

## 職業安全衛生管理實務問答

本處平日受理事業單位電話諮詢職業安全衛生事項，以職業安全衛生管理人員、管理單位的設置及報備為最大宗，又「勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法」自 103 年 6 月 26 日更名為「職業安全衛生管理辦法」時，內容有重大修正，該管理辦法又於 105 年 2 月 19 日作部分修正，為使事業單位瞭解相關規定，特綜整相關電話答覆內容供參考。

臺北市勞動檢查處 105.4.20

### Q1：事業單位置管理人員、設管理單位的標準為何？

事業單位置管理人員、設管理單位的標準係依「職業安全衛生管理辦法」第 2 條附表一（檔案下載）規定，先區分事業單位所屬風險等級，再依不同規定分別辦理。該管理辦法中有 3 種名詞-「事業單位」、「地區事業單位」及「總機構」；「地區事業單位」係與「總機構」互為呼應，有地區事業單位才有總機構，如果沒有地區事業單位，整體事業即稱為「事業單位」。有關管理單位及管理人員的設置，「事業單位、地區事業單位」屬同一標準，總機構因負有綜理全事業管理責任，適用另一標準。

地區事業單位的認定依勞動部職業安全衛生署 104 年 8 月 26 日勞職綜 1 字第 1041025269 號函釋，係指具獨自經營簿冊、獨立人事權、個別統一編號、營利(業)登記、工廠登記或屬營造工程標案之工地等，採個案認定之。檢查實務上，工廠、營造工地、各類分行、分院(分公司營業登記或其他型式上登記)、營業所（具個別統一編號）皆屬「地區事業單位」，其總公司則視為「總機構」。

各類事業單位、地區事業單位及總機構置管理人員、設管理單位之標準如下：

**「事業單位、地區事業單位」設管理單位標準(管理辦法第 2-1 條)**

事業分類	人數規模	管理單位	單位限制
第一類事業	≥ 100	<u>專責一級</u> 管理單位	管理單位限專責、一級。 惟已實施職安衛管理系統制度，管理績效經中央主管機關認可者，不受專責之限制(第6-1條第1項) (僅限績效認可期間，認可失效即恢復專責限制)
第二類事業	≥ 300	<u>一級</u> 管理單位	管理單位限一級單位，但不限專責
第三類事業	---	毋須設	----

**「總機構」設管理單位標準(管理辦法第 6 條第 2 項)**

事業分類	人數規模	管理單位	單位限制
第一類事業	≥ 500	<u>專責一級</u> 管理單位	管理單位限專責、一級。 惟已實施職安衛管理系統制度，管理績效經中央主管機關認可者，不受專責之限制(第6-1條第1項) (僅限績效認可期間，認可失效即恢復專責限制)
第二類事業	≥ 500	<u>一級</u> 管理單位	管理單位限一級單位，但不限專責
第三類事業	≥ 3000	管理單位	----

「事業單位、地區事業單位」置管理人員標準(管理辦法第3條、附表2)

事業分類	人數規模	管理人員	人員專職與否	
第一類事業	營造業	<30	丙業1 ----	
		30-99	乙業1+管理員1 ----	
		100-299	甲業1+管理員1 皆為專職	
		300-499	甲業1+管理員2+管理師1 皆為專職	
		≥500	甲業1+管理員2+管理師2 皆為專職	
			橋樑、道路、隧道或輸配電等長距離工程每10公里增置丙業1人 ---- (第3-1條第2項)	
第一類事業	非營造業	<30	丙業1 ----	
		30-99	乙業1 ----	
		100-299	甲業1+管理員1 皆為專職	
		300-499	甲業1+管理員1+管理師1 皆為專職	
		500-999	甲業1+管理員2+管理師1 皆為專職	
		≥1000	甲業1+管理員2+管理師2 皆為專職	
		對於所屬從事製造之一級單位依下列標準另置人員		
		100-299	甲業1 ----	
		≥300	甲業1+管理員1 管理員限專職 (第3-1條第1項)	
第二類事業	<30	丙業1 ----		
	30-99	乙業1 ----		
	100-299	甲業1 ----		
	300-499	甲業1+管理員1 至少1人為專職		
	≥500	甲業1+管理員1+管理師1 至少1人為專職		
第三類事業	<30	丙業1 ----		
	30-99	乙業1 ----		
	100-499	甲業1 ----		
	≥500	甲業1+管理員1 ----		

「總機構」置管理人員標準(管理辦法第6條第2項、附表2之1)

事業分類	人數規模	管理人員	人員專職與否
第一、二類事業	500-999	甲業1+管理員1	皆為專職 惟第一類總機構已實施職安衛管理系統制度，管理績效經中央主管機關認可者，其甲業免專職(第6-1條第1項) (僅限績效認可期間，認可失效即恢復專責限制)
	≥1000	甲業1+管理員1+管理師1	除甲業外皆為專職 (第6條第3項)
第三類事業	≥3000	甲業1+管理員1	除甲業外皆為專職 (第6條第3項)

## Q2：有的職業安全衛生管理人員規定必須為「專職」，專職的意思為何？

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；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。所以職業安全衛生管理人員的職責主要是實施安全衛生管理及自動檢查。依職業安全衛生法第 31 條規定，職業安全衛生管理計畫，包括下列事項：

- 一、工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。
- 二、機械、設備或器具之管理。
- 三、危害性化學品之分類、標示、通識及管理。
- 四、有害作業環境之採樣策略規劃及監測。
- 五、危險性工作場所之製程或施工安全評估。
- 六、採購管理、承攬管理及變更管理。
- 七、安全衛生作業標準。
- 八、定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。
- 九、安全衛生教育訓練。
- 十、個人防護具之管理。
- 十一、健康檢查、管理及促進。
- 十二、安全衛生資訊之蒐集、分享及運用。
- 十三、緊急應變措施。
- 十四、職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理及統計分析。
- 十五、安全衛生管理紀錄及績效評估措施。
- 十六、其他安全衛生管理措施。

由上得知，職業安全衛生管理人員(以下簡稱管理人員)的工作範疇很廣，按職業安全衛生管理辦法第 3 條第 3 項規定，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，實務上常發現管理人員身兼環保、工務、總務、人事等業務皆屬之。惟管理人員從事之工作是否逾越「專職」範圍，仍應依個案而定；另同管理辦法第 6-1 條第 1 項規定事業單位已實施職業安全衛生管理系統制度，管理績效經中央主管機關認可者，所置之職業安全衛生業務主管不受「專職」之限制。

又法上並未允許事業單位所置管理人員得採承攬或特約方式，故所置管理人員僅允許以僱用方式為之；實務上曾發現事業單位委由顧問公司代辦職業安全衛生業務(掛名)、租借管理人員證照(借牌)等，該等行為皆屬違法。又事業單位如以定期契約僱用管理人員時，該行為雖符合自行僱用之原則，惟推行職業安全衛生業務乃雇主之法定責任，該項業務不屬勞動基準法第 9 條第 1 項、同法施行細則第 6 條所稱「臨時性、短期性、季節

性及特定性工作」，事業單位如與所僱職業安全衛生人員簽訂定期契約，視同違反勞動基準法第 9 條第 1 項「有繼續性工作應為不定期契約」規定。

### Q3：職業安全衛生管理單位「專責」、「一級」的意思為何？

事業單位所設職業安全衛生管理單位(以下簡稱管理單位)，部分有「專責一級」、「一級」的限制，前述「專責」係指管理單位所從事業務範圍限於職業安全衛生事項。同前項專職管理人員的說明，管理單位為「專責」時不得兼任環保業務、工務、其他與職業安全衛生無關之業務。另職業安全衛生管理辦法第 6-1 條第 1 項規定，事業單位已實施職業安全衛生管理系統制度，管理績效經中央主管機關認可者，管理單位得不受專責之限制。

「一級」係直接隸屬雇主，為事業組織之一級單位。檢查實務上常發現事業單位多以任務編組的方式籌組「職業安全衛生管理單位」，並以他部門的人員充任管理單位的主管。按一級管理單位，該單位之主管（甲種職業安全衛生業務主管）亦應為一級主管，事業單位尚不得以其他部門人員兼任之。勞動檢查如發現有違法情形時，除通知事業單位限期改善外，並將撤銷原職業安全衛生管理單位的核備案。

### Q4：某大型百貨業者於臺北市設有站前店、忠孝復興店、南港店等分店，而總公司設置於站前店的頂樓，當總機構與分店設於同一處所，應如何設置勞工安全衛生管理單位及人員？

依職業安全衛生管理辦法第 2 條及附表一之分類，百貨業屬「綜合商品零售業」，歸屬第二類事業：具中度風險者；又百貨業者所屬各地分店多有分公司營利登記，各分店視為地區事業單位。本例中的站前店屬於「地區事業單位」，與「總機構」設於同一處所時，應依各該規定分別設管理單位、置管理人員。

依職業安全衛生管理辦法第 3-2 條第 1 項規定「勞工人數之計算，包含原事業單位及其承攬人、再承攬人之勞工及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於同一期間、同一工作場所作業時之總人數」。百貨業者出租場地供專櫃公司設櫃，百貨公司樓管人員對各專櫃小姐定有多種規定及罰責制度，具指揮監督關係，故站前店各樓層專櫃人員（含不同班別）應計入站前店的勞工人數計算；另百貨公司外包之清潔、保全人員，難謂不受百貨公司之指揮及監督，亦應納入勞工人數計算後設置管理單位及人員。

另職業安全衛生管理辦法第 3-2 條第 2 項規定「事業設有總機構者，其勞工人數之計算，包含所屬各地區事業單位作業勞工之人數」，所以總公司勞工人數之計算，除了將總公司辦公室人員（含工讀生、部分工時人員）、受總公司指揮監督的派遣人員、清潔人員、實習人員納入外，還需將全省各分店的勞工人數（含櫃姐、清潔、保全等）加總後，依

規定設置管理單位及人員。

**Q5：**某金屬製品製造業屬第一類事業，總公司設在臺北市，人數 108 人，桃園市、臺南市各設有工廠，勞工人數分別為 150 人及 120 人，二個工廠已依地區事業單位之標準分別設置管理單位及管理人員，惟總機構(整體)人數 378 人，未達設置管理單位、管理人員的標準(500 人)，試問總機構是否要設置及報備管理單位、管理人員？

本案第一類事業總機構人數未達設置管理單位、管理人員的標準(500 人)，惟總機構如果不設職業安全衛生管理人員，那總公司的 108 人將成漏網之魚，因為 2 個工廠是按地區的人數分別設置管理單位及管理人員，人數的計算並未涵蓋總公司的 108 人，而總機構卻又未設。是以，總機構(整體事業)勞工人數未達設置標準時，建議將總公司單獨之勞工人數(本例為 108 人)視為一個地區事業單位，個別處理，依其規模設置管理單位及管理人員，本例應設置專責一級管理單位、甲種業務主管及管理員各 1 名，皆為專職。

**Q6：**我們公司為了標公立醫院的空調維修合約，須按投標廠商的資格限制，取得安衛人員及安全衛生工作守則的報備。但是我們公司的安衛人員及安全衛生工作守則都已報備所在地的勞動檢查機構並經核備在案，公司需要為了這個空調維修合約再作報備的動作嗎(假設該作業最高人數僅 8 人)？

職業安全衛生法第 34 條第 1 項規定「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」，而安全衛生工作守則之內容，依同法施行細則第 41 條規定，依下列事項定之：

- 一、事業之安全衛生管理及各級之權責。
- 二、機械、設備或器具之維護及檢查。
- 三、工作安全及衛生標準。
- 四、教育及訓練。
- 五、健康指導及管理措施。
- 六、急救及搶救。
- 七、防護設備之準備、維持及使用。
- 八、事故通報及報告。
- 九、其他有關安全衛生事項。

前述「會同勞工代表」，依同法施行細則第 43 條規定，計有下列幾種：

- 一、事業單位設有工會者，由工會推派之。
- 二、無工會組織而有勞資會議者，由勞方代表推選之。
- 三、無工會組織且無勞資會議者，由勞工共同推選之。

職業安全衛生法第 42 條第 1 項規定「安全衛生工作守則，得依事業單位之實際需要，訂定適用於全部或一部分事業，並得依工作性質、規模分別訂定，報請勞動檢查機構備

查」。是以，所定工作守則只要適合事業單位之需要即可，法未規範不同的工作場所須分別訂定，另事業單位所定工作守則如未明示僅局限適用於部分工作場所或部分勞工，則應視為適用於全體事業及全體勞工。因事業單位所定規定及制度，本就適用全體事業及全體勞工，無須再行宣告；反倒是僅適用於局部工作場所或局部勞工時，方須特別註明。

事業單位已將安全衛生工作守則報備轄區勞動檢查機構並經核備在案者，自可以核備文件為資格逕行投標，各公營業主不應另行要求承商再行報備，避免引起民怨及徒費行政資源。各公營業主本於管理職責，可訂定優於法令規定之標準，例如於契約書中要求投標廠商於作業現場另置職業安全衛生人員，該等作法尚無不可；惟除營造工地外，作業現場非屬職業安全衛生管理辦法所稱「地區事業單位」，依法無須置及報備管理人員。

按「冷凍、空調及管道工程業」雖屬營造業項下，但承攬醫院的空調維修作業現場卻不認定屬「營造工地」，僅稱為「駐點」，現場由事業單位安全衛生人員不定期巡視即可，無須另置安全衛生人員。同理，承攬鐵道號誌更新、電力設備更新、淨水設備更新等工程，作業現場皆不視為「營造工地」，各公營事業主勿再要求承商另行報備安全衛生人員及工作守則。

職業安全衛生管理辦法第 3-2 條第 1 項規定「事業單位勞工人數之計算，包含原事業單位及其承攬人、再承攬人之勞工及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於同一期間、同一工作場所作業時之總人數」。依同管理辦法第 86 條規定，勞工人數在 30 人以上之事業單位，須將所設管理單位或所置管理人員陳報勞動檢查機構備查，也就是勞工人數在 30 人以下者，所置安全衛生管理人員無須報備，僅人員及其證照在場備查即可。

**Q7：事業單位同時具職業安全衛生管理辦法第 2 條所稱第二類事業及第三類事業之工作場所時，如何設置及報備職業安全衛生管理單位及管理人員？**

以高中高職為例，其實驗室、試驗室、實習工廠或試驗工廠(含試驗船、訓練船)經中央主管機關指定自 90 年 3 月 28 日適用勞工安全衛生法，上述場所依職業安全衛生管理辦法第 2 條及附表 1，歸屬為第二類事業。另依 105 年 2 月 19 日修正的職業安全衛生管理辦法(含第 2 條附表 1)，高中高職(不含前述實驗室、試驗室、實習工廠等)自 106 年 1 月 1 日起，歸屬為第三類事業。故高中高職自該日起，將同時包含第二類、第三類事業之工作場所。

依勞動部改制前行政院勞工委員會 97 年 3 月 17 日勞安 1 字第 0970006626 號及 97 年 6 月 26 日勞安 1 字第 0970145596 號函釋，事業單位如包括第一類及第二類事業之屬性，則其總機構管理單位及人員之設置相關事宜，應依其事業規模、特性及危害風險等，由各地區勞動檢查機構就個案認定其適用類別。

依前述認定精神，高中高職同時包含第二類、第三類事業之工作場所時，如其實驗室、試驗室、實習工廠或試驗工廠等工作場所勞工人數僅占整體學校勞工總人數的少部分(應分別提供二者的勞工人數以憑參考)，則新增適用的學校主體可暫以第三類事業來報備，惟仍視個案及後續勞動部函釋而定。