

# 106 年公務人員特種考試警察人員、一般警察人員考試及 106 年特種考試交通事業鐵路人員、退除役軍人轉任公務 人員考試試題

考試別：退除役軍人轉任公務人員考試

等 別：四等考試

類 科：勞工考試

科 目：勞資關係

考試時間：1 小時 30 分

※注意：(一)禁止使用電子計算機

(二)不必抄題，作答時請將試題題號及答案依照順序寫在試卷上，於本試題上作答者，不予計分。

一、為避免勞資爭議對於勞資雙方產生不利的影響，我國勞資爭議處理法訂定有所謂「替代爭議解決方案」(Alternative Dispute Resolutions, ADR)，請說明大體上包括那些方法，而其共通的特點為何？(25分)

【擬答】：

我國《勞資爭議處理法》規定，替代爭議解決方法有二：調解及仲裁。

共通特點，分述如下：

(一)申請方式

勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關提出調解申請(書)。

勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣(市)主管機關申請交付仲裁。其他申請方市請參「各類仲裁要件表」。

各類仲裁要件表

當事人	爭議事項	調解	申請者	處理機關
一般勞工	權利/調整事項	不成立	雙方	直轄市或縣(市)主管機關
教師、國防部勞工	調整事項	-----	任一方	直轄市或縣(市)主管機關
四大產業	調整事項	-----	任一方	中央主管機關
一般勞工	權利/調整事項	不調解	雙方	直轄市或縣(市)主管機關
一般勞工	調整事項	不成立	直轄市或縣(市)主管機關、目的事業主管機關	直轄市或縣(市)主管機關

表格製作：自行創表，(1)合意仲裁(2)一方申請仲裁(3)依職權仲裁。

(二)調解人及仲裁人

直轄市或縣(市)主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：

1. 指派調解人。

2. 組成「勞資爭議調解委員會」(簡稱調解委員會)。

主管機關受理仲裁之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行仲裁：

## 公職王歷屆試題

1. 選定獨任仲裁人。
2. 組成勞資爭議仲裁委員會（簡稱仲裁委員會）。

### (三) 委員會方式

勞資爭議之調解除申請人得指派「調解人」外，針對重大或特殊的勞資爭議，亦得以組成「勞資爭議調解委員會」方式進行爭議之處理。

勞資爭議之調解除申請人得選定「獨任仲裁人」外，針對重大或特殊的勞資爭議，亦得以組成「勞資爭議仲裁委員會」方式進行爭議之處理。

### (四) 處理作業流程

1. 「勞資爭議調解委員會」方式進行爭議之處理。  
調解委員完成選定或指定後，組成調解委員會並召開調解會議。  
指派委員調查事實，將調查結果及解決方案提報調解委員會。調解委員會收到調查結果及解決方案後召開會議。  
調解方案，經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立。
2. 組成「勞資爭議仲裁委員會」方式進行爭議之處理。  
主管機關應於主任仲裁委員完成選定或指定後，組成仲裁委員會，並召開仲裁會議。  
指派委員調查事實，調查委員應提出調查結果。  
仲裁委員會應於收到調查結果後，作成仲裁判斷。

### (五) 效力

勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。

仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

## 二、請根據現行工會法的規定，說明倘若工會不准新進員工申請加入工會，該如何處理？（25分）

### 【擬答】：

#### (一) 勞工權利正當性

##### 1. 勞工加入工會權利

依《工會法》第七條規定：「企業工會，其勞工應加入工會。」，新進勞工應加入工會義務，工會不准新進勞工申請加入，違反法令強制規定。

##### 2. 工會審查入會申請勞工資格

依《工會法》第十二條工會章程第七款：「會員入會、出會、停權及除名」，工會得依章程規定，審查勞工是否具有加入工會資格。除非勞工不符合章程入會資格，否則無不准心近勞工申請入會。

另工會得依《團體協約法》第十四條規定，審查勞工資格，若符合同法第十四條規定，新進勞工得申請入會。

#### (二) 勞工入會權利不具正當性(特殊情況得不同意入會或會員除名)

##### 1. 工會面臨困境

工會遭遇《工會法》第三十七條之情事，須自行聲請解散時，得不同意勞工加入工會申請。

##### 2. 工會處理會員糾紛期間

依《工會法》第五條規定：「工會或會員糾紛事件之調處。」，工會得審查新進勞工與工會前糾紛(例如遭工會除名等情事)仍不符工會章程規定，未釐清二者糾紛情事，得不同意期申請加入工會。

## 三、請根據現行團體協約法的規定，說明要如何保障勞資協商成果？（25分）

【擬答】：

(一)工會與雇主簽定團體協約之後，其保障協商成果，二方可行措施分述如下：

1. 遵守拋棄無效

團體協約關係人(工會會員)，如於其勞動契約存續期間拋棄其由團體協約所得勞動契約上之權利，其拋棄無效。但於勞動契約終止後三個月內仍不行使其權利者，不得再行使。

受團體協約拘束之雇主，因勞工主張其於團體協約所享有之權利或勞動契約中基於團體協約所生之權利，而終止勞動契約者，其終止為無效。

2. 約束發起爭議行為

團體協約當事人及其權利繼承人，不得以妨害團體協約之存在或其各個約定之存在為目的，而為爭議行為。

團體協約當事團體，對於所屬會員，有使其不為前項爭議行為及不違反團體協約約定之義務。

團體協約得約定當事人之一方不履行團體協約所約定義務或違反前二項規定時，對於他方應給付違約金。

(二)請求損害賠償。

團體協約當事團體，對於違反團體協約之約定者，無論其為團體或個人為本團體之會員或他方團體之會員，均得以團體名義，請求損害賠償。

四、國際勞工組織有所謂「核心勞動基準」(Core Labor Standards)的主張，請說明「核心勞動基準」涵蓋的範圍，以及其中那一項對於集體勞資關係的發展相對比較重要，原因為何？(25分)

【擬答】：

(一)國際勞工組織 ILO 提出七大核心勞動基準，含以下七項：

1. 強迫勞動、
2. 結社自由及組織保障、
3. 組織權及團體協商權原則之應用、
4. 男女勞工同工同酬、
5. 廢止強迫勞動、
6. 就業與職業歧視
7. 最低年齡

(二) ILO 提出七大核心勞動基準，以「組織權及團體協商權原則之應用」對集體勞資關係發展相為重要性，理由分述於下：

1. 團結權必要性

勞工擁有團結權，勞工得依法組成工會，不但執行工會對會員之服務，且工會代理勞工，直行協商權，亦要時爭議權，維護平衡的勞資關係。

2. 協商權維護必要性

勞工組成工會後，進而就勞動條件與雇主協商，保障會員法應權益，以維持適宜勞資關係。

尤其勞工政策重大變化，如一例一休政策，對勞工會員之勞動條件種大影響，工會根據「情事變更原則」(《團體協約法》第三十一條規定)，重啟團體協約協商，再簽訂新的團體協約，期能將政策對會員衝擊降低。

3. 組織權維護(工會保障)

勞工組成工會是基本情況，工會保障更攸關工會正常運作及長期發展，包括工會成立或解散 經費來源 財務獨立 主管機關監督等，均明定規範，始能使工會保障確實地落實。

4. 集體協商必要性

協商權依法獲得保障，工會即可依勞動法規，與雇主進行集體協商(團體協約協商)。

## 公職王歷屆試題

工會得就法應勞動條件及雇主經營情況，與雇主及體協商，使得雇主依法讓與會員勞工得到法定權益的保障。

工會得根據「情事變更原則」(《團體協約法》第三十一條規定)，重啟團體協約協商，再簽訂新的團體協約，期能將政策對會員衝擊降低。

該公約主要是針對第八十七號公約之相關規定加以補充，其重點有下列幾點：

- (1) 勞動者在就業時，雇主不得因其參與工會相關活動而予以歧視，特別是(1)針對雇主以勞動者不得參加或必須退出工會作為僱用條件，或(2)因勞動者為工會會員於工作時間以外參加工會活動而予以解僱或損害其權益的情況；
- (2) 禁止雇主對勞動者或勞動者對雇主在行使組織權時予以控制 及干涉；
- (3) 鼓勵勞資雙方透過團體協商機制來約定勞動條件。

# 公職王