

107 年第二梯次就業服務技術士檢定考猜

壹、就業服務與職業訓練法規

01. 「長期失業者」

連續失業期間達一年以上，且辦理勞工保險退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 6 個月以上，於最近一個月內有向公立就業服務機構求職登記者。

02. 職業選擇

國民有選擇職業之自由；但為法律所禁止或限制者，不在此限。

03. 就業歧視

列舉雇主對求職人，不得以哪 5 項為由，予以歧視：性別、性傾向、年齡、婚姻、身心障礙。

04. 就業歧視認定

直轄市主管機關就業歧視認定時，得組成「就業歧視評議委員會」。

05. 就業歧視違規罰鍰

雇主招募時，違反為不實之廣告或揭示，主管機關處以多少罰鍰？：新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。

06. 就業歧視違規罰鍰

雇主招募時，違反要求提供非屬就業所需之隱私資料，主管機關處以多少罰鍰？：新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

07. 個人隱私資料保護

個人生活資訊包括：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫。

08. 原住民就業服務機構設置

直轄市、縣（市）轄區內原住民人口達 2 萬人以上者，得設立原住民公立就業服務機構。

09. 特定對象服務

公立就業服務機構應爭取身心障礙者及中高齡者就業機會，並定期公告。

10. 就業服務功能

直轄市主管機關應將轄區內低收入戶及中低收入戶中有工作能力者，列冊送當地公立就業服務機構，推介就業或參加職業訓練。

11. 就業服務專業人員設置

從業人員人數在 6 人以上 10 人以下者，應置就業服務專業人員至少 2 人。

12. 設立許可保證金

私立營利就業服務機構發生擔保責任，經以保證金支付後，其餘額不足法定數額者，應於不足之日起 1 個月內補足，並於其許可證效期屆滿

換發新證時，保證金調為新臺幣 300 萬元。

13. 許可正揭示

私立就業服務機構應將許可證、就業服務專業人員證書、收費項目及金額明細表，揭示於營業場所內之明顯位置。

14. 雇主申請遞補

外國人發生行蹤不明，依規定通知機關滿 6 個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

外籍家庭看護工於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知入機關滿 3 個月仍未查獲，雇主得向中央主管機關申請遞補。

外國人行蹤不明雇主遞補條件表(1)

外國人發生情事	通知期限	通知機關
外國人(不含家庭看護)於聘僱許可有效期間內，行蹤不明	通知滿 6 個月仍未查獲者	1. 入出國管理機關、 2. 警察機關。
(家庭看護工)於雇主處所行蹤不明	通知滿 3 個月仍未查獲。	1. 入出國管理機關、 2. 警察機關。
(家庭看護工)於入出國機場或收容單位行蹤不明	通知	1. 入出國管理機關、 2. 警察機關。

表格製作：自行創表

15. 就業歧視認定

就業歧視之認定屬於直轄市、各(縣)市主管機關職掌。

直轄市、縣(市)主管機關組成「就業歧視評議委員會」，辦理就業歧視之認定。

16. 派員檢查禁止與違規

對主管機關檢查，雇主、外國人不得規避、妨礙或拒絕。

雇主、外國人違反(一)規定，主管機關依《就業服務法》第六十七條處以其 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

17. 聘前講習(雇主聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭聘前講習實施辦法)

本國雇主第一次聘僱外籍 1. 家庭看護工 2. 家庭幫傭前，應參加主管機關辦理之聘前講習。

聘前講習之時數至少為一小時；其內容應包括下列事項：

1. 聘僱外國人之相關法令。
2. 外國人健康檢查及其罹患法定傳染病之處置。
3. 聘僱外國人入國後應辦理事項。
4. 外國人權益保障。
5. 其他與外國人聘僱管理有關之事項。

雇主參加聘前講習方式表(2)

類 型	參加人數	研 習 模 式
臨櫃講習	不限	公立就業服務機構講習
團體講習	10人以上	直轄市或縣(市)政府所指定場所講習。
網路講習	不限	至中央主管機關所建立之聘前講習網站講習。

表格製作：自行創表

18. 私立就業服務機構違規情事廢止許可證 (就業服務法§ 40)

. 私立就業服務機構從事就業服務業務，有下列 4 款情事，主管機關將處以廢止許可證：(括號()內阿拉伯數字指《就業服務法》§ 40 各款)

- . 為不實之廣告或違反第 5 條第 1 項規定之廣告或揭示。(2)
- . 仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。(7)
- . 辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。(9)
- . 經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。(14)

私立就業服務機構違規情事及處分表(3)

違規處分違規情事	§65 F(30~150 萬)	§66 F(10~20 倍)	§67 F(6~30 萬)	其他
§ 40-1-各款	2. 不實廣告 7. 不良工作 8. 不實資料 9. 不信行爲	5. 索取規定標準外費用、不正利益	1、3、4、6、10、11、12、13、14、15、16、17	
§ 69 停業	8 款	5 款	4、6 款	§45
§ 70 廢止許可證	2、7、9 款	xxx	14 款	§38
不予許可	xxx	xxx	17 款	xxx

表格製作：自行創表

19. 私立就業服務機構營運管理

. 私立就業服務機構變更(1)機構名稱、(2)地址、(3)資本額、(4)負責人、經理人、董(理)事或代表人等許可證登記事項前，應原許可機關申請變更許可。

. 私立就業服務機構刊播就業服務業務廣告，應載明(1)機構名稱、(2)許可證字號、(3)機構地址及(4)電話。

私立就業服務機構變更許可及業務廣告表(4)

	機構名稱	機構地址	資本額	負責人等	許可證號碼	電話
變更許可	∪	∪	∪	∪	×	×
業務廣告	∪	∪	×	×	∪	∪

表格製作：自行創表

20. 營利私立就業服務機構設立許可之保證金

. 辦理仲介外國人來台工作之營利私立就業服務機構，申請設立應繳交由銀行出具金額新臺幣 300 萬元保證金之保證書，作為民事責任之擔保。

. 營利就業服務機構於許可證有效期間，有下列 2 條件者，每次許可證效期屆滿換發新證時，保證金依次遞減新臺幣 100 萬元之額度。

- (1) 未發生擔保責任、
- (2) 最近一次經評鑑為 A 級者。

21. 技能檢定

. (1) 中央目的事業主管機關或(2) 依法設立非以營利為目的之全國性專業團體得向中央主管機關申請技能職類測驗能力之認證：

. 辦理技能檢定之職類，依其(1) 技能範圍及(2) 專精程度，分甲、乙、丙 3 級。

22. 雇主聘僱違規實例(就業服務法§40、§65、§72)

桃園火車站，移民署 00 專勤隊查獲逃逸男性 M 籍，經查問得知：查獲前曾在 C 公司從事金屬電鍍，因 C 公司缺工而僱用許可失效男性 Y 籍，從事電鍍操作助手工作，時薪 100 元，並提供其住宿。

- (一) C 公司前揭行為，違反《就業服務法》那一項規定？
- (二) C 公司前揭行為，經查屬實時，當地主管機關應處以多少金額罰鍰？
- (三) 假設目前 C 公司已有聘僱 3 名外籍製造工，其前揭行為，中央主管機關應做何處分？

A:

- (一) 依題意，C 公司前揭行為，已違反《就業服務法》第五十七條第一項第一款「聘僱許可失效外國人(從事工作)」。
- (二) 依題意，主管機關經查屬實時，將對 C 公司處以 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。
- (三) 依題意，中央主管機關將視當地主管機關罰鍰金額，應廢止 C 司聘僱許可全部或一部分。

23. 租屋、搬遷補助金標準

. 租屋補助金，自就業且租賃契約所記載之租賃日起，以房屋租賃契約租金總額之 60% 核實發給，每月最高發給 5,000 元，最長 12 個月。

. 搬遷補助金，以搬遷費用收據總額核實發給，最高發給 3 萬元。

24. 雇主指派外國人工作違規實例(就業服務法§57、§63、§72)

雇主(表哥)因母親患有嚴重巴金生症而聘僱印尼籍看護 G，入境後其母無法適應 G 的照顧，要求終止 G 契約並欲將之遣返；雇主認為 G 無重大過失，不願犧牲其工作權益；而與表妹商量，未經接續聘僱手續，將 G 送往表妹住處照顧 2 個幼兒，表妹接受 G，即刻指派 G 照顧小孩工作，按月發給 G 薪資。

(一) 雇主、其表妹是各違反《就業服務法》哪 2 項規定？(就服法 § 57)

(二) 若違反規定，主管機關將各處以最低多少金額罰鍰？

A:

(一) 依題意，雇主(表哥)違反《就業服務法》第五十七條第一項第二款「以自己名義聘僱外國人為他人工作。」規定。

表妹則違反《就業服務法》第五十七條第一項第一款「聘僱他人所申請聘僱之外國人。」規定。

(二) 依題意，主管機關將對雇主、其表妹各做不同處分：

1. 主管機關將對雇主處分(1)處以以最低 15 萬元罰鍰；(2)且廢止其「招募許可」、「聘僱許可」。

2. 主管機關將對雇主之表妹處以最低 15 萬元罰鍰。

雇主指派聘僱外國人工作違規情事及處分表(5)

處分類別 違規情事	第一次違規處分		第二次以上違規處分	
	罰鍰	廢止招募 聘僱許可	罰鍰	廢止招募 聘僱許可
違反§57-1, 2 款	§63, F15~75 萬	(全部, 一部分)	§63, F120 萬	(全部, 一部分)
違反§57-3, 4 款	§68, F3~15 萬	-----	§68, F3~15 萬	(全部, 一部分)
違反§57-5 款	§67, F6~30 萬	-----	§67, F6~30 萬	(全部, 一部分)
違反§57-6 款	§68, F2~10 萬/每 人	(全部, 一部分)	§68, F2~10 萬/每 人	(全部, 一部分)

【註】表格製作：自行創表

貳、就業服務相關法規

01. 調動勞工工作

- 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 考量勞工及其家庭之生活利益。

02. 工作規則內容及效力

雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，就工時、工資等事項訂立工作規則，並於 30 日內報請主管機關核備。

1. 工作規則，違反法令之強制或禁止規定無效 2. 有關該事業適用之團體協約規定者無效。

03. 離職後競業禁止條款

- 競業禁止約定應包括：期間、區域、職業活動之範圍及就業對象。
- 離職後競業禁止之期間，最長不得逾 2 年。
- 每月補償金額不低於勞工離職時一個月「平均工資」50%。

04. 大量解僱

· A 公司於符合大解要件前 60 日內，大量解僱勞工 60 人以上，符合大量解僱定義。

· A 公司於符合大解要件前 60 日內，需通知工會。

05. 延長勞工之工作時間

· 延長之工作時間，一個月不得超過 46 小時，但雇主經工會同意，延長之工作時間，一個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時。

· D 公司僱用勞工人數在 30 人以上，延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

06. 請公傷假(勞工請假規則「6、9」)

· 勞工 R 君因職業災害而致殘廢者，其治療期間，F 公司給予 R 君公傷病假。

· 雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金。

07. 勞資爭議處理

- 勞資爭議，分為勞資(1)「權利事項」與(2)「調整事項」之爭議。
- 「調整事項」之勞資爭議，依法得以(1)調解、(2)仲裁方式處理之。

08. 禁止雇主與勞工不當行為

· 勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而有下列情事之一：(1)歇業、(2)停工、(3)終止勞動契約(4)為其他不利於勞工之行為。

· 勞資爭議在調解或仲裁期間，勞方不得因該勞資爭議事件而有下列情事之一：(1)罷工、(2)怠工或(3)為其他影響工作秩序之行為。

09. 調解與仲裁方式

· 直轄市或縣(市)主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：

1. 指派調解人。
 2. 組成勞資爭議調解委員會(簡稱調解委員會)。
- 主管機關受理仲裁之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進

行仲裁：

1. 選定獨任仲裁人。
2. 組成勞資爭議仲裁委員會（簡稱仲裁委員會）。

10. 仲裁判斷效力

權利、調整事項仲裁判斷效力表(6)

	勞工	工會
調整事項	視為爭議當事人間(勞動)契約	視為當事人間 <u>團體協約</u> 。
權利事項	與法院之 <u>確定判決</u> 有同一效力。	

表格製作：自行創表

11. 哺(集)乳時間

I 君子女未滿2 歲須親自哺(集)乳者，Q 公司應每日另給哺(集)乳時間 60 分鐘。

. I 君於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，Q 公司應給予哺(集)乳時間 30 分鐘。

12. 托兒設施(性別工作平等法 § 23、〈哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法〉J4)

. 哺(集)乳室：補助費用最高新臺幣 2 萬元。

. 托兒設施：

1. 新興建完成並登記立案者：補助托兒設施費用最高 200 萬元。

2. 已設置並登記立案者：補助改善托兒設施費用，每年最高 50 萬元。

. 托兒措施：

補助辦理受僱者子女托兒服務措施，每年最高新臺幣 60 萬元。

13. 職業災害補償(勞動基準法§59、普通傷害補助費(勞工保險條例§ 33、§ 35)

. 勞工 J 君因遭遇職業災害而致傷害，N 公司應 J 君在醫療中不能工作時，應按其「原領工資」數額予以補償。

. 但醫療期間屆滿2 年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，雇主得一次給付 40 個月之「平均工資」。

. J 君遭遇普通傷害住院診療，不能工作，以致未能取得原有薪資，治療中，自不能工作第 4 日起，發給普通傷害補助費。

. 勞工保險局核發 J 君普通傷害補助費，按 J 君「平均月投保薪資」半數發給，以 6 個月為限。

14. 停業期限

暫停停業期間最長不得超過 1 年；復業時應於 15 日內申報備查。

15. 輪班間隔休息時間

更換班次時，至少應有連續 11 小時之休息時間。

16. 七休二

勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

17. 特別休假給予

繼續工作滿 6 個月以上 1 年未滿者，雇主應依規定給予勞工特別休假 3 日。

繼續工作滿 2 年以上 3 年未滿者，雇主應依規定給予勞工特別休假 10 日。

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。

18. 解僱計畫書

. W 公司因下列 2 項理由得大量解僱勞工：

1. 《勞動基準法》第十一條各款情形之一而解僱勞工
2. 因併購、改組而解僱勞工

. 提出「解僱計畫書」內容，應記載下列 6 事項：

1. 解僱理由。
2. 解僱部門。
3. 解僱日期。
4. 解僱人數。
5. 解僱對象之條件(選定標準)。
6. 資遣費計算方式及輔導轉業方案等。

19. 時事

. Z 電信通訊公司推出「499」促銷，因民眾熱烈反應，其營業處所大排長龍，致營業處所員工上班時間延長至當日遲至晚上 11 時。

Z 公司前揭行為違規行為，違反《勞動基準法》第三十二條規定：雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時。

依《勞動基準法》第七十九條規定：主管機關得處 Z 公司新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

. 學者呼籲雇主應對戶外高溫下勞工，發給**高溫津貼**。

參、就業市場分析及運用、心理測驗、職業再設計、職業選擇

01. 求供倍數勞動參與率

求供倍數是反映就業市場榮枯的重要指標之一。

勞動力參與率為測度經濟景氣的重要人力指標之一。

02. 公立就業服務單位的效率指標

公立就業服務單位的效率指標：「求才利用率」、「求職就業率」。

03. 失業率

失業率可按性別、年齡、教育程度、失業週數之**四種類別**。

04. 長期失業者及僱用獎助補助金

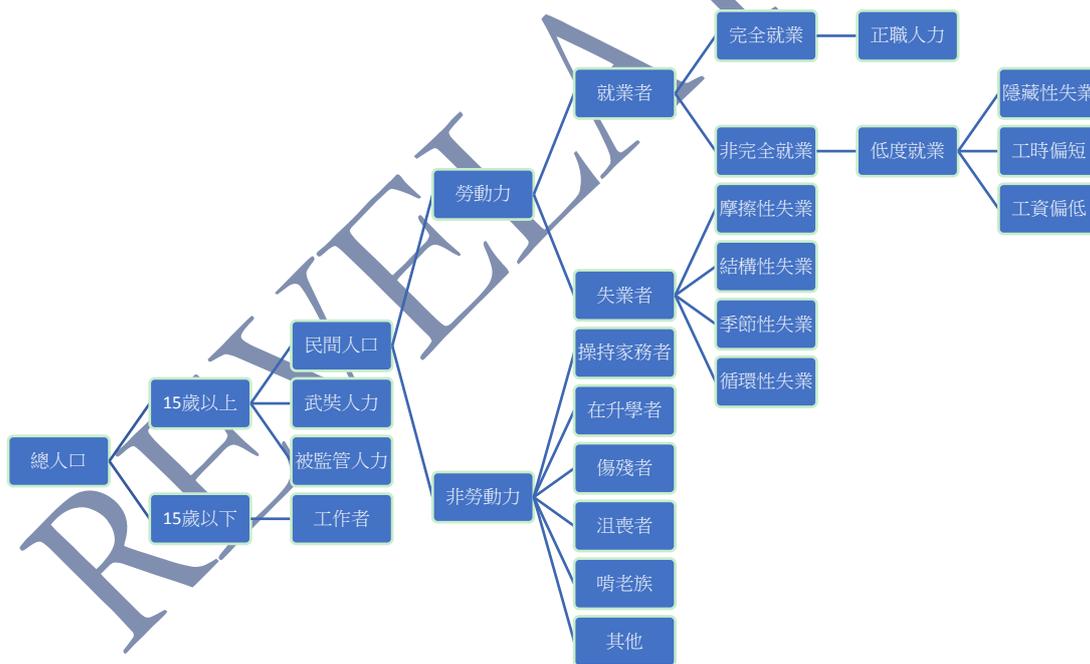
《就業保險促進就業實施辦法》之失業期間連續達 30 日以上之「長

期失業者」A君，雇主僱用A君30日以上，公立就業服務機構得發給雇主「僱用獎助補助金」每月新臺幣13,000元。

僱用獎助對象與獎助標準表(7)

特定對象、一般對象	每人每月獎助
1. 中高齡者。 2. 身心障礙者。 3. 長期失業者。	13,000 元 (口訣鐘聲長)
4. 獨力負擔家計者。 5. 原住民。 6. 低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。 7. 更生受保護人。 8. 家庭暴力及性侵害被害人。 9. 二度就業婦女。 10. 其他中央主管機關認為有必要者。	11,000 元 (口訣獨二家)
失業期間連續達3個月以上。	9,000 元

【註】表格製作:自行創表



【註】表格製作:自行創表

05. 怯志工作者

想找工作未找工作者；隨時可以工作，於過去一年曾找工作；但因無工作機會，或受限於本身之工作能力不足，而放棄尋找工作者。

06. 高齡化社會、人口老化指數

以65歲以上人口數，除以14歲以下人口數，所得出的比率，即為一個國家的人口老化指數。

它是衡量一個國家人口老化程度的指標。

指數越高、代表高老齡化情況越嚴重。

根據世界衛生組織（簡稱為 WHO）的定義，一個國家內 65 歲以上的人口，佔總人口比例 7% 以上，即稱為 高齡化社會、達 14% 稱為 高齡社會、達 20% 稱之為 超高齡社會。

07. 羅圭斯特(Lofquist)與戴維斯(Dawis)工作適應理論(TWA 理論)

本理論將職業分為四個要素：

1. 個人能力：能力、學歷、資源。
2. 個人需求：經濟、成長、成就感。
3. 職業要求：結果、績效、指標。
4. 職業回饋：報酬、聲(榮)譽。

08. 職務再設計改善項目

1. 改善工作條件：手語翻譯、視力協助、交通工具。
2. 調整工作方法：經由職業輔導評量，按其特性，分派適當工作，包括：工作重組、簡化工作流程、縮短工時。
3. 改善工作機器或設備：包括機器或設備之調整或改善。
4. 提供就業輔具：重新改良或重新設計特殊需要之輔具。
5. 改善工作環境：改良或重新設計特殊需要之無障礙工作環境。

09. 何倫 Holland 理論

人格類型或各種職業環境間的相似程度，稱之___性?(一致性)。

人格特質發展或其偏好之職業環境的程度，稱之___性?(差異性或分化性)。

10. Super 提出職業生涯

職業生涯劃分為五個主要階段：1. 成長階段 2. 探索階段 3. 確立階段 4. 維持階段 5. 衰退階段。

11. 工作氣質測驗(Job Temperament Test)

藉由了解個人性格特質，協助其與職業性質、特徵、條件性及發展性之間達成一種相契合的境界。

12. 「測驗效度」

測驗能夠測量測驗想要特質的程度，測驗之效度驗證所要瞭解「測驗的得分能確實反映個人特質的程度。

13. 「次級資料」

經調查或研究相關人員收集並整理後的資料(已發表的資料)，亦稱之為間接資料、第二收資料。

14. 冰山理論(Iceberg Theory)

冰山平面以下隱藏人類心理內在的感受、觀點、期待、渴望及自我。

15. 員工協助方案(Employee Assistance Programs, 簡稱 EAPs)

企業透過制度化的專業服務，設計服務員工個人的服務方案，以解決可能導致員工工作生產力下降(如：壓力、健康、心理)的個人因素，

使員工能以健康的身心投入工作，讓企業競爭力提升。

。「員工協助方案」涵蓋之構面主要為「工作面」(含工作引導)、
「生活面」(含托兒養老)、「健康面」(含壓力管理)三大層面。

16. Myer-Briggs 梅爾-布萊格類型論

Myer-Briggs 梅爾-布萊格類型論(8)

		職業類型			
職業選擇過程	變項(因子)	外向 X1	外向 X2	內向 Y1	內向 Y2
人格	外向 E 內向 I	E	E	I	I
職業觀察	感官 S 直觀 N	S	N	S	N
職業分析	思考 T 感覺 F	T	F	T	F
職業選擇方式	判斷 J 覺察 P	J	P	J	P

【註】表格製作:自行創表(參 生涯輔導與諮商 吳芝儀 著 濤石出版)

外向 X1(ESTJ):督導者 外向 X2(ENFP):得勝者

內向 Y1(ISTJ):視察者 內向 Y2(INFP):治療者

肆、助人與心理治療

01. 「完形治療理論」二個重要概念?

重要概念為「此時」與「未竟事務」。

02. 「完形治療理論」技術

(1)感覺留置(staying with the feeling)。

求助者面對不愉快的刺激時，治療者人要求其停留在體驗痛苦或不愉快情境中，並鼓勵探討當下要逃避的情感及行為。

(2)倒轉技術(the rerersal technique)。

治療者要求嚴重抑鬱或膽怯的求助者，在團體中扮演愛現者角色。求助者透過愛現倒轉(或翻轉)其一貫為人處事風格，使其能迅速發覺自己真正風格，也認識和接納自己的正反面之風格或行為。

03. 「溝通分析治療理論」

「溝通分析治療理論」將行為或人格自我狀態分成 3 種型態(父母、成人、兒童)。

04. 「溝通分析治療理論」溝通分析

溝通三種型態:「互補型溝通」、「交叉型溝通」、「隱藏型溝通」。

05. 「周哈理窗」象限意義。

(1)開放自我(open self):彼此都知道的區域，包括自己的行為、態度、感情、想法等訊息。

(2)盲目自我(blind self):自己不知道，他人知道的區域，所謂的盲點區域。

06. 「周哈里窗理論」區域調整

(1)自我揭露 (self-disclosure):

擴大「開放自我」、縮小「隱藏自我」時，以自我揭露，誠實地與他人分享感受，或是將別人原本不知道的、關於自己的事，告訴他人。

自我揭露後，隱藏自我的區域會變小，開放區則會擴大。

(2)他人回饋 (feedback solicitation):

擴大「開放自我」、縮小「盲目自我」時，以別人的回饋，知道自己不知道的區域，盲目區會變小，開放區域會擴大。

07. 「現實治療理論」

葛拉瑟「現實治療理論」人性觀提出人有 2 類需求?

(1)心理需求:隸屬、權利、自由及樂趣。

(2)生理需求:生存所需許多需求。

08. 「人性效能歷程家庭系統治療理論」因應壓力的防衛方式

(1)「討好型」防衛方式

犧牲自己取悅他人，其內心不感覺自己的重要性，且必須依賴他人。

(2)「超理性型」防衛方式

擅於把握自己生活的原則，完全控制自己、他人、環境。過度控制，卻造成自己的孤立及與他人疏遠。

09. 人際溝通

有效人際溝通具備之特質?

1. 開放性：溝通互動中，二方能開放心胸或「自我揭露」。
2. 擬情作用：二方有體會他方情感的能力，能與對方同一感受。
3. 支持性：溝通情境中，彼此互相支持對方。
4. 積極性：溝通情境中，出現積極的關切、情感。
5. 平等：溝通情境中，不以職務、財富等因素，影響二方溝通平等地位。

10. 阿德勒治療理論技巧

. 矛盾意向法：

引導當事人意識與誇大其不當想法與行為，使其更清晰其不當行為，推動其改變不當想法與行為，獲得滿意的生活型態。

. 麥達思(midas techniques)

以誇大當事人神經症需求，使其自我挖苦，而有改變神經症需求的意願。

. 行為代價法(湯中吐口水)

要求當事人作某項行為，使其遭受不愉快經驗，以協助其唾棄不良的行為。

伍、勞工保險與就業保險

01. 老年年金

- . 「老年年金」申領，其要件：年齡滿 61 歲和保險年資滿 15 年。
- . 辦請領老年年金給付條件而延後請領者，每延後一年，依「老年年金」增給給付金額增給 4%。

02. 失能年金、遺屬年金最低給付

- . 遺屬得申領「遺屬年金」者，每月不得低於新台幣 3000 元。
- . 被保險人終身無工作能力者，得申領「失能年金」，每月不得低於新台幣 4000 元。

03. 失能年金給付要件、標準

- . B 君罹患普通疾病，經評估為終身無工作能力者，得請領「失能年金給付」。
- . 勞工保險局給付標準，依 B 君之保險年資計算，每滿一年，發給其「平均月投保薪資」之 1.55%；金額不足 4,000 元者，按 4,000 元發給。

($P = \text{Winsa} * 1.55\% * \text{Yins}$ ； $\text{Winsa} = \text{平均月投保薪資}$ ， $\text{Yins} = \text{保險年資}$)

04. 失業給付之請領條件

1. 被保險人於非自願離職。
2. 辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上。
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。
5. 自求職登記之日起 14 日內仍無法推介就業或安排職業訓練。

05. 保險給付

就業保險之給付，列舉 4 種：

1. 失業給付。
2. 提早就業獎助津貼。
3. 職業訓練生活津貼。
4. 育嬰留職停薪津貼。

06 職業訓練生活津貼請領條件、扶養眷屬失業給付加給

- . C 君經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。
- . C 君受扶養眷屬，指其扶養之：

1. 無工作收入之配偶、
2. 未成年子女、
3. 身心障礙子女。

07. 保險種類

- . 普通事故保險給付有：1. 生育 2. 傷病 3. 失能 4. 死亡 5. 老年給付。
- . 職業災害保險給付有：1. 醫療 2. 傷病 3. 失能 4. 死亡給付。
- . 職業災害保險費率，分為 2 種，每 3 年調整一次。
 1. 行業別災害費率
 2. 上、下班災害費率 2 種

08. 平均月投保薪資計算：(98.1.1 實施新制)

依勞工保險條例第五十八條第一項規定，請領老年年金給付之「平均月投保薪資」：按被保險人加保期間最高 60 個月(任選 5 年投保年資)之月投保薪資予以平均計算。

09. 請求權

領取保險給付之請求權，自得請領之日起，因 5 年間不行使而消滅。

10. 員工到(離)職當日適逢放假日、下班加(退)保(勞工保險條例施行細則第 14)(104.11.6)

. 勞工於(1、2)時間到職，投保單位至遲於次一上班日將加保申報表及到職證明文件送交保險人者，其保險效力之開始，自勞工到職之當日零時起算：

1. 保險人依規定放假之日。2. 到職當日 17 時後至 24 時前。

11. 月投保薪資

指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依「投保薪資分級表」之規定，向保險人申報之薪資：

月薪資總額→投保薪資分級表→月投保薪資