

勞工身心健康保護措施檢查實務

職業安全衛生署
蔡建成 科長

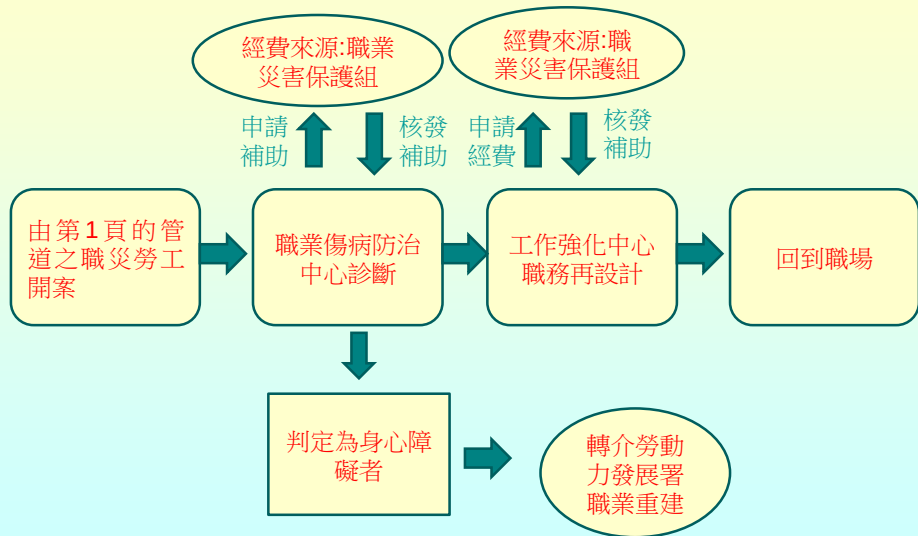
職業傷病通報管道

通報系統	重大職業災害通報	職業災害統計月報	勞工保險職災給付	職業傷病通報系統	勞工定期及特殊健康檢查系統
法源依據	職業安全衛生法第37條第2項	職業安全衛生法第38條	勞工保險條例第2條	行政院勞動部補助全國職業傷病診治網絡醫院及職業疾病通報者實施要點第8條	職業安全衛生法第20條第4項
法條內容	事業單位勞動場所發生重大職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構。	中央主管機關指定之事業，雇主應依規定填載職業災害內容及統計，按月報請勞動檢查機構備查，並公布於工作場所。	勞工保險之分類及其給付種類如下： 一、普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。 二、職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。	疑似職業疾病和職業疾病通報個案有檢附疑似職業疾病現場訪視報告或職業疾病評估報告書者，每份報告補助通報醫師二千五百元。	醫療機構對於健康檢查之結果，應通報中央主管機關備查，以作為工作相關疾病預防之必要應用。但一般健康檢查結果之通報，以指定項目發現異常者為限。
通報人	雇主	雇主	勞工保險局、FAP或受災個案	醫師(不限職業醫學專科醫師)	雇主或健檢醫院
通報獎勵	無	無	無	每案通報醫師可補助2500元。	無
未通報罰則 2018/10/21	雇主處3至30萬元。	雇主經通知限期改善未改善者，處3至15萬元。	無	無 2	無

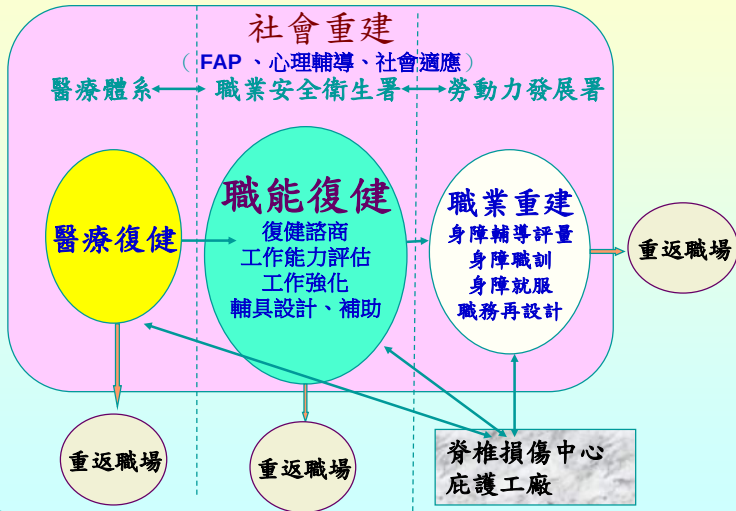
職業傷病重建管道

重建系統	職業安全衛生署	勞工保險局	勞動力發展署
法源依據	職業災害勞工保護法第9條	職業災害勞工保護法第8條	身心障礙者權益保障法第33條規定
法條內容	未加入勞工保險之勞工，於本法施行後遭遇職業災害，符合前條第一項各款情形之一者，得申請補助。	勞工保險之被保險人，在保險有效期間，於本法施行後遭遇職業災害，得向勞工保險局申請補助。	各級勞工主管機關應依身心障礙者之需求，自行或結合民間資源，提供無障礙個別化職業重建服務。
主辦單位	職業災害保護組	勞工保險局	身心障礙者職業重建服務窗口
經費來源	勞工保險基金職業災害保險收支結餘提撥專款	勞工保險基金職業災害保險收支結餘提撥專款	身心障礙者就業基金

職業災害勞工重建程序



職災勞工重建示意圖



各種職業災害



職業安全衛生法第2條規定：職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。



勞動基準法第七章職業災害補償



職業災害勞工保護法第1條規定：為保障職業災害勞工之權益，加強職業災害之預防，促進就業安全及經濟發展，爰制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。



勞工保險條例第2條規定：勞工保險之分類及其給付種類如下：
一、普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。
二、職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。

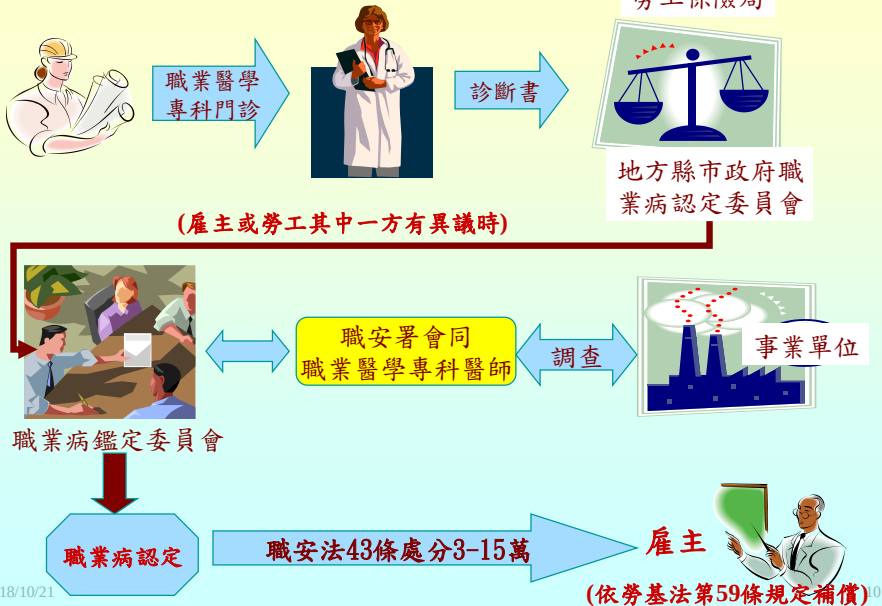
非職業病 (107年1月)



職業病判定必要條件

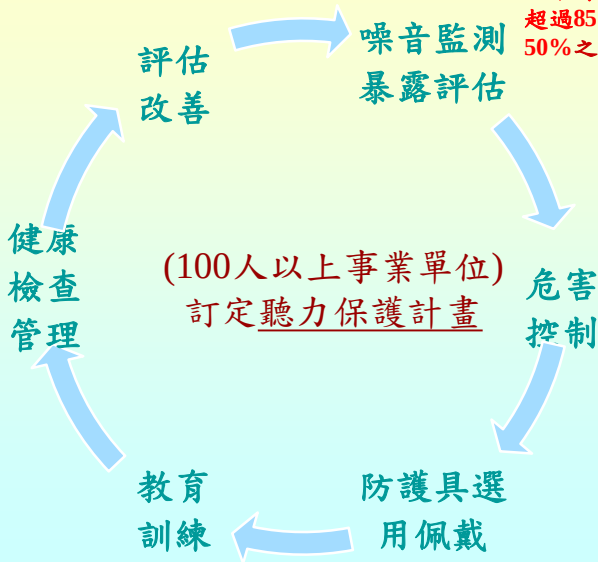
- 工作場所中危害因子確實存在
- 必須曾暴露存在危害因子之環境
- 發病期間與症狀及有害因子之暴露期間具有時序性
- 長時間超出容許濃度之環境下作業
- 要有文獻或流行病學研究上的證據指出此生理異常與該暴露之危害有關。
- 排除其他可能造成此生理異常的原因。

職業病鑑定程序



勞工聽力保護計畫

八小時日時量平均音壓級
超過85分貝暴露劑量超過
50%之工作場所



噪音作業場所環境監測



工作日容許暴露時間表

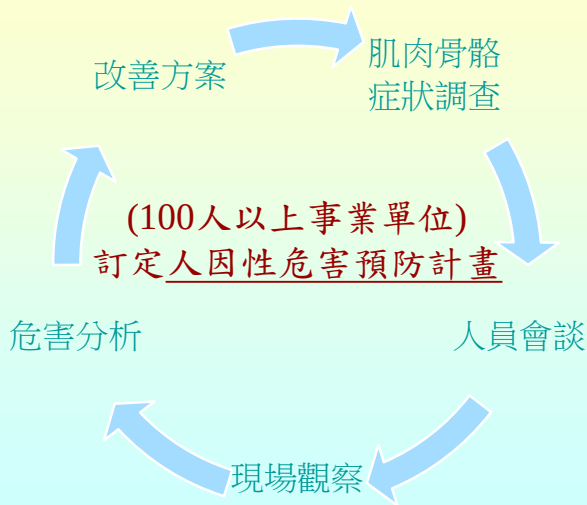
$$T = \frac{8}{2^{(L-90)/5}}$$

表1 勞工暴露噪音音壓級及其工作日容許暴露時間表

工作日容許暴露時間（小時）	A權噪音音壓級(dBA)
8	90
6	92
4	95
3	97
2	100
1	105
1/2	110
1/4	115

重複性作業人因性危害預防措施

-職業安全衛生設施規則第324條之1



重複性傷害

- 常造成肌肉骨骼之傷害
- 主要影響因素為姿勢、施力、作業頻率、休息時間
- 常由輕微傷害慢慢累積而形成
- 考量高溫及低溫環境的因素

肌肉骨骼症狀調查表(NMQ)

編號	姓名	性別	年齡	年資	身高	體重	慣用手
		☐ 男 ☐ 女					☐ 左手 ☐ 右手

1. 您在過去的 1 年內，身體是否有長達 2 星期以上的疲勞、酸痛、發麻、刺痛等不舒服，或關節活動受到限制？

☐否 ☐是（若否，結束此調查表；若是，請繼續填寫下列表格。）

2. 下表的身體部位酸痛、不適或影響關節活動之情形持續多久時間？

☐1 個月 ☐3 個月 ☐6 個月 ☐1 年 ☐3 年 ☐3 年以上

B. 症狀調查

不適 0 1 2 3 4 5 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐		恆定 劇痛		不適 0 1 2 3 4 5 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐		恆定 劇痛	
		頭				上臂	
		左肩				右肩	
		左手肘/ 左前臂				右手肘/ 右前臂	
		左手/ 左手腕				右手/ 右手腕	
		左臀/ 左大腿				右臀/ 右大腿	
		左膝				右膝	
		左腳踝/ 左腳				右腳踝/ 右腳	

背面觀

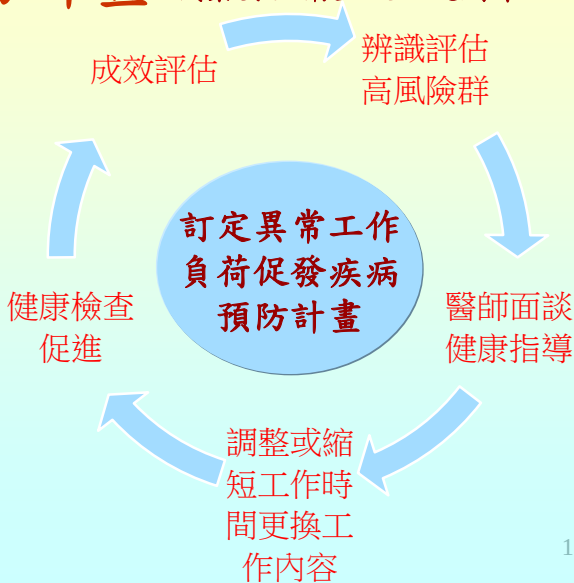
Q3. 人因性危害預防計畫，是否涉及個資及每人均要填問卷？

- ❖ 職安法第6條第2項第1款規定雇主就重複性作業等促發肌肉骨骼疾病預防應妥為規劃及採取必要安全衛生措施之目的，係為保障勞工之安全與健康，且應採行之安全衛生措施，已明定於職業安全衛生設施規則第324條之1，勞動部亦已公告人因性危害預防計畫指引供業界參考。爰此，雇主若依上開規則規定訂定預防計畫，並依指引所附調查表採取相關措施與留存執行紀錄等，尚符合個資法第19條及第20條法律明文之規定。
- ❖ 至是否要全體勞工均需參與調查部分，查前開職安法之規定，其前提為「重複性作業」，即若作業性質非屬該型態，即可免依前開規則規定辦理。建議事業單位宜透過分析勞工作業製程、作業程序、動作及持續時間等條件評估。另就前揭相關調查，若有勞工拒絕填寫之情，建議透過專業醫護人員使其瞭解該調查對其健康之意義與相關規定，並尊重個人隱私及瞭解勞工不願意配合之原因，再透過勞資協商解決對策；若勞工仍堅持拒絕，建議留存相關執行紀錄，並可依職安法施行細則第41條之規定，將相關措施增列為安全衛生工作守則內容之一，俾利勞工遵行。

(106年4月12日106000003115陳情信)

異常工作負荷促發疾病預防計畫

-職業安全衛生設施規則第324條之2



Q7. 勞工不願意配合接受面談或指導，該如何處理？

- ❖ 查職業安全衛生法施行細則第42條規定，安全衛生工作守則得依事業單位之實際需要，訂定適用於全部或一部分事業，並得依工作性質、規模分別訂定。
- ❖ 有關健檢後之健康管理、雇主不得使未滿18歲者、妊娠中或分娩後未滿1年之女性勞工從事之危險性或有
害性工作，及職業安全衛生法第6條第2項所規定應妥
為規劃及採取必要之安全衛生措施，係屬雇主之法定
責任與義務。雇主依法所採取必要之安全衛生措施，
有關勞工須配合事項，得納入工作守則，俾利勞雇雙
方共同遵行。

保全過勞死 賠家屬

最新

這一課我沒想透
母籲暫勿論死刑

手術室
手術室
Operating Room
Operating Room

柯祖明晚起亦有短暫陣雨、清晨

台中

午安新聞

13:19

日工作10小時!夜間保全過勞死 公司判賠20萬

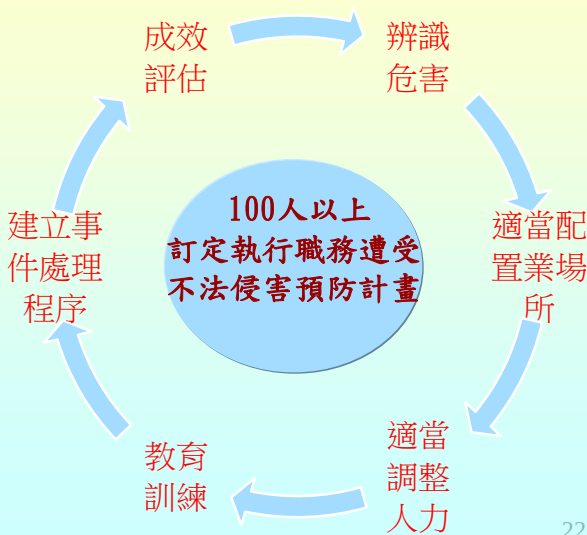
胡言亂語 王嫌自稱堯帝 命令警"見朕還不跪下"

勞基法的補償

- 保全人員經過勞認定，確定為執行職務所致之疾病，雇主應依原領工資給予補償。
- 本案保全人員已死亡，雇主應給予45個月工資補償，但有勞工保險給付部份可以抵充，經簡易計算如下。
 - 假設死亡前6個平均工資為5萬元，應領 $45 \times 5 = 225$ 萬元，
 - 勞保投保薪資為4.38萬元，勞保給付 $45 \times 4 = 197$ 萬元，
 - 差額 $225 - 197 = 28$ 萬元，但法院判雇主責任減少3成，所以補償差額為 $28 \times 70\% = 20$ 萬。

執行職務遭受不法侵害預防計畫

-職業安全衛生設施規則第324條之3



勞工戶外作業熱危害

-職業安全衛生設施規則第324條之6

夏季期間從事 戶外作業



5.增加作業場所巡視之頻率。

6.實施健康管理及適當安排工作。

7.留意勞工作業前及作業中之健康狀況。

8.教育宣導。

9.建立緊急醫療、通報及應變處理機制。

1.降低作業場所之溫度。

2.提供陰涼之休息場所。

3.提供適當之飲料或食鹽水。

4.調整作業時間。

部午後雷陣雨，在偏南風吹

翻攝 YouTube

cti 中天新聞HD

最NEW

生魚片實測
放12分鐘細菌倍增

AQI 空氣品質指標

鳳山 良好

現在溫度

彰化 26.6℃



熱死首例!移工碼頭狂奔倒地"詭"死

Q2. 職安法第6條第2項之各項規定，應多久施行一次？

- ❖ 按職安法第6條第2項規定之立法意旨，係課予雇主對於肌肉骨骼疾病、異常工作負荷促發疾病及執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害預防之危害辨識、評估、適性工作安排等作為之義務。至其應妥為規劃及採取之必要安全衛生措施，依職業安全衛生設施規則第324條之1至第324條之3規定略以，雇主應依作業環境特性、風險、工作型態及勞工身體狀況等，參照本部公告之相關指引訂定預防計畫，並據以執行。
- ❖ 各計畫或記錄相關表單之執行頻率一節，法無強制規範，惟依前揭指引所定之成效評估原則，建議半年或一年1次，定期檢討控制預防措施之適用性及有效性，故相關計畫措施，除依上開原則考量外，宜視作業性質、個別勞工之健康狀況、人員異動及實務執行狀況等適時檢討。

(106年5月10日1060009228陳情信)

勞工健康保護規則第4條

- 事業單位之同一工作場所，勞工總人數在五十人至二百九十九人者，應視其規模及性質，依附表四所定特約醫護人員臨場服務頻率，辦理臨場健康服務。
- 前項所定事業單位，經醫護人員評估勞工有心理或肌肉骨骼疾病預防需求者，得特約勞工健康服務相關人員提供服務；其服務頻率，得納入附表四計算。但各年度由從事勞工健康服務之護理人員之總服務頻率，仍應達二分之一以上。

附表四 勞工總人數 50 人至 299 人之事業單位醫護人員臨場服務頻率表

事業性質分類	勞工總人數	臨場服務頻率		備註
		醫師	護理人員	
各類	50-99人	1次/年	1次/月	一、每年度之第一次臨場服務，雇主應使醫護人員會同事業單位之職業安全衛生人員進行現場訪視，並共同研訂年度勞工健康服務之重點工作事項。 二、每次臨場服務之時間，以至少 2 小時以上為原則。
第一類	100-199人	4次/年	4次/月	
	200-299人	6次/年	6次/月	
第二類	100-199人	3次/年	3次/月	
	200-299人	4次/年	4次/月	
第三類	100-199人	2次/年	2次/月	
	200-299人	3次/年	3次/月	

事業單位勞工總人數	實施日期
200-299	107. 7. 1
100-199	109. 1. 1
50-99	111. 1. 1

Q1. 同一工作場所定義？

- ❖ 查勞工健康保護規則第3條規定事業單位之同一工作場所勞工人數達一定規模者，應僱用或特約從事勞工健康服務之醫護人員，辦理臨場健康服務之目的，係落實執行職場健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。次查職業安全衛生法施行細則第5條規定略以，「工作場所」係指勞動場所中，接受雇主或代理雇主指示處理有關勞工事務之人所能支配、管理之場所。
- ❖ 事業單位勞工人數若達300人以上，惟其勞工分散於不同辦公場所，是否視為前揭所定「同一工作場所」，宜參照前揭施行細則第5條規定，以雇主或代理雇主指示處理有關勞工事務之人所能支配、管理之相同、相鄰或相連結之廠(場)址為原則認定，尚不限於同一地址，考量事業單位組織型態不一，仍應依其組織編制與管理體系，就實際情形除相同場址外，尚包括非為同一地址之工作場所，但其具相同管理體系，且地處相同、相鄰或有設施等連結關係之廠區內，得就個案情形以同一工作場所認定之。事業單位工作場所分散各地者，即使部分工作場所依規定無須聘僱勞工健康服務之醫護人員，仍可建議雇主一視同仁，提供所有勞工必要之健康照護

同一工作場所(有獨立組織)

依表4
特約醫
護人員

中華店
勞工人數
200人

依表2
設醫護
人員

中正店
勞工人數
310人

公司勞工總人數
610人
 $(610-510=100)$

依表4
特約醫
護人員

同一工作場所

依表2
設醫護
人員

台灣中油公司高雄
營運處150人
(150+60+70+80
=360人)
(獨立組織)

中山路直營加油站
(60人)
(無獨立組織)

中華路直營加油站
(70人)
(無獨立組織)

鳳山直營加油站
(80人)
(無獨立組織)

發文日期：中華民國107年9月19日
發文字號：勞職綜4字第1071037756號

附件一

事業單位具分散型工作據點之同一工作場所認定參考原則

工作場所樣態	認定參考原則
1. 事業設有總機構（或總部辦公室），於全國各地設有營運服務據點。 ※如批發零售業、餐旅業、運輸業、不動產及租賃業、休閒服務業等。	1. 總機構（或總部辦公室）及各地之營運服務據點，若無相同地址或相鄰情形，非屬同一工作場所，各單位之勞工人數分別計算。 2. 總機構（或總部辦公室）或各營運服務據點，其同一工作場所之勞工總人數未達勞工健康保護規則（以下簡稱本規則）第3條或第4條應僱用或特約醫護人員之規模，應檢視其加總之勞工總人數是否有本規則第5條之適用。

2. 事業設有總機構，並於全國各地設有分支機構（或分公司）或營運區處，且各分支機構（或分公司）或營運區處下轄各服務據點（處、站）。

※如金融保險服務業、電信業、電力供應業、運輸倉儲業等。

1. 總機構及各分支機構（或分公司）或營運區處，分別為不同工作場所，各單位之勞工人數分別計算。

2. 各分支機構（或分公司）或營運區處下轄之各服務據點（處、站），地址均與各分支機構（或分公司）或營運區處不同，且未有相鄰情形，非屬同一工作場所，各服務據點（處、站）勞工總人數分別計算。

3. 總機構、各分支機構（或分公司）或營運區處及各服務據點（處、站），其同一工作場所之勞工總人數未達本規則第3條或第4條應僱用或特約醫護人員之規模，應檢視其加總之勞工總人數是否有本規則第5條之適用。

3. 事業設有總部辦公室，於全國各地（或分區）設有直營店（或分區辦公室）；總部辦公室及分區辦公室部分人員派駐於各地之其他事業單位。

※如保全服務業、人力仲介（派遣）、電器、服飾、運動用品及化妝品專櫃等零售業。

1. 總部辦公室及各地直營店（或各區辦公室），若無相同地址或相鄰情形，非屬同一工作場所，各單位之勞工人數分別計算；另就總部辦公室及分區辦公室長期派駐於其他事業單位之勞工，因該服務地點尚非公司之工作場所，且其仍為公司受僱勞工，爰派駐於其他事業單位之勞工，仍應分別與之合併計算。

2. 總部辦公室或各地直營店（或各區辦公室）同一工作場所之勞工總人數，若均分別達本

規則第 3 條或第 4 條規模，應依規定僱用或特約醫護人員；惟若經扣除派駐至其他事業單位之勞工總數未達 300 人者，得依第 3 條第 2 項第 2 款規定，改以特約方式為之。

3. 若總部辦公室或各地直營店（或各區辦公室）同一工作場所之勞工總人數均未達本規則第 3 條或第 4 條規模，應檢視其加總之勞工總人數是否有本規則第 5 條之適用。若適用者，其護理人員得依勞工分布情形，於總部辦公室或各地直營店（或各區辦公室）就近以僱用或特約方式辦理。

4. 水上運輸業設有辦公處所及多個移動式之工作場所（如輪船），勞工分散於各工作場所作業，且需經年或常期在外從事作業。	1. 辦公處所及各移動式之工作場所，尚非同一工作場所，其勞工人數分別計算。 2. 倘辦公處所或移動式之工作場所，其同一工作場所之勞工總人數未達本規則第3條或第4條應僱用或特約醫護人員之規模，應檢視其加總之勞工總人數是否有本規則第5條之適用。
---	---

註：本認定參考原則僅依事業單位常見樣態列舉，各檢查機構於認定時，仍需依個案事實認定。

簡報結束
敬請指導