

110 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等 別：三等考試

類 科：勞工行政

科 目：勞資關係

- 一、現行工會法之「企業工會」或民國 100 年工會法修正前之「產業工會」，皆是以個別企業及其內部事業單位作為組織範圍的工會型態，請問此種型態的工會在勞資關係運作，以及工會運動發展兩個層面上，有那些問題？可以如何調整？（25 分）

解題關鍵

1. 《考題難易》：普通
2. 《破題關鍵》：非常基本的問題，但前題是考生對於我國工會法制歷史發展的理解。

【擬答】

試就題目所詢問題說明如下：

(一)我國現行工會法之企業工會，與舊法時期之產業工會，均是以該企業為籌組範圍，故有論者稱之為「內部工會」，相較之下，現行法允許勞工籌組加入以職業別或產業別之職業工會和產業工會，有稱之為「外部工會」。內部工會主要問題在於，工會組織與成員仍高度受限於特定雇主，因此在工會的獨立性方面容易產生問題。

(二)就企業工會此等內部工會產生之問題：

1. 就勞資關係運作而言，單以企業內部為主之工會與雇主間的互動相對較為容易，但也因為工會組織終究受限於單一雇主，容易形成雇主流導勞資關係，導致工會淪為雇主的內部部門而欠缺獨立性。
2. 從工會運動發展而言，內部工會多半僅關注企業內部議題，因而導致工會運動無法擴及至其他企業、乃至整體產業，故而致使工會發展受限。

(三)調整之方式：

我國現已允許勞工自由加入職業工會或產業工會，甚至，勞工亦可在企業工會中選擇加入不同層級之企業工會，使得企業工會不再是唯一選項；然因工會法第 9 條規定同一層級企業工會仍以一個為限，亦即工會仍未完全多元化。本文認為，如需調整內部工會問題，除給予工會成員諸如不當勞動行為禁止的保護之外，應當強化工會民主與內部自由，方能增強員工對於企業工會的向心力並壯大企業工會實力。

賀 109高普考奪榜特訓班
狀元世家連霸 橫掃全國再奪第1

狀元 109高普考社會行政 梁○諭	狀元 109普考社會行政 梁○諭	狀元 109普考文化行政 張○迎	狀元 109高普考經建行政 蔡○諭
榜眼 109普考經建行政 蔡○諭	榜眼 109高普考一般行政 邱○翰	榜眼 109普考一般行政 邱○翰	榜眼 109高普考教育行政 廖○雅
榜眼 109高普考文化行政 張○瑄	榜眼 109普考財稅行政 曾○	探花 109普考文化行政 張○瑄	探花 109高普考財稅行政 曾○
探花 109普考金融保險 陳○毅	KEEP FOR YOU		

狀元 108普考一般行政 楊○蘭	狀元 108普考經建行政 廖○雅	探花 108高普考一般行政 趙○翔	探花 108高普考勞工行政 林○俊
狀元 107高普考戶政 張○瑜	狀元 106普考一般行政 李○蓉	狀元 105地方特考四等 戶政台北市賴○毓	狀元 105高普考人事行政 高○蔚
狀元 105地方特考三等 人事新北市林○培	狀元 105高普考一般民政 葉○豪	狀元 104普考一般行政 蘇○昇	

進步總分276分 加入奪榜班，跟著補習班步調，大量練習題目，訓練速度及反應，並從老師批改的評語中慢慢調整，非常重要。也是在這時認識一起考試的朋友們，交換不同想法與建議。
109高普考一般行政 詹○滄

二、新冠肺炎 (COVID-19) 之蔓延，造成各國人民生命與財產嚴重損失，同時也促成許多企業推動遠距工作，請問此種工作型態對於勞工之工作與生活平衡會產生何種衝擊？政府與企業端之政策應如何因應？（25 分）

解題關鍵

1. 《考題難易》：普通
2. 《破題關鍵》：疫情的遠距離工作問題是近年非常熱門的議題，考生應該或多或少都會接觸到，關鍵仍是如何區分工作時間和休息時間。然而，針對遠距工作究竟是好是壞，其實正反意見都有，個人認為不需下非常明確的政策建議，只要點出問題關鍵即可。

【擬答】

透過通訊軟體等新科技進行遠距工作或在家工作，已經是疫情底下勞資關係的普遍現象，以下就相關問題說明：

(一)對於工作與生活平衡的衝擊

1. 以法律的角度來說，所謂工作時間不以勞工實際提供勞務為限，而是指勞工仍在雇主指揮監督之下的時間，且雇主亦非需要實質進行指揮監督，只要有可能進行指揮監督即可；相對之下，休息時間即為勞工自雇主之指揮監督下完全脫離之時間。
2. 過往通訊科技不發達，勞工離開工作場域大致上即可判斷勞工屬於休息時間，然隨著通訊科技的發展，在離開工作場域後雇主仍可能以通訊軟體等方式進行指揮，導致工作時間與休息時間難以認定。
3. 而遠距工作或在家工作則將工作場域與勞工私人生活空間直接合併，導致工作時間更難界定，可能導致工作與生活的衝突更加劇烈；但亦有其他觀點認為，因為工作場域係勞工可控制領域，雇主的指揮監督亦有控難，是故部份勞工反而認為遠距工作或在家工作可減低雇主的控制，甚至省去通勤時間等等，反而更能達成工作生活平衡。

(二)承上所述，本文認為遠距工作是否真的會對工作生活平衡產生重大影響，其實尚難一概而論，然而從雇主的角度而言，遠距工作有降低辦公成本之優勢，只是對勞工的控制確實較低，因此當如何思考維持工作績效表顯；而從政府的角度，應當思考如何界定工時、協助勞資雙方就遠距工作產生之勞資爭議問題進行釐清。

三、我國團體協約法第 10 條第 2 項規定：「下列團體協約，應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效：一、一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。二、一方當事人為國防部所屬機關（構）、學校者，應經國防部核可。三、一方當事人為前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政局核可。」請問此一「核可」規定之意義為何？實際運用有何問題？試申述之。（按：行政院人事行政局現為行政院人事行政總處）（25 分）

解題關鍵

1. 《考題難易》：偏難
2. 《破題關鍵》：本題涉及團體協約法中較為冷僻的規範，但只要了解政府運作的基本架構應該仍舊能回答。

【擬答】

試就題目所詢說明如下：

(一)勞資雙方進行團體協約之目的，無非係就勞資雙方間權利義務以及勞動條件等進行協議，如簽訂團體協約，則此團體協約即產生法規性效力，得拘束勞資雙方以及個別勞工之勞動契約。

(二)核可之目的在避免公權力與公共利益受影響：

然團體協約法第 10 條第 2 項所列舉之各單位均為廣義的公家機關(構)，亦即其涉及國家的功能與公權力行使，則團體協約內所約定之事項，即有可能與公權力實施或公共利益等有所扞格，而勞動條件等等亦涉及國家預算編列、銓敘等高度公權力之事項，故應不容勞資雙方單純透過契約約定，仍需受到公權力節制。此參該條修法時理由略謂：「鑒於各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構等之團體協約常涉政府預算或人事管理事項，為免造成政府運作之窒礙或衍生爭議，爰增訂第二項，非依程序經核可者無效。」

(三)但實務運作中因為該條並未明確說明何種情形上級機關應否核可，導致機關可能濫用本條核可之權利，使公務部門之團體協約幾乎無法順利開展。是故，為平衡公權力與公共利益，並避免本條遭濫用，本文以為應對於上級機關核可與否有所明文限制，以防止公務部門無法順利進行集體協商。

志光×保成×學儒
WinWay

哇!這裡有狀元

想要考取?更想要高分考取?聽狀元怎麼說

全國雙冠

雙料金榜



梁○喩 109 高考社會行政**狀元**
109 普考社會行政**狀元**

補習班能給予完善的師資、教材及環境，且能引導考生正確的讀書方向，讓備考的付出能事半功倍，故選擇補習而非自己讀。而選擇補習班的原因是家人朋友的介紹，且歷年上榜的考生數量非常多，因此比較有信心。

全國狀元

雙料金榜



蔡○諭 109 高考經建行政**狀元**
109 普考經建行政**榜眼**

補習班的資源很豐富，有了統整過後的講義和題目，可以節省很多時間。再者老師都非常專業且有耐心回答問題，下課也很關心學生念書狀況。在班上也認識了唸書的夥伴，互相討論不懂的地方，還可以彼此激勵，對自己的幫助很大。

四、自 2010 年第四次產業革命開啟以來，新科技創新使得在物理性、數位性及生物性之間的領域模糊化，不論是人工智能 (Artificial Intelligence, AI) 到自動駕駛車輛、機器人 (robotics)、3-D 列印、量子計算 (quantum computing) 等以及更多科技創新，將大幅度影響未來的工作世界，請問這些改變對勞資關係將可能產生何種影響？試闡明之。(25 分)

解題關鍵

1. 《考題難易》：簡單
2. 《破題關鍵》：近年老生常談的基本題。

【擬答】

試就工業 4.0 對勞資關係之影響，分析如下：

本文認為工業 4.0 主要的衝擊有二，其一是工作機會的消滅，其二是就業型態的改變。

- (一) 在工作機會的消滅方面，在過去的三次工業革命雖然都消滅了許多工作機會，但也同時創造出許多新的工作機會，因此尚不至於對勞動者就業產生過多的影響；然而，工業 4.0 所強調的智慧生產模式將會大量地取代企業的人力需求，而相應之下產生的新工作機會可能將遠低於過往的變革。此時，如何協助勞動者面對此種結構轉型，成為最重要的問題。
- (二) 就業型態的改變，由於工業 4.0 技術促使消費者與生產者能直接聯繫，並且能即時回應客製化需求，這樣的變化進一步促使就業型態的改變，許多勞工變成個人承攬者，此時，以僱傭關係為根本的勞動法令就會失去規範效果，但勞工仍舊需要保障，此時或許需要強化社會安全制度來確保勞工的社會風險。
- (三) 另一方面，諸如平台經濟，勞務者透過平台媒合需求，因此分散而難以連結，尤有甚者，勞務提供者彼此之間還屬於競爭關係，則相較於一般勞工，更難進行有意識的結合來組成工會，以集體協商途徑提昇、保障勞動權益
- (四) 綜上所述，工業 4.0 之影響主要仍應以就業安全等社會安全制度加以回應，而在集體勞資關係方面，則需思考強化職業工會與產業工會之力量。

109 高普考 志光×保成×學儒

你的王者貴賓席



8 大全國雙狀元，邀你加入 VIP 行列

高考人事行政

前 10 佔 7

人事行政狀元楊○璉 | 人事行政第四陳○好 | 人事行政第十陳○藥
人事行政榜眼張○萱 | 人事行政第七張○婷 |
人事行政探花黃○珊 | 人事行政第八游○芳 |

普考人事行政

前 10 佔 8

人事行政狀元陳○毅 | 人事行政第六謝○穎 | 人事行政第九葉○君
人事行政榜眼張○萱 | 人事行政第七林○萱 | 人事行政第十戴○蓉
人事行政探花許○瑋 | 人事行政第八邱○雯 |

高考一般民政

前 10 佔 9

一般民政狀元莊○瑄 | 一般民政第四左○宇 | 一般民政第七李○澍
一般民政榜眼翁○蔓 | 一般民政第五黃○儀 | 一般民政第八林○遵
一般民政探花洪○嵐 | 一般民政第六蔣○涵 | 一般民政第九王○豐

普考一般民政

前 10 佔 5

一般民政榜眼施○憲 | 一般民政第七黃○薇 | 一般民政第九任○宸
一般民政第六莊○瑄 | 一般民政第八傅○銘 |