

110 年公務人員普通考試考試試題

類科：勞工行政

科目：就業安全制度概要

黎仁老師

一、就業促進與就業歧視有時界線難分，請回答下列問題：

- (一)就業服務法第 24 條的促進就業對象有那些？如果雇主在徵人廣告中表示「歡迎二度就業婦女應徵」請問這是否涉及歧視其他族群？(10 分)
- (二)雇主以勞工年滿 65 歲而依據勞動基準法第 54 條予以強制退休，這有無涉及年齡歧視？法院的多數見解為何？(10 分)
- (三)雇主按照勞動基準法第 49 條第 1 項限制女工夜間工作，這有無涉及性別歧視？請說明之。(5 分)

- | |
|--------------------|
| 1.《考題難易》：適中：★★ |
| 2.《破題關鍵》：依相關立法精神破題 |
| 3.《命中特區》：教科書與講義已經有 |

【擬答】

(一)就業服務法第 24 條的促進就業對象包括：

- 1.獨力負擔家計者。
- 2.中高齡者。
- 3.身心障礙者。
- 4.原住民。
- 5.低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。
- 6.長期失業者。
- 7.二度就業婦女。
- 8.家庭暴力被害人。
- 9.更生受保護人。
- 10.其他經中央主管機關認為有必要者。

如果雇主在徵人廣告中表示「歡迎二度就業婦女應徵」，因不是規定只有二度就業婦女才能應徵，故並未涉及歧視其他族群。

(二)雇主如以勞工年滿 65 歲而依據勞動基準法第 54 條第 1 項要求其退休，因已有明文規定，故並未違反禁止年齡歧視之規定。

(三)司法院 110 年 8 月 20 日作成釋字第 807 號解釋，宣告《勞動基準法》第 49 條第 1 項規定違憲，並自即日起生效。勞動部將依照司法院解釋文意旨，檢視主管法令，落實性別工作平權。故雇主按照勞動基準法第 49 條第 1 項限制女工夜間工作，已經有涉及性別歧視之疑慮。

二、就業安全制度的完善係現代社會福利國家的表徵，請回答下列問題：

- (一)國際上有關就業安全制度的規定主要在那裡？其具體的內容為何？我國憲法的規定在那裡？(10 分)
- (二)何謂狹義的就業安全制度？何謂廣義的就業安全制度？憲法採廣義的或狹義的定義？(10 分)
- (三)又我國就業安全制度主要在那些法律規定？(5 分)

- | |
|--------------------|
| 1.《考題難易》：適中：★★ |
| 2.《破題關鍵》：基本觀念題 |
| 3.《命中特區》：教科書與講義已經有 |

【擬答】

(一)國際上有關就業安全制度的規定：

- 1.國際勞工組織第 8 號失業補償、第 102 號社會安全最低標準公約第 4 部分失業津貼、第

公職王歷屆試題 (110 普考)

122 號就業政策、第 142 號人力資源發展、第 168 號促進就業與失業保障等公約；

2. 德國就業促進法對就業機會改進、失業的防止，尤其防止永久失業的形成；

3. 日本與加拿大的就業保險法分別取代失業保險法。

我國憲法有關就業安全制度的規定：

1. 憲法第十三章基本國策，第四節社會安全：

(1) 第 15 條：人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。

(2) 第 152 條：人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。

(3) 第 153 條：國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。

2. 增修條文第 10 條：

(1) 第 7 項：國家對於身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展。

(2) 第 8 項：國家應重視社會救助、福利服務、國民就業、社會保險及醫療保健等社會福利工作，對於社會救助和國民就業等救濟性支出應優先編列。

(3) 第 9 項：國家應尊重軍人對社會之貢獻，並對其退役後之就學、就業、就醫、就養予以保障。

(二) 狹義的就業安全制度包括就業服務、職業訓練、就/失業保險三者；廣義的就業安全制度則再加上「職場安全」；憲法採狹義的定義，因並未包括「職場安全」。

(三) 我國就業安全制度主要的法律規定：就業服務法、職業訓練法、就業保險法、大量解僱勞工保護法等等。

三、針對外籍勞工之僱用，請回答下列問題：

(一) 目前我國就業服務相關法規是否容許由外國的派遣機構，將外籍勞工派遣至設於我國境內的要派機構的做法？勞動派遣與職業仲介有何不同？(10 分)

(二) 雇主以勞動基準法第 11 條規定之事由解僱勞工時，或有認為應遵守「本勞優先留用原則」。請評析之。(10 分)

(三) 外籍勞工與其雇主所發生勞資爭議，如由勞動法庭進行管轄，勞動事件法有何特別規定？(5 分)

1. 《考題難易》：偏難：★★★★

2. 《破題關鍵》：依就業服務法、勞動事件法敘述

【擬答】

(一) 勞動派遣乃是派遣事業單位與勞工訂定派遣契約，於得到勞工同意，在維持僱用關係前提下，派遣勞工在要派事業單位指揮監督下提供勞務；現代服務社會，從勞動力引進至管理及後續服務的過程中，因雇主不熟悉法令、申辦流程或缺少時間，多委託職業仲介公司辦理，且外國人引進後在臺生活及工作適應，亦需仰賴職業仲介公司提供服務。故勞動派遣具僱用關係，職業仲介則否，目前我國就業服務相關法規不容許由外國的派遣機構，將外籍勞工派遣至設於我國境內的要派機構的做法。

(二) 雇主以勞動基準法第 11 條規定之事由解僱勞工時，或有認為應遵守「本勞優先留用原則」，乃基於就業服務法第 42 條：為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。

(三) 外籍勞工與其雇主所發生勞資爭議，如由勞動法庭進行管轄，經查勞動事件法並未特別規定。

四、請試述下列名詞之意涵：

(一) 僱用安定津貼 (5 分)

(二) 優惠性措施 (5 分)

(三) 真實職業資格 (5 分)

(四) 休止期 (5 分)

1. 《考題難易》：適中：★★
2. 《破題關鍵》：基本觀念題
3. 《命中特區》：(三)真實職業資格、(四)休止期未說明過

【擬答】

- (一)僱用安定津貼：就業保險促進就業實施辦法第 7 條：中央主管機關公告辦理僱用安定措施期間，雇主因經濟不景氣致虧損或業務緊縮，為避免裁減員工，得擬定僱用安定計畫，並報請公立就業服務機構核定。前項僱用安定計畫經公立就業服務機構核定後，雇主得代被保險人向公立就業服務機構申請核發薪資補貼，第 12 條規定按其約定縮減工時前 3 個月平均月投保薪資及約定縮減工時後月投保薪資差額之 50%發給；另外，鼓勵企業運用減少工時的時段，辦理員工教育訓練，提升員工職能並穩定就業，勞動部「充電再出發訓練計畫」每月最高補助 2 萬 3,040 元。故僱用安定津貼即包括薪資補貼及職業訓練津貼。
- (二)優惠性措施：指對社會上處於不利地位的群體，提供優惠待遇的社會政策，以促成公平的競爭機會。如《中高齡者及高齡者就業促進法》禁止年齡就業歧視之規定。
- (三)真實職業資格：係指當求職人或受僱人之宗教信仰、性別或原國籍等就業條件為該職務所必須具備者，且為事業單位正常營運（normal operation）之合理需要（reasonably necessary）時，雇主以其為招募條件，即不構成歧視行為。
- (四)休止期：為一段沒有任何訓練的時間。對於大多數人來說，這通常是訓練之間的大約 24 小時。但是，恢復是不同的，並且可能表示幾分鐘到幾小時的時間跨度（例如在兩輪之間的訓練期間短暫休息）。
- (五)適應期：轉進一份新工作的前三個月，是決定新人工作適應的重要關鍵期。這個期間新人需要熟悉新的工作內容，建立新的工作關係，特別是適應新主管與同事的期待與互動。