

《附表》

勞動部對工商團體反映勞檢爭議及擾民疑慮之回應說明

議題	說明
匿名惡意檢舉多，徒增企業負擔。	依據《勞動基準法》第 74 條及「勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法」規定，無論是否為公司內部員工，均得向主管機關提出檢舉。惟如未具名、未具聯絡方式、無具體內容、冒用他人身分提出檢舉或同一事由，經予適當處理，並已明確答覆者，均得不予處理。
工時記錄沒彈性，下班後滯留公司處理私務遭認定違法。	置備出勤紀錄為雇主之法定義務，有關加班認定之規範，除調閱出勤紀錄外，並以事實出勤為準據。若有勞工停留辦公場所卻未提供勞務情事，雇主應善盡管理責任，核實修正出勤紀錄或備註。另勞檢時，雇主亦可適時提出說明，證明勞工未有提供勞務之事實，即可認定其為非加班。檢查時，除會個別約談勞工瞭解滯留原因，同時也會調閱其他勞工之出勤狀況，並參酌事業單位提供之事證，綜合判斷，以釐清事實。
勞檢冤案多，撤銷率偏高。	經查，絕大部分案件均屬訴願決定要求主管機關另為適法之處分案件(例如引用法條有誤等)，絕非所稱「冤案」。此外，本部並已針對第一線檢查人員，辦理勞動檢查訴願及行政訴訟實務訓練，由法制單位及高等行政法院法官進行授課，提升檢查員採證技巧與法制素養。
各地勞檢標準不一，檢查員素質待提升。	為齊一各地方政府勞動檢查尺度，本部已訂定「地方主管機關執行勞動條件檢查注意事項」及「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」，供各地方主管機關遵循。另為持續提升檢查同仁專業素養，並已定期辦理職前訓練及在職訓練，邀請律師、檢察官等專業人士授課，提升勞動檢查員專業素養。此外，並按月召開勞動條件檢查業務工作會報，邀集各地方主管機關，就執行檢查與裁處所遇實務問題檢討相關作法，將有利於檢查標準與尺度更趨於一致。
無視鄰近有診所，仍要求事業單位增設常駐醫護，毫無彈性。	《職業安全衛生法》明定 50 人以上事業單位應僱用或特約醫護人員辦理勞工健康服務，300 人以上方需僱用，299 人以下以特約到場服務亦可，且以分階段適用，至民國 111 年方全部適用，均已給予彈性。另健康服務人員需經專業訓練，協助企業之職業病預防、適性配工及健康管理為主，與一般醫院臨床之診療，目的不同。
勞工坐姿不良涉及人因也要勞檢，政府管太多。	職業肌肉骨骼傷病為國內勞保職業傷病給付最高的職業病，職安法爰參考國際作法，明定雇主應依勞工作業特性及風險，採取相關職業疾病危害預防措施，避免造成相關職業傷病，以維護健康勞動力，具重要性及迫切性。