

勞工身心健康保護措施勞動檢查注意事項

勞動部職業安全衛生署 107 年 5 月 25 日勞職綜 4 字第 1071018116 號函

勞動部職業安全衛生署 107 年 11 月 5 日勞職綜 4 字第 1071037266 號函修正

勞動部職業安全衛生署 111 年 6 月 27 日勞職衛 1 字第 1111023896 號函修正

- 一、為強化勞動檢查機構執行勞工身心健康保護措施之勞動檢查及處理原則之一致性，特訂定本注意事項。
- 二、各勞動檢查機構依職業安全衛生法第六條第二項及第二十二條第一項所列事項實施勞動檢查時，應就各條文不同項款所列事項，確認事業單位執行情形，有違反規定情形(載明違反之條項款次)，依第四十五條第一款規定，通知限期改善，於實施複查屆期未改善者，依「違反職業安全衛生法及勞動檢查法罰鍰案件處理要點」相關規定予以裁處。
- 三、對於事業單位違反勞動法令時，應於勞動檢查結果通知書確實記載違反事實及改善期限，改善期限屬安全衛生措施部分以七日為原則，屬人員設置以一個月為原則。但有特殊情形時，得依實際改善難易程度及危害情況酌予調整，不受上開期限之限制。
- 四、對於事業單位之勞工身心健康保護措施，已實施勞工身心健康風險之分析、辨識或評估程序，並提出後續改善執行時程者，應檢視其執行內容及規劃時程之有效性及合理性，必要時仍應就違反法令規定項目，予以處分。
- 五、對於事業單位勞工人數達法規所定規模應訂定勞工身心健康危害預防計畫者，其內容應包括法令規定之危害預防措施相關要項。
- 六、各勞動檢查機構實施勞工身心健康保護措施之勞動檢查(檢查重點如附錄)，應以事業單位持續就其勞工身心健康情形進行整體性之評估及改善為檢查重點。但有下列情形之一者，得就個案進行調查：
 - (一)經大眾傳播媒體廣為報導有違反勞動法令情事者。
 - (二)事業單位經陳情、申訴、檢舉有不符勞動法令規定。
 - (三)因職業健康調查必要，必須就個案進行瞭解者。
- 七、陳情、申訴或檢舉案件有保密之必要者，各勞動檢查機構實施勞動檢查時，應予保密。

勞工身心健康保護措施檢查重點

法規條文	檢查重點	備註
職業安全衛生設施規則 第 324 條之 1	<p>一、 作業型態是否為重複性作業，可請事業單位提供相關評估及佐證資料（如作業流程分析、肌肉骨骼症狀問卷調查、<u>勞工傷病分析資料</u>或經由現場訪視，觀察與分析勞工之作業流程、內容及動作判斷）。</p> <p>二、 有無相關肌肉骨骼症狀調查表、使用簡易評估工具，如 KIM(LHC 與 PP)、EAWS、HAL-TLV、OCRA、REBA 等工具（請留意工具選擇之妥適性，避免事業單位流於形式或應付法規，如 KIM-LHC 適用於背部）、就調查結果有無採取相關改善措施，如提供輔具、調整作業流程或工程改善等，及有無評估改善措施之成效，若係透過勞工滿意度或身體不適症狀之調查等方式，未有改善，應有再評估及改善之機制。</p> <p>三、 <u>依勞工人數辦理下列事項：</u></p> <p>（一）<u>勞工人數 100 人以上者，有無訂定人因性危害預防計畫(含有無依成效檢討結果修訂計畫)</u>，計畫內容應涵蓋該條文規定之要項，並檢視執行紀錄所採取之相關措施是否與計畫內容相符及紀錄有無<u>留存 3 年</u>。</p> <p>（二）<u>勞工人數未滿 100 人者，有無訂定人因性危害預防計畫(得以執行紀錄或文件代替)及紀錄有無留存 3 年</u>。</p> <p>四、 <u>前揭事項未依規定辦理者，請通知限期改善，就改善有困難者，請其洽本署委託辦理之各區勞工健康服務中心或洽經勞動部依</u></p>	非為重複性作業者，未適用本規定。

	<p><u>「職業安全衛生顧問服務機構與其顧問服務人員之認可及管理規則」第 19 條查核結果為優等之勞工健康顧問服務類之職業安全衛生顧問服務機構輔導。</u></p> <p>五、複查時，就前次所要求限期改善之項目是否確實於期限內辦理，惟就執行成效之評估需有一定時程，宜檢視事業單位原訂評估時間與合理性；倘未就前次缺失於限期內改善，則依職業安全衛生法第 45 條處以罰鍰。</p>	
<p>職業安全衛生設施規則 第 324 條之 2</p>	<p>一、作業型態是否為輪班、夜間及長時間工作，可請事業單位提供勞工班表、差勤紀錄等佐證資料，或經由訪談勞工瞭解其作業型態。</p> <p>二、有無辨識高風險群，如透過問卷、健康檢查結果或相關工具篩選，所篩選之高風險群有無安排醫師面談及健康指導（可依風險之優先順序安排，並搭配檢視勞工健康服務執行紀錄，確認執行情形）、有無依醫師面談建議或就健檢結果採取相關措施，如調整工作內容或時間、班別及健康管理等措施。</p> <p>三、依<u>事業單位依勞工健康保護規則(以下簡稱保護規則)規定是否有配置醫護人員(含僱用與特約)從事勞工健康服務，辦理下列事項：</u></p> <p>(一)<u>依保護規則規定配置醫護人員從事勞工健康服務者，有無訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫(含有無依成效檢討結果修訂計畫)</u>，計畫內容應涵蓋該條文規定之要項，並檢視執行紀錄所採取之相關措施是否與計畫內容相符及紀錄有無留存 3 年。</p> <p>(二)<u>依規定免配置醫護人員者，有無訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫(得以執行紀錄或文件代替)及紀錄有無留存 3 年。</u></p>	<p>非為輪班、夜間及長時間工作作業者，未適用本規定。</p>

	<p>四、 <u>前揭事項未依規定辦理者，請通知限期改善，就改善有困難者，請其洽本署委託辦理之各區勞工健康服務中心或洽經勞動部依「職業安全衛生顧問服務機構與其顧問服務人員之認可及管理規則」第 19 條查核結果為優等之勞工健康顧問服務類之職業安全衛生顧問服務機構輔導。</u></p> <p>五、 複查時，就前次所要求限期改善之項目是否確實於期限內辦理，惟就執行成效之評估需有一定時程，宜檢視事業單位原訂評估時間與合理性；倘未就前次缺失於限期內改善，則依職業安全衛生法第 45 條處以罰鍰。</p>	
<p>職業安全衛生設施規則第 324 條之 3</p>	<p>一、 事業單位有無透過問卷或訪談等方式檢核職場不法侵害之高風險群與種類，或就工作特性、環境、人員組成或作業活動等之潛在風險予以辨識及評估。</p> <p>二、 事業單位就所評估之風險，有無採取工作環境、工作場所設計或適當人力配置予以降低風險；另應檢視事業單位是否有建構相關行為規範、教育訓練與事件處理程序，如於工作守則明定於職場不得有不當對待等規定，並有相關懲處機制、危害預防及溝通技巧教育訓練紀錄，及事件處理流程文件等。</p> <p>三、 <u>依勞工人數辦理下列事項：</u></p> <p>(一) <u>勞工人數 100 人以上者，有無訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫(含有無依成效檢討結果修訂計畫)</u>，計畫內容應涵蓋該條文規定之要項，並檢視執行紀錄所採取之相關措施是否與計畫內容相符及紀錄有無留存 3 年。</p> <p>(二) <u>勞工人數未滿 100 人者，有無訂定執行職務</u></p>	<p>僅就預防措施檢查，未涉及個案調查及因果關係認定。</p>

	<p><u>遭受不法侵害預防計畫(得以執行紀錄或文件代替)及紀錄有無留存3年。</u></p> <p>四、<u>前揭事項未依規定辦理者，請通知限期改善，就改善有困難者，請其洽本署委託辦理之各區勞工健康服務中心或洽經勞動部依「職業安全衛生顧問服務機構與其顧問服務人員之認可及管理規則」第19條查核結果為優等之勞工健康顧問服務類之職業安全衛生顧問服務機構輔導。</u></p> <p>五、<u>複查時，就前次所要求限期改善之項目是否確實於期限內辦理，惟就執行成效之評估需有一定時程，宜檢視事業單位原訂評估時間與合理性；倘未就前次缺失於限期內改善，則依職業安全衛生法第45條處以罰鍰。</u></p>	
<p><u>保護規則第3條及第4條(事業單位是否依勞工人數僱用或特約醫護人員)</u></p>	<p>一、<u>勞工人數300人以上或從事特別危害健康作業之勞工人數在100人以上者，護理人員應為僱用(人力配置請檢視附表三)，餘為特約；特約機構及人員資格是否符合第5條及第7條規定(特約機構指派之人員尚無強制規定需同一人，惟若經檢查發現歷次服務均為不同人員，請建議事業單位可與特約機構協商或於雙方合作契約明定，以利提升成效)。</u></p> <p>二、<u>有無依規定頻率辦理臨場服務(可檢視附表二及附表四，特別危害健康作業50人以上者，有無依規定僱用或特約職業醫學科專科醫師)。</u></p> <p>三、<u>有無依第6條規定報備醫護人員，且報備之人員與實際服務之人員是否一致。</u></p>	<p><u>屬第二類或第三類事業，事業單位具分散性質者，可依第13條規定辦理。</u></p>
<p><u>保護規則第9條至第12條(勞工健康</u></p>	<p>一、<u>有無分析體格(健康)檢查結果，並依醫師就個別勞工檢查結果適性選配工；就檢查結果異常者，有無安排面談或健康指導(可依</u></p>	<p><u>一、要派公司之健康服務</u></p>

<p>服務內容)</p>	<p>風險之優先順序安排，並搭配檢視勞工健康服務執行紀錄，確認執行情形)及健康管理；體格(健康)檢查紀錄有無依規定時程保存(保存方式為紙本或電子檔均可)。</p> <p>二、有無就特定對象(如未滿18歲者、有母性健康危害之虞者、職業傷病勞工、過勞高風險者、特殊作業等)採取相關健康評估及個案管理機制。</p> <p>三、有無就事業單位危害性質評估與分析，並就過去曾發生之職業傷病相關案件調查分析，及進一步就工作相關傷病預防規劃採取相關措施(如教育訓練、健康指導、諮詢服務、健康促進計畫及工作環境改善等)，與檢視職業傷病勞工之相關處置與紀錄保存。</p> <p>四、有無定期向雇主報告勞工健康服務之辦理情形(可檢視相關會議紀錄，每年至少一次)。</p> <p>五、檢視相關文件，有無就復工勞工提供職能評估、職務再設計或調整之諮詢服務。</p> <p>六、事業單位依第3條規定僱用護理人員或勞工健康服務相關人員者，有無訂定勞工健康服務計畫(內容應涵蓋保護規則第9條至第11條所定內容)，並每年評估成效及檢討(可請其提供每年計畫書及其修訂處為何?或相關檢討之紀錄)。</p> <p>七、事業單位有非其所僱勞工者(即受其工作場所負責人指揮或監督從事勞動者)，應檢視其有無提供第9條第5款至第8款服務，建議可檢視勞工健康服務計畫之服務對象、健康服務紀錄或契約內容有無明定相關規範。</p> <p>八、檢視事業單位有無依附表八規定項目填寫</p>	<p>應將派遣人員一併納入；相關作法，建議事業單位可參考勞動部「勞動派遣權益指導原則」，就勞工安全衛生等事項，與派遣公司於契約明定相關權責規範。</p> <p>二、護理人員為僱用者，尚無要求每日填寫附表八，</p>
--------------	---	---

	<p><u>紀錄表及是否有參採勞工健康服務紀錄表內之相關建議事項，及相關服務之延續性與合理性。</u></p> <p>九、<u>檢視醫護人員、安全衛生管理人員、人力資源管理及相關人員參與臨場服務情形（依服務性質評估參與之合理性，尚非每次臨場服務均需全員參與）。就同事業單位分散不同據點服務者，得不強制要求應由特定人員於特定場所提供臨場健康服務，主要為確認事業單位是否落實第 9 條至第 12 條有關事項。</u></p>	<p><u>主要為確認其是否落實執行第 9 條至第 12 條事項，惟該紀錄表填寫之頻率，仍應符合附表二醫師臨場服務之頻率。</u></p>
<p><u>保護規則第 13 條</u></p>	<p>一、<u>檢視有無訂定勞工健康管理方案，其內容有無包括工作環境危害性質、勞工作業型態及分布、高風險群勞工健康檢查情形評估及依評估結果採行之勞工健康服務措施，建議可檢視危害特性描述與醫師面談或遠端視訊高風險勞工之紀錄。</u></p> <p>二、<u>檢視管理方案有無每年成效評估及檢討。</u></p> <p>三、<u>特約勞工健康服務醫護人員是否確實執行勞工健康管理方案內容及依附表 7 頻率實施臨場健康服務，建議檢視服務紀錄內容，應為臨場辦理之事項。</u></p> <p>四、<u>勞工人數 3000 人以上之事業單位有無僱用勞工健康服務護理人員，綜理健康服務事</u></p>	<p><u>屬第二類或第三類事業，且勞工工作場所分布不同地區或勞工提供勞務之場所，非於雇主設施內或其可支配管理處之事業單位適用。</u></p>

	<u>項，建議可檢視有無勞工健康服務政策推動及計畫。</u>	
--	--------------------------------	--

註：勞工健康服務醫護人力之配置，係以受僱之勞工人數計算(未含其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動者)，惟健康服務事項，包含職業安全衛生設施規則第 324 條之 1 至第 324 條之 3 等措施未涉及個資者，其勞工人數均應涵蓋其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動者。