

112 年特種考試地方政府公務人員考試試題

代號：4505
頁次：6-1

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答案。

(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 所謂的勞動三法，不包括下列何者？
(A)工會法 (B)團體協約法 (C)勞動基準法 (D)勞資爭議處理法
- 2 請問依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工所組織之工會為下列何種工會？
(A)企業工會 (B)產業工會 (C)職業工會 (D)綜合性工會
- 3 下列何者非屬工會法第 5 條所規定之工會任務？
(A)舉辦勞工教育
(B)協助受職場性騷擾之會員依性別平等工作法向雇主提起申訴
(C)舉辦會員康樂事項
(D)協助會員就業
- 4 下列何者非屬團體協約法第 6 條第 2 項所規定之無正當理由拒絕團體協商？
(A)拒絕將已達成合意之協商內容簽訂書面之團體協約
(B)對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商
(C)拒絕提供進行協商所必要之資料
(D)未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商
- 5 下列何者非屬勞資爭議處理法所規定之合法罷工要件？
(A)應依誠實信用及權利不得濫用原則為之
(B)須先經調解
(C)應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉
(D)經會員大會以無記名投票經全體會員過半數之同意
- 6 依勞資爭議處理法第 5 條之規定，所謂「勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議」係指下列何者？
(A)權利事項之勞資爭議 (B)仲裁事項之勞資爭議
(C)調整事項之勞資爭議 (D)斡旋事項之勞資爭議
- 7 依工會法第 28 條第 2 項之規定，工會之經常會費不得低於該會員當月工資之百分之幾？
(A)零點三 (B)零點五 (C)零點八 (D)一
- 8 依工會法第 11 條第 1 項之規定，組織工會需有勞工幾人以上之連署發起？
(A) 10 人 (B) 20 人 (C) 30 人 (D) 40 人
- 9 請問仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷於當事人間之效力為何？
(A)與法院之確定判決有同一效力 (B)與團體協約有同一效力
(C)與勞動契約有同一效力 (D)與勞資會議決議有同一效力
- 10 下列何者非屬團體協約所得約定之事項？
(A)雇主僱用勞工，以一定工會之會員為限
(B)限制雇主買入製成品
(C)受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整
(D)代扣工會會費

- 11 請問下列何種勞動契約不得為定期契約？
(A)繼續性工作 (B)臨時性工作 (C)季節性工作 (D)特定性工作
- 12 依勞動基準法及其施行細則，下列何者非合法有效之競業禁止約定的要件？
(A)雇主對勞工因不從事競業行為所受損失提供之每月補償金額不低於該勞工離職時 1 個月平均工資百分之五十
(B)應以書面約定
(C)競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限
(D)離職後競業禁止之期間，最長不得逾 3 年
- 13 勞動基準法所規定的勞動契約係指下列何者？
(A)當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約
(B)當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約
(C)約定勞雇關係而具有從屬性之契約
(D)當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約
- 14 下列關於勞動派遣之敘述，何者錯誤？
(A)要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約為派遣契約
(B)要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為
(C)派遣事業單位積欠派遣勞工工資而經主管機關處罰時，派遣勞工得請求要派單位給付
(D)要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負職業災害補償之責任
- 15 勞工有下列何種情形時，雇主必須經預告後始可終止勞動契約？
(A)於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
(B)違反勞動契約或工作規則，情節重大
(C)對於所擔任之工作確不能勝任
(D)無正當理由繼續曠工 3 日，或 1 個月內曠工達 6 日
- 16 性別工作平等法在 2023 年 7 月 31 日經立法院通過修正為性別平等工作法，請問下列何者非本次修正之內容？
(A)受僱者或求職者遭受性騷擾，應逕向地方主管機關提起申訴
(B)增訂權勢性騷擾之行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金
(C)增訂僱用受僱者 10 人以上未達 30 人之雇主應設置處理性騷擾申訴管道，並有公開揭示之義務
(D)增訂「權勢性騷擾」之定義
- 17 請問依勞動基準法第 38 條，特別休假之日期應由何人排定？
(A)由勞雇雙方協商排定 (B)由勞工排定
(C)由雇主排定 (D)由工會排定
- 18 請問下列關於延長工作時間時數之敘述，何者正確？
(A)雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 14 小時
(B)延長之工作時間，1 個月不得超過 42 小時
(C)雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時
(D)在坑內工作之勞工，其工作時間絕對不得延長

- 19 下列何者非屬依勞動基準法第 84 條之 1 規定，對於該法中之工作時間、例假、休假、女性夜間可排除同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定限制之要件？
- (A)必須是中央主管機關核定公告之工作
 - (B)應參考勞動基準法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉
 - (C)應以書面約定
 - (D)必須經過工會同意，如事業單位無工會者，則須經勞資會議同意
- 20 下列關於勞動基準法第 32 條之 1 之加班補休規定的敘述，何者錯誤？
- (A)在雇主使勞工延長工作時間或休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意時，即得進行補休而不領取加班費
 - (B)補休時數應依勞工工作之時數乘以二計算
 - (C)補休期限由勞雇雙方協商
 - (D)補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資
- 21 下列何者非屬勞動基準法第 10 條之 1 所規定之合法調動的要件？
- (A)基於企業經營上所必須
 - (B)對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更
 - (C)必須得到勞工之同意
 - (D)不得違反勞動契約之約定
- 22 下列敘述何者不符合勞動基準法第 15 條之 1 有關最低服務年限條款之規定？
- (A)雇主為勞工進行專業技術培訓並提供該項培訓費用時，得約定最低服務年限條款
 - (B)雇主提供合理補償時，得約定最低服務年限條款
 - (C)在勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止時，該勞工仍須負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任
 - (D)對於最低服務年限約定之合理性，應考量從事相同或類似職務勞工之人力替補可能性
- 23 請問下列有關育嬰留職停薪之敘述，何者錯誤？
- (A)勞雇雙方不得事先約定以勞工在育嬰留職停薪期滿後不回復原職作為雇主同意勞工申請育嬰留職停薪之條件
 - (B)育嬰留職停薪期間至子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年
 - (C)受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪
 - (D)對於育嬰留職停薪津貼之發放，在就業服務法中有相關規定
- 24 對於適用勞工退休金條例之勞工而言，下列敘述何者錯誤？
- (A)年滿 60 歲且工作年資滿 15 年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金
 - (B)勞工一經選擇請領退休金方式後，即不得變更
 - (C)勞工領取退休金後繼續工作者，其提繳年資重新計算
 - (D)工作年資未滿 15 年者，只可請領一次退休金
- 25 雇主有關勞工基本資料保存義務期限之敘述，下列何者錯誤？
- (A)雇主應置備勞工名卡，保管至勞工離職後 5 年
 - (B)雇主應置備勞工工資清冊，保存 5 年
 - (C)雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年
 - (D)未滿 18 歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件，保存 5 年

- 26 請問下列有關勞動檢查之敘述，何者錯誤？
(A)勞動檢查員進行職業災害檢查時，特定情形得事先通知事業單位
(B)勞動檢查員為執行檢查職務，得隨時進入事業單位
(C)勞動檢查員進入事業單位進行檢查時，應主動出示勞動檢查證，不過不須告知工會
(D)事業單位對未持勞動檢查證者，得拒絕檢查
- 27 下列何者非屬職業訓練法所規定之職業訓練機構？
(A)以自然人設立者 (B)以法人設立者
(C)事業機構、學校或社團法人等團體附設者 (D)政府機關設立者
- 28 請問下列何者非屬就業服務法第 5 條第 1 項所規定之禁止就業歧視事由？
(A)語言 (B)思想 (C)學歷 (D)身心障礙
- 29 就業服務法所稱主管機關，在中央為勞動部，在直轄市為直轄市政府，在縣（市）為縣（市）政府。
請問下列何者非屬勞動部所掌理之就業服務相關事項？
(A)就業服務作業基準之訂定
(B)雇主申請聘僱外國人之許可及管理
(C)辦理仲介外國人至中華民國境內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可
(D)外國人在中華民國境內工作之管理及檢查
- 30 雇主資遣員工時，除其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者外，應於員工離職之幾日前，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構？
(A) 3 日 (B) 7 日 (C) 10 日 (D) 14 日
- 31 從事海洋漁撈工作之外國人，縱有下列何種情事仍不得依就業服務法第 59 條第 1 項申請轉換雇主或工作？
(A)雇主死亡或移民
(B)不適應工作環境
(C)船舶被扣押、沉沒或修繕而無法繼續作業
(D)雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約
- 32 下列何者非屬職工福利金條例所規定之提撥來源？
(A)創立時就其資本總額提撥 (B)每月營業收入總額內提撥
(C)創立時由主管機關依職工人數提撥 (D)每月於每個職員工薪津內扣除
- 33 下列關於職工福利金之敘述，何者錯誤？
(A)職工福利金不得移作別用
(B)職工福利金受損失時，保管人縱使無過失，仍應負賠償責任
(C)職工福利金不得沒收
(D)職工福利金有優先受清償之權
- 34 下列何者非屬勞工保險條例所規定職業災害保險給付之種類？
(A)失蹤給付 (B)醫療給付 (C)失能給付 (D)傷病給付
- 35 下列關於身心障礙者定額進用制度之敘述，何者錯誤？
(A)各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在 34 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之三
(B)私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於 1 人
(C)身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，仍計入進用身心障礙者人數及員工總人數
(D)進用重度以上身心障礙者，每進用 1 人以 2 人核計

- 36 下列何者非屬勞工保險條例第 9 條所規定之得繼續參加勞工保險者？
(A)應徵召服役者
(B)派遣出國考察、研習或提供服務者
(C)因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過 1 年，職業災害未超過 2 年者
(D)因案停職或被羈押，經法院判決確定者
- 37 受僱於僱用 5 人以上公司、行號之員工的勞工保險普通事故保險費，被保險人應負擔之比例為？
(A)百分之二十 (B)百分之三十 (C)百分之六十 (D)百分之八十
- 38 我國有關勞動事務主管機關之組織與功能之敘述，試問下列何者正確？
(A)根據勞動部處務規程之內容，有關勞工權益基金之設立、管理、支用及推動等業務，屬於勞動部勞動關係司之掌理事項
(B)綜合規劃司為勞動部下設之業務單位，其職權範圍包括勞工工作與生活服務制度之研擬規劃及推動等
(C)國民年金監理會與勞動基金運用局為同一層級，皆為勞動部轄下之三級機關
(D)勞動部下設勞動力發展署，並依照不同行政區域劃分共五個四級機關
- 39 針對私立就業服務機構，主管機關得處以 1 年以下之停業處分者，何者非我國就業服務法所規範？
(A)同一事由已受罰 3 次仍未改善 (B)就業服務機構為不實之廣告
(C)1 年內受罰鍰處分 4 次以上 (D)就業服務機構扣留求職人之財務
- 40 下列有關勞工保險各類保險費投保單位與被保險人其負擔比例之說明，何者錯誤？
(A)私立學校之員工其被保險人應負擔百分之二十
(B)無一定雇主之漁會甲類會員，政府負擔百分之八十
(C)被裁減資遣續保之人員，被保險人應負擔百分之二十
(D)在職業訓練機構受訓者，投保單位為應負擔百分之七十
- 41 經查勞工保險條例訂有罰則專章，用以制裁投保單位甚至被保險人及勞工自己因違反本條例之不適法行為。請問下列處罰何者錯誤？
(A)勞工依法應參加勞工保險卻不辦理保險手續者，最高罰 5 百元新臺幣
(B)投保單位違反規定未為其所屬勞工辦理投保。應自僱用之日起至勞工離職日止計算，處應負擔保費金額 4 倍罰鍰
(C)投保單位違反規定，將投保金額以多報少時。應自事實發生之日起，按其短報之保險費金額處以 4 倍之罰鍰
(D)投保單位違反規定，未依照規定之負擔比例提繳保費，而任由被保險人自行負擔者。應處罰其應負擔之保險費金額 4 倍之罰鍰
- 42 有關保險費之繳納以及其與勞工保險效力間之關係等敘述，請問下列何者錯誤？
(A)投保單位對應繳納之勞工保險之保險費，未依規定期限繳納者，得寬限 15 日
(B)投保單位對應繳納之勞工保險之保險費，在寬限期間仍未向保險人繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前 1 日止，每逾 1 日加徵其應納費額百分之零點一滯納金；加徵之滯納金額，以至應納費額之百分之十五為限
(C)保險人就其應繳之保險費及滯納金逾期遲未繳納者，保險人得於訴追之日起，在保險費及滯納金未繳清前，暫行拒絕給付
(D)被保險人參加保險，年資合計滿 15 年，被裁減資遣而自願繼續參加勞工保險者，逾 2 個月未繳保險費者，無寬限期，以退保論
- 43 依照職業安全衛生法之規定，雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查，對於在職勞工，則應施行所謂健康檢查。請問下列有關健康檢查之敘述，何者與法規不一致？
(A)針對從事特別危害健康作業者應實施所謂特殊健康檢查
(B)健康檢查應由中央主管機關會商中央衛生主管機關認可之醫療機構之醫師為之。健康檢查費用之負擔得由勞資雙方自行約定之
(C)實施經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查時，雇主應提供勞工作業內容及暴露情形等作業經歷資料予醫療機構
(D)醫療機構對於健康檢查之結果，應通報中央主管機關備查，以作為工作相關疾病預防之必要應用。但一般健康檢查結果之通報，以指定項目發現異常者為限

- 44 依照我國目前性別平等工作相關法令之規定，下列那些項目主管機關無須列為勞動檢查之對象？
(A)性別、性傾向歧視之禁止 (B)性騷擾之防治
(C)促進工作平等措施 (D)促進婦女就業之職業訓練措施
- 45 下列有關勞工退休金條例之敘述，何者錯誤？
(A)適用之對象僅限於本國籍勞工，依法獲准居留或得以繼續居留工作之外國人
(B)適用本條例之勞工於每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金，不計入提繳年度薪資所得課稅
(C)勞工於請領退休金前死亡者，應由其指定之請領人請領一次退休金
(D)勞工遺屬之退休金請求權，自得請領之日起，因 10 年間不行使而消滅
- 46 下列有關不當勞動行為之裁決，依照勞資爭議處理法之規定，何者錯誤？
(A)裁決之申請，應自知悉有違反工會法規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之
(B)中央主管機關應於收到裁決申請書之日起 7 日內，召開裁決委員會處理之
(C)裁決委員會應指派委員 1 人至 3 人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後 20 日內作成調查報告，必要時得延長 20 日
(D)主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後 10 日內，召開裁決委員會，並於開會之日起 30 日內作成裁決決定
- 47 所謂勞資爭議，依照勞資爭議處理法之規定，分成「權利事項」及「調整事項」之勞資爭議。請問下列有關「權利事項」與「調整事項」規定之內容，何者錯誤？
(A)調整事項之勞資爭議，得依調解、仲裁或裁決程序處理之
(B)調整事項之勞資爭議勞方當事人，應為工會。但雖未加入工會，而具有相同主張之勞工達 10 人以上時，亦得為勞方當事人
(C)法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭
(D)權利事項之勞資爭議，勞工依仲裁法之規定提起仲裁時，中央主管機關得給予適當扶助
- 48 請問在勞動部中職掌「國際組織之參與及交流合作」之單位為？
(A)勞動法務司 (B)勞動條件及就業平等司
(C)綜合規劃司 (D)勞動關係司
- 49 請問下列何者非屬勞動部所屬「勞動法務司」之職掌業務？
(A)訴願案件之處理
(B)勞動政策之研究發展、規劃及宣導
(C)勞工保險普通事故保險、職業災害保險及就業保險之爭議審議事項
(D)勞動法規適用疑義之研議及諮詢
- 50 雇主招募或僱用員工時，下列何種情事並非就業服務法第 5 條第 2 項之規定？
(A)要求提供就業所需之隱私資料
(B)辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體
(C)收取保證金
(D)提供職缺之經常性薪資未達新臺幣 4 萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍