

新修職安法及其相關附屬法規之常見問答

最後更新日期 115. 7. 1

編號	問題	說明內容
1	職業安全衛生法第 26 條之危害告知，實務執行時，業主或事業單位的書面資料應達到何種程度？是否必須先做風險評估後才能進行告知？	依職業安全衛生法(下稱職安法)第 26 條規定，事業單位以其事業交付承攬時，應於事前就交付承攬之事業實施風險評估，有關風險評估的操作方式及呈現形式得參考營造工程風險評估技術指引。
2	職業安全衛生法第 27 條之共同作業，中間承包商只是「轉包」而本身未僱用勞工，是否仍須負第 27 條之共同作業管理責任？	中間承包商將工程轉包，未僱用勞工則屬自營作業者，除其自身應依職安法第 27 條第 4 項規定配合原事業單位協議組織、連繫調整、巡視、教育訓練及進場管制等採取之必要措施，如其自身於工地有相關作業亦得認定有與下包商共同作業，而符合同法第 51 條規定適用第 27 條，需負下包商承攬管理責任。
3	職業安全衛生法第 27 條之進場管制，針對進場管制不當，應判定是原事業單位「沒管制好」，還是承攬人「不配合」？若雙方都違反時該如何認定責任？	原事業單位需依職安法第 27 條第 1 項第 5 款規定辦理進場管制事宜，至承攬人不配合管制部分，則違反同條第 4 項規定，得以同法第 43 條規定予以處分。
4	未來重大職災案件，若同時違反安全衛生管理、教育訓練等規定，行政法罰鍰是否會併罰？	針對重大職災案件，依修正後條文，行政法罰鍰將採取「併同開罰」及「加重處分」原則，若事業單位被發現未執行安全衛生管理(第 23 條)或安全衛生教育訓練(第 32 條)，其處分將不再僅係通知改善事項，而是可與違反設施部分併同開罰，本次職安法修法已提高企業違法成本，避免其輕易規避責任，發揮實質懲戒作用，讓事業單位必須為輕忽職安付出相應代價。
5	職業安全衛生法施行	1. 按職安法授權訂定職業安全衛生法施行細則

	<p>細則第 11 條之不法侵害，該條文雖釐清外部權責，但內部指派仍欠明晰，建議於條文或說明欄增列文字，明確規範內部「申訴受理、程序主責與專業協助」之分工，並強調雇主之內部指派須受法定職掌拘束，嚴禁將職安或醫護人員誤置為行政主責，以避免因職責錯置衍生程序瑕疵，進而落實組織整體的實質權責分工。</p>	<p>之意旨，係用以補充母法執行之細節性及技術性事項。至事業單位內部申訴調查程序之權責劃分，屬雇主人事管理權限範疇，倘於本細則中強制規範過度細緻之組織分工(如強制指定人資單位、劃分行政幕僚功能)，不僅流於僵化且恐逾越母法授權範圍；復考量我國各事業單位規模差異甚大，過度切割界線亦恐導致內部推諉，延宕勞工受協助之時效。惟為引導事業單位落實跨部門合作，雇主宜指派專責部門(如人力資源或法務部門等)負責統籌，並結合跨專業人員(如職安衛或醫護人員等)協作。有關具體案件之處理程序與行政流程，職業安全衛生署(下稱職安署)後續將訂(修)相關指引供業界實務參考運用，以兼顧執行彈性並減輕事業單位之行政負擔。</p>
6	<p>職業安全衛生法施行細則第 36 條之 1 之工作場所設備出租出借，事業單位應於出租或出借前進行危害告知之工作場所及設備範圍？</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作場所部分，包括可支配管理之建築物、屋頂等，並以供他人從事具有墜落、火災爆炸或屬局限空間(如水塔、儲槽)等較高風險之作業場所為主。例如實務上將具備脆弱材質之採光罩或無防墜設施之屋頂出租或出借供他人裝設太陽能板、於同一垂直作業空間上方從事動火作業但下方同時進行粉塵作業等易發生火災爆炸風險之情事等，應事前告知該場所之固有危害，譬如屋頂採光罩不能踩踏或鄰近空間正從事粉塵或動火作業等。 2. 設備部分，以職業安全衛生法令(如職業安全衛生設施規則、營造安全衛生設施標準等)等附屬法規訂有危害風險預防標準之設備、機械、器具及車輛等為主，如出租或出借起重機或堆高機等，皆應進行事前危害告知。 3. 倘出租或出借一般會議室、教室等通常供辦公、集會或教學使用之場所，或臨時借用盥洗室等，因該等空間在正常使用下之潛在風險屬工作者生活經驗所能熟知；另日常生活普

		<p>遍使用、非屬動力操作之一般手工具(如剪刀、螺絲起子)或辦公文具(如訂書機)等，基於行政比例原則，尚無課予事前危害告知義務之必要。</p>
7	<p>職業安全衛生法施行細則第 41 條之工作守則，為何本次修法要特別將機械設備的「操作規範與作業程序」及「個人防護具」強制納入安全衛生工作守則中？若內容過於龐雜或企業已有管理規章該如何處理？</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職安法第 32 條第 1 項已規範雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練；同法第 34 條第 1 項亦明定雇主應會同勞工代表訂定安全衛生工作守則。故本次細則修正，規定事業單位應於工作守則中明定操作規範及作業程序俾使勞工遵循。 2. 鑑於個人防護具之配戴為預防職災發生之關鍵，為強化勞工遵循義務並賦予事業單位明確之內部管理法據，爰明定將防護具使用納入工作守則，俾利現場安全管理之落實。 3. 事業單位得於守則中採取「綱要化、引述附表或標籤化」之原則性規範，詳細技術細節另以內部管理規章(如職安衛管理規章)或安全衛生相關文件補充，兼顧閱覽便利性與執行彈性。
8	<p>職業安全衛生管理辦法第 5 條之 1 之安衛組織人員職責，有關新增賦予職業安全衛生人員「查核」職責，將導致業安全衛生人員其兼具「制度設計者」與「查核者」角色，恐產生角色衝突，並增加其工作負荷及責任，致查核流於形式，無法兼顧深度與品質。</p>	<p>經查職安法第 23 條明定安全衛生管理，應由雇主、雇主代理人或工作場所負責人綜理，並由事業單位各級主管依其職責指揮、監督所屬人員執行。故落實職業安全衛生管理係雇主之責任，至於職業安全衛生管理辦法第 5 條之 1，僅為明確化各級人員之職責，新增賦予安衛人員查核職責，係為查核各部門執行各項安全衛生工作是否依管理計畫、法規或標準作業程序執行，藉以督促各級主管落實安全衛生管理，以協助雇主落實職業安全衛生管理，尚無推諉給職業安全衛生人員之情形。</p>
9	<p>職業安全衛生管理辦法附表二之各類事業應置安衛人員表，現行</p>	<p>查職業安全衛生管理辦法之附表二，目前雖訂有編制級距上限，要求一定編制人數以上之安衛人員，惟仍保留雇主增加人數之空間，實際應</p>

	<p>安全衛生人員編制級距上限只到 500 或 1,000 人，勞工達到上限以上之事業單位只有要求一定人數以上，編制人數不足以應付龐大事業單位之管理需求，建議參照勞工健康保護規則附表三、從事勞工健康服務人員配置表，增加級距，強制要求雇主增加安全衛生人力編制。</p>	<p>增加多少人力，宜由雇主視事業單位規模、性質及風險等級等需要酌增安衛人員數量，考量職安法修正後，已加重相關罰則，當能引導雇主在減少職災及罰款考量下，依需要適度增加人力；至於建議參照勞工健康保護規則附表三之級距，增列等級及相應人力，因勞工健康服務人員與安衛人員業務性質分別為執行及管理，業務性質及內容均不同。</p>
10	<p>職業安全衛生管理辦法第 87 條之職業安全衛生委員會報備，該委員會改採登錄報備制，將增加勞檢機構勾稽檢查作業，是否有緩衝期間或簡化做法？</p>	<p>為促使事業單位重視職業安全衛生委員會之運作功能，並強化中央主管機關對事業單位設置情形之掌握，故本次法規修正，將現行名冊留存備查之機制，修正為登錄及報請備查機制。為落實職業安全衛生委員會名冊登錄，以促進事業單位重視該委員會功能，有賴各勞檢機構協助勾稽檢查，惟為避免執行過程產生衝擊，將強化法遵作為及宣導，俾協助事業單位順利配合登錄作業。</p>
11	<p>職業安全衛生教育訓練規則第 42 條之 4 之外送作業教育訓練，外送員安全衛生教育訓練時數？課程內容？訓練方式？沒有上課不能上線跑外送嗎？</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事業單位對無僱傭關係之外送員，新加入前，以及每年定期，均應使其接受安全衛生教育訓練，時數至少一小時，課程內容為「危害辨識與預防」、「安全衛生防護裝備使用」、「緊急事故應變處理」。事業單位(外送平臺業者)得製作數位影片，送經勞動部認可後，再將影片上傳至內部網站，提供外送員參訓。 2. 「外送員權益保障及外送平臺管理法」及「職業安全衛生法」並未授權數位外送平臺業者得逕行禁止未受訓之外送員上線作業。為求政策穩健上路，勞動部後續將與地方主管機關共同研議，給予業者適當且合理的法遵落

		實期，在保障外送從業人員安全權益的同時，兼顧其工作權益。惟平臺業者仍負有使外送員接受教育訓練之法定義務，倘業者未於期限內完成辦訓，職安署及地方主管機關仍將依法對平臺業者予以裁罰。
12	職業安全衛生教育訓練規則第 17 條、第 20 條之營造作業教育訓練，所有進入工地的勞工都要接受「營造作業安全訓練」嗎？事業單位自辦的「一般安全衛生教育訓練」符合規定嗎？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依營造安全衛生設施標準增訂之第 11 條之 2 規定，雇主對於進入營繕工程工作場所作業人員，應於事前使其接受中央主管機關指定之「營造作業安全訓練」。但已接受「營造業職業安全衛生業務主管」、「職業安全管理師」、「職業衛生管理師」、「職業安全衛生管理員」、「施工安全評估人員」、「各類營造作業主管」安全衛生教育訓練者，無須再重複受訓。 2. 依職業安全衛生教育訓練規則第 20 條規定，事業單位可自辦安全衛生教育訓練。另已接受「營造作業安全訓練」之勞工，日後即使轉換雇主，只要仍是進入營繕工程工作場所從事作業，即得免再重複接受「一般安全衛生教育訓練」（至少 3 小時）。
13	職業安全衛生教育訓練規則附表一至附表三之訓練課程，本次修正僅「職業安全衛生業務主管(含營造業)」、「職業安全管理師」、「職業衛生管理師」、「職業安全衛生管理員」之訓練課程增加「職場霸凌防治」，為何其他職類訓練沒有增加？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 因應職安法增訂職場霸凌防治新規範，勞動部已規劃訂定「職場霸凌防治措施準則」等規定，未來僱用勞工人數在 30 人以上之雇主，應指定專責單位統籌辦理防治職場霸凌之教育訓練。 2. 「職業安全衛生業務主管(含營造業)」、「職業安全管理師」、「職業衛生管理師」、「職業安全衛生管理員」為雇主之專業幕僚，職責係協助雇主實施安全衛生管理，保障工作場所勞工生命安全及健康。為使該等「安衛制度核心推手」，於政策施行後，能第一時間具備相關知識，爰優先於其訓練課程中納入「職場霸凌防治」；至其餘一般勞工，未來則回歸「職場霸凌防治準則」規定。

14	勞工健康保護規則第 16 條、第 17 條之一般健康檢查，本次修正勞工一般健康檢查的年齡級距、頻率及檢查項目，但事業單位已排定今年健檢期程，該如何處理？	考量事業單位因應本次新增 3 項特別危害健康作業(甲苯、二甲苯及苯乙烯作業)之特殊體格(健康)檢查、長期夜間工作健康檢查與一般健康檢查年齡級距、頻率及項目之調整，需時整備相關行政作業及管理措施，所以涉及健康檢查條文(第 2 條附表一、第 16 條附表九、附表十、第 17 條、第 18 條、第 20 條、第 21 條)皆緩衝至 117 年 1 月 1 日施行，故今年已排定的健檢得按原訂期程執行，不受影響。
15	勞工健康保護規則第 18 條之長期夜間工作健康檢查，怎麼判斷勞工要不要實施長期夜間工作健康檢查？如果勞工當年度須實施一般健康檢查，是兩種檢查分別實施嗎？還是可以就重複項目合併施檢？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在職勞工倘前一年度有下列情形之一者，即屬從事長期夜間工作，須於當年度實施長期夜間工作健康檢查： <ol style="list-style-type: none"> (1)於午後 10 時至翌晨 6 時期間工作 3 小時以上之工作日數，達當月工作日數二分之一，且累計達 6 個月以上。 (2)於午後 10 時至翌晨 6 時期間工作之工作時數，累計達 700 小時以上。 2. 如勞工於當年度依其年齡及法定頻率尚須實施一般健康檢查，為減少勞工同年度重複受檢，及考量醫療資源之有效運用，二種檢查得合併實施(重複項目僅需施檢一次)，勞動部亦將公告合併兩種檢查之表單，以利實務使用。
16	勞工健康保護規則第 7 條之勞工健康服務醫師資格，為何只增列公共衛生師為勞工健康服務人員之一，其他專業人員(職業衛生技師、營養師、呼吸治療師、社工師)為何不能辦理勞工健康服務？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞工健康服務是辦理以「職業病與工作相關疾病預防」為核心的勞工健康保護事項，不涉及醫療行為，因需藉助職業醫學及護理之專業素養，及因應職安法第 6 條第 2 項之重複性作業、異常工工作負荷及不法侵害等預防工作，尚需心理師、職能治療師及物理治療師等相關醫事人員法所定醫事人員參與，故納為勞工健康服務相關人員。 2. 本次增列公共衛生師，是考量大型事業單位可能有建立整體性職業健康相關調查分析之需求，得結合公共衛生師之專業；考量職業衛

		<p>生技師之專業及職業安全衛生相關法令架構，是類人員已納入職業安全衛生管理辦法之職業安全衛生人員，另營養師、社工師及呼吸治療師等雖各具領域之專業，惟未直接涉及「職業病與工作相關疾病預防」，所以未予增列。</p>
17	<p>勞工健康服務專業機構管理規則訂定目的為何？</p>	<p>配合職安法第 22 條第 1 項「事業單位應僱用或特約醫護人員」修正為「應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構」，並增修勞工健康服務專業機構(下稱專業機構)管理之授權，為確保專業機構俱足服務專業能力及執行人力，建立並完善提供勞工健康服務之機構管理制度，同時兼顧服務量能之建置及既有提供服務機構之銜接需求，爰訂定本規則。</p>
18	<p>勞工健康服務專業機構管理規則第 5 條之認可專業機構，本規則施行後，事業單位依勞工健康保護規則採特約勞工健康服務者，一定要委託專業機構嗎？事業單位要如何查找經認可的專業機構？倘委託未經認可的機構提供勞工健康服務會如何？</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本規則施行(116 年 1 月 1 日)後，經認可之專業機構與其服務人員名單及相關登錄資訊皆公布於指定網站，以利事業單位確認專業機構與其服務人員之資格，及兼顧資訊公開透明。 2. 現行得接受事業單位委託辦理勞工健康服務之機構係依勞工健康保護規則第(下稱保護規則)5 條規定，包含全民健保特約醫院或診所、經勞動部認可之勞工健康服務顧問機構，為兼顧已依現行規定提供勞工健康服務之該等機構與其服務事業單位及勞工之權益，保護規則第 5 條之修正(事業單位應委託依本規則認可之機構辦理勞工健康服務)已配合本規則，緩衝至 116 年 7 月 1 日施行，即事業單位自 116 年 7 月 1 日起，應委託經認可之專業機構提供勞工健康服務。 3. 自 116 年 7 月 1 日起，事業單位如未依保護規則委託經本規則認可之專業機構辦理勞工健康服務，將依職安法第 45 條論處(經通知限期改善，屆期未改善處新臺幣 3 萬元以上

		罰鍰)。
19	勞工健康服務專業機構管理規則第3條之專業機構分類，為何將專業機構分為甲、乙兩類？專業機構有服務對象的限制嗎？	<p>基於事業單位之職業健康危害依其風險性質及作業而有不同，故依其服務對象與相應之專業要求區分為甲、乙兩類，並分別明定資格條件及服務對象：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 甲類專業機構：可辦理各類事業單位的勞工健康服務，其資格條件為下列之一： <ol style="list-style-type: none"> (1) 經認可之勞工特殊體格及健康檢查醫療機構，且聘僱執業登記於該機構之職醫。 (2) 經認可之勞工健康服務顧問機構。 (3) 符合本規則專業人力編制(至少4人專一登錄人員、1位職醫、專一登錄人員比率達60%以上)之健保特約醫院及診所。 2. 乙類專業機構：僅得辦理第二、三類事業且依保護規則無須配置職醫之事業單位的勞工健康服務，其資格條件為符合本規則基本人力編制(至少2人、其中1人為專一登錄人員、專一登錄人員比率達50%以上)之健保特約醫院或診所。
20	職業安全衛生設施規則新增第21條之3規定，似有特別針對影視拍攝作業加強要求，原因為何？	<p>因應近年影視拍攝作業屢有因拍攝作業現場安全衛生設施不足，導致演員或作業人員發生墜落、溺斃或爆炸受傷等災害，經職災調查發現，其肇因主要為雇主對於影視拍攝作業未於事前實施風險評估及採取預防措施所致，為防止類似災害再發生，爰明定事業單位應於作業前本部公告之內容及方法，實施風險評估及採取預防措施，並留存紀錄或文件備查。</p>
21	職業安全衛生設施規則第116條之作業用車輛，在實務上，高空作業車尚無法完全取代堆高機。尤其於部分工作場所，受限於空間、地形、動線或作業性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 查堆高機之主要用途為搬運、裝卸和堆疊貨物，而非載人從事作業或供上下設備使用；另雇主使勞工於高處2公尺以上之處所進行作業，應妥適評估現場實際作業環境後，依職業安全衛生設施規則第225條規定，架設施工架、工作台或使用高空工作車等方式，確保勞工作業安全，先予敘明。

	<p>質，使用高空作業車反而不一定較堆高機安全，甚至可能增加作業風險。此外，多數中小企業基於成本與設備利用率考量，通常不可能再額外配置高空作業車，而堆高機則屬業界較為普遍使用之設備是否可修訂其他規範或安全措施？</p>	<p>2. 另查國外先進國家針對高處 2 公尺以上之處所進行作業，與我國規定相同，均係要求雇主應優先架設施工架、工作台或使用高空工作車，惟國內業者多以成本或效率考量為由，逕以但書規定採取堆高機加裝安全籠載人從事相關作業，購置之安全籠非原廠設計製造(因原廠知曉堆高機載人風險高，故未製造)，無法就整體車輛設計從事風險評估，安全實有疑慮，故曾發生車籠滑脫、錨定點強度不足等致發生職業災害之情事，爰本次修法刪除但書規定，要求事業單位應依前開規定，以架設施工架、工作台或使用高空工作車等方式辦理。</p>
22	<p>職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 所定職場不法侵害事項，考量職業安全衛生法已訂有職場霸凌防治專章規範，且相關指引亦將配合修訂，相關事項是否仍有於職業安全衛生設施規則重複規範之必要，建議再予檢討，以避免法規重疊及適用混淆，並適度回歸母法規範架構。</p>	<p>1. 依職安法增訂之第 2 章之 1 職場霸凌防治專章規定，凡符合職場霸凌定義之案件，應優先適用該專章之規定進行防治、申訴與調查；而職安法第 6 條第 2 項第 3 款，則適用於職場霸凌以外，包括於事業單位內部或外部(第三方)，勞工因執行職務遭受他人身體或精神不法侵害之一般規定，已有明確分流。</p> <p>2. 本次職安法第 6 條第 2 項第 3 款及職業安全衛生設施規則第 324 條之 3，亦有修正，包含雇主應設置申訴管道並公開揭示、建立完善的事件調查及處理程序，及依申訴人需求，提供或轉介法律、醫療或心理諮商之協助或保護措施，並鑑於服務業迭傳勞工遭受外部(第三方)不當對待事件，強化事業單位對第三方不法侵害之預防措施。</p> <p>3. 為避免事業單位在法規適用上混淆，針對職場不法侵害指引近期將完成修正，聚焦於勞工執行職務時，遭受職場霸凌等樣態以外之職場暴力之預防、通報、處理及改善措施。</p>
23	<p>有關事業單位交付無僱傭關係的外送員從</p>	<p>鑑於「外送員權益保障及外送平臺管理法」經總統公布，惟該法並未就外送平臺業者對外送員</p>

	事外送作業，原職業安全衛生設施規則第 325 條之 1 既已規定外送作業危害預防及身心健康保護措施準用該法第 286 條之 3 及第 324 條之 7 之規定，此次為何要再修正？	應採取之職業安全衛生防護措施予以規定，爰本規則有必要以具體明文規定加以補足；另參考韓國職業安全衛生法及職業安全衛生標準規則，其規定外送平臺業者應確認外送員是否持有駕照及安全帽，故參考該規定，外送平臺業者交付外送員履行外送作業時，應於事前告知外送作業期間應確實使用必要之安全衛生防護設施，並合理分派工作，以臻周延。
24	工程安全設計及整體工程統合管理辦法第 3 條之一定規模工程，私人工程「兩億元」門檻，是否能改以「建築執照之工程造价」認定？以避免因查核私人合約金額而產生商業機密外洩之疑慮？	民間工程於規劃或申請建造執照階段，未必已有明確之工程採購金額或實際承攬契約金額；且私人契約金額可能因議價、品牌、裝修等級、契約範圍及後續變更而有所差異，得以「建築執照所載工程造价」作為認定基準。公共工程或非屬建築執照管理之工程，則仍得依預算金額、契約價金或中央主管機關指定方式認定。
25	工程安全設計及整體工程統合管理辦法第 12 條、第 13 條之工程業主職責，若施工者已完成風險評估及施工計畫，經工程業主審查並於施工過程派員監督及查證，卻仍發生重大職災，工程業主是否可能被認定為實質參與施工管理？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工程業主對於施工者之風險評估及施工計畫進行審查，並於施工過程派員監督查證，屬落實採購管理責任，不取代施工者之承攬管理責任，並不因此成為實際從事施工或管理施工之主體；有關施工風險評估、安全措施之規劃及現場執行，仍由施工者負責。 2. 惟如工地因依法應設置之安全衛生設施欠缺或不良而發生重大職業災害，勞動檢查機構於辦理職災檢查時，仍會就工程業主是否依規定落實審查施工者之風險評估及施工計畫，並確實辦理監督及查證等事項一併調查。如查有未依本辦法或相關規定辦理情形，將依職業安全衛生法相關規定予以裁處。
26	工程安全設計及整體工程統合管理辦法第 10 條之施工招標文件，實務上，了解現場實務	1. 職安法第 15 條之 1 強化工程業主於工程源頭之安全衛生責任，其重點應在於業主於招標文件及契約中明確納入工程安全設計、施工風險評估、安全衛生圖說及規範、費用編列、

	與施工風險的是廠商(統包商)，應由廠商而非業主來制定，業主角色應定位在招標文件中納入設計規劃要求，而不該反過來變成「業主做好一切，統包商只照著執行」。	<p>施工計畫書及監督查證等要求，並透過選商、契約管理及履約查核，確認受託之設計者、統包商或施工者確實執行，而非要求工程業主取代廠商完成所有專業技術事項。</p> <p>2. 尤其統包工程係由統包商整合設計與施工，應由統包商依其專業能力辦理安全設計、施工風險評估及施工計畫書編製。工程業主則應於需求說明書、招標文件及契約中明定統包商應辦事項、交付成果、審查機制、費用編列及履約查證方式，並於施工階段監督查證其是否依核定之施工計畫書落實必要安全衛生設備及措施。</p>
27	工程安全設計及整體工程統合管理辦法第 5 條、第 6 條、第 7 條之工程交付規劃設計，統包性質之工程(設計及施工)要如何實施，統包工程需求說明書一般不會詳列職安設備預算，是否應增加比例上、下限值？	<p>1. 統包工程仍應適用本辦法，因統包工程由廠商同時辦理設計與施工，工程業主應在統包需求說明書、招標文件及契約中，明定廠商於設計階段應辦理安全設計、風險評估、編製安全衛生圖說及規範、量化編列安全衛生費用，並製作工程規劃設計安全分析報告；施工階段則應依該報告及契約圖說辦理施工規劃及施工風險評估，並將必要安全衛生設備及措施納入施工計畫書執行。</p> <p>2. 統包工程需求說明書雖未必能在招標初期詳列所有職安設備數量與明細，但仍應要求投標廠商於設計發展後，依工程規模及特性，分析潛在施工危害、研訂安全設計方案、編製安全衛生圖說及規範，並量化編列安全衛生費用。統包契約範本亦已要求，廠商之設計應分析潛在施工危害、實施風險評估、編製安全衛生圖說及規範，並參照工程會「公共工程安全衛生項目編列參考附表」量化編列安全衛生費用。</p>
28	營造安全衛生設施標準第 11 條之 2 之營造教育訓練，115 年 7 月	1. 依本標準新增第 11 條之 2 條文規定，116 年 7 月 1 日起經中央主管機關指定之營造作業安全訓練(如臺灣職安卡)合格者，方可進入

	1 日前勞工取得一般安全衛生教育訓練證明，是否可視同具備進入營繕工地作業之資格？該員是否需於緩衝期內強制取得臺灣職安卡？	營繕工程工作場所作業。 2. 116 年 7 月 1 日起進入營繕工程工作場所作業人員，應於事前使其接受中央主管機關指定之營造作業安全訓練(如臺灣職安卡)。
29	營造安全衛生設施標準第 11 條之 2 之營造教育訓練，營造工地進場人員眾多且身分多元(如送貨司機、外賣人員等)，是否皆須符合「接受指定教育訓練」之要求？	1. 因營造工程工作場所常涉及機械設備使用、臨時用電、動火作業、高處作業、開挖作業及物料吊運等高風險作業環境，易生機械危害、感電、火災、通道不良、墜落、物體飛落或倒塌崩塌等危害，爰本標準新增第 11 條之 2，對於進入營繕工程工作場所作業人員，要求雇主應使其勞工接受中央主管機關指定之營造作業安全訓練。 2. 至於送貨司機、外賣人員等非從事營造作業之人員，如需進入工地送貨或遞交物件，原事業單位應依職安法第 27 條第 1 項及其施行細則第 38 條第 6 款規定，實施人員之進場管制，將其引導至非作業區域或指定的安全領料/收貨區完成任務。
30	營造安全衛生設施標準第 11 條之 2 之營造教育訓練，持臺中職安卡、臺北職安卡之勞工，於修法後能否進入營繕工程工作場所？	1. 對於持有 108 年 8 月 16 日以前由臺北市政府勞動局核發之「臺北職安卡」及臺中市政府勞動檢查處自辦營造業一般安全衛生教育訓練核發之「臺中工安卡」者，得逕至職安卡網站(https://oshcard.osha.gov.tw/)申請「臺灣職安卡」，並可於本網站查詢相關職業安全衛生教育訓練紀錄。 2. 自 116 年 7 月 1 日起進入營繕工程工作場所作業人員，依營造安全衛生設施標準第 11 條之 2 規定，雇主應於事前使其接受中央主管機關指定之營造作業安全訓練(臺灣職安卡)。
31	機械設備器具監督管理辦法第 10 條之應保	查勞動部近期辦理市場查驗案件時，需追溯 8 年前製造者之產銷資料，並參考機械設備器具安

<p>存資料，為何產銷資料至少保存 10 年？</p>	<p>全資訊申報登錄辦法第 11 條、機械類產品型式驗證實施及監督管理辦法第 14 條規定，增列產銷資料之保存年限為 10 年，俾利事業單位依循及勞動檢查機構實施職安法第 44 條第 1 項處分之依據。</p>
-----------------------------	---

註：本常見問答集內容將依實務狀況與各界關心疑義，持續增列及更新。