

一、促進勞資和諧(勞資關係科)

- (A) 1-1. 有關工會的意義與功能, 下列何者為非? (A)參加工會不受法律的保障。(B)可運用教育訓練的機會提升能力, 促進勞資和諧。(C)透過工會集體的力量爭取權益。(D)參加工會之勞工, 雇主不可以有拒絕僱用或解僱及其他不利之待遇。
- (A) 1-2. 依工會法第2條, 工會性質為何? (A)法人。(B)財團法人。(C)社團法人。(D)商號。
- (D) 1-3. 依臺中市政府勞工局針對工會會員提供補助措施, 下列何者為非? (A)補助辦理勞動教育。(B)補助健康檢查費用。(C)補助休閒活動。(D)補助裝假牙費用。
- (B) 1-4. 工會依工會法規定為合併或分立時, 應於完成合併或分立後幾日內, 將其過程、工會章程、理事、監事名冊等, 報請主管機關備查? (A)15日。(B)30日。(C)20日。(D)25日。
- (D) 1-5. 工會法第六條第一項第一款所稱廠場, 指有獨立人事、預算及會計, 應符合下列何項要件? (A)編列及執行預算。(B)對於工作場所勞工具有人事進用或解職決定權。(C)單獨設立會計單位, 並有設帳計算盈虧損。(D)以上皆是。
- (B) 1-6. 組織工會應有勞工三十人以上之連署發起, 組成籌備會辦理公開徵求會員, 所稱公開徵求會員以下何者為非? (A)新聞紙。(B)張貼廣告於自家。(C)網路。(D)其他使具加入工會資格者可得知之方式。
- (B) 1-7. 依工會法第十四條所定, 下列何者不得為企業工會之發起人? (A)職員。(B)代表雇主任行使管理權之主管人員。(C)小組長。(D)行政助理。
- (C) 1-8. 工會的類型, 以下何者為非? (A)企業工會。(B)產業工會。(C)同業工會。(D)職業工會。
- (C) 1-9. 工會法所稱廠場, 指有獨立人事、預算及下列何者, 並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所? (A)政風單位。(B)法務單位。(C)會計單位。(D)研考單位。
- (C) 1-10. 工會會員經常會費之繳納, 得由雇主按同意代扣之全體會員當月工資總額統一扣繳轉交工會, 或由會員自行申報當月工資, 並按以下何種方式計算繳納? (A)年。(B)季。(C)月。(D)日。
- (A) 1-11. 依工會法之規定, 雇主對於勞工組織工會而解僱、降調或減薪者, 所為之解僱、降調或減薪之法律效力為何? (A)無效。(B)效力未定。(C)得撤銷。(D)由工會決定。
- (C) 1-12. 下列何者非屬工會法規定工會之任務? (A)勞工教育之舉辦。(B)勞工政策與法令之制。(C)勞工就業保險之辦理(訂)定及修正之推動。(D)團體協約之締結、修改或廢止。
- (C) 1-13. 依照工會法規定, 企業工會經會員同意後, 誰應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? (A)工會理事長。(B)工會監事。(C)雇主。(D)工會會員代表。
- (A) 1-14. 根據工會法第13條之規定, 工會章程之訂定, 應經成立大會會員或會員代表過半數之出席, 並經出席會員或會員代表多少比例之同意: (A)三分之二以上。(B)三分之一以上。(C)二分之一以上。(D)四分之一以上。
- (C) 1-15. 依工會法第八條第三項發起之全國性工會聯合組織, 其發起數額未達同種類數額幾分之幾, 或所含行政區域未達全國直轄市、縣(市)總數二分之一者, 中央主管機關不予登記? (A)五分之一。(B)四分之一。(C)三分之一。(D)二分之一。
- (A) 1-16. 主管機關受理工會登記時, 有下列情事之一者, 不予登記? (A)未召開成立大會。(B)組成籌備會。(C)辦理公開徵求會員。(D)連署發起人數未滿四十人。
- (B) 1-17. 工會法第十七條第一項第一款所稱會員人數超過五百人者, 每逾五百人得增置理事二人, 因此工會會員人數超過一千人時, 可增置理事幾人? (A)2人。(B)4人。(C)6

- 人。(D)8人。
- (D) 1-18. 工會法第三十六條所定辦理會務，其範圍下列何者為是？ (A)辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。(B)從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。(C)參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。(D)以上皆是。
- (D) 1-19. 會員或會員代表依工會法第二十九條規定查核工會之財產狀況，其連署應以書面為之。依前項規定，會同何者查核工會之財產狀況？ (A)理事長。(B)秘書長。(C)理事。(D)監事。
- (C) 1-20. 下列何者不得組織工會？ (A)教師。(B)瓦斯燃氣供應業之員工。(C)現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工。(D)醫護人員。
- (A) 1-21. 下列事項何者非有工會出席會員或會員代表三分之二以上同意，不得議決？ (A)工會財產之處分。(B)工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法。(C)會內公共事業之創辦。(D)集體勞動條件之維持或變更。
- (D) 1-22. 工會法第35條第2項所定不當勞動行為之態樣，不包括下列那一種？ (A)解僱。(B)降調。(C)減薪。(D)其他不利益待遇。
- (B) 1-23. 企業工會之理事或監事於工作時間內有辦理工會會務之必要者，得於每月50小時之範圍內請何種假以辦理會務？ (A)特別休假。(B)公假。(C)事假。(D)病假。
- (D) 1-24. 臺中市政府勞工局勞資關係科，其負責的職掌業務為何？ (A)工會組織。(B)大量解雇。(C)勞資會議。(D)以上皆是。
- (B) 1-25. 依工會法規定，監事人數不得超過理事人數多少比例？ (A)二分之一。(B)三分之一。(C)三分之二。(D)四分之一。
- (B) 1-26. 旅遊從業人員職業工會107年重新選舉理、監事，如果該工會選出理事人數為9人，那麼監事人數不可超過多少人？ (A)二分之一=4人。(B)三分之一=3人。(C)四分之一=2人。(D)沒有限制。
- (C) 1-27. 高中教師小明想為自己爭取勞動權益，可以組織及加入下列哪種工會？ (A)產業工會。(B)職業工會。(C)以上皆是。(D)以上皆非。
- (D) 1-28. 企業工會與雇主間無約定者，其他理事或監事得於每月幾小時之範圍內，請公假辦理會務？ (A)20小時。(B)30小時。(C)40小時。(D)50小時。
- (C) 1-29. 小華平時熱心參與職業工會會務，工會希望提名其擔任理事，依工會法規定，工會會員要年滿幾歲，才能被選舉為工會之理事、監事？ (A)16歲。(B)18歲。(C)20歲。(D)22歲。
- (A) 1-30. 依據工會法規定，下列何者不得為企業工會之發起人？ (A)代表雇主行使管理權之總經理。(B)工程師。(C)人資專員。(D)工友督導。
- (C) 1-31. 工會應於年度決算後幾日內將會務事業經營狀況報請主管機關備查？ (A)10日。(B)20日。(C)30日。(D)40日。
- (D) 1-32. 如果要籌組一個職業工會，下列要件何者為非？ (A)公開在網路上徵求會員。(B)募集30人以上會員連署發起成立。(C)召開成立大會。(D)向社會局申請。
- (D) 1-33. 根據工會法第26條規定，下列事項何者應經會員大會或會員代表大會之議決？ (A)會員代表、理事、監事之選任、解任及停權之規定。(B)處分工會財產。(C)工會之聯合、合併、分立或解散。(D)以上皆是。
- (C) 1-34. 職業工會運作需依靠相關經費，下列何者非屬工會法所規定之經費來源？ (A)會員繳納的入會費。(B)會員捐款。(C)會員繳納的勞、健保費。(D)工會舉辦事業之利益。
- (D) 1-35. 參加工會的意義為何？ (A)參加工會的勞工，雇主可以拒絕僱用或解僱。(B)能夠認識人脈向其他的會員借錢。(C)參加工會不受到法律的保障。(D)能夠組織會員共同意向與關心議題。
- (A) 1-36. 根據工會法規定之會務假，下列說明何者正確？ (A)工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。(B)企業

- 工會如有辦理會務之必要者，如未與雇主約定，其理事長不得享有半日或全日的會務假。(C)會務假性質屬於事假。(D)企業工會之理監事於工作時間內，有辦理會務之必要者，即使未與雇主約定，亦得於每月70小時之範圍內請會務假。
- (C) 1-37. A工會章程規定該工會應置理事9名，則監事名額為幾人時，違反工會法之規定？(A)1。(B)2。(C)4。(D)以上皆未違反工會法規定。
- (B) 1-38. A工會章程規定該工會應置理事9名，則該工會依工會法第15條選出會員代表之數額，至少應有幾名？(A)18名。(B)27名。(C)36名。(D)45名。
- (C) 1-39. 臺中市某職業工會現有會員人數100人，於召開會員大會時，已有45位會員親自出席，至少應有A位會員委託其他會員出席，而委託人數最多不得逾B位，始符工會法之規定。試問A及B各位多少？(A)A=5；B=15。(B)A=5；B=16。(C)A=6；B=15。(D)A=6；B=16。
- (C) 1-40. A工會章程規定該工會應置監事1名，則候補監事應置幾名？(A)1名。(B)視工會章程而定。(C)不得置候補監事。(D)無名額限制。
- (A) 1-41. 以下那些情形可選定獨任仲裁人進行仲裁？(A)依勞資雙方申請人之請求。(B)一方申請交付仲裁。(C)主管機關依職權交付仲裁。(D)以上皆是。
- (D) 1-42. 調解人與調解委員不應抱持下列何種立場參與勞資爭議調解會？(A)公正。(B)中立。(C)不偏頗。(D)偏袒。
- (C) 1-43. 臺中市政府勞工局目前尚未提供下列哪個地點召開勞資爭議調解會？(A)臺中市烏日區公所。(B)臺中市太平區公所。(C)臺中市大雅區公所。(D)臺中市沙鹿區公所。
- (D) 1-44. 臺中市政府勞工局目前提供下列哪個地點召開勞資爭議調解會？(A)臺中市沙鹿區公所。(B)臺中市大甲區公所。(C)臺中市太平區公所。(D)以上皆是。
- (C) 1-45. 下列關於勞資爭議類型之敘述，何者是正確的？(A)為權利事項勞資爭議。(B)為調整事項勞資爭議。(C)以上皆是。(D)以上皆非。
- (D) 1-46. 仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間具有何效力？(A)委任契約之效力。(B)雙方契約之效力。(C)商業契約之效力。(D)與法院之確定判決有同一效力。
- (D) 1-47. 何者不屬權利事項之勞資爭議？(A)雇主未依勞動基準法規定發給加班費之爭議。(B)雇主未依勞動契約約定發給加班費之爭議。(C)雇主未依團體協約條款發給加班費之爭議。(D)勞工要求加薪之爭議。
- (A) 1-48. 勞資爭議經調解成立者，視為當事人間之什麼協約？(A)勞動契約。(B)團體協約。(C)委任契約。(D)商業契約。
- (C) 1-49. 依勞資爭議處理法規定，以下何者應親自出席，不得委任他人代理？(A)調解委員。(B)裁決委員。(C)以上皆是。(D)以上皆非。
- (D) 1-50. 關於勞資爭議處理法仲裁之規定，何者是正確的？(A)權利事項之勞資爭議，勞資雙方申請交付仲裁須雙方合意。(B)主管機關如認勞資爭議情節重大，亦得依職權交付仲裁，但應通知勞資爭議雙方當事人。(C)勞資爭議經雙方同意得不經調解，申請交付仲裁。(D)以上皆是。
- (A) 1-51. 勞資會議之資方代表，由事業單位於資方代表任期屆滿前幾日就熟悉業務、勞工情形之人指派之？(A)30日。(B)40日。(C)50日。(D)60日。
- (B) 1-52. 事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額？(A)二分之一。(B)三分之一。(C)四分之一。(D)五分之一。
- (B) 1-53. 勞資會議勞方代表之選舉，應於選舉前幾日公告投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項？(A)7日。(B)10日。(C)15日。(D)30日。
- (C) 1-54. 勞資會議代表之任期為幾年，勞方代表連選得連任，資方代表連派得連任？(A)2年。(B)3年。(C)4年。(D)5年。
- (C) 1-55. 勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於幾日內報請當地主管機關備查；遞補、補選、改派或調減時，亦同。(A)5日。(B)10日。(C)15日。(D)20日。

- (D) 1-56. 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞資會議代表因行使職權而有那些行為？(A)解僱。(B)調職。(C)減薪。(D)以上皆是。
- (C) 1-57. 勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於幾日內報請當地主管機關備查；遞補、補選、改派或調減時，亦同。(A)5日。(B)10日。(C)15日。(D)20日。
- (D) 1-58. 勞資會議勞方代表之選舉，應於選舉前幾日公告投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項？(A)7日。(B)8日。(C)9日。(D)10日。
- (C) 1-59. 勞資會議代表之任期為幾年，勞方代表連選得連任，資方代表連派得連任？(A)2年。(B)3年。(C)4年。(D)5年。
- (C) 1-60. 事業單位依勞資會議實施辦法應舉辦勞資會議，其分支機構人數在多少人以上，亦應分別舉辦？(A)10人。(B)20人。(C)30人。(D)40人。

二、建構友善青年就業、創業環境(福利促進科)

- (A) 2-1. 職場常見的員工問題面向有：甲.工作、乙.生活、丙.健康，請問員工協助方案可提供哪些面向的協助？(A)甲乙丙。(B)甲乙。(C)乙丙。(D)甲丙。
- (D) 2-2. 事業單位推動「員工協助方案」的好處是？(A)提升職場安全。(B)增加工作生產力。(C)減少企業成本。(D)以上皆是。
- (B) 2-3. 有關員工無憂專線的敘述，下列何者正確？(A)撥打員工無憂專線是需要付費的。(B)員工無憂專線電話號碼是0800-666-160。(C)有精神疾病的人才需要撥打員工無憂專線。(D)員工無憂專線沒有提供理財諮詢服務。
- (D) 2-4. 關於員工協助方案，下列何者正確？(A)員工協助方案的英文簡稱為EAP。(B)員工協助方案是企業透過系統化的專業服務，規劃方案與提供資源，以預防及解決可能導致員工工作生產力下降的組織與個人議題，塑造勞資雙贏。(C)員工協助方案源自於美國。(D)以上皆是。
- (C) 2-5. 臺中市推動員工協助方案的服務措施，下列何者正確？(A)提供本市勞工朋友員工無憂專線。(B)協助本市事業單位辦理免費講座。(C)以上皆是。(D)以上皆非。
- (B) 2-6. 勞動部補助企業設置哺(集)乳室，最高補助金額為？(A)30萬元。(B)2萬元。(C)1萬元。(D)10萬元。
- (C) 2-7. 若雇主欲申請勞動部補助企業辦理托兒設施措施，以下哪個月份不受理申請？(A)1月。(B)2月。(C)5月。(D)6月。
- (B) 2-8. 雇主與以下何種合法立案機構簽約，提供勞工托兒措施，但卻無法申請勞工局獎勵事業單位辦理勞工托兒措施？(A)課後照顧服務中心。(B)補習班。(C)幼兒園。(D)托嬰中心。
- (B) 2-9. 請問勞保投保人數需達幾人以上且登記設立於臺中市之事業單位，才能申請勞工局獎勵事業單位辦理勞工托兒措施？(A)10人。(B)20人。(C)50人。(D)100人。
- (C) 2-10. 請問勞工局獎勵事業單位辦理勞工托兒措施，以下哪一項不屬於勞工托兒措施？(A)哺集乳室。(B)與托育機構簽約。(C)員工旅遊。(D)實施彈性上下班。
- (A) 2-11. 請問職工福利委員會委員當中，由事業單位推派的當然委員是幾人？(A)1人。(B)2人。(C)3人。(D)5人。
- (A) 2-12. 請問職工福利委員會的預算書何時要申報？(A)年度終了前1個月內。(B)年度終了前2個月內。(C)年度終了前3個月內。(D)以上皆非。
- (A) 2-13. 請問職工福利金不可動支在下列哪一項？(A)勞工保險費。(B)員工旅遊。(C)員工聚餐。(D)生日禮金。
- (C) 2-14. 台中市政府勞工局的福利促進科，其負責的職掌業務，下列何者為非？(A)辦理勞工福利。(B)職工福利委員會設立輔導。(C)勞動教育。(D)文康休閒推廣辦理。

- (D) 2-15. 請問職工福利委員會那些事項應申報？ (A)每年度預算書。(B)每年度決算書。(C)每年度工作計畫書。(D)以上皆是。
- (A) 2-16. 支持性就業者的薪資，何者正確？ (A)符合勞動法規規定。(B)低於基本工資。(C)按件計酬。(D)以上皆是。
- (A) 2-17. 支持性就業的工作環境為？ (A)開放式。(B)保護性。(C)封閉性。(D)以上皆是。
- (B) 2-18. 關於支持性就業之敘述，出自何項法規？ (A)勞動基準法。(B)身心障礙者權益保障法。(C)就業服務法。(D)性別工作平等法。
- (B) 2-19. 提供支持性就業服務的專業人員為？ (A)志工。(B)就業服務員。(C)醫師。(D)老師。
- (B) 2-20. 具有就業意願及就業能力，而不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，應提供？ (A)一般性就業服務。(B)支持性就業服務。(C)庇護性就業服務。(D)以上皆是。
- (D) 2-21. 智翔因職業災害導致脊髓損傷且必須使用輪椅行動，近日經治療及休養後即將重返職場，為協助智翔順利復職，公司可以運用職務再設計進行下列何項改善？ (A)於馬桶旁加裝扶手。(B)將辦公大樓出入口處改善成斜坡道。(C)設置專屬無障礙停車空間。(D)以上皆是。
- (D) 2-22. 阿彬是一名計程車司機，因車禍意外導致下肢障礙，為能繼續工作，下列哪一項職務再設計改善方法是錯誤的？ (A)控油門煞車輔助器。(B)方向盤控制輔具。(C)駕駛座座椅改裝。(D)加裝遮陽簾。
- (C) 2-23. 為協助輪椅使用者改善職場無障礙環境，下列敘述何者錯誤？ (A)於辦公大樓出入口處加裝斜坡板或改善成斜坡道。(B)將蹲式馬桶改善為坐式馬桶。(C)於電梯樓層按鈕旁加裝點字標示。(D)將職場內部之門檻剔除。
- (C) 2-24. 曉萍為某公司僱用的視障員工，為協助曉萍從事文書處理工作，公司可以運用職務再設計為她申請何項輔具？ (A)助聽器。(B)電動輪椅。(C)放大鏡。(D)擴音電話。
- (D) 2-25. 下列何者為身心障礙者職務再設計服務之對象？ (A)在家賦閒者。(B)在學學生。(C)退休公務人員。(D)便利商店的聽障員工。
- (D) 2-26. 關於視力協助員敘述，下列何者錯誤？ (A)視協員可以依視障者的工作需求，在書籍報讀、資料校對及文件整理等協助排除工作障礙。(B)勞工局每年提供視障者最高180小時的視力協助服務。(C)視協員可以協助視障者在外出開會時，提供交通陪同服務。(D)視協員可以完全替代視障者工作職務，視障者僅須在旁休息即可。
- (A) 2-27. 政府機關(構)及公營事業自行或委託辦理諮詢性電話服務工作，電話值機人數在十人以上者，除其他法規另有規定外，應進用視覺功能障礙者達電話值機人數多少以上？ (A)十分之一。(B)五分之一。(C)三分之一。(D)二分之一。
- (A) 2-28. 大明為某公司進用的全盲客服人員，為協助大明就業，下列何者是勞工局可以運用的服務資源？ (A)視力協助員。(B)手語翻譯員。(C)聽打服務員。(D)居家服務員。
- (D) 2-29. 為協助視障者從事客服工作，下列改善方法何者正確？ (A)所有電腦訊息均以文字呈現。(B)客服系統畫面設計單純。(C)重要功能提供快捷鍵。(D)以上皆是。
- (D) 2-30. 馨蓉是一名全盲的視覺障礙者，下個月準備參加勞工局辦理的視障客服人員職業訓練，有關課程教材的提供下列何者錯誤？ (A)圖片、流程圖等轉換成文字的敘述。(B)提供語音檔方便馨蓉課後復習。(C)為馨蓉準備點字教材。(D)提供圖片檔方便瞭解。
- (A) 2-31. 根據身心障礙者權益保障法規定，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下列那一項標準？ (A)基本工資。(B)勞工保險投保薪資。(C)進用單位與庇護性就業者之議定薪資。(D)依實際產能核算之薪資。
- (C) 2-32. 有關庇護工場進用庇護員工，下列何者錯誤？ (A)應於庇護員工到職當日為其辦理勞工保險。(B)應簽定書面勞動契約並遵守勞動法規之規定。(C)庇護員工小明從每月產能20%提升至70%與一般職場接近，但因為小明是目前工場內產能最好的員工，為了營運著想，不能讓他到一般職場就業。(D)庇護工場應依庇護員工個別障礙狀況提供適當就業輔具協助提升工作效能。

- (A) 2-33. 庇護工場成立需經地方政府哪一道程序，始可提供服務？ (A)審核通過後核發許可證。(B)頒發獎狀。(C)口頭同意即可。(D)可先成立待營運穩定後再向地方政府報備。
- (A) 2-34. 居住在臺中市且具有身心障礙者身分之民眾想要進入庇護工場，可以到下列何處洽詢？ (A)臺中市政府勞工局身心障礙者職業重建服務中心。(B)臺中就業服務中心。(C)勞工保險局。(D)臺中市政府社會局。
- (C) 2-35. 關於庇護工場之敘述，下列何者正確？ (A)因為身障者工作及產能狀況不穩定，庇護工場提供餐食即可，不需要發給薪資。(B)一般公司行號只要有進用身心障礙員工，就可以成立庇護工場。(C)依法設立之庇護工場，需要經由當地主管機關發給許可證，方可提供服務。(D)庇護工場不需要依照政府頒布的基本工資調漲幅度，調整庇護員工薪資。
- (D) 2-36. 縣(市)政府推動身心障礙者職業訓練，辦理方式何者正確？ (A)由地方政府自行辦理。(B)委任或委託相關訓練單位辦理。(C)由地方政府補助之身心障礙者職業訓練機構辦理。(D)以上皆是。
- (B) 2-37. 有關身心障礙者職業訓練課程內容下列何者錯誤？ (A)訓練課程可分學科及術科課程類別。(B)在職訓練得另規劃就業準備課程。(C)就業準備課程不得超過訓練時數20%。(D)各職類班次之訓練期程，得依訓練職類之特性及招收學員障別與程度彈性調整。
- (D) 2-38. 有關身心障礙者在職訓練課程，訓練時數最高以多少小時為原則？ (A)沒有時數限制。(B)120小時。(C)240小時。(D)360小時。
- (B) 2-39. 心智障礙養成訓練專班需招收多少比例心智障礙類學員為訓練對象？ (A)2分之1。(B)3分之2。(C)4分之3。(D)3分之1。
- (C) 2-40. 有關身心障礙學員職業訓練生活津貼之複審、發放、查核及追繳等業務，由下列哪個單位負責？ (A)勞動部勞動力發展署。(B)縣、市政府。(C)勞動部勞動力發展署所屬各分署。(D)訓練單位。
- (D) 2-41. 以下哪些場所只能提供給視障者從事按摩工作？ (A)醫療機構。(B)民用航空站。(C)公園。(D)以上皆是。
- (B) 2-42. 政府機關(構)及公營事業如有辦理諮詢性電話服務工作，電話服務人員在多少人以上應進用一定比例之視覺功能障礙者？ (A)5人。(B)10人。(C)15人。(D)20人。
- (D) 2-43. 政府機關(構)及公營事業如有辦理諮詢性電話服務工作，電話服務人員人數達10人以上者，應進用多少比例之視覺功能障礙者？ (A)2分之1。(B)3分之1。(C)5分之1。(D)10分之1。
- (D) 2-44. 視覺功能障礙者於選擇職業時，除了按摩師之外，還能選擇何種職業？ (A)律師。(B)電話客服人員。(C)醫師。(D)以上皆可。
- (C) 2-45. 為協助視覺功能障礙學生在校生活與課業及職涯發展，下列哪所大學最早設有視障資源中心？ (A)臺灣大學。(B)東吳大學。(C)淡江大學。(D)嘉義大學。
- (B) 2-46. 身心障礙者職業重建服務中心分佈在臺中市那幾個行政區域？ (A)大甲區、西屯區。(B)西屯區、東區。(C)大雅區、東勢區。(D)豐原區、中區。
- (A) 2-47. 下列那一項是身心障礙者職業重建服務的就業模式： (A)一般性就業、支持性就業、庇護性就業。(B)自行就業。(C)提供工作職缺。(D)電話問安。
- (C) 2-48. 身心障礙者職業重建服務，為臺中市政府那一個局(處)的業務？ (A)社會局。(B)民政局。(C)勞工局。(D)就業服務處。
- (B) 2-49. 身心障礙者職業重建服務，服務年齡為下列何者？ (A)20-64歲。(B)15-64歲。(C)18-60歲。(D)15-60歲。
- (C) 2-50. 下列何者是身心障礙者職業重建服務專業人員的職稱？ (A)社工員。(B)教保員。(C)職業重建個案管理員。(D)職能治療師。
- (D) 2-51. 下列何者不屬於身心障礙者職業重建服務專業人員？ (A)職業重建個案管理員。(B)職業輔導評量人員。(C)就業服務員。(D)社工員。
- (D) 2-52. 身心障礙者職業重建服務，需要領有下列那一項證件才能享有此項服務。 (A)健保

- 卡。(B)身分證。(C)學生證。(D)身心障礙手冊/證明。
- (A) 2-53. 豐原區身心障礙者職業重建服務中心，服務地點下列何者為是？ (A)陽明市政大樓。(B)臺灣大道市政大樓。(C)豐原就服站。(D)豐原區公所。
- (C) 2-54. 至身心障礙者職業重建服務中心尋求就業協助，應具備哪些文件？ (A)健保卡、身分證。(B)身心障礙手冊/證明、學生證。(C)身心障礙手冊/證明、身分證。(D)身心障礙手冊/證明、健保卡。
- (D) 2-55. 臺中市身心障礙者職業重建服務中心共設有幾個服務據點？ (A)一個。(B)二個。(C)三個。(D)四個。
- (B) 2-56. 勞動基準法第59條所稱職災受領補償權，自得受領之日起，因幾年不行使而消滅？ (A)一年。(B)二年。(C)三年。(D)四年。
- (D) 2-57. 下列何者為不是職業災害保險內的給付項目？ (A)傷病給付。(B)失能給付。(C)死亡給付。(D)老年給付。
- (B) 2-58. 依職業災害勞工保護法規定，職業災害未認定前，勞工無法上班，應如何處理？ (A)先請事假。(B)先請普通傷病假。(C)先請公傷病假。(D)先予留職停薪。
- (A) 2-59. 勞工對於自己是否罹患職業病有疑義時可由哪一科的醫生協助診斷？ (A)職業醫學科。(B)骨科。(C)神經外科。(D)神經內科。
- (D) 2-60. 勞工因遭遇職業災害在醫療中不能工作時，雇主應按其「」數額予以補償，請問「」內何者正確？ (A)平均工資。(B)受傷當月月薪。(C)勞保投保薪資。(D)原領工資。

三、建構友善青年就業、創業環境(就業服務處)

- (A) 3-1. 民眾若有求職需求除了上臺中市政府建置的大臺中人力資源網，尚可至勞動部建置的哪個網站查詢職缺？ (A)台灣就業通。(B)全民勞教E網。(C)勞動統計查詢網。(D)新住民教育資源網。
- (D) 3-2. 本市求職專門網站「大臺中人力資源網」針對各族群設有哪些專區？ (A)青年專區。(B)新住民專區。(C)原住民專區。(D)以上皆是。
- (D) 3-3. 本市求職專門網站「大臺中人力資源網」針對熱門職缺設有哪些專區？ (A)照顧服務專區。(B)公部門職缺專區。(C)兼職專區。(D)以上皆是。
- (A) 3-4. 下列臺中市就業服務處提供的服務中，哪一項可直接幫助勞工心理健康？ (A)心理諮商。(B)面試技巧指導。(C)職涯工作卡。(D)履歷健診。
- (A) 3-5. 依照就業保險法第12條規定，所謂就業諮詢之範圍不包括下列何者？ (A)津貼申請服務。(B)轉業訊息提供。(C)職業選擇。(D)職業訓練訊息提供。
- (A) 3-6. 什麼是職涯工作卡？ (A)一種整合求職者學習紀錄、職訓、就業情形等職涯發展歷程，幫助求職者提升職場競爭力的客製化職涯履歷。(B)上班簽到卡。(C)一種類似像花博卡的卡。(D)上班時的日記本。
- (D) 3-7. 下列何者是「解密百業實境體驗」活動的目的？ (A)認識職場環境。(B)了解體驗工作性質。(C)加強所需職能。(D)以上皆是。
- (A) 3-8. 畢業生不知道該找甚麼性質的工作，可以到何處尋找職涯方向？ (A)臺中市就業服務處所屬就業服務據點。(B)停車管理局。(C)警察局。(D)教育局。
- (C) 3-9. 臺中市政府勞工局108年起推動「青年就業金安薪方案」，鼓勵青年儘速進入並站穩職場、累積職場發展實力，請問主辦機關是哪一個？ (A)社會局。(B)教育局。(C)勞工局。(D)以上皆是。
- (A) 3-10. 臺中市政府勞工局為提高青年求職動機，109年於「就業金安薪方案」新增何項獎勵金？ (A)即時就業獎勵金。(B)馬上就業獎勵金。(C)趕快就業獎勵金。(D)穩定就業獎勵金。
- (D) 3-11. 下列何者為臺中市「青年就業金安薪方案」的獎補助內容？ (A)上工獎勵金。(B)跨域就業補助金。(C)短期職場適應金。(D)以上皆是。
- (C) 3-12. 下列臺中市就業服務處提供的服務中，哪一項可以透過科學化的測驗結果，由諮

- 商師為職涯不明確的民眾分析適合的工作類型？ (A)心理諮商。(B)面試技巧指導。(C)職業適性診斷。(D)履歷健診
- (C) 3-13. 臺中市政府勞工局為青年提供「職涯金攻略方案」，提供在學至接軌就業一站式職涯服務，協助青年掌握職場先機。請問該攻略包含幾種職涯技巧？ (A)3種。(B)5種。(C)8種。(D)10種。
- (D) 3-14. 臺中市就業服務處為青年提供了整合式服務，其中「職涯金攻略方案」包含下列何項服務？ (A)職業適性診斷。(B)履歷健診服務。(C)心理諮商及面試技巧諮詢。(D)以上皆正確。
- (C) 3-15. 臺中市就業服務處為青年提供了整合式方案，其中「就業金安薪方案」未提供下列何項獎勵措施？ (A)短期職場適應金。(B)上工獎勵金。(C)中高齡僱用獎助金。(D)跨域補助金。
- (B) 3-17. 職涯工作卡是參考哪一國家工作卡精神？ (A)美國。(B)日本。(C)新加坡。(D)德國。
- (C) 3-18. 臺中市政府勞工局除了開辦「職涯工作卡」，也結合了勞動部何項計畫，協助失業青年釐清職涯發展方向，解決青年尋職困難問題？ (A)釐清職涯計畫。(B)找尋職涯計畫。(C)職得好評計畫。(D)工作找尋計畫。
- (B) 3-19. 依據就業服務法規定，公立就業服務機構辦理就業服務，下列敘述何者不正確？ (A)一律平等。(B)以高學歷者為優先推介對象。(C)免費服務。(D)接受雇主委託招考人才所需之費用，得向雇主收取。
- (B) 3-20. 依據就業保險法規定，公立就業服務機構為促進失業之被保險人再就業，得提供的服務，下列何者不正確？ (A)推介參加職業訓練。(B)推介參加技能競賽。(C)推介就業。(D)就業諮詢。
- (D) 3-21. 下列何者為求職安全「3必要」守則？ (A)於面試時請朋友家人陪同或事先告知面試地點。(B)要確定合法公司。(C)要存疑不合理的情形。(D)以上皆是。
- (D) 3-22. 針對單一廠商單次缺工人數達幾人以上者，可單獨辦理「單一徵才活動」？ (A)2人。(B)3人。(C)4人。(D)5人。
- (D) 3-23. 下列何者為雇主申請外籍勞工前辦理國內求才登記之共同應具備文件？ (A)求才登記表及說帖。(B)仲介經辦人證明文件。(C)負責人身分證影本及委託書。(D)以上皆是。
- (A) 3-24. 小花與全班同學進行「通用性向測驗」，以了解自己的性向情形，此種測驗類型稱為 (A)團體施測。(B)個別施測。(C)情緒施測。(D)單案施測。
- (A) 3-25. 家庭暴力及性侵害被害人經本局就業員推介就業初期二個月內，面臨經濟困難時，可至本局就業服務台申請下列何項補助？ (A)臺中市政府勞工局弱勢勞工就業補助。(B)馬上關懷急難救助。(C)2歲以下托育津貼。(D)弱勢民眾托兒托老補助。
- (B) 3-26. 下列何者非家庭暴力及性侵害被害人支持性就業服務項目？ (A)就業心理諮商。(B)托育一條龍。(C)個別化就業服務。(D)就業媒合與職場關懷。
- (A) 3-27. 有關面試服裝儀容，下列何者不正確？ (A)穿著輕便拖鞋。(B)穿著襯衫。(C)穿著長褲。(D)穿著套裝。
- (D) 3-28. 本局遊民支持性就業協助服務包含哪些服務？ (A)個別化就業諮詢及輔導服務。(B)推介媒合及陪同面試。(C)就業整備及就業促進服務。(D)以上皆是。
- (A) 3-29. 就業服務法規定中高齡者係指幾歲？ (A)年滿四十五歲至六十五歲之國民。(B)年滿四十歲至六十歲之國民。(C)年滿四十五歲至六十歲之國民。(D)年滿四十歲至六十五歲之國民。
- (D) 3-30. 新住民(外籍配偶)想找工作，下列管道何者不適合： (A)至公立就業服務機構。(B)撥打0800-777-888。(C)搜尋台灣就業通。(D)撥打110。
- (D) 3-31. 若有本市企業機關或民間團體想瞭解各項中高齡、新住民、藥癮者、遊民、家庭暴力及性侵害被害人等特定對象之就業資源，可至下列哪一處獲得相關資訊？ (A)愛心食物銀行。(B)家庭福利服務中心。(C)親子館。(D)特定對象個案管理站。
- (A) 3-32. 企業或民眾若想了解有關中高齡及高齡者職務再設計意義、補助項目內容、申請

- 補助程序、輔具運用等相關作業，可至下列何處獲得相關資訊？ (A)陽明大樓中高齡職務再設計展示專區。(B)臺中市勞動檢查處勞檢專區。(C)職工福利委員會。(D)勞工退休準備金專區。
- (A) 3-33. 臺中市政府尚未接受勞動部委辦哪個就業中心？ (A)臺中就業中心。(B)豐原就業中心。(C)沙鹿就業中心。(D)以上皆是。
- (D) 3-34. 臺中市就業服務處位於陽明市政大樓的個案管理站，設有哪些專區？ (A)就業諮詢服務專區。(B)模擬面試/VR虛擬實境展示據點專區。(C)中高齡職務再設計展示專區。(D)以上皆是
- (C) 3-35. 「中高齡者及高齡者就業促進法」生效施行日期為何？ (A)108年7月25日。(B)108年12月4日。(C)109年5月1日。(D)以上皆非。

四、建構友善青年就業、創業環境(就業安全科)

- (D) 4-1. 以下哪個不是常見的求職詐騙手法，求職者應該注意？ (A)要求刷卡買產品衝業績。(B)要求先繳交報名費、工作保證金。(C)要求支付訓練費或拍照費。(D)雙方簽署合理的勞動契約，且1式2份，分由雙方收執。
- (D) 4-2. 雇主在招募或僱用員工時，不得有下列何行為？ (A)為不實之廣告或揭示。(B)違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。(C)扣留求職人或員工財物或收取保證金。(D)以上皆是。
- (D) 4-3. 求職詐騙何其多，請問下列何種為常見的求職陷阱徵兆？ (A)「工作輕鬆、純內勤、免經驗、可借貸」的徵人廣告。(B)面試地點偏僻或有轉換面試地點的狀況。(C)佯稱填寫薪資等財務資料，需要求職者的金融卡和密碼。(D)以上皆是。
- (B) 4-4. 以下那些情形未暗藏求職陷阱？ (A)在泡沫紅茶店面試。(B)工作一個月後依工作能力考核是否加薪。(C)要求先繳交報名費。(D)要求提供金融卡密碼。
- (D) 4-5. 刊登徵才廣告，實為公司要求求職者必須繳交訓練費用，參加所辦理之職業訓練課程後才能成為正式員工，是屬於哪一種詐騙之態樣？ (A)假徵才真銷售產品或服務。(B)假徵才真誘使加入多層次傳銷或加盟。(C)假徵才真誘使求職人投資。(D)假徵才真招生。
- (D) 4-6. 關於求職就業時，「假徵才真購物」的案件仍普遍常見，要預防此類案件發生，何者為無效的預防行為？ (A)不隨便簽署文件。(B)不繳交與求職無關的費用。(C)事先上網查詢公司評價。(D)積極參與公司投資。
- (D) 4-7. 阿山進了公司後，公司要求他繳交一筆教育費用並接受公司教育訓練，但他卻發現教育訓練跟工作內容完全不相關，小山該怎麼辦？ (A)為了工作一定要趕快繳交教育費。(B)公司有心辦教育訓練，沒有不參加的道理。(C)公司有心辦教育訓練，沒有不參加的道理。(D)拒絕繳費並離開公司。
- (D) 4-8. 求職時發現有被騙的情形時，下列何者為正確的解決方法？ (A)向當地勞工單位諮詢或申訴。(B)蒐集廣告、面試者資料及契約等做為未來申訴的證據。(C)虛與委蛇離開，並與檢警等相關單位聯繫。(D)以上皆是。
- (D) 4-9. 求職人在進行面試時應該注意什麼？ (A)面試時以不食用他人提供之餐食為宜。(B)面試地點偏僻或有轉換面試地點的狀況，甚至要求夜間面試者，應加倍小心。(C)感覺有不安全、不正常的狀況，應立即藉口離開，以保自身安全。(D)以上皆是。
- (B) 4-10. 以下徵才條件，哪個可能蘊藏求職陷阱？ (A)先筆試再面試。(B)條件不拘、免經驗、待遇優渥、輕鬆月入數十萬。(C)工作一個月後依工作能力考核是否加薪。(D)徵才廣告清楚標示公司資訊與工作內容。
- (A) 4-11. 以下何者非求職應有的心態？ (A)只要薪資高，其他都不重要。(B)找尋工作應持平實的態度。(C)尋職切忌貪心或好高騖遠。(D)求職時應小心謹慎。
- (D) 4-12. 以下何者非進公司面試時的首要觀察重點？ (A)觀察公司是否部門清楚，員工各司

- 其職。(B)面試過程是否草率隨便。(C)是否所有員工的工作都是在面試新進者。(D)公司裝潢是否華麗氣派。
- (B) 4-13. 應徵何工作時，雇主可要求求職人提供警察刑事紀錄證明書(良民證)? (A)客服人員。(B)保全人員。(C)客運司機。(D)補習班老師。
- (C) 4-14. 下列何種職缺，雇主不得要求求職人提供體檢(健康檢查)報告? (A)廚師。(B)空服員。(C)電話客服人員。(D)飛航機師。
- (D) 4-15. 就業服務法所規定的就業隱私資料，下列何者非屬個人生活資訊部分? (A)信用紀錄。(B)犯罪紀錄。(C)懷孕計畫。(D)心理測驗。
- (B) 4-16. 下列何者屬於雇主面試時可要求求職者提供之資訊? (A)心理測驗。(B)學、經歷。(C)犯罪紀錄。(D)重大疾病病史。
- (D) 4-17. 以下何者徵才廣告用語可能暗藏陷阱? (A)條件不拘、待遇優渥、月入數十萬。(B)免經驗、可兼職、時間彈性。(C)可先貸款、協助解決問題。(D)以上皆是。
- (B) 4-18. 如果誤入求職陷阱，可向那些單位反應協助處理? (A)民政局。(B)勞工局。(C)水利局。(D)交通局。
- (D) 4-19. 海外度假打工前，可先至那些網站瞭解當地國工作的相關資訊? (A)臺灣青年FUN眼世界。(B)勞動部。(C)臺中市政府勞工局。(D)以上皆是。
- (A) 4-20. 下列何者非屬求職時要做的準備工作? (A)與面試單位進行秘密面談。(B)確定是否為合法設立、經營之公司。(C)對於公司提出不合常理的要求保持存疑。(D)不提供信用卡、金融卡等相關資料。
- (A) 4-21. 下列何者屬於求職常見的詐騙手法? (A)求職時要求先購買產品或材料費。(B)要求提供本人姓名及身分證字號以投保勞健保。(C)要求求職者提供履歷表及學歷證明。(D)要求進行職前教育訓練。
- (C) 4-22. 下列何者非屬就業服務法所規定的就業隱私資料? (A)HIV檢測。(B)信用紀錄。(C)學歷及經歷。(D)背景調查。
- (A) 4-23. 小美應徵照顧服務員之職務，請問公司不能請小美提供下列何項資料? (A)犯罪紀錄(良民證)。(B)履歷表。(C)法定傳染病的檢查報告。(D)大頭照。
- (B) 4-24. 阿華應徵業務員之工作，請問他應該要接受公司提出下列的哪些事項? (A)先買公司產品衝業績。(B)接受職前教育訓練，瞭解公司產品特色。(C)公司要求提供阿華信用卡卡號、授權碼及有效期限。(D)與公司簽訂不合理的僱用契約。
- (D) 4-25. 大鈞看到報紙廣告徵求到美國當水泥工，開出的條件為：不會英語無妨，包機票、住宿及伙食，一個月最多賺12萬元，請問大鈞去面試時可從下列哪些事項察覺該項職缺有陷阱? (A)面試場所在鬧區的馬路上。(B)不需提供履歷表。(C)面對大鈞進一步詢問工作細節及海外所得報稅事宜，公司支吾以對。(D)以上皆是。
- (B) 4-26. 小薇應徵幼教業的工作，下列哪些是可拒絕提供雇主之資訊? (A)良民證。(B)結婚及懷孕計畫。(C)真實姓名。(D)電話。
- (D) 4-27. 凱凱是大學畢業生，在參加校園徵才期間，有廠商要求需經過筆試，下列何種筆試內容可能涉及違反就業服務法就業隱私之規定? (A)英文測驗。(B)電腦聽打能力測試。(C)企劃書撰寫。(D)性向測驗及心理測驗。
- (C) 4-28. 下列何者非屬於就業隱私保障的對象? (A)中華民國國民。(B)依法取得許可在我國境內工作之外國人。(C)偷渡來臺工作之外國人。(D)依法取得許可在臺灣地區工作之香港、澳門居民。
- (D) 4-29. 下列何者非屬求職時應關心及問清楚之事項? (A)工作性質及職務內容。(B)投保勞健保及出缺勤之規定。(C)是否有試用期間，薪資與刊登之求才廣告有無落差。(D)主管的興趣及嗜好。
- (C) 4-30. 求職或到職時，如遇公司要求提供個人重要文件，下列非屬最適宜之處理方式? (A)問明用途後，僅提供影本另加註用途。(B)檢視提供之資料與目的間是否具有正當合理之關聯。(C)立即報警。(D)如提供之資料不具正當合理之關聯性，堅定拒絕並蒐集相關資料以作為未來申訴之證據。

- (B) 4-31. 受僱者於妊娠三個月以上流產者，雇主應給予多久之產假？ (A)8星期。(B)4星期。(C)2星期。(D)1星期。
- (C) 4-32. 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，期間最長為幾年？ (A)5年。(B)3年。(C)2年。(D)1年。
- (B) 4-33. 子女未滿幾歲須受僱者親自哺乳者，雇主應每日另給哺乳時間？ (A)1歲。(B)2歲。(C)3歲。(D)4歲。
- (D) 4-34. 僱用受僱者幾人以上之雇主，應提供托兒設施或適當之托兒措施？ (A)250人。(B)200人。(C)150人。(D)100人。
- (D) 4-35. 下列人員何者應適用性別工作平等法？ (A)適用勞動基準法之勞工。(B)公務人員。(C)教育人員。(D)以上皆是。
- (C) 4-36. 在性別工作平等法的規定下，工作場所性騷擾有幾種類型？ (A)4種。(B)3種。(C)2種。(D)1種。
- (C) 4-37. 下列有關生理假之規定，何者為錯誤？ (A)女性受僱者必須因為生理日致工作有困難者方可請生理假。(B)女性受僱者每月僅得請生理假1日。(C)生理假之請假日數均併入病假計算。(D)女性受僱者請生理假無須提供就醫證明。
- (B) 4-38. 子女未滿2歲須受僱者親自哺乳者，雇主應每日給予多少哺乳時間？ (A)30分鐘。(B)60分鐘。(C)80分鐘。(D)120分鐘。
- (B) 4-39. 按性別工作平等法之規定，受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延幾年繳納？ (A)五年。(B)三年。(C)二年。(D)一年。
- (C) 4-40. 受僱者於育嬰留職停薪期滿後申請復職，下列何種情形雇主不得拒絕？ (A)歇業、虧損或業務緊縮者並經主管機關同意者。(B)雇主依法變更組織、解散或轉讓並經主管機關同意者。(C)代理其職務之人員表現比他好。(D)業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置並經主管機關同意者。
- (D) 4-41. 雇主於女性受僱者妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假幾星期？ (A)8星期。(B)4星期。(C)2星期。(D)1星期。
- (D) 4-42. 受僱者請下列何種假別，雇主工資應照給？ (A)任職6個月以上勞工之產假。(B)產檢假。(C)陪產假。(D)以上皆是。
- (D) 4-43. 雇主如有法定原因未能讓受僱者於育嬰留職停薪期滿後復職，須依性別工作平等法第幾條規定辦理？ (A)第16條。(B)第19條。(C)第18條。(D)第17條。
- (D) 4-44. 受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕： (A)歇業、虧損或業務緊縮者。(B)雇主依法變更組織、解散或轉讓者。(C)業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。(D)以上皆是。
- (B) 4-45. 受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假多久？ (A)十星期。(B)八星期。(C)六星期。(D)四星期。
- (B) 4-46. 妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假多久？ (A)三天。(B)五天。(C)七天。(D)十天。
- (B) 4-47. 受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假多久？ (A)三天。(B)五天。(C)七天。(D)十天。
- (B) 4-48. 有關性工作平等法第3條名詞定義，請問以下解釋何者為非？ (A)受僱者指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。(B)復職指回復受僱者產假結束後之原有工作。(C)派遣勞工指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。(D)實習生指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- (A) 4-49. 有關性工作平等法第12、13條規定，請問以下何者正確？ (A)受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現是屬敵意式性騷擾。(B)雇主無防治性騷擾行為發生之義務。(C)雇主僱用受僱者二十

人以上，即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。(D) 雇主於知悉職場性騷擾之情形時，不用對申訴者採取立即有效之糾正及補救措施。

- (D) 4-50. 下列招募廣告內容何者已涉及違反就業歧視？ (A)誠徵廚房阿桑。(B)長相清秀、身材高挑。(C)青春有活力。(D)以上皆是。

五、維護勞工權益(勞動檢查處)

- (B) 5-1. 下列何種電氣設備需要接地？ (A)電動工具。(B)所有電氣設備。(C)會被雷打中者。(D)易漏電者
- (A) 5-2. 事業單位勞動場所發生死亡職業災害時，雇主應於多少小時內通報勞動檢查機構？ (A)8。(B)12。(C)24。(D)48。
- (A) 5-3. 職業安全衛生法之立法意旨為保障工作者安全與健康，防止下列何種災害？ (A)職業災害。(B)交通災害。(C)公共災害。(D)天然災害。
- (D) 5-4. 職業安全衛生法所稱有母性健康危害之虞之工作，不包括下列何種工作型態？ (A)長時間站立姿勢作業。(B)人力提舉、搬運及推拉重物。(C)輪班及夜間工作。(D)駕駛運輸車輛。
- (C) 5-5. 依職業安全衛生法施行細則規定，下列何者非屬特別危害健康之作業？ (A)噪音作業。(B)游離輻射作業。(C)會計作業。(D)粉塵作業。
- (C) 5-6. 從事屋頂修繕作業時，應有何種作業主管在場執行主管業務？ (A)施工架組配。(B)擋土支撐組配。(C)屋頂。(D)模板支撐。
- (D) 5-7. 以下對於「工讀生」之敘述，何者正確？ (A)工資不得低於基本工資之80%。(B)屬短期工作者，加班只能補休。(C)每日正常工作時間不得少於8小時。(D)國定假日出勤，工資加倍發給。
- (C) 5-8. 下列何者非屬職業安全衛生法規定之勞工法定義務？ (A)定期接受健康檢查。(B)參加安全衛生教育訓練。(C)實施自動檢查。(D)遵守工作守則。
- (D) 5-9. 依職業安全衛生教育訓練規則規定，新僱勞工所接受之一般安全衛生教育訓練，不得少於幾小時？ (A)0.5。(B)1。(C)2。(D)3。
- (C) 5-10. 防止噪音危害之治本對策為何？ (A)使用耳塞、耳罩。(B)實施職業安全衛生教育訓練。(C)消除發生源。(D)實施特殊健康檢查。
- (B) 5-11. 為防止堆高機之油壓過高發生危險，應有下列何種安全裝置？ (A)警報裝置。(B)釋壓閥。(C)制動裝置。(D)過負荷遮斷裝置。
- (D) 5-12. 依職業安全衛生設施規則規定，有墜落之虞之場所，應設置至少高度幾公分以上之堅固扶手？ (A)75。(B)80。(C)85。(D)90。
- (B) 5-13. 依職業安全衛生設施規則規定，勞工在高度多少公尺以上場所作業時，雇主應有防止勞工墜落之措施？ (A)1.5。(B)2。(C)3。(D)5。
- (C) 5-14. 依職業安全衛生設施規則規定，有關使用合梯作業，下列何者為非？ (A)合梯須有堅固之構造。(B)合梯材質不可有顯著損傷。(C)梯角與地面應在75度以內，且兩梯腳間不需有繫材扣牢。(D)有安全梯面。
- (A) 5-15. 在高架作業中，若設置工作台有困難者，應使用下列何者來防止墜落？ (A)安全網。(B)安全帽。(C)安全鞋。(D)安全眼鏡。
- (A) 5-16. 使勞工從事屋頂維修作業，該作業之主要危害為何？ (A)人員踏穿屋頂，發生墜落。(B)瓦片未灑水，致更換屋頂瓦片時產生粉塵。(C)材料未經核對，至外觀不良。(D)屋頂維修只要聘請專業泥水師父，就不會產生危害。
- (D) 5-17. 可燃物於無明火等火源條件下，在大氣中僅因受熱而開始自行持續燃燒所需之最低溫度為下列何者？ (A)沸點。(B)閃火點。(C)熔點。(D)自燃溫度。
- (B) 5-18. 金屬鈉屬於下列何者？ (A)爆炸性物質。(B)著火性物質。(C)易燃液體。(D)氧化性物質。

- (C) 5-19. 乙烷屬於下列何者？ (A)爆炸性物質。(B)著火性物質。(C)易燃液體。(D)可燃性氣體。
- (C) 5-20. 依職業安全衛生設施規則規定，機械間或其他設備間之通道不得小於多少公分？ (A)60。(B)75。(C)80。(D)90。
- (A) 5-21. 雇主對室內工作場所通道之設置，下列何者正確？ (A)主要人行道寬度不得小於1公尺。(B)各機械間或其他設備通道寬度不得小於60公分。(C)自路面算起3公尺範圍內不得有障礙物。(D)主要人行道應設置緊急呼救設備。
- (A) 5-22. 多少公斤以上之物品宜以人力車輛或工具搬運為原則？ (A)40。(B)45。(C)50。(D)55。
- (C) 5-23. 可燃性氣體及氧氣之容器，應保持容器之溫度在攝氏幾度以下？ (A)36。(B)38。(C)40。(D)45。
- (D) 5-24. 下列何者無強制規定要裝設感電防止用漏電斷路器？ (A)營造工地之電氣設備。(B)使用對地電壓220伏特之手提電鑽。(C)於潮濕場所使用電銲機。(D)使用單相三線220伏特之冷氣機。
- (D) 5-25. 勞工暴露衝擊性噪音峰值不得超過多少分貝？ (A)85。(B)90。(C)115。(D)140。
- (C) 5-26. 雇主對於廚房應設何種通風換氣裝置，以排除煙氣及熱？ (A)自然換氣。(B)氣樓。(C)機械排氣。(D)未規定。
- (A) 5-27. 下列何者非為防範有害物食入之方法？ (A)穿工作服。(B)有害物與食物隔離。(C)不在工作場所進食或飲水。(D)常洗手。
- (D) 5-28. 工作臺、作業面開口部分之護欄，其高度應在多少公分以上？ (A)60。(B)70。(C)105。(D)90。
- (A) 5-29. 預防樓地板開口墜落最有效的防護方式為下列何者？ (A)設置足夠強度的覆蓋。(B)拉警示帶。(C)使用安全帶。(D)設警語。
- (D) 5-30. 下列何者非屬工作安全分析中「潛在的危險」？ (A)不安全設備。(B)不安全環境。(C)不安全行為。(D)天災。
- (A) 5-31. 防護具選用為職業災害預防之第幾道防線？ (A)最後一道。(B)第一道。(C)第二道。(D)第三道。
- (C) 5-32. 減輕皮膚燒傷程度之最重要步驟為何？ (A)在燒傷處塗抹麵粉。(B)立即在燒傷處塗抹油脂。(C)儘速用清水沖洗。(D)立即刺破水泡。
- (A) 5-33. 機械安全防護中，下列何種安全裝置具有發生異常時，可迅即停止其動作並維持安全之功能？ (A)緊急停止裝置。(B)一行程一停止裝置。(C)自動吹洩安全裝置。(D)自動電擊防止裝置。
- (D) 5-34. 下列何者非為危害眼睛之因素？ (A)飛濺之粒子。(B)有害光線。(C)熔融金屬。(D)噪音。
- (D) 5-35. 每個人日常生活皆會產生垃圾，下列何種處理垃圾的觀念與方式是不正確的？ (A)廚餘回收堆肥後製成肥料。(B)可燃性垃圾經焚化燃燒可有效減少垃圾體積。(C)垃圾分類，使資源回收再利用。(D)所有垃圾皆掩埋處理，垃圾將會自然分解。
- (C) 5-36. 雇主依法應實施之自動檢查種類，下列何者非其主要項目？ (A)機械之定期檢查。(B)機械、設備之重點檢查。(C)健康檢查。(D)機械、設備之作業檢點。
- (C) 5-37. 工作場所有立即發生危險之虞時，下列措施何者錯誤？ (A)雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。(B)勞工得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。(C)雇主對勞工自行停止作業及退避至安全場所，得予以解僱、調職。(D)雇主若證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者得予以解僱、調職。
- (B) 5-38. 事業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負雇主之責任，原事業單位就職業災害補償部分之責任為何？ (A)事業已交付承攬，即無須負擔責任。(B)仍應與承攬人負連帶責任。(C)再承攬者無須再負擔責任。(D)依承攬契約決定責任。
- (B) 5-39. 雇主使勞工於夏季期間從事戶外作業，為防範高氣溫環境引起之熱疾病，下列何

- 者非屬必要之危害預防措施？(A)提供陰涼之休息場所。(B)播放音樂使勞工心情愉悅。(C)提供適當之飲料或食鹽水。(D)調整作業時間。
- (C) 5-40. 下列何者不是發生火災的主要原因？(A)漏電。(B)電器接點短路。(C)電纜線置於地上。(D)電氣火花。
- (A) 5-41. 靜電電荷累積後易產生電弧放熱，下列何者非消除靜電電荷累積的方法？(A)隔離產生靜電之設備。(B)以導體接地。(C)裝置靜電消除器。(D)提高靜電環境之濕度。
- (B) 5-42. 若電氣迴路之電壓越高，該迴路電擊之危害性為何？(A)不一定。(B)越高。(C)越低。(D)與電壓無關。
- (D) 5-43. 檢查牆上插座是否有電，最適當的方法為何？(A)以瓦特計量所號之功率。(B)以歐姆表量其接觸電阻。(C)以電流量表其短路電流。(D)以電壓表量其開路電壓。
- (A) 5-44. 下列人體器官對電擊的承受最易致命？(A)心臟。(B)手。(C)肺。(D)腦。
- (C) 5-45. 為確保鋼筋儲存時之安全性，下列何者有誤？(A)應使用纜索等加以適當捆紮。(B)可加裝護套。(C)應盡可能堆高以節省空間。(D)應遠離電源。
- (D) 5-46. 對於從事大型物件之噴漆作業，應設置下列何種氣罩較佳？(A)外裝式向下吸引氣罩。(B)外裝式側邊吸引氣罩。(C)外裝式向上吸引氣罩。(D)吹吸式氣罩。
- (D) 5-47. 勞工長期從事下列何種作業，可能導致潛涵症或潛水夫病？(A)低溫作業。(B)游離輻射作業。(C)浮潛作業。(D)潛盾施工法之高壓室內作業。
- (C) 5-48. 聲音在下列何種介質中傳播速度最快？(A)真空。(B)液體。(C)固體。(D)空氣。
- (B) 5-49. 勞工定期健康檢查所需費用應由下列何者負擔？(A)勞資雙方協議。(B)全由雇主負擔。(C)未明文規定。(D)勞工。
- (A) 5-50. 下列何者不屬於職場健康促進主要推行工作範圍？(A)疾病治療。(B)友善職場。(C)健康生活。(D)舒適環境。
- (D) 5-51. 推行職場健康促進最主要的目的為下列何者？(A)提升勞工健康概念。(B)調合勞工與主管關係。(C)提升雇主健康意識。(D)使勞工身心處最適宜狀態。
- (A) 5-52. 因災害發生導致損失一隻手者，屬下列何者？(A)永久部分失能。(B)暫時部分失能。(C)暫時全失能。(D)永久全失能。
- (A) 5-53. 某常日班勞工上午因工作受傷，中午開始請公傷假，24小時後，隔天下午恢復上班，則此勞工缺席兩個半天之工資應如何處理？(A)領全薪。(B)不領薪。(C)領兩倍薪。(D)領半薪。
- (C) 5-54. 下列何者不易造成累積性肌肉骨骼傷害？(A)長時間作業。(B)不自然的姿勢。(C)低作業頻率。(D)重複性作業。
- (A) 5-55. 下列何者非造成機械災害之因素？(A)異常壓力。(B)位能。(C)電能。(D)動能。
- (B) 5-56. 動力堆高機之載物架，最多可載幾人？(A)2。(B)不可載人。(C)3。(D)1。
- (C) 5-57. 一般情況下，起重機吊運物件時，吊物上最多可乘坐幾人？(A)無限制。(B)1。(C)不可載人。(D)2。
- (D) 5-58. 職業病最根本的預防措施為下列何者？(A)實施定期健康檢查。(B)實施特殊健康檢查。(C)實施僱用前體格檢查。(D)實施作業環境改善。
- (D) 5-59. 下列何者為混凝土預拌車於清掃內部結塊或維修時，較不易發生之危害？(A)缺氧。(B)墜落。(C)捲夾。(D)火災。
- (C) 5-60. 受僱從事工作獲致工資者係指下列何者？(A)事業主。(B)雇主。(C)勞工。(D)事業之經營負責人。

六、維護勞工權益(勞動基準科)

- (A) 6-1. 小玲最近剛生下一名女嬰，為了調養身體跟照顧小孩，跟雇主請了8個星期的產假，請問下列敘述何者正確？(A)小玲請產假的期間，雇主仍需給付全額工資。(B)小玲請產假期間的工資，勞雇雙方可自行協商，就算低於原本的工資也沒關係。(C)由

- 雇主自行決定是否要給付小玲產假期間的工資。(D)小玲因請了產假沒有到公司上班，所以雇主可以不用給小玲工資。
- (C) 6-2. 小玲請完產假回公司上班，接著想跟家人外出旅行，欲跟餐廳請特別休假，請問小玲任職滿3年，有幾天的特別休假？(A)7天。(B)10天。(C)14天。(D)15天。
- (C) 6-3. 餐廳同意小玲請特休假，在請假的前一天為小玲的平常上班日，小惠加班1個小時支援餐廳清潔的工作，請問當天的加班費如何計算？(A)小惠延長工作1小時，應加給按平日每小時工資額加給五分之一以上。(B)小惠延長工作1小時，應加給按平日每小時工資額加給四分之一以上。(C)小惠延長工作1小時，應加給按平日每小時工資額加給三分之一以上。(D)小惠延長工作1小時，應加給按平日每小時工資額加給二分之一以上。
- (C) 6-4. 世界集團招收技術生時，技術生人數，不得超過勞工人數的幾分之幾。勞工人數不滿四人者，以四人計？(A)六分之一。(B)五分之一。(C)四分之一。(D)三分之一。
- (D) 6-5. 世界集團於訓練技術生期間中，關於訓練中有關產生的訓練費用，可以向小華取幾成訓練費用？(A)三分之一。(B)二分之一。(C)全部有關訓練費用。(D)不得向小華收取訓練費用。
- (D) 6-6. 如果小華訓練期滿，世界集團得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。世界集團如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過多久期間？(A)1年。(B)2年。(C)3年。(D)其訓練期間。
- (D) 6-7. 自109年1月1日起，每月基本工資修正為？(A)修正每月基本工資為新臺幣21,009元。(B)修正每月基本工資為新臺幣22,000元。(C)修正每月基本工資為新臺幣23,100元。(D)修正每月基本工資為新臺幣23,800元。
- (C) 6-8. 自109年1月1日起，每小時基本工資修正為？(A)修正每小時基本工資為新臺幣140元。(B)修正每小時基本工資為新臺幣150元。(C)修正每小時基本工資為新臺幣158元。(D)修正每小時基本工資為新臺幣160元。
- (A) 6-9. 那些工資項目或獎金(津貼)可以納入基本工資計算？(A)每個月的績效獎金。(B)年終獎金。(C)三節獎金。(D)交際費。
- (B) 6-10. 若勞資雙方原本約定的工資已高於基本工資，雇主可否予以調低至基本工資標準？(A)可以，雇主調降勞工的薪水只要不低於基本工資就合法。(B)不可以，雇主仍應依原約定辦理，不得徑自調降。(C)可以，只要雇主於工作場所張貼公告就可調降。(D)不可以，應依此次基本工資扣除上次基本工資之差額調高勞工工資。
- (D) 6-11. 依照勞動基準法第48條之規定，童工不得於晚間幾時至翌日6時內提供勞務，以保障其身體健康？(A)12時。(B)10時。(C)9時。(D)8時。
- (D) 6-12. 雇主與勞工為最低服務年限之約定，應進行綜合考量並不得逾合理範圍，下列那一項非屬應考量的事項？(A)雇主為勞工進行專業技術培訓之成本。(B)從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。(C)雇主提供勞工補償之額度及範圍。(D)勞工自行進修所負擔之學習成本。
- (B) 6-13. 關於產假之敘述，下列何者錯誤？(A)女工分娩前後，應停止工作，雇主應給予女工產假八星期。(B)女工因懷雙胞胎而分次生產，兩次產假重疊期間須另外給假。(C)勞動基準法中之產假規定係屬強制規定，不得以個別勞動契約拋棄請求產假之權利。(D)女工懷孕三個月以上流產者，應停止工作，雇主應給予產假四星期。
- (A) 6-14. 若勞工於遭受職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主應給予勞工之遺屬幾個月的平均工資作為喪葬費用？(A)5個月。(B)10個月。(C)15個月。(D)20個月。
- (B) 6-15. 雇主若未依勞動基準法之法定標準給予勞工職業災害補償金額，主管機關得處以雇主多少罰鍰？(A)2萬至15萬。(B)2萬至100萬。(C)6萬至30萬。(D)10萬至50萬。
- (D) 6-16. 依照勞動基準法第44條之規定，童工係指年滿15歲以上，未滿幾歲以下之勞工？(A)20歲。(B)18歲。(C)17歲。(D)16歲。規檢索/
- (C) 6-17. 雇主依法應給予勞工之職業災害之死亡補償，應於勞工死亡後幾日內給付？(A)60日。(B)30日。(C)15日。(D)10日。

- (B) 6-18. 依勞動基準法規定，童工及16歲以上未滿幾歲之人，不得從事危險性或有害性之工作？(A)17歲。(B)18歲。(C)19歲。(D)20歲。
- (A) 6-19. 勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主應給予其遺屬死亡補償，試問下列何者為最優先受償順序？(A)子女。(B)父母。(C)兄弟姊妹。(D)孫子女。
- (D) 6-20. 若雇主未經工會同意，或經勞資會議同意，不得使女工於晚間幾時至隔天早上幾時內工作，以保障其身體健康？(A)晚上8時至隔天早上8時。(B)晚上10點至隔天早上8時。(C)晚上8時至隔天早上6時。(D)晚上10時至隔天早上6時。
- (A) 6-21. 雇主依勞動基準法規定終止勞動契約，應發給勞工資遣費，每滿1年發給發給相當於一個月平均工資之資遣費。工作未滿1年者，如何計給？(A)以比例計給。(B)不予計給。(C)以半年計給。(D)以1年計給。
- (C) 6-22. 依勞動基準法第35條規定，勞工繼續工作四小時，至少應有多久的休息時間？(A)10分鐘。(B)20分鐘。(C)30分鐘。(D)40分鐘。
- (D) 6-23. 雇主於訓練技術生期間中，關於訓練中有關產生的訓練費用，雇主可以向技術生收取幾成訓練費用？(A)三分之一。(B)二分之一。(C)全部有關訓練費用。(D)不得收取。
- (D) 6-24. 如果技術生訓練期滿，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過多久期間？(A)1年。(B)2年。(C)3年。(D)其訓練期間。
- (C) 6-25. 雇主僱用勞工人數在幾人以上者，應依其事業性質，就依勞動基準法第70條所列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之？(A)10人。(B)15人。(C)30人。(D)40人。
- (A) 6-26. 依勞動基準法規定，雇主於平日使勞工延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給多少加班費？(A)1/3以上。(B)2/3以上。(C)1又1/3以上。(D)1又2/3以上。
- (A) 6-27. 依勞動基準法規定，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應如何辦理？(A)發給工資。(B)發給加倍工資。(C)遞延至次年6月底。(D)遞延至次年年底。
- (D) 6-28. 經中央主管機關核定公告之下列工作者哪些不適用，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受勞動基準法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制？(A)監督、管理人員或責任制專業人員。(B)監視性或間歇性之工作。(C)其他性質特殊之工作。(D)無酬家屬工作者。
- (D) 6-29. 雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於幾日內報請當地主管機關核備？(A)5日內。(B)10日內。(C)20日內。(D)30日內。
- (C) 6-30. 工讀生遇職業災害時，可申請補償，下列何者不在補償的項目內？(A)醫療費用。(B)殘廢補償。(C)精神損失。(D)工資補償。
- (C) 6-31. 依勞動基準法規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主應自知悉其情形之日起，至遲幾日內，得不經預告終止契約？(A)10日。(B)20日。(C)30日。(D)40日。
- (B) 6-32. 事業單位收到勞動檢查結果之通知時，應將檢查結果：(A)印發所有勞工周知。(B)在違規場所顯明易見處公告7日以上。(C)於7日內告知工會。(D)於7日內告知企業內安全衛生管理單位。
- (B) 6-33. 勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，若勞工在某天工作時數為10小時，請問這個情況稱為：(A)超時。(B)延長工時。(C)以上皆是。(D)以上皆非。
- (B) 6-34. 下列有關勞動基準法第9條之1勞工離職後競業禁止條款之說明，何者有誤？(A)雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。(B)離職後競業禁止條款內容明確即無須書面約定。(C)競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。(D)競業禁止之期間，最長不得超過2年。

- (D) 6-35. 下列那種情況下，雇主可以預告終止勞動契約？(A)歇業或轉讓時。(B)虧損或業務緊縮時。(C)勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。(D)以上皆是。
- (A) 6-36. 雇主依第十一條規定終止勞動契約，如勞工年資為6個月，應於幾日前預告勞工？(A)10日。(B)7日。(C)5日。(D)3日。
- (D) 6-37. 雇主依第十一條規定終止勞動契約，如勞工年資為4年，應於幾日前預告勞工？(A)20日。(B)10日。(C)15日。(D)30日。
- (B) 6-38. 依勞動基準法規定，心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，因強制退休之勞工，依規定加給百分之多少的退休金？(A)10%。(B)20%。(C)30%。(D)40%。
- (A) 6-39. 雇主如因虧損或業務緊縮而資遣勞工，應於幾日內發給資遣費？(A)30日。(B)50日。(C)60日。(D)90日。
- (B) 6-40. 勞動基準法第9條所稱之臨時性工作，是指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在幾個月以內者？(A)9個月。(B)6個月。(C)3個月。(D)2個月。
- (D) 6-41. 勞動基準法第9條所稱之短期性工作，是指可預期於幾個月內完成之非繼續性工作？(A)1個月。(B)3個月。(C)5個月。(D)6個月。
- (B) 6-42. 勞動基準法第9條所稱之特定性工作，其工作時間超過多久者應報請主管機關同意？(A)24個月。(B)12個月。(C)9個月。(D)6個月。
- (B) 6-43. 依勞動基準法規定，離職後競業禁止之期間，最長不得超過幾年？(A)1年。(B)2年。(C)3年。(D)5年。
- (C) 6-44. 請問無正當理由繼續曠工幾日，雇主得依勞動基準法有關雇主得不經預告勞工終止勞動契約？(A)1日。(B)2日。(C)3日。(D)5日。
- (D) 6-45. 勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調動之工作年資，依勞動基準法第20條規定，應由新雇主繼續予以承認之年資，應如何處理？(A)依雇主決定。(B)應承認一半。(C)應重新計算。(D)應予併計。
- (A) 6-46. 請問舊制勞工退休金計算標準為何？(A)同一事業單位服務年資15年以下，1年給與2個基數；第16年開始1年給與1個基數。(B)同一事業單位服務年資15年以下，1年給與1個基數；第16年開始1年給與2個基數。(C)依雙方約定。(D)依雇主決定。
- (A) 6-47. 小明是大學生，利用暑假在餐廳打工，若他在打工期間遭受到雇主不利的對待，可向哪個單位申訴？(A)地方政府勞工局。(B)地方法院。(C)地檢署。(D)立法院。
- (C) 6-48. 依勞動基準法規定，勞工工作10年以上年滿幾歲時，得自請退休？(A)50歲。(B)55歲。(C)60歲。(D)65歲。
- (C) 6-49. 勞退新制適用對象何者為非？(A)適用勞動基準法之本國籍勞工。(B)獲准居留之外籍配偶。(C)外籍勞工。(D)工讀生、臨時人員。
- (D) 6-50. 下列關於舊制退休金制度描述何者正確？(A)法源依據為勞工退休金條例。(B)退休金之提繳年資無須在同一事業單位。(C)年滿60歲，無論在職與否皆可請領。(D)適用勞基法勞工(不限本國籍)。
- (D) 6-51. 適用勞動基準法第84條之1之工作者，勞資雙方簽定之約定書，其內容應包括下列事項？(A)敘明排除勞動基準法之條款。(B)敘明勞工職稱。(C)工作權責及工作性質。(D)以上皆是。
- (C) 6-52. 台中市政府勞工局的勞動基準科，其負責的職掌業務何者為非？(A)勞動契約。(B)技術生核備。(C)輔導成立勞資會議。(D)勞工退休準備金管理。
- (B) 6-53. 勞工適用勞工退休金條例後，得否再變更選擇適用勞動基準法退休金制度規定？(A)可以。(B)不可以。(C)請雇主變更。(D)自行發函向勞保局變更。
- (C) 6-54. 依勞工退休金條例規定，資遣費應於終止勞動契約多久內發給？(A)10日。(B)20日。(C)30日。(D)40日。
- (C) 6-55. 小明為A公司98年7月1日新進之勞工，其退休金制度為下列何者？(A)由小明自己決定。(B)無規定。(C)適用勞工退休金條例。(D)勞動基準法。
- (D) 6-56. 我國勞動基準法規定，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，每日不得超過幾小時？(A)9小時。(B)10小時。(C)11小時。(D)12小時。

- (B) 6-57. 工讀生小美工作3個月了, 向雇主阿財表示因課業忙碌想要離職, 但阿財怕少了一個人店裡會忙不過來, 於是告訴小美離職需要提前1個月講才算數, 並打算趁這1個月徵人, 阿財可以這麼做嗎? (A)可以, 阿財可單方面決定小美的離職日。(B)不可以, 依勞基法規定, 勞工終止契約時準用第16條規定期間預告雇主, 小美年資為3個月, 需提前10日預告阿財。(C)不可以, 依勞基法規定, 勞工終止契約時準用第16條規定期間預告雇主, 小美年資為3個月, 需提前15日預告阿財。(D)不可以, 依勞基法規定, 勞工終止契約時準用第16條規定期間預告雇主, 小美年資為3個月, 需提前20日預告阿財。
- (B) 6-58. 勞工章魚哥採輪班制, 雇主蟹老闆在更換班次時, 應至少給章魚哥連續幾小時之休息時間? (A)12小時。(B)11小時。(C)10小時。(D)9小時。
- (B) 6-59. 下列針對「例假」與「休息日」之敘述, 下列何者有誤? (A)「例假」屬於強制性規定, 俾以適當地中斷勞工連續多日之工作, 保護其身心健康。(B)雇主可視營運狀況取消勞工「例假」之權利。(C)「休息日」之出勤較為彈性, 其出勤性質屬延長工作時間。(D)勞工於休息日出勤時, 雇主仍需給付勞工加班費。
- (C) 6-60. 勞工魯夫規劃明年要出國旅遊, 因為需要較長之假期, 魯夫要怎麼做才能跟雇主阿財協商遞延特別休假, 下列敘述何者有誤? (A)魯夫年度終結未休之日數, 得經與阿財協商遞延至次一年度實施。(B)魯夫經遞延至次一年度實施特休, 其遞延之日數, 於次一年度請休特別休假時, 應優先扣除。(C)於次一年度終結或契約終止仍未休之特休日數, 阿財可不用折算工資給魯夫。(D)魯夫依法主張特別休假權利時, 阿財如認為其權利不存在, 應負舉證責任。
- (A) 6-61. 定期契約屆滿後, 未滿幾個月而訂定新約, 則勞工前後工作年資須合併計算? (A)3個月。(B)6個月。(C)8個月。(D)10個月。
- (C) 6-62. 依勞動基準法規定, 再延長工作時間在二小時以內者, 其延長工作時間之工資依何標準加給之? (A)按平日每小時工資額加給一倍以上。(B)按平日每小時工資額加給二分之一以上。(C)按平日每小時工資額加給三分之二以上。(D)按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- (A) 6-63. 關於舊制勞工退休金給與標準, 未滿半年及未滿1年之年資應如何計算? (A)未滿半年以半年計, 未滿1年以1年計。(B)無條件捨去。(C)無條件以1年計算。(D)依雙方約定。
- (B) 6-64. 依勞動基準法規定, 下列有關工資的敘述, 何者錯誤? (A)工資由勞雇雙方議定之, 但不得低於基本工資。(B)雇主應置備勞工工資清冊, 工資清冊應保存十年。(C)雇主延長勞工工作時間者, 其延長工作時間在二小時以內者, 按平日每小時工資額加給三分之一以上。(D)雇主積欠之工資、退休金及資遣費, 經勞工請求未獲清償者, 由積欠工資墊償基金依規定墊償; 雇主應於規定期限內, 將墊款償還積欠工資墊償基金。
- (B) 6-65. 勞動基準法所謂的平均工資: 謂計算事由發生之當日前多少個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額? (A)三個月。(B)六個月。(C)九個月。(D)十二個月。
- (D) 6-66. 勞動基準法第23條新規定, 雇主應提供工資各項目計算方式明細給勞工, 其中「各項目」, 不包含下列哪個項目? (A)工資總額。(B)平日每小時工資額。(C)勞工保險費。(D)醫療補助費。
- (B) 6-67. 雇主未按勞工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金, 致勞工受有損害者, 勞工得向雇主請求損害賠償, 請問該請求權自何時起算5年間不行使而消滅? (A)勞工退休時。(B)勞工離職時。(C)勞工知悉時。(D)雇主未按月提繳時。
- (B) 6-68. 勞工適用勞工退休金條例者, 其資遣費最高以發給幾個月平均工資為限? (A)十二個月。(B)六個月。(C)三個月。(D)一個月。
- (B) 6-69. 勞工離職時, 下列何種情形雇主不須開立「非自願離職證明書」? (A)小明因公司歇業而被資遣。(B)小玲因一個月內曠工達六日而被雇主解僱。(C)小美因目前擔任的

- 職務不能勝任而被雇主資遣。(D)小華因公司改組，未被新舊雇主商定留用而被資遣。
- (B) 6-70. 勞工請普通傷病假，一年內未超過三十日部份，雇主工資應如何發給？(A)全額發給。(B)折半發給。(C)由勞資雙方協商。(D)因當日未提供勞務，得不發給。
- (C) 6-71. 依勞工退休金條例規定，下列敘述何者錯誤？(A)雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。(B)雇主應置備僱用勞工名冊。(C)事業單位得以其他自訂之勞工退休金制度，取代勞工退休金條例規定之勞工退休金制度。(D)勞工適用勞工退休金條例之退休金制度後，不得再變更選擇適用勞動基準法之退休金規定。
- (D) 6-72. 勞工受僱於雇主從事工作而獲致工資，下列何者屬於工資之範圍內？(A)每個月薪水。(B)按日計酬所給予之現金。(C)每個月績效獎金。(D)以上皆是。
- (A) 6-73. 何者不屬工資清冊應記載之項目？(A)勞工教育程度。(B)工資計算項目。(C)工資總額。(D)發放工資。
- (A) 6-74. 小華是今天剛來報到的工讀生，請問雇主與小華約定之工作時間及工資等勞動條件是否有適用勞動基準法？(A)有，相關工作時間及工資等勞動條件皆應符合勞基法規定。(B)沒有，相關工作時間及工資等勞動條件無須符合勞基法規定。(C)部分適用，僅工資不可低於勞基法規定，其他如工作時間不受限制。(D)部分適用，僅工作時間須符合勞基法規定，其他如工資可約定低於基本工資。
- (D) 6-75. 依勞動基準法規定，下列何者屬不定期契約？(A)臨時性或短期性的工作。(B)季節性的工作。(C)特定性的工作。(D)有繼續性的工作。
- (B) 6-76. 依勞動基準法之規定，平均工資謂計算事由發生之當日前幾個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額？(A)三個月。(B)六個月。(C)九個月。(D)十二個月。
- (D) 6-77. 下列何項情形終止契約時，雇主可不給付勞工資遣費？(A)旺旺公司因歇業而資遣勞工小華。(B)金讚公司因勞工小美對於所擔任之工作確不能勝任，因而資遣小美。(C)勞工小禎因遭遇職業災害而致受傷且在醫療期間，雇主因公司因地震全毀，導致事業不能繼續，已報主管機關核定，因而資遣小禎。(D)勞工阿虎沒有正當理由連續曠工三日被雇主解僱。
- (C) 6-78. 某勞工在同一事業單位繼續工作達7年，雇主如因虧損有意對該勞工終止勞動契約，其預告期間為：(A)10天。(B)20天。(C)30天。(D)無須預告。
- (B) 6-79. 依現行勞動基準法規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，逐日記載勞工出勤情形，並記載至分鐘為止，前揭出勤紀錄雇主應依法保存多久？(A)1年。(B)5年。(C)10年。(D)15年。
- (A) 6-80. 依現行勞動基準法規定，勞工每日正常工作時間為何？(A)每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。(B)每日不得超過8小時，每週不得超過48小時。(C)每日不得超過7小時，每週不得超過40小時。(D)每日不得超過7小時，每週不得超過42小時。
- (B) 6-81. 勞工退休金(新制)之收支、保管、滯納金之加徵及罰緩處分等業務，請問中央主管機關是由委任哪個單位辦理？(A)各地方縣市政府。(B)勞動部勞工保險局。(C)勞動部勞動基金運用局。(D)以上皆非。
- (B) 6-82. 依勞工退休金條例第18條規定，雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起幾日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續？(A)9日。(B)7日。(C)5日。(D)3日。
- (B) 6-83. 依勞動基準法第32條規定，延長之工作時間，一個月不得超過幾小時？(A)36小時。(B)46小時。(C)56小時。(D)66小時。
- (A) 6-84. 依現行勞動基準法規定，在未作彈性工時或變形工時的情況下，每七日至少應有多少天休息，作為「例假」？(A)1天。(B)1.5天。(C)2天。(D)2.5天。
- (C) 6-85. 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依勞動基準法規定給予特別休假，設某小惠於A事業單位工作滿半年，A事業單位應給予特別休假幾日？(A)1日。(B)2日。(C)3日。(D)4日。

【試題結束】