

## 111 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

陸川老師

甲、申論題部分：

一、國內平台經濟發展所引發零工經濟參與高度提升，上述工作模態的轉化直接挑戰及衝擊勞動市場中既有的勞資關係，就您的觀察，此多樣化的參與模態容易引發那些問題？其解決方向之思考為何？（25 分）

### 【解題關鍵】

1. 《考題難易》：簡單★
2. 《破題關鍵》：本題為近年的老生常談，於正課中亦充分說明過，考生可以有不同的思路但不宜過度發散。

### 【擬答】

試就平台經濟對於就業之影響，分析如下：

一、平台經濟之意義：

所謂平台經濟，是指透過平台業者搭設之平台，媒合勞務需求者與勞務提供者之間，由勞務需求者支付勞務費用給勞務提供者，而平台業者則從中收取仲介或服務費用。

二、平台經濟產生之問題

- (一)就業與勞動法制的主要問題核心在於平台、需求者與勞務提供者三者間之法律關係為何？如被認定非屬於僱傭關係時，則自然無現行勞動法制之適用。因此，勞動者將無法取得勞動法制所給予之保障。
- (二)依據目前平台之作法，平台與工作者間常被設計為不具從屬性之承攬契約，將無勞動法之適用。因此，如因勞務提供過程所產生之風險與成本，則多半由勞務提供者自行負擔，導致勞動者必須要承擔所有的社會風險。

三、因應方式：

針對上述問題，本文認為應該有下列因應方式：

(一)設計新制度規範平台業者：

平台經濟屬於新經濟的運作模式，本無法透過現行法制加以規範，因此有必要設計新法制來加以治理。其中關鍵之處無非是要求平台業者分攤一定程度勞務提供過程中產生之風險。

(二)重新設計社會安全制度：

現行社會安全制度多半仍以典型僱傭關係為預設的保障對象，尤其是在就業保險相關給付方面，多半未保障自營作業者之收入。在日後平台經濟擴大下，個人承攬者的所得安全保障勢有必要獲得相當重視。

(三)推行籌組職業工會或產業工會：

雖然平台經濟中的勞動者有先天上組織工會的困難，然而，勞動權益的保障與提昇，無法完全由法令來達成，而仍有必要仰賴勞動者的團結。則在平台經濟下，有辦法串聯平台勞務提供者的工會型態，仍以職業工會或產業工會為主，未來可透過工會與平台業者協商制定相關權益的保障，提昇勞動權益。

二、國內勞動檢查是改善國內職場中，勞動條件及職業安全衛生環境相當重要的機制。您認為其執行過程目前存在那些體系上的困境？又如何進行改善？(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》：難★★★
2. 《破題關鍵》：本題考較為冷僻的勞動檢查制度，主要應當聚焦在中央地方分權、勞檢員職權兩者。
3. 《使用法條》：勞動檢查法

【擬答】

(一)勞動檢查之定義

勞動檢查制度是國家為貫徹公權力，促使雇主遵守勞工保護法令，故而介入勞資雙方之間對於雇主是否合法所進行的查核，勞動檢查亦為國際勞工組織提倡之重要政策工具（參 ILO 第 81 號勞動檢查公約以及第 20 號與第 81 號勞動檢查建議書）

(二)現行勞動檢查制度問題主要在於勞動檢查法採中央地方分權制，以及勞檢員之權力，分述如下：

1. 中央地方分權問題

(1)據 ILO 第 81 號勞動檢查公約以及第 20 號與第 81 號勞動檢查建議書、第 187 號關於促進職業安全與衛生架構公約之內容，皆強調為避免勞動檢查機構受政治性或其他利害關係者之壓力影響，因此應該建構直接隸屬中央統籌的統一監督機構，除了可以避免地方政治勢力干擾之外，亦可協助統一勞動基準與勞動檢查的一致性。

(2)惟依據勞動檢查法第五條，我國的勞檢運作屬於分立的架構，中央勞動部有直屬之各區檢查中心，同時六都中大致上亦都建有直轄市所屬的檢查機構，另外像是經濟部與各個加工出口區、三大科學園區，皆設置由勞動部督導的勞檢機構。上述情形造成各地執法不一致的情形，且時常遭遇民代的壓力，因此一直有主張應該收歸中央統一執行勞動檢查。

2. 勞檢員職權說明

我國勞動檢查員並非司法警察，無法行使強制處分權。參酌日本立法勞動檢查員在法律上屬於司法警察，因此擁有法定的強制處分權，得於檢察官開立搜索、扣押票後對企業進行強制搜索、扣押，甚至逮捕等對人身自由之保全程序。

三、內施行勞動事件法多年，其涉及勞資關係及爭議處理之主要內容有那些？(15 分) 上述內容對於勞資爭議未來之處理有那些重要影響？(10 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》：普通★★
2. 《破題關鍵》：勞動事件法已經考了數次，考生應有基本認知，但不需過度著墨訴訟程序，畢竟本科是行政科考試不是司法考試
3. 《使用法條》：勞動事件法

【擬答】

- (一)由於勞資爭議大多為金額較小之事件，且涉及勞資長期關係，因此需有快速、成本較低之解決方式。我國過往民事訴訟制度對於迅速解決勞資爭議，效果較有限，故 109 年起實施勞動事件法。其著重降低訴訟門檻和快速解決爭議，試就關於解決勞資爭議之重點簡述：
1. 就降低門檻方面，包括管轄法院、暫免繳納裁判費等等，其中重要關鍵莫過於將主要舉證責任由雇主負責，使得勞工在訴訟中較不需要承擔舉證責任而影響勝敗；除此之外，於保全制度方面亦設有如定暫時狀態處分，協助勞工於解僱、調職時得請求法院命雇主以暫時性繼續維持僱用等保障勞工生計。
  2. 就快速解決勞資爭議方面，包括集中審判等，最重要為勞動調解制度，由法官和調解委員組成勞動調解委員會，協助解決勞資爭議。調解成立後直接與確定判決具有構成效力，調解不成立則由法官續行訴訟解，亦能加速案件審理。
- (二)勞動事件法實施至今確實對我國勞資爭議解決產生相當影響，以爭議金額十萬元以下之小額事件而言，大部分都以勞動調解解決，確實加速案件解決；但另一方面，勞工透過訴訟取得之權益至多為法定應得之權利，勞動調解多半仍需勞工放棄部分權利才能調解成功，因此勞工權益是否變相應此受害，亦應檢討。

志光 保成 學儒

虛實整合

# 多元學習新型態

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、請問企業社會責任的具體推展架構有那些重要的方向？有關勞資關係的促進策略上，企業社會責任 (CSR) 之推動及其成功與否如何影響勞資關係之建立？(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》：普通★★
2. 《破題關鍵》：企業社會責任亦為近年探討較多的問題，但請別忘記本考試是勞工行政，請主要以勞動權益為核心加以探討。

【擬答】

(一)企業社會責任與推展架構

1. 所謂企業社會責任，雖無明確之定義，但大致上是指企業對於社會之貢獻，企業運作時應當思考對社會的影響，包括人權、環境保護、勞動權益、反貪腐等等，以期達到企業和社會之永續發展。
2. 就此，聯合國於 2015 年提出 2030 年永續發展議程，即包括上述各面向，其中就勞動方面，尤其強調國際勞工組織過往建立的四大勞動基本權保障和尊嚴勞動等基本觀點，強調創造工作機會和經濟發展，使勞動者能在充分的勞動保障下進行具有生產力的工作，對抗貧窮和各種不平等。
3. 在個別企業方面，為了貫徹上開企業社會責任，國際之間多以社會稽核制度，即通過第三方認證方式確保各種企業社會責任能被企業遵守，例如 GRI 推出的企業社會責任準則。而通過認證者將有助於在全球化供應鏈取得較為優勢的競爭地位。

(二)企業社會責任對勞資關係的影響

由於勞動權益為企業社會責任中重要之一環，主要以國際勞工組織推展的國際勞動基準和尊嚴勞動為主，個別勞工可透過企業實施相關制度卻得保障；另一方面，國際勞工組織亦強調在企業社會責任中社會對話和勞工參與的腳色，因此就勞資關係而言，企業社會責任的推行不僅只是最終的受益者，亦為企業社會責任的推動者。

## 十大貼心服務 學習無後顧之憂

· 線上課業諮詢

疑問  
有解

· 老師申論批閱

· 雙師資雙循環

學習  
多元

· 多元補課方式

· 上榜生經驗親授

掌握  
關鍵

· 歷屆試題練習

充分  
練題

· 時事專題講座

· 線上平時測驗

· LINE@班導服務

學習  
無憂

詳細活動請洽全國各班門市

· 班導師制度