

101年公務人員普通考試試題

代號：40860

全一頁

類 科：勞工行政

科 目：勞工行政與勞工立法概要

考試時間：1小時30分

座號：_____

※注意：(一)禁止使用電子計算器。

(二)不必抄題，作答時請將試題題號及答案依照順序寫在試卷上，於本試題上作答者，不予計分。

- 一、試述現行有關女性勞工享有安胎休養請假權利相關勞動法規之規定。(25分)
- 二、試依現行身心障礙者權益保障法第38條之規定，分述公、私立機構僱用身心障礙者之規定。(25分)
- 三、依我國現行就業保險法第11條之規定，說明非自願離職的界定。(25分)
- 四、試述民國98年立法院三讀通過勞資爭議處理法中，建構爭議權行使之合理規範與保障之主要修正重點。(25分)

□ 申論題解答

一、現行女性勞工之安胎休養請假權利有以下之勞動法規規定：

1. 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。(性別工作平等法§15)
2. 女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。(勞動基準法§50)
3. 女性勞工在勞動基準法第五十條規定之停止工作期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。(勞動基準法§13)
4. 女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。(勞動基準法§51)
5. 雇主不得使妊娠期間之女工女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。(勞動基準法§49)

二、根據身心障礙者權益保護法第 38 條，

(一) 公立機構

各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在三十四人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之三。

(二) 私立機構

私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。

另外，同法條中有以下幾點補充規定：

1. 各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關（構）；其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月一日參加勞保、公保人數為準；公立機關（構）員工員額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入員工總人數。
2. 身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用二人得以一人計入身心障礙者人數及員工總人數。
3. 辦理庇護性就業服務之單位進用庇護性就業之身心障礙者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。
4. 進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計。

三、參與就業保險法之被保險人非自願性離職有以下兩種情況：

1. 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條(如雇主虧損或業務緊縮時)、第十三條但書(如雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定終止職業災害勞工於醫療期間之勞動契約)、第十四條(如雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者)及第二十條規定(如勞工於事業單位改組或轉讓時，新舊雇主商定未留用)各款情事之一離職。
2. 被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，亦視為

非自願離職。

四、民國 98 年通過修正之勞資爭議處理法中，主要有兩大貢獻，包括

1. 確認勞方行使爭議權之合法要件

2. 確保勞資爭議中勞資雙方之權益，以下分述之

(一) 勞方行使爭議權之合法要件

1. 由具有集體協商能力的工會為之
2. 目的為追求團體協約可規範之內容
3. 於原先團體協約期滿後方得為之
4. 為協商不成之最後手段
5. 符合比例原則

(二) 確保勞資爭議中勞資雙方之權益

1. 增列勞資雙方當事人應本誠實信用原則，解決勞資爭議。
2. 增設專業之調解人與仲裁人機制
3. 增訂訴訟費用及擔保金之暫減免
4. 明定設立勞工權益基金
5. 增訂裁決受理不當勞動行為機制
6. 簡化罷工程序：罷工毋需透過召開會員大會決議，僅需經令員以直接、無記名投票且過半數同意