><br>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。【自費加選】 | <b>總複習</b><br>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。   |

**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 ■

【擬答】

(一)關於內部勞動市場：

1. 是指在企業內依據內部規範、勞動契約、升遷制度等等形成的一種勞動市場；相較於外部市場，企業內部形成的內部勞動市場資訊較為透明而可以降低交易成本。
2. 而在內部勞動市場中，工資之形成主要透過內部的管理手段，例如升遷、考核制度來決定工資的調整，此種方式可以透過激勵制度鼓勵勞工投資提升人力資本，以達到提升效率同時降低雇主成本的目的。

(二)隱含契約是指一種默示、非正式的契約，在內部勞動市場中，隱含契約一定程度上類似於企業中的慣例，而對於勞資雙方形成一種約束。因此，縱使勞資雙方沒有明文之契約規範，仍舊依循一種自然形成的秩序處理雙方的權利義務，也因為隱含契約在內部勞動市場的作

# 公職王歷屆試題 (110 普考)

用，例如升遷機會，使得勞工願意在企業中進行發展而非透過外部勞動市場解決勞動條件提升等問題。

四、當代英美工會主義重視勞資雙方的對等作用，在經濟分配上強調「對抗」達致「平衡」；歐陸工會主義則是重視勞資雙方的法人人格獨立性，因此在經濟分配上強調「社會夥伴」關係。以此，試述：

- (一)從英美與歐陸兩者工會的發展歷程觀之，此二者工會主義之意義其差異為何？(15分)
- (二)當代臺灣之工會主義或勞資關係是屬英美的「對抗」關係，或是歐陸的「社會夥伴」關係？(10分)

### 【解題關鍵】

#### 1. 《考題難易》

普通 ★★

#### 2. 《破題關鍵》

本題相對屬於勞資關係的基本問題，考生應能多加回應。

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

|                   |                |                   |                   |                |
|-------------------|----------------|-------------------|-------------------|----------------|
| 普考 勞工行政 狀元 姚○瑜    | 普考 農業行政 狀元 黃○君 | 普考 工業設計 榜眼 張○斌    | 普考 勞工行政 榜眼 謝○湘    | 普考 經建行政 探花 鄭○賢 |
| 普考 財務審計 狀元 陳○玄    | 普考 會計 狀元 蔣○澍   | 普考 一般行政 榜眼 邱○翰    | 普考 教育行政 榜眼 洪○銓    | 普考 教育行政 探花 洪○澤 |
| 普考 戶務行政(數) 狀元 曾○傑 | 普考 法律廉政 狀元 余○誠 | 普考 公職社會工作師 榜眼 許○容 | 普考 農業技術 榜眼 沈○竣    | 普考 一般行政 探花 黃○嵐 |
| 普考 農產技術 狀元 李○璽    | 普考 社會行政 狀元 梁○嶺 | 普考 植物病蟲害防治 榜眼 劉○瑾 | 普考 財稅行政 榜眼 曾○     | 普考 人事行政 探花 黃○璿 |
| 普考 財經廉政 狀元 林○秀    | 普考 新 聞 狀元 林○敏  | 普考 一般行政 榜眼 鍾○庭    | 普考 一般民政 榜眼 施○憲    | 普考 財經廉政 探花 石○文 |
| 普考 一般行政 狀元 張○     | 普考 法律廉政 狀元 余○誠 | 普考 一般行政 榜眼 翁○曼    | 普考 文化行政 榜眼 李○暉    | 普考 財經廉政 探花 王○慧 |
| 普考 社會行政 狀元 張○翰    | 普考 經建行政 狀元 鄭○賢 | 普考 教育行政 榜眼 林○傑    | 普考 經建行政 榜眼 蔡○諭    | 普考 交通技術 探花 羅○書 |
| 普考 交通行政 狀元 梁○亞    | 普考 文化行政 狀元 張○迎 | 普考 航運行政 榜眼 廖○瑋    | 普考 戶務行政 榜眼 施○壽    | 普考 人事行政 探花 許○璋 |
| 普考 公職社會工作師 狀元 陳○賢 | 普考 觀光行政 狀元 黃○華 | 普考 測量製圖 榜眼 李○玲    | 普考 經建行政 榜眼 蔡○     | 普考 統計 探花 陳○廷   |
| 普考 體育行政 狀元 宋○軒    | 普考 人事行政 狀元 陳○毅 | 普考 體育行政 榜眼 廖○瑋    | 普考 法律廉政 探花 白○泰    | 普考 金融保險 探花 陳○毅 |
| 普考 法制 狀元 張○佑      | 普考 教育行政 狀元 黃○萍 | 普考 商業行政 榜眼 曾○純    | 普考 公職社會工作師 探花 陳○新 | 普考 社會行政 探花 曾○毅 |
| 普考 一般民政 狀元 莊○瑾    | 普考 財經廉政 狀元 林○秀 | 普考 觀光行政 榜眼 張○     | 普考 商業行政 探花 胡○安    | 普考 一般行政 探花 史○楨 |
| 普考 人事行政 狀元 楊○璿    | 普考 經建行政 榜眼 鄭○賢 | 普考 法制 榜眼 方○淵      | 普考 觀光行政 探花 黃○華    | 普考 農業行政 探花 石○文 |
| 普考 戶務行政(數) 狀元 潘○誠 | 普考 文化行政 榜眼 張○道 | 普考 交通技術 榜眼 倪○     | 普考 財稅行政 探花 曾○     | 普考 文化行政 探花 張○  |
| 普考 經建行政 狀元 蔡○     | 普考 財經廉政 榜眼 朱○  | 普考 一般行政 榜眼 邱○翰    | 普考 交通行政 探花 范○融    | 普考 測量製圖 探花 李○玲 |
| 普考 社會行政 狀元 洪○偉    | 普考 社會行政 榜眼 林○  | 普考 商業行政 榜眼 王○惠    | 普考 戶務行政 探花 廖○鈞    | 普考 文化行政 探花 張○  |
| 普考 農產行政 狀元 林○君    | 普考 交通行政 榜眼 杜○  | 普考 人事行政 榜眼 張○     | 普考 財經廉政 探花 劉○芳    | 普考 文化行政 探花 張○  |
| 普考 教育行政 狀元 施○蒙    | 普考 文化行政 榜眼 張○道 | 普考 財經廉政 榜眼 朱○     | 普考 一般行政 探花 高○鳳    |                |
| 普考 交通行政 狀元 陳○成    | 普考 動物技術 榜眼 黃○  |                   | 普考 財務審計 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** 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。

109 高普考 勞工行政 全國狀元  
109 普考 勞工行政 全國第6名

### 【擬答】

(一)就英美和歐陸工會與勞資關係體制差異簡述如下：

- 勞資關係本質為既衝突又有合作的一種關係制度，無法否認勞資雙方對於對方的對抗與依賴的本質矛盾。在此種矛盾下，英美的工會追求兩造間的平等，在國家不介入的前提下，透過集體協商制度定期透過衝突、協商、履約的循環過程達成勞資雙方的平衡；相對之下，歐陸勞資關係著重勞資政三方的社會夥伴關係，透過社會對話制度對於經濟社會等重要社會議題進行交換意見、諮詢、協商。
- 故而，兩者之間在於著重觀點不同，英美的勞資關係制度側重、承認衝突的本質，並透過制度將衝突正常化以達成雙方的合作；相對而言，歐陸勞資關係側重合作面向，透過

夥伴關係的建立處理衝突，但不意味歐陸勞資關係否定衝突存在。

(二) 台灣的勞資關係體制

台灣的勞資關係體制受限於國家統合主義的遺緒，因此勞資之間壁壘分明，難有合作可言；但與英美勞資關係體制不同之處在於，台灣工會的發展不彰，又難以形成平等對抗的型態，故而本文認為台灣的勞資關係體制無法直接與英美、歐陸勞資關係體制類比。

# 公 職 王