

等 別：五等考試  
類 科：勞工行政  
科 目：勞工行政與勞工法規大意

考試時間：1 小時

座號：\_\_\_\_\_

※注意：(一)本試題為單一選擇題，請選出一個正確或最適當的答案，複選作答者，該題不予計分。  
(二)共 50 題，每題 2 分，須用 2B 鉛筆在試卡上依題號清楚劃記，於本試題上作答者，不予計分。  
(三)禁止使用電子計算器。

- 1 有關工會的設立與會員，下列何者有誤？
  - (A)同一區域或同一廠場年滿 20 歲之同一產業工人，人數在 30 人以上時，應依法組織產業工會
  - (B)凡在工會組織區域內，年滿 16 歲之男女工人，均有加入其所從事產業或職業工會為會員之權利與義務
  - (C)同一區域或同一廠場內之產業工人，或同一區域之職業工人，以設立 1 個工會為限
  - (D)同一產業之被僱人員均有會員資格，包括代表雇主行使管理權之各級業務行政主管人員
- 2 下列何者為權利事項爭議？
  - (A)勞工要求加薪，雇主拒絕，勞資雙方因而產生之爭議
  - (B)適用勞退舊制的勞工某甲，在 A 公司服務滿 20 年，某甲之年齡為 56 歲，其向 A 公司提出退休之申請，A 公司以某甲還年輕為由拒絕其所提出之退休請求，勞資雙方因而發生之爭議
  - (C)B 公司有設立員工餐廳，免費提供三餐給員工，但員工對 B 公司員工餐廳所提供之飲食多有不滿，要求 B 公司改善，B 公司以其所提供之飲食係免費為由拒絕作任何的改變，勞資雙方因而發生之爭議
  - (D)C 公司要求員工穿公司所提供之制服上班，員工嫌制服太難看不願意穿著，勞資雙方因而發生之爭議
- 3 勞資雙方因加薪與否發生勞資爭議，雙方當事人合意以調解的方式解決其爭議，在調解期間，資方不得有下列何種行為？
  - (A)因地震毀損廠房而宣布停工 1 個月
  - (B)因勞工故意洩漏雇主營業秘密而予以解僱
  - (C)因該加薪爭議而決定歇業
  - (D)因虧損而決定不發年終獎金
- 4 下列有關大量解僱勞工保護法之規定，何者為正確？
  - (A)事業單位依規定提出解僱計畫書之日起 30 日內，勞資雙方應即本於勞資自治精神進行協商
  - (B)事業單位大量解僱勞工時，只要有預告勞工並給付資遣費，即可不經協商逕行解僱
  - (C)僱用勞工人數 30 人以上 200 人以下的事業單位，若積欠勞工工資達 2 個月者，相關單位或人員應向主管機關通報
  - (D)勞資雙方若拒絕協商，主管機關應予以尊重
- 5 下列何種解僱的情形，雇主有預告勞工的義務？
  - (A)勞工因違反工作規則情節重大而被雇主解僱
  - (B)勞工因故意損耗雇主之機器而被雇主解僱
  - (C)勞工因公開毀謗雇主配偶而被雇主解僱
  - (D)勞工因不能勝任工作而被雇主解僱
- 6 企業併購時，經新舊雇主商定留用之勞工如不同意留用者應如何辦理？
  - (A)由併購後之新雇主予以資遣
  - (B)由併購前之舊雇主予以資遣
  - (C)視為勞工自動辭職，不得請求資遣費
  - (D)由新舊雇主各分擔二分之一之資遣費
- 7 下列何者非勞動基準法禁止之行爲？
  - (A)雇主因勞工故意破壞廠內機器將之解僱，勞工離職時請求雇主發給服務證明書，雇主拒絕
  - (B)雇主未依勞動基準法之規定預告解僱勞工，但有給付該勞工預告期間之工資
  - (C)雇主因業務性質需要，在勞動契約中與勞工約定離職須在 40 天前預告雇主
  - (D)勞工無正當理由連續曠工 3 天，雇主在知悉此情形 2 個月後，以該項事由將勞工解僱
- 8 下列何者符合勞動基準法所定義之「工資」？
  - (A)年終獎金
  - (B)差旅費與差旅津貼
  - (C)雇主在年底結算勞工當年度應休未休日數應發給之金額，之後一次發放之「不休假獎金」
  - (D)中秋節節金
- 9 在勞動基準法的規範下，下列何種解僱的情形係違法的？
  - (A)勞工因失戀心情不好，連續 3 天沒有上班，雇主以「無正當理由連續曠工 3 日」為由予以解僱
  - (B)雇主在面試勞工時詢問其是否懷孕，勞工當時確已知懷孕，但因擔心據實以告會不被僱用因而說謊。該勞工雖被僱用，但很快就被雇主發現其懷孕之事實，雇主以勞工在「訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞」為由予以解僱
  - (C)勞工因工作績效不甚理想，在辦公室受到主管的嚴厲苛責，該勞工一時控制不住怒氣，將該主管毆打成傷，雇主以「該勞工對主管實施暴行」為由將之解僱
  - (D)由於發生嚴重水災，雇主的廠房無法正常運作，必須停工 40 天，雇主因此解僱勞工

- 10 下列何者非勞動基準法所規定之變形工時制度？  
(A) 2 週變形工時 (B) 4 週變形工時 (C) 6 週變形工時 (D) 8 週變形工時
- 11 下列有關女性夜間工作之規定，何者為正確？  
(A) 雇主若因天災、事變或突發事件之需要，可使女工於夜間工作，即使是妊娠或哺乳期間之女工亦然  
(B) 為保護女性之身心健康，雇主原則上不得使女工於午後 8 時至翌晨 6 時之時間內工作  
(C) 雇主原則上不得使女工於夜間工作，但只要女性勞工本人同意，即可於夜間工作  
(D) 即使雇主得到工會同意女性於夜間工作，且有提供必要之安全衛生設施，以及提供交通工具或安排女工宿舍給夜間工作之女工，仍不得要求妊娠或哺乳期間之女工於夜間工作
- 12 勞工某甲係適用勞退舊制（勞動基準法之退休規定），某甲已年滿 65 歲，但尚未符合自請退休的條件，某甲可否要求雇主強制其退休？  
(A) 某甲既已符合強制退休年齡，當然可以要求雇主將其強制退休  
(B) 某甲雖已符合強制退休年齡，但強制退休係專屬於雇主之權利，仍須由雇主決定是否強制其退休  
(C) 法律對此無明文規定，可由勞資雙方以協商方式解決  
(D) 某甲若能證明其因年齡關係身體已不堪勝任工作，則可要求雇主將其強制退休
- 13 下列有關職災補償之規定，何者為錯誤？  
(A) 勞工因職災在醫療中不能工作時，雇主應按其平均工資數額予以補償  
(B) 雇主依勞動基準法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額  
(C) 勞動基準法所訂之職災補償有醫療補償、工資補償、殘廢補償與死亡補償  
(D) 勞工在醫療期間屆滿 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，且不合殘廢給付標準者，雇主得一次給付 40 個月之平均工資後，免除該項工資補償責任
- 14 下列有關「特別休假」之規定，何者為正確？  
(A) 特別休假日期應由勞工決定  
(B) 勞工工作滿 1 年以上未滿 5 年者，每年有 7 天之特別休假  
(C) 特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資  
(D) 針對已排定之特別休假日，雇主可單方面改變勞工特別休假之日期
- 15 下列人員應適用性別工作平等法者有幾項？①適用勞動基準法之勞工 ②公務人員 ③教育人員 ④軍職人員  
(A) 1 項 (B) 2 項 (C) 3 項 (D) 4 項
- 16 下列有關性別工作平等法「性別歧視禁止」之規定，何者為錯誤？  
(A) 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇  
(B) 如果某項工作之工作性質僅適合特定性別者，雇主仍得因求職者或受僱者的性別而有差別待遇  
(C) 雇主與女性勞工得於勞動契約中事先約定勞工若有懷孕情事，為保護勞工與胎兒之健康，勞工應行留職停薪  
(D) 雇主在工作規則中規定女性受僱者若有結婚情事即應離職，該項規定無效
- 17 在性別工作平等法的規定下，工作場所性騷擾有幾種類型？  
(A) 1 種 (B) 2 種 (C) 3 種 (D) 4 種
- 18 在性別工作平等法的規定下，僱用人數幾人以上的雇主方有訂定性騷擾防治措施之責任？  
(A) 30 人 (B) 40 人 (C) 50 人 (D) 60 人
- 19 下列有關性別工作平等法「性騷擾防治」之規定，有幾項是正確的？①所有雇主皆應訂定性騷擾防治措施、申訴與懲戒辦法，並在工作場所公開揭示 ②雇主在知悉有性騷擾之情形時，為保護當事人之隱私，不應在事業單位內進行任何的調查與處理 ③受僱者或求職者因性騷擾之情事受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任 ④雇主在知悉有性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施，受僱者或求職者若因而受有損害者，雇主應負賠償責任。  
(A) 1 項 (B) 2 項 (C) 3 項 (D) 4 項
- 20 下列有關生理假之規定，何者為錯誤？  
(A) 女性受僱者請生理假必須提供就醫證明  
(B) 女性受僱者每月僅得請生理假 1 日  
(C) 生理假之請假日數併入病假計算  
(D) 女性受僱者必須因為生理日致工作有困難者方可請生理假
- 21 下列有關育嬰留職停薪的規定，何者為正確？  
(A) 所有受僱者在其每一子女滿 3 歲前，皆得申請育嬰留職停薪  
(B) 同時撫育子女 2 人以上者，受僱者之育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 3 年為限  
(C) 目前已有育嬰留職停薪津貼之發放  
(D) 受僱者於育嬰留職停薪期間，不得繼續參加原有之社會保險

- 22 勞工保險之被保險人，在保險有效期間，於職業災害勞工保護法施行後遭遇職業災害，下列有幾項為被保險人得向勞工保險局申請之補助？①被保險人罹患職業疾病，喪失部分或全部工作能力，經請領勞工保險各項職業災害給付後，得請領生活津貼 ②被保險人因職業災害致喪失全部或部分生活自理能力，確需他人照顧，且未依其他法令規定領取有關補助，得請領看護補助 ③被保險人罹患職業疾病，得請領醫藥津貼 ④被保險人因職業災害致身體遺存障害，必需使用輔助器具，且未依其他法令規定領取器具補助，得請領器具補助。
- (A) 1 項 (B) 2 項 (C) 3 項 (D) 4 項
- 23 下列有關職業災害勞工權益之規定，何者為錯誤？
- (A)職業災害勞工因職業災害所提民事訴訟，法院應依職業災害勞工聲請，一律以裁定准予訴訟救助  
(B)職業災害勞工因事業單位改組或轉讓，致事業單位消滅者，得終止勞動契約，且雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工資遣費  
(C)職業災害勞工經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者，得終止勞動契約，且雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工退休金  
(D)職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施
- 24 下列何者為職業災害死亡補助之正確順位？
- (A)①配偶與子女 ②孫子女 ③父母 ④祖父母 ⑤兄弟姊妹  
(B)①配偶與子女 ②父母 ③祖父母 ④孫子女 ⑤兄弟姊妹  
(C)①配偶與子女 ②父母 ③兄弟姊妹 ④孫子女 ⑤祖父母  
(D)①配偶與子女 ②父母 ③祖父母 ④兄弟姊妹 ⑤孫子女
- 25 下列有關職業疾病之認定與鑑定規定，何者為錯誤？
- (A)中央主管機關為鑑定職業疾病，確保罹患職業疾病勞工之權益，設有職業疾病鑑定委員會  
(B)由於職業疾病的鑑定十分專業，為確保罹患職業疾病勞工之權益，避免制度上疊床架屋，直轄市、縣（市）主管機關不得設置職業疾病認定委員會來進行職業疾病的認定  
(C)勞工疑有職業疾病，應經醫師診斷。勞工或雇主對於職業疾病診斷有異議時，得檢附有關資料，向相關主管機關申請認定  
(D)為提供職業疾病相關資料，鑑定委員會於必要時，得委請有關醫學會提供資料或於開會時派員列席
- 26 依我國勞工保險條例之規定，受僱於一定雇主之被保險人，其職業災害保險費由何人負擔？
- (A)全部由雇主負擔  
(B)勞工負擔百分之二十，雇主負擔百分之七十，百分之十由政府補助  
(C)勞工負擔百分之六十，其餘百分之四十由政府補助  
(D)全部由政府補助
- 27 勞工保險被保險人發生普通事故時，其傷病給付標準為：
- (A)平均月投保薪資的 100% (B)平均月投保薪資的 70%  
(C)平均月投保薪資的 60% (D)平均月投保薪資的 50%
- 28 勞工合乎請領老年給付要件，但保險年資合計滿幾年以上始得請領勞工保險老年年金給付？
- (A) 25 年 (B) 20 年 (C) 15 年 (D) 1 年
- 29 就業保險被保險人於失業期間從事部分時間工作，有關其失業給付之請領，下列敘述何者正確？
- (A)只要有工作就不能領取失業給付  
(B)每月工作收入超過基本工資就不能領取失業給付  
(C)失業保險給付與工作收入合計超過平均月投保薪資的 80%就不能領取失業給付  
(D)失業保險給付與工作收入合計超過平均月投保薪資就不能領取失業給付
- 30 在高溫工作場所工作之勞工，其每日工作時間最長不得超過：
- (A) 10 小時 (B) 8 小時 (C) 6 小時 (D) 4 小時
- 31 就業保險被保險人年滿 45 歲因非自願離職申請失業給付，其給付期間最長為：
- (A) 6 個月 (B) 9 個月 (C) 12 個月 (D) 18 個月
- 32 勞工保險職業災害給付與勞動基準法職業災害補償的關係為：
- (A)職業災害補償金額應扣除勞工保險已給付的部分  
(B)勞工保險與勞動基準法性質不同，勞工保險已給付者雇主仍須全額補償  
(C)有投保勞工保險者只能請求勞工保險之職業災害給付  
(D)雇主不給付職業災害補償時，才可向勞工保險局請求職業災害保險給付
- 33 提早就業獎助津貼之給付標準為：
- (A)已請領之失業給付金額的 50% (B)尚未請領之失業給付金額的 50%  
(C)尚未請領失業給付期間基本工資的 50% (D) 3 個月基本工資的 50%

- 34 請領失業給付之被保險人其保險年資之條件為：
- (A)參加就業保險滿 3 個月 (B)非自願離職前 1 年內參加就業保險滿 6 個月  
(C)非自願離職前 3 年就業保險年資合計滿 1 年 (D)非自願離職前就業保險年資合計滿 1 年
- 35 事業單位因工作場所違反勞工安全衛生相關法令有發生職業災害之虞遭檢查機構停工時，停工期間工資應如何發給？
- (A)勞工無須工作，雇主亦不發給工資 (B)雇主應照給工資  
(C)雇主應給付工資的 50% (D)由勞雇雙方自行協商
- 36 未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，可依何項法律申請職業災害殘廢、死亡補助？
- (A)勞工保險條例 (B)就業保險法 (C)職業災害勞工保護法 (D)勞工安全衛生法
- 37 勞工安全衛生法中規定，事業單位發生死亡災害或罹災人數在 3 人以上時，應於 24 小時內通報下列那一個單位？
- (A)警察機關 (B)勞動檢查機構  
(C)地方勞工行政主管機關 (D)司法機關
- 38 職業訓練中之養成訓練係由何者辦理？
- (A)職業訓練機構 (B)事業單位 (C)技職學校 (D)職業工會
- 39 民營事業單位員工在幾人以上者，須進用員工總人數 1%且至少 1 人的身心障礙者？
- (A) 300 人 (B) 99 人 (C) 67 人 (D) 49 人
- 40 雇主資遣員工時，應於員工離職 10 日前將相關資料通報地方主管機關及下列何者？
- (A)職業訓練機構 (B)公立就業服務機構 (C)中央主管機關 (D)勞工保險局
- 41 私立就業服務機構不得有下列那一項之行爲？
- (A)向雇主收取代爲招募員工之費用 (B)代爲管理外籍勞工  
(C)與求職人簽訂書面仲介契約 (D)留置求職人的身分證件
- 42 獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿幾年以上之外籍勞工其雇主可免繳就業安定費？
- (A) 2 年 (B) 3 年 (C) 5 年 (D) 10 年
- 43 受聘僱之外國人連續曠職 3 日失去聯繫時，雇主應如何處理？
- (A)於 3 日內以書面通知當地主管機關及警察機關 (B)於 3 日內以書面通知中央主管機關  
(C)於 3 日內通知勞工保險局 (D)立即通知仲介機構重新聘僱外勞
- 44 某私立就業服務機構其僱用員工人數爲 17 人，試問其應僱用就業服務專業人員幾人？
- (A)1 人 (B) 2 人 (C) 3 人 (D) 4 人
- 45 下列何者不屬於職業災害？
- (A)勞工受雇主指派參加職業訓練過程中發生之傷害  
(B)勞工從事 2 份工作，前往第二份工作應經途中發生事故所致之傷害  
(C)勞工未領有駕照但受雇主臨時指派運送貨物途中發生車禍所致之傷害  
(D)勞工於下班途中違規闖紅燈發生事故所致之傷害
- 46 勞動契約的最大特色，同時也是判斷勞動契約與其他契約區別的主要特質爲：
- (A)自主性 (B)從屬性 (C)相對獨立性 (D)不可低貶性
- 47 下列何種情形不在雇主工資續付義務之範圍？
- (A)勞工特別休假期間 (B)勞工產假期間  
(C)雇主原料短缺導致勞工無法工作 (D)勞資爭議罷工期間
- 48 下列有關派遣勞動關係之敘述何者不正確？
- (A)派遣勞工之雇主爲派遣公司 (B)要派公司對派遣勞工有指揮命令權  
(C)派遣勞工與要派公司間存在勞動契約 (D)派遣公司須爲派遣勞工提撥勞工退休金
- 49 下列各項何者不屬於勞動檢查員之職權？
- (A)勞動檢查員得不通知雇主，隨時進入事業單位檢查  
(B)勞動檢查員執行職務時得要求雇主提供必要文件  
(C)勞動檢查員得詢問工會代表有關檢查範圍內之事項  
(D)勞動檢查員認有必要時，得逕行邀請相關專家陪同前往鑑定
- 50 事業單位收到勞動檢查結果之通知時，應將檢查結果：
- (A)在違規場所顯明易見處公告 7 日以上 (B)印發所有勞工周知  
(C)於 7 日內告知工會 (D)於 7 日內告知企業內安全衛生管理單位