# 公務人員危勞職務認定標準

第一條　本標準依公務人員退休資遣撫卹法(以下簡稱本法)第十七條第四項及第十九條第三項規定訂定之。

第二條　本標準所定公務人員危勞職務，應本於專業知能，從事兼具下列特性之職務：

一、危險性工作:指從事具有危害身心健康或生命安全之工作。

二、勞力性工作：指從事須輪班、夜間工作、工作時間因職務特性必須超過一般勤務時間或具高度變動性，致超越一般公務人員執行職務工作負荷之工作。

第三條　權責主管機關擬議危勞職務酌減方案時，應統整所轄或所指揮監督之相關機關相同職務運作狀況，依下列評估項目認定之：

一、擬認定之危勞職務工作內容之危險性。

二、擬認定之危勞職務工作內容之勞力性。

三、現有人力運用狀況。

四、未來人力運用規劃。

前條危勞職務及前項評估項目、評估細目及其評估基準，如附表。

第四條　權責主管機關認定之危勞職務，應以職務所在機關之組織法規或編制表所訂專任職務之職稱，並經銓敘審定且實際從事危險性及勞力性工作之職務為限。

權責主管機關認定之危勞職務，其自願退休與屆齡退休年齡應併予調降。

第五條　權責主管機關認定危勞職務範圍之原則如下：

一、屬警察人員、消防人員、醫護人員或其他全國一致性之危勞職務，其認定之範圍及年齡酌減方案由該職務之中央與地方主管機關先行協商一致性之認定原則。

二、非屬前款所定全國一致性之危勞職務，由各該權責主管機關依其業務屬性認定之。

中央與地方主管機關依前項第一款規定協商後，仍無法達成一致性之認定原則者，得由銓敘部邀集各該權責主管機關協商認定之。

權責主管機關依第一項規定擬議之危勞職務範圍，應依本標準第二條、第三條及其附表所定評估項目、評估細目及其評估基準覈實認定；所擬議範圍之原則及年齡酌減方案，由銓敘部審核。

第六條　權責主管機關認定之危勞職務，應依第三條所定評估項目通盤覈實檢討後，擬議危勞職務之範圍及年齡酌減方案，檢同各項評估資料，送銓敘部核備。

權責主管機關依前項規定擬議之危勞職務範圍及年齡酌減方案之表件格式，由銓敘部訂定之。

第七條　本標準施行前已依原公務人員退休法認定之危勞職務者，依下列規定辦理：

一、原經銓敘部認定之危勞職務及退休年齡，得繼續適用至中華民國一百零七年十二月三十一日。

二、配合中華民國一百零五年全國醫護人員危勞職務職稱及範圍全面檢討方案，經銓敘部備查得繼續適用原醫護危勞職務退休年齡規定至一百零九年十二月三十一日者，於本標準施行後，繼續適用原規定至一百零九年十二月三十一日止。

前項第一款所定原經銓敘部認定之危勞職務及退休年齡，應由權責主管機關依本標準規定重新認定，並於中華民國一百零七年十月三十一日以前，送銓敘部重新核備；逾期未經銓敘部重新核備者，原經銓敘部認定之危勞職務範圍及退休年齡，自一百零八年一月一日起，不再適用。

第八條　權責主管機關對於經銓敘部核備之危勞職務，遇有組織變更、業務緊縮或調整人力運用等情況，應適時檢討其認定範圍。

第九條　本標準自中華民國一百零七年七月一日施行。

附表　公務人員危勞職務評估項目、評估細目及其評估基準

| 評估項目 | | 評估細目 | 評估基準 |
|---|---|---|---|
| 一 | 工作內容之危險性 | 工作場所之危險程度 | 1、擬認定為危勞職務之工作場所或所執行之職務，須經常遇到危害身心健康或生命安全之危險事件－例如天然災害（颱風、地震、水災、火災、落石）、爆炸、處理汙染物、公安事件、交通事故或其他意外事故。<br>2、權責主管機關擬認定為危勞職務者，於報送時應檢附最近三年內，於工作場所發生危險事件之統計數據。 |
| | | 工作內容對身心健康或生命安全之危害程度 | 1、該職務之工作內容須對身心健康或生命安全產生危險。<br>2、該職務之危險性無法透過調整人員之工作量、勤務期間、加強人員訓練或提供相關防護措施等方式消除或降低。 |
| 二 | 工作內容之勞力性 | 差勤制度及工作時間 | 1、擬認定為危勞職務人員之服勤方式或差勤制度，應符合下列條件之一：<br>（1）差勤方式採輪班制度且須輪換日、夜班。<br>（2）須經常在夜間服勤或值夜班。<br>2、擬認定為危勞職務人員之每日或每週工作時間，超過一般公務人員法定工作時數四分之一。<br>3、權責主管機關於報送時，應就擬認定為危勞職務者，檢附以下統計數據：<br>（1）最近三年內每人每月工作平均時數。<br>（2）最近三年內每人每月平均夜間(下午六時至隔日上午六時)工作之時數。 |
| | | 工作負荷程度 | 1、擬認定為危勞職務之工作內容應符合下列條件之一：<br>（1）工作內容具有高度變動性(如須處理緊急危難或公安事故)。<br>（2）工作內容之職責繁重且需賴充分體力與精神始能勝任。<br>2、擬認定為危勞職務如屬於內勤工作，其辦理行政事務或文書作業之工作內容不得超過全部工作內容百分之二十。 |
| 三 | 現有公務 | 現有公務人力配 | 1、經銓敘審定擔任擬認定為危勞職務範圍職稱 |

| 評估項目 | 評估細目 | 評估基準 |
| --- | --- | --- |
| | 人力運用狀況 | 置及概況 | 之人員，須從事相同危險性及勞力性之工作。<br>2、權責主管機關於報送時，應就擬認定之危勞職務，檢附下列數據或說明：<br>（1）各所轄或所屬機關目前之編制員額、預算員額數及現有人數，並說明各所轄或所屬機關內部單位之人力配置情形。<br>（2）最近三年度擬認定為危勞職務人員之平均在職人數、離職(含辭職、轉調他機關或調整為非危勞職務)人數及退休人數。<br>（3）說明擬認定為危勞職務人員之進用方式(如考試分發進用、專門職業及技術人員轉任或商調他機關公務人員)及專業能力養成時間與培訓概況(如專業訓練或養成教育所需時間及每人培訓成本)。<br>（4）說明對於擬認定為危勞職務人員之遺缺，是否有以非典型人力補充危勞職務人員人力之情況(如約聘僱人員、臨時人員、派遣人力及勞務承攬等人力之人數、工作內容、工作質量與認定危勞職務人員之比較，如係適用勞動基準法人員，是否已依該法第五十四條第二項報請勞動部調整退休年齡)。<br>（5）權責主管機關應調查下列事項，並說明調查結果：<br>①擬認定為危勞職務人員未來三年度離職及退休之意向。<br>②擬認定為危勞職務人員之贊成及反對意見。<br>③擬認定為危勞職務人員，對其自願及屆齡退休年齡之意見。<br>④與其他權責主管機關所屬相同類型機關相同職務之人力運用情形(包含工作內容、工作時間、輪班概況、人員離退情形；無同類型機關之相同職務者，本項免填)。 |
| | | 權責主管機關對於擬認定為危勞職務人力之評估 | 權責主管機關於認定危勞職務前，應辦理下列評估：<br>1、評估擬認定為危勞職務人員與權責主管機關 |

| 評估項目 | | 評估細目 | 評估基準 |
| --- | --- | --- | --- |
| | | | 及其所屬或所轄機關之其他非危勞職務人員間，可否以實施輪調或調整工作內容等管理方式，降低擬認定為危勞職務人員之工作危險性及勞力性。<br>2、評估可否採用未認定為危勞職務機關之人力運用方式(無同類型機關之相同職務者，本項免填)。 |
| 四 | 未來公務人力運用規劃 | 檢視屆齡退休年齡酌減方案實施後，有無立即須辦理危勞降齡屆齡退休者 | 權責主管機關應確實調查所擬危勞職務之自願及屆齡退休年齡酌減方案，如經銓敘部核備實施後，不得有逾危勞降齡屆齡退休年齡，須立即辦理危勞降齡屆齡退休人員。 |
| | | 未來公務人力甄補及培訓評估 | 1、權責主管機關應評估適用危勞職務之所在機關未來三年符合危勞降齡自願及屆齡退休年齡酌減方案之人數，以及所遺職缺後續之公務人力進用與培訓所需成本。<br>2、前項評估結果有下列情形之一，權責主管機關應重行擬定酌減方案：<br>(1)未來三年符合危勞降齡自願及屆齡退休年齡之人數達擬認定為危勞職務總人數之百分之二十以上。<br>(2)擬認定為危勞職務之相關公務人員考試最近三年平均每年錄取人數低於前項每年得申請自願退休及屆齡退休之總人數。 |