

112 年度 19500 就業服務乙級技術士技能檢定學科測試試題

本試卷有選擇題 80 題【單選選擇題 60 題，每題 1 分；複選選擇題 20 題，每題 2 分】，測試時間為 100 分鐘，請在答案卡上作答，答錯不倒扣；未作答者，不予計分。

准考證號碼：

姓 名：

單選題：

1. (1) 就業服務工作是一項助人專業，在助人的過程中社會資源的運用與助人服務的成效有著密切關聯。一般而言，社會資源包括有形和無形資源，下列何者是有形的資源？①財力②信念③專業技術④社會關係。
2. (3) 以下對於「工讀生」之敘述，何者正確？①屬短期工作者，加班只能補休②每日正常工作時間得超過 8 小時③國定假日出勤，工資加倍發給④工資不得低於基本工資之 80%。
3. (4) 凱立(Kelly)的建構理論，包含統轄建構、從屬建構、邊緣建構、核心建構等 4 種與生涯有關的建構。其中「個人對工作世界的解釋」，是屬於何種建構？①核心建構②邊緣建構③從屬建構④統轄建構。
4. (4) 依雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定，雇主聘僱外國人從事家庭幫傭工作之外國人生活照顧服務計畫書，下列何者非屬應規劃之事項？①人身安全之保護②住宿地點③飲食及住宿之安全衛生④生活諮詢服務。
5. (3) 目的論(Teleology)、道義論(Deontology)、德行論(Virtur)與行為論(Behaviorism)等理論經常被用來判斷行為是否合乎倫理規範。甲君根據上述理論，反思自己在判斷職場行為對錯時，大都以工作者的意圖與動機作為依據。請問甲君的行為，最符合下列何種理論？①行為論②目的論③道義論④德行論。
6. (4) 下列何者不符合「同理心」的定義？①是一種正確了解他人情緒與認知的過程②是一種經驗的反應③是一種特質或能力④致力於說服他人。
7. (3) 勞動部勞動力發展署所編製的「職業興趣量表」，共有幾個職業興趣範圍？①10 個②6 個③12 個④14 個。
8. (2) 依退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法規定，同一雇主向政府同時申請補助辦理勞工退休準備與調適協助措施、勞工退休後再就業協助措施，政府每年補助最高新臺幣多少元？①60 萬②100 萬③80 萬④120 萬。
9. (4) 一般而言，螢光燈的發光效率與長度有關嗎？①無關，發光效率只與色溫有關②有關，越長的螢光燈管，發光效率越低③無關，發光效率只與燈管直徑有關④有關，越長的螢光燈管，發光效率越高。
10. (4) 依就業保險促進就業實施辦法規定，搬遷補助金，以搬遷費用收據所列總額核實發給，最高發給新臺幣多少元？①1 萬元②2 萬元③4 萬元④3 萬元。
11. (2) 有位雇主依外國專業人才延攬及僱用法規定，申請聘僱一名外國特定專業人才並取得聘僱許可，隨後又申請 1 次延期也經許可，請問其聘僱許可前後期間加總後，最長許可期間為多少年？①8 年②10 年③9 年④6 年。
12. (1) 美國輔導先驅 Frank Parsons 所做的輔導就是①就業服務②生活輔導③休閒輔導④創傷輔導。
13. (4) 依雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定，雇主申請聘僱外國人從事營造工作，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行，其中外國人住宿地點如有變更，至遲應於幾日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關？①3 日內②30 日內③15 日內④7 日內。
14. (1) 依何倫(Holland)的職業導向 6 種類型中，具有順從、保守、謹慎等人格特質的工作，是屬於哪一種類型？①傳統型(conventional)②企業型(enterprising)③實用型(realistic)④社會型(social)。
15. (4) 毒性物質進入人體的途徑，經由那個途徑影響人體健康最快且中毒效應最高？①皮膚接觸②手指觸摸③吸入④食入。
16. (3) 下列哪些問句不屬於就業服務人員進行立即性(immediacy)技巧的步驟？①覺察並停止內心對來談者的自動化反應②評估來談者對於立即性回應的準備程度③判斷來談者的行動意圖④深入體驗來談者對自己的影響。

17. (1) 下列關於政府採購人員之敘述，何者為正確？①不可主動向廠商求取，偶發地收取廠商致贈價值在新臺幣 500 元以下之廣告物、促銷品、紀念品②要求廠商提供與採購無關之額外服務③利用職務關係向廠商借貸④利用職務關係媒介親友至廠商處所任職。
18. (1) 依勞工退休金條例規定，雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起至遲幾日內，列表通知勞工保險局，辦理開始或停止提繳手續？①7 日②5 日③3 日④當日。
19. (1) 學校駐衛警察之遴選規定以服畢兵役男性作為遴選條件之一，根據消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)，下列何者錯誤？①此遴選條件雖明定限男性，但實務上不屬性別歧視②服畢兵役者仍以男性為主，此條件已排除多數女性被遴選的機會，屬性別歧視③駐衛警察之遴選應以從事該工作所需的能力或資格作為條件④已違反 CEDAW 第 1 條對婦女的歧視。
20. (1) 1 份測驗沒有複本，且只能施測 1 次情況下，可採取何種方法來分析其信度？①折半信度法②再測信度法③複本信度法④評分者信度法。
21. (3) 從事於易踏穿材料構築之屋頂修繕作業時，應有何種作業主管在場執行主管業務？①擋土支撐組配②模板支撐③屋頂④施工架組配。
22. (2) 下列何者非安全使用電腦內的個人資料檔案的做法？①個人資料檔案使用完畢後立即退出應用程式，不得留置於電腦中②為確保重要的個人資料可即時取得，將登入密碼標示在螢幕下方③規範不同人員可讀取的個人資料檔案範圍④利用帳號與密碼登入機制來管理可以存取個資者的人。
23. (2) 每一個社會蘊藏著許多社會資源，就業服務人員可讓求職者從各項社會資源獲得協助，而開啟外部社會資源鑰匙之技巧是？①澄清技巧②轉介技巧③傾聽技巧④面質技巧。
24. (2) 依就業服務法規定，雇主聘僱外籍幫傭未依規定繳納就業安定費，自寬限期滿之翌日起至完納前 1 日止，每逾 1 日加徵其未繳就業安定費 0.3% 滯納金，最高至未繳就業安定費之多少為限？①50%②30%③100%④20%。
25. (2) 依性別工作平等法規定，各級主管機關應設性別工作平等會，並應置委員多少人？①3 至 5 人②5 至 11 人③7 至 15 人④4 至 8 人。
26. (3) 下列何者不是職業分析的用途？①職業介紹②職業訓練③工作者互相支持④績效考核。
27. (1) 下列何者是海洋受污染的現象？①形成紅潮②形成黑潮③臭氧層破洞④溫室效應。
28. (1) 依個人資料保護法規定，公務機關對個人資料之利用，有下列情形，得為特定目的外之利用。下列何者不正確？①無侵害當事人權益者②為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險者③法律明文規定者④為維護國家安全者。
29. (2) 下列何者不是職業分析內容中有關「就業人員條件」的項目？①從業人員的工作經驗②升遷或轉換工作的途徑③從業人員的學歷④從業人員的證照。
30. (3) 下列何種廢紙類不可以進行資源回收？①包裝紙②報紙③紙尿褲④雜誌。
31. (2) 依就業保險之職業訓練及訓練經費管理運用辦法規定，參訓學員有不實申領者，中央主管機關得視其情節予以處分，下列何者非屬得處分之種類？①不予核發補助②警告③撤銷或廢止原核定補助④二年內不予補助。
32. (4) 依性別工作平等法規定，被害人因性騷擾之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予下列哪一假別？①休假②公傷病假③事假④公假。
33. (1) 甲君經過就業諮詢之後，對於在國內與國外就業的優、缺點有更明確的認識，而且下了決定要到國外工作。若從鐵德曼(Tiedeman)的生涯預備階段之 4 個次階段來看，甲君此刻的狀態，最可能是下列哪 1 個階段？①選擇期②具體期③探索期④沉澱期。
34. (4) 作業場所高頻率噪音較易導致下列何種症狀？①失眠②腕道症候群③肺部疾病④聽力損失。
35. (2) 按菸害防制法規定，對於主管每天在辦公室內吸菸，應如何處理？①因為是主管，所以只好忍耐②撥打菸害申訴專線檢舉(0800-531-531)③開空氣清淨機，睜一隻眼閉一睜眼④未違反菸害防制法。
36. (2) 以何倫(Holland)理論為依據所編製的職業興趣測驗，包含 6 種興趣碼(R,I,A,S,E,C)，其中興趣碼「A」代表的意思為何？①社會型或社交型②藝術型③守規型或事務型④務實型或實用型。

37. (4) 依失業中高齡者及高齡者就業促進辦法規定，公立就業服務機構補助用人單位職場學習及再適應津貼之人數，如用人單位申請日前三個月之勞工保險投保人數為 36 人，請問可以申請補助人數多少人？①18②11③7④10。
38. (3) 在就業諮詢過程中，要做到完全的傾聽，需要具備哪種「心理專注」之要件？①表情②輕鬆自然③集中注意力④眼神。
39. (3) 依身心障礙者權益保障法規定，雇主僱用從事部分工時工作之身心障礙員工，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額 1/2 以上者，進用幾人得以 1 人計入身心障礙者人數及員工總人數？①4 人②8 人③2 人④6 人。
40. (1) 違反環境保護法律或自治條例之行政法上義務，經處分機關處停工、停業處分或處新臺幣五千元以上罰鍰者，應接受下列何種講習？①環境講習②衛生講習③消防講習④道路交通安全講習。
41. (3) 下列哪 1 個心理諮詢（諮商）學派特別主張「協助來談者透過自己的身體經驗來覺察與轉化內在相互衝突的力量，以化解職業選擇過程中的衝突拉扯」？①精神分析(psychanalysis)②現實治療(reality therapy)③完形治療(gestalt therapy)④個人中心(person-centered)。
42. (4) 會談依其目的、性質不同而異，下列何者是就業諮詢會談的主要目的？①收集、了解與來談者問題相關的資料②幫助來談者學習與掌握最新的就業市場趨勢③針對來談者的服務資格進行評價與決定④幫助來談者恢復調適能力或發展潛能，以解決來談者的困擾。
43. (3) 依就業保險促進就業實施辦法第 5 條規定，辦理僱用安定措施之啟動時機的必要條件為下列何者？①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 2 個月達百分之 2 點 2 以上②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 3 個月達百分之 2 點 2 以上③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 3 個月達百分之 1 以上④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 2 個月達百分之 1 以上。
44. (4) 依雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定，外籍留學生向勞動部申請工作許可，該工作許可有效期間最長得為幾個月？①12 個月②9 個月③3 個月④6 個月。
45. (3) 有關觸電的處理方式，下列敘述何者錯誤？①使用絕緣的裝備來移除電源②把電源開關關閉③立即將觸電者拉離現場④通知救護人員。
46. (4) 依就業保險法規定，年滿 15 歲以上，最高幾歲以下之受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加就業保險為被保險人？①50 歲②55 歲③60 歲④65 歲。
47. (4) 依勞工職業災害保險及保護法規定，勞工因職業災害所致之損害，除了依法應賠償之當事人能證明無過失，否則應由誰負賠償責任？①廠商②同住之家屬③共事之同事④雇主。
48. (1) 依中高齡者及高齡者就業促進法相關規定，中央主管機關應至少每幾年公布中高齡者及高齡者供需服務評估、職場健康、職業災害等相關調查及研究結果？①3 年②5 年③2 年④4 年。
49. (4) 依勞動基準法規定，雇主終止勞動契約，應發給勞工資遣費，每滿 1 年發給相當於 1 個月平均工資之資遣費。工作未滿 1 年者，如何計給？①不予計給②以 1 年計給③以半年計給④以比例計給。
50. (4) 依青年跨域就業促進補助實施辦法所定之租屋補助金，係自受僱契約所記載之租賃日起，以房屋租賃契約所列租金總額之多少比率發給，每月最高新臺幣 5,000 元，最長 12 個月？①70%②40%③50%④60%。
51. (3) 生活中經常使用的物品，下列何者含有破壞臭氧層的化學物質？①免洗筷②保麗龍③噴霧劑④寶特瓶。
52. (2) 助人工作者在緊急災難中的危機介入與倫理守則中，當需要介入志工動員與安排時，應遵守的倫理守則是①資源公平性②案主利益優先③代理案主維護其權益④知後同意。
53. (1) 依勞資爭議處理法規定，調整事項之勞資爭議，其勞方當事人應為工會。但受僱於僱用勞工未滿 10 人之事業單位，其未加入工會之勞工，具有相同主張者至少達多少比例以上，亦得為勞方當事人？①3 分之 2②3 分之 1③全部④4 分之 3。
54. (1) 在就業媒合初次諮詢一開始時，就業服務人員首先應①安撫失業民眾的緊張與不安②詢問失業民眾的失業原因③瞭解失業民眾的職涯目標④瞭解失業民眾的期待薪資。

55. (3) 依勞動基準法規定，雇主僱用勞工人數最低在多少人以上者，應依其事業性質，就法定事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之？①50 人②60 人③30 人④40 人。
56. (2) 依外國專業人才延攬及僱用法規定，雇主聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，並經核發聘僱許可，期滿有繼續聘僱之需要者，得申請延期，每次最長為多少年？①2 年②5 年③6 年④3 年。
57. (3) 關於綠色採購的敘述，下列何者錯誤？①採購的產品對環境及人類健康有最小的傷害性②選購產品對環境傷害較少、污染程度較低者③以精美包裝為主要首選④採購回收材料製造之物品。
58. (4) 依職業訓練法規定，主管機關得將養成訓練及轉業訓練之職業訓練事項委託辦理，下列何者非屬主管機關得委託辦理之單位？①事業機構②職業訓練機構③學校、團體④所屬機關(構)。
59. (2) 一般而言，冰山模式將職能分為 5 個層面，勞動部勞動力發展署曾經參考美國勞動部所研發編製的「通用性向測驗」，是在測量冰山模式的哪 1 層？①知識②特質③動機④技能。
60. (4) 依據台灣電力公司三段式時間電價(尖峰、半尖峰及離峰時段)的規定，請問哪個時段電價最便宜？①尖峰時段②非夏月半尖峰時段③夏月半尖峰時段④離峰時段。

複選題：

61. (14) 甲君到乙君的公司上班，乙君提醒甲君要善盡員工之工作倫理責任，下列敘述哪 2 者符合職場倫理期待？①公司場所不可作為家族聚會之私用場地②挪用公款來購置個人用品③提供採購底價給親友④不可提供不實資訊或文件給顧客。
62. (123) 依中高齡者及高齡者就業促進法相關規定，中央主管機關訂定的中高齡者及高齡者就業計畫應包括下列哪些事項？①宣導雇主責任、受僱者就業及退休權益②提升中高齡者及高齡者之職業安全措施與輔具使用③推動銀髮人才服務④訂定僱用中高齡者及高齡者之比率。
63. (12) 依勞工職業災害保險及保護法規定，職業災害勞工之重建涉及哪 2 項者，主管機關應協調衛生福利主管機關提供整體及持續性服務？①社會福利②醫療保健③休閒生活④教育發展。
64. (123) 依勞工保險條例規定，下列哪些係住院診療給付範圍？①處置、手術或治療②藥劑或治療材料③診察(包括檢驗及會診)④看護費用 30 日內之半數。
65. (134) 沙維卡斯(Savickas)所發展的敘事取向生涯諮詢，其所運用的諮詢素材或諮詢內容，下列哪 3 者符合？①傳記②客觀測驗③故事④幻遊。
66. (134) 依中高齡者及高齡者就業促進法規定，中央主管機關為推動中高齡者及高齡者就業，應定期公布相關調查及研究結果之事項包含下列哪些事項？①職場健康②福利服務③供需服務評估④職業災害。
67. (134) 下列敘述何者是就業服務人員從事就業服務活動時，應遵守的職業道德？①保守機密②自我優先③誠實信用④依法執行。
68. (134) 所謂社會資源(Social Resources)係指在社會環境中，可以用來幫助個人或團體之相關人員、服務、財物或材料的總稱。亦即如何利用機構內外資源來協助案主輔導工作的推動，至為重要。而機構外資源是指協助案主輔導工作的社會機構及專家學者等，下列哪 3 者屬於機構外資源？①社區心理衛生中心②本機構中的工作人員③救國團張老師④信誼基金會。
69. (134) 依外國專業人才延攬及僱用法規定，外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才本人及其親屬，經許可永久居留者，在我國從事工作，不須向勞動部申請許可。請問適用哪些對象？①未成年子女②父母③因身心障礙無法自理生活之成年子女④配偶。
70. (234) 職業分析的對象為「職業」，而在進行分析時，包含下列哪 3 者分析要項？①工作辭典與登錄分數的工作人員②任務③工作單元④職業。
71. (134) 皮亞傑(Piaget)的認知發展論應用在生涯諮詢時，特別強調生涯是一個學習的過程，通常會經歷 3 個重要階段，是指下列哪 3 個階段？①同化②進步③平衡④調適。
72. (123) 依就業保險促進就業實施辦法規定，中央主管機關為促進職業災害勞工穩定就業，得辦理下列哪些事項？①雇主僱用或協助職業災害勞工復工之獎助②職業災害勞工重返職場之補助③其他促進職業災害勞工穩定就業措施④工作設施之機器設備全額補助。
73. (124) 下列哪 3 者是非結構性面談的缺點？①因面談人員的自由裁量太多而降低信度②缺乏經驗者可能問不出與工作有關的重點③面談時間會太快結束④面談人員的問題品質影響效度。

74. (134) 就業諮詢服務人員在協助已畢業之青少年求職者時，常運用的職業適性測驗種類中，下列敘述哪 3 個項目較為適當？①工作價值觀測驗②大學科系興趣組合卡測驗③職業探索測驗④工作氣質測驗。
75. (234) 職業分析是一種蒐集及分析職業資料的手段，透過職業分析以切合就業服務媒合、職業訓練課程規劃及技能檢定標準研擬之參考，顯示其工作的重要性。有關一般在進行工作者分析(即從業人員須具備的條件)的敘述，下列哪 3 者較為正確？①必須具備的最高學歷②所必須具備的工作經驗③應具備的個人特質，如性向、興趣、職業性格等④所必須接受的訓練種類及時間。
76. (234) 面對生涯阻礙，如果能找到因應或調適的方法，就能對生涯發展帶來前進動力。下列敘述，有哪 3 種方法具有正向影響？①自我傷害②在工作中建立良好人際關係③培養增能習慣④採取適當的抒壓方式。
77. (234) 常用來測量所謂「知己」的工具與方法，不外乎是主觀直覺訊息判斷與客觀科學化測驗量表 2 種，下列敘述哪 3 個是主觀直覺訊息判斷方式？①職業興趣與成就量表②血型③西洋星座④生肖特質。
78. (234) 有關職業分析涵義的敘述，下列哪 3 者較為正確？①無法提供職業輔導和人事管理等的參考②顯示其工作的重要性③是一種蒐集職業資料的手段④透過職業分析可以切合就業服務媒合之參考。
79. (234) 下列哪 3 者是就業服務人員在諮詢過程中所扮演的角色？①治療者②診斷評估者③教導者④協調者。
80. (123) 依就業服務法施行細則規定，雇主招募或僱用員工，要求提供非屬就業所需之隱私資料，下列哪些正確？①應與目的間具有正當合理之關聯②需尊重當事人之權益③不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍④如不願提供即不予僱用。

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	798	100.00	0.73	13.19	15.08	13.22	39.36	3.24	0.48	14.38	0.31
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）

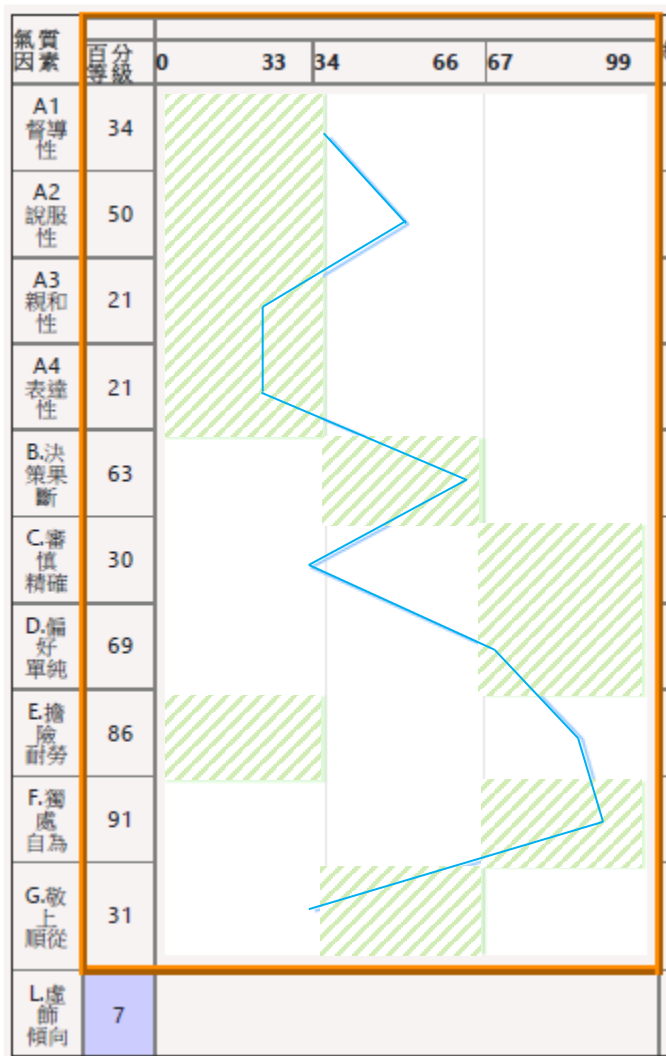
九、甲君為了找到適合自己的職業，他在勞動力發展署網站的職涯測評專區填答了「工作氣質測驗」，得到下面的百分等級，以及跟印刷職業常模比較的結果，如下方表圖。甲君帶著測驗結果前來尋求就業服務人員的協助。

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。

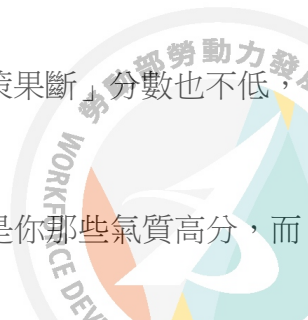
和印刷之常模相較結果如下：

「」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)