

准考證號碼：

姓名：

113 年度全國技術士技能檢定第 2 梯次 19500 就業服務乙級術科測試試題

一、請依私立就業服務機構許可及管理辦法（以下簡稱本辦法）規定回答下列問題：

（一）依本辦法第 15 條之 1 規定，中央主管機關應定期於每年（1）___月、___（2）___月、___（3）___月及___（4）___月，依規定查核私立就業服務機構。

（答案不限順序，每空格 1 分，共 4 分）

（二）依本辦法第 15 條之 1 規定，私立就業服務機構接受委任引進之外國人入國 3 個月內發生行蹤不明之情事，並於 1 年內達一定之人數及比率者，係指接受委任引進之外國人於下列哪些期間發生行蹤不明情事達第 15 條相關規定之人數及比率者？（複選題，全對才給分，2 分）

(A) 入國第 31 日至第 90 日。

(B) 入國 30 日內，因私立就業服務機構及其分支機構未善盡受任事務所致。

(C) 入國 60 日內，因私立就業服務機構及其分支機構未善盡受任事務所致。

（三）依本辦法第 31 條之 1 規定，中央主管機關應定期依第 31 條相關規定查核外國人力仲介公司接受委任仲介其本國人或其他國家人民至中華民國境內工作，其所仲介之外國人入國___（1）___日內發生行蹤不明情事之人數及比率。（1 分）

（四）承上，中央主管機關經依此規定查核後發現，外國人力仲介公司達第 31 條相關規定人數及比率之次數，應通知外交部及駐外館處，依下列規定日數，暫停其接受外國人委任辦理申請簽證：（每空格 1 分，共 3 分）

1、第 1 次：暫停___（1）___日。

2、第 2 次以上：暫停日數按次增加___（2）___日，最長為___（3）___日。

二、

(一) 請判斷下列情形有無違反就業服務法規定？如有違反，請寫「有」，並寫出涉及違反之條文規定內容始給分（不用寫出條次）；如無違反，請寫「無」即可。

- 1、某私立大學為該校的畢業生，免費提供與該校合作企業職缺的就業媒合活動，該媒合活動有無涉及違法？（2分）
- 2、某公司向新北市政府登記取得私立就業服務機構許可後，從事仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作，該仲介行為有無涉及違法？（2分）
- 3、A公司在某求才網站徵求軟體工程師，甲君看到該徵才訊息前往面試，當天由B公司人員進行面試，且B公司預定與甲君簽訂勞動契約，甲君進一步詢問，B公司表示與A公司有合作關係，A公司招募行為有無涉及違法？（2分）

(二) 請判斷下列情形有無違反就業保險法規定？如有違反，請寫「有」，並寫出涉及違反之條文規定內容始給分（不用寫出條次），如無違反，請寫「無」即可。

- 1、C公司原有員工共3名，近期新僱用一名25歲的本國籍員工，由於公司屬於僱用員工未滿5人的事業單位，該公司的人事人員即沒有為該名新進員工投保勞工保險及就業保險。前述沒有為勞工投保就業保險的行為有無涉及違法？（2分）
- 2、D公司為響應政府近期鼓勵僱用高齡者的政策，新僱用一名67歲的本國籍員工，但由於該員工過去是公務人員，已經領取養老給付，因此D公司沒有為該名員工投保就業保險。前述沒有為勞工投保就業保險的行為有無涉及違法？（2分）

三、甲君任職於 E 公司，該公司為一聘僱 25 人之美妝商品貿易公司，負責人乙君上班時，經常走過甲君的座位就會對著她說：「妳這麼漂亮一定是用了我們自己的產品，漂亮到我下班回家還一直想著妳……」，甲君深感不舒服且倍感壓力，可是又不想這樣自行離職，於是找上公司的人事人員丙君，詢問公司是否有性騷擾申訴的相關管道及規定，丙君回應甲君：「本公司規模不大，僅聘僱 25 人，非法規強制規定需設性騷擾申訴管道之事業單位……」，請依新修正之性別平等工作法規定回答下列問題：

- (一) E 公司人事人員丙君回應員工甲君：「本公司規模不大，僅聘僱 25 人，非法規強制規定需設性騷擾申訴管道之事業單位……」，丙君以上所言為未修法前之性別工作平等法規定，請問依新修正之性別平等工作法規定，雇主僱用受僱者達多少人以上者，即應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示？(2 分)
- (二) 員工甲君熱愛這份工作，不想因受性騷擾而離職，又考量乙君為公司負責人，即便向公司提出申訴，可能亦得不到妥善處理，因此，甲君猶疑是否依法逕向地方主管機關提出申訴。請依性別平等工作法規定，甲君自知悉性騷擾時起，逾多少年提起者，地方主管機關不予受理？(2 分) 自該行為終了時起，逾多少年者，亦同？(2 分)
- (三) 承上，若甲君決定逕向地方主管機關提出申訴，地方主管機關調查後發現 E 公司確實聘僱員工 25 人，且確實無訂定性騷擾申訴管道等。請依性別平等工作法規定，雇主違反第 13 條第 1 項第 1 款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣____(1)____元以上____(2)____元以下罰鍰。(每空格 2 分，共 4 分)

四、請依勞動基準法及其相關子法規定，回答下列問題：

- (一) 依勞動基準法第 26 條規定，雇主不得預扣勞工工資作為哪二種之用途？
(各 2 分，共 4 分)
- (二) 依勞動基準法施行細則第 6 條規定，季節性工作之定期契約，最長不得超過幾個月？(2 分) 臨時性工作之定期契約，最長不得超過幾個月？(2 分)
- (三) 依勞動基準法施行細則第 36 條規定，雇主招收技術生訓練，其所實施學科訓練的時間是否包含於工作時間內？(2 分)

五、甲君受僱於員工總人數 10 人之 K 公司，擔任作業員工作，請依規定回答下列問題：

- (一) 依「勞工保險條例」第 14 條第 2 項規定，甲君之薪資如在 112 年 2 月至 7 月調整時，投保單位 K 公司應於 112 年幾月底前將調整後之月投保薪資通知勞動部勞工保險局？(2 分) 如在 112 年 8 月至 113 年 1 月調整時，應於 113 年幾月底前通知勞動部勞工保險局？(2 分)
- (二) 依「勞工保險條例」第 30 條規定，甲君因休假期間外出遊玩時跌倒住院 10 天接受治療不能工作，致未能取得原有薪資，欲申請普通傷害補助費，應自得請領之日起幾年間申請，否則領取該項給付之請求權即消滅？(2 分)
- (三) 依「勞工職業災害保險及保護法」第 42 條第 1 項規定，甲君因工作期間執行職務受傷，住院 4 個月接受治療不能工作，致未能取得原有薪資，自不能工作之日起算第幾日起，得請領職業災害保險傷病給付？(2 分)
- (四) 承上，依「勞工職業災害保險及保護法」第 42 條第 2 項規定，甲君所請領職業災害保險傷病給付，前 2 個月按其平均月投保薪資發給，第 3 個月起按其平均月投保薪資百分之多少發給？(2 分)

六、請依據行政院主計處（現改制為行政院主計總處）於民國 99 年編印之「中華民國職業標準分類（第 6 次修訂）」，回答下列問題：

（一）職業之分類原則主要建構在工作內容及所需技術上。所謂「技術」係指執行特定工作的能力，可由「技術層次（skill level）」加以分類。請分別寫出下述工作所屬技術層次的數字：（各 1 分，共 4 分）

- 1、操作或維修電子與機械設備。
- 2、以專業領域之理論及實務應用知識為基礎，以解決複雜問題並作決策。
- 3、單純及例行性勞力工作。
- 4、執行複雜的技術性及實務性工作。

（二）承上，請分別寫出下述職業大類所對應技術層次的數字：（各 1 分，共 6 分）

- 1、技術員及助理專業人員。
- 2、事務支援人員。
- 3、服務及銷售工作人員。
- 4、農、林、漁、牧業生產人員。
- 5、技藝有關工作人員。
- 6、機械設備操作及組裝人員。

七、職場工作需遵守的職業道德與專業倫理，常見有下列項目，包括：(A)平衡個人發展與對公司的忠誠、(B)保護商業秘密，遵守保密協議、(C)兼顧企業的利潤與社會責任、(D)充分告知客戶關於產品的優勢與風險、(E)避免利益衝突，在職業角色中保持公正和誠實。

請根據下列（一）～（五）題所描述情境中各當事人的作為，分別回答：（每題 2 分，共 10 分）

- 1、每一情境內容有無違反職業道德與專業倫理？
- 2、每一情境內容最可能涉及上述 5 項職業道德與專業倫理的哪 1 項？

- 
- (一) 甲君在科技公司擔任工程師，與公司簽訂嚴格的保密協議，目前正在進行一項創新項目。他的好友對這個行業非常感興趣，經常詢問產品開發等協議細節。當好友再次詢問時，甲君告訴好友他會在產品公開後再提供相關細節。
- (二) 乙君是一家建築公司的採購經理，她的丈夫經營一家供應建築材料的公司。最近公司要乙君協助選擇新的供應商。乙君告知公司，她丈夫的公司可能成為此次參與遴選的潛在供應商，因此乙君請求公司將自己排除在決策過程之外。
- (三) 丙君在一家大型航運公司工作，最近收到了另一家F公司的聘用邀請，提供了更高的薪資和更好的職位。然而，他所負責的業務正處在關鍵階段，如果他離開可能會對原公司造成嚴重影響。因此，丙君在確保做好過渡安排後，才接受F公司的新職位。
- (四) 丁君是一家金融顧問公司的顧問，她知道某一投資產品有潛在的高風險，但如果推銷成功，她將可以獲得豐厚的獎金。因此，丁君只在客戶詢問時，才提及風險，並未完全坦誠地說明產品投資的風險和回報。
- (五) 戊君是一家大型製造業的高階管理者，他了解生產過程中的某種成本節約方法會增加對環境的負擔，但這能顯著提升公司利潤。為儘快滿足股東對利潤的期待，戊君最後決定採用該種成本較為節約的方法。

八、G公司為依法向主管機關申請設立許可的私立就業服務機構，請依據下列描述逐項回答正確之答案：

- (一) G公司介紹費之收取，應於何時才可收取？（2分）
- (二) 雇主向G公司請求介紹費之退還，當可歸責於求職人之事由，致聘僱契約終止者，雇主需於聘僱契約生效後幾日內為之？（2分）
- (三) 承上，雇主得請求私立就業服務機構退還多少百分比之介紹費？（2分）或者免費重行推介幾次？（2分）
- (四) 求職人或雇主已繳付登記費者，除非經推介於聘僱契約生效或求才期限屆滿者，得請求原私立就業服務機構於6個月內推介幾次？（2分）

九、就業服務或就業促進工作主要是在進行求職者與求才者雙方的適性就業推介與成功媒合過程之專業服務工作。一般常會涉及到「面試」與「會談技巧」2種專業的議題。請依相關理論概念，回答下列問題：

(一) 一般在求職求才「面試」過程中，求才主試者會因不同情境或狀況而採取不同的方式，包括：(A)一對一、(B)一對多、(C)多對一、(D)多對多、(E)情境模擬等不同方式。請就下述情境搭配前述5種面試方式，選擇最適當的1個答案：(各1分，共4分)

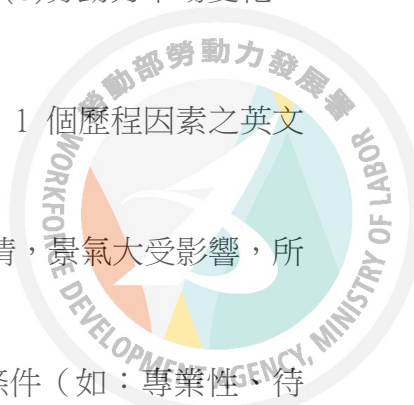
- 1、主試者5人對1個求職者進行面談。
- 2、主試者1人對3個求職者進行面談。
- 3、主試者依據預先設計好的實際工作情形，請求職者進行測試操作。
- 4、主試者5人對3個求職者進行面談。

(二) 在「就業媒合會談」過程中，求才主試者有時會因參與面談求職者的「就業態度/職業態度」良窳，而決定錄用與否。一般常用的「就業態度/職業態度」相關理論概念，包括：(A)職業自我觀念、(B)職業價值、(C)職業選擇、(D)積極創造性等不同相關理論概念。請就下述情境搭配前述4種「就業態度/職業態度」相關理論概念，選擇最適當的1個答案：(各2分，共6分)

- 1、求職者在「自己」的工作崗位上，表現主動進取與開發業務的能力。
- 2、基本上，每個人會因為受許多因素的影響，而造成對「工作」的看法與認識而有差異。
- 3、求職者對「自己」人格特質與想要從事的工作，進行概念的釐清與強化。

十、Szymanski 和 Hershenson 的職業行為生態模式中，主張有 7 個主要的歷程因素：(A) 一致性、(B)決定、(C)發展、(D)社會化、(E)安置、(F)機會、(G)勞動力市場變化，會影響身心障礙者的生涯發展。

請根據下列（一）～（五）題情境描述，寫出各題最適合的 1 個歷程因素之英文代碼或名稱。（每題 2 分，共 10 分）

- 
- （一）甲君從啟智學校畢業後要找工作，碰到 COVID-19 疫情，景氣大受影響，所以很難找到工作。
- （二）乙君是一位弱視、吃素、虔誠的佛教徒，在其他的條件（如：專業性、待遇及福利等）均相當的情況下，他考慮與自己宗教信仰相契合的佛教氛圍之職場工作。
- （三）丙君從小腦性麻痺，但他的家庭很支持他，父親是電腦工程師，很專業、敬業，母親是一位很關心學生的國中老師，丙君小時候一直被當為一般人（非障礙者）來教育、照顧，受家庭、社會氛圍的影響很大，丙君後來選擇當電腦工程師，工作時兢兢業業，表現很好。
- （四）丁君是一位中度的肢體障礙者，在當雕刻學徒的時候，碰到生命中貴人是一位來自國外的業者，發現他的才華，願意栽培他，鼓勵他赴國外接受訓練，並給他工作機會，大大影響他對工作相關的抉擇與工作行為，以及他的一生。
- （五）戊君是一位很重度的多重障礙者，但是他對電腦軟體設計很有興趣，也很努力，透過職務再設計及職業重建專家的協助與輔導，順利找到合適的工作，讓他擁有自己職涯發展的一片天。