

111 年公務人員普通考試試題

類科：勞工行政

科目：勞工行政與勞工立法概要

紀秦老師

一、何謂勞資爭議之「冷卻期間」？我國目前有何規範？冷卻期間之起迄如何認定？請申論之。
(25 分)

《考題難易》★★★

《破題關鍵》點出冷卻期的目的是什麼，再引用勞資爭議處理法第八條，嗣說明三種爭議解決程序的開始及結束

【擬答】

勞資爭議的冷卻期間係指，勞資爭議發生後，為避免爭議雙方直接採取較激烈的爭議手段，互相對對方造成較大的損害、嚴重裂解勞資關係，有礙勞資雙方未來的和解，因此在特定期間（程序）內禁止勞資雙方採取爭議行為，須俟該期間（程序）結束後爭議仍未解決者，始得進行爭議行為。

勞資爭議處理法第八條規定，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。換言之，勞資爭議已進入調解程序、仲裁程序或裁決程序者，因該等程序本係在解決爭端，故應俟該等程序結束後，俟其結論而定後續作為。例如若調解成立者，既係成立者，且法律又規定其效力，雙方當依該調解內容履行後續應採之作為，不得採取爭議行為；反之，若調解不成立者，既經第三方居中斡旋仍無法解決爭端，則此時任諸勞資雙方採各自認為所需的手段，應係仁盡義至後的不得已手段，法律再無禁止爭議的理由。而所謂調解、仲裁或裁決期間係指各該從程序開始到程序結束為止此段期間。例如調解程序開始係指任一方申請調解為程序開始，以送達調解會議紀錄為程序之結束。勞動部前身行政院勞工委員會於 101 年 04 月 16 日勞資 3 字第 1010125649 號令揭示：「一、調解期間：指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。」同樣的仲裁期間係指任一方申請交付仲裁或直轄市或縣（市）主管機關依職權交付仲裁為程序開始，以送達仲裁判斷為程序之結束。裁決則指向中央主管機關申請裁決為程序開始，以送達裁決決定書為程序之結束。

二、勞動檢查為政府落實勞動法令之重要憑藉，請說明我國關於勞動檢查業務中央與地方之分工現況及其檢查重點。(25 分)

《考題難易》★★★

《破題關鍵》勞動檢查法第二、五、十七條及並說明昔時勞委會政策的走向

【擬答】

為提供勞工安全衛生之工作環境，保障勞工身心健康及基本勞動權益，政府業已訂定相關勞動法令予以規範，並賦予雇主應作為之義務，而「勞動檢查」為政府落實勞動法令之重要憑藉。

按「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」「勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。勞動檢查機構認有必要時，得會同縣（市）主管機關檢查。前項授權之勞動檢查，應依本法有關規定辦理，並受中央主管機關之指揮監督。」勞動檢查法第二條及第五條分別定有明文。

由於勞動檢查範圍廣泛，主要包括勞動條件及勞工安全衛生兩大區塊，依照上開法律規定，地方政府均為勞動檢查之主管機關，自有相關法令之檢查權限，除部分涉及極專業之事務由勞動檢查機構辦理外，中央與地方係屬勞動檢查業務分工。

過去中央與直轄市即已分工共同執行勞動檢查，但因為中央與地方勞動檢查人力均不足，勞動檢查機構不得不以保障勞工人身安全之安全衛生檢查為主，勞動條件檢查則以申訴案、陳情案件及勞委會規劃之專案檢查為主。換言之，完整之檢查體系一直未能建立。

嗣新直轄市改制後，直轄市政府重視勞工職場之安全與勞動權益保障，設置專責單位實施勞動檢查，紓解勞動檢查人力不足之現象。但勞委會認為中央與直轄市之勞動檢查，宜趁直轄市改制及中央政府組織再造，重新檢視檢查體系系統化問題，以不重複檢查為前提，透過協調分工使國家整體資源能妥善運用。

對於提昇保障人身安全之勞工安全衛生工作，宜依國際勞工組織（ILO）第 81 號公約及 2006 年安全衛生框架公約與國際趨勢，中央統籌辦理勞工安全衛生相關業務，主要在於勞工安全衛生檢查業務繁雜，相關法令專業龐雜，事權的統一及檢查尺度齊一，均屬重要。

而勞動條件檢查多屬勞工申訴個案及勞資爭議案件之處理，宜本專業、靈活、快速、效率之特性，由地方主管機關就近善用優勢積極快速處理，勞工較能獲益最大。

例如，原高雄縣與高雄市合併改制為直轄市後，鑒於上述分工理念及其勞動檢查人力及經費問題，原高雄縣轄之勞動檢查業務，即由南區勞動檢查所持續加強原高雄縣轄區之勞動檢查工作即為適例。有關危險性機械或設備之檢查，依勞動檢查法第十七條之規定，中央主管機關對於危險性機械或設備之檢查，除由勞動檢查機構派勞動檢查員實施外，必要時亦得指定代行檢查機構派代行檢查員實施。

即有關我國安全衛生及勞動條件專業分工，大體如下：

中央執行安全衛生檢查：依勞動檢查法之規定，由中央設置（勞動部職業安全衛生署三區職業安全衛生中心）或授權經濟部加工出口區管理處、科技部各科學工業園區管理局及直轄市成立之勞動檢查機構，負責檢查轄內事業單位有關職業安全衛生法及其附屬法規之相關規定，並依轄內事業單位分布情形、產業特性及安全衛生現況，以「宣導、檢查、輔導」併進策略，強化督導管理成效，另針對高違規、高風險及高職災發生率之事業單位，列為優先檢查對象。

地方政府執行勞動條件檢查：由各地方主管機關執行勞動條件檢查，檢查範圍包含勞動基準法及性別工作平等法等勞動條件相關法令，檢查重點對象包含常態性違規企業、違反勞動條件法令比例較高之行業及僱用弱勢族群（如青少年、派遣工等）較多之相關事業單位。

綜上所述，目前勞動檢查業務概以中央專責安全衛生、地方政府專責勞動條件為原則，其中「安全衛生檢查」涉及勞工作業安全、職場危害暴露管控及勞工身心健康保護等，主要由具電機、機械、化工、土木、工業安全管理及醫學等相關背景之檢查員執行；另「勞動條件檢查」則由嫻熟勞動法令及勞資關係等專業知能之檢查員執行，以順應實際需求，並發揮檢查實效。

三、因疫情影響，坊間出現部分業者要求勞工「先借休再還班」，請說明此一現象之情形及其爭點為何？對此現象勞工行政主管機關之回應為何？請申述之。（25 分）

《考題難易》★★★★

《破題關鍵》點出雇主先借休再還班此一措施背後的企圖，務必說明經營風險由雇主承擔，再引用勞動基準法第三十六至三十八條、因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項

【擬答】

受到疫情影響，有些行業或工作的工作時間減少，產生雇主因而要求勞工先休假但不扣錢、日後補班就好的現象。其背後最大的原因在於企圖減少工資等人力成本。

蓋因疫情而使雇主決定減少工作時間或完全停工者，此等因經濟狀況產生的經營風險應歸由雇主承擔，故依法、依勞動契約，雇主仍有給付工資的義務，勞工無須於日後補服勞務。縱使經勞資雙方協商合意減少此段期間的工時或停工，雇主也只能比例減少工資，且不得低於基本工資；而勞工的有薪特別休假日後仍可使用。在此狀況下，雇主轉而要求勞工先使用特別休假，減少未來再給付特別休假期間的工資。易言之，雇主的總成本因借休還班此措施而得以減少。

惟法律上並沒有「先借休、再還班」的空間，且勞動力具有不可儲存特性，勞工並沒有事後補服勞務義務，雇主不可以要求勞工日後補足工時。且勞動基準法第三十八條第二項規定

公職王歷屆試題 (111 普考)

「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」易言之，何時使用特別休假係屬勞工之權利，由勞工決定，雇主不得片面強制勞工於疫情期間請特別休假。又同法第三十六條第一項規定，勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。同法第三十七條第一項規定，內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。故雇主並無單方決定或強制勞工挪移休息日、例假日或國定假日的權限。

為此，勞動部強調，雇主不得因疫情影響或防疫需求，要求勞工「先借休再還班」。該部意旨如下：

- (一)事業單位如受疫情影響，有暫時縮減工作時間及減少工資之必要，應參考勞動部訂定之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」，與勞工簽訂書面協議；對於原約定按月計酬之全時勞工，每月給付之工資仍不得低於基本工資，並確實通報事業單位所在地勞工行政主管機關及勞動部勞動力發展署所屬分署，俾提供相關協助措施。
- (二)疫情期間有少數雇主要求勞工「先借休」，於疫情後「再還班」或「補服時數」之情形。按雇主如因疫情影響或防疫需求，有必要縮減勞工工作時間，應依上開注意事項辦理。又，勞動力具有不可儲存之特性，勞工並無事後補服勞務之義務，雇主不得要求勞工於日後補足工時，或將勞工之例假或休息日先集中於疫情期間休放，待疫情過後再連續工作。另，雇主亦不得強制勞工於疫情期間排定特別休假，作為因應。

四、為維護身心障礙者就業權益，我國定有相關法規並推動各項措施，請以「身心障礙者定額進用」以及「身心障礙者職業訓練」為例，說明制度之目的、依據及內容。(25分)

《考題難易》★★★

《破題關鍵》單純條文背誦題，身心障礙者權益保障法第三十三、三十五、三十八條

【擬答】

(一)定額進用

定額進用制度的施行，是為了保障及促進身心障礙者就業，對一定員工人數以上的機關（構）課予進用身心障礙者的義務，鼓勵雇主釋出工作機會進用身心障礙者，使其得以發揮所長、融入社會，並喚起一般社會大眾及企業雇主對其工作能力的肯定。因故無法足額進用，則課以差額補助費，其性質屬於未履行特定法定義務而課徵之特別公課，收繳之差額補助費存入各縣市政府之身障者就業基金專戶，用以辦理促進身心障礙者就業相關事項。其依據為身心障礙者權益保障法之規定。

1. 身心障礙者權益保障法第三十八條規定，各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工

總人數在三十四人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之三。私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。前二項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關

(構)；其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關(構)每月一日參加勞保、公保人數為準；第一項義務機關(構)員工員額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入員工總人數。前項身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用二人得以一人計入身心障礙者人數及員工總人數。辦理庇護性就業服務之單位進用庇護性就業之身心障礙者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。依第一項、第二項規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計。警政、消防、關務、國防、海巡、法務及航空站等單位定額進用總人數之計算範圍，得於本法施行細則另定之。依前項規定不列入定額進用總人數計算範圍之單位，其職務應經職務分析，並於三年內完成。前項職務分析之標準及程序，由中央勞工主管機關另定之。

2. 同法第三十八條之一規定，事業機構依公司法成立關係企業之進用身心障礙者人數達員工總人數百分之二十以上者，得與該事業機構合併計算前條之定額進用人數。事業機構依前項規定投資關係企業達一定金額或僱用一定人數之身心障礙者應予獎勵與輔導。前項投資額、僱用身心障礙者人數、獎勵與輔導及第一項合併計算適用條件等辦法，由中央各目的事業主管機關會同中央勞工主管機關定之。

(二)職業訓練

為協助身心障礙者就業，依其需求，提供專為身心障礙者開設的專班式職業訓練，及多元管道職業訓練等，提升其職業技術能力，在養成訓練期間，為安定其生活，提供職訓生活津貼補助，另設置數位學習網站，提供網路研習課程。依據身心障礙者權益保障法第三十三條及第三十五條規定，及勞動部推動辦理身心障礙者職業訓練計畫。

1. 同法第三十三條規定，各級勞工主管機關應參考身心障礙者之就業意願，由職業重建個案管理員評估其能力與需求，訂定適切之個別化職業重建服務計畫，並結合相關資源，提供職業重建服務，必要時得委託民間團體辦理。前項所定職業重建服務，包括職業重建個案管理服務、職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導及其他職業重建服務。前項所定各項職業重建服務，得由身心障礙者本人或其監護人向各級勞工主管機關提出申請。
2. 同法第三十五條規定，直轄市、縣(市)勞工主管機關為提供第三十三條第二項之職業訓練、就業服務及前條之庇護性就業服務，應推動設立下列機構：一、職業訓練機構。二、就業服務機構。三、庇護工場。前項各款機構得單獨或綜合設立。機構設立因業務必要使用所需基地為公有，得經該公有基地管理機關同意後，無償使用。第一項之私立職業訓練機構、就業服務機構、庇護工場，應向當地直轄市、縣(市)勞工主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得提供服務。未經許可，不得提供第一項之服務。但依法設立之機構、團體或學校接受政府委託辦理者，不在此限。第一項機構之設立許可、設施與專業人員配置、資格、遴用、培訓及經費補助之相關準則，由中央勞工主管機關定之。

志光 × 保成 × 學儒

跟著學長姐 你也可以 **高分上榜**

高狀元 **洪○築** 110高普考勞工行政

師資強、口碑好、各項考試資源都很豐富。國考最喜歡考時事或是時事與考科之間的關聯，但專心念書的同時，很容易就忽略掉這點，而補習班舉辦的關懷講座就彌補了這部分，讓我在準備考試，不用額外花時間去準備其他參考資料。

全國探花 **辜○甄** 110普考戶政

在網路上很多國考學生推薦這裡的師資，因為我非本科系，很怕老師講太難，所以對於師資很重視，在詢問權後，也聽了幾堂試聽課程，覺得補習班老師講解很淺顯易懂且讓我對於法律更有興趣，因此決定報名。

雙料金榜 **王○儀** 110高普考戶政

當初選擇報名面授課程是為了督促自己，有疑問能立刻請教老師，讓自己保持在備戰狀態。在正規班結束後，為了避免因課程結束而讓自己有鬆懈的機會，報名奪榜/特訓班，來讓自己一直保持在最佳狀態，習慣國考節奏，減少上考場失常的可能。

雙料金榜 **潘○秦** 110高普考勞工行政

老師的課程能幫你打基礎打穩，法條的部分還會做延伸，包含現行法條的優缺點以及學界目前的看法，這些都是考試的重點。除了上課認真聽講，回家搭配勞動季刊及時事，重要的是法條一定要背，最好除了老師說的重點外也都背起來。

志光 保成 學儒 **快速考取** 全方位智慧服務系統

線上.線下 給您 **最強大的支援**

手機APP系統
考情、開課、預約補課，試題輕鬆掌握

能力指標檢測系統
線上測驗同時診斷你章節強弱

線上模擬考 平時測驗
定期檢視學習成效修正學習方向

線上考前重點下載
考前大補帖，重點一點通

歷屆試題、解題典藏
最完整各類國考試題及解題題庫

國考加分學習資訊網
最新考情、時事精闢分析，即時加分

問題解惑 試題演練
實力分析 即時資訊



公職王影音頻道
考題剖析、考前重點等加值內容線上看

數位/在家補課系統
課程可重複觀看解決學習疑問

名師申論批改
授課名師批閱提升寫作能力

時事專題講座
最新修法時事彙整即時補充重點

筆記借閱
重點科目筆記借閱有效複習上課進度

落點分析
由上榜各科成績分析設定個人得分值

WIFI教室/自修教室
最舒暢的閱讀空間，亦可線上自助補課