立法院公報

The Legislative Yuan Gazette

第 114 卷第 90 期



5383 2/2

中華民國 114 年 11 月 20 日(星期四)出版

目　次

委員會紀錄

頁　次

社會福利及衛生環境委員會第 7 次會議

114 年 10 月 29 日（星期三）

一、邀請環境部部長、衛生福利部、農業部、經濟部、教育部、國防部就「防範非洲豬瘟疫情擴散，強化全國廚餘去化問題以及後續防疫、清消等作為」提出專題報告，並備質詢；二、繼續審查(一)行政院函請審議「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(二)委員廖先翔等 18 人擬具「職業安全衛生法第三十五條條文修正草案」案、(三)委員牛煦庭等 18 人擬具「職業安全衛生法第四十九條條文修正草案」案、(四)委員李昆澤等 26 人擬具「職業安全衛生法第三十九條及第四十九條條文修正草案」案、(五)委員魯明哲等 16 人擬具「職業安全衛生法第四十條條文修正草案」案、(六)台灣民眾黨黨團擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(七)委員林淑芬等 19 人擬具「職業安全衛生法第四十三條條文修正草案」案、(八)委員楊曜等 22 人擬具「職業安全衛生法第六條條文修正草案」案、(九)委員李昆澤等 27 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十)委員黃秀芳等 21 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十一)委員翁曉玲等 23 人擬具「職業安全衛生法第三十五條、第三十九條及第四十九條條文修正草案」案、(十二)委員范雲等 18 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十三)委員劉建國等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十四)委員吳琪銘等 18 人擬具「職業安全衛生法第六條條文修正草案」案、(十五)委員沈發惠等 18 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十六)委員王育敏等 19 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十七)委員王育敏等 25 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十八)委員郭國文等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十九)委員王鴻薇等 19 人擬具「職業安全衛生法第四條條文修正草案」案、(二十)委員郭昱晴等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(二十一)委員羅廷瑋等 18 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案；三、審查(一)委員王正旭等 23 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(二)委員吳沛憶等 19 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(三)委員莊瑞雄等 16 人擬具「職業安全衛生法第九條條文修正草案」案、(四)委員林月琴等 21 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(五)委員林淑芬等 21 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(六)委員邱鎮軍等 22 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(七)委員徐富癸等 16 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(八)委員黃捷等 16 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(九)委員蔡易餘等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」

案、(十)委員陳亭妃等 16 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案【逐條討論】（114 年 10 月 29 日、114 年 10 月 30 日為一次會）……（ 1 ～372 ）

114 年 10 月 30 日（星期四）

一、邀請衛生福利部部長、農業部、財政部、交通部、經濟部、數位發展部、海洋委員會海巡署就「如何精進海外小型包裹夾帶肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內後續對於非洲豬瘟防疫」提出專題報告，並備質詢；二、繼續審查(一)行政院函請審議「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(二)委員廖先翔等 18 人擬具「職業安全衛生法第三十五條條文修正草案」案、(三)委員牛煦庭等 18 人擬具「職業安全衛生法第四十九條條文修正草案」案、(四)委員李昆澤等 26 人擬具「職業安全衛生法第三十九條及第四十九條條文修正草案」案、(五)委員魯明哲等 16 人擬具「職業安全衛生法第四十條條文修正草案」案、(六)台灣民眾黨黨團擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(七)委員林淑芬等 19 人擬具「職業安全衛生法第四十三條條文修正草案」案、(八)委員楊曜等 22 人擬具「職業安全衛生法第六條條文修正草案」案、(九)委員李昆澤等 27 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十)委員黃秀芳等 21 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十一)委員翁曉玲等 23 人擬具「職業安全衛生法第三十五條、第三十九條及第四十九條條文修正草案」案、(十二)委員范雲等 18 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十三)委員劉建國等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十四)委員吳琪銘等 18 人擬具「職業安全衛生法第六條條文修正草案」案、(十五)委員沈發惠等 18 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十六)委員王育敏等 19 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十七)委員王育敏等 25 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十八)委員郭國文等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十九)委員王鴻薇等 19 人擬具「職業安全衛生法第四條條文修正草案」案、(二十)委員郭昱晴等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(二十一)委員羅廷瑋等 18 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案；三、審查(一)委員王正旭等 23 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(二)委員吳沛憶等 19 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(三)委員莊瑞雄等 16 人擬具「職業安全衛生法第九條條文修正草案」案、(四)委員林月琴等 21 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(五)委員林淑芬等 21 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(六)委員邱鎮軍等 22 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(七)委員徐富癸等 16 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(八)委員黃捷等 16 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(九)委員蔡易餘等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十)委員陳亭妃等 16 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案（114 年 10 月 29 日、114 年 10 月 30 日為一次會）……（ 373 ～486 ）

附：本期委員發言紀錄索引……（ 487 ～490 ）

勘誤：立法院公報第114卷第82期（總號5375）委員會紀錄目次勘誤表……（ 491 ）

立法院第 11 屆第 4 會期社會福利及衛生環境委員會第 7 次全體委員會議紀錄

時　　間　中華民國 114 年 10 月 29 日（星期三）9 時 1 分至 17 時 30 分

地　　點　本院群賢樓 801 會議室

主　　席　劉委員建國

議　　程　報告事項

宣讀上次會議議事錄。

邀請環境部部長、衛生福利部、農業部、經濟部、教育部、國防部就「防範非洲豬瘟疫情擴散，強化全國廚餘去化問題以及後續防疫、清消等作為」提出專題報告，並備質詢。

（下午 2 時起。若上午議程尚未結束，待結束後接續召開）

討論事項

一、繼續審查

(一)行政院函請審議「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(二)委員廖先翔等 18 人擬具「職業安全衛生法第三十五條條文修正草案」案。

(三)委員牛煦庭等 18 人擬具「職業安全衛生法第四十九條條文修正草案」案。

(四)委員李昆澤等 26 人擬具「職業安全衛生法第三十九條及第四十九條條文修正草案」案。

(五)委員魯明哲等 16 人擬具「職業安全衛生法第四十條條文修正草案」案。

(六)台灣民眾黨黨團擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(七)委員林淑芬等 19 人擬具「職業安全衛生法第四十三條條文修正草案」案。

(八)委員楊曜等 22 人擬具「職業安全衛生法第六條條文修正草案」案。

(九)委員李昆澤等 27 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十)委員黃秀芳等 21 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十一)委員翁曉玲等 23 人擬具「職業安全衛生法第三十五條、第三十九條及第四十九條條文修正草案」案。

(十二)委員范雲等 18 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十三)委員劉建國等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十四)委員吳琪銘等 18 人擬具「職業安全衛生法第六條條文修正草案」案。

(十五)委員沈發惠等 18 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十六)委員王育敏等 19 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十七)委員王育敏等 25 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十八)委員郭國文等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十九)委員王鴻薇等 19 人擬具「職業安全衛生法第四條條文修正草案」案。

(二十)委員郭昱晴等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(二十一)委員羅廷瑋等 18 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

二、審查

(一)委員王正旭等 23 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(二)委員吳沛憶等 19 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(三)委員莊瑞雄等 16 人擬具「職業安全衛生法第九條條文修正草案」案。

(四)委員林月琴等 21 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(五)委員林淑芬等 21 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(六)委員邱鎮軍等 22 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(七)委員徐富癸等 16 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(八)委員黃捷等 16 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(九)委員蔡易餘等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十)委員陳亭妃等 16 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

【二、(三)至(七)案，如經復議則不予審查；二、(八)至(十)案，如未經院會交付本會審查或未經各黨團簽署不復議同意書不予審查】【逐條討論】

答詢官員　環境部部長彭啓明

環境部常務次長沈志修

環境部環境管理署副署長林左祥

環境部環境管理署環境執法組組長許正雄

農業部部長陳駿季

農業部獸醫研究所所長鄧明中

劉主任秘書厚連：報告委員會，出席委員人數 10 人，已足法定人數，請主席宣布開會。

主席（林委員月琴代）：現在開會。

請議事人員宣讀上次會議議事錄。

立法院第 11 屆第 4 會期社會福利及衛生環境委員會第 6 次全體委員會議議事錄

時　　間：114 年 10 月 22 日（星期三）9 時 1 分至 14 時 25 分

地　　點：群賢樓 801 會議室

出席委員：陳昭姿　林月琴　陳菁徽　黃秀芳　王育敏　盧縣一　邱鎮軍　廖偉翔　蘇清泉　王正旭　林淑芬　陳　瑩　涂權吉　劉建國　楊　曜

（委員出席 15 人）

列席委員：張啓楷　李彥秀　鍾佳濱　洪孟楷　羅廷瑋　楊瓊瓔　黃國昌　林國成　李坤城　林思銘　顏寬恒　黃　捷　何欣純　王鴻薇　許宇甄　羅明才

高金素梅　謝龍介　　吳思瑤　　林楚茵　　蔡易餘　　林沛祥　　徐欣瑩　　張智倫

（委員列席 24 人）

列席官員：

勞動部		部長	洪申翰
勞動力發展署		署長	黃齡玉
職業安全衛生署		署長	林毓堂
勞動關係司		司長	王厚偉
勞動保險司		司長	陳美女
勞動條件及就業平等司		司長	黃琦雅
勞動法務司		司長	傅慧芝
交通部		次長	陳彥伯
公共運輸及監理司		司長	胡廸琦
公路局	（中午 12：30 前）	局長	林福山
	（中午 12：30 後）	主任秘書	林義勝
數位發展部	（9：30 前）	次長	葉　寧
數位產業署	（9：30 後）	副署長	黃雅萍
經濟部商業發展署		副署長	劉雅娟
衛生福利部食品藥物管理署食品組		組長	許朝凱
企劃及科技管理組		簡任視察	謝碧蓮
金融監督管理委員會保險局		副局長	陳清源
個人資料保護委員會籌備處法制事務組		組長	林裕嘉
行政院消費者保護處		處長	鍾瑞蘭
法務部		參事	汪南均
公平交易委員會服務業競爭處		副處長	陳俊廷

主　　席：廖召集委員偉翔

主任秘書：劉厚連

專門委員：游亦安

紀　　錄：簡任秘書　林桂美　簡任編審　江建逸　科　　長　賴映潔

薦任科員　黃俊傑

報　告　事　項

宣讀上次會議議事錄。

決定：確定。

討　論　事　項

審查

一、委員洪孟楷等 21 人擬具「外送平台管理暨從業人員權益保障法草案」案。

二、台灣民眾黨黨團擬具「外送平台管理暨從業人員權益保障法草案」案。
三、委員羅廷瑋等 20 人擬具「外送平台管理暨從業人員權益保障法草案」案。
四、委員王育敏等 16 人擬具「外送平台管理暨從業人員權益保障法草案」案。
五、委員王鴻薇等 20 人擬具「外送平台管理暨從業人員權益保障法草案」案。
六、委員楊瓊瓔等 19 人擬具「外送平台管理暨從業人員權益保障法草案」案。

（本次會議經委員洪孟楷、陳昭姿【代表台灣民眾黨黨團】、羅廷瑋、王育敏及王鴻薇說明提案旨趣，由勞動部部長洪申翰及交通部次長陳彥伯說明後，委員陳昭姿、楊瓊瓔、陳菁徽、蘇清泉、邱鎮軍、廖偉翔、黃秀芳、林月琴、王正旭、林淑芬、陳瑩、羅廷瑋、王育敏、黃國昌、林國成、李坤城、張啓楷、許宇甄、黃捷、鍾佳濱、楊曜、王鴻薇、林楚茵、吳思瑤、劉建國及洪孟楷等 26 人提出質詢，均經勞動部部長洪申翰、交通部次長陳彥伯、經濟部商業發展署副署長劉雅娟及數位發展部數位產業署副署長黃雅萍暨各相關主管等即席答復。委員盧縣一、張智倫、林沛祥及涂權吉所提書面質詢，列入紀錄刊登公報。）

決議：

一、說明及詢答完畢。
二、委員質詢未及答復或請補充資料者，請相關機關於 2 週內以書面答復，委員另要求期限者，從其所定。
三、「外送平台管理暨從業人員權益保障法草案」等 6 案，另擇期繼續審查。

散會

主席：請問委員會，上次議事錄有無錯誤或遺漏之處？（無）議事錄確定。

本日議程為：一、邀請環境部部長、衛生福利部、農業部、經濟部、教育部、國防部就「防範非洲豬瘟疫情擴散，強化全國廚餘去化問題以及後續防疫、清消等作為」提出專題報告，並備質詢。二、於專題報告之詢答結束後，繼續審查行政院函請審議、黨團、委員分別擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」計 21 案以及審查委員分別擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」計 10 案。

接下來請環境部彭部長報告，時間 5 分鐘。

彭部長啓明：主席、各位委員，還有農業部、衛福部及本部的各位同仁。本人代表環境部來就環境部因應非洲豬瘟廚餘去化進行專案報告，我們主要是針對目前廚餘的處理、清運到最後的蒸煮，以及未來我們的規劃跟大家說明。

首先，根據環境部登記的資料，目前使用廚餘養豬的大概有 435 場，其中有一個場已經停止營業，這 435 場餵養約 47 萬頭豬是以廚餘當成飼料。目前我國國人每天的廚餘總量大概是 2,115 噸，一年大概是 77 萬噸，當中家戶廚餘每天的產出量大概是 1,384 噸，至於事業廚餘，包含餐廳及團膳等等大概是 731 噸，其中我們的家戶廚餘大概有 42.8%是進入飼料化的程序，事業廚餘大多數都是進入飼料化的處理，所以在目前所有廚餘總量中大概有 62.6%是進到飼料化程序，這個是要高溫蒸煮後才能夠作為飼料來餵豬。其他部分則包括能源化、肥料化或是其他，都是本

部在協助處理的。目前生質能廠是臺中跟桃園各有一處，當中就可以進行能源化或是未來沼液、沼渣的澆灌工作。本部在過去這幾年也積極協助建置高效能堆肥設施來進行堆肥廠，這個也已經有一些成品及好的案例出現。未來要做的另外一個就是黑水虻，這個其實是未來很有潛力的事項，因為蟲蟲把廚餘吃掉之後，蟲蟲還可以再做多元的再利用。以上是目前我們國內廚餘的產出跟去化流向。

因為這次的非洲豬瘟事件導致目前的廚餘無法餵豬，我們現在盤點本部可以掌握處理的廚餘設施量能是 1,620 噸，跟總量相比，一天大概有 495 噸的缺口，所以目前的確是有去化上的困難。未來要怎麼走呢？短時間，也就是因為這個疫情的這 15 天當中，我們是以不改變民眾生活習慣為最主要的目標，所以還是由清潔隊或是養豬業者協助清運，但是必須送到各個環保局指定的業者。短期我們還是希望以肥料化、能源化來處理，至於長期的話，則希望能夠有更好的永續發展的措施，這個我們正在規劃當中。

10 月 22 號我接到陳部長的電話，我們很快的就跟各縣市環保局召開應變會議，首先第一個還是要從源頭減量，也就是「在家煮多少吃多少，出外吃多少點多少」，而且廚餘排出前要瀝水，以減低廚餘量。第二個，至於去化的原則，還是以肥料化、生質能再利用或黑水虻為主，如果沒有辦法的話，才是以焚化、掩埋的方式來處理。

目前我們有公告一個措施，就是恢復清運機制，也感謝農業部補貼清運業者油資，讓民眾不要感受到變化太大。同時各個縣市也完成指定的去化場所，目前有關廚餘的接收，在過去這一個多禮拜是完全沒有問題的，總共有 108 處廚餘接收點。

目前我們有兩個作業，因為國人最關心的是如果進入掩埋場要怎麼處理，基本上，我們的容積是 10 乘 10 乘 0.5 公尺，然後一定要每日覆土，不然的話會被蟲或流浪犬等等吃掉，這個部分我們其實都有一個嚴密的規定，部分縣市沒有照這個規定來做，經過我們稽查之後就暫停使用，甚至是用更好的方式來做處理。如果要進行堆肥的話，也有一定的規定，在掩埋場裡面不能做堆肥，所以這個部分我們訂有明確的規範，在一開始的時候就跟各縣市環保局做溝通。

未來我們最重要的是確定廚餘的應變清運處理順暢，所以本部在 10 月 23 日就有頒布相關指引，希望廚餘不要送到養豬場裡面，目前這個部分是每天都有監控協調各個縣市環保局一起來努力、合作。

另外一個國人最關心的廚餘申報系統，我們的稽查計畫從 108 年開始就有，我們從 108 年開始就建置了這個系統，這個系統是整個養豬場必須每天用溫度計量溫度並拍照，然後上傳，上傳之後，本部有一套系統可以即時來監督。

主席，我需要再多 1 分半到 2 分鐘的時間。

目前我們的蒸煮系統，根據我們過去的處理情況，的確，我們的系統是可以比對照片，如果是以前拍的再上傳，我們都可以抓得到他拍攝的時間，我們每天都會看到這樣的清單，縱使他今天沒有蒸煮也都必須回傳，這個部分已經執行了一段時間，也有一定的成效，但是還是有一些廠商相對比較沒有好好的去做處理，像這次發生的洽興畜牧場，的確，在 7 月的時候，本部就有發現了，它是屬於被我們主要關注的一個場，7 月只有申報一次，因此我們有去函各縣市環

保局要求他們加強清查頻率，隔月就要再去稽核，到了 8 月也一樣，它在清單上是排名第一個，也是沒有申報，所以我們也同樣發函給各縣市環保局要求他們去做處理。當然，中區大概有八十幾家的畜牧場，他們都有一定的規範，例如平均是兩個月稽查一次，如果沒有按照規定去做的就是每個月都要去稽查。我們統計過去一年養豬場的蒸煮上傳申報率，申報率九成以上的大概占了 82.3%，的確有大概 6.2%是申報率低於 60%的，這裡面有些是廚餘場要轉型或是沒有在營業或是如這次的洽興，它的管理可能不是非常的好，所以相對的就會比較低，這個資料我們會作為未來可以改進的一個方向。

我們精進的管理措施，第一個，我們希望未來要加強稽查的頻率，如果還要把廚餘當成飼料的話。第二個，我們目前正在研議當中，也準備好了，全面加裝溫度探針及監視器，我們可以遠端透過 AI 的方式來監控哪裡有問題，而不是按照目前的手動方式來做處理。

未來我們要如何進行廚餘去化呢？我們認為源頭減量才是最重要的，所以第一個是加強食農教育、惜食運動，因為惜食運動是本部跟農業部一起合作來推動的，我們希望這個可以加大，能夠源頭減量，這是最重要的。第二個，廚餘蒸煮一定要更全面科學化，我們希望能夠即時偵測，用 AI 來輔助，能夠馬上知道誰沒有按照規定來蒸煮。另外一個，我們目前也跟農業部積極合作，正在評估各國的先進技術，引入臺灣，並鼓勵民間產業發展。最後，這些廚餘的去化要當成循環經濟來處理，因為廚餘的去化其實也涉及到各行各業，每天的產出跟去化的過程中，我們希望用循環經濟的觀念，能夠創造資源化的價值。以上報告，謝謝。

主席：接下來請農業部陳部長報告，時間 5 分鐘。

陳部長駿季：主席、各位委員。今天奉邀出席大院第 11 屆第 4 會期社會福利及衛生環境委員會會議報告「防範非洲豬瘟疫情擴散，強化全國廚餘去化問題以及後續防疫、清消等作為」案，以下用簡報向各位簡單說明。

我們在 21 號開始啟動的非洲豬瘟緊急應變作為大概分為兩個階段，在第一階段的 5 天，我們最主要的目的是透過快速的訪查全國性豬場去確認這樣一個發疫點除了臺中以外，在其他縣市是不是有發生？經過第一輪的 5 天，我們可以很清楚的看到，在臺中市的部分除了這個案例確認點以外，相關的 40 個關聯場到目前為止是沒有特別的異樣。在全國的部分，針對 5,441 家畜牧場、8 家化製場、55 家屠宰場，還有相關運輸車輛，我們做了清潔消毒，必要的時候也做 PCR 檢測，到目前為止，所有的檢測都是陰性。透過第一次的疫調，看起來整個疫情是鎖在第一個案例場，沒有對外擴散的跡象，但是我們絕對不能掉以輕心，因為目前的疫調還有一些必須釐清的部分，特別是在疫調裡面有一些追蹤，我們希望透過更精準的疫調去了解這個案場有可能關聯的這些場域，唯有對這些關聯場域去做仔細的查訪才能遏止病毒的擴散。

所以我們的第二階段（接續 5 天）的防疫作為大概分為三個部分，就是豬場、肉品市場跟屠宰場以及到化製場，第二階段的防疫有相當的精進作為，我們大概用了四個策略，包括分級查訪、強化消毒、精準疫調跟擴大追查。從這個圖可以看到，我們在全國各縣市有統一的作為，不管是在豬隻的畜牧場，或屠宰場、肉品市場以及移動人車管制部分，因為現在我們實施禁運禁宰，所以豬是不動的，可能的傳播鏈就是來自於車輛部分或是人員部分，所以我們會針對

這個部分更有效的去做分級的查訪。第二個部分還是鎖在臺中市，因為臺中市現在是案例場的發生地，所以我們除了對這個案場本身再次深入去做檢視以外，也會再追蹤下一層的關聯場。我們希望透過這樣的檢視能夠有比較好的結果，也讓我們目標是清零，我們再度清零，這是我們很明確的一個目標。

對於肉品市場，相關指引我們都已經提供給地方政府，然後部分的指引也提供給豬農，我們希望豬農能夠趁這個機會落實生物安全的防範。另外，為了讓可疑的病例能夠儘早的被確認，所以我們針對非洲豬瘟提供了一個通報獎勵，鼓勵早日發現並通報這些可疑案例，經過地方政府環保人員去採樣的話，我們就會提供 5,000 塊的獎勵。

邊境的防範作為還是持續要做，不能因為我們有案例而不做，所以整個邊境的強化作為我們也是跨部會的合作，不管是旅客查驗機制，或是郵包、快遞及網路電商的部分，我們都透過跨部會合作持續進行相關的作為，並同時針對病毒的監測跟風險評估去處理。

很重要的是，在這樣一個禁運的前提之下，整個豬隻的產業鏈會受到不同程度的衝擊，特別在消費端的肉品，因為現在沒有新鮮的生鮮豬肉上市，所以我們媒合了目前所有庫存的國產豬肉，存量大概可以滿足我們國內 1 個月的銷售。然後我們也建立了一個平臺給需要豬肉的這些商家，但這個並不提供給消費者一般買賣，而是對於一些商家的部分，我們會透過媒合，相關的媒合如果有需要的話，農業部也會來進行協調。因為整個產業鏈會受到影響，所以院長在第一時間也指示，在這個疫情的調查過程中，我們也要去研議，針對禁運、禁宰跟禁止廚餘養豬，我們要提供相關的補助、補償及輔導作為，所以對於一級生產鏈的產業輔導，我們會在一個禮拜內，從現在算起，大概在這一週我們就會儘快來宣布。以上報告。

主席：謝謝陳部長。

有關本次會議各項書面資料均列入紀錄，刊登公報。

環境部書面資料：

防範非洲豬瘟疫情擴散，強化全國廚餘去化問題及後續防疫、清消等作為書面報告

主席、各位委員女士先生：

今天適逢　大院第 11 屆第 4 會期「社會福利及衛生環境委員會」會議，啓明應邀列席就「防範非洲豬瘟疫情擴散，強化全國廚餘去化問題及後續防疫、清消等作為」進行專案報告，至感榮幸。各位委員對國家環境保護的關懷與支持，啓明在此謹致敬意與謝忱。

壹、前言

因應國內近日發生非洲豬瘟個案，農業部公告自 114 年 10 月 22 日起全面禁止使用廚餘，環境部特此提出本專案報告。

貳、現況說明

一、廚餘養豬場列管情形：

自 107 年 8 月中國爆發非洲豬瘟疫情以來，我國廚餘養豬場數量逐年下降，由當時的 2,048 場（飼養約 62.5 萬頭豬），經過轉型及退場輔導，至 114 年 10 月，全國列管的廚餘養豬場總數為 435 場（登記飼養約 47 萬頭豬）。

二、廚餘養豬場列管情形：

依據 113 年統計，全國廚餘總產生量約 77.2 萬公噸（2,115 公噸/日），其中家戶廚餘 50.5 萬公噸（1,384 公噸/日）、事業廚餘 26.7 萬公噸（731 公噸/日），飼料化處理（養豬處理）約 48.3 萬公噸（1,324 公噸/日），占 62.6%；能源化處理約 4.8 萬公噸（131 公噸/日），占 9.5%；肥料化處理約 23.1 萬公噸（634 公噸/日），占 30%；其他處理方式（如黑水虻等）約 1 萬公噸（26.5 公噸/日），占 1.2%。

參、問題分析

一、既有廚餘再利用設施量能分析：

目前全國廚餘再利用設施總處理量為每日 1,620 公噸，足以因應家戶廚餘每日約 1,384 公噸之處理需求。若再納入事業廚餘每日約 731 公噸，則整體再利用設施將出現約 495 公噸/日之處理量能缺口。

二、廚餘禁止養豬期間之去化因應措施

(一)分類及收集方式：不改變民眾習慣，維持現有分類及收集方式。

(二)清除方式：清潔隊及再利用檢核養豬業者持續協助清運廚餘，送往環保機關指定地點，避免流用。

(三)處理方式：短期廚餘處理將以肥料化、能源化等再利用為優先，並輔以焚化及掩埋等妥善處理方式；倘禁止養豬為長期政策，中長期本部朝向推廣肥料化、能源化及其他再利用方式（如黑水虻），永續循環發展綠能。

肆、執行措施

一、確保廚餘應變清運處理順暢

本部已於 114 年 10 月 22 日邀其各縣市環保局召開應變會議，並請各縣市配合以下事項：

(一)請各縣市加強廚餘源頭減量宣導：宣導「在家吃多少煮多少，出外吃多少點多少」，以及廚餘排出前要瀝水。

(二)廚餘去化處理原則：廚餘優先採肥料化、能源化，輔以焚化、掩埋妥善處理。

(三)維持原清運機制：

1.本部已於 114 年 10 月 23 日公告，在指定期間（114 年 10 月 23 日至 11 月 22 日），取得廚餘再利用檢核之養豬場可將廚餘清運至所在地環保機關指定地點。

2.農業部亦提供清運業者之清運油資補貼，依養豬場登記規模，補助 1.5 萬至 3.5 萬元不等，確保清運順暢。

(四)提供廚餘處理去化管道：各縣市均已完成指定處理地點，確保廚餘去化無虞。

(五)訂定防疫禁止廚餘養豬指引：

1.請環保單位加強稽查原有廚餘養豬場，以避免養豬場違規使用廚餘養豬。

2.訂定廚餘再利用設施、掩埋場及焚化廠現場相關作業注意事項，供環保單位依循。

伍、廚餘蒸煮申報系統建置沿革與現況

一、107 年~110 年（建置）

107 年 8 月國外爆發非洲豬瘟後，108 年 08 年 7 月本部邀集各縣市環保機關開會決議廚餘養豬場應每月上傳廚餘蒸煮照片，未上傳者由環保單位每月至少稽查一次。

二、110 年（系統強化）

110 年 8 月國內發生走私豬肉產品查獲非洲豬瘟案例後，農業部在同月 30 日起暫停廚餘養豬，並於同 9 月 1 日至 9 月 30 日實施為期一個月的「全面暫停使用廚餘養豬」政策。同年 11 月本部正式啟用廚餘蒸煮申報系統（PFMW），並函請各縣市環保局輔導養豬場每日至系統上傳蒸煮照片或影片。

三、111 年~現今（系統強化）：

持續精進系統，養豬場可透過掃描 QR-Code 上傳每日申報蒸煮情形；地方環保機關可透過廚餘蒸煮申報清單監督、查詢各養豬場蒸煮照片及影片上傳情形，如發現照片或拍攝資料上傳有申報不實（如日期不一致）或其他疑似異常情形時，地方環保機關應立即前往現場稽查。

陸、養豬戶配合上傳情形及後續管理建議

一、近一年 435 家養豬場配合上傳情形：

全國 435 家廚餘養豬場上傳申報率 90%以上共 358 家，占 82.3%；上傳情形申報率介於 60%—90%共 50 家，占 11.5%；上傳申報率低於 60%，共 27 家，占 6.2%。整體而言，多數養豬戶配合度高，制度執行穩定，針對低申報率養豬戶，環保單位加強稽查，並輔導其配合落實申報作業。

二、後續管理建議

(一)提高稽查頻率：針對申報率偏低的養豬場，應提高稽查頻率，督促其落實每日申報作業。

(二)加裝全程監視器：研議全面加裝溫度探針及監視器，取代現行的人工上傳照片或影片方式。此舉將能即時監控蒸煮情形，提升管理效率與準確性。

柒、結語

面對非洲豬瘟防疫挑戰與廚餘轉型壓力，環境部將持續以「防疫安全、永續循環」為核心，推動廚餘減量、再利用及數位管理，確保廚餘妥善利用及環境衛生安全，同時引導廚餘處理朝向資源化與能源化發展，實現循環經濟目標。

農業部書面資料：

「防範非洲豬瘟疫情擴散，強化全國廚餘去化問題以及後續防疫、清消等作為」書面報告

主席、各位委員女士、先生：

今天奉邀出席大院第 11 屆第 4 會期社會福利及衛生環境委員會會議報告「防範非洲豬瘟疫情擴散，強化全國廚餘去化問題以及後續防疫、清消等作為」案，以下謹就相關議題進行報告，敬請各位委員不吝指教。

壹、有關臺中市確診非洲豬瘟案例，緊急防疫第一階段成果

本部獸醫研究所於 114 年 10 月 21 日早上接獲臺中市動物保護防疫處（簡稱臺中動保處）送檢梧棲區 1 養豬場死亡豬隻檢體，經檢驗非洲豬瘟病毒核酸呈陽性反應，本部動植物防疫檢疫署

（簡稱本部防檢署）臺中分署及臺中動保處立即前往該場進行移動管制並執行預防性撲殺場內豬隻 195 頭，督導業者完成場區清潔及消毒工作，本部並於 10 月 22 日在臺中成立「非洲豬瘟中央前進應變所」。

為防堵可能疫情擴散，本部公告自 10 月 22 日 12 時起全國豬隻禁運禁宰 5 天，全面禁止使用廚餘養豬，進行全國各肉品市場全面落實場內與運輸車清消作業，若禁運禁宰前已運出之豬隻應進入肉品市場及屠宰場，且活豬只進不出，並加強屠前屠後檢查。另啟動全國各縣市豬場防疫調查，掌握豬隻健康狀態、進行產銷調節，穩定豬肉供應。

而針對疑似案例場關聯場檢驗，包括化製運輸車輛、活豬運輸車輛的關聯場進行採檢，共 40 場的關聯牧場，於 10 月 25 日全數檢驗完畢，且另採檢化製場，檢驗結果皆為陰性。

續經 10 月 26 日上午專家會議討論，考量非洲豬瘟病毒潛伏期長達 15 天，建議續延長豬隻禁運禁宰措施，本部於當日（10 月 26 日）即公告禁運禁宰延長至 11 月 6 日，並於 10 月 27 日第 39 次非洲豬瘟災害應變中心會議啟動第二輪強化防疫策略，以達到「精準訪查，有效行動管理」。有關因應案例發生第 2 輪強化防疫措施包括：

一、執行養豬場防疫訪視分級：為防範國內非洲豬瘟，藉由全國養豬業者協助自主回報及動物防疫機關防疫訪查，找出可能潛藏病原，期能達到預警成效。本次調查期間將全國豬隻飼養場所分為「一般對象」與「相對高風險對象」兩類。

(一)一般對象豬場：由縣市政府（動物防疫機關）及鄉（鎮、市）人員訪查所轄豬場，包括瞭解場內每日豬隻死亡頭數，及每日消毒執行情形。如有疑似非洲豬瘟臨床徵象或異常死亡豬隻，必要時即時採樣，以及檢體送非洲豬瘟初篩實驗室或本部獸醫研究所檢驗，並將豬場疫情訪查確認表回傳至本部防檢署，俾利追蹤列管。

(二)相對高風險對象豬場：由縣市政府（動物防疫機關）及鄉（鎮、市）人員訪查所轄豬場，對於相對高風險對象豬場每日在現場視訊訪視，確認該場豬隻死亡數量情形、防疫消毒作為及查驗相關資料（委託清除化製之原料來源單、衛生管理工作紀錄簿、消毒劑桶標示/照片）。訪視時確認場內是否有疑似非洲豬瘟臨床徵象或異常死亡豬隻，必要時即時採樣，以及檢體送非洲豬瘟初篩實驗室或本部獸醫研究所檢驗，並將豬場疫情訪查確認表回傳至本部防檢署，俾利追蹤列管。

調查期間為連續 5 日，每日均需回報 1 次，目的在於掌握各豬隻飼養場所每日死亡情形及消毒等情形。

二、訂定非洲豬瘟通報獎勵要點

(一)為防堵非洲豬瘟疫情擴散，鼓勵養豬農戶於發現可疑案例即時自主通報，訂定該要點，實施對象為全國養豬場，實施期間為自發布日起至 11 月 6 日止。

(二)領取條件為養豬農戶於場內豬出現非洲豬瘟可疑症狀（出血症狀）時需將照片（或影片）傳送所在地動物防疫機關檢視，經所在地動物防疫機關派員至豬場採樣送驗後，即可領取 5 千元獎勵金/次。

貳、因應案例發生之邊境檢疫措施

一、強化邊境檢疫作為

(一)落實邊境旅客查驗機制：旅客託運行李不分國家來源皆經財政部關務署 X 光機全面檢查，來自非洲豬瘟高風險國家航班旅客手提行李以 X 光機百分百檢查，旅客不得拒檢。違規自非洲豬瘟近三年發生國家攜帶豬肉產品，首次裁罰 20 萬元罰鍰，第二次即裁罰 100 萬，以收嚇阻之效。外籍旅客倘未能一次繳清 20 萬罰款則拒絕入境。自 107 年 12 月迄 114 年 10 月因攜帶豬肉製品裁罰 20 萬元共計 2,619 件，外來人士未繳罰款拒入 629 人，相關措施將持續加強執行。

(二)強化貨運快遞違規輸入查驗：國際貨運快遞為重要病原輸入途徑，不肖業者或民眾常隱匿檢疫物正確貨名輸入以規避檢疫，亦常藉由盜用個資註冊 EZWAY 虛偽帳戶，藉由當前貨物快遞通關系統之便捷通關行違規輸入之事，本部防檢署於邊境全力防堵病原藉由違規國際快遞傳入我國，積極裁處及參與偵辦不肖業者違規輸入行為以收嚇阻之效，首次查獲藉由快遞方式輸入動物產品之民眾將處以至少 5 萬元罰鍰，最高可裁罰 100 萬元。112 年至 114 年 10 月本部防檢署接獲財政部關務署移送快遞違規輸入動物產品總案件數計 1,321 件，其中豬肉製品 269 件。

(三)訂定法源強化國際郵包管制：於 111 年 5 月 16 日公告「停止自發生非洲豬瘟之國家（地區）以郵遞寄送輸入豬肉產品」並訂定裁罰標準，違反該公告者，依動物傳染病防治條例第 43 條第 8 款規定裁處蓄意輸入之收件人，第 1 次即裁處 20 萬元罰鍰，第 2 次以上裁處 100 萬元，但收件人非輸入人或其首次輸入非故意者，不予處罰，迄 114 年 10 月計裁罰 9 案 14 件，共計裁罰新臺幣 180 萬元罰鍰。

(四)管制網路電商積極查處違規業者：本部防檢署指派專職人員爬搜網路高風險賣家，積極管制網路電商刊登境外檢疫物廣告，如確屬違規刊登則令其即刻下架並查處違規業者，防堵網路販售違規豬肉產品，自 112 年至 114 年 10 月計裁處 40 件。

(五)查核管制國際飛機航班及郵輪廚餘銷燬程序：國際航班廚餘由空廚公司制定銷燬計畫，機上廚餘須密閉運送並直送焚化爐焚燬，本部防檢署定期查核其銷燬程序以杜絕病原逸散；國際郵輪廚餘原船攜回禁止著陸。

(六)跨部會協同合作：本部防檢署與財政部關務署及海洋委員會海岸巡防署建立溝通機制協同合作，嚴查入境旅客、貨櫃貨物、國際快遞郵包及岸際漁船，聯合防堵海外疫病藉邊境走私檢疫物傳入我國，除非洲豬瘟外，亦能有效攔阻傳統豬瘟、口蹄疫等重要豬病病原入侵我國。

(七)持續進行病毒監測與風險評估：本部防檢署自 107 年起已建立早期預警機制，採樣檢驗旅客違規攜帶、機場港口棄置及非法輸入的豬肉產品，據以滾動調整邊境檢疫措施。截至 114 年 10 月 23 日已檢測 9,511 件樣本，其中 997 件呈病毒核酸陽性，陽性檢體來自中國大陸、越南、泰國及馬來西亞等高風險國家，皆據以納入規劃機動調整邊境管制措施，如加強檢疫犬組值勤、強化前述來源國郵包檢查等。

(八)輸入豬隻嚴格檢疫：豬隻限自口蹄疫、豬瘟及非洲豬瘟非疫區輸入，須經出口前 14 日隔離檢疫及多項疫病檢測。抵臺後進入本部防檢署桃園分署觀音檢疫站隔離 15 日，期間須檢測包括非洲豬瘟等 12 項疫病，並進行環境監測。114 年 1 月至 10 月 21 日共檢疫 1,682 頭豬隻，少數經檢出感染豬流感等疾病的豬隻予以撲殺外，其餘所有檢測皆為陰性方予檢疫合格放行，有效

防堵境外動物傳染病藉由活豬入侵我國。

(九)加強宣導及教育訓練，以達全民防疫：透過非洲豬瘟中央災害應變中心，請各部會、各地方政府及國營事業等協助針對業管族群發送宣導資料，請各航空公司及船公司於旅客辦理出境報到時發放傳單，於飛機、輪船入境前透過廣播與影片宣導，並透過出入境大廳之電視牆、燈箱、立牌及跑馬燈進行旅客宣導。本部防檢署亦透過臉書、IG 及 LINE 等宣導平臺刊登宣導資訊，提供 QRcode 使民眾方便連結該署官方網站及 Line@aphia，利用檢疫犬於行李轉盤區偵測，提醒旅客勿違規攜入檢疫物，期使提升全民檢疫觀念，共同防範海外動物疫病入侵。

參、結語

本部將持續追蹤各項防疫處置進度，並以滾動式檢討及精進相關措施應。另非洲豬瘟雖為高度接觸性病毒，環境中具極強耐受力，但不是人畜共通傳染病，持續宣達民眾不用恐慌，並請各地方政府、畜牧團體、養豬業者及民眾務必提高警覺，落實場內生物安全措施，若發現場內飼養豬隻出現異常死亡或疑似動物傳染病，應立即向所在地動物防疫機關通報，以利即時防疫處置，降低產業衝擊及穩定民生經濟。

以上敬請委員指教與支持。

衛生福利部書面資料：

「防範非洲豬瘟疫情擴散，強化全國廚餘去化問題及後續防疫、清消等作為」（書面報告）

主席、各位委員、各位女士、先生：

今天　大院第 11 屆第 4 會期社會福利及衛生環境委員會召開全體委員會議，本部承邀列席報告，深感榮幸。茲就「防範非洲豬瘟疫情擴散，強化全國廚餘去化問題及後續防疫、清消等作為」，提出專題報告，敬請各位委員不吝惠予指教。

壹、推動餐館業食材有效利用與廢棄物減量措施

由於非洲豬瘟防疫措施禁止以廚餘養豬，為使餐館業者在符合食品安全衛生管理法及環境保護相關法規原則下，落實食材有效利用與廢棄物減量措施，本部食品藥物管理署持續辦理教育訓練說明會及實地輔導，協助業者導入事業廢棄物源頭減量及食品資源再利用相關作法，以兼顧環境永續與惜食。

貳、製作宣導資料以提升民眾與業者意識

本部食品藥物管理署已製作「餐館業事業廢棄物源頭減量」宣導海報，向民眾推廣「點餐考量個人飲食量、飲食需求提早告知、打包剩餘料理不浪費」等理念，並向業者提倡「買得剛剛好、煮得剛剛好、點得剛剛好」之觀念；另製作「餐館業食材有效利用與事業廢棄物減量參考手冊」，置於本部食品藥物管理署官網提供下載運用。

參、非洲豬瘟防疫作業

一、基於防疫一體原則，本部疾病管制署持續配合透過官網、國際港埠檢疫站等宣導管道加強民眾防制非洲豬瘟之衛教訊息傳播，並視實際需要提供農業部等相關單位防疫物資機動支援。本部食品藥物管理署持續配合農業部防疫措施，加強查核肉品攤商、超市、團膳、餐飲與餐盒業、販售中國與東南亞食品業者等處所之豬肉類產品來源。

二、畜牧場環境消毒方式暨消毒劑種類如下：依據世界動物衛生組織（WOAH）專家建議，非洲豬瘟病毒可經直接日照 5 至 9 天、加熱 56˚C 70 分鐘、60˚C 20 分鐘後不活化或加熱 70˚C 立即不活化。建議之消毒方式如下：

(一)2%次氯酸鈉（sodium hypochlorite）：建議用於畜牧場環境衛生消毒。

(二)2%氫氧化鈉（sodium hydroxide）：建議用於豬隻屍體及糞便消毒。

(三)40%碳酸鈉（sodium carbonate）溶於 95˚C 熱水：建議用於畜舍地板及牆壁消毒。

(四)氧化劑類消毒藥品：建議可用於運輸載具及場地消毒。

(五)對乙醚及氯仿具敏感性，且在 0.8%氫氧化鈉、含 2.3%有效氯之次氯酸、0.3%福馬林（formalin）、3%鄰苯酚（ortho-phenylphenol）中經 30 分鐘或在碘化合物中即可被不活化。

三、相關資訊請參閱中央災害應變中心之非洲豬瘟資訊專區（https：//asf.aphia.gov.tw/）。

肆、結語

本部將持續配合環境部政策向餐館業者宣導食材有效利用及廢棄物減量措施，並透過多元管道向民眾加強宣導非洲豬瘟之衛教資訊，保障國人食品安全與安心。本部承　大院各委員之指教及監督，在此敬致謝忱，並祈各位委員繼續予以支持。

主席：現在開始詢答，作以下宣告：本會委員詢答時間 6 加 2 分鐘，列席委員 4 加 1 分鐘，10 點 30 分截止發言登記。委員如有書面質詢，請於散會前提出，逾期不受理。暫定 10 點 30 分休息 10 分鐘。本日不處理臨時提案。

現在請登記第一位陳昭姿委員發言。

陳委員昭姿：（9 時 19 分）謝謝主席，有請農業部陳部長。

主席：有請陳部長。

陳部長駿季：委員好。

陳委員昭姿：部長早。部長，根據農業部的統計數字，2018 年我們為了防範非洲豬瘟病毒進入臺灣，所以啟動了邊境查驗，到 6 天前的數字大概是已經查到 9,511 件的違規品，但是很重要的是，其中有 997 件是測出豬瘟病毒的陽性反應，這個比率是 10.5%，就是超過一成是帶有豬瘟病毒的。請問陳部長，你認為這個比率高嗎？

陳部長駿季：我第一個要說明這個數據的來源，我們相關的違規部分，就是說，我們在邊境的時候有勸導，如果帶有肉製品的話要棄置到垃圾桶，不是他夾帶後我們抽驗到的，所以這個數據可以顯示出國外肉製品帶有非洲豬瘟病毒陽性，特別是高風險區，大概有 10%。

陳委員昭姿：部長，你在說明的是類似抽驗的母數啦，但是豬瘟陽性的占比率是高的！

陳部長駿季：從高風險區來的豬肉製品，的確呈現非洲豬瘟陽性反應的比率比較高。

陳委員昭姿：謝謝部長的說明，但是我要強調的是，我覺得這個數字是高的，因為每天從中國、東南亞疫區進來的貨物包裹數量非常龐大，當然不可能密不透風嘛！這個我理解，所以部長也知道還是有可能有漏網之肉進入臺灣，不管有多少比例，其中也有可能帶有豬瘟的病毒。

陳部長駿季：是。

陳委員昭姿：如果人沒有吃完，還是可能進入廚餘系統，我這樣子的推論 OK 嗎？

陳部長駿季：有這個可能。

陳委員昭姿：對，這些肉會進來，然後人吃下去，吃不完就變成廚餘。麻煩彭部長一起上臺，謝謝你。廚餘系統的運作雖然是由地方的清潔隊來分配到各個養豬場，最近我看到新聞一直在追蹤廚餘來源，可是廚餘來源跟這個疫情的關聯性其實還有待討論，所以重點是，請問清潔隊有足夠的技術跟設備去辨識廚餘內可不可能有非洲豬瘟的病毒嗎？它不可能嘛！

陳部長駿季：我要跟委員說明，這個必須要去強調，廚餘本身可能含有不同的一些物質，包括危險的、包括病毒的部分，但是進到廚餘養豬一定要落實蒸煮，這個一定要強調。

陳委員昭姿：對，所以重點就不是在清潔隊的分配或是廚餘來源，而是高溫蒸煮才是重點，既然高溫蒸煮的條件是決定感染力的關鍵，那我現在請教兩位部長，為什麼全臺灣的共同蒸煮場目前只有一家，在苗栗，為什麼只有一家呢？

陳部長駿季：我要跟委員報告，這是兩件事情，目前有 434 家的廚餘養豬場，這些場大部分都是自己蒸煮，有一些希望能夠共同蒸煮，現在總共有 4 個縣市、9 個案子在申請共同蒸煮，而現在營運的就是苗栗縣的一家。

陳委員昭姿：謝謝部長的說明，但等一下我們會討論到，因為你如果讓它各自為政、各自去做，那你又要稽核，又可能上傳不完整，這些都很耗費人力，如果是採取共同蒸煮的作法也許是更有效率的。

再提到要不要禁止廚餘，剛剛彭部長有稍微報告未來可能的作法，但是中央跟地方目前好像看法不一樣，所以中央有責任來解決，到底是要落實廚餘蒸煮的步驟，還是說未來想要禁止廚餘呢？這個方向剛剛彭部長簡單講了一下，那有更清楚的方向嗎？

陳部長駿季：以農業部過去對於廚餘養豬的立場，我們都是一致的，我們就是持續輔導這些廚餘養豬場能夠轉為飼料，這是我們一直以來的立場，從過去大概 107、108 年的兩千多場，到現在 434 場。

陳委員昭姿：就是說部長不反對使用廚餘啦！

陳部長駿季：對，但是我一直強調，廚餘本身如果落實它的蒸煮……

陳委員昭姿：是，我們了解。

陳部長駿季：它就是一個很好的料源。

陳委員昭姿：它要飼料化的過程非常重要。

陳部長駿季：對。

陳委員昭姿：我再請教，當然剛剛已經報告了，有關臺中市政府相關單位這次有點失責的問題，因為沒有去監督。

陳部長駿季：我想我們目前不能說臺中市政府有失責或沒失責，我們的疫調本身最重要的是追查來源。

陳委員昭姿：其實是很困難的啦！有四百多家。

陳部長駿季：在疫調的過程裡面，等最後疫調報告出來才會去看有哪一些破口，那個是後續的責任。

陳委員昭姿：我再請問彭部長，對於過去沒有確實上傳的，你有沒有罰則？因為現在有爭論。

彭部長啓明：報告委員，是有的，它會違反廢清法。

陳委員昭姿：好，未來當然一定會加強稽核，甚至予以開罰，那已經過去的就算了嗎？會追溯去處罰嗎？

彭部長啓明：重點是在稽核，因為如果稽核的話，養豬場的廚餘蒸煮就會積極去處理，所以目前的重點是在稽核。

陳委員昭姿：讓他們都知道這是有罰則的。

彭部長啓明：對。

陳委員昭姿：陳部長，25 日您接受採訪的時候表達，廚餘共同蒸煮是環境部跟農業部共同負擔，這個的權責稍微要釐清一下，我們也看到環管署副署長對於權責劃分有不太一樣的說法，當然他是把責任攬到自己身上，他認為設立共同蒸煮場是農業部的責任，所以到底蒸煮場的設立是農業部還是環境部的責任呢？

陳部長駿季：我想一個蒸煮場要興建，第一個，它的用地取得要合法，用地的合法就是農業部的部分；然後它本身的一些興辦事業，因為它要用來做廚餘養豬的時候，興辦事業會經過農業部的審視，是不是有這個必要；至於後面興建以後相關的這些環境衛生污染是不是有防範，那就是環境部。

陳委員昭姿：那廚餘的處理就是環境部要接手嗎？

彭部長啓明：就是廚餘處理的再利用就是我們負責。

陳委員昭姿：這個接手的問題就是很……

陳部長駿季：我覺得我們跟環境部的分工跟合作是絕對沒問題的，沒有說這是誰的部分……

陳委員昭姿：根據 113 年度的資料，全臺灣大概有 42.8 萬噸的家戶廚餘，剛剛你也報告過是相當高的數字，有賴飼料化來消化掉，這是很大宗的處理方式，如果環境部有信心讓其他的去化管道來消化大量的廚餘，剛剛你也稍微提了一下，中央就可以有更彈性的作法。目前臺灣大概還不能完全不用廚餘來養豬，偏偏在廚餘的蒸煮系統當中，蒸煮的條件又是非常重要關鍵，所以最重要的是你們的政策，未來到底是要繼續使用廚餘，然後加強稽核等等，還是說未來是往不使用廚餘的方向走呢？我可不可以先知道你們規劃的方向？

陳部長駿季：我想我剛才講得非常清楚，我們現在的政策是，我們一直持續輔導廚餘養豬場轉型，因為在這個階段防疫是最優先的，但是在防疫的過程中我們也看到了一些問題，所以這些問題我們會滾動的檢討，會在這個疫情比較能夠確認告一段落以後，我想我們持續在……

陳委員昭姿：從 2018 年我們啟動這些事情以後已經七年了，不管是廚餘政策轉型，還是共同蒸煮的建設期，其實都七年了，我們看到只有 1 間啦！

陳部長駿季：我們從兩千多場降到 434 場。

陳委員昭姿：我們剛剛也討論了共同蒸煮的一些優點，中央來處理，然後再做分配，不要讓他們各自為政。

最後我要請教一個非常重要的問題，昨天疫情應變中心的記者會指出化製三聯單的數字是有

異常的，就是三聯單本來是同時開出的，但他說甲聯跟丙聯的數字不一樣，請問這個數字差了什麼呢？因為甲聯是由司機來收，乙聯也是由司機來收，但司機是把甲聯送到化製場，乙聯是最後留在官方的數字，丙聯就留在豬農那邊。這三個數字不一樣是很嚴重的事情，請問甲跟丙差多少，乙聯到底是跟甲聯不一樣，還是跟丙聯不一樣，還是三個都不一樣？這是很嚴重的事情耶！

陳部長駿季：我覺得委員說得非常正確，三聯單是要一致的，但是我們發現三聯單的數字不一致，三聯單分別給豬農、給化製場，還有給司機以後可能轉交給地方政府……

陳委員昭姿：最後是官方數字的依據。

陳部長駿季：對，所以當這三個不一樣的時候，就應該去釐清……

陳委員昭姿：我可以知道哪一個……

陳部長駿季：這個要去釐清。

陳委員昭姿：給官方的乙聯到底現在是跟甲聯比較像，還是……

陳部長駿季：現在因為在整個疫調裡有不同的單據，不同單據有不同的樣態，所以這個部分我們都會更清楚地釐清。

陳委員昭姿：這個很關鍵，這涉及……

陳部長駿季：我了解，我想我們疫調有後面的專家會議在討論，有一些像委員剛才說的，這個就必須釐清，因為這牽涉到死亡的隻數以及流向，所以這個是一個非常嚴肅的問題。

陳委員昭姿：非常嚴肅的問題，所以昨天應變中心有報出來嘛！還有聽說在乙聯的部分司機有做了一些修改，不是惡意的修改，而是他可能有增加一些豬隻的數目……

陳部長駿季：這個不可能……

陳委員昭姿：這個不可能用手改嘛？

陳部長駿季：不可能說是他寫錯改的，因為三聯單本身要有一致性。

陳委員昭姿：可是現在就是不一致。

陳部長駿季：對，所以我說針對疫調的一些疑點我們必須要再去釐清。

陳委員昭姿：請部長趕快稽查，我們想要知道真相。

陳部長駿季：我們非常關注這個疫情疫調的一些資訊。

陳委員昭姿：三聯單的真相非常重要。

陳部長駿季：了解，我知道。

陳委員昭姿：好，那我們就等待這個資料出來。

陳部長駿季：非常謝謝委員的關心。

陳委員昭姿：謝謝兩位部長，謝謝主席。

主席（劉委員建國）：謝謝委員，謝謝部長，請回。

接下來請林月琴委員詢答。

林委員月琴：（9 時 30 分）主席，麻煩請環境部部長。

主席：請彭部長。

彭部長啓明：林委員好。

林委員月琴：部長好。我先問，臺中擺爛，中央到底要怎麼補？豬農廚餘蒸煮的紀錄中斷數個月都沒有上傳，中央說地方稽查不力，結果臺中市長盧秀燕反擊中央說，因為養豬場不上傳，沒有罰則，也沒有管制工具。臺中市因此放縱業者兩個月，裝作沒看見，讓豬瘟有更多機會入侵、擴散。市長說要修法才能管理，部長，你認同嗎？根據環管署的回復，現行法規早就有明確的罰則了，家戶廚餘違規最高可以罰六千，事業廚餘可罰到三百萬，所以請部長說明一下，臺中市依據這幾項法規的罰則，是否就可以構成對養豬場管理跟裁罰的要件？

彭部長啓明：報告委員，這個如果沒有上傳，然後經過稽核之後他沒有處理好，就是會依照委員提到的這樣的罰則，例如說 1,200……

林委員月琴：對嘛，所以他事實上是可以這樣做的！

彭部長啓明：是可以的，絕對是可以的，所以……

林委員月琴：看起來盧市長似乎不清楚要如何運用。

彭部長啓明：我覺得他可能曲解了，因為這個重點是在稽查、稽核，就是說他如果沒有按時每天去做申報，我們這邊會有一個清單，我們就會請地方環保單位隔個月一定要去清查。目前來看，這個部分似乎是漏掉了。

林委員月琴：對，部長，所以我們要的不是推責任，而是安全網。

彭部長啓明：是。

林委員月琴：因為地方擺爛的時候，受害的還是全國民眾，所以請部長具體說明，中央要怎麼確保地方不再擺爛，以及下一次類似的事情發生的時候，政府該如何去補破網？

彭部長啓明：好，謝謝委員。其實這個部分，環境部也好好檢討了這個案例，未來我們希望可以有一個即時監控的方式，不用那麼多的人力去做這個事情，我也坦承這個上傳也需要人力，他有沒有可能有虛假或是填報不實，這個也要納入考慮，所以我們現在正在規劃，以後就是即時監控，監控蒸煮的溫度，還有就是 CCTV 直接看，既然這個我們已經有過經驗了，我們希望未來如果還要有蒸煮制度的話，就要朝這方面來監控。

林委員月琴：好。部長，剛才新聞才跑出來，有專家在詢問，如果地方以露天方式暫置處理，在野豬活動或潛在棲地，像臺中現在幾個選址的周邊，環境部是否已進行跨部會的風險評估，並提供處理指引？會不會因此擴散？

彭部長啓明：報告委員，10 月 22 日我接到了農業部陳部長的電話，疫情發生的第一個時刻他打電話給我後，我就啟動環管署召集各個縣市環保局，所以我們一天內就提出了掩埋或是堆肥的指引，這個指引裡面說得很清楚，掩埋有掩埋的規定，要每天覆土，絕對不能夠露天野露在外，每天一定要覆土，我們就是要避免各種昆蟲或是動物去吃了廚餘後，而引發另外一種環境的污染，所以我們有一定的規範跟指引。

林委員月琴：所以已經有了？確定？

彭部長啓明：已經有了。關於委員提到的幾個縣市的案例，我們昨天也有派同仁去稽查，以臺中為例，有 4 個掩埋場不大符合規範，不過有 2 個掩埋場已經進行掩埋，等於是覆土了，但是 2 個

還沒有，他們承諾今天會開始進行覆土的工作。

林委員月琴：好。現在全國每天大概有兩千多噸的廚餘，一部分根本沒有辦法處理，只能被送進焚化爐，環境部自己說，這是最可惜的作法，也是最可能損害我們的焚化爐跟環境的作法。所以我先問源頭，我們看到的是環境部廚餘的數據，看起來百分之百的廚餘都有被處理，可是到底是怎麼算出來的？過去我知道是用環保單位加上有些公司單位自己收，或是有些委外回收，這些業者依法要申報回收量，可是環境部怎麼確定這些數字是真的？地下回收業者直接混在垃圾丟掉的廚餘，你們掌握得到嗎？

彭部長啓明：這個需要各個縣市環保局一起把數據累積上來，當然一天一天的可能有一些出入，但是如果長期一整年或是幾個月來看，這個數字是沒有問題的。

林委員月琴：可是部長，民間推估，全臺至少有一半的廚餘是根本沒被回收的，所以你自己怎麼看待這些數據？環境部到底掌握多少系統外的廚餘是不是都進了焚化爐或掩埋場？

彭部長啓明：報告委員，基本上廚餘是最好不要進到焚化場，因為它有自己的去化管道，我們是把它當成能源來看待。這次是因為非常時期，所以有些會進到焚化場……

林委員月琴：所以部長，請把你們的統計數據於一個月內提供到我辦公室以供參考。

彭部長啓明：好。

林委員月琴：再來，我很在意我們數據的完整跟透明，民間團體建議應該建立我們的廚餘資訊公開跟追溯平臺，他們反映目前的資料只提供我們的主管機關來調閱，社會無法查到哪些業者真的有在做廚餘，而且最終流向為何。環境部當然會說會加強稽查管理，可是我認為還是要具體化，所以部長，這部分是不是能夠落實公開？有沒有具體時程？

彭部長啓明：可以，委員，這個給我們一點點時間，因為最近在處理豬瘟，在非常時期，是不是給我們大概一到兩個月，讓我們完整的再看完一次？而且未來的規劃也會在裡面。

林委員月琴：另外，像環保飼料認證制度、黑水虻跟生物轉化技術的推廣、家戶的廚餘分類，跟我們的減廢教育，這些建議都已經提出很多年了，可是實際落地的情況很有限，我觀察到許多家庭並沒有落實廚餘分類，所以請部長說明一下，這些政策目前推動的進度如何？哪些項目已啟動，哪些還在規劃？

彭部長啓明：報告委員，黑水虻是非常有潛力的，但是黑水虻吃完之後，它是不是可以當成肥料或是飼料，這個部分我們還要再跟農業部做協商。不過因為這次的事件，大家都體認到去化管道的重要性，所以我們的確是在討論這個事情，我們也希望能夠跟農業部儘快達成一定的共識。

林委員月琴：所以我覺得廚餘優先肥料化、能源化，這是對的方向。

彭部長啓明：對，沒錯。

林委員月琴：可是我們還是希望看到具體的配套措施跟落實的成果，讓民間可以看到政府政策的決心。

部長，接下來我想請教幾個環境政策進度的問題，上次質詢限塑議題的時候，部長就提到環境部正在辦理減量里程碑許願池，希望蒐集民眾對一次性減塑、減量措施的意見。部長當時也說到，因為減塑措施可能影響到日常的便利，所以希望先了解民眾的接受度，再決定我們政策

的推動方式跟強度。現在這個許願池已經在 8 月 31 日結束了，我知道這兩個月接連發生多起天然災害以及近期的豬瘟，都讓你們很費盡心力，可是該做的事情還是要做，所以請問部長，關於這個減量里程碑許願池蒐集到的意見，目前進度是如何？

彭部長啓明：謝謝委員。我們蒐集到非常多的意見，不過我也跟您坦承，願意來到我們環境部許願的，其實他都相對的比較環保，所以我們現在正在釐清。剛好我們上禮拜辦了一個亞太循環的熱點展，其實我們就提出了臺灣循環經濟的路徑圖，也就是跟這個融合在一起，我們的確有把循環率的比例訂出一些方向，但是我們也必須說，這個東西要讓臺灣的大家一起來討論，讓社會有一個共識才能夠往前走，就很像廚餘這個事情，雖然看起來很容易解決，但是如果民眾沒有一個共識，這個廚餘等於是一種垃圾，它是有價的，必須要去做處理的，所以如果沒有共識的話，我們循環經濟就推不起來。

林委員月琴：不過環境部在民意蒐集完成之後，接下來要如何去推動讓減塑政策落實？請你把相關未來的執行，甚至預計後面要達成什麼目標，於一個月內提供給我。

彭部長啓明：可以，謝謝委員。

林委員月琴：好，謝謝部長。

主席：謝謝。

接下來請陳菁徽委員做詢答。

陳委員菁徽：（9 時 39 分）謝謝主席，也謝謝委員、謝謝各位官員的出席。請環境部部長。

主席：請部長。

彭部長啓明：陳委員好。

陳委員菁徽：部長好。之前風災之後處理這些光電板的回收，「片片有序號」是環境部及經濟部做過的圖卡，而且全民都掛在嘴上，片片有序號，片片有身分證，但片片都找不回來。這個你應該記得，風災之後，以前的官員鄭明典就在他自己的社群發言說，廢棄的光電板真的太多了！如果沒有簡易、迅速、有效的作法，回收成本會真的太高，會有人用很簡單的方法把它處理掉。這個你應該也記得，你馬上用你的私人帳號到下面去回說，每一片都有序號，流向有追蹤，設置業者需要負責。這個右邊也是環境部的官方稿。

我給你看我今天早上收到的熱騰騰的公文，是經濟部能源署發給我們的，因為上次我問你時，你本來是 8 月要給我序號，後來你說 9 月底，結果 10 月還是拿不出來，現在快要 11 月了，是真的拿不出來。這是經濟部能源署的回文，我把重點劃給你看，他說，因環境或蚊蟲滋生疑慮，所以回收處理致使無法直接盤點損壞設備之序號，打臉一。第二個，因為本次丹娜絲風災造成大量損毀，所以多於第一時間清除回收，序號盤點實務上已不可行。環境部亦建議，天災情況下宜改採重量為基礎管控回收作業，以提高處理效率，打臉二。我想問你，我們現在的 slogan 是不是要改成「片片有序號，片片找不回來」？

彭部長啓明：報告委員，您同時跟兩個部會要這個答案，本部的部分我是要求我們還是要有序號，所以我要求再跟能源署協商，因為量實在太大，因為我們過去……

陳委員菁徽：可是它上面寫的是「環境部亦建議」耶！你的意思是說，其實你告訴能源署的是：我

建議改以重量為基礎，但還是需要序號。它只是沒把它寫出來。

彭部長啓明：對。報告委員，因為您的索資我們必須要看，我昨天對這個回應覺得應該要再確認一點，所以我有請他們退回去，再確認清楚一點。

陳委員菁徽：好，所以這一份之後還會再改？

彭部長啓明：對，我希望。因為我認為片片都有序號是原來的原則，當然有些是毀壞的，它的序號是多少到多少，這是一定知道的嘛！

陳委員菁徽：對，所以現在環境部跟能源署不同調。

彭部長啓明：委員，你不能這樣說，這個處理程序有差別。基本上因為這個量實在太大，有 12.1 萬片，有些好的，我相信他們如果要用，都知道這個序號，但有些的確是已經去化掉的，那個序號真的要花一點時間。

陳委員菁徽：好吧！那他的報告是寫「致無法盤點模組序號」，所以您跟他的看法是不同的。

彭部長啓明：無法盤點……

陳委員菁徽：您還會再跟能源署溝通？

彭部長啓明：我們還是會希望我們的同仁能找到這樣的數據，所以我已經要求他們再做處理了。

陳委員菁徽：好。我們看一下這個投影片，因為 10 月 21 日驗出非洲豬瘟，所以 10 月 22 日環境部和農業部一起宣布不要再用廚餘餵豬了。好，這是境外病毒進來，我們的豬農也在哭泣，其實很多家庭主婦也很擔心豬肉價格上漲等等，全部的人都是受害者，結果像之前在「大罷免、大成功」唱歌跳舞的電視節目主持人，每天卻在嘲諷所謂的廚餘山，你覺得這樣合理嗎？因為我們就是配合中央的政策，為了預防二次公衛危機，所以配合您，這些高油、高熱的熱廚餘、熟廚餘瞬間沒有去處，因為它就是很油或很鹹，用掩埋、堆肥或燒的，你覺得像這樣在第一線人員傷口上撒鹽，把它做成訕笑的節目合理嗎？這個時候需要做這種政治攻擊嗎？

彭部長啓明：報告委員，因為我公務繁忙，沒有在看電視，所以我沒有看到這個訊息。第二個是……

陳委員菁徽：我現在告訴您了，您覺得這樣合理嗎？

彭部長啓明：報告委員，本部在發生疫情的第二天就召集各縣市環保局，因為 4 年前曾經發生過一次，也是差不多一個月不要運送廚餘，當時我們有一個指引，如果要進行掩埋的話，有一定的規範，每天要進行覆土。

陳委員菁徽：我懂，等一下我會跟你討論這個指引，這個指引我也研究完了。

再來，您剛剛有提到量能，我跟你分析了一下，其實大部分廚餘每天 2,115 公噸，拿去做飼料化的是 62.6%，所以我做了一點數學，你每天其實可以靠的非飼料化的量能不是你剛剛講的 1,620 公噸，因為你剛剛一再強調說，我們現在非餵養豬的再利用量能每天有 1,620 噸，然後你們就拿 2,115 噸減掉 1,620 噸，得出一個很漂亮的結論，說整體的再利用空間空缺只有 495 噸，還樂觀地說妥善處理絕對沒有問題。

我要跟你細細討論的是，你說 1,620 噸，你把它加起來，傳統堆肥場、高效堆肥設備、再生能源廠、黑水虻等等，把它加起來，實際上我剛剛算的數學是七百九十多，你現在說你的量能是

1,620，第一個問題是，你平常沒有這麼多的量能，現在這個量能是怎麼生出來的？

彭部長啓明：委員，你是說 1,620 不對嗎？

陳委員菁徽：對、對。平常沒有做到 1,620 啊！

彭部長啓明：這是設施的量能，目前的設施量能必須是環境部發給許可的……

陳委員菁徽：去盤點嘛！

彭部長啓明：的確是有 1,620。

陳委員菁徽：但它的確是很久沒有做了嘛！對吧？

彭部長啓明：什麼是很久沒有做？

陳委員菁徽：它很久沒有做這麼大的量能。

彭部長啓明：豬瘟不可能每天都發生嘛，所以基本上這是我們核准的一個量能。

陳委員菁徽：好，我查了一些資料，為什麼這些人沒有辦法去回收我們現在提到的熟廚餘？就是因為熟廚餘裡面有油、有鹽，其實可以做到能源化、肥料化還有其他的都是一些生廚餘，否則高鹽的成分可能會殺死發酵的菌種，導致堆肥失敗，或是高油脂會阻礙氧氣，導致厭氧腐敗等等的，我想問的是，如果現在有這麼大的量能，你可不可以列出來？你直接列出來，用口語化的方式告訴大家你說的 1,620 到底可以處理幾噸的剩菜、剩飯？就是熟廚餘，剩菜、剩飯。這才是重點啊！

彭部長啓明：報告委員，重點不是在這邊，你說的有一點可以修正，第一個，廚餘餵豬基本上是現在最低成本的做法，大多數是移到廚餘蒸煮來做處理，這個目前的量當然比較少啊！

陳委員菁徽：我跟你說，這不是最低成本的做法，我引述你們環管署一般廢棄物管理組組長講過的話，這都出現在新聞上了，他說養豬是廚餘最好的利用方式。你承認吧？有一個官員說過這句話。

彭部長啓明：是。

陳委員菁徽：所以不是最低成本？是你們環境部講出來的，說這是最好的……

彭部長啓明：這是一個資源循環的方式。

陳委員菁徽：是最好的利用方式。

彭部長啓明：不用付錢啦！

陳委員菁徽：那我們現在要問的是，第一，平常 1,620 噸的這個量能沒有展開，你如何確定這些場可能並沒有做維修或是定期檢核，突然就可以開 1,620？還有，開 1,620 很好啊！大家都覺得很好嘛！那 1,620 到底可不可以處理廚餘嘛！就是剩菜、剩飯，到底 1,620 可以處理剩菜、剩飯的比例是多高？這是你要告訴大家的啊！

林副署長左祥：跟委員報告，我們這個廚餘的處理設施主要是廚餘進來之後，當然要培養它的菌，根據我們過去的經驗，像臺南市，它過去的高效堆肥設施是處理生廚餘，後來慢慢地把熟廚餘加進去，經過一段時間，它就穩定了，所以現在臺南市的高效堆肥設施處理的就是生廚餘加熟廚餘，所以……

陳委員菁徽：對啊！那比例呢？

林副署長左祥：所以處理是沒有問題的。

陳委員菁徽：1,620 全部可以處理熟廚餘嗎？它的比例是偏低的吧？

林副署長左祥：不是，這裡面已經有在處理生廚餘了，我們慢慢再把熟廚餘加進去之後，只要達到一個穩定的狀態，它就可以處理了，像新竹市，它現在的處理設施也是可以處理熟廚餘。

陳委員菁徽：OK，我都聽得懂，我只是要告訴你，我們現在就是突然有很多熟廚餘要處理，你這個 1,620 到底可不可以一口氣處理這麼多熟廚餘嘛！可以嗎？

林副署長左祥：如果一天進去當然是有問題，我們是慢慢進去，所以我們是可以逐步把它去化掉。

陳委員菁徽：好，我們知道一件事情了，1,620 其實大部分沒有辦法處理剩菜、剩飯……

林副署長左祥：是可以的。

彭部長啓明：委員不要斷章取義喔！這個我們說得很清楚喔！

陳委員菁徽：我說「大部分」。

林副署長左祥：不是，都可以、都可以。

陳委員菁徽：全部嗎？1,620 全部都可以嗎？

沈次長志修：我跟委員說明一下，委員沒有注意到這裡面有一個價量的價格分析，我剛剛為什麼講說廚餘成本最低，是因為像清潔隊的廚餘還可以標售、可以賣錢，如果你今天收了廚餘，卻不能再養豬的時候，他要付錢去給民間的堆肥場也好，或者是清潔隊的堆肥場也好，那都是要付出成本的。但我們必須要面對，廚餘如果要走處理的方式，我們會要求它資源循環是最重要的，比方說黑水虻也是一個我們未來的潛力，包括生質能源的部分，像桃園、臺中這兩個，一個是生、熟廚餘都可以處理，我們會再增加幾座，這個需要時間。

陳委員菁徽：那很好，這樣你的圖就不會畫成 62%全部往飼料化了，你早就已經小於 62%了。

沈次長志修：現在 62%是因為廚餘可以養豬，所以它自然引導到一個價格比較低的方式去處理，假設政策決定不再用廚餘養豬，自然而然 1,620 就會有這個效果產生。以上跟委員報告。

陳委員菁徽：好，次長，剛好你也在現場，這個是環境部看到側翼發了一大堆廚餘山的圖，就馬上趕往現場，但臺中市政府就是依照你們環境部給的指引啊！它說短期內就只能堆肥、掩埋或者是燒，結果你們去了以後，他們其實是用最快的速度找地、找方法、緊急堆肥，然後再撒木屑掩蓋堆肥，結果你們就配合……我不知道你們配合什麼啦！反正你們說：對啊！有可能對地下水造成污染等等。我是覺得很寒心，因為馬頭山自救會會長馬上傳簡訊來跟我說，環境部到廚餘山馬上就說可能對環境會造成困擾，結果你上禮拜去馬頭山，那個東西是堆了一、兩年，你說這個化驗也沒問題、那個化驗也沒問題、地下水也沒問題，後來我們詢問地面水，問你有沒有想到地面水？帶著你去找地面水，然後你說不行，今天採檢實在是太危險了。很寒心啦，這是什麼雙標！

彭部長啓明：報告委員，你有所誤解，禮拜天我們跟臺中在開工作會議時就有提到，因為臺中市報告說在掩埋場做堆肥，而基本上，我們的規定是堆肥就是堆肥，沒有堆肥放在掩埋場的，掩埋場有掩埋場的規定，所以當天下午，我特別請我們的副署長去那個地方視察它是不是符合規定，後來他們也發現他們這樣不符合我們對於掩埋的指引，也不符合堆肥的指引，所以他們就進

行了修正。

陳委員菁徽：好，我跟你說，這個問題就跟你剛剛講的，風災完了以後，就有大量的光電板一樣，現在我們就是有大量的熟廚餘要處理。

打臉三，今天的打臉三，這位次長，你應該記得吧，你上了好多新聞，你過去在 112 年、113 年、114 年，你可是頒發臺中市是績優處理廚餘的城市，我念一下，當時您還說臺中市務實的作為、亮眼的表現，是優等獎。如果臺中市對於廚餘的處理這麼有問題，像你剛剛講的這麼有問題，他連年是得你們的獎，你們環境部在做什麼？你們為什麼過去三年不去糾正、不去指導？你應該要給的是……

彭部長啓明：委員，第一個，環境部絕對不是刻意……

陳委員菁徽：你應該要給的是……

彭部長啓明：我們是照我們的專業在做事情。

陳委員菁徽：你應該要給的東西是什麼，我等一下告訴你，現在就是這麼大量，就像你剛剛講的，為什麼能源署會說序號最後找不回來，現在就是很大量的……

彭部長啓明：委員，這是兩件事情。

陳委員菁徽：它絕對不是不會處理廚餘，而是現在一口氣非常的大量，它需要你的指引是更加明確的指引。

彭部長啓明：我們指引在第一天就出來了。第二個，委員，你說的這個是臺中有一個外埔的生質能場，那個表現很好，所以他們在前兩年的確得到我們的獎項，那是外埔的生質能場，它有一些回收標準，跟這一次廚餘沒有按時蒸煮去稽核沒有關係，我們沒有放在那個裡面當成是一個指標，所以請委員要報真導正。

陳委員菁徽：沒關係，我等一下跟你講指引，指引在最後，臺中市政府聽到你講的東西，好，它就部分拿去燒，因為你們就現場給予一些建議，臺中市政府也採納您的建議了，結果這些側翼又出來亂，又說什麼燒又不行，現在變成……

彭部長啓明：委員，我不是側翼，我不是側翼，我們是照我的專業在做事情。

陳委員菁徽：我指的是我的投影片。

彭部長啓明：但是你不能指控他就是我的側翼，我也不認識這些議員。

陳委員菁徽：沒有，我們只是覺得寒心，因為你們去這個山跟那個山，你們對於有可能污染地下水……

彭部長啓明：委員，這是不一樣的事情，委員，你不能這樣指控。

陳委員菁徽：有可能污染地下水，這個標準差很多啦！

彭部長啓明：委員，你不能這樣指控，當天有當天不一樣的事情。

陳委員菁徽：我跟你說，我已經每一個縣市都打電話過去了，為了今天好好的研究我們縣市政府的指引到底是什麼，現在各縣市的作法就是不一樣，你說你給了指引，可是大家的作法完全不同，我希望你給的是一個剛性的配套措施，地方政府就乖乖照著做，因為他們要應付的是一個比平常更大量的量能嘛！你要給的是剛性的配套措施。我問他們跟環境部開會開了什麼，這就是

地方政府說的啊！他說能源化，快速發酵，堆肥為主，焚化、掩埋為輔。這也是你剛剛給的報告，所以他們就是照做，然後中央表示廚餘都可以燒、也可以堆，沒有再細分了。可是我希望今天我們質詢完，你可以明確的告訴地方政府什麼？第一，就是清清楚楚地看優先順序，假使我們的熟廚餘一下子很大量、上千噸，第一優先是焚化還是掩埋？第二，技術的規範是什麼？因為你剛剛就講了，怕地下水污染，緊急掩埋的覆土標準、防滲透標準是什麼，因為現在的量能就比平常多很多了，這些條件你可以……

彭部長啓明：委員，我們在第二天就有清楚的一個規範，很清楚是以什麼樣的為主，你上面說的都很清楚，都是我們的規範，而且我們也特別要把在這段期間的清運過程，有沒有產生一些問題，我們都跟各縣市環保局一起通力合作，所以其實這個規範都已經很明確的在各縣市環保局的會議裡面，都很清楚。

陳委員菁徽：我只是跟你反映地方政府的狀況……

彭部長啓明：當然我必須說垃圾處理……

陳委員菁徽：一、二、三、四為主，他照做；二、三為輔，他也照做，然後你說可以燒，也可以堆，沒有在細分，這裡是他們開會的會議紀錄，我把他們會議紀錄都要來了。

彭部長啓明：這個裡面要做，有一定的規範，例如掩埋，掩埋就一定要覆土，都有規範。

陳委員菁徽：我懂！他過去也有照你的規範，不然他不會得你的獎嘛！

彭部長啓明：沒有照我們的規範。委員，沒有照我們的規範進行。

陳委員菁徽：你過去……

彭部長啓明：來，我們請我們副署長說明一下。

林副署長左祥：報告委員，當天我到現場去，確實那個場地的設置就不符合我們堆肥場的規範，堆肥場有設置的規範，我也跟他們副市長、局長有溝通過，他也承認那樣的方式不適合堆肥，只能做掩埋……

陳委員菁徽：好，其實我希望的是，就像你們面對光電板一樣，從頭到尾，我就講了，現在的狀況是超大量、超大量，所以你必須要協助地方政府，我們真的是希望中央政府、地方政府一條心，如果有更好應付超大量的方式，我覺得每一個縣市都可以做得更好。因為主席已經站起來了，好嗎？謝謝，我也很期待環境部……

彭部長啓明：委員，所以我必須澄清我們絕對不是側翼，我們依照我們的專業在做事情。

陳委員菁徽：我從來就沒有說你是側翼，我從頭到尾都沒有講！

彭部長啓明：有！你的簡報說得很清楚，說我們是側翼的側翼……

陳委員菁徽：我從頭到尾都沒有講你是側翼，我也期待你……

彭部長啓明：我必須要嚴格的指出，我們絕對不是側翼，我們憑專業在做事。

陳委員菁徽：我期待你最新的報告，跟能源署可以好好的聊出到底「片片有序號」這件事情落不落實得下去？

彭部長啓明：這個我們正在處理當中。

陳委員菁徽：不是、不是，它的報告很明顯的就是寫他做不到了，這個部分我們也會繼續關注，這

是全國人民關心的，謝謝。

主席：謝謝陳委員、謝謝部長，謝謝。

接下來請邱鎮軍委員做詢答。

邱委員鎮軍：（9 時 57 分）主席好。我們請彭部長。

主席：再請彭部長。

彭部長啓明：邱委員好。

邱委員鎮軍：部長好。我們先看一下影片好了。

（播放影片）

邱委員鎮軍：部長，院長這樣說：拜託大家要把食物吃完，不要有廚餘，這樣就不會有廚餘去化的問題。我請教部長，你吃香蕉的時候，會把香蕉皮吃掉嗎？

彭部長啓明：委員，其實減少食物的浪費，這是一個愛護環境的方式。

邱委員鎮軍：對，我沒有說減少食物的浪費不對，只是院長叫大家把食物都吃完，不是很奇怪嗎？你吃香蕉會不會把皮吃掉？

彭部長啓明：不會。院長的意思是我們每天餐桌上的食物要吃乾淨，那就不會有多的廚餘，也跟委員報告，因為我們國人的廚餘是滿多的。

邱委員鎮軍：對阿！讓你們工作輕鬆一點嘛……

彭部長啓明：對。

邱委員鎮軍：所以這句話意思是什麼？是要人民用胃來防疫，是不是？

彭部長啓明：絕對不是啦，因為我們……

邱委員鎮軍：我們把香蕉皮吃掉就可以把非洲豬瘟擋掉嗎？

彭部長啓明：不可能香蕉皮吃掉的啦！委員，香蕉皮不是我們可以吃的。

邱委員鎮軍：對啦！宣傳不要浪費食物，我覺得這沒有問題。

彭部長啓明：對，他的意思是不要浪費食物……

邱委員鎮軍：但是不要拿來當防範非洲豬瘟的解方啦。

彭部長啓明：不是解方，就是減少這段時間內，因為廚餘的確是比較多……

邱委員鎮軍：好啦，我們回歸正題。這次非洲豬瘟的問題，你們研判病毒應該是境外傳入，對吧？

彭部長啓明：我不是這個專業……

邱委員鎮軍：誰可以回答？現在還沒人可以回答嗎？難道是本土嗎？誰可以回答？

主席：請陳部長，好不好？

邱委員鎮軍：好，部長。

主席：請陳部長。

陳部長駿季：委員好。我跟委員說明，目前的案場就是在臺中梧棲這個案場，現在正在進行疫調中，疫調完成以後，我們大概就比較能夠了解這個來源到底是從哪裡來的。

邱委員鎮軍：是從境外嗎？

陳部長駿季：過往我們臺灣都沒有，一定是從境外。

邱委員鎮軍：好，所以就是你們也間接承認食安五環的第一環的邊境管理就已經失守了嘛？

陳部長駿季：我們從來沒有間接承認食安五環第一環就失守。

邱委員鎮軍：從境外的話，食安五環第一環不就是境外管制嗎？

陳部長駿季：境外防範的部分，我們所有的防範作為總是有百密一疏的地方……

邱委員鎮軍：對嘛！那就是第一環出了問題，這樣講對吧？不然怎麼進來的？

陳部長駿季：我不能這樣講，因為食安五環本身的境外邊境管制，從……

邱委員鎮軍：你現在說本土沒有，那就是一定從外面來，如果是從外面來，就是境外管制出問題，這樣對嗎？

陳部長駿季：邊境管制。

邱委員鎮軍：對啊，邊境管制。

陳部長駿季：對。

邱委員鎮軍：對不對？陳時中政委他不是說「知道有小偷卻不抓」嗎？結果你們在邊境那一環，你們把小偷放進來的，對不對？

陳部長駿季：不能用這樣的比喻，我覺得這不恰當。

邱委員鎮軍：所以是陳時中比喻不對？我們的政委比喻不對嘛？

陳部長駿季：他的比喻是另外一件事情。您剛才講的，食安五環第一環裡的邊境把關是把小偷放進來。

邱委員鎮軍：如果能在邊境時就發現並攔下來，會有後面的問題嗎？當然沒有嘛！對不對？

陳部長駿季：我想您也非常清楚……

邱委員鎮軍：你不能說，我覺得……

陳部長駿季：所有的邊境管制不可能百分之百，但是我們會達到最清楚的……

邱委員鎮軍：你們出了問題，不能夠說大家在那邊看笑話，就笑說：臺中市政府明知道有小偷不抓！但我們要問：那這小偷是誰放進來的，對不對？所以……

陳部長駿季：我跟委員講，整個疫調過程是非常非常專業的。在這個情況之下，我們希望在防疫的過程中，就專注防疫。

邱委員鎮軍：好啦！你剛剛講是在邊境管制沒有控制好就好了……

陳部長駿季：我沒有這樣講，我是說這東西……

邱委員鎮軍：你不要講了，你請回。請彭部長。

部長，你在報告裡有寫，現在用廚餘養豬的養豬場總共是 435 場嘛！近一年來，養豬戶配合上傳的其中有 358 家的上傳率有 90%，有 50 家上傳率是 60%至 90%，上傳率小於 60%有 27 家，所以沒有一家是達到 100%上傳的，對吧？

彭部長啓明：有，大概一百五十幾家是有達到 100%。

邱委員鎮軍：有 100%的嗎？

彭部長啓明：有，在我早上的簡報裡有提到……

邱委員鎮軍：有改了，是不是？

彭部長啓明：是含在 90%以上。

邱委員鎮軍：90%以上是含 100%就對了？

彭部長啓明：對，有 151 家。

邱委員鎮軍：含 100%就對了？

彭部長啓明：對。

邱委員鎮軍：好。我想請問一下，你們在這 435 家養豬場裡，有曾經因為沒有上傳畫面而開罰的嗎？

彭部長啓明：基本上，他們重點是在稽核，因為他如果沒有 100%上傳，隔月就會去稽核並要求他們改善，就一直要他們改善。

邱委員鎮軍：對，但是你們也沒有罰則啊！

彭部長啓明：有，廢清法有罰則。

邱委員鎮軍：廢清法怎麼罰？

彭部長啓明：一般是 1,200 元到 6,000 元，如果他用事業的話，是 6,000 元到 300 萬元。

邱委員鎮軍：沒有上傳蒸煮畫面就等於沒有依照規定蒸煮，這些沒有依照規定嗎？

彭部長啓明：他要加強稽查，所以下個月一定要去看，要求他輔導改進。

邱委員鎮軍：要求他改進之後，如果他沒改呢？你怎麼知道他有沒有改？

彭部長啓明：他一定要再上傳。

邱委員鎮軍：他再上傳，只要他有上傳就沒事？

彭部長啓明：上傳之後，我們再去稽核他是不是有按規定照實的上傳。

邱委員鎮軍：他上傳的這些畫面，就能證明他有蒸煮嗎？

彭部長啓明：基本上，我們那套系統裡可以看得到照片拍攝的日期及每天的樣態，我們有人會去分析，如果有一些異常，我們每個月都會發函給各縣市環保局。

邱委員鎮軍：沒有上傳還是沒有罰則，對不對？

彭部長啓明：沒有上傳就會增加他的稽查頻率，因為委員也知道養豬場是很害怕人家進去看的。這會增加他的稽查頻率，所以我們稽查頻率是非常多的。

邱委員鎮軍：所以你現在意思是臺中市政府沒有去做稽查嗎？

彭部長啓明：報告委員，那是在禮拜天工作會議的時候，我們同仁有特別提出來，因為我們在疫調的時候，可能有一些疏忽的地方，所以我們同仁有提出來這樣的情境，他的確從 5 月開始就有顯著的異常，我們也有提醒他們，但是他們只有去了兩次。

邱委員鎮軍：只去了兩次而已？

彭部長啓明：只去了兩次。

邱委員鎮軍：我想請問一下這 435 家養豬場有那麼多沒有按時間上傳的，到底罰了幾家？

彭部長啓明：我請副署長說明。

邱委員鎮軍：有開罰的。

林副署長左祥：跟委員報告，基本上，上傳是讓我們來根據上傳的情況作為我們調整稽查的頻率，

如果他不上傳……

邱委員鎮軍：我覺得很奇怪的一件事情啦！既然有罰則，為什麼不直接在他沒上傳時就開罰呢？

林副署長左祥：沒上傳之後，我們會去稽查，如果稽查……

邱委員鎮軍：為什麼要再多一個動作？

林副署長左祥：稽查發現他沒有告知清楚……

邱委員鎮軍：為什麼？你跟我講，為什麼要再多一個動作？

林副署長左祥：沒有上傳……

邱委員鎮軍：你們為什麼不直接就開罰？部長，你同意嗎？我們來立法可以嗎？

彭部長啓明：報告委員，國人其實對於……雖然我是不吃豬肉，我吃蔬食，可是豬肉是國人的需求，養豬農他們其實也很辛苦，所以基本上，這套制度不在於要罰多少，而是透過這稽核的動作，讓他們可以改善。

邱委員鎮軍：因為這罰的也沒有很重啊！對不對？

彭部長啓明：對。

邱委員鎮軍：我要講的只是他沒有上傳，因為你們沒有強制嘛！沒有強制的話，造成這個業者就會忘記。今天如果可以有罰則的話，他就不會忘記嘛？

彭部長啓明：報告委員，這對於養豬業者壓力很大……

邱委員鎮軍：為什麼？

彭部長啓明：所以基本上我們是希望他們一起來配合……

邱委員鎮軍：為什麼壓力會大呢？上傳很困難嗎？

彭部長啓明：其實有 9 成業者每天上傳率都大概 9 成以上，是沒有這個問題的。

邱委員鎮軍：對啊！

彭部長啓明：所以某些的……

邱委員鎮軍：他們都不會有壓力，其他的為什麼會有壓力？

彭部長啓明：某些個案必須……

邱委員鎮軍：所以你們環境部就是等於讓……這法律條文解釋當中讓養豬戶覺得他們有空間可以做調整，為什麼不一次把它到位，可讓我們所有執法的人員很好執法？

彭部長啓明：委員，其實……

邱委員鎮軍：不會到現在還推來推去吧？

彭部長啓明：沒有推來推去。其他家例如被我們列為警示的，有請各地方政府能夠去稽查的，他們其實大多數都有按照這個方式去稽核也都有改善，所以這個制度是沒有問題的。

邱委員鎮軍：部長，我這樣講啦！如果針對沒有上傳的這部分來做修法，你同意嗎？你的立場呢？

彭部長啓明：委員，我相信養豬經過這次疫情會是一個非常有挑戰的工作，如果委員有這樣的意願的話，我們也會遵照大院的建議，但是其實這會引發很多……

邱委員鎮軍：現在環境部的意思是，以後廚餘可能不再……

彭部長啓明：沒有。委員，因為我們現在看到這樣……其實這個制度或許有可以改進的地方，如果

未來要持續進行的話，我們會用即時監控及連線的方式來進行。

邱委員鎮軍：所以你們未來還是會使用廚餘就對了？

彭部長啓明：沒有。

邱委員鎮軍：到底要用還是不用？

彭部長啓明：這個不是我……剛剛陳駿季部長有特別說明得很清楚，我們會再來進行評估及處理。

邱委員鎮軍：所以你的態度呢？

彭部長啓明：基本上，廚餘有廚餘的價值啦！如果這個制度設計好的話……

邱委員鎮軍：我知道它有它的價值，它可以養黑水虻，對不對？

彭部長啓明：對。

邱委員鎮軍：你會大力的鼓勵業者來做這個嗎？

彭部長啓明：這是循環經濟的表現，我們會鼓勵。

邱委員鎮軍：好。臺灣一年生產 77 萬噸的廚餘，其中 6 成 2 拿去餵豬，3 成拿去做堆肥。換句話說，上一次討論就是要禁止廚餘養豬，到現在 7 年過去了，養豬戶依然是廚餘去化的最大戶。我想雲林在 7 年前就禁止廚餘養豬，但是時任賴清德院長還親自反對說去化能量不足，禁止太快會造成廚餘危機，我們現在看到的狀況就是政府一禁，對於臺中市那麼大的廚餘量，臺中市政府也沒辦法去處理，所以他現在也只能做掩埋，對不對？你說臨時要找一個合法的場地，本來就有困難啊！不要講……這連中央單位都有困難啊！何況是地方政府，對不對？像這個時候，我們已經搞了 7 年的，用燒的也燒不完啊！我們未來要怎麼辦？

彭部長啓明：未來的話，我們還是希望從更有效的利用方式來進行。至於能不能把廚餘作為飼料，這是未來可以再討論的問題。

邱委員鎮軍：對啦！因為 7 年了，去化能量不足，我們也不能禁用廚餘，7 年後一樣去化能量不足，所以我這樣看，是不是等這件事情過了之後，船過水無痕又忘了，對不對？

彭部長啓明：剛剛農業部陳部長也特別提到，他們會強化輔導的方式，因為 7 年前有二千多家……

邱委員鎮軍：我發現現在的賴清德政府，因為狀況是一個接著一個，下一個狀況很快又會把這件事情蓋掉，我希望這件事情能夠……部長在你任內，能在最近有統一說法及很好的解決辦法，可以嗎？

彭部長啓明：我們正在努力當中，先把這疫情趕快整個告一段落。

邱委員鎮軍：好，謝謝部長。

彭部長啓明：謝謝。

主席：謝謝邱委員、謝謝部長。

接下來請王育敏委員做詢答。

委員會宣告：我們等蘇清泉委員詢答結束之後，休息 10 分鐘，謝謝。

王委員育敏：（10 時 9 分）謝謝主席。我先請教農業部陳部長。

主席：請陳部長。

陳部長駿季：委員好。

王委員育敏：部長好。部長，這次非洲豬瘟的病毒，很顯然一定是從境外進來的，在你們報告裡的第 5 頁，事實上，你們過去在稽查機場被棄置的這一些豬肉產品，你們檢測了 9,511 件樣本，其中有 997 件呈現陽性。

陳部長駿季：大概百分之十點多。

王委員育敏：我個人覺得這樣的比例是蠻高的，我要問的是，特別是今年 1 到 10 月，你們有沒有去分析，今年這些樣本裡檢測出來的比例有多高？來自於哪些國家？你們有沒有針對國家去做分析，就是做出比例的分析。

陳部長駿季：今年的部分，我稍後看看有沒有資料。不過，我要跟委員說明的是，我們這樣一個統計的母數是旅客進來以後，我們宣導後，被他們棄置的這些產品……

王委員育敏：沒錯。

陳部長駿季：而不是稽查到、去抽到的。

王委員育敏：對。

陳部長駿季：這個部分，所以……

王委員育敏：在這些產品裡，哪些國家比較多？

陳部長駿季：這樣的數據代表背後意義是來自高風險區的這些國家，其肉製品會有比較高的風險，大概將近 10%。在過往的數據裡，這 10%裡大概有將近七成到八成是來自於中國，這也跟旅客比例有關。至於 114 年……

王委員育敏：今年有沒有最新的？我們必須掌握最新的情況。

鄧所長明中：報告委員，目前統計到上週，來自中國總共檢驗 1,125 件，147 件陽性，陽性比例 13.1%；越南 69 件，陽性比例 13 件，陽性比例 18.8%；泰國檢驗 168 件，7 件陽性，比例 4.2%，所以平均是 11.3%，以上說明。

王委員育敏：現在最多的就是中國大陸、越南跟泰國這三個國家，對不對？

鄧所長明中：對，最主要。

王委員育敏：現在從東南亞國家進來的旅客，像越南跟泰國，你們有強化嗎？因為現在陸客是不准來的！所以經由旅客直接夾帶進來的，事實上就是越南跟泰國，如果檢測比例這麼高的話，能不能列為重點？現在回來的班機所夾帶的行李有沒有百分之百查驗？

陳部長駿季：針對邊境旅客來自於疫區的，我們把他列為高風險區。既然是高風險區，不管是手提行李或後送的行李，都百分之百經過 X 光檢查……

王委員育敏：好，所以越南跟泰國都有，對不對？

陳部長駿季：對，這 39 個國家只要跟我們國家……

王委員育敏：你們認為現在這一波的漏洞來自於哪裡？如果我們邊境這麼嚴密的話，破口來自於哪裡？

陳部長駿季：我們現在還在疫調過程中，還沒辦法很確定……

王委員育敏：現在這個病毒株到底跟哪一個國家比較相似？

陳部長駿季：現在也沒辦法確定。

王委員育敏：你們第一時間有說是越南……

陳部長駿季：我們有做定序。因為在檢序過程中 DNA 變化蠻大的，所以還在做處理。

王委員育敏：你們第一時間對外說跟越南株比較相近，現在還是嗎？

陳部長駿季：我們應該沒有這樣說。

王委員育敏：媒體上面有報導，所以要澄清一下？

陳部長駿季：某一段……因為基因有很多片段，某一段的部分……

王委員育敏：結果什麼時候會出來？

鄧所長明中：預計禮拜五。

王委員育敏：這個禮拜五會出來？儘快做出來，因為來自於哪一個國家這點也蠻重要的。你要對症下藥，不要亂槍打鳥。如果確實是從哪個國家來的，那的確需要加嚴，這些我們都贊成。好，農業部請回，接下來我要請教彭部長。

今天講廚餘的問題。有關廚餘的問題我要請教彭部長，廚餘共同蒸煮場是不是你們管理的？

彭部長啓明：共同蒸煮的機制……

王委員育敏：你是不是主管機關？

彭部長啓明：如果沒有符合溫度的話，因為它是廢棄物，廚餘回收完了後就送蒸煮，而蒸煮過程是我們管的。

王委員育敏：是你們管的？

彭部長啓明：對。

王委員育敏：你們原本對廚餘共同蒸煮場設了一個很大的目標，在新北、桃園、臺中、彰化、屏東都設置。在 115 年，共同蒸煮場的量能一天可以消化 2,600 噸，以目前的家戶加事業來算，加起來不過 2,115 噸。你原來有一個很遠大的計畫，結果現在只剩下苗栗一場，所以這個計畫會胎死腹中，不推了嗎？還是現在遇到什麼困難？畢竟 115 年就要到了，就是明年了。

彭部長啓明：報告委員，蒸煮場的規劃係由環境部與農業部在負責，而我們是負責監控在蒸煮的過程當中是否符合環保的法令規定……

王委員育敏：沒達到目標的話誰要負責？是你要負責，還是農業部負責？

彭部長啓明：這是我們一起推動的事情……

王委員育敏：但是你們現在的目標就是沒有達到！你們到底要不要推？我要問的是：你們要不要繼續推？

彭部長啓明：這是不是請農業部協助回答？因為蒸煮這部分還是請農業部。

王委員育敏：農業部有人要上來說明嗎？廚餘共同蒸煮場？請陳部長，這個是環境部管，還是你們管？我看不太清楚。

陳部長駿季：跟委員說明。目前有四個縣市、九個案場在申請共同蒸煮場，已經營運的是苗栗那個場。相對來說，臺中……應該是屏東的共同蒸煮場被很多人認為是鄰避設施，所以一定要跟地方溝通，這是最大的困難。第二個，我也要跟委員說明，以共同蒸煮場而言，一般豬農，也就是廚餘養豬戶的豬農其實蠻擔心的，因為他們一直認為自己蒸煮的才安全，所以對共同蒸煮會

感到擔心。如果廚餘養豬農對設立共同蒸煮場有意願的話，我們一定協助。

王委員育敏：所以現在是豬農反對？所以沒有要繼續推？又是鄰避設施，又是豬農反對。

陳部長駿季：我們還會再去……特別要趁現在，我們一直跟廚餘養豬戶講，共同蒸煮如果能夠落實安全的話，會比自己蒸煮……在同樣是安全的前提下，共同蒸煮是比較有效率的。所以針對個別的廚餘蒸煮場，我們會去檢查，看他的設備有沒有比較需要的？這部分我想我們會持續的……

王委員育敏：所以你們的方向到底是要往共同蒸煮場走，還是補助個別化……

陳部長駿季：如果豬農有意願的話，我們會支持。如果豬農有意願使用共同蒸煮，我們會支持……

王委員育敏：現在是反對嗎？

陳部長駿季：有的贊成，有的反對，現在有四個縣市、九個案場。

王委員育敏：看起來現在沒有辦法順利往下推動，現在就僅有苗栗一個場，這就是我要問的問題。到底在廚餘的方向上你要怎麼做？你必須要有一個方向目標，然後做到底就對了！你們原本看起來設定一個很大的目標—共同蒸煮場，又可以確保集體安全，又可以大量消化廚餘，一天有 2,600 噸，但是到地方之後，遇到豬農反彈或什麼的，所以你們要決定，政策就是要決定要不要往下走？你的資源要往哪邊做？你們還要繼續走嗎？

陳部長駿季：我們的政策一直不變，也就是持續輔導廚餘養豬戶轉型……

王委員育敏：但是成效不彰啊！

陳部長駿季：從過去的兩千多場，一直到現在的 434 場，不斷轉型。不過只要繼續養，就要落實廚餘蒸煮。第二個部分就是說，廚餘養豬場是不是可以設立蒸煮中心，這是地方政府……其實我們也會跟地方政府合作。如果地方政府覺得不願意有這樣的場存在，也可以廢止，但是以農業部的立場來講……

王委員育敏：這是中央的計畫不是嗎？這整個是中央的計畫啊，你現在又講地方政府？

陳部長駿季：不是，這是地方核准的。

王委員育敏：對，但是中央……

陳部長駿季：我們政策支持啊！

王委員育敏：但中央有這樣的目標，對不對？

陳部長駿季：這是我們的政策，如果他們需要，我們支持。

王委員育敏：這是你們規劃的！既然是你們規劃的，那就是要往這個方向，但其實我覺得你們看起來很有問題。再說，遇到問題的時候不是停擺，而是要趕快去解決，去突破，再看到底要不要繼續往下推……

陳部長駿季：同意！絕對同意！所以我們的政策不變，如果地方要合作設立共同蒸煮場……

王委員育敏：所以我現在聽不出來，要繼續推？

陳部長駿季：豬農願意的時候，我們一定支持。

王委員育敏：現在就是遇到問題了，所以你要去了解。如果推不下去，要趕快轉方向……

陳部長駿季：我們也瞭解了。所以我才說我們的持續方向是輔導……

王委員育敏：我要求農業部跟環境部在一個月後提出檢討報告，到底這所謂的共同蒸煮場，要不要按照原來的計畫去達到目標？或者因為遇到了困難，所以要做一些調整？我覺得政策必須做出檢討，所以一個月後提檢討報告給我……

陳部長駿季：一個月？跟委員報告，是不是可以給比較長的時間？因為我們現在正在防疫……

王委員育敏：好，要幾個月？

陳部長駿季：我們在防疫的時候，可能告一階段……

王委員育敏：防疫的話我可以考量……

陳部長駿季：防疫結束後三個月……

王委員育敏：三個月，好不好？

陳部長駿季：我們看看能不能有一個規劃的情形……

王委員育敏：三個月要把政策提出來。

另外，我要請教彭部長。你在報告裡面提到廚餘養豬場申報上傳的狀況，按照你的報告來看，真的可以做到百分之百，每天按時上傳的只有 151 家，僅占整體 42%而已，其他的豬場通通都做不到，所以不是只有臺中這個豬場沒有做到！你看看你自己的報告，裡面提到低於 60%到 90%的有 50 家，低於 60%的有 27 家。我就問，針對這樣的現象……今天我們可以去看臺中的個案，有需要改進的當然就改進，但問題不是只有臺中！從你的報告來看，根本就是有一半以上都達不到百分之百的要求！

彭部長啓明：報告委員，例如有些總會放假吧？但我們的規定是不管有沒有煮，每天都要上傳，所以是很嚴格的。可能那天休假沒有煮，或用別的方式沒有傳，或者有些已經不用廚餘養豬了。當然，並非申報率百分之百就一定沒問題，沒有！我們未來是要用所謂的監控方式來處理，而非用申報的方式，我們希望能有更好的措施。

王委員育敏：那是未來，你現在就是要求他每天拍照上傳，但現在做得到的只有 151 家，等於有超過五成的業者其實都沒有做到！

彭部長啓明：應該是說 90%以上，等於有 358 家我們認為還可以的。

王委員育敏：但是也沒有百分之百，沒有每一天啊！你們現在嚴格要求每天一定要，對不對？

彭部長啓明：沒有、沒有……

王委員育敏：我要講的是，在這件事情上環境部該做的是什麼？也就是整體對廚餘的規劃，不要落入對個案的攻防，我認為這樣是不妥的！當臺中市政府說是不是要修法、可以更明確開罰時，你們馬上就說不用，用廢清法開罰最高可以 300 萬！講得很大聲，但到目前為止，也沒有人這樣子做！因為所引用的、適用的……你剛剛在回答委員答詢時還說，我們的目的是輔導，我們也不是要開罰，如果是這樣子不用去加碼，就是這個政策本身，你如果不是著重重罰，你的重點是輔導、希望改善，希望可以有一個更好的監測工具，那就往那個方向去，現在整個都弄混啊！大家要來討論的是要不要重罰？你剛剛又說不是要重罰，這些養豬場都很辛苦啊，現在到底是什麼？大家會覺得在不斷地摻入政治攻防之後，整個都弄混了。我希望環境部回到你的專業，今天要不要全面禁廚餘這件事情，請看看日本跟新加坡的作法，我們可以看到日本跟新加

坡，我們都一直覺得他們是我們的模範跟指標，人家為什麼可以做，我們為什麼不可以？而在多年前張麗善縣長其實已經呼籲了，我們可以全面禁廚餘，現在的養豬協會也是這樣的呼聲，但是我不知道現在反對全面禁廚餘的到底是哪一個人、哪一個部會？是環境部嗎？

彭部長啓明：沒有。

王委員育敏：你們沒有，那就去做啊！全面禁廚餘。

彭部長啓明：請我們副署長說明一下。

王委員育敏：你們可以好好規劃仿效日本跟新加坡的作法。

林副署長左祥：跟委員報告，其實日本的廚餘還是可以做成飼料。

王委員育敏：可以，這個我不反對啊！

林副署長左祥：對，所以它做成飼料還是可以養豬，美國有一些州還是蒸煮之後可以去餵豬，所以各國國情不一樣，我們現在當然……

王委員育敏：因為現在面臨非洲豬瘟的威脅，大家民意共識都很高，全面禁廚餘啊！不用你們宣布，現在嘉義縣也跟進宣布，高雄市民進黨執政的縣市都跟進宣布啊！他們也覺得要全面禁養，你們不調整你們的政策嗎？

林副署長左祥：所以這個我們會……

王委員育敏：所以你們要及早去思考嘛！

林副署長左祥：對，我們會再來研究後續……

王委員育敏：你要及早去思考，現在每天產生 2,115 噸的廚餘，透過環境部一個非常永續的規劃，你到底未來把它乾燥成飼料，這是你想要做的，然後厭氧發酵可能也是你其中的一部分，還有其他轉換成能源可能也是，哪幾種是你要推的？你的資源就要用在這上面，而不是現在每天還在說這些蒸煮場每天拍照、上傳，我覺得蠻土法煉鋼的……

彭部長啓明：報告委員，我必須澄清一下，你剛剛指控我們用政治，我沒有，因為我們在發生這個疫情的臺中應變指揮會議裡面，我們提出蒸煮場這個過程可能有一些沒有確實的地方，我們提出來是給專家能夠來審核，當然外界後來的了解……

王委員育敏：很好啊！但是沒有達標的還有很多，也不是只有這個個案……

彭部長啓明：其實大多數的業者，很多的縣市也都積極去處理。

王委員育敏：你的表格，我再讓你看一次，這個表格就非常清楚，這是你們自己整理的表，所以我才說……

彭部長啓明：報告委員，他如果沒有每天申報的話，隔個月……

王委員育敏：那你要開罰 300 萬嗎？

彭部長啓明：隔個月就會去稽查，稽查的目標，就是他到底有沒有蒸煮？沒有蒸煮的話就要開罰……

王委員育敏：所以部長，我要提醒你的是，今天你是一個部長，不是只看一件事情、不是鑽到那件事情，而是你要看整體，就像你今天這個簡報看出來就不是只有臺中這個養豬場沒有申報率 100%，有這麼多家、將近上百家也都沒有做到位，你們要怎麼去管理？要怎麼去思考這個政策

，這是你們該去做的……

彭部長啓明：委員，有沒有做到位，是縣市政府有沒有去稽查，這是最關鍵。

王委員育敏：其他沒有做到的，你有沒有去督導？

彭部長啓明：有！其他縣市我們有資料它到底有沒有如同……

王委員育敏：哪些縣市？你把那個報告給我……

彭部長啓明：這個我們同仁都有報告。

王委員育敏：分布在哪一些縣市，好不好？

彭部長啓明：是。

王委員育敏：我只是要提醒你，整個中央部會你要做的是未來整個政策規劃，從這個案裡面看到你未來要怎麼因應，特別是全面禁止廚餘這件事情，你們要趕快想好你的配套，再這樣拖下去……

彭部長啓明：是，我們已經在想了、我們已經在處理了。

王委員育敏：不要每一個縣市都說全面禁止，然後你才被逼得要開始轉彎來做這件事情，提早去規劃，好嗎？謝謝。

彭部長啓明：謝謝。

主席：謝謝，接下來請蘇清泉召委做詢答。

蘇委員清泉：（10 時 25 分）謝謝主席。我請環境部部長還有農業部部長。

主席：請彭部長、陳部長。

彭部長啓明：委員好。

陳部長駿季：委員好。

蘇委員清泉：剛剛王育敏委員說很多了，我們現在的廚餘也不要太多的政治，我覺得這個要專業，跟醫療一樣，不要意識形態太嚴重，這樣的話大家都很辛苦，講到最後就失焦了。廚餘的處理方式，第一，像以前蒸煮之後就餵豬，幾十年來就是這樣做，對不對？

陳部長駿季：對。

蘇委員清泉：第二，焚化是最沒有效益的，每樣東西都拿去燒，燒最簡單，一了百了，但是這是循環經濟或者是能源轉換，還有廚餘一大堆水分，脫水後再去燒，還是直接把水帶進去？帶進去的話整個焚化爐溫度會下降等等，那個是很麻煩的事情，部長，你們也有去過焚化爐，屏東那邊都有去過；第三，就是掩埋嘛，像臺中市現在用掩埋也是很臭，沒有效益啊！再過來就堆肥，像南州地區農會堆肥場也是很臭，那都是嫌惡設施，所以廚餘 65%、70%通通是蒸煮後養豬，這是能源熱量轉換率最好，對不對？部長。

彭部長啓明：是。

蘇委員清泉：部長，所以你說要用蒸煮，我是 100%贊成；你說要統一蒸煮，我也 100%贊成；你說有 5 個位置要去做，剛剛陳部長說蒸煮場也是會被嫌棄，但是我要跟你說，你就把它設在焚化爐旁邊就好了，焚化爐旁邊都有土地，也不需要很大的面積，焚化爐本來就是嫌惡設施，大家都罵到沒力氣了，但是它都有回饋金，對不對？所以你放在那邊是沒問題的，彭部長，你覺

得怎麼樣？

彭部長啓明：委員，你的建議非常好，我們會考慮啦！但是我們有聽到一個意見說：豬吃的東西從焚化爐來，就會髒髒臭臭的，所以這個想法要改變，因為焚化爐現在其實都還蠻乾淨的，所以我們會來評估。

蘇委員清泉：我是覺得焚化爐旁邊空地都夠，第二，焚化爐旁邊比較不會……反正都放在一起了嘛！那你說豬的熱量轉換，因為豬是雜食性，所以牠吃了之後變成糞尿，這是最有效率的啦，當然現在說的黑水虻，但是黑水虻養起來的那些蟲，到底是可以利用嗎？到底有沒有安全？我們也不知道。所以你們要設集中蒸煮，我給你支持。

陳部長駿季：跟委員報告，現在有 4 個縣市、9 個案子，屏東有 6 個案子在申請，農業部 4 個已經在同意、兩個還在審查。委員說在垃圾場旁邊做，我覺得是一個還不錯的想法，也可以適度利用焚燒的熱效益來帶動，減少蒸煮的能源消耗，但是共同蒸煮一定要……因為設了以後一定要豬農願意用，豬農不願意用的時候，就比較麻煩，所以我們現在也在跟這些廚餘養豬戶在做溝通。

蘇委員清泉：你現在車子開進去，桶子倒進去蒸煮，出來後又用同一個桶子裝，進去跟出來的桶子要用不同的來裝。

彭部長啓明：是。

蘇委員清泉：這就跟醫療一樣啊，要進去準備室、要進去消毒室，進去跟出來是分開的，一個門進去，另一個門出來啊！桶子也要不一樣，人要怎麼消毒、雨鞋等都是會污染到，車子也一樣要消毒，不能這樣進去就直接出來，就等於白做的啊！桶子本身可能就都污染了，那桶子要怎麼消毒？這個沒有到醫療標準，至少要有半個醫療標準。再來，請陳部長回答，現在廚餘在養豬差不多四、五十萬隻，裡面黑豬差不多 20 萬隻，對不對？

陳部長駿季：46.6 萬隻，廚餘養豬場 434 戶。

蘇委員清泉：裡面黑豬的保種豬差不多 20 萬隻嗎？

陳部長駿季：差不多十幾萬。

蘇委員清泉：都在屏東比較多嗎？雲林、屏東？

陳部長駿季：屏東比較多。

蘇委員清泉：因為黑豬的生長過程慢……

陳部長駿季：差不多一年。

蘇委員清泉：13 個月嘛！

陳部長駿季：對，要一年左右。

蘇委員清泉：一般白豬是 6 個月而已嘛？

陳部長駿季：對，180 天。

蘇委員清泉：厲害，不錯，有用心啦！所以黑豬如果全都吃飼料，也不划算。

陳部長駿季：對。

蘇委員清泉：30 年來都是用廚餘在養，只不過是這個養豬場的廚餘都沒煮，就攪一攪像一般廚餘

這樣就拿來餵了，是不是這樣才出事？對不對？

陳部長駿季：跟委員報告，我剛剛也一直強調，廚餘養豬是一個很好的飼料，只要我們落實蒸煮，所以蒸煮條件落實監管、控制跟稽核才是重點，如果做得好的話，廚餘養豬是沒問題的。

蘇委員清泉：所以要教育養豬場，要監控他們，用 AI 或什麼都好。

再來就是獸醫，我是覺得他在出事的案場……10 月 10 號就開始出問題了，到 10 月 20 號才在說，我要在這裡跟部長說，獸醫分兩種，一種是寵物，一種是經濟動物，經濟動物像是牛、羊這些。獸醫一個月薪水大概多少？

陳部長駿季：如果指公職獸醫，我們從今年 6 月，應該是 6 月開始，有獸醫不開業獎金，每個月增加 1 萬到 3 萬。

蘇委員清泉：所以一個公職獸醫月薪差不多多少？

陳部長駿季：資深的差不多 7 到 10 萬。

蘇委員清泉：如果像民間的，你看投影片，酬勞嚇死人，比 Uber 還低，我要替全國的獸醫師講話，我覺得經濟動物的獸醫師責任非常重大，他們肩負我們整個國家的農業，會崩盤耶！薪水這麼低！我記得獸醫師執照是陳部長發的。

陳部長駿季：你剛才講的收費參考我會去了解，當然只是參考，但是參考是有它的指標性，我覺得我們應該增加他的福利。

蘇委員清泉：300 隻以下的，一個月酬勞才 500 塊，難怪他都用電話問一問而已，他連去都沒有，我看他從頭到尾都沒有去，他要負最大的責任，這酬勞這麼便宜，都比剪頭髮還便宜。

陳部長駿季：我想這個可能跟不同縣市地方政府的訂定……不過這個部分，我記起來，我覺得委員講得非常對，在對他們的一些標準，一定要有系統地去提高，而且是要讓他能夠盡到責任，所以我會請防檢署……

蘇委員清泉：獸醫都跑去做寵物，寵物跟我們的生命沒關係，那只是讓我們精神很爽而已。如果每個醫生都跑去做美容，也是悲慘，所以如何保護這些在做重症的醫師？如何保護這些在做經濟動物的醫師？要給他們起碼的保障！

陳部長駿季：了解。

蘇委員清泉：他們讀得要死、考得要死，那分數很高耶！你給他三、五萬塊、500 塊。我做過全國醫師公會理事長，我看資料差點昏倒。獸醫師這些……我跟你講這個是堆疊上去……

陳部長駿季：我知道。

蘇委員清泉：我們的社會已經到這個程度，你說豬肉 1 公斤多 10 塊，哪有什麼了不起？但是你要給這些人尊嚴、地位跟收入，這樣才能要求他，高薪才能要求人家做事情。部長，給的薪資太廉價了。

陳部長駿季：如果我不重視，我就不會去爭取他們的不開業獎金 1 到 3 萬，而且我們爭取成功了。

蘇委員清泉：5 萬也可以啊！不開業獎金也可以 5 萬塊，這有什麼了不起？可以嗎？

陳部長駿季：一步一步來，我們今年已經好不容易爭取 1 到 3 萬，過一段時間我們再看看。但是您剛才講的民間的部分，我們也會來處理。

蘇委員清泉：這些獸醫師是畜產協會推薦的，還是他自己去找人？

陳部長駿季：我們應該有個 list，畜牧場有些特約獸醫師，特約獸醫師不是每一天在那邊工作。

蘇委員清泉：對，我知道，他用兼任就對了，但是他都沒去看嘛！至少也要巡一下。500 塊光油錢都不夠。

陳部長駿季：我覺得這不純粹是錢的問題。

蘇委員清泉：錢很重要，怎麼錢不是問題？

陳部長駿季：錢是一個因素，但是特約醫師跟畜牧場之間的互動，我覺得才是重點，我們會去檢視後續獸醫師跟畜牧場之間的互動。

蘇委員清泉：獸醫師的地位、尊嚴，有沒有給人家尊重及他們的收入，這三個都要……

陳部長駿季：了解。

蘇委員清泉：我覺得我們對不起全國的獸醫師。

陳部長駿季：了解。

蘇委員清泉：要加油！

陳部長駿季：好，謝謝委員。

蘇委員清泉：以上，謝謝。

主席：謝謝部長，謝謝蘇委員替獸醫師發言。

現在休息 10 分鐘，謝謝。

休息（10 時 35 分）

繼續開會（10 時 46 分）

主席：休息時間到，繼續開會。

接下來請林淑芬委員詢答。

林委員淑芬：（10 時 46 分）謝謝主席，請彭部長。

主席：有請彭部長。

彭部長啓明：林委員好。

林委員淑芬：部長，剛才很多人問你，你一直強調對於廚餘的管理，你們要做到即時偵測、AI 輔助，要即時監控，但我今天就要來跟你討論一下，你們的廚餘蒸煮申報系統，作為監控全國現有 430 家的廚餘養豬場，是不是落實了中心溫度設置 90 度以上，持續蒸煮至少 1 個小時的關鍵數位工具，都靠這一個嘛，對不對？

彭部長啓明：對，目前是。

林委員淑芬：但從臺中這個個案看得出什麼？從這個個案的反饋看得出來這個系統的設計有問題，為什麼？它現在看起來就像是設計成被動的資料儲存庫，而不是一個主動的風險管理工具。你剛才講的好像是你們要即時監測、AI 輔助，但我現在要告訴你，你過去這些年來，從發現中國的豬瘟開始管理、監測，我們發現這些年來，你所使用的監測工具，其實沒有具備主動風險管理的能力，你們系統設計非常地粗糙，號稱示警警示的，其實是被動查詢的落後設計。在這種狀況裡面，核心數位的監管，我們一定要能夠具備主動預警，還有風險的分析能力，你的操作

手冊上面有列這種警示功能，看起來好像有警示功能，但是你讓大家去看「當日未上傳」及「昨日未上傳」的養豬場資料，你這個功能只有兩個，今天沒有上傳的及昨天沒有上傳的，仔細看一下內容，這完全不是現代數位治理應有的主動預警機制，登錄完成以後，系統將直接導向警示視窗功能，在這個頁面只能看到今天沒有上傳的，還有昨天沒有上傳的，然後它不會偵測異常。如果有預警的功能，主動偵測異常，你偵測到今天、昨天，連續好多天都沒有上傳，就應該要主動發電子郵件、簡訊或其他方式，通知沒有上傳的業主、通知地方政府，'通知中央，然後它要發出警報。可是事實上它沒有，它需要地方政府自己主動的登錄才能看到，而且只能看到昨天和今天的，它不會紀錄已經連續幾天的，通通都沒有。

第二個，你這個系統缺乏歷史追蹤和風險分析的能力，它顯示昨天和今天沒有上傳的名單，像臺中這一個案場的個案，他好幾個月都沒有登錄了，它的系統本身不會自動標示，也不會升級它的風險管理，通通沒有作用，它只是一個資料庫，這個業者連續 30 天沒有上傳，它還是只是顯示昨天沒有上傳、今天沒有上傳，就是這樣子。代表這個系統的後臺完全沒有建立基於時間序列的數據分析及風險累計的邏輯，通通都沒有，而這樣被動紀錄每一天狀態的流水帳，它沒有辦法有風險管理的能力。那我現在要問你，部長，你覺得這套系統，你一直點頭、你點頭如搗蒜……

彭部長啓明：委員，因為我有去看這個系統，你說的問題的確都是……

林委員淑芬：你都認同、你都承認嘛！

彭部長啓明：我都認同，對、對。

林委員淑芬：這套系統沒有發揮預警的作用，怎麼會設計一個如此被動、缺乏數據分析能力、沒有預警能力的系統，而我們這些年來竟然還靠著這種只有資料庫儲存功能、不是系統的系統承擔起防堵國安級疫病的重責大任呢？你自己都承認了，可是這些年我們仰賴的竟然是這一套系統。這樣講起來，雖然你現在承認它的問題，因為你是新任部長，當然覺得你可以承認，可是對國人來講，老實說，發現這個問題讓我們情何以堪！過去我們仰賴地方政府，結果地方政府是這副德行；過去我們仰賴這一套系統、以為它可以管理好廚餘，結果這個系統和制度竟然只是資料輸入檔案紀錄庫，所以我們真的很失望啦！部長！

彭部長啓明：報告委員，其實針對這個問題，我們在今年就開始啟動因應，已經嘗試用即時監控、包含溫度計，設置在烹煮爐附近以及中心等 4 個點，甚至加上監視器，希望測試這樣到底可不可以……

林委員淑芬：我講的問題跟你講的問題是兩件事欸！

彭部長啓明：委員，你說的事其實是人工的、被動的監測……

林委員淑芬：我講的問題是它沒有辦法主動預警，而且整個機制、系統的設計其實是有問題的、沒有辦法管理的，一個沒有辦法管理的系統竟然要承擔防堵國安級疫病的重責大任，這樣行嗎？而你剛才回答我的跟我講的問題是不相關的。

你剛才回答的是我的第二個、接下來要問的問題：這個監管系統的有效性取決於資料的真實性。剛才已經講過這個問題這麼嚴重了，我還要再講，這套系統的設計也讓人家對於業者輸入

資料的可信度打上問號，第一個是形同虛設的照片驗證機制。根據你們的操作手冊，系統是直到 112 年 8 月才增加了要上傳照片確認這個功能，阻擋拍攝時間超過 24 小時的照片。由於 112 年 8 月才增加，顯然在 112 年 8 月以前長達數年的時間，業者都可以輕易地用舊照片蒙混過關。所以在這個功能上線以前，我們所看到業者上傳的數百張照片是不是同一張照片、是不是舊照片，以及這些申報數據真實性如何，事實上這個系統在 112 年 8 月以前是沒有在把關的。你知道這個問題嗎？

彭部長啓明：委員，這個我有看到，的確有些業者的照片日期比較舊，但是我們的系統現在是可以抓到照片……

林委員淑芬：我知道，是在 112 年 8 月以後。

彭部長啓明：我請副署長回答。

林副署長左祥：報告委員，我想這個系統只是作為輔助工具，真正的重點還是要落實稽查，所以……

林委員淑芬：你現在講這個是避重就輕，稽查是重點，但是稽查也要建立在有沒有申報在這套系統上。

林副署長左祥：不，如果它沒有申報，會增加我們的稽查頻率，我們的稽查計畫裡面就規定……

林委員淑芬：OK，那我聽懂了，稽查很重要，那這套系統不重要嗎？

林副署長左祥：這套系統也很重要。

林委員淑芬：你們大開方便的補傳功能！到現在，這套系統還幫業者開一道方便的大門，叫做「補傳功能」，允許業者因為不同原因補傳前幾天的資料。對於這種功能，我們可以理解為你們這麼友善，可以在業者設備故障、上傳工具有問題時讓他補傳，可是會不會太過寬鬆？

林副署長左祥：不會……

林委員淑芬：會不會讓部分業者心存僥倖，等被查到、被稽查的時候、等到被提醒之後才補傳資料？那事實上業者絕對可以心存僥倖的，因為你們不會發現。

林副署長左祥：不！會發現。

林委員淑芬：我在第一個議題上就告訴你們了，你們只會看到昨天沒有上傳、今天沒有上傳的，但連系統也沒有辦法抓到連續一個月沒上傳者、又不會有警示，所以這個系統沒人看。你現在可以說系統是輔助、要靠地方政府，你如果只這樣講，我沒話說。但是我要跟你說……部長，你來講講看，每日申報的核心意義在哪裡？為什麼還要做到即時監控、即時影像？部長，你剛剛一直這樣講，要 AI 管理、要即時監控、即時影像，你的副署長卻說這是輔助而已，還是要靠地方政府、地方政府的責任最重。我敢說，廚餘的回收再利用是你們的主要業務啊！是核心業務欸！整個回收、利用是你們主管的，而你的主管部門卻講這句話：「我們輔助」。就養豬產業，你們是輔助，但是整個廢棄物或廚餘回收再利用則是你們的核心業務！我是講廢棄物管理。

林副署長左祥：所謂的輔助是指輔助工具啊！我的意思是把它當作我們的輔助稽查工具。

林委員淑芬：我現在問部長啦！如果照他這樣講，可以補傳、對業者非常友善，那即時監控功能還需要這麼嚴苛嗎？如果照他講的，還可以補傳影像，那真實性要如何確保？

彭部長啓明：報告委員，我們現在的系統可以知道照片是什麼日期 po 上去的，像是洽興這一家，我們看到他們還用到幾年前的照片 po 上去。委員，我的確也看到這個問題，所以……

林委員淑芬：對啊！而你們是人工稽查啊！

彭部長啓明：我必須說，目前來看，大概百分之九十的廠商都是按規定申報、很規矩的啦！至於不好的，其實要透過地方政府，我們每個月都要求他們加強稽查力度。

林委員淑芬：我現在要跟你講的是這個補傳功能會不會過於寬鬆啦！

彭部長啓明：我是覺得如果是補傳，雖然我們抓得到照片的日期，但是其實運用……

林委員淑芬：補傳照片的日期？什麼時候拍的你抓得出來嗎？

彭部長啓明：抓得出來。

林委員淑芬：確定喔？

彭部長啓明：對，我們的系統我昨天特別看過。

林委員淑芬：好，召委，那我們改天去考察一下，看看這個系統怎麼可以抓到這張照片到底是今天拍的還是一年前拍的，看看他們怎麼抓得到。

彭部長啓明：可以。

林副署長左祥：手機拍照會有拍照日期，業者傳上來之後，我們就可以從系統裡看到業者拍照的日期。

林委員淑芬：沒關係啦！手機也可以拍照片啊！手機要是拍照片就是今天拍的，但那張照片可能是兩年前的啊！上有政策，下有對策，所以我要告訴你有這個問題。

一個系統的成功不是依賴設計而已，還取決於後端的執法和督導，從臺中這起個案，我們可以清楚地看到。根據環境部的養豬場檢核規定，如果沒有每天上傳蒸煮畫面，地方政府應每個月都查核輔導。但臺中市政府的實際作為是這樣：第一，關於查核，業者已經連續幾個月沒有上傳了，照道理來說，地方政府每個月都要查核輔導，但地方環保局——臺中市政府的作為，第一是稽查頻率遠低於中央規範，業者幾個月沒有上傳，結果他們去了幾次實地查訪？業者沒有上傳照片，他們實際查訪了幾次？

林副署長左祥：以 114 年來講，該養豬場從 1 月到 8 月上傳的頻率都沒有達到每天上傳，而臺中市去了兩次。

林委員淑芬：兩次，5 月和 7 月？

林副署長左祥：對。

林委員淑芬：都沒有達到中央要求的每月查核。這是因為地方人力嚴重不足還是制度性的輕忽怠慢？地方政府沒有做，我們中央要怎麼介入？地方政府沒有做，是地方政府不及格，中央要怎麼介入管理？許可他養豬是我們許可的，而他要承擔的……

林副署長左祥：許可是地方許可的。

林委員淑芬：我們允許廚餘可以養豬啦！在這種狀況下，就是有這樣的風險，而我們開放了這種許可，就要把風險管理好，然而地方政府置身事外，嚴重的是幾個月都沒有去稽查，更令人不解的是，去了兩次，兩次稽查的回報是什麼？沒有發現違規；地方政府的回報是這兩次稽查都沒

有發現違規，他在 7 月、8 月幾乎是零申報，為什麼 7 月的稽查還可以做出沒有發現違規的這個結論？稽查人員到現場查核了哪些項目，是不是只是形式上的訪問，而沒有實際比對系統申報紀錄、查閱現場蒸煮紀錄或設備運作的狀況？這一種有查等於沒查的稽查品質，他要承擔起全國豬瘟風險的管理責任，卻是這樣亂查，你上級要怎麼處理？中央介入的機制到底是什麼？有沒去看的；有去看了以後說沒問題、沒發現違規，這是什麼狀況啊！地方政府這麼亂來，我們要怎麼介入？部長，我在問你啊！

林副署長左祥：對於養豬場的稽查，當然我們有一個考核機制，就是……

林委員淑芬：我不是在說考核業者，我問的是地方政府，整個廚餘的管理，地方政府的稽查是重中之重，是最重要的、第一重要的，現在地方政府去看了，然後說沒有發現任何違規，但事實上就違規啊！他還說沒有發現任何違規，部長，就體制上、制度面上、管理層次上，我現在問你，要如何介入、如何管理？這茲事體大，如果整個豬瘟的防線失守，經濟的損失恐達數千億，臺中市政府這麼離譜，請問你，制度面上我們要怎麼管理？中央督導的角色在哪裡？

林副署長左祥：我們三個中心每一季都會邀集各縣市召開稽查會議，在稽查會議……

林委員淑芬：你的意思是說臺中市政府這麼離譜，他說都沒有發現違規，你們就都採認？你們三個月邀集他們來開一次會，也沒發現他有違規啊！臺中市政府亂搞，不負責任、虛與委蛇、搪塞一下，你也沒發現啊！中央掌握了全國的數據，你最清楚他有沒有風險，這個業者已經好幾個月沒有上傳蒸煮紀錄，你不知道，而市政府騙你說查了沒有違規，你也被騙了，請問中央標準的督導程序到底是什麼？部長，你的副署長就不要再說了，他說不出來啦！

彭部長啓明：好，委員，第一個，我自己看過那個系統，它是一個月、一個月的，這對於實際上發生的……

林委員淑芬：我現在不是在講系統，部長，我現在講的是地方政府的稽查虛晃一招、虛與委蛇，他去看了，還跟大家說沒有發現違失，然後回來就交差了事，事實上你的系統顯示他每天都沒有申報、沒有處理，未來你們整個督導的程序、介入的管理制度，難道都沒有需要檢討的地方嗎？

彭部長啓明：報告委員，當然有，除了剛才講到的系統部分，我就不說了……

林委員淑芬：第一個，你沒有掌握高風險個案；第二個，對於地方政府的瀆職，你沒有管理和介入督導的能力，你過去沒有作為，那制度面上有沒有問題和缺失？

彭部長啓明：委員，這個我們會再來檢討改進，我們過去跟環保局一直都是夥伴關係，但如果地方沒有辦法處理好，我們應該如何去做一些該有的處置，這個我們會再來研商。

林委員淑芬：你要去解決、要改革，整個廚餘蒸煮申報系統存在著大量的疑似異常狀況，113 年在 77 家養豬戶的申報當中，發現了 82 起異常，你們的異常可能是申報日數超過 5 天、蒸煮申報狀況不佳、廚餘再利用量超出許可量、有蒸煮日數卻沒有在事廢系統申報相關廢棄物、事廢系統有紀錄卻未上傳廚餘蒸煮紀錄等，這些異常事件的後續標準處理程序是什麼？然後地方政府是不是真正的完成了實地稽查、稽查結果如何、有沒有發現違規、有沒有處分、有沒有追蹤紀錄等，從你剛才的回答裡，我們看得出來都沒有追蹤，地方政府就是虛晃一招，繼續包庇，不願

意真正管理，而中央也沒有在處理，所以針對全臺廚餘再利用的 430 場豬場，現在禁廚餘是臨時緊急應變措施，還是未來會整個禁掉？部長，你是要全面禁掉，還是臨時的緊急應變？

彭部長啓明：報告委員，現在只是緊急應變，未來我們會再跟農業部討論。

林委員淑芬：好，到底要不要永久性禁止廚餘？如果要的話，那我現在就問你，你們要如何消化每年數十萬噸轉出的熟廚餘？又如果不是要永久禁掉，那麼廚餘養豬政策要怎麼精進管理，包括我剛才講的那一些問題？我想部裡面的管理就需要再改革、改進了。

彭部長啓明：是，委員，這個我們都注意到了，謝謝委員。

林委員淑芬：好，OK。

彭部長啓明：謝謝委員的建議，謝謝。

主席：接下來請廖偉翔、廖召委詢答。

廖委員偉翔：（11 時 7 分）謝謝主席，請農業部部長和環境部部長。

主席：請陳部長、彭部長。

彭部長啓明：廖委員好。

陳部長駿季：委員好。

廖委員偉翔：兩位部長好。其實討論這件事情，也要看整個時間的流程和整個工作的流程，到底哪一個環節出了問題？首先請問，這次非洲豬瘟的傳染途徑已經查出來了嗎？

陳部長駿季：現在臺中市政府的疫調報告，雖然初版出來了，但是初版裡面還有一些問題必須釐清，所以現在正式的報告還沒有出來。

廖委員偉翔：讓來自疫區的含豬肉食品被夾帶進來，並且進入到所謂的廚餘體系當中，除了邊境上的漏網之魚外，還有其他的傳染途徑嗎？

陳部長駿季：過去臺灣並沒有非洲豬瘟，所以非洲豬瘟的首例一定是從境外移入……

廖委員偉翔：對，一定是境外移入的。

陳部長駿季：但是在我們的防衛機制裡面，第一關就是邊境攔阻，儘可能的攔阻，然後一定是有一些可能的漏網之魚進到廚餘系統，而落實廚餘蒸煮條件，就是最後的把關，這個部分如果能落實稽查就比較沒有問題。

廖委員偉翔：部長，你剛剛也講到，邊境先失守，進到廚餘系統，接下來就是廚餘系統要怎麼管理的問題，對不對？照這個流程圖來看應該蠻清楚的，現在就是非洲豬瘟在他國出現，經由邊境輸入相關製品而帶到臺灣來，然後是地方的通報、圍堵等等，現在則禁止廚餘養豬，推動肥料化、能源化、焚化備援，我想要請問，政府政策的長期方向是什麼？未來究竟是要持續廚餘養豬，還是……

陳部長駿季：我知道，我跟委員報告，農業部長久的立場一直是鼓勵廚餘養豬做轉型，從 108 年、107 年間的兩千多場，一直到現在 434 場，表示這樣的一個轉型是有用的，另外就是……

廖委員偉翔：對，但是如果這件事情……

陳部長駿季：我先說，廚餘養豬本身的廚餘如果經過蒸煮，落實執行，那麼飼料本身是安全的，所以非常重要就是這些廚餘的監控，如果能夠落實它的監控，以廚餘當作飼料是沒有問題的。

廖委員偉翔：很好。換句話說，部長的意思就是，如果繼續使用廚餘，重點在於管理，對吧？

陳部長駿季：是。

廖委員偉翔：沒錯，所以像我們現在的管理，等於是讓各個養豬場去處理這些廚餘，在管理上會是一個很大的挑戰，管理的部分，我們等一下再來討論。如果短期要禁止使用廚餘養豬的話，我想請教環境部長，農業部宣布從 10 月 22 日起全面禁止廚餘養豬，而環境部的報告說，禁餵豬之前，全國的家戶跟事業廚餘每日生產約 2,115 噸，其中 1,324 噸也就是 62.6%是進入到養豬體系，是去化再利用的最大宗，禁餵後雖然有堆肥或是厭氧發酵跟其他再利用的量能，合計是 1,620 噸，仍然短缺 495 噸需要以焚化或掩埋因應。本席想要理解的是，目前的這個短缺，如果閒置量能全開，也就達到 1,620，然後再加上焚化跟掩埋，有辦法完全去化嗎？是這樣子嗎？依照你們的計算是對的嗎？

彭部長啓明：報告委員，短時間是沒有問題，但長時間應該還是會排擠掉我們原來垃圾的處理，所以目前來看，我們也希望短時間內有一個更好的因應方式，不能夠拖太久。

廖委員偉翔：當然！所以，不管是禁餵廚餘之前後，掩埋是一個合法而且是被環境部納入建議處理廚餘去化的管道之一嗎？

彭部長啓明：是，在這個非常時期的時候是特別允許的。

廖委員偉翔：在這個時期才特別允許，那之前呢？

彭部長啓明：以前也是可以允許的。

廖委員偉翔：對嘛！你就不要只講一部分。所以就是前、後都屬於其中一種去化方式。

彭部長啓明：是。

廖委員偉翔：我要繼續請問彭部長，因為地方有部分民代反映，原本臺中市文山掩埋場對於廚餘是採用堆肥的方式處理，可能會有部分垃圾外漏的情況，這張大概是 10 月 24 日以前的照片，但是你們環境管理署的顏署長在昨天下午舉行相關的記者會，10 月 26 日的時候跟臺中市政府的副市長及臺中環保局一起到現場去勘查跟討論，最終決議為掩埋的方式。你們在視察的時候也說廚餘應該確實落實在環境管理，還要加強防範貓狗等動物覓食，同時用覆土掩蓋；臺中市政府也說全力配合中央的規範。昨天顏署長說：目前臺中廚餘改為掩埋處理後，都合法合規。然後昨天又再派人到現場督察。請問部長，督察的結果怎麼樣？已經都合法合規嗎？

彭部長啓明：報告委員，10 月 26 號的時候，我特別請我們副署長去的。

廖委員偉翔：對，那個時候我也在現場。

彭部長啓明：原本我們上午在開工作會議的時候，臺中環保局是說用堆肥方式在掩埋場，這個就不符合我們這個對於堆肥或是掩埋……

廖委員偉翔：部長，我只是想問你們昨天去現場看的狀況如何？要給大家一個交代嘛！

彭部長啓明：昨天我們去看四個地方，其中兩個有進行定期的覆土，覆土就是不要引發環境衛生的問題；另有兩個沒有覆土，我們跟他們協商之後，他們也願意來改善。

廖委員偉翔：所以他們現在都配合中央的規範，一切依法合規嘛？

彭部長啓明：是。

廖委員偉翔：謝謝部長。除了後端處理之外，其他的廚餘可能在源頭管控上也有一些需要改善的地方，例如一般家庭如果能夠使用廚餘機之類的機器，或是將廚餘高溫處理、破碎，並脫水，或是在商業或機關學校安裝廚餘處理機器，啟動源頭減量，然後脫水的預處理，這樣一來應該可以減少 90%以上的體積，就算不小心混到垃圾裡面去焚燒，也不會降低焚化爐的溫度。我想請問一下，有沒有評估安裝類似機器或是予以補助？就是這個補助政策，現在有沒有在思考？

彭部長啓明：報告委員，我知道像屏東縣政府他們自己好像有補助，但是本部目前為止並沒有補助的想法，因為這個機器如果要到每一戶家戶做使用的話，我們過去是沒有這樣一個特別的措施。

廖委員偉翔：但是這次如果可以從源頭去做這樣的事情，應該也可以幫助很多。

彭部長啓明：我知道很多的民眾會自己減少廚餘，因為不一樣的廚餘機有不一樣的作法，有些還可以做成肥料。

廖委員偉翔：本席建議部長這邊可以去回去思考，看看怎麼來補助或者是鼓勵這件事情。請部長可以把這個建議帶回去研議。

彭部長啓明：因為現在有些地方已經在做了，所以我們會尊重地方他們的做法。

廖委員偉翔：你也可以去視察結果怎麼樣，中央是不是也要想辦法一起加入引導補助的行列？

彭部長啓明：我們會考慮看看，因為這個要一大筆預算。

廖委員偉翔：再來我想請教農業部長，臺灣養豬協會理事長潘連周說廚餘養豬七年前本來就要禁止，但七年來環境部並沒有真正做到，畢竟廚餘能夠降低養殖的成本，豬農對於廚餘還是有需求的，認為既然有人能夠幫忙去化，環境部也樂得先暫緩跟進，或是改進相關的設備，所以無論擴充黑水虻或生質能這些處理線措施都沒有顯著的進展，這也構成了豬農現在的困境。目前使用養廚餘養豬的有 435 場，其中一半養的是白豬，可以馬上改為飼料，另外一半養黑豬的，35 公斤以上必須開始使用廚餘，若改成飼料，成本可能會大增。所以部長是不是同意針對這些黑豬改用飼料提供補貼，減少農民的衝擊？我記得我們上禮拜也有開記者會，你們說要回去研議怎麼樣補助，這個部分可不可以請部長說明一下？

陳部長駿季：我跟委員說明，第一個，不是只有黑豬黑豬吃廚餘，白豬也會吃廚餘，黑豬、白豬都會吃；但是禁止使用廚餘的時候，他會用飼料，我們也在規劃在禁止的這段時間，所吃的飼料跟廚餘之間的一個價差……

廖委員偉翔：要給予補助嘛！

陳部長駿季：對。我剛才說了，我們對於整個豬的產業鏈，在這個禮拜之內一定會提出一個完整的方案。

廖委員偉翔：好，所以這個禮拜五前，部長會提出相關措施完整的補助方案，對不對？

陳部長駿季：對，因為相關的補助方案要報院同意，我們會儘快來執行。

廖委員偉翔：謝謝部長。根據媒體訪問豬肉零售商的結果，原本豬肉批發價每公斤是 120 元，如今已經衝破 200 元，有些可能甚至更高。零售商也都抱怨這個價格滿天飛，誰手上有貨，誰就可以決定這個市場。請問部長可了解這個問題的主因嗎？

陳部長駿季：我跟委員報告，就是現在禁運的時候，對於溫體豬肉的需求的確比較高，但我要強調的是國產豬肉冷凍的庫存大概還有 5.7 萬噸左右，可以供應國內消費大概一個月的時間，所以這個部分，我們也特別……

廖委員偉翔：你們現在釋出了嗎？

陳部長駿季：這個部分，我們也特別有一個平台……

廖委員偉翔：有平台了嗎？

陳部長駿季：我們有平台，透過這個平台，如果餐廳本身需要用量比較大的，他們可以跟平台來做穩定的部分；但是在消費端，因為冷凍肉的價格我們大概了解，如果後端有刻意哄抬的時候，我們也會透過經濟部或其他相關部門，應該要有適度的處理。

廖委員偉翔：所以本席就是建議你們，價格透明跟管理的部分很重要，相關的措施你們是不是已經在著手了？因為未來三週都是禁宰期，末端市場就已經在反應了。

陳部長駿季：還有兩個禮拜。

廖委員偉翔：對，大型的賣場還有頒布限購令，但肉也是被掃光，所以這個部分，包含滷肉店漲價 15%、彰化肉園店停業十天，如果再演變下去，可能民眾會恐慌性的購買。這個部分你們是不是也可以針對相關需求，真正需要者，比如團膳業者、自助餐、賣場，優先供應？

陳部長駿季：我特別強調，對團膳業者我們直接媒合這些冷凍公會，所以團膳業者本身的料沒有問題；超市賣場的部分，也已經串接了。所以你去看超市賣場本身，它的價格是不變的，但是它的供應量可能會受到限制。另外是餐廳的部分，您剛才講的小吃店的部分，可能會有一些價格的浮動，所以我們今天的工作會議會討論，要不要啟動聯合稽查，這是不得已的手段，因為在這個時間點沒有溫體豬肉，都是用冷凍豬肉，冷凍豬肉本身的供應如果足夠的話，末端的消費不應該亂抬價，這個部分我想我們會適度的來啟動。

廖委員偉翔：是，部長，這部分要請你多加費心了。

陳部長駿季：對，我們瞭解。

廖委員偉翔：因為這個是末端消費者的痛苦。

陳部長駿季：是，瞭解。

廖委員偉翔：甚至是小吃店相關的，他們的需求會不會也受到影響或是受到價格的衝擊，這個也要麻煩你。

陳部長駿季：對，我們院長有特別強調，在這段時間我們對物價的監控、物價的穩定一定要落實。

廖委員偉翔：好，謝謝，請農業部長回座。

我最後一題要問彭部長。部長，環境部今天的報告在第 3 頁、第 4 頁有寫到廚餘蒸煮申報系統以及養豬戶配合上傳情形跟後續管理，近一年有 435 家配合上傳，你說申報率 90%以上共 358 家，低於 90%的有 77 家，請問這 77 家分布在哪些地方？

彭部長啓明：這個我們有一個表，每個縣市大概都有一些。

廖委員偉翔：每個縣市都有，對不對？

彭部長啓明：對。

廖委員偉翔：所以不是只有臺中出現這樣的狀況，對不對？

彭部長啓明：對，當然。

廖委員偉翔：那沒有達到 100%的，有少上傳的，怎麼處罰？你們罰則在哪裡？法令依據是什麼？

彭部長啓明：基本上處罰不是原則，我們會發函給各個縣市環保局，要求他們去稽查。

廖委員偉翔：所以其實是沒有罰則的嘛！所以你們對媒體的回應是有問題嘛！

彭部長啓明：沒有、沒有，委員，如果業者沒有進行蒸煮的事實，那就會依照廢清法來處理。

廖委員偉翔：對嘛！所以我就很清楚地問你，他沒上傳照片這件事情跟他有沒有落實，你先把這兩件事情分開，他沒上傳的話有罰則嗎？

彭部長啓明：基本上他要蒸煮……

廖委員偉翔：就沒有嘛！對不對？

彭部長啓明：他一定要透過這個系統來做監控，然後……

廖委員偉翔：其實剛剛林淑芬委員在這裡也問了很多，我想這個就不用再去辯論。

彭部長啓明：對，沒錯。

廖委員偉翔：就是沒上傳沒罰則嘛！對不對？

彭部長啓明：這個不是罰則的問題，是他到底有沒有蒸煮。

廖委員偉翔：對，結論是蒸煮嘛！

彭部長啓明：對。

廖委員偉翔：但是本席現在問的是單純沒有上傳的問題，因為環管署顏署長在會中說明，「中央建置申報系統，讓業者上傳照片僅為輔助管理工具」，剛剛我們一直說輔助管理工具這件事情，在前面開頭的第一題我們就說了，如果你使用廚餘養豬，重點在於管理會有問題，對不對？所以我想要請問一下，大家很清楚知道管理要落實，但是你現在的輔助系統，他上傳跟不上傳根本沒有罰則的情況之下，你怎麼落實管理？本席舉例，像日本他們的做法可能有很多都是共同烹煮或集中管理，然後再分配到豬農嘛！那這段時間以來，顯然你們的政策決定是繼續用廚餘養豬，可是管理上面沒有辦法精進，也沒辦法落實。

剛剛你也說了，沒有依照每天上傳的是分布在全臺灣各個縣市，現在變成好像只針對臺中市，這是一個系統的問題，因為環境部是主管機關，針對這件事情如果沒有罰則的話，請問你怎麼要求他們？而且剛剛還有討論到很多細節，他的照片是不是當天的，你們都回答不出來嘛！他如果是翻拍，你可不可以證明照片是當天的？這個都有問題嘛！

彭部長啓明：報告委員，你不能這樣說，因為我們在當天（禮拜天）的工作會議裡面，也在協助找出疫調的過程當中發現他的蒸煮沒有確實，所以我們副署長有特別提出來。至於你說其他縣市到底有沒有做，我們的確這兩天有做了一些表格，也特別去看看有些縣市是不是沒有確實去稽查。

廖委員偉翔：我想要請問一下，各個縣市現在平均，如果從 1 月到 9 月的話，各縣市稽查的次數是多少？針對廚餘養豬場。

彭部長啓明：這個請副署長來回答，我們有一個數據啦！我看到那個表格有做好比較，很多縣市是

沒有問題的，的確有些縣市做得比較弱一點。

廖委員偉翔：有些縣市，有很多個縣市嗎？

彭部長啓明：不多。

廖委員偉翔：我想要表達的事情是，部長，你所謂的輔助管理系統，你應該是通盤地去檢視它是不是有漏洞，我要講的事情就是這個，好嗎？你剛剛說臺中市政府有問題，那過去連續 3 年他們都有獲獎。

彭部長啓明：委員，獲獎跟這個稽查是不一樣的事情。

廖委員偉翔：我知道，你有說你是針對它的生……那你們的評判標準在哪裡？

彭部長啓明：那個是在廚餘，特別是針對外埔這個場，他們經營得不錯，回收再利用。

廖委員偉翔：部長，我要跟你說，這是一整個工作流程，中央有一個罰則，如果有一個強制令，胡蘿蔔跟棒子，你要求養豬場都落實上傳的情況之下，上傳完是一件事，稽查又是另外一件事，地方政府當然要落實稽查，這個我想沒有人會反對，可是你中央的管理手段是什麼呢？當你決定要用廚餘養豬的時候，你有沒有更好的集中管理方式？今天也有許多委員問到，為什麼共同烹煮場只有嘉義一個地方？其實這就是長期政策，回歸到第一題，我要問的就是，你的長期政策到底是什麼？你有沒有落實配套管理的相關措施？

彭部長啓明：委員的意見我們會接受，不過大多數縣市的稽查頻率是非常不錯的，那我們就不特別去說，我們有這樣的一個數字。

廖委員偉翔：OK，所以臺中市政府目前到 9 月，針對廚餘養豬場稽查也都是破百次了，我要講的意思是，其實每一個環節都有關係，你不能一味地只說這個是地方稽查有問題。

彭部長啓明：委員，我們沒有、我們沒有……

廖委員偉翔：剛剛林淑芬委員花了十幾分鐘只講了最後這一題，就是要跟你說你的上傳系統，叫做輔助管理系統，他們上不上傳的一些細節都沒有辦法落實的情況之下，這會造成系統性的風險。

今天整個臺灣的養豬產業是 2,000 億的一個產業，甚至它關係到國人的食品安全，如果今天是台積電這樣一個公司的產值，他們會讓這樣子的風險存在在那裡嗎？如果你們是中央主管機關，這個部分是不是應該要去檢討落實？需要有一個明確的罰則，因為針對那 10%沒有照常上傳的，是不是應該給他一個強制性，讓他要符合你們的標準去做？甚至在通報系統上面，你的要求要怎麼樣落實，讓他們不能偽造，這應該是環境部要回去檢討，才可以解決系統性的問題，不然你的長期政策沒有辦法讓人家放心，因為你們沒有辦法說你要用或不用。長期政策如果未來農業部跟環境部討論出來，要持續使用廚餘養豬，那你這個管理的部分怎麼辦？

彭部長啓明：我們有精進的方案出來，所以這一次我們也看到有一些可能要再改進的地方。

廖委員偉翔：所以你的精進方案什麼時間可以出來？

彭部長啓明：報告委員，因為我們最近在防疫。

廖委員偉翔：因為現在首要，短期是防疫沒有錯，所以我說你在防疫的過程中，應該針對這一個環節去加強落實，因為你現在這一塊也是馬上要處理的，廚餘去化的問題嘛！

彭部長啓明：是。

廖委員偉翔：好，謝謝部長。

彭部長啓明：謝謝。

主席：謝謝廖偉翔召委，謝謝部長。

接下來請黃秀芳委員詢答。

黃委員秀芳：（11 時 27 分）謝謝主席，先請彭部長。

主席：再請彭部長。

彭部長啓明：黃委員好。

黃委員秀芳：部長好。部長，這幾天大家一直在關心非洲豬瘟的事情，我看到昨天不論是各縣市的公會、養豬協會或者是全國聯合會，他們也共同來立法院這邊陳情，其中有一部分我想請教部長，現在因為產生非洲豬瘟，所以目前是全部禁止廚餘養豬，未來是不是有可能繼續用廚餘來養豬，或者是要做其他的堆肥，或者是厭氧發酵，或是乾燥之後做其他的再利用，我希望針對這一部分，中央真的要好好去思考一下。

既然非洲豬瘟在臺中這邊已經產生了，前幾天我看到臺中市把廚餘全部倒到那個坑裡面，其實大家覺得怎麼還是用這樣的方式去處理廚餘？之前我在當召委的時候，我們也有排考察到地方去看用黑水虻來處理廚餘，另外一方面，廚餘也可以在乾燥之後當成飼料，類似這樣的狀況，那未來我不知道環境部針對這一部分要怎麼去處理或怎麼去精進，要不然每天產生的廚餘這麼多，如果照現在這個狀況還是用掩埋的，其實對整個環境是二度傷害，是不是請部長先回答？

彭部長啓明：好，報告委員，關於黑水虻或是肥料，或是各種的生質能，其實我們在之前就有一些想法，希望鼓勵這個產業可以發展起來，解決我們的垃圾還有廚餘的問題，所以的確，我們現在有兩個階段，一個是短期間內的，短時間的去化；第二個就是在 15 天或是未來如何去處理廚餘，我們的確正在思考，已經密集地在討論這個問題，不過因為我們現在都在忙短時間的去化，所以那個可能要再一點點的時間。

但是也跟委員報告，因為我們過去都是靠養豬來處理廚餘，它的成本是很低的，未來如果變成黑水虻或是生質能等等，那就會變成一個成本，所以社會的接受度或是整個社會體系，整個生態系有沒有辦法完成，這個是我們現在也在評估的點。

黃委員秀芳：是。另外，這些廚餘因為都是湯湯水水，有沒有可能先用脫水的方式去處理，或是先乾燥，我不知道你們未來要怎麼去處理啦！我覺得這其實對整個環境……

彭部長啓明：是，危害很大。

黃委員秀芳：我那天看到整個用掩埋的方式，那都是湯湯水水，對我們整個環境不會有二度傷害嗎？

彭部長啓明：對，報告委員，那個湯湯水水是不好，所以我們一開始就鼓勵各縣市環保局一起來鼓勵民眾能夠先瀝乾。

林副署長左祥：跟委員報告，我們補助各縣市的廚餘處理設施，它在前面都會有一個破碎脫水設備

，誠如委員講的，廚餘的湯湯水水太多，對後面堆肥的效果是不好的，所以我們有補助地方做破碎脫水設備。

黃委員秀芳：是。我看到臺中市政府一車一車的往那個坑裡面倒，我都覺得他們到底有沒有先把湯湯水水的東西瀝乾，後續可能你們要再去監測這幾個地方，現在是一個垃圾坑，未來可能會變成一個廚餘山。當然我剛剛有看到新聞，臺中市政府有先禁止再把廚餘往那個坑裡面倒，後續我覺得環境部應該可以去協調其他縣市，如果他們還有餘裕，處理廚餘還有能力的話，是不是也要來協助其他縣市，一同來處理目前最急迫的廚餘問題？是不是可以請環境部一起來協助？

彭部長啓明：好，謝謝委員，其實臺中這件事情，我們從禮拜天一直關注到現在，因為它的堆肥跟掩埋的方式比較不符合我們環境部在這一次定下的指引，所以他們也從善如流，遵照我們的意見，在這兩天也做出改善，昨天我們也派人到四個掩埋場去，他們也進行了顯著的修正。我也特別請環管署署長主動諮議環保局局長，如果臺中需要幫忙的話，我們環境部可以來協助，是不是跟其他縣市來調度，雖然其他縣市的壓力也很大，但是我們發揮同島一命的精神來協助處理，我們的確有主動表達這樣的意思。

黃委員秀芳：好，我們希望環境部這邊應該要來協助。

彭部長啓明：是。

黃委員秀芳：另外，大家關心這個豬農沒有上傳一些蒸煮的照片或資料，當時臺中市政府說沒有罰則，可是環境部說可以用廢清法去處罰，我是覺得如果確實他們沒有把資料上傳的話，那真的是違法，有什麼樣的方式可以來處理？如果照臺中市所講，沒有上傳也不違法，那你後續要怎麼去精進？當然未來如果你還要再用廚餘去養豬的話，就會衍生這樣的問題嘛！但未來如果沒有廚餘再進到養豬場，就不會有類似的狀況，所以我希望不論是環境部或者是農業部，既然事情已經發生了，未來要怎麼去改進、去精進，我覺得這個是你們現在要趕快去釐清的。

未來好像在 11 月 7 日肉品市場就可以拍賣豬隻，目前他們是這樣子說，如果 11 月 7 日就可以拍賣，豬隻可以運來運去的話，以後我們的傳統市場或者是市場就可以再買到豬肉，我覺得類似這樣的問題真的要趕快去解決。

另外，我想請教農業部部長。

陳部長駿季：委員好。

黃委員秀芳：部長，我想請教，現在我們的豬農，你剛剛講不論是白豬、黑豬都可以用廚餘來養豬，要防堵疫情的發生最主要就是廚餘要蒸煮，蒸煮可能要幾度，然後要多少時間才會將這個病毒殺死。

陳部長駿季：是。

黃委員秀芳：未來如果還要繼續廚餘養豬的話，我不知道你們到底會禁多久，禁止廚餘養豬你們到底會禁多久？先請部長回復。

陳部長駿季：第一個先跟委員說明，我們現在做兩樣作為，一個就是禁運禁宰，另外一個是禁止廚餘養豬，禁運禁宰會等到我們專家會議確認乾淨的時候就會解開。

黃委員秀芳：現在他們是說……

陳部長駿季：廚餘的部分還要多一道手續，因為現在都沒有辦法進到養豬場裡面去做檢查，所以廚餘養豬的部分，我們第一個要先確認他們所有的蒸煮設備是安全的，屬於可以去做管理的，剛才委員也特別強調要落實蒸煮，還有落實我們的稽查，這兩個東西要扣在一起以後，確定不會再有遺漏的時候，我們才會再度開放。

黃委員秀芳：好，部長，我想請教，因為現在除了有那種養好幾百頭豬、好幾千頭豬的，也有那種幾十頭的，可能十幾頭、二十幾頭的這種比較小場的養豬場，那你怎麼去管理這些小場的養豬場？有的才養十幾頭，它原本就是餵蒸煮的廚餘嗎？

陳部長駿季：不行，我們現在就是廚餘不能養豬，但是廚餘要養豬的時候，有一些條件才能夠用廚餘養豬，就是 200 頭以上的，然後要有蒸煮設備，廚餘要經過 90˚C、一個小時的蒸煮才能夠養豬，這個部分在環境部的蒸煮條件中規範。

黃委員秀芳：我相信部長你也知道，有一些鄉下……

陳部長駿季：鄉下有的在後院有養，這個我們也會跟地方政府或是什麼去聯合稽查，以前早期可能有，現在比較沒有，因為在家裡養豬，鄉下地方其實現在也沒有那麼空曠了，所以只要有人養豬的時候，那個豬叫聲很容易造成一些民眾的檢舉，像這種後院自己養豬的情況已經比較少了，但是我們也會落實這些稽查。

黃委員秀芳：是，因為鄉下地方可能比較空曠，有的還是會零星養豬，有的就真的是用廚餘去飼養，類似的狀況我們也希望地方政府要確實去稽查，不然這個其實也是一個破口。

陳部長駿季：對，這個非常重要，廚餘養豬本身不是壞事，只要落實我們的蒸煮條件，落實我們的稽查，那就沒什麼問題。

黃委員秀芳：是。部長，我再請教現在的獸醫制度，其實有很多新的畜牧場可能在剛開始申請的時候會有特約的獸醫師，也許特約一年或兩年，等特約時間過了之後，這個獸醫師可能特約就沒有了。

陳部長駿季：對。

黃委員秀芳：這也是一個破口，這也會變成一個破口，就是說原本這個養豬場它有特約……

陳部長駿季：瞭解。

黃委員秀芳：可能為了檢查或者是為了申請，在這個時間過了之後就沒有特約的獸醫師。我們也看到有的有特約，他可能一年給這個獸醫師幾千塊，我不知道特約的費用，這個費用真的很少，所以我覺得這個部分，未來農業部要怎麼去處理獸醫師這個區塊？

陳部長駿季：非常謝謝委員的提醒，在這次疫調的過程中，在這次防疫的過程中，我們也發現到類似的現象，比較大場的部分它有一個專業的獸醫師，但是有一些中小場的部分是用特約獸醫師，他也不是每天來上班的方式，久了以後可能每個豬農認為自己都可以當醫生了，所以用到特約醫生的頻率可能會減少。我覺得這個東西一定要重新建立一個很完整的機制，包括特約獸醫師與畜牧場的關係，包括價格合理化，我們在疫調的過程中看到一些問題，我們都把它記錄下來，也謝謝委員提醒，這個部分在疫情比較稍緩的時候，我們就會來做處理。

黃委員秀芳：好，我們當然希望疫情能夠得到控制，獸醫師其實非常重要，我們也看到臺中這個場

，獸醫師他到底有沒有到現場去看，或者是用電話直接投藥，或者是用什麼樣的方式，所以就會讓人家覺得這個獸醫師的制度確實出現了一些問題。

陳部長駿季：對，有關於這個部分，因為現在疫調還在調查過程中，我不做任何的評論，但是我們的目標就是找到可能的來源，然後也藉由這個機會，去了解我們過去在整個防疫系統裡面有哪些必須改進的，我們要趁這個機會改進，以後才能去抵擋下一波的問題。

黃委員秀芳：好，我們希望要去檢討、落實獸醫師的制度。

陳部長駿季：是，我們一定會。

黃委員秀芳：另外就是說也讓這些獸醫師願意留在地方，剛剛部長有特別提到有獸醫不開業獎金，當然這也是一個鼓勵，讓他們留在這個場域裡面工作。應該也要再去討論一下，到底跟畜牧場的合約價格合理不合理，我覺得制度應該也要再去檢討一下。

陳部長駿季：是，我們會一起檢討。

黃委員秀芳：謝謝。

陳部長駿季：謝謝。

主席：謝謝黃委員、謝謝部長。接下來請陳瑩委員做詢答。

陳委員瑩：（11 時 41 分）謝謝主席，麻煩請農業部陳部長跟防檢署主秘。

主席：請陳部長還有防檢署主秘。

陳部長駿季：委員好。

陳委員瑩：部長好。歡迎來到衛環委員會，最近臺中梧棲區發生了非洲豬瘟的案件，兩位非常辛苦，部裡同仁也很辛苦，謝謝你們的辛勞。不過我們還是要回到今天的主題，就是如何防止病毒的擴散，先請教一下部長，這次感染的原因跟途徑是不是已經確定了？

陳部長駿季：我跟委員說明，現在的感染原因還沒辦法確認，因為整個疫調還在調查，過去臺灣都沒有非洲豬瘟，所以這個首例一定是從境外進來的。境外進來的時候，在我們整個防疫系統的設計，就是有不同的層次，境外我們儘可能去攔，那一定有百密一疏的地方。第二就是廚餘的部分一定要加強這些監管，就是蒸煮。再來就是這些豬場本身的自主，所以不同的防線才能夠有效的去防止這些豬瘟。

陳委員瑩：非洲豬瘟的感染途徑基本上大概有六個來源，分別是食用的廚餘、人車移動、野豬、污染飼料、接觸者的污染衣服跟國際旅客等。我想請教兩位，你們在進行疫情調查的時候，能不能排除這家養豬場有確實隔離人跟車輛的接觸嗎？

陳部長駿季：現在臺中市的疫調，我們也經過專家會議給予一些建議跟協助，包括疫調調查表，相對這些人員，特別是在案場，當初有做清消，但是我們第二輪會啟動所謂的環境的檢測，發現這個案場的環境檢測還是有採到陽性的反應，表示清消不落實，所以這個部分我們也積極的處理，不管是所有的疫調人員或相關單位，還有人員有可能進出的傳播、接觸的傳播，這些都還在疫調過程中的釐清階段。

陳委員瑩：所以現在也沒有辦法對什麼樣的人，對案場裡面的人跟車輛……

陳部長駿季：對，現在還沒辦法，疫調過程中還沒有辦法確定。

陳委員瑩：對，還沒辦法做隔離，其實他們可能也已經趴趴走了。

陳部長駿季：應該沒有，因為這一次的案例，養豬場的頭數相對比較少，然後人員相對也比較單純一點，但是不管他少或單純，對於足跡追蹤跟關聯場我們都一一盤查，在第一輪裡面看起來沒有。

陳委員瑩：我舉個例子，那邊有沒有剛回國的家人？或外籍勞工可能接觸到豬隻？

陳部長駿季：初步的疫調是沒有啦！但是我覺得這個東西都要做一些確認。

陳委員瑩：對，我想確認再確認是很重要的，因為根據媒體的報導，即使經過消毒，還是在養殖場內，剛剛部長也講找到 DNA 的病毒跟核酸，病毒的頑抗很是令人吃驚的。我們看一下簡報，光看冷凍豬肉，病毒竟然還可以存活到 1,000 天，將近 3 年之久，如果是這樣的話，可能廚餘或飼料還有病毒。你們有沒有採檢飼料或廚餘，然後發現病毒呢？

陳部長駿季：我們現在所有可能的，就是跟這個案場有關的關聯場，或者是他們的移動車輛，包括有一些豬送到批發市場，所有的環境採檢都是陰性，並沒有發現。只有在案例場做第二輪檢測的時候發現，特別是在屠宰的地方……不是，應該是撲殺的地方有發現到這些病毒陽性，表示他的清消不確實，我們已經要求了。

陳委員瑩：我請教一個假設性的問題，因為國際旅客也可能是一個感染的途徑，如果一個人在別的國家吃了感染的食物，然後下午來到臺灣並接觸到豬隻，有沒有可能引起這次的事件？特別是在 3 到 19 天潛伏期內，你們的疫調有沒有可能漏掉這樣的疑慮？

陳部長駿季：非洲豬瘟不是人畜共通傳染病，人不會感染變成潛伏的症狀，這個是非常重要的。

陳委員瑩：是，但有沒有可能帶著這個病毒？

陳部長駿季：如果他的衣服有進到畜牧場，那就有非常高的機會，進來了以後又到我們自己的畜牧場。所以在這個機制上面，其實我們過去的防疫就一直告訴飼主，禁止他們到別的國家的畜牧場，國內的豬農大概也有這樣的觀念，相對他們也會預防其他同業進到他們的養豬場。

陳委員瑩：我請教了這麼多問題，主要是想讓大家都了解，確認了感染的途徑或者是污染源，擬定防治病毒擴散是最首要的工作，即使沒有辦法確認，我們起碼可以用排除的方式，排除掉幾個可能性，這樣就可以限縮防疫的範圍，也能專注於其他因素。我想這個部分如果有需要的話，本席建議，或許可以再多調查，因為剛剛部長也特別提到接觸的風險，我想人力的部分，大家可以再做一下調度，期許可以順利找到這次感染的途徑跟原因。

陳部長駿季：謝謝委員的提醒，我在工作會議的時候也有指示，因為我們部裡面有相當多的單位有獸醫師，他們也會協助這次的調查。比較重要的是，我們在跟時間賽跑，所以這個疫調如果釐清的速度太慢，我們就怕萬一有一些盲點，我們沒有查到，而這些盲點可能已經移到外面而我們不知道，所以我們在跟時間賽跑。我們會更積極地去針對臺中案場的這些疫調，如果還有疑義的話儘速去釐清。

陳委員瑩：謝謝部長，請回座，麻煩請彭部長。

主席：請彭部長。

彭部長啓明：陳委員好。

陳委員瑩：部長好。我想今天的題目看起來好像比較偏重於我們大家都在討論的廚餘，因為也會擔心。在沒有辦法排除這個原因的情況下，有幾個問題想要請教，這家養殖場的廚餘，是不是來自於你們清潔隊廚餘回收所提供的？

彭部長啓明：目前來看是，也跟委員報告，我們會配合農業部，今天應該會有一些配合疫調的工作。

陳委員瑩：為什麼養殖場有加熱的話，仍會有存活的病毒？

彭部長啓明：如果有按照規定 90 度以上 1 個小時就沒有這個病毒的存在，但是我們按照他的申報紀錄，很有可能是蒸煮不確實，也有可能是這樣的原因造成。

陳委員瑩：所以你們平常在提供廚餘的同時有加強宣導如何有效的加熱減毒嗎？

彭部長啓明：我們有一個申報系統，當然它是一個輔助工具，因為申報都要有溫度計在旁邊，然後我們也會知道日期是什麼時候，如果申報不確實、有落下的話，下個月我們就會發文給環保局去稽核。

陳委員瑩：因為看起來目前臺灣狀況是比較緊張一點，這樣比較消極的處理方式，我覺得在短期內我們可以稍微……

彭部長啓明：更積極。

陳委員瑩：對，有效且積極的宣導。我們是不是還有其他的養豬場使用你們提供的廚餘？

彭部長啓明：有，總共四百多家，委員是說梧棲的養豬場？

陳委員瑩：就國內其他的養豬場。

彭部長啓明：有 435 家。

陳委員瑩：435 家，所以這個部分，我想也應該要一併加強宣導豬隻安全使用廚餘的資訊。

彭部長啓明：是。

陳委員瑩：因為我們現在還有五千多家養豬場沒有感染，建議你們真的是要跟時間賽跑，趕快去宣導，甚至要補貼低利貸款加熱設備的購置。有些小型的養殖戶，如果你們以兩百頭作為一個標準，其實我們臺東很多都沒有到兩百頭，自己蒐集廚餘來養豬，如果可以的話也請你們提供必要的協助。特別是南部、東部地區的養殖個體戶，雖然有時候地方政府可能禁止廚餘養豬，但是有很多的個體戶或小型戶還是會有這樣的情形。

在臺灣廚餘的利用是流動的，而且是跨縣市的，所以不分政府搜集或自己搜集廚餘，也沒有分大型專業養豬場或小型的個體戶。只要有使用廚餘，透過人車的移動，都有可能造成防疫的破口，所以環境部應該透過你們更有效的政策工具來協助業者，讓廚餘更安全地被使用。特別是養豬場的蒸煮廚餘用在飼料上，都需要經過地方環保主管機關核可，使用特定的設備蒸煮，並且要受到政府的督導、監管，不知道我提這個意見部長認不認同？

彭部長啓明：認同，我們會來研究，因為農業部他們規定是兩百頭以上的豬才可以用廚餘蒸煮，至於低於這個數字的話目前不行，但是未來或許有一些集中蒸煮場……

陳委員瑩：這跟國內食用豬隻跟養殖的習慣還是有關係，所以我想這個就不要特別再去做這樣的區分。

彭部長啓明：好的委員，我們會來研究一下。

陳委員瑩：我想最後利用一點點時間，因為 8 月 7 日本席跟莊瑞雄委員、王正旭委員，還有林月琴委員到蘭嶼考察，關心了垃圾倉儲貯存廠還有資源回收物清運的問題，因為貯存廠要等臺中縣政府處理用地的問題，所以我先關心一下資源回收清運的部分。因為蘭嶼是離島，所以它的垃圾都需要船隻特別運到臺灣來，成本相當高。我想這不是鄉公所或縣政府可以負擔得起的，所以非常需要中央的協助。

今年經費只剩下 21 萬元，但是還有成山成堆的垃圾，這個部分不曉得環境部這邊能夠提供什麼樣的協助？因為上次有講到，目前為止進度如何？

彭部長啓明：報告委員，這個案子我有特別關注，目前的程序是我們循環署這邊已經審核，還沒有簽到我這邊，但是應該會有很好的消息，也謝謝委員提出這樣的想法，我們會照委員的建議來實施。

陳委員瑩：所以他們目前經費的規模？

彭部長啓明：九百多萬，沒有問題。

陳委員瑩：好，那也拜託部長可以趕快蓋章。

彭部長啓明：好，謝謝委員的建議。

陳委員瑩：謝謝。

主席：謝謝，接下來請陳素月委員來做詢答。

陳委員素月：（11 時 54 分）謝謝主席，因為時間的關係，我是不是可以請農業部陳部長跟環境部彭部長一起上臺？

主席：有請兩位部長。

陳委員素月：不好意思。

彭部長啓明：委員好。

陳部長駿季：委員好。

陳委員素月：兩位部長早。我們知道最近因為臺中市某養豬場爆發了非洲豬瘟的疫情之後，我們也看到農業部非常迅速的宣布了禁運禁宰及禁廚餘的政策。本席對這個政策給予農業部肯定，因為我們看到禁廚餘之後衍生的問題，也就是廚餘的處理問題。我們看到這個統計表是 2024 年的統計，就是國內對於廚餘的利用，有飼料化、肥料化、能源化以及其他幾種途徑。其中飼料化就是高溫蒸煮後來餵養豬隻就占了 62.6%，這是一個非常高的比例，所以在農業部宣布禁廚餘餵養豬隻之後，這 62.6%的處理，我想可能就是一個非常棘手的問題。

在目前這樣的狀況，其實地方也有很多熱心民眾提供了一些意見，包括我的選區——田中鎮公所之前的員工，他說他們的公所在 2019 年就在實施黑水虻去化廚餘的方法，效果也不錯。可是我們看到黑水虻去化的比例才 1.2%，所以不曉得就這個去化的途徑，目前如果政府要來推會有什麼法令上的限制？有沒有可能未來在這部分來強化？

彭部長啓明：報告委員，這個黑水虻我也特別有去看過，我們也認為它是未來循環經濟很好的方式，因為它可以很多元的利用，解決廚餘的問題，所以我們政策上是鼓勵的。目前我們也有一些

專案計畫在研究如何有一個更好的生態系，幫助這個產業可以成長起來。

陳委員素月：是，在法令上我們目前會有阻礙嗎？就是有需要解決的部分嗎？

彭部長啓明：黑水虻吃完了之後，到底以後可不可以當成飼料去餵雞，或是說黑水虻蟲油未來可以成為永續航空用油，這個怎麼處理，所以量到底多少……

陳委員素月：這個會牽涉到飼料管理法的部分嗎？

彭部長啓明：對。

陳部長駿季：我跟委員報告，就是根據飼料管理法，若要做肥料的話可以申請當肥料，但是要申請當肥料的時候必須檢測相關的有沒有毒性、有沒有肥效，這個部分不會因為來源不一樣就禁止，所以會根據黑水虻本身做為肥料的利用效率，利用效率高的話，做肥料應該是沒問題的。

陳委員素月：這部分我們農業部最近會做一些積極的處理嗎？

陳部長駿季：我想黑水虻其實在我們農業部內部已經討論非常多了，最主要是它的利用效率是不是能夠達到生產用的，因為一定要後端有市場，前端去做的時候才有效果，我想我們會跟環境部積極來做。

另外跟委員補充，當飼料做廚餘的時候，我們臺灣是用直接的生廚餘去蒸煮。其實廚餘也可以先經過飼料化，本身變成液體肥料或是固體肥料再給豬隻吃，所以它有很多的方式。這個部分我想在我們國內，我們農業部的研究單位也在做這樣的研究。那後續的這些東西，我希望能夠增加更多多元化的利用，這樣的話，壓力才不會那麼大。

陳委員素月：是，相信基層也都非常的關心，所以也都提供了一些意見，他們認為這個黑水虻的方式非常好，我們政府應該要積極的帶頭來推動才對。我們也看到嘉義縣成立了廚餘全循環中心，利用黑水虻來處理廚餘。我相信這應該是我們可以去觀摩的，之後農業部或者是環境部這邊可以協助各縣市來推動。

接下來我想請問一下，就是因為這次的非洲豬瘟爆發的破口，目前推測是廚餘餵養所產生的嗎？

陳部長駿季：我想現在還沒辦法確認，目前在疫調的過程中，完整的疫調還沒有出來，所有可能……因為除了廚餘以外，還有包括接觸，就是人、車的接觸或移動。現在第一輪疫調看起來疫情就鎖在臺中這個案場，相對是一件好事，所以我們會積極、趕快把這些疫調本身必須釐清的一些東西趕快釐清。我們擔心的就是裡面還有一些盲點不知道，變成以後的破口，所以完整疫調出來以後才有機會去看到這些來源。第二個部分就是疫調的同時也讓我們知道我們現在的體制還有哪一些必須精進的地方，我們後續也會來精進。

陳委員素月：是，對於廚餘的處理，當然我們有一定的要求，就是要蒸煮 90 度，然後……

陳部長駿季：90 度、1 個小時。

陳委員素月：90 度、1 個小時以上，我們看到這個案場對廚餘的處理，後來發現他有好幾個月都沒有上傳相關紀錄了，所以對於他們是不是有確實照這個標準來處理廚餘，也讓人家覺得這會是一個防疫的破口，所以昨天養豬協會各縣市的理事長及總會的潘理事長有來拜會黨團，他們有提出建議說廚餘有沒有可能由中央統一蒸煮後供應使用？

陳部長駿季：這個部分，我跟委員報告，現在有 4 個縣市、9 個中央處理廠在申請，已經在營運的就是苗栗那個場，基本上以農業部的立場來講，如果這些蒸煮場可以提供給廚餘養豬戶，而養豬戶也願意接受的時候，我們是能夠給予支持。但是有一個重點就是，我們在查訪的過程中也發現大部分的廚餘養豬戶都是認為自己煮的最安心。

陳委員素月：是。

陳部長駿季：但是這個可能還需要溝通，然後也要讓他們知道中央處理廠的蒸煮是不是能夠達到他們放心的角度，這個滿重要的，所以我們會跟環境部一起來討論這樣的議題。

陳委員素月：好。昨天潘總會長也提到了一個問題，就是臺中廚餘海這種狀況，真的是令人怵目驚心。潘總會長說，像他們這樣露天放置，如果有鳥類去啄食的話，會不會又變成一個病菌傳染的途徑？會不會又造成防疫的破口？

彭部長啓明：對，報告委員，從這個禮拜天開始，我們就注意到這個問題，包含院長都很關心，所以我們環境部從禮拜天，還有昨天，都有派人去現場視察。因為我們有一個關於堆肥掩埋場的規定，他們的做法有很多還沒有辦法符合我們的要求。

陳委員素月：那他們這樣子是有符合規定的嗎？

彭部長啓明：有改進的空間，所以他們也從善如流……

陳委員素月：部長也講得太含蓄了吧？有改進的空間就是不合規定吧？

彭部長啓明：昨天我們看了 4 個場，有 2 個場已經開始覆土了，覆土有一定的規定，要有 0.5 公尺深，然後再 30 公分的覆土，就是不要讓動物來吃。

陳委員素月：那臺中市政府算不算帶頭違法？

彭部長啓明：我們是希望他們可以做得更好。目前另外 2 個像這樣的廚餘海，他們也承諾今天就會開始進行覆土，未來也不會做這樣的事情，會送到掩埋場去。

陳委員素月：好。防疫真的視同作戰，每一個部分，每一個環節真的都要非常嚴謹以對，我們一定要嚴陣以待，把病情防堵下來。

彭部長啓明：對，謝謝委員。

陳委員素月：謝謝兩位部長，辛苦了。

陳部長駿季：謝謝。

主席（陳委員瑩代）：好，謝謝。據說臺東泰源監獄的廚餘也是完全都用黑水虻處理，效果好像還不錯，有空可以去看看。

接下來請謝龍介委員質詢。

謝委員龍介：（12 時 3 分）主席，我請兩位部長。

主席：好，請兩位部長。

彭部長啓明：委員好。

陳部長駿季：委員好。

謝委員龍介：部長好。這次廚餘養豬是很嚴肅的問題，你們不要再互推責任，防疫本來就是中央的職權，你看蘇貞昌院長當時是什麼態度，對不對？他自己到第一線防止破口，今天問題發生，

中央地方如果沒有一條心，就會全面擴大，臺灣養豬產業恐怕會慘不忍睹。我今天要探討養豬的問題，因為廚餘最後沒辦法去化，所以環境部有補助地方用廚餘來做堆肥，有沒有落實？你不要被地方的數字騙，有的地方說：你看，我們這裡已經做得多好，臺中都把廚餘亂倒。這是事實嗎？廚餘的去化，我請教兩位部長，日本怎麼做？30 年前，日本就已經把廚餘化為飼料，他們的廚餘不是只有加熱而已，他們把廚餘煮沸以後再拿去養豬，是 45 年前的事情，一直到 35 年前，他們發覺這樣做，包括口蹄疫、非洲豬瘟都有可能會感染，所以他們已經不再容許豬農把廚餘煮沸之後來養豬了，但是豬農沒有那個能力，他們產業的升級也沒有那個能力來將廚餘來做工業化的處理，農業部為什麼沒有跟環境部去思考？廚餘本身是要分級的，你知道嗎？廚餘養豬是要分級的，你知道嗎？怎麼分？部長，怎麼分？

陳部長駿季：我向委員報告，現在廚餘用來養豬，除了一般的廚餘，還是要跟一般植物性的料源混合，你說到日本，日本的廚餘不是跟我們臺灣的廚餘一樣，它有分一些植物性的和動物性的，他們一開始就分開了。

謝委員龍介：我告訴你，第一，廚餘收回來的時候，他們會針對廚餘的濕或乾，針對來源，像餐廳或特殊的麵包店，譬如現在臺灣的生態是餐廳很多，市場的跟烘焙業的，有種種不同的來源，然後這些廚餘不是濕濕的煮一煮就給豬吃，要再添加營養，就是以工業化的設備大規模飼養，譬如說，對於有養豬的各縣市，你們想辦法補助一下，然後讓我們養豬產業可以升級，不但把廚餘收進來以後要高溫消毒，還要再添加營養劑，甚至添加蛋白質，之後再烘乾，做成肥料，這些肥料賣給豬農，雖然會比用廚餘養豬成本高一點，但是比讓豬吃全飼料成本低，部長，是不是這樣？

陳部長駿季：對，現在有一個機器，我們也有去瞭解，大概 6,500，一天可以做 25 噸。但是照委員說的，前面廚餘要分類，不是……

謝委員龍介：分類是這樣，就是說，你要把廚餘去化，之後要做堆肥，跟養豬是不一樣的，彭部長，你這裡要用心。

彭部長啓明：是。

謝委員龍介：目前我看到你還沒有具體的辦法。

彭部長啓明：沒有，這個蒸煮的部分，給豬吃飼料的部分還是農業部處理，那我們是當然是希望未來……

謝委員龍介：廚餘的搜集是你們的業務。

彭部長啓明：是，是。

謝委員龍介：從源頭去處理廚餘的時候，就應該要做初級分類，後面農業部的成本才可以降低，成本降低之後，做出來的品質才會提升，才能讓整個養豬產業的豬農接受這種飼料，我說的意思是這樣，部長，你覺得怎麼樣？你們有研議這個做法嗎？

陳部長駿季：對。感謝委員的建議，你剛剛說的，我們之前已經有在研究，有在做。

謝委員龍介：你們研究幾年了，你知道嗎？日本已經做三十幾年，我們只是討論廚餘要不要用來養豬就談二十幾年，我告訴你說，要降低成本，控制他們的成本，當然對豬農來說，成本越低越

好，但是安全是無價的，所以如果是這套的辦法，你們兩部可以共同輔導地方政府，真真正正用高溫殺菌、工業化烘乾之後，成為養豬的新飼料，當然經過添加劑的過程和製造的過程有增加成本，所以政府要補助到什麼程度，是要輔導業者來從事，或者是地方政府統一管理之後，統一販售這種養豬的新飼料，你的看法是怎麼樣？

陳部長駿季：我基本上贊成委員說的，就是說，我們長久以來要把我們的廚餘用工業的手段變成飼料，這個飼料，第一點就是要有業者願意做，業者要願意做，就是豬農本身要可以用，所以這個部分我們已經把它變成一個我們在討論的方案之一，因為廚餘再利用的部分，特別是給豬吃的時候，如果蒸煮，不可能……

謝委員龍介：今天我討論這個方案，就是已經沒有蒸煮的問題了，不是嗎？

陳部長駿季：對。但一定要等這部分成功以後，蒸煮才可以退場，這個是有它的一些過渡期……

謝委員龍介：我知道。我現在沒有在討論蒸煮，我是說新的方向、新的做法，環境部和農業部可以合作，與地方配合，彭部長，我說的意思可能你比較清楚。

彭部長啓明：我知道。這個我們有在研議，因為我們也在看國外有幾個新的，到底哪一個是適合臺灣未來的發展，的確是委員你說的沒錯，要細分類，像餐廳，其實有不一樣事業的型態，也要做好一個……

謝委員龍介：沒關係。你們什麼時候可以有一個初步的可行性評估報告？

彭部長啓明：委員，因為我們這個月很忙，我上個禮拜接到電話，一直忙到現在。

謝委員龍介：1 個月……

彭部長啓明：3 個月好不好？

謝委員龍介：沒關係，OK，半年也沒關係，剛才部長你說你們都一直在研究，顯然沒有，要落實，因為這是一個企業轉型、養豬升級轉型很好的契機，好不好？

陳部長駿季：我之前在經濟委員會會議就說，日本已經有成功的機器，如果要授權，我願意直接開放授權，讓他們進來，這個部分就是看他們……

謝委員龍介：人家已經做 30 年了，部長，這 30 年來也有很多學者提出建議，現在是你決心要不要做而已，好不好？

陳部長駿季：了解。

謝委員龍介：好不好？

陳部長駿季：是。

謝委員龍介：謝謝。

陳部長駿季：好，謝謝。

主席：好。謝謝我們謝委員，這麼恭敬地敬禮。

接下來請王鴻薇委員質詢。

王委員鴻薇：（12 時 11 分）謝謝主席，我請環境部部長跟農業部部長。

主席：請兩位部長。

彭部長啓明：委員好。

陳部長駿季：委員好。

王委員鴻薇：好，兩位部長好，辛苦了。現在防疫確實急如星火，大家非常關心的就是到底要不要全面禁止用廚餘來養豬，最近討論很多，之前大家討論過，2018 年，當時雲林縣張麗善縣長獨排眾議，當時他的壓力其實非常非常大，壓力來自於中央不支持，而且豬農也未必支持，因為豬農認為成本會提高，當時他讓雲林縣全面禁止用廚餘來養豬，現在事後證明他是對的。當時我們的賴總統是行政院長，他打臉張麗善，而且說這會影響豬瘟的防疫工作，但是怎麼樣降低廚餘養豬的比例，如果從 107 年到現在來說，老實說，有關於這一部分，事實上是沒有作為的。我們看一下資料，這是今年家戶的廚餘再利用方式的趨勢圖，在最下面就是用廚餘來養豬的比例，107 年當時是 60%，雖然有逐年在降低，但是到 113 年仍然有 42.8%，也就是說，這 7 年來，在廚餘再利用的部分，這 7 年來沒有作為，我們從這個數字是可以看到的。現在我們暫時性地全面禁止廚餘養豬，當時賴院長不禁止的理由就是很怕廚餘會流竄，他說，如果雲林縣禁止廚餘養豬，那廚餘會流竄到其他縣市，但是現在確實發生了廚餘流竄的事情，這兩天不是有屏東的畜牧場把廚餘混雜外縣市的廚餘，現在變成大家用跨縣市的方式來處理廚餘，因為擔心自己的縣市沒有辦法處理，尤其你們現在講臺中處理不好，臺中現在是在風口浪尖上，難保其他縣市的處理方式會比臺中市更好，所以現在恐怕就有全臺流竄的問題，所以我想請教部長，我先請教彭部長，廚餘現在可能全臺流竄的問題，你們有沒有注意到？如何防範？

彭部長啓明：報告委員，我們環境部跟各縣市環保局有一個平台，定期都會開會，針對這一次的事情進行討論。臺中這一次垃圾處理各方面的量能不夠，所以我昨天特別請我們的署長來，表示我們希望可以伸出援手，協助他們調度人力，考慮是不是跟別的縣市一起來合作。因為這個廚餘處理跟垃圾的問題……

王委員鴻薇：到目前為止，有其他縣市答應跟臺中市合作嗎？

彭部長啓明：因為臺中並沒有提出這個需求……

王委員鴻薇：可是你不是說中央伸出援手嗎？

彭部長啓明：我們就是詢問他們要不要什麼幫忙，對於他們的堆肥或掩埋方式，我們有提供建議。

王委員鴻薇：部長，你來評估，現在不是只有臺中禁止廚餘養豬，其他縣市也禁止，雲林是 7 年前就禁止，所以做得比較好，雲林還把廚餘變成堆肥，本來有一些少量的廚餘還可以賣到外面去，但是現在又回流，因為現在廚餘就在全臺流竄，所以雲林要去做堆肥的生產線，雲林本來做得比較好，是因為他們原來就在做，可是其他縣市就不然，我剛剛說，我們現在是盯住臺中，但是不代表臺中以外的縣市會做得臺中好，您同不同意？

彭部長啓明：同意。但是我們現在都積極地跟他們在看有沒有問題，目前是沒有問題的。

王委員鴻薇：好，你認為沒有，可是我剛剛講了，事情已經發生了，屏東的畜牧場開始混雜外縣市的廚餘，現在大家就開始混，所以我的意思就是說，您剛剛說中央伸出援手，非常好，現在變成可能需要跨縣市來處理，但是你現在也沒有辦法處理這個問題，我真的覺得，以現階段的情況，你去問各縣市政府，搞不好他們不敢同意。過去我在臺北市，後來才步入這裡，過去臺北市焚化爐因為當時還有一些餘裕，可以去燒其他縣市的垃圾，一開始臺北市民是反對的說：為

什麼我們的焚化爐要去燒外縣市的垃圾？可是慢慢地大家也是可以接受，其實臺北市焚化爐是有餘裕的，我們可以協助外縣市來處理垃圾。以現階段的情形，我相信所有的養豬大縣應該都面臨廚餘如何去化的問題，不是只有臺中，您同意吧？

彭部長啓明：同意。像臺北市，其實它的焚化爐餘裕還滿多的，但是它可以給各縣市的比例只有 3%。

王委員鴻薇：對，可是我的意思是，比如說，我們的養豬大戶，包含嘉義、彰化、臺南、高雄、屏東等地，其中屏東最大，他們現在也會面臨禁止廚餘養豬的問題，那他們的廚餘到底要怎麼處理？所以我想請問，到目前為止，對於跨縣市的廚餘去化跟處理，現在你們有沒有一套辦法？

彭部長啓明：報告委員，有的，其實我們每天都在監控，甚至我們也跟一些縣市討論清運的方式，因為過去清運是由養豬的業者清運，現在和未來會有一些改變，我們都在積極地處理。目前短期間內，這段期間的處理方式是沒有問題的，但是在長時間上，我們還是希望未來針對廚餘有一個更好的方式來處理。

王委員鴻薇：好。在這邊我也請教陳部長，現在因為剛剛開始發生廚餘處理問題，總是會比較亂一些，那長期而言，據我所收到的訊息，大家都認為，在這個時候，大家都感受到廚餘會帶來整個防疫的困難，所以在長時間還是應該全面地禁止廚餘養豬，那麼部長可不可以往這個方向去做研議？到現在為止，你們沒有鬆口嘛！

陳部長駿季：對。第一個就是，我們還是持續地去做廚餘轉型，廚餘如果禁止養豬，我在這邊跟委員報告，廚餘養豬場的大縣市，第一個是新北跟屏東，屏東有 98 場，是最多的。再來就是桃園、新竹縣、臺中市、彰化縣，這幾個都是養豬大縣市，所以這幾個縣市你去問他們的時候，他們就會有所保留，但是以中央部會的立場來講，廚餘要養豬，一定要達到必要的監管，還有確保廚餘的安全，但是我想我們會跟環境部講，有沒有可能再把養豬廚餘再利用，像剛才委員也有講的，把它變成工業化的飼料再來養豬，這個部分我們一定會積極的去做。

王委員鴻薇：我覺得這些工業化真的是必須的。雲林就是做了 7 年，我覺得雲林的這種做法，其實是可以給其他地方參考，因為雲林的養豬頭數最多的嘛，對不對？我也不相信雲林……

陳部長駿季：對，但是雲林全部用飼料，不用廚餘。

王委員鴻薇：是，但是原來一定有廚餘嘛，現在還有廚餘啊，對不對？那他的處理，我現在講的是，如果能夠把廚餘處理好，處理好當然就有助於我們推動全面禁止廚餘養豬嘛。

陳部長駿季：是的。

王委員鴻薇：雲林做了 7 年，我覺得到目前為止看起來他是成功的啊，他是成功的。我剛剛講，他現在因為廚餘又回流回來了，所以就增加堆肥的生產線。老實說，連我自己，我最近看了，我家裡本來沒有廚餘機，我決定要去買一台廚餘機了！你知道嗎？我覺得要推廣，從家戶、學校到餐廳，你們現在就可以推廣啊！大家有這樣的認識，大家有這樣意識到，院長講說大家把東西都吃下去什麼的，當然會被人家訕笑。可是比如我家戶今天做出來，我家裡就買一台廚餘機，可以的話，學校也可以添置廚餘機，我覺得我們在其他政策，尤其在學校或者有一些重點的地方，你給他補貼也好，或者給他一些什麼優惠也好，這樣子來降低廚餘量，大家一起做，比

部長在那邊急，我也知道你們現在一定都在加班嘛，比你們坐在這邊可能會有用，這種事情就是應該大家共同一起來的工作。

彭部長啓明：對，也希望委員去跟大家宣傳家裡有廚餘機是不錯的啦。

王委員鴻薇：我最近去看，我就覺得需要啊。

彭部長啓明：我也跟各位委員報告，廚餘堆肥的設施，雲林是一個特別的個案，當然有些縣市，連蒸煮也是，其實很容易變成地方的鄰避設施，這個也希望大家能夠了解。

王委員鴻薇：哎呀，所以啦，我時間有限。你們三年只通過一家合格的蒸煮廠，其他的就要靠養豬場一個一個去跟你通報。其實我覺得來自於中央的部分，真的還是有很多工作要做。

陳部長駿季：是。

王委員鴻薇：我覺得 7 年前錯失了時機，現在回頭看，我覺得雲林縣政府就是摒除所有壓力去做，那是很好的。而雲林縣政府現在已經做出一個實績給大家看，因為他們的養豬戶數也很多，我也不相信他們個人廚餘的製造量會比其他縣市少，那他們怎麼做到的，對不對？雲林可以做到，那我相信其他縣市也都可以慢慢做到，現在是起步嘛，萬事起頭難，好不好？我在這邊還是會正式的推動全面禁止廚餘養豬，這才是一勞永逸的方式。

彭部長啓明：不過也提醒委員，我們必須感謝很多的養豬業者幫我們去化這種廚餘，不然廚餘量很大。

王委員鴻薇：是，了解。

彭部長啓明：如果很多餐廳的廚餘量無法去化的話，其實未來都會變成是一個成本在那個地方，那樣對於社會的影響也必須考慮在裡面。

王委員鴻薇：我知道如果那麼容易，如果那麼容易，當時張麗善一說全面禁止廚餘養豬，其他縣市通通都應該跟進，對不對？很多事情，容易的事情大家都會去做，但就是不容易嘛，好不好？但是我覺得今天既然發生這樣的事件，而且大家全部的認知都是跟廚餘有絕對的關係時，我覺得可以做就去推動，好不好？

彭部長啓明：好，謝謝。

陳部長駿季：好，謝謝。

王委員鴻薇：謝謝。

主席（王委員正旭代）：謝謝王鴻薇委員的發言。看起來應該全臺要來響應購買廚餘機，可以減量。

王委員鴻薇：對啊、對啊，我覺得，我要去買了。

主席：謝謝兩位部長的答詢。

下一位請徐富癸委員發言。

徐委員富癸：（12 時 24 分）謝謝主席，有請兩位部長。

主席：請兩位部長。

彭部長啓明：徐委員好。

陳部長駿季：委員好。

徐委員富癸：兩位部長辛苦了。今年 5 月我們跟陳部長在屏東舉辦臺灣是亞洲唯一三大豬病非疫國的典禮，當然我們很高興臺灣的豬肉還能夠外銷到國外，讓我們的鄉親也可以吃到好吃的、健康的豬肉，但是很遺憾，這次臺中非洲豬瘟的事件，我想不只造成養豬產業的停擺，甚至連消費端，像屏東的肉圓、萬巒豬腳、彰化的焢肉飯可能因為貨源也受到衝擊影響。今天兩位部長在這邊，我想我們還是要正視幾個問題。

昨天全國養豬協會潘連周理事長，他是我們屏東人，帶領全國各縣市養豬協會的理事長來陳情，針對 15 天之後，他們當然希望這 15 天能夠把疫情消滅掉，然後防堵破口出現，但是他們也擔心後續豬價會崩盤的問題。請教陳部長，目前針對這部分，我知道部裡有提出管制出租，還有媒合冷凍業者收購這些政策，那有沒有辦法針對保價收購的機制來做處理？請部長答復。

陳部長駿季：我們也曾經評估保價收購，因為目前的狀況是，如果我們非常順利的在 15 天之後能夠逐步解禁，到時候要消化的豬隻大概是 35 萬到 39 萬隻。但是每一天人吃的量是一樣的，所以變成這些豬隻必須被拉到冷凍庫去凍儲……

徐委員富癸：去調節一下。

陳部長駿季：去做一個調節。這個調節如果完全由中央做，但市面上缺豬肉時，冷凍公司也會進口豬肉，變成我們要釋出的時候又更難釋出，所以我們現在是用媒合，就是給一些協助，希望這些冷凍公會一起來收購。我們的一些補助方案，如果讓他覺得不用再進口，相對這些豬肉就有機會逐步讓國內的消費者食用。

徐委員富癸：部長，我知道目前先針對飼料補貼跟貸款的部分先給予第一階段的協助，但是我想後續包含你剛才講的，怎麼樣針對國內的產銷調節，這要做啦！然後冷鏈系統的建置也很重要，這部分的冷鏈系統是不是有在進行規劃？

陳部長駿季：對，這個我們同步在做。現在第一階段就是針對禁運禁宰，我們給予整個生產鏈協助，應該在禮拜五、禮拜六就一定會提出方案。第二階段最重要的，也是更重要的是，解封以後，豬要怎麼樣有秩序的進到市場，讓價格穩定，那是我們的目標。我們現在已經在跟所有的養豬協會以及所有可能的買家同步協商，看要怎麼處理。

徐委員富癸：部長，因為距離禁運禁宰的時間只剩幾天而已，要加快進行啦，不然到時候全部釋出來，市場真的會很混亂。

陳部長駿季：我了解，我們了解這個時間的壓力，但是我其實很希望能夠順利地在這個時間點，因為現在剛好正是潛伏期發病的時間，我們現在的目的就是要防疫，趕快確認場域是乾淨的。

徐委員富癸：好。另外，我想請教彭部長，我們屏東現在也是養豬的大縣，剛剛很多委員都提到廚餘去化的問題，過去就是一直針對這點爭論不休。部長剛剛也有提到，養豬業者對於廚餘去化也扮演了一定功能的角色，但是目前碰到這樣的問題，後續部裡針對去化的問題，因為我自己本身也接到很多陳情，包含學校的營養午餐，包含餐廳的廚餘，目前都沒有人要收，他們也很頭痛。你說要全部弄到屏東的焚化爐，焚化爐本身就有一定運作的能量，廚餘進去之後，他們也會擔心造成機械運作的問題。這部分會遇到很多困境，部長怎麼去處理這個問題？

彭部長啓明：報告委員，我們現在調度，短時間內沒問題，但是我們認為如果時間一拉長，一定是

一個很大的壓力。所以這個部分，比如說委員提到的未來如何有一個更好的制度，我們的確正在研議當中。我要特別在這個場合感謝養豬業者幫我們去化掉很多廚餘。未來有幾個方向，我們會跟農業部來討論，例如共同蒸煮或是生質能，因為有些地方要推動這個東西都很好，但是很容易變成鄰避設施，我們就要通盤全面的來規劃，從循環經濟的角度來看這個問題。

徐委員富癸：養豬業者也是在提這個事情，他們願意配合政策，但是如果沒有一個明確的方向，變成到處流竄，這也不能解決問題。

彭部長啓明：是、是，沒錯、沒錯。

徐委員富癸：有沒有可能考慮像日本一樣，成立集中蒸煮的模式？

彭部長啓明：有，謝謝委員的建議，這部分主要是農業部主責，我們會跟農業部一起協作、討論這個事情。

徐委員富癸：我剛剛也特別提到未來兩個部會跨部會整併的部分，我要特別跟部長提到一件事，我自己家裡很早就買廚餘機了，我媽媽有在種花、種菜，廚餘當作肥料的效果真的很好。屏東縣政府今年也主動補助經費，補助我們鄉親購買廚餘機，效果也很好，而且他們也再加碼。部長，這個政策非常非常的好，而且能夠幫忙家裡能夠作去化的動作，有沒有考慮編列經費做全面性的推廣？

彭部長啓明：委員，這個我們來研究一下。但是因為現在我們的經費在財劃法過後，要如何跟地方來合作，這個要討論，但是我覺得這是一個方向，我們可以來研議。

徐委員富癸：因為我覺得能夠從地方去帶動，多少對於廚餘量一定會有減少的效益。

彭部長啓明：對、對。

徐委員富癸：最後，我想兩位部長未來共同努力的方向，只剩一個禮拜的時間而已，真的要加快速度，趕快讓這個產業恢復秩序，讓我們消費端的鄉親能夠趕快吃到好的豬肉，也避免市場崩盤的危機，謝謝。

彭部長啓明：好，謝謝委員。

主席（劉委員建國）：謝謝徐委員，謝謝兩位部長。

接下來請何欣純委員、何欣純委員，何欣純委員不在。

請王正旭委員詢答。

王委員正旭：（12 時 32 分）謝謝主席，有請彭部長。

主席：請彭部長。

王委員正旭：部長好。

彭部長啓明：王委員好。

王委員正旭：還沒有請教部長之前，剛好有提到廚餘機，事實上像大型的公務機關，比如說立法院好了，立法院如果有一部商用的廚餘機，大家應該會很高興。不管是立法院或行政院，甚至其他的公務機關，如果有適當處理的話，大家集中用餐以後的廚餘能夠有好的地方來處理，這個主秘可以幫忙反映嗎？還是有其他的管道？

彭部長啓明：也報告委員，上次有委員建議廁所不能丟衛生紙，我們就有來輔導了，現在立法院衛

生紙可以丟馬桶。委員提出質疑，我們就協助來辦理。

王委員正旭：OK，太好了，這樣我相信對於廚餘減量會有很大的幫助。今天就根據召委所排的主題，來跟部長討論一下。我相信今天已經講的非常非常多，不過我希望也能有機會提供一點意見再讓部長做參考。

第一個部分是提升廚餘去化量能及再利用成效。其實我們也知道過去這 7 年來家戶廚餘量的變動並不大，維持在 50 萬噸左右，其中有 40%用來養豬，另外有 45%是用來堆肥。我們看到比較好的是，過去很少量的其他再利用的部分已經成長到 11.4%，這部分我相信環境部的確非常用心的在處理。其中包括黑水虻處理的廚餘，去年就有 1 萬噸，占了整體再利用的 1.9%。今天部長的口頭報告裡也都講得非常清楚，如果再把事業廚餘加進來的話，有關於飼料化處理就從四成變成了六成，代表事業廚餘很多都會變成飼料。

剛剛部長也有提到，廚餘量這麼大，除了讓豬當飼料以外，很大一部分希望能夠在處理廚餘過程中成為很好的減量方式，這個我們也可以理解。不過如果能夠有更好的方式，尤其未來目標是不要把它當作養豬廚餘的話，可能有很多很多事情都要持續來努力。今年 5 月跟 7 月，我們也分別請環境部跟農業部兩個部會一起來努力，以黑水虻來處理，不管是 PFAS，或者是食品廢棄物處理的相關成效。那個時候兩個部會都有表示依據目標來持續推動政策跟鬆綁相關的法律規範，請問目前兩個部會的討論平台有沒有實際的進度？如何能夠更有效率的來促成這部分，不知道部長這邊有沒有可以做進一步說明的地方？

彭部長啓明：報告委員，趁這次廚餘的事情，我們也主動跟陳部長說要加速來完成這個事情，例如如何訂定它可以當成飼料，例如它吃什麼可以變成飼料，這要有一個更好的明確規範，我相信我們會加速來完成這個事情。因為黑水虻的確是一個很有效、有潛力的措施，我們會再跟農業部再做最後確認，我們希望能夠樂觀其成，可以趕快發展起來。

王委員正旭：一個月或者是到年底，方便給我們報告嗎？

彭部長啓明：委員，到年底好不好？因為我們最近真的很趕。

王委員正旭：了解、了解。

彭部長啓明：謝謝。

王委員正旭：好，那就麻煩在年底給我們一份相關的研議報告。

再來就是講到預防並減少食物浪費，部長一直強調源頭減量才是最好的選擇，我相信大家都可以認同這個部分，那我們有沒有什麼更具體的因應政策？我這邊看到有一個已經辦理三年的環境教育活動惜食減廚餘，有一個競賽叫做「首惜廚師競賽」，看起來好像辦得非常熱絡，而且總獎金是 75 萬元，裡面有所謂的十大行動理念，不曉得部長有沒有去參與這樣的活動？

彭部長啓明：有、有。

王委員正旭：有喔。

彭部長啓明：對。也跟委員報告，因為這是一個宣導型的活動，我昨天也特別跟主辦的司長討論，我們辦這個活動，或是國人的剩食量大概是多少，有沒有一個更好的指標能夠來確定，當然我們知道惜食跟食農教育有關，所以我也主動提出來，因為食農教育是農業部在主責，未來我們

希望能夠針對源頭減量，特別是食物浪費的部分，這也是保護地球的一種方式，特別是在資源匱乏的時候，所以我們會更積極的來處理。目前我必須坦誠，這是一個活動，活動型的活動，鼓勵大家，但是真的減了多少的量，我們還不知道，所以我必須要用更好的方法來解決。

王委員正旭：是，的確這是一個永續理念的推廣，也希望將來能夠落實。

我們來看其他國家怎麼處理好了。比如在韓國，韓國廚餘的處理方式是用計量付費的原則，就是廚餘量越多，就要繳更多的費用……

彭部長啓明：是。

王委員正旭：來協助政府或者是相關的機關，能夠有更好的經費來處理，這是韓國的經驗，是一種可以達成導引作用的做法。比較特別的好像是法國，法國在 2016 年就訂定反食品浪費法，他們的做法就是該法禁止面積超過 400 平方公尺的大型超市銷毀或丟棄可食用的食物，取而代之的是強制要求跟食物援助組織（包括食物銀行等）、慈善機關先簽訂捐贈協議，做再分配，如果不遵守該法律的經營者將被處以罰款，這是當初執行的方式，後來他們更積極將集體餐飲，不管是監獄、醫院或學校，都納為其中的一環，希望要求對食物浪費進行診斷，因為有診斷，知道怎麼處理，才能夠有效減少食物的浪費。這些是他們曾經或正在執行中的內容，可以當作參考。不知道有關這部分，環境部甚至包括農業部可不可以一起來研議，如果國外有相關經驗的話，臺灣如何借用國外的經驗做後續處理？

彭部長啓明：謝謝委員，這是非常好的建議。因為我六月的時候剛好到法國，有當面問他們的官員這個法的實際執行狀況，這部分我們會密切注意。也向委員報告，因為我們現在也在推動資源循環推動法，其實也會把這個觀念放在這個法裡面，也希望委員到時候可以支持做這個事情，因為這對避免食物浪費是很重要的，在法規訂定這一環。

王委員正旭：是，太好了。除了積極互相討論以外，我們希望這個法律能夠順利推動，大家共同討論後能夠支持，謝謝。最後是有關廚餘蒸煮申報系統和稽查掌握，我想今天已經有非常多委員針對相關內容做垂詢，部長也都有一一說明。我們也看到，的確還是有將近一半左右，沒有辦法依照規定做稽核、稽查，這部分部長是否可以提出一些更強力的作為協助地方政府？

在這個處理過程當中，如果他們無法去稽查，例如有什麼特別原因，或者是在這當中，如果又有其他新的破口造成問題，部長能不能有更積極的作為去協助處理這一塊？

彭部長啓明：因為這是從 108 年一直執行到現在，剛好今年我們也嘗試進行一些作為，例如裝設感測器、溫度計在鍋爐上，甚至還有 CCTV 做直接、即時的監控。我們有測試過某一個場，其實執行效果滿好的，而且這樣能避免他們沒有去做稽查，我們會更有強制的力量，也可以幫地方政府做這個事，所以我們正在研議，如果未來還是必須做廚餘蒸煮的話，我們就會強烈建議導入這套系統。

王委員正旭：是，我們期待。如果民眾能夠掌握類似的訊息，我相信地方主管機關也會比較有壓力，所以我們希望這個訊息能夠不斷發布，甚至是每天都能夠透過媒體朋友的報導，讓民眾知道現在的狀況，也希望地方政府能夠充分配合，並要求所有的養豬場，相關的處理都可以如期執行，大家共同努力。

彭部長啓明：好，沒有問題，謝謝委員。

王委員正旭：請部長繼續幫忙，謝謝。

主席：謝謝王委員的詢答。

接下來請楊瓊瓔委員、楊瓊瓔委員，楊瓊瓔委員不在。

主席（王委員正旭代）：下一位請劉建國委員發言。

劉委員建國：（12 時 42 分）謝謝主席，先請彭部長。

主席：請彭部長。

彭部長啓明：劉委員好。

劉委員建國：部長好。部長辛苦了，從一早備詢到現在，但我想還是有很多盲點，我聽起來的感覺是這樣。我簡單講，27 日的時候，這個被發現有非洲豬瘟的養豬場，再驗出兩處環境病毒顯示陽性，臺中市政府又匆匆忙忙去加強消毒，這種事一再發生，實在讓人感到非常憤怒。我覺得這部分要澈底要求，甚至是強力介入，因為清消不是兒戲嘛！中央應該要強力接管。

昨天中華民國養豬協會的潘理事長帶了協會幹部，代表各縣市的豬農來拜訪，不管是民進黨團還是國民黨團的立院相關同仁，又特別指出，這是他們公開講的喔！在案場中，像水桶、雨鞋等器具、物品都還留在現場，沒有立即焚化、清除。這是不是真的？部長有掌握嗎？

彭部長啓明：這個要請農業部防檢署說明。

劉委員建國：請陳部長。這件事屬實嗎？應該屬實吧？

陳部長駿季：對，這是事實。我們認為第一階段疫場消毒是最重要的，但是他們並沒有落實消毒這個部分，因為照現在的規定，這些東西都要銷毀，所以我們也要求市政府要儘速再次消毒、再次檢查。

劉委員建國：這件事是 20 日發生的，對不對？昨天潘理事長到國會殿堂拜會相關黨團，就是為了因應整個養豬產業受到的後續衝擊，他們還發覺這個問題並公開訴諸媒體。我記得臺中養的豬隻數量好像是八萬多頭，對不對？他們占的全國比例是非常少的，這是第一件事情。第二件事情，那邊有一所大學，國立中興大學也有畜牧系，怎麼會讓這種事情一而再、再而三的發生？部長要不要請中興大學畜牧系過去協助他們？不然大家會疲於奔命做相關因應。

陳部長駿季：臺中市政府這次疫調有一些疑慮，我們也特別請專家會議小組的老師或成員協助他們進行必要的疫調，這個部分我們都做了。我們為了搶時間，可能要有另外一個作為，要把必須釐清的部分趕快釐清，這個部分我們會處理。

劉委員建國：儘速做疫調是基本的。剛剛的防疫記者會，中央的後勤組還在教臺中市政府如何做快速清消，你們有掌握嗎？就是教他們如何先移除雜物，然後由上而下的清消。

陳部長駿季：你剛才一開始出示的照片，就是我們認為他們已經完成完整的清消，接著做第二輪的環境檢測，結果一開門就發現裡面亂七八糟，沒有做好完整的清消，所以才會再去教他們怎麼樣做清消。

劉委員建國：對啦！部長，所以你自己答復時就講的很清楚嘛！第一次的清消已經完成了，代表第一次的清消雖然完成，但是不完整嘛！應該是這麼說。

陳部長駿季：對，是。

劉委員建國：對啊！所以昨天 27 日，才有勞潘連周理事長來國會殿堂，還特別提到這個事情嘛！

陳部長駿季：是。

劉委員建國：不應該是這個樣子啊！顯然轄區內養了八萬多頭豬隻的臺中市政府，在管理整個畜牧場時有很嚴重的問題存在嘛！遇到這種事情該做的緊急因應，連清消到現在都沒有辦法做的非常澈底嘛！這時候中央不強力介入，還要待何時？還要用什麼方式去處理？

陳部長駿季：我們今天就會有一些作為，會更快速的處理，因為我們在跟時間賽跑，所以今天應該就會有所作為，也要更積極去了解。

劉委員建國：我們就是在跟時間賽跑，本來應該完整的清消，但是卻清消不完全，不應該容許這樣的事情發生啊！

陳部長駿季：絕對不容許啦！

劉委員建國：對啊！但是就是發生了，所以中央必須強力介入，講白一點就是接管嘛！

陳部長駿季：對。我們今天會比較強力去處理疫調的相關工作，包括和這個案場所有的關聯和調查，我們今天就會處理。

劉委員建國：好。部長先請回，好不好？我先針對環境部討論。剛剛是針對清消，因為彭部長剛才有答復幾個問題，24 日的時候，臺中市政府有提出挖坑掩埋堆肥的方法，對不對？

彭部長啓明：是。

劉委員建國：在南屯的文山掩埋場，后里、沙鹿、霧峰等地設置廚餘緊急堆肥地點，我們當然是從媒體報導看到照片、影片，臺中市政府就是挖一個洞，然後把廚餘往裡面倒，這個叫做堆肥？

彭部長啓明：這是不可以的。

劉委員建國：對嘛！

彭部長啓明：所以我們禮拜天的時候就有特別提醒他們，我們副署長也有到現場去看。

劉委員建國：中央怎麼容許讓這種事情一再發生？堆肥有相關的基本規範，對不對？

彭部長啓明：是。

劉委員建國：堆肥場的基礎結構必須是防腐、抗蝕材料的表面，地表要有防護以及污染防治設備，另外堆肥的中心溫度必須在 45 度到 70 度之間，還要控制在 50 度以上至少 7 天，以有效殺死蟲卵、病菌，達到殺菌的效果。沒有錯吧？這邊都有寫嘛！

彭部長啓明：是，沒錯，對。

劉委員建國：但他們都沒有這樣做嘛！

彭部長啓明：沒錯。

劉委員建國：副署長下去看了之後，結果怎麼樣？結果就是同意讓他們就地掩埋？

彭部長啓明：因為他們說那是堆肥場啦！他們是做堆肥。可是他們在掩埋場裡面做堆肥，不符合委員提到的這個標準，所以我們要求他們改善。

劉委員建國：就是胡搞瞎搞嘛！對不對？如果依照環境部的標準，是要以 10 公尺乘以 10 公尺的掩埋坑進行掩埋，且廚餘每日倒入深度 0.5 公尺就必須覆土，臺中市的坑有 10 公尺乘以 10 公尺嗎

？

彭部長啓明：很大，有好幾十米。

劉委員建國：有幾十米！這樣就是不符合標準啊！在不符合標準的狀況下，副署長下去看了之後是做什麼樣的督導？要求他們怎麼做立即改善？照規定是 10 公尺乘以 10 公尺，現在部長在委員會公開講是好幾十米，這麼大的場域並不符合你們的規範，你們應該怎麼處理？

林副署長左祥：那天我有下去看，主要是因為他們說是堆肥，但是因為不符合我們堆肥場的規範，所以他們同意改為掩埋。如果是掩埋，昨天我們也有同仁下去查核，他們也是不符合掩埋的規範，所以我們也請他們要做改善。

劉委員建國：所以如果環境部不直接進駐，直接強力督促、督導，這件事情會從堆肥變掩埋，掩埋又變成焚化，是一日三變？還是幾天變一次？環境部扮演的角色又是什麼？我覺得很納悶，這樣就是有問題啊！

彭部長啓明：我們是督導的機關，他……

劉委員建國：我知道你們是督導機關，但這樣就是有督不導啊！

彭部長啓明：有，我們希望他們改善。

劉委員建國：有督？也導了嗎？

彭部長啓明：我們希望他們改善。甚至如果你們這個部分沒有辦法做好，是不是需要我們幫忙？這一點我們也有主動向他們表達。

劉委員建國：廚餘含水量高，這點我們都很清楚嘛！如果用焚化的方式，可能對焚化爐造成傷害，甚至是焚化不完全，溫度可能會下降到百度以上，這些都不一定啦！我不清楚為什麼環境部可以容許臺中市政府做這樣的廚餘處置方式，一下子堆肥，一下子掩埋，一下子要送到焚化爐焚化？

林副署長左祥：送到掩埋場或是焚化場都是一個緊急措施啦！因為現在臺中市的推肥場量能也不夠，所以才用這樣的緊急方式處置，這是短期的，長期應該就是朝比較正常的管道處理。

劉委員建國：我當然知道是短期啊！就是緊急應變嘛！對不對？就是短期再加上緊急應變，但是他們的短期緊急應變，這 7 天是花樣百出，搞的非常複雜。所以剛剛有幾個委員提問，包含執政黨的委員，都對環境部有不一樣的要求和看法嘛！所以我才在想，你們還要讓他們繼續這樣下去嗎？連清消、廚餘的緊急應變處置方式，都可以在 7 天內有這麼多變化。部長，我覺得你可能要承擔起更大的責任，不然這個事情……

彭部長啓明：也謝謝委員的建議，我們的確是在思考這個問題，他們的方法或量能是不是有一些狀況。但是也要向委員報告，因為包含掩埋措施或是各種機具，都是地方政府的職責，我今天早上也特別請署長到臺中，希望可以和他們協商一下，到底他們需要什麼樣的幫忙？我們要如何幫忙他們解決這次的問題？我們會主動去問，希望可以改善。

劉委員建國：麻煩啦！好不好？

彭部長啓明：會的。

劉委員建國：應該是由副署長直接進駐這個地方，不用回來備詢，我講真的！不然明天可能又有什

麼事情發生，你還是要再下去。

彭部長啓明：是。因為像我們在花蓮也有這樣的經驗，基本上都是第一線在處理，可是臺中不一樣，他們的掩埋場及各種設施都是環保局直接處理，我們到底可以協助、幫忙多少？在法規上面，我們還要再確認一下，但我們的確有在思考這個事情，就是如何幫臺中市民的忙。

劉委員建國：對不起，部長，可能要請你修正你的說法，這不叫幫忙，因為這種事情如果再讓它擴大傷害，我想只要是政府單位，沒有人可以推卸這樣的責任，對不對？

彭部長啓明：是。

劉委員建國：所以我希望該主動、該積極介入的，中央應該承擔起更大的責任，要去面對這個事情，好不好？

彭部長啓明：是，好。

劉委員建國：再來，2018 年全球爆發非洲豬瘟，臺灣有些地方是禁廚餘養豬啦！但是禁廚餘養豬，必須在一定程度的配套和條件之下才有辦法做。我們要講永續，我們要講循環，每一個環節都必須有一定的條件和建置嘛！你看日本，剛剛很多委員都講到日本，看看日本歷年食品業廢棄物的再利用情形，他們還訂了一套法律叫食品回收法，這個事情怎麼會只有農業部去取經而已，環境部為什麼不用去？

日本食品回收法是農林水產省與環境省跨部會共同主責，他們建立一個非常嚴謹的制度落實食品回收，並且製成安全優質的畜牧飼料。所以我覺得環境部是不是應該和農業部一起取經、研究，透過法律制定相關制度？部長，可不可以？

彭部長啓明：謝謝委員，可以。疫情開始的第一天，清晨時陳部長就打電話給我，我和他每天都打十幾通電話，我和他們的聯繫非常暢通，也會協助處理，我相信環境部和農業部會鼎力合作解決這個問題。

劉委員建國：如果你們一天打十幾通電話，事情都不用做了，這樣也很辛苦。

彭部長啓明：有很多事情啦！很可憐啦！

劉委員建國：因為部長也要接很多委員的電話，如果你們兩個又要打十幾通電話，這樣代表很多制度、很多工作都處理的不是很順利喔！不然怎麼需要打那麼多通電話？

彭部長啓明：沒有！因為未來的挑戰很大啦！所以我們……

劉委員建國：我知道你們已經很忙了，但是如果你們每天還要打十多通電話，代表溝通也不是很順暢，彼此對事情的認知，可能落差也滿大的，才會一天打十多通電話。

彭部長啓明：不是的！這代表我們聯繫的很密切啦！

劉委員建國：就是密切過度了，有些事情可能就很難推動。

彭部長啓明：沒有啦！

劉委員建國：所以這個部分一個星期內能不能給我們一份報告？當然，剛剛陳部長有講到，希望等禁運禁宰 15 天過後，整個疫情解除之後再來處理，但我還是希望可以加快啦！好不好？

彭部長啓明：好。

劉委員建國：兩個禮拜，可以吧？

彭部長啓明：委員，因為兩個禮拜還在……

劉委員建國：三個禮拜？

彭部長啓明：一個月，好不好？

劉委員建國：你們不是聯繫的很密切？這樣有差別嗎？一個月好啦！

彭部長啓明：因為我們很多同事現在也很忙，一個月，好不好？

劉委員建國：是啦！不是只有你們很忙，大家都很忙。部長請回，一個月。

彭部長啓明：謝謝。

劉委員建國：再請陳部長，好嗎？不好意思。陳部長知道全國屠宰場現在共計幾場嗎？

陳部長駿季：55 場，沒有記錯的話。

劉委員建國：包含養雞、養鴨、養鵝。

陳部長駿季：沒有，這是豬隻的部分。

劉委員建國：全部啦！

陳部長駿季：177 場。

劉委員建國：177 場嘛！對不對？114 年度的時候，我們進用獸醫 17 人、助理 14 人，合計 31 人。但是 114 年離職的獸醫有 11 人、助理 26 人，合計 37 人，我掌握的這個數字正不正確？怎麼會這樣？

陳部長駿季：我們同仁說這個數字是正確的。

劉委員建國：對。怎麼會不到一年就離職 11 個獸醫、助理 26 人，合計 37 人。

陳部長駿季：這也是我們一直在為獸醫師爭取的原因，因為現在獸醫師可以去當寵物醫院的醫師，薪水相對比較高，而面對經濟動物的這些獸醫師，相對的工作比較辛苦，所以我們也一直在積極爭取他們的不開業獎金。但是顯然的，高考端是有增加啦！但是現職端的部分還是有比較高的離職率。

劉委員建國：這好像是逃難潮，你有這樣的感覺嗎？這很恐怖。114 年度進用的人數是這樣，離開的比進用的多六人，林林總總加起來，離職的多了六人，這樣對我們的防疫及預防面可能都會是一個很大的挑戰，對不對？

陳部長駿季：是。

劉委員建國：所以部長是不是也在短時間內提出報告？一樣是一個月內，能不能提出相關的改善報告？可以吧？

陳部長駿季：好，可以。我們把相關的改善和因應措施……

劉委員建國：我們可能要特別重視這種問題，不管是養殖場還是屠宰場，包括獸醫師等相關人員的福利，和他們一些制度上的保障。

陳部長駿季：了解。不只是獸醫師，其實畜牧方面的公職人員現在都很怕進到公職單位，我想這是一個系統性的問題，我們必須嚴肅面對啦！

劉委員建國：好。我最後再請教部長，原本禁運禁宰 5 天再延 10 天，一定會造成整個養豬鏈很大的衝擊嘛！

陳部長駿季：是，對。

劉委員建國：昨天我們有和司長等相關農政單位的長官開過會，我們也有適時反映，包含潘理事長都來了嘛！也特別提出一些反映意見，我們知道已經有研擬一些配套因應。

陳部長駿季：對。

劉委員建國：除了這幾項，你看還有什麼不足之處？就是禁運禁宰期間的飼料補助，停宰期間屠宰線租金，停宰期間的人事及勞務費用，相關的攤商人員收入損失，還有在這期間死亡的豬隻補貼。15 日之後如果順利解禁，到時這 15 天禁運禁宰的豬一口氣釋出，當然這是不可能啦！這樣也會造成價格波動，保價的部分要怎麼調節和因應？還有使用豬肉的小吃攤商，這應該是屬於經濟部的業務，例如肉雞、爌肉飯、滷肉飯等等。

陳部長駿季：跟委員報告，您講的這 7 項本身大致上……

劉委員建國：應該是不只啦，應該不只啦！

陳部長駿季：大致上跟我們的……但是這邊要稍微說明，在這段時間死亡豬隻補貼的部分可能有一些前提啦，這個前提到時候我們會有方案出來，不是只要有豬隻死亡就給予補貼，可能有一些前提，這部分會來處理。有關解禁的部分，我們現在沒有辦法去做保價，但是我們一定是會讓進到批發市場的次序要維持，然後確保價格的穩定，以這個為目標之下去做所有可能的調度，大概會是這樣子。至於豬肉的小吃攤商這個部分現在還在討論，因為小吃攤可能有賣豬肉的、有賣雞肉的、有賣什麼的，在處理上是很難去界定，不過我想大部分委員所建議的，都在我們的方案裡面。

劉委員建國：部長應該很清楚嘛，畜牧司長也很清楚，那天我也特別說了，原本豬養到差不多百餘公斤就可以出豬了，對不對？現在沒辦法出豬，牠再多吃 5 天飼料，現在是再多吃 15 天飼料，豬會變得很大隻啦！

陳部長駿季：我知道。

劉委員建國：變很大隻之後，住在那個環境裡面，不要說豬啦，連人也一樣的意思就對了嘛，對不對？我們會場如果人比較多，空氣污染就會提高了嘛，對不對？

陳部長駿季：瞭解。

劉委員建國：那到時候可能會有擠壓、擠迫，豬也會因為發生躁動而生病，甚至於死亡，那這個我們應該有相關的一些配套來做因應，甚至支持這些養豬戶，對不對？然後在 15 天後拍賣的時候，豬已經變得不是原本一般我們在拍賣豬時特別想要選擇的段位，那個價格一定會不一樣，會往下掉嘛。

陳部長駿季：是。

劉委員建國：豬比較重了，但是價格卻掉下來就對了，這個情況要如何配套？

陳部長駿季：我們在現在禁運的時間會針對相關的飼料做一些補貼，然後之後出豬的時候，重量越大的單價越低，所以我們會維持一個基本的監控價，在這個監控價以下的時候，我們就會啟動一些調度跟調節，大概用這樣的方式。

劉委員建國：好，請部長儘量讓這些相關養豬產業的損害可以降到最低，好不好？

陳部長駿季：好。

劉委員建國：謝謝，部長辛苦了。

主席：謝謝劉建國委員的發言，也謝謝部長的回答。

林楚茵委員、林楚茵委員，林楚茵委員不在。

請涂權吉委員發言。

涂委員權吉：（13 時 2 分）謝謝主席，先請陳部長。

主席：有請陳部長。

陳部長駿季：委員好。

涂委員權吉：陳部長好。在 10 月 26 日的記者會，你本來說第 2 天就可以提出完整的補助方案，那後來又改一週，所以是不是確定下週一可以提出完整的補助方案？

陳部長駿季：我跟委員說明，我記得沒有錯的話，當初在這個方案裡面只針對一個小環節，我們後來考慮到整個豬產業不是只有特定的一個環節受到影響，所以我才會請同事把整個豬的一級的產業鏈都把它評估出來，這樣的話在這個疫情期間受影響的這些從業人員，我們才能夠讓他們比較安心。

涂委員權吉：所以最快什麼時候？

陳部長駿季：最慢這個禮拜六之前，我們就會把完整的方案做公布，整個方案的公布還要經過行政院先同意，因為需要一些經費。

涂委員權吉：昨天總質詢的時候，本席提到請部長幫忙，針對豬農短期飼料補助，部長好像也說這部分也會納入。

陳部長駿季：這個有納入我們的方案裡面。

涂委員權吉：因為這次非洲豬瘟來得很快，臺灣這次的疫情對豬農有很大的影響，我們希望相關補助的公布速度也要快，儘量能夠全面補助以減少豬農這麼大的損失。

陳部長駿季：我剛才說的，我們就是針對豬產業鏈的一級生產鏈，我們都會來協助處理。

涂委員權吉：好，所以儘量層面做大嘛？

陳部長駿季：是。

涂委員權吉：減少他們的損失。

另外，非洲豬瘟爆發到現在，10 月 27 日應變中心召開第 39 次會議，對不對？

陳部長駿季：沒有，我們應變中心每天開會，我們每天開。

涂委員權吉：10 月 27 日開第 39 次嘛，對不對？

陳部長駿季：我可能要確認一下。

涂委員權吉：好，沒關係。現在還沒有公布發生非洲豬瘟的原因，現在原因還沒有找到對不對？

陳部長駿季：照整個案例場的權責是由臺中市政府要去疫調，臺中市政府在疫調的過程中有一些必須釐清的，所以還會不斷的去調查，因為中央應變中心除了臺中市以外，其實是全臺灣各縣市所有農業行政的首長或代表會參加，他們也一直在關心整個案情的發展，所以我們會把相關的這些工作在我們的工作會議裡面去討論跟處理。

涂委員權吉：我們也希望原因趕快找出來，因為民眾很恐慌，網路上也議論紛紛，一下說越南配偶，也有說陸配，也有人說什麼為了萊豬的進口，所以我們要找出原因，請教多久可以完成基因序列的定序？這個檢測什麼時候可以完成？

陳部長駿季：禮拜五。

涂委員權吉：禮拜五可以完成。

陳部長駿季：是，不過我要先跟委員報告，即使基因定序完，也不能說這個是中國來的，這個是越南來的，這個沒有辦法……

涂委員權吉：定序完只是跟哪一國的豬隻基因序列相似，是不是這樣？

陳部長駿季：這個有它的複雜性，因為在做比對的時候，一定要那個國家把它的基因序列上網，我們才能夠比對，可是很可惜的，中國對所有的基因序列都不上網，不上網的話，你就沒有辦法核對，所以我們只知道這個基因的序列，可能這個基因裡面是不是有一些重組或其他的部分，要對這個進行瞭解。

涂委員權吉：所以就算定序之後也沒有辦法證明是哪一個國家的？

陳部長駿季：沒有辦法證明，這沒辦法證明。

涂委員權吉：所以原因可能還是不容易找到？

陳部長駿季：真的，因為非洲豬瘟有可能是廚餘，有可能是人的接觸，比如到國外已發病的案場、畜牧場，然後從衣服或是什麼東西攜帶進來都有可能啦，所以我們必須要用排除的方式也好，或用確認的方式也好，去加以釐清。

涂委員權吉：對，我們也希望發生的原因儘量能夠找到，以後才有辦法去遏止。

陳部長駿季：對，我們現在的疫調其實還有一個重點，除了趕快找到可能的來源以外，更重要就是說在這個疫調過程中可以瞭解我們整個防疫系統裡面哪一些還可以去做精進，這個才是一個重點。

涂委員權吉：我們現在染疫死亡豬隻的處理方式？

陳部長駿季：染疫就那一頭啊，其他的都是斃死豬啦，因為豬隻在飼養過程中，牠可能因為管理不當或是可能有其他的疾病，這些疾病都不是法定的傳染病，一般來講是可以送到化製廠，或者是焚燒也可以，或是掩埋，有三種模式，根據當地本身的條件而決定。但是我要再強調，這不是非洲豬瘟的斃死豬，因為非洲豬瘟的斃死豬只有一頭，就是我們現在發現檢測出來的那一頭。

涂委員權吉：那其他的不是？

陳部長駿季：現在我們在疫調的過程中發現的都是斃死豬，不是感染而引起死亡的隻豬，但是我們去抽檢都是陰性，都不是非洲豬瘟。

涂委員權吉：所以目前查到因為非洲豬瘟死亡的只有一頭？

陳部長駿季：就是檢測出來的只有一頭，其他的……

涂委員權吉：其他的還沒有檢測？

陳部長駿季：對，那個場全部撲殺嘛，所以其他的場域我們檢測出來的，我們在公布時檢測出來都

是一般正常的，有因為疾病而死亡的，但不是非洲豬瘟染病而死亡的。

涂委員權吉：所以那個案場全部撲殺之後最後是掩埋，是不是？

陳部長駿季：對，那是因為緊急撲殺而掩埋。

涂委員權吉：那掩埋的地點後來應該都有管理吧？

陳部長駿季：這個掩埋地點其實在平常的規劃裡面就已經確認在那個地點了，因為我們對非洲豬瘟有一個團隊即中央應變中心，我們從 108 年開始一直持續沒有間斷喔，每年都開三到四次會，所以在那個時候就預定了，萬一有問題發生的時候在哪邊掩埋，有關掩埋的所有程序都是按照那個方式來做。

涂委員權吉：所以也可以管理好，不會有以後再擴散的問題？

陳部長駿季：對，所以現在是鎖定在這個案場，沒有其他外擴的跡象，我們只能這樣講。

涂委員權吉：好，所以對掩埋場都有管理嘛？

陳部長駿季：是。

涂委員權吉：另外，記得在 2018 年農業部好像已經有超前部署，啓動各種非洲豬瘟防疫管理措施，好像就已經有超前部署，所以到現在算一算應該也有 7 年了啦。

陳部長駿季：對。

涂委員權吉：我們這 7 年到底做了什麼？怎麼感覺非洲豬瘟一來，好像大家很多事情還沒有準備好。

陳部長駿季：跟委員報告，我們在 107 年成立中央應變中心後就沒有結束，就一直持續著，在這個過程中，其實臺灣是非非洲豬瘟疫區，所以都沒有非洲豬瘟的前提之下，我們的重點是在邊境的防疫，就是將病毒阻絕於境外，這個部分特別是針對手提行李、人員旅客的後送行李、郵包、郵件，還有走私的查緝，是一直在強調這部分。所以我們在歷次成果對外宣布時，我們的確也檢測到一些高風險疫區來的肉製品是含有非洲豬瘟的病毒，所以我們的重點是在防疫，就是阻絕於境外。這次是第一次我們發現到這個案例，其實我們本身有演練，包括委員剛才講的遇到了以後要掩埋在哪邊及掩埋的方法，其實我們都有演練。

涂委員權吉：既然從 2018 年我們就開始做超前部署，所以針對發生以後這些後續的問題，包含廚餘及這些豬隻掩埋，以及民眾該怎麼去應對，這些應該要有一個指引，不然會造成民眾相當的恐慌。

陳部長駿季：其實這些指引我們都有，現在比較弱的地方就是疫調的部分，其他的針對關聯場的調查及採樣、檢測，包括全國的，我相信目前他們做的還符合規定。

涂委員權吉：我也希望農業部對這方面儘量多宣傳讓民眾瞭解，避免民眾因為不瞭解造成恐慌，所以要有一些指引，民眾該怎麼去面對、怎麼去處理，或是該怎麼去觀察外觀等等，應該要教育一下民眾。

陳部長駿季：對，我想分兩個層次，一個層次是消費者，一個層次是豬農，消費者就是放心的吃豬肉，現在很多影片說豬肉可能吃了會怎樣，我覺得這個是錯假訊息，我們一直在處理。

涂委員權吉：對，就是該教育的還是要教育。

陳部長駿季：另外一個部分是豬農的部分，這些可能疑似案例跟胸膜型肺炎的圖卡部分我們都有給豬農，讓他們去做判視，加強他們的判視。

涂委員權吉：所以我們既然從 2018 就開始有超前部署，像這些我們當初已經有規劃的，包含豬農及消費者的部分一定要先讓他們知道。

陳部長駿季：對，我們持續在做，謝謝委員提醒。

涂委員權吉：因為非洲豬瘟有潛伏期，冷藏豬肉 100 天，冷凍豬肉可以到 1,000 天，我們現在擔心的是，現在是 15 天的禁令，萬一在 15 天以後又還有，是不是 15 天之後又 15 天？這個時間是不是會一直延長下去？

陳部長駿季：我們在整個處理應變的部分，就是這個案例場發生，我們用 15 天禁運的目的就是要把可能的傳播鏈截斷，然後我們去找除了這個案例場以外的其他案例場有沒有同時發生，在第一輪的疫調裡面，我們很幸運的覺得這個案例場並沒有擴散的跡象，但是現在還在潛伏期，不敢百分之百這樣說。

涂委員權吉：因為我們擔心現在是禁宰、禁運，而且禁用廚餘嘛？

陳部長駿季：是。

涂委員權吉：有關禁用廚餘，我相信今天大家都討論很多廚餘怎麼去處理，所以這一部分要請教環境部彭部長，陳部長請回，繼續我詢問彭部長。

主席（劉委員建國）：請彭部長。

彭部長啓明：涂委員好。

涂委員權吉：彭部長好。針對廚餘去化的方式，其實昨天本席在總質詢時有詢問行政院長，他也說不滿意現在廚餘的處理方式，請問部長有什麼想法？

彭部長啓明：報告委員，我必須感謝過去養豬可以解決很多廚餘的問題，未來不管廚餘怎麼去化，廚餘可不可以拿來養豬，其實現在我覺得還是有一些更好的方法，如果還是有蒸煮方式的話，蒸煮中心是一種方式，但是如何對現有的蒸煮能夠加強監控，這是我們可以做的。如果未來廚餘不養豬，這可能需要一段時間，那這個時候就要想辦法把廚餘的例如生質能源、黑水虻或是各種堆肥的這個量能要盤點算出來，這要一段時間，我們是鼓勵這樣的措施。

涂委員權吉：對，但是現在那麼多廚餘，好像很多都是用掩埋的方式處理對不對？

彭部長啓明：目前在緊急狀況下，有些縣市的量能不夠，只好用掩埋的方式做處理。

涂委員權吉：對於現在大部分都用掩埋方式，行政院長是非常不滿。

彭部長啓明：沒有，大概就是臺中啦，臺中市比較多啦，臺中也宣布現在要進到焚化廠去做處理。

涂委員權吉：部長剛剛也有提到生質能處理廠及蒸煮中心等等都是一個很好的方式。

彭部長啓明：是。

涂委員權吉：在發生這個事情之後，我相信現在地方政府都非常重視，環境部針對生質能處理廠還有蒸煮中心是不是能夠支持，甚至補助經費讓他們做這些設備？

彭部長啓明：報告委員，這個其實不見得是我們要經費補助，這個經過一些設計，生態系的建立之後，其實是可以用 BOT 的方式能夠建立起來，像桃園的生質能中心就是這樣的案例，不見得是

政府要拿很多錢出來。

涂委員權吉：至少要輔導他們怎麼去做。

彭部長啓明：有，我們是期待有更多，但是跟委員報告，因為像這樣的措施很容易變成是嫌惡設施，所以這個部分也希望跟民眾溝通，當然地方政府一定要有這個意願能夠來做，不然的話我們想做也做不出來。

涂委員權吉：現在非洲豬瘟發生，大家就重視廚餘的問題，所以希望部長加速研擬怎麼樣處理廚餘的問題，至於該怎麼去輔導做生質能處理廠及蒸煮中心，我相信環境部還是要大力的推動去支持。

彭部長啓明：是，沒問題，謝謝委員的意見。

涂委員權吉：謝謝。

主席：接下來請楊曜委員詢答。

楊委員曜：（13 時 17 分）謝謝主席，請彭部長。

主席：有請彭部長。

彭部長啓明：楊委員好。

楊委員曜：部長好。環管署有個「地方環保機關加強稽查廚餘再利用檢核養豬場計畫」，這個計畫就是要求廚餘養豬場必須要按時上傳廚餘的相關資料，對不對？

彭部長啓明：是。

楊委員曜：假如沒有按照規定上傳，地方政府必須要每個月去稽查。

彭部長啓明：是。

楊委員曜：同時部裡面也要進行抽查，這是這個計畫裡面的規定，以下我有幾個問題要問一下。部長在前進應變所記者會上有說要調閱相關的資料，就案發養豬場在 5 月的時候上傳了 24 次，6 月 8 次，7 月 1 次，8 月零次，就表示說他嚴重的違規了啦！

彭部長啓明：對。

楊委員曜：違規後按照計畫的規定，地方政府必須要每個月稽查，結果臺中市政府只有在 5 月跟 7 月各稽核一次，我想要請問一下，6 月沒有稽核這件事情部裡面知道嗎？

彭部長啓明：我們是事後會去列出資料才知道。

楊委員曜：對，可是 6 月到現在也有一段時間。

彭部長啓明：對，我們其實那時候知道了就一直提醒他，然後我們系統上有一些警示，所以我們就會提醒一定要去稽核，可是因為這個主管還是地方政府，所以他必須負起這個責任。

楊委員曜：當然、當然。就是這樣的情況，已經到了 7 月一整個月只有 1 次，甚至 8 月零次，這就已經到類似不管的狀態了啦。

彭部長啓明：對。

楊委員曜：我現在的問題，臺中市政府當然對於這樣的養豬場的查核是有問題的，這個沒有爭論，至少在 6 月跟 8 月沒有去查核，可是計畫裡面也賦予環境部可以去進行抽查，請教當初你們為

什麼會沒有去抽查？

主席：我請副署長說明。

林副署長左祥：跟委員報告，我們中心就是要有一個稽查的比例，就是 3%，我們去查了一下 112 到 114，這個抽查都有按照 3%比例去抽查。

楊委員曜：對啦！我知道，我是說你們這 3%要選擇抽查哪一個廚餘養豬場，你們有沒有一定的標準？譬如說像我現在看到資料，我就覺得案發養豬場就上傳資料部分來看是非常嚴重的違規，你們也知道地方政府沒有去稽查，為什麼抽查的時候沒有抽查到這一家？

林副署長左祥：我印象裡面是有抽查到這一家。

彭部長啓明：請執法組許組長說明。

許組長正雄：報告委員，這一家剛好就是三個中心在抽查的時候沒有抽查到。

楊委員曜：我現在不是在追究責任，抽查的定義本來就跟稽查不一樣，所以你們剛才講的 3%的比例，其實大家對於 3%、5%這一種比例都接受。我是不是建議一下，就是以後像這種光是從資料來看就看得出來很有問題的，應該要列為優先的對象，不要太隨機啦，我知道你們現在的作法是抽查嘛，從公平上來看或者是便宜行事來看都是隨意嘛，我現在的建議是以後針對這樣的情況，這個就是從紙面上的資料就看得出來有異常嘛！

彭部長啓明：對，也報告委員，因為蒸煮的主管機關還是地方啦。

楊委員曜：我知道是在地方。

彭部長啓明：我們是提供這個平臺讓地方可以去做抽查、稽查的機會，所以地方最重要的是在隔月一定要去稽查，然後輔導他改善。這家其實我目前看到的資料從 1 月開始就有很大的異常了，也跟委員報告，因為我們有一個計畫，如果未來還是要做蒸煮的話，每一個場勢必要有一個更即時連線的、科學的方法即時的去解決，這個是我們未來要做的。

楊委員曜：部長，我還是要說明一下，當然最主要的責任在地方政府，這個沒有爭議啦。

彭部長啓明：對。

楊委員曜：不過問題發生了，就沒有中央和地方之分。

彭部長啓明：沒錯。

楊委員曜：我是看你們這個計畫的內容，計畫也是你們訂的，你們也有賦予自己應該要做的工作嘛。

彭部長啓明：是。

楊委員曜：是抽查，我現在的建議是，當然你們不可能對　　每一家都稽查，不過以後不要用隨機，我說真的啦，這一家發生整體性這麼嚴重的問題，最主要的事務處理還是在中央政府，對不對？假如事前我們有發現很嚴重的不正常的養豬場或是垃圾場也好，應該要優先抽查，我的意思是這樣子。

彭部長啓明：好，我們會修改相關的辦法。

楊委員曜：沒有任何究責的意思，只是在觀念上可能要改變一下，因為我看到這個養豬場的書面資

料，任何外行的人都應該會覺得要選這個場做抽查，是不是？

彭部長啓明：是。

楊委員曜：部長剛剛既然講了要用更科學的方法來做監測，假如我們還是要使用廚餘來養豬，在此我也談一下，因為時間的關係，我就問最後一個問題。提到要越科學，譬如臺中市環保局就表示本案豬農年長不諳網路操作，我覺得這個是事實，因為我住在很偏鄉的地方，我相信對很多長者來說，網路新的科技可能比事業本身的挑戰更大。現在都有這個問題了，以後部長要再更科技，那怎麼來克服這個問題？我的意思就是怎麼讓業者或者是被規範者來配合我們的政策？不是單要他心態上配合，而是說怎麼讓他可以上手。

彭部長啓明：報告委員，我們未來是他不用拍照上傳，我們直接有溫度計在鍋爐裡面，還有 CCTV 直接指著這個鍋爐，我們都可以清楚他有沒有操作，甚至用 AI 的方式辨別他有沒有違法，我們是希望這樣做。

楊委員曜：這個你們在建置上沒有問題嗎？

彭部長啓明：目前我們已經有測試一個場，目前沒有問題。

楊委員曜：我覺得假如是用這種方法就可以很完整的解決很多問題，他們也不用再拍照上傳，因為監測中心就看得到嘛，對不對？

彭部長啓明：對。

楊委員曜：對於豬農來講，最少不會因為知識跟技術而可能造成很大的困擾。

彭部長啓明：沒錯，就是以後不管年紀了，就是會有這樣的制度來完成這些事情。

楊委員曜：因為時間關係有一些問題沒有辦法問，不過我還是提醒一下部長，就目前廚餘的去化量，如果政策上真的是停止廚餘養豬，那要怎麼做好相關的應變？這個部裡面要事先想好，好不好？

彭部長啓明：是。

楊委員曜：謝謝部長。

彭部長啓明：謝謝委員的指教。

主席：本日會議詢答全部結束。

吳委員沛憶、牛委員煦庭、盧委員縣一及何委員欣純所提書面質詢列入紀錄，刊登公報。

委員吳沛憶書面質詢：

一、台中養豬場驗出非洲豬瘟，農業部為防堵疫情，公告豬隻禁運禁宰 15 天。前開防疫措施對整體養豬產業供應鏈影響甚鉅，除上游養豬戶，下游零售市場攤商亦受波及，攤商無豬肉可賣被迫暫時停業，面臨生計壓力。然零售市場攤商停業係為因應防疫政策，而非自主不營業，政府應積極協助。

二、吳沛憶辦公室接獲零售市場「販售豬肉攤商」及「因禁運禁宰受實質影響之其他攤商」陳情，建請經濟部盡速會同地方政府關切目前零售市場攤商遭遇之困境，並研議補貼及輔導方案，以減緩疫情對社會與產業之衝擊。

委員牛煦庭書面質詢：

一、法定介入門檻過高，冷暴力難以構成保護理由

現行法規雖於《兒童及少年福利與權益保障法》第 49 條明訂「身心虐待」為禁止行為，惟實務上仍偏重「身體暴力」與「忽視照顧」。對於語言羞辱、情緒操控、拒絕溝通、冷漠排斥等精神虐待行為，因缺乏可實證之證據，社福單位多以尚無強制之必要而結案，致使受害兒少無法獲得即時安置。

■衛福部是否有具體修法時程與方向，將「情緒與語言暴力」明確列為安置與輔導之法定要件。

■衛福部是否建立專業心理師、教育輔導人員共同鑑定制度，作為社福單位採證依據，以降低舉證困難。

二、通報與追蹤機制形式化，缺乏強制力與延續性

教育單位雖為最早察覺異常的第一線，但現行規範僅賦予其通報之責，卻無介入或建議安置之權限。當社福單位以無強制必要為由不採取行動時，教育單位只能被動觀察，導致兒少在制度縫隙中持續受害，社會安全網形同破口。

■請衛福部、教育部、內政部回答是否共同研擬建立「多次通報自動處理機制」，讓學校單位、社福單位、警政單位可共同審議安置或輔導。

■行政院是否願意推動跨部會協調平台，建立中央統一的「情緒虐待介入準則」，避免地方社會局各自為政、標準不一。

委員盧縣一書面質詢：

議程：邀請環境部部長、衛生福利部、農業部、經濟部、教育部、國防部就「防範非洲豬瘟疫情擴散，強化全國廚餘去化問題以及後續防疫、清消等作為」提出專題報告，並備質詢。

請環境部說明：

自臺中市近日爆發非洲豬瘟疫情之後，針對廚餘再處理（蒸煮申報系統建置）以及養豬機制是否已有提升改善？

委員何欣純書面質詢：

防疫視同作戰，廚餘去化與民生衝擊因應方案？

台中市日前出現非洲豬瘟案例，引發國人高度憂慮。農業部第一時間進駐台中成立前進應變所，並啟動全國禁運禁宰、禁止廚餘養豬等緊急措施，本席予以肯定。然而，防疫作戰不僅是圍堵病毒，更需處理隨之而來的重大挑戰，包含全國性的廚餘去化問題、對相關產業鏈的嚴重衝擊，以及疫調資訊透明度的問題。防疫破口一定要補起來，中央及地方政府應通力合作，以最嚴謹的態度面對。爰此，就今日議程，特向環境部、衛福部、農業部、經濟部等相關單位提出質詢：

一、廚餘去化應變量能不足，中央應協助地方避免二次環境風險

為防堵疫情，全國緊急禁用廚餘養豬，此舉使各地廚餘去化壓力驟增。以台中市為例，每日

約 200 公噸的廚餘量，在既有處理量能不足的情況下，市府採取於部分地區就地挖坑掩埋的臨時應變措施。此作法不僅引發地方對「廚餘大峽谷」再現的疑慮，更讓市民對環境污染、地下水質及家園健康產生嚴重擔憂。

前市府原已規劃外埔生質能源廠，凸顯對廢棄物處理的遠見，然其二期規劃有所延遲，導致今日處理量能面臨挑戰。面對此類突發狀況，地方政府若無足夠量能，恐產生二次環境風險。爰此，請環境部與農業部說明，中央對於地方政府的廚餘處理量能是否均有掌握？面對量能不足的縣市，中央是否有應變計畫與輔導機制，以確保廚餘獲得妥善處理，避免衍生新的公衛問題？

二、解決廚餘危機應多管齊下，中央應積極導入創新技術與多元方案

面對廚餘處理的燃眉之急，本席秉持「遇問題、找專家、提解方」之原則，已親自拜會中研院專家學者，請益其團隊研發之酵素處理技術，該技術能於短時間內將廚餘高效轉化為有機肥料，是極具潛力的解決方案。此外，目前已有縣市政府透過黑水虻處理廚餘去化，協助解決包括廚餘等有機廢棄物的處理問題，其幼蟲還能作為家禽、家畜和水產養殖的飼料來源。

本席亦提出「廚餘去化五建議」，包含：源頭落實生熟廚餘分類、補助廚餘車配置 GPS 追蹤路線、以大帶小廣設共同高溫蒸煮中心、規劃廚餘轉化生質能源系統、引進廚餘再利用轉製飼料之先進技術等短中長期可行方向。各種解決廚餘去化的方式，我們都需要。爰此，請農業部與環境部說明，對於如酵素處理技術及黑水虻去化等創新技術，政府是否有具體的評估、補助及推廣計畫？對於本席提出之多元去化方案，是否有跨部會整合推動之藍圖？

三、防疫措施衝擊產業民生，政府應即刻規劃紓困方案

防疫期間，全國豬隻禁運禁宰雖為必要措施，卻也對豬肉產業鏈造成嚴重衝擊。本席尤其關切三類群體：肉品拍賣運送的物流從業人員、傳統市場的小規模豬肉攤商，以及高度依賴溫體豬肉為食材的小吃與餐廳業者。他們的生計已受影響，正苦撐經營，亟需政府的關懷與協助。

防疫應變應比照天災，對受衝擊產業提供支持。爰此，請經濟部及農業部說明，針對此次受非洲豬瘟防疫措施影響之豬農、肉品攤商及餐飲業者，政府是否已著手規劃補助營業損失、生活支持方案相關紓困措施？具體內容為何？何時能夠提出？政府應儘速提出具體協助方案，協助度過非洲豬瘟疫情難關。

主席：現在作以下決定：一、報告及詢答完畢；二，委員質詢未及答復或有請補充資料者，請相關機關於兩週內以書面答復，委員另有要求期限者從其所定。

專題報告到此結束，現在休息到下午 2 時，在本會會議室進行「職業安全衛生法部分條文修正草案」等 31 案之逐條討論，非法案相關列席人員可先行離席。

現在休息。

休息（13 時 27 分）

繼續開會（14 時 7 分）

主席：現在繼續開會。

請議事人員宣讀本次新增提案條文內容，若有修正動議請一併宣讀。

一、提案條文：

委員王正旭等提案：

職業安全衛生法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
第九條　製造者、輸入者、供應者或雇主，對於有下列情事之產品，不得使用安全標示、驗證合格標章、易生混淆之類似標示或標章揭示於產品： 一、未完成資訊申報網站登錄。 二、未取得型式驗證合格。 三、資訊申報網站登錄逾期或型式驗證逾期。 製造者或輸入者對於完成資訊申報網站登錄或取得型式驗證合格之產品，應建立及保存產銷資料。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對前項產品進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。 第二項產銷資料應包括之內容、保存年限與其他相關事項，及前項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	第九條　製造者、輸入者、供應者或雇主，對於未經型式驗證合格之產品或型式驗證逾期者，不得使用驗證合格標章或易生混淆之類似標章揭示於產品。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對公告列入應實施型式驗證之產品，進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。	一、鑑於現行第七條及第八條均為中央主管機關指定或公告之機械、設備或器具安全之源頭管理規定，現行第一項僅就第八條所定特定產品之型式驗證定有後端管理機制作為執行依據，爰增訂第七條所定特定產品之申報登錄納入本條之後端管理機制，以資周延。 二、配合管理查驗需求，勞動檢查機構實施市場查驗專案檢查時，常發現製造者或輸入者未建立產銷清冊，致無法追蹤所管制機械、設備或器具之流向，爰增訂第二項，要求製造者及輸入者應建立與保存產銷資料（內容包含產品之產製日期、型式、規格、數量、出廠日期、銷售對象等）規定，俾利查驗經中央主管機關指定或公告之機械、設備或器具之製售歷程及流佈，落實源頭管理之目的。 三、配合第一項擴大後端管理執行範圍，爰修正第三項文字，以資明確。 四、為使事業單位明瞭第二項及第三項相關規定之執行方式，爰於第四項定明第二項產銷資料應包括之內容與保存年限、第三項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第十五條之一　事業單位將一定規模以上之工程交付規劃		一、本條新增。 二、鑑於近年工程案件有朝向

大規模、高樓層及深開挖之趨勢，致施工風險增加，職業災害比例逐年攀升，現行本法雖已規範營造事業單位於施工階段採取必要之安全衛生設備及措施之規定，惟其適用對象未包含工程業主（例如公共工程主辦機關、興建大型建築工程之不動產開發商、興建大型廠房之製造業、或興建金融中心之金融服務業等）。

三、此外，實務上工程業主將工程之規劃、設計或施工等交付承攬時，未於規劃及設計階段消除職業災害風險，常未能善盡防止職業災害責任，僅於契約文件要求營造事業單位落實各項安全衛生設備及措施，未合理規劃風險較低之工址、工法及工期，且安全衛生經費普遍編列不足，並缺乏監督及審核機制，以致未能有效降低職業災害風險。

四、查英國「工作安全衛生法（Health and Safety at Work Act）」、「工程（設計及管理）規則（The Construction〔Design and Management〕Regulations 2015）」、新加坡「工作場所安全衛生法（Workplace Safety and Health Act）」、「工作場所安全衛生（安全設計）規範（Workplace Safety and Health〔Design for Safety〕Regulations 2015）」及韓國「職業安全衛生法（Occupational Safety and Health Act）」等立法例，均要求業主將一定規模之工程交付設計或施工時，其

、設計時，應使該規劃者、設計者依其工程特性，分析潛在施工危害，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。

事業單位將前項工程交付施工時，應使該施工者於事前依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。

事業單位應使前項施工者依施工計畫書確實執行，並指派人員或委託專業機構監督及查證。

前三項一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項、人員或專業機構之資格條件、監督及查證內容及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

		設計者或施工者應於事前實施風險評估，消除危害根源，並採行必要之職業災害預防設備及措施，另我國政府採購法第七十條之一第一項規定，機關辦理工程規劃、設計應負有分析潛在施工危險，編製符合規定之安全衛生圖說及規範，並量化編列安全衛生費用之責。 五、第五條第二項雖定有工程之設計者或施工者於設計、施工規劃階段應實施風險評估，致力防止發生職業災害，惟其責任未及於工程業主，且該條文屬一般責任並無相應罰責。 六、工程業主具有決定規劃者、設計者或施工者良窳之選擇權，可為整體工程之工期及經費合理分配，審查規劃者、設計者或施工者之風險評估及處理等成果，並可運用契約推動整體工程之安全衛生管理，係營造工程安全設計及管理最為關鍵之權責單位。為使工程業主、規劃者、設計者及施工者等，於工程全生命週期各階段，共同依其規模特性及可能出現之作業危害，以源頭管理之概念，分析潛在施工風險，爰於第一項定明事業單位將一定規模以上之工程交付規劃或設計時，應使該規劃者或設計者落實安全衛生管理相關事項，依工程特性分析潛在施工危害，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。 七、第二項定明事業單位將上

		述工程交付施工時，應使該施工者於事前依設計者傳遞風險資訊，落實施工風險管理事項，包括依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 八、第三項定明事業單位於施工期間應指派人員或委託專業機構，監督及查證施工者依施工計畫書採取必要之安全衛生預防設備及措施，善盡工程業主採購與履約管理責任。 九、為使事業單位明瞭第一項至第三項相關規定之執行方式，爰於第四項定明一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項、人員或專業機構之資格條件、監督及查證內容及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第二十二條　事業單位勞工人數在五十人以上者，應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構，辦理健康管理、職業病與工作相關疾病之預防及健康促進等勞工健康保護事項。 前項職業病及工作相關疾病預防事項，應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項勞工健康服務人員、專業機構之資格與管理、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	第二十二條　事業單位勞工人數在五十人以上者，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。 前項職業病預防事項應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項事業單位之適用日期，中央主管機關得依規模、性質分階段公告。 第一項有關從事勞工健康服務之醫護人員資格、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	一、修正第一項： (一)基於實務上，勞工健康保護事項之推動除醫護人員外，尚包含其他相關專業之人員，如心理師、物理治療師或職能治療師等，爰將第一項之應僱用或特約醫護人員修正為應置勞工健康服務人員。 (二)現行勞工健康保護規則第五條第一項規定事業單位特約醫護人員或勞工健康服務相關人員應委託特定專業機構指派符合資格之人員為之，

		爰增訂事業單位可委託勞工健康服務專業機構辦理勞工健康保護事項。 (三)應辦理之勞工健康保護事項，除勞工暴露於單一或特定危害，如物理性、化學性或生物性危害等原因引起之疾病預防外，亦包括個人及工作等多重因素所促發之工作相關疾病預防，如重複性作業促發之肌肉骨骼疾病、長時間工作等異常工作負荷促發之腦心血管疾病或對心理健康造成不良影響等人因或社會心理方面之危害預防，爰增列為勞工健康保護事項，以強化事業單位對於工作相關疾病之預防及健康促進等身心健康保護事項。 (四)勞工健康服務人員之人力配置及勞工健康服務專業機構之資格，將於第三項授權之子法定之，併予說明。 (五)餘酌作文字修正。 二、配合第一項增訂工作相關疾病預防事項為勞工健康保護事項，爰修正第二項，並酌作文字修正。 三、條文第三項定明事業單位之適用日期以分階段公告之方式辦理，係考量醫護人員提供勞工健康服務之量能及對於中小企業推動勞工健康保護事項之衝擊，惟查勞工健康保護規則第四條就勞工人數在五十人以上者，應辦理勞工健康服務之事項，已

		於一百十一年一月一日施行，爰予刪除。 四、第四項移列為第三項，並為配合第一項之修正，增訂勞工健康服務人員、勞工健康服務專業機構之資格及管理等事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第二章之一　職場霸凌之防治		一、章名新增。 二、為強化雇主職場霸凌之防治責任與加強遭職場霸凌勞工之申訴及調查處理機制，爰增訂專章予以規範。鑑於職場霸凌之防治措施亦屬安全衛生措施之一環，為突顯職場霸凌防治之重要性，爰於本法增訂本章內容，另本法雖無「職場」一詞，惟考量各界多以「職場霸凌」為慣用語，爰以職場霸凌之防治作為本章章名。 三、另第六條第二項第三款規定，為雇主預防勞工於執行職務遭受他人身體或精神不法侵害，應採行必要安全衛生措施之一般規定，由於可能造成不法侵害之行為樣態多元，如涉及職場霸凌事件者，依本章規定辦理。 四、本章多數規定係參考性別平等工作法有關職場性騷擾規定之架構予以規範，惟考量性騷擾與職場霸凌行為樣態本質不同、國際職場霸凌防治相關作法、本法立法意旨及職安法規相關體例等，爰部分規定未與性別平等工作法一致，併此敘明。 五、第一條後段已定明其他法律有特別規定者，從其規定；查一百十四年七月九日修正公布之公務人員保障法就

		公務人員遭受職場霸凌定有相關規定，並定自一百十五年一月九日施行，其中第一百零二條第三項定明法定機關（構）之非公務人員（不含醫療機構及公立學校），而有依法令從事於公務者，其提起職場霸凌之申訴者，準用該法職場霸凌之規定，爰任職於上開機關（構）之勞工，於符合該條規定時，其職場霸凌之申訴、調查及處理等，優先依該法之規定辦理，惟其救濟之程序仍依本法之規定辦理。
第二十二條之一　本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理： 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。		一、本條新增。 二、為明確職場霸凌定義，以強化雇主預防責任，爰參考韓國勞動基準法及日本勞動施策綜合推進法對於職權騷擾之規定、澳洲公平工作法對於職場霸凌之定義，以及校園霸凌防制準則、最高行政法院職場霸凌防治申訴及處理要點，與相關法院判決等，於第一項定明職場霸凌之定義。 三、第一項所稱勞動場所，依本法施行細則第五條第一項第一款及第三款規定，其包括於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所，及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所，亦即該場所非僅限該勞工所服務事業單位內之場域，若其經指派至其他場所執行職務或以線上方式遠距工作，亦屬之；所稱事業單位人員，可能為特定個人或一群人，包含雇主、

		各級主管、受僱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，例如派遣勞工等，其彼此間之職務存有平行、上對下或下對上之關係，於勞動場所執行職務時，以其職務或權勢地位，持續以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路等方式，直接或間接對他人身體或精神造成危害之不當行為；所稱致其身心健康遭受危害，不以需達到實質具體之傷害程度為必要，包括形成明顯敵意或惡劣之工作環境，造成勞工身心壓力，或可能導致勞工罹病或傷害之情形已足，以促使雇主善盡事前之職場霸凌預防責任。至行為是否逾越業務上必要且合理範圍，得依社會通念，視該行為與工作是否具關連與合理性認定，例如主管要求勞工執行對業務明顯不必要或不可能執行之任務，或不提供勞工工作等，其可透過勞動契約、事業單位之工作規則、內部規定以及適用之相關法規予以檢視。實務上，依法院判決之案例，該等行為之判斷，係綜合評估該行為樣態、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已逾越社會通念所容許之範疇。 四、至勞工與行為人之間，未具有職務或職權關係，如外部顧客（第三方）之謾罵、羞辱、騷擾或歧視等不當行為，或就單次偶發性之衝突或暴力等不當行為，例如人際關係之衝突、丟擲物品或

		文件等，如非情節重大而不符第一項職場霸凌定義，仍屬第六條第二項第三款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，其相關危害預防事項，應依該規定辦理。 五、另查國際上多數將行為之「持續性」作為職場霸凌之認定要件，例如澳洲公平工作法所定之職場霸凌，指個人或一群人在職場中反覆對某位工作者或某一群工作者有不合理之行為，且該行為會對受害者之健康或安全造成風險；但考量行為情節重大者，例如因單次之重大之人格侮辱行為，導致勞工身心遭受嚴重傷害，未必以持續或反覆發生作為職場霸凌認定之要件，為保障勞工權益，且促使雇主落實預防作為，爰於第一項但書規定，情節重大之言行，不以持續發生為必要，亦屬本法所稱之職場霸凌。至情節重大之認定，應視個案具體情節，綜合審酌行為人言行之動機、目的、手段，對被害人、職場中其他工作者或環境所造成之負面影響等，作為判斷之基準，例如行為人具有明確惡意或帶有報復目的、採取公開脅迫、羞辱等方式，對被害人身心造成重大傷害等。 六、基於我國多數為中小或微型企業，考量其職場霸凌防治資源有限，惟雇主仍應盡職場霸凌防治責任，爰參考性別平等工作法第十三條第一項，於第二項定明不同規

		模事業單位所應採取職場霸凌防治之必要措施；該事業單位勞工人數之計算，為求明確，以其僱用之人數計之，惟其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，仍應納入適用職場霸凌防治之對象，後續將於本法施行細則或依本法授權訂定法規命令定明之；至勞工人數未達十人者，因其相關人力及資源有限，將另規劃於依修正條文第二十二條之二第四項授權訂定之準則中，定明其得參照上述規定辦理。另第二項所定工作場所，依本法施行細則第五條第二項規定，指勞動場所中，接受雇主或代理雇主指示處理有關勞工事務之人所能支配、管理之場所。
第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 (二)視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知		一、本條新增。 二、雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取立即有效之適當措施，避免其持續受傷害，並提供相關協助與進行調查或協調，以維護其權益，爰為第一項規定，惟考量雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之管道可能不同，應採取之立即有效適當措施亦有不同，爰參考性別平等工作法第十三條第二項之規定，增訂第一項分列二款，定明「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉時應採之適當措施： (一)第一款：參考性別平等工作法第十三條第二項第一款所定性騷擾防治之措施，及加拿大工作場所騷擾與暴力防治條

悉時：

(一)就相關事實進行必要之釐清。

(二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。

(三)適度調整工作內容或工作場所。

(四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。

雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

例對於事件之協調及調查機制，定明雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，包括應採行避免申訴人再度遭受職場霸凌之措施，例如改善雙方之間互動關係、依當事人意願適時調整工作內容及場所、重申職場霸凌零容忍政策及教育訓練及提高勞工對職場霸凌之意識；應視申訴人之需求及事件情節，提供相關之協助或保護措施，例如告知相關權益及救濟途徑、尋求心理諮商或法律諮詢等資源，及保護個人隱私等措施；對申訴事件進行調查，惟考量職場霸凌事件型態多元，情節輕重不一，其可能為單純之人際溝通或管理作為令申訴人誤解或心理不適，爰於調查過程中，若申訴人有意願協調者，雇主可依申訴人意願，透過事業單位內部人員溝通協調，適時澄清誤解，如協調不成立時，應續行調查；另為避免協調機制有使申訴人受權勢壓迫之疑慮，後續將於授權子法定明相關處理原則及程序；職場霸凌申訴事件經調查後，應依據調查結果及管理需求，對行為人予以適當之懲戒或處理，該處理尚不以認定職場霸凌成立為必要，

		行為人若確有不當之言行或不適任者，即可依事業單位內部之工作守則或懲處規範處理，例如警告或調離主管職等。 (二)第二款定明雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，例如因其他同事或家屬等申訴而知悉後應訪談相關人員，就事實進行釐清；依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴，若其有意願提出申訴者，續依第一款規定採取該款相關措施；對相關人員適度調整工作內容或工作場所；依被霸凌勞工意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 三、增訂第二項： (一)定明雇主對於職場霸凌事件之調查或協調之處理原則，使雇主有所遵循，並使調查或處理結果具備可信賴性，以保障當事人權益。 (二)為強化事業單位實施職場霸凌事件調查之公正客觀與程序明確化，及避免調查處理期限過久，增加申訴者之心理負擔，將另於依第四項授權訂定之準則中規定調查小組之組成及調查處理期限，例如勞工人數達一定規模以上者，應遴聘外部專業人士協助調查，該調查小組中，外部成員不得少於二分

		之一。 (三)就調查之專業人力，中央主管機關將建立職場霸凌調查專業人才資料庫，提供事業單位遴聘之參據。調查處理期限應自調查小組成立後翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。 (四)所稱協調，原則上需符合客觀、公正、公平原則，尤應尊重申訴人意願，並以當事人雙方需有共識，且共同同意協調人選，於可接受協調處理結果後，留存紀錄；當事人若不服調查結果，雇主應建立適當之申復機制，俾利當事人有合理之管道，再行審視調查程序是否完備，必要時有重新調查之機會，該申復程序將審酌事業單位規模、實務可行性等因素，於依第四項規定授權訂定之準則中定之。 (五)至於勞工向雇主申訴職場霸凌或對事業單位內部之調查結果或處理不滿意後，而雇主未為處理、未依修正條文第二十二條之一第二項各款規定訂定之申訴管道或規範、未採取立即有效之適當措施，或未依申復程序辦理，勞工可依第三十九條規定，向主管機關或勞動檢查機構提起申訴，由其就雇主是否落實應採行之預防

		及處置措施，實施調查。 四、為掌握職場霸凌事件申訴之相關統計及雇主處理之情形，增訂第三項，定明雇主接獲被霸凌勞工申訴時，及該事件之處理結果均應登錄至中央主管機關指定之網站；該登錄尚未包含第一項第二款雇主非因該項第一款情形而知悉勞工遭受職場霸凌時之事件，惟若相關事實釐清後，被霸凌勞工有意提起申訴時，仍應登錄於第三項網站該登錄亦可即時提供雇主相關資訊及資源，以協助其進行職場霸凌事件之內部處理機制。至登錄之時間，將另於子法定明之。 五、增訂第四項，定明雇主依修正條文第二十二條之一第二項各款規定所自行訂定之申訴管道及規範、第一項所為適當措施、第二項調查處理與申復原則，及第三項應將申訴案件登錄之方式，授權由中央主管機關另以準則定之，以具體化相關內容，俾利雇主落實法遵；另雇主所訂之規範及採取之適當措施，至少應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成及處理規範等，併予敘明。 六、另考量我國多數為中小或微型企業，其內部協調或調查職場霸凌之專業人力及資源有限，為協助其落實法遵，並提供申訴人相關協助及保護措施，未來將視實務需

		求由主管機關提供必要之協助或補助。
第二十二條之三　勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。 勞工依前項但書規定，向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理： 一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。 二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。 直轄市或縣（市）主管機關為調查第一項申訴案件，得請專業人士或民間團體協助辦理。 直轄市或縣（市）主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、受邀協助調查之個人或單位應予配合，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 前四項有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		一、本條新增。 二、勞工遭受職場霸凌時，原則應循內部申訴制度向雇主提起申訴，惟霸凌之行為人為最高負責人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無疑慮，為簡化是類情形之申訴流程並兼顧受職場霸凌勞工權益，爰於第一項但書定明被申訴人為最高負責人時，勞工得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴，以強化申訴人之權益；所定最高負責人，如事業之經營負責人、法人或非法人團體之代表人或管理人等，其範圍將於依第五項規定授權訂定之辦法中定明。 三、基於霸凌行為多具持續性，且其調查及認定複雜，爰於第二項定明向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限；第一款為衡酌相關事證取得之時效，且參考公務人員保障法第十九條第三項規定，定明該類職場霸凌申訴之期限，以職場霸凌行為終了三年為期限；第二款為考量勞工於在職期間可能礙於人際關係或最高負責人之權勢地位，未能於遭受霸凌後及時提起申訴，遲至離職或其他工作場所權勢地位關係消滅後，始敢提出申訴，爰定明遭受職場霸凌勞工得於離職之日起一年內提起申訴，然考量該離職之申訴人申訴時效，爰於但書規定有利於申訴人申訴期限之規定。

		四、為利職場霸凌申訴案件後續直轄市或縣（市）主管機關之處理機制，爰參考性別平等工作法第三十二條之二第一項，於第三項定明直轄市或縣（市）主管機關對勞工申訴案件之調查，得請專業人士或民間團體協助；至該等專業人士或民間團體協助；至該等專業人士或民間團體之資格條件，後續將由中央主管機關另行規範，並適時辦理相關訓練，及視直轄市或縣（市）主管機關財政狀況予以補助。另職場霸凌行為如已涉及勞資爭議處理法所定權利事項之勞資爭議者，勞工亦得依該法所定程序處理，併予敘明。 五、參考性別平等工作法第三十二條之二第二項，於第四項定明申訴人、被申訴人、相關人員或單位應有配合直轄市或縣（市）主管機關調查之義務；又被申訴人為主要受調查之對象，爰定明其不得規避、妨礙或拒絕，若有違反，則依修正條文第四十三條第一項第六款規定處罰，併予敘明。 六、第五項定明有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴及最高負責人範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關訂定，俾利直轄市或縣（市）主管機關依循辦理。 七、另考量職場霸凌行為樣態多元，其亦可能涉及性騷擾，或以性別、年齡為由之就業歧視等複合式行為；基於

		性別平等工作法、中高齡者及高齡者就業促進法與就業服務法就性騷擾、年齡歧視及就業歧視之申訴調查或認定已有相關規定，為避免事業單位或直轄市或縣（市）主管機關於受理同一申訴事件因涉及多種行為樣態，致調查處理程序不一，後續將於本法施行細則或其他依本法授權訂定之法規命令定明該複合式之職場霸凌行為之相關處理程序，併予敘明。
第二十三條　雇主應依其事業單位之規模、性質，設置安全衛生組織、人員；並訂定職業安全衛生管理計畫，實施安全衛生管理及自動檢查。 前項之事業單位達一定規模或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好得公開表揚之。 第一項及第二項所定安全衛生管理，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。 前四項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、職責、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	第二十三條　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。 前項之事業單位達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好並經認可者，得公開表揚之。 前三項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置、績效認可、表揚及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。	一、參考國際標準組織 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準、國際勞工組織（ILO）職業安全衛生管理系統指引及各先進國家作法，安全衛生組織、人員係事業單位內推動職場安全衛生管理之關鍵角色，且實務上雇主亦係透過設置安全衛生組織、人員，負責擬訂、規劃、推動及督導事業單位內安全衛生相關業務，逐步將職業安全衛生管理融入企業組織管理體系，爰第一項酌作文字修正，以符合實際。 二、第二項酌作文字及標點符號修正。 三、第三項立法意旨係為鼓勵事業單位積極推動職業安全衛生，落實自主管理，現行公開表揚有國家職業安全衛生獎、推行職業安全衛生優良單位及人員、優良工程金安獎等，並訂有相關要點據以實施，又考量符合評核要件無須再經績效認可，爰為第三項修正，以符合實際。 四、鑑於事業單位內安全衛生管理之推動，實務上常有各

		級人員權責劃分不明確之爭，例如工地負責人與職業安全衛生管理人員職責不清，致對安全衛生管理事項之綜理、指揮、監督等職責互相推諉。查本法施行細則第三條及第三十四條規定，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；又查職業安全衛生管理辦法第五條之一規定，工作場所負責人及各級主管職責係依其職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施，另職業安全衛生管理人員係負責擬訂、規劃、推動及督導安全衛生管理事項，為使各層級職業安全衛生職責明確化，共同推動職業安全衛生業務，爰增訂第四項規定。 五、第四項移列為第五項，配合第四項之增訂修正所涉項次，並授權訂定上述相關人員之職責，以資明確。
第二十四條　第十六條第一項所定具有危險性機械或設備，及其他特定機械之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之教育訓練或經技能檢定之合格人員充任之。 前項其他特定機械之種類及應具之容量，由中央主管機關公告之。 第一項操作人員作業時，應依第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規則執行職務。	第二十四條　經中央主管機關指定具有危險性機械或設備之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之訓練或經技能檢定之合格人員充任之。	一、現行條文所定具有危險性機械或設備，係指本法第十六條第四項授權定之危險性機械及設備安全檢查規則所規範之固定式起重機、移動式起重機、鍋爐等機械或設備，惟近年來操作堆高機、高空工作車、推土機、平土機及鏟土機等其他非屬危險性之特定目的使用機械（以下簡稱其他特定機械）發生機械事故肇災之案件有增多之趨勢，為擴大該等機械之管理，爰將現行條文列為第一項並增列「其他特定機械」之操作人員，雇主亦應僱用經中央主管機關認可之教

		育訓練或經技能檢定之合格人員充任之，並酌作文字修正。 二、增訂第二項，授權中央主管機關公告第一項所定其他特定機械之種類及應具之容量，以資明確。 三、為確保第一項之操作人員領有技術士技能檢定證照或已接受經認可之安全衛生教育訓練，具該等作業安全衛生相關知能，於操作該項所定機械或設備時，須負有防止造成他人傷害之義務，且操作人員應遵守第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之安全衛生相關法規，例如起重升降機具安全規則、鍋爐及壓力容器安全規則、高壓氣體勞工安全規則、營造安全衛生設施標準及職業安全衛生設施規則等之規定，爰增訂第三項，定明該等操作人員作業時，應遵守修正條文第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之各安全衛生設備與措施之標準及規則之規定。至如操作人員作業之錯誤、違反規定等係因受雇主指示者，屬雇主之責任，依修正條文第四十六條第三項不予處罰該操作人員，併予敘明。
第二十六條　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，將有關工作環境、危害因素與應採取之安全衛生設備及措施等評估結果告知該承攬人，並於承攬期間使承攬人依評估結果確實執行。 承攬人、再承攬人就其	第二十六條　事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。 承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再	一、第一項有關事業單位以其事業交付承攬時，不論是否屬其事業之全部或一部分交付承攬，該事業單位均應於事前告知承攬人相關事項，爰刪除相關文字。另現行雖已規定事業單位負有告知承攬人危害責任，但實務運作多流於以制式表單填寫代替

承攬部分交付再承攬時，應依前項規定辦理。 事業單位將其工作場所、設備出租或出借他人使用時，應於事前告知其場所、設備危害因素及安全衛生相關注意事項。	承攬人。	，欠缺風險評估機制，致使內容常與實際作業環境不符，難以發揮預防效果，於承攬人及再承攬人同時作業時，易因資訊傳遞不足與管理落差而導致事故。依第五條第一項規定，雇主應於合理可行範圍內採取必要之預防設備或措施，使勞工免於職業災害，而「合理可行」之作為即涵蓋事先風險評估與預防措施。是以，為明確事業單位之承攬管理責任，爰要求事業單位於交付承攬前應依事業特性實施風險評估，並將有關工作環境、危害因素及應採取之安全衛生設備及措施等評估結果確實告知承攬人，且於承攬期間持續督導與監督，以確保承攬人落實執行，藉以強化職災預防成效。至所稱風險評估，於第五條第二項業已定明，有關風險評估的操作方式及呈現形式，將於修正本法施行細則相關規定時，要求參照中央主管機關公告之相關指引辦理，包含說明加強協助小型、微型企業落實的方式，例如簡易評估表單等方式。 二、依現行第二項規定，雖已規範承攬人負有危害告知責任，惟實務上多有層層轉包，出現再承攬人或自營作業者就其承攬部分交付再承攬之樣態，而現行第二項僅規定承攬人之事前危害告知責任，爰於第二項增列再承攬人為上開事前風險評估及危害告知等責任之主體，以資明確，並酌作文字修正。又

		近年自營作業者參與承攬後，將其承攬部分交付再承攬之樣態非常普遍，且常有自營作業者承攬後並未實際參與作業，而係將其承攬部分再交付他方完成，為促使是類自營作業者併負防災責任，爰於修正條文第五十一條第一項增列自營作業以其作業交付承攬時適用本條之規定，併予敘明。 三、鑑於事業單位將其工作場所、設備出租或出借他人使用而肇災之案例時有所聞，例如太陽光電業者承租廠房屋頂設置發電設備，該出租廠房屋頂之事業單位未善盡事前危害告知責任，致他人從事相關屋頂作業時發生職業災害；又例如事業單位租用機械設備使用時，該出租機械設備之事業單位未能於事前善盡危害告知之責，致他人使用該機械設備時發生職業災害。為強化出租廠房屋頂或機械設備事業單位之事前危害告知責任，擴大防範他人使用工作場所等之作業危害風險，爰增訂第三項。該項所指之工作場所、設備屬例示規定，不以本條所定為限，例如建築物、機械、器具或車輛等；告知方式及內容等細節性、技術性事項，將於本法施行細則訂定。
第二十七條　事業單位以其事業交付承攬，並與承攬人、再承攬人之工作者共同作業時，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定	第二十七條　事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定	一、修正第一項： (一)現行事業單位與承攬人、再承攬人是否共同作業之認定，係以是否分別僱用勞工於該場域從事工作，實務上有部分

工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫及調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬人安全衛生教育訓練之指導及協助。 五、機械、設備、器具及人員之進場管制。 六、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。 承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應依第一項第二款至第六款規定辦理。 承攬人、再承攬人應配合辦理第一項所定原事業單位採取之必要措施。	工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫與調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。	承攬人係自營作業並未僱用勞工，致原事業單位承攬管理未能落實至各級承攬，為補足各級承攬人之職業災害防止責任，強化原事業單位之安全衛生管理責任及效能，爰將序文「分別僱用勞工」修正為「工作者」。 (二)第二款及第四款酌作文字修正；第三款未修正。 (三)新增第五款，考量營造工程交付承攬日益複雜，原事業單位對於工地施工安全管理往往疏於控管，常見承攬人或再承攬人為節省施工成本或追求操作便利，擅自使用未經檢查、不符合法規或老舊之機械、設備及器具，嚴重危害勞工作業安全。此外，亦有工地之承攬人或再承攬人，僱用未完成法定安全衛生教育訓練之勞工，或未經許可之外國人，因對施工安全缺乏基本認知而肇災。為強化原事業單位之管理責任，督促其確實掌握施工現場機械、設備、器具及人員之進出狀況，爰將本法施行細則第三十八條第五款及第六款有關協議進場管制事項之規定，整併移列至第五款，提升規範位階；另為維護工作場所安全，並擴大管制進場之對象包括所有人員，而不

		限作業人員，以要求原事業單位建立及落實工地門禁管制機制，有效防範風險、減少災害發生。原第五款遞移至第六款。 二、第二項未修正。 三、鑑於實務上承攬關係多有層層轉包，惟現行僅於第二十六條第二項規定承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，應於事前辦理風險評估、危害告知，並確保再承攬人確實依評估結果執行，且常見部分承攬人承攬工作項目後隨即轉包，由其他廠商代為履行，該承攬人從中獲取經濟利益卻未善盡職業安全衛生管理責任，爰增訂第三項，定明承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應辦理工作連繫與調整、工作場所巡視、指導與協助相關承攬人安全衛生教育訓練、有關機械、設備、器具與人員之進場管制，及其他為防止職業災害之必要事項。 四、考量承攬人、再承攬人之職業安全衛生素質不一，現行第一項規定僅要求原事業單位應辦理承攬安全衛生管理事項，未規定承攬人、再承攬人應配合原事業單位所辦理之上開事項，為有效提升各級承攬人職業安全衛生之知能及落實防災責任，爰增訂第四項。 五、另為加強自營作業者防災責任，自營作業者參與共同作業，應配合原事業單位之承攬安全衛生管理，例如參

		與協議組織，接受指揮、監督及協調，或接受安全衛生教育訓練之指導及協助等防災作為，爰於修正條文第五十一條第一項增訂自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用本條之規定，併予敘明。
第二十七條之一　事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任。 前項經指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。 前二項施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		一、本條新增。 二、增訂第一項： (一)目前實務上，例如建築工程業主常將建築物以分項工程方式，平行發包予土建、機電及空調工程等平行承攬人，鑑於承攬人原各已建置其安全衛生承攬管理體系，惟欠缺統合，使工作者面臨職業災害風險。 (二)查日本「勞動安全衛生法（労働安全衛生法）」第三十條規定，工程業主將工程交付二個以上施工者於同一地點施工時，為統合各施工者之工法兼容性、施工順序及結構設備等介面問題，避免因介面衝突引起職業災害，定明發包之事業單位應指定一主要承攬人負責統合安全衛生管理之責任；另英國「工程（設計及管理）規則（The Construction〔Design and Management〕Regulations 2015）」第五條規定，工程業主於超過一個承攬人，或可合理預見任一階段有超過一個承攬人參與工程時，即應任命其中一承攬人負統合

		安全衛生管理之責任。 (三)第二十七條雖規定原事業單位之承攬安全衛生管理責任，惟工作場所如有多個平行承攬之原事業單位時，現行僅能藉由契約約定統合管理責任，缺乏法律強制性，爰參考日本及英國上述規定，於第一項定明事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任，以規劃、連繫及協調整體工程之安全衛生管理事宜，防止職業災害發生。 三、第二項定明經依第一項規定指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。被指定為統合管理責任者所需之管理人員費用，第一項事業單位（即工程業主）應於規劃、設計階段妥適編列之，併予敘明。 四、為使事業單位明瞭第一項及第二項相關規定之執行方式與整體工程安全衛生統合管理工作，包括被指定負整體工程安全衛生統合管理責任之施工者及未被指定者應辦理事項，爰於第三項定明施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第三十二條　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。	第三十二條　雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。	一、第一項酌作文字修正。 二、查職業安全衛生教育訓練規則第二十條第一項規定，

前項安全衛生教育訓練，應由雇主自行辦理或交由中央主管機關認可之機關（構）、學校、團體等訓練單位辦理。 前二項之安全衛生教育訓練、訓練單位之資格條件與管理、查核、認可、評鑑及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育訓練，有接受之義務。	前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育及訓練，有接受之義務。	安全衛生教育訓練得由經中央主管機關認可之特定訓練單位辦理，爰增訂第二項，以資明確。 三、第二項移列為第三項，並配合第二項定明第一項之教育訓練可交由特定訓練單位辦理，爰於第三項就該等訓練單位之查核、認可及評鑑等事項授權由中央主管機關於規則訂定。 四、第三項移列為第四項，並酌作文字修正。
第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與，並得請專業人士或民間團體協助辦理。 雇主不得對依本法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。 雇主為前項不利處分者，無效。 工作者因第四項規定之行為受有不利處分者，雇主對於該不利處分與第四項規定行為無關之事實，負舉證責任。	第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。 雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。	一、本次修正新增職場霸凌之防治規定，除明確事業單位內部雇主之防治責任外，並加強外部申訴制度之建構；其中除職場霸凌之被申訴人屬最高負責人時，勞工得依修正條文第二十二條之三規定申訴外，雇主若有違反修正條文第二十二條之一第二項各款規定未訂申訴管道或規範，或違反修正條文第二十二條之二第一項第一款規定於知悉申訴職場霸凌事件後未為處理或採取適當措施，均得依本條規定提起申訴，由主管機關或勞動檢查機構就雇主所採取之預防及處置措施，實施調查，併予敘明。為兼顧行政機關調查之量能及行政效率，爰修正第三項，增訂主管機關或勞動檢查機構於調查雇主是否依本法所應採取之預防及處置措施時，得請專業人士或民間團體，協助辦理並提供專業意見之規定；至有關該等案件之申訴受理程序及請專業人士或民間團體協助調查之作法，後續將另訂行政規

		則，提供主管機關或勞動檢查機構依循辦理。 二、配合修正條文第二十二條之二及第二十二條之三均定有申訴之規定，爰修正第四項，明確雇主不得對申訴或其協助他人申訴之工作者予以不利處分之內容，並參考勞動基準法第七十四條第二項，酌作文字修正。 三、第五項及第六項分別參考海洋污染防治法第四十六條第二項及第三項、空氣污染防制法第九十五條第二項及第三項增訂，以強化並確保申訴者之權益。 四、第一項及第二項未修正。
第四十條　違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百五十萬元以下罰金。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	第四十條　違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，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。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	一、刑法第二百七十六條規定，因過失致人於死者，處五年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金。參考該條規定之有期徒刑上限，並考量職業安全衛生危害預防之落實程度，影響工作場域從業人員生命安全甚鉅，爰提高第一項有期徒刑之上限與刑法第二百七十六條齊一，即有期徒刑由「三年以下」提高至「五年以下」，並將最高罰金由新臺幣三十萬元提高至新臺幣一百五十萬元。 二、第二項未修正。
第四十一條　有下列情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。 二、違反第十八條第一項、	第四十一條　有下列情形之一者，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： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。 二、違反第十八條第一項、	一、刑法第二百八十四條規定，因過失傷害人者，處一年以下有期徒刑、拘役或十萬元以下罰金；致重傷者，處三年以下有期徒刑、拘役或三十萬元以下罰金。參考該條有期徒刑上限，將第一項有期徒刑由「一年以下」提高至「三年以下」，並將最

第二十九條第一項或第三十條第一項、第二項之規定。 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	第二十九條第一項、第三十條第一項、第二項或第三十七條第四項之規定。 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	高罰金由新臺幣十八萬元提高至新臺幣一百萬元。 二、現行對於發生職業災害之後續現場調查，可透過科技儀器、相關人證事證等方式，進一步釐清事發原因，另考量雇主違反第三十七條第四項規定，非經司法機關或勞動檢查機構許可而移動或破壞現場，如由行政機關予以行政裁罰已可達到規範目的，爰將第一項第二款有關違反第三十七條第四項之罰責，移列至修正條文第四十三條第一項第二款規範，以行政罰裁處之。 三、第二項未修正。
第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條第一項、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項、第四項之規定。 三、違反第六條第二項、第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項規定，致發生職業病。 四、違反第十五條之一第一項至第三項、第二十三條第一項、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條或第三十二條第一	第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病。 三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。 四、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。	一、現行條文列為第一項： (一)鑑於本條所定違反情事，涉及影響勞工生命安全及健康，為督促雇主積極預防職業災害，設置必要安全衛生設備及採取相關措施，且現行罰責過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣一百五十萬元。 (二)第一款未修正。 (三)第二款配合第二十四條之修正修正其所引項次；另違反第三十七條第四項之處罰規定由第四十一條第一項第二款移列第二款，以行政罰裁處之，理由同修正條文第四十一條說明二。 (四)第二款後段「違反第六條第二項致發生職業病」移列為第三款；事業單位若未依規定採取職場霸凌之防治及相關保

護措施，受霸凌勞工可能因工作壓力等負荷，致發生職業病，為促使雇主重視，強化其職場霸凌防治責任，爰於該款增列違反第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項致發生職業病之罰責規定。 (五)事業單位未依規定設置安全衛生組織、人員、訂定職業安全衛生管理計畫及實施安全衛生教育訓練等措施，致發生第三十七條第二項之災害，如仍採通知限期改善之方式，並不符比例原則，且易使違反者抱持僥倖心態，難達防災效果；以及為督促原事業單位善盡承攬管理及統合管理等防災責任，工程業主共同防止職業災害，執行交付規劃設計及施工之風險評估及採取預防作為，爰增訂第四款，定明違反修正條文第十五條之一第一項至第三項、第二十三條第一項、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條或第三十二條第一項規定，致發生第三十七條第二項災害之處罰規定。 (六)第三款移列為第五款，並依法制體例酌予修正。 (七)第四款移列為第六款，內容未修正。 二、參考勞動基準法第七十九		項規定致發生第三十七條第二項之災害。 五、違反第十五條第一項、第二項之規定，按次處罰。 六、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

		條第四項，增訂第二項，定明違反本法相關規定之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 三、為執行本法規定之行政罰案件，勞動部訂有違反職業安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點，考量本次修法適度提高法定罰鍰上限，爰將配合修正該要點之裁罰處理原則，俾利主管機關及勞動檢查機構依循，併予敘明。
第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第九條第二項、第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第	第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，並得按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒	一、配合修正條文第九條第二項之修訂，於第一項增訂其罰責。 二、依法制體例酌修第一項、第二項、第四項文字，第三項及第五項未修正。

一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	
第四十五條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰： 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、第二十二條之一第二項後段、第二十二條之二第一項第二款、第三項、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。 二、違反第十五條之一第一項至第三項、第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	第四十五條　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。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。	一、現行條文列為第一項： (一)為督促雇主積極預防職業災害，落實安全衛生管理，且現行罰責過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣七十五萬元。 (二)本法所定安全衛生之管理措施，例如不法侵害預防計畫、作業環境監測計畫之訂定，及依第二十二條規定辦理勞工健康保護事項等，其罰責均為通知限期改善，屆期未改善，再予罰鍰，考量處罰衡平性，修正條文第二十二條之一第二項各款規定為雇主應訂定職場霸凌防治措施，亦屬本法之管理措施；又配合修正條文第二十二條之二第三項定明發生職場霸凌申訴事件應通報之規定，及考量第二十二條之二第一項第二款雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之方式非由被霸凌勞工申訴，其相關作為之裁罰應與由被霸凌勞工申訴有別，宜先限期改善再予罰鍰，爰於第一款增訂上開規定之罰則；至雇主由被霸凌勞工申訴而知悉勞工遭受職場霸凌情事，卻未採取相關協助或調查機制，則依第二款規定逕予罰鍰。

		(三)配合修正條文第十五條之一、第二十七條之一及第二十二條之二第一項第一款之增訂，於第二款增訂其罰則 (四)第三款未修正。 二、參考勞動基準法第七十九條第四項，增訂第二項，定明違法之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
第四十六條　最高負責人經認定有職場霸凌之行為者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。 違反第二十四條第三項規定，致發生第三十七條第二項之災害者，處新臺幣一萬元以上二十萬元以下罰鍰，並應接受中央主管機關指定之講習；拒不接受講習者，按次處罰。 前項情形，操作人員係因雇主指示作業所致者，不予處罰。 違反第二十條第六項、第三十二條第四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。 第一項裁處權時效，自直轄市或縣（市）主管機關收受申訴人依第二十二條之三第一項但書規定提起申訴之日起算。	第四十六條　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。	一、鑑於外界對最高負責人為職場霸凌行為人應予處罰多有共識，惟考量個案違反情節差異性大，可能為輕微之言語冒犯，使人不悅，亦可能為惡意之肢體霸凌或侮辱人格等行為；又事業單位規模差異大，有小、微型企業，亦有大型跨國企業，爰參考性別平等工作法第三十八之二條第一項，增訂第一項有關最高負責人經認定有職場霸凌行為之罰鍰額度，以符比例原則。 二、對於操作人員未遵守修正條文第六條第一項、第二項及該條第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規則，致發生第三十七條第二項之職業災害時，增訂第二項規定，除處罰操作人員外，該操作人員並應接受中央主管機關指定之安全衛生講習，以提升肇災人員之安全衛生知能；操作人員如拒不接受安全衛生講習者，並定明按次處罰，以避免災害再次發生。 三、對於操作人員作業如係因雇主指示錯誤、違反規定等

		，致發生第三十七條第二項之職業災害時，屬雇主之責任，不予處罰該操作人員，爰增訂第三項。 四、現行條文移列為第四項，並配合修正條文第三十二條之修正，修正所引項次。 五、行政罰之裁處權，依行政罰法第二十七條第一項規定，因三年期間之經過而消滅，並於該條第二項至第四項定有裁處權時效起算日之規定。惟考量實務運作情形，另配合修正條文增訂第二十二條之三第二項有關申訴期限起算之規定，增訂第五項，定明職場霸凌行為人為最高負責人且向地方主管機關申訴者，其裁處權時效起算日之特別規定，以直轄市或縣（市）主管機關收受申訴之日起算裁處權時效，俾落實職場霸凌行為人之處罰。
第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、勞工健康服務專業機構違反中央主管機關依第二	第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第二項	一、配合修正條文第二十二條增列勞工健康服務專業機構得辦理勞工健康保護事項，增訂其處罰規定，餘配合款次變更。 二、修正條文第三十二條第一款至第三款未修正；第四款至第五款配合第四款之增訂移列為第五款至第六款，第五款並配合修正所引項次。

十二條第三項規定所定之規則。 五、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第三項規定所定之規則。 六、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	規定所定之規則。 五、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	
第四十九條　有下列情形之一者，應公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、勞工健康服務專業機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名；其經主管機關處以罰鍰者，應公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額： 一、發生第三十七條第二項之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。 三、發生職業病。 符合前項第一款或第二款情形，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。	第四十九條　有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名： 一、發生第三十七條第二項之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。 三、發生職業病。	一、現行條文列為第一項： (一)勞動部已設置「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」供各界查詢違反職業安全衛生法之事業單位名稱、負責人等資訊，且各主管機關配合登載公布裁處資訊行之有年，爰修正序文「得公布」為「應公布」，以符合實際，並配合修正條文第二十二條及第四十八條之修正，於序文增訂勞工健康服務專業機構有違反所列事項者，應予公布之規定。 (二)為加強督促不良之事業單位、雇主等，增訂經主管機關處以罰鍰者，併公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額。 (三)基於保障工作者安全及健康公益之必要及讓社會大眾適時獲取正確資訊，第一款所指情形，係指勞動檢查機構接獲災害通報並經派員檢查後，就事業單位違反本法相關規定致發生第三十七條第二項之災害（含職業病），即應依序文前段規定公布該事業

		單位之名稱、負責人姓名，併予敘明。 二、第二項增訂發生第三十七條第二項之災害者或有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形者，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。
第五十一條　自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條、第二十六條、第二十七條、第二十八條及其罰則規定。 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	第五十一條　自營作業者準用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條有關雇主之義務及罰則之規定。 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	一、考量實務面自營作業者亦有以其作業交付承攬之樣態，自營作業者於以其作業交付承攬時，仍應落實危害告知及承攬安全衛生管理等義務，爰於第一項增列自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時適用第二十六條、第二十七條及第二十八條規定，並配合法制體例作文字修正。 二、第二項未修正。
第五十一條之一　事業單位以數位方式經營商品交易或運送，且交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業時，適用第五條第一項、第六條、第三十二條第一項、第三十三條、第三十七條第二項及其罰則規定。		一、本條新增。 二、考量商品消費之經濟模式快速發展，對從事商品運送至消費者端之個人職場安全衛生保障較缺乏，且囿於限時送交消費者之壓力，常造成災害之發生，實屬風險較高之族群。 三、又查職業安全衛生設施規則第二百八十六條之三、第三百二十四條之七及第三百二十五條之一規定，已規範雇主使勞工從事外送作業或事業單位交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業，應置備安全帽、反光標示等合理及必要之安全衛生防護設施、訂定外送作業危害防止計畫，以及應評估交通、天

		候狀況、送達件數、時間及地點等因素，採取適當措施，合理分派工作。 四、為落實該等新經濟型態產業外送作業人員之作業危害預防及身心健康保護措施，爰增訂本條規定，以資周延。

委員吳沛憶等提案：

職業安全衛生法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
第九條　製造者、輸入者、供應者或雇主，對於有下列情事之產品，不得使用安全標示、驗證合格標章、易生混淆之類似標示或標章揭示於產品： 一、未完成資訊申報網站登錄。 二、未取得型式驗證合格。 三、資訊申報網站登錄逾期或型式驗證逾期。 製造者或輸入者對於完成資訊申報網站登錄或取得型式驗證合格之產品，應建立及保存產銷資料。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對前項產品進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。 第二項產銷資料應包括之內容、保存年限與其他相關事項，及前項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	第九條　製造者、輸入者、供應者或雇主，對於未經型式驗證合格之產品或型式驗證逾期者，不得使用驗證合格標章或易生混淆之類似標章揭示於產品。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對公告列入應實施型式驗證之產品，進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。	一、為加強對機械、設備或器具安全之管理，於第一項增列第七條所定中央主管機關指定產品之後端管理機制。 二、於第二項納入製造者建立、保存產銷資料之紀錄。 三、於第四項明定產銷資料應包括之內容。
第十五條之一　事業單位將一定規模以上之工程交付規劃、設計時，應使該規劃者、設計者依其工程特性，分析潛在施工危害，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。 事業單位將前項工程交付施工時，應使該施工者於事前依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，		一、本條新增。 二、為確保營造業勞工安全，於第二項明定一定規模以上之工程施工前應進行施工危害及安全衛生分析。 三、於第三項明定，前項分析應納入施工計畫書。 四、於第四項明定，中央主管機關應訂定第一、第二項之相關辦法。

納入施工計畫書，並確實執行。 前二項一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		
第二十二條　事業單位勞工人數在五十人以上者，應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構，辦理健康管理、職業病與工作相關疾病之預防及健康促進等勞工健康保護事項。 前項職業病及工作相關疾病預防事項，應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項勞工健康服務人員、專業機構之資格與管理、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	第二十二條　事業單位勞工人數在五十人以上者，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。 前項職業病預防事項應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項事業單位之適用日期，中央主管機關得依規模、性質分階段公告。 第一項有關從事勞工健康服務之醫護人員資格、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	一、為保障勞工之健康，將醫護人員修正為勞工健康服務人員，以將心理師、物理治療師等專業人員納入。 二、除職業病外，也將工作相關疾病納入預防與保護之範圍，例如因多重因素影響而生之肌肉骨骼或心血管疾病。 三、第二項、第三項配合第一項酌予修正文字。
第二章之一　職場霸凌之防治		本章新增。
第二十二條之一　本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理：		一、本條新增。 二、於第一項就職場霸凌為定義，使霸凌防治相關措施能有明確之依據。 三、考量工作場所規模不一，爰依勞工人數，對雇主賦予不同強度之霸凌防治義務。

一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。		
第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 (二)視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。 (三)適度調整工作內容或工作場所。 (四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀		一、本條新增。 二、於第一項明定雇主獲知霸凌檢舉後應行之義務，以確保勞工能獲得適當之保護措施，並使事件能獲得調查與處理。 三、於第一項第二款明定，無申訴人而雇主獲知有霸凌情形時，仍有行為之義務。 四、於第二項明定雇主進行霸凌調查之原則。 五、霸凌事件之申訴與處理結果應上網登錄。 六、中央主管機關應訂定相關事項之準則，以利雇主依循。

、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。 雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。		
第二十二條之三　勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。 勞工依前項但書規定，向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理： 一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。 二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。 直轄市或縣（市）主管機關為調查第一項申訴案件，得請專業人士或民間團體協助辦理。 直轄市或縣（市）主管		一、本條新增。 二、為避免霸凌事件遭隱匿、保障勞工權益，如霸凌行為人為雇主時，勞工可以直接向地方主管機關提起申訴。 三、考量取得事證、進行調查之可能性，爰對霸凌申訴之提出訂定時限。 四、明定申訴人、被申訴人與其他相關人員，有配合調查之義務。 五、中央主管機關應明定直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項。

機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、受邀協助調查之個人或單位應予配合，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 前四項有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		
第二十三條　雇主應依其事業單位之規模、性質，設置安全衛生組織、人員；並訂定職業安全衛生管理計畫，實施安全衛生管理及自動檢查。 前項之事業單位達一定規模或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好得公開表揚之。 第一項及第二項所定安全衛生管理，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。 前四項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、職責、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	第二十三條　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。 前項之事業單位達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好並經認可者，得公開表揚之。 前三項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置、績效認可、表揚及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。	一、實務上，具一定規模之雇主會設置安全衛生組織，負責事業單位內部之安全衛生相關業務，爰依據實務，修正第一項。 二、於第四項明定工作場所職業安全衛生事項之管理權責由雇主、雇主代理人或工作場所負責人綜理。
第二十四條　第十六條第一項所定具有危險性機械或設備，及其他特定機械之操作人員，雇主應僱用經中央主管	第二十四條　經中央主管機關指定具有危險性機械或設備之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之訓練或	一、為預防職業災害，於第一項在危險機械外，另納入其他特定機械，以預防相關災害。

機關認可之教育訓練或經技能檢定之合格人員充任之。 前項其他特定機械之種類及應具之容量，由中央主管機關公告之。 第一項操作人員作業時，應依第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規則執行職務。	經技能檢定之合格人員充任之。	二、增訂第二項，其他特定機械之種類、規則授權中央主管機關公告之。 三、增訂第三項，第一項之操作人員有防止造成他人傷害之義務。
第二十六條　事業單位以其事業交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素與本法及有關安全衛生規定應採取之措施。 承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，應依前項規定辦理。 事業單位將其工作場所、設備出租或出借他人使用時，應於事前告知其場所、設備危害因素及安全衛生相關注意事項。	第二十六條　事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。 承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人。	一、酌修第一項之文字。 二、於第二項將再承攬人納入規範。 三、明定事業場所出借、出租工作場所、設備之風險告知義務。
第二十七條　事業單位以其事業交付承攬，並與承攬人、再承攬人之工作者共同作業時，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫及調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬人安全衛生教育訓練之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之	第二十七條　事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫與調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之	一、為求精確並符合工作現場實務，酌修第一項之文字。 二、於第三項、第四項強化再承攬人之職業安全衛生責任。

責任。 承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應依第一項第二款至第五款規定辦理。 承攬人、再承攬人應配合辦理第一項所定原事業單位採取之必要措施。	責任。	
第二十七條之一　事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任。 前項經指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。 前二項施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		一、本條新增。 二、增訂第一項及第二項，以利明確化同一工程有兩個以上施工者施工時之安全衛生責任。 三、於第三項明定，主管機關應訂定統合管理之相關辦法。
第三十二條　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。 前項安全衛生教育訓練，應由雇主自行辦理或交由中央主管機關認可之機關（構）、學校、團體等訓練單位辦理。 前二項之安全衛生教育訓練、訓練單位之資格條件與管理、查核、認可、評鑑及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育訓練，有接受之義務。	第三十二條　雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。 前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育及訓練，有接受之義務。	一、酌修本條之文字。 二、增訂第二項，讓辦理安全衛生教育訓練之相關規定更加明確。 三、原第二項、第三項移列為第三項第四項。
第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：	第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：	一、於第三項明定民間人士與專業團體參與調查之規定。 二、修正第四項並增列第五項、第六項，加強對申訴者與

一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與，並得請專業人士或民間團體協助辦理。 雇主不得對依本法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。 雇主為前項不利處分者，無效。 工作者因第四項規定之行為受有不利處分者，雇主對於該不利處分與第四項規定行為無關之事實，負舉證責任。	一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。 雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。	協助申訴者之保障。
第四十條　違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百五十萬元以下罰金。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	第四十條　違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，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。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	參照刑法過失致死罪，加重未依本法第六條第一項或第十六條第一項之規定，而致生死亡災害時之罰則。
第四十一條　有下列情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第	第四十一條　有下列情形之一者，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： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第	參考刑法過失傷害之刑度，加重未依本法規定而致生職業災害時之罰則。

二款之災害。 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項或第三十條第一項、第二項之規定。 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	二款之災害。 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項、第三十條第一項、第二項或第三十七條第四項之規定。 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	
第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條第一項、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項、第四項之規定。 三、違反第六條第二項、第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項規定，致發生職業病。 四、違反第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項規定致發生第三十七條第二項之災害。 五、違反第十五條第一項、第二項之規定，按次處罰。 六、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。 有前項規定情形之一者	第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病。 三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。 四、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。	一、將現行條文列為第一項，並將法定罰鍰上限上修至一百五十萬元以強化嚇阻違法之作用。 二、於第一項第二款配合其他條文修正酌修文字。 三、增訂第四款，明定違反修正條文第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項致生死亡或多人災害時之罰則。 四、原第三款及第四款配合移列至第五款、第六款並酌修文字。 五、增訂第二項，主管機關得依事業規模、性質或違反情節加重處罰。

，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。		
第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第九條第二項、第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，並得按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	配合修正條文第九條第二項之修訂，於第一項增訂罰則。
第四十五條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰： 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	第四十五條　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	一、現行條文列為第一項，並為嚇阻不法，保障勞工上修罰則。 二、配合修正條文第十五條之一、第二十七條之一及第二十二條之二第一項第一款，增訂相關罰則。

二十二條第一項、第二十二條之一第二項後段、第二十二條之二第一項第二款、第三項、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。 二、違反第十五條之一第一項、第二項、第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	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。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。	三、增訂第二項，主管機關得依事業規模、性質或違反情節加重處罰。
第四十六條　最高負責人經認定有職場霸凌之行為者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。 違反第二十四條第三項規定，致發生第三十七條第二項之災害者，處新臺幣一萬元以上二十萬元以下罰鍰，並應接受中央主管機關指定之講習；拒不接受講習者，按次處罰。 前項情形，操作人員係因雇主指示作業所致者，不予處罰。 違反第二十條第六項、	第四十六條　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。	增訂職場最高負責人為霸凌行為人時之處罰。

第三十二條第四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。 第一項裁處權時效，自直轄市或縣（市）主管機關收受申訴人依第二十二條之三第一項但書規定提起申訴之日起算。		
第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、勞工健康服務專業機構違反中央主管機關依第二十二條第三項規定所定之規則。 五、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第三項規定所定之規則。 六、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第二項規定所定之規則。 五、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	配合本次修正條文第二十二條第三項於第一項第四款增訂相關罰則。
第四十九條　有下列情形之一者，應公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、勞工健康服務專業機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名；其經主管	第四十九條　有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名： 一、發生第三十七條第二項	為提升職業災害之資訊揭露程度，以利公開透明並配合本次修正條文第二十二條，修訂本條。

機關處以罰鍰者，應公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額： 一、發生第三十七條第二項之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。 三、發生職業病。 符合前項第一款或第二款情形，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。	之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。 三、發生職業病。	
第五十一條　自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條、第二十六條、第二十七條、第二十八條及其罰則規定。 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	第五十一條　自營作業者準用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條有關雇主之義務及罰則之規定。 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	將自營作業者將其作業交付承攬時之樣態納入規範，並使其能適用相關條文。
第五十一條之一　事業單位以數位方式經營商品交易或運送，且交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業時，適用第五條第一項、第六條、第三十二條第一項、第三十三條、第三十七條第二項及其罰則規定。		一、本條新增。 二、使本法部分規定能適用於外送從業人員，以保障其安全。

委員莊瑞雄等提案：

職業安全衛生法第九條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
第九條　製造者、輸入者、供應者或雇主，對於有下列情事之產品，不得使用安全標示、驗證合格標章、易生混淆之類似標示或標章揭示於產品： 一、未完成資訊申報網站登錄。 二、未取得型式驗證合格。 三、資訊申報網站登錄逾期或型式驗證逾期。 製造者或輸入者對於完成資訊申報網站登錄或取得型式驗證合格之產品，應建立及保存產銷資料。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對前項產品進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。 第二項產銷資料應包括之內容、保存年限與其他相關事項，及前項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	第九條　製造者、輸入者、供應者或雇主，對於未經型式驗證合格之產品或型式驗證逾期者，不得使用驗證合格標章或易生混淆之類似標章揭示於產品。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對公告列入應實施型式驗證之產品，進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。	一、鑑於現行第七條及第八條均為中央主管機關指定或公告之機械、設備或器具安全之源頭管理規定，現行第一項僅就第八條所定特定產品之型式驗證定有後端管理機制作為執行依據，爰增訂第七條所定特定產品之申報登錄納入本條之後端管理機制，以資周延。 二、配合管理查驗需求，勞動檢查機構實施市場查驗專案檢查時，常發現製造者或輸入者未建立產銷清冊，致無法追蹤所管制機械、設備或器具之流向，爰增訂第二項，要求製造者及輸入者應建立與保存產銷資料（內容包含產品之產製日期、型式、規格、數量、出廠日期、銷售對象等）規定，俾利查驗經中央主管機關指定或公告之機械、設備或器具之製售歷程及流佈，落實源頭管理之目的。 三、配合第一項擴大後端管理執行範圍，爰修正第三項文字，以資明確。 四、為使事業單位明瞭第二項及第三項相關規定之執行方式，爰於第四項定明第二項產銷資料應包括之內容與保存年限、第三項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。

委員林月琴等提案：

職業安全衛生法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	修正說明
第一條　為防止職業災害及勞動場所發生不法侵害，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。	第一條　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。	一、本條規定立法目的。 二、配合增訂第二章之一職場霸凌之防治，爰為本條立法目的之修正。 三、「勞動場所」採自職業安全衛生法施行細則第五條各項定義，本修正草案增訂第二條第七款擬為法律明文定義。係指規定於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所、及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所。相較於本法另行規定之工作場所、作業場所，為勞動契約履行之最大場域範圍。 四、「不法之侵害」援引自第六條第二項第三款，意即雇主或他人違反法律規定以造成工作者身體或精神之侵害。本草案增訂第二章之一，係屬不法侵害樣態之一。因民意有專章立法以完備雇主義務、防治措施、申訴、調查及保護措施、與救濟機制。故將勞工於勞動場所執行職務，因事業單位人員利用職務或權勢關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等之言詞或行為，致其身心健康遭受危害，此特定樣態為特別之立法。
第二條　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	第二條　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	一、本條規定本法用詞定義。 二、增訂第五款事業單位人員之定義，以因應增訂第二章之一職場霸凌防治專章，明

負責人指揮或監督從事勞動之人員。 二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。 三、雇主：指事業主或事業之經營負責人。 四、事業單位：指本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。 五、事業單位人員：指雇主、各級主管、受僱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，其彼此間之職務存有平行、上對下或下對上之關係。 六、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。 七、勞動場所：指於勞動契約存續中，由雇主指揮，使勞工履行契約提供勞務之場所；自營作業者實際從事勞動之場所；及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所。 八、工作場所：指勞動場所中，接受雇主或代理雇主指示處理有關勞工事務之人所能支配、管理之場所。 九、作業場所：指工作場所中，從事特定工作目的之場所。	負責人指揮或監督從事勞動之人員。 二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。 三、雇主：指事業主或事業之經營負責人。 四、事業單位：指本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。 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。	確界定職場霸凌申訴案件之關係人，以為職場霸凌案件之定性。 三、勞動場所、工作場所、作業場所，因未有法律明文之定義規定，難以避免觀念混淆。為明確定義係將職業安全衛生法施行細則第五條各項分別列於第七款至第九款，即： (一)增訂第七款勞動場所，為本法第二條第一項第五款、第三十六條第一項、第三十七條第二項以為界定雇主責任場域之用詞，援引前述施行細則第五條第一項規定文字。 (二)增訂第八款工作場所，為本法第二條第一項第一款、第十七條、第十八條第一項、第二十三條第二項、第二十七條第一項第一款、第三款、第三十七條第一項、第三項、第三十八條、第五十一條，以為界定雇主責任場域之用詞，援引前述施行細則第五條第二項規定文字。 (三)增訂第九款作業場所，為本法第六條第一項第五款、第十二條第一項、第三項、第五項、第二十一條第一項，以為界定雇主責任場域之用詞，援引前述施行細則第五條第二項規定文字。
第二章之一　職場霸凌之防治		一、章名新增。 二、為強化雇主防治責任及加強遭霸凌勞工之申訴、調查

		處理機制，爰增訂專章予以規範。鑑於職場霸凌之防治措施亦屬安全衛生措施之一環，為突顯職場霸凌防治之重要性，爰於第二章之一增訂本章內容，另查本法雖無「職場」一詞，惟考量各界多以「職場霸凌」為慣用語，爰以職場霸凌之防治作為新增章名。 三、另本法第六條第二項第三款明定雇主應就執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，規劃及採取必要之安全衛生措施，基於不法侵害樣態多元，配合增訂本專章對於職場霸凌之防治有特別規定，因此，就勞工於執行職務可能遭受不法侵害之行為樣態，如涉及職場霸凌者，應優先依本章之規定辦理；後續亦將於本法施行細則或其他授權子法明定相關規範。
第二十二條之一　本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因事業單位人員利用職務或權勢關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理： 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。		一、本條新增。 二、為明確職場霸凌定義，以強化雇主預防責任，爰參考韓國勞動基準法與日本勞動施策綜合推進法對於職權騷擾之規定，以及校園霸凌防制準則、最高行政法院職場霸凌防治申訴及處理要點，與法院實務判決等，於第一項明定職場霸凌之定義。 三、第一項所稱「勞動場所」其定義規定於本草案增訂第二條第六款，依本法現行施行細則第五條規定，其包括於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所，及其他受工作場所負責人指揮或監督從

		事勞動之人員，實際從事勞動之場所；所稱「事業單位人員」，包含雇主、各級主管、受僱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，其彼此間之職務存有平行、上對下或下對上之關係，於勞動場所執行職務時，以其職務或權勢地位，持續以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路等方式，直接或間接對他人身體或精神造成危害之不當行為，該危害尚非需達到造成實質具體之傷害程度，亦包含形成明顯敵意或惡劣的工作環境，可能導致勞工罹病或傷害之情形，以促使雇主善盡事前預防責任；至行為是否逾越業務上必要且合理範圍，得依社會通念，視該行為與工作是否具關連與合理性認定，例如某主管要求勞工執行某些對業務明顯不必要或不可能執行之任務，或不提供勞工工作等，其可透過勞動契約、事業單位之工作規則、內部規定以及適用之相關法規予以檢視；實務上，依過往法院判決之案例，該等行為之判斷，係綜合評估該行為態樣、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已逾越社會通念所容許之範疇。 四、至勞工與行為人之間，未具有職務或職權關係，如外部顧客（第三方）之謾罵、羞辱、騷擾或歧視等不當行為，或就單次偶發性之衝突或暴力等不當行為，例如人	二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。

		際關係之衝突、丟擲物品或文件等，如非情節重大而不符職場霸凌定義，則仍屬本法第六條第二項可能造成職場不法侵害之行為，其相關危害預防事項，應依該規定辦理。 五、另查國際上多數將行為之「持續性」作為職場霸凌之認定要件，但考量行為情節重大者，例如因單次之重大之人格侮辱行為，導致勞工身心遭受嚴重傷害，未必以持續或反覆發生作為職場霸凌認定之要件，為保障勞工權益，且促使雇主落實預防作為，爰於第一項增訂但書規定，情節重大之言行，不以持續發生為必要，亦屬本法所稱之職場霸凌。 六、基於我國多數為中小或微型企業，考量其資源有限，惟雇主仍應盡職場霸凌防治責任，爰參考性別平等工作法第十三條第一項規定，於第二項定明不同規模事業單位並應採取之必要措施；至勞工人數未達十人者，因其相關人力及資源有限，將另規劃於第二十二條之二第四項之授權子法，定明其得參照上述規定辦理。
第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 (二)視申訴人需求及事件		一、本條新增。 二、雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取立即有效之適當措施，避免其持續受傷害，並提供相關協助與進行協調或調查，以維護其權益，惟考量雇主知悉之管道與其作法有所不同，爰參考性別平等工作法第十三條之規定，增訂第一項，並分列二

款，分別敘明「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉時應採之適當措施：

(一)第一款：參考性別平等工作法第十三條性騷擾防治之措施，及加拿大工作場所騷擾與暴力防治條例對於案件之協調與調查機制，定明雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉後應採取之措施，包括應採行避免申訴人再度發生職場霸凌之措施，例如口頭告誡行為人；應視申訴人之需求及案件之具體情況，提供相關之協助或保護措施，例如改善雙方之間互動關係、適時調整工作內容及場所，或尋求心理諮商或法律諮詢等資源；對申訴事件進行調查，惟考量職場霸凌案件型態多元，情節輕重不一，其可能為單純之人際溝通或管理作為令申訴人誤解或心理不適，爰於調查過程中，若申訴人有意願協調者，雇主可依申訴人意願，透過事業單位內部人員溝通協調，適時澄清誤解，如協調不成立時，應續行調查；另為避免協調機制有使申訴人受權勢壓迫之疑慮，後續將於授權子法明定相關處理原則及程序；經調查結果如認定霸凌行為成立，應對該行為人適當之處置，例如警告或調離非主管職等。

情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

(三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。

(四)對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉時：

(一)就相關事實進行必要之釐清。

(二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。

(三)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

(四)適度調整工作內容或工作場所。

雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；經調查認定屬職場霸凌成立之案件，亦應將處理結果於該網站登錄之。

雇主依第一項所為適當措施、前項資訊登錄方式，與前條第二項後段應訂定之防治措施及規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查與處理程序及人員組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

		(二)第二款：定明雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時應採取之措施，例如其他同事或家屬等申訴而知悉後應有之作為，包括就事實進行釐清、依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴，並提供相關諮詢或支持等保護措施，及適度調整工作內容或工作場所。 (三)至於勞工向雇主申訴職場霸凌後，而雇主未為處理、未依第二十二條之一第二項後段規定訂定之申訴管道或規範，或未採取立即有效之適當措施，勞工當可依第三十九條之規定，向主管機關或勞動檢查機構提起申訴，由其就雇主是否落實應採行之防治措施，實施調查。至有關事業單位之調查程序、調查成員外部專家之比例，及當事人不服調查結果之申復機制等，後續將審酌事業單位規模、實務可行性等因素於授權之子法明定之，併予敘明。 三、第二項定明雇主對於職場霸凌事件之調查或協調之處理原則，使雇主有所遵循，並具備可信賴性，以保障當事人權益；所稱協調並未有一定之程序，原則上需符合客觀、公正、公平原則，尤應尊重申訴人意願，並以當事人雙方需有共識，於可接受協調處理結果後，留存紀

		錄。 四、為掌握職場霸凌申訴之相關統計與雇主處理之情形，於第三項定明雇主接獲被霸凌勞工申訴時，及該申訴案件經調查認定屬職場霸凌成立者，應將該申訴案件及其處理結果登錄至中央主管機關建置之系統；該登錄亦可即時提供雇主相關資訊與資源，以協助進行內部處理機制。 五、第四項定明雇主依第二十二條之一第二項後段所自行訂定之申訴管道及規範、本條第一項所為適當措施，及第三項應將申訴案件登錄之方式，授權由中央主管機關另以準則定之，以具體化相關內容，俾利雇主依循落實法遵；另雇主所訂之規範及採取適當措施，至少應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查與處理程序、調查期限及人員組成、外部專家比例、申復機制及處置規範等併予敘明。 六、另考量我國多數為中小或微型企業，其內部協調或調查之專業人力資源有限，且職場霸凌行為不易與管理權限區隔，認定複雜，為協助其落實法遵，並提供申訴人相關協助及保護措施，未來將視實務需求由主管機關提供必要之協助或補助。
第二十二條之三　勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴： ：		一、本條新增。 二、第一項本文規定勞工遭受職場霸凌，應向雇主申訴，但基於特定事由，勞工得向地方主管機關申訴，即：

(一)第一款勞工遭受職場霸凌時，原則應循內部申訴制度向雇主提起申訴，惟霸凌之行為人為最高負責人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無疑慮，為簡化申訴流程並兼顧勞工權益。定明勞工得逕向地方主管機關提起申訴之條件，以強化申訴人之權益；所稱最高負責人，如事業之經營負責人、法人或非法人團體之代表人或管理人等，其範圍將另於第五項授權子法予以定明。

(二)第二款職場霸凌被申訴人若非為最高負責人，受霸凌勞工循內部申訴制度向雇主提起申訴，但是未獲雇主受理，或勞工對事業單位內部之調查結果或處置不滿意者。

三、基於霸凌行為多具持續性，且其調查與認定複雜，爰於第二項定明向地方主管機關提起申訴之期限；第一款為參考行政罰法第二十七條第一項，行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅之規定，定明該申訴之期限，以遭受霸凌行為終了三年為期限；第二款為考量勞工於在職期間可能礙於人際關係或最高負責人之權勢地位，未能於遭受霸凌後及時提起申訴，遲至離職後，工作場所權勢地位關係消滅後，始敢提出申訴，爰明定勞工得於離職之日起一年內提起申

一、被申訴人為最高負責人或雇主。

二、雇主未依第二十二條之二第一項受理申訴案件或受霸凌勞工不服雇主所為之調查或懲戒結果。

勞工依前項規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。

二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。

地方主管機關為調查第一項第一款及第二款之申訴案件，得委請專業人士或民間團體協助辦理。

地方主管機關受理第一項第二款事由之申訴案件，除為事實之調查，並應為雇主有無違反第二十二條之二各款規定之調查。

地方主管機關經調查結果認定第一項第一款、第二款申訴事由成立，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。但情節重大者，得依據被霸凌勞工之意願提供訴訟協助。

地方主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、及受邀協助之個人或單位應予配合，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。

有關地方主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、申訴處理程序、調

查方式、訴訟協助及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 第一項但書所定被申訴人為政府機關（構）之最高負責人時，勞工應向其上級機關（構）提起申訴。		訴，然考量該離職之申訴人申訴時效，爰增訂第二款之但書有利於申訴人申訴期限之規定。 四、為利職場霸凌申訴案件後續地方主管機關之處理機制，爰參考性別平等工作法第三十二條之二規定，於第三項定明地方主管機關對勞工申訴案件之調查，得委請專業人士或民間團體協助；至該等專業人士或民間團體之資格條件，後續將由中央主管機關另行規範，並適時辦理相關訓練，及視地方主管機關財務狀況予以補助。另霸凌行為如已涉及權利事項之勞資爭議者，勞工亦得依勞資爭議處理法所定程序辦理。另主管機關應於第二十二條之二第七項授權之準則，明定強化外部專家介入調查或申復之機制。 五、第四項地方主管機關受理第一項第二款事由之申訴案件，除為職場霸凌之事實調查，並應為雇主有為違反第二十二條之二各款之防治、申訴、調查、保護義務規定，以完善行政處分之先備程序。 六、第五項地方主管機關受理遭受霸凌勞工申訴，經調查確認申訴事由成立，得做出行政處分要求雇主限期採取必要措施。並且但書規定，若霸凌行為傷害申訴勞工本人之生命、身體、自由、與財產法益情節重大，有非尋求刑事、民事告訴而不能懲處不法行為，或回復勞工所遭受的損失，除依前述本文

		要求雇主為必要處置之外，另得協助勞工起訴。 七、申訴人、被申訴人、及相關人員或單位應有配合地方主管機關調查之義務，爰參考性別平等工作法第三十二條之二規定，定明第六項規定；又被申訴人為主要受調查之對象，其不得規避、妨礙或拒絕，若有違反規定，可依本法第四十四條第六款規定處罰。 八、第七項定明有關地方主管機關受理申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關另行訂定之，俾利地方主管機關依循辦理。 九、基於政府機關（構）之行政監督管理機制有別於私部門，就政府機關（構）之最高負責人（首長）涉及對該機關之勞工職場霸凌，其申訴案件應交由具指揮監督權限之上級機關（構）處理，爰定明第八項規定；上級機關（構）於受理該申訴案件後，應依本法第二十二條之二授權子法之調查及處理程序辦理，至後續當事人之救濟，依原服務機關人事法令及各該法令規定辦理。 十、另考量霸凌行為樣態多元，其亦可能涉及性騷擾或性別、年齡等就業歧視之複合式行為；基於性別平等工作法、中高齡者及高齡者就業促進法與就業服務法就性騷擾及就業歧視之申訴調查或認定已有相關規定，依本法第一條規定，其他法律有特

		別規定者，從其規定，且為避免事業單位內部或地方主管機關於受理同一件申訴案件，其調查處理之法規競合問題，後續將於本法施行細則或其他授權子法定明該複合式之職場霸凌行為應優先適用法規之處理機制。
第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法、有關安全衛生或職場霸凌防治之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認雇主依本法所應採取之相關措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與，並得委請專業人士或民間團體協助辦理。 雇主不得對依本法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。	第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。 雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。	一、第一項配合霸凌防治專章於申訴情形新增職場霸凌防治之規定。 二、第二項配合第一項之規定，酌作文字修正。 三、本次修正新增職場霸凌之防治規定，除明確事業單位內部雇主的防治責任外，並加強外部申訴制度的建構；其中除了職場霸凌之被申訴人屬最高負責人而勞工應循第二十二條之三申訴以外，雇主若有違反第二十二條之一第二項後段未訂申訴管道或規範，或第二十二條之二第一項第一款知悉申訴職場霸凌事件後未為處理或未採適當措施，均得依本條規定提起申訴；為兼顧行政機關調查之量能與行政效率，爰修正第三項，增訂主管機關或勞動檢查機構於調查雇主依本法所應採取之相關措施時，得委請專業人士或民間團體，協助辦理並提供專業意見之規定。 四、配合新增條文第二十二條之二及第二十二條之三均有申訴之規定，爰修正第四項規定，具體化雇主不得對申訴人或其協助申訴者予以不利處分之內容，並參考勞動基準法第七十四條第二項規定，酌作文字修正。

第四十三條　未依第七條第三項規定登錄或違反第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，並得按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，並得按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	條次變更。
第四十四條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上二百五十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條第一項、	第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十	一、參照法制體例罰則規定順序「先罰責重，後罰責輕」，作條次變更。 二、鑑於本條所定違反情事，涉及影響勞工生命安全與健康，為督促雇主積極預防職業災害，設置必要安全衛生設備及採取相關措施，爰將第一項罰鍰額度上限提高至一百五十萬元，並參考勞動基準法第七十九條第四項規定，增列第二項規定，違法

第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項、第四項之規定。 三、違反第六條第二項、第二十二條之一第二項或第二十二條之二第一項規定，致發生職業病。 四、違反第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項規定致發生第三十七條第二項之災害。 五、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。 六、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。 有前項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病。 三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。 四、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。	之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 三、因第二十四條修正後之項次已變更，配合修正所引項次。 四、配合違反第三十七條第四項之除罪化，爰將該違反規定移列至第一項第二款，以行政罰裁處之。 五、現行第二款後段「違反第六條第二項致發生職業病」移列為第三款。 六、事業單位若未依規定採取職場霸凌之防治及相關保護措施，受霸凌勞工可能因工作壓力等負荷，致發生職業病，為促使雇主重視，強化其職場霸凌防治責任，爰於第一項第三款增列違反第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項致發生職業病之罰則規定。 七、事業單位未依規定設置安全衛生組織、人員、訂定職業安全衛生管理計畫及實施安全衛生教育訓練等措施，致發生第三十七條第二項之災害，如仍採通知限期改善之方式，並不符比例原則，且易使違反者抱持僥倖心態，難達防災效果，以及為督促工程業主共同防止職業災害，執行交付規劃設計及施工之風險評估及採取預防作為，爰於第一項第四款增列違反第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項致發生第三十七條第二項災害之罰則規定；餘款次遞移。

第四十五條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰： 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、第二十二條之一第二項、第二十二條之二第一項第二款、第三項、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。 二、違反第十五條之一第一項、第二項、第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	第四十五條　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。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。	一、為督促雇主積極預防職業災害，落實安全衛生管理，爰將第一項罰鍰額度上限提高至七十五萬元，並參考勞動基準法第七十九條第四項規定，增列第二項規定，違法之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 二、本法所定安全衛生之管理措施，例如不法侵害預防計畫、作業環境監測計畫之訂定，及配置醫護人員辦理健康服務等事項，其罰則均為通知限期改善，屆期未改善，再予罰鍰，考量衡平性，修正條文第二十二條之一第二項後段規定為雇主應訂定職場霸凌防治措施，亦屬本法之管理措施；又配合修正條文第二十二條之二第三項增訂職場霸凌應通報之規定，及考量二十二條之二第一項第二款雇主知悉職場霸凌之方式尚非由被霸凌勞工申訴，其相關作為之裁罰應與由被霸凌勞工申訴有別，宜提供限期改善之機制再予罰鍰，爰於第一項第一款增訂罰則規定；至雇主由被霸凌勞工申訴而知悉，卻未採取後續之相關協助或調查機制，則依第一項第二款逕予罰鍰。 三、配合修正條文第十五條之一及第二十二條之二第一項第一款規定，於第一項第二款增訂罰則規定。
第四十六條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰	第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰	一、參照法制體例罰則規定順序「先罰責重，後罰責輕」，作條次變更。

，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、勞工健康服務專業機構違反中央主管機關依第二十二條第三項規定所定之規則。 五、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第三項規定所定之規則。 六、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第二項規定所定之規則。 五、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	二、配合第二十二條之修正，增訂罰則規定，餘配合款次變更。 三、因第三十二條修正後之項次已變更，爰修正條文第五款配合修正所引項次。
第四十八條　最高負責人經認定有職場霸凌之行為者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。 違反第二十四條第二項、第三項之規定者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。 違反第二十條第六項、第三十二條第四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。 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第二十二條之三第一項但書規定提起申訴之日起算。	第四十六條　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。	一、參照法制體例罰則規定順序「先罰責重，後罰責輕」，作條次變更。 二、鑑於外界對最高負責人為職場霸凌行為人應予處罰多有共識，惟考量個案違反情節差異性大，可能為輕微之言語冒犯，使人不悅，亦可能為惡意之肢體霸凌或侮辱人格等行為；又事業單位規模差異大，有小、微型企業，亦有大型跨國企業，爰參考性別平等工作法第三十八之二條第一項規定，增訂第一項有關罰鍰額度範圍，以符比例原則之規定。 三、配合修正條文第二十四條第二項及第三項規定，對於

		危險性機械或設備及其他特定機械之操作人員領有技術士技能檢定證照或已接受經認可之安全衛生教育訓練，具該等作業安全衛生相關知能，惟於操作該等機械或設備時，未遵守規定而造成他人傷害，且拒絕接受安全衛生講習者，為避免災害再次發生，爰訂第二項罰則規定。 四、現行第一項移列為第三項，並配合修正條文第三十二條，修正所引項次。 五、行政罰之裁處權，依行政罰法第二十七條規定，因三年期間之經過而消滅。惟考量實務運作情形，另增訂第二十二條之三申訴期限相關規定，爰增訂第四項，定明最高負責人裁處權時效起算之特別規定，以地方主管機關收受申訴之日起算裁處權時效，俾落實職場霸凌行為人處罰之規定。

委員林淑芬等提案：

職業安全衛生法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
第九條　製造者、輸入者、供應者或雇主，對於有下列情事之產品，不得使用安全標示、驗證合格標章、易生混淆之類似標示或標章揭示於產品： 一、未完成資訊申報網站登錄。 二、未取得型式驗證合格。 三、資訊申報網站登錄逾期或型式驗證逾期。 製造者或輸入者對於完成資訊申報網站登錄或取得型式驗證合格之產品，應建立及保存產銷資料。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對前項產品進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。 第二項產銷資料應包括之內容、保存年限與其他相關事項，及前項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	第九條　製造者、輸入者、供應者或雇主，對於未經型式驗證合格之產品或型式驗證逾期者，不得使用驗證合格標章或易生混淆之類似標章揭示於產品。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對公告列入應實施型式驗證之產品，進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。	一、鑑於現行第七條及第八條均為中央主管機關指定或公告之機械、設備或器具安全之源頭管理規定，現行第一項僅就第八條所定特定產品之型式驗證定有後端管理機制作為執行依據，爰增訂第七條所定特定產品之申報登錄納入本條之後端管理機制，以資周延。 二、配合管理查驗需求，勞動檢查機構實施市場查驗專案檢查時，常發現製造者或輸入者未建立產銷清冊，致無法追蹤所管制機械、設備或器具之流向，爰增訂第二項，要求製造者及輸入者應建立與保存產銷資料（內容包含產品之產製日期、型式、規格、數量、出廠日期、銷售對象等）規定，俾利查驗經中央主管機關指定或公告之機械、設備或器具之製售歷程及流佈，落實源頭管理之目的。 三、配合第一項擴大後端管理執行範圍，爰修正第三項文字，以資明確。 四、為使事業單位明瞭第二項及第三項相關規定之執行方式，爰於第四項定明第二項產銷資料應包括之內容與保存年限、第三項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第十五條之一　事業單位將一定規模以上之工程交付規劃		一、本條新增。 二、鑑於近年職業災害比例逐

年攀升，現行本法雖已規範營造事業單位於施工階段採取必要之安全衛生設備及措施之規定，其適用對象未包含工程業主（例如公共工程主辦機關、興建大型建築工程之不動產開發商、興建大型廠房之製造業、或興建金融中心之金融服務業等）。

三、此外，實務上工程業主將工程之規劃、設計或施工等交付承攬時，未於規劃及設計階段消除職業災害風險，常未能善盡防止職業災害責任，僅於契約文件要求營造事業單位落實各項安全衛生設備及措施，未合理規劃風險較低之工址、工法及工期，且安全衛生經費普遍編列不足，並缺乏監督及審核機制，以致未能有效降低職業災害風險。

四、查英國「工作安全衛生法（Health and Safety at Work Act）」、「工程（設計及管理）規則（The Construction〔Design and Management〕Regulations 2015）」、新加坡「工作場所安全衛生法（Workplace Safety and Health Act）」、「工作場所安全衛生（安全設計）規範（Workplace Safety and Health〔Design for Safety〕Regulations 2015）」及韓國「職業安全衛生法（Occupational Safety and Health Act）」等立法例，均要求業主將一定規模之工程交付設計或施工時，其設計者或施工者應於事前實施風險評估，消除危害根源，並採行必要之職業

、設計時，應使該規劃者、設計者依其工程特性，分析潛在施工危害，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。

事業單位將前項工程交付施工時，應使該施工者於事前依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。

前二項一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

			災害預防設備及措施，另我國政府採購法第七十條之一第一項規定，機關辦理工程規劃、設計應負有分析潛在施工危險，編製符合規定之安全衛生圖說及規範，並量化編列安全衛生費用之責。 五、第五條第二項雖定有工程之設計者或施工者於設計、施工規劃階段應實施風險評估，致力防止發生職業災害，惟其責任未及於工程業主，且該條文屬一般責任並無相應罰責。 六、工程業主具有決定規劃者、設計者或施工者良窳之選擇權，可為整體工程之工期及經費合理分配，審查規劃者、設計者或施工者之風險評估及處理等成果，並可運用契約推動整體工程之安全衛生管理，係營造工程安全設計及管理最為關鍵之權責單位。為使工程業主、規劃者、設計者及施工者等，於工程全生命週期各階段，共同依其規模特性及可能出現之作業危害，以源頭管理之概念，分析潛在施工風險，爰於第一項定明事業單位將一定規模以上之工程交付規劃或設計時，應使該規劃者或設計者落實安全衛生管理相關事項，依工程特性分析潛在施工危害，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。 七、第二項定明事業單位將上述工程交付施工時，應使該施工者於事前依設計者傳遞風險資訊，落實施工風險管

		理事項，包括依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 八、為使事業單位明瞭第一項及第二項相關規定之執行方式，爰於第三項定明一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第二十二條　事業單位勞工人數在五十人以上者，應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構，辦理健康管理、職業病與工作相關疾病之預防及健康促進等勞工健康保護事項。 前項職業病及工作相關疾病預防事項，應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項勞工健康服務人員、專業機構之資格、勞工健康之保護與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	第二十二條　事業單位勞工人數在五十人以上者，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。 前項職業病預防事項應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項事業單位之適用日期，中央主管機關得依規模、性質分階段公告。 第一項有關從事勞工健康服務之醫護人員資格、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	一、修正第一項： (一)基於實務上，勞工健康保護事項之推動除醫護人員外，尚包含其他相關專業之人員，如心理師、物理治療師或職能治療師等，爰將第一項之應僱用或特約醫護人員修正為應置勞工健康服務人員。 (二)現行勞工健康保護規則第五條第一項規定事業單位特約醫護人員或勞工健康服務相關人員應委託特定專業機構指派符合資格之人員為之，爰增訂事業單位可委託勞工健康服務專業機構辦理勞工健康保護事項。 (三)應辦理之勞工健康保護事項，除勞工暴露於單一或特定危害，如物理性、化學性或生物性危害等原因引起之疾病預防外，亦包括個人及工作等多重因素所促發之

		工作相關疾病預防，如重複性作業促發之肌肉骨骼疾病、長時間工作等異常工作負荷促發之腦心血管疾病或對心理健康造成不良影響等人因或社會心理方面之危害預防，爰增列為勞工健康保護事項，以強化事業單位對於工作相關疾病之預防及健康促進等身心健康保護事項。 (四)勞工健康服務人員之人力配置及勞工健康服務專業機構之資格，將於第三項授權之子法定之，併予說明。 (五)餘酌作文字修正。 二、配合第一項增訂工作相關疾病預防事項為勞工健康保護事項，爰修正第二項，並酌作文字修正。 三、條文第三項定明事業單位之適用日期以分階段公告之方式辦理，係考量醫護人員提供勞工健康服務之量能及對於中小企業推動勞工健康保護事項之衝擊，惟查勞工健康保護規則第四條就勞工人數在五十人以上者，應辦理勞工健康服務之事項，已於一百十一年一月一日施行，爰予刪除。 四、第四項移列為第三項，並為配合第一項之修正，增訂勞工健康服務人員、勞工健康服務專業機構之資格及管理等事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第二章之一　職場霸凌之防治		一、章名新增。 二、為強化雇主在防治職場霸凌之責任，並健全遭受職場

		霸凌勞工之申訴、調查及處理機制，特增訂專章予以規範。鑑於職場霸凌防治措施亦屬職業安全衛生管理之一環，為凸顯其重要性，爰於本法增列本章內容。雖本法原文未使用「職場」一詞，惟考量社會各界慣用「職場霸凌」表述，故本章名稱定為「職場霸凌防治」。 三、另第六條第二項第三款規定，為雇主預防勞工於執行職務遭受他人身體或精神不法侵害，應採行必要安全衛生措施之一般規定，由於可能造成不法侵害之行為樣態多元，如涉及職場霸凌事件者，依本章規定辦理。 四、多數規定係參考性別平等工作法有關職場性騷擾規定之架構予以規範，惟考量性騷擾與職場霸凌行為樣態本質不同、國際職場霸凌防治相關作法、本法立法意旨及職安法規相關體例等，爰部分規定未與性別平等工作法一致，併此敘明。 五、第一條後段已定明其他法律有特別規定者，從其規定；查一百十四年七月九日修正公布之公務人員保障法就公務人員遭受職場霸凌定有相關規定，並定自一百十五年一月九日施行，其中第一百零二條第三項定明法定機關（構）之非公務人員（不含醫療機構及公立學校），而有依法令從事於公務者，其提起職場霸凌之申訴者，準用該法職場霸凌之規定，爰任職於上開機關（構）之勞工，於符合該條規定時，	

		其職場霸凌之申訴、調查及處理等，優先依該法之規定辦理，惟其救濟之程序仍依本法之規定辦理。
第二十二條之一　本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理： 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。		一、本條新增。 二、第一項所稱勞動場所，依本法施行細則第五條第一項第一款及第三款規定，其包括於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所，及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所，亦即該場所非僅限該勞工所服務事業單位內之場域，若其經指派至其他場所執行職務或以線上方式遠距工作，亦屬之；所稱事業單位人員，可能為特定個人或一群人，包含雇主、各級主管、受僱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，例如派遣勞工等，其彼此間之職務存有平行、上對下或下對上之關係，於勞動場所執行職務時，以其職務或權勢地位，持續以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路等方式，直接或間接對他人身體或精神造成危害之不當行為；所稱致其身心健康遭受危害，不以需達到實質具體之傷害程度為必要，包括形成明顯敵意或惡劣之工作環境，造成勞工身心壓力，或可能導致勞工罹病或傷害之情形已足，以促使雇主善盡事前之職場霸凌預防責任。至行為是否逾越業務上必要且合理範圍，得依社會通念，視該行為與工作是否具

		關連與合理性認定，例如主管要求勞工執行對業務明顯不必要或不可能執行之任務，或不提供勞工工作等，其可透過勞動契約、事業單位之工作規則、內部規定以及適用之相關法規予以檢視。實務上，依法院判決之案例，該等行為之判斷，係綜合評估該行為樣態、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已逾越社會通念所容許之範疇。 三、至勞工與行為人之間，未具有職務或職權關係，如外部顧客（第三方）之謾罵、羞辱、騷擾或歧視等不當行為，或就單次偶發性之衝突或暴力等不當行為，例如人際關係之衝突、丟擲物品或文件等，如非情節重大而不符第一項職場霸凌定義，仍屬第六條第二項第三款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，其相關危害預防事項，應依該規定辦理。 四、另查國際上多數將行為之「持續性」作為職場霸凌之認定要件，例如澳洲公平工作法所定之職場霸凌，指個人或一群人在職場中反覆對某位工作者或某一群工作者有不合理之行為，且該行為會對受害者之健康或安全造成風險；但考量行為情節重大者，例如因單次之重大之人格侮辱行為，導致勞工身心遭受嚴重傷害，未必以持續或反覆發生作為職場霸凌認定之要件，為保障勞工權益，且促使雇主落實預防作

		為，爰於第一項但書規定，情節重大之言行，不以持續發生為必要，亦屬本法所稱之職場霸凌。 五、基於我國多數為中小或微型企業，考量其職場霸凌防治資源有限，惟雇主仍應盡職場霸凌防治責任，爰參考性別平等工作法第十三條第一項，於第二項定明不同規模事業單位所應採取職場霸凌防治之必要措施；該事業單位勞工人數之計算，為求明確，以其僱用之人數計之，惟其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，仍應納入適用職場霸凌防治之對象，後續將於本法施行細則或依本法授權訂定法規命令定明之；至勞工人數未達十人者，因其相關人力及資源有限，將另規劃於依修正條文第二十二條之二第四項授權訂定之準則中，定明其得參照上述規定辦理。
第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之保護措施。 (二)視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢及協助。 (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。		一、本條新增。 二、雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取立即有效之適當措施，避免其持續受傷害，並提供相關協助與進行調查或協調，以維護其權益，爰為第一項規定，惟考量雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之管道可能不同，應採取之立即有效適當措施亦有不同，爰參考性別平等工作法第十三條第二項之規定，增訂第一項分列二款，定明「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉時應採之適當措施： (一)第一款：參考性別平等

(四)對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉時：

(一)就相關事實進行必要之釐清。

(二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。

(三)適度調整工作內容或工作場所。

(四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢、協助及保護措施。

雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。

雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

工作法第十三條第二項第一款所定性騷擾防治之措施，及加拿大工作場所騷擾與暴力防治條例對於事件之協調及調查機制，定明雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，包括應採行避免申訴人再度遭受職場霸凌之措施，例如改善雙方之間互動關係、依當事人意願適時調整工作內容及場所、重申職場霸凌零容忍政策及教育訓練及提高勞工對職場霸凌之意識；應視申訴人之需求及事件情節，提供相關之協助或保護措施，例如告知相關權益及救濟途徑、尋求心理諮商或法律諮詢等資源，及保護個人隱私等措施；對申訴事件進行調查，惟考量職場霸凌事件型態多元，情節輕重不一，其可能為單純之人際溝通或管理作為令申訴人誤解或心理不適，爰於調查過程中，若申訴人有意願協調者，雇主可依申訴人意願，透過事業單位內部人員溝通協調，適時澄清誤解，如協調不成立時，應續行調查；另為避免協調機制有使申訴人受權勢壓迫之疑慮，後續將於授權子法定明相關處理原則及程序；職場霸凌申訴事件經調查後，應依據調查結

		果及管理需求，對行為人予以適當之懲戒或處理，該處理尚不以認定職場霸凌成立為必要，行為人若確有不當之言行或不適任者，即可依事業單位內部之工作守則或懲處規範處理，例如警告或調離主管職等。 (二)第二款定明雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，例如因其他同事或家屬等申訴而知悉後應訪談相關人員，就事實進行釐清；依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴，若其有意願提出申訴者，續依第一款規定採取該款相關措施；對相關人員適度調整工作內容或工作場所；依被霸凌勞工意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 三、增訂第二項： (一)定明雇主對於職場霸凌事件之調查或協調之處理原則，使雇主有所遵循，並使調查或處理結果具備可信賴性，以保障當事人權益。 (二)為強化事業單位實施職場霸凌事件調查之公正客觀與程序明確化，及避免調查處理期限過久，增加申訴者之心理負擔，將另於依第四項授權訂定之準則中規定調查小組之組成及調查處理期限，例如勞工人數

		達一定規模以上者，應遴聘外部專業人士協助調查，該調查小組中，外部成員不得少於二分之一。 (三)就調查之專業人力，中央主管機關將建立職場霸凌調查專業人才資料庫，提供事業單位遴聘之參據。調查處理期限應自調查小組成立後翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。 (四)所稱協調，原則上需符合客觀、公正、公平原則，尤應尊重申訴人意願，並以當事人雙方需有共識，且共同同意協調人選，於可接受協調處理結果後，留存紀錄；當事人若不服調查結果，雇主應建立適當之申復機制，俾利當事人有合理之管道，再行審視調查程序是否完備，必要時有重新調查之機會，該申復程序將審酌事業單位規模、實務可行性等因素，於依第四項規定授權訂定之準則中定之。 (五)至於勞工向雇主申訴職場霸凌或對事業單位內部之調查結果或處理不滿意後，而雇主未為處理、未依修正條文第二十二條之一第二項各款規定訂定之申訴管道或規範、未採取立即有效之適當措施，或未依申復程序辦理，勞工可依

		第三十九條規定，向主管機關或勞動檢查機構提起申訴，由其就雇主是否落實應採行之預防及處置措施，實施調查。 四、為掌握職場霸凌事件申訴之相關統計及雇主處理之情形，增訂第三項，定明雇主接獲被霸凌勞工申訴時，及該事件之處理結果均應登錄至中央主管機關指定之網站；該登錄尚未包含第一項第二款雇主非因該項第一款情形而知悉勞工遭受職場霸凌時之事件，惟若相關事實釐清後，被霸凌勞工有意提起申訴時，仍應登錄於第三項網站該登錄亦可即時提供雇主相關資訊及資源，以協助其進行職場霸凌事件之內部處理機制。至登錄之時間，將另於子法定明之。 五、增訂第四項，定明雇主依修正條文第二十二條之一第二項各款規定所自行訂定之申訴管道及規範、第一項所為適當措施、第二項調查處理與申復原則，及第三項應將申訴案件登錄之方式，授權由中央主管機關另以準則定之，以具體化相關內容，俾利雇主落實法遵；另雇主所訂之規範及採取之適當措施，至少應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成及處理規範等，併予敘明。 六、另考量我國多數為中小或微型企業，其內部協調或調

		查職場霸凌之專業人力及資源有限，為協助其落實法遵，並提供申訴人相關協助及保護措施，未來將視實務需求由主管機關提供必要之協助或補助。
第二十二條之三　勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。 勞工依前項但書規定，向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理： 一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。 二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。 直轄市或縣（市）主管機關為調查第一項申訴案件，得請專業人士或民間團體協助辦理。 直轄市或縣（市）主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、受邀協助調查之個人或單位應予配合，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 前四項有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		一、本條新增。 二、勞工遭受職場霸凌時，原則應循內部申訴制度向雇主提起申訴，惟霸凌之行為人為最高負責人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無疑慮，為簡化是類情形之申訴流程並兼顧受職場霸凌勞工權益，爰於第一項但書定明被申訴人為最高負責人時，勞工得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴，以強化申訴人之權益；所定最高負責人，如事業之經營負責人、法人或非法人團體之代表人或管理人等，其範圍將於依第五項規定授權訂定之辦法中定明。 三、基於霸凌行為多具持續性，且其調查及認定複雜，爰於第二項定明向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限；第一款為衡酌相關事證取得之時效，且參考公務人員保障法第十九條第三項規定，定明該類職場霸凌申訴之期限，以職場霸凌行為終了三年為期限；第二款為考量勞工於在職期間可能礙於人際關係或最高負責人之權勢地位，未能於遭受霸凌後及時提起申訴，遲至離職或其他工作場所權勢地位關係消滅後，始敢提出申訴，爰定明遭受職場霸凌勞工得於離職之日起一年內提起申

			訴，然考量該離職之申訴人申訴時效，爰於但書規定有利於申訴人申訴期限之規定。 四、為利職場霸凌申訴案件後續直轄市或縣（市）主管機關之處理機制，爰參考性別平等工作法第三十二條之二第一項，於第三項定明直轄市或縣（市）主管機關對勞工申訴案件之調查，得請專業人士或民間團體協助；至該等專業人士或民間團體協助；至該等專業人士或民間團體之資格條件，後續將由中央主管機關另行規範，並適時辦理相關訓練，及視直轄市或縣（市）主管機關財政狀況予以補助。另職場霸凌行為如已涉及勞資爭議處理法所定權利事項之勞資爭議者，勞工亦得依該法所定程序處理，併予敘明。 五、參考性別平等工作法第三十二條之二第二項，於第四項定明申訴人、被申訴人、相關人員或單位應有配合直轄市或縣（市）主管機關調查之義務；又被申訴人為主要受調查之對象，爰定明其不得規避、妨礙或拒絕，若有違反，則依修正條文第四十三條第一項第六款規定處罰，併予敘明。 六、第五項定明有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴及最高負責人範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關訂定，俾利直轄市或縣（市）主管機關依循辦理。

		七、另考量職場霸凌行為樣態多元，其亦可能涉及性騷擾，或以性別、年齡為由之就業歧視等複合式行為；基於性別平等工作法、中高齡者及高齡者就業促進法與就業服務法就性騷擾、年齡歧視及就業歧視之申訴調查或認定已有相關規定，為避免事業單位或直轄市或縣（市）主管機關於受理同一申訴事件因涉及多種行為樣態，致調查處理程序不一，後續將於本法施行細則或其他依本法授權訂定之法規命令定明該複合式之職場霸凌行為之相關處理程序，併予敘明。
第二十三條　雇主應依其事業單位之規模、性質，設置安全衛生組織、人員；並訂定職業安全衛生管理計畫，實施安全衛生管理及自動檢查。 前項之事業單位達一定規模或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好得公開表揚之。 第一項及第二項所定安全衛生管理，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。 前四項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、職責、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置及其他相關事項之辦法，	第二十三條　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。 前項之事業單位達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好並經認可者，得公開表揚之。 前三項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置、績效認可、表揚及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。	一、參考國際標準組織 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準、國際勞工組織（ILO）職業安全衛生管理系統指引及各先進國家作法，安全衛生組織、人員係事業單位內推動職場安全衛生管理之關鍵角色，且實務上雇主亦係透過設置安全衛生組織、人員，負責擬訂、規劃、推動及督導事業單位內安全衛生相關業務，逐步將職業安全衛生管理融入企業組織管理體系，爰第一項酌作文字修正，以符合實際。 二、第二項酌作文字及標點符號修正。 三、第三項立法意旨係為鼓勵事業單位積極推動職業安全衛生，落實自主管理，現行公開表揚有國家職業安全衛生獎、推行職業安全衛生優良單位及人員、優良工程金安獎等，並訂有相關要點據以實施，又考量符合評核要

由中央主管機關定之。		件無須再經績效認可，爰為第三項修正，以符合實際。 四、鑑於事業單位內安全衛生管理之推動，實務上常有各級人員權責劃分不明確之爭，例如工地負責人與職業安全衛生管理人員職責不清，致對安全衛生管理事項之綜理、指揮、監督等職責互相推諉。查本法施行細則第三條及第三十四條規定，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；又查職業安全衛生管理辦法第五條之一規定，工作場所負責人及各級主管職責係依其職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施，另職業安全衛生管理人員係負責擬訂、規劃、推動及督導安全衛生管理事項，為使各層級職業安全衛生職責明確化，共同推動職業安全衛生業務，爰增訂第四項規定。 五、第四項移列為第五項，配合第四項之增訂修正所涉項次，並授權訂定上述相關人員之職責，以資明確。
第二十四條　第十六條第一項所定具有危險性機械或設備，及其他特定機械之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之教育訓練或經技能檢定之合格人員充任之。 前項其他特定機械之種類及應具之容量，由中央主管機關公告之。 第一項操作人員作業時，應依第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規	第二十四條　經中央主管機關指定具有危險性機械或設備之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之訓練或經技能檢定之合格人員充任之。	一、現行條文所定具有危險性機械或設備，係指本法第十六條第四項授權定之危險性機械及設備安全檢查規則所規範之固定式起重機、移動式起重機、鍋爐等機械或設備，惟近年來操作堆高機、高空工作車、推土機、平土機及鏟土機等其他非屬危險性之特定目的使用機械（以下簡稱其他特定機械）發生機械事故肇災之案件有增多之趨勢，為擴大該等機械之

則執行職務。		管理，爰將現行條文列為第一項並增列「其他特定機械」之操作人員，雇主亦應僱用經中央主管機關認可之教育訓練或經技能檢定之合格人員充任之，並酌作文字修正。 二、增訂第二項，授權中央主管機關公告第一項所定其他特定機械之種類及應具之容量，以資明確。 三、為確保第一項之操作人員領有技術士技能檢定證照或已接受經認可之安全衛生教育訓練，具該等作業安全衛生相關知能，於操作該項所定機械或設備時，須負有防止造成他人傷害之義務，且操作人員應遵守第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之安全衛生相關法規，例如起重升降機具安全規則、鍋爐及壓力容器安全規則、高壓氣體勞工安全規則、營造安全衛生設施標準及職業安全衛生設施規則等之規定，爰增訂第三項，定明該等操作人員作業時，應遵守修正條文第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之各安全衛生設備與措施之標準及規則之規定。至如操作人員作業之錯誤、違反規定等係因受雇主指示者，屬雇主之責任，依修正條文第四十六條第三項不予處罰該操作人員，併予敘明。
第二十六條　事業單位以其事業交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素與本法及有關安全衛生規定應採取之措	第二十六條　事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生	一、第一項有關事業單位以其事業交付承攬時，不論是否屬其事業之全部或一部分交付承攬，該事業單位均應於事前告知承攬人相關事項，

施。 承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，應依前項規定辦理。 事業單位將其工作場所、設備出租或出借他人使用時，應於事前告知其場所、設備危害因素及安全衛生相關注意事項。	規定應採取之措施。 承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人。	爰刪除相關文字，並酌作文字修正。 二、依現行第二項規定，雖已規範承攬人負有危害告知責任，惟實務上多有層層轉包，出現再承攬人或自營作業者就其承攬部分交付再承攬之樣態，而現行第二項僅規定承攬人之事前危害告知責任，爰於第二項增列再承攬人為上開事前危害告知責任之主體，以資明確，並酌作文字修正。又近年自營作業者參與承攬後，將其承攬部分交付再承攬之樣態非常普遍，且常有自營作業者承攬後並未實際參與作業，而係將其承攬部分再交付他方完成，為促使是類自營作業者併負防災責任，爰於修正條文第五十一條第一項增列自營作業以其作業交付承攬時適用本條之規定，併予敘明。 三、鑑於事業單位將其工作場所、設備出租或出借他人使用而肇災之案例時有所聞，例如太陽光電業者承租廠房屋頂設置發電設備，該出租廠房屋頂之事業單位未善盡事前危害告知責任，致他人從事相關屋頂作業時發生職業災害；又例如事業單位租用機械設備使用時，該出租機械設備之事業單位未能於事前善盡危害告知之責，致他人使用該機械設備時發生職業災害。為強化出租廠房屋頂或機械設備事業單位之事前危害告知責任，擴大防範他人使用工作場所等之作業危害風險，爰增訂第三項

		。該項所指之工作場所、設備屬例示規定，不以本條所定為限，例如建築物、機械、器具或車輛等；告知方式及內容等細節性、技術性事項，將於本法施行細則訂定。
第二十七條　事業單位以其事業交付承攬，並與承攬人、再承攬人之工作者共同作業時，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫及調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬人安全衛生教育訓練之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。 承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應依第一項第二款至第五款規定辦理。 承攬人、再承攬人應配合辦理第一項所定原事業單位採取之必要措施。	第二十七條　事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫與調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。	一、現行事業單位與承攬人、再承攬人是否共同作業之認定，係以是否分別僱用勞工於該場域從事工作，實務上有部分承攬人係自營作業並未僱用勞工，致原事業單位承攬管理未能落實至各級承攬，為補足各級承攬人之職業災害防止責任，強化原事業單位之安全衛生管理責任及效能，爰將第一項「分別僱用勞工」修正為「工作者」，並酌作文字修正。 二、第二項未修正。 三、鑑於實務上承攬關係多有層層轉包，惟現行僅於第二十六條第二項規定承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，應於事前辦理危害告知，且常見部分承攬人承攬工作項目後隨即轉包，由其他廠商代為履行，該承攬人從中獲取經濟利益卻未善盡職業安全衛生管理責任，爰增訂第三項，定明承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應辦理工作連繫與調整、工作場所巡視、指導與協助相關承攬人安全衛生教育訓練及其他為防止職業災害之必要事項。 四、考量承攬人、再承攬人之職業安全衛生素質不一，現行第一項規定僅要求原事業單位應辦理承攬安全衛生管

		理事項，未規定承攬人、再承攬人應配合原事業單位所辦理之上開事項，為有效提升各級承攬人職業安全衛生之知能及落實防災責任，爰增訂第四項。 五、另為加強自營作業者防災責任，自營作業者參與共同作業，應配合原事業單位之承攬安全衛生管理，例如參與協議組織，接受指揮、監督及協調，或接受安全衛生教育訓練之指導及協助等防災作為，爰於修正條文第五十一條第一項增訂自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用本條之規定，併予敘明。
第二十七條之一　事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任。 前項經指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。 前二項施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		一、本條新增。 二、增訂第一項： (一)目前實務上，例如建築工程業主常將建築物以分項工程方式，平行發包予土建、機電及空調工程等平行承攬人，鑑於承攬人原各已建置其安全衛生承攬管理體系，惟欠缺統合，使工作者面臨職業災害風險。 (二)查日本「勞動安全衛生法（労働安全衛生法）」第三十條規定，工程業主將工程交付二個以上施工者於同一地點施工時，為統合各施工者之工法兼容性、施工順序及結構設備等介面問題，避免因介面衝突引起職業災害，定明發包之事業單位應指定一主要承攬人負責統合安全衛生管理之責任；另英

		國「工程（設計及管理）規則（The Construction〔Design and Management〕Regulations 2015）」第五條規定，工程業主於超過一個承攬人，或可合理預見任一階段有超過一個承攬人參與工程時，即應任命其中一承攬人負統合安全衛生管理之責任。 (三)第二十七條雖規定原事業單位之承攬安全衛生管理責任，惟工作場所如有多個平行承攬之原事業單位時，現行僅能藉由契約約定統合管理責任，缺乏法律強制性，爰參考日本及英國上述規定，於第一項定明事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任，以規劃、連繫及協調整體工程之安全衛生管理事宜，防止職業災害發生。 三、第二項定明經依第一項規定指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。被指定為統合管理責任者所需之管理人員費用，第一項事業單位（即工程業主）應於規劃、設計階段妥適編列之，併予敘明。 四、為使事業單位明瞭第一項及第二項相關規定之執行方式與整體工程安全衛生統合管理工作，包括被指定負整

		體工程安全衛生統合管理責任之施工者及未被指定者應辦理事項，爰於第三項定明施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第三十二條　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。 前項安全衛生教育訓練，應由雇主自行辦理或交由中央主管機關認可之機關（構）、學校、團體等訓練單位辦理。 前二項之安全衛生教育訓練、訓練單位之資格條件與管理、查核、認可、及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育訓練，有接受之義務。	第三十二條　雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。 前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育及訓練，有接受之義務。	一、第一項酌作文字修正。 二、查職業安全衛生教育訓練規則第二十條第一項規定，安全衛生教育訓練得由經中央主管機關認可之特定訓練單位辦理，爰增訂第二項，以資明確。 三、第二項移列為第三項，並配合第二項定明第一項之教育訓練可交由特定訓練單位辦理，爰於第三項就該等訓練單位之查核、認可及評鑑等事項授權由中央主管機關於規則訂定。 四、第三項移列為第四項，並酌作文字修正。
第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與，並得請專業人士或民間團體協助辦理。 雇主不得對依本法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪	第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。 雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。	一、本次修正新增職場霸凌之防治規定，除明確事業單位內部雇主之防治責任外，並加強外部申訴制度之建構；其中除職場霸凌之被申訴人屬最高負責人時，勞工得依修正條文第二十二條之三規定申訴外，雇主若有違反修正條文第二十二條之一第二項各款規定未訂申訴管道或規範，或違反修正條文第二十二條之二第一項第一款規定於知悉申訴職場霸凌事件後未為處理或採取適當措施，均得依本條規定提起申訴，由主管機關或勞動檢查機構就雇主所採取之預防及處置措施，實施調查，併予敘明。為兼顧行政機關調查之

、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。 雇主為前項不利處分者，無效。 工作者因第四項規定之行為受有不利處分者，雇主對於該不利處分與第四項規定行為無關之事實，應負舉證責任。		量能及行政效率，爰修正第三項，增訂主管機關或勞動檢查機構於調查雇主是否依本法所應採取之預防及處置措施時，得請專業人士或民間團體，協助辦理並提供專業意見之規定；至有關該等案件之申訴受理程序及請專業人士或民間團體協助調查之作法，後續將另訂行政規則，提供主管機關或勞動檢查機構依循辦理。 二、配合修正條文第二十二條之二及第二十二條之三均定有申訴之規定，爰修正第四項，明確雇主不得對申訴或其協助他人申訴之工作者予以不利處分之內容，並參考勞動基準法第七十四條第二項，酌作文字修正。 三、第五項及第六項分別參考海洋污染防治法第四十六條第二項及第三項、空氣污染防制法第九十五條第二項及第三項增訂，以強化並確保申訴者之權益。 四、第一項及第二項未修正。
第四十條　違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，處六月以上五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百五十萬元以下罰金。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	第四十條　違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，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。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	有鑑於現行刑度偏低，難以發揮應有之懲治效果，應比照《空氣污染防制法》第五十一條，爰增訂最低刑期為六個月以上之規定，以達到嚇阻違法之目的。刑法第二百七十六條規定，因過失致人於死者，處五年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金。參考該條規定之有期徒刑上限，並考量職業安全衛生危害預防之落實程度，影響工作場域從業人員生命安全甚鉅，爰提高第一項有期徒刑之上限與刑法第二百七十六條齊一，即有期徒刑由「三

		年以下」提高至「五年以下」，並將最高罰金由新臺幣三十萬元提高至新臺幣一百五十萬元。
第四十一條　有下列情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項或第三十條第一項、第二項之規定。 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	第四十一條　有下列情形之一者，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： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項、第三十條第一項、第二項或第三十七條第四項之規定。 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	一、刑法第二百八十四條規定，因過失傷害人者，處一年以下有期徒刑、拘役或十萬元以下罰金；致重傷者，處三年以下有期徒刑、拘役或三十萬元以下罰金。參考該條有期徒刑上限，將第一項有期徒刑由「一年以下」提高至「三年以下」，並將最高罰金由新臺幣十八萬元提高至新臺幣一百萬元。 二、現行對於發生職業災害之後續現場調查，可透過科技儀器、相關人證事證等方式，進一步釐清事發原因，另考量雇主違反第三十七條第四項規定，非經司法機關或勞動檢查機構許可而移動或破壞現場，如由行政機關予以行政裁罰已可達到規範目的，爰將第一項第二款有關違反第三十七條第四項之罰責，移列至修正條文第四十三條第一項第二款規範，以行政罰裁處之。
第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣五萬元以上三百萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條第一項、第三十一條第一項、第二	第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十一條第一項、第二項或第	一、現行條文列為第一項： (一)鑑於本條所定違反情事，涉及影響勞工生命安全及健康，為督促雇主積極預防職業災害，設置必要安全衛生設備及採取相關措施，且現行罰責過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣三百萬元。 (二)第一款未修正。 (三)第二款配合第二十四條之修正修正其所引項次

項或第三十七條第一項、第二項、第四項之規定。 三、違反第六條第二項、第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項規定，致發生職業病。 四、違反第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項規定致發生第三十七條第二項之災害。 五、違反第十五條第一項、第二項之規定，按次處罰。 六、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	三十七條第一項、第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病。 三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。 四、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。	；另違反第三十七條第四項之處罰規定由第四十一條第一項第二款移列第二款，以行政罰裁處之，理由同修正條文第四十一條說明二。 (四)第二款後段「違反第六條第二項致發生職業病」移列為第三款；事業單位若未依規定採取職場霸凌之防治及相關保護措施，受霸凌勞工可能因工作壓力等負荷，致發生職業病，為促使雇主重視，強化其職場霸凌防治責任，爰於該款增列違反第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項致發生職業病之罰責規定。 (五)事業單位未依規定設置安全衛生組織、人員、訂定職業安全衛生管理計畫及實施安全衛生教育訓練等措施，致發生第三十七條第二項之災害，如仍採通知限期改善之方式，並不符比例原則，且易使違反者抱持僥倖心態，難達防災效果，以及為督促工程業主共同防止職業災害，執行交付規劃設計及施工之風險評估及採取預防作為，爰增訂第四款，定明違反修正條文第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項規定，致發生第三十七條第二項災害之處罰規定。

		(六)第三款移列為第五款，並依法制體例酌予修正。 (七)第四款移列為第六款，內容未修正。 二、參考勞動基準法第七十九條第四項，增訂第二項，定明違反本法相關規定之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 三、為執行本法規定之行政罰案件，勞動部訂有違反職業安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點，考量本次修法適度提高法定罰鍰上限，爰將配合修正該要點之裁罰處理原則，俾利主管機關及勞動檢查機構依循，併予敘明。
第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第九條第二項、第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收	第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，並得按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元	一、配合修正條文第九條第二項之修訂，於第一項增訂其罰責。 二、依法制體例酌修第一項、第二項、第四項文字，第三項及第五項未修正。

或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	
第四十五條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰： 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、第二十二條之一第二項後段、第二十二條之二第一項第二款、第三項、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。 二、違反第十五條之一第一項、第二項、第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰	第四十五條　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。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。	一、現行條文列為第一項： (一)為督促雇主積極預防職業災害，落實安全衛生管理，且現行罰責過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣七十五萬元。 (二)本法所定安全衛生之管理措施，例如不法侵害預防計畫、作業環境監測計畫之訂定，及依第二十二條規定辦理勞工健康保護事項等，其罰責均為通知限期改善，屆期未改善，再予罰鍰，考量處罰衡平性，修正條文第二十二條之一第二項各款規定為雇主應訂定職場霸凌防治措施，亦屬本法之管理措施；又配合修正條文第二十二條之二第三項定明發生職場霸凌申訴事件應通報之規定，及考量第二十二條之二第一項第二款雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之方式非由被霸凌勞工申訴，其相關作為之裁罰應與由被霸凌勞工申訴有別，宜先限期改善再予罰鍰，爰於第一款增訂

鍰至法定罰鍰最高額二分之一。		上開規定之罰則；至雇主由被霸凌勞工申訴而知悉勞工遭受職場霸凌情事，卻未採取相關協助或調查機制，則依第二款規定逕予罰鍰。 (三)配合修正條文第十五條之一、第二十七條之一及第二十二條之二第一項第一款之增訂，於第二款增訂其罰則。 (四)第三款未修正。 二、參考勞動基準法第七十九條第四項，增訂第二項，定明違法之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
第四十六條　最高負責人經認定有職場霸凌之行為者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。 違反第二十四條第三項規定，致發生第三十七條第二項之災害者，處新臺幣一萬元以上二十萬元以下罰鍰，並應接受中央主管機關指定之講習；拒不接受講習者，按次處罰。 前項情形，操作人員係因雇主指示作業所致者，不予處罰。 違反第二十條第六項、第三十二條第四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。 第一項裁處權時效，自直轄市或縣（市）主管機關收受申訴人依第二十二條之三第一項但書規定提起申訴之日起算。	第四十六條　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。	一、鑑於外界對最高負責人為職場霸凌行為人應予處罰多有共識，惟考量個案違反情節差異性大，可能為輕微之言語冒犯，使人不悅，亦可能為惡意之肢體霸凌或侮辱人格等行為；又事業單位規模差異大，有小、微型企業，亦有大型跨國企業，爰參考性別平等工作法第三十八之二條第一項，增訂第一項有關最高負責人經認定有職場霸凌行為之罰鍰額度，以符比例原則。 二、對於操作人員未遵守修正條文第六條第一項、第二項及該條第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規則，致發生第三十七條第二項之職業災害時，增訂第二項規定，除處罰操作人員外，該操作人員並應接受中央主管機關指定之安全衛生講習，以提升肇災人員之安

		全衛生知能；操作人員如拒不接受安全衛生講習者，並定明按次處罰，以避免災害再次發生。 三、對於操作人員作業如係因雇主指示錯誤、違反規定等，致發生第三十七條第二項之職業災害時，屬雇主之責任，不予處罰該操作人員，爰增訂第三項。 四、現行條文移列為第四項，並配合修正條文第三十二條之修正，修正所引項次。 五、行政罰之裁處權，依行政罰法第二十七條第一項規定，因三年期間之經過而消滅，並於該條第二項至第四項定有裁處權時效起算日之規定。惟考量實務運作情形，另配合修正條文增訂第二十二條之三第二項有關申訴期限起算之規定，增訂第五項，定明職場霸凌行為人為最高負責人且向地方主管機關申訴者，其裁處權時效起算日之特別規定，以直轄市或縣（市）主管機關收受申訴之日起算裁處權時效，俾落實職場霸凌行為人之處罰。
第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。	第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。	一、配合修正條文第二十二條增列勞工健康服務專業機構得辦理勞工健康保護事項，增訂其處罰規定，餘配合款次變更。 二、修正條文第三十二條第一款至第三款未修正；第四款至第五款配合第四款之增訂移列為第五款至第六款，第五款並配合修正所引項次。

三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、勞工健康服務專業機構違反中央主管機關依第二十二條第三項規定所定之規則。 五、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第三項規定所定之規則。 六、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第二項規定所定之規則。 五、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	
第四十九條　有下列情形之一者，應公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、勞工健康服務專業機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名；其經主管機關處以罰鍰者，應公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額： 一、發生第三十七條第二項之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。 三、發生職業病。 符合前項第一款或第二款情形，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。	第四十九條　有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名： 一、發生第三十七條第二項之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。 三、發生職業病。	一、現行條文列為第一項： (一)勞動部已設置「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」供各界查詢違反職業安全衛生法之事業單位名稱、負責人等資訊，且各主管機關配合登載公布裁處資訊行之有年，爰修正序文「得公布」為「應公布」，以符合實際，並配合修正條文第二十二條及第四十八條之修正，於序文增訂勞工健康服務專業機構有違反所列事項者，應予公布之規定。 (二)為加強督促不良之事業單位、雇主等，增訂經主管機關處以罰鍰者，併公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額。 (三)基於保障工作者安全及健康公益之必要及讓社會大眾適時獲取正確資訊，第一款所指情形，係指勞動檢查機構接獲

		災害通報並經派員檢查後，就事業單位違反本法相關規定致發生第三十七條第二項之災害（含職業病），即應依序文前段規定公布該事業單位之名稱、負責人姓名，併予敘明。 二、第二項增訂發生第三十七條第二項之災害者或有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形者，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。
第五十一條　自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條、第二十六條、第二十七條、第二十八條及其罰則規定。 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	第五十一條　自營作業者準用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條有關雇主之義務及罰則之規定。 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	一、考量實務面自營作業者亦有以其作業交付承攬之樣態，自營作業者於以其作業交付承攬時，仍應落實危害告知及承攬安全衛生管理等義務，爰於第一項增列自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時適用第二十六條、第二十七條及第二十八條規定，並配合法制體例作文字修正。 二、第二項未修正。
第五十一條之一　事業單位以數位方式經營商品交易或運送，且交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業時，適用第五條第一項、第六條、第三十二條第一項、第三十三條、第三十七條第二項及其罰則規定。		一、本條新增。 二、考量商品消費之經濟模式快速發展，對從事商品運送至消費者端之個人職場安全衛生保障較缺乏，且囿於限時送交消費者之壓力，常造成災害之發生，實屬風險較高之族群。 三、又查職業安全衛生設施規則第二百八十六條之三、第三百二十四條之七及第三百二十五條之一規定，已規範雇主使勞工從事外送作業或

		事業單位交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業，應置備安全帽、反光標示等合理及必要之安全衛生防護設施、訂定外送作業危害防止計畫，以及應評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，採取適當措施，合理分派工作。 四、為落實該等新經濟型態產業外送作業人員之作業危害預防及身心健康保護措施，爰增訂本條規定，以資周延。

委員邱鎮軍等提案：

職業安全衛生法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
第十五條之一　事業單位將一定規模以上之工程交付規劃者、設計時，應使該規劃者、設計者依其工程特性，分析潛在施工危害，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。 事業單位將前項工程交付施工時，應使該施工者於事前依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 前二項一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		一、本條新增。 二、近年工程案件有朝向大規模、高樓層及深開挖之趨勢，致施工風險增加，職業災害比例逐年攀升，現行本法雖已規範營造事業單位於施工階段採取必要之安全衛生設備及措施之規定，惟其適用對象未包含工程業主（如公共工程主辦機關、興建大型建築工程之不動產開發商、興建大型廠房之製造業、或興建金融中心之金融服務業等）。 三、此外，實務上工程業主將工程之規劃、設計或施工等交付承攬時，未於規劃及設計階段消除職業災害風險，常未能善盡防止職業災害責任，亦未合理規劃風險較低之工址、工法及工期，且安全衛生經費普遍編列不足，並缺乏監督及審核機制，以致未能有效降低職業災害風險。 四、參酌英國「工作安全衛生法（Health and Safety at Work Act）」、「工程（設計及管理）規則（The Construction〔Design and Management〕Regulations 2015）」、新加坡「工作場所安全衛生法（Workplace Safety and Health Act）」、「工作場所安全衛生（安全設計）規範（Workplace Safety and Health〔Design for Safety〕Regulations 2015

		）」及韓國「職業安全衛生法（Occupational Safety and Health Act）」等國外立法例，均要求業主將一定規模之工程交付設計或施工時，其設計者或施工者應於事前實施風險評估，消除危害根源，並採行必要之職業災害預防設備及措施。另我國採購法雖有相關規範，但責任與罰則亦仍不完整。 五、工程業主應比照第五條第二項規定，於設計、施工規劃階段應實施風險評估，致力防止發生職業災害。 六、爰第一項定明事業單位將一定規模以上之工程交付規劃或設計時，應使該規劃者或設計者落實安全衛生管理相關事項，依工程特性分析潛在施工危害，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。 七、第二項定明事業單位將上述工程交付施工時，應使該施工者於事前依設計者傳遞風險資訊，落實施工風險管理事項，包括依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 八、第三項定明一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第二十二條　事業單位勞工人數在五十人以上者，應置勞	第二十二條　事業單位勞工人數在五十人以上者，應僱用	一、修正第一項： (一)基於實務上，勞工健康

工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構，辦理健康管理、職業病與工作相關疾病之預防及健康促進等勞工健康保護事項。 前項職業病及工作相關疾病預防事項，應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項勞工健康服務人員、專業機構之資格與管理、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	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。 前項職業病預防事項應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項事業單位之適用日期，中央主管機關得依規模、性質分階段公告。 第一項有關從事勞工健康服務之醫護人員資格、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	保護事項之推動除醫護人員外，尚包含其他相關專業之人員，如心理師、物理治療師或職能治療師等，爰將第一項之應僱用或特約醫護人員修正為應置勞工健康服務人員。 (二)現行勞工健康保護規則第五條第一項規定事業單位特約醫護人員或勞工健康服務相關人員應委託特定專業機構指派符合資格之人員為之，爰增訂事業單位可委託勞工健康服務專業機構辦理勞工健康保護事項。 (三)應辦理之勞工健康保護事項，除勞工暴露於單一或特定危害，如物理性、化學性或生物性危害等原因引起之疾病預防外，亦包括個人及工作等多重因素所促發之工作相關疾病預防，如重複性作業促發之肌肉骨骼疾病、長時間工作等異常工作負荷促發之腦心血管疾病或對心理健康造成不良影響等人因或社會心理方面之危害預防，爰增列為勞工健康保護事項，以強化事業單位對於工作相關疾病之預防及健康促進等身心健康保護事項。 (四)勞工健康服務人員之人力配置及勞工健康服務專業機構之資格，將於第三項授權之子法定之，併予說明。

		(五)餘酌作文字修正。 二、修正第二項，配合第一項增訂工作相關疾病預防事項為勞工健康保護事項。 三、現行規則已要求五十人以上事業單位自 111 年起辦理勞工健康服務，爰刪除原條文第三項分階段施行規定。 四、原第四項移列為第三項，並配合第一項之修正，增訂健康服務人員及專業機構資格與管理之授權規定。
第二章之一　職場霸凌之防治		一、章名新增。 二、為強化雇主職場霸凌之防治責任與加強遭職場霸凌勞工之申訴及調查處理機制，爰增訂專章予以規範，並以職場霸凌之防治作為本章章名。 三、另第六條第二項第三款規定，為雇主預防勞工於執行職務遭受他人身體或精神不法侵害，應採行必要安全衛生措施之一般規定，由於可能造成不法侵害之行為樣態多元，如涉及職場霸凌事件者，依本章規定辦理。 四、本章多數規定係參考性別平等工作法有關職場性騷擾規定之架構予以規範，惟部分規定未與性別平等工作法一致，併此敘明。 五、另依第一條但書，其他法律已有特別規定者從其規定。如《公務人員保障法》已設有職場霸凌規範，則公務人員適用該法，惟救濟程序仍依本法辦理。
第二十二條之一　本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，		一、本條新增。 二、第一項定明職場霸凌之定義，參考韓國勞動基準法及日本勞動施策綜合推進法對

逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理： 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。		於職權騷擾之規定、澳洲公平工作法對於職場霸凌之定義，以及校園霸凌防制準則、最高行政法院職場霸凌防治申訴及處理要點，與相關法院判決等，明定職場霸凌定義，以強化雇主預防責任。 三、第一項之勞動場所範圍不限於事業單位內部，亦包括外派、遠距等情形；行為人可為雇主、主管、勞工或其他受指揮監督者。 四、外部顧客不當行為或偶發衝突，若不符霸凌定義，仍屬第六條不法侵害之規範。 五、國際多要求「持續性」作為霸凌要件，但若情節重大（如單次嚴重侮辱或公開羞辱）亦得認定為霸凌。 六、考量中小企業資源有限，第二項定明不同規模事業單位所應採取職場霸凌防治之必要措施，勞工人數未達十人者，得依準則規範辦理。
第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 (二)視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查		一、本條新增。 二、第一項定明規定雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取立即有效之適當措施，避免其持續受傷害，並提供相關協助與進行調查或協調，以維護其權益。其措施分為： (一)第一款：定明雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，包括應採行避免申訴人再度遭受職場霸凌之措施；應視申訴人之需求及事件情節，提供相關之協助或保護措施；對申訴事件進

。

(四)對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉時：

(一)就相關事實進行必要之釐清。

(二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。

(三)適度調整工作內容或工作場所。

(四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。

雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

行調查過程中，若申訴人有意願協調者，雇主可依申訴人意願，透過事業單位內部人員溝通協調，適時澄清誤解，如協調不成立時，應續行調查；職場霸凌申訴事件經調查後，應依據調查結果及管理需求，對行為人予以適當之懲戒或處理，該處理尚不以認定職場霸凌成立為必要，行為人若確有不當之言行或不適任者，即可依事業單位內部之工作守則或懲處規範處理。

(二)第二款定明雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，例如因其他同事或家屬等申訴而知悉後應訪談相關人員，就事實進行釐清；依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴，若其有意願提出申訴者，續依第一款規定採取該款相關措施；對相關人員適度調整工作內容或工作場所；依被霸凌勞工意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

三、第二項定明雇主對於職場霸凌事件之調查或協調之處理原則，並應於調查時給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

四、第三項定明雇主接獲申訴與處理結果，均須登錄中央主管機關指定網站，以利統計與追蹤。

		五、第四項定明雇主應訂定職場霸凌防治規範，包括：樣態、預防、教育訓練、申訴、調查、申復程序及調查人員資格，授權由中央主管機關以準則規範。 六、另考量我國多數為中小或微型企業，其內部協調或調查職場霸凌之專業人力及資源有限，為協助其落實法遵，並提供申訴人相關協助及保護措施，未來將視實務需求由主管機關提供必要之協助或補助。
第二十二條之三　勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。 勞工依前項但書規定，向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理： 一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。 二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。 直轄市或縣（市）主管機關為調查第一項申訴案件，得請專業人士或民間團體協助辦理。 直轄市或縣（市）主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、受邀協助調查之個人或單位應予配合，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。		一、本條新增。 二、第一項定明勞工遭受職場霸凌時，原則應循內部申訴制度向雇主提起申訴，惟霸凌之行為人為最高負責人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無疑慮，為簡化是類情形之申訴流程並兼顧受職場霸凌勞工權益，爰於第一項但書定明被申訴人為最高負責人時，勞工得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴，以強化申訴人之權益；所定最高負責人，如事業之經營負責人、法人或非法人團體之代表人或管理人等，其範圍依第五項規定授權訂定之辦法中定明。 三、第二項定明向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限；第一款為衡酌相關事證取得之時效，且參考公務人員保障法第十九條第三項規定，定明該類職場霸凌申訴之期限，以職場霸凌行為終了三年為期限；第二款定明遭受職場霸凌勞工得於離職之日起一年內提起申訴，

前四項有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		然考量該離職之申訴人申訴時效，爰於但書規定有利於申訴人申訴期限之規定。 四、第三項定明直轄市或縣（市）主管機關對勞工申訴案件之調查，得請專業人士或民間團體協助；至該等專業人士或民間團體之資格條件，中央主管機關後續應另行規範，並適時辦理相關訓練，及視直轄市或縣（市）主管機關財政狀況予以補助。 五、第四項定明申訴人、被申訴人、相關人員或單位應有配合直轄市或縣（市）主管機關調查之義務；又被申訴人為主要受調查之對象，爰定明其不得規避、妨礙或拒絕。 六、第五項定明有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴及最高負責人範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關訂定，俾利直轄市或縣（市）主管機關依循辦理。 七、職場霸凌如涉及性騷擾或就業歧視等複合情形，應由施行細則或授權命令統一規範，以避免程序不一致。
第二十三條　雇主應依其事業單位之規模、性質，設置安全衛生組織、人員；並訂定職業安全衛生管理計畫，實施安全衛生管理及自動檢查。 前項之事業單位達一定規模或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職	第二十三條　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。 前項之事業單位達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職	一、修正第一項，參考國際標準組織 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準、國際勞工組織（ILO）職業安全衛生管理系統指引及各先進國家作法，設置安全衛生組織、人員；並訂定職業安全衛生管理計畫，爰修正文字以符合實務作為。。 二、第三項原意在鼓勵自主管理，現已有國家職安獎、金

業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好得公開表揚之。 第一項及第二項所定安全衛生管理，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。 前四項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、職責、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好並經認可者，得公開表揚之。 前三項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置、績效認可、表揚及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。	安獎等表揚制度，且符合要件無須再經績效認可，爰修正以符現況。 三、實務上安全衛生權責常不清，致互相推諉。為明確化雇主、主管與管理人員之權責，增訂第四項規定。 四、原第四項移列為第五項，並授權訂定相關人員職責，以資明確。
第二十四條　第十六條第一項所定具有危險性機械或設備，及其他特定機械之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之教育訓練或經技能檢定之合格人員充任之。 前項其他特定機械之種類及應具之容量，由中央主管機關公告之。 第一項操作人員作業時，應依第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規則執行職務。	第二十四條　經中央主管機關指定具有危險性機械或設備之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之訓練或經技能檢定之合格人員充任之。	一、修正第一項，增列「其他特定機械」之操作人員，並酌作文字修正，定明雇主亦應僱用經中央主管機關認可之教育訓練或經技能檢定之合格人員充任本項所定設備之操作人員。 二、增訂第二項，授權中央主管機關公告第一項所定其他特定機械之種類及應具之容量，以資明確。 三、增訂第三項，定明該等操作人員作業時，應遵守修正條文第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之各安全衛生設備與措施之標準及規則之規定。
第二十六條　事業單位以其事業交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素與本法及有關安全衛生規定應採取之措施。 承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，應依前項規定辦理。 事業單位將其工作場所	第二十六條　事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。 承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人。	一、修正第一項，刪除「全部或一部分交付承攬」文字，明定事業單位交付承攬時均應事前告知危害事項。 二、修正第二項，為避免層層轉包造成責任落空，增列再承攬人及自營作業者交付再承攬時，亦負事前危害告知與防災責任。 三、增訂第三項，明定出租廠

、設備出租或出借他人使用時，應於事前告知其場所、設備危害因素及安全衛生相關注意事項。		房屋頂、機械設備等單位應負危害告知責任，相關細節授權由施行細則規範。
第二十七條　事業單位以其事業交付承攬，並與承攬人、再承攬人之工作者共同作業時，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫及調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬人安全衛生教育訓練之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。 承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應依第一項第二款至第五款規定辦理。 承攬人、再承攬人應配合辦理第一項所定原事業單位採取之必要措施。	第二十七條　事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫與調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。	一、現行事業單位與承攬人、再承攬人是否共同作業之認定，係以是否分別僱用勞工於該場域從事工作，實務上有部分承攬人係自營作業並未僱用勞工，致原事業單位承攬管理未能落實至各級承攬，為補足各級承攬人之職業災害防止責任，強化原事業單位之安全衛生管理責任及效能，爰將第一項「分別僱用勞工」修正為「工作者」，並酌作文字修正。 二、第二項未修正。 三、鑑於實務上承攬關係多有層層轉包，惟現行僅於第二十六條第二項規定承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，應於事前辦理危害告知，且常見部分承攬人承攬工作項目後隨即轉包，由其他廠商代為履行，該承攬人從中獲取經濟利益卻未善盡職業安全衛生管理責任，爰增訂第三項，定明承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應辦理工作連繫與調整、工作場所巡視、指導與協助相關承攬人安全衛生教育訓練及其他為防止職業災害之必要事項。 四、考量承攬人、再承攬人之職業安全衛生素質不一，現行第一項規定僅要求原事業單位應辦理承攬安全衛生管理事項，未規定承攬人、再承攬人應配合原事業單位所辦理之上開事項，為有效提

		升各級承攬人職業安全衛生之知能及落實防災責任，爰增訂第四項。 五、另為加強自營作業者防災責任，自營作業者參與共同作業，應配合原事業單位之承攬安全衛生管理，例如參與協議組織，接受指揮、監督及協調，或接受安全衛生教育訓練之指導及協助等防災作為，爰於修正條文第五十一條第一項增訂自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用本條之規定，併予敘明。
第二十七條之一　事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任。 前項經指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。 前二項施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		一、本條新增。 二、增訂第一項： (一)目前實務上，例如建築工程業主常將建築物以分項工程方式，平行發包予土建、機電及空調工程等平行承攬人，鑑於承攬人原各已建置其安全衛生承攬管理體系，惟欠缺統合，使工作者面臨職業災害風險。 (二)查日本「勞動安全衛生法（労働安全衛生法）」第三十條規定，工程業主將工程交付二個以上施工者於同一地點施工時，為統合各施工者之工法兼容性、施工順序及結構設備等介面問題，避免因介面衝突引起職業災害，定明發包之事業單位應指定一主要承攬人負責統合安全衛生管理之責任；另英國「工程（設計及管理）規則（The Construction〔Design and Mana

		gement〕Regulations 2015）」第五條規定，工程業主於超過一個承攬人，或可合理預見任一階段有超過一個承攬人參與工程時，即應任命其中一承攬人負統合安全衛生管理之責任。 (三)第二十七條雖規定原事業單位之承攬安全衛生管理責任，惟工作場所如有多個平行承攬之原事業單位時，現行僅能藉由契約約定統合管理責任，缺乏法律強制性，爰參考日本及英國上述規定，於第一項定明事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任，以規劃、連繫及協調整體工程之安全衛生管理事宜，防止職業災害發生。 三、第二項定明經依第一項規定指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。被指定為統合管理責任者所需之管理人員費用，第一項事業單位（即工程業主）應於規劃、設計階段妥適編列之，併予敘明。 四、為使事業單位明瞭第一項及第二項相關規定之執行方式與整體工程安全衛生統合管理工作，包括被指定負整體工程安全衛生統合管理責任之施工者及未被指定者應辦理事項，爰於第三項定明

		施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第三十二條　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。 前項安全衛生教育訓練，應由雇主自行辦理或交由中央主管機關認可之機關（構）、學校、團體等訓練單位辦理。 前二項之安全衛生教育訓練、訓練單位之資格條件與管理、查核、認可、評鑑及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育訓練，有接受之義務。	第三十二條　雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。 前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育及訓練，有接受之義務。	一、第一項酌作文字修正。 二、查職業安全衛生教育訓練規則第二十條第一項規定，安全衛生教育訓練得由經中央主管機關認可之特定訓練單位辦理，爰增訂第二項，以資明確。 三、第二項移列為第三項，並配合第二項定明第一項之教育訓練可交由特定訓練單位辦理，爰於第三項就該等訓練單位之查核、認可及評鑑等事項授權由中央主管機關於規則訂定。 四、第三項移列為第四項，並酌作文字修正。
第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與，並得請專業人士或民間團體協助辦理。 雇主不得對依本法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。	第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。 雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。	一、本次修正新增職場霸凌之防治規定，除明確事業單位內部雇主之防治責任外，並加強外部申訴制度之建構；其中除職場霸凌之被申訴人屬最高負責人時，勞工得依修正條文第二十二條之三規定申訴外，雇主若有違反修正條文第二十二條之一第二項各款規定未訂申訴管道或規範，或違反修正條文第二十二條之二第一項第一款規定於知悉申訴職場霸凌事件後未為處理或採取適當措施，均得依本條規定提起申訴，由主管機關或勞動檢查機構就雇主所採取之預防及處置措施，實施調查，併予敘明。 二、修正第三項，為兼顧行政機關調查之量能及行政效率，增訂主管機關或勞動檢查

雇主為前項不利處分者，無效。 工作者因第四項規定之行為受有不利處分者，雇主對於該不利處分與第四項規定行為無關之事實，負舉證責任。		機構於調查雇主是否依本法所應採取之預防及處置措施時，得請專業人士或民間團體，協助辦理並提供專業意見之規定；至有關該等案件之申訴受理程序及請專業人士或民間團體協助調查之作法，後續將另訂行政規則，提供主管機關或勞動檢查機構依循辦理。 三、修正第四項，配合修正條文第二十二條之二及第二十二條之三之申訴規定，爰明確雇主不得對申訴或其協助他人申訴之工作者予以不利處分之內容，並參考勞動基準法第七十四條第二項，酌作文字修正。 四、第五項及第六項分別參考海洋污染防治法第四十六條第二項及第三項、空氣污染防制法第九十五條第二項及第三項增訂，以強化並確保申訴者之權益。 五、第一項及第二項未修正。
第四十條　違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百五十萬元以下罰金。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	第四十條　違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，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。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	一、刑法第二百七十六條規定，因過失致人於死者，處五年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金。參考該條規定之有期徒刑上限，並考量職業安全衛生危害預防之落實程度，影響工作場域從業人員生命安全甚鉅，爰提高第一項有期徒刑之上限與刑法第二百七十六條齊一，即有期徒刑由「三年以下」提高至「五年以下」，並將最高罰金由新臺幣三十萬元提高至新臺幣一百五十萬元。 二、第二項未修正。

第四十一條　有下列情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項或第三十條第一項、第二項之規定。 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	第四十一條　有下列情形之一者，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： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項、第三十條第一項、第二項或第三十七條第四項之規定。 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	一、刑法第二百八十四條規定，因過失傷害人者，處一年以下有期徒刑、拘役或十萬元以下罰金；致重傷者，處三年以下有期徒刑、拘役或三十萬元以下罰金。參考該條有期徒刑上限，將第一項有期徒刑由「一年以下」提高至「三年以下」，並將最高罰金由新臺幣十八萬元提高至新臺幣一百萬元。 二、現行對於發生職業災害之後續現場調查，可透過科技儀器、相關人證事證等方式，進一步釐清事發原因，另考量雇主違反第三十七條第四項規定，非經司法機關或勞動檢查機構許可而移動或破壞現場，如由行政機關予以行政裁罰已可達到規範目的，爰將第一項第二款有關違反第三十七條第四項之罰責，移列至修正條文第四十三條第一項第二款規範，以行政罰裁處之。 三、第二項未修正。
第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條第一項、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項、第四項之規定。 三、違反第六條第二項、第	第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病。	一、修正第一項： (一)鑑於現行罰責過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣一百五十萬元。 (二)第一款未修正。 (三)第二款配合第二十四條之修正修正其所引項次；另違反第三十七條第四項之處罰規定由第四十一條第一項第二款移列第二款，以行政罰裁處之，理由同修正條文第四十一條說明二。 (四)第二款後段「違反第六條第二項致發生職業病

二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項規定，致發生職業病。 四、違反第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項規定致發生第三十七條第二項之災害。 五、違反第十五條第一項、第二項之規定，按次處罰。 六、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。 四、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。	」移列為第三款，並增列違反第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項致發生職業病之罰責規定。 (五)增訂第四款，為使事業單位準守規定，以達防災效果，以及為督促工程業主共同防止職業災害，執行交付規劃設計及施工之風險評估及採取預防作為，爰定明違反修正條文第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項規定，致發生第三十七條第二項災害之處罰規定。 (六)第三款移列為第五款，並酌做文字修正。 (七)第四款移列為第六款，內容未修正。 二、增訂第二項，參考勞動基準法第七十九條第四項，定明違反本法相關規定之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 三、為執行本法規定之行政罰案件，勞動部訂有違反職業安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點，考量本次修法適度提高法定罰鍰上限，爰將配合修正該要點之裁罰處理原則，俾利主管機關及勞動檢查機構依循，併予敘明。
第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第九條第二項、第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十	第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰	一、配合修正條文第九條第二項之修訂，於第一項增訂其罰責。 二、依法制體例酌修第一項、

五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	；經通知限期改善，屆期未改善者，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，並得按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	第二項、第四項文字，第三項及第五項未修正。
第四十五條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰： 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、第二十二條之一第二項後段、第二十二條之二第一項第二款、第三項、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	第四十五條　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。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至	一、現行條文列為第一項： (一)為督促雇主積極預防職業災害，落實安全衛生管理，且現行罰責過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣七十五萬元。 (二)本法所定安全衛生之管理措施，例如不法侵害預防計畫、作業環境監測計畫之訂定，及依第二十二條規定辦理勞工健康保護事項等，其罰責均為通知限期改善，屆期未改善，再予罰鍰

。 二、違反第十五條之一第一項、第二項、第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。	，考量處罰衡平性，修正條文第二十二條之一第二項各款規定為雇主應訂定職場霸凌防治措施，亦屬本法之管理措施；又配合修正條文第二十二條之二第三項定明發生職場霸凌申訴事件應通報之規定，及考量第二十二條之二第一項第二款雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之方式非由被霸凌勞工申訴，其相關作為之裁罰應與由被霸凌勞工申訴有別，宜先限期改善再予罰鍰，爰於第一款增訂上開規定之罰則；至雇主由被霸凌勞工申訴而知悉勞工遭受職場霸凌情事，卻未採取相關協助或調查機制，則依第二款規定逕予罰鍰。 (三)配合修正條文第十五條之一、第二十七條之一及第二十二條之二第一項第一款之增訂，於第二款增訂其罰則。 (四)第三款未修正。 二、參考勞動基準法第七十九條第四項，增訂第二項，定明違法之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
第四十六條　最高負責人經認定有職場霸凌之行為者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。 違反第二十四條第三項規定，致發生第三十七條第二項之災害者，處新臺幣一	第四十六條　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。	一、鑑於外界對最高負責人為職場霸凌行為人應予處罰多有共識，惟考量個案違反情節差異性大，可能為輕微之言語冒犯，使人不悅，亦可能為惡意之肢體霸凌或侮辱人格等行為；又事業單位規

萬元以上二十萬元以下罰鍰，並應接受中央主管機關指定之講習；拒不接受講習者，按次處罰。 前項情形，操作人員係因雇主指示作業所致者，不予處罰。 違反第二十條第六項、第三十二條第四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。 第一項裁處權時效，自直轄市或縣（市）主管機關收受申訴人依第二十二條之三第一項但書規定提起申訴之日起算。		模差異大，有小、微型企業，亦有大型跨國企業，爰參考性別平等工作法第三十八之二條第一項，增訂第一項有關最高負責人經認定有職場霸凌行為之罰鍰額度，以符比例原則。 二、對於操作人員未遵守修正條文第六條第一項、第二項及該條第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規則，致發生第三十七條第二項之職業災害時，增訂第二項規定，除處罰操作人員外，該操作人員並應接受中央主管機關指定之安全衛生講習，以提升肇災人員之安全衛生知能；操作人員如拒不接受安全衛生講習者，並定明按次處罰，以避免災害再次發生。 三、對於操作人員作業如係因雇主指示錯誤、違反規定等，致發生第三十七條第二項之職業災害時，屬雇主之責任，不予處罰該操作人員，爰增訂第三項。 四、現行條文移列為第四項，並配合修正條文第三十二條之修正，修正所引項次。 五、行政罰之裁處權，依行政罰法第二十七條第一項規定，因三年期間之經過而消滅，並於該條第二項至第四項定有裁處權時效起算日之規定。惟考量實務運作情形，另配合修正條文增訂第二十二條之三第二項有關申訴期限起算之規定，增訂第五項，定明職場霸凌行為人為最高負責人且向地方主管機關申訴者，其裁處權時效起算

		日之特別規定，以直轄市或縣（市）主管機關收受申訴之日起算裁處權時效，俾落實職場霸凌行為人之處罰。
第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、勞工健康服務專業機構違反中央主管機關依第二十二條第三項規定所定之規則。 五、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第三項規定所定之規則。 六、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第二項規定所定之規則。 五、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	一、配合修正條文第二十二條增列勞工健康服務專業機構得辦理勞工健康保護事項，增訂其處罰規定，餘配合款次變更。 二、修正條文第三十二條第一款至第三款未修正；第四款至第五款配合第四款之增訂移列為第五款至第六款，第五款並配合修正所引項次。
第四十九條　有下列情形之一者，應公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、勞工健康服務專業機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名；其經主管機關處以罰鍰者，應公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額： 一、發生第三十七條第二項	第四十九條　有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名： 一、發生第三十七條第二項之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。	一、現行條文列為第一項： (一)勞動部已設置「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」供各界查詢違反職業安全衛生法之事業單位名稱、負責人等資訊，且各主管機關配合登載公布裁處資訊行之有年，爰修正序文「得公布」為「應公布」，以符合實際，並

之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。 三、發生職業病。 符合前項第一款或第二款情形，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。	三、發生職業病。	配合修正條文第二十二條及第四十八條之修正，於序文增訂勞工健康服務專業機構有違反所列事項者，應予公布之規定。 (二)為加強督促不良之事業單位、雇主等，增訂經主管機關處以罰鍰者，併公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額。 (三)基於保障工作者安全及健康公益之必要及讓社會大眾適時獲取正確資訊，第一款所指情形，係指勞動檢查機構接獲災害通報並經派員檢查後，就事業單位違反本法相關規定致發生第三十七條第二項之災害（含職業病），即應依序文前段規定公布該事業單位之名稱、負責人姓名，併予敘明。 二、第二項增訂發生第三十七條第二項之災害者或有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形者，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。
第五十一條　自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條、第二十六條、第二十七條、第二十八條及其罰則規定。 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該	第五十一條　自營作業者準用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條有關雇主之義務及罰則之規定。 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格	一、考量實務面自營作業者亦有以其作業交付承攬之樣態，自營作業者於以其作業交付承攬時，仍應落實危害告知及承攬安全衛生管理等義務，爰於第一項增列自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時適用第二十六條、第二十七條及第二十八條規定，並配合法制體例作文字修正。

事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	二、第二項未修正。
第五十一條之一　事業單位以數位方式經營商品交易或運送，且交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業時，適用第五條第一項、第六條、第三十二條第一項、第三十三條、第三十七條第二項及其罰則規定。		一、本條新增。 二、考量商品消費之經濟模式快速發展，對從事商品運送至消費者端之個人職場安全衛生保障較缺乏，且囿於限時送交消費者之壓力，常造成災害之發生，實屬風險較高之族群。 三、又查職業安全衛生設施規則第二百八十六條之三、第三百二十四條之七及第三百二十五條之一規定，已規範雇主使勞工從事外送作業或事業單位交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業，應置備安全帽、反光標示等合理及必要之安全衛生防護設施、訂定外送作業危害防止計畫，以及應評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，採取適當措施，合理分派工作。 四、為落實該等新經濟型態產業外送作業人員之作業危害預防及身心健康保護措施，爰增訂本條規定，以資周延。

委員徐富癸等提案：

職業安全衛生法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
第九條　製造者、輸入者、供應者或雇主，對於有下列情事之產品，不得使用安全標示、驗證合格標章、易生混淆之類似標示或標章揭示於產品： 一、未完成資訊申報網站登錄。 二、未取得型式驗證合格。 三、資訊申報網站登錄逾期或型式驗證逾期。 製造者或輸入者對於完成資訊申報網站登錄或取得型式驗證合格之產品，應建立及保存產銷資料。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對前項產品進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。 第二項產銷資料應包括之內容、保存年限與其他相關事項，及前項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	第九條　製造者、輸入者、供應者或雇主，對於未經型式驗證合格之產品或型式驗證逾期者，不得使用驗證合格標章或易生混淆之類似標章揭示於產品。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對公告列入應實施型式驗證之產品，進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。	一、鑑於現行第七條及第八條均為中央主管機關指定或公告之機械、設備或器具安全之源頭管理規定，現行第一項僅就第八條所定特定產品之型式驗證定有後端管理機制作為執行依據，爰增訂第七條所定特定產品之申報登錄納入本條之後端管理機制，以資周延。 二、配合管理查驗需求，勞動檢查機構實施市場查驗專案檢查時，常發現製造者或輸入者未建立產銷清冊，致無法追蹤所管制機械、設備或器具之流向，爰增訂第二項，要求製造者及輸入者應建立與保存產銷資料（內容包含產品之產製日期、型式、規格、數量、出廠日期、銷售對象等）規定，俾利查驗經中央主管機關指定或公告之機械、設備或器具之製售歷程及流佈，落實源頭管理之目的。 三、配合第一項擴大後端管理執行範圍，爰修正第三項文字，以資明確。 四、為使事業單位明瞭第二項及第三項相關規定之執行方式，爰於第四項定明第二項產銷資料應包括之內容與保存年限、第三項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第十五條之一　事業單位將一定規模以上之工程交付規劃		一、本條新增。 二、鑑於近年工程案件有朝向

大規模、高樓層及深開挖之趨勢，致施工風險增加，職業災害比例逐年攀升，現行本法雖已規範營造事業單位於施工階段採取必要之安全衛生設備及措施之規定，其適用對象未包含工程業主（例如公共工程主辦機關、興建大型建築工程之不動產開發商、興建大型廠房之製造業、或興建金融中心之金融服務業等）。

三、此外，實務上工程業主將工程之規劃、設計或施工等交付承攬時，未於規劃及設計階段消除職業災害風險，常未能善盡防止職業災害責任，僅於契約文件要求營造事業單位落實各項安全衛生設備及措施，未合理規劃風險較低之工址、工法及工期，且安全衛生經費普遍編列不足，並缺乏監督及審核機制，以致未能有效降低職業災害風險。

四、查英國「工作安全衛生法（Health and Safety at Work Act）」、「工程（設計及管理）規則（The Construction〔Design and Management〕Regulations 2015）」、新加坡「工作場所安全衛生法（Workplace Safety and Health Act）」、「工作場所安全衛生（安全設計）規範（Workplace Safety and Health〔Design for Safety〕Regulations 2015）」及韓國「職業安全衛生法（Occupational Safety and Health Act）」等立法例，均要求業主將一定規模之工程交付設計或施工時，其設計

、設計時，應使該規劃者、設計者依其工程特性，分析潛在施工危害，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。

事業單位將前項工程交付施工時，應使該施工者於事前依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。

前二項一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

		者或施工者應於事前實施風險評估，消除危害根源，並採行必要之職業災害預防設備及措施，另我國政府採購法第七十條之一第一項規定，機關辦理工程規劃、設計應負有分析潛在施工危險，編製符合規定之安全衛生圖說及規範，並量化編列安全衛生費用之責。 五、第五條第二項雖定有工程之設計者或施工者於設計、施工規劃階段應實施風險評估，致力防止發生職業災害，惟其責任未及於工程業主，且該條文屬一般責任並無相應罰責。 六、工程業主具有決定規劃者、設計者或施工者良窳之選擇權，可為整體工程之工期及經費合理分配，審查規劃者、設計者或施工者之風險評估及處理等成果，並可運用契約推動整體工程之安全衛生管理，係營造工程安全設計及管理最為關鍵之權責單位。為使工程業主、規劃者、設計者及施工者等，於工程全生命週期各階段，共同依其規模特性及可能出現之作業危害，以源頭管理之概念，分析潛在施工風險，爰於第一項定明事業單位將一定規模以上之工程交付規劃或設計時，應使該規劃者或設計者落實安全衛生管理相關事項，依工程特性分析潛在施工危害，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。 七、第二項定明事業單位將上

		述工程交付施工時，應使該施工者於事前依設計者傳遞風險資訊，落實施工風險管理事項，包括依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 八、為使事業單位明瞭第一項及第二項相關規定之執行方式，爰於第三項定明一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第二十二條　事業單位勞工人數在五十人以上者，應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構，辦理健康管理、職業病與工作相關疾病之預防及健康促進等勞工健康保護事項。 前項職業病及工作相關疾病預防事項，應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項勞工健康服務人員、專業機構之資格與管理、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	第二十二條　事業單位勞工人數在五十人以上者，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。 前項職業病預防事項應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項事業單位之適用日期，中央主管機關得依規模、性質分階段公告。 第一項有關從事勞工健康服務之醫護人員資格、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	一、修正第一項： (一)基於實務上，勞工健康保護事項之推動除醫護人員外，尚包含其他相關專業之人員，如心理師、物理治療師或職能治療師等，爰將第一項之應僱用或特約醫護人員修正為應置勞工健康服務人員。 (二)現行勞工健康保護規則第五條第一項規定事業單位特約醫護人員或勞工健康服務相關人員應委託特定專業機構指派符合資格之人員為之，爰增訂事業單位可委託勞工健康服務專業機構辦理勞工健康保護事項。 (三)應辦理之勞工健康保護事項，除勞工暴露於單一或特定危害，如物理性、化學性或生物性危

		害等原因引起之疾病預防外，亦包括個人及工作等多重因素所促發之工作相關疾病預防，如重複性作業促發之肌肉骨骼疾病、長時間工作等異常工作負荷促發之腦心血管疾病或對心理健康造成不良影響等人因或社會心理方面之危害預防，爰增列為勞工健康保護事項，以強化事業單位對於工作相關疾病之預防及健康促進等身心健康保護事項。 (四)勞工健康服務人員之人力配置及勞工健康服務專業機構之資格，將於第三項授權之子法定之，併予說明。 (五)餘酌作文字修正。 二、配合第一項增訂工作相關疾病預防事項為勞工健康保護事項，爰修正第二項，並酌作文字修正。 三、條文第三項定明事業單位之適用日期以分階段公告之方式辦理，係考量醫護人員提供勞工健康服務之量能及對於中小企業推動勞工健康保護事項之衝擊，惟查勞工健康保護規則第四條就勞工人數在五十人以上者，應辦理勞工健康服務之事項，已於一百十一年一月一日施行，爰予刪除。 四、第四項移列為第三項，並為配合第一項之修正，增訂勞工健康服務人員、勞工健康服務專業機構之資格及管理等事項之辦法，授權由中央主管機關定之。

第二章之一　職場霸凌之防治		一、章名新增。 二、為強化雇主職場霸凌之防治責任與加強遭職場霸凌勞工之申訴及調查處理機制，爰增訂專章予以規範。鑑於職場霸凌之防治措施亦屬安全衛生措施之一環，為突顯職場霸凌防治之重要性，爰於本法增訂本章內容，另本法雖無「職場」一詞，惟考量各界多以「職場霸凌」為慣用語，爰以職場霸凌之防治作為本章章名。 三、另第六條第二項第三款規定，為雇主預防勞工於執行職務遭受他人身體或精神不法侵害，應採行必要安全衛生措施之一般規定，由於可能造成不法侵害之行為樣態多元，如涉及職場霸凌事件者，依本章規定辦理。 四、本章多數規定係參考性別平等工作法有關職場性騷擾規定之架構予以規範，惟考量性騷擾與職場霸凌行為樣態本質不同、國際職場霸凌防治相關作法、本法立法意旨及職安法規相關體例等，爰部分規定未與性別平等工作法一致，併此敘明。 五、第一條後段已定明其他法律有特別規定者，從其規定；查一百十四年七月九日修正公布之公務人員保障法就公務人員遭受職場霸凌定有相關規定，並定自一百十五年一月九日施行，其中第一百零二條第三項定明法定機關（構）之非公務人員（不含醫療機構及公立學校），而有依法令從事於公務者，其提起職場霸凌之申訴者，

		準用該法職場霸凌之規定，爰任職於上開機關（構）之勞工，於符合該條規定時，其職場霸凌之申訴、調查及處理等，優先依該法之規定辦理，惟其救濟之程序仍依本法之規定辦理。
第二十二條之一　本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理： 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。		一、本條新增。 二、為明確職場霸凌定義，以強化雇主預防責任，爰參考韓國勞動基準法及日本勞動施策綜合推進法對於職權騷擾之規定、澳洲公平工作法對於職場霸凌之定義，以及校園霸凌防制準則、最高行政法院職場霸凌防治申訴及處理要點，與相關法院判決等，於第一項定明職場霸凌之定義。 三、第一項所稱勞動場所，依本法施行細則第五條第一項第一款及第三款規定，其包括於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所，及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所，亦即該場所非僅限該勞工所服務事業單位內之場域，若其經指派至其他場所執行職務或以線上方式遠距工作，亦屬之；所稱事業單位人員，可能為特定個人或一群人，包含雇主、各級主管、受僱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，例如派遣勞工等，其彼此間之職務存有平行、上對下或下對上之關係，於勞動場所執行職務時，以其職務或權勢地位，持續以言語、文字、肢體

			動作、電子通訊、網際網路等方式，直接或間接對他人身體或精神造成危害之不當行為；所稱致其身心健康遭受危害，不以需達到實質具體之傷害程度為必要，包括形成明顯敵意或惡劣之工作環境，造成勞工身心壓力，或可能導致勞工罹病或傷害之情形已足，以促使雇主善盡事前之職場霸凌預防責任。至行為是否逾越業務上必要且合理範圍，得依社會通念，視該行為與工作是否具關連與合理性認定，例如主管要求勞工執行對業務明顯不必要或不可能執行之任務，或不提供勞工工作等，其可透過勞動契約、事業單位之工作規則、內部規定以及適用之相關法規予以檢視。實務上，依法院判決之案例，該等行為之判斷，係綜合評估該行為樣態、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已逾越社會通念所容許之範疇。 四、至勞工與行為人之間，未具有職務或職權關係，如外部顧客（第三方）之謾罵、羞辱、騷擾或歧視等不當行為，或就單次偶發性之衝突或暴力等不當行為，例如人際關係之衝突、丟擲物品或文件等，如非情節重大而不符第一項職場霸凌定義，仍屬第六條第二項第三款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，其相關危害預防事項，應依該規定辦理。 五、另查國際上多數將行為之

		「持續性」作為職場霸凌之認定要件，例如澳洲公平工作法所定之職場霸凌，指個人或一群人在職場中反覆對某位工作者或某一群工作者有不合理之行為，且該行為會對受害者之健康或安全造成風險；但考量行為情節重大者，例如因單次之重大之人格侮辱行為，導致勞工身心遭受嚴重傷害，未必以持續或反覆發生作為職場霸凌認定之要件，為保障勞工權益，且促使雇主落實預防作為，爰於第一項但書規定，情節重大之言行，不以持續發生為必要，亦屬本法所稱之職場霸凌。至情節重大之認定，應視個案具體情節，綜合審酌行為人言行之動機、目的、手段，對被害人、職場中其他工作者或環境所造成之負面影響等，作為判斷之基準，例如行為人具有明確惡意或帶有報復目的、採取公開脅迫、羞辱等方式，對被害人身心造成重大傷害等。 六、基於我國多數為中小或微型企業，考量其職場霸凌防治資源有限，惟雇主仍應盡職場霸凌防治責任，爰參考性別平等工作法第十三條第一項，於第二項定明不同規模事業單位所應採取職場霸凌防治之必要措施；該事業單位勞工人數之計算，為求明確，以其僱用之人數計之，惟其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，仍應納入適用職場霸凌防治之對象，後續將於本法施

		行細則或依本法授權訂定法規命令定明之；至勞工人數未達十人者，因其相關人力及資源有限，將另規劃於依修正條文第二十二條之二第四項授權訂定之準則中，定明其得參照上述規定辦理。另第二項所定工作場所，依本法施行細則第五條第二項規定，指勞動場所中，接受雇主或代理雇主指示處理有關勞工事務之人所能支配、管理之場所。
第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 (二)視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。 (三)適度調整工作內容或工作場所。		一、本條新增。 二、雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取立即有效之適當措施，避免其持續受傷害，並提供相關協助與進行調查或協調，以維護其權益，爰為第一項規定，惟考量雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之管道可能不同，應採取之立即有效適當措施亦有不同，爰參考性別平等工作法第十三條第二項之規定，增訂第一項分列二款，定明「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉時應採之適當措施： (一)第一款：參考性別平等工作法第十三條第二項第一款所定性騷擾防治之措施，及加拿大工作場所騷擾與暴力防治條例對於事件之協調及調查機制，定明雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，包括應採行避免申訴人再度遭受職場霸凌之措施，例如改善雙方之間互動關係、

		依當事人意願適時調整工作內容及場所、重申職場霸凌零容忍政策及教育訓練及提高勞工對職場霸凌之意識；應視申訴人之需求及事件情節，提供相關之協助或保護措施，例如告知相關權益及救濟途徑、尋求心理諮商或法律諮詢等資源，及保護個人隱私等措施；對申訴事件進行調查，惟考量職場霸凌事件型態多元，情節輕重不一，其可能為單純之人際溝通或管理作為令申訴人誤解或心理不適，爰於調查過程中，若申訴人有意願協調者，雇主可依申訴人意願，透過事業單位內部人員溝通協調，適時澄清誤解，如協調不成立時，應續行調查；另為避免協調機制有使申訴人受權勢壓迫之疑慮，後續將於授權子法定明相關處理原則及程序；職場霸凌申訴事件經調查後，應依據調查結果及管理需求，對行為人予以適當之懲戒或處理，該處理尚不以認定職場霸凌成立為必要，行為人若確有不當之言行或不適任者，即可依事業單位內部之工作守則或懲處規範處理，例如警告或調離主管職等。 (二)第二款定明雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知
		(四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。 雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

		悉職場霸凌情事時應採取之措施，例如因其他同事或家屬等申訴而知悉後應訪談相關人員，就事實進行釐清；依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴，若其有意願提出申訴者，續依第一款規定採取該款相關措施；對相關人員適度調整工作內容或工作場所；依被霸凌勞工意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 三、增訂第二項： (一)定明雇主對於職場霸凌事件之調查或協調之處理原則，使雇主有所遵循，並使調查或處理結果具備可信賴性，以保障當事人權益。 (二)為強化事業單位實施職場霸凌事件調查之公正客觀與程序明確化，及避免調查處理期限過久，增加申訴者之心理負擔，將另於依第四項授權訂定之準則中規定調查小組之組成及調查處理期限，例如勞工人數達一定規模以上者，應遴聘外部專業人士協助調查，該調查小組中，外部成員不得少於二分之一。 (三)就調查之專業人力，中央主管機關將建立職場霸凌調查專業人才資料庫，提供事業單位遴聘之參據。調查處理期限應自調查小組成立後翌日起二個月內結案，必

		要時得延長一個月，並通知當事人。 (四)所稱協調，原則上需符合客觀、公正、公平原則，尤應尊重申訴人意願，並以當事人雙方需有共識，且共同同意協調人選，於可接受協調處理結果後，留存紀錄；當事人若不服調查結果，雇主應建立適當之申復機制，俾利當事人有合理之管道，再行審視調查程序是否完備，必要時有重新調查之機會，該申復程序將審酌事業單位規模、實務可行性等因素，於依第四項規定授權訂定之準則中定之。 (五)至於勞工向雇主申訴職場霸凌或對事業單位內部之調查結果或處理不滿意後，而雇主未為處理、未依修正條文第二十二條之一第二項各款規定訂定之申訴管道或規範、未採取立即有效之適當措施，或未依申復程序辦理，勞工可依第三十九條規定，向主管機關或勞動檢查機構提起申訴，由其就雇主是否落實應採行之預防及處置措施，實施調查。 四、為掌握職場霸凌事件申訴之相關統計及雇主處理之情形，增訂第三項，定明雇主接獲被霸凌勞工申訴時，及該事件之處理結果均應登錄至中央主管機關指定之網站

		；該登錄尚未包含第一項第二款雇主非因該項第一款情形而知悉勞工遭受職場霸凌時之事件，惟若相關事實釐清後，被霸凌勞工有意提起申訴時，仍應登錄於第三項網站該登錄亦可即時提供雇主相關資訊及資源，以協助其進行職場霸凌事件之內部處理機制。至登錄之時間，將另於子法定明之。 五、增訂第四項，定明雇主依修正條文第二十二條之一第二項各款規定所自行訂定之申訴管道及規範、第一項所為適當措施、第二項調查處理與申復原則，及第三項應將申訴案件登錄之方式，授權由中央主管機關另以準則定之，以具體化相關內容，俾利雇主落實法遵；另雇主所訂之規範及採取之適當措施，至少應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成及處理規範等，併予敘明。 六、另考量我國多數為中小或微型企業，其內部協調或調查職場霸凌之專業人力及資源有限，為協助其落實法遵，並提供申訴人相關協助及保護措施，未來將視實務需求由主管機關提供必要之協助或補助。
第二十二條之三　勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。 勞工依前項但書規定，		一、本條新增。 二、勞工遭受職場霸凌時，原則應循內部申訴制度向雇主提起申訴，惟霸凌之行為人為最高負責人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無

向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。

二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。

直轄市或縣（市）主管機關為調查第一項申訴案件，得請專業人士或民間團體協助辦理。

直轄市或縣（市）主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、受邀協助調查之個人或單位應予配合，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。

前四項有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

疑慮，為簡化是類情形之申訴流程並兼顧受職場霸凌勞工權益，爰於第一項但書定明被申訴人為最高負責人時，勞工得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴，以強化申訴人之權益；所定最高負責人，如事業之經營負責人、法人或非法人團體之代表人或管理人等，其範圍將於依第五項規定授權訂定之辦法中定明。

三、基於霸凌行為多具持續性，且其調查及認定複雜，爰於第二項定明向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限；第一款為衡酌相關事證取得之時效，且參考公務人員保障法第十九條第三項規定，定明該類職場霸凌申訴之期限，以職場霸凌行為終了三年為期限；第二款為考量勞工於在職期間可能礙於人際關係或最高負責人之權勢地位，未能於遭受霸凌後及時提起申訴，遲至離職或其他工作場所權勢地位關係消滅後，始敢提出申訴，爰定明遭受職場霸凌勞工得於離職之日起一年內提起申訴，然考量該離職之申訴人申訴時效，爰於但書規定有利於申訴人申訴期限之規定。

四、為利職場霸凌申訴案件後續直轄市或縣（市）主管機關之處理機制，爰參考性別平等工作法第三十二條之二第一項，於第三項定明直轄市或縣（市）主管機關對勞工申訴案件之調查，得請專業人士或民間團體協助；至

		該等專業人士或民間團體之資格條件，後續將由中央主管機關另行規範，並適時辦理相關訓練，及視直轄市或縣（市）主管機關財政狀況予以補助。另職場霸凌行為如已涉及勞資爭議處理法所定權利事項之勞資爭議者，勞工亦得依該法所定程序處理，併予敘明。 五、參考性別平等工作法第三十二條之二第二項，於第四項定明申訴人、被申訴人、相關人員或單位應有配合直轄市或縣（市）主管機關調查之義務；又被申訴人為主要受調查之對象，爰定明其不得規避、妨礙或拒絕，若有違反，則依修正條文第四十三條第一項第六款規定處罰，併予敘明。 六、第五項定明有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴及最高負責人範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關訂定，俾利直轄市或縣（市）主管機關依循辦理。 七、另考量職場霸凌行為樣態多元，其亦可能涉及性騷擾，或以性別、年齡為由之就業歧視等複合式行為；基於性別平等工作法、中高齡者及高齡者就業促進法與就業服務法就性騷擾、年齡歧視及就業歧視之申訴調查或認定已有相關規定，為避免事業單位或直轄市或縣（市）主管機關於受理同一申訴事件因涉及多種行為樣態，致調查處理程序不一，後續將

		於本法施行細則或其他依本法授權訂定之法規命令定明該複合式之職場霸凌行為之相關處理程序，併予敘明。
第二十三條　雇主應依其事業單位之規模、性質，設置安全衛生組織、人員；並訂定職業安全衛生管理計畫，實施安全衛生管理及自動檢查。 前項之事業單位達一定規模或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好得公開表揚之。 第一項及第二項所定安全衛生管理，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。 前四項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、職責、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	第二十三條　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。 前項之事業單位達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好並經認可者，得公開表揚之。 前三項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置、績效認可、表揚及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。	一、參考國際標準組織 ISO45001 職業安全衛生管理系統標準、國際勞工組織（ILO）職業安全衛生管理系統指引及各先進國家作法，安全衛生組織、人員係事業單位內推動職場安全衛生管理之關鍵角色，且實務上雇主亦係透過設置安全衛生組織、人員，負責擬訂、規劃、推動及督導事業單位內安全衛生相關業務，逐步將職業安全衛生管理融入企業組織管理體系，爰第一項酌作文字修正，以符合實際。 二、第二項酌作文字及標點符號修正。 三、第三項立法意旨係為鼓勵事業單位積極推動職業安全衛生，落實自主管理，現行公開表揚有國家職業安全衛生獎、推行職業安全衛生優良單位及人員、優良工程金安獎等，並訂有相關要點據以實施，又考量符合評核要件無須再經績效認可，爰為第三項修正，以符合實際。 四、鑑於事業單位內安全衛生管理之推動，實務上常有各級人員權責劃分不明確之爭，例如工地負責人與職業安全衛生管理人員職責不清，致對安全衛生管理事項之綜理、指揮、監督等職責互相推諉。查本法施行細則第三條及第三十四條規定，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

		；又查職業安全衛生管理辦法第五條之一規定，工作場所負責人及各級主管職責係依其職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施，另職業安全衛生管理人員係負責擬訂、規劃、推動及督導安全衛生管理事項，為使各層級職業安全衛生職責明確化，共同推動職業安全衛生業務，爰增訂第四項規定。 五、第四項移列為第五項，配合第四項之增訂修正所涉項次，並授權訂定上述相關人員之職責，以資明確。
第二十四條　第十六條第一項所定具有危險性機械或設備，及其他特定機械之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之教育訓練或經技能檢定之合格人員充任之。 前項其他特定機械之種類及應具之容量，由中央主管機關公告之。 第一項操作人員作業時，應依第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規則執行職務。	第二十四條　經中央主管機關指定具有危險性機械或設備之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之訓練或經技能檢定之合格人員充任之。	一、現行條文所定具有危險性機械或設備，係指本法第十六條第四項授權定之危險性機械及設備安全檢查規則所規範之固定式起重機、移動式起重機、鍋爐等機械或設備，惟近年來操作堆高機、高空工作車、推土機、平土機及鏟土機等其他非屬危險性之特定目的使用機械（以下簡稱其他特定機械）發生機械事故肇災之案件有增多之趨勢，為擴大該等機械之管理，爰將現行條文列為第一項並增列「其他特定機械」之操作人員，雇主亦應僱用經中央主管機關認可之教育訓練或經技能檢定之合格人員充任之，並酌作文字修正。 二、增訂第二項，授權中央主管機關公告第一項所定其他特定機械之種類及應具之容量，以資明確。 三、為確保第一項之操作人員領有技術士技能檢定證照或

		已接受經認可之安全衛生教育訓練，具該等作業安全衛生相關知能，於操作該項所定機械或設備時，須負有防止造成他人傷害之義務，且操作人員應遵守第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之安全衛生相關法規，例如起重升降機具安全規則、鍋爐及壓力容器安全規則、高壓氣體勞工安全規則、營造安全衛生設施標準及職業安全衛生設施規則等之規定，爰增訂第三項，定明該等操作人員作業時，應遵守修正條文第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之各安全衛生設備與措施之標準及規則之規定。至如操作人員作業之錯誤、違反規定等係因受雇主指示者，屬雇主之責任，依修正條文第四十六條第三項不予處罰該操作人員，併予敘明。
第二十六條　事業單位以其事業交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素與本法及有關安全衛生規定應採取之措施。 承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，應依前項規定辦理。 事業單位將其工作場所、設備出租或出借他人使用時，應於事前告知其場所、設備危害因素及安全衛生相關注意事項。	第二十六條　事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。 承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人。	一、第一項有關事業單位以其事業交付承攬時，不論是否屬其事業之全部或一部分交付承攬，該事業單位均應於事前告知承攬人相關事項，爰刪除相關文字，並酌作文字修正。 二、依現行第二項規定，雖已規範承攬人負有危害告知責任，惟實務上多有層層轉包，出現再承攬人或自營作業者就其承攬部分交付再承攬之樣態，而現行第二項僅規定承攬人之事前危害告知責任，爰於第二項增列再承攬人為上開事前危害告知責任之主體，以資明確，並酌作文字修正。又近年自營作業

		者參與承攬後，將其承攬部分交付再承攬之樣態非常普遍，且常有自營作業者承攬後並未實際參與作業，而係將其承攬部分再交付他方完成，為促使是類自營作業者併負防災責任，爰於修正條文第五十一條第一項增列自營作業以其作業交付承攬時適用本條之規定，併予敘明。 三、鑑於事業單位將其工作場所、設備出租或出借他人使用而肇災之案例時有所聞，例如太陽光電業者承租廠房屋頂設置發電設備，該出租廠房屋頂之事業單位未善盡事前危害告知責任，致他人從事相關屋頂作業時發生職業災害；又例如事業單位租用機械設備使用時，該出租機械設備之事業單位未能於事前善盡危害告知之責，致他人使用該機械設備時發生職業災害。為強化出租廠房屋頂或機械設備事業單位之事前危害告知責任，擴大防範他人使用工作場所等之作業危害風險，爰增訂第三項。該項所指之工作場所、設備屬例示規定，不以本條所定為限，例如建築物、機械、器具或車輛等；告知方式及內容等細節性、技術性事項，將於本法施行細則訂定。
第二十七條　事業單位以其事業交付承攬，並與承攬人、再承攬人之工作者共同作業時，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定	第二十七條　事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定	一、現行事業單位與承攬人、再承攬人是否共同作業之認定，係以是否分別僱用勞工於該場域從事工作，實務上有部分承攬人係自營作業並未僱用勞工，致原事業單位

工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫及調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬人安全衛生教育訓練之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。 承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應依第一項第二款至第五款規定辦理。 承攬人、再承攬人應配合辦理第一項所定原事業單位採取之必要措施。	工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫與調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。	承攬管理未能落實至各級承攬，為補足各級承攬人之職業災害防止責任，強化原事業單位之安全衛生管理責任及效能，爰將第一項「分別僱用勞工」修正為「工作者」，並酌作文字修正。 二、第二項未修正。 三、鑑於實務上承攬關係多有層層轉包，惟現行僅於第二十六條第二項規定承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，應於事前辦理危害告知，且常見部分承攬人承攬工作項目後隨即轉包，由其他廠商代為履行，該承攬人從中獲取經濟利益卻未善盡職業安全衛生管理責任，爰增訂第三項，定明承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應辦理工作連繫與調整、工作場所巡視、指導與協助相關承攬人安全衛生教育訓練及其他為防止職業災害之必要事項。 四、考量承攬人、再承攬人之職業安全衛生素質不一，現行第一項規定僅要求原事業單位應辦理承攬安全衛生管理事項，未規定承攬人、再承攬人應配合原事業單位所辦理之上開事項，為有效提升各級承攬人職業安全衛生之知能及落實防災責任，爰增訂第四項。 五、另為加強自營作業者防災責任，自營作業者參與共同作業，應配合原事業單位之承攬安全衛生管理，例如參與協議組織，接受指揮、監督及協調，或接受安全衛生教育訓練之指導及協助等防

		災作為，爰於修正條文第五十一條第一項增訂自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用本條之規定，併予敘明。
第二十七條之一　事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任。 前項經指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。 前二項施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		一、本條新增。 二、增訂第一項： (一)目前實務上，例如建築工程業主常將建築物以分項工程方式，平行發包予土建、機電及空調工程等平行承攬人，鑑於承攬人原各已建置其安全衛生承攬管理體系，惟欠缺統合，使工作者面臨職業災害風險。 (二)查日本「勞動安全衛生法（労働安全衛生法）」第三十條規定，工程業主將工程交付二個以上施工者於同一地點施工時，為統合各施工者之工法兼容性、施工順序及結構設備等介面問題，避免因介面衝突引起職業災害，定明發包之事業單位應指定一主要承攬人負責統合安全衛生管理之責任；另英國「工程（設計及管理）規則（The Construction〔Design and Management〕Regulations 2015）」第五條規定，工程業主於超過一個承攬人，或可合理預見任一階段有超過一個承攬人參與工程時，即應任命其中一承攬人負統合安全衛生管理之責任。 (三)第二十七條雖規定原事業單位之承攬安全衛生

		管理責任，惟工作場所如有多個平行承攬之原事業單位時，現行僅能藉由契約約定統合管理責任，缺乏法律強制性，爰參考日本及英國上述規定，於第一項定明事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任，以規劃、連繫及協調整體工程之安全衛生管理事宜，防止職業災害發生。 三、第二項定明經依第一項規定指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。被指定為統合管理責任者所需之管理人員費用，第一項事業單位（即工程業主）應於規劃、設計階段妥適編列之，併予敘明。 四、為使事業單位明瞭第一項及第二項相關規定之執行方式與整體工程安全衛生統合管理工作，包括被指定負整體工程安全衛生統合管理責任之施工者及未被指定者應辦理事項，爰於第三項定明施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第三十二條　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。 前項安全衛生教育訓練，應由雇主自行辦理或交由中央主管機關認可之機關（	第三十二條　雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。 前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之	一、第一項酌作文字修正。 二、查職業安全衛生教育訓練規則第二十條第一項規定，安全衛生教育訓練得由經中央主管機關認可之特定訓練單位辦理，爰增訂第二項，

構）、學校、團體等訓練單位辦理。 前二項之安全衛生教育訓練、訓練單位之資格條件與管理、查核、認可、評鑑及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育訓練，有接受之義務。	規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育及訓練，有接受之義務。	以資明確。 三、第二項移列為第三項，並配合第二項定明第一項之教育訓練可交由特定訓練單位辦理，爰於第三項就該等訓練單位之查核、認可及評鑑等事項授權由中央主管機關於規則訂定。 四、第三項移列為第四項，並酌作文字修正。
第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與，並得請專業人士或民間團體協助辦理。 雇主不得對依本法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。 雇主為前項不利處分者，無效。 工作者因第四項規定之行為受有不利處分者，雇主對於該不利處分與第四項規定行為無關之事實，負舉證責任。	第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。 雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。	一、本次修正新增職場霸凌之防治規定，除明確事業單位內部雇主之防治責任外，並加強外部申訴制度之建構；其中除職場霸凌之被申訴人屬最高負責人時，勞工得依修正條文第二十二條之三規定申訴外，雇主若有違反修正條文第二十二條之一第二項各款規定未訂申訴管道或規範，或違反修正條文第二十二條之二第一項第一款規定於知悉申訴職場霸凌事件後未為處理或採取適當措施，均得依本條規定提起申訴，由主管機關或勞動檢查機構就雇主所採取之預防及處置措施，實施調查，併予敘明。為兼顧行政機關調查之量能及行政效率，爰修正第三項，增訂主管機關或勞動檢查機構於調查雇主是否依本法所應採取之預防及處置措施時，得請專業人士或民間團體，協助辦理並提供專業意見之規定；至有關該等案件之申訴受理程序及請專業人士或民間團體協助調查之作法，後續將另訂行政規則，提供主管機關或勞動檢查機構依循辦理。 二、配合修正條文第二十二條

		之二及第二十二條之三均定有申訴之規定，爰修正第四項，明確雇主不得對申訴或其協助他人申訴之工作者予以不利處分之內容，並參考勞動基準法第七十四條第二項，酌作文字修正。 三、第五項及第六項分別參考海洋污染防治法第四十六條第二項及第三項、空氣污染防制法第九十五條第二項及第三項增訂，以強化並確保申訴者之權益。 四、第一項及第二項未修正。
第四十條　違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百五十萬元以下罰金。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	第四十條　違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，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。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	一、刑法第二百七十六條規定，因過失致人於死者，處五年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金。參考該條規定之有期徒刑上限，並考量職業安全衛生危害預防之落實程度，影響工作場域從業人員生命安全甚鉅，爰提高第一項有期徒刑之上限與刑法第二百七十六條齊一，即有期徒刑由「三年以下」提高至「五年以下」，並將最高罰金由新臺幣三十萬元提高至新臺幣一百五十萬元。 二、第二項未修正。
第四十一條　有下列情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項或第三十條第一項、第二項之規定。	第四十一條　有下列情形之一者，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： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項、第三十條第一項、第二項或第三十七條第四項之規定。	一、刑法第二百八十四條規定，因過失傷害人者，處一年以下有期徒刑、拘役或十萬元以下罰金；致重傷者，處三年以下有期徒刑、拘役或三十萬元以下罰金。參考該條有期徒刑上限，將第一項有期徒刑由「一年以下」提高至「三年以下」，並將最高罰金由新臺幣十八萬元提高至新臺幣一百萬元。 二、現行對於發生職業災害之

三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	後續現場調查，可透過科技儀器、相關人證事證等方式，進一步釐清事發原因，另考量雇主違反第三十七條第四項規定，非經司法機關或勞動檢查機構許可而移動或破壞現場，如由行政機關予以行政裁罰已可達到規範目的，爰將第一項第二款有關違反第三十七條第四項之罰責，移列至修正條文第四十三條第一項第二款規範，以行政罰裁處之。 三、第二項未修正。
第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條第一項、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項、第四項之規定。 三、違反第六條第二項、第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項規定，致發生職業病。 四、違反第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項規定致發生第三十七條第二項之災害。 五、違反第十五條第一項、第二項之規定，按次處罰。 六、規避、妨礙或拒絕本法	第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病。 三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。 四、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。	一、現行條文列為第一項： (一)鑑於本條所定違反情事，涉及影響勞工生命安全及健康，為督促雇主積極預防職業災害，設置必要安全衛生設備及採取相關措施，且現行罰責過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣一百五十萬元。 (二)第一款未修正。 (三)第二款配合第二十四條之修正修正其所引項次；另違反第三十七條第四項之處罰規定由第四十一條第一項第二款移列第二款，以行政罰裁處之，理由同修正條文第四十一條說明二。 (四)第二款後段「違反第六條第二項致發生職業病」移列為第三款；事業單位若未依規定採取職場霸凌之防治及相關保護措施，受霸凌勞工可能因工作壓力等負荷，致發生職業病，為促使

規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。		雇主重視，強化其職場霸凌防治責任，爰於該款增列違反第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項致發生職業病之罰責規定。 (五)事業單位未依規定設置安全衛生組織、人員、訂定職業安全衛生管理計畫及實施安全衛生教育訓練等措施，致發生第三十七條第二項之災害，如仍採通知限期改善之方式，並不符比例原則，且易使違反者抱持僥倖心態，難達防災效果，以及為督促工程業主共同防止職業災害，執行交付規劃設計及施工之風險評估及採取預防作為，爰增訂第四款，定明違反修正條文第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項規定，致發生第三十七條第二項災害之處罰規定。 (六)第三款移列為第五款，並依法制體例酌予修正。 (七)第四款移列為第六款，內容未修正。 二、參考勞動基準法第七十九條第四項，增訂第二項，定明違反本法相關規定之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 三、為執行本法規定之行政罰案件，勞動部訂有違反職業

		安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點，考量本次修法適度提高法定罰鍰上限，爰將配合修正該要點之裁罰處理原則，俾利主管機關及勞動檢查機構依循，併予敘明。
第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第九條第二項、第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，並得按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	一、配合修正條文第九條第二項之修訂，於第一項增訂其罰責。 二、依法制體例酌修第一項至第四項文字，第五項未修正。
第四十五條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰： 一、違反第六條第二項、第	第四十五條　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	一、現行條文列為第一項： (一)為督促雇主積極預防職業災害，落實安全衛生管理，且現行罰責過低

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、第二十二條之一第二項後段、第二十二條之二第一項第二款、第三項、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，並得按次處罰。 二、違反第十五條之一第一項、第二項、第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	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。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。	不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣七十五萬元。 (二)本法所定安全衛生之管理措施，例如不法侵害預防計畫、作業環境監測計畫之訂定，及依第二十二條規定辦理勞工健康保護事項等，其罰責均為通知限期改善，屆期未改善，再予罰鍰，考量處罰衡平性，修正條文第二十二條之一第二項各款規定為雇主應訂定職場霸凌防治措施，亦屬本法之管理措施；又配合修正條文第二十二條之二第三項定明發生職場霸凌申訴事件應通報之規定，及考量第二十二條之二第一項第二款雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之方式非由被霸凌勞工申訴，其相關作為之裁罰應與由被霸凌勞工申訴有別，宜先限期改善再予罰鍰，爰於第一款增訂上開規定之罰則；至雇主由被霸凌勞工申訴而知悉勞工遭受職場霸凌情事，卻未採取相關協助或調查機制，則依第二款規定逕予罰鍰，並得按次處罰。 (三)配合修正條文第十五條之一、第二十七條之一及第二十二條之二第一項第一款之增訂，於第二款增訂其罰則。 (四)第三款未修正。 二、參考勞動基準法第七十九

		條第四項，增訂第二項，定明違法之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
第四十六條　最高負責人經認定有職場霸凌之行為者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰；情節重大者，處十萬元以上五百萬以下罰鍰。 違反第二十四條第三項規定，致發生第三十七條第二項之災害者，處新臺幣一萬元以上二十萬元以下罰鍰，並應接受中央主管機關指定之講習；拒不接受講習者，按次處罰。 前項情形，操作人員係因雇主指示作業所致者，不予處罰。 違反第二十條第六項、第三十二條第四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。 第一項裁處權時效，自直轄市或縣（市）主管機關收受申訴人依第二十二條之三第一項但書規定提起申訴之日起算。	第四十六條　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。	一、鑑於外界對最高負責人為職場霸凌行為人應予處罰多有共識，惟考量個案違反情節差異性大，可能為輕微之言語冒犯，使人不悅，亦可能為惡意之肢體霸凌或侮辱人格等行為；又事業單位規模差異大，有小、微型企業，亦有大型跨國企業，爰參考性別平等工作法第三十八之二條第一項，增訂第一項有關最高負責人經認定有職場霸凌行為之罰鍰額度，並針對情節重大者調高罰鍰之下限及上線，以符比例原則。 二、對於操作人員未遵守修正條文第六條第一項、第二項及該條第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規則，致發生第三十七條第二項之職業災害時，增訂第二項規定，除處罰操作人員外，該操作人員並應接受中央主管機關指定之安全衛生講習，以提升肇災人員之安全衛生知能；操作人員如拒不接受安全衛生講習者，並定明按次處罰，以避免災害再次發生。 三、對於操作人員作業如係因雇主指示錯誤、違反規定等，致發生第三十七條第二項之職業災害時，屬雇主之責任，不予處罰該操作人員，爰增訂第三項。 四、現行條文移列為第四項，

		並配合修正條文第三十二條之修正，修正所引項次。 五、行政罰之裁處權，依行政罰法第二十七條第一項規定，因三年期間之經過而消滅，並於該條第二項至第四項定有裁處權時效起算日之規定。惟考量實務運作情形，另配合修正條文增訂第二十二條之三第二項有關申訴期限起算之規定，增訂第五項，定明職場霸凌行為人為最高負責人且向地方主管機關申訴者，其裁處權時效起算日之特別規定，以直轄市或縣（市）主管機關收受申訴之日起算裁處權時效，俾落實職場霸凌行為人之處罰。
第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、勞工健康服務專業機構違反中央主管機關依第二十二條第三項規定所定之規則。 五、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第三項規定所定之規則。	第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第二項規定所定之規則。 五、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	一、配合修正條文第二十二條增列勞工健康服務專業機構得辦理勞工健康保護事項，增訂其處罰規定，餘配合款次變更。 二、修正條文第三十二條第一款至第三款未修正；第四款至第五款配合第四款之增訂移列為第五款至第六款，第五款並配合修正所引項次。

六、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。		
第四十九條　有下列情形之一者，應公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、勞工健康服務專業機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名；其經主管機關處以罰鍰者，應公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額： 一、發生第三十七條第二項之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。 三、發生職業病。 符合前項第一款或第二款情形，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。	第四十九條　有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名： 一、發生第三十七條第二項之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。 三、發生職業病。	一、現行條文列為第一項： (一)勞動部已設置「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」供各界查詢違反職業安全衛生法之事業單位名稱、負責人等資訊，且各主管機關配合登載公布裁處資訊行之有年，爰修正序文「得公布」為「應公布」，以符合實際，並配合修正條文第二十二條及第四十八條之修正，於序文增訂勞工健康服務專業機構有違反所列事項者，應予公布之規定。 (二)為加強督促不良之事業單位、雇主等，增訂經主管機關處以罰鍰者，併公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額。 (三)基於保障工作者安全及健康公益之必要及讓社會大眾適時獲取正確資訊，第一款所指情形，係指勞動檢查機構接獲災害通報並經派員檢查後，就事業單位違反本法相關規定致發生第三十七條第二項之災害（含職業病），即應依序文前段規定公布該事業單位之名稱、負責人姓名，併予敘明。 二、第二項增訂發生第三十七條第二項之災害者或有第四十條至第四十五條、第四十

		七條或第四十八條之情形者，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。
第五十一條　自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條、第二十六條、第二十七條、第二十八條及其罰則規定。 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	第五十一條　自營作業者準用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條有關雇主之義務及罰則之規定。 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	一、考量實務面自營作業者亦有以其作業交付承攬之樣態，自營作業者於以其作業交付承攬時，仍應落實危害告知及承攬安全衛生管理等義務，爰於第一項增列自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時適用第二十六條、第二十七條及第二十八條規定，並配合法制體例作文字修正。 二、第二項未修正。
第五十一條之一　事業單位以數位方式經營商品交易或運送，且交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業時，適用第五條第一項、第六條、第三十二條第一項、第三十三條、第三十七條第二項及其罰則規定。		一、本條新增。 二、考量商品消費之經濟模式快速發展，對從事商品運送至消費者端之個人職場安全衛生保障較缺乏，且囿於限時送交消費者之壓力，常造成災害之發生，實屬風險較高之族群。 三、又查職業安全衛生設施規則第二百八十六條之三、第三百二十四條之七及第三百二十五條之一規定，已規範雇主使勞工從事外送作業或事業單位交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業，應置備安全帽、反光標示等合理及必要之安全衛生防護設施、訂定外送作業危害防止計畫，以及應評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，採取適當措施，合理分派工作。 四、為落實該等新經濟型態產業外送作業人員之作業危害

		預防及身心健康保護措施，爰增訂本條規定，以資周延。

委員黃捷等提案：

職業安全衛生法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
第二章之一　職場霸凌之防治		一、章名新增。 二、為強化雇主防治職場霸凌之責任及完善職場霸凌事件之申訴、調查處理機制，爰增訂專章予以規範。 三、本法第六條第二項第三款明定雇主應就勞工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，規劃及採取必要之安全衛生措施，然基於不法侵害之樣態多元，且職場霸凌事件頻繁發生，爰增訂本專章予以特別規定，因此，勞工執行職務遭受不法侵害有涉及職場霸凌者，應優先適用本專章規定。
第二十二條之一　本法所稱職場霸凌，指勞工於執行職務，因其事業單位人員及具共同作業或業務往來關係人員利用職務、權勢或業務往來關係，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 本法第二章之一所稱雇主，係指事業主或事業之經營負責人。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第二十二條之一至第二十二條之四規定之雇主。 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者		一、本條新增。 二、為指認及界定職場霸凌案件之範圍，爰於本條定義職場霸凌，並要求事業單位依據其規模採取相應之職場霸凌防治措施。 三、第一項定義之職場霸凌，並不僅限於主管對部屬之權力濫用行為，在勞工執行職務過程所需接觸之任何人，皆可能於諸多情境中對勞工為職場霸凌行為，例如同儕間、部屬對主管、母公司勞工對子公司勞工、合作廠商對勞工等，因此，為全面保障勞工於職場環境之身心健康，避免防治範圍限縮於主管對部屬之職場霸凌，明定其事業單位人員及具共同作業或業務往來關係人員藉由職務、權勢濫用或業務關係對勞工持續以冒犯、威脅、

，並依各款規定辦理： 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。		冷落、孤立或侮辱等之言詞或行為，致其身心健康遭受危害，皆屬於職場霸凌範疇，應適用本專章規定。 四、為明確雇主定義範圍，並強化中、低階主管在職場霸凌事件之申訴、處理責任，爰參酌性別平等工作法第三條第三款，於第二項增列代表雇主行使管理權或處理有關受雇者事務之人，視同雇主，應負有職場霸凌事件之通報、協助申訴及處理之責。另外，為保障派遣勞工於要派單位工作期間，同受本法職場霸凌防治相關規定之保護，並強化要派單位相關責任，爰參酌性別平等工作法第三條第三款，於第二項增列要派單位使用派遣勞工時，應視為新增條文第二十二條之一至第二十二條之四規定之雇主。 五、基於我國多數為中小或微型企業，考量其資源有限，惟雇主仍應盡職場霸凌防治責任，爰參考性別平等工作法第十三條第一項規定，於第三項定明不同規模事業單位應採取之必要措施；至勞工人數未達十人者，因其相關人力及資源有限，將另規劃於新增條文第二十二條之二第五項之授權子法，定明其得參照上述規定辦理。
第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施；被霸凌勞工及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：		一、本條新增。 二、第一項明定雇主在知悉勞工受到職場霸凌時，應立即採取有效、適當之措施，以保護勞工避免持續受到傷害，惟考量雇主知悉霸凌事件之管道不同，且應尊重勞工

之個人主觀意見，爰參考性別平等工作法第十三條，分列兩款，分別敘明「因接獲申訴而知悉」及「非因接獲申訴而知悉」應採取之適當措施：

(一)第一款：參考性別平等工作法第十三條規定，明定雇主因接獲被霸凌勞工申訴後，應採取之適當措施包括採行保護措施以避免再度發生霸凌事件，並提供該勞工必要之協助，例如對行為人口頭告誡、調整工作場所、調整工作內容避免降低彼此接觸機會；對於被霸凌勞工，應主動提供或轉介醫療、心理、社福資源，協助勞工恢復其身心健康；立即調查並釐清申訴事件，同時視被霸凌勞工之意願，協助雙方進行協調，若協調不成立，應續行申訴事件調查；若調查結果認定霸凌行為成立者，且行為人屬於同一事業單位或機關（構）內之員工，應對該行為人進行適當處置，例如予以警告或調離主管職。

(二)第二款：明定雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉後，應採取之措施，包括主動釐清事實過程，並依被霸凌勞工之意願，協助其協調或提起申訴、提供或轉介醫療、心理或社福資源、提供必要協助及保護措

一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時：

(一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。

(二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

(三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。

(四)對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉時：

(一)就相關事實進行必要之釐清。

(二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。

(三)依被霸凌勞工意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

(四)依被霸凌勞工意願，提供必要之協助及保護措施，並應適度調整工作內容或工作場所。

雇主應於受理申訴後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申訴人、被申訴人。

雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳

施，並應適當調整工作內容或工作場所，以降低傷害及恢復其身心健康。

(三)勞工向雇主申訴職場霸凌後，而雇主未處理、未依新增條文第二十二條之一第三項後段規定訂定申訴管道或規範，或未採取立即有效之適當措施，勞工當可依第三十九條之規定，向主管機關或勞動檢查機構提起申訴，由其就雇主是否落實應採行之防治措施，實施調查。

三、考量被霸凌勞工及職場霸凌行為人可能分屬不同事業單位，為確保該行為人之雇主負起責任共同調查及為適當處理之責任，爰參考性別平等教育法第十三條第二項，於第一項明定被霸凌勞工及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主亦有義務採取立即有效之適當措施。

四、為確保雇主及政府機關受理申訴後，積極處理職場霸凌事件調查工作，爰參考性別平等教育法第三十六條第一項，於第二項明定應完成調查之期限、展延期限及展延次數。

五、第三項明定雇主對於職場霸凌事件之調查及協調，應秉持客觀、公正、公平等原則，給予雙方當事人充分陳述意見之機會，且應尊重申訴人之個人意願，在雙方有共識且能接受協調處理結果

述意見及答辯機會。

雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。

雇主依前四項所為之適當措施、調查處理與申復原則、資訊登錄方式，與前條第三項各款應訂定之防治措施及規範、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

		後，留存相關紀錄。 六、為掌握我國職場霸凌申訴案件之數量、行為樣態及相關統計，作為後續政策研擬之基礎，及追蹤雇主處理申訴案件情形，爰於第四項明定雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄，並更新後續處理結果。 七、第五項明定雇主依新增條文第二十二條之一第三項各款所自行訂定之申訴管道及規範、本條前四項所為適當措施，授權由中央主管機關另以準則定之，以具體化相關內容，俾利雇主依循落實法遵。
第二十二條之三　勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。 勞工依前項但書規定，向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理： 一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。 二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。 直轄市或縣（市）主管機關為調查第一項申訴案件，得請專業人士或民間團體協助辦理。 直轄市或縣（市）主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、受邀		一、本條新增。 二、有鑑於職場霸凌行為人可能是最高負責人或雇主本身，爰參考性別平等工作法第三十二條之一第一款，明定若行為人為最高負責人或雇主本身，被霸凌勞工得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。 三、第二項明定被申訴人屬最高負責人或雇主時，被霸凌勞工向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限；第一款參考行政罰法第二十七條第一項，行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅之規定，明定該申訴期間以，以遭受霸凌行為結束後三年內為期限；第二款則考量勞工於在職期間可能囿於雇主權勢地位或職場人際關係等因素，而不敢在受僱期間提起申訴，直到離職後，使敢提出申訴，故明定勞工得

協助調查之個人或單位應予配合，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 前四項有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式、申復程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		於離職後一年內提起申訴，然考量該離職之申訴人申訴時效，爰增訂但書有利於申訴人申訴期限之規定。 四、考量基層機關人力有限，為使調查結果維持客觀及完備，爰於第三項明定直轄市或縣（市）主管機關得委託專業人士或民間團體進行職場霸凌事件調查。 五、第四項明定職場霸凌事件相關人，有接受調查之義務。 六、第五項明定直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌事件申訴相關程序，授權由中央主管機關訂定之。
第二十二條之四　職場霸凌被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為職場霸凌者，停止職務期間之薪資，應予補發。 申訴案件經雇主或直轄市或縣（市）主管機關調查後，認定為職場霸凌，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。		一、本條新增。 二、有鑑於情節重大之職場霸凌事件，對於職場環境有重大影響，爰參考性別平等工作法第十三條之一，明定情節重大事件之後續處理方式。 三、為建構友善職場環境，避免行為人對職場環境持續造成負面影響，爰於第一項明定被申訴人具權勢地位，且情節重大時，雇主得以暫時停止或調整被申訴人職務，而對於調查後確認非職場霸凌者，為避免被申訴人因無端指控而造成不可回復之傷害，應補償其停職期間之薪資損失。 四、為避免行為人持續對職場環境造成負面影響，爰於第二項明定經調查確認為職場霸凌且情節重大者，雇主得於知悉調查結果時，立即終止職場霸凌行為人之勞動契約，而不需經過預告。

第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認雇主依本法所應所採取之預防及相關處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與，並得委專業人士或民間團體協助辦理。 雇主不得對依本法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。	第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。 雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。	一、第一項未修正。 二、配合增訂職場霸凌專章，增加職場霸凌之防治相關規定，爰針對第二項文字酌作修正。 三、為兼顧行政機關調查之量能與行政效率，爰修正第三項，增訂主管機關或勞動檢查機構於調查雇主依本法所應採取之預防及處置措施時，得委請專業人士或民間團體，協助辦理並提供專業意見之規定。 四、配合新增條文第二十二條之二及第二十二條之三均有申訴之規定，爰修正第四項規定，具體化雇主不得對申訴人或其協助申訴者予以不利處分之內容，並參考勞動基準法第七十四條第二項規定，酌作文字修正。
第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項之規定。 三、違反第六條第二項、第二十二條之一第三項後段或第二十二條之二第一項規定，致發生職業病或職場霸凌。	第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病。 三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。 四、規避、妨礙或拒絕本法	一、有鑑於本條所定違反情事，涉及影響勞工生命安全與健康之情事，為督促雇主積極預防職業災害，並採取必要之相關措施，爰將第一項罰鍰額度上限提高至一百五十萬元。 二、對於違反第六條第二項規定，導致勞工發生職業病之罰則移列至第三款，並配合增訂職場霸凌專章，增列違反第二十二條之一第三項後段或第二十二條之二第一項之罰則。 三、第一項第三款及第四款進行條次變更，移列至第一項第四款及第五款。 四、參考勞動基準法第七十九條第四項規定，增列第二項規定，對於違法之事業單位

四、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。 五、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。 有前項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。	，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
第四十五條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰： 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、第二十二條之一第三項後段、第二十二條之二第一項第二款、第二項、第四項、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。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	第四十五條　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。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。	一、為督促雇主積極預防職場霸凌，採取有效之預防措施，爰將第一項罰鍰額度上限提高至七十五萬元。 二、為督促雇主積極預防職場霸凌，及考量新增條文第二十二條之二第一項第二款雇主知悉職場霸凌之方式並非由被霸凌勞工申訴，其相關作為之裁罰應與由被霸凌勞工申訴有別，宜提供限期改善之機制再予罰鍰，爰於第一項第一款增訂罰則；至雇主由被霸凌勞工申訴而知悉，卻未採取後續協助或調查，則依第一項第二款逕予罰鍰。 三、第一項第一款增訂罰則，對於雇主接獲職場霸凌申訴，卻未能依新增條文第二十二條之二第四項進行通報，或未依新增條文第第二十二條之二第二項於時限內積極調查申訴案件，經通知限期改善，但屆期不改善者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰。 四、增訂第二項，對於違反前項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

第四十六條　最高負責人經認定有職場霸凌之行為者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。 違反第二十條第六項、第三十二條第四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。 第一項裁處權時效，自直轄市或縣（市）主管機關收受申訴人依第二十二條之三第一項但書規定提起申訴之日起算。	第四十六條　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。	一、有鑑於最高負責人或雇主之權勢地位，其所為之職場霸凌行為對於勞工之身心危害較大，應給予較重之處罰，惟考量個案情節之差異性，從輕微言語冒犯至嚴重之肢體霸凌等行為皆屬於職場霸凌範疇，爰參考性別平等工作法第三十八之二條第一項規定，增訂第一項有關罰鍰額度範圍，以符比例原則之規定。 二、行政罰之裁處權，依行政罰法第二十七條規定，因三年期間之經過而消滅。惟考量實務運作情形及新增條文第二十二條之三申訴期限相關規定，爰增訂第三項，定明最高負責人裁處權時效起算之特別規定，以直轄市或縣（市）主管機關收受申訴之日起算裁處權時效，俾落實職場霸凌行為人處罰之規定。

委員蔡易餘等提案：

職業安全衛生法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
第九條　製造者、輸入者、供應者或雇主，對於有下列情事之產品，不得使用安全標示、驗證合格標章、易生混淆之類似標示或標章揭示於產品： 一、未完成資訊申報網站登錄。 二、未取得型式驗證合格。 三、資訊申報網站登錄逾期或型式驗證逾期。 製造者或輸入者對於完成資訊申報網站登錄或取得型式驗證合格之產品，應建立及保存產銷資料。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對前項產品進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。 第二項產銷資料應包括之內容、保存年限與其他相關事項，及前項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	第九條　製造者、輸入者、供應者或雇主，對於未經型式驗證合格之產品或型式驗證逾期者，不得使用驗證合格標章或易生混淆之類似標章揭示於產品。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對公告列入應實施型式驗證之產品，進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。	一、鑑於現行第七條及第八條均為中央主管機關指定或公告之機械、設備或器具安全之源頭管理規定，現行第一項僅就第八條所定特定產品之型式驗證定有後端管理機制作為執行依據，爰增訂第七條所定特定產品之申報登錄納入本條之後端管理機制，以資周延。 二、配合管理查驗需求，勞動檢查機構實施市場查驗專案檢查時，常發現製造者或輸入者未建立產銷清冊，致無法追蹤所管制機械、設備或器具之流向，爰增訂第二項，要求製造者及輸入者應建立與保存產銷資料（內容包含產品之產製日期、型式、規格、數量、出廠日期、銷售對象等）規定，俾利查驗經中央主管機關指定或公告之機械、設備或器具之製售歷程及流佈，落實源頭管理之目的。 三、配合第一項擴大後端管理執行範圍，爰修正第三項文字，以資明確。 四、為使事業單位明瞭第二項及第三項相關規定之執行方式，爰於第四項定明第二項產銷資料應包括之內容與保存年限、第三項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第十五條之一　事業單位將一定規模以上之工程交付規劃		一、本條新增。 二、鑑於近年工程案件有朝向

大規模、高樓層及深開挖之趨勢，致施工風險增加，職業災害比例逐年攀升，現行本法雖已規範營造事業單位於施工階段採取必要之安全衛生設備及措施之規定，其適用對象未包含工程業主（例如公共工程主辦機關、興建大型建築工程之不動產開發商、興建大型廠房之製造業、或興建金融中心之金融服務業等）。

三、此外，實務上工程業主將工程之規劃、設計或施工等交付承攬時，未於規劃及設計階段消除職業災害風險，常未能善盡防止職業災害責任，僅於契約文件要求營造事業單位落實各項安全衛生設備及措施，未合理規劃風險較低之工址、工法及工期，且安全衛生經費普遍編列不足，並缺乏監督及審核機制，以致未能有效降低職業災害風險。

四、查英國「工作安全衛生法（Health and Safety at Work Act）」、「工程（設計及管理）規則（The Construction〔Design and Management〕Regulations 2015）」、新加坡「工作場所安全衛生法（Workplace Safety and Health Act）」、「工作場所安全衛生（安全設計）規範（Workplace Safety and Health〔Design for Safety〕Regulations 2015）」及韓國「職業安全衛生法（Occupational Safety and Health Act）」等立法例，均要求業主將一定規模之工程

、設計時，應使該規劃者、設計者依其工程特性，分析潛在施工危害，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。

事業單位將前項工程交付施工時，應使該施工者於事前依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。

前二項一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

		交付設計或施工時，其設計者或施工者應於事前實施風險評估，消除危害根源，並採行必要之職業災害預防設備及措施，另我國政府採購法第七十條之一第一項規定，機關辦理工程規劃、設計應負有分析潛在施工危險，編製符合規定之安全衛生圖說及規範，並量化編列安全衛生費用之責。 五、第五條第二項雖定有工程之設計者或施工者於設計、施工規劃階段應實施風險評估，致力防止發生職業災害，惟其責任未及於工程業主，且該條文屬一般責任並無相應罰責。 六、工程業主具有決定規劃者、設計者或施工者良窳之選擇權，可為整體工程之工期及經費合理分配，審查規劃者、設計者或施工者之風險評估及處理等成果，並可運用契約推動整體工程之安全衛生管理，係營造工程安全設計及管理最為關鍵之權責單位。為使工程業主、規劃者、設計者及施工者等，於工程全生命週期各階段，共同依其規模特性及可能出現之作業危害，以源頭管理之概念，分析潛在施工風險，爰於第一項定明事業單位將一定規模以上之工程交付規劃或設計時，應使該規劃者或設計者落實安全衛生管理相關事項，依工程特性分析潛在施工危害，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。

		七、第二項定明事業單位將上述工程交付施工時，應使該施工者於事前依設計者傳遞風險資訊，落實施工風險管理事項，包括依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 八、為使事業單位明瞭第一項及第二項相關規定之執行方式，爰於第三項定明一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第二十二條　事業單位勞工人數在五十人以上者，應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構，辦理健康管理、職業病與工作相關疾病之預防及健康促進等勞工健康保護事項。 前項職業病及工作相關疾病預防事項，應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項勞工健康服務人員、專業機構之資格與管理、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	第二十二條　事業單位勞工人數在五十人以上者，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。 前項職業病預防事項應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項事業單位之適用日期，中央主管機關得依規模、性質分階段公告。 第一項有關從事勞工健康服務之醫護人員資格、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	一、修正第一項： (一)基於實務上，勞工健康保護事項之推動除醫護人員外，尚包含其他相關專業之人員，如心理師、物理治療師或職能治療師等，爰將第一項之應僱用或特約醫護人員修正為應置勞工健康服務人員。 (二)現行勞工健康保護規則第五條第一項規定事業單位特約醫護人員或勞工健康服務相關人員應委託特定專業機構指派符合資格之人員為之，爰增訂事業單位可委託勞工健康服務專業機構辦理勞工健康保護事項。 (三)應辦理之勞工健康保護事項，除勞工暴露於單一或特定危害，如物理

		性、化學性或生物性危害等原因引起之疾病預防外，亦包括個人及工作等多重因素所促發之工作相關疾病預防，如重複性作業促發之肌肉骨骼疾病、長時間工作等異常工作負荷促發之腦心血管疾病或對心理健康造成不良影響等人因或社會心理方面之危害預防，爰增列為勞工健康保護事項，以強化事業單位對於工作相關疾病之預防及健康促進等身心健康保護事項。 (四)勞工健康服務人員之人力配置及勞工健康服務專業機構之資格，將於第三項授權之子法定之，併予說明。 (五)餘酌作文字修正。 二、配合第一項增訂工作相關疾病預防事項為勞工健康保護事項，爰修正第二項，並酌作文字修正。 三、條文第三項定明事業單位之適用日期以分階段公告之方式辦理，係考量醫護人員提供勞工健康服務之量能及對於中小企業推動勞工健康保護事項之衝擊，惟查勞工健康保護規則第四條就勞工人數在五十人以上者，應辦理勞工健康服務之事項，已於一百十一年一月一日施行，爰予刪除。 四、第四項移列為第三項，並為配合第一項之修正，增訂勞工健康服務人員、勞工健康服務專業機構之資格及管理等事項之辦法，授權由中央主管機關定之。

第二章之一　職場霸凌之防治		一、章名新增。 二、為強化雇主職場霸凌之防治責任與加強遭職場霸凌勞工之申訴及調查處理機制，爰增訂專章予以規範。鑑於職場霸凌之防治措施亦屬安全衛生措施之一環，為突顯職場霸凌防治之重要性，爰於本法增訂本章內容，另本法雖無「職場」一詞，惟考量各界多以「職場霸凌」為慣用語，爰以職場霸凌之防治作為本章章名。 三、另第六條第二項第三款規定，為雇主預防勞工於執行職務遭受他人身體或精神不法侵害，應採行必要安全衛生措施之一般規定，由於可能造成不法侵害之行為樣態多元，如涉及職場霸凌事件者，依本章規定辦理。 四、本章多數規定係參考性別平等工作法有關職場性騷擾規定之架構予以規範，惟考量性騷擾與職場霸凌行為樣態本質不同、國際職場霸凌防治相關作法、本法立法意旨及職安法規相關體例等，爰部分規定未與性別平等工作法一致，併此敘明。 五、第一條後段已定明其他法律有特別規定者，從其規定；查一百十四年七月九日修正公布之公務人員保障法就公務人員遭受職場霸凌定有相關規定，並定自一百十五年一月九日施行，其中第一百零二條第三項定明法定機關（構）之非公務人員（不含醫療機構及公立學校），而有依法令從事於公務者，其提起職場霸凌之申訴者，

		準用該法職場霸凌之規定，爰任職於上開機關（構）之勞工，於符合該條規定時，其職場霸凌之申訴、調查及處理等，優先依該法之規定辦理，惟其救濟之程序仍依本法之規定辦理。
第二十二條之一　本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理： 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。		一、本條新增。 二、為明確職場霸凌定義，以強化雇主預防責任，爰參考韓國勞動基準法及日本勞動施策綜合推進法對於職權騷擾之規定、澳洲公平工作法對於職場霸凌之定義，以及校園霸凌防制準則、最高行政法院職場霸凌防治申訴及處理要點，與相關法院判決等，於第一項定明職場霸凌之定義。 三、第一項所稱勞動場所，依本法施行細則第五條第一項第一款及第三款規定，其包括於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所，及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所，亦即該場所非僅限該勞工所服務事業單位內之場域，若其經指派至其他場所執行職務或以線上方式遠距工作，亦屬之；所稱事業單位人員，可能為特定個人或一群人，包含雇主、各級主管、受僱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，例如派遣勞工等，其彼此間之職務存有平行、上對下或下對上之關係，於勞動場所執行職務時，以其職務或權勢地位，持續以言語、文字、肢體

		動作、電子通訊、網際網路等方式，直接或間接對他人身體或精神造成危害之不當行為；所稱致其身心健康遭受危害，不以需達到實質具體之傷害程度為必要，包括形成明顯敵意或惡劣之工作環境，造成勞工身心壓力，或可能導致勞工罹病或傷害之情形已足，以促使雇主善盡事前之職場霸凌預防責任。至行為是否逾越業務上必要且合理範圍，得依社會通念，視該行為與工作是否具關連與合理性認定，例如主管要求勞工執行對業務明顯不必要或不可能執行之任務，或不提供勞工工作等，其可透過勞動契約、事業單位之工作規則、內部規定以及適用之相關法規予以檢視。實務上，依法院判決之案例，該等行為之判斷，係綜合評估該行為樣態、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已逾越社會通念所容許之範疇。 四、至勞工與行為人之間，未具有職務或職權關係，如外部顧客（第三方）之謾罵、羞辱、騷擾或歧視等不當行為，或就單次偶發性之衝突或暴力等不當行為，例如人際關係之衝突、丟擲物品或文件等，如非情節重大而不符第一項職場霸凌定義，仍屬第六條第二項第三款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，其相關危害預防事項，應依該規定辦理。 五、另查國際上多數將行為之

		「持續性」作為職場霸凌之認定要件，例如澳洲公平工作法所定之職場霸凌，指個人或一群人在職場中反覆對某位工作者或某一群工作者有不合理之行為，且該行為會對受害者之健康或安全造成風險；但考量行為情節重大者，例如因單次之重大之人格侮辱行為，導致勞工身心遭受嚴重傷害，未必以持續或反覆發生作為職場霸凌認定之要件，為保障勞工權益，且促使雇主落實預防作為，爰於第一項但書規定，情節重大之言行，不以持續發生為必要，亦屬本法所稱之職場霸凌。至情節重大之認定，應視個案具體情節，綜合審酌行為人言行之動機、目的、手段，對被害人、職場中其他工作者或環境所造成之負面影響等，作為判斷之基準，例如行為人具有明確惡意或帶有報復目的、採取公開脅迫、羞辱等方式，對被害人身心造成重大傷害等。 六、基於我國多數為中小或微型企業，考量其職場霸凌防治資源有限，惟雇主仍應盡職場霸凌防治責任，爰參考性別平等工作法第十三條第一項，於第二項定明不同規模事業單位所應採取職場霸凌防治之必要措施；該事業單位勞工人數之計算，為求明確，以其僱用之人數計之，惟其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，仍應納入適用職場霸凌防治之對象，後續將於本法施

		行細則或依本法授權訂定法規命令定明之；至勞工人數未達十人者，因其相關人力及資源有限，將另規劃於依修正條文第二十二條之二第四項授權訂定之準則中，定明其得參照上述規定辦理。另第二項所定工作場所，依本法施行細則第五條第二項規定，指勞動場所中，接受雇主或代理雇主指示處理有關勞工事務之人所能支配、管理之場所。
第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 (二)視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。 (三)適度調整工作內容或工作場所。		一、本條新增。 二、雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取立即有效之適當措施，避免其持續受傷害，並提供相關協助與進行調查或協調，以維護其權益，爰為第一項規定，惟考量雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之管道可能不同，應採取之立即有效適當措施亦有不同，爰參考性別平等工作法第十三條第二項之規定，增訂第一項分列二款，定明「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉時應採之適當措施： (一)第一款：參考性別平等工作法第十三條第二項第一款所定性騷擾防治之措施，及加拿大工作場所騷擾與暴力防治條例對於事件之協調及調查機制，定明雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，包括應採行避免申訴人再度遭受職場霸凌之措施，例如改善雙方之間互動關係、

依當事人意願適時調整工作內容及場所、重申職場霸凌零容忍政策及教育訓練及提高勞工對職場霸凌之意識；應視申訴人之需求及事件情節，提供相關之協助或保護措施，例如告知相關權益及救濟途徑、尋求心理諮商或法律諮詢等資源，及保護個人隱私等措施；對申訴事件進行調查，惟考量職場霸凌事件型態多元，情節輕重不一，其可能為單純之人際溝通或管理作為令申訴人誤解或心理不適，爰於調查過程中，若申訴人有意願協調者，雇主可依申訴人意願，透過事業單位內部人員溝通協調，適時澄清誤解，如協調不成立時，應續行調查；另為避免協調機制有使申訴人受權勢壓迫之疑慮，後續將於授權子法定明相關處理原則及程序；職場霸凌申訴事件經調查後，應依據調查結果及管理需求，對行為人予以適當之懲戒或處理，該處理尚不以認定職場霸凌成立為必要，行為人若確有不當之言行或不適任者，即可依事業單位內部之工作守則或懲處規範處理，例如警告或調離主管職等。 (二)第二款定明雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知		(四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。 雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

		悉職場霸凌情事時應採取之措施，例如因其他同事或家屬等申訴而知悉後應訪談相關人員，就事實進行釐清；依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴，若其有意願提出申訴者，續依第一款規定採取該款相關措施；對相關人員適度調整工作內容或工作場所；依被霸凌勞工意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 三、增訂第二項： (一)定明雇主對於職場霸凌事件之調查或協調之處理原則，使雇主有所遵循，並使調查或處理結果具備可信賴性，以保障當事人權益。 (二)為強化事業單位實施職場霸凌事件調查之公正客觀與程序明確化，及避免調查處理期限過久，增加申訴者之心理負擔，將另於依第四項授權訂定之準則中規定調查小組之組成及調查處理期限，例如勞工人數達一定規模以上者，應遴聘外部專業人士協助調查，該調查小組中，外部成員不得少於二分之一。 (三)就調查之專業人力，中央主管機關將建立職場霸凌調查專業人才資料庫，提供事業單位遴聘之參據。調查處理期限應自調查小組成立後翌日起二個月內結案，必

		要時得延長一個月，並通知當事人。 (四)所稱協調，原則上需符合客觀、公正、公平原則，尤應尊重申訴人意願，並以當事人雙方需有共識，且共同同意協調人選，於可接受協調處理結果後，留存紀錄；當事人若不服調查結果，雇主應建立適當之申復機制，俾利當事人有合理之管道，再行審視調查程序是否完備，必要時有重新調查之機會，該申復程序將審酌事業單位規模、實務可行性等因素，於依第四項規定授權訂定之準則中定之。 (五)至於勞工向雇主申訴職場霸凌或對事業單位內部之調查結果或處理不滿意後，而雇主未為處理、未依修正條文第二十二條之一第二項各款規定訂定之申訴管道或規範、未採取立即有效之適當措施，或未依申復程序辦理，勞工可依第三十九條規定，向主管機關或勞動檢查機構提起申訴，由其就雇主是否落實應採行之預防及處置措施，實施調查。 四、為掌握職場霸凌事件申訴之相關統計及雇主處理之情形，增訂第三項，定明雇主接獲被霸凌勞工申訴時，及該事件之處理結果均應登錄至中央主管機關指定之網站

		；該登錄尚未包含第一項第二款雇主非因該項第一款情形而知悉勞工遭受職場霸凌時之事件，惟若相關事實釐清後，被霸凌勞工有意提起申訴時，仍應登錄於第三項網站該登錄亦可即時提供雇主相關資訊及資源，以協助其進行職場霸凌事件之內部處理機制。至登錄之時間，將另於子法定明之。 五、增訂第四項，定明雇主依修正條文第二十二條之一第二項各款規定所自行訂定之申訴管道及規範、第一項所為適當措施、第二項調查處理與申復原則，及第三項應將申訴案件登錄之方式，授權由中央主管機關另以準則定之，以具體化相關內容，俾利雇主落實法遵；另雇主所訂之規範及採取之適當措施，至少應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成及處理規範等，併予敘明。 六、另考量我國多數為中小或微型企業，其內部協調或調查職場霸凌之專業人力及資源有限，為協助其落實法遵，並提供申訴人相關協助及保護措施，未來將視實務需求由主管機關提供必要之協助或補助。
第二十二條之三　勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。 勞工依前項但書規定，		一、本條新增。 二、勞工遭受職場霸凌時，原則應循內部申訴制度向雇主提起申訴，惟霸凌之行為人為最高負責人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無

疑慮，為簡化是類情形之申訴流程並兼顧受職場霸凌勞工權益，爰於第一項但書定明被申訴人為最高負責人時，勞工得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴，以強化申訴人之權益；所定最高負責人，如事業之經營負責人、法人或非法人團體之代表人或管理人等，其範圍將於依第五項規定授權訂定之辦法中定明。

三、基於霸凌行為多具持續性，且其調查及認定複雜，爰於第二項定明向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限；第一款為衡酌相關事證取得之時效，且參考公務人員保障法第十九條第三項規定，定明該類職場霸凌申訴之期限，以職場霸凌行為終了三年為期限；第二款為考量勞工於在職期間可能礙於人際關係或最高負責人之權勢地位，未能於遭受霸凌後及時提起申訴，遲至離職或其他工作場所權勢地位關係消滅後，始敢提出申訴，爰定明遭受職場霸凌勞工得於離職之日起一年內提起申訴，然考量該離職之申訴人申訴時效，爰於但書規定有利於申訴人申訴期限之規定。

四、為利職場霸凌申訴案件後續直轄市或縣（市）主管機關之處理機制，爰參考性別平等工作法第三十二條之二第一項，於第三項定明直轄市或縣（市）主管機關對勞工申訴案件之調查，得請專業人士或民間團體協助；至

向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。

二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。

直轄市或縣（市）主管機關為調查第一項申訴案件，得請專業人士或民間團體協助辦理。

直轄市或縣（市）主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、受邀協助調查之個人或單位應予配合，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。

前四項有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

		該等專業人士或民間團體之資格條件，後續將由中央主管機關另行規範，並適時辦理相關訓練，及視直轄市或縣（市）主管機關財政狀況予以補助。另職場霸凌行為如已涉及勞資爭議處理法所定權利事項之勞資爭議者，勞工亦得依該法所定程序處理，併予敘明。 五、參考性別平等工作法第三十二條之二第二項，於第四項定明申訴人、被申訴人、相關人員或單位應有配合直轄市或縣（市）主管機關調查之義務；又被申訴人為主要受調查之對象，爰定明其不得規避、妨礙或拒絕，若有違反，則依修正條文第四十三條第一項第六款規定處罰，併予敘明。 六、第五項定明有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴及最高負責人範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關訂定，俾利直轄市或縣（市）主管機關依循辦理。 七、另考量職場霸凌行為樣態多元，其亦可能涉及性騷擾，或以性別、年齡為由之就業歧視等複合式行為；基於性別平等工作法、中高齡者及高齡者就業促進法與就業服務法就性騷擾、年齡歧視及就業歧視之申訴調查或認定已有相關規定，為避免事業單位或直轄市或縣（市）主管機關於受理同一申訴事件因涉及多種行為樣態，致調查處理程序不一，後續將

		於本法施行細則或其他依本法授權訂定之法規命令定明該複合式之職場霸凌行為之相關處理程序，併予敘明。
第二十三條　雇主應依其事業單位之規模、性質，設置安全衛生組織、人員；並訂定職業安全衛生管理計畫，實施安全衛生管理及自動檢查。 前項之事業單位達一定規模或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好得公開表揚之。 第一項及第二項所定安全衛生管理，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。 前四項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、職責、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	第二十三條　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。 前項之事業單位達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好並經認可者，得公開表揚之。 前三項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置、績效認可、表揚及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。	一、參考國際標準組織 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準、國際勞工組織（ILO）職業安全衛生管理系統指引及各先進國家作法，安全衛生組織、人員係事業單位內推動職場安全衛生管理之關鍵角色，且實務上雇主亦係透過設置安全衛生組織、人員，負責擬訂、規劃、推動及督導事業單位內安全衛生相關業務，逐步將職業安全衛生管理融入企業組織管理體系，爰第一項酌作文字修正，以符合實際。 二、第二項酌作文字及標點符號修正。 三、第三項立法意旨係為鼓勵事業單位積極推動職業安全衛生，落實自主管理，現行公開表揚有國家職業安全衛生獎、推行職業安全衛生優良單位及人員、優良工程金安獎等，並訂有相關要點據以實施，又考量符合評核要件無須再經績效認可，爰為第三項修正，以符合實際。 四、鑑於事業單位內安全衛生管理之推動，實務上常有各級人員權責劃分不明確之爭，例如工地負責人與職業安全衛生管理人員職責不清，致對安全衛生管理事項之綜理、指揮、監督等職責互相推諉。查本法施行細則第三條及第三十四條規定，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

		；又查職業安全衛生管理辦法第五條之一規定，工作場所負責人及各級主管職責係依其職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施，另職業安全衛生管理人員係負責擬訂、規劃、推動及督導安全衛生管理事項，為使各層級職業安全衛生職責明確化，共同推動職業安全衛生業務，爰增訂第四項規定。 五、第四項移列為第五項，配合第四項之增訂修正所涉項次，並授權訂定上述相關人員之職責，以資明確。
第二十四條　第十六條第一項所定具有危險性機械或設備，及其他特定機械之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之教育訓練或經技能檢定之合格人員充任之。 前項其他特定機械之種類及應具之容量，由中央主管機關公告之。 第一項操作人員作業時，應依第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規則執行職務。	第二十四條　經中央主管機關指定具有危險性機械或設備之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之訓練或經技能檢定之合格人員充任之。	一、現行條文所定具有危險性機械或設備，係指本法第十六條第四項授權定之危險性機械及設備安全檢查規則所規範之固定式起重機、移動式起重機、鍋爐等機械或設備，惟近年來操作堆高機、高空工作車、推土機、平土機及鏟土機等其他非屬危險性之特定目的使用機械（以下簡稱其他特定機械）發生機械事故肇災之案件有增多之趨勢，為擴大該等機械之管理，爰將現行條文列為第一項並增列「其他特定機械」之操作人員，雇主亦應僱用經中央主管機關認可之教育訓練或經技能檢定之合格人員充任之，並酌作文字修正。 二、增訂第二項，授權中央主管機關公告第一項所定其他特定機械之種類及應具之容量，以資明確。 三、為確保第一項之操作人員領有技術士技能檢定證照或

		已接受經認可之安全衛生教育訓練，具該等作業安全衛生相關知能，於操作該項所定機械或設備時，須負有防止造成他人傷害之義務，且操作人員應遵守第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之安全衛生相關法規，例如起重升降機具安全規則、鍋爐及壓力容器安全規則、高壓氣體勞工安全規則、營造安全衛生設施標準及職業安全衛生設施規則等之規定，爰增訂第三項，定明該等操作人員作業時，應遵守修正條文第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之各安全衛生設備與措施之標準及規則之規定。至如操作人員作業之錯誤、違反規定等係因受雇主指示者，屬雇主之責任，依修正條文第四十六條第三項不予處罰該操作人員，併予敘明。
第二十六條　事業單位以其事業交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素與本法及有關安全衛生規定應採取之措施。 承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，應依前項規定辦理。 事業單位將其工作場所、設備出租或出借他人使用時，應於事前告知其場所、設備危害因素及安全衛生相關注意事項。	第二十六條　事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。 承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人。	一、第一項有關事業單位以其事業交付承攬時，不論是否屬其事業之全部或一部分交付承攬，該事業單位均應於事前告知承攬人相關事項，爰刪除相關文字，並酌作文字修正。 二、依現行第二項規定，雖已規範承攬人負有危害告知責任，惟實務上多有層層轉包，出現再承攬人或自營作業者就其承攬部分交付再承攬之樣態，而現行第二項僅規定承攬人之事前危害告知責任，爰於第二項增列再承攬人為上開事前危害告知責任之主體，以資明確，並酌作文字修正。又近年自營作業

		者參與承攬後，將其承攬部分交付再承攬之樣態非常普遍，且常有自營作業者承攬後並未實際參與作業，而係將其承攬部分再交付他方完成，為促使是類自營作業者併負防災責任，爰於修正條文第五十一條第一項增列自營作業以其作業交付承攬時適用本條之規定，併予敘明。 三、鑑於事業單位將其工作場所、設備出租或出借他人使用而肇災之案例時有所聞，例如太陽光電業者承租廠房屋頂設置發電設備，該出租廠房屋頂之事業單位未善盡事前危害告知責任，致他人從事相關屋頂作業時發生職業災害；又例如事業單位租用機械設備使用時，該出租機械設備之事業單位未能於事前善盡危害告知之責，致他人使用該機械設備時發生職業災害。為強化出租廠房屋頂或機械設備事業單位之事前危害告知責任，擴大防範他人使用工作場所等之作業危害風險，爰增訂第三項。該項所指之工作場所、設備屬例示規定，不以本條所定為限，例如建築物、機械、器具或車輛等；告知方式及內容等細節性、技術性事項，將於本法施行細則訂定。
第二十七條　事業單位<u>以其事業交付承攬，並</u>與承攬人、再承攬人<u>之工作者</u>共同作業時，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定	第二十七條　事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，<u>為防止職業災害，</u>原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定	一、現行事業單位與承攬人、再承攬人是否共同作業之認定，係以是否分別僱用勞工於該場域從事工作，實務上有部分承攬人係自營作業並未僱用勞工，致原事業單位

工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫及調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬人安全衛生教育訓練之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。 承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應依第一項第二款至第五款規定辦理。 承攬人、再承攬人應配合辦理第一項所定原事業單位採取之必要措施。	工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫與調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。	承攬管理未能落實至各級承攬，為補足各級承攬人之職業災害防止責任，強化原事業單位之安全衛生管理責任及效能，爰將第一項「分別僱用勞工」修正為「工作者」，並酌作文字修正。 二、第二項未修正。 三、鑑於實務上承攬關係多有層層轉包，惟現行僅於第二十六條第二項規定承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，應於事前辦理危害告知，且常見部分承攬人承攬工作項目後隨即轉包，由其他廠商代為履行，該承攬人從中獲取經濟利益卻未善盡職業安全衛生管理責任，爰增訂第三項，定明承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應辦理工作連繫與調整、工作場所巡視、指導與協助相關承攬人安全衛生教育訓練及其他為防止職業災害之必要事項。 四、考量承攬人、再承攬人之職業安全衛生素質不一，現行第一項規定僅要求原事業單位應辦理承攬安全衛生管理事項，未規定承攬人、再承攬人應配合原事業單位所辦理之上開事項，為有效提升各級承攬人職業安全衛生之知能及落實防災責任，爰增訂第四項。 五、另為加強自營作業者防災責任，自營作業者參與共同作業，應配合原事業單位之承攬安全衛生管理，例如參與協議組織，接受指揮、監督及協調，或接受安全衛生教育訓練之指導及協助等防

		災作為，爰於修正條文第五十一條第一項增訂自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用本條之規定，併予敘明。
第二十七條之一　事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任。 前項經指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。 前二項施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		一、本條新增。 二、增訂第一項： (一)目前實務上，例如建築工程業主常將建築物以分項工程方式，平行發包予土建、機電及空調工程等平行承攬人，鑑於承攬人原各已建置其安全衛生承攬管理體系，惟欠缺統合，使工作者面臨職業災害風險。 (二)查日本「勞動安全衛生法（労働安全衛生法）」第三十條規定，工程業主將工程交付二個以上施工者於同一地點施工時，為統合各施工者之工法兼容性、施工順序及結構設備等介面問題，避免因介面衝突引起職業災害，定明發包之事業單位應指定一主要承攬人負責統合安全衛生管理之責任；另英國「工程（設計及管理）規則（The Construction〔Design and Management〕Regulations 2015）」第五條規定，工程業主於超過一個承攬人，或可合理預見任一階段有超過一個承攬人參與工程時，即應任命其中一承攬人負統合安全衛生管理之責任。 (三)第二十七條雖規定原事業單位之承攬安全衛生

		管理責任，惟工作場所如有多個平行承攬之原事業單位時，現行僅能藉由契約約定統合管理責任，缺乏法律強制性，爰參考日本及英國上述規定，於第一項定明事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任，以規劃、連繫及協調整體工程之安全衛生管理事宜，防止職業災害發生。 三、第二項定明經依第一項規定指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。被指定為統合管理責任者所需之管理人員費用，第一項事業單位（即工程業主）應於規劃、設計階段妥適編列之，併予敘明。 四、為使事業單位明瞭第一項及第二項相關規定之執行方式與整體工程安全衛生統合管理工作，包括被指定負整體工程安全衛生統合管理責任之施工者及未被指定者應辦理事項，爰於第三項定明施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第三十二條　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。 前項安全衛生教育訓練，應由雇主自行辦理或交由中央主管機關認可之機關（	第三十二條　雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。 前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之	一、第一項酌作文字修正。 二、查職業安全衛生教育訓練規則第二十條第一項規定，安全衛生教育訓練得由經中央主管機關認可之特定訓練單位辦理，爰增訂第二項，

構）、學校、團體等訓練單位辦理。 前二項之安全衛生教育訓練、訓練單位之資格條件與管理、查核、認可、評鑑及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育訓練，有接受之義務。	規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育及訓練，有接受之義務。	以資明確。 三、第二項移列為第三項，並配合第二項定明第一項之教育訓練可交由特定訓練單位辦理，爰於第三項就該等訓練單位之查核、認可及評鑑等事項授權由中央主管機關於規則訂定。 四、第三項移列為第四項，並酌作文字修正。
第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與，並得請專業人士或民間團體協助辦理。 雇主不得對依本法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。 雇主為前項不利處分者，無效。 工作者因第四項規定之行為受有不利處分者，雇主對於該不利處分與第四項規定行為無關之事實，負舉證責任。	第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。 雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。	一、本次修正新增職場霸凌之防治規定，除明確事業單位內部雇主之防治責任外，並加強外部申訴制度之建構；其中除職場霸凌之被申訴人屬最高負責人時，勞工得依修正條文第二十二條之三規定申訴外，雇主若有違反修正條文第二十二條之一第二項各款規定未訂申訴管道或規範，或違反修正條文第二十二條之二第一項第一款規定於知悉申訴職場霸凌事件後未為處理或採取適當措施，均得依本條規定提起申訴，由主管機關或勞動檢查機構就雇主所採取之預防及處置措施，實施調查，併予敘明。為兼顧行政機關調查之量能及行政效率，爰修正第三項，增訂主管機關或勞動檢查機構於調查雇主是否依本法所應採取之預防及處置措施時，得請專業人士或民間團體，協助辦理並提供專業意見之規定；至有關該等案件之申訴受理程序及請專業人士或民間團體協助調查之作法，後續將另訂行政規則，提供主管機關或勞動檢查機構依循辦理。 二、配合修正條文第二十二條

		之二及第二十二條之三均定有申訴之規定，爰修正第四項，明確雇主不得對申訴或其協助他人申訴之工作者予以不利處分之內容，並參考勞動基準法第七十四條第二項，酌作文字修正。 三、第五項及第六項分別參考海洋污染防治法第四十六條第二項及第三項、空氣污染防制法第九十五條第二項及第三項增訂，以強化並確保申訴者之權益。 四、第一項及第二項未修正。
第四十條　違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百五十萬元以下罰金。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	第四十條　違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，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。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	一、刑法第二百七十六條規定，因過失致人於死者，處五年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金。參考該條規定之有期徒刑上限，並考量職業安全衛生危害預防之落實程度，影響工作場域從業人員生命安全甚鉅，爰提高第一項有期徒刑之上限與刑法第二百七十六條齊一，即有期徒刑由「三年以下」提高至「五年以下」，並將最高罰金由新臺幣三十萬元提高至新臺幣一百五十萬元。 二、第二項未修正。
第四十一條　有下列情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項或第三十條第一項、第二項之規定。	第四十一條　有下列情形之一者，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： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項、第三十條第一項、第二項或第三十七條第四項之規定。	一、刑法第二百八十四條規定，因過失傷害人者，處一年以下有期徒刑、拘役或十萬元以下罰金；致重傷者，處三年以下有期徒刑、拘役或三十萬元以下罰金。參考該條有期徒刑上限，將第一項有期徒刑由「一年以下」提高至「三年以下」，並將最高罰金由新臺幣十八萬元提高至新臺幣一百萬元。 二、現行對於發生職業災害之

三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	後續現場調查，可透過科技儀器、相關人證事證等方式，進一步釐清事發原因，另考量雇主違反第三十七條第四項規定，非經司法機關或勞動檢查機構許可而移動或破壞現場，如由行政機關予以行政裁罰已可達到規範目的，爰將第一項第二款有關違反第三十七條第四項之罰責，移列至修正條文第四十三條第一項第二款規範，以行政罰裁處之。 三、第二項未修正。
第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條第一項、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項、第四項之規定。 三、違反第六條第二項、第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項規定，致發生職業病。 四、違反第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項規定致發生第三十七條第二項之災害。 五、違反第十五條第一項、第二項之規定，按次處罰。 六、規避、妨礙或拒絕本法	第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病。 三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。 四、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。	一、現行條文列為第一項： (一)鑑於本條所定違反情事，涉及影響勞工生命安全及健康，為督促雇主積極預防職業災害，設置必要安全衛生設備及採取相關措施，且現行罰責過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣一百五十萬元。 (二)第一款未修正。 (三)第二款配合第二十四條之修正修正其所引項次；另違反第三十七條第四項之處罰規定由第四十一條第一項第二款移列第二款，以行政罰裁處之，理由同修正條文第四十一條說明二。 (四)第二款後段「違反第六條第二項致發生職業病」移列為第三款；事業單位若未依規定採取職場霸凌之防治及相關保護措施，受霸凌勞工可能因工作壓力等負荷，致發生職業病，為促使

		雇主重視，強化其職場霸凌防治責任，爰於該款增列違反第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項致發生職業病之罰責規定。 (五)事業單位未依規定設置安全衛生組織、人員、訂定職業安全衛生管理計畫及實施安全衛生教育訓練等措施，致發生第三十七條第二項之災害，如仍採通知限期改善之方式，並不符比例原則，且易使違反者抱持僥倖心態，難達防災效果，以及為督促工程業主共同防止職業災害，執行交付規劃設計及施工之風險評估及採取預防作為，爰增訂第四款，定明違反修正條文第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項規定，致發生第三十七條第二項災害之處罰規定。 (六)第三款移列為第五款，並依法制體例酌予修正。 (七)第四款移列為第六款，內容未修正。 二、參考勞動基準法第七十九條第四項，增訂第二項，定明違反本法相關規定之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 三、為執行本法規定之行政罰案件，勞動部訂有違反職業	規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

		安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點，考量本次修法適度提高法定罰鍰上限，爰將配合修正該要點之裁罰處理原則，俾利主管機關及勞動檢查機構依循，併予敘明。
第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第九條第二項、第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，並得按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	一、配合修正條文第九條第二項之修訂，於第一項增訂其罰責。 二、依法制體例酌修第一項至第四項文字，第五項未修正。
第四十五條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰： 一、違反第六條第二項、第	第四十五條　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	一、現行條文列為第一項： (一)為督促雇主積極預防職業災害，落實安全衛生管理，且現行罰責過低

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、第二十二條之一第二項後段、第二十二條之二第一項第二款、第三項、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。 二、違反第十五條之一第一項、第二項、第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	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。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。	不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣七十五萬元。 (二)本法所定安全衛生之管理措施，例如不法侵害預防計畫、作業環境監測計畫之訂定，及依第二十二條規定辦理勞工健康保護事項等，其罰責均為通知限期改善，屆期未改善，再予罰鍰，考量處罰衡平性，修正條文第二十二條之一第二項各款規定為雇主應訂定職場霸凌防治措施，亦屬本法之管理措施；又配合修正條文第二十二條之二第三項定明發生職場霸凌申訴事件應通報之規定，及考量第二十二條之二第一項第二款雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之方式非由被霸凌勞工申訴，其相關作為之裁罰應與由被霸凌勞工申訴有別，宜先限期改善再予罰鍰，爰於第一款增訂上開規定之罰則；至雇主由被霸凌勞工申訴而知悉勞工遭受職場霸凌情事，卻未採取相關協助或調查機制，則依第二款規定逕予罰鍰。 (三)配合修正條文第十五條之一、第二十七條之一及第二十二條之二第一項第一款之增訂，於第二款增訂其罰則 (四)第三款未修正。 二、參考勞動基準法第七十九條第四項，增訂第二項，定

		明違法之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
第四十六條　最高負責人經認定有職場霸凌之行為者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。 違反第二十四條第三項規定，致發生第三十七條第二項之災害者，處新臺幣一萬元以上二十萬元以下罰鍰，並應接受中央主管機關指定之講習；拒不接受講習者，按次處罰。 前項情形，操作人員係因雇主指示作業所致者，不予處罰。 違反第二十條第六項、第三十二條第四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。 第一項裁處權時效，自直轄市或縣（市）主管機關收受申訴人依第二十二條之三第一項但書規定提起申訴之日起算。	第四十六條　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。	一、鑑於外界對最高負責人為職場霸凌行為人應予處罰多有共識，惟考量個案違反情節差異性大，可能為輕微之言語冒犯，使人不悅，亦可能為惡意之肢體霸凌或侮辱人格等行為；又事業單位規模差異大，有小、微型企業，亦有大型跨國企業，爰參考性別平等工作法第三十八之二條第一項，增訂第一項有關最高負責人經認定有職場霸凌行為之罰鍰額度，以符比例原則。 二、對於操作人員未遵守修正條文第六條第一項、第二項及該條第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規則，致發生第三十七條第二項之職業災害時，增訂第二項規定，除處罰操作人員外，該操作人員並應接受中央主管機關指定之安全衛生講習，以提升肇災人員之安全衛生知能；操作人員如拒不接受安全衛生講習者，並定明按次處罰，以避免災害再次發生。 三、對於操作人員作業如係因雇主指示錯誤、違反規定等，致發生第三十七條第二項之職業災害時，屬雇主之責任，不予處罰該操作人員，爰增訂第三項。 四、現行條文移列為第四項，並配合修正條文第三十二條之修正，修正所引項次。 五、行政罰之裁處權，依行政

		罰法第二十七條第一項規定，因三年期間之經過而消滅，並於該條第二項至第四項定有裁處權時效起算日之規定。惟考量實務運作情形，另配合修正條文增訂第二十二條之三第二項有關申訴期限起算之規定，增訂第五項，定明職場霸凌行為人為最高負責人且向地方主管機關申訴者，其裁處權時效起算日之特別規定，以直轄市或縣（市）主管機關收受申訴之日起算裁處權時效，俾落實職場霸凌行為人之處罰。
第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、勞工健康服務專業機構違反中央主管機關依第二十二條第三項規定所定之規則。 五、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第三項規定所定之規則。 六、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第二項規定所定之規則。 五、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	一、配合修正條文第二十二條增列勞工健康服務專業機構得辦理勞工健康保護事項，增訂其處罰規定，餘配合款次變更。 二、修正條文第三十二條第一款至第三款未修正；第四款至第五款配合第四款之增訂移列為第五款至第六款，第五款並配合修正所引項次。

第四十九條　有下列情形之一者，應公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、勞工健康服務專業機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名；其經主管機關處以罰鍰者，應公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額： 一、發生第三十七條第二項之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。 三、發生職業病。 符合前項第一款或第二款情形，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。	第四十九條　有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名： 一、發生第三十七條第二項之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。 三、發生職業病。	一、現行條文列為第一項： (一)勞動部已設置「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」供各界查詢違反職業安全衛生法之事業單位名稱、負責人等資訊，且各主管機關配合登載公布裁處資訊行之有年，爰修正序文「得公布」為「應公布」，以符合實際，並配合修正條文第二十二條及第四十八條之修正，於序文增訂勞工健康服務專業機構有違反所列事項者，應予公布之規定。 (二)為加強督促不良之事業單位、雇主等，增訂經主管機關處以罰鍰者，併公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額。 (三)基於保障工作者安全及健康公益之必要及讓社會大眾適時獲取正確資訊，第一款所指情形，係指勞動檢查機構接獲災害通報並經派員檢查後，就事業單位違反本法相關規定致發生第三十七條第二項之災害（含職業病），即應依序文前段規定公布該事業單位之名稱、負責人姓名，併予敘明。 二、第二項增訂發生第三十七條第二項之災害者或有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形者，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。

第五十一條　自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條、第二十六條、第二十七條、第二十八條及其罰則規定。 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	第五十一條　自營作業者準用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條有關雇主之義務及罰則之規定。 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	一、考量實務面自營作業者亦有以其作業交付承攬之樣態，自營作業者於以其作業交付承攬時，仍應落實危害告知及承攬安全衛生管理等義務，爰於第一項增列自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時適用第二十六條、第二十七條及第二十八條規定，並配合法制體例作文字修正。 二、第二項未修正。
第五十一條之一　事業單位以數位方式經營商品交易或運送，且交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業時，適用第五條第一項、第六條、第三十二條第一項、第三十三條、第三十七條第二項及其罰則規定。		一、本條新增。 二、考量商品消費之經濟模式快速發展，對從事商品運送至消費者端之個人職場安全衛生保障較缺乏，且囿於限時送交消費者之壓力，常造成災害之發生，實屬風險較高之族群。 三、又查職業安全衛生設施規則第二百八十六條之三、第三百二十四條之七及第三百二十五條之一規定，已規範雇主使勞工從事外送作業或事業單位交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業，應置備安全帽、反光標示等合理及必要之安全衛生防護設施、訂定外送作業危害防止計畫，以及應評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，採取適當措施，合理分派工作。 四、為落實該等新經濟型態產業外送作業人員之作業危害預防及身心健康保護措施，爰增訂本條規定，以資周延。

委員陳亭妃等提案：

職業安全衛生法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
第九條　製造者、輸入者、供應者或雇主，對於有下列情事之產品，不得使用安全標示、驗證合格標章、易生混淆之類似標示或標章揭示於產品： 一、未完成資訊申報網站登錄。 二、未取得型式驗證合格。 三、資訊申報網站登錄逾期或型式驗證逾期。 製造者或輸入者對於完成資訊申報網站登錄或取得型式驗證合格之產品，應建立及保存產銷資料。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對前項產品進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。 第二項產銷資料應包括之內容、保存年限與其他相關事項，及前項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	第九條　製造者、輸入者、供應者或雇主，對於未經型式驗證合格之產品或型式驗證逾期者，不得使用驗證合格標章或易生混淆之類似標章揭示於產品。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對公告列入應實施型式驗證之產品，進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。	一、鑑於現行第七條及第八條均為中央主管機關指定或公告之機械、設備或器具安全之源頭管理規定，現行第一項僅就第八條所定特定產品之型式驗證定有後端管理機制作為執行依據，爰增訂第七條所定特定產品之申報登錄納入本條之後端管理機制，以資周延。 二、配合管理查驗需求，勞動檢查機構實施市場查驗專案檢查時，常發現製造者或輸入者未建立產銷清冊，致無法追蹤所管制機械、設備或器具之流向，爰增訂第二項，要求製造者及輸入者應建立與保存產銷資料（內容包含產品之產製日期、型式、規格、數量、出廠日期、銷售對象等）規定，俾利查驗經中央主管機關指定或公告之機械、設備或器具之製售歷程及流佈，落實源頭管理之目的。 三、配合第一項擴大後端管理執行範圍，爰修正第三項文字，以資明確。 四、為使事業單位明瞭第二項及第三項相關規定之執行方式，爰於第四項定明第二項產銷資料應包括之內容與保存年限、第三項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。

第十五條之一　事業單位將一定規模以上之工程交付規劃者、設計時，應使該規劃者、設計者依其工程特性，分析潛在施工危害，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。 事業單位將前項工程交付施工時，應使該施工者於事前依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 前二項一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		一、本條新增。 二、鑑於近年工程案件有朝向大規模、高樓層及深開挖之趨勢，致施工風險增加，職業災害比例逐年攀升，現行本法雖已規範營造事業單位於施工階段採取必要之安全衛生設備及措施之規定，其適用對象未包含工程業主（例如公共工程主辦機關、興建大型建築工程之不動產開發商、興建大型廠房之製造業、或興建金融中心之金融服務業等）。 三、此外，實務上工程業主將工程之規劃、設計或施工等交付承攬時，未於規劃及設計階段消除職業災害風險，常未能善盡防止職業災害責任，僅於契約文件要求營造事業單位落實各項安全衛生設備及措施，未合理規劃風險較低之工址、工法及工期，且安全衛生經費普遍編列不足，並缺乏監督及審核機制，以致未能有效降低職業災害風險。 四、查英國「工作安全衛生法（Health and Safety at Work Act）」、「工程（設計及管理）規則（The Construction〔Design and Management〕Regulations 2015）」、新加坡「工作場所安全衛生法（Workplace Safety and Health Act）」、「工作場所安全衛生（安全設計）規範（Workplace Safety and Health〔Design for Safety〕Regulations 2015）」及韓國「職業安全衛生法（Occupational Safety and

		Health Act）」等立法例，均要求業主將一定規模之工程交付設計或施工時，其設計者或施工者應於事前實施風險評估，消除危害根源，並採行必要之職業災害預防設備及措施，另我國政府採購法第七十條之一第一項規定，機關辦理工程規劃、設計應負有分析潛在施工危險，編製符合規定之安全衛生圖說及規範，並量化編列安全衛生費用之責。 五、第五條第二項雖定有工程之設計者或施工者於設計、施工規劃階段應實施風險評估，致力防止發生職業災害，惟其責任未及於工程業主，且該條文屬一般責任並無相應罰責。 六、工程業主具有決定規劃者、設計者或施工者良窳之選擇權，可為整體工程之工期及經費合理分配，審查規劃者、設計者或施工者之風險評估及處理等成果，並可運用契約推動整體工程之安全衛生管理，係營造工程安全設計及管理最為關鍵之權責單位。為使工程業主、規劃者、設計者及施工者等，於工程全生命週期各階段，共同依其規模特性及可能出現之作業危害，以源頭管理之概念，分析潛在施工風險，爰於第一項定明事業單位將一定規模以上之工程交付規劃或設計時，應使該規劃者或設計者落實安全衛生管理相關事項，依工程特性分析潛在施工危害，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。 七、第二項定明事業單位將上述工程交付施工時，應使該施工者於事前依設計者傳遞風險資訊，落實施工風險管理事項，包括依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 八、為使事業單位明瞭第一項及第二項相關規定之執行方式，爰於第三項定明一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第二十二條　事業單位勞工人數在五十人以上者，應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構，辦理健康管理、職業病與工作相關疾病之預防及健康促進等勞工健康保護事項。 前項職業病及工作相關疾病預防事項，應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項勞工健康服務人員、專業機構之資格與管理、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	第二十二條　事業單位勞工人數在五十人以上者，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。 前項職業病預防事項應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項事業單位之適用日期，中央主管機關得依規模、性質分階段公告。 第一項有關從事勞工健康服務之醫護人員資格、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	一、修正第一項： (一)基於實務上，勞工健康保護事項之推動除醫護人員外，尚包含其他相關專業之人員，如心理師、物理治療師或職能治療師等，爰將第一項之應僱用或特約醫護人員修正為應置勞工健康服務人員。 (二)現行勞工健康保護規則第五條第一項規定事業單位特約醫護人員或勞工健康服務相關人員應委託特定專業機構指派符合資格之人員為之，爰增訂事業單位可委託勞工健康服務專業機構辦理勞工健康保護事項。 (三)應辦理之勞工健康保護

		事項，除勞工暴露於單一或特定危害，如物理性、化學性或生物性危害等原因引起之疾病預防外，亦包括個人及工作等多重因素所促發之工作相關疾病預防，如重複性作業促發之肌肉骨骼疾病、長時間工作等異常工作負荷促發之腦心血管疾病或對心理健康造成不良影響等人因或社會心理方面之危害預防，爰增列為勞工健康保護事項，以強化事業單位對於工作相關疾病之預防及健康促進等身心健康保護事項。 (四)勞工健康服務人員之人力配置及勞工健康服務專業機構之資格，將於第三項授權之子法定之，併予說明。 (五)餘酌作文字修正。 二、配合第一項增訂工作相關疾病預防事項為勞工健康保護事項，爰修正第二項，並酌作文字修正。 三、條文第三項定明事業單位之適用日期以分階段公告之方式辦理，係考量醫護人員提供勞工健康服務之量能及對於中小企業推動勞工健康保護事項之衝擊，惟查勞工健康保護規則第四條就勞工人數在五十人以上者，應辦理勞工健康服務之事項，已於一百十一年一月一日施行，爰予刪除。 四、第四項移列為第三項，並為配合第一項之修正，增訂勞工健康服務人員、勞工健

		康服務專業機構之資格及管理等事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第二章之一　職場霸凌之防治		一、章名新增。 二、為強化雇主職場霸凌之防治責任與加強遭職場霸凌勞工之申訴及調查處理機制，爰增訂專章予以規範。鑑於職場霸凌之防治措施亦屬安全衛生措施之一環，為突顯職場霸凌防治之重要性，爰於本法增訂本章內容，另本法雖無「職場」一詞，惟考量各界多以「職場霸凌」為慣用語，爰以職場霸凌之防治作為本章章名。 三、另第六條第二項第三款規定，為雇主預防勞工於執行職務遭受他人身體或精神不法侵害，應採行必要安全衛生措施之一般規定，由於可能造成不法侵害之行為樣態多元，如涉及職場霸凌事件者，依本章規定辦理。 四、本章多數規定係參考性別平等工作法有關職場性騷擾規定之架構予以規範，惟考量性騷擾與職場霸凌行為樣態本質不同、國際職場霸凌防治相關作法、本法立法意旨及職安法規相關體例等，爰部分規定未與性別平等工作法一致，併此敘明。 五、第一條後段已定明其他法律有特別規定者，從其規定；查一百十四年七月九日修正公布之公務人員保障法就公務人員遭受職場霸凌定有相關規定，並定自一百十五年一月九日施行，其中第一百零二條第三項定明法定機關（構）之非公務人員（不

		含醫療機構及公立學校），而有依法令從事於公務者，其提起職場霸凌之申訴者，準用該法職場霸凌之規定，爰任職於上開機關（構）之勞工，於符合該條規定時，其職場霸凌之申訴、調查及處理等，優先依該法之規定辦理，惟其救濟之程序仍依本法之規定辦理。
第二十二條之一　本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理： 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。		一、本條新增。 二、為明確職場霸凌定義，以強化雇主預防責任，爰參考韓國勞動基準法及日本勞動施策綜合推進法對於職權騷擾之規定、澳洲公平工作法對於職場霸凌之定義，以及校園霸凌防制準則、最高行政法院職場霸凌防治申訴及處理要點，與相關法院判決等，於第一項定明職場霸凌之定義。 三、第一項所稱勞動場所，依本法施行細則第五條第一項第一款及第三款規定，其包括於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所，及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所，亦即該場所非僅限該勞工所服務事業單位內之場域，若其經指派至其他場所執行職務或以線上方式遠距工作，亦屬之；所稱事業單位人員，可能為特定個人或一群人，包含雇主、各級主管、受僱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，例如派遣勞工等，其彼此間之職務存有平行、上對下或下對上

			之關係，於勞動場所執行職務時，以其職務或權勢地位，持續以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路等方式，直接或間接對他人身體或精神造成危害之不當行為；所稱致其身心健康遭受危害，不以需達到實質具體之傷害程度為必要，包括形成明顯敵意或惡劣之工作環境，造成勞工身心壓力，或可能導致勞工罹病或傷害之情形已足，以促使雇主善盡事前之職場霸凌預防責任。至行為是否逾越業務上必要且合理範圍，得依社會通念，視該行為與工作是否具關連與合理性認定，例如主管要求勞工執行對業務明顯不必要或不可能執行之任務，或不提供勞工工作等，其可透過勞動契約、事業單位之工作規則、內部規定以及適用之相關法規予以檢視。實務上，依法院判決之案例，該等行為之判斷，係綜合評估該行為樣態、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已逾越社會通念所容許之範疇。 四、至勞工與行為人之間，未具有職務或職權關係，如外部顧客（第三方）之謾罵、羞辱、騷擾或歧視等不當行為，或就單次偶發性之衝突或暴力等不當行為，例如人際關係之衝突、丟擲物品或文件等，如非情節重大而不符第一項職場霸凌定義，仍屬第六條第二項第三款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，其相關

		危害預防事項，應依該規定辦理。 五、另查國際上多數將行為之「持續性」作為職場霸凌之認定要件，例如澳洲公平工作法所定之職場霸凌，指個人或一群人在職場中反覆對某位工作者或某一群工作者有不合理之行為，且該行為會對受害者之健康或安全造成風險；但考量行為情節重大者，例如因單次之重大之人格侮辱行為，導致勞工身心遭受嚴重傷害，未必以持續或反覆發生作為職場霸凌認定之要件，為保障勞工權益，且促使雇主落實預防作為，爰於第一項但書規定，情節重大之言行，不以持續發生為必要，亦屬本法所稱之職場霸凌。至情節重大之認定，應視個案具體情節，綜合審酌行為人言行之動機、目的、手段，對被害人、職場中其他工作者或環境所造成之負面影響等，作為判斷之基準，例如行為人具有明確惡意或帶有報復目的、採取公開脅迫、羞辱等方式，對被害人身心造成重大傷害等。 六、基於我國多數為中小或微型企業，考量其職場霸凌防治資源有限，惟雇主仍應盡職場霸凌防治責任，爰參考性別平等工作法第十三條第一項，於第二項定明不同規模事業單位所應採取職場霸凌防治之必要措施；該事業單位勞工人數之計算，為求明確，以其僱用之人數計之，惟其他受工作場所負責人	

		指揮或監督從事勞動之人員，仍應納入適用職場霸凌防治之對象，後續將於本法施行細則或依本法授權訂定法規命令定明之；至勞工人數未達十人者，因其相關人力及資源有限，將另規劃於依修正條文第二十二條之二第四項授權訂定之準則中，定明其得參照上述規定辦理。另第二項所定工作場所，依本法施行細則第五條第二項規定，指勞動場所中，接受雇主或代理雇主指示處理有關勞工事務之人所能支配、管理之場所。
第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 (二)視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申		一、本條新增。 二、雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取立即有效之適當措施，避免其持續受傷害，並提供相關協助與進行調查或協調，以維護其權益，爰為第一項規定，惟考量雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之管道可能不同，應採取之立即有效適當措施亦有不同，爰參考性別平等工作法第十三條第二項之規定，增訂第一項分列二款，定明「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉時應採之適當措施： (一)第一款：參考性別平等工作法第十三條第二項第一款所定性騷擾防治之措施，及加拿大工作場所騷擾與暴力防治條例對於事件之協調及調查機制，定明雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，包括應採行

訴。

(三)適度調整工作內容或工作場所。

(四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。

雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

避免申訴人再度遭受職場霸凌之措施，例如改善雙方之間互動關係、依當事人意願適時調整工作內容及場所、重申職場霸凌零容忍政策及教育訓練及提高勞工對職場霸凌之意識；應視申訴人之需求及事件情節，提供相關之協助或保護措施，例如告知相關權益及救濟途徑、尋求心理諮商或法律諮詢等資源，及保護個人隱私等措施；對申訴事件進行調查，惟考量職場霸凌事件型態多元，情節輕重不一，其可能為單純之人際溝通或管理作為令申訴人誤解或心理不適，爰於調查過程中，若申訴人有意願協調者，雇主可依申訴人意願，透過事業單位內部人員溝通協調，適時澄清誤解，如協調不成立時，應續行調查；另為避免協調機制有使申訴人受權勢壓迫之疑慮，後續將於授權子法定明相關處理原則及程序；職場霸凌申訴事件經調查後，應依據調查結果及管理需求，對行為人予以適當之懲戒或處理，該處理尚不以認定職場霸凌成立為必要，行為人若確有不當之言行或不適任者，即可依事業單位內部之工作守則或懲處規範處理，例如警告或調離主管職等

			。 (二)第二款定明雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，例如因其他同事或家屬等申訴而知悉後應訪談相關人員，就事實進行釐清；依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴，若其有意願提出申訴者，續依第一款規定採取該款相關措施；對相關人員適度調整工作內容或工作場所；依被霸凌勞工意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 三、增訂第二項： (一)定明雇主對於職場霸凌事件之調查或協調之處理原則，使雇主有所遵循，並使調查或處理結果具備可信賴性，以保障當事人權益。 (二)為強化事業單位實施職場霸凌事件調查之公正客觀與程序明確化，及避免調查處理期限過久，增加申訴者之心理負擔，將另於依第四項授權訂定之準則中規定調查小組之組成及調查處理期限，例如勞工人數達一定規模以上者，應遴聘外部專業人士協助調查，該調查小組中，外部成員不得少於二分之一。 (三)就調查之專業人力，中央主管機關將建立職場霸凌調查專業人才資料庫，提供事業單位遴聘

		之參據。調查處理期限應自調查小組成立後翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。 (四)所稱協調，原則上需符合客觀、公正、公平原則，尤應尊重申訴人意願，並以當事人雙方需有共識，且共同同意協調人選，於可接受協調處理結果後，留存紀錄；當事人若不服調查結果，雇主應建立適當之申復機制，俾利當事人有合理之管道，再行審視調查程序是否完備，必要時有重新調查之機會，該申復程序將審酌事業單位規模、實務可行性等因素，於依第四項規定授權訂定之準則中定之。 (五)至於勞工向雇主申訴職場霸凌或對事業單位內部之調查結果或處理不滿意後，而雇主未為處理、未依修正條文第二十二條之一第二項各款規定訂定之申訴管道或規範、未採取立即有效之適當措施，或未依申復程序辦理，勞工可依第三十九條規定，向主管機關或勞動檢查機構提起申訴，由其就雇主是否落實應採行之預防及處置措施，實施調查。 四、為掌握職場霸凌事件申訴之相關統計及雇主處理之情形，增訂第三項，定明雇主

		接獲被霸凌勞工申訴時，及該事件之處理結果均應登錄至中央主管機關指定之網站；該登錄尚未包含第一項第二款雇主非因該項第一款情形而知悉勞工遭受職場霸凌時之事件，惟若相關事實釐清後，被霸凌勞工有意提起申訴時，仍應登錄於第三項網站該登錄亦可即時提供雇主相關資訊及資源，以協助其進行職場霸凌事件之內部處理機制。至登錄之時間，將另於子法定明之。 五、增訂第四項，定明雇主依修正條文第二十二條之一第二項各款規定所自行訂定之申訴管道及規範、第一項所為適當措施、第二項調查處理與申復原則，及第三項應將申訴案件登錄之方式，授權由中央主管機關另以準則定之，以具體化相關內容，俾利雇主落實法遵；另雇主所訂之規範及採取之適當措施，至少應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成及處理規範等，併予敘明。 六、另考量我國多數為中小或微型企業，其內部協調或調查職場霸凌之專業人力及資源有限，為協助其落實法遵，並提供申訴人相關協助及保護措施，未來將視實務需求由主管機關提供必要之協助或補助。
第二十二條之三　勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人		一、本條新增。 二、勞工遭受職場霸凌時，原則應循內部申訴制度向雇主

時，得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。

勞工依前項但書規定，向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。

二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。

直轄市或縣（市）主管機關為調查第一項申訴案件，得請專業人士或民間團體協助辦理。

直轄市或縣（市）主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、受邀協助調查之個人或單位應予配合，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。

前四項有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

提起申訴，惟霸凌之行為人為最高負責人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無疑慮，為簡化是類情形之申訴流程並兼顧受職場霸凌勞工權益，爰於第一項但書定明被申訴人為最高負責人時，勞工得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴，以強化申訴人之權益；所定最高負責人，如事業之經營負責人、法人或非法人團體之代表人或管理人等，其範圍將於依第五項規定授權訂定之辦法中定明。

三、基於霸凌行為多具持續性，且其調查及認定複雜，爰於第二項定明向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限；第一款為衡酌相關事證取得之時效，且參考公務人員保障法第十九條第三項規定，定明該類職場霸凌申訴之期限，以職場霸凌行為終了三年為期限；第二款為考量勞工於在職期間可能礙於人際關係或最高負責人之權勢地位，未能於遭受霸凌後及時提起申訴，遲至離職或其他工作場所權勢地位關係消滅後，始敢提出申訴，爰定明遭受職場霸凌勞工得於離職之日起一年內提起申訴，然考量該離職之申訴人申訴時效，爰於但書規定有利於申訴人申訴期限之規定。

四、為利職場霸凌申訴案件後續直轄市或縣（市）主管機關之處理機制，爰參考性別平等工作法第三十二條之二第一項，於第三項定明直轄

			市或縣（市）主管機關對勞工申訴案件之調查，得請專業人士或民間團體協助；至該等專業人士或民間團體協助；至該等專業人士或民間團體之資格條件，後續將由中央主管機關另行規範，並適時辦理相關訓練，及視直轄市或縣（市）主管機關財政狀況予以補助。另職場霸凌行為如已涉及勞資爭議處理法所定權利事項之勞資爭議者，勞工亦得依該法所定程序處理，併予敘明。 五、參考性別平等工作法第三十二條之二第二項，於第四項定明申訴人、被申訴人、相關人員或單位應有配合直轄市或縣（市）主管機關調查之義務；又被申訴人為主要受調查之對象，爰定明其不得規避、妨礙或拒絕，若有違反，則依修正條文第四十三條第一項第六款規定處罰，併予敘明。 六、第五項定明有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴及最高負責人範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關訂定，俾利直轄市或縣（市）主管機關依循辦理。 七、另考量職場霸凌行為樣態多元，其亦可能涉及性騷擾，或以性別、年齡為由之就業歧視等複合式行為；基於性別平等工作法、中高齡者及高齡者就業促進法與就業服務法就性騷擾、年齡歧視及就業歧視之申訴調查或認定已有相關規定，為避免事

		業單位或直轄市或縣（市）主管機關於受理同一申訴事件因涉及多種行為樣態，致調查處理程序不一，後續將於本法施行細則或其他依本法授權訂定之法規命令定明該複合式之職場霸凌行為之相關處理程序，併予敘明。
第二十三條　雇主應依其事業單位之規模、性質，設置安全衛生組織、人員；並訂定職業安全衛生管理計畫，實施安全衛生管理及自動檢查。 前項之事業單位達一定規模或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好得公開表揚之。 第一項及第二項所定安全衛生管理，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。 前四項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、職責、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	第二十三條　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。 前項之事業單位達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好並經認可者，得公開表揚之。 前三項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置、績效認可、表揚及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。	一、參考國際標準組織 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準、國際勞工組織（ILO）職業安全衛生管理系統指引及各先進國家作法，安全衛生組織、人員係事業單位內推動職場安全衛生管理之關鍵角色，且實務上雇主亦係透過設置安全衛生組織、人員，負責擬訂、規劃、推動及督導事業單位內安全衛生相關業務，逐步將職業安全衛生管理融入企業組織管理體系，爰第一項酌作文字修正，以符合實際。 二、第二項酌作文字及標點符號修正。 三、第三項立法意旨係為鼓勵事業單位積極推動職業安全衛生，落實自主管理，現行公開表揚有國家職業安全衛生獎、推行職業安全衛生優良單位及人員、優良工程金安獎等，並訂有相關要點據以實施，又考量符合評核要件無須再經績效認可，爰為第三項修正，以符合實際。 四、鑑於事業單位內安全衛生管理之推動，實務上常有各級人員權責劃分不明確之爭，例如工地負責人與職業安全衛生管理人員職責不清，致對安全衛生管理事項之綜理、指揮、監督等職責互相

		推諉。查本法施行細則第三條及第三十四條規定，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；又查職業安全衛生管理辦法第五條之一規定，工作場所負責人及各級主管職責係依其職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施，另職業安全衛生管理人員係負責擬訂、規劃、推動及督導安全衛生管理事項，為使各層級職業安全衛生職責明確化，共同推動職業安全衛生業務，爰增訂第四項規定。 五、第四項移列為第五項，配合第四項之增訂修正所涉項次，並授權訂定上述相關人員之職責，以資明確。
第二十四條　第十六條第一項所定具有危險性機械或設備，及其他特定機械之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之教育訓練或經技能檢定之合格人員充任之。 前項其他特定機械之種類及應具之容量，由中央主管機關公告之。 第一項操作人員作業時，應依第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規則執行職務。	第二十四條　經中央主管機關指定具有危險性機械或設備之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之訓練或經技能檢定之合格人員充任之。	一、現行條文所定具有危險性機械或設備，係指本法第十六條第四項授權定之危險性機械及設備安全檢查規則所規範之固定式起重機、移動式起重機、鍋爐等機械或設備，惟近年來操作堆高機、高空工作車、推土機、平土機及鑽土機等其他非屬危險性之特定目的使用機械（以下簡稱其他特定機械）發生機械事故肇災之案件有增多之趨勢，為擴大該等機械之管理，爰將現行條文列為第一項並增列「其他特定機械」之操作人員，雇主亦應僱用經中央主管機關認可之教育訓練或經技能檢定之合格人員充任之，並酌作文字修正。 二、增訂第二項，授權中央主管機關公告第一項所定其他

		特定機械之種類及應具之容量，以資明確。 三、為確保第一項之操作人員領有技術士技能檢定證照或已接受經認可之安全衛生教育訓練，具該等作業安全衛生相關知能，於操作該項所定機械或設備時，須負有防止造成他人傷害之義務，且操作人員應遵守第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之安全衛生相關法規，例如起重升降機具安全規則、鍋爐及壓力容器安全規則、高壓氣體勞工安全規則、營造安全衛生設施標準及職業安全衛生設施規則等之規定，爰增訂第三項，定明該等操作人員作業時，應遵守修正條文第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之各安全衛生設備與措施之標準及規則之規定。至如操作人員作業之錯誤、違反規定等係因受雇主指示者，屬雇主之責任，依修正條文第四十六條第三項不予處罰該操作人員，併予敘明。
第二十六條　事業單位以其事業交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素與本法及有關安全衛生規定應採取之措施。 承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，應依前項規定辦理。 事業單位將其工作場所、設備出租或出借他人使用時，應於事前告知其場所、設備危害因素及安全衛生相關注意事項。	第二十六條　事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。 承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人。	一、第一項有關事業單位以其事業交付承攬時，不論是否屬其事業之全部或一部分交付承攬，該事業單位均應於事前告知承攬人相關事項，爰刪除相關文字，並酌作文字修正。 二、依現行第二項規定，雖已規範承攬人負有危害告知責任，惟實務上多有層層轉包，出現再承攬人或自營作業者就其承攬部分交付再承攬之樣態，而現行第二項僅規定承攬人之事前危害告知責

		任，爰於第二項增列再承攬人為上開事前危害告知責任之主體，以資明確，並酌作文字修正。又近年自營作業者參與承攬後，將其承攬部分交付再承攬之樣態非常普遍，且常有自營作業者承攬後並未實際參與作業，而係將其承攬部分再交付他方完成，為促使是類自營作業者併負防災責任，爰於修正條文第五十一條第一項增列自營作業以其作業交付承攬時適用本條之規定，併予敘明。 三、鑑於事業單位將其工作場所、設備出租或出借他人使用而肇災之案例時有所聞，例如太陽光電業者承租廠房屋頂設置發電設備，該出租廠房屋頂之事業單位未善盡事前危害告知責任，致他人從事相關屋頂作業時發生職業災害；又例如事業單位租用機械設備使用時，該出租機械設備之事業單位未能於事前善盡危害告知之責，致他人使用該機械設備時發生職業災害。為強化出租廠房屋頂或機械設備事業單位之事前危害告知責任，擴大防範他人使用工作場所等之作業危害風險，爰增訂第三項。該項所指之工作場所、設備屬例示規定，不以本條所定為限，例如建築物、機械、器具或車輛等；告知方式及內容等細節性、技術性事項，將於本法施行細則訂定。
第二十七條　事業單位<u>以其事業交付承攬，</u>並與承攬人、	第二十七條　事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工	一、現行事業單位與承攬人、再承攬人是否共同作業之認

再承攬人之工作者共同作業時，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫及調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬人安全衛生教育訓練之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。 承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應依第一項第二款至第五款規定辦理。 承攬人、再承攬人應配合辦理第一項所定原事業單位採取之必要措施。	共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫與調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。	定，係以是否分別僱用勞工於該場域從事工作，實務上有部分承攬人係自營作業並未僱用勞工，致原事業單位承攬管理未能落實至各級承攬，為補足各級承攬人之職業災害防止責任，強化原事業單位之安全衛生管理責任及效能，爰將第一項「分別僱用勞工」修正為「工作者」，並酌作文字修正。 二、第二項未修正。 三、鑑於實務上承攬關係多有層層轉包，惟現行僅於第二十六條第二項規定承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，應於事前辦理危害告知，且常見部分承攬人承攬工作項目後隨即轉包，由其他廠商代為履行，該承攬人從中獲取經濟利益卻未善盡職業安全衛生管理責任，爰增訂第三項，定明承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應辦理工作連繫與調整、工作場所巡視、指導與協助相關承攬人安全衛生教育訓練及其他為防止職業災害之必要事項。 四、考量承攬人、再承攬人之職業安全衛生素質不一，現行第一項規定僅要求原事業單位應辦理承攬安全衛生管理事項，未規定承攬人、再承攬人應配合原事業單位所辦理之上開事項，為有效提升各級承攬人職業安全衛生之知能及落實防災責任，爰增訂第四項。 五、另為加強自營作業者防災責任，自營作業者參與共同作業，應配合原事業單位之

		承攬安全衛生管理，例如參與協議組織，接受指揮、監督及協調，或接受安全衛生教育訓練之指導及協助等防災作為，爰於修正條文第五十一條第一項增訂自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用本條之規定，併予敘明。
第二十七條之一　事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任。 前項經指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。 前二項施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		一、本條新增。 二、增訂第一項： (一)目前實務上，例如建築工程業主常將建築物以分項工程方式，平行發包予土建、機電及空調工程等平行承攬人，鑑於承攬人原各已建置其安全衛生承攬管理體系，惟欠缺統合，使工作者面臨職業災害風險。 (二)查日本「勞動安全衛生法（労働安全衛生法）」第三十條規定，工程業主將工程交付二個以上施工者於同一地點施工時，為統合各施工者之工法兼容性、施工順序及結構設備等介面問題，避免因介面衝突引起職業災害，定明發包之事業單位應指定一主要承攬人負責統合安全衛生管理之責任；另英國「工程（設計及管理）規則（The Construction〔Design and Management〕Regulations 2015）」第五條規定，工程業主於超過一個承攬人，或可合理預見任一階段有超過一個承攬人參與工程時，即應任

		命其中一承攬人負統合安全衛生管理之責任。 (三)第二十七條雖規定原事業單位之承攬安全衛生管理責任，惟工作場所如有多個平行承攬之原事業單位時，現行僅能藉由契約約定統合管理責任，缺乏法律強制性，爰參考日本及英國上述規定，於第一項定明事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任，以規劃、連繫及協調整體工程之安全衛生管理事宜，防止職業災害發生。 三、第二項定明經依第一項規定指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。被指定為統合管理責任者所需之管理人員費用，第一項事業單位（即工程業主）應於規劃、設計階段妥適編列之，併予敘明。 四、為使事業單位明瞭第一項及第二項相關規定之執行方式與整體工程安全衛生統合管理工作，包括被指定負整體工程安全衛生統合管理責任之施工者及未被指定者應辦理事項，爰於第三項定明施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。
第三十二條　雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必	第三十二條　雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必	一、第一項酌作文字修正。 二、查職業安全衛生教育訓練

要之安全衛生教育訓練。 前項安全衛生教育訓練，應由雇主自行辦理或交由中央主管機關認可之機關（構）、學校、團體等訓練單位辦理。 前二項之安全衛生教育訓練、訓練單位之資格條件與管理、查核、認可、評鑑及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育訓練，有接受之義務。	要之安全衛生教育及訓練。 前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育及訓練，有接受之義務。	規則第二十條第一項規定，安全衛生教育訓練得由經中央主管機關認可之特定訓練單位辦理，爰增訂第二項，以資明確。 三、第二項移列為第三項，並配合第二項定明第一項之教育訓練可交由特定訓練單位辦理，爰於第三項就該等訓練單位之查核、認可及評鑑等事項授權由中央主管機關於規則訂定。 四、第三項移列為第四項，並酌作文字修正。
第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與，並得請專業人士或民間團體協助辦理。 雇主不得對依本法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。 雇主為前項不利處分者，無效。 工作者因第四項規定之行為受有不利處分者，雇主對於該不利處分與第四項規定行為無關之事實，負舉證	第三十九條　工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。 雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。	一、本次修正新增職場霸凌之防治規定，除明確事業單位內部雇主之防治責任外，並加強外部申訴制度之建構；其中除職場霸凌之被申訴人屬最高負責人時，勞工得依修正條文第二十二條之三規定申訴外，雇主若有違反修正條文第二十二條之一第二項各款規定未訂申訴管道或規範，或違反修正條文第二十二條之二第一項第一款規定於知悉申訴職場霸凌事件後未為處理或採取適當措施，均得依本條規定提起申訴，由主管機關或勞動檢查機構就雇主所採取之預防及處置措施，實施調查，併予敘明。為兼顧行政機關調查之量能及行政效率，爰修正第三項，增訂主管機關或勞動檢查機構於調查雇主是否依本法所應採取之預防及處置措施時，得請專業人士或民間團體，協助辦理並提供專業意見之規定；至有關該等案件之申訴受理程序及請專業人士或民間團體協助調查

責任。		之作法，後續將另訂行政規則，提供主管機關或勞動檢查機構依循辦理。 二、配合修正條文第二十二條之二及第二十二條之三均定有申訴之規定，爰修正第四項，明確雇主不得對申訴或其協助他人申訴之工作者予以不利處分之內容，並參考勞動基準法第七十四條第二項，酌作文字修正。 三、第五項及第六項分別參考海洋污染防治法第四十六條第二項及第三項、空氣污染防制法第九十五條第二項及第三項增訂，以強化並確保申訴者之權益。 四、第一項及第二項未修正。
第四十條　違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百五十萬元以下罰金。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	第四十條　違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，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。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	一、刑法第二百七十六條規定，因過失致人於死者，處五年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金。參考該條規定之有期徒刑上限，並考量職業安全衛生危害預防之落實程度，影響工作場域從業人員生命安全甚鉅，爰提高第一項有期徒刑之上限與刑法第二百七十六條齊一，即有期徒刑由「三年以下」提高至「五年以下」，並將最高罰金由新臺幣三十萬元提高至新臺幣一百五十萬元。 二、第二項未修正。
第四十一條　有下列情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。	第四十一條　有下列情形之一者，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： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。	一、刑法第二百八十四條規定，因過失傷害人者，處一年以下有期徒刑、拘役或十萬元以下罰金；致重傷者，處三年以下有期徒刑、拘役或三十萬元以下罰金。參考該條有期徒刑上限，將第一項有期徒刑由「一年以下」提

二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項或第三十條第一項、第二項之規定。 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項、第三十條第一項、第二項或第三十七條第四項之規定。 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	高至「三年以下」，並將最高罰金由新臺幣十八萬元提高至新臺幣一百萬元。 二、現行對於發生職業災害之後續現場調查，可透過科技儀器、相關人證事證等方式，進一步釐清事發原因，另考量雇主違反第三十七條第四項規定，非經司法機關或勞動檢查機構許可而移動或破壞現場，如由行政機關予以行政裁罰已可達到規範目的，爰將第一項第二款有關違反第三十七條第四項之罰責，移列至修正條文第四十三條第一項第二款規範，以行政罰裁處之。 三、第二項未修正。
第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條第一項、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項、第四項之規定。 三、違反第六條第二項、第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項規定，致發生職業病。 四、違反第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項規定致發生第三十七條第二項之災害。	第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病。 三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。 四、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。	一、現行條文列為第一項： (一)鑑於本條所定違反情事，涉及影響勞工生命安全及健康，為督促雇主積極預防職業災害，設置必要安全衛生設備及採取相關措施，且現行罰責過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣一百五十萬元。 (二)第一款未修正。 (三)第二款配合第二十四條之修正修正其所引項次；另違反第三十七條第四項之處罰規定由第四十一條第一項第二款移列第二款，以行政罰裁處之，理由同修正條文第四十一條說明二。 (四)第二款後段「違反第六條第二項致發生職業病」移列為第三款；事業單位若未依規定採取職

		場霸凌之防治及相關保護措施，受霸凌勞工可能因工作壓力等負荷，致發生職業病，為促使雇主重視，強化其職場霸凌防治責任，爰於該款增列違反第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項致發生職業病之罰責規定。 (五)事業單位未依規定設置安全衛生組織、人員、訂定職業安全衛生管理計畫及實施安全衛生教育訓練等措施，致發生第三十七條第二項之災害，如仍採通知限期改善之方式，並不符比例原則，且易使違反者抱持僥倖心態，難達防災效果，以及為督促工程業主共同防止職業災害，執行交付規劃設計及施工之風險評估及採取預防作為，爰增訂第四款，定明違反修正條文第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項規定，致發生第三十七條第二項災害之處罰規定。 (六)第三款移列為第五款，並依法制體例酌予修正。 (七)第四款移列為第六款，內容未修正。 二、參考勞動基準法第七十九條第四項，增訂第二項，定明違反本法相關規定之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重	五、違反第十五條第一項、第二項之規定，按次處罰。 六、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

		其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 三、為執行本法規定之行政罰案件，勞動部訂有違反職業安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點，考量本次修法適度提高法定罰鍰上限，爰將配合修正該要點之裁罰處理原則，俾利主管機關及勞動檢查機構依循，併予敘明。
第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第九條第二項、第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	第四十四條　未依第七條第三項規定登錄或違反第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，並得按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	一、配合修正條文第九條第二項之修訂，於第一項增訂其罰責。 二、依法制體例酌修第一項至第四項文字，第五項未修正。

第四十五條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰： 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、第二十二條之一第二項後段、第二十二條之二第一項第二款、第三項、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。 二、違反第十五條之一第一項、第二項、第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	第四十五條　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。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。	一、現行條文列為第一項： (一)為督促雇主積極預防職業災害，落實安全衛生管理，且現行罰責過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣七十五萬元。 (二)本法所定安全衛生之管理措施，例如不法侵害預防計畫、作業環境監測計畫之訂定，及依第二十二條規定辦理勞工健康保護事項等，其罰責均為通知限期改善，屆期未改善，再予罰鍰，考量處罰衡平性，修正條文第二十二條之一第二項各款規定為雇主應訂定職場霸凌防治措施，亦屬本法之管理措施；又配合修正條文第二十二條之二第三項定明發生職場霸凌申訴事件應通報之規定，及考量第二十二條之二第一項第二款雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之方式非由被霸凌勞工申訴，其相關作為之裁罰應與由被霸凌勞工申訴有別，宜先限期改善再予罰鍰，爰於第一款增訂上開規定之罰則；至雇主由被霸凌勞工申訴而知悉勞工遭受職場霸凌情事，卻未採取相關協助或調查機制，則依第二款規定逕予罰鍰。 (三)配合修正條文第十五條之一、第二十七條之一及第二十二條之二第一項第一款之增訂，於第

		二款增訂其罰則。 (四)第三款未修正。 二、參考勞動基準法第七十九條第四項，增訂第二項，定明違法之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
第四十六條　最高負責人經認定有職場霸凌之行為者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。 違反第二十四條第三項規定，致發生第三十七條第二項之災害者，處新臺幣一萬元以上二十萬元以下罰鍰，並應接受中央主管機關指定之講習；拒不接受講習者，按次處罰。 前項情形，操作人員係因雇主指示作業所致者，不予處罰。 違反第二十條第六項、第三十二條第四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。 第一項裁處權時效，自直轄市或縣（市）主管機關收受申訴人依第二十二條之三第一項但書規定提起申訴之日起算。	第四十六條　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。	一、鑑於外界對最高負責人為職場霸凌行為人應予處罰多有共識，惟考量個案違反情節差異性大，可能為輕微之言語冒犯，使人不悅，亦可能為惡意之肢體霸凌或侮辱人格等行為；又事業單位規模差異大，有小、微型企業，亦有大型跨國企業，爰參考性別平等工作法第三十八之二條第一項，增訂第一項有關最高負責人經認定有職場霸凌行為之罰鍰額度，以符比例原則。 二、對於操作人員未遵守修正條文第六條第一項、第二項及該條第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規則，致發生第三十七條第二項之職業災害時，增訂第二項規定，除處罰操作人員外，該操作人員並應接受中央主管機關指定之安全衛生講習，以提升肇災人員之安全衛生知能；操作人員如拒不接受安全衛生講習者，並定明按次處罰，以避免災害再次發生。 三、對於操作人員作業如係因雇主指示錯誤、違反規定等，致發生第三十七條第二項之職業災害時，屬雇主之責任，不予處罰該操作人員，爰增訂第三項。

		四、現行條文移列為第四項，並配合修正條文第三十二條之修正，修正所引項次。 五、行政罰之裁處權，依行政罰法第二十七條第一項規定，因三年期間之經過而消滅，並於該條第二項至第四項定有裁處權時效起算日之規定。惟考量實務運作情形，另配合修正條文增訂第二十二條之三第二項有關申訴期限起算之規定，增訂第五項，定明職場霸凌行為人為最高負責人且向地方主管機關申訴者，其裁處權時效起算日之特別規定，以直轄市或縣（市）主管機關收受申訴之日起算裁處權時效，俾落實職場霸凌行為人之處罰。
第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、勞工健康服務專業機構違反中央主管機關依第二十二條第三項規定所定之規則。 五、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第三項	第四十八條　有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。 四、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第二項規定所定之規則。 五、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	一、配合修正條文第二十二條增列勞工健康服務專業機構得辦理勞工健康保護事項，增訂其處罰規定，餘配合款次變更。 二、修正條文第三十二條第一款至第三款未修正；第四款至第五款配合第四款之增訂移列為第五款至第六款，第五款並配合修正所引項次。

規定所定之規則。 六、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。		
第四十九條　有下列情形之一者，應公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、勞工健康服務專業機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名；其經主管機關處以罰鍰者，應公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額： 一、發生第三十七條第二項之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。 三、發生職業病。 符合前項第一款或第二款情形，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。	第四十九條　有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名： 一、發生第三十七條第二項之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。 三、發生職業病。	一、現行條文列為第一項： (一)勞動部已設置「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」供各界查詢違反職業安全衛生法之事業單位名稱、負責人等資訊，且各主管機關配合登載公布裁處資訊行之有年，爰修正序文「得公布」為「應公布」，以符合實際，並配合修正條文第二十二條及第四十八條之修正，於序文增訂勞工健康服務專業機構有違反所列事項者，應予公布之規定。 (二)為加強督促不良之事業單位、雇主等，增訂經主管機關處以罰鍰者，併公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額。 (三)基於保障工作者安全及健康公益之必要及讓社會大眾適時獲取正確資訊，第一款所指情形，係指勞動檢查機構接獲災害通報並經派員檢查後，就事業單位違反本法相關規定致發生第三十七條第二項之災害（含職業病），即應依序文前段規定公布該事業單位之名稱、負責人姓名，併予敘明。 二、第二項增訂發生第三十七條第二項之災害者或有第四

		十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形者，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。
第五十一條　自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條、第二十六條、第二十七條、第二十八條及其罰則規定。 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	第五十一條　自營作業者準用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條有關雇主之義務及罰則之規定。 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	一、考量實務面自營作業者亦有以其作業交付承攬之樣態，自營作業者於以其作業交付承攬時，仍應落實危害告知及承攬安全衛生管理等義務，爰於第一項增列自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時適用第二十六條、第二十七條及第二十八條規定，並配合法制體例作文字修正。 二、第二項未修正。
第五十一條之一　事業單位以數位方式經營商品交易或運送，且交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業時，適用第五條第一項、第六條、第三十二條第一項、第三十三條、第三十七條第二項及其罰則規定。		一、本條新增。 二、考量商品消費之經濟模式快速發展，對從事商品運送至消費者端之個人職場安全衛生保障較缺乏，且囿於限時送交消費者之壓力，常造成災害之發生，實屬風險較高之族群。 三、又查職業安全衛生設施規則第二百八十六條之三、第三百二十四條之七及第三百二十五條之一規定，已規範雇主使勞工從事外送作業或事業單位交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業，應置備安全帽、反光標示等合理及必要之安全衛生防護設施、訂定外送作業危害防止計畫，以及應評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，採取適當措施，合理分派工作。 四、為落實該等新經濟型態產

		業外送作業人員之作業危害預防及身心健康保護措施，爰增訂本條規定，以資周延。

二、修正動議：

1.

陳菁徽　職業安全衛生法修正動議

修正條文	政院條文	說明
第二十二條之三　受僱者或求職者遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。<u>但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：</u> <u>一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。</u> <u>二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。</u> 勞工依前項但書規定，向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理： 一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。 二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。 直轄市或縣（市）主管機關為調查第一項申訴案件，得請專業人士或民間團體協助辦理。	第二十二條之三　勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。<u>但被申訴人為最高負責人時，得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。</u> 勞工依前項但書規定，向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理： 一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。 二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。 直轄市或縣（市）主管機關為調查第一項申訴案件，得請專業人士或民間團體協助辦理。 直轄市或縣（市）主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、受邀協助調查之個人或單位應予配合，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 前四項有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	一、鑑於行政院版草案僅允許被申訴人為最高負責人時，受僱者才能逕向主管機關申訴，此一限制過於嚴苛，完全忽略了雇主內部申訴機制可能失靈、調查不公，或對加害者懲戒過輕的實務困境。 二、為建立有效的外部監督機制，爰參考性別工作平等法第第三十二條之一第一項，增列第一項第二款，明定當雇主「未處理」申訴，或申訴人「不服雇主所為之調查或懲戒結果」時，亦得逕向地方主管機關申訴，賦予受霸凌者在內部救濟失靈時，尋求外部公權力介入的權利，以確保申訴管道之實效性。

2　1/4

第二十二條之四　受僱者或求職者因遭受職場霸凌，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治職場霸凌之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。 如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。 雇主賠償損害時，對於職場霸凌行為人，有求償權。 被害人因遭受職場霸凌致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。 行為人因職場霸凌，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。 前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。	修正王育敏版本 第22條之4	一、鑑於行政院版草案雖定有職場霸凌之申訴及調查程序，卻未見被害人損害賠償之民事責任規範，致使本專章保護機制存有重大疏漏。為建構被害人完整之權利救濟途徑，爰參酌《性別平等工作法》第二十七條立法體例，增訂本條。 二、第一項明定雇主應與霸凌行為人負連帶損害賠償責任，並採「舉證責任倒置」原則，課予雇主積極防治之法定義務，雇主須自證已遵行本法防治規定且盡力防止，始得免責。 三、為避免被害人因雇主依第一項但書規定免責，致無法獲得任何賠償，爰於第二項參酌《性別平等工作法》第二十七條第三項，賦予法院衡平裁量權，得審酌雙方經濟狀況，令雇主為全部或一部之賠償，以落實對被害人之實質照顧。 四、為平衡雇主依前二項規定所負擔之賠償責任，爰於第三項參酌《性別平等工作法》第二十八條，明定雇主於賠償損害時，對於應負責任之霸凌行為人有求償權。 五、考量被害人為維護權益進行法律訴訟時，

2　　2/4

		常須配合司法機關通知到庭，為保障其訴訟權益，避免其於程序中再受請假或薪資減損之不利對待，爰於第四項增訂雇主應給予公假之規定。 六、為有效嚇阻職場霸凌行為並彌補被害人所受損害，爰於第五項參酌《性別平等工作法》第二十九條，導入「懲罰性賠償金」制度。另考量當行為人為最高負責人或僱用人時，其行為屬權力濫用之最嚴重態樣，對組織危害甚鉅，爰於第六項特加重其懲罰性賠償額度至三倍至五倍，以收嚴懲不法及遏止權力濫用之效。
第二十二條之五　受僱者或求職者因雇主違反第二十二條之二第一項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。	以下修正完畢 照原版本 第22條之5	為確保雇主確實履行第二十二條之二所定之職場霸凌「防治」義務，爰增訂本條。本條明定雇主若未依法建立友善工作環境、或未設置申訴管道及調查機制，因而導致受僱者或求職者受有損害時，應負擔獨立之損害賠償責任。
第二十二條之六　前兩條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。	第22條之6	考量職場霸凌對被害人所造成之傷害，絕大多數不僅止於財產損失，更嚴重的是精神痛苦、人格貶損與名譽受創。為完整填補被害人所受之無形損害，爰參酌《性別平等工作法》第二十九條規定，於本條明定被害人於前兩條（第二十二條之四及第二十二條之五）情形，雖無財

2　3/4

		產上損害，亦得請求相當金額之「精神慰撫金」，若名譽受損，並得請求「回復名譽」之適當處分，以提供被害人更周全之權利救濟。
第二十二條之七　第二十二條之五至第二十二條之五之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有職場霸凌行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。	第22條之7	為使本專章所增訂之各項損害賠償請求權在法律適用上更為周延，並兼顧法律關係之安定性，爰參酌《性別平等工作法》第三十條及《民法》第一百九十七條侵權行為之規定，增訂本條消滅時效。明定相關損害賠償請求權，採「主觀二年、客觀十年」之標準，亦即自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅；自職場霸凌行為或違規行為時起，逾十年者，亦同。

提案人：陳菁徽

陳菁徽

2

4/4

2.

「職業安全衛生法部分條文修正草案」修正動議

修正條文	說明
第十五條之一　事業單位將一定規模以上之工程交付規劃、設計時，應依其工程特性，分析潛在施工危害，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。 事業單位將前項工程交付施工時，應使該施工者於事前依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 前二項一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	一、本條新增。 二、本條規範對象為工程業主。本條文係參考英國、新加坡及韓國的營造工程源頭防災機制，要求工程業主應投資工安，針對一定規模以上的工程於委託規劃、設計及施工時，應於事前分析潛在危害、規劃預防措施及編列安全衛生費用等，並於施工時投入安全衛生資源及落實執行，以避免作業勞工發生職業災害。

提案人：廖偉翔 廖偉翔

連署人：陳菁徽

3

1/2

「職業安全衛生法部分條文修正草案」修正動態

修正條文	說明
第十五條之一　事業單位將一定規模以上之工程交付規劃、設計時，應依其工程特性，分析潛在施工危害，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。 事業單位將前項工程交付施工時，應使該施工者於事前依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 前二項一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	一、本條新增 二、本條規範對象為工程業主。本條文係參考美國、新加坡及韓國的營造工作場所災害預防機制，要求工程業主應投資工安，針對一定規模以上的工程於委託規劃、設計及施工時，應於事前分析潛在危害、規劃預防措施及編列安全衛生費用等，並於施工時投入安全衛生資源及落實執行，以避免作業勞工發生職業災害。

提案人：廖偉翔 廖偉翔

連署人：王育敏

3

2/2

3.

職業安全衛生法第十五條之一條文 修正動議 部分條文草案對照表

修正條文	行政院版條文	說明
第十五條之一 事業單位將一定規模以上之工程交付規劃、設計時，應依其工程特性，分析潛在施工危害，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。 事業單位將前項工程交付施工時，應使該施工者於事前依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 前二項一定規模工程、分析與評估方法、分析報告與施工計畫書內容要項及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。	第十五條之一 事業單位將一定規模以上之工程交付規劃者、設計時，應使該規劃者、設計者依其工程特性，分析潛在施工危害，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。 事業單位將前項工程交付施工時，應使該施工者於事前依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 前二項一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	一、 本條新增。 二、 鑑於近年工程案件有朝向大規模、高樓層及深開挖之趨勢，致施工風險增加，職災比例逐年攀升，現行本法雖已規範營造事業單位於施工階段採取必要之安全衛生設備及措施，惟適用對象未能包含工程業主。 三、 此外，實務上工程業主將工程之規劃、設計及施工等交付承攬時，未於規劃及設計階段消除職業災害風險，常未能善盡防止職業災害責任，僅於契約文件一昧要求營造事業單位落實各項安全衛生設備及措施，未能合理規劃風險較低之工址、工法及工期，且安全衛生經費普遍編列不足，並缺乏監督及審核機制，以定之安全衛生圖說及規範，並量化編列安全衛生費用之責。 四、 工程業主具有決定規劃者、設計者及施工者良窳的選擇權，可為整體工程的工期與經費合理分配，審查規劃者、設計者及施工者的風險評估及處理等成果，並可運用契約推動整體工程的安全衛生管理，是營造工程安全設計與管理最為關鍵的權責單位。為使工程業主、施工者等，於工程全生命週期各階段，共同依其規模特性及可能出現之作業危害，以源頭管理之概念，分析潛在施工風險，爰增訂本條文，以加重工程業主之防災責任，並擴大適用至一定規模之營造工程，俾防止職業災害發生。

提案人：劉建國 劉建國

連署人：王正旭 陳玉珍

林奕華

4

主席：本次交付之提案僅進行提案說明，不另作詢答。

現在請新增提案委員說明提案要旨，每位委員 2 分鐘。第一位請王正旭委員說明。

王委員正旭：謝謝主席。感謝在現場的林淑芬委員、林月琴委員、楊曜委員、陳昭姿委員以及現場所有官員。本席這次針對職安法的提案是以行政院版為基礎，但特別增加三個重點。

首先就是為了要確保施工計畫書的確實執行，我們在第十五條之一增加第三項規定，要求事業單位一定要指派人員或委託專業機構監督施工計畫書的執行與落實，以善盡工程業主採購及履約管理的責任。

再來是第二十六條，為明確事業單位的承攬管理責任，我們也增加要求事業單位在交付承攬前應該要對承攬廠商進行風險評估，並提供承攬廠商有關案件的工作環境、危害因素，及應採取工地安全衛生措施等資訊，好讓承攬的包商能夠做好工安，而且在承攬期間，事業單位應該要持續監督，確保承攬廠商確實落實工安。

最後，考量營造工程交付承攬情況越來越複雜，工作場所混同或共同作業情形，為了要強化工地施工安全的管理，我們也在第二十七條要求原事業單位應該要負起工地場所機械、設備、器具以及人員進出的管制責任，希望透過工地門禁管理機制的強化來減少災害的發生。同時我們針對事業單位如果有違反前三項規定的時候，都應該有相應的罰則。

此外，我們也提出附帶決議，要求勞動部應該在子法當中明文處理職場霸凌外部調查員利益迴避的規範，以確保職場霸凌調查程序的公平跟公正。我們也要求勞動部要強化雇主對於第三方不法侵害的防治義務，例如，如果有病患侵害到醫護人權等情形，勞動部也應該要在職安法相關子法或指引裡強化雇主應採取的保護措施，以維護勞工的身心健康。再麻煩各位委員能夠多支持，謝謝。

主席：謝謝王委員的提案說明。

接下來請提案委員林月琴委員說明。

林委員月琴：主席、各位同仁。這次我所提出的職業安全衛生法修法，我要強調這一版的核心精神是要讓防止職場霸凌正式成為法律義務，而不只是行政指導。

過去十年勞動部雖然有訂出不法侵害的預防指引，但那只是建議，沒有法律拘束力；也就是說，雇主就算不做，政府也拿他沒有辦法，結果就是勞工在被霸凌之後往往無處申訴，也得不到保護，我提出的這個版本就是要把這個缺口補起來。

第一，把防止職場不法侵害明確寫進立法目的。第二，增訂職場霸凌專章，清楚定義什麼叫做職場霸凌，要求雇主要負起預防的責任，要設立申訴機制、調查程序、懲處規範，不要再模糊了。第三，設立外部申訴機制，當加害人是最高負責人的時候或雇主根本不處理時，勞工可以直接向地方主管機關申訴，情節重大者還能獲得法律協助。

我的版本還有一個特色，我們不只是在談肢體安全，也把心理跟人格尊嚴納入我們的勞動安全範圍，霸凌不見得有外傷，它一樣會毀掉一個人，所以這版修法就是要讓尊嚴也成為職場安全的一部分。

最後明定罰則的部分，如果雇主違反防治義務責任的話，或最高負責人本身就是加害人，最高可以處罰到 100 萬元，這不只是罰錢，而是態度的改變，職場安全不只是防止受害，也要防止傷人，這是我提出的修法版本的目標，讓每一個工作者都能在安全又有尊嚴的職場當中工作。還請我們立法院同仁能夠支持，謝謝。

主席：謝謝。

接下來請林淑芬委員作提案說明。

林委員淑芬：有鑑於近年來重大職災之發生並沒有明顯下降，特別是大家都知道的營造工程領域高空墜落等仍然是死傷最嚴重的。其主要原因當然包括工程在規劃設計階段缺乏風險評估機制，施工現場的安全衛生管理，還有勞工教育的訓練都沒有落實，導致勞工有很多傷亡。

現行職安法相關裁處規範顯有不足，致使未能有效嚇阻不肖雇主，事業單位也常有忽視法令的情事，未能確實履行職安法所定的管理責任，導致勞工暴露於高風險作業環境，且情節嚴重者恐有公共安全之虞，進而危及社會大眾的生命安全。為了強化雇主的防災意識和法遵責任，進而保障勞工的職業安全，理應訂定最低刑度及提高罰鍰金額之必要，均予以修訂。希望在有效嚇阻、嚴懲之下，能夠讓我們的職災可以降低。

主席：謝謝。

現在來進行職業安全衛生法部分條文修正草案等 31 案之逐條討論，我們以行政院提案條次為準進行討論，每條條文先請行政單位說明，接著就請委員表示意見。

現在進行逐條討論，第一輪討論時凡該條次無行政院版本，且提案委員均不在，則予保留。第二輪則維持現行法條條文或不予增訂。

現在進行委員李昆澤版第一條條文審查，提案委員尚有林月琴委員，還有黃秀芳委員。

林委員淑芬：主席，提案委員如果不在，我們是不是不予保留，直接就繼續討論下去？

主席：對啊！但是這一條的提案委員在，林月琴委員在，我才會唸一次。不在的我就保留或是不予處理，有在的就討論……

林委員淑芬：不在不用保留啊！他不在，他都不在乎了，我們幹嘛要保留？

主席：條文有在場的委員，有在我就處理，然後他不在就保留，這樣啦！

林委員淑芬：不是啦！不在為什麼要保留？

主席：這邊寫的，這是議事組給我的。

林委員淑芬：不要照他的唸啊！很多人只是抄一抄而已啊！

主席：我當然照他的唸啊！我當然會照議事組給我的唸，議事組如果沒有錯，我照他的唸沒有問題啊！

林委員淑芬：那就是你的意思，不是照他的唸。

主席：不是我的意思，這不是我寫的啊！怎麼是我的意思？

林委員淑芬：不是啦！就是你……

主席：這個是議事組寫的，你怎麼講是我的意思？

林委員淑芬：如果提案的當事人……

主席：我怎麼可能叫議事組去寫這種東西呢？

林委員淑芬：提案的當事人不在，你可以詢問我們委員會說要保留，還是不要保留。

主席：過去都是這麼處理啦！議事組給我，我就照這樣唸嘛！

林委員淑芬：現在大家……

主席：現在進行委員李昆澤版第一條條文，提案委員剛剛已經宣讀過了，請行政單位來表示意見。

林委員淑芬：大家都知道他都不來了，我們為什麼要保留？

主席：來，請說明。

林署長毓堂：召委、各位委員，大家好。有關第一條的部分，李昆澤委員的提案是，希望在目前第一條這個立法意旨裡面，在「工作者安全及健康」裡面加上「身心」。我們評估的結果，其實我們目前的這個立法意旨，工作者的安全跟健康範圍比較廣，因為依照 WHO 的建議，健康的定義是包括到身體、心理跟社會三方面，我們建議可以維持現行的條文。

另外，林月琴委員提案是將前段文字修正為「為防止職業災害及勞動場所發生不法侵害」，其實在目前的我們防止職業災害的部分，在職業災害定義裡面，包括機械設備等等安全設施的缺失導致的職業災害，或是管理疏失而造成不法侵害導致的職業災害，都是在這個範圍裡面。所以我們建議還是維持目前的現行條文，就是不做現行條文的修正，以上。

主席：請楊委員。

楊委員曜：林月琴委員也在場，我個人也是覺得維持現行條文是比較好的，因為假如說一直以列舉的方式，這樣子反而會……

林委員淑芬：掛萬漏一。

楊委員曜：對，你現在變成我的通譯了！因為我們現在就是用職災來涵蓋職場上的一切傷害，看起來是比修正好。

主席：請林委員。

林委員月琴：這個我沒有意見，因為之前勞動部就有來溝通過，我覺得也可以不需要，那真的要列的話列很多，我這邊同意，以上。

主席：好，我們第一條就維持現行條文，謝謝。

繼續審查第二條，第二條有李昆澤委員、范雲委員、林月琴委員、王育敏委員，還有黃秀芳委員等分別提案。我請行政單位說明，剛剛有委員建議，你是不是針對現場委員的提案來做回應比較快，好不好？

林署長毓堂：是。

主席：好，謝謝。

林署長毓堂：針對李昆澤委員，就是在裡面連署的有林月琴委員這部分，第一個部分有關於職業災害的定義，是不是要加上心理壓力事件引起的精神或身體疾病的這個部分。我們認為跟剛剛的回應一樣，我們目前的健康範圍已經涵蓋身心壓力或精神疾病引起的，這些都是屬於我們的職

業災害定義，所以這個部分是不是就維持不動？

有關於職場霸凌的定義部分，接下來我們有子法霸凌的專章，是不是到專章再來處理。

再來是有關於林月琴委員提到的，在定義部分要不要增加事業單位人員的定義。我們考量到現在對於事業單位人員，其實現行法第二條裡面對於勞工或是其他的工作者都有明確定義，包括派遣的勞工都是適用本法的勞工定義，所以事業單位人員的定義是不是不予增列？

另外，林委員這邊有提到，因為這次職場霸凌特別提到勞動場所，是不是把我們現在放在細則裡面的勞動場所、工作場所及作業場所的定義，從細則的第五條移列到本法這邊來定義，這個部分我們這邊是同意的。

主席：請提案委員。

林委員月琴：因為這邊前期也有溝通過，我本來就很堅持希望第七、八、九款還是列入在細則裡面，如果剛剛勞動部已經同意，我這邊就沒有特別意見，以上。

主席：好，我們第二條就維持現行條文。

林委員月琴：因為他剛剛提到是按照我的那個列……

主席：好，不好意思，修正宣告：就是依照林月琴委員所提的條文修正通過。他有個第五款，所以是照林月琴委員所提的再修正通過是不是？應該是這樣嗎？

林委員月琴：對，第五款我接受拿掉，但七、八、九款要保留。

主席：所以依照林月琴委員所提再修正通過？

劉主任秘書厚連：不用「再」，沒有再修正，就修正通過。

主席：好，就修正通過。

繼續審查第四條，有台灣民眾黨版及兩位王委員的提案，兩位王委員都不在現場，就以台灣民眾黨的部分來請行政機關做回應。

林署長毓堂：是，勞動部說明，針對台灣民眾黨提案的部分，希望在第四條的適用範圍裡面增加軍職人員、公務人員跟教育人員，因為目前在這個法裡面並不會提到個別的職業別，本法適用於各業，所以各業都適用職安法，現在學校裡面的教育人員也適用職安法。

另外公務人員的部分，因為在我們國內目前公務人員跟一般勞工是採分流，所以考試院的保訓會也在今年的 7 月 9 號修正公布公務人員保障法，然後也一併修正發布公務人員執行職務安全及衛生防護辦法，裡面已經參考職安法的相關條文，增訂提高對於公務人員的一些安全衛生的保護強度。所以我們認為在這個部分，是不是政府機關的公務人員，就公共行政業裡面的政府機關公務人員，是不是還是優先適用公務人員保障法。

另外，軍職人員的部分，目前如果軍職人員的行業別是屬於國防部的所屬生產機構或軍醫院、研究機構，他已經歸屬於製造業、醫療保健業跟研究發展業，基本上也都是一體適用職安法。那其他的軍職人員因為他的性質，不管是軍事訓練或是本身的一個特殊任務，就比較屬於跟一般勞工不同，這個部分我們就是維持沒有特別在裡面匡列進來，以上。

主席：好，陳委員等一下，蔡處長要補充是不是？請。

蔡處長獻緯：報告委員會，就是有關台灣民眾黨黨團提案以及王育敏委員、王鴻薇委員等提案，把公務人員納入職安法的相關提案。保訓會的意見包含了第一個是有關公務人員執行職務安全衛生防護，在法制面的部分大院已經在今年 6 月 24 號三讀通過修正保障法。其中也明定了公務人員職場安全衛生是授權訂定安衛辦法來加以落實，同時也增訂了職場霸凌的定義申訴期限以及違反安衛辦法，各個機關必須要依照保障法的規定，會訂有相關的罰鍰以及行政刑罰的規定等等。同時也明定了由保訓會負責行政罰鍰的裁處以及對於各機關如果違反安衛辦法的規定可以主動去加以檢查等等的規定。

因應保障法的上述修正，考試院也在今年 7 月 1 號修正施行了安衛辦法的規定。其中也增訂了包含職霸防治、高風險職務安衛保障、逐級監督、課責等等相關的規定。從 7 月 1 號以來的這 4 個月期間，保訓會也參照了職安法跟相關子法的作法，陸續訂定了包含健檢要點、設施要點、職霸處理原則、抽查要點等相關的子法發布實施。各個機關也依照大院修正的保障法跟安衛辦法的規定，積極組成了安全衛生防護單位，並為明年 1 月 9 號施行保障法來完成準備工作。

其次，保訓會對於政府機關公務人員執行職務安全衛生的防護，其實跟私部門雇主對於受僱者的保障並沒有不同，但是我們必須考量到政府機關在業務性質，以及工作場域的風險程度確實有別於私部門，而且公務人員也負擔了保護國家人民的安全以及應盡的服從義務等等，這跟私部門在雇主跟受僱者之間是勞雇的契約關係是有所不同的。因此，過去行政院跟考試院在公務人員職場安全衛生的法制適用關係，就是維持目前這個雙軌制的運作。所以保訓會是建議在政府機關公務人員部分，能夠依據大院所通過的保障法修正規定，讓保訓會持續來落實強化執行。對於職安法的修正條文部分，就維持行政院目前修正草案的規劃，以上說明。

主席：好，謝謝。

請陳昭姿委員。

陳委員昭姿：謝謝勞動部很努力的說明，事實上我們公務人員跟勞工的安全健康保障，目前是非常清楚的雙軌制。我們也知道這種公務員跟勞工分流的雙軌制，當然不是只有臺灣獨有的，跟鄰近國家像日本國家公務員的職務安全衛生保障體制是類似，也是雙軌制。但是在日本，他們對公務員的職業災害的認定跟勞工採取完全相同的標準，國家對公務員也負有保護的照顧義務。所以從他們的子法，所謂的人事院規則十之四，他們實際上的運用都可以確定。日本國家公務員即使沒有適用安衛法，他的安全衛生事項保障的水準、範圍、程度和內容跟勞工是一致的，所以沒有明顯的差距。但是我們現有的公務員保障法及剛剛提到的相關辦法，即便說現在在更新確認之後，但是本質上還是比較是事後的補救跟消極的保護性質，比較沒有前端的預防、系統監督、職災診斷、通報及職業認定等這種制度的基礎。而且很重要的是公部門的職安業務沒有設專責人員，都是靠各機關派員兼任處理，所以使得公務員在遇到實際狀況的時候、職災的時候，他往往沒有辦法獲得即時、專業、有效的協助。我想我必須在這邊說明，本黨黨團為什麼是希望能夠把公務人員納入的一個基礎跟想法，謝謝。

主席：好，謝謝。請部長回應。

洪部長申翰：跟委員們說明，因為現在第四條條文第一句的「各業」其實基本上都包括在那裡面了，所以在這個條文的形式上面，如果再加上公務人員、軍職人員等等，在這個條文的形式上面好像也是有點奇怪，因為各業就包括各個部分。現在是因為公務員保障法其實是一個特別法的概念，所以今年上半年的時候，包括 7 月 1 號的時候，保訓會他們也做了一個很大幅的修訂，其實也跟職安法很多相關的要求跟規範是高度的拉近。

我們是希望是不是還是可以維持現有的條文，因為的確在兩院的討論裡面，公務員的部分還是優先以保障法來做規劃。因為確實保障法是一個特別法的角度，職安法是一個普通法的角度，所以不管是在立法的形式或保障，如果今天有覺得哪些部分的保障需要再拉高的話，其實可以在各自所屬的法規裡面去做討論或者處理。這可能會在這整個法制的體制裡面，是相對比較完整的一個概念，謝謝。

陳委員昭姿：我再補問一下。

主席：林淑芬委員已經先舉手了，之後再換你，抱歉。

林委員淑芬：我不會說我反對，但是我要講的是說如果要這樣子納入的話，那整部法的修法結構應該不是只有提這一條。整部法的修法，職業安全衛生法第一條是明定保障工作者，再來所謂的工作者，第二條的定義是指「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」等等。整部法律裡面開宗明義都沒有納入公務員，那公務人員如果按照國家的定義來講，他不是受僱於業者的，公務員可能是依法令從事公務的人，或者是說要有任用資格的等等。這個是定義而已，如果要放進來，整部法的修法應該是從定義開始。

再來，這裡職災、職業安全衛生的預防樣態都是針對受僱勞工的樣態，去訂定所有的安全衛生的相關預防，可是公務員從事的工作樣態，他們所需要的安全衛生的預防概念，絕對跟這一部法的原來法律不一樣，而且可能還必須要擴充，必須要增加很多。所以單純的只是把這三類，公務員、軍職人員及老師放進來是立意良善的，而且我們不會說保障法就夠好了，考試院他們提的這個保障法怎麼樣怎麼樣，為什麼人家會反彈？就是因為一直以來大家都覺得這個保護的層次不夠，所以大家才會反彈說我們要全部，不要兩軌，而是整合在一軌裡面。可是整合在一軌裡面，我覺得單純把這三類放進來就以為是解決了，事實上並沒有。

所以我還是會建議，如果要放進來的話應該是整部法大修，而不是只是把三類的人放進來，一個老師的職業安全衛生需要預防的、需要避免的、需要採取的防護措施，絕對跟勞工不一樣。一個軍人需要的職業安全衛生，一個消防員需要的職業安全衛生，一個警察需要的職業安全衛生，怎麼會跟勞工是一樣的？所以你在職業安全衛生的保護預防上面，應該要納入什麼項目都沒有放進來，然後今天就說這三類人員放進來就好了。可是你在作用管理管制上都沒有對應的法條出來，這樣子其實是不行的。所以我們的意思是說，要這樣做也可以，但是要整部全面性的大修，而不是只有放這一條進來。

主席：好，謝謝。

請陳委員。

陳委員昭姿：我再補充說明一下，第一個我剛剛也很驚訝聽到部長您說各業，各業就是包含所有行業，部長您是這樣子形容。當然淑芬委員提的不是沒道理，但是我們這裡的用詞是包含，包含就是說就是這幾個，就是這個各業尤其是要納入，比如說納入剛剛提到的這幾個。上次職安署署長過來溝通的時候有提到教育人員、教師是適用在裡面的，如果我沒有記錯的話，您說教師適用在裡面。我們必須承認現在還是有落差，就是雙軌，但是日本用其他方法把這個雙軌的落差補足了，所以還是有辦法去補，用子法等等去把它補足。我想我們必須知道這件事是有落差的，雖然有特別的法去保障，但是還是有落差，所以我對於「各業」，還有之前溝通的時候您說教職也包含在裡面，我再確認一下好嗎？

林署長毓堂：我說明一下。第四條確實是「本法適用於各業」，公共行政業就是包括政府機關，剛剛部長也提到，我們在第一條裡面的最後一段是「其他法律有特別規定者，從其規定」，所以公務人員保障法基本上就是屬於在公共行政業裡面的特別規定，那公共行政業裡面的非公務人員，當然還是適用職安法，這個是「本法適用於各業」這樣的概念。剛剛講的「各業」，如果是在教育服務業裡面，基本上他的安全衛生會適用職安法，但是他如果是涉及到救濟或是保障事項，會回到各個法律裡面去處理，我們是講在職場上的安全衛生是一體適用。

陳委員昭姿：這樣法令會清楚嗎？

主席：再請部長。

洪部長申翰：跟委員說明，我認為大家都很關注，包括公務員的職業安全衛生的保護，可是就像您剛才說的，在日本的型態裡面如果要把它拉平的話，其實是在公務員的法規裡面儘量的去往上拉，按照陳委員剛才的講法，就是一樣在雙軌裡面，可是覺得如果哪邊差別的話，會在針對那個地方的差別，大家想辦法去把它給拉近，或者是儘量拉齊。可是現在在職安法裡面就是按照職安法的邏輯，職安法是一個普通法，公務員有其特別法的保障法，所以公務員是適用保障法來做相關規定的，那這個保障法裡面有很多相關的訂定也比較符合整個公務員體制的法規再去處理這個問題，我自己認為不是不能夠把它拉齊，可是這是不是要在公務員主管的法規裡面去處理，將它拉齊或者是提高，而不一定好像變成放到這個條文裡面，那放到這個條文裡面是不是就能夠解決問題？因為即便放到這條文裡面還是一樣，公務員保障法還是特別法、還是優先適用的。

陳委員昭姿：反正部長也認知是有差距的，在目前的雙軌下，我們保護的程度、範圍、內容是有水準上的差距……

洪部長申翰：跟委員說明，不一定是水準上的差距，但是因為它是不太一樣的體制，在這不太一樣的體制，在職安法裡面很多是處理勞雇關係，它的關係是一個勞動關係，可是公務員的體制就像剛剛保訓會說的，在一個公務員體制裡面，有公務員法規上面的一個關係，這個也許等一下

保訓會可以再做更清楚的說明。是在這關係下面去長出保障的作法，我認為怎麼樣去拉齊，大家可以一起來努力，但是就像你剛才說日本的作法，他們是在公務員的法規裡面去處理做到儘量的拉齊。我知道保訓會其實在這段時間這幾個月也做了很多這樣子的努力，也許可以請保訓會再把他們的努力做更多細節的說明。

陳委員昭姿：如果基本上往這個方向走，往這個方向走就算是雙軌，但實質上大家得到的保護範圍及強度是靠近的，我想我可以接受啦，如果是往這個方向去走。保訓會今天沒有出席嘛？

主席：有出席，請蔡處長回應你。

陳委員昭姿：洪部長好像很有把握覺得就是往這樣子方向去做，麻煩你說明一下。

主席：請蔡處長。

蔡處長獻緯：跟委員報告，從保障法修正三讀通過及安衛辦法 7 月 1 日施行之後，其實保訓會在這 4 個月期間陸陸續續訂定了相當多的子法，包含了我剛剛有講過的健康檢查要點，我們過去在安衛辦法中其實參照了很多職安法的條文去訂定，但是都沒有像職安法在母法的下面還有很多相應的子法去做相關的指引跟說明。這一次我們在安衛辦法的下面還另外再增訂包含了各機關應該要符合的設施要點，各機關對於危害物的處理要符合一定的規範，及職霸處理原則；然後從明年開始保訓會及各個機關也會開始依照我們所訂定的抽查要點去進行職業安全衛生的抽查，包含了定期抽查跟發生重大事故災害的專案抽查等等，透過這些子法跟實際上的監督跟課責的去執行，相信可以在政府機關的公務人員在執行職務安全衛生這一塊能夠更落實保障。

當然整個公務人員安全衛生的保障設計其實像是一個層級化的保障概念，在公部門中像是醫院和學校相較於私部門是很相近的風險，所以就是全部適用職安法的規定；至於其他政府機關在承受職業災害的風險程度跟私部門有很明顯的不足，這個從職安法的相關條文都可以很明顯的看得出來。這就是我們在這個部分會建議在政府機關的公務人員還是依照保障法跟安衛辦法規定的原因，當然保訓會也會持續對於保障法跟安衛辦法相關子法儘量跟職安法相關規定去做拉平。以上說明。

主席：請陳昭姿委員。

陳委員昭姿：謝謝保訓會的說明。既然在子法上或在作法上是儘量往這個方向去做，樣態不一樣，我在最後雖然是不相關，我還是提醒一下，警消的樣態也是跟一般公務員不一樣，你們一直不讓警消組工會，就是他的風險非常高啊，所以你們的原則應該要適用到每個狀況，不是為立法方便或整個管理上的方便，有時候就拿這個重點，然後那個重點又丟了，希望你們記得樣態不一樣但是也有個別危險的，諸如警消組工會請洪部長要放在心裡頭。這條我就沒有其他意見，謝謝。

主席：謝謝。第四條就維持現行條文，通過。

繼續審查第六條。一樣有台灣民眾黨所提，還有本席所提的修正動議第五案。

第 6 條修正動議

修正條文	現行條文	說明
第六條　雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施： 一、防止機械、設備或器具等引起之危害。 二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。 三、防止電、熱或其他之能引起之危害。 四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。 五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。 六、防止高壓氣體引起之危害。 七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。 八、防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。 九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。 十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。	第六條　雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施： 一、防止機械、設備或器具等引起之危害。 二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。 三、防止電、熱或其他之能引起之危害。 四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。 五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。 六、防止高壓氣體引起之危害。 七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。 八、防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。 九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。 十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。	為強化外部第三方顧客之不法侵害申訴及調查處理機制，爰修正第二項第三款執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防規定，要求雇主應建立申訴、調查及處理程序，以維護勞工之安全及健康。

5　½

十一、防止水患、風災或火災等引起之危害。 十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。 十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。 十四、防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。 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，並建立申訴、調查及處理程序。 四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。 前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。	十一、防止水患、風災或火災等引起之危害。 十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。 十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。 十四、防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。 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。 前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。	

提案人：劉建國

連署人：

5

主席：先請行政機關做說明。

林署長毓堂：勞動部說明。就台灣民眾黨及各個委員所提的針對第六條的相關提案，我們檢視都是跟職場霸凌有關，現在行政院版已經有增訂職場霸凌防治專章，我們是建議這些相關提案是不是到專章來做討論，現行第六條就可以維持現行條文。

另外林月琴委員連署的部分也提到剛剛所講在健康後面加上「身心」兩個字，剛剛已經有一併說明，是不是這個部分就建議不要增列「身心」兩個字，就維持「健康」的用詞？以上。

主席：請陳昭姿委員。

陳委員昭姿：有關指引的部分，這個比較像建議，你看讀起來它沒有法律的強制力，就是訂定執行職務遭受不法侵害預防指引，指引本身就是一個指引，它沒有法律強制力，那裡面做的事比較像事件處理流程，很像在事件處理的流程，只能讓公司參考，沒有辦法強制他們去照做，所以在實際的情況下員工被職場霸凌後，有時候往往是很難提出申訴並得到公正的調查或心理上的一些安慰跟修復，我擔心的或我們提出的重點是在這個，因為指引就是指引嘛！

主席：請部長。

洪部長申翰：向陳委員說明。其實這次針對職場霸凌的問題，我們不是只是要多一句話而已，而是我們其實是直接訂了一個專章，所以不管是申訴、調查或處理，接下來在專章裡面都會有很清楚的明文明定跟相對應授權的子法來處理，基於這個原因，所以我們認為在第六條其實不用再特別把這個部分給擺進去，因為我們接下來到專章的部分就有很多重要的條文會來處理這個問題。

主席：好。我提了一個修正動議，你要不要看一下？在第二項第三款。

林署長毓堂：勞動部針對這個部分說明。召委有提到一個修正動議，針對目前第二項第三款，在我們目前增訂了職場霸凌專章以後，這個執行職務因他人遭受不法侵害的部分，會比較偏向是目前外界很多希望有第三方包括顧客、消費者或乘客的這些不法侵害的部分，第三款這個條文目前還是維持住，但是很多委員希望可以讓申訴、調查、處理程序更加清楚，所以召委提到的這個部分是不是在第三款增加「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，並建立申訴、調查及處理程序」，我們經過評估認為是可以的。

主席：還有沒有補充？請林委員。

林委員淑芬：我聽不懂，因為我們現在講的這個不是勞雇雙方了，這個講的是可能是勞雇雙方以外的他者，然後要納入職災預防、雇主必須要有的設備或措施裡面，可是第三款是講執行職務，但是顧客又不是執行職務。所謂執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，顧客是這個定義裡面執行職務之人嗎？

林署長毓堂：跟委員說明，第二項是提到雇主對下列事項應妥為規劃，採取必要的安全衛生措施。

林委員淑芬：對。

林署長毓堂：那這個執行職務就是指勞工在執行職務，比如像銀行，行員要面對他的客戶，現在有時候會反映有一些客戶會咆哮……

林委員淑芬：我聽懂了，對、對、對，沒錯，這個應該不修也是可以的，不修就有了，我們原來條

文就是有，比如外部顧客或第三方的民眾，或是急診室裡面暴力的醫生、暴力的醫護人員。

林署長毓堂：是。

林委員淑芬：那為什麼要修？這個不是本來就有雇主的預防責任了嗎？

林署長毓堂：是，我們不是修，我們只是去強化現在在附屬法規裡面要建立申訴、調查、處理程序這個部分，把它更明文規定，其實……

林委員淑芬：第三款要這樣，那其他款不用嗎？

林署長毓堂：對，第三款比較特殊。

林委員淑芬：好吧，那意思是說照他們……其他委員的版本為什麼不可以？你們是說申訴、調查，那他們是加一個處理程序。

林署長毓堂：基本上，目前民眾黨的提案跟王育敏委員提案在文字上是一樣的。

林委員淑芬：對啊，那就照他們就好了啊！

洪部長申翰：我講一下，不好意思，我要跟陳昭姿委員說一下不好意思，其實剛剛你的條文也是在不法侵害的部分，但我剛才聽的時候聽成是霸凌，所以我剛才說如果是霸凌的話就在霸凌專章，可是民眾黨的條文也是在不法侵害，需要相關申訴、調查跟程序的話，其實也是跟召委這個提案是類似的，所以我們都認為是可以來採的。

林委員淑芬：對啊！第二項第三款就照他們的嘛！

陳委員昭姿：那清楚了嘛，謝謝。

主席：第六條就照劉建國委員所提修正動議及民眾黨所提條文通過。

繼續審查行政院版第九條及委員王正旭、委員林淑芬及委員劉建國所提條文草案。

現在進行討論，請行政機關先做說明。

林署長毓堂：勞動部先就第九條的部分說明。第九條的部分，現在大概所有的委員都跟行政院版相同，委員劉建國版本的文字跟院版稍微有一點不一樣，不過整個立法的意旨跟精神方向都一樣，只是行政院版對產銷資料有再進一步增列有關產銷資料應包括的內容、保存年限跟其他應遵循事項由中央主管機關定之，建議依照行政院版。

主席：請陳委員昭姿。

陳委員昭姿：謝謝主席。這條對於勞動部指定用在防護勞工安全的機械、設備或器具的製造者或輸入者要求要建立及保存產銷資料，原則上我們非常的支持。但是我要請職安署先釐清一個重要的問題，我在那天溝通的時候也有表達，我在去年揭露台電大林電廠安裝材質不合格的防爆、電器管配件一案，到目前為止，職安署一整年都沒有依法開罰欸，這些業者過去生產是沒有保存資料，因為也沒有規定，這個我也瞭解，那未來修法通過以後會變成他們拿來抗辯的理由，因為那些不合格的防爆管配件都還安裝在電廠裡，他們可能會說過去主管機關沒有要求嘛，所以品質抽查的時候他就說不能夠作為開罰理由，這一點我想請職安署做一個釐清，因為它的危險性是存在的，等於是立法的空窗期，它已經存在，我也質詢很久，可是都沒有被理會、被處理，部長還是署長可以說明一下嗎？這部分怎麼辦？

林署長毓堂：跟委員報告，委員長期關心有關於防爆管配件強度的部分，其實這也涉及到很多廠商

的產品，也涉及到標準局的國家標準，目前都是按照程序還在持續進行，針對一些法律上的疑議在釐清當中，所以也一直在持續跟標準局等等及外部的專家學者在召開會議當中。至於委員剛剛提到修法後會不會當作抗辯的理由，基本上是不會的，我們是在補強未來廠商要有產銷資料的留存，所以這個案子目前都還在進行當中。

陳委員昭姿：署長，現在立這個法我們覺得非常 OK，因為任何東西都一樣，包括藥品的效期安全，這個都要有原始的資料，生產的產品要存留、保存等等，才會當年我們打克流感為什麼藥會不夠？並不是它可以一直延長，因為它是有科學根據的，就當時生產的那一批，繼續去瞭解它的穩定性、安全性等等。那現在我講的是這個已經知道材質不符合標準，你們驗出來是強度不夠，用目前國家的標準是不夠，所以你們現在又說要幫他們開會，找出國外有沒有類似可以的，其實很多人會擔心，我也會覺得這等於有一點在幫他們，好像是就不想再逆轉的事情去幫他護航啊！因為大部分就這兩家在包啊，所有的工程都他們在包啊，現在他們又放在電廠裡面，如果是用別的東西還沒關係，但這個是防爆管配件，看到都嚇死人了，防爆管配件材質不對、不合格，你說再研究、再研議，可能就是要用更寬鬆的法律讓它過關啊！我現在還是問這一段你要怎麼處理？今天你們的修法大家都要支持啊，因為過去可能就是沒有力道，這個部分讓他們有一個漏洞，就是他可以跟你說原來的東西就不見啊！所以我們要依法用這個來重新做檢驗，要找別的方式來證明啊！署長，你知道我在講什麼嗎？

林署長毓堂：瞭解。

陳委員昭姿：這個部分你要怎麼積極處理讓大家安心啊，因為還是存在啊，它還在電廠裡啊，而且是永久性的，就一直放在電廠裡啊，我也跟你講，爆炸的時候什麼證據都沒有啦，萬一因為強度不夠、防爆力不夠，結果爆炸了，那正好開脫啊，因為爆炸後什麼東西都不見了啊，那這件事是不是看怎麼處理啊？

林署長毓堂：謝謝委員支持這個條文。剛剛委員提到這個強度，確實我們現在就朝這個方向在做，到底強度有沒有達到？這是目前積極在進行中。謝謝。

陳委員昭姿：這個進度就麻煩你，你知道我一直追，就麻煩你掌握這個進度。

林署長毓堂：是，我們會把進度提供給委員。

陳委員昭姿：主席，我對這條法條沒有其他意見。

主席：謝謝。第九條就依照行政院現行條文通過。

繼續處理第十五條之一。有委員王正旭、林淑芬委員、劉建國委員所提，還有修正動議第 1 案及劉建國委員所提修正動議第 4 案。

請行政機關先作說明。

林署長毓堂：勞動部說明。針對剛剛提到林委員的部分，大概只有第一項的文字差異，方向上都是跟行政院版一致，建議還是依照行政院版。

至於王正旭委員提到的部分，增加了第三項，這個部分確實目前事業單位在施工期間必須要指派專人，或委託專業機構監督查核施工廠商是不是確實依照施工計畫採取安全衛生的預防設備跟措施，所以王正旭委員這個提案在行政院這邊是支持的；配合第三項新增，第四項在授權

的部分也要增列有關於人員跟專業機構的資格條件，以及監督查證內容等等。

至於剛剛劉建國委員提到的修正動議部分，針對第一項要酌作文字修正，後來我們也發現，確實目前一些文字跟用詞會造成一些疑慮，所以我們也是同意依照劉建國委員的修正動議通過，以上。

主席：請王正旭委員。

王委員正旭：謝謝主席。先針對第九條，剛才說要通過，到底是行政院版的修訂或者是原條文？這可能要再確定一下。

主席：第九條是維持現行條文通過。

王委員正旭：現行條文？還是行政院版修正後？

主席：對不起，依照行政院提案通過，抱歉！

王委員正旭：好。

第十五條之一是新增的部分，剛剛署長已經作了進一步說明。有關於再增訂第三項的部分，主要是因為我們也了解，事業單位在施工之前必須要能夠確定在法條裡面要依施工計畫書確實執行，並且指派人員或委託專業機構監督及查證。我想這部分的重要性，剛剛署長已說明，大家也應該可以認同，因為我們也知道，如果只有讓施工單位去處理，而沒有事業單位承擔起所有責任的話，而且是有好的方式來承擔的話，恐怕讓整個施工單位在執行過程當中沒有很好的品質保證，所以這部分請各位委員能夠幫忙支持。

第四項的部分就是針對前三項一定規模以上的工程等等，內容還要包括人員或專業機構之資格條件、監督以及查證內容等等，這些都需要訂定一個子法，由中央主管機關處理相關的一些內容；希望透過這樣的修正條文內容，讓第十五條之一可以更完整，以上報告。

主席：好，請陳昭姿委員。

陳委員昭姿：謝謝。要增訂這樣的條文，條文本身沒有問題，但是它跟剛剛我談的第九條有點類似，營建業高空墜落這種例子一直都有存在，立法期間這又是空窗期，在這個制度的空窗期間你們要怎麼做？立這個法當然就表示過去沒有立這個法，所以要補強了！但現在怎麼辦呢？眼前怎麼辦呢？怎麼處理呢？跟剛剛第九條的意思是一樣的。

洪部長申翰：跟委員說明，其實第十五條之一是這次職安法修法非常重要的一個突破，也就是我們把所謂預防的概念更延伸到在前端規劃的時候就做風險評估，因為要做風險評估，希望讓規劃者或設計者應該將到時候施作時要怎麼樣可以降低風險的概念跟設計規劃進去，其實這一條條文非常重要，我們也是參考好幾個國家，他們都有同樣的概念。

剛剛委員問的問題，我最簡單的回答就是我們真的希望可以趕快通過，我們希望可以趕快三讀，因為儘快三讀、儘快通過就可以要求事業單位規劃風險這個工作儘早進行。當然現在假設還有一點時間空窗期的話，我們也會加強跟業者做這樣的宣導，或者讓他們知道我們接下來要立這樣的法，大家趕快做這樣的準備，具備這樣子的專業能力、評估能力，這事情我們會盡力來做。可是剛剛委員問的問題，我認為這真的很關鍵，我們就是希望能夠儘快通過，讓這個法制的洞可以補起來，謝謝。

主席：請陳委員。

陳委員昭姿：基本上立法當然是好的，你的說明大概也只能是這樣子。所以就是要趕快去盤點，你覺得這個法很關鍵，但是這個行業存在這麼久了，風險我們也都一直看到啊！所以老實說，立法太晚了啦！太慢了啦！當然大家想辦法處理，沒有人反對！所以還是那句話，在這當中就請行政部門看怎麼樣監督或怎麼樣要求啊！沒有法還是可以要求啊！對吧？沒有法還是可以要求！謝謝。

洪部長申翰：我們會趕快跟大家宣導。

陳委員昭姿：主席，我沒有其他意見了。謝謝。

主席：請說明。

洪部長申翰：我們認為第十五條之一應該是可以依照召委劉建國委員，還有王正旭委員的提案通過，謝謝。

主席：好，第十五條之一就依照王正旭委員及劉建國委員所提的修正動議通過。

繼續審查行政院所提第二十二條，委員王正旭……

涂委員權吉：主席……

主席：對不起！

涂委員權吉：針對剛剛的第十五條之一，廖偉翔委員也有提修正動議。

洪部長申翰：對，也有，概念一樣。

涂委員權吉：都一樣嘛？

洪部長申翰：對，廖委員也有提。

涂委員權吉：廖偉翔委員也有提。

主席：因為剛開始要開會的時候有講，如果委員有到我們就處理，委員沒有到我們就不處理了，所以剛剛我在宣讀的時候，有提案委員沒來，我就沒有再讀了，是這樣！

涂委員權吉：好，不過提的是一樣的！

主席：對啦！抱歉！

我們現在處理行政院所提第二十二條，還有委員王正旭、委員林淑芬、委員劉建國所提。

我們先請行政單位說明。

林署長毓堂：勞動部說明。目前第二十二條所有委員的版本，除了剛剛提到林月琴委員連署的有出現身心健康的部分，我們建議「身心」不要出現，其他部分就都跟院版一致，所以這個部分的條文目前是跟院版一致，我們建議維持行政院版。另外好像有其他的附帶決議。

主席：請王正旭委員。

王委員正旭：第二十二條應該是沒什麼特別需要再追加意見的地方，不過我們的附帶決議是希望能夠針對醫療人員，或者是針對公衛人員，能夠在這裡面也扮演一定的角色，所以這部分也可以請大家再考量一下。

主席：請署長回應。

林署長毓堂：確實喔！這個部分未來在配合母法通過以後，我們的附屬法規會把公衛師也納入勞工健康服務相關人員之一。同意。

主席：好，第二十二條是不是就依照行政院所提條文通過？好，謝謝。

繼續審查第二十二條之一，因為提案委員都不在現場。

陳委員昭姿：有，第二十二條之一、第二十三條我都有連署。

主席：有連署嗎？

陳委員昭姿：可不可以說明？

主席：可以。對不起，有修正動議是不是？

陳昭姿委員，你所提的第二十二條之一可能在第二章之後。

陳委員昭姿：好，謝謝。

主席：因為兩位提案委員都不在，就不予處理。

我們繼續審查章名，第二章……

洪部長申翰：應該是要先處理章名。

主席：對啦！我知道，這個表大家應該都有，它上面就有一個第二十二條之一，過章名第二章之後又有一個第二十二條之一，他們現在自己也搞不清楚要講哪一個第二十二條之一啊！

林委員淑芬：我們審查都是照院版，就照院版審查，其他委員跟院版不一樣的就整理出來，條文跟後面一樣，我們就到後面再討論，所以就是照院版在審查，一直都是這樣子啊！

主席：我知道啦！

林委員淑芬：現在是李昆澤委員自己有一個第二十二條之一嘛！

主席：我剛剛已經針對李昆澤跟黃秀芳委員所提的第二十二條之一宣布不予處理了，但我們過第二章章名之後又有一個第二十二條之一。

林委員淑芬：那是院版啊！

主席：現在議事人員是在講後面的第二十二條之一，他在擔心我剛剛宣讀的第二十二條之一，我們在處理這個事情。

來，行政院所提章名第二章之一職場霸凌之防治，還有在場委員有王正旭委員、林淑芬委員、劉建國委員。

請行政機關說明。

林署長毓堂：勞動部說明。目前在場委員提案的章名都跟行政院版一致，建議維持行政院版本，就是「職場霸凌之防治」。

主席：好，各位委員針對章名有沒有什麼其他意見？

林委員淑芬：可以啦！

主席：可以，我們就照行政院提案通過。

繼續審查行政院所提第二十二條之一，有委員王正旭、林淑芬、劉建國之提案，另外有一個修正動議第 6 案、第 8 案，還有范雲委員所提的修正動議。

一、

修正動議

修正條文	院版條文	說明
第二十二條之一　本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理： 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。	第二十二條之一　本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理： 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。	一、增訂第三項。 二、考量各企業內部針對不法侵害事件的處理能力、專業人力與資源分布不盡相同；為確保職場正義得以落實，政府應建立全國性「不法侵害防治及調查人才資料庫」（外聘調查專家資料庫），整合心理諮商、勞動法令、人資管理等跨領域專業人員，提供企業在面對職場霸凌等不法侵害事件時，能夠取得專業協助，確保事件處理過程公正、客觀與專業。同時，亦可作為政府推動職場安全教育訓練與防治政策的重要途徑。

6

1/7

中央主管機關應建立職場不法侵害防治及調查人才資料庫，協助雇主職場霸凌事件。其職場霸凌調查人員資格遴選、訓練、考核及應注意事項等辦法，由中央主管機關定之。		
第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： （一）採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 （二）視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 （三）對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 （四）對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉時：	第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： （一）採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 （二）視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 （三）對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 （四）對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉時：	一、增訂第二項後段。 二、考量調查委員會組成之外部專業委員多由雇主單方決定，為避免該外部專業委員與雇主或事業單位有既有之業務往來關係，而導致調查結果偏頗、不利勞工權益。爰參考《公務人員執行職務安全及衛生防護辦法》第三十四條第三項及《性別平等教育法》第三十三條第六項之規定，明定參與職場霸凌申訴案件之調查、處理人員，準用行政程序法有關迴避之規定；且外部專業委員不得有與雇主或事業單位就本案以外之其他業務往來關係。

（一）就相關事實進行必要之釐清。 （二）依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。 （三）依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 （四）適度調整工作內容或工作場所。 雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。參與職場霸凌申訴案件之調查、處理人員，準用行政程序法有關迴避之規定；且外部專業委員不得有與雇主或事業單位就本案以外之其他業務往來關係。 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；經調查認定屬職場霸凌成立之案件，亦應將處理結果於該網站登錄之。雇主於中央主管機關網	（一）就相關事實進行必要之釐清。 （二）依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。 （三）依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 （四）適度調整工作內容或工作場所。 雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；經調查認定屬職場霸凌成立之案件，亦應將處理結果於該網站登錄之。 雇主依第一項所為適當措施、前項資訊登錄方式，與前條第二項後段應訂定之防治措施及規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、

6

3/7

站登錄內容，亦應同時告知當事人。 雇主依第一項所為適當措施、前項資訊登錄方式，與前條第二項後段應訂定之防治措施及規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查與處理程序及人員組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。	調查與處理程序及人員組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。	
第二十二條之三　勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕向地方主管機關提起申訴。 勞工依前項規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理： 一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。 二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申	第二十二條之三　勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕向地方主管機關提起申訴。 勞工依前項規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理： 一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。 二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申	一、增訂第三項後段。 二、為利職場霸凌申訴案件後續地方主管機關之處理，爰明定地方主管機關對勞工申訴案件之調查，應委請專業人士或民間團體協助，外聘比例不得低於二分之一。惟被申訴人為政府機關最高負責人，調查小組外聘比例應全部外聘，以確保專業性及公正性。

6

訴期限者，從其規定。 地方主管機關為調查第一項之申訴案件，應委請專業人士或民間團體，成立調查小組調查之；調查小組成員外聘比例不得低於二分之一，被申訴人為政府機關最高負責人時，調查小組成員應全部外聘。 地方主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、及受邀協助之個人或單位應予配合，並提供相關資料，被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 前四項有關地方主管機關受理職場霸凌申訴之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	訴期限者，從其規定。 地方主管機關為調查第一項之申訴案件，應委請專業人士或民間團體，成立調查小組調查之。 地方主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、及受邀協助之個人或單位應予配合，並提供相關資料，被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 前四項有關地方主管機關受理職場霸凌申訴之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	

提案人：

連署人：

6

訴期限者，從其規定。 地方主管機關為調查第一項之申訴案件，應委請專業人士或民間團體，成立調查小組調查之；調查小組成員外聘比例不得低於二分之一，被申訴人為政府機關最高負責人時，調查小組成員應全部外聘。 地方主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、及受邀協助之個人或單位應予配合，並提供相關資料，被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 前四項有關地方主管機關受理職場霸凌申訴之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	訴期限者，從其規定。 地方主管機關為調查第一項之申訴案件，應委請專業人士或民間團體，成立調查小組調查之。 地方主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、及受邀協助之個人或單位應予配合，並提供相關資料，被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 前四項有關地方主管機關受理職場霸凌申訴之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	

提案人：[illegible]

連署人：[illegible]

6

訴期限者，從其規定。 地方主管機關為調查第一項之申訴案件，應委請專業人士或民間團體，成立調查小組調查之；調查小組成員外聘比例不得低於二分之一，被申訴人為政府機關最高負責人時，調查小組成員應全部外聘。 地方主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、及受邀協助之個人或單位應予配合，並提供相關資料，被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 前四項有關地方主管機關受理職場霸凌申訴之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	訴期限者，從其規定。 地方主管機關為調查第一項之申訴案件，應委請專業人士或民間團體，成立調查小組調查之。 地方主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、及受邀協助之個人或單位應予配合，並提供相關資料，被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 前四項有關地方主管機關受理職場霸凌申訴之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	

提案人：[illegible]

連署人：[illegible]

二、修正動議

第二十二條之一修正內容

第二十二條之一　本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致有害勞工之工作環境，危害其身心健康。但情節重大者，不以持續發生為必要。

雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理：

一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。

二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。

主席：請行政機關先作說明。

林署長毓堂：目前在場委員所提版本都跟行政院版一致，所以建議第二十二條之一是不是維持行政院版？

林委員淑芬：可以。修正動議有什麼不同？

主席：請……

陳委員昭姿：我說明一下，因為考量各企業內部針對不法侵害事件的處理能力、專業人力和資源分布不盡相同，所以為了確保職場正義能夠落實，我們覺得應該可以在第三項明定政府應該建立全國性「職場不法侵害防治及調查人才資料庫」（外聘調查專家資料庫），整合心理諮商、勞動法律、人資管理等跨領域專業人員，提供企業在面對職場霸凌等不法侵害事件時，能夠取得專業協助，確保這個事件處理過程公正、客觀與專業。

林委員淑芬：這個可不可以放到第二十二條之二？

陳委員昭姿：第二十二條之二有另外……

林委員淑芬：在講霸凌調查，你要建立的是專家名單資料庫，不是資料庫，是哪些專業的人可以進行協助調查。

陳委員昭姿：對，人才資料庫。

林委員淑芬：那就放到第二十二條之二啊！

陳委員昭姿：如果可以放到第二十二條之二，那放進去當然我們也支持啊！

主席：來，部長要回應。

洪部長申翰：召委，不好意思，因為陳委員剛才講的是不法侵害，可是因為這一條我們在處理的是職場霸凌，至於職場霸凌跟不法侵害，不法侵害就像大家說醫院會有醫師被病人攻擊，那是不法侵害。

林委員淑芬：不法侵害的範圍比較廣。

洪部長申翰：因為這一章其實在處理的就是職場霸凌的部分，章名就是職場霸凌。剛剛委員在講的部分其實我們應該是可以放到不法侵害相關指引，前面應該是第六條的部分，其實也把不法侵害相關的調查程序、預防等等等都放在那邊，如果需要規範得更清楚的話也可以放在它的指引，但因為這邊是職場霸凌。

陳委員昭姿：剛剛我提到的精神可以放進去嗎？放得進去嗎？

林委員淑芬：如果是霸凌就放到第二十二條之二。

陳委員昭姿：霸凌在第二十二條之二？

林委員淑芬：對啦！程序上……

陳委員昭姿：我們也有提相關的觀念……

林委員淑芬：調查啦！如果你要放在不法侵害的話，因為範圍就不是霸凌而已，不法侵害的範圍比霸凌還更廣、更大，所以部長才建議你，如果硬要用不法侵害這幾個字的字眼，那就放到第六條裡面去訂定指引，或是訂子法的時候放進去。如果你願意的話，把它修正成職場霸凌也需要有一些專家名單作為資料庫，讓私人企業要外部調查的時候可以知道找哪些人是專業的話，那

就是第二十二條之二，限縮在職場霸凌的話是在第二十二條之二。

陳委員昭姿：但是精神一樣，所以第二十二條之一跟第二十二條之二，之二我等一下也是會提，就是對於霸凌我們有一些……

林委員淑芬：之一不是在講調查。

陳委員昭姿：還要加迴避的規定喔！

林委員淑芬：對啦！迴避的規定我們支持，但是那個都是之二，之一就不是談這個，之一是講要訂定防治措施而已，在事情發生之後要調查了、程序要怎麼進行、要怎麼規範，那就是之二，我們到之二再來放進去就好了啊！

陳委員昭姿：淑芬委員，我剛剛提的第二十二條之一的說明，你覺得可以放在別的地方，但還是可以收得進來？

林委員淑芬：當然是之二，不是在之一，是架構的問題。

陳委員昭姿：那勞動部這邊……

林署長毓堂：剛剛陳委員提到的人才資料庫，實際上我們在第二十二條之二的立法說明已經講得很清楚了，實際上我們也開始在展開了，所以我們是建議不需要到法去明訂，在行政機關就可以處理，現在已經開始在培訓相關人才了。

林委員淑芬：沒關係啦……

陳委員昭姿：寫進去也無害啊！

林委員淑芬：如果他不放心就放到立法說明，有時候就是立法說明欄放進去，要求一定要踐行的程序、要做什麼，就放到立法說明，因為母法不可以「哩哩囉囉」，所以那些瑣碎的踐行程序一般都是說授權給他們，可是你不放心授權沒有訂出來怎麼辦，所以如果在立法說明欄要求授權範圍要涵蓋什麼內容、涵蓋什麼內容的話，在立法說明欄可以放進去啦！但如果每一條母法都要把所有執行、踐行的程序和細節都放進去的話，一個母法「落落長」，大家都看不懂了。我們先解決之一的問題，確定以後我們再進行第二十二條之二的問題，我們也支持要利益迴避。

陳委員昭姿：我們在立法說明本來就寫了，第二十二條之二就是有寫，如果是說霸凌的部分。

林署長毓堂：有啦，都有寫到。

陳委員昭姿：有寫嘛！

林署長毓堂：有，立法說明都有進去了。

主席：請王正旭委員。

王委員正旭：第二十二條之一范雲委員有提修正動議，第一項第四行原來的文字是各方面言詞或行為「致其身心健康遭受危害」，就是說有這樣的職場霸凌導致身心健康遭受危害，可是基本上我們是希望改成工作環境本身帶來的影響，所以就調整如修正動議內容所寫到的，我稍微再順一下，請官員這邊也來做一下回應。就是第二十二條之一：「本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致有害勞工之工作環境，危害其身心健康」。重點就是因為這樣的部分損害到勞工的「工作環境」，最終危害到其身心健康

，就會比原來的「致其身心健康遭受危害」，相對來講是比較重視工作環境的霸凌內涵；以上說明，謝謝。

林委員淑芬：有害的工作環境最終也是要危害他的身心健康，這句話的意思也是一樣啊！那跟原條文行政院版、大家的版本都是一樣的意思，我的意思是這樣子，抱歉，我比較性急！他說是導致一個工作環境有害，有害最後就是危及勞工之身心健康；所以重點還是勞工的身心健康，身心健康的危害本來就放進來了，你再多那一句我不曉得是什麼意思？就是這樣啦，還需要再解釋嗎？

主席：請署長。

林署長毓堂：確實有害工作環境就會危害到勞工身心健康，我們認為加上這些文字對原本的定義是沒有影響的，我們是同意可以放進去的。

主席：所以就是依照行政院的提案通過對不對？

陳委員昭姿：不好意思，立法說明請增加我剛剛提到的那些……

林委員淑芬：等一下我們再講第二十二條之二……

陳委員昭姿：第二十二條之二也有霸凌的部分，也要再做……

洪部長申翰：跟委員說明，因為第二十二條之一我們在處理的是定義，然後把不同規模的企業做了一些分類。

陳委員昭姿：不要給我漏掉或丟掉……

洪部長申翰：不會、不會。

林委員淑芬：下面一條你要放什麼你都給它放進去。

陳委員昭姿：好。

洪部長申翰：因為沒有那個資料庫的話，很多地方政府也會很痛苦，所以我們也希望能夠建立。

林委員淑芬：陳委員，我再跟你分享一下，本來母法要授權他們去訂定施行細則及相關子法，有時候他有答應我們，可是在子法訂定的時候沒有放進去。因為你怕他跳票，所以你就在立法說明欄裡面指定一定要放進去的是什麼，放進去了……

陳委員昭姿：可以嗎？我看到部長點頭了。

林委員淑芬：在立法說明欄放進去，你就不用怕他跳票了，就是這樣子。

陳委員昭姿：好，有你這一句話就好，謝謝。部長也點頭了。

林委員淑芬：我在這裡的時間比較久，所以我跟你分享怎麼樣才不會被人家騙了，確實我們都被騙過。

陳委員昭姿：非常感謝。

主席：那你要……

林署長毓堂：依照王正旭委員剛剛提到的修正動議通過。

主席：要依照……

林委員淑芬：你是說范雲嗎？

主席：休息 10 分鐘。

休息（15 時 42 分）

繼續開會（15 時 54 分）

主席：現在繼續開會。

我們剛剛審查的是院版第二十二條之一以及多位委員的版本，請做最後的確認，你們不是有溝通過了，現在情況怎麼樣？

范委員雲：主席，可以針對第二十二條之一發言嗎？

主席：可以，現在還在處理第二十二條之一。

范委員雲：針對第二十二條之一剛剛還沒有機會解釋，其實我們有跟勞動部討論，勞動部也接受這個建議，關於職場霸凌的定義，我們應該要看的是他的結果，而不是只看他的身心健康有沒有遭受傷害，所以我和林月琴委員、王正旭委員及召委一起連署，希望能夠增加「致有害勞工之工作環境」，為什麼？因為不能因為一個人身心比較健康，他拿不到身心被傷害的證明，然後那樣的霸凌的存在就是合理的。現在在教育職場及日本與職場霸凌有關的專法當中其實都有相關的案例，兒童權利公約的國際審查也有提到體罰，如果你只有說一定要證明對他身心嚴重侵害，對於一個身心比較健康或者是一個身心比較容易被侵害的兒童，霸凌的定義是不一樣的，這樣子其實會有問題。這部分勞動部有被說服，所以希望各位委員可以一起支持第二十二條之一的修正動議。以上，謝謝。

林委員淑芬：請教一下什麼叫做有害勞工的工作環境？造成工作環境有害要怎麼定義？

范委員雲：其實前面都有講到本法跟原來的定義是一樣的，即「本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位……持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致有害勞工之工作環境，危害其身心健康，但情節……」，後面的文字都一樣。

林委員淑芬：不是啦！什麼叫做「有害勞工之工作環境」？它的定義是什麼？工作環境怎麼樣叫做變成有害了？

范委員雲：這個就要回到霸凌者的……

林委員淑芬：工作環境怎麼樣叫做有害了？

范委員雲：這個就是回到霸凌者的行為……

林委員淑芬：危害身心健康就很具體，我覺得被霸凌了、我覺得不舒服、我心裡不舒服了，這樣子很具體，但是說整個工作環境變成有害了，那要怎麼證明？

范委員雲：有人必須容忍那樣子的霸凌行為……

林委員淑芬：所以構成要件是一個就可以成立了？

范委員雲：就是說如果……

林委員淑芬：這個構成要件是只要有害工作環境，那就是霸凌了，並不是危害個人，而是只要讓工作環境變成有害……

范委員雲：如果有一個客觀的霸凌行為準則的話，當然不能因為我比較會容忍，那個霸凌行為就不成立。針對這部分勞動部是不是可以說明？因為我們在跟你們討論的時候……

林委員淑芬：不是，我覺得我也可以一起討論。

范委員雲：好啊！

林委員淑芬：因為你的構成要件是只要……前面的構成要件都一樣，導致的結果是你認為有害工作環境就是霸凌了，第二個有害身心健康也是霸凌，你變成兩個都是霸凌。

范委員雲：沒有，這邊如果加這一句話，重點就在「有害勞工之工作環境」，就是有時候你沒有辦法證明你的身心健康受傷害，可是那個霸凌的行為是存在的嘛！不能因為今天林淑芬覺得不被霸凌，我覺得我身心受傷，同樣是洪孟楷的行為，變成在他身上不成立，在我身上成立，這個就是有害的職場……

林委員淑芬：你講的我同意，但是怎麼定義工作環境變成有害了？我在問的是這個問題。

范委員雲：前面已經有行為上的定義，就是「利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍」，這個東西都是已經很清楚的，也是各國霸凌相關的規定，接下來的文字是「持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致有害勞工之工作環境，危害其身心健康……」。

林委員淑芬：我的意思是說「利用職務或權勢……冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱」的受詞是什麼？這些是動詞，這些動詞的受詞是誰？

范委員雲：讓這個工作環境變成有毒啊！就是有害勞工的工作環境，有可能潛在影響危害其身心健康……

林委員淑芬：對，重點是勞工嘛！所以重點是勞工嘛！我的意思是這樣子。

范委員雲：不是，你要勞工來證明身心健康其實難度更高啊！

林委員淑芬：沒關係，我問一下部長，這樣子是只要讓工作環境有害就是霸凌了，是不是？沒關係，這樣訂也可以。

范委員雲：不是只要，它也是有客觀的準則，前面的那些要件都要存在。

林委員淑芬：對，但就是說只要發生過這些東西，雖然跟我無關，但我就可以去舉發，我認為這個環境已經變成有害了，所以我要告這個人霸凌了，沒有任何人出來哦！但是我看不下去，我覺得整體的工作氛圍不好，他雖然不是霸凌我，但我認為工作環境有害了，我認為就存在職場霸凌了。如果要這樣子也可以，但是我們今天在這裡，立法者的立法意旨要討論清楚，才不會讓未來整個法律通過的時候，變成不知道立法者的意旨指涉的是什麼。

范委員雲：關於這個部分，日本規範職場霸凌的專法也是這樣子的標準，兒童權利公約的國際審查也是說教師校園的霸凌也要以這樣子的客觀標準，而不是說被害者要證明他的身心如何受傷，因為有時候會無法取得相關的證明。

林委員淑芬：我不是爭執這個啦，但是要回答我的問題啊！

主席：兩位先等一下，對不起……

林委員淑芬：我也可以接受是這樣子，但是……

主席：洪孟楷委員提出修正動議第六案，請說明。

洪委員孟楷：感謝召委。我有提一個修正動議，其實也是針對第二十二條之一，我是希望後面再加入「中央主管機關應建立職場不法侵害防治及調查人才庫」，其實這最主要還是希望建立外聘

調查專家人才庫，整合心理諮商、勞動法令等專業人才，就可以提供企業在面對職場霸凌的不法侵害事項。等一下勞動部是不是一起來說明一下？第二十二條之二……

林委員淑芬：第二十二條之二再討論啦！

洪委員孟楷：我知道，但針對剛剛這個部分，我覺得范雲委員也要思考一下，因為這一題比較像是什麼？霸凌跟一般比較常態會遇到的性騷擾類似，性騷擾其實還是回歸到個人，只要有人認為他被性騷擾了，不管性別、不管對象，他覺得不舒服，他自身感到不舒服，就是危害他的身心健康，其實這就構成性騷擾的要件，職場性騷擾現在就是這樣定義嘛！所以有沒有必要一定要再把前面的工作環境也加進去？因為我看所有委員的版本基本上都沒有這個部分，我覺得如果沒有那麼大堅持的話，我們也了解范雲委員提出了這樣的方向，也許可以在後面立法宗旨的但書裡面把它加進去，但實際上在法條裡面，我覺得還是比較單純，重點還是保障員工在職場上不要有任何被霸凌的感覺，我覺得這才是符合現在的立法宗旨。以上，謝謝。

主席：請部長統一回應。

洪部長申翰：我剛才很仔細聽大家的討論，從我理解的邏輯來看，就「致有害勞工之工作環境，危害其身心健康」等文字而言，看起來結果還是要危害其身心健康，因為這一條處理的是定義，而結果還是要危害其身心健康。我在想有沒有一種可能，就是工作環境其實蠻友善，可是裡面有一個個人對另外一個人霸凌，就是工作環境並不是有害的，工作環境其實是蠻友善的，可是就是有一個個人的某個行為突然很惡劣，然後對一個勞工霸凌，那會不會因為有這句話，就變成無法去論證它是一個有害的工作環境？這其實是一個友善的工作環境，會不會反而他就從這裡面的定義跳出去了？就文字上面的邏輯來看這件事情的時候，我就在想會不會有這種可能性？

林委員淑芬：也有可能啊！現在就變成兩個構成要件的感覺了，一個是要危害身心健康，而且要導致工作環境變有害啊！

洪部長申翰：就是說如果我們做很多預防，或者是這個制度也很好，可是就是有一個勞工他是很暴衝式的或者是很怎麼樣的，然後做了這樣的事情，會不會他就跳出了這個定義？因為這段是在處理定義的問題，我只是純粹在想這個語句的邏輯，這是第一點。

我回應剛才洪孟楷委員的問題，因為這個章節其實是在處理職場霸凌的專章，而你剛剛講的部分是不法侵害，不法侵害跟霸凌不是完全等價的事情，不法侵害的範圍其實更廣，剛剛洪委員講到的是希望設立人才庫，那比較像是在處理的邏輯上面去處理，如果要處理的話，可能會是在……因為第二十二條之一是在處理定義，所以可能不是在這個條文裡面去處理這個問題。關於人才庫的部分，我們已經在進行了，不管是霸凌的人才庫或者其他，我們其實都在進行了。以上是我的說明，謝謝。

主席：請范雲委員。

范委員雲：我想問一下勞動部，如果沒有加「有害勞工之工作環境」的話，是不是到時候舉證責任就是被霸凌者一定要拿出他被霸凌傷害、身心受傷的診斷證明，然後才能夠符合這個定義，是不是這樣？因為舉證責任就變成是他本人要有身心健康受傷的證明。

林署長毓堂：跟委員說明，其實現在在立法說明已經寫得很清楚，所稱自己身心遭受危害，不以須達到實質具體之傷害程度為必要，包括造成勞工身心壓力，或可能導致勞工罹病或傷害的情形。這個部分我們已經講得清楚，就是說不會一定要拿診斷證明來證明他已經遭受到健康的傷害。

范委員雲：如果是照您這樣解釋的話，只要是敵意或惡劣之工作環境造成身心壓力，其實就應該在定義上把有害勞工之工作環境放回來。

林署長毓堂：再跟委員說明，其實我們在立法說明裡面也有提到包括形成明顯的敵意或惡劣的工作環境，造成勞工的身心壓力或剛剛我補充的可能導致勞工罹病或傷害情形，所以我們認為在立法說明已經有帶到了，是不是一定要放到母法？

林委員淑芬：應該這麼說，立法說明包含形成明顯敵意或惡劣的工作環境，這個是包含進去的，可是你的修正條文是導致有害勞工的工作環境，這兩種概念是不一樣的，它本來是一個抽象的概念，它不需要很具體說危害身心健康要有證明，就像洪孟楷剛剛講的，它是一個性騷擾的概念，你覺得遭受到傷害、覺得不舒服、精神上有危害、有壓力，那就構成了。還有前面那些構成要件，必須要冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱，那有客觀的條件去認定，但是它包含了惡劣的工作環境，你在這裡孤立他，那就變成一個惡劣的環境，但是你這裡講的是說我孤立他，導致有害勞工的工作環境，我覺得這還是不一樣的概念、不一樣的層次。

主席：請部長。

洪部長申翰：這個問題其實是范委員在職安法剛預告的時候就提醒我們的，職安法裡面危害的意思不是一定要這個勞工已經被傷害了才叫危害，職安法裡面危害的英文字 hazard，可能潛在會讓勞工受傷害就變成是一個危害的狀態，職安法裡面危害的語境比較是在這個邏輯下面去思考。也是因為范委員之前有提醒我們，所以我們也在說明欄裡面再把這個語句交代得更清楚，那個語句就是不以須達到實質具體之傷害程度為必要，因為當時范委員一直在提醒，會不會變成一定要勞工已經實質的受傷害了才可以去論證這是霸凌，其實這不一定，因為危害的意思變成是潛在有發生風險的可能，就會是在職安法裡面危害的概念了。

主席：請范雲委員。

范委員雲：謝謝部長這樣解釋，我想因為說明欄的文字已經是這個方向了，勞動部能不能在說明文字裡面像剛剛部長這樣講得更清楚一點，那我就不堅持要加那個文字，好不好？

洪部長申翰：好。

范委員雲：但是我也要提醒大家，不能拿性騷擾的定義來做比較，因為性騷擾不需要危害身心健康，只要主觀上覺得跟性與性別相關，我覺得不舒服，那我身心健康還是好好的，性騷擾就成立了，所以是一個不太好的比喻，以上。

林委員淑芬：我想補充一下，我們不是拿「覺得不舒服」，而是性騷擾構成要件是當事人（受害者）主觀上認為，而這個霸凌也是當事人主觀上認為我遭受到很大的壓力，所以重點跟性騷擾同樣的地方是「當事人的主觀感受」，我們要講的是這樣子，這兩件事情當然不一樣，不能是同樣的看待，但是強調的是「受害者主觀的感受。」這樣的構成要件是一樣的。

范委員雲：我就是擔心到時候這個東西如果沒有寫清楚，他絕對不會只聽你主觀的感受，所以舉證的責任就在受害者頭上。

洪部長申翰：我想這樣子，我們來改立法說明，讓立法說明更清楚可以呈現出，它不一定要勞工已經造成既成傷害才能成為構成要件，其實應該就是這個意思。

主席：這條先保留，好不好？你們把提案說明弄出來之後，第二輪我們再討論，謝謝。

繼續審查行政院所提第二十二條之二，還有委員范雲、委員王正旭、委員林淑芬、委員劉建國、委員林月琴，還有洪孟楷委員所提的修正動議第 6 案，我們先請行政機關來做說明。

林署長毓堂：好，勞動部說明，剛剛提到多數委員的版本跟院版一致，這邊如果有不一樣的地方，我以下僅就個別委員的提案來說明。范雲委員提到的是希望參考性工法第十三條，就第一項第一款第二目，建議雇主可以對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源、法律諮詢等等服務。考量行政院版原則上已經涵蓋相關的協助跟服務內容，這個部分是不是在後續的子法我們會來明定具體的規範，所以這個部分建議維持行政院版。

洪孟楷委員有提到第二項，建議新增「參與職場霸凌申訴案件之調查、處理人員，準用行政程序法有關迴避之規定；且外部專業委員不得有與雇主或事業單位就本案以外之其他業務往來關係」，考量這個部分我們目前在事業單位本身調查人員的資格已經授權在第四項的子法明定，所以這些人員跟事業單位不會具有僱傭、承攬或特約、隸屬的關係，我們也會配合後面的法制作業，將事業單位調查小組人員組成資格還有調查倫理等事項參考性工法的機制在附屬法規或後面的行政規則來明定，所以建議還是維持行政院版。

第三項的部分，建議職場霸凌成立的時候要登錄，目前行政院版除了霸凌成立要登錄，如果接受到申訴案也要登錄，所以範圍更廣。委員建議，行為人為最高負責人的申訴需要成立調查小組，調查小組外聘委員比例不得低於二分之一。就第二十二條之二的部分說明到這裡，我們還是希望依照行政院版通過。

主席：好，請范雲委員、再來林淑芬、洪孟楷委員。

范委員雲：謝謝勞動部的回復。因為剛剛職場霸凌調查人力訓練這個部分，洪孟楷委員也有發言過，這部分為什麼的話我就不再講。關於申復的部分我還是覺得蠻重要的，因為公務人員保障法、安衛辦法都有談到調查的程序中，調查小組的外部委員不得少於二分之一，因為這是職場的霸凌，所以這部分的調查委員怎麼訂其實很重要；還有申復程序中，第一個，關於申復的部分比較重要是處理機制。另外，關於被霸凌者的支持服務，主要是我們國家在其他的，不管是校園或性平的機制裡面，都有設計提供轉介、諮詢、醫療、心理諮商、社會福利及其他必要的服務，我們也希望勞動部是不是能夠寫得更具體明確？

另外，紀錄要給當事人知道，其實包含我自己處理過某知名醫院的陳情案，很多時候調查小組也不知道怎麼調查的，也沒有外部委員，就只告訴他霸凌不成立，以我們看到的事證，其實認為那個霸凌應該要成立。所以如何能夠在調查後，我想召委也有處理過兒少虐待之類的，相關當事人就會希望能夠拿到調查報告，是不是能在這個法條中……當然我也知道勞動部現在是承諾未來的子法都會寫，所以我沒有一定要堅持，就看大家的討論，我也可以用附帶決議的方

式，以上。

主席：好，謝謝。請林淑芬委員。

林委員淑芬：雖然署長有講你們未來的指引、施行細則等等通通都會定，但是我覺得有些事情必須以法律明定，明白的寫下去才是比較好的，比如說你要求調查程序的外聘委員或是相關委員要有一些利益迴避的機制、要有一些原則，委員不管是內部或外部的要有一些利益迴避的機制，我覺得這個東西入法是比較明確、比較好的，我覺得應該要放進去，你再依據母法去進行一些相關細節的規範，第一個。

第二個，我有點不懂為什麼……比如說霸凌的人是最高負責人的時候交給地方政府去調查，對於地方政府的調查，我們訂定了處理程序，由中央來訂定；但是私法人自行公司內部調查的時候，我們只定準則，基本上還是授權給這些私法人自己去訂定他們相關的調查處理程序和人員組成。這個差異是什麼？我想了解一下，因為你只定一個準則，可是準則的強度要到哪裡？後面為什麼連程序都由我們來定？但是我是堅持利益迴避原則一定要放進去，這是非放進去不可。

主席：來，請洪孟楷委員。

洪委員孟楷：感謝主席。我也認同剛剛幾位委員的講法，其實第二十二條之二就是針對利益迴避的部分，參與職場霸凌，在第一，職場已經被霸凌了，那一個投訴者要出來陳情、投訴已經相對受到壓力了，因為他還是雇員之一。那我們更要確保參與職場霸凌申訴的調查跟處理人員，第一，你要有利益迴避，也就是行政程序法的迴避規定，還有外部專業委員不得跟雇主或事業單位就本案以外的業務往來。請注意我這邊寫的是「業務往來關係」，會比剛剛……是司長講的嗎？你的子法裡要規定僱傭、承攬等等的，我覺得範圍來得更廣，為什麼？因為有可能我想的樣態是，它可能是小公司，但也有可能是龐大的集團，現在社會上有些大型集團的業務含括範圍超乎你的想像，它有很多子公司；另外，它的子公司如果真的是上市櫃大型集團的話，它可能方方面面食、衣、住、行都有，還有可能有法務、顧問等不是典型的僱傭、承攬職務上的往來、業務上的往來。所以如果真的在這種大型公司裡面爆發霸凌狀況的話，調查人員應該要有更明確的利益迴避，這是為什麼我們希望能夠在法條裡面把它明定上去，就是「不得與雇主或事業單位就本案以外之其他業務往來」，我想這寫得清楚應該會讓大家更明確。

另外，「雇主於中央主管機關網站登錄內容，亦應同時告知當事人」也一樣嘛，就如同剛剛范雲委員也講到，當事人也很想要瞭解到底現在處理的狀況、過程等等，你登錄在中央主管機關網站的時候，如果能夠 CC、附件、同時知會當事人，不管是怎麼樣設計讓當事人同時被告知，也會讓當事人更可以明白瞭解現在整個處理的進度跟狀況。這兩個部分，是不是可以在法條裡面還是有所堅持？我想第二十二條之二其實就是最後一哩路，把它完善起來會更明確。以上，謝謝。

主席：部長，等一下，林淑芬委員還要表示意見。

林委員淑芬：抱歉，洪委員，因為怕掛萬漏一，就是說利益迴避，這個外部委員跟事業單位到底有什麼樣的關係，可能我們想像的都沒有辦法完備，所以我是建議應該是定一個需要利益迴避的

原則在母法當中，但是相關的細節或者是樣態等，授權給他們去施行細則訂定可能會比較好，否則你掛了一種，那會不會漏了更多種？這是第一個。

第二個，這裡面沒有談到，如果調查程序違反了準則，雖然我覺得對準則的強度要放到哪裡有一點疑慮，但如果調查程序違反了準則的話，法律要怎麼處理？我們要不要在裡面明定，如果調查的程序違反準則，這個調查報告要不要認定為無效？還是要修正它就好了？還是要重啟調查？或者是說，如果認定為無效的話，要不要開啟外部機制、第三方調查？有沒有這樣的機制，是不是應該要這樣子？

另外，我在質詢的時候曾經談過，我們想像的大集團公司裡面有母公司金控與子公司，而子公司是獨立的法人，它的調查報告都循著準則調查出來了，可是母公司的董事會以它金融監督母法的授權，它要對於子公司所進行的調查進行干涉，那應該要怎麼處理？在這個機制裡面大概都沒有談清楚。就是說金融監督的法律規範可以及於職安法的霸凌專章裡面的獨立調查權？如果要求他們母公司再重新調查一遍，可以真的再調查一遍嗎？這樣子行嗎？如果每一個事情都可以這樣處理的話，這個調查還會是公平的嗎？

所以我的意思是說有幾個要處理，利益迴避是一定要的。再來，如果調查違反了中央訂的準則，還有沒有效？不管有效還是要修正，處理的機制是什麼，我們法律要不要明定出來？再來，我剛剛講的金融監督、母公司對子公司的人事干預權，而且董事會可以百分之百持股的話，董事會可以百分之百的干預，那要怎麼樣確保它獨立調查的自主性呢？

主席：請部長統一回應。

洪部長申翰：好，有些部分我先回應，等一下請署長。第一個，外部委員要二分之一，我當然是完全同意的；要設定人才庫，我也是同意的；包括利益迴避，我也是同意的。

但孟楷委員剛才提到一點是業務往來，我會覺得比較需要商榷，因為這一年多來，其實很多單位都辦理過很多的調查，在這些調查裡面，坦白說外部委員是很難找的，有一些單位找到，比方說如果是他以前合作過的學者，其實他們不一定有利益共屬的關係，可是以前也許有過業務往來、也許出席過他們的會議，那這算不算業務往來？所以當如果業務往來全然不行的時候，其實我會有點擔心，會很多就全部都被排除掉了，那麼找外部委員會非常非常難找，因為業務往來……比方說一個專家諮詢會我曾經邀請過一個學者來，他有拿過 2,000 塊的出席費，這會不會也算業務往來？可是我們不會說他拿過 2,000 塊出席費就是利益一致，或者是他就必須要依附於我，不見得。可是當這個圈畫到業務往來的話，我會擔心實務上面會很困難，所以我是在想說我們能不能夠把那個圈就畫在利益迴避的概念上？

剛剛講到二分之一，我自己是贊成二分之一可以入母法，可是利益迴避跟人才庫有沒有可能用附帶決議的方式來進行？或者是放在說明欄？我覺得要落文字我也贊成，可是這個字是不是一定要落在母法的法條裡面？我覺得二分之一很明確，二分之一就落到母法裡面，我認為應該是可以的。但是人才庫是很執行端的事情，看能不能夠用附帶決議的方式來進行，那我們一定會做，而且這也已經在做了。只是利益迴避到底是要落在哪裡？是否一定要放在母法裡面？這個事情我覺得也許大家可以做一些討論。

至於剛剛淑芬委員講到準則的部分，我想請署長說明一下。

林署長毓堂：我補充一下，剛剛部長提到的附帶決議，其實王正旭委員、林月琴委員還有劉建國委員已經有提到要求勞動部在附屬法規要明確規定外部調查員的利益迴避跟倫理相關規範。對於剛剛林委員提到的這個個案，現行職安法還沒有職場霸凌的相關規範，如果舉這個例子，說子公司所做的調查結果，總公司去推翻，依照我們目前的草案的話，基本上這個調查結果就應該被推翻，那這個就違反規定，違反規定當然依照這個法就可以論處。

至於剛剛有提到準則，其實這個準則是把現在第二十二條之二裡面的各項細節都會在附屬法規裡面明定，那違反這個準則就會對應到底違反哪一項，就是 3 到 75 萬或 3 到 150 萬，都是有相關對應的罰則。

林委員淑芬：不是，你是處分，但是這個調查報告還有沒有效？這是第一個。

第二個，二分之一的外部委員你認為可以入法，可是你為什麼不覺得利益迴避才是最關鍵的？利益迴避甚至不一定是指外部委員，內部相關有沒有需要利益迴避？有沒有你跟他是什麼樣特殊關係或其他，有沒有可能？我不知道啦！大家一起討論。

我剛剛還在講，違反準則所作的調查報告有效無效，這個東西須於法律明定，否則的話會引起爭議，你法律又沒有說這樣就無效，法律又沒有說這樣子以後就要重啟調查，你只是說要處罰而已，都受處罰了，那這個調查還有沒有效？

林署長毓堂：跟委員報告，如果勞工不服這個調查依照第三十九條向檢察機構或主管機關申訴，主管機關進場去檢查看有沒有依照我們準則的程序去進行，包含外聘委員二分之一，還有有沒有違反剛剛提到……

林委員淑芬：對啦，違反準則。

林署長毓堂：如果都沒有違反的話，這個調查當然是成立。

林委員淑芬：我現在問的問題是，如果違反準則，這個調查報告到底還算不算是正式的報告？這是第一個。

第二個，我剛剛講母公司跟子公司這件事情不是個案，這一定是通案，就是很多母公司對子公司擁有人事上還有業務上絕對的控制權，子公司做出來了，母公司不滿意，他們要求要重新調查，你說要怎麼處理？我不曉得耶！你說有處理的機制是用哪一條？

林署長毓堂：一樣，第二十二條之二，在未來的附屬法規準則裡面會去明定，如果說它程序不符……

林委員淑芬：你母法沒有授權，怎麼去限縮說這個不可以？這是人民的權利義務，法人也是法人啊！你限縮他權利的話，一定要在母法依法律保留原則先訂好，才能授權給你們去訂子法。所以我才說子公司、母公司金融監督的這個問題；第二個，調查報告違反準則還有沒有效的問題；還有利益迴避的問題。甚至二分之一才不一定是要在這個裡面訂定，二分之一在你的準則就可以訂定了，但是需要利益迴避是限制他的權利了，限制權利的、攸關到權利的才需要在母法訂定啊！二分之一又沒有限制權利，現在限制到個人權利的，一定要在法律明定，法律保留原則！這三個問題我就不知道……你限制了他們的權利，法律又沒有放，然後全部都交給你們在子法

訂定，這樣真的有辦法嗎？

主席：署長要慎重回答，因為你剛剛有點到我，不然我是不想講，你們資料傳給我是在開會的時候才拿來。昨天工會找我的時候講到利益迴避的部分，我就講這個不可能是用你們的附屬法規可以去明訂的，法律的授權必須要很清楚，要訂定在法律之內，所以這個部分我個人認為是這樣。

洪部長申翰：這條可不可以先保留，我們再跟幾位委員針對相關的程序進行釐清，好不好？

主席：好，謝謝。第二十二條之二先行保留。

繼續討論行政院所提的第二十二條之三，有民眾黨黨團所提的第六條之一跟第六條之二；范雲委員所提的第二十二條之三、第二十二條之五；王正旭委員所提第二十二條之三；林淑芬委員所提的第二十二條之三；劉建國委員所提第二十二條之三；林月琴委員所提的第二十二條之三；洪孟楷委員所提修正動議第 6 案。

我們請行政單位先說明。

林署長毓堂：勞動部說明，目前看起來多數委員是跟行政院版一致，其中不一樣的地方說明如下：有關范雲委員提案建議參考性工法第三十二條之一，就外部的申訴機制增訂雇主及雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，得逕向地方主管機關提起申訴。我們的考量是，如果霸凌行為人為最高負責人的話，它的內部申訴處理程序恐有失公正跟公平之虞，所以目前行政院版是建立外部的申訴調查機制；如果行為人非最高負責人，依照我們剛剛第二十二條之二的設計，就回歸到公司的治理原則來處理。有關最高負責人的範圍，我們也會參考性工法的規定在附屬法規裡面去訂明。

另外，本法所定的雇主也有可能是法人的身分，跟第一項的行為人有可能是自然人有所區別，如果事業單位沒有盡到防治之責，勞工還是可以依照第三十九條向主管機關或檢查機構申訴、實施調查、予以追究責任。因為考量到職場霸凌跟性騷擾行為的樣態其本質不同，也考量到地方主管機關的量能，所以目前設計上，有關內部如果不服處理結果，還是回到公司的治理。

另外，范雲委員有提到政府機關最高負責人申訴的時候，考量公務人員保障法授權公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第三十二條已有訂明，我們調查跟處理程序也有跟考試院保訓會做兩法之間的一些調合，所以建議維持行政院版，以上說明。

主席：謝謝。先請陳昭姿委員、再請洪孟楷委員、再請范雲委員，謝謝。

陳委員昭姿：這條是新增的規範，修法剛剛有提到是參考性別平等工作法第三十二條之一的精神，主要目的是加強雇主處理職場霸凌或暴力事件內部申訴機制，同時建立外部的政府申訴與調查機制，也就是說，除了公司內部能處理之外，如果內部機制不可靠，其實我們看到很多這種情況，受害者還是能向外部的公權力機關、向地方政府申訴，以確保可信、公正的救濟。所以具體來說，如果員工遇到職場霸凌或暴力，應該先透過公司內部正式程序處理，但如果加害人是公司的最高主管或老闆，內部制度就可能沒辦法公平運作，所以才會規定這時候員工可以直接向地方主管機關申訴。另外，如果對內部的調查、處罰不滿，也可以向地方申訴，以保障員工權益。

有關申訴的時間期限，我覺得可以依照加害人的權勢地位有兩種狀況，一般的狀況是加害人沒有特別的權勢，申訴必須在知道被侵害之日起兩年內提出，但如果已經超過五年就不能再申訴，讓制度有一定的穩定性；如果加害人有權勢地位，例如主管或老闆，受害者可能不敢馬上申訴，這種狀況我們在很多場合都有看到，時間就放寬可以更長，也許是三年，但如果已經過了七年就不能再申訴。對於特殊情況，也許要有特別規定，譬如被害人是未成年人，可以在成年後的三年內提出申訴。過去因為害怕申訴，直到新法通過才敢提出來，也是有這樣的人，可依這次修法規定的期限特別來申訴。離職後才能擺脫權勢壓力、才敢申訴的人，也能夠依照特別期限提出申訴。

最後參考訴願法的作法，如果員工已經提出申訴，但在主管機關還沒有做出處分前想要撤回也可以撤回，但撤回後就不能再針對同一個事件重新申訴，以免反覆申訴，維持法律的穩定性。我們黨對於這條的精神基本上是這樣。

不好意思，我想跟勞動部再確認一下院版的部分，請問被申訴的最高負責人包不包括被申訴人是政府機關（構）的最高負責人？如果沒有包括的話……我看到王育敏委員等有提出來，這個時候應該還有一個管道，如果被申訴為政府機關（構）最高負責人包含在裡面，可能要清楚寫勞工可以讓他的上級機關（構）提起申訴，這個精神是一致的。

部長，你好像有點停格，還是我一下子講太多了？還可以嗎？這有文字。

洪部長申翰：我先說明，這一條的本意其實是參考性工法的最高負責人，三年前我們把這個洞補起來。在設計上面跟性工法不完全一樣的地方是在於，如果是最高負責人，他的調查就要拉到地方的勞政主管機關，這是一定的，這沒有疑義；當不是最高負責人的時候，他能不能夠再申訴到地方主管機關，就目前我們這次行政院版的邏輯是，如果霸凌人不是最高負責人的話是用第三十九條，他可以請外部的勞檢來確認公司裡面霸凌程序有沒有符合程序，如果不符程序的話就要開罰，所以也是有一些外部的介入機制。

但的確沒有到所有只要不服的案件都可以跑到地方勞政機關，因為地方政府一直跟我們表達，地方政府勞政機關的量能真的有限，他們很怕所有只要不服……因為兩邊調查，只要有一方不服，全部都要拉到地方勞政機關去、拉一個調查委員會，他們很怕這樣的量能在地方政府無法負擔；也因為考慮到這件事情，所以我們選擇的作法就是，你還是可以跟地方主管機關要求外部介入，可是是針對內部的預防跟程序面有沒有完成，如果沒有完成的話，你就必須改正，嚴重的話，還是要重啟調查，但是不是拉到地方勞政機關去調查，我們是用這個方式折衷。主要真的是地方勞政機關不斷跟我們說他們量能真的沒有辦法了，他們覺得如果什麼案子都要跑到地方勞政機關確認的話，他們會很困難，所以這部分是先回應剛剛范雲委員講到的部分……

陳委員昭姿：不好意思，主席，我繼續跟他就這件事對話。如果過去就讓人承受不住，那表示內部處理就有問題啊！你可以換一個方向思考，就是不服氣，就是覺得沒有處理好才會往上送啊！如果處理好，到某個……

洪部長申翰：跟陳委員說明，我如果不管地方的勞政機關，我就答應了，我如果不管這些地方勞政機關的量能，我現在就答應，因為到時候要調查也不是我去調查，但是我們真的考慮到這在行

政量能上，它不是一個無限的行政量能，希望讓這事情能夠順暢，在這邊折衷平衡，才選擇現在的這個作法啦！

主席：好。

陳委員昭姿：剛剛我談了好幾點，你是要分開說明？還是就我們這個法案……

主席：署長要補充。

陳委員昭姿：好，謝謝。

林署長毓堂：謝謝。剛剛委員特別提到，要不要區分為具權勢地位跟不具權勢地位？我們考量職場霸凌的認定實際上是比較複雜，而且相關事證的取得時效，如果時間久了以後，他這個行為人已經離職，或是相關人證、物證都沒辦法取得的話，再這樣區分下去，或許這調查就會很困難，所以我們是參考保障法第十九條跟性工法第三十條，我們有明定剛剛提到的行為終了時逾三年，或是事件發生時在職者，得於離職後一年內提出申訴。另外，我們也考慮到國內的民間企業的平均壽命不是很長，而且我們認為企業因為時間久遠，一些人事變化會很大，使得調查認定就更困難，所以我們目前在處理上，最高負責人還是希望就這霸凌行為終了，跟如果勞工在職或離職以後多久內要提起申訴，這樣要蒐集相關的人證、事證可能在調查程序上會比較順利一點。

陳委員昭姿：署長，我繼續剛剛的對話，有關那個時間，你知道連臺大的……不只臺大的女醫師都要等到他考到專科執照以後才敢去揭發很多事情，因為他那個關係……所以我們為什麼提到這個？不然你就想辦法，我是希望在母法，不然你有沒有辦法用立法說明來處理這個，因為你不能用那麼簡單說：啊！這公司可能存活平均也許不到 10 年或是十幾年，也沒得追究了。這個說法好像說不過去，事實上大家都會等，幾乎沒有人敢第一時間站出來，我們知道的案例都這樣，政府機關也一樣，都過了很久才發現、才敢出來講，政府機關最多啊！去年一連串的就是這樣。針對這個部分，既然要修法了，不處理嗎？

主席：署長想一下好不好？

陳委員昭姿：他們會怕啊！沒有人第一時間提出來的。

主席：我請洪孟楷委員先說明，之後再一併回應，好嗎？

洪委員孟楷：有關第二十二條之三，我主要是提第二點的部分，如果直轄市或縣市主管機關調查第一項申訴案件的話，現在原文是寫「得請專業人士或民間團體協助辦理」，我認為「得」應該是改成「應」，「應請專業人士」，並且調查小組成員的外聘比例不得低於二分之一，跟我們剛剛在討論第二十二條之二又有點不一樣，因為第二十二條之二比較是在講事業內部的部分，而我們現在的第二十二條之三其實是講到，如果申訴人是最高負責人就要向直轄市或縣市主管機關提起申訴，並且直轄市或縣市主管機關調查這個申訴案件的時候，應該要請專業人士跟民間團體來協助辦理，而調查小組不得低於二分之一的外聘比例。我想這個部分，我們現在都希望能夠確保它的專業性跟公正性，我還是強調，因為未來發生的樣態有很多，可能是大企業或是小企業，就一般的企業跟大企業，大企業的影響力有些時候是很難以想像的，但是我們既然要做的話，就應該要做到可以保障它的專業性跟公正性。以上，謝謝。

主席：好，謝謝。再請范雲委員說明。

范委員雲：因為我有些部分勞動部已經解釋過、有放在說明文字，而我原本提出最高負責人的部分他們已經處理，所以我就講還沒有處理並且我覺得重要的部分就是調查時限，因為在院版第二十二條之二第二項的立法說明三，有訂定「調查處理期限應自調查小組成立後翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。」但是這條當由地方主管機關調查的時候，也就是比較嚴重的，譬如是負責人的時候，卻沒有寫明調查時間。所以我想是不是能夠比照院版第二十二條之二第二項立法說明，訂定調查時間也是一樣，兩個月加必要的時候延長一個月，這是一個。

另外，剛剛前面有提到，同樣的，調查相關紀錄應提供予當事人，是不是至少也能夠寫在立法說明中呢？以上這兩個議題。

主席（林委員月琴代）：請王正旭委員。

王委員正旭：好，謝謝主席。針對第二十二條之三第一項的部分，我們也知道不管是中央主管機關，尤其是地方主管機關，自從有性平三法以後，案件量應該都滿大的，當然事情有處理好的話，除了這些委員素質，或者是參與討論過程當中的用心以外，那個量本身也會影響到整體的這些內涵。所以，不知道目前勞動部有沒有辦法再讓大家確認一下有關於這個量能處理的部分？如果相關的這些內容要求要向直轄市或縣市主管機關提起申訴，針對這個部分在量能處理上，目前有沒有困難的地方？或者是未來在執行的時候，如果碰到這些量真的超乎地方政府可以處理的話，有沒有什麼其他的解決方案？或者是可以讓大家在這個過程裡知道，任何相關的這些霸凌個案是經過非常謹慎且完整的機制下，讓不管是申訴人或者被申訴人都能夠得到公平的對待，以上。

主席：請部會作說明。

洪部長申翰：第一個，很謝謝王委員幫忙考慮到地方政府的狀態。其實就這一年來，從去年的職場霸凌事件到現在，勞動部最常收到的協助請求是有很多要做霸凌調查的單位反映他們真的找不到外部委員，也不斷地來問我們可不可以介紹外部委員給他們，因為大家真的找不到，這當然我們要去設人才庫，這人才庫當然是一定要去設的。可是我想要在這裡提醒一件事情是，當然我們都希望儘量地做到嚴謹，可是某些部分需要讓這個事情能夠運作，當把它的資格限制設定得太高的時候，因為現在外部委員要有二分之一嘛！到時候的量真的會很大，我覺得這部分會需要再多做考慮。

剛剛范雲委員講的幾件事情，包括希望比照第二十二條之二的調查時間，或者是希望最後能提供給當事人，我想這我們都可以配合，看是不是用附帶決議的方式，我們都可以進行？至於要有二分之一外部委員的部分，其實我們現在也在立法說明欄裡都有明訂，如果二分之一要把它擺到母法裡，我想我們也是可以同意的。

主席：請林署長。

林署長毓堂：剛剛委員特別提到把「得」改成「應」，實際上有一些個案在地方政府是不需要外聘

委員，剛剛部長也有提到如果改「應」的話，所有的 22 個縣市只要任何一個這樣的個案進來，全部都要有外聘委員，如果真的是外聘委員的話，都一定是超過二分之一，就沒有內部委員。所以針對這個部分是不是就如同剛剛部長提到的，在立法說明欄裡處理，不要訂到條文裡面？

主席：請部長。

洪部長申翰：主席，可不可以休息一下？讓我們跟委員溝通一下。

主席：好啊！先休息一下來做溝通。

洪委員孟楷：對啦！但是我最後……你說這樣態有多少？因為這第二十二條之三的被申訴人是最高負責人，他並不是一般的中間主管，所以我才會考慮。當然有一些小公司可能在公司裡就僅有 10 個員工，所以是老闆、校長兼撞鐘；但是如果今天有比較大一點，像這種大企業的最高負責人。所以我們才講這部分其實應該是，第一，這個樣態相對比較不會那麼多嘛！因為你還是會先讓公司內部成立所謂的霸凌調查小組。但我們現在討論是已經直接申請到縣市政府的時候，代表那一家公司的霸凌者是最高負責人，最高負責人的影響力就有大有小，所以我們才會提到，這樣子的話就應該要有外部委員二分之一以上來做調查，是不是？這相對嚴謹，也不會掛一漏萬。

主席：我們先休息 5 分鐘，謝謝。

休息（16 時 50 分）

繼續開會（16 時 56 分）

主席（劉委員建國）：休息時間到，各位請就座。

我們審查到第二十二條之三，請行政機關要不要說明？也沒辦法說明，因為部長還在溝通。好，行政機關請說明溝通結果。

林署長毓堂：是，剛剛跟洪委員溝通，就是剛剛講「應」請專業人士這部分，可以維持用「得」，至於後面如果有請外部專業人士、民間團體協助辦理的話，比例要超過二分之一，這部分要入母法，這個條文我們現在擬。

主席：現在擬？還是正在擬？

林署長毓堂：正在擬。

主席：所以要保留？還是可以馬上擬出來？你如果馬上擬出來，大家看沒有意見，我當然就可以徵詢委員會讓它通過。

洪部長申翰：可以馬上。

洪委員孟楷：多一句啦！外部委員比例不得低於二分之一，是不是？大家看一下，如果這樣的話，調查小組外部委員比例不得低於二分之一。

主席：調查小組外部委員，怪怪的吧？

林署長毓堂：調查小組之外部委員。

洪部長申翰：調查小組之外聘。

主席：對啦，多一個「之」。

洪委員孟楷：法規同仁也看一下，好不好？這樣子的用詞。

主席：利益迴避呢？外聘成員……剛剛不是講說利益迴避在第二十二條之二，現在是第二十二條之三，對不對？利益迴避在第二十二之二。

（協商中）

林委員月琴：召委，現在算是開會，還是在休息？

主席：不好意思，現在還是算開會，只不過他們沒有遵循往例，自己跑上來講不停，我也很難制止。經協調的結果請說明。

洪部長申翰：我們剛才是在跟洪委員討論，能不能還是用「得」？因為第二十二條之三所指的其實不是事業單位，而是把最高負責人拉到地方政府去，至於地方政府則希望能保留兩種可能：一種可能是自己調查；另外一個是委託專業團體或專業人士。但即便是地方政府自己調查，其實對於該事業單位來說也是一種外部，並非事業單位的內部，所以比較不用特別擔心我們之前所講的，一定堅持外部委員要二分之一，因為拉上去這其實也是一種外部。所以是不是保留原本的「得」，請專業人士或民間團體來協助辦理？讓地方政府在處理這件事情上能有一點空間，如果是「應」就等於不能自己辦理。

洪委員孟楷：部長講的沒有錯，其實剛剛在休息時間我們已經講過了，所以我沒有堅持一定要改為「應」，維持現行「得」請專業人士或民間團體協助辦理，這沒有問題。至於後面要不要加上紅色的字？這其實是我現在一直在思考的地方，因為這可能有很多樣態。我剛剛講了，有些樣態是公司的規模比較小，其公司負責人可能沒有那麼有實質影響力，所以如果丟出去由外部委員組成調查小組，且外部委員占二分之一以上來做調查的話，這樣子就可以釐清問題。

其實內部委員跟外部委員的考量點還是在於，既希望有外部委員專家的專業，又不希望官官相護。但如果全部都是外部委員的話，會不會發生另外的情況？即外部委員沒有公權力，相對來講，比較有可能受到大企業的影響？所以我才會思考第二十二條之三是不是保留一個彈性，不要寫的那麼……如果有發生一些樣態，譬如超大企業的最高主管、最高負責人被告，而這個大企業大到可以直達天聽，譬如跟縣市長很熟，也跟行政院長什麼的都熟，此時，這個調查小組能不能有內部、也有外部的人員一起來做調查？但外部的專家學者不得低於二分之一，把這點保留下去，因為你剛剛試著說服我不用加後面那一句，因為你說現在縣市政府全部丟出去給外部調查……但如果有自己做也有委外的話，那麼就應該要加這一句。如果大家對加這一句沒有意見的話，我們加這一句，使其符合調查小組的構成要件，並要求外部委員的專家學者不得低於二分之一，保留彈性。如果是爭議性沒有那麼大的案件，縣市政府全部委外，變成百分之百都是外部的專家學者，其實最後所做出來的調查會回歸勞工局，由勞工局做最後認定去開罰，這樣也是可以。

主席：我還是請行政單位和洪委員再思考一下，你剛剛用了隱喻，如果這個企業大到跟地方官員，甚至於跟首長有關係……後面是「應」，這個「應」是要強調組成的外部成員要有二分之一以上，我們還是要確保這個事情。但現在前面卻是「得」！前面你用「得」，對不對？「得」與

「不得」，「要」與「不要」，如果沒有的話……不處理後面就沒有了。

洪部長申翰：如果現在調整為「得請專業人士或民間團體協助辦理」，後面再加上「如有組成調查小組者，其外聘成員比例不得少二分之一」。

主席：法律寫這樣怪怪的啦！法務部汪參事在場，我們可以請教他，法律寫「如有」是否合適？

參事，能不能說明一下這個法律用詞可以嗎？

汪參事南均：跟主席、委員報告，不好意思，部長，「如有」通常在法條裡面比較少見，除非你說「但書」或者是什麼，大概比較少用「如有」這樣的用詞，似乎在這個地方可能要考量一下。

主席：謝謝汪參事。

這個前面是「得」啦，「得」就已經不是一個肯定的意思了，後面又多一個「如有」，不要把法律訂定的怪怪的，好不好？

請說明。

傅司長慧芝：勞動部勞動法務司報告，如果這個語意上面覺得不是很妥適的話，可不可以改成「有組成調查小組之必要者，其外聘成員比例不得少於二分之一」，這樣子我們就給縣市政府彈性，它如果覺得真的像洪委員講的，是一個很大的企業，必須耗費比較多的人力去處理這一件事情，因為有時效的壓力，所以有組成調查小組之必要者，那就讓縣市政府去衡量它的量能有沒有必要，外聘成員不得少於二分之一就是處理程序上面的要求。

主席：法律是我們在訂定的，我們沒有去規範什麼叫做「有其必要者」。

請部長。

洪部長申翰：我是這樣想啦，我認為我們的概念是相近了，只是在文字上面怎麼樣訂定會比較符合體例，我建議這條就先保留，好不好？然後我們把符合法制體例的文字擬出來，也許第二輪大家再來確認，好不好？

主席：好，謝謝。因為這個條文訂定下來可能會破紀錄是不確定性的條文，很不好、不明確啦！

洪委員孟楷：召委，沒有問題，這樣可能是明天拿出你們的修改版本嘛，也參考一下我所提附帶決議的寫法，其實我本來是寫「應」啦，但是我被你們說服了，我認為可以用「得」，所以是「得委請專業人士或民間團體成立調查小組調查，調查小組成員外聘比例不得低於二分之一」，好不好？就參考一下，明天把你們認為可以的文字拿出來，謝謝。

主席：謝謝洪委員，謝謝。

第二十二條之三就先行保留。

接下來要審查的是台灣民眾黨所提第六條之三及范雲委員所提第二十二條之四，因提案黨團代表及委員不在現場，就不予處理。范雲委員所提第二十二條之六及廖偉翔委員等所提修正動議，因委員不在現場，不予處理。范雲委員所提第二十二條之七及陳菁徽委員等所提修正動議，因委員不在現場，不予處理。范雲委員所提第二十二條之八，因委員不在現場，不予處理。

繼續審查行政院提案第二十三條，有提案且在場的有王正旭委員等提案條文、劉建國委員等提案條文，還有洪孟楷委員所提修正動議第 7 案。

修正動議

修正條文	現行條文	說明
第二十三條　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。 前項之事業單位達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好並經認可者，得公開表揚之。 前三項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置、績效認可、表揚及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。 為有效預防勞工免於發生職業災害或職業疾病，受僱者因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養時，得依法申請病假，雇主不得	第二十三條　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。 前項之事業單位達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好並經認可者，得公開表揚之。 前三項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置、績效認可、表揚及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。	一、有鑑於部分企業管理制度及文化，對請假勞工施加各種制度性不利益待遇，使勞工請病假受到不當考核、喪失全勤獎金及各種薪資、獎金、考績、升遷、福利與排班等制度壓力，形成「健康」與「工作」二擇一之困境，亟需制度性檢討與修正。 二、參酌性別平等工作法第二十一條、公務人員請假規則第三條規定，明定勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養時，得依法申請病假，雇主不得拒絕，且不得影響其全勤獎金或類似之獎勵、考績或為任何變相之不利處分，維護勞工病假權益及健康保障。

7

1/5

拒絕。 受僱者為前項之請求時，雇主不得影響其全勤獎金或類似之獎勵、考績或為任何變相之不利處分。		
第四十五條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰： 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、第二十二條之一第二項後段、第二十二條之二第一項第二款、第三項、第二十三條第一項、第五項、第六項、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。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第	第四十五條　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。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。	一、配合本法第二十三條新增依法申請病假禁止不利處分之條文，爰於第一項第一款增訂罰則。

四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。		

3/5

提案人：

連署人：

四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。		

4/5

提案人：洪孟楷

連署人：邱鎮軍

四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。		

5/5

提案人：洪孟楷

連署人：王育敏

7

主席：請行政機關先做說明。

林署長毓堂：因為在場委員的部分，多數委員的提案跟行政院版本是一致的，林月琴委員提案的部分，剛剛有說明了是不是要加入身心健康的「身心」部分，我們認為是不需要加入「身心」，目前是希望依行政院版通過。

至於洪孟楷委員所提修正動議部分，第二十三條倒數第一項及倒數第二項有提到為預防勞工免於發生職業災害或職業疾病，受僱者因普通傷害、疾病等等，得依法申請病假，雇主不得拒絕。跟委員報告，因為職安法的規定從過去以來就一直沒有出現所謂假別的部分，假是在比較屬於勞動條件，是規定在勞動基準法，所以這個部分我們請司長來說明。

黃司長琦雅：針對這個部分，我們在剛剛休息的時候有跟洪委員溝通，洪委員同時跟這一條有關的病假權保障有一個附帶決議，我們跟洪委員溝通是不是這個附帶決議裡面提到要求勞動部的第一點，就是承諾將於勞動基準法或相關法規中，明定普通傷病假等等，將「明定」修正為「研議」，就是洪委員跟這一條有關的附帶決議要做修正。

主席：好，你們要講附帶決議，可能要把委員有提的附帶決議通通要講一遍，不是只有講到一位委員喔，因為病假的事情大家非常重視與 care 嘛，所以可能要講清楚一下。

黃司長琦雅：是。

主席：我知道附帶決議是最後處理，不過行政機關已經針對這個條文有回應洪孟楷委員所提修正動議第 7 案，他要在附帶決議裡面處理，因為他已經提到了，所以我就必須要講嘛！是這樣啦！你們都比我更緊張，我實在不知道要說什麼了！

請部長。

洪部長申翰：很多委員都因為長榮航空的空服員案件進而很關心病假的權利，我想勞動部可以在這邊做一個說明。第一個，關於病假的權利要怎麼樣不會因為公司管理制度而讓勞工遭受到恐懼，因而不敢請假，甚至必須要抱病上班的這個事情，其實我們大概在一、兩週前已經展開關於勞工請病假的權利要如何更進一步保障的法制化相關研議。當然，現在的階段是可能有幾種不同法規的作法，我們其實也在研議它的優點跟缺點，其中也包括這段時間大家常提到的在勞工請假規則裡面去做保障，所以我們是可以接受是不是可以……如果要放在本法第二十三條，但因為第二十三條不是在處理病假的問題，雖然有談到預防或者是一個職業安全衛生管理的計畫，可是把病假的權利放在第二十三條，其實會讓這個職安法，尤其這個條文的立法體制會滿奇怪的。所以如果委員同意的話，我們願意來擬一個附帶決議，以這個附帶決議來要求勞動部針對勞工請病假的權益去研議用相關法規做更進一步的保障，我想我們也可以同意用這個方式來進行這件事情，不一定一定要放在職安法的條文裡面，這樣子好不好？

洪委員孟楷：好，感謝召委，召委非常的英明，現在是在討論第二十三條，一般來說附帶決議是最後才處理啦，不過針對第二十三條，因為我特別有提到希望能夠把它入法，就是不應該因為請病假而有任何明文規定去扣全勤獎金還是在考績上做不利處分，我想這是大家一致的共識跟方向啦，既然沒有……那麼這個條文的部分我不堅持，但是附帶決議的部分，這邊剛剛有特別提到，我可以同意把「明定」改成「研議」，但是不是能夠請部長這邊告訴我們，醜媳婦總要見

公婆，什麼時候會出來？我知道你已經對媒體講了是在「研議中」，也知道一定要快速嘛，因為要讓大家知道我們有規則可循，那什麼時候能夠研議出來，我覺得這比較重要，我所提附帶決議要求的時間好像是三個月嘛，三個月內有沒有辦法？

洪部長申翰：我想三個月應該是沒有問題。

洪委員孟楷：沒有問題？那就依照附帶決議通過，附帶決議通過就跟這個是一樣的法定效力，那就三個月內一定要出來喔！

洪部長申翰：我先跟大家報告，因為病假的樣態真的滿多的，一個勞工有 30 天的半薪病假，病假的樣態多，所以要比較周延的把各種狀況納入思考，對此，我們也在跟一些專家學者在做討論。在這件事情上面，我們其實也不會想要拖延，但相關的研議希望要周延，包括會需要一些配套去避免一些大家可能不樂見的極端狀況發生，所以請給我們一點時間，我們是很願意來做這些相關的研議。

洪委員孟楷：那就三個月內，好不好？部長剛剛說可以了嘛！主席再裁示一下。

主席：他現在就承諾，我們在處理附帶決議的時候可能再請部長看看能不能把時間更縮短一點，因為我們要努力的目標就是讓它入法，不過入到哪一個法律才是比較名正言順，甚至也可以真正去保障到勞工請假的權益。謝謝。

第二十三條就依照行政院版本通過，謝謝。

繼續處理院版第二十四條，在場委員有提案的是王正旭委員等提案第二十四條及劉建國委員等提案第二十四條，在現場的就是如此。

請行政機關說明。

林署長毓堂：好，目前在場委員的提案……

主席：對不起，我先處理一下開會時間，我們開會通知上的時間是到 5 點半，各位是不是有一定的體力要再延長？主席一定依照各位的期待來處理。他們都搖頭，好，那我們就到 5 點半，謝謝。

請繼續。

林署長毓堂：好，謝謝。目前在場委員的提案都跟行政院版相同，所以我們建議照行政院版的提案通過。

主席：各位有沒有其他意見？如果沒有，第二十四條就依照行政院所提版本通過。

繼續審查院版第二十六條，在場委員有提案的是王正旭委員等提案第二十六條及劉建國委員等提案第二十六條。

請行政機關說明。

林署長毓堂：除了王正旭委員的提案以外，多數委員的版本都跟行政院版相同。王正旭委員的提案部分，是在行政院版第一項增加要求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及管理等事項，這部分可以解決目前危害告知流於形式的問題，所以可以避免風險資訊的傳遞不足及管理的一些落差而導致的災害事故。我們的建議是依照行政院版修正通過……不是，是參照王正旭委員的提案通過。

王委員正旭：主席！

主席：他們要參照你的提案，你還有話要說，你就說吧！

王委員正旭：對於第二十六條，我們是希望能夠就剛剛署長所提到的內容來加以補強，所以把一些該有的風險評估在事前都能夠跟承攬人做一個完整的確認以後，讓他知道後面承接可以注意的事項。以上。

主席：好，謝謝。我們就依照王正旭委員等所提第二十六條通過。

署長，你今天已經有好幾次都不對了，我被你害二、三次了！

繼續審查院版第二十七條，在場委員有提案的是王正旭委員等提案第二十七條及劉建國委員等提案第二十七條。

先請行政機關說明。

林署長毓堂：針對王正旭委員等提案的部分，是在行政院版本的第一項增加「機械、設備、器具及人員之進場管制」，可強化原事業單位的管理責任，可以督促原事業單位確實掌握施工現場的一些機械、設備、機具及人員的進出狀況，避免工地因為施工的安全管理鬆散，擅自使用未經過檢查合格或不符合法規的一些機械、設備、器具，而且也可以防止僱用未完成法定訓練的勞工，所以這個部分我們建議可以照王正旭委員的提案通過。

主席：好，謝謝。

請王委員。

王委員正旭：謝謝署長剛剛的說明，的確，目前的工地真的越來越複雜，從之前發生的一些個案知道器械、設備、器具跟人員的進場如果沒有經過很完整的管制的話，這個風險是提高的，所以我們才把第五款加進來，希望讓整體的管制都能夠更為周全。以上。

主席：好，謝謝。

第二十七條就依照王正旭委員所提條文通過。

繼續審查院版第二十七條之一，在場委員有提案的是王正旭委員等提案第二十七條之一及劉建國委員等提案第二十七條之一。

請行政機關先行說明。

林署長毓堂：目前委員所提版本都跟行政院版本大致一致，只有部分的文字不大一致，不過整個立法方向是一致的，所以我們建議還是照行政院提案通過。

主席：各位委員，針對第二十七條之一有沒有其他意見？如果沒有，第二十七條之一就依照行政院提案條文通過。

繼續審查院版第三十二條，在場委員有提案的是王正旭委員等提案第三十二條及劉建國委員等提案第三十二條。

請行政機關做說明。

林署長毓堂：王正旭委員跟劉建國委員的提案都跟行政院版相同，有關於林月琴委員連署的部分，有一些針對勞工教育訓練的規定，基本上這在我們另外附屬法規都有明定，所以我們建議還是照行政院版的提案通過。

主席：各位委員，針對第三十二條有沒有其他意見？如果沒有，第三十二條就依照行政院提案條文通過。謝謝。

我再重新作個宣告：因為剛剛主秘有特別提醒，范雲委員所提第二十二條之六、第二十二條之七及第二十二條之八改為不予採納，不是不予處理，以上重新宣告。

第三十二條照行政院版本通過。

接續要處理的是第三十四條，但是因為提案委員不在現場，我們就不予採納。

第三十五條因提案委員通通不在現場，也不予採納。

第三十七條因提案委員不在現場，就不予採納。

繼續審查院版第三十九條，還有委員王正旭等、委員林淑芬等、委員劉建國等、委員林月琴等提案條文。

請行政機關先做說明。

林署長毓堂：有關於第三十九條，委員劉建國的提案條文基本方向是跟行政院版一致，只有部分文字有一些調整，所以這個部分，我們建議維持行政院版。至於林月琴委員提案條文中有關於違反職場霸凌防治規定的申訴，已經包含在現行行政院版條文中「違反本法」的範圍，這已經有涵蓋在裡面了，無須另外明列，所以我們建議是依照行政院版通過。

主席：請林月琴委員說明。

林委員月琴：主席，第三十四條、第三十五條及第三十七條應該是維持現行條文吧？

主席：請說。

林委員月琴：沒有，剛剛說是照行政院版，可是應該是維持現行條文吧？第三十四條、第三十五條及第三十七條應該是維持現行條文。

主席：不是，對於委員的提案，如果委員不在現場，我是不予採納啦。

林委員月琴：喔。

主席：對，不予採納就是維持現行條文，對不對？應該這麼說。

我們現在是在處理第三十九條。

林署長毓堂：建議照行政院版通過。

主席：針對第三十九條，各位委員，是不是我們依照行政院提案條文通過？沒有意見，第三十九條就照行政院提案條文通過。

今天會議到此結束，作以下決議：「職業安全衛生法部分條文修正草案」等 31 案尚未審查完畢，於明日上午專題報告詢答結束後繼續審查。

本日會議到此結束，現在休息，謝謝。

休息（17 時 30 分）

立法院第 11 屆第 4 會期社會福利及衛生環境委員會第 7 次全體委員會議紀錄

時　　間　中華民國 10 月 30 日（星期四）9 時至 16 時 14 分

地　　點　本院群賢樓 801 會議室

主　　席　劉委員建國

議　　程　（上午 9 時起）

邀請衛生福利部部長、農業部、財政部、交通部、經濟部、數位發展部、海洋委員會海巡署就「如何精進海外小型包裹夾帶肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內後續對於非洲豬瘟防疫」提出專題報告，並備質詢。

（下午 2 時起。若上午議程尚未結束，待結束後接續召開）

討論事項

一、繼續審查

(一)行政院函請審議「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(二)委員廖先翔等 18 人擬具「職業安全衛生法第三十五條條文修正草案」案。

(三)委員牛煦庭等 18 人擬具「職業安全衛生法第四十九條條文修正草案」案。

(四)委員李昆澤等 26 人擬具「職業安全衛生法第三十九條及第四十九條條文修正草案」案。

(五)委員魯明哲等 16 人擬具「職業安全衛生法第四十條條文修正草案」案。

(六)台灣民眾黨黨團擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(七)委員林淑芬等 19 人擬具「職業安全衛生法第四十三條條文修正草案」案。

(八)委員楊曜等 22 人擬具「職業安全衛生法第六條條文修正草案」案。

(九)委員李昆澤等 27 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十)委員黃秀芳等 21 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十一)委員翁曉玲等 23 人擬具「職業安全衛生法第三十五條、第三十九條及第四十九條條文修正草案」案。

(十二)委員范雲等 18 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十三)委員劉建國等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十四)委員吳琪銘等 18 人擬具「職業安全衛生法第六條條文修正草案」案。

(十五)委員沈發惠等 18 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十六)委員王育敏等 19 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十七)委員王育敏等 25 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十八)委員郭國文等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十九)委員王鴻薇等 19 人擬具「職業安全衛生法第四條條文修正草案」案。

(二十)委員郭昱晴等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(二十一)委員羅廷瑋等 18 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

二、審查

(一)委員王正旭等 23 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(二)委員吳沛憶等 19 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(三)委員莊瑞雄等 16 人擬具「職業安全衛生法第九條條文修正草案」案。

(四)委員林月琴等 21 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(五)委員林淑芬等 21 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(六)委員邱鎮軍等 22 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(七)委員徐富癸等 16 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(八)委員黃捷等 16 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(九)委員蔡易餘等 17 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

(十)委員陳亭妃等 16 人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案。

【二、(三)至(七)案，如經復議則不予審查；二、(八)至(十)案，如未經院會交付本會審查或未經各黨團簽署不復議同意書不予審查】【逐條討論】

答詢官員　衛生福利部部長石崇良

衛生福利部食品藥物管理署署長姜至剛

農業部動植物防疫檢疫署署長杜麗華

農業部動植物防疫檢疫署動物檢疫組副組長亓隆祥

農業部畜牧司簡任技正程俊龍

農業部畜產試驗所組長陳文賢

農業部獸醫研究所所長鄧明中

財政部關務署副署長蘇淑貞

財政部關務署關務查緝組組長郭寬淵

交通部中華郵政股份有限公司郵務處處長柯清長

經濟部商業發展署組長簡俊良

數位發展部數位產業署組長林青嶔

繼續開會

主席：現在繼續開會。

本日會議議程為邀請衛福部部長、農業部、財政部、交通部、經濟部、數位發展部、海洋委員會海巡署就「如何精進海外小型包裹夾帶肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內後續對於非洲豬瘟防疫」提出專題報告，並備質詢。專題報告詢答結束後，繼續審查行政院函請審議黨團委員分別擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」計 21 案，以及審查委員分別擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」計 10 案。

接下來請衛福部石部長報告。

石部長崇良：主席、各位委員、各位女士、先生，今天大院第 11 屆第 4 會期社會福利及衛生環境委員會召開全體委員會議，本部承邀列席報告，深感榮幸。茲就「如何精進海外小型包裹夾帶肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內後續對於非洲豬瘟防疫」進行專題報告，敬請各位委員不吝惠予指教。

壹、輸入食品通關查驗流程

輸入食品管理係跨部會合作，涉及本部食品藥物管理署（下稱本部食藥署）、農業部及財政部關務署等單位，本部食藥署主管食品衛生安全之邊境查驗程序，經查驗符合規定，核發輸入許可通知，由海關系統依程序通關放行；若經通關查驗不符合規定，則依食品及相關產品輸入查驗辦法，於邊境要求報驗義務人辦理退運或銷毀。

貳、海外小型包裹及民眾個人自用管理

國外食品運送入境方式多元，可透過海運、空運或國際包裹等形式輸入，惟無論輸入方式，皆應符合食品安全衛生管理法（下稱食安法）規範，並向本部食藥署申請輸入查驗，符合規定後，始能輸入。至於民眾輸入、攜入國外食品供個人自用，本部依食安法第 30 條第 3 項，訂定一般食品在 6 公斤及 1,000 美元以下（以報單項次計），得免申請食品輸入查驗，惟經相關部會禁止輸入之品項，亦不得輸入。

參、非洲豬瘟防疫作業

我國對於來自非洲豬瘟疫區之豬肉肉品，皆禁止輸入、攜入，本部食藥署持續於各港埠辦事處張貼宣導單張，加強業者及民眾對非洲豬瘟防疫之認知。針對國內後市場部分，查核食品製造、餐飲、販售業者之豬肉類產品來源，經查獲不符食安法規定者，依法處辦。114 年截至 10 月 27 日共計查核 35,227 家次，皆未查獲來自農業部公布非洲豬瘟疫區且有疫病傳播風險之產品。

肆、結語

所有輸入食品，皆應符合食安法相關規定。基於防疫一體，本部與各部會持續對輸入食品於邊境把關與合作，確保非洲豬瘟疫區之豬肉肉品不會輸入國內。本部承大院各委員之指教及監督，在此敬致謝忱，並祈各位委員繼續予以支持。

主席：謝謝。有關本次會議各項書面資料，均列入紀錄，刊登公報。

農業部書面資料：

「如何精進海外小型包裹夾帶肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內後續對於非洲豬瘟防疫」

（農業部主管部分）

專案報告

主席、各位委員女士、先生：

今天奉邀出席大院第 11 屆第 4 會期社會福利及衛生環境委員會會議報告「如何精進海外小型包裹夾帶肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內後續對於非洲豬瘟防疫」案，以下謹就相關議題進行報告，敬請各位委員不吝指教。

壹、落實國際快遞與郵包邊境檢疫措施

一、查處貨運快遞違規輸入：

國際貨運快遞為引入動物傳染病原的重要途徑，不肖業者或民眾常隱匿檢疫物正確貨名輸入以規避檢疫，亦常藉由盜用個資註冊 EZWAY 虛偽帳戶，藉由當前貨物快遞通關系統之便捷行違規輸入之事，本部防檢署於邊境全力防堵病原藉由違規國際快遞傳入我國，積極裁處及參與偵辦不肖業者違規輸入行為以收嚇阻之效，首次查獲藉由快遞方式輸入動物產品的民眾將處以至少 5 萬元罰鍰，最高可裁罰 100 萬元。112 年至 114 年 10 月本部本部防檢署接獲關務署移送快遞違規輸入動物產品總案件數計 1,321 件，其中豬肉製品 269 件。

二、訂定法源強化國際郵包管制：

於 111 年 5 月 16 日公告「停止自發生非洲豬瘟之國家（地區）以郵遞寄送輸入豬肉產品」並訂定裁罰標準，違反本公告者，依動物傳染病防治條例第 43 條第 8 款規定裁處蓄意輸入之收件人，第 1 次即裁處 20 萬元罰鍰，第 2 次以上裁處 100 萬元，迄 114 年 10 月計裁罰 9 案 14 件，計裁罰新臺幣 180 萬元罰鍰。

三、管制網路電商積極查處違規業者：

本部防檢署指派專職人員主動爬搜網路高風險賣家，積極管制網路電商刊登境外檢疫物廣告，如確屬違規刊登則令其即刻下架並查處違規刊登業者；提供刊登平臺業者也負有相關責任，未依通知配合下架違規刊登廣告或拒絕提供刊登者資訊，亦可處以 3 至 15 萬罰鍰；與關務署及無店面零售商業同業公會密切合作，違規輸入之境外動植物產品經海關攔查銷燬，防杜境外疫病入侵，違規輸入人移送裁罰以嚇阻不法。自 112 年至 114 年 10 月計裁處 40 件，近年違規裁罰案件已顯著下降。

貳、優化非洲豬瘟邊境管制及國內防疫

一、本部防檢署與財政部關務署及行政院海岸巡防署建立溝通機制協同合作：嚴查入境旅客、貨櫃貨物、國際快遞郵包及岸際漁船，聯合防堵海外疫病藉邊境走私檢疫物傳入我國，除非洲豬瘟外，亦能有效攔阻傳統豬瘟、口蹄疫等重要豬病病原入侵我國。

二、落實查核管制國際飛機航班及郵輪廚餘銷燬程序：國際航班廚餘由空廚公司制定銷燬計畫，機上廚餘須密閉運送並直送焚化爐焚燬，本部防檢署定期查核其銷燬程序杜絕病源逸散；國際郵輪廚餘原船攜回禁止著陸。

三、持續進行病毒監測與風險評估：本部防檢署自 107 年起已建立早期預警機制，採樣檢驗旅客違規攜帶、機場港口棄置及非法輸入的豬肉產品，據以滾動調整邊境檢疫措施。截至 114 年 10 月 23 日已檢測 9,511 件樣本，其中 997 件呈病毒核酸陽性，陽性檢體來自中國大陸、越南、泰國及馬來西亞等高風險國家，皆據以納入規劃機動調整邊境管制措施，如加強檢疫犬組值勤、強化前述來源國郵包檢查等。

四、加強宣導及教育訓練，以達全民防疫：透過中央災害應變中心，請各部會、各地方政府及國營事業等協助針對業管族群發送宣導資料，請各航空公司及船公司於旅客辦理出境報到時發放傳單，於飛機、輪船入境前透過廣播與影片宣導，並透過出入境大廳之電視牆、燈箱、立

牌及跑馬燈進行旅客宣導。本部防檢署亦透過臉書、IG 及 LINE 等宣導平臺刊登宣導資訊，提供 QRcode 使民眾方便連結該署官方網站及 Line@aphia 利用檢疫犬於行李轉盤區偵測，提醒旅客勿違規攜入檢疫物，期使提升全民檢疫觀念，共同防範海外動物疫病入侵。

五、執行養豬場防疫訪視分級：為防範國內非洲豬瘟，藉由全國養豬業者協助自主回報及動物防疫機關防疫訪查，找出可能潛藏病原，期能達到預警成效。本次調查期間將全國豬隻飼養場所分為「一般對象」與「相對高風險對象」兩類。調查期間為連續 5 日，每日均需回報 1 次，目的在於掌握各豬隻飼養場所每日死亡情形及消毒等情形。

參、結語

本部將持續強化各項邊境檢疫作為，並滾動式檢討及精進相關檢疫措施。為防範非洲豬瘟病毒藉由小型國際包裹入侵，將加強宣導民眾勿於網路購物購買含動物性成分產品，並告知國外親友勿寄遞動物產品；加強新住民、外籍學生及移工之檢疫觀念宣導，勿因不熟悉法規而增加疫病入侵風險，呼籲全民防疫以避免產業衝擊及穩定民生經濟。

以上敬請委員指教與支持。

財政部關務署書面資料：

「如何精進海外小型包裹夾帶肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內後續對於非洲豬瘟防疫」專題報告

主席、各位委員先進，大家好：

今天貴委員會安排就「如何精進海外小型包裹夾帶肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內後續對於非洲豬瘟防疫」進行專題報告，謹就涉本署職掌事項報告如下，敬請指教。

壹、邊境管控全力防堵非洲豬瘟

自 107 年中國大陸疫情爆發後，海關於邊境全力防堵非洲豬瘟入侵，積極協助主管機關農業部邊境防疫管控，強化進口郵包、快遞貨物、入境旅客行李及一般貨櫃（物）之查核，防堵違規肉製品入境。

貳、海外小型包裹通關流程及查緝作為

一、進口郵包

所有進口郵包實施百分之百 X 光儀器查驗，同時協調中華郵政公司預先分流來自中國大陸、越南及泰國等高風險地區進口郵包，以利海關加強查核，並請農業部動植物防疫檢疫署（下稱防檢署）檢疫犬加強嗅聞。

二、進口快遞

(一)空運及海運快遞貨物均百分之百實施 X 光查驗，為利影像判讀，海運快遞貨物係採逐件通關，並自 111 年 4 月 1 日起針對一般空運進口快遞貨物亦全面取消併袋通關，僅文件類及電商貨物得有條件少量併袋，並就電商貨物依集運商（官方集運、私人集運）進行分級管理及風險控管。

(二)進口快遞貨物除全面實施 X 光儀器檢查外，再依風險管理原則，由海關系統核定按免審

免驗、文件審核或貨物查驗 3 種方式通關。另海關亦不定期實施專案查緝，如發現貨品涉有輸入規定，即依法移請主管機關依規定裁罰。

參、執行成果

自 107 年 1 月 1 日截至 114 年 10 月 29 日止，海關查獲豬肉及含豬肉製品 1 萬 3,610 件，共 2 萬 2,413 公斤，其中進口郵包查獲 2,914 件、2,702 公斤；快遞查獲 526 件、1,469 公斤，查獲後均移由防檢署依動物傳染病防治條例裁罰。

肆、策進作為

一、強化快遞貨物風險管控

為將境外電商納入海關風險管理評估並精確統計分析，海關規劃推動跨境網購貨物進口簡易申報單均應申報電商平臺業者資訊，強化貨物控管。

二、深化情資交流與風險管理

藉由防檢署提供邊境及境內查核違規資料，進行分析及風險控管，鎖定高風險快遞貨物及郵包加強查核，輔以 X 光儀器檢查、人工查驗等多層次查核，透過資訊共享深化跨機關合作，有效攔查不法。

三、提高開箱查驗比率，加大查核力道

自 114 年 10 月 24 日責成各關加強注檢自中港澳、越南及泰國等高風險地區入境旅客、貨物及郵包，提高人工開箱查驗比率；且每週至少實施 2 次機動專案查緝，由一級主管帶隊從嚴查核違規紀錄較多之業者，視需要洽請防檢署檢疫犬隊配合。經統計 114 年 10 月 24 日至 27 日，各關人工開箱查驗件數近 1 萬件，查獲違規豬肉製品 12 件共 14.9 公斤，多為旅客行李及郵包查獲。多來自中國大陸（含香港）及泰國，違規攜帶物品為豬肉腸、肉乾及月餅等。

四、持續專業培訓，提升查緝技巧

為強化海關關員 X 光影像判讀能力與經驗傳承，自 107 年起實施 X 光影像判讀人員分級制度，將判讀人員分為初、中、高階 3 種，藉由判讀測驗考核逐級進級之培訓方式，透過查緝案例分享及多元化教育訓練，持續精進第一線 X 光影像判讀人員的查緝精準度，以系統性方式提升關員專業知能。

五、責成相關業者履行防疫責任

各關近期邀請相關業者進行座談，務必將非洲豬瘟防疫視為全民責任，並強調業者應自律守法並慎選境外合作對象，一旦查獲不法，海關將依相關規定重罰。

伍、結語

為防堵非洲豬瘟入侵，海關一向以高標準、高規格、高警戒之嚴謹態度把守國門，未曾鬆懈。未來將持續提高查核力道，以更嚴標準落實執行邊境查緝作為，強化跨機關合作，全面防堵疫情風險，為維護我國農畜產業安全貢獻心力。

以上報告，敬請各位委員指教。謝謝！

交通部書面資料：

「如何精進海外小型包裹夾帶肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內

後續對於非洲豬瘟防疫」報告

壹、前言

主席、各位委員、各位女士、先生：

今日應邀到貴委員會進行專題報告並備質詢，以下謹就「如何精進海外小型包裹夾帶肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內後續對於非洲豬瘟防疫」進行報告，敬請委員指教。

貳、配合非洲豬瘟邊境管制強化措施

為防範非洲豬瘟疫情，本部長期以來均配合農業部、財政部及環境部之防疫措施，積極辦理相關防疫工作，謹說明如下：

一、空運

(一)加強國際機場及航空業者防疫及宣導

1.各國際機場均配合農業部政策，協助動植物防疫檢疫署於機場針對來自非洲豬瘟疫區航班之入境旅客行李執行檢查措施，並配合設置棄置箱、消毒毯、導引動線地貼等措施，及提供入境航班及預估旅客資訊預報，以利檢疫單位規劃人力，並視需求提供檢查人員休憩待勤空間。

2.各國際機場於適當位置（如：入境通道、行李提領區及轉盤等）以海報、立牌、傳單方式宣導，利用電子看板及跑馬燈播放防疫訊息及影片，避免旅客違規攜帶動植物及相關產品入境。

3.本部民航局已協請飛臺客運航班之航空公司共計 58 家，配合於機上廣播宣導或播放影片，並在國外啟程機場服務櫃檯受理行李託運時，即向旅客加強宣導我國針對相關肉品的輸入禁令。

(二)督導業者落實廚餘處理

1.國際入境航班廚餘係由 3 家空廚業者交由環保單位所核准之廢棄物清理業者送當地焚化廠辦理焚化。

2.針對入境旅客於機場公共區域之廢棄物，各國際機場清運至指定焚化廠焚化。

3.本部民航局已請各國際機場督導空廚業者確依農業部政策落實廚餘清理。

二、海運

(一)加強商港、小三通及海運業者防疫及宣導

1.商港部分

臺灣港務公司於基隆港、蘇澳港、高雄港、安平港、澎湖港及花蓮港等國際郵輪靠泊港口之旅客中心皆配合加強防疫宣導，以各場站既有公播設備播放有關防範非洲豬瘟宣導影片及相關文宣，並提供場地於管制區放置宣導展示架，同時積極配合 CIQS 單位之查驗作業；動植物防疫檢疫署亦會於郵輪靠港時，派遣相關人員於旅客通關前進行防疫檢疫加強宣導，提醒旅客切勿夾帶肉品等違禁物入境。

海運快遞部分臺灣港務公司亦配合提供海關及防檢單位查驗區域，並配合後續相關防檢疫作為。

2.小三通部分

金門及連江縣港務處配合海關及防疫檢疫單位，負責金門及馬祖港小三通場站內人流動線之規劃及引導，通報違規案件及提供場站內設備播放防疫影片及海報。

本部航港局配合督導金馬小三通業者及船舶播放防疫宣導影片、廣播、電子看板及張貼海報等，並持續對旅客加強宣導。另從原來每週 1-2 次至港區巡查，增加頻率至每週 5 次，並向船員宣導防疫規定及請船長簽名確認知悉。

(二)督導業者落實廚餘處理

1.商港部分

船舶廚餘禁止入境著地，依據「動植物傳染病防治條例」第 38 條之 1 規定：「來自國外之車、船或航空器所載廚餘，不得離開該車、船或航空器；離開者，應以輸出入動物檢疫機關核准之方式運送及銷燬。」各商港一律不收受國際航線船舶之廚餘。臺灣港務公司將加強督導港區相關業者落實辦理相關防疫作為，共同防範非洲豬瘟。

2.小三通部分

金馬小三通國籍及陸籍船舶廚餘均不得入境，另由海巡署執行船舶查核工作，就貨輪部分檢查廚房、食材儲藏室、冷凍櫃（冰庫）等處；就客船部分在旅客下船後登船執行清艙作業，碼頭亦有攝影機隨時保持監控。本部航港局進行巡查時，亦將併同巡查船舶廚餘及生活垃圾之清理情形有無符合規定，俾以有效確認防疫作業落實情形，並將偕同金馬港務處加強督導小三通航運業者落實辦理相關防疫措施，共同防範非洲豬瘟。

參、配合海外小型包裹查緝與防堵之精進措施

一、辦理非洲豬瘟疫情高風險國家郵政宣導

中華郵政公司配合非洲豬瘟中央災害應變中心各項防疫作為及動植物防疫檢疫署公告，即時更新高風險國（疫區）名單，並以電子郵件方式通知該國（目前為 39 個國家）郵政，告知有關我國對於違規國際郵包裁罰之規定，並請各郵政提醒該國國民切勿郵寄「肉類製品」至臺灣，以免受罰。

二、各郵件處理單位查緝及防堵含「肉類製品」郵件作業措施

(一)郵件運輸時採分流隔離搬運，不予混裝。另於郵件處理時，對中國、港澳及泰國等查緝出違規進

口郵包佔比大之高風險國家（疫區）進行郵件分流與隔離作業。

(二)配合關務署各關區辦理 X 光機查緝作業，目前已達百分之百查驗實施率。

(三)配合動植物防疫檢疫署辦理檢疫犬查緝作業，偵測郵包或快遞貨物夾帶之「肉類製品」。

(四)於連續假日期間維持出勤人力（每日 22 至 24 人），協助處理國際快捷郵件通關與防疫檢查作業。

(五)加強向民眾宣導有關「肉類製品」郵件禁止寄送臺灣之規定，並針對來自疫區進口郵件加黏貼防疫宣導貼紙。

(六)若經查獲有自高風險國家（疫區）進口之含「肉類製品」郵件，將會同海關及檢疫人員辦理郵件檢查、退運或銷毀作業。

肆、配合非洲豬瘟禁運措施之作為

本部公路局已於 114 年 10 月 25 日通知公路貨運各地公會轉知貨運業者，針對衛生單位調查疑似非洲豬瘟肉品或農業部公告之豬隻禁運措施，公路貨運業者應配合辦理及配合疫調人員查核，不得拒絕提供資料或稽查。

伍、結語

為全力圍堵、防範非洲豬瘟疫情，本部將持續督導所屬陸海空郵等單位配合農業部、財政部及環境部之防疫措施，持續加強邊境防疫之宣導、落實航空器及船舶廚餘處理，及配合進口國際郵包之違規查緝等工作。

以上報告敬請各位委員支持指教，謝謝！

數位發展部書面資料：

「如何精進海外小型包裹夾帶肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內後續對於非洲豬瘟防疫」專題報告

主席、各位委員：

今天應邀列席貴委員會，就數位發展部（下稱數發部）「如何精進海外小型包裹夾帶肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內後續對於非洲豬瘟防疫」提出專題報告，並就此向各位委員請益，還請各位委員不吝賜教。

隨著跨境電商與網路購物的快速成長，網路平臺已成為民眾日常消費的重要通路。然而，隨交易量提升，部分違法或防疫高風險商品（如疫區豬肉產品）可能藉由網路流通而增加疫情擴散風險。為維護網路交易秩序與公共安全，數發部持續與各目的事業主管機關及平臺業者合作，建立跨部門聯防機制，透過定期溝通與資訊共享，共同落實違法商品防堵與防疫管理作業，攜手營造安全、可信賴的網路交易環境。

一、針對國內及已落地電商之作為：

(一)建立跨部會與電商業者聯防平臺，推動即時防堵機制：

1.為強化網路平臺對違法商品的下架處理，數發部定期邀集防檢署、警政署、國健署、食藥署、標檢局、公路局、職安署、通傳會、文化部、交通部等作用法之目的事業主管機關，中華民國無店面零售商業同業公會、台灣網路暨電子商務產業發展協會（TiEA）、台灣電子商務暨創業聯誼會（TeSA）等 3 家三無店面公協會，蝦皮、露天、雅虎、旋轉拍賣等 4 家大型 C2C 業者，及 Google、Line、Meta、TikTok 等 4 家納管之網路廣告平臺業者，召開「網路平台刊登或販售違法商品下架處理聯防平臺」聯繫會議，使目的事業主管機關與業者可更密切溝通，強化網路平臺對違法商品下架處理，共同強化業者法遵，精進處理效能。

2.自 113 年 11 月至今，已召開五次聯繫會議，透過跨部會及業者間即時溝通，強化違法商品防堵與下架機制。以防檢署為例，已與 Meta 及蝦皮購物建立即時通報管道；其他案例如依托咪酯（法務部）、穿雲箭（內政部）、偽冒車牌（交通部）、電子菸（衛福部）等違禁品均已透

過平臺協作完成下架處理。此外，國健署亦依《菸害防制法》對違法銷售菸品之電商平臺進行裁罰，展現跨部門聯防之成效。

(二)利用數位工具下架高風險商品：

1.數發部自 112 年 7 月起運用 AI 工具掃描高風險商品或違禁品，至 114 年 9 月底累計掃描 314 萬次，偵測 6.4 萬筆商品予以預防性下架。

2.另數發部協助主管機關與電商業者介接列管產品資料庫、進行關鍵字巡查等，公私協力合作下架違法商品，加強電商產業監督與防範，共同維護網路安全及消費者權益。

(三)強化電商管理：

1.數發部作為：

(1)對於我國境內之電商業者，如有違反相關作用法，由作用法主管機關裁處。如廣告不實涉及公平法，由公平會裁處；電子菸涉及菸害防制法，由衛福部裁處、投資涉及投信投顧法，由金管會裁處。

(2)數發部就所主管電商平臺，將依職權要求電商平臺落實各主管機關規範。若電商平臺未依規定辦理或拒不配合，依法予以裁罰。

2.業者自律機制：

(1)電商業者主動與政府合作，禁止中國、東南亞等疫區豬肉產品進口販售，另與防檢署建立「即時通報機制」與「高風險關鍵字清單」，同步依政府公告之非洲豬瘟疫區名單定期更新篩檢條件，確保防堵措施即時有效，並持續與防檢署交換資料，維持跨機關聯繫。

(2)強化執行每小時巡查制度，針對違規豬商品即時稽核，包括有違規之虞者進行預防性下架，並凍結賣家帳號。主動建立自動化偵測系統與人工複核程序，持續監控含豬肉、肉鬆、香腸等高風險商品，落實防堵作業。

(3)除持續優化關鍵字與稽核規則，並對於平臺賣家進行規範宣導，賣家上架動物性產品若無法提供合規輸入許可與檢疫文件，即時下架不得刊登，違規案例納入資料庫追蹤，確保平臺防疫作業執行。

(四)後續精進作為：

1.強化業者溝通與宣導，函請三大公協會及平臺業者協助，加強落實上架商品之查核及防疫宣導。邀集主要電商業者召開「強化管理分享會議」，擴大防堵違法商品之管理成效。

2.請各目的事業主管機關持續提供高風險關鍵字予電商平臺，供 AI 掃描及自動比對使用，以利即時下架違規商品。

二、境外電商管理部分

(一)依動物傳染病防治條例第 38-3 條規定辦理：

1.依動物傳染病防治條例第 38-3 條規定，網際網路內容涉及境外應施檢疫物之販賣至國內、輸入或其他檢疫相關事項，經輸出入動物檢疫機關公告者，其廣告刊登者、平臺提供者、應用服務提供者或電信事業，應依輸出入動物檢疫機關之公告，採取下列措施：

(1)加註有關宣導防疫或檢疫之必要警語。

(2)保存刊登者、販賣者或訂購者個人資料，或定期提供予輸出入動物檢疫機關。

(3)限制接取、瀏覽或移除相關網頁內容。

2.數發部將依職權要求所主管平臺落實前述規定。若平臺未依規定辦理，主管機關農業部依法得予以裁罰。

(二)依兩岸人民關係條例，未經許可不得廣告：

1.兩岸人民關係條例第 34 條規定：依本條例許可之大陸地區物品、勞務、服務或其他事項，始得在臺灣地區從事廣告之播映、刊登或其他促銷推廣活動。

2.針對違反前述規定之情事，可處置作為如下：

(1)要求國內廣告代理商不得代理：依兩岸人民關係條例第 89 條規定，違反第 34 條規定可處罰委託、受託或刊登廣告之臺灣業者。

(2)要求網路廣告平臺不得刊播前述未經許可之電商平台之廣告。

(三)後續精進作為：

數發部邀集相關平臺業者共同研商違規廣告之限制處理，以降低國人接觸違法商品的機會。

結語

數發部將持續協助各部會，與電商平臺、電商公協會及納管之網路廣告平臺業者溝通聯繫及強化合作，透過跨機關協作及公私聯防機制，請各電商平臺落實違法商品下架及防疫稽核作業，強化業者法遵與自主管理，營造安全、健康之網路環境，降低民眾接觸違法商品的機會，共同攜手防疫。以上報告，敬請指教。

並祝

各位委員身體健康，萬事如意。謝謝！

海洋委員會海巡署書面資料：

「如何精進海外小型包裹夾帶豬肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內後續對於非洲豬瘟防疫」書面報告

主席、各位委員先進、各位女士、先生：大家好！

感謝貴委員會邀請本署列席今日會議，針對「如何精進海外小型包裹夾帶豬肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內後續對於非洲豬瘟防疫」乙節，茲報告如下：

一、2018 年鄰近國家爆發非洲豬瘟疫情後，本署即設置防制非洲豬瘟緊急應變機制，落實岸海相關勤務，多年來處置豬屍，均依上述作業程序妥善處理。農業部於本(10)月 22 日公告臺中市發生疑似非洲豬瘟案例，海委會即指示本署成立緊急應變中心，並於同(22)日 12 時 30 分召開第一次應變會議（截至 29 日止計召開五次），啟動「防範非洲豬瘟疫情專案計畫」，要求各單位秉持「防疫視同作戰」態度，全力守護國門及民眾健康。

二、本署全面加強港口與岸際檢查，所有進港漁船實施 100%安檢，若查獲病死豬隻或畜禽廢棄物，將立即通報防檢疫機關採樣，並由相關單位焚燒或掩埋；同時依行政院卓榮泰院長指示，加強防範走私，落實邊境管制，也針對走私豬隻、冷凍豬肉及相關產製品，強化高風險路徑查緝，另透過雷達監控、海上巡查及情資研判，掌握可疑船舶動態，遇有異常立即派艇攔查。

三、經統計今（114）年 1 月 1 日至 10 月 26 日已執行海上登檢可疑船舶 141 艘次、進港船舶安檢 131 萬餘艘次，並針對漁民進行 177 萬餘人次的防疫宣導，確保即時應變與防堵作為；114 年執行外離島至本島國內航線貨物拆檢查緝案件，計函送海關 385 案，其中發現違規農產品 61 案，其餘為大陸製加工食品及大陸製物品，展現強化港埠安全與防疫查緝成效；另自 107 年 12 月迄今，總計處理海漂豬隻屍體 179 案，近期金門、馬祖各有 1 案陽性反應，本島唯一 1 案陽性反應在 110 年新北萬里，未來將持續落實灘岸巡查與防疫作為。

四、針對小三通入境查緝分工，本署負責「人員及船舶安全檢查」工作，「入境旅客隨身行李及包裹檢查」則由關務署與動植物防疫檢疫署負責；另本署針對外離島返回臺灣本島國內航線船舶檢查時，倘發現載有大陸地區貨品，將確依《試辦金馬澎與大陸地區通航實施辦法》函送主管機關查處，以防堵疫情與農產品違規傳播風險。

五、本署將秉持「最高標準、最嚴謹態度、寧可多做、不可少做」的原則，全面動員投入非洲豬瘟防堵作戰，落實防疫把關，維護國內畜牧產業安全。

主席：現在開始詢答，作以下宣告：本會委員詢答時間為 6 分鐘，必要時得延長 2 分鐘；列席委員為 4 分鐘，必要時得延長 2 分鐘，10 點 30 分截止發言登記；委員如有書面質詢，請於散會前提出，逾期不受理。暫定 10 點 30 分休息 10 分鐘，本日不處理臨時提案。

現在請登記第 1 位盧縣一委員發言。

盧委員縣一：（9 時 6 分）主席，有請關務署。

主席：請關務署副署長。

蘇副署長淑貞：委員好。

盧委員縣一：副座好。我們先看一下第一張圖片，現在如臨大敵，它原本的樣貌長這個樣子，即非洲豬瘟在顯微鏡下的樣子。再來，我們現在知道高階、中階、初階判讀人員的人力是這個樣子，我想問你，真正 X 光機偵測的成功率跟判讀率是多少？關務署有沒有實際的數據？有沒有成功率或是誤判率這些數據？

郭組長寬淵：報告委員，我是關務查緝的組長。X 光只要是有異常的，我們關員都會拉下來，當然，因為我們要精準打擊，所以如果拉下來的話，大部分都會有查獲物品。

盧委員縣一：我是希望，因為我們中階、初階的人比較多，高階的比較少，所以你真正要嚴格把關的人數沒有那麼多，你有沒有思考以後要藉由 AI 的判讀或者是輔助，來減輕這些人力的耗損或者 loading？

蘇副署長淑貞：跟委員報告，其實我們 X 光影像判讀的關員分了三個階級：初、中、高，其實通過高階測驗的同仁都大概已經有七、八成，我們在 110 年 7 月的時候，已經有開始運用 AI 來輔助判讀，當時是針對毒品的部分；我們在 114 到 117 有一個計畫，會把肉品還有相關菸品等等，也會納入我們整個 AI 的影像判讀……

盧委員縣一：速度可以快一點，因為我們現在是如臨大敵，所以一定要把這些我們剛才講的數據正確率、誤判率要弄出來，藉由 AI 輔助，讓我們的人力不要那麼辛苦，好不好？

蘇副署長淑貞：是。

盧委員縣一：OK，謝謝。

蘇副署長淑貞：謝謝委員。

盧委員縣一：有請農業部杜署長。

主席：請杜署長。

盧委員縣一：署長好。

杜署長麗華：委員早。

盧委員縣一：你知道現在我們國內豬的產值是多少嗎？

杜署長麗華：目前我們所有的防疫對象是 5,441 場，再加上它相關的周邊……

盧委員縣一：不是，我是說豬肉的產值。

杜署長麗華：大概有兩千億。

盧委員縣一：我剛剛大概算了一下，我們一個國人平均一年吃四十公斤的豬肉，如果一斤 100 塊的話，大概就是一千億，加上其他周邊產值可能就超過兩千億。

杜署長麗華：是。

盧委員縣一：我想要問你，這次防疫期間，很多人可能受到限制，比如說他沒有辦法殺豬，沒有辦法有豬肉的販賣，在防疫的時候，可能養豬會得到補償，可是有些靠豬吃飯的人，尤其是原住民，有些是烤豬肉的達人或者是攤商、小吃業者等，這些有沒有在補助的規劃裡面？

杜署長麗華：報告委員，我們現在大概是針對一級生產鏈有相關的都有研擬補助措施；至於在市場裡面攤商的部分，因為是直接受害，所以也有列入經濟部補償的範疇裡面；至於在餐廳、小吃部等等，有沒有顧及到這些相關的關係人，這個部分我想經濟部也正在研擬中。

盧委員縣一：我想可不可以動用農業天然災害救助基金或是農業發展基金來補償這些要靠豬生活的所有層次的商人或者是族人，讓他們得到一些適當的補償？

杜署長麗華：報告委員，一級生產鏈的所有環節我們都有列入……

盧委員縣一：OK，好。我們也看到一個非常可怕的新聞，這可能會影響到我們的山豬，如果山豬被感染的話，可能全臺灣都淪陷了，所以這有沒有一個監測的機制，或者有沒有一個防範的作為？

杜署長麗華：一般我們在做非洲豬瘟、口蹄疫及豬瘟時，我們年度就有一些針對山豬的監測計畫，昨天為了臺中的沙鹿、后里等等幾場山豬活動的區域，也要求他們針對廚餘的收集區跟處理區一定要圍網來阻止山豬可能不定期、不定時的侵入。

盧委員縣一：我想附帶問一個問題，現在廚餘要煮到幾度才比較不會有一些感染的風險，大概幾度？

杜署長麗華：是，這個部分經過所有科學蒐集的資料是 90 度。

盧委員縣一：90 度？

杜署長麗華：1 小時，但是要攪拌喔！

盧委員縣一：我還有看到 50 度、60 度、70 度的。

杜署長麗華：其實要讓病毒不活化，最好還是依照這個規定去執行比較安全。

盧委員縣一：所以這部分可能要早一點讓國人知道，我覺得到目前為止，我在看新聞、廣告的時候還是沒有看到這些相關的作為。

杜署長麗華：好，這一定要加強，謝謝。

盧委員縣一：好，謝謝。關於我們的防疫人才，針對獸醫佐或者是獸醫這部分，你們目前的進度在哪裡？

杜署長麗華：其實在今年 6 月份的時候，總統也體諒所有公部門獸醫師工作的辛苦，所以已經有讓他們比照醫師的不開業獎金，這部分已經有提列了。

盧委員縣一：後來看到新聞，好像一場是 500 塊的樣子？

杜署長麗華：那個是特約獸醫師，針對每個場次的規模大小不同，如果一般比較有一定規模的，它一定會有駐場的獸醫師，但是有些小型的，可能這個成本也很高，所以用合作契約……

盧委員縣一：有可能是長期抗戰，短期可能沒有辦法馬上遏止這個病毒，所以我覺得長期來看的話，還是要規劃這些人力的補足或者是訓練。

杜署長麗華：好。

盧委員縣一：比如說目前獸醫師只有 8%是在從事這方面的工作，你要怎麼引誘或者是吸引這些從事畜牧業的專業人才來從事這方面的防範作為？

杜署長麗華：確實，如果考上獸醫師都喜歡去小動物……

盧委員縣一：是。

杜署長麗華：經濟動物，大家都……

盧委員縣一：我們要怎麼讓他們來從事這方面的工作？這部分應該要加強他們的一些補貼或者是獎勵，可以嗎？

杜署長麗華：這個在畜牧法裡面，我想部裡面應該會再統籌做一些商議。

盧委員縣一：好，謝謝。我們請衛福部。

主席：請部長。

石部長崇良：盧委員早。

盧委員縣一：部長，現在如果查到違規的東西是怎麼來執行？比如說它的 SOP、時效，銷毀時程有沒有透明，有沒有一個監督的機制？

石部長崇良：委員，您提的是查到有來自於非洲豬瘟疫區的肉品嗎？

盧委員縣一：對啊！

石部長崇良：那就有兩個可能的違法樣態，第一個違反的是，我們剛剛提到他在邊境輸入時就要去申報，因為在邊境有申報來自於非洲豬瘟疫區的就直接退運或銷毀了，根本不會進來，會進來的都是非法輸入，所以他就違反了我們食安法第三十條的規定，就會開罰……

盧委員縣一：謝謝部長……

石部長崇良：3 萬到 300 萬。

盧委員縣一：現在有增編 33 名人力嘛！

石部長崇良：對。

盧委員縣一：目前對於這樣的人力，你認為是足夠的嗎？還是……

石部長崇良：現在正在進行羅致人才當中，今年行政院有多給我們 24 位邊境查驗的人力，現在我們正在招募。

盧委員縣一：我們看一下國外的一些成功案例，因為現在我們才剛剛接觸這個病毒，而且是非常的陌生，不過這在國際上應該都已經努力了一段時間，所以有一些成功的契機。如果失敗的話，大概有兩個原因，可能我們在生物檢測部分檢測的不足；第二個就是我剛才講的，可能民眾沒有被告知，或者是廠商沒有被告知，就是 human behaviour 這部分。他們成功的契機大概有四個方向，我提供給部長參考一下，因為之前有一些國際組織，我們可能沒有在那個組織裡面，可能需要去參考他們的一些 model，他們已經規劃好了一些路徑或者是應該怎麼做，其實他們這個知識都已經非常的充足，我希望國內跟國際要接軌，而不是我們國內做我們的，都不去參考目前越南、中國在做什麼，我覺得應該是要這樣，有一些風險的溝通，風險溝通就是要跟肉品市場業者或者是從事這方面行業的人去做一些跟政府部門的媒合及合作，看看這個病毒要怎麼防治，最主要是我們政府要大力支持所有的損失跟以後預防的一些財源，好不好？

石部長崇良：好，謝謝盧委員提供的寶貴資料，謝謝。

主席：謝謝盧委員。謝謝部長，請回。

接下來，請陳昭姿委員來做詢答。

陳委員昭姿：（9 時 16 分）謝謝主席，麻煩關務署副署長和防檢署的杜署長。

主席：好，請署長、副署長。

陳委員昭姿：兩位首長早。

杜署長麗華：委員早。

陳委員昭姿：根據我的邏輯思考，非洲豬瘟的病毒不可能憑空出現在臺灣，應該就是帶有病毒的豬肉產品被夾帶入境了，但是這個豬肉產品也不可能自己飛進臺灣，所以應該有三個途徑，第一個就是旅客自己攜帶入境；第二個是快遞包裹入境；第三個是走私入境。對於這三種途徑，請問兩位認同嗎？

杜署長麗華：是。

陳委員昭姿：是這三種途徑？

杜署長麗華：對。

陳委員昭姿：根據農業部最新的統計數據，從 2018 年到 10 月 23 號，旅客攜入的豬肉產品，不管是自主丟棄或是被查獲，防檢署彙整有 9,511 件違規輸入的產品，其中 997 件被查到豬瘟是陽性，也就是違規輸入的豬肉品當中有一成，大概 10.5%有驗出非洲豬瘟病毒，這個比率是相當高的，可是我要確認一下，我一直到昨天晚上才知道這個數字還只是僅限於旅客攜入的部分，只限於旅客攜入的部分，這是你們前兩天的報告，也就是防檢署的報告。我想請兩位首長看這張圖，這張圖是昨天防檢署回復給我的資料，我要了好多天，辦公室同仁同時詢問在快遞輸入的豬肉產品裁罰案件數當中……我們問他從快遞輸入這個途徑進來且被裁罰的，裡面有多少是含非洲豬瘟的病毒？您可以想見嗎？署長，防檢署的同仁回答，這部分因為關務署查獲快遞包裹有

豬肉製品時只會用書面通知防檢署，不會有樣本，換句話說，根本就不會去檢驗是否有非洲豬瘟，這件事非常讓我震驚耶！當你發現有豬肉產品的時候，根本不做下一步的檢驗，就是書面通知防檢署做紀錄，當然更不會切片什麼的，讓他們有機會去做豬瘟的檢驗。所以我想請教防檢署，你們認為快遞包裹的豬肉不用驗非洲豬瘟嗎？我想請署長跟副署長兩位說明一下，為什麼不需要去驗呢？

杜署長麗華：委員，我跟您報告，我更正資料，沒有，您剛剛講的那個數據是所有，不僅僅是旅客，也包括國際或郵輪包裹還有快捷，對於這些攔下來的攔截物，我們一定全部把它收集起來燒毀，第一個步驟一定燒毀，燒毀前海關會通知我們，這一定是被檢出檢出物才會通知我們，假設是毒品就會通知其他的單位，我們第一個動作也會抽檢，這些抽檢一定在第一時間送到獸醫所去做檢測，所以才發現所有的紀錄裡面有 10%是陽性的，其他 90%是陰性的。

陳委員昭姿：說母數好了，因為真正的母數沒有人知道，但是我要再確認一下，因為我昨天才詢問快遞輸入豬肉製品裁罰案件數，從本席整理的這張圖表，你也知道件數很少，可是防檢署同仁回答說，關務署查獲快遞包裹裡面有豬肉製品時，只是書面告知防檢署，並不會有樣本，沒有樣本怎麼抽驗？沒有啊！沒有做這件事啊！

蘇副署長淑貞：跟委員報告，海關查驗入境旅客行李，不管是在機場或者是郵輪旅客的行李，以及郵包或者是快遞貨物，包括空運快遞、海運快遞，我們只要查獲裡頭有豬肉或豬肉製品，就會立即通知防檢署。我們通知他，是由他們來處理，防檢署來了就會把這個「案貨」拿回去處理、會去做這個檢驗。

陳委員昭姿：這跟你們同仁回答得不一樣！

從這個數字來看，怎麼可能只有這幾件？快遞輸入的貨物就這幾件被篩到有這個東西嗎？所以這個部分我還是要再釐清。你現在是這個說法，我也讓你有充分的時間來說明，但事實上我還是有疑義的喔！就是說，旅客攜入的也許你們比較能夠去處理，不管是他丟棄或者是被你們查獲，但是快遞部分的量是非常龐大的！

蘇副署長淑貞：跟委員報告，快遞的部分我們是書面通知防檢署來海關這邊處理，他們來處理的話，就會把我們查獲的物品……

陳委員昭姿：都切片嗎？全部嗎？

蘇副署長淑貞：拿回去的話，是防檢署他們會去做相關的檢驗……

陳委員昭姿：那樣不會這麼少啊！

蘇副署長淑貞：這就是防檢署後續的處理。

陳委員昭姿：好，這個我要再確認，現在暫時接受你的說法。

下一張 PPT 是臉書一個公開的團購社團的截圖，其中的黑色框框標榜第一手大陸源頭發貨，裡面販售的產品很多，有豬腳筋、魚香肉絲、內含小酥肉的自煮火鍋等。其實任何人在網路輸入幾個關鍵字，例如「大陸、中國零食」，網頁馬上就會跳出購買連結，包括蝦皮、臉書團購社團、LINE 社群等。這些不都是抵達邊境就必須被查緝的食品嗎？為什麼可以放在網路上賣，還像這張 PPT 左邊另外一個黑色框框呈現的，很自豪地說發貨速度第一，這代表供貨很穩定喔

！而且支持各式各樣的物流。我覺得國人入境都知道要互相提醒不能攜帶肉製品，大家都很努力，怎麼努力了這麼久，發現好像是政府有責任！公開的團購社團這麼猖獗，而且到今天都還在營運喔！

這張 PPT 中的另一個紅色框框是在網路上隨便打「集運」、「特貨」這兩個關鍵字，我等一下再請教你們理不理解這兩個詞，馬上就會出現蝦皮或小紅書的廣告截圖。蝦皮上有集運業者標榜可以運送特殊敏感貨物，在小紅書上面，甚至直接說可以承接雞爪和豬腳筋的訂單。我先請教副署長，您知道什麼是集運、什麼是特貨嗎？

杜署長麗華：我跟……

陳委員昭姿：您知道嘛！瞭解就好。

杜署長麗華：我跟委員報告，其實我們現在每天都有上網去搜尋，只要看到這些違規的廣告，全部都會請和我們有合作的電商平臺下架，假設……

陳委員昭姿：可是到現在都還在營業啊！

杜署長麗華：他們有幾個措施，現在大概有屏蔽措施，就是會讓你看不到，假設有漏網之魚、看得到，他們也會即時處理……

陳委員昭姿：你隨便 key in 就進去啦！

杜署長麗華：第二個，他們也會自主管理，也就是說……

陳委員昭姿：不好意思，時間很有限，等一下我要跟主席多要一點時間。

杜署長麗華：我再講，AI 的部分，假設是來自臺灣的 AI，下訂之後你也買不到，即使你訂了，你刷的是臺灣的信用卡，他們也不會出貨。

陳委員昭姿：但是他公然在網路上……你跟我說買不到，但是長久以來好像很穩定供貨！

我想再請問一件事，回到今天的主題，夾帶豬肉產品有多少來自這種集運包裹？你知道集運嘛？各地買，然後集中在一起，再合併包裹，這樣可以減少運費。有多少來自這種集運包裹？還是你沒有辦法搞清楚？

杜署長麗華：應該這樣講，所有的包裹是海關這邊，他們過關以後，經過 X 光檢查，如果有疑慮，他們就會第一時間通知我們，我們就過去判定，開箱之後假設有豬肉產品，我們一定會抽驗，然後集合在一起銷毀。

陳委員昭姿：這種特殊集運，不是只有中國運到臺灣，越南也有，這次爆發非洲豬瘟，好像有報導說是越南的病毒株，所以這次有很大可能是來自越南的豬肉產品含有病毒造成的，但我要講的是，對於這麼明目張膽宣傳敏感貨物、特殊貨物，請問關務署有掌握這些業者嗎？要怎麼防堵？

蘇副署長淑貞：跟委員報告，因為這是電商平臺，相關業者不是海關轄管的。

陳委員昭姿：不是海關，那是誰呢？

蘇副署長淑貞：但是我們要加強查核，所以我們現在要求以後快遞貨物、網購貨物報關的時候，必須申報電商平臺和集運商的相關資訊，讓我們去做整個風險的管控。

陳委員昭姿：這是跨部門的，今天才會請這麼多單位來。

剛剛有稍微提到，你們 X 光機夠不夠？檢疫犬的數量夠嗎？集運包裹有全部破包嗎？集運包裹現在很多耶！

蘇副署長淑貞：快遞貨物全部百分之百過 X 光，所以我們在影像判讀上面看到有異常就會拉下來……

陳委員昭姿：所以我馬上就問你，X 光機夠嗎？那個數字還是很有問題啦！謝謝你。

接下來我要請問一下食藥署姜署長，你們的預算裡面有一個科目叫做「食品邊境查驗及國內外稽查管理」，請問這個費用有用在查驗夾帶豬肉包裹是否含非洲豬瘟病毒嗎？

姜署長至剛：我們所有費用都用在邊境查驗，食品裡面對非洲豬瘟……因為非洲豬瘟對人體是沒有危害的，所以我們在食品部分目前並沒有特別去驗；我們有這個能力，但是目前沒有驗。

陳委員昭姿：在業務處理上，你們目前是依照食安法去執行進口食品、藥品是否有違法添加，當前最重要的就是有沒有含瘦肉精等等，當海關發現有夾帶豬肉包裹，涉及動植物防疫檢疫，他會通知的是防檢署，而不是通知你們，因為是由他們來進行病毒核酸檢驗，我這個說法對嗎？食藥署並沒有負責非洲豬瘟的檢驗，有沒有？

姜署長至剛：我們目前沒有做非洲豬瘟，但是我們準備有這樣子的量能來做核酸檢驗。

陳委員昭姿：好，你們有這個能力，但是目前這個業務不是你們負責嘛！

姜署長至剛：是。

陳委員昭姿：我要談的是一個假訊息，卓冠廷、民進黨側翼、三立等等，他們就在造謠，說食藥署的邊境管制預算不能刪，因為這和豬瘟有關，這次就是因為刪了這筆預算，豬瘟就爆發了。堂而皇之地這樣寫！這整個就是假訊息，在誤導啊！這個部分不是食藥署的工作嘛！測這個病毒不是你們在做的嘛！

姜署長至剛：測病毒不是，但是針對我們的進口食品，包括它的來源屬於非疫區和疫區的，我們會清楚地規定。

陳委員昭姿：人家就說你們食藥署要負責這個，可是你們沒錢去做，所以今天豬瘟爆發了！你要不要做個釐清呢？

麻煩署長再講一次，你們現在負責的東西是什麼？這筆預算是用在什麼地方？

姜署長至剛：有關邊境的預算，其實我們的人力去查察所有的商品，也包含不是從合法區域進口的任何商品，不管是食品裡面或者是違法的肉品進口、非疫區的肉品等等，都會是我們查察的目標，但是我們並沒有在查察的時候去檢驗，檢驗那一塊事實上是在跨部署裡面跟農業部進一步地協作。

陳委員昭姿：所以簡單來說，這一次豬瘟的事件跟食藥署應該是不掛勾的？因為你們沒有在檢驗啊！

姜署長至剛：委員這樣定義的話，我們會非常感謝。

陳委員昭姿：也沒有你們的責任嘛！是不是？是這樣嗎？

好，謝謝。

姜署長至剛：謝謝委員。

陳委員昭姿：謝謝署長，謝謝主席。

主席：謝謝陳委員。署長請回。

請陳菁徽委員。

陳委員菁徽：（9 時 29 分）謝謝主席。我想請石部長。

主席：請石部長。

石部長崇良：陳委員早。

陳委員菁徽：部長好。這個議題其實我也非常的關心，而且跟非洲豬瘟一樣，非常嚴重！很多人已經在新聞上看到，最近為什麼大家又發現兒科醫師大出走？是因為北榮直接說他們有 4 位總醫師都不願意留任。另外你也看到臺大醫院的主任已經下海開始值班，我昨天有去請教了一些臺大小兒科的前輩，他們說今年錄取率 1.5%，他們雖然把它作成一個網路上的笑話，是苦中作樂，但是他說錄取率 1.5%已經持續 3 年了，為什麼今年才特別被人家注意？是因為主任也必須要下海值班。

你可能以為兒科醫師錄取率 1.5%是單純臺大的問題，我們攤開全國各專科醫師最新住院醫師招收率，還有兒科住院醫師招收率等等，平均就是五成，不是只有臺大醫院的問題，而是全國的問題，但為什麼你需要來搶救這件事情？是因為醫學中心都已經淪陷了，醫學中心是最後一線，全國大家不懂的、不會的就送到醫學中心，包括臺大、榮總等等，連醫學中心都變成主任、院長要下海值班，那麼他們的教學怎麼辦、研究怎麼辦、行政怎麼辦？所以這是一個惡性循環。我知道你之前曾經提過你要去培養急重症人才，尤其是兒科急診專科醫師的人才，這樣才可以紓緩兒科的人力。結果我跟您報告，最近兩年全國就有 31 位兒科的急診醫師離開醫院，您是急診醫師，你很懂啊！在基隆市、新竹市像這樣子的都會區，兒科醫師平均 1 人是照顧 300 人到 500 人；宜蘭 1 位兒科醫師要照顧的是 2 萬 1,820 人，遠超過全國平均 1,165 人，所以我認為這個問題其實累積了多年，今年一口氣爆發，你可能需要以更快的方式來處理，你有沒有什麼想法？

石部長崇良：跟委員說明，確實，我看了近 5 年兒科的招收率，現在兒科的容額大概在每年 130 位左右，那麼兒科的招收率大概都在六成，去年才勉強到七成，所以換言之，就是您的資料看到的，就是七、八十位，所以以這樣的數目確實難以因應全國的需求。

陳委員菁徽：你講的六成是他願意訓練，還有留任的問題。

石部長崇良：對，那就是後來訓練完之後的流向。關於流向，目前大概三成八留在醫院，另外有六成二就是在基層開業。所以我們從去年開始，第一步，對於走兒科的住院醫師有津貼，一年每個月有 1 萬塊的津貼給走兒科的住院醫師以及他的 fellow，比如他是選兒童遺傳，或者是兒童的一些次專科、重症的 ICU、急診次專科，類似像這樣，如果是小兒外科，每個月津貼是 3 萬，這是去年開始的，我們再觀察後面。第二個，我們在總額的部分，明年會特別匡列，從 0 到 6 歲，在總額的部分匡列 249 億，這專門給兒科來調整支付標準，然後保障 1 點 1 元，所以把所有的 0 到 6 歲兒童的住院費用要全面性的調高，那麼讓在醫院裡面做急重症的兒科醫師收入可以提高，這是第二個。第三個，在評鑑的部分，我們過去評鑑是這樣，一般性評鑑會特別融入在

醫學中心的部分，都需要有兒科的專門評鑑，過去我們是只有兒童醫院有專門兒童的評鑑，我們是有 4 家兒童醫院，明年開始，所有醫學中心的兒科都是我們重點要評的部分，也把它融入在評鑑裡頭。

同時，另外一個，因為剛剛跟委員說明了，大概有六成二的兒科醫師是在基層開業，所以我們包含了 0 到 3 歲的幼兒專責醫師制度，還有從兒童的核心醫院到責任醫院，我們也結合開業的醫師，大家一起來照顧，我們一步一步在進行。

陳委員菁徽：我先問你一個問題，剛剛提到住院醫師 fellow 可以多拿 1 萬？

石部長崇良：對。

陳委員菁徽：很好！但你看今年北榮的問題，他們結束了住院醫師……

石部長崇良：他是之後的留任。

陳委員菁徽：對啊！

石部長崇良：他就是訓練的時候有，但之後訓練完之後有沒有要留在醫院？所以我們才會把它再納入在評鑑裡頭，同時把兒童的住院給付拉高，保障一個總額。

陳委員菁徽：我剛剛提到的急診專責兒童醫師怎麼辦？流失很快，沒有人要做。

石部長崇良：我們是一步一步來，因為如果我們現在把所有的兒童到急診都要兒科來看，會雪上加霜。

陳委員菁徽：對。

石部長崇良：所以我們現在先不要求所有兒童到急診來都要兒科醫師來看，反而應該是第一步他只要先做一些比較小的 baby，因為比較小的確實是需要，然後用區域聯防的方式，兒科用照會的方式就好，我們一步一步再把兒童的照護強化在急診的部分，所以我們另外有一個網絡，就是兒童醫療網的部分，那個是去強化兒童的急診照護。

陳委員菁徽：你這樣講，急診醫師可能也會跳起來。

石部長崇良：不會啦，我是急診出身的，我們過去的訓練裡頭就包含處理兒童的問題。

陳委員菁徽：因為現在急診醫師的流失跟兒科醫師的流失是在比速度。

石部長崇良：急診的問題是另外一塊，就是剛剛提到的急診壅塞那個部分需要處理，所以我們現在也積極在處理急診壅塞的問題，以降低急診醫師的負荷。

陳委員菁徽：好，當然我們很贊成你做優化兒童醫療照護計畫，但很多全國的兒童醫院院長他們完全不敢公開講，所以我來幫他們講，他們希望問你優化兒童醫療照護計畫的錢，已經 11 月了，但是還沒有撥下來，是不是真的？因為你每年都說明年會改善，但現在要 11 月了，還沒有給錢，醫院要自己墊，像你這樣子的效率，你剛剛講很多，0 到 6 歲撥了一筆錢等等，你這個效率是怎麼支持兒童醫療？

石部長崇良：預算是應該已經有在這裡……

陳委員菁徽：你什麼時候會撥？

石部長崇良：現在是撥款，您提的是撥款的速度嘛！

陳委員菁徽：對啊！

石部長崇良：這個部分我再了解一下醫事司在撥款的部分，我會注意撥款的速度。

陳委員菁徽：所以一週內，你會告訴我？我才可以告訴這些院長。

石部長崇良：對、對。一週內。

陳委員菁徽：一週內？好，一週內。

石部長崇良：另外也跟委員報告，今年還有一個叫做「健康臺灣深耕計畫」，到明年底一共是 160 億，裡面對於兒童醫院，每個醫院幾乎都是有 1 億的補助，給他們去發展。

陳委員菁徽：依照不同醫院提出來的計畫？

石部長崇良：對。

陳委員菁徽：好。再來是勞動部，我質詢勞動部，結果勞動部說要問你，勞動部部長直接走到我前面說這個問題要問的是衛福部部長。

這是他們即將推出的，看一下這張圖的右邊，勞動部說未來 1 月 1 日，很快，兩個月後就要開始了，可以用「日」來申請育嬰留職停薪，所以在小孩子兩歲以內好像最多可以請 30 天。我們會遇到什麼問題？因為醫事人員跟托育人員已經開始跟我陳情，您一定要儘快準備，趕快找勞動部溝通，你只剩下兩個月可以準備。第一，我自己也有請過，現在育嬰留停最少大概是一個月，像我們這樣子的醫事人員、護理師、醫師、放射師等等，我們要跑兩個地方，一個是工會，工會是辦理你的執業登記，你現在有在做這個業務還是沒有在做這個業務，這個是工會在管的，衛生局就是管你的執登，就是我現在在哪一個機構上班。之前還沒有實施彈性育嬰留停的時候，護理師就已經抱怨連連了，因為他們要跑流程、要跑工會，還要跑衛生局，還要跟院方要停職證明、復職證明。

石部長崇良：委員，我了解，這個就是執業停業登記，如果是沒有執行業務，要辦理停業登記，這個是短期的，不用，這個在行政程序上，我會請醫事司立刻發文，這種是短期的育嬰留停，但有的是長期，一次兩年的就要先去辦理……

陳委員菁徽：沒有，一個月的也要啊！一個月、兩個月、三個月都要啊！

石部長崇良：對，我們把它放寬，我們會處理。這個程序上，我們來盤點。

陳委員菁徽：現在很多護理師其實是願意的，他不一定想要請長期，他覺得這樣一天一天請是很好。

石部長崇良：對。

陳委員菁徽：但我不希望這些流程太過繁瑣，到最後他就不想請了，反而一口氣請久一點。我們現在當然很在意的是護理師，護理師也有護理師荒，但其實醫師、藥師、檢驗師所有的醫事人員，你都必須要一起把他研擬進去。

石部長崇良：好。

陳委員菁徽：所以你多久內？

石部長崇良：一個月內。

陳委員菁徽：一個月內可以給我們這個？

石部長崇良：對、對。

陳委員菁徽：然後，另外你也會發給全部各地的衛生局？

石部長崇良：對，我們會給所有的衛生局跟醫院去遵循並簡化這個程序，不需要這樣很繁複。

陳委員菁徽：第二個也是您的業務範圍內，就是托育人員，托育人員有這樣子的一個系統可以看到這個機構每一個托育人員目前的托育數，規定是一比五，但如果機構做到一比四是可以有補助的，也是遇到一樣的問題，假使這位托育人員要請彈性育嬰假，就必須要把他移除，移除就是停業，停業就要把他的托育數放到別人的身上，所以也許一個機構其實是很體恤同仁，所以讓他請彈性，但卻因為這樣子影響到機構拿補助的機會，這樣怎麼辦呢？

石部長崇良：就是說它沒有額外的這個……

陳委員菁徽：不是，機構讓他請了彈性育嬰，可是就類似我們的護病比，一比四個小孩，本來機構可以達到被你補助及獎勵的標準，結果它被迫變成一比五就拿不到補助，怎麼辦？

石部長崇良：因為這個還牽涉到托育人員的 loading，所以如果馬上就通通……他的 loading 也增加了，等於是這個機構沒有多餘的彈性能力，像在醫院育嬰留停的時候就會有另外的護理人員來照顧。

陳委員菁徽：當然，因為之前的育嬰留停比較久、比較長，是以月為單位的，他當然就可以去儲備這些人力。

石部長崇良：對啊！

陳委員菁徽：現在是 1 月 1 號要改成以日為單位，你是不是要找社家署？

石部長崇良：如果是短期，我是覺得還可以啦，但是如果是比較長的時間也不好，這樣的話，托育品質也會下降，我再找社家署討論一下。

陳委員菁徽：對，社家署，第一個問題是這個。

主席，第二個問題很快就結束。

第二個問題是，我現在問了所有的托嬰機構和地方政府的社會局，現在地方政府社會局的量能是不足的，所以對他們而言也是一樣的意思，他們現在如果要請一個月的育嬰假，光是跑行政流程要辦理停業、到職、離職等等至少要三天以上，比剛剛講到的衛生局還要久，三天以上喔！所以他們現在也無所適從，他不知道說他請了，還必須要等到流程跑完才可以放這個假，還是說他可以先去照顧他小孩一天，然後回來等這個流程跑完也沒關係？並且地方的社會局應該也沒有辦法應付這樣子的狀況，跟我剛剛講到的一模一樣。

石部長崇良：好，這個行政程序的部分，我也請社家署一起來討論。

陳委員菁徽：好，行政程序跟照顧比也是一個月內可以拿到您的報告？

石部長崇良：好，可以。

陳委員菁徽：謝謝部長。

石部長崇良：好，謝謝。

主席：謝謝陳委員、謝謝部長。

接下來請邱鎮軍委員做詢答。

邱委員鎮軍：（9 時 43 分）主席好。請農業部防檢署署長。

主席：請防檢署署長。

杜署長麗華：委員好。

邱委員鎮軍：署長好。昨天我在這邊問了陳駿季部長的時候，他很肯定的說非洲豬瘟不是本土的，所以就是從邊境放進來的，既然是從外面來的，就三個方式嘛！第一是人帶進來，第二是貨物包裹寄進來，第三是走私進來，還有其他可能嗎？

杜署長麗華：目前這三個也是我們的原因之一。

邱委員鎮軍：我知道，會有其他的方式嗎？不會是鳥帶進來的吧？

杜署長麗華：不會，它跟禽流感不一樣。

邱委員鎮軍：所以就是這三個，還有嗎？

杜署長麗華：目前我們追查的方向也是如此。

邱委員鎮軍：從 2005 年國際通報發生非洲豬瘟有 83 個國家，最近三年曾發生非洲豬瘟的國家也有 75 個，我想請問一下，農業部現在認定非洲豬瘟高風險的地區有幾個？

杜署長麗華：我們認定的是有 39 個。

邱委員鎮軍：為什麼只有 39 個？最近三年有 75 個，為什麼只有認定 39 個？

杜署長麗華：其實我們是依照國際疫情的趨勢去做滾動檢測。

邱委員鎮軍：那什麼叫趨勢呢？他們這些有發生的不就是高風險地區嗎？

杜署長麗華：我請副組長說明一下。

亓副組長隆祥：是，跟委員報告，我們都會即時搜尋國際組織的網頁，還有各國的一些疫情資訊來了解在哪些國家發生疫情，還有哪些國家可能會途經這個地區，作為一個旅客中轉的地區輸到臺灣來，所以我們這是一個滾動檢討的過程。

邱委員鎮軍：對，我現在比較好奇的就是說，這些 75 個國家三年內有這個案例，為什麼我們只追蹤到 39 個？這個原因在哪裡？為什麼只有 39 個？

亓副組長隆祥：是，跟委員報告，其實這 39 個國家是做為裁罰的依據，只要來自非洲豬瘟……

邱委員鎮軍：其他 75 減掉 39 大概是 36 個，它不會裁罰？意思是這樣？

亓副組長隆祥：因為農業部有公告一個非洲豬瘟非疫區的國家的名單……

邱委員鎮軍：那它就發生啦！為什麼它是非疫區的？你跟我們講。

亓副組長隆祥：要經過我們書面資料的審核跟必要時做實地評估，通過之後才會列在農業部的網站上。

邱委員鎮軍：你評估的標準是什麼？

亓副組長隆祥：我們有一個專家學者的委員會，會先審視他的書面資料。

邱委員鎮軍：要發生幾個案例才能夠算是高風險地區？

亓副組長隆祥：應該是回到剛剛跟委員報告的這個議題，就是說我們列這個非疫區的名單，如果不在這個非疫區名單就是疫區，只是要不要裁罰，就是這 39 個國家。

邱委員鎮軍：不是，我覺得很奇怪，你們這樣追蹤，這樣怎麼會擋得住？對不對？我們現在知道三年內就有 75 個國家，我們只追蹤、只管制這 39 個，這不是很奇怪嗎？

亓副組長隆祥：因為我們的活豬跟豬肉相關產品都只能從非洲豬瘟的非疫區國家輸入，疫區進來的都不能進來，只是後續的裁罰，我們是看高風險的國家……

邱委員鎮軍：我還是聽不懂你講什麼，我是現在是說有 75 個國家，為什麼你只追蹤 39 個，另外的是可以進來就對了？

杜署長麗華：這樣子好不好，委員，詳細的部分我在今天會後就提供資料跟您說我們的……

邱委員鎮軍：對啊，這個很奇怪，好，你等一下再給我資料。

杜署長麗華：是。

邱委員鎮軍：我這樣講啦，邊境管制就算我們沒有這次非洲豬瘟的問題，像這 75 個國家，我們應該在自己的邊境管理也要更嚴格，不是嗎？對不對？

杜署長麗華：是，其實我們這七年來就是如此。

邱委員鎮軍：你剛剛講的就沒有做到。第二個，現在我要講關於人入境，如果旅客或國人帶加工肉製品入境臺灣都要申報檢疫。

杜署長麗華：是。

邱委員鎮軍：如果偷帶查到就 20 萬，對不對？

杜署長麗華：20 萬起跳。

邱委員鎮軍：不管是不是從非洲豬瘟疫區入境都一樣，對不對？沒錯吧？

杜署長麗華：是。

邱委員鎮軍：我再問財政部關務署，我們現在一年總共進口多少國際包裹？

蘇副署長淑貞：如果是快遞的話，一年大概平均有 6,000 萬件左右的快遞。

邱委員鎮軍：一年只有 6,000 萬件？我查的資料，2021 年 11 月單月就有 619 萬，大概一年就 6,000 萬嘛！

蘇副署長淑貞：是。

邱委員鎮軍：針對剛剛農業部所說，非洲豬瘟高風險地區進來的國際包裹，我們的抽驗率是多少？

蘇副署長淑貞：跟委員報告，我們的包裹不管是快遞或者是郵包，我們全部都是百分之百的……

邱委員鎮軍：你是用 X 光嘛！對不對？我現在講的是人工抽驗。

蘇副署長淑貞：人工抽驗的話，在 X 光影像上面看到如果有異常，我們會馬上來做人工的開箱查驗。

邱委員鎮軍：你要看到異常才會開箱？

蘇副署長淑貞：對，因為一方面是人力的問題，另外一方面是通關速度的問題，所以為什麼要利用 X 光的影像……

邱委員鎮軍：我們一般低價免貨物稅的抽驗率大概是 3%左右，對吧？

蘇副署長淑貞：那是平均。

邱委員鎮軍：對啊，平均 3%，高風險地區的抽驗率有更高嗎？

蘇副署長淑貞：其實就是剛剛跟委員報告的，高風險的也是從 X 光的影像來看，然後我們會加強提高人力的抽驗比例。

邱委員鎮軍：不是啊，我現在覺得很奇怪，一般都是 3%左右，高風險的不會提高嗎？

蘇副署長淑貞：跟委員報告，我們針對高風險的，譬如說是從中國大陸這邊……

邱委員鎮軍：就只有中國大陸是高風險地區，其他地方不是嗎？

蘇副署長淑貞：跟委員報告，大概是 4.59%左右。

邱委員鎮軍：4.59%？

蘇副署長淑貞：是。

邱委員鎮軍：我大概算了一下，從 112 年到 114 年，兩年半大概放行了一億五千萬個包裹，關務署只有查獲 1,321 件，通報比率不到千分之一，這樣的數字難怪你們的報告完全不敢寫出來，還好意思說邊境多嚴格，你們不如直接說食安五環邊境管理早就已經棄守了。現在每一件都是用 X 光來檢查，你們這樣就是嚴格防疫的意思囉？

蘇副署長淑貞：跟委員報告，其實本來就一定要經過 X 光檢查，因為我們針對高風險……

邱委員鎮軍：我看到你們的報告裡面說要精進作為，那要怎麼精進？

蘇副署長淑貞：跟委員報告……

邱委員鎮軍：是提高人工開箱查驗比例嗎？

蘇副署長淑貞：是，提高人工開箱查驗，我們……

邱委員鎮軍：你剛剛說 X 光照到有問題，你們才會人工開箱，你現在說要精進，但又說要用人工開箱來精進，這樣邏輯就不對了。

蘇副署長淑貞：我跟委員報告的是，剛才說到的 X 光，本來就是會經過 X 光，然後如果有異常……

邱委員鎮軍：也就是說，你們人工抽驗不是依照 X 光看到有問題的來開箱檢驗對不對？你現在要精進就是要提高人工開箱的抽檢率對不對？

蘇副署長淑貞：跟委員報告，X 光檢查如果有異常一定開箱……

邱委員鎮軍：對，這是一定的啊！

蘇副署長淑貞：另外有經過我們的風險管理，它的通關方式如果是……

邱委員鎮軍：如果要精進的話，你要怎麼做？

蘇副署長淑貞：精進的話，目前針對查驗的件數至少要提高 20%以上。

邱委員鎮軍：精進就是要查驗，那你要多少以上的人工？

蘇副署長淑貞：人工開箱查驗的件數至少要提高 20%以上。

邱委員鎮軍：以後總共要提高 20%？

蘇副署長淑貞：是。

邱委員鎮軍：什麼時候開始？

蘇副署長淑貞：我們立即就開始了，而且我們在 24 號……

邱委員鎮軍：你們的人手夠嗎？

蘇副署長淑貞：現在就是把我們的人力全部充分利用，儘量……

邱委員鎮軍：你說要提高，我下個月會開始看你們的抽驗率。

蘇副署長淑貞：是。

邱委員鎮軍：我現在要問在動物製品移送 1,321 件裡面，有 269 件是豬肉，請問一下開罰多少？罰了幾件？

蘇副署長淑貞：報告委員，開罰的部分是由防檢署開罰。

杜署長麗華：委員講的是郵包？

邱委員鎮軍：對。

杜署長麗華：郵包大概是開罰 9 件。

邱委員鎮軍：開罰 9 件？也就是總共 9 案罰 180 萬？

杜署長麗華：是。

邱委員鎮軍：實際查獲違規的包裹有幾件？

杜署長麗華：海關移給我們調查就是 9 件。

邱委員鎮軍：就只有 9 件，就只查到 9 件就對了？269 件是豬肉，你為什麼只開罰 9 件？

杜署長麗華：我修正一下，海關移給我們 1,300 件左右，整個立案的大概是 9 件。

邱委員鎮軍：為什麼呢？有 269 件是豬肉欸！

杜署長麗華：因為身分認證的問題，因為我們在追溯……

邱委員鎮軍：我就覺得你們的規定很奇怪，你們現在規定如果他不在非洲豬瘟疫區裡面寄豬肉製品過來是可以的。第二個，如果他從疫區寄肉品來臺灣，寄件人跟收件人不一樣，查到也不罰……

杜署長麗華：不行！委員，我報告一下，只要肉品絕對都不能進來，不管你是非洲豬瘟國家或非……

邱委員鎮軍：如果是第一次從疫區自己帶進來也不罰嗎？

杜署長麗華：完全都不行。

邱委員鎮軍：那為什麼 269 件你只罰 9 件？

杜署長麗華：那是身分認證的問題，因為當時在登記的時候，有時候是假身分，所以我們去追查的時候……

邱委員鎮軍：假身分你追不到？

杜署長麗華：追不到，因為……

邱委員鎮軍：所以他是用假名字？

杜署長麗華：對，用假名字……

邱委員鎮軍：那假住址呢？總會有人領嘛！

杜署長麗華：就是不敢領……

邱委員鎮軍：他總會有個地址有人去領啊！

杜署長麗華：我們追到收件人，收件人否認說不是他寄的。

邱委員鎮軍：每個人都這樣玩就好了，你怎麼把關呢？

杜署長麗華：目前是這樣，因為這也有考量一個情形……

邱委員鎮軍：這就是一個很大的漏洞，你不覺得嗎？對不對？

杜署長麗華：可是……

邱委員鎮軍：他用假名字，然後我們不罰，也許他用假名字，可是他總要領這個東西嘛！

杜署長麗華：沒有領，其實很多是沒有領的。

邱委員鎮軍：沒有領？那不是很奇怪，那他寄進來幹嘛？難道是共產黨的陰謀？

杜署長麗華：邱委員，我先報告一下，所有的貨品是進不來的，也就是貨一定銷毀，但在人的處理上，我們去追罰鍰，而追罰鍰就有身分的問題……

邱委員鎮軍：我知道，我的意思是說他寄肉進來，你們當然沒有讓它進來沒錯，但他寄進來總是有一個目的，不然他寄這些東西幹什麼？

杜署長麗華：現在就有一個問題，假設他是假身分，我們追查到他，然後他說：不是我叫人家寄的，也不是我認識的人寄的。如果我們開罰，真的就又錯殺了，但是……

邱委員鎮軍：我覺得你們要想個辦法，好不好？因為時間不夠，我問最後一個問題……

杜署長麗華：另外我再跟您回報，關於剛剛講的 39 個國家，經過我們調查是因為跟我們國家有航班往來，所以盤點以後是 39 個國家。

邱委員鎮軍：最後一個問題，昨天部長說基因定序明天會出來，可是又說中國沒上傳序列，所以沒辦法判斷來源，這個定序不是比對全球嗎？要找出最接近的病毒株，研判可能傳入的來源，你們之前也說其中有一部分跟越南的病毒很相近，現在是怎麼樣？現在是沒有中國的序列就沒辦法比對，是這樣嗎？

鄧所長明中：跟委員報告，因為病毒是會演化的，病毒的基因序列就如同它的身分證，我們之前的……

邱委員鎮軍：那這樣防疫有用嗎？

鄧所長明中：基本上還是要知道病毒的序列才會知道病毒的特性。

邱委員鎮軍：你不是說它會演化嗎？

鄧所長明中：它會演化，就像 COVID-19 一樣，它也會演化。

邱委員鎮軍：你查不到它的來源就對了？

鄧所長明中：如果它有公布最新的序列，就像禽流感一樣，它有公布最新的序列了，我們就可以知道它從哪一個路徑，譬如我今天比對到跟北海道一樣，那就知道它可能是從北海道那個路徑來的。

邱委員鎮軍：我的意思是他講中國大陸沒有嘛，對不對？

鄧所長明中：是。

邱委員鎮軍：不管中國大陸有沒有，全世界應該都要比對，不是這樣嗎？

鄧所長明中：當然要比對全世界，可是如果今天比對到……像剛剛說非洲豬瘟有 24 個基因型，如果比對到非洲的基因型根本不一樣，那對這個病毒的意義一點都沒有，病毒的序列比較可以用來追蹤它可能的來源，所以如果他不提供最新的，其實那有可能像……

邱委員鎮軍：應該是這樣講，全世界先比對嘛，也不一定是中國大陸來的啊！

鄧所長明中：所以我說我們會送上……

邱委員鎮軍：我希望你們料敵從寬，不要太狹隘，病毒有可能從全世界進來，我希望我們的防疫要做得嚴格一點，才能保護我們養豬的農民，謝謝。

主席：謝謝邱委員，各位官員請回。

接下來請王育敏委員進行詢答。

王委員育敏：（9 時 57 分）謝謝主席，我要先請衛福部部長。

主席：請石部長。

王委員育敏：因為今天是衛環委員會，部長來還是不能坐在旁邊，所以我先問部長，昨天您跟賴總統有出席一個記者會，這個活動裡面特別提到健康臺灣深耕計畫 5 年要有 489 億，另外你提到了健康幣，本席要就教你，目前健康臺灣深耕計畫 5 年 489 億，請問預算編在哪裡？送進來立法院了沒？

石部長崇良：我們是逐年提報預算，今年已經有包含在預算審查已經完成的部分，明年的預算我們也編在 115 年度的預算書裡頭。

王委員育敏：那健康幣是編在這個深耕臺灣計畫裡面嗎？

石部長崇良：不是，剛剛提到的深耕計畫是給相關的醫院還有區域性的診所，還有一些工會也會得到這個計畫的補助，他們是去做包含優化醫事人員執業條件、智慧醫療的發展、人才的培育等等，所以那個都不是我們主管機關……

王委員育敏：所以不包含健康幣？

石部長崇良：不包含行政機關要執行的。

王委員育敏：本席要就教你，你對外宣布健康幣明年第一季就要實施，但是我們看一下現在的預算，不知道你是編在哪一個署下面，因為找不到。之前本席辦公室也有問，你們就說還沒編，如果還沒編，為什麼說明年第一季就要上路？

石部長崇良：跟委員報告，關於健康幣，主管機關做的主要是資訊的架構，那個……

王委員育敏：所以不用錢？不用預算？

石部長崇良：那是以我們本來的科技計畫在執行，我們本來就有一些行政的預算在這個……

王委員育敏：你不用新增預算嗎？你不是說「很好康」，就是還可以抽腳踏車，還有很多的獎品？

石部長崇良：沒有，那些東西是要跟民間合作的，不是我們去編……

王委員育敏：所以你的意思是關於健康幣的推動，從所有的規劃到執行完全不用新增預算？

石部長崇良：還是在我們本來的預算裡頭去執行，簡單來講，第一個，健康幣的蒐集是用現在的健康存摺去擴充功能而我們每年都有健康存摺的預算。

王委員育敏：然後所有的獎項都是廠商捐，你們都不用編預算？

石部長崇良：我們是合作，明年是第一階段而已，跟業者、民間來合作，比如說他願意……

王委員育敏：你明年的第一季預計什麼時候實施？

石部長崇良：現在還在洽接當中，沒有那麼快。

王委員育敏：所以計畫還不夠完整？

石部長崇良：還沒有辦法完成。

王委員育敏：你什麼時候可以完整？本席很想了解整個健康幣的執行。

石部長崇良：年底之前我們整個規劃就會出來了。

王委員育敏：年底是 12 月嗎？

石部長崇良：對！

王委員育敏：好，麻煩你將整個健康幣執行的相關計畫送給委員會，好不好？

石部長崇良：會。

王委員育敏：我們要了解你怎麼執行，還有包括你的預算編列，你剛剛說不會增加任何新增的計畫，因為委員會可能很快就要排預算審查了，如果沒有這一筆預算的話，那你真的就要百分之百去募款、你就沒有這筆錢。

石部長崇良：我們會努力用我們本來在科技部分的預算，因為這個就是一些科技平臺的建立，用我們原本的一些預算來流用使用。

王委員育敏：所以不新增預算嘛？

石部長崇良：對。

王委員育敏：但你必須交代是在原來哪些預算，好不好？

石部長崇良：對，會！

王委員育敏：因為這樣可能會排擠到你原來要做的事情。

石部長崇良：再請委員支持我們相關的……

王委員育敏：我希望你們交計畫以及你的預算來自於哪裡，這些都要清清楚楚，我們才可以監督、才知道你這個計畫是用口號還是真的可以訴諸行動去實踐，好不好？

石部長崇良：是，好！

王委員育敏：部長請回。

接下來我要問防疫的問題，今天來的各部會代表跟邊境防疫有關的防檢署還有關務署請上臺。

我們可以看到蘇貞昌前院長在非洲豬瘟開始之後也發了一篇臉書，我感覺他是憂心忡忡、覺得是不是大家螺絲鬆了，所以趕快提醒大家，因為他好不容易、他當時最驕傲的政績就是守住並把非洲豬瘟擋在境外，所以大家都印象深刻！當時鄰近國家發生非洲豬瘟的時候，他衝到桃機飆罵了十多分鐘，我不曉得在座的官員有沒有人在現場，他要求一定要嚴格把關！結果現在是邊境破防讓非洲豬瘟進來了，現在當然就是要檢討怎麼樣可以防堵。

我給各位看一個網友的 po 文，這個在 2025 年 6 月 23 號，這個網友的文章看起來是個炫耀文，他說他從馬來西亞回臺灣，他一下飛機之後跟協勤的保全表明說，我不要豬瘟的檢查，然後這個保全就直接讓他走旁邊出去了，一點刁難都沒有，他說他本來擔心會被阻撓，所以還事先手機開好防檢署的說詞，結果完全沒有用到就順利的過關，他還教大家說，下一次從豬瘟疫區回臺灣，大家不用當冤大頭、排隊檢查手提行李，而他引用的是 113 年 12 月防檢署副署長徐榮彬受訪的時候說，非洲豬瘟手檢站針對高風險國家旅客手檢皮包沒有強制、旅客可以拒絕。

那這個就是最大的漏洞啊，如果從疫區回來的手檢包都不用認真檢查，旅客說我不想被檢查然後就從旁邊出去，你僱用的就是保全人員，你這樣子的執行強度難怪現在非洲豬瘟從邊境就進來了嘛，就是這樣子啊！我要問各位，現在還是這樣子的狀況嗎？現在非洲豬瘟已經被發現了、跑到臺灣來了，你們的邊境還是這麼的鬆散嗎？是不是你根本沒有法源、沒有強制力？所以他的手檢包即使是從高風險疫區回來的，只要旅客表明說我不想要被檢查，你也沒有法源，所以沒有強制力，僱的還只是保全而已，是不是這樣？

杜署長麗華：報告委員，我覺得現實狀況可能在文字上或口語上會有些扭曲，但以現在來講，他一定要經過手檢區，而且我們手檢區……

王委員育敏：所以之前就是有鬆動，沒有百分之百嘛！

杜署長麗華：手檢區一定有分流，分流就是 39 個非洲豬瘟疫區的國家一定強制性。

王委員育敏：是啊，馬來西亞是不是？

杜署長麗華：馬來西亞是非洲豬瘟國家。

王委員育敏：那這個人 po 上去，他說他就是從馬來西亞回來，他就不用被手檢，因為他說我不要被手檢。

杜署長麗華：以目前來講，我覺得這絕對不可能，所以回溯這個新聞或者是這個報導是不是實在，其實還有必要再追查看看。

王委員育敏：有必要再追查，你自己去問你們的防檢署之前這位徐副署長。

杜署長麗華：其實一直都沒有鬆懈，其實 7 年來都沒有鬆懈。

王委員育敏：這個是怎麼回事？

杜署長麗華：對，我們再進一步的瞭解。

王委員育敏：這個是真真實實，人家 po 在網路上面講得非常的具體。

杜署長麗華：網路常常有自由的言論。

王委員育敏：你們去查這是不是假消息。

杜署長麗華：好，我們去查。

王委員育敏：因為這已經不是一個人講了，這就是之前你們在根本沒有法源的情況底下沒有強制執行，之前蘇貞昌院長在的時候，我知道他非常的嚴格。

杜署長麗華：是，他非常嚴格。

王委員育敏：所以是百分之百，但你們後來就鬆掉了，鬆掉之後就變成這樣的情況，就是尊重旅客自由意願，他是高風險國家，你還尊重他個人意願，然後說不想檢查就走，而且他引用的就是你們自己官員講的話，這個你們要好好檢討。

杜署長麗華：好。

王委員育敏：你現在到底有沒有法源？你是用什麼樣的強制性要求他百分之百到位，行政命令還是什麼？你們之前的副署長是這樣講的，沒有強制！他是不是找不到法源，還是怎麼回事？

杜署長麗華：我跟委員報告，其實在機場裡面，我們的通關檢查是關稅，所有的行李不管是手提或者是托運行李，全部都要經過海關，但為了非洲豬瘟所以又增加了一個關卡，就是在海關檢查

之前來一個手檢區，那這個手檢區的目的是，如果你經過這裡檢查有疑義或者是豬肉的產品，你馬上棄置就不會受罰，但是如果你到了海關那裡檢查，那百分之百一定受罰。所以原來的用意是，讓所有的遊客 double check 自己再確認看看，如果有違規的產品就利用這個時候趕快把它丟棄。至於法源，因為我們的作為都叫做行政作為，假設需要加強法規的力度，我覺得這個部分我們都可以適時做研討，但是在機場的檢驗確實有一定的法規規定。

王委員育敏：好，那我現在就正式問你，現在你在一個沒有很明確法源的情況底下，如果有遊客是從高風險區域回來，然後你要檢查他的手檢包，他挑戰你說，你沒有法源、我可以拒絕，我拒絕你檢查我的手檢包，可以或不可以？

杜署長麗華：以目前來講，我們都行政勸導，希望民眾能夠通過手檢區。

王委員育敏：如果他還是……

杜署長麗華：假設他執意要過，到了海關的檢查被檢出，對不起，就是 20 萬，我們就開立 20 萬。

王委員育敏：我知道，但是他如果很僥倖，海關也不會百分之百檢查，他就僥倖通關了。所以你的意思就是說，我們現在在前面的這個手檢包部分是真的沒有法源、也沒有辦法百分之百強制嗎？

杜署長麗華：報告委員，我們現在目前的運作是，假設這個遊客拒絕，那可能我們就通知末端的海關對這個人要加強檢查。

王委員育敏：我知道，所以你現在告訴我的是，這是真的沒有法源，你們這個副署長也沒有講錯？

杜署長麗華：我們現在都是行政措施。

王委員育敏：所以沒有辦法到非常強制性的？我現在就問你，怎麼樣可以做到非常強制性的，高風險民眾回來的這個手檢包要百分之百接受檢驗，要怎麼樣可以做到？

杜署長麗華：如果我們修法，相對我們要有正式的人力投入到裡面去。

王委員育敏：所以你們做不到？

杜署長麗華：對，我們現在完全沒有多餘的人力去做。

王委員育敏：那蘇貞昌時代你們是怎麼做到的？

杜署長麗華：就是由這個手檢區。

王委員育敏：你們那時候會讓遊客可以拒絕嗎？

杜署長麗華：我就說我們這個是行政指導。

王委員育敏：如果遇到拒絕的，你們當時是怎麼執行的？

杜署長麗華：我剛剛跟委員報告，絕大多數的遊客都會配合……

王委員育敏：對，遇到這種少數要挑戰你公權力的呢？

杜署長麗華：假設少數要這樣，我們當下都會通知海關針對這個遊客特別關注……

王委員育敏：到海關的時候就要打開？

杜署長麗華：對，一定打開！

王委員育敏：海關部分我問一下，海關有沒有做到？財政部關務署，關於雙重把關，如果他前面執意現在沒有法源可以強制要求掃他的手提包，到了你們海關，他通知你，海關就可以百分之百

攔下來？

蘇副署長淑貞：是，報告委員，關於剛才這邊講的手提行李部分，在防檢署這邊是由防檢署這邊去做手檢；有關托運行李的部分，在它上行李轉盤之前，海關這邊絕對百分之百以 X 光檢驗，如果它有異常的話，我們會助檢，當旅客領了行李要通過我們的檢查臺之前，我們就會再過一次 X 光複檢，然後開箱查驗。那剛才防檢署這邊提到說，如果有拒絕手檢的，假如他們有通知海關的話，海關絕對會去加強，然後開箱查驗。

王委員育敏：那之前你們有收到幾件是防檢署通知你們他拒絕手檢，然後你們來檢查他的手檢有幾件？

蘇副署長淑貞：關於這個部分，我現在沒有資料，我們之後再提供，看看我們機場這邊有沒有收過防檢署這邊的通知……

王委員育敏：那防檢署呢？你們通報了幾件？

杜署長麗華：是，另外我再跟……

王委員育敏：你們防檢署通報幾件？要求海關要手檢的部分。

杜署長麗華：不是，這個應該不是在我們目標數據裡，因為這是當即、立即有這樣的狀況我們就做處理。另外，我跟委員報告……

王委員育敏：你是說你們沒有登錄也不知道幾件，還是從來根本就沒有通報過、沒有連線過？

杜署長麗華：不是，這個是因為有加強，那就通過，我們還有一個把關的關卡是在我們的檢疫犬。

王委員育敏：我知道、我知道……

杜署長麗華：檢疫犬跟海關都是在同一個層級……

王委員育敏：所以現在防檢署告訴大家，的確你們的手檢站沒有公權力可以百分之百要求旅客經過你們的手檢站一定要把包包打開，沒有百分之百的強制，按照你的說法就是這樣，所以你是靠後面的檢疫犬，或者是可能未來你再去通知海關，要求他打開，到目前為止，你的確就是沒有一個法源依據可以要求他必須把皮包打開，對不對？現在聽起來就是這樣子啊！

如果是這樣子的話，它就是一個漏洞嘛，我要求防檢署要儘快把這個漏洞補起來，不是說過去是靠蘇貞昌院長，因為他很嚴厲、他很兇，他要求你們做到，然後你們就趕快去做，但是做的這件事情，坦白講是沒有法源依據的，你們根本不知道要依據什麼來源，所以你遇到一個挑戰你公權力的人，你就沒轍了，真的沒轍。

杜署長麗華：委員，我還是希望……真的，這個不能否定，因為幾乎所有的都會經過手檢區，也都會配合做檢查……

王委員育敏：我知道，我們現在在檢討漏洞，所以當你遇到這一種要挑戰你公權力，他硬不給你手檢的時候，坦白講，你現在就是沒轍嘛！當時那位防檢署副署長講的是沒有錯的，依法論法，就是找不到一個強而有力的法源說他就是要經過，你們要趕快去補這個漏洞！趕快看要修哪一個法令，按照防疫的哪一個法，因為他是從高風險地區來的，就必須強制百分之百手檢，不能靠最後面的海關啊！海關要驗的也很多，這個已經是高風險，就應該是高強度的查驗，你不能允許人家去挑戰你的公權力嘛，好不好？

杜署長麗華：好。

王委員育敏：那你多久可以研議出來？儘快補破網。

杜署長麗華：不是，為什麼是用保全？就是在機場其他的檢驗、CIQS 都有正式的人力，但沒有給我們正式人力在這個手檢區執行，所以支持我們的經費採用保全的方式來執行這件事情，假設真的要落實、納入到我們 CIQS 整個流程裡面，那絕對是要正式的人力跟資金投入在這裡面，但目前來講，要以現有的編制來處理這件事情，確實需要一點時間。

王委員育敏：好，我要你們把漏洞補起來，無論是你要立法，百分之百的補這個漏洞並由防檢署來做，或者是要求財政部的海關必須做成第二道防線，你們一定要百分之百 SOP 的通報，就是他要挑戰公權力，那就從海關擋他，但這整個要建置起來，不然我看得很明顯，它就是一個漏洞，好不好？這個漏洞一定要補起來，才不會讓非洲豬瘟下一次繼續從這邊進來，好不好？要嚴格的執行，謝謝。

主席：謝謝。

委員會宣告一下：到廖偉翔召委詢答結束之後，休息 10 分鐘。

主席（王委員育敏代）：接下來請劉建國委員質詢。

劉委員建國：（10 時 14 分）謝謝主席。我要請杜署長還有關務署的副署長。這個手檢包查驗的部分，剛剛你們這種答詢，我會替你們捏把冷汗，國人也會覺得你到底是在講什麼，而且那個副署長有沒有講這句話，基本上現在電話查就馬上知道了，除非他退休，他退休在臺灣也接得到電話，這個都可以馬上問的。即便這一關是這個樣子，他可以拒絕，但是他真的走得出去嗎？他走得出去嗎？臺灣的邊境查驗、入關的查驗有這麼鬆嗎？也因為沒有法源依據請他打開包包，他拒絕之後就沒事了嗎？有這種事情嗎？

杜署長麗華：不行！

劉委員建國：那就對了啊！我怎麼覺得你們回答得很軟這樣，說我們就沒法源、我們人就不夠、我們是保全等等，你的回答讓人家覺得……不然你現場問在座的各位，包含官員，剛剛聽到杜署長……我是知道你很累啦！這幾天為了非洲豬瘟的事情，但是這種答詢的回應方式……王委員也特別提供這樣的訊息給你了，竟然還有人敢把這件事情 po 在臉書表示就是可以拒絕，你奈我如何？怎麼可以這樣公然挑戰公權力？然後現在委員來垂詢你的時候，你們的回應好像是：對啊！就是這樣啊！雖然我們還有最後一個關卡就是關務署，對不對？但對防檢署來講，你們就是防疫的第一線啊！防疫就是你已經站到海關這個浪頭的時候，你就是要有辦法處理啊！你沒辦法處理……你就是不能再讓他再走到下一個階段，你就要馬上通知關務署的人到現場、通知海關的人到現場來啊！你沒有法源依據可以要求他開，但關務署的人能不能叫他開？我們也可以馬上做，他下一步就走不下去了，你們怎麼沒有 power 講這種話？今天是委員已經把人家臉書 po 的、已經挑戰了你們的公權力的情況之下，在國會殿堂垂詢你的時候，你的回應怎麼可以這麼樣的……太軟了，這樣不對啦！這跟蘇院長任內的時候實在是完全不一樣的處理態度跟行動，我坐在那裡也覺得連部長都在替你緊張，好像在教導國人，今天如果發生這樣的情況，好像在教導國人說：對啊！就是可以拒絕，你奈我何？你依據什麼法律？你哪裡有強制力？國人在

出入境機場有這麼輕鬆的嗎？

昨天在內政委員會還有我的委員同仁好像對出席的內政部首長說我們的邊境查驗、我們的機場管理得太嚴了啦！有沒有？你可以馬上問、馬上查，就在內政委員會，我記得就是有這件事情，說臺灣機場的檢查太嚴格、程序太長，但是今天在衛環委員會，感覺好像不是這個樣子，好像很輕鬆，怎麼會有不同委員會、不同委員的垂詢，對一個機場的把關差異這麼大？那就是為政者回應的態度跟實際上的作為。

根據農業部的資料，114 年最新的檢疫統計，國外民眾攜帶肉製品陽性率，中國是 13.1%，越南是 8.8%，泰國 4.2%，陽性比例最高的是這三個國家，其中中國的肉品對臺灣簡直可以說是生化攻擊了，目前海關邊境對於機場夾帶有完整的攔截措施存在，我這一次特別排這一個專案，就是因為大量透過電商平臺、透過網路直接在國外訂購肉製品，直接輸臺。請中華郵政的處長出席一下，相關的報導也特別提到中華郵政承接大量拼多多、淘寶貨物，臺中郵局進口約 50 個貨櫃六萬多件，高雄郵局進口約 60 個貨櫃九萬多件，除了這兩個，還有其他嗎？只有這兩個郵局嗎？還有其他資料你可以補充嗎？

柯處長清長：報告主席，目前只有從臺中港跟高雄港進來。

劉委員建國：就這兩個港嘛，對不對？

柯處長清長：是。

劉委員建國：就這兩個港，這個數據正確嘛？

柯處長清長：是。

劉委員建國：從 8 月起一直到現在，五十多個貨櫃是在臺中，六十個貨櫃在高雄，兩地貨櫃加起來就十幾萬件，沒有錯吧？

柯處長清長：是。

劉委員建國：有郵政主管透露，近三個月來日夜加班壓力非常大，大量中國貨櫃有肉類相關的香腸還有豬肉月餅，搬到會怕，憂心成為豬瘟防疫的破口，有沒有這件事情？

柯處長清長：報告委員，基本上，從海運快遞進口的這些郵包是以貨關進來，是經過海運快遞通關，經過關務署以及防檢局的檢疫，在通關、清關以後才交給中華郵政遞送。

劉委員建國：所以意思是，基本上只要經過關務署、防檢署檢疫完，X 光機照過之後，反正就是沒有所謂的違禁品，中華郵政反正就只是寄送，接跟送而已，是不是這樣？

柯處長清長：是。

劉委員建國：所以相關的檢驗把關就是在關務署跟防檢署，應該是這樣嘛？跟你中華郵政沒有關係嘛？

柯處長清長：是。

劉委員建國：所以你現在跟我講，郵政主管透露這三個月來日夜加班，處理來自中國大量貨櫃有肉類、香腸、含豬肉的月餅，搬到會怕是假的？你要回應我這個是假的，中華郵政沒有這個主管，這個主管是虛設的，這個主管是自己跑出來的，這個主管是虛擬的？

柯處長清長：跟委員報告，針對同仁反映，基本上，檢疫的部分的確是經過 X 光以及防檢署，當

然現在因為配合海運快遞進來，整個貨件經過清關以後，交運給中華郵政遞送，所以反映內容的真實性，我在這邊沒有辦法回應跟查證。

劉委員建國：我先請處長看一下照片，「滿￥49 免運，選 TW 收貨地址下單可享」，這「TW」是指什麼？

柯處長清長：臺幣。

劉委員建國：指臺幣？那好像電線桿下面又兩條槓的符號，是什麼？

柯處長清長：我不清楚，不敢……

劉委員建國：你就是不清楚，所以你今天答復我才會很多事情不太清楚。滿 49 免運是指人民幣，那個符號是幣值的代號，就是人民幣。選「TW」不是指臺幣，是收貨地址下單選臺灣，滿人民幣 49 可享免運，這是針對臺灣消費者的廣告，處長這樣清楚吧？

柯處長清長：是，清楚，謝謝。

劉委員建國：你看簡報他賣什麼東西，你可以簡單從左邊講一項，從右邊講一項嗎？

柯處長清長：右邊是水果類，左邊是肉類製品。

劉委員建國：我們先講右邊的水果類，這些可以銷入臺灣嗎？

柯處長清長：依照……

劉委員建國：X 光機照到這些有直接處理掉？

柯處長清長：這些是沒有辦法透過進口的。

劉委員建國：這是沒辦法進口，中華郵政如果有接受這樣的貨品，直接寄到收件人，中華郵政會負起什麼責任？

柯處長清長：因為它是整個包裝，經過驗關和清關以後，我們沒有辦法對內容物做查證。

劉委員建國：所以你不曉得你們在送什麼東西，對不對？

柯處長清長：基本上……

劉委員建國：應該是這麼講嘛？所以右邊就這樣了，左邊也是這樣嘛？是不是？

柯處長清長：這個是貨運承攬業，它必須清楚標示產地，進來以後經過海關……

劉委員建國：時間的關係，沒有辦法再講下去，我只是要跟你提醒，處長請先到旁邊，謝謝，不好意思。

所以你現在是在否認我說你們的郵政主管搬貨搬到怕，擔心有非洲防疫的破口是假訊息就對了？你回答我是這樣，是不是？你記住喔！這現場都是有錄影、錄音的喔！要不要再肯定答復一下？不可能？

柯處長清長：這整個搬運的工作是事實，但是……

劉委員建國：可不可能？你就簡單答復我一句話就好。

柯處長清長：但是內部的整個檢疫，我們的確是沒有參與這些檢疫工作。

劉委員建國：我在委員會很少為難官員，但是我希望官員在答復過程裡面還是要秉於良心、秉於專業，秉於真的實際上可能的狀況把事情講清楚，對不對？

柯處長清長：是。

劉委員建國：你現在講是沒有、不可能發生，所以這個郵政主管是假的，這是假訊息、是虛擬的，是不是這樣？

柯處長清長：我只是針對檢疫的工作，它內容描述的……

劉委員建國：檢疫的工作不是你在做啊！你不需要答復我檢疫的工作啊！中華郵政是收跟送，應該是這樣嘛？

柯處長清長：是。

劉委員建國：檢疫工作是後面那兩位，你怎麼……好，你請到旁邊。

我最後請教杜署長還有副署長，卓院長在 28 日已經正式回應，要求經濟部、數發部研究如何讓淘寶還有拼多多限期落地，如果限期不落地，不納入管制的話，將要求電商平臺下架。現在中國的雙十一促銷活動即將來臨，去年淘寶為了搶雙十一的商機，就宣布於 7-ELEVEN 門市和新竹物流合作，擴大全臺免運服務範圍，只要下單選 7-ELEVEN 門市取貨，或透過宅配滿人民幣 99 元享免運到臺。包裹更會直接寄送全臺 368 個鄉鎮市區，偏鄉地區也能輕鬆取貨，這個是去年的事情。投影片上一頁是拼多多，只要選 TW、選臺灣收件地址，下單滿人民幣 49 可以免運，等於滿兩百塊臺幣就可以免運，這個是什麼意思？而且可以賣這些東西，左邊是肉類、右邊是水果，署長怎麼看待這件事情？這個事情要怎麼因應？

杜署長麗華：因為以目前來講，他的廣告是境外廣告，真正要做到購買、寄送的時候，在大廠商是有一些作為，有些是你真的訂貨的時候也進不來，有的是刷卡的時候，用臺灣的信用卡它也不會成交，所以後面是有一些管制措施的。

劉委員建國：所以這些商家他們在做無效廣告、無聊廣告、無益廣告？你要不要等一下回座位的時候，還是休息的時候，你馬上打拼多多，就是每天都有，頻率之高，誰的手機都可以看得到，而且這是專為臺灣設計的，滿兩百臺幣、滿 49 人民幣就免運，劈哩啪啦每天都有，這些都是禁止進到臺灣的，不要講肉類，連水果都是喔！都一直在廣告、一直在廣告，院長講這樣，什麼時候……

杜署長麗華：委員，我再補充一下，拼多多是新的媒體，它用 app 的方式在做行銷，這個部分在秘書長召集跨部會會議的時候，也有要求數發部要提出具體針對這些電商平臺，有不法的、違法的或者是管理不良的部分要做處置。

劉委員建國：我知道那天院會的質詢院長做的裁示，簡報都有顯示很清楚，來不及、太晚了、反應不夠快！雙十一已經快到了，我希望你們可以加快！

杜署長麗華：好。

劉委員建國：其實，這些基本上就是公然違反臺灣相關的法令，我們知道它在網路、在臉書，在平臺一直持續不斷在播送、在連結、在擴大它的數據，臺灣政府要有積極因應的相關作為啊！剛剛你講的進行屏蔽，對不對？

杜署長麗華：是。

劉委員建國：只有進行屏蔽就夠了嗎？還可以做到什麼程度？

杜署長麗華：拒絕。

劉委員建國：怎麼拒絕？

杜署長麗華：拒絕就是從臺灣下單，在那邊如果有自主管理跟我們電商平臺合作是拒絕下單，但拼多多是一個新的電商平臺，所以現在可能要整個資訊屏蔽，這個部分有找數發部研擬相關的策略。

劉委員建國：我覺得只有屏蔽還有你講的拒絕真的不夠力，你們要不要用最快的速度……因為時間的關係，請農業部、經濟部、數發部，衛福部應該也要一起，這真的離譜，這不是這幾天的事情，這已經好一陣子了，對不對？是不是請石部長召集相關單位看如何因應？為了國人的健康、為了我們臺灣的養豬產業、為了我們的豬農、為了我們所有一系列生態的……

我看到這些數據每天這樣跑、這樣跑，其實我真的看得很汗顏，也很擔憂臺灣未來的處境。就像我剛剛開場白說的，一直帶進來、一直帶進來，一直有被我們阻絕在外疑似的肉品，基本上就好像在做生化攻擊的道理一樣。所以請你們動起來，一個星期內提出相關的因應作為，不能只有屏蔽、不能只有拒絕而已，請提出相關措施，好不好？謝謝。

杜署長麗華：好。

主席：謝謝劉建國委員的質詢。

接下來請廖偉翔委員質詢。

廖委員偉翔：（10 時 31 分）謝謝主席、謝謝召委。先請衛福部石部長。

主席（劉委員建國）：請部長。

石部長崇良：廖委員早。

廖委員偉翔：部長好。我想要延續一下，最近看到大家都很擔心兒科、急重症，或是一些急重難罕科別的醫師，人員流失很嚴重。請問部長，像兒科、急重症及部分科別的醫師或醫事人員流失問題嚴重，為了要解決出走的問題，有關醫院醫師加班免稅的部分，今年底有沒有機會達成？可以讓醫院醫師明年在報稅的時候就可以適用。同樣，有關於健保給付的部分，請問部長是不是能夠加快、加大力道檢討醫療服務給付？請問這兩個部分目前的規劃期程跟方向？

石部長崇良：跟委員報告，第一個有關於醫師加班，因為醫師的工時確實比較長，特別有一些病人在假日或夜間都需要服務，根據所得稅法，一般而言加班費可以免稅，所以我們現在為醫師爭取，特別希望修訂我們健保特約管理辦法，在裡面明定關於按照所得稅法規定的加班免稅上限標準。另外如何計算的部分，我們已經幾次跟相關主管機關，包含公立醫院的主管機關、財政部……

廖委員偉翔：部長，換言之，你是很支持這個方向，而且也在推動當中？

石部長崇良：是，很謝謝委員的關心。

廖委員偉翔：我只是想問期程的部分，及有關剛剛說的檢討醫療服務給付的部分。

石部長崇良：加班費免稅，我們希望在年底前完成，適用於明年報稅的時候，可以來……

廖委員偉翔：適用明年報稅，太好了！

石部長崇良：對，這個我們來努力。至於急重症給付的部分，我們今年在健保的總額裡面已經先調整了，主要以加護病房跟急診優先調整。另外，明年我們已經在兒科的部分針對 0 到 6 歲兒童

的預算匡列了 249 億，我們會優先調整兒童住院給付，會把它拉高。

廖委員偉翔：部長，我相信你很專業，畢竟一路以來，這部分是你專業的領域，但是我們可以看到，雖然這段時間你很努力改善，可是看起來並沒有阻止，也沒有真的很明顯的成效，我想要說的是這部分是不是可以加大和加快力道？不然我們都很擔心，連醫療中心重要的科別都崩潰。

石部長崇良：會的、會的，因為我們今年預算增加，明年又是以 5.5%成長，我們會持續調整關於急重症的支付，同時也會搭配醫院評鑑制度的改革，來強化人才的羅致。另外還有健康臺灣深耕計畫，也謝謝委員的支持，今年已經有近 60 億，明年會擴大到 100 億的預算，我們也編在預算書，都是在改善醫護人員的工作條件。

廖委員偉翔：部長再麻煩您把目前相關的報告以及進度交給本席辦公室一份，好嗎？

石部長崇良：好，沒問題。

廖委員偉翔：謝謝。再來，我要請關務署副署長。

主席：請副署長。

蘇副署長淑貞：委員好。

廖委員偉翔：副署長好。基本上，整件事從流程來看，今天排這個議題，包含農業部長也說過去本土沒有案例，所以一定是從境外來。外界關注境外包裹是不是變成防疫的破口，這也是一個問題，所以今天要特別討論邊境破口到底在哪裡？

根據新聞報導，關務署也表示海關針對民眾以海運快遞、空運快遞或是郵包進口的貨品均全面 X 光儀檢。從 10 月 24 號開始提高人工開箱的查驗比率，因此想要問副署長，關於關務署強調進口郵包、進口快遞 100% X 光查驗，聽起來是個有效的方式，但是為什麼還有媒體會報導，有第一線的物流人士表示肉製品大量以包裹或夾櫃的方式流入，這是空穴來風？還是這部分真的有一些漏洞？

蘇副署長淑貞：跟委員報告，如同剛剛委員所提的，我們不管是旅客行李或是郵包、快遞貨物，我們是 100% X 光檢查，如果影像有異常的話，就會人工開箱查驗，我們其實一直做這樣的強化，現在我們更會提高人工的查驗比率。

廖委員偉翔：副署長，我們大概推估一下，疫情爆發後，10 月 24 號到 26 號這三天，各關的人工開箱查驗件數超過 4,000 件，查獲違規豬肉製品 4 件，共 6.7 公斤，用這個比例來算大概是千分之一。

人工檢查可能比純目視的 X 光還要精準許多，我們保守估計，如果用 X 光的疏漏率，假設掃過去沒有辦法馬上找到問題，這個比率假設是人工的一半好了，用 0.5 的話，如果照 2024 年臺灣進口包裹總數量是 5,847 萬件來算，可能有 8 萬件是沒有查到的漏網之魚。

我當然可以理解不可能每一個包裹都用人工檢查，這是不可能的事情，但是這樣的數量，請問有沒有去檢討，或是更有效的方式來防堵漏洞？

蘇副署長淑貞：報告委員，當然，今天因為海關人力的問題，我們一定會強化運用相關的高科技，包括剛才提到的 X 光，我們也請防檢署的檢疫犬隊加強嗅聞，另外我們增加開箱的比率，也提高我們第一線官員辨識 X 光影像的專業知能……

廖委員偉翔：我想要提出，用這個數據來看，漏網之魚可能非常多，你們可能要想辦法精進相關的流程，在既有的資源或是科技的應用之下，有沒有辦法更嚴格？

你們備詢的時候表示郵包查獲肉製品大概是 1,000 件，但僅開罰 9 件，比例非常低，請問原因是什麼？也想要請問……好，你先說原因是什麼？

蘇副署長淑貞：跟委員報告，有關海關查獲郵包，我們是移給防檢署裁罰，所以有關裁罰的部分是防檢署的權管。

廖委員偉翔：請防檢署回答。

主席：請署長。

杜署長麗華：報告委員，我們大概都移送裁罰，這個過程中，很多是因為冒名或是不知情，所以沒辦法追溯。

廖委員偉翔：所以這也是一個很大的原因，1,000 件開罰 9 件其實是非常的低，只有千分之九，主要原因就是你說的，可能是冒名或者是雙方不知道是誰，或是第一次非故意嘛，所以現在回頭來看，首次非故意免罰是不是可能變成一個有心人可以鑽的漏洞？

杜署長麗華：是，這個我們也在檢討。

廖委員偉翔：是嘛，您也說是嘛，對不對？

杜署長麗華：對，我們現在也在檢討，但這會回到一個問題，假設 A 跟 B，A 如果對 B 有意見……

廖委員偉翔：故意陷害，是不是？

杜署長麗華：對，故意陷害，寄了 100 件……

廖委員偉翔：所以這個是要去檢討的東西，我也可以理解也許有人是刻意被陷害，所以這個部分想要請問的是，可不可以請電商平臺也負起相關的責任？譬如說主動勸阻，或是針對違規的商家進行處罰。

杜署長麗華：有，目前我們的電商平臺有配合我們。

廖委員偉翔：所以您支持這個方向？

杜署長麗華：我說明一下，這幾年我們一直努力跟電商平臺……就是他們要有一些自主管理機制，然後再加上配合我們做一些的相關宣導，所以在電商這個部分，我們從開罰比率來看，裁罰數已經降低了，已經有效果出來了。

廖委員偉翔：你說是跟他們溝通完之後，這個數量……

杜署長麗華：沒有，採取種種的措施。

廖委員偉翔：所以這個數量是有下降？

杜署長麗華：有下降。

廖委員偉翔：可是顯然還不夠嘛，1,000 件裡面只有 9 件開罰……

杜署長麗華：不是，這是兩件事情。

廖委員偉翔：我的意思是說，因為你剛剛說你擔心有人是被陷害的，或者是在這個制度上，你擔心 A、B 互相不認識，這個源頭是不是有可能跟電商平臺要負起相關的責任有關？我們剛才講的是

這個，你說在跟他們溝通完之後有下降……

杜署長麗華：有下降。

廖委員偉翔：這個部分是不是還可以有空間去……

杜署長麗華：更精進的作為……

廖委員偉翔：對，更精進的作為。

杜署長麗華：另外，目前關務署已經更改為實名制了，需要雙證件，這樣就避免了很多假冒的行為，所以現在這一段時間的違規行為也降低了，比率也降低了。

廖委員偉翔：降低了多少？就是成效如何？好，沒關係，顯然你們現在沒有明確的數字……

杜署長麗華：我們查了以後再……

廖委員偉翔：請查完之後給本席辦公室，好不好？

杜署長麗華：好。

廖委員偉翔：因為時間有限，我繼續往下問，接下來要請衛福部長及關務署署長。

主席：請部長。

廖委員偉翔：根據審計部的資料，其實也有許多外國地區或其他地區如大陸地區或其他國家的食品用個人自用的名義輸入，雖然沒有申請邊境查驗，但卻實際可能作為販售的用途。2023 年有超過 70 萬人用這個方式進口食品，而且重複進口的紀錄也高達數百次，甚至每日的進口量也遠超過每日個人的合理攝取量，所以有些時候也很難解釋是自用。以 113 年度申請免查驗輸入食品項次的前十名來說，每人進口的報單數介於 58 份到 3,002 份，這樣是不是表示沒有有效的邊境控制機制？這一類的食品如果流入市面販售，再要透過地方去做後端市場的稽查，基本上是事倍功半，也很難回溯進貨的來源，更可能造成民眾很多無謂的困擾。所以請問部長，對於目前以個人名義輸入的制度漏洞，食藥署或是署長是否研擬相關辦法或是相關的精進措施？比如說增設進口頻率上限、個人總量管制制度，或者是跟關務署、食藥署建構一個類似通報的系統？比如將高頻輸入者列為重點稽查名單，請問這部分有沒有？

石部長崇良：跟委員報告，確實現在個人輸入自用的部分是有 6 公斤以下、1,000 美元以下免食品申請輸入的規定，但是他還是要遵守邊關需要的檢查，還是不能夠夾雜違規的物品，所以這個在邊境還是需要查驗的。

至於剛剛提到的，確實，如果我們能夠進行勾稽，對一些高頻率者，為了這樣而去限縮所有國人的自用輸入，這個不需要。

廖委員偉翔：當然，所以我說你可能要用勾稽的方式。

石部長崇良：用勾稽的方式，更精準的……

廖委員偉翔：更精準的去查驗。

石部長崇良：對、對、對，這個我們來研究看看，我請署長說明。

姜署長至剛：謝謝委員的垂詢，有關這個部分，在非洲豬瘟之前我們就發現有這種極度異常的情況，其實這樣的規定是我們在 108 年 4 月份公告的，隔年 109 年 7 月我們就覺得有異狀，所以我們擬把上面的每日以及一天總額 1,000 美金等等予以修改，經過徵詢意見……

廖委員偉翔：你們改了會變嚴格，是不是？

姜署長至剛：對，我們那時候是希望能修改規定，徵求了 197 個意見，只有 1 個意見贊成，所有都反對，所以當時的研議就稍微延緩了。我想這一次是一個很好的契機，重新去檢討跟勾稽那個嚴重不合常理之下的個人輸入，實際上在後市場端……

廖委員偉翔：對，我覺得勾稽是要去做的……

姜署長至剛：我們稽查發現有很多零食的銷售都是以個人名義進來，實際上行銷售之實，我想這有一些關稅的問題，也有一些不符合個人食用的一些……違背了我們當初的美意所在，所以我們會積極地修正。以上。

廖委員偉翔：好，謝謝，麻煩去精進研議，也給本席辦公室一個你們最後的結論，因為這是兩個不同的方向。

再來最後一題，我要請經濟部。

主席：請經濟部。

簡組長俊良：委員好。

廖委員偉翔：我想要請問一下，因為根據商業刊物的統計，過去十年臺灣的小型包裹進口量從 1,582 萬件成長到 5,847 萬件，增幅高達 270%，同期進口包裹金額也從 221 億增長到 656 億，累積增幅也將近快 200%。換句話說，其實臺灣民眾向海外購買產品可能已經成為一個不可逆的趨勢。就我所知，目前各大平臺，尤其是大陸的各大平臺，還沒有在臺灣落地，因此對於這一次非洲豬瘟進口製品的問題，卓院長表示希望限期讓這些平臺在臺灣落地，以便行政管理跟究責，對嗎？

簡組長俊良：報告委員，卓院長在前天的立法院院會有這樣表示。跟委員補充，電商平臺的主管是數位部，是不是請數位部……

廖委員偉翔：經濟部跟數發部一起來好了，因為剛剛在跟您講一些數據，請數發部也一起。

主席：請數發部。

廖委員偉翔：所以基本上卓院長的立場是希望這些平臺儘快落地，可是以我製作的一些時間表來看，包含 2008 年淘寶用新加坡公司名義在臺設立分公司，2015 年被投審會要求撤資。2018 年淘寶在臺設立港資/英資子公司分別營運總站廣告跟臺灣站電商平臺業務，但 2020 年淘寶臺灣站也被經濟部稱落地臺灣違反兩岸條例，限期半年內撤資，否則連續重罰、廢止許可，這就是為什麼要請經濟部上來。淘寶臺灣站只好宣布立刻關閉。2024 年底港商淘寶臺灣分公司投放雙十一的優惠廣告，經濟部也稱說違反營業登記項目、違法經營電商業務，重罰 120 萬，並限期半年內撤資，否則繼續重罰。就在前幾天，卓院長表示限期讓他們來落地設立公司負責，否則要強制下架。

我要說的是，究竟他們要不要落地、願不願意落地，這是他們不願意還是我們在法規上或者是在輔導上有問題？等到現在發生事情了，才特別要找他來負責，叫他趕快落地，這樣感覺是很相互矛盾的，會讓人家覺得政策好像是初一、十五不一樣，想要請問具體要怎麼幫助他們相關的落地計畫？

林組長青嶔：謝謝委員的垂詢，其實關於落地的部分，不管是大陸或者是世界各國要落地的話，當然就要配合我們投審會的相關機制，至於對我們國內電商造成的衝擊，我們都會一起來評估，這是第一個部分。

廖委員偉翔：所以我想問的是，如果沒有順利落地的話，院長口中的強制下架是什麼樣的措施？

林組長青嶔：我大概講一下，落不落地的重點在於管理，因為今天這個非洲豬瘟的事情真的要去做處理，要做一個管理。所以我們有想到幾個管理的方式，例如說淘寶這部分來講的話，不管是境內境外，我們會積極跟淘寶聯繫，像現在目前你看淘寶其實有做一些措施，你看到它的封面上已經有配合農業部的……

廖委員偉翔：這是一部分嘛。

林組長青嶔：對。

廖委員偉翔：你們是不是還有可能用什麼其他的技術手段，譬如說禁止訪問沒有許可的電商平臺？

林組長青嶔：有幾個，第一個就是標示，就淘寶的部分來講，如果是從臺灣來的這些 IP……

廖委員偉翔：你用 IP 去封？

林組長青嶔：臺灣來的 IP 就不會去看到肉品，因為對它來講，就境外來講，這些肉品可能會賣到其他國家，但是我們國家對於非洲豬瘟這個非常關心，所以他們現在目前也有這個措施。除非是跳到別的外面去……

廖委員偉翔：對，所以透過 VPN 不就一樣嗎？

林組長青嶔：但是這個部分跳過去，再回來就今天的問題，這個是一連串的問題啦！但是我儘量可以做的就是這部分。另外，我們也思考另外一個可以管理的方式，我們有看到廣告的部分其實還是很重要，我們怎麼去透過廣告處理，所以我們接下來會找這些平臺，因為他們很多都會在 Meta 上面去 PO 一些廣告，我們接下來會去找他們，看如何讓這一類廣告能夠儘量減少。

廖委員偉翔：基本上同樣的邏輯，不只是大陸的拼多多、京東、抖音購物，可能還有韓國的酷澎，還有日本的美露可利，然後美國的亞馬遜、沃爾瑪，東南亞的 Lazada，這些通通都是國外的平臺，到目前也都沒有落地，所以是用同樣的方式去跟他們談，對嗎？同樣的標準。

林組長青嶔：跟委員報告一下，酷澎這部分已經落地，既然有落地，像這麼大的一個韓國電商，我們也會積極的查核。

廖委員偉翔：也會積極查核？

林組長青嶔：對。

廖委員偉翔：我剛剛還有講到好幾個不同的平臺……

林組長青嶔：那好幾個平臺，如果現在短期間還沒有落地的話，我們就會儘量跟他們去做溝通，如果有一些狀況。Amazon 倒是比較好一點，因為 Amazon 要上架的時候必須要有品牌，我們也有跟它溝通，因為它有全球開店平臺的一些活動，我們有跟它講，其實它要上架不是隨隨便便就可以上架的。

廖委員偉翔：這個部分的尺度還有相關的技術規範可能要拿捏，而且要儘速的跟他們溝通。謝謝。謝謝主席，謝謝召委。

主席：謝謝廖召委。

委員會重新公告：我們剛剛宣布是十點半休息，現在待林淑芬委員垂詢完之後，我們再休息 10 分鐘，抱歉。

來，請林淑芬委員。

林委員淑芬：（10 時 52 分）謝謝主席，請部長。

主席：來，請石部長。

石部長崇良：林委員好。

林委員淑芬：部長，我再接續剛才廖委員的質詢，審計部在今年非洲豬瘟事件發生以前，7 月 29 號就發布了總決算的審核報告，這裡面指出食藥署，大家都知道，邊境報驗的批次從七十六萬餘批，比當初 109 年的六十九萬餘批成長了將近一成，在這種狀況下，他們覺得中國大陸的貨品，除了經濟部公告准許輸入和專案核准的以外，不得輸入。但坊間有非常多中國大陸產製的麻辣花生、螺螄粉等非屬核准輸入的產品在國內流通販售的情事，衍生食安的疑慮，這是審計部的審核報告裡面寫的。

然後審計部再查了一下，112 年和 113 年兩年之間，地方政府稽查業者兩萬餘次，查獲的違規只有 71 案，其中都是在夜市商行實體通路查獲，網路平臺只有 1 案，在這種狀況下，審計部認為國內的食品衛生安全有很大的疑慮。審核報告中也講到你們自己剛剛講的，108 年你們自己去開放了 1,000 美金以下、重量 6 公斤以下免申請查驗，這是你們自己開放的。

在這種狀況下，剛才廖委員質詢也有講到，審計部發現 113 年有七十幾萬個人申請免查驗，然後最離譜的是第一名的人，那一個人一年申請了 3,002 次，一年 365 天他一共有 294 天，294 天天天都申報進口免查驗，化整為零的輸入。大家當初都只知道同意自用的話免查驗，可是天天輸入，一年輸入 294 天，一共輸入了 3,002 批次，化整為零，違規的拿去哪裡使用了？還自用咧！

你們自己都知道，109 年你就發現這個有問題，可是你們就是沒有辦法改，而且也不願意改，你說大家都反對就不改了。今天我們就看到，食安五環的第一環邊境阻絕就在這裡，大家都認為這裡破口，跟著貨櫃進來，違規拿去平臺賣，有沒有可能？剛才部長你講的更好笑，這些都免查驗的，你說還在查驗，它哪裡查驗？

石部長崇良：跟委員說明，這個確實是有一些國人自用的需求，我們是給他有一定的……

林委員淑芬：沒有啦，問題是這些都用免查驗的，你剛才還可以回答委員說，他們還是有查驗……

石部長崇良：沒有、沒有，不是查驗啦，應該是這樣子講，在邊境郵包還是要驗，還是會被抽驗啦。

林委員淑芬：抽驗嘛！所以那是偶爾抽一下……

石部長崇良：對，郵包還是會抽驗。

林委員淑芬：但是，我現在再嚴肅的問你喔，申請免查驗的 1,000 美金以下還有 6 公斤以下的會抽驗嗎？

海關，有抽驗嗎？

石部長崇良：第一個就是跟委員說明……

林委員淑芬：有抽驗嗎？你剛才回答委員說還是有查驗，現在我問你，你說會抽驗，到底有沒有真的有抽驗？

蘇副署長淑貞：沒有。

林委員淑芬：沒有嘛，沒有嘛！完全沒有把關，長驅直入……

姜署長至剛：報告委員，食品衛生安全的部分沒有抽驗。可是剛才第一名那個，其實我們在 9 月 10 號跟 9 月 18 號都予以裁罰了……

林委員淑芬：不要再講第一名，我現在告訴你就是沒有。

我沒有要講這個個案啦！我是在講因為你們開放的，108 年這個門就是你開的，而開了以後完全連抽驗都沒有，長驅直入，而且大家化整為零，以同意自用為名就違規的拿去販賣，其實是商業販售。你開放了，但要有管理的配套，你開放了，但你的管理配套在哪裡？你的後市場查驗有嗎？難怪大家都問我，大家都問立委，欸，夜市大家都看得到，更不要講網路平臺，所以更不要講阻絕於邊境，這都是你們開放的。部長，你們開放的。

這種狀況從審計部的報告我們可以得知幾個重點：第一個，你們開放以後事實上流入了臺灣的市面，然後事實上地方政府跟你們去做的稽查強度微不足道，實體通路兩年查獲 71 件，網路查獲 1 件。第二個，我們都看到，個人名義自用事實是騙人的嘛。第三，你們的稽查事實上是沒有。

再講網路販售的平臺好了，網路販售除非從中國郵寄，但是也有從臺灣出貨簡體字的一大堆，網路販售怎麼到臺灣的賣家，然後可以直接賣出去？販賣地點可能從雲林寄出來的、可能從高雄寄出來的，那就是有貨品直接在這個賣家手上。然後你們去查了 1 件，兩年只查到 1 件，你們就回答審計部說會加強稽查，然後呢？沒了！然後就沒了。

請問部長、署長，我 4 月就質詢了，部長，那時候你還沒有上任當部長，但在今年的 4 月我就質詢過署長了。

我現在回到網路平臺這件事，違法輸入的業者和產品的品項是不是在實體通路和網路平臺都消失了？還是說這些業者避避風頭，立委質詢了，然後政府管了一下子，先下架，但事過境遷，一個月以後又開始賣了，賣得嚇嚇叫，還在賣！你看昨天的截圖，還在賣！還在賣！隨便都有。請問一下，這些有沒有申請輸入查驗？它怎麼進來的？全部都簡體字耶！有沒有輸入許可？有沒有申請查驗？連審計單位都跟你講這有食安的疑慮，7 月 29 日到現在發現有國安的疑慮，因為豬瘟，即便沒有豬瘟，也有食安的疑慮。請問一下，審計部要求食藥署研議強化網路販售食品的稽查作為在哪裡？署長，你可以告訴我保證網路平臺上，現在上網去看的都有申請輸入、查驗了嗎？

姜署長至剛：跟委員報告一下，委員 4 月份提醒之後，我們非常認真去做，因為目前沒有電子商務法，所以我們其實已經提出修法，為食品安全衛生管理法……

林委員淑芬：修法，法條現在躺在哪裡？

姜署長至剛：第三條，其實這部分……

林委員淑芬：對，法條現在躺在哪裡？

姜署長至剛：我們其實在研議……

林委員淑芬：你說要修法，從 4 月講到現在了。

姜署長至剛：我們持續在有些……

林委員淑芬：半年了。

姜署長至剛：對，我們會持續把速度再加快，包含最重要的是……

林委員淑芬：現在法在哪裡？到行政院了沒？

姜署長至剛：目前還沒有。

林委員淑芬：出衛福部了沒？

姜署長至剛：目前還沒有。

林委員淑芬：沒有，半年了，半年了。

姜署長至剛：我們繼續加快速度。第一個部分，如剛才委員所說的，就是如何對於平臺業者、販賣業者課予行政義務、電商平臺的義務，這是第一個部分。第二個部分是強制它要下架……

林委員淑芬：你不要跟我講修法的內容，我知道，但是我現在告訴你，在修法以前人家就是這樣進來的，今天國安破口、防疫的破口，難道這裡不無可能嗎？如果講食安，現在網路平臺上販賣的都有申請查驗嗎？你不知道？事實上是沒有啦。

姜署長至剛：的確是沒有。

林委員淑芬：現在我這樣講，中央主管機關是食品安全的主責機關，你開放了……我在講你 108 年開放，開放了免申請查驗，對於濫用這個制度卻沒有把關機制。你說你要限縮、再限縮，美金多少要再限縮，重量要再限縮，這樣就好了嗎？你們的配套會是什麼？部長，你們的配套會是什麼？你們給人家開了一個門，然後東西都進來，你們卻沒有管理的辦法，也沒有人在管理，這像話嗎？沒事開了那個門，說有需要，好，配套也要有呀，配套是什麼？

姜署長至剛：報告委員……

林委員淑芬：你現在提高門檻了，還是要有配套。

姜署長至剛：我們其實特別是針對用報驗勾稽的方式，對異常的部分，我們會積極地去查核，謝謝委員的提醒。有關電商平臺的修法草案，我們持續在溝通當中。

林委員淑芬：我現在在講你們個人自用免查驗的，其實我還不好意思講，除了從海關進來的，更多的是跑單幫的，跑單幫透過小三通每天去廈門再進來、出去再進來，一天可以跑 5 次、跑 10 次，化整為零，個人攜帶的，對不對？怎麼會大家都看得到，夜市滿街都是中國的食品、肉製品！在臺灣網路平臺販賣的、簡體字的很多。所以我們在講食安五環，食藥署開了個門，然後兩手一攤，毫無作為，這樣的食安防線，誰能夠放心呢？所以你說要有配套、要查緝，你也對我們講說要查緝，也對審計部說要查緝，不要讓「查緝」兩個字成為笑話，也不要讓食安防線成為笑話。

部長，你前幾天接受媒體採訪，9 月 1 日你接任以來，你說食安的壓力最大，你一再地告誡同仁，食安事件沒有妥協的空間，但是從今天各項討論和資料可以看到，你們食藥署管理食安進

步的空間還很大。我們認為你必須要展開結構性的改革，不要再以事件處理的方式來面對，你不要每次都用事件處理去取代制度上的修正，連你們組織內，包括法律、法規的管制面已經是嚴重的制度缺口了。半年前署長承諾我們要修法，半年後法案還躺在你們衛福部、還躺在食藥署，連出你們衛福部都沒有，如果這是最重要的事情、很緊急的事情，為什麼拖半年還沒到行政院、還沒到立法院來？所以這種牛步化是管理的方式嗎？每天都隨便回應審計部，然後到這裡回復立委的答詢虛與委蛇，署長站在臺上撐過 10 分鐘就交差了，這樣能夠讓人民感受到政府守護食安的決心和行動力嗎？臺灣的食品安全就是這樣一次又一次讓信心垮掉了，所以我們要重新建立起信心，必須走向制度化、專業化，而不是一次又一次地只是危機處理應變，不是只是事件處理應變，部長，不是嗎？部長什麼時候可以給我們制度上的改變？

石部長崇良：我們一個月提出檢討，把它檢討出來，然後……

林委員淑芬：他已經檢討半年了啦！

石部長崇良：一個月內我們會重新再檢討它的漏洞，該提出的修法，年底前我們都會提出來。

林委員淑芬：年底前，距離年底剩下多久？兩個月，好，OK。食藥署進步的空間還很大，署長。謝謝。

姜署長至剛：謝謝委員。我們第一個就把相關的訊息給各位委員即時能看到，修法的內涵、內容也請各位委員多多指教，謝謝。

主席：抱歉，我們要休息 10 分鐘了。我還是要提醒部長和署長，剛剛真的是時間不夠，林委員的資料跟我的資料都很清楚，那個是針對臺灣的，49 元免運是針對臺灣的，實在沒時間講，不然剛剛那個處長他怎麼會……你怎麼不覺得你們主管講的那些壓力是普遍性的壓力，不是……好，謝謝。休息 10 分鐘。

休息（11 時 6 分）

繼續開會（11 時 18 分）

主席：好，休息時間到，請各位官員回座，我們要繼續進行詢答。

接下來請黃秀芳委員、黃召委。

黃委員秀芳：（11 時 19 分）謝謝主席，首先請石部長。

主席：請部長。

石部長崇良：委員好。

黃委員秀芳：部長，我相信你如果曾經出國，回國的時候要進到國內會有檢疫的卡……

石部長崇良：對，紅卡、綠卡。

黃委員秀芳：對，紅卡跟綠卡。我今天早上也聽到部長有特別提到未來進到國內之後，全部一律都要檢查，是不是這樣子？

石部長崇良：剛剛我一直在確認這件事情，比較詳細的細節是不是可以請農業部防檢署說明？

黃委員秀芳：好。

杜署長麗華：報告委員，其實早在 108 年院長去視察的時候，為什麼會增加這個手檢區？是因為當時我們的裁罰，只要是高強度的裁罰，一個案子就是罰 100 萬，當然也達到阻嚇的作用，但是

很多民眾就認為這個額度太高，是不是我們應該在之前有重新讓遊客檢視的機會，這個時候我們要提醒他們是不是有忘了、忽略了，而帶了一些含有肉製品的東西，所以在這樣的機制之下，就指示我們在整個正式的通關檢查前設立了一個手檢區，協助遊客進來再次檢查自己的手提包包是不是含有肉製品或植物的產品。假設確實帶有這樣的產品，就可以在這裡先丟棄，到了海關通關的時候就不會有問題；但假設拒絕通過手檢區，到了海關這個地方，同樣要經過海關的檢測，假設在這裡被檢測出帶有高風險的東西，如果跟動植物有關，送給我們，動物的開罰一次就是 20 萬以上。

黃委員秀芳：我想請教，一開始 108 年的時候應該算是比較嚴格。

杜署長麗華：是。

黃委員秀芳：後面可能疫情比較緩和之後，整個狀況在海關那邊其實就沒有那麼嚴格，我相信署長本身應該也知道。我想請教的是，未來進到海關、進入國門之後，你們現在是一律都要檢查，或者還是會分紅線跟綠線，你們還是會這樣分嗎？如果民眾還是有帶，然後他拿的是綠色的卡片並直接走綠線的話，你們也是……

杜署長麗華：從這次事件來看，我們在檢討後有兩個措施，回去後會儘速來做研擬，第一個，針對手檢區行政指導的部分，是可以加、減他的法源依據跟裁罰的基準，包括假設拒絕的話，我們應該採取怎麼樣的措施，來對這些不配合的旅客加強做一些處罰的行為……

黃委員秀芳：所以他不配合，你們也沒有罰則？

杜署長麗華：目前是行政指導，因為當時的定位就是協助遊客在通關之前做再一次的檢視。

第二件事情，我們現在是有採取分流，若是 39 個高風險國家，那是一定要通過手檢區，非疫區的才不需要，我覺得為了要提高我們整個防疫的強度，或許我們會要求來自任何的國家都要通過檢查，這個部分我們會馬上來做研議。

黃委員秀芳：我們一直在說要阻絕於境外，所以我覺得這部分應該還要再加強。

杜署長麗華：是。

黃委員秀芳：另外我想請教的是，在防檢站裡面大部分都是你們自己的同仁或者是委外的？

杜署長麗華：是委託一個保全……

黃委員秀芳：委託保全公司來執行……

杜署長麗華：委託保全公司來執行、協助這個業務。

黃委員秀芳：你們防疫署這邊的人員有多少？

杜署長麗華：我們桃園分署要派員來督導做這件事情。

黃委員秀芳：就是他在旁邊督導，然後讓保全人員去做這件事？

杜署長麗華：是，進行這些行為。

黃委員秀芳：我想請教的是，保全人員他有這樣的一個概念嗎？

杜署長麗華：有，我們一定要加強訓練。我們有不定期在做訓練，因為這些人員可能不是很了解，第一個，態度是最重要的；第二個，要怎麼樣來檢視這些行李，包括 X 光的判別，還有開箱以後，怎麼樣來處理等等。

黃委員秀芳：所以這樣的業務是從什麼時候開始的？

杜署長麗華：108 年。

黃委員秀芳：108 年以後就交由保全去做這樣一個工作？

杜署長麗華：對。

黃委員秀芳：108 年以前就是你們自己的人員來做防檢？

杜署長麗華：之前並沒有設置這樣的機制。

黃委員秀芳：108 年以後才設置這樣一個機制？

杜署長麗華：是的。

黃委員秀芳：所以我覺得這部分應該還要再去加強，因為我們一直希望阻絕於境外，當然我們也希望國人不要把一些肉製品或者是動植物相關的東西帶進國內，雖然還是會有人這樣做，也許是不小心，也許是刻意、故意，對此，我覺得這方面就是我們政府的責任，所以要怎麼樣讓這個東西不要再帶進來，這方面你們應該還要再去加強。

杜署長麗華：我跟委員再報告，也不乏有這樣的案例，就是從港澳進來，就我的了解，有的會拒絕、不經過檢查，結果到了海關區的時候，因為我們有檢疫犬在紅綠區，被檢疫犬嗅聞到了，後來從包包裡拿出來的是他在機上沒有吃完的三明治，肉檢被查獲就是開罰 20 萬，而他當下的作為就是不繳罰鍰，不繳就是拒絕入境，接著就被遣送回去了，所以都有這樣的案例發生。

黃委員秀芳：好，我覺得這方面應該還要再加強。

杜署長麗華：是。

黃委員秀芳：我再問一下部長跟食藥署署長。今天很多委員都在關心，就是進到臺灣來的這些郵包，我不知道你們到底要怎麼去檢查，但裡面可能有肉製品，可能有一些食物之類的，林林總總非常的多，我相信你們應該也沒有那個人力去檢查這麼多的包裹，所以未來你們要怎麼處理這樣的事情？

石部長崇良：雖然現在有一定的規定，就是 6 公斤以下、1,000 美金以下是免驗的，但他還是要上去登錄他的這個東西是什麼，所以我們會再研究，就是有一些頻繁的狀況，用一些其他的勾稽方式，比如說他是不斷的、頻繁的在輸入自用，因為這個原則只適用於自用，如果不是自用的，不管多少公斤，都是要查驗的，所以就是針對很頻繁的輸入這些東西來自用的部分加強追查。

黃委員秀芳：就是因為這樣一個事件，我覺得你們這一個部分應該還要再加強。

姜署長至剛：跟委員補充一下，不管是多少的量，他輸入的一定要是合法的、可以輸入之品項且登錄在關務署下，食藥署才會給予免查驗登記，這樣子兩邊配起來之後才會免驗，所以剛才講的，非洲豬瘟疫區跟豬肉相關的都是不准進來的，所以不會是被同意而得到所謂的免驗項次跟輸入項次，以上說明。

黃委員秀芳：好。我們覺得小包裹這部分確實是目前一般民眾購買時常用的一個媒介、平臺，且網購平臺真的是非常非常多，每一天收到的這種小包裹真的是非常的多，我希望我們在查驗這方面應該還要再加強，不然有時候就是透過這樣一個小包裹就進來臺灣了。

另外請教農業部，未來除了邊境的肉品確實可以攔查，即可能在邊境就可以直接查驗，但如果是人員進到疫區，也許他有到過畜牧場，在回來之後他如果沒有通報，是不是有可能透過他的衣服、鞋子就把這個病毒直接帶進來？類似這樣的情況，你們未來要怎麼處理？

杜署長麗華：現在所有牧場的管理者、經營者全部都錄案在海關裡面，所以這些在通關的時候，全部都要經過一些相關的處理措施才可以入關。

黃委員秀芳：所以是針對所有的牧場？

杜署長麗華：對，牧場的經營者。

黃委員秀芳：因為這次非洲豬瘟的臺中案場在前幾天還查得到這個場主的雨鞋和他們的一些器具有這樣的病毒，表示這個病毒可以存在而且存在很久，據了解，它可以存活到 1,000 天，確實這個時間真的非常長。所以不論是肉品，或者是他的衣服、雨鞋，或者是一些器具，我覺得要落實清消這樣一個動作，要不然可能真的會透過其他的媒介又傳出去了。

杜署長麗華：是。

黃委員秀芳：你們針對這一部分要如何處理？

杜署長麗華：我們現在列管的有 390 戶的經營者，他所有的出入境，尤其是入境的時候，所有相關的防疫配合措施一定要做到位。

黃委員秀芳：另外我要提醒的是，一旦發生這樣一個案例的時候，其實我覺得進出的人員應該也要管制，像這一次這個案場可能有很多媒體或很多人就這樣進出，當時也沒有管制啊！你們當時應該也都沒有管制吧？

杜署長麗華：其實我們第一時間就已經跟臺中市政府說，這個案場一定要管制，包括進出的人跟這個案場主也不能隨便亂跑，比方說跑到別的地方去聊天等等，所以這些都有要求他們要做；對於案主的部分，我們是有法規可以罰。

黃委員秀芳：有確定落實嗎？我覺得應該也沒落實！

杜署長麗華：所以前天警政署也跟地方配合去拉了封鎖線，針對整個案場……

黃委員秀芳：那個已經又過了幾天了。

杜署長麗華：對！所以這個也是我們一直要求臺中市政府應該要把案場這個地方先做一些阻絕，讓外人不要進去。

黃委員秀芳：我覺得防檢署這邊，未來如果有類似這樣的狀況，因為後來有人說彰化芬園可能也有一場有類似的情況，後來驗出是陰性，對不對？

杜署長麗華：對，都陰性。

黃委員秀芳：那時候新聞這樣報出來的時候，隔天就很多媒體在播送，所以未來如果有類似的狀況，我覺得防檢署應該要嚴格管控，所有不相干的人確實就是不能進到案場裡面。

杜署長麗華：我再跟委員報告，我們中央應變中心其實大概每三個月就召開一次，在這次事件的時候，地方災變中心也開設了，事實上地方災變中心就有這個權限去做處理，所以我們一再提醒臺中市政府要有作為。

黃委員秀芳：好，我是覺得要落實，好不好？謝謝。

杜署長麗華：是！

主席：謝謝黃委員，謝謝署長，請回。

接下來請蘇清泉委員、蘇清泉委員，蘇清泉委員不在。

請林月琴委員詢答。

林委員月琴：（11 時 33 分）主席，麻煩數位發展部數位產業署林組長。

主席：林組長。

林組長青嶔：委員好。

林委員月琴：組長早。在跨境電商疑似有發現小包裝的豬肉食品流入到臺灣的話，可能就會成為防疫破口，其實這句話我從去年就開始在問了。商品不同，可是遇到豬肉的問題，當然我們就問農業部怎麼處理，遇到玩具，我們就問經濟部怎麼處理，遇到玩具針筒，我們就問衛福部怎麼處理，最後都找不到人處理，為什麼？因為在平臺上。所以我想問數位發展部的是，現在所謂的依各機關權責處理，因為 7 月 14 號有開過會說要虛實對應，可是有解決了嗎？因為問經濟部也不是它、農業部也是不它、衛福部也不是它，可是就在平臺上啊！所以對跨境電商平臺的監管有用嗎？

林組長青嶔：謝謝委員。其實我也知道委員都一直在關注這些問題，當然平臺上面的問題是非常多，委員也知道其實牽扯到很多的作用法，但是我覺得數發部必須要去搭起這樣子的平臺溝通會議，當然有些機制必須要去梳理，我們過去也有跟委員交流，也開了幾次會，針對像電子煙、過去內政部的穿雲箭、偽冒的車牌，還有一些依托咪酯，這些事情我們都會請部會提出一些意見，大家來做交流，當然這聯席的過程中還是可能……

林委員月琴：不過組長，交流完如果沒有後續……而且要判斷到底有沒有用，為什麼？因為你們說要去做一些阻斷的時候，我們如果直接在電商平臺上做個實驗就知道了，在疑似有小包裝豬肉流入臺灣的新聞後，包括蝦皮以及淘寶都說早在 2019 年的時候就已經因應政府政策的有關規定，宣稱已經嚴辦。

可是我必須嚴正地指正，含肉製品的肉乾、肉鬆、寵物食品、風味泡麵，這些都能夠輕易透過平臺進入到臺灣，而且部分賣家甚至以假關鍵字、風味圖示等方法來規避檢驗，因為那些關鍵字……我不要講「槍」，我講「玩具」、「實彈」，讓非洲豬瘟跟口蹄疫的風險繞過邊境，這是整個跨境電商平臺監管制度的一個漏洞，所以數發部知道嗎？目前有什麼應對的方式？何時改善？因為卓院長已經說經濟部、數發部要要求平臺限期落地，因為你們上次落地管、境外不管，如果不配合納管的話，數發部就要要求平臺下架，如果境外的話，它不來落地，可是又什麼時候會有進度啊？

林組長青嶔：大概跟委員報告一下，其實以落地這件事情來講，當然有一些公司可能跟投審會有相關的事情，但是我覺得這不是重點，重點是不管有沒有落地，我們主張是通通都要努力去管制他們，落地當然有很多國內法可以去處理。

林委員月琴：之前我跟你們開過會，你們都說境外的沒辦法管，落地的可以管，現在真的境外也可以管嗎？

林組長青嶔：我大概講一下，其實管的方式像國內法，當然有落地可以直接管制他，如果今天他沒有落地的話，我們可以做的方法是，當然我們可以儘量去跟他溝通協調，像淘寶，我們有一些管道，請他去做一些事情，例如有一些配合……雖然他沒落地，我會跟他說，動物傳染病防治條例第三十八條之二有一些規定，例如要標示警語，或者是要限制瀏覽這些事情，你可不可以幫忙一下？如果說……

林委員月琴：所以這就是我想問的，你們各電商平臺的阻隔跟措施真的有到位嗎？甚至你有沒有主動去稽查？你現在講境外有沒有落地的都一樣，如果沒有主動的話，你根本不知道他們真的是在用我剛剛提的很多方法來規避掉責任。

林組長青嶔：謝謝委員，應該這樣講，我們之前就有弄了一個防詐雷達去掃，都有在掃這些事情，這個部分像我過去講的很多假車牌、穿雲箭，特別是電子煙的部分，我們也很努力在查，但是我也知道其實掃完之後，很多平臺開始會改名字，像肉乾、肉條，我也是可能要就教，看現在變成什麼。像之前電子煙，我現在才知道，因為我是學理工的，主機板就是電腦必備的，它怎麼會突然間變成電子煙的代名詞，還有馬達，怎麼會馬達就是這種東西！

林委員月琴：所以目前平臺就出現幾種新型的規避手法，讓平臺稽查形同虛設。首先是展示但不販售的策略，有賣家雖未實際販售應施檢驗商品，可是在商品頁面當中就展示雞蛋、肉乾、貓狗糧作為示意圖，他用圖，而不是用文字。蝦皮說要標示免責聲明的文字，可是圖片中好幾個賣家都未載明免責聲明，是不是會讓消費者誤以為事實上是可購買，形成灰色地帶？這個是不是也是違反平臺規定？

林組長青嶔：是。

林委員月琴：第二就是證明文件僅放圖片，經濟部有規定檢驗合格證要放在商品的圖片當中，實際上可以發現，賣家竟然就是抄其他合格賣家的字號，用假的、去用別人得到的合格證，因為平臺事實上是用程式串接跟 NCC、經濟部比對，所以平臺並沒有進行審核或比對原始文件真偽。這兩個問題，我不知道你們要怎麼解決，我們是否可以要求平臺要有自動審核加人工審核的雙軌機制，而且必須要上傳正式文件供主管機關查核，而不是放圖片？有辦法做到嗎？

林組長青嶔：以委員的提案來講，我剛剛有跟委員報告，其實我們過去有很多跨平臺會議，我們會把它納入跨平臺會議，因為我們跨平臺會議不是只有部會而已，而是電商跟四大平臺通通都會在裡面，我們一起討論。

像過去來講，其實我也大概知道委員在提的，像過去那個砂輪機或什麼也是牽扯到應施檢驗，我們也是在平臺裡面跟業者討論之後，當然標檢局裡面有哪些證要去處理，哪些去對照，讓電商跟平臺之間有一些可以處理，一起聯防，我們的態度是這樣。

林委員月琴：好。麻煩石部長。我一直在關心一個和兒少身心健康保護有關的議題，就是玩具針筒。過去我質詢的時候，衛福部說玩具歸經濟部管，經濟部說那個是針筒，就歸衛福部管，我去年質詢的樣態就是這樣。後來政院訂定了所謂的虛實對應原則，請問部長，現在針筒到底歸誰管？如果它用別的名字，叫做精油注入器，這是合法的嗎？那又是歸誰管？網路上販售的話，你們有辦法處理嗎？還是又覺得要其他部會來處理？

石部長崇良：跟委員說明一下，這還是要個案實質去認定，比如說，你現在這個看起來像玩具……

林委員月琴：去年他講針筒，現在他不講了，他就說精油注入器。

石部長崇良：但是他是拿來做什麼用途？是打在人體身上……

林委員月琴：打在玩具上，然後玩具……

石部長崇良：如果是打在人體身上，我們當然會把它當成醫療器材來管理。

林委員月琴：這還是針筒，不管嗎？

石部長崇良：拿來打在人身上……

林委員月琴：如果家長買給孩子玩，孩子是把針筒打在玩具上，還是拿這個針筒打在人身上？這個針筒到底管不管？

石部長崇良：因為現在……就算我們把針筒全部都納管，但它不稱為針筒，你也沒辦法嘛！所以還是要實質認定它的用途啦！

林委員月琴：對，一樣的……

石部長崇良：如果用途是會用到人體身上的，我們基本上都會把它認為是醫療器材來管理。

林委員月琴：所以他講針筒你們才管？

石部長崇良：不一定要講針筒，就是看用途啦！

林委員月琴：可是這個就是針筒。

石部長崇良：要看這個做什麼用。假設你今天講的是注射器，但是打在人體身上，我們還是會按照醫療器材來管理。

林委員月琴：這個我覺得有一點……如果要打在人身上才要管，可是拿到的就是針筒啊！

姜署長至剛：跟委員進一步報告，醫療器材是在醫療上面使用，如果這個器材使用在玩具上面，它同樣是針的外型，但是它的鋒利度跟角度等等，其實跟一般的針會不一樣。

林委員月琴：那你們有沒有去看這個鋒利度是不是到你們醫療器材的……

姜署長至剛：這不到醫療器材等級，這個離醫療器材等級很遠，所以當初其實針對這個議題，我們有跟經濟部標準局提到，如果它設計的方式、目的是兒童的玩具使用，那不能當作是醫療器材來說明，要當作經濟部的一般商品來管理。對於這種模糊地帶的，我們會加強去確認一下，它是不是會有達到所謂醫療器材等級的可能性。

林委員月琴：好，再麻煩了。

石部長崇良：跟委員說明，它還是要看用途。一樣是刀，手術刀，這個是醫療器材；菜刀，我們就不會把它當成醫療器材管。所以不是它會不會傷害人的問題，是根據它的用途，來歸類它該用什麼管。因為醫療器材有它的功能性跟安全性，規格會比較高，其他一般用途、日常生活用途，那個是另外一種。

林委員月琴：是不是麻煩你們確認一下？因為現在平臺上都可以買得到。

數發部對於用假關鍵字來規避查驗，政府是不是有要求平臺建立黑名單？有沒有自動比對的系統？

林組長青嶔：是，跟委員報告，除了剛剛講的，我們有做防詐雷達在掃之外，剛剛有提到很多像電

子煙等等，各部會不管衛福部、農業部，其實本身都有一組隨時在更動的關鍵字，我們這邊也會把這些東西的情資……現在都是資訊社會，像委員講的，有時候肉乾突然間變什麼文字，有時候我們也可能疏漏了，必須要大家互相聯防、互相交流，這樣我們各自的這些 model 才有辦法能夠準確去掃。

林委員月琴：下一頁 PDT 是我提出的三個主張，不知道數發部能做到嗎？

林組長青嶔：跟委員報告，第一個因為可能要有一些相關的法規，但是……

林委員月琴：所以這三點是不是麻煩數發部寫一個評估報告，給你們 1 個月時間，可以嗎？

林組長青嶔：好，可以。

林委員月琴：謝謝數發部。

林組長青嶔：感謝委員。

林委員月琴：最後，還是麻煩衛福部部長。很重要的一個議題是財劃法通過之後，地方的預算增加，中央大幅減少，中央或地方相關的社福預算是否會受到影響？最近就有民眾、民間團體來我這邊陳情。部長是不是可以說明一下，到底明年度社福預算有沒有受到影響？

石部長崇良：跟委員報告，我們對於弱勢保障預算是沒有改變的，都沒有改變。我們的預算甚至還增加了，只不過因為財劃法的關係，地方的收入增加了，所以我們才會把它從計畫型補助改成是一般性補助，希望地方要編列對應的款項，主要是這樣。

林委員月琴：部長，跟你澄清一下，特別是對精神病友的支持，它的預算分散在包含社安網，還有身心障礙照顧服務資源布建計畫等，中央都會強制地方政府一定要編足自籌款，才能夠申請到中央補助。因為地方也有責任，並不是全部都中央。其中預算最多的是精神病友多元社區生活方案，原本都是中央全額補助。

石部長崇良：對，全額。

林委員月琴：今年的預算用完之後，有地方政府卻用這個是非法定社福預算理由來拒絕編列明年的預算並甩鍋中央，讓精神病友的社區支持出現破洞。部長，你知道這件事嗎？

石部長崇良：有，委員前幾天有特別跟我提醒這件事情，我們有在了解。

林委員月琴：那就要麻煩部長，因為這違反了精神衛生法第二十三條跟社會福利基本法第十四條，強調各級政府委託辦理社服服務的時候，應該要合理編列充足的經費，以維護服務使用者的權益相關規定。所以部長，是不是可以請你們發函要求地方政府，應延續社區支持服務量能，並且比照社安網與身心資源的布建計畫來調整自籌比例，以讓地方有法源依據來編列預算，給予我們的精神病人支持。部長，可以嗎？

石部長崇良：沒有問題，我們這兩天就會發文。

林委員月琴：好，我以民間團體的角色來感謝你們，謝謝。

石部長崇良：明天之前一定發文，謝謝。

林委員月琴：感謝。

石部長崇良：謝謝委員提醒。

主席：謝謝。

接下來請王正旭委員作詢答。

王委員正旭：（11 時 48 分）謝謝主席。主席、各位同仁，其實面對非洲豬瘟的威脅，我們更應該要保持沉著跟冷靜，才有辦法面對這麼大疫情的衝擊。從民國 107 年以來，非洲豬瘟在全球快速的擴散之下，其實我們臺灣很早就成立了非洲豬瘟中央災害應變中心，共同透過跨部會的協調，並結合地方政府跟民間單位的力量，在中央政府的主導之下，共同投入防疫工作。在全國人民的高度警覺跟配合之下，我們成功阻擋了疫情的入侵，也守住了國內豬肉產業跟糧食的安全，這樣的努力，成果當然是非常豐碩，大家都有目共睹，而國際的肯定也讓我們的豬肉可以再次行銷全球。因此，我相信面對這次新一波的疫情挑戰，只要中央跟地方大家持續的緊密合作並攜手民間的力量，共同守住防線，我們一定能夠再次成功控制疫情，守護國家跟農業的安全。一開始想要針對關務署查緝量能的問題來請教，請關務署的蘇副署長。

主席：請蘇副署長。

蘇副署長淑貞：委員好。

王委員正旭：蘇副署長好。今天已經討論很多了，不過我想再就教一下，因為不管是在國境安全各方面，關務署針對旅客的行李、郵包、貨運各類進口出入品，扮演著一個很重要的角色，所以有三個部分來請教副署長：第一個是到底人員目前的狀況如何，是不是有嚴重的不足？第二個是 AI 輔助辨識系統建置的進度；第三個是小三通，也是大家很關心的部分，目前的查緝狀況如何？我們也知道，畢竟在那麼大的貨物量之下，X 光判讀是非常重要的，所以第一線關員查緝的專業也非常非常的重要，這個專業當然就會有分級的需求，也謝謝當初有提出分級的制度之下，讓你們的同仁可以透過初階、中階到高階的判讀，讓人力的分布可以更為符合現場的需求，這個部分能有制度當然很好，可是總體的量還是需要讓他在工作的同時，能夠有很好的人力分配來予把關。

以基隆關為例，基隆關其實員額編制是 1,084 位，配置是 1,072 位，可是現有才 1,008 位，意思是即使有這麼好的編制，事實上，在現場的人力還是相對不足，還缺少了約 60 位。面對這樣的衝擊，其實我相信同仁會很辛苦，尤其最近這一波，大家應該都能了解啦！也能知道現場人員在這過程裡，就好像醫療單位，我們也同樣面臨這樣的壓力。

其實在兩年前就已經有相關的委員注意到關務署業務增加、人力不足的部分，現在到底情況如何？有沒有一個比較好的數據呈現？針對全體關務同仁目前的人力配置部分，有沒有什麼改善措施？

蘇副署長淑貞：謝謝委員非常理解海關業務的繁重，以及關切我們海關人力不足的問題。這邊跟委員報告，因為海關的人力來源主要就是關務特考，經由考試分發，當然在我們現有的人力之下，我們還是要在國門盡力把關，所以我們主要會運用相關的風險管理機制查核，以及運用一些高科技查核工具。

剛剛委員垂詢有關我們人力的部分，目前我們就是配合公務人員勤休制度，我們已經有增加 165 人，包括行李檢查以及貨物檢查人數方面我們有增加。在關務特考部分，我們今年在 12 月的時候就會有 46 位新進人員投入海關這個行列。另外我們也提報了明年關務特考的人數，我們

的缺額需用名額大概有 300 人，就是明年的關務特考我們希望能夠進用 300 人。

針對非洲豬瘟防疫，在 107 年中國大陸爆發非洲豬瘟以來，我們這邊為了要防堵非洲豬瘟，行政院在 109 年的時候就有核給我們約僱人數 76 人，一直到目前有 66 個人是行政院同意我們延長到 115 年底，就是約僱的人數，這當然就可以協助補充我們在非洲豬瘟查緝的人力。至於這樣子的人力缺口，也就是剛才跟委員報告的，在考試補足之前的這個空窗期，現在人力方面的確非常緊繃的狀況下，我們希望可以再跟行政院人事行政總處討論，是不是可以再增加約僱員額？我們希望在防堵非洲豬瘟這部分可以再有更多的人力投入，謝謝。

王委員正旭：好，很期待年底能夠有效的補足人力。我們知道業務量大，當然流動率就會高，所以就要看各級長官如何跟基層同仁搏感情，讓他們繼續替臺灣的防疫再更盡一份心力。

再來就是小三通查緝的部分，因為我們都了解這次豬瘟很有可能……當然不排除小三通也是入侵的管道之一，這兩天相關的訊息大家也都看得到。其實也不只是豬肉而已，我們也知道小三通可能還有其他，包括各種零食、菸酒、乾香菇等農產品會透過小三通進來，目前在這個部分的處理上到底有沒有可以更精進的地方？包括面對小三通通路的查緝風險，在管理跟查緝上有沒有針對從對岸跑到臺灣這種可能性的管理措施？另外，對於特定航線，有沒有加強查緝的機制？第三點就是 AI 風險分析跟行李辨識系統提高攔檢效率，這個也都是可以努力的方向，目前有沒有什麼進度可以跟國人報告的？

蘇副署長淑貞：跟委員報告，有關小三通的部分，因為小三通主要就是中國大陸這邊的入境旅客，針對小三通的入境旅客，不管是手提或者託運的行李，我們都是會百分之百經過 X 光的檢查，如果檢查發現有異狀，我們開箱查獲相關的不管是豬肉或者是香菇等等農產品，這些違規的物品就會立即移送給防檢署處理。另外，也針對剛才委員提到對於比較高風險的部分，就是有關中國大陸這邊，我們會跟防檢署以及在邊境的相關查緝機關，包括海巡等等，都會合作來加強查緝。有關剛才委員特別提到 AI 的部分，跟委員報告，其實我們在 110 年 7 月的時候，就有建置 AI 影像辨識的輔助系統，當時是針對毒品的影像訓練，我們有部署 108 套這樣子的系統在通關點。我們也針對有關肉品跟香菸等部分，後續有另外一個次世代的計畫會擴充，在 114 年到 117 年之間會陸續地擴充肉品跟香菸的辨識。

王委員正旭：謝謝副署長的說明，會後請提供小三通近三年的通關數量、查緝數量跟品項給辦公室參考，因為我們想要了解最近這一段時間，有什麼比較明顯波動的部分。

蘇副署長淑貞：是。

王委員正旭：你剛剛提到 AI 輔助辨識系統的建置進度，我想這個非常的重要，因為量的部分，人力需要透過更好的科技來協助。我們知道關務署也推動了 AI 輔助辨識系統的設置，審計部在去年的總決算審核報告有提出三個部分，希望能夠再改善：第一個就是可辨識毒品藏匿樣態不足，會影響到 AI 系統的準確性；第二個部分是 AI 系統僅能夠辨識一些毒品，還有判斷率高低等因素影響，緝私的效能好像還可以再提升；第三個，廠商未依合約規定落實 AI 系統版本管理跟監控機制。這三項缺失目前有沒有改善的進度，可以讓大家更放心？

蘇副署長淑貞：跟委員報告，有關樣態不足的部分，我們現在的精進方式就是擴充訓練資料，運用

相關的影像處理，包括調整角度等等，我們會去擴充資料的訓練。另外，我們也會持續去蒐集相關查獲的案例，把它輸入 AI 的訓練裡頭，也要求各個關區如果有查獲相關的物品，馬上掃描它的圖檔並輸入相關的程式。我們也會持續跟法務部來申請相關毒品的樣品，或者其他相關的部分，讓整個 AI 影像辨識系統可以進一步的學習。

王委員正旭：好，我們很期待這個系統的建置可以更周全。當然有系統以後，後面的計畫就要跟著執行，包括貴署也在推動次世代人工智慧輔助緝私計畫，這個計畫裡面列了相關的六大目標：第一個是培養科技的查緝能量；第二個就是提升緝私的作業效能；第三個是舒緩海關第一線的人力負擔；第四個是增進整體通關效率；第五個是培養海關 AI 專業人才；最後一項是降低判斷與不必要的開驗比例。不知道署裡面對這個計畫的信心度如何？

蘇副署長淑貞：我想我們絕對有信心可以去達成。

王委員正旭：因為再來很快，雖然是到 117 年才做最後驗收，事實上對這一波的挑戰，應該希望更快把這個計畫落實。謝謝副署長。

蘇副署長淑貞：謝謝委員。

王委員正旭：最後有一個問題，我再請教一下經濟部的長官們。

簡組長俊良：委員好。

王委員正旭：組長你好。我們知道這次的衝擊對於豬的整個產業有非常明顯的影響，昨天我們的召委提到相關紓困計畫，裡面含了七大項，其中有一項，我們特別關心的就是對豬肉攤商的鄉親們之衝擊。到目前為止，據了解，傳統市場的豬肉攤商，到底全臺灣有多少量，如何能夠協助他們度過這個難關？

簡組長俊良：跟委員報告，我們經濟部目前掌握的傳統市場攤商數，這是地方政府列管的，這個數字有。非洲豬瘟發生之後，我們有請地方政府去統計這些攤商數裡面是生鮮豬肉攤的，這個數字目前還在統計中，有些縣市政府還沒有回報，就是有回報的他們也一直不斷地在修正。後續我們有規劃針對豬肉攤商的補助措施，這個目前行政院也在研議，到時候會由行政院統一對外公布。

王委員正旭：好，如果有相關的統計數字回來，可不可以也提供一份資料給我們辦公室？

簡組長俊良：可以。

王委員正旭：因為我們也很希望，針對這些鄉親們在因應的過程裡面，將來有哪一些可以透過大家的共同努力讓他們度過這個難關。

簡組長俊良：好。

王委員正旭：好，謝謝。

簡組長俊良：謝謝。

主席（林委員月琴代）：謝謝王委員。

顏寬恒委員、顏寬恒委員、顏寬恒委員，顏寬恒委員不在。

羅明才委員、羅明才委員、羅明才委員，羅明才委員不在。

請楊曜委員。

楊委員曜：（12 時 4 分）謝謝主席。主席，我先請教姜署長。

主席：請姜署長。

楊委員曜：署長好。先請問一個問題，我有看到媒體報導，財政部關務署想要發函給你們，建議食藥署調整現行入境旅客的免衛福部許可證明、可以攜帶六公斤食品入境，大概是希望你們可以限縮，我不知道你們有沒有收到這個公文？有收到了嗎？

姜署長至剛：這個公文是還沒有收到，但我們有相關的訊息，我們積極在討論，私下也在討論溝通當中。

楊委員曜：那食藥署的看法是怎麼樣？

姜署長至剛：報告委員，因為……

楊委員曜：因為你們是在 2019 年規定了一千元以……

姜署長至剛：美元以下。

楊委員曜：然後……

姜署長至剛：六公斤……

楊委員曜：六公斤以內。關務署這樣子的想法，我不知道食藥署的看法是怎麼樣？

姜署長至剛：這邊跟委員簡單說明，因為當初 108 年會有這樣子的食品免輸入證明、容許的一個想法，其實是因應國人一般旅遊或者可能遊學、出國學習，他可能帶回來給……等等，有一點便民的意味在內，所以在這種前提之下，訂定了一千美元、六公斤以下的是免輸入證明。但是輸入這件事情，對於所有輸入產品都必須要關務署裡面做簡單的登記之產品，產品的項次如果是不符合、不准許輸入的，就是不准許……

楊委員曜：對。

姜署長至剛：我們這邊也不會發給他免輸入證明，所以兩部分的把關其實是可以的。在這種前提之下，我們對於免輸入的項次裡面證明的部分，其實一直以來，我們都沒有看到有非洲豬瘟相關的一些肉品輸入的情事。在 108 年公布之後，109 年我們其實有一些些看到需要做微調的，109 年 7 月 15 日公告希望微調，把一千美元可不可以定義在每日，這是第一個；第二個是把所有的錢集中起來，之前是每一項產品、每一個報單，那我們希望是每日的報單等等的一些規定，我們在徵詢意見的過程中，總共有 197 件，只有 1 件贊成，有許許多多不同的樣態，甚至希望能夠更放寬。可是我們的目的其實是對於合法、需要自用的讓它可以進來、讓它能夠在規制底下。

今天也有很多委員在垂詢時提到我們如何去做後續的一些管制，我們一直認為，如果要對非洲豬瘟確實掌握，重量的部分當然不是最重要，而是內容的品項，目前在輸入的品項裡面，沒有發現特定的異常跟不符合規定的地方，那一定是在管制之內。所以當初在 109 年之後，聽到很多意見，其實暫緩就沒有做每日的一些規定跟總金額的規定，剛才也有委員提到，我們其實看到勾稽的過程中，的確有非常……所謂偏差數據的一些業者。今年 9 月 1 號跟 9 月 18 號在臺中中區，我們就直接去那個住址看，也進行了裁罰，所以早在這一次的事件之前我們就關注到這個議題。我們會持續跟關務署這邊做協調，也聽取各位委員及大眾的意見。

楊委員曜：有關個案的稽核問題，我剛剛聽了署長的說明，其實我的看法跟署長是蠻一致的。

姜署長至剛：謝謝委員。

楊委員曜：其實我覺得金額跟重量基本上並不是重點，就是在這一次我們如何防堵非洲豬瘟進入的這個政策目標上並不是重點，重點是在項次，對不對？

姜署長至剛：對，在肉品輸入方面，我們就不允許個人自用的肉品。

楊委員曜：對。

姜署長至剛：非疫區的也絕對是不能進來的。相對地，其他一般食品供自己使用，而且在輸入許可的範圍內，那當然是以尊重個人使用，我們會許可它免驗。

楊委員曜：對。

姜署長至剛：因為我們這邊免驗會跟關務署這邊勾稽，的確就會省卻民眾需要被查察的部分。這部分的優先順序其實在於便民為最重要的優先，但是對於用這個途徑去做特別的、可能是帶進來做所謂商業上面的使用，我們會在積極查察之下進行裁罰，進一步我會把相關的訊息跟關務署這邊做很好的勾稽，以上說明。

楊委員曜：對。好，謝謝署長，署長請回。

姜署長至剛：謝謝。

楊委員曜：署長說得非常詳細，應該還是品項的控管才是重點。

主席，我請一下防檢署杜署長。

主席：請防檢署杜署長。

杜署長麗華：委員好。

楊委員曜：署長好。我們目前得到的資訊是，我們因為有非洲豬瘟的案例，所以目前被取消了非疫區國家的地位，對不對？

杜署長麗華：是，我們 10 月 25 日已經申報了。

楊委員曜：對，假如未來 3 個月內沒有新的疫情，就會恢復為非疫區國家。

杜署長麗華：是。

楊委員曜：這個是很重要的一件事情。

杜署長麗華：是。

楊委員曜：所以我想要利用這個機會請教一下署長，就是可不可以詳細說明，你們目前對於非洲豬瘟清零的進度跟未來的規劃是怎麼樣？

杜署長麗華：好，跟委員報告……

楊委員曜：你把政策講得清楚一點。

杜署長麗華：好的。我們現在的處理上大概就是，第一個，案場的控管上一定要嚴密，因為現在所有的證據都指向這裡，即便到現在針對案場周邊的檢測，今天出來的又有 2 個是陽性，就是針對這個案場，所以這個案場的控管是非常非常重要。第二個，就是全國的防疫工作……

楊委員曜：對。

杜署長麗華：全國防疫工作，到目前為止已經進去第 2 輪，一定要落實防疫作為，這個部分也有做

高強度的控管，我們大概針對 5,441 場、10%的高危險區也加強清消工作、檢測工作，把全國的案場都動起來。第三個就是在移動的車輛方面，比如化製車、飼料車、載豬的車，這些車會移動，所以對他們的控管是非常非常重要的，這部分不管是清消或環境的 PCR……

楊委員曜：也相對困難啦，因為它是移動的。

杜署長麗華：對，但我們一定要做到，所以目前已經進行到第二輪，到目前的清消、所有案場的抽驗，PCR 也是零。第三個，針對我們屠宰場跟肉品市場的部分，這個部分也是一樣，所有的工作，包括現在因為有些是豬停屠宰，但羊跟牛有繼續進行，所以清消跟檢測、監測的作為就非常重要，這個部分也在進行。我們用嚴密的控管，做高強度防疫的作為，就是希望能夠達到清零。跟委員報告，到目前我們所有的檢測還是零，除了案場以外，其他還是零，但是我們沒有辦法掉以輕心，所以我們還是持續用高強度在做防疫的作為。

楊委員曜：政策目標要落實，還是必須要靠很嚴密的掌控，整個細節都要很注意，像我們在 COVID-19 的疫情期間，衛福部的相關作為是做得很好。

杜署長麗華：陳政委也有在應變中心指導我們，所以我們也吸取過去 COVID-19 的經驗，導入我們這一次防疫的作為，所以整體上就更加的精進，也更加的嚴密。

楊委員曜：因為這件事情對國家的經濟……

杜署長麗華：影響很大。

楊委員曜：影響太大了，所以一定要很小心。

杜署長麗華：是。

楊委員曜：我最後提醒一下，因為臺中有爆發非洲豬瘟的疫情……

杜署長麗華：就是這個案場。

楊委員曜：對，全國就禁用廚餘，而臺中市政府有一些露天的堆置廚餘，我不知道是不是真的，據媒體報導，暫置廚餘的地方有野豬出沒，這件事情會有什麼影響，要怎麼因應？

杜署長麗華：報告委員，臺中市政府……

楊委員曜：我的時間到了，所以你簡要說明就好。

杜署長麗華：針對廚餘的部分已經加強要求臺中市政府做嚴密的處理，這部分衛福部已經在做處理。第二個，針對他們的廚餘場附近有一些野豬活動的部分，昨天林務署也已經通函要求他們設圍籬來阻絕，不要讓這些野豬進入到廚餘場或其他的地區。

楊委員曜：對，我們不要防堵了家戶養豬，結果野豬出問題，這也是一個很大的麻煩。

杜署長麗華：對，加強控管。

楊委員曜：好啦，辛苦啦！謝謝署長、謝謝主席。

杜署長麗華：謝謝。

主席：謝謝楊曜委員發言。

接下來請葉元之委員發言。

葉委員元之：（12 時 15 分）主席好。麻煩關務署、防檢署。

主席：關務署、防檢署。

葉委員元之：還有航政司。

主席：航政司。

葉委員元之：各位官員，我們今天在討論防止豬瘟、阻絕於邊境，主要是這件事情。我們先看一下豬瘟出現的地方，有些人強調中國大陸或東南亞，本席所示圖中紅色的部分是有豬瘟出現的地方，其實滿多的，不是只有中國大陸或東南亞，我們看到現在政府是在 10 月 22 日才針對中國大陸跟東南亞開始查緝其食品，但其實你可以看到 9 月 15 日，韓國就已經爆發非洲豬瘟，他在今年年初的時候就有了，然後到 9 月 15 日變得比較嚴重，他們調整到最高等級的嚴重。我們現在為什麼只針對東南亞跟中國食品，其他國家的防範機制有嗎？

杜署長麗華：我跟委員報告，所有非洲國家只要含豬肉跟肉質的產品，都不可以進來國內，所有的都不行。

葉委員元之：所有不行，我知道啊。但是政府講只針對中國跟東南亞加強。

杜署長麗華：沒有、沒有，是所有的。

葉委員元之：這新聞是中央社的報導。

杜署長麗華：如果針對……

葉委員元之：加強，其他的為什麼不加強？

杜署長麗華：跟委員報告，中國跟東南亞的加強是因為我們從所有的棄置品，就是不管在海關，或者是在國際機場，或者是在我們的港口等等，這些棄置品裡面，我們去逐件抽驗，從檢疫物的檢疫結果，發現非洲豬瘟呈陽性的有 10%，其中中國大陸還有越南，包括泰國跟馬來西亞都是比例比較高的。

葉委員元之：因為比例高，所以比較加強。

杜署長麗華：所以對他們都要特別加強。

葉委員元之：當然，我覺得應該是要做到滴水不漏。我們來看一個東西，就是有關於郵包的部分，因為我看到民進黨的立委吳思瑤非常重視這一塊，但他主要都是針對中國，可是實際上有一些跨境電商，你們也可以去看一下，特別到底是哪一些東西是可以下訂，哪些東西是不能下訂，國人到現在搞不太清楚，連吳思瑤都搞不清楚。我看到吳思瑤在他的貼文上面講什麼淘寶的罐頭很多，但是實際上，請問一下署長，罐頭可不可以訂購？署長，罐頭可以訂購嗎？

杜署長麗華：罐頭目前是可以的。

葉委員元之：罐頭可以嘛！但吳思瑤不知道，他以為罐頭不可以，所以他講淘寶上面有罐頭，這些都要查。你看連執政黨立委，做過幹事長的都搞不清楚了，可見其他的國人對於到底哪一些可以透過電商購買或哪些不可以，現在大家還是很混亂。我現在秀幾個給你看，這是我們從跨境電商上面看到的，像左邊這個是校洞食品豬肉湯即食調理包，請問一下這個可以進來臺灣嗎？可以嗎？

杜署長麗華：其實這要看製程。

葉委員元之：要看製程？

杜署長麗華：對。

葉委員元之：所以光看這個圖片，署長並不能判斷嘛！你看你們兩個都要討論！

杜署長麗華：容我請亓副組長跟委員說明。

亓副組長隆祥：是，跟委員報告一下，罐頭食品現在樣態就是日新月異，所以其實……

葉委員元之：這個不是罐頭食品。

亓副組長隆祥：就是高溫滅菌罐製，我所謂的……

葉委員元之：我現在在問你，這個校洞食品豬肉湯即食調理包可不可以進來臺灣？我是問這個問題。

亓副組長隆祥：是，跟委員報告，如果這樣子的產品，它的 F0 值有大於等於 3，達到一個商業滅菌的狀態，而且它的包裝是密閉式的……

葉委員元之：你不要跟我講原則，現在就是我要下單了，到底這個東西能不能進臺灣？我現在就問你嘛。

亓副組長隆祥：對，所以這樣子的產品，我們都會建議民眾，如果有商品的詳細資訊可以提供給我們，我們可以回復給他，他再下單。這樣可以幫消費者……

葉委員元之：所以你在電商上面看到這個東西，你覺得很好吃，你想要買，你無法判定，你都要先去問一下防檢署這可不可以進來才能確定，對不對？所以我問你右邊這兩個，你大概也不能回答了，不倒翁釜山豬血湯，這個可以進來臺灣嗎？

亓副組長隆祥：如果只看外包裝，沒有辦法直接百分之百……

葉委員元之：沒有辦法判定？簡報上有「含肉液態湯類」，這是指什麼？

亓副組長隆祥：這個就是如果它是湯類液態的含有肉品，而且它不是符合剛剛講的高溫滅菌罐製的定義……

葉委員元之：不是，你現在還是一直講原則，但是我現在講的是實際上消費者的狀況，消費者就是會看到這些東西，到底是可以下單還是不可以下單，他無從判定起，不是嗎？

亓副組長隆祥：對，所以我們……

葉委員元之：怎麼去解決這個問題？因為這就牽涉到後面假設他不小心下單進來，因為如果是人帶進來的，你們是有宣導，他進來之前，主動詢問，如果發現不可以，交出來是免受罰，對吧？

亓副組長隆祥：是。

葉委員元之：可是如果是透過電商下訂呢？一樣，就是在搞不清楚情況之下被查到了，他可以講他不知道，所以不受罰嗎？

亓副組長隆祥：報告委員，所以我們都會請電商把含肉的產品下架，我們也會鼓勵民眾，如果有疑問的話，可以跟防檢局詢問，我們會……

葉委員元之：你說請電商把含肉食品下架？

亓副組長隆祥：民眾想要……

葉委員元之：對，但是我現在就是在跨境電商上面抓的照片，它就是沒有下架、就是可以訂，現在消費者的問題就是不知道訂來之後、花錢了以後會不會被罰，要怎麼去解決這個問題？現在問題在這裡嘛！

亓副組長隆祥：是，所以我們剛才有報告，我們有一些預防性的措施，包括每天都有上這個電商平臺去做關鍵字搜尋，如果發現的話，我們會請電商即時下架……

葉委員元之：不是啦！那就是有啊！你就是做不夠啊！不然我查到的這個，因為是國外的跨境電商，你怎麼讓它下架？

亓副組長隆祥：我們會持續跟無店面公會等團體溝通……

葉委員元之：沒有啦！你是副組長嗎？

亓副組長隆祥：是。

葉委員元之：亓副組長，你講的都是口號，我現在講的是實際面，我現在講的是民眾實際會遇到的問題，你講的都是口號、都是原則，但現在原則跟實際聽起來是有極大的落差，所以會有漏洞嘛！

杜署長麗華：報告委員，因為這段時間對我們來講真的是很關鍵期，是不是我們重新正面表列，把哪一些產品不行整理出來，快速在我們相關的媒宣上披露，讓民眾可以比對，假設想更進一步了解，可以再直接跟我們聯繫。

葉委員元之：所以你現在要宣導說，如果大家在電商上看到連你們看照片都判斷不了的東西時，要主動詢問防檢局這可以買嗎？好，那請問一下，詢問這件事情方便嗎？

杜署長麗華：我跟委員報告……

葉委員元之：通常詢問要多久？比如我現在已經要下單了，只有 10 分鐘時間，在這 10 分鐘之內，我要打電話到防檢局詢問這可不可以，是嗎？

杜署長麗華：這樣子，我們來正面表列，讓民眾參考，但我要跟委員說明，一般高溫殺菌是 121 度，應該是沒有問題的。

葉委員元之：署長，我們現在在解決問題，這些原則我都知道，我現在講的是實務面嘛！你現在講的東西大家還是聽不懂，而我問的是實務面嘛！剛剛我就具體問你，消費者要下單到底可不可以，你們也無法回答，你只講一個原則，你講的原則大家都知道，可是那個原則放到實際上就無法操作，這就是有漏洞嘛！

再來，現在東西進來了，但你們裁罰的比例很低，是不是？根據資料，111 年 5 月 20 號到 114 年 10 月 16 號郵件查獲 1,320 件，但只裁罰了 9 案，總共 14 件，對吧？主要原因是什麼？人手不足是不是？

杜署長麗華：不是，不是。

葉委員元之：因為我聽你們的人私下講是因為人手不足，無法仔細調查那個案件到底是什麼狀況。

杜署長麗華：喔！不是，這個我可能要說明一下，在態樣上，我先說明，進來的物品絕對全部銷毀，但我們是追……

葉委員元之：我知道有銷毀啦！我現在是說……

杜署長麗華：至於人的責任部分，因為我們在查訪當事人時，很多時候他們都會說是被冒名或不知情……

葉委員元之：多少？1,320 件裡面有多少件說是被冒名的？多少件？

杜署長麗華：這個還要再……

葉委員元之：昨天你在別的委員會備詢時，就有很多委員問到這個問題，怎麼還答不出來呢？1,320 件有多少件被冒名？總不可能大家都被冒名，臺灣現在被冒名那麼嚴重喔？

杜署長麗華：不是，這個是銷毀的，銷毀的已經有 1,320 件。

葉委員元之：對啊！那總共幾案？

杜署長麗華：目前裁罰的有 9 案。

葉委員元之：我知道裁罰 9 案，我是說總共……

杜署長麗華：訴訟中的有二十幾案。

葉委員元之：訴訟中的有二十幾案，還是很低啊！所以沒有辦法達到嚇阻作用。第一個，大家搞不清楚而下單，有很多是搞不清楚的；第二個，有可能是故意的，你們現在是裁罰故意的而已，搞不清楚跟過失的就不裁罰，對吧？

杜署長麗華：是、是。

葉委員元之：但是在搞不清楚的前端，就是我剛剛問你的，你們自己在備詢臺上也無法判斷，你都無法判斷，要消費者怎麼判斷？這一塊的問題要解決嘛！

杜署長麗華：好，那我們……

葉委員元之：如果消費者搞不清楚，花了錢，然後東西進來了，你也是讓民眾白花錢，他並不想違法，可是就因為搞不清楚，所以不小心觸法，東西他拿不到，但錢花了，我覺得這個問題要解決啦！

杜署長麗華：好，我們來蒐集相關樣態，做一些相對應的處置，看要如何再來加強，也保障到民眾的權益，但最重要的還是在防疫，不要成為破口或漏洞。

葉委員元之：好，謝謝。

杜署長麗華：謝謝。

主席（劉委員建國）：好，謝謝，這個很嚴重，這個是有問題的。

接下來請張啓楷委員、張啓楷委員，張啓楷委員不在。

請陳瑩委員詢答。

陳委員瑩：（12 時 26 分）謝謝主席，麻煩請畜牧司。

主席：請畜牧司簡任技正。

程簡任技正俊龍：委員好。

陳委員瑩：技正好。這次的非洲豬瘟事件，目前豬隻禁宰禁運時間要一直到 11 月 6 號，這幾天人心惶惶，我好多肉商朋友都非常緊張，當然消費者也有很多擔心，擔心豬肉價格飆漲或者之後會崩盤，這些都是大家非常關心的問題。目前農業部是不斷強調豬肉供給無虞，但我想先來談一下冷凍豬肉的價格問題，據你所了解，這段時間冷凍豬肉市場價格波動的狀況怎麼樣？

程簡任技正俊龍：報告委員，在這一段期間，我們有跟冷凍肉品公會做一些調度，量的供應跟價格波動都算穩定。

陳委員瑩：都算穩定？

程簡任技正俊龍：對。

陳委員瑩：但是根據新聞報導，目前有 1 公斤飆漲到 200 元的狀況欸。

程簡任技正俊龍：不同部位的豬肉本來價格就不同，而目前同一個部位肉品價格的前後變動都在 1%到 2%左右，並沒有太大變動。

陳委員瑩：那這幾天出來的新聞算是假訊息嗎？

程簡任技正俊龍：就我們的了解是沒有變動。

陳委員瑩：冷凍豬肉沒有變動？

程簡任技正俊龍：價格。

陳委員瑩：價格都沒有波動？

程簡任技正俊龍：對。

陳委員瑩：所以出現的那一則新聞報導是錯誤的？

陳組長文賢：報告委員，我是畜產試驗所，就肉品加工……

陳委員瑩：那篇是亂寫的嗎？

陳組長文賢：欸……說亂寫是不一定，但是就肉品部位的價格來看，像我們吃的冷凍三層肉跟冷凍的類似是……

陳委員瑩：嘴邊肉嗎？

陳組長文賢：對，嘴邊肉，那個 1 公斤要五百多塊，那是正常的價格，現在冷凍排骨，像肋骨部分，起碼要 200，這是正常的價位。

陳委員瑩：你們要強調的是，每個部位都維持在穩定的價格？

陳組長文賢：對。

陳委員瑩：好，那你們針對 10 月 27 號這篇報導有什麼樣的說明跟解釋？是他們斷章取義嗎？本來 1 公斤 120 元的，漲到 200 元、突破 200 元，所以是他們沒有講清楚是哪個部位？

陳組長文賢：應該是這樣。

陳委員瑩：好，如果像他們說的 120 元突破到 200 元，那這幾天 120 元的部位大概是指什麼？

陳組長文賢：是指全豬後腿這邊的肉，就是專門做貢丸的部位，這個肉是 120 到 130……

陳委員瑩：所以那個部位的價格大概是落在這裡？

陳組長文賢：對。

陳委員瑩：好，我不是豬肉專家，我是負責吃而已，但因為這則新聞已經造成很多消費者擔心，所以我覺得你們應該有所關注，有必要說明時，就應該發個新聞稿澄清，不是嗎？

程簡任技正俊龍：報告委員，對於豬肉的價格，事實上我們都有在監控，目前沒有這樣的現象。

陳委員瑩：好，所以冷凍豬肉的部分目前沒有問題，我們也不需要再協調公會，或者是……

程簡任技正俊龍：我們每天都有跟他們協調。

陳委員瑩：OK，但因為有這則新聞，所以要麻煩你們處理一下。

再來就是有關禁宰禁運期間還有之後的問題，當然在禁宰禁運期間豬肉價格可能飆漲，我們很多的地方首長、民代也都會擔心，像我們臺東也一樣宣布禁宰禁運，但是在這段期間有些開

銷是固定的，譬如飼料、人工，因為豬隻會長大，還是要不斷的吃，你不屠宰牠，牠就要繼續吃，飼料也是一個開銷，所以這些養豬業者殺也賠，不殺也賠，在價錢的控管方面，我不曉得你們是不是已經有比較明確的處置方式了？

程簡任技正俊龍：是，跟委員報告，就是……

陳委員瑩：有超前部署吧？

程簡任技正俊龍：有，這部分的補助措施都有在研議，即將會提出來。另外，對於禁運禁宰期間的豬隻，開市以後的供應，我們也會做一些調解跟調配。

陳委員瑩：你可以大概提一下是朝哪幾個方向、用哪些方式來協助穩定價格嗎？

程簡任技正俊龍：因為我們禁宰禁運 15 天，所以開市以後大概會有將近 30 萬的豬隻，如果同一天上市的話，它的價格就容易產生大的波動，所以這個部分我們在調配上面會去做處理，讓它不要同時上市。

陳委員瑩：所以你們只有在做豬隻的調配跟控管而已嗎？

程簡任技正俊龍：是。

陳委員瑩：其他的沒有需要再跟其他公會協調或是政府的一些補貼……

程簡任技正俊龍：有啊，就是承銷人拍賣這個部分都還是很……

杜署長麗華：委員，我特別跟您報告，我們都有同步考慮到對這些受影響的、損失的進行補貼，所以這個議題是……

陳委員瑩：因為我們即便是協調這些公會進來協助，大家也是要釋放利多，不然誰願意做？

杜署長麗華：是，您剛才關注的，不管是養豬的農民、批發市場、肉品市場、承銷人、屠宰場及異地批次的母豬場，我們都有研擬相關的補助措施，另外針對廚餘的養豬場，用飼料的差價及油資的補助，都已經研擬，現在就等院裡面定案以後，就可以在適當時間公布。

陳委員瑩：你這樣講就比較清楚一點，好，謝謝。你們都請回座。

接下來請衛福部部長。

主席：請石部長。

石部長崇良：委員好。

陳委員瑩：5 月份本席有在這裡質詢，也有安排到蘭嶼考察蘭嶼醫院的興建，當時邱前部長已經允諾 10 月份會提報公建計畫，我今天想大概了解一下目前的進度。

石部長崇良：跟委員報告，我們規劃未來把相鄰的蘭嶼醫院跟蘭嶼衛生所整併起來，一起來運作，讓人力資源、醫療資源可以集中運用，目前已經提報了一個計畫到行政院，10 月 28 號已經送了，規劃的是地上三層的建物，未來會提供住院的床數，包含透析床、復健、內外科的服務。

陳委員瑩：所以目前總經費是多少？工期大概多長？

石部長崇良：差不多是 6 億 7,000 萬。

陳委員瑩：只有 6 億 7,000 萬？

石部長崇良：這是只有建物，以後每年的營運都還可能需要補貼。

陳委員瑩：因為我那一天到蘭嶼的時候，印象中我有看到一個 14 億的數字。

石部長崇良：那個可能是本來要先把蘭嶼衛生所移址，然後整個打掉之後再蓋。

陳委員瑩：所以是包含衛生所的費用？

石部長崇良：對，那還要移址，但這樣會很久，所以我們現在規劃把它分一期、二期工程來蓋，先在衛生所旁邊的空地蓋起來，就不用等衛生所移址之後再打，免得時間拖太長。

陳委員瑩：好，所以現在的興建計畫到底已經送到哪裡了？

石部長崇良：在行政院，我們 28 號送出的。

陳委員瑩：OK，已經到行政院了。這個消息出來以後，也受到部分蘭嶼在地鄉民的質疑，可能因為過去他們曾經有一些被欺騙的不好的經驗，所以認為我們是不是又在畫大餅。當然我們都了解蓋醫院不是難事，雖然在蘭嶼確實是比較困難一點，因為整個成本都很高，還有發包的問題，但後續醫護人員的進駐，我也期待可以同步讓大家了解預先規劃的作法是什麼，部長，可不可以用一點時間稍微說明一下？

石部長崇良：根據我們現在的規劃，在期程上大概會在 120 年或 121 年左右開幕營運，那這段期間我們也會有人力的規劃，包含公費生會陸陸續續出來，我們就有公費生可以去協助，另外也會結合當地的其他醫療資源，包含……

陳委員瑩：所以有鎖定哪幾家醫院嗎？

石部長崇良：由馬偕體系來做後送的資源等等，搭配健保的 IDS 計畫，當地的衛生所會有公費生，我們也會分配給蘭嶼醫院。

陳委員瑩：所以，我們要告訴大家的是，除了醫院硬體的興建之外，同時衛福部也早就同步規劃了整個……

石部長崇良：我們希望爭取這一家醫院有別於其他的醫院，不是以自負盈虧的方式來進行，而是以公醫的使命來興建這一家醫院，那麼人力上都是以公職人員就是正職人員來編列員額。

陳委員瑩：好，謝謝部長，我想這是一個很重要的概念，我也謝謝部長跟衛福部同仁對於離島醫療的關心跟投注，感謝你們。

石部長崇良：謝謝委員。

主席：本日會議詢答全部結束，委員蘇清泉所提書面質詢列入紀錄，刊登公報。

委員蘇清泉書面質詢：

近期傳出境外電商貨品疑似夾帶肉製品入台，農業部與中華郵政在防堵非法肉製品入境方面，是否有加強檢驗或新增防疫措施？先前的成效為何？進口包裹會經 X 光檢查與檢疫犬查驗，請問目前查獲含肉製品包裹的比例或數量有無上升趨勢？在非洲豬瘟威脅升高的情況下，中華郵政與海關、農業部之間是否有建立即時資訊共享機制？以縮短攔檢與通報時間。

針對網購平台來源不明的包裹或肉類食品，是否考慮採取更嚴格的入境管控或警示措施？為了防堵 EZWAY 實名制被盜用，請問關務署是否規劃導入 AI 或大數據，建立更嚴格的帳號異常行為偵測機制（例如：異常包裹數量、不同收件人使用相同境外 IP 或支付金流）？

目前民眾是否可輕易自行在網絡上購買到國外的豬肉產品？請問數發部、農業部、關務署如何防堵？請問衛生福利部與財政部關務署，衛福部食藥署在小型包裹邊境查驗中，如何確保不

會因為非屬其動物檢疫職掌而忽略對非洲豬瘟等動物疫病風險的警覺？請問是否已建立聯合高風險貨品清單與協同查驗 SOP？衛福部如何在發現高風險肉製品時，強制即時通報並將包裹優先移交給農業部防檢署進行檢疫程序？

請問海巡署與交通部：海巡署報告雖提到加強巡邏，但面對無人機投遞、漁船接駁等新型態走私，以及臺灣周邊頻繁出現的豬屍上岸風險，現有的人力、巡邏頻率（每週 5 次）與技術設備是否足以應對？

主席：現在作以下決定：一、報告及詢答完畢；二、委員質詢未及答復或請補充資料者，請相關機關兩週內以書面答復，委員另要求期限者，從其所定。

專題報告議程到此結束，現在休息，下午兩點在本會議室繼續審查職業安全衛生法部分條文修正草案等 31 案，非法案相關列席人員，請先離席，謝謝。

休息（12 時 40 分）

繼續開會（14 時 3 分）

主席：現在繼續開會。

繼續審查職業安全衛生法部分條文修正草案等 31 案。自院版第四十條以下條文及保留條文接續繼續審查，一樣以行政院提案條次為準進行討論，每條條文先請行政單位說明，接著請委員表示意見。

現在處理院版第四十條。出席委員王正旭委員有提案，林淑芬委員還沒有來，還有劉建國委員，這幾位委員都有提第四十條的修正草案。請行政單位先做說明。

林署長毓堂：勞動部報告，有關第四十條的部分，在場委員劉建國委員及王正旭委員的提案都跟行政院版一致，所以我們建議照行政院的提案通過。

主席：請楊曜委員。

楊委員曜：因為還有其他委員的提案，我也一併表達一下我的意見。我當然是支持院版的意見，不過我看其他委員的提案，有一些是規定最低法定刑在六個月以上，我覺得這個可能不必要，就讓法官做裁量，有的是把死亡人數做個區分，我也覺得單一事件可能就單一處理，因為他的犯罪行為是單一的，所以我是支持院版的。謝謝主席。

主席：所以你的意思是怎麼樣？

王委員育敏：支持院版，他沒有意見啦！

楊委員曜：我的意思就是把這些全部講完了，我已經把這些全部講完了……

主席：好，謝謝，感謝……

楊委員曜：你都沒有在聽……

主席：感謝你的出席。

楊委員曜：你有聽得懂嗎？

主席：好，第四十條依照行政院的草案來通過，謝謝。

繼續處理行政院所提第四十一條草案。委員王正旭、劉建國有提案，有出席的，我們才會宣讀，昨天開會的時候就有講了，還有王育敏委員所提的修正動議第 9 案。

職業安全衛生法第四十一條條文修正動議

修正條文	行政院版
第四十一條　有下列情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項或第三十條第一項、第二項之規定。 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 四、故意違反第三十七條第四項規定，未經許可而移動或破壞現場。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	第四十一條　有下列情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項或第三十條第一項、第二項之規定。 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。

提案人：王育敏

陳菁徽　陳培元

9

主席：請行政機關表示意見。

林署長毓堂：勞動部說明，有關於在場委員劉建國委員、王正旭委員的提案，都是跟行政院版相同，所以建議照行政院提案通過。

王委員育敏：不是啦！第四十一條，我還有修正動議啊！

主席：對，有修正動議，我剛剛有講了，王委員有修正動議。

王委員育敏：修正動議的部分，我講一下。原來行政院版的這個可能會讓有一些移動或破壞現場的人就免除刑法，但是對於那種故意違反的或是比較重大的，我覺得這樣子其實有太過於寬鬆之虞，所以我的修正動議裡面建議這個還是得要修回來，特別針對故意違反第三十七條第四項規定，未經許可而移動或破壞現場，一樣還是要納入刑法的規範。以上。

主席：請署長表示意見。

林署長毓堂：就王育敏委員提案的部分，有關於違反第三十七條第四項，非經檢查機構許可，移動或破壞現場的話，確實我們在這一次是從刑責移到行政罰，目前在第四十三條是有移列的，不過委員這邊有考慮到，如果是故意違反的部分，是不是應該要維持刑事罰，所以我們同意這個修正動議的提案。

主席：好，你就同意了。對不起！參事要表示意見了，他第一次主動出手。

請汪參事表示意見，謝謝。

汪參事南均：主席、各位委員、各位先進，大家好。法務部在這邊發言，我們可以理解王委員的修正動議，還有勞動部的意見，但是我想就法制面來講。

因為本來的現行條文其實就是處罰故意了，從條文來看，除非有訂過失，才會處罰過失，如果沒有訂，基本上，就算沒有寫「故意」，條文這樣訂就是包含故意了，所以如果在這裡加個「故意」，其實跟現行條文是沒有差別的，以上。

其實我們原來的書面報告裡面也是支持院版，因為考量原來的狀況。像這樣的狀況，如果改成行政罰的話，因為這條的目的本來就是為了保全現場的證據，現場的證據如果真的有被破壞，其實刑法第一百六十五條是有湮滅、隱匿證據的條文，是可以處理的……

王委員育敏：可以嗎？

汪參事南均：是，第一百六十五條，其實是可以相應、可以處理，假設他真的有破壞現場，就是有隱匿，他的目的是為了隱匿、湮滅證據，這種破壞現場的情形，其實第一百六十五條也是可以處理的。

王委員育敏：但是原來的職安法其實它本來就有存在……

汪參事南均：對，它本來就有存在……

王委員育敏：是後來院版把它拿掉，我現在是把它加回來，就是特別針對這一種故意的行為，因為你們原來的這種修法對於一些刻意的會有太過於寬鬆之虞。本來的職安法是有的，參事有沒有了解？

汪參事南均：了解。

王委員育敏：原來的版本有，是現在行政院送出來的版本把它拿掉，我現在的修正動議是我覺得不應該拿掉，事實上，在職安法裡面，如果發生重大職災，他刻意去湮滅證據、故意去移動現場，就是讓你沒有辦法還原真正的事實，這個其實還蠻茲事體大的，因為很多後面的訴訟或者是官司，他通通都推到是勞工個人的操作不當或不慎，你如果基於要維護勞工利益的話，原來的舊有版本本來就是存在的，是後來討論行政院版本的時候把它拿掉，我認為原來是 OK 的，但是原來的範圍可能會太大，所以針對這種故意，我們特別在第四項寫進來，我覺得這個沒有什麼不對。因為原來的職安法就有，我不知道法務部有沒有弄清楚。原來的職安法早就有，如果按照你講的刑法已經可以處理，為什麼原來的職安法本來就有這樣的規定？

汪參事南均：我的意思是，如果我們要處罰故意，其實現在的條文就可以，不用加「故意」，因為加「故意」跟沒有加「故意」，在條文上的意思是一樣的，我的重點是這個。主要是保全證據這一塊，如果委員還有疑義，覺得把它移到行政罰會沒有處罰到，比方有一些是惡意破壞現場、隱匿及湮滅證據這種狀況。我的意思是，刑法第一百六十五條其實也是可以處理的。保全證據最終就是希望能夠維持、還原，我看他們的立法說明針對這一點，好像說是因為有一個解決的方法，是不是可以請主管機關就這一點當初要修的理由再說明一下？因為你們說現在數位取證可以還原，我好像有看到你們這一點的說明，是不是可以針對這一點解釋一下？就法制面，我提出我剛剛的建議，基本上，這還是政策決定，我們都尊重，看是要弄成行政罰，還是要回歸刑法，其實法務部都尊重，只是我的意思是，在法制體例上來說，加「故意」在這裡並沒有差別。以上。

主席：針對剛剛參事所講的，署長要不要補充說明一下？

林署長毓堂：是。確實在討論行政院版的時候，是把原本違反第三十七條第四項放在第四十一條刑事罰的部分。這次我們會移到第四十三條變行政罰，是考量到剛剛參事提到的證據保全，以我們的檢查實務來講，基本上是透過現在檢察機關所提供的資料，或是我們從現場所留存的影視資料或相關人員的訪談等等，大概可以知道現場有沒有被移動、破壞，所以我們認為這個部分現在在實務上可以行政罰來處理。另外的考量是，因為據過去案件的統計，我們移到司法機關的案件大概有三分之二都沒有被起訴或緩起訴、或不起訴，變成移動或破壞現場基本上對雇主完全沒有課到任何的責任，所以這次行政院版在第四十三條有行政罰的部分。我想王委員是考慮到，有一些比較蓄意、刻意、故意涉及到犯罪行為的部分，是不是可以保留一些態樣，在第四十一條用刑罰來處理；但是一般案件我們還是會用第四十三條的行政罰來裁罰。

主席：應該第四十三條就會處理到你剛剛擔憂的部分。

王委員育敏：對啊！但是針對那種比較惡意的會免除刑罰，他是把原來刑罰的部分直接拿掉，所以我才會再提一個修正動議，主張應該要加回來，但加回來是針對這種故意的。就像剛剛署長講的，如果是一般性的案件，行政開罰就好，但是對於這一種比較是故意而且重大去破壞現場的

，你就直接免除他刑法上面的責任，這不太對吧？

主席：不是。我剛剛聽參事講的是，違反那個內容就……

王委員育敏：沒有！他們以前就很弱，以前他們移送的案件被處罰的比例很低，好嗎？未來在職安法完全都不規範的情況底下，法務部可能連理都不理，之前是他們送過去的案件高達三分之二都是不受理的，現在還要在這個法裡面直接把它拿掉，以後就通通都不受理，這類案件就看檢察官要辦、不辦。比較懶惰一點的就說，職安法根本連寫都沒有寫，他怎麼會去引用另外一條說有沒有破壞證據？不會！職安法的修法對於沒有善盡保護勞工責任、發生職災的這一種雇主，還想要去破壞現場、躲避責任，然後卸責給勞工，我們是絕對不會允許的。之前就是看到司法怠惰，起訴的比例非常、非常的低，甚至不受理。那在這樣的情況底下，又倒退把這一條通通都拿掉，勞工的權益怎麼保障？雇主的責任怎麼追究？我覺得應該要再放回來。這個沒有衝突，完全沒有衝突啊！我們很多的立法例就是如果覺得這個重要……因為這是職安法的修法，我們就是保障勞工，那就是應該。職安法本來就有，是這次他們把它拿掉，我覺得本來的法很好，是保障勞工權益，既然不允許破壞現場，怎麼會新修正的版本反而是倒退的呢？

主席：對不起！陳菁徽委員先舉手，再來王委員，再來林委員，抱歉。

陳委員菁徽：剛剛有聽到法務部參事的發言，所以我想跟參事確認。你說現在的條文是行政罰，行政罰是不是只要有責任能力，不管是故意、過失都會被處罰，就像交通？如何避免剛剛王委員所提到的情形？

汪參事南均：因為在這裡就是刑罰了，所以這裡訂這樣的條文，其實就是處罰故意犯。如果要維持刑罰，就不用加「故意」，維持原條文就可以。

王委員育敏：維持原條文我也可以，是行政院版現在都沒有，所以你的意思是維持原條文？

汪參事南均：不，我的意思是我們都尊重，如果要改成行政罰，就是照院版；如果大家同意要維持現行條文，我們也尊重，這個就是政策決定，就看委員們覺得要處理哪一個。

主席：請王委員發言完之後，再請林委員，最後請行政機關統一答復，這樣好不好？

王委員正旭：好。

主席：抱歉！謝謝。

王委員正旭：謝謝主席。因為王育敏是希望在這邊增加第四款，而且上面要有「故意」兩個字。剛剛汪參事也讓大家知道，「故意」的必要性如何，還有如何透過原條文的處理，看能不能夠把這個爭議或者爭點做一些適當的安排。如果我們在這個地方不加「故意」這兩個字會造成什麼影響？這是第一點。第二點、如果把「故意」放進來，未來在任何處理上，這兩個字會不會造成一些困難？例如怎麼舉證什麼叫故意之類的相關疑惑或者疑慮，可不可以請參事再幫忙說明？以上。

主席：先請林委員，再統一答復，好不好？謝謝。

林委員淑芬：因為這個條文主要是要處分第三十七條第二項，其實都已經叫做重大職災傷亡了，相

對來講，這個已經是相當嚴重的。我要講這個是因為前一條我來不及講。其實在這種狀況裡面，韓國還訂了一個特別的法律，叫重大災害處罰法，也叫重災企業處罰法，處理嚴重工安事故，如果企業或工廠因疏於安全防護而發生重大災害，導致員工受傷、生病或死亡，要對負責人和執行長追究刑責。最明顯的一個例子就是去年有一個鋰電池工廠爆炸，它的代表一審被判了 15 年的重刑。我們要這樣子嗎？我們也沒有一定要這樣子。但是在前一條裡面，即第四十條，我想說我們總要一個最低的刑期吧？如果不這樣，第四十一條裡面未經許可……但是我覺得對於王育敏的講法，我們可能要再思考一點，你說要故意才處分，可是無從證明他故意，會不會反而處分不到？

王委員育敏：對，這個就是我要講的。事實上，我認為原來的職安法不用放「故意」兩個字，維持有刑罰，我是贊成的。但是後來我們跟勞動部溝通，它說它又增加了行政的部分，所以這邊把它修正成是「故意」，這個我也同意，但是我不同意的是，現在行政院版是把刑罰整個拿掉，淑芬，你看喔，它右邊這個第四款是完全沒有的，所以我不同意，它把原來的第四款是完全拿掉的，這個我完全沒有辦法同意，就等於說他破壞現場，現在沒有刑責……

林委員淑芬：我們留著，如果沒有大礙的話，其實就照原條文留著

王委員育敏：可以啊！

林委員淑芬：可以就好了。

王委員育敏：可以啊，我也同意啊。

林委員淑芬：不要更動它。

王委員育敏：都不要改，可以啊！

林委員淑芬：對，因為你加了「故意」兩個字反而可能會變成更難以證明……

王委員育敏：可以啊，但是現在行政院版不可以，它是把它拿掉的。

林委員淑芬：那我們是不是維持原條文的文字？

王委員育敏：我同意啊！

林委員淑芬：原條文的文字這是什麼？現行條文有「故意」兩個字嗎？

王委員育敏：沒有，但是它……

主席：好，等一下。來，請署長統一回應，好不好？謝謝。

林署長毓堂：跟委員說明，不是拿掉，是移列到第四十三條改行政罰，罰鍰從三萬到一百五十萬，我們當時的考量是這樣對雇主會比較有嚇阻的效果，因為我可以直接開罰到一百五十萬，如果留在刑罰，剛剛也跟委員報告，以現行我們去統計，有三分之二的司法單位是沒有起訴或是緩起訴，所以這個對目前違法的雇主是連一塊錢都沒有罰到，所以我們希望是用行政罰來處理。

林委員淑芬：為什麼不兩軌並用？

林署長毓堂：對，我們現在就是兩軌並用，兩軌並用如果文字一樣的話，這個就要問法務部，這樣子會不會文字都一樣？在體例上允不允許我們兩邊都放？

王委員育敏：好，請法務部表示意見，就是第四十一條維持原來的原條文，然後再增加第四十三條，那這樣子有沒有衝突？

林委員淑芬：它是在第二款，原條文是在第二款。

汪參事南均：對，這樣子我們按比例原則，可能要有一點區分才有辦法處理，要不然這樣子的話……

林委員淑芬：又有刑責，又有行政罰。

汪參事南均：這樣子一事不二罰的狀況，要怎麼去用……

林委員淑芬：它沒有不二罰，一個是刑責，一個是行政罰。

汪參事南均：對，可是要什麼樣的狀況去用刑罰？什麼樣狀況去用行政罰？這個部分如果沒有一點構成要件……

王委員育敏：就是重大故意的就要採刑罰，他們的意思是這樣子。

林委員淑芬：故意。

王委員育敏：對啊，故意就是因為它要區分……

林委員淑芬：好吧，這樣好像也是可以啦！可以啦！

王委員育敏：他們有研究過。

林委員淑芬：好，故意，那就是故意，故意的話就有刑責。

王委員育敏：對啊。

林委員淑芬：無從證明故意就行政罰，這樣好像邏輯說得通，OK！

主席：可以啦！你們要說明，不要一直點頭，這都有錄音。

林委員淑芬：要會議記錄。

主席：坐著講就好。

李次長健鴻：就依照修正動議……

主席：依照王委員所提的修正動議通過，可以啦，各位沒有意見，我們就依照王委員所提的修正動議通過。

林委員淑芬：這沒有用重大災害處罰法就算很好了、要偷笑了，如果用韓國那種法律就嚇死人了，每個老闆都昏倒了，但是韓國說有了那個法律以後，整個工人……年 GDP 多少以上，還這麼多的人死傷，這是國恥，我們也應該朝那個方向。

主席：第四十一條就是依照王育敏委員所提的修正動議來通過。你們還是要注意第四十三條這個內容有沒有……

我們繼續審查院版所提第四十三條草案，有提案的是台灣民眾黨……不在，委員有提案的是王正旭委員、林淑芬委員、劉建國委員是第四十四條，還有修正動議，劉委員所提的是第 10 案。

職業安全衛生法第四十三條修正動議

修正條文	現行條文	說明
第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條第一項、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項、第四項之規定。 三、違反第六條第二項、第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項規定，致發生職業病或工作相關疾病。 四、違反第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項規定致發生第三十七條第二項之災害。 五、違反第十五條第一項、第二項之規定，按次處罰。 六、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	第四十三條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病。 三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。 四、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。	依本法修正條文第二十二條第一項，雇主之勞工健康保護事項已擴大涵蓋「職業病與工作相關疾病之預防」。此修正旨在強化雇主之源頭管理義務，對異常工作負荷促發之身心健康危害負起積極防治責任。 然查修正條文第四十三條第一項第三款，追究雇主違反相關規定之行政罰責時，其構成要件仍限制為「致發生職業病」。此規定與第二十二條所擴大之預防義務範圍顯存脫鉤。 若未將該款處罰範圍擴及「工作相關疾病」，將產生法律責任追究之漏洞：即雇主因未善盡預防工作相關疾病之義務，致工作者身心健康遭受危害，卻可能因疾病認定差異而無法依本法追究相應之行政罰鍰。此瑕疵實已架空第二十二條擴大預防義務之實質效力。 為維護本法法規體系之一致性與法律規範之完整性，應將修正條文第四十三條第一項第三款之「致發生職業病」修正為「致發生職業病或工作相關疾病」，以確保行政罰則範圍與雇主之法定預防義務相符。

提案人：劉建國

連署人：王正旭　陳亞貴

10

主席：請行政機關先做說明。

林署長毓堂：在場委員提案的部分，劉建國委員的部分是跟行政院版相同，王正旭委員提案的部分配合我們昨天在討論的時候，行政院版的部分在第十五條之一有增加第三項，還有第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項，這個部分在王正旭委員的第四十三條有配合增加了一些罰則規定，可以分別針對工程業主強化履約管理跟原事業單位承攬管理責任的部分，這個部分我們是同意。

第二個是有關林淑芬委員的提案，希望將目前行政院版三萬到一百五十萬，修正為五萬到三百萬以下的罰鍰，我們是考量到行政院版的部分已經將現行的罰鍰上限提高到五倍，而下限的部分，我們也考量到在目前國內大概都是中小微型企業為主，罰鍰的下限和上限是不是可以維持不變？

另外是劉委員的修正動議部分，我們是同意，所以我們建議照委員王正旭等 23 人及劉建國委員修正動議提案通過。

主席：好，所以你剛剛講的，你們的草案也應該不是維持不變，還是有修高罰則，你講什麼維持不變，我聽不太懂，你說的話有時候怪怪的。

行政單位已經表示意見，其他委員有沒有什麼意見？請王正旭委員。

王委員正旭：好，謝謝召委，謝謝大家的支持，因為裡面有很多的修正，所以我們把它統整以後，希望能夠讓它更周全，以上。

主席：好，再請林淑芬委員。

林委員淑芬：現在刑責也是有限，行政罰則也是都沒變，事實上，我們從實務面來看，其實我們知道都沒有嚇阻的作用、不太有嚇阻的作用，所以我們才覺得其實應該要更拉高處罰，才能達到嚇阻的作用，讓我們的企業主應該更重視相關的職災、職安，你們所執的理由認為不宜，是什麼原因？我剛才沒聽清楚，抱歉。

主席：來，請次長再說明。

李次長健鴻：主席和各位委員。剛剛署長講的是，我們原本是考量到因為從數據上顯示，第四十三條有裁罰的案件大概 67%都是 29 人以下的事業單位，因為確實中小微企業是多數，裁罰顯示也是這樣子，可是剛剛林淑芬委員講的也是，如果真的要提高嚇阻力的話，其實我們也是可以支持把這個罰鍰提高為五萬以上到三百萬以下，謝謝。

林委員淑芬：對啦，三萬變五萬，其實是一樣的意思，我們老實說，其實不是一下子就罰三百萬、五百萬，都不可能啦，甚至初犯還不一定，現在還有行政罰法，情有可原還減半，不曉得行政罰法第八條還是第幾條還授予行政部門可以減半，讓我們這些管理的作用法都失去了原來法律的作用，我們在這裡把法律訂得多嚴都沒用，遇到一個行政罰法，它就給你減半了，實務面也

都有發生過。

李次長健鴻：所以如果考量到這個……

林委員淑芬：有提高跟沒提高根本差沒多少，應該是可以。

李次長健鴻：是，所以為了要提高嚇阻力，讓職災勞工能夠減輕職災傷害，我們也可以支持林淑芬委員的提案。

主席：所以你的第一項就是要三萬改為五萬以上，然後一百五十萬變成三百萬，對不對？就是第一項，其他的……

李次長健鴻：就是照剛剛署長講，劉建國委員還有王正旭委員的提案通過。

主席：好，各位委員，有沒有其他意見？第四十三條草案就是依照林淑芬所提的，第一項變動調整為五萬以上三百萬元以下，再來就是依照王正旭及劉建國委員所提的修正動議通過……

林署長毓堂：王正旭委員的提案，劉建國委員的修正動議。

主席：王正旭委員的提案，劉建國委員的修正動議，還有林淑芬委員的提案，這樣可不可以？可以，好，第四十三條就這樣處理。

繼續審查院版第四十四條草案，委員提案包括王正旭委員、林淑芬委員、劉建國委員的版本，我們一併來討論，請行政機關先表示意見。

林署長毓堂：目前在場委員的提案版本都跟行政院版相同，所以建議照行政院提案通過。

主席：各位有沒有其他意見？沒有的話，第四十四條依照行政院所提版本通過。

繼續審查行政院所提第四十五條草案，委員提案包括王正旭委員、林淑芬委員、王育敏委員的版本，另外還有劉建國委員所提的修正動議，我們一併來討論。

職安法第 45 條修正動議

第四十五條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰： 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、第二十二條之一第二項後段、第二十二條之二第一項第二款、第三項、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。 二、違反第十五條之一第一項、第二項、第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二項、第五項、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰	第四十五條　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。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。	一、現行條文列為第一項： (一)為督促雇主積極預防職業災害，落實安全衛生管理，且現行罰責過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣七十五萬元。 (二)本法所定安全衛生之管理措施，例如不法侵害預防計畫、作業環境監測計畫之訂定，及依第二十二條規定辦理勞工健康保護事項等，其罰責均為通知限期改善，屆期未改善，再予罰鍰，考量處罰衡平性，修正條文第二十二條之一第二項各款規定為雇主應訂定職場霸凌防治措施，亦屬本法之管理措施；又配合修正條文第二十二條之二第三項定明發生職場霸凌申訴事件應通報之規定，及考量第二十二條之二第一項第二款雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之方式非由被霸凌勞工申訴，其相關作為之裁罰應與由被霸凌勞工申訴有別，宜先限期改善再予罰鍰，爰於第一款增訂上開

11　½

鍰至法定罰鍰最高額二分之一。		規定之罰則；至雇主由被霸凌勞工申訴而知悉勞工遭受職場霸凌情事，卻未採取相關協助或調查機制，則依第二款規定逕予罰鍰。 (三)配合修正條文第十五條之一、第二十七條之一、第二十二條之二第一項第一款、第二項及第五項之增訂，於第二款增訂其罰則 (四)第三款未修正。 八、參考勞動基準法第七十九條第四項，增訂第二項，定明違法之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

提案人：劉建國

連署人：王正旭 [illegible]

11　2/2

主席：請行政單位表示意見。

林署長毓堂：針對王正旭委員提案的部分，在行政院版第一項第二款增列有關違反第十五條之一第三項罰則的部分，因為可以強化對於工程業主履約管理的督促，所以這個部分我們建議可以參採委員的版本。

針對王育敏委員提案提及違反第三十九條第四項罰則的部分，因為現行各主管機關已依照行政程序法及勞動檢查法相關規定，在處理人民的陳情案件時，不得洩漏申訴勞工的身分，而且在公務人員的部分也有規定如未依保密規定處理人民陳情案件造成洩密的話，不僅要負刑事責任，還

有民事及相關行政責任，比目前的行政罰還更嚴謹、更嚴厲。所以針對第四十五條的部分，我們建議照王正旭委員等 23 人提案以及劉建國委員的修正動議通過。

主席：各位委員有沒有其他意見要表達？

請陳菁徽委員。

陳委員菁徽：我想詢問一下，針對第二項所提到的性質可以舉例說明嗎？就是依照不同性質才加重等等，這個性質是怎麼比較？

主席：委員會這邊報告一下，針對第四十五條，王育敏委員有再提一個修正動議，謝謝。

第 22 條之 2 及第 45 條修正動議

修正條文	行政院版條文	說明
第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 (二)視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。 (三)適度調整工作內容或工作場所。 (四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 雇主對於職場霸凌事	第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 (二)視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。 (三)適度調整工作內容或工作場所。 (四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 雇主對於職場霸凌事	一、本條新增。 二、雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取立即有效之適當措施，避免其持續受傷害，並提供相關協助與進行調查或協調，以維護其權益，爰為第一項規定，惟考量雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之管道可能不同，應採取之立即有效適當措施亦有不同，爰參考性別平等工作法第十三條第二項之規定，增訂第一項分列二款，定明「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉時應採之適當措施： (一)第一款：參考性別平等工作法第十三條第二項第一款所定性騷擾防治之措施，及加拿大工作場所騷擾與暴力防治條例對於事件之協調及調查機制，定明雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，包括應採行避免申訴人再度遭受職場霸凌之措施，例如改善雙方之間互動關係、依當事

13　　1/8

件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，除給予當事人充分陳述意見及答辯機會外，並應遵守利益迴避規定。雇主僱用勞工人數達一定規模者，應組成調查小組；其調查小組外聘成員比例不得少於二分之二。 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。 雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、一定規模之認定、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、利益迴避事項、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。 雇主所為職場霸凌事件之調查結果，經認定違反前項所定準則之規定，且調查程序有重大瑕疵者，主管機關或勞動檢查機構得要求重新調查，雇主不得拒絕。	件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。 雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。	人意願適時調整工作內容及場所、重申職場霸凌零容忍政策及教育訓練及提高勞工對職場霸凌之意識；應視申訴人之需求及事件情節，提供相關之協助或保護措施，例如告知相關權益及救濟途徑、尋求心理諮商或法律諮詢等資源，及保護個人隱私等措施；對申訴事件進行調查，惟考量職場霸凌事件型態多元，情節輕重不一，其可能為單純之人際溝通或管理作為令申訴人誤解或心理不適，爰於調查過程中，若申訴人有意願協調者，雇主可依申訴人意願，透過事業單位內部人員溝通協調，適時澄清誤解，如協調不成立時，應續行調查；另為避免協調機制有使申訴人受權勢壓迫之疑慮，後續將於授權子法定明相關處理原則及程序；職場霸凌申訴事件經調查後，應依據調查結果及管理需求，對行為人予以適當之懲戒或處理，該處理尚不以認定職場霸凌成立為必要，行為人若

13　　2/8

		確有不當之言行或不適任者，即可依事業單位內部之工作守則或懲處規範處理，例如警告或調離主管職等。 (二)第二款定明雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，例如因其他同事或家屬等申訴而知悉後應訪談相關人員，就事實進行釐清；依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴，若其有意願提出申訴者，續依第一款規定採取該款相關措施；對相關人員適度調整工作內容或工作場所；依被霸凌勞工意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 三、 增訂第二項： (一)定明雇主對於職場霸凌事件之調查或協調之處理原則，使雇主有所遵循，並使調查或處理結果具備可信賴性，以保障當事人權益 (二)為強化事業單位實施職場霸凌事件調查之公正客觀與程序明確化，爰要求雇主於調查時除應給予當事人充分陳述意見及答辯

13　3/8

		機會外，其參與調查或處理之人員亦應遵守利益迴避規定；又考量事業單位規模不一，就僱用勞工人數達一定比例者，應組成調查小組，例如勞工人數達一百人以上者，應成立調查小組，並遴聘外部專業人士協助調查，該調查小組中，外部成員不得少於二分之一。 (三)就調查之專業人力，中央主管機關將建立職場霸凌調查專業人才資料庫，提供事業單位遴聘之參據。調查處理期限應自調查小組成立後翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。 (四)所稱協調，原則上需符合客觀、公正、公平原則，尤應尊重申訴人意願，並以當事人雙方需有共識，且共同同意協調人選，於可接受協調處理結果後，留存紀錄；當事人若不服調查結果，雇主應建立適當之申復機制，俾利當事人有合理之管道，再行審視調查程序是否完備，必要時有重新調查之機會，該申復程

13　　4/8

		序將審酌事業單位規模、實務可行性等因素，於依第四項規定授權訂定之準則中定之。 (五)至於勞工向雇主申訴職場霸凌或對事業單位內部之調查結果或處理不滿意後，而雇主未為處理、未依修正條文第二十二條之一第二項各款規定訂定之申訴管道或規範、未採取立即有效之適當措施，或未依申復程序辦理，勞工可依第三十九條規定，向主管機關或勞動檢查機構提起申訴，由其就雇主是否落實應採行之預防及處置措施，實施調查。
		四、為掌握職場霸凌事件申訴之相關統計及雇主處理之情形，增訂第三項，定明雇主接獲被霸凌勞工申訴時，及該事件之處理結果均應登錄至中央主管機關指定之網站；該登錄尚未包含第一項第二款雇主非因該項第一款情形而知悉勞工遭受職場霸凌時之事件，惟若相關事實釐清後，被霸凌勞工有意提起申訴時，仍應登錄於第三項網站該登錄亦可即

13　　5/8

		時提供雇主相關資訊及資源，以協助其進行職場霸凌事件之內部處理機制。至登錄之時間，將另於子法定明之。 五、增訂第四項，定明雇主依修正條文第二十二條之一第二項各款規定所自行訂定之申訴管道及規範、第一項所為適當措施、第二項調查處理與申復原則、一定規模之認定，及第三項應將申訴案件登錄之方式，授權由中央主管機關另以準則定之，以具體化相關內容，俾利雇主落實法遵；另雇主所訂之規範及採取之適當措施，至少應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、利益迴避事項及處理規範等，併予敘明。 六、考量事業單位對於職場霸凌事件之處理未必全然依中央主管機關所定準則事項辦理，例如外聘委員未符比例、與當事人具利益關係等情，且其調查程序有重大瑕疵，若經當事人依本法第39條向地方主管機關或勞動檢

13　6/8

		查機構申訴，經該等單位檢查屬實，得要求該事業單位重新調查，雇主不得拒絕，以維護勞工權益，爰增訂第五項規定。 七、另考量我國多數為中小或微型企業，其內部協調或調查職場霸凌之專業人力及資源有限，為協助其落實法遵，並提供申訴人相關協助及保護措施，未來將視實務需求由主管機關提供必要之協助或補助。
第四十五條　有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰： 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、第二十二條之一第二項後段、第二十二條之二第一項第二款、第三項、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。 二、違反第十五條之一第一項、第二項、第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二項、第	第四十五條　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。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。	一、現行條文列為第一項： (一)為督促雇主積極預防職業災害，落實安全衛生管理，且現行罰責過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣七十五萬元。 (二)本法所定安全衛生之管理措施，例如不法侵害預防計畫、作業環境監測計畫之訂定，及依第二十二條規定辦理勞工健康保護事項等，其罰責均為通知限期改善，屆期未改善，再予罰鍰，考量處罰衡平性，修正條文第二十二條之一第二項各款規定為雇主應訂定職場霸凌防治措施，亦屬本法

13　7/8

五項、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。	之管理措施；又配合修正條文第二十二條之二第三項定明發生職場霸凌申訴事件應通報之規定，及考量第二十二條之二第一項第二款雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之方式非由被霸凌勞工申訴，其相關作為之裁罰應與由被霸凌勞工申訴有別，宜先限期改善再予罰鍰，爰於第一款增訂上開規定之罰則；至雇主由被霸凌勞工申訴而知悉勞工遭受職場霸凌情事，卻未採取相關協助或調查機制，則依第二款規定逕予罰鍰。 (三)配合修正條文第十五條之一、第二十七條之一、第二十二條之二第一項第一款、第二項及第五項之增訂，於第二款增訂其罰則 (四)第三款未修正。 八、參考勞動基準法第七十九條第四項，增訂第二項，定明違法之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

提案人：王育敏

連署人：王正旭　[illegible]　[illegible]

8/8

13

陳委員菁徽：針對第二項，依照其嚴重情節或是事業規模都可以理解，但是性質的話，您指的是他的事業的不同項目嗎？可以舉例說明嗎？

林署長毓堂：跟委員報告，在職安法裡面的規模是指勞工人數的規模，性質就是它的風險，它是製

造業、營造業、一般的行業，或是像醫療院所、服務業等等，那個性質我們是依照業別來分，有高風險、中風險及低風險，就是依照風險程度來區分。

陳委員菁徽：所以你的意思是說，假使是高風險或是中度風險，違反了你就會再加重。

林署長毓堂：是，像營造工程的話當然就會加重，主要是指營造業。

陳委員菁徽：理解。

主席：還有其他意見嗎？

林署長毓堂：不好意思，針對劉建國委員的修正動議，昨天所保留的第二十二條之二要有一個修正動議，所以條次到時候可能會做一些連動，在此特別提醒這個部分。

主席：你是說針對第二十二條之二嗎？

林署長毓堂：因為昨天有一條保留，條次上會連動到，所以先保留。

主席：所以這一條先保留，你們調整的順序第二輪的時候再提出來，好不好？

林署長毓堂：是。

主席：謝謝，本條就先行保留，待第二輪再討論。

繼續審查院版所提第四十六條草案，委員提案包括王正旭委員、林淑芬委員的版本，以及劉建國委員版本第四十八條、王育敏委員版本第四十五條之一，現在請行政單位先說明。

林署長毓堂：目前委員提案除了部分有一些文字的差異，大概方向上跟內容都跟行政院版一致，所以第四十六條建議照行政院提案通過。

主席：針對行政院版第四十六條草案，各位有沒有意見？如果沒有，就依照行政院所提第四十六條草案通過。

繼續審查行政院所提第四十八條草案，委員提案包括王正旭委員、林淑芬委員的版本，以及劉建國委員版本第四十六條、林月琴委員版本第四十八條，我們一併來討論，請行政單位說明。

林署長毓堂：剛剛提到的委員提案，基本上部分的條次不同，但是內容都跟行政院版相同，所以我們建議第四十八條照行政院提案通過。

主席：針對第四十八條，各位有沒有其他意見？如果沒有，就依照行政院所提第四十八條草案通過。

繼續審查行政院所提第四十九條，委員提案包括王正旭委員、林淑芬委員的版本，還有委員劉建國所提第四十九條，我們一併來討論，請行政單位說明。

林署長毓堂：目前委員的提案內容都跟行政院版一致，所以第四十九條建議照行政院提案通過。

主席：各位有沒有其他意見？沒有的話，就依照行政院所提第四十九條草案通過。

繼續審查第五十條，可是兩位委員不在現場，所以我們就不予採納。

繼續審查院版所提草案第五十一條，委員提案包括王正旭、林淑芬、劉建國的版本，另外王育敏委員也有提案，我們一併來討論。

林署長毓堂：目前委員所提版本內容基本上與行政院版都一致，第五十一條建議照行政院提案通過。

主席：各位有沒有其他意見？沒有的話，第五十一條依照行政院版本通過。

繼續審查第五十一條之一，另有王正旭委員、林淑芬委員、劉建國委員提案，我們一併來討論，請行政單位說明。

林署長毓堂：目前委員提案版本與行政院版的內容相同，所以第五十一條之一建議照行政院提案通過。

主席：好，各位有沒有其他意見？如果沒有，我們就依照行政院所提第五十一條之一草案來通過。

繼續審查委員所提第五十二條，因為提案委員不在現場，就不予採納。

繼續審查一樣是台灣民眾黨黨團所提第五十五條，因為提案委員不在現場，就不予採納。

第一輪已經結束，準備進入第二輪。要不要休息個 5 分鐘，讓你們……

王委員育敏：不用。

林委員淑芬：不用。

主席：我是問他們，又沒問你們。

王委員育敏：委員都不要。

主席：你們要不要整理一下？

林署長毓堂：好，給我們時間整理一下。

主席：需要。他們說需要，好不好？

我再問你們，需要嗎？他們要整理，要不要讓他們整理一下？好。休息 10 分鐘，還是 5 分鐘？

林署長毓堂：10 分鐘。

主席：勞動部要求 10 分鐘。休息 10 分鐘，整理一下。

休息（14 時 43 分）

繼續開會（14 時 57 分）

主席（林委員月琴代）：現在繼續開會。

職業安全衛生法部分條文修正草案第一輪共併案審查 39 條次，計保留 4 條，總計 13 個修正動議，我們現在就針對保留條文及 13 個修正動議繼續做討論。

現在進行第二十二條之一，昨天保留的，請部會做說明。

林署長毓堂：好。跟委員說明，昨天第二十二條之一的部分，條文是沒有問題的，但是范雲委員提到希望把部長昨天口頭說明的文字入到立法說明，我們現在已經做文字的調整，我再念一次：「所稱致身心健康遭受危害，不以須達到實質具體的傷害程度為必要，包括形成明顯敵意或惡劣之職場情境，造成勞工身心健康潛在危害（hazard）之工作環境」，修正文字就是螢幕上打黃色底的部分，這個文字也有送給范雲委員辦公室。

主席：范雲委員這邊有確認。其他委員有沒有意見？育敏委員有意見嗎？

王委員育敏：沒有。

主席：淑芬委員？

林委員淑芬：其實我不是要講法律，我是講說……

王委員育敏：那你就不要講，我們先把這個法律……

林委員淑芬：但是我一定要講，因為我從范雲委員昨天的版本去看校園霸凌，就發現校園霸凌真的是……如果我們這個法過了以後，校園霸凌的定義真的要改一下。校園霸凌是要導致身心受傷，而且還要造成……還有那個環境怎麼樣，就是兩個構成要件：環境也要受影響，然後身心也要具體受傷才可以，所以門檻很高，幸好我們昨天把它限縮在這裡，而且不以具體的受傷為要件，這樣子是好的。我是說從這裡來看校園霸凌那一環，你們要去修一下。

主席：如果沒有其他意見的話，我們就建議照剛才院的意見通過？

王委員育敏：好。

主席：建議照行政院提案通過。

接下來是第二十二條之二。

第 22 條之 2 條修正動議

修正條文	行政院版條文	說明
第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 (二)視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。 (三)適度調整工作內容或工作場所。 (四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 雇主對於職場霸凌事	第二十二條之二　雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 (二)視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。 (三)適度調整工作內容或工作場所。 (四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 雇主對於職場霸凌事	一、本條新增。 二、雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取立即有效之適當措施，避免其持續受傷害，並提供相關協助與進行調查或協調，以維護其權益，爰為第一項規定，惟考量雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之管道可能不同，應採取之立即有效適當措施亦有不同，爰參考性別平等工作法第十三條第二項之規定，增訂第一項分列二款，定明「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉時應採之適當措施： (一)第一款：參考性別平等工作法第十三條第二項第一款所定性騷擾防治之措施，及加拿大工作場所騷擾與暴力防治條例對於事件之協調及調查機制，定明雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，包括應採行避免申訴人再度遭受職場霸凌之措施，例如改善雙方之間互動關係、依當事

12　1/7

件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，除給予當事人充分陳述意見及答辯機會外，並應遵守利益迴避規定。雇主僱用勞工人數達一定規模者，應組成調查小組；其調查小組外聘成員比例不得少於二分之二。 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。 雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、一定規模之認定、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、利益迴避事項、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。 雇主所為職場霸凌事件之調查結果，經認定違反前項所定準則之規定，且調查程序有重大瑕疵者，主管機關或勞動檢查機構得要求重新調查，雇主不得拒絕。	件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。 雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。	人意願適時調整工作內容及場所、重申職場霸凌零容忍政策及教育訓練及提高勞工對職場霸凌之意識；應視申訴人之需求及事件情節，提供相關之協助或保護措施，例如告知相關權益及救濟途徑、尋求心理諮商或法律諮詢等資源，及保護個人隱私等措施；對申訴事件進行調查，惟考量職場霸凌事件型態多元，情節輕重不一，其可能為單純之人際溝通或管理作為令申訴人誤解或心理不適，爰於調查過程中，若申訴人有意願協調者，雇主可依申訴人意願，透過事業單位內部人員溝通協調，適時澄清誤解，如協調不成立時，應續行調查；另為避免協調機制有使申訴人受權勢壓迫之疑慮，後續將於授權子法定明相關處理原則及程序；職場霸凌申訴事件經調查後，應依據調查結果及管理需求，對行為人予以適當之懲戒或處理，該處理尚不以認定職場霸凌成立為必要，行為人若

12　3/7

		確有不當之言行或不適任者，即可依事業單位內部之工作守則或懲處規範處理，例如警告或調離主管職等。 (二)第二款定明雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，例如因其他同事或家屬等申訴而知悉後應訪談相關人員，就事實進行釐清；依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴，若其有意願提出申訴者，續依第一款規定採取該款相關措施；對相關人員適度調整工作內容或工作場所；依被霸凌勞工意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 三、增訂第二項： (一)定明雇主對於職場霸凌事件之調查或協調之處理原則，使雇主有所遵循，並使調查或處理結果具備可信賴性，以保障當事人權益 (二)為強化事業單位實施職場霸凌事件調查之公正客觀與程序明確化，爰要求雇主於調查時除應給予當事人充分陳述意見及答辯

12　　3/7

		機會外，其參與調查或處理之人員亦應遵守利益迴避規定；又考量事業單位規模不一，就僱用勞工人數達一定比例者，應組成調查小組，例如勞工人數達一百人以上者，應成立調查小組，並遴聘外部專業人士協助調查，該調查小組中，外部成員不得少於二分之一。 (三)就調查之專業人力，中央主管機關將建立職場霸凌調查專業人才資料庫，提供事業單位遴聘之參據。調查處理期限應自調查小組成立後翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。 (四)所稱協調，原則上需符合客觀、公正、公平原則，尤應尊重申訴人意願，並以當事人雙方需有共識，且共同同意協調人選，於可接受協調處理結果後，留存紀錄；當事人若不服調查結果，雇主應建立適當之申復機制，俾利當事人有合理之管道，再行審視調查程序是否完備，必要時有重新調查之機會，該申復程

12　4/7

		序將審酌事業單位規模、實務可行性等因素，於依第四項規定授權訂定之準則中定之。 (五)至於勞工向雇主申訴職場霸凌或對事業單位內部之調查結果或處理不滿意後，而雇主未為處理、未依修正條文第二十二條之一第二項各款規定訂定之申訴管道或規範、未採取立即有效之適當措施，或未依申復程序辦理，勞工可依第三十九條規定，向主管機關或勞動檢查機構提起申訴，由其就雇主是否落實應採行之預防及處置措施，實施調查。 四、為掌握職場霸凌事件申訴之相關統計及雇主處理之情形，增訂第三項，定明雇主接獲被霸凌勞工申訴時，及該事件之處理結果均應登錄至中央主管機關指定之網站；該登錄尚未包含第一項第二款雇主非因該項第一款情形而知悉勞工遭受職場霸凌時之事件，惟若相關事實釐清後，被霸凌勞工有意提起申訴時，仍應登錄於第三項網站該登錄亦可即

12　5/7

		時提供雇主相關資訊及資源，以協助其進行職場霸凌事件之內部處理機制。至登錄之時間，將另於子法定明之。 五、增訂第四項，定明雇主依修正條文第二十二條之一第二項各款規定所自行訂定之申訴管道及規範、第一項所為適當措施、第二項調查處理與申復原則、一定規模之認定，及第三項應將申訴案件登錄之方式，授權由中央主管機關另以準則定之，以具體化相關內容，俾利雇主落實法遵；另雇主所訂之規範及採取之適當措施，至少應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、利益迴避事項及處理規範等，併予敘明。 六、考量事業單位對於職場霸凌事件之處理未必全然依中央主管機關所定準則事項辦理，例如外聘委員未符比例、與當事人具利益關係等情，且其調查程序有重大瑕疵，若經當事人依本法第39條向地方主管機關或勞動檢

12　6/7

		查機構申訴，經該等單位檢查屬實，得要求該事業單位重新調查，雇主不得拒絕，以維護勞工權益，爰增訂第五項規定。 七、另考量我國多數為中小或微型企業，其內部協調或調查職場霸凌之專業人力及資源有限，為協助其落實法遵，並提供申訴人相關協助及保護措施，未來將視實務需求由主管機關提供必要之協助或補助。

提案人：劉建國

連署人：王正旭 陳以信

12　　7/7

主席：請部會做說明。

林署長毓堂：是。目前我們有看到王育敏委員跟劉建國委員針對第二十二條之二的修正動議，就這個部分，我們行政機關同意照王育敏委員跟劉建國委員的修正動議通過。

林委員淑芬：什麼？第二十二條之二耶。第二十二條之二現在處理的一個是利益迴避。

林署長毓堂：對。

林委員淑芬：然後一個是違反準則要重新調查。

林署長毓堂：是。

林委員淑芬：那我剛才講的那些呢？股票公開發行公司、證交法第十四條之五，那裡面還有界定……這裡我們會訂準則，但是處理程序是交給事業單位自行訂定，就是處理案申復程序由事業單位自行訂定，在這種狀況裡面，如果事業單位訂定了，違反證交法第十四條之五的話，要不要受第十四條之五的牽制？

我再講一下，因為很多人不知道這件事情。我現在已經不是講母公司對子公司的支配和控制，我現在發現這個東西其實是在股票公開發行的公司都會產生的問題。證交法第十四條之五第一項第四款講到，「涉及董事自身利害關係之事項」統統要交給審計委員會去審議，而且還要經全體成員二分之一以上同意並經董事會決議。現在會產生一個問題，什麼叫作「涉及董事自身利害關係之事項」？如果望文生義，最廣泛的就是跟董事有關的，只要董事霸凌也要交給審計委員會，然後再提交董事會同意，這個是這樣子。但是法院一般通案上的見解是講直接增加或減損，就是那個會議的開會對董事個人具體權利義務關係在開完會以後會產生變動的，才叫作「涉及董事自身利害關係之事項」。

我現在要講的是，如果照我們的準則，公司訂了一個處理霸凌的程序或者人員組成的規範，那要不要強制符合證交法第十四條之五？準則要不要訂？如果我們是特別法，為什麼還要再……大家都知道公司治理不是只有母公司對子公司，一般股票公開發行公司很容易有公司治理上權力的爭執，第一個，審計委員會如果不作成決議，把案子擱置在那裡，或是作成決議，到了董事會還要決議，董事會不決議或是對調查結果不認同，要求再重啟調查，那怎麼辦？所以我們在這裡講說要解決這個事情，因為這不無可能，全臺灣只要是股票公開發行公司，統統都會遇到這個問題。所以我才說要把職安法的特別法屬性標示出來，如果沒有排除證交法第十四條之五的適用，至少要把職安法作為特別法，比金融監管的證交法還要更上位，如果沒有標示出來，我們在法律上就沒完沒了，整個霸凌的處理程序可能被擱置而變成角力，如果變成權力鬥爭的角力，也是一件麻煩的事情。

所以一般這個東西的調查結果出來，他們開會有直接減損或直接增加董事自身的權利事項嗎？沒有嘛。又不是直接增加董事自身的權利事項，要董事給我加薪，送審計委員會去討論，或是這個董事做了什麼事情，不准他來開會，送審計委員會開會，這叫直接增加或減損董事個人具體的權利義務，涉及到他個人在公司裡面權利義務的變動，才需要符合證交法第十四條之五。但是如果大家在這裡爭執，認為這只是法院的一般通案見解，廣義地來講，董事霸凌別人，這個就要送

審計委員會，那怎麼辦？沒完沒了。所以我們才在這裡說，要解決這個問題的話，是不是至少要把職安法作為特別法標示出來，只要符合勞動部依職安法所訂準則訂出來的事項，統統都是照這個事項來辦理就可以了，不需要再去跑審計委員會，不需要再經董事會決議，否則萬一董事會說調查不公，要求重新調查，怎麼辦？萬一審計委員會說講法要改，要求重新調查，你怎麼辦？所以不能卡在這裡，不能這樣子。

這個事情我認為它不是個案，絕對是未來的通案，大家都覺得這是很簡單職場上要處理的問題，事實上職場的樣態很多，所以這個事情要解決，但剛才才溝通過，然後你都沒有處理就說要通過。

主席（劉委員建國）：請王育敏委員。

王委員育敏：第二十二條之二我覺得也是滿關鍵性的條文，主要是關於調查的部分，我要先肯定勞動部願意參採委員的意見，當時我就主張這個調查小組外聘成員比例不得少於二分之一，他們原本是放在子法的，現在則是同意可以拿到母法中，這一點要肯定，因為我們可以看到之前勞動部自己發生的職場霸凌事件，第一時間第一次調查的時候，其實並沒有採取多數外聘委員的方式，洪部長上臺之後再重啟調查，用了外部的委員，然後也做出了更客觀的調查報告，所以我覺得這個其實是滿關鍵的。

再來，我的版本裡面其實還有提到，如果是政府機關之最高負責人的時候，調查小組成員應該要全部外聘，因為他的權力很大，如果你再用機關裡面所屬的人員，也沒有人敢表示意見，而這個部分現在並沒有放進來，剛剛來溝通的時候有說，只要是政府機關，就通通都會是外聘，這是放在哪一個條文裡面呢？還是你要放在立法說明裡面？

洪部長申翰：第二十二條之三。

王委員育敏：第二十二來之三有再寫一次，好。

主席：就是下一條。

王委員育敏：因為我原來也是放在第二十二條之三裡面，你們的版本有嗎？好像沒有啊！

林署長毓堂：立法說明。

王委員育敏：有放入立法說明嗎？

林署長毓堂：還沒放，但我們要放進去。

王委員育敏：對啊！我就說沒有啊！所以我要求應該要放進去，這個其實滿重要的，避免官官相護的一個提醒，謝謝。

主席：請回應。

林署長毓堂：針對林委員所提的部分，確實我們沒有回應到委員剛剛跟我們溝通的時候，有特別提到我們要注意這樣一個情形，就是證交法第十四條之五第四款，涉及到董事自身利害關係之事項，這個部分剛剛委員有提醒我們，未來相關類似的職場霸凌調查處理案件，當然要優先適用本法，所以這個部分就排除其他法律，委員是不是同意我們在立法說明裡面去做補充？

林委員淑芬：你的意思是說要放在立法說明欄？即你要排除其他法律的適用，但沒有放在母法裡面，這樣子行嗎？不需要法律保留原則嗎？你是要排除別的法律，但放在一個立法說明欄，母法

條文中卻沒有這些文字，怎麼可能嘛！這個是排除其他法律適用，沒有放在母法怎麼可以呢？應該是說，相對其他法律規範，優先適用本法之規定，類似這樣的文字放在母法中，若你要舉例說明，這時再放到立法說明欄。換言之，母法文字裡面一定要有的是，如果與其他法律有競合，就要優先適用本法，看看你們要用什麼文字，你要排除其他法律適用怎麼可以不把這些放在母法文字裡面呢？這太逾越了！

主席：請部長回應。

洪部長申翰：因為我們沒有非常熟悉證交法第十四條之五，可不可以請法務部確認一下那個法效？

主席：請汪參事。

林委員淑芬：我們在這裡第一個要優先確定的是，這是不是特別法？相對於其他金融監督的法規或是其他的商業法規，就法律上所規定的，我們是不是特別法呢？特別法本來就要優先適用，它的優先性要被標示出來。

汪參事南均：跟主席及各位委員報告，可以理解委員考慮的那個點，但是每個個案可能都有不一樣的狀況，這個要怎麼樣去認定，涉及最高法院的解釋……

林委員淑芬：不要談個案，這個完全跟個案無關……

汪參事南均：但這個涉及證交法的解釋。

林委員淑芬：只要是股票公開發行的公司，通通都會適用證交法。

汪參事南均：因為法務部不是證交法的權責單位，我可能沒有辦法……

林委員淑芬：今天金管會應該要列席，但是沒關係，我們先不管證交法，我只是舉這個例子，但我的意思是說，那些與其他法律有扞格或者是牴觸或者是衝突的，我們要標示出職安法是霸凌處理的最優先適用，這個法律的屬性標示出來就好了，也就是這個文字要出來，本來也就是這樣子啊！

主席：請部長回應。

洪部長申翰：林委員，因為現在金管會沒有在現場，我不是那麼敢一下子就把這樣子的文字直接落在母法裡面。

林委員淑芬：好，那我們是不是繼續保留？

王委員育敏：我是建議這一條可以先通過，你講的那個不見得要放在這一條啊！

林委員淑芬：這個一定是在這裡啦！

王委員育敏：這一條嗎？你剛剛不是說在某一個地方可以去揭露？

林委員淑芬：沒有、沒有，這一定是在這裡，因為這裡在講的是處理，第二十二條之一是講定義；第二十二條之二是講處理的程序，而處理的程序就是會涉及到證交法第十四條之五跟它扞格的地方。

王委員育敏：不是說職安法要優先嗎？你要的是優先嘛！

林委員淑芬：反正涉及霸凌事件者，一律以本法規範為最優先適用。

王委員育敏：你要的是這個嘛！

洪部長申翰：我的意思是說，因為這個文字涉及到證交法，所以如果寫在立法說明……

林委員淑芬：沒有啦！我們這個文字沒有涉及到證交法，我們的法律裡面，在母法裡面不會寫到「證交法」這樣的字眼，他剛剛說的那個是立法說明欄……

王委員育敏：林委員要的效果是，任何的職場霸凌事件就是要優先適用職安法的霸凌專章，對不對？

林委員淑芬：對！

王委員育敏：用這個來處理，不能有其他凌駕在這個規定之上的……

林委員淑芬：對！

王委員育敏：我覺得是不是不一定要放在第二十二條之二這邊，因為你要的是這個效果……

林委員淑芬：沒有，一定要在這裡，我們在講的就是處理程序，因為證交法第十四條之五談的就是程序。

再來我要請教的是，本來的最後一項，現在是倒數第二項，就是一定規模的企業應該訂出教育訓練、申訴管道、處理程序，這些需不需要匡定它要向地方政府報備呢？否則的話，會不會今天報的是這樣子，明天又改成那樣子，然後都不用報到地方政府，隨便它改來改去，就是它在調查……

如果是最高負責人涉及霸凌，就是由地方政府調查，這個部分我們已經訂了處理程序了，就是第二十二條之三；第二十二條之二講的是只要不是最高負責人，一般公司裡面遇到的，我們就交給企業自行去處理和調查，而企業處理調查是依據他們本來就必須訂定的調查處理程序去調查、申復等等，那這個程序企業會不會改來改去啊？不無可能喔！所以訂出來以後，要不要送到地方政府去備查，以免發生爭執？我的版本就是這樣子規定，所以會不會 7 月開會又改了，就這樣改來改去，這樣像話嗎？也不無可能會有這樣狀況的發生！所以要不要送地方政府備查？因為你只有叫它自己訂、自己管。

林署長毓堂：跟委員說明，這個部分它怎麼訂還是要依照我們所發布的準則，所以它再怎麼改、內部再怎麼修，還是要依照準則裡面所規定的事項去訂，如果沒有依照準則在申訴案或是我們勞檢發現的話，它就違反規定……

林委員淑芬：它有可能在比例上會調整，或者是代表上要調整……

林署長毓堂：還是要符合……

林委員淑芬：它還是有符合準則，但它就是變動來變動去的，這樣就有可能因此產生爭執，這個在比較大的公司，可能就會有這樣的狀況。

洪部長申翰：林委員，就算報地方政府，它也可以改。所以意思就是說，基本上會有一個準則，那它訂這些教育訓練等等，這些事情是該訂，可是它還是要符合準則，如果不符合準則的話，就可以開罰，所以抓的那個管制點或者是管理點基本上是在準則上，不一定是抓在一定要報備，因為即使它報備了，它也可以改啊！

林委員淑芬：好，這個我就不堅持，但是我剛剛講的是我們這個特別法要優先適用，然後其他法律不可以……我的意思是說我們要儘量讓這個事情越單純越好，不要到時候變成吵架，沒有辦法有一個調查結果。

傅司長慧芝：我跟主席還有委員報告，就我的了解，證交法第十四條之五第一項第四款的「涉及董事自身利害關係之事項」，的確有可能董事是霸凌的行為人，到時候公司對他的處置有可能是要經過審計委員會，屬於他的自身利害事項，譬如說，他可能降職、可能會減少報酬，這些都是有可能的。但是因為處理職場霸凌這一件事情可能有兩個層面，因為有的董事有負責人的身分，如果他有負責人的身分，這個霸凌已經外部化，所以地方政府處理的這個調查結果報告絕對優先於公司的處理程序，這沒有問題，因為已經外部化。如果這個董事不是最高負責人，在內部處理的時候，因為我們的霸凌專章有特別的規定，大家可以看到第十四條之五的「自身利害事項」是一個很籠統的規定，這個範圍不確定，一定要到發生這個董事個案的情況才會提審計委員會。所以在我們霸凌專章有特別規定的時候，而它只是一個很籠統而沒有具體特定規定的時候，一定是優先適用職業安全衛生法第二十二條之一、第二十二條之二。這個部分我們是不是可以請林委員同意放在說明欄，也不只是第十四條之五……

林委員淑芬：不是，你都覺得如果這樣就會導致這樣子，這裡沒有規定董事自身的利害關係事項，因為沒有規定，所以就是照我們的，不是！結果都會吵架，否則一個公開發行股票的上市公司為什麼會常常吵來吵去？而且你講對了，但是也講錯了一部分，這個只是一個調查結果，他會不會降職、減少報酬並不是根據這個調查結果來決定的，在調查結果出來以後，內部要怎麼懲處他，還要另外去開董事會，在另外開董事會的那一次才會決定他是不是降職或減少報酬。而我們在談的是調查結果的這一次，調查結果的這一次也是要交給董事會和審計委員會去決定嗎？那個是角力的場合，你們也可以談談看，你認為在整個調查結果出來以後應該要經董事會去決議嗎？還是本來就要由這個實際經營的行政部門自行去處理？我們要先釐清這個，是由一個公司的行政部門去調查、處理霸凌，或是應該要交給董事會去決議怎麼調查？對這個問題要思考吧！這個已經不是個案，這絕對是制度面的問題，但是個案上也已經有發生問題。

主席：請司長。

傅司長慧芝：我跟委員報告，企業在處理霸凌申訴事件的時候，它一定會依照我們的授權辦法，它會先有一個處理霸凌的流程，這個流程也一定會由公司報請它的董事會或相關權責機關通過，所以董事會對這個流程應該都是認可的，的確就像林委員講的，在涉及到這個董事自身利害關係的時候，會有一個特別的機制去處理。在這個法裡面，我們抓的就是你的處理流程符合我們的準則規定，但是我們有規定期限，因為對申訴案件來說，雇主一定要即時處理，也就是說，不管你內部的流程是怎麼做，你必須要在期限內完成，因為整個公司的治理可能很複雜，它有人事決策、審計決策，都有可能，但是照我們的規範，你只要在期限內處理而且沒有影響原來調查小組的這個結果的話，其他的部分就依照公司治理還有相關的金融法規或是該產業的特殊法規去處理，那都沒有問題，所以我們抓了你的處理程序、步驟及你的調查成員、你的處理時效，還有應該注意到的一些原則，我們是這樣處理，基本上跟公司治理或是金融治理會有一些不一樣的地方，但是有可能會涉及，我們覺得林委員的考慮是有可能會涉及到的，但是基本上它一定要按照我們這個霸凌專章的流程來走。

林委員淑芬：現在我們在講的就是人家的這個調查程序顯然要經董事會通過，所以我們的霸凌處理

程序就是這樣子，但是不一定會有調查結果，為什麼？因為證交法就是這樣規定，你要經審計委員會成員二分之一以上同意，然後還再報董事會通過，審計委員會、董事會通過才會有調查結果，他們如果在那裡吵架，哪來的調查結果？沒有調查結果，你說沒關係，你們有處分，現在是有處分，但是沒有用啊！處分是罰公司，可是你不會有調查結果，調查是為了發現事實，那誰要來保障當事人的權益？就是說你去處分它，因為怎麼一直拖延而都沒有調查結果出來，可是就是罰錢而已，調查結果就是沒有出來。所以我才問我們要的是什麼，我們要的是處罰它嗎？我們要的是要調查結果，不是嗎？

主席：請部長回應。

洪部長申翰：淑芬委員，那你建議怎麼修訂？我們會不會有具體的文字或者在……

林委員淑芬：我很誠實地說，我也不知道，本來我的意思是說是不是職場霸凌就優先適用本法規定，或者是排除其他法律，我們優先以這個處理程序為準？我們這個是特別法，為什麼還要讓金融法律來告訴我們這個全部都要照董事會、照審計委員會的意思？審計委員會可能說這個調查結果要改一改，再重新調查。現在其實還有一個法律，我沒有講出來，其實還有另外一個法律就是規定金控公司的母公司對子公司擁有絕對的監督權，而且是義務，而這個義務就是子公司的調查不算調查，要母公司說了算，其實是人家告訴我有這個規範，我們都以為子公司是獨立的法人，有一個調查報告，母公司有一個調查報告，但是不是這樣，金控公司有特別規定，這個特別規定就是母公司對子公司有絕對的監督權力，你連開記者會發一個新聞稿都不可以，全部都要經由母公司，所以你的調查報告不被採認。其實我不想要講這個問題，因為這是一個個案，而且是一個正在吵架的個案，但是我是從這個個案發現我們在制度面如果迴避了這一個問題，我們所想像的霸凌就是那樣子，其實在大公司體制裡面的霸凌如果真的大家都這樣子玩下去，有可能你只能處理的是受僱者之間的霸凌，真正的經營者、董事涉及的，你是拿他沒辦法的，也有可能是這樣子，所以在制度面要怎麼樣，我覺得還滿可以討論的。

主席：要保留還是要再討論一下？請范委員。

范委員雲：我們上次在討論霸凌定義的時候都有提到事業單位人員利用職務或權勢關係等，是不是都已經處理到就是平行跟各種董監事會的這部分？以我來看的話，應該有包含，因為剛剛大家有討論到這個到底是特別法或是所謂的一般法，我剛剛看了第一條，內容是「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。」

林委員淑芬：那事情就更嚴重了。

范委員雲：然後，第四條又說「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」，所以算是給中央主管機關——勞動部很大的權力，讓我覺得好像不需要關心到金融相關法規，而是看中央主管機關的態度，問題是這個。

回來我們現在討論的第二十二條之二，我不知道要不要保留，那我一併說明上次講過的部分。有一些跟別的委員一樣，就是申復如果要放進去的話，針對申復程序中的外部委員，我的版本主張不得少於三分之二，也希望被霸凌者的支持服務能夠比照性別工作平等法談到的諮商或法律諮詢等。另外，關於紀錄給當事人知悉，我剛剛看到洪孟楷委員有一項附帶決議，我也有

一個附帶決議，不知道勞動部會不會接受把這部分放到條文中，如果還是覺得要放在子法的話，那我就會用附帶決議提出。這些也請勞動部回應，謝謝。

林署長毓堂：謝謝范委員。關於范委員剛剛提的部分、也就是范委員目前的附帶決議，我們都同意、接受，就用附帶決議處理。

范委員雲：好。

那程序上二分之一的部分呢？我是說申復程序要不要入法的部分。

林署長毓堂：跟委員報告，目前那個部分也在子法處理，我們會在子法中明定。

主席：請林委員。

林委員淑芬：經過范委員這樣一講，我突然想到第一條。第一條講的是為了防止職災，保障工作者的安全、健康，特制定本法，其他法律有特別規定者，從其規定。這指涉的意思是什麼？「其他法律有特別規定者，從其規定」，那是指什麼？

林署長毓堂：跟委員說明，對於那個「其他」，勞動部過去就曾解釋，是安全……

林委員淑芬：在立法體例上，大家都會加這一句啦！

林署長毓堂：是安全衛生事項的特別規定。

林委員淑芬：那這一條要修啊！是「安全衛生事項」、只限定安全衛生事項在其他法律有特別規定者，從其規定。有時候，立法體例就是抄來抄去，照樣放上去。如果沒有限縮在安全衛生事項，我也可以擴大解釋啊！如果只用「其他法律有規定者」，要是證交法有規定的話，是不是就適用證交法規定？雖然我們都覺得這裡理所當然一定是指安全衛生事項，可是若爭執起來可就不一定了。我們現在講全部都適用職安衛生法，全部都適用，沒有問題，但我講的是處理程序，因為第二十二條之二就是卡在處理程序會涉及其他法律，包括我剛剛講的金控業特別法、證交法。

主席：司長也要回應，請傅司長。

傅司長慧芝：跟各位委員報告，關於第一條「除其他法律另有規定者，從其規定」，目前就職業安全跟霸凌申訴而言，只有因公務人員保障法另有規定，我們會優先適用公務人員保障法規定外，其他部分都會回到職安法規定。也就是說，現在的行政法規可能碰觸到的情況很多、也就是部分重疊，但是涉及職業安全衛生事項者，除非專門規定職業安全衛生事項或霸凌申訴的調查處理程序，否則的話，職安法在其他法規面前一定會優先適用，只是要關於這個部分。

主席：好。

這樣呢？要先保留還是？

范委員雲：我剛剛只是在想林淑芬委員舉的那個例子。我想到的是，就性別工作平等法而言，好像沒有聽過因為是金融業，母公司就可以撤銷子公司的裁定，因為它就是違反關於性別工作的特別法律啊！我想到的是這點。

林委員淑芬：你昨天講的校園霸凌更慘。你去看校園霸凌那些處理準則，還規定須構成兩個要件，包括要變成環境有害，還要身心具體受損才構成欸！難道教育部定這樣的條文，我們也要跟著他們這樣定嗎？性平法沒有，我們就不能有嗎？不是這樣講的啊！性平法沒有，我們就跟著沒

有，可是我剛剛講的不是問題嗎？應該討論的是我剛剛講的這種問題到底會不會成為問題！而它明明就是肯定會，那麼要怎麼處理？今天在修法，我們都預見問題、看到問題了，卻對這方面直接視而不見、不處理？到時候起爭執，才說法律沒有規範，這樣對社會交代得過去嗎？

主席：沒關係，休息 5 分鐘啦！因為若這一條保留，第四十五條也會跟著保留，所以溝通一下。

休息（15 時 31 分）

繼續開會（15 時 51 分）

主席：繼續開會。

請行政單位再說明第二十二條之二要怎麼修。

林署長毓堂：是。經過剛剛休息時間跟委員溝通，條文沒有修，而是在第二章之一章的說明欄裡面增加第六項，文字是「針對適用本法職場霸凌事件之申訴、調查、處理程序及處置規定，其他法律有相關事項之規範時，如金融監管相關法規，應優先適用本法之規定」。

主席：在第二章章名的立法說明裡面加註這些，對不對？是這樣嘛！

林署長毓堂：是。

主席：第二章章名啦！

林署長毓堂：是第二章章名……不好意思，是第二之一章。

主席：第二章之一啦！

林署長毓堂：對。

主席：在第二章之一章名的說明欄裡面加上第六項，對不對？

林署長毓堂：是。

主席：好。各位委員有沒有其他意見？

林委員淑芬：我可以留下一點歷史紀錄就好嗎？

主席：留啊！

林委員淑芬：我的發言是這樣的：最後這個狀況可能會變成在霸凌事件中，大公司內部要處分一名中階管理員對其他職員霸凌是很容易的，但是如果涉及股東、董事霸凌其他受雇者的話，處理上真的有很多困難在那裡。這種狀況有可能……依照證交法第十四之五條的規範，會卡在審計委員會或董事會，無法提出調查結果報告。我們知道主責機關會限期公司要提出報告，如果沒有依期限提出報告就要處分，可是大家都知道這個處分的是事業單位，霸凌別人的股東並不會得到處分；對於被霸凌的人來說，要的是調查報告，但可能也要不到個人所要的公平、得不到調查報告。然而，既然大家的意見是這樣，我只能勉為其難，先暫時被迫接受。

主席：你怎麼可以被迫接受？洪部長會這麼惡質，勉強你被迫接受？

林委員淑芬：沒有啦！

主席：我跟各位報告啦！林委員當然有相關經驗，也接收到一些訊息，我們當立法者，基本上如果可以在修訂與制定新法的過程裡面面俱到、一步到位是最好，但坦白講，有時候也不是馬上、一蹴即成啦！再來，相對的在霸凌、人權受到侵害的情況之下，坦白說，我覺得只要有相關法律規範，基本上都足以保障權利受到侵害的對象啦！我們透過這次修法也可以凸顯林淑芬委員

所提的問題，那當然是最好不過的，而她接受在立法說明裡提及優於金融等相關法規，我覺得也是正向的。基本上，即使沒有寫，人權受到侵害的情況在臺灣這個民主法治的國家裡面也是原本就應該優先被保障的對象啦！簡單說明，謝謝大家。如果沒有問題，就照這樣通過了。

第二十二條之二的內容一樣照……

林署長毓堂：建議第二十二條之二照王育敏委員及劉建國委員修正動議通過。

主席：各位有沒有其他意見？如果沒有，就照行政單位說明，以王育敏委員所提第二十二條之二及劉建國委員所提修正動議通過。

繼續處理保留的第二十二條之三。

林署長毓堂：第二十二條之三現在沒有修正動議，建議照行政院提案通過。

主席：原本有修正動議啊！是沒有新的修正動議啦！是修 2 跟修 6 喔！都不在？好，那就沒有。

第二十二條之三照行政院所提草案通過。

繼續處理保留條文第四十五條，請說明。

林署長毓堂：第四十五條建議照王育敏委員及劉建國委員修正動議通過。

主席：好，各位委員……

林署長毓堂：不好意思，還有一案，是王正旭委員等 23 人提案。

主席：好，就依照王正旭委員、王育敏委員及劉建國委員所提修正動議通過。

第二輪已經處理完畢，現在處理附帶決議，計有 19 案，請一併宣讀。

1.

《職業安全衛生法》第二章之一　附帶決議

《職業安全衛生法》新增「職場霸凌之防治」專章，為確保調查結果之公平、公正及客觀性，要求勞動部應於附屬法規明確規定外部調查人員之利益迴避與倫理相關規範，且對於事業單位所通報之職場霸凌案件，應每年統計分析，並對外公開結果；另針對外部第三方不法侵害防治，應於職安法相關附屬法規及指引，強化雇主應採行措施，以維護勞工身心健康。

提案人：王正旭

連署人：林月琴　　劉建國

2.

《職業安全衛生法》第二十二條　附帶決議

因應後疫情時代企業營運需求，事業單位除既有傳統物理性、化學性、生物性、人因性危害預防，與輪班、工時過長及績效造成之心理壓力等健康危害預防外，亦宜有能從群體、環境、數據角度進行風險控管之公共衛生師參與，以符事業單位整體職場健康、防疫與健康計畫規劃及推動等需求，爰要求勞動部應檢討第 22 條授權訂定之子法，除現有醫師、護理人員、心理師、職能治療師及物理治療師外，將公共衛生師納為勞工健康服務人員之範圍，以強化事業單位之職場健康風險預防及勞工健康保障。

提案人：王正旭

連署人：林月琴　　劉建國

3.

《職業安全衛生法》第二十二條之二　附帶決議

《職業安全衛生法》增訂職場霸凌防治專章，草案所規定事業單位通報機制，通報資料不應只有中央主管機關內部存檔，應有外界監督機制，爰要求勞動部對於事業單位通報之資訊應進行統計分析，每年度並應公開相關統計分析結果。

提案人：劉建國

連署人：王正旭　　林月琴

4.

《職業安全衛生法》第二十二條之二　附帶決議

《職業安全衛生法》增訂職場霸凌防治專章，草案雖規定雇主須成立調查小組，但目前多數「外部專業委員」仍由雇主自行指派，若受聘專家與企業存在長期合作關係，調查結果勢必有傾向袒護資方或保護企業形象而作成不利結果之疑慮，為避免調查流於形式，甚至形同資方主導，要求勞動部於附屬法規明定外部調查人員應符合「利益迴避」之相關規定，落實保障勞工權益。

提案人：劉建國

連署人：王正旭　　林月琴

5.

附帶決議（第 22 條之 2）

職業安全衛生法雖已明定職場霸凌之相關調查與通報機制，但雇主所調查之內容，恐有與事實不符，為維護當事人之權益，爰要求勞動部於附屬法規應明定調查報告含事實認定之理由及處理結果，且應提供予當事人，若雇主未提供，應依法逕予裁罰。

提案人：劉建國

連署人：王正旭　　林月琴

6.

附帶決議（第 55 條）

為確保本次職安法修法能順利推動，以有效降低職業災害及保障所有工作者安全與健康，勞動部應立即盤點須配合增訂或修正之附屬法規與行政規則，廣納有關機關、團體及學者專家等各界意見，儘速進行相關法令之研訂（修），並辦理修法說明會向各界廣為宣導，爰提案要求勞動部應於職安法公布後半年內完成相關附屬法規之修正或訂定。

提案人：劉建國

連署人：王正旭　　林月琴

7.

主（附帶）決議

有鑑於近日，長榮航空空服員抱病出勤返國後不幸離世，引發社會關注。陸續有工會團體反

映，目前勞工有普通傷害、疾病或生理原因而需要治療或休養時，可以依法請病假，病假天數與工資給付方式規範於《勞工請假規則》。如果雇主拒絕勞工請病假，可以依違反勞動基準法進行裁罰。但在實務上，勞工依法雖然可以請病假，很多公司的管理制度，卻對生病請假的勞工施加許多制度上的懲罰，包括扣考勤、減少獎金、影響排班、調薪升遷或影響公司相關福利，形成勞工生病「硬撐上班」的情形，勞動部不應只針對航空業要求改善，應正視全國勞工的健康權，以杜絕勞工明明生病，有治療休養需求，卻不敢向雇主請病假的文化。

面對勞動法令對於勞工請病假的保障，明顯不足，應該有制度性的改善與加強，才能嚇阻企業不能以勞工請病假為由，對勞工有不利處分，要求勞動部立即研議修正相關法令，以保障勞工的「病假權」，並提出書面報告送交社會福利及衛生環境委員會。

提案人：劉建國

連署人：王正旭　　林月琴

8.

附帶決議

近期發生空服員值勤後離世的憾事，引發社會對航空業職場文化與勞動保障的高度關注，也凸顯我國職場勞動環境中存有嚴重之心理壓力與健康風險問題。

在部分企業的制度與文化下，對請假勞工施加各種制度性不利益待遇，使勞工請病假受到不當考核、喪失全勤獎金及各種薪資、獎金、考績、升遷、福利與排班等制度壓力，形成「健康」與「工作」二擇一之困境，亟需制度性檢討與修正。

鑑於勞動部所屬公務員因職場霸凌輕生事件，行政院通過《職業安全衛生法》修正草案，增訂「職場霸凌專章」，惟相關條文尚未涵蓋勞工病假權益及健康保障之具體規範。

雖勞動部業於 114 年 10 月 17 日邀集交通部民航局及各國籍航空業者，就勤惰管理、病假請假制度及全勤獎金問題進行商議，惟相關決議僅限於航空業，未能普遍適用於各產業。

爰此，要求勞動部：

一、承諾將於《勞動基準法》或相關法規中，明定普通傷病假部分天數之保障機制，並明文規範勞工因為普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養而請假時，雇主不得對勞工有相應之不利之處分及待遇。

二、全面檢討現行勞工請假制度，包括強化勞工請特休之保障，以及禁止勞工因請特休而被雇主不利益對待的規範。

三、應於 3 個月內完成相關制度改革整體評估，並將具體改革方案，包括修法草案方向或具體制度性改革措施，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。

提案人：廖偉翔　　陳昭姿　　涂權吉　　邱鎮軍

王育敏　　洪孟楷

9.

按《職業安全衛生法》附帶決議

第二十二條之二

按《職業安全衛生法》草案第二十二條之二第四項規定，為確保事業單位處理職場霸凌事件之調查程序公正、客觀，將授權主管機關訂定相關準則，明定調查小組之組成及調查處理期限，並建立申復程序，以保障當事人權益。

惟實務上若調查與申復程序由同一批或多數相同成員辦理，恐造成利益衝突及結果重疊，難以確保審議之中立性與公信力，致使申復機制流於形式，無法回應當事人對調查結果之疑義。

爰提案要求中央主管機關於制定《職業安全衛生法》相關子法時，應明定：

一、事業單位設置之職場霸凌調查小組，外部委員不得少於全體成員二分之一，且任一性別不得少於三分之一。

二、針對不服調查結果之申復案件，應另行組成申復審查小組，外部委員不得少於全體成員三分之二，且任一性別亦不得少於三分之一，以避免原調查成員再度參與，確保審查之獨立性與公正性。

此舉有助於提升職場霸凌案件調查與申復程序之信任基礎與正當程序保障，落實職場安全、性別平等與人權保護之立法目的。

劉建國　　林淑芬　　王正旭　　范　雲

10.

按《職業安全衛生法》附帶決議

第二十二條之二

按《職業安全衛生法》草案第二十二條之二規定，雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取立即有效之適當措施，並依第四項授權訂定相關準則，明定協調、調查及申覆之程序，以確保處理過程之公正與透明。

又依第二十二條之三規定，當被申訴人為最高負責人時，勞工得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。

惟現行草案與立法說明中，並未明定協調、調查、申覆或主管機關受理申訴案件程序完成後，應將結果及相關資料書面通知當事人之義務，恐致使案件當事人無法得知相關紀錄與結果，影響當事人之知的權利及後續救濟權益。

查《性別平等教育法》等相關規範，明確要求處理機關於調查程序完成後，應以書面方式通知當事人，以維護程序正義、資訊對等與行政透明。

爰提案要求中央主管機關應於相關規範中明訂：

事業單位或直轄市、縣（市）主管機關受理職場霸凌案件之協調、調查、申覆或申訴程序完成後，應將調查報告（含事實認定之理由）及處理結果，以書面方式通知當事人（含申訴人、被申訴人及其所屬事業單位與雇主），並明定該報告通知之期限，確保當事人充分知悉結果並得以行使後續救濟權利。

以此強化職場霸凌案件處理之透明度、公正性與行政可受監督性，保障勞工及雇主之程序權益。

劉建國　　林淑芬　　王正旭　　范　雲

11.

《職業安全衛生法》附帶決議

第二十二條之二

雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取立即有效之適當措施，以防止再次發生並保障被害勞工之安全與健康。然僅概括規定「採取適當措施」，欠缺明確操作指引，將致使各事業單位實務執行差異甚大。部分雇主僅形式上進行調查，未提供具體的協助或補救措施，造成被害勞工在心理健康、職場環境及法律救濟上均缺乏實質支持，影響制度成效與勞工權益保障。

查《性別工作平等法》第十三條第二項明訂，雇主處理性騷擾事件時應採取之糾正及補救措施作出具體規定，包括提供或轉介諮詢、醫療、心理諮商、社會福利及其他必要服務。

爰提案要求主管機關於研修相關子法時，應參採《性別工作平等法》現行規範為基礎，明確列舉雇主應採行之立即有效糾正及補救措施，包括提供或轉介諮詢、醫療、心理諮商、社會福利資源、法律諮詢、調整工作內容或場所、協助提起申訴等項，作為雇主處理職場霸凌事件之實質指引，以提升制度可執行性及勞工保護成效。

劉建國　　林淑芬　　王正旭　　范　雲

12.

《職業安全衛生法》附帶決議

第二十二條之二

按《職業安全衛生法》草案第二十二條之二立法說明，事業單位勞工人數達一定規模以上者，應遴聘外部專業人士協助調查，且外部成員不得少於二分之一。

惟目前制度中，對於「外部專業人士」之資格標準、訓練機制及來源渠道均未建立，實務上恐造成各機關、事業單位難以遴聘具備專業中立判斷能力之人員，影響調查品質與勞工信任度。

查《性別工作平等法》第十二條第五項明定，中央主管機關應建立性騷擾防治人才資料庫，以確保處理案件之專業性與一致性，其作法足資借鏡。

爰提案要求中央主管機關參照《性別工作平等法》第十二條第五項之精神，建立「職場霸凌防治人才資料庫」，並規劃定期辦理職場霸凌防治專業人才訓練，以提供各事業單位及地方主管機關調查人員之遴聘依據，確保職場霸凌事件調查之公正性與專業性。

劉建國　　林淑芬　　王正旭　　范　雲

13.

《職業安全衛生法》附帶決議

第二十二條之二

按《職業安全衛生法》草案第二十二條之二第三項規定，為掌握職場霸凌事件申訴之相關統計及雇主處理情形，明定雇主於接獲被霸凌勞工申訴時，及事件處理結果，均應登錄至中央主管機關指定之網站。

惟現行條文僅規範登錄義務，未明定統計資訊應對外公開，致社會大眾、研究機構及勞工團體難以掌握各產業、各性別或年齡層之案件分布與處理結果，影響政策檢討與制度改進。

爰提案要求中央主管機關應依前揭條文授權，於其指定網站每年主動公開職場霸凌案件統計資料，並應依性別、年齡層、行業別、事件性質、處理進度及結果等項目分類統計與分析，作為未來政策規劃與防治措施之依據，提升制度透明度與社會信任。

提案人：劉建國　　林淑芬　　王正旭　　范　雲

14.

《職業安全衛生法》附帶決議

第二十二條之八

配合《職業安全衛生法》新增「職場霸凌之防治」專章，為確保事業單位落實規定，維護勞工權益，要求勞動部應於修法後研擬相關配套措施，包含提供事業單位職場霸凌處理之相關輔導及諮詢服務，並擴大宣導及納入未來監督查核之重點；對於中小企業之協助，應考量其資源有限，必要時，應提供聘請外部調查人員相關補助。

提案人：劉建國　　林淑芬　　王正旭　　范　雲

15.

附帶決議（第 55 條）

為確保本次職安法修法能順利推動，以有效降低職業災害及保障所有工作者安全與健康，勞動部應立即盤點須配合增訂或修正之附屬法規與行政規則，廣納有關機關、團體及學者專家等各界意見，儘速進行相關法令之研訂（修），並辦理修法說明會向各界廣為宣導，爰提案要求勞動部應於職安法公布後半年內完成相關附屬法規之修正或訂定。

提案人：林月琴

連署人：劉建國　　林淑芬

16.

附帶決議（第 40 條）

本條條文及本次修法其餘罰則條文之修正，將行政罰鍰之法定上限巨幅提高，例如第四十三條罰鍰上限由新臺幣三十萬元提高至新臺幣一百五十萬元。本席支持藉由提高罰則以遏止不法，落實雇主職安責任，然法律威權之所繫，在於執法之公允、透明與劃一。

行政罰鍰區間既經擴大，主管機關之裁量權亦隨之擴張。若缺乏嚴謹、透明之準繩，易導致執法標準不一，產生行政爭議。

爰此要求勞動部於 4 個月以內，務必履行下列要求：應立即以新訂罰則為引，全面修訂現行行政裁罰準則，此基準應公開透明。裁罰基準必須具體規範罰鍰額度與下列要素之對應關係，以確保裁罰之比例原則與公平性。勞動部應確保在子法或行政規則中明確訂定上述標準，方能使行政執法權責清晰、有法可循，並獲得社會公眾之信服。

提案人：劉建國

連署人：王正旭　　陳昭姿

17.

附帶決議

附帶決議（第 22-2 條）

本條有關利益迴避事項之規範，為求周延，爰此要求勞動部應於 4 個月內，參酌各級公家機關利益迴避事項規範，儘速訂定具體之執行準則及明確之利益迴避範圍，以徹底保障當事人之權益，並杜絕爭議。

提案人：劉建國

連署人：王正旭　　陳昭姿

18.

附帶決議

職安法修正通過後，除強化工程源頭防災、承攬安全管理等制度，並新增職場霸凌防治專章，包含職場霸凌申訴、調查與處理、通報系統建置、外部申訴檢查、訴願案處理、人才資料庫及專業人員培訓等機制，均加重中央與地方主管機關及各勞動檢查機構行政負擔。為有效推動所通過之修正條文，要求勞動部應積極向行政院爭取必要之人力與經費，並進行職安署之組織調整，以強化我國職場安全健康體系，建構安全且友善之工作環境。

提案人：王正旭

連署人：陳菁徽　　王育敏

19.

《職業安全衛生法》第二十二條之二附帶決議

《職業安全衛生法》增訂職場霸凌防治專章，修正草案規定事業單位應將申訴案件登錄於中央主管機關指定之網站，惟當事人並未能查詢雇主是否依規定通報，為避免雇主隱匿通報，爰要求勞動部於附屬法規中，除明定雇主應提供當事人書面調查報告外，其內容並應載明其向中央主管機關指定網站通報之日期等相關資訊，以利勞工知悉。

提案人：陳菁徽　　王育敏　　劉建國　　洪孟楷

主席：19 案已宣讀完畢，現在處理第 1 案。請問行政單位有無意見？

林署長毓堂：沒有意見。

主席：委員有無意見？沒有，第 1 案照王正旭委員所提附帶決議通過。

繼續處理第 2 案。請問行政單位有無意見？

林署長毓堂：沒有意見。

主席：沒有意見。

委員有無其他意見？沒有，第 2 案照王正旭委員所提附帶決議通過。

第 3 案，請問行政單位有無意見？

林署長毓堂：沒有意見。

主席：各位委員有無其他意見？沒有，照劉建國委員所提附帶決議通過。

第 4 案，請問行政單位有無意見？

林署長毓堂：沒有意見，遵照辦理。

主席：好。

各位委員有無其他意見？沒有，照提案委員劉建國所提附帶決議通過。

第 5 案，請問行政單位有無意見？

林署長毓堂：沒有意見，遵照辦理。

主席：委員有無意見？沒有，照提案委員所提附帶決議通過。

第 6 案，請問行政單位有無意見？

林署長毓堂：沒有意見。

主席：請問委員有無意見？沒有，照案通過。

第 7 案，請問行政單位有無意見？

林署長毓堂：沒有意見。

主席：我有意見，我自提修正，要求勞動部立即研議，應於 2 個月內，好不好？這件特別提到的第一點是長榮請假事件，第二也是因為很多工會反映，勞工只要提出請假就受到不利對待的情況持續發生，有的雇主甚至還會拐個彎，勞工雖然可以提出請假，雇主卻明定不能前一天請病假，但生病會這樣騙的也很奇怪。所以勞動部可不可以同意 2 個月內立即做出相關的法規研議？

洪部長申翰：委員，你現在講的是文字是「要求勞動部 2 個月內研議修正相關法令」這樣嗎？

主席：對。

洪部長申翰：2 個月應該可以。

主席：可以嘛！好，謝謝。

各位委員有沒有其他意見？沒有的話，第 7 案就修正通過。這一案還是要趕啦！真的，才符合社會期待。

第 8 案，請問行政單位有無意見？

洪部長申翰：第 8 案「爰此，要求勞動部：一、承諾將於《勞動基準法》或相關法規中，」之後仍然寫「明定」，但我們昨天其實有跟洪委員討論，他同意改為「研議」。

主席：各位委員有沒有其他意見？沒有，修正通過。

繼續處理第 9 案，請問行政單位有無意見？

林署長毓堂：建議第三段的「職業安全法」修正為「職業安全衛生法」。

主席：文字修正啦！這是范雲委員所提的。各位委員有沒有其他意見？如果沒有，第 9 案照所提修正通過。

第 10 案。

林署長毓堂：沒有意見。

主席：沒有意見？各位委員有沒有其他意見？沒有，照案通過。

第 11 案。

林署長毓堂：沒有意見。

主席：沒有意見？各位委員有沒有其他意見？沒有，照案通過……對不起，文字要修正為「性別平等工作法」，不是「性別工作平等法」，修正後通過。

第 12 案。

林署長毓堂：沒有意見。

主席：各位委員有沒有其他意見？沒有，照案通過。

繼續處理第 13 案。

林署長毓堂：第 12 案，她要改成「性別平等工作法」。

范委員雲：名稱幫我改一下。

林署長毓堂：第 12 案的第三段跟第四段。

主席：好，第 12 案文字修正。照理講不該犯這種錯誤。

范委員雲：Sorry。

主席：不，這應該不是你的問題，是幕僚的問題。文字修正後通過。

繼續處理第 13 案。

林署長毓堂：沒有意見。

主席：各位委員有沒有其他意見？沒有，照案通過。

繼續處理第 14 案。

林署長毓堂：沒有意見。

主席：各位委員有沒有其他意見？沒有，照案通過。

第 15 案。

林署長毓堂：沒有意見。

主席：各位委員有沒有其他意見？沒有，照案通過。

第 16 案。

林署長毓堂：沒有意見。

主席：各位委員有沒有其他意見？沒有，照案通過。

繼續處理第 17 案。

林署長毓堂：沒有意見。

主席：這是針對利益迴避的事情須研擬準則。部長，4 個月內可以吧？應該沒問題吧？還是太久？

林署長毓堂：跟委員報告，剛剛有一項附帶決議是要求相關附屬法規在半年內定出來，而這裡建議配合附屬法規。

主席：好，OK 啦！愈快愈好嘛！

各位委員有沒有其他意見？沒有，照案通過。

繼續處理第 18 案。

林署長毓堂：沒有意見。

主席：各位委員有沒有其他意見？沒有，照案通過。

繼續處理第 19 案。

林署長毓堂：沒有意見。

主席：各位委員有沒有其他意見？沒有，照案通過，謝謝。

附帶決議大家都知道了，不過還是要有紀錄作為確認。

作以下決議：職業安全衛生法部分條文修正草案等 31 案審查完竣，併案擬具審查報告，提報院會討論。院會討論本案時，由召集委員劉建國補充說明。請問本案是否須交由黨團協商？不須交由黨團協商。本法案如有援引條次、法制用語調整，授權議事人員調整，相關立法說明授權行政單位提供。

本日會議到此結束，現在散會，謝謝大家。

散會（16 時 14 分）

本期委員發言紀錄索引

立法院第11屆第4會期社會福利及衛生環境委員會第7次全體委員會議紀錄

一、邀請環境部部長、衛生福利部、農業部、經濟部、教育部、國防部就「防範非洲豬瘟疫情擴散，強化全國廚餘去化問題以及後續防疫、清消等作為」提出專題報告，並備質詢；二、繼續審查(一)行政院函請審議「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(二)委員廖先翔等18人擬具「職業安全衛生法第三十五條條文修正草案」案、(三)委員牛煦庭等18人擬具「職業安全衛生法第四十九條條文修正草案」案、(四)委員李昆澤等26人擬具「職業安全衛生法第三十九條及第四十九條條文修正草案」案、(五)委員魯明哲等16人擬具「職業安全衛生法第四十條條文修正草案」案、(六)台灣民眾黨黨團擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(七)委員林淑芬等19人擬具「職業安全衛生法第四十三條條文修正草案」案、(八)委員楊曜等22人擬具「職業安全衛生法第六條條文修正草案」案、(九)委員李昆澤等27人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十)委員黃秀芳等21人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十一)委員翁曉玲等23人擬具「職業安全衛生法第三十五條、第三十九條及第四十九條條文修正草案」案、(十二)委員范雲等18人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十三)委員劉建國等17人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十四)委員吳琪銘等18人擬具「職業安全衛生法第六條條文修正草案」案、(十五)委員沈發惠等18人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十六)委員王育敏等19人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十七)委員王育敏等25人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十八)委員郭國文等17人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十九)委員王鴻薇等19人擬具「職業安全衛生法第四條條文修正草案」案、(二十)委員郭昱晴等17人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(二十一)委員羅廷瑋等18人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案；三、審查(一)委員王正旭等23人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(二)委員吳沛憶等19人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(三)委員莊瑞雄等16人擬具「職業安全衛生法第九條條文修正草案」案、(四)委員林月琴等21人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(五)委員林淑芬等21人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(六)委員邱鎮軍等22人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(七)委員徐富癸等16人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(八)委員黃捷等16人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(九)委員蔡易餘等17人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十)委員陳亭妃等16人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案【逐條討論】 （頁次：１－３７２）

發　言　者	劉建國（主席）、陳昭姿、林月琴、陳菁徽、邱鎮軍、王育敏、蘇清泉、林淑芬、廖偉翔、黃秀芳、陳　瑩、陳素月、謝龍介、王鴻薇、徐富癸、王正旭、涂權吉、楊　曜、吳沛憶、牛煦庭、盧縣一、何欣純、范　雲、洪孟楷

立法院第11屆第4會期社會福利及衛生環境委員會第7次全體委員會議紀錄

一、邀請衛生福利部部長、農業部、財政部、交通部、經濟部、數位發展部、海洋委員會海巡署就「如何精進海外小型包裹夾帶肉品之查緝與防堵，持續強化阻絕疫情於國門，同時優化國內後續對於非洲豬瘟防疫」提出專題報告，並備質詢；二、繼續審查(一)行政院函請審議「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(二)委員廖先翔等18人擬具「職業安全衛生法第三十五條條文修正草案」案、(三)委員牛煦庭等18人擬具「職業安全衛生法第四十九條條文修正草案」案、(四)委員李昆澤等26人擬具「職業安全衛生法第三十九條及第四十九條條文修正草案」案、(五)委員魯明哲等16人擬具「職業安全衛生法第四十條條文修正草案」案、(六)台灣民眾黨黨團擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(七)委員林淑芬等19人擬具「職業安全衛生法第四十三條條文修正草案」案、(八)委員楊曜等22人擬具「職業安全衛生法第六條條文修正草案」案、(九)委員李昆澤等27人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十)委員黃秀芳等21人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十一)委員翁曉玲等23人擬具「職業安全衛生法第三十五條、第三十九條及第四十九條條文修正草案」案、(十二)委員范雲等18人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十三)委員劉建國等17人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十四)委員吳琪銘等18人擬具「職業安全衛生法第六條條文修正草案」案、(十五)委員沈發惠等18人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十六)委員王育敏等19人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十七)委員王育敏等25人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十八)委員郭國文等17人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十九)委員王鴻薇等19人擬具「職業安全衛生法第四條條文修正草案」案、(二十)委員郭昱晴等17人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(二十一)委員羅廷瑋等18人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案；三、審查(一)委員王正旭等23人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(二)委員吳沛憶等19人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(三)委員莊瑞雄等16人擬具「職業安全衛生法第九條條文修正草案」案、(四)委員林月琴等21人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(五)委員林淑芬等21人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(六)委員邱鎮軍等22人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(七)委員徐富癸等16人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(八)委員黃捷等16人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(九)委員蔡易餘等17人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案、(十)委員陳亭妃等16人擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」案

(頁次：373－486)

發　言　者	劉建國（主席）、盧縣一、陳昭姿、陳菁徽、邱鎮軍、王育敏、廖偉翔、林淑芬、黃秀芳、林月琴、王正旭、楊　曜、葉元之、陳　瑩、蘇清泉、范　雲

勘誤：

立法院公報第 114 卷第 82 期（總號 5375）目次勘誤表

正	社會福利及衛生環境委員會第 2 次會議 114 年 10 月 9 日（星期四） 邀請勞動部部長針對「因關稅造成我國市場就業及勞動環境衝擊之影響及因應對策」進行專題報告，並備質詢（114 年 10 月 8 日、114 年 10 月 9 日為一次會）……（361 ～ 428 ）
誤	社會福利及衛生環境委員會第 2 次會議 114 年 10 月 9 日（星期四） 邀請勞動部部長針對「因關稅造成我國市場就業及勞動環境衝擊之影響及因應對策」進行專題報告，並備質詢……（361 ～ 428 ）
頁數	目次頁
行數	倒數第 2 行

本期冊別　第二冊（全二冊）
本期期數　5383
出版日期　中華民國 114 年 11 月 20 日（星期四）
發　　行　立法院公報處
地　　址　臺北市中山南路一號
電　　話　(02)23585127 (02)23585858 轉 1367、1389
網　　址　http://lci.ly.gov.tw