



2014年職業安全衛生法修法說明會

職業安全衛生法重點解說

勞動部職業安全衛生署 謹製

本資料僅提供事業單位宣導說明會使用
法規命令仍應以實際公布施行者為依據



報告大綱

壹、修正緣由及過程

貳、修正方向及重點

參、Q&A

CSIA

壹、修正緣由及過程

CSIA

修正緣由—

職業安全衛生面臨新挑戰

- ◆ 適用範圍檢討（人權公約）
- ◆ 末端管理落伍（機械、設備及化學品）
- ◆ 產業結構改變（新興職業疾病產生）
- ◆ 勞動力變遷（高齡化、派遣化、少子化）



聯合國經濟社會文化權利國際公約 宣示『人人享有身心健康之權利』

職業傷病預防診治措施

締約國應：

- ✓ 確保人人享有安全衛生之工作環境。(第7條)
- ✓ 改善環境及工業衛生(安全)。(第12條)
- ✓ 採取職業病、流行病之預防、診斷及控制。
- ✓ 確保傷病者能獲得親近之醫療照顧服務。

◎公約生效日期：1976年1月3日

○台灣簽署日期：2009年05月14日

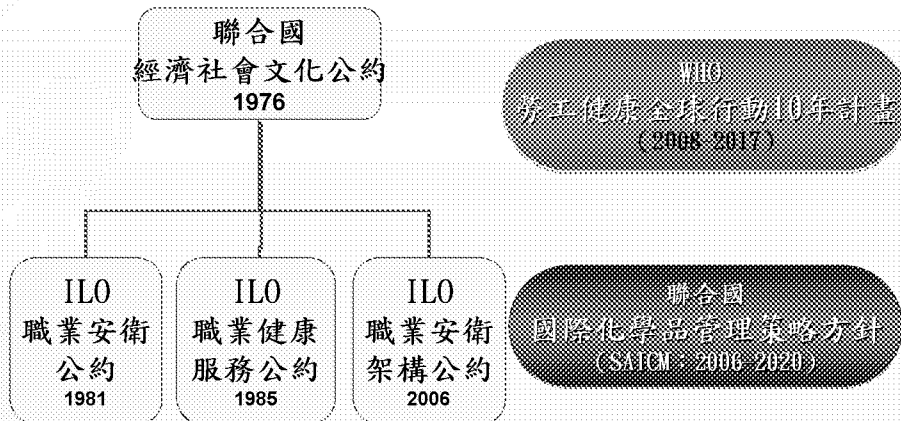



國外環境情勢—

國際主要OSH公約及行動

Safe work is a basic human right...

---Kofi Annan






國外環境情勢 —

源頭管理國際公約

● 1981年ILO C155「職業安全衛生公約」揭示，下列人員應負風險評估與控制之義務，確保勞工正常使用或施工下無安全之虞。

- ✓ 設計者
- ✓ 製造者
- ✓ 進口者
- ✓ 供應者
- ✓ 施工規劃者

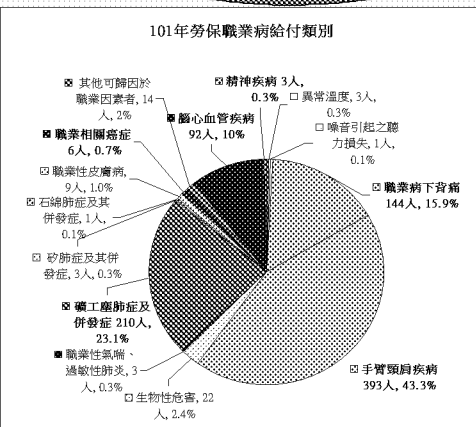


國內環境情勢

— 產業結構 社會環境變遷

- 服務業比重上升
- 勞動力變遷：
 - ✓ 高齡化、少子化
 - ✓ 派遣化
 - ✓ 女性勞參率提升
- 新興職業疾病增加：
 - ✓ 肌肉骨骼疾病
 - ✓ 腦心血管疾病
 - ✓ 精神疾病
 - ✓ 職業癌症
 - ✓ 奈米微粒健康危害

101年勞保職業病給付類別



職業病類別	人數	百分比
手、腕、頸、肩、肢體疾病	393	43.3%
職業病下背痛	144	15.9%
礦工塵肺症及其併發症	210	23.1%
腦心血管疾病	92	10%
其他可歸因於職業因素者	14	2%
職業性皮膚病	9	1.0%
職業性氣喘、過敏性肺炎	3	0.3%
砂肺症及其併發症	3	0.3%
精神疾病	3	0.3%
異常溫度	3	0.3%
生物性危害	2	2.4%
職業相關癌症	6	0.7%
石綿肺症及其併發症	1	0.1%
職業性聽力損失	1	0.1%
職業性眼疾	1	0.1%
其他	6	6%



職業安全衛生法修法過程

✓ 自95年展開修法，7年來共召開40餘場次研商會議

- ◆ 100年9月第1次送立法院審議。
- ◆ 100年11月立法院衛環委員會審查通過。
- ◆ 100年12月立法院院會未順利完成三讀，因屆期不連續，送回勞委會重新檢討。
- 101年11月第2次送立法院審議。
- 102年4月立法院衛環委員會審查完竣。
- 102年6月18日立法院院會三讀通過。
- 102年7月3日總統公布。



貳、修正方向及重點



職業安全衛生法修正方向

- 擴大適用對象，並及於所有勞動場所
- 建構機械、設備及化學品源頭管理機制
- 健全職業病預防體系，強化勞工身心健康保護
- 健全女性及少年勞工之健康保護措施
- 強化高風險事業之定期製程安全評估監督機制
- 增列勞工立即危險作業得退避、原事業單位連帶賠償及勞工代表會同職業災害調查等規定
- 增訂職業安全衛生顧問服務、補助與獎助及跨機關合作等職業安全衛生文化促進規定

11



職業安全衛生法架構

第一章 總則(1-5)

目的、名詞定義、主管機關、適用範圍、一般責任

第二章 安全衛生設施(6-22)

安全衛生設備及措施、機械器具設備源頭管理及型式驗證、危害性之化學品分類標示及通識與分級管理、新化學物質源頭登錄、作業環境監測、甲類定期危評、危險性機械或設備檢查、建築物依法設計、立即發生危險之退避、特殊危害作業休息保護、體格檢查及健康檢查及分及管理、健康服務制度等

第三章 安全衛生管理(23-34)

安全衛生管理、承攬管理、青少年及女性保護、教育訓練、安衛守則等

第四章 監督與檢查(35-39)

職業安全衛生諮詢會、檢查、停工、協助及顧問服務機構輔導、職業災害之調查、通報、統計及公布、工作者申訴及調查等

第五章 罰則(40-49)

刑罰:1及3年或18及30萬罰金
罰鍰:製造、輸入及供應者及屋主3-300萬;
其他類型:限期改善、按次處罰、沒入、撤銷或廢止、公布名稱及姓名等

第六章 附則(50-55)

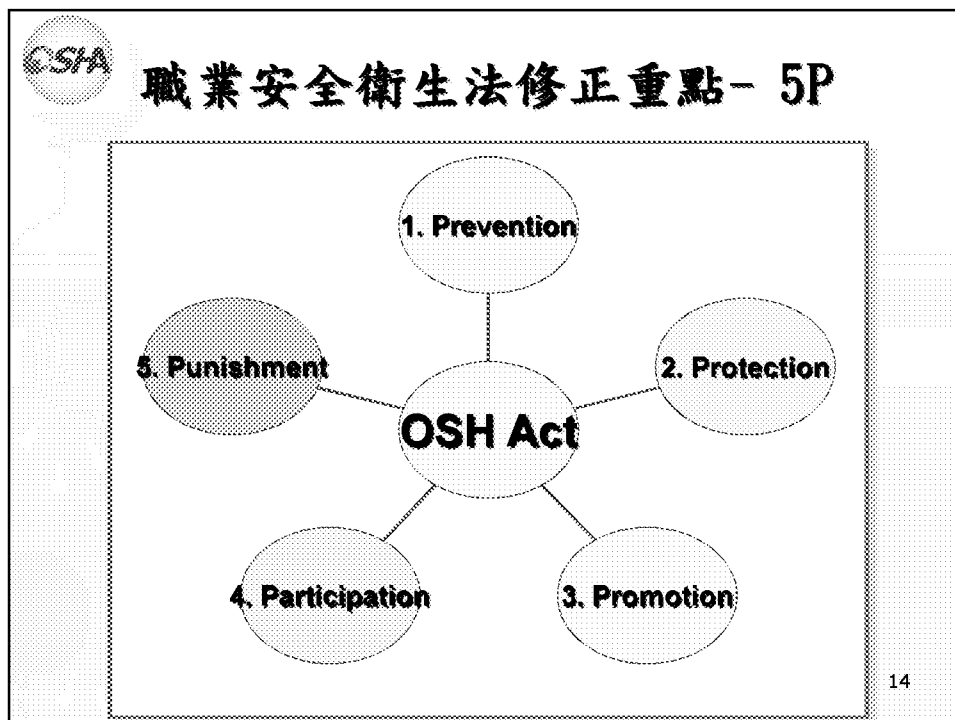
促進安衛文化發展、機關推動安衛之評核、自營作業者準用、工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員之比照適用、業務委託、規費及施行等12

CS/A

職安法V.S勞安法章節比較

章節	職安法	勞安法
第一章 總則	5條 (1-5)	4條 (1-4)
第二章 安全衛生設施	17條 (6-22)	9條 (5-13)
第三章 安全衛生管理	12條 (23-34)	12條 (14-25)
第四章 監督與檢查	5條 (35-39)	5條 (26-30)
第五章 罰則	10條 (40-49)	8條 (31-37)
第六章 附則	6條 (50-55)	3條 (38-40)
合計	55條	41條

※修正32條；新增15條；未修正8條；刪除2條





1st Prevention

- (一) 一般責任
 - 1. 增訂雇主預防職災之一般責任
 - 2. 增訂設計、製造、輸入或施工者預防職災之一般責任
- (二) 生物性危害預防
 - 1. 防止動物、植物或微生物引起之危害
- (三) 勞工健康
 - 1. 增訂雇主促進勞工身心健康之義務
 - 2. 增訂健檢異常依醫囑管理與健檢通報制度
 - 3. 增訂作業環境測定計畫訂定、測定結果揭示與通報制度
- (四) 化學品管理
 - 1. 增訂化學物質源頭管制制度
 - 2. 增訂化學品分級管理制度
- (五) 機械設備產品驗證
 - 1. 增訂機械設備產品安全驗證制度
- (六) 定期製程安全評估
 - 1. 增訂石化業等高風險場所定期評估制度
- (七) 職業安全衛生管理系統化

5



一般責任-1

增訂雇主預防職災之一般責任

第5條第1項	說明
<p>雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。</p>	<p>1. 參考美國、英國及歐盟等之一般安全衛生責任條款(General Duty Clause)雇主使勞工於支配管理範圍外執行職務，仍應採預防措施。</p> <p>2. 合理可行範圍:指依職業安全衛生法令、指引、實務規範或一般社會通念，雇主明知或可得而知勞工所從事之工作，有致其生命、身體及健康受危害之虞，並可採取必要之預防設備或措施者。</p>

16

CSIA Q: 一般責任條款事業單位如何執行?

A:

- 本條無罰則。
- 建議同業組成安全衛生平台，自行發展該業共同之實務規範。
- 未來將視需要發展職業安全衛生相關指引供業界參考，如臺灣職業安全衛生管理系統指引、風險評估技術指引、承攬管理技術指引、採購管理技術指引、緊急應變措施技術指引、變更管理技術指引、颱風天外勤安全指引……等
- 建議業者辦理一般責任時，留存紀錄以備舉證之用。
- 針對低度風險及中小企業或微型事業之一般適用條款，將優先採取宣導、輔導及補助措施，以協助其推動安全衛生工作。

17

CSIA (一) 一般責任-2

增訂設計、製造、輸入或施工者 預防職災之一般責任

第5條第2項	說明
機械、設備、器具、原料、材料等物件之設計、製造或輸入者，及工程之設計或施工者，應於設計、製造、輸入或施工規劃階段實施風險評估，致力防止此等物件於使用或工程施工時，發生職業災害。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參考職業安全衛生公約、英國、芬蘭、韓國、新加坡、澳洲及紐西蘭等國規定。 2. 於設計、製造、輸入或施工規劃階段實施風險評估，事前消滅危害。

「風險評估」：指風險辨識、分析及評量之過程。

18



(二)

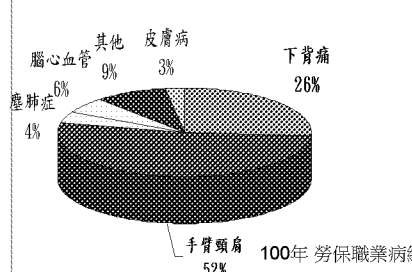
增訂雇主生物性危害預防

第6條第1項	說明
<p>第6條 雇主對於下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：</p> <p>一、防止機械……。</p> <p>……………</p> <p>十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。</p>	<p>1.動物園獅子、棕熊咬死勞工。</p> <p>2.洋蔥採收人員真菌感染。</p> <p>3.醫事人員AIDS、B肝、C肝、SARS、肺結核等感染。</p> <p>4.農事、畜牧業或山區探勘作業遭寄生蟲感染或毒蛇、蜜蜂、紅螞蟻咬傷。</p> <p>5.郵差、捕犬工、獸醫遭貓狗咬傷有狂犬病之虞。</p>



(三) 勞工健康-1

增訂雇主保護勞工身心健康之義務

第6條第2項	說明
<p>雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：</p> <p>一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。</p> <p>二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。</p> <p>三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。</p> <p>四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。</p>	<p>預防新興職業危害：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 防重複作業危害 ● 防過勞 ● 防暴力、防精神疾病 ● 心理健康  <p>100年 勞保職業病給付</p>



(三) 勞工健康-2

增訂健檢異常依醫囑管理與健檢通報制度

第20、21條	說明
<p>第21條 健康檢查發現勞工有異常情形，雇主應使醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所，更換其工作，縮短其工作時間，並採取健康理措施。</p> <p>第20條 醫療機構對於健康檢查結果，應通報中央主管機關備查。</p>	<p>1.健檢發現異常，不論是否職業原因，應由醫護人員提供健康指導並依醫囑管理。</p> <p>2.通報中央，建立全國勞工健檢雲。</p>

21



(三) 勞工健康-3

增訂作業環境測定計畫訂定及測定結果揭示與通報制度

第12條第3、4項	說明
<p>雇主對於指定作業場所，應：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 訂定作業環境監測計畫； 2. 由認可作業環境監測機構實施監測。 <p>雇主對於前項監測計畫及監測結果，應：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公開揭示； 2. 通報中央主管機關。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業環境監測計畫應包含：危害辨識、採樣策略規劃、監測方法、處所、項目、週期、時機、測定之實施、分析與評估及採取必要措施等作為。 2. 使用直讀式儀器量測者免由監測機構辦理。 3. 勞工知的權利 (Right to know) 4. 中央建立全國環測資料庫。

◎作業環境監測：指為掌握勞工作業環境實態及評估勞工暴露狀況，所採取之規劃、採樣、測定、分析與評估之行為。

22



(四) 化學品管理-1

增訂新化學物質登記、評估及核准制度

第13條第1項	說明
<p>製造者或輸入者對於中央主管機關公告之化學物質清單以外之新化學物質，未向中央主管機關繳交化學物質安全評估報告，並經核准登記前，不得製造或輸入含有該物質之化學品。</p>	<p>1.化學物質清單：流通於國內之既有化學物於申報截止日後所公告之清單。 2.化學物質安全評估報告：參考歐盟REACH註冊及國際相關規定，將依照新化學物質之運作量及危害性，採取分級式作法。</p>

23



(四) 化學品管理-2

增訂管制性化學品非經許可不得運作

第14條第1項	說明
<p>製造者、輸入者、供應者或雇主，對於經中央主管機關指定之管制性化學品，不得製造、輸入、供應或供工作者處置、使用。但經中央主管機關許可者，不在此限。</p>	<p>管制性化學品：指致癌、致突變和生殖毒性物質（CMR: carcinogenic, mutagenic or toxic for reproduction）等高度關注物質(SVHC: substance of very high concern)，並具有高暴露風險者。</p>

24



(四) 化學品管理-3

增訂優先管理化學品流布應通報中央

第14條第2項	說 明
<p>製造者、輸入者、供應者或雇主，對於中央主管機關指定之優先管理化學品，應將相關運作資料報請中央主管機關備查。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 優先管理化學品：指高暴露風險或高產量之危害物質，如易火災、爆炸、易燃、急毒、致癌、致突變及生殖毒性等化學品。 2. 運作資料：包括廠商基本資料、化學品基本資料、製造、輸入、處置、使用等數量及可能暴露人數等。

25

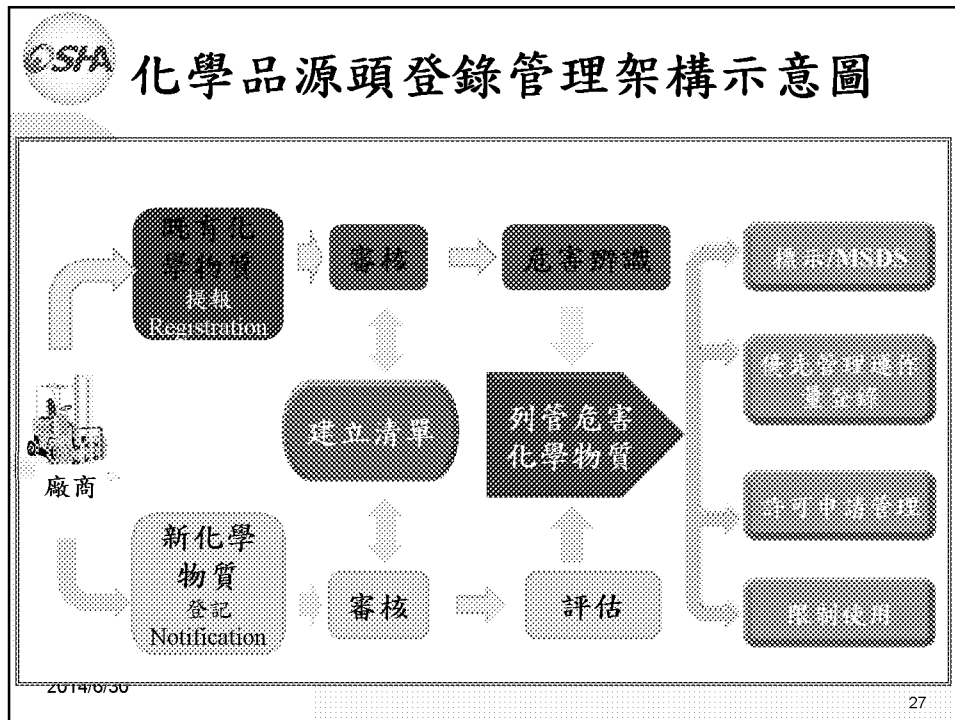


(四) 化學品管理-4

增訂化學品製造、輸入或供應者 標示及提供安全資料表之義務

第10條第2項	說 明
<p>製造者、輸入者或供應者，提供有害化學品與事業單位或自營作業前，應予標示及提供安全資料表；資料異動時，亦同。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 安全資料表應揭示項目：包括物品與廠商資料、危害辨識資料、成分辨識資料、安全處置與儲存方法、暴露預防措施、物理及化學性質、安定性與反應性、毒性資料等16大項。 2. 涉及商品營業秘密之資訊（如廠商名稱、成分），得依WTO TBT不予公開。

26



CSIA (四)化學品管理-5 增訂危害化學品健康風險評估及分級管理

第11條第1項	說明
<p>雇主對於具有危害性之化學品，應依其健康危害、散布狀況及使用量等情形，評估風險等級，並採取<u>分級管理措施</u>。</p>	<p>依ILO Control Banding工具：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.依GHS化學品健康危害分類，決定其危害群組。 2.以化學品散布狀況、使用量等情形，判斷其暴露等級。 3.依危害群組及暴露等級，進行風險分級（區分為四級）。 4.再選擇對應之控制或管理措施。



(四)化學品管理-5(續)

增訂有害物容許濃度PEL之法源

第12條第1項	說明
雇主對於中央主管機關定有容許暴露標準之作業場所，應確保勞工之危害暴露低於標準值。	對於定有「勞工作業環境空氣中有害物容許暴露濃度」(Permissible Exposure Limit, PEL)之危害，應實施作業環境測定，確保低於該值。



一般危害性化學品分級管理

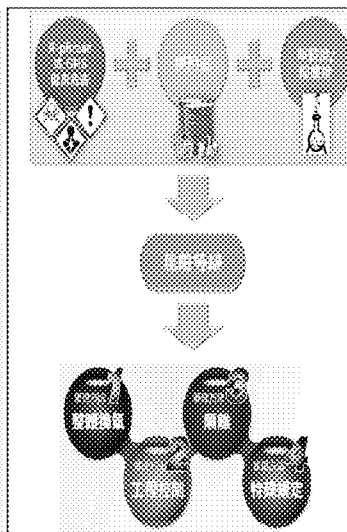
勞安法

- 針對有機溶劑、特定化學物質、鉛、四烷基鉛作業危害預防訂有附屬法規，合計規範**117**種化學品



職安法

- 危害化學品眾多(1萬9000種)，增列風險管理作法，運用ILO分級管理(**Control Banding**)簡易工具，加強化學危害預防管理





(五) 機械設備產品安全驗證-1

符合安全標準者自我宣告、登錄及標示


第7條	說明
<p>(產品安全) 製造者、輸入者、供應者或雇主，對於中央主管機關指定之機械、設備或器具，其構造、性能及防護非符合安全標準者，不得產製運出廠場、輸入、租賃、供應或設置。</p> <p>(自我宣告) 符合前項安全標準者，應於指定之資訊申報網站登錄，並於其產製或輸入之產品明顯處張貼安全標示。</p>	<p>參考歐盟自我宣告及韓國驗證資訊登錄制度，建置製造者或輸入者自我宣告及標示機制。</p>

31



(五) 機械設備產品安全驗證-2

增訂強制型式驗證制度

第8條	說明
<p>(強制型式驗證) 製造者或輸入者對於應型式驗證之機械、設備、器具，非經型式驗證合格及張貼合格標章，不得產製運出廠場或輸入。</p> 	<p>型式驗證 (type certification) 指驗證機構書面保證產品符合規定要求之過程。凡對某一產品驗證合格者，即代表同一型式產品均合格，各該產品應張貼合格標章。</p>

違反者處新台幣20萬元至200萬元之罰鍰！產品得銷燬或沒入。

32



(五) 機械設備產品安全驗證-3

增訂安全標章管理與後市場查驗

第9條	說明
<p>(標章管理) 製造者、輸入者或供應者，對於未經型式驗證合格或型式驗證逾期之產品，不得使用驗證合格標章或類似標章。</p> <p>(後市場管理) 中央主管機關或勞動檢查機構，得對公告列入應實施型式驗證之產品，進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。</p>	<p>1. 明定不得以易生混淆之類似標章魚目混珠。</p> <p>2. 業者不得拒絕抽驗查驗：係指機械、設備、器具之製造、輸入、租賃、販賣、設置或使用等業者。</p>

33



(六) 石化業高風險場所定期安全評估

【增訂】

石化等危險場所定期製程安全評估法源

第15條	說明
<p>有下列情事之一之工作場所，事業單位應依中央主管機關規定之期限，定期實施製程安全評估，並製作製程安全評估報告及採取必要之預防措施；製程修改時，亦同：</p> <p>一、從事石油裂解之石化工業。</p> <p>二、從事製造、處置或使用危害性之化學品數量達中央主管機關規定量以上。</p> <p>前項製程安全評估報告，事業單位應報請勞動檢查機構備查。</p>	<p>現行勞檢法對於危險性工作場所之管理，雖有製程修改時或每五年定期製程安全評估之規定，然因缺乏法源依據，僅有宣示性效果。</p>

CSYA

(七)

職業安全衛生管理系統化

第 23 條

雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。

前項之事業單位達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。

中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好並經認可者，得公開表揚之。

說明

- 修正『自動檢查計畫』為『職業安衛管理計畫』，以涵蓋承攬管理、作業環境監測、教育訓練、健康管理、化學品管理、採購管理、變更管理、緊急應變...。
- 職業災害風險具系統性、複雜性或高風險者，須採用系統管理工具。
- 以訪視職安衛管理系統績效取代檢查。

35

CSYA

2nd Protection

1. 擴大適用對象至所有工作者
2. 增訂勞工健康保護制度
3. 增訂雇主不得濫用健康檢查資料
4. 增訂立即危險時，勞工具退避權
5. 增訂不得對行使自行退避權者不利處分
6. 增訂承攬人勞工發生職業災害，原事業單位如有侵權行為，應負連帶賠償責任。
7. 兼顧女性就業權及母性保護
8. 強化少年勞工保護

36



1. 擴大適用對象至所有工作者 一體適用 特殊對象得部分適用

第1、2、4條	說明
<p>第一條 為防止職業災害，保障<u>工作者安全及健康</u>，特制定本法。其他法律有特別規定者，從其規定。</p> <p>第二條（本法用詞定義） <u>工作者</u>：指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。</p> <p>第四條 本法適用於各業。但因事業規模、性質及風險等因素，中央主管機關得指定公告其適用本法之部分規定。</p>	<p>●落實「經濟社會文化權利國際公約」之精神，確保「人人享有安全衛生工作環境」之權利。</p> <p>●擴大適用對象，包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.自營作業者 2.從事勞動之志工或職業訓練機構學員等 3.派遣勞工。

37



Q：一體適用各業及所有工作者，是否有適用問題待克服？

A：

- 1.（行業性質因素適用困難者得部分適用）
第4條規定，本法適用於各業。但因事業規模、性質及風險等因素，中央主管機關得指定公告其適用本法之部分規定。
- 2.（自營作業者適用部分條文）
第51條規定，自營作業者獨立作業時準用雇主部分規定。（如機械、設備或器具應符合安全標準；危害性化學物質應標示；管制性化學物質不得處置、使用；危險性機械或設備應經檢查合格；操作人員須經訓練合格）
- 3.（派遣勞工比照正職勞工）
第51條規定，受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員（含派遣工），於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法（但第20條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限）

8



2. 增訂勞工健康保護制度

第22條	說明
<p>事業單位勞工人數在五十人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。</p> <p>前項職業病預防事項，應配合第二十三條規定之安全衛生人員辦理之。</p> <p>第一項事業單位之適用日期，中央主管機關得依規模、性質分階段公告。</p> <p>第一項有關從事勞工健康服務之醫護人員資格、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。</p>	<p>1.健康管理：特殊健康檢查分級管理、健康異常之面談、健康指導、選工、配工、職業傷病統計分析與健康風險評估等措施。</p> <p>2.健康促進：勞工健康、衛生教育、指導、癌症篩選、三高預防、紓緩工作壓力等身心健康促進措施。</p> <p>3.職業病預防：工作環境危害辨識、評估、監測與改善等措施。</p>

39



3. 保護勞工個人健檢資料

增訂雇主不得濫用健康檢查資料

第21條第2項	說明
<p>雇主應依健康檢查結果及個人健康注意事項，彙編成健康檢查手冊，發給勞工，並不得作為健康管理目的以外之用途。</p>	<p>健檢資料具高度敏感性，依個人資料保護法，除法律明定之用途外，應保護其不被濫用。</p>

40



4. 勞工具立即危險自行退避權

第18條第2項	說 明
<p>工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。</p> <p>勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。</p>	<p>參考韓國、加拿大等國職業安全衛生法之規定增訂勞工緊急退避權。</p> <p>(Right to refuse imminent work)</p>

41



5. 保護勞工正當行使退避權不受處分

第18條第3項	說 明
<p>雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。</p>	<p>參考韓國、加拿大等國職業安全衛生法，保護勞工正當行使自行退避權，但濫用者不受保護。</p>

42



6. 承攬人勞工發生職業災害， 原事業單位連帶賠償

第25條	說明
<p>事業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負本法所定雇主之責任；原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人負連帶責任。再承攬者亦同。</p> <p>原事業單位違反本法或有關安全衛生規定，致承攬人所僱勞工發生職業災害時，與承攬人負連帶賠償責任。再承攬者亦同。</p>	<p>參考民法侵權行為者應負損害賠償責任。</p>

43



7. 兼顧女性就業權及母性保護-1 刪除一般女性禁止從事危險有害工作

刪除原第21條	刪除理由
<p>第二十一條 雇主不得使女工從事左列危險性或有 害性工作： 一、坑內工作。 二、從事鉛、汞、鉻、砷、 黃磷、氯氣、氟化氫、苯 胺等有害物散布場所之工 作。 三、...</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.現代醫學與科技進步，無實證顯示不同性別勞工從事危險性或有性工作，對其安全健康影響有明顯之差異。 2.對危險有害工作，不同性別勞工應共同保護。 3.聯合國CEDAW公約、ILO母性保護公約、歐盟指令及英國等國家僅就母性採取保護，未對一般女性採取工作限制。 4.我國「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」已於101年1月1日施行，須於3年內檢討修正不符公約之法規。 5.我國產業結構改變，服務業比重增加，女性勞工參與率接近50%，現行條文制定於38年前，近代醫學科技未證實須特別保護，有限制女性工作，產生就業歧視之嫌。

44

CSIA 7. 兼顧女性就業權及母性保護-2 修正懷孕者禁止從事危險或有害工作範圍

第30條第1項（懷孕保護）	說明
<p>雇主不得使妊娠中之女性勞工從事下列危險性或有害性工作：（1）礦坑（2）鉛及其化合物（3）異常氣壓（4）弓形蟲、德國麻疹（5）二硫化碳、三氯乙烯、環氧乙烷、丙烯醯胺、次乙亞胺、砷及其化合物、汞及其無機化合物等化學品（6）顯著振動（7）重物處理（8）有害輻射散布場所（9）已熔礦物或礦渣之處理（10）起重機、人字臂起重桿之運轉（11）動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉（12）橡膠化合物及合成樹脂之滾輾（13）具有致病或致死之微生物感染風險（14）其他危險性或有害性工作。</p>	<p>參照：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ILO 2000年C183母性保護公約 2. 歐盟Directive 92/85/EEC妊娠、分娩後及哺乳勞工指令 3. 日本2012年以GHS具生殖毒性一級或致基因突變性一級或具直接、間接影響哺乳功能之化學品為篩選原則。 <p>（5）至（14）雇主依第31條採取母性健康保護措施，經當事人書面同意者，不在此限。</p>

45

CSIA 7. 兼顧女性就業權及母性保護-3 修正產後女性禁止從事危險有害工作範圍

第30條第項（產後保護）	說明
<p>雇主不得使分娩後未滿一年之女性勞工從事下列危險性或有害性工作：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、礦坑工作。 二、鉛及其化合物散布場所之工作。 三、鑿岩機及其他有顯著振動之工作。 四、一定重量以上之重物處理工作。 五、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。 	<p>產後母性保護，著重於母體健康恢復及因哺乳而危害嬰兒。參照：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 日本勞動基準法 2. 歐盟1992年Directive 92/85/EEC妊娠、分娩後及哺乳勞工指令。 <p>第三至五款 雇主依第31條採取母性健康保護措施，經當事人書面同意者，不在此限。</p>

46



7. 兼顧女性就業權及母性保護-4

第31條	說 明
<p>中央主管機關指定之事業，雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。</p> <p>前項勞工於保護期間，因工作條件、作業程序變更、當事人健康異常或有不適反應，經醫師評估確認不適原有工作者，雇主應依前項規定重新辦理之。</p> <p>雇主未經當事人告知妊娠或分娩事實而違反第一項或第二項規定者，得免予處罰。但雇主明知或可得而知者，不在此限。</p>	<p>1. 所稱有母性健康危害之虞之工作，指對於女性勞工從事之工作可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及幼兒健康者。</p> <p>2. 前項工作包括暴露於具有依國家標準CNS 15030分類具有生殖毒性一級、致基因突變性一級或對哺乳功能有不良影響之化學品，及勞工作業姿勢、人力提舉、搬運、推拉重物、輪班、作息及工作負荷等工作型態。</p>



8. 強化少年勞工保護

第29條第3項（少年工適性配工）	說 明
<p>雇主不得使未滿十八歲者從事下列危險性或有性工作：</p> <p>一、坑內工作</p> <p>二、 ……</p> <p>未滿十八歲者從事第一項以外之工作，經第二十條或第二十二條之醫師評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。</p>	<p>1. 將「童工（15-16歲以下）」修正為「未滿十八歲」，以擴大保障兒少年之安全與健康。</p> <p>2. 少年工從事危險有害禁止工作項目以外之工作，經醫師評估不能適應者，應與調整其工作。</p>

3rd Promotion

1. 增訂職業安全衛生顧問服務制度
2. 增訂補助與獎助職業安全衛生文化促進之辦法
3. 增訂中央主管機關對地方主管機關與目的事業主管機關之績效評核與獎勵之辦法。

49

CSIA

1. 增訂認可顧問服務機構制度

第36條第2、3項

事業單位對於…改善，於必要時，得…洽請中央主管機關認可之顧問服務機構提供專業技術輔導。

前項顧問服務機構之種類、條件、服務範圍、顧問人員之資格與職責、認可程序、管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。

說明

1. 事業單位如因改善技術困難或管理績效不彰而無法達成保障工作者安全健康目的，爰增訂認可顧問服務機構制度。
2. 顧問服務機構得依雙方約定收取服務費用。

50



2. 補助與獎助文化促進

第50條第1項	說 明
<p>為提升雇主及工作者之職業安全衛生知識，促進職業安全衛生文化之發展，中央主管機關得訂定獎勵或補助辦法，鼓勵事業單位及有關團體辦理之。</p>	<p>1.增進雇主及工作者之職業安全衛生知識，建構職業安全衛生文化為職業安全衛生發展之重要策略工具。 2.中小型事業單位，以及職業安全衛生新技術推廣或特定防災制度推動需要獎補助。</p>

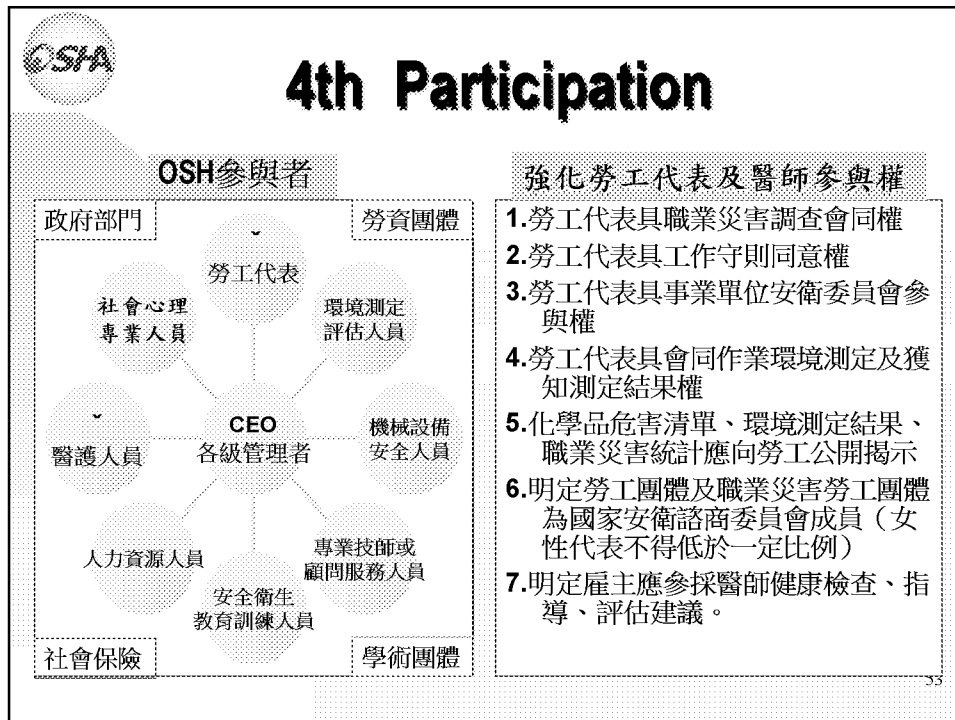
51



3. 目的事業主管機關之權責與績效評核

第50條第2項	說 明
<p>直轄市與縣（市）主管機關及各目的事業主管機關應積極推動職業安全衛生業務；中央主管機關得訂定績效評核及獎勵辦法。</p>	<p>為鼓勵直轄市與縣（市）主管機關及各目的事業主管機關，就宣導、輔導或法制、執行等層面積極規劃與推動，爰增訂之。</p>

52



CSIA

1. 勞工代表具職業災害調查會同權

第37條第1項	說明
事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄。	<p>● Right to investigate</p> <p>● 勞工代表： 事業單位設有工會者，由工會推派之；無工會組織而有勞資會議者，由勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由勞工共同推選之。</p>

54



2. 勞工代表具工作守則會同訂定守則權

第 34 條	說 明
<p>雇主應依本法及有關規定會同勞工代表訂定適合其需要之安全衛生工作守則，報經勞動檢查機構備查後，公告實施。</p> <p>勞工對於前項安全衛生工作守則，應切實遵行。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Right to Participate ● Right to know ● Worker's duty

55



3. 勞工代表具安全衛生諮詢審議權

安自辦法第11、12條	說 明
<p>勞工安全衛生委員會置委員七人以上，其工會或勞工選舉之代表應占委員人數之三分之一以上。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Right to Participate <p>委員會應辦理：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、對勞工安全衛生政策提出建議。 二、審議安全衛生教育訓練計畫。 三、審議.....。

56

CSFA 4. 勞工代表具會同作業環境測定及獲知測定結果權

勞工作業環境測定實施辦法第16條	說明
<p>雇主實施作業環境測定時，應會同勞工安全衛生人員及工會或勞工代表實施。</p> <p>前項測定結果，雇主應於顯明易見之場所公告，並向工會或勞工代表說明。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Right to Participate ● Right to know
<p>雇主對於作業環境監測計畫及監測結果，應公開揭示，並通報中央主管機關。（職安法第12條第3項）</p>	

57

CSFA 5. 化學品安全資料表、職業災害內容及統計應公布

第10、38條	說明
<p>雇主對於具有危害性之化學品，應予標示、製備清單及揭示安全資料表，並採取必要之通識措施。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Right to know

58



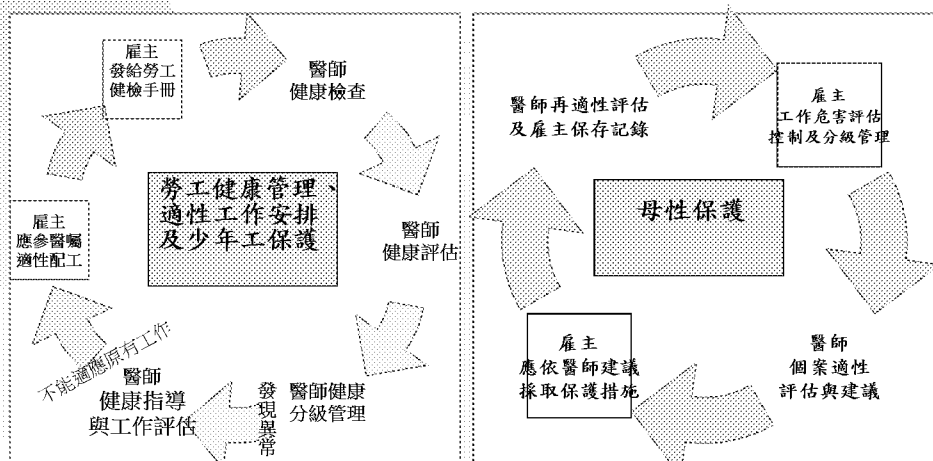
6. 勞工團體及職業災害勞工團體 為國家安衛諮商委員會成員

第35條	說明
中央主管機關得聘請勞方、資方、政府機關代表、學者專家及職業災害勞工團體，召開職業安全衛生諮詢會，研議國家職業安全衛生政策，並提出建議；其成員之任一性別不得少於三分之一。	<ul style="list-style-type: none"> ● Right to Participate

59



7. 強化醫師健康檢查、健康評估、健康指導、適性工作評估與建議權限



註：母性保護未依醫囑罰 30 萬元；健檢異常及少年工保護未參採醫囑罰 15 萬元。

60



5th Punishment

1. 增訂新罰鍰態樣
2. 新增產品沒入、銷燬規定
3. 重大職業災害通報去刑責化
4. 修正重大職業災害通報規定
5. 增訂得公布事業單位、負責人之名稱或姓名

61



1. 增訂新罰鍰樣態

◆ 違反禁止製造、輸入或供應管制品者

對於指定之機械、設備或器具產品未合於安全標準或經公告列入型式驗證之機械、設備或器具產品未驗證合格，以及新化學物質未經許可登記或管制性化學品未經許可，而有製造、輸入、供應之行為者，處20萬元-200萬元罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應。

◆ 製造、輸入或供應者違反產品標示及合格標章使用規定者

經指定之機械設備或器具未標示合於安全標準以及違反公告列入型式驗證之機械設備或器具合格標章之使用規定者，處3萬元-30萬元罰鍰；並得令其回收或改正，未回收或改正者處10萬元-100萬元罰鍰，並得按次處罰。

◆ 作業環境監測不實者

雇主對於本法規定應通報中央主管機關之作業環境測定計畫及結果，經中央主管關查核發現有虛偽不實者，處30萬元-100萬元罰鍰。

◆ 危險場所未定期製程安全評估肇致職災者

石油裂解業及製造、處置或使用危害性化學品數量達規定量以上之危險性工作場所，違反製程安全評估應定期實施之規定，危害性化學品洩漏或引起火災、爆炸致發生死亡、罹災3人以上或罹災人數在1人以上而需住院治療之職業災害者，處30萬元-300萬元罰鍰；其經通知改善，而屆期未改善者，得按次處罰之。



2. 新增產品沒入、銷燬規定

◆製造、輸入或供應者之產品有下列情形得予以沒入、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔：

1. 違反機械設備或器具產品，應合於安全標準、應經驗證合格、應依規定安全標示及應依規定使用驗證合格標章之規定者。
2. 違反管制性化學品應經許可之規定者。



3. 重大職業災害通報去刑責化

刑責

違反勞安法規定之重大職業災害通報義務，處：

- ▶一年以下有期徒刑
- ▶拘役
- ▶科或併科新臺幣18萬元以下罰金。

行政罰鍰

違反職安法規定之重大職業災害通報義務，處：

- ▶新臺幣3萬元以上30萬元以下罰鍰。



4. 修正重大職業災害通報規定

第37條第2-4項

事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：

- 一、發生死亡災害。
- 二、發生災害之罹災人數在三人以上。
- 三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
- 四、其他經中央主管機關指定公告之災害。

勞動檢查機構接獲前項報告後，應就工作場所發生死亡或重傷之災害派員檢查。

事業單位發生第二項之災害，除必要之急救、搶救外，雇主非經司法機關或勞動檢查機構許可，不得移動或破壞現場。

說明

- 重大職業災害通報去刑責化。
- 應通報之職災不限於工作場所發生者；新增罹災1人以上住院者：指罹災在1人以上，且經醫療機構診斷需住院治療者。
- 通報義務：指罹災勞工之雇主，或受工作場所負責人指揮監督從事勞動之罹災工作者工作場所之雇主。
- 通報時機：事業單位明知或可得而知已發生規定之職業災害事實起8小時內，應向其事業單位所在轄區之勞動檢查機構通報。



職業災害定義之修正

(第2條第5款)

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。

· 所稱勞動場所，指下列場所之一者：

- a) 於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所。
- b) 自營作業者或其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所。
- c) 其他經中央主管機關指定之場所。



5. 增訂得公布 事業單位、負責人之名稱或姓名

◆有下列情形之一者，得公布事業單位、雇主或機構名稱及姓名：（第49條）

1. 事業單位發生重大職業災害。
2. 經依罰則處分之事業單位。
3. 經依罰則處分之代行檢查機構、醫療機構、驗證機構、作業環境監測機構、訓練單位或顧問服務機構。
4. 事業單位發生職業病。



參、Q & A



Q: 新法何時正式上路？

A:

- 職安法已明定，施行日期將由行政院定之。
- 為使該法案公布後能及早順利推動，讓勞動檢查機構及事業單位等得以遵循，勞委會正積極展開多達60種附屬法規之研修工作（包括須新增或大幅修正者29種，部分內容須配合修正者31種），法制作業雖極為繁重，且深具挑戰，但該會仍將盡最大努力達到立法院附帶決議所要求的1年內完成附屬法規修正為目標。

69



Q: 擴大適用後與其他相關法律是否競合？

A:

- 為釐清職安法與其他法律之關係，本次修法於第1條已明定「其他法律有特別規定者，從其規定」，亦即如公務人員保障法、礦場安全法、消防法、道路交通管理處罰條例、船舶法、游離輻射防護法、毒性化學物質管理法及爆竹煙火管理條例等就安全衛生事項有特別規定，應優先適用各該法律之規定，尚不致產生競合。
- 該法也特別規定，各地方主管機關及目的事業主管機關仍應依其業管權責，積極推動職業安全衛生業務，俾與職安法相輔相成，共同促進職業安全衛生文化之發展。

70

CSFA

Q: 勞工過勞致死為何未課予雇主刑責？

A:

- 勞工過勞主要源於超時工作，其預防對策仍在於落實勞動基準法工時規定，而職安法之「預防」，係以「高風險群」勞工之健康管理為主，課以罰鍰，較為合理，且實務上過勞疾病多為個人原因及職業原因等多重因素所致，職業因素僅為「促發」（非引起）原因之一，過勞致死科以雇主刑責，醫學實務舉證尚有困難。
- 為強化雇主預防勞工過勞之責任，遏止雇主不當以責任制為由，致勞工因工作負荷過重促發腦心血管疾病，未來對於過度工作負荷之勞工，如已提出醫師預防過勞之醫囑或評估報告，雇主仍不當指派其從事工作導致勞工過勞致死者，除將依職安法處分外，如有應注意，並能注意，而疏於注意之情事者，仍得視其情節，依涉嫌刑法第276條業務過失，移送司法機關偵辦。

71

CSFA

Q: 雇主對在家工作者，是否也需等同廠場提供相同程度的保護？

A:

- 職安法將適用於各業，但同時也考量到事業規模、性質及風險等特殊因素，授權中央主管機關得指定公告某一事業得僅適用該法的部分規定。（第4條）
- 換句話說，對於適用職安法有困難的事業（如家庭僱用之幫傭、管家、保母、司機等家事服務業），未來將參考國外經驗與作法，於附屬規章進一步研議，初步規劃雇主將僅對「合理可行範圍」內，應注意、能注意之一般責任及有害化學品使用安全等事項負預防義務，與一般廠場工作場所，雇主應設安全衛生設施、實施安衛管理及教育訓練等義務並不相同。

72

CSIA

Q: 第5條一般責任條文之「合理可行範圍」定義為何？

A:

- 依本法施行細則規定，所稱「合理可行範圍」，指依本法及有關安全衛生法令、指引、實務規範或一般社會通念，雇主明知或可得而知勞工所從事之工作，有致其生命、身體及健康受危害之虞，並可採取必要之預防設備或措施者。

73

CSIA

唯有 ...

安全健康的勞動力
才能確保企業競爭力

