

公務人員危勞職務認定標準總說明

公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱本法）業經總統以一百零六年八月九日華總一義字第一〇六〇〇〇九五四九一號令制定公布；其相關條文除第七條第四項及第六十九條自公布日施行外，其餘條文均自一百零七年七月一日施行。茲據本法第十七條第三項、第四項及第十九條第二項、第三項規定，公務人員自願退休及屆齡退休年齡，於擔任具有危險及勞力等特殊性質職務（以下簡稱危勞職務）者，應由其權責主管機關就所屬相關機關相同職務之屬性，及其人力運用需要與現有人力狀況，統一檢討，擬議酌減方案後，送銓敘部核備。至於上開危勞職務之認定標準，則明定由考試院會同行政院定之。爰依上開規定訂定公務人員危勞職務認定標準（以下簡稱本標準）。

考量公務人員擔任危勞職務者應降低其退休年齡之建制目的，必須針對危勞職務之特殊性質，給予較一般自願或屆齡退休者寬鬆之退休條件；加以是類特殊職務屬性及其範圍涉及各用人機關人力運用規劃，是為應實務執行之需，爰分別於一百零六年十月三十一日及一百零七年二月五日召集相關權責主管機關研商，並參酌原公務人員退休法與其施行細則及警察法、消防法、醫療法等相關規範，擬訂本標準。

本標準，共計九條；其要點如下：

- 一、本標準訂定之法源依據。（第一條）
- 二、規範危勞職務之定義。（第二條）
- 三、規範權責主管機關認定危勞職務之評估項目。（第三條）
- 四、規範擔任危勞職務者應實際從事危險性及勞力性工作，及權責主管機關酌減退休年齡之原則。（第四條）
- 五、規範權責主管機關認定危勞職務之原則。（第五條）
- 六、規範權責主管機關報送危勞職務及其退休年齡酌減方案之程序。（第六條）
- 七、規範本標準施行前，原經銓敘部認定危勞職務者之過渡規定。（第七條）

- 八、規範權責主管機關應隨時檢討危勞職務認定範圍之時機。(第八條)
- 九、本標準之施行日期。(第九條)

公務人員危勞職務認定標準

條 文	說 明
<p>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。</p>	<p>本條規定本標準之訂定依據。</p>
<p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、本條規定公務人員危勞職務之定義。</p> <p>二、審酌危勞職務係以該職務須具備危險性及勞力性為前提，爰參照原公務人員退休法(以下簡稱原退休法)及過去銓敘部對於危勞職務之實務認定標準，於本條具體規範危勞職務指擔任危險性及勞力性之工作及其內涵。</p> <p>三、復考量本法對於危勞職務降低退休年齡規定之建制目的，除顧及危勞職務工作之特殊性外，另亦衡酌長期擔任危勞職務者，其身體及心理所受之負擔較一般公務人員為重，爰給與其較寬鬆之退休條件。因此，各機關於調任人員擔任危勞職務時，應考量被調任者是否已屆危勞降齡自願或屆齡退休年齡，並應避免渠等因調任危勞職務而得依較為寬鬆之條件立即辦理退休，以符本法之立法意旨。</p>
<p>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：</p> <p>一、擬認定之危勞職務工作內容之危險性。</p> <p>二、擬認定之危勞職務工作內容之勞力性。</p> <p>三、現有人力運用狀況。</p> <p>四、未來人力運用規劃。</p> <p>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。</p>	<p>一、本條規定權責主管機關認定危勞職務之評估項目。</p> <p>二、第一項規範權責主管機關應統整所轄各所屬機關或所指揮監督之各機關同一職務，依本條所定評估項目認定危勞職務，以避免發生權責主管機關對於所屬各機關同類型職務是否認定為危勞職務之標準不一之情形。</p> <p>三、第二項規範以附表方式，明定前項各款評估項目之細目及說明。</p> <p>四、相關條文</p> <p style="padding-left: 2em;">原退休法施行細則</p> <p style="padding-left: 4em;">第四條第一項 本法第四條第三項及第五條第二項所稱由主管機關就其職務性質具體規定危險及勞力範圍，送經銓敘部認定，指各主管機關應就擬納入危險及勞力職務範圍</p>

	<p>之職務，考量機關人力運用之需要，作通盤檢討後，送經銓敘部認定。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、本條規定權責主管機關認定之危勞職務範圍及調降自願與屆齡退休年齡事宜。</p> <p>二、第一項明定經權責主管機關認定之危勞職務，除形式上以所轄或所指揮監督機關組織法規或編制表所訂專任職務職稱為範圍外，擔任該職務者並須經銓敘審定且實質上並應以實際從事危險性及勞力性工作者為限。</p> <p>三、考量危勞職務之認定係以該職務具有危險性及勞力性為前提，而予調降退休年齡，其自願及屆齡退休年齡自應併同調降，始符合邏輯，倘僅調降其中一項年齡，即生該職務是否確實具有危險及勞力性之疑義，爰參照原退休法施行細則第四條第二項規定，於第二項明定權責主管機關認定危勞職務時，應將其自願及屆齡退休之年齡，均同時調降，始符合立法意旨。</p> <p>四、相關條文</p> <p>原退休法施行細則</p> <p>第四條第二項 前項經認定危險及勞力之職務，其降低退休年齡時，依本法第四條第一項第一款自願退休與第五條第一項屆齡退休之年齡均應併予調降。</p>
<p>第五條 權責主管機關認定危勞職務範圍之原則如下：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、本條規定權責主管機關認定危勞職務範圍之原則。</p> <p>二、考量現行經認列為危勞職務之警察人員、消防人員及醫護人員，分屬中央及地方權責主管機關所轄，為避免本標準實施後，權責主管機關因對渠等人員是否認定為危勞職務標準不一，爰於第一項規定有全國一致性之職務應先由中央主管機關與地方各主管機關，應先就其認定之範圍及年齡酌減方案，先行協商一致性之認定原則；非屬前款所定全國一致性之危勞職務，由各該權責主管機</p>

<p>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。</p>	<p>關依其業務屬性認定。上述所列警察、消防人員之中央主管機關為內政部；公立醫療機構及社福機構醫護人員之中央主管機關為衛生福利部。</p> <p>三、第二項規範中央及地方主管機關依前項第一款規定協調後，仍無法達成一致性之認定原則時，得由銓敘部邀集各該權責主管機關協商，俾整合權責主管機關對危勞職務認定範圍之共識。</p> <p>四、第三項規範權責主管機關依第一項所擬議之危勞職務範圍及年齡酌減方案之內容，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，並由銓敘部進行最後審核。銓敘部於審核前開危勞職務範圍及年齡酌減方案時，應衡量各權責主管機關或各類危勞職務間之衡平性。</p> <p>五、相關條文</p> <p>(一)警察法</p> <p>第四條 內政部掌理全國警察行政，並指導監督各直轄市警政、警衛及縣(市)警衛之實施。</p> <p>(二)消防法</p> <p>第三條 消防主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。</p> <p>(三)醫療法</p> <p>第十一條 本法所稱主管機關：在中央為行政院衛生署；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。</p> <p>(四)衛生福利部組織法</p> <p>第一條 行政院為辦理全國衛生及福利業務，特設衛生福利部。</p>
<p>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。</p> <p>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</p>	<p>一、本條規定權責主管機關送銓敘部核備危勞職務之程序。</p> <p>二、第一項課予危勞職務之權責主管機關應依本標準第三條所定之評估項目覈實通盤檢討之責任。依上述規定覈實檢討後，再擬議危勞職務之範圍及年齡酌減方案並檢同各</p>

<p>訂定之。</p>	<p>項評估資料，送銓敘部核備。各主管機關擬議之危勞職務之範圍及年齡酌減方案，如未依本標準第二條、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檢討，或檢具資料不齊全時，銓敘部應不予核備，並退回請原權責主管機關重行檢討。</p> <p>三、第二項規範權責主管機關擬議危勞職務範圍及年齡酌減方案之表件格式，另由銓敘部訂定。</p>
<p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、本條規定本標準施行前原經認列為危勞職務者，於本標準施行後之銜接規定。</p> <p>二、依本法第九十五條第二項規定，本法自一百零七年七月一日起施行後，原退休法不再適用，為免原經認列為危勞職務者降低退休年齡規定，發生適用空窗期。爰現制給予半年過渡，並於第一項第一款規定，原依原退休法報經銓敘部認定之危勞職務，得繼續適用至一百零七年十二月三十一日。次依銓敘部一百零五年三月三十日部退三字第一〇五四〇八七七六四號函規定，原已報經銓敘部認列為危勞職務之護士、護理師以外之醫護人員及原適用「臺灣省各縣市衛生局暨鄉鎮衛生所護理人員減低退休年齡表」所列衛生局及衛生所危勞職務之醫護人員及各縣市政府衛生局、衛生所(含健康服務中心)及法務部所屬矯正機關(構)原所列為危勞職務之醫護人員，均准其得繼續適用原有醫護危勞降齡標準至一百零九年十二月三十一日止。因此，考量原報經銓敘部核准繼續適用原醫護危勞降齡規定之人員，如於本法施行後即不予適用，將影響其退休權益，爰基於信賴保護原則，於第一項第二款規範，保障渠等人員得繼續依原規定辦理至一百零九年十二月三十一日止。</p> <p>三、配合第一項第一款過渡規定，於第二項規範權責主管機關應於一百零七年十月三十一日前，將原經認定之危勞職務及退休年齡重新送銓敘部完成核備；如逾期未經銓敘部核</p>

	備者，因其法源依據已廢止，將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。	本條規定權責主管機關應適時檢討危勞職務認定範圍之情事。
第九條 本標準自中華民國一百零七年七月一日施行。	<p>一、本條規定本標準施行日期。</p> <p>二、依本法第九十五條第一項規定，本法自一百零七年七月一日起施行，爰配合本法之施行日，本標準定於同日施行。</p>

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	<p>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。</p> <p>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。</p>
	工作內容對身心健康或生命安全之危害程度	<p>1、該職務之工作內容須對身心健康或生命安全產生危險。</p> <p>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。</p>
二 工作內容之勞力性	差勤制度及工作時間	<p>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： (1)差勤方式採輪班制度且須輪換日、夜班。 (2)須經常在夜間服勤或值夜班。</p> <p>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。</p> <p>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： (1)最近三年內每人每月工作平均時數。 (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。</p>
	工作負荷程度	<p>1、擬認定為危勞職務之工作內容應符合下列條件之一： (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)。 (2)工作內容之職責繁重且需賴充分體力與精神始能勝任。</p> <p>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。</p>
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	基	準
	人力運用狀況	置及概況	<p>之人員，須從事相同危險性及勞力性之工作。</p> <p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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)。</p> <p>(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)。</p> <p>(5)權責主管機關應調查下列事項，並說明調查結果：</p> <p>①擬認定為危勞職務人員未來三年度離職及退休之意向。</p> <p>②擬認定為危勞職務人員之贊成及反對意見。</p> <p>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。</p> <p>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)。</p>				
		權責主管機關對於擬認定為危勞	權責主管機關於認定危勞職務前，應辦理下列評估：				

評估項目	評估細目	評估基準
	職務人力之評估	<p>1、評估擬認定為危勞職務人員與權責主管機關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。</p> <p>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)。</p>
四	未來公務人力運用規劃	<p>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。</p> <p>未來公務人力甄補及培訓評估</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>