

111 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等別：三等考試

類科：勞工行政

科目：就業安全制度

黎仁老師

一、勞動部為解決產業長期存在的中階技術人力短缺問題，宣布從民國 111 年 4 月 30 日起，施行「移工留才久用方案」。但是實施以來，只有少數雇主申請移工成為中階技術人士，引發社會輿論的討論，有民間輿論認為主因與「移工留才久用方案」規定的移工資格條件有關。請說明「移工留才久用方案」要求移工資格條件為何？(25 分)

1. 《考題難易》★簡單
2. 《破題關鍵》分別依適用對象、薪資條件、技術條件等敘述
3. 《使用法條》or《使用學說》雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 43 條
4. 《命中特區》111.6.18 就業安全制度總複習第 11 頁

【擬答】

■適用對象：在臺工作滿 6 年以上的移工，及取得我國副學士（專科）以上學位的僑外生符合薪資或技術條件者，可由雇主申請為中階技術人力留用。

■薪資條件

1. 產業類：每月經常性薪資逾 3 萬 3 千元或年總薪資逾 50 萬元（僑外生首次聘僱 3 萬元，續聘回歸 3 萬 3 千元）。
2. 社福類：機構看護每月經常性薪資逾 2 萬 9 千元、家庭看護每月總薪資逾 2 萬 4 千元。

■技術條件

1. 產業類或其他指定工作：符合勞動部彙整各部會所提專業證照、訓練課程或實作認定等資格條件之一，但經常性薪資逾 3 萬 5 千元者，免技術條件。
2. 看護工作：應同時符合我國語言測驗及相關教育訓練課程資格條件。

二、長期以來，就業保險制度的涵蓋率，始終低於勞工保險制度的涵蓋率，致使就業保險制度難以提供更多失業勞工獲得就業保護。有民間輿論認為，就業保險制度涵蓋率較低的主要原因之一是：就業保險法與勞工保險條例對於「被保險人資格」的規定有所不同。請說明為何就業保險法與勞工保險條例對於「被保險人資格」的規定不同，會導致就業保險制度的涵蓋率較低？(25 分)

1. 《考題難易》★簡單
2. 《破題關鍵》就業保險法第 5 條第 2 項有排除規定
3. 《使用法條》or《使用學說》就業保險法第 5 條、勞工保險條例第 6 條
4. 《命中特區》就業安全制度教材第 8-30 頁

【擬答】

就業保險法第 5 條規定：

年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：

- 一、具中華民國國籍者。
- 二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。

前項所列人員有下列情形之一者，不得參加本保險：

- 一、依法應參加公教人員保險或軍人保險。
- 二、已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付。該規定之立法意旨，係因渠等已有各該保險給付照顧其退休後之生活，基於社會保險不重複保障原則，故不予納入本保險之投保對象。

三、受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構。即無一定雇主之職業工會會員。勞工參加就業保險應以受僱為要件。查職業工會所屬之會員，除受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構者外，如有受僱之事實，於受僱期間，應以其雇主為投保單位辦理加保，以保障其就業安全。至自營作業者，因非屬受僱，尚非屬本保險之適用對象。但是多達二百多萬人的職業工會會員與自營作業者則可依勞工保險條例第 6 條第 1 項第 7 款參加勞工保險。

三、身心障礙者權益保障法第 38 條之 1 訂有「特例子公司條款」，以達成鼓勵事業機構願意僱用身心障礙者就業的政策目標。但是「特例子公司條款」施行多年以來，實際上僅有少數的事業機構成立特例子公司。請說明多數之事業機構並未成立特例子公司的主要原因以及改善政策為何？(25 分)

1. 《考題難易》★★中度
2. 《破題關鍵》先說明多數之事業機構並未成立特例子公司的主要原因，再續予提出改善政策
3. 《使用法條》or《使用學說》身心障礙者權益保障法第 38 條之 1
4. 《命中特區》就業安全制度教材第 7-51 頁

【擬答】

(一)我國多數之事業機構並未成立特例子公司的主要原因：身心障礙者權益保障法第 38 條之 1 第 1 項規定：事業機構依公司法成立關係企業之進用身心障礙者人數達員工總人數百分之二十以上者，得與該事業機構合併計算前條之定額進用人數。因特例子公司需進用 20% 以上身障者，門檻較高，原已成立的 5 家特例子公司，現只 2 家身心障礙者人數有達 20%，且成立子公司的成本亦高，況且目前國內公司不足額進用，約八成為不足 1 人；另外，我國約 98% 的 200 人以下中小企業，且員工不足 30 人者也多達約 8 成，且宣導不足。爰多數公司成立意願極低。該「特例子公司條款」主要係參考日本的推動經驗。日本結合定額進用及獎勵企業僱用身心障礙者，發展特例子公司制度。由於特例子公司可與母公司合併計算僱用率，同時職類可以異於母公司的本業，故可以解決母公司用人困難，並可以發展特殊的職類，例如超市公司可以發展出宅配之特例子公司，或是將母公司的清潔、文書工作集中至特例子公司處理，又如宅急便公司也可以發展出烘焙屋，除了解決母公司進用身心障礙者困難外，也可以發展出有特色的新公司，提高母公司的社會形象，重要的是可以增加身心障礙者的就業機會，可說是互蒙其利。

(二)改善政策：

1. 對於鼓勵特例子公司進用精神障礙者方面，可參採日本的做法，由政府、企業、社會共同合作，包括對僱用障礙者未達法定僱用率之企業進行法定僱用率達成指導、連結當地支持系統及諮詢服務管道提供給雇主所需之協助、給予障礙者生活關懷支持及辦理支持交流會等，以及鼓勵及協助企業對於障礙者的工作分派採取無差別方式，並時時關心障礙者身心反應與狀況，並且出版刊物與企業或大眾進行分享，將正向經驗持續擴散。
2. 鼓勵特例子公司進行經驗分享方面，輔導企業成立特例子公司的目的係為開發更多元進用障礙者就業的機會、解決企業未足額進用的問題、障礙者公平參與社會，同時也具有為企業形塑良好社會公益形象的加值效益。國內推動特例子公司制度，於輔導成立特例子公司時，除組織的支持、法令諮詢、設備及經費補助，仍可能面臨諸多進用障礙者無法預期的考驗，必須在實踐的過程逐一克服。初期的經驗與知識將是後繼者最好的支持與參考，因此建議政策鼓勵國內已成立的特例子公司記錄成立與發展軌跡、加強強化宣導該公司相關事蹟及分享僱用身心障礙者之經驗，以持續推廣其效應。
3. 鼓勵特例子公司的身障員工是專門做「他們可以做得比一般人更好」的工作，例如：利用自閉症者的固著性、細心程度來擔任檢查的工作。或許發揮觀察力與一點"創意"，思考「哪些業務其實是可以交付給身障者」，是可以做的第一步。

志光×保成×學儒 做你的學習靠山



快速考取班

掌握考取節奏
安心學習無負擔

學費省很大

全年課程不間斷，一次繳清學費輔導至考取

課程最完整

完整課程循環，基礎班→正規班→專題課→總複習…等

上榜賺獎金

報名考取班第一年考取同職等考試，頒發獎學金

加選最超值

輔導期間加選其科目增加考試機會，加選另享專案優惠

公約有保障

考取班簽訂公約，保障您的權利與義務至考取為止

優異考取

111高考人事行政
111普考人事行政

李○諭 考取班 10個月考取

我報名的是考取班，一整年下來的課程規劃很充實，課堂數有時會根據老師的進度需要補課，但基本上跟著老師的腳步都能獲得扎實的知識內容。

依各區規劃為主，請洽全國門市

四、自從中高齡者及高齡者就業促進法於民國 109 年施行以來，中高齡者的勞動力參與率，已從民國 109 年 10 月的 64.2%上升為民國 110 年 11 月的 65%，高齡者的勞動力參與率，也從民國 109 年的 8.7%上升為民國 110 年的 9.18%，但是相較於日本、韓國、美國等國家的中高齡者及高齡者的勞動力參與率，仍然較低。有民間輿論主張，雖然中高齡者及高齡者就業促進法已經將 65 歲以上的高齡者明訂為就業促進對象，但是勞動基準法第 54 條卻仍然有雇主得強制要求 65 歲以上勞工退休的規定，致使高齡者的勞動力參與率偏低，因此應該修改勞動基準法第 54 條，延長雇主得強制要求勞工退休的年齡。請說明未來如果實施這項主張，可能在勞工保險制度方面，引發的問題為何？(25 分)

1. 《考題難易》★★中度
2. 《破題關鍵》先說明勞動基準法第 54 條之規定，續予說明延長退休年齡，可能在勞工保險條例第 6 條投保年齡需修正
3. 《使用法條》or 《使用學說》勞動基準法第 54 條、勞工保險條例第 6 條
4. 《命中特區》上課第 7 講中高齡者就業議題時，曾經口頭說明過

【擬答】

(一)勞動基準法第 54 條規定：

勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

一、年滿六十五歲者。

二、身心障礙不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

其立法意旨為：雇主在勞工年滿六十五歲得強制其退休，但並非一定須強制退休，否則就不會現在仍然有 38 萬 6 千人的年滿六十五歲者就業中。

(二)勞動基準法第 54 條如修正可以延長勞工可以強制退休年齡，則勞工保險條例第 6 條與就業保險法第 5 條等，均須修正甚或是取消投保年齡上限。

十大貼心服務 學習無後顧之憂

· 線上課業諮詢

疑問
有解

· 老師申論批閱

· 上榜生經驗親授

掌握
關鍵

· 時事專題講座

· LINE@班導服務

學習
無憂

· 班導師制度

· 雙師資雙循環

學習
多元

· 多元補課方式

· 歷屆試題練習

充分
練題

· 線上平時測驗

詳細活動請洽全國各班門市

職王