臺中市政府勞工局
104 年度勞動檢查業務廉政研究調查報告

委託單位：臺中市政府勞工局

執行單位：畢肯市場研究股份有限公司

中華民國104年6月

【目錄】

【摘要】.....5

【壹、調查依據】.....8

【貳、文獻探討】.....9

【參、量化調查過程與方法】.....21

一、調查地區.....21
二、調查對象.....21
三、調查方法.....21
四、抽樣方法、抽樣人數及抽樣誤差.....21
五、調查時間.....21
六、資料處理分析方法.....21
七、接觸紀錄表.....22
八、量化調查內容.....23
九、樣本特性分析.....24
十、量化調查發現.....27

【肆、質性調查過程與方法】.....54

一、調查目的.....54
二、調查對象.....54
三、調查方法.....54
四、調查時間.....54
五、訪談題綱.....55
六、質性調查發現.....57

【伍、結論】.....62

【陸、建議】.....67

【附錄一　問卷】.....70

【附錄二　交叉分析表】.....74

【附錄三　訪談逐字稿】.....83

【表目錄】

表 3-1　性別分析表 24
表 3-2　年齡分析表 24
表 3-3　教育程度分析表 25
表 3-4　職務分析表 25
表 3-5　工作年資分析表 26
表 3-6　是否接受過勞工安全衛生教育訓練分析表 26
表 3-7　檢查過程滿意度分析表 28
表 3-8　檢查過程不滿意原因分析表 29
表 3-9　實施勞動監督檢查工作幫助性分析表 31
表 3-10 對勞動監督檢查工作建議分析表 32
表 3-11 聽聞或經歷「明示、暗示索賄或請客招待」分析表 34
表 3-12 「明示、暗示索賄或請客招待」之詳細情形分析表 35
表 3-13 聽聞或經歷「主動給予紅包賄賂或請客招待」分析表 37
表 3-14 「主動給予紅包賄賂或請客招待」之詳細情形分析表 37
表 3-15 聽聞或經歷「需請民意代表或有力人士關說」分析表 39
表 3-16 「需請民意代表或有力人士關說」分析表 40
表 3-17 聽聞或經歷「不依法令規定處理」分析表 42
表 3-18 品德操守滿意度分析表 44
表 3-19 遇到臺中市政府勞工局人員索賄之檢舉意願分析表 46
表 3-20 檢舉管道分析表 48
表 3-21 不提出檢舉原因分析表 49
表 3-22 推行「公務員廉政倫理規範」成效滿意度分析表 50
表 3-23 未來相關施政建議分析表 52
表 4-1　訪談對象資料表 54

【圖目錄】

圖 3-1　性別分析圖 24
圖 3-2　年齡分析圖 24
圖 3-3　教育程度分析圖 25
圖 3-4　職務分析圖 25
圖 3-5　工作年資分析圖 26
圖 3-6　是否接受過勞工安全衛生教育訓練分析圖 26
圖 3-7　檢查過程滿意度分析圖 28
圖 3-8　檢查過程滿意度與基本資料交叉分析圖 30
圖 3-9　實施勞動監督檢查工作幫助性分析圖 31
圖 3-10 實施勞動監督檢查工作幫助性與基本資料交叉分析圖 33
圖 3-11 聽聞或經歷「明示、暗示索賄或請客招待」分析圖 34
圖 3-12 聽聞或經歷「明示、暗示索賄或請客招待」與基本資料交叉分析圖 36
圖 3-13 聽聞或經歷「主動給予紅包賄賂或請客招待」分析圖 37
圖 3-14 聽聞或經歷「主動給予紅包賄賂或請客招待」與基本資料交叉分析圖 .. 38
圖 3-15 聽聞或經歷「需請民意代表或有力人士關說」分析圖 39
圖 3-16 聽聞或經歷「需請民意代表或有力人士關說」與基本資料交叉分析圖 .. 41
圖 3-17 聽聞或經歷「不依法令規定處理」分析圖 42
圖 3-18 聽聞或經歷「不依法令規定處理」與基本資料交叉分析圖 43
圖 3-19 品德操守滿意度分析圖 44
圖 3-20 品德操守滿意度與基本資料交叉分析圖 45
圖 3-21 遇到臺中市政府勞工局人員索賄之檢舉意願分析圖 46
圖 3-22 遇到臺中市政府勞工局人員索賄之檢舉意願與基本資料交叉分析圖 47
圖 3-23 檢舉管道分析圖 48
圖 3-24 不提出檢舉原因分析圖 49
圖 3-25 推行「公務員廉政倫理規範」成效滿意度分析圖 50
圖 3-26 推行「公務員廉政倫理規範」成效與基本資料交叉分析圖 51

【附表目錄】

附表 1 檢查過程滿意度與基本資料交叉分析 74
附表 2 實施勞動監督檢查工作幫助性與基本資料交叉分析 75
附表 3 聽聞或經歷「明示、暗示索賄或請客招待」與基本資料交叉分析 76
附表 4 聽聞或經歷「主動給予紅包賄賂或請客招待」與基本資料交叉分析 77
附表 5 聽聞或經歷「需請民意代表或有力人士關說」與基本資料交叉分析 78
附表 6 聽聞或經歷「不依法令規定處理」與基本資料交叉分析 79
附表 7 品德操守滿意度與基本資料交叉分析 80
附表 8 遇到臺中市政府勞工局人員索賄之檢舉意願與基本資料交叉分析 81
附表 9 推行「公務員廉政倫理規範」成效滿意度與基本資料交叉分析 82

【摘要】

臺中市政府勞工局104年度勞動檢查業務廉政研究調查於104年3月23日至4月30日進行。在量化調查部分，係針對103年的受檢事業單位進行電話訪問，總計撥打1,193通電話，完成302份有效樣本，成功率為25.3%；而質性調查部分，則是針對2位臺中市勞動檢查處的檢查員(製造業及營造業)及2位勞工相關系所之學者進行深度訪談。

量化調查發現

有關事業單位對檢查過程評價，約九成一(90.7%)者給予正面肯定；另外，有九成(90.0%)者認為實施勞動監督檢查工作有幫助。

高達九成七以上的受訪者沒有聽聞或經歷檢查員有「明示、暗示索賄或請客招待」(98.6%)、「不依法令規定處理」(98.0%)或事業單位於檢查時「主動給予紅包賄賂或請客招待」(98.7%)，以及「需請民意代表或有力人士關說」(97.4%)等情事。

約九成二(92.0%)的受訪者遇到人員不法時，有意願提出檢舉，而檢舉單位係以「勞工局政風室」及「臺中市政府政風處」為主；此外，約八成(79.8%)的受訪者滿意政府推行「公務員廉政倫理規範」的成效。

對於未來施政建議，受訪者多期望檢查單位「應採輔導、勸導方式，並給予緩衝期改善，不要立即開罰」。

質性調查發現

關於「加強檢查」、「宣導」或「輔導」，哪種作法對保障勞工安全衛生能發揮最大實質上的作用，檢查員認為加強檢查、宣導及輔導偏一不可，而未來應該加強哪些項目的勞動檢查，學者則認為工時、職業病及隱性勞安因素應作為強化檢查的項目。

對於同一受檢單位通常多久會進行一次勞動檢查，調查發現，勞動檢查頻率係依據勞動方針所擬定之檢查計畫所執行，而強化相關資訊的宣導則有助於降低事業單位對勞動檢查業務的認知落差。

至於勞動檢查結果在違規事項之處置裁量部分，雖然勞動檢查員具有對非立即性危害項目的裁量空間，但最後裁量係以公文為主，而立即性危害項目的停工罰款處分是有相關法規依據，所以不會有歧異產生。

人員如遇請託關說等情事則依據「公務員廉政倫理規範」進行登錄作業，而學者認為透過檢舉可以遏止不法情事，但政府則應建立高保密性的檢舉制度，以提高檢舉人的保障。

調查建議

一、持續加強對事業單位的宣導，以降低事業單位對於勞動檢查的錯誤認知：善用媒體影響民眾對勞動環境中的衛生安全觀念，並針對違規事業單位進行舉發。

二、強化人員對於杜絕不良風氣的意識，以維持公務員清廉形象，如遇違反公務員廉政倫理規範之情事，依法辦理登錄作業，以示公開透明。

三、整合官、產、學資源，共同建置防職災機制，以達到勞動檢查之效益，並提升勞動環境之安全性。

四、透過與各領域專家針對現行職業安全法規及檢舉制度所存在之問題進行檢討，以保障勞工及檢舉人。

【壹、調查依據】

臺中縣、市遂於民國 99 年 12 月 25 日起合併改制為直轄市臺中市政府，遂即依法由原兩縣、市政府勞工處合併成立臺中市政府勞工局。有鑒於保障勞動人權及勞工權益，促進勞工安全衛生，增進勞資和諧與經濟繁榮，防止職業災害發生乃政府之職責。所以「勞工安全衛生法」立法的主要目的就是為了「防止職業災害，保障勞工安全與健康」。據此，行政院勞動部指揮監督各級勞動檢查機構實施勞動檢查，促使雇主遵守法令，設置符合標準之必要安全衛生設備，以降低職業災害，保護勞工之安全與健康，充分運用現有檢查人力，提升勞動檢查效能。

勞動部為規範勞動檢查程序，提升勞動檢查品質，符合行政程序法規範，於 90 年 12 月訂頒「勞動檢查作業標準」，針對各種事業類型訂出標準作業程序，包含「勞工安全衛生檢查程序」、「一般勞工安全衛生檢查作業標準」及「營造業勞工安全衛生檢查作業」等，並依據上開檢查作業標準，勞動檢查員進入事業單位進行檢查時，應主動出示勞動檢查證，並將檢查目的告知雇主及工會，請其派員陪同，事業單位對未持勞動檢查證者，得拒絕檢查。

勞動檢查員於實施檢查後應做成紀錄，告知事業單位違反法規事項並提供雇主及勞工遵守勞動法令之意見。對於事業單位之檢查結果，勞動檢查員應報由所屬勞動檢查機構依法處理。

臺中市政府勞工局為瞭解上述業務辦理成效暨員工品德操守及為民服務之滿意度，並盡到廣納建言及傾聽民意之責，因此擬深入探討及分析勞動檢查業務相關議題，以作為未來廉政革新及行政效能策進之參考，爰辦理本廉政研究。

【貳、文獻探討】

一、我國勞動檢查業務立法沿革

我國勞動檢查自民國 76 年勞委會(現為勞動部)成立以來，積極修正公布勞動檢查法、勞工安全衛生法，以建構良好勞動檢查制度，尤其勞委會秉持「完整保障勞工安全」的承諾，自民國 90 年起陸續推動四年降災中程計畫(90 年至 93 年四年內重大職業災害死亡人數降低 40%)，訂定「調整勞動檢查策略，提升勞動檢查效能」之中程發展策略，全面降低重大職業災害發生率，及全國 233 減災方案(95 年至 96 年，職災死亡百萬人率及殘廢百萬人率各減少 30%)，訂定全國性之共同減災願景，整合各機關資源、鼓勵民間參與，提出具體減災承諾與減災目標等減災策略，執行期間，勞動檢查次量及處分率均有大幅增加，全產業職災死亡千人率及殘廢千人率亦因之有效降低。

實施勞動檢查之目的，旨在貫徹勞動法令，保障勞工權益，維護勞工安全與健康，而「勞工安全衛生法」立法的主要目的是為「防止職業災害，保障勞工安全與健康」。因此勞動部指揮監督各級勞動檢查機構實施勞動檢查，促使雇主遵守法令，設置符合標準之必要安全衛生設備，以降低職業災害，保護勞工之安全與健康，除運用現有檢查人力，提升勞動檢查效能，另於 95、96 年度另僱用 150 名專案檢查員，實施「辛苦特定製程產業工作環境改善專案計畫」，使檢查能量倍增，處分率亦相對提高。

二、我國勞動檢查業務管理組織及職掌

行政院勞工委員會自民國 103 年 2 月 17 日正式更名為勞動部。基於強化勞動場所安全健康、維護勞動權益、完備職業災害勞工保護體系及提供安全健康勞動力之需要，原勞工委員會主管勞工安全衛生法規政策之勞工安全衛生處、執行勞動法令監督檢查之勞工檢查處與北區、中區、南區勞動檢查所，以及主管職災勞工補助與重建業務之勞工保險局職業災害勞工保護室整併為職業安全衛生署(Occupational Safety and Health Administration, OSHA)，並與勞動部同日成立。

職業安全衛生署隸屬於勞動部，負責政策規劃與執行之三級機關，其下設有三組別，分別為綜合規劃及職業衛生組、職業安全組、職業災害勞工保護組；另外，還設有三個地區中心(北區、中區及南區職業安全衛生中心)。其任務為規劃與執行職業安全衛生、職業災害勞工保護、勞動檢查及監督等相關業務，以下則分述職業安全衛生署及臺中市勞動檢查處之業務職掌。

(一) 職業安全衛生署：

1、 綜合規劃及職業衛生組

(1)施政計畫與綜合事項之研擬、執行及管考。

(2)職業安全衛生政策與制度之研擬、推動及督導。

(3)勞動檢查政策、法規與制度之研擬、推動及督導。

(4)職業安全衛生與勞動條件檢查之規劃、推動及督導。

(5)職業安全衛生管理之規劃、推動及督導。

(6)安全衛生教育訓練與職業災害預防團體之輔導、督導及評鑑。

(7)職業衛生法規與制度之研擬、推動及督導。

(8)勞工健康政策與相關措施之規劃、推動及執行。

2、職業安全組

(1)職業安全政策、法規與制度之研擬、推動及督導。

(2)營造業職場安全政策與相關措施之規劃、推動及督導。

(3)不屬營造業之一般行業職場安全政策與相關措施之規劃、推動及督導。

(4)機械、設備與器具安全制度之規劃、推動及管理。

(5)危險性機械與設備代行檢查之規劃、推動及督導。

(6)職業安全輔導方案之規劃、推動及督導。

3、職業災害勞工保護組

(1)職業災害勞工保護政策、法規與制度之研擬、推動及督導。

(2)職業病調查與鑑定之規劃及執行。

(3)職業傷病防治之規劃、推動及督導。

(4)職業災害勞工補助之規劃、推動及執行。

(5)職業災害勞工通報與重建之個案管理規劃、推動及督導。

(6)職業災害勞工社會復建、職能復健與職業重建之規劃、推動及督導。

4、北區職業安全衛生中心

(1)轄區：新北市(部分)、桃園市、新竹縣、新竹市、基隆市、宜蘭縣、花蓮縣及連江縣(不含科學工業園區)。

(2)職業安全衛生之檢查。

(3)機械、設備及器具之檢查。

(4)危險性工作場所之審查及檢查。

(5)有害作業環境之檢查。

(6)勞工健康管理之檢查。

(7)職業災害檢查及勞工申訴之處理。

(8)勞動條件之檢查。

(9)職業災害預防之宣導及輔導。

5、中區職業安全衛生中心

(1)轄區：苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、臺中市(部分)(不含科學工業園區及加工出口區)。

(2)職業安全衛生之檢查。

(3)機械、設備及器具之檢查。

(4)危險性工作場所之審查及檢查。

(5)有害作業環境之檢查。

(6)勞工健康管理之檢查。

(7)職業災害檢查及勞工申訴之處理。

(8)勞動條件之檢查。

(9)職業災害預防之宣導及輔導。

6、南區職業安全衛生中心

(1)轄區：嘉義縣、嘉義市、臺南市、屏東縣、臺東縣、金門縣、澎湖縣(不含科學工業園區及加工出口區)。

(2)職業安全衛生之檢查。

(3)機械、設備及器具之檢查。

(4)危險性工作場所之審查及檢查。

(5)有害作業環境之檢查。

(6)勞工健康管理之檢查。

(7)職業災害檢查及勞工申訴之處理。

(8)勞動條件之檢查。

(9)職業災害預防之宣導及輔導。

(二) 臺中市勞動檢查處：

1、第 1 課:製造業及物理性、化學性等特殊危害作業場所之安全衛生、勞動條件及其他勞動法令之宣導、輔導、監督檢查或審查事項及其職業災害、申訴案件之檢查、處分及答辯案件處理等事項。

2、第 2 課：營造業之安全衛生、勞動條件及其他勞動法令之宣導、輔導、監督檢查或審查事項及其職業災害、申訴案件之檢查、處分及答辯案件處理等事項。

3、第 3 課：危險性機械設備宣導、輔導、監督檢查、發證、及其職業災害、申訴案件檢查、代行檢查機構督導、處分及答辯案件處理等事項。勞動統計分析、安衛人員組織報備、工作守則報備、職災統計、諮商輔導服務、資訊系統之規劃與管理及勞動檢查綜合規劃業務及其他不屬於各課事項。

4、第 4 課：製造業及營造業以外適用職業安全衛生法事業(如：倉儲業、交通運輸業、醫療服務業等)之安全衛生、勞動條件及其他勞動法令之宣導、輔導、監督檢查或審查事項及其職業災害、申訴案件之檢查、處分及答辯案件處理等事項。

三、我國勞動檢查業務管理概況及方向

我國勞動檢查自民國 76 年勞委會(現為勞動部)成立以來，積極修正公布勞動檢查法，為我國勞動檢查制度建構良好基礎，基於勞動檢查次量及處分率均有大幅增加，而職業災害亦因之獲得良好控制。

勞動檢查範圍係以勞動檢查法、勞動基準法、勞工安全衛生法、勞工保險條例、職工福利金條例及就業服務法等法令規定事項及其他相關法令為範疇；另外，具危險性機械設備的檢查除由勞動檢查機構派勞動檢查員實施外，亦委託代行檢查機構派代行檢查員進行實施。

根據勞動部於民國 103 年 7 月 7 日以勞職授字第 1031016417 號公告「104 年度勞動檢查方針」，係依照勞動檢查法、勞動基準法及職業安全衛生法訂定方針，目的在於為以有限檢查人力，發揮監督檢查效能，就我國勞動條件及職業安全衛生情況，訂定優先受檢事業單位選擇原則、監督檢查重點與檢查及處理原則等事項，供直轄市、縣(市)主管機關與勞動部授權之勞動檢查機構及職業安全衛生署轄下之北、中及南區職業安全衛生中心，依其內容擬訂年度監督檢查計畫。

(一) 目標

1、加強勞動條件檢查，保障勞工權益。

2、持續降低職業災害，保障勞工基本人權。

3、促進職場安全衛生，維護工作者安全及健康。

(二) 策略

1、補助直轄市及縣(市)主管機關約用勞動條件檢查人力督促事業單位遵守勞動條件相關法令，並對勞動條件法令遵循度不佳之事業單位，優先實施檢查。

2、實施風險分級管理，提升產業安全衛生水準：

(1)績優企業：以自主管理制度之訪查監督機制取代檢查，並辦理輔導、觀摩、分享學習等活動，協助安全衛生績優單位邁向標

竿企業。

(2)高風險事業：高違規、高風險及高職災發生率等事業單位，優先實施檢查，並提供改善協助，落實法令規定。

(3)中小企業：提供教育訓練、參訪、輔導、諮詢及觀摩等協助，並透過安衛家族、促進會及大廠帶小廠等服務資源，提升其安全衛生管理水準。

3、整合產官學界資源，促進職場安全衛生文化：

(1)以績效評核及獎勵方式，鼓勵直轄市、縣(市)主管機關及各目的事業主管機關等積極推動職業安全衛生業務，並補助事業單位及有關團體辦理職業安全衛生文化促進活動。

(2)推動職場安全健康週活動：促使當地政府、勞資團體、事業單位及學校主動辦理，推廣安全衛生文化在地扎根。

(3)推動安全衛生伙伴合作：與大型企業、工業區、專業團體及產業公會等單位締結安全衛生伙伴關係，擴大資源分享及輔導協助成效。

(4)推動部會與機關間合作：推動部會與機關間合作減災及共同管理機制，強化防災效能。

(5)強化自營作業者等安全衛生意識：與職業工會合作，實施自營作業者安全衛生教育訓練，另藉由高風險事業之製造、供應商等供應鏈及衛星工廠體系，傳遞安全衛生防災訊息。

4、建構職業災害預防輔導及諮詢服務溝通平台，提供中小企業安全衛生診斷、輔導相關技術及管理實務之諮詢服務，加強勞工安全衛生知識推廣應用。

5、強化勞動檢查人員專業知能，建置勞動檢查技術手冊、指引，善用資訊科技，建置相關申報平台，提升勞動檢查監督效能。

(三) 優先受檢查事業單位之選擇原則

受檢對象應考量各勞動檢查機構轄區內事業之職業災害發生情況、事業單位分布情形、性質、地區特性及安全衛生條件、勞動條件現況，依下列原則高風險事業及勞動法令規定應辦事項實施檢查：

1、應實施檢查之事業單位

(1)勞動條件部分：

a.經陳情、申訴、檢舉勞動條件不符勞動法令規定者。

b.經大眾傳播媒體廣為報導有違反勞動法令情事者。

(2)職業安全衛生部分：

a.發生重大職業災害者及應追蹤改善情形者。

b.年度防災重點輔導對象，不配合改善職業安全衛生設施者。

c.具有危險性之機械或設備申請檢查者。

d.依勞動檢查法第二十六條規定申請危險性工作場所審查或檢查者。

e.經陳情、申訴、檢舉安全衛生不符勞動法令規定者。

f.經大眾傳播媒體廣為報導有違反勞動法令情事者。

2、應優先實施專案檢查之事業單位

(1)勞動條件部分：

a.經陳情、申訴、檢舉案件數多或經大眾傳播媒體報導違反勞動法令影響層面廣泛之行業。

b.經本部參酌勞動環境情勢及民意需求，政策指示勞動條件專案檢查實施對象及規模者。

(2)職業安全衛生部分：

a.火災爆炸預防專案。

b.大型營造工程安全專案。

c.有導致墜落、滾落、踏穿等屋頂或高處作業及被撞危害預防專案。

d.有導致被夾、捲、切割等職業失能災害預防專案。

e.高毒性、高刺激性、腐蝕性與特殊材料氣體、含游離二氧化矽粉塵、石綿、苯、鉻酸鹽、砷、鉛、鎘、錳等化學性因子及噪音、高溫、異常氣壓等物理性因子職業病預防專案。

f.下水道、暗溝、人孔、涵管、水塔、化糞池、生(消)化槽、發酵槽、溫泉水槽、污水處理槽、船艙、反應槽及儲槽等內部作業局限空間災害預防專案。

3、特別列管檢查之事業單位

(1)勞動條件部分:專案檢查或其他勞動條件檢查,違反法令情節重大,或經限期改善仍不改善者。

(2)職業安全衛生部分:

a.三年內同一事業單位或工作場所曾發生二件以上之重大職業災害者。

b.三年內工作場所曾發生重大職業災害或平時僱用勞工人數在一百人以上之事業單位或丁類危險性工作場所,一年內曾因職業安全衛生設施不符法令規定,並經通知停工改善或罰鍰處分達三次以上者。

c.一年內因機械、設備及器具安全防護設施不良,致發生勞工失能程度符合勞工保險條例失能給付標準第一等級至第九等級二人以上之事業單位。

d.廠場歲修、大修及化學設備維修等施工,而有發生火災爆炸等嚴重危害勞工之虞者。

e.一年內因工作場所之危害性之化學品、氣體、蒸氣及粉塵等職業

上原因引起勞工疾病或死亡之事業單位。

4、擴大防災檢查層面，年度檢查之廠(場)次中，除所有事業單位已納為檢查對象之勞動檢查機構外，其餘檢查機構應有百分之二十以上為新增或五年內未實施勞動檢查之事業單位。

5、其他經主管機關或勞動檢查機構認有必要者。

(四) 監督檢查重點

1、勞動條件事項及其他勞動法令：包含工作規則之制定及工時、休假、工資發放等保障勞工權益之規定。

2、職業安全衛生事項：包含一般勞動檢查及特定項目檢查。

(五) 檢查及處理原則：根據不同行業屬性分別訂定檢查程序及處理原則。

(六) 配合措施

1、對於已推動職業安全衛生管理系統，並經績效認可者，得以外聘專家團隊「績效訪視」監督改善，藉系統運作查核機制促進其自主管理效能。

2、協助高風險產業，落實危險性工作場所安全管理。

3、推動中小型企業防災輔導及協助機制。

4、加強職業安全衛生教育訓練及宣導。

5、促進職場安全衛生文化。

6、事業單位同一作業類別勞工特殊健康檢查結果第四級管理人數達三人以上，且該作業具重大潛在風險者，應對其實施輔導等協助改善措施。

7、其他必要注意事項。

四、臺中市勞動檢查業務執行成效

依行政院主計總處 100 年工商及服務業普查為基準，根據財政部營利事業總登記家數資料分析，臺灣地區已登記僱有勞工之事業單位總計 671,759 家，而臺中市境內已登記適用勞動基準法僱有勞工事業單位共計 98,431 家，占 14.65%。

勞動檢查實施方式，包括勞動條件專案檢查、勞工安全衛生專案檢查、交叉檢查、申訴陳情案檢查、職業災害案檢查及一般檢查(勞動條件及安全衛生設施同時實施)。

102 年臺中市勞檢處檢查對境內事業單位實施勞動條件檢查共計 1,172 次，若以行業別來看，製造業受勞動條件檢查之次數最高，計有 310 次，其次為批發及零售業，計有 301 次，而住宿及餐飲業(112 次)及支援服務業(101 次)再次之；至於實施安全衛生檢查，共計 2,128 次，其中以營造業被檢查次數最多，計有 910 次。(如表 2-1)

表 2-1 臺中市勞動檢查執行情形

單位：場次

行業別	勞動條件檢查	安全衛生檢查
總計	**1,172**	**2,128**
農、林、漁、牧業	3	-
礦業及土石採取業	1	1
製造業	310	1
電力及燃氣供應業	1	-
用水供應及污染整治業	3	1
營造業	53	910
批發及零售業	301	71
運輸及倉儲業	67	9
住宿及餐飲業	112	8
資訊及通訊傳播業	26	2
金融及保險業	14	-
不動產業	16	1
專業、科學及技術服務業	33	2
支援服務業	101	8
公共行政及國防；強制性社會安全	3	-
教育服務業	37	-
醫療保健及社會工作服務業	37	2
藝術、娛樂及休閒服務業	15	-
其他服務業	39	7

資料來源：102 年勞動檢查年報。

勞動條件檢查之範疇，主要涵蓋勞動基準法，包括勞動契約、工資、工時、休息休假、童工、女工、退休、職業災害補償、技術生及工作規則等項目，以及就業服務法、職工福利金條例、勞工保險條例與勞動檢查法等法令規章為檢查之重點事項。根據 102 年臺中市勞動檢查處實施勞動條件檢查結果顯示，勞動條件檢查，計有 1,172 廠次，而其中有 628 件違反勞動基準法；至於安全衛生檢查方面，共計檢查 2,128 廠次，其中有 277 件違反勞工安全衛生法。(如表 2-2)

表 2-2 臺中市勞動檢查事業單位違反法令移送處分情形

單位：次；%

項目			次數
違反勞動基準法	總受檢廠次		1,172
	違反件數(件次)	計	628
		處分率(%)	53.58
		罰鍰告發	625
		移送偵辦處分	3
違反勞工安全衛生法	總受檢廠次		2,128
	違反件數(件次)	計	277
		處分率(%)	13.02
		罰鍰處分	148
		局部停工	129
		全部停工	-
		移送偵辦處分	-

說明：1.告發率＝告發件次÷總受檢廠次×100。
資料來源：102 年勞動檢查年報。

【參、量化調查過程與方法】

一、調查地區

本次調查係以臺中市為調查區域。

二、調查對象

調查對象為103年度曾接受過臺中市勞動檢查處勞動監督檢查之事業單位。

三、調查方法

問卷調查係以電話訪問方式進行，採用玉瑪科技的WIN-CAMI電腦輔助電話訪問系統，可藉由電腦系統的輔助，有效降低訪員主觀介入所造成之誤差。

四、抽樣方法、抽樣人數及抽樣誤差

本次調查採用簡單隨機抽樣法，係根據委託單位提供之103年度受檢事業單位名冊，經過排除資料不完整及重複電話後，共計有2,430筆樣本數。本次調查完成有效樣本數302份，在95%信賴度下，抽樣誤差為±5.3%。

五、調查時間

本次量化調查訪問時間係於民國104年3月23日至3月24日，下午1點30分至5點30分進行。

六、資料處理分析方法

(一)資料處理

本調查電訪完畢，經由SAS/SPSS統計軟體進行分析與檢定。

(二)分析方法

1.頻次分析

各題項之單因子頻次分析(Frequence Analysis)，分析樣本之基本特性、看法、觀念等之分配狀況。

2.交叉分析

題項與基本資料進行交叉分析及卡方(Chi-Square)值檢定。用以檢視在雙重條件下，抽樣樣本間是否存在顯著差異，以顯示因素之關係而推測可能影響因素。

七、接觸紀錄表

本次調查總共撥出1,193通電話，其中扣除非人為因素如空號、無人接聽等之329通電話，實際接通電話數為864通，其接通率為72.4%。而在扣除非人為因素後，訪問成功率為35.0%，拒訪及中止訪問率則為65.0%。

項目	原因	次數	百分比	
成功		**302**	**35.0%**	**25.3%**
拒訪及中止訪問		**562**	**65.0%**	**47.1%**
	接電話者拒訪	395	45.7%	
	受訪者拒訪/中拒	38	4.4%	
	非公司電話	8	0.9%	
	非合格受訪者	121	14.0%	
人為因素總計		**864**	**100.0%**	**72.4%**
忙線		20	6.1%	
無人接聽		207	62.9%	
傳真機		8	2.4%	
答錄機		2	0.6%	
空號/停話/故障		92	28.0%	
非人為因素總計		**329**	**100.0%**	**27.6%**
總計		**1,193**		**100.0%**

八、量化調查內容

(一)事業單位與中市勞檢處接觸評量

1、檢查過程滿意度及不滿意原因(Q1、Q2)

2、實施勞動監督檢查工作幫助性及建議(Q3、Q4)

(二)事業單位對中市勞檢處廉潔表現評量

1、「明示、暗示索賄或請客招待」及其詳細情形(Q5、Q6)

2、「主動給予紅包賄賂或請客招待」及其詳細情形(Q7、Q8)

3、「需請民意代表或有力人士關說」及其詳細情形(Q9、Q10)

4、「不依法令規定處理」及其詳細情形(Q11、Q12)

5、品德操守滿意度(Q13)

(三)事業單位對政風預防之評量

1、遇到臺中市政府勞工局人員索賄之檢舉意願(Q14)

2、檢舉管道及不檢舉原因(Q15、Q16)

3、推行「公務員廉政倫理規範」成效滿意度(Q17)

(四)未來相關施政建議(Q18)

(五)基本資料

1、性別

2、年齡

3、教育程度

4、職務

5、工作年資

6、是否接受過勞工安全衛生教育訓練

九、樣本特性分析

(一)性別

本次調查顯示，受訪者以女性(62.9%)的比例高於男性(37.1%)，各約占六成三與三成七。

圖 3-1 性別分析圖

表 3-1 性別分析表

項目	次數	百分比
男性	112	37.1%
女性	190	62.9%
總計	302	100.0%

(二)年齡

年齡部分，以30-39歲(34.7%)者占多數，比例約三成五；其次是40-49歲(30.5%)者，約占三成一；而50-59歲(16.9%)者及20-29歲(13.6%)者再次之，各約占一成七及一成四；至於60歲以上(4.3%)者的比例則相對較低。

圖 3-2 年齡分析圖

表 3-2 年齡分析表

項目	次數	百分比
20-29歲	41	13.6%
30-39歲	105	34.7%
40-49歲	92	30.5%
50-59歲	51	16.9%
60歲以上	13	4.3%
總計	302	100.0%

(三)教育程度

在教育程度方面，以專科或大學(68.8%)者為大宗，約占六成九；其次為高(中)職(21.2%)者，約占二成一；再其次是研究所及以上者，占7.0%；至於國(初)中(1.7%)者及國小及以下(1.3%)者的比例則相對較低。

圖 3-3 教育程度分析圖

表 3-3 教育程度分析表

項目	次數	百分比
國小及以下	4	1.3%
國(初)中	5	1.7%
高(中)職	64	21.2%
專科或大學	208	68.8%
研究所及以上	21	7.0%
總計	302	100.0%

(四)職務

由調查可知，受訪者職務以主管人員(45.4%)及一般職員(45.0%)居多，各約占四成五；而公司負責人則占9.6%。

圖 3-4 職務分析圖

表 3-4 職務分析表

項目	次數	百分比
公司負責人	29	9.6%
主管人員	137	45.4%
一般職員	136	45.0%
總計	302	100.0%

(五)工作年資

經由調查發現，受訪者的工作年資以10-15年(27.9%)者的比例較高，約占二成八；其次為20年以上(23.8%)者，約占二成四；而5-10(22.8%)再次之，約占二成三；至於1-3年(12.9%)者及3-5年(12.6%)者，各約占一成三。

圖 3-5 工作年資分析圖

表 3-5 工作年資分析表

項目	次數	百分比
1-3年	39	12.9%
3-5年	38	12.6%
5-10年	69	22.8%
10-15年	84	27.9%
20年以上	72	23.8%
總計	302	100.0%

(六)是否接受過勞工安全衛生教育訓練

根據調查結果，約六成五(64.9%)的受訪者曾接受過勞工安全衛生教育訓練；反之，約三成五(35.1%)者從未接受此訓練。

圖 3-6 是否接受過勞工安全衛生教育訓練分析圖

表 3-6 是否接受過勞工安全衛生教育訓練分析表

項目	次數	百分比
有	196	64.9%
沒有	106	35.1%
總計	302	100.0%

十、量化調查發現

本調查共訪問18項議題，分別有9題單選題、3題複選題及6題開放意見題。在調查結果分析部分，單選題將與基本資料進行交叉分析與檢定，以探討受訪者在這些議題上的意見、態度、反應；而複選題採單因子分析，選項處理採每人每次計算，故調查累積人數不一定等於成功樣本數。

本調查各項表格之百分比數值總計若有未達100.0%之現象，此係因資料分析採小數位四捨五入進位所致，在此特予說明。

(一)事業單位與中市勞檢處接觸評量

1、檢查過程滿意度及不滿意原因

頻次分析

根據調查發現，約九成一(90.7%)的受訪者對臺中市政府勞工局檢查員進行監督檢查時的檢查過程感到非常滿意(22.5%)及還算滿意(68.2%)；反之，有7.0%的受訪者認為不太滿意(5.0%)及非常不滿意(2.0%)；至於未表示意見者有2.3%。

圖 3-7 檢查過程滿意度分析圖

表 3-7 檢查過程滿意度分析表

項目	次數	百分比
非常滿意	68	22.5%
還算滿意	206	68.2%
不太滿意	15	5.0%
非常不滿意	6	2.0%
不知道/無意見	7	2.3%
總計	302	100.0%

Q1. 請問，貴公司對臺中市政府勞工局檢查員進行監督檢查時的「檢查過程」滿不滿意？(有效樣本數=302)

進一步針對21位對檢查過程不滿意的受訪者，詢問其不滿意原因，結果顯示，有6位受訪者覺得「人員態度官僚、不友善」(28.6%)；其次有5位受訪者認為「未給予改善緩衝時間，就立即開罰」(23.8%)；再次之有4位受訪者表示「法令規章不清楚或太繁雜」(19.0%)，而有3位受訪者認為「檢查前未先通知，無法備齊所需文件」(14.3%)。

表 3-8 檢查過程不滿意原因分析表

項目	次數	百分比
人員態度官僚、不友善	6	28.6%
未給予改善緩衝時間，就立即開罰	5	23.8%
法令規章不清楚或太繁雜	4	19.0%
檢查前未先通知，無法備齊所需文件	3	14.3%
未說明來意	2	9.5%
覺得不夠中立，偏袒勞工	2	9.5%
檢查過程導致工作不便	1	4.8%
應該來公司做檢查，而非由公司繳交資料至政府單位做檢查	1	4.8%
太過遵守法條，無法考慮實際狀況	1	4.8%
突然來訪，相關處理人員不在，無法處理或回答問題，造成很大困擾	1	4.8%
檢查員太年輕，經驗及專業不足	1	4.8%

Q2. 請問，貴公司對於「檢查過程」不滿意的原因是哪些？(不提示，可複選) (有效樣本數=21)

本題為複選題，因此僅針對受訪者反應項目陳述，不再與基本資料進行交叉分析，特此說明。

交叉分析

進一步將受訪者對檢查過程滿意度與基本資料進行交叉分析，發現其滿意度不因性別、年齡、教育程度、職務、工作年資與是否接受勞工安全衛生教育訓練等基本資料之不同達顯著差異。(詳如附表1)

1.性別：女性(91.6%)對檢查過程感到滿意的比例高於男性(89.2%)。

2.年齡：50-59 歲(94.1%)者對檢查過程感到滿意的比例較高。

3.教育程度：國(初)中(100.0%)者對檢查過程感到滿意的比例較高。

4.職務：一般職員(94.2%)對檢查過程感到滿意的比例較高。

5.工作年資：年資為 1-3 年(94.8%)者對檢查過程感到滿意的比例較高。

6.是否接受過勞工安全衛生教育訓練：有接受過(92.9%)者對檢查過程感到滿意的比例高於沒有接受過(86.8%)者。

圖 3-8 檢查過程滿意度與基本資料交叉分析圖

2、實施勞動監督檢查工作幫助性及建議

頻次分析

調查顯示，約九成(90.0%)的受訪者對於臺中市政府勞工局實施勞動監督檢查工作，對提升勞工工作場所安全，降低勞工意外表示很有幫助(34.1%)及還算有幫助(55.9%)；相反地，有8.0%的受訪者覺得不太有幫助(6.3%)及完全沒有幫助(1.7%)；而未表示意見者有2.0%。

圖 3-9 實施勞動監督檢查工作幫助性分析圖

表 3-9 實施勞動監督檢查工作幫助性分析表

項目	次數	百分比
很有幫助	103	34.1%
還算有幫助	169	55.9%
不太有幫助	19	6.3%
完全沒有幫助	5	1.7%
不知道/無意見	6	2.0%
總計	302	100.0%

Q3. 請問，貴公司對於臺中市政府勞工局實施勞動監督檢查工作，對雇主提升勞工工作場所安全，降低勞工意外有沒有幫助？ (有效樣本數=302)

再詢問24位認為實施勞動監督檢查工作沒有幫助者，應針對檢查作業進行哪部分的加強工作，有2位受訪者表示「應加強人員對實務的瞭解，而非一味依循法規」(8.3%)；其次則各有1位受訪者認為「應加強檢查有立案但無勞保之機構、公司」(4.2%)、「應加強針對中大型企業進行檢查」(4.2%)、「消防局、都發局做好硬體設備，就能提升勞工工作場所安全，降低意外」(4.2%)、「建議提供查核表項目，才能瞭解需注意的部分，以利提升勞工安全」(4.2%)及「應加強宣導注意事項」(4.2%)。

表 3-10 對勞動監督檢查工作建議分析表

項目	次數	百分比
應加強人員對實務的瞭解，而非一味依循法規	2	8.3%
應加強檢查有立案但無勞保之機構、公司	1	4.2%
應加強針對中大型企業進行檢查	1	4.2%
消防局、都發局做好硬體設備，就能提升勞工工作場所安全，降低意外	1	4.2%
建議提供查核表項目，才能瞭解需注意的部分，以利提升勞工安全	1	4.2%
應加強宣導注意事項	1	4.2%
不知道/無意見	17	70.8%

Q4. 請問您認為勞工局勞動檢查處應加強那些監督檢查工作才能有助於提升勞工工作場所安全，降低勞工意外？ (有效樣本數=24)

本題為開放題，因此僅針對受訪者反應項目陳述，不再與基本資料進行交叉分析，特此說明。

交叉分析

再將受訪者對實施勞動監督檢查工作幫助性與基本資料進行交叉分析，發現其態度雖因性別、教育程度及職務之不同而達顯著差異(p-value<.05)，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值25%以上小於5，不適合以卡方檢定結果進行推論，因此各族群之差異僅供參考。至於年齡、工作年資與是否接受過勞工安全衛生教育訓練則未達顯著差異。(詳如附表2)

1.性別：男性(92.8%)認為實施勞動監督檢查工作有幫助的比例高於女性(88.4%)。

2.年齡：20-29 歲(95.1%)者認為實施勞動監督檢查工作有幫助的比例較高。

3.教育程度：國小及以下(100.0%)者和國(初)中(73.8%)者認為實施勞動監督檢查工作有幫助的比例較高。

4.職務：主管人員(91.2%)及一般職員(91.2%)認為實施勞動監督檢查工作有幫助的比例較高。

5.工作年資：年資為 1-3 年(92.3%)者認為實施勞動監督檢查工作有幫助的比例較高。

6.是否接受過勞工安全衛生教育訓練：有接受過(92.4%)者認為實施勞動監督檢查工作有幫助的比例高於沒有接受過(85.9%)者。

圖 3-10 實施勞動監督檢查工作幫助性與基本資料交叉分析圖

(二)事業單位對中市勞檢處廉潔表現評量

1、「明示、暗示索賄或請客招待」及其詳細情形

頻次分析

有關受訪者是否親身經歷或聽聞有人員「明示、暗示索賄或請客招待」之情事，高達九成九(98.6%)者表示沒有親身經歷或聽聞相關情事；相對地，僅0.7%的受訪者表示有聽聞相關情事；另外，有0.7%的受訪者未表示意見。

圖 3-11 聽聞或經歷「明示、暗示索賄或請客招待」分析圖

表 3-11 聽聞或經歷「明示、暗示索賄或請客招待」分析表

項目	次數	百分比
有，聽聞相關情事	2	0.7%
兩者皆無	298	98.6%
不知道/無意見	2	0.7%
總計	302	100.0%

Q5. 請問，貴公司有沒有聽聞或親身經歷臺中市政府勞工局檢查員進行監督檢查時有「明示、暗示索賄或請客招待」之情事？ (有效樣本數=302)

繼續針對2位有聽聞相關情事的受訪者，進一步詢問其聽聞的詳細情形，結果顯示，有1位受訪者表示「曾聽說關於消防方面，相關單位指定管線由某承包商承攬」(50.0%)；另外，有1位受訪者則拒絕回應(50.0%)其聽聞之詳情。

表 3-12 「明示、暗示索賄或請客招待」之詳細情形分析表

項目	次數	百分比
曾聽說關於消防方面，相關單位指定管線由某承包商承攬	1	50.0%
拒答	1	50.0%
Q6. 請問，貴公司曾經聽聞或經歷的明示、暗示索賄或請客招待之情事為何？ (有效樣本數=2)		

本題為開放題，因此僅針對受訪者反應項目陳述，不再與基本資料進行交叉分析，特此說明。

交叉分析

將受訪者經歷或聽聞「明示、暗示索賄或請客招待」之情事與基本資料進行交叉分析，發現其經驗不因性別、年齡、教育程度、職務、工作年資與是否接受過勞工安全衛生教育訓練等基本資料之不同達顯著差異。(詳如附表3)

1.性別：女性(99.0%)沒有聽聞或經歷相關情事的比例略高於男性(98.2%)。

2.年齡：50 歲以上(100.0%)者沒有聽聞或經歷相關情事的比例較高。

3.教育程度：高(中)職及以下(100.0%)者沒有聽聞或經歷相關情事的比例較高。

4.職務：公司負責人(100.0%)沒有聽聞或經歷相關情事的比例較高。

5.工作年資：年資為 1-3 年(100.0%)者及 20 年以上(100.0%)者沒有聽聞或經歷相關情事的比例較高。

6.是否接受過勞工安全衛生教育訓練：沒有接受過(100.0%)者沒有聽聞或經歷相關情事的比例高於有接受過(98.0%)者。

圖 3-12 聽聞或經歷「明示、暗示索賄或請客招待」與基本資料交叉分析圖

2、「主動給予紅包賄賂或請客招待」及其詳細情形

頻次分析

由調查可知，高達九成九(98.7%)的受訪者表示沒有親身經歷或聽聞臺中市政府勞工局進行監督檢查時有「主動給予紅包賄賂或請客招待」之情事；反之，僅有1位受訪者表示有聽聞相關情事；至於未表示意見者有1.0%。

圖 3-13 聽聞或經歷「主動給予紅包賄賂或請客招待」分析圖

表 3-13 聽聞或經歷「主動給予紅包賄賂或請客招待」分析表

項目	次數	百分比
有，聽聞相關情事	1	0.3%
兩者皆無	298	98.7%
不知道/無意見	3	1.0%
總計	302	100.0%

Q7. 請問，貴公司有沒有聽聞同業或親身經歷在臺中市政府勞工局進行監督檢查時「主動給予紅包賄賂或請客招待」之情事？ (有效樣本數=302)

進一步詢問1位表示有聽聞相關情事的受訪者，但此受訪者拒絕回應其所聽聞之詳情。

表 3-14 「主動給予紅包賄賂或請客招待」之詳細情形分析表

項目	次數	百分比
拒答	1	100.0%

Q8. 請問當時勞動檢查員有沒有接受 貴公司或同業主動給予的紅包賄賂或請客招待？ (有效樣本數=1)

本題為開放題，因此僅針對受訪者反應項目陳述，不再與基本資料進行交叉分析，特此說明。

交叉分析

將受訪者經歷或聽聞「主動給予紅包賄賂或請客招待」與基本資料進行交叉分析，發現其經驗雖因教育程度之不同而達顯著差異(p-value<.05)，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值25%以上小於5，不適合以卡方檢定結果進行推論，因此各族群之差異僅供參考。關於性別、年齡、職務、工作年資與是否接受過勞工安全衛生教育訓練則未達顯著差異。(詳如附表4)

1. 性別：女性(99.5%)沒有聽聞或經歷相關情事的比例高於男性(97.3%)。
2. 年齡：30-39 歲(100.0%)者沒有聽聞或經歷相關情事的比例較高。
3. 教育程度：國(初)中(100.0%)者沒有聽聞或經歷相關情事的比例較高。
4. 職務：公司負責人(100.0%)沒有聽聞或經歷相關情事的比例較高。
5. 工作年資：年資為 1-3 年(100.0%)者及 20 年以上(100.0%)者對沒有聽聞或經歷相關情事的比例較高。
6. 是否接受過勞工安全衛生教育訓練：沒有接受過(100.0%)者沒有聽聞或經歷相關情事的比例高於有接受過(98.0%)者。

圖 3-14 聽聞或經歷「主動給予紅包賄賂或請客招待」與基本資料交叉分析圖

3、「需請民意代表或有力人士關說」及其詳細情形

頻次分析

至於「需請民意代表或有力人士關說」之情事，約九成七(97.4%)的受訪者表示沒有親身經歷或聽聞上述情事；相對地，有1.6%的受訪者表示有聽聞(1.3%)及親身經歷(0.3%)相關情事；另外，有1.0%的受訪者未表示意見。

圖 3-15 聽聞或經歷「需請民意代表或有力人士關說」分析圖

表 3-15 聽聞或經歷「需請民意代表或有力人士關說」分析表

項目	次數	百分比
有，聽聞相關情事	4	1.3%
有，親身經歷	1	0.3%
兩者皆無	294	97.4%
不知道/無意見	3	1.0%
總計	302	100.0%

Q9. 請問，貴公司有沒有聽聞或親身經歷與臺中市政府勞工局接觸過程中「需請民意代表或有力人士關說」之情事？ (有效樣本數=302)

再詢問5位表示有親身經歷及聽聞相關情事的受訪者，其所經歷或聽聞之詳情，結果發現，各有1位受訪者表示「沒具體事件，但有聽說找人喬事情」(20.0%)、「聽過其他行業表示其檢查方式不合理，需請民代關說」(20.0%)及「親身經歷老闆與勞工局人員各說各話，無法溝通彼此問題，所以只好找人當橋樑訴說」(20.0%)；另外，有2位受訪者拒絕回應(40.0%)其所聽聞之詳情。

表 3-16 「需請民意代表或有力人士關說」分析表

項目	次數	百分比
沒具體事件，但有聽說找人喬事情	1	20.0%
聽過其他行業表示其檢查方式不合理，需請民代關說	1	20.0%
親身經歷老闆與勞工局人員各說各話，無法溝通彼此問題，所以只好找人當橋樑訴說	1	20.0%
拒答	2	40.0%
Q10.請問，貴公司曾經聽聞或經歷需請民意代表或有力人士關說之情事為何？ (有效樣本數=5)		

本題為開放題，因此僅針對受訪者反應項目陳述，不再與基本資料進行交叉分析，特此說明。

交叉分析

將受訪者經歷或聽聞「需請民意代表或有力人士關說」與基本資料進行交叉分析，發現其經驗雖因年齡、教育程度與職務之不同而達顯著差異(p-value<.05)，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值25%以上小於5，不適合以卡方檢定結果進行推論，因此各族群之差異僅供參考。至於性別、工作年資與是否接受過勞工安全衛生教育訓練則未達顯著差異。(詳如附表5)

1.性別：女性(97.8%)沒有親身經歷或聽聞相關情事的比例高於男性(96.4%)。

2.年齡：40-49 歲(98.9%)者沒有親身經歷或聽聞相關情事的比例較高。

3.教育程度：國(初)中(100.0%)者及高(中)職(100.0%)者沒有親身經歷或聽聞相關情事的比例較高。

4.職務：一般職員(98.5%)沒有親身經歷或聽聞相關情事的比例較高。

5.工作年資：年資為 20 年以上(98.6%)者沒有親身經歷或聽聞相關情事的比例較高。

6.是否接受過勞工安全衛生教育訓練：有接受過(98.0%)者沒有親身經歷或聽聞相關情事的比例高於沒有接受過(96.3%)者。

圖 3-16 聽聞或經歷「需請民意代表或有力人士關說」與基本資料交叉分析圖

4、「不依法令規定處理」及其詳細情形

頻次分析

調查發現，高達九成八(98.0%)的受訪者沒有親身經歷或聽聞檢查員有「不依法令規定處理」之情事；而未表示意見者有2.0%。

圖 3-17 聽聞或經歷「不依法令規定處理」分析圖

表 3-17 聽聞或經歷「不依法令規定處理」分析表

項目	次數	百分比
兩者皆無	296	98.0%
不知道/無意見	6	2.0%
總計	302	100.0%

Q11. 請問，貴公司有沒有聽聞或親身經歷臺中市政府勞工局檢查員進行監督檢查時有「不依法令規定處理」之情事？ (有效樣本數=302)

Q12. 請問，貴公司曾經聽聞或經歷的不依法令規定處理之情事為何？ (有效樣本數=0)

交叉分析

將受訪者經歷或聽聞「不依法令規定處理」與基本資料進行交叉分析，發現其經驗雖因性別與職務之不同而達顯著差異(p-value<.05)，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值25%以上小於5，不適合以卡方檢定結果進行推論，因此各族群之差異僅供參考。而年齡、教育程度、工作年資與是否接受過勞工安全衛生教育訓練則未達顯著差異。(詳如附表6)

1. 性別：女性(99.5%)對沒有經歷或聽聞相關情事的比例高於男性(95.5%)。
2. 年齡：60 歲以上(100.0%)者沒有經歷或聽聞相關情事的比例較高。
3. 教育程度：除專科或大學(97.1%)者外，其餘學歷者沒有經歷或聽聞相關情事的比例較高，皆為 100.0%。
4. 職務：一般職員(100.0%)沒有經歷或聽聞相關情事的比例較高。
5. 工作年資：年資為 1-3 年(100.0%)者及 20 年以上(100.0%)者沒有經歷或聽聞相關情事的比例較高。
6. 是否接受過勞工安全衛生教育訓練：沒有接受過(99.1%)者沒有親身經歷或聽聞相關情事的比例高於有接受過(97.4%)者。

圖 3-18 聽聞或經歷「不依法令規定處理」與基本資料交叉分析圖

5、品德操守滿意度

頻次分析

調查臺中市政府勞工局人員的品德操守，高達九成六(96.4%)的受訪者感到非常滿意(37.4%)及還算滿意(59.0%)；相反地，僅0.6%的受訪者覺得不太滿意(0.3%)及非常不滿意(0.3%)；另外，有3.0%的受訪者未表示意見。

圖 3-19 品德操守滿意度分析圖

表 3-18 品德操守滿意度分析表

項目	次數	百分比
非常滿意	113	37.4%
還算滿意	178	59.0%
不太滿意	1	0.3%
非常不滿意	1	0.3%
不知道/無意見	9	3.0%
總計	302	100.0%

Q13. 請問，整體來說，貴公司對臺中市政府勞工局人員的「品德操守」，滿不滿意？ (有效樣本數=302)

交叉分析

將受訪者對品德操守滿意度與基本資料進行交叉分析，發現其滿意度雖因性別、年齡、教育程度與職務之不同而達顯著差異(p-value<.05)，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值25%以上小於5，不適合以卡方檢定結果進行推論，因此各族群之差異僅供參考。關於工作年資及是否接受過勞工安全衛生教育訓練則未達顯著差異。(詳如附表7)

1.性別：女性(97.4%)對品德操守感到滿意的比例高於男性(94.6%)。

2.年齡：30-39 歲(99.0%)者對品德操守感到滿意的比例較高。

3.教育程度：國(初)中(100.0%)者對品德操守感到滿意的比例較高。

4.職務：主管人員(97.8%)對品德操守感到滿意的比例較高。

5.工作年資：年資為 10-15 年(97.6%)者對品德操守感到滿意的比例較高。

6. 是否接受過勞工安全衛生教育訓練：沒有接受過(97.2%)者對品德操守感到滿意的比例高於有接受過(95.9%)者。

圖 3-20 品德操守滿意度與基本資料交叉分析圖

(三)事業單位對政風預防之評量

1、遇到臺中市政府勞工局人員索賄之檢舉意願

頻次分析

關於受訪者遇到臺中市政府勞工局人員索賄時，約九成二(92.0%)者會(90.3%)或不一定(1.7%)向有關單位提出檢舉；反之，有6.3%的受訪者表示不會提出檢舉；而未表示意見者有1.7%。

圖 3-21 遇到臺中市政府勞工局人員索賄之檢舉意願分析圖

表 3-19 遇到臺中市政府勞工局人員索賄之檢舉意願分析表

項目	次數	百分比
會	273	90.3%
不一定	5	1.7%
不會	19	6.3%
不知道/無意見	5	1.7%
總計	302	100.0%

Q14. 請問，如果遇到臺中市政府勞工局人員索賄，您會不會向有關單位提出檢舉？ (有效樣本數=302)

交叉分析

再將受訪者遇到臺中市政府勞工局人員索賄之檢舉意願與基本資料進行交叉分析，發現其意願雖因年齡與職務之不同而達顯著差異(p-value<.05)，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值25%以上小於5，不適合以卡方檢定結果進行推論，因此各族群之差異僅供參考。至於性別、教育程度、工作年資與是否接受過勞工安全衛生教育訓練則未達顯著差異。(詳如附表8)

1.性別：女性(91.0%)會提出檢舉的比例高於男性(89.2%)。

2.年齡：30-39 歲(93.3%)者會提出檢舉的比例較高。

3.教育程度：國小及以下(100.0%)者及研究所及以上(100.0%)者會提出檢舉的比例較高。

4.職務：主管人員(92.0%)會提出檢舉的比例較高。

5.工作年資：年資為 3-5 年(100.0%)者會提出檢舉的比例較高。

6.是否接受過勞工安全衛生教育訓練：沒有接受過(90.6%)者會提出檢舉的比例略高於有接受過(90.4%)者。

圖 3-22 遇到臺中市政府勞工局人員索賄之檢舉意願與基本資料交叉分析圖

2、檢舉管道及不檢舉原因

頻次分析

再針對278位遇人員索賄可能會主動提出檢舉之受訪者，調查其檢舉管道，結果發現，多數受訪者選擇向勞工局政風室(44.6%)提出檢舉；其次是臺中市政府政風處(31.7%)；至於其他檢舉管道比例則相對較低，皆未達一成；另外，約二成五(24.7%)的受訪者表示雖有意願提出檢舉，但不知道檢舉管道(18.3%)，若遇到會向他人詢問(1.4%)及上網查詢(5.0%)；而未表示意見者有3.6%。

圖 3-23 檢舉管道分析圖

表 3-20 檢舉管道分析表

項目	次數	百分比
勞工局政風室	124	44.6%
臺中市政府政風處	88	31.7%
市長(包括信箱、專線)	15	5.4%
警察局	10	3.6%
檢查人員之主管或單位	9	3.2%
調查局	8	2.9%
1999熱線	6	2.2%
地方法院檢察署	4	1.4%
勞動部	4	1.4%
民意代表	3	1.1%
公司主管	3	1.1%
向媒體公開	2	0.7%
監察院	2	0.7%
法務部我爆料檢舉專線	2	0.7%
所屬職業工會	1	0.4%
內政部政風處	1	0.4%
向他人詢問	4	1.4%
上網查詢	14	5.0%
不知道檢舉管道	51	18.3%
不知道/無意見	10	3.6%

Q15. 請問，您會向哪些人或單位提出檢舉？(不提示，可複選) (有效樣本數=278)

本題為複選題，因此僅針對受訪者反應項目陳述，不再與基本資料進行交叉分析，特此說明。

此外，再針對19位表示遇到人員索賄不會提出檢舉之受訪者，以瞭解其不檢舉原因，結果發現，有5位受訪者表示「怕曝光，影響以後辦事」(26.3%)；其次是有4位受訪者認為「怕耽誤自己的案子」(21.1%)；再其次則各有3位受訪者覺得「怕遭到報復」(15.8%)及「事不關己，沒必要檢舉」(15.8%)；至於其他受訪者所表示之原因，如表3-21及圖3-24所示。

圖 3-24 不提出檢舉原因分析圖

表 3-21 不提出檢舉原因分析表

項目	次數	百分比
怕曝光，影響以後辦事	5	26.3%
怕耽誤自己的案子	4	21.1%
怕遭到報復	3	15.8%
事不關己，沒必要檢舉	3	15.8%
已經花錢辦好事情，沒必要檢舉	1	5.3%
即使檢舉也無濟於事，還不是官官相護	1	5.3%
直接跟主管反映	1	5.3%
怕麻煩	1	5.3%
不知道檢舉管道	1	5.3%
不知道/無意見	4	21.1%

Q16. 請問，您不會提出檢舉的原因，是什麼？(不提示，可複選) (有效樣本數=19)

本題為複選題，因此僅針對受訪者反應項目陳述，不再與基本資料進行交叉分析，特此說明。

3、推行「公務員廉政倫理規範」成效滿意度

頻次分析

根據調查顯示，約八成(79.8%)的受訪者對於政府致力推動「公務員廉政倫理規範」之成效感到非常滿意(17.2%)及還算滿意(62.6%)；相反地，有9.3%的受訪者認為不太滿意(7.3%)及非常不滿意(2.0%)；最後，約一成一(10.9%)的受訪者未表示意見。

圖 3-25 推行「公務員廉政倫理規範」成效滿意度分析圖

表 3-22 推行「公務員廉政倫理規範」成效滿意度分析表

項目	次數	百分比
非常滿意	52	17.2%
還算滿意	189	62.6%
不太滿意	22	7.3%
非常不滿意	6	2.0%
不知道/無意見	33	10.9%
總計	302	100.0%

Q17. 請問，您對於政府為革除紅包、關說、應酬等不良文化，致力推行「公務員廉政倫理規範」的工作成效感到滿不滿意？ (有效樣本數=302)

交叉分析

將受訪者對推行「公務員廉政倫理規範」成效滿意度與基本資料進行交叉分析，發現其滿意度雖因年齡之不同而達顯著差異(p-value<.05)，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值25%以上小於5，不適合以卡方檢定結果進行推論，因此各族群之差異僅供參考。至於性別、教育程度、職務、工作年資與是否接受過勞工安全衛生教育訓練則未達顯著差異。(詳如附表9)

1.性別：男性(83.0%)對推行公務員廉政倫理規範成效感到滿意的比例高於女性(77.9%)。

2.年齡：50-59 歲(88.3%)者對推行公務員廉政倫理規範成效感到滿意的比例較高。

3.教育程度：專科或大學(81.7%)者對推行公務員廉政倫理規範成效感到滿意的比例較高。

4.職務：公司負責人(82.9%)對推行公務員廉政倫理規範成效感到滿意的比例較高。

5.工作年資：年資為 20 年以上(83.3%)者對推行公務員廉政倫理規範成效感到滿意的比例較高。

6.是否接受過勞工安全衛生教育訓練：有接受過(82.2%)者對推行公務員廉政倫理規範成效感到滿意的比例高於沒有接受過(75.4%)者。

圖 3-26 推行「公務員廉政倫理規範」成效與基本資料交叉分析圖

(四)未來相關施政建議

頻次分析

根據受訪者提出之各項施政建議，係以「應採輔導、勸導方式，並給予緩衝期改善，不要立即開罰」(4.0%)的比例較高；其次為「減少檢查次數，避免不必要的打擾」(1.7%)、「應公平對待勞資雙方，不要偏袒任一方」(1.7%)及「多提供相關資訊給事業單位，以加強其瞭解注意事項」(1.7%)。至於其他建議項目之比例皆不足1.0%，如表3-23所示。

表 3-23 未來相關施政建議分析表

項目	次數	百分比
應採輔導、勸導方式，並給予緩衝期改善，不要立即開罰	12	4.0%
減少檢查次數，避免不必要的打擾	5	1.7%
應公平對待勞資雙方，不要偏袒任一方	5	1.7%
多提供相關資訊給事業單位，以加強其瞭解注意事項	5	1.7%
加強勞工法規宣導	2	0.7%
進行檢查前，應先發文通知	2	0.7%
增加相關課程的上課時間與次數的選擇	2	0.7%
加強相關人員的訓練，提升其素質及專業度	2	0.7%
法令、法條並非一般人可瞭解，請舉例說明或簡化成一般民眾可瞭解	2	0.7%
希望可以派遣專人至公司，提供勞工安全或勞工衛生之課程，並由公司給付相關費用	1	0.3%
簡化檢查流程	1	0.3%
法令不要朝令夕改	1	0.3%
針對投訴電話，應做確實查證再行檢查	1	0.3%
加強新政策宣導，例如寄送書面資料告知	1	0.3%
加強對檢肅貪瀆、革除不良文化之宣導	1	0.3%
加強與不同事業單位的溝通	1	0.3%
對於沒有安全疑慮的露天工程，希望夏天可以不要強制戴安全帽	1	0.3%
落實勞工局政策，確實執行人力充實	1	0.3%
建議兩年檢查一次即可	1	0.3%
建議採用書面意見訪問	1	0.3%
建議縮短檢查時間	1	0.3%
有關鷹架部分，法規太僵硬，不符合實際情況	1	0.3%
加強督導工業區以外的工廠	1	0.3%
勞工局可針對中小企業給予輔導與協助，例如安排課程、說明會、法規宣導	1	0.3%

續表 3-23 未來相關施政建議分析表

項目	次數	百分比
改善實際檢查沒問題，但公文卻指有問題的情況	1	0.3%
勞工局應站在協助事業單位及勞工的立場，而非作為刁難者的角色	1	0.3%
不知道/無意見	252	83.4%

Q18. 除了上述問題之外，請您提供寶貴的建議，以供臺中市政府勞工局未來施政的參考？請惠予簡略說明： (有效樣本數=302)

本題為開放題，因此僅針對受訪者反應項目陳述，不再與基本資料進行交叉分析，特此說明。

【肆、質性調查過程與方法】

一、調查目的

透過量化調查可得知，多數受訪單位對於中市勞檢處辦理勞動檢查業務持正面肯定態度，然而，有部分受訪單位認為勞動檢查業務仍存在需加強改進之處，因此，希望透過更為深入的方式探討相關議題，以作為未來勞動檢查業務之施政參考。

二、調查對象

係以中市勞檢處2名承辦人員及2名勞工政策相關之學者為訪談對象，資料如表4-1所示。

表 4-1 訪談對象資料表

代號	身分別	服務單位	受訪者
A	檢查員	臺中市勞動檢查處(製造業)	林先生
B	檢查員	臺中市勞動檢查處(營造業)	劉先生
C	學者	中國文化大學勞工關係學系勞資關係組	張教授
D	學者	國立政治大學勞工研究所	張教授

三、調查方法

以深入訪談方式進行。所謂深度訪談法是一種直接的、針對個人的訪問，在訪問過程中，必須由一個能掌握專業訪問技巧的調查員深入地訪談每一個受訪者，以揭示受訪者對某一問題的潛在動機、信念、態度和感情。因此，在深度訪談方面，將由專案研究員負責訪問執行工作，以獲取真實的回應和看法。

四、調查時間

調查時間為104年4月27日至104年4月30日上午10點30分至下午6點00分。

五、訪談題綱

深入訪談題綱(承辦人員)：

(一)請問您主要負責哪一個科別的勞動檢查業務？主要的檢查項目有哪些？您認為未來應該加強哪些項目的勞動檢查？您認為「加強檢查」、「宣導」或「輔導」，哪種作法對保障勞工安全衛生能發揮最大實質上的作用？

(二)一般而言，針對同一受檢單位通常多久會進行一次勞動檢查？有無相關法令依據？檢查過程是否曾遭遇受檢單位當場抱怨或提出異議的情形？當時如何處理？

(三)勞動環境可能產生的違規樣態相當多樣化且複雜化，而檢查員對於檢查結果違規事項之處置作為有相當大的裁量空間(如應否停工、改善期限的長短)，法令上對於部分違規事項處置的裁量基準並無統一之規定，請問您認為未來應如何改善因裁量基準不一所可能引發之不公平爭議？

(四)有沒有遇到過受檢單位為了順利通過檢查，主動給予紅包、請客招待或是找民意代表(有力人士)進行關說等情形？當時如何處理？如果遇到有受檢單位想透過上述行為以求順利通過檢查，您會如何處理？

(五)就您執行檢查業務的經驗及觀點，請您概述目前的勞動檢查制度有何優點及缺點，另請您提出對目前勞動檢查之制度或執行之建議事項？

深入訪談題綱(專家學者)：

(一)為維護勞工安全衛生，臺中市政府勞工局勞動檢查處持續推動勞動檢查業務，您認為未來應該加強哪些項目的勞動檢查？另目前檢查業務有「加強檢查」、「宣導」及「輔導」，您認為哪種作法對保障勞工安全衛生能發揮最大實質上的作用？

(二)勞動環境可能產生的違規樣態相當多樣化且複雜化，而檢查員對於檢查結果違規事項之處置作為有相當大的裁量空間(如應否停工、改善期限的長短)，法令上對於部分違規事項處置的裁量基準並無統一之規定，請問您認為未來應如何改善因裁量基準不一所可能引發之不公平爭議？

(三)根據量化結果顯示，有少部分民眾認為可透過送紅包、請客招待或找民意代表(有力人士)進行關說以順利通過勞動檢查，請問您認為實施何種措施可以降低此些情形產生？如果有民眾發現有此些情形，您認為透過何種方式檢舉不法是最有效而且安全保密的？為什麼？

(四)請問您對目前勞動檢查之制度或執行有無建議事項？

六、質性調查發現

(一)勞動檢查之加強檢查、宣導及輔導偏一不可

有關勞動檢查的加強檢查，勞動檢查員除了必需接受專業訓練外，每年亦須定期接受職業訓練，以確保專業能力；有關檢查方針係充分參考國際趨勢及近期勞工危險發生頻率較高之事件等作為制定依據，然後再依地方特性調整。所以藉由提升人力專業度及制定合宜法令依據，勞動檢查業務對保障勞工安全是更具助益性。

再者，在勞動檢查業務中，宣導工作也是相當重要的一環，根據本次量化調查當中發現，部分受訪者對於勞動檢查員的檢查程序不甚瞭解，例如法令規範勞動檢查員不能事先知會事業單位將進行勞動檢查事宜，因此，受檢事業單位對於突如其來的勞動檢查作業便容易產生誤解或負面印象，由此可知，宣導勞動檢查相關法令及程序的重要性，除了強化業主恪守相關法令規範，以提升勞工安全外，還能減少業主對於檢查員執行勞動檢查業務的認知落差。

目前中市勞檢處宣導業務除了發放相關法規、環境、防災的文宣至各事業單位處所外，也會不定期的在機關辦理宣導，邀請事業單位參與宣導說明會；此外，中市勞檢處也會派遣人員到事業單位，直接與事業單位及員工進行宣導工作。宣導工作就是必須先提高事業單位對勞動檢查業務內容的認知度，才能有效發揮其功效，因此可再透過媒體傳遞相關法令細部的訊息，不僅能讓更多民眾瞭解，達到訊息傳達的效率，也可藉由媒體來影響民眾對於勞工安全衛生的觀念。

至於輔導方面主要由中市勞檢處針對法令不瞭解的事業單位主動至現場進行輔導;另外,事業單位也可主動要求檢查單位提供協助，例如安全環境的建立、勞動條件的合理化等。

勞動檢查是達成保障勞工權益及督促業主守法的方法。受訪檢查員認為由於檢查是必要的硬性手段，針對違法情事依法處理，用來告誡業主應遵守法令規範，才能保障勞工安全；而輔導屬於相對較為柔

性的勸說，叮嚀事業單位務必遵守法令規範，所以強制的檢查及柔性的輔導雙管齊下，才能為勞工創造安全的工作環境。

(二)應加強「工時」及「職業病」及特殊產業的隱性勞安因素的檢查

由於臺灣過勞事件層出不窮，學者認為在現階段的勞動檢查業務中，較難被查核的是過勞問題，而過勞乃是勞工的工作時間超出負荷所致，而部分行業多以責任制來規避工時規範，諸如醫療業的醫護人員，因其工作難以界定上班工作時間，所以存在嚴重的工時問題，而其他如保全、隨扈或科技業人員等的工時都有潛在的過勞問題。

再者，因為目前很多職業病並沒有被界定清楚，而與工作間的關聯性還沒有被確認，例如肺矽病雖已列入規範當中，但電子業及化工業仍有較新的化學物質，可能對健康造成疑慮，而這些物質與工作環境的關聯性是有待進一步在制度上的建立；此外，像航空業的隱性環境因素亦是較難被查核的部分，因之前的復興航空事件，即凸顯出訓練系統的問題，由於勞動檢查通常係針對設施、環境或守則實施的檢核，對於細部或較隱性影響勞安的因素，目前國內仍是較為欠缺，所以針對上述影響勞工安全的因素是應該要列為加強檢查的項目。

此外，受訪學者認為，比起一般例行性的加強檢查、宣導及輔導等勞動安檢，藉由鼓勵勞工檢舉是保障勞工安全更為有效的方式，雖然這必須做較多的宣導及訓練，但可以達到普遍提高勞工安全意識的效果。再者，如果能再透過外部監督機制的作用，更能有助於勞動檢查的效益，這也是產業普遍欠缺的部分，亦即缺乏第三方的專家介入，而學者則指出，對於勞工安全問題，應由產業界、專家及政府共同因應目前勞工環境的變化，才能達到保障勞工安全的效果。

(三)針對同一受檢單位的勞動檢查頻率並無法令依據，係根據勞動部之勞動檢查方針所擬定之檢查計畫執行相關檢查業務

有鑑於勞動部每年會發布下一年度勞動檢查方針，而各檢查單位則依據此方針訂定下一年度監督檢查計畫，再送交中央主管單位核定，隔年就依照核定後的檢查計畫辦理相關業務，所以針對同一個受檢單位進行勞動檢查的頻率，並沒有相關法令依據，主要是按照各檢查單位所擬定之計畫執行檢查業務，例如營造業的安全衛生是1至2個月進行檢查，由於營造工地的工程一直都在進行，所以環境及風險存在很大的變化，因此，營造業是根據工程屬性及風險性擬定檢查頻率。

由於中市勞檢處執行勞動檢查，其條件分為兩個區塊，一個是勞工申訴，另一個則是單位內所設立的專案檢查。而針對檢查單位執行檢查業務所引起之抱怨，因一般例行性的書面資料檢查，若事業單位無法立即備齊相關文件，可以藉由傳真的方式補齊資料；但專案檢查則是依據法令規範所執行，所以無法事先告知事業單位，而部分受檢單位則以為勞動檢查前應有事先通知的機制，也因此才產生執行勞動檢查業務未先行通知的抱怨，可見強化事業單位對相關法令的瞭解，是有助於抱怨或負面觀感的減少。

(四)不同勞動檢查員對於非立即性危險項目的改善期限有不一致的裁量，但最後的期限標準係以公文為主；而具立即性危害的停工罰款處分則有相關法令依據

有關給予取締或輔導改善，勞動檢查員會依據違反項目的屬性做判別，如果違反項目具有立即性的危害，就會給予適當的處分，若事業單位需接受罰錢及停工處分，一般而言，檢查員會要求受檢事業單位七日改善;倘若是屬於不具立即性危險的項目，就會採取輔導勸說，然後與受檢事業單位溝通要如何配合改善，而限期改善的標準雖會因

不同檢查員而異，但經由檢查員將書面資料上呈主管，再經過主管的審慎評估後，會將改善期限調整為一致並以公文告知事業單位。

然後再針對違規事項的裁量處置，實際上勞動部都有明訂裁量的標準規範，因此，不論是罰款金額或停工標準都有一致的準則，受訪檢查員則以營造業為例，表示在營建工地，若2公尺以上未設置護欄或安全帶，就必須接受停工罰款的處分，而事業單位若因違規須受裁罰，就會以其工程金額作為罰款的標準。

此外，依據勞動檢查法第28條規定，「勞動檢查機構指派勞動檢查員對各事業單位工作場所實施安全衛生檢查時，發現勞工有立即發生危險之虞，得就該場所以書面通知事業單位逕予先行停工」，其中「有立即發生危險之虞認定標準」主要分為有立即發生墜落、感電、倒塌、崩塌、火災、爆炸、中毒、缺氧等情事，得予以停工處分。所以由上述可知，不論停工或罰款確實具有相關法規依據。

(五)受檢單位為了順利通過勞動檢查，主動給予紅包、請客招待或找民意代表關說情形實屬罕見，若有違反政風情形發生，勞動檢查員會婉拒，並依法通報政風單位

依據行政院「公務員廉政倫理規範」第4條規定「公務員不得要求、期約或收受與其職務有利害關係者餽贈財物」；而第11條規定「公務員遇有請託關說時，應於三日內簽報其長官並知會政風機構」。

由於勞動檢查員的身分除了是直接面對事業單位及實際勞動環境的第一線工作人員外，也同時象徵公部門的門面，所以其品德操守攸關重要。因此，除了落實「公務員廉政倫理規範」，拒絕紅包、關說及應酬文化外，若勞動檢查員發現有事業單位主動給予紅包、請客招待或請託關說情形亦應依法通報政風單位，以維持公務員公正無私的形象及依法行政的原則，進而達到提升政府之清廉觀感。

另外，雖然本次量化調查顯示，多數受檢單位沒有聽聞或經歷其他事業單位有透過紅包、請客招待或找有力人士關說等方式來達到通過勞動檢查的作法。而針對上述不法情事，受訪學者提出其看法，認為要遏止這些不法情事，仍只有透過內部檢舉、外部檢舉及提高檢舉獎金，然後讓證人或檢舉人可以受到最好的保護。

然而，學者則進一步指出，對於國內檢舉最大的問題，就在於目前檢舉人無法被有效保護，再加上檢舉人容易有被媒體批露的情況，就可能導致民眾對於檢舉不法的退卻，而國內司法單位就應該針對這樣的問題做研究，研議如何保障檢舉人的資料，然後也要檢討資料外洩問題，對於外洩問題應課以刑責等等，總而言之，政府應檢討目前的檢舉制度，讓檢舉人能有更完善的保護。

【伍、結論】

一、量化調查

(一)有關事業單位對檢查過程評價，約九成一(90.7%)者給予正面肯定；另外，有九成(90.0%)者認為實施勞動監督檢查工作有幫助。

調查發現，約九成一(90.7%)的受訪者對於檢查員進行監督檢查時的檢查過程感到滿意；相反地，有7.0%表示不滿意。進一步詢問不滿意者不滿意的原因，係以「人員態度官僚、不友善」(28.6%)、「未給予改善緩衝時間，就立即開罰」(23.8%)、「法令規章不清楚或太繁雜」(19.0%)及「檢查前未先通知，無法備齊所需文件」(14.3%)的比例較高。

對於實施勞動監督檢查工作，有九成(90.0%)的受訪者覺得有幫助；反之，覺得沒有幫助者占8.0%。再針對認為沒有幫助者，進一步詢問對於提升勞工安全之建議，結果以「應加強人員對實務的瞭解，而非一味依循法規」(8.3%)的比例較高。

(二)高達九成七以上的受訪者沒有聽聞或經歷檢查員有「明示、暗示索賄或請客招待」(98.6%)、「不依法令規定處理」(98.0%)或事業單位於檢查時「主動給予紅包賄賂或請客招待」(98.7%)，以及「需請民意代表或有力人士關說」(97.4%)等情事。

關於人員廉潔表現評價，在「明示、暗示索賄或請客招待」部分，高達九成九(98.6%)的受訪者沒有聽聞或經歷相關情事；相對地，僅2位受訪者表示有所聽聞，再進一步詢問其聽聞之詳細情形，有1位受訪者表示「曾聽說關於消防方面，相關單位指定管線由某承包商承攬」，而另1位則拒絕回答。

同樣有高達九成九(98.7%)的受訪者表示沒有聽聞或經歷在監督檢查過程中有事業單位「主動給予紅包賄賂或請客招待」一事；反之，僅1位受訪者表示有聽聞相關情事，但該員拒絕回應所聽聞之詳情。

至於「需請民意代表或有力人士關說」，逾九成七(97.4%)的受訪者表示沒有聽聞或經歷相關情事；相對地，有1.6%的受訪者表示有親身經歷(0.3%)或有聽聞(1.3%)上述情事，進一步詢問其聽聞或經歷之詳情，結果發現，各有1位受訪者表示「沒具體事件，但有聽說找人喬事情」、「聽過其他行業表示其檢查方式不合理，需請民代關說」及「親身經歷老闆與勞工局人員各說各話，無法溝通彼此問題，所以只好找人當橋樑訴說」，另外，有2位受訪者拒絕回應。

而高達九成八(98.0%)的受訪者表示沒有聽聞或經歷檢查員在監督檢查時有「不依法令規定處理」的情況。整體而言，受訪者對於檢查員的品德操守給予九成六(96.4%)的高滿意度。

(三)約九成二(92.0%)的受訪者遇到人員不法時，有意願提出檢舉，而檢舉單位係以「勞工局政風室」及「臺中市政府政風處」為主；此外，約八成(79.8%)的受訪者滿意政府推行「公務員廉政倫理規範」的成效。

對於政風預防之評量，約九成二(92.0%)的受訪者表示遇到臺中市政府勞工局人員索賄時，會或不一定向有關單位提出檢舉；相反地，有6.3%表示不會提出檢舉。

再針對會及可能提出檢舉的受訪者，詢問其檢舉管道，結果以「勞工局政風室」(44.6%)及「臺中市政府政風處」(31.7%)為檢舉管道的比例較高；此外，約二成五(24.7%)的受訪者表示不知道檢舉管道(18.3%)、會向他人詢問(1.4%)及上網查詢(5.0%)。

至於詢問不提出檢舉者，其不檢舉原因，結果發現，以「怕曝光，影響以後辦事」(26.3%)、「怕耽誤自己的案子」(21.1%)、「怕遭到

報復」(15.8%)及「事不關己，沒必要檢舉」(15.8%)等原因的比較較高。由此可知，做好檢舉人的保密工作，是有助於提升其檢舉意願。

最後，關於政府致力推行「公務員廉政倫理規範」，約八成(79.8%)的受訪者表示滿意推行的成效；反之，有9.3%的受訪者覺得不滿意。

(四)受訪者多期望檢查單位「應採輔導、勸導方式，並給予緩衝期改善，不要立即開罰」。

有關受訪者提出之未來施政建議，係以「應採輔導、勸導方式，並給予緩衝期改善，不要立即開罰」(4.0%)的比例較高；其次為「減少檢查次數，避免不必要的打擾」(1.7%)、「應公平對待勞資雙方，不要偏袒任一方」(1.7%)及「多提供相關資訊給事業單位，以加強其瞭解注意事項」(1.7%)。

二、質性調查

(一)加強檢查、宣導及輔導偏一不可，而對於工時、職業病及隱性勞安因素應作為強化檢查項目。

由受訪檢查員的觀點可知，檢查是必要的硬性手段，針對違法情事依法處理，才能達到告誡業主遵守法令規範的效果，如此才能夠保障勞工安全；而宣導則是傳遞法令規範的資訊讓業主能夠具備充足的知識及訊息，避免因事業單位對於相關法令的不瞭解，造成與檢查員進行勞動檢查業務之間的認知落差；至於輔導屬於相對較為柔性的勸說，叮嚀事業單位務必遵守法令規範，所以強制的檢查、政令宣導及柔性，都是缺一不可，才能為勞工創造安全的工作環境。

而學者則是提出較難被查核的工時、職業病及隱性勞安因素問題，為了避免勞工因工時過長而引發過勞現象外，再加上除了設施、環境及守則實施的檢查外，更細部(如航空業的訓練系統)因素都應做加強

檢查，所以工時問題及隱性勞安因素都應列入加強檢查的項目；此外，部分產業中的化學物質與環境間的關聯性，會對勞工健康造成何種影響仍是法令規範上需做更進一步的確認；再者，為了保障勞工安全，官、產、學三方應做好整合，才能達到勞動檢查的效益。

(二)勞動檢查業務的執行係依據勞動方針所擬定之檢查計畫，強化相關資訊的宣導有助於降低事業單位與勞動檢查業務的認知落差。

對於同一個受檢單位進行勞動檢查的頻率，並沒有相關法令依據，而是按照各檢查單位所擬定之計畫執行檢查業務，就營造業而言，期檢查頻率是事業單位所能接受的範圍。

在一般例行性檢查方面，檢查單位是能夠接受受檢事業單位，進行事後資料的補件；但專案檢查部分，係依據法令規範所執行，由於無法事先告知事業單位要進行檢查，而部分事業單位則誤認勞動檢查前應有事先通知的機制，所以才會產生執行勞動檢查業務未有預先通知的抱怨，據此，透過足夠的訊息宣導是有助於減少事業單位有勞動檢查未告知的負面觀感。

(三)勞動檢查員具有對非立即性危害項目的裁量空間，而立即性危害項目的停工罰款處分是有相關法規依據。

對於事業單位違反項目的裁量，勞動檢查員會依據其屬性做判別，倘若項目是屬於立即性的危害，事業單位則需接受停工罰款處分，而檢查員會要求違規事業單位七日改善，對於處分標準則根據勞動部的規範，所以關於罰款金額或停工標準都有一致的準則。

如果項目是屬於非立即性的危害，檢查員就會採取較柔性的輔導，並與事業單位溝通該做怎麼樣的配合改善，雖然限期改善的標準可能

因檢查員不同而有差異，但經由檢查員將報告資料上呈主管後，則會由主管評估，並將改善期限調整為一致，再由檢查單位以公文告知事業單位，一切以公文為主。

(四)落實「公務員廉政倫理規範」，人員如遇請託關說等情事應依法辦理登錄作業，而政府則應建立高保密性的檢舉制度。

本次受訪之檢查員沒有聽聞或經歷有事業單位為了通過勞動檢查，而有主動給予紅包、請客招待或需有力人士關說的情形，如果遇到上述情事，則會根據「公務員廉政倫理規範」，拒絕紅包、關說及應酬，並且依法通報政風單位。

而學者則針對上述情事表示，採取內部檢舉、外部檢舉及提高檢舉獎金，然後讓證人或檢舉人可以受到最好的保護是有效防止不法情事的方法。但學者也認為，目前國內的檢舉制度存在保密性不佳的問題，使得檢舉人無法獲得安全的保障，所以政府應檢討目前的檢舉制度，才能讓檢舉人有更完善的保護。

【陸、建議】

一、持續加強對事業單位的宣導，以降低事業單位對於勞動檢查的錯誤認知：善用媒體影響民眾對勞動環境中的衛生安全觀念，並針對違規事業單位進行舉發。

針對事業單位的量化調查發現，部分事業單對於檢查單位的勞動檢查業務存有些許誤解，認為檢查單位對於違規事項應該採取輔導、勸導方式給予改善期限，而不要立即開罰。而由質性調查可知，檢查員對於非立即性危害項目確實會採取輔導方式，對事業單位進行規勸以求改善，而對於立即性危害項目才會採取停工罰款處分，由此可知，部分事業單位仍欠缺相關法令規範的瞭解，因此，持續對事業單位進行宣導工作非常重要。

由於檢查單位的宣導方式，除了一般的法令文宣及手冊外，尚有舉辦宣導說明會及座談會邀請事業單位參與，還包括由檢查員親臨事業單位進行宣導工作，然而，宣導之結果往往易產生事業單位聽過就算了的情形，以致於仍有違規情事發生，無法達到實質效益。有鑒於此，建議有關單位可以善用媒體傳遞更細部的相關法令規範讓一般大眾瞭解，藉由媒體的影響力強化民眾對安全衛生的觀念，再透過以檢舉方式，針對存在不安全因素的勞動環境或環境之安全衛生存有疑慮的事業單位進行舉發，透過例行性對事業單位的宣導外，提升勞工對相關法令規範的瞭解，亦有助於勞工保障自身的權益。

二、強化人員對於杜絕不良風氣的意識，以維持公務員清廉形象，如遇違反公務員廉政倫理規範之情事，依法辦理登錄作業，以示公開透明。

本次量化調查顯示，在人員廉潔表現部分，受訪事業單位皆給予勞動檢查員高度的肯定，顯示不法情事鮮少存在。即便如此，

建議政風單位仍應持續針對單位內同仁(包括檢查員)進行公務員維持廉潔形象的廉政宣導，以保有維護自身品德操守的意識，使其理解公務員廉政倫理規範之核心內涵，進而讓自己恪守公私互動之分際，例如明確地拒絕飲宴應酬及餽贈等不法行為，因此，在勞動檢查員的教育訓練中，除了提升專業能力外，更應培育高尚的廉政倫理素養。

有鑒於社會大眾對於政府機關廉潔程度的要求益加嚴格，而公務人員的言行舉止往往容易被放大檢視，尤其職司勞動監督檢查的檢查員，具有對事業單位干預性的強制行政作為－勞動檢查權。由於勞動檢查權又涉及行政處分(停工、罰鍰)的裁量，因此無可避免將面對來自各方的誘惑(如金錢賄賂及飲宴招待)及壓力(如請託關說)，而另一方面勞動監督檢查業務除強制檢查權外，對於事業單位還肩負著宣導、講習及輔導等協助事業單位妥適改善勞動環境之柔性角色，公私間之互動分際更顯重要，勞動檢查員之行為必須經的起檢驗，透過落實公務員廉政倫理事件之登錄作業，使每位檢查員的行為得以透明公開，讓民眾檢驗並瞭解檢查員行為分際，也讓檢查員執行職務得以無後顧之憂。

三、整合官、產、學資源，共同建置防職災機制，以達到勞動檢查之效益，並提升勞動環境之安全性。

從與檢查員的訪談中發現，檢查單位在執行勞動檢查業務上是存在人力有限的問題，所以在業務執行上仍有所限制：而學者則提到，勞動檢查應整合官、產、學三方以達到勞動檢查的最大效益，才能強化勞動環境的安全性。

據此，建議有關單位應該針對三方的結合進行規劃，讓勞動檢查不僅只是例行性對事業單位進行定期或不定期的勞動條件及安全衛生的查核，更應該將專家及業界的資源納入，讓實務及理

論結合，以求更完善的勞動檢查。由於政府單方執行勞動檢查之資源有限，而民間蘊含無窮力量，若能積極結合各公民營企業、民間團體及相關部會等資源與力量，以降低職災之共同願景，進行建構策略伙伴關係，並整合所有防災資源，共同合作發掘、鑑別及解決勞動環境的潛在危害，進而擬定完善的防職災機制，再施以教育訓練、宣導及輔導、成果共享等方式進行合作，以有效協助合作伙伴向上提升整體職場安全衛生水準，達成預防職業災害之目標。

四、透過與各領域專家針對現行職業安全法規及檢舉制度所存在之問題進行檢討，以保障勞工及檢舉人。

在質性調查中，學者認為勞動檢查項目中，如過勞、職業病及其他隱性勞安因素應作為加強查核項目，並提到某些職業病與環境之關聯性的確認仍有待法規的建置，以及現行的檢舉制度也存在法制上的問題。前者的關聯性確認有助於提升某些產業(如電子、化工)的勞動環境的安全性，以保障勞工的權益；而後者則攸關對於不法情事(如公務員貪瀆舞弊或事業單位涉及違規等)的舉發是否能夠保障檢舉人的安全，若在制度上能夠強化檢舉人的保密性，是有助於降低不法情事的發生。

因此，建議有關單位應思考現行相關法規存在的問題，例如針對尚未被確認的職業病與勞動環境，釐清其因果關係，以及檢舉制度保密性不佳之問題，應透過與各方專家共同的檢討與研議，一起在法規及制度上努力，以達到維護勞工之權益及提升檢舉人的保密性。

【附錄一　問卷】

104 年度監督檢查業務推動執行成效及員工風紀操守調查問卷

先生(小姐)您好：

我是畢肯市場研究公司的訪員，目前我們接受臺中市政府勞工局委託，正在進行一項有關「監督檢查業務推動執行成效及員工風紀操守調查」，請教幾個問題，謝謝！

訪員編號：_____　　訪問日期：104 年____月____日

訪員姓名：_____

QR.請問，過去一年(103 年 1 月 1 日至 103 年 12 月 31 日) 貴公司曾經歷臺中市政府勞工局執行監督檢查業務？

□ (01)是　【訪員請續問 Q1】

□ (02)不是　【可否請主要與臺中市政府勞工局人員接洽的同事來接聽電話，謝謝！(若無此受訪對象，請結束訪問！)】

一、服務效能滿意度評價

Q1.請問， 貴公司對臺中市政府勞工局檢查員進行監督檢查時的「檢查過程」滿不滿意？

□ (01)非常滿意

□ (02)還算滿意

□ (03)不太滿意　【續答 Q2】

□ (04)非常不滿意　【續答 Q2】

□ (98)不知道／無意見

➡ Q2.請問， 貴公司對於「檢查過程」不滿意的原因是哪些？(不提示，可複選)

□ (01)法令規章不清楚或太繁雜

□ (02)未表明身分、未出示證件

□ (03)未說明來意

□ (97)其他，請說明：_____

□ (98)不知道/無意見

Q3.請問， 貴公司對於臺中市政府勞工局實施勞動監督檢查工作，對雇主提升勞工工作場所安全，降低勞工意外有沒有幫助？

□ (01)很有幫助

□ (02)還算滿意

□ (03)不太有幫助　【續答 Q4】

□ (04)完全沒有幫助　【續答 Q4】

□ (98)不知道／無意見

➡ Q4.請問您認為勞工局勞動檢查處應加強那些監督檢查工作才能有助於提升勞工工作場所安全，降低勞工意外？

□ (97)其他，請說明：_____

□ (98)不知道/無意見

二、廉潔表現評價

Q5.請問， 貴公司有沒有聽聞或親身經歷臺中市政府勞工局檢查員進行監督檢查時有「明示、暗示索賄或請客招待」之情事？

□ (01)有，聽聞相關情事　【續答 Q6】

□ (02)有，親身經歷　【續答 Q6】

□ (03)親身經歷及傳聞皆有　【續答 Q6】

□ (04)兩者皆無

□ (98)不知道／無意見

➡ Q6.請問， 貴公司曾經聽聞或經歷的明示、暗示索賄或請客招待之情事為何？

□ (97)請詳細說明：_____

□ (98)拒答

Q7.請問， 貴公司有沒有聽聞同業或親身經歷在臺中市政府勞工局進行監督檢查時「主動給予紅包賄賂或請客招待」之情事？

□ (01)有，聽聞相關情事【續答 Q8】
□ (02)有，親身經歷 【續答 Q8】
□ (03)兩者皆有 【續答 Q8】
□ (04)兩者皆無
□ (98)不知道／無意見

Q8.請問當時勞動檢查員有沒有接受 貴公司或同業主動給予的紅包賄賂或請客招待？
□ (97)請詳細說明：_____
□ (98)拒答

Q9.請問， 貴公司有沒有聽聞或親身經歷與臺中市政府勞工局接觸過程中「需請民意代表或有力人士關說」之情事？

□ (01)有，聽聞相關情事【續答 Q10】
□ (02)有，親身經歷 【續答 Q10】
□ (03)兩者皆有 【續答 Q10】
□ (04)兩者皆無
□ (98)不知道／無意見

Q10.請問， 貴公司曾經聽聞或經歷需請民意代表或有力人士關說之情事為何？
□ (97)請詳細說明：_____
□ (98)拒答

Q11.請問， 貴公司有沒有聽聞或親身經歷臺中市政府勞工局檢查員進行監督檢查時有「不依法令規定處理」之情事？

□ (01)有，聽聞相關情事【續答 Q12】
□ (02)有，親身經歷 【續答 Q12】
□ (03)兩者皆有 【續答 Q12】
□ (04)兩者皆無
□ (98)不知道／無意見

Q12.請問， 貴公司曾經聽聞或經歷的不依法令規定處理之情事為何？
□ (97)請詳細說明：_____
□ (98)拒答

Q13.請問，整體來說，貴公司對臺中市政府勞工局人員的「品德操守」，滿不滿意？
□ (01)非常滿意
□ (02)還算滿意
□ (03)不太滿意
□ (04)非常不滿意
□ (98)不知道/無意見

Q14.請問，如果遇到臺中市政府勞工局人員索賄，您會不會向有關單位提出檢舉？

□ (01)會 【續答 Q15】
□ (02)不一定 【續答 Q15】

Q15.請問，您會向哪些人或單位提出檢舉？(不提示，可複選)

□ (01)勞工局政風室
□ (02)臺中市政府政風處
□ (03)地方法院檢察署
□ (04)調查局
□ (05)民意代表
□ (06)向媒體公開
□ (07)警察局
□ (08)在網路上公開
□ (09)監察院
□ (10)鄰里長
□ (11)法務部我爆料檢舉專線
□ (96)不知道檢舉管道
□ (97)其他，請說明_____
□ (98)不知道/無意見

□ (03)不會 【續答 Q16】

Q16.請問，您不會提出檢舉的原因，是什麼？(不提示，可複選)

□ (01)怕耽誤自己的案子
□ (02)怕曝光，影響以後辦事
□ (03)怕遭到報復
□ (04)已經花錢辦好事情，沒必要檢舉
□ (05)司空見慣，檢舉也沒用
□ (06)沒有證據，只好作罷
□ (07)即使檢舉也無濟於事，還不是官官相護
□ (08)花小錢可獲得更多好處，為何要報案
□ (09)事不關己，沒必要檢舉
□ (96)不知道檢舉管道
□ (97)其他，請說明：_____
□ (98)不知道/無意見

□ (98)不知道/無意見

三、施政表現評價

Q17.請問，您對於政府為革除紅包、關說、應酬等不良文化，致力推行「公務員廉政倫理規範」的工作成效感到滿不滿意？

□ (01)非常滿意
□ (02)還算滿意
□ (03)不太滿意
□ (04)非常不滿意
□ (98)不知道/無意見

Q18.除了上述問題之外，請您提供寶貴的建議，以供臺中市政府勞工局未來施政的參考？請惠予簡略說明：

□ (97)其他_____
□ (98)未回答

最後想請教您個人資料，作為整體統計分析使用，絕不洩漏您個人資料

Q19.性別

□ (01)男性　　□ (02)女性

Q20.請問，您在貴公司的職務是？【逐一提示】

□ (01)公司負責人

□ (02)主管人員

□ (03)一般職員(含不具管理職的行政人員及業務人員)

Q21.請問，您的工作年資？

□ (01)1-3 年　　□ (04)10-15 年

□ (02)3-5 年　　□ (05)20 年以上

□ (03)5-10 年　　□ (98)拒答

Q22.請問，您有沒有接受過勞工安全衛生教育訓練？

□ (01)有

□ (02)沒有

Q23.請問，您的年齡是？

□ (01)20-29 歲　　□ (04)50-59 歲

□ (02)30-39 歲　　□ (05)60 歲以上

□ (03)40-49 歲　　□ (98)拒答

Q24.請問，您的教育程度是？

□ (01)國小及以下　　□ (04)專科或大學

□ (02)國(初)中　　□ (05)研究所及以上

□ (03)高(中)職　　□ (98)拒答

********本問卷到此結束，非常感謝您的熱心協助********

【附錄二　交叉分析表】

附表 1 檢查過程滿意度與基本資料交叉分析

	次數	非常滿意	還算滿意	滿意合計	不太滿意	非常不滿意	不滿意合計	不知道/無意見
總次數	302	68	206	274	15	6	21	7
總百分比	100.0%	22.5%	68.2%	90.7%	5.0%	2.0%	7.0%	2.3%
性別								
男性	112	23.2%	66.0%	89.2%	3.6%	4.5%	8.1%	2.7%
女性	190	22.1%	69.5%	91.6%	5.8%	0.5%	6.3%	2.1%
年齡								
20-29 歲	41	19.5%	73.2%	92.7%	4.9%	0.0%	4.9%	2.4%
30-39 歲	105	24.8%	67.5%	92.3%	2.9%	2.9%	5.8%	1.9%
40-49 歲	92	23.9%	64.1%	88.0%	7.6%	1.1%	8.7%	3.3%
50-59 歲	51	21.6%	72.5%	94.1%	3.9%	0.0%	3.9%	2.0%
60 歲以上	13	7.7%	69.2%	76.9%	7.7%	15.4%	23.1%	0.0%
教育程度								
國小及以下	4	25.0%	50.0%	75.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%
國(初)中	5	40.0%	60.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
高(中)職	64	20.3%	71.9%	92.2%	7.8%	0.0%	7.8%	0.0%
專科或大學	208	23.1%	68.2%	91.3%	3.4%	1.9%	5.3%	3.4%
研究所及以上	21	19.0%	61.9%	80.9%	14.3%	4.8%	19.1%	0.0%
職務								
公司負責人	29	13.8%	69.0%	82.8%	6.9%	6.9%	13.8%	3.4%
主管人員	137	27.0%	62.0%	89.0%	6.6%	2.2%	8.8%	2.2%
一般職員	136	19.9%	74.3%	94.2%	2.9%	0.7%	3.6%	2.2%
工作年資								
1-3 年	39	23.1%	71.7%	94.8%	2.6%	0.0%	2.6%	2.6%
3-5 年	38	23.7%	63.1%	86.8%	2.6%	5.3%	7.9%	5.3%
5-10 年	69	20.3%	72.5%	92.8%	2.9%	2.9%	5.8%	1.4%
10-15 年	84	26.2%	67.8%	94.0%	4.8%	1.2%	6.0%	0.0%
20 年以上	72	19.4%	65.3%	84.7%	9.7%	1.4%	11.1%	4.2%
是否接受過勞工安全衛生教育訓練								
有	196	25.5%	67.4%	92.9%	4.6%	1.5%	6.1%	1.0%
沒有	106	17.0%	69.8%	86.8%	5.7%	2.8%	8.5%	4.7%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 2 實施勞動監督檢查工作幫助性與基本資料交叉分析

	次數	很有幫助	還算有幫助	有幫助合計	不太有幫助	完全沒有幫助	沒有幫助合計	不知道/無意見
總次數	302	103	169	272	19	5	24	6
總百分比	100.0%	34.1%	55.9%	90.0%	6.3%	1.7%	8.0%	2.0%
#性別								
男性	112	51.7%	41.1%	92.8%	4.5%	1.8%	6.3%	0.9%
女性	190	23.7%	64.7%	88.4%	7.4%	1.6%	9.0%	2.6%
年齡								
20-29 歲	41	24.4%	70.7%	95.1%	4.9%	0.0%	4.9%	0.0%
30-39 歲	105	30.5%	57.1%	87.6%	9.5%	1.0%	10.5%	1.9%
40-49 歲	92	43.5%	46.7%	90.2%	4.3%	2.2%	6.5%	3.3%
50-59 歲	51	33.3%	56.8%	90.1%	5.9%	2.0%	7.9%	2.0%
60 歲以上	13	30.8%	61.5%	92.3%	0.0%	7.7%	7.7%	0.0%
#教育程度								
國小及以下	4	75.0%	25.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
國(初)中	5	80.0%	20.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
高(中)職	64	31.3%	60.9%	92.2%	7.8%	0.0%	7.8%	0.0%
專科或大學	208	33.7%	56.6%	90.3%	5.8%	1.0%	6.8%	2.9%
研究所及以上	21	28.6%	47.6%	76.2%	9.5%	14.3%	23.8%	0.0%
#職務								
公司負責人	29	34.5%	44.9%	79.4%	6.9%	10.3%	17.2%	3.4%
主管人員	137	40.9%	50.3%	91.2%	6.6%	1.5%	8.1%	0.7%
一般職員	136	27.2%	64.0%	91.2%	5.9%	0.0%	5.9%	2.9%
工作年資								
1-3 年	39	23.1%	69.2%	92.3%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%
3-5 年	38	28.9%	60.6%	89.5%	5.3%	2.6%	7.9%	2.6%
5-10 年	69	34.8%	55.1%	89.9%	8.7%	0.0%	8.7%	1.4%
10-15 年	84	34.5%	57.1%	91.6%	6.0%	0.0%	6.0%	2.4%
20 年以上	72	41.7%	45.7%	87.4%	4.2%	5.6%	9.8%	2.8%
是否接受過勞工安全衛生教育訓練								
有	196	38.8%	53.6%	92.4%	5.1%	1.0%	6.1%	1.5%
沒有	106	25.5%	60.4%	85.9%	8.5%	2.8%	11.3%	2.8%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 3 聽聞或經歷「明示、暗示索賄或請客招待」與基本資料交叉分析

	次數	有，聽聞相關情事	兩者皆無	不知道/無意見
總次數	302	2	298	2
總百分比	100.0%	0.7%	98.6%	0.7%
性別				
男性	112	0.9%	98.2%	0.9%
女性	190	0.5%	99.0%	0.5%
年齡				
20-29 歲	41	0.0%	97.6%	2.4%
30-39 歲	105	1.9%	98.1%	0.0%
40-49 歲	92	0.0%	98.9%	1.1%
50-59 歲	51	0.0%	100.0%	0.0%
60 歲以上	13	0.0%	100.0%	0.0%
教育程度				
國小及以下	4	0.0%	100.0%	0.0%
國(初)中	5	0.0%	100.0%	0.0%
高(中)職	64	0.0%	100.0%	0.0%
專科或大學	208	1.0%	98.5%	0.5%
研究所及以上	21	0.0%	95.2%	4.8%
職務				
公司負責人	29	0.0%	100.0%	0.0%
主管人員	137	1.5%	97.8%	0.7%
一般職員	136	0.0%	99.3%	0.7%
工作年資				
1-3 年	39	0.0%	100.0%	0.0%
3-5 年	38	0.0%	97.4%	2.6%
5-10 年	69	1.4%	98.6%	0.0%
10-15 年	84	1.2%	97.6%	1.2%
20 年以上	72	0.0%	100.0%	0.0%
是否接受過勞工安全衛生教育訓練				
有	196	1.0%	98.0%	1.0%
沒有	106	0.0%	100.0%	0.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 4 聽聞或經歷「主動給予紅包賄賂或請客招待」與基本資料交叉分析

	次數	有，聽聞相關情事	兩者皆無	不知道/無意見
總次數	302	1	298	3
總百分比	100.0%	0.3%	98.7%	1.0%
性別				
男性	112	0.9%	97.3%	1.8%
女性	190	0.0%	99.5%	0.5%
年齡				
20-29 歲	41	0.0%	97.6%	2.4%
30-39 歲	105	0.0%	100.0%	0.0%
40-49 歲	92	1.1%	98.9%	0.0%
50-59 歲	51	0.0%	98.0%	2.0%
60 歲以上	13	0.0%	92.3%	7.7%
#教育程度				
國小及以下	4	0.0%	75.0%	25.0%
國(初)中	5	0.0%	100.0%	0.0%
高(中)職	64	0.0%	98.4%	1.6%
專科或大學	208	0.0%	99.5%	0.5%
研究所及以上	21	4.8%	95.2%	0.0%
職務				
公司負責人	29	0.0%	100.0%	0.0%
主管人員	137	0.7%	98.6%	0.7%
一般職員	136	0.0%	98.5%	1.5%
工作年資				
1-3 年	39	0.0%	100.0%	0.0%
3-5 年	38	0.0%	94.7%	5.3%
5-10 年	69	1.4%	98.6%	0.0%
10-15 年	84	0.0%	98.8%	1.2%
20 年以上	72	0.0%	100.0%	0.0%
是否接受過勞工安全衛生教育訓練				
有	196	0.5%	98.0%	1.5%
沒有	106	0.0%	100.0%	0.0%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 5 聽聞或經歷「需請民意代表或有力人士關說」與基本資料交叉分析

	次數	有，聽聞相關情事	有，親身經歷	兩者皆無	不知道/無意見
總次數	302	4	1	294	3
總百分比	100.0%	1.3%	0.3%	97.4%	1.0%
性別					
男性	112	1.8%	0.9%	96.4%	0.9%
女性	190	1.1%	0.0%	97.8%	1.1%
#年齡					
20-29 歲	41	0.0%	0.0%	97.6%	2.4%
30-39 歲	105	1.9%	0.0%	98.1%	0.0%
40-49 歲	92	1.1%	0.0%	98.9%	0.0%
50-59 歲	51	2.0%	0.0%	96.0%	2.0%
60 歲以上	13	0.0%	7.7%	84.6%	7.7%
#教育程度					
國小及以下	4	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%
國(初)中	5	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
高(中)職	64	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
專科或大學	208	1.4%	0.0%	97.6%	1.0%
研究所及以上	21	4.8%	4.8%	90.4%	0.0%
#職務					
公司負責人	29	0.0%	3.4%	96.6%	0.0%
主管人員	137	2.9%	0.0%	96.4%	0.7%
一般職員	136	0.0%	0.0%	98.5%	1.5%
工作年資					
1-3 年	39	0.0%	0.0%	97.4%	2.6%
3-5 年	38	0.0%	0.0%	97.4%	2.6%
5-10 年	69	2.9%	0.0%	97.1%	0.0%
10-15 年	84	2.4%	0.0%	96.4%	1.2%
20 年以上	72	0.0%	1.4%	98.6%	0.0%
是否接受過勞工安全衛生教育訓練					
有	196	0.5%	0.5%	98.0%	1.0%
沒有	106	2.8%	0.0%	96.3%	0.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 6 聽聞或經歷「不依法令規定處理」與基本資料交叉分析

	次數	兩者皆無	不知道/無意見
總次數	302	296	6
總百分比	100.0%	98.0%	2.0%
#性別			
男性	112	95.5%	4.5%
女性	190	99.5%	0.5%
年齡			
20-29 歲	41	97.6%	2.4%
30-39 歲	105	97.1%	2.9%
40-49 歲	92	98.9%	1.1%
50-59 歲	51	98.0%	2.0%
60 歲以上	13	100.0%	0.0%
教育程度			
國小及以下	4	100.0%	0.0%
國(初)中	5	100.0%	0.0%
高(中)職	64	100.0%	0.0%
專科或大學	208	97.1%	2.9%
研究所及以上	21	100.0%	0.0%
#職務			
公司負責人	29	93.1%	6.9%
主管人員	137	97.1%	2.9%
一般職員	136	100.0%	0.0%
工作年資			
1-3 年	39	100.0%	0.0%
3-5 年	38	97.4%	2.6%
5-10 年	69	95.7%	4.3%
10-15 年	84	97.6%	2.4%
20 年以上	72	100.0%	0.0%
是否接受過勞工安全衛生教育訓練			
有	196	97.4%	2.6%
沒有	106	99.1%	0.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 7 品德操守滿意度與基本資料交叉分析

	次數	非常滿意	還算滿意	滿意合計	不太滿意	非常不滿意	不滿意合計	不知道/無意見
總次數	302	113	178	291	1	1	2	9
總百分比	100.0%	37.4%	59.0%	96.4%	0.3%	0.3%	0.6%	3.0%
#性別								
男性	112	50.0%	44.6%	94.6%	0.0%	0.9%	0.9%	4.5%
女性	190	30.0%	67.4%	97.4%	0.5%	0.0%	0.5%	2.1%
#年齡								
20-29 歲	41	29.3%	65.8%	95.1%	0.0%	0.0%	0.0%	4.9%
30-39 歲	105	41.0%	58.0%	99.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%
40-49 歲	92	42.4%	52.2%	94.6%	1.1%	0.0%	1.1%	4.3%
50-59 歲	51	33.3%	64.7%	98.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%
60 歲以上	13	15.4%	69.2%	84.6%	0.0%	7.7%	7.7%	7.7%
#教育程度								
國小及以下	4	75.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
國(初)中	5	40.0%	60.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
高(中)職	64	23.4%	71.9%	95.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.7%
專科或大學	208	41.3%	56.3%	97.6%	0.5%	0.0%	0.5%	1.9%
研究所及以上	21	33.3%	57.1%	90.4%	0.0%	4.8%	4.8%	4.8%
#職務								
公司負責人	29	31.0%	65.6%	96.6%	0.0%	3.4%	3.4%	0.0%
主管人員	137	43.8%	54.0%	97.8%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%
一般職員	136	32.4%	62.5%	94.9%	0.7%	0.0%	0.7%	4.4%
工作年資								
1-3 年	39	25.6%	71.8%	97.4%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%
3-5 年	38	31.6%	63.1%	94.7%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%
5-10 年	69	40.6%	53.7%	94.3%	1.4%	0.0%	1.4%	4.3%
10-15 年	84	40.5%	57.1%	97.6%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%
20 年以上	72	40.3%	56.9%	97.2%	0.0%	1.4%	1.4%	1.4%
是否接受過勞工安全衛生教育訓練								
有	196	41.3%	54.6%	95.9%	0.0%	0.5%	0.5%	3.6%
沒有	106	30.2%	67.0%	97.2%	0.9%	0.0%	0.9%	1.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 8 遇到臺中市政府勞工局人員索賄之檢舉意願與基本資料交叉分析

	次數	會	不一定	不會	不知道/無意見
總次數	302	273	5	19	5
總百分比	100.0%	90.3%	1.7%	6.3%	1.7%
性別					
男性	112	89.2%	2.7%	5.4%	2.7%
女性	190	91.0%	1.1%	6.8%	1.1%
#年齡					
20-29 歲	41	92.7%	2.4%	4.9%	0.0%
30-39 歲	105	93.3%	0.0%	5.7%	1.0%
40-49 歲	92	91.3%	1.1%	7.6%	0.0%
50-59 歲	51	84.3%	2.0%	5.9%	7.8%
60 歲以上	13	76.9%	15.4%	7.7%	0.0%
教育程度					
國小及以下	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
國(初)中	5	80.0%	0.0%	20.0%	0.0%
高(中)職	64	89.0%	1.6%	7.8%	1.6%
專科或大學	208	89.9%	1.9%	6.3%	1.9%
研究所及以上	21	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
#職務					
公司負責人	29	75.9%	6.9%	6.9%	10.3%
主管人員	137	92.0%	0.7%	5.8%	1.5%
一般職員	136	91.9%	1.5%	6.6%	0.0%
工作年資					
1-3 年	39	94.8%	2.6%	2.6%	0.0%
3-5 年	38	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
5-10 年	69	90.0%	1.4%	7.2%	1.4%
10-15 年	84	89.3%	0.0%	9.5%	1.2%
20 年以上	72	84.7%	4.2%	6.9%	4.2%
是否接受過勞工安全衛生教育訓練					
有	196	90.4%	1.5%	6.1%	2.0%
沒有	106	90.6%	1.9%	6.6%	0.9%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

附表 9 推行「公務員廉政倫理規範」成效滿意度與基本資料交叉分析

	次數	非常滿意	還算滿意	滿意合計	不太滿意	非常不滿意	不滿意合計	不知道/無意見
總次數	302	52	189	241	22	6	28	33
總百分比	100.0%	17.2%	62.6%	79.8%	7.3%	2.0%	9.3%	10.9%
性別								
男性	112	21.4%	61.6%	83.0%	5.4%	2.7%	8.1%	8.9%
女性	190	14.7%	63.2%	77.9%	8.4%	1.6%	10.0%	12.1%
#年齡								
20-29 歲	41	14.6%	70.7%	85.3%	4.9%	0.0%	4.9%	9.8%
30-39 歲	105	13.3%	67.7%	81.0%	9.5%	0.0%	9.5%	9.5%
40-49 歲	92	20.7%	55.4%	76.1%	7.6%	4.3%	11.9%	12.0%
50-59 歲	51	19.6%	68.7%	88.3%	3.9%	0.0%	3.9%	7.8%
60 歲以上	13	23.1%	23.1%	46.2%	7.7%	15.4%	23.1%	30.7%
教育程度								
國小及以下	4	50.0%	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
國(初)中	5	20.0%	60.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
高(中)職	64	14.1%	64.0%	78.1%	9.4%	3.1%	12.5%	9.4%
專科或大學	208	18.3%	63.4%	81.7%	7.7%	0.5%	8.2%	10.1%
研究所及以上	21	9.5%	57.2%	66.7%	0.0%	14.3%	14.3%	19.0%
職務								
公司負責人	29	17.2%	65.7%	82.9%	3.4%	3.4%	6.8%	10.3%
主管人員	137	18.2%	62.0%	80.2%	8.8%	2.2%	11.0%	8.8%
一般職員	136	16.2%	62.5%	78.7%	6.6%	1.5%	8.1%	13.2%
工作年資								
1-3 年	39	17.9%	61.5%	79.4%	10.3%	0.0%	10.3%	10.3%
3-5 年	38	18.4%	63.2%	81.6%	0.0%	2.6%	2.6%	15.8%
5-10 年	69	18.8%	56.6%	75.4%	8.7%	1.4%	10.1%	14.5%
10-15 年	84	19.0%	60.8%	79.8%	10.7%	1.2%	11.9%	8.3%
20 年以上	72	12.5%	70.8%	83.3%	4.2%	4.2%	8.4%	8.3%
是否接受過勞工安全衛生教育訓練								
有	196	17.9%	64.3%	82.2%	5.6%	1.0%	6.6%	11.2%
沒有	106	16.0%	59.4%	75.4%	10.4%	3.8%	14.2%	10.4%

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設(期望值低於 5 之比例不得大於 25%)。

【附錄三　訪談逐字稿】

一、A 檢查員

人員	內容
訪問者	請問您主要負責哪個科別的勞動檢查業務呢？
受訪者	製造業。
訪問者	主要檢查的項目為？
受訪者	針對各個製造業的工廠，你們是希望問哪方面？
訪問者	主要是想了解你的工作內容、檢查流程、檢查項目，比較可以知道你在這些檢查業務方面，有沒有廠商比較容易疏忽或加強的部份，譬如說勞動檢查業務應該會檢核一些文件的部分。
受訪者	我們去檢查的時候會分兩個部分，一個是工廠安全、一個是勞動條件，安全衛生部分，我會去看現場的機械設備有沒有符合規定，檢視書面資料有沒有依法辦理。勞動條件有兩個區塊，一個是勞工申訴，另一個是我們自己的專案檢查。
訪問者	所以你們會定期公布一些專案，是希望他們配合檢查？還是這是不定...
受訪者	專案是內部自己的作業，不會對事業單位公布，因為檢查不能事先通知。
訪問者	您剛剛提到的安全衛生部分、勞動條件、專案檢查，您覺得這樣的內容或檢查項目有哪些比較不足或有需要加強的地方嗎？
受訪者	不足的意思是我們去檢查然後發現的狀況嗎？還是？
訪問者	對。
受訪者	這個東西範圍很廣，以安全衛生部分來講，我們去檢查的話，機械捲架....
訪問者	機械檢查。
受訪者	火災爆炸、化學品的危害。
訪問者	主要還是看他們比較屬於哪一類業者的屬性去檢查？
受訪者	根據不同行業別可能產生的危險也不一定。
訪問者	所以這樣的檢查項目也會因為行業別的不同而有所變動？
受訪者	它會有一個基本的東西，不會因為什麼行業別而改變。
訪問者	基本的項目？
受訪者	對，有基本項目，另外是根據事業單位屬性不同，有一些項目要看的東西又不一樣。
訪問者	額外的項目你們會再做加強增加？
受訪者	對。
訪問者	您有提到在做勞動檢查的過程中，通常我們都是基於輔導、宣導、取締的成份，你覺得怎麼樣的做法比較可以保障勞工安全，發揮勞動檢查的實質作用？
受訪者	因為我們檢查的時候，常常會遇到有些事業單位比較衝動，他們會覺得為什麼我們去檢查就要罰錢，所以有時候可能在某些狀況下要搭配一些輔導宣導的方式。
訪問者	就你的經驗，你覺得取締比例算高嗎？就是去檢查的時候，有違規項目，你們會直接給予取締還是會先透過輔導請他改善？
受訪者	會看違反項目的屬性判別，如果違反項目是屬於比較具有立即性的危險，通常這個會做適當處分，如果有一些項目比較沒有立即性的危險，這個就是用說明，看他們要怎麼配合改善。

訪問者	有關於裁量空間我們待會再來談，一般針對同一個受檢單位，多久會進行勞動檢查？這有明文相關法令的依據嗎？
受訪者	依據勞動檢查方針，職安署會訂勞動檢查方針，我們依勞動檢查方針，內部我們會訂自己檢查的方式要怎麼做，就是一個監督檢查計畫。
訪問者	有一個監督檢查計畫？
受訪者	對，勞動檢查一個計畫。
訪問者	這樣的計畫都是哪一個單位在負責，有沒有符合這樣的計畫內容？
受訪者	沒有，我們會依據職安署，就是中央上級機關，他們訂了勞動檢查方針後，我們會依據剛才講的計畫，這個計畫訂出來後我們就會再報給職安署。
訪問者	治安署？
受訪者	職業安全衛生署。
訪問者	在檢查過程你剛才有提到，有一些受檢單位會覺得你們沒有通知就過去，或是我們在電訪過程中，有遇到一些業主會說檢查前沒有通知，他們沒辦法把相關資料做蒐集，或他們可能有提出抱怨，在這樣的情況下，有沒有遇過這個情形，當時是怎麼處理的？
受訪者	這種情形一定會遇到，通常遇到這種狀況我們都會說，因為這是法令規範，所以不能我們事先通知，這是法令限制住，我們比較沒辦法...
訪問者	相關文件你們是接受事後補齊，還是當下會等他們直接產出？
受訪者	如果是一般例行的檢查，沒有針對特殊譬如說職災狀況，一般我們會請他們拿資料出來，如果負責人員不在，我們會讓他補傳真。
訪問者	會同意請他們補件。
受訪者	對，傳真過來或怎麼樣我們都可以接受。
訪問者	剛剛提到的勞動檢查中，我們會發現一些違規情形，譬如說剛剛提到的製造業，每一種製造業屬性不太相同，常會發現一些在A製造業這樣可以，在B種製造業他這樣的規定可能比較不適用，這樣的情況可能會變成勞檢人員有裁量空間。
受訪者	法律規定都通則性，所以比較不會說A適用B不適用。
訪問者	比較不會出現這種問題？
受訪者	對，只要他有講到那個東西，有出現那種東西，不管是在哪個行業別出現，我們看到有不符合規定還是要通知。
訪問者	有一些狀況是A檢查員跟B檢查員去判斷違規事件處置方式，譬如應該要停工或改善期限長短，這樣的裁量空間是不是會讓你們引發不公平爭議情況？
受訪者	這應該不太會，因為如果發現要停工或處分，那對我們來講都是幾日的東西，不會分七天、十天、二十天，只要會處分罰錢，我們都會寫七日要改善，不會因為不同檢查員去看就不一樣。
訪問者	所以沒有改善期限長短的問題？
受訪者	改善期限長短問題會出現在他不屬於停工跟罰錢的狀態，那種就可能不同檢查會認為，有些給他七天，有些認為要十天，這就有點不太一樣。
訪問者	像這樣的裁量基準比較不統一，在檢查員內部溝通討論在會議上提出檢討或先有一個...
受訪者	一般的話，那個東西可能不同人判斷都不太一樣，實際上那個東西只要上呈報告到主管的部分，他們都會統一，把某個違反事項兩個人判斷不一樣，但到主管看報告的時候，就會把違反這項規定應該要給他幾天改善都會統一，所以如果把公文寄到事業單位，期限會一樣。

訪問者	所以除了檢查員在做檢查，他們去上簽呈的報告會有改善期限日期。
受訪者	對，他會寫。
訪問者	在長官核准的時候會再做評估？
受訪者	對，最後會統一化。
訪問者	所以不是只有一關在做把關？
受訪者	對。
訪問者	像以這樣的過程來說，你會不會覺得很麻煩，就是檢查人員覺得應該是七天，上面長官覺得三天就可以，這樣會造成你在跟業主溝通過程上會有爭議嗎？
受訪者	如果我們去檢查都是跟他說公文會寫入。
訪問者	所以不會直接告訴他我覺得你這個應該要有多少時間？
受訪者	因為違反項目可能滿多項，譬如說十項，要一項一項當場跟他講會有難度，通常都跟他講公文會再來，以公文為主。
訪問者	有沒有遇到受檢單位為了要順利通過檢查，主動希望可以給予紅包或找人關說或請客招待？
受訪者	個人沒遇到。
訪問者	有沒有聽說其他同仁有遇到這樣的情形？
受訪者	我們單位應該都沒有，那應該是很久以前有聽過，但是我們單位是新單位，沒有遇到過這種。
訪問者	你剛剛說你們是新單位，你們勞動檢查業務是在什麼時候開始？
受訪者	100年4月1號成立，實際上授權是102年，所以實際上執行才大概兩年多。
訪問者	在你們之前的勞動檢查單位是隸屬於？
受訪者	中區勞動檢查署。
訪問者	臺中的部分，現在是歸縣市政府直接辦理嗎？
受訪者	他有點複雜，他不是全部是在臺中市都是歸我們，他還有分狀況。
訪問者	所以你們是分一些業務過來。
受訪者	對，部分。
訪問者	如果有遇到受檢單位想透過關說、紅包、應酬的行為，希望可以順利通過檢查，您個人會如何處理？
受訪者	跟他說不行。
訪問者	會直接告知他，關說情形通常會有一些民意代表施加壓力，您會怎麼處理這個狀況？
受訪者	我們遇到這種情形，如果有民意代表來關心相關案情，都會回報給上面的長官，請長官統一處理，承辦人不涉及這一塊。
訪問者	您對於政風的公務員廉政倫理規範或貪污條例，您本身會加強這方面的資訊嗎？
受訪者	沒有特別要了解什麼。
訪問者	因為每個機關都很注重廉潔部分，你們覺得政風單位可以給你們哪些幫助？
受訪者	不知道，因為自己不會有涉及，所以就沒有特別要注意要怎麼授權，反正就是相關那種東西自己都不要去涉及。
訪問者	政風單位會負責一些監督業務，譬如說有單位案件在審理或工程驗收等等，這些部分可能政風都會有一個監督角色，在政風單位跟你們單位間，有沒有一些業務相關連的部份？

受訪者	如果我們有一些採購案出去，就必須匯到他們那邊，他們會提供一些意見，之後會再根據他們的意見做修正。
訪問者	主要還是採購部分？
受訪者	嗯。
訪問者	就您辦理檢查業務的經驗，您覺得目前的勞動檢查制度有哪些優點？
受訪者	勞動檢查制度的優點？
訪問者	對，例如可以增加勞工安全或是可以預防哪些違法情形？
受訪者	我們做檢查的時候，有些東西是沒辦法當下看到，所以我們這個檢查，就我個人認為他是一個比較後端的。
訪問者	後端的檢查？
受訪者	不是後端的，去保障勞工安全後端的方式，主要要仰賴前端事業單位本身要做好，其實像我們發現有很多事故發生後，我們去了解那個原因，就覺得很多東西都不是我們在檢查的時候能夠檢出，當下他沒做那個作業，所以看不到，所以只能仰賴事業單位遵守相關規定。
訪問者	很多危險性透過檢查並不是那麼...
受訪者	應該是說那些東西他當下沒作業的時候，你看不到那個東西，也沒辦法跟他講，這要仰賴他們自己的安全衛生管理制度要做好，我們能看的部份，大部分是有看到什麼立即性危險，我們一定有辦法跟他講，或是有一個比較應該要遵守的規定是什麼，但有些東西只能告知他或跟他分享其他事業單位發生的事情，但真的有些東西要靠他們自己本身做好。
訪問者	主要要跟業主配合。
受訪者	對。
訪問者	您提到在檢查過程或在職災案例裡，你們會發現可能哪些是在檢查部分會疏忽，也滿容易造成危險，這樣的項目你們會列入勞動檢查方針修改方向嗎？
受訪者	我們會提建議，因為勞動檢查方針不是我們訂的，是由職業安全衛生署訂的，我們可能就是針對檢查發現的問題，我們每年都有一個檢查員大會，有去參加那個會議的時候，就會跟他們提相關建議。
訪問者	你們會定期舉辦檢查員會議，交流各縣市狀況、案例分享？
受訪者	是。
訪問者	以你們的業務量來講，你覺得一年一次這樣的會議足夠嗎？。
受訪者	有些需要即時反應，不會透過這種機制，我們就會發文去了解，如果比較大方向的就透過一年一次的這種會議反映給他們知道。
訪問者	所以你們還是有即時反應的管道可以讓你們直接跟署裡聯繫？
受訪者	可以，發文詢問他們這個東西該怎麼處理。
訪問者	您剛剛提到的勞動檢查制度，你覺得有沒有其他需要改善的意見？
受訪者	還是要先讓事業單位了解我們有這種稽查制度的存在，不然有些事業單位不知道，我們去會引起一些反彈。
訪問者	有些受檢單位提到，其實相關課程都有定期在辦理，有關於勞動檢查課程，這個課程也是由你們單位主辦？
受訪者	對。
訪問者	你們在辦理這樣的課程有沒有遇到什麼困難？或參加人數不如預期？
受訪者	要看課程，有些課程難免有這種狀況。
訪問者	大概是什麼課程會比較有這種情形？

受訪者	不一定，譬如我們發文兩百份，可能回來只有一半甚至更少，就看事業單位有沒有要來參加。
訪問者	他們有沒有參加這樣的課程，會不會影響到公司的權益？
受訪者	會，因為我們在相關宣導會或觀摩會都會跟他們講一些法令修改，他們應該要注意什麼，如果他們沒來就會不曉得，之後我們去檢查就會變成一種...
訪問者	會造成你們檢查上的困難。
受訪者	對，就變他們說為什麼他們不知道。
訪問者	這個部分你們有沒有透過什麼方式來促進他們來參加？
受訪者	通常年底我們會召開一個會議，那個會議是找一些工業區的廠商協進會或工業區服務中心，請他們出席，藉由那個會議把這一整年我們實施勞動檢查相關業務做討論，我們可能會拋出一些議題，就是怎麼增加他們參加我們辦的活動，一些增進他們出席的方法，會跟他們溝通。
訪問者	跟一些廠商代表做討論？
受訪者	溝通交流，他們以後相關東西，我們應該怎麼做，譬如說應該要寄到哪邊去，請他們做相關後續傳達。
訪問者	所以就算他們沒辦法出席參加，也會透過廠商代表協助傳達這些資訊？
受訪者	對。

二、B 檢查員

人員	內容
訪問者	您主要是負責哪個科別的勞動檢查業務？
受訪者	第二科。
訪問者	他負責是哪個？
受訪者	營造業的安全衛生。
訪問者	主要檢查項目有哪些？
受訪者	營造業的安全衛生、勞動條件檢查。
訪問者	能不能再細部說明？
受訪者	安全衛生部分就是有關工地的一些安全，勞動條件部分是勞基法裡規定的工資、工時、請假、休假的規定有沒有符合勞基法規定。
訪問者	主要是根據勞基法涵蓋的項目做檢查？
受訪者	對。
訪問者	每次檢查一定都會檢查每一項還是？
受訪者	不一定，針對重點項目，工資、工時、加班、請假，如果有一些民眾申訴案件，他有提到其他部分，我們也會針對其他部分做檢查。
訪問者	是會每次都挑重點項目檢查，還是說？
受訪者	專案部分會看專案重點，像這次的專案可能針對基本工資部分，我就看一些檢查名單裡的行業，有沒有符合基本工資的規定。
訪問者	所以每次檢查是會有一個專案的主題？
受訪者	專案是這樣，如果是民眾申訴就看申訴內容。
訪問者	您認為應該要加強哪些項目勞動檢查。

受訪者	安全衛生比較重點。
訪問者	可是安全衛生應該滿廣的。
受訪者	對，像營造工地安全，像臺中捷運發生工安意外，我們會針對一些安全衛生做檢查，像防止墜落、倒崩塌之類的。
訪問者	還有其他的嗎？
受訪者	安全衛生主要就是這些，就是防止一些墜落、倒崩塌危害。
訪問者	您認為加強檢查、宣導、輔導哪種做法對於保障勞工安全衛生比較能發揮實質效用？
受訪者	只能選一項？
訪問者	沒有，就是您覺得。
受訪者	沒有絕對，偏一不可，檢查是一個必要的手段，檢查是他如果有違法情況就是依法處理，輔導是比較柔性，請事業單位遵守法令規定，這比較沒有強制性，是比較柔性的勸說，所以一些柔性勸說還有硬性的強制手段應該雙管齊下。
訪問者	目前主要是有這三項做法，依照你的經驗，你覺得還可以增加什麼做法，會發揮更大實質上的效用？
受訪者	目前是檢查跟輔導，我覺得可以加強一些媒體的影響力。
訪問者	怎麼說？
受訪者	因為勞基法大家都知道，可是很多細部內容大家可能不太清楚，所以可能透過媒體的傳遞，應該可以讓人更了解，一些安全衛生的觀念也可以利用媒體做影響民眾的觀念。
訪問者	你覺得就是有關於勞基法令所涵蓋的細部東西，藉由媒體傳遞。
受訪者	對，一些重點項目，安全衛生的一些基本概念，其實檢查只是檢查特定行業，可是因為政府人力有限，不可能針對所有行業做宣導跟檢查，還是有侷限性，媒體比較廣泛，而且他的影響力應該遠比我們宣導或檢查來得大。
訪問者	你們通常怎麼宣導？
受訪者	一個是傳統式，邀請事業單位到某一個地點，我們做一些政策還有相關法令宣導，今年有新做法，由檢查同仁到事業單位現場做宣導，由我們走出去。
訪問者	這樣人力夠嗎？
受訪者	不夠，但是只能盡量做。
訪問者	您提到第一個方法是類似召開說明會，請事業單位來參加，你覺得這兩種效果上？
受訪者	有限。
訪問者	即便是檢查人員走出去也是有限的嗎？
受訪者	對，有限，因為有時候事情還沒發生，大家都是左耳進右耳出，我會講說一些安全很重要，告訴他一些以前職災例子，可是大家好像都是左耳進右耳出。
訪問者	聽聽看看過了就算了。
受訪者	對。
訪問者	您覺得有沒有辦法改善這樣的情況？
受訪者	這些事情還是得做，雖然效果有限，利用大眾媒體的影響力可能會更有效率。
訪問者	針對同一個受檢單位通常多久會進行一次勞動檢查？
受訪者	營造業安全衛生部分一到兩個月。
訪問者	所以頻率算滿高的？

受訪者	對。
訪問者	是不是有相關法令依據？
受訪者	沒有相關法令依據，只是勞動檢查就是實施檢查事業單位不得拒絕，我們會依據行業別，不是行業別，因為營造業就是營造業，分他的工程屬性、風險性去擬定檢查頻率，因為營造工地他的變化非常大，今天他可能蓋低層樓，下個月可能蓋到三層樓，一樓跟三樓風險完全不一樣，就算三樓蓋完，下個月可能已經蓋到五樓，所以你感覺聽起來好像一到兩個月很快，可是每次去看，他的環境或風險完全不一樣。
訪問者	隨時有變化。
受訪者	對，他是動態，不像工廠，工廠設置完畢後，他的作業流程就固定，你只要把機台或SOP流程確定後，其實就不太有變化，因為他的製造流程或機器不會每個月換或變化，他可能十年才去換施作機器或SOP、流程，營造業是每個月甚至每天工地環境都有變化。
訪問者	不過對於營造業主來講會覺得檢查過於頻繁？
受訪者	不會。
訪問者	他們覺得這是正常的？
受訪者	對，這十幾、二十年來都是如此，營造業大家都習慣這個頻率。
訪問者	他們不會抱怨為什麼一個月、兩個月就又來一次？
受訪者	很少。
訪問者	檢查過程是否有遭受受檢單位有抱怨或提出異議的情形？
受訪者	有，常見的像營造業如果碰到開口地方沒有做護欄，依法要停工及罰款處分，他們常常的講法是剛拆掉，或那個地方不會過去，這時候我們就要舉證說這個地方確實有危害風險，以及時常有人經過，有墜落危險，所以我們第一時間蒐證就要很齊全。
訪問者	所以你們那時候的採取措施事先蒐證，驗證受檢單位是不是。
受訪者	他要證明他的說法並不是如此。
訪問者	你們會先請他們暫時停工嗎？還是？
受訪者	沒有，如果是有發生立即危害，當然立法要立即停工。
訪問者	沒有立即危害是罰款？
受訪者	停工罰款是一體，有停工就一定有罰款，如果有不是立即有危害，通常是請他依限期改善。
訪問者	會給他們緩衝時間？
受訪者	看他的缺失項目，會給他適當時間。
訪問者	因為受檢單位有抱怨沒有給緩衝改善時間就立即開罰。
受訪者	法令的精神是要求事業單位自己就要做好這些事情，檢查機構只是不定時稽查他們有沒有依法做，如果任何事業單位都是抱著僥倖心態，平常都不做準備，查到再說，這樣會一直產生危害，因為你做這些設施設備，一定要花不管時間或金錢、人力成本，如果像事業單位說要給我們時間改善不要罰款，其實這樣不合理，因為這樣這些安全設施就沒人要做，反正抓到再說，抓到你再請我改善就好，但是平常都不做，可是政府人力有限，我們檢查的行業別比例其實是很少的，檢查人力有限，法令精神還是要求事業單位主動要做，我們只是做不定時的檢查，所以並不是像事業單位說的我們沒有給他時間、機會改善，這些本來就要做。

訪問者	有關勞動環境，違規樣態多樣化、複雜，對於檢查員來說，檢查結果，違規事項的處置作為，你們有相當大的裁量空間。
受訪者	這些裁量的標準勞動部都訂有規範，並不是檢查員任意去衡量，勞動部中央主管機關不管是裁罰、停工都有一定標準規範。
訪問者	因為規範也不可能面面俱到對不對。
受訪者	他有一定原則，比方說兩公尺以上沒有設護欄、沒有安全帶，一定停工罰款，這是勞動部有一定的標準在。
訪問者	有沒有裁量基準不一致的情況？
受訪者	不會，所有勞動部都有不管是罰款金額還是停工標準都有一致的標準。
訪問者	他是會跟產業有不同嗎？還是所有產業都一樣？
受訪者	以營造業來講，工程規模會有不一樣。
訪問者	所以營造業就是依工程規模嗎？
受訪者	工程金額去衡量，如果有罰款，罰款標準就是以工程金額做標準。
訪問者	有沒有遇過受檢單位為了通過檢查，給予紅包或請客招待、找人關說的情形？
受訪者	沒有。
訪問者	都沒遇過？
受訪者	現在不叫關說，通常會跟民意代表反應我們今天檢查的這種情況，他們可能會再跟我們了解我們的處理情況，其實一般我們跟民意代表詳實說明、給他看相關資料後，其實民意代表都是可以接受，因為確實都是有立即性的危害。
訪問者	如果有遇到受檢單位想透過上述行為求順利通過檢查，你會怎麼處理？
受訪者	跟相關人員詳實說明，一般來講他們都可以接受。
訪問者	你是說有關於受檢單位向民代陳情之類的，如果有給予紅包或請客招待的話。
受訪者	目前沒遇過。
訪問者	有聽說過嗎？
受訪者	沒有。
訪問者	如果真的遇到你會怎麼處理？
受訪者	跟政風單位反應。
訪問者	政風跟報備？
受訪者	對。
訪問者	受檢單位希望能增加勞工安全課程，勞檢處是不是會提供一些課程讓受檢單位來上課？
受訪者	我們會有不定時做一些宣導，會正式發公文通知相關事業單位來參加。
訪問者	參加是指參加宣導說明會？
受訪者	對。
訪問者	沒有其他額外的訓練課程？
受訪者	哪方面的訓練？因為訓練課程外面有很多受訓機構開辦，政府單位沒有開辦相關訓練課程，最多就是法令宣導會、座談會。
訪問者	只有宣導會、座談會？
受訪者	嗯，相關課程外面民間機構都有很多，政府機關並沒有在做相關教育訓練。
訪問者	有一些受檢單位反應覺得實務上跟受檢人員依循法規有點不一致。
受訪者	不會。
訪問者	可能你沒有遇到，因為電訪的時候有反應。

受訪者	是指勞動條件還是勞工安全衛生？
訪問者	他們覺得實務上跟法規上有落差。
受訪者	以安全衛生來講，要去怎麼改善，現場檢查人員都會跟工地相關人員討論，實務上都會跟他溝通，請他怎麼改善，他也能接受的方式。
訪問者	會跟事業單位溝通？
受訪者	我們在改善方式的建議時候，都會跟事業單位溝通，他們也能接受這個方式，合乎實際。
訪問者	所以在溝通上都是很ok？
受訪者	安全衛生這部份應該還好，您指的部分應該是勞動條件。
訪問者	這部份不一致怎麼辦？
受訪者	依照法令規定。
訪問者	只能依照法令？
受訪者	對，在法令沒有改變之前只能依照法令走。
訪問者	你有沒有什麼建議可以透過什麼方式縮短事業單位跟檢查單位的認知落差？
受訪者	請他們更了解法令。
訪問者	那是不是有上課必要？
受訪者	對，所以他們可以去自習、買書或上課，請他們更了解法令，因為法令是死的，人是活的，但相關規定是人訂出來的，你在法令框架裡可以訂出任何規定，只要符合法令規定都可以接受。
訪問者	因為有受檢單位希望政府單位可以派人到他們那邊上課。
受訪者	有，安全衛生部分我們現在就有。
訪問者	是宣導嗎？
受訪者	不能說宣導，法令宣導以及相關職業災害案例我們都會去現場跟他們講，所以我們現在就有在做。
訪問者	就您執行檢查業務的經驗跟觀點，能不能簡述勞動檢查制度有什麼缺點跟優點？
受訪者	優點以我們這個單位來講，算給予勞動檢查員相當大的尊重跟自由，還有他的處理都能很獨立。
訪問者	這應該是對檢查員？
受訪者	對。
訪問者	您認為現在的勞動檢查制度對受檢單位的優點是什麼？
受訪者	講不太出來，沒有人會喜歡受檢，應該說對勞工有什麼保障，因為勞動法令都是為了保障勞工，不是保障事業單位，法令規定實施勞動檢查不得預先通知，所以常有一些事業單位會抱怨為什麼沒有事先約時間，這也是很困難，因為法令就規定不得預先通知，我覺得這也是對勞工的保障。
訪問者	可是有的單位人比較少，剛好都外出。
受訪者	我們會依照行業性質，比方我們也有針對一些晚上經營的行業做一些檢查，我們就會晚上才去。
訪問者	會做調整。
受訪者	實務上會針對各個行業別做些微調整。
訪問者	缺點在哪個部分？
受訪者	罰則太輕。
訪問者	現在的罰則？

受訪者	是的，以勞基法來講，罰則通常是2萬到30萬，以一個大企業來講，這點金額不算什麼。
訪問者	您會希望在罰則上可以調高？
受訪者	要讓事業單位更能尊重法令，而不是視法令為無物。
訪問者	能不能請您提出對目前勞動檢查制度或執行的其他建議？
受訪者	希望能更尊重勞動檢查員，因為勞動檢查員在外面不管是勞動條件或安全衛生檢查都非常辛苦，而且我們通常是獨立運作，所以一個人要去應付千百種狀況，我希望不管是社會的整個氛圍還是法令上，都能對勞動檢查員有更多尊重。
訪問者	你會不會希望政府多給予勞動檢查員哪方面的幫助？
受訪者	都可以，我希望有尊重再談其他的事情。
訪問者	就只有尊重？
受訪者	嗯，尊重有很多方式可以尊重。
訪問者	你們現在一個人大約負責幾個事業單位？
受訪者	以營造業來講，我們勞動檢查處目前營造業檢查員才八個人，要負責整個大臺中市的營造業，人員確實有點少，還有負責整個大臺中市的勞基法檢查，其實是非常吃力的，所以我覺得人力實在太少。
訪問者	會希望政府補充人力？
受訪者	當然。
訪問者	還有沒有其他建議事項？
受訪者	差不多了。

三、C 學者

人員	內容
訪問者	為了維護勞工安全，各縣市政府都有持續推動勞動檢查業務，您認為未來應該再加強哪些部分的勞動檢查？
受訪者	台灣目前的過勞現象，比較難以被查核的是過勞的現象，因為是工時的問題，尤其是排班，這些在企業主當中經常有彈性上班工作時間，尤其是一些行業，他們通常利用責任制規避工時規範，比較嚴重是醫療產業醫護人員，他們的工作很難界定上班工作時間，下班時間要隨時待命，當然還有其他工作，像保全、隨扈、安全的工作，科技園區更不用講，這些工作有一些都還沒納入勞基法適用範圍，在勞動檢查的時候對於這些人的保障就比較缺乏，再來是像上次復興航空，他們對於一些隱性的影響安全的工作規範，顯然沒辦法做到。像復興航空平常就要有訓練，他們的訓練幾乎是缺乏、比較沒系統，這種東西在安檢的時候通常就設施、環境，還有規劃守則的實施，但對於這些細部的影響勞安的內容，我們就比較缺乏，再來是職業病，現在還有很多職業病沒有被界定清楚，跟工作之間的聯繫關係並沒有被確認，比方說肺矽病，現在是已經列入規範當中，但還有像電子產業、化工產業，因為他含的物質都比較新，在工作環境中就沒注意到這些職業病的關聯性，這都有待制度上進一步的建立。
訪問者	老師您剛剛說的是有關於工時、航空業產業的隱性環境因素、職業病等等方面，這些都應該加強這些項目的勞動檢查？
受訪者	對。

訪問者	這方面您認為應該從法規上著手？
受訪者	要各方面著手，包含法規，剛剛所說的職業病都是有待法規認定，對於這些適用勞基法的範圍，我們也要繼續在政策、法規上努力，在檢查方面，因果間的關聯性要加強。你看上一次在昆山中榮鋼鐵發生粉塵爆炸，所以他發生粉塵爆炸大家就知道這個有問題，可是從一開始就應該要系統化，關於各個不同的行業或產業的安全規範，要有他自己一個制度，因為勞檢通常在上層來說，他跟民間的結合，跟產業環境的關聯性，其實在政策面當中沒有做得太好，尤其現在產業進入制度建立當中一個三方關係，我覺得沒有建立得很好，於是我們依循的法規通常是落伍的，不管就現實狀況，通常我們都會後知後覺，這是我們的問題。
訪問者	目前檢查業務有加強檢查、宣導跟輔導，您覺得哪些做法對於保障勞工安全比較能發揮實質上的效用？
受訪者	鼓勵檢舉更有效用，鼓勵檢舉要做比較多的宣傳跟訓練，但能提高普遍性的勞工安全意識，不管是企業主或勞工的安全意識提升，但有個關鍵，如果勞工安全意識足夠，或允許第三方介入，就是我們能有一些適度外部監督機制的產生，其實會幫助我們原有的勞檢效益發揮到更好。
訪問者	老師您提到外部監督機制是？
受訪者	比方說復興航空，他如果在很早以前機師就已經反應排班不合理，一天從高雄飛澎湖，剛飛完馬上又要飛過來，中間雖然算隔天，但前一天晚上十點下班，第二天早上六點就開始飛，事實上我的休息不足，這在勞檢當中如果不是細部去檢查，很難查出來。所以這個有賴內部之間他對於安全的舉發，尤其是上次澎湖空難發生後，就應該有警覺性，但是我們都沒有動作，所以就這個個案來說，就應該去了解真正問題的原因是因為整個系統機制沒辦法即時反應，或是彈性疲乏，他有訊息、訊號出來，沒有人去接收，這是目前制度上最大的問題，我們都是照班行事，你告訴我什麼時候去檢查，我維持一定的頻率，去那邊廠商出來接待，轉一圈，那都是很基礎的檢查，昆山中榮鋼鐵你如果進去只有他帶你繞一圈，你能看出什麼結果？他一定有警告標示、作業規範、警告標語，在員工當中也做宣導。
訪問者	可是這樣還是發生問題。
受訪者	那問題在哪裡呢？第一個產業界普遍狀況沒有專家介入，所謂的三方關係是產業界、專家跟政府要共同因應現在的變化，業界的人會很清楚這家工廠不行，作業線太密集、利用趕工方式、集塵設施不夠。上一次我協同勞檢單位到水泥廠，他有集塵器，但是沒有開，所以這些東西不能說有設施就一定會運作，規範有就一定走得很好，所以事實上他必須有持續、即時回饋的系統，甚至於現在講大數據，如果官方能運用大數據，把這些訊息、訊號有效的掌控，對未來安全提升才有幫助，這次臺中捷運砸下來，他的真正問題在哪裡？恐怕不是單純安檢就可以解決，是一個制度性問題要檢討，這當中就不是一個點的檢查頻率提高或加強宣導能夠達到的做法，他有一個持續機制，要允許外部資訊能進來，才能即時防堵這些事情。
訪問者	您剛剛提到三方，這三方以現行要整合是不是有難度？
受訪者	當然，這是有待大家的努力，但我們在學校，提出來都是比較理想性的東西，至少對於整個的資訊系統建置，尤其是即時安全回應，在美國都利用大數據做不少新的事情，但我們還在談舊的檢查、宣導、教育訓練，這都是很表面的東西。

訪問者	效果有限。
受訪者	對。
訪問者	所以可以朝向以大數據來處理？
受訪者	比方在澳洲有看到一些地區性政府委員會，他授權地方，因應地方，社區居民也會進入委員會，在整個安全上就可以提升很多，再加上產官學那邊，他們因應地區，比方說臺中地區一定有特別的產業，我們講六輕好了，六輕居民對六輕運作無緣置喙，高雄發生氣爆，你家有個管線從門口經過你都不知道，這都是太扯的事情。
訪問者	因為居民都沒辦法介入？
受訪者	你只有擴大參與才有更多機會拿到這些隱性潛在的資訊，你才能進步，現在是把耳朵、眼睛都捂起來都說很好，每年做一些統計數字說我們的數字表現很好，但就看到環境中不斷出現工安、勞安的問題，就是因為整個體制欠缺自我檢討的做法。
訪問者	勞動環境可能產生很多違規樣態，多樣化且複雜，檢查員對於檢查結果違規事項的處置有相當大的裁量空間，我們可以決定是不是要停工或改善期限的長短，在法令上對於部分違規事項的處置裁量基準可能是沒有統一的，您認為未來應該如何改善裁量基準所引發的不公平爭議？
受訪者	這部份引起很多爭議，小企業說你們對大企業都放水，對小企業嚴苛，這也是政府慢慢失去民眾信任的一個很大的原因，問題是在政府信任建立當中，一個是你開始要建立統一標準，這個統一標準建立要花一番功夫去做，尤其是人家申訴過來，你又回過來，通常他們叫官官相護，你檢查的你說是就是，我申訴上去還是這一批人在看，當有這樣的情形發生就有循諸或官僚腐敗的問題，這部份第一個要建立一定標準，再來是把訴願管道重新建構，不能有球員兼裁判的問題，要有一些仲裁機制來建立，當然還是避免不了大企業傾斜，大企業安檢人員進去就是馬馬虎虎，他不讓你看你也不敢看，對於這些大企業的問題，他必須要有層級上的介入，就是說我跨域，很多時候很多犯罪案件，屏東是台北機動組、檢察官就下去，屏東食安問題，廢棄油或劣等油問題是台南地檢署下去，你允許跨疆域介入，尤其規模比較大的，勞安上比較有重要關鍵目標，原先資訊如果搜尋的好，他會有訊號，呈現比較屬於需要注意的地方，這時候用跨領域稽核或從上層派員稽核，這都是體制上可以實施的事情，而不是現在行政疆域很僵化的框住責任區。
訪問者	有一些受檢單位反應他們覺得檢察方應該要更實務一點，不應該只依循法規，老師您覺得要怎麼做才能讓兩方歧異比較少？
受訪者	那個反應是對的，因為在檢察官系統他們的訓練你很難要求他，當然強化他的職能訓練是有必要的，我們允許機制當中去反應，他可以某種程度解決這樣的問題，就是說我跨領域，再來如果檢舉制度、申訴制度比較暢通，其實可以某種程度解決這樣的問題，最大的是裁決標準不一，這是勞檢單位要解決的問題，在立法、修法當中，美國是海洋法系，海洋法系就依循很多範例來判例，這些判例要有全國性研討會或檢討，適時的去修正，尤其是執行面跟法規中間有很大的距離，這中間的距離要想辦法縮短，這是研究或勞檢單位本身要努力的，本身他的機制當中要去改善的，這個靠外部有困難。
訪問者	部分民眾認為可以透過紅包、請客招待或找有力人士關說就可以通過勞檢，您認為實施什麼措施可以降低這些情形產生？

受訪者	內部檢舉、外部檢舉、提高檢舉獎金，證人、檢舉人做保護，現在最大的問題是檢舉人沒辦法被好好保護。
訪問者	要怎麼保護比較有效？
受訪者	那是司法單位要研究的問題，他們有一定方法，像屏東檢舉油，那是食安，不是勞安，但檢舉完後新聞大張旗鼓，我覺得檢舉人要靠他運氣，所以像這種都是我們體制上很落後的地方，我們其實也有很多安檢單位是拿到檢舉後，交辦的時候就循官僚體制交辦，一下子就消息暴露，所以都是要檢討、課與刑責，如果官員就他所知的資訊不當去洩漏，其實都有刑責問題，只是在這部份過去忽視，也沒有去落實，我覺得還是從檢舉加強。美國也是這樣做，當然一方面加強勞工意識、做宣導，二方面對檢舉制度做很完善的保護或怎麼樣來舉證，都要努力，跨區化建立適當層級，允許跨區辦案，這都是有利整體環境進一步提升。
訪問者	對目前勞動檢查制度或執行還有沒有其他意見？
受訪者	差不多了。

四、D 學者

人員	內容
訪問者	有關於這次臺中市政府勞工局推動的勞動檢查業務，想問老師對勞動檢查業務方面，譬如加強檢查、宣導、輔導等做法，你覺得怎麼樣的方式比較能實際上保障勞工安全？
受訪者	現在是開放式問題？
訪問者	對。
受訪者	因為現在是行政主導，現在法律上規定勞動檢查政府去檢查勞動條件或安全衛生，廣義的勞動條件，派檢查員去，檢查是檢查雇主有沒有依法，雇主有沒有依法就是因為檢查雇主，間接保護勞工。
訪問者	等於有監督作用在。
受訪者	對，但譬如說現在法律定，有定的才有做，沒定的沒做，就是完全以法律為取向，這是第一個比較大的問題，自己把自己侷限住，勞動市場的性質是勞雇雙方互相對待給付，勞方提供勞務，雇主使用支付工資還有其他勞動條件，這些勞動條件有市場原理還有基本義務，比如說安全衛生，如果市場互相競爭，安全衛生就不用談。
訪問者	怎麼說？
受訪者	你雇奴隸最好，不用付錢也可以做工，所以他還是有些基本的對待，這些基本給付包含安全衛生，就變成雇主是要履行契約上的義務。
訪問者	可是現在很多工作其實不會跟勞工簽訂勞動契約。
受訪者	沒關係，他有很多契約義務，契約義務裡包含安全工作環境還有契約所規定的各種勞動條件。
訪問者	老師說的應該像工作安全守則。

受訪者	對，問題就出在這，勞雇雙方所訂定的安全衛生守則，第一個存不存在，第二個是這個守則是勞雇雙方參與制定，雇主有沒有履行，勞工有沒有發言權，但現在是政府看雇主有沒有履約，就變成完全是行政主導，實際上雇主給付安全衛生的工作環境給勞工，這種給付有沒有履行應該是受屢人最清楚，所以這部份比較落空，而且有兩個狀況，第一個狀況是勞方本身沒有安全衛生的意識，相關知識不足，有沒有可能安全衛生的文化、習慣、價值觀在勞方可以培養出來，這個全部培養也不可能，有沒有可能有他的代表，比如說臺中發生工地一堆工人在那邊，中間只要有一個人會注重安全衛生就可以，他有發言權，可以說這樣裝不好，可能會出問題，他可能受過培訓，有安全衛生知識，因為全部都有是比較不可能，就是中間有一個有，然後他可以說這個不行，不行也有效果，比如只要他說不行，雇主還強制做的話，雇主就有嚴重刑事或民事的重大過失責任，如果雇主請你做，你說不行，那怎麼辦？我要施工，法律就要規定一個資源方案，這時候你說有危險，雇主有兩個反應，第一個反應是可能有危險，我再檢查一遍，然後改正，第二個可能是你胡說八道，只是想偷懶。
訪問者	像老師剛剛提到這個特定人士，他有一個技術士考試。
受訪者	應該是要有相關知識和考試。
訪問者	對，像工地部分可能有一個專職人員負責。
受訪者	不是，那個概念不一樣。工地裡面安全衛生負責人他是雇主管理人員，雇主現在要提供一個安全衛生的環境，你雇一個人他有安全衛生證照負責把關，那是雇主經營權一部分，現在我講的是這麼多勞工參與施工，他們可不可以選一個人出來。
訪問者	勞方的代表。
受訪者	對，因為他不是在雇主指揮，不負擔安全衛生雇主這邊的責任，他是勞工的安全衛生，自己重視自己的生命，就是他也要參加施工。
訪問者	他有實際的作業。
受訪者	雇主的安全衛生人員不參加施工，勞工可能工地裡面十個人就有一個，或是工地施工作業過程裡面，他也參加施工的這一個人會顧到我的朋友、同事、自己的安全，要這種人。
訪問者	他對相關法令知識具備充足，可以在勞方角度...
受訪者	因為全部勞工都懂也不可能，如果隨便選一個，他亂叫停工也不行，要找一個比較守規矩、重視安全也有培訓，這個東西也不見得完全都有，完全尊重，但是他有外部資源，比如說我現在叫停以後，老闆說我覺得你亂搞，我要繼續施工，他有這個權利，他叫停老闆認為不妥的時候，他可以要求勞檢進來檢查。
訪問者	老師你剛剛提到的這個建議部分，有一些公司可能會定期從職員挑幾位安排他們去上勞工安全相關課程。
受訪者	這種是安衛法上規定的義務，就是勞工有接受安全衛生教育的義務，那是雇主的安排。
訪問者	雇主應該要做這件事，還是？
受訪者	有義務。
訪問者	有義務，沒有硬性規定？

受訪者	有，硬性規定，這不太一樣，我剛剛講這個中心觀念是那個人不能被雇主解雇，現在問題有兩件事，第一件事情是檢查機構或勞工行政機關，洩漏檢舉和告密勞工的匿名，他不是匿名檢舉，後來就具名檢舉，具名檢舉人家就把這個名字洩漏給老闆，這個員工就遭到不利對待，這是第一個為什麼檢查會無效，因為沒有勞工敢檢舉敢說話，現在工地施工過程中沒有勞工覺得有危險嗎？一定有，但不敢講也不敢檢舉，第二個是檢查人員去檢查容易受賄。
訪問者	檢查有受賄會比較容易出現？
受訪者	機會比較大，因為行政管制容易有腐敗行為，這個腐敗行為現在台灣應該演化成比較精緻的方式，比較難抓到。
訪問者	其實這一次做的調查主要是想看是不是有這種情形，因為像臺中市勞工局檢查業務才剛辦理沒多久，100年才開始接部分業務，算是比較新的業務內容，好像也沒有事業單位或有承辦人員有表示過這些情況，所以老師的顧慮還是存在。
受訪者	不是顧慮存在，是事實存在，我的了解是這種情形還是滿嚴重的，不敢隨便檢舉，因為我們去看勞資爭議的案件，看他分析的發生時點，基本上都是發生解雇之後，就是勞動關係已經不存在，他才敢說話，但中間怎麼不敢？有兩個可能，一個是他擔心名字被老闆知道，第二個擔心知道以後如果做了很嚴重，比如說把他fire掉，或是不願意撕破臉，不願意撕破臉大部分都是因為工資、工時的一般勞動條件，但是安全衛生中間有一些模糊地帶，勞工也不確定，他檢舉又有那麼多壞處，他不敢做，最好把這種東西能制度化或匿名的也算，但現在是匿名如果多，檢查員不夠...
訪問者	因為勞工提出來可能要會耗費很多人力去查證。
受訪者	而且安全衛生都是很即時，比如說施工執行前會有一個說明，這說明可能會有人提出問題，他還堅持要做，那人家怎麼辦？這是一種模式，就是勞工有沒有可能有一個安全代表，這個不是安全衛生管理人員，他是工人，他的權利會被保障，背後有專業資源可以提供。第二種方法可能不是臺中市政府做得到，就是保險機構，產險，譬如說臺中施工垮下來，保險公司需要理賠，但保險公司如果為了利潤打算，應該要讓他安全施工，不要賠他就賺錢，但是因為保險市場比較寡佔，他沒有辦法阻止這件事情，因為阻止的成本滿高的，他乾脆算一個平均費率，反正是寡佔市場，我一定可以佔到一個份額，佔到一個份額我就收這個保費，算平均賠率，還是可以賺錢，至於誰會出事誰不會出事，那大家要分擔，可是如果是一個完全競爭的市場，你要賺錢就要確保客戶施工安全，你有危險的施工狀況，保險公司要督導，那就比較不容易發生，像這次臺中施工，如果有一個保險公司很在意施工過程安不安全，他就會要求把這些施工方式都給他，我再決定保不保，因為如果是一個競爭市場，他就會斤斤計較，但現在主要是不競爭。
訪問者	台灣比較少這種狀況。
受訪者	對，保險公司你就來，然後看你過去有沒有那個情況，但你換一個公司就沒了。
訪問者	就像現在的勞保也沒有做到會去防止意外產生。
受訪者	現在只有事後經驗費率，如果哪個公司發生過，他的費率會提高，但這是事後，事前沒有。
訪問者	就是防止第二次發生意外。
受訪者	比如說保險公司，你要來我這邊投保，我就看你的各種施工計畫。
訪問者	理賠紀錄。

受訪者	不是紀錄，就是施工計畫、設備、製程、人員訓練、安衛管理等等這些運作達不達標，如果不達標，有缺點就加錢，加到你沒辦法施工，那就會安全，因為危險會出事他就不讓你投保，你就沒辦法開工，譬如強制的產險、災害險，那就變成保險公司的人去檢查，我現在檢查是因為我要賺錢，你不要出事我才賺錢，你出事我就賠錢，所以我要去檢查，現在政府是行政人員去檢查，檢查安全、不安全干他什麼事，他如果開單還被人修理，人家還以為他要收錢。
訪問者	所以保險公司的介入也是一個方法。
受訪者	對，但成本高，就是看台灣市場的容量有沒有可能供應得起這種成本，台灣有一些廠商有這樣的設計，因為他是外商，很多高科技廠商就是採取這種做法，他在台灣設廠，美國的公司就投保美國產險，美國安全人員會來這邊檢查，這個檢查比我們自己檢查仔細，因為我們檢查人員，我現在到工地去主要就是看 check list，法令，但是實際上特定作業的這種安全風險，他都要重新評估，那個非常專業。
訪問者	所以這個外商比較有建立這樣的制度。
受訪者	對，美商、歐商可能性都比較高。
訪問者	勞檢員要去檢查安全衛生環境還有勞動條件，其實每個檢查員本身都具有一些裁量空間，譬如這樣的違規方式是否要停工，或改善期限長短，每一個勞動檢查員認定方式不太一樣，你覺得要怎麼讓每個勞動檢查員裁量權部分都可以在一定標準裡進行？
受訪者	沒辦法，因為完全是行政檢查，這種情形在地方機構一定會出現，台灣這麼多地方政府通通做這個事情，這麼多人怎麼可能一樣，而且是不是每個人都有這個專業，都是問題，不是很容易，只能說盡量。
訪問者	目前這一點還是比較難突破。
受訪者	不太可能，而且基本上不會完全一樣，不會完全一樣有幾個可能，一個是他去訴願，因為他處分不服就申訴訴願。
訪問者	所以會不會有一種狀況是我針對我的判定違規結果提出上訴，我就可能獲得比較...
受訪者	問題是處理訴願的人也不懂，比如說臺中捷運施工，全台灣懂捷運施工的沒多少人，施工過程這些工程師本身專業就有限，所以最好的方法還是在每一個專業有專業人員、利益團體這種組織，這種組織來調整各種安全衛生標準。
訪問者	調整標準？
受訪者	對，尤其是專業的標準，比如說施工的安全衛生標準，就是本身就要和政府、勞方代表、雇主、專家組織一個委員會，去決定細部的安全衛生標準，因為這涉及到風險從哪來，這不是在那個產業，你根本搞不清楚。
訪問者	有關於每個產業別的勞動檢查依據的標準可能還是有不一樣的地方，不能一體適用於全部企業。
受訪者	是一體適用，可是現在制定的安全衛生法很粗，所以為什麼各公司要定安全衛生守則，但大部分人都沒有定，那個守則怎麼定？如果各廠不定，是不是能夠各業定，讓他至少有個依據，中小企業老闆可能都不懂，工人更不用說，可能就要有這一行的專家組成一個委員會，把這一行最可能發生致命、受傷風險評估好，然後擬定出來，譬如設備要怎麼樣比較安全，哪個地方一定不行，環境哪些不能出問題，製程、勞工動作哪些最容易出問題，要把他弄出來，然後把相關預防方式定出來。

訪問者	老師有提到檢查員有受賄狀況，你覺得什麼方式可以防止貪污發生？
受訪者	行政管制要慢慢變成事後。
訪問者	事後？
受訪者	他變成一個資源性質，不是發生事故之後，是當事人處理之後再來，他這樣就不容易受賄，因為雙方都有不同意見，你收了這邊錢就得罪另一方，這個比較有一個制衡，現在是沒有另外一方。
訪問者	現在講的是有關於廠商跟檢查員私底下交易受賄情形，以目前來講他們會有報備機制，可能在廠商部分如果貪污行為確立，證據也足夠，他就會有罰則，老師覺得像紅包、請客招待、民意代表，比較常遇見的會有一些民意代表關心關說情形，老師覺得以現在的做法有沒有需要加強的地方？
受訪者	沒辦法，現在這個結構就是一定會出現這些問題。
訪問者	以這種報備方式防止不法情事，這個做法你覺得如何？有需要改進嗎？
受訪者	應該就這樣，他一定會有收，像這個人，你有權力他就會受賄，這個可能性很大，而且有時候是他變成一種...
訪問者	一個轉嫁的方式，他可能會因此受罰，可是他把這個錢拿來做一些貪污。
受訪者	對，變成一種人際關係，就是你可能不見得是收到錢，比如說這個營造工地廠商，這個工地知道檢查人員就是負責這個工地，或是他會輪調，經常跟你們交往吃飯，你到時候就會放他，不嚴重的話，而且法規規定的也沒那麼細。
訪問者	如果人員是常在輪調，是不是比較能防止這些情形？
受訪者	常輪調的話他變成業務不熟悉，不輪調的話他跟當事人關係太密切。
訪問者	各有利弊。
受訪者	對，都有他的缺點，也有優點。
訪問者	有一些民眾有檢舉的方式，或以他們來講會覺得怎麼樣的檢舉可以讓他們的安全受到保護？像可能勞工遇到一些問題沒辦法檢舉，怕會丟飯碗，同樣的有發現這個廠商跟檢查員可能有私下不法勾結，如果以民眾或勞方想做檢舉，老師會有什麼建議？
受訪者	這個東西比較麻煩的是檢舉人資料被洩漏，因為他有私下交往，所以他不曉得怎麼樣防止，所以就洩漏，剛剛講勞工安全代表是全部檢舉都由他來出面，他不可以被處罰、解雇，你找任何理由都非法。
訪問者	所以這一個人在職場上。
受訪者	他就完全受到保護，因為每一個人都被保護不可能，只能找一個代表保護。
訪問者	但以資方立場，他們會希望公司有一個告密者的角色？
受訪者	就是法律要不要強制，不然沒辦法解決你剛剛提的問題。
訪問者	還是希望透過立法去保障這樣的對象。
受訪者	對，這是不得已，不然完全沒辦法改善。
訪問者	外國有類似的案例？
受訪者	對，這是外國的經驗。
訪問者	你剛剛有提到一些相關建議，譬如說國外的做法，以台灣來講，你覺得目前的勞動檢查制度有沒有要加強的地方？
受訪者	勞工要建立一個制度，勞工檢舉不要怕被不利對待，名單不要被洩漏，怎麼樣不被洩漏就是要洩漏也不怕，剛剛講說不被洩漏是假的，因為一定會洩漏，那只能被洩漏後也沒關係。

訪問者	其實很多是他對職場安全衛生看不下去提出檢舉，那他不一定需要政府單位或職場保證他不會被解雇，因為他可能原本就有怨言想要走。
受訪者	不能這樣假設，那就隨便他。
訪問者	像這樣的對象其實在講一些公司的...
受訪者	我已經不怕死，你還用死來威脅我。
訪問者	會不會有這個狀況？
受訪者	這可能要革命才會這樣。
訪問者	聽起來有一些職場好像不是那麼友善。
受訪者	但是不能這樣建立制度，這樣就等於是讓不怕死的出來，那沒有辦法解決問題。
訪問者	所以還是希望可以透過一些手段，讓整個職場衛生安全提升，不是爛了大家一起承擔。
受訪者	現在好像有點是這樣，review一下，第一個是勞方要有安全代表制度，他不怕被解雇，不會有不利待遇，第二個是資源系統，他要行使這些權力有沒有專業資源系統，這都是屬於解決危險狀況，預防比較正式的是到底哪些是危險，這要組專業委員會來對...比如哪些行職業有高危險，這些危險的行業為什麼會出現危險，要有仔細分析，怎麼預防要定出來，定出來後檢查人員才有依據，檢查的時候檢查員要有能力知道到現場後，有些狀況跟定出來不符時，是規則出問題還是現場狀況出問題，譬如說現在到工地，他施工這樣從規則上來看不對，可是他那邊的專家認為這個規則是舊的，我用的是新技術新方法，你要有能力判斷，判斷後回饋到委員會探討要不要修正，如果都是委由檢查員判斷，風險就很高，他可能會被收買，可能沒效果，兩條線，一個是定規則，另一個是相反利益要在施工或製程當中的反應出來。