

本報告僅供委員參考

政府機關（構）職業安全保護相關問題探討

法制局 賴怡瑩 撰

中華民國 113 年 6 月

政府機關（構）職業安全保護相關問題探討

目 次

摘 要

壹、前言.....	1
貳、問題研析與建議.....	1
一、公私部門職業安全法制脈絡及其規範重點.....	1
二、高風險職務法制規範變革	3
三、政府機關（構）人員適用職業安全法制情形及其檢討... 5	
四、職安法與安衛辦法之比較研析	8
五、推動公務人員職業安全保障之行政量能不足.....	10
六、應在確保公私部門職安保護水準一致之前提下，研議規 劃未來修法或立法方向.....	11
參、結論.....	14
參考文獻.....	16
附錄：「政府機關（構）職業安全保護相關問題探討」專題研究報 告（初稿）座談會紀錄及參採情形	19

摘 要

在職業安全衛生法適用各行業工作者之立法框架下，公務人員原係得適用職業安全衛生法規範；惟公務人員保障法以特別法之規定，另授權訂定公務人員安全及衛生防護辦法，致公務人員未得適用職業安全衛生法規定。

本報告梳理相關文獻資料後，發現公部門各業在指定適用職業安全衛生法全部規定或部分規定之法制脈絡及政府多元人力進用之情形下，現行政府機關（構）部分事業或工作場所人員全部適用職業安全衛生法；同一機關（或單位）之工作者，同時有適用職業安全衛生法與公務人員安全及衛生防護辦法之情形。另因公務人員安全及衛生防護辦法相關條文多為訓示性之作為義務規範，且未有行政監督及第三方檢查機制，對公務人員職業安全保障明顯不足；在落實業務執行部分，亦因組織設計因素缺乏足夠之行政量能等，爰有主張公務人員一體適用職業安全衛生法。依此，建議在「職業安全保護水準應公私部門一致」之前提下，審慎研議公部門職安法制立法或修法途徑，以供委員問政或立法之參考。

政府機關（構）職業安全保護相關問題探討

壹、前言

「安全」是指災害事故損失的控制（control of accidental loss），職業安全在消極面而言，著重於如何防止職業上意外事件之發生；在積極面而言，應針對職業上可能潛在的危害性物質、設備、環境，提出改善計畫或方案，並且設法防止或消除¹。

經濟社會文化權利國際公約第 7 條：「本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：……（二）安全衛生之工作環境。……。」為期落實執行安全衛生之工作環境，我國現行在法制係以公私二元法制方式建構職業安全法制相關規範；本報告擬基於工作者職業安全保障權益觀點，檢視公部門職業安全保護相關問題，以供委員問政或修法之參考。

貳、問題研析與建議

一、公私部門職業安全法制脈絡及其規範重點

在私部門部分，我國現行定有職業安全衛生法（以下簡稱職安法），該法名稱原為勞工安全衛生法；聯合國國際勞工組織（International Labour Organization, 簡稱 ILO）於西元 1981 年通過第 155 號「職業安全與衛生公約（Occupational Safety and Health Convention）」建議使用「職業安全衛生」一詞，以適用於經濟活動各業之所有工作者；另參酌「經濟社會文化權利國際公約」，確保「人人享有安全衛生工作環境權利」之精神²，爰於 102 年作法律名稱修正，並大幅修正條文內容。

職安法共由 6 章組成，依序為總則、安全衛生設施、安全衛生管理、監督與檢查、罰則及附則，共計有 55 條文，並依該法授權得由中央主管機關訂定辦法、規則、標準、公告等計有 18 項。其中最重要者為規範該

¹ 張國信編著，職業安全管理實務，揚智文化事業出版，104 年 11 月，頁 16。

² 立法院第 8 屆第 2 會期第 11 次會議議案關係文書（院總第 961 號政府提案第 13447 號），101 年 11 月 30 日印發。

法適用對象及適用行業，為確保人人享有安全衛生工作環境之權利，明定該法適用於各業受僱勞工、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，以擴大保障工作者之安全及健康³。另該法其餘規範重點主要為：雇主「應符合規定之必要安全衛生設備及措施」及「應妥為規劃及採取必要之安全衛生設施」⁴；建構機械、設備、器具及化學品源頭管理制度⁵；高風險事業之定期製程安全評估監督機制⁶；勞工立即危險作業得退避⁷；健全職業病預防體系，強化勞工身心健康保護⁸；未滿18歲勞工及女性勞工健康保護規定⁹；實施勞動檢查及職業災害通報及調查規定¹⁰及違法事項罰則¹¹等。

在公部門部分，92年5月28日修正公布之公務人員保障法（以下簡稱保障法）第19條：「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。」考試院會同行政院依職權訂定之「公教員工安全維護辦法」爰配合於94年10月31日修正為依法律授權之「公務人員安全及衛生防護辦法」（以下簡稱安衛辦法）。行政院勞工委員會（現為勞動部）在研議修正勞工安全衛生法，擬擴大適用於各業時，曾於100年8月18日邀集相關機關，召開勞工安全衛生法修正草案有關公務機關（構）約聘僱等人員適用範圍協商會議；會中就公務人員之安全衛生防護達成法制面之共識，即保障法為特別法，依該法授權訂定之安衛辦法，係屬對公務人員安全衛生防護事項之特別規定；未來公務人員安全衛生如何保障，宜由技術面解決，建請保訓會研議修正安衛辦法，以確保公務人員享有特別之安全健康保障¹²，爰此，考試院及行政院為避免安衛辦

³ 職安法第2條及第4條。

⁴ 職安法第6條。

⁵ 職安法第7條至第14條。

⁶ 職安法第15條。

⁷ 職安法第18條。

⁸ 職安法第12條及第20條至第22條。

⁹ 職安法第29條至第31條。

¹⁰ 職安法第36條至第39條。

¹¹ 職安法第40條至第49條。

¹² 蔡璧煌、李俊生、蔡璇慧，公務人員安全及衛生防護辦法修正精神及重點，公務人員雙月刊，213期，103年5月，頁2。

法規範有所不足，爰於 103 年 1 月 7 日兩院會同修正發布全文。

安衛辦法共由 5 章組成，依序為總則、安全衛生設施及防護、侵害事故之處理、通報與建議、附則，共計有 33 條文，並由該辦法授權訂定「公務人員一般健康檢查實施要點。」該辦法第 2 條明定適用對象為保障法第 3 條所稱之公務人員¹³及第 102 條第 1 項規定之準用人員¹⁴；其餘規範各機關「預防及保護措施應包括之事項」及「應符合規定之必要安全衛生設備及措施」¹⁵；各機關應組成安全及衛生防護小組及該小組負責之事項¹⁶；危險物品及化學品其安全衛生注意事項應予標示¹⁷；母體保護之需要相關措施¹⁸；公務人員健康保護措施¹⁹；公務人員有共同維護機關安全衛生及相關防護機制之義務²⁰；公務人員就服務機關安全及衛生防護事項之建議權及請求權及有「禁止報復條款」²¹。

二、高風險職務法制規範變革

為保障於高風險環境執行職務之公務人員，保訓會前於 107 年 6 月主動拜會勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）就警察、消防人員適用職安法之可行性交換意見；同年 7 月主動拜會內政部警政署、消防署、社團法人消防員工作權益促進會及社團法人台灣警察權益平等協會，瞭解警察、消防人員對於執行職務所需之安全及衛生防護措施。108 年 1 月擬定修法作業期程，嗣召開內部會議，凝聚修法共識，同年 3 月 20 日召開顧問會議及第 1 次專家學者座談會，依各顧問及專家學者所提之修法建議，擬具安衛辦法修正草案初稿；同年 5 月 22 日再次拜會職

¹³ 保障法第 3 條：「本法所稱公務人員，係指法定機關（構）及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員。」

¹⁴ 保障法第 102 條第 1 項：「下列人員準用本法之規定：一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。二、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。三、公營事業依法任用之人員。四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。五、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。」

¹⁵ 安衛辦法第 3 條第 2 項、第 6 條。

¹⁶ 安衛辦法第 4 條。

¹⁷ 安衛辦法第 7 條。

¹⁸ 安衛辦法第 9 條、第 20 條。

¹⁹ 安衛辦法第 19 條、第 21 條。

²⁰ 安衛辦法第 26 條。

²¹ 安衛辦法第 27 條、第 28 條。

安署，就公務人員與其他工作者，均一體適用職安法之修法方向達成共識，並在徵詢各界意見及經內部審議後，以 108 年 7 月 11 日公保字第 1081060237 號函，將修正草案報請考試院審議²²。

保訓會考量職安法暨相關附屬法規目前已有 60 餘種，規範完備，且依產業結構及技術發展各有特殊之規定及預防措施，對於各業工作者之安全及衛生防護較為周全、完整，而目前部分政府機關人員與勞工一體適用職安法多年，亦無窒礙難行，爰擬於安衛辦法第 2 條後段增訂本辦法未規定者，依職安法等相關法規規定辦理²³。嗣經同年 8 月 22 日考試院院會討論，決議交考試院全院審查會審查；108 年 10 月 17 日考試院第 12 屆第 257 次會議決議²⁴，保訓會函陳安衛辦法修正草案總說明及條文對照表照審查會決議通過；審查會決議主要有二點，一為本案能否以較法律位階為低的安衛辦法，規範有關該辦法未規定事項逕予適用法律位階的職安法等法制疑義，請保訓會研議修正保障法相關規定，以解決該部分疑義。一為涉及行政院主計總處、行政院人事行政總處、勞動部、直轄市與縣（市）政府等機關業管權責事項，為利本辦法與行政院會銜作業順暢可行，爰請保訓會就高風險職務人員健康檢查所需費用、勞動檢查所需人力及其主管機關等問題，先行與相關部會及各地方政府溝通確認獲致共識，研議調整本辦法相應條文後，再行函送考試院審議²⁵。

據保訓會 112 年 11 月 6 日報告，該會原擬具安衛辦法修正草案，增訂高風險職務專節，嗣 112 年 10 月 12 日行政院消防安全管理機制政策諮商會議，該次會議認為消防人員職業安全之規劃，允宜從消防專業之立場全面探討；究應在「消防法」、「職業安全衛生法」、「公務人員保障法」何體系規範消防人員之職業安全事項，請相關機關妥為研究後，再

²² 立法院第 9 屆第 8 會期司法及法制委員會第 9 次全體委員會議，保訓會 108 年度預算凍結項目及預算決議事項報告，108 年 10 月 17 日。

²³ 同前註。

²⁴ 考試院/院會專區/考試院會議紀錄/第 12 屆第 257 次會議，網址：
<https://www.exam.gov.tw/News.aspx?n=3820&sms=8957&page=12&PageSize=20>，最後瀏覽日期：113 年 6 月 7 日。

²⁵ 考試院/院會專區/審查會/審查公務人員保障暨培訓委員會函陳公務人員安全及衛生防護辦法修正草案總說明及條文對照表案，網址：
<https://www.exam.gov.tw/News.aspx?n=3818&sms=8957&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：113 年 6 月 7 日。

提出修正建議方案²⁶。

為強化消防人員安全衛生保障，行政院目前政策定調為，由內政部研提消防法修正草案，該法增訂安全衛生專章計 13 條，業於 113 年 6 月 13 日併同另外 10 條消防法修正條文函送立法院審查：有關消防法安全衛生條文，內容包含中央成立諮詢會、各級消防機關設立專責單位、建置安全衛生管理系統、辦理健康檢查、優先編列預算及違失機關處以新臺幣 3 萬元至 30 萬元罰鍰等內容²⁷。

三、政府機關（構）人員適用職業安全法制情形及其檢討

（一）政府機關（構）人員適用職業安全法制情形

職安法第 1 條規定：「為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。」其立法理由略以：「……三、例如公務人員保障法（以下簡稱保障法）第 19 條授權訂定之公務人員安全及衛生防護辦法（以下簡稱公務人員安衛辦法），對於公務人員之安全衛生已有特別規定，即應優先適用。」另職安法第 4 條：「本法適用於各業。但因事業規模、性質及風險等因素，中央主管機關得指定公告其適用本法之部分規定。」依上述規定，現行政府機關（構）人員適用職務安全相關法制情形如下：

1、適用職安法全部規定

公共行政業從事營造作業之事業；從事廢棄物清除、處理、廢（污）水處理事業之工作場所；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）；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）等 4 類事業或工作場所人員²⁸，亦即公務

²⁶ 立法院第 10 屆第 8 會期司法及法制委員會第 15 次全體委員會議，保訓會及所屬機關業務概況及 113 年度預算案報告，112 年 11 月 6 日。

²⁷ 行政院 113 年 6 月 13 日院臺忠字第 1135011379 號函。

²⁸ 勞動部職業安全衛生署網站，職業安全衛生管理辦法第 89 條之 1；勞動部職業安全衛生署-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？，網址：<https://www.osha.gov.tw/48110/48461/48463/48465/56287/post>，最後瀏覽日期：113

人員、聘僱人員等亦包括在內。

2、適用職安法部分規定

依勞動部公告「適用職業安全衛生法部分規定之事業範圍」規定，除上述全部適用職安法事業或工作場所人員外，「政府機關及民意機關，不含下列人員：(一)公務人員保障法第 3 條、第 102 條所定人員。(二)犯罪矯正機關或其他收容處所之收容人。」部分適用職安法相關規定²⁹。亦即約僱人員、技工（駕駛）、工友、臨時人員等適用職安法部分規定。

3、適用公務人員安衛辦法人員

除上述全部適用、部分適用職安法事業或工作場所人員外，保障法第 3 條所稱之公務人員³⁰及第 102 條第 1 項規定之準用人員³¹適用之。

(二) 同一機關（或單位）之工作者，同時有適用職安法與安衛辦法之人員

我國政府機關人員在基本架構上可區分為常任人員與非常任人員兩大類，其中常任人員制度係以公務人員任用法為主要架構，人員之進用以考試用人為主，其適用之對象，依該法施行細則第 2 條規定，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等、職等之人員。至於非常任人員之進用，主要係輔助機關任用體制之人員，在政府機關進用之非常任人員中，以公法契約進用係聘用人員及約僱人員，聘用人員及約僱人員進用之人事法令依據分別為「聘用人員聘用條例」、「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」；另在適用勞動基準法之非常任人員部分，主要為技工（駕駛）、工友、臨時人員。

年 5 月 31 日。

²⁹ 勞動部 103 年 9 月 26 日勞職授字第 1030201348 號公告。

³⁰ 同註 13。

³¹ 同註 14。

在職安相關法制上，公務人員大都會認為自己適用保障法授權之安衛辦法規定；聘僱人員則會認為自己不適用勞基法，應係跟公務人員一致適用安衛辦法；適用勞基法人員則會認為自己是適用職安法。然而，依上述規定，現行行政機關人員大多數約僱人員、臨時人員、技工（駕駛）、工友係適用職安法部分條文；惟如屬營建工程業（中央、地方各工程局處）、運輸及倉儲業（公營事業交通機構）、教育業（各公立學校）、醫療保健及社會服務業（各公立醫療院所）與藝術、娛樂及休閒服務業（各公立圖書館、博物館）等機關公務人員³²，是全部適用職安法。另依照公務人員保障法第 4 條及第 102 條所定之人員（即公務人員、聘用人員）雖適用安衛辦法，惟如屬前述業務性質及行業人員，亦係全部適用職安法。

（三）誤用職安法規案例

某區公所於 109 年 8 月 4 日晚間發生年僅 29 歲小編因過勞於家中猝死案，該名小編為區公所進用之約僱人員，經監察院調查報告³³指出，某區公所為部分適用職安法之政府機關，卻誤用法令，以該員非勞動基準法適用對象，而未將其列為異常工作負荷檢核對象，致未能及時發現其工作負荷過重情形；另該主管機關勞動檢查單位於 107 年 8 月 9 日對該區公所實施職業安全衛生推動計畫督導考核時，亦未能發現該公所有漏列檢核對象之疏誤。

爰此，監察院請該主管機關允應督促所屬於執行是項職業安全衛生推動計畫之督導考核時力求確實 將受考核機關所屬應適用職安法之人員均妥予納入相關預防及保護措施範圍列入督導，俾維護是類人員之職場勞動權益³⁴。

（四）小結

依上說明及案例即明白呈現政府機關（構）人員適用職業安全法

³² 同註 22。

³³ 監察院/監察成果查詢/糾正案文：110 年 8 月 26 日公告 110 社調 0002 調查報告，網址：<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=134&s=17590>，最後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。

³⁴ 同前註。

制紊亂情形，除無法讓公務體系人員了解外，實際執行職安業務人員亦有可能誤判政府機關（構）人員適用之法規；再者，如這位小編身分為該區公所公務人員，則未在該主管機關勞動檢查單位督導職安考核之範疇，亦明顯呈現同一機關人員有不同之職安保障。

在現行法制下，政府機關（構）部分事業或工作場所人員全部適用職安法；同一機關（或單位）之工作者，同時有適用職安法與公安衛辦法之情形，確實造成規範對象及執行職安業務人員均可能混淆究該適用何種職安法制，以及同一機關（或單位）之工作者職安保障不同之弔詭之處。

四、職安法與安衛辦法之比較研析

職安法相較於安衛辦法相關規定，學者認為最主要差異為職安法透過行政監督及罰則來確保法的實效性³⁵。

在行政監督部分，職安法第 36 條第 1 項：「中央主管機關及勞動檢查機構對於各事業單位勞動場所得實施檢查。其有不合規定者，應告知違反法令條款，並通知限期改善；屆期未改善或已發生職業災害，或有發生職業災害之虞時，得通知其部分或全部停工。勞工於停工期間應由雇主照給工資。」並在第 37 條及第 38 條分別規範職災通報、勞動機查機制，及中央主管機關指定之事業，雇主應依規定填載職業災害內容及統計，按月報請勞動檢查機構備查，並公布於工作場所。安衛辦法未有勞動檢查機制，依該辦法第四章「通報與建議」規定，係採公務人員執行職務遭受騷擾、恐嚇、威脅等情事或於知悉機關或執行職務場所有發生安全衛生重大危害之虞，或機關所採行之防護措施有瑕疵時，應即報請防護小組或機關長官處理之通報處理機制；另如未依本辦法規定，提供必要之安全衛生設備及防護措施時，公務人員得請求服務機關提供之，機關應於 30 日內回復辦理情形等，亦即由機關之公務人員負責「勞

³⁵徐婉寧等，公務人員執行職務安全衛生保障法制走向——以日本公務人員法制比較為中心報告，報訓會/資訊公開/保障處研究報告，110 年 11 月，頁 120，網址：
https://www.csptc.gov.tw/News_Content.aspx?n=3933&s=37405，最後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。

動檢查」，未有第三方之監督機制。

在罰則部分，在職安法部分，重者如職安法第 40 條及第 41 條規定雇主違反安全衛生設備及措施之規定，致發生不同等級之職業災害者，「處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金」或「處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十八萬元以下罰金」之刑事罰規定；輕者如處「處新臺幣三十萬元以上三百萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善，並得按次處罰」至「處新臺幣三千元以下罰鍰」不等之行政罰規定。在安衛辦法部分，屬行政命令位階，則無罰則規定。

在安全衛生設施及管理部分，職安法相較於安衛辦法相關規定，安衛辦法未有職安法第 7 條之**源頭管理**規定；職安法第 20 條規定「應」實施健康檢查，安衛辦法第 19 條則規定「得」實施健康檢查；安衛辦法未有職安法第 22 條事業單位勞工人數在 50 人以上者，**應僱用或特約醫護人員**，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項之規定；另職安法第 23 條第 4 項授權之「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，並在該辦法第 2 章「職業安全衛生組織及人員」相關條文規定，**依事業別設管理單位及配置人員**，惟在安衛辦法第 4 條第 1 項僅規範各機關應指定適當人員，並得聘請相關專家學者，組成安全及衛生防護小組。

除上述不同外，學者認為安衛辦法條文之內容較為簡略，其中有些條文的內容雖與職安法一致，例如安衛辦法第 3 條第 2 項³⁶和職安法第 6 條第 2 項³⁷之內容相同，但**職安法透過子法規，例如職業安全衛生設施規則，以及職安署公布之相關指引，具體化雇主相關應採取之措施的內容，並於指引中為鉅細靡遺的例示說明，以供雇主遵循；然而，安衛辦法卻**

³⁶ 安衛辦法第 3 條第 2 項：「前項預防及保護措施應包括下列事項：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他為保護公務人員身心健康之事項。」

³⁷ 職安法第 6 條第 2 項：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。」

僅止於抽象性的規範，不僅因欠缺監督和罰則而無實效性的確保，也因為條文過於抽象簡潔，而無法具體化各機關應採行何種安全衛生防護措施³⁸。

五、推動公務人員職業安全保障之行政量能不足

勞工執行職務的安全衛生保護，在預防及診治方面主要有職安法、勞工職業災害保險及保護法³⁹，以落實職安法之規劃及執行而言，勞動部組織法第 2 條第 5 款明定「職業安全衛生與勞動檢查政策規劃及業務推動之監督」之職掌事項，並設次級機關「勞動部職業安全衛生署」，統籌政策規劃並執行職業安全衛生、勞工健康、職業病防治、職業災害勞工保護、職業安全衛生與勞動條件檢查及監督等事項⁴⁰。另為執行勞動與職業安全衛生之調查及研究⁴¹，設「勞動及職業安全衛生研究所」專責相關研究。

公務人員執行職務的安全衛生保護，係在保障法第 19 條授權下訂定安衛辦法。經查保訓會組織法第 2 條⁴²職掌事項，未有明確規定「職業安全衛生保護」相關事項，該會處務規程第 10 條⁴³有關保障處掌理事項亦是未有明確規定。觀諸保訓會官網，「認識本會」項下之「業務概況」、「重

³⁸ 同註 35，頁 133。

³⁹ 陳逢源編著、陳建文審訂，《個別勞動法之體系理解與實務運用》，五南圖書出版，111 年 11 月，頁 413。

⁴⁰ 勞動部組織法第 5 條第 4 款。

⁴¹ 勞動部組織法第 2 條第 9 款。

⁴² 保訓會組織法第 2 條：「公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱本會）掌理下列事項：一、關於公務人員保障與培訓政策、法制之研擬、訂定及其執行事項。二、關於公務人員身分、工作條件、官職等級、俸給與其他公法上財產權等有關權益保障之研議及建議事項。三、關於公務人員保障事件之審議、查證、調處及決定事項。四、關於公務人員保障業務之宣導、輔導及協調聯繫事項。五、關於高階公務人員之中長期培訓事項。六、關於公務人員考試錄取、升任官等、行政中立及其他有關訓練事項。七、關於人事人員訓練、進修之研擬規劃及委託事項。八、關於公務人員終身學習推動事項。九、關於培訓機關（構）之資源共享、整合之協調事項。十、關於公務人員訓練評鑑方法與技術之研發、各項培訓需求評析及績效評估事項。十一、關於公務人員保障與培訓之國際交流合作事項。十二、其他有關公務人員之保障及培訓事項。」

⁴³ 保訓會處務規程第 10 條：「保障處掌理事項如下：一、關於公務人員保障政策、法制之研擬規劃及其執行事項。二、關於公務人員身分、工作條件、官職等級、俸給及其他公法上財產權等有關權益保障之擬議事項。三、關於公務人員保障之國際交流合作事項。四、關於中央公務人員保障事件之審議、查證、調處、協調聯繫及追蹤管制事項。五、關於中央公務人員保障事項司法裁判之研析。六、關於中央公務人員保障業務之宣導、輔導及協調聯繫事項。七、關於中央公務人員保障事件之統計分析事項。八、關於公務人員保障與本處其他統籌性質及綜合事項。」

點發展方向」未有論及安衛辦法規定事項；「保障業務」部分計有 11 項資訊⁴⁴，僅「辦理公務人員一般健康檢查醫療機構查詢」為安衛辦法規定事項，另在官網「法規及函釋」部分，未有安衛辦法，僅有安衛辦法 3 函釋。

綜上，依勞動部及其所屬機關及保訓會組設情形，勞動部係有完整之組織體系及人力配置以規劃及執行職安業務。惟保訓會未有一級單位或所屬機關專責是項業務；該會業務核心係「保障」及「培訓」業務，在「保障」業務上又以公務人員行政救濟事件為主軸，職安業務雖係廣義之保障業務之一環，惟該會似限於行政量能不足，以致無法系統性推動是項業務。

六、應在確保公私部門職安保護水準一致之前提下，研議規劃未來修法或立法方向

（一）外國立法例

1、日本

日本國家公務人員不適用以勞工為規範對象之「勞動安全衛生法」，其安全衛生事項係由人事院（National Personnel Authority）以人事院規則⁴⁵及相關子法具體規定⁴⁶。亦即日本係採公私二元法制。

人事院規則 10-4（職員之保健及安全維護）共計有 5 章（總則、健康安全管理體制、健康管理基準、安全管理基準及雜則）36 條文⁴⁷，學者以為，人事院規則 10-4 之規範條文多屬抽象規定或建議、訓示性質，藉由大量的附表作為補充規定相關具體應行措施之詳細內容與標準等，該

⁴⁴ 保訓會官網之保障業務包括常見撤銷原因分析、公務人員提起復審、(再)申訴須知、保障事件處理流程、保障事件相關書類表格、保障事件視訊陳述意見使用處所查詢、宣導輔導專區、辦理公務人員一般健康檢查醫療機構查詢、保障案例小故事、公務人員因公涉訟輔助案件办理流程、保障事件線上聲明不服系統及性別平等保障事件統計等 11 項資訊。

⁴⁵ 同註 35，頁 5 人事院規則相關規範包括 10-4（職員之保健及安全維護）、10-5（職員之放射線危害防止）、10-7（女性職員及年少職員之健康、安全及福祉）、10-8（身為船員之職員相關之保健及安全保持之特別規定）與 10-13（因東日本大地震災害發生之放射性物質之整治污染土壤等業務相關之職員之放射線危害防止）。

⁴⁶ 同註 35，頁 131。

⁴⁷ 同註 35，參考附錄之人事院規則 10-4 中文譯本摘述。

規則之附表亦會引用勞動安全衛生法作相同規範⁴⁸。惟最要者，學者認為，日本國家公務人員安全衛生事項之保障水準與勞工一致⁴⁹。

另在執行高風險職務之國家公務人員部分，仍係依人事院規則 10-4 為主要規範，再依其執行特殊勤務內容來適用人事院針對特殊勤務作業所涉健康管理或安全管理事項另行訂定具體規範；並以各機關自行訂定健康安全基準與安全管理基準來詳細規定⁵⁰。

2、澳洲

澳洲安全工作局(Safe Work Australia)是負責制定和評估 WHS (Work Health and Safety Regulations) 示範法的國家政策機構，該局在 2011 年制定了 WHS 示範法 (model WHS laws)，該法由 WHS 示範法、WHS 示範法規、示範行為守則組成；示範法已製定供所有司法管轄區（即聯邦、州和領地）實施。然而，它們不適用於某個司法管轄區，除非該司法管轄區已單獨採取行動將這些法律作為其自己的 WHS 法律來實施⁵¹。例如澳洲首都特區工作安全委員會 (WorkSafe ACT) 依據 2011 年制定之工作健康與安全法 (Work Health and Safety Act) 等相關法令在首都地區實施工作健康與安全示範法⁵²，不論公部門或私部門，任何職業均適用相同的安全衛生防護法令，對於警察、消防或醫療等風險比較高的從業人員，會要求應充分訓練他們採取自我保護措施，並進行風險評估，加強安全管理⁵³，

(二) 各界看法

1、消防員工作權益促進會

⁴⁸ 同註 35，頁 6-7。

⁴⁹ 同註 35，頁 132。

⁵⁰ 同前註。

⁵¹ Safe Work Australia/ Law and regulation，網址：
<https://www.safeworkaustralia.gov.au/law-and-regulation>，最後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。

⁵² WorkSafe ACT / Acts and regulations，網址：
<https://www.worksafe.act.gov.au/laws-and-compliance/acts-and-regulations>，最後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。

⁵³ 郝培芝等，107 年度赴澳洲考察公務人員保障暨培訓制度報告，公務出國報告資訊網，108 年 2 月，頁 29-30，網址：<https://report.nat.gov.tw/ReportFront/ReportDetail/detail?sysId=C10800315>，最後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。

消防員工作權益促進會（以下簡稱消促會）提出「顧職安」、「組工會」訴求，政府至今仍以錯誤的政策管理；現行公務員職安法規為安衛辦法，內容完全未提及如何監督機關保障公務員職業安全，缺乏職安專業機關的監督、裁罰和勞檢機制，遠不及勞工適用的職安法⁵⁴。

另在目前規劃將消防員職安納入消防法部分，消促會認為，將消防員職安納入消防法，球員兼裁判，根本無法落實職安法監督精神；應讓全體公務員納職安法，改善公務體系職安不足的困境⁵⁵。

2、台灣書記官工作權益促進會

目前公務人員只能適用安衛辦法保障，並無相關罰則與退避權規定，他們主張包含書記官在內的所有公務人員應全面適用職安法，呼籲職安署與保訓會負起責任，開放公務員全面納入職安法⁵⁶。

3、台灣公務革新力量聯盟

現在公務員僅適用保障法授權訂定的安衛辦法，該辦法跟職安法有相似之處，但是公務員被認為不是勞工，就沒有勞動檢查，且公務人員對機關職業安全的意見只能建議跟請求，如果請求不成，可以進行救濟；但是就算救濟成功了，卻對機關沒有罰則⁵⁷。

依上，該聯盟呼籲應將公務員全體適用職安法，而非漏洞百出的安衛辦法，這不只是公民政治權利及國際公約施行法當中，人人有安全、衛生之工作環境的法律規定，而是政府作為雇主對受僱者應盡的責任⁵⁸。

（三）職安法制應確保公私部門職安保護水準一致

學者認為，勞動法制因為完整齊備，變成工作權益的法制參考範本，公部門長期來一直傾向於讓公部門人事法制獨立運作，讓公部門的人事法制與勞動法規作適度區隔與分流適用，所以職安法才會在適用範圍上

⁵⁴ 歐陽良盈、黃羿馨、巫鴻瑋、朱冠諭、范榮達，10 年 42 人殉職 消防員職安 2 訴求，聯合新聞網，113 年 5 月 30 日，網址：https://udn.com/news/story/124066/7997121?from=udn-catelistnews_ch2，最後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。

⁵⁵ 同前註。

⁵⁶ 黃靖煊，書記官工作權益促進會提 3 訴求 盼緩解司法過勞問題，自由時報，113 年 5 月 8 日，網址：<https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/4666062>，最後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。

⁵⁷ 楊鵬如，終止司法人員、基層公務過勞死 書記官工會呼籲納入《職安法》，聯合新聞網，113 年 5 月 9 日，網址：<https://www.civilmedia.tw/archives/125625>，最後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。

⁵⁸ 同前註。

作了讓步折衷⁵⁹。

司法院釋字第 785 號解釋揭槩，健康權為人民之基本權利，國家負有最低限度之保護義務⁶⁰；安全衛生事項，攸關工作者健康安危的共通課題，照理說是最沒有區別處理，另作差別待遇的法制⁶¹；安衛辦法相關條文多為訓示性之作為義務規範，且未有行政監督及第三方檢查機制，對公務人員職業安全保障明顯不足，確實有待補足健康權保障。

目前各界多有訴求公務員納入職安法；以部分政府機關人員與勞工一體適用職安法多年，亦未有實務執行上之困難，爰此，公私部門一致適用職安法，似為目前較具共識之立法方向。如仍維持公私二元法制，基於執行職務之安全衛生防護不應有公私部門區別，爰職安保護水準應公私部門一致，基此，在法制面及組織設計層面，則建議主管機關在確保公私部門職安保護水準一致之前提下，予以研議規劃。

參、結論

在職安法適用各行業工作者之立法框架下，公務人員原係得適用職安法規範；惟保障法以特別法之規定，另授權訂定安衛辦法，致公務人員未得適用職安法規定；另公部門各業在指定適用職安法全部規定或部分規定之法制脈絡及政府多元人力進用之情形下，現行如屬營建工程業、運輸及倉儲業、教育業、醫療保健及社會服務業與藝術、娛樂及休閒服務業等機關公務人員，是全部適用職安法的；行政機關大多數約僱人員、臨時人員、技工（駕駛）工友係適用職安法部分條文；亦即政府機關（構）部分事業或工作場所人員全部適用職安法；同一機關（或單位）之工作者，同時有適用職安法與公務人員安衛辦法之情形。

安衛辦法相關條文多為訓示性之作為義務規範，且未有行政監督及

⁵⁹ 本專題研究附錄之國立臺北科技大學通識教育中心陳副教授建文發言意見。

⁶⁰ 司法院釋字第 785 號解釋理由書所指出：「人民之健康權，為憲法第 22 條所保障之基本權利（本院釋字第 753 號及第 767 號解釋參照）。憲法所保障之健康權，旨在保障人民生理及心理機能之完整性，不受任意侵害，且國家對人民身心健康亦負一定照顧義務。國家於涉及健康權之法律制度形成上，負有最低限度之保護義務，於形成相關法律制度時，應符合對相關人民健康權最低限度之保護要求。凡屬涉及健康權之事項，其相關法制設計不符健康權最低限度之保護要求者，即為憲法所不許。」

⁶¹ 同註 59。

第三方檢查機制，對公務人員職業安全保障明顯不足；在落實業務執行部分，保訓會亦因組織設計因素缺乏足夠之行政量能。因之，從職務風險高之外勤公務人員（消防員）到負責內勤行政工作之公務人員（書記官），均主張應全面適用職安法。

公務人員如改採適用職安法，應係能快速回應各界需求，落實職安保護，如因公部門業務之特殊性，則得視需要酌作部分不同規定；如仍維持公私分別立法之二元法制，則建議在「職安保護水準應公私部門一致」之前提下，檢討現行保障法、安衛辦法法制面不足之處，並應在組織設計部分，充足行政量能，以期落實職安保護。

參考文獻

一、政府出版品、圖書

1. 立法院第 8 屆第 2 會期第 11 次會議議案關係文書（院總第 961 號政府提案第 13447 號），101 年 11 月 30 日印發。
2. 立法院第 9 屆第 8 會期司法及法制委員會第 9 次全體委員會議，保訓會 108 年度預算凍結項目及預算決議事項報告，108 年 10 月 17 日。
3. 立法院第 10 屆第 8 會期司法及法制委員會第 15 次全體委員會議，保訓會及所屬機關業務概況及 113 年度預算案報告，112 年 11 月 6 日。
4. 行政院 113 年 6 月 13 日院臺忠字第 1135011379 號函。
5. 勞動部 103 年 9 月 26 日勞職授字第 1030201348 號公告。
6. 張國信編著，《職業安全管理實務》，揚智文化事業出版，104 年 11 月。
7. 陳逢源編著、陳建文審訂，《個別勞動法之體系理解與實務運用》，五南圖書出版，111 年 11 月。

二、期刊論文

蔡壁煌、李俊生、蔡璇慧，〈公務人員安全及衛生防護辦法修正精神及重點〉，《公務人員雙月刊》，第 213 期，103 年 5 月，頁 45-53。

三、網路資源

1. Safe Work Australia/ Law and regulation，網址：
<https://www.safeworkaustralia.gov.au/law-and-regulation>，最後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。
2. WorkSafe ACT / Acts and regulations，網址：
<https://www.worksafe.act.gov.au/laws-and-compliance/acts-an>

d-regulations，最後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。

3. 考試院/院會專區/考試院會議紀錄/第 12 屆第 257 次會議，網址：
<https://www.exam.gov.tw/News.aspx?n=3820&sms=8957&page=12&PageSize=20>，最後瀏覽日期：113 年 6 月 7 日。
4. 考試院/院會專區/審查會/審查公務人員保障暨培訓委員會函陳公務人員安全及衛生防護辦法修正草案總說明及條文對照表案，網址：
<https://www.exam.gov.tw/News.aspx?n=3818&sms=8957&page=6&PageSize=20>，最後瀏覽日期：113 年 6 月 7 日。
5. 徐婉寧等，公務人員執行職務安全衛生保障法制走向——以日本公務人員法制比較為中心報告，保訓會/資訊公開/保障處研究報告，110 年 11 月，頁 120，網址：
https://www.csptc.gov.tw/News_Content.aspx?n=3933&s=37405，最後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。
6. 郝培芝等，107 年度赴澳洲考察公務人員保障暨培訓制度報告，公務出國報告資訊網，108 年 2 月，頁 29-30，網址：
<https://report.nat.gov.tw/ReportFront/ReportDetail/detail?sysId=C10800315>，最後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。
7. 勞動部職業安全衛生署網站，職業安全衛生管理辦法第 89 條之 1；
勞動部職業安全衛生署-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?，網址：
<https://www.osha.gov.tw/48110/48461/48463/48465/56287/post>，最後瀏覽日期：113 年 5 月 31 日。

8. 黃靖嫻，書記官工作權益促進會提 3 訴求 盼緩解司法過勞問題，自由時報，113 年 5 月 8 日，網址：
<https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/4666062>，
最後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。
9. 監察院/監察成果查詢/糾正案文：110 年 8 月 26 日公告 110 社調 0002 調查報告，網址：
<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=134&s=17590>，最
後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。
10. 楊鵬如，終止司法人員、基層公務過勞死 書記官工會呼籲納入《職安法》，聯合新聞網，113 年 5 月 9 日，網址：
<https://www.civilmedia.tw/archives/125625>，最後瀏覽日期：113
年 5 月 30 日。
11. 歐陽良盈、黃羿馨、巫鴻瑋、朱冠諭、范榮達，10 年 42 人殉職 消防員職安 2 訴求，聯合新聞網，113 年 5 月 30 日，網址：
[https://udn.com/news/story/124066/7997121?from=udn-catelist
news_ch2](https://udn.com/news/story/124066/7997121?from=udn-catelistnews_ch2)，最後瀏覽日期：113 年 5 月 30 日。

附錄：「政府機關（構）職業安全保護相關問題探討」專題研究報告（初稿）座談會紀錄及參採情形

時間：113 年 6 月 20 日（星期二）下午 2 時 30 分

地點：立法院法制局 305 會議室

主席：盧組長焜鑫

紀錄：賴怡瑩

參加人員：

一、學者專家：

國立臺北科技大學通識教育中心 陳建文副教授

二、公務人員保障暨培訓委員會

張惟欽科長

三、勞動部職業安全衛生署

陳容博科長

四、本局出席人員：

林鈺琪研究員、吳欣宜副研究員、陳建權助理研究員

發言要點：

國立臺北科技大學通識教育中心陳副教授建文：

本篇專題研究涉及職業安全衛生法制的分化發展與整合，提出下列看法：

一、如以憲法第 15 條工作權來立論，所有工作者的工作權益都應有制度性的保障。因為歷史發展因素，工作者工作權益法制被分類、分流、分化成，以勞工為對象的勞動法制，以及以非勞工（軍公教、專技人員）為對象的制度架構。不過，就現實演變來看，勞動法制與工作法制，其實走向消長變化、相互交錯、彼此連結的趨勢。非勞工的工作權益法制，因為大部分屬公部門人事行政範疇，其向來傾向自成一格，不與勞動法制同化。

二、勞動法制因為完整齊備，變成工作權益的法制參考範本。各類工作者，除了希望納入勞動法制適用之外，近年來也有工作者，如醫師（住院醫師的工時、教師的組工會），策略性的實踐出就部分事項納

入適用勞動法制的作法。近年來，外送平台等新興行業工作者權益法制化發展，因為司法上因工作者是不是勞工的爭議難解，遲未能納入勞動法制。轉而朝立法努力，先是地方政府陸續透過自治條例訂定外送平台工作法制，到現在已經開始向中央政府爭取立法，朝形成自己特有的工作權益法制的方向演進。各類工作者試圖攀附勞動法制的努力，最後呈現多元的狀態：未被納入；全部納入、部分納入（醫師、教師）；形式納入、實質未納入（如保險業務員）。

三、各類工作者究否適用勞動法制，是全部或局部適用勞動法制，其問題徵結，卡在工作者是否是「勞工」（司法爭議）、「部會分工」（勞動部與其他部會之行政權限分工）等觀念區別紛擾。在這樣的趨勢局面下，消防員的職安法制、工會法制，也會在工作法制、勞動法制兩者之間搖擺、連結，並不令人意外。

四、公部門長期來一直傾向於讓公部門人事法制獨立運作，讓公部門的人事法制與勞動法規作適度區隔與分流適用，所以職安法才會在適用範圍上作了讓步折衷。安全衛生事項，攸關工作者健康安危的共通課題，照理說是最沒有區別處理，另作差別待遇的法制。

五、所有工作者的工作權益都應有相應的法制保障，勞動法制是廣義的工作法制的一部分，而且是較先進完整的部分。勞動法制對其他工作法制，具有參考、互補的作用。工作者納入勞動法制，卻常遇到困難而久拖無果，這些困難包括：勞工身分認定爭議、部會政策協調消極等，促成了各類工作者往主導立法的方向自尋出路。反映了工作者開始不信任、不理會政府部門的務實態度，因為保障他們工作權益的法制是工作法制或勞動法制並非重要。勞動法制應該成為各種工作法制的發展助力而不是阻力；勞動法制走向兼容併蓄的存在，已經是進行式的現實，未來《勞動法制》與《工作法制》兩者之間，該如何協調合作，需要探討新的想法與作法。

參採情形：

上開意見係以分合概念分析勞動法制與工作法制之發展與交疊，並

進一步說明了當法制各種劃分造成工作者受保障的障礙時，各類工作者往往會自尋立法的方向，未來勞動法制與工作法制兩者之間，該如何協調合作，需要探討新的想法與作法；實中肯說明目前高危勞職務之公務人員趨向尋求勞動法制保障情形，亦係當前政府人事行政領域應積極面對之課題，前揭意見將配合於本報告內文適度引用。

公務人員保障暨培訓委員會張科長惟欽：

- 一、公務人員保障法第 3 條及第 102 條第 1 項規定之保障對象，除服務於公共行政業之各級政府機關、民意機關者，依勞動部 103 年 9 月 26 日勞職授字第 1030201348 號公告完全不適用職業安全衛生法(以下簡稱職安法)外，服務於其餘各業別者，如營造工程業(各工程局處)、運輸及倉儲業(公營事業交通機構)、教育業(各公立學校)、醫療保健及社會工作服務業(各公立醫療院所)、與藝術、娛樂及休閒服務業(各公立圖書館、博物館)之公務人員，則全面適用職安法。
- 二、行政院目前以於消防法增訂消防人員安全衛生防護專章，本會為加強公務人員安全及衛生防護事項，亦刻正研修安衛辦法。

參採情形：

- 一、第一點意見已在本報告梳理資料及研析意見範疇，發言內容予以錄案。
- 二、第二點意見，錄供參考。

勞動部職業安全衛生署陳科長容博：

- 一、考量公務人員與國家之關係特殊，公務人員保障事項由考試院掌理，且公務人員保障法第 19 條及其授權訂定之公務人員安全及衛生防護辦法為公務人員安全衛生保障之特別規定，政府機關之公務人員均應優先適用。
- 二、又原「勞工安全衛生法」於 102 年修正為職業安全衛生法(下稱職安法)時，就職安法與其他法律之關係，業經行政院邀集考試院及相關

部會研商達成共識，如公務人員保障法、消防法、礦場安全法等就安全衛生事項有特別規定者，應優先適用各該法律之規定，並明列於職安法第 1 條規定「... 其他法律有特別規定者，從其規定。」之立法說明。

- 三、為順利推動職業安全衛生法各項工作，勞動部續於 103 年公告「適用職業安全衛生法部分規定之事業範圍」，將原本已指定適用勞工安全衛生法之「公共行政業從事營造作業之事業」、「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」、「公共行政業政府機關之實驗室、試驗室、實習工場或試驗工場(含試驗船、訓練船)」、「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)」，在不降低安全衛生保障之前提下，適用職安法全部規定外，就政府機關及民意機關中，屬公務人員保障法第 3 條、第 102 條所定人員應優先適用公務人員保障法(及公務人員安全及衛生防護辦法)，而其餘人員適用職安法部分規定。
- 四、再者，考量職安法係課予雇主防止職業災害，保障勞工職場安全之責，並賦予勞工遇有立即危險之虞可自行退避，與部分如警消、救難體系需兼顧退避與公眾利益(救人救災)取得平衡之實務狀況有別，故現行採由各目的事業主管機關就其所轄管之業務特性、危害風險、實際需求等訂定相關執行職務安全衛生規範(如消防法增訂安全衛生專章等)之作法，較為可行有效且能落實。

參採情形：

- 一、第一點至第三點意見，已在本報告梳理資料及研析意見範疇，發言內容予以錄案。
- 二、第四點意見，錄供參考。

林研究員鈺琪：

- 一、政府機關(構)因投保勞保人員或是公務員投保公保人員而有不同法

規的適用，如「職業安全衛生法」或「公務人員安全及衛生防護辦法」，也就是二元制度。然而，此二元制度除易造成機關、人員不易瞭解適法對象及範圍外，也造成政府機關(構)無專任職安人員及組職編制強制規定，無法有效督促機關(構)建構安全工作環境。為健全公部門工作者職場安全防護意識、保障工作權益，公部門職業安全衛生防護政策確實有檢討改善之必要。

- 二、報告第 7 頁已指出「該名小編為區公所進用之『約僱人員』」，而第 8 頁卻又指出「如這位小編身分為該區公所『公務人員』，則未在該主管機關勞動檢查單位督導職安考核之範疇，亦明顯呈現同一機關人員有不同之職安保障。」該小編既是「約僱人員」僅能說明機關、人員不瞭解適法對象及範圍，而造成誤判、誤用法令情形。是否因為假設小編為「公務人員」，而呈現同一機關人員有不同之職安保障？敬請釐清。

參採情形：

- 一、第一點意見，與本報告立論方向一致，錄供參考。
- 二、第二點意見，區公所進用之約僱人員，係部分適用職安法規定人員，爰有勞動檢查機制監督職安保護；區公所公務人員則係適用安衛辦法，未有勞動檢查等監督機制，爰此，本報告舉例說明「如這位小編身分為該區公所『公務人員』，則未在該主管機關勞動檢查單位督導職安考核之範疇，亦明顯呈現同一機關人員有不同之職安保障。」

吳副研究員欣宜：

- 一、有關職業安全之規範，我國現行法制係依對象為勞工或公務人員之不同，分別適用職業安全衛生法或公務人員安全及衛生防護辦法。本報告主要從前開二法規範之比較分析，得出 2 點結論，其一為公務人員職業安全保障之行政量能不足，其二則為公私部門之職業安全保護水準應予一致，並應以此作為未來之立法方向。本座談意見

固贊同上開結論，惟「公務人員職業安全保障之行政量能不足」僅係前開二法規範比較分析後之落差描述，至於「公私部門之職業安全保護水準應予一致」似無法單從前開二法規範之比較分析得出。

- 二、有關公私部門之職業安全保護水準應予一致之法理基礎，或可參考司法院釋字第 785 號解釋理由書所指出：「人民之健康權，為憲法第 22 條所保障之基本權利（本院釋字第 753 號及第 767 號解釋參照）。憲法所保障之健康權，旨在保障人民生理及心理機能之完整性，不受任意侵害，且國家對人民身心健康亦負一定照顧義務。國家於涉及健康權之法律制度形成上，負有最低限度之保護義務，於形成相關法律制度時，應符合對相關人民健康權最低限度之保護要求。凡屬涉及健康權之事項，其相關法制設計不符健康權最低限度之保護要求者，即為憲法所不許。」是以，健康權既納入基本權人權清單之列，國家本負有最低限度之保護義務，而以營利謀生為業之雇主尚且受規範應為其所聘僱之勞工採取如職業安全衛生法之保護標準，實無道理身為公務人員雇主之國家竟反降低自身之保護標準為是。

參採情形：

- 一、第一點意見，有關本報告主要 2 點結論部分，本報告文題為「政府機關（構）職業安全保護相關問題探討」，主要探討 6 個面向問題，有關「公私部門之職業安全保護水準應予一致」部分，係援引外國立法例、各界看法等，尚非單從前開二法規範之比較分析得出。
- 二、第二點意見同意參採，配合於本報告內文適度引用。

陳助理研究員建議：

- 一、本專題報告頁 11，有關「六、應在確保公私部門職安保護水準一致之前提下，研議規劃未來『立法』方向」，頁 13 建議「職安法制應確保公私部門職安保護水準一致」，達成此目的之方法有 2 種，其一是一元制，公私部門皆適用職安法，採用此種作法，應修正職安法將公務人員納為適用對象。其二是維持現有公私二元法制，惟為強

化職安保護水準，可修正現行公務人員保障法及子法，或另立專法。綜上，為達公私部門職安保護水準一致，可採取「修法」或「立法」2種途徑，頁11僅有「立法」途徑，爰建議問題研析與建議六、修正為「應在確保公私部門職安保護水準一致之前提下，研議規劃未來『修法或』立法方向」，敬請酌參。

二、本專題報告頁11，有關（一）外國立法例1.日本對職業安全保護部分，採公私二元法制，日本公務人員安全衛生事項，主要規範於人事院規則10-4中，該段論述「一方面學者認為規範條文多屬抽象規定或建議、訓示性質，另一方面學者又認為日本國家公務人員安全衛生事項之保障水準與勞工一致。」前後論述似有矛盾之處。參考本報告摘要第2段內容，我國公務人員安全及衛生防護辦法相關條文多為訓示性之作為義務規範，且未有行政監督及第三方檢查機制，對公務人員職業安全保障明顯不足。同理人事院規則規範條文多屬抽象規定或建議、訓示性質，何以保障水準能與勞工一致，建請再酌予補充說明，敬請酌參。

三、有關報告體例格式部分，（一）頁15，一、參考文獻7.「陳逢源『律師』編著、陳建文『副教授』審訂，《個別勞動法之體系理解與實務運用》，五南圖書出版，111年11月。」，該參考文獻之作者另列其職業或職稱，與其他格式不同，建請檢視全文後統一體例。（二）頁17，三、網路資源11.「歐陽良盈等，…」，建議將其他記者亦列出，敬請參酌。

四、本報告其餘內容及建議事項，敬表尊重與贊同。

參採情形：

- 一、第一點及第三點意見同意參採，並配合修正本報告。
- 二、第二點意見，本報告引述學者意見略以「學者以為，人事院規則10-4之規範條文多屬抽象規定或建議、訓示性質，藉由大量的附表作為補充規定相關具體應行措施之詳細內容與標準等，該規則之附表亦會引用勞動安全衛生法作相同規範。惟最要者，學者認為，日本國家公務人員安全衛生事項之保障水準與勞工一致。」所提意見似乎

忽略「藉由大量的附表作為補充規定相關具體應行措施之詳細內容與標準等，該規則之附表亦會引用勞動安全衛生法作相同規範」部分。

三、 第四點意見，錄供參考。

散會：下午 4 時