

准考證號碼：

姓名：

技術士技能檢定就業服務職類乙級術科測試試題

一、依就業服務法第 34 條第 1 項、第 3 項規定，私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。第 1 項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更新及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。同法第 36 條第 1 項規定，私立就業服務機構應置符合規定資格及數額之就業服務專業人員。

請回答下列問題：

- (一) A 公司未經許可從事就業服務業務，違反就業服務法第 34 條第 2 項規定，依就業服務法第 65 條第 1 項規定，應處多少新臺幣罰鍰？（2 分）
- (二) 依「私立就業服務機構許可及管理辦法」第 11 條第 2 項規定，仲介外國人至中華民國工作之營利就業服務機構，最低實收資本總額為多少新臺幣？（2 分）
- (三) 依「私立就業服務機構許可及管理辦法」第 14 條第 1 項規定，辦理仲介外國人至中華民國工作之營利就業服務機構，依同辦法第 13 條第 1 項第 5 款規定應繳交由銀行出具金額多少新臺幣保證金之保證書，作為民事責任之擔保？（2 分）
- (四) 依「私立就業服務機構許可及管理辦法」第 25 條第 1 項規定，私立就業服務機構許可證有效期限為幾年？（1 分）有效期限屆滿前幾日內，應備規定文件重新申請設立許可及換發許可證？（1 分）
- (五) B 公司為經許可從事就業服務業務之私立就業服務機構，所屬從業人員之人數為 9 人，依就業服務法第 36 條第 1 項及「私立就業服務機構許可及管理辦法」第 6 條第 1 項規定，應置就業服務專業人員至少幾人？（2 分）

二、甲君經營湯包店，於 108 年 12 月間因非法容留未經許可之外國人乙君於店內從事備料等工作，違反就業服務法第 44 條規定，經地方政府查獲後，於 109 年 3 月間依法裁處罰鍰，並已合法送達裁處書，復於 111 年 12 月間又再經查獲非法容留未經許可之外國人丙君從事店內打掃工作，請依就業服務法規定回答下列問題：

(一)甲君於 108 年 12 月間第 1 次經查獲非法容留未經許可之外國人乙君從事工作，依就業服務法第 63 條第 1 項規定，最低應處新臺幣多少元罰鍰？(3 分)又甲君於 111 年 12 月間第 2 次經查獲非法容留未經許可之外國人丙君從事工作，依就業服務法第 63 條第 1 項規定，應處幾年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金？(3 分)

(二)外國人乙君及丙君係違反就業服務法第 43 條規定，依就業服務法第 68 條第 1 項規定，最低應處新臺幣多少元罰鍰？(2 分)另依就業服務法第 68 條第 3 項規定，應即限期令外國人乙君及丙君出國，屆期不出國者，依就業服務法第 68 條第 5 項規定，應由何機關強制出國？(2 分)

三、依中高齡者及高齡者就業促進法規定，雇主對於所僱用之中高齡者及高齡者有工作障礙時得提供職務再設計，主管機關得予輔導或補助。又依在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法第 12 條規定，雇主向主管機關申請職務再設計之輔導或補助項目有哪 5 項？(10 分)

四、C 餐館於 96 年 7 月 1 日開業，即聘僱甲員工做外場服務，因生意興隆於 108 年 7 月 1 日又增聘乙員工；因受疫情影響虧損，依據勞動基準法第 11 條規定於 110 年 6 月 30 日同時與上述 2 位員工終止勞動契約，請依勞動法令之規定回答下列問題：

(一) C 餐館所聘僱之甲、乙 2 位員工，雖非屬勞工保險條例之強制納保的投保單位，惟依勞動相關法規其仍需為員工投保何種保險，方不致影響上述 2 位員工請領失業給付之權益？(2 分)

- (二) C 餐館依勞動基準法第 16 條規定應於幾日前，分別向甲、乙 2 位員工預告終止勞動契約？(2 分) 如未預告，雇主應如何處理才不致違法？(2 分)
- (三) 甲、乙 2 位員工於接到預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出，其請假時數，每星期最多不得超過幾日之工作時間，其請假之工資照給？(2 分)
- (四) 甲、乙 2 位員工均適用勞工退休金條例新制之人員，依該條例之規定，於 110 年 6 月 30 日終止勞動契約時，雇主應個別發給幾個月之平均工資資遣費？(2 分)

五、甲君與乙君均受僱於 D 公司之男性員工，甲君擔任業務部經理，每月薪資為新臺幣 5 萬元，乙君擔任業務部業務員，每月薪資為新臺幣 3 萬元，請依據相關勞動法令規定回答下列問題：

- (一) 依據個人資料保護法第 2 條規定，甲君應受到保護的「個人資料」，請任舉 2 種該法所訂的個人之資料？(2 分) 又我國目前個人資料保護法之中央主管機關是哪一個機關？(1 分)
- (二) 依據勞工保險條例規定，D 公司應為甲君投保勞工保險的月投保薪資新臺幣 45,800 元，請問：D 公司 112 年起每個月要負擔的費率是多少%？(2 分) 而甲君每個月應負擔的勞工保險費用中，政府補助多少%？(1 分)
- (三) 依據性別工作平等法第 12 條規定，乙君認為甲君對他有不當肢體接觸的性騷擾，而向 D 公司雇主投訴，依規定 D 公司雇主要針對此一性騷擾事件處理時，所謂的「性騷擾之認定」，應就個案審酌事件發生之具體事實為之，請任舉 2 種所謂的「事件發生之具體事實」的項目。(2 分)
- (四) 依據勞工職業災害保險及保護法規定，D 公司應為甲君投保勞工職業災害保險，並負擔多少%保險費？(2 分)

六、

(一) 國內經濟景氣好壞影響國內就業市場，國家發展委員會定期發布景氣對策信號，以 5 種不同顏色的信號燈來代表當前景氣狀況為熱絡、穩定、低迷或注意性燈號。依 111 年 11 月發布景氣燈號，其中批發、零售及餐飲業營業額均由綠燈轉呈藍燈，機械及電機設備進口值由紅燈轉呈綠燈，請說明景氣燈號之綠燈、紅燈、藍燈所代表的景氣狀況。(各 1 分，共 3 分)

(二) 隨 COVID-19 疫情趨緩邊境管制陸續解封，國內旅館業業者反映一般所僱用的房務及清潔人員需求殷切，請問依主計總處行業統計分類之 19 個大類，旅館業屬於哪一個大類行業別(請寫出行業別名稱)? (2 分) 另依主計總處職業標準分類之 10 個大類，房務及清潔人員屬哪一個大類職業別(請寫出職業別名稱)? (2 分)

(三) 請依下表 1 行政院主計總處 111 年 5 月人力運用調查統計結果，回答下列問題：

1. 111 年 5 月從事非典型工作者計 79.8 萬人，與 110 年 10 月比較，從事非典型工作主要原因中，哪一項增幅(%)最多? (1 分) 哪一項減幅(%)最多?

(1 分)

2. 15-24 歲從事非典型工作的主要原因為何? (1 分)

表 1 從事非典型工作主要原因

單位：%

	總計		兼差	兼顧家務	求學及受訓	找不到全時、正式工作	職類特性	健康不良或傷病	準備就業與證照考試	偏好此類工作型態	其他
	千人	%									
110 年 10 月	797	100.00	0.76	12.70	12.82	20.47	35.57	1.53	1.13	14.69	0.33
111 年 5 月	<b>798</b>	<b>100.00</b>	<b>0.73</b>	<b>13.19</b>	<b>15.08</b>	<b>13.22</b>	<b>39.36</b>	<b>3.24</b>	<b>0.48</b>	<b>14.38</b>	<b>0.31</b>
性別											
男	449	100.00	0.84	1.92	12.79	10.61	57.24	3.07	0.24	12.73	0.56
女	349	100.00	0.59	27.68	18.03	16.56	16.36	3.47	0.79	16.51	-
年齡											
15-24 歲	153	100.00	0.69	-	72.22	7.95	11.68	0.30	0.43	6.73	-
25-44 歲	267	100.00	0.21	14.88	3.59	15.51	45.01	6.45	1.16	12.72	0.47
45 歲以上	377	100.00	1.12	17.35	-	13.74	46.60	2.17	0.03	18.67	0.33

七、E 企業總共僱有 1200 位員工，其中有 60 位員工即將年滿 65 歲，該企業欲依照「在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法」規定，在不低於這些屆退員工原有薪資下仍繼續僱用一部分的人，並向政府申請繼續僱用補助，如繼續僱用年滿 65 歲的員工中有 5 人做滿 6 個月後即離職、其他繼續僱用者則做滿 12 個月後即離職，且有 2 位高齡員工公司會再申請就業輔具補助。請針對下列四項問題依序作答：

- (一) 請問 E 企業至少要繼續僱用多少人才可以申請「繼續僱用補助」？(2 分)
- (二) 請問 E 企業僅以符合規定最低比例繼續僱用這群年滿 65 歲員工，E 企業針對這 5 位做滿 6 個月即離職的高齡員工，可以申請新臺幣多少元之補助？(3 分)
- (三) 承上，E 企業針對其他做滿 12 個月即離職的繼續僱用者，可以申請新臺幣多少元之補助？(3 分)
- (四) 請問 E 企業另外可針對 2 位高齡員工經評估後在沒有特殊需求情況下，2 人最高總共可申請新臺幣多少元之就業輔具補助？(2 分)

八、F 公司在過年後，展開人員招募，其招募方式包括：公司電子布告欄張貼工作告示 (job posting)、校園徵才、獵人頭公司(head hunting)、員工推薦等方式。此外也透過會員方式，至台灣就業通網站招募中高齡就業人員。此次求才強調：(1)良好溝通能力。(2)主動解決問題。(3)有效分配時間，規劃行程。(4)掌握時事，為公司提供新資訊等四大能力。為有效衡量求職者的職能，F 公司規劃三關面試。第一關：刻意在面試過程，製造緊張氣氛，甚至提出相當困難的問題，用以判斷求職者的承受能力。第二關：給予求職者一個假定情況並詢問求職者如何回應這個事件。第三關：安排認知能力測驗。請根據上述敘述，回答下列問題：

- (一) F 公司以會員方式登入台灣就業通網站，能否在網站查詢到求職者全名 (姓氏及名字)？(2 分)
- (二) F 公司使用的招募方式，哪 2 項屬於內部招募？(2 分)
- (三) 假設甲君經錄取後，F 公司老闆想要舉辦聚餐慰勞大家，並將辦理餐會活動任務交付給甲君。甲君在接到後立即向大家宣布餐會事項。結果陸續有同事問：

「辦在假日還是平日」、「可不可以帶家眷參加」、「需要準備表演嗎」。若以上述四大能力來看，甲君在哪 1 能力的表現最不理想？（2 分）

（四）面試第一關屬於何種方式的面談？（2 分）

（五）面試第二關屬於何種方式的面談？（2 分）


九、甲君為了找到適合自己的職業，他在勞動力發展署網站的職涯測評專區填答了「工作氣質測驗」，得到下面的百分等級，以及跟印刷職業常模比較的結果，如下方表圖。甲君帶著測驗結果前來尋求就業服務人員的協助。

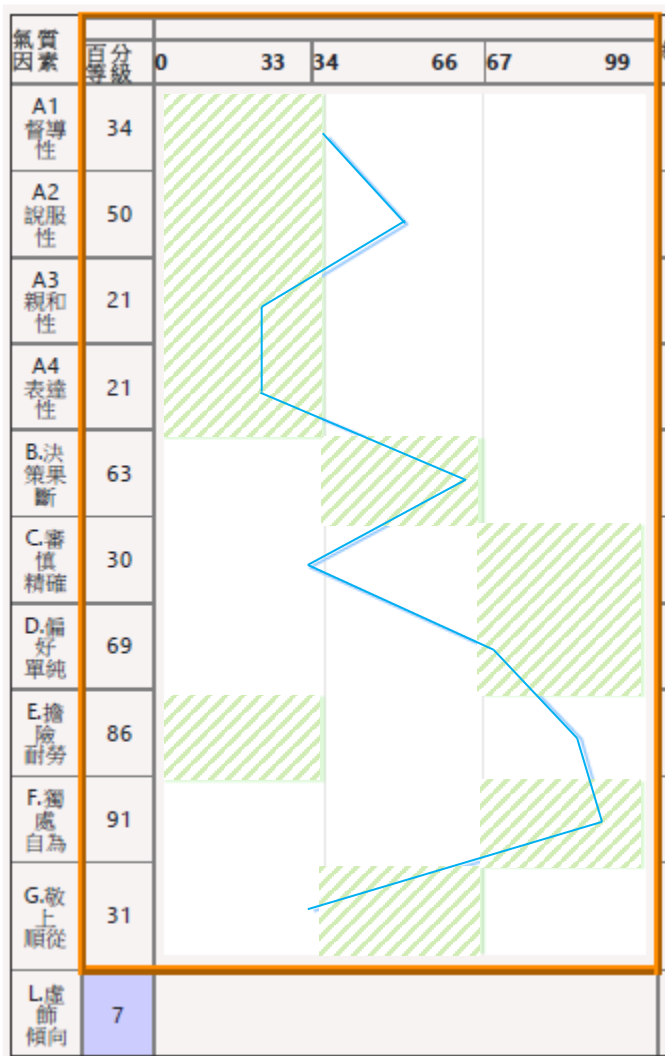


氣質因素	百分等級	結果解釋
A1 督導性	34	得高分者善於做工作規劃，能督導部屬執行工作，並會分派與約制部屬的活動。
A2 說服性	50	得高分者具備良好的說服技巧，能夠改變別人的判斷、想法及態度。
A3 親和性	21	得高分者善於與人相處，能與人打成一片，以建立良好的的人際關係。
A4 表達性	21	得高分者善於表達個人的感受與想法，並能以創意的眼光加以展現。
B.決策果斷 (擅於決策)	63	得高分者較能依據個人的主觀感受與事物的客觀資料，進行工作評核或下決定。
C.審慎精確	30	得高分者做事力求精確，不會發生錯誤，能夠接受精確的標準，否則會造成重大的災害。
D.偏好單純	69	得高分者能執行重複性或例行性工作，而不覺得單調或厭煩。得低分者能夠同時執行各種性質不同的工作職務，而不覺得力不從心。
E.擔險耐勞 (堅忍犯難)	86	得高分者在危險或困難的環境下，亦能有效執行工作。
F.獨處自為	91	得高分者能與別人分開，自己單獨工作，而不感到難受。

氣質因素	百分等級	結果解釋
G.敬上順從	31	得高分者能依照既定的工作指示，忠實地推行工作；能守本分，並能順從上司，考慮上司的感受，與上司維持良好的關係；能謹守人與人之前的傳統關係，注重和諧，不得罪人。

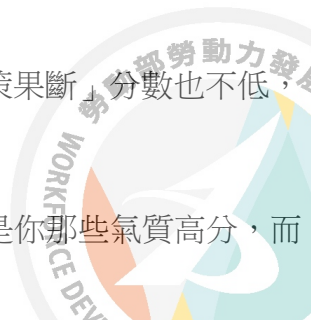
和印刷之常模相較結果如下：

「」表示常模百分等級；「」表示個人在某一氣質的高低程度（百分等級）。



請回答下列問題：

- (一) 甲君詢問就業服務人員：「網頁上說超過 66 算高分，但我只有『偏好單純』、『擔險耐勞』、『獨處自為』這三項的百分等級超過 66，是否表示我的個性跟職場需要不合呢？」請問：就業服務人員最適合採用 A、B、C 之中的哪一種反應來說明「工作氣質測驗」的性質和功用？(3 分)

- 
- A· 工作有很多，高高低低都有，雖然你只有三項比別人強，但好好利用這三項，還是能夠找到工作。
  - B· 個性是可以學習改變的，你的「說服性」、「決策果斷」分數也不低，好好培養，就可以提升你的市場競爭力。
  - C· 各個工作需要的氣質組型不同，因此重要的不是你那些氣質高分，而是你跟哪種職業的氣質組型相合。

(二) 甲君接著提問：「我覺得很奇怪，我的『獨處自為』怎麼會這麼高，我其實平常也喜歡交朋友、有不少朋友啊？」請問：根據「工作氣質測驗」，就業服務人員比較適合採用 D、E 之中的哪一種反應？(2 分)

- D· 百分等級是跟別人比較出來的，雖然你平常朋友不少，但根據統計，別人的朋友更多，所以你的「獨處自為」才會這麼高。
- E· 生活時和工作時的偏好不一定會一樣，你平常生活中喜歡交朋友是一回事，但你工作時是否喜歡「與別人分開，單獨工作」呢？

(三) 甲君詢問就業服務人員：「我適合做印刷工作嗎」。

1· 請問：根據帕森斯 (Parsons) 生涯特質理論所關注的客觀適配，就業服務人員最適合採用 F、G、H 之中的哪一種反應？(2 分)

2· 請問：根據薩維克 (Savickas) 生涯建構理論所關注的主觀建構，就業服務人員最適合採用 F、G、H 之中的哪一種反應。(3 分)

- F· 你可以算算看，在 10 個工作氣質中，你的個人百分等級有幾個落在常模範圍中。如果落在印刷常模百分等級的數目比其他職業常模多，就表示你比較適合印刷工作。
- G· 你可以挑出你比較看重的幾個工作氣質來看，如果這幾工作氣質的個人百分等級有落在印刷常模百分等級中，就表示你適合這個工作。
- H· 最重要的是你對印刷工作的印象，只要你真心喜歡印刷工作，就不必管這個測驗結果。



十、Maslow (馬斯洛) 的需求層次理論將人的需求歸納為 5 種，由低到高層次，滿足初階需求後，才會進展到高階需求，依序是(A)生理需求 (Physiological Needs)、(B)安全需求(Safety Needs)、(C)愛與歸屬需求(Affiliation Needs)、(D)自尊需求(Esteem Needs)、(E)自我實現 (Self-actualization Needs)。僱用單位想激發員工動力，宜先評估員工正處於什麼層次的需求，以提供或調整對應的相關措施。請將下列的需求依序歸類至上述五類的需求，每題只能有一個答案。(填答英文代碼、中文或英文皆可)

- (一) 甲君很希望職場是友善、溫暖，而且有談得來的同事或支持自己的主管。(2分)
- (二) 乙君期待在職場能受尊重。(2分)
- (三) 丙君喜歡職場能免費提供茶和咖啡、中午可以休息一下、辦活動有便當。(2分)
- (四) 丁君期待從工作中獲得成就感。(2分)
- (五) 戊君最重視職場要工作穩定。(2分)