



## 【勞工行政與勞工立法】補充資料

### 113 年公務人員初等考試試題

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。

#### 【解析】

(一) 依據勞動基準法第 28 條之規定：

I 雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：

- 一、本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分。
- 二、雇主未依本法給付之退休金。
- 三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。

II 雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：

- 一、前項第一款積欠之工資數額。
- 二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以 6 個月平均工資為限。

III 積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。

IV 第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

V 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第二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

VI 積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

(二) 依據勞動部勞工保險局之說明：

1. 積欠工資墊償基金的提繳費是依附在勞保保險費繳款單收取，凡是適用勞基法之事業單位並且參加勞工保險或就業保險者，本局於每月計算勞工保險費或就業保險費時，會按當月份實際投保薪資總額的萬分之 2.5 於繳款單內計算提繳費，雇主應於繳



納同月份勞工保險或就業保險費時一併繳納。墊償基金提繳費是完全由雇主負擔，勞工不必負擔。

2. 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，是供雇主於歇業、清算或宣告破產而發生積欠工資、勞基法之退休金、資遣費或勞工退休金條例之資遣費時，作為墊償之用，性質屬「共同基金」，所以無法退還。

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。

【解析】

(一)關於勞動檢查，依據勞動部職業安全衛生署之說明：

- 1.為提供勞工安全衛生之工作環境，保障勞工身心健康及基本勞動權益，政府業已訂定相關勞動法令予以規範，並賦予雇主應作為之義務，而「勞動檢查」為政府落實勞動法令之重要憑藉。現我國勞動檢查業務概以中央專責安全衛生、地方政府專責勞動條件為原則，其中「安全衛生檢查」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等，主要由具電機、機械、化工、土木、工業安全管理及醫學等相關背景之檢查員執行；另「勞動條件檢查」則由嫻熟勞動法令及勞資關係等專業知能之檢查員執行，以順應實際需求，並發揮檢查實效。

2.有關我國安全衛生及勞動條件專業分工體制，扼要說明如下：

- (1)中央執行安全衛生檢查：依勞動檢查法之規定，由中央設置（勞動部職業安全衛生署三區職業安全衛生中心）或授權經濟部產業園區管理局、國家科學及技術委員會各科學園區管理局及直轄市成立之勞動檢查機構，負責檢查轄內事業單位有關職業安全衛生法及其附屬法規之相關規定，並依轄內事業單位分布情形、產業特性及安全衛生現況，以「宣導、檢查、輔導」併進策略，強化督導管理成效，另針對高違規、高風險及高職災發生率之事業單位，列為優先檢查對象。
- (2)地方政府執行勞動條件檢查：由各地方主管機關執行勞動條件檢查，檢查範圍包含勞動基準法及性別工作平等法等勞動條件相關法令，檢查重點對象包含常態性違規企業、違反勞動條件法令比例較高之行業及僱用弱勢族群（如青少年、派遣工等）較多之相關事業單位。

(二)承上開說明，工會與雇主依團體協約法協商調薪額度發生僵局者，乃屬勞資協商業務，而非勞動檢查業務。

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。

【解析】

勞動部綜合規劃司，其相關業務事項乃包括：

強化勞動部之政策規劃、執行、評估及考核等業務量能，增進整體政策效能，設有「綜合規劃司」。掌理有關勞動政策規劃及宣導、施政方針（計畫）研訂、管制考核、人力資源規劃、國際事務合作與交流、國際組織之參與及勞動議題諮商等業務事項。

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。

【解析】

勞動條件及就業平等司主掌勞動條件基準事項，包括勞動基準法適用、工資、工作時間、休息、休假及職業災害補償，以及特定勞動者及技術生之特別保護事項，並辦理性別工作平等及就業歧視防制業務，以保障勞工勞動基準權益、推動就業平等環境。

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。

【解析】

依據就業服務法第 50 條之規定：

雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第 46 條第一項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為 20 小時：

- 一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。
- 二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。

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。



【解析】

依據身心障礙者權益保障法第 33 條之規定：

I 各級勞工主管機關應參考身心障礙者之就業意願，由職業重建個案管理員評估其能力與需求，訂定適切之個別化職業重建服務計畫，並結合相關資源，提供職業重建服務，必要時得委託民間團體辦理。

II 前項所定職業重建服務，包括職業重建個案管理服務、職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導及其他職業重建服務。

III 前項所定各項職業重建服務，得由身心障礙者本人或其監護人向各級勞工主管機關提出申請。

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？

(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。

【解析】

(一) 依據職工福利金條例第 5 條之規定：

I 職工福利金之保管動用，應由依法組織之工會及各工廠、礦場或其他企業組織共同設置職工福利委員會負責辦理；其組織規程由勞動部訂定之。

II 前項職工福利委員會之工會代表，不得少於 2/3。

III 依第 3 條規定辦理之福利事業，準用前二項之規定。

(二) 復依據職工福利委員會組織準則第 6 條規定：

I 職工福利委員會置主任委員一人，綜理會務，並得置副主任委員一人，均由委員互選之。

II 職工福利委員會委員之任期，每一任不得超過 4 年，其任期自就職之日起計算，就職日至遲不得超過上屆委員任期屆滿後 14 日。

III 職工福利委員會委員依第 9 條規定辦理改選，未於前項規定期限內就職者，以新任委員產生後召開本屆第一次委員會議之日為就職日。

IV 委員連選連任者不得超過 2/3。但當然委員任期不受限制。

V 職工福利委員會委員均為無給職。

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。

【解析】

- (一) 依據勞動基準法施行細則第 22 條之 1 之規定：  
本法第 32 條第三項、第 34 條第三項及第 36 條第五項所定雇主僱用勞工人數，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數。
- (二) 復依據同施行細則第 37 條之規定：  
I 雇主於僱用勞工人數滿 30 人時應即訂立工作規則，並於 30 日內報請當地主管機關核備。  
II 本法第 70 條所定雇主僱用勞工人數，依第 22 條之 1 第一項規定計算。  
III 工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依第一項程序報請核備。  
IV 主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。
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。

【解析】

- (一) 依據勞動基準法第 5 條之規定：  
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。
- (二) 復依據本法第 75 條之規定：  
違反第 5 條規定者，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。
- (三) 雇主得變動勞工原有之工作職務或進行必要之調動，惟依勞動基準法第 10 條之 1 規定，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合以下五項原則：  
1. 基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。  
2. 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。  
3. 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。  
4. 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。  
5. 考量勞工及其家庭之生活利益。
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。

【解析】

- (一) 依據勞動基準法第 59 條之規定：  
勞工因遭遇職業災害而致①死亡、②失能、③傷害或④疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：



1. 勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
2. 勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿 2 年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付 40 個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
3. 勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
4. 勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與 5 個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬 40 個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：
  - (1) 配偶及子女。
  - (2) 父母。
  - (3) 祖父母。
  - (4) 孫子女。
  - (5) 兄弟姐妹。

(二) 復依據勞工職業災害保險及保護法第 26 條，本保險之給付種類如下：

- 一、醫療給付。
- 二、傷病給付。
- 三、失能給付。
- 四、死亡給付。
- 五、失蹤給付。

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 人以上者所僱用之身心障礙者人數，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。

【解析】

依據身心障礙者權益保障法第 38 條之規定：

- I 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 3%。
- II 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 1%，且不得少於一人。



- III 前二項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關（構）；其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月一日參加勞保、公保人數為準；第一項義務機關（構）員工員額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入員工總人數。
- IV 前項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，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額 1/2 以上者，進用二人得以一人計入身心障礙者人數及員工總人數。
- V 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。
- VI 依第一項、第二項規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計。
- VII 警政、消防、關務、國防、海巡、法務及航空站等單位定額進用總人數之計算範圍，得於本法施行細則另定之。
- VIII 依前項規定不列入定額進用總人數計算範圍之單位，其職務應經職務分析，並於 3 年內完成。
- IX 前項職務分析之標準及程序，由中央勞工主管機關另定之。
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。

【解析】

依據就業保險法第 11 條之規定：

I 本保險各種保險給付之請領條件如下：

- 一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，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。
- 二、提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險 3 個月以上。
- 三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。
- 四、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿 3 歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。

II 被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。

III 本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條規定各款情事之一離職。

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。

【解析】

依據勞工職業災害保險及保護法第 26 條，本保險之給付種類如下：

- 一、醫療給付。
- 二、傷病給付。
- 三、失能給付。
- 四、死亡給付。
- 五、失蹤給付。

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。

【解析】

（一）依據勞動基準法第 52 條之規定：

- 1. 子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第 35 條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以 30 分鐘為度。
- 2. 前項哺乳時間，視為工作時間。

（二）復依據性別工作平等法第 18 條之規定：

- 1. 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間 60 分鐘。
- 2. 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間 30 分鐘。
- 3. 前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

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。

【解析】

（一）依據團體協約法第 14 條之規定：

團體協約得約定雇主僱用勞工，以一定工會之會員為限。但有下列情形之一者，不在此限：



- 一、該工會解散。
- 二、該工會無雇主所需之專門技術勞工。
- 三、該工會之會員不願受僱，或其人數不足供給雇主所需僱用量。
- 四、雇主招收學徒或技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人。
- 五、雇主僱用為其管理財務、印信或機要事務之人。
- 六、雇主僱用工會會員以外之勞工，扣除前二款人數，尚未超過其僱用勞工人數 2/10。

## (二) 相關條款之闡述

### 1. 封閉工廠條款：

- (1) 依據勞動部之說明，閉鎖工場 (closed shop) 亦有稱為「工會安全條款」，係指「雇主僱用勞工時僅能僱用該工會之會員」，或「雇主所僱用之勞工喪失該工會會員資格時，雇主必須予以解僱」之制度 (工會安全條款)，或者是意味著採行此種制度之事業單位 (閉鎖工場)。通常由工會與雇主以團體協約約定之。
- (2) 然而採行此一制度之結果，將使工會操有勞工之生殺大權，因此在美國自 1947 年全國勞動關係法 (National Labor Relations Act, NLRA) 修法以來，即禁止此種制度。在日本，則因為工會之主流為企業工會，職業工會和產業工會並不發達，被認為幾乎不存在此項制度。不過，日本許多大企業與工會之間，訂有「工會工場」(union shop) 協定。
- (3) 與「閉鎖工場」或「工會工場」相對立之概念，則為「開放工場」(open shop)。所謂開放工場，係指不以加入工會或保持工會會員資格為僱用條件之制度 (或指事業單位)。

### 2. 自營商條款

學說上基於法國憲法與法國勞動法實務之發展加以觀察，主張任何受聘僱之勞工或自營工作者均得具有團結自由權。因此截至 2023 年 5 月為止，法國已有數個平台工作者與業者間簽訂有團體協約。亦即，團體協約得約定自營商亦得加入工會而締結團體協約。

### 3. 代理工廠 (agency shop)

或稱代理工廠條款。即指雇主得任意雇用任何勞工，受僱勞工亦可不加入工會，然勞工縱未加入工會，卻仍需繳交服務費與工會。此屬於較為常見之工會安全條款，蓋既可兼顧個別勞工選擇自由，亦可強化工會 (財務) 實力。

### 4. 黃狗契約條款 (yellow-dog contract)

該僱傭契約要求勞方不得參加工會，已參加工會的不得保留其會員資格。因 20 世紀初以來美國人把討厭的人或事稱為黃狗，故其俗稱「黃狗契約」。該種契約後被《全國勞資關係法》(National Labor Relation Act) 等聯邦法律和大多數州的法律所禁止。

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。

【解析】

(一) 依據勞動基準法第 9 條之 1：

I 未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

- 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
- 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
- 三、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。
- 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

II 前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

III 違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

IV 離職後競業禁止之期間，最長不得逾 2 年。逾二年者，縮短為二年。

(二) 復依據勞動基準法施行細則第 7 條之 2 之規定，本法第 9 條之 1 第一項第三款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：

- 1. 競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾 2 年。
- 2. 競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。
- 3. 競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。
- 4. 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。

(三) 另按本施行細則第 7 條之 3 之規定：

I 本法第 9 條之 1 第一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：

- 一、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。
- 二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。
- 三、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。
- 四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項。

II 前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。

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。

【解析】

(一) 勞動基準法第 9 條規定：

I 勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。

II 定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：

一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。

二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過 90 日，前後契約間斷期間未超過 30 日者。

III 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

(二) 承上開規定並按不定期契約之性質加以闡述可知，不定期契約之本質即當事人間之勞動契約並無勞動期間之約定。

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。

【解析】

(一) 依據勞資爭議處理法第 5 條之規定，本法用詞，定義如下：

1. 勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。

2. 權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。

3. 調整事項之勞資爭議：指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。

4. 爭議行為：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。

5. 罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。

(二) 某公司將員工工作之地點，從臺北廠調職至臺東廠，由於「調職」本身並非僅牽涉勞動條件之變更，且自客觀事實加以觀察，該等調職行為已經足以對於勞工本身之勞動契約權利及社會生活產生根本影響，因此屬於勞動契約權利、義務之變更，故屬權利事項之勞資爭議。

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。

【解析】

(一) 依據勞資爭議處理法第 54 條之規定：

I 工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。

下列勞工，不得罷工：

- 一、教師。  
二、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。

II 下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

- 一、自來水事業。  
二、電力及燃氣供應業。  
三、醫院。  
四、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。

III 前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。

IV 提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。

V 第二項及第三項所列之機關（構）及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定之；前項基本語音通信服務之範圍，由目的事業主管機關定之。

VI 重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。

(二) 承上開規定，本法並未對於醫院之罷工加以絕對限制，而採相對限制。

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。

【解析】

(一) 依據勞資爭議處理法第 53 條之規定：

1. 勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。  
2. 雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第 35 條、團體協約法第 6 條第 1 項規定者，工會得依本法為爭議行為。

(二) 復依據同法第 5 條第 3 款之規定：

調整事項之勞資爭議：指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。

(三) 承上開規定，說明如下：

1. 依我國勞資爭議處理法第 5 條第 3 項的規定，調整事項之勞資爭議，係指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，簡言之，只要是本於不同之勞動法法源，不論是國家法令、團體協約、其他集體性協議、勞動契約，甚至學理上所稱之企業習慣或整體承諾，只要是勞資雙方已經成立之權利義務事項，勞資雙方嗣後有變更之意圖，包括不欲變更而想繼續維持之意圖（顯然此時對方有意變更），因而訴諸爭議，則均屬調整事項之勞資爭議。此類型之爭議的主要目的，與權利事項之勞資爭議不同的是，此並非既存權利義務之貫徹問題，而是「將來性的」，意圖變更原已存在之權利義務內容，而針對未來形成新的勞動條件內容，例如加薪或減薪，或面對他方將要求減薪之堅持不調整。
2. 舉例而言，若雇主承諾的薪資未給付，係為權利事項的爭議，只有在雇主主張應減薪、勞方主張應加薪的情事，方屬調整事項之爭議。

(四) 簡單而言，權利事項之勞資爭議，乃為「現在」或「已經」發生之爭議；而調整事項之勞資爭議，則為「將來」或「預計」要發生之勞資爭議。

(五) 則本題選項中雇主不願多發 2 個月的年終獎金者，即屬調整事項之勞資爭議。

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。

【解析】

(一) 依據勞資爭議處理法第 6 條之規定：

I 權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。

II 法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。

III 權利事項之勞資爭議，勞方當事人有下列情形之一者，中央主管機關得給予適當扶助：

一、提起訴訟。

二、依仲裁法提起仲裁。

三、因工會法第 35 條第一項第一款至第四款所定事由，依本法申請裁決。

IV 前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

V 前二項扶助之申請資格、扶助範圍、審核方式及委託辦理等事項之辦法，由中央主管機關定之。

(二) 復依據同法第 7 條之規定：

I 調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。

II 前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：

一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達 10 人以上。

二、受僱於僱用勞工未滿 10 人之事業單位，其未加入工會之勞工具具有相同主張者達 2/3 以上。

(三) 承上開規定，勞資爭議處理法中並未規定「訴訟」此一程序，然當事人得依據相關訴訟法（如勞動事件法）之規定進行救濟。

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。

【解析】

2022 年時，依據勞動部之統計，勞資爭議類型屬權利事項之勞資爭議者佔 99.6%，其中以「工資爭議」佔 41.3%居首，其次為「給付資遣費爭議」佔 25.3%，第三則為「契約爭議」佔 7.2%。另在爭議處理單位部分，透過地方政府處理勞資爭議約佔 4 成 5，其餘約 1 萬 4 千件案件由民間團體協助處理；整體而言，90.4%案件由獨任調解人調解，整體調解成功率逾 5 成，平均調解天數則約為 17 日。

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。

【解析】

依據性別平等工作法第 13 條之規定：

雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：

一、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。

二、僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

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。

【解析】

依據大量解僱勞工保護法第 12 條之規定：

I 事業單位於大量解僱勞工時，積欠勞工退休金、資遣費或工資，有下列情形之一，經主管機關限期令其清償；屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國：

一、僱用勞工人數在十人以上未滿三十人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣三百萬元。

二、僱用勞工人數在三十人以上未滿一百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣五百萬元。

三、僱用勞工人數在一百人以上未滿二百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣一千萬元。

四、僱用勞工人數在二百人以上者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣二千萬元。

II 事業單位歇業而勞工依勞動基準法第十四條第一項第五款或第六款規定終止勞動契約，其僱用勞工人數、勞工終止契約人數及積欠勞工退休金、資遣費或工資總金額符合第二條及

前項各款規定時，經主管機關限期令其清償，屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國。

III 前二項規定處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

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
  - (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。

【解析】

(一) 依據職業安全衛生法第 2 條第 5 款之規定：

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。

(二) 職業災害勞工保護法實並未明定過勞死與過勞自殺為職業災害。

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。

【解析】

依據職業安全衛生法第 19 條之規定：

I 在高溫場所工作之勞工，雇主不得使其每日工作時間超過 6 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工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。

II 前項高溫度、異常氣壓、高架、精密、重體力勞動及對於勞工具有特殊危害等作業之減少工作時間與休息時間之標準，由中央主管機關會同有關機關定之。

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。

【解析】

依據勞動基準法第 30 條第 1 項之規定：

勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。

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。

【解析】

依據司法院大法官釋字第 649 號解釋文（民國 97 年 10 月 31 日）：

中華民國 90 年 11 月 21 日修正公布之身心障礙者保護法第 37 條第一項前段規定：「非本法所稱視覺障礙者，不得從事按摩業。」（96 年 7 月 11 日該法名稱修正為身心障礙者權益保障法，上開規定之「非本法所稱視覺障礙者」，經修正為「非視覺功能障礙者」，並移列為第 46 條第一項前段，規定意旨相同）與憲法第 7 條平等權、第 15 條工作權及第 23 條比例原則之規定不符，應自本解釋公布之日起至遲於屆滿 3 年時失其效力。

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。

【解析】

依據職工福利金條例第 5 條之規定：

- I 職工福利金之保管動用，應由依法組織之工會及各工廠、礦場或其他企業組織共同設置職工福利委員會負責辦理；其組織規程由勞動部訂定之。
- II 前項職工福利委員會之工會代表，不得少於 2/3。
- III 依第 3 條規定辦理之福利事業，準用前二項之規定。

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。

【解析】

依據勞動檢查法第 13 條之規定：

勞動檢查員執行職務，除下列事項外，不得事先通知事業單位：

- 一、第 26 條規定之審查或檢查。
- 二、危險性機械或設備檢查。
- 三、職業災害檢查。
- 四、其他經勞動檢查機構或主管機關核准者。

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。

【解析】

依據勞動基準法第 15 條第 2 項之規定：

不定期契約，勞工終止契約時，應準用第 16 條第一項規定期間預告雇主。

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。

【解析】

依據勞動基準法第 10 條之 1 之規定：

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

- 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。

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。

【解析】

依據就業服務法第 2 條第 5 款之規定：

長期失業者：指連續失業期間達 1 年以上，且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，並於最近 1 個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。

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。

【解析】

(一) 依據勞動基準法第 17 條之規定：

I 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：

- 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。

二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

II 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約 30 日內發給。

(二) 承上開規定及本法實務上之通常適用，依法解僱原則上應給付資遣費；但若勞工因覓得新工作而辭職時，無資遣費請求權。

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。

【解析】

依據性別平等工作法第 16 條之規定：

I 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，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 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 2 年為限。

II 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，得遞延三年繳納。

III 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

IV 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

V 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

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。

【解析】

依據勞動基準法第 11 條規定：

非有下列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

一、歇業或轉讓時。

二、虧損或業務緊縮時。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。

四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。

五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

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。

【解析】

依據職業訓練法第 39 條之規定：

職業訓練機構辦理不善或有違反法令或設立許可條件者，主管機關得視其情節，分別為下列處理：

- 一、警告。
- 二、限期改善。
- 三、停訓整頓。
- 四、撤銷或廢止許可。

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。

**【解析】**

(一) 依據勞動基準法第 70 條之規定：

雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，就下列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：

1. 工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。
2. 工資之標準、計算方法及發放日期。
3. 延長工作時間。
4. 津貼及獎金。
5. 應遵守之紀律。
6. 考勤、請假、獎懲及升遷。
7. 受僱、解僱、資遣、離職及退休。
8. 災害傷病補償及撫卹。
9. 福利措施。
10. 勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
11. 勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
12. 其他。

(二) 揭示之目的

一般而言，工作規則是雇主用來規範雇主與勞工職場行為的人事規章制度，其目的在於確保雇主組織的運作順暢、維護雇主利益、保障勞工權益，使勞資雙方有統一之規則可供遵循。依上開規定，雇主應依其事業性質，訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。

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。

【解析】

(一) 依據勞動部網站之說明，勞動福祉退休司主要職掌以「提升職場勞工福利」及「落實勞工退休生活保障」兩大面向為主軸。透過強化職工福利，輔導企業辦理托兒服務、員工協助方案，鼓勵企業建立員工工作與生活平衡機制。另適時檢視勞工退休制度，監理退休基金運用績效，以保障勞工退休生活。其相關業務說明如下：

1. 勞工福利及服務制度之研究、規劃及推動。
2. 職工福利政策、法規與計畫之研析、規劃及協調。
3. 勞工工作與生活服務制度之研擬規劃及推動。
4. 勞工退休制度之研究、規劃及推動。
5. 勞工退休政策、法規與計畫之研析、規劃及協調。
6. 勞工退休基金收支、保管與運用業務之審議、監督及考核。
7. 勞工保險、就業保險、積欠工資墊償基金與職業災害勞工保護專款運用之審議、監督及考核。
8. 職業災害勞工保護專款之監督及審核。
9. 其他有關勞動福祉及勞工退休事項。

(二) 承上開說明，顯然不包括「職工福利金之收取」之業務。

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。

【解析】

性別平等工作法第 3 條第 3 款規定：

雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第 8 條、第 9 條、第 12 條、第 13 條、第 18 條、第 19 條及第 36 條規定之雇主。

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。

【解析】

本題明確。傳統通說上之集體勞動三法，即指「工會法、團體協約法與勞資爭議處理法」三者。

勞動基準法屬於勞動法之基本法，具有社會法之性質，雖然於勞工法規中具有相當之地位，但並非集體勞動三法之範疇。

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。

【解析】

依據勞資爭議處理法第 43 條第 1 項之規定：

中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。

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。

【解析】

依據勞資爭議處理法第 23 條之規定：

勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

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。

【解析】

依據團體協約法第 6 條第 2 項之規定，勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：

- 一、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。
- 二、未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
- 三、拒絕提供進行協商所必要之資料。

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。

【解析】

依據勞工保險條例第 2 條之規定，勞工保險之分類及其給付種類如下：

- 一、普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。（不包括醫療給付）
- 二、職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。（醫療給付屬於職業災害保險之一類）

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。

【解析】

請見第 2 題之解析。

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。

【解析】

(一) 依據勞動部（勞動保險司）依就業保險法第 11 條之規定，「失業給付」須符合以下請領條件：

1. 被保險人為非自願離職。
2. 本法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條規定各款情事之一離職。另被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上者，視為非自願離職。
3. 辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上。
4. 具有工作能力及繼續工作意願。
5. 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。

(二) 我國現行法制上並無「失業基金」之設置。

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。

【解析】

依據性別平等工作法第 31 條之規定：

受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、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。

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
- (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。

【解析】

依據勞動基準法第 9 條第 1 項之規定：

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。

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。

【解析】

依據工會法第 6 條之規定：

I 工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：

- 一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或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。
- 二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。
- 三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。

II 前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。

【試題解答】

題號	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
答案	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>D</b>
題號	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
答案	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>D</b>	<b>C</b>
題號	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
答案	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>D</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>B</b>
題號	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
答案	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
題號	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
答案	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>D</b>	<b>B</b>	<b>D</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>B</b>