

112 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、數位科技導致 Uber 等組織平台 (Organizational platform) 的發展，進而對就業型態產生影響；當這些平台大量運用獨立工作者 (Independent workers) 提供勞務時，對於勞工與勞資關係發展的影響為何？應該如何因應？(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》：普通★★
2. 《破題關鍵》：近年之基本題，正課有幾乎相同之題目

【擬答】

試就平台經濟對於就業之影響，分析如下：

- (一)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)平台經濟對於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。
- (三)承上，因現行勞動法制適用之前提為勞務提供者與需求者兩造之間具有從屬性而為僱傭關係，然而，依據目前平台經濟之操作，兩造之間多半為不具從屬性之承攬或委任，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；而就平台的角色方面，一般而言平台業者才是具有承受風險能力之營業者，但因為平台業者在三方法律關係中應屬民法上居間，則其原則上亦無需分攤勞務提供者所承受之風險。

(四)因應方式：

針對上述問題，本文認為應該有下列因應方式：

1. 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。

2. 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。

3. 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、實務上現行職業工會在會員結構上可以區分「以自營作業者為主」和「以受僱者為主」兩種型態，請根據現行團體協商之法制來闡述兩種不同型態職業工會要如何進行團體協商？並據以討論現行團體協商之法制是否有值得修正或調整之處？(25分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》：稍難★★★
2. 《破題關鍵》：關於職業工會之問題在勞資關係課程中已有說明，但如何思考解決方案並非那麼容易。

【擬答】

- (一)我國工會之組成以職業工會為主，主要是因為勞工保險條例規定僱用人數未滿五人之勞工非強制納保對象，因此導致實務中諸多勞工與自營作業者透過職業工會取得社會保險，然此種現象似非加入職業工會之勞工基於團結之目的而籌組、加入工會，使得職業工會在議價、制定價格等功能發揮有限。於民國一百年工會法修正後，許多職業工會事實上是因為企業工會遭獨佔，故以受僱勞工成立職業工會之形式成立，並與雇主進行協商乃至進行爭議行為。
- (二)就協商方面，自營作業者為主之職業工會之協商對象必然非特定單一雇主，而有可能是多數雇主或雇主團體，乃至根本無協商對象故自訂勞務提供的價格，性質上較偏向行會。對於自營作業者之職業工會，其協商對象如為多數雇主，則依據團體協約法第6條第4項之規定，多數雇主可推選協商代表進行協商。而對於以受僱勞工為主之職業工會，因為協商對象相較之下較為確定，僅須向該特定雇主提出協商要求，而是否符合誠信協商之協商資格，則屬二事。
- (三)法制上而言，兩者雖同為職業工會，但依據團體協約法第6條第3項之協商資格之規定，顯然是針對定，多數雇主可推選協商代表進行協商。而對於，而對於自營作業者為主之職業工會，實際上要特定協商對象較為困難；而自營作業者為主之職業工會若要發揮工會功能，關鍵應在於制定價格，此時則有涉及公平交易法之爭議。對此，本文認為應適度調整團體協約法，對於自營作業者為主之職業工會的協商對象與程序放寬為非雇主之相關利益團體，應較為適當。

志光×保成×學儒
做你的學習靠山

快速考取班

掌握考取節奏 安心學習無負擔

學費省很大 全年課程不間斷，一次繳清學費輔導至考取	課程最完整 完整課程循環，基礎班→正規班→專題課→總複習…等	上榜賺獎金 報名考取班第一年考取同職等考試，頒發獎學金	加選最超值 輔導期間加選其它科目增加考試機會，另享專案優惠	公約有保障 考取班簽訂公約，保障您的權利與義務至考取為止
-------------------------------------	--	---------------------------------------	---	--

優異考取 李○論 考取班 10個月考取
111高考人事行政 111普考人事行政
我報名的是考取班，一整年下來的課程規劃很充實，課堂數有時會根據老師的進度需要補課，但基本上跟著老師的腳步都能獲得扎實的知識內容。

依各區規劃為主，請洽全國門市

三、請說明何謂「行政調解」與「勞動調解」，並請比較兩者在解決勞資爭議上的優缺點？(25分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》：普通★★
2. 《破題關鍵》：勞動事件法實施後的基本題
3. 《使用法條》or《使用學說》：勞資爭議處理法、勞動事件法

【擬答】

(一)所謂「行政調解」，是指勞資雙方當事人依據勞資爭議處理法之規定，向勞工工作地之地方主管機關申請調解，並可選擇獨任調解人或調解委員會從中斡旋，提出調解方案，以解決勞資爭議之爭議處理機制；相對之下「勞動調解」則是指，勞資雙方當事人依據勞動事件法向管轄法院聲請調解，由承審法官與兩位調解委員組成調解委員會，協助勞資雙方進行調解。

(二)兩者之優缺點比較：

1. 爭議類型方面，行政調解得處理調整事項與權利事項勞資爭議，但勞動調解只能處理權利事項勞資爭議。
2. 法律效力方面，因兩者性質不同而有所差異，勞動調解係司法上之調解，如調解成功，其效力視為確定判決，因此基於一事不再理原則，勞資雙方均無法對同一勞資事件再行爭執；相對之下，行政調解縱使成立，亦僅為契約，則勞資雙方事後仍有可能進行爭議。故從一次性根本解決紛爭而言，勞動調解之效力較強。
3. 成本方面，行政調解毋需任何費用，但勞動調解仍須繳納裁判費。
4. 程序方面，行政調解之調解人雖有調查權，但實際上並無強制勞資雙方舉證之義務，但勞動調解程序調解委員會得命雙方當事人舉證。

志光×保成×學儒

奪榜班助我順利上榜

進步總分256分



111高考財經廉政
黃○文

奪榜班的行政學老師會用推理的方式讓你理解行政學，而不用死記硬背。老師常說申論題沒有標準答案，所以解題的時候也會提供不同的答題思路，使學員能不侷限一種寫法。

進步總分186分



111高考一般行政
111普考一般行政
黃○萱

奪榜班是給我很大幫助的課程，每天的申論練習非常有用，藉大量練習題目能慢慢學會找出題目癥點並提高手寫內容的質量和速度，同學們的佳作能帶給我新思路或是確認概念。

四、國際勞工組織於 2019 年通過第 190 號公約：暴力及騷擾公約 (Violence and Harassment Convention)，請說明職場暴力 (workplace violence) 與職場霸凌 (workplace bullying) 的異同，並請說明兩者對於勞資關係與勞工權益的影響？(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》：普通★★
2. 《破題關鍵》：基本題，正課講義有相關說明

【擬答】

(一) 職場暴力與職場霸凌之定義

在我國，並無直接規範職場暴力或職場霸凌之規定，而係於職業安全衛生法第 6 條第 2 項規定雇主必須針對「執行職務遭受不法侵害」進行預防。據此，只要是對於勞動者身體、精神乃至性自主權、人格權等之侵害，都屬於執行職務遭受不法侵害之範疇。

1. 職場暴力是指勞工於工作過程中遭遇暴力行為，如毆打、抓傷、拉扯、拳打、腳踢等。例如我國醫護人員在工作時遭受病患或家屬攻擊等醫療暴力事件，於勞動法領域中即為職場暴力。

2. 職場霸凌則是指在工作過程中對勞工個人的騷擾、冒犯與孤立等行為。依據多數見解及外國立法，職場霸凌之認定，必須勞工反覆、多次遭遇，且超越一般社會通念的容忍程度，亦必須對勞工工作產生影響，才能稱之為職場霸凌。

(二) 職場暴力與職場霸凌之異同

1. 相同之處：均屬於對於勞工人格權之侵害，且依據目前見解，屬於職業災害之類型，雇主需負擔預防責任，若發生時勞工得向雇主請求補償。

2. 相異之處：由於職場霸凌目前無法律明訂其類型與認定標準，故實務上對於職場霸凌判斷較困難；職場暴力之判斷與界定則相對明確。

(三) ILO190 號公約將任何可能造成生理、心理、性自主和經濟上損失等的不可接受的行為，包括對於性別的暴力和騷擾，均要求雇主和國家進行預防責任，就此，我國對於職場霸凌因無法定明文，其態樣與認定標準均未明訂，故有必要跟進外國腳步進行立法。

志光×保成×學儒
行政、民政、人事、戶政、勞工

考取生唯一推薦

一年考取

江○達 111 普考一般民政

除了正規課外，也有另外加入題庫班與奪榜班，我的自律性不是那麼的好，但參加奪榜班後，因為有規律的作息，且讀書氛圍濃厚，成績才不斷提升順利考上。

全國狀元

王○音 111 普考戶政狀元

優異考取

補習班的申論批改服務提供學員最真切的練習機會，從中快速累積經驗。老師批改不但會指出問題，還會提供擬答。練習考古題不只幫助訓練臨場反應，更能察覺自己的弱項。

全國狀元

劉○威 111 高考戶政狀元/111 普考戶政

雙料金榜

總複習老師會整理近一兩年的重要新實務、新學說，和近年社會議題結合該科目考試可能出法和高分寫作方式。記得先看總複習講義後再去考試。公職王的擬答很好，大部分照著寫可拿到八成分數。

9 個月考取

劉○毅 111 高考勞工行政/111 普考勞工行政

雙料金榜

行政法老師給予申論作答很大幫助，例如爭點有兩說，則兩說並陳、訴願+訴訟+國賠的內容作答一次寫清楚，有問就都寫出來。老師剛好在考前對我點了這部分，讓我高考行政法拿到不錯的分數。