

國營臺灣鐵路股份有限公司

113年第2次從業人員甄試試題及答案

應試類科：第9階-事務員-人力資源

測驗科目：勞動基準法概要

—作答注意事項—

- ①應考人須按編定座位入座，作答前應先檢查答案卡，入場證號碼、桌角號碼、應試科目是否相符，如有不同應立即請監試人員處理。使用非本人答案卡作答者，不予計分。
- ②測驗期間，嚴禁隨身攜帶及使用行動電話或其他具可傳輸、掃描、交換或儲存資料功能之電子通訊器材或穿戴式裝置(包括但不限於：微型耳機、智慧型手錶、智慧型手環、智慧型眼鏡、電子字典、個人數位助理機、呼叫器等)，並不得置於座位四周或放置於作答區，違者該節以零分計。
- ③答案卡須保持清潔完整，請勿折疊、破壞或塗改入場證號碼及條碼，亦不得書寫與答案無關之任何文字或符號。
- ④本試題本為雙面，總分共100分，答案卡每人一張，不得要求增補。未依規定劃記答案卡，致讀卡機器無法正確判讀時，由應考人自行負責，不得提出異議。
- ⑤試題若有選擇題，限用2B鉛筆作答。請按試題之題號，依序在答案卡上同題號之劃記答案處作答，單選題在ABCD四個選項中選擇一個正確的答案，若有複選題在ABCDE五個選項中選擇所有正確的答案。未劃記者，不予計分。欲更改答案時，請用橡皮擦擦拭乾淨，再行作答，切不可留有黑色殘跡，或將答案卡汙損，也切勿使用修正帶或其他修正液。
- ⑥試題若有手寫題及作文，限用筆尖較粗之黑色或深藍色原子筆或墨水筆，不得使用鉛筆。在答案卡上規定的區域紅色框線內書寫，不得超出框線。修正時只可使用修正帶，不可使用修正液。若因字跡潦草、超出框線、寫到別的題號位置、或修正不清等原因，致評閱人員無法清楚辨識者，應考人責任自負。
- ⑦測驗結束前不得離場，擅自離場者以零分計。考試結束，試題本及答案卡務必繳回，未繳回者以零分計。

單選題【四選一，共50題，每題2分，共100分】

- C 1 關於勞動基準法的性質，下列敘述何者錯誤？
(A)具有公法的性質 (B)規定內容有代替性或補充性
(C)勞資雙方可自由約定低於最低標準 (D)為強制性法律
- D 2 下列何者不屬於勞動基準法的積極目的？
(A)保障勞工權益 (B)加強勞雇關係
(C)促進社會與經濟發展 (D)減少勞工工作時間
- C 3 關於勞動基準法的效力範圍，下列敘述何者錯誤？
(A)適用於本國領域內的勞雇關係 (B)包括領域外的我國船艦或航空機
(C)本國勞工在國外工作一律適用 (D)不論國籍，凡有勞雇關係即適用
- C 4 勞動基準法對下列何種事項無效力？
(A)工資給付 (B)工作時間
(C)私人間買賣行為 (D)職業災害補償
- C 5 關於勞動基準法與其他法律的關係，下列何者正確？
(A)一律不適用其他法律 (B)完全排除民法適用
(C)得適用其他法律補充規定 (D)僅適用特別規定
- C 6 下列何者不是勞工名卡應記載事項？
(A)姓名 (B)教育程度 (C)政治傾向 (D)婚姻狀況
- D 7 勞工名卡保存期限為何？
(A)一年 (B)二年 (C)三年 (D)五年
- D 8 關於主管機關的敘述，何者錯誤？
(A)中央為勞動部 (B)直轄市為直轄市政府
(C)縣(市)為縣(市)政府 (D)鄉鎮市公所為基層主管機關
- B 9 勞動基準法對於「勞工」的定義，主要著重於下列何者？
(A)工作內容 (B)僱傭關係 (C)年齡限制 (D)工作地點
- C 10 依勞動基準法規定，下列何種情形雇主得不經預告終止勞動契約？
(A)勞工曠工三日
(B)勞工違反工作規則
(C)勞工對雇主實施暴行或重大侮辱之行為
(D)勞工工作能力不足

- B 11 關於試用期間之規定，下列何者錯誤？
(A)試用期間計入工作年資 (B)試用期間不得超過3個月
(C)試用期間不得低於基本工資 (D)試用期間不受勞動基準法保障
- D 12 關於最低服務年限之約定，下列何者錯誤？
(A)應有合理補償 (B)須有專業培訓
(C)得約定違約金 (D)無須考量市場狀況
- C 13 根據勞動基準法第29條規定，事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，應給與勞工何種給付？
(A)退休金 (B)資遣費
(C)獎金或分配紅利 (D)加班費
- D 14 關於工資優先受償權，下列何者錯誤？
(A)工資債權與地價稅具有相同受償順位
(B)僅限於最近6個月內之工資
(C)包含退休金及資遣費
(D)於雇主宣告破產時自動喪失效力
- B 15 雇主給付工資時應備置何種文件？
(A)勞工名冊 (B)工資清冊 (C)出勤記錄 (D)工作規則
- A 16 雇主不依規定給付工資時，主管機關得如何處理？
(A)限期令其給付，屆期未給付者得依勞基法處以罰鍰
(B)直接判處有期徒刑
(C)勒令停業
(D)吊銷營業執照
- C 17 根據勞動基準法規定，每日正常工作時數不得超過幾小時？
(A)6小時 (B)7小時 (C)8小時 (D)9小時
- B 18 依據勞基法規定，勞工繼續工作4小時，至少應有多久休息時間？
(A)15分鐘 (B)30分鐘 (C)45分鐘 (D)60分鐘
- B 19 勞工每7日中至少應有幾日之休息？
(A)1日 (B)2日 (C)3日 (D)4日
- D 20 關於特別休假，下列敘述何者錯誤？
(A)特別休假期日應由勞工排定 (B)可遞延至次一年度
(C)未休完應發給工資 (D)可由雇主片面決定休假日期

- C 21 有關勞工請假，下列敘述何者錯誤？
(A)普通傷病假未住院者全年不得超過30日
(B)婚假給假8日
(C)喪假以calendar day計算
(D)事假不給工資，全年上限14日
- D 22 下列何者非屬童工保護措施？
(A)雇用工人最低年齡的限制 (B)從事輕易且不具危險性的工作
(C)夜間工作的禁止 (D)允許加班工作
- B 23 女工在分娩後的休息保護期間為何？
(A)雇用工人最低年齡的限制 (B)從事輕易且不具危險性的工作
(C)夜間工作的禁止 (D)允許加班工作
- B 24 童工每週工作時數上限為多少？
(A)36小時 (B)40小時 (C)42小時 (D)48小時
- A 25 童工夜間工作時間的禁止範圍為何？
(A)晚上8點至早上6點 (B)晚上9點至早上5點
(C)晚上10點至早上6點 (D)晚上11點至早上5點
- B 26 勞工因執行職務所致身心障礙而強制退休時，雇主應如何給付其退休金？
(A)應加給百分之十 (B)應加給百分之二十
(C)應加給百分之三十 (D)應加給百分之四十
- D 27 勞工退休金的請求權性質，下列敘述何者錯誤？
(A)可以讓與 (B)可以扣押 (C)可以抵銷 (D)以上皆錯誤
- D 28 有關暫停提撥勞工退休準備金，下列要件何者錯誤？
(A)必須所提撥勞工退休準備金累積至足支應勞工退休金之需要
(B)必須經勞工退休準備金監督委員會通過
(C)必須報經當地主管機關核准
(D)僅需事業單位自行評估即可
- C 29 關於勞工工作年資計算的原則，下列何者錯誤？
(A)工作年資以服務同一事業單位為限 (B)自受僱日起算
(C)可計入不同事業單位的工作年資 (D)本法施行前後年資均應合併計算
- B 30 依勞工退休金條例規定，勞工年滿幾歲得請領退休金？
(A)55歲 (B)60歲 (C)65歲 (D)70歲

- C 31 有關職業災害的基本分類，下列何者正確？
(A) 僅分為不安全的環境 (B) 僅分為不安全的動作
(C) 分為不安全的環境及不安全的動作 (D) 分為意外事故及職業病
- D 32 關於醫療補償的費用範圍，下列何者不包括在內？
(A) 診察費 (B) 藥費 (C) 膳食費 (D) 美容手術費
- D 33 依勞動基準法規定，有關職業災害補償金專戶存款的處理，下列敘述何者錯誤？
(A) 不得作為抵銷之標的 (B) 不得作為扣押之標的
(C) 不得供作擔保 (D) 可供作強制執行之標的
- B 34 有關事業單位交付承攬或再承攬時，下列敘述何者錯誤？
(A) 承攬契約不得損及勞動條件
(B) 承攬人與再承攬人無需負擔職業災害補償的連帶責任
(C) 原事業單位應於事前告知承攬人作業環境的危害因素
(D) 對於承攬工作場所應有安全衛生設施的管理責任
- D 35 關於技術生的定義，下列何者錯誤？
(A) 必須經中央主管機關規定之訓練職類
(B) 以學習技能為目的
(C) 必須年滿15歲以上
(D) 接受訓練期間可從事家事勞動
- B 36 關於技術生訓練契約的規定，下列何者正確？
(A) 可以口頭約定代替書面契約
(B) 須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份
(C) 無須送主管機關備案
(D) 契約內容可自由約定
- C 37 關於技術生的留用規定，下列何者正確？
(A) 訓練期滿雇主得立即解僱
(B) 留用期間不得超過原訓練期間
(C) 留用期間待遇必須與同等工作之勞工相同
(D) 未載明留用期間者無須留用
- C 38 依據工廠法，事業單位應訂定工作規則的員工人數門檻為何？
(A) 10人以上 (B) 20人以上 (C) 30人以上 (D) 50人以上
- B 39 工作規則訂立後，雇主應如何讓勞工知悉？
(A) 口頭告知即可 (B) 公告並印發各勞工
(C) 寄送電子郵件通知 (D) 張貼於佈告欄即可

- C 40 下列何者不屬於工作規則應載明的事項？
(A) 工作時間與休息時間 (B) 請假、休假規定
(C) 員工個人履歷資料 (D) 津貼及獎金規定
- C 41 工作規則如有違反法令之規定時，其效力為何？
(A) 完全無效 (B) 經勞資協商後可維持效力
(C) 違反部分無效，其他部分仍然有效 (D) 須經主管機關同意後始歸於無效
- C 42 根據課文內容，勞工檢查的最主要目的為何？
(A) 確保雇主利潤 (B) 增加企業生產力
(C) 保障勞工合法權益 (D) 提升企業競爭力
- D 43 下列何者非屬勞工檢查機構組織的類型？
(A) 中央制 (B) 地方制 (C) 混合制 (D) 企業制
- B 44 日本的勞工安全衛生檢查係採用何種制度？
(A) 地方分權制度 (B) 中央統一監督檢查制度
(C) 混合制度 (D) 企業自主管理制度
- C 45 關於勞工檢查的敘述，下列何者錯誤？
(A) 是勞工行政重要的一環 (B) 具有強制性質
(C) 只重視工安問題 (D) 需要專業知識和技能
- C 46 下列何者不屬於職業安全衛生研究所(NIOSH)的工作職責？
(A) 職業安全衛生研究 (B) 訓練工作
(C) 勞資爭議調解 (D) 安全防護具之認可
- C 47 依據國際勞工檢查公約規定，勞工檢查員如發現工作場所有缺點時，其糾正權的行使必須考慮什麼條件？
(A) 僅需考慮法令規定
(B) 僅需考慮雇主意見
(C) 必須具備適當理由且以勞工安全衛生受威脅為要件
(D) 無須任何條件即可行使
- C 48 關於罰則的基本原則，下列何者錯誤？
(A) 罰則事關人民權利義務事項，不得以行政命令取代
(B) 行為之處罰以行為時之法律有明文規定者為限
(C) 法律規定以外者得由行政機關裁量處罰
(D) 法律未規定者不得處罰

- C 49 關於罰鍰的執行，下列何者正確？
(A) 受處分人得隨時提起抗告以停止執行
(B) 執行程序不受法律規定限制
(C) 受處分人拒不繳納者得移送法院強制執行
(D) 罰鍰一律由地方法院執行
- B 50 關於實施勞資會議的事業單位，下列何者正確？
(A) 僅適用於有工會組織之企業
(B) 分支機構人數達三十人以上者應分別舉辦
(C) 僅適用於製造業
(D) 必須每月至少舉辦一次