

104 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

一、事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為避免職業災害的發生，事業單位依法應採行那些措施？

【擬答】：

依據職業安全衛生法第二十七條規定，事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施：

- 一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。
- 二、工作之連繫與調整。
- 三、工作場所之巡視。
- 四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。
- 五、其他為防止職業災害之必要事項。

事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。

二、現行性別工作平等法規定，派遣勞動關係中的要派單位應承擔那些保障性別工作平等的責任？

【擬答】：

依據性別工作平等法第三條規定，要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。應承擔保障性別工作平等的雇主責任分述如下：

- (一)教育、訓練、活動等性別歧視禁止：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。
- (二)福利措施等性別歧視禁止：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。
- (三)性騷擾禁止：雇主不得對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件性騷擾。
- (四)性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法訂定：雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。
- (五)性騷擾處理：雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。
- (六)給予哺乳時間：受僱者子女未滿一歲須其親自哺乳者，除規定之休息時間外。雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。
- (七)工作時間之減少及調整：受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列 2 款事項之 1：
 1. 每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
 2. 調整工作時間。
- (八)不得為不利之處分：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。

三、何謂變形工時？現行勞動基準法允許之變形工時型態為何？

【擬答】：

- (一)所謂變形工時，係指每設定單位期間的平均工作時間，不超過每週的法定工作時間時，該單位期間內每天或每週的工作時間，即使超過法定的每日或每週工作時間，亦視為未違反法定的勞動時間。此一制度謂之變形工時制度。
- (二)現行勞動基準法允許之變形工時型態為「二週變形工時」；「四週變形工時」；「八週變

形工時」。

1. 「二週變形工時」：依據勞動基準法第三十條規定，法定正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。(適用於勞動基準法行業)。
2. 「四週變形工時」：依據勞動基準法第三十之一條規定，中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：
 - (1)四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
 - (2)當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
 - (3)二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。
 - (4)女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。
3. 「八週變形工時」：依據勞動基準法第三十條規定，法定正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。(僅適用於經中央主管機關指定之行業)。

四、工會須符合那些條件才可成為具有協商資格之工會？具有協商資格之工會與不具有協商資格之工會兩者所享有之法令保障有何不同？

【擬答】：

- (一)具有協商資格之工會條件：依據團體協約法第六條規定，具有協商資格之勞方(工會)，指下列工會：
1. 企業工會。
 2. 會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。
 3. 會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。
 4. 不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。
 5. 經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。
- (二)具有協商資格之工會與不具有協商資格之工會兩者所享有之法令保障有何不同：依據團體協約法第六條規定，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。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：
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，同法同條規定，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本法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。
- 綜上，具有協商資格之工會，得依法與資方進行團體協商，無正當理由，資方不得拒絕(即誠信協商條款)，違之，則構成資方之不當勞動行為，經勞資爭議處理法之裁決認定後，將依法處罰並要求資方繼續協商之作為，以維護工會團體協商權。反之，不具有協商資格之工會，則無此誠信協商之保護規定適用。