



申論題

一、因疫情影響，坊間出現部分業者要求勞工「先借休再還班」，請說明此一現象之情形及其爭點為何？對此現象勞工行政主管機關之回應為何？請申述之。

擬答：
勞動部重申雇主不得因疫情影響或防疫需求，要求勞工「先借休再還班」，請加強督促轄內事業單位確遵勞動基準法相關規定，保障勞工權益。說明如下：

- (一)查事業單位如受疫情影響，有暫時縮減工作時間及減少工資之必要，應參考本部訂定之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」，與勞工簽訂書面協議；對於原約定按月計酬之全時勞工，每月給付之工資仍不得低於基本工資，並確實通報事業單位所在地勞工行政主管機關及本部勞動力發展署所屬分署，俾提供相關協助措施。
- (二)疫情期間有少數雇主要求勞工「先借休」，於疫情後「再還班」或「補服時數」之情形。按雇主如因疫情影響或防疫需求，有必要縮減勞工工作時間，應依上開注意事項辦理。又，勞動力具有不可儲存之特性，勞工並無事後補服服務之義務，雇主不得要求勞工於日後補足工時，或將勞工之例假或休息日先集中於疫情期間休放，待疫情過後再連續工作。另，雇主亦不得強制勞工於疫情期間排定特別休假，作為因應。
- (三)為避免雇主因應疫情，誤要求勞工先預借假期、休息，待日後再還班補足工時，請加強督促轄內事業單位於調度人力時，應確實注意勞動基準法各項工時彈性之程序性及限制性規定。

二、我國勞動基準法第 49 條第 1 項關於禁止女工夜間工作之規定，經司法院釋字第 807 號解釋宣告違憲並失效，請試述勞動部針對本條之規定擬修正之重點並評析之。

擬答：
《勞動基準法》部分條文修正草案，透過預告程序廣徵各界意見。本次修法，主要是為因應司法院釋字第 807 號解釋，宣告該法第 49 條第 1 項限制女工夜間工作之規定違反《憲法》意旨失效，爰研擬相關修正條文；另外，配合《勞工職業災害保險及保護法》即將上路以及《性別工作平等法》之前已修正之規定，就涉及的部分，一併作文字修正。

大法官解釋指出，《勞動基準法》第 49 條第 1 項規定以性別作為得否從事夜間工作之分類標準，對女工形成不利之差別待遇；且女工是否適於從事夜間工作，仍存有個人意願與條件之個別差異，未必適宜全由工會或勞資會議代表事業單位所有女工而為決定，該項規定違反《憲法》第 7 條保障性別平等之意旨。勞動部召開會議聽取勞、資及性別關懷團體意見後，在符合大法官解釋意旨之前提下，秉持性別平等之原則，兼顧個別勞工需求及事業單位職場設施現況，並賦予工會、勞資會議一定角色，擬具本修正草案，其修正重點如下：

- (一)勞工從事夜間工作，不分性別，同受保障，且明定雇主使勞工於夜間工作，應符合職業安全衛生有關法令之規定。
- (二)考量個別勞工需求之差異性，並利勞雇實務執行之彈性，雇主使勞工夜間工作，於無大眾運輸工具可資運用時，所應負擔之協助義務，除提供交通工具或宿舍外，增訂交通費之選項。又衡酌工會與勞資會議之參與，對於上開協助之完善，應有增益，並兼顧事業單位現行運作秩序，增訂雇主應於提供協助前，通知工會或勞資會議之勞方代表；勞方於接獲通知後，得與雇主進行協商或提交勞資會議討論，雇主不得拒絕。雇主未盡通知義務或拒絕協商、討論者，依法可處新臺幣 2 萬元以上、100 萬元以下罰鍰。
- (三)為落實《憲法》對母性保護之精神，明定雇主不得使妊娠或哺乳期間之女工於夜間工作。惟為尊重女工之個人意願，在不影響分娩後母體恢復與健康之前提下，參酌國外立法例及《性別工作平等法》之規定，聽取職業醫學科、婦產科與兒科醫學會之專業意見，例外允許哺乳期間之女工，若有夜間工作意願，於分娩後 6 個月以上、未滿 2 年之期間，經勞工健康服務醫師、職業醫學科、婦產科或兒科之專科醫師評估建議無需限制其夜間工作者，可以於夜間時段工作。
- (四)依《勞動基準法》第 30 條之 1 第 1 項規定變更工作時間(4 週彈性工時)之事業單位，於經工會或勞資會議同意後，除妊娠或哺乳期間女工外，原可不受第 49 條第 1 項規定之限制，惟

因該條規定業已失效，故修正該等事業單位亦應符合本法夜間工作之規定。

- (五)《勞動基準法》第 84 條之 1 規定之目的在允許雇主得與核定公告之工作者，依其工作特性以書面另行約定夜間工作等事項，爰配合修正雇主與該等工作人員約定夜間工作，雇主提供有關交通工具等各項協助，可不受事前應通知工會或勞資會議勞方代表規定等限制。
- (六)配合《性別工作平等法》第 18 條規定，修正女工請求哺乳(集)乳時間至子女滿 2 歲止，並可於每日 60 分鐘內不限次數加以運用，且延長工作時間達 1 小時以上者，亦可請求哺乳(集)乳時間 30 分鐘。
- (七)《勞工職業災害保險及保護法》自 111 年 5 月 1 日施行，職業災害保險自勞工保險抽離單獨立法，配合文字修正有關規定。
- (八)另鑒於國內金融環境及投資管道日益開放，並配合政府組織改造，已無會同財政部委託金融機構辦理收支、保管及運用之必要，將舊制勞工退休基金之收支、保管及運用業務，修正由中央主管機關委託金融機構辦理。

三、我國基本工資之調整與運作有那些問題？請以現行規範分析之。

擬答：
基本工資是勞工在「正常工作時間」內所得的報酬，不包括延長工作時間的工資，以及休息日、休假日與例假工作加給的工資。而依照勞動基準法第 21 條，工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資，旨在保障勞工基本生活，並維持勞工購買能力。

(一)基本工資調整：

- 1.以 2022 年上半年為例，受國際原物料價格影響，國內物價漲幅偏大，如何保障弱勢基層勞工維持基本生活的實質購買力，是相當重要的課題。基本工資調漲，是勞動部以主計總處預估經濟成長率 3.76% 及消費者物價指數年增率 2.92% 為計算基礎，得出 4.8% 調幅，作為明年基本工資調整依據。
- 2.考慮下半年景氣不明，勞資雙方在基本工資調幅上存在歧見，資方認為應多一些包容，勞方則以 4.8% 調幅為底線。將月薪調幅降至 4.56%；另考量邊際勞工、弱勢族群多為部分工時勞工，因此時薪調幅約 4.8%，略高於月薪。
- 3.在財政學中，政府干預勞動市場主要有兩個理由，一是效率，二是公平。首先就「效率」的角度來看，如果工資不是取決於市場供需，而是由某一方決定，另一方只能接受或支付不合理的薪資時，市場的「效率」就會被破壞。
- 4.比如說，臺灣常見的情況是資方比較強勢，薪資由老闆單方面決定，員工只能被迫接受，在這個情況底下，勞方的產值，其實是大於資方願意給的薪資水準，此時政府就得出手干預，把市場不具效率的因素消除，國家經濟體系才會健康。但是政府要做的，並不是去決定最低工資，而是要促進勞動市場競爭化，讓勞資雙方可以得到合理的報酬。政府訂定基本薪資，無法解決「效率」問題，反而會造成負面影響，因為有些產值低於基本薪資的勞工會領到過多的薪水。
- 5.那政府何時該干預基本工資呢？這時候就要講到第二個理由「公平」。即便勞動市場是效率的，但有些人生產力真的很低，他拿到的薪資就會很低，低到沒有辦法養家活口，這時候政府就得介入干預了，依據最低生活需要，訂出一個合理的基本薪資，讓產值低的勞工也能溫飽。
- 6.最重要就是滿足「最低基本生活需要」，再加上一些工作必要的開支，如治裝、交通費等。以 108 年台北市為例，最低生活費為 16,580 元，基本薪資至少得超過這個標準才是合理的。其次則是要參考鄰近國家的基本薪資。因為勞動力是具有移動性的，基本工資太低會造成勞力外移，如近年臺灣年輕人流行到澳洲打工度假，為什麼？因為澳洲基本時薪是澳幣 19.49 元(約台幣 432 元)，3 倍於我國，是最大誘因。

(二)訂定基本工資 2 大參考指標：

- 1.根據勞動部資料統計，全國以基本工資投保的人口總共 231 萬人，其中外籍移工和打工族就占超過 4 成，是主要受惠族群。調漲基本工資，雖然能讓現在領最低薪資的族群賺到更多錢，但對國家整體的低薪困境並沒有實質幫助，因為最終均衡薪資還是供需在決定，現在只是把底線往上拉而已。若調漲的幅度與經濟成長不符，只會使企業徒增負擔。
- 2.薪資既然能反映員工的產值，低薪就代表低產值，如果今天一名員工總是領低薪，也許應該要自問，為什麼產值不夠高？

臺灣現在整體薪資低的問題是，整體勞動的產值不夠，這是經濟結構的問題，不是政府光訂出最低薪資就可以解決的。

3. 為尋求更低成本，企業可能會優先解雇產值不達基本工資者，短期內會造成失業率的上升，被解雇者所負責的產值，則會轉嫁到更高階層的工作者，提高他們勞動負擔的同時，也會讓他們向公司要求加薪，當企業無法負荷漸趨高漲的人力成本，便會外移至勞力相對便宜的地區，或是用技術取代勞力；高階工作者也會因為在本國找不到薪水符合自己產值的工作，而往外發展。

四、為協助受疫情衝擊勞工和企業，勞動部提出一系列就業安定或促進方案。請舉出三個方案說明重要內容。

擬答：
勞動部提出一系列就業安定或促進方案，舉出三個方案說明重要內容如下：

(一)加碼「安心即時上工計畫」：

因疫情警戒提升第三級，對就業市場的衝擊導致六月失業率大幅增加，勞動部為協助失業勞工緩解經濟壓力，特別加碼 20,000 個「安心即時上工計畫」的職缺，並投入資源共計三項措施。勞動部強調，隨著公立就業服務機構的求供倍數回升，顯示就業市場有築底回溫的跡象，民眾只要善用政府就業資源，勞動部將盡力協助失業勞工度過這波疫情衝擊。

勞動部表示，因應六月失業率增加，已經在近日協調中央及各地方政府提供短期計時工作 20,000 個名額，並且放寬勞工申請條件及延長上工時數，只要是年滿 15 歲國民、獲准居留外(陸)籍配偶或永久居留並獲工作許可的外國人，都可以報名參加。每人每小時核給 160 元的工作津貼，每月最高 80 小時，每人最長上工 960 小時。失業民眾在目前就業市場較保守的時期，可以先暫時以公部門計時工作緩解經濟壓力。

(二)推出「安穩僱用計畫」：

隨著疫情逐漸趨緩，勞動部鼓勵失業勞工積極尋職，同時也鼓勵民間企業釋出更多的職缺，所以近日已經推出「安穩僱用計畫」，只要雇主在 9 月 30 日(含)前僱用公立就業服務機構所推介的勞工，即發給僱用獎助，每 2 個月發給 1 萬 5,000 元(按月計酬全時工作)或 7,500 元(非按月計酬全時工作)，最高發給 3 萬元。

受僱用的勞工同時也獲得就業獎勵津貼，每 2 個月發給勞工 1 萬元(按月計酬全時工作)或 5,000 元(非按月計酬全時工作)就業獎勵津貼，最高發給 2 萬元。勞動部強調，勞資雙方對於就業市場信心較低時，希望透過獎勵勞資雙方的計畫達到激勵的效果，只要願意踏出第一步就會有改變。

(三)推動「缺工就業獎勵」：

若失業民眾有轉職換跑道的需求，第三項措施的「缺工就業獎勵」，將協助勞工最高可領到 12 萬 8,000 元。目前國內製造業景氣穩健回升，失業勞工如果經公立就業服務機構推介受僱於特定製造業等行業，還可以同時領到「安穩僱用計畫」就業獎勵津貼及投入特定行業的缺工就業獎勵金。

失業勞工投入特定製造業、照顧服務業或營造業等缺工產業，除可提高受僱機會外，還可申請就業獎勵，並為自己累積相關專業技能，讓自己未來可以在職場持續穩定就業，不易受到就業市場波動的衝擊。

五、何謂勞資爭議之「冷卻期間」？我國目前有何規範？冷卻期間之起迄如何認定？請申論之。

擬答：

《勞資爭議處理法》訂有勞資爭議冷卻期，意即勞資爭議在調解、仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。

勞資爭議處理法第 8 條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。」此即為「冷卻期」規定，目的是為了保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大。

若勞工已經提出勞資爭議調解申請，雇主在此期間不得解僱勞工，或作出任何不利勞工的行為，否則將抵觸前述法律規定而無效。不過這個規定並不適用於「合意資遣」，因此縱使勞工已經提出勞資爭議調解、仲裁或裁決申請，勞資雙方仍然可以合意終止勞動契約，不受冷卻期影響。(最高法院 88 年度台上字第 1773 號判決)

六、根據我國現行性別工作平等法，請重點說明性別歧視禁止的有關規定。

擬答：

- (一)雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
- (二)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。
- (三)雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。
- (四)雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- (五)工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

七、請問勞工立法中，對於非身心障礙或失能之退休勞工領取退休金或相關之給付，有那些相關的法律規定？請分別就其資格要件和給與標準(或計算方式)加以說明。

擬答：

3 種退休金概述：

勞工退休保障	3 大退休金制度是什麼？	請領條件
勞工保險老年給付	屬於社會保險之一，在職勞工只要依規定繳交保險費，離職退保且符合請領條件時，便可提出申請。	投保年資滿 15 年，辦理退保後，可選擇月領年金或一次領(民國 97 年 12 月 31 日前有勞保年資者，才能選擇一次請領老年給付)。投保年資未滿 15 年，辦理退保後，僅能選擇一次領。
國民年金保險老年年金	屬於社會保險之一，主要納保對象為年滿 25 歲、未滿 65 歲，沒有參加勞保、農保、公教保、軍保的國民。被保險人依規定繳費，滿 65 歲可獲得老年經濟生活的基本保障。	年滿 65 歲，曾參加國民年金保險且依規定繳納保險費。
勞工退休金	雇主應給予員工的退休保障，屬於雇主對員工的法定責任之一。勞工退休金分為新、舊制，舊制工作年資採計以「同一事業單位為限」，新制於民國 94 年 7 月 1 日施行，工作年資採計「不限同一事業單位」。	【舊制】： 勞工服務於同一事業單位，且符合下列情形可自請退休。 1. 工作 10 年以上，年滿 60 歲。 2. 工作 15 年以上，年滿 55 歲。 3. 工作 25 年以上。 □ 【新制】： 年滿 60 歲，無論是否在职，都可以請領。 1. 工作年資未滿 15 年者，請領一次退休金。 2. 工作年資滿 15 年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。
企業年金保險	事業單位僱用勞工人數二百人以上，經工會同意，或無工會者，經勞資會議同意後，得為以書面選擇投保年金保險之勞工，投保符合保險法規定之年金保險。前項選擇投保年金保險之勞工，雇主得不依第六條第一項規定為其提繳勞工退休金。第一項所定年金保險之收支、核准及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之；事業單位採行前項規定之年金保險者，應報請中央主管機關核准。第一項年金保險之平均收益率不得低於第二十三條之標準。	依企業保險契約