Q1：職業安全衛生管理人員之安全衛生在職教育訓練時數，自106年1月1日起由每2年6小時調整為12小時，前已擔任職業安全衛生管理人員者，其在職教育訓練時數屆時如何計算？

A1：一、為強化職業安全衛生管理人員之專業能力，勞動部於105年9月22日修正發布職業安全衛生教育訓練規則，將該等人員之安全衛生在職教育訓練時數，由每2年至少6小時調整為12小時，並自106年1月1日施行。

二、基於法律不朔及既往原則，前已受僱擔任該項管理人員者，其在職教育訓練之區間，如跨越106年1月1日，該次訓練時數仍為6小時，嗣後則為12小時。如某勞工於105年10月31日受僱擔任職業安全衛生管理人員，依規定應於105年10月31日至107年10月30日間接受6小時之安全衛生在職教育訓練，嗣後則應每2年接受至少12小時之在職教育訓練。

Q2：事業單位部分工作場所前已適用勞工安全衛生法，於職業安全衛生法擴大適用範圍後，其新增適用部分之職業安全衛生組織及人員如何設置？

A2：一、職業安全衛生法於103年7月3日施行後，已適用於各業。考量新增適用本法之事業，其危害風險屬低度風險，爰於105年2月19日修正之職業安全衛生管理辦法（下稱管理辦法），業將新增適用本法之事業均納入第三類事業分類，並自106年1月1日施行。

二、復以管理辦法第2條之1、第3條、第6條規定，第一類事業之事業單位勞工人數在100人以上者，應設直接隸屬雇主之專責一級管理單位，第二類事業勞工人數在300人以上者，應設直接隸屬雇主之一級管理單位；各類風險之事業單位並應依附表二之規模，置職業安全衛生業務主管及管理人員，事業單位如屬第一類事業勞工人數在100人以上者，所置管理人員應為專職，屬第二類事業勞工人數在300人以上者，所置管理人員應至少1人為專職。

三、至於管理辦法修正施行後，第三類事業之事業單位，其部分工作場所如為前經指定適用勞工安全衛生法，且屬管理辦法所定之第一類或第二類事業者（如公共行政業之從事廢棄物清除、處理、廢（污）水處理事業之工作場所、教育訓練服務業之學校實驗室、試驗室、實習工場之工作場所等），事業單位除原已依該等部分工作場所之規模、風險，設管理單位及置職業安全衛生人員外，另應依其第三類事業之規模（得扣除所屬第一類或第二類部分工作場所之勞工人數），再增置職業安全衛生人員。

四、例如某大專校院勞工總人數計有800人，其中部分工作場所（實驗室）勞工人數計有350人，屬第二類事業，則其除已依規定設直接隸屬雇主之一級管理單位，置甲種職業安全衛生業務主管及職業安全衛生管理員各1人外，另依該校（第三類事業）之規模（扣除實驗室後之勞工人數為450人），應再增置甲種職業安全衛生業務主管1人。至所增置之業務主管，應協助雇主擬訂、規劃及推動整體學校之安全衛生管理事項。

Q3：職業災害內容及統計表所定之「非屬受僱勞工之其他工作者」，其對象是否包含「餐飲服務」、「清潔」及「保全」等勞務承攬廠商員工？

A3：  職業災害內容及統計表所定之「非屬受僱勞工之其他工作者」，係指職業安全衛生法施行細則第2條第2項規定之「其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員」，即為與事業單位無僱傭關係，於其工作場所從事勞動或以學習技能、接受職業訓練為目的從事勞動之工作者，如派遣工、技術生、建教合作班之學生等與其他性質相類之人員均屬之。  
    倘事業單位以承攬方式，委請外部廠商提供「設備修繕」、「餐飲服務」、「清潔」及「保全」等服務，而該等人員並未受事業單位工作場所負責人指揮或監督從事勞動，無須納入「非屬受僱勞工之其他工作者」之人數計算，反之，則須併入計算。  
    職安署提醒事業單位，儘速落實廠場進出管制，以利嗣後辦理職業災害內容及統計填報作業。

Q4：職業災害內容及統計表所定之非屬受僱勞工之其他工作者，其對象為何？

A4：職業災害內容及統計表所定之「非屬受僱勞工之其他工作者」，係指職業安全衛生法施行細則第2條第2項規定之「其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員」，即為與事業單位無僱傭關係，於其工作場所從事勞動或以學習技能、接受職業訓練為目的從事勞動之工作者，如派遣工、技術生、建教合作班之學生等與其他性質相類之人員均屬之。

Q5：分娩後未滿1年之女性勞工，是否可以從事輪班或夜間工作?如果該勞工沒有哺餵母奶或自願上夜班，可否依其意願安排夜班?

A5：一、依女性勞工母性健康保護實施辦法第2條及第3條規定略以，事業單位勞工人數在300人以上者，其勞工於保護期間(自雇主得知女性勞工妊娠之日起至分娩後一年之期間)，從事可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及嬰兒健康之工作，應實施母性健康保護，其主要目的係為保護母體、胎兒或嬰兒之健康，前述工作包含具有依國家標準CNS15030分類，屬生殖毒性物質第一級、生殖細胞致突變性物質第一級或其他對哺乳功能有不良影響之化學品，及易造成健康危害之工作（包括勞工作業姿勢、人力提舉、搬運、推拉、重物、輪班、夜班、單獨工作及工作負荷等）。因此，分娩後一年內，若勞工從事上開工作，均應依本辦法實施保護，至勞工適合上夜班與否，涉及醫學專業，宜依規定由醫師評估，提供工作適應安排之建議。  
二、另為保護產後女性勞工生活作息正常，以利哺育及照顧嬰兒，查勞動基準法第49條規定，雇主不得使妊娠或哺乳期間之女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作，另依改制前行政院勞工委員會83年11月8日(83)台勞動自第100039號函釋略以，所謂哺乳，不限於哺餵母乳，包含餵哺牛乳在內，「哺乳期間」可解釋為產後一年，但仍應視個別勞工之情況而定，即宜視其有無哺乳之事實。

Q6：職業安全衛生法施行後，新適用該法之事業單位，勞工體格與健康檢查如何實施?

A6：為擴大保障工作者之安全與健康，103年7月3日施行之職業安全衛生法已擴大適用至各業，事業單位若於該法本次修正後方適用者，對於新僱用之勞工，即應實施體格檢查；另對於該法施行前，已僱用且目前仍在職之勞工，基於法律不溯及既往原則，得免實施體格檢查，但其應定期實施健康檢查。至其檢查期限，係以該法施行日起算之，例如:該在職之勞工為40歲以上未滿65歲者，依勞工健康保護規則第11條規定為每三年檢查一次，則該勞工之一般健康檢查時間，即應於106年7月3日前實施。

Q7：「妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準」所定一定重量以上之重物處理工作，如何判定其為斷續性作業與持續性作業

A7：「妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準」之附表一、附表二及附表三中，有關一定重量以上之重物處理工作內容，其斷續性作業與持續性作業之判定，係以其「工作性質」是否經常以徒手搬運重物之工作為區分原則，若其主要工作內容即為搬運物品，且該作業佔勞動時間的50%以上時，則為連續性作業，低於50％以下則屬斷續性作業。

Q8：職業運動員、醫師、實習醫師及實習生等人員是否適用職業安全衛生法？

A8：

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | 依職業安全衛生法第4條規定，該法適用於各業；次按該法第2條規定，所稱工作者，係指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。其中有關勞工之定義，為受僱從事工作獲致工資者。 |
| 2. | 查「職業運動員」、「醫師」如屬受僱從事工作獲致工資者，即為該法所稱之勞工並適用之；至「實習醫師」及「實習生」等，如實際從事工作領有報酬亦符合上述「勞工」之定義，惟如未領有薪酬，而係受工作場所負責人指揮或監督實際從事勞動時，依該法第51條第2項規定，則比照該事業單位之勞工適用該法之規定。但第20條有關體格檢查及健康檢查之規定，不在此限。 |
| 3. | 有關上述職業運動業之運動員(如職棒球員等)部分，因其工作性質特殊，本部將依該法第4條但書規定，研擬其適用該法之部分規定，並依程序另行公告之。 |

Q9：有關職業安全衛生法所定之"適用"、"準用"及"比照"等法律效果為何？

A9：

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | 「適用」，係指完全依其規定辦理之謂。如職業安全衛生法(以下稱職安法)第4條規定：「本法適用於各業。‧‧‧‧‧‧」，即係指各業均應依職安法規定辦理之。 |
| 2. | 「準用」，係指就某一事項所為之規定，於性質不相牴觸之範圍內，適用於其他事項之謂。換言之，準用非完全適用所援引之法規，而僅在性質容許之範圍內類推適用。如職安法第51條第1項規定：「自營作業者準用第5條至第7條，‧‧‧第24條有關雇主之義務及罰則之規定」。 |
| 3. | 「比照」，係由比附援引而來，有意使構成要件不同之事項適用相同規定之意，性質上與另作補充規定無異，故應以法律規定之事項(如關於人民權利義務之事項)，如須比照其他事項之規定辦理時，應以法律明文規定。例如職安法第51條第2項：「第2條第1款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。‧‧‧」。 |

Q10：職安法第15條與勞檢法第26條對「從事石油裂解石化工業」工作場所之監督管理，其差異性為何？

A10：

|  |
| --- |
| 相同處： |
| |  |  | | --- | --- | | 1. | 目的：均為保障勞工作業安全，預防職業災害發生。 | | 2. | 適用範圍：均僅適用於「工作場所」，亦即勞動場所中，接受雇主指示所代理雇主指示處理勞工事務之人所能支配、管理之場所（例如工廠，係指勞工常態性作業之廠區） | |
| 差異處： |
| |  |  | | --- | --- | | 1. | 制度設計不同:分屬事前許可制與事後定期備查制，勞動檢查法第26條為營運前審查機制，該危險性工作場所非經勞動檢查審查合格，事業單位不得使勞工於該場所作業；職業安全衛生法第15條為營運後備查機制，事業單位應定期將製程安全評估報告，應報請勞動檢查機構備查 | | 2. | 罰則不同:違反勞檢法第26條規定者，得處3年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣15萬元以下罰金；違反職安法第15條規定者，處新臺幣3萬元以上30萬元以下罰鍰，並得按次處罰。另其危害性化學品洩漏或引起火災、爆炸致勞工發生死亡或重傷等職業災害者，則得處新臺幣30萬元以上300萬元以下罰鍰。 | |

Q11：上下班途中發生交通事故需住院治療，是否應依規定通報勞動檢查機構？是否可請領職災保險給付或請公傷假？

A11：

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | 查職業安全衛生法（以下簡稱職安法）第2條所稱職業災害，係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。對事業單位所僱勞工而言，上述勞動場所之定義，係指於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所。故勞工於上、下班通勤中發生之交通事故不屬上述提供勞務之場所，雇主尚無須依該法第37條第2項規定，於8小時內通報勞動檢查機構，惟勞工倘係於執行職務(例如送貨過程中)發生交通事故，則仍應依規定通報。 |
| 2. | 有關上、下班途中之通勤災害，得否請領補償、保險給付或請公傷假等，應按勞動基準法之職業災害補償、請假相關規定或勞工保險條例之「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」認定。 |

Q12：職安法施行前領有勞工安全衛生教育訓練結業證書，因部分職類名稱修正後，其資格是否受影響？

A12：

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | 「職業安全衛生教育訓練規則」(以下簡稱本規則)於本(103)年7月3日正式施行，配合職業安全衛生法及其施行細則所定安全衛生相關人員名稱之修正，本規則之部分職類名稱已修正為「職業安全衛生業務主管」、「營造業職業安全衛生業務主管」、「職業安全衛生管理人員」(含職業安全管理師、職業衛生管理師、職業安全衛生管理員)及作業環境監測人員(含甲級化學性或物理性因子作業環境監測人員、乙級化學性或物理性因子作業環境監測人員)。 |
| 2. | 基於信賴保護原則，於職安法施行日(7月3日)前取得上述修正職類之安全衛生教育訓練結業證書或期滿證明者，其資格或效力並不受影響。 |

Q13：職業安全衛生人員與健康服務醫護人員，可否相互兼任?

A13：

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | 依職業安全衛生管理辦法第3條規定「第二條所定事業之雇主應依附表二之規模，置職業安全衛生業務主管及管理人員（以下簡稱管理人員）。 第一類事業之事業單位勞工人數在一百人以上者，所置管理人員應為專職；第二類事業之事業單位勞工人數在三百人以上者，所置管理人員應至少一人為專職。依前項規定所置專職管理人員，應常駐廠場執行業務，不得兼任其他法令所定專責（任）人員或從事其他與職業安全衛生無關之工作。」 |
| 2. | 勞工健康保護規則第3條規定，事業單位勞工人數達一定規模者，應分別依附表2與附表3，僱用或特約從事勞工健康服務之醫護人員，辦理臨場健康服務，所置專任護理人員應為僱用及專職，不得兼任其他與勞工健康服務無關之工作。 |
| 3. | 故事業單位達一定規模者，仍應依職業安全衛生管理辦法與勞工健康保護規則之規定，分別配置專職或專任人員，尚不得相互兼任。 |

Q14：職安法於103年7月3日上路，第22條有「事業單位勞工人數在50人以上者，應僱用或特約醫護人員」規定，但沒有說明企業何時要開始做?

A14：

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | 職安法第22條有關事業單位勞工人數在50人以上者，應僱用或特約醫護人員之規定，其適用日期係由中央主管機關依規模、性質分階段公告。故於中央主管機關尚未公告前，現行應配置醫護人員辦理勞工健康服務事項者，係依勞工健康保護規則第3條及第4條規定，為事業單位勞工人數在300人以上者，或從事特別危害健康作業之勞工人數在100人以上者，或事業分散各地區勞工總人數達3000人以上者。至於勞工人數50人以上至299人之事業單位，?無須立即僱用或特約醫護人員。 |
| 2. | 有關勞工人數在50人以上，未達300人之事業單位，其醫護人力之配置方式與執行期程，本部將綜合評估國內企業之經營樣態、現行法規之執行方式、專業人員之培訓能量、中小企業輔導或補助措施等，邀集相關部會、學者專家與勞資代表，共同審慎研議後，另行公告。 |

Q15：新修正的勞工健康保護規則，有關勞工一般體格(健康)檢查項目有異動，何時開始做?

A15：

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | 103年7月3日新修正勞工健康保護規則，在勞工一般體格(健康)檢查主要新增問卷評估內容及高(低)密度脂蛋白膽固醇之檢驗(其中新進人員不需做低密度脂蛋白膽固醇檢測)。 |
| 2. | 考量事業單位及醫療機構因應檢查異動所需時間，故新增部分係自104年1月1日生效，現行仍依原勞工健康保護規則(102年1月22日)第11條及附表11之規定辦理。 |

Q16：職安法新增適用事業之事業單位，其職業安全衛生組織應如何設置？

A16：

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | 職安法第23條規定，雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫;並置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理。另職業安全衛生管理辦法第2條規定，事業單位依危害風險不同，區分為第一類、第二類及第三類事業。 |
| 2. | 職安法擴大適用各業後，為避免施行初期對新增適用之事業單位造成衝擊，上述事業分類仍維持原「勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法」附表一適用之範圍，新增適用事業尚未納入該等分類，爰尚不需設置安全衛生組織及人員。惟有關職業安全衛生管理計畫、自動檢查、工作守則報備、職災統計月報等，仍應依相關規定辦理。例如，原勞工安全衛生法指定適用部分工作場所之事業單位，因職安法擴大適用之勞工人數，除不納入上述分類應設置安全衛生組織及人員的勞工人數計算外，其餘應仍依規定予以併計，納入事業單位之規模(如職災統計月報應報備之勞工人數)。 |

Q17：職安法修正施行後，安全衛生工作守則是否應重新報備？

A17：依職安法第34條規定，雇主應依本法及有關規定會同勞工代表訂定適合其需要之安全衛生工作守則，報經勞動檢查機構備查後，公告實施。如該安全衛生工作守則前已依規定，報經勞動檢查機構備查，則無須再重新報備，惟雇主仍應配合職安法及其相關附屬法規之修正，重新檢視該工作守則所定相關事項，並作必要之調整及修正。

Q18：職安法中有關勞工代表之身分及產生方式為何？

A18：查職業安全衛生法施行細則第43條規定：「勞工代表之產生方式，事業單位設有工會者，由工會推派之；無工會組織而有勞資會議者，由勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由勞工共同推選之。」上開條文對於勞工代表所具資格或限制並無明定；所以推派或推選之勞工代表並非以具工會會員或勞資會議勞方代表等身分者為限。然其推派或推選之程序，應由勞工自治決定，並具一定之法律效力，例如由勞資會議勞方代表推選者，應由勞方代表決議後，行之。

Q19：事業單位對於職安法第6條第2項規定的異常工作負荷促發工作相關疾病(過勞)、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(職場暴力)與肌肉骨骼疾病預防要怎麼做?

A19：職安法施行細則第9條至第11條、職業安全衛生設施規則(原為勞工安全衛生設施規則)第324條之1至第324條之3，針對過勞、職場暴力與肌肉骨骼疾病預防，明定雇主應辦理之內容與預防措施，為協助事業單位推動，本部將陸續公告相關指引供參，雇主可參照指引內容，依各自企業職場之特性、風險與組織管理，訂定涵蓋法規規定事項之計畫，據以執行、評估成效，再進行改善，並留下執行紀錄；針對中小型企業，因相關專業及資源可能較為有限，除得以執行紀錄或文件代替預防計畫外，如有執行推動困難，亦可透過本部委託設置之勞工健康服務中心、各區職業傷病防治中心及其網絡等資源，提供諮詢服務。

Q20：訓練單位於103年7月3日後辦理結訓測驗，其結業證書內容是否配合修正?

A20：

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | 「職業安全衛生教育訓練規則」(以下簡稱本規則)於本(103)年7月3日正式施行，配合職業安全衛生法及其施行細則所定安全衛生相關人員名稱之修正，本規則規定之部分職類名稱修正為「職業安全衛生業務主管」、「營造業職業安全衛生業務主管」、「職業安全衛生管理人員」(含職業安全管理師、職業衛生管理師、職業安全衛生管理員)及作業環境監測人員(含甲級化學性或物理性因子作業環境監測人員、乙級化學性或物理性因子作業環境監測人員)。 |
| 2. | 故訓練單位辦理本規則所定之相關安全衛生教育訓練，其開班日及結訓日如介於施行日(7月3日)前後時，其結業證書訓練種類之名稱，即應依上述新修正之規定辦理。 |

Q21：自營作業者同夥如因作業受傷而死亡，是否為職安法所稱之職業災害，應否依規定通報？

A21：

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | 查職業安全衛生法施行細則第2條第1項規定，所稱自營作業者，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。 |
| 2. | 另依本細則第4條規定，所稱工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、…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。自營作業者之幫同工作者（同夥），尚非職業安全衛生法所稱之事業單位，自無該法第37條第2項之適用，如其係於事業單位工作場所從事勞動，且受工作場所負責人指揮或監督，則應比照為事業單位之勞工依規定通報，故實務上仍應就個案事實認定，建議於勞雇關係或事實尚未釐清前，仍應依相關規定通報，以避免違反法律規定。 |

Q22：事業單位勞動場所發生何種職業災害需要通報？要如何通報？

A22：

|  |  |
| --- | --- |
| 一、 | 事業單位勞動場所工作者發生下列職業災害之一時，應在知悉後8小時內通報所在轄區勞動檢查機構： |
|  | (一)發生死亡災害時。 (二)同一災害發生工作者永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總人數達3人以上時。 (三)發生災害在1人以上，送醫後經醫院診斷通知需住院治療時(不包含留院觀察)。 |
| 二、 | 職業災害通報管道，可以選擇以電話或網路通報： |
|  | (一)各勞動檢查機構通報專線： |
|  | |  |  |  | | --- | --- | --- | | **機關名稱** | **地址** | **通報專線** | | 勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心 | 24219 新北市新莊區中平路439號南棟9樓 | 上班時間: (02)89956700 下班時間: (02)89956700 | | 勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心 | 408 台中市南屯區黎明路二段501號7樓 | 上班時間: (04)22550633#129 下班時間: (04)22550633 | | 勞動部職業安全衛生署南區職業安全衛生中心 | 800 高雄市新興區七賢一路386號7-12樓 | 上班時間: (07)2354861#9 下班時間: (07)2354861 | | 臺北市政府勞動檢查處 | 103 臺北市大同區承德路三段287-2號 | 上班時間: (02)25969928 下班時間: (02)25969928 | | 新北市政府勞動檢查處 | 23671 新北市土城區金城路1段101號6樓 | 上班時間: (02)22600050 下班時間: (0911)839259 | | 臺中市政府勞動檢查處 | 42007 臺中市豐原區陽明街36號 | 上班時間: (04)25252372 下班時間: (04)25252372 | | 高雄市政府勞動檢查處 | 833 高雄市鳥松區大埤路117號3樓 | 上班時間: (07)7336959#9 下班時間: (07)7336959 | | 經濟部加工出口區管理處 | 811 高雄市楠梓區加昌路600號 | 上班時間: (07)3642820 下班時間: (07)3612054 | | 經濟部加工出口區高雄分處 | 806 高雄市前鎮區中一路2號 | 上班時間: (07)8239344 下班時間: (07)8213333 | | 經濟部加工出口區台中分處 | 427 台中縣潭子鄉建國路1號 | 上班時間: (04)25350541 下班時間: (04)25326640 | | 經濟部加工出口處中港分處 | 435 台中縣梧棲鎮大觀路6號 | 上班時間: (04)26581215#641 下班時間: (0912)104105 | | 經濟部加工出口區屏東分處 | 900 屏東縣屏東市前進里屏加路1號 | 上班時間: (08)7518212#403 下班時間: (08)7517593 | | 科技部新竹科學工業園區管理局 | 300 新竹市新安路2號 | 上班時間: (03)5773311 下班時間: (03)5773311 | | 科技部中部科學工業園區管理局 | 407 台中市西屯區中科路2號 | 上班時間: (04)25658088 下班時間: (04)25658088 | | 科技部南部科學工業園區管理局 | 744 台南市新市區南科三路22號 | 上班時間: (06)5051068 下班時間: (06)5051068 | |
|  | (二)通報網址[：https://insp.osha.gov.tw/labcbs/dis0001.aspx](https://insp.osha.gov.tw/labcbs/dis0001.aspx) |

Q23：職安法何時會正式施行？

A23：《職業安全衛生法》由於附屬法規多達58種，為利儘速推動，將採分階段方式施行，並已經行政院核定，第一階段係以既有規定修正部分為主，於103年7月3日施行，第二階段則針對新增制度及措施部分，將自104年1月1日施行。

Q24：勞委會可否提供「職業安全衛生法修法重點」宣導資料？

A24：職業安全衛生法雖然在102年7月3日經總統公布，但其施行日期尚未確定且相關子法亦正積極草擬中，為讓各界先行瞭解職業安全衛生法修法重點，謹提供該法宣導簡報資料如附，惟詳細執行細節，仍應以未來實際發布之法規命令為依據。

Q25：職安法通過後，勞動檢查執行人力是否不足？適用各業未來如何執行？

A25：因應職安法擴大適用範圍後所需之監督檢查人力，勞動部除將積極向行政院爭取外，另針對新適用之低風險及中小企業或微型事業，則將優先採取宣導、輔導及補助等措施，以協助其推動安全衛生工作。

Q26：現行作業環境測定制度，是否為導致勞工職業病及職業性癌症率相對偏高之原因？

A26：按職業醫學團體認為，作業環境測定結果僅為職業病診斷之輔助參考；而職業病發現率涉及職業因果關係調查、認定、通報系統之健全與否，近年本部已建構職業傷病防治網絡體系，102年職業病發現率已較94至95年間提高3倍。此外，為強化勞工作業環境測定制度，職安法特別針對作業環境測定制度予以修正，除整合作業環境測定機構與職業衛生實驗室成為監測機構，避免採樣與分析分屬不同機構致產生責任歸屬不清之問題外，亦明定經指定之作業場所，雇主應訂定作業環境監測計畫，並設置或委託經認可之作業環境監測機構實施監測；同時，應將監測計畫及監測結果公開揭示，並通報中央主管機關。對於該通報之監測資料，經查核有虛偽不實者，則加重罰則，處30萬元以上100萬元以下罰鍰，將可強化監測機構之監測成效。

Q27：有關職安法修法後是否將所有公權力全部委外？

A27：職安法本次大幅修正，除新增機械、設備、器具源頭安全管理、化學品核准登錄及化學物質安全評估管理等多項制度外，並強化現行作業環境監測機構、健康檢查醫療機構及教育訓練單位等之管理措施，該等業務均屬高度技術、專業化與持續性，當由政府分別成立專責機構或具社會公信力的專業技術組織辦理，方能落實。但考量政府組織精簡政策，為該新增業務而大量配置行政人力或設備，恐不符經濟及效率之需求，該法爰參照日本、韓國的發展經驗及行政程序法相關規定，於「附則」章中增訂因應業務擴增之配套措施，即中央主管機關未來因業務上需要時，得將部分涉及高度技術、專業或低度公權力之業務委託相關專業團體辦理之，以精簡人力。至涉及公權力有關之法規、政策、制度擬訂及監督檢查業務，仍均由政府負責。

Q28：勞工如因過勞致死，是否可依職安法課予雇主刑責？

A28：勞工過勞主要源於超時工作，其預防對策仍在於落實勞動基準法工時規定，而職安法之「預防」，係以「高風險群」勞工之健康管理為主，課以罰鍰，較為合理，且實務上過勞疾病多為個人原因及職業原因等多重因素所致，職業因素僅為「促發」（非引起）原因之一。惟為強化雇主預防勞工過勞之責任，遏止雇主不當以責任制為由，致勞工因工作負荷過重促發腦心血管疾病，未來對於過度工作負荷之勞工，如已提出醫師預防過勞之醫囑或評估報告，雇主仍不當指派其從事工作導致勞工過勞死者，除將依職安法處分外，如有應注意，並能注意，而疏於注意之情事者，仍得視其情節，依涉嫌刑法第276條業務過失，移送司法機關偵辦。