

112 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等 別：三等考試

類科別：勞工行政

科 目：勞工行政與勞工立法

一、勞工保險局除擔任勞工保險及勞工職業災害保險的保險人外，依法還有那些行政機關委任或委託辦理那些業務？(25 分)

1. 《考題難易》：★★(最多 5 顆星)
2. 《解題關鍵》：有點無聊的考題，只要有看過勞保局網站即可得知，農民部分較難，但基本的勞工與國民年金相關項目應正確回答。
3. 《命中特區》：

【擬答】

茲就勞工保險局之業務內容，依據對象分述如下：

(一)勞工：

1. 勞工保險：依據勞工保險條例規定，確保勞工遭遇普通事故社會風險實能獲得給付保障其生存權，大致包含生育、傷病、失能、老年等給付。
2. 勞工職業災害保險：111 年 5 月 1 號起依據勞工職業災害保險及保護法，給付職業災害勞工相關給付，包括醫療、傷病、失能、失蹤、死亡給付。
3. 勞工退休金：依據勞工退休金條例，勞工於勞工保險局設有專戶，在職期間由雇主依法提撥退休金至該帳戶，勞工亦能自選提撥。
4. 就業保險：依據就業保險法，當勞工遭遇非自願性失業，能取得失業給付、職業訓練生活津貼、提早就業獎助津貼等，另有育嬰留職停薪津貼。
5. 工資墊償：依據勞動基準法第 28 條規定，雇主繳納工資墊償基金，於雇主歇業、破產、清算等，而有工資債權未獲清償，可向勞工保險局申請墊償。

(二)未工作之國民：

國民年金：依據國民年金法，年滿 25 歲、未滿 65 歲，在國內設有戶籍，且沒有參加勞保、農保、公教保、軍保的國民，可加入國民年金保險。

(三)農民：

1. 農民保險：依據農民健康保險條例，提供農民生育、傷病、身心障礙、喪葬等給付。
2. 農民退休儲金：依據農民退休儲金條例，設立農民退休儲金個人專戶，由農民與政府共同提繳農民退休儲金。
3. 老農津貼：依據老年農民福利津貼暫行條例，提供老年農民老年給付。

二、工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會，包括廠場工會。現行工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項規定：「本法第六條第一項第一款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。」

前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：

- 一、對於工作場所勞工具具有人事進用或解職決定權。
- 二、編列及執行預算。
- 三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。」

憲法法庭 112 年度憲判字第 7 號判決宣布現行工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項規定違憲，至遲於該判決宣示之日起屆滿 2 年時，失其效力。其理由為何？(25 分)

1. 《考題難易》：★★★（最多 5 顆星）
2. 《解題關鍵》：少見的集體勞動法憲法法庭判決，屬於基本考題，但建議除了判決違憲理由之外最好稍微對於案件原因進行說明。
3. 《命中特區》：

【擬答】

就憲法法庭宣告工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項違憲之理由，分述如下：

(一)案件緣由：由於工會法第 6 條第 1 項第 1 款將企業工會分為廠場、事業單位與關係企業等三個不同層級，又工會法第 9 條規定各企業工會以一個為限。故，假設事業單位已經成立事業單位層級之企業工會，若欲另行成立廠場企業工會，則前提在於組織範圍必需符合施行細則中廠場之要件，否則即會被認定與事業單位層級企業工會重疊而違反工會法第 9 條單一工會限制。

(二)就此問題，憲法法庭認為工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項違反法律保留原則違憲，但不違反比例原則：

1. 法律保留原則部分：憲法法庭認為系爭規定涉及勞工結社自由，應有法律或法律明確授權之命令，始得為之。然自工會法第 1 條立法目的及工會法規範體系綜合觀察，施行細則規範欠缺可運作之具體指引，亦無從推知任何可供主管機關訂定命令以界定「廠場」時得以遵循之方針指示或概念框架，且工會法亦未具體明確授權主管機關對廠場進行界定。是以，施行細則規範違反法律保留原則而違憲。

2. 比例原則部分：憲法法庭認為立法者就工會組織有較大的立法形成自由，應要求其目的具正當性，且手段與目的間具備合理關聯。就目的而言，該規定是避免工會零碎化；合理關聯性方面，是避免同一企業下小規模企業工會林立，工會淪於僅具名義而未凝聚足夠勞工成員，多數工會無實際上與雇主行團體協商實力，或得行使就法定事項代表勞工同意與工會幹部有給會務假特權之主體過多，導致勞勞相爭之浮濫結果等，故認定不違反比例原則。

(三)綜上，憲法法庭選告該施行細則規範違憲，但依據判決內文，僅須在工會法新增授權依據，廠場之限制即屬合憲。但憲法法庭未對於我國就工會採取之登記是否產生過多限制而有侵害團結權之虞，較屬可惜。

三、立法院於民國 112 年 8 月 16 日修正性別平等工作法（原稱性別工作平等法），將於 113 年 3 月 8 日施行，對性騷擾防治的規定有重大變革，請分別說明權勢性騷擾及持續性性騷擾之意涵。（25 分）

1. 《考題難易》：★★（最多 5 顆星）
2. 《解題關鍵》：修法基本題，熟悉法條即可。
3. 《命中特區》：

【擬答】

茲就性別平等工作法修法相關事項，分述如下：

(一)由於我國職場性騷擾黑數較多，且關於職場性騷擾之認定、處置等均有所不足，故本次修法針對職場性騷擾的類型、持續性性騷擾，雇主相關責任與救濟方式等，均有所修正。

(二)權勢性騷擾：舊法規定職場性騷擾分為敵意環境式與交換式二種類型，此次新增權勢性騷擾，即對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。如有此情形，此種性騷擾之調查期間，雇主可採取停職、調職等暫時性措施，並有懲罰性賠償規定。

(三)持續性性騷擾：舊法僅對於執行職務時遭遇之性騷擾規定雇主有處理義務，致使員工可能虞

非工作時間遭遇同事、主管等性騷擾，而雇主卻無處理義務。故本次規定有下列情形之一者為持續性性騷擾，雇主仍有處置之義務：包括：1.受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。2.受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。3.受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

四除上開規定外，本次就立即有效之糾正補救措施、救濟程序方面都有相關之修法調整，應能對我國職場性騷擾之降低即處理提供較為有效的協助。

四、現行勞動基準法第 17 條之 1 第 1 項規定：「要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。」如果要派單位違反此項規定，勞動基準法第 17 條之 1 規定那些法律效果？（25 分）

- 1.《考題難易》：★★（最多 5 顆星）
- 2.《解題關鍵》：基本題，熟悉法條即可。
- 3.《命中特區》：

【擬答】

(一)我國過往長期未有勞動派遣之相關法制，導致勞動派遣有遭受濫用之疑慮，尤其是名義上之要派雇主本有聘僱特定勞工之意，卻為脫免雇主責任而於決定僱用勞工後，將勞工轉掛至派遣公司，即轉掛或是指定派遣。此等行為實為逃避各種勞動法令之脫法行為，故現由勞動基準法第 17 條之 1 明文禁止。

(二)勞動基準法第 17 條之 1 之法律效果包含：

- 1.請求僱用：雇主如有指定派遣之情形，勞工得於 90 日內以書面請求要派雇主直接僱用，若十日內要派單位未回應，視為兩造成立勞動契約；且派遣單位與要派單位均不得對於提出此項要求之勞工為不利待遇；勞工亦不因提出請求而負擔違反最低服務年限約款之責任。
- 2.裁罰：雇主如有指定派遣之情形，主管機關得依同法 78 條處分。

(三)另補充說明，現有雇主為避免勞基法對於派遣之規定，故以承攬方式將工作外包給廠商，再由承攬廠商派駐勞工進入，即假承攬、真派遣，就此，應以勞工是否完全受承攬廠商指揮監督，承攬廠商是否具備完全獨立性等加以判斷。

志光×學儒×保成 穩佔高普 穩穩上榜 做你的神兵利器

高普考進階課程



階梯式課程設計 鞏固考取實力

■ 理論建構縱向連貫

- 01 基礎班
- 02 考前總複習班
- 03 多循環正規班

■ 知識運用橫向整合

- 04 申論作答班
- 05 階段複習課
- 06 測驗易點通

依各區規劃為主，請洽全國門市

志光×學儒×保成
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

志光×學儒×保成
為你絕佳助攻

5大衝刺課程

帶你直攻
高普考

NEW 階段複習課

圖像精要複習鍛鍊 把重要考點烙印腦中

心智圖
圖解運用

透過
圖解複習

破解
考題陷阱

針對
考點分析

測驗易點通

埋頭苦練 不如讓老師
點通學習之路

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

題庫班

各科名師專業訓練 審題神速、答題神準
讀書精熟+答題精準=快速上榜

題庫演練

精準教學

解題技巧

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

強化
論述深度

架構
分層演練

新式
作文教戰