

112 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等 別：四等考試

類科別：勞工行政

科 目：勞資關係概要

- 一、國際勞工組織（ILO）第 87 號公約第 3 條規定「工人及雇主團體應有權制訂其組織規章，自由選舉其代表、規劃其行政與活動，並釐定其計畫。政府機關不得對上述權利加以任何限制、或對其合法行使予以任何阻撓。」又我國工會法第 43 條規定：「工會有違反法令或章程者，主管機關得予以警告或令其限期改善。必要時，並得於限期改善前，令其停止業務之一部或全部。工會違反法令或章程情節重大，或經限期改善屆期仍未改善者，得撤免其理事、監事、理事長或監事會召集人。」試分析我國規定是否符合國際勞工公約所訂之基本原則？（25 分）

1. 《考題難易》：★★★★（最多 5 顆星）
2. 《解題關鍵》：困難問題，先從團結權對於工會的組織與運作自由保障切入，但可適度地說明上開規定有一定必要性。
3. 《命中特區》：

【擬答】

- (一)所謂團結權，除了指勞工有加入、組織工會之自由外，亦包含對於工會組織運作之保障，雇主乃至政府均不得對於工會之組織活動等進行介入，否則即有違我國憲法與國際勞工組織保障結社自由以及結社自由之意旨。由此觀之，我國工會法第 43 條之規定即有違反國際勞工組織將結社自由列為勞動基本權加以保障之意旨的疑慮。
- (二)另一方面，由於我國工會之發展歷程受限於國家統合主義，使工會之發展運作有不正常之情形，而有出現例如萬年工會理事、工會理監事濫用地位、財務、決策不透明，乃至雇主控制工會等。因此，於工會尚未能自我形成良善治理之典範前，主管機關對於工會之監管似仍有一定程度之必要。
- (三)惟仍基於工會團結權保障之優先，故本文認為，雖主管機關監管有其必要性，但主管機關應基於謙抑之態度，除明確侵害勞工權益、公共利益或濫權等情事，不宜任意介入工會之組織運作，其介入方式亦應當以指導、警告為原則，而不宜擅自動用該條賦予之撤免理監事等權限。

- 二、工會之組織制度可區分為單一工會制與複數工會制（亦稱為一元工會制與多元工會制）兩種類型，試說明此兩類組織制度之特性及其優缺點？另我國工會係採何種組織制度？（25 分）

1. 《考題難易》：★★（最多 5 顆星）
2. 《解題關鍵》：老問題了，正課講義討論很多。
3. 《命中特區》：

【擬答】

- (一)所謂單一工會是指，在同一範圍內只能允許單一工會組織，也代表勞工僅能加入此工會；反之，複數工會制則無工會數量限制，勞工得自行選擇加入屬意的工會。
1. 單一工會制的優點是強制團結，形式上是為了團結勞工，但缺點為容易形成少數人利益壟斷的場合，或被雇主介入操控，因為在特定範圍中各種勞工的利益皆不相同，甚至有時會產生衝突。
 2. 複數工會中，則可能會因為工會之競爭產生勞勞相爭，但另一方面，勞工是基於自願而選

擇加入特定工會，未必不利於勞工團結。

(二)我國在法制上長期採取一元化的措施，舊法不論是廠場工會還是職業工會，同一個範圍當中僅得成立一個。現行工會法第 9 條也是以單一工會為原則，但事實上，因為企業工會可以在不同層級中各自成立，亦不禁止企業勞工加入職業或產業工會，故目前我國可說是複數工會制度。惟因為許多與工會相關之制度，例如勞基法的同意權行使，工會推派之代表等等，並未顧及複數工會，也產生諸多工會之間的勞勞糾紛。

三、美國團體協商制度中有所謂「排他性協商代表制」(exclusive representation system)，試說明何謂「排他性協商代表制」？另此項制度與我國協商資格之規定有何差異？(25 分)

- 1.《考題難易》：★★★(最多 5 顆星)
- 2.《解題關鍵》：困難問題，但正課講義中均有相關說明可供參照。
- 3.《命中特區》：

【擬答】

- (一)美國團體協商制度之「排他性協商代表制」是指由協商單位內(bargaining unit)的勞工進行投票選舉，當工會獲得過半數勞工同意，則該工會即具有排他性協商權得作為協商的唯一代表，並且可要求雇主負擔誠信協商義務。
- (二)反之，我國之協商資格，是直接由法律規範誠信協商義務的資格門檻，也就是符合資格者，得要求他方負擔誠信協商義務。規定於團體協約法第 6 條第 3 項：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。」
- (三)「排他性協商代表制」係指何者有權代表勞工來與雇主進行協商，和協商資格均為強調工會之代表性。惟「排他性協商代表制」是以民主投票為之，但我國卻以不同之工會類型有不同門檻，企業工會不論人數與代表性均有協商資格，但產業與職業工會則需會員人數比例達到一定，實際上導致產業與職業工會要與雇主進行協商產生嚴重困難。

四、勞資爭議處理法第 6 條第 1 項規定，「權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。」試說明在何種要件下，權利事項勞資爭議得進行本法所定之仲裁程序？其理由為何？(25 分)

- 1.《考題難易》：★★★(最多 5 顆星)
- 2.《解題關鍵》：普通，熟悉勞資爭議處理法即可回答，關鍵是對於 25 條之理解。
- 3.《命中特區》：

【擬答】

- (一)所謂勞資爭議仲裁是指依據勞資爭議處理法之規定，由仲裁委員為勞資爭議當事人直接決定解決方案之爭議處理機制；民國 100 年前舊法時期，仲裁僅能處理調整事項勞資爭議，理由在於過往認為權利事項應由法院進行終局救濟；現行法則無此限制，無論調整事項或權利事項勞資爭議，均得透過仲裁加以處理。
- (二)而仲裁依據勞資爭議處理法之規定，分為雙方合意交付仲裁，一方申請交付仲裁和職權交付仲裁三類。其中雙方合意交付仲裁為申請仲裁之原則，而後兩者則為例外。一方申請交付仲裁則係為爭議權受同法 54 條第 2 項、第 3 項限制之行職業，就其調整事項勞資爭議得不經他

方同意逕行交付仲裁；而職權交付仲裁則是主管機關於調整事項勞資爭議對公共利益產生重大侵害時，得依據職權強制兩造進行仲裁。

(三)綜上，一方申請交付仲裁和職權交付仲裁都係為處理調整事項勞資爭議，僅有雙方合意交付仲裁能同時處理調整事項或權利事項勞資爭議。因此，權利事項勞資爭議得仲裁之前提為勞資雙方合意。

(四)併此說明者，依法，一方申請交付仲裁和職權交付仲裁僅能透過仲裁委員會，而雙方合意交付仲裁則可自行選擇獨任仲裁人或仲裁委員會。

志光×學儒×保成
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

依各區規劃為主，請洽全國門市

志光×學儒×保成

勞工行政 榮耀上榜

112高普考

勞工行政全國雙狀元

高考 馬○凌
普考 李○琳

112普考勞工行政

榜眼 李○甄

112高考勞工行政

探花 朱○慧

112普考勞工行政

探花 林○蓓

111地方特考勞工行政 真正每3人考取有2人來自本系列好實力

三等勞工行政台中市錄取率 100% 四等勞工行政台北市錄取率 100% 四等勞工行政新北市錄取率 100%
 四等勞工行政桃園市錄取率 100% 三等勞工行政桃園市錄取率 83% 三等勞工行政台北市錄取率 71%

全國探花

112高考勞工行政探花
112普考勞工行政

朱○慧 1年應屆考取

勞工行政老師真的很會教，課程至少聽了兩遍，課本也讀了兩三遍，法條能背就儘量背，老師上課有強調地一定會背，考試寫出條號多少有加分效果。備考期間會犧牲很多玩樂的時間，但為了考上，雖然很辛苦但是值得的。