

## 111 年公務人員高等考試三級考試試題

類 科：勞工行政

科 目：勞資關係

陸川老師

甲、申論題部分：

- 一、臺灣鐵路企業工會與臺灣鐵路產業工會發動順法鬥爭 (Work-To-Rule) 協調個別勞工進行集體國定假日不加班，以企圖達到交通部臺灣鐵路管理局於國定假日停工，依集體行動權之法律，其是否對雇主構成違法罷工之爭議行為？(25 分)

### 【解題關鍵】

1. 《考題難易》簡易：★
2. 《破題關鍵》本題考集體休假是正課與總複習均有提及的議題，雖然題幹中有順髮鬥爭或是集體行動權等看似冷僻的名詞，但其實最終還是考集體休假是否是違法罷工。
3. 《使用法條》or 《使用學說》勞資爭議處理法

### 【擬答】

就集體休假之意義與合法性等，分述如下：

#### (一) 集體休假之定義

所謂集體休假，是指是個別勞工依據其契約上或法定之休假權利，相互約定集體行使，以對資方形成壓力的一種爭議手段。依據法院與裁決委員會見解，雖然集體休假與罷工同樣是透過停止勞務給付的方式妨礙雇主营運，但在法律上罷工是以違背勞動契約之中勞務給付義務為手段，相對地，集體休假則是行使勞工固有的權利，故非爭議行為。

#### (二) 集體休假是否合法

針對工會不透過罷工程序而採取集體休假，學說上曾有爭論，採否定見解者認為集體休假事實上就是進行罷工，且不需經過罷工的相關程序等，屬於脫法行為；惟如同上述，目前法院與裁決委員會見解認為集體休假則是行使勞工固有的權利，不會因為集體行使合法權利而使集體休假成為違法行為。

(三) 我國採取的集體休假多半是在國定假日拒絕配合加班，從個別勞工而言，自然有拒絕配合加班之權限，而由工會發起的集體休假則屬於工會行動的一種，受不當勞動行為；惟裁決委員會亦指出，若勞資雙方已有透過班表確認再國定假日出勤的慣例，勞工應該適時通知雇主拒絕配合加班，否則可能構成權利濫用，此時勞工仍有出勤義務而未出勤，雇主予以懲戒處分並不違法。

(四) 對此，本文認為工會發起的集體休假屬於集體行動之範疇，應受工會法不當勞動行為保障，惟集體休假確實有妨礙雇主营運之作用，在現今勞資爭議處理法已經明文規範爭議行為定義的狀況下，未必須否認其為爭議行為。

## 公職王歷屆試題 (111 高考三級)

二、我國合於 2000 年「聯合國打擊跨國組織犯罪公約關於預防、禁止和懲治販運人口特別是婦女和兒童行為的補充議定書」而制定有「人口販運防治法」以防制人口販運，該法之勞動上人口販運之規範為何？而其子法「跨國境人口販運防制及被害人保護辦法」中，可對人口販運受害外籍勞工之特別保障的具體規範為何？(25 分)

### 【解題關鍵】

1. 《考題難易》極難：★★★★
2. 《破題關鍵》本題其實已經超越了考綱範圍，甚至連法條名稱都寫錯(正確應為人口販運防「制」法)，而「跨國境人口販運防制及被害人保護辦法」的母法是入出國及移民法，但上考場的大家都一樣，不需驚慌，只須回到外籍勞工和強迫勞動等概念回答仍舊能拿到一定分數。

### 【擬答】

人口販運涉及強迫勞動，為國際勞工組織嚴格保障的四大基本勞動基本權，我國近期因外籍漁工等問題致使強迫勞工議題更受重視。以下就人口販運相關問題，說明如下：

#### (一)人口販運防制法中關於人口販運之定義

按人口販運防制法第 2 條第 1 款之規定，勞動上的人口販運包括：

1. 意圖使人從事性勞動與報酬顯不相當之工作，而以不法方式或其他違反本人意願之方法，從事招募、買賣、質押、運送、交付、收受、藏匿、隱避、媒介、容留國內外人口，或以前述方法使之從事勞動與報酬顯不相當之工作。
2. 意圖使未滿十八歲之人從事勞動與報酬顯不相當之工作，而招募、買賣、質押、運送、交付、收受、藏匿、隱避、媒介、容留未滿十八歲之人，或使未滿十八歲之人從事勞動與報酬顯不相當之工作。

#### (二)跨國境人口販運防制及被害人保護辦法對外籍勞工之特別保障：

依據入出國及移民法授權制定上開辦法，各機關對於人口販運被害人應予協助，除庇護、法律協助等基本保障之外，其中入出國管理機關得於偵辦期間直接給予臨時性聘僱許可，不受就服法限制。

三、在美國工會惟一協商代表制之下，若雇主繞過 (BY-PASS) 工會，直接與非工會會員勞工協商直接約定 (direct dealing) 勞動條件，依其國家勞動關係法，雇主之行為是否符於誠信協商？為鼓勵與提升團體協商，我國團體協約法第 6 條亦有誠信協商之規範，其於雇主繞過 (BY-PASS) 工會，直接與非工會會員勞工協商直接約定 (direct dealing) 勞動條件，雇主之行為是否違反我國誠信協商規範？(25 分)

### 【解題關鍵】

1. 《考題難易》普通：★★
2. 《破題關鍵》題幹許多混淆的名詞，但其實本題就是要問雇主能不能繞過工會和勞工協商，但關鍵字是非工會會員這部分應該是可以推論而出的
3. 《使用法條》or《使用學說》團體協約法第 6 條

【擬答】

本題涉及誠信協商義務相關問題，試說明如下：

(一)美國法下雇主繞過排他性協商代表工會與個別勞工進行協商，應屬違反誠信協商原則：

美國法上，依據全國勞工關係法第 8 條之規定，雇主不得拒絕與具有排他性協商代表權之工會進行協商，而本條規定是一種概括性的規範，並不以單純拒絕為限；依據全國勞工關係委員會，此等雇主繞過排他性協商代表工會與個別勞工進行協商議定勞動條件，即屬於違反誠信協商義務，但美國法上亦同時指出，法律並不禁止雇主僅是提供個別勞工協商的資訊與雇主準備的提案，因此單純的提出意見和資訊，尚不違法。

(二)我國法下，雇主繞過工會與非工會會員之勞工約定勞動條件，有無違反誠信協商原則，應視情況而定：

- 1.我國團體協約法第 6 條第 1 項、第 2 項亦規範誠信協商義務，且屬例示性規定，違反誠信協商義務不以第 2 項所明文之三種態樣為限。
- 2.然而，我國並未採排他性協商代表制，即工會與雇主進行協商時所代表者仍限於會員，因此，雇主和工會協商時本不涉及非工會會員。從而，雇主若與非會員之勞工議定勞動條件，原則上應不違法；然雇主若是透過與非會員之勞工進行勞動條件議定，給予非會員明顯較優的勞動條件，則應認有企圖破壞協商之嫌疑而有可能構成違反誠信協商義務。

# 職

112年 虛實整合

## 多元學習新型態

志光 保成 學儒 | 重聽OK 旁聽OK

---

**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

四、國際勞工組織公約第 190 號暴力與騷擾公約中，如何對所規範之「勞動世界中 (WORLD OF WORK) 的暴力與騷擾」給予解釋？又該公約之適用範圍為何？(25 分)

【解題關鍵】(藍字部分請老師填寫)

1. 《考題難易》難：★★★★
2. 《破題關鍵》考到特定公約的內容已經有點為難考生，但以職場不法侵害、霸凌等概念下去寫，應該仍能取得相對分數。

【擬答】

就國際勞工組織於 2019 年通過的 190 號消除暴力和騷擾公約，說明如下：

(一)該公約對暴力和騷擾之定義：

是指可能造成生理、心理、性自主和經濟上損失等的不可接受的行為，且不論是一次性或反覆發生均屬之，且包括對於性別的暴力和騷擾亦涵蓋在內。

(二)保護範圍：

本公約保障的是工作過程中的暴力和騷擾，包括工作場所、休息場所、與工作有關的出差或培訓與社交、與工作相關的通訊、雇主提供的住所和通勤時。

(三)國家責任：

該公約要求會員國必須將暴力和騷擾防治列入法律、強化預防與教育訓練，並加強監督以及受害者補償等。

(四)我國目前之規範：

我國目前對於職場不法侵害(包括職場暴力、霸凌、騷擾等)規範於職業安全衛生法，另職場性騷擾亦有性別工作平等法等規定。惟在職場霸凌部分，由於定義與雇主應為之作爲仍不清楚，是以，本文認為應盡速參照日韓獨立立法之模式加以處理。

志光 x 保成 x 學儒

跟著學長姐  
你也可以 高分上榜

**高狀元** 洪○築 110高普考勞工行政  
師資強、口碑好、各項考試資源都很豐富。國考最喜歡考時事或是時事與考科之間的關聯，但專心念書的同時，很容易就忽略掉這點，而補習班舉辦的關懷講座就彌補了這部分，讓我在準備考試，不用額外花時間去準備其他參考資料。

**全國探花** 辜○甄 110普考戶政  
在網路上很多國考學生推薦這裡的師資，因為我非本科系，很怕老師講太難，所以對於師資很重視，在詢問櫃檯後，也聽了幾堂試聽課程，覺得補習班老師講解很淺顯易懂且讓我對於法律更有興趣，因此決定報名。

**雙料金榜** 王○儀 110高普考戶政  
當初選擇報名面授課程是為了督促自己，有疑問能立刻請教老師，讓自己保持在備戰狀態。在正規班結束後，為了避免因課程結束而讓自己有鬆懈的機會，報名奪榜/特訓班，來讓自己一直保持最佳狀態，習慣國考節奏，減少上考場失常的可能。

**雙料金榜** 潘○秦 110高普考勞工行政  
老師的課程能幫你打基礎打穩，法條的部分還會做延伸，包含現行法條的優缺點以及學界目前的看法，這些都是考試的重點。除了上課認真聽講，回家搭配勞動季刊及時事，重要的是法條一定要背，最好除了老師說的重點外也都背起來。