

101年公務人員普通考試試題

代號：40850

全一頁

類 科：勞工行政

科 目：就業安全制度概要

考試時間：1小時30分

座號：_____

※注意：(一)禁止使用電子計算器。

(二)不必抄題，作答時請將試題題號及答案依照順序寫在試卷上，於本試題上作答者，不予計分。

- 一、臺灣勞動市場彈性化的發展趨勢已經日益明顯，在這種發展趨勢下，臺灣勞動市場出現了愈來愈多的非典型工作型態，請列舉說明臺灣勞動市場常見的二種非典型工作型態。對於從事非典型工作型態的勞工而言，請分析可能會面臨的三項就業風險問題為何？(25分)
- 二、為解決特定產業的缺工問題，政府自100年8月起，開始實施「缺工就業獎勵」措施，鼓勵失業勞工進入缺工之特定產業就業，請分別說明此項措施的受補助勞工之條件、補助設計方式、雇主之條件為何？(25分)
- 三、就業保險法第18條訂立「提早就業獎助津貼」，目的是鼓勵請領失業給付之被保險人能夠提早再就業。請說明此項「提早就業獎助津貼」之規定為何？並請試論此項津貼能夠產生鼓勵請領失業給付之被保險人提早再就業的效果如何？(25分)
- 四、各國之失業保險制度，依照被保險人之投保方式區分，可分為二種類型，請分別說明這二種失業保險制度投保方式的內涵為何？我國的就業保險制度投保方式是屬於何種類型？(25分)

□ 申論題解答

一、

答：(一)非典型聘僱的定義：

- 1.典型工作安排：即是全時工作、工作延續性確立、在雇主所屬的公司內完成工作內容並接受雇主的指揮監督。
- 2.非典型雇用：勞資雙方皆不期待雇用關係的持續，工作時數上也不固定，並特別強調工作時間的不可預期性。
- 3.非典型聘僱關係所指涉的是一種非全時、非長期受僱於一個雇主或一家企業的關係。

(二)非典型聘僱的種類：

非典型的雇用包括部分工時工作者、租賃工、契約工、外包工（受雇於顧問公司、人力仲介公司或企業服務公司）、自我雇用工作者，或同時擁有多樣工作的工作者及按日計酬的零工。大體上包括部分工時勞動、定期契約勞動、家內勞動及許多不同類型的工作，如：網路勞動、派遣勞動、電傳勞動等。非典型工作之種類可區分為部分工時工、定期契約工、派遣工作者與外包工等，詳列如下：

1.部分工時工：

- (1)根據經濟合作暨發展組織（OECD）的定義，每週工作時數少於 30 小時者即稱為部分工時工；
- (2)我國行政院主計處的定義，則是以每週工作時數少於 40 小時，作為部分工時工的認定標準。
- (3)基本上，部分工時工的每週工作時數應少於正職員工，而且不包括定期或短期契約工，而且是由企業直接雇用的。

2.定期契約工：

- (1)定期契約工（或短期契約工）指的是由組織直接聘僱從事短期或特定期間工作的勞工。
- (2)我國勞基法有關勞動契約的規定，則是將臨時性、短期性、季節性及特定性工作視為定期契約，並在勞基法施行細則中明訂這 4 種工作的認定標準。不過整體而言，這類勞工都是由雇主直接聘用，聘僱關係都不具持續性。

3.派遣工作者：

- (1)派遣工作者指的是使用企業透過人力派遣或從事派遣業務之公司找到之非典型人力。使用企業需支付約定費用給人力派遣公司，在工作期間，使用企業對派遣員工具指揮命令權，但派遣員工之薪資福利是由派遣公司負責。
- (2)派遣勞工與派遣業者之間雖有聘僱關係，卻必須在受派期間聽從使用企業的指揮命令，這是派遣勞動的一大特色。

4.外包工：

- (1)外包指的是企業為了減少企業成本、將有限資源充分投注在核心事務上，而將原本應由正職員工所擔任的工作與責任，委由第三者來承擔，而這個第三者可能是個人或廠商。
- (2)所謂的外包工，即是承攬者本人或是由承攬廠商所指派的工作者。與派遣工不同的是，在工作期間，外包工仍聽命於承攬廠商或自行管理，並不直接面對企業的指揮命令。

(三)就業風險：

主要發生在生、老、病、死、傷、殘、失業等上的風險，而可以就下列現象問題說明之：

- 1.非典型就業者雖非必然是經濟弱勢者，但除少數自願者外，多數受限於嚴酷的勞動市場情勢，不得不接受與其學經歷不相符、工時偏短、工資偏低之工作，成為近代新貧族的主要來源，有賴政府採行主動性勞動市場政策及所得移轉與保障對策，來保障其基本經濟生活。
- 2.對於造成勞動市場僵固化，不利企業因應全球市場快速變化而需調整人力需求之規定，例如：勞工工時規定之排除對象過於狹隘、加班總工時上限偏低、申請延長工時的行政手續過於繁瑣、女性夜間工作限制不合理、變形工時不夠彈性、定期契約期限太短、外籍勞工僱用成本偏高、外籍專業人士來台工作限制過嚴、部分工時勞工時薪偏低、勞動派遣及仲介機構缺乏規範等，均應全面檢討。配合就業形態多樣化，個別勞資爭議增加之趨勢，「勞動契約法」有檢討修訂之必要。
- 3.非典型就業者移轉為正職員工仍然困難重重，而且，非典型就業者因教育訓練不足，導致其就業能力薄弱的

風險提高，可能因此喪失以職業為基礎的社會保障而落入社會底層。目前政府以就業安定基金及就業保險基金協助失業者及在職勞工強化職業訓練，有助弱勢族群強化人力資本投資，但未有針對非典型就業者設立強化職業訓練專案。

- 4.對於短期勞動契約工作終了、就業保險給付領取期間、就業保險給付領取期間屆滿新工作尚無著落、每週工作時間未滿 20 小時、自營作業者停止營業等未能符合就業保險給付領取資格者，

二、

答：「缺工就業獎勵」之目的係在鼓勵失業勞工受僱特定製程或特殊時程行業從事工作，紓緩特定製程或特殊時程行業缺工情形，並兼顧穩定失業勞工就業以及降低國內聘僱外籍勞工意願之目的。該措施內容重點分述如下：

(一)由中央政府規劃、制定並推動：

查本要點第 1 點規定，略以勞委會為鼓勵失業勞工儘速受僱特定製程或特殊時程行業從事工作，特訂定本要點。復查前開要點第 2 點規定，略以雇主須向勞委會職業訓練局所屬公立就業服務機構（以下簡稱公立就業服務機構）辦理求才登記。再查第 3 點規定，略以公立就業服務機構受理失業勞工之求職登記，經就業諮詢評估者，得發給特定製程及特殊時程行業推介卡。綜上所述，本項措施係由中央政府制定並推動之就業協助措施。惟考量中央（即勞委會）所屬公立就業服務機構轄區內尚有直轄市政府設置之公立就業服務機構，故勞委會亦授權由其所屬各區公立就業服務機構衡酌轄區內廠商、勞工及業務需求，依公立就業服務機構設置準則第 3 條第 2 項及行政程序法第 15 條第 2 項規定，評估是否委託其他公立就業服務機構辦理本項業務。因此，勞委會職業訓練局北基宜花金馬區就業服務中心及高屏彭東區就業服務中心，分別公告並簽訂行政契約委託臺北市政府勞工局就業服務處及高雄市政府勞工局訓練就業中心協助推動辦理本項缺工就業獎勵措施。

(二)以補貼獎助勞動力之供給端—勞工對象：

本項措施基於增加勞工就業意願之考量，因此，以勞工為核發補助之對象。故於本要點第 2 點規定，適用對象為失業期間連續達 30 日以上之失業勞工或非自願離職者。復依本要點第 6 點規定，本要點之津貼係由公立就業服務機構依標準發給勞工，以增加勞工從事缺工行業之意願，達政策之目標。

前開勞工失業週期之設計，主要係考量勞工本應有求職之意願及行為，爰為避免造成受補助勞工尋職就業被動之心態，造成求職者更替工作頻繁，甚或過度干預勞動市場，故以失業達一定期間之失業勞工，且須經就業諮詢評估者，為適用對象。然又衡酌缺工產業招募員工已較為不易，似無規範勞工須有長期失業情形之必要，爰以失業週期達 30 日以上者為適用對象，但非自願離職者不在此限。

(三)運用階梯式補貼，鼓勵勞工留任一補助設計方式：

在補助設計上，為加強失業勞工之就業穩定度，並增加失業勞工繼續留任於事業單位之意願，爰規劃階段性補助方式；又為避免因補助金額過高，致勞工於補助期滿之後，明顯產生收入之落差，因而頻繁更替工作，故考量勞工參加本項措施一段時間以後，已較為適應就業職場，工作技能應更為提升，衡酌雇主可能之加薪幅度，予以訂定補助金額，以降低勞工因政府提供補助，而致影響其補助期間之消費行為之可能，並避免補助措施期滿之後，勞工因收入之落差而影響其生活。

爰此，依本要點第 6 點規定，公立就業服務機構核發本要點津貼之標準為：第 1 個月及第 2 個月，每月核發新臺幣（以下同）3000 元；第 3 個月起，每月核發 5000 元；合併領取最長以 12 個月為限。

(四)適用勞動相關法規，維護勞雇雙方權益：

「缺工就業獎勵」在雇主端的設計上，考量勞動市場情勢，納入符合外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 13 條附表 2、附表 6 所定之特定製程行業或附表 3 所定之特殊時程行業，聘、僱用勞工從事工作者。

另為預防雇主將應核發員工之合理薪資轉嫁於政府，爰規範事業單位求才之薪資達勞委會依就業服務法第 47 條規定，公告之合理勞動條件薪資基準以上。且事業單位須先向公立就業服務機構辦理求才登記，俾公立就業服務機構可事先審核雇主之求才職缺，掌握雇主之勞動條件，以保障勞工權益。

此外，依本要點第 4 點規定，失業勞工需申報參加就業保險或職業災害保險，以維護權益。且勞工經公立就業服務機構推介且受僱後，勞、雇雙方屬僱用關係，即有勞動基準法之適用，並依該法確保勞工權益。

(五)避免資源之錯置或浪費—雇主條件：

為促進國民就業，政府因應勞動市場情勢以及不同族群，提供諸多就業促進工具，而各項措施之推動，均有其主要目的以及希望達成之目標，故制度之設計亦應配合其目的予以規劃，聚焦於所欲達成之目標，並避免資源之重複。

爰此，為確保經費之有效運用，「缺工就業獎勵」就職缺之審核、資源之適用時機、推介程序、後續查核等均定有相關規範，概述如下：

1. 規劃適當職缺：

依本要點第2點第3項規定，失業勞工從事主管人員、經理人員、商業及行政專業人員、商業及行政助理專業人員、事務支援人員等工作，不適用本要點。主要係考量前開人員所從事之工作非屬直接生產之作業項目，且於各行業皆有之，又其工作性質相較於第一線人員生產人員，較無面對工作環境骯髒、危險、辛勞等情形。且經查勞委會職業訓練局100年度辦理之缺工訪視統計，事業單位有缺工之職缺以作業員為最多，製程技術員次之，顯示勞動市場上，運用公立就業服務機構辦理求才之事業單位，其求才職缺仍以直接從事生產之作業工作人員為最多。故為使資源配置更為精準，爰「缺工就業獎勵」排除部分職務之適用。

另基於鼓勵勞工從事全時工作之考量，故參考行政院主計處人力運用調查及人力資源調查，以每週工時35小時區分全時工作及部分工時工作，以進行統計之概念，予以規範公立就業服務機構推介勞工從事之工作，該工作職缺平均每週工時須達35小時，始符合領取本要點補助之資格，以利補助資源確實投入於缺工企業，並加強促使勞工融入就業市場。

2. 訂定職缺審核機制：

為避免工具運用之浮濫，依本要點第3規定，補助之運用，仍應經由公立就業服務機構，為勞工辦理就業諮詢評估及推介。另為協助公立就業服務機構辦理本要點措施時有一致性之執行標準，勞委會訂定有「公立就業服務機構辦理鼓勵失業勞工受僱特定製程或特殊時程行業作業注意事項」（以下簡稱注意事項）。

依前開注意事項規定，事業單位求才職缺需經一定標準確認未能補實，或經公立就業服務機構評估，認定須協助運用本要點補助措施協助媒合之職缺。此外，失業勞工與事業單位間，若有企業組織改造、事業單位集團間轉換之疑慮，亦規範公立就業服務機構不宜運用本要點津貼補助該名勞工至該事業單位就業，以降低資源浪費之可能。

3. 與僱用獎助措施之除斥規範：

考量同一僱用行為，分別發給二種補助，恐有資源重複之疑慮，又「缺工就業獎勵」係用於就業市場上，事業單位之才需求大於勞工之求職需求時，故辦理相關補助勞工之措施，以提高勞工積極之就業意願，補充就業市場勞力需求之缺口；另僱用獎助主要係用於就業市場情勢較為不佳，雇主職缺較少之情形，而發給雇主僱用獎助，以鼓勵雇主開發職缺或增加雇主僱用特定對象之意願，提高特定對象就業之機會。因此，僱用獎助與本項補助適用時機有所不同，爰本要點注意事項規定，同一失業勞工受推介之同一職缺，已依就業保險促進就業實施辦法之開立僱用獎助推介卡者，不宜再予開立特定製程及特殊時程行業推介卡，以避免資源重複運用。

4. 查核及後續輔導機制：

依本要點第8點規定，勞委會或公立就業服務機構為瞭解本要點實際執行情形，得會同相關單位派員實地查核、電話抽查。前開規定除消極防制津貼領取之道德風險外，亦有積極輔導之意涵，因此勞委會職業訓練局亦要求所屬公立就業服務機構，對每一領取津貼之勞工，進行至少辦理一次之實地訪視作業，藉此瞭解與關懷勞工後續就業情形，並適時提供勞工所需之就業協助，並將訪視結果做成紀錄，供後續輔導之參考。

三、

答：(一)提早就業獎助津貼規定：

1. 被保險人同時符合下列情形者，得申請提早就業獎助津貼：

(1) 符合失業給付請領條件者。

(2) 於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加就業保險滿三個月以上者。

2. 標準：按被保險人尚未請領之失業給付金額之百分之50，一次發給提早就業獎助津貼。

3. 申請：

符合條件之被保險人，應檢附下列文件，直接（或郵寄方式）向勞工保險申請：

- (1) 提早就業獎助津貼申請書及給付收據。
- (2) 國民身分證或其他身分證明文件影本。
- (3) 被保險人本人名義之國內金融機構存摺影本。

(二) 提升就業之效果評析：

1. 求職意願不高的失業者難服務：

許多失業者認為，請領失業給付是其權利，視之為「福利」。致就業諮詢服務人員會有兼任「守門員」和「保母」的角色衝突。

2. 職缺機會不易媒合：

當景氣佳時，職缺機會較多，就業諮詢服務對提高失業者就業機率較易顯現；但當景氣不佳時，職缺機會較少，就業諮詢服務對提高失業者就業機率較難顯現。

3. 過度優渥的失業給付有降低求職意願的效果：

失業給付的設計有照顧失業者之德政意涵，在金融海嘯的衝擊下，就業保險法增給眷屬給付至平均月投保薪資的 20%，延長中高齡者和身心障礙者失業給付至 9 個月，更照顧到有眷屬和較弱勢的失業者。不過，如此的修法可能延長這些對象的失業期間，不利就業諮詢服務促進就業的效果。

4. 代理教師請領失業給付期間的就業諮詢服務無效：

代理教師屬定期契約（一般是 10 個月）勞工，投保勞保，適用就保法，但不適用勞基法。他們契約期滿失業期間符合就保法第 11 條非自願離職的定義；因此，屬延續聘任的代理教師在其中斷契約的 2 個月失業期間可請領失業給付，而在延續聘任後，又可請領提早就業獎助津貼；代理教師一般是尋求延續聘任，故就業諮詢服務並無實質效果。

5. 職訓生活津貼有部分浪費之虞：

職訓生活津貼的設計有照顧參加職訓的失業者生活之德政意涵，但因職訓後就業無強制要求、請領職訓生活津貼無年資下限，且委外開辦職訓的單位有開班壓力，故部分失業者會主動要求執意參加某一類職訓，甚至多次參加職訓卻從未就業，此令就業諮詢服務人員相當困擾。

6. 其他配套措施尚可改進：

目前就業研習課程係以普遍可參加為設計目標，不易客製化；該課程小班較易互動，但有漸趨大班之勢；申請失業認定者選擇該課程係以時間合宜為主，即使重覆亦不在意再聽一次。其次，職訓辦理牽涉立法院通過預算的時間，故有集中於特定月份（開春開辦）的現象，導致該時段申請職訓諮詢者特別多，而影響就服站的正常就業諮詢服務業務。再者，部分剛離校門不久的失業者對自己的職涯方向毫無概念，也缺乏積極求職的態度。這些都增加就業諮詢服務的難度。

四、

答：(一) 單一費率及經驗費率制

1. 單一費率係指所有參加失業保險的各行業或各雇主均按單一保險費率，依員工投保薪資等級來計收保險費。
2. 經驗費率制指所有參加失業保險的各行業或各雇主之保險費率，按過去各所屬行業或員工因解雇而導致失業之比例以及保險給付總額為給付標準。
3. 在社會保險領域裡，通常除職業災害保險外，其他社會保險制度亦均採用此種費率制，不論被保險人的年齡、性別或行業一律採用相同的保險費率。其主要目的在發揮社會連帶責任及危險分攤的保險特性，使失業率較低的廠商雇主亦須承擔較高的部份責任，避免高費率的廠商雇主難以負荷費用。
4. 單一費率惟對低失業率的行業或雇主造成不公平，易使雇主藉機解僱勞工致增加失業及給付支出。目前實施失業保險的國家，其中採經驗費率制者僅有美國，其餘國家基於社會性考量都採單一費率制，如德國、法國、英國及日本等。
5. 在保費的負擔上，原則亦均是由勞工及雇主共同分擔的原則。而台灣則是以不增加現行保費的方式下，包括於勞工保險之中計算之。

(二) 我國失業保險的方式為單一費率制，而採取之失業給付方式如下：

1.被保險人同時具備下列條件，得請領失業給付：

- (1)非自願離職。
- (2)至離職退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上者。
- (3)具有工作能力及繼續工作意願。
- (4)向公立就業服務機構辦理求職登記，14 日內仍無法推介就業或安排職業訓練。

2.給付標準：

失業給付每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60%發給，自申請人向公立就業服務機構辦理求職登記之第 15 日起算。

被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付期間，有受其扶養之眷屬者，每 1 人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資 10%加給給付，最多計至 20%。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女。

3.給付期限：

- (1)失業給付最長發給 6 個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿 45 歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給 9 個月。
- (2)中央主管機關於經濟不景氣致大量失業或其他緊急情事時，於審酌失業率及其他情形後，得延長前項之給付期間最長至 9 個月，必要時得再延長之，但最長不得超過 12 個月。但延長給付期間不適用第 13 條及第 18 條之規定。
- (3)前項延長失業給付期間之認定標準、請領對象、請領條件、實施期間、延長時間及其他相關事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。
- (4)受領失業給付未滿前 3 項給付期間再參加本保險後非自願離職者，得依規定申領失業給付。但合併原已領取之失業給付月數及依第 18 條規定領取之提早就業獎助津貼，以發給前 3 項所定給付期間為限。
- (5)依前 4 項規定領滿給付期間者，自領滿之日起 2 年內再次請領失業給付，其失業給付以發給原給付期間之二分之一為限。
- (6)依前項規定領滿失業給付之給付期間者，本保險年資應重行起算。
- (7)本保險年資應重行起算，係指就業保險年資並不影響被保險人原有之勞工保險年資。

①勞工保險與就業保險是兩種不同的社會保險制度，其保費計收與給付內容均各不相同，但都由勞工保險局承辦。失業給付係屬就業保險之給付項目，依據就業保險法規定，本保險（就業保險）年資重行起算，乃指被保險人於參加就業保險期間，依法繳納就業保險保險費之保險年資而言，與勞工保險之保險年資無關，合先敘明。

②就業保險年資之重行起算，並不會影響被保險人老年給付時勞保年資之計算，未來被保險人退休時如符合勞保老年給付之請領規定，仍依法享有領取勞保老年給付之權益。

4.給付金額之扣除：

申請人於受領失業給付期間另有工作者，其每月工作收入未超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資 80%部分，應自失業給付中扣除。但總額低於基本工資者，不予扣除。

5.符合條件之申請人，應檢附下列文件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記，申請失業認定及接受就業諮詢。