



申論題

一、勞動者因工作型態轉變，導致工作與生活疆界日益產生模糊。面對上述現象的發展，在勞資關係層面上，如何建構兼顧企業經營管理與勞動者職場勞動權益之維護？

擬答：

- (一) 勞工是國家建設的穩定基石及經濟發展的重要原動力，勞動部 2021 年將推動七大勞動政策，包括最低工資法、勞工保險年金改革、職業災害保險單獨立法、修正就業服務法、中高齡者及高齡者就業促進法等，替勞工在艱困的新冠疫情中爭取最大權益、找到勞雇之間平衡關係。
- (二) 勞動部各國均深受肺炎疫情衝擊，使得經濟、社會各層面皆遭受重大挑戰，我國疫情雖然控制得宜，但受到全球經濟情勢萎靡影響，造成許多產業發生經營危機，連帶影響到勞工朋友們的就業安全及權益保障，將持續配合行政院防疫作為及政策推動方向，朝向建構全方位的勞動保護政策而努力。
- (三) 為立法建構最低工資制度，穩定明確調整最低工資，勞動部擬具《最低工資法》草案，將工資最低基準審議事項，提升至法律位階，並將最低生活所需參考的社會經濟指標入法。
- (四) 隨著我國人口老化及少子女化趨勢，勞保財務愈趨沉重，為確保勞保年金制度之穩健運作，勞動部表示，這兩個版本的草案確實有重新檢討的必要，同時為協助基金流量穩定，勞動部已編列預算挹注勞保基金。
- (五) 考量勞保年金制度有調整之必要，勞動部將參酌國外年金改革經驗，透過多管齊下的開源節流措施及循序漸進方式，推動勞保年金改革，並持續與各界討論及溝通，保障勞工老年生活安全。
- (六) 為增進職業災害勞工及其家屬之權益保障，勞動部將繼續推動職業災害保險單獨立法，重點包含擴大納保範圍、適度提高投保薪資上限、增進各項給付權益，及整合職業災害預防與重建業務，除提供更完善之保障制度外，並藉由積極重建措施，協助職業災害勞工儘速重返職場。
- (七) 台灣目前超過 70 萬名外籍移工，修正《就業服務法》，勞動部表示，為兼顧國民就業權益、國家攬才政策並提供移工友善工作環境，規劃修正《就業服務法》部分條文，內容包括取得永久居留之外國人在台工作無須申請許可，禁止雇主或仲介保管勞工身分證明文件，加重雇主對外國人有人身傷害等行為之處罰及管制機制；加重非法聘僱或媒介外國人工作之裁罰等。
- (八) 為建構友善中高齡者就業環境，勞動部制定《中高齡者及高齡者就業促進法》，因國內產業受疫情影響，勞動市場僱用環境受限，勞動部將全力落實推動。
- (九) 針對外界關切工會組織、團體協約及勞資爭議等勞動三權各項議題，勞動部將持續聽取各界意見，邀集勞資團體及相關單位進行對話，凝聚共識，落實行使勞動三權。同時，為保障工會行使協商權，促進勞資雙方簽訂團體協約，研擬團體協約誠信協商相關行政指導，以降低不當勞動行為之發生。
- (十) 勞動部辦理勞雇團體相關事項宣導活動，蒐集各界對該法執行面之相關意見，以提供司法院完善《勞動事件法》之參考。世界衛生組織(WHO)及國際勞工組織(ILO)全球職業健康行動計畫之目標，為推動職場勞工之職業健康照護，並將職業健康服務及健康促進整併至企業職業安全衛生管理系統推動，以建立職業病防治新模式。
- (十一) 為強化推動職場勞工健康服務，勞動部持續推動專業醫護人員臨場提供勞工健康服務，對中小型企業提供部分臨場服務費用補助，並透過各區勞工健康服務中心推展服務網絡，持續強化服務親近性，提供勞工健康服務之臨場輔導及諮詢協助。

二、實務上現行職業工會在會員結構上可以區分「以自營作業者為主」和「以受僱者為主」兩種型態，請根據現行團體協商之法制來闡述兩種不同型態職業工會要如何進行團體協商？並據以討論現行團體協商之法制是否有值得修正或調整之處？

擬答：

(一) 協商代表的選定：

1. 資方：

實務上因為雇主本人不熟悉法令及基於業務職掌的分配，雇主多半不會親自出席協商會議，而會指派代表出席。這後續就衍生出指派出席的代表缺乏協商權限，凡事都要回報雇主；

或者雙方協商合意的內容，事後卻不被雇主所認同等爭議。然而，協商代表既然是經過雇主指派並授權協商，則雇主自應授予充分的協商權限，並認同雙方協商合意的內容，不然授權協商的機制就失去意義，同時還可能構成「違反誠信協商」的不當勞動行為。

2. 勞方：

(1) 工會要有團體協商的資格：勞方則較常有參與協商的特定工會欠缺協商資格，導致協商難以進行的案例。依照團體協約法的規定，企業工會會自動取得團體協商的協商資格；但如果是產業工會或職業工會，必須會員中受僱於協商資方的人數，超過資方的總員工數(或同類職業技能勞工人數)的一半，這個工會才有協商資格。

(2) 協商代表的產生方式：確認特定工會具有協商資格後，接著要再確保代表工會參與協商的人是依照團體協約法產生。工會協商代表可以選擇透過章程明定、會員大會或會員代表大會決議推派，或者通知全體會員，並經過半數會員以書面委任的方式產生。

(3) 可否委任非會員的專業人士擔任協商代表：立法者為了簡化協商的人際關係，便利協商順利進行，工會方的協商代表原則上以會員為限，但是協商事項常涉及法律和各種專業領域，可能會讓工會方在過程中形成協商困境，因此團體協約法規定，如果經過對方書面同意，就可以委由專業人士協助。實務上為了避免資方在第一次協商過程中，不同意工會選任外部人員擔任協商代表造成協商延宕，建議在正式協商前召開預備會議，討論選任會員以外專業人士作為協商代表的可能性。

雇主對於工會推派不具會員身分的專業人士參與協商，雖然有行使同意權的空間，但是雇主如果沒有正當理由任意拒絕，仍有可能成立不當勞動行為。雇主如果有正當事由不同意專業人士擔任工會的協商代表，但是工會基於需要專業人士到場進行輔助、協助團體協商的工作進行，例外不需要得到雇主的書面同意，可以在不影響協商進行情況下，邀集專業人士以「列席方式」參與協商會議。

(二) 事前準備及協商要求的提出：

由於團體協約多數是工會啟動，為了能夠有效的進行協商，工會方可以透過寄發問卷、召開座談會，或者對比同一行業別已經完成簽署的團體協約內容來聚焦議題。

研擬團體協約草案時，也要留意團體協約法賦予勞資雙方約定事項範圍、工作規則、產業市場概況、公司財務狀況及營運方針等；並在草案完成後先經由會員(代表)大會決議通過，再以正式公文向雇主提出協商要求。

雇主在收到協商草案的 60 日內，需針對協商內容以書面通知提出對應方案並進行協商；如果雇主沒有在 60 日內提出對應方案進行實質協商，可能會被認定是「違反誠信協商」的不當勞動行為。

(三) 團體協約協商的進行：

1. 確認工會的協商資格：為了確認團體協約勞方當事人的協商代表性，以極大化協商利益，在進行實質討論前應先確認工會的協商資格。確認的方式如雇主查驗會員名冊及繳費紀錄，來確認工會方是否具備協商資格；不過，基於會務安全的考量，建議可以邀請勞工行政主管機關列席協助驗證，避免雇主直接拿到可能影響工會安全的資料。

2. 正式協商前建議先召開預備會議：建議勞資雙方在協商正式開始前，先召開預備會議，針對會議主席、協商代表、會議頻率、時間、地點、進行方式、是否錄音錄影、列席人員、會議紀錄、必要資料提供以及保密的形式等技術性事項，盡可能達成共識，讓正式協商會議可以順利進行。

3. 沒有正當理由拒絕協商會構成不當勞動行為：由於勞資雙方都有誠信協商的義務，一旦無正當理由拒絕協商，可能因為違反團體協約法誠信協商的規定，構成不當勞動行為。

(四) 完成簽訂程序：

當雙方完成合意時，工會方要在簽約前經由會員(代表)大會完成書面同意的內部程序或事後追認；如果協商的一方是公營事業機構、國防部所屬機關(構)、學校或政府機關(構)，在簽約前要取得核可，否則雙方簽訂的團體協約就不具效力。

簽訂完成的團體協約原則上由雙方各持一份，雙方都要公開揭

示；另外需準備一份送給勞工行政主管機關備查，並要再準備一份隨時提供團體協約的關係人查閱。

**三、國內外因應 AI 人工智能科技化的迅速發展，除了在職場產生高度的工作替代效應之外，對於勞資關係將產生那些重大的影響？對於上述所產生影響或衝擊，其對應之思考方向為何？**

擬答：

- (一)彈性化、去中心化、虛擬化的新工作型態，由組織忠誠轉而對專業忠誠，使得工會籌組更加困難甚至可能消失，穩定的勞動關係將被解構，工時、人力及薪資結構等固有的勞動規則也被逐一打破，未來趨勢朝向愈來愈多勞工脫離勞動法管轄。勞動法無法限制 AI 發展及企業追求利潤的腳步，必須透過不斷修法來調整。
- (二)眾多判例皆以人格、組織、經濟從屬性定義勞工，隨著 AI 發展將增加無固定從屬性新型態勞動關係，進而修正或改變勞動法令，法院能大膽受理此類勞動關係案件，納入勞動事件法的審理，同時呼籲立法機關聚焦勞工真正所需，擬定彈性的法律規範，而非現階段以全有、全無來定義勞工。
- (三)數位經濟平台發展下引導出「自主性勞工」之特殊工作者類型，勞工定義將不再是「勞工與非勞工」的二分法，而是增加「獨立勞工或依賴性承包商」的三分法。站在勞工隱私權的立場思考，大數據運用下，企業在僱用、升遷、生產安排、薪資、解僱對象挑選皆會以大數據資料進行歸納分析，進而影響勞動者的權益，建議勞工應與時俱進，多充實及提升新科技的技能。
- (四)即使新科技產業讓舊產業消失，將創造出新工作型態，未必導致大量失業。也藉由新型態勞動轉變，呼籲面臨經濟性解僱時，提高資遣費、增加解僱預告期間、協助轉職義務及提升失業給付等建議。
- (五)公部門必須嚴肅面對未來可能的大量經濟性解僱，須加強職訓擴大大社會保障來積極應對。

**四、勞資關係的建立是成就勞動市場良善運作的重要基礎。當勞資雙方產生勞資爭議時，可能會以勞動調解方式解決爭議。請問在勞動調解過程中，會影響調解成立之因素有那些？請論述之。**

擬答：

- (一)為期勞調會運作酌定調解條款、提出適當方案的成效有所提升，可努力的方向有：
  - 1.熟悉本法酌定調解條款、提出適當方案的制度規範及相關解釋論，並視個案需求靈活運用，比如：於兩造合意以間接、書面方式調解的情形，可嘗試以酌定調解條款的方式處理；於一造未到場而預期後續訴訟將可能以一造辯論判決終結的情形，可嘗試以提出適當方案的方式處理。
  - 2.取得當事人的信賴，是促進調解成立的最關鍵因素，這當須有相當程度的真誠付出。
  - 3.如當事人不能合意成立調解，亦不能酌定調解條款時，勞調會即應以「提出適當方案」為原則，並適時督促當事人善盡其誠信協力義務(以避免受失權制裁)、積極進行相關爭點整理、證據調查、盡力勸諭調解、設法整合當事人意思等，不要輕易就視為調解不成立。
- (二)所謂「調解條款」，是指勞動調解的雙方當事人都有成立調解的意願，但無法立即就具體調解內容獲致結論，經雙方同意後，交由勞動調解委員會酌定一個具體條款，在這種情形，雙方當事人將條款內容交由勞動調解委員會以多數意見決定，而有準仲裁之性質。此調解條款一經勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體簽名者，即視為調解成立，具有與確定判決相同的效力，任何一方當事人不得撤回。
- (三)所謂「適當方案」，是指勞動調解的雙方當事人不能合意成立調解時，因為勞動調解委員會已聽取雙方陳述，也做了相關的事證調查，而有一定的判斷，故勞動調解委員會可以斟酌一切情形，包括雙方利益平衡，在不違反雙方主要意思範圍，主動依職權提出解決事件的「適當方案」。這樣的方案內容，可以確認當事人間權利義務關係、可以命給付金錢、交付特定物、或要求其他財產上的給付，甚至可以基於解決個別勞動紛爭所需，由勞動調解委員會決定適當事項；「適當方案」的範圍並未有限制。
- (四)因為「適當方案」是勞動調解委員會為促成紛爭解決所主動提出，並非本於當事人的合意，所以當事人仍得選擇是否接受。如有一方當事人不願接受，應該在「適當方案」送達或受告知日後十日內，提出異議，此時視為調解不成立，將進入訴訟程序；如雙方當事人都沒有在十日內合法提出異議，視為已依該方案成立調解。依上開說明可知，「調解條款」一經作出，對雙方當事人即有拘束的效力；至於調解委員會提出的「適當方案」，雙方當事人仍可以異議而不受拘束。
- (五)勞資紛爭事件的當事人間，通常存有經濟地位之差距，勞工有繼續工作以維持生計之強烈需求，難能負擔長期進行訴訟所需

要的勞力、時間、費用，而直接影響到勞工之基本生活，相較於一般民事紛爭，有特別迅速解決紛爭的需要。

- (六)勞動事件法自民國 109 年 1 月 1 日施行，其中透過「勞動調解委員會」來進行「勞動調解程序」，協助當事人處理勞資糾紛，可以說是這部法律的最大特色。勞動調解委員由勞動法庭法官 1 人與具有勞資事務、學識、經驗的調解委員 2 人共同組成，由非法官之調解委員與法官一同進行勞動調解程序，與近年來的司法改革趨勢一樣，具有國民參與司法之意義。
- (七)在法院的勞動調解程序，與地方縣市政府勞動局(或勞資爭議調解委託團體)的勞資爭議調解相比，最大的不同就是法院的勞動調解程序除了調解委員以外，多了法官的參與。勞動調解程序是透過具有勞資專業知識的調解委員，將勞動生活領域專業知識及職業經驗帶入法院，與法官共同探求雙方當事人的真意，發掘潛在利益，因應、策定不同調解方案(如勞工個人名譽的回復、企業集團經營之考量等)；法官在過程中也會聽取兩造陳述、整理爭點、調查證據，適時曉諭當事人訴訟之可能結果，供當事人判斷是否願意接受調解方案。
- (八)對企業而言(在多數的勞資糾紛中屬於被動方)，收受法院送達的勞動調解通知書，亦不應誤認是「調解」程序而輕忽之。由於雇主依勞基法第 23 條第 2 項、第 30 條第 5、6 項負有置備勞工之工資清冊及出勤紀錄之義務，且依勞動事件法第 35 條規定雇主負有提出上開資料之義務。
- (九)企業應積極研擬答辯方向，備齊法院要求提出之相關資料，除了可避免在程序上遭受「失權效」的不利益，更可能可以藉由勞動調解程序的不公開審理原則，透過保密條款、斷尾條款等約定，既維護企業經營管理之需求，又能一勞永逸終局的解決紛爭。
- (十)在調解或和解的當下，或許表面上看似妥協的內容對己方相當吃虧，拒絕和解而獲得勝訴判決的結果縱使優於和解方案，但為了獲得勝訴判決所耗費之時間、金錢、精力等程序上的不利益，綜合考慮之下，和解不見得比勝訴判決不利。

(引自：何宗霖(2022)不要怕去法院勞動調解，工商時報 2022.03.25)

**五、因應競爭日益的勞動市場，為平衡勞資雙方之相關需求，企業如何在提升企業競爭力之過程中，得以促進勞工在「工作與生活平衡」及「職涯穩定發展」兩個面向上得到具體的統合效果？**

擬答：

- (一)工作與生活平衡：
  - 1.隨著進入少子化及高齡化時代，凸顯了勞動力發展的重要性，鼓勵企業提供「關懷員工家庭」與「員工個人生活」的工作生活平衡措施，是增進員工幸福與企業永續經營的重要議題。
  - 2.工作生活平衡的推動面向，包括：「工作面」彈性靈活的工作制度與職場環境、「家庭面」家庭照顧支持及友善家庭措施，及「健康面」的身心健康促進及健康管理措施。企業可透過訂定友善工作制度，發展創意紓壓工作環境，提供支持性家庭照顧資源資訊等，營造正向支持的工作環境。
  - 3.教育訓練：勞動部每年辦理工作生活平衡研習工作坊、企業觀摩及訓練等研習，透過企業推動經驗分享、工作生活平衡案例演練，培訓企業規劃工作生活平衡具體策略或方案之專業知能，輔導企業推動友善員工措施。課程資訊請至工作生活平衡網「工作生活平衡」教育訓練線上報名專區。
  - 4.工作生活平衡補助計畫：勞動部為支持企業推動工作生活平衡，訂定「工作與生活平衡補助計畫」，補助企業辦理員工關懷協助課程、員工紓壓課程、友善家庭措施及兒童長者臨時照顧空間等，凡就業保險投保單位之民營事業單位、團體或私立學校，皆可提出申請。
- (二)職涯穩定發展 - 員工協助方案：
  - 1.企業為了處理員工的健康、心理或家庭問題，早期透過員工輔導，近年來則採用「員工協助方案」(Employee Assistance Programs，簡稱 EAPs)，透過服務系統之建置及專業服務的提供，以預防或解決影響個人工作表現的相關因素，諸如：工作適應、人際、婚姻、家庭照顧、健康、法律等。員工協助方案服務系統包含問題發現、問題評估及問題解決系統，企業可依組織員工需求及工作性質，選擇適合之服務模式。
  - 2.教育訓練：勞動部每年皆辦理員工協助方案教育訓練，針對企業需求規劃主題系列課程，如：人際關係、危機處理、員工關懷、職場健康、跨世代溝通等，藉由教育訓練及企業實務經驗分享，提昇企業推動知能，促進企業交流及專業發展。課程資訊請至工作生活平衡網「員工協助方案」教育訓練線上報名專區。
  - 3.專家入場輔導：針對企業有意推動「員工協助方案」者，安排專家入場，進行組織分析或「員工協助方案」推動計畫評估建議，協助企業規劃客製化「員工協助方案」；每家企業每年以申請 2 次為原則，每次 2 小時，有需求之企業可洽勞動部專家入場輔導諮詢。