

109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。

- 依工會法，下列何者不是法定的工會任務？
(A)勞資爭議之處理 (B)團體協約之締結、修改或廢止
(C)召開勞資會議 (D)勞工教育之舉辦
- 依工會法規定，有關工會籌組之連署發起人數，下列何者正確？
(A)同一企業內1/2以上員工 (B)勞工30人以上
(C)勞工10人以上 (D)沒有特別規定
- 當一個工會締結兩個以上團體協約時，下列有關其適用之相關規定何者正確？
(A)一律適用效力發生在前之團體協約
(B)一律適用效力發生在後之團體協約
(C)除效力發生在前之團體協約有特別約定者外，優先適用職業範圍較為狹小或職務種類較為特殊之團體協約
(D)由主管機關指定優先適用之團體協約
- 依團體協約法規定，下列那一類工會具備協商資格？
(A)經依勞資爭議處理法規定仲裁認定之工會
(B)會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數三分之一之產業工會
(C)會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數三分之一之職業工會或綜合性工會
(D)企業工會
- 勞資爭議處理法第5條關於爭議行為之概念，下列敘述何者錯誤？
(A)爭議行為是指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為
(B)罷工糾察線是阻礙事業正常運作之積極性爭議行為，有別於消極性爭議行為罷工，應單獨認定其合法性
(C)勞工拒絕加班，工會協同拒絕同意雇主延長工時之請求，是一種協同行為，如無違反誠信原則及權利濫用禁止原則，仍屬合法，且非勞資爭議處理法上之爭議行為
(D)雇主為與工會之罷工對抗而進行之鎖廠，亦屬爭議行為之一類型
- 按勞資爭議處理法規定，勞工於下列何種情況下，不得向中央主管機關申請裁決？
(A)因組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而遭雇主解僱
(B)因雇主以退出勞工保險為僱用條件，而遭到解僱
(C)因提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而遭雇主降調處分
(D)因參與或支持爭議行為，而遭雇主減薪
- 裁決決定書作成並送達當事人後幾日內，當事人得就裁決決定同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟？
(A)30日 (B)45日 (C)60日 (D)90日
- 按勞資爭議處理法之規定，有關工會之行為，下列何者屬於違法之爭議行為？
(A)就調整事項之爭議，經調解不成立後，工會採取之爭議行為
(B)就權利事項之爭議，經調解不成立後，工會採取之爭議行為
(C)經中央主管機關裁決認定雇主、雇主團體違反工會法第35條、團體協約法第6條第1項規定，而採取之爭議行為
(D)工會經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，宣告進行罷工之行為
- 根據就業服務法之規定，針對自願就業人員應特別規定「應訂定計畫，致力促進其就業」，下列何者不是屬於必要時發給津貼或補助之對象？
(A)二度就業婦女 (B)長期失業者
(C)更生受保護人 (D)無特殊身分之屆將畢業大學生

- 10 下列何者不是勞動基準法第12條所定之懲戒解僱事由？
(A)勞工對於所擔任之工作確不能勝任時
(B)勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者
(C)勞工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者
(D)勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者
- 11 關於勞動基準法第22條與第23條所定之工資給付原則，下列敘述何者錯誤？
(A)通貨給付原則：應以法定通用貨幣給付工資。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之
(B)定期給付原則：雇主應定期給付工資。除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細
(C)全額給付原則：雇主應向勞工給付全額工資，不得任意扣抵工資。但預扣勞工工資作為違約金或賠償費用者，不在此限
(D)直接給付原則：雇主應將工資直接給付予勞工，不得由他人代為受領。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限
- 12 依照勞動基準法之規定，雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，下列勞工之債權中何者並不是最優先受清償之權？
(A)雇主未依勞動基準法給付之退休金
(B)本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分
(C)雇主未依勞動基準法或勞工退休金條例給付之資遣費
(D)勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償之必需醫療費用
- 13 關於勞動基準法第32條之1所規定之補休，下列敘述何者錯誤？
(A)以補休替代加班費時須經勞雇雙方同意，雇主不得強迫勞工僅能選擇補休
(B)關於補休時數的計算，不得低於勞工已加班時數（延長工作時數與休息日工作時數）加計勞動基準法第24條所定之加班費倍率後的數值
(C)勞雇雙方協商之補休期限，若逾特別休假的約定年度（勞動基準法施行細則第24條第2項）之末日者，則以該日為期限之末日
(D)勞工依勞動基準法第32條之1主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任
- 14 依照勞動基準法之規定，下列何種行為須經過工會或勞資會議同意？
(A)非經中央目的事業主管機關同意且經中央主管機關指定之行業，雇主使勞工於例假日工作
(B)雇主每月更換輪班制勞工的工作班次
(C)雇主延長勞工之工作時間（加班）
(D)勞工之休息時間
- 15 依照勞動基準法之規定，下列雇主給予勞工之特別休假日數何者違法？
(A)對於繼續工作滿九個月之勞工，給予四日之特別休假
(B)對於繼續工作滿一年又四個月之勞工，給予八日之特別休假
(C)對於繼續工作滿四年又二個月之勞工，給予十二日之特別休假
(D)對於繼續工作滿十年又五個月之勞工，給予十六日之特別休假
- 16 依照勞動基準法之規定，下列何種行為可能遭處刑事罰？
(A)雇主未依法給付加班費
(B)雇主未經主管機關許可而僱用未滿十五歲之人從事工作
(C)拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務
(D)雇主未踐行勞動基準法第84條之1的程序而令勞工單日工作逾十二小時
- 17 依照職業災害勞工保護法之規定，勞工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者，得向勞工保險局請領何種補助？
(A)職業訓練生活津貼 (B)看護補助 (C)器具補助 (D)家屬補助
- 18 依照勞動檢查法之規定，勞動檢查員執行下列何種職務時，不得事先通知事業單位？
(A)職業災害檢查 (B)危險性機械或設備檢查
(C)爆竹煙火工廠及火藥類製造工作場所之檢查 (D)勞動條件檢查

- 19 關於勞工退休金條例，下列敘述何者錯誤？
(A)勞工於請領退休金前死亡者，應由其遺屬或指定請領人請領一次退休金
(B)勞工適用本條例之退休金制度後，得再變更選擇適用勞動基準法之退休金規定
(C)勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金
(D)公營事業於本條例施行後移轉民營，公務員兼具勞工身分者繼續留用，得選擇適用勞動基準法之退休金規定或本條例之退休金制度
- 20 依據性別工作平等法之相關規定，下列敘述何者錯誤？
(A)女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算
(B)法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分
(C)雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假二星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日
(D)受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限
- 21 依據性別工作平等法之相關規定，下列敘述何者正確？
(A)某甲為代表雇主行使管理權之人，依性別工作平等法，視同雇主
(B)依性別工作平等法，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。工作性質僅適合特定性別者，亦同
(C)根據性別工作平等法，受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以十日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理
(D)性別工作平等法規定，僱用受僱者一百人以上之雇主，得提供下列設施、措施：哺（集）乳室與托兒設施或適當之托兒措施
- 22 依照性別工作平等法之規定，受僱者發現雇主違反該法第14條至第20條之規定而向地方主管機關提出申訴時，地方主管機關應於接獲申訴後幾日內展開調查？
(A)七日 (B)十日 (C)十四日 (D)三十日
- 23 依據職業安全衛生法之規定，下列敘述何者錯誤？
(A)事業單位勞動場所發生職業災害之罹災人數在三人以上，雇主應於五小時內通報勞動檢查機構
(B)在高溫場所工作之勞工，雇主不得使其每日工作時間超過六小時；異常氣壓作業、高架作業、精密作業、重體力勞動或其他對於勞具有特殊危害之作業，亦應規定減少勞工工作時間，並在工作時間中予以適當之休息
(C)職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡
(D)事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施
- 24 依據職業安全衛生法之規定，下列敘述何者正確？
(A)中央主管機關得聘請勞方、資方、政府機關代表、學者專家及職業災害勞工團體，召開職業安全衛生諮詢會，研議國家職業安全衛生政策，並提出建議；其成員之任一性別不得少於二分之一
(B)中央主管機關及勞動檢查機構對於各事業單位勞動場所得實施檢查。其有不合規定者，應告知違反法令條款，並通知限期改善；屆期未改善或已發生職業災害，或有發生職業災害之虞時，得通知其部分或全部停工。勞工於停工期間應由雇主照給工資
(C)事業單位勞工人數在三十人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項
(D)雇主對於具有危害性之化學品，應予標示、製備清單及揭示安全資料表，不須採取必要之通識措施
- 25 下列何者可以為職業訓練法所稱之主管機關？
(A)教育部 (B)臺北市政府勞動局 (C)鹿港鎮公所 (D)南投縣政府

- 26 關於職工福利金條例之敘述，下列何者正確？
- (A)因保管人之過失致職工福利金受損失時，保管人應負賠償責任
 - (B)無一定雇主之工人，應由所屬工會就其會費收入總額提撥百分之二十五為福利金，必要時得呈請主管官署酌予補助
 - (C)私營之工廠、礦場或其他企業組織，均應提撥職工福利金，辦理職工福利事業；公營企業則不需提撥職工福利金
 - (D)職工福利金有最優先受清償之權
- 27 關於勞工保險條例，下列敘述何者正確？
- (A)普通事故保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付
 - (B)同一種保險給付，得因同一事故而重複請領
 - (C)職業災害保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付
 - (D)被保險人因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過一年，職業災害未超過二年者，得繼續參加勞工保險
- 28 關於勞工保險條例之保險給付，下列敘述何者錯誤？
- (A)被保險人於保險效力開始後停止前，發生保險事故者，被保險人或其受益人得依本條例規定，請領保險給付
 - (B)被保險人遭遇普通傷害或普通疾病住院診療，不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第五日起，發給普通傷害補助費或普通疾病補助費
 - (C)被保險人經評估為終身無工作能力，領取失能給付者，應由保險人逕予退保
 - (D)被保險人參加保險滿二百八十日後分娩者，得請領生育給付
- 29 勞動部依據勞資爭議處理法第43條第4項之規定為辦理裁決事件，組成不當勞動行為裁決委員會（以下稱裁決委員會）。關於該組織之性質及功能，下列敘述何者正確？
- (A)裁決委員會是一種臨時性提供諮詢意見的組織
 - (B)裁決委員會所作成裁決決定屬於行政指導之性質
 - (C)裁決委員會為行政機關所設置，即使對於涉及私權爭議雇主解僱勞工行為認定為不當勞動行為，亦不生私法上之效力
 - (D)裁決委員會得依法認定雇主是否構成不當勞動行為外，亦得作成令當事人為一定行為或不行為之救濟命令
- 30 勞工應加入工會法第7條所稱之企業工會，依據同法第6條之規定，下列何者不屬企業工會之類型？
- (A)同一廠場勞工所組織之工會
 - (B)同一事業單位勞工所組織之工會
 - (C)公司法所稱之關係企業勞工所組織之工會
 - (D)企業集團內勞工所組織之工會
- 31 團體協約之協商情形中，下列何者雇主並未違反誠信協商義務？
- (A)雇主拒絕與未擁有其員工過半數之產業工會協商時
 - (B)工會提出加薪5%的協商書面通知，雇主未於60日內回應時
 - (C)工會要求雇主提出財務報表作為證明其無法加薪的理由，遭雇主拒絕時
 - (D)雇主沒有正當理由拒絕工會提出之協商的時間和地點
- 32 主管機關可依職權將勞資爭議交付調解或仲裁，下列敘述何者錯誤？
- (A)勞資爭議發生後，主管機關認為必要時，得依職權交付調解
 - (B)主管機關依職權交付調解時，應通知雙方當事人
 - (C)勞資雙方團體協約之協商已逾六個月，且裁決認定一方無正當理由拒絕團體協約之協商時，地方主管機關考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，可依職權交付仲裁。但勞資雙方另有約定者，不在此限
 - (D)權利事項之勞資爭議經調解不成立者，地方主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，得依職權交付仲裁
- 33 勞資爭議處理法第54條第2項限制影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業發動罷工，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工。下列何者非限制之對象？
- (A)醫院
 - (B)行動通信事業
 - (C)電力及燃氣供應業
 - (D)自來水事業

- 34 勞動基準法第17條之1禁止要派單位特定派遣勞工之行為，下列敘述何者正確？
(A)要派單位於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約後，面試該派遣勞工之行為並非本法所禁止對象
(B)派遣勞工得以要派單位對其面試之行為為由，於提供勞務之日起90日內，向派遣單位提出成立勞動契約之意思表示到達時，雙方即成立勞動契約關係
(C)派遣勞工以要派單位面試派遣勞工等特定行為為由，於提供勞務之90日內請求成立勞動契約之意思表示期限為除斥期間，逾時者請求權當然消滅
(D)因派遣單位之面試行為所擬制成立之勞動契約，除勞資雙方另有約定外，直接以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容
- 35 關於仲裁委員會作成仲裁判斷之效力，下列敘述何者錯誤？
(A)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，與法院之確定判決有同一效力
(B)仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人中無工會時，視為爭議當事人間之契約
(C)仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約
(D)仲裁委員會所作成之仲裁判斷，勞資雙方當事人就同一爭議事件不得對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴
- 36 勞動基準法第15條之1規定，雇主與勞工約定最低服務年限時必須具備必要性及合理性，下列敘述何者錯誤？
(A)雇主必須為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者
(B)雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，必須提供其合理補償者
(C)其合理性必須考量從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性
(D)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者，得請求免除或減少違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任
- 37 勞工甲在臺北工作，剛新婚一年，育有剛出生之幼子，並扶養80歲老母，雇主將甲調至臺東，甲主張調職違法，下列何者不是雇主合法調職的要件？
(A)考量勞工及其家庭之生活利益
(B)考量調職在經營上的必要性
(C)應調整待遇給予補償
(D)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助
- 38 勞動基準法第9條之1第1項第3款規定雇主與勞工約定競業禁止必須對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。所謂「合理補償」必須綜合考量那些事項，下列敘述何者錯誤？
(A)每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十
(B)補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需
(C)補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當
(D)補償金額與雇主所要保護之利益相當
- 39 勞工檢舉雇主不法可能受到報復時有所聞，為保護勞工的申訴權，勞動基準法第74條明文禁止雇主對申訴勞工不利之處分，下列關於該規定之敘述何者錯誤？
(A)勞工發現事業單位有任何違反法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴
(B)雇主不得因勞工申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分
(C)主管機關或檢查機構於接獲申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工
(D)主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。違反者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任
- 40 下列關於勞動基準法第11條雇主得預告勞工終止勞動契約事由之敘述，何者正確？
(A)勞工連續考績乙等，已違反工作規則明確，可逕予資遣
(B)餐廳業主因受疫情影響無法繼續營業，經辦理歇業後，可資遣勞工
(C)公司基於經營策略考量，裁撤業務部門後，如工作規則有明定，可資遣員工
(D)勞工因職災經治療終止後，因其後遺症無法勝任其原來所擔任工作，如經三個月調適，確無法勝任時，可逕予資遣

- 41 勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，關於其資遣費，下列敘述何者錯誤？
(A)由雇主按其受僱起實際工作年資，每滿一年發給一個月之平均工資，未滿一年者，依比例計給
(B)依本條例計算之資遣費，最高以發給六個月平均工資為限
(C)依本條例計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給
(D)勞動基準法第17條資遣費之計算之規定不適用
- 42 關於勞工退休金條例第14條之退休金提繳率規定，下列敘述何者錯誤？
(A)餐廳老闆應為其僱用之工讀生負擔提繳之退休金，不得低於其每月工資百分之六
(B)餐廳老闆自己亦兼任廚師者，得在其每月執業所得百分之六範圍內，自願提繳退休金；但該提繳之退休金，仍應計入年度執行業務收入課稅
(C)國立大學得為其僱用之編制外專案教師，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金
(D)執業的律師可以在每月執業所得百分之六範圍內，自願提繳退休金；而且該提繳之退休金，不計入提繳年度執行業務收入課稅
- 43 性別工作平等法第12條規定雇主有防治性騷擾行為發生之義務，下列敘述何者錯誤？
(A)僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示
(B)性別工作平等法課予雇主事前防治及事後補救之義務，具有民事及行政責任
(C)雇主一經接獲性騷擾之申訴，即處於知悉狀態，調查後性騷擾是否成立，並不影響其後續未採取有效措施之行政責任之成立
(D)雇主於受理性騷擾申訴案件時，已擬定防治措施、申訴及懲戒辦法及公開揭示等作為，並給予相對人處分後，如申訴人未受有損害者，縱使被性騷擾者仍處於具敵意性工作環境，雇主之法律責任亦難成立
- 44 依照職業災害勞工保護法之規定，勞工遭遇職業災害，必須治療、休養而無法提供勞務期間，在經認定為職業災害之前應先以何種假別處理？
(A)普通傷病假 (B)公傷病假 (C)事假 (D)特別休假
- 45 投保單位未於期限內繳納勞工保險應繳納之保險費時，下列敘述何者錯誤？
(A)投保單位歇業、解散、破產宣告、積欠保險及滯納金者，得於強制執行無效後，以書面通知退保
(B)年資合計滿15年，被資遣而自願繼續參加勞工保險者，被保險人逾二個月未繳保險費者，以退保論
(C)投保單位逾期未繳保費，得寬限15日，逾期仍未繳納者，加徵滯納金，15日後仍未繳納者，保險人應依法訴追
(D)保險人於訴追之日起，在保險費及滯納金未繳清前，暫行拒絕給付。但被保險人應繳部分之保險費已扣繳或繳納於投保單位者，不在此限
- 46 下列何者不屬於應強制參加勞工保險之人？
(A)參加職業工會之自營作業者 (B)受僱於僱用勞工5人以上公司之外國籍員工
(C)派遣出國考察、研習或提供服務者 (D)受僱於學校之技工
- 47 下列何者不是就業保險法第11條請求失業給付之要件？
(A)非自願離職者或定期契約期間合計6個月以上屆滿離職逾一個月未能就業者
(B)保險年資合計滿半年以上
(C)具有工作能力及繼續工作意願
(D)向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練
- 48 下列何者不是就業服務法所禁止之就業歧視事由？
(A)星座 (B)血型 (C)工會會員身分 (D)派遣勞工身分
- 49 關於就業服務法之職掌事項，下列何者不是直轄市、縣（市）主管機關的權責？
(A)外國人在中華民國境內工作之管理及檢查
(B)就業歧視之認定
(C)辦理特定仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可
(D)仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可
- 50 關於身心障礙者權益保障法所保障之身心障礙者就業權益之敘述，下列何者錯誤？
(A)如果有就業意願和就業能力，但不足獨立在競爭市場工作之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務
(B)提供庇護性就業服務，應推動設立職業訓練機構、就業服務機構及庇護工場
(C)辦理庇護性就業服務之單位進用庇護性就業之身心障礙者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數
(D)接受庇護性就業之身心障礙者，經職業輔導評量單位評量確認不適於庇護性就業時，庇護性就業服務單位應依其實際需求提供轉銜服務，並得不發給資遣費