

111 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、美國設置直屬總統常設之具準司法性之獨立機關，國家勞工關係委員會以負責管轄不當勞動行為事務，其組織之人員配置含有五位委員會委員之政務官，任期五年內皆為專任專職負責所屬業務。而依我國的勞資爭議處理法，其所設置負責處理不當勞動行為事務之機關，在組織設置上與委員職位身分之性質上，與美國有何差異？（25 分）

1. 《考題難易》

普通：★★

2. 《破題關鍵》

本題考的是我國裁決委員採兼任制的問題，題幹的敘述已經有許多暗示，並非太過困難

3. 《使用法條》 or 《使用學說》

勞資爭議處理法第 43 條

【擬答】

為保障團結權，我國於民國 100 年起於工會法與團體協約法加入不當勞動行為制度，並於勞資爭議處理法加入裁決制度專門處理不當勞動行為事件，試就本題說明如下：

(一)我國處理不當勞動行為事務之機關為不當勞動行為裁決委員會

- 1.所謂不當勞動行為是指勞資雙方當事人企圖影響、弱化他方之不正當行為，規範於我國工會法第 35 條第 1 項與團體協約法第 6 條第 1 項，並可分類為不利待遇、支配介入與違反誠信協商原則三大類型。
- 2.如勞資雙方當事人遭遇上開事件，得依據勞資爭議處理法向中央主管機關申請裁決救濟。中央主管機關依據勞資爭議處理法第 43 條第 1 項應組成不當勞動行為裁決委員會辦理裁決事件。

(二)與美國之差異

- 1.美國之不當勞動行為事件審議係依據全國勞工關係法，由全國勞工關係委員會進行審理，全國勞工關係委員會採聯邦和地方二級制，委員為專任之政務官。
- 2.相較之下，我國不當勞動行為事件由勞動部設置之裁決委員會審理，並非獨立機關，且委員十五人目前均非專任；另為處理委員非專任問題，勞資爭議處理法第 43 條第 4 項規定得調派或聘用專業人員承主任裁決委員之命，協助辦理裁決案件之程序審查、爭點整理及資料蒐集等事務。惟因政府員額問題，修法至今亦未聘僱專職人員，併此敘明。

- 二、何謂勞資爭議各種類型中之次級杯葛？其爭議行為在美國法制下之效力原則上為何？我國現行的勞資爭議體制對其並無界定與規範，因此工會進行次級杯葛行為時，其效力目前不明。針對次級杯葛，若參考美國立法例而在我國勞動三法中加以立法規範，其效力部分應如何規範？（25 分）

1. 《考題難易》

難：★★★

2. 《破題關鍵》

我國根本沒有次級杯葛的概念，但考生仍就應該能從爭議行為的基本定出發加以回答

3. 《使用法條》 or 《使用學說》

勞資爭議處理法第 2 條第 4 款

【擬答】

(一)次級杯葛之定義

- 1.所謂杯葛，是指對於廠商進行抵制的一種爭議行為，迫使廠商糾正錯誤，在勞資關係中，則是工會或勞工團體對於雇主進行抵制使其接受訴求的手段。
- 2.杯葛可分為初級杯葛和次級杯葛，前者是對於發生勞資爭議的雇主直接進行抵制；後者則是指對於與發生爭議行為之雇主有商業往來之其他廠商進行抵制行為。

(二)以我國現行法制而言，似難進行次級杯葛：

- 1.以美國法而言，其國家鐵路勞工法允許對於與雇主有商業來往之廠商進行次級杯葛；然我國現行勞資爭議處理法第2條第4款明定爭議行為係「勞資爭議當事人」間之活動，因此，當前法制架構並無法允許對非勞資爭議當事人進行爭議行為。
- 2.承上，若要允許我國工會進行次級杯葛之爭議行為，應當修正上開勞資爭議處理法第2條第4款，開放對於非勞資爭議當事人進行爭議行為，即可獲得次級杯葛之合法性基礎。

三、國際勞工組織規範勞資爭議得強制仲裁之原因要件為何？其與我國勞資爭議強制仲裁之原因要件有何差異？(25分)

1.《考題難易》

難：★★★

2.《破題關鍵》

考到ILO的細部規定已經有點刁難考生，但基本的我國強制仲裁規定要寫得出來

3.《使用法條》or《使用學說》

勞資爭議處理法第25條、團體協約法第6條第5款

【擬答】

(一)仲裁之定義

所謂仲裁，是指勞資雙方當事人將勞資爭議交由仲裁委員會或仲裁人，由仲裁委員會或仲裁人直接為爭議雙方當事人決定解決方案。

(二)我國強制仲裁之規範

我國之仲裁分為兩願仲裁、一方交付仲裁以及強制仲裁三類。其中，勞資爭議處理法第25條第4項規定，調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣(市)主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人；另外，團體協約法第6條第5項亦規定經裁決委員會認定有違反誠信協商義務時，地方主管機關得依情況強制仲裁。

(三)國際勞工組織強制仲裁之規範

國際勞工組織對於強制仲裁之規定要件主要為限於必要服務之行業，即該行業對於社會而言為基礎之必要服務，如停止服務將對公共利益產生重大侵害。國際勞工組織認為必要服務之行業如進行爭議行為將產生重大侵害，則得以發動強制仲裁解決勞資爭議。

(四)小結

綜上，我國並不區分行業，只要主管機關認為對於公共利益產生重大侵害即可發動強制仲裁，而對必要服務則允許一方交付仲裁；相較之下，國際勞工組織則是限制必要服務行業才有強制仲裁之適用。

四、若產業民主就是勞工要參與國家勞務事務之政策決定、企業經營與廠場管理，大量解僱勞工保護法中之強制協商委員會應屬何一層級之勞工參與？試述其具體勞工參與中之得行使權限內涵？（25 分）

1. 《考題難易》

普通: ★★

2. 《破題關鍵》

大解法屬於基本考題，對於產業民主、勞工參與有印象大概就能回答

3. 《使用法條》or《使用學說》

【擬答】

所謂勞工參與，是指雇主將企業的經營管理權釋出，由勞資雙方共同加以決定，為實現產業民主的重要手段，試說明如下：

(一)大量解僱勞工保護法第 5 條第 1 項規定，事業單位依前條規定提出解僱計畫書之日起十日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商。此項規定係大量解僱時為使勞資雙方達成共識，降低大量解僱之衝擊所為之規定。

(二)承上，因大量解僱勞工保護法之適用以同一事業單位和同一廠場解雇人數達一定人數或比例為前提，故此項強制協商應屬企業或廠場層級之勞工參與。但本文認為，大量解僱勞工保護法之強制協商一定程度上係協商解僱勞工之範圍與條件等，而非基於繼續經營，因此與勞工參與概念仍有些許差異。

(三)又，上述強制協商係針對解僱計畫書之內容，包括解僱理由、部門、日期、人數、選定對象與標準、資遣費和轉業輔導等，故其協商內容即以解僱計畫書之內容為主，並尋求是否有替代方案。

志光
保成
學儒

112年 虛實整合

重聽OK
旁聽OK

多元學習新型態

突破傳統上課形式 **5大方式彈性又便利**
| 面授學習 | 直播學習 | 在家學習 | 視訊學習 | Wifi學習 |

◆學習◆ 零時差	同類科各班別 皆可同步直播上課	◆服務◆ 零死角	服務緊貼需求 隨時掌握學習狀況
 線上 課業諮詢	 老師 申論批閱	 雙師資 雙循環	 多元 補課方式
 上榜生 經驗親授	 時事 專題講座	 歷屆試題 練習	 班導師 制度

各班服務略有不同，詳情請洽全國志光、保成、學儒門市