

113 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

考試時間：1 小時 30 分

陸川老師 解題

一、依我國團體協約法之規定，無正當理由拒絕團體協商之情形及其效果為何？請說明之。(25 分)

1. 《考題難易》：★★ (最多 5 顆星)
2. 《破題關鍵》：團體協約法第 6 條第 2 項
3. 《命中特區》：陸川 勞資關係讀本 志光出版社 第五章

【擬答】

誠信協商義務係民國 100 年 5 月 1 日施行之現行團體協約法所增加之規範，說明如下：

(一)誠信協商的定義

誠信協商原則是為避免勞資之間以不正當方式拒絕協商或影響協商進行，故於 100 年 5 月 1 日現行團體協約法施行時加入之規範。團體協約法第 6 條第 1 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。即是誠信協商原則之明文。

(二)違反誠信協商義務的態樣

而何謂第 1 項所謂無正當理由，具體態樣則規範在同條第 2 項共例示三種情形，但依據修法理由，不以此為限：

1. 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。
2. 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。
3. 拒絕提供進行協商所必要之資料。

另補充說明，要求他方遵守誠信協商原則之前提，乃是本身具備協商資格，規定於同條第 3 項，用以確保協商雙方之代表性。

(三)違反誠信協商義務之效果

勞資雙方當事人之一有構成違背誠信協商義務疑慮時，他方當事人得依法向不當勞動行為裁決委員會申請救濟。如裁決委員會認定違反誠信協商義務，主管機關得依法裁罰，另地方主管機關得依據團體協約法第 6 條第 5 項職權交付仲裁；又，如雇主違反誠信協商義務並經認定，工會則依法進行爭議行為。

二、依勞動基準法第 22 條及第 23 條第 1 項之規定，工資給付之原則為何？請說明之。(25 分)

1. 《考題難易》：★★ (最多 5 顆星)
2. 《破題關鍵》：勞動基準法第 22 條及第 23 條第 1 項
3. 《命中特區》：陸川 勞工政策與勞工立法 志光出版社 第 3 編第 2 章

【擬答】

所謂工資，按勞動基準法之規定，係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。工資係勞動契約的主給付內容，亦是勞工維生所不可或缺之經濟來源，對此，勞動

基準法工資之規範規定於第三章（第 21 條以下），就工資之給付原則，分述如下：

(一)通貨給付原則

工資給付應以法定通貨為原則，惟但書仍容許勞雇之間自行約定一部份以實物給付，惟其價格需合理且符合勞工與家人之需。（第 22 條第 1 項）

(二)全額給付原則

工資應全額直接給付給勞工。惟若法律另有規定或契約另有約定，不再此限。（第 22 條第 2 項）；復第 26 條規定雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。本原則係規範雇主應該將工資依據勞動契約約定之數額給全數付給勞工，如欲請求賠償等，應另行主張而不得自工資中逕行扣除。

(三)直接給付原則

直接給付原則同樣係依據第 22 條第 2 項規定，即雇主不得將工資轉交付第三人，乃係避免第三人介入勞動關係用以謀利。

(四)定期給付原則

工資原則應每月給付兩次，另可依據當事人另行約定。（第 23 條第 1 項）；復依第 27 條規定，雇主不依其給付者，主管機關得令限期給付。惟按照主管機關之見解，工資給付應至少每月給付一次，雇主不得約定更長的給付期限。

三、依職業訓練法之規定，職業訓練之實施包含那幾種類型？請說明之。（25 分）

1. 《考題難易》：★★（最多 5 顆星）
2. 《破題關鍵》：職業訓練法
3. 《命中特區》：

【擬答】

(一)職業訓練之定義，依據職業訓練法第 3 條第 1 項：「本法所稱職業訓練，指為培養及增進工作技能而依本法實施之訓練」。廣義而言，包括對於就業者或新進員工給與就業準備，學習職業所需專業知識與技術，對在職員工在工作適應、升遷、調換職務或準備轉業等需要上給予不同階段、不同層次的各種訓練，乃至職業生涯訓練的建立與實施，以及 3.對失業者給予職業指導、轉業訓練及轉業輔導等措施。均屬於職業訓練；狹義而言，職業訓練是針對在職之技術工、辦技術工的就業與升遷的訓練。

(二)依照職業訓練法之規定，職業訓練可分為下列幾種類型：

1. 養成訓練

本法第 7 條規定：「養成訓練，係對十五歲以上或國民中學畢業之國民，所實施有系統之職前訓練。」養成訓練是針對 15 歲以上或畢業之國民，由訓練機構辦理，於訓練期滿並經測驗後發給結訓證書的訓練方式。

2. 技術生訓練

本法第 11 條第 1 項：「技術生訓練，係事業機構為培養其基層技術人力，招收十五歲以上或國民中學畢業之國民，所實施之訓練。」

3. 進修訓練

本法第 15 條：「進修訓練，係為增進在職技術員工專業技能與知識，以提高勞動生產力所實施之訓練。」進修訓練是為了提升在職員工的專業知能所實施的短期訓練，以因應產業變遷，並提高勞工生產能力。

4. 轉業訓練

本法第 18 條：「轉業訓練，係為職業轉換者獲得轉業所需之工作技能與知識，所實施之

訓練。」

(三)另外，如依照實施方式等進行區分，職業訓練又可分為工作中訓練，工作外訓練，全時(全日制)訓練，部分時間訓練，日釋式訓練，期釋式訓練，三明治式訓練，模距式(單元式)訓練，雙軌訓練等等。

四、勞雇雙方應如何進行加班補休？請說明之。(25 分)

1. 《考題難易》：★★ (最多 5 顆星)
2. 《破題關鍵》：勞動基準法第 32 條之 1
3. 《命中特區》：陸川 勞工政策與勞工立法 志光出版社 第 3 編第 1 章

【擬答】

(一)我國於 107 年新增勞動基準法第 32 條之 1 規定前，主管機關即以函釋允許雇主以補休取代給付延長工時工資；107 年時，則將規定明文化。勞動基準法第 32 條之 1 規定，雇主得於延長工時後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意，可以以補休取代給付延長工時工資。而補休之期限依據勞資雙方協議，期限屆至而雇主仍未予以補休，則應給付延長工時工資

(二)按照上開規定，欲進行補休，應遵守下列規定：

1. 於延長工時後：按法條規定，必須於延長工時後方有選擇領取延長工時工資或補休之問題，亦即，雇主不得事先規定要求勞工選擇補休。
2. 經勞工選擇補休且雇主同意：勞工必須選擇補休且經雇主同意，則雇主才能給予補休，換言之，雇主或勞工如選擇給付延長工時工資，則仍是以給付延長工時工資為主。

(三)除上述規定之外，本法施行細則第 22-2 條規定，補休依據工作事實發生時間先後順序補休，併此敘明。

志光×學儒×保成

勞工行政 榮耀上榜

112高普考 勞工行政全國雙狀元

112普考勞工行政

榜眼 李○甄

112高考勞工行政

探花 朱○慧

112普考勞工行政

探花 林○蓓

高考 馬○凌
普考 李○琳

111地方特考勞工行政 真正每3人考取有2人來自本系列好實力

三等勞工行政台中市錄取率100%	四等勞工行政台北市錄取率100%	四等勞工行政新北市錄取率100%
四等勞工行政桃園市錄取率100%	三等勞工行政桃園市錄取率83%	三等勞工行政台北市錄取率71%

全國探花

112高考勞工行政探花
112普考勞工行政

朱○慧 1年應屆考取

勞工行政老師真的很會教，課程至少聽了兩遍，課本也讀了兩三遍，法條能背就儘量背，老師上課有強調地一定會背，考試寫出條號多少有加分效果。備考期間會犧牲很多玩樂的時間，但為了考上，雖然很辛苦但是值得的。

全方位智能學習系統



志光×學儒×保成

虛實整合 引你入勝



上課方式最多元

多元學習
新型態

突破傳統上課模式
學習不受環境影響

面授
學習

直播
學習

雲端
複習

視訊
學習

- 學習零時差 | 同類科各班別，皆可同步直播上課
- 服務零死角 | 服務緊貼需求，隨時掌握學習狀況



考點掌握最全面

考試關鍵
不漏接

考前、考中及考後，皆享有
志光、學儒、保成專業服務

考前叮嚀影片

考前重點下載

線上即時解答

考後影音解題

依各區規劃為主，請洽全國門市

志光×學儒×保成

高普考

能力指標檢測

數據診斷，揪出弱點

數據分析 客觀精準

測驗答題後，系統立即為考生分析答題狀況，雷達圖呈現，強科弱科一目了然，立即掌握學習狀況。

掌握自身程度與 出題趨勢

分析歷屆考題出題領域比重，依據分析出題，依實際考試設計、限時測驗，不同於坊間考古題測驗，立即掌握自身程度。

深層實力剖析 有效選擇學習工具

測驗結束後，除大方向數據外，亦可預約專人面對面分析，深層了解細部弱點，有利後續衝刺精省時間，學習更有效率。

敬請期待 即將開放