

第五章 我國工作環境權法制之探討

第一節 我國工作環境權相關法制現況

一、工廠法之制訂

職業安全衛生的工作在台灣已經有五十年的歷史，由工作環境對勞工的影響從而發展出工業衛生與工業安全的科技，為解決健康問題，發展出職業醫學，其目標在維持及促進各行業勞工之身體、心裡、社會的最佳健康及幸福，避免工作環境及危害因子影響工人健康¹。我國勞工安全衛生有關法規，可溯於北洋政府頒行之「暫行工廠通則」其主要的內容包括：童工、女工禁止從事危險作業；雇主對工人之健康與安全應有預防措施等²。該通則頒行之主要因素，係因民國 12 年，北京政府當時勞工運動風氣雲湧，罷工事件時有發生，逼於形勢而於 3 月 29 日由農商部以部令頒佈暫行工廠通則 28 條，雖所訂條文，未必盡妥，且無法律效力，亦未真正實行，但在軍閥的控制下，則屬難得。民國 13 年（1924）年國父孫中山先生發表中國國民黨改組宣言，在民生之精神中，說明有關於勞工者為：「制訂工人保護法，以改良勞動者之生活狀況，係謀勞資間地位之平等。」同年中國國民黨第一次全國代表大會宣言所列舉對內對外政策中，關於勞工的政策則為：「制訂勞工法，改良勞動者之生活狀況，保障勞工團體，並扶助其發展。」又訂定民眾運動的幾項原則，關於勞工的是：「工人運動的基礎，必定要在工業的發展，和工人生活的改善上。」而這些都成為日後制訂勞工法規的指導原則³。

¹ 參閱 93 年勞動檢查年報行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所網 <http://www.cla.gov.tw>，2005 年 2 月 21 下載。

² 我國勞工安全衛生法規實施成效及探討調查研究報告，行政院經濟建設人力規劃處編印，民國 74 年 12 月，頁 49。

³ 勞工安全衛生之國際比較研究：工作環境權展望之探討，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，中華勞資關係研究所編印，民國 82 年 6 月，頁 115。

其後，民國 15 年頒訂「暫行工廠條例」，規定適用範圍及於僱用勞工三十人以上之工廠；禁止十五歲以下童工及女工在夜間工作為其重點，其他仍沿襲「暫行工廠通則」。同年，國民政府設立勞工局掌理勞工行政事務，並設立「勞工法規起草委員會」，迄 18 年 7 月完成勞工法典，分七篇，二十一章，共八百六十三條。其中涉及安全衛生者，包括第四篇「勞動保護」及第七篇「勞動保險」。嗣後，因立法院已指定委員另行起草勞工法，並採單獨立法之形勢，至將此法典擱置。實際上立法院嗣後陸續制訂之工廠法等均取之於此法典⁴。

民國 18 年工廠法草案經工商部擬定完成，呈行政院轉立法院核議，並於同年 12 月 30 日公布，於兩年後之民國 20 年 8 月 1 日施行⁵。而工廠法之施行條例係工商部依據工廠法第 76 條之規定、擬定工廠法施行條例草案，並經立法院通過，於民國 19 年（1930 年）12 月 16 日由國民政府公佈，並訂於民國 20 年（1931 年）8 月 1 日與工廠法同日實施。國民政府為使工廠法能徹底實施，復於民國 20 年（1931 年）公布工廠檢查法，並於同年 10 月 1 日實施。明訂工廠檢查事務由中央勞動行政機關派工廠檢查員辦理，並規定應檢查事項、檢查員資格、檢查員職權及應遵守事項等⁶，民國 22 年（1934 年），至此我國對於保護勞工之法律已初具規模。

二、勞工安全衛生法之制訂

自至府遷台以來，鑑於台灣地區工業發展迅速，伴隨著勞工職業災害人數大量增加，為防範災害，政府除依舊有勞動檢查外，先後又公布了許多行政規章以補舊有法規之不足，而這些規章包含⁷：

⁴我國勞工安全衛生法規實施成效及探討調查研究報告，行政院經濟建設人力規劃處編印，民國 74 年 12 月，頁 49~52。

⁵ 同上註。

⁶勞工安全衛生之國際比較研究：工作環境權展望之探討，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，中華勞資關係研究所編印，民國 82 年 6 月，頁 120~123。

⁷我國勞工安全衛生法規實施成效及探討調查研究報告，行政院經濟建設人力規劃處編印，民國 74 年 12 月，頁 50、51。

1. 礦場醫療設備暫行標準（民國 46 年 9 月 20 日頒訂，已廢止）。
2. 改善鍋爐工人接近高溫工作工人工作時間處理要點（民國 47 年 11 月 18 日頒訂，已廢止）。
3. 碼頭裝卸工人安全防護規則（民國 51 年 5 月 25 日頒訂，已廢止，另訂標準）。
4. 營建安全注意事項（民國 51 年 2 月 16 日頒訂）。
5. 廠場安全衛生委員會設置辦法（民國 57 年 12 月頒訂）。
6. 各業安全衛生委員會設置準則（民國 59 年 4 月 18 日頒訂，已廢止，另訂要點）。
7. 工廠安全衛生設施規則（民國 50 年 7 月 31 日頒訂，此規則公布後原工場安全衛生檢查細則作廢，此規則後配合勞工安全衛生設施規則之公布改為勞工安全衛生設施規則）。
8. 電子工廠工人機能保護措施準則（民國 60 年 10 月 29 日頒訂，已廢止）。
9. 工業安全標示設置準則（民國 60 年 11 月 8 日頒訂，已修訂）。
10. 鍋爐檢查實施要點（民國 61 年 8 月 4 日頒訂）。
11. 空氣中有害物質容許濃度標準（民國 61 年 7 月 7 日頒訂，已修訂）。
12. 爆竹煙火製造廠商安全衛生設施標準（民國 61 年 11 月 10 日頒訂，已廢止）。
13. 碼頭裝卸安全衛生設施規則（民國 62 年 5 月 14 日頒訂，已廢止另訂規章）。
14. 有機鎔劑中毒預防規則（民國 62 年 7 月 25 日頒訂，後廢止，另一勞工安全衛生法重新發佈）。

雖然我國為防止職業災害，維護勞工工作時之安全與衛生，而制訂諸多之行政規章，來預防職業災害之產生與保護勞工工作環境之安全衛生，但我國卻未有工作環境權之觀念，雖然早在國民政府遷台時就有工廠

法，但政府開始積極關心勞工在工作場所的健康問題，是起因於一件工業中毒致死事件。民國 61 年，國內有一家名為「飛歌」的電子公司，因工人不了解所使用的脫脂用有機溶劑毒性很高，而拿來清潔地板，使多位工人中毒死亡，此事件變台灣勞安史上有名的「飛歌事件」。政府於是驚覺到工業安全衛生的重要性，行政院在民國 61 年（1972 年）11 月決定由內政部於一個月的時間內制訂勞工安全衛生法律報行政院。內政部遂參照美、日勞工安全衛生立法及國際勞工組織有關安全衛生法典，於民國 62 年 1 月草擬完「勞工安全衛生法草案」報行政院，並經行政院審查，立法院審議後，行政院於民國 63 年 4 月 16 日立即公布了「勞工安全衛生法」，民國 80 年 5 月 17 日修正勞工安全衛生法，主要修正重點為擴大適用範圍，增加危險物及有害物通識等規定⁸。後經民國 88 年 6 月 30 日修正調整第 3 條，民國 90 年 3 月 28 日指定適用公告，91 年 5 月 15 日修正第 3 條以及 91 年 6 月 12 日修正公布第 6、8、10、23、32 條條文；並增訂第 36-1 條條文，為防止職業災害，保障勞工安全與健康的工作奠立基礎⁹。

三、勞動檢查法之制訂

（一）勞動檢查沿革

憲法第 153 條規定：國家應制訂保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。由此可見勞工及農民一樣，都是屬於弱勢團體的一群。基於公正和社會正義之原則，一般的勞工政策都是建立在保護弱者之基礎上¹⁰。「勞動檢查」對勞工而言，便是一種保護政策。勞動檢查為一個國家

⁸ 蘇德勝，林佳澐，我國勞工安全衛生立法趨勢之調查研究，勞工安全衛生研究季刊，民國 92 年月，第 11 卷第 2 期，頁 106。

⁹ 參閱 93 年勞動檢查年報，行政院勞工委員會網站 <http://www.cla.gov.tw>，2005 年 2 月 21 日下載。

¹⁰ 何文男，現階段勞工檢查執行之研究—兼論自動檢查之設計與執行，勞工檢查與自動檢查研討會論文及實錄集，行政院勞工委員會主辦，財團法人中華勞資事務基金協會協辦，民國 80 年 12 月 27 日，頁 2。

實施勞動法令重要措施，也是國家以公權力介入勞資關係之私人領域，以達到保護勞動者目的之制度¹¹。我國勞動檢查之施行係依據勞動基準法第72條規定¹²，實施勞動檢查。實施勞動檢查之主要目的在於降低職業災害之發生，我國職業災害率在政府、勞工、雇主及社會團體的共同努力下，其災害千人率已經有逐漸下降之趨勢，但是職業災害仍無法完全消除，而如何降低我國之職業災害發生率，亦成為我國目前之安全衛生政策之一。

基於事業單位之行業種類繁多，各項設施亦是複雜，所以政府為了保護勞工安全與健康，於民國63年4月16日訂定了『勞工安全衛生法』以作為保障勞工安全健康之最低要求標準，但是雇主若不遵守法令也就無法落實保護勞工的理念，所以政府就以勞動檢查來貫徹勞動法令之執行，以維護勞雇雙方權益。我國早期勞動檢查的法令依據是工廠檢查法，工廠檢查法最初於民國20年2月10日公佈，同年10月1日施行¹³，民國22年（1933年），成立中央工廠檢查處，設有部派工廠檢查員人數，擔任全國勞動檢查工作之指導與監督¹⁴。後經民國24年4月16日修改，一直沿用到民國82年2月3日，為有效執行法令規定我國將監督檢查單獨立法，行政院勞工委員會將工廠檢查法更名為勞動檢查法並於民國88年6月修正調整第2條、第3條第1款及第5條第1項，將省主管機關、省主管機關設置專責檢查機構、省主管機關設勞動檢查機構刪除，另修正調整第25條第1項，將省主管機關督促改善違反勞動法令事項改由中央主管機關辦理，並自88年7月1日起施行，至89年12月31日止。民國89年7月

¹¹ 吳世雄，如何建立勞動檢查體制，提升勞動檢查效能，工業安全衛生月刊，154期，2002年4月，頁45。

¹² 勞動基準法第72條第1項規定，中央主管機關，為貫徹本法即其他法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主間關於必要時，亦得派員實施檢查。

¹³ 參閱93年勞動檢查年報，行政院勞工委員會網站 <http://www.cla.gov.tw>，2005年2月21日下載。

¹⁴ 勞工安全衛生之國際比較研究：工作環境權展望之探討，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，中華勞資關係研究所編印，民國82年6月，頁124。

19 日修正公布第 2 條、第 3 條、第 5 條及第 25 條條文，民國 90 年 5 月 29 日修正公布第 28 條條文內容後公布實施迄今¹⁵。而有關我國勞動檢查之發展，可分為下列三階段：

1. 民國 16 年～39 年階段¹⁶

我國勞工行政機關早在民初北京政府時代隸屬內政部，後改隸工商部，民國 16 年國民政府設勞工局，處理勞工及農民保護事宜，民國 17 年勞工局併入工商部。民國 20 年工商部改為實業部，設置勞工司處理勞工行政業務，公布工廠檢查法，同時設置工礦檢查人員養成所，並公布檢查員任用及獎懲規定，為我國確立工礦檢查制度之始。民國 22 年實業部設置工礦檢查處，辦理工礦檢查業務。民國 26 年實業部改為經濟部勞工行政乃歸隸於經濟部，由該部設勞工科辦理。民國 29 年行政院設置社會部，勞工行政改隸社會部，由該部成立工礦檢查處，並在上海等地區設立工礦檢查所辦理工礦檢查業務。民國 38 年大陸淪陷，政府遷台，中央政府為精簡人力，於民國 39 年授權台灣省政府組設工礦檢查委員會，辦理工廠及礦場之檢查。民國 54 年經濟部在高雄成立加工出口區管理處，嗣後又在楠梓、台中分別成立加工區分處，各該處之工廠檢查業務，亦由內政部授權加工出口區管理處成立勞工科辦理。

2. 民國 56 年～75 年階段¹⁷：

民國 56 年台北市改制為院轄市，其工礦檢查業由內政部授權台北市政府設置台北市政府社會局工礦檢查所辦理。民國 59 年台灣省政府建設廳設置礦務局，礦場安全檢查交由礦務局接辦，其餘衛生及一般勞動條件檢查仍由台灣省工礦檢查委員會辦理。民國 62 年內政部與經濟部協調，

¹⁵ 參閱 93 年勞動檢查年報，行政院勞工委員會網站 <http://www.cla.gov.tw>，2005 年 2 月 21 日下載。

¹⁶ 參閱 93 年勞動檢查年報，行政院勞工委員會網站 <http://www.cla.gov.tw>，2005 年 2 月 21 日下載。

¹⁷ 參閱行政院勞工委員會網站 <http://www.cla.gov.tw>，2005 年 2 月 21 日下載。

礦場安全檢查改由經濟部指揮監督。民國 68 年高雄市改制為院轄市，其工礦檢查業務亦由內政部授權高雄市政府設置高雄市政府社會局工礦檢查所辦理，於民國 69 年 7 月 1 日開始執行轄區內之工礦檢查業務。民國 69 年行政院國家科學委員會在新竹設立科學園區管理局，該園區內之工廠檢查業務由內政部授權該管理局辦理。民國 75 年 7 月 1 日依行政院「加強工礦檢查機構功能、提高檢查效率方案」，台灣省政府工礦檢查委員會更名為台灣省政府勞工檢查委員會，台北市政府社會局工礦檢查所及高雄市政府社會局工礦檢查所亦更名為台北市政府勞工局勞工檢查所及高雄市政府勞工局勞工檢查所，各該機關有關勞動檢查工作，在中央由內政部指揮監督。

3. 民國 76 年～88 年階段¹⁸：

民國 76 年 8 月 1 日行政院設置勞工委員會處理全國勞工行政事務，有關勞動檢查工作除礦場安全檢查仍由經濟部指揮監督台灣省政府建設廳礦務局辦理外，餘均由勞工委員會指揮監督各級勞動檢查機構辦理。民國 77 年 1 月 15 日省（市）政府依據中央政策，將社會處（局）原掌理勞工行政部門與勞動檢查機構合併，設立勞工處（局）掌理勞工行政暨檢查事權。民國 85 年台北市政府為加強勞動檢查事權，將該府勞工局之勞工檢查所提升為勞動檢查處。民國 86 年行政院國家科學委員會在台南設立台南科學工業園區開發籌備處，民國 92 年改制為南部科學工業園區管理局。88 年 1 月經濟部加工出口區管理處為提高事權功能，將勞工科改為第四組並設勞動檢查科，辦理勞動檢查業務。政府再造精省後，台灣省政府勞工處及所屬勞工檢查所等自 88 年 7 月 1 日均歸併行政院勞工委員會為中部辦公室、北區勞動檢查所、中區勞動檢查所、南區勞動檢查所；台灣省政府建設廳礦務局亦歸併為經濟部礦務局。

¹⁸ 參閱行政院勞工委員會網站 <http://www.cla.gov.tw>，2005 年 2 月 21 日下載。

(二) 檢查機構¹⁹

1. 專責檢查機構：

我國以往的檢查制度是由中央主管機關授權給地方政府(如台灣省政府及台北市、高雄市政府)及有關機關專設勞動檢查機構(如科學園區管理局)辦理，但為了配合省政府的虛級化，現行的勞動檢查制度是由中央專設勞動檢查機構執行，為三區檢查所執行，各有其執掌的轄區，而台北市、高雄市是由市政府執行勞動檢查、經濟部加工出口區則由經濟部負責、新竹科學工業園區及台南科學工業園區則由園區管理局負責辦理。

2. 代行檢查機構：

另我國對於事業單位設置危險性機械設備之檢查，則指定由民間非營利之法人機構(代行檢查機構)負責執行，以彌補政府檢查人力之不足。有關危險性機械設備委託代行檢查部分，依勞工安全衛生法第 8 條規定，經中央主管機關指定具有危險性之機械或設備，非經檢查機構檢查合格，不得使用，其使用超過規定期間者，非經檢查機構之再檢查合格，不得繼續使用。前述檢查，中央主管機關得指定代行檢查機構為之。又依勞工安全衛生法施行細則第 14、15 條指定之危險性機械或設備有：鍋爐、壓力容器、高壓氣體特定設備、高壓氣體容器、固定式起重機、移動式起重機、升降機、人字臂起重桿、吊籠、營建用提升機等 10 種。

基於檢查人力不足及企業經營分擔安全責任之理念，內政部前於民國 64 年指定台糖、台電、中油、台肥、台船、台鋁、台機、中華工程、台咸、中台、中化、中磷等 13 公營單位為第一批之代行檢查機構，負責所屬事業單位自用鍋爐之定期檢查；於民國 68 年指定台灣省鍋爐協會辦理民間

¹⁹ 參閱行政院勞工委員會網站 <http://www.cla.gov.tw>，2005 年 2 月 21 日下載。

事業單位及未經指定代行檢查之公營事業單位之鍋爐定期檢查；接著又指定菸酒公賣局為代行檢查機構，政府檢查機構則全力規劃辦理及推動壓力容器之檢查工作。

到了民國 69 年又將國防事業單位之聯勤總司令部指定為鍋爐代行檢查機構，並於民國 71 年陸續指定海軍後勤司令部、空軍後勤司令部及陸軍總司令部為代行檢查機構，辦理國防工業中鍋爐之定期檢查業務。隨後於民國 73 年起，又指定上述之國營事業單位及國防事業單位，實施所屬之第一種壓力容器之定期檢查工作，並增列中山科學研究院為代行檢查機構；不過由於國營事業單位部分改組，初指定之單位改變為中鋼、中船、中化、中油、中華工程、台機、台電、台肥、台糖等 9 單位。民國 74 年指定非營利法人辦理民間事業單位所有之鍋爐及第一種壓力容器之定期檢查，依區域及種類分由中華民國工業安全衛生協會、中華民國壓力容器協會、台灣省鍋爐協會、台北市鍋爐技術協會等單位辦理。

民國 76 年 8 月勞工委員會成立後，更積極推動代行檢查業務，於民國 77 年 7 月將原指定之中鋼等 9 家公營事業單位增列起重升降之定期檢查為其責任範圍，並將定期檢查工作延伸至清查检查工作，使舊有之第一種壓力容器，舊有起重升降機具亦授權其自行辦理；另亦指定中華民國工業安全衛生協會及中華民國壓力容器協會實施民營事業單位使用之舊有第一種壓力容器清查工作。民國 78 年再指定行政院退除役官兵輔導委員會榮民工程處、台灣省政府交通處基隆港務局、台中港務局、高雄港務局實施所屬事業單位之起重機具定期檢查及清查檢查，並指定中華民國起重機協會與中華民國升降設備安全協會為代行檢查機構，負責起重升降機具之代行檢查業務，並將原指定之中華民國工業安全衛生協會增加起重機之代行檢查業務。民國 84 年增加指定公營事業單位及非營利法人辦理危險性機械設備重新檢查及變更檢查的代行檢查業務，於民國 85 年指定財團

法人金屬工業研究發展中心試辦危險性設備之熔接檢查及構造檢查業務 2 年，並於 87 年改由中華民國鍋爐協會接辦。

另因公營事業、政府機關及國防事業之代檢機構有「球員兼裁判」之嫌，為維持檢查之公平性、客觀性，自 91 年起已停止中油、台糖、公賣局、台機、高雄、台中及基隆三港務局、海軍、陸軍、空軍三總司令部等十家代檢機構之代檢業務，並於 92 年停止台電、中船、榮工公司、聯勤、中科院等 5 家代檢機構代檢業務，原有之危險性機械設備轉由非營利法人代檢機構接續辦理。

（三）勞動檢查員之任用

我國勞動檢查員之任用係依勞動基準法施行細則第 42 條，勞動檢查法第 8 條至第 16 條之規定來進行任用、訓練與服務。檢查員依法實施勞動檢查以及有通知（除勞動基準法第 22 條）改善（勞動檢查法第 25 條）、停工（勞動檢查法第 27、28、19 條）、移請主管機關罰鍰（勞動檢查法第 34、35、36 條）、或移請司法機關偵辦等權限（勞動檢查法第 37 條）。危險性機械設備由「指定代檢」改以「公開評選」方式辦理遴選代檢機構，目前經委託之民間代行檢查機構有：中華民國工業安全衛生協會、中華壓力容器協會、中華民國起重升降機具協會、中華民國電梯協會、台灣省鍋爐協會、中華鍋爐協會、中華勞動學會、高雄市機械安全協會等 8 單位。目前全國危險性機械設備約 8 萬餘座，其中 90% 以上已指定代行檢查，危險性機械之定期檢查、變更檢查、重新檢查，危險性設備之熔接檢查、構造檢查、竣工檢查、定期檢查、變更檢查、重新檢查均已指定非營利法人代檢機構實施檢查，專任代行檢查員 102 人²⁰。

另依勞動檢查法第 5 條規定，勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機

²⁰ 參閱行政院勞工委員會網站 <http://www.cla.gov.tw>，2005 年 2 月 21 日下載。

構或授權直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。目前中央主管機關行政院勞工委員會設有北、中、南區勞動檢查所，授權部分包括直轄市的台北市政府勞工局勞動檢查處、高雄市政府勞工局勞工檢查所，有關機關則包括經濟部加工出口區管理處（含各分處）及國家科學委員會所屬科學工業園區管理局、南部科學工業園區管理局。前述各勞動檢查機構目前領有勞動檢查證之人員約有 300 名²¹。

（四）檢查範圍

勞動檢查事項範圍包含了勞動檢查法中所規定之事項，例如危險性工作場所之審查及檢查。勞動基準法令所規定之事項，例如工資、工時、休息、休假等。勞工安全衛生法令所規定之事項，例如現場機械設備之安全設施、勞工安全衛生之管理等及其他勞動法令所規定與應辦理事項之檢查，例如勞工保險條例等²²。故勞動檢查機構執掌勞動基準法、勞工福利、就業服務、勞工安全衛生法規之檢查。而勞動檢查員在進行勞動檢查時，除了勞動檢查法第 26 條規定之審查或檢查、危險性機械或設備檢查、職業災害檢查、其他經勞動檢查機構或主管機關核准者，這四種檢查可以告知事業單位外，其餘檢查都不能事先通知。

（五）自動檢查之規定

我國之勞工安全衛生檢查，可分為兩種，一為上述政府機構之檢查，另一個為事業單位之自動檢查，政府機構檢查，純屬監督性質，其目的在監督及查核事業單位是否遵守安全衛生法令，而自動檢查，則係由事業單位自行實施勞動檢查，以達保護勞工工作環境之安全衛生。我國鑑於事業單位自動檢查之重要性，自民國 59 年起，即規定由勞工檢查機構就僱用

²¹ 參閱 93 年勞動統計月報，行政院勞工委員會編印，民國 94 年 2 月。

²² 參閱行政院勞工委員會網站 <http://www.cla.gov.tw>，2005 年 2 月 21 日下載。

勞工人數在 300 人以上事業單位以輔導方式推行辦理自動檢查，民國 63 年 4 月公佈實施之勞工安全衛生法中²³，更明白訂定自動檢查為事業單位之責任，民國 64 年 5 月 24 日中央主管機關發佈「勞工安全衛生組織及自動管理辦法」，就事業單位推行自動檢查必要之組織、管理人員及自動檢查範圍等加以規範²⁴。無疑的自動檢查亦為勞動檢查重要之一環。我國自動檢查之範圍係規定於勞工安全衛生組織及自動管理辦法第 14 條至第 73 條，其中包含了機械、車輛之定期檢查，設備之定期檢查，機械設備之重點檢查，機械設備之作業檢點，以及作業檢點等五項檢查範圍。

四、我國工作環境權政策之相況

我國於 1987 年行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）成立後，除於 1992 年復成立勞工安全衛生研究所，推定各項安全衛生科技研究及災害防治技術外，對推動職業安全衛生工作在其他方面也相當努力；曾分階段訂定加強勞工安全衛生方案，不斷致力於勞工安全衛生法規之完備，以及推動各項預防職業災害之措施，近年來社會環境變遷，社會大眾對於降低職業災害的預防更加重視，政府為有效降低職業災害將「安全的工作環境」列為施政主軸²⁵，並持續實施「檢查、宣導、輔導」之三合一策略。為降低職業災害，政府推動之政策包含²⁶：

（一）推動營造業降災措施，降低營造職災：

1. 擴大推動全國動態稽查計畫，降低營造業職災：動員本會及全國檢查人力實施機動巡檢、交叉檢查及假日檢查制度。
2. 實施「加強高職災及高危險廠場檢查及指導執行方案（Enhanced Enforcement Program, EEP）」：加強列管檢查屢次發生職災之廠場，

²³ 依勞工安全衛生法第 14 條第 2 項規定規定，雇主對於第條第 1 項之設備及其作業，應訂定自動檢查計畫實施自動檢查。

²⁴ 傅環然，如何推行事業單位安全衛生自動檢查，勞工檢查與自動檢查研討會論文及實錄集，行政院勞工委員會主辦，財團法人中華勞資事務基金協會協辦，民國 80 年 12 月 27 日，頁 184。

²⁵ 戴基福，我國現有重要住安全衛生制度運作及檢討，工業安全衛生月刊，2005 年，198 期，12 月，頁 10。

²⁶ 參閱行政院勞工委員會網站 <http://www.cla.gov.tw>，2005 年 2 月 21 日下載。

並指導其安全衛生，協助積極改善，以發揮勞動檢查執法效能。

3. 實施「加強春安勞動監督檢查實施計畫」

預防年節前後期間因作業頻繁而造成災害，鎖定營造、瓦斯、大量處置使用危險物工廠、爆竹煙火、石化工廠歲修、高樓清洗、吊掛等高危險場所全面動員檢查及主管分級查核。

4. 陸續推動「感電職業災害預防計畫」，感電災害減少。

5. 執行「降低火災爆炸災害勞動檢查中程策略」。

6. 實施交叉檢查制度，加強高危險行業監督檢查。

(二) 建構安全伙伴機制：落實推動大型企業安全衛生自主管理，提昇安全衛生管理水準。

1. 提昇檢查執行力

2. 加強宣導：將職災案例及防災簡訊即時刊登於本會及各檢查機構網站上，供民眾參閱下載等。

(三) 222 減災方案

為保障勞工職場工作安全，勞委會於 95 年 1 月 11 日通過 222 減災方案，建立職場安全文化，趕上先進國家水準，積極落實人權立國，真正邁入已開發國家之林。本方案擬以減災為導向，分級管理為核心，規劃減災實施策略，經由「建立共同願景、夥伴合作、健全法制及加強執法、宣導輔導、教育訓練」等面向，此方案之實施時間為實施期間自 95 年 1 月 1 日至 96 年 12 月 31 日，為期 2 年²⁷。

(四) 職業安全衛生系統之引進

²⁷ 222 檢災方案其目的在 2 年內 (95 年至 96 年) 適用勞工安全衛生法 (簡「安衛法」) 事業之職災死亡百萬人率及殘廢百萬人率較前 2 年 (93 年至 94 年) 之平均值各減 2% (第 1 年 8%、第 2 年 12%)。交通部 (國道工程局、公路總局)、經濟部 (國營事業委員會、工業局)、農業委員會 (漁業署、水土保持局) 及國家科學委員會 (科學工業園區管理局) 等相關目的事業主管機關：依所屬事業性質，2 年內 (95 年至 96 年) 職災死亡百萬人率減少 20% (第 1 年 8%、第 2 年 12%)。

企業組織根據本身職業安全衛生管理系統之承諾，訂定出職業安全衛生管理系統政策，並在組織內部作全面性的溝通與執行。同時所有員工的參與及貢獻更是攸關系統成功的重要關鍵²⁸，勞委會民國 83 年起推動自護制度，希望藉由引導鼓勵方式，帶領事業單位朝正確的安全衛生管理方向去進行，但以目前職業安全衛生發展而言，自護制度之並不能符合職業安全衛生系統之要求，故勞委會為協助事業單位以自護制度為基礎，建制 OHSAS18001 為模式依據的職業安全衛生管理系統，期能降低自護制度之管理成本，並提升事業單位參與自護制度（我國事業單位自護制度乃參照美國職業安全衛生署之自護計畫、南非國家職業安全衛生協會的五星評等系統、美國國際損失控制協會所發展之國際安全評分系統、及勞工委員會制訂之「選拔全國性推行勞工安全衛生優良單位及人員實施要點」中之評鑑架構、項目建立而成，藉以強化國內之事業單位安全衛生工作²⁹）之意願，落實自主管理，致力改進安全衛生設施。而推動職業安全衛生管理系統已是一個國際性的活動，我國目前正規劃辦理職業安全衛生管理系統之推動，並預計辦理國家標準之制訂，期望事業單位能藉由職業安全衛生管理系統之建立與實施，降低或預防職業災害與職業病的發生³⁰。

第二節 我國工作環境權相關制度之運作

一、勞工參與之模式

國際勞工組織在 155 號公約中規定：「雇主應確保在可行的範圍內對工作場所之機械、設備及生產程序，均應在合乎安全衛生的情況下讓勞工從事工作；且勞工代表應在企業內與雇主合作改善勞工安全衛生。」參與感對勞工尊嚴及自我的實現而言是一個很重要的因素，藉由共同的參與達到人性的尊嚴及實現自我的滿足，同時勞工能在工作上參與其維持本身工

²⁸ 黃曉嵐，職業安全衛生系統 OHSAS18001 介紹，品質管制月刊，12 卷第 136 期，2000 年 12 月，頁 86。

²⁹ 張福慶，BS8800、OHSAS18001 與自護制度之比較，工安科技季刊，第 40 期，民國 90 年 9 月，第 40 期，頁 8。

³⁰ 張承明，職業安全衛生管理體系之國際發展現況，工安環保報導，2006 年 5 月，頁 12。

作安全與衛生所需之最低程度的決策，通常勞工最了解自身的工作環境，透過實際的參與對於安全衛生管理，保障勞工生命安全之目的有最大之效用³¹。目前我國法規上規定勞工參與安全衛生事務權利或管道有申訴、工廠會議、勞資會議、安全衛生工作規則、勞工安全衛生委員會七種，其中以勞工安全衛生委員會為最專門之機構³²。而有關勞工參與安全衛生事務之「申訴」係指依勞工安全衛生法第 30 條規定；「勞工如發現事業單位違反本法或有關安全衛生之規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴」。而安全衛生工作規則，則係指勞工安全衛生法、勞工安全衛生組織及自動檢查辦法之有關雇主與勞工應研議與遵守之安全衛生遵守事項；另外，企業內由所有勞工所選舉成立的工廠會議或類似組織，在職業安全衛生方面扮演很重要的角色。有些國家以立法規範工廠會議，規定雇主需將所有安全衛生制度之執行、設計與勞工作各種不同程度的溝通。工廠會議參與事項之程度，可分為下列幾種³³：

- (一) 工廠會議有資訊權利，亦就是說，雇主需將所實行的措施與決策告知工廠會議。
- (二) 工廠會議有諮詢和提供建議之權利。
- (三) 工廠會議有否決權。
- (四) 工廠會議有共同決定權，這是參與最完全的模式，亦就是說，資方所提建議的規則方案必須經工廠會議方可實施。

另依勞動基準法第 83 條規定：「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議」。而勞資會議之議事範圍包含了勞動條件事項、福利事項、提高工作效率事項等，工作環境與安全之促進與這三個事項息息相關，且勞資會議每月舉行一次為原則，必要實得召開

³¹ 李燕清，北部地區製造業勞工安全衛生委員會功能調查之研究，文化大學勞工研究所，民國 90 年，頁 14、15。

³² 曾傳銘，職業安全衛生管理，2004 年 4 月，頁 11。

³³ 徐嘉佩，勞動者參與安全衛生事務之研究，國立政治大學勞工研究所，民國 86 年 7 月，頁 37。

臨時會議，故為勞資會議是勞工參與安全衛生事務之直接管道之一。惟我目前國勞工安參與勞工安全衛生事務，還是以參與勞工安全衛生委員會為主。

有關勞工之權利與雇主之責任如下：

(一) 雇主之責任：

1. 安全衛生設施、標示之設置。
2. 立即危險之停工（勞工安全衛生法第 10 條規定，工作場所有立即發生危險之虞時，雇主與工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所）。
3. 高溫工作場所工時之限制。
4. 實施勞工健康檢查（勞工安全衛生法第 12、13 條）。
5. 安全衛生組織與勞工安全衛生諮詢委員會之設置。
6. 實施自動檢查。
7. 雇主應對勞工實施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育、訓練。且勞工有接受之義務。（勞工安全衛生法第 23 條）。
8. 雇主應負責宣導安全衛生法及有關安全衛生之規定、使勞工週知。（勞工安全衛生法第 24 條）。
9. 雇主應會同勞工代表訂定符合其需要之安全衛生工作手則，勞工對於安全衛生工作手則應遵守（勞工安全衛生法第 25 條）。

(二) 勞工之權利

勞工如發現業單位違反勞工安全衛生法或有關安全衛生之規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴（勞工安全衛生法第 29 條）。

二、安全衛生組織之組成

勞工安全衛生組織係事業單位依其性質達到一定規模後所需設置的管理體系；其中含有兩個機構，一為規劃及辦理勞工安全衛生業務的勞工安全衛生管理單位，另依各則為具有諮詢研究性質的勞工安全衛生委員會

³⁴。企業內的安全衛生組織存在之目的乃在於預防職業災害之發生，因此勞工安全衛生管理關係著勞工基本的生存權與工作權的保障。不良的工作環境，容易導致職業災害，而此不僅造成勞工傷害，亦造成事業單位的損失，影響勞資關係的和諧，對於企業的永續經營、產業升級、經濟的發展均有不良影響，因而有關於企業內的勞工安全衛生管理組織之組成便顯得格外的重要，而其中特別是要讓勞工參與企業內之安全衛生政策之制訂，如此不但是對於勞工參與權力的尊重，還能知道在工作場所中，勞工最需要受到的安全衛生政策保護為何，而企業之勞工有了參與感之後，方能對於企業產生認同，致力於工作的績效，而幫助企業創造更好的經營績效，以達永續經營之目的。

(一) 安全衛生管理組織之設置

依勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法所訂定（依勞工安全衛生法第 14 條條所訂定）：有關勞工安全組織、人員、管理及自動檢查之事項，主管機關自民國 64 有「勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法」，並經民國 71 年、80 年暨 87 年三次修正。該辦法對於勞工安全衛生管理單位，因事業別、勞工人數僱用不同，而有不同之設立標準（勞工安全衛生組織及勞動檢查法第 2 章第 2 條）、安全衛生管理人員之人數資格限制（勞工安全衛生組織及勞動檢查法第 2 章 3 條、第 4 條、第 7 條及第 8 條）及等級亦有差別，而對於勞工安全衛生組織之業務內容（勞工安全衛生組織及勞動檢查法第 2 章第 5 條、第 9 條與第 12 條）及安全衛生之組織架構（勞工安全衛生組織及勞動檢查法第 2 章第 6 條、第 10 條及第 11 條），中自均有明確的規定，而自動檢查之項目亦有詳細規定³⁵。

1. 設置之程序：

(1) 達法定規模之設置標準：

³⁴ 洪根強，楊明枝，曾傳銘，工業安全衛生管理實務，民國 83 年，頁 13。

³⁵ 黃越欽，2001.3，勞動法新論，P647。

依照勞工安全衛生法第 14 條規定：雇主應依其事業之規模、性質，實施安全衛生管理；並應依中央主管機關之規定，設置勞工安全衛生組織、人員。而勞工安全衛生組織管理以及自動檢查辦法第 2 章第 2 條中，亦規定了有關勞工安全衛生管理組織之規模與安全衛生人員之設置，該管理單位應為「事業單位內之一級單位」，而該管理單位可以取名為「勞工安全衛生課」、「勞工安全衛生組」、「勞工安全衛生處」或「勞工安全衛生室」等。若事業單位分散於不同地區，應於各地區事業依規定設置管理單位人員，其僱用勞工人數之計算，以各該地區事業所僱用勞工人數為主。而依照勞工安全衛生法施行細則第 19 條，勞工安全衛生組織包含了勞工安全衛生管理單位與勞工安全衛生委員會³⁶，這兩個監督單位。其中有關勞工安全衛生管理單位是指依照勞工安全衛生法施行細則第 21 條規定，第 19 條第 1 款之勞工安全衛生管理單位，為事業單位內規劃及辦理勞工安全衛生有關業務之組織；第 2 款之勞工安全衛生委員會，為事業單位內審議、協調及建議勞工安全衛生有關業務之組織。以及第 22 條規定，事業單位之勞工安全衛生管理，由雇主或對事業具管理權限之雇主代理人綜理；由事業各部門主管負執行之責。根據「勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法」第 86³⁷條之規定，有關事業單位之規模達到一定之標準，而設立「勞工安全衛生管理單位」以及「勞工安全衛生委員會」時，則企業需要依法填寫「勞工安全衛生管理單位設置報備書」，向當地的檢查機構備查，而「勞工安全衛生委員會」之設置，則不需要向當地檢查機構申報，但是企業要列冊以留存備查。

³⁶ 安全衛生法施行細則第 21 條：勞工安全衛生管理單位為事業單位內規劃及辦理勞工安全衛生有關業務之組織，安全衛生委員會，為事業單位內審議、協調及建議勞工安全衛生有關業務之組織。

³⁷ 勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第 86 條：僱用勞工人數在三十人以上之事業單位，依據第二條至第四條規定設管理單位或數至勞工安全衛生人員時，應於事業開始之日填具「勞工安全衛生管理單位（人員）設置報備書」陳報檢查機構備查。變更時亦同。

(2) 未達法定規模之設置標準

事業單位依其性質如未達法定規模者，則不需設置勞工安全衛生組織，但仍應依法設置勞工安全衛生人員，以從事勞工安全衛生業務之管理³⁸。

(二) 業務內容：

根據勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第 5 條規定，勞工安全衛生管理單位應辦理下列事項：

1. 釐訂職業災害防止計畫、緊急應變計畫，並指導有關部門實施。
2. 規劃、督導各部門辦理勞工安全衛生稽核及管理。
3. 規劃、督導安全衛生設施之檢點與檢查。
4. 規劃、督導有關人員實施巡視、定期檢查、重點檢查、危害通識及作業環境測定。
5. 規劃、實施勞工安全衛生教育訓練。
6. 規劃勞工健康檢查，實施健康管理。
7. 督導勞工疾病、傷害、殘廢、死亡等職業災害之調查處理及統計分析。
8. 實施安全衛生績效管理評估，並提供勞工安全衛生諮詢服務。
9. 提供有關勞工安全衛生管理資料及建議。
10. 其他有關勞工安全衛生管理事項。

(三) 安全衛生管理組織之目的

依勞工安全衛生法第 14 條規定：「事業單位依其事業之規模、性質，實施安全衛生管理；並應一中央主管機關之規定，設置勞工安全衛生組織、人員」，而安全衛生管理組織之規模是依照勞工安全衛生法第 14 條所訂定之勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第 2 章第 2 條所規定的，其

³⁸ 洪根強，楊明枝，曾傳銘，工業安全衛生管理實務，民國 83 年，頁 13。

規定之目的乃在於使勞工得以避免工作場所之危險，而近年來，我國經濟持續發展，就業勞工持續增加，與安全衛生問題的複雜化，造成了職業災害日益增多，基於未來我國產業發展的轉變、以及國際勞工安全衛生情勢的發展，安全衛生工作將在企業發展及永續經營上扮演積極性的角色。在各國的勞工安全衛生立法中均闡明了「為防止職業災害、保障勞工安全與健康」的立法目的，因此可知安全衛生施政的目的，乃在希望達成降低職業災害率之目標，以確保國家珍貴之勞動資源，而基於此，企業內安全衛生管理組織的目的可分為下列幾項³⁹：

1. 監督的功能

企業內的安全衛生管理組織監督的功能主要的目的乃在於預防職業災害，以保障勞工在工作場所中的生命財產安全，特別是要促使機械設備本質安全化，由於事業單位在製造，以及使用機械設備之安全維護不足，以及因機械設備大型化、機械化，而造成的傷殘比例偏高⁴⁰，因此安全衛生管理組織的監督功能在於：

- (1) 加強雇主善盡防災之責任，重視工作環境之本質安全。
- (2) 確立機械器具形式檢定制度⁴¹。

2. 改善的功能

也就是有發生職業災害之虞，或是已經發生職業災害之後，安全衛生管理組織能夠在最快的速度與最短暫的時間之內，處理所發生的事故，以恢復加強工作場所內的安全。而近年來由於資訊流通快速，企業對於安全衛生管理的工作並不只是限於企業本身自己實行，而是發展了所謂的勞工

³⁹ 整理至蘇德勝，民國 91 年 10 月，我國安全衛生自護制度之推動與績效之評估，環保月刊第 2 卷第 10 期，p 64~76，與于樹偉，民國 90 年 9 月，由製程安全管理和職業安全衛生管理系統談現代化的安全衛生管理，環保月刊第 1 卷第 3 期，p 80~81 與莊明浩，1989，從台電員工感電事故分析中探討勞工安全衛生之管理，國立交通大學(台灣)管理科學研究所。

⁴⁰ Silverstein, M, Fousung on high hazard workplace. In FIOH (Ed) From Protection to Promotion, Occupational Health and Safety Small-scale Enterprises, Vol. 25 FIOH, Helsinki, 1998 年 6 月，p45。

⁴¹ 莊鎮坤，我國職業災害防止之因應策略，勞工行政第 140 期，民國 88 年 12 月 15 日，p 13。

安全衛生防災聯盟策略：聯盟策略（Strategic Alliance）的理念即是企業個體與企業個體間締交成盟友，交換安衛互補性資源，而對於企業安全衛生防災聯盟之目的包含⁴²：

- (1) 安全衛生知識聯盟，增進安衛技能防災策略聯盟。
- (2) 建立安全衛生群組合作體系，推動企業安全衛生照扶制度，輔導成立預防職災及群組合作組織以互相支援，建立緊急應變網路體系。這是一個新興起的概念，透過這個勞工安全衛生防災聯盟策略，不但可以使得企業內的合作關係更加的和諧，更重要的是，企業可以交換彼此不同的安全衛生管理方法以及策略，所謂一人計短，兩人計長，對於勞工之工作環境的保障，便能夠更上一層樓，以把職業災害發生之機率降為最低。

(四) 安全衛生人員之設置

事業單位依其性質，達到一定的規模而設置「勞工安全衛生管理單位」，依法所設置安全衛生人員應至少一人為專任，且人員數目也有一定的法律標準，若事業單位未達法定規模者，則不需設勞工安全衛生組織，但仍應設置勞工安全衛生人員⁴³。

1. 安全衛生人員之分類：勞工安全衛生人員可以分為六種，其資格如下；
 - (1) 勞工安全管理師，其資格包含了有：
 - a. 高等考試工業安全類科錄取或具有工業安全技師資格者。
 - b. 領有勞工安全管理甲級技術士證照者。
 - c. 曾任勞動檢查員，具有勞工安全檢查工作經驗滿三年以上者。
 - d. 具有國內外大學院校工業安全碩士學位，或工業安全相關類科碩士以上學位，並曾修畢工業安全相關科目十八學分以上者。

⁴² 莊鎮坤，發展勞工安全衛生群組合作組織建立防災聯盟，勞工行政 146 期，民國 89 年 6 月 15 日，p8~9。

⁴³ 依勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第 7 條規定。

e. 勞工衛生管理師，其資格包含了有：

- (a) 高等考試工業衛生類科錄取或具有工礦衛生技師資格者。
- (b) 領有勞工衛生管理甲級技術士證照者。
- (c) 曾任勞動檢查員，具有勞工衛生檢查工作經驗滿三年以上者。
- (d) 具有國內外大學院校工業衛生碩士學位，或工業衛生相關類科碩士以上學位，並曾修畢工業衛生相關科目十八學分以上者。

f 勞工安全衛生管理員，其資格包含了有：

- (a) 具有勞工安全管理師或勞工衛生管理師資格者。
- (b) 國內外大專院校工業安全衛生專門類科畢業，或工業安全衛生相關科系畢業，並曾修畢工業安全衛生相關科目十八學分以上者。
- (c) 領有勞工安全衛生管理乙級技術士證照者。
- (d) 曾任勞動檢查員，具有勞動檢查工作經驗滿二年以上者。

g 勞工安全業務主管：

根據勞工安全衛生組織管理以及自動檢查辦法第 7 條規定，勞工安全衛生業

務主管由雇主自該事業之相關主管或專任勞工安全衛生事務者（除了自第 4 條第 1 項但書規定者外⁴⁴）選任之。但依第 2 條規定設有管理單位者，以該單位主管為勞工安全衛生業務主管⁴⁵。

2. 安全衛生管理人員之遴選程序：

是依照勞工安全衛生組織及自動檢查辦法第 7 條：勞工安全衛生業務主管由雇主自該事業之相關主管或專任勞工安全衛生事務者選任之。但依

⁴⁴ 勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第 4 條：事業單位僱用勞工人數未達前條第 1 項或第 3 項所規定最低僱用勞工人數者，應置勞工安全衛生業務主管，但勞工人數未滿三十人者，得由事業經營負責人或其代理人擔任。

⁴⁵ 根據勞工安全衛生教育訓練規則第 5 條規定：於僱用於勞工人數未滿三十人之事業擔任勞工安全衛生業務主管者，應受「丙種勞工安全衛生業務主管」安全衛生教育（教育實數不得低於 13 個小時）。於僱用勞工人數在三十人以上尚未滿一百人之事業擔任勞工安全衛生業務主管者，應受「乙種勞工安全衛生業務主管」安全衛生教育（教育實數不得低於 33 個小時）。於受僱於勞工人數在一百人以上之事業擔任勞工安全衛生業務主管者，應受「甲種勞工安全衛生業務主管」安全衛生教育（教育實數不得低於 41 個小時）。

第 2 條規定設有管理單位者，以該單位主管為勞工安全衛生業務主管。

3. 安全衛生管理人員之保障：

勞工安全衛生管理人員在企業內中最主要之功能在於推動企業內之自護檢查、監督雇主是否有履行其安全衛生管理方面的責任、以及避免勞工於危險之工作環境下工作，以確實的預防職業災害，來保障勞工之身心健康，其相關保障規定於勞工安全衛生法第 30 條中，勞工如發現事業單位違反本法或有關安全衛生之規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主於六個月內若無充分之理由，不得對前項申訴之勞工予以解僱、調職或其他不利之處分。

三、勞工安全衛生委員會之設置

勞工安全衛生委員會，係除了勞工安全衛生管理單位外，成立勞工安全衛生組織所應設之機構，依勞工安全衛生法施行細則第 24 條規定：「本法第 14 條所稱勞工安全衛生組織，包括：一、規劃及辦理勞工安全衛生業務之勞工安全衛生單位。二、俱諮詢研究性質之勞工安全衛生委員會。」而有關於我國勞工安全衛生委員會之最早設立時間，應屬 1952 年時內政部有鑑於礦場災變的頻傳，為使企業經營負責人能遵守「工廠法」，並促使勞資雙方能共同合作，以降低職業災害之發生，使礦場之作業環境合乎安全衛生，由內政部勞工司訂定「礦場安全衛生委員會設置辦法」，並於 1952 年 6 月 16 日公佈實實行。由於實施成效不錯，遂將其適用範圍擴大到工廠、林場等場所，於 1968 年 12 月 10 日修改為「廠場安全衛生委員會設置辦法」，1970 年 5 月 5 日又修改為「各業安全衛生委員會設置準則」，並取消此組織章程需要呈報主管機關及工廠檢查機關之規定，只要設置之初擬定好送交雇主或事業單位之經營負責人核可後，即可實施。直到 1974 年 4 月 16 日公佈施行「勞工安全衛生法」之後，遂將以前發佈之辦法廢止，於 1975 年 5 月 24 日另訂「勞工安全衛生組織及管理人員設置辦法」；並於 1982 年 3 月 10 日修訂為「勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法」

（一）安全衛生委員會之功能

安全衛生管理體系之建立係為執行安全計畫，以防止職業災害，保障勞工安全與健康，進而達到工作安全災害歸零之目標⁴⁶。我國勞工安全衛生委員會所扮演之功能依勞工安全衛生法施行細則第 21 條規定：「第 19 條第 2 款之勞工安全衛生委員會，為事業單位內研議、協調及建議勞工安全衛生有關事務之機構。」從勞工安全衛生法第 19 條第 2 項規定可知，安全衛生委員會亦具有諮詢之功能。故可知我國勞工安全衛生委員會之功能乃具有：（1）諮詢（2）研議（3）協調（4）建議，此四項功能。但除了上述之四項功能外，因安全衛生委員會具有提供諮詢研究之性質，建立了溝通之管道，使事業單位之安全衛生管理工作得以順利執行故其還應具備了「溝通」之功能。

（二）勞工安全衛生委員會之設置標準

依勞工安全衛生組織及自動檢查辦法第 2 條規定，而勞工安全衛生委員會之設置標準，則是指企業在雇用勞工人數在 100 人、300 人及 500 人以上之事業單位應設置勞工安全衛生委員會，而委員會的委員七人以上，包含，1. 事業經營負責人或其代理人。2. 勞工安全衛生人員。3. 事業內各部門之主管、監督、指揮人員。4. 與勞工安全衛生有關之工程技術人員。5. 醫護人員。6. 工會或勞工選舉之代表，且人數應該佔委員人數三之一以上，工會或勞工選舉之代表的產生方式，於事業單位組織有工會者，由工會會員或會員代表大會選舉之；而未組織工會者，由全體勞工直接選舉之。而委員任期為二年，並以雇主為主任委員，綜理會務。委員會由主任委員指定一人為秘書，輔助其綜理會務。委員會應每三個月至少開

⁴⁶ 曾傳銘，職業安全衛生管理，2004 年 4 月，頁 10~11。

⁴⁷ 曾傳銘，職業安全衛生管理，2004 年 4 月，頁 2。

會一次⁴⁸，而其主要之研議事項依勞工安全衛生組織及自動檢查辦法第 12 條規定為：

1. 對雇主擬訂之勞工安全衛生政策提出建議。
2. 協調、建議安全衛生自主管理計畫。
3. 研議安全、衛生教育訓練實施計畫。
4. 研議作業環境測定結果應採取之對策。
5. 研議健康管理及健康促進事項。
6. 研議各項安全衛生提案。
7. 研議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
8. 研議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
9. 研議職業災害調查報告。
10. 考核現場安全衛生管理績效。
11. 研議承攬業務安全衛生管理事項。
12. 其他有關勞工安全衛生管理事項。

從上述條文可知，勞工安全衛生委員會之主要職責在召開研議有關安全衛生事項。

(三) 我國目前設置勞工安全衛生組織及人員情形

目前檢查機構督導設置勞工安全衛生組織人員情形：100 人以上工廠已檢查列管數 4,163 單位，已依規定設置安全衛生組織者 3,776 單位佔 90.70%，100 人以上其他事業單位已檢查列管數 507 單位，已依規定設置安全衛生組織者 386 單位佔 76.13%，30 人至 100 人工廠已檢查列管數 11,037 單位，已依規定設置安全衛生管理人員者 8,336 單位佔 75.53%，30 人至 100 人其他事業單位已檢查列管數 1,708 單位，已依規定設置安全衛生管理人員者 1,242 單位佔 72.72%。國內適用勞動法令規定之事業 53

⁴⁸ 楊昌裔編譯，工業安全與衛生，民國 89 年 8 月，頁 6—3。

萬 6 千餘單位，勞動檢查機構編制內現有之 277 位檢查員係實施監督檢查，以督促事業單位遵守法令規定。提供安全衛生的工作環境係雇主責任，事業單位必須自行瞭解其工作場所是否存有潛在危險性，進而採取適當之控制避免災害之發生，以保障其資產與所僱勞工之生命安全，實施勞工安全衛生管理乃是事業單位所應採行之必要措施⁴⁹。

第三節 我國工作環境權之檢討

在看過國際勞動基準，以及英國、美國、瑞典及日本有關工作環境權之規定，再回首看我國之相關規範，赫然發現我國相關之工作環境權內容竟未有一樣有執行，相關之工作環境權法僅規定雇主之權責任，以及勞工之責任，但卻不見勞工之「權利」，且從整個工作環境權法立法過程發現，我國現行之勞工安全衛生法與勞動查法均仍屬以政府為本位之勞工保護之範疇，性質屬公法。在法律關係之構成上先由國家於勞工保護者之立場，依勞工安全衛生法之規定監督雇主，課雇主安全衛生設施之義務，再由雇主監督勞工遵守安全衛生守則，在此同時，政府依勞動檢查法對上述層層節制之各內容予以檢查，由於事實上無法完全進行檢查，故又再設有自動檢查、代行檢查等輔助制度，但此一法律結果所產生之結果為：

一、政府為勞工安全衛生保護之主體，透過對於雇主公法上之義務，間接達成勞工保護之目的⁵⁰。依勞工安全衛生法第 14 條規定，雇主應依其事業之規模、性質，實施安全衛生管理；並應依中央主管機關之規定，設置勞工安全衛生組織、人員。對於相關設備及其作業應訂定自動檢查計畫，實施自動檢查，又目前勞動檢查機構對事業單位實施檢查均將設置勞工安全衛生組織、人員列為檢查重點，但現實面是，目前勞動檢查係採重點檢查，也就是對於可能發生重大事故之事業單位檢

⁴⁹ 93 年勞動統計月報，行政院勞工委員會編印，民國 94 年 2 月。

⁵⁰ 黃越欽，勞動法新論，2001 年 3 月，頁 633。

查，所以在政府人力不足之情形下，勞動檢查勢必無法檢查到全台灣所有之事業單位，那麼事業單位內之自動檢查，是否能落實？是有待觀察的，故不如仿效先進諸國，賦予勞工代表有執行事業單位內勞動檢查之權利，而不是賦予事業單位此項檢查權，如此事業單位內之自動檢查方能真正徹底執行。

二、雇主在此一法律體系中，處於消極被動之地位，雇主所有之安全衛生設施、規範，無非即是向政府履行一定公法上之義務，以免未履行義務而受罰⁵¹。但在勞工安全衛生中雖有訂定出雇主違反勞工安全衛生法時所負擔之行政以及刑事之責任，但是在刑事處分方面，違反本法有關特別刑法規定最高可以處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣 15 萬元以下罰金，在行政處分方面，違反本法或依本法所發命令，主管機關得依違反之條文予以限期改善或罰緩處分。但這些罰則多是罰雇主違反安全衛生法 30 條以後（例如有關應有一定設備而未採取，未實施勞工之健康檢查）有關勞工之工作環境安全方面之罰則，卻未有具體的罰則勞保障企業內勞動檢查員之工作權益。

三、勞工在安全衛生體制中，毫無自主性可言，勞工不但不是安全衛生中之主體，而是反射利益之保護對象⁵²。從上述有關國際勞工組織、歐盟、英國、美國、瑞典以及日本有關工作環境權之實踐，可知多數之國家皆有「工作環境權之觀念」，且亦將相關工作環境權之內容規定於該國之法令中。而從我國所訂定之相關工作環境權法令中，卻不見有關工作環境權內容之規定，我國在有關安全衛生法、勞動檢查法、、、、等有關工作環境權法之規定都是規定雇主有權利要勞工如何進行有關安全衛生事項之執行，如勞工安全衛生法第 10 條規定立即危險之停工、第 12 條規定雇主於僱用勞工時，應實施體格檢查、第 14 條規定

⁵¹黃越欽，勞動法新論，2001 年 3 月，頁 633。

⁵²黃越欽，勞動法新論，2001 年 3 月，頁 633。

雇主五應設置安全衛生委員會與人員訂定自動檢查計畫、第 23 條規定，提供教育訓練、第 24 條規定應告知員工安全衛生規定，以及第 25 條規定，應與勞工訂定安全衛生手則，這些規定都是在說明雇主在安全衛生方面所應盡之責任與其權利，但卻缺乏勞工之「權利」，如勞工可與雇主訂定安全衛生守則之權利、有遇有危險時立即停工之權利、要求雇主提供教育訓練之權利、
、
、
等等，在我國的勞工安全衛生法中唯一可以看出勞工的主動權係在勞工安全衛生法第 30 條所規定之勞工申訴權，在該條中，雖然規定雇主於 6 個月內若無充分之理由不得對申訴之勞工予以解僱或不利之處分，但是雇主同常會以其他的方式（如調職、不適任以及精神上壓力）來脅迫勞動檢查員自動辭職，如此還能夠為雇主省下一筆資遣費。故勞工參與安全衛生事項之權顯得薄弱，對於勞工工作環境權之保障，明顯不足。

雖然從國際勞動基準，以及先進諸國之工作環境權法之立法發展來看，無非都是先以政府為安全衛生之主體，但其也因為時空之轉換，以及勞工之需要，在工作環境權法上作了根本之改變，將以政府為本位之源則，改為勞工，換而言之，工作之安全衛生不只是政府強制雇主保護勞工的義務，而是勞工在安全衛生法保護中應享之權利⁵³。此不但代表我國工作環境權觀念之落後，更代表勞工在工作場所中每天都面臨著急大之危險。

我國雖然在勞工安全衛生保護方面，從民國 15 年至今亦制定出許多標準與規範，也大力的推行有關職業災害預防、加強勞工與雇主安全衛生教育、勞動檢查等之宣導，就制度面而言，我國的確做到了「安全衛生」保護的基本面，但可惜的是，我國在此方面的政策規劃、勞工與雇主之觀念，依舊停留在基本之保護狀態，而所指的基本保護狀態是指，我國多年

⁵³黃越欽，勞動法新論，2001 年 3 月，頁 633。

來僅就降低職業災害率來作政策之規劃，而雇主與勞工之安全衛生教育也僅止於預防職災的觀念，雖然，防止職業災害一直為各國安全衛生保衛之目標，且亦非常重要，但除了預防職業災害之議題外，我國始終都未深入的內化「工作環境權」之觀念，也因為如此，少了勞工參與安全衛生事務之實施，職業災害率才一直居高不下，而這些國際勞動基準，及先進諸國家的「工作環境權」規範，對之於我國而言，皆為良好之典範與借鏡，故些國際基準以及各國之安全衛生相關規定，我國應著實參考。而我國目前當務之急，應首重工作環境權觀念之導入，增加工作環境權之內容至相關法令中。