

100-110年勞動法考題分析

條號	內容	時間及題號	次數
第2條	工資定義	110-1-5-1	1
第 9 條	勞動契約	108-2-4-1	1
第 9-1 條	競業禁止	105-2-1	1
第 10-1 條	調動原則	105-3-2	1
第 12 條	解僱	101-1-3	1
第 15-1 條	最低服務年限	105-2-2, 105-3-1	2
第 16 條	預告期間	101-3-3-2	1
第 17-1 條	派遣	108-3-4	2
第 22-1 條	派遣積欠工資	109-1-3, 109-2-3, 108-2-4	3
第 24 條	加班費	106-3-4, 105-1-2	2
第 32 條	延長工時	107-2-1	1
第 34 條	輪班	107-3-2	1
第 38 條	特休	107-1-5, 106-1-1	2
第 44 條、第 48 條	童工	107-1-5	1
第 49 條	女性夜間工作	107-1-5, 101-2-5	2
第 50 條	產假	102-3-4	1
第 53 條	退休	104-3-2	1
第 54 條	強制退休	102-2-5	1
第 59 條	職災補償	105-1-2, 102-1-1, 100-2-2	3
第 63-1 條	派遣職災補償	109-2-3, 108-3-4	2
第 74 條	勞工申訴	106-2-1	1
第 84-1 條	責任制	100-1-3	1
		合計	33

1.1 工資定義

【記憶焦點】



本題純為記憶題，薪資之發放除【現金】外也可以【實物】給付，只要是【經常性給予】的，不管是何種名目，都屬【工資】範疇。



110Q1術科試題

甲君已婚並撫育一位2歲小孩，及受僱於員工有30人以上之公司，依據勞動基準法第2條規定，有關之公司給付的「工資」，除了現金方式給付外，還可以用什麼方式給付？



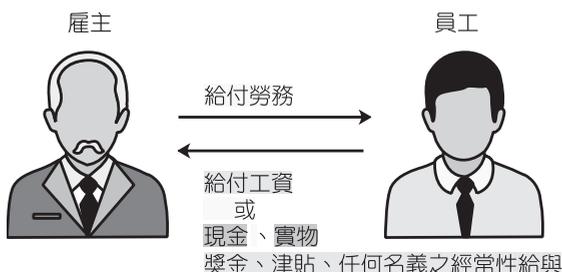
關鍵條文

◆《勞動基準法》第2條第3款

三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。



圖解記憶



通關擬答

還可以實物方式給付。

1.2 勞動契約

【記憶焦點】



「勞動契約」主要是在考定期及不定期契約，以不定期契約為主，定期契約為輔，定期又分為四類，在施行細則中有明確定義如何區別及使用，在什麼情形下定期契約會變成不定期契約都是考點，法條為第9條及施行細則第6條。



108Q2術科試題

甲君大學畢業後至乙派遣事業單位應徵，經面試錄取後擔任派遣勞工，被派至丙要派單位從事文書整理工作，請依108年5月15日總統公布修正之勞動基準法及勞工退休金條例規定，回答下列問題：勞動契約分為定期契約及不定期契約。依勞動基準法規定，乙派遣事業單位與甲派遣勞工訂定之勞動契約，應為哪一種契約？



關鍵條文

◆《勞動基準法》第9條

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。派遣事業單位與**派遣勞工**訂定之勞動契約，應為**不定期**契約。

定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：

- 一、勞工繼續工作而雇主**不即表示反對意思者**。
- 二、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。
前項規定於特定性或季節性之定期工作**不適用之**。

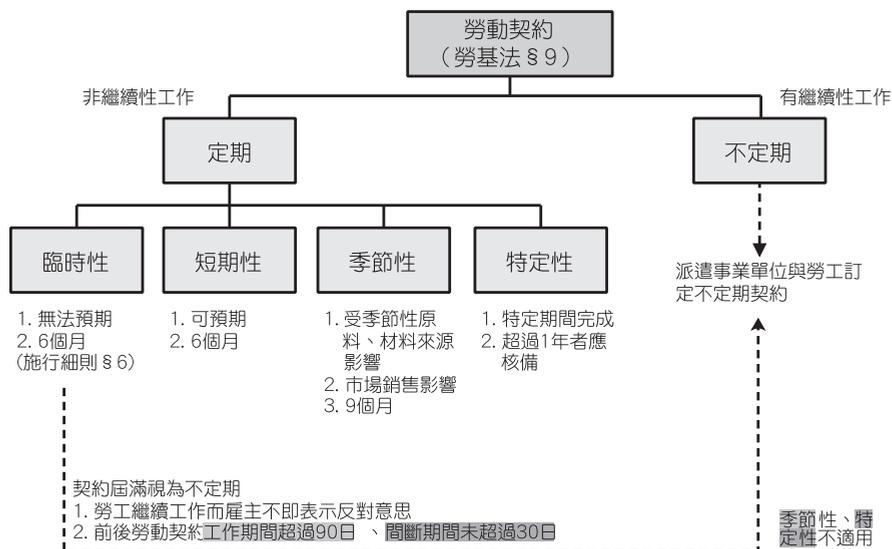
◆《勞動基準法施行細則》第6條

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：

- 一、**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。
- 二、**短期性**工作：係指**可預期**於**六個月內**完成之非繼續性工作。
- 三、**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。
- 四、**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。



圖解記憶



勞基法 § 10

定期屆滿 (3個月) → 另訂新約

不定期因故停止履行 (3個月) → 繼續履行

年資合併計算

1.13 童工及其限制

【記憶焦點】



童工因身心未發育完全，為保護童工，不得使其於午後8時至翌日6時工作。15-16為童工及16-18歲未成年者，皆不得從事危險性及有害性工作。



107Q1 術科試題

請依勞動基準法規定，回答下列問題：

- (一) 何謂童工？
- (二) 童工及16歲以上未滿18歲之人，不得從事哪2種性質之工作？
- (三) 童工不得於1天中哪一時間內工作？



關鍵條文

◆《勞動基準法》第44條

十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為**童工**。

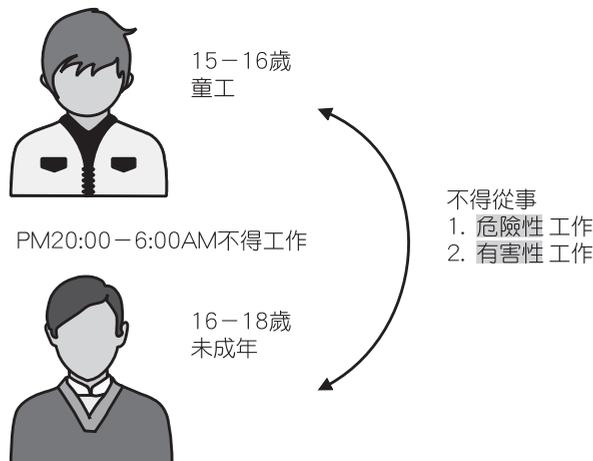
童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事**危險性**或**有害性**之工作。

◆《勞動基準法》第48條

童工不得於**午後八時至翌晨六時**之時間內工作。



圖解記憶



通關擬答

- (一) 十五歲以上未滿十六歲。
- (二) 危險性或有害性。
- (三) 不得於午後八時至翌晨六時工作

就業市場資訊分析運用

重要度
★★☆

- 考點一：須留意名詞定義、解釋，尤其如失業率、勞參率、就業者四類從業身份、非自願離職早、長期失業者、特殊身份之自願就業人員。
- 考點二：失業型態與就業型態，尤其是摩擦性失業、結構性失業、循環性失業三大失業型態成因、影響層面、以及如何解決之對策，為學科術科常年出題來源。
- 考點三：勞動供需分析與相關之尋職理論。

1.1 就業市場概論



我國勞動市場與人口結構已出現「晚進早出」（勞動參與的年齡延後、退休年齡提前）、「高出低進」（白領人才外移、藍領人才移入）、高齡化、少子化、新進基層人員低薪化、海外就業增加等現象。例如，依2020年8月主要國家的勞動參與率數據，美國為61.8%、南韓62.4%、日本62.1%，而台灣僅59.23%，相對偏低；另，2018年12月主計總處公布統計，2017年國人赴海外工作人數估計約73萬6千人，按教育程度別分，大專及以上程度者54萬6千人或占74.2%，較2016年續增0.8個百分點，然而我國引進之產業及社福外籍勞工(藍領)於2020年10月底統計已突破70萬人，明顯形成「高出低進」的明顯反差；再者，根據國家發展委員會的推估，2050年我國老年人口將達766萬人，占總人口之36.5%；若維持目前的人口自然成長趨勢，2022年我國人口自然成長將出現零成長。

外籍勞工國別與人數	印尼	菲律賓	泰國	越南	總計
產業外籍勞工	71,056	121,601	56,340	198,950	447,955
社福外籍勞工	193,928	29,470	403	29,483	253,285
截至2020年9月底統計，資料來源：勞動部勞動力發展署					總計：701,240

另據國家發展委員會之「中華民國人口推估（105至150年）」報告，我國15-64歲工作年齡人口於104年達最高峰後，自105年開始減少，將使未來勞動市場面臨勞動力老化及可能出現短缺的風險。

◆人力資源調查統計編製方法概述與名詞定義

1. 目的：

- ① 明瞭民間人力供應情形：蒐集民間15歲以上人口之數量、品質、地區分布等情形，以便籌劃供應經濟及社會發展所需人力。
明瞭勞動力就業狀況：探訪勞動力、就業及失業之人數，暨其行業、職業、從業身分、教育、經驗、能力、志趣等情形，以供人力規劃、職業訓練及就業輔導決策之參據。
明瞭人力發展趨勢：根據理論、經驗及國內外有關資料，對臺灣地區人力發展趨勢，加以分析與預測，以為國內公私各界之參考，並供國際間人力資料之比較。

2. 調查範圍及對象：

本調查之地區範圍為臺灣地區，以設籍於此一地區內之普通住戶與共同事業戶內年滿15歲，自由從事經濟活動之民間人口為對象，但不包括武裝勞動力及監管人口。

3. 調查方法及時間：

調查兼採派員面訪與電話訪問方式，由各直轄市及各縣市政府遴選調查員擔任。調查時期定為每月辦理一次，以各月含15日之一週為資料標準週。

4. 抽樣設計：

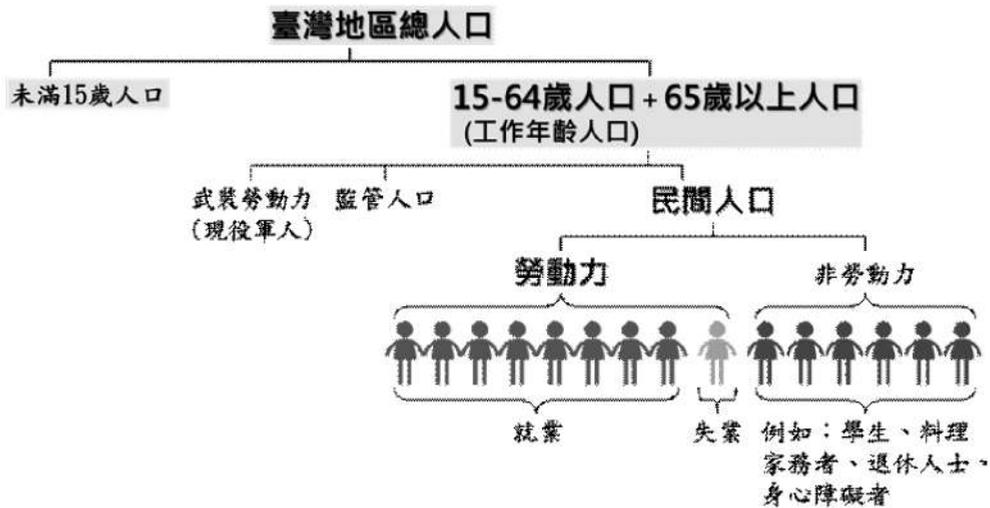
抽樣母體：以最近一年連結公務檔案整理完成之「按戶籍村里別統計資料檔」為抽樣母體。

本調查採用「分層二階段隨機抽樣法」，第一段樣本單位定為村里，而第二段樣本單位定為戶。

進行第一段抽樣設計時，先將戶籍登記整理而得之村里概況，按本處研訂之分層準則予以分層。臺灣地區23縣市各為單一母體，而各副母體分別依各村里產業結構、年齡及教育程度為分層標準，釐定適當層數。

第二段樣本由第一段中選樣本村里之最新戶籍資料名冊抽出。

樣本大小及抽出率：本調查估計抽出第一段樣本約為520個村里；第二段樣本戶約20,660戶，總抽出率約2.4‰，包括年滿15歲人口近6萬人。（資料來源：107年行政院主計總處人力資源調查統計年報）



⊙ 資料來源：國家發展委員會

98、108-2學科測驗題

● 勞動力參與率是勞動力除以民間人口數，試問下列哪一種人不屬於民間人口？

- (1)身心障礙者 (2)公務人員 (3)職業軍人 (4)65歲以上老人

Ans：(3)

101-1術科試題

● 中華民國人力運用調查報告每年調查標準週為何？(4分)

【參考解答】

統計標準時間：以每年5月含15日之一週為資料標準週。

年 月 別	總人口	15歲以上 民間人口	勞動力			就業者	失業者	非勞動力
			合計	男	女			
104年平均	23,319	19,842	11,638	6,497	5,141	11,198	440	8,204
105年平均	23,364	19,962	11,727	6,541	5,186	11,267	460	8,235
106年平均	23,404	20,049	11,795	6,568	5,227	11,352	443	8,254
107年平均	23,425	20,129	11,874	6,602	5,272	11,434	440	8,254
108年平均	23,440	20,189	11,946	6,631	5,315	11,500	446	8,243
109年平均	23,436	20,230	11,963	6,639	5,324	11,499	464	8,267
6月	23,433	20,230	11,950	6,632	5,318	11,477	473	8,280
7月	23,429	20,233	11,977	6,648	5,329	11,498	479	8,256
8月	23,424	20,234	11,985	6,648	5,337	11,507	478	8,249
9月	23,418	20,234	11,962	6,635	5,327	11,504	458	8,273

⊙ 資料來源：行政院主計總處

1.2 就業市場基本概念 (基本名詞解釋)

★★★

◆民間勞動力：

指在資料標準週內年滿15歲可以工作之民間人口，包括就業者及失業者。

截至109年9月臺灣地區人口共計2,341萬8千人，臺灣地區15歲以上民間人口為2,023萬4千人，勞動力為1,196萬2千人，男性勞動力為663萬5千人，女性勞動力為532萬7千人，勞動力參與率為59.12%；男性勞動力參與率為67.20%，女性勞動力參與率為51.41%。

104-2 學科測驗題

●勞動力係指在資料標準週內，年滿十五歲具有工作能力及工作意願，正在工作或正在找工作的人口，下列何者為正確？

- (1)不包含失業者
- (2)可分為具有現役軍人身分的武裝勞動力及不具軍人身分的民間勞動力
- (3)我國勞動力調查(現稱人力資源調查)，係以統計武裝勞動力及民間勞動力為主
- (4)廣義的勞動力概指民間勞動力而言

Ans：(2)

103-1 學科測驗題

●下列哪一項有關於行政院主計總處勞動力統計的敘述是不正確？

- (1)勞動力統計沒有年齡上限
- (2)未成年者不納入勞動力統計
- (3)監管人口不納入勞動力統計
- (4)外籍勞工不納入勞動力統計

Ans：(2)

職業與生涯輔導概論

重要度
★★★

考點一：各學者提出之生涯決定理論、生涯發展理論為出題重點，包括克魯巴茲（生涯選擇四因素、生涯決策模式七步驟、社會學習理論）、舒波（生涯彩虹圖、生涯發展階段理論、拱門模型）、何倫（六種人格特質與職業興趣碼）之理論，均為歷屆頻出考題，考生務必細心研讀。尤其何倫之六種人格特質與職業興趣碼幾乎為歷屆必考重點，題型層出不窮，常為給予幾組職業代碼，要求計算出綜合三碼，或給予職業內容，要求判斷職業之興趣碼為何。

考點二：其餘學者之生涯發展、決定理論，或職能發展相關理論，有周哈里窗、史賓塞之職能冰山理論、TWA工作適應理論、史旺之生涯黃金三角形等，均為常考題。

1.1 名詞解釋



◆生涯（Career）的定義

舒波（Super, 1976）：生涯是生活中各種事件的演進方向與歷程，統整了個人一生中各種職業與生活的角色，由此表現出個人獨特的自我發展組型。生涯是人生自青春期以迄退休之後，一連串有酬或無酬職位的綜合，除了職位之外，尚包括任何和工作有關的角色，如副業、家庭和公民的角色等。

林幸台（1987）：生涯包括個人一生中所從事的工作，以及其擔任的職務、角色，但同時也涉及其他非工作或非職業的活動，亦即個人生活中食衣住行育樂各方面的活動與經驗。

金樹人（1994）：Career原意為兩輪馬車，引申為道路，即人生的發展道路，亦即指個人一生中所扮演的系列角色與職位。金樹人從字源考究，生涯（career）其實來自於羅馬字 via carraria及拉丁字carrus，而兩者字義皆是古代戰車，於是有人在馬場上奔馳、未知冒險精神的意涵，並提出生涯是一生連續不斷的歷程，涵蓋了家庭、學校、社會與工作等層面，透過這些經驗塑造獨特的生活方式。

107-3學科測驗題

●對於生涯所下的定義各有不同層面論點，其中強調「一個人終生經歷的一連串有酬或無酬職位的綜合」之學者是誰？

- (1)哈爾(Hall) (2)何倫(Holland) (3)舒伯(Super) (4)米勒(Miller)

Ans : (3)

◆生涯發展的定義

有關生涯發展（Career Development）的定義，狹義而言，生涯發展是指一個人在生命過程中，所經歷的職業工作或職位的總稱；廣義而言，生涯發展則是指個人在一生中，與環境交互作用，而隨時間產生連貫、統整的成長歷程或改變，不但包括職業生活與發展，同時，也包括其他非職業工作的家庭生活、公民角色、休閒與人際關係的經驗或活動（蔡培村，1995）。

◆職業輔導的定義

美國全國職業輔導協會（1937）將「職業輔導」定義為：「協助個人選擇職業、準備就業、就業安置、及職業適應的歷程」。

舒波（Super, 1951）將職業輔導協會「職業輔導」定義修正為：「其歷程在於協助個人發展並接受一個統整且充分的自我形象，及其在工作世界中的角色，檢驗其是否符合現實，使之對自己感到滿意，並有益於社會」。

◆Hershenson 工作適應論

Hershenson 提出工作適應的兩大主軸：個人與環境互動模式

個人特質的三個領域

1. **工作人格 (work personality, P)**：包含自我概念與工作動機。在學前階段的發展重點，與家庭環境有密切關係。
2. **工作能力 (work competencies, C)**：包含工作習慣、工作技能、工作情境中的人際技巧。主要在學校學習經驗的成果。
3. **工作目標 (work goal, G)**：受同儕與未來工作團體的影響。

三個領域以動態平衡持續發展，隨時相互改變以保持平衡。

個人特質的三大領域與環境互動結果即工作適應，包括三個向度：

1. **工作表現 (work performance)**：工作結果的質與量。
2. **工作角色行為 (work-role behavior)**：工作情境中適當的行為；如穿著、負責、服從指令、與同事相處融洽等。
3. **工作滿意度 work satisfaction**：個人從工作中獲得滿意之程度。

這三個向度是預測工作適應的指標。工作表現與其工作能力及工作人格有關；工作角色行為即工作人格的反應，也與工作能力中的工作習慣相關；工作滿意則與工作目標及工作人格相關。

◆Szymanski & Hershenson 生態模式論

生涯發展是多種因素與過程的交互作用結果，理論源自身心障礙者的復健，具有發展及生態的本質，以探討身障者的工作適應狀況，除了考量身障者目前的狀況及條件外，更考慮其工作環境的情況，以及先前的生活經驗，如此才能以長遠的角度為其促進未來工作適應的計劃。

五項因素：

1. **情境脈絡**：個人居住的環境(社經地位、家庭、教育、法規和重要事件如戰爭和洪水等)。
2. **個人**：性別、種族、生理與心理能力和興趣。
3. **中介變項**：個人(工作人格、自我效能和期望結果)、文化(宗教、性別認同文化與自我認同的文化(台灣文化或聽障文化)和社會(歧視、偏見和分類)三者的交互影響。
4. **工作環境**：組織文化、任務要求、增強系統、工作者的特質和環境的物理環境。
5. **結果**：工作滿意度、工作壓力、職業取得和競爭。

七個過程

1. **一致性**：個人與環境是否適配。
2. **做決定**：個人考慮與生涯相關選項和做成抉擇。
3. **發展過程**：長期的系統變化。
4. **社會化**：個人學習工作和生活角色的歷程。
5. **定向**：社會上的守門員(父母、老師、生涯諮商師等)使用外在的標準改變個案的方向或排除於門外。
6. **機會**：未來可能發生但不可預測。
7. **勞動市場力量**：經濟和企業力量影響個人和組織的機會。

●身心障礙者職業行為的生態學模式包括 5 個彼此相關的構念因素：

(一) 個人因素 (個人的生理和心理特徵)、(二) 背景因素 (個人現在或過去的情形, 對一個人來說, 它是外在的)、(三) 中介因素 (影響個人和環境間互動的個人、文化和社會的想法)、(四) 環境因素 (工作環境中的特性或條件)、(五) 結果因素 (因素群的交互作用所產生的狀態)。

請依序將上述 5 個構念因素與下列 5 項的說明配對。(甲)工作的持久性、滿意度;(乙)社經地位、家庭、教育;(丙)需求、工作能力、興趣、價值觀、身心障礙;(丁)任務要求、組織接納度、職務再設計;(戊)世界觀、就業歧視。

1.7 類型論 (Typological theory)



◆概論

1. 代表人物：何倫 (John Holland)。
2. 基本觀點：學者何倫主張人格會影職業選擇，認為個人的職業選擇是人格的表現，職業興趣是人格表現於學業、工作、嗜好、休閒活動上的偏好。
 - ① 人格發展是職業行為中最重要的考量，個人會被符合個人需求及可提供滿足的職業角色所吸引。
 - ② 生涯選擇是個人在對特定職業類型認同後，個人人格在工作世界中之延伸。
 - ③ 自我觀點+職業偏好的一致性=典型個人風格。
3. 六種典型個人風格。
4. 六角模型之關係：
 - ① 一致性 (consistency)：有些類型間的關係較其他密切 (外線)。
 - ② 分化性 (differentiation)：單純人格V.S.多種人格 (內線)。
 - ③ 身份認定 (identity)：多目標代表低認定。
 - ④ 適配性 (congruence)：人與工作環境的符合。
5. 特點：
 - ① 具實證研究基礎。不同類型是不同學習歷史的成果。
 - ② 生涯輔導在促進自我觀念、職業需求及適應環境程度的策略。

◆何倫Holland六種人格特質與職業趨向

Holland (1986) 提出了個人的職業選擇與人格特質的論述，Holland將人格特質區分為六種類型，而各類型的人格也都有其職業傾向和喜歡的職業領域，依「財團法人大學入學考試中心興趣量表測驗解釋與應用」內容，整理如下表所述。

《Holland六型人格特質與職業興趣》

類型	人格特質	喜歡從事的職業
1.實用型 (Realistic, R)	情緒穩定、有耐性、坦承直率，寧願行動不喜歡多言，喜歡講求實際、需要動手的环境中，喜歡從事固定的工作，依既定的規則，一步一步地製造完成有實際用途的物品。 對機械與工具等事情較有興趣，生活上亦以實用為重，重視眼前的事物勝於對未來的想像，比較喜歡獨自做事。	喜歡從事機械、電子、土木建築、農業等工作。
2.研究型 (Investigative, I)	研究型的人擅於觀察、思考、分析與推理，喜歡用頭腦依自己的步調來解決問題，並追根究底。他不喜歡別人給他指引，工作時也不喜歡有許多規矩和時間壓力。 做事時，他能提出新的想法和策略，但對實際解決問題的細節較無興趣。他不是很在乎別人的看法，喜歡和有相同興趣或專業的人討論，否則還不如自己看書或思考。	喜歡從事生物、化學、醫藥、數學、天文等相關工作。
3.藝術型 (Artistic, A)	藝術型的人直覺敏銳、擅於表達和創新。他們希望藉由文字、聲音、色彩或形式來表達創造力和美的感受。 喜歡獨立作業，但不要被忽略，在無拘無束的环境下工作效率最好。生活目的是創造不平凡的事物，不喜歡管人和被別人管。和朋友的關係比較隨興。	喜歡從事音樂、寫作、戲劇、繪畫、設計、舞蹈等工作。
4.社會型 (Social, S)	社會型的人對人和善，容易相處，關心自己和他人的感受，喜歡傾聽和了解別人，也願意付出時間和精力去解決別人的衝突，喜歡教導別人，並幫助他人成長。 他們不愛競爭，喜歡大家一起做事，一起為團體盡力。交友廣闊，關心別人勝於關心工作。	喜歡從事教師、輔導、社會工作、醫護等相關工作。
5.企業型 (Enterprising, E)	企業型的人精力旺盛、生活緊湊、好冒險競爭，做事有計畫並立刻行動。不願花太多時間仔細研究，希望擁有權力去改善不合理的事。 他們擅用說服力和組織能力，希望自己的表現被他人肯定，並成為團體的焦點人物。他不以現階段的成就為滿足，也要求別人和他一樣努力。	喜歡從事管理、銷售、司法、政治等相關工作。
6.事務型 (Conventional, C)	事務型的人個性謹慎，做事講求規矩和精確。喜歡在有清楚規範的环境下工作。他們做事按部就班、精打細算，給人的感覺是有效率、精確、仔細、可靠而有信用。 他們的生活哲學是穩紮穩打，不喜歡改變或創新，也不喜歡冒險或領導。會選擇和自己志趣相投的人成為好朋友。	喜歡從事銀行、金融、會計、秘書等相關工作。

○ 109年第一梯次就業服務乙級技術士技能檢定術科測試參考解答

問 1

【難易度 😊 😐 😞】

甲公司為紡織業，因其工廠缺工而申請外籍勞工，請依就業服務法相關規定回答下列問題：

- (一) 依就業服務法第 47 條規定，甲公司應先以合理勞動條件在國內辦理招募，並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之哪一單位？（1分）或人員？（1分）
- (二) 依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 15 條規定，甲公司辦理國內招募時，對於公立就業服務機構所推介之人員或自行應徵之求職者，不得有哪 3 項情事之 1，該 3 項情事為何？（6分）
- (三) 依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 18 條規定，甲公司除有正當理由外，不得於辦理國內招募前幾個月內撤回求才登記？（2分）



(一) 依就業服務法第 47 條規定

雇主聘僱外國人，應於招募時，**將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞工，並於外國人預定工作之場所公告之。**

雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。

(二) 依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 15 條規定

雇主依規定辦理國內招募時，對於公立就業服務機構所推介之人員或自行應徵之求職者，不得有下列情事之一：

- 一、**不實陳述工作困難性或危險性等情事。**
- 二、**求才登記之職類別屬非技術性工或體力工，以技術不合為理由拒絕僱用求職者。**
- 三、**其他無正當理由拒絕僱用本國勞工者。**

(三) 依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 18 條規定

雇主申請聘僱第二類外國人，**不得於辦理國內招募前六個月內撤回求才登記。**但有正當理由者，不在此限。

○ 109年第二梯次就業服務乙級技術士技能檢定術科測試參考解答

問 1

【難易度 ☹️ 😐 😊】

甲君之父母親年邁相繼病倒，均符合申請外籍看護工之資格條件，於是甲君以雇主名義申請外籍看護A君照顧父親，另申請外籍看護B君照顧母親，惟近日父親往生，因B君曾有逾假遲歸之情形，且A君平日表現亦較B君為優，爰經家人討論決定留下A君照顧母親，經詢問A君及B君均無異議。請依外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則（以下簡稱外籍移工轉換準則）規定，回答下列問題：

- (一) 甲君辦理B君轉換雇主，得透過哪一機構辦理？（2分）或哪一種合意方式辦理？（2分）B君得否轉換為家庭幫傭？（2分）
- (二) 承上，如甲君後續依外籍移工轉換準則第17條第1項及第4項所定親屬關係，辦理接續聘僱A君之相關程序，應向哪一機關提出申請？（2分）該申請期間，應自事由發生日父親往生）起多少日內提出？（2分）



(一) 依外籍移工轉換準則規定

1. 甲君辦理B君轉換雇主，要向中央主管機關申請轉換雇主或工作。
2. 雙方或三方合意接續聘僱。
3. 依外籍移工轉換準則第8條

外國人辦理轉換登記，以原從事行業之同一工作類別為限。但有下列情事之一者，不在此限：

- 一、由具有前條第一項第一款或第二款規定資格之雇主申請接續聘僱。
- 二、遭受性侵害、性騷擾、暴力毆打或經鑑別為人口販運被害人。
- 三、經中央主管機關核准。

看護工及家庭幫傭視為同一工作類別。

(二) 第19條規定

1. 申請人得直接向中央主管機關申請接續聘僱外國人。
2. 應於事由發生日起六十日內提出。

○ 109年第三梯次就業服務乙級技術士技能檢定術科測試參考解答

問 1

【難易度 ☹️ 😐 😊】

甲君未經許可，聘僱來臺遊學的外國人A君到其經營的菜攤從事賣菜工作；另乙君經勞動部許可聘僱外國人B君來臺從事家庭看護工作，卻指派外國人B君至其經營的自助餐店從事餐食料理工作，請依就業服務法規定回答下列問題：

- (一) 甲君的行為已違反就業服務法第57條第1款規定，應處多少新臺幣罰鍰？(3分)如甲君於5年內再有違反就業服務法第57條第1款的行為，應處幾年以下有期徒刑？(3分)
- (二) 乙君的行為已違反就業服務法第57條第3款規定，應處多少新臺幣罰鍰？(4分)

解說

(一)

1. 依就業服務法第63條第1項規定

甲君的行為違反第57條第1款規定：聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。應處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰。

2. 依就業服務法第63條第1項規定

違反第57條第1款者。五年內再違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

(二) 就業服務法第68條第1項規定

乙君的行為違反第57條第3款規定：指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

問 2

【難易度 ☹️ 😐 😊】

外國人甲君受聘僱從事家庭看護工作，並依「外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」規定，經勞動部廢止原雇主乙君與甲君的聘僱許可，及同意甲君轉換雇主，請回答下列問題：

- (一) 依上述準則第4條規定，應由誰向公立就業服務機構辦理甲君轉換登記？(3分)公立就業服務機構應自轉換登記的次日起，辦理為期多長的外國人轉換雇主作業？(3分)
- (二) 依上述準則第10條及第11條規定，甲君應參加公立就業服務機構辦理的公開協調會議，請問公立就業服務機構應每幾週辦理公開協調會議？(2分)
又，甲君若是無正當理由未依規定出席協調會議，應依公立就業服務機構通知，在協調會議次日起多少日內出國？(2分)

解說

(一)

1. 依轉換雇主或工作程序準則第4條第2項

原雇主應於中央主管機關所定期限內，檢附第二條第一項第一款、第三款及廢止聘僱許可函或不予核發聘僱許可函影本等，向公立就業服務機構辦理轉換登記。