

臺灣菸酒股份有限公司 111 年評價職位人員轉任職員甄試試題

甄試類別【代碼】：人力資源管理(北一區)【U5926】

專業科目 1：勞工法令(以勞動基準法、勞工保險條例及性別工作平等法為主)

*入場通知書編號：_____

注意：①作答前應先檢查答案卡(卷)，測驗入場通知書編號、座位標籤、應試科目是否相符，如有不同應立即請監試人員處理。使用非本人答案卡(卷)作答者，該節不予計分。
②本試卷為一張雙面，測驗題型分為【四選一單選選擇題 40 題，每題 1.5 分，共 60 分；非選擇題 2 大題，每題 20 分，共 40 分】，共 100 分。
③選擇題限以 2B 鉛筆於答案卡上作答，請選出一個正確或最適當答案，答錯不倒扣；以複選作答或未作答者，該題不予計分。
④非選擇題限以藍、黑色鋼筆或原子筆於答案卷上採橫式作答，並請依標題指示之題號於各題指定作答區內作答。
⑤請勿於答案卡(卷)上書寫應考人姓名、入場通知書編號或與答案無關之任何文字或符號。
⑥本項測驗僅得使用簡易型電子計算器(不具任何財務函數、工程函數、儲存程式、文數字編輯、內建程式、外接插卡、攝(錄)影音、資料傳輸、通訊或類似功能)，且不得發出聲響。應考人如有下列情事扣該節成績 10 分，如再犯者該節不予計分。1.電子計算器發出聲響，經制止仍執意續犯者。2.將不符規定之電子計算器置於桌面或使用，經制止仍執意續犯者。
⑦答案卡(卷)務必繳回，未繳回者該節以零分計算。

壹、四選一單選選擇題 40 題 (每題 1.5 分)

- 【1】1.依勞動基準法規定，雇主應置備勞工工資清冊，工資清冊應保存多少年？
①五年 ②四年 ③三年 ④二年
- 【1】2.依勞動基準法規定，有關休息日工作時間及工資之計算，下列敘述何者正確？
①工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上
②工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上
③工作二小時後再繼續工作者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上
④工作二小時後再繼續工作者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又二分之一以上
- 【1】3.依勞動基準法規定，勞工工作採輪班制者，原則上其工作班次多久要更換一次？
①每週 ②每十天 ③每兩週 ④每個月
- 【4】4.依勞動基準法規定，有關特別休假規定，下列敘述何者正確？
①六個月以上一年未滿者，四日 ②一年以上二年未滿者，八日
③二年以上三年未滿者，十四日 ④五年以上十年未滿者，每年十五日
- 【2】5.依勞動基準法規定，有關童工的規定，下列敘述何者正確？
①十二歲以上未滿十五歲之受僱從事工作者 ②十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者
③十二歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者 ④十五歲以上未滿十八歲之受僱從事工作者
- 【3】6.依勞動基準法規定，童工不可以工作的時間為何？
①午後八時至翌晨八時 ②午後六時至翌晨六時
③午後八時至翌晨六時 ④午後八時至翌晨八時
- 【3】7.依勞動基準法規定，雇主招收技術生人數，不得超過勞工人數多少比率？
①二分之一 ②三分之一 ③四分之一 ④四分之三
- 【1】8.依勞動基準法規定，雇主僱用勞工人數在多少人以上者，應訂立工作規則？
①三十人 ②二十人 ③十五人 ④十人
- 【4】9.依勞動基準法規定，雇主應置備勞工名卡，並應保管至勞工離職後多少年？
①兩年 ②三年 ③四年 ④五年
- 【4】10.依勞動基準法規定，對繼續工作三個月以上一年未滿之員工，雇主依第十一條終止勞動契約時，應於多少日前預告之？
①三日 ②五日 ③八日 ④十日
- 【3】11.依勞動基準法規定，遇有下列何種情事時，雇主不得預告勞工終止勞動契約？
①歇業或轉讓時 ②勞工對於所擔任之工作確不能勝任時
③不可抗力暫停工作在十五天以上時 ④虧損或業務緊縮時
- 【2】12.依勞動基準法規定，遇有下列何種情形時，勞工得不經預告終止契約？
①無正當理由繼續曠工三日 ②雇主不依勞動契約給付工作報酬
③違反勞動契約或工作規則，情節重大者
④受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者

- 【4】13.依勞動基準法規定，有關勞工離職後競業禁止之約定，下列敘述何者錯誤？
①雇主有應受保護之正當營業利益，才能與勞工約定離職後競業禁止
②勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密，雇主才能與勞工約定
③雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償
④所謂合理補償，包括勞工於工作期間所受領之給付
- 【3】14.有關勞動基準法之名詞定義，下列敘述何者錯誤？
①勞工係指受雇主僱用從事工作獲致工資者
②工資係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之
③要派單位係指依據勞動契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者
④派遣事業單位係指從事勞動派遣業務之事業單位
- 【4】15.勞動基準法適用於一切勞雇關係，但因適用勞動基準法確有窒礙難行，下列何者非屬可經中央主管機關指定公告為不適用行業或工作者的因素？
①經營型態 ②管理制度 ③工作特性 ④福利條件
- 【1】16.有關雇主不得與勞工為最低服務年限約定，下列敘述何者錯誤？
①勞工受指派之工作地點 ②雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本
③從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性 ④雇主提供勞工補償之額度及範圍
- 【2】17.經中央主管機關核定公告之工作者，得由勞雇雙方另行約定，於報請當地主管機關核備後，不受勞動基準法部分條文之限制，而下列何者非屬不受勞動基準法限制之項目？
①工作時間 ②工資 ③女性夜間工作 ④例假、休假
- 【4】18.依性別工作平等法規定，雇主僱用勞工人數在多少人以上者，應訂定性騷擾防治措施等，並在工作場所公開揭示？
①十人 ②十五人 ③二十人 ④三十人
- 【4】19.依性別工作平等法規定，雇主僱用勞工人數在多少人以上者，應提供哺(集)乳室？
①三十人 ②五十人 ③八十人 ④一百人
- 【2】20.依性別工作平等法規定，有關女性受僱者產假的規定，下列敘述何者正確？
①妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假八星期
②妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期
③妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假四星期
④妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假二星期
- 【1】21.有關各級主管機關組成性別工作平等會之規定，下列敘述何者錯誤？
①性別工作平等會應置委員 7 人至 11 人
②性別工作平等會委員任期 2 年
③性別工作平等會委員具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任
④性別工作平等會女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上
- 【4】22.有關性別歧視禁止規定，下列敘述何者錯誤？
①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
②雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇
③雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇
④雇主對受僱者薪資之給付，不得基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素而有差別待遇
- 【4】23.有關性別工作平等法生理假，下列敘述何者錯誤？
①女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日
②女性受僱者因生理日，全年請生理假日數未逾 3 日，不併入病假計算
③女性受僱者因生理日，全年請生理假日數逾 3 日之其餘日數，併入病假計算
④併入及不併入病假之生理假薪資，不減半發給
- 【3】24.對於受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，下列何者非屬雇主得拒絕情形？
①歇業、虧損或業務緊縮者 ②雇主依法變更組織、解散或轉讓者
③不可抗力暫停工作在 15 日以上者 ④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
- 【2】25.有關性別工作平等法產檢假、陪產檢及陪產假，下列敘述何者錯誤？
①受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假 7 日
②受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假 5 日；產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給
③雇主依規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾 5 日之部分得向中央主管機關申請補助
④依據其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾 5 日且薪資照給者，不適用向中央主管機關申請補助之規定

【請接續背面】

【4】26.有關性別工作平等法申請家庭照顧假，下列敘述何者錯誤？

- ①受僱者於其家庭成員預防接種時
- ②受僱者於其家庭成員發生嚴重之疾病
- ③受僱者於其家庭成員發生其他重大事故須親自照顧時
- ④受僱者家庭照顧假請假日數併入病假計算，全年以 5 日為限

【2】27.有關性別工作平等法所稱性騷擾之情形，下列敘述何者錯誤？

- ①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
- ②受僱者於執行職務以外，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現
- ③雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更等之交換條件
- ④雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件

【4】28.依勞工保險條例規定，被保險人之養子女，其收養登記在保險事故發生時未滿多少個月者，不得享有領取保險給付之權利？

- ①一個月
- ②三個月
- ③五個月
- ④六個月

【2】29.依勞工保險條例規定，年金給付之平均月投保薪資，是按被保險人加保期間最高多少個月之月投保薪資予以平均計算？

- ①三十個月
- ②六十個月
- ③九十個月
- ④一百個月

【2】30.依勞工保險條例規定，被保險人合於下列何種情形者，得請領生育給付？

- ①參加保險滿二百日後分娩者
- ②參加保險滿二百八十日後分娩者
- ③參加保險滿一百五十日早產者
- ④參加保險滿七十日後流產者

【3】31.依勞工保險條例規定，職業傷害補償費及職業病補償費，均按被保險人平均月投保薪資百分之多少發給？

- ①五十
- ②六十
- ③七十
- ④八十

【3】32.依勞工保險條例規定，有關普通事故保險費率，下列敘述何者正確？

- ①為被保險人當月投保薪資百分之五點五至百分之十二
- ②為被保險人當月投保薪資百分之五點五至百分之十三
- ③為被保險人當月投保薪資百分之七點五至百分之十三
- ④為被保險人當月投保薪資百分之七點五至百分之十五

【4】33.依勞工保險條例規定，下列何者不屬於門診給付範圍？

- ①診察
- ②藥劑
- ③處置、手術或治療
- ④膳食費用

【4】34.下列何者不屬於勞工保險普通事故保險給付種類？

- ①生育給付
- ②失能給付
- ③死亡給付
- ④失蹤津貼

【4】35.下列何者非屬保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資之必要資料？

- ①名冊
- ②出勤工作紀錄
- ③薪資帳冊
- ④財務報表

【4】36.有關被裁減資遣被保險人繼續加保，下列敘述何者錯誤？

- ①被保險人參加保險，年資合計滿 15 年
- ②被裁減資遣而自願繼續參加勞工保險者
- ③由原投保單位為其辦理參加普通事故保險
- ④至符合年滿 65 歲之日為止

【3】37.有關勞工保險保險費負擔，下列敘述何者錯誤？

- ①受僱於僱用 5 人以上公司、行號之員工，其普通事故保險費由被保險人負擔 20%，投保單位負擔 70%，其餘 10%，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔
- ②無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔 60%，其餘 40%，由中央政府補助
- ③參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔 20%，其餘 80%，由中央政府補助
- ④被裁減資遣而自願繼續參加勞工保險者，其保險費由被保險人負擔 80%，其餘 20%，由中央政府補助

【4】38.有關勞工保險失能年金給付眷屬補助規定，下列敘述何者正確？

- ①配偶應年滿 60 歲且婚姻關係存續 1 年以上
- ②依據失能年金給付金額每 1 人加計 20%計算
- ③養子女須有收養關係 1 年以上
- ④失能年金給付眷屬補助最多加計 50%

【4】39.選擇適用舊制勞工退休金制度之勞工，於 86 年 3 月 1 日到職，因執行職務以致身心障礙而不堪勝任工作，於 111 年 10 月 31 日強制退休，若其平均工資為 51,000 元，則其退休金可以領取多少金額？

- ① 2,040,000 元
- ② 2,091,000 元
- ③ 2,448,000 元
- ④ 2,509,200 元

【1】40.被保險人受僱於僱用 5 人以上之公司，於 111 年 10 月 17 日到職加保，月投保薪資為 33,300 元，其個人 10 月應負擔之保險費金額為多少元？

- ① 350 元
- ② 383 元
- ③ 699 元
- ④ 766 元

貳、非選擇題 2 大題（每題 20 分）

第一題：

請回答下列問題：

（一）勞動基準法對於調動勞工工作的原則為何？【15 分】

（二）比較前內政部公布的「調動五原則」，增加的是那一個原則？【5 分】

第二題：

性別工作平等法對於育嬰留職停薪請假期間之計算，及繼續參加社會保險的規定為何？【20 分】