

立法報導

外國法案介紹—職業安全衛生法

概述

人類社會之經濟結構自 18 世紀歐洲工業革命展開後為之丕變，原本從事農牧業之人力陸續投入工業生產，使得工業先進國家勞動人口逐漸超越農牧人口。尤其近代配合經濟全球化之所趨，企業對生產效能之要求超越以往，並導致促成經濟發展主要生產者 -- 勞工之權益相對被剝削、犧牲。除勞工身處惡劣環境中超時工作之情形屢見不鮮外，新材料、新物質及新科技亦可能使其等暴露於新風險中。依據隸屬聯合國之專門機構「國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）」統計，每 15 分鐘分別有 1 名勞工死於職業災害或職業病及 160 名勞工遭遇職業災害。而每年發生於工作場所之死亡事件達 230 萬件，其中 35 萬件肇因於職業災害；另每年職業病案例則達 200 萬件。儘管上述統計怵目驚心，卻因勞資關係長期失衡，促使處於弱勢之勞工在遭遇職業災害或罹患職業病後，本人及家屬均難以獲得即時及充分之救濟。

有鑑於此，有識之士為維護勞工之所謂「工作環境權」，呼籲相關國際組織應就職業安全及衛生等節進行規範，以使會員國有所遵循。基於回應各界保障勞工權益之訴求，聯合國因此於 1966 年通過「經濟社會文化權利國際公約」。公約第 7 條揭示：「所有締約國人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保安全衛生之工作環境。」第 12 條則規定「本公約締約國為求充分實現此種權利所採取之步驟，應包括為達成改良環境及工業衛生之所有方面必要之措施。」國際勞工組織亦揭櫫「職業衛生安全基本原則」，並自

1981年起陸續通過第155號「職業安全衛生公約」、1985年第161號「職業健康服務公約」、2006年第187號「職業安全衛生架構公約」等提供會員國參考。而另一聯合國專門機構「世界衛生組織（World Health Organization, WHO）則發表「照顧所有人的職業衛生宣言」，致力推動全球工作者健康行動計畫（2008~2017年），以協助各國建構健康工作環境。

作為世界最大經濟體，歐盟亦積極配合保障勞工權益之國際趨勢。依據歐盟條約第137條規定，職業安全衛生被定位為就業與社會政策中之核心政策，迄今已係高度發展之領域。歐盟執委會曾以5年為期，分兩階段於2002年及2007年訂定「歐盟職業安全衛生策略」（EU Strategy on Safety and Health at Work），首要目標係持續且一致性降低職業災害及職業病，整體目標設定在所有會員國之職災率每1萬名勞工降低25%。為加強執行，並自1989年通過「職業安全衛生架構指令」（The European Framework Directive on Safety and Health at Work, Directive 89/391 EEC）及包括工作場所、設備等5項個別指令。然而，勞工人口已逾2億，2014年又通過至2020年之新職業安全衛生策略架構（EU Occupational Safety and Health (OSH) Strategic Framework 2014-2020）以為因應。

歐盟會員國以德國為例，職業安全衛生規範可見於1839年「普魯士童工法」對童工工時之規定，但首度規範職業安全衛生責任則為「北德聯邦」制定之「工廠法」。該國在1960年代前職災率極高，縱然陸續通過「職業災害保險法」、「工時法」或「工廠組織法」等法，仍難配合經濟發展。基此，1963年國會通過「職災保險改革法」，以促進職災保險之現代化及系統化。另為確保工作環境更加安全，於1972年修正「工廠法」及1973年制定「職業安全法」。復於1996年轉換歐盟職業安全相關指令為國內法，使得修正後之「職業安全衛生法」成為全面適用各行業之法律。其他會員國如英國，其早期法律較著重於工作場所機器設備之使用安全，卻非雇主對勞工健康安全之警覺與責任。首部關於職業安全衛生之專法為1974年「職業安全衛生法」，1992年之「職業安全衛生福利條例」則漸將適用範圍擴大至所有工作場所。另如丹麥2014年「工作環境法」及於陸地上一切為雇主執行之工作；瑞典2005年「工作環境法」並涵蓋受僱者為雇主從事之各項活動。

再以美國言之，其乃全球第一個實施「職業安全衛生法」國家。與歐洲

情況類似，該國早期對工作環境之安全衛生未予重視，以致職業災害頻傳。邁入二十世紀後，外國移工大量湧入使得職業安全衛生問題變本加厲。凡此種種縱已喚起深具遠見之資本家或事業主關注，勞工權益卻仍未改善。伴隨第二次世界大戰結束，職業災害發生率不但居高不下，甚至有向上攀升之趨勢。1968 至 1970 年間，每年死於職業災害之勞工約有 1 萬 4,000 人，因職業災害造成失能或受傷者則多達 200 萬人。為解決層出不窮之類似狀況，國會歷經多方折衷妥協於 1970 年制定「職業安全衛生法」，除成立職業安全衛生之專責機構及研究機構外，並設置相關諮詢委員會提供修法及執行建議。其次，該法亦納入有關對危害工作場之立即性處置、對重大職業災害與受僱者申訴之調查研究、保障檢舉者權益及勞動檢查等規定，以增進對保勞工權益之保障。

而日本關於職業安全衛生之規範源自 19 世紀，當時紡織工廠林立，採礦及土木業興盛，勞工工時長且常運用大型機械。在在皆導致職災及職業病頻傳，大阪府因而於 1877 年首先公布「工廠檢查規則」。中央政府則係於 1911 年通過「工廠法」，適用於僱用 15 人以上工廠，1922 年修正後擴大適用至僱用 10 人以上之工廠。二戰結束，職業安全衛生政策可謂邁向系統性發展。1947 年通過「勞動基準法」取代「工廠法」，將職災補償適用於所有勞工，雇主責任則採無過失主義。同年制定之「勞動災害補償保險法」更進而適用至僱用 5 人以上之指定行業。由於國內經濟蓬勃發展，採礦所致職災日增，1964 年通過「勞動災害防止團體等法」使勞工得以成立團體預防職業災害。值此同時，「勞動災害補償保險法」亦進行兩次重要修正，將職災勞工一次性給付制度改為年金制度。由於體認職業安全衛生政策之重要性，日本政府於 1972 年將「勞動基準法」第 5 章安全衛生部分抽出，單獨制定「勞動安全衛生法」。該法於 2005 年歷經大幅修正後總計 12 章、123 條規定，適用對象不分職業種類且涵蓋面向廣泛。爾後為補強職業災害之預防措施等項，再度於 2014 年進行修法。亞洲其他國家如韓國及馬來西亞亦訂有「職業安全衛生法」，新加坡則為「工作場所安全衛生法」等。

至於我國，對勞工職業安全之保障始於民國 18 年制定之「工廠法」，該法係現行有效之就個別勞動法規範事項之原則性立法。在 1940 至 60 年代煤礦或鍋爐爆炸所引發之職業災害頻傳，當時之「工廠法」或「礦場法」等

亦曾備受各界仰賴以保護勞工權益。惟 70 年代陸續發生飛歌及三美等多起事件，各該法律對勞工死傷慘重之局面卻苦無適當罰則因應。為杜絕各方指責聲浪，政府於 1974 年通過「勞工安全衛生法」賦予勞工在作業場所應有之安全及健康等保障。該法隨後於 1991 年及 2002 年進行 3 次修正。基於配合我國於 2012 年實施「經濟社會文化權利國際公約施行法」及參酌國際勞工組織相關公約等，該法於 2013 年進行全面修正，並更名為「職業安全衛生法」，於 2014 年 7 月 3 日起正式施行。全文分為總則、安全衛生設施、安全衛生管理、監督與檢查、罰則及附則等 6 章，共計 55 條規定。迄今，施行僅 2 年有餘之「職業安全衛生法」，修正前縱經通盤檢討，應可謂符合國內及國際趨勢，卻仍有論者就該法所稱之「自營作業者」究係勞工，抑或是雇主有所疑義。其次，對於新法要求之廣泛安全設施與管理事項是否得以落實或是否造成雇主過重負擔等認為尚須觀察。再者，依據勞動部統計，2014 年我國勞動人口高達 1,153 萬人，已存在之勞動檢查人力不足問題，於該法擴大適用各業後勢必面臨更加嚴峻之考驗。「職業安全衛生法」於第 8 屆各會期曾有委員蔡正元等 18 人暨其他委員所提計 6 項修正案，交社會福利及衛生環境委員會審查。

工時、工資及工作環境問題乃勞動問題三大核心，其中又以工作環境為最。此自 2003 年國際勞工組織將 4 月 28 日定為「世界勞動安全與健康日」，藉此喚起世人重視職災及職業病之預防即可見一斑。而為保障勞工在工作環境面向之基本人權，各國莫不戮力推動相關政策及法令。以美國而言，其 1970 年制定之「職業安全衛生法」係全球第一部有關職業安全衛生之專法，亦為各國日後立法之最佳範本。另德國自 60 年代即陸續通過「工廠法」及「職業災害保險法」等，並於 1973 年制定「職業安全法」，再於 1996 年轉換歐盟職業安全相關指令為「職業安全衛生法」。而日本為強化執行，則於 1972 年將安全衛生法規自「勞動基準法」第 5 章抽出，並單獨制定「勞動安全衛生法」。以上各國相關法制業經施行多年，值得參酌。茲簡介美國、德國及日本相關法律，以供本院委員及各界參考。

美國

職業安全衛生法

The Occupational Safety and Health Act of 1970

法案簡介：

美國的勞工安全衛生政策或法規與各國相較，無論自理論科學、技術研發或管理實務等面向觀之，均位居領先地位。該國係全球首先實施「職業安全衛生法」的國家，而對職業安全衛生的行政功能與角色定位等，基本上則伴隨時代變遷進行調整。該國國會早於 1893 年制定「設備安全法」（Safety Appliance Act），又陸續於 1936 年及 1941 年通過「沃爾斯-希利法」（Walsh-Healey Act）及「礦坑檢查及調查法」（Coal Mine Inspection Investigation Act）等相關法律，期能保障勞工職業安全與衛生。

直至 40 年代，美國工業發展快速致職業災害率高居不下，勞工因職業引發的傷害、死亡及疾病等事件層出不窮。基此，該國政府於 1948 年成立首個由總統召集的工業安全會議（First President Conference on Industrial Safety）。其後，並透過 1952 年「聯邦煤礦業安全及衛生法」（Federal Coal Mine Safety and Health Act）、1958 年「海事安全法」（Maritime Safety Act）及「碼頭工人賠償法」（Longshoremen's and Harbor Workers Compensation Act）、1962 年「契約工時與安全標準法」（Contract Work Hours and Safety Standards Act）、1965 年「麥克納馬拉·奧哈拉服務契約法」（McNamara O'Hara Service Contract Act）、1966 年「金屬及非金屬礦場安全法」（Metal and Nonmetallic Mine Safety Act）及 1969 年修正 1952 年的「聯邦煤礦業安全及衛生法」（Federal Coal Mine Safety and Health Act）等多項法律，藉以強化勞工職業安全衛生之保護網。

但上述法規多針對特定職業別勞工，卻未能普及於所有類別。再者，直至 60 年代末期，美國職業意外事故仍持續惡化，職場上所發生的失能、殘廢或意外事故等依然頻傳，造成勞動者重大傷亡。對此，參議員 Williams 及眾議員 Steiger 認為職業災害的發生易導致事業單位財產設備等的重大損失，間接影響受災者家庭生計，並可能衍生嚴重的社會問題。況且，作為真正民主

先進國家，亦不應輕忽勞工職業安全衛生政策。基於以上考量，兩位議員倡議美國聯邦政府應制定保護勞工職業安全專法，以喚起事業單位之雇主對勞動者職業安全衛生的重視。

由於兩位議員極力奔走，國會於 1970 年 12 月 29 日通過「職業安全衛生法」(The Occupational Safety and Health Act of 1970, OSH Act)，翌年起生效，其實施範圍涵蓋各行各業。該法立法宗旨在於提供普遍福祉，確保全國所有男女勞工享有安全衛生的工作環境，以維護人力資源。至於規範內容包括雇主與勞工的安全衛生責任、作業環境標準及違反法律規定的罰則及救濟等。而為紀念兩位議員催生法案的貢獻，該法又被稱為 Williams-Steiger Act。

美國乃聯邦制國家，聯邦法與州法往往同時並存，職業安全衛生法規體系亦復如此。早在「職業安全衛生法」立法通過前，許多州政府已訂有勞工職業安全衛生計畫及法令。而各州勞工職業安全衛生計畫若經聯邦政府核准，則可獲得聯邦補助。因此，為避免發生適用扞格或爭議，當年國會立法所採標準皆盡量與各州計畫一致。

該法迄今雖幾經修正，內容卻不脫 1970 年版本的主要範疇。依據該法應設立包括：職業安全衛生署 (Occupational Safety and Health Administration, OSHA)、職業安全衛生研究所 (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH) 及職業安全衛生複審委員會 (The Occupational Safety and Health Review Commission, OSHRC) 等 3 個機構；以及國家職業安全衛生諮詢委員會 (National Advisory Committee on Occupational Safety and Health, NACOSH) 及建築安全衛生諮詢委員會 (Advisory Committee on Construction Safety and Health, ACCSH) 等 2 個委員會。

職業安全衛生署 (OSHA) 依法為職業安全衛生專責機關，職掌包括：減低工作場所之為害，推動安全衛生計畫；發展工作安全衛生標準，強化勞動檢查；建立良好的工作安全衛生環境，工作場所之危害預防；維護職業疾病之紀錄、通報及監視系統；促進勞工安全衛生人員之專業技能；發展、分析、評估及核准各州政府提出之勞工安全衛生計畫及降低勞工之意外與傷害。而職業安全衛生研究所 (NIOSH) 則從事職業安全衛生相關標準及技術的研究，並將研究結果提供職業安全衛生署參考。至於職業安全衛生複審委員會 (OSHRC) 為獨立機構，負責審議勞工部因處分案件而與雇主引發的爭

議。

國家職業安全衛生諮詢委員會（NACOSH）係國家職業安全衛生最高諮詢機構，成員中 8 人由勞工部長指派，4 人經衛生教育福利部長指派。每年至少開會兩次，會議暨相關紀錄均對公眾開放。該委員會主要功能為就本法之實施分向勞工部長及衛生教育福利部長提供建議與諮詢。建築安全衛生諮詢委員會（ACCSH）成員共 15 人，其中 1 人由衛生教育福利部長指派，其他成員包括同比例的勞資雙方指派人員及具安全標準專業的相關人員。委員會不僅可直接建議職業安全衛生署研擬相關標準或法規，亦可針對特定主題成立建議委員會（Advisory Committee）。

「職業安全衛生法」除規範行政管理機構的組織功能外，其他內容概述如下：

一、規範雇主與勞工之一般安全衛生責任

具體要求雇主及勞工應遵守依據該法所定之各項安全衛生標準、規章及命令。

二、相關職業安全衛生標準之訂定

相關標準的訂定依據來自如：個人、雇主、勞工團體、標準制定組織、職業安全衛生研究所、職業安全衛生諮詢委員會、州政府、地方政府組織或勞工、衛生、教育及福利部長等之建議。

三、對相關職業安全衛生標準之司法複審

明訂任何人因相關職業安全衛生標準之施行而蒙受不利影響時，於標準通過後 60 天內，得向法院提起複審。但相關標準在判決確定廢止前，仍具效力。

四、職業安全衛生標準適用之例外

明定雇主在以下兩種例外情形，倘無法即時依據相關標準改善工作環境時，可以申請暫緩適用：1. 因既有設備不及於標準發布日前完成改善，但已經採取可行防範計畫以符合法令要求者；2. 因變更製程需時間、目前缺乏專業技術或相關材料短缺，致無法於法定適用期限屆滿前符合標準，但雇主已採取必要之警告及預防計畫者；3. 雇主若可證明所採防範措施與法規要求者效力相同；甚或更為有效時，一旦提經職業安全衛生署核准後，即可永久免除法定標準之適用。

五、建立職業安全衛生檢查制度

該法授權職業安全衛生署聘任專業的勞動檢查員，須按急迫性及危害重大性等前提，於合理時間及限制範圍內進行勞動檢查，以確保事業單位提供安全衛生的工作環境。另除有特殊情況，一般勞動檢查應禁止事先通知事業單位。至於雇主則不得拒絕勞動檢查，遇有拒絕或干擾勞動檢查時，勞動檢查員得向法院申請搜索令，強行進入檢查。經檢查發現涉有違法情節者，應按情節輕重發給違規通知書，並科處適當罰款。

六、勞動檢查後之訴訟救濟程序

凡受處分的事業單位不服職業安全衛生署所作處分時，得依法提起訴願或進行訴訟。

條文要旨：

職業安全衛生法

The Occupational Safety and Health Act of 1970

- Sec. 1 前言
- Sec. 2 國會發現及立法目的
- Sec. 3 名詞定義
- Sec. 4 本法適用範圍
- Sec. 5 一般安全衛生責任
- Sec. 6 職業安全及衛生標準
- Sec. 7 諮詢委員會；行政管理
- Sec. 8 勞動檢查、調查及記錄保存
- Sec. 9 違規之書面通知
- Sec. 10 強制執行之程序
- Sec. 11 司法複審
- Sec. 12 職業安全及衛生複審委員會
- Sec. 13 立即危險之處理程序
- Sec. 14 民事訴訟之代表
- Sec. 15 商業機密之保護
- Sec. 16 變更、容忍與免責規定

- Sec. 17 罰則
- Sec. 18 州管轄權及州計畫
- Sec. 19 聯邦機構安全計畫與責任
- Sec. 20 研究及相關活動
- Sec. 21 培訓及勞工教育
- Sec. 22 國家職業安全衛生研究所
- Sec. 23 對州政府之補助
- Sec. 24 統計
- Sec. 25 審計
- Sec. 26 年度報告
- Sec. 27 全國勞工災害補償法委員會
- Sec. 28 對小型企業之經濟援助
- Sec. 29 增設助理勞工部長
- Sec. 30 增設其他職位
- Sec. 31 緊急定位信號標定器
- Sec. 32 分離原則
- Sec. 33 撥款
- Sec. 34 生效日期

資料來源：

https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=OSHACT&p_id=2743（最後瀏覽日：2016/09/30）

德國

加強職業安全衛生措施法（簡稱職業安全衛生法）

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz)

法案簡介：

德國職業安全衛生保障的立法史最遠可回溯至 19 世紀的工業革命時期。當時的採礦業以及用機器生產的工廠需要大量勞工，一些無需特殊技術的勞動工作甚至也僱用童工。許多勞工的工作及生活環境極為惡劣，工廠工作也充滿危險，導致意外事故頻傳。除了少數幸運兒之外，大多數因公受傷或生病的勞工卻無任何安全保障，不僅賠了健康，更失去收入。面對各種勞工安全問題，普魯士王國於 1839 年首度透過法規對僱用童工及童工工時加以限制，該規定被視為德國職業安全衛生法規之濫觴。而 1845 年制定之「工商業管理條例」，則明文禁止星期日及例假日上班，以保障勞工安全。1869 年修正後「工商業管理條例」第 107 條規定：「每一個工商事業主管應考慮企業運作之特殊性質，自費設置並維持所有能夠防止勞工生命及健康受到危害之必要機構。」其中所揭示企業應保障勞工安全衛生義務之原則至今依然適用，並落實為 1973 年通過之「企業醫師、安全工程師及其他職業安全專家法」(Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit)，或一般俗稱之「職業安全法」(Arbeitssicherheitsgesetz)。

此外，俾斯麥領導下的德意志帝國議會於 1883 年通過「勞工疾病保險法」，規範生病、醫療、住院、死亡及生育等相關給付，並於 1884 年開始實施「意外保險法」。但真正奠定現代德國社會保險國家基礎的，則是 1911 年的「帝國保險條例」(Reichsversicherungsordnung)。該法整合俾斯麥時代的勞工疾病保險法、意外保險法、失能保險法及老年保險法等為單一法。惟經過無數次增修之後，「帝國保險條例」之各類法規後又被拆散並納入各冊社會法典，其中如：疾病保險於 1988 年併入第 5 冊，年金保險於 1992 年併入第 6 冊，而意外保險則於 1997 年併入第 7 冊。

雖然德國立法保障職業安全衛生的起步甚早，然而該國 100 多年以來的職業安全衛生法並非穩定且有系統地發展。原因在於兩次世界大戰爆發，導致一些原已建立之勞工安全衛生制度（如：婦女及童工工時限制、工商檢查、每日 8 小時工時及星期日禁止工作等）幾度倒退歸零，戰後始又重新恢復。另一方面亦因各時期政府多為應付時局或環境需要而制頒個別新規定。凡此皆促使德國職業安全衛生相關法令的發展脈絡顯得零散且各行其是。以 1945 年以後之情形為例，有的法規是為特定行業（如：工業、手工業、礦業、船運

業及商業法等)特別制定,有的則是針對特定危險而產生(如:化學物質法、核能法、基因工程法、爆炸物質法,或核能輻射防制規定)。甚至1999年通過的「工商業管理條例」有關職業安全衛生規定某些行業仍排除適用(如:農業、自由業及公務人員)。

以上所述雖為識者所詬病,並於1929年及1981年分別嘗試提出涵蓋面廣泛之職業安全衛生法草案,卻都徒勞無功。直至1996年轉換歐盟職業安全衛生相關指令為國內法,德國才終於成功完成一部全面適用各行業及所有雇主之職業安全衛生法。1996年「職業安全衛生法」(或譯「勞動保護法」)所規範事項同時適用整個歐盟地區。以下謹就其內容概述之:

1、立法目的

為保障就業者的安全與身心健康,該法將所有行業及就業民眾的一般工作環境皆納入規範,以避免可能的意外風險,並使就業民眾皆能安心從事工作。

2、適用範圍

該法保護對象包含所有受僱者及基於合約關係定期處於公司企業工作空間及設施之人,即使只有短期待在公司且未擔任重要職務之實習生及見習生亦應受保障。惟偶然造訪且短暫停留公司的客戶則非屬之。

涉及職業安全衛生的場所是指日常的工作環境,對於跑業務或其他出勤勞工而言,雖離開辦公室,仍受該法之保障。

3、職業安全衛生之基本原則

(1) 預防原則

該法預防原則適用於所有職業、階層、職場及職務,亦即所有勞動及就業階層皆應遵守防範於未然的原則。

(2) 標準作業程序原則

該法第1條第1項及第3項規定,職業安全衛生措施不僅要維護安全衛生,更係不斷追求改進的過程。

(3) 參與原則

職業安全衛生程序應涵蓋企業所有相關人員,並應由所述人員共同參與執行。換言之,職業安全衛生不僅是專業人員的責任,亦是企業所有人的職責。

4、對雇主、員工及主管機關的要求

- (1) 雇主應採取所有必要措施，以保障並改善員工在職場上的安全及健康。雇主必須對存在於工作環境中的健康危害風險進行評估，而風險評估是職業安全措施的基本前題。另雇主亦須告知員工關於健康風險及保護措施的資訊。
- (2) 自 2013 年 9 月起，該法進一步將職場上可能出現之精神壓力增列為應強制進行危害評估的項目。
- (3) 受僱者則遵守雇主告知的職業安全指示，並注意避免工作操作危害到其他人。其次，受僱者亦有義務向雇主通報已確認且足以危害安全及健康的缺失。
- (4) 主管機關應依法善盡監督及訂定規範的職責。

此外，依據 1973 年通過的「職業安全法」(Arbeitssicherheitsgesetz) 規定，公司企業必須設置獨立的職業安全衛生部門，並聘請醫師及安全專業人員為員工健康及安全把關。

5、危害因素

該法廣泛描述受僱者應防範的有害因素，大致包括在執行業務時可能接觸到的物理、化學及生物因子。但工作材料本身，或辦公室傢俱的塗料等亦含之。

結語

一個運作良好的勞動制度，是以創造並維持安全且符合人性的勞動條件為基礎。德國「職業安全衛生法」涵蓋所有職業領域，對於雇主、受僱者以及主管機關應採取之義務皆有所規範，期藉各方善盡其職，先行預防且減少不必要的職災風險，以達勞工身心健康及安全獲得最佳保障的目的。

條文要旨：

第 1 章 通則

第 1 條 立法目的及適用範圍

第 2 條 名詞定義

第 2 章 雇主義務

- 第 3 條 雇主基本義務
- 第 4 條 一般原則
- 第 5 條 勞動條件之評估
- 第 6 條 文件紀錄
- 第 7 條 交付職務
- 第 8 條 多名雇主共同合作
- 第 9 條 特殊危險
- 第 10 條 急救及其他緊急措施
- 第 11 條 工作場所醫療服務
- 第 12 條 安全說明
- 第 13 條 負責人
- 第 14 條 執行公務者之資訊權與表達權

第 3 章 勞工義務與權利

- 第 15 條 勞工義務
- 第 16 條 特殊協助義務
- 第 17 條 勞工權利

第 4 章 訂定行政命令之授權

- 第 18 條 訂定行政命令之授權
- 第 19 條 歐洲共同體法令
- 第 20 條 公務機關規則

第 5 章 德國共同職業安全衛生策略

- 第20a 條 德國共同職業安全衛生策略
- 第20b 條 國內職業安全衛生會議

第 6 章 附則

- 第 21 條 主管機關與法定意外保險承保機構合作
- 第 22 條 主管機關職權
- 第 23 條 業務資訊、與其他公務機關合作暨年度報告
- 第 24 條 授權頒布一般行政規定
- 第 25 條 罰鍰規定
- 第 26 條 刑罰規定

資料來源：

1. <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbschg/gesamt.pdf>
2. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/arbschg-en.pdf;jsessionid=45B68F99A32032D7650172473090F026?__blob=publicationFile&v=2 (英文版)

日本

勞動安全衛生法

勞動安全衛生法

(昭和四十七年六月八日法律第 57 號)

(最新修正：平成二十七年五月七日法律第 17 號)

法案簡介：

二次世界大戰後，日本經濟急遽復甦，但伴隨經濟發展而來之職業災害亦迅速增加。當時攸關勞動安全衛生之法制，係由「勞動基準法」第 5 章所規定。在未制定專法時，該國勞工於生產活動中，受傷、罹病甚至喪失寶貴性命之人數，曾有一年多達 170 萬人，遠高於交通事故之受害人數。尤其，因機構設備之大型化、高速化及建築工程之大規模化，致使發生重大職業災害之危險性增高。再者，罹患職業病者亦有遽增之傾向，又以因大量使用毒性不明化學藥品引發之職業病為最。

鑑於職業災害發生原因日趨複雜，為有效抑止產業活動驟變而引發之職業病，當時勞動省就勞工安全衛生行政日後之方向曾多次進行研討。經彙整下列問題，促成制定勞動安全衛生法之契機：1. 原為勞工安全衛生相關法令主軸之「勞動基準法」第 5 章規定已不敷因應產業社會變革；2. 確保事業應遵守之安全衛生之最低基準本係防止職業災害之行政工作基本要求，但儼然難以建構零職業災害且舒適之作業環境；3. 提供職業災害迭起中之小企業相關技術、財政方面之援助措施並非充足。

為改善職業災害頻傳之狀況及防止職業災害之相關行政問題，遂將「勞動基準法」有關勞工安全衛生管理之專章抽出，並納入「勞動災害防止團體等法」第2章勞災防止計畫及第4章承攬限制之理念。後於1972年完成制定「勞動安全衛生法」，期與「勞動基準法」相輔相成，俾有效防止職業災害，確保職場勞工之安全與健康，進而營造舒適之作業環境。

該法頒布施行後，職業災害事故發生率雖有下降趨勢，惟因社會逐漸邁向高齡化，維護勞工健康面臨新的課題，即罹患腦部或心臟疾病之勞工增多。其次，由於產業結構改變、技術革新，勞動型態亦隨之變化，因工作或職場生活而感到煩惱或壓力之勞工日增，乃至「過勞死」成為嚴重社會問題。為求所有勞工於就業生涯中均能健康安心工作，1996年修法，嚴加規定產業醫師資格要件，且要求雇主應尊重醫師建議，採取必要之勞工健康管理措施。

長期而言，修法後，職業災害事件確實逐漸減少，但於工作方式更趨多樣化之同時，重大職業災害卻不降反增。此外，在企業競爭白熱化之社會經濟情勢下，業務負荷過重導致腦部、心臟疾病或精神障礙之勞工亦與日俱增。為妥適處理長時間工作造成勞工健康損害之問題，2005年再度修法，明定就長時間勞動者應實施醫師諮詢輔導，強化精神健康措施。

近年，作業場所使用之化學物質種類逐年增加，由於化學物質之危險性不明或雇主未就化學物質善盡管理之責，使化學物質引起之職業災害依然屢次發生。除此之外，勞工於職場承受之壓力增大，以精神障礙為由核可請領職業災害給付之案例增多。盱衡此種社會情勢之轉變與職業災害之動向，基於強化勞工安全健康措施，復於2014年修法，賦予雇主應就化學物質實施風險評估之義務，並訂立壓力檢測制度，以確實掌握勞工之精神健康狀態。

事實上，產業若落實防止勞工職業傷害，則可提升勞工安全衛生水準。而「勞動安全衛生法」之立法宗旨即在改善作業環境，終極目標為勞工保護與產業發展兼籌並顧。該法概要及修法沿革略述如下：

壹、概要

一、安全衛生管理體制

明定雇主應選任統合安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、產業醫師，並設置安全委員會等安全衛生管理組織。

1. 統合安全衛生管理者指揮安全管理者、衛生管理者，掌理預防職業災害

措施、安全衛生教育等業務，由該作業場所統籌管理其事業者充任之。

2. 產業醫師負責勞工之健康管理，應依其專業知識，就勞工健康管理事項，向雇主提出必要之建言
3. 行政命令所定業種及規模之事業場所均須設置安全委員會，並就以下事項進行調查討論：(1) 職業災害防止基本對策；(2) 職業災害原因及防止再發生措施之與安全有關之事項。此外，為就防止勞工健康危害及謀求維護增進勞工健康之基本措施、職業災害原因及防止再發生措施之與健康有關之事項進行調查審議。另定雇主應成立衛生委員會，亦可設置安全衛生委員會，以取代各該委員會。

二、雇主之義務與勞工之權利義務

依該法第 25 條規定，工作場所發生急迫性危險時，雇主應立即停止作業，並讓勞工退避至安全場所。此非勞工之權利，而係雇主應盡保護勞工之義務。另本法明定，勞工除遵守防止職業災害之必要事項外，亦須致力協助雇主或其他關係人實施防止職業災害措施。另依第 26 條及 27 條規定，勞工應嚴守防止勞工危險及健康損害之必要措施。惟依 97 條規定，作業場所如有違反本法之事實，勞工得向勞動基準局長或勞動監督署長等提出申訴，並要求糾正，雇主不得因勞工提出該申訴，而解雇勞工或為其他不利之處置。

三、有害物質之規範

就有害物質實施禁止製造、製造許可及有害物質標示等 3 項限制。至於苯等致癌物質，不僅嚴禁製造，亦全面禁止輸入、販售、供應及使用。如係新的化學藥品或化學物質，事業主應事前就其危害性進行調查，並致力採取必要措施。

四、健康管理

依第 66 條規定，在職勞工須接受雇主實施之健康檢查，而從事危害健康作業，則須接受特殊健康檢查。勞工如從事有致癌之虞且須長期進行健康管理之業務，為求完善之健康管理，該勞工離職至其他作業場所任職時，應交予該業務相關之健康管理手冊，且由國家支付費用，為其每年進行健康檢查。

五、勞動檢查

該法第 90 條明定，勞動基準監督署長及勞動基準監督官掌理執行本法所

定相關事務。勞動基準監督官於執法過程中，必要時得進入作業場所，向有關人員提出質問，檢查帳冊、文件或其他物件，亦可就作業環境進行檢測；並於檢查之必要範圍內，無償收走產品、原料材料或器具等以供檢查。勞動基準監督官執行一般行政權，以及就違法罪行，得行使「刑事訴訟法」所定之司法警察職權。職司勞動檢查業務者除勞動基準監督官外，尚有產業安全專門官及勞動衛生專門官。前揭專門官掌理職業災害原因調查等業務，應具備安全或衛生專業知識，亦須對雇主、勞工及其他有關人員提供防止危險或損害健康之指導與援助。產業安全專門官及勞動衛生專門官執行公務權限與勞動基準監督官相同，惟不具司法警察權。

貳、歷次修法重點

一、1996 年因應職業災害新課題，修法強化勞工健康措施

1. 由具備從事勞工健康管理等必要知識者選任產業醫師，而產業醫師應秉其專業知識，為雇主提出必要之建議。
2. 針對促進小規模事業場所勞工健康管理，明定雇主應盡之責任，且國家應提供必要援助。
3. 雇主應就勞工健康檢查結果，徵詢產業醫師之意見。
4. 雇主應將一般健康檢查結果告知勞工，並由醫師等提供保健指導，俾謀求增進勞工之自主健康管理。

二、2005 年修法改善過勞等問題

1. 醫師就長時間工作者進行諮商輔導。
2. 特殊健康檢查結果應告知勞工。
3. 就化學物質之危害性等進行調查，並實施降低危害措施。
4. 改善化學物質標示及化學物質安全資料表提交制度。
5. 訂定有害物質暴露報告制度。

三、2014 年修法強化防患職業災害於未然之措施

1. 強制雇主應就危險化學物質進行風險評估。
2. 建立壓力檢測制度，為了解勞工之精神健康狀態，應由醫師為勞工進行壓力檢測。測試結果直接通知勞工本人，未經本人同意，不得提供予雇主。
3. 雇主應視作業場所實際狀況，採取預防被動吸菸之必要措施。

4. 對反覆發生重大職業災害之企業，厚生勞動大臣得指示該企業擬定事業單位之改善計畫。拒從指示者，予以勸告，如仍抗拒，則公布其名稱。

條文要旨：

第一章 總則

- 第一條 目的
- 第二條 定義
- 第三條 雇主等之責任義務
- 第四條 勞工之責任義務
- 第五條 適用雇主之規定

第二章 勞動災害防止計畫

- 第六條 勞動災害防止計畫之擬定
- 第七條 變更
- 第八條 公布
- 第九條 勸告等

第三章 安全衛生管理體制

- 第十條 統合安全衛生管理者
- 第十一條 安全管理者
- 第十二條 衛生管理者
- 第十二條之二 安全衛生促進者等
- 第十三條 產業醫師等
- 第十三條之二 勞工健康管理等之施行
- 第十四條 作業主任者
- 第十五條 統合安全衛生負責人
- 第十五條之二 原事業單位安全衛生管理者
- 第十五條之三 承攬人之安全衛生管理者
- 第十六條 安全衛生負責人
- 第十七條 安全委員會

- 第十八條 衛生委員會
- 第十九條 安全衛生委員會
- 第十九條之二 安全管理者之教育等
- 第十九條之三 國家之援助

第四章 勞工之危險及健康危害防止措施

- 第二十條 雇主應採取之措施
- 第二十一條 防止危險措施
- 第二十二條 防止健康危害措施
- 第二十三條 其他必要措施
- 第二十四條 防止職業災害措施
- 第二十五條 危險時之退避措施
- 第二十五條之二 救護措施
- 第二十六條 勞工應遵守之事項
- 第二十七條 厚生勞動省規定勞工應遵守之事項
- 第二十八條 技術方面方針等之公布等
- 第二十八條之二 雇主應進行之調查等
- 第二十九條 原事業單位應採取之措施
- 第二十九條之二 原事業單位之技術指導等措施
- 第三十條 特定原事業單位等應採取之措施
- 第三十條之二 製造業等原事業單位等應採取之必要措施
- 第三十條之三 不適用規定
- 第三十一條 發包者應採取之措施
- 第三十一條之二 化學物質等之職業災害防止措施
- 第三十一條之三 營造業特定作業之職業災害防止措施
- 第三十一條之四 禁止違法指示
- 第三十二條 承攬人應採取之措施
- 第三十三條 機械等租賃者等應採取之措施等
- 第三十四條 建築物租賃者等應採取之措施
- 第三十五條 重量標示

第三十六條 授權厚生勞動省之命令

第五章 機械等及危險物品與有害物質之相關規範

第一節 機械等之相關規範

第三十七條 製造之許可

第三十八條 製造時等之檢查等

第三十九條 檢查證之核發等

第四十條 使用等之限制

第四十一條 檢查證之有效期間等

第四十二條 轉讓等之限制等

第四十三條 禁止展示

第四十三條之二 命令採取必要措施

第四十四條 個別檢驗

第四十四條之二 型式檢驗

第四十四條之三 型式檢驗合格證之有效期等

第四十四條之四 型式檢驗合格證之失效

第四十五條 定期自主檢查

第四十六條 登錄製造時等檢查機關之登錄

第四十六條之二 登錄更新

第四十七條 檢查製造時等之義務等

第四十七條之二 變更申報

第四十八條 業務規程

第四十九條 業務之中止廢止

第五十條 財務報表等之備置及閱覽等

第五十一條 檢查員選任等之申報

第五十二條 命令適合規定

第五十二條之二 命令改善

第五十二條之三 準用

第五十三條 登錄之取消等

第五十三條之二 都道府縣勞動局長之實施製造時等檢查

- 第五十三條之三 登錄性能檢驗機關
- 第五十四條 登錄個別檢驗機關
- 第五十四條之二 登錄型式檢驗機關
- 第五十四條之三 檢查雇主
- 第五十四條之四 特定自主檢查
- 第五十四條之五 承繼檢查雇主地位之申報
- 第五十四條之六 取消登錄
- 第二節 危險物品及有害物質之規範
- 第五十五條 製造等之禁止
- 第五十六條 製造之許可
- 第五十七條 標示
- 第五十七條之二 文件之核發等
- 第五十七條之三 就第五十七條第一項命令所定物品及通知對象應為之調查等
- 第五十七條之四 化學物質有害性之調查
- 第五十七條之五 調查結果之報告
- 第五十八條 國家之援助等
- 第六章 勞工就業時之措施**
- 第五十九條 安全衛生教育
- 第六十條 安全衛生教育之實施
- 第六十條之二 危險性業務之安全衛生教育
- 第六十一條 就業限制
- 第六十二條 對中高齡者之顧慮
- 第六十三條 國家之援助
- 第七章 增進維護健康之措施**
- 第六十四條 刪除
- 第六十五條 作業環境檢測
- 第六十五條之二 作業環境檢測結果之評鑑等
- 第六十五條之三 作業之管理

- 第六十五條之四 作業時間限制
- 第六十六條 健康檢查
- 第六十六條之二 自發性健康檢查結果之提出
- 第六十六條之三 健康檢查結果之記錄
- 第六十六條之四 就健康檢查結果聽取醫師等之意見
- 第六十六條之五 健康檢查後之措施
- 第六十六條之六 健康檢查結果之通知
- 第六十六條之七 保健指導等
- 第六十六條之八 諮詢指導
- 第六十六條之九 維護健康之必要措施
- 第六十六條之十 掌握精神健康狀態之檢查等
- 第六十七條 健康管理手冊
- 第六十八條 罹病者之禁止就業
- 第六十八條之二 被動吸菸之防止
- 第六十九條 健康教育等
- 第七十條 就體育活動等提供便利措施等
- 第七十條之二 增進維護健康方針之公布等
- 第七十條之三 與健康檢查等方針之調合
- 第七十一條 國家之援助
- 第七章之二 建構舒適職場環境之措施
- 第七十一條之二 雇主採取之措施
- 第七十一條之三 建構舒適職場環境方針之公布等
- 第七十一條之四 國家之援助
- 第八章 證照等**
- 第七十二條 證照
- 第七十三條 證照有效期之設定
- 第七十四條 證照之取消
- 第七十四條之二 授權厚生勞動省之命令
- 第七十五條 證照考試

- 第七十五條之二 指定考試機關之指定
- 第七十五條之三 指定基準
- 第七十五條之四 幹部之選任與解除
- 第七十五條之五 證照考試員
- 第七十五條之六 考試事務規程
- 第七十五條之七 事業計畫之認可等
- 第七十五條之八 保密義務等
- 第七十五條之九 命令監督
- 第七十五條之十 考試事務之中止廢止
- 第七十五條之十一 指定之取消
- 第七十五條之十二 都道府縣勞動局長之實施證照考試
- 第七十六條 技能講習
- 第七十七條 登錄之講習機關
- 第七十八條 特別安全衛生改善計畫
- 第九章 事業場所之安全衛生改善措施等**
- 第一節 特別安全衛生改善計畫及安全衛生改善計畫
- 第七十九條 安全衛生改善計畫
- 第八十條 安全衛生檢查
- 第二節 勞動安全顧問及勞動衛生顧問
- 第八十一條 業務
- 第八十二條 勞動安全顧問考試
- 第八十三條 勞動衛生顧問考試
- 第八十三條之二 指定顧問考試機關
- 第八十三條之三 指定顧問考試機關之指定等之準用
- 第八十四條 登錄
- 第八十五條 登錄之取消
- 第八十五條之二 指定登錄機關
- 第八十五條之三 指定登錄機關之指定等之準用
- 第八十六條 義務

第八十七條 日本勞動安全衛生顧問會

第十章 監督等

第八十八條 計畫之申報等

第八十九條 厚生勞動大臣之審查等

第八十九條之二 都道府縣勞動局長之審查等

第九十條 勞動基準監督署長及勞動基準監督官

第九十一條 勞動基準監督官之權限

第九十二條 勞動基準監督官執行司法警察之職務

第九十三條 產業安全專門官及勞動衛生專門官

第九十四條 產業安全專門官及勞動衛生專門官之權限

第九十五條 勞動衛生指導醫師

第九十六條 厚生勞動大臣等之權限

第九十六條之二 機構之勞動災害原因之調查等

第九十六條之三 對機構之命令

第九十七條 勞工之申訴

第九十八條 命令停止使用等

第九十九條 急迫危險或緊急必要時之命令停止使用

第九十九條之二 講習之指示

第九十九條之三 指示從事就業限制所定業務者接受講習

第一百條 報告等

第十一章 雜則

第一百零一條 法令等之告知

第一百零二條 天然氣工作物等之設置者義務

第一百零三條 文件之保存等

第一百零四條 保守健康檢查之秘密

第一百零五條 刪除

第一百零六條 國家之援助

第一百零七條 厚生勞動大臣之援助

第一百零八條 促進研究開發等

第一百零八條之二 疫病學之調查等

第一百零九條 與地方自治團體之合作

第一百十條 許可等之條件

第一百十一條 請求審查

第一百十二條 手續費

第一百十二條之二 公告

第一百十三條 過渡措施

第一百十四條 礦山之特例

第一百十五條 適用之除外

第十二章 罰則

第一百十五條之二 收賄等之罰則

第一百十五條之三 行賄等之罰則

第一百十五條之四 刑法第四條之案例

第一百十六條 違反第五十五條規定之罰則

第一百十七條 違反第三十七條第一項等規定之罰則

第一百十八條 違反第五十三條第一項等規定之罰則

第一百十九條 違反第十四條等規定之罰則

第一百二十條 違反第十條第一項等規定之罰則

第一百二十一條 違反第四十九條等規定之罰則

第一百二十二條 法人或自然人之罰則

第一百二十二條之二 違反第八十七條第三項等規定之罰則

第一百二十三條 違反第五十條第一項等規定之罰則

附 則

資料來源：

1.<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S47/S47HO057.html>

（最後瀏覽日：2016/10/11）

2.<http://www.lawlibrary.jp/LLSuperSearcherWeb/DocumentFrame.aspx?query=%e5%8a%b4%e5%83%8d%e5%ae%89%e5%85%a8%e8%a1%9b%e7%94%9f%>

e6%b3%95&pos=865&start=801&num=100&sort=Date+DESC%2c+Category
SortOrder%2cSubCategorySortOrder+ASC%2cDocumentTitle+ASC&category
=6&dk=2&bw=1 (最後瀏覽日：2016/10/11)

3.[http://www.lawlibrary.jp/LLSuperSearcherWeb/DocumentFrame.aspx?query=%
e5%8a%b4%e5%83%8d%e5%ae%89%e5%85%a8%e8%a1%9b%e7%94%9f%
e6%b3%95&pos=8&start=1&num=20&sort=DocumentTitle+ASC%2c+Date+
DESC%2c+CategorySortOrder%2c+SubCategorySortOrder&category=6&dk=2](http://www.lawlibrary.jp/LLSuperSearcherWeb/DocumentFrame.aspx?query=%e5%8a%b4%e5%83%8d%e5%ae%89%e5%85%a8%e8%a1%9b%e7%94%9f%e6%b3%95&pos=8&start=1&num=20&sort=DocumentTitle+ASC%2c+Date+DESC%2c+CategorySortOrder%2c+SubCategorySortOrder&category=6&dk=2)
(最後瀏覽日：2016/10/11)

(國會圖書館簡任編纂朱蔚菁
簡派編審紀瑪玲
編譯助理研究員葉靜月
編譯助理研究員紀麗惠)