

111 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

紀秦老師

一、勞工行政事務日益繁雜且更趨專業化，勞動部會補助地方勞工主管機關人事預算費用，協助執行特定勞工行政業務。請說明所執行的業務內容。(25分)

《考題難易》★★★★★

《破題關鍵》勞動部預算、計畫內容(絕大部分考生不可能知道，此種題目偏僻的太過了)

【擬答】

(一)就業安定基金補助

1. 補助直轄市、縣(市)政府辦理「現場徵才活動」經費
2. 補助直轄市、縣(市)政府辦理「求職防騙暨就業隱私宣導計畫」經費
3. 補助直轄市、縣(市)政府辦理「大專青年學生公部門暑期工讀計畫」經費
4. 補助直轄市、縣(市)政府辦理「仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構評鑑計畫」經費
5. 補助直轄市、縣(市)政府辦理「資遣通報與就業保險法非自願離職名冊查核比對實施計畫」經費
6. 補助直轄市及縣(市)政府設置就業服務據點配合推動就業服務業務經費
7. 補助直轄市及縣(市)政府進用人力。包括業務佐理員 業務促進員 業務輔導員 業務督導員等。

(二)勞動力發展署補助

1. 補助各地方政府外國人業務訪查員經費
2. 補助各地方政府衛生機關辦理外國人健康檢查管理業務經費
3. 補助各地方政府辦理外國人動態資訊管理業務經費標
4. 補助各地方政府外國人諮詢服務人員經費
5. 補助地方政府辦理外國人管理輔導活動經費
6. 補助各地方政府外國專業人員業務訪查員經費

二、團體協約法中有那些立法內容是有助於勞資雙方建立協商關係，有意義地展開協商？同時，團體協約之協商進行中，在何種情況下，勞工主管機關可依職權交付仲裁？並請分析其實益。(25分)

《考題難易》★★

《破題關鍵》前言+條文+結語

【擬答】

團體協約是勞工團結體(工會)藉由集體協商爭取較佳勞動條件，在與資方就內容達成合意後所簽訂的書面契約。惟在此之前，如任一方拒不對談、協商，則團體協約將永無簽訂之日，故國家有必要建立促使勞資雙方協商的法律制度，以利勞資自治協商。

(一)團體協約法中有助協商者，係屬建立誠信協商原則、規範協商代表及協商過程之規定如下：

1. 團體協約法第六條第一至四項規定：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所

公職王歷屆試題 (111 地方特考)

僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。」

2. 同法第七條規定：「因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守秘密，並給付必要費用。」
3. 同法第八條規定：「工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：一、依其團體章程之規定。二、依其會員大會或會員代表大會之決議。三、經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限。第一項協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。」
4. 同法第三十二條規定：「勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。」

(二)職權交付仲裁

同法第六條第五項規定：「勞資雙方進行團體協約之協商期間逾六個月，並經勞資爭議處理法之裁決認定有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之無正當理由拒絕協商者，直轄市或縣(市)主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。但勞資雙方另有約定者，不在此限。」

(三)實益

第六條第一項確立誠信協商原則，第二項負面表列不誠信協商的態樣，規範勞資雙方須誠信協商，有助協商之進行。有學者主張第二項係屬例示規定，而非列舉，附帶一提。

第七條提供資料義務，將使集體協商有資料可供參考，足以進一步落實誠信協商，因負有保密義務，亦不致於外漏營業秘密。

第八條有關協商代表的條款，簡化對談窗口，將使任一方在協商會議前先凝聚內部共識，實質上能減少協商會議中人多口雜、意見不一之情況，有助加速協商之進行。

第八條職權交付仲裁條款係再次修法後新增條款，可避免協商遲滯無進展任一方違反誠信協商時，透過主管機關之力，以仲裁方式解決爭端，使攸關勞動條件的爭議能迅速底定。而第三十二條處罰條款則能協助落實誠信原則，使違反之一方遭受處罰，符合有義務即有處罰規定以促使義務履行的法制技術原則。

管見認為，上述條文確實有助勞資雙方進協集體協商，惟國家只能建立法律制度，真是的關鍵仍在於逐步形成勞資協商，落實勞資自治的精神，如此方能一面提升勞工的勞動條件與生活，他方面又能勞資和諧，促進企業及產業的發展。

- 三、新冠疫情期間，勞工工作模式產生革命性變化，「居家工作」(work from home)或稱「電傳勞動」(teleworking)變成重要的替代工作方案。請從職業安全衛生的層面，分析如何保障勞工權益？(25分)

《考題難易》★★★★

《破題關鍵》居家工作職業安全衛生參考指引(大部分考生不會注意到)

【擬答】

疫情期間，因國家衛生、防疫法律及政策之要求，許多產業或工作必須受到部分限制。在此前提下，企業不得不採取居家工作(work from home, 簡稱 WFH)或電傳勞動(teleworking)的工作型態以茲因應，使其受僱人不用至公司或特定場所上班，但仍能提供勞務，從而使得企業仍有產能。惟此種工作型態將對勞工帶來另一層面的影響，使住家與公司不分，對勞工生活與安全衛生實有不利影響。

為此，中央流行疫情指揮中心於 111 年間修正發布「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-

19)疫情持續營運指引」，而與此對應配合的，勞動部職業安全衛生署於 110 年間訂有「居家工作職業安全衛生參考指引」(以下簡稱該指引)，嗣並於 111 年間修訂，將職業安全衛生法及相關法令之規範納入該指引，足供企業參考依循。

根據國際勞工組織的定義，居家工作是一種工作安排，工作者在家裡使用資訊傳播科技完成雇主所交付的工作；然而居家工作模式及環境，往往無法與辦公室等常態性之設施與環境相比，上開指引的目的是提供企業於採取居家工作措施時應考量之安全衛生事項，企業在合理可行範圍內，對於居家工作環境或交付之作業應辨識可能之危害、實施風險評估，並依評估結果採取適當的控制措施；此外，對於居家工作者之身心健康狀況應保持關注，採取滾動式評估檢討，以調整安排適當之作法。

根據該指引，雇主應會同居家工作者就其工作環境與執行職務時，可能遭遇之安全衛生潛在危害及身心健康之影響，進行辨識及評估。例如：

- (一)檢視該勞工從事工作之作業特性是否適合離開原作業場所而採居家工作，如不適宜，應考慮以辦公室異地分流或分時段出勤替代。
- (二)對居家工作者之健康狀態進行評估，以確保其能夠在適當環境與設備支援下正常工作，維護工作安全與健康。
- (三)對居家工作者之工作區域周圍環境、空間、光線、通風情形、通道地板或電器設備、設施等是否適當或具潛在危害，進行評估。
- (四)對居家工作型態及作業條件，包括長時間工作、異常工作負荷、或因疏離人群及工作與生活無法取得平衡等因素，可能影響身心健康之危害，進行評估。
- (五)其他可能危及居家工作者之人身安全與健康之因素。

此外，雇主應視居家工作之勞動特性及其危害風險評估結果，在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，簡述如下：

- (一)必要之設備、措施或資源。例如提供居家工作者必需之設備、設施，如對資通工具操作或對安全健康有疑慮者，雇主應提供必要之資源及協助。
- (二)居家工作區域。鼓勵居家工作者自行評估與維持適宜的居家工作環境，雇主可提供適當之指導或協助。
- (三)工作相關設施。提供使用電腦視訊設備和軟體的支援，確保網路、電話等通訊設施穩定運作。確保電器插座及設備正常使用且無損壞或磨損，避免觸電或電力過載引發之危害。
- (四)身心健康管理。規劃定期休息時間，例如每半小時以站立活動身體的方式伸展。居家工作通常是單獨作業，應適時採取相關措施或安排適當活動，避免心理健康風險。
- (五)教育訓練。指導居家工作者如何執行危害風險評估，建立合宜之工作設備及設施。提供教育訓練及諮詢協助。
- (六)溝通與管理。確保居家工作者能與主管及同事間維持良好的溝通方式，可透過定期或不定期的視訊會議、電話或電子郵件等方式辦理。建立適當之追蹤管理及安全衛生稽核機制，亦應參酌居家工作者回饋之意見，適時評估並滾動檢討修正。

綜上，該指引對於居家工作者或電傳勞動者有關身體及心理方面的健康及安全均有涵蓋，能使雇主有明確的原則可以遵循，對是類勞工的安全衛生實有助益。

志光×保成×學儒
行政.民政.人事.戶政.勞工

考取生唯一推薦

一年考取

江○達 111普考一般民政

除了正規課外，也有另外加入題庫班與奪榜班，我的自律性不是那麼的好，但參加奪榜班後，因為有規律的作息，且讀書氛圍濃厚，成績才不斷提升順利考上。

全國狀元

優異考取

王○音 111普考戶政狀元

志光的申論批改服務提供學員最真切的練習機會，從中快速累積經驗。老師批改後不但會指出問題，還會提供擬答。練習考古題不只幫助訓練臨場反應，更能察覺自己的弱項。

全國狀元

雙料金榜

劉○威 111高考戶政狀元/111普考戶政

很感謝補習班專員的專業介紹，讓我確定方向開始國考道路。總複習老師會整理近一兩年的重要新實務、新學說，和近年社會議題結合該科目考試可能出法和高分寫作方式。

9個月考取

雙料金榜

劉○毅 111高考勞工行政/111普考勞工行政

行政法老師給予申論作答很大幫助，告訴你什麼該寫。例如爭點有兩說，則兩說並陳、訴願+訴訟+國賠的內容作答一次寫清楚，這三件事就是連在一起的，讓我高考行政法拿到不錯的分數。

四、近年美國國務院年度人口販運報告中，臺灣雖被評為第一級國家，但仍有部分勞工權益問題，未被根本解決。請分析這些關鍵問題為何？同時，請說明就業服務法中對於移工遭人口販運時，有何勞工立法或行政措施因應之？(25分)

《考題難易》★★★★

《破題關鍵》條文及主管機關函釋

【擬答】

(一)外籍移工在我國社會地位普遍居於弱勢，遭僱主不當對待事件頻傳，為保障外籍移工人權，警方及民間團體鑑別外籍移工為人口販運被害人時，檢察機關應善盡調查職責，遏止勞力剝削惡風，勞工主管機關亦應維護勞工權益，避免類似人權侵害事件發生。依人口販運防制法之規定，所謂人口販運係指「(一)指意圖使人從事性交易、勞動與報酬顯不相當之工作或摘取他人器官，而以強暴、脅迫、恐嚇、拘禁、監控、藥劑、催眠術、詐術、故意隱瞞重要資訊、不當債務約束、扣留重要文件、利用他人不能、不知或難以求助之處境，或其他違反本人意願之方法，從事招募、買賣、質押、運送、交付、收受、藏匿、隱避、媒介、容留國內外人口，或以前述方法使之從事性交易、勞動與報酬顯不相當之工作或摘取其器官。(二)指意圖使未滿十八歲之人從事性交易、勞動與報酬顯不相當之工作或摘取其器官，而招募、買賣、質押、運送、交付、收受、藏匿、隱避、媒介、容留未滿十八歲之人，或使未滿十八歲之人從事性交易、勞動與報酬顯不相當之工作或摘取其器官。」準上可知，人口販運主要可分為「勞力剝削」、「性剝削」及「器官摘除」3種主要類型。在臺灣，則以「勞力剝削」及「性剝削」為最主要常見的 案件類型。

(二)仍未完全解決之問題

1. 雇主或仲介惡意扣留護照、居留證等重要證件。
2. 薪資未符合基本工資規定或苛扣工資。
3. 強迫勞動、工時長、全年無休。
4. 工作環境或宿舍環境髒亂、惡劣。
5. 行動被限制，出門需非法雇主接送。
6. 其他惡劣對待。

(三)對於人口販運的因應

1. 行政院勞工委員會曾於 100 年間函釋，按現行合法在臺工作之外籍移工若經鑑別為人口販運被害人，即得單方終止聘僱關係，並擇一依就業服務法（以下簡稱本法）申請轉換

雇主或依人口販運工作許可及管理辦法（以下簡稱本辦法）申請工作許可：

- (1) 選擇申請轉換雇主者，嗣後若轉換期間屆滿仍未完成轉換雇主程序，依本法及「外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」規定不得再轉換雇主者，因其已失合法在臺工作之身分，得依本辦法規定申請工作許可，惟嗣後外國人若有本辦法第 7 條規定應廢止工作許可之情事（例如臨時停留許可或合法停（居）留許可之效期已屆滿、經重新鑑別非屬人口販運被害人等），或經司法機關認無繼續協助偵查或審理必要應返國者，不得再申請轉換雇主。
 - (2) 選擇申請工作許可者，嗣後若經司法機關認無繼續協助偵查或審理必要應返國、經檢察機關重新鑑別為非人口販運被害人或人口販運案件經檢察機關予以不起訴處分，原應協助安排將其送返原籍國（地）；惟若外國人最初經鑑別為人口販運被害人時所申訴之情事，經地方主管機關調查認定屬實，亦即雇主確有可歸責事由者，外國人得自行或由地方主管機關或安置單位代為檢具相關事證，向本會申請廢止人口販運工作許可，並核准其轉換雇主，本會將依本法第 59 條第 1 項第 4 款、本辦法第 7 條規定核處。
2. 就業服務法第四十四條規定：「任何人不得非法容留外國人從事工作。」
3. 就業服務法第五十九條規定：「外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：一、雇主或被看護者死亡或移民者。二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。」
- 外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則第四條規定「中央主管機關廢止原雇主之聘僱許可或不予核發聘僱許可，其所聘僱之外國人有本法第五十九條第一項各款規定情事之一時，中央主管機關應限期外國人轉換雇主或工作。原雇主應於中央主管機關所定期限內，檢附第二條第一項第一款、第三款及廢止聘僱許可函或不予核發聘僱許可函影本等，向公立就業服務機構辦理轉換登記。但外國人依本法或人口販運防制法相關規定安置者，不在此限。」
4. 行政院勞工委員會時代即已設置 1955 外籍移工 24 小時全年無休、免付費諮詢保護專線，提供外籍移工之一般諮詢、申訴服務外，並補助各縣市政府設立外籍移工諮詢服務中心、桃園及高雄國際機場設有外籍移工機場關懷服務站，皆可受理諮詢申訴服務。
5. 此外，為避免遭受人口販運的外籍移工再度受到侵害及騷擾，亦提供安置的處所，保障其人身安全，並且提供轉介、技能訓練、生活適應，並了解被害人的宗教信仰，藉以作為精神支持。
- 管見認為，人口販運係一跨國界的全球性問題，在預防、解決此問題時，除了內國法律制度的建立、檢警調等司法及行政體系的支援配合外，與他國合作，形成國際協同偵辦網絡，才能徹底查緝遏止人口販運的發生與蔓延。

志光×保成×學儒 做你的考前專屬教練

奪榜特訓班

近年口碑成效最好之強效課程
考前70天助你強效提升破百分！

奪榜特訓班進步超有感總分最高提升**256**分

十大課程特色 就是要找有上榜決心的您

完整規劃、嚴格執行

集中管理

三大會考

申論指導

按表操課

弱科加強

專屬課輔

全面檢視

固定劃位

佳作觀摩

選擇精熟

依各區規劃為主，請洽全國門市

職王