Q1：職業安全衛生管理辦法第89條之1所定政府機關(構)之對象為何?國營事業與國防事業也適用該條文規定嗎?

A1：1.政府機關（構）：指於103年7月3日前，有下列事業或部份工作場所經指定適用原勞工安全衛生法之政府機關（構）：

(1)公共行政業從事營造作業之事業。

(2)公共行政業從事廢棄物清除、處理、廢(污)水處理事業之工作場所。

(3)公共行政業政府機關(構)之實驗室、試驗室、實習工場或試驗工場（含試驗船、訓練船）。

(4)公共行政業組織條例或組織規程明定組織任務為從事工程規劃、設計、施工、品質管制、進度管控及竣工驗收等之工務機關(構)。

 2.國營事業(如鐵路局)及國防事業，並不適用職業安全衛生管理辦法第89條之1規定。

Q2: 政府機關（構）職業安全衛生管理規章及職業安全衛生管理計畫皆要送勞動部職安署審查，還是擇一送審即可?

A2: 依職業安全衛生管理辦法第12條之1規定，勞工人數在100人以上之事業單位除應訂定職業安全衛生管理計畫外，應另訂定職業安全衛生管理規章。是以，第一類事業之政府機關（構）勞工人數在100人以上者，依該辦法第89條之1提出職業安全衛生組織及人員設置之替代申請時，如其所定職業安全衛生管理規章內容已涵括執行層面之安全衛生管理計畫，得僅提報前者送勞動部(職安署)核定。如否，宜一併檢附職業安全衛生管理計畫送審，俾全盤瞭解該機關（構）職業安全衛生推動情形。

Q3:政府機關（構）職業安全衛生管理規章或職業安全衛生管理計畫應如何訂定?是否能提供範例?

A3：1.職業安全衛生管理辦法第89條之1規定，政府機關(構)如有其他法規限制，得於組織修編完成 前，提報職業安全衛生管理規章或職業安全衛生管理計畫，經勞動部(職安署)核定者，不受本辦法第2條之1、第3條及第6條有關設置職業安全衛生管理單位及人員之限制。勞動部已訂定「[職業安全衛生管理規章及職業安全衛生管理計畫指導原則](http://www.osha.gov.tw/media/5729/%E8%81%B7%E6%A5%AD%E5%AE%89%E5%85%A8%E8%A1%9B%E7%94%9F%E7%AE%A1%E7%90%86%E8%A6%8F%E7%AB%A0%E5%8F%8A%E8%81%B7%E6%A5%AD%E5%AE%89%E5%85%A8%E8%A1%9B%E7%94%9F%E7%AE%A1%E7%90%86%E8%A8%88%E7%95%AB%E6%8C%87%E5%B0%8E%E5%8E%9F%E5%89%87.pdf)」，以提供政府機關（構）參考。

2.另相關送審作業及程序請依「[政府機關（構）職業安全衛生管理規章或計畫審核作業要點](http://www.osha.gov.tw/media/5730/%E6%94%BF%E5%BA%9C%E6%A9%9F%E9%97%9C-%E6%A7%8B-%E8%81%B7%E6%A5%AD%E5%AE%89%E5%85%A8%E8%A1%9B%E7%94%9F%E7%AE%A1%E7%90%86%E8%A6%8F%E7%AB%A0%E6%88%96%E8%A8%88%E7%95%AB%E5%AF%A9%E6%A0%B8%E4%BD%9C%E6%A5%AD%E8%A6%81%E9%BB%9E.pdf)」辦理。

Q4：勞工人數未滿30人之事業單位，於106年1月1日職業安全衛生管理辦法修正施行後，是否需一律設置「丙種職業安全衛生業務主管」？

A4：一、依職業安全衛生法（以下簡稱職安法）第23條規定，雇主應依其事業單位之規模、性質，設置安全衛生組織、人員。次依職業安全衛生管理辦法（以下簡稱管理辦法）第2條、第3條規定，事業依危害風險之不同，區分為具顯著風險、中度風險及低度風險等三類事業，雇主應依附表二之規定，置職業安全衛生業務主管及管理人員（以下簡稱管理人員），其中各類事業勞工人數未滿30人者，應置丙種職業安全衛生業務主管。前述管理辦法業於105年2月19日修正，將職安法103年7月3日施行新增適用之事業，納入第三類低度風險事業，並自106年1月1日施行，雇主應依前開規定置管理人員以適法。

二、另依[勞動部](http://www.mol.gov.tw/)103年9月26日勞職授字第1030201348號公告，職安法103年7月3日施行後，新增適用事業勞工人數在5人以下之各業（如家具零售業、電腦程式設計、諮詢及相關服務業、法律及會計服務業、教育業、運動服務業、人力仲介及供應業、…等），尚未適用職安法第23條有關設置安全衛生組織、人員之規定，意即該等業別勞工人數如在5人以下者，尚未強制須置丙種職業安全衛生業務主管。

Q5：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？

A5：1. 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。

Q6：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？

A6：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。

Q7：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

A7：1. 「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。

Q8：職安法中有關勞工代表之身分及產生方式為何

A8：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。

Q9：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

A9：1. 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)。