

104 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等 別：三等考試

類 科：勞工行政

科 目：勞工行政與勞工立法

一、依國際勞工組織第 181 號公約之規定，私立就業服務機構依其提供之服務分為那三種類型？與我國就業服務法所規定就業服務業務之範圍比較有何差異？

【擬答】：

- (一)國際勞工組織考量勞動市場彈性化的重要性，以及私立就業服務機構在勞動市場終之解色，遂於 1997 年 6 月 19 日通過第 181 號公約-「私立就業服務機構公約」。依據本公約所定目的，「私立就業服務機構」係指提供一項或多項下述服務之任何不依賴或受政府控制之自然人或法人，茲就該公約所定，私立就業服務機構依其提供之服務分為下列三種類型：
1. 將求才者與求職者媒合，但私立就業服務機構不成為所產生雇傭關係當事人之服務。
 2. 以達成其受雇於第三者(自然人或法人，以下簡稱「用人企業」)為目的而雇用人員、指派其工作並對此項工作之執行施以監督之綜合服務。
 3. 其他經主管機構於諮商最具代表性之雇主團體及勞工團體後所決定有關求職之服務，例如提供無關媒合某特定求才、求職個案之資訊是。
- (二)與我國就業服務法所規定就業服務業務之範圍比較有何差異：
1. 政府就業服務與民間就業服務併行：我國就業服務法規定，就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。就業服務機構：指提供就業服務之機構；其由政府機關設置者，為公立就業服務機構；其由政府以外之私人或團體所設置者，為私立就業服務機構。現行我國就業服務，係由政府就業服務與民間就業服務併行從事之。
 2. 明定勞資爭議期間就業服務保持中立：我國就業服務法規定，在依法罷工期間，或因終止勞動契約涉及勞方多數人權利之勞資爭議在調解期間，就業服務機構不得推介求職人至該罷工或有勞資爭議之場所工作。前項所稱勞方多數人，係指事業單位勞工涉及勞資爭議達十人以上，或雖未達十人而占該勞資爭議場所員工人數三分之一以上者。
 3. 辦理失業者求職登記進行失業認定：我國就業服務法規定，公立就業服務機構對申請就業保險失業給付者，應推介其就業或參加職業訓練。我國自 1999 年開辦勞工保險失業給付(後改為就業保險法之失業保給付)，公立就業服務機構負責認定申請失業給付者的資格。此項失業認定服務同時也與職業訓練連結，對於那些申請失業給付者，推介其就業或參加職業訓練。
 4. 辦理外國人(通稱外勞或移工)的聘僱與管理相關業務：我國就業服務法規定，除了一般就業服務相關業務外，該法也規定了外國人(通稱外勞或移工)的聘僱與管理，其中包含我國引進外籍勞工的重要規範。現行大多數的私立就業服務機構多是從事外籍勞工的仲介業務，本國勞工的就業服務主要多是公立就業服務機構服務之。

二、何謂懲戒解僱？懲戒解僱除法定事由之要求外尚須遵守何種規定？又在實務中法院常提出「解僱最後手段性」原則，其意義為何？對解僱有何影響。

【擬答】：

- (一)何謂懲戒解僱：係指凡可歸責於勞工之事由者，雇主可不須預告逕予解僱稱之。如勞動基準法第十二條情形，是勞工有行為被認為不當時，雇主就可以不必預先通知他就即時解僱，學理上稱為「雇主的懲戒解僱」。
- (二)懲戒解僱除法定事由之要求外尚須遵守何種規定：
1. 法定權利行使期間之限制：為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並應於三十日內為之(學理上通稱除斥期間)，例如；勞動基準法第 12 條規定略以，雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

公職王歷屆試題 (104 地方政府特考)

2. 「解僱最後手段性原則」之適用：須雇主於其使用勞動基準法所賦予之各種手段，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約，即謂「解僱最後手段性原則」。

(三)在實務中法院常提出「解僱最後手段性」原則，其意義為何：

1. 規範限制雇主單方恣意解僱勞工權限。
2. 使勞工免於被雇主任意解僱的保護，對勞工權益自有很大的保障。
3. 兼具雇主經營管理權行使與勞工工作權保障之衡平。

(四)對解僱之影響：

1. 明確規範解僱原則之適用。
2. 確定解僱手段行使之合理。
3. 保障雙方權利義務之對等。

三、現行工會法對教師工會之組織類型有何規定？此一類型限制對教師工會之協商權行使有何影響？試就此項規定加以評析。

【擬答】：

(一)現行工會法對教師工會之組織類型規定：

依據工會第6條規定略以，工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：

1. 企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。
 2. 產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。
 3. 職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。
- 綜上，教師僅得組織及加入產業工會與職業工會二類。

(二)此一類型限制對教師工會之協商權行使有何影響：

1. 限制校內老師團結權影響協商權行使：產業工會與職業工會，均是由教師到服務學校以外，另行組織及參加之工會，一般而言，會降低各校教師參加工會的意願。
2. 會員組成對象不一影響協商權行使：職業工會參加對象係所有以教師為職業者，包含所有各級或公立學校等教師，對象不一，情形不同，身分背景不同，權利義務不同…等等，難以發揮協商權。
3. 工會協商資格人數限制影響協商權行使：依據團體協約法第6條規定略以，有協商資格之勞方工會：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。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。如該校教師參加工會人為達此依標準，即無法進行協商。
4. 資方當事人不明確影響協商權行使：協商檔是人資方，法無明定，目前實務上係由政府行政指示代表，其角色不明意願不高，增加協商權行使之困難。
5. 無關之法制外團體橫加干預影響協商權行使：目前實務上非協商當事人如校長協會，學生家長會等橫加介入干預影響協商進行及協商結果之產生。

四、我國勞工保險條例規定，無一定雇主或自營作業者應以職業工會為投保單位參加勞工保險，此項規定實施至今遭遇那些問題？試提出法制上如何改進之建議。

【擬答】：

(一)職業工會為投保單位參加勞工保險，實施至今遭遇問題：

1. 違法不實辦理加保：職業工會會員原則上應均係專屬職業之勞工，但實務上工會良莠不齊，實有掛名加保獲非本業勞工跨業加保。
2. 積欠或挪用會員勞保費：常因工會負責人或理、監事或會務人員操守不佳，時而挪用會員勞保費，造成會員請領保險給付權利受損。
3. 濫收事業單位受僱勞工及應參加國民年金保險民眾辦理加保：為擴大招收會員，任意濫收事業單位受僱勞工及應參加國民年金保險民眾辦理加保，破壞勞工保險制度。
4. 違法詐領會員勞工保險給付：利用代辦保險業務機會，不實詐領會員勞工保險給付，影響會員勞工保險權益。

公職王歷屆試題（104 地方政府特考）

5. 不實申報及調整勞保投保薪資：茲因職業勞工一般通常多無明確之所得收入薪資等依據，為領取較多之保險給付，常有不實申報及調整勞保投保薪資之情形。

(二) 法制上改進之建議：

1. 修正勞工保險條例規定，比照就業保險法規定，受僱一人即強制由雇主辦理參加勞工保，杜絕 4 人以下受僱勞工經由職業工會辦理加保。
2. 修正勞工保險條例規定，職業工會須辦理會員會籍及職業清查，避免掛名或非本業勞工不實加保。
3. 修正勞工保險條例規定，加重職業工會違法辦理勞工保險的相關罰則，減少職業工會之不法情形。
4. 修正勞工保險條例規定，加長現金給付之平均月投保薪資期間，避免職業工會會員多領給付之投機情形。
5. 加強勞工保險業務檢查，嚴格查察取締，遏止職業工會辦理勞工保險之不法情形。

公
職
王