

## 112 年公務人員高等考試三級考試試題

類科：勞工行政  
科目：就業安全制度

黎仁老師

一、俗語說：「滾石不生苔。」是在提醒一個人如果常轉換工作，就不會有好的職業生涯與薪資待遇。請論述一般就業市場（勞動）資訊調查分析報告，及勞動力發展與變遷的議題中，常採用的「就業型態（或類型）」內涵及其間的關連性為何？（25 分）

《考題難易》★容易

《破題關鍵》依題旨分別說明「就業型態（或類型）」內涵及其間的關連性

《使用法條》or《使用學說》勞動市場彈性化、非典型工作型態

《命中特區》志光 AH89 就業安全制度教科書第 3-9~3-10 頁。

【擬答】

(一)「就業型態（或類型）」內涵：勞動市場彈性化的意涵係指尊重勞動市場的價格機能，使人力資源配置能隨產品市場需求的變動而迅速調整，以提高人力資源的運用效率。非典型僱用型態又稱「非典型工作型態」，係指有別於傳統或典型的工作聘僱關係，指涉非全時、非長期接受一個或一家企業之聘僱關係。故「就業型態（或類型）」內涵除了一般全時、長期接受一個或一家企業之聘僱關係之外的非典型工作型態包括：

1. 部分工時勞工。
2. 定期契約工。
3. 季節工。
4. 家內勞動。
5. 電傳勞動。
6. 自我僱用。
7. 派遣勞動。
8. 臨時工。

我國行政院主計總處一般就業市場（勞動）資訊調查分析報告非典型工作者主要包括：部分時間、臨時性或人力派遣等型態。

(二)其間的關連性：全時、長期接受一個或一家企業之聘僱關係之外的非典型工作型態

1. 優點：

- (1)靈活人力運用、日常管理相對便捷。
- (2)降低人力成本。
- (3)減少企業福利成本、法律風險相對較小。
- (4)因應突發性、季節性人力需求。
- (5)管控編制內員額，維護核心員工利益。
- (6)為招募企業內正式員工途徑之一，對有著人力資源結構優化需求的企業尤為適用。

2. 缺點：

- (1)僱用型態不穩定、
- (2)員工忠誠度較低、
- (3)不利於長期計畫的執行、
- (4)在企業內部形成兩種薪酬價值標準等方面。

二、許多國家為解決產業勞動力不足情形，都會訂定引進外國人進入該國工作之相關法令。請依據我國現行「就業服務法」與「外國人聘僱許可及管理辦法」之規定，評析我國在不同時空與產業變化過程中，針對開放引進外籍移工工作類型屬性之政策發展變化與差異性，及產業競爭力提升影響為何？（25 分）

《考題難易》★容易

《破題關鍵》依題旨分別說明我國在不同時空與產業變過程中，針對開放引進外籍移工工作類型屬性之政策發展變化與差異性，及產業競爭力提升影響  
《使用法條》or《使用學說》就業服務法第 42 條（聘僱外國人之政策與限制）、46 條（外國人在我國境內從事工作之限制）、移工留才久用方案  
《命中特區》志光 AH89 就業安全制度教科書第 9-4、9-33~9-34 頁。

【擬答】

- (一)聘僱外國人之政策與限制：政府開放引進外籍勞工來台從事體力工作之基本原則，係依據就業服務法第 42 條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。因此，在不影響國人就業機會之基本原則下，對於國內所缺乏之勞工，採取補充性、限業限量開放引進外籍勞工，以維繫產業營運及協助家庭照顧，並透過跨國勞動力政策協商諮詢小組勞資學政社會對話機制，作為政策溝通平台，配合國家經濟發展需要與就業情勢，共同研商適切的外籍勞工政策，以落實保障國人就業權益，促進國民經濟發展的目標。
- (二)外國人在我國境內從事工作之限制：就業服務法第 46 條：雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：
- 一、專門性或技術性之工作。
  - 二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
  - 三、下列學校教師：
    - (一)公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
    - (二)公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
    - (三)公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。
  - 四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。
  - 五、運動教練及運動員。
  - 六、宗教、藝術及演藝工作。
  - 七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
  - 八、海洋漁撈工作。
  - 九、家庭幫傭及看護工作。
  - 十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。
  - 十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。
- 從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，除其他法律另有規定外，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。
- 雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。
- (三)移工留才久用方案：為推動國家重大建設，補足缺工問題，政府開放引進移工，迄今在臺移工已過 70 萬人，多從事國人不願投入的製造業、營造業及漁業等 3K（骯髒、辛苦、危險）產業與失能照顧工作，是我國不可或缺的生產力，其中有許多移工在雇主訓練及多方合作下，不但熟悉臺灣生活環境，更熟練勞動、生產及運用的技術，已成為我國所需的中階技術人才。而我們過去受限於法令規定，移工工作達一定年限就必須離開，等於平白將訓練好的人才送往他國，且為因應我國中階技術人力缺工逐年擴大（如 110 年缺工逾 13 萬人），再加上近年鄰近國家爭相延攬並留用優秀外國技術人力，行政院於 111 年 2 月 17 日通過勞動部研擬的「移工留才久用方案」，在確保國人就業前提下，開放符合資格的移工、僑外生在臺從事中階技術工作，並且無工作年限的限制，希望藉此留用在臺優秀且成熟的外國技術人才，在最短時間內補充所需人力。



三、各國政府設立就業服務機構以協助民眾尋職及就業，其機構類型與屬性各有不同與優缺點。請依據學理與經驗，論述我國現行公立就業服務機構公辦民營，或行政法人化之可行性觀點及優缺點影響為何？（25分）

《考題難易》★★中度

《破題關鍵》依題旨分別說明我國現行公立就業服務機構公辦民營，或行政法人化之可行性觀點及優缺點影響

《使用法條》or《使用學說》公辦民營或行政法人化之觀點

《命中特區》志光 AH89 就業安全制度教科書第 6-4~6-5、6-9~6-10 頁。

【擬答】

- (一)公共就業服務的新角色與功能：每個國家的就業與訓練制度均試圖達成三個廣泛任務：處理新勞工進入勞動市場；確保廠商、行業及地區勞力的適量移動；協助經歷嚴重勞動市場困境者等。簡言之，即為新進（Entry）、移動（Mobility）及改善（Amelioration）等三種課題。
- (二)就業服務體制類型：依照 Mosley & Sol（2006）提出的就業服務體制類型化架構，將各國就業服務體制區分為四種類型，分別是：傳統的科層模式、目標管理模式、準市場本位模式及偏好供應者模式。每種體制類型無論在公共就業服務角色、就業服務提供方式、服務輸送策略、運用契約方式等均呈現不同的特色，簡述如下：
- 1.傳統的科層模式（Bureaucratic Model）——完全政府辦理  
此模式由政府依靠科層組織制定的規則與管理架構，自行單獨進行服務輸送與管控。
  - 2.目標管理模式（Management by Object Model）——小部分委辦  
在此模式中，服務輸送策略仍然以政府為主導角色，但公部門的政府同時導入外包契約主義至就業服務部門中，使得就業服務的部分項目提供可以藉由契約外包方式提供，特別是涉及專門化服務項目（Specialized Service）也可採用契約外包方式，例如將就業訓練或就業諮詢外包予私營訓練供應機構辦理。
  - 3.準市場本位模式（Quasi Market-Based Model）——大部分委辦  
此模式採取高度市場競爭取向，政府將多數就業服務項目外包給民間營利或非營利組織執行，政府僅負責服務架構規劃與績效評估，以決定契約期滿後續約的民間機構。
  - 4.偏好供應者模式（Preferred-Supplier Model）——大部分指定  
此模式採取低度的市場競爭取向，也就是政府將多數就業服務項目外包給特定民間營利或非營利組織負責執行，政府僅負責就業服務分類架構規劃與績效評估。（轉引自陳琄，2017）  
其實另有：5.澳洲全部開放公私立機構競標。
- (三)我國現行公立就業服務機構公辦民營，或行政法人化之可行性觀點及優缺點影響：當前或可

## 公職王歷屆試題 (112 高考三級)

借助私立就服機構來解決臺灣地區公立就服機構人力不足的問題，但尚不宜將公共就業服務民營化。作法上，應先釐清公私立就服機構的角色分工，以確定有哪些服務項目可讓民間業者或相關團體參與。由於失業認定、失業給付，以及就業促進津貼等涉及公權力或具有外部利益，故仍應列為公立就服機構之主要業務，至於就業媒合與就業諮詢則可交由私立就服機構辦理，政府則扮演監督及管理的角色。(資料來源：郭振昌，臺灣地區公共就業服務民營化可行性初探—福利多元主義的省思)

111高普考 志光×保成×學儒 前三菁英邀你明年一同加入行政之國

# 冠軍路上 與你同行

一般行政	人事行政	戶政	勞工行政
<b>全國雙狀元</b>	<b>全國雙狀元</b>	<b>全國雙狀元</b>	<b>全國雙狀元</b>
高考 陳○雯 普考 李○恩	高考 洪○茹 普考 曾○軒	高考 劉○威 普考 王○音	高考 宮○惠 普考 宮○惠
★高考一般行政狀元陳○雯 ★高考人事行政狀元洪○茹 ★高考戶政狀元劉○威 ★高考勞工行政狀元宮○惠 ★普考一般行政狀元李○恩 ★普考人事行政狀元曾○軒 ★普考勞工行政狀元宮○惠	★普考戶政狀元王○音 ★高考一般行政榜眼秦○婷 ★高考人事行政榜眼陳○苓 ★高考一般民政榜眼王○浩 ★高考戶政榜眼周○彤 ★普考人事行政榜眼陳○苓 ★普考勞工行政榜眼林○清	★普考戶政榜眼甘○真 ★高考人事行政探花蔡○宣 ★高考一般民政探花吳○儀 ★高考戶政探花連○誼 ★普考一般行政探花柯○文 ★普考一般民政探花張○珊 ★普考勞工行政探花陳○菱	

四、論述我國政府為因應不同時空變革，針對「就業歧視」議題之法令政策發展的規範脈絡，以及發生「就業歧視」行為時，對雙方當事人的處罰與保護的規定內涵為何？(25分)

《考題難易》★容易

《破題關鍵》依題旨分別說明我國政府「就業歧視」議題之法令政策發展的規範脈絡，以及發生「就業歧視」行為時，對雙方當事人的處罰與保護的規定內涵

《使用法條》or《使用學說》就業服務法第 5 條、65 條；性別工作平等法第 7 條至第 11 條、第 38-1 條；身心障礙者權益保障法第 38 條、第 96 條；中高齡者及高齡者就業促進法第 12 41 條  
《命中特區》志光 AH89 就業安全制度教科書第 6-59~6-63 頁。

【擬答】

(一)就業服務法部分：第 5 條：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。其罰則：同法第 65 條：違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

(二)性別工作平等法部分：

第 7 條

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。

第 8 條

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。

第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條

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

## 公職王歷屆試題 (112 高考三級)

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。

### 第 11 條

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。

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。

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

其罰則：同法第 38-1 條：雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

### (三)身心障礙者權益保障法部分：第 38 條

各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在三十四人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之三。

私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。

前二項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關（構）；其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月一日參加勞保、公保人數為準；第一項義務機關（構）員工員額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入員工總人數。

前項身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用二人得以一人計入身心障礙者人數及員工總人數。

辦理庇護性就業服務之單位進用庇護性就業之身心障礙者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。

依第一項、第二項規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計。

警政、消防、關務、國防、海巡、法務及航空站等單位定額進用總人數之計算範圍，得於本法施行細則另定之。

依前項規定不列入定額進用總人數計算範圍之單位，其職務應經職務分析，並於三年內完成。

前項職務分析之標準及程序，由中央勞工主管機關另定之。

其罰則：同法第 96 條：有下列情形之一者，由直轄市、縣（市）勞工主管機關處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰：

二、私立學校、團體及民營事業機構無正當理由違反第三十八條第二項規定。

### (四)中高齡者及高齡者就業促進法部分：第 12 條

雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。

前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：

一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。

二、教育、訓練或其他類似活動。

三、薪資之給付或各項福利措施。

四、退休、資遣、離職及解僱。

其罰則：同法第 41 條：違反第十二條第一項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

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

輔導期間加選其它科目增加考試機會，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

志光×保成×學儒 穩佔高普 穩穩上榜 做你的神兵利器

# 113高普考進階課程

階梯式課程設計 鞏固考取實力

### 理論建構縱向連貫

- 01 基礎班
- 02 考前總複習班
- 03 多循環正規班

### 知識運用橫向整合

- 04 申論作答班
- 05 階段複習課
- 06 測驗易點通

依各區規劃為主，請洽全國門市