



Labour Department (Headquarters)

勞工處(總處)

Your reference 來函編號: CB4/PAC/R69
Our reference 本處檔案編號: LD CR/4-35/9 Pt.1
Tel. number 電話號碼: 2852 4134
Fax number 傳真機號碼: 2543 3194

香港中區立法會道1號
立法會綜合大樓
立法會
政府帳目委員會秘書
朱漢儒先生

朱先生：

政府帳目委員會
研究審計署署長第六十九號報告書第9章
職業安全及健康

有關你就上述事宜於2017年12月22日的來信，現附上本處的回覆。
此回覆已包括衛生署的回應。

勞工處處長

(黃慧儀



代行)

2018年1月10日

勞工處對提問的回應

第 2 部分：職業安全：視察和執法

(1) 根據報告第 2.5 段，審計署發現 8 個應呈報工場的相關人士在勞工處調查前沒有向處方提交法定呈報，而有關工程已展開工序 90 天至 18 年 5 個月不等；再者，從勞工處於 2012 年 1 月至 2017 年 7 月的紀錄所知，處方並沒有就違反呈報規定的個案提出檢控。請告之：

(a) 現時應呈報工場的法定呈報程序為何；如未能於指定日期前提交有否任何罰則；如有，詳情為何；如無，原因為何；

根據《工廠及工業經營條例》(第 59 章)第 9 條的規定，「應呈報工場¹」的東主，須在該工場首次有任何工業工序展開前，以勞工處訂明的表格向勞工處處長呈報有關工場的資料。任何東主如違反上述法例，一經定罪，最高可被判罰款 10,000 元。

(b) 調查應呈報工場發生的意外個案的程序、人手編制及開支為何；

勞工處職業安全行動科(“行動科”)的職業安全主任(“職安主任”)負責調查於不同工作地點(包括應呈報工場)發生的工作意外，一般的程序包括到意外現場展開實地調查、詢問現場人士有關意外的資料、搜集與意外相關的證據(如查閱文件、拍攝照片、量度尺寸、進行相關測試或檢查，以及提取證物/樣本等)，以及即場或稍後向相關人士錄取口供(即事實聲明或會面紀錄)。

當完成意外調查後，職安主任會撰寫意外調查報告，並查找有關持責者的法律責任。若調查發現有違反職業安全及健康(“職安健”)法例的情況，會向違法者提出檢控，有需要時會先諮詢律政司的

1：應呈報工場(並不包括建築地盤)指：

(i) 任何工廠、礦場或石礦場；及

(ii) 任何處所或地方，而在其內是進行或擬進行**危險行業**或**附表所列行業**。

《工廠及工業經營條例》訂明的**危險行業**，例子包括：(a) 鍋爐的鑄修；(b) 硃砂的製造；(c) 鍍鎳；及(d) 鹽酸、硝酸或硫酸的製造。

《工廠及工業經營條例》訂明的**附表所列行業**，例子包括：(a) 任何涉及使用在《危險品(適用及豁免)規例》(第 295A 章)附表內第 5 類中指明的危險品的工業經營，而該等工業經營根據《危險品條例》(第 295 章)的規定是須領牌的；及(b) 任何涉及使用 X 光或放射性物質的工業經營。

意見。

行動科的職安主任於 2017 年 11 月 30 日的編制為 315 人，針對工作意外進行調查及相關職安健的執法工作，是行動科恆常工作的其中一環，有關的人手編制及開支未能分開計算。

(c) 除透過應呈報工場的人士所呈報的工作場所資料外，勞工處會否有其他途徑，得知有關工場將會/已經展開工序；

應呈報工場的法定呈報機制，是勞工處掌握這些工場狀況的其中一種方式，勞工處亦有透過其他不同途徑得知應呈報工場將會/已經展開工序。例如，勞工處透過與不同單位成立的通報機制的轉介，譬如勞工處的其他組別(如勞工視察科及僱員補償科)、相關政府部門(如消防處、食物環境衛生署、機電工程署及環保署等)，以及其他公營機構(如房屋委員會)，得知有關工場並進行職安健的視察和執法工作。另外，職安主任在日常巡查期間，或於每年進行的多次針對高風險行業和工序的特別執法行動的過程中，亦會特別留意本處未有紀錄的應呈報工場。此外，本處亦在進行地區巡邏期間，特別留意有沒有新開設的應呈報工作場所。

(d) 沒有就違反呈報規定的個案提出檢控的原因，當中有否涉及人為疏忽或法律漏洞；

審計署報告指出勞工處在 2012 年 1 月至 2017 年 7 月期間，並沒有就違反工場呈報規定的個案提出檢控，這是因為勞工處根據風險為本的原則進行執法，就對僱員可能直接構成即時職安健危害的違例事項，勞工處會即時提出檢控，由於未有呈報工場資料未必會為僱員直接帶來即時的職安健危害，因此勞工處一直以來的處理方法是會先發出警告信，若持責者在收到警告後的指明時間內仍未有作出呈報，勞工處便會作出檢控。在一般情況下，持責者都會在收到警告信後，向勞工處提供有關資料及填妥法定表格，以符合法例的要求。

(e) 過往有否檢討相關的呈報規定；如有，為何仍出現上述情況；如無，為何；及

(f) 為加強執行呈報規定及有關的視察和執法工作，處方推行報告第 2.11(a)段的建議所提及的措施進展為何。

勞工處有不時檢討應呈報工場的呈報規定，但基於上述回覆(c)及(d)的考慮，勞工處維持上述的執法及檢控策略，但因應審計署的建議，勞工處同意有須要加強針對呈報規定的執法，包括考慮即時檢控未有按法例呈報應呈報工場的持責者，勞工處亦會同時加強向相關持責者推廣相關法例要求。若有需要，勞工處會考慮修訂相關法例，以更有效地執行應呈報工場的呈報規定。

(2) 就報告第 2.11(b)段建議檢討需否收緊第 2.7 段所提的呈報規定豁免準則，請告知有關檢討的進展及結論，當中會否涉及修改法例；如會，擬於何時修例；如處方仍未作出檢討，請告知原因為何及將於何時進行檢討。

勞工處同意審計署的相關建議，並正檢討有關呈報機制，目標是擴大涵蓋範圍以包括更多建築地盤工作場所，勞工處現正進行有關的法例研究工作，期望能盡快訂定修訂方案。

(3) 根據報告第 2.9 及 2.10 段，危險行業名單被建議每三年一次進行同類檢討，但上次檢討已於 2013 年 1 月完成，直至 2017 年 7 月才展開新一輪檢討。請告之：

(a) 現時處理檢討的程序、人手編制及開支為何；處方有否定期審視檢討的程序、人手編制及開支；如有，結論為何；如否，為何及會否考慮作出審視；

「危險行業名單」的檢討工作，主要由勞工處的行動科負責，過程中會參考各行各業過往數年的意外數字、意外率、意外性質及嚴重性等資料，從而更新名單上的行業。有關工作是行動科工作的其中一環，有關的人手編制及開支未能分開計算。勞工處在有需要時會審視及檢討相關程序及人手安排，以適切地進行有關檢討工作。

(b) 處方在 2017 年 7 月才展開新一輪檢討的原因為何，是否人手編制出現問題所致；如是，處方會否考慮檢討並調整有關編制；及

(c) 為確保下一輪危險行業名單的檢討可如期於 3 年後進行，處方就報告第 2.11(d)的建議及報告第 2.12 段的回應的工作進展為何。

「危險行業名單」主要是因應各行各業過往數年的職業傷亡數字而制定，作為勞工處在編排恆常巡查執法工作優次時作一般參考，除了該份名單外，勞工處在編排工作優次時亦會參考當時各行業的職安健風險(例如最近有否發生嚴重意外)及相關意外統計數字，以確保巡查及執法工作能有效應對最新的風險情況及社會的關注。於2016年，由於根據勞工處當時掌握的意外統計數字，「危險行業名單」仍有效反映不同行業的風險情況，因此勞工處認為當時沒有迫切性進行檢討。雖然新一輪檢討工作於2017年7月才展開，但本處一直有繼續留意最新的意外統計資料，評估那些行業或工序存在明顯風險，從而適時制訂或修訂職安健執法策略。本處同意審計署提出的意見，會盡快完成相關檢討工作。

有關專責小組現正全速進行檢討工作，並計劃於2018年第二季內完成有關工作，專責小組亦會訂立管理制度及檢視相關內部指引，以確保有關檢討在日後會按時進行。

(4) 根據第 2.15-2.17、2.19、2.22 及 2.24 段，於 2017 年 3 月 31 日，非經常施工的建築地盤工作場所共有 6 074 個積壓個案，非建築地盤工作場所則有 23 414 個積壓個案。同時，勞工處只監察呈閱工作場所檔案的積壓量，卻沒有監察視察工作是否按時進行，令在工作場所檔案呈閱後逾期進行視察的情況嚴重。請告知：

(a) 現時視察工作涉及的人手編制及開支分別為何；

視察工作場所的工作，是勞工處行動科的職安主任的恆常工作的其中一環，有關人員亦同時負責意外/投訴調查及協助職安健推廣工作，我們因此未能分開計算針對視察工作的人手編制及開支。

(b) 沒有監察視察工作是否按時進行的原因為何，是否人手編制或是整個制度出現問題所致；

(c) 面對長期大量積壓個案的情況，處方過往有否進行定期檢討，以期解決問題；如有，為何仍積壓大量個案；如否，原因為何；

(d) 為確保按時提示及進行視察，並盡快清理積壓的視察工作，處方跟進報告第 2.26(a)及(b)段的建議和報告第 2.27 段的回應的詳情和時間表；

(e) 處方預計於何時可完成積壓的視察工作；

勞工處採取風險為本的視察策略，優先處理風險較高的工作場所，例如根據職安健法定須要呈報的工作場所、施工中的建築地盤、投訴個案、以及不同時期職安健情況備受關注的工作場所等，我們認為這策略較順序處理按時呈閱的工作場所檔案，更能有效確保勞工處的視察工作能達致最大的效果，以保障在職人士的職安健。按這個風險為本的原則，勞工處一直有監察工作場所檔案有否按時呈閱及實際巡視工作有否適時完成，以確保風險相對較高的個案適時得到處理。事實上，勞工處已檢視審計署報告指出的積壓按時呈閱進行視察的個案，並確定這些個案均屬於低風險類別。但我們同意儘管個案積壓的情況只涉及低風險個案，但仍不理想，勞工處因此正積極跟進審計署的建議，我們現正檢討處理低風險個案的方式，並期望在檢討完畢後盡快清理積壓的視察工作。

(f) 處方執行報告第 2.26(c)段改善視察工作的記錄方式的建議，以及報告第 2.27(b)段承諾擬備清單以加強分區職業安全主任的監察工作的進展；及

(g) 除擬備報告第 2.27(b)段所述的清單外，處方有否有制訂其他措施，以改善視察工作的記錄方式。

為優化視察工作的記錄方式及加強分區職業安全主任的監察工作，勞工處正擬備一份清單供有關人員使用，有關工作預期在 2018 上半年完成。除此之外，勞工處亦正審視及修訂相關內部工作指引，讓有關人員依循。

(5) 根據報告表十二，最常見的 5 種罪行所判處的最高罰款額及平均罰款額都遠低於法定的罰款額上限，可見有關法例不足以收阻嚇作用。勞工處會否考慮立刻檢討並提高有關罰則；如會，請提供時間表及具體詳情；如否，原因為何及處方擬以何等措施改善有關問題。

為了加強刑罰的阻嚇力以達致推動職安健的效果，勞工處一直透過多方面的工作提高持責者的刑責，包括提交充分的資料供法庭作為判刑的參考，例如有關意外的嚴重後果、相關意外數目、同類案件過往最高的判罰紀錄等，並視乎個別案件的情況，在有需要時建議律政司考慮就判罰向法院提出覆核或上訴。

然而，勞工處認為量刑仍然偏低，未能反映違法情況及意外後果的嚴重性，本處因此認為有必要加重違反職安健法例的刑罰，並正全速進行有關的法例檢討工作。勞工處於去年 12 月向立法會人力事務委員會匯報法例修訂的初步方向，例如是否可適當地將最高罰款額上調至與被定罪者的財務承擔能力掛鈎，尤其是一些案情嚴重的個案(例如導致嚴重傷亡及罪責嚴重的個案)，讓法庭可判處具足夠阻嚇性的懲罰，對業界起充份的警戒作用，勞工處現正積極進行有關法例檢討，期望盡快向立法會提交修訂方案。

第3部分:職業安全:培訓

(6) 根據報告第 3.6 段，勞工處的視察有 182 次(81%)並非在上課期間進行，而以檢查課程營辦機構的文件紀錄代替。然而視察項目清單上的 10 個範疇中，有 7 個只能在上課期間才可觀察得到，顯示監察結果未必能具體反映實際情況。請告之：

(a) 負責視察課程營辦機構的人手編制及開支為何；

視察課程營辦機構的工作，主要由勞工處職業安全及健康訓練中心的職安主任負責，但有關人員亦同時負責統一擬備試卷及其他與強制性安全訓練課程有關的工作。在 2017 年 11 月 30 日，負責以上工作的職安主任編制為 4 人，但我們未能分開計算針對視察工作的人手編制及開支。

(b) 處方有否根據課程營辦機構提供的課程時間安排觀課；如有，為何上述 182 次視察並非在上課期間進行，當中有否涉及人為疏忽或人手問題；

(c) 有否評估檢查文件紀錄和視察課堂的監察成效差異；如有評估，結果為何；如無，會否評估兩者的成效差異程度，以檢視現有監察制度的成效；

(d) 有否定期檢討視察課程營辦機構的安排；如有，詳情為何；如否，為何；

勞工處十分關注強制性安全訓練課程的質素，並透過不同模式的視察工作，以達致有效監管，這些視察模式包括突擊視察(包括課堂視察及非課堂視察)及秘密視察。非課堂視察的重點是查閱授課記錄及相關文件、營辦機構是否按勞工處要求簽發證書及按遞交予勞工處的通知開辦課程等；課堂視察的重點則在導師表現、授

課內容及時數等。至於秘密視察，乃由勞工處員工喬裝成為學生參與整個課程，可有效監察課程教授的所有環節，包括考試，試卷批核及實習等。不同的視察模式的重點各有不同，不存在成效差異，不同的視察模式實際上互相補足，以達致最佳的監察效果。

於 2016 年，勞工處進行了 225 次有關強制性安全訓練的視察，這數字並不包括於同年進行的秘密視察。當中的 95 次視察，乃跟進勞工處較早之前向相關的課程營辦商發出的警告信及書面指示，以確保這些營辦商有作出相應跟進，這類視察須要在一定時間內進行，亦沒有需要在上課期間進行。而餘下的 130 次視察，分別包括 43 次課堂視察及 87 次非課堂視察，勞工處在兩類視察中均有就發現的不妥善情況發出警告信。於 2016 年初，勞工處亦進行了 10 次秘密視察，共發出了 17 封警告信，另外向 3 個課程營辦商發出書面指示，要求其符合勞工處的課程營辦要求。

勞工處有不時檢視上述視察策略的效力，並適當調節不同視察模式的比重以達致最佳的監察效果，例如，有見秘密視察的監察效力，勞工處於 2015 起開始加強秘密視察的比重，亦於 2017 起將秘密視察的工作恒常化。

(e) 跟進報告第 3.10(a)段建議盡量將視察課程營辦機構的工作安排在上課期間進行，以及處方於報告第 3.11(a)段承諾檢討指引以安排更多課堂視察的進展為何。

自 2017 年 11 月起，勞工處已採取行政措施，安排更多課堂視察。另外，勞工處亦正全面檢討有關的內部視察指引，將增加課堂視察的比例制度化。

(7) 根據第 3.9 段，截至 2017 年 8 月，勞工處在第一階段對所有強制性安全訓練課程實施的三項改善措施中，有兩項在 5 類強制性安全訓練課程仍未實施，處方亦未就何時實施上述及第二階段的改善措施擬定時間。請提供：

(a) 已實施的改善措施的時間表、程序、涉及的人手編制和開支；當時有否定期審視實施改善措施的進展；如有，結論為何；如否，原因為何；

改善強制性安全訓練課程的工作，主要由勞工處職業安全及健康訓練中心的職安主任負責，於 2017 年 11 月 30 日，負責上述工作的職安主任編制為 4 人，由於他們亦要負責其他工作，因此我們未能針對改善課程工作分開計算相關的人手編制及開支。

- (b) 兩項在 5 類強制性安全訓練課程仍未實施的改善措施為何；
- (c) 至今仍未完成第一階段，以及仍未擬定完成第一階段餘下及第二階段的改善措施的時間表的原因，是否與人手編制不當有關；面對實施情況落後，處方會否調整或增聘人手；如會，請列出預算開支及詳情；及
- (d) 處方跟進報告第 3.10(b)段的建議進展和詳情為何。

勞工處在 2011 年實施第一階段的「合併課程指引」措施，及為強制性基本安全訓練課程(即俗稱「平安咭課程」)劃一課程內容及統一擬備試卷，其後，因應業界要求，勞工處與業界持份者三度優化「平安咭課程」的課程內容及改進營辦課程的批核條件，讓所有建造業工人能透過該課程更有效掌握職安健知識，但同時亦因此導致餘下五類課程的改善措施出現滯後的情況。

勞工處剛完成最新一次的平安咭課程檢討工作，並會在今年首季推出新課程。在完成是次檢討後，勞工處會集中資源落實第一階段改善措施的餘下工作(即「劃一課程內容」及「統一擬備試卷」)，我們期望能就落實第一階段措施於本年第一季訂立一個切實可行的時間表。至於第二階段的建議措施，正如勞工處於 2011 年 4 月提交予立法會人力事務委員會的文件表示，由於這些建議措施涉及較複雜的問題，故此勞工處須更詳細研究並聽取各相關人士的意見，再決定第二階段實行的措施。

(8) 有關報告第 3.25(a)段建議處方就部分註冊安全審核員並非註冊安全主任的問題，檢討是否需要修訂《工廠及工業經營(安全管理)規例》(第 59AF 章)，而處方亦於報告第 3.26(a)段表示會確保註冊安全審核員須為註冊安全主任。請告知已採取的跟進行動及結果，包括何時檢討並修訂上述規例。

勞工處的政策是註冊安全審核員應同時是註冊安全主任，就審計署報告指出的情況，勞工處曾徵詢律政司意見，律政司建議勞工

處處長可考慮根據《工廠及工業經營(安全管理)規例》第6條加入安全審核員必須為註冊安全主任的註冊條款，並須維持其註冊安全主任的身份，勞工處現正研究有關法律意見，以制定適當措施以確保所有註冊安全審核員須為註冊安全主任。

第4部分：職業健康

(9)根據第4.6至4.8段，在2012至2017年6月期間，預留作輻射健康檢查的節數的使用情況有所下降，不但失約個案上升，而且進行不超過20個輻射健康檢查的節數比率更增至56%，加上執勤醫生不能在預留時間內提供其他診症服務，令資源嚴重錯配。請告之：

(a) 因失約個案及每節預約人數減少而浪費的開支分別為何；

輻射工作人員的健康檢查，是由勞工處觀塘職業健康診所的醫生負責。除了有關健康檢查的工作，診所醫生還需負責其他的職務，因此針對這工作範疇的人手開支未能分開計算。職業健康診所的診症服務是經預約提供的，若一節健康檢查有輻射工作人員臨時失約或取消預約至使健康檢查人數不足，診所並不能即時安排病人在預留時間提供診症服務。負責健康檢查的醫生會運用餘下時間處理其他工作(例如檢視收回的病人檢測化驗報告、撰寫醫療報告和工地調查報告等)，並非讓有關時間閒置。

(b) 勞工處和衛生署有否定期檢視預留節數的使用情況；如有，為何仍出現上述情況；如否，為何；

勞工處會因應衛生署的每年評估而釐定應預留的健康檢查節數，衛生署於每年9月會以當年實際已接受輻射健康檢查的人數及預期可能上升的輻射工作人員人數，評估來年所需的健康檢查節數。此外，個別輻射工作人員因安排困難而需改期及輻射工作人員臨時失約時，皆需要為其再安排另一節健康檢查的時段，以確保輻射工作人員能於法例規定的時限內接受健康檢查，預留的健康檢查節數因此會比實際需要為多，亦導致個別節數未被盡用。

(c) 就處方同意報告第4.16(a)段所述，與衛生署合作減低輻射工作工人健康檢查的失約率的建議，請告知有關跟進工作和成效為

何。除了上述建議，政府當局會否研究其他措施，例如調整預留節數、或容許執勤醫生因病人失約而在預留時間提供其他診症服務等，以確保診所資源得到善用。

勞工處同意審計署的意見，認為有需要透過減少整體預留的節數、加強鼓勵輻射工作人員依時應約及較嚴格執行重訂預約的安排，以期能夠盡量使用預留節數。

為了控制每年預留給健康檢查的總節數，使其更貼近輻射工作人員的數目，衛生署已配合勞工處改善評估每年健康檢查節數的機制，適量地減少每年健康檢查的節數，同時，亦按月密切留意每節健康檢查的使用率，以適時地按需要增減節數，確保節數能被充分使用之餘，亦不會令輻射工作人員的健康檢查服務受到影響。

此外，為了更充分使用預留的每一節健康檢查時段，衛生署已配合勞工處推出措施，以改善有關情況，當中包括由原來兩至三個星期前通知相關僱主安排其輻射工作人員出席健康檢查改為四個星期前通知，並提醒他們如其下輻射工作人員未能依期應約，請在通知信發出的日期十天內通知衛生署。這一方面可讓有關僱主和輻射工作人員儘早就健康檢查作出相應安排，另一方面若有輻射工作人員需要改期時，衛生署亦有足夠時間安排其他輻射工作人員填補。此外，因應部分輻射工作人員選擇不提供流動電話號碼，而未能接收衛生署在檢查前三天發出的提醒短訊，衛生署職員會於三至四個工作天前主動致電其僱主，提醒僱主其輻射工作人員的健康檢查臨近。

上述安排已於 2017 年 11 月實施，從實施後首三節的統計資料顯示，失約人數已明顯減少，而每節實際檢查人數亦明顯增加。

(10) 根據報告第 4.10 及 4.11 段，法例訂明免費向輻射工作工人提供首次受僱接受的檢查，但未有訂明以後的定期檢查需否收費。現時觀塘職業健康診所進行的輻射健康檢查(包括首次受僱或以後的定期檢查)卻一律不收費。請告知：

(a) 觀塘職業健康診所容許工人和僱主不用就首次受僱檢查以後的定期檢查繳費的理據；及

(b) 處方會否考慮修訂法例，以釐清輻射工人首次受僱以後的定期檢查需否收費，或提供免費定期檢查；如會，詳情及推展時間為何；如否，為何及處方將如何解決定期檢查需否收費的疑問。

《輻射條例》的附屬規例規定，輻射工作人員必須接受受僱前健康檢查和受僱後定期檢查，並獲證明適合受僱於輻射工作，才可從事相關工作。規例訂明首次受僱接受的檢查是免費提供的。至於定期檢查，條文雖沒有再如首次受僱檢查般訂明檢查是免費提供，但亦沒有訂明須要收費。鑑於規例就需收費的項目均清楚訂明有關要求和收費水準，而首次受僱檢查和定期檢查基本上性質相同，因此處方一向沒有就輻射工作人員的定期檢查收費。

勞工處正與衛生署詳細研究有關規例的條文和現行做法的理據，有需要時會向律政司尋求法律方面的專業意見。此外，在作出任何法例修訂或收取費用的決定前，會先聽取相關持份者包括輻射管理局、僱主及僱員的意見。勞工處會與衛生署密切跟進這事項，現階段未有確切的時間表。

(11) 根據報告第 4.18 段，勞工處沒有就有待職業健康視察的個案數目，以及個案呈閱與實際進行視察之間的延誤進行監察。請告之：

(a) 沒有監察的原因是否由人手編制所致；過往有否就職業健康視察的安排進行定期審視；如有，為何仍出現上述情況；如否，原因為何；

(b) 有否制定指引說明由呈閱至實際進行職業健康視察的時限；如有，詳情為何；如否，處方會否考慮加設有關時限於指引內；

勞工處採取風險為本的策略進行職業健康視察，勞工處的相關技術指引訂明職業健康視察個案的呈閱及跟進安排，根據該指引，高風險工作場所的個案的按時呈閱期限為一年，呈閱後的視察期限為三個月。中等風險工作場所的個案的按時呈閱期限為三年，呈閱後的視察期限為六個月。基於其性質，低風險個案通常無須呈閱以提示進行視察，也不設訂明的視察期限。就審計署報告中指出一些有待視察及延誤的個案，勞工處檢視了這些個案，確認它們都屬於低風險類別(只有一宗除外)。

勞工處職業環境衛生科的職業環境衛生師負責進行職業健康視察，有關工作由該科主管負責監察，監察的重點在於確保高風險和中等風險的呈閱個案得到妥善處理，由於低風險個案實際上根據相關技術指引無須呈閱，亦無訂明視察期限，職業環境衛生科因此亦按風險為本的原則未有優先處理這類個案。

(c) 跟進報告第4.21段的建議的時間表、進度、具體措施和措施成效為何。

勞工處留意到有低風險個案不按技術指引規定而被呈閱，勞工處已加強職業健康視察的內部監察制度，以期現行的呈閱制度得以有效執行。另外，職業環境衛生科會每月向管理層報告視察進度，包括呈閱個案的數目及是否有在限期內完成視察，以監察有待視察個案的情況。新的監察制度已於2018年1月1日實施，現時積壓的個案會於2018年4月全數得到處理。

(12) 根據第4.23段，勞工處過往並沒有在管制人員報告中分開匯報調查、研究、檢查、評估和診症的數目，請告之：

(a) 現時處理管制人員報告的人手編制及開支分別為何；

處理管理人員報告是勞工處的其中一項工作，勞工處沒有特定的人手編制及開支用於這項工作。

(b) 會否進一步考慮審計署的建議，分開匯報調查、研究、檢查、評估及診症的數目；如會，預算新的人手編配及開支的詳情為何。

勞工處處長同意審計署的建議，並會從2018年起的管制人員報告中，分開匯報調查、研究、檢查、評估和診症的數目，以提高透明度。有關工作並不涉及新的人手編配及開支。