

105 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

一、行政院於 104 年公布「高齡政策白皮書」，援引歐洲聯盟倡議的「活力老化」(Active Aging) 理念，強調將建構高齡社會新圖像的行動策略之一是「活力社會-促進多元參與、實現自我價值」，而其中一項政策方向則是「促進高齡勞動參與；設計鼓勵企業留用或再跨聘僱高齡者的機制。請說明「活力老化」的涵義為何？有論者建議臺灣應該仿效日本實施的「高齡者繼續僱用制度」，以鼓勵企業留用高齡勞工，請針對我國目前中高齡勞工的就業情形與失業情形，闡述是否贊成實施「高齡者僱用安定制度」之意見？(30 分)

【擬答】：

(一)活力老化

活力老化是指：「為了促進老人的生活品質，而有一個樂觀的健康、參與和安全機會的過程。」活力老化的三個支柱是：參與、健康與安全。

活力老化概念，為世界各國擬定老人健康政策的主要參考架構。

活躍老化的影響因素，包括：文化、性別、健康、行為、物理環境、社會環境、社會支持、經濟等因素。

(二)中高齡的就業與失業情形：

1. 中高齡者就業人數逐漸增加且多從事基層勞力工作。

2. 中高齡者失業週期長、失業率高、就再業薪資低。

3. 中高齡者就業優勢與困境。

(1) 事業單為認為中高齡者具豐富的職場經驗、專業知能與決策能力，且具有較好的人際互動、成熟度高、職場穩定度高。

(2) 中高齡者的就業困境則包括：資訊新知技能、應用能力較弱；生理功能衰退導致體力耐力較不足且具有較多的刻板性等。

4. 職場面臨困境與現況：

(1) 事業單位具年齡歧視及刻板印象。

(2) 未提供適當且足夠的工作輔具或職場環境改善。

(3) 法令制度的限制。

(三)高齡者僱用安定制度：

對於我國人口結構改變、高齡化、少子化趨勢，如何有效運用中高齡人力投入勞動市場，實為重要。透過延後退休年齡，或是導入持續僱用制度，以確保、穩定高齡者的就業機會。

1. 以階段性、循序漸進方式，建立積極有效的高齡者僱用政策，有助我國中高齡人力投入職場，活化人力運用

2. 擴大中高齡者被僱用的機會

3. 建立中高齡人力就業協助機構，以利中高齡就業協助與媒合。

4. 藉由職務再設計、工作輔具的協助，助益高齡者投入就業職場中。

5. 促進高齡者各種就業和社會參與的機會。

二、我國雇主依照就業服務的規定，申請僱用來自其他國家的移工人數，根據勞動不之統計數據，已經近 60 萬人，其中行蹤不明未能查獲的「無證移工」，則已超過 5 萬 2 千 2 百人。而依照就業服務法第 56 條的規定，受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫獲聘僱關係終止之情事發生時，雇主的通報規定為何？又依照就業服務法第 58 條的規定，雇主在通報一段時間後，仍未查獲移工時，可以向勞動部申請遞補藍領移工以及家庭看護移工，請問就上述二種移工，雇主於通報後多久時間仍未查獲時，得提出遞補之申請？(20 分)

【擬答】：

(一)依就業服務法 56 條規定：

受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。

(二)依就業服務法 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、死亡或發生行蹤不明之情事經依規定通知入出國管理機關及警察機關滿六個月仍未查獲者，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九款規定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，亦得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關滿三個月仍未查獲。

三、外國人於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換雇主或工作，並由新雇主接續聘僱或出國者。

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。

三、依照就業保險法第 12 條第 4 項訂立之「就業保險促進就業實施辦法」內，訂有「僱用安定措施」專章，請問伊找此專章之規定，被保險人領取薪資補貼的資格以及領取金額之規定分別為何？勞動部公告「就業保險促進就業實施辦法」至今，並未施行僱用安定措施的原因為何？(20 分)

【擬答】：

(一)依就業保險促進就業實施辦法之僱用安定措施專章規定：

中央主管機關於每月領取失業給付人數占該人數加上每月底被保險人人數之比率，連續三個月達百分之二點二以上，且該期間之失業率未降低時，得辦理僱用安定措施。

1. 被保險人領取薪資補貼的資格：

僱用安定計畫之被保險人領取薪資補貼，應符合下列資格：

一、於僱用安定計畫實施前，就業保險投保年資累計達一年以上。

二、於約定縮減工時前三個月，係依按月計酬者，且平均每週正常工時達三十五小時以上。

2. 領取金額之規定：

公立就業服務機構核發被保險人薪資補貼，應按其約定縮減工時前三個月平均月投保薪資及約定縮減工時後月投保薪資差額之百分之五十發給。

雇主於被保險人符合下列規定情形時，應檢附由訓練單位開立之參訓期間及時數證明文件，向公立就業服務機構申請核發最末次之薪資補貼：

一、參加政府機關自辦、委辦或補助辦理之訓練課程。

二、每次申請期間之參訓時數達十六小時以上。

公立就業服務機構得就符合前項規定之期間，合併計算發給第一項規定薪資差額之百分之二十。

(二)未施行僱用安定措施的原因：

1. 僱用安定措施之目的與規劃概念：

僱用安定措施係參酌其他國家相關制度，為避免雇主於經濟不景氣大量裁員之情形，以鼓勵勞雇雙方相互協商調整因應所面臨的經濟衰退，經勞資協商採取縮短工時及調整薪資之方式，以避免雇主大量裁減員工。雇主可藉此方案留住有技能之勞工，俟恢復生產量時，即可節省再僱用之相關人事費。而為減少其對於在職勞工生計之衝擊，提供薪資

公職王歷屆試題 (105 地方特考)

補貼予勞工，可協助勞工較願意讓雇主以調整工時工資因應之，減少雇主直接裁員。

2. 僱用安定措施辦理之時機，以及如此訂定之原因：

- (1) 中央主管機關啟動僱用安定措施之時機為經濟不景氣時，其指標則為就業保險失業率（每月領取失業給付人數占該人數加上每月底被保險人人數之比率）連續三個月達百分之二點二，且該連續三個月期間，主計處人力資源調查之失業率持續升高之情形下辦理。
- (2) 所定應達百分之二點二之標準，乃是參酌九十七年至九十八年間金融風暴發生，本部勞動力發展署辦理充電增值計畫及企業實施無薪假時之相關失業數據指標。（查本部勞動力發展署於九十八年二月辦理充電增值計畫；另九十八年二、三月期間之無薪假人數達最高峰。前揭二個月之平均就業保險失業率為百分之二點一九。）
- (3) 因之，因為就業保險失業率一直未達 2.2% 的啟動時機。

四、自民國 100 年起，勞動部勞動力發展屬開始仿效日本作法，引進所謂「特例子公司」制度，並明定於「身心障礙者權益保障法」。請說明事業機構若依照「身心障礙者權益保障法」第 38 條之 1 的規定，成立關係企業，使該關係企業成為進用身心障礙者之「特例子公司」，在法制上可以獲得的益處為何？並請分別說明企業成立「特例子公司」對於企業管理上的益處，以及對於身心障礙員工的益處為何？（30 分）

【擬答】：

依法進用身心障礙者之「特例子公司」，在法制上可以獲得的益處：

1. 身心障礙者權益保障法 38-1 條：

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。

事業機構依前項規定投資關係企業達一定金額或僱用一定人數之身心障礙者應予獎勵與輔導。

2. 我國在 100 年引進明定於身心障礙者權益保障法，指代替母公司推動身心障礙者僱用的專門子公司，子公司可以經營與母公司相關的事業。

3. 企業設立「特例子公司」僱用身心障礙者優點在於：企業本來要交給政府的未足額進用身心障礙者的差額補助費，轉為給付身障者之薪資，不但增進企業的社會公益形象，對身心障礙者來說，也獲得薪資維持生計，進而促進社會穩定和諧。

4. 對企業而言，設立特殊子公司有下列的優點：

(1) 身心障礙定額進用人數可與特例子公司合併計算，可以減輕事業單位繳交定額進用差額補助費之負擔。

(2) 集體式進用身心障礙者，方便企業人事管理，助益經營成本降低，且對於政府資源更能統籌運用。

(3) 身心障礙員工可為企業帶來獲利，經由適性訓練或職務再設計，其工作效率能力與一般員工無異，甚至超越一般員工。

(4) 充分運用身心障礙者之勞動力，有助於提升競爭力。

5. 對身障者而言，設立特殊子公司有下列的優點：

(1) 增加身心障礙者進入職場就業。

(2) 使身障員工被視為有工作能力、對社會有貢獻的人，提升個人尊嚴與成就感。

(3) 可增進一般員工對身心障礙者之正確認識，事業單位可利用支持性就業服務，由就業服務員協助發展職場自然支持者，協助搭起一般員工與身心障礙員工的溝通橋樑。

(4) 職務再設計對於一般員工亦有益處，事業機構思考友善身心障礙者就業環境的同時，也就在思考打造一個對所有員工都友善的職場環境。