

96年第二梯次就業服務乙級技術士技能檢定術科與參考答案

第一題題目：A公司勞雇之間關於勞動契約的權利義務，發生爭議：請依勞資爭議處理法與勞動基準法之相關規定，回答下列的問題：

- (一)勞工月薪新臺幣5萬元，雇主僅支付新臺幣3萬元而積欠新臺幣2萬元，此應為權利事項或調整事項之勞資爭議？(2分)
- (二)勞工月薪新臺幣5萬元，但因公司營運甚佳而要求加薪至新臺幣6萬元，此應為權利事項或調整事項之勞資爭議？(2分)
- (三)雇主主張勞工工作上有重大缺失，造成公司損失，可否剋扣當月薪資作為賠償之用？(2分)
- (四)如果勞雇雙方去縣市政府勞工局進行調解，而雙方達成共識，則此成立之調解的內容，其法律性質為何？(2分)
- (五)除調解外，勞資爭議處理法尚提供何種方式，得讓勞雇雙方解決勞資爭議？(2分)

解答：

- (一) 勞資爭議處理法第 4 條規定：權利事項之勞資爭議，係指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。故本案為權利事項爭議。
- (二) 勞資爭議處理法第 4 條規定：調整事項之勞資爭議，係指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。故本案為調整事項。
- (三) 勞動基準法第 26 條規定：雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。故本案不可為之。
- (四) 勞資爭議處理法第 21 條規定：勞資爭議經調解成立者，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為勞工團體時，視為當事人間之團體協約。製作調解書送請管轄法院審核，准予核定後與法院確定判決生同等效力。
- (五) 司法訴訟與仲裁。

第二題題目：A超級市場公司有員工40人，其中25人為女性。附近新開了一家大賣場，A超市備感壓力，決定要改為24小時營業。A之員工B女，已懷孕兩個半月，因公司要求半夜排班，使得B女因過度勞累而流產，在家休養8日後，雖身體已康復，但因對公司懷恨在心，遂拒絕公司之要求回去輪值大夜班。A公司決定以B女曠職為由將之解僱。另一女性員工C女甫生產，欲請產假回家月子。請依勞動基準法與兩性工作平等法之規定，回答下列問題：

- (一) B女可請求多少日之流產假？(2分)
- (二) C女可請求多少日之產假？(2分)

(三)A公司是否為法律所規定之員工得請求育嬰留職停薪之雇主？

(2分)

(四)A公司為營業需求而延長工時，每一員工1個月不得超過幾個小時？(2分)

(五)A公司得否以曠職3日為由解僱B女？(2分)

解答：

依兩性工作平等法第 15 條規定：

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。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假二日。陪產假期間工資照給。

(一)B 女可以請求一個星期的流產假。

(二)C 女可以請求八個星期的產假。

(三)是，A 公司是符合法律所規定之受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。

(四)依勞基法 31 條規定：雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

(五)不可以，B 女仍然有繼續工作，只因對公司懷恨在心而不肯去輪值大夜班，因此並不符合曠職三日即退職的要求。

第三題題目：A營造公司經勞委會許可聘僱外國人B、C、D入國從事重大工程營造工作，A在外國人B入國後初次將其帶至E家中從事家庭看護工作，並由E給付薪資。另外國人C於工作1個月後，即自工地不告而別，失去聯繫。至於D則於假日自行至A公司廚房部門從事廚師工作，經警方查獲。試簡述A、B、C、D、E各違反就業服務法何項規定及應受處罰之內容。(10分)

解答：

就業服務法第 73 條規定：

雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：

- 1、為申請許可以外之雇主工作。
- 2、非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。
- 3、連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。
- 4、拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經中央衛生主管機關指定之傳染病。
- 5、違反依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令，情節

重大。

- 6、違反其他中華民國法令，情節重大。
- 7、依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。

就業服務法第 57 條規定：

雇主聘僱外國人不得有下列情事：

- 1、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。
- 2、以本人名義聘僱外國人爲他人工作。
- 3、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。
- 4、未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所。
- 5、未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。
- 6、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。
- 7、對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。
- 8、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
- 9、其他違反本法或依本法所發布之命令。

故本題答案爲：

A：A 將 B 帶至 E 家中從事家庭看護由 E 幾給付薪資；違反了就業法第 57 條第二款以本人名義聘僱外國人爲他人工作。處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

B：違反就業法第 73 條第一款；處以廢止其聘僱許可。

C：違反就業法第 74 條第二款，處以廢止其聘僱許可。受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫情事者，於廢止聘僱許可前，入出國業務之主管機關得即令其出國。

D：違反就業法第 73 條第二款；處以廢止其聘僱許可。

E：違反了就業法第 44 條任何人不得非法容留外國人從事工作；處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

第四題題目：A 受僱於 B 貨運公司從事駕駛工作，雇主 B 依規定爲其投保，參加勞工保險及就業保險，後因 B 貨運公司經營不善，試回答下列問題：

- (一)當 A 遭資遣欲請領失業給付，依就業保險法規定之請領條件爲何？（5分）
- (二)當 A 於受雇 B 公司第 11 個月期間死亡，遺有父母者，依勞工保險條例，應發給幾個月之哪些津貼？（5分）

解答：

(一)依就業保險法 11 規定，失業給付請領條件為：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。

(二)由於 A 受僱未滿一年，依勞工保險條例第 63 規定：被保險人死亡時，按其平均月投保薪資，給與喪葬津貼五個月。而遺有配偶、子女及父母、祖父母或專受其扶養之孫子女及兄弟、姊妹者，並給與遺屬津貼十個月。

支給標準如下：

- 1、加保險年資合計未滿一年者，按被保險人平均月投保薪資，一次發給十個月遺屬津貼。
- 2、加保險年資合計已滿一年而未滿二年者，按被保險人平均月投保薪資，一次發給二十個月遺屬津貼。
- 3、參加保險年資合計已滿二年者，按被保險人平均月投保薪資，一次發給三十個月遺屬津貼。

但若 A 係職災死亡，依勞工保險條例第 64 規定：被保險人因職業傷害或罹患職業病而致死亡者，不論其保險年資，除按其平均月投保薪資，一次發給喪葬津貼五個月外，遺有配偶、子女及父母、祖父母或專受其扶養之孫子女及兄弟、姊妹者，並給與遺屬津貼四十個月。

第五題題目：依就業服務法第35條第1項規定，試述經許可之私立就業服務機構得經營哪些就業服務業務？（10分）

解答：

私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：

- 1、職業介紹或人力仲介業務。
- 2、接受委任招募員工
- 3、協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗。
- 4、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。

第六題題目：

（一）職業訓練機構依職業訓練法規定，有哪3類？（5分）

（二）私立就業服務機構依私立就業服務機構許可及管理辦法規定，其設立目的分為哪2類？其定義為何？（5分）

解答：

依職業訓練法第五條規定：職業訓練機構包括有：

- 1、機關設立者
- 2、業機構、學校或社團法人等團體附設者
- 3、以財團法人設立者

依私立就業服務機構許可及管理辦法第二條規定：

本法所稱私立就業服務機構，依其設立目的分為營利就業服務機構及非營利就業服務機構，其定義如下：

- 1、營利就業服務機構：謂依公司法所設立之公司或依商業登記法所設立之商業組織，從事就業服務業務者。
- 2、非營利就業服務機構：謂依法設立之財團或公益社團，從事就業服務業務者。

第七題題目：

- (一) 請敘述在人際溝通過程中，探討個人人格結構的「溝通分析治療法」(T.A)的主要內涵？(5分)
- (二) 請列舉5項就業諮詢人員應具有的特質？(5分)

解案：

- (一) 溝通分析與大部分的治療法不同，因為它是契約與決定導向的，由當事人訂定契約，清楚確立治療歷程的目標與方向；同時把焦點放在幼年所做的決定，並強調我們有重新做決定的能力。溝通分析的基本目標在於幫助當事人對於現在的行為與生活方向重新做決定。個體學會了在生活裡除了無用語宿命的方式外，還有許多其他的選擇。治療的本質就在於，以察覺的、自發的及親密的自主性生活型態，去取代受到遊戲與自我挫敗的生活腳本所支配的生活型態。在參考書目中，說到人分為兩種，一種是成功者、一種是失敗者。但在這裡並非將人很清楚的劃分為兩種類型，它說：每個人都有機會當成功者，當然也有可能當個失敗者。而在這裡所指的失敗者就是在生活上受到自我挫敗並且受到其支配的人，總是想著自己不能做這個不能做那個，自己是個失敗者。在這時候這樣的一個人這樣的定義下則稱為一個失敗者。因此溝通分析治療法的治療目標即是將一個人的生活型態加以改變，使個體學會「編寫自己的腳本」而不要被牽著鼻子走。

其他有關溝通分析之目標的看法還有很多，如：

- 1.充當催化劑，促使當事人開始努力改變
- 2.協助對方與父母友善的「分離」並獨立
- 3.協助對方突破根源於父母的訓諭於早年決定的一連串困境
- 4.教導對方在兒童、成人與父母三個自我狀態間自由切換

- (二)就業諮商人員應有的特質如下：尊重、真誠、專注、傾聽、同理心。

第八題題目：

- (一) 請敘述職業心理測驗的常模類型有哪些？(5分)
- (二) 請簡述測量個體屬性的職業心理測驗一般會有哪幾種？(5分)

解答：

- (一) 一般在職母群體常模、個別職業常模(目前行政院勞工委員會職業訓練局已以多重切截法(multiple cutoff method)建立學校個別職業常模、職訓個別職業常模以及在職個別職業常模共 119 種。)、職業性向組型..等此三種為較常使用的常模。

參考 <http://wwwold.evta.gov.tw/book/des/safety04.html>

- (二) 工作氣質測驗、通用性向測驗、價值觀測驗、職業興趣量表

第九題題目：

- (一) 當經濟不景氣時，勞動市場常會產生哪些特別的現象？請列舉至少 3 項。(5分)
- (二) 針對上述之現象，在職業訓練方面有哪些問題首該思考？請列舉至少 3 項。(5分)

解答：

- (一) 勞動需求部分：企業倒閉增加、企業求才減少、基層工作外包或運用臨時勞力。

勞動供給部分：失業率增加、薪資水準降低或不調薪、學生繼續升學延緩就業

- (二) 轉業訓練：在提供職業訓練職種時，可考慮多提供配合社會所需的訓練，提供員工轉業的技能。

進修訓練：協助企業進行教育訓練，提升員工的素質及向心力。

與學校教育搭配：與學校搭配進行在校生「最後一哩」的課程規劃，降低與業界人力需求的鴻溝。

第十題題目：

- (一) 何謂社會資源？(4分)
- (二) 請列舉機構內資源與機構外資源各 2 種。(6分)

解答：

- (一) 社會資源又分為非正式社會資源與正式社會資源。

非正式社會資源包括：親友、社區、工作之間的情緒支持；非公部門照顧人力支持系統；非公部門經濟支持系統。

正式社會資源：意指公部門社會福利的支持，涵蓋社會、文化、政治與經濟議題，如家庭、兒童、身心障礙、中高齡、失業、家暴、少數族群、新移民等的社會救助與支持。

- (二) 機構內的社會資源如：生命線、各縣市政府社會局、衛生局

機構外的社會資源如：人際關係社團、工作單位同事、鄰里組織