104 年公務人員高等考試三級考試試題

類 科：勞工行政

科 目：勞工行政與勞工立法

一、職業安全衛生法於 102 年修正後對女性勞動者之保護有何轉變？其意義為何？

【擬答】：

(一)職業安全衛生法於 102 年修正後對女性勞動者之保護有下列重要轉變：

1. 修正女性勞工之母姓保護規定。
2. 刪除一般女性勞工禁止從事危險性或有害性工作之規定。
3. 修正妊娠中或分娩後一年之女性勞工，禁止從事危險性或有害性工作之種類及範圍。
4. 參考歐盟及英國、日本等國家規定，增訂中央主管機關指定之事業，雇主應對有母性健康危害之虞的工作，採取危害評估、控制、及分級管理措施之規定。
5. 參照聯合國及 ILO 母姓保護相關公約、規章，增訂對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，雇主應聽取醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施之規定。

(二)修正後對女性勞動者之保護意義：為兼顧母姓保護及就業平權。

為加強母性健康保護及消除對婦女一切形式之歧視，並兼顧女性勞工母性保護與就業平權之原則，提高女性勞工勞動參與率，已成為國家經濟發展之重要指標。歐盟於一九九二年公布妊娠、分娩後及哺乳勞工指令，國際勞工組織亦於二〇〇〇年修正母性保護公約，考量國內醫學、科技、性別平等及促進女性就業參與率之發展情況，及「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」已於一百零一年一月一日施行，該法要求不符公約之法規應限期修正之規定，本法禁止一般女性及妊娠或產後未滿一年女性勞工從事危險或有害工作之規定，允宜檢討修正，並有其迫切性。

二、勞動基準法中有關雇主積欠工資時勞工工資債權之保障已於 104 年加以修正，試敘述其修正重點，並分析其利弊得失。

【擬答】：

(一)勞動基準法中有關雇主積欠工資時勞工工資債權之保障，相關修正重點，茲分述如下：

1. 提升工資債權受償順序：
勞工被積欠 6 個月工資、舊制退休金及新、舊制資遣費之債權受償順序提升與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權。
2. 適度擴大積欠工資墊償範圍
擴大積欠工資墊償基金墊償範圍納入舊制退休金及新、舊制資遣費，合計最高 6 個月平均工資。
3. 課予雇主定期檢視勞工退休準備金專戶提撥狀況之義務：
雇主應於年終檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況，如不足未來一年內符合退休資格勞工退休金給付所需者，應於規定期限內補足差額，未依限補足者，課予新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰。
4. 建立金融機構可向當地勞工行政主管機關查詢事業單位勞工退休準備金提撥狀況之機制。
5. 加重雇主未依規定給付資遣費或退休金之處罰：
從原處新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰，提高至處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。
6. 修正違反勞動基準法經主管機關處以罰鍰者，應公布事業單位姓名，並限期令其改善；
屆期未改善者，應按次處罰。另主管機關得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

(二)修正相關利弊得失分析：

1. 將工資債權提升與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例清

公職王歷屆試題 (104 高考)

- 償；未獲清償部分，有最優先受清償之權。較能解決以往勞工工資債權難獲清償之困境。
2. 擴大積欠工資墊償基金墊償範圍納入舊制退休金及新、舊制資遣費，擴大勞工權益保障範圍。
 3. 修法之後是否即能解決工資債權難獲清償之困境，實仍有待評估。
 4. 原本即存在之最優先受償相關問題，諸如歇業認定，將更為凸顯，特別是相關法律破產法及公司法等尚未配合修正。
 5. 工資墊償制度亦為工資保障之重要制度，修法後將工資墊償範圍擴大，制度之施行，亦應重行檢視調整。

三、近年來不當勞動行為裁決案件中，有諸多關於工會會務假之爭議，請問何謂會務假？現行法規對會務假之規定為何？實務上對會務假主要爭議有那些？又法政策思考上有無根本解決爭議之途徑？

【擬答】：

(一)會務假：為保障維護工會組織之運作與發展，對於擔任工會職務人員(即理監事或理事長等)基於執行工會事務之需，在工作時間內給予行使請假權利，利於工會事務順行謂之。

(二)會務假之規定：

1. 工會法第 36 條：

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。

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。

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。

2. 工會法施行細則第 32 條：

本法第三十六條所定辦理會務，其範圍如下：

(1)辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。

(2)從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。

(3)參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。

(4)其他經與雇主約定事項。

(三)解決爭議之途徑：國家勞工政策思維，應以如何推動輔助勞資雙方，經由自治協商方式，諸如運用勞資會議、勞資社會對話、團體協商(協約)等途徑，明訂會務假行使相關作法，較能根本解決爭議。

四、現行勞工保險條例訂有被裁減資遣被保險人繼續參加勞工保險之規定，請問上述被保險人繼續參加勞工保險應具備何種條件？又，勞工保險老年給付年金化以及國民年金實施後，上述規定之合理性如何？試加以評析。

【擬答】：

(一)被裁減資遣被保險人繼續參加勞工保險之規定：

依據勞工保險條例第九之一條規定，被保險人參加保險，年資合計滿十五年，被裁減資遣而自願繼續參加勞工保險者，由原投保單位為其辦理參加普通事故保險，至符合請領老年給付之日止。

(二)評析：

按勞工保險制度，保障勞工生活，促進社會安全為宗旨言，勞保老年給付更是勞工終身工作退休後老年經濟安全保障重要依據。為因應人口老化及少子女化趨勢所帶來之長期經濟生活保障問題，政府自民國 82 年 4 月起即開始著手規劃老年年金制度，終於在 97 年 7 月 17 日經立法院三讀通過，並自 98 年 1 月 1 日起施行，勞工保險自此正式邁向年金化，為勞工朋友提供更完善的勞保保障體系。勞保年金給付之優點，提供被保險人或其遺屬長期且

公職王歷屆試題 (104 高考)

安定的生活保障，年金給付係按月領取，既安全又有保障。老年年金可提供被保險人老年退職後安定之生活所需，亦得視個人退休需求而選擇延後或提前請領；失能年金並有加發眷屬補助，可確實保障失能達終身不能從事工作之被保險人家庭經濟生活；遺屬年金另有遺屬加計，可提供被保險人遺屬長期之生活照顧。

是以；勞工保險老年給付年金化以及國民年金實施後，上述規定有違老年經濟安全保障重要之合理性。

公 職 王