

101年公務人員普通考試試題

代號：40820

全一頁

類 科：勞工行政

科 目：勞資關係概要

考試時間：1小時30分

座號：_____

※注意：(一)禁止使用電子計算器。

(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、名詞解釋：（每小題5分，共25分）

- (一)一元主義 (unitarism)
- (二)團體協約之法規性效力
- (三)勞動疏離 (labor alienation)
- (四)英國自願主義 (British voluntarism)
- (五)解僱最後手段原則

二、我國《勞動基準法》第2條對工資有明文定義，第24條對延長工作時間的工資也有具體規定。根據行政院主計總處統計，101年第1季的實質平均薪資為51,817元，比92年的52,472元還低；同時，100年受雇人員報酬占GDP比重續降至44.55%。試述：

- (一)薪資 (earnings)、報酬 (compensation) 的意義為何？經常性薪資與平均薪資的意義為何？《勞動基準法》第2條規定的工資條款，其意義又為何？（5分）
- (二)受雇人員報酬的意義為何？退休金以及失業給付的性質又為何？（5分）
- (三)我國實質平均薪資水準何以長期停滯？（5分）
- (四)受雇人員報酬占GDP比重持續遞降的意義又為何？（10分）

三、美國勞資關係學者索爾 (R. Sauer) 與渥克 (K. Veolker) 等提出轉化 (conversion) 的觀點，對鄧樂普 (John T. Dunlop) 的勞資關係系統或稱工業關係系統 (Industrial Relations Systems) 予以修正。以此，請說明：

- (一)轉化的內容為何？（10分）
- (二)我國新修正《團體協約法》對此有何規範？（10分）
- (三)依新修正《團體協約法》，若公立學校教師所屬工會意欲行使團體協商權，又將如何進行？（5分）

四、勞動經濟學家又是勞資關係學者寇夫曼 (Bruce E. Kaufman) 曾指出建構科學 (science-building) 是勞資關係或工業關係 (IR) 的一個面向。當代勞資關係或工業關係已架構出所謂的一般理論 (general theories)，但諸多學者如雷斯繆森 (E. Rasmussen) 則指出，這些一般理論仍然需要中程理論 (middle range theories) 予以支撐。試述：

- (一)當代勞資關係或工業關係的一般理論的內容為何？（15分）
- (二)系統理論又有何不足？（10分）

申論題解答

一、

- (一)一元主義 (unitarism) 為勞資關係的理論之一，在此種觀點下，將企業視為一個團隊，包括雇主、受雇勞工等所有人員均擁有相同的目標而努力著，相較於此，多元主義 (pluralism) 則是強調企業是由利益不近相同的群體所組成。
- (二)工會與個別雇主或者工會與雇主團體簽訂團體協約之後，不論個別成員是否同意協約的內容，協約對工會成員、雇主團體成員產生當然效力。換言之，協約對雙方成員就如法規一般，對簽約當時已是成員者或後來才加入成為成員者，均一體適用，此謂團體協約的「法規性效力」。
- (三)勞動疏離 (labor alienation) 為社會學家 Karl Marx 所提出之名詞，馬氏有感於自工業革命以來勞動者被資本家所剝削、壓迫，其無法享受勞動成果、勞動過程及在過程中喪失自己本身人性。
- (四)自願主義 (voluntarism) 為英國勞資關係系統中的重要特色，涉及勞資關係的當事人往往寧願透過集體協商解決勞資爭議或其它制度問題，相較於我國政府高度介入勞資互動，在自願主義下政府僅扮演輔助、維持基本功能的角色。
- (五)按勞基法規定，雇主在歇業、轉讓、虧損或業務緊縮等情況下有終止勞動契約權利，惟基於勞動契約特色為繼續性契約，且雇主具有照扶義務，因此雇主對終止契約之採用，應是對勞工之最後手段，處於不得不如此實施之方式，倘尚有其他方式可為，即不應採取終止契約方式為之，此及解僱最後手段原則。

二、

- 答：(一) 1. 薪資、報酬為勞工提供勞務或承攬人提供勞務成果所獲取之對價。
 2. 經常性薪資及平均薪資之統計則代表勞工在一段時間內的薪資水準
 3. 勞基法強調經常性之給予即為工資，據此標準勞工得以計算退休金、資遣費。
- (二) 1. 報酬為受僱勞工在提供勞務所獲取之對價。
 2. 退休金之性質為遞延工資，失業給付之性質為社會保險之給付。
- (三) 受到全球化、產業外移之影響下，我國貿易條件不若以往以及產生大量非典型勞工（如派遣勞工、部分工時勞工），造成目前平均薪資水準長期停滯。
- (四) GDP 中除了受僱人員報酬也包括分配給股東的營業盈餘，當前者所占之比重遞降意味著後者之遞增，也就是資本所得優於勞工的薪資報酬；在此情況下代表社會分配不公，代表多數之受僱勞工無法共享經濟發展的利潤，使得實質平均薪資長期停滯。

三、

- 答：(一) 包括集體協商、市場（勞動市場）、勞工參與、政府規範等都是常見的轉化機制，藉此形成一些程序性、實質性的規則以規範勞資關係。
- (二) 我國新修正的團體協約法中有以下規範以保障集體協商：
1. 明定勞資雙方皆有誠信協商之義務。
 2. 明定協約之勞方當事人為工會。
 3. 工會保障更為明確。
 4. 增訂協商代表產生及團體協約簽訂之程序。
 5. 明訂情事變更原則。
- (三) 由合乎法令成立之教師工會向協商對象提出協商要求，並遴選協商代表參與協商，追求可規範於團體協約之協商內容。

四、

答：(一)當代勞資關係的一般理論即為鄧勒普（John T. Dunlop）之系統理論。其內容概要為勞資關係系統在「環境」中運轉，受到環境中其他因素之影響，「輸入」與「輸出」把環境和系統串連起來，「輸入」對系統中的互動產生影響，行為主體的互動透過轉化機制產出一些程序與實質規則，「輸出」到環境之中；環境對「輸出」的訊息加以反應，再回送到系統之中，使得勞資雙方據此展開互動。

(二)系統理論特別強調勞資關係制度與行為之間的互動，善於闡述行為主體在系統中的互動及環境對行為主體行動的影響，但此一研究途徑忽略了行為主體本身意向的分析，以及種種互動如何修正系統的運轉方向。