

104 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

一、何謂通勤災害？其判斷標準為何？學理及實務上就通勤災害是否應由雇主負職業災害補償責任有不同見解，試加以評析之？

【擬答】：

(一)勞工於上、下班必經途中所發生之意外事故（包括交通事故及其他偶發意外事故），此類事故若非出於勞工私人行為而違反法令者（例如：無照駕駛、闖紅燈、酒駕等，詳後述），一般稱之為通勤災害，通勤災害於勞工保險實務上被歸於職業災害範疇。惟仍應就具體個案發生之事實情況予以認定。

(二)依「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第4條規定：「被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。」所以勞工保險被保險人如果於上、下班途中發生事故，視其傷害情況可以向勞保局請領勞工保險職業災害醫療給付、傷病給付、失能給付或死亡給付。

但根據同審查準則第18條之規定，下列九種情況不得視為職業災害：

1. 非日常生活所必需之私人行為。
2. 未領有駕駛車種之駕駛執照駕車。
3. 受吊扣期間或吊銷駕駛執照處分駕車。
4. 經有燈光號誌管制之交岔路口違規闖紅燈。
5. 闖越鐵路平交道。
6. 酒精濃度超過規定標準、吸食毒品、迷幻藥或管制藥品駕駛車輛。
7. 駕駛車輛違規行駛高速公路路肩。
8. 駕駛車輛不按遵行之方向行駛或在道路上競駛、競技、蛇行或以其他危險方式駕駛車輛。
9. 駕駛車輛不依規定駛入來車道。

(三)無論勞動基準法或勞工保險條例，均無通勤災害之規定，現行法令上對於通勤災害之規定，係見之於上開「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」。對此，學理與實務方面均各有正反不同見解，茲分述如下：

1. 肯定通勤災害為職業災害者認為，考量勞工為提供勞務，必須往返奔波於住處與就業場所之間，該通勤之行為與勞務之提供有密切之關聯性，因此亦必須補償。最高法院92年台上字第1960號判決採此見解。
2. 否定通勤災害為職業災害者認為，勞動基準法職業災害之定義應與職業安全衛生法所規定者同義，故將通勤所發生之車禍等意外事故歸於職業災害而令雇主負補償責任，其適法性即有疑義。最高法院78年台上字第371號判決、台灣高等法院86年勞上字第36號判決採否定見解。
3. 吾人認為，勞工保險係帶有社會福利性質之社會保險，此與勞動基準法職業災害補償係雇主責任性質並不相同，故於勞工保險領域將之視為職業災害固可保障勞工生活，減少社會問題，但於雇主責任而言，難免有溢出其責任範圍之問題。況通勤時交通狀況並非雇主可掌握，而雇主之職業災害補償責任又屬無過失責任，以此觀之，將通勤災害視為勞動基準法之職業災害，致使雇主的無過失責任範圍大大擴張，並非適當。換言之，於保障勞工生活安全的同時，必須併同考量雇主的負擔能力及責任範圍之適切性，方能創造勞資雙贏的局面。

二、我國勞動部下設有職業疾病鑑定委員會，試問在何種情形下得向其申請職業疾病之鑑定？職業疾病鑑定委員會如何組成？如何做成鑑定決定？並試評析此項機制之優缺點。

【擬答】：

(一)職業災害勞工保護法第 11 條規定「勞工疑有職業疾病，應經醫師診斷。勞工或雇主對於職業疾病診斷有異議時，得檢附有關資料，向直轄市、縣（市）主管機關申請認定。」第 12 條規定「直轄市、縣（市）主管機關為認定職業疾病，確保罹患職業疾病勞工之權益，得設置職業疾病認定委員會。前項職業疾病認定委員會之組織、認定程序及會議，準用第十四條至第十六條之規定。」第 13 條規定「直轄市、縣（市）主管機關對於職業疾病認定有困難及勞工或雇主對於直轄市、縣（市）主管機關認定職業疾病之結果有異議，或勞工保險機構於審定職業疾病認有必要時，得檢附有關資料，向中央主管機關申請鑑定。」

(二)職業災害勞工保護法第 14 條規定「中央主管機關為鑑定職業疾病，確保罹患職業疾病勞工之權益，應設職業疾病鑑定委員會（以下簡稱鑑定委員會）。鑑定委員會置委員十三人至十七人，由中央主管機關遴聘下列人員組成之，並指定委員一人為主任委員：1. 中央主管機關代表二人。2. 行政院衛生署代表一人。3. 職業疾病專門醫師八人至十二人。4. 職業安全衛生專家一人。5. 法律專家一人。委員任期二年，期滿得續聘之；代表機關出任者，應隨其本職進退。」

(三)職業災害勞工保護法第 15 條規定「鑑定委員會應有委員超過二分之一出席，且出席委員中職業疾病專門醫師應超過二分之一，始得開會；開會時，委員應親自出席。為提供職業疾病相關資料，鑑定委員會於必要時，得委請有關醫學會提供資料或於開會時派員列席。鑑定委員會開會時，得視案情需要，另邀請專家、有關人員或機關代表一併列席。」第 16 條規定「中央主管機關受理職業疾病鑑定之申請案件時，應即將有關資料送請鑑定委員會委員作書面審查，並以各委員意見相同者四分之三以上，決定之。未能依前項做成鑑定決定時，由中央主管機關送請鑑定委員會委員作第二次書面審查，並以各委員意見相同者三分之二以上，決定之。第二次書面審查未能做成鑑定決定時，由鑑定委員會主任委員召集全體委員開會審查，經出席委員投票，以委員意見相同者超過二分之一，決定之。」第 17 條規定「職業疾病鑑定委員會認有必要時，得由中央主管機關安排職業疾病鑑定委員，依勞動檢查法會同勞動檢查員至勞工工作場所檢查。」

(四)根據「勞動部辦理職業疾病鑑定作業程序處理要點」第 5 點之規定「鑑定委員會之職業疾病鑑定結果係屬專業鑑定意見之提供，作為勞工保險機構職業疾病給付或直轄市、縣（市）主管機關行政處分及法院受理勞雇雙方對於職業疾病補（賠）償爭訟時之參考。」而鑑定委員會中依據「職業醫學科專科醫師甄審原則」第 2 點之規定「二、醫師符合下列各款資格之一者，得參加專科醫師甄審。1. 在職業醫學科專科醫師訓練醫院接受職業醫學臨床訓練三年以上，並取得該醫院訓練期滿之證明文件者。2. 在其他各科專科醫師訓練醫院接受各該專科臨床訓練三年期滿後，在職業醫學科專科醫師訓練醫院接受職業醫學臨床訓練二年以上，並取得該醫院訓練期滿之證明文件者。在國內外環境職業醫學相關研究所（組）獲得碩士或博士學位或主修環境職業醫學衛生相關課程（包括職業醫學、工業衛生、毒物學、環境職業流行病學、及生物統計），且有相當於碩士或博士論文發表，經本署認可者，至多可以抵減職業醫學臨床訓練（職業醫學學理訓練）一年。在國外接受環境職業醫學相關臨床訓練，並取得訓練證明文件，經本署認可者，得抵減全部或部分職業醫學臨床訓練。」可知，台灣地區職業醫學科專科醫師資格之取得，具有一套嚴謹甄審標準的規範。鑑定委員會成員除職業醫學科專科醫師外，又包含法律專家、衛生署代表（改組後指福利部）、主管機關代表等，故在作成鑑定決定前，除了職業醫學專業外，已包納法律、行政等相關意見，不偏不廢。

惟有關職業疾病認定及鑑定程序，在第一階段係，當勞工疑似罹患職業疾病，只要到任何一家醫療機構求診，並取得醫師診斷證明，即得申請認定，但職業病係相當專門之領域，並非一般醫師可準確診斷。而勞資雙方對此診斷有不同意見者，即向地方勞工主管機關申請認定，則第一階段之診斷已即可能出現浪費程序之現象。再者，地方主管機關與中央主管機關分設職業疾病認定委員會、職業疾病鑑定委員會不無疊床架屋之疑慮，一件個案一再認定與鑑定，除浪費程序外，勞資雙方等待期間的權利義務關係亦因而未能確定，處於

不穩定的狀態，是現行機制固有其優點，惟在階段程序上，似可予以減化，以收節省程序、明確勞資雙方權利義務關係之效。

三、何謂性別歧視？依性別工作平等相關法規之規定，性別歧視有那二類型？並試說明我國為性別歧視而設之特別行政救濟機制為何？

【擬答】：

(一)性別歧視是基於他人的性別差異或性傾向，而不是根據他人優缺點的歧視，此種歧視表現在勞工法規範上，即指差別待遇而言。此差別待遇根據性別作平等法施行細則第2條之規定，係指主因性別或性傾向因素，而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。

1958年國際勞工組織的《關於就業和職業歧視公約》規定，就業中的性別歧視係指，基於性別的任何區別、排斥或特惠，其後果是取消或損害就業方面的機會平等或待遇平等，但基於特殊工作本身的要求的任何區別、排斥或特惠，不應視為歧視。

1979年聯合國通過的《消除對婦女一切形式歧視的公約》認為，所謂對婦女的歧視是指，基於性別所做的任何區分、排斥或限制，其結果和目的是損害或否認婦女（無論婚否）在男女平等基礎上，認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。

一種性別成員對其他性別成員的不平等對待，尤其是男性對女性的不平等對待，又可稱為性歧視。性別間的不平等，可能造成社會的性別歧視。

性別工作平等法有關性別歧視之規定，係規定於第二章，條文為第7條至第11條，共5個條文（詳下述）。

(二)性別歧視類型可大別為對於求職者之歧視與對於受僱者之歧視二大類型，茲依性別工作平等法之規定詳述如下：

第7條規定「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」

第8條規定「雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」

第9條規定「雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」

第10條規定「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。」

第11條規定「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」

(三)在特設的行政救濟程序方面，性別工作平等法第5條規定「為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。」

第33條規定「受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。」

第34條規定「受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所

公職王歷屆試題 (104 地方政府特考)

為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。」

第 35 條規定「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。」

四、何謂誠信協商原則？依現行團體協約法規定何種情形屬於違反誠信協商？經裁決認定違反誠信協商者，行政機關及工會各得為何種處置？

【擬答】：

(一)九十七年間修正公布的團體協約法，其最大特色即加入了誠信協商原則，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。」

所謂誠實信用原則，就是指勞資雙方進行團體協約之協商時，皆有誠信協商之義務 (bargain in good faith 或 good-faith bargaining)。

惟團體協約法並未對之正面的解釋誠信協商的含意，而是反面規定「不誠信協商」的態樣 (bad-faith bargaining)，詳下述。

(二)團體協約法以反面規範「不誠信協商」態樣的方式，來界定何種情況屬於不符合誠信協商原則，其規定於第 6 條第 2 項「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。」

此外，併予說明者，該團體協約法第 6 條於一百零三年六月四日又再次公布修正，其第 5 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)1. 行政機關方面

團體協約法第 32 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。」

2. 工會方面

按勞資爭議處理法第 53 條第 1 項前段固規定「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為。」惟查，同條第 2 項規定「雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定者，工會得依本法為爭議行為。」

換言之，雇主經裁決認定違反誠信協商者，工會即可罷工、設置糾察線等，不須經調解程序。

惟應予說明者，罷工、設置糾察線依同法第 54 條第 1 項之規定必須「經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意」後始得為之。