

112 年公務人員高等考試三級考試試題

類科：勞工行政

科目：勞工行政與勞工立法

紀秦老師

一、近年，英國醫師、護理師、郵務、鐵路等公共服務罷工頻傳，導致國會提出新罷工法案，擬定罷工時的最低服務要求 (minimum service requirements) 請說明我國勞工在進行罷工時的類似立法，以及其爭議行為限制規定？(25 分)

《考題難易》★★★

《破題關鍵》條文熟稔度

《使用法條》勞資爭議處理法 8、53-56 條

《命中特區》112 年總複習講義 pp54-55

【擬答】

(一)必要服務條款

針對重大影響民生或經濟之行業，法律強制即便罷工仍必須提供必要服務量的規定，此即必要服務條款，我國規定於勞資爭議處理法第 54 條第 3 至 6 項如下「下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

1. 自來水事業。
2. 電力及燃氣供應業。
3. 醫院。
4. 經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。

提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。

第二項及第三項所列之機關(構)及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定之；前項基本語音通信服務之範圍，由目的事業主管機關定之。」

(二)爭議行為的限制

1. 期間的限制

第 8 條規定「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」

2. 程序與種類的限制

第 53 條第 1 項規定「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。」

3. 罷工投票與勞工的限制

第 54 條第 1、2、7 項規定「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。

下列勞工，不得罷工：

- 一、教師。
- 二、國防部及其所屬機關(構)、學校之勞工。

...

重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。」

4. 誠信原則與不得濫用

第 55 條第 1 項規定「爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。」

5. 安全衛生之義務

第 56 條規定「爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運

轉。」

二、我國勞工界有提出制定最低工資法的倡議，立法院也有黨團提出最低工資法草案送審。請說明現行基本工資制度面臨的問題，並分析其與最低工資立法倡議之差異？(25分)

《考題難易》★★★

《破題關鍵》草案條文熟稔度與現行制度問題

《使用法條》勞動基準法與最低工資法草案

《命中特區》111年正課講義 pp46-56 (含某勞團對草案的批評)

【擬答】

(一)按最低工資係就當地生活程度與各行各業的不同狀況而定，為一般成年人維持扶養兩人以上親屬所需之最低費用。而勞動基準法所規定的基本工資，係類似國民所得，由國家經濟發展狀況、各業勞動工資、家庭收支調查統計等等，為一綜合評估。

有學者認為認為，基本工資與最低工資不同，基本工資可能高於或低於最低工資。惟若依照最低工資法草案的總說明，認為現行勞動基準法規定的基本工資就是最低工資，此與多數學者及社會一般觀念相同。

勞動基準法第21條規定「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。」為此，訂有基本工資審議辦法做為規範。

(二)現行基本工資制度的問題

1. 規範位階太低

基本工資係國家強制雇主給付之工資之下限，此與人民權利義務攸關，依法律保留原則及中央法規標準法之規定，應由法律規定之，然現行基本工資審議辦法僅屬法規命令，故最低工資法草案將規範位階從命令提高到法律，此立法應屬正確。

2. 妥協的產物

依據基本工資審議辦法規定，由勞、資、政、學等四方組成的基本工資審議委員會審議基本工資之數額。由於學者係官方主導，故實際上是勞資政三方所組成，在此情形下，所提出的基本工資金額，等於是在勞資雙方各讓一步下做出的政治決定，基本工資可認為係政治妥協下的產物，無法反映實質的物價波動、遠離人民對於物價和生活水準的感受。最低工資法草案仍沿襲現行制度，以相同方式組成最低工資審議會，故仍未解決上開的問題。

3. 基本工資含括的參考因素不明確

基本工資要參考哪些經濟數據、要如何與經濟數據連動，除現行制度闕如外，本草案也同樣不明確。雖然草案第十條指出最低工資之審議，應參採消費者物價指數年增率擬訂調整幅度，但其調幅要與物價指數的增幅，在數字上要有什麼關係，仍不明確。

綜上，最低工資法草案除了把規範位階提高為法律，把行政慣例明載為法令規定之外(例如明定審議會應在第三季召開)外，似乎仍未解決現行制度其他問題。

三、國際勞動公約對於禁止「強迫勞動」有明文規定，且為國際上廣泛獲得承認的核心勞動基準。請問強迫勞動有那些類型？我國勞工立法和行政上有那些規定和做法？(25分)

《考題難易》★★★★★

《破題關鍵》公約及各勞工法的綜整

《使用法條》公約、勞動基準法、就業服務法及人口販運防制法

《命中特區》111年正課講義 pp256、266

【擬答】

(一)國際勞工組織提出有關四個基本權利公約如下：

1. 強迫勞動

1930年通過29號強迫勞動公約

1957年通過105號廢止強迫勞動公約

2014 年通過《1930 年強迫勞動公約的議定書》

2. 結社與組織

1948 年通過 87 號結社自由及保障組織權利公約

1949 年通過 98 號組織權及集體協商權公約

3. 歧視

1958 年 111 號歧視（就業與職業）公約

4. 童工

1973 年通過 138 號最低年齡公約

1999 年通過 182 號最惡劣形態童工公約

1994 年國勞組織理事長提出報告，將以下七項公約列為核心公約，包括：29、87、98、100（男女勞工同工同酬）、105、111、138 號公約。

1998 年第 86 屆國勞大會通過包含上述內容的基本原則及權利宣言及附則。根據此一宣言，七項核心工約包含四類基本權利：(1) 結社自由及有效承認集體協商權利。(2) 剷除所有形式強迫性或強制性勞動。(3) 有效廢除童工。(4) 剷除就業與職業上歧視。

(二) 我國對禁止強迫勞動的履踐

1. 勞動基準法第 5 條規定「雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。」

2. 就業服務法第 5 條第 2 項規定「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：一、為不實之廣告或揭示。二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。三、扣留求職人或員工財物或收取保證金……（下略）」

3. 就業服務法第 57 條規定「雇主聘僱外國人不得有下列情事：一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。四、未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所。五、未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。七、對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。九、其他違反本法或依本法所發布之命令。」

4. 人口販運防制法

該法第 2 條第 1 項第 1 款規定「本法用詞，定義如下：一、人口販運：指基於剝削意圖或故意，符合下列要件者：(一) 不法手段：以強暴、脅迫、恐嚇、拘禁、監控、藥劑、催眠術、詐術、故意隱瞞重要資訊、不當債務約束、扣留重要文件、利用他人不能、不知或難以求助之處境，或其他相類之方法。但對未滿十八歲之人從事人口販運，不以符合不法手段為必要。」

第 3 條規定「本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。中央主管機關掌理下列事項：

(1) 人口販運防制政策、法規與方案之研究、規劃、訂定、宣導及執行。

(2) 對直轄市、縣（市）政府執行人口販運防制事項之協調及督導。

(3) 人口販運案件之查緝與犯罪案件之移送、人口販運被害人之救援、鑑別、人口販運被害人人身安全之保護等之規劃、推動、督導及執行。

(4) 非持有事由為來臺工作之停留或居留簽證（以下簡稱工作簽證）之人口販運被害人權益保障、安置保護、資源整合與轉介、推動、督導及執行。

(5) 人口販運防制預防宣導與相關專業人員訓練之規劃、推動、督導及執行。

(6) 地方政府及各目的事業主管機關推動人口販運防制業務之輔導及協助。

(7) 人口販運案件資料之統整及公布。

(8) 國際人口販運防制業務之聯繫、交流及合作。

(9) 其他全國性人口販運防制有關事項之規劃、督導及執行。」

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 **優異考取**

王○音 111普考戶政狀元

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 **雙料金榜**

劉○威 111高考戶政狀元/111普考戶政

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 **雙料金榜**

劉○毅 111高考勞工行政/111普考勞工行政

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。

四、社會對話 (social dialogue) 是國際勞工組織推動尊嚴勞動 (Decent Work 或稱合宜勞動) 的四大支柱之一。依據社會對話精神，我國勞工立法和行政上有勞、資、政三方參與決策或詢的組織和功能設計，請舉四例說明之。(25 分)

《考題難易》★★★★★
 《破題關鍵》國勞組織之概念及各勞工法規
 《使用法條》各勞工法規
 《命中特區》111 年正課講義 pp46-56、113-116

【擬答】

(一)國際勞工組織對於社會對話的定義是指，勞資政任何二方或三方，就其間共同利益的經濟或政治議題，進行協商、諮詢或資訊交換。然隨著國家與區域的不同，社會對話的定義與概念有可能不同或進行演變。

(二)促成社會對話的條件有四如下：

1. 獨立且有力的勞資雙方組織。
2. 涉及的各造都有參與的意願與使命。
3. 尊重結社自由與團體協商的基本權利。
4. 適當的制度支持。

準上，我國勞工法規也已以社會對話的機制與制度。說明如後。

(三)社會度化之四個實例

1. 勞資會議

勞動基準法第八十三條規定「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。」為此訂有勞資會議實施辦法。該辦法第 2 條規定「事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其事業場所勞工人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之，其運作及勞資會議代表之選舉，準用本辦法所定事業單位之相關規定。事業單位勞工人數在三人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然代表，不受第三條、第五條至第十一條及第十九條規定之限制。」第 3 條規定「勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人。但事業單位人數在一百人以上者，各不得少於五人。勞資會議勞方代表得按事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡分配，並分別選舉之。」第 12 條並規定「勞資會議代表在會議中應克盡協調合作之精神，以加強勞雇關係，並保障勞工權益。勞資會議代表應本誠實信用原則，共同促進勞資會議之順利進行，對於會議所必要之資料，應予提供。勞資會議代表依本辦法出席勞資會議，雇主應給予公假。雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞資會議代表因行使職權而有解僱、調職、減薪或其他不利之待遇。」

2. 勞資雙方的集體協商

我國為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，特制定團體協約法（該1條參照）。第6條第1項規定「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」

3. 董事會中的勞工董事

國營事業管理法第3條規定「國營事業董事、監察人或理、監事，不得兼任其他國營事業董事、監察人或理、監事。但為推動合併或成立控股公司而兼任者，僅得兼任一職，且擔任董事或理事者不得兼任監察人或監事，反之亦然；並得被選任為董事長、副董事長或相當之職位。前項董事或理事，其代表政府股份者，應至少有五分之一席次，由國營事業主管機關聘請工會推派之代表擔任。前項工會推派之代表，有不適任情形者，該國營事業工會得另行推派之。」

4. 基本工資審議委員會（最低工資審議會）

基本工資審議辦法第二條規定「為審議基本工資，由勞動部設基本工資審議委員會，置主任委員一人，由勞動部部長兼任之；委員二十一人，由勞動部就下列人員聘（派）兼之，委員任期二年：一、勞動部代表一人。二、經濟部代表一人。三、國家發展委員會代表一人。四、勞方代表七人。五、資方代表七人。六、專家學者四人。前項委員任一性別比例，不得少於三分之一。」，形式上由勞、資、政、學等四方組成的委員會透過協商討論來審議基本工資之數額。由於學者係官方主導，故實際上可說是勞資政三方所組成，而最低工資法草案仍沿襲上開現行制度，以相同方式組成最低工資審議會。

志光×保成×學儒
做你的考前專屬教練

奪榜特訓班

近年口碑成效最好之強效課程 考前70天助你強效提升破百分！

奪榜特訓班進步超有感總分最高提升**256分**

十大課程特色 就是要找有上榜決心的您
完整規劃、嚴格執行

集中管理	三大會考	申論指導	按表操課	弱科加強
專屬課輔	全面檢視	固定劃位	佳作觀摩	選擇精熟

依各區規劃為主，請洽全國門市