

檔 號：

保存年限：

副本

勞動部 函

地址：242030 新北市新莊區中平路439號南棟11樓

承辦人：王瑋

電話：02-89956666 分機：8201

電子信箱：nick@osha.gov.tw

受文者：勞動部職業安全衛生署綜合規劃組

發文日期：中華民國115年9月16日

發文字號：勞職授字第1150253387號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨

主旨：檢送本部職業安全衛生諮詢會第5屆第3次會議紀錄1份，請查照。

正本：洪召集人申翰、李副召集人健鴻、林執行秘書毓堂、林委員志玩、楊委員芸蘋、賴委員博司、葉委員政彥、廖委員蕙芳、許委員宏德、陳委員俊勳、姚委員自強、陳委員美蓮、蔡委員朋枝、郭委員育良、蔡委員奉真、鄭委員雅文、簡委員慧貞、魏委員璽倫

副本：勞動部職業安全衛生署綜合規劃組、勞動部職業安全衛生署職業衛生健康組、勞動部職業安全衛生署職業安全組、勞動部職業安全衛生署職業災害勞工保護組(均含附件)

部長洪申翰

職業安全衛生諮詢會第 5 屆第 3 次會議紀錄

壹、時間：115 年 8 月 17 日(星期一)下午 2 時

貳、地點：勞動部 1302 會議室

參、主持人：洪召集人申翰

紀錄：王瑋

肆、出席委員：如附簽到簿

伍、主席致詞：

近期本部持續推動職安法修正及職場減災行動計畫，並強化災保基金資源運用，職業安全衛生政策除落實監督檢查外，應進一步朝前端預防及風險管理發展。另因應職場環境及風險型態變化，本次會議就職場心理健康、高氣溫熱危害、科技防災及職業傷病通報等議題交換意見，期借重產官學各界專業，持續精進職業安全衛生政策及減災作為。

陸、業務單位說明：

前次會議結論辦理情形：

- 一、職場霸凌防治專章及相關配套措施已於 115 年 7 月 1 日施行。
- 二、營造工程安全相關法制及職安卡制度持續推動，職災勞工法律扶助方案亦已全面辦理，並持續蒐集實務意見滾動檢討。

決 定：

- 一、請職安署參考許宏德委員及其研究團隊意見，於 1 個月內完成新版職安卡（營造作業安全訓練）教材檢視及檢討報告，教材聚焦危害辨識與實務操作，減少重複及過度法規化內容。
- 二、餘前次會議討論事項辦理情形洽悉。

柒、討論議題

議題一：因應極端氣候趨勢，如何精進高氣溫戶外作業熱危害預防策略，提請討論。

說明：

- 一、因應氣候變遷造成夏季高氣溫情形日益明顯，戶外作業勞工熱危害預防已成為職業安全衛生重要議題。本署近年持續透過修正法規、發布指引、辦理專案檢查、提供改善補助及建置高氣溫作業防護資訊等多元措施，協助事業單位落實熱危害預防；惟為因應氣候變化趨勢及實務執行需求，相關制度仍有持續檢討與精進之必要。
- 二、為預防戶外作業勞工因高氣溫環境引起熱危害事故，職業安全衛生設施規則已明定雇主應降低作業場所溫度、提供陰涼休息場所、調整作業時間、提供飲水等防護措施；當天候熱危害達高風險等級（第四級）者，雇主應設置必要之遮陽、降溫設備及適當休息場所。另考量營造業等層層轉包特性，為強化原事業單位（上包）責任，本部於 115 年 6 月 26 日修正職業安全衛生法施行細則第 38 條規定，原事業單位與各級承攬人有共同作業時，應就高氣溫所衍生風險之預防措施進行協議。
- 三、在監督檢查方面，除持續針對營造業、道路修護等高風險場域實施專案檢查外，115 年度導入「改善追蹤查核機制」，凡檢查發現現場防護設施不符規定者，除責令限期改善外，雇主須將改善後之實景照片或影片上傳至指定系統備查，由財團法人職業災害預防及重建中心協助確認改善情形；未配合回報或改善成效不彰者，列為重點抽查及複查對象，經複查仍未改善者，依法處罰。另為協助資源不足之小微型事業單位及自營作者，提供遮陽裝置、細水霧降溫設備及風扇衣等個人防護具補助。
- 四、基於目前中央氣象署顯示各鄉(鎮、區)出現第四級之日數甚少，本署已委託專業團體檢討熱指數風險分級機制，規劃於明(116 年)年度修正相關法規及指引，使風險分級更符合我國氣候特性及保護作業勞工之管理需求。爰就如何持續精進熱危害防災對策，提請討論。

結論：

- 一、請職安署持續檢討高氣溫熱危害風險分級及相關指引，現階段以熱指數（HI）作為管理依據具可操作性，綜合溫度熱指數（WBGT）得研議納入指引及事業單位自主風險評估與現場監測之參考，兼顧科學性與實務可行性。
- 二、請就熱防護具及個人防護具補助建立成效追蹤機制，蒐集實際使用方式、時機、效果及適用性等回饋資料，據以調整後續補助及防護措施。
- 三、請研議從職災資料進一步辨識高氣溫、熱昏厥與墜落等事故之可能關聯，作為後續風險管理及防災策略之參考。

議題二：如何將職場心理健康融入職業安全衛生管理，擴大推動成效，提請討論。

說 明：

- 一、職場心理健康已成為國際間日益關注的新興危害議題，EU-OSHA 指出，心理社會風險（Psychosocial Risks）已成為歐洲最重要的新興職安議題之一，應與其他的職業危害一樣，以風險管理程序加以辨識、評估及控制，而非僅將其視為員工個人的心理健康問題。此外，心理健康管理也不僅是提供勞工心理諮商，而是透過工作環境管理（Work Environment Management），優先改善工作環境，重視心理社會風險對於個人、企業及國家的負面影響，如醫療成本增加、勞動力流失、勞工提前退休及國家生產降低等。
- 二、本部因應心理社會風險危害，採行之策略及措施如下：
 - （一）職場霸凌防治法制化：《職業安全衛生法》新增「職場霸凌防治專章」，新制於 115 年 7 月 1 日正式施行。為強化職場霸凌防治，已訂定相關附屬法規、指引及指導手冊等，爭取中央及地方政府相關人力及經費強化防治效能，並透過多元管道之宣導輔導、教育訓練、媒體宣傳、法令諮詢、外部調查人才培訓，及中小企業補助等配套措施，協助雇主落實法遵，以利新法之遂行。

(二)勞工有心理健康預防需求者，納入勞工健康服務事項，並於「勞工健康保護規則」定明雇主得僱用或特約勞工健康服務相關人員(心理師)提供服務之補助；針對中小企業亦提供僱用或特約勞工健康服務相關人員(心理師)辦理健康服務之補助，協助雇主落實健康管理及勞工身心健康保護事項。另針對中小企業依法毋須僱用或特約醫護人員者，提供中小企業臨場健康服務輔導，本部成立之財團法人職業災害預防及重建中心亦提供勞工免費心理諮商服務，提升職場心理健康。

(三)推動工作與生活平衡補助：本部福祉司提供中小企業辦理員工協助方案(EAP)相關活動與講座的經費補助，如專家入場輔導服務，協助企業建立或優化 EAP 機制、辦理工作壓力管理、紓壓課程等。

(四)心理健康納入 ESG 及永續治理：

為引導企業實踐永續發展目標(SDGs)，帶動供應鏈將職業健康與安全主流化，本部職安署參考 GRI 403 準則擬定「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」，納入職場心理健康相關指標及實務案例，引領企業實踐並揭露成果，並推動供應鏈多元伙伴合作，以大廠帶動小廠提升職業健康安全。另為鼓勵企業實踐相關指標，每年辦理「健康勞動力永續領航企業」評選及頒獎活動，鼓勵企業學習優良典範，進而提升勞工身心健康。

三、未來推動方向與策略：

(一)職場霸凌案件統計與分析：職安法新制要求雇主受理申訴案後，應於中央主管機關建置之網站登錄，本部職安署已建置「職場霸凌申訴案件通報系統」，後續將定期就全國職場霸凌申訴案件之統計分析，以滾動檢討相關施政，就分析之結果涉心理健康議題者，將強化後續之法制或推動策略、措施。

- (二)強化勞工健康服務：從「預防、早期發現、介入協助、持續追蹤」強化職場心理健康，如心理健康風險評估與預防、早期發現高風險個案、心理健康促進教育、提供健康諮詢、心理諮商與轉介，及工作調整與復工協助等措施，透過跨部會或公私部門協力合作，以提升職場心理健康之推動效能。
- (三)研訂「職場心理健康促進指引」：蒐集 WHO、ILO、國際先進國家之法令、策略及作法，並參考國內相關研究結果，研析我國職場之特性、現況，發展適用之評估工具，持續推動職業健康安全納入 ESG 永續發展計畫，並蒐集企業優良作法，研擬本土化的「職場心理健康促進指引」，提供事業單位參考運用。

結 論：

- 一、職場心理健康後續推動應以資料及風險評估為基礎，衛福部國民健康署、本部福祉司等心理諮商、EAP 及相關調查資料，可作為辨識高風險產業、職類及工作型態之參考，作為政策介入優先順序之依據。
- 二、研訂職場心理健康相關指引時，應由個人心理諮商進一步延伸至工作環境及組織層級之心理社會風險管理，並納入可操作之風險評估機制。
- 三、相關職場心理健康工作涉及職安、勞動條件及勞工福利等面向，請強化跨單位整合；如現有資料不足，則先規劃專案研究或調查，以建立政策推動基礎。

議題三：我國產業轉型浪潮下，政府推動透過科技防災、加強跨域整合及深根安全文化的職業安全策略所面臨的挑戰，提請討論。

說 明：

- 一、製造業為我國重要的經濟基礎與命脈，也是我國經濟的基石，隨著 AI 數位科技盛行及帶動經濟快速發展，亦將驅動產業轉型，隨之而來的新型態作業風險將讓減災工作面臨許多的挑戰。（例如大數據應用需要衍生之高度數位監控將產生社會心理危

害，AI 擴大應用人機協作普及使得機械防護與行為安全介面模糊化)

- 二、鑒於中小微型企業資源匱乏與專業能力不足、外部輔導難以轉化為日常的自主管理及承攬管理流於形式與第一線守規觀念薄弱，本部已修正職業安全衛生法相關規定，並推動「強化職場減災行動計畫」，透過源頭防災、部會合作、公私協力、監督檢查及科技輔助等五大面向，推動各項具體重要策略。
- 三、但面對產業轉型挑戰接踵而來，實有必要就推動科技防災、加強跨域整合及深根安全文化等職業安全策略之面向整體盤點，以因應趨勢並滾動式調整減災策略。

結 論：

- 一、科技防災應形成具體策略及推動路徑，請盤點業界已有成效或具發展潛力之技術、廠商及實務案例，並優先對接墜落、夾捲等重大職災痛點，作為下一階段科技防災計畫之基礎。
- 二、因應 AI 及數位技術發展，請逐步累積工作現場與安全有關之資料，作為未來科技防災、智慧決策及風險預警應用之基礎，並依製造業、營造業等不同產業特性研議適用作法。
- 三、針對工業機器人及人機協作之新興風險，請檢視源頭安全管理、系統整合者與設備製造商之責任，以及相關標準、驗證機制等可行作法，納入後續制度與示範推動之研議。

議題四：借鏡北歐等國家職業傷病通報制度，評估建立醫師擴大職災通報體系之可行性，提請討論。

說 明：

- 一、丹麥等北歐國家之職業傷病通報制度，係由勞動保險機構(即保險人)統籌辦理職業傷病案件之通報、受理、調查、認定及補償等相關作業，並依法課予醫師職業傷病通報義務。該制度將通報機制與保險給付、案件認定及補償程序緊密連結，醫師於合理懷疑勞工可能罹患職業傷病時，即可啟動通報程序；完成通

報後，勞工得據以申請相關保險給付，若案件需進一步檢查，亦可申請額外檢查費用。

- 二、我國職業傷病通報制度設計目的，則在於監測及掌握職業災害個案資訊，及早介入提供職災重建及相關協助服務，爰我國職業傷病通報制度與丹麥等部分歐洲國家以保險給付、認定及補償程序為核心之通報模式，在制度設立目的及運作基礎上有所差異。
- 三、為落實職業災害勞工服務及個案管理，本部依勞工職業災害保險及保護法（下稱災保法）第 65 條規定，建置「職業災害勞工服務資訊整合管理系統」，整合多元職業傷病通報管道，以強化職業災害勞工個案之掌握及後續服務連結。通報來源包括勞動檢查機構重大職業災害通報案件、勞工保險局（下稱勞保局）職業災害傷病、失能及死亡給付案件、地方政府警政及消防機關掌握案件，以及認可職業傷病診治專責醫院及網絡醫院（下稱專責醫療機構）、一般醫療院所與民眾通報案件等。
- 四、經統計，114 年透過各類職災通報管道通報案件計 6 萬 7,116 件，其中專責醫療機構通報案件計 8,749 件。為進一步擴大掌握職災勞工資訊，115 年已新增介接事業單位依職業安全衛生法規定須按月填報之職業災害統計資料，以及勞保局職業災害給付住院醫療給付案件等資料，預估每年可掌握之職業災害勞工個案資料量將增加至約 9 萬件。
- 五、分析 114 年職業傷病通報資料發現，一般醫療院所及專責醫療機構中非職業醫學科醫師之通報案件偏低。分析其原因，多數臨床醫師係以疾病診療為主要職責，對疾病與工作間因果關係之判斷較為審慎，且可能因涉及職業病認定責任而有所顧慮；且現行法規未定有一般醫師之通報義務，亦缺乏相應之誘因機制，致通報意願相對有限。
- 六、災保法制定時，本部曾多次邀集相關單位、醫學會及專業團體，共同研商醫療院所職業傷病通報義務之可行性，惟實務執行尚有疑義，如非職業醫學科醫師未必具備相關專業訓練，對於職

業病判斷及工作因果關係認定較具困難，且非屬傳染病或涉公共危險之立即性，又須衡量醫療人力負荷等因素，若全面要求醫師通報，實務上不易落實，且易產生各種爭議。

- 七、為提升一般醫療機構職業傷病通報效能，如何參考北歐等國作法，研議強化醫療端通報之補助誘因與試辦可行方案，期引導醫師於合理懷疑個案可能涉及職業病時主動通報，使第一線醫師成為預警前哨站，以利職業病能及早發現治療並接續後端完整服務，提請討論。

結 論：

- 一、現階段不宜逕採全面強制醫師通報，請優先選擇案件較多、職業相關性較易辨識且醫療端較易操作之職業病，研議辦理通報示範或試辦。
- 二、請從提高通報誘因及降低通報阻力著手，研議簡化流程、補助或行政支持等作法，並持續整合醫療、個案管理及重建服務介面，使職災勞工得於前端及早被發現並獲得後續服務。

捌、其他決定事項：

- 一、推動職業安全衛生顧問服務機構投入減災部分，請職安署邀集相關學者及專家交換意見，聚焦現階段可先行推動之具體作法，逐步擴充職安衛顧問服務產業量能。公部門資源可適度協助，但不宜僅依賴基金或政府委辦，長期仍應建立可持續之專業服務模式。
- 二、科技防災應進一步形成具體計畫、策略及推動路徑，請與會委員提供目前實務上已有成效或具發展潛力之科技防災案例，並請職安署盤點相關廠商、技術及實際應用情形，據以彙整實務經驗，作為後續計畫研擬之基礎。
- 三、為強化地方政府降災責任，依今年上半年重大職災統計資料，針對重大職災未明顯改善或較去年同期增加之縣市，請職安署直接與該等地方政府逐一討論，促請提出具體改善作法，並強化後續追蹤。
- 四、職業傷病通報現階段暫不朝全面強制通報推動，請優先選擇案件較多、職業相關性較易辨識且醫療端較易操作之職業病，研議辦理通

報示範或試辦，並透過職業工會等第一線管道，使職災勞工能更早被發現及連結後續服務，而非僅於申請職災給付時方進入服務體系。

- 五、職安卡教育訓練應持續檢討精進，請職安署參考許宏德委員及其研究團隊之研究分析與建議，重新檢視職安卡教材之核心能力、內容配置及授課方式，強化危害辨識與實務應用，以作為新版教材及訓練制度調整之依據。
- 六、高氣溫戶外作業熱危害管理，現階段仍以熱指數（HI）作為具可操作性之管理依據，並將綜合溫度熱指數（WBGT）納入相關指引及事業單位自主風險評估、現場監測之參考，兼顧科學依據、作業環境差異及實務執行可行性。
- 七、熱防護具及相關設備補助應同步掌握實際使用成效，辦理補助後不宜僅以補助件數作為執行成果，請職安署持續蒐集事業單位及勞工實際使用方式、時機、效果、適用性及需求等回饋資料，據以分析補助措施實際效益，作為後續政策及補助項目調整之參考。
- 八、職場心理健康政策推動應先建立較完整之資料基礎，請勞動及職業安全衛生研究所協助辦理職場心理健康相關調查及研究，並蒐整國民健康署、本部福祉司等既有心理諮商、員工協助方案（EAP）及相關資料，分析高風險產業、職類及工作型態，作為後續風險評估、指引研訂及政策介入之基礎。
- 九、因應工業機器人、AI 及人機協作技術快速發展所衍生之新型態安全風險，請職安署參考委員所提系統整合者、設備製造商責任及源頭安全管理等建議，持續盤點國內外制度、標準及實務案例，研議相關管理、驗證或示範推動之可行作法。
- 十、為加強與企業決策層直接溝通職安衛投資及自主預防管理，請職安署與中華民國工業協進會洽商辦理高階座談會議，由協進會邀集會員企業負責人，部長偕職安署署長參與，促使企業由被動配合勞檢轉為主動預防。

玖、臨時動議：無。

拾、散會：下午 4 時 45 分。