

112 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、為保障勞工的團結權和工會的發展和運作，就工會安全 (Union safety) 條款加以立法規範似有其必要。請說明工會安全條款主要包括的項目有那些，而其對應於我國有關的立法規定為何？(25 分)

1. 《考題難易》★
2. 《破題關鍵》基本題，正課重複提過必須要背誦
3. 《使用法條》or 《使用學說》工會法、團體協約法

【擬答】

工會安全條款是指工會與雇主在團體協約中約定的工會保障機制，用以確保工會的團結與實力、方便工會活動，如果雇主片面違反工會安全條款，將構成支配介入工會的不當勞動行為。一般來說，工會安全條款包含下列幾種內容：

- (一)封閉工廠條款 closed shop：約定雇主只能僱用工會會員，我國團體協約法第 14 條規定團體協約得約定雇主雇用勞工以一定工會會員為限，但有許多限制)
- (二)會員工廠條款 union shop：雇主僱用非工會會員，但是該勞工必須在一定期間內加入工會。我國法制中並無相關規定，為基於勞工應有消極團結權，本文認為不得訂定會員工廠條款。
- (三)代理工廠 agency shop：不要求勞工一定要加入工會，但需繳交一筆代理費用。我國團體協約法第 13 條本文規定禁搭便車條款，而但書則規定支付一定費用給工會者不受禁搭便車條款之限制。
- (四)保持會員資格條款勞工脫離工會或喪失工會會籍時，雇主即應將之解僱；此規範在我國並無規定，且我國解僱採取法定事由立法，故本文認為不得約定此類條款。
- (五)代扣會費 check off 雇主從勞工的薪資中扣取會費，直接轉交工會。我國工會法第 28 條第 3 項規定，雇主有為企業工會帶扣會費的義務，但產業工會和職業工會則仍需自行與雇主約定。

二、團體協商制度在實務上可以區分為利益性團體協商、整合性團體協商和策略性團體協商三種類型，請說明三種類型團體協商的內涵，以及不同類型團體協商在協商策略、互動上的差異？(25 分)

1. 《考題難易》★★★★
2. 《破題關鍵》本題又考協商、談判學的相關國外研究，但除了策略型協商以外，利益型協商和整合型協商算是基本了，應該要會寫才對。

【擬答】

茲就三種協商策略，分述如下：

- (一)利益性協商，或稱之為立場性協商。也就是一方對於某一議題之對策採取單一的解決方案。在談判策略與內涵上，此種協商基本上靠的是給予對方的壓力，利用力量使對方取得妥協，因此在協商最後之結果，常有可能是一方獲勝，一方則失敗的結果，也就是雙方當事人會

形成零和的賽局。也因為容易形成零和賽局，因此協商的任一方都會盡可能隱藏己方資訊。

(二)整合性協商，此種協商結果通常是協商雙方都可以滿足雙方的目標，因此亦有人稱之為雙贏協商 (Win-Win Bargaining)。此種協商模式重視議題，而非個人，專注於權益，而非立場。建立不同選擇，滿足共同與個別權益。權益型協商過程中，雙方會試圖發掘對方真正關心的協商目標，因此積極協助對方能夠協商成功，資訊的交換便成為必要的過程。

(三)策略性協商：是指基於企業經營策略所生的協商策略，其關注的是集體協商如何與企業策略配合，以達成生產性、穩定、永續性的企業發展，而非單純回應勞方的需求。此種協商要求雇主參與並著重企業的策略議題。此種策略的成功主要基於兩個關鍵，包括準備和策略，前者是指了解企業的經營發展需求，以及勞方所需；後者則是指基於了解前述準備的基礎而設定協商的具體策略，列出優先議題，促使協商進行。

三、有關團體協商的研究理論與方法 (Approach)，包括歸納法 (Induction)、原則性協商 (Principle Negotiation) 與利益導向協商 (Interest-based Negotiation) 等，請說明其各項的主要內涵，並評析原則性協商 (Principle Negotiation) 與利益導向協商的異同？(25 分)

1. 《考題難易》★★★★

2. 《破題關鍵》完全的獨門暗器，沒有任何中文文獻可以參考，不會寫很正常，盡可能將扣著題目將答案作些描述爭取分數。

【擬答】

試就協商相關議題，分述如下：

- (一)歸納法：是指協商過程將雙方的議題、利益、觀點予以規定，透過此種方法可以發掘優先議題順序，以及相對之下較為不重要或需排除的因子。
- (二)原則性協商：是指協商過程遭遇僵局時，以原則來避免雙方針對特定條件、議題產生爭論。原則性協商包括四個要素：1. 抽離人的因素：指專注於議題而非人的情緒或個人的觀感；2. 強調利益而非立場；3. 創造雙方都能獲益的選項；4. 專注在客觀條件。
- (三)原則性協商與利益行協商的相同之處均在強調利益而非立場，並且追求雙贏；但相較之下，原則性協商著重在標準、公平性

四、許多國家都在嘗試推動週休三日或每週工作四日 (Four-day workweek) 的工時制度，請比較冰島與英國有關週休三日方案內涵的異同，並評析若我國推動類似方案，應該採取的作法？(25 分)

1. 《考題難易》★★

2. 《破題關鍵》近期有上新聞的議題，老實說只是一種倡議還很難落實，能夠做一些論述即可。

【擬答】

因全球疫情影響，使勞工工作型態產生巨大改變，許多國家開始採行周休三日乃至四日之工作時間制度，就相關議題分述如下：

(一)冰島之作法：冰島是由特定地方政府透過地方議會開始進行實施周休三日之實驗，最後擴展至全國，爾後透過工會重新協商讓八成以上勞工周工時由 40 小時降至 35 小時，但仍舊維持相同報酬。

(二)英國之作法：英國由特定公司先進行實驗，實驗顯示確實能維持工作效能，且降低勞工之工作壓力。但目前僅是個別企業參與實驗，尚未全面推動政策化。

(三)我國之評估：

淺認為我國尚無實施周休三日之基礎，蓋近年才將勞動基準法之每週工時降為四十小時，另外，我國目前缺工問題嚴重，勞動力需求與供給嚴重失衡，在此情形下要實施周休三日，實無期待可能性。本文認為，我國如欲實施周休三日，應先以生產技術優化為前提，減少加班和每日工時，並分階段鼓勵特定企業實施相關制度，後續才有建立普遍性周休三日的可能。

志光×保成×學儒 穩佔高普 穩穩上榜 做你的神兵利器

113高普考進階課程

階梯式課程設計 鞏固考取實力

理論建構縱向連貫

- 01 基礎班
- 02 考前總複習班
- 03 多循環正規班

知識運用橫向整合

- 04 申論作答班
- 05 階段複習課
- 06 測驗易點通

依各區規劃為主，請洽全國門市