

檔 號：

保存年限：

行政院 函

地址：10058臺北市中正區忠孝東路1段1號

承辦人：葉蕙涵

電話：02-23419066#405

電子信箱：yhych@rdec.gov.tw

10051

臺北市中正區中山南路1號

受文者：立法院

發文日期：中華民國101年2月16日

發文字號：院授研綜字第1012260137號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文

主旨：函送勞動部及所屬組織法草案--「勞動部組織法」草案、「勞動部勞工保險局組織法」草案、「勞動部勞動力發展署組織法」草案、「勞動部勞動基金運用局組織法」草案、「勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法」草案、「勞動部職業安全衛生署組織法」草案，請 查照審議。

說明：

一、行政院勞工委員會為配合行政院組織改造，因應未來行政院新架構調整，本諸「精實、彈性、效能」原則，經重行務實檢討政府職能及組織之設置，擬具旨揭組織法案，提本（101）年2月16日本院第3286次會議決議：「通過，函請立法院審議。」。

二、檢送旨揭6項組織法案（均含總說明）各1份。

正本：立法院

副本：銓敘部、行政院勞工委員會、行政院青年輔導委員會、行政院秘書長、行政院法規會、行政院主計總處、行政院人事行政總處、行政院研究發展考核委員會（均含附件）校對邱沙林

院長 陳 冲



勞動部組織法草案總說明

中央行政機關組織基準法（以下簡稱基準法）已於九十三年六月二十三日公布施行，部分條文並於九十九年二月三日修正公布，並經行政院定自九十九年二月五日施行。該法對於機關組織法規名稱與應定事項、機關權限、職掌及重要職務設置，以至於機關規模與建置標準及內部單位個數等事項皆有所規定。

行政院組織法業於九十九年二月三日修正公布，並定自一百零一年一月一日開始施行，其第三條第九款規定行政院設勞動部（以下簡稱本部），復依基準法第四條第一項第一款及第六條第一項第二款規定，本部之組織應以法律定之，爰擬具「勞動部組織法」草案，其要點如下：

- 一、本部之設立目的及隸屬關係。（草案第一條）
- 二、本部之權限職掌。（草案第二條）
- 三、本部首長、副首長之職稱、官職等及員額。（草案第三條）
- 四、本部幕僚長之職稱及官職等。（草案第四條）
- 五、本部依職掌所設次級機關之名稱及業務。（草案第五條）
- 六、本部因業務需要派員駐境外辦事。（草案第六條）
- 七、本部各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之；並考量中央政府機關總員額法並未將原勞工保險監理委員會整併至本部所需編制員額考量在內，爰排除該法員額上限規定。（草案第七條）
- 八、為保障勞工保險監理委員會隨同業務移撥本部各類人員之權益，爰為過渡規定。（草案第八條）

勞動部組織法草案

條	文	明
第一條	行政院為辦理全國勞動業務，特設勞動部（以下簡稱本部）。	勞動部之設立目的及隸屬關係。
第二條	<p>本部掌理下列事項：</p> <p>一、勞動政策規劃、國際勞動事務之合作及研擬。</p> <p>二、勞動關係制度之規劃及勞動關係事務之處理。</p> <p>三、勞工保險、退休、福祉之規劃、管理及監督。</p> <p>四、勞動基準與就業平等制度之規劃及監督。</p> <p>五、職業安全衛生與勞動檢查政策規劃及業務推動之監督。</p> <p>六、勞動力供需預測、規劃與勞動力發展及運用之監督。</p> <p>七、勞動法律事務之處理與相關法規之制(訂)定、修正、廢止及解釋。</p> <p>八、勞動統計之規劃、彙整、分析及管理。</p> <p>九、勞動與職業安全衛生之調查及研究。</p> <p>十、其他有關勞動事項。</p>	本部之權限職掌。
第三條	本部置部長一人，特任；政務次長二人，職務比照簡任第十四職等；常務次長一人，職務列簡任第十四職等。	本部首長、副首長之職稱、官職等及員額。
第四條	本部置主任秘書，職務列簡任第十二職等。	本部幕僚長之職稱及官職等。
第五條	<p>本部之次級機關及其業務如下：</p> <p>一、勞工保險局：執行勞工保險、就業保險、積欠工資墊償及勞工退休金收支等事項。</p> <p>二、勞動力發展署：執行職業訓練、技能檢定、就業服務、技能競賽與跨國勞動力聘僱許可及管理勞動力發展運用相關事項，及統籌相關政策之規劃。</p>	本部依職掌所設次級機關之名稱及業務。

<p>三、勞動基金運用局：統籌管理本部各類基金運用等事項。</p> <p>四、職業安全衛生署：統籌政策規劃並執行職業安全衛生、勞工健康、職業病防治、職業災害勞工保護、職業安全衛生與勞動條件檢查及監督等事項。</p>	
<p>第六條 本部為應業務需要，得報請行政院核准，派員駐境外辦事，並依駐外機構組織通則規定辦理。</p>	<p>本部業務有派員駐外辦事需要，考量其特殊性及相關駐外人員權益，爰為本條規定。</p>
<p>第七條 本部各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。</p> <p>原勞工保險監理委員會（以下簡稱勞保監理會）移入之二十七人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。</p>	<p>一、中央政府機關總員額法（以下簡稱總員額法）第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條及第四條規定首長、副首長及幕僚長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰於第一項再予重申。</p> <p>二、另查總員額法第四條第二項就中央政府機關各類員額定有其高限，同條第四項亦規定因組織改制增加原非適用該法之員額，不受該法規定員額高限限制。本部係將原勞保監理會業務整併，計有正式職員二十七人隨同業務移撥至本部，茲因勞保監理會原非總員額法適用對象，總員額法訂定時並未將勞保監理會整併至勞動部所需編制員額考量在內，為利日後員額排除計算，爰於第二項明定之。</p>
<p>第八條 本法施行前，原勞保監理會具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。</p>	<p>一、查行政院功能業務與組織調整暫行條例所訂相關人員權益保障措施僅施行至一百零三年十二月三十一日止，但勞保監理會屬公營事業機構與一般行政機關人員有別，為保障勞保監理會隨同業務移撥本部各類人員之權益，爰另為過渡規定。</p> <p>二、現有轉任規定，年資採計認定門檻過高，對於公營事業員工配合業務移撥行政機關之人員，顯失公平。因此，</p>

<p>前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本部之職務為限。</p> <p>本法施行前，原勞保監理會未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。</p> <p>本法施行前，原勞保監理會已進用之現職人員中，具行政院金融保險雇員升等考試資格者，得認定具有轉任之資格。但其認定具有轉任本部相當職務資格之條件，非有其他法律規定，於轉任本部以外之政府機關（構）或公立學校時，不適用之。</p> <p>本法施行前，原勞保監理會僱用之雇員、約聘審查員、臨時審查員及業務佐理，於本法施行後，均列冊管制繼續任原職，並依原適用法令規定之標準，繼續辦理至離職或退休時為止。</p> <p>本法施行前，原勞保監理會正式編制內之工員，依工友管理要點規定繼續僱用，有關比照支領餉給事項依該要點規定辦理。其所支給之餉給低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。</p> <p>第一項及第六項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。</p>	<p>對於本法公布前原勞保監理會已進用具公務人員任用資格者，其年資及職等採計應參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例另以辦法定之，以作為現職人員轉任依據，且宜採取資格認定從寬、轉調從嚴原則，俾使業務移撥順利推動；另業務移撥非機關員工個人意願所能選擇，對於人員薪給，目前皆係採取得補足待遇差額政策，爰為第一項規定。</p> <p>三、第二項係比照行政院衛生署中央健康保險局改制之成例，規定原勞保監理會隨同業務移撥之現職人員之相關權益保障，得不受公務人員考試法與公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。</p> <p>四、第三項係規定未具公務人員任用資格者，得以參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例，得適用原有關法令之規定，繼續進用至離職或退休時為止。</p> <p>五、第四項係指原勞保監理會現有人員中，具行政院金融保險事業機構雇員升等考試及格者，為適度保障是類人員權益，爰得認定具有轉任本部相當職務之資格，非有其他法律規定，仍不得據以轉任其他政府機關（構）或公立學校。</p> <p>六、本法施行前原勞保監理會僱用之雇員、約聘審查員、臨時審查員、業務佐理及已進用之正式工員，其權益亦應予保障，以降低因機關改制人員不確定感，爰參照行政院衛生署中央健康保險局改制行政機關前例，分為第五項及第六項規定。</p> <p>七、第七項規定第一項及第六項所稱待遇調整之範圍。</p>
<p>第九條 本法施行日期，由行政院以命令定之。</p>	<p>本法之施行日期。</p>

勞動部勞工保險局組織法草案總說明

中央行政機關組織基準法（以下簡稱基準法）已於九十三年六月二十三日公布施行，部分條文並於九十九年二月三日修正公布，並經行政院定自九十九年二月五日施行。該法對於機關組織法規名稱與應定事項、機關權限、職掌及重要職務設置，以至於機關規模與建置標準及內部單位個數等事項皆有所規定。

行政院組織法業於九十九年二月三日修正公布，並定自一百零一年一月一日開始施行，其第三條規定行政院設勞動部（以下簡稱本部），本部組織法草案第五條復規定本部設勞工保險局（以下簡稱本局），依基準法第四條第一項第一款及第六條第一項第四款規定，本局之組織亦應以法律定之，爰擬具「勞動部勞工保險局組織法」草案，其要點如下：

- 一、本局之設立目的及隸屬關係。（草案第一條）
- 二、本局之權限職掌。（草案第二條）
- 三、本局首長、副首長之職稱、官職等及員額。（草案第三條）
- 四、本局幕僚長之職稱及官職等。（草案第四條）
- 五、本局各職稱之官職等及員額，另以編制表定之；並考量中央政府機關總員額法擬訂時並未將本局改制行政機關用人制度所需編制員額考量在內，爰排除該法員額上限規定。（草案第五條）
- 六、為保障本局各類人員之權益，爰為過渡規定。（草案第六條）
- 七、本局改制為行政機關後，設置特種基金辦理相關業務。（草案第七條）

勞動部勞工保險局組織法草案

條 文	說 明
第一條 勞動部為辦理勞工保險及其他相關業務，特設勞工保險局（以下簡稱本局）。	勞工保險局之設立目的及隸屬關係。
<p>第二條 本局掌理下列事項：</p> <p>一、勞工保險制度執行業務之規劃、資料蒐集與分析、保險費率精算、相關法規修正建議及其他綜合規劃。</p> <p>二、勞工保險之加保、退保、投保薪資調整、查核、保險資料管理及其他承保業務。</p> <p>三、保險費之計算、收繳及欠費處理。</p> <p>四、勞工保險之給付審查及核付業務。</p> <p>五、依法接受委任辦理就業保險、勞工退休金收支、積欠工資提繳及墊償等業務。</p> <p>六、依法接受委託辦理其他業務之事項。</p> <p>七、其他與勞工保險業務相關事項。</p>	本局之權限職掌。
第三條 本局置局長一人，職務列簡任第十三職等；副局長二人，職務列簡任第十二職等。	本局首長、副首長之職稱、官等職等及員額。
第四條 本局置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	本局幕僚長之職稱及官等職等。
<p>第五條 本局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。</p> <p>本局所列各職稱之員額總數為一千七百五十七人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。</p>	<p>一、中央政府機關總員額法第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條及第四條規定首長、副首長及幕僚長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰於第一項再予重申。</p> <p>二、本局原預算員額一千九百八十六人，扣除隨基金運用業務移撥至勞動</p>

	<p>基金運用局五十一人、扣除隨職業災害勞工保護補助業務移撥至職業安全衛生署十七人、扣除不屬總員額法第一類員額之本局預算員額內之業務助理八十四人、工員七十七人後為一千七百五十七人。又總員額法擬訂時並未將本局改制行政機關用人制度所需編制員額考量在內，爰於第二項明定排除於該法員額之高限外。</p>
<p>第六條 本法施行前，本局具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。</p> <p>前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本局之職務為限。</p> <p>本法施行前，本局未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。</p> <p>本法施行前，本局已進用之現職人員中，具行政院金融保險雇員升等考試資格者，得認定具有轉任之資格。但其認定具有轉任本局相當職務資格之條件，非有其他法律規定，於轉任本局以外之政府機關（構）或公立學校時，不適用之。</p> <p>本法施行前，本局原僱用之業務</p>	<p>一、 為保障本局各類人員及隨同業務移撥人員之權益，爰為本條之過渡規定。</p> <p>二、 現有轉任規定，年資採計認定門檻過高，對於配合政策改制之人員，顯失公平。因此，對於本法施行前本局已進用具公務人員任用資格者，其年資及職等採計應參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例另以辦法定之，以作為現職人員轉任依據，且宜採取資格認定從寬、轉調從嚴原則，俾使改制政策順利推動；另制度改變非機關員工個人意願所能選擇，對於改制人員薪給，目前皆係採取得補足待遇差額政策，爰為第一項規定。</p> <p>三、 第二項係比照行政院衛生署中央健康保險局改制之成例，規定本局改採行政機關用人制度後，隨同移轉之現職人員之相關權益保障，及得不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制等。</p> <p>四、 第三項係規定未具公務人員任用資格者得以參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例任用至離職或退休時為止。</p> <p>五、 第四項係指本局現有人員中，具行政院金融保險事業機構雇員升等</p>

<p>助理及業務佐理，於本法施行後，均列冊管制繼續任原職，並依原適用法令規定之標準，繼續辦理至離職或退休時為止。</p> <p>本法施行前，本局原正式編制內之工員，依工友管理要點規定繼續僱用，有關比照支領餉給事項依該要點規定辦理。其所支給之餉給如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。</p> <p>第一項及第六項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。</p>	<p>考試及格者，為適度保障是類人員權益，爰得認定具有轉任本局相當職務之資格，非有其他法律規定，仍不得據以轉任其他政府機關（構）或公立學校。</p> <p>六、本局原僱用之業務助理、業務佐理皆係為本局未來不可或缺之基層人員，其中業務助理係依財政部所屬國營金融保險事業機構人事管理準則相關規定進用，業務佐理則為農民保險之開辦所進用，上開是類人員並經行政院人事行政局九十七年人力評鑑結論同意出缺不補。基於業務需要與保障人員工作權之考量，以及參照行政院衛生署中央健康保險局改制之成例，應予繼續僱用，未來改制為行政機關後，是類人員按現行法令規範為臨時人員並適用勞動基準法；而有關是類人員之退休、撫卹及差假均以原適用之勞動基準法相關規定辦理，至有關報酬事項，仍依原支工資標準規定支給，爰為第五項規定。</p> <p>七、本法施行前本局已進用工員，其權益亦應予保障，爰參照行政院衛生署中央健康保險局改制前例，爰為第六項規定。</p> <p>八、第七項規定第一項及第六項所稱待遇調整之範圍。</p>
<p>第七條 本局設置特種基金，辦理相關業務。</p>	<p>本局改制為行政機關後，設置特種基金，在預算法等相關法制規定下，辦理相關業務。</p>
<p>第八條 本法施行日期，由行政院以命令定之。</p>	<p>本法之施行日期。</p>

勞動部勞動力發展署組織法草案總說明

中央行政機關組織基準法（以下簡稱基準法）已於九十三年六月二十三日公布施行，部分條文並於九十九年二月三日修正公布，並經行政院定自九十九年二月五日施行。該法對於機關組織法規與應定事項、機關權限、職掌及重要職務設置，以至於機關規模與建置標準及內部單位個數等事項皆有所規定。

行政院組織法業於九十九年二月三日修正公布，並定自一百零一年一月一日開始施行，其第三條第九款規定行政院設勞動部（以下簡稱本部），本部組織法草案第五條復規定本部設勞動力發展署（以下簡稱本署），依基準法第四條第一項第一款及第六條第一項第四款規定，本署之組織亦應以法律定之，爰擬具「勞動部勞動力發展署組織法」草案，其要點如下：

- 一、本署之設立目的及隸屬關係。（草案第一條）
- 二、本署之權限職掌。（草案第二條）
- 三、本署首長、副首長之職稱、官職等及員額。（草案第三條）
- 四、本署幕僚長之職稱及官職等。（草案第四條）
- 五、本署為應業務需要得設分署。（草案第五條）
- 六、本署各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。（草案第六條）

勞動部勞動力發展署組織法草案

條	文	明
第一條	勞動部為促進國家經濟及社會發展，開發、提升及運用勞動力，特設勞動力發展署（以下簡稱本署）。	勞動力發展署之設立目的及隸屬關係。
第二條	<p>本署掌理下列事項：</p> <p>一、勞動力開發、提升、運用與發展業務之政策規劃、推動、管理、評估及法規制(訂)定、修正、廢止、解釋。</p> <p>二、職業訓練計畫、措施、模式、品質規範與表揚獎勵等業務之推動、督導及協調。</p> <p>三、就業服務、職業訓練與失業給付等業務之整合、推動及管理。</p> <p>四、身心障礙者職業重建與特定對象就業之推動及督導。</p> <p>五、職能標準、技能檢定、技能競賽與技能職類測驗能力認證之規劃、推動、督導及協調。</p> <p>六、跨國勞動力之引進、海外合作規劃與督導，仲介外國勞動力私立就業服務機構之許可、管理及評鑑。</p> <p>七、技能檢定之職類開發、基準建立、場地評鑑、監評管理、檢定試務、發證管理、題庫管理及稽核。</p> <p>八、雇主聘僱跨國勞動者工作之審核、許可、就業安定費與收容費之收繳、催繳及移送強制執行。</p> <p>九、職能標準、職業訓練課程教材、就業輔導工具之開發及師資培訓之推廣。</p> <p>十、其他勞動力發展業務管理事項。</p>	本署之權限職掌。
第三條	本署置署長一人，職務列簡任第十三職等；副署長二人，職務列簡任第十二職等。	本署首長、副首長之職稱、官職等及員額。
第四條	本署置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	本署幕僚長之職稱及官職等。
第五條	本署為應轄區業務需要，得設分署。	本署為應業務需要得設分署。

<p>第六條 本署各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。</p>	<p>中央政府機關總員額法第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條及第四條規定首長、副首長及幕僚長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰於本條再予重申。</p>
<p>第七條 本法施行日期，由行政院以命令定之。</p>	<p>本法之施行日期。</p>



勞動部勞動基金運用局組織法草案總說明

中央行政機關組織基準法（以下簡稱基準法）已於九十三年六月二十三日公布施行，部分條文並於九十九年二月三日修正公布，並經行政院定自九十九年二月五日施行。該法對於機關組織法規名稱與應定事項、機關權限、職掌及重要職務設置，以至於機關規模與建置標準及內部單位個數等事項皆有所規定。

行政院組織法業於九十九年二月三日修正公布，並定自一百零一年一月一日開始施行，其第三條規定行政院設勞動部（以下簡稱本部），本部組織法草案第五條復規定本部設勞動基金運用局（以下簡稱本局），依基準法第四條第一項第一款及第六條第一項第四款規定，本局組織亦應以法律定之，爰擬具「勞動部勞動基金運用局組織法」草案，其要點如下：

- 一、本局之設立目的及隸屬關係。（草案第一條）
- 二、本局之權限職掌。（草案第二條）
- 三、本局首長、副首長之職稱、官職等及員額。（草案第三條）
- 四、本局幕僚長之職稱及官職等。（草案第四條）
- 五、本局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之；並考量中央政府機關總員額法並未將原勞工保險局整併至本局所需編制員額考量在內，爰排除該法員額上限規定。（草案第五條）
- 六、為保障勞工保險局隨同業務移撥本局之各類人員權益，爰為過渡規定。（草案第六條）

勞動部勞動基金運用局組織法草案

條	文	說	明
第一條	<p>勞動部（以下簡稱本部）為辦理各類勞動基金投資運用管理業務，特設勞動基金運用局（以下簡稱本局）。</p>	<p>勞動基金運用局之設立目的及隸屬關係。</p>	
第二條	<p>本局掌理下列事項：</p> <p>一、本部主管特種基金（以下簡稱各基金）之投資管理業務。</p> <p>二、各基金之投資政策、資產配置與年度運用計畫之研擬及執行。</p> <p>三、各基金風險預算之編製、定期性風險報告之編析及風險管理之執行。</p> <p>四、各基金投資委託經營計畫之研擬、委託國內外資產管理機構之規劃、遴選、執行及監督考核。</p> <p>五、各基金投資運用之帳務處理及保管。</p> <p>六、各基金年度稽核計畫之研擬、執行及考核。</p> <p>七、各基金綜合業務之研擬、執行及考核。</p> <p>八、各基金運用管理法令之研擬及執行。</p> <p>九、各基金風險管理資訊體系之整體規劃及推動。</p> <p>十、其他與基金業務相關事項。</p>	<p>一、本局之權限職掌。</p> <p>二、本部主管特種基金包含勞工退休基金、勞工保險基金、就業保險基金、積欠工資墊償基金、就業安定基金及職業災害勞工保護專款。</p>	
第三條	<p>本局置局長一人，職務列簡任第十三職等；副局長二人，職務列簡任第十二職等。</p>	<p>本局首長、副首長之職稱、官職等及員額。</p>	
第四條	<p>本局置主任秘書，職務列簡任第十一職等。</p>	<p>本局幕僚長之職稱及官職等。</p>	
第五條	<p>本局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。</p> <p>原勞工保險局（以下簡稱勞保局）移入之五十一人，不納入中央政府</p>	<p>一、中央政府機關總員額法（以下簡稱總員額法）第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條及第四條規定首長、副首長及幕僚</p>	

<p>機關總員額法所定員額範圍。</p>	<p>長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰於第一項再予重申。</p> <p>二、另查總員額法第四條第二項規定中央政府機關各類員額定有其高限，同條第四項亦規定因組織改制增加原非適用該法之員額，不受該法規定員額高限限制。本局係將原勞工保險局（以下簡稱勞保局）基金業務整併，該局辦理相關業務計五十一人隨同業務移撥至本局，茲因勞保局原非總員額法適用對象，總員額法訂定時並未將勞保局整併至勞動基金運用局所需編制員額考量在內，為利日後員額排除計算方便，爰於第二項明定之。</p>
<p>第六條 本法施行前，原勞保局隨業務移撥具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。</p> <p>前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本局之職務為限。</p> <p>本法施行前，原勞保局隨業務移撥未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。</p> <p>本法施行前，原勞保局已進用之現職人員中，具行政院金融保險雇員</p>	<p>一、查行政院功能業務與組織調整暫行條例訂有相關人員權益保障措施，惟該法第七條第三項規定各項保障措施不適用公營事業員工，為保障勞保局隨同業務移撥本局各類人員之權益，爰另為過渡規定。</p> <p>二、現有轉任規定，年資採計認定門檻過高，對於公營事業員工配合業務移撥行政機關之人員，顯失公平。因此，對於本法公布前原勞保局已進用具公務人員任用資格者，其年資及職等採計應參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例另以辦法定之，以作為現職人員轉任依據，且宜採取資格認定從寬、轉調從嚴原則，俾使業務移撥順利推動；另業務移撥非機關員工個人意願所能選擇，對於人員薪給，目前皆係採取得補足待遇差額政策，爰為第一項規定。</p> <p>三、第二項係比照行政院衛生署中央健康保險局改制之成例，規定原勞保</p>

<p>升等考試資格者，得認定具有轉任之資格。但其認定具有轉任本局相當職務資格之條件，非有其他法律規定，於轉任本局以外之政府機關（構）或公立學校時，不適用之。</p> <p>第一項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。</p>	<p>局隨同業務移撥之現職人員之相關權益保障，得不受公務人員考試法與公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。</p> <p>四、第三項係規定未具公務人員任用資格者，得以參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。</p> <p>五、第四項係指原勞保局現有人員中，具行政院金融保險事業機構雇員升等考試及格者，為適度保障是類人員權益，爰得認定具有轉任本局相當職務之資格，非有其他法律規定，仍不得據以轉任其他政府機關（構）或公立學校。</p> <p>六、第五項規定第一項所稱待遇調整之範圍。</p>
<p>第七條 本法施行日期，由行政院以命令定之。</p>	<p>本法之施行日期。</p>

勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法草案總說明

中央行政機關組織基準法（以下簡稱基準法）已於九十三年六月二十三日公布施行，部分條文並於九十九年二月三日修正公布，並經行政院定自九十九年二月五日施行。該法對於機關組織法規與應定事項、機關權限、職掌及重要職務設置，以至於機關規模與建置標準及內部單位個數等事項皆有所規定。

行政院組織法業於九十九年二月三日修正公布，並定自一百零一年一月一日開始施行，其第三條規定行政院設勞動部（以下簡稱本部），本部依據基準法第三條第三款規定將勞動與職業安全衛生調查及研究之權限及職掌劃出，並設立勞動及職業安全衛生研究所，爰依基準法第十六條第二項準用第四條第一項第一款及第七條規定，擬具「勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法」草案，其要點如下：

- 一、 本所之設立目的及隸屬關係。（草案第一條）
- 二、 本所之權限職掌。（草案第二條）
- 三、 本所首長、副首長之職稱、官職等及員額。（草案第三條）
- 四、 本所幕僚長之職稱及官職等。（草案第四條）
- 五、 本所各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。（草案第五條）

勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法草案

條	文	說	明
第一條	勞動部為辦理勞動及職業安全衛生研究業務，特設勞動及職業安全衛生研究所（以下簡稱本所）。	勞動及職業安全衛生研究所之設立目的及隸屬關係。	
第二條	本所掌理下列事項： 一、勞動市場、人力資源及就業安全之研究。 二、勞動關係、勞動條件及勞動福祉之研究。 三、職業安全衛生技術及管理之研究。 四、職業傷病危害評估及管理之研究。 五、研究企劃管理及成果推廣。 六、其他有關勞動及職業安全衛生研究事項。	本所之權限職掌。	
第三條	本所置所長一人，職務列簡任第十三職等，副所長一人，職務列簡任第十二職等。	本所首長、副首長之職稱、官職等及員額。	
第四條	本所置主任秘書，職務列簡任第十一職等。	本所幕僚長之職稱及官職等。	
第五條	本所各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。	中央機關總員額法第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條及第四條規定首長、副首長及幕僚長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰於本條再予重申。	
第六條	本法施行日期，由行政院以命令定之。	本法之施行日期。	

勞動部職業安全衛生署組織法草案總說明

中央行政機關組織基準法（以下簡稱基準法）已於九十三年六月二十三日公布施行，部分條文並於九十九年二月三日修正公布，並經行政院定自九十九年二月五日施行。該法對於機關組織法規與應定事項、機關權限、職掌及重要職務設置，以至於機關規模與建置標準及內部單位個數等事項皆有所規定。

行政院組織法業於九十九年二月三日修正公布，並定自一百零一年一月一日開始施行，其第三條第九款規定行政院設勞動部（以下簡稱本部），本部組織法（修正）草案第五條復規定本部設職業安全衛生署（以下簡稱本署），爰依基準法第四條第一項第一款及第六條第一項第四款規定，本署組織亦應以法律定之，擬具「勞動部職業安全衛生署組織法」草案，其要點如次：

- 一、本署之設立目的及隸屬關係。（草案第一條）
- 二、本署之權限職掌。（草案第二條）
- 三、本署首長、副首長之職稱、官等職等及員額。（草案第三條）
- 四、本署幕僚長之職稱及官等職等。（草案第四條）
- 五、本署各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之；並考量中央政府機關總員額法並未將原勞工保險局整併至本署所需編制員額考量在內，爰排除該法員額上限規定。（草案第五條）
- 六、為保障勞工保險局隨同業務移撥本署人員之權益，爰為過渡規定。（草案第六條）

勞動部職業安全衛生署組織法草案

條	文	說	明
第一條	<p>勞動部為規劃與執行職業安全衛生、職業災害勞工保護、勞動檢查及監督相關業務，特設職業安全衛生署（以下簡稱本署）。</p>	<p>職業安全衛生署之設立目的及隸屬關係。</p>	
第二條	<p>本署掌理下列事項：</p> <p>一、職業安全衛生政策規劃與法規之制(訂)定、修正、廢止及解釋。</p> <p>二、勞動檢查政策規劃與法規之制(訂)定、修正、廢止及解釋。</p> <p>三、職業災害勞工保護政策規劃與法規之制(訂)定、修正、廢止及解釋。</p> <p>四、職業安全衛生制度之規劃、推動及管理。</p> <p>五、職業安全衛生與勞動條件檢查之推動、執行及監督。</p> <p>六、勞工健康促進、職業病調查與鑑定、職業傷病防治之推動及管理。</p> <p>七、職業災害預防、職業災害勞工補助與重建之推動、監督及管理。</p> <p>八、其他有關職業安全衛生、勞動檢查及職業災害勞工保護事項。</p>	<p>一、本署之權限職掌。</p> <p>二、有關中央與地方勞動檢查分工情形、相關疑義及未來政策方向說明如下：</p> <p>(一) 依現行勞動檢查法第五條規定，勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。故依法勞動檢查屬中央主管機關之權限，殆無疑義。</p> <p>(二) 次按勞動檢查於內政部（勞工司）主政時期授權北、高兩直轄市辦理，有其時代背景，近年新直轄市成立後，要求比照授權勞動檢查（含安全衛生與勞動條件）。惟考量國際趨勢演進、勞工安全衛生法將全面適用於各業所有工作者、新興職業災害發生、政府組織改造接近完成等環境變遷，以及勞工最有利、機關功能最適、五都一致性、中央與地方資源不重複等原則，就職業安全衛生署與直轄市政府，研提「中央安全衛生，地方勞動條件」之勞動檢查分工新方向，理由如下：</p> <p>1. 安全衛生單獨立法國家，設專責機關執行，已為國際趨勢：國際上安全衛生單獨立法之先進國家及新興國家多已於中央設有職業安全衛生專責機構主管安全衛生法規及執行，我國勞工安全衛生法已單獨立法，不宜再沿襲逾半</p>	

世紀之「統括檢查」制度，實應配合本次組織再造，由本署主管法規及執行，當可符合國際發展趨勢。

2. 安全健康具全國一致性，不因地制宜：安全衛生及其檢查業務涉及生命安全健康之保障，具全國一致性，且分屬不同理工領域，具有高度專業性，須營造優質工作環境，留住專業人才，團隊合作方能有成；我國地域不大，分散式檢查體系，一元化指揮監督效果將被打折扣，況中央現有北、中、南三區勞動檢查所組織功能健全，檢查經驗及品質已具相當基礎，由中央承擔職業災害防止之責任，符合勞工最大權益及機關功能最適原則。
3. 勞動條件檢查地方化，符合機關功能最適原則並可收因地制宜之效：勞動條件業務已發展為一行政專業領域，其檢查案件多屬勞工申訴個案或勞資爭議案件之處理，對地方有因地制宜之必要性，況直轄市政府勞工局，置有勞工、社會或法律等行政專才，嫻熟勞動條件及勞資關係等業務，對案件處理當能順應實際需要。依「機關功能最適」原則，建構地方主政之勞動條件（如勞動基準法及性別工作平等法等）檢查體系，反能強化勞動檢查人力，獲取地域性及親近性等優處。
4. 分工最清楚，避免資源重複：中央與地方分別檢查執行勞工安全衛生法與勞動基準法，分工最為清楚，亦可避免權責劃分不清，引起事業單位困擾。

第三條 本署置署長一人，職務列簡任第本署首長、副首長之職稱、官職等及員

<p>十三職等，副署長二人，職務列簡任第十二職等。</p>	<p>額。</p>
<p>第四條 本署置主任秘書，職務列簡任第十一職等。</p>	<p>本署幕僚長之職稱及官職等。</p>
<p>第五條 本署各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。</p> <p>原勞工保險局（以下簡稱勞保局）移入之十七人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。</p>	<p>一、中央機關總員額法第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條及第四條規定首長、副首長及幕僚長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰於本條再重申。</p> <p>二、另查總員額法第四條第二項規定中央政府機關各類員額定有其高限，同條第四項亦規定因組織改制增加原非適用該法之員額，不受該法規定員額高限限制。本署係將原勞工保險局（以下簡稱勞保局）職業災害勞工保護業務整併，該局辦理相關業務計十七人隨同業務移撥至本署，茲因勞保局原非總員額法適用對象，總員額法訂定時並未將勞保局整併至本署所需編制員額考量在內，為利日後員額排除計算方便，爰於第二項明定之。</p>
<p>第六條 本法施行前，原勞保局隨業務移撥具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。</p> <p>前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本署之職務為限。</p> <p>本法施行前，原勞保局隨業務移撥</p>	<p>一、查行政院功能業務與組織調整暫行條例訂有相關人員權益保障措施，惟該法第七條第三項規定各項保障措施不適用公營事業員工，為保障勞保局隨同業務移撥本署各類人員之權益，爰另為過渡規定。</p> <p>二、現有轉任規定，年資採計認定門檻過高，對於公營事業員工配合業務移撥行政機關之人員，顯失公平。因此，對於本規程公布前原勞保局已進用具公務人員任用資格者，其年資及職等採計應參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例另以辦法定之，以作為現職人員轉任依據，且宜採取資格認定從寬、轉調從嚴原則，俾使業務移撥順利推</p>

<p>未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。</p> <p>本法施行前，原勞保局已進用之現職人員中，具行政院金融保險雇員升等考試資格者，得認定具有轉任之資格。但其認定具有轉任本署相當職務資格之條件，非有其他法律規定，於轉任本署以外之政府機關（構）或公立學校時，不適用之。</p> <p>第一項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。</p>	<p>動；另業務移撥非機關員工個人意願所能選擇，對於人員薪給，目前皆係採取得補足待遇差額政策，爰為第一項規定。</p> <p>三、第二項係比照行政院衛生署中央健康保險局改制之成例，規定原勞保局隨同業務移撥之現職人員之相關權益保障，得不受公務人員考試法與公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。</p> <p>四、第三項係規定未具公務人員任用資格者，得以參照行政院衛生署中央健康保險局現行成例，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。</p> <p>五、第四項係指原勞保局現有人員中，具行政院金融保險事業機構雇員升等考試及格者，為適度保障是類人員權益，爰得認定具有轉任本署相當職務之資格，非有其他法律規定，仍不得據以轉任其他政府機關（構）或公立學校。</p> <p>六、第五項規定第一項所稱待遇調整之範圍。</p>
<p>第七條 本法施行日期，由行政院以命令定之。</p>	<p>本法之施行日期。</p>

