

113 年特種考試地方政府公務人員考試試題

考試別：地方政府公務人員考試

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

宋定翔老師

一、請說明全國勞動業務中央主管機關勞動部，其主要組織與職掌，及在勞工行政、勞工立法與勞工政策三者之角色為何？(25 分)

《考題難易》★★★☆☆

《破題關鍵》勞動部之職務範疇

《使用法條》or《使用學說》勞動部組織法第 2、5 條、勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法

【擬答】

(一)勞動部為我國勞動業務之主管機關，而依照勞動部組織法第 2 條規定，勞動部掌理下列事項，並希望透過勞、資、政三方合作與社會對話等方式，促進勞工行政之運作、勞工立法之促進與勞工政策之執行，讓勞動基準法等有關勞動條件之執行與監督等事項更得以有效貫徹：

1. 勞動政策規劃、國際勞動事務之合作及研擬。
2. 勞動關係制度之規劃及勞動關係事務之處理。
3. 勞工保險、退休、福祉之規劃、管理及監督。
4. 勞動基準與就業平等制度之規劃及監督。
5. 職業安全衛生與勞動檢查政策規劃及業務推動之監督。
6. 勞動力供需預測、規劃與勞動力發展及運用之監督。
7. 勞動法律事務之處理與相關法規之制(訂)定、修正、廢止及解釋。
8. 勞動統計之規劃、彙整、分析及管理。
9. 勞動與職業安全衛生之調查及研究。
10. 其他有關勞動事項。

(二)至於勞動部依職掌所設次級機關之名稱及業務，依照同法第 5 條規定如下：

1. 勞工保險局：執行勞工保險、就業保險、積欠工資墊償及勞工退休金收支等事項。
2. 勞動力發展署：執行職業訓練、技能檢定、就業服務、技能競賽與跨國勞動力聘僱許可及管理勞動力發展運用相關事項，及統籌相關政策之規劃。
3. 勞動基金運用局：統籌管理本部各類基金運用等事項。
4. 職業安全衛生署：統籌政策規劃並執行職業安全衛生、勞工健康、職業病防治、職業災害勞工保護、職業安全衛生與勞動條件檢查及監督等事項。

(三)此外，勞動部並設有「勞動及職業安全衛生研究所」，職司有關 1. 勞動市場、人力資源及就業安全之研究；2. 勞動關係、勞動條件及勞動福祉之研究；3. 職業安全衛生技術及管理之研究；4. 職業傷病危害評估及管理之研究；5. 研究企劃管理及成果推廣；6. 其他有關勞動及職業安全衛生研究事項。

二、請說明依據勞動基準法規定訂定之勞工請假規則，有關勞工的公假有那些、及其薪資給予規定為何？(25 分)

《考題難易》★★★☆☆

《破題關鍵》公假

《使用法條》or《使用學說》勞動基準法第 43 條、勞工請假規則第 8 條、第 9 條

【擬答】

(一)依照勞動基準法第 43 條規定：「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。」，勞動主管機關乃訂有勞工請假規則之規範。

(二)次按勞工請假規則乃定有給予勞工特別休假、會務假、喪假、公傷病假、陪產假、婚假、

公假以上請假期間之工資照給請求權利，以及給與每月 1 日生理假期間之工資減半請求權利。

(三)然而，勞工請假規則對於所謂「公假」，僅在第 8 條、第 9 條前段規定：「勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。」、「雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金」，並未對於得請公假之事由及其天數予以規範，就此有下列其他法律之規定或主管機關函釋可參：

1. **教育召集、勤務召集、點閱召集**—兵役法施行法第 43 條規定：「受教育召集、勤務召集、點閱召集之學生及職工，應給予公假。」此公假應包含其往返實際需要之路程時間【行政院勞工委員會(86)台勞動二字第 026844 號函釋參照】。
2. **性騷擾被害人開庭**—性別平等工作法第 27 條第 4 項：「被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。」。
3. **工會理監事辦理會務**—工會法第 36 條：「(第 1 項)工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。(第 2 項)企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。(第 3 項)企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。」。
4. **擔任國民法官**—國民法官法第 39 條：「國民法官、備位國民法官於執行職務期間，或候選國民法官受通知到庭期間，其所屬機關(構)、學校、團體、公司、廠場應給予公假；並不得以其現任或曾任國民法官、備位國民法官或候選國民法官為由，予以任何職務上不利之處分。」。
5. **義勇消防人員接受訓練、演習、服勤期間**—消防法第 29 條：「(第 1 項)依本法參加義勇消防編組之人員接受訓練、演習、服勤時，直轄市、縣(市)政府得依實際需要供給膳宿、交通工具或改發代金。參加服勤期間，得比照國民兵應召集服勤另發給津貼。(第 2 項)前項人員接受訓練、演習、服勤期間，其所屬機關(構)、學校、團體、公司、廠場應給予公假。」。
6. **役男體檢**—事業單位勞工返回戶籍所在地參加役男體檢抽籤等徵兵必要事務，雇主應給予公假，上述公假包括路程往返時間在內，其假期視實際需要定之【行政院勞工委員會(76)台勞動字第 4464 號函釋參照】。
7. **出庭作證**—勞工因事業單位違反勞動基準法或勞工安全衛生法等法令，經司法機關傳喚出庭作證，應給予公假【行政院勞工委員會(77)台勞動二字第 02276 號函釋參照】。
8. **出席勞資會議**—勞資會議實施辦法第 12 條第 3 項：「勞資會議代表依本辦法出席勞資會議，雇主應給予公假。」
9. **參加技能檢定考試**—勞工參加技能檢定之職類與其職務有直接關係者，給予公假【行政院勞工委員會(74)台內勞字第 311984 號函釋參照】。
10. **職工福利委員會為召開會議**—職工福利委員會為召開會議，事業單位給予公假【行政院勞工委員會(86)台勞福一字第 011538 號函釋參照】。



★6期分期0利率 ★面授 / 視訊 / 雲端函授 自由選
 ★優惠最低85折 (持金卡&尊榮優惠可再享折扣) ★提供 正規班+總複習 CP值最高

	自選面授or視訊 or雲端函授課程	返班選擇適合學習模式
第一年	<p>超強 ▼ 第一年考取退學費</p> <p>扣除第一年學費& 第二年已使用教材費</p>	<p>方案一 ▶ 到班學習</p> <p>升級 面授or視訊考取班</p> <p>安心專注 一次繳費輔導至考取</p> <p>隔年起 僅繳交教材換證費</p>
第二年		<p>方案二 ▶ 雲端學習</p> <p>函授 年度正規班</p> <p>便利自主 輔考至該年度考試前</p> <p>享有申論批改與 超級解惑王APP上榜資源</p>

三、我國現行規範勞工權利與義務之「勞動基準法」共有 12 章 86 條，其中除「總則、罰則、附則」等 3 章外，請說明其他 9 章的規範情形及您的個人觀點為何？（25 分）

《考題難易》★★★☆☆
 《破題關鍵》勞動基準法之立法意旨
 《使用法條》or《使用學說》勞動基準法第 1 條

【擬答】

- (一)按勞動基準法（下稱本法）之立法本旨在於「規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」，故依本法第 1 條第 2 項規定雇主與勞工不得低於該法所定之最低標準下所訂之工作規則、勞動契約等，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理。故本法規定作為勞工勞動條件之最低標準，其明文規定之適用範圍及有關工資、工時、休假、資遣、退休等勞動條件基準，有其重要性。
- (二)而本法除「總則、罰則、附則」等 3 章外，另設有「勞動契約」、「工資」、「工作時間、休息、休假」、「童工、女工」、「退休」、「職業災害補償」、「技術生」、「工作規則」、「監督與檢查」等 9 章。
- (三)然而，勞動生活及勞資關係係一持續性、長久性之動態關係，不僅為勞動力與工資間之單純交換，更涉及人際互動，且勞資法律關係具有不完整性、不明確性，例如本法第 2 條第 3 款所規定「工資」，或是第 11 條第 5 款規定之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」等不確定法律概念具有判斷上之困難。然為落實上開勞動基準法之立法意旨，各該要件之解釋應衡平兼顧勞雇雙方之權利，且不受形式上所使用名稱之影響，防止雇主規避其法律上之義務。例如：
1. 本於前述立法意旨，於解釋本法第 11 條第 5 款所謂「確不能勝任工作」之要件時，應衡平兼顧勞工處於經濟弱勢之勞動權與雇主因應市場競爭之人事權，是以在認定勞工是否具有「確不能勝任工作」之情形，無論客觀上不能勝任工作或主觀上有怠忽所擔任之工作，致不能完成或能為而不為之情事，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，均仍需具備無法透過勞動契約達成客觀合理的經濟目之具體事證可憑，否則此款解雇事由將易流於恣意，無從落實上開勞基法之立法意旨。
 2. 又於判斷勞動契約當事人之標準，固應以締結契約之當事人為判斷原則，但應另綜合契約履行過程之給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令之人等相關情狀加以認斷。準此，本法第 57 條規定：「勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主

公職王歷屆試題 (113 地方特考)

調動之工作年資，及依第 20 條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。」。又企業間調職之「原雇主」法人與他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已形骸化而無自主權，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避法規範，可認二法人間之構成關係為具有「實體同一性」之同一雇主。

- 再者，勞動契約究屬定期契約或不定期契約，應以契約之內容及性質是否具有繼續性為準，不受勞動契約簽訂之形式所拘束。又保險公司與保險業務員固簽署形式上名為「承攬契約」，以規範兩者間關於招攬保險之法律關係，然核其實質內容，如可見保險公司藉由指揮監督保險業務員提供勞動力之方式，以遂其經濟目的，則仍應本此認定二者間成立勞動契約關係。
- 同理，於判斷何項給付內容屬於本法第 2 條第 3 款所規定「工資」，係以是否具有「勞工因提供勞務所得之報酬即勞務對價」及「經常性之給與」之性質而定，就此應依一般觀念決之，不受形式上所使用名稱之影響，如此解釋始可防止雇主對勞工因工作而獲得之經常性報酬，不以工資之名義而改用其他名義，規避該給付義務。

志光×學儒×保成

勞工行政 榮耀上榜

113高普考 犀利好成績

 高考前三佔二 高考榜眼 鍾○軒 高考探花 陳○蓉	 普考前三佔二 普考狀元 黃○傑 普考探花 黃○源
--	--

113地方特考 橫掃全國

雙狀元 三等勞工行政新北市 李○君 四等勞工行政竹苗區 劉○玉	雙狀元 三等勞工行政新北市 蘇○倩 四等勞工行政竹苗區 莊○喻	錄取百分百 三等勞工行政新北市 錄取率100% 四等勞工行政竹苗區 錄取率100%
--	--	--

全國探花 陳○蓉 **雙料金榜**

113高普考勞工行政探花
113普考勞工行政

剛開始行政法時常跟不上老師上課的節奏，但老師總是在課程當中指出重要考點，無論是釋字、條文及學說，只要老師強調的內容，絕對是考試中的考點。老師的板書筆記也讓我日後複習時能更加有效率，課本重點內容搭配筆記，無論是複習、測驗題檢討或是申論題架構，都是相當精準的資料。

四、請說明我國現行「工作場所性騷擾防治措施準則」，有關雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私規定之主要內容為何？(25 分)

《考題難易》★★★★☆

《破題關鍵》性騷擾之防治

《使用法條》or《使用學說》性別平等工作法第 13 條、工作場所性騷擾防治措施準則

【擬答】

- 按性別平等工作法第 13 條第 1 項規定，雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，其(1) 僱用受僱者 10 人以上未達 30 人者，應訂定申訴管道(如專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱)，並在工作場所公開揭示，至於(2) 受僱者達 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。
- 次按該法同條第 6 項規定，雇主依照上述規定所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施，其準則授權由勞動部定之。
- 而勞動部循此訂定之「工作場所性騷擾防治措施準則」第 6 條第 1 項規定：「雇主應提供受

公職王歷屆試題 (113 地方特考)

僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。」。

(四)對此，該準則第 3 條乃先規定雇主所訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之內容，應包括下列事項：

- 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
- 二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。
- 三、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。
- 五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

(五)而該準則第 6 條第 2 項則進一步規定：「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (一)考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- (二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三)啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- (四)被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (五)性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第 13 條之 1 第 2 項規定，不經預告終止勞動契約。
- (六)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二)告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- (三)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。」。

(六)末按「工作場所性騷擾防治措施準則」第 10 條則規定：「雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：一、保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。」。

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

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 測驗常考易錯

依各區規劃為主，請洽全國門市