

113 年公務人員高等考試三級考試試題

類 科：勞工行政
科 目：就業安全制度

筱艾老師

一、針對求職者的法律保護，請回答下列問題：(每小題 10 分，共 30 分)

(一)如果雇主要求其提供基因檢測或藥物測試等資訊，其是否有權加以拒絕？理由？法律規定為何？

(二)如果求職者懷疑是因為性別因素未被僱用，是否有權要求雇主給予解釋或說明？理由？法律規定為何？

(三)勞動事件法有無求職者得提出訴訟的規定？如果有，是針對何種事項？

《考題難易》★★★

《破題關鍵》就業服務法第 5 條、就業服務法施行細則第 1-1 條；性別平等工作法第 31 條；勞動事件法第 2、3 條。

《使用學說》主要為前開法條。

《命中特區》筱艾老師 113 年高普考總複習專用教材就業安全制度，編號 K1

【擬答】

(一)如果雇主要求求職者提供基因檢測或藥物測試等資訊，求職者是否有權加以拒絕，說明如下：

1. 依照就業服務法施行細則第 1-1 條第 1 項，基因檢測或藥物測試屬於就業服務法第 5 條第 2 項所定之隱私資料。另，依照前開 1-1 條第 2 項，雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。

2. 依照就業服務法第 5 條第 2 項之規定，雇主招募或僱用員工，不得要求提供非屬就業所需之隱私資料。

3. 據此，若雇主非屬就業所需或非與就業有正當合理之關聯必要範圍而要求求職者提供基因檢測或藥物測試等隱私資訊，求職者有權加以拒絕。

(二)如果求職者懷疑是因為性別因素未被僱用，是否有權要求雇主給予解釋或說明，理由及法律規定為何，說明如下：

1. 依照性別平等工作法第 31 條，受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

2. 據此，若求職者釋明差別待遇之事實後，有權要求雇主給予解釋或說明。

(三)勞動事件法有求職者得提出訴訟的規定，所針對的事項，說明如下：

1. 依照勞動事件法第 3 條第 1 項，所謂之勞工包括求職者。

2. 依照勞動事件法第 2 條第 1 項，勞動事件如下：

(1)基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。

(2)建教生與建教合作機構基於高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、建教訓練契約及其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議。

(3)因性別平等工作之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議。

(四)補充-相關法規：

1. 就業服務法第 5 條：

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

公職王歷屆試題 (113 高考三級)

- 一、為不實之廣告或揭示。
 - 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
 - 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
 - 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
 - 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
 - 六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。
2. 施行細則第 1-1 條：
本法第五條第二項第二款所定隱私資料，包括下列類別：
- 一、生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。
 - 二、心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。
 - 三、個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。
- 雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。
3. 勞動事件法第 3 條：
本法所稱勞工，係指下列之人：
- 一、受僱人及其他基於從屬關係提供其勞動力而獲致報酬之人。
 - 二、技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人。
 - 三、求職者。
- 本法所稱雇主，係指下列之人：
- 一、僱用人、代表雇主行使管理權之人，或依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之人。
 - 二、招收技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人者或建教合作機構。
 - 三、招募求職者之人。

二、針對外國中階技術人力留在我國工作，請回答下列問題：(每小題 10 分，共 20 分)

- (一)其所依據的法律規定為何？從就業服務法規定的角度來看，該作法是否有合法性的疑慮？
- (二)如果外國中階技術人力留在我國工作，其是否仍應受到定期契約的限制？理由？

《考題難易》★★★

《破題關鍵》就業服務法第 52 條第 1 項，聘僱外國人從事第 46 條第 1 項。

《使用學說》移工留才久用方案。

《命中特區》筱艾老師 113 年度高普、特考專用教材就業安全制度，編號 60-4

【擬答】

- (一)針對外國中階技術人力留在我國工作，依據的法律規定及從就業服務法規定的角度來看，該作法是否有合法性的疑慮，說明如下：
1. 為解決國內產業人才短缺，並留用在我國工作達一定年資且具有熟練技術移工，經行政院 111 年 2 月 17 日核定「留用外國中階技術人力計畫」(又稱移工留才久用方案)，勞動部自 111 年 4 月 30 日正式實施「移工留才久用方案」。
 2. 在不影響國人就業權益及薪資條件下，外國中階技術人力留在我國工作，依據之法律規定為就業服務法第 46 條第 1 項第 11 款：「其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。」。且有「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」。
 3. 因該方案之實施係為解決產業人才短缺之問題，且對於外國中階技術人力設有審查標準，在不影響國人就業之情況下，合法性應無疑慮。

(二)如果外國中階技術人力留在我國工作，其無須受到定期契約的限制，理由說明如下：

1. 依照就業服務法第 52 條第 1 項，聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 1 款至第 7 款及第 11 款規定之工作，許可期間最長為 3 年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。
2. 據此，雇主聘僱外國中階技術人力，每次最長 3 年，期滿雇主符合資格，可再次申請，並無外國人在臺工作總工作年限限制。

志光×學儒×保成

勞工行政 榮耀上榜

112 高普考 勞工行政 全國雙狀元 | 高考 馬○凌
普考 李○琳

112 普考 勞工行政 榜眼 李○甄	112 高考 勞工行政 探花 朱○慧	112 普考 勞工行政 探花 林○蓓
------------------------------	------------------------------	------------------------------

111 地方特考 勞工行政 真正每 3 人考取有 2 人來自本系列好實力

三等勞工行政台中市錄取率 100% 四等勞工行政台北市錄取率 100% 四等勞工行政新北市錄取率 100%
四等勞工行政桃園市錄取率 100% 三等勞工行政桃園市錄取率 83% 三等勞工行政台北市錄取率 71%

全國探花 朱○慧 1 年應屆考取

112 高普考 勞工行政探花
112 普考 勞工行政

勞工行政老師真的很會教，課程至少聽了兩遍，課本也讀了兩遍，法條能背就儘量背，老師上課有強調地一定會背，考試寫出條號多少有加分效果。備考期間會犧牲很多玩樂的時間，但為了考上，雖然很辛苦但是值得的。

三、針對勞工因性別因素所受到的差別對待，請回答下列問題：

- (一)請列出就業服務法有關就業歧視的各種特徵。又，其所規定的各種歧視特徵，性質為列舉規定或例示規定？(10 分)
- (二)雇主因為勞工性別上因素而予以歧視，涉及到性別平等工作法及就業服務法中行政制裁，勞工主管機關應依據何者為準予以處罰？理由？(10 分)
- (三)求職者或勞工因性別因素受到差別對待，勞動事件法有何特別的救濟規定？(5 分)

《考題難易》★★

《破題關鍵》就業服務法第 5 條、勞動事件法第 2 條。

《使用學說》勞動部勞動條 4 字第 1090130311 號函。

《命中特區》筱艾老師 113 年高普考總複習專用教材就業安全制度，編號 K1

【擬答】

- (一)依照就業服務法第 5 條第 1 項有關就業歧視的各種特徵，性質為列舉規定，說明如下：
為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。
- (二)雇主因為勞工性別上因素而予以歧視，涉及到性別平等工作法及就業服務法中行政制裁，勞工主管機關應依據性別平等工作法予以處罰，理由說明如下：
 1. 依照中央法規標準法第 16 條，法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用。
 2. 若雇主一行為僅涉單一就業歧視(例如僅涉性別歧視)者，衡酌性別平等工作法所定性別、性傾向歧視禁止，為就業服務法所定就業歧視禁止之特別規定，依特別法優先適用原則，應回歸各該特別規定處理。故勞工主管機關應依據性別平等工作法予以處罰。
- (三)勞動事件法對於求職者或勞工因性別因素受到差別對待，特別的救濟規定，說明如下：

公職王歷屆試題 (113 高考三級)

因性別平等工作之違反，可以適用勞動事件法，此為民事訴訟法的特別法。

(四)補充函釋

發文單位：勞動部

發文字號：勞動條 4 字第 1090130311 號函

發文日期：民國 109 年 04 月 08 日

資料來源：勞動部

要 旨：勞動部就雇主一行為涉及多項就業歧視，涉有違反就業服務法、性別工作平等法或中高齡者及高齡者就業促進法等相關規定之處理原則說明

主 旨：

有關雇主一行為涉及多項就業歧視（如容貌、性別及中高齡歧視等），涉有違反就業服務法、性別工作平等法或中高齡者及高齡者就業促進法之就業歧視禁止規定者，請依說明二之原則處理，請查照。

說 明：

一、查就業服務法第 5 條第 1 項規定種族、性別、性傾向、年齡、身心障礙等 18 項就業歧視禁止項目，性別工作平等法第 7 條至第 11 條定有性別、性傾向就業歧視禁止規定，中高齡者及高齡者就業促進法第二章規定禁止年齡歧視，雇主違反前開各項法定就業歧視禁止規定者，皆處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，另應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

二、承上，有關雇主違反就業歧視禁止規定之處理原則如下：

(一)混合類型就業歧視：

1. 查現行就業服務法之就業歧視禁止規定已可涵蓋性別工作平等法、中高齡者及高齡者就業促進法就業歧視禁止事項，且其罰則規定皆相同，又雇主、受僱者或求職者不服地方主管機關所為處分，皆得逕提訴願，其中，性別工作平等法雖併定有得申請審議之規定，惟僅得處理性別、性傾向歧視事項。
2. 衡酌就業歧視事項及救濟途徑涵蓋範圍，有關雇主一行為涉及多項就業歧視（如容貌、性別及中高齡歧視等），涉同時違反就業服務法、性別工作平等法或中高齡者及高齡者就業促進法之就業歧視禁止規定時，應依就業服務法論處，嗣後如有不服處分者，救濟途徑為提起訴願，以周全保障民眾行政救濟權益。
3. 又是類案件既經認定同時該當數法規之違法構成要件，其有關性別工作平等法、中高齡者及高齡者就業促進法中有關舉證責任倒置等對受僱者較有利之規定，處分機關於職權調查及事實認定時，自可一併參酌引用，並於處分書載明所涉法規、事實行為、處分適用法規等事實及理由，以為周妥。

(二)單一類型就業歧視：

按中央法規標準法第 16 條規定略以，法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。爰就雇主一行為僅涉單一就業歧視（例如僅涉性別歧視或僅涉中高齡歧視）者，衡酌性別工作平等法所定性別、性傾向歧視禁止，以及中高齡者及高齡者就業促進法所定年齡歧視禁止，為就業服務法所定就業歧視禁止之特別規定，依特別法優先適用原則，應回歸各該特別規定處理。

四、針對建教生之勞動權益，請回答下列問題：

(一)其為接受建教合作機構的訓練，雙方間應訂定何種契約？（5 分）

(二)其是否具有勞動契約中「勞工」的身分？其由建教合作機構受領的對待給付，名稱為何？其是否為工資的性質？（10 分）

(三)建教生如與建教合作機構發生契約上的爭議，是否應至民事法院提起訴訟？目前法令規定為何？（10 分）

《考題難易》★★★★

《破題關鍵》高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 3、22 條；勞動事件法第 2 條。
《使用學說》前開法條題，偏向勞工法規。
《命中特區》

【擬答】

- (一)建教生為接受建教合作機構的訓練，雙方間應訂定建教生訓練契約(高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 3 條)。
- (二)建教生不是屬於勞工，其由建教合作機構受領的對待給付為建教生生活津貼。生活津貼，屬建教生參與職業訓練而給與之補助費，非屬薪資或勞務所得，但其金額，不得低於勞動基準法所定基本工資，並應以法定通用貨幣給付之(高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 22 條)。
- (三)建教生因建教合作事項發生爭議，得向學校申請協調，並得向學校主管機關申訴，協調，不影響建教生或建教合作機構之其他權利救濟(高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 20 條)。建教生與建教合作機構發生契約上的爭議，屬於勞動事件法第 2 條第 1 項第 2 款勞動事件，可依照勞動事件法規定聲請調解或提起民事訴訟。
- (四)補充法規：

高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 3 條

本法用詞，定義如下：

- 一、建教合作：指職業學校、附設職業類科或專門學程之高級中學及特殊教育學校（以下簡稱學校），與建教合作機構合作，以培育建教生職業技能為目標之機制。
- 二、建教生：指於學校就讀，參加建教合作計畫，在一定期間內於建教合作機構接受職業訓練，領取一定生活津貼之在學學生。
- 三、建教合作機構：指與學校簽訂建教合作契約，傳授建教生職業技能之事業機構。
- 四、建教合作契約：指學校與建教合作機構所簽訂，由學校安排建教生於一定期間前往建教合作機構學習職業技能之契約。
- 五、建教生訓練契約：指建教生與建教合作機構所簽訂，由建教生於一定期間內，在建教合作機構學習職業技能，受建教合作機構指導，並領取一定生活津貼之契約。

志光×學儒×保成
為你絕佳助攻

5大衝刺課程

帶你直攻
地方特考

- 測驗常考易錯**
埋頭苦練 不如讓老師點通學習之路
常考題型 知識強化 | 易錯題型 觀念釐清
- 總複習**
考點update! 時事修法update!
關鍵考點 | 考前複習 | 最新考情 | 短期密集
- 題庫班**
各科名師專業訓練 審題神速、答題神準
讀書精熟+答題精準=快速上榜
題庫演練 | 精準教學 | 解題技巧
- 作文實戰班**
作文學得好，同時提升寫作能力與論述邏輯
高分寫作指引 | 強化論述深度 | 架構分層演練 | 新式作文教戰

志光×學儒×保成 多元學習模式 上課超便利

3 大學習式 你的最佳上榜學習式

NO1
互動性 面授學習

名師親臨授課，即時解答疑惑
同儕交流互動，提升學習氛圍

NO1
超彈性 視訊學習

課程隨選隨看，無限重覆看課
彈性跟課進度，自由調配時間

NO1
自主度 函授學習

免去舟車勞頓，連結雲端上課
不分白天夜晚，自主規劃進度

2 大輔助利器 滴水不漏快取金榜

NO1
即時性 直播教學

線上按時登入
現場直播跟課
立即掌握進度
無須等待視訊

NO1
人性化 在家學習

使用補課點數
家裡就是課堂
免去落課疑慮
強化複習次數

志光×學儒×保成

高普考

能力指標檢測

數據診斷，揪出弱點

**數據分析
客觀精準**

測驗答題後，系統立即為考生分析答題狀況，雷達圖呈現，強科弱科一目了然，立即掌握學習狀況。

**掌握自身程度與
出題趨勢**

分析歷屆考題出題領域比重，依據分析出題，依實際考試設計、限時測驗，不同於坊間考古題測驗，立即掌握自身程度。

**深層實力剖析
有效選擇學習工具**

測驗結束後，除大方向數據外，亦可預約專人面對面分析，深層了解細部弱點，有利後續衝刺精省時間，學習更有效率。

敬請期待 即將開放