

110 年公務人員高等考試三級考試試題

考試別：高等考試

等 別：三等

類 科：勞工行政

科 目：勞工行政與勞工立法

一、每逢遭遇類似新冠肺炎（COVID-19）疫情等事件的影響，減班休息常常成為企業因應不景氣的作為，請問我國有關減班休息的法律依據為何？而勞政主管機關對於減班休息重要的規定事項為何？（25 分）

【解題關鍵】

1. 《考題難易》★★，原則上不難，只要相關勞動法之規定熟稔。
2. 《破題關鍵》相關規定之內容條列清楚，敘述明確即可。
3. 《使用法條》各項規定條文詳如擬答所列。

【擬答】

(一) 相關法律

1. 就業服務法(第 23 條)：中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，得鼓勵雇主協商工會或勞工，循縮減工作時間、調整薪資、辦理教育訓練等方式，以避免裁減員工；並得視實際需要，加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼等輔導措施；必要時，應發給相關津貼或補助金，促進其就業。
2. 因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項

(二) 減班休息相關重要規定事項

1. 事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資。
2. 事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，可依勞動基準法第十四條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費。
3. 事業單位如確因受景氣因素影響致停工或減產，應優先考量採取減少公司負責人、董事、監察人、總經理及高階經理人之福利、分紅等措施。如仍有與勞工協商減少工時及工資之必要時，該事業單位有工會組織者，宜先與該工會協商，並經與個別勞工協商合意。
4. 事業單位實施勞資雙方協商減少工時及工資者，就對象選擇與實施方式，應注意衡平原則。
5. 勞雇雙方協商減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資。
6. 勞雇雙方終止勞動契約者，實施減少工時及工資之日數，於計算平均工資時，依法應予扣除。
7. 事業單位實施減少工時及工資之期間，以不超過三個月為原則。如有延長期間之必要，應重行徵得勞工同意。事業單位營運如已恢復正常或勞資雙方合意之實施期間屆滿，應即恢復勞工原有勞動條件。
8. 勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考「勞雇雙方協商減少工時協議書」，本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理。
9. 事業單位與勞工協商減少工時及工資者，應依「地方勞工行政主管機關因應事業單位實施勞雇雙方協商減少工時通報及處理注意事項」，確實通報勞工勞務提供地之下列機關：
 - (1) 地方勞工行政主管機關。
 - (2) 勞動部勞動力發展署所屬分署。
10. 事業單位或雇主未參照本注意事項辦理，致有違反勞動法令情事者，依各該違反之法令予以處罰。

志光 × 保成 × 學儒

高普考 111 年金榜輔考課程

基礎課 基礎架構課程協助考生建立基礎，以簡易的體系架構，理解各類科法令大綱，有助日後各類科學習。	正規課 開課時間依照各科目學習關聯性作安排，由淺入深教學、循序漸進的授課模式，讓同學完整學習、快速考取。	專題課 考前要拿高分除了理論內容熟記外，在答題上再加入新的時事見解，藉此提高分數，增加上榜機會。
題庫班 以題目帶觀念方式授課，將題目進行整合連貫的剖析，強化同學做答技巧的提升！達到舉一反三之效。 【自費加選】	奪榜班/特訓班 成績診斷分析→複習計劃擬定→隨堂小考檢視→弱科加強課程→駐班輔導老師→全真模擬考試。 【自費加選】	總複習 考前關鍵時刻，由授課老師精心篩選並分析考前重要考點補充，以地毯式重點整理給各位同學。

蔡○穎 109 普考勞工行政 一年考取

私人企業的行政工作內容繁雜且薪水少，因此決定挑戰國家考試。當初是以一年考取為目標，因此選擇年度面授班課程，面授的好處是可以督促自己盡量不缺課，且可與老師面對面討論自己的問題幫助非常大，會選擇勞工行政則是因為錄取率較高，且考科較有興趣。

■完整課程資訊詳洽全國志光·保成·學儒門市■

志光 × 保成 × 學儒

109 高普考錄取成績 No.1

囊括 **33** 狀元 **37** 榜眼 **27** 探花

高普考 勞工行政 狀元 姚○瑜	普考 農業行政 狀元 黃○君	高普考 工業設計 榜眼 張○瑋	普考 勞工行政 榜眼 謝○湘	高普考 經濟行政 探花 鄭○賢
高普考 財務會計 狀元 陳○玄	普考 會計 狀元 蔣○涵	高普考 一般行政 榜眼 邱○翰	普考 電子工程 榜眼 洪○銓	高普考 教育行政 探花 劉○澤
高普考 僑務行政(政) 狀元 曾○顯	普考 法律行政 狀元 余○誠	高普考 公職社會工作師 榜眼 許○容	普考 農業技術 榜眼 沈○璇	高普考 一般民政 探花 洪○嵐
高普考 戶政 狀元 李○豐	普考 一般行政 狀元 李○圻	高普考 績效審計 榜眼 劉○瑾	普考 財政行政 榜眼 曾○	高普考 人事行政 探花 黃○璿
高普考 農業技術 狀元 黃○智	普考 社會行政 狀元 梁○翰	高普考 植物病蟲害防治 榜眼 鍾○庭	普考 一般民政 榜眼 施○惠	高普考 農業行政 探花 石○文
高普考 財經行政 狀元 林○秀	普考 新 聞 狀元 林○敏	高普考 農業行政 榜眼 李○猷	普考 農業行政 榜眼 李○運	普考 財經行政 探花 黃○瑜
高普考 一般行政 狀元 張○	普考 法律行政 狀元 余○誠	高普考 一般民政 榜眼 翁○晏	普考 文化行政 榜眼 陳○寧	普考 經濟行政 探花 王○慧
高普考 社會行政 狀元 梁○翰	普考 經濟行政 狀元 鄭○賢	高普考 教育行政 榜眼 廖○雅	普考 經濟行政 榜眼 蔡○諭	普考 交通技術 探花 羅○音
高普考 交通行政 狀元 梁○亞	普考 文化行政 狀元 張○迎	高普考 航海行政 榜眼 林○棟	普考 戶政 榜眼 施○晉	普考 人事行政 探花 許○璋
高普考 公職社會工作師 狀元 陳○賢	普考 觀光行政 狀元 黃○華	高普考 人事行政 榜眼 張○瑩	普考 經濟行政 榜眼 蔡○	普考 統計 探花 陳○廷
高普考 體育行政 狀元 宋○軒	普考 人事行政 狀元 陳○毅	高普考 測量製圖 榜眼 李○玲	高普考 法律行政 榜眼 白○泰	普考 金融保險 探花 陳○毅
高普考 法制 狀元 張○佑	普考 教育行政 狀元 黃○萍	高普考 體育行政 榜眼 陳○晏	高普考 公職社會工作師 探花 陳○新	普考 社會行政 探花 曾○毅
高普考 一般民政 狀元 莊○璿	普考 財經行政 狀元 林○秀	高普考 商業行政 榜眼 曾○純	高普考 商業行政 探花 胡○安	普考 一般行政 探花 史○楨
高普考 人事行政 狀元 潘○誠	普考 經濟行政 榜眼 鄭○賢	高普考 觀光行政 榜眼 張○	高普考 觀光行政 探花 黃○華	普考 農業行政 探花 石○文
高普考 僑務行政(政) 狀元 潘○誠	普考 文化行政 榜眼 張○瑩	高普考 法制 榜眼 方○淵	高普考 財政行政 探花 曾○	普考 文化行政 探花 張○璿
高普考 經濟行政 狀元 蔡○	普考 財經行政 狀元 蔡○	高普考 交通技術 榜眼 倪○	高普考 交通行政 探花 范○鈞	普考 測量製圖 探花 李○玲
高普考 農業行政 狀元 洪○偉	普考 社會行政 榜眼 林○苗	普考 一般行政 榜眼 邱○翰	高普考 戶政 探花 廖○鈞	普考 文化行政 探花 張○璿
高普考 商業行政 狀元 黃○君	普考 交通行政 榜眼 杜○燕	普考 商業行政 榜眼 王○惠	高普考 財經行政 探花 劉○芳	
高普考 教育行政 狀元 施○華	普考 文化行政 榜眼 張○瑩	普考 人事行政 榜眼 張○瑩	高普考 一般行政 探花 高○凱	
普考 交通行政 狀元 陳○成	普考 動物技術 榜眼 黃○豐	普考 財經行政 榜眼 朱○豐	高普考 財務會計 探花 潘○廷	

下一位上榜
就是你！

■因版面有限無法一一列出，詳盡榜單請上公職王查詢■

跟著全國狀元找到屬於自己的上榜讀書方式

姚○瑜

109 高普考 勞工行政 全國狀元

109 普考 勞工行政 全國第6名

自己非本科系、也無國考的經驗，起初事先蒐集學長姐的考取經驗談，且看了許多準備考試技巧的書籍，先找到一個大略的方向，並在上課的過程中慢慢嘗試並找到屬於自己的讀書方式，但要清楚自己的優勢與弱勢，擬定上榜策略。

二、平台經濟 (Platform economy) 衍生出外送人員究竟係屬於「雇傭」或「承攬」關係的爭議，請說明「雇傭」關係與「承攬」關係的差異；若是「承攬」關係，根據我國現行法令，委外單位應負的責任有那些？(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》★★，原則上不難，這是近年相關時事基本概念題，只要相關勞動法之規定熟稔與基本概念清楚。
2. 《破題關鍵》平台經濟是這一、二年來重要社會議題，勞動部官網也曾有相關說明，所以只要平時有多注意時事。相關規定之內容條列清楚，敘述明確即可。
3. 《使用法條》各項規定條文詳如擬答所列。

【擬答】

(一)「雇傭」關係與「承攬」關係的差異

1. 民法第 482 條：「僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。
(1)目的：勞務給付。
(2)當事人；僱用人與受僱人(雇主與勞工)。
(3)從屬性；具人格、經濟、組織上的從屬。
(4)報酬；有償。
2. 民法第 490 條第 1 項：「稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。」
(1)目的：完成一定的工作。
(2)當事人；定作人與承攬人。
(3)從屬性；不具從屬性，不受指揮監督，且無固定給付勞務對象。
(4)報酬；有償。

(二)「承攬」關係，現行法令，委外單位應負的責任

1. 勞動基準法，職業災害之責任：
(1)勞動基準法第 62 條，事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。
(2)勞動基準法第 63 條，承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。事業單位違背職業安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。
2. 職業安全衛生法，職業災害及職業安全衛生之責任：
(1)職業安全衛生法第 25 條，事業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負本法所定雇主之責任；原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人負連帶責任。再承攬者亦同。原事業單位違反本法或有關安全衛生規定，致承攬人所僱勞工發生職業災害時，與承攬人負連帶賠償責任。再承攬者亦同。
(2)職業安全衛生法第 26 條，事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人。
(3)職業安全衛生法第 27 條，
事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施：
一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。
二、工作之連繫與調整。
三、工作場所之巡視。

公職王歷屆試題 (110 高等考試試題解答)

四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。

五、其他為防止職業災害之必要事項。

事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。

(4)職業安全衛生法第 28 條，二個以上之事業單位分別出資共同承攬工程時，應互推一人為代表人；該代表人視為該工程之事業雇主，負本法雇主防止職業災害之責任。

3.職業災害勞工保護法，職業災害之責任：

職業災害勞工保護法第 31 條，事業單位以其工作交付承攬者，承攬人就承攬部分所使用之勞工，應與事業單位連帶負職業災害補償之責任。再承攬者，亦同。前項事業單位或承攬人，就其所補償之部分，對於職業災害勞工之雇主，有求償權。

三、消除職場歧視一直是國際勞工組織和各國政府努力的目標，請說明我國勞動法規對於歧視禁止的有關規定為何？(25 分)

【解題關鍵】

- 1.《考題難易》★★，原則上不難，這是常考之基本概念題，只要相關勞動法之規定熟稔。
- 2.《破題關鍵》注意相關規定於不同法律之整合與歸納，只要將相關規定之內容條列清楚，敘述明確即可。
- 3.《使用法條》各項規定條文詳如擬答所列。

【擬答】

(一)就業服務法(第 5 條)

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

(二)性別工作平等法(第 7 條至第 11 條)

第 7 條

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

(三)勞動基準法(第 25 條)

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

(四)大量解僱勞工保護法(第 13 條)

事業單位大量解僱勞工時，不得以種族、語言、階級、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、身心障礙、年齡及擔任工會職務為由解僱勞工。

四、請根據我國勞動基準法的規定，說明勞動派遣有關規定，並請評析這些規定對於派遣勞工權益保障。(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》★★，原則上不難，這個題目自修法以來已經連續考了好幾次，只要勞動基準法有關勞動派遣之規定熟稔。
2. 《破題關鍵》將勞動基準法有關勞動派遣之規定，內容分項條列清楚明確及相關敘述說明。
3. 《使用法條》注意勞動部修正有關說明及時事意見，各項規定條文詳如擬答所列。

【擬答】

(一)勞動派遣有關規定

1. 明定派遣法律關係及主體：勞動基準法第 2 條，
派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。
2. 應為不定期契約：勞動基準法第 9 條，
派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。
3. 禁止外掛：勞動基準法第 17-1 條，
要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。
要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期末協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。
4. 積欠工資先行代墊：勞動基準法第 22-1 條，
派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。
5. 職業災害補償責任連帶：勞動基準法第 63-1 條，
要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。
6. 訂定相關罰則：勞動基準法第 78 條，派遣契約前之禁止行為、職業災害補償責任等項之裁罰規定。

(二)對勞工權益之保障：

1. 明定法律關係，確立權利義務，法律責任，確定三方法律規範適用。
2. 工作權確保，明訂不定期契約及禁止外掛，確保雇用安定及相關受雇權益，避免俗稱免洗筷子用過即丟。
3. 工資給付安定，派遣雇主及要派單位付工資給付先後責任，增加派遣勞工工資受領保障。
4. 職業災害補償責任連帶，確保派遣勞工職業災害保護之完整周延。
5. 訂定派遣反規定罰則，加強落實保護派遣規定。
6. 各項重要權益均於勞動基準法修正納入保障，得以避免或減少勞資爭議之衍生。