115年公務人員初等考試試題

等　　別：初等考試
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：㈠本試題為單一選擇題，請選出一個正確或最適當答案。
㈡本科目共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。
㈢禁止使用電子計算器。

1 勞工因工會法第35條第2項規定所生之不當勞動行為爭議，得向下列何機關申請裁決？
Ⓐ勞動部　Ⓑ直轄市或縣（市）主管機關
Ⓒ行政院　Ⓓ調解委員會

2 下列何者非屬勞動基準法第15條之1所訂，雇主與勞工為最低服務年限之約定，所應遵守之規定？
Ⓐ雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者
Ⓑ雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本未逾合理範圍
Ⓒ雇主有應受保護之營業秘密
Ⓓ雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者

3 甲公司同仁籌組企業工會，經召開成立大會，選任乙擔任工會理事長。乙遂以該會議紀錄，請求甲依工會法第28條代扣會費，甲拒絕，下列何者正確？
Ⓐ企業工會可直接要求雇主，自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會
Ⓑ雇主必須先經勞工同意，將代扣會費交予勞工後，轉交該工會
Ⓒ該工會仍未登記，未完成法定程序，雇主得拒絕
Ⓓ加入工會為每一位勞工之義務，雇主應乙之要求，得代扣會費，轉交企業工會

4 依勞資爭議處理法，下列何種類勞工不得罷工？
Ⓐ教師
Ⓑ醫院所屬勞工
Ⓒ電力及燃氣供應業所屬勞工
Ⓓ經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業所屬勞工

5 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之多少比例？
Ⓐ百分之三十　Ⓑ百分之十　Ⓒ百分之三　Ⓓ百分之一

6 工會法第6條有關於企業工會之論述，何者錯誤？
Ⓐ企業工會指結合同一廠場、同一事業單位，所組織之工會
Ⓑ依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，所組織之工會
Ⓒ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
Ⓓ派遣勞工於同一廠場、同一事業單位，所組織之工會

7 工會甲與雇主乙簽訂團體協約，有關於提高加薪比例之約定。乙於與甲簽約後，將工作規則變更，大幅提高加薪之比例，丙非工會會員，丁為工會會員，乙分別對於丙及丁依團體協約與工作規則，採取不同之加薪比例，是否有理？
Ⓐ乙有理，團體協約優先於工作規則，且因為不同身分而有不同對待
Ⓑ乙有理，丁為團體協約適用範圍，乙僅能依團體協約給予加薪
Ⓒ乙無理，應採有利勞工原則，以工作規則給予丙及丁相同之加薪比例
Ⓓ乙無理，團體協約有優先效力，乙應依團體協約內容，給予丙及丁相同之加薪比例

8 勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕；下列何者為正當理由？
㈠雙方在經過誠實協商後，因無法取得共識而陷入僵局或破裂
㈡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
㈢拒絕提供進行協商所必要之資料
㈣未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商

9 依團體協約法規定，工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表得依下列那種方式產生？
㈠依其團體章程之規定，未規定時，由工會理事長指派
㈡依其會員大會或會員代表大會之決議
㈢由全體受僱人過半數以書面委任
㈣依工會理監事會之決議

10 團體協約之期限，下列何者錯誤？
㈠為不定期者，當事人之一方於團體協約簽訂 1 年後，得隨時終止團體協約。但應於 3 個月前，以書面通知他方當事人
㈡團體協約得以定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之
㈢團體協約以完成一定工作為期限者，其工作於 3 年內尚未完成時，視為以 3 年為期限簽訂之團體協約
㈣團體協約定期期滿，未另訂新約者，視為不定期團體協約

11 甲主張因為雇主乙拒絕其請求特別休假以及轉調甲所不能勝任之工作，於申請勞工局進行勞資爭議調解；惟調解期間，乙另以甲對系爭調職不滿，以恐嚇言論脅迫直屬長官收回調職命令，對外散布影響公司名譽之指控，嚴重破壞綱紀為由，不經預告終止勞動契約。甲或乙何人有理？
㈠甲有理，調解期間，乙不得終止勞動契約
㈡乙有理，調解期間，乙並未放棄終止勞動契約之權限
㈢甲有理，甲出言恐嚇，乃因為乙違法調職
㈣乙有理，乙之終止勞動契約事由，並非甲所主張之調解範圍

12 仲裁委員會就權利事項或調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，其效力下列敘述何者錯誤？
㈠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
㈡就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約
㈢就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，得對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴
㈣調整事項經作成仲裁判斷者，勞資雙方當事人就同一爭議事件不得再為爭議行為

13 有關於勞工受僱試用期間之論述，下列何者正確？
㈠勞工於試用期間，如有符合勞動基準法第 12 條第 1 項之事由，仍得不經預告終止勞動契約，無須等待試用期滿
㈡試用期間為定期勞動契約，除有重大事由外，雇主必須待試用期滿，始得終止契約
㈢試用期間，雇主認定勞工工作不能勝任，無須經由評定，即可於試用期滿前，終止勞動契約
㈣試用期間以 40 天為原則，最長不得逾越 6 個月

14 依勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年。雇主甲雖有備置打卡機作為出勤紀錄，但勞工乙雖經提醒，仍時常未經打卡，直接提供勞務。今甲遭勞動檢查，但因為乙未打卡，無法提出出勤紀錄，遂遭受處罰，甲不服，提出訴願，下列何者正確？
㈠甲有理，未打卡為乙，甲無可歸責原因
㈡甲有理，甲已提供打卡機供乙記錄出勤紀錄，已滿足法令要求
㈢甲無理，乙雖不依雇主要求打卡，並不影響甲依勞動基準法所負之義務
㈣甲無理，雖然乙不打卡，但甲本可扣除乙未打卡的期日，計算乙之提供勞務日期

15 依勞資爭議處理法，下列何人非勞資爭議之當事人？
㈠自然人雇主　㈡雇主團體
㈢勞資會議勞工代表　㈣個別勞工

16 下列何者非屬依勞工退休金條例之規定而得提繳退休金之人？
㈠不適用勞動基準法之勞工　㈡實際從事勞動之雇主
㈢受委任工作者　㈣外國籍之勞工

17 死亡勞工甲之兄乙依勞工退休金條例第 27 條之規定，以其遺屬身分，申請請領勞工退休金，下列何者正確？
㈠甲戶籍資料所示，其生前雖未結婚，然認領非婚生子女丙為子，乙得與丙共同請領
㈡甲戶籍資料所示，其生前雖未結婚，然認領非婚生子女丙為子，乙無法請領
㈢甲戶籍資料所示，其生前雖未結婚，然認領非婚生子女丙為子，惟丙既非婚生，無請領權利
㈣乙為兄長，並非勞工退休金條例第 27 條規定得請領退休金之人

18 甲受僱於乙，面試時曾詢問甲是否有懷孕計畫，甲回答短期內無計畫。受僱後約定試用期間 6 個月，剛滿 2 個月，甲告知乙懷孕，乙旋即以甲工作不能勝任為由，終止契約，是否有理？
㈠乙無理，乙既然知道甲懷孕，則不得終止勞動契約
㈡乙無理，雖然乙仍得解僱甲，但仍須舉證終止契約，並非因為知悉甲懷孕
㈢乙有理，面試時曾詢問過甲，甲有給予虛偽意思表示之行為
㈣乙有理，甲確實有工作不能勝任，且於試用期間，終止契約為乙之權利

19 甲受僱於丁，遭其同事乙性騷擾，擔心遭受不利益對待，未提出申訴，但有告知其直屬主管丙，但丙並未處理。後甲離職，並提出性騷擾申訴，丁拒絕，是否有理？
㈠甲已離職，丁對於甲之保護照顧義務，已不存在
㈡甲已離職，丁無法採取立即有效之措施
㈢甲在職期間並未申訴，丁無採取立即有效措施之可能性
㈣丙知悉有性騷擾情事，丁本有採取立即有效措施之義務

20 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有部分情形，得逕向地方主管機關提起申訴，下列那種情形不包含之？
㈠被申訴人屬最高負責人或僱用人　㈡雇主未處理
㈢受僱者已離職　㈣不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果

21 有關職業安全衛生法之適用範圍，下列何者錯誤？
㈠僅受僱從事工作獲致工資者，始有職業安全衛生法之適用
㈡第 2 條第 1 款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定
㈢第 2 條第 1 款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，不適用第 20 條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定
㈣自營作業者準用第 5 條，雇主應有符合規定之必要安全衛生設備及措施之義務及罰則之規定

22 有關於職工福利金條例之職工福利金敘述，何者錯誤？
㈠凡公營、私營之工廠、礦場或其他企業組織，均應提撥職工福利金
㈡職工福利金有優先受清償之權
㈢職工福利委員會之工會代表，不得少於二分之一
㈣職工福利金不得沒收

23 勞工職業災害保險及保護法強制投保之對象，下列何者正確？
㈠年滿 15 歲以上，65 歲以下之受僱勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人
㈡受僱於僱用 5 人以上公司、行號之員工
㈢受僱於僱用勞工 5 人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工
㈣年滿 15 歲以上，受僱於領有執業證照、依法已辦理登記、設有稅籍或經中央主管機關依法核發聘僱許可之雇主者

24 依就業服務法之規定，從事家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計最多可以達幾年？
㈠ 10 年　㈡ 14 年　㈢ 20 年　㈣ 18 年

25 甲同時受僱於乙、丙二公司，分別投保 30000 元及 35000 元。一日甲於到乙公司途中發生車禍，請求勞工保險局依勞工職業災害保險及保護法，請求治療期間之傷病給付。下列何者正確？
㈠甲在同一月份有 2 個以上月投保薪資時，勞工保險局應以丙公司所投保之薪資為準
㈡甲為去乙公司之在途期間發生車禍，因此勞工保險局應以乙公司所投保之薪資為準
㈢甲在同一月份有 2 個以上月投保薪資時，勞工保險局應以所有投保薪資平均計算
㈣甲可自行決定，依乙公司或丙公司投保薪資為準

26 下列何者為勞工退休金條例之中央主管機關？
㈠勞動基金監理會　㈡勞動部　㈢勞工保險局　㈣行政院

27 下列何者非職業訓練機構？
㈠政府機關設立者　㈡事業機構、學校或社團法人等團體附設者
㈢以財團法人設立者　㈣政治團體附設者

28 下列何者非屬得組成勞資爭議處理法之仲裁委員會委員的人員？
㈠勞資爭議之勞方所選定一人
㈡勞資爭議之資方所選定一人
㈢由雙方當事人所選定之仲裁委員於仲裁委員名冊中，共同選定一人或三人
㈣直轄市、縣（市）主管機關指派一人或三人

29 仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人有何法律效力？
㈠無法律效力　㈡與裁決決定書有同一效力
㈢與勞資爭議調解紀錄有同一效力　㈣與法院之確定判決有同一效力

30 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，於當事人有何法律效力？
㈠無法律效力　㈡與法院之確定判決有同一效力
㈢視為當事人間之團體協約　㈣與裁決決定書有同一效力

31 下列何者非屬勞動基準法第 9 條之 1 所訂，雇主與勞工為離職後競業禁止約定，所應遵守之規定？
㈠雇主有應受保護之正當營業利益
㈡勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密
㈢競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇
㈣雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用

32 下列何者非為勞動基準法對於派遣勞工所訂之保障？
㈠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本章所定雇主應負職業災害補償之責任
㈡派遣事業單位不得因派遣勞工向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示，而予以解僱或其他不利之處分
㈢派遣事業單位積欠派遣勞工資遣費，派遣勞工得請求要派單位給付
㈣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

33 雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其延長工作時間之工資應如何計算？
㈠加倍發給，並應於事後補假休息
㈡加倍發給
㈢按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上
㈣按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上

34 依照勞動基準法相關規定，若要派單位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時，派遣勞工可以為下列那一項之主張？
㈠派遣勞工與派遣事業單位之勞動契約視為終止
㈡派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起 90 日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示
㈢派遣勞工得要求要派單位提供服務證明書
㈣派遣勞工得要求要派單位給付資遣費

35 依照勞動基準法相關規定，若派遣事業單位積欠派遣勞工工資，下列那一項非屬對於派遣勞工之保障？
㈠經主管機關處罰或依第 27 條規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付工資
㈡主管機關得限期令派遣事業單位給付派遣勞工工資
㈢主管機關得限期令要派單位給付派遣勞工工資
㈣派遣勞工得向主管機關或檢查機構申訴

36 勞工依勞工退休金條例，得向下列那個機關，請求勞工退休金？
㈠各地方縣市政府勞工主管機構　　㈡勞動基金運用局
㈢雇主　　㈣勞工保險局

37 雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時，下列何項非屬依據性別平等工作法應採取之立即有效之糾正及補救措施？
㈠採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施
㈡轉介至地方主管機關調查
㈢對行為人為適當之懲戒或處理
㈣對性騷擾事件進行調查

38 雇主接獲性騷擾被害人之申訴時，依據性別平等工作法之規定，應採取下列何項措施？
㈠通知地方主管機關　　㈡對性騷擾被害人為適當之懲戒
㈢訂定性騷擾申訴管道　　㈣轉介至地方主管機關調查

39 雇主為防治性騷擾之發生，應依照性別平等工作法採取下列那一項措施？
㈠僱用受僱者 10 人以上未達 30 人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示
㈡僱用受僱者 10 人以下者，依法不需採取任何防治措施
㈢僱用受僱者 10 人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並在工作場所公開揭示
㈣對性騷擾事件進行調查

40 勞動檢查機構於事業單位工作場所發生重大職業災害時，依勞動檢查法之規定，應採取下列何措施？
㈠立即指派勞動檢查員前往實施檢查，調查職業災害原因及責任
㈡擬定勞動監督檢查計畫予中央主管機關
㈢通知事業單位不合格事項，但不得令事業單位部分或全部停工
㈣通報直轄市、縣（市）主管機關以擬定勞動監督檢查計畫

41 私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在幾人以上者，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，且不得少於一人？
㈠ 27 人　　㈡ 47 人　　㈢ 67 人　　㈣ 100 人

42 關於身心障礙者之庇護性就業，下列敘述何者錯誤？
㈠經身心障礙者權益保障法第 34 條之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發給資遣費後，應依其實際需求提供轉銜服務
㈡經職業輔導評量符合庇護性就業之身心障礙者，由辦理庇護性就業服務之單位提供工作，並由雙方簽訂書面契約
㈢雇主應依法為其辦理參加勞工保險、全民健康保險及其他社會保險，並依相關勞動法規確保其權益
㈣庇護性就業者之職業災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資

43 關於身心障礙者就業基金之用途，下列敘述何者錯誤？
㈠核發超額進用身心障礙者之私立機構獎勵金
㈡辦理促進身心障礙者就業權益相關事項
㈢核發超額進用身心障礙者之公立機構獎勵金
㈣補助進用身心障礙者達一定標準以上之機關（構），因進用身心障礙者必須購置器材之費用

44 關於視覺功能身心障礙者之就業促進，下列敘述何者錯誤？
㈠非視覺功能障礙者，得從事按摩業
㈡視覺功能障礙者，得從事按摩業
㈢醫療機構得僱用視覺功能障礙者於特定場所從事非醫療按摩工作
㈣醫療機構得提供場所供非視覺功能障礙者從事按摩或理療按摩工作

45 雇主提供職缺之經常性薪資未達新臺幣多少元，但未公開揭示或告知其薪資範圍者為違法？
㈠ 4 萬元　㈡ 5 萬元　㈢ 6 萬元　㈣ 7 萬元

46 雇主聘僱外國人從事家庭看護工作，被看護者符合下列何項要件時，得免經醫療機構之專業評估？
㈠年齡滿 90 歲以上
㈡年齡滿 80 歲以上，或 70 歲至 79 歲患有癌症二期以上者
㈢年齡滿 80 歲以上且患有癌症二期以上者
㈣患有癌症二期以上者

47 依就業服務法之規定，從事家庭看護工作之外國人，下列何種情形非屬得轉換雇主或工作之合法事由？
㈠被看護者死亡
㈡雇主未依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者
㈢被看護者移民
㈣雇主未依規定期限繳納就業安定費

48 受聘僱外國人有遭受雇主不實之連續曠職 3 日失去聯繫通知情事者，下列處理方式何者為違法？
㈠受聘僱外國人得向當地主管機關申訴
㈡經查證確有不實者，中央主管機關應撤銷對於受聘僱外國人之原廢止聘僱許可
㈢經查證確有不實者，中央主管機關應撤銷限令受聘僱外國人出國之行政處分
㈣主管機關應將雇主姓名公告上網

49 雇主聘僱外國人時，下列何項行為合法？
㈠侵占所聘僱外國人之護照
㈡指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作
㈢向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費
㈣以本人名義聘僱外國人為他人工作

50 裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起幾日內為之？
㈠ 10 日　㈡ 30 日　㈢ 60 日　㈣ 90 日

測驗式試題標準答案

考試名稱：115年公務人員初等考試

類科名稱：勞工行政

科目名稱：勞工行政與勞工法規大意（試題代號：4505）

單選題數：50題　　單選每題配分：2.00分

複選題數：　　複選每題配分：

標準答案：

題號	第1題	第2題	第3題	第4題	第5題	第6題	第7題	第8題	第9題	第10題
答案	A	C	C	A	C	D	C	A	B	D

題號	第11題	第12題	第13題	第14題	第15題	第16題	第17題	第18題	第19題	第20題
答案	D	B	A	C	C	D	B	B	D	C

題號	第21題	第22題	第23題	第24題	第25題	第26題	第27題	第28題	第29題	第30題
答案	A	C	D	B	A	B	D	D	D	C

題號	第31題	第32題	第33題	第34題	第35題	第36題	第37題	第38題	第39題	第40題
答案	D	C	D	B	C	D	B	A	A	A

題號	第41題	第42題	第43題	第44題	第45題	第46題	第47題	第48題	第49題	第50題
答案	C	A	C	D	A	B	D	D	C	D

題號	第51題	第52題	第53題	第54題	第55題	第56題	第57題	第58題	第59題	第60題
答案										

題號	第61題	第62題	第63題	第64題	第65題	第66題	第67題	第68題	第69題	第70題
答案										

題號	第71題	第72題	第73題	第74題	第75題	第76題	第77題	第78題	第79題	第80題
答案										

題號	第81題	第82題	第83題	第84題	第85題	第86題	第87題	第88題	第89題	第90題
答案										

題號	第91題	第92題	第93題	第94題	第95題	第96題	第97題	第98題	第99題	第100題
答案										

備　　註：