

113 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

- (B) 1. 勞動基準法第 28 條訂定之積欠工資墊償基金制度，下列敘述何者正確？
- (A) 積欠工資墊償基金之性質是屬於勞動工資保險
 - (B) 雇主按月提繳之積欠工資墊償基金，依法可列支為當年度費用，然而即令雇主於歇業、清算或宣告破產並沒有發生積欠工資、勞動基準法之退休金及資遣費之情事，雇主仍不可以請求退還已提繳之墊償提繳費
 - (C) 雇主沒有按時繳納墊償提繳費，依法可處以新臺幣 2 萬元以上 5 萬元以下罰鍰
 - (D) 勞工退休金條例之資遣費，依法不可以由積欠工資墊償基金先行墊付
- (B) 2. 下列何者不屬於勞動檢查業務之一？
- (A) 危險性機械設備之設置是否符合規定
 - (B) 工會與雇主依團體協約法協商調薪額度發生僵局
 - (C) 雇主與勞工約定延時工作是否符合規定
 - (D) 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢，雇主給予「陪產檢假」是否符合規定
- (B) 3. 勞動部國際事務合作與交流、國際組織之參與及國際勞動議題諮商等業務事項，是由下列何一單位主掌？
- (A) 勞動關係司
 - (B) 綜合規劃司
 - (C) 國際合作司
 - (D) 國際組織司
- (A) 4. 勞動部管轄工資、工作時間、休息之業務是由下列何一單位主掌？
- (A) 勞動條件及就業平等司
 - (B) 勞動基準司
 - (C) 勞動關係司
 - (D) 勞動標準司
- (B) 5. 有關就業服務法規定雇主得聘僱外國留學生在我國從事工作，依就業服務法第 50 條第 1 項第 1 款規定，下列敘述何者正確？
- (A) 雇主聘僱就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生從事工作，每星期最長為 12 小時
 - (B) 雇主聘僱就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生從事工作，其工作時間除寒暑假外，每星期最長為 20 小時
 - (C) 雇主聘僱就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生從事工作，雇主可以為該外國留學生所就讀之學校，從薪資中代扣學雜費
 - (D) 雇主聘僱就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生從事工作，可以低於基本工資而給薪
- (B) 6. 為維護身心障礙者之權益，身心障礙者權益保障法對身心障礙者之職業重建服務，下列敘述何者錯誤？
- (A) 各級勞工主管機關應參考身心障礙者就業意願，由職業重建個案管理員評估身心障礙者能力與需求，而訂定適切之個別化職業重建服務計畫
 - (B) 身心障礙者職務再設計之職業重建服務，僅得由身心障礙者之監護人向各級社會行政主管機關提出申請
 - (C) 對身心障礙者之職業重建服務，包括對其提供創業輔導
 - (D) 各級勞工主管機關，對身心障礙者提供職業重建服務，於必要時得委託民間團體辦理
- (C) 7. 為提升職工福利，職工福利金條例規定設置職工福利委員會，下列敘述何者錯誤？

公職王歷屆試題 (113 初等考)

- (A) 職工福利金條例規定職工福利委員會之工會代表，不得少於三分之二
(B) 職工福利委員會之設置，應依職工福利金條例及職工福利委員會組織準則之規定而設置
(C) 職工福利委員會委員之任期，每一任不得超過 2 年
(D) 職工福利委員會委員均為無給職
- (B) 8. 依勞動基準法及其施行細則關於工作規則之規定，下列何者錯誤？
(A) 僱用 30 人以上之雇主，應依其事業性質，訂定工作規則
(B) 雇主僱用勞工人數，係以同一雇主僱用適用勞動基準法之勞工人數計算，惟不包括分支機構之僱用人數
(C) 工作規則的訂定，應於訂定日後之 30 日內報請當地主管機關核備
(D) 主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂其所報請核備之工作規則
- (B) 9. 根據勞動基準法，關於禁止強迫勞動之規定，下列敘述何者錯誤？
(A) 雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動
(B) 雇主不得變動勞工原有之工作職務
(C) 雇主於違反禁止強迫勞動規定時，處 5 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 75 萬元以下罰金
(D) 雇主以強迫勞動行為所建立之勞動契約，無效
- (D) 10. 下列那一項補償不是勞動基準法之職災補償？
(A) 醫療補償 (B) 工資補償 (C) 死亡補償 (D) 失蹤補償
- (D) 11. 身心障礙者權益保障法之身心障礙者定額進用制度，下列敘述何者正確？
(A) 民營事業機構員工總人數 50 人以上者所僱用的身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%，且不得少於 1 人
(B) 身心障礙者定額進用之義務單位，如有未足額進用身心障礙者，僅需繳納差額補助費，即不會有其他不利益之處分
(C) 私立學校、團體及民營事業機構等身心障礙者定額進用之義務單位，無正當理由如有未足額進用身心障礙者，由勞動部勞動力發展署處以 2 萬元以上 10 萬元以下罰鍰
(D) 雇主進用全時工作之身心障礙員工，若其月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，並不計入該雇主進用身心障礙者人數及員工總人數之中
- (A) 12. 勞工因定期契約屆滿而離職，視為非自願性離職者，需符合下列何項要件？
(A) 逾 1 個月未能就業，離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上者
(B) 逾 1 個月未能就業，離職前 1 年內，連續契約期間為 5 個月
(C) 逾 1 個月未能就業
(D) 逾 2 週未能就業，離職前 1 年內，連續契約期間為 5 個月
- (D) 13. 下列何者非勞工職業災害保險及保護法之職業災害保險給付種類？
(A) 傷病給付 (B) 失蹤給付 (C) 失能給付 (D) 重建給付
- (A) 14. 就職場哺（集）乳之保護制度，下列敘述何者錯誤？
(A) 勞動基準法第 52 條規定，雇主應給予哺乳時間，所謂哺乳限於餵哺母乳，如事業單位內設有哺育設施，勞工宜儘量使用之
(B) 依性別平等工作法規定，僱用受僱者 1 百人以上之雇主，應提供哺（集）乳室
(C) 依性別平等工作法規定，親自哺乳亦不限於女性受僱者，男性受僱者如有親自哺餵之需要，也可請求給予哺乳時間
(D) 依性別平等工作法規定，受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達 1 小時以上者，雇主應另外給予哺（集）乳時間 30 分鐘

公職王歷屆試題 (113 初等考)

- (A) 15. 在團體協約約款中當事團體相互約定雇主要僱用勞工只限於可以僱用具其工會會員資格的勞工，這種約款一般稱為：
- (A)封閉工廠條款 (B)自營商條款 (C)代理工廠條款 (D)黃狗契約條款
- (C) 16. 依勞動基準法，下列雇主與員工間約定有效之離職後競業禁止協議之敘述，何者正確？
- (A)雇主與員工間之離職後競業禁止協議期間最長為 5 年，約定超過 5 年者，強制縮短為 5 年
- (B)雇主與員工間之離職後競業禁止協議之每月合理補償金額，是以每月不低於員工在職期間 1 個月平均工資之金額補償之
- (C)在經綜合考量補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需、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、其他與判斷補償基準合理性有關之事項後，約定每月補償金額為不低於勞工離職時 1 個月平均工資百分之五十
- (D)離職後競業禁止協議，不以書面簽署為必要
- (A) 17. 根據勞動基準法，不定期勞動契約之期限約定，下列敘述何者正確？
- (A)勞雇間可相互約定最長期限為沒有上限期限
- (B)勞雇間可約定最長期限為 1 年，期限屆滿後經主管機關同意可再續約
- (C)勞雇間可約定最長期限為 9 個月，期限屆滿後不再續約
- (D)勞雇間可約定最長期限為完成一定工作後，終止勞動契約
- (B) 18. 某公司將某員工自臺北廠調職至臺東廠，員工不服，依據勞資爭議處理法第 5 條規定，此為何種勞資爭議？
- (A)調整事項之勞資爭議 (B)權利事項之勞資爭議
- (C)人事事項之勞資爭議 (D)團協事項之勞資爭議
- (D) 19. 依據勞資爭議處理法，下列關於罷工要件之規定何者錯誤？
- (A)必須為調解不成立後始能發起 (B)必須為調整事項之勞資爭議
- (C)罷工投票得在各廠場內同時舉行 (D)醫院不得罷工
- (C) 20. 根據勞資爭議處理法第 53 條，工會僅能就調整事項之爭議罷工，下列何者屬之？
- (A)雇主積欠半年工資 (B)雇主不願支付加班費
- (C)雇主不願多發 2 個月的年終獎金 (D)雇主提供的工作環境危害健康
- (C) 21. 下列何者為勞資爭議處理法未規定，但當事人也會採取的解決權利事項勞資爭議程序？
- (A)調解 (B)仲裁 (C)訴訟 (D)裁決
- (C) 22. 勞資爭議分為權利事項之爭議與調整事項之爭議，下列敘述何者正確？
- (A)實務上均為前者之爭議
- (B)實務上均為後者之爭議
- (C)實務上權利事項之爭議多於調整事項之爭議
- (D)實務上調整事項之爭議多於權利事項之爭議
- (A) 23. 依據性別平等工作法第 13 條規定，雇主在僱用受僱者幾人以上時應訂定性騷擾防治措施？
- (A) 30 人 (B) 40 人 (C) 50 人 (D) 60 人
- (B) 24. 大量解僱勞工保護法第 12 條規定事業單位代表人得被禁止出國，下列何者非屬其中事由？
- (A)積欠勞工退休金 (B)積欠需負擔之勞工勞、健保費
- (C)積欠資遣費 (D)積欠工資
- (B) 25. 關於職業災害勞工保護法之規定，下列敘述何者錯誤？
- (A)勞工因職業災害所受損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限
- (B)本法新修正條文明定過勞死與過勞自殺為職業災害

公職王歷屆試題 (113 初等考)

- (C)因職業災害所提訴訟，除顯無勝訴之望者，法院原則上應准予訴訟救助
- (D)雇主有第 23 條所定情形之一者，得解僱職業災害勞工
- (D) 26. 依照職業安全衛生法第 19 條之規定，在高溫場所工作之勞工，每日工作時間最高為：
- (A) 3 小時 (B) 4 小時 (C) 5 小時 (D) 6 小時
- (C) 27. 依照勞動基準法第 30 條規定，現行最高工時為下列何者？
- (A)每週 38 小時 (B)每週 44 小時 (C)每週 40 小時 (D)每 2 週 84 小時
- (B) 28. 關於身心障礙者權益保護法之規定，何者已經失效？
- (A)進用身心障礙者之機關或機構，對其所進用之身心障礙者所核發之正常工作時間薪資，不得低於基本工資
- (B)非視覺功能障礙者，不得從事按摩業
- (C)進用身心障礙者人數未達法定標準之機關或機構，應向身心障礙者就業基金繳納差額補助費
- (D)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
- (A) 29. 關於職工福利金條例，下列敘述何者錯誤？
- (A)職工福利金之保管動用，由勞資會議決定之
- (B)職工福利金不得沒收
- (C)職工福利金有優先受清償之權
- (D)企業結束經營者，職工福利金得依法發給職工
- (B) 30. 關於勞動檢查法之敘述，下列何者錯誤？
- (A)勞動檢查員得為執行職務隨時進入事業單位
- (B)為防止事業單位湮滅違法證據，勞動檢查員均不得事先通知檢查時間
- (C)勞動檢查員於檢查時應出示勞動檢查證
- (D)非關勞動基準法令規定事項亦為勞動檢查範圍

志光×學儒×保成
快速考取

效率學習！他們都在

全國狀元 1年考取

陳○名 112初等考交行政

老師們教學認真，講義編排條理清晰，幫助我理解和記憶學習。由於非本科系畢業，一切得從零開始學起。然而運輸學老師及交行政老師用最淺顯的方式講解枯燥乏味的法條及運輸領域的專有名詞，讓我能用比自己一個人慢慢研讀的方式更有效率吸收知識，在此要感謝老師們的細心講解。

連過兩榜 應屆考取

劉○諱 112初等考一般行政心得
111地特五等一般行政台南市

法學大意老師一直都蠻有名的，課本及上課內容都很有料，老師上過一遍課釐清思緒之後，自己讀書的時候也會比較清楚，上老師的法學大意其實蠻花時間的，我自己會先上一遍的課，但不會動筆，等上到一個段落再倒回去重播一次，這次再將老師的板書寫上去，這樣就會印象蠻深刻的。

九個月考取

黃○榕 112初等考人事行政

年度班的各科老師會於第一堂課開頭，說明該科考試範圍、近年修法方向、考題變化、準備及答題技巧，幫助我更有系統地備考，及早進入狀況。感謝各科老師用心的教學，總是不吝分享備考及判題的訣竅，讓我在短時間內鞏固許多知識，並大量習得破題的秘訣，以至於應考時順利發揮。

公職王歷屆試題 (113 初等考)

- (B) 31. 勞工因為覓得待遇更高的新工作而有意終止不定期契約，下列敘述何者正確？
(A)其所提出理由必須合乎法律規定
(B)必須給予雇主預告期間
(C)雇主必須支付資遣費
(D)勞動基準法第 9 條第 1 項所稱特定性工作必須逾 3 年始能終止
- (C) 32. 勞動基準法第 10 條之 1 關於雇主調動勞工工作之規定，下列何者錯誤？
(A)對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更
(B)基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的
(C)調動工作地點過遠，雇主應取得勞工之同意
(D)調動後工作為勞工體能及技術可勝任
- (C) 33. 就業服務法關於長期失業者的定義，下列何者錯誤？
(A)指連續失業期間達 1 年以上
(B)辦理勞工保險退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 6 個月以上
(C)年滿 45 歲至 65 歲之國民
(D)於最近 1 個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者
- (C) 34. 勞動基準法有資遣費規定，下列何者錯誤？
(A)雇主最長應在勞工離職前 30 日預告解僱
(B)資遣費計算依據勞工年資與平均工資決定
(C)勞工因覓得新工作而辭職時可以請求資遣費
(D)勞工僅能就在同一雇主之事業單位內年資請求資遣費
- (B) 35. 性別平等工作法有育嬰留職停薪之規定，下列何者錯誤？
(A)申請育嬰留職停薪期間最長 2 年
(B)子女 4 歲前均可申請
(C)申請之受僱者性別不限制
(D)受僱者任職滿 6 個月即可申請
- (C) 36. 依據勞動基準法第 11 條之規定，下列何者非雇主須經預告始能解僱之情事？
(A)業務緊縮
(B)勞工確不能勝任工作
(C)勞工故意損耗機器
(D)事業轉讓
- (A) 37. 依照職業訓練法第 39 條規定，職業訓練機構辦理不善或有違反法令或設立許可條件者，主管機關不得為下列何種處理措施？
(A)接手管理
(B)警告
(C)限期改善
(D)撤銷許可
- (A) 38. 勞動基準法規定工作規則應該予以公開揭示的主要立法目的，下列敘述何者正確？
(A)促進員工知悉依工作規則規範條款中所可獲得的勞動權益與職場應遵守之規範
(B)促進員工知悉工會代表對勞動條件之爭取所做出的貢獻
(C)促進員工判斷工作規則是否經過有權核可之主管機關核可的資訊
(D)促進員工知悉勞動參與活動確認的資訊
- (B) 39. 下列何者非勞動福祉退休司所職掌之主要業務？
(A)「提升職場勞工福利」之業務
(B)「職工福利金之收取」之業務
(C)「落實勞工退休生活保障」之業務
(D)「輔導企業辦理托兒服務」之業務
- (C) 40. 我國勞動法律中關於「雇主」一詞之規定，下列敘述何者錯誤？
(A)勞動基準法規定「雇主」一詞，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人
(B)就業服務法規定「雇主」一詞，指聘、僱用員工從事工作者
(C)性別平等工作法規定「雇主」一詞，指僱用受僱者之人、私立機構或機關。代表雇主處理

公職王歷屆試題 (113 初等考)

有關受僱者事務之人

(D)職業安全衛生法規定「雇主」一詞，指事業主或事業之經營負責人

(B) 41. 下列何者不屬於「集體勞動三法」之概念？

- (A)工會法 (B)勞動基準法 (C)團體協約法 (D)勞資爭議處理法

(B) 42. 依勞資爭議處理法規定之裁決程序，由下列何者為之？

- (A)調解委員會 (B)勞動部不當勞動行為裁決委員會
(C)仲裁委員會 (D)勞資爭議處理委員會

(B) 43. 下列關於勞資爭議處理法規定之調解程序，何者正確？

- (A)雇主不同意調解方案時應提出合理理由
(B)個別勞工與雇主之爭議經調解成立時，視為當事人間之契約
(C)調解不成立時，勞方得逕自申請交付仲裁
(D)一方申請調解時必須得到他方同意始能為之

(D) 44. 下列何者非屬團體協約法第 6 條第 2 項所定「無正當理由」之情形？

- (A)拒絕提供協商所必要之資料
(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)未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商
(D)雖參與協商，但完全拒絕他方所提之任何一項變更現有勞動條件之要求

(B) 45. 下列何者非勞工保險條例第 2 條所稱普通事故保險？

- (A)生育 (B)醫療 (C)失能 (D)傷病

(D) 46. 有關我國「勞動檢查」業務之分工管理，下列敘述何者正確？

- (A)涉及勞工作業安全、職場危害暴露管控及勞工身心健康保護，由具電機、機械、化工、土木、工業安全管理及醫學等背景之檢查員執行，而執行「勞動條件檢查」之檢查員之背景亦同
(B)中央設置勞動部職業安全衛生署直接管轄各區職業安全衛生中心並且直接管轄經濟部加工出口區管理處勞動檢查機構
(C)為花東地區之勞動檢查業務，勞動部職業安全衛生署設置有東區職業安全衛生中心，以負責執行該區之勞動檢查業務
(D)依勞動部職業安全衛生署所訂政策，我國勞動檢查業務概以中央專責安全衛生檢查業務，而地方政府專責勞動條件檢查業務為原則

(B) 47. 下列何者非屬勞動部所轄之勞動基金？

- (A)新、舊制勞工退休基金 (B)失業基金
(C)積欠工資墊償基金 (D)勞工職業災害保險基金

(A) 48. 依性別平等工作法第 31 條之規定，為使雇主應就其對受僱者或求職者差別待遇之「非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素」，負舉證責任，下列敘述何者正確？

- (A)受僱者或求職者應先釋明雇主有對其差別待遇之事實
(B)受僱者或求職者應先負擔完整舉證責任而證明雇主有對其差別待遇之事實
(C)受僱者或求職者對雇主有無對其差別待遇，無需提出任何事實
(D)受僱者或求職者對雇主有無對其差別待遇，應先保持緘默

(B) 49. 關於勞動派遣，下列何者錯誤？

- (A)派遣事業單位指從事勞動派遣業務之事業單位
(B)派遣事業單位與派遣勞工所簽訂勞動契約應為定期契約

公職王歷屆試題 (113 初等考)

(C)要派單位不得先面試，再請派遣事業單位與通過面試之派遣勞工簽訂勞工契約

(D)要派單位是實際指揮監督派遣勞工者

(B) 50. 下列何者非工會法第 6 條所稱工會？

(A)職業工會

(B)事業工會

(C)企業工會

(D)產業工會

志光 學儒 保成

112初等考 & 111地方特考五等

冠軍好試 榮耀共享

17大狀元 12大榜眼 6大探花



狀元 初等考一般行政 邱○民	狀元 初等考人事行政 劉○玟	狀元 初等考勞工行政 詹○文	狀元 初等考交通行政 陳○名	狀元 地特五等一般行政台北市 江○炫
狀元 地特五等一般行政台中市 邱○民	狀元 地特五等一般行政台南市 詹○華	狀元 地特五等一般行政高雄市 張○宣	狀元 地特五等社會行政竹苗區 黃○怡	狀元 地特五等戶政台中市 蔡○茵
狀元 地特五等財政行政高雄市 林○誼	狀元 地特五等財政行政竹苗區 詹○芃	狀元 地特五等財政行政花東區 李○諶	狀元 地特五等經建行政基宜區 陳○全	狀元 地特五等地政新北市 何○彤
狀元 地特五等地政桃園市 陳○穎	狀元 地特五等地政花東區 林○華	榜眼 初等考一般行政 朱○穎	榜眼 地特五等一般行政台北市 黃○平	榜眼 地特五等一般行政新北市 鄭○妍
榜眼 地特五等一般行政台中市 粘○容	榜眼 地特五等一般行政台南市 朱○穎	榜眼 地特五等一般行政雲嘉區 魏○慧	榜眼 地特五等勞工行政台北市 詹○文	榜眼 地特五等戶政台南市 蘇○涵
榜眼 地特五等廉政新北市 羅○翔	榜眼 地特五等地政台北市 詹○蓉	榜眼 地特五等地政台南市 李○宗	榜眼 地特五等會計新北市 姜○舒	探花 初等考社會行政 黃○怡
探花 地特五等一般行政桃園市 江○儀	探花 地特五等一般行政台中市 楊○清	探花 地特五等一般行政花東區 戴○婷	探花 地特五等人事行政台北市 黃○璘	探花 地特五等地政雲嘉區 林○宏

全方位智能學習系統

志光×學儒×保成

虛實整合 引你入勝



學習助手最智能

關鍵服務 勝在起跑點

配合學習階段與模式
規劃最符合需求的服務

便利操作實力精進

· 手機APP系統 · 課業諮詢 · 申論批閱

學習檢視時事補充

· 線上模擬考平時測驗 · 歷屆試題
· 國考加分學習資訊網 · 能力指標檢測

依各區規劃為主，請洽全國門市