

113 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

考試時間：1 小時 30 分

陸川老師 解題

一、何謂「派遣勞動關係」？勞動基準法對於派遣勞動關係，在勞動契約締結上，提供何種特別保護？請說明。(25 分)

1. 《考題難易》：★★ (最多 5 顆星)
2. 《破題關鍵》：勞動基準法第 17 條之 1
3. 《命中特區》：陸川 勞工行政與勞工立法 志光出版社 第 2 編第 2 章

【擬答】

(一)所謂派遣勞動關係，是一種「使用與僱用分離」的勞動關係，與傳統僱傭關係中單一雇主與單一勞工有所不同。派遣勞動關係之中，派遣勞工與派遣事業單位間簽訂勞動契約，但不為派遣事業單位提供勞務，故派遣事業單位係派遣勞工「法律上之雇主」；另外，派遣勞工與要派單位間並無簽訂契約，但派遣勞工仍受要派單位之指揮監督並為其提供勞務，故要派機構為派遣勞工的「事實上的雇主」；最後，派遣事業單位與要派單位之間則訂定要派契約，約定派遣相關事項。

(二)就派遣勞動關係之相關限制，過往法無明文，至 108 年勞動基準法修正才將相關規範納入，以下就 108 年修法與派遣勞動關係中勞動契約締結相關之規範說明如下：

1. 限於不定期勞動契約：我國在民國 108 年之前，實務見解就認為派遣勞工所從事的派遣工作屬於派遣公司的繼續性工作，因此派遣公司和派遣勞工之間的勞動契約只能簽訂不定期契約，而 108 年時則將此見解明文化規定於勞基法第 9 條第 1 項後段
2. 不得有指定派遣：因實務中許多要派單位先面試勞工再轉由派遣事業單位聘僱，亦即要派單位本來就想要直接僱用該名勞工，但為了逃避雇主責任才將勞工轉掛給派遣事業單位。此種行為實際上已經違背勞動派遣「使用」與「僱用」分離之原則，而具有逃避雇主責任之脫法行為之意圖。因此，108 年勞基法仿效日本立法，在第 17 條之 1 規定禁止要派單位有面試等指定勞工之情形，如有此類情形，派遣勞工可於提供勞務之日起九十日內向要派單位請求直接僱用，該條並有禁止報復、免除最低服務年限條款等規定。

二、勞動基準法有關正常工作時間延長與彈性調整機制，請列舉那些情形需要勞資會議行使同意權？(25 分)

1. 《考題難易》：★★ (最多 5 顆星)
2. 《破題關鍵》：勞動基準法
3. 《命中特區》：陸川 勞工行政與勞工立法 志光出版社 第 2 編第 1 章

【擬答】

(一)為確保勞工工作權益，勞基法規定工作時間之彈性措施必須取得工會或勞資會議同意之，又我國企業工會覆蓋率不足，因此上開同意權多由勞資會議行使，包括下列事項：

1. 變形工時：欲實施 30 條及 30-1 條之雙週、八週、四週變形工時須經勞資會議同意。
2. 延長工時：事業單位欲實施延長工時，除須勞工同意，亦需要勞資會議同意。
3. 每月延長工時上限：每月延長工時之上限為 46 小時，然經工會或勞資會議同意，可將單

月延長工時上限調整為 54 小時，但每三個月仍以 138 小時為上限。

4. 輪班間隔縮短：輪班間隔以 11 小時為原則，但主管機關公告之工作者且經工會或勞資會議同意，可縮短為 8 小時。
 5. 例假週期調整：勞工原則上每七日應有一日之休息，但經中央主管機關指定之行業得經工會與勞資會議同意於每七日之週期內調整之。
 6. 女性夜間工作：女工原則不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作，但經工會或勞資會議同意，不在此限。惟此規定因違背憲法平等權，故大法官以釋字 807 號宣告違憲。
- (二) 附帶說明，針對雇主在工會成立前已經經過勞資會議同意實施各項工時制度，但嗣後工會方才成立，是否需要由工會重新同意乙事。主管機關原認定不需要新工會同意，亦即該等事項一經勞資會議同意後就無從推翻。然依據近期最高行政法院見解，勞基法採工會同意優先於勞資會議之設計（最高行政法院 108 年度判字第 472 號）。據此，如後續工會成立時，則仍應由工會行使同意權。

三、請說明勞資爭議的種類？各類勞資爭議分別藉由何種方式處理？（25 分）

1. 《考題難易》：★★（最多 5 顆星）
2. 《破題關鍵》：勞資爭議處理法第 5 至 7 條
3. 《命中特區》：陸川 勞資關係讀本 志光出版社 勞資爭議處理章節

【擬答】

(一) 勞資爭議處理法中將勞資爭議分為權利事項與調整事項兩類：

1. 權利事項勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。（勞資爭議處理法第 5 條第 2 款）
2. 調整事項勞資爭議，指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。（勞資爭議處理法第 5 條第 3 款）。

(二) 不同類型勞資爭議的處理途徑：

1. 權利事項勞資爭議：可由調解、仲裁或裁決程序（專屬工會法第 35 條與團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為事件）與司法途徑處理（勞資爭議處理法第 6 條參照）。
2. 調整事項勞資爭議：可以透過調解以及仲裁加以處理（勞資爭議處理法第 7 條參照）。

(三) 權利事項與調整事項之區別實益在於，權利事項勞資爭議不得罷工（勞資爭議處理法第 53 條第 1 項），以及調整事項不能透過司法途徑來加以處理。

1. 權利事項不得罷工之原因，係因為權利事項得循司法途徑獲得救濟，因而毋庸透過爭議行為之方式加以解決。
2. 調整事項無法透過司法途徑處理之原因，在於法院只能依法判決，針對就個案的合法性加以審酌，而不能審查適當性，故當然無法就調整事項進行判斷。

四、國際勞工組織（ILO）成立迄今已超過百年，乃國際治理體系中最重要的勞資關係論壇，請說明其主要的任務？（25 分）

1. 《考題難易》：★★★（最多 5 顆星）
2. 《破題關鍵》：
3. 《命中特區》：陸川 勞資關係讀本 志光出版社 國際勞動基準章節

【擬答】

(一) 國際勞工組織的起源與任務

國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 乃依據凡爾賽條約，成立於第一次世界大戰之後，後於 1946 年加入成為聯合國的特別專門單位，也是聯合國各單位中唯一一個由勞資政三方共同組成的組織。其成立主因為工業急速發展時代，勞工的生產力為經濟發展不可或缺之要素，但也因為工作環境與條件面臨劇烈變革而爭議不斷，因此為求取長期的社會和平，與會者因此提出應成立一個具有捍衛社會正義，認同社會財富應由全體社會成員共同分享的普世價值，並決定參與成員應由勞動市場中的主要角色包括政、勞、資三方共同組成。

(二)費城宣言：

ILO 的主要任務可由費城宣言得知，「費城宣言」重申了國際勞工組織的基本原則，主要包括：1. 勞動非商品。2. 言論自由和結社自由是不斷進步的必要條件。3. 貧困對於繁榮構成威脅。4. 反貧困的戰鬥需要各國在國內努力不懈地進行，還需要國際社會持續一致的努力。目前，ILO 的四大目標係以費城宣言為核心，分別是：促進勞動權益、創造就業、社會保障與社會對話。

(三)勞動基本權

因全球化等因素導致貧富差距擴大，ILO 認為需要有全球一致性的勞動基準來保障勞工的基本權利，故不斷訂定各種公約和建議書以建構國際勞動基準，並於工作基本原則與權利宣言中列舉 10 大核心公約與 5 大基本權，分別為：強化結社自由與集體協商權、禁止強迫勞動、禁止童工、消除一切就業歧視、職業安全與衛生。

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	112高考勞工行政	112普考勞工行政
榜眼 李○甄	探花 朱○慧	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	四等勞工行政	三等勞工行政	四等勞工行政	三等勞工行政	四等勞工行政
台中市錄取率 100%	台北市錄取率 100%	新北市錄取率 100%	桃園市錄取率 100%	桃園市錄取率 83%	台北市錄取率 71%

全國探花 朱○慧 1年應屆考取

112高考勞工行政探花
112普考勞工行政

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。

志光×學儒×保成
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

· 班導師制度

詳細規劃請洽全國各班門市

志光×學儒×保成
為你絕佳助攻

5大衝刺課程 帶你直攻 地方特考

測驗常考易錯

埋頭苦練 不如讓老師點通學習之路

常考題型 知識強化

易錯題型 觀念釐清

總複習

考點update! 時事修法update!

關鍵考點

考前複習

最新考情

短期密集

題庫班

各科名師專業訓練 審題神速、答題神準
讀書精熟+答題精準=快速上榜

題庫演練

精準教學

解題技巧

作文實戰班

作文學得好，同時提升寫作能力與論述邏輯

高分
寫作指引

強化
論述深度

架構
分層演練

新式
作文教戰