

(B)1. 下列何者為權利事項爭議？

- A. 勞工要求加薪，雇主拒絕，勞資雙方因而產生之爭議
- B. 適用勞退舊制的勞工某甲，在A公司服務滿20年，某甲之年齡為56歲，其向A公司提出退休之申請，A公司以某甲還年輕為由拒絕其所提出之退休請求，勞資雙方因而發生之爭議
- C. B公司有設立員工餐廳，免費提供三餐給員工，但員工對B公司員工餐廳所提供之飲食多有不滿，要求B公司改善，B公司以其所提供之飲食係免費為由拒絕作任何的改變，勞資雙方因而發生之爭議
- D. C公司要求員工穿公司所提供之制服上班，員工嫌制服太難看不願意穿著，勞資雙方因而發生之爭議

(C)2. 勞資雙方因加薪與否發生勞資爭議，雙方當事人合意以調解的方式解決其爭議，在調解期間，資方不得有下列何種行為？

- A. 因地震毀損廠房而宣布停工1個月
- B. 因勞工故意洩漏雇主營業秘密而予以解僱
- C. 因該加薪爭議而決定歇業
- D. 因虧損而決定不發年終獎金

(C)3. 下列有關大量解僱勞工保護法之規定，何者為正確？

- A. 事業單位依規定提出解僱計畫書之日起30日內，勞資雙方應即本於勞資自治精神進行協商
- B. 事業單位大量解僱勞工時，只要有預告勞工並給付資遣費，即可不經協商逕行解僱
- C. 僱用勞工人數30人以上200人以下的事業單位，若積欠勞工工資達2個月者，相關單位或人員應向主管機關通報
- D. 勞資雙方若拒絕協商，主管機關應予以尊重

(D)4. 下列何種解僱的情形，雇主有預告勞工的義務？

- A. 勞工因違反工作規則情節重大而被雇主解僱
- B. 勞工因故意損耗雇主之機器而被雇主解僱
- C. 勞工因公開毀謗雇主配偶而被雇主解僱
- D. 勞工因不能勝任工作而被雇主解僱

(B)5. 企業併購時，經新舊雇主商定留用之勞工如不同意留用者應如何辦理？

- A. 由併購後之新雇主予以資遣
- B. 由併購前之舊雇主予以資遣
- C. 視為勞工自動辭職，不得請求資遣費
- D. 由新舊雇主各分擔二分之一之資遣費

(B)6. 下列何者非勞動基準法禁止之行為？

- A. 雇主因勞工故意破壞廠內機器將之解僱，勞工離職時請求雇主發給服務證明書，雇主拒絕
- B. 雇主未依勞動基準法之規定預告解僱勞工，但有給付該勞工預告期間之工資
- C. 雇主因業務性質需要，在勞動契約中與勞工約定離職須在40天前預告雇主
- D. 勞工無正當理由連續曠工3天，雇主在知悉此情形2個月後，以該項事由將勞工解僱

(C)7. 下列何者符合勞動基準法所定義之「工資」？

- A. 年終獎金
- B. 差旅費與差旅津貼
- C. 雇主在年底結算勞工當年度應休未休日數應發給之金額，之後一次發放之「不休假獎金」
- D. 中秋節節金

(B)8. 在勞動基準法的規範下，下列何種解僱的情形係違法的？

- A. 勞工因失戀心情不好，連續3天沒有上班，雇主以「無正當理由連續曠工3日」為由予以解僱
- B. 雇主在面試勞工時詢問其是否懷孕，勞工當時確已知懷孕，但因擔心據實以告會不被僱用因而說謊。該勞工雖被僱用，但很快就被雇主發現其懷孕之事實，雇主以勞工在「訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞」為由予以解僱
- C. 勞工因工作績效不甚理想，在辦公室受到主管的嚴厲苛責，該勞工一時控制不住怒氣，將該主管毆打成傷，雇主以「該勞工對主管實施暴行」為由將之解僱
- D. 由於發生嚴重水災，雇主的廠房無法正常運作，必須停工40天，雇主因此解僱勞工

(C)9. 下列何者非勞動基準法所規定之變形工時制度？

- A. 2週變形工時
- B. 4週變形工時
- C. 6週變形工時
- D. 8週變形工時

(D)10. 下列有關女性夜間工作之規定，何者為正確？

- A. 雇主若因天災、事變或突發事件之需要，可使女工於夜間工作，即使是妊娠或哺乳期間之女工亦然
- B. 為保護女性之身心健康，雇主原則上不得使女工於午後8時至翌晨6時之時間內工作
- C. 雇主原則上不得使女工於夜間工作，但只要女性勞工本人同意，即可於夜間工作
- D. 即使雇主得到工會同意女性於夜間工作，且有提供必要之安全衛生設施，以及提供交通工具或安排女工宿舍給夜間工作之女工，仍不得要求妊娠或哺乳期間之女工於夜間工作

(B)11. 勞工某甲係適用勞退舊制（勞動基準法之退休規定），某甲已年滿65歲，但尚未符合自請退休的條件，某甲可否要求雇主強制其退休？

- A. 某甲既已符合強制退休年齡，當然可以要求雇主將其強制退休
- B. 某甲雖已符合強制退休年齡，但強制退休係專屬於雇主之權利，仍須由雇主決定是否強制其退休
- C. 法律對此無明文規定，可由勞資雙方以協商方式解決
- D. 某甲若能證明其因年齡關係身體已不堪勝任工作，則可要求雇主將其強制退休

(A)12. 下列有關職災補償之規定，何者為錯誤？

- A. 勞工因職災在醫療中不能工作時，雇主應按其平均工資數額予以補償
- B. 雇主依勞動基準法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額
- C. 勞動基準法所訂之職災補償有醫療補償、工資補償、殘廢補償與死亡補償
- D. 勞工在醫療期間屆滿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，且不合殘廢給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除該項工資補償責任

(C)13. 下列有關「特別休假」之規定，何者為正確？

- A. 特別休假日期應由勞工決定
- B. 勞工工作满1年以上未滿5年者，每年有7天之特別休假
- C. 特別休假日期應有勞雇雙方協商排定之
- D. 針對已排定之特別休假日，雇主可單方面改變勞工特別休假之日期

(D)14. 下列人員應適用性別工作平等法者有幾項？適用勞動基準法之勞工、公務人員、教育人員、軍職人員

- A. 1項
- B. 2項
- C. 3項
- D. 4項

(C)15. 下列有關性別工作平等法「性別歧視禁止」之規定，何者為錯誤？

- A. 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
- B. 如果某項工作之工作性質僅適合特定性別者，雇主仍得因求職者或受僱者的性別而有差別待遇
- C. 雇主與女性勞工得於勞動契約中事先約定勞工若有懷孕情事，為保護勞工與胎兒之健康，勞工應行留職停薪
- D. 雇主在工作規則中規定女性受僱者若有結婚情事即應離職，該項規定無效

(B)16. 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. 1種
- B. 2種
- C. 3種
- D. 4種

(A)17. 在性別工作平等法的規定下，僱用人數幾人以上的雇主方有訂定性騷擾防治措施之責任？

- A. 30人
- B. 40人
- C. 50人
- D. 60人

(B)18. 下列有關性別工作平等法「性騷擾防治」之規定，有幾項是正確的？1. 所有雇主皆應訂定性騷擾防治措施、申訴與懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。2. 雇主在知悉有性騷擾之情形時，為保護當事人之隱私，不應在事業單位內進行任何的調查與處理。3. 受僱者或求職者因性騷擾之情事受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。4. 雇主在知悉有性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施，受僱者或求職者若因而受有損害者，雇主應負賠償責任。

- A. 1項
- B. 2項
- C. 3項
- D. 4項

(A)19. 下列有關生理假之規定，何者為錯誤？

- A. 女性受僱者請生理假必須提供就醫證明
- B. 女性受僱者每月僅得請生理假1日
- C. 生理假之請假日數併入病假計算
- D. 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

(C)20. 下列有關育嬰留職停薪的規定，何者為正確？

- A. 所有受僱者在其每一子女滿3歲前，皆得申請育嬰留職停薪
- B. 同時撫育子女2人以上者，受僱者之育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育3年為限
- C. 目前已有育嬰留職停薪津貼之發放
- D. 受僱者於育嬰留職停薪期間，不得繼續參加原有之社會保險

(A)21. 下列有關職業災害勞工權益之規定，何者為錯誤？

- A. 職業災害勞工因職業災害所提民事訴訟，法院應依職業災害勞工聲請，一律以裁定准予訴訟救助
- B. 職業災害勞工因事業單位改組或轉讓，致事業單位消滅者，得終止勞動契約，且雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工資遣費
- C. 職業災害勞工經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者，得終止勞動契約，且雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工退休金
- D. 職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施

(B)22. 下列何者為職業災害死亡補償之正確順位？

- A. 配偶與子女、孫子女、父母、祖父母、兄弟姊妹
- B. 配偶與子女、父母、祖父母、孫子女、兄弟姊妹
- C. 配偶與子女、父母、兄弟姊妹、孫子女、祖父母
- D. 配偶與子女、父母、祖父母、兄弟姊妹、孫子女

(B)23. 下列有關職業疾病之認定與鑑定規定，何者為錯誤？

- A. 中央主管機關為鑑定職業疾病，確保罹患職業疾病勞工之權益，設有職業疾病鑑定委員會
- B. 由於職業疾病的鑑定十分專業，為確保罹患職業疾病勞工之權益，避免制度上疊床架屋，直轄市、縣（市）主管機關不得設置職業疾病認定委員會來進行職業疾病的認定
- C. 勞工疑有職業疾病，應經醫師診斷。勞工或雇主對於職業疾病診斷有異議時，得檢附有關資料，向相關主管機關申請認定
- D. 為提供職業疾病相關資料，鑑定委員會於必要時，得委請有關醫學會提供資料或於開會時派員列席

(A)24. 勞工保險職業災害給付與勞動基準法職業災害補償的關係為：

- A. 職業災害補償金額應扣除勞工保險已給付的部分
- B. 勞工保險與勞動基準法性質不同，勞工保險已給付者雇主仍須全額補償
- C. 有投保勞工保險者只能請求勞工保險之職業災害給付
- D. 雇主不給付職業災害補償時，才可向勞工保險局請求職業災害保險給付

(C)25. 未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，可依何項法律申請職業災害相關補助？

- A. 勞工保險條例
- B. 就業保險法
- C. 職業災害勞工保護法
- D. 勞工安全衛生法

(C)26. 民營事業單位員工在幾人以上者，須進用員工總人數1%且至少1人的身心障礙者？

- A. 300人
- B. 99人
- C. 67人
- D. 49人

(B)27. 雇主資遣員工時，應於員工離職10日前將相關資料通報地方主管機關及下列何者？

- A. 職業訓練機構
- B. 公立就業服務機構
- C. 中央主管機關
- D. 勞工保險局

(D)28. 私立就業服務機構不得有下列那一項之行為？

- A. 向雇主收取代為招募員工之費用
- B. 代為管理外籍勞工
- C. 與求職人簽訂書面仲介契約
- D. 留置求職人的身分證件

(D)29. 下列何者不屬於職業災害？

- A. 勞工受雇主指派參加職業訓練過程中發生之傷害
- B. 勞工從事2份工作，前往第二份工作應經途中發生事故所致之傷害
- C. 勞工未領有駕照但受雇主臨時指派運送貨物途中發生車禍所致之傷害
- D. 勞工於下班途中違規闖紅燈發生事故所致之傷害

(B)30. 勞動契約的最大特色，同時也是判斷勞動契約與其他契約區別的主要特質為：

- A. 自主性
- B. 從屬性
- C. 相對獨立性
- D. 不可低貶性

(D)31. 下列何種情形不在雇主工資續付義務之範圍？

- A. 勞工特別休假期間
- B. 勞工產假期間
- C. 雇主原料短缺導致勞工無法工作
- D. 勞資爭議罷工期間

(C)32. 下列有關派遣勞動關係之敘述何者不正確？

- A. 派遣勞工之雇主為派遣公司
- B. 要派公司對派遣勞工有指揮命令權
- C. 派遣勞工與要派公司間存在勞動契約
- D. 派遣公司須為派遣勞工提撥勞工退休金

(A)33. 事業單位收到勞動檢查結果之通知時，應將檢查結果：

- A. 在違規場所顯明易見處公告7日以上
- B. 印發所有勞工周知
- 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

(C)34. 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. 一個月
- B. 三個月
- C. 六個月
- D. 十二個月

(A)35. 下列何者不是勞動基準法第12條規定，雇主得不經預告終止契約之要件？

- A. 雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者
- B. 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者
- C. 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
- D. 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者

(D)36. 雇主依勞動基準法之規定，終止勞動契約者，其預告期間之規定，下列何者錯誤？

- A. 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之
- B. 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之
- C. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之
- D. 繼續工作五年以上者，於四十日前預告之

(A)37. 勞動基準法有關資遣費發給標準為何？

- A. 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
- B. 在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於二個月平均工資之資遣費
- C. 在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於半個月平均工資之資遣費
- D. 在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於三個月平均工資之資遣費

(C)38. 勞工退休金條例有關資遣費發給標準為何？

- A. 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
- B. 在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於二個月平均工資之資遣費
- C. 在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於半個月平均工資之資遣費
- D. 在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於三個月平均工資之資遣費

(C)39. 依勞動基準法規定，工資清冊應保存多少年？

- A. 一年
- B. 三年
- C. 五年
- D. 十年

(A)40. 依勞動基準法規定，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三分之一以上
- B. 按平日每小時工資額加給三分之二以上
- C. 按平日每小時工資額加給二分之一以上
- D. 按平日每小時工資額加給一倍以上

(C)41. 依勞動基準法規定，勞工每二週工作總時數不得超過多少小時？

- A. 八十小時
- B. 八十二小時
- C. 八十四小時
- D. 八十六小時

(B)42. 依勞動基準法規定，勞工每多少日中至少應有一日之休息，作為例假？

- A. 五日
- B. 七日
- C. 十日
- D. 十四日

(C)43. 依勞動基準法規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應規定給予特別休假，下列何項錯誤？

- A. 一年以上三年未滿者七日
- B. 三年以上五年未滿者十日
- C. 五年以上十年未滿者十五日
- D. 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止

(D)44. 依勞動基準法規定，勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因多少年間不行使而消滅？

- A. 一年
- B. 二年
- C. 三年
- D. 五年

(B)45. 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

(C)46. 依勞動基準法規定，勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主應一次給與其遺屬多少個月平均工資之死亡補償？

- A. 二十個月
- B. 三十個月
- C. 四十個月
- D. 五十個月

(D)47. 依據就業服務法之規定，中高齡者係指幾歲之國民？

- A. 年滿四十歲至六十五歲
- B. 年滿四十五歲至六十歲
- C. 年滿四十五歲至六十四歲
- D. 年滿四十五歲至六十五歲

(C)48. 依據就業服務法之規定，雇主資遣員工時，應於員工離職多少日前，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構？

- A. 一日
- B. 五日
- C. 十日
- D. 十五日

(B)49. 依據就業服務法之規定，下列何者不屬於中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，得鼓勵雇主協商工會或勞工之事項，以避免裁減員工？

- A. 辦理教育訓練
- B. 辦理創業貸款利息補貼
- C. 調整薪資
- D. 縮減工作時間

(C)50. 依勞動基準法規定，雇主僱用勞工多少人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則？

- A. 十人
- B. 二十人
- C. 三十人
- D. 四十人

(C)51. 下列何者不是勞動基準法第11條規定，雇主不得預告勞工終止勞動契約之要件？

- 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勝任愉快時
- D. 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

(B)52. 受僱者任職滿一年後，於每一子女滿幾歲前，得申請育嬰留職停薪？

- A. 二歲
- B. 三歲
- C. 四歲
- D. 五歲

- (A)53. 依我國性別工作平等法之規定，受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，下列敘述何者錯誤？
- A. 家庭照顧假之請假日數併入病假計算，全年以七日為限
 - B. 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理
 - C. 受僱者依性別工作平等法之規定為請求時，雇主不得拒絕
 - D. 受僱者為家庭照顧假之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分
- (A)54. 甲受僱於僱用十名員工之事業單位，於執行職務時，受到顧客之性騷擾，下列敘述何者正確？
- A. 甲之雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施
 - B. 甲非受雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工之性騷擾，其雇主並無採取立即有效之糾正及補救措施之義務
 - C. 甲之雇主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. 甲之雇主僱用員工不滿三十名，無防治性騷擾行為發生之義務
- (C)55. 實施勞動基準法第30條第2項規定之「2週彈性工時」，每二週工作總時數不得超過多少小時？
- A. 48小時
 - B. 80小時
 - C. 84小時
 - D. 96小時
- (C)56. 依勞資爭議處理法之規定，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，稱為：
- A. 一般事項之勞資爭議
 - B. 權利事項之勞資爭議
 - C. 調整事項之勞資爭議
 - D. 調解事項之勞資爭議
- (D)57. 依勞資爭議處理法之規定，下列關於爭議行為之敘述，何者錯誤？
- A. 勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為
 - B. 權利事項之勞資爭議，不得罷工
 - C. 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
 - D. 自來水事業、電力及燃氣供應業之勞工不得罷工
- (D)58. 下列何項情形勞工不得向雇主請求資遣費？
- A. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任，雇主預告勞工終止勞動契約
 - B. 勞工在勞動基準法第59條規定之醫療期間，雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定終止勞動契約
 - C. 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，勞工不經預告終止勞動契約
 - D. 定期勞動契約期滿離職
- (D)60. 雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡依法應保存多久？
- A. 一個月
 - B. 三個月
 - C. 六個月
 - D. 一年
- (A)61. 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)62. 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依勞動基準法規定給予特別休假，設某甲於A事業單位工作满9年，A事業單位應給予特別休假幾日？
- A. 9日
 - B. 10日
 - C. 14日
 - D. 18日
- (D)63. 性別工作平等法對於「哺乳時間」設有特別規定，下列有關這些規定的敘述何者正確？
- A. 哺乳時間每日兩次，視為休息時間
 - B. 哺乳時間每日兩次，每次以二十分鐘為度
 - C. 雇主每日應於休息時間外，另給哺乳時間一次

D. 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日給予兩次哺乳時間

(C)64. 性別工作平等法規定受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假，陪產假期間工資照給，請問依法應給予幾日？

- A. 1日
- B. 2日
- C. 3日
- D. 5日

(D)65. 勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，依勞動基準法第12條規定，雇主得不經預告終止契約，但應自知悉其情形之日起，一定日數內為之。請問依法應於幾日內為之？

- A. 10日
- B. 20日
- C. 25日
- D. 30日

(A)66. 有關勞動基準法所規範的工資給付原則說明，下列何者錯誤？

- A. 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給一次；按件計酬者亦同
- B. 工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之
- C. 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限
- D. 雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資

(C)67. 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. 30小時
- B. 36小時
- C. 46小時
- D. 50小時

(A)68. 我國勞資爭議處理法規定由行政機關提供給人民三種勞資爭議的處理機制，下列何者不屬之？

- A. 協調
- B. 調解
- C. 仲裁
- D. 不當勞動行為之裁決

(C)69. 各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在三十四人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，依身心障礙者權益保障法規定，不得低於員工總人數的百分比是多少？

- A. 1%
- B. 2%
- C. 3%
- D. 4%

- (B)70. 根據勞資爭議處理法規定，何謂「調整事項之勞資爭議」？
- A. 勞資雙方當事人基於勞動契約之規定所為權利義務的爭議
 - B. 勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持的爭議
 - C. 勞資雙方當事人基於法令、團體協約之規定所為權利義務的爭議
 - D. 勞工所為暫時拒絕提供勞務的行為
- (C)71. 根據勞資爭議處理法規定，調整事項之勞資爭議應依下列何種程序處理？
- A. 裁決
 - B. 示威遊行
 - C. 調解
 - D. 勞資會議協調
- (D)72. 根據勞動基準法規定，下列那一項不屬於「不定期勞動契約」的範圍？
- A. 有繼續性工作
 - B. 臨時性定期契約屆滿後，勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者
 - C. 短期性定期契約屆滿後，勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者
 - D. 特定性定期契約屆滿後，勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者
- (C)73. 勞工下列親屬喪亡時，何者給假日數為6日？
- A. 父母
 - B. 養父母
 - C. 子女
 - D. 配偶
- (C)74. 根據勞動基準法規定，遭遇到下列那一項情事時，雇主必須預告才能終止勞動契約？
- A. 不可抗力暫停工作在15個工作天時
 - B. 特定性定期契約期限逾3年者
 - C. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時
 - D. 不定期契約，勞工終止契約時
- (B)75. 某甲服務已滿11年6個月，雇主依勞動基準法第11條規定終止勞動契約時，新制應由雇主發給多少資遣費？
- A. 6個月平均工資
 - B. 5.75個月平均工資
 - C. 11.5個月平均工資
 - D. 12個月平均工資
- (A)76. 根據勞動基準法規定，勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，原則上多久要更換1次？
- A. 每週
 - B. 每月
 - C. 每季
 - D. 每年
- (B)77. 根據勞動基準法規定，下列有關特別休假的敘述，何者正確？
- A. 1年以上3年未滿者5日
 - B. 3年以上5年未滿者10日
 - C. 5年以上10年未滿者15日
 - D. 10年以上者，每1年加給2日，加至30日為止
- (B)78. 根據勞動基準法訂定之勞工請假規則規定，當勞工請何種假時，雇主可以扣發全勤獎金？
- A. 婚假
 - B. 普通傷病假
 - C. 喪假
 - D. 公假
- (C)79. 根據勞動基準法規定，下列有關童工的敘述，何者錯誤？
- A. 每日工作時間不得超過8小時
 - B. 除另有規定外，雇主不得僱用未滿15歲之人從事工作
 - C. 不得於午後10時至翌晨8時的時間內工作
 - D. 例假日不得工作

- (A)80. 根據職業災害勞工保護法規定，遇有下列那一項情況時，雇主得預告終止與職業災害勞工的勞動契約？
- A. 因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定者
 - B. 事業單位改組或轉讓，致事業單位消滅者
 - C. 職業災害勞工經醫療終止後，雇主依規定安置工作而未能與勞工達成協議時
 - D. 職業災害勞工經醫療終止後，雇主未依規定為勞工安置適當的工作
- (A)81. 下列何者屬於勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則所稱之職業傷病？
- A. 日常生活所必需之私人行為
 - B. 駕駛車輛違規行駛高速公路路肩
 - C. 受吊扣期間或吊銷駕駛執照處分駕車
 - D. 駕駛車輛不依規定駛入來車道
- (C)82. 下列有關技術生規定之敘述，何者錯誤？
- A. 雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份
 - B. 技術生人數，不得超過勞工人數四分之一
 - C. 雇主得向技術生收取有關訓練必要費用
 - D. 勞工人數不滿4 人者，以4人計
- (C)83. 下列對於女性受僱者分娩前後，給予產假之規定，何者錯誤？
- A. 分娩前後，應使其停止工作，給予產假8 星期
 - B. 妊娠3 個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假4 星期
 - C. 妊娠2 個月以上未滿3 個月流產者，應使其停止工作，給予產假2 星期
 - D. 妊娠未滿2 個月流產者，應使其停止工作，給予產假5 日
- (B)84. 根據勞動基準法第12條之規定，在下列何種情形下，雇主得不經預告終止勞動契約：
- A. 勞工不能勝任工作者
 - B. 勞工違反工作規則情節重大者
 - C. 勞工無正當理由繼續曠工2日者
 - D. 勞工未告知懷孕之事實者
- (C)85. 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. 於10天前預告之
 - B. 於20天前預告之
 - C. 於30天前預告之
 - D. 無須預告
- (B)86. 根據勞動基準法之規定，勞工在下列何種條件下，得向雇主自請退休：
- A. 在同一事業單位工作15年以上年滿50歲者
 - B. 在同一事業單位工作10年以上年滿60歲者
 - C. 在同一事業單位工作20年以上者
 - D. 不論工作年資勞工年滿60歲者
- (A)87. 根據勞動基準法之規定，勞工因正當理由拒絕接受正常工作時間以外之加班時，雇主依法應如何處理：
- A. 不得強制勞工工作
 - B. 可加以懲戒
 - C. 可解僱勞工
 - D. 可要求勞工另擇他日補加班
- (D)88. 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
- (A) 89. 勞動基準法第62條之規定，事業單位將其事業內部分工作交由他人承攬，承攬人之勞工發生職業災害時，其職業災害補償之責任為何：
- A. 由事業單位與最後承攬人連帶負責
 - B. 由事業單位完全負責
 - C. 由承攬人完全負責
 - D. 事業單位有過失時才須負連帶責任

(D)90. 根據勞動基準法第8章技術生之規定，雇主招收技術生時，下列何者符合法律規定：

- A. 得收取有關訓練費用
- B. 技術生人數得超過所僱用勞工人數之四分之一
- C. 須經工會同意
- D. 須簽訂書面訓練契約

(C)91. 性別工作平等法規定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。此生理假之請假日數併入何種假別計算？

- A. 家庭照顧假
- B. 事假
- C. 病假
- D. 產假

(D)92. 根據現行性別工作平等法之規定，雇主於僱用勞工時，要求勞工事先簽署有懷孕之情事時即應自行離職之同意書，此項同意書之效力：

- A. 勞工同意即為有效
- B. 經主管機關核備始有效
- C. 有效但應發給資遣費
- D. 無效

(C)93. 依性別工作平等法第27條之規定，受僱勞工因遭受性騷擾而受有損害時，其損害賠償責任之歸屬為：

- A. 由性騷擾行為人自行負責
- B. 由雇主負責
- C. 除雇主證明其已遵行相關規定，且已盡力防止仍不免發生者之外，由雇主及行為人連帶負責
- D. 由國家負責

(B)94. 依勞資爭議處理法之規定，調解委員會置委員幾人？

- A. 1人或3人
- B. 3人或5人
- C. 5人或7人
- D. 7人或9人

(A)95. 依勞資爭議處理法第9條之規定，勞資爭議當事人一方申請調解時，應向何處提出調解申請書：

- A. 勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關
- B. 資方當事人公司登記所在地之直轄市或縣（市）主管機關
- C. 中央主管機關
- D. 勞方當事人住所所在地之直轄市或縣（市）主管機關

(C)96. 根據勞動基準法之規定，雇主得強制要求勞工退休的年齡為：

- A. 年滿55歲者
- B. 年滿60歲者
- C. 年滿65歲者
- D. 年滿70歲者

(D)97. 依據民國98年7月1日修正公布之勞資爭議處理法規定，下列選項何種情形不得向行政院勞動部申請裁決？

- A. 雇主對於勞工組織工會而解僱
- B. 雇主對於勞工加入工會而降調
- C. 雇主對於勞工參加工會活動而減薪
- D. 雇主對於勞工積欠工資

(D)98. 依據民國98年7月1日修正公布之勞資爭議處理法規定，有關勞資爭議的調解，下列選項何者錯誤？

- A. 主管機關對於勞資爭議認為必要時，得依職權交付調解
- B. 主管機關依職權交付調解時，得指派調解人進行調解
- C. 主管機關依職權交付調解時，得組成勞資爭議調解委員會進行調解
- D. 主管機關得委託民間團體，組成勞資爭議調解委員會進行調解

(C)99. 依據勞動基準法規定，下列選項何者錯誤？

- A. 雇主不得預扣勞工工資作為違約金
- B. 工資金額應直接給付勞工
- C. 工資完全不得以實物給付
- D. 工資應以法定通用貨幣給付

(D)100. 有關勞動契約的終止，下列選項何者正確？

- A. 雇主依勞動基準法第11條的規定，進行裁員解僱無預告勞工的義務
- B. 雇主依勞動基準法第12條的規定，進行懲戒解僱有預告勞工的義務
- C. 勞工因為雇主有勞動基準法第14條所列的事由，而被迫辭職時，有預告雇主的義務
- D. 不定期勞動契約的勞工，因為個人的理由而自願辭職時，有預告雇主的義務

(C)101. 有關勞工退休金條例中的個人帳戶制度，下列選項何者錯誤？

- A. 不因工作轉換而影響到勞工將來領取退休金的權利
- B. 領取一次退休金勞工是領取個人退休金專戶中的本金及累積收益
- C. 已領取月退休金的勞工死亡後，其遺屬得領取遺屬年金
- D. 勞工的退休金不得讓與

(B)102. 下列選項何者不是勞動契約終了的原因？

- A. 定期契約屆滿
- B. 勞工參加合法的罷工
- C. 勞工依法退休
- D. 勞工被合法解僱

(A)103. 下列選項何者是勞動契約關係的當事人？

- A. 僱用勞工的公司本身
- B. 僱用勞工的公司中的董事長
- C. 僱用勞工的公司中的總經理
- D. 僱用勞工的公司中的最大股東

(C)104. 列選項何者不是勞工在勞動契約中所應負的義務？

- A. 遵從指示的義務
- B. 忠誠（忠實）義務
- C. 保護義務
- D. 保密義務

(A)105. 下列選項何者不是勞工在憲法上的勞動基本權？

- A. 財產權
- B. 團結權
- C. 團體交涉權
- D. 爭議權

(C)106. 適用勞動基準法的事業單位，欲與責任制專業人員另行約定工作時間，下列選項何者錯誤？

- A. 應經行政院勞動部核定公告
- B. 約定的工作時間得不受勞動基準法第30條正常工作時間的限制
- C. 以口頭約定即可
- D. 約定後應報請當地主管機關核備

(B)107. 下列何種性質的工作不得約定為定期勞動契約？

- A. 臨時性
- B. 繼續性
- C. 季節性
- D. 特定性

(B)108. 下列何者不屬於勞動基準法的立法宗旨？

- A. 保障勞工權益
- B. 提升婦女就業
- C. 加強勞雇關係
- D. 促進社會與經濟發展

(C)109. 依勞動基準法之工資有關規定，雇主不得有下列何種行為？

- A. 拒絕個別勞工的加薪要求
- B. 不發給勞工曠職當日之工資
- C. 對請休特別休假之勞工不發給全勤獎金
- D. 經勞工簽名同意而每月僅發給一次工資

(D)110. 下列何種人員不適用勞動基準法？

- A. 本國工廠僱用之外籍勞工
- B. 試用期間之本國受僱勞工
- C. 公營事業機構之純勞工
- D. 依公司法委任之經理人

(A)111. 關於勞動基準法之技術生規定，下列何者為正確的陳述？

- A. 勞動基準法的職業災害補償規定，於技術生準用之
- B. 雇主招收建教合作班之學生為技術生時，準用教育部規定，不受勞動基準法限制
- C. 雇主得依校方約定向擔任技術生之建教合作班學生收取不超過基本工資之訓練費用
- D. 雇主招收技術生的人數不得超過勞工人數二分之一

(D)112. 依民國98年7月1日修正公布之勞資爭議處理法之仲裁處理程序有關規定，下列何者錯誤？

- A. 勞資爭議調解不成者，雙方當事人得共同向地方主管機關申請交付仲裁
- B. 當事人一方為公營事業機構、政府機關或公立學校者，申請仲裁應經各該主管機關之事先核可
- C. 勞資爭議如經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕行申請交付仲裁
- D. 以組成仲裁委員會方式進行仲裁者，仲裁委員會應為政勞資三方代表之組成

(D)113. 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

(D)114. 下列何者是求職陷阱的類型？

- A. 假徵才真招生
- B. 假徵才真詐財
- C. 假徵才真購物
- D. 以上皆是

(B)115. 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

(A)116. 以下何者不是求職陷阱中常見的廣告花招？

- A. 先筆試再面試
- B. 條件不拘、月入數十萬
- C. 無需甄試立即上班
- D. 可先借貸

(D)117. 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)118. 求職時，如何在踏進公司的第一步發現求職陷阱的蛛絲馬跡？

- A. 所有的職員都是在接待新進面試者
- B. 公司部門劃分不清
- C. 公司人員的辦公桌上空空如也
- D. 以上皆是

(D)119. 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)120. 小山進了公司後，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
- (B)121. 關於應徵就業、打工後要注意防「假工作、真詐財」之情形發生，何者有誤？
- A. 注意公司的營運情形，是否僅為一空殼公司而別有意圖
 - B. 為了表示對公司的忠誠，積極參加投資及購買產品等
 - C. 不隨便答應公務以外的不當要求
 - D. 初進公司的數天內，公司即要求交付一筆金錢要特別小心
- (C)122. 關於求職面試前的準備項目，何者有誤？
- A. 仔細檢視應徵公司刊登的徵人職缺內容
 - B. 前往面試時，應將面試時間、地點等事先告知家人
 - C. 不需事先蒐集應徵公司的資料、背景
 - D. 提早到場探察應徵公司是否有不合常理的異常情形
- (C)123. 關於求職打工面談時應注意的事項，何者有誤？
- A. 面試時，要注意公司是否一直隱瞞工作和業務性質
 - B. 面談時注意面談者的言行舉止，如有曖昧不清，應立即離開
 - C. 因為飢餓的關係，可任意食用他人準備的點心或飲料
 - D. 面談前先觀察面談地點的外觀及注意面談場地的外觀與對外通道
- (D)124. 前往面試時，應先上哪個網站查詢該公司是否有合法設立登記？
- A. 全國法規資料庫入口網站
 - B. 縣市政府網站
 - C. 165 全民防騙超連結
 - D. 全國商工行政服務入口網
- (D)125. 小森工作了幾天後，公司對他稱讚有佳，並要晉升他為幹部，但要求小森需先購買公司產品，小森該怎麼做？
- A. 先購買再看看狀況
 - B. 號召其他朋友一起購買
 - C. 身為幹部本來就應該要買公司產品
 - D. 不購買
- (D)126. 公司面試錄取後，以下哪個行為有損求職者的權益呢？
- A. 以辦理薪資入帳設定為由，要求至自動提款機操作
 - B. 要求繳交工作保證金或購買產品
 - C. 需辦理公司信用卡，以示忠誠
 - D. 以上皆是
- (D)127. 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)128. 事業單位資遣員工時，應於幾日前向政府辦理通報？
- A. 員工離職日期之 5 日內
 - B. 員工離職日期之 10 日內
 - C. 隨時都可以
 - D. 員工離職日期之10日前
- (D)129. 事業單位資遣員工時，應該向以下哪一個政府主管機關辦理通報呢？
- A. 總統府
 - B. 行政院
 - C. 勞保局
 - D. 員工實際工作地之當地主管機關及公立就業服務機構

- (C)130. 有關就業服務法第33條規定所稱資遣，以下何者原因終止勞僱關係時，無須辦理資遣通報？
- A. 勞動基準法第13條
 - B. 勞動基準法第11條
 - C. 勞動基準法第12條
 - D. 勞動基準法第20條
- (D)131. 雇主在什麼樣的情況下需要辦理資遣通報？
- A. 關廠、遷廠、休業、解散、破產
 - B. 依勞基法第 11 條各款
 - C. 勞基法第 13 條但書
 - D. 以上皆是
- (D)132. 違反就業服務法第 33 條第 1 項規定，未辦理資遣員工通報之事業單位，依法裁處下列何項額度？
- A. 1 仟元
 - B. 1 萬元
 - C. 3 仟元以上，5 仟元以下
 - D. 3 萬元以上，15 萬元以下
- (D)133. 有關禁止就業歧視之規定，是規定在何法規？
- A. 勞動基準法
 - B. 工會法
 - C. 團體協約法
 - D. 就業服務法
- (D)134. 下列何者身分為就業服務法第 5 條第 1 項禁止就業歧視規定之保護對象？
- A. 中華民國國民
 - B. 於我國境內合法工作之外國人
 - C. 與中華民國境內設有戶籍國民結婚，領有依親居留證之外籍配偶
 - D. 以上皆是
- (D)135. 下列何者非屬為就業服務法第 5 條第 1 項禁止就業歧視規範之項目？
- A. 種族
 - B. 籍貫
 - C. 出生地
 - D. 國籍
- (D)136. 下列招募廣告內容何者已涉及違反就業歧視？
- A. 限女性
 - B. 限 40 歲以下
 - C. 身高滿 160 公分
 - D. 以上皆是
- (D)137. 拒絕僱用有刺青的求職者，可能涉及違反何項就業歧視？
- A. 五官
 - B. 性傾向
 - C. 身心障礙者
 - D. 容貌
- (D)138. 就業歧視可能發生的階段，下列為非？
- A. 發生在招募
 - B. 發生在勞動條件
 - C. 發生在福利措施
 - D. 以上皆是
- (A)139. 如雇主或事業單位涉就業歧視，應依何法裁處？
- A. 就業服務法第 65 條
 - B. 勞動基準法第 25 條
 - C. 勞動基準法第 10 條
 - D. 就業服務法第5條

(D)140. 違反就業服務法第 5 條第 1 項禁止就業歧視規定者，依法裁處下列何項額度？

- A. 10 萬元
- B. 30 萬元
- C. 10 萬元以上，50 萬元以下
- D. 30 萬元以上，150 萬元以下

(D)141. 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

(B)142. 下列何者為求職者求職時遭受詐騙時主要申訴管道？

- A. 直轄市、縣市政府就業歧視評議委員
- B. 直轄市、縣市政府勞工局、處
- C. 行政院公平交易委員會
- D. 113 婦幼保護專線

(D)143. 雇主對於在職勞工應施行下列健康檢查項目有哪些？

- A. 一般健康檢查。
- B. 從事特別危害健康作業之特殊健康檢查。
- C. 經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查。
- D. 以上皆是。

(C)144. 事業單位勞動場所發生下列哪些職業災害，雇主無須於八小時內通報勞動檢查機構？

- A. 發生死亡災害。
- B. 發生災害之罹災人數在三人以上。
- C. 上、下班通勤中非因執行勤務所發生之交通事故
- D. 發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。

(D)145. 職業安全衛生法所稱之特別危害健康作業有哪些？

- A. 高溫作業。
- B. 噪音作業。
- C. 游離輻射作業。
- D. 以上皆是。

(B)146. 營造業以外之事業單位僱用人數 50 人，應置以下何者安全衛生人員？

- A. 甲種職業安全衛生業務主管。
- B. 乙種職業安全衛生業務主管。
- C. 丙種職業安全衛生業務主管。
- D. 不需要。

(B)147. 作業場所物料之堆放，下列哪一項敘述不正確？

- A. 不得超過堆放地最大安全負荷。
- B. 置於室內消防栓前方妨礙緊急使用。
- C. 不得妨礙機械設備之操作。
- D. 不得影響照明。

(C)148. 噪音超過多少分貝之工作場所，應標示並公告噪音危害之預防事項，使勞工周知？

- A. 80 分貝。
- B. 85 分貝。
- C. 90 分貝。
- D. 100 分貝。

(B)149. 高度在幾公尺以上之工作場所邊緣及開口部份，勞工有遭受墜落危險之虞者，應設有適當強度之圍欄、握把、覆蓋等防護措施？

- A. 1 公尺。
- B. 1.5 公尺。
- C. 2 公尺。
- D. 2.5 公尺。

(B)150. 依法令規定，下列何者應每週實施自動檢查之定期檢查一次？

- A. 吊掛用具
- B. 模板支撐架
- C. 吊籠
- D. 擋土支撐設備。

(A)151. 依法令規定，勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，採取何種措施？

- A. 自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告
- B. 立即下令工作場所停工
- C. 無須告知主管，並儘速離開工作場所
- D. 留在原地不動，等待救援。

(D)152. 使用車輛系營建機械如動力鎚、挖土機等挖掘機械於作業時，如不慎挖斷瓦斯管線應優先採取下列何種處置？

- A. 遠離工作區域
- B. 通知瓦斯公司
- C. 尋找瓦斯開關
- D. 將機具引擎熄火。

(B)153. 依法令規定，雇主對於擔任營造作業主管之勞工，其安全衛生在職教育訓練時間應為多久？

- A. 每 2 年至少 6 小時
- B. 每 3 年至少 6 小時
- C. 每 3 年至少 3 小時
- D. 每 4 年至少 3 小時。

(D)154. 在道路施工時，為防止工作人員遭車輛撞擊之交通事故，對於出入口之防護措施，下列何者有誤？

- A. 設置警告標示
- B. 工地大門置交通引導人員
- C. 管制非工作人員不得進入
- D. 各包商之車輛一律停放於工地現場。

(E)155. 職場中高度 2 公尺以上之高處作業可能有墜落危害時，可採取哪些措施預防？

- A. 安全帶
- B. 安全帽
- C. 安全網
- D. 護欄
- E. 以上皆是

(C)156. 職場中哪些場所容易造成感電危害，需裝設高敏性、高速型之漏電斷路器？

- A. 潮濕場所
- B. 導電性良好之場所
- C. 以上皆是

(D)157. 職場中勞工安全與健康最後一道防線是？

- A. 老闆
- B. 技術
- C. 運氣
- D. 個人安全防護具

(D)158. 職場中一但發生重大職業災害雇主應於幾小內向當地勞動檢查機構報告？

- A. 80 小時內
- B. 48 小時內
- C. 38 小時內
- D. 8 小時內

(D)159. 職場中高度幾公尺以上需要設置可使勞工安全上下的設備？

- A. 3 公尺
- B. 5 公尺
- C. 20 公尺
- D. 1.5 公尺