

111 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等別：四等考試

類科：勞工行政

科目：勞工行政與勞工立法概要

紀秦老師

一、為協助受疫情衝擊勞工和企業，勞動部提出一系列就業安定或促進方案。請舉出三個方案說明重要內容。（25 分）

《考題難易》★★★★★

《破題關鍵》勞動力發展署各計畫之要旨

【擬答】

(一) 安心就業計畫

為加強保障受疫情影響之勞工生計，勞動部加碼「安心就業計畫」補助，自 110 年 7 月 1 日起，簡化薪資差額補貼計算基準，改採減班休息前後薪資差額對應分級，提高核給定額補貼，每月最高補助 1 萬 1 千元，擴大對減班休息勞工的生活協助。

該計畫原補貼減班休息勞工薪資差額的 5 成，並於 110 年 6 月 9 日將補助期間由 12 個月延長到 24 個月，另自 7 月 1 日起，依紓困 4.0 相關補助措施從寬、從優、從速原則，改採「三級定額補貼」，簡化計算基準、增加補助金額，薪資減損以減班休息前 6 個月平均勞保投保薪資為計算基礎，薪資差額在 7,000 元以下補貼 3,500 元；薪資差額在 7,001 元以上到 14,000 元，將補貼 7,000 元；薪資差額在 14,001 以上者，將補貼 11,000 元。

若企業受疫情影響經勞資雙方協商減少工時期間達 30 日以上，通報當地勞工行政主管機關後，勞工即可自行提出「安心就業計畫」申請。

(二) 安穩僱用計畫 (2.0)

1. 計畫執行機關為勞動力發展署所屬各分署、分署所屬就業中心與臺北市政府及高雄市政府所屬公立就業服務機構。

2. 公立就業服務機構受理失業勞工之求職登記，得發給僱用獎助推介卡及就業獎勵推介卡。

3. 雇主於中華民國一百十二年六月三十日（含）前，於該署台灣就業通網站之本計畫專區申請參加，並僱用領有僱用獎助推介卡之失業勞工，且符合下列規定者，由公立就業服務機構發給僱用獎助：(1)僱用期間連續滿三十日。(2)以按月計酬全時工作僱用，其勞工薪資不低於本部公告之每月基本工資；非以按月計酬全時工作僱用，其勞工每月薪資不低於每小時基本工資乘以八十小時後之金額。(3)依法為勞工投保就業保險及職業災害保險。

4. 雇主連續僱用同一受領僱用獎助推介卡之受僱勞工，每滿二個月之次日起九十日內，得向原推介轄區之公立就業服務機構申請僱用獎助。

5. 受僱勞工於連續受僱每滿二個月之次日起九十日內，得向原推介轄區之公立就業服務機構申請就業獎勵津貼。

6. 經認定符合僱用獎助資格之雇主，依下列規定核發獎助，最長四個月：(1)勞雇雙方約定按月計酬全時工作僱用者，依受僱人數每人每二個月發給新臺幣（以下同）一萬五千元，最高發給三萬元。(2)勞雇雙方約定按前款以外方式工作僱用者，依受僱人數每人每二個月發給七千五百元，最高發給一萬五千元。

7. 經認定符合就業獎勵津貼資格之受僱勞工，依下列規定核發津貼，最長四個月：(1)勞雇雙方約定按月計酬全時工作受僱者，每二個月發給一萬元，最高發給二萬元。(2)勞雇雙方約定按前款以外方式工作之受僱者，每二個月發給五千元，最高發給一萬元。

8. 領取就業獎勵津貼之受僱勞工離職後再就業，且符合本計畫規定者，仍得依本計畫規定申請津貼。但合併領取就業獎勵津貼期間，最長四個月。

(三)一百十一年青年尋職津貼計畫

公職王歷屆試題 (111 地方特考)

1. 計畫執行機關為勞動力發展署所屬各分署。
2. 適用對象為本國籍年滿二十歲至二十九歲之未就業青年，且符合下列各款規定者：(1)於中華民國一百十年十月一日至一百十一年九月三十日期間畢業。但經教育部或就讀之國內學校認定為一百十學年度應屆畢業者，不在此限。(2)未有參加就業保險或勞工保險，或已參加就業保險或勞工保險且月投保薪資於新臺幣（以下同）二萬四千元以下。(3)未有參加軍人保險、公教人員保險或農民保險。
3. 青年自參加本計畫之日起三十日內，符合下列各款規定者，得申領第二次尋職津貼一萬元：(1)進行二次以上求職。(2)接受一次以上之就業輔導服務。
4. 青年自參加本計畫之日起三十一日至六十日之期間內，符合下列各款規定者，得申領第三次尋職津貼一萬元：(1)進行三次以上求職。(2)接受公立就業服務機構一次以上之推介就業服務。
5. 青年自參加本計畫之日起六十一日至九十日之期間內，符合下列各款規定者，得申領第四次尋職津貼一萬元：(1)進行三次以上求職。(2)接受公立就業服務機構二次以上之推介就業服務。

二、請問勞工立法中，對於非身心障礙或失能之退休勞工領取退休金或相關之給付，有那些相關的法律規定？請分別就其資格要件和給與標準（或計算方式）加以說明。（25分）

《考題難易》★★

《破題關鍵》新舊制基本規定

《使用法條》勞動基準法、勞工退休金條例

【擬答】

(一) 勞動基準法（俗稱退休舊制）

1. 資格條件

(1) 自請退休

勞動基準法第五十三條：「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。」

(2) 強制退休

勞動基準法第五十四條：「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿六十五歲者。二、身心障礙不堪勝任工作者。前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。」

2. 紹付標準

勞動基準法第五十五條：「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。」

(二) 勞工退休金條例（俗稱退休新制）

1. 資格條件

(1) 勞工退休金條例第二十四條：

「勞工年滿六十歲，得依下列規定之方式請領退休金：一、工作年資滿十五年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。二、工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。依前項第一款規定選擇請領退休金方式，經勞保局核付後，不得變更。第一項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。」

(2) 勞工退休金條例第二十四條之二：

「勞工未滿六十歲，有下列情形之一，其工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金

或一次退休金。但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金：一、領取勞工保險條例所定之失能年金給付或失能等級三等以上之失能給付。二、領取國民年金法所定之身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付。三、非屬前二款之被保險人，符合得請領第一款失能年金給付或一次失能給付之失能種類、狀態及等級，或前款身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付之障礙種類、項目及狀態。依前項請領月退休金者，由勞工決定請領之年限。」

2. 紙付標準

勞工退休金條例第二十三條：「退休金之領取及計算方式如下：一、月退休金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金。二、一次退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。前項提繳之勞工退休金運用收益，不得低於以當地銀行二年定期存款利率計算之收益；有不足者，由國庫補足之。第一項第一款所定年金生命表、平均餘命、利率及金額之計算，由勞保局擬訂，報請中央主管機關核定。」

三、吹哨者（whistleblower）保護立法的目的，是鼓勵內部員工勇於揭弊，而免於遭解僱或調職等不利待遇之威脅。現行勞工立法中，有那些條文是針對勞工檢舉或申訴的保護，其內容為何？（25 分）

《考題難易》★★★

《破題關鍵》跨法典條文綜整，要寫的法條較多，須予以摘要

《使用法條》勞基法、性工法、職安法、勞檢法

【擬答】

勞工法中的吹哨者，係指向政府部門主管機關檢舉雇主或事業單位違法之員工。由於雇主將因檢舉事件遭受勞動檢查，甚至被處罰，故對於吹哨者必懷有不滿之意，為保障吹哨者的權益，鼓勵內部員工勇於揭弊，促使雇主及事業單位合法遵法，有必要對吹哨者給予特別的保護。

(一) 勞動基準法

1. 禁止不利處分

勞動基準法第七十四條：「勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權利，或其他不利之處分。雇主為前項行

公職王歷屆試題 (111 地方特考)

為之一者，無效。主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」

2. 處罰雇主

勞動基準法第七十九條：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。」

(二) 性別工作平等法

1. 禁止不利處分

性別工作平等法第三十六條：「雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」

2. 處罰規定

性別工作平等法第三十八條：「雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

(三) 職業安全衛生法

1. 禁止不利處分

職業安全衛生法第十八條：「工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。」

2. 禁止不利處分

職業安全衛生法第三十九條：「工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。二、疑似罹患職業病。三、身體或精神遭受侵害。主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。」

3. 對雇主之處罰

職業安全衛生法第四十五條：「有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：一、違反第六條第二項、第十二條第四項、第二十條第一項、第二項、第二十一條第一項、第二項、第二十二條第一項、第二十三條第一項、第三十二條第一項、第三十四條第一項或第三十八條之規定，經通知限期改善，屆期未改善。二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。」

(四) 勞動檢查法

1. 禁止不利處分

勞動檢查法第三十三條：「勞動檢查機構於受理勞工申訴後，應儘速就其申訴內容派勞

動檢查員實施檢查，並應於十四日內將檢查結果通知申訴人。勞工向工會申訴之案件，由工會依申訴內容查證後，提出書面改善建議送事業單位，並副知申訴人及勞動檢查機構。事業單位拒絕前項之改善建議時，工會得向勞動檢查機構申請實施檢查。事業單位不得對勞工申訴人終止勞動契約或為其他不利勞工之處分。勞動檢查機構受理勞工申訴必須保持秘密，不得洩漏勞工申訴人身分。」

2. 勞動檢查法並無對違反第三十二條之雇主予以處罰之規定，管見認為，與上開諸法典對照觀之，勞動檢查法對申訴勞工之保護尚有不足，似有修法新增規定之必要。

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、近年勞動基準法修法中，新增限制某些特定勞動契約之約定型態，其中以「離職後競業禁止」和「最低服務年限」最具代表性。請說明其規定內容。(25分)

《考題難易》★★

《破題關鍵》勞基法條文熟稔程度，屬於熱門重點

《使用法條》勞基法第九條之一、第十五條之一、勞動基準法施行細則等

【擬答】

(一)離職後競業禁止

1. 意義：

離職後競業禁勞工離職後，於一定或不定期間內，在一定或不特定之區域內，禁止從事競爭性之同類工作或類似工作，用以保護雇主之營業秘密與經營運作之順暢。離職後競業禁止通常伴隨制裁性約定，以確保其實際履行。

2. 勞動基準法相關規定

(1)第九條之一：

「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。違反第一項各款規定之一者，其約定無效。離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。」

(2)勞動基準法施行細則：

勞動基準法施行細則第七條之一：「離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各

公職王歷屆試題 (111 地方特考)

執一份。」

勞動基準法施行細則第七條之二：「本法第九條之一第一項第三款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：一、競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。」

勞動基準法施行細則第七條之三：「本法第九條之一第一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：一、每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。

四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項。前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。」

(二)最低服務年限

1. 意義：

所謂最低服務年限，係指不定期勞動契約履行中雇主與勞工約定應於一定期間內繼續提供勞務之契約約款。通常伴隨「違約金」、「費用償還」等約款，以確保最低服務年限約款的效果。

2. 勞動基準法第十五條之一：

「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項。」

3. 違反前二項規定者，其約定無效。

4. 勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。」

志光×保成×學儒 為你絕佳助攻

四大衝刺課程帶你直攻112高普考

題庫班

讀書精熟+答題精準=快速上榜

題庫演練

精準教學

解題技巧

測驗易點通

埋頭苦練 不如讓老師點通你的學習之路

常考題型知識強化

易錯題型觀念釐清

總複習

考點update!時事修法update!

關鍵
考點

最新
考情

考前
複習

短期
密集

作文實戰班

作文學得好，同時提升寫作能力與論述邏輯

高分
寫作指引

架構
分層演練

強化
論述深度

新式
作文教戰