

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「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準（以下簡稱審查標準）」第 2 條規定：「外國人受聘僱從事本法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定之工作，其資格應符合本標準規定。」請依規定回答下列問題：

- (一) 依審查標準第 8 條第 1 項規定，外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 9 款規定之家庭幫傭及看護工作，其年齡須為幾歲以上？（2 分）
- (二) 依審查標準第 8 條第 1 項規定，從事家庭幫傭或家庭看護工作之外國人，入國時應於中央主管機關指定地點，接受幾小時以上之講習？（2 分）但曾於幾年內完成講習者，免予參加？（2 分）
- (三) 依審查標準第 9 條規定，雇主申請聘僱外國人從事製造工作中階技術製造工作，其所聘僱就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款及第 8 款至第 11 款規定工作總人數，不得超過雇主申請當月前 2 個月之前 1 年僱用員工平均人數之百分之多少？（2 分）
- (四) 依審查標準第 63 條規定，外國人受聘僱從事審查標準第 6 條第 3 款第 3 目之中階技術家庭看護工作，其每月總薪資不得低於審查標準附表十三之一所定新臺幣多少元之薪資基本數額？（2 分）

二、請依照職業訓練法及授權所定之法規命令，回答下列問題：

- (一) 職業訓練之實施，除技術生訓練、進修訓練外，還有哪 2 項實施方式？（各 2 分，共 4 分）
- (二) 依據職業訓練法施行細則規定，事業機構辦理技術生訓練，屬未辦技能檢定之職類，應由具有幾年以上相關工作經驗之技術熟練人員擔任技術訓練及輔導工作？（2 分）

(三) 依據職業訓練機構設立及管理辦法規定，企業欲申請為職業訓練機構，辦理電腦軟體應用單一職類進修訓練，訓練容量為 40 人，其專用教室面積不得少於多少平方公尺？(2 分) 按其訓練容量至少需有職業訓練師幾人？(2 分)



三、

(一) 依個人資料保護法第 20 條規定，請回答下列內容是否正確？

1. 依該條第 1 項規定，非公務機關對個人資料之利用，除第 6 條第 1 項所規定資料外，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之。(2 分)
2. 依該條第 2 項規定，非公務機關依前項規定利用個人資料行銷者，當事人表示拒絕接受行銷時，仍可繼續利用其個人資料行銷。(2 分)

(二) 依個人資料保護法第 21 條規定，非公務機關為國際傳輸個人資料，而有下列情形之一者，中央目的事業主管機關得限制之，下列何者是錯的？(單選題，3 分)

- (A) 未涉及國家重大利益。
- (B) 國際條約或協定有特別規定。
- (C) 接受國對於個人資料之保護未有完善之法規，致有損當事人權益之虞。
- (D) 以迂迴方法向第三國(地區)傳輸個人資料規避本法。

(三) 下列何者不是個人資料保護法第 6 條規定之特種個人資料？(單選題，3 分)

- (A) 基因資料、(B) 醫療資料、(C) 個人學歷、(D) 健康檢查。

四、A 派遣公司聘僱甲君於 B 要派公司工作，請依勞動基準法之規定回答下列工資給付之相關問題：

(一) 工資由勞雇雙方議定為基本工資，請問甲君係與何公司議定工資？(2 分)

(二) 承上，目前基本工資係由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請何機關核定之？(2分)

(三) 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給多少次？(3分)

(四) A派遣公司如積欠甲君工資，經主管機關處罰或依勞動基準法第 27 條規定期限令其給付而屆期未給付者，甲君得請求B要派公司給付，B要派公司應自甲君請求之日起多少日內給付之？(3分)



五、新北市A公司僱用員工(均為不定期契約)有150人，因B公司併購，致發生全數解僱勞工之情事。請回答下列問題：

(一) A公司全數解僱勞工屬於大量解僱勞工保護法的大量解僱情形，是因符合該法第2條第1項第2款規定，於同一廠場僱用之勞工，於幾日內解僱勞工？(2分) 逾所僱用勞工人數1/3或單日逾多少人？(2分)

(二) A公司提出解僱計畫書之日起幾日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商？(2分)

(三) A公司員工因特別休假等相關事宜與公司發生勞資爭議，向新北市政府勞工局申請調解委員會調解，依據勞資爭議處理法第15條規定，新北市政府勞工局應於調解委員完成選定或指定之日起幾日內，組成調解委員會並召開調解會議？(2分)

(四) 調解委員會應於收到調查結果及解決方案後幾日內開會？(2分)

六、某公立就業服務中心統計112年7月份的各项就業市場資訊如下：

1. 求職人數(含7月份新登記求職人數及有效期限內已登記尚未介紹就業者)為15,000人。

2. 求才人數(含7月份新登記求才人數及有效期限內已登記尚未填補空缺者)為9,000人。

3. 求職推介就業人數為 6,000 人。

4. 求才僱用人數為 4,500 人。

請根據上述 1~4 的數據，分別回答（一）~（四）：

（一）請計算此公立就業服務中心的求供倍數為何？（2分）

（二）勞動力市場平衡時求供倍數 = 1；當經濟受到通膨影響而出口不佳，導致勞動力市場不平衡，因此求供倍數的比值為何？（2分）

（三）請計算此公立就業服務中心的求才利用率為何？（3分）

（四）請計算此公立就業服務中心的求職就業率為何？（3分）



七、

（一）「工作倫理」與「職業道德」二個概念，皆為職業活動進行過程所強調的約束機制。企業較常將上述哪一個概念轉化為勞雇契約，作為勞雇雙方遵守的義務？（2分）

（二）甲君擔任C公司的食品包裝設計師。設計過程中，C公司要求甲君採用某知名網站的設計元素，同時在包裝上聲稱食品具有醫療效果，以提高銷售量。甲君未經授權使用以及沒有相關證據支持食品好處的情況下，配合C公司所有要求。此一做法，涉及下列哪二種不道德行為？（各3分，共6分）

(A)侵犯版權、(B)虛假宣傳、(C)非法製藥、(D)賄賂、(E)期約。

（三）乙君為某企業員工，因為睡過頭，導致上班遲到。從敬業態度來看，乙君選擇下列哪一種做法最為恰當？（2分）

(A)善用科技工具，以 LINE 傳送訊息至工作小組。

(B)親自向直屬主管報告，說明原因並依規定辦理請假。

(C)應用人際關係，請要好的同事向主管轉達。

八、面試時可提供職場面試官很多的資訊，以選用最適當的人才，因此面試一開始、進行中、結束時、結束後等流程的掌握，對面試官取得應徵者資訊而言極為重要。請回答下列問題：

(一) 下列(A)~(H)哪 2 項是面試進行中的重要內涵？(各 3 分，共 6 分)

(二) 下列(A)~(H)哪 2 項是面試結束時的重要內涵？(各 2 分，共 4 分)

- (A)簡介組織與應徵的職務。
- (B)對應徵者表達由衷的謝意。
- (C)審慎澄清並評估各項來自應徵者的資訊。
- (D)立刻填寫相關面試的評估表。
- (E)決定僱用人選。
- (F)寒暄並歡迎應徵者，閒話家常，讓應徵者感到輕鬆自在。
- (G)再次確定是否有任何訊息遺漏，並鼓勵應徵者發問。
- (H)依實際工作需要，詢問應徵者各項相關問題。

九、

(一) 甲君為了解自己尋找工作的方向，透過公立就業服務機構就業服務諮詢人員的協助，進行工作氣質測驗（個人工作態度問卷）及何倫碼（Holland Code）興趣測驗的施測，2 種測驗施測結果如下：

1. 在工作氣質測驗（個人工作態度問卷）方面的氣質類型，包括：(1).影響力大、(2).親和性大、(3).表達力強等三種類型。
2. 在何倫碼（Holland Code）興趣測驗方面的人格傾向類型，包括：(1).溫暖助人、(2).進取的等二種類型。

請就下列的工作類型，回答公立就業服務機構就業服務諮詢人員，得依據前述 2 種測驗施測結果，為甲君提供最適合考慮尋找的 4 種工作類型之建議：

(各 2 分，共 8 分)

(A)推銷員、(B)廣告文案員、(C)警衛、(D)工程師、(E)機械繪圖員、(F)包裝工、(G)複印員、(H)教師、(I)軍人、(J)旅館接待員

(回答時，請寫出最合適的答案或代碼。)

(二)公立就業服務機構就業服務諮詢人員也建議甲君能夠思考調整自己的人格特質，以符合工作職場所需要的人格特質。依據公立就業服務機構就業服務諮詢人員建議的人格特質：

1. 是精神分析學派學者佛洛伊德 (Freud) 所強調的哪一個人格結構？(1 分)
2. 是溝通分析治療學派學者伯尼 (Eric Berne) 所強調的哪一個人格結構？(1 分)

十、Salovey 與 Mayer (1990) 首先提出「情緒智力」一詞，隨後，高夫曼 (Goleman) 在情緒智力 [Emotional Intelligence] 一書中指出，情緒智力包含下列 5 項能力元素：

- (A)自我情緒覺察：精準覺察自己的情緒。
- (B)自我情緒管理：積極、適當地控制和表達自我情緒。
- (C)自我激勵行為：善用情緒來達成自我激勵、自我驅動，以專注投入、完成目標。
- (D)同理他人情緒：敏銳地感受到他人的需求和欲望，辨別他人的情緒。
- (E)處理人際關係：靈活因應、調節、管理他人情緒，以維持良好人際關係。

下列 (一) ~ (五) 題所描述的甲君行為，分別反應出上面哪個情緒智力的能力元素？請依題號順序寫出正確的情緒智力能力元素或英文代碼。(10 分，每小題 2 分)

甲君 6 月剛從高中畢業，7 月經媒合前往飲料店擔任正職人員，2 天後他回來就業服務站要求換工作，抱怨「那地方太恐怖了，生意好到都沒休息時間，不但要幫客人點餐，還要提早去備料，飲料桶重的要命，關店後還要點收、關帳，差一毛都不行！」

(一) 就業服務人員問：「你在那樣的忙碌中，感覺如何？」

甲君說：「第一天蠻興奮的，鬥志滿滿，第二天就悲劇了，我不小心多放了一包茶，那個店長就整天挑我毛病，害我好緊張。」

(二) 就業服務人員問：「你當時怎麼反應？」

甲君說：「當然只能化緊張為謹慎啦！加倍集中精神，做好每個細節。」

(三) 就業服務人員說：「你真了不起，第一次出社會工作，就懂得怎麼應付這種情況！」

甲君說：「有嗎？我倒是覺得店長很可憐，差 10 分鐘就要開賣了，出了差錯他會被上面罰！難怪他會那麼緊張。」

(四) 就業服務人員說：「你很難得，自己不好受時，還能想到店長的難處。」

甲君說：「還好啦！那我明天去跟店長說，很抱歉給他造成這麼大的災難，謝謝他幫我善後！」

(五) 就業服務人員說：「我猜店長會接受你的道歉。」

甲君說：「其實，我昨天就想跟他道歉，只是太害怕了，才會躲著他。我明天一定要克服自己的害怕，誠心跟他道歉。」

