

96 年第一梯次就業服務人員乙級證照術科參考答案

第一題題目：A 證券公司有員工 120 人，其中股票承銷部有 25 人。因市場生態丕變，股票承銷業務量急速下降，狀況不佳，公司決定 1 日內同時將所有承銷部的員工解僱，以減少成本。請依勞動基準法與大量解僱勞工保護法之規定，回答下列問題：

- (一) A 公司解僱承銷部的員工，應依勞動基準法第 11 條所稱之何種原因？(3 分)
- (二) A 公司解僱承銷部的員工，依勞動基準法的規定。應如何給付資遣費？(3 分)
- (三) A 公司解僱承銷部的員工，是否符合大量解僱勞工保護法所規定之門檻，而為大量解僱？(2 分)
- (四) A 公司解僱承銷部的員工，應於解僱之日起幾日前通報主管機關？(2 分)

解答：

- (一)虧損或業務緊縮
- (二)舊制資遣費一年一個基數，未滿一年依比例，未滿一個月以一個月計。新制資遣費一年 0.5 個基數，未滿一年按比例計。計算資遣費必須依在每個員工適用勞退新制前後的年資分段計算。依據勞基法第 16 條指出雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。
- (三)是，依據大量解僱法規定雇主雇用勞工人數卅人以上未滿二百人者，六十天內解僱逾所聘人數三分之一或是單日逾廿人。因此，該 A 公司總員工數為 120 人又於單日同時解僱承銷部員工 25 人，已達到逾廿人的規定，故列為大量解僱勞工。
- (四)六十日前。

第二題題目：請依勞工退休金條例之規定，回答下列問題：

- (一)勞工符合何種條件，方得請領月退休金或一次退休金？(5 分)
- (二)何謂結清年資？(5 分)

解答：

- (一)勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金。但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金。
- (二)係指勞退新制實施後，選擇適用新制之勞工，其適用勞退新制前保留之工作年資，勞雇雙方得依據勞工退休金條例第 11 條第 3 項規定協議將該保留之年資予以結算，結清年資之給付標準不得低於勞動基準法第 55 條及第 84 條之 2 規定；另須於 94 年 7 月 1 日勞工退休金條例實行後始得結清年資，並得自儲存於中央信託局之勞工退休準備金

中支應結清所需費用(檢附協議書、新舊制意願徵詢表、中央信託局之結清勞工舊制年資退休金給付通知書，報有關單位審核)，結清年資費用之給付期限為 30 日。

如未依上述規定之辦理結清年資者，則不生結清年資之法律效果。

第三題題目：A 開設工廠急需工人，經 B 初次介紹初次僱用入國觀光之外國人 C，及與我國國民結婚且獲准居留之外籍配偶 D 工作，並按月給付薪資。3 個月後，因外國人 C 嫌工作環境差而離開，另經開設早餐店之 E 初次收容，並協助販賣餐點，第 2 天即經警方查獲。試簡述 A、B、C、D、E 是否違反就業服務法，如有，其違反之相關規定暨應處罰鍰之額度各為何？(10 分)

解答：

就業服務法 43 條規定，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。非法工作之外國人處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰；非法雇主處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰，5 年內再違反者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金。

第 48 條第 1 項但書規定，獲准居留之外籍配偶=「不須申請許可」即可在臺工作，合先敘明。

第 45 條規定，任何人不得媒介外國人非法為他人工作。

A—依據 43 條因非法僱用 C 處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。

依據 54 條曾非法僱用外國人 C。中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可；其已核發招募許可者，得中止引進

B—違反 45 條處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。

C—依據 43 條可處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。

D—無違法

E—依據 43、44 條因非法僱用 C 處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。

因僱用 C 遭查獲，因此得依法支付其 C 之遣送所需之旅費及收容期間之必要費用。

第四題題目：A 國中畢業年滿 15 歲，即受僱於漁業公司 B 從事漁業捕撈工作，雇主 B，依規定為其投保，參加勞工保險及就業保險，試簡述下列問題？

(一)當 A 發生普通事故時、依勞工保險條例有哪幾種保險給付？(5 分)

(二)當 A 非自願件離職時，依就業保險法有哪幾種保險給付？(5 分)

解答：

(一)生育給付、傷病給付、醫療給付、殘廢給付、失業給付、老年給付、

死亡給付。

(二)失業給付、職業訓練生活津貼、提早就業獎助津貼與健保費補助。

第五題題目：

(一)試述就業服務專業人員之法定職責及執行業務應遵守之原則？

(5分)

(二)就業服務專業人員違反哪些規定時，中央主管機關得廢止其就業服務專業人員證書？(5分)

解答：

(一)

- 1、以失業者及初入勞動市場者為優先服務對象
- 2、保護身心障礙求職者
- 3、免費服務（公立）
- 4、提供雇主及求職者自由選擇人才及就業機會
- 5、公正不偏的職業道德
- 6、不得違反法律及社會善良風俗
- 7、就業諮詢與諮商之專業技能
- 8、就業市場資訊閱讀、分析與預測能力
- 9、職業分析與職業分類技術知能
- 10、對來尋求服務者之接納、尊重與人性對待
- 11、瞭解職業心理測驗量表之內容、特性與分析重點
- 12、瞭解同理心之運用
- 13、專注與客觀的態度及熱誠助人之心

(二)就服法 37 條所規定之

- 1、允許他人假藉本人名義從事就業服務業務。
- 2、違反法令執行業務。

第六題題目：

(一)試述消費者保護法中，定型化契約條款之定義？(4分)

(二)依就業服務法及私立就業服務機構許可及管理辦法規定，私立就業服務機構為雇主辦理聘僱外國人在事灣地區工作之相關就業服務業務事項前，應與雇主及外國人簽訂書面契約，其契約內容除中央主管機關規定之其他事項外，請列舉其應載明之事項各 3 項。(6分)

解答：

(一)消費者保護法第二條第 7 款為定型化契約定義規定。定型化契約係預先訂定一定之條款為契約內容，供不特定勞動者訂定多數契約之用之固定性契約條款，更為工商業社會中不可或缺之制度，因而需要有相當之規

範，以保障消費者或其他經濟上弱者之權益。

(二) 私立就業服務機構為雇主辦理聘僱外國人到臺灣地區工作，應與雇主簽訂書面契約，其書面契約應載明下列事項：

- 1、費用項目及金額。
- 2、收費及退費方式
- 3、外國人或香港或澳門居民、大陸地區人民未能交付雇主之損害賠償事宜。
- 4、外國人或香港或澳門居民、大陸地區人民入國後之交接、安排接受健康檢查及健康檢查結果函報衛生主管機關事宜。
- 5、外國人或香港或澳門居民、大陸地區人民之遣返、遞補、展延及管理事宜。
- 6、違約之損害賠償事宜。
- 7、中央主管機關規定之其他事項。

私立就業服務機構為外國人辦理其在中華民國境內工作之就業服務事項，應與外國人簽訂書面契約應載明下列事項：

- 1、服務項目。
- 2、費用項目及金額。
- 3、收費及退費方式。
- 4、中央主管機關規定之其他事項。

第七題題目：

- (一) 何謂「理性情緒治療法」(rational-emotive therapy, RET；簡稱理情療 法)?(5 分)
- (二) 就業諮詢(商)人員在諮詢(商)過程中應扮演何種角色?(5 分)

解答：

- (一) 理情治療是採取教育與指導式的方法，認為問題是由非理性想法所引起的。常用的方法有指導、知識的提供、技能的訓練、家庭作業的指定等，兼具了認知的再教育及行為的重塑兩種特性(因此常被認為是認知行為理論的一種)。由諮商員指導受輔者，以增強其對理性與非理性的區辨能力，排除所有非理性的思想，重建理性的方式面對生活。
- (二) 理情治療的諮商關係較重視諮商員的權威性與溝通說服的能力。將受輔者視為犯錯的個體，為了避免產生依賴心，阻礙錯誤思想的更正，他們會批評與指出受輔者的錯誤。諮商過程是關心「人」重於「問題」，

且在解決問題時是以「來談者」為中心，而非以「諮商員」為主的助人風格。諮詢人員應該扮演著協助案主、給與案主適當建議：

- 1、應儘可能對案主作正確的判斷
- 2、增加案主適應能力
- 3、尊重而不侵犯案主之權益

第八題題目：職業分析是一種蒐集及分析職業資料的手段，透過職業分析以切合企業人事管理及職業輔導與職業訓練之參考，顯示工作的重要性。

- (一) 一般而言，職業分析的對象內涵為何？(5分)
- (二) 請列舉5種職業分析常用的方法？(5分)

解答：

- (一) 職業分析的對象內涵為：機構調查分析、職業基本資料與概述、從業人員分析、工作執行分析、工作人員體能需求分析、工作環境狀況分析、整合性工作分析
- (二) 職業分析主要採用文件分析法、晤談法、觀察法、問卷法、工作日誌等方法，分析及評定、整理所得資料等程序，職業分析包括工作性質及工作條件、生理條件和心理支持。

第九題題目：

- (一) 何謂就業市場資料？(5分)
- (二) 就業市場資料可向哪些單位索取參考？(5分)

解答：

- (一) 所謂就業市場資料，是指有關人力供需之總合與分項的資料體系，可促進人力資源發展與運用的正確決策做為求職與求才者之參考。其內容包括有求職資訊、求才資訊、求供倍數資訊、或依區域、教育程度、年齡、薪資等變數整理的資訊。
- (二) 總體性的就業市場資料，可向行政院主計處、行政院經建會、勞委會(職訓局)洽詢；地區性的就業市場資料，可向各地區就業服務中心洽詢或索取。

第十題題目：(一) 請說明職業倫理的意義。(4分)

- (二) 請依人類經濟行為、社會變遷、勞資和諧三方面，闡明職業倫理的重要性。(6分)

解答：

(一) 職業倫理可謂一個人在執行自己的工作時，對自己、對他人及對這份職業所擁有的良心。職業倫理是提醒人們對周遭負責任的緊箍咒，當我們稍有歹念，這道咒語便會顯靈。培養正確的倫理意識和道德價值系統及誠信，是職場最重要的一項道德標準。職業倫理在這個社會動亂、價值扭曲的時代，是非常重要的。企業在從業之時，若能多加入倫理的成分於倫理天平上，不但能利他同時也自利；在整個大環境下，創造出很多的契機，使得經濟快速發展、社會變遷，但仍不應忽略了社會責任與義務。

(二) 職業倫理的重要性如下：

1. 人類經濟行為方面

- (1) 我們日常生活中，隨時要做價值判斷與選擇，由於資源有限、人類慾望無窮，且在利己的前提之下，依循職業倫理的觀念可以做到「利己利人」。
- (2) 職業倫理意義是基於人與人之間的關係，尊重而不侵犯別人的權益，人類經濟行為的基本特性，如理性的、自由的、整體的、責任的，可透過職業倫理而發揚。

2. 社會變遷方面

- (1) 我國人倫體系的架構，社會倫理是家庭倫理的延伸；家庭是社會的組成單位，也是社會團體的參照團體。無論社會如何變遷，職業倫理是倫理觀在職場的體現。
- (2) 職業倫理的運作可達到「己欲立而立人，己欲達而達人」；「己所不欲而勿施於人」，進而達到「泛愛眾而親人」。

3. 勞資和諧方面

- (1) 職業倫理的觀念的重視，使資方重視勞工工作生活品質、工作滿意、教育訓練，增加企業對勞工的重視，達成「勞資生命共同體」。
- (2) 職業倫理的觀念的重視，使勞方重視企業生產活動、提高工作效率與減少流動率，增加勞工對企業的向心力。