

技術士技能檢定共用項 「職業安全衛生」教材

勞動部勞動力發展署技能檢定中心 編印
勞動部職業安全衛生署 協編
中華民國 106 年 10 月

目錄

第一章 技術士技能檢定各職類共用規範.....	1
第二章 技能種類說明	2
第一節 認識與應用職業安全衛生、勞動檢查及勞動條件 相關法規	2
第二節 認識與應用職業災害與職業傷病預防-感電危害 防止	23
第三節 認識與應用暴露危害預防.....	40
第四節 法規條文及相關資料.....	71
第五節 參考資料	126
第三章 學科測試參考資料	127

前言

本中心為提高我國技能水準，建立證照制度，辦理技能檢定，並參酌國家經濟發展政策，配合產業發展趨勢與就業市場需求，進而辦理職類開發與調整，技能檢定各職類依其技能範圍及專精程度，分甲、乙、丙三級；不宜分三級者，定為單一級。截至目前為止，本中心業開發 215 個職類，每年開辦約 137 個職類，所開辦職類之工作項目均應涵蓋「職業安全衛生」。

各職類級別所專精部分雖為技能，然如何營造有效保障勞工權益、安全與衛生之環境，卻是從事任何工作所不可或缺之先決條件，「職業安全衛生」關乎勞工的生命安全、環境公安的保障以及工作的順利有效達成等，故「職業安全衛生」可稱工作安全的最佳屏障。

本中心為推動「職業安全衛生」工作項目，特訂定此工作項目為職類共通項，因此訂定共用規範，該規範勞動部業於 105 年 8 月 15 日以勞動發能字第 1050509449 號令訂定發布在案，為利各界包括業界、教育界、訓練界及一般民眾能廣泛運用，特將該規範及依據規範所製訂之學科測試參考資料公告本中心全球資訊網。

「職業安全衛生」之規範與學科測試參考資料，係本中心與勞動部職業安全衛生署合作製訂，參與人員包括本中心、勞動部職業安全衛生署及其推薦之專家學者，內容包含「職業安全衛生、勞動檢查與勞動條件相關法規」、「職業災害與職業傷病預防」、「暴露危害預防」等三種技能種類。

本教材係彙整前開規範及學科測試參考資料，同時請前開專家學者進行編撰，各章節內容包含緣起說明、主題引言(含相關知識、名詞解釋、參考法規)、試題範例(含範例、延伸說明及相關法律)、案

例(情境題、延伸說明及相關法律規定)、結語等為結構。歡迎各界多加運用及推廣，俾促進我國各行業「職業安全衛生」素養，保障國人工作安全。

技術士技能檢定開辦職類涉及各行職業，於各職類級別導入職業安全衛生之觀念，將鏈結勞工專業技能、安全衛生素養，培養勞工之專業價值，不僅促進勞資關係之發展，共創友善職場，並提升國家競爭優勢，期盼各界與本中心攜手共為提升我國「職業安全衛生」而努力。

勞動部勞動力發展署技能檢定中心

我國職業安全衛生案件統計概述

我國勞動人口約 1140 萬人，佔全國人口總數之 49%。我國職業安全衛生工作經由各界協力，已有良好績效，尤其是職災死亡百萬人率在近 10 年間(2007~2016)由 34 人下降至 26 人，約減少 24%，整體職災千人率(含死亡、失能及傷害)也由 4.439 下降至 2.946，約減少 34%，已臻先進國家之列，但較英、日、德、美等國仍有持續改善之空間，尚需勞、資、政三方共同持續努力。

我國勞工職業災害保險申請以製造業職業災害保險給付約佔 40%居首，營造業約佔 25%居次。我國職業災害媒介物主要為一般動力機械、材料、環境、營建物及施工設備、動力搬運機械、用具、動力傳導裝置、人力機械工具等。製造業主要災害類型為「被夾、被捲」與「被刺、割、擦傷」，所佔比率分別約為 38%與 23%。營造業發生災害類型主要為「被刺、割、擦傷」約佔 27%，「墜落、滾落」居次，約佔 25%。

另職業病部分，由職業傷病通報系統通報總案件數顯示，以職業性肌肉骨骼疾病最多，約佔 40%；其次為職業性聽力損失約 34%，其餘包含職業性肺病、職業性皮膚疾病、職業性神經系統疾病、職業性心臟血管疾病(部分可能與過勞相關)、職業性血液疾病、職業性肝疾病、生物性危害、職業性眼睛疾病、職業性腎臟疾病等。

每年職業災害罹災死亡人數仍約有 300 人，其中營造業約佔一半，其類型以墜落與感電為主。近年來以「屋頂作業人員」為最高，主要災害原因為踏穿屋頂或自屋頂邊緣墜落；其次為「金屬結構預備及組合人員」，主要是鋼結構及鋼板組立時墜落；「營建工程清潔人員」排第 3，主要是清潔作業時自電梯口、管道間及樓板邊緣墜落；其餘包含「焊接及切割人員」、「其他營建構造人員（含鷹架工）」、「模板人員」、「推土、吊車、起重機等移運設備操作人員」、「油漆、噴漆人員」、「鋼筋彎紮人員」、「空調及冷凍機械裝修人員」。

職業安全衛生人人有責。工作者應有風險意識，接受必要的安全衛生教育訓練與健康檢查，並遵守安全衛生工作守則。雇主應確保機械設備器具、物料與工作場所的安全與衛生，提供相關的防護器具供勞工使用，並指派合格的監督管理人員，保護工作者在職場的身心安全衛生與健康。政府主管單位則透過部會合作、輔導協助、伙伴合作、觀摩學習、頒獎表揚、第三方自願性稽核認證、績效認可、研究發展、法規研訂、勞動檢查及處罰等措施，協助提升我國整體職業安全衛生績效。

第一章 技術士技能檢定各職類共用規範

級別：不分級。

工作範圍：從事各行業工作。

應具知能：應具備下列各項技能及相關知識

工作項目	技能種類	技能標準	相關知識
一、職業安全衛生	一、認識與應用職業安全衛生、勞動檢查與勞動條件相關法規	一、能執行並遵守職業安全衛生、勞動檢查與勞動條件相關法規。	一、瞭解職業安全衛生與勞動條件相關法規。 (一) 職業安全衛生法規 (二) 勞動檢查法規 (三) 勞動基準法規
	二、認識與應用職業災害與職業傷病預防	二、能分析職業災害事故與傷病之種類、原因及預防對策。 (一) 危害辨識與風險評估 (二) 工作安全分析 (三) 能引用防止事故之基本方法 (四) 化學品安全管理及機械設備器具驗證等	二、瞭解職業災害與職業傷病預防相關概念與知識。
	三、認識與應用暴露危害預防	三、能遵守並執行各種暴露危害之預防對策。 (一) 職業安全暴露危害(包括墜落、倒塌、崩塌、感電、捲夾、火災爆炸、高低溫接觸、跌倒、缺氧、中毒…等) (二) 職業衛生暴露危害(包括物理性、化學性、人因性及生物性等危害) (三) 職業健康管理(包括母性保護、異常工作負荷、肌肉骨骼疾病、身體或精神不法侵害、身心健康保護…等)	三、瞭解職業安全衛生相關危害與職業健康管理等知識及實務。

第二章 技能種類說明

第一節 認識與應用職業安全衛生、勞動檢查及勞動條件相關法規

壹、緣起說明

人類社會因經濟發展及群體生活互動結果，存在著種族、教育、交通、人口、宗教、外交、環保、治安、農業、貧窮及勞動等等問題，其中勞動問題乃勞工對以下需求問題，包括：勞動條件、福利、住宅、教育、休閒、安全衛生、就業輔導、職業訓練、撫卹、托兒等，感到不滿足或困擾的一種現象，此現象若不解決，將破壞經濟活動、影響生產，引起社會不安。爰政府必須經由勞動政策的決定，研訂勞動法規，並透過勞動行政來具體有效的解決這些勞動問題。

勞動法令是維持勞動秩序的一種工具，而在勞動法體系中為落實勞動保護目的所訂定的主要法規包括：勞動檢查法、勞動基準法、職業安全衛生法、勞工退休金條例、職業災害勞工保護法及性別工作平等法等。其中勞動檢查法（原為「工廠檢查法」）自 1931 年（民國 20 年）2 月 10 日公布實施，勞動檢查的執行，隨當時經濟環境、社會現象、人民需求及法令規定而不同，不同時期有其各階段性的勞動需求，影響勞動檢查措施的嚴緊與寬鬆程度。因此，於 24 年至 104 年間歷經 6 次修正。現行內容包括：專設及授權設置勞動檢查機構(含

代行檢查機構)、勞動檢查員(含代行檢查員)遴用及專業訓練、檢查程序、……等。其立法旨在規範政府對事業單位是否依法辦理勞動條件及工作場所安全衛生，是政府為解決勞工問題、改善勞動條件、防止勞資爭議、維護勞雇雙方權益、穩定勞雇關係、防止職業災害、保障工作者安全及健康的具體措施之一，屬勞動行政的一環。目的在建立社會公平、正義原則，以安定社會，發展經濟。而目前勞動檢查的分工，安全衛生檢查部分(墜落、感電、火災爆炸、捲夾、局限空間、職業病等)由中央主管機關勞動部職業安全衛生署負責(含指定代行檢查機構行政委託執行危險性機械、設備檢查)，並授權直轄市政府設置勞動檢查機構，又勞動條件檢查部分(勞基法、性平法、勞退條例、勞保條例等)則由地方主管機關(直轄市及縣市政府勞工行政相關局處)負責。勞動部依據前1年執行情形及新年度重點方向，邀集地方政府及檢查機構研商，以滾動式管理方式逐年訂定勞動檢查方針，於每年度開始前6個月公告並宣導，各主管機關及檢查機構據以執行檢查各，檢查機構於方針公告3個月內，函報勞動監督檢查計畫核備後實施。

又政府為保障勞工權益，應針對勞工受雇主僱用，提供勞務獲取工資報酬，雙方約定勞工在職場上從事勞動時，所受到的待遇，規範合理的基本勞動條件。基於契約自由，原則上係由勞雇雙方單獨、或

是透過團體協商訂立勞動契約，惟其內容必須符合勞動基準法或勞動契約法的約束。於是政府於1984年（民國73年）7月30日公布實施勞動基準法，於85年至105年間歷經16次修正，其為規定勞動條件的最低標準，其內容包括：勞動契約、工資計算、工時、輪班、休息、休假、退休、資遣、童工及女工保護、職業災害補償、技術生權益、工作規則、監督與檢查等事項。而其立法目的在保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展。

而於1974年（民國63年）4月16日公布實施的職業安全衛生法（原為「勞工安全衛生法」），於80年至102年間歷經4次修正。其修訂為職業安全衛生法後擴大適用對象到各行業，並及於所有勞動場所之工作者，新增建構機械、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等。其制定目的係為防止職業災害，保障工作者安全及健康。其內容包括：安全衛生設施（含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級管理、健康服務制度等)、安全衛生管理(含承攬管理、青少年及女性保護、教育訓練、安衛守則等)、監督與檢查(含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)等。其相關附屬法規包括：1. 職業安全衛生設施規則 2. 職業安全衛生管理辦法 3. 職業安全衛生教育訓練規則 4. 女性勞工母性健康保護實施辦法 5. 勞工健康保險規則 6. 危害性化學品評估及分級管理辦法 7. 營造安全衛生設施標準 8. 精密作業勞工視機能保護設施標準 8. 妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準、……等，合計 60 種。

貳、主題引言

一、相關知識(名詞解釋)

(一) 勞動檢查法及其施行細則部分：

1. 勞動檢查機構：謂中央或直轄市主管機關或有關機關為辦理勞動檢查業務所設置之專責檢查機構。
2. 代行檢查機構：謂由中央主管機關指定為辦理危險性機械或設備檢查之行政機關、學術機構、公營事業機構或非營利法人。

3. 勞動檢查員：謂領有勞動檢查證執行勞動檢查職務之人員。
4. 代行檢查員：謂領有代行檢查證執行代行檢查職務之人員。
5. 勞動檢查方針：主要內容包括優先受檢單位選列原則（如申訴案或媒體報導者、高風險或曾發生職災者、專案檢查者、法令規定應實施檢查者）、監督檢查重點（勞動條件事項及職業安全衛生事項）、檢查及處理原則檢查（如不得事先通知、申訴案保密、給予處分人陳述意見機會、停復工標準程序）及其他必要注意事項。

（二）勞動基準法（含勞動基準法施行細則）部分：

1. 勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。
2. 待命時間：指受令等待提供勞務之時間，因受雇主拘束，亦屬工作時間。如守衛人員除正常工作時間外，須駐廠備勤，俾便協助值勤人員執行突發事件，該備勤時間應屬工作時間。因現行實務上非在雇主指定場所內待命之型態多元，在家待命時間究否屬工作時間及其工時如何計算，仍應依勞動基準法有關工作時間定義，就接到雇主通知後多少時間須返回、沒返回是否有懲處、懲處程度為何、多少人待命輪值、提供勞務與否等因素，綜合判斷並釐清該時段內受雇主指揮監督程度多寡，依個案事實釐清確明。

3. 工作時間：勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間。不包括不受雇主支配拘束之休息時間。各該場所之工作時間應合併計算，並加計往來必要之交通時間。勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。惟勞工奉派出差或受訓，乘車往返時間，是否屬工作時間，法無明定。勞工於工作前準備與事後整理及受拘束待命時間，像是換無塵衣、檢查三油三水、收班後之打掃等，均屬工作時間。雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練應計入工作時間。事業單位於正常工作時間外辦理訓練或集會，如該訓練係屬自願性參加，則該時段不屬工作時間。事業單位辦理之登山、家庭日、尾牙，如非強制參加，則該時段不屬工作時間。事業單位如要求勞工參加早會，此項時間應計入工作時間。
4. 雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
5. 工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津

貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

6. 平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。
7. 事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
8. 勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。勞動契約分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。
9. 延長工作時間（加班）：指每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分。係因雇主有需要，必須經工會同意，無工會者，經勞資會議同意，以及個別勞工同意，才可延長工時。未舉辦勞資會議或未經勞資會議同意，縱使勞工同意加班，且雇主已給加班費，亦屬違法。延長工時+正常工時，一日不得超過 12 小時。延長工時，一個月不得超過 46 小時。但依勞動基準法第 30 條第 2 項（二週變形）、第 3 項（八週變形）或第 30 條之 1 第 1 項第 1 款（四週變

形) 變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。非上述時段，不屬法定之延長工時。(現行工時制度，二週、四週及八週彈性工時有行業別限制，且需經工會或勞資會議同意後方可實施。)

10. 正常工作時間：指每日工作時間不得超過 8 小時或每週工作時數不得超過 40 小時之部分。正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算。

11. 出勤紀錄：記載方式並無一定形式(不以打卡為限)，只要能覈實記載勞工出勤情形即可，惟雇主應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。

(三) 職業安全衛生法及其施行細則部分：

1. 自營作業者：指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。

2. 其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員：指與事業單位無僱傭關係，於其工作場所從事勞動或以學習技能、接受職業訓練為目的從事勞動之工作者。

3. 工作場所負責人：指雇主或於該工作場所代表雇主從事管理、指揮或監督工作者從事勞動之人。

4. 工作場所：指勞動場所中，接受雇主或代理雇主指示處理有

關勞工事務之人所能支配、管理之場所。

5. 作業場所：指工作場所中，從事特定工作目的之場所。
6. 勞動場所，包括下列場所：
 - (一) 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。
 - (二) 自營作業者實際從事勞動之場所。
 - (三) 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。
7. 職業上原因：指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。
8. 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。
9. 風險評估：指辨識、分析及評量風險之程序。
10. 各業：適用中華民國行業標準分類之規定。
11. 職業災害：指勞動場所之建築物、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。

12. 高架作業：係指雇主使勞工從事之下列作業：(1)未設置平臺、護欄等設備而已採取必要安全措施，其高度在二公尺以上者。(2)已依規定設置平臺、護欄等設備，並採取防止墜落之必要安全措施，其高度在五公尺以上者。
13. 作業環境監測：指為掌握勞工作業環境實態與評估勞工暴露狀況，所採取之規劃、採樣、測定、分析及評估。
14. 特別危害健康作業：指下列作業：(1) 高溫作業 (2) 噪音作業 (3) 游離輻射作業 (4) 異常氣壓作業 (5) 鉛作業 (6) 四烷基鉛作業 (7) 粉塵作業 (8) 有機溶劑作業，經中央主管機關指定者 (9) 製造、處置或使用特定化學物質之作業，經中央主管機關指定者 (10) 黃磷之製造、處置或使用作業 (11) 聯啞或巴拉刈之製造作業 (11) 其他經中央主管機關指定公告之作業。
15. 災害類型：係指災害之現象。
16. 媒介物：係指造成災害之起因物。
17. 暴露評估：指以定性、半定量或定量之方法，評量或估算勞工暴露於化學品之健康危害情形。
18. 分級管理：指依化學品健康危害及暴露評估結果評定風險等級，並分級採取對應之控制或管理措施。

19. 局限空間：係指內部無法以充分且適當之自然通風來維持內部清淨之可呼吸性空氣，非供勞工在其內部從事經常性作業，且勞工進出受限制之空間。
20. 危險性工作場所：依勞動檢查法第 26 條第 1 項規定，(1) 從事石油裂解之石化工業之工作場所(2) 農藥製造工作場所(3) 爆竹、煙火工廠及火藥類製造工作場所(4) 製造、處置、使用危險物、有害物之數量達中央主管機關規定數量之工作場所(5) 製造高壓氣體類壓力容器或蒸汽鍋爐，其壓力或容量達中央主管機關規定者之工作場所(6) 中央主管機關會商目的事業主管機關指定之營造工程之工作場所(7) 其他中央主管機關指定之工作場所。非經勞動檢查機構審查或檢查合格，事業不得使勞工在該場所作業。
21. 整體換氣裝置：指藉動力稀釋空氣中危害物之設備。
22. 局部排氣裝置：指藉動力強制吸引並排出處理空氣中危害物之設備。
23. 吹吸型換氣裝置：為局部排氣裝置之一種，一般先由吹出氣罩自工作者背後吹送新鮮空氣，經作業區前方之吸入氣罩吸力協助，將空氣中危害物吸進吸入氣罩及排出處理裝置內。

二、參考法規（僅列試題使用之法規條號）

- （一）勞動檢查法及其施行細則相關法條
- （二）勞動基準法及其施行細則相關法條
- （三）職業安全衛生法（含職業安全衛生法施行細則）及其附屬法規相關法條

參、試題範例

一、範例

答案	題目
(3)	勞動檢查員執行下列那項勞動檢查，得事先通知事業單位？(1) 勞動條件專案檢查 (2) 申訴案檢查 (3) 職業災害檢查 (4) 一般安全衛生檢查。
(3)	下列何者非屬防止人員感電之方法？(1) 加設護圍、護板 (2) 禁止未經許可之人員進入配電室 (3) 變電室禁止上鎖 (4) 明確劃定標示電氣危險場所。
(1)	下列何者非屬應訂定作業環境監測計畫及實施監測之作業場所？(1) 碼頭裝卸搬運作業場所 (2) 室內高溫作業場所 (3) 廠房內顯著發生噪音之作業場所 (4) 豎坑內作業場所。
(2)	下列何者非屬勞基法所稱之「工資」？(1) 全勤獎金 (2) 客人直接給的小費 (3) 主管加給 (4) 底薪。
(1)	下列何者屬於適用勞動基準法第 84 條之 1 所定之工作者（所謂責任制勞工）？(1) 人事主任 (2) 社區大樓保全員 (3) 餐廳廚師 (4) 長途客運車駕駛。

二、延伸說明

- （一）勞動檢查員（以下簡稱檢查員）執行職務，不得事先通知事業單位，但下列事項得事先通知：
 - (1) 勞動檢查法所定危險性工作場所之審查或檢查。
 - (2) 危險性機械或設備檢查。

(3)職業災害檢查。

(4)其他經勞動檢查機構或主管機關核准者。

(二)防止人員感電的方法：隔離乃使帶電的電氣設備或線路與工作者分開或保持距離，使勞工不易碰觸，譬如：明確劃定標示電氣危險場所，必要時可加護圍或上鎖，並禁止未經許可之人員進入（例如變電室或配電室）；電氣機具之帶電部分有接觸之虞時，可加設護圍、護板或架高使人不易碰觸。

(三)應訂定作業環境監測計畫及實施監測之作業場所：

1. 設置有中央管理方式之空氣調節設備之建築物室內作業場所。〈每6個月測CO₂〉
2. 坑內作業場所。〈每6個月測粉塵及CO₂〉
3. 顯著發生噪音之作業場所。〈每6個月〉
4. 下列作業場所，經中央主管機關指定者：
 - (1) 高溫作業場所。〈每3個月〉
 - (2) 粉塵作業場所。〈每6個月或作業改變時〉
 - (3) 鉛作業場所。〈每1年〉
 - (4) 四烷基鉛作業場所。〈每1年〉
 - (5) 有機溶劑作業場所。〈每6個月〉
 - (6) 特定化學物質作業場所。〈每6個月〉

(四)工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。工資之認定，以是否具有「勞務之對價」及「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定，至於其給付名稱如何，在非所

問。「其他任何名義之經常性給與」，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。其立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。若雇主所發給之「全勤獎金」、「工程績效獎金」、「清潔獎金」、「團體獎金」等係為獎勵勞工於任職期間內工作努力、服務認真、達成預定工作目標要求等原因，且無任何過失紀錄而發放者，因與工作有關而獲得之報酬之性質，即屬工資，得併入勞保月投保薪資申報。倘雇主為改善勞工之生活而給付之非經常性之給與；或縱為經常性給付，惟其給付係為雇主單方之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，如「年終獎金及考核獎金」仍非屬勞工工作之對價，允不認屬工資，不計入月薪資總額申報勞工保險投保薪資。事業單位發給之夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，誤餐費如係因耽誤勞工用餐所提供之餐費，則非屬工資。惟事業單位有將「輪班津貼」或「夜勤津貼」等具有工資性質之給付，以「夜點費」或「誤餐費」名義發放，以減輕日後平均工資之給付責任，故有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依個案認定。

- (五) 勞動基準法第 84 條之 1 所定之工作者限經中央主管機關核定公告之下列三類工作者適用：1. 監督、管理人員或責任制專業人員 2. 監視性或間歇性之工作 3. 其他性質特殊之工作。需由勞雇雙方就工作時間、例假、休假及女性夜間工作等事項，以書面並報請當地主管機關核備後，始

不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定限制。

三、相關法律（引用之法令規定）

- （一）勞動檢查法第 13 條
- （二）職業安全衛生法第 6 條第 1 項及其附屬法規—「職業安全衛生法設施規則第十章」
- （三）職業安全衛生法第 12 條及其附屬法規—「勞工作業環境監測實施辦法」
- （四）勞動基準法第 2 條第 3 款暨施行細則第 10 條規定
- （五）勞動基準法第 84 條之 1

肆、案例

一、情境題

- （一）餐廳服務生（阿郎）直接接受客人給的服務費（小費），是否應列入計算「工資」？（1）和每月給予固定之交通補助費一樣要列入計算（2）因為是經常於工作時收到小費，屬經常性給予故應列入計算（3）因非雇主給，故不算工資（4）因是雇主莫許接受的，故屬工資的一部份。
- （二）老王已在好舒適旅館工作多年，請問依勞動基準法規定，得於下列何種條件下，向雇主自請退休？（1）年資 10 年以上未滿 60 歲者（2）年資 15 年以上年滿 50 歲者（3）年資 20

年以上年滿 45 歲者 (4)年資 25 年以上者。

(三) 張阿明受僱於好美味川菜餐館當廚師已過 3 年又 3 個月，依勞動基準法規定，其明年應有特別休假幾天？(1)7 天 (2)10 天 (3)14 天 (4)30 天。

(四) 某工地發生自營作業者之同夥，因於樓版開口處作業時墜落死亡，下列說法何者有誤？(1) 罹災者如為受僱勞工，應依規定通報 (2) 自營作業者之同夥，如未領有工資，非屬勞工 (3)自營作業者因未僱用勞工，故非事業單位(4) 因是自己不小心墜落罹災，故非屬職災。

(五) 妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準」所定一定重量以上之重物處理工作，如何判定其為斷續性作業與持續性作業？

二、延伸說明

(一) 工資係勞工因工作 (提供勞務) 而獲得之報酬，且係由雇主發給。爰此，勞工直接受自客戶 (顧客) 之服務費 (小費)，非屬工資範疇；惟若雇主以固定比率向顧客收取服務費再分給勞工，與前開「直接受自顧客之小費」性質不同，應屬工資範疇。(行政院勞工委員會台 83 勞動 2 字第 43729 號函釋)

(二)

1. 勞工得自請退休之條件：(1)工作 15 年以上年滿 55 歲者。
(2)工作 25 年以上者。(3)工作 10 年以上年滿 60 歲者。
2. 雇主得強制勞工退休之條件：(1)年滿 65 歲者。(2)心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

(惟對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。)

(三) 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應

- 依左列規定給予特別休假：1. 6 個月以上 1 年未滿者 3 日。
2. 1 年以上 3 年未滿者 7 日。3. 2 年以上 3 年未滿者 10 日。
4. 3 年以上 5 年未滿者每年 14 日。5. 5 年以上 10 年未滿者每年 15 日。6. 10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止。

(四) 自營作業者如未僱用領有工資之人員從事工作，即非職業

安全衛生法所稱之事業單位，自無該法第 37 條第 2 項之適用，無需通報。

(五)

1. 雇主不得使未滿 18 歲者從事下列危險性或有害性工作(職

業安全衛生法第 29 條)：(1)坑內工作。(2)處理爆炸性、易燃性等物質之工作。(3)鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散布場所之工作。(4)有害輻射散布場所之工作。(5)有害粉塵散布場所之工作。(6)運轉中機器或動力傳導裝置危險部分之掃除、上油、檢查、修理或上卸皮帶、繩索等工作。(7)超過 220 伏特電力線之銜接。(8)已熔礦物或礦渣之處理。(9)鍋爐之燒火及操作。(10)鑿岩機及其他有顯著振動之工作。(11)一定重量以上之重物處理工作。(12)起重機、人字臂起重桿之運轉工作。(13)動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。(14)橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工作。(15)其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。前項危險性或有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。未滿 18 歲者從事第 1 項以外之工作，經第 20 或第 22 條之醫師評估結果，不能適應原有工作者，雇主應參採醫師之建議，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。

2. 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（職業安全衛生法第 30 條）：(1)礦坑工作。(2)鉛及其化合物散布場所之工作。(3)異常氣壓之工作。(4)處理或

暴露於弓形蟲、德國麻疹等影響胎兒健康之工作。(5)處理或暴露於二硫化碳、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經中央主管機關規定之危害性化學品之工作。(6)鑿岩機及其他有顯著振動之工作。(7)一定重量以上之重物處理工作。(8)有害輻射散布場所之工作。(9)已熔礦物或礦渣之處理工作。(10)起重機、人字臂起重桿之運轉工作。(11)動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。(12)橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工作。(13)處理或暴露於經中央主管機關規定具有致病或致死之微生物感染風險之工作。(14)其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。

3. 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：(1)礦坑工作。(2)鉛及其化合物散布場所之工作。(3)鑿岩機及其他有顯著振動之工作。(4)一定重量以上之重物處理工作。(5)其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。第 1 項第五款至第 14 款及前項第 3 款至第 5 款所定之工作，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。第 1 項及第 2 項危險性或有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。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。

4. 「妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準」之附表一、附表二及附表三中，有關一定重量以上之重物處理工作內容，其斷續性作業與持續性作業之判定，係以其「工作性質」是否經常以徒手搬運重物之工作為區分原則，若其主要工作內容即為搬運物品，且該作業佔勞動時間的 50% 以上時，則為連續性作業，低於 50% 以下則屬斷續性作業。

三、相關法律規定（引用之法令規定）

- （一）勞動檢查法第 15 條、第 16 條
- （二）勞動檢查法施行細則第 21 條、訴願法第 14 條及第 58 條、
行政程序法第 39 條
- （三）行政院勞工委員會台 83 勞動 2 字第 43729 號函釋
- （四）勞動基準法第 53 條、第 54 條
- （五）勞動基準法第 38 條
- （六）職業安全衛生法第 37 條第 2 項
- （七）職業安全衛生法第 29 條、第 30 條及「妊娠與分娩後女性

及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準」

之附表一、附表二及附表三

伍、結語

勞動法是指由政府介入以解決所有「勞工與雇主間」、「勞工與勞工團體間」及「雇主與勞工團體間」，基於人格、組織、經濟等從屬性，相互間因經濟活動之勞動關係、勞動行為所衍生的勞工問題，職場上一切以勞工為中心之所有法律規範之整體。是以，為落實執行勞動法令，有效保障勞工權益、安全與健康，所有勞動者、事業經營者及勞工行政人員，均有必要深入認識與應用職業安全衛生、勞動檢查與勞動條件等相關勞動保護法規。

第二節 認識與應用職業災害與職業傷病預防-感電危害防止

壹、緣起說明

電是靜止或移動的電荷所產生的物理現象，存在於輸配電線路時，無法以視覺發現其存在，導致使用人常不經意地忽略其存在與危害。根據國內職業災害統計資料顯示，感電災害死亡每年均高居第二位，源自於電能已被廣泛應用在生活與工作中之動力、照明等諸多領域中。

貳、主題引言

一、相關知識

(一)身體接觸電流（例如破皮電線）時，會有某程度的電流通過人體，此電流在某一範圍以內，對人體是不會造成傷害的；若超出某一範圍，會造成可復原性的傷害；若再超出某特定範圍時，就會對人體產生永久性的傷害，即通稱的感電災害，又，感電程度與通過人體電流的大小、時間、頻率、路徑、體重等有關，其中一般電流通過人體所造成的傷害如下：

感電影響	電流(mA)					
	直流		60Hz 交流		10KHz 交流	
	男	女	男	女	男	女
感知電流：開始有刺激	5.2	3.5	1.1	0.7	12	8
可脫逃電流：肌肉尚可自由活動	62	41	9	6	55	37
不可脫逃電流：肌肉無法自由活動	74	50	16	10.5	75	50

休克電流：肌肉收縮、呼吸困難	90	60	23	15	94	63
心臟麻痺電流：心室痙攣、呼吸停止	500	500	100	100	500	500

(二)感電事故主要原因

感電事故發生的主要原因大致分為二類：

1. 直接接觸事故：在電氣裝置運轉時，直接與帶電部位接觸的感電事故。
2. 間接接觸事故：當電氣裝置的絕緣發生劣化，造成內部帶電部位漏電至外部的非帶電金屬部位，此時雖僅接觸外部非帶電金屬部位，亦會造成感電事故。

(三)電氣設備感電災害防止

電氣設備在技術上防止感電災害的主要方法有隔離、絕緣、防護、接地以及安全保護裝置，簡述如下：

1. 隔離：

隔離乃使帶電的電氣設備或線路與工作者分開或保持距離，使勞工不易碰觸。例如：明確劃定標示電氣危險場所，必要時可加護圍或上鎖，並禁止未經許可之人員進入；電氣機具之帶電部分有接觸之虞時，可加設護圍、護板或架高使人不易碰觸。

2. 絕緣：

絕緣為保持或加強電氣線路及設備之良好電氣絕緣狀態。譬

如：電氣線路及設備應採用符合國家標準之規格並依規定施工；防止電氣線路或設備遭受外來因素破壞其絕緣性能；電氣線路或設備之裸露帶電部分有接觸之虞時，應施以絕緣被覆（橡膠套、絕緣膠帶等），其中屋內線路裝置規則對於低壓電路規定之最低絕緣電阻如下：

電路電壓		絕緣電阻(MΩ)
300V 以下	對地電壓 150V 以下	0.1
	對地電壓超過 150V	0.2
超過 300V		0.4

3. 防護：

防護乃作業者穿戴電氣絕緣用附設具或使用活線作業用器具及裝備。

4. 接地：

接地係將電氣設備的金屬製外箱(殼)以導體與大地作良好的電氣性連接，為一般最常見的感電防止方法。然而實際上當漏電事故發生時，有時並不能完全達到人體保安上的要求，如果要使接地能充分發揮防止感電之功能，建議應配合其他安全防護裝置一起使用。

5. 安全保護裝置：

安全保護裝置泛指一切施加於電路或設備上之保安裝置，其目的主要在於發生漏電時，能自動偵測出漏電而啟斷電路或發出警報訊號。一般常見的有漏電斷路器、漏電警報器，及裝設於交流電焊機上之自動電擊防止裝置等，此外，低電壓、雙重絕緣、非接地系統、直流或高頻等，亦是防止感電災害的作法。

電氣設備怎樣接地才安全？

1. 設備未實施接地



2. 設備單獨接地(設備與系統分開接地)



3. 設備與系統共同接地



4. 設備單獨接地，且加裝漏電斷路器



5. 設備與系統共同接地，且加裝漏電斷路器



(四) 漏電斷路器裝設

下列各款用電設備或線路，除應施行接地外，並在電路上或該等設備之適當處所裝設漏電斷路器。

1. 建築或工程興建之臨時用電設備。
2. 游泳池、噴水池等場所水中及周邊用電設備。
3. 公共浴室等場所之過濾或給水電動機分路。
4. 灌溉、養魚池及池塘等用電設備。
5. 辦公處所、學校和公共場所之飲水機分路。
6. 住宅、旅館及公共浴室之電熱水器及浴室插座分路。
7. 住宅場所陽台之插座及離廚房水槽 1.8 公尺以內之插座分路。
8. 住宅、辦公處所、商場之沉水式用電設備。
9. 裝設在金屬桿或金屬構架之路燈、號誌燈、廣告招牌燈。
10. 人行地下道、路橋用電設備。
11. 慶典牌樓、裝飾彩燈。
12. 由屋內引至屋外裝設之插座分路。
13. 遊樂場所之電動遊樂設備分路。
14. 其他潮濕場所之用電設備或線路等比照辦理。

(五) 低壓電感電災害誤觸之防止

1. 裝(拆)電線感電災害防止

- (1) 進行裝拆電線應以停電作業為佳，若進行裝接之場所無法目視開關處時，應於該開關處上鎖、標示「禁止送電」、「停電作業中」或設置監視人員監視之。
- (2) 停電作業必須確實，並應將其相關之開關或斷路器等全部切離，且於作業前先行檢電，以防止逆送電之發生。
- (3) 如必須在活線狀態下，進行裝拆電線，應穿戴絕緣用防護具或使用活線作業用器具。

2. 一般作業中碰觸低壓帶電體之防止

- (1) 電線或電器設備之電源端子處有接觸之虞時，應加裝絕緣被覆或套管或視情況以護板隔離之，絕緣破損時應立刻更換。
- (2) 電器設備之非帶電金屬外殼應接地，並配合裝設漏電斷路器。

3. 碰觸低電壓電力設備帶電部之防止

- (1) 在電氣箱內作業時，以停電作業為佳，若採活線作業時應穿戴絕緣用防護具或使用活線作業用器具。
- (2) 作業場所或通行步道中，對於有接觸可能之電線，應有防止感電之絕緣被覆，更應預防絕緣被破壞或老化之設

施，如將電線架高或埋於金屬管或PVC管內，對無法實施絕緣被覆之電線，則應加以隔離，保持安全界限距離。

4. 檢修開關箱、操作開關或電源插頭時感電之防止：

- (1) 開關箱內之電源線端子處有接觸之虞者，應加裝絕緣被覆或以護板隔離。
- (2) 檢修或操作開關時，應有充分的照明。
- (3) 為防止潮溼處所因漏電而生感電災害，應設置具有高感度高速型，且能確實動作之感電防止用漏電斷路器。

(六) 漏電引起之感電災害防止

電氣設備漏電的原因有絕緣劣化、馬達線圈的燒毀、帶電的電源端子鬆開與金屬箱接觸等，其防止對策：

1. 工廠內之電機機具其金屬外殼應接地。
2. 檢修用電設備應先行拔掉電源插頭。
3. 避免手部潮溼時操作電動機具設備；當電動機具設備處於潮溼或浸水狀態時應特別留意是否漏電。
4. 電器設備，應實施自動檢查，測試項目包括絕緣電阻、漏電測試、接地電阻等。
5. 作業中儘可能保持身體及作業場所之乾燥，應穿適當之工作

服、工作鞋或膠鞋，赤足工作除不衛生外，更易因接觸漏電之設備而感電。

(七)立即發生感電危險之避免

1. 對電氣機具之帶電部分，於作業進行中或通行時，有因接觸(含經由導電體而接觸者)或接近致發生感電之虞者，應設防止感電之護圍或絕緣被覆。

2. 使用對地電壓在 150 伏特以上移動式或攜帶式電動機具，或於含水或被其他導電度高之液體濕潤之潮濕場所、金屬板上或鋼架上等導電性良好場所使用移動式或攜帶式電動機具，應於各該電動機具之連接電路上設置適合其規格，具有高敏感度、高速型，能確實動作之防止感電用漏電斷路器。採用本項所規定之裝置有困難時，應將機具金屬製外殼及電動機具金屬製外殼非帶電部分，依下列規定予以接地使用：

(1) 將非帶電金屬部分，以下列方法之一連接至接地極：

A. 使用具有專供接地用芯線之移動式電線及具有專供接地用接地端子之連接器，連接於接地極者，且應有採取防止接地連接裝置與電氣線路連接裝置混淆及防止接地端子與電氣線路端子混淆之措施。

B. 使用附加於移動式電線之接地線，及設於該電動機具之

電源插頭座上或其附近設置之接地端子，連接於接地極者。

(2) 接地極應充分埋設於地下，確實與大地連接。

3. 於良導體機器設備內之狹小空間，或於鋼架等有觸及高導電性接地物之虞之場所，作業時所使用之交流電焊機(不含自動式焊接者)，應裝設自動電擊防止裝置。
4. 於架空電線或電氣機具電路之接近場所從事工作物之裝設、解體、檢查修理、油漆等作業及其附屬性作業或使用車輛系營建機械、移動式起重機、高空工作車及其他有關作業時，該作業使用之機械、車輛或勞工於作業中或通行之際，有因接觸或接近該電路引起感電之虞者，應使勞工與帶電體保持規定之接近界線距離，設置護圍或於該電路四周裝置絕緣用防護裝備或採取移開該電路之措施。
5. 從事電路之檢查、修理等活線作業時，應戴用絕緣用防護具，或使用活線作業用器具或其他類似之器具。

二、名詞解釋：

- (一) 電流：是指一群電荷的流動。電流的大小稱為電流強度，是指單位時間內通過導線某一截面的電荷，每秒通過 1 庫侖的電荷量稱為 1 安培(A)。

- (二)電壓：也稱作電勢差或電位差，是衡量單位電荷在靜電場中由於電勢不同所產生的能量差的物理量，一般以伏特(V)為單位。
- (三)特高壓電：係指超過 22,800 伏特之電壓。
- (四)高壓電：係指超過 600 伏特至 22,800 伏特之電壓。
- (五)低壓電：係指 600 伏特以下之電壓。
- (六)直流電(DC)：電流流向始終不變。簡記為 DC，如：乾電池、鉛蓄電池。
- (七)交流電(AC)：電流的方向、大小會隨時間改變。簡記為 AC，如：家用電源。
- (八)靜電：是電荷在物質系統中的不平衡分布產生的現象。例如用毛料摩擦塑膠尺能使其帶電而吸引小紙屑。
- (九)感電：指接觸帶電體或因通電而人體受衝擊之情況而言。
- (十)直接感電：在電氣裝置運轉時，直接與帶電部位接觸的感電事故。
- (十一)間接感電：當電氣裝置的絕緣發生劣化，造成內部帶電部位漏電至外部的非帶電金屬部位，此時雖僅接觸外部非帶電金屬部位，亦會造成感電事故。

三、參考法規：

(一)勞動檢查法第 28 條所定勞工有立即發生危險之虞認定標準第 4 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 4 款、第 5 款。

(二)職業安全衛生設施規則第 239 條、第 241 條、第 243 條第 1 項、第 245 條、第 246 條、第 250 條、第 253 條、第 263 條、第 276 條、第 290 條、第 326 條之 7。

(三)屋內線路裝置規則第 59 條。

參、試題範例

一、範例

答案	題目
(3)	雇主於臨時用電設備加裝漏電斷路器，可避免下列何種災害發生？(1)墜落 (2)物體倒塌；崩塌 (3)感電 (4)被撞。
(4)	下列何者非屬電氣災害類型？(1)電弧灼傷(2)電氣火災(3)靜電危害(4)雷電閃爍。
(4)	使用電動機具防止感電災害，以下何者為非？(1)電源箱裝置符合規格之漏電斷路器 (2)將延長電源線確實架高並對裸露帶電處絕緣包覆 (3) 電動機具金屬部分確實接地 (4)110V~220V 屬低電壓無危害。
(1)	雇主對勞工於良導體機器設備內之狹小空間，或於鋼架等致有觸及高導電性接地物之虞之場所，作業時所使用之交流電焊機，應有何種裝置以防感電？(1)自動電擊防止裝置 (2)強波器 (3)轉波器 (4)蜂鳴器。

二、延伸說明

(一)為防止因漏電而生感電危害，應於各該電動機具之連接電路上設置適合其規格，具有高敏感度(30mA 以下即跳脫)、高速型(0.1 秒內即跳脫)，能確實動作(開通前應測試)之防止感電用

之漏電斷路器。採用前項規定之裝置有困難時，應將機具金屬製外殼及電動機具金屬製外殼非帶電部份，依規定予以接地使用。

(二)對勞工於良導體機器設備內之狹小空間、潮濕場所，或於鋼架等致有觸及高導電性接地物之虞之場所，作業時所使用之新舊款交流電焊機，皆應依規定裝置內建式自動電擊防止裝置，其次交流電焊機之一次側及二次側皆應絕緣包覆，電焊作業使用之焊接柄，應有相當之絕緣耐力及耐熱性。

(三)使用電動機具時其用電之電源箱或分電盤，應依規定裝置符合規格之漏電斷路器，如用電長度不足時，應將延長電源線確實架高並對連接電線連接處或裸露帶電端確實絕緣包覆，其次針對電動機具金屬部分確實接地。

(四)對於用電作業以及裝有電力設備之工廠、供公眾使用之建築物及受電電壓屬高壓以上之用電場所，應依下列規定置專任電氣技術人員，並應依相關規定落實用電感電預防。

三、相關法律(引用之法令規定)

(一)漏電斷路器之設置規定包括：職業安全衛生設施規則第 243 條第 1 項、勞動檢查法第 28 條所定勞工有立即發生危險之虞認定標準第 4 條第 1 項第 4 款、屋內線路裝置規則第 59 條、

第 61 條及第 343 條。

- (二) 針對用電作業為預防感電危害，應依據職業安全衛生設施規則第 239 條至 264 條之相關規定辦理。
- (三) 針對一般電器設備接地之規定包括：屋內線路裝置規則第 24 條、第 25 條、第 27 條及第 59 條等相關規定。

肆、案例

一、情境題

- (一) 具甲級電匠資格的電工阿輝，未遵從開路之開關於作業中，應確實上鎖或標示「禁止送電」、「停電作業中」，逕自送電與停電，造成分電使用勞工在不知情之情況下感電。
- (二) 某工地停電作業範圍無標示，且有電部分未懸掛「有電危險區」標誌，造成用電勞工以為停電作業中而誤接有電電源而感電。
- (三) 某工地主任誤以為主電源箱有設置漏電斷路器，則其他各分電可免除裝置漏電斷路器，造成用電勞工於分電源使用延長用電設施時產生漏電而感電。
- (四) 電工人員阿輝，依其權責巡視所轄區域之電源設施，忽略測試漏電斷路器之有效性，某日造成用電勞工因漏電斷路器失效而感電。
- (五) 電焊工認為使用交流電焊機，只要連接線路與接地線路無漏電

之虞，即可免除裝置自動電擊防止裝置，因此在電焊作業中，因誤觸帶電端子而感電。

二、延伸說明

- (一)開路之開關於作業中，應確實上鎖或標示「禁止送電」、「停電作業中」。
- (二)停電作業範圍應以藍帶或網加圍，並懸掛「停電作業區」標誌；另有電部分則以紅帶或網加圍，並懸掛「有電危險區」標誌。
- (三)用電作業中不管是主電源或各分電線路電源箱，皆應依規定設置漏電斷路器。
- (四)不管新舊款交流電焊機，皆應依規定裝置內建式自動電擊防止裝置，其次交流電焊機之一次側及二次側皆應絕緣包覆，電焊作業使用之焊接柄，應有相當之絕緣耐力及耐熱性。

三、相關法律規定（引用之法令規定）

(一)職業安全衛生設施規則第 254 條：

雇主對於電路開路後從事該電路、該電路支持物、或接近該電路工作物之敷設、建造、檢查、修理、油漆等作業時，應於確認電路開路後，就該電路採取下列設施：一、開路之開關於作業中，應上鎖或標示「禁止送電」、「停電作業中」或設置監視人員監視之。…四、停電作業範圍如為發電或變電設備或開

關場之一部分時，應將該停電作業範圍以藍帶或網加圍，並懸掛「停電作業區」標誌；有電部分則以紅帶或網加圍，並懸掛「有電危險區」標誌，以資警示。

(二)職業安全衛生設施規則第 243 條第 1 項：

雇主對於使用對地電壓在 150 伏特以上移動式或攜帶式電動機具，或於含水或被其他導電度高之液體濕潤之潮濕場所、金屬板上或鋼架上等導電性良好場所使用移動式或攜帶式電動機具，為防止因漏電而生感電危害，應於各該電動機具之連接電路上設置適合其規格，具有高敏感度、高速型，能確實動作之防止感電用漏電斷路器。

(三)職業安全衛生設施規則第 250 條：

雇主對勞工於良導體機器設備內之狹小空間，或於鋼架等致有觸及高導電性接地物之虞之場所，作業時所使用之交流電焊機，應有自動電擊防止裝置。

伍、結語

基本上用電安全分為三部分：

- 一、一般用電對於「電」之知識較為缺乏且易疏忽，因此在於一般工作場所用電前，應特別加強用電人員及電氣從業人員之專業電氣安全教育訓練。

- 二、安全防護應具備，包括個人防護具(如電工安全帽、絕緣手套、絕緣安全鞋)以及防護設備(漏電斷路器、網圍、標示、阻隔、絕緣包覆……)
- 三、針對用電安全之管理面強化，包括確實之巡視、檢查、測試以相關聯繫與協調等。

陸、結語

- 一、勞動部職業安全衛生署法規條文。
- 二、勞動部職業安全衛生署中小企業安全衛生資訊網資料。
- 三、勞動部職業安全衛生署職業傷病管理服務中心資訊網資料。
- 四、勞動部勞動及職業安全衛生研究所網站資料。
- 五、感電危害防止 <http://ebooks.lib.ntu.edu.tw/Home/ListBooks>

第三節 認識與應用暴露危害預防

壹、緣起說明

勞工從事工作，首先重應注意自身安全及健康，因此參與檢定人員除了應確保工作相關能力外，亦應有足夠的危害辨識及預防的能力，使自己及週遭作業勞工能肩負起維持個人的安全及健康。

貳、主題引言

一、相關知識

作業環境危害類別可分有化學性、物理性、生物性、人因性、社會心理性等危害。

(一)化學性危害

當工作者在工作場所暴露於任何形式的化學物質(包含：固體、液體、氣體、蒸氣、煙塵或氣膠)，可能會使部分工作者發生疾病、皮膚或眼睛刺激/過敏或呼吸問題等健康傷害。

有害物質以食入進入人體，對人體健康影響最快且中毒效應最高，但職場中最常見危害途徑為吸入，造成勞工危害之暴露劑量一般為濃度乘以暴露時間，故減少暴露時間或吸入濃度，均可減少職場空氣中有害物之暴露劑量。

吸入石綿塵可能會導致肺癌及間皮瘤，間皮瘤是發生在胸腔或腹腔內壁上的腫瘤，發生在胸腔的間皮瘤與石綿纖維的接觸有極大的相關性，初次石綿暴露至惡性間皮細胞瘤診斷之間的潛伏期大部分約 30-40 年。以製程取代、隔離、通風、防護等方針，可避免勞工在職業場所暴露到石綿。石綿相關作業勞工應每年進行特殊作業健康檢查。

吸入結晶型游離二氧化矽可能會導致矽肺症，吸入粉塵(含微細纖維)可能會導致塵肺症。而金屬熔接、軟焊、熔融、澆注等可能會產生金屬燻煙，吸入後可能發生金屬致忽冷忽熱之發燒症狀。職業性錳暴露被懷疑可能促進帕金森氏症的發生，相關作業時，如含錳鋼材熔接焊接，應配戴防金屬燻煙之口罩。

吸入酸、鹼易有呼吸道急性刺激。而有機溶劑易影響中樞神經系統，可能發生頭昏、頭痛、心情興奮等，嚴重者會致病，也會影響肝功能、造血系統，並有一些易造成皮膚或腎臟病變。

1. 安全資料表

使用化學物質時，應了解該物質之安全資料表(safety data sheet， SDS)內容，SDS 依法應由製造商、輸入商或

供應商主動提供，獲商業機密核准的物質，可以不揭露其主要組成，但仍需提供危害特性、防範措施與急救注意事項。使用者對內容不清楚時，可洽請雇主或上述廠商說明之，也可於上班時段電洽勞動部職業安全衛生署諮詢電話 06-2937770，尋求解說協助。

危害物質依聯合國分類(GHS 分類)，目前計有 28 種危害分類，但危害圖式僅有 9 種，故有的危害分類會使用相同的危害圖式。裝有危害性化學品之容器貼有危害圖式(白底紅框，圖案為黑色)，其操作安全注意事項如下：

工作場所危害性化學品圖式

			代表腐蝕性，要注意容器是否被腐蝕而洩漏，避免接觸眼睛及皮膚而造成灼傷
	代表爆炸，要注意避免震動、摩擦、敲打、撞擊、靜電、明火及任何熱源。		代表有毒，要注意不要吞食、皮膚及眼睛接觸、吸入。有些高毒性無機金屬調配或稀釋水溶液時，要注意酸鹼值，以免釋出急毒性氣體。
	代表氧化性不可與可燃物質一起放置，以免火災時有助燃之虞。		代表健康危害，要注意化學品長期暴露可能導致人體健康危害，可能包含致癌、誘導基因突變、生殖毒性、呼吸道過敏等。
	代表易燃，要注意明火、靜電及任何引火源。部分可能為發火源，要注意不要使其接觸促進其分解之物質或水，不得予以加熱、摩擦或撞擊。		代表有害，要注意化學品接觸雖然不到中毒階段，但仍會對人體有害，可能包含皮膚過敏、吸入有害、皮膚眼睛刺激等。
	代表加壓氣體，要注意高溫可能導致鋼瓶內氣體壓力大增而有爆炸危險。氣體洩漏時，應不使其滯留於室內，以免發生缺氧窒息、中毒或火災爆炸。		代表環境危害，要注意化學品不可任意排放至下水道、水溝或湖泊等水源。

2. 通風排氣

勞工除了可使用直讀式儀器測定有害物濃度，亦可使用

檢知管測定之。使用檢知管檢測空氣中有害物濃度，管柱的變色長度與氣體濃度和採氣體積的乘積為正相關，而不同的物質，一般須使用不同的檢知管，且單一的檢知管無法分辨混合有害物的濃度，此外，當檢知管變色界線與管柱不呈垂直時的讀值，最大讀值與最小讀值差異在 25% 以內時，其讀值平均仍為有效讀值。

化學性危害預防，最優先應避免使用化學品，其次使用危害性較低的化學品，接下來可實施工程控制措施，從危害源加以控制，依序為密閉、局部排氣與整體換氣。

a. 整體換氣裝置為藉動力稀釋空氣中危害物之設備。整體

換氣裝置之送風機、排氣機或其導管之開口部，應儘量接近危害物發生源，新鮮空氣應先流經工作者呼吸域。

整體換氣裝置使用之限制包括空氣中危害物發生量不能太大、空氣中危害物發生量宜適度均一、危害物應為低毒性及工作者應遠離發生源。

b. 局部排氣裝置為藉動力強制吸引並排出處理空氣中危

害物之設備。吹吸型換氣裝置，為局部排氣裝置之一種，一般先由吹出氣罩自工作者背後吹送新鮮空氣，經作業區前方之吸入氣罩吸力協助，將空氣中危害物吸進吸入

氣罩排出，並進入處理裝置內。

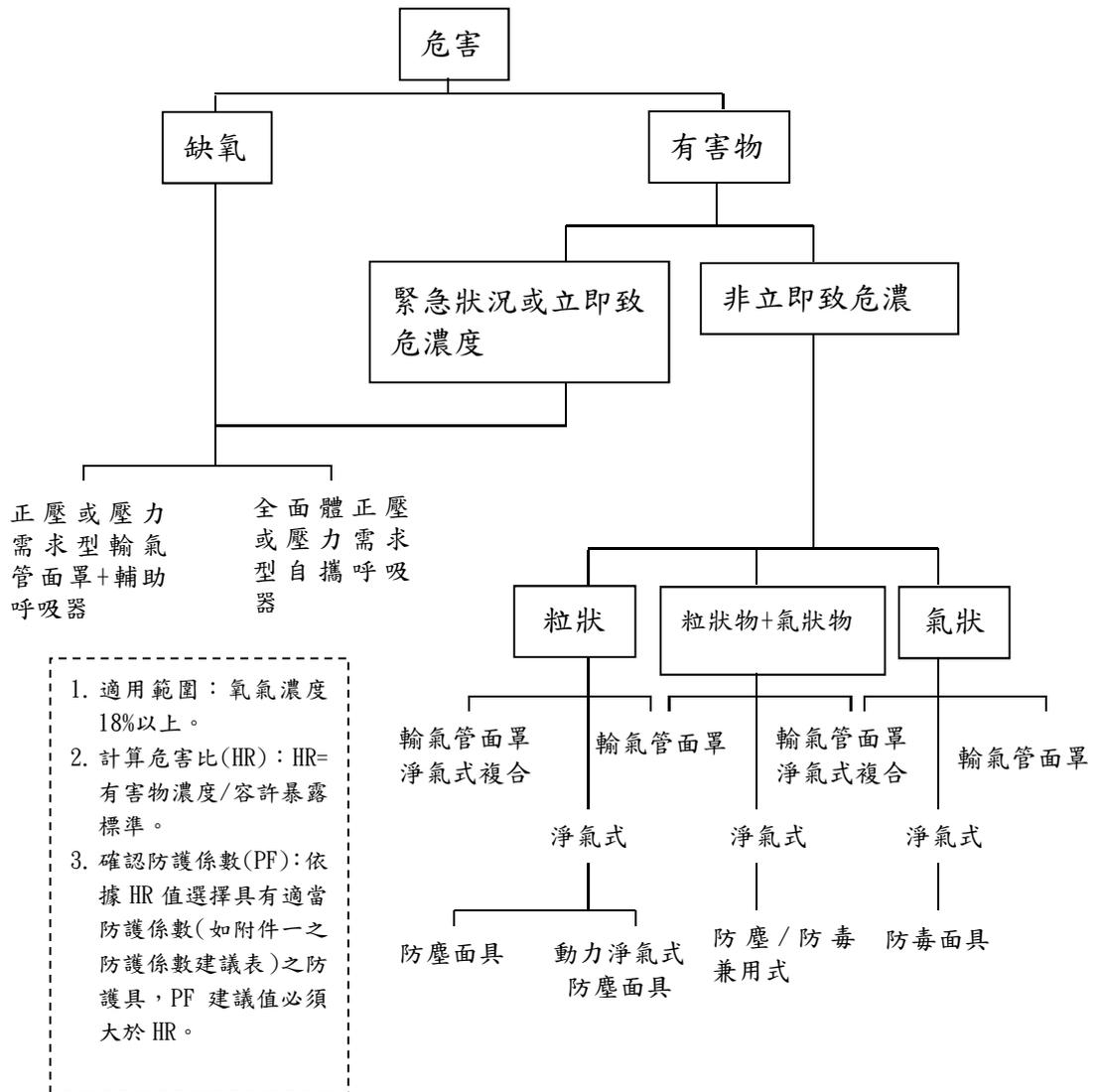
一般而言，局部排氣裝置對空氣中危害化學品暴露的控制能力較整體換氣裝置來得好。而粉塵作業，也宜採取溼式作業，以防飛揚。

3. 個人防護器具

操作化學品時，應維持個人衛生習慣，在操作區不要放置食物、飲料。要洗手潔淨後，才可飲食。若從事其身體或衣著有被污染之虞之特殊作業時，應置備洗眼、洗澡、漱口、更衣、洗濯等設備。備置足夠急救藥品及器材，並定期接受健康檢查。

呼吸防護具是為了避免吸入空氣中的有害物質最後防護方式，依作業場所中的不同危害物質(粒狀物、氣態物或缺氧作業)選用適當的呼吸防護具(例如口罩、面罩、濾毒罐、自攜式呼吸器等)，並且需特別注意其密合度。並不是所有條件下都需配戴呼吸防護具，就學理而言，當勞工所暴露的空氣中有害物質濃度高於勞動部空氣中有害物容許濃度時，至少就需配戴呼吸防護具。呼吸防護具的選用步驟如下：

- a. 根據危害物與危害形態，選擇適當呼吸防護具功能類型，如下圖。



b. 根據作業場所危害物濃度選擇適當的面體與濾材等級。

c. 選用有效密合的呼吸防護具。

d. 考慮其他影響呼吸防護具性能的因素。

其中之口罩捕集(過濾)效率係指口罩所攔截的空氣中特定危害物(可能是氣體或微粒)濃度與測試的氣體中特定危害物濃度之比：

$$\frac{\text{口罩外空氣中特定危害物濃度}-\text{通過口罩後口罩內空氣中特定危害物濃度}}{\text{口罩外空氣中特定危害物濃度}}$$

捕集效率愈高愈好，特定材質的口罩濾材可有效捕集某些特定的危害物，使用者應詳閱口罩使用說明。口罩的性能亦可以防護係數(Protection Factor, PF)表示之：

$$\frac{\text{口罩外空氣中特定危害物濃度}}{\text{通過口罩後口罩內空氣中特定危害物濃度}}$$

空氣中危害物濃度愈高或濕度愈大，口罩的使用壽命愈短；此外，口罩僅能過濾危害物，無法提供氧氣，故在不明環境中或氧氣不足(氧濃度少於 18%)之環境中(如通風不良之桶槽、管溝、氮氣充滿之地下室)，禁止使用口罩，應配戴供氣式或自給式呼吸器。

口罩的吸氣阻抗為於口罩吸氣方向，一定流量之空氣通過口罩被阻礙所產生之氣流動能壓力的變化。配戴口罩時，呼吸阻抗愈低愈舒服，但要留意口罩與臉部之密合度，避免有其他縫隙，以免有危害物走捷徑避開濾材，而被人體直接吸入。

另外，操作化學品時需注意皮膚與眼睛的防護，近視者一般不建議使用隱形眼鏡，再配戴安全防護眼鏡。而勞工作業場所容許暴露標準中註「皮」之化合物，表易由皮膚進入人體，操作者需特別注意手部及皮膚的防護。

4. 運作處置安全提醒

操作或廢棄化學品時，應注意有些高毒性無機金屬調配或稀釋水溶液時，要注意酸鹼值，以免釋出急毒性氣體。如廢液中如含有氰化鉀或氰化鈉，與強酸(如鹽酸、硝酸、硫酸)廢液相混合，易釋出致命劇毒氣體氰化氫。有硫化物之廢液若與強酸(如鹽酸、硝酸、硫酸)廢液相混合，易釋出致命劇毒氣體硫化氫。

此外，物質不完全燃燒可能發生一氧化碳中毒事件，如於裝有瓦斯熱水器之密閉浴室中洗熱水澡、於通風不良處燃燒垃圾、煉鋼高爐旁。而發酵槽、醬缸、下水道等易有氧氣不足或硫化氫過多之危害。

於局限空間從事作業前，應先確認該空間內有無可能引起勞工缺氧、中毒、感電、塌陷、被夾、被捲及火災、爆炸等危害，有危害之虞者，應訂定危害防止計畫，並使現場作業主管、監視人員、作業勞工及相關承攬人依循辦理。可能有缺氧空氣、危害物質流入之局限空間而致危害勞工者，應採取連續確認氧氣、危害物質濃度之措施。進入儲存大量物料之槽桶時，應先監測該作業環境，並有人在入口外監視。搬運有腐蝕性之液體槽桶時，應使用特殊設計之車輛或工

具。

(二)物理性危害

當工作者於工作場所暴露或接觸任何形式的能量，如聲音、振動、熱、光、輻射、氣壓、位能、機械能、動能、電能、化學能…等，可能會發生疾病、傷害、失能或死亡等危害。

1. 噪音

過度的噪音會使人內分泌異常、頭痛易疲倦、高血壓、心血管疾病、妨礙思考、令人不專心等。噪音干擾的影響取決於聲音的強度與頻率。依職業安全衛生設施規則規定，噪音超過 90 分貝之工作場所，應標示並公告噪音危害之預防事項，使勞工周知。勞工在工作場所暴露於連續性噪音在任何時間不得超過 115 分貝。噪音工程改善可採減少振動、隔離振動、以吸音綿減少噪音傳遞等模式相互搭配實施。

人耳可聽見之聲音頻率範圍約為 20~20000Hz，比較靈敏的範圍約為 1000~4000Hz，語言帶的頻率範圍約為 500~2000Hz。聽力損失通常是由 4000Hz 開始，再往其週邊頻率衰減聽力。高頻率噪音通常指超過 3000Hz 之噪音，暴露者易造成高頻率感音性之聽力損失。聽力損失一旦造成則

無法再回復，作業時應佩戴耳罩或耳塞，防音效果以耳罩較佳。須定期(每年)實施聽力檢查、定期(每六個月)實施作業環境監測並採取聽力保護措施。

2. 振動

手部長期受局部振動而引起手指末梢血管循環障礙的病變，發作時手指發白，也可能影響手指與手臂之神經及活動功能，此症狀稱為白指症。常見患者包含伐木工、修路工、建築工人等。良好的電動手工具保養與維修，可使振動減量。振動會伴隨噪音，應戴用有效之耳塞、耳罩等防音防護具，及必要的防塵口罩。平時多吃一些手指與手臂運動去促進血液循環，若有症狀應就醫診治。

3. 高溫

勞工須藉著排汗來促進勞動代謝體熱之排除，若工作環境高熱，勞工熱調節機能及心臟血液循環系統必須更為有效，當流汗導致人體血液內之電解質不足時，可能導致熱痙攣。若心跳和體溫持續上升可能會發生熱衰竭、中暑，甚而危及生命。應移除工作場所熱量、控制溫濕度、穿戴輔助冷卻體熱之器具、多補充生理食鹽水、增加作業休息時間等。此外，勞工常處於高溫及低溫間交替暴露的情況、或常在有明顯溫差之場所間出入，會增加勞工的生(心)理工作負荷，因此

心臟病患者不宜從事高溫作業。

勞工適應高溫環境約需 7 日之調整期，若已具熱適應的勞工，經休假後(少於 7 日)，若休假處所之溫度低於工作環境之溫度，則其熱適應的能力可能會部分損失。

4. 游離輻射與非游離輻射

電磁波依能量的高低分成游離輻射和非游離輻射兩類。其中游離輻射所具有的能量較高，如 X 射線、 α 射線與加馬射線。能量較低者屬非游離輻射，如可見光、紅外線、無線電波、微波、超音波等。

暴露過量的游離輻射可能致癌和致畸胎，一般可用鉛板對游離輻射加以屏蔽，效果會較好。玻璃或金屬飾品熔融加工作業易產生紅外線，過度暴露紅外線或較高能量(頻率)之光線會對眼睛可能引起白內障。而放出強光之銲接作業，若無配使用合適防強光護目鏡，也易產生銲接工眼。

5. 照明

工作場所出入口、樓梯、通道、安全門、安全梯等，應設置適當之採光或照明，以防意外發生。必要時並應視需要設置平常照明系統失效時使用之緊急照明系統。另需用眼睛觀查之精密作業，需有更充足的照度並有較充足的休息時間。

照明可以照度來表達，其為單位面積所接受之流明量。

6. 氣體鋼瓶

搬運氣體鋼瓶時，不應(1)橫放鋼瓶在地，滾動前進 (2)自高處搬下時，由上向下拋擲 (3)利用鋼瓶頭保護蓋作為提升鋼瓶之用 (4)以鐵器敲擊乙炔鋼瓶，確認是否為實瓶。氣體鋼瓶不宜存放在日光長期直射或溫度超過攝氏 40 度之場所。

易燃液體或氣體之鋼瓶外洩所引起的火災，當火焰撲滅後，在鋼瓶降溫階段可能因鋼瓶內部壓力下降，吸入空氣與瓶內殘餘氣體混合，而再產生火焰復燃。此外，生鏽的鐵片碰到大量洩漏的氧氣鋼瓶可能會燃燒，氫氣燃燒的火焰通常是無色，需留意不被燒傷。而瓦斯中的臭味主要是其中添加的硫醇。

乙炔熔接裝置，為防止氧氣背壓過高、氧氣逆流及回火造成危險，應於每一吹管分別設置安全器。但主管及最近吹管之分歧管分別設有安全器者，不在此限。使用溶解乙炔之氣體集合熔接裝置之配管及其附屬器具，不得使用銅質及含銅百分之七十以上之銅合金製品。而熔接裝置之設置場所，應有適當之消防設備。從事該作者，應佩戴強光防護眼鏡及高溫防護手套。

7. 異常氣壓

工作環境的壓力異常最常引起的是潛涵症(又叫潛水夫病)，包括潛水工作者，地下鐵開挖者、下水道建築工人、深井工人等，當人員由較高氣壓之環境回到大氣正常壓力的環境時(如地表)，若減壓程序不恰當，可能會得此病。主要是因體液(包含血液)中溶解的氮氣因壓力突然降低，會較快速地釋放出來，而可能在組織內形成氣泡，如栓塞般到處傷害身體。

8. 墜落與土木營造

高度在2公尺以上之工作場所(可能場所，如以石綿板、鐵皮板、瓦、木板、茅草、塑膠等材料構築之屋頂或於以磚、纖維板、石膏板等材料構築之夾層天花板等之作業)邊緣及開口部份，有墜落危險之虞者，應設有適當強度之圍欄、握把、覆蓋等防護措施。

拆除建築物或構造物時，為確保作業安全，拆除順序應由上而下逐步拆除；不得同時在不同高度之位置從事拆除；有飛落、震落之物件，優先拆除；拆除進行中予以灑水，避免塵土飛揚。

工地作業應配戴安全帽，有墜落之虞的處所應有防墜措施，包含人員安全帶。安全帽為保護頭部的重要防護具，依

不同作業型態選用合適的安全帽，可避免觸電、物品擊傷等。若有電工作業應配用電工專用之安全帽。安全帽配戴的重點為頤帶需扣緊。安全帽選用有貼商檢局之標籤或正字標籤。安全帽若受過衝擊後，不論安全帽外觀是否有損傷，均應予以更換。

起重機具之運轉，應於運轉時採取防止吊掛物通過人員上方及人員進入吊掛物下方之設備或措施。在道路施工時，為防止工作人員遭車輛撞擊之交通事故，對於出入口之防護措施，應設置警告標示、工地大門置交通引導人員、管制非工作人員不得進入、各包商之車輛不得停放於工地現場內。作業人員應戴有反光帶之安全帽，及穿著顏色鮮明有反光帶之施工背心，以利辨識。

9. 機械沖壓切割捲夾

機械防護之安全管理的最基本原理為源頭管理，我國職業安全衛生法規之機械、設備或器具安全標示與驗證合格標

章分別為  與  。

使用動力運轉之機械，具有顯著危險者，應有明顯標誌之緊急制動裝置，立即遮斷動力並與制動系統連動，能於緊急時快速停止機械之運轉。

研磨輪應採用經速率試驗合格且有明確記載最高使用周速度者。研磨輪使用，除該研磨輪為側用外，不得使用側面。研磨機使用，應於每日作業開始前試轉 1 分鐘以上，研磨輪更換時應先檢驗有無裂痕，並在防護罩下試轉 3 分鐘以上。

在作業場所中避免手部遭切割、有害物質接觸或感電等，可戴安全手套來防範，依作業特性、作業方式、暴露時間、舒適性及現場溫度等選用適合的安全手套，惟須特別注意操作鑽孔機、截角機等旋轉刀具作業，勞工手指有觸及之虞者，應明確告知並標示勞工不得使用手套。接近旋轉機具及帶輪、鏈條時，也應束緊袖口、衣物其它寬鬆部、包繫長髮、收起領帶或識別證鏈帶等，以防被捲入。

機械之安全裝置不應因貪圖作業方便而拆除之，或刻意旁路之。機械之掃除、上油、檢查、修理或調整有導致危害勞工之虞者，應停止相關機械運轉及送料。為防止他人操作該機械之起動等裝置或誤送料，應採上鎖或設置標示等措施，並設置防止落下物導致危害勞工之安全設備與措施。

衝剪機械之金屬模使滑塊等動作時，對具有寸動機構或滑塊調整裝置者，應採用寸動；未具寸動機構者，應切斷衝

剪機械之動力電源，於飛輪等之旋轉停止後，用手旋動飛輪調整之。

10. 感電

電氣機具可能產生感電、使可燃物著火(可能因電器接點短路、電氣火花電弧、漏電火)、過熱而燒毀物品等危害。

電氣機具過載、電路短路或電路漏電均可能會使電路發生過電流。使用保險絲、積熱熔絲、斷路器可作為過電流的保護裝置。

電氣機具之帶電部分（電熱器之發熱體部分，電焊機之電極部分等，依其使用目的必須露出之帶電部分除外），如勞工於作業中或通行時，有因接觸（含經由導電體而接觸者，以下同）或接近致發生感電之虞者，應設防止感電之護圍或絕緣被覆。

每年 5~8 月是全年最熱的時候，也是感電災害的高峰期，炎熱高溫讓人精神煩躁、注意力不集中，也使人滿身大汗，體表阻抗降低，導致感電事故頻傳。電弧熔接或熔斷時，可使用皮革材質之防護手套。

對於有發生靜電致傷害勞工之虞之工作機械及其附屬物件，應就其發生靜電之部份施行接地，使用除電劑、或裝

設無引火源之除電裝置等適當設備。電氣接地可提高電阻及有效消除靜電，防止感電。電氣接地可防止電動機具絕緣物劣化、損傷等原因所發生漏電的危害，或當高低壓混觸，高壓電流可流經接地迴路以免傷害人員。此外，若輸電線、配電線、高低壓線路電力系統內裝置保護電驛，當發生接地故障(fault earthing, earthing fault 或 ground fault，指導體與大地的意外連接)時，電驛能迅速作動並切離故障區域。

11. 消防

工作場所為避免火災之發生，可採取煙火管制、動火許可管制、工作許可等管制措施，緊急出口平時應保持逃生路徑暢通，安全門應關上但不可上鎖。

滅火原理包含窒息法、冷卻法、抑制法等，以隔離新鮮空氣進入燃燒中火場或稀釋火場空氣中的氧氣濃度稱之為窒息法。同一物質其氣態較液態易燃，液態又固態易燃，而微細顆粒又較大物件易燃。

火災類型分為 A、B、C、D 四類。A 類火災為普通火災，包含木材、紙張、纖維、棉毛、塑膠、橡膠等之可燃性固體引起之火災。可以藉水或含水溶液的冷卻作用使燃燒物溫度

降低，以致達成滅火效果。B類火災為普通火災，包含石油類、有機溶劑、油漆類、油脂類等可燃性液體及可燃性固體引起之火災。最有效的是以掩蓋法隔離氧氣，使之窒息。此外如移開可燃物或降低溫度亦可以達到滅火效果。

C類火災為電氣火災，包含電氣配線、馬達、引擎、變壓器、配電盤等通電中之電氣機械器具及電氣設備引起之火災。有時可用不導電的滅火劑控制火勢，但如能截斷電源再視情況依A或B類火災處理，較為妥當。D類火災為金屬火災，包含鈉、鉀、鎂、鋰與鋅等可燃性金屬物質及禁水性物質引起之火災。這些物質燃燒時溫度甚高，只有分別控制這些可燃金屬的特定滅火劑能有效滅火。〔通常均會標明專用於何種金屬。〕

(三)人因性危害

一般包含肌肉骨骼傷害與人機介面操作危害：

1. 肌肉骨骼傷害：由於重複性的工作過度負荷、作業負荷過大、作業姿勢不良，造成肌肉骨骼或相關組織疲勞、發炎、損傷，經過長時間的累積所引致的疾病。
2. 人機介面操作危害：人員與機具組成的系統中，可能因標示辨識不清、人員疲勞、未有恰當之連鎖機制…等因素，經人

員誤動作而引致的危害。

長時間電腦終端機作業較易產生眼睛乾澀、頸肩部僵硬不適、腕道症候群等。使用電腦時，宜採視距：以 45-60 公分為佳、視線角度：螢幕位於眼睛水平線下約 15~25 度、身體姿勢：兩肩自然平放，腰椎挺直，有可變換姿勢的活動空間、每使用 1 小時，休息 5~10 分鐘。若雇主使勞工從事精密作業時，也應縮短工作時間，於連續作業 2 小時，給予作業勞工至少 15 分鐘之休息。

腕道症候群是屬手腕部的週邊神經受傷的一種，通常經手腕重複動作、手腕彎曲用力、手掌部施力、快速手指動作、姿勢不良或其它因素壓迫到腕道中的神經所造成的症狀，致手指出現麻木感、疼痛、灼熱及刺痛等。常見患者包含鍵盤相關工作者、縫紉工、裝配工、木工、建築工人、廚工、焊接熔接工、禽畜屠宰工、包裝員等。盡量減少重複性動作，應分數段時間完成，讓手部、腕部及前臂和肘部得到休息。平時多做一些手部運動、手臂肌肉拉長伸展運動去鬆弛手部肌腱，若有症狀應就醫診治。

評估勞工上臂抬舉物件之骨骼肌肉負荷可使用 KIM 人因工程關鍵指標法或 HAL-TLV 上肢重複性作業評估法等。當

搬運 40 公斤以上物品應以人力機具代替人力為宜。

(四) 生物性危害

包含感染性體液針扎危害、生物病原菌危害、退伍軍人症、病毒危害、危害孢子、感染之微生物或寄生蟲等。潮濕不通風的角落(如飲水機或純水造水機靠牆處)或天花板(尤其是空調送氣管保溫不良行經處之水漬)較易孳生黴菌，而中央空調送氣管內與出風口若久未清理，也易有黴菌。

南部曾發生洋蔥採收工人因未戴防護眼鏡，眼睛角膜受到來自植物(如：葉片、樹枝、稻殼)、木片、砂石、塵土等物質之侵入，或因洋蔥刺激氣體致眼睛搔癢，而不當揉眼睛，致使角膜受傷，使得侵入物質所帶或空氣中之真菌或其孢子能在角膜基質上生長，而引起角膜炎。

(五) 社會心理性危害

係指工作設計、管理及職場人際互動等，可能引起勞工之心理性壓力的危害。勞工於職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，如：1. 脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵勞工；2. 強求勞工執行業務上明顯不必要，或使勞工執行與能力、經驗極不相符的工作或不可能之工作；3. 過度介入勞工私人事宜；及 4. 遭受顧客、

服務對象或其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的不法侵害等可歸類於社會心理性危害。職場暴力包含肢體暴力、語言暴力、性騷擾。發展安全、尊嚴的職場組織文化，包含不斷鼓勵勞工、公開在眾人面前肯定勞工、不要求勞工執行業務上明顯不必要或不可能之工作、不過度介入勞工私人事宜等，均可改善職場之社會心理壓力。

勞工服務對象若屬特殊高風險族群，如酗酒、藥癮、心理疾患或家暴者，也較易遭受身體或心理不法侵害。若勞工工作性質需與陌生人接觸、工作中需處理不可預期的突發事件或工作場所治安狀況較差，也較容易遭遇組織外部不法侵害。

有關高風險或高負荷、夜間工作之安排或防護措施，包含：1. 若受威脅或加害時，在加害人離開前觸動警報系統，不應激怒加害人，以防使對方抓狂；2. 參照醫師之適性配工建議；3. 考量人力或性別之適任性；4. 獨自作業，宜考量潛在危害，如性暴力。

(六) 急救

為勞工遭受事故傷害或突發疾病，在醫療設備不足、

未送醫前或醫療救護人員未到達時，給予傷患現場立即之臨時緊急救護措施。

職場可能會有緊急狀況，當皮膚接觸或眼內噴入化學物或其他異物，應立即使用清水沖洗眼睛。若肢體需止血時，視嚴重度與合適條件，可對患部採直接加壓止血，並抬高患肢、冷敷並保持患部乾燥。休克時，易有心跳變快、呼吸淺且快、血壓降低、四肢冰冷等症狀。若送醫前需實施心肺復甦時，經受訓之人員以 AED(自動體外心臟電擊器)施行急救一般為較佳之選擇，另可採用 2010 年後美國心臟學會公佈的心外按摩及人工呼吸心肺復甦術「叫叫 CAB」，其順序為：

第一個「叫」：確認-傷患無反應且沒有呼吸或沒有正常呼吸(僅有喘息)。若屬實，則

第二個「叫」：立即打 119 求救並做 CPR(心肺復甦術)。

C:胸外按摩，每分鐘最少 100 次，下壓深度 5 公分。

A:打開呼吸道，意識喪失後，肌肉會變的鬆弛，舌頭與咽部軟組織可能會造成呼吸道的阻塞；可以壓額抬下巴法或下顎推前法為之。

B:口對口人工呼吸，胸外按摩與人工呼吸的比率為 30:2。

(七) 勞工健康保護

指對於勞工從事有健康危害之虞之工作所採取之措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。勞工體格檢查主要目的為適當分配勞工工作，事業單位規劃實施勞工健康檢查，應考量勞工之作業別、勞工之年齡、勞工之任職年資等。

1. 過勞與腦心血管疾病

當勞工面臨長期工作負荷壓力及工作疲勞累積時，若沒有獲得適當休息及充足睡眠，便可能影響體能及精神狀態，甚而較易促發腦心血管疾病。流行病學實證研究顯示，輪班、夜間及長時間工作與心肌梗塞、高血壓、睡眠障礙、憂鬱等的罹病風險為正相關性。而勞工腦心血管疾病發病的風險與年齡、抽菸、總膽固醇數值、家族病史、生活型態、心臟方面疾病，一般也為正關性。一般可使用佛萊明漢危險預估評分表(Framingham Risk Score)評估勞工個人未來 10 年內發生缺血性心臟病的機會。

當常有感覺心力交瘁，感覺挫折，而且上班時都很難熬之現象時，可能已經快被工作累垮了、工作相關過勞程度可能嚴重，應尋找專業人員諮詢。一般而言，連續夜班、工時

過長與經常性加班易造成工作單調重複或負荷過重，而排班保有規律性可減緩之。

2. 母性健康保護

在生理學部分，女性與男性相較，一般而言體內循環血液量及紅血球數較少、白血球及淋巴球數較多、痛覺神經受體較多、體表面積較小且排汗率較低等，從而影響職場危害因子健康效應之發生頻率與嚴重度。易造成孕婦健康危害之工作，包括勞工作業姿勢不當、人力提舉過重、搬運重物、推拉重物、輪班、夜班、單獨工作及工作負荷等。

孕婦對壓力的耐受性會降低、易有噁心感且可能無法忍受強烈氣味、較易興奮、吸收之重金屬或戴奧辛等毒性物質可能進入胎盤臍帶血或乳汁。妊娠期間暴露到具細胞毒性、致突變性或致畸胎性因子時，可能造成早產、畸型或死產，也可能影響子代之心智發育，特別是受精後第 3-8 週間之重要器官發育期的暴露，更可能造成嚴重畸型。孕婦若嚴重孕吐可能會影響胎兒體重、造成早產或有較低的新生兒健康評分、合併產生憂鬱等心理精神症狀，若劇吐時可能造成超過 5% 之體重減輕、脫水及營養失調，嚴重時可能導致死亡。有流產病史之孕婦，宜避免相關作業，包含砷或鉛的暴露、每

班站立 7 小時以上之作業、持續(一般為 8 小時內超過 4 小時)提舉 6 公斤以上重物的職務、重體力勞動的職務等。孕婦之作業性質，避免經常搬抬物件上下階梯或梯架、不宜輪班工作、避免經常變換高低位之工作姿勢、避免暴露游離輻射，且工作區之地面應平坦、無濕滑且無未固定之線路。

(八) 安全衛生管理

1. 工作場所管理與安衛績效指標

工作場所應做好整潔管理，如 5S 措施：整理、整頓、清掃、清潔、教養；其中之整理係指將要與不要的物品加以區分，不要的加以清除。職業災害相關統計，可作為安全衛生管理的被動指標，包含失能傷害，係指損失日數在 1 日以上之傷害。失能傷害包括永久全失能、永久部分失能、暫時全失能。安全衛生管理也可從教育訓練、虛驚事件檢討、員工參與之提案改善及安全文化等主動性主標著手，達到危害預防的目的。

2. 自動檢查

應對機械設備開始使用、拆卸、改裝或修理或停用一段時間(如 1 個月以上)擬再度使用時，實施重點檢查。每日使用機械設備器具前對性能或狀況(含安全、動作、外觀)

實施檢點。也應對機械設備實施定期檢查。

3. 職業安全衛生管理系統

事業單位建置職業安全衛生管理系統期間的主要工作項目，包含先期審查以了解現況及法規符合度，接下來為風險評估，並擬定目標及方案，系統運作後應實施稽核與矯正措施，並持續循環改善。職業安全衛生管理系統應強調領導統御及安全文化、員工參與、承攬管理、採購管理、變更管理、風險評估等。

4. 工作安全分析與風險評估

為發現及杜絕工作危害、確立工作安全所需工具與設備、作為員工在職訓練的參考等，可實工作安全分析，探討人員資格能力與行為、機械設備器具、物料、環境可能的危害，而分析者通常為領班。

也可進一步實工作場所風險評估，步驟依順序包含危害辨識、計算風險、決定控制方法、採取控制措施。職業安全衛生風險係指和工作相關的危險事件或暴露的可能性，與該事件或暴露造成的傷害或健康影響之嚴重度的組合。風險評估方法可以簡單的公式描述為危害(的嚴重度) X 暴露(的可能性) = 風險。所以，降低危害的嚴重度(如使

用較低危害的物料)或減少暴露的頻率或可能性，均可將風險消滅。通常使用的風險評估方法包括腦力激盪法、故障樹分析法、初步危害分析法等。

5. 教育訓練

消除不安全的狀況及行為所採 4E 政策係指除工程、教育、執行及熱忱。在擬訂勞工安全衛生教育訓練時，應分析部門需求、那些工作需要訓練、那些人員需要訓練。當人員新進、工作變更、製程或設備或物料有變更時、組織或職權有變更時、士氣低落工安事故頻傳時、增辦新業務或推行新工作時，都是勞工接受安全衛生教育訓練之恰當時機。

參、試題範例

一、範例

答案	題目
(1)	下列何者非屬熱環境所導致之急性危害?(1)白指病(2)中暑(3)失水(4)熱衰竭。
(4)	使用電腦時，下列何姿勢或狀態不為舒適恰當?(1)視距：以 45-60 公分為佳 (2)視線角度：螢幕位於眼睛水平線下約 15~25 度 (3)身體姿勢：兩肩自然平放，腰椎挺直，有可變換姿勢的活動空間 (4)每使用 2 小時，休息 5 分鐘。
(3)	「勞工於職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，及遭受顧客、服務對象或其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害」此等危害可歸類於下列何種職業危害? (1) 物理性 (2)化學性 (3)社會心理性 (4) 生物性。
(1)	下列何者為正確的止血方式? (1)直接加壓止血法 (2)放低患肢止血法 (3)熱敷止血法 (4)連續沖水濕潤止血法。

(2)	<p>妊娠期間暴露到具細胞毒性、致突變性或致畸胎性因子時，可能造成早產、畸型或死產，也可能影響子代之心智發育，特別是受精後第幾週間之重要器官發育期的暴露，更可能造成嚴重畸型？(1)1-2週 (2)3-8週 (3)12-16週 (4)20-25週。</p>
(3)	<p>下列何者非屬工作安全分析的目的？(1)發現並杜絕工作危害 (2)確立工作安全所需工具與設備(3)懲罰犯錯的員工(4)作為員工在職訓練的參考。</p>

二、延伸說明

- (一)人為恆溫動物，體溫可藉由身體控溫機制來維持恆定；當體溫過高或上升速度過快時，導致中樞神經調節溫度失效引起中暑；或是水分或鹽分流失過多時，導致失水或熱衰竭等現象發生。
- (二)根據勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究編印之電腦工作站安全衛生指引，使用電腦時觀視距離為 45~60 公分，視角以 15~25 度，身體兩肩自然平放，腰椎挺直，有可變換姿勢的空間，每使用 2 小時應休息 15 分鐘。
- (三)影響勞工身心健康之職業安全衛生危害，傳統上以物理性、化學性、生物性及人因性等四大類為主，惟近年來，勞工於職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，及遭受顧客、服務對象或其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生

精神或身體上的傷害，甚而危及性命等。此等不當行為，對於受害之勞工不僅涉及安全健康、人權問題，也涉及組織效率問題，進而影響國家整體經濟發展，此類受國際關注之職場暴力危害被歸類為「社會環境因子引起之心理危害 (psychosocial stress)」(以下簡稱社會心理危害)。

(四) 正確止血法常見可分為直接加壓止血法、抬高患肢止血法、止血點止血法、止血帶止血法等，其中以直接加壓止血法為最快速、有效及簡單的止血方式。

(五) 若在妊娠期間暴露到具細胞毒性、致突變性或致畸胎性因子時可能造成早產、畸型或死產也可能影響子代之心智發育，特別是受精後第 3-8 週之重要器官發育期的暴露，更可能造成嚴重畸型。

(六) 工作安全分析是主管人員藉由屬下工作步驟，分析作業實況，發掘作業場所潛在風險及危害事先提出防範災害發生的安全作業方法；因此工作安全分析可說是工作主管人員在平日就某項作業進行危害辨識，發現潛在危害，提出風險控制方法的過程。

三、相關法規 (引用之法令規定)

(一) 職業安全衛生法、勞工作業場所容許暴露標準。

- (二) 職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則。
- (三) 職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則、精密作業勞工視機能保護設施標準。
- (四) 職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則。
- (五) 職業安全衛生法、勞工健康保護規則。
- (六) 職業安全衛生法、女性勞工母性健康保護實施辦法。
- (七) 職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則。

肆、案例

一、情境題

102年5月16日上午10時25分許，○○公司負責人李○○於地下室1樓停車場車道上方，從事光纖佈線作業，因誤觸帶電設備，造成該員感電昏迷。

下列何者不是電氣接地之目的?(1)提高電阻，防止觸電(2)電線絕緣劣化時，防止感電(3)以大地為迴路，降低感電之可能性(4)防止雷擊災害(避雷接地)。答案(1)

二、延伸說明

接地的目的主要有三：(一)當設備漏電時可將電流導引入大地，減輕電擊的危險；(二)防止雷擊或靜電所產生的異常電壓，造成設備絕緣破損，或機械損壞；(三)防止高壓

放電造成易燃物質或爆炸性物質引燃。

三、相關法律規定(引用之法令規定)

職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則。

伍、結語

辨識危害進而預防危害發生是作業勞工的第一課題，尤其養成「自護」、「互護」、「監護」的習慣後，就得以徹底消除危害發生。

第四節 法規條文及相關資料

職業安全衛生法(民國 102 年 07 月 03 日修正)

第一章 總則

第 1 條

為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。

第 2 條

本法用詞，定義如下：

- 一、工作者：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。
- 二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。
- 三、雇主：指事業主或事業之經營負責人。
- 四、事業單位：指本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。
- 五、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。

第 3 條

本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法有關衛生事項，中央主管機關應會商中央衛生主管機關辦理。

第 4 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。

第 5 條

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。

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。

第二章 安全衛生設施

第 6 條

雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：

- 一、防止機械、設備或器具等引起之危害。
- 二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。

- 三、防止電、熱或其他之能引起之危害。
 - 四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。
 - 五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。
 - 六、防止高壓氣體引起之危害。
 - 七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。
 - 八、防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。
 - 九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。
 - 十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。
 - 十一、防止水患或火災等引起之危害。
 - 十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。
 - 十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。
 - 十四、防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。
- 雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：
- 一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。
 - 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。
 - 三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。
 - 四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。
- 前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。

第 7 條

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。

前項之安全標準，由中央主管機關定之。

製造者或輸入者對於第一項指定之機械、設備或器具，符合前項安全標準者，應於中央主管機關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，以供識別。但屬於公告列入型式驗證之產品，應依第八條及第九條規定辦理。

前項資訊登錄方式、標示及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 8 條

製造者或輸入者對於中央主管機關公告列入型式驗證之機械、設備或器具，非經中央主管機關認可之驗證機構實施型式驗證合格及張貼合格標章，不得產製運出廠場或輸入。

前項應實施型式驗證之機械、設備或器具，有下列情形之一者，得免驗證，不受前項規定之限制：

- 一、依第十六條或其他法律規定實施檢查、檢驗、驗證或認可。

- 二、供國防軍事用途使用，並有國防部或其直屬機關出具證明。
- 三、限量製造或輸入僅供科技研發、測試用途之專用機型，並經中央主管機關核准。
- 四、非供實際使用或作業用途之商業樣品或展覽品，並經中央主管機關核准。
- 五、其他特殊情形，有免驗證之必要，並經中央主管機關核准。

第一項之驗證，因產品構造規格特殊致驗證有困難者，報驗義務人得檢附產品安全評估報告，向中央主管機關申請核准採用適當檢驗方式為之。

輸入者對於第一項之驗證，因驗證之需求，得向中央主管機關申請先行放行，經核准後，於產品之設置地點實施驗證。

前四項之型式驗證實施程序、項目、標準、報驗義務人、驗證機構資格條件、認可、撤銷與廢止、合格標章、標示方法、先行放行條件、申請免驗、安全評估報告、監督管理及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 9 條

製造者、輸入者、供應者或雇主，對於未經型式驗證合格之產品或型式驗證逾期者，不得使用驗證合格標章或易生混淆之類似標章揭示於產品。

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。

第 10 條

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。

製造者、輸入者或供應者，提供前項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。

前二項化學品之範圍、標示、清單格式、安全資料表、揭示、通識措施及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。

第 11 條

雇主對於前條之化學品，應依其健康危害、散布狀況及使用量等情形，評估風險等級，並採取分級管理措施。

前項之評估方法、分級管理程序與採行措施及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 12 條

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。

前項之容許暴露標準，由中央主管機關定之。

雇主對於經中央主管機關指定之作業場所，應訂定作業環境監測計畫，並設置或委託由中央主管機關認可之作業環境監測機構實施監測。但中央主管機關指定免經監測機構分析之監測項目，得僱用合格監測人員辦理之。

雇主對於前項監測計畫及監測結果，應公開揭示，並通報中央主管機關。

中央主管機關或勞動檢查機構得實施查核。

前二項之作業場所指定、監測計畫與監測結果揭示、通報、監測機構與監測人員資格條件、認可、撤銷與廢止、查核方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 13 條

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。但其他法律已規定或經中央主管機關公告不適用者，不在此限。

前項評估報告，中央主管機關為防止危害工作者安全及健康，於審查後得予公開。

前二項化學物質清單之公告、新化學物質之登記、評估報告內容、審查程序、資訊公開及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 14 條

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。

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。

前二項化學品之指定、許可條件、期間、廢止或撤銷許可、運作資料內容及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 15 條

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：

一、從事石油裂解之石化工業。

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。

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。

前二項危害性之化學品數量、製程安全評估方法、評估報告內容要項、報請備查之期限、項目、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 16 條

雇主對於經中央主管機關指定具有危險性之機械或設備，非經勞動檢查機構或中央主管機關指定之代行檢查機構檢查合格，不得使用；其使用超過規定期間者，非經再檢查合格，不得繼續使用。

代行檢查機構應依本法及本法所發布之命令執行職務。

檢查費收費標準及代行檢查機構之資格條件與所負責任，由中央主管機關定之。

第一項所稱危險性機械或設備之種類、應具之容量與其製程、竣工、使用、變更或其他檢查之程序、項目、標準及檢查合格許可有效使用期限等事項之規則，由中央主管機關定之。

第 17 條

勞工工作場所之建築物，應由依法登記開業之建築師依建築法規及本法有關安全衛生之規定設計。

第 18 條

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。

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。

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。

第 19 條

在高溫場所工作之勞工，雇主不得使其每日工作時間超過六小時；異常氣壓作業、高架作業、精密作業、重體力勞動或其他對於勞工具有特殊危害之作業，亦應規定減少勞工工作時間，並在工作時間中予以適當之休息。

前項高溫度、異常氣壓、高架、精密、重體力勞動及對於勞工具有特殊危害等作業之減少工作時間與休息時間之標準，由中央主管機關會同有關機關定之。

第 20 條

雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行下列健康檢查：

- 一、一般健康檢查。
- 二、從事特別危害健康作業之特殊健康檢查。
- 三、經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查。

前項檢查應由中央主管機關會商中央衛生主管機關認可之醫療機構之醫師為之；檢查紀錄雇主應予保存，並負擔健康檢查費用；實施特殊健康檢查時，雇主應提供勞工作業內容及暴露情形等作業經歷資料予醫療機構。

前二項檢查之對象及其作業經歷、項目、期間、健康管理分級、檢查紀錄與保存期限及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。

醫療機構對於健康檢查之結果，應通報中央主管機關備查，以作為工作相關疾病預防之必要應用。但一般健康檢查結果之通報，以指定項目發現異常者為限。

第二項醫療機構之認可條件、管理、檢查醫師資格與前項檢查結果之通報內容、方式、期限及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

勞工對於第一項之檢查，有接受之義務。

第 21 條

雇主依前條體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作，不得僱用其從事該項工作。健康檢查發現勞工有異常情形者，應由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、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。

雇主應依前條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。

前二項有關健康管理措施、檢查手冊內容及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。

第 22 條

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。

前項職業病預防事項應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。

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。

第三章 安全衛生管理

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。

前三項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置、績效認可、表揚及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 24 條

經中央主管機關指定具有危險性機械或設備之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之訓練或經技能檢定之合格人員充任之。

第 25 條

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。
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。

第 26 條

事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。
承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人。

第 27 條

事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施：

- 一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。
- 二、工作之連繫與調整。
- 三、工作場所之巡視。
- 四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。
- 五、其他為防止職業災害之必要事項。

事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。

第 28 條

二個以上之事業單位分別出資共同承攬工程時，應互推一人為代表人；該代表人視為該工程之事業雇主，負本法雇主防止職業災害之責任。

第 29 條

雇主不得使未滿十八歲者從事下列危險性或有害性工作：

- 一、坑內工作。
- 二、處理爆炸性、易燃性等物質之工作。
- 三、鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散布場所之工作。
- 四、有害輻射散布場所之工作。
- 五、有害粉塵散布場所之工作。
- 六、運轉中機器或動力傳導裝置危險部分之掃除、上油、檢查、修理或上卸皮帶、繩索等工作。
- 七、超過二百二十伏特電力線之銜接。
- 八、已熔礦物或礦渣之處理。
- 九、鍋爐之燒火及操作。
- 十、鑿岩機及其他有顯著振動之工作。

- 十一、一定重量以上之重物處理工作。
- 十二、起重機、人字臂起重桿之運轉工作。
- 十三、動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。
- 十四、橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工作。
- 十五、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。

前項危險性或有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。

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，雇主應參採醫師之建議，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。

第 30 條

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：

- 一、礦坑工作。
- 二、鉛及其化合物散布場所之工作。
- 三、異常氣壓之工作。
- 四、處理或暴露於弓形蟲、德國麻疹等影響胎兒健康之工作。
- 五、處理或暴露於二硫化碳、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經中央主管機關規定之危害性化學品之工作。
- 六、鑿岩機及其他有顯著振動之工作。
- 七、一定重量以上之重物處理工作。
- 八、有害輻射散布場所之工作。
- 九、已熔礦物或礦渣之處理工作。
- 十、起重機、人字臂起重桿之運轉工作。
- 十一、動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。
- 十二、橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工作。
- 十三、處理或暴露於經中央主管機關規定具有致病或致死之微生物感染風險之工作。
- 十四、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。

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：

- 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。

第一項第五款至第十四款及前項第三款至第五款所定之工作，雇主依第三十一條採取母性健康保護措施，經當事人書面同意者，不在此限。

第一項及第二項危險性或有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。
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。

第 31 條

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。
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。
第一項事業之指定、有母性健康危害之虞之工作項目、危害評估程序與控制、分級管理方法、適性評估原則、工作調整或更換、醫師資格與評估報告之文件格式、紀錄保存及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
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。

第 32 條

雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。
前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。
勞工對於第一項之安全衛生教育及訓練，有接受之義務。

第 33 條

雇主應負責宣導本法及有關安全衛生之規定，使勞工周知。

第 34 條

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。
勞工對於前項安全衛生工作守則，應切實遵行。

第 四 章 監 督 與 檢 查

第 35 條

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。

第 36 條

中央主管機關及勞動檢查機構對於各事業單位勞動場所得實施檢查。其有不合規定者，應告知違反法令條款，並通知限期改善；屆期未改善或已發生職業災害，或有發生職業災害之虞時，得通知其部分或全部停工。勞工於停工期間應由雇主照給工資。

事業單位對於前項之改善，於必要時，得請中央主管機關協助或洽請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、撤銷、廢止、管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。

第 37 條

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。

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。

第 38 條

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。

第 39 條

工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：

- 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。
- 二、疑似罹患職業病。
- 三、身體或精神遭受侵害。

主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。

前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。

雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。

第五章 罰則

第 40 條

違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。

第 41 條

有下列情形之一者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十八萬元以下罰金：

- 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。
- 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項、第三十條第一項、第二項或第三十七條第四項之規定。
- 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。

法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。

第 42 條

違反第十五條第一項、第二項之規定，其危害性化學品洩漏或引起火災、爆炸致發生第三十七條第二項之職業災害者，處新臺幣三十萬元以上三百萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善，並得按次處罰。

雇主依第十二條第四項規定通報之監測資料，經中央主管機關查核有虛偽不實者，處新臺幣三十萬元以上一百萬元以下罰鍰。

第 43 條

有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰：

- 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。
- 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病。
- 三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。
- 四、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。

第 44 條

未依第七條第三項規定登錄或違反第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，並得按次處罰。

違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，並得按次處罰。

未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。

未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、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。

第 45 條

有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

- 一、違反第六條第二項、第十二條第四項、第二十條第一項、第二項、第二十一條第一項、第二項、第二十二條第一項、第二十三條第一項、第三十二條第一項、第三十四條第一項或第三十八條之規定，經通知限期改善，屆期未改善。
- 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。
- 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。

第 46 條

違反第二十條第六項、第三十二條第三項或第三十四條第二項之規定者，處新臺幣三千元以下罰鍰。

第 47 條

代行檢查機構執行職務，違反本法或依本法所發布之命令者，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰；其情節重大者，中央主管機關並得予以暫停代行檢查職務或撤銷指定代行檢查職務之處分。

第 48 條

有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部：

- 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。
- 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。
- 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定之辦法。
- 四、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第二項規定所定之規則。
- 五、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。

第 49 條

有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名：

- 一、發生第三十七條第二項之災害。
- 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。
- 三、發生職業病。

第六章 附則

第 50 條

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。

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。

第 51 條

自營作業者準用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條有關雇主之義務及罰則之規定。

第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。

第 52 條

中央主管機關得將第八條驗證機構管理、第九條抽驗與市場查驗、第十二條作業環境監測機構之管理、查核與監測結果之通報、第十三條新化學物質之登記與報告之審查、第十四條管制性化學品之許可與優先管理化學品之運作資料之備查、第二十條認可之醫療機構管理及健康檢查結果之通報、第二十三條第三項職業安全衛生管理系統之訪查與績效認可、第三十二條第二項訓練單位之管理及第三十九條第二項疑似職業病調查等業務，委託相關專業團體辦理。

第 53 條

主管機關辦理本法所定之認可、審查、許可、驗證、檢查及指定等業務，應收規費；其收費標準由中央主管機關定之。

第 54 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 55 條

本法施行日期，由行政院定之。

勞動檢查法(民國 104 年 02 月 04 日修正)

第一章 總則

第 1 條

為實施勞動檢查，貫徹勞動法令之執行、維護勞雇雙方權益、安定社會、發展經濟，特制定本法。

第 2 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 3 條

本法用詞定義如左：

- 一、勞動檢查機構：謂中央或直轄市主管機關或有關機關為辦理勞動檢查業務所設置之專責檢查機構。
- 二、代行檢查機構：謂由中央主管機關指定為辦理危險性機械或設備檢查之行政機關、學術機構、公營事業機構或非營利法人。
- 三、勞動檢查員：謂領有勞動檢查證執行勞動檢查職務之人員。
- 四、代行檢查員：謂領有代行檢查證執行代行檢查職務之人員。

第 4 條

勞動檢查事項範圍如左：

- 一、依本法規定應執行檢查之事項。
- 二、勞動基準法令規定之事項。
- 三、勞工安全衛生法令規定之事項。
- 四、其他依勞動法令應辦理之事項。

第二章 勞動檢查機構

第 5 條

勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。勞動檢查機構認有必要時，得會同縣（市）主管機關檢查。

前項授權之勞動檢查，應依本法有關規定辦理，並受中央主管機關之指揮監督。

勞動檢查機構之組織、員額設置基準，依受檢查事業單位之數量、地區特性，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

第 6 條

中央主管機關應參酌我國勞動條件現況、安全衛生條件、職業災害嚴重率及傷害頻率之情況，於年度開始前六個月公告並宣導勞動檢查方針，其內容為：

- 一、優先受檢查事業單位之選擇原則。

- 二、監督檢查重點。
- 三、檢查及處理原則。
- 四、其他必要事項。

勞動檢查機構應於前項檢查方針公告後三個月內，擬定勞動監督檢查計畫，報請中央主管機關核備後實施。

第 7 條

勞動檢查機構應建立事業單位有關勞動檢查之資料，必要時得請求有關機關或團體提供。

對於前項之請求，除其他法律有特別規定者外，有關機關或團體不得拒絕。

第三章 勞動檢查員

第 8 條

勞動檢查員之任用，除適用公務人員有關法令之規定外，其遴用標準由中央主管機關定之。

第 9 條

勞動檢查員應接受專業訓練。

前項訓練辦法，由中央主管機關定之。

第 10 條

勞動檢查員由勞動檢查機構依其專長及任務之特性指派，執行第四條所定之職務。

第 11 條

勞動檢查員不得有左列行為：

- 一、為變更、隱匿或捏造事實之陳報。
- 二、洩漏受檢查事業單位有關生產技術、設備及經營財務等秘密；離職後亦同。
- 三、處理秘密申訴案件，洩漏其申訴來源。
- 四、與受檢查事業單位發生不當財務關係。

勞動檢查員有違法或失職情事者，任何人得根據事實予以舉發。

第 12 條

勞動檢查員與受檢查事業單位有利害關係者，應自行迴避，不得執行職務；其辦法，由中央主管機關定之。

第 13 條

勞動檢查員執行職務，除左列事項外，不得事先通知事業單位：

- 一、第二十六條規定之審查或檢查。
- 二、危險性機械或設備檢查。
- 三、職業災害檢查。
- 四、其他經勞動檢查機構或主管機關核准者。

第 14 條

勞動檢查員為執行檢查職務，得隨時進入事業單位，雇主、雇主代理人、勞工及其他有關人員均不得無故拒絕、規避或妨礙。

前項事業單位有關人員之拒絕、規避或妨礙，非警察協助不足以排除時，勞動檢查員得要求警察人員協助。

第 15 條

勞動檢查員執行職務時，得就勞動檢查範圍，對事業單位之雇主、有關部門主管人員、工會代表及其他有關人員為左列行為：

- 一、詢問有關人員，必要時並得製作談話紀錄或錄音。
- 二、通知有關人員提出必要報告、紀錄、工資清冊及有關文件或作必要之說明。
- 三、檢查事業單位依法應備置之文件資料、物品等，必要時並得影印資料、拍攝照片、錄影或測量等。
- 四、封存或於掣給收據後抽取物料、樣品、器材、工具，以憑檢驗。

勞動檢查員依前項所為之行為，事業單位或有關人員不得拒絕、規避或妨礙。勞動檢查員依第一項第三款所為之錄影、拍攝之照片等，事業單位認有必要時，得向勞動檢查機構申請檢視或複製。

對於前項事業單位之請求，勞動檢查機構不得拒絕。

第 16 條

勞動檢查員對違反勞動法律規定之犯罪嫌疑者，必要時，得聲請檢察官簽發搜索票，就其相關物件、處所執行搜索、扣押。

第 四 章 代行檢查機構與代行檢查員

第 17 條

中央主管機關對於危險性機械或設備之檢查，除由勞動檢查機構派勞動檢查員實施外，必要時亦得指定代行檢查機構派代行檢查員實施。

第 18 條

代行檢查機構之資格條件與所負責任、考評及獎勵辦法，暨代行檢查員之資格、訓練，由中央主管機關定之。

第 19 條

代行檢查業務為非營利性質，其收費標準之計算，以收支平衡為原則，由代行檢查機構就其代行檢查所需經費列計標準，報請中央主管機關核定之。

第 20 條

代行檢查機構擬變更代行檢查業務時，應檢附擬增減之機械或設備種類、檢查類別、區域等資料，向中央主管機關申請核准。

第 21 條

第十一條及第十二條之規定，於代行檢查員適用之。

第五章 檢查程序

第 22 條

勞動檢查員進入事業單位進行檢查時，應主動出示勞動檢查證，並告知雇主及工會。事業單位對未持勞動檢查證者，得拒絕檢查。

勞動檢查員於實施檢查後應作成紀錄，告知事業單位違反法規事項及提供雇主、勞工遵守勞動法令之意見。

第一項之勞動檢查證，由中央主管機關製發之。

第 23 條

勞動檢查員實施勞動檢查認有必要時，得報請所屬勞動檢查機構核准後，邀請相關主管機關、學術機構、相關團體或專家、醫師陪同前往鑑定，事業單位不得拒絕。

第十一條第一項第二款及第十二條之規定，於前項陪同人員適用之。

第 24 條

勞動檢查機構辦理職業災害檢查、鑑定、分析等事項，得由中央主管機關所屬勞動部勞動及職業安全衛生研究所或其他學術、研究機構提供必要之技術協助。

第 25 條

勞動檢查員對於事業單位之檢查結果，應報由所屬勞動檢查機構依法處理；其有違反勞動法令規定事項者，勞動檢查機構並應於十日內以書面通知事業單位立即改正或限期改善，並副知直轄市、縣（市）主管機關督促改善。對公營事業單位檢查之結果，應另副知其目的事業主管機關督促其改善。

事業單位對前項檢查結果，應於違規場所顯明易見處公告七日以上。

第 26 條

左列危險性工作場所，非經勞動檢查機構審查或檢查合格，事業單位不得使勞工在該場所作業：

- 一、從事石油裂解之石化工業之工作場所。
- 二、農藥製造工作場所。
- 三、爆竹煙火工廠及火藥類製造工作場所。
- 四、設置高壓氣體類壓力容器或蒸汽鍋爐，其壓力或容量達中央主管機關規定者之工作場所。
- 五、製造、處置、使用危險物、有害物之數量達中央主管機關規定數量之工作場所。
- 六、中央主管機關會商目的事業主管機關指定之營造工程之工作場所。
- 七、其他中央主管機關指定之工作場所。

前項工作場所應審查或檢查之事項，由中央主管機關定之。

第 27 條

勞動檢查機構對事業單位工作場所發生重大職業災害時，應立即指派勞動檢查員前往實施檢查，調查職業災害原因及責任；其發現非立即停工不足以避免職業災害擴大者，應就發生災害場所以書面通知事業單位部分或全部停工。

第 28 條

勞動檢查機構指派勞動檢查員對各事業單位工作場所實施安全衛生檢查時，發現勞工有立即發生危險之虞，得就該場所以書面通知事業單位逕予先行停工。前項有立即發生危險之虞之情事，由中央主管機關定之。

第 29 條

勞動檢查員對事業單位未依勞動檢查機構通知限期改善事項辦理，而有發生職業災害之虞時，應陳報所屬勞動檢查機構；勞動檢查機構於認有必要時，得以書面通知事業單位部分或全部停工。

第 30 條

經依第二十七條至第二十九條規定通知停工之事業單位，得於停工之原因消滅後，向勞動檢查機構申請復工。

第 31 條

代行檢查員進入事業單位實施檢查時，應主動出示代行檢查證，並告知雇主指派人員在場。

代行檢查員於實施危險性機械或設備之檢查後，合格者，應即於原合格證上簽署，註明有效期限；不合格者，應告知事業單位不合格事項，並陳報所屬代行檢查機構函請勞動檢查機構依法處理。

前項不合格之危險性機械或設備，非經檢查合格，不得使用。

第一項之代行檢查證，由中央主管機關製發之。

第 32 條

事業單位應於顯明而易見之場所公告左列事項：

- 一、受理勞工申訴之機構或人員。
- 二、勞工得申訴之範圍。
- 三、勞工申訴書格式。
- 四、申訴程序。

前項公告書，由中央主管機關定之。

第 33 條

勞動檢查機構於受理勞工申訴後，應儘速就其申訴內容派勞動檢查員實施檢查，並應於十四日內將檢查結果通知申訴人。

勞工向工會申訴之案件，由工會依申訴內容查證後，提出書面改善建議送事業單位，並副知申訴人及勞動檢查機構。

事業單位拒絕前項之改善建議時，工會得向勞動檢查機構申請實施檢查。

事業單位不得對勞工申訴人終止勞動契約或為其他不利勞工之行為。

勞動檢查機構管理勞工申訴必須保持秘密，不得洩漏勞工申訴人身分。

第六章 罰則

第 34 條

有左列情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十五萬元以下罰金：

- 一、違反第二十六條規定，使勞工在未經審查或檢查合格之工作場所作業者。
- 二、違反第二十七條至第二十九條停工通知者。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務犯前項之罪者，除處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科以前項之罰金。

第 35 條

事業單位或行為人有左列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

- 一、違反第十四條第一項規定者。
- 二、違反第十五條第二項規定者。

第 36 條

有左列情形之一者，處新臺幣三萬元以上六萬元以下罰鍰：

- 一、事業單位違反第二十五條第二項或第三十二條第一項規定者。
- 二、有關團體違反第七條第二項規定者。

第 37 條

依本法所處之罰鍰，經通知而逾期不繳納者，移送法院強制執行。

第七章 附則

第 38 條

本法修正施行前已依法令設立之屬第二十六條所定危險性工作場所，應於中央主管機關指定期限內，申請該管勞動檢查機構審查或檢查；逾期不辦理或審查、檢查不合格，而仍使勞工在該場所作業，依第三十四條規定處罰。

第 39 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 40 條

本法自公布日施行。

勞動基準法(民國 105 年 12 月 21 日修正)

第一章 總則

第 1 條

為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

第 2 條

本法用辭定義如左：

- 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
- 三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。
- 四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。
- 五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
- 六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。

第 3 條

本法於左列各業適用之：

- 一、農、林、漁、牧業。
- 二、礦業及土石採取業。
- 三、製造業。
- 四、營造業。
- 五、水電、煤氣業。
- 六、運輸、倉儲及通信業。
- 七、大眾傳播業。
- 八、其他經中央主管機關指定之事業。

依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。

本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。

前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 5 條

雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

第 6 條

任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

第 7 條

雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。

前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

第 8 條

雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。

第二章 勞動契約

第 9 條

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。

定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：

- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
- 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

第 9-1 條

未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

- 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
- 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
- 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。
- 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

第 10 條

定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

第 10-1 條

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

- 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。

第 11 條

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

第 12 條

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
- 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

第 13 條

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

第 14 條

有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一、僱主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
- 二、僱主、僱主家屬、僱主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知僱主改善而無效果者。
- 四、僱主、僱主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 五、僱主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
- 六、僱主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

有第一項第二款或第四款情形，僱主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

第 15 條

特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告僱主。

不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告僱主。

第 15-1 條

未符合下列規定之一，僱主不得與勞工為最低服務年限之約定：

- 一、僱主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
- 二、僱主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。

前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：

- 一、僱主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
- 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
- 三、僱主提供勞工補償之額度及範圍。
- 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。

違反前二項規定者，其約定無效。

勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

第 16 條

僱主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

第 17 條

雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：

- 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
- 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

第 18 條

有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：

- 一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。
- 二、定期勞動契約期滿離職者。

第 19 條

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

第 20 條

事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

第三章 工資

第 21 條

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第 22 條

工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

第 23 條

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二

次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

第 24 條

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：

- 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

第 25 條

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

第 26 條

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

第 27 條

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

第 28 條

雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：

- 一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。
- 二、雇主未依本法給付之退休金。
- 三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。

雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：

- 一、前項第一款積欠之工資數額。
- 二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資為限。

積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。

第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

第 29 條

事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

第 四 章 工作時間、休息、休假

第 30 條

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

第 30-1 條

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
- 二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第 31 條

在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

第 32 條

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

第 33 條

第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

第 34 條

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。

第 35 條

勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

第 36 條

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

- 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。
- 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。

三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

第 37 條

內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

第 38 條

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依左列規定給予特別休假：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上三年未滿者，七日。
- 三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。

雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。

第 39 條

第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第 40 條

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

第 41 條

公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

第 42 條

勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

第 43 條

勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

第五章 童工、女工

第 44 條

十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

第 45 條

雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。

前項受僱之人，準用童工保護之規定。

第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。

未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，準用前項及童工保護之規定。

第 46 條

未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

第 47 條

童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。

第 48 條

童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

第 49 條

雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

第 50 條

女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。

前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

第 51 條

女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

第 52 條

子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第六章 退休

第 53 條

勞工有下列情形之一，得自請退休：

一、工作十五年以上年滿五十五歲者。

二、工作二十五年以上者。

三、工作十年以上年滿六十歲者。

第 54 條

勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

一、年滿六十五歲者。

二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

第 55 條

勞工退休金之給與標準如下：

- 一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。
- 二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。

第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

第 56 條

雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度三月底前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。

第一項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。

雇主按月提撥之勞工退休準備金比率之擬訂或調整，應經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請當地主管機關核定。

金融機構辦理核貸業務，需查核該事業單位勞工退休準備金提撥狀況之必要資料時，得請當地主管機關提供。

金融機構依前項取得之資料，應負保密義務，並確實辦理資料安全稽核作業。前二項有關勞工退休準備金必要資料之內容、範圍、申請程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會商金融監督管理委員會定之。

第 57 條

勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

第 58 條

勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

第七章 職業災害補償

第 59 條

勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

- 一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
- 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
- 三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
- 四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如左：
 - (一) 配偶及子女。
 - (二) 父母。
 - (三) 祖父母。
 - (四) 孫子女。
 - (五) 兄弟姐妹。

第 60 條

雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

第 61 條

第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。

受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。

第 62 條

事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。

第 63 條

承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。

事業單位違背勞工安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。

第八章 技術生

第 64 條

雇主不得招收未滿十五歲之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限。

稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。

本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。

第 65 條

雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。

前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許。

第 66 條

雇主不得向技術生收取有關訓練費用。

第 67 條

技術生訓練期滿，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間。

第 68 條

技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計。

第 69 條

本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。

技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。

第九章 工作規則

第 70 條

雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：

- 一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。
- 二、工資之標準、計算方法及發放日期。
- 三、延長工作時間。
- 四、津貼及獎金。
- 五、應遵守之紀律。
- 六、考勤、請假、獎懲及升遷。
- 七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。
- 八、災害傷病補償及撫卹。
- 九、福利措施。
- 十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
- 十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
- 十二、其他。

第 71 條

工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

第十章 監督與檢查

第 72 條

中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。

前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

第 73 條

檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。

檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。

第 74 條

勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

雇主為前項行為之一者，無效。

主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。

主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第十一章 罰則

第 75 條

違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。

第 76 條

違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。

第 77 條

違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

第 78 條

未依第十七條、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。

違反第十三條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

第 79 條

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：

- 一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。
- 二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。
- 三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

第 79-1 條

違反第四十五條第二項、第四項、第六十四條第三項及第六十九條第一項準用規定之處罰，適用本法罰則章規定。

第 80 條

拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第 80-1 條

違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

第 81 條

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。

法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

第 82 條

本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。

第十二章 附則

第 83 條

為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

第 84 條

公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。

第 84-1 條

經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

- 一、監督、管理人員或責任制專業人員。
- 二、監視性或間歇性之工作。
- 三、其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

第 84-2 條

勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。

第 85 條

本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。

第 86 條

本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自九十年一月一日施行。

本法中華民國一百零四年一月二十日修正之條文，除第二十八條第一項自公布後八個月施行外，自公布日施行。

本法中華民國一百零四年五月十五日修正之條文，自一百零五年一月一日施行。

職業安全衛生設施規則（民國 103 年 07 月 01 日修正）

第九章 墜落、飛落災害防止

第一節 人體墜落防止

第 224 條

雇主對於高度在二公尺以上之工作場所邊緣及開口部份，勞工有遭受墜落危險之虞者，應設有適當強度之圍欄、握把、覆蓋等防護措施。

雇主為前項措施顯有困難，或作業之需要臨時將圍欄等拆除，應採取使勞工使用安全帶等防止因墜落而致勞工遭受危險之措施。

第 225 條

雇主對於在高度二公尺以上之處所進行作業，勞工有墜落之虞者，應以架設施工架或其他方法設置工作台。但工作台之邊緣及開口部分等，不在此限。

雇主依前項規定設置工作台有困難時，應採取張掛安全網、使勞工使用安全帶等防止勞工因墜落而遭致危險之措施。使用安全帶時，應設置足夠強度之必要裝置或安全母索，供安全帶鉤掛。

第 226 條

雇主對於高度在二公尺以上之作業場所，有遇強風、大雨等惡劣氣候致勞工有墜落危險時，應使勞工停止作業。

第 227 條

雇主對勞工於以石綿板、鐵皮板、瓦、木板、茅草、塑膠等材料構築之屋頂或於以礦纖板、石膏板等材料構築之夾層天花板從事作業時，為防止勞工踏穿墜落，應採取下列設施：

- 一、規劃安全通道，於屋架或天花板支架上設置適當強度且寬度在三十公分以上之踏板。
- 二、於屋架或天花板下方可能墜落之範圍，裝設堅固格柵或安全網等防墜設施。
- 三、指定專人指揮或監督該作業。

雇主對前項作業已採其他安全工法或設置踏板面積已覆蓋全部易踏穿屋頂或天花板，致無墜落之虞者，得不受前項限制。

第 228 條

雇主對勞工於高差超過一·五公尺以上之場所作業時，應設置能使勞工安全上下之設備。

第 229 條

雇主對於使用之移動梯，應符合下列之規定：

- 一、具有堅固之構造。
- 二、其材質不得有顯著之損傷、腐蝕等現象。
- 三、寬度應在三十公分以上。
- 四、應採取防止滑溜或其他防止轉動之必要措施。

第 230 條

雇主對於使用之合梯，應符合下列規定：

- 一、具有堅固之構造。
- 二、其材質不得有顯著之損傷、腐蝕等。
- 三、梯腳與地面之角度應在七十五度以內，且兩梯腳間有金屬等硬質繫材扣牢，腳部有防滑絕緣腳座套。
- 四、有安全之防滑梯面。

雇主不得使勞工以合梯當作二工作面之上下設備使用，並應禁止勞工站立於頂板作業。

第 231 條

雇主對於使用之梯式施工架立木之梯子，應符合下列規定：

- 一、具有適當之強度。
- 二、置於座板或墊板之上，並視土壤之性質埋入地下至必要之深度，使每一梯子之二立木平穩落地，並將梯腳適當繫結。
- 三、以一梯連接另一梯增加其長度時，該二梯至少應疊接一·五公尺以上，並繫結牢固。

第 232 條

雇主對於勞工有墜落危險之場所，應設置警告標示，並禁止與工作無關之人員進入。

第 233 條

雇主對於以船舶運輸勞工前往作業場所時，不得超載，且應備置足夠數量救生衣、救生用具或採取其他方法，以防止勞工落水遭致危害。

第 234 條

雇主對於水上作業勞工有落水之虞時，除應使勞工穿著救生衣，設置監視人員及救生設備外，並應符合下列規定：

- 一、使用水上動力船隻，應設置滅火器及堵漏設備。
- 二、使用水上動力船隻於夜間作業時，應依國際慣例懸掛燈號及有足夠照明。
- 三、水上作業，應備置急救設備。
- 四、水上作業時，應先查明鋪設於水下之電纜管路及其他水下障礙物位置，經妥善處理後，再行施工。
- 五、有水上、岸上聯合作業情況時，應設置通訊設備或採行具聯絡功能之措施，並選任指揮聯絡人員。

第二節 物體飛落防止

第 235 條

雇主對表土之崩塌或土石之崩落，有危害勞工之虞者，應依下列規定：

- 一、應使表土保持安全之傾斜，對有飛落之虞之土石應予清除或設置堵牆、擋土支撐等。

二、排除可能形成表土崩塌或土石飛落之雨水、地下水等。

第 236 條

雇主為防止坑內落磐、落石或側壁崩塌等對勞工之危害，應設置支撐或清除浮石等。

第 237 條

雇主對於自高度在三公尺以上之場所投下物體有危害勞工之虞時，應設置適當之滑槽、承受設備，並指派監視人員。

第 238 條

雇主對於工作場所有物體飛落之虞者，應設置防止物體飛落之設備，並供給安全帽等防護具，使勞工戴用。

第十章 電氣危害之防止

第一節 電氣設備及線路

第 239 條

雇主使用之電氣器材及電線等，應符合國家標準規格。

第 240 條

雇主對於高壓或特高壓用開關、避雷器或類似器具等在動作時，會發生電弧之電氣器具，應與木製之壁、天花板等可燃物質保持相當距離。但使用防火材料隔離者，不在此限。

第 241 條

雇主對於電氣機具之帶電部分（電熱器之發熱體部分，電焊機之電極部分等，依其使用目的必須露出之帶電部分除外），如勞工於作業中或通行時，有因接觸（含經由導電體而接觸者，以下同）或接近致發生感電之虞者，應設防止感電之護圍或絕緣被覆。但電氣機具設於配電室、控制室、變電室等被區隔之場所，且禁止電氣作業有關人員以外之人員進入者；或設置於電桿、鐵塔等已隔離之場所，且電氣作業有關人員以外之人員無接近之虞之場所者，不在此限。

第 242 條

雇主對於連接於移動電線之攜帶型電燈，或連接於臨時配線、移動電線之架空懸垂電燈等，為防止觸及燈座帶電部分而引起感電或燈泡破損而引起之危險，應設置合乎下列規定之護罩：

- 一、燈座露出帶電部分，應為手指不易接觸之構造。
- 二、應使用不易變形或破損之材料。

第 243 條

雇主對於使用對地電壓在一百五十伏特以上移動式或攜帶式電動機具，或於含水或被其他導電度高之液體濕潤之潮濕場所、金屬板上或鋼架上等導電性良好場所使用移動式或攜帶式電動機具，為防止因漏電而生感電危害，應於各該電

動機具之連接電路上設置適合其規格，具有高敏感度、高速型，能確實動作之防止感電用漏電斷路器。

雇主採用前項規定之裝置有困難時，應將機具金屬製外殼及電動機具金屬製外殼非帶電部分，依下列規定予以接地使用：

- 一、將非帶電金屬部分，以下列方法之一連接至接地極：
 - (一) 使用具有專供接地用芯線之移動式電線及具有專供接地用接地端子之連接器，連接於接地極者。
 - (二) 使用附加於移動式電線之接地線，及設於該電動機具之電源插頭座上或其附近設置之接地端子，連接於接地極者。
- 二、採取前款(一)之方法時，應採取防止接地連接裝置與電氣線路連接裝置混淆及防止接地端子與電氣線路端子混淆之措施。
- 三、接地極應充分埋設於地下，確實與大地連接。

第 244 條

電動機具合於下列之一者，不適用前條之規定：

- 一、連接於非接地方式電路(該電動機具電源側電路所設置之絕緣變壓器之二次側電壓在三百伏特以下，且該絕緣變壓器之負荷側電路不可接地者)中使用之電動機具。
- 二、在絕緣台上使用之電動機具。
- 三、雙重絕緣構造之電動機具。

第 245 條

雇主對電焊作業使用之焊接柄，應有相當之絕緣耐力及耐熱性。

第 246 條

雇主對勞工於作業中或通行時，有接觸絕緣被覆配線或移動電線或電氣機具、設備之虞者，應有防止絕緣被破壞或老化等致引起感電危害之設施。

第 247 條

雇主對於發電室、變電室、受電室及其類似場所之特高壓電路，其連接狀態應以模擬線或其他方法表示。但連接於特高壓電路之回路數係二回線以下，或特高壓之匯流排係單排者，不在此限。

第 248 條

雇主對於啟斷馬達或其他電氣機具之裝置，應明顯標示其啟斷操作及用途。但如其配置方式或配置位置，已足顯示其操作及用途者，不在此限。

第 249 條

雇主對於良導體機器設備內之檢修工作所用之手提式照明燈，其使用電壓不得超過二十四伏特，且導線須為耐磨損及有良好絕緣，並不得有接頭。

第 250 條

雇主對勞工於良導體機器設備內之狹小空間，或於鋼架等致有觸及高導電性接地物之虞之場所，作業時所使用之交流電焊機，應有自動電擊防止裝置。但採自動式焊接者，不在此限。

第 251 條

雇主對於易產生非導電性及非燃燒性塵埃之工作場所，其電氣機械器具，應裝於具有防塵效果之箱內，或使用防塵型器具，以免塵垢堆積影響正常散熱，造成用電設備之燒損。

第 252 條

雇主對於有發生靜電致傷害勞工之虞之工作機械及其附屬物件，應就其發生靜電之部份施行接地，使用除電劑、或裝設無引火源之除電裝置等適當設備。

第 253 條

雇主不得於通路上使用臨時配線或移動電線。但經妥為防護而車輛或其他物體通過該配線或移動電線時不致損傷其絕緣被覆者，不在此限。

第二節 停電作業

第 254 條

雇主對於電路開路後從事該電路、該電路支持物、或接近該電路工作物之敷設、建造、檢查、修理、油漆等作業時，應於確認電路開路後，就該電路採取下列設施：

- 一、開路之開關於作業中，應上鎖或標示「禁止送電」、「停電作業中」或設置監視人員監視之。
- 二、開路後之電路如含有電力電纜、電力電容器等致電路有殘留電荷引起危害之虞，應以安全方法確實放電。
- 三、開路後之電路藉放電消除殘留電荷後，應以檢電器具檢查，確認其已停電，且為防止該停電電路與其他電路之混觸、或因其他電路之感應、或其他電源之逆送電引起感電之危害，應使用短路接地器具確實短路，並加接地。
- 四、前款停電作業範圍如為發電或變電設備或開關場之一部分時，應將該停電作業範圍以藍帶或網加圍，並懸掛「停電作業區」標誌；有電部分則以紅帶或網加圍，並懸掛「有電危險區」標誌，以資警示。

前項作業終了送電時，應事先確認從事作業等之勞工無感電之虞，並於拆除短路接地器具與紅藍帶或網及標誌後為之。

第 255 條

雇主對於高壓或特高壓電路，非用於啟斷負載電流之空斷開關及分段開關(隔離開關)，為防止操作錯誤，應設置足以顯示該電路為無負載之指示燈或指示器等，使操作勞工易於識別該電路確無負載。但已設置僅於無負載時方可啟斷之連鎖裝置者，不在此限。

第三節 活線作業及活線接近作業

第 256 條

雇主使勞工於低壓電路從事檢查、修理等活線作業時，應使該作業勞工戴用絕緣用防護具，或使用活線作業用器具或其他類似之器具。

第 257 條

雇主使勞工於接近低壓電路或其支持物從事敷設、檢查、修理、油漆等作業時，應於該電路裝置絕緣用防護裝備。但勞工戴用絕緣用防護具從事作業而無感電之虞者，不在此限。

第 258 條

雇主使勞工從事高壓電路之檢查、修理等活線作業時，應有下列設施之一：

- 一、使作業勞工戴用絕緣用防護具，並於有接觸或接近該電路部分設置絕緣用防護裝備。
- 二、使作業勞工使用活線作業用器具。
- 三、使作業勞工使用活線作業用絕緣工作台及其他裝備，並不得使勞工之身體或其使用中之工具、材料等導電體接觸或接近有使勞工感電之虞之電路或帶電體。

第 259 條

雇主使勞工於接近高壓電路或高壓電路支持物從事敷設、檢查、修理、油漆等作業時，為防止勞工接觸高壓電路引起感電之危險，在距離頭上、身側及腳下六十公分以內之高壓電路者，應在該電路設置絕緣用防護裝備。

但已使該作業勞工戴用絕緣用防護具而無感電之虞者，不在此限。

第 260 條

雇主使勞工於特高壓之充電電路或其支持物從事檢查、修理、清掃等作業時，應有下列設施之一：

- 一、使勞工使用活線作業用器具，並對勞工身體或其使用中之金屬工具、材料等導電體，應保持下表所定接近界限距離。

充電電路之使用電壓（千伏特）	接近界限距離（公分）
二二以下	二〇
超過二二，三三以下	三〇
超過三三，六六以下	五〇
超過六六，七七以下	六〇

超過七七，一一〇以下	九〇
超過一一〇，一五四以下	一二〇
超過一五四，一八七以下	一四〇
超過一八七，二二〇以下	一六〇
超過二二〇，三四五以下	二〇〇
超過三四五	三〇〇

二、使作業勞工使用活線作業用裝置，並不得使勞工之身體或其使用中之金屬工具、材料等導電體接觸或接近於有使勞工感電之虞之電路或帶電體。

第 261 條

雇主使勞工於接近特高壓電路或特高壓電路支持物從事檢查、修理、油漆、清掃等電氣工程作業時，應有下列設施之一。但接近特高壓電路之支持礙子，不在此限：

- 一、使勞工使用活線作業用裝置。
- 二、對勞工身體或其使用中之金屬工具、材料等導電體，保持前條第一款規定之接近界限距離以上，並將接近界限距離標示於易見之場所或設置監視人員從事監視作業。

第 262 條

雇主於勞工從事裝設、拆除或接近電路等之絕緣用防護裝備時，應使勞工戴用絕緣用防護具、或使用活線用器具、或其他類似器具。

第 263 條

雇主對勞工於架空電線或電氣機具電路之接近場所從事工作物之裝設、解體、檢查、修理、油漆等作業及其附屬性作業或使用車輛系營建機械、移動式起重機、高空工作車及其他有關作業時，該作業使用之機械、車輛或勞工於作業中或通行之際，有因接觸或接近該電路引起感電之虞者，雇主除應使勞工與帶電體保持規定之接近界限距離外，並應設置護圍、或於該電路四周裝置絕緣用防護裝備等設備或採取移開該電路之措施。但採取前述設施顯有困難者，應置監視人員監視之。

第 四 節 管 理

第 264 條

雇主對於裝有電力設備之工廠、供公眾使用之建築物及受電電壓屬高壓以上之用電場所，應依下列規定置專任電氣技術人員，或另委託用電設備檢驗維護業，負責維護與電業供電設備分界點以內一般及緊急電力設備之用電安全：

- 一、低壓（六百伏特以下）供電且契約容量達五十瓩以上之工廠或供公眾使用之建築物，應置初級電氣技術人員。
- 二、高壓（超過六百伏特至二萬二千八百伏特）供電之用電場所，應置中級電氣技術人員。
- 三、特高壓（超過二萬二千八百伏特）供電之用電場所，應置高級電氣技術人員。

前項專任電氣技術人員之資格，依專任電氣技術人員及用電設備檢驗維護業管理規則之規定辦理。

第 265 條

雇主對於高壓以上之停電作業、活線作業及活線接近作業，應將作業期間、作業內容、作業之電路及接近於此電路之其他電路系統，告知作業之勞工，並應指定監督人員負責指揮。

第 266 條

雇主對於發電室、變電室或受電室等場所應有適當之照明設備，以便於監視及確保操作之正確安全。

第 267 條

雇主對裝有特高壓用器具及電線之配電盤前面，應設置供操作者用之絕緣台。

第 268 條

雇主對於六百伏特以下之電氣設備前方，至少應有八十公分以上之水平工作空間。但於低壓帶電體前方，可能有檢修、調整、維護之活線作業時，不得低於下表規定：

對地電壓（伏特）	最小工作空間（公分）		
	工	作	環 境
	甲	乙	丙
○至一五〇	九〇	九〇	九〇
一五一至六〇〇	九〇	一〇五	一二〇

第 269 條

雇主對於六百伏特以上之電氣設備，如配電盤、控制盤、開關、斷路器、電動機操作器、電驛及其他類似設備之前方工作空間，不得低於下表規定：

對地電壓（伏特）	最小工作空間（公分）		
	工 作 環 境		
	甲	乙	丙
六〇一至二五〇〇	九〇	一二〇	一五〇
二五〇一至九〇〇〇	一二〇	一五〇	一八〇
九〇〇一至二五〇〇〇	一五〇	一八〇	二七〇
二五〇〇一至七五〇〇〇	一八〇	二四〇	三〇〇
七五〇〇一以上	二四〇	三〇〇	三六〇

第 270 條

前兩條表中所指之「工作環境」，其類型及意義如下：

- 一、工作環境甲：水平工作空間一邊有露出帶電部分，另一邊無露出帶電部分或亦無露出接地部分者，或兩邊為以合適之木材或絕緣材料隔離之露出帶電部分者。
- 二、工作環境乙：水平工作空間一邊為露出帶電部分，另一邊為接地部分者。
- 三、工作環境丙：操作人員所在之水平工作空間，其兩邊皆為露出帶電部分且無隔離之防護者。

前兩條電氣設備為露出者，其工作空間之水平距離，應自帶電部分算起；如屬封閉型設備，應自封閉體前端或開口算起。

第 271 條

雇主對於配電盤後面如裝設有高壓器具或電線時，應設適當之通路。

第 272 條

雇主對於絕緣用防護裝備、防護具、活線作業用工具等，應每六個月檢驗其性能一次，工作人員應於每次使用前自行檢點，不合格者應予更換。

第 273 條

雇主對於開關操作棒，須保持清潔、乾燥及高度絕緣。

第 274 條

雇主對於電氣技術人員或其他電氣負責人員，除應責成其依電氣有關法規規定辦理，並應責成其工作遵守下列事項：

- 一、隨時檢修電氣設備，遇有電氣火災或重大電氣故障時，應切斷電源，並即聯絡當地供電機構處理。
- 二、電線間、直線、分歧接頭及電線與器具間接頭，應確實接牢。
- 三、拆除或接裝保險絲以前，應先切斷電源。
- 四、以操作棒操作高壓開關，應使用橡皮手套。
- 五、熟悉發電室、變電室、受電室等其工作範圍內之各項電氣設備操作方法及操作順序。

第 275 條

雇主對於電氣設備，平時應注意下列事項：

- 一、發電室、變電室、或受電室內之電路附近，不得堆放任何與電路無關之物件或放置床、舖、衣架等。
- 二、與電路無關之任何物件，不得懸掛或放置於電線或電氣器具。
- 三、不得使用未知或不明規格之工業用電氣器具。
- 四、電動機械之操作開關，不得設置於工作人員須跨越操作之位置。
- 五、防止工作人員感電之圍柵、屏障等設備，如發現有損壞，應即修補。

第 276 條

雇主為防止電氣災害，應依下列規定辦理：

- 一、對於工廠、供公眾使用之建築物及受電電壓屬高壓以上之用電場所，電力設備之裝設及維護保養，非合格之電氣技術人員不得擔任。
- 二、為調整電動機械而停電，其開關切斷後，須立即上鎖或掛牌標示並簽章。復電時，應由原掛簽人取下鎖或掛牌後，始可復電，以確保安全。但原掛簽人因故無法執行職務者，雇主應指派適當職務代理人，處理復電、安全控管及聯繫等相關事宜。
- 三、發電室、變電室或受電室，非工作人員不得任意進入。
- 四、不得以肩負方式攜帶竹梯、鐵管或塑膠管等過長物體，接近或通過電氣設備。
- 五、開關之開閉動件應確實，有鎖扣設備者，應於操作後加鎖。
- 六、拔卸電氣插頭時，應確實自插頭處拉出。
- 七、切斷開關應迅速確實。
- 八、不得以濕手或濕操作棒操作開關。
- 九、非職權範圍，不得擅自操作各項設備。

十、遇電氣設備或電路著火者，應用不導電之滅火設備。

第十一章 防護具

第 277 條

雇主供給勞工使用之個人防護具或防護器具，應依下列規定辦理：

- 一、保持清潔，並予必要之消毒。
- 二、經常檢查，保持其性能，不用時並妥予保存。
- 三、防護具或防護器具應準備足夠使用之數量，個人使用之防護具應置備與作業勞工人數相同或以上之數量，並以個人專用為原則。
- 四、如對勞工有感染疾病之虞時，應置備個人專用防護器具，或作預防感染疾病之措施。

前項個人防護具或防護器具有關呼吸防護具之選擇、使用及維護方法，應依國家標準 CNS 14258 Z3035 辦理。

第 278 條

雇主對於搬運、置放、使用有刺角物、凸出物、腐蝕性物質、毒性物質或劇毒物質時，應置備適當之手套、圍裙、裹腿、安全鞋、安全帽、防護眼鏡、防毒口罩、安全面罩等並使勞工確實使用。

第 279 條

雇主對於勞工操作或接近運轉中之原動機、動力傳動裝置、動力滾捲裝置，或動力運轉之機械，勞工之頭髮或衣服有被捲入危險之虞時，應使勞工確實著用適當之衣帽。

第 280 條

雇主對於作業中有物體飛落或飛散，致危害勞工之虞時，應置備有適當之安全帽及其他防護。

第 280-1 條

雇主使勞工於有車輛出入或往來之工作場所作業時，有導致勞工遭受交通事故之虞者，除應明顯設置警戒標示外，並應置備反光背心等防護衣，使勞工確實使用。

第 281 條

雇主對於在高度二公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具。但經雇主採安全網等措施者，不在此限。

前項安全帶之使用，應視作業特性，依國家標準規定選用適當型式，對於鋼構懸臂突出物、斜籬、二公尺以上未設護籠等保護裝置之垂直固定梯、局限空間、屋頂或施工架組拆、工作台組拆、管線維修作業等高處或傾斜面移動，應採用符合國家標準一四二五三規定之背負式安全帶及捲揚式防墜器。

第 282 條

雇主對於從事地面下或隧道工程等作業，有物體飛落、有害物中毒、或缺氧危害之虞者；應使勞工確實使用安全帽，必要時應置備空氣呼吸器、氧氣呼吸器、防毒面具、防塵面具等防護器材。

第 283 條

雇主為防止勞工暴露於強烈噪音之工作場所，應置備耳塞、耳罩等防護具，並使勞工確實戴用。

第 284 條

雇主對於勞工以電焊、氣焊從事熔接、熔斷等作業時，應置備安全面罩、防護眼鏡及防護手套等，並使勞工確實戴用。

雇主對於前項電焊熔接、熔斷作業產生電弧，而有散發強烈非游離輻射線致危害勞工之虞之場所，應予適當隔離。但工作場所採隔離措施顯有困難者，不在此限。

第 285 條

雇主對於熔礦爐、熔鐵爐、玻璃熔解爐、或其他高溫操作場所，為防止爆炸或高熱物飛出，除應有適當防護裝置及置備適當之防護具外，並使勞工確實使用。

第 286 條

雇主應依工作場所之危害性，設置必要之職業災害搶救器材。

第 286-1 條

雇主對於勞工從事水下作業，應視作業危害性，使勞工配置必要之呼吸用具、潛水、緊急救生及連絡通訊等設備。

第 286-2 條

雇主使勞工於經地方政府已宣布停止上班之颱風天從事外勤作業，有危害勞工之虞者，應視作業危害性，置備適當救生衣、安全帽、連絡通訊設備與其他必要之安全防護設施及交通工具。

第 287 條

雇主對於勞工有暴露於高溫、低溫、非游離輻射線、生物病原體、有害氣體、蒸氣、粉塵或其他有害物之虞者，應置備安全衛生防護具，如安全面罩、防塵口罩、防毒面具、防護眼鏡、防護衣等適當之防護具，並使勞工確實使用。

第 287-1 條

雇主使勞工使用輸氣管面罩呼吸防護具時，應確保其供氣及性能維持正常運作，並避免使用純氧供氣。

前項情形使用空氣壓縮機供氣者，其與面罩連結之輸氣管線及接頭，應明顯標示其種類及用途；相鄰管線之接頭，應以不同規格予以區隔。

第 288 條

雇主對於勞工在作業中使用之物質，有因接觸而傷害皮膚、感染、或經由皮膚滲透吸收而發生中毒等之虞時，應置備不浸透性防護衣、防護手套、防護靴、防護鞋等適當防護具，或提供必要之塗敷用防護膏，並使勞工使用。

第 289 條

雇主對於從事輸送腐蝕性物質之勞工，為防止腐蝕性物質之飛濺、漏洩或溢流致危害勞工，應使勞工使用適當之防護具。

第 290 條

雇主對於從事電氣工作之勞工，應使其使用電工安全帽、絕緣防護具及其他必要之防護器具。

第 291 條

(刪除)

第十三章 附則

第 325 條

各業特殊環境安全衛生設施標準及特殊危險、有害作業場所安全衛生設施標準，中央主管機關依其性質另行規定之。

第 326 條

本規則規定之一切有關安全衛生設施，雇主應切實辦理，並應經常注意維修與保養。如發現有異常時，應即補修或採其他必要措施。如有臨時拆除或使其暫時喪失效能之必要時，應顧及勞工身體及作業狀況，使其暫停工作或採其他必要措施，於其原因消除後，應即恢復原狀。

第 326-1 條

自營作業者，準用本規則有關雇主義務之規定。

受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，比照該事業單位之勞工，適用本規則之規定。

第 326-2 條

工作場所之安全門及安全梯之設置，依建築法、消防法及其相關規定辦理。

第 326-3 條

樓梯與工作地點之步行距離，依建築法及其相關規定辦理。

第 326-4 條

車輛機械之煞車裝置、控制盤、排氣系統、傳動裝置、燈光、液壓等各項裝置，依道路交通管理處罰條例、道路交通安全規則及其相關規定辦理。

第 326-5 條

車輛機械行駛於道路上者，依道路交通管理處罰條例、道路交通安全規則及其相關規定辦理。

第 326-6 條

工作場所消防安全設備之設置，依消防法及其相關規定辦理。

第 326-7 條

電氣設備裝置及線路之施工，依電業法及其相關規定辦理。

第 326-8 條

游離輻射之防護設施，依原子能法、游離輻射防護法及其相關規定辦理。

第 326-9 條

事業單位設有員工餐廳者，其衛生設施及從業人員之管理，依食品安全衛生管理法及其相關規定辦理。

第 327 條

雇主應規定勞工遵守下列事項，以維護依本規則規定設置之安全衛生設備：

- 一、不得任意拆卸或使其失去效能。
- 二、發現被拆卸或喪失效能時，應即報告雇主或主管人員。

第 328 條

本規則自發布日施行。

本規則中華民國一百零三年七月一日修正條文，自一百零三年七月三日施行。

屋內線路裝置規則(民國 104 年 06 月 03 日修正)

第 59 條

左列各款用電設備或線路，應按規定施行接地外，並在電路上或該等設備之適當處所裝設漏電斷路器。

- 一、建築或工程興建之臨時用電設備。
- 二、游泳池、噴水池等場所水中及周邊用電設備。
- 三、公共浴室等場所之過濾或給水電動機分路。
- 四、灌溉、養魚池及池塘等用電設備。
- 五、辦公處所、學校和公共場所之飲水機分路。
- 六、住宅、旅館及公共浴室之電熱水器及浴室插座分路。
- 七、住宅場所陽台之插座及離廚房水槽一·八公尺以內之插座分路。
- 八、住宅、辦公處所、商場之沉水式用電設備。
- 九、裝設在金屬桿或金屬構架之路燈、號誌燈、廣告招牌燈。
- 十、人行地下道、路橋用電設備。
- 十一、慶典牌樓、裝飾彩燈。
- 十二、由屋內引至屋外裝設之插座分路。
- 十三、遊樂場所之電動遊樂設備分路。

勞工作業場所容許暴露標準(民國 103 年 06 月 27 日修正)

第 1 條

本標準依職業安全衛生法第十二條第二項規定訂定之。

第 2 條

雇主應確保勞工作業場所之危害暴露低於附表一或附表二之規定。附表一中未列有容許濃度值之有害物經測出者，視為超過標準。

第 3 條

本標準所稱容許濃度如下：

- 一、八小時日時量平均容許濃度：除附表一符號欄註有「高」字外之濃度，為勞工每天工作八小時，一般勞工重複暴露此濃度以下，不致有不良反應者。
- 二、短時間時量平均容許濃度：附表一符號欄未註有「高」字及附表二之容許濃度乘以下表變量係數所得之濃度，為一般勞工連續暴露在此濃度以下任何十五分鐘，不致有不可忍受之刺激、慢性或不可逆之組織病變、麻醉昏暈作用、事故增加之傾向或工作效率之降低者。

容許濃度	變量係數	備 註
未滿 1	3	表中容許濃度氣狀物以 ppm、粒狀物以 mg/m、石棉 f/cc 為單位。
1 以上，未滿 10	2	
10 以上，未滿 100	1.5	
100 以上，未滿 1000	1.25	
1000 以上	1	

- 三、最高容許濃度：附表一符號欄註有「高」字之濃度，為不得使一般勞工有任何時間超過此濃度之暴露，以防勞工不可忍受之刺激或生理病變者。

第 4 條

本標準所稱時量平均濃度，其計算方式如下：

第一次某有害物空氣中濃度 x 工作時間 +

$$\frac{\text{第二次某有害物空氣中濃度} \times \text{工作時間} + \dots + \text{第} n \text{次某有害物空氣中濃度} \times \text{工作時間}}{\text{總工作時間}} = \text{時量平均濃度}$$

第 5 條

本標準所稱 ppm 為百萬分之一單位，指溫度在攝氏二十五度、一大氣壓條件下，每立方公尺空氣中氣狀有害物之立方公分數。

第 6 條

本標準所稱 mg/m³ 為每立方公尺毫克數，指溫度在攝氏二十五度、一大氣壓條件下，每立方公尺空氣中粒狀或氣狀有害物之毫克數。

第 7 條

本標準所稱 f/cc 為每立方公分根數，指溫度在攝氏二十五度、一大氣壓條件下，每立方公分纖維根數。

第 8 條

勞工作業環境空氣中有害物之濃度應符合下列規定：

- 一、全程工作日之時量平均濃度不得超過相當八小時日時量平均容許濃度。
- 二、任何一次連續十五分鐘內之時量平均濃度不得超過短時間時量平均容許濃度。
- 三、任何時間均不得超過最高容許濃度。

第 9 條

作業環境空氣中有二種以上有害物存在而其相互間效應非屬於相乘效應或獨立效應時，應視為相加效應，並依下列規定計算，其總和大於一時，即屬超出容許濃度。

總和＝

$$\frac{\text{甲有害物成分之濃度}}{\text{甲有害物成分之容許濃度}} + \frac{\text{乙有害物成分之濃度}}{\text{乙有害物成分之容許濃度}} +$$

$$\frac{\text{丙有害物成分之濃度}}{\text{丙有害物成分之容許濃度}} + \dots$$

第 10 條

本標準不適用於下列事項之判斷：

- 一、以二種不同有害物之容許濃度比作為毒性之相關指標。
- 二、工作場所以外之空氣污染指標。
- 三、職業疾病鑑定之唯一依據。

第 11 條

本標準自中華民國一百零三年七月三日施行。

第五節 參考資料

- 一、勞動法 黃呈貫主編 2012年5月新學林出版
- 二、勞動檢查法及其施行細則相關(含修正總說明及條文對照表) 2015年3月
勞動部職業安全衛生署編印
- 三、勞動基準法規彙編 勞動部編印
- 四、職業安全衛生法規輯要 2014年11月勞動部職業安全衛生署編印
- 五、職業衛生及健康法規輯要 2015年9月勞動部職業安全衛生署編印
- 六、勞動部職業安全衛生署法規條文。
- 七、勞動部職業安全衛生署中小企業安全衛生資訊網資料。
- 八、勞動部職業安全衛生署職業傷病管理服務中心資訊網資料。
- 九、勞動部勞動及職業安全衛生研究所網站資料。
- 十、感電危害防止 <http://ebooks.lib.ntu.edu.tw/Home/ListBooks>
- 十一、執行職務遭受不法侵害預防指引(第一版)，勞動部職業安全衛生署，
2014。
- 十二、工業安全與衛生，李金泉、鄭世岳、蕭景祥、魏榮男，文京開發，2004。
- 十三、工業安全，黃清賢，三民書局，2003。
- 十四、化學性作業環境測定(第三版)，陳淨修，新文京開發，2010。
- 十五、人因工程-工程與設計之人性因素，Mark S. Sanders and Ernest J.
McComick 著，吳水丕、許勝雄、彭游譯，蒼海書局，1998。
- 十六、現代安全管理(第四版)，蔡永銘，楊智文化，2011。
- 十七、職場社會心理危害調查監測制度之國際概況，王佳雯、鄭雅文、李諭昇、
徐傲暉，台灣衛誌 2010, Vol.29, No.6
- 十八、中華民國紅十字總會網站資料，
<http://www.redcross.org.tw/home.jsp?pageno=201206080002>。
- 十九、郭綜合醫院失血法教學網站資料，
<http://www.kgh.com.tw/health/14-31.html>。
- 二十、中華緊急醫療救助協會心肺復甦法:叫叫 CAB 網站教學資料
<http://www.ceo119.tw/>
- 二十一、內政部消防署資訊網
<http://www.nfa.gov.tw/main/Unit.aspx?ID&MenuID=378&ListID=129>

第三章 學科測試參考資料

1. (2) 對於核計勞工所得有無低於基本工資，下列敘述何者有誤？①僅計入在正常工時內之報酬②應計入加班費③不計入休假日出勤加給之工資④不計入競賽獎金。
2. (3) 下列何者之工資日數得列入計算平均工資？①請事假期間②職災醫療期間③發生計算事由之前 6 個月④放無薪假期間。
3. (1) 下列何者，非屬法定之勞工？①委任之經理人②被派遣之工作者③部分工時之工作者④受薪之工讀生。
4. (4) 以下對於「例假」之敘述，何者有誤？①每 7 日應休息 1 日②工資照給③出勤時，工資加倍④須給假，不必給工資。
5. (4) 勞動基準法第 84 條之 1 規定之工作者，因工作性質特殊，就其工作時間，下列何者正確？①完全不受限制②無例假與休假③不另給予延時工資④勞雇間應有合理協商彈性。
6. (3) 依勞動基準法規定，雇主應置備勞工工資清冊並應保存幾年？①1 年②2 年③5 年④10 年。
7. (4) 事業單位僱用勞工多少人以上者，應依勞動基準法規定訂立工作規則？①200 人②100 人③50 人④30 人。
8. (3) 依勞動基準法規定，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，每日不得超過多少小時？①10②11③12④15。
9. (4) 依勞動基準法規定，下列何者屬不定期契約？①臨時性或短期性的工作②季節性的工作③特定性的工作④有繼續性的工作。
10. (1) 事業單位勞動場所發生死亡職業災害時，雇主應於多少小時內通報勞動檢查機構？①8②12③24④48。
11. (1) 事業單位之勞工代表如何產生？①由企業工會推派之②由產業工會推派之③由勞資雙方協議推派之④由勞工輪流擔任之。
12. (4) 職業安全衛生法所稱有母性健康危害之虞之工作，不包括下列何種工作型態？①長時間站立姿勢作業②人力提舉、搬運及推拉重物③輪班及夜間工作④駕駛運輸車輛。
13. (1) 職業安全衛生法之立法意旨為保障工作者安全與健康，防止下列何種災

害？①職業災害②交通災害③公共災害④天然災害。

14. (3) 依職業安全衛生法施行細則規定，下列何者非屬特別危害健康之作業？
①噪音作業②游離輻射作業③會計作業④粉塵作業。
15. (3) 從事屋頂修繕作業時，應有何種作業主管在場執行主管業務？①施工架組配②擋土支撐組配③屋頂④模板支撐。
16. (1) 對於職業災害之受領補償規定，下列敘述何者正確？①受領補償權，自
得受領之日起，因 2 年間不行使而消滅②勞工若離職將喪失受領補償③
勞工得將受領補償權讓與、抵銷、扣押或擔保④須視雇主確有過失責任，
勞工方具有受領補償權。
17. (4) 以下對於「工讀生」之敘述，何者正確？①工資不得低於基本工資之 80
%②屬短期工作者，加班只能補休③每日正常工作時間不得少於 8 小時
④國定假日出勤，工資加倍發給。
18. (3) 經勞動部核定公告為勞動基準法第 84 條之 1 規定之工作者，得由勞雇雙
方另行約定之勞動條件，事業單位仍應報請下列那個機關核備？①勞動
檢查機構②勞動部③當地主管機關④法院公證處。
19. (3) 勞工工作時右手嚴重受傷，住院醫療期間公司應按下列何者給予職業災
害補償？①前 6 個月平均工資②前 1 年平均工資③原領工資④基本工資。
20. (2) 勞工在何種情況下，雇主得不經預告終止勞動契約？①確定被法院判刑
6 個月以內並諭知緩刑超過 1 年以上者②不服指揮對雇主暴力相向者③
經常遲到早退者④非連續曠工但一個月內累計達 3 日以上者。
21. (3) 對於吹哨者保護規定，下列敘述何者有誤？①事業單位不得對勞工申訴
人終止勞動契約②勞動檢查機構受理勞工申訴必須保密③為實施勞動檢
查，必要時得告知事業單位有關勞工申訴人身份④任何情況下，事業單
位都不得有不利勞工申訴人之行為。
22. (4) 勞工發生死亡職業災害時，雇主應經以下何單位之許可，方得移動或破
壞現場？①保險公司②調解委員會③法律輔助機構④勞動檢查機構。
23. (4) 職業安全衛生法所稱有母性健康危害之虞之工作，係指對於具生育能力
之女性勞工從事工作，可能會導致的一些影響。下列何者除外？①胚胎
發育②妊娠期間之母體健康③哺乳期期間之幼兒健康④經期紊亂。
24. (3) 下列何者非屬職業安全衛生法規定之勞工法定義務？①定期接受健康檢

查②參加安全衛生教育訓練③實施自動檢查④遵守工作守則。

25. (2) 下列何者非屬應對在職勞工施行之健康檢查？①一般健康檢查②體格檢查③特殊健康檢查④特定對象及特定項目之檢查。
26. (1) 下列何者非為防範有害食入之方法？①有害物與食物隔離②不在工作場所進食或飲水③常洗手、漱口④穿工作服。
27. (1) 有關承攬管理責任，下列敘述何者正確？①原事業單位交付廠商承攬，如不幸發生承攬廠商所僱勞工墜落致死職業災害，原事業單位應與承攬廠商負連帶補償責任②原事業單位交付承攬，不需負連帶補償責任③承攬廠商應自負職業災害之賠償責任④勞工投保單位即為職業災害之賠償單位。
28. (1) 依勞動檢查法規定，勞動檢查機構於受理勞工申訴後，應儘速就其申訴內容派勞動檢查員實施檢查，並應於幾日內將檢查結果通知申訴人？①14②20③30④60。
29. (4) 依職業安全衛生教育訓練規則規定，新僱勞工所接受之一般安全衛生教育訓練，不得少於幾小時？①0.5②1③2④3。
30. (2) 職業災害勞工保護法之立法目的為保障職業災害勞工之權益，以加強下列何者之預防？①公害②職業災害③交通事故④環境汙染。
31. (3) 我國中央勞工行政主管機關為下列何者？①內政部②勞工保險局③勞動部④經濟部。
32. (4) 下列何者非屬於人員接觸之電氣性危害的原因？①接觸到常態下帶電體②接觸到絕緣破壞之導電體③接近在高電壓電線範圍內④接觸到 24 伏特電壓。
33. (4) 對於墜落危險之預防措施，下列敘述何者正確？①在外牆施工架等高處作業應盡量使用繫腰式安全帶②安全帶應確實配掛在低於足下之堅固點③高度 2m 以上之開口緣處應圍起警示帶④高度 2m 以上之開口處應設護欄或安全網。
34. (3) 下列對於感電電流流過人體的現象之敘述何者有誤？①痛覺②強烈痙攣③血壓降低、呼吸急促、精神亢奮④顏面、手腳燒傷。
35. (2) 下列何者非屬於容易發生墜落災害的作業場所？①施工架②廚房③屋頂④梯子、合梯。

36. (1) 下列何者非屬危險物儲存場所應採取之火災爆炸預防措施？①使用工業用電風扇②裝設可燃性氣體偵測裝置③使用防爆電氣設備④標示「嚴禁煙火」。
37. (3) 雇主於臨時用電設備加裝漏電斷路器，可避免下列何種災害發生？①墜落②物體倒塌；崩塌③感電④被撞。
38. (3) 雇主要求確實管制人員不得進入吊舉物下方，可避免下列何種災害發生？①感電②墜落③物體飛落④被撞。
39. (1) 職業上危害因子所引起的勞工疾病，稱為何種疾病？①職業疾病②法定傳染病③流行性疾病④遺傳性疾病。
40. (4) 事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負雇主之責任，原事業單位就職業災害補償部分之責任為何？①視職業災害原因判定是否補償②依工程性質決定責任③依承攬契約決定責任④仍應與承攬人負連帶責任。
41. (2) 預防職業病最根本的措施為何？①實施特殊健康檢查②實施作業環境改善③實施定期健康檢查④實施僱用前體格檢查。
42. (1) 以下為假設性情境：「在地下室作業，當通風換氣充分時，則不易發生一氧化碳中毒或缺氧危害」，請問「通風換氣充分」係此「一氧化碳中毒或缺氧危害」之何種描述？①風險控制方法②發生機率③危害源④風險。
43. (1) 勞工為節省時間，在未斷電情況下清理機臺，易發生那些危害？①捲夾感電②缺氧③墜落④崩塌。
44. (2) 工作場所化學性有害物進入人體最常見路徑為下列何者？①口腔②呼吸道③皮膚④眼睛。
45. (3) 於營造工地潮濕場所中使用電動機具，為防止感電危害，應於該電路設置何種安全裝置？①閉關箱②自動電擊防止裝置③高感度高速型漏電斷路器④大容量保險絲。
46. (3) 活線作業勞工應佩戴何種防護手套？①棉紗手套②耐熱手套③絕緣手套④防振手套。
47. (4) 下列何者非屬電氣災害類型？①電弧灼傷②電氣火災③靜電危害④雷電閃爍。
48. (3) 下列何者非屬電氣之絕緣材料？①空氣②氟氯烷③漂白水④絕緣油。
49. (3) 下列何者非屬於工作場所作業會發生墜落的潛在危害因子？①開口未設

置護欄②未設置安全之上下設備③未確實戴安全帽④屋頂未張掛安全網。

50. (4) 我國職業災害勞工保護法，適用之對象為何？①未投保健康保險之勞工②未參加團體保險之勞工③失業勞工④未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工。
51. (2) 在噪音防治之對策中，從下列哪一方面著手最為有效？①偵測儀器②噪音源③傳播途徑④個人防護具。
52. (4) 勞工於室外高氣溫作業環境工作，可能對身體產生熱危害，以下何者為非？①熱衰竭②中暑③熱痙攣④痛風。
53. (2) 勞動場所發生職業災害，災害搶救中第一要務為何？①搶救材料減少損失②搶救罹災勞工迅速送醫③災害場所持續工作減少損失④24小時內通報勞動檢查機構。
54. (3) 以下何者是消除職業病發生率之源頭管理對策？①使用個人防護具②健康檢查③改善作業環境④多運動。
55. (1) 下列何者非為職業病預防之危害因子？①遺傳性疾病②物理性危害③人因工程危害④化學性危害。
56. (3) 對於染有油污之破布、紙屑等應如何處置？①與一般廢棄物一起處置②應分類置於回收桶內③應蓋藏於不燃性之容器內④無特別規定，以方便丟棄即可。
57. (3) 下列何者非屬使用合梯，應符合之規定？①合梯應具有堅固之構造②合梯材質不得有顯著之損傷、腐蝕等③梯腳與地面之角度應在 80 度以上④有安全之防滑梯面。
58. (4) 下列何者非屬勞工從事電氣工作，應符合之規定？①使其使用電工安全帽②穿戴絕緣防護具③停電作業應檢電掛接地④穿戴棉質手套絕緣。
59. (3) 為防止勞工感電，下列何者為非？①使用防水插頭②避免不當延長接線③設備有接地即可免裝漏電斷路器④電線架高或加以防護。
60. (3) 電氣設備接地之目的為何？①防止電弧產生②防止短路發生③防止人員感電④防止電阻增加。
61. (2) 不當抬舉導致肌肉骨骼傷害，或工作臺/椅高度不適導致肌肉疲勞之現象，可稱之為下列何者？①感電事件②不當動作③不安全環境④被撞事

件。

62. (3) 使用鑽孔機時，不應使用下列何護具？①耳塞②防塵口罩③棉紗手套④護目鏡。
63. (1) 腕道症候群常發生於下列何作業？①電腦鍵盤作業②潛水作業③堆高機作業④第一種壓力容器作業。
64. (3) 若廢機油引起火災，最不應以下列何者滅火？①厚棉被②砂土③水④乾粉滅火器。
65. (1) 對於化學燒傷傷患的一般處理原則，下列何者正確？①立即用大量清水沖洗②傷患必須臥下，而且頭、胸部須高於身體其他部位③於燒傷處塗抹油膏、油脂或發酵粉④使用酸鹼中和。
66. (2) 下列何者屬不安全的行為？①不適當之支撐或防護②未使用防護具③不適當之警告裝置④有缺陷的設備。
67. (4) 下列何者非屬防止搬運事故之一般原則？①以機械代替人力②以機動車輛搬運③採取適當之搬運方法④儘量增加搬運距離。
68. (3) 對於脊柱或頸部受傷患者，下列何者非為適當處理原則？①不輕易移動傷患②速請醫師③如無合用的器材，需 2 人作徒手搬運④向急救中心聯絡。
69. (3) 防止噪音危害之治本對策為何？①使用耳塞、耳罩②實施職業安全衛生教育訓練③消除發生源④實施特殊健康檢查。
70. (1) 進出電梯時應以下列何者為宜？①裡面的人先出，外面的人再進入②外面的人先進去，裡面的人才出來③可同時進出④爭先恐後無妨。
71. (1) 安全帽承受巨大外力衝擊後，雖外觀良好，應採下列何種處理方式？①廢棄②繼續使用③送修④油漆保護。
72. (4) 下列何者可做為電器線路過電流保護之用？①變壓器②電阻器③避雷器④熔絲斷路器。
73. (2) 因舉重而扭腰係由於身體動作不自然姿勢，動作之反彈，引起扭筋、扭腰及形成類似狀態造成職業災害，其災害類型為下列何者？①不當狀態②不當動作③不當方針④不當設備。
74. (3) 下列有關工作場所安全衛生之敘述何者有誤？①對於勞工從事其身體或衣著有被污染之虞之特殊作業時，應置備該勞工洗眼、洗澡、漱口、更

衣、洗濯等設備②事業單位應備置足夠急救藥品及器材③事業單位應備置足夠的零食自動販賣機④勞工應定期接受健康檢查。

75. (2) 毒性物質進入人體的途徑，經由那個途徑影響人體健康最快且中毒效應最高？①吸入②食入③皮膚接觸④手指觸摸。
76. (3) 安全門或緊急出口平時應維持何狀態？①門可上鎖但不可封死②保持開門狀態以保持逃生路徑暢通③門應關上但不可上鎖④與一般進出門相同，視各樓層規定可開可關。
77. (3) 下列那種防護具較能消滅噪音對聽力的危害？①棉花球②耳塞③耳罩④碎布球。
78. (3) 流行病學實證研究顯示，輪班、夜間及長時間工作與心肌梗塞、高血壓、睡眠障礙、憂鬱等的罹病風險之相關性一般為何？①無②負③正④可正可負。
79. (2) 勞工若面臨長期工作負荷壓力及工作疲勞累積，沒有獲得適當休息及充足睡眠，便可能影響體能及精神狀態，甚而較易促發下列何種疾病？①皮膚癌②腦心血管疾病③多發性神經病變④肺水腫。
80. (2) 「勞工腦心血管疾病發病的風險與年齡、抽菸、總膽固醇數值、家族病史、生活型態、心臟方面疾病」之相關性為何？①無②正③負④可正可負。
81. (2) 勞工常處於高溫及低溫間交替暴露的情況、或常在有明顯溫差之場所間出入，對勞工的生(心)理工作負荷之影響一般為何？①無②增加③減少④不一定。
82. (3) 「感覺心力交瘁，感覺挫折，而且上班時都很難熬」此現象與下列何者較不相關？①可能已經快被工作累垮了②工作相關過勞程度可能嚴重③工作相關過勞程度輕微④可能需要尋找專業人員諮詢。
83. (3) 下列何者不屬於職場暴力？①肢體暴力②語言暴力③家庭暴力④性騷擾。
84. (4) 職場內部常見之身體或精神不法侵害不包含下列何者？①脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵勞工②強求勞工執行業務上明顯不必要或不可能之工作③過度介入勞工私人事宜④使勞工執行與能力、經驗相符的工作。
85. (1) 勞工服務對象若屬特殊高風險族群，如酗酒、藥癮、心理疾患或家暴者，

則此勞工較易遭受下列何種危害？①身體或心理不法侵害②中樞神經系統退化③聽力損失④白指症。

86. (3) 下列何措施較可避免工作單調重複或負荷過重？①連續夜班②工時過長③排班保有規律性④經常性加班。
87. (3) 一般而言下列何者不屬對孕婦有危害之作業或場所？①經常搬抬物件上下階梯或梯架②暴露游離輻射③工作區域地面平坦、未濕滑且無未固定之線路④經常變換高低位之工作姿勢。
88. (3) 長時間電腦終端機作業較不易產生下列何狀況？①眼睛乾澀②頸肩部僵硬不適③體溫、心跳和血壓之變化幅度比較大④腕道症候群。
89. (1) 減輕皮膚燒傷程度之最重要步驟為何？①儘速用清水沖洗②立即刺破水泡③立即在燒傷處塗抹油脂④在燒傷處塗抹麵粉。
90. (3) 眼內噴入化學物或其他異物，應立即使用下列何者沖洗眼睛？①牛奶②蘇打水③清水④稀釋的醋。
91. (3) 石綿最可能引起下列何種疾病？①白指症②心臟病③間皮細胞瘤④巴金森氏症。
92. (2) 作業場所高頻率噪音較易導致下列何種症狀？①失眠②聽力損失③肺部疾病④腕道症候群。
93. (2) 下列何種患者不宜從事高溫作業？①近視②心臟病③遠視④重聽。
94. (2) 廚房設置之排油煙機為下列何者？①整體換氣裝置②局部排氣裝置③吹吸型換氣裝置④排氣煙函。
95. (3) 消除靜電的有效方法為下列何者？①隔離②摩擦③接地④絕緣。
96. (4) 防塵口罩選用原則，下列敘述何者錯誤？①捕集效率愈高愈好②吸氣阻抗愈低愈好③重量愈輕愈好④視野愈小愈好。
97. (3) 「勞工於職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，及遭受顧客、服務對象或其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害」此等危害可歸類於下列何種職業危害？①物理性②化學性③社會心理性④生物性。
98. (1) 有關高風險或高負荷、夜間工作之安排或防護措施，下列何者不恰當？①若受威脅或加害時，在加害人離開前觸動警報系統，激怒加害人，使對方抓狂②參照醫師之適性配工建議③考量人力或性別之適任性④獨自

作業，宜考量潛在危害，如性暴力。

99. (2) 若勞工工作性質需與陌生人接觸、工作中需處理不可預期的突發事件或工作場所治安狀況較差，較容易遭遇下列何種危害？①組織內部不法侵害②組織外部不法侵害③多發性神經病變④潛涵病。
100. (3) 以下何者不是發生電氣火災的主要原因？①電器接點短路②電氣火花電弧③電纜線置於地上④漏電火災。