

110 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等 別：三等考試

類 科：勞工行政

科 目：勞工行政與勞工立法

- 一、司法院釋字第 807 號解釋，判定勞動基準法第 49 條第 1 項限制女性勞工夜間工作之規定，違反憲法平等權之意旨，應予修法。請說明國際勞工組織 1990 年第 171 號夜間工作公約對於夜間工作有何規定？此國際勞工公約之內容與現行勞動基準法之規定，在法政策上有什么根本差異？請參酌公約或先進國家立法例提出我國未來修法建議？(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》**偏難★★★★**
2. 《破題關鍵》**關鍵在於要先熟知國際勞工組織 1990 年第 171 號夜間工作公約之內容，方可詳細書寫作答各子題之內容**
3. 《使用法條》or 《使用學說》
國際勞工組織 1990 年第 171 號夜間工作公約及勞動基準法(第 49 條)及相關時事見解

【擬答】

- (一)國際勞工組織 1990 年第 171 號夜間工作公約，對於夜間工作相關規定臚列如下：
1. 明定「夜間工作」：係指在一包括午夜至上午五時之時段且不少於七小時之連續期間內所從事之任何工作；「夜間工作者」：係指受雇者之須從事超過特定時數限制之夜間工作者。
 2. 提供免費健康檢查及健康問題專家諮詢。
 3. 應有適當之急救設備可資利用，包括必要時將此等員工迅速送往可獲適當治療場所之安排。
 4. 應採取措施務使原可擔任夜間工作之女性員工得改調其他工作(包括改調日間工作)
 5. 基於健康原因不適任夜間工作之夜間工作者應在可能之情況下調任其適任之類似工作。
 6. 夜間工作者之工作時間、薪資及福利等待遇應計及夜間工作之性質。
 7. 夜間工作之員工應提供適當之社會服務。
 8. 夜間工作工作時間表之細節、夜間工作組織方式、職業衛生措施及社會服務等與有關之事項，應與員工代表諮商。
- (二)國際勞工公約之內容與現行勞動基準法之規定根本差異
1. 明確界定「夜間工作」、「夜間工作者」及其適用範圍與對象限制。
 2. 規範免費健康檢查及健康問題專家諮詢機制。
 3. 要求設置急救設備運用及必要可獲適當治療場所之安排。
 4. 夜間工作之女性員工得改調其他工作(包括改調日間工作)
 5. 對於健康原因不適任夜間工作之夜間工作者適任工作之調動安排。
 6. 工作時間、薪資及福利等待遇之特別考量。
 7. 提供適當之社會服務措施。
 8. 實施前(後)之員工代表諮商程序。
- (三)未來修法建議
1. 明確界定「夜間工作」、「夜間工作者」及其適用範圍與對象限制。尤其是勞動基準法第 84-1 條，監視性工作之夜工工作者適用與限制。
 2. 建置雙把關施行之前置程序，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意並報主管機關備查後實施。
 3. 規範必要之安全衛生設施及應採行之相關措施，確實保障夜間工作者之職業安全衛生。
 4. 設立免費健康檢查及健康問題專家諮詢之機制，使夜間工作者能適時了解並掌握己身之健康情形。
 5. 訂定凡夜間工作者，雇主應採取評估、調整或調換工作等健康管理措施。
 6. 為避免勞工發生職業災害，雇主使勞工從事夜間工作，應在合理可行範圍內，採取必要之

公職王歷屆試題 (110 地方政府特考)

預防設備或措施，以維護勞動權益。

7. 補強勞資協商必要措施，以確保勞工的勞動條件及職業安全健康保障。
8. 工會部分得依《團體協約法》，與事業單位就夜間出勤時之勞動條件及相關福利事項之提升，協商議定。
9. 應針對不分性別的勞工都能有夜間工作保護、保留工會同意權、輪班規範入法。
10. 如何強化母性保護相關規範。

二、勞動基準法有關工作時間之規定中，有關變形工時、延長工時、輪班休息時間變更、例假日調整等，均要求應經工會或勞資會議同意。某連鎖企業於民國 100 年在臺北成立企業工會，工會於民國 107 年主張高雄分公司未經工會同意實施變形工時，公司則主張前開事項高雄分公司於民國 95 年業經勞資會議同意通過在案，並未違法；且高雄分公司並無員工加入公司之企業工會，工會不具代表性。請說明依現行實務見解，工會與勞資會議行使同意權之原則為何？前述案例公司是否違法？請從勞工參與之理論，評析現行法規與實務見解之合理性？(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》**偏難★★★★**
2. 《破題關鍵》**本題係為實例運用題，關鍵在於勞動基準法(法定前置程序)、工會法(工會種類)及勞工參與制度之熟悉且深入瞭解與融會貫通等判斷分析之活用。**
3. 《使用法條》or《使用學說》**勞動基準法及勞動部函釋；工會法；勞工參與制度之綜合運用**

【擬答】

(一)工會與勞資會議行使同意權之原則：

依據勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 34 條、第 36 條及第 49 條規定，雇主擬實施「彈性工時」、「延長工作時間」、「輪班換班間距」、「例假七休一調整規定」或「女性夜間工作」等事項，依規定程序上為雇主(事業單位)經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後實施；是以，原則上先應徵得工會同意，如事業單位無工會者，始允由勞資會議行使同意權。惟；另依據勞動部民國 107 年 06 月 21 日勞動條 3 字第 1070130884 號函釋略以：

1. 事業單位有廠場工會者，其於該廠場擬實施前開事項，應經廠場工會之同意；如各該廠場無工會，惟事業單位有工會者，應經事業單位工會之同意。
2. 事業單位無工會者，擬實施前開事項應經勞資會議同意；各事業場所分別舉辦勞資會議者，事業場所勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。另，雇主於徵詢勞資會議同意時，勞資會議就其同意權得併附期限，倘勞資會議同意雇主前開事項附有期限者，嗣於原同意期限屆期前，事業單位勞工組織工會，其原同意期限屆期後，雇主欲續予辦理前開事項，應徵得工會同意；若勞資會議同意雇主前開事項未併附期限者，允認完備前開法定程序。

(二)本題，企業於民國 100 年在臺北成立企業工會(事業單位企業工會)，而高雄分公司係前於民國 95 年業經勞資會議同意通過在案。即工會未成立前業已依勞基法規定，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後實施(勞資會議同意在前，工會成立在後)。又，依據勞動部民國 107 年 06 月 21 日勞動條 3 字第 1070130884 號函釋(如前所述)略以：若勞資會議同意雇主前開事項未併附期限者，允認完備前開法定程序。是以綜上，案例公司並未違法。

(三)雖然勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 34 條、第 36 條及第 49 條規定，雇主擬實施「彈性工時」、「延長工作時間」、「輪班換班間距」、「例假七休一調整規定」或「女性夜間工作」等事項，程序上雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後實施，但相關細節情形卻未明定，致使實務上類此本題案例公司情形時而發生，不但易生勞資爭議外，且會衍生勞勞爭議(即工會與勞資會議勞方代表)，是以，從勞工參與之理論而言，勞資會議係經由勞工依規定選出勞方代表，透過會議運作方式參與事業單位之營運管

公職王歷屆試題 (110 地方政府特考)

理，共同研議相關勞資事務。但工會係勞工團結權行使成立之勞工團體，其宗旨本就係保障維護勞工權益，實為勞工權益相關事項把關之首要，是以，勞動基準法前述相關規定事項實施，其法定程序為雇主(事業單位)經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後實施；依此，現行法規與實務間實存上述(本題案例公司)問題之不合理情形，較合理作法為應衡量實務之須，法規應明定若經勞資會議同意應併期間且不得超過勞資會議代表之任期(四年一任)以為明確，並可避免萬年有效之情事(即一經同意永遠有效)。同時便於日後如成立工會時，順利回歸法定程序。

三、即將於民國 111 年 5 月施行之勞工職業災害保險及保護法，對於雇主未依法為其受僱勞工加保，而勞工不幸發生職災時，其保險效力為何？保險人與雇主各有何責任？其與勞工保險條例原有之規定有何差異？(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》**偏難★★★★**
2. 《破題關鍵》本題係舊法(勞工保險條例)及新法(勞工職業災害保險及保護法 111 年 5 月 1 日施行)相關規定及其比較，雖然是考法規之規定，但過於小而冷僻，通常都會讀到但一般都不會特別詳讀與融會，是以，就不易作答。
3. 《使用法條》or 《使用學說》
勞工保險條例及勞工職業災害保險及保護法(111 年 5 月 1 日施行)相關規定。

【擬答】

- (一) 依據勞工職業災害保險及保護法第 6 條規定略以：年滿十五歲以上之受僱勞工，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人；同法第 12 條規定略以：投保單位(雇主)應於勞工到職之當日，列表通知(申報)保險人辦理投保手續(加保)。同法第 13 條規定略以：其保險效力之開始自勞工到職當日起算。綜上，雇主未依法為其受僱勞工加保，而勞工不幸發生職災時，其保險效力，依據勞工職業災害保險及保護法第 13 條規定，其保險效力之開始自勞工到職當日起算。
- (二) 依據勞工職業災害保險及保護法第 15 條規定略以：投保單位(雇主)應為其所屬勞工，辦理投保、退保手續及其他有關保險事務。投保單位應備置所屬勞工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊，並自被保險人離職、退會或結(退)訓之日起保存五年。保險人為查核投保單位(雇主)勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對前項相關表冊，投保單位不得規避、妨礙或拒絕。同法第 96 條規定略以：投保單位或雇主未依第十二條規定，為所屬勞工辦理投保、退保手續者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，應按次處罰。同法第 97 條規定略以：投保單位違反第十五條第三項規定，未備置相關文件或保存未達規定期限，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，應按次處罰。同法第 94 條規定略以：投保單位規避、妨礙或拒絕保險人依第十五條第四項規定之查對者，處新臺幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- (三) 依據勞工保險條例第 11 條規定略以：投保單位(雇主)應於其所屬勞工到職之當日，列表通知(申報)保險人；其保險效力之開始均自應為通知(申報)之當日起算。但投保單位(雇主)非於勞工到職之當日列表通知(申報)保險人者，除依本條例第 72 條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。同法第 72 條規定略以：投保單位(雇主)違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。

志光×保成×學儒
WinWay

四大學習面向

你要的輔考規劃，讓志光×保成×學儒來完備

全方位考取規劃

突破學習瓶頸

提供命題關鍵資訊，統整考試出題重點 短時間提升應考實力，快速上榜不是夢

基礎班

正規課前導讀課程，針對學科、法科等重點科目開課，厚實強化基礎，迅速進入狀況。

多循環正規班

· 同考科採多元師資教學 可吸取多位名師菁華
· 同類科開立多循環課程 可旁聽加強弱科

架構班

建立基本觀念架構，並運用架構整合教學，快速釐清各科完整脈絡。

考前總複習班

· 考前重要章節記憶，觀念統整強迫取分
· 補充最新時事法條，最後關鍵時刻，輕鬆掌握資訊



109高普考 志光×保成×學儒

你的王者貴賓席



8大全國雙狀元，邀你加入VIP行列

高考戶政

前10佔6

戶政 狀元李○萱 | 戶政 第五杜○軒 | 戶政 第九黃○安
戶政 探花廖○鈞 | 戶政 第八簡○安 | 戶政 第十游○希

普考戶政

前10佔7

戶政 榜眼施○蓉 | 戶政 第六王○雪 | 戶政 第十連○誼
戶政 第四鄭○彬 | 戶政 第七楊○雯 |
戶政 第五盧○好 | 戶政 第九楊○宜

高考勞工行政

前10佔6

勞工行政狀元姚○瑜 | 勞工行政第七劉○淳 | 勞工行政第九彭○淇
勞工行政第六韓○璇 | 勞工行政第八簡○羽 | 勞工行政第十陳○茹

普考勞工行政

前10佔7

勞工行政榜眼謝○湘 | 勞工行政第六姚○瑜 | 勞工行政第十李○儀
勞工行政第四簡○羽 | 勞工行政第八林○君
勞工行政第五彭○升 | 勞工行政第九陳○茹

公職王歷屆試題 (110 地方政府特考)

四、性別工作平等法規定，為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級勞工行政主管機關應設性別工作平等會，請說明其委員之組成有何特殊規定？該規定之目的為何？中央與地方之性別工作平等會職權功能上有何差異？(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》不難★★
2. 《破題關鍵》關鍵在於性別工作平等法相關規定之熟悉及作答內容詳實，敘述條列清楚。
3. 《使用法條》or《使用學說》性別工作平等法相關規定

【擬答】

(一)依據性別工作平等法第 5 條規定略以：為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。其委員之組成之特殊規定，為明定女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

(二)性別工作平等法第 5 條明定：女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。該規定之目的在於性別平等。

(三)依據性別工作平等法第 33 條規定略以：受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

同法第 34 條規定略以：受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。