

# 勞工法令講義

## 第一回

305412-1



社團  
法人  
考  
法

考  
友  
社

出版  
發行

# 勞工法令講義 第一回



第一講 勞動法規.....	1
命題大綱.....	1
重點整理.....	2
一、概述.....	2
二、勞工行政.....	9
三、勞動相關法規.....	10
精選試題.....	59

# 第一講 勞動法規



## 一、概述

- (一)勞工法之意義
- (二)解決勞工問題之途徑
- (三)勞工立法之基本架構
- (四)勞工法的指導原則
- (五)勞工立法之對象
- (六)勞工立法之原則
- (七)勞動基本權

## 二、勞工行政

- (一)意義
- (二)目的
- (三)範圍
- (四)勞工主管機關

## 三、勞動相關法規

- (一)勞資關係類
- (二)勞動條件類
- (三)勞工福利類
- (四)勞工保險類
- (五)職業訓練類
- (六)就業服務類
- (七)勞工安全類
- (八)勞動檢查類



由於勞動者互助團結的行動較為緩慢，故開明的立法者首先以勞工保護及勞工救助的立法方式採取行動。於是有關工時、工資、工作環境以及童工、女工之特別保護之立法陸續出現，而對於疾病、事故、老年及殘廢等救助措施也開始實施，但為了將救濟改為目的，並避免勞動者疏忽積蓄以救急，故有勞工保險之採行。

## 2. 勞工之自力互助：

- (1) 當時勞動者開始認識，單獨與企業主談判，永遠無法站在勢均力敵之態勢下，獲得真正自由的談判。因此他們必須結合起來互相支持，尤其應避免自相競爭貶價，而應以一致的行動爭取自己的利益，這種意識導致工會組織運動。
- (2) 工廠制度把勞動者的距離拉近，也給予工會組織運動一個有利的條件，這是工會組織的開始。此時勞動條件不再由個人談判而由工會以其集體的力量與企業主協商，這也是團體協商的開始。
- (3) 勞動者就企業經營及其生產目的有利害關係之問題，有加以磋商之必要。因此，企業經營上勞工參與之要求也應運而生。
- (4) 協議固為雙方之要求，但獲得協議前雙方的爭議亦在所難免，如何避免爭議之發生，並期爭議之早日結束，亦為立法者所關心，故有關爭議處理程序之規定也成為必要。
- (5) 勞工問題的本質，是一種有關僱傭活動的特殊現象，其範圍包含受僱者從職場面試開始到離開職場環境為止的所有問題。

## (三) 勞工立法之基本架構：

勞工法的基本骨架約是在第一次大戰後形成基本的形態，可分為下列二種：

### 1. 集體的勞動關係法：

其主要內容乃是承認工會組織和勞動者的團體結構，對於集體談判、勞資爭議等團體行動允許其權利的存在。因此，工會組織、團體協約、企業經營上之勞工參與，以及勞資爭議處理均屬之。

### 2. 個別的勞動關係法：

#### (1) 勞動關係法：

係以勞動關係之成立、內容及終結為研究之對象。

#### (2) 勞工保護法：

包含勞動契約的締結、終了、工資給付之義務、雇主在勞動契約上所應負之義務、對就業及職業災害之保護、限制工作時間等。

## (四) 勞工法的指導原則：

1. 近代勞資關係之問題原係資本主義社會之產物，而資本主義社會以私有財產制度為其基礎，其指導思想係個人主義、營利主義及自由主義



## 一、何謂勞工法？

答：勞工法，是指以資本社會為基礎，以勞動者身分所展開之生活關係為規範對象，並以確保勞動者依其勞動者身分之生活為目的之立法。分述如下：

(一)以資本社會為基礎：

1. 勞工法以資本社會之經濟秩序及其法的秩序為基礎。
2. 勞工法同時以勞動者及資本家之存在為前提，而資本家所擁有之生產工具與勞動者所有之勞動力之結合，係依據資本家與勞動者之自由意見，透過勞動市場而以個別的勞動契約為其基本方式實現，並藉此確保勞動者之生存，勞工法即係以這些資本社會之基本制度為制定規範的基礎，並以鞏固其制度之繼續存在為任務。

(二)以勞動者身分展開之生活關係為規範對象：

所謂勞動者身分所展開之生活關係，是指人以勞動者之地位所延伸的生活面而言，因此勞動者本身與勞動者之身分在概念上應有所分辨。勞工法乃是將已成為社會類型之一的勞動者（其相對者為雇主）作為其規範的人格主體。

(三)以確保勞動者以勞動者身分之生活為目的：

1. 資本社會之生產活動有賴勞動者之勞動力之再生產，而勞動力再生產之確保，係以勞動者為完整人格者之生活獲得確保為前提，因此，勞動力與財產應同受保障，否則資本社會之發展無法期待。
2. 勞動者之生活保障，關涉財產權之限制問題，即必以公共利益之原則來修正財產權絕對的觀念，但在資本社會中雖然言及財產權之限制，惟並非根本否定私有財產制，因此，勞工法亦是以調和勞動者之生存權與資本家之財產權為其任務。

## 二、試述勞工之基本勞動權有哪些內容？

答：勞動者之基本要求成為國家所承認的基本權，均以「憲法」或法律保障之，即生存權、工作權、團結權、協商權、爭議權。因其為保障勞動者的經濟地位及社會地位所需，故稱為經濟的基本權或社會的基本權。其又為勞

動關係的基礎，故亦稱勞動基本權。

(一)生存權：

1. 生而為人即有生存之需要，而人之生存並非僅為靜態的存在而已，必須有活動而生活，故此所謂「生存權」並非單指靜態的人之存在，而是指動態的人之生活，故亦稱「生活權」。
2. 許多國家之「憲法」承認生存權為全體人民的基本權利，而不限於勞動者才有生存權之保障，但以法律具體化時，對於具有勞動力為要件之保障則以勞工法予以規範，其中勞動者最重要的生存權之內容即為工資之保護。

(二)工作權：

1. 勞動契約易流於定型化而成為附合契約之一，因此勞動者在勞動契約的訂立過程中通常均無契約自由可言，有無工作之機會、工作內容如何、工作方法如何常不經勞動者的自由意思，而由資本家決定，因此「只要有工作意願、有工作能力就有工作機會」的要求，以及「合乎人的條件之工作環境」的要求，即成為工作權之內容。
2. 生存權為對於勞動者「生活過程」之保障，而「工作權」為對於勞動者「勞動過程」之保障。
3. 工作權與生存權一樣，在權利的本質上並非是要求國家消極地不予干預之自由權，而是要求國家積極予以實現之受益權。

(三)集體的基本權：

團結權、協商權及爭議權，為實現生存權及工作權實質內容所必須之勞動者集體力量的保障，故三者總稱為集體的基本權。

1. 團結權：

乃保障勞動者得結合組織工會或其他勞工組織，並保障團體之存在及其活動自由之權利，故亦稱為組織權。

2. 協商權：

即保障工會或其他團體與雇主間就勞動條件或其他有關事項為交涉而訂協約之權利，故亦稱為交涉權或協約權。

3. 爭議權：

為保障工會為貫徹其對於勞動條件之主張而採取爭議行為之自由的權利。集體基本權就權利的本質而言，不僅是對於個別勞動者所為保障之基本權，且對於勞動者所組織之團體亦為其保障之對象。