

## 職業安全衛生法上路後，勞檢應該注意的事情有哪些？

文:湯官翰 (認證法律人) · 勞動 · 工作 · 2020-09-11

本文

1960年代正值臺灣發展工業經濟的時期，立法院陸續通過「獎勵投資條例」及「外國人投資條例」吸引本國及外國企業投資，開拓臺灣國際市場。然而在此一背景之下，1970年代卻陸續傳出重大的職業災害事件，促使政府正視勞動安全問題<sup>[1]</sup>。

於是，在1974年通過「勞動安全衛生法」，希望能防止職業災害，並保障勞工安全與健康，且於2013年修法後更名為「職業安全衛生法」（以下稱「職安法」），將適用對象擴大至所有行業別<sup>[2]</sup>，顯示政府對於工作者<sup>[3]</sup>安全的重視與決心。

然而，在職安法擴大適用於所有行業別後，雖然是為了強化對工作者勞動安全的保障，但仍有許多小型規模的公司企業，因為過去並不是職安法的適用對象，未必能立即遵守法令，結果將產生潛在之違法風險。因此，本文將把勞檢（即「勞動檢查」）稽查重點大致區分成四個重點項目，幫助讀者認識職安法及相關法規中，有哪些需要注意的部分。（見圖1）

### 雇主看過來，安全衛生的勞檢重點大解密！

重點項目	內容	細節
<b>1</b> 訂定安全衛生工作守則 職安法 §34	雇主應該跟員工代表一起制訂安全衛生工作守則，讓員工在工作的時候有一個職場安全 SOP 可以遵守。	
<b>2</b> 設置職業安全衛生業務主管	有職業安全衛生業務主管幫助雇主統籌、規劃、實施相關業務。 未滿 30 人的事業單位，可由事業經營負責人或代理人	

負責。

3

職業安全衛生  
管理措施

安全衛生管理計畫

職安管理辦法 §12 之 1

包含職業安全事項的  
目標、時間規劃、具體  
措施、績效考核。

職業安全衛生管理系統

職安管理辦法 §12 之 2 I

法令要求的產業類別，  
且人數達一定規模：  
包含職業安全的「政策、組織  
系統、規劃與實施、評估及  
改善措施」等事項。

自動檢查計畫

職安管理辦法 §79 ~ 85

對事業單位所使用的  
車輛、設備、機械進行  
檢查。

4

員工教育訓練  
及健康保護

安全衛生教育訓練

職安教育訓練規則 §16 I

不同產業有不同內容。  
辦公室工作的勞工只需要  
接受一般的安全衛生教育  
訓練。

定期健康檢查

職安法 §20  
勞工健康保護規則 §15

年滿 65 歲：每年 1 次  
40 ~ 65 歲前：每 3 年 1 次  
未滿 40 歲：每 5 年 1 次

設置急救人員

勞工健康保護規則 §9 III

員工 / 急救員  
未滿 50 人 / 需 1 名  
每滿 50 人 / 多增加 1 名

## 圖1 雇主看過來，安全衛生的勞檢重點大解密！

資料來源：湯官翰 / 繪圖：Yen

### 一、訂定安全衛生工作守則

如同公司應該訂定公司章程，來規範公司的運作方式一般。針對勞動安全的部分，雇主<sup>[4]</sup>也應該會同勞工<sup>[5]</sup>代表訂定適合的安全衛生工作守則，而且勞工也有義務遵守該安全衛生工作守則。若雇主未依法訂定安全衛生工作守則<sup>[6]</sup>，或勞工違反安全衛生工作守則，都將可能被處以罰鍰<sup>[7]</sup>。

### 二、設置職業安全衛生業務主管

職業安全衛生主管，就如同公司所設置的經理人一樣，幫助雇主統籌、規劃及實施職業安全衛生業務。相關法令要求雇主應設置職業安全衛生業務主管<sup>[8]</sup>，且依據不同行業類型及人數規模，所需的職業安全衛生業務主管及人數也會有差異<sup>[9]</sup>。然而，若是未滿30人的事業單位<sup>[10]</sup>，可以由事業經營負責人，或者是代理人來擔任職業安全衛生業務主管<sup>[11]</sup>。

### 三、建置職業安全衛生管理措施

#### (一) 訂定「安全衛生管理計畫」

事業單位雖然有訂定前面提到的安全衛生工作守則，但是就職業安全衛生事項所訂定的各項工作目標、期程、採行措施、資源需求及績效考核等具體內容，仍然要有一個具體規範來遵循。因此，事業單位必須依據不同性質及人數規模，訂定安全衛生管理計畫。勞工人數在30人以下的事業單位，可以用安全衛生管理執行紀錄或文件代替安全衛生管理計畫；若是勞工人數在100人以上的事業單位，則依法必須另外訂定「職業安全衛生管理規章<sup>[12]</sup>」。

#### (二) 建置「職業安全衛生管理系統」

事業單位若屬於法令所要求的產業類別，且達一定人數規模的時候，事業單位就應該參照中央主管機關所定的「職業安全衛生管理系統指引」，建置適合的職業安全衛生管理系統<sup>[13]</sup>。

跟安全衛生管理計畫不同的是，「職業安全衛生管理系統」主要包括「政策、組織設計、規劃與實施、評估及改善措施」等事項，透過規劃（Plan）、執行（Do）、查核（Check）、改善（Act）的管理循環，建立有制度與系統的管理體系。

雇主更可以申請臺灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）的驗證<sup>[14]</sup>，證明在建立、實施及維持管理系統時，都有遵守國家相關法令。

#### (三) 實施「自動檢查計畫」

雇主應該針對事業單位所使用的機械、設備進行定期檢查；在初次使用、拆卸、改裝、修理機械或設備時，應進行重點檢查；在機械或設備作業前後，應該進行作業檢點，並訂定自動檢查計畫<sup>[15]</sup>。

在自動檢查項目中，最為普遍、也是一般公司企業最需要注意的，是「低壓電氣設備檢查<sup>[16]</sup>」。除非是從事特定行業而使用特殊的設備，例如高壓電氣設備、鍋爐、化學設備等，才會有另外應實施的自動檢查項目，而只要是公司企業，至少都應該就低壓電氣設備實施定期檢

查。

#### 四、員工教育訓練及健康保護

##### (一) 安排員工安全衛生教育訓練

雇主在新僱勞工開始工作前、或在職勞工變更工作前，應該讓勞工接受工作所需要的安全衛生教育訓練。安全衛生教育訓練會隨著不同產業別而有不同內容，工作場所在商業辦公室的工作，只需要讓勞工接受一般的安全衛生教育訓練即可<sup>[17]</sup>。

##### (二) 定期健康檢查

雇主應當對員工實施健康檢查，追蹤員工身體健康衛生狀況<sup>[18]</sup>。年滿65歲的勞工每年檢查1次；40歲以上未滿65歲的勞工每3年檢查1次；未滿40歲的勞工每5年檢查1次。健康檢查的費用，必須由雇主負擔<sup>[19]</sup>。

##### (三) 設置急救人員

雇主除了提供定期健康檢查以追蹤員工健康狀況之外，也應該設置具備合格急救人員證照的急救人員，確保緊急情況時發生時，能即時實施急救。原則上，急救人員每滿50人需設置一名，未滿50人者則應有1名急救人員。若是具有急救功能的醫療保健服務業，則不必另外設置急救人員<sup>[20]</sup>。

#### 五、結語

本文雖然已經根據職安法相關法令，整理出勞檢稽查的重點項目，但事實上仍有許多細節仍需要雇主及職安主管一一注意。因此，主管機關也會公布當年度的勞檢方針<sup>[21]</sup>，除了將勞檢稽查項目列出，也會提供優先受檢單位的選擇標準，尤其是曾經遭檢舉不符合勞動法令，或是曾發生過職業災害<sup>[22]</sup>的事業單位，都可能是重點稽核對象。

因此，建議過去未實施職安法令的事業單位，可先從訂定安全衛生管理計畫及設置職業安全衛生主管開始，一步步地建立好公司內的安全衛生管理，以保障工作者職業安全，也保護雇主不陷入違法風險之中。

#### 註腳

[1] 當時的著名勞安事故，包含美商淡水「飛歌」電子廠、日商高雄「三美」電子廠、及其姊妹廠「美之美」電子廠，連續爆發多起女工因吸入、接觸有機溶劑中毒致死之案件。可參考羅桂美（2002），〈重返歷史現場－飛歌電子廠工傷事件30週年有「憾」〉，《敬仁勞工安全衛生雜誌》，第33期，頁4-5。另可參閱[苦勞網線上資料庫](#)，最後瀏覽日：2020年6月1日。以及基隆台灣造船公司發生乙炔爆炸事故等重大職業災害事件。

[2] 2013年修法前為勞工安全衛生法第4條規定適用行業別為：一、農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電燃氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、餐旅業。八、機械設備租賃業。九、環境衛生服務業。十、大眾傳播業。十一、醫療保健服務業。十

二、修理服務業。十三、洗染業。十四、國防事業。十五、其他經中央主管機關指定之事業。

[3] 自2013年修法後，第一條將「勞工」改為「工作者」，將保障範圍除「受僱勞工」外，尚擴及「自營作業者」、職業訓練機構學員等工作人員。可參考[2013年6月18日職業安全衛生法修法理由](#)：「一、參酌『經濟社會文化權利國際公約』之精神，確保『人人享有安全衛生工作環境』之權利，本法保障範圍除『受僱勞工』外，尚擴及『自營作業者』、職業訓練機構學員等工作人員。爰將『保障勞工安全與健康』修正為『保障工作者安全及健康』。」

[職業安全衛生法第2條](#)第1款：「本法用詞，定義如下：一、工作者：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。」

[4] [職業安全衛生法第2條](#)第3款：「本法用詞，定義如下：……三、雇主：指事業主或事業之經營負責人。」

[5] [職業安全衛生法第2條](#)第2款：「本法用詞，定義如下：……二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。」

[6] [職業安全衛生法第34條](#)：「

I 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。

II 勞工對於前項安全衛生工作守則，應切實遵行。」

[7] [職業安全衛生法第45條](#)第1項第1款：「有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：一、違反第六條第二項、第十二條第四項、第二十條第一項、第二項、第二十一條第一項、第二項、第二十二條第一項、第二十三條第一項、第三十二條第一項、第三十四條第一項或第三十八條之規定，經通知限期改善，屆期未改善。」

[職業安全衛生法第46條](#)：「違反第二十條第六項、第三十二條第三項或第三十四條第二項之規定者，處新臺幣三千元以下罰鍰。」

[8] [職業安全衛生管理辦法第3條](#)：「

I 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）。

II 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。

III 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。」

[9] [職業安全衛生管理辦法附表二：各類事業之事業單位應置職業安全衛生人員表.PDF](#)。

[10] [職業安全衛生法第2條](#)第4款：「本法用詞，定義如下：……四、事業單位：指本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。」

[11] [職業安全衛生管理辦法第4條](#)：「事業單位勞工人數未滿三十人者，其應置之職業安全衛生業務主管，得由事業經營負責人或其代理人擔任。」

[\[12\] 職業安全衛生管理辦法第12條之1](#)：「

I 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，要求各級主管及負責指揮、監督之有關人員執行；勞工人數在三十人以下之事業單位，得以安全衛生管理執行紀錄或文件代替職業安全衛生管理計畫。

II 勞工人數在一百人以上之事業單位，應另訂定職業安全衛生管理規章。

III 第一項職業安全衛生管理事項之執行，應作成紀錄，並保存三年。」

[\[13\] 職業安全衛生管理辦法第12條之2](#)第1項：「

下列事業單位，應參照中央主管機關所定之職業安全衛生管理系統指引，建置適合該事業單位之職業安全衛生管理系統：

一、第一類事業勞工人數在二百人以上者。

二、第二類事業勞工人數在五百人以上者。

三、有從事石油裂解之石化工業工作場所者。

四、有從事製造、處置或使用危害性之化學品，數量達中央主管機關規定量以上之工作場所者。

」

[\[14\] 臺灣職業安全衛生管理系統\(Taiwan Occupational Safety and Health Management System,](#)

[TOSHMS\)](#)的驗證規範，涵蓋職業安全衛生管理。是提供各組織一個有效能的職業安全衛生管理要項，這些要項能夠與其他管理要求事項相互整合，並協助各組織達成職業安全衛生與經濟的各項目標。

[\[15\] 職業安全衛生管理辦法第79條](#)：「雇主依第十三條至第六十三條規定實施之自動檢查，應訂定自動檢查計畫。」

[\[16\] 職業安全衛生管理辦法第31條](#)：「

雇主對於低壓電氣設備，應每年依下列規定定期實施檢查一次：

一、低壓受電盤及分電盤（含各種電驛、儀表及其切換開關等）之動作試驗。

二、低壓用電設備絕緣情形，接地電阻及其他安全設備狀況。

三、自備屋外低壓配電線路情況。」

[\[17\] 職業安全衛生教育訓練規則第16條](#)第1項：「雇主對新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練。但其工作環境、工作性質與變更前相當者，不在此限。」

[職業安全衛生教育訓練規則第17條](#)第1項第13款：「雇主對擔任下列工作之勞工，應依工作性質使其接受安全衛生在職教育訓練：……十三、前述各款以外之一般勞工。」

[職業安全衛生教育訓練規則第17條之1](#)第5款：「雇主對擔任前條第一項各款工作之勞工，應使其接受下列時數之安全衛生在職教育訓練：……五、第七款至第十三款之勞工，每三年至少三小時。」

[\[18\] 勞工健康保護規則第15條](#)：「

I 雇主對在職勞工，應依下列規定，定期實施一般健康檢查：

一、年滿六十五歲者，每年檢查一次。

二、四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次。

三、未滿四十歲者，每五年檢查一次。

II 前項所定一般健康檢查之項目與檢查紀錄，應依附表八及附表十規定辦理。但經檢查為先天性辨色力異常者，得免再實施辨色力檢查。」

[\[19\] 職業安全衛生法第20條](#)第1、2項：「

I 雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行下列健康檢查：

一、一般健康檢查。

二、從事特別危害健康作業之特殊健康檢查。

三、經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查。

II 前項檢查應由中央主管機關會商中央衛生主管機關認可之醫療機構之醫師為之；檢查紀錄雇主應予保存，並負擔健康檢查費用；實施特殊健康檢查時，雇主應提供勞工作業內容及暴露情形等作業經歷資料予醫療機構。」

[\[20\] 勞工健康保護規則第9條](#)：「

I 事業單位應參照工作場所大小、分布、危險狀況與勞工人數，備置足夠急救藥品及器材，並置急救人員辦理急救事宜。但已具有急救功能之醫療保健服務業，不在此限。

II 前項急救人員應具下列資格之一，且不得有失聰、兩眼裸視或矯正視力後均在零點六以下、失能及健康不良等，足以妨礙急救情形：

一、醫護人員。

二、經職業安全衛生教育訓練規則所定急救人員之安全衛生教育訓練合格。

三、緊急醫療救護法所定救護技術員。

III 第一項所定急救藥品與器材，應置於適當固定處所，至少每六個月定期檢查並保持清潔。對於被污染或失效之物品，應隨時予以更換及補充。

IV 第一項急救人員，每一輪班次應至少置一人；其每一輪班次勞工總人數超過五十人者，每增加五十人，應再置一人。但事業單位每一輪班次僅一人作業，且已建置緊急連線裝置、通報或監視等措施者，不在此限。

V 急救人員因故未能執行職務時，雇主應即指定具第二項資格之人員，代理其職務。」

[\[21\]](#) 例如[勞動部108年度勞動檢查方針](#)。

[\[22\] 職業安全衛生法第2條](#)第5款：「本法用詞，定義如下：…….五、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。」

延伸閱讀

黃蓮瑛、溫晴方（2020），《勞動檢查程序是什麼？》。

標籤

➤ 勞動檢查 , 職業安全衛生法 , 雇主 , 工作者 , 勞工