

97年第一梯次就業服務乙級技術士技能檢定術科參考答案

第一題題目：我國勞動基準法暨兩性工作平等法，均有關於勞工工資之規定：請回答下列問題：

- (一)工資原則上由勞雇雙方議定之，惟其工資不得低於何者？(2分)
- (二)所謂工作相同，效率相同者，應給付同等之工資：請問學理上將之稱爲何一原則？(2分)
- (三)依勞動基準法第 26 條規定，雇主不得預扣勞工工資作爲何二者之用？(4分)
- (四)依勞動基準法第28條規定，雇主應按當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額予何者，以暫作爲清償勞工未獲給付工資之用？(2分)

解答：

- (一)依勞基法 21 條規定：
工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。
前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。
前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。
- (二)學理上一般通稱「同工同酬」原則，但就其深意，爲「同值同酬」，強調一般效率相同而未必僅指同一份工作。
- (三)依勞基法 26 規定：雇主不得預扣勞工工資作爲違約金或賠償費用。
- (四)依勞基法 28 規定：雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先受清償之權。
雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作爲墊償前項積欠工資之用。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。
前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。

第二題題目：請依勞動基準法有關定期契約之規定，回答下列問題：

- (一)那四種類型之工作，方得訂定爲定期契約？(4分)
- (二)如爲臨時性工作之定期契約，期限屆滿，勞工繼續工作，而雇主亦不爲反對之意思表示，請問該勞動契約之效力爲何？(2分)
- (三)如爲短期性工作之定期契約，期限屆滿，於間斷 30 日內復另訂同樣類型之訂其契約，則前後勞動契約之工作期間應超過幾日，依法即視爲不定期契約？(2分)
- (四)依勞動基準法施行細則第 6 條規定，季節性工作之定期契約，最長不得超過幾個月？(2分)

解答：

- (一)依勞基法第 9 規定：勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。
- 定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：
- 1.勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
 - 2.雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。
- (二)前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。
- (三)依勞基法第 10 規定：定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。
- (四)依勞動基準法施行細則第 6 條規定：本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：
- 1.臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。
 - 2.短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
 - 3.季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。
 - 4.特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。

- 第三題題目：**(一) 依消費者保護法規定，企業經營者在定型化契約所用之條款，應本何項原則？(2 分)
- (二) 如有疑義時，解釋之原則為何？(2 分)
- (三) 企業經營者與消費者訂立定型化契約前，應有幾日以內之合理期間，供消費者審閱全部條款內容？(2 分)
- (四) 定型化契約條款未經記載於定型化契約中者，企業經營者經何種程序後，該條款即為契約內容？(4 分)

解答：

- (一)依消費者保護法第 11 條規定：企業經營者在定型化契約中所用之條款，應本平等互惠之原則。
- (二)依消費者保護法第 11 條規定：定型化契約條款如有疑義時，應為有利於消費者之解釋。
- (三)依消費者保護法第 19 條規定：郵購或訪問買賣之消費者，對所收受之商品不願買受時，得於收受商品後七日內，退回商品或以書面通知企業經營者解除買賣契約，無須說明理由及負擔任何費用或價款。郵購或訪問買賣違反前項規定所為之約定無效。契約經解除者，企業經營者與消費者間關於回復原狀之約定，對於消費者較民法第二百五十九條之規定不利者，無效。
- (四)依消費者保護法第 13 條規定：契約之一般條款未經記載於定型化契約中者，企業經營者應向消費者明示其內容；明示其內容顯有困難者，應以

顯著之方式，公告其內容，並經消費者同意受其拘束者，該條款即為契約之內容。

前項情形，企業經營者經消費者請求，應給與契約一般條款之影本或將該影本附為該契約之附件。

第四題題目：依電腦處理個人資料保護法第 18 條規定，非公務機關對於個人資料之蒐集或電腦處理，除有特定目的外，並應符合哪 5 種情形，始得為之？(10 分)

解答：

依電腦處理個人資料保護法第 18 條規定：非公務機關對個人資料之蒐集或電腦處理，非有特定目的，並符合左列情形之一者，不得為之：

- (一)經當事人書面同意者。
- (二)與當事人有契約或類似契約之關係而對當事人權益無侵害之虞者。
- (三)已公開之資料且無害於當事人之重大利益者。
- (四)為學術研究而有必要且無害於當事人之重大利益者。
- (五)依本法第三條第七款第二目有關之法規及其他法律有特別規定者。

第五題題目：(一)A 外國人擔任家庭看護工作，因不可歸責 B 雇主因素，在雇主處所發生行蹤不明，A 外國人聘僱許可還有 1 年才屆滿，請問 B 雇主如果要申請遞補外國人，依就業服務法第 58 條規定，應符合哪 2 個要件？(4 分)
(二)依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 43 條規定，雇主依勞動契約給付外國人工資時，其薪資明細表應記入哪些事項？請列舉其中 3 項。(6 分)

解答：

- (一)依就業服務法第 58 條規定：外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主得向中央主管機關申請遞補。
雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：
 - 1.外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關。
 - 2.外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關滿六個月仍未查獲，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。
前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。
雇主聘僱之外國人於本法中華民國九十六年五月四日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。
- (二)依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 43 條規定：雇主依勞動契約給付第二類外國人工資時，應檢附印有中文及該外國人母國文字之薪資明細

表，記入實領工資、工資計算項目、工資總額、外國人應負擔費用之項目及金額等事項，交予該外國人收存，並自行保存一份。
雇主應備置及保存勞動契約書，經驗證之外國人入國工作費用及工資切結書，供主管機關檢查。

第六題題目：A 任職於甲公司，並與公司簽訂 1 年期定期契約，A 因期限屆滿離職；請依就業保險法規定回答以下問題：

- (一)A 失業期間連續達多久以上，即得視為非自願性離職，準用失業給付相關申請規定？(2 分)
- (二)依該法第 13 條規定，A 到公立就業服務機構申請失業給付，公立就業服務機構推介工作給 A。請問 A 在哪些情形下得拒絕就業推介，而仍得請領失業給付？(4 分)
- (三)依該法第 14 條規定，經公立就業服務機構評估，A 需要接受就業諮詢及職業訓練。請問 A 在哪些情形下得拒絕，而仍得請領失業給付？(4 分)

解答：

- (一)依就業保險法 11 規定：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，視為非自願離職，並準用前項之規定。
本法所稱非自願離職，指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、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。
- (二)依就業保險法 13 規定：申請人對公立就業服務機構推介之工作，有下列各款情事之一而不接受者，仍得請領失業給付：
 - 1.工資低於其離職退保前六個月平均月投保薪資百分之六十。
 - 2.工作地點距離申請人日常居住處所三十公里以上。
- (三)申請人對公立就業服務機構安排之就業諮詢或職業訓練，有下列情事之一而不接受者，仍得請領失業給付：
 - 1.因傷病診療，持有證明而無法參加者。
 - 2.為參加職業訓練，需要變更現在住所，經公立就業服務機構認定顯有困難者。申請人因前項各款規定情事之一，未參加公立就業服務機構安排之就業諮詢或職業訓練，公立就業服務機構在其請領失業給付期間仍得擇期安排。

第七題題目：請回答下列問題：

- (一)就業市場資訊主要內涵為何？(2 分)
- (二)就業市場資訊一般使用的分類有幾種？(2 分)
- (三)就業市場資料分析內容中之勞動力的定義為何？(2 分)
- (四)公立就業服務機構之就業服務統計資料，一般最常包括哪四個項目？(4 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。
- (二)共分四種。就業市場快報、就業市場月報、就業市場季報、就業市場特報。
- (三)指在觀察的一週內，社會的勞動供給人口數，主要指年滿 15 歲可以工作之民間人口，包括就業及失業者。
- (四)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。

第八題題目：小智在做職業生涯規劃時，因為不知道要如何進行，便向就業服務機構人員尋求專業協助，經諮詢後，就業服務專業人員建議進行相關測驗。請回答下列問題：

- (一)經過智力測驗結果，小智的智商在+3.5 個標準差以上，就一般情況而言，他是資優還是智障？(1 分)
- (二)假設 Z (標準分數)是 3，平均數是 100，標準差是 10，則小智的原始分數是多少？(3 分)
- (三)除智力測驗外，還有哪些種職業心理測驗可供小智進行施測？(6 分)

解答：

- (一)小智的智商在+3.5 個標準差以上，就一般情況而言，他屬資優。
- (二)小智推估的原始分數為 $100+3 \times 10 = 130$
- (三)性向測驗、職業興趣測驗、工作氣質測驗。

第九題題目：一般而言，「就業諮詢(商)和面談」是職涯服務的重要平台；請依序列出 Williamson 的六個職涯輔導步驟。(10 分)

解答：

- 1.確定及釐清案主就業困難的因素為何：
 - (1)建立工作關係及評估就業困難：譬如，在彼此建立信任關係後，求職者表明他的問題是「我找不到工作」。
 - (2)澄清就業困難的具體事項：這些就業困難具體事項又可分為下列幾個向度——求職者生活上的影響、求職者與環境間的資源與限制、求職者在此就業困境中「價值觀」的影響。此階段的澄清可讓求職者更清楚瞭解自己在求職過程中的具體困難。譬如，上個階段的問題經過澄清後成為「我因為不知道我想做什麼工作，以致我無法找到一個滿意的工作。」
- 2.設定諮詢目標：諮詢人員與求職者一起決定某些具體目標，以茲做為「行動計畫」之目標。這些目標的達成有四種處置方式：做職業抉擇、技巧增進、工作尋求、工作保持。譬如，上階段問題要做職業抉擇，求職者具體的行動計畫是：「如果我想要做一個新工作，我必須要……」。
- 3.發展及進行行動計畫：行動計畫的目標是引發達成諮詢目標的改變及行動，並解決案主就業的困難。為達成此目標，又可分為五個子步驟：

- (1)形成諮商目標及做出具體且適當的目標選擇。
- (2)確認並排定優先順序。
- (3)建立行動方案。
- (4)具體行動。
- (5)求職者的承諾。

4.轉介

- (1)需要轉介嗎？
- (2)什麼時候轉介？
- (3)轉介的機構
- (4)正確的轉介

- 5.檢驗成效：檢驗諮商目標是否達成。
- 6.決定求職者進入就業市場的就業競爭力。

第十題題目：(一)何謂「就業陷阱」？(2分)

(二)通常利用媒體的就業陷阱資訊，有哪些特徵？請列舉四項並說明之。(8分)

解答：

- (一)所謂的就業陷阱指的是利用才職者急欲找一份工作的心態，使用詐術欺騙求職者以達牟利或詐財等目的。常見的方式有：
- 1.還沒工作，就先收錢
還沒有正式上班，雇主便先要求預付工作保證金、材料費、訓練費、拍照費或意外保險費等等。
 - 2.索取身分證明文件
不肖公司常藉口辦理勞健保，索取身分證和印章，讓應徵者糊裡糊塗淪為犯法漏稅的人頭。
 - 3.巧立名目扣剋薪資
佯稱為防止新人「學了就跑」，規定須做滿多久才能領薪水；或面試時宣稱有保障底薪，但卻訂定各種高額罰款，使底薪所剩無幾。
 - 4.每天在徵儲備人員助理
應徵前可先透過政府單位網站，查詢該公司是否為合法立案的企業。特別當徵才廣告長期連續刊登，且每次都以徵求儲備幹部、兼職助理含糊帶過，去電詢問又對營業項目語焉未詳時。
 - 5.錢多事少，輕易被錄取
聲稱待遇優厚、工作輕鬆、純內勤、免經驗、可借貸，去面試時發現根本沒有問什麼，就被輕易錄取時。
 - 6.地點偏僻，員工詭異
若面試地點地處偏僻，最好能有友人陪同並在外等候；而面試時若發現其他員工不像在工作，面試官態度輕佻時，女性求職者務必提高警覺，除不飲用公司提供的茶水外，最好儘快結束面談離開。
- (二)利用媒體刊登廣告，所設下的就業陷阱舉例有以下數種：
- 1.不明載公司的名稱、地址、電話及聯絡人，僅留電話或郵政信箱者。

- 2.徵求的職位沒有資格、條件的限制，或條件過於寬鬆。
- 3.應徵的職稱眾多，但是都很含糊。如儲備幹部、兼職助理。
- 4.不可思議的高薪或高福利。譬如待遇優厚、工作輕鬆、純內勤、免經驗、可借貸...等，當您真的去應徵時，發現很容易就被錄取。
- 5.當您電詢該公司之業務性質、服務項目及工作內容時，該公司不予以明確答覆或語焉不詳或交代模糊者。電話中支吾以對，似一人公司，有時無人接聽者。
- 6.很頻繁地登廣告，常連登一週，甚至一個月者。
- 7.要先繳納報名費、保證金、訓練費、材料費...等的職業機會，最好不要應徵。