

## 調 查 報 告

壹、案由：勞動部規範勞工人數 300 人以上之事業單位，應聘僱專職之職業衛生護理人員，實務上是否落實？甚至為建構更周全之職業健康保護制度，「職業安全衛生法」規定未來勞工人數達 50 人之事業單位，即需聘僱專業之護理人員提供勞工健康服務。惟職業衛生護理人力之培育及任用相關制度是否周延？相關政府部門是否善盡職責？認有進一步瞭解之必要乙案。

貳、調查意見：

按西元 1966 年 12 月 16 日聯合國大會決議通過之「經濟社會文化權利國際公約」第 7 條規定：「本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：……（二）安全衛生之工作環境……」依我國立法院三讀通過，於民國（下同）98 年 4 月 22 日公布，並自 98 年 12 月 10 日施行之「公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法」第 2 條規定：「兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力。」故前揭公約第 7 條規定，具有國內法律效力，我國自當遵守。準此，政府應輔導及規範國內事業單位建構安全衛生之工作環境，以確保國人享有良好工作條件，達健康保護之目的，合先敘明。

勞動部鑑於國內產業結構變遷，工作場所除傳統之職業危害外，勞工尚面臨工時過長、輪班、績效評比及心理壓力等健康危害，為因應過勞、肌肉骨骼等新興職業病之增加，及未來少子化之趨勢，亟需強化專業醫護人員從事勞工健康服務之制度，辦理勞工健康保護事項，爰研擬修

正相關法規，終職業安全衛生法（原勞工安全衛生法，下同）名稱及全文 55 條於 102 年 7 月 3 日修正公布，施行日期由行政院定之；該法第 22 條規定，事業單位勞工人數在 50 人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業疾病預防及健康促進等勞工健康保護事項，惟現行「勞工健康保護規則」已規定同一工作場所，勞工人數 300 人以上或從事特別危害健康作業勞工人數 100 人以上之事業單位，雇主應依其規模及性質，配置從事勞工健康服務之醫護人員，然實務上是否落實？又，未來依職業安全衛生法相關規定，配置醫護人員以辦理勞工健康保護作業之適用範圍，將擴及至勞工人數 50 人以上之中小企業，究國內相關醫護人力是否足夠？職業衛生護理之教育及任用制度是否完善？均有深入瞭解之必要。

案經調閱勞動部、衛生福利部（下稱衛福部）及教育部等機關卷證，並分別於 103 年 3 月 11 日及同年 5 月 20 日諮詢職業安全衛生領域相關學者專家，嗣同年 5 月 9 日約詢勞動部郭常務次長芳煜、教育部李司長彥儀、衛福部李司長偉強，以及二部相關主管人員，業調查竣事，茲臚列調查意見如次：

- 一、**勞動部怠未積極輔導及督促國內事業單位依「勞工健康保護規則」相關規定，僱用或特約相關醫護人員，定期臨廠辦理勞工健康服務，致未依法辦理者高達三成左右，顯未善盡保障勞工健康安全之職責，核有欠當：**

(一)按勞工安全衛生法<sup>1</sup>第 3 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會<sup>2</sup>；在直轄市為直轄

---

<sup>1</sup>102 年 7 月 3 日總統華總一義字第 10200127211 號令修正公布名稱為職業安全衛生法及全文 55 條；施行日期，由行政院定之（原名稱：勞工安全衛生法）。

<sup>2</sup>依 103 年 2 月 14 日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 3 條第 1 項所列屬「行政院勞工

市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」復按該法第 5 條及第 12 條分別規定：「雇主對左列事項應有符合標準之必要安全衛生設備：一、防止機械、器具、設備等引起之危害。…… 雇主對於勞工就業場所之通道、地板、階梯或通風、採光、照明、保溫、防濕、休息、避難、急救、醫療及其他為保護勞工健康及安全設備應妥為規劃，並採取必要之措施。前二項必要之設備及措施等標準，由中央主管機關定之。」、「雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行定期健康檢查；對於從事特別危害健康之作業者，應定期施行特定項目之健康檢查；並建立健康檢查手冊，發給勞工。……」準此，勞動部定有「勞工健康保護規則」，具體規範施行範圍及各項勞工健康保護措施。

(二)次按「勞工健康保護規則」第 3 條規定略以，事業單位之同一工作場所，勞工人數在 300 人以上者，應依規定之醫護人力配置及臨場服務頻率，僱用或特約從事勞工健康服務之醫護人員，辦理臨廠健康服務；另工作場所從事特別危害健康工作之勞工人數在 100 人以上者，應另僱用或特約職業醫學科專科醫師每月臨廠服務 1 次，300 人以上者，每月臨場服務 2 次。是符合上開規定之事業單位，應僱用或特約相關醫護人員，定期臨場辦理勞工健康促進、職業傷病及一般傷病之防治、勞工健康檢查紀錄之分析…等健康服務。

(三)惟查 100 至 102 年各年度國內依規定應配置勞工健康服務醫護人員之事業單位家數，分別計 1,500、1,942 及 1,387 家，而勞動部前兩年度查核件次分

---

委員會」之權責事項，自 103 年 2 月 17 日起改由「勞動部」管轄。

別計 412 及 570 件次，結果未配置相關醫護人員者計 113 及 195 件，不合格率分別計 27.4%及 34.2%；另 102 年度該部特別執行勞工健康服務檢查專案，故該年查核件次明顯倍增為 1,078 件次，結果未符合規定者計 352 件，不合格率計 32.7%，仍約三成左右。故近年國內同一工作場所其勞工人數在 300 人以上，以及從事特別危害健康工作之勞工人數在 100 人以上之事業單位，其未依法僱用或特約醫事人員辦理臨場健康服務者，平均約高達三成。

(四)據勞動部 103 年 4 月 10 日勞職授字第 1030200382 號函及同年 5 月 5 日同第 1030200488 號函表示，事業單位未能依法僱用或特約醫事人員辦理臨場健康服務之主要原因包括：事業單位對於該政策之支持度低、未能遴聘適任醫護人員、聘任後流動率高、醫師人事費成本過高、醫護人員專業度不足、國人對於健康管理及促進之觀念認同度低…等。惟我國政府為促進工人健康，於 46 年即訂頒「廠礦醫療設施暫行標準」；其後隨工業化，輕工業漸轉型成電子工業，工業區紛紛設立，65 年內政部公布「勞工健康管理規則」，規範雇主應設置維護勞工健康、生命安全及急救、醫療等必要之設施，且僱用勞工時，應施行勞工體格檢查；該規則名稱於 79 年修正為「勞工健康保護規則」，該次主要修正職業健康管理之內容及擴大特別危害健康作業之範圍；嗣陸續於 86 年、94 年及 100 年修正有關事業單位應設置或委託設置醫療衛生單位、僱用或特約從事勞工健康服務之醫護人員、醫護人員資格條件…等規定。整體而言，相關法規沿革主要係將事業單位健康服務之內容由早期之診療與健康檢查，逐步轉向職業疾病之管理及預防，復亦逐漸加嚴醫護人員之資格條件；顯見政府

不但早已正視勞工健康安全問題，且逐漸重視國內產業結構改變，所因應產生之新興職業病傷害，故勞動部自應正視國內近三成事業單位尚未能配合辦理之原因，積極輔導並督促之，以確實保障勞工健康安全。

(五) 綜上，勞動部怠未積極輔導及督促國內事業單位依「勞工健康保護規則」相關規定，僱用或特約相關醫護人員，定期臨廠辦理勞工健康服務，致近年各年度未依法辦理者皆高達三成左右，顯未善盡職責保障勞工健康安全，核有欠當。

二、為利職業安全衛生法順利施行，確保勞工享有健康保護之權利，行政院允宜就職業醫學科專科醫師人力不足問題，積極協調勞動部及衛福部共謀解決之道，期突破窠臼瓶頸，展現政府施政決心與績效：

(一) 按職業安全衛生法<sup>3</sup>第 22 條規定：「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。……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。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。」是未來有關事業單位僱用或特約醫護人員以辦理勞工健康服務之規定範圍，將由現行同一工作場所 300 人以上及工作場所從事特別危害健康工作之勞工人數在 100 人以上之事業單位，擴及至勞工人數 50 人以上之中小型企業，另有關從事勞工健康服務之醫護人員資格，將由勞動部訂定，合先敘明。

(二) 按現行「勞工健康保護規則」第 3 條及 4 條規定：

---

<sup>3</sup> 職業安全衛生法 102 年 07 月 03 日修正之名稱（原勞工安全衛生法）及全文 55 條，施行日期，由行政院定之。

「事業單位之同一工作場所，勞工人數在三百人以上者，應……僱用或特約從事勞工健康服務之醫護人員，辦理臨廠健康服務。前項工作場所從事特別危害健康作業之勞工人數在一百人以上者，應另僱用或特約職業醫學科專科醫師每月臨廠服務一次……」、「前條醫師應具下列資格之一：一、職業醫學科專科醫師。二、經中央主管機關指定之課程訓練合格……」是以，除屬於特別危害作業者須僱用或特約職業醫學科專科醫師外，餘勞工人數在300人以上之事業單位，除職業醫學科專科醫師外，尚可僱用或特約經勞動部指定課程訓練合格之醫師。至目前可從事勞工健康保護之醫師人力，據衛福部於本院約詢所提供之書面資料指出，截至102年年底止，國內領有職業醫學科專科醫師證書人數計297人，另截至103年1月底止，已完成指定課程訓練之醫師，計794位，故可從事勞工健康服務之醫師計1,091位；而勞動部於103年5月5日勞職授字第1030200488號函及本院約詢時均說明，目前現有職業醫學科專科醫師人力，尚符合現階段相關規定之需求。

- (三) 惟有關未來職業安全衛生法之施行，勞動部表示職業醫學科專科醫師係接受2至3年正規訓練取得資格之專科醫師，係勞工健康服務制度之核心人力，故對於該法第20條、第22條、第29條及第31條所定有關特殊健康檢查、勞工健康保護事項、未滿18歲及妊娠或分娩後未滿一年之勞工之適性評估…等，將規範由職業專科醫師執行；復據該部103年5月5日勞職授字第1030200488號函指出，截至102年年底止，國內勞工人數達50人以上之事業單位家數計21,091家。故基於勞動部將強化勞

工健康保護制度，以及未來依規定須配置勞工健康服務醫護人員之事業單位增加 14 倍之多等因素，未來職業醫學科專科醫師之人力需求，勢必大增。

(四) 勞動部郭常務次長芳煜於本院約詢時進一步說明略以，因應職業安全衛生法之施行，未來約需 1,300 位專業醫師，其中職業醫學科專科醫師約需 600 位，專業人力需求確實增加，故以目前 197 位計之，尚約欠 300 名專科醫師人力。此問題詢據衛福部李司長偉強說明略以，目前每年醫學生畢業人數計 1,300 位，而該部對於各專科醫師訓練容額定有管控措施，其中職業醫學科專科醫師每年訓練容額為 20 名，近年每年度該專科醫師訓練容額均達滿額，然倘增加該類別之訓練容額，勢必影響內科、外科、婦科、兒科及急重症科等五大科之醫師訓練容額數，且即使增加該科訓練容額，經訓練合格取得職業醫學科專科醫師證照後，將來未必一定會投入於該領域服務，故建議以國內現有醫師人力，經相關專業訓練合格後，來從事勞工健康服務云云。顯見衛福部所提建議，未能符合勞動部為積極保護勞工健康所規劃部分或特定健康服務業務須由職業醫學科專科醫師親自執行相關政策之需求，於職業安全衛生法即將施行之際，行政院允宜積極協調以妥謀解決之道。

(五) 據上，為利職業安全衛生法順利施行，確保勞工享有健康保護之權利，行政院允宜就職業醫學科專科醫師人力不足問題，積極協調勞動部及衛福部妥謀解決之道，期突破窠臼瓶頸，展現政府施政決心與績效。

三、勞動部應正視護理人員經勞工健康服務相關訓練課程後，實際投入職業衛生護理領域者不及四成，以及

該等教育訓練課程內容不足以增進實務作業之技能，致難以落實「勞工健康保護規則」相關規定等問題，積極檢討並妥謀解決之道：

- (一)按「勞工健康保護規則」第3條規定，事業單位之同一工作場所，勞工人數在300人以上者，應依規定之醫事人力配置及臨場服務頻率，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，其中所置護理人員應為僱用或專職，不得兼任其他與勞工健康服務無關之工作；復按該規則第7條規定：「雇主應使醫護人員臨廠服務辦理下列事項：一、勞工之健康教育、健康促進與衛生指導之策劃及實施。二、職業傷病及一般傷病之防治、健康諮詢與急救及緊急處置。三、勞工之預防接種及保健。四、協助雇主選配勞工從事適當之工作。五、勞工體格、健康檢查紀錄之分析、評估、管理與保存及健康管理。六、職業衛生之研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。七、協助雇主與勞工安全衛生人員實施職業病預防及工作環境之改善。八、其他經中央主管機關指定者。」故國內事業單位依上開規定所僱用之護理人員，負有辦理勞工健康促進、傷病防治、健康檢查紀錄分析、評估及健康管理等業務之職責。
- (二)查勞動部所訂定之「勞工健康保護規則」規定從事勞工健康服務之護理人員，應經中央主管機關指定之課程訓練合格者，而所定訓練課程包括醫事法規2小時、勞工健康及職業傷病補償相關法規2小時、勞工安全衛生概論4小時、工作場所毒性傷害概論2小時、職業傷病概論4小時…等，總訓練時數計50小時。至有關完成上開訓練之護理人員人力及服務情形，據勞動部103年5月5日勞職授字第



1030200488 號函及衛福部查復本院約詢之資料指出，截至 102 年年底止，完成訓練課程且合格者計 3,286 人，而服務於事業單位或機關醫務（護）室者約計有 1,400 人。顯見經受訓合格之護理人員，約僅有四成確實服務於事業單位或機關醫務（護）室，然而該等護理人員中尚有部分僅從事「跟診」（門診護理）及例行性健康檢查業務，故實際從事職業衛生護理者不及四成，相當有限。

(三)再查「勞工健康保護規則」第 7 條規定醫護人員辦理勞工健康服務之工作項目包括：勞工健康促進、職業傷病防治、勞工選工、配工及復工、健康檢查紀錄分析、評估及健康管理…等，另該規則第 3 條規定，除 6,000 人以上事業單位須設置「專任」職業醫學科專科醫師外，餘事業之醫師人力設置，可採「特約」制度，每月依所規定頻率赴廠辦理健康服務即可，而護理人員則必須為僱用或專職；是以，護理人員係勞工職業傷病預防及健康促進之全面向管理者，且上開健康服務工作項目中，有多項業務需護理人員獨立操作及統整，再者，從事勞工健康服務護理人員的工作內容與臨床專業內容迥異，故前揭 50 小時之相關法規及概論性之基礎學科教育訓練，明顯不足以因應多元之職業病類型、各職場不同危害特性及健康管理與職業病預防等實務。此問題亦可由勞動部 103 年 5 月 5 日勞職授字第 1030200488 號函：「事業單位未能依法僱用或特約之原因：…雇主對於醫護人員職業衛生之專業與功能存疑…」之說明，得以印證。

(四)綜上，勞動部訂定之「勞工健康保護規則」規範有醫護人員應辦理之勞工健康服務項目，且規定護理人員須經一定教育訓練課程合格者，始能從事之；

惟經教育訓練合格之護理人員，確實投入於職業衛生領域者，不及四成，復該等教育訓練課程內容不敷實際所需，且不足以增進實務作業之技能，致難以落實該規則所定勞工職業傷病防治、健康促進、健康檢查紀錄分析、評估及健康管理等專業工作；故為落實「勞工健康保護規則」及因應即將施行之職業安全衛生法，勞動部應積極檢討並妥謀解決之道。

四、教育部應強化職業衛生護理養成教育，自源頭深層培育該專業領域護理人力，並加強相關專業師資培育，以落實勞工安全衛生法相關規定，確保勞工健康安全：

- (一)日本及韓國分別自西元 1972 年及 1990 年起，即已施行產業勞工健康服務相關制度，而我國為順應世界趨勢及符合「經濟社會文化權利國際公約」確保人人享有安全衛生工作環境權利之精神，加上國內產業結構改變及新興職業病之增加，終於 102 年 7 月 3 日修正公布職業安全衛生法及全文 55 條，相關規定更確保勞工健康保護權益，其中護理人員係扮演重要角色，其專業與勞工健康服務成效息息相關。
- (二)惟據教育部 103 年 3 月 21 日臺教技(二)字第 1030039833 號函及查復本院約詢之資料指出，102 學年度國內公私立大專校院（不含軍警學校）數計 161 所，其中設有護理學科系（所）者計 40 所，且該等護理學科系（所）下設之學籍分組現況，並未有職業衛生護理相關組別，顯見目前國內並無職業衛生護理之專業養成教育制度；此問題教育部表示，依大學法及專科學校法之規定，有關院、所、系、科及相關附設機構之設立、變更與停辦等，係屬

學校自主事項，由學校衡酌校內師資及設備等資源，循校內程序並經校務會議通過後報請該部核定，而該部則依「專科以上學校總量發展規模與資源條件標準」核定之。

(三)然我國自 79 年開始，即規範事業單位之同一工作場所，平時僱用勞工人數達 300 人以上或從事特別危害健康作業勞工人數達 100 人以上，應設置、委託設置及僱用或特約從事勞工健康服務之護理人員，而當時護理人員僅需經一定教育訓練合格者，即可從事之，而早期其主要職掌內容為辦理勞工診療及健康檢查，尚屬一般護理之範疇；但自 86 年起，勞工健康保護範圍逐漸擴及至健康促進及管理，100 年勞動部為強調預防性之勞工健康服務，甚刪除事業單位應設置或委託設置醫療衛生單位之規定，改以專職聘用護理人員及特約醫師臨廠辦理勞工健康服務事宜，並參酌國際職業健康服務之趨勢，更具體將健康管理及促進之服務項目，納入醫護人員應辦理事項中；再者，為因應國內產業結構變遷及新興勞工健康危害，我國職業安全衛生法已於 102 年 7 月 3 日修正公布，未來從事職業衛生之護理人力需求勢必大增，且其職掌包括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、健康風險評估、癌症篩檢、三高預防、舒緩工作壓力…等健康管理及促進項目，其工作內容更趨專業化，與一般臨床護理業務內容迥異，洵非短期之補充性教育訓練足以因應，故確時有強化職業衛生護理養成教育之必要。

(四)為促使護理人員得以勝任現行有關勞工健康服務之事項及落實未來職業安全衛生法相關規定，教育部應自源頭深層培育專業職業衛生護理人力，強化

職業衛生護理養成教育，並加強相關專業師資培育，以達職業安全衛生法之立法意旨，共同確保勞工健康安全。

**五、勞動部應積極加強事業單位雇主對於其勞工健康管理之正確認知，將勞工視為事業最重要之資產，確實落實勞工健康保護工作，以提升企業生產力及勞動福祉，創造勞資雙贏環境：**

- (一)查勞工安全衛生法自 63 年 4 月 16 日公布施行，並於 80 年間全面修正後，迄 102 年 7 月 3 日前，已歷 20 年未有大幅修正。而此期間國內產業結構已大幅改變，勞工普遍處於長工時及高工作負荷之勞動環境，另新材料、新物質及新科技之發展，勞工亦可能暴露於新風險，再加上「經濟社會文化權利國際公約」及「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」對於勞動人權及婦女健康權之保護，致勞工安全衛生法之規範內容及適用範圍有全面檢討修正之必要；基此，勞動部戮力於該法之研修，終於 102 年 7 月 3 日修正公布為「職業安全衛生法」及全文 55 條。
- (二)查職業安全衛生法特別強化工作者安全健康保護，明定勞工人數 50 以上經中央主管機關公告適用之事業單位，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，因該規定適用對象為「事業單位」，故勞動部本應特別加強「雇主」對於其勞工健康管理之正確認知；另據勞動部 103 年 4 月 10 日勞職授字第 1030200382 號函及同年 5 月 5 日同第 1030200488 號函表示，目前事業單位未能依法僱用或特約醫事人員辦理臨場健康服務之主要原因包括：事業單位對於該政策之支持度低、未能遴聘適任醫護人員、醫師人事

費成本過高、醫護人員專業度不足、雇主對於健康管理及促進之觀念認同度低…等，其實各因素間彼此相關，故勞動部除強化醫護人力、專業教育訓練…等相關作業外，首應積極輔導「雇主」將勞工視為其事業最重要資產，確實落實勞工健康保護工作，以提升企業生產力、促進國人健康福祉。

(三)綜上，勞動部為增進勞工健康保護權益，積極研修相關法規及配套措施，其勇於任事之作為，尚值肯認，惟為促使職業安全衛生法之施行，雇主對於勞工健康管理之認知程度，為重要關鍵因素之一，故該部應積極加強教育宣導之，以共同打造安全且健康之職場勞動環境，創造勞資雙贏局面。

調查委員：尹祚芊

中 華 民 國 103 年 06 月 日