

104 年公務人員普通考試試題

類 科：勞工行政

科 目：勞資關係

一、許多著名的勞資關係學者與研究組織試圖用「就業關係」(employment relations) 或「勞工與就業關係」(labor and employment relations) 取代傳統的「工業關係」(industrial relations) 概念，他們的主要理由為何？

【擬答】：

(一)工業關係、勞業關係、就業關係的意義

1. 工業關係(約 1920 年代)：

在英國其意義，總合言之，描述傳統製造業大型業者工會會員與雇主間，涉及工會罷工、集體協商權運用。

美國討論「工業關係」內涵有二：勞工管理、集體協商與勞動力管理方法。

2. 勞工關係(約 1930 年代)：

美國學者探討「勞工關係」，以管理者與勞工組織之互動及影響互動的環境因素，故勞工關係強調是集體勞資關係。

3. 就業(員工)關係(約 1980 年代)：

勞動市場僱用型態逐漸多元化發展，雇主主導僱用關係使其偏向個別化，故就業關係強調是個體勞資關係。

(二)「就業關係」取代傳統的「工業關係」概念的主要理由

工業關係包括人事管理及勞工關係，其涵蓋範圍最廣義，確屬較傳統的用法。然

近期各國第三產業(服務業)占據各國生產毛額的比率大為提升我國約占 58%，傳統以大型製造業為主的工業關係，已無法兼顧勞動市場的勞雇關係維持或發展。

就業關係強調是個體勞資關係，比較符合近期產業勞動結構及勞動型態之雙方互惠的關係。

二、勞工參與和集體協商均是勞資關係系統中的轉化機制，請說明二者之含義並比較其異同。

【擬答】：

(一)集體協商及勞工參與之含義

1. 集體協商

它是雇主與受僱勞工組織進行談判，談判期間勞方代表向雇主交涉並試圖談出一項雙方都能接受的契約。將談判各事項如工作時間、工資、福利、勞動條件、工作規則，得納入團體協約。

2. 勞工參與(Participate)

勞工參與是勞工參與企業經營決策的程序，免除勞工僅聽命雇主指揮，從事指派或分配的工作。企業為激勵勞工智慧及促進勞資關係和諧，依照勞工專業技術和知識，邀請勞工參與企業相關活動決策。

各企業內部勞工參與採行諸多形式，如勞工董事、計畫決策委員會、職工福利委員會、勞資會議等，因事制宜。

(二)集體協商及勞工參與之異同

集體協商與勞工參與機制比較表

內容	類別	集 體 協 商	勞 工 參 與
目的		訂定團體協約	參與企業決策
形式		雇主及工會代表協商	個人(勞工董事)或參加「委員會」
立場		與雇主相異	與雇主相同
方案意見立場相左因應		進行罷工等爭議行為	反對決策通過

公職王歷屆試題 (104 高普考)

三、請說明不當勞動行為(unfair labor practice)概念的興起與發展，以及我國工會法與團體協約法對雇主和工會不當勞動行為之禁止規定。

【擬答】：

(一)不當勞動行為概念的興起與發展

不當勞動行為也可譯為「不公平勞動行為」，它是指在勞資雙方相互對待之中，尤其是集體協商制度的運作中，國家在勞動法令中規定某些行為是禁止的，雇主或工會如果違反了這些規定即構成了不當勞動行為。

美國在 1935 年制定《全國勞工關係法》，第 8 (a) 條就列舉了雇主的不當勞動行為，1947 年《勞資關係法》修正了《全國勞工關係法》，在該法第 8 (b) 條中增訂了工會的不當勞動行為；美國在 1935 年的《全國勞工關係法》中特別設立了一個「全國勞工關係委員會」，該常設機構專門處理有關雇主或工會不當勞動行為之爭議。

美國「全國勞工關係委員會」在介紹《全國勞工關係法》的前言中表示，1935 年國會制定《全國勞工關係法》的目的，主要是為了保護雇主與員工的權利，促進集體協商。

我國有關不當勞動行為概念的引進是此次修訂勞動三法的重大突破之一，2008 年修正通過的《團體協約法》第 6 條將「誠信協商」的內容納入法條，雇主與勞工雙方都不可違反此條文而構成不當勞動行為。工會成立的最主要目的就是與雇主進行集體協商，如果雇主違反誠信協商的原則即構成不當勞動行為。

(二)我國工會法與團體協約法對雇主和工會不當勞動行為之禁止規定

工會法第 35 條規定，雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

1. 對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
2. 對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
3. 對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
4. 對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
5. 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

團體協約法第 6 條規定，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。

勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：

1. 對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
2. 未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
3. 拒絕提供進行協商所必要之資料。

四、解釋名詞

(一)怯志工作者(discouraged worker)

(二)勞動契約(labor contract)

(三)行為(guild)

(四)職場暴力(workplace violence)

(五)工會密度(union density)

【擬答】：

(一)怯志工作者(discouraged worker)

指具有工作能力者由於缺乏自信心，認為在就業市場找工作不易而未進入就業市場覓職者。

指想工作而未找工作且隨時可以開始工作者中，於過去一年曾找過工作，但因認為無工作機會，或本身資歷限制無法找到合適工作機會而放棄找尋工作者。

(二)勞動契約(labor contract)

勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期

公職王歷屆試題 (104 高普考)

契約；有繼續性工作應為不定期契約。

(三)行會(guild)

行會是近代工會的起源，行會歐洲中古時代由手藝工人如木匠、鞋匠、鐵匠等所組成之團體。

行會運用其影響力向政府發聲，要求政府禁止分行會會員不得從事相關行業；未經該行業訂定學徒訓練者，不得加入該行業。

行會控制相關行業勞動價格開辦會員互助業務，其功能或任務已具工會雛形。

(四)職場暴力(workplace violence)

勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。

職場暴力可分為：

1. 身體層面及心理層面
2. 暴力攻擊形式：包括身體攻擊、言語侮辱、虐待、霸凌、性騷擾、歧視、威脅。
3. 調查研究分類：包括肢體暴力、言語暴力、心理暴力、性騷擾。

(五)工會密度(union density)

指加入工會會員人數占全體勞工的比例。

「工會密度」及集體協商「涵蓋率」為辨別一國之勞資關係屬於「集體協商型」勞資關係觀察之二個基準。

職
王