



修正「職業安全衛生設施規則」 強化高氣溫、機械設備及屋頂 作業防災作為

侯昱辰 | 勞動部職業安全衛生署 技正

► 壹、前言

勞動部依《職業安全衛生法》第6條第3項規定，訂定「職業安全衛生設施規則」（以下簡稱本規則），本規則自1974年10月30日訂定發布施行迄今，歷經多次修正，最近一次修正日期為2022年8月12日。為落實行政院「五打七安」之守護工安政策，勞動部於今（2024）年8月1日修正發布「職業安全衛生設施規則」，針對高風險作業加強勞工安全與健康防護作

為，包括強化戶外高氣溫危害保護、營建機械增設防撞設施與金屬加熱熔融設備增設監測及警報裝置，以及屋頂作業防墜設施等，本次修正條文除第227條之1，自2025年1月1日施行外，其餘自2024年8月1日施行。

► 貳、本次修正重點介紹

本次修正內容主要是鑑於近年氣候變遷造成高氣溫危害風險增加，機械設備或

屋頂作業安全防護不足，導致工作者遭遇職業災害，因此強化相關防災的設備及措施，修正重點摘述如下：

一、針對戶外作業熱危害風險達特定等級時，雇主應設置遮陽、降溫設備及適當休息場所（修正條文第 303 條之 1）

雇主使勞工從事戶外作業時，為防範高氣溫環境引起之熱疾病，本規則第 324 條之 6 已明定雇主應採取相關危害預防措施，違反規定者經通知限期改善屆期未改善者，得處新臺幣 3 至 15 萬元罰鍰。惟因近年來氣候變遷造成極端高溫天氣逐漸頻繁加劇，增加熱危害風險，為加強戶外熱危害高風險作業之管理強度，規範熱危害風險等級達第 4 級以上者，雇主應設置必要之遮陽、降溫設備、適當休息場所及提供充足飲水或適當飲料之規定，為協助雇主瞭解所在地區熱危害風險等級，勞動部職業安全衛生署已開發高氣溫戶外作業熱危害預防行動資訊網¹提供查詢。

另當戶外工作場所之熱危害風險等級達第 4 級以上時，作業現場熱危害預防之設備及設施，應優先適用本條規定，違反規定者得處新臺幣 3 至 30 萬元罰鍰，以保障戶外作業勞工之安全及健康。惟考量部分戶外作業勞工之工作型態屬於作業時間短暫，如每日作業時間在 1 小時以內者，或設置遮陽設施確有困難，如大範圍內不定點或不定時移動等，對於該等工作型態，

雇主如已採取本規則第 324 條之 6 所定熱危害預防措施者，則予以排除適用。

二、對於機械、設備及其相關配件之掃除、上油、檢查、修理或調整有導致危害勞工之虞者，及停止運轉或拆修時，有彈簧等彈性元件、液壓、氣壓或真空蓄能等殘壓引起之危險者，應設置相關安全設備及採取危害預防措施（修正條文第 57 條）

鑑於近來國內發生勞工從事航空器拆修作業，因輪圈存有殘壓，致輪圈之輪胎及外輪殼飛出撞擊作業勞工，致發生重大職業災害，為防止類似災害再發生，爰增列設備及其相關配件之掃除、上油、檢查、修理或調整作業，及停止運轉或拆修時，有彈簧等彈性元件、液壓、氣壓或真空蓄能等殘壓引起之危險者，應採取相關預防措施，如採上鎖或設置標示等措施，並設置防止落下物導致危害勞工之安全設備與措施，及對殘壓採釋壓、關斷或阻隔等適當設備或措施，以保障勞工作業安全。

三、對於具有捲入點之滾軋機，有危害勞工之虞時，應設護圍、導輪或具有連鎖性能之安全防護裝置等設備（修正條文第 78 條）

滾軋機未設置充分之安全防護設備，易發生手指或身體捲入之意外，造成人員傷亡。為防止勞工發生職業災害，對於具有捲入點之滾軋機防護方式，除設護圍、

1 高氣溫戶外作業熱危害預防行動資訊網：<https://hiosha.osha.gov.tw/content/info/heat1.aspx>

導輪外，新增可設置具有連鎖性能之安全防護裝置，例如透過身體碰撞使機台緊急停止之安全防護桿、光柵，或其他具有阻擋操作者身體觸及捲入點之裝置，以強化機械連鎖安全防護機制。

四、車輛系營建機械明定應設置制動裝置與維持正常運作，及裝設倒車或旋轉之警報裝置，或設置可偵測人員進入作業區域範圍內之警示設備（修正條文第 119 條）

為避免車輛系營建機械，因誤操作遭運行中機械撞擊等災害，爰增訂雇主對使用於作業場所之車輛系營建機械應設置制動裝置，及維持正常運作，不得擅自移除該制動裝置；當駕駛離開駕駛座時，雇主應使其確實使用該裝置制動，避免該機械誤動作所引起之危害。

另外，雇主使工作者鄰近推土機、平土機、鏟土機、碎物積裝機、刮運機、鏟刮機等車輛系營建機械從事作業，常因該機械倒車或旋轉未有警報裝置，提醒工作人員，致撞擊工作者，造成傷亡之重大職



業災害；為避免工作者闖入使用車輛系營建機械之作業區域範圍，致被撞等災害，亦增訂雇主對於使用之車輛系營建機械，應裝設倒車或旋轉之警報裝置，或設置可偵測人員進入作業區域範圍內之警示設備，以提醒駕駛及人員進入該機械工作半徑內之警示。

五、為避免使用高空工作車從事作業之人員遭受墜落、掉落物或碰撞之危害，應使該高空工作車工作台上之勞工佩戴安全帽及全身背負式安全帶（修正條文第 128 條之 1）

依起重升降機具安全規則第 35 條規定，對於移動式起重機以搭乘設備乘載勞工作業時，為避免作業人員發生墜落、掉落物或碰撞等危害，應使勞工佩戴安全帽及全身背負式安全帶。為防止使用高空工作車從事作業之人員遭受類似危害，要求高空工作車工作台上之勞工佩戴安全帽及國家標準 CNS14253-1 同等以上規定之全身背負式安全帶；上開安全帽亦應符合國家標準 CNS1336，以確保其防護效果。

六、勞工從事金屬之加熱熔融、熔鑄作業時，對於冷卻系統應設置監測及警報裝置，以確保勞工作業安全（修正條文第 181 條之 1）

鑑於近來國內發生以深水鑄造法從事鋁模澆注作業時，因冷卻系統異常致大量高溫液態鋁湯與模具內冷卻水接觸，引起水蒸汽爆炸造成重大職業災害，考量金屬之加熱熔融、熔鑄作業具有一定之危害風



險，為防止類似勞工遭水蒸氣爆炸灼傷、燙傷等職業災害，爰增訂冷卻系統應設置監測及警報裝置，以強化警示機制，保障勞工作業安全。

七、為保護工廠鋼構屋頂勞工作業安全及避免墜落，增訂於其邊緣及周圍與易踏穿材料屋頂之安全防護設施（修正條文第 227 條之 1）

因鋼構屋頂於定期維護或年久修繕，尚須派勞工於屋頂作業，為避免勞工有遭受墜落危險之虞，增訂雇主對於工廠鋼構屋頂應設置安全防護設施規定，如工廠鋼構屋頂未設置該永久性設備，勞工進入該等場所，雇主即違反是項規定。而本條所稱工廠，係參考工廠管理輔導法第 3 條所稱工廠之定義，不符合該法所稱工廠，不適用本條之規定，另依職業安全衛生法相關規定辦理。

為使雇主有緩衝時間配合本規則修正辦理，適用本條工廠之鋼構屋頂，係指自 2025 年 1 月 1 日起取得建造執照或實際興建之工廠。至於 2024 年 12 月 31 日前取得建造執照或實際興建之工廠，不適用本條規定。

► 參、結語

未來勞動部將持續檢討高風險作業之相關管理規定與措施，以強化事業單位高風險作業勞工安全與健康防護作為，預防勞工於作業場所暴露於相關危害而引起之職業傷害、疾病或死亡，並積極透過檢查、宣導及輔導督促業者落實法令規定，使工作者安全及健康受到更實質的保障，而雇主亦應將勞工視為重要的資產，努力營造健康安全的工作環境，創造共榮、雙贏的局面。

留用技術人力 修法開放畢業僑外生從事旅宿服務工作

蕭玉青 | 勞動部勞動力發展署 科員



► 壹、前言

1980 年代因社會環境變遷，政府為解決當時勞力密集型產業面臨的嚴重缺工問題，遂逐步開放引進移工相關政策。早期移工政策，以不得妨礙本國人就業機會及社會安定為前提，將移工視為暫時性、補充性人力，移工在台工作除有工作年限外，於移民政策上也備受限制。然而，政府長期以來持續開放引進移工業別及增加引進人數配額之政策，使移工截至今（2024）年 7 月底在台人數已突破 79 萬人，也成為目前農、林、漁、牧、製造業及家庭照顧等產業的重要性人力。

此外，由於日本、韓國同樣深受社會少子化、高齡化造成之產業缺工問題影響，近年來紛紛提出各項措施延攬海外人力，為此我國政府規劃多項留用技術人力政策因應，希望藉此提升外國人才留台工作意願。

► 貳、留用技術人力相關政策

考量現行在台工作移工有許多優秀人才，且來台從事工作達一定期間後，經企業培訓已具備基本技術能力，對我國社會環境已充分適應，應優先選擇留用，因此勞動部自 2022 年 4 月 30 日實施「移工留

才久用方案」，開放在台工作滿6年以上，符合一定薪資或技術條件之移工，可經由雇主申請轉任「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準」第6條規定之中階技術工作，成為中階技術人力後，將不受工作年限的限制，在從事中階技術工作滿5年，且符合「入出國及移民法」相關規定條件後，可申請永久居留。

此外，每年在台僑外生畢業人數約1.3萬人，其中許多優秀人才亦具備充分適應我國社會文化、深諳中文等優勢，且部分僑外生已透過在學期間實習、工讀過程培養出相當程度的專業知識與技術能力，僑外生也因此成為政府重點之留才對象。

為此，勞動部配合國家發展委員會攬才政策，經跨部會協商後已進行部分法規鬆綁，首先，自2024年8月1日起，取消僑外生從事白領技術工作每年評點配額制人數上限，以提升雇主僱用及僑外生留台意願；其次，為擴大留用僑外生從事中

階技術工作，針對疫後勞動力存在缺口的國內旅宿業，經跨部會討論，決定依交通部觀光署提案建議，自2024年8月28日起開放副學士以上畢業僑外生從事旅宿服務工作，以紓緩旅宿業缺工問題。

► 參、開放僑外生從事旅宿服務工作法規修正重點

自2022年移工留才久用方案開辦後，僑外生具有在我國大專校院畢業，取得副學士以上學位資格，每月經常性薪資應達3萬3千元以上或年總薪資達50萬元以上，且取得相關技術證明之者，已可由雇主依規定申請聘僱從事中階技術之製造、營造、農業、海洋漁撈、看護等工作。

另為配合開放僑外生從事旅宿業中階工作，勞動部於2024年8月26日修正發布「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準」，僑外生除可受聘僱從事既有的中階技術工作類別外，新增僑外生受聘僱從事旅宿業服務之資格、條件及相關規定，說明如下：

- 一、雇主資格：雇主應取得交通部核發之觀光旅館經營執照、地方政府核發之旅館業或民宿登記證。
- 二、僑外生資格：曾在我國大專校院畢業，取得副學士以上學位之僑外生，並接受交通部觀光署或交通部觀光署認定之產業公會辦理的專業知識、技術訓練課程，或教育部認可之國內大專校院辦理之產學合作相關實習課



程，累計時數達80小時以上並取得證明或切結書。

三、薪資條件：初次受聘僱每月經常性薪資不得低於新台幣3萬元，再次受聘僱者每月經常性薪資不得低於3萬3千元，或每年總薪資不得低於50萬元；又每月受聘僱經常性薪資達3萬5千元以上者，得免除訓練課程資格條件限制。

四、核配比率：以雇主1年平均勞保投保人數之30%核配比率計算僑外生名額。

五、工作範圍：應在合法之觀光旅館、旅館及民宿內，從事房務、清潔、訂房、接待或其經營之所屬餐廳外場等工作。

► 肆、結語

開放畢業僑外生從事旅宿業服務工作，在紓解國內旅宿業缺工問題的同時，也為僑外生提供更多的工作選擇機會和職業發展空間。然而各產業缺工屬長期性問題，為有效留用我國培育之外國人才，補足各產業人力需求，勞動部仍持續掌握各產業缺工情形並檢討現行規定，適時進行相關法規鬆綁。另為配合我國長期攬才政策規劃，達到擴大留用僑外生目標，勞動部將持續進行跨部會協商，推動就業服務法修法朝開放畢業僑外生個人工作許可制邁進，期許增加僑外生人才畢業後選擇留台工作的誘因，使渠等優質人才才能補足我國產業勞動力缺口，厚實我國人力資本，藉此提高我國國際競爭力，促進整體經濟發展。



勞動部推動繼續僱用高齡者 採三級制 放寬補助留用比率

林于倩 | 勞動部勞動力發展署 聘用副研究員



► 壹、緣起

勞動部於2020年12月4日推動施行「中高齡者及高齡者就業促進法」（以下簡稱本法），從在職者、失業者及退休者之服務角度，鼓勵事業單位進用或持續僱用中高齡者及高齡者，並禁止雇主因年齡因素歧視中高齡者及高齡者，建構友善職場環境，確保平等工作機會，促進人力資源再運用。

為鼓勵雇主能持續留用屆齡退休的中高齡員工，延長其職業生涯，並能借重他們的智慧與經驗協助事業單位穩定經營成長，勞動部於本法第21條及第22條訂有

繼續僱用補助措施規定，並依第22條規定，訂定「在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法」（以下簡稱本辦法），且於其中訂定「繼續僱用之補助」專章，以落實本法第3章支持中高齡者及高齡者於職場穩定工作意旨。另依本辦法訂定「繼續僱用高齡者補助計畫」，規範相關申請表件等事項，以鼓勵事業單位留用屆齡65歲勞工，促進高齡勞工續留職場，及世代傳承與交流。

鑒於國內行業面臨缺工影響，為鼓勵事業單位持續留用高齡者充實人力，並配合國家政策發展需要，參考各行業人力需求、高齡者留用的狀況，鬆綁放寬可申請補助之進用比率，以鼓勵高齡者投入缺工

人數較高之行業，也期盼事業單位透過留用屆齡員工，了解中高齡者及高齡者優勢與長處，主動優化職場環境，打造適合中高齡者及高齡者工作場域。

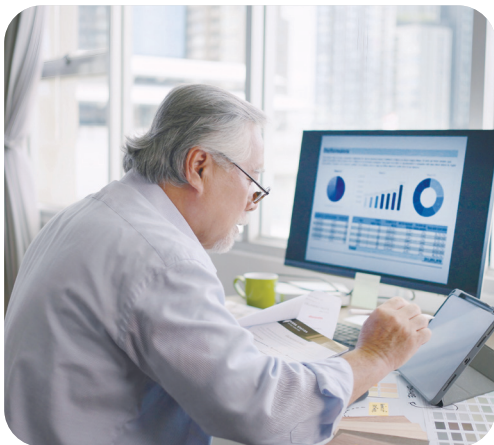
► 貳、現況

依聯合國的推估，到2030年時，全球將有51個國家或地區的高齡人口比率超過20%，至2070年全球65歲以上高齡人口數占全球總人數的比率，將從2022年9.8%上升到20.1%，表示平均每3人至4人，即有1位是65歲以上人口。而依國家發展委員會中華民國人口推估（2024至2070年）報告發現，我國的工作年齡人口持續減少，年齡中位數已超過45歲，並預估於2034年超越50歲門檻，工作年齡人口呈現中高齡化趨勢。

從勞動部國際調查統計顯示，我國平均退離勞動市場年齡（男：64.6歲；女：61歲）早於日、韓等國家（如日本：男：70.8歲；女：69.1歲、韓國：男：72.3歲；女：72.3歲），由於我國國人退休年

齡較早，加上我國55歲以上勞動參與率仍低於日本、韓國等主要國家等情形，使我國勞動力呈現早出的型態，在高齡化社會急速發展下，導致高齡者人口的增加、年輕人口減少，整體勞動力減少、社會保障費用持續增加及高齡者希望工作內容與型態多樣化等問題發生，人才供需在產業間出現失衡現象。

然而，人才是國家發展的基礎，從國家發展委員會2020年辦理的「2021-2023年重點產業人才供需調查及推估」報告顯示，多項產業存在人才短缺的情況，因此，在勞動力來源持續縮減情況下，事業單位招募人力難度增加，產業人力短缺成為未來持續需面對的問題。而在事業單位內工作多年的中高齡者及高齡者，正是事業單位人力短缺的重要解方，透過繼續僱用補助的推動，已有許多事業單位開始調整僱用觀念，持續增加留用屆齡員工充實人力缺口。為鼓勵事業單位持續留用高齡者，勞動部特別在今年放寬繼續僱用補助規定，參考各行業職缺狀況和留用情形，放寬特定行業的繼續僱用比率不受30%限制，也延長補助計畫受理時間，期盼讓更多雇主與中高齡者及高齡者都能因此受益。



► 參、現行規定及放寬重點

一、申請資格

- （一）具就業保險投保單位之民營事業單位、民間團體（不含政治團體及政黨）或私立學校。

(二) 雇主具有持續僱用屆齡65歲員工之意願，且符合下列條件者：

1. 繼續僱用之65歲員工人數，達其公司申請下一年度僱用65歲員工總人數之30%，情況特殊經公告者，不在此限。
2. 繼續僱用期間達6個月以上。
3. 繼續僱用期間之薪資不低於原有薪資。

二、補助標準：依僱用人數第1到6個月每人每月補助新臺幣1萬3千元，第7至18個月每人每月補助1萬5千元，最高補助25萬8千元。

三、放寬規定

(一) 申請期限延長：每年度9月1日至10月31日間，受理下一年度繼續僱用高齡者計畫，特殊情形者，得另行公告。2024年申請期限延長，自9月1日至12月31日止。

(二) 事業單位補助比率放寬：從單一比率調整為三級制，除現行比率30%外，增列25%及20%二個級距，計有機械設備製造業等25個行業適用。

1. 繼續僱用比率20%：農林漁牧業、電力及燃氣供應業、出版影音及資通訊業。

2. 繼續僱用比率25%：食品及飼品製造業、飲料製造業、菸草製造業、木竹製品製造業、紙漿、紙及紙製品製造業、其他化學製品製造業、藥品及醫用化學製品製造業、非金屬礦物製品製造業、基本金屬製造業、機械設備製造業、汽車及其零件製造業、其他運輸工具及其零件製造業、家具製造業、用水供應及污染整治業、營建工程業、運輸及倉儲業、住宿及餐飲業、不動產業、專業、科學及技術服務業、醫療保健及社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業、其他服務業。

3. 繼續僱用比率30%：非屬上述業別之其他行業。

► 肆、結語

勞動部致力推動「繼續僱用高齡者補助計畫」，運用津貼補助措施增加誘因，除協助事業單位為達到法定退休年齡的員工提供繼續工作的機會和安排，亦使高齡員工繼續參與勞動力市場，發揮他們的經驗和專業知識。自2021年推動迄今已幫助超過6千名高齡者繼續工作，對於明(2025)年即將邁入超高齡社會的我國，持續推動中高齡者及高齡者相關就業計畫，是未來值得強化與努力的一環，亦有助於活化中高齡者及高齡者勞動力，促進國內人力資源運用。