



強化勞資爭議處理機制 相關補助規範概要說明

余澤緯 | 勞動部勞動關係司 科員

► 壹、前言

勞工與雇主間之互動在大多時候處於和諧、合作狀態，但勞資之間難免因彼此立場、觀念不同，或為維護及爭取自身權益等原因而出現摩擦，後續可能衍生勞資爭議，為使勞動關係於發生爭議後迅速回復穩定，紛爭解決機制之運作扮演關鍵角色。

據2011年勞資爭議處理法（下稱勞爭法）修正施行以來之勞資爭議統計數據顯示，我國現今平均每年約有2萬5千件

勞資爭議案件，其中又以工資爭議及資遣費爭議為最主要之爭議標的。而在爭議處理途徑選擇中，有逾9成之勞資爭議當事人選擇循調解管道獲致解決，而仲裁案件數雖較調解少，但近年在勞動部與地方政府共同努力推動下案量持續增長，並於去（2022）年創近年新高。

為提供多元且完善之勞資爭議處理管道供爭議當事人自由選擇，勞動部持續朝向善用民間調解資源、補助專業人員陪同調解，以及與地方政府共同推動合意仲裁

機制等方向，修訂相關補助規範。以下將概要介紹前述規範重點，以利瞭解相關補助機制運作情形。

◎ 貳、善用民間調解資源，同時兼顧調解質與量

勞資爭議調解因具有快速、便利及免費等特色，許多勞工會選擇透過地方政府召開調解會議解決爭議，勞動部為提升地方政府調解量能，於勞爭法第11條增加地方政府得委託專業民間團體指派調解人進行調解之規定（自2011年5月1日起施行），並配合前揭規定訂定相關補助規範，重點說明如下：

一、「補助行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解實施要點」（下稱調解實施要點）規範重點：調解實施要點係透過補助地方政府委託民間團體辦理調解業務相關費用，如行政費、案件費及所屬調解人意外傷害保險保費

（調解實施要點第6點及第7點）等，使地方政府能妥適運用民間資源，提升勞資爭議調處量能。

二、「行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點」（下稱調解作業要點）規範重點：為穩定民間團體調處品質，調解作業要點規範地方政府委託民間團體辦理調解業務時應審查事項及團體應具備資格（調解作業要點第3點），與地方政府對於前揭團體之考核方式（第7點）等相關規範事項，俾使受委託團體執行調解業務之品質符合民眾期待。

前述要點均經勞動部於2022年修訂，調解實施要點主要係調升受託團體辦理調解案件之行政費用補助金額（調解實施要點第6點），以緩解民間團體辦理調解業務相關支出近年面臨之物價上漲壓力；而調解作業要點則新增規範地方政府不得將案件過度集中轉介部分受託團體，及調



解人每人每日調解件數不得逾4件等規定（調解作業要點第3點及第4點），以兼顧受託團體辦理調解業務之質與量。

◎ 參、補助專業人員陪同調解，共同維護當事人權益

部分勞工遇有職業災害時，會選擇透過調解程序向雇主請求職災補（賠）償，然而實務上，勞工可能因不諳相關勞動法令，而影響其權利主張甚至損及權益。

勞動部為保障渠等勞工權益，於2020年訂定「補助行政機關辦理職業災害勞工勞資爭議調解法律扶助實施要點」（現已更名為：補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點），補助地方政府指派專業律師陪同職災勞工、其遺屬或法定代理人出席勞資爭議調解會議，透過律師提供勞方當事人專業法律意見，保障勞工權益。

該要點原僅針對前述發生職災事件之勞工等提供補助，惟勞動部復考量勞工與雇主終止勞動契約所生之相關爭議，亦影響勞工工作權利或終止契約後之經濟生活甚鉅，爰於2021年修訂該要點擴大將請求回復僱傭關係、資遣費及退休金（逾1萬元）等爭議標的納入補助範圍中，並將要點更名為「補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點」，使更多勞工可透過專業人員陪同調解服務，維護自身權益。

◎ 肆、與地方政府共同推動合意仲裁機制，以發揮預期實效

勞資爭議仲裁程序之啟動，大多須以勞資雙方合意為前提（除一方交付及職權交付仲裁外），因此案件量較調解少。但因仲裁對於權利事項爭議具有一經作成判斷即等同確定判決效力之特性，故仍為有效之訴訟外紛爭解決機制。



勞動部為使地方政府適時輔導爭議當事人運用仲裁機制，於2020年訂定「補助行政機關辦理勞資爭議仲裁實施要點」（下稱仲裁要點），補助地方政府辦理金錢給付爭議（2萬元以上）及恢復僱傭關係爭議之仲裁案件出席費、調查費及撰寫費等相關費用（仲裁要點第5點、第6點及第8點）。使地方政府於調解不成立時積極促成雙方進入合意仲裁程序，以期透過調解及仲裁制度之銜接，增進雙方關係回復和諧之可能性。

為精進仲裁補助規範，以提升仲裁使用率，勞動部近2年均修訂仲裁要點，除將地方政府依勞爭法第25條第2項之一方交付仲裁及同條第4項職權交付仲裁之

標的納入補助範圍；又考量雇主違法調動勞工之行為，恐對勞工工作權造成重大影響，故將因違法調動所生之調動無效或回復原職為訴求之爭議標的亦納入補助範圍（仲裁要點第8點），以透過擴大補助範圍，與地方政府共同推動仲裁機制，發揮預期實效。

► 伍、結語

協助勞工圓滿解決勞資爭議，使勞動關係儘速回復和諧，向來為勞動部施政重點之一，勞動部未來仍會持續傾聽各界意見，滾動檢討調解及仲裁機制相關規範，並朝向穩定勞動關係之目標邁進，做勞工朋友最有力的後盾。



令釋身權法第 96 條第 2 款 「無正當理由」違反定額進用 規定

高芳儀 | 勞動部勞動力發展署 視察



► 壹、前言

為保障身心障礙者就業機會，身心障礙者權益保障法（以下簡稱身權法）第 38 條第 2 項規定，私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%，且不得少於 1 人。進用身心障礙者人數未達標準之機關（構），依第 43 條第 2 項規定，應定期向所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關之身心障礙者就業基金繳納差額補助費，其金額依差額人數乘以每月基本工資計算。復依第 96

條規定略以，私立學校、團體及民營事業機構無正當理由違反第 38 條第 2 項規定，由直轄市、縣（市）勞工主管機關處新台幣 2 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。

► 貳、令釋研訂過程

鑑於定額進用規定之目的為創造融合友善職場、協助善用身心障礙人力資源，對於未足額進用之義務單位採輔導先行做法，勞動部勞動力發展署依法每月定期公告連續未足額進用單位名單，並督導地方政府依個別單位之進用困難情形，透過雇

主拜訪、企業座談、協助盤點職缺及就業媒合等方式協助進用身心障礙者。身權法第96條第2款之規定行之有年，地方政府多因「無正當理由」難有明確標準，恐造成裁罰爭議，致較無相關裁罰案例。勞動部為協助地方政府善用法律工具，加強督促未足額進用單位積極改善，爰就「無正當理由」研擬一致之原則，俾供遵循。

為研訂「無正當理由」，勞動部邀集法規委員、身心障礙權益領域專家學者、地方政府等召開多次研商會議，就無正當理由之態樣、裁罰處分之正當程序等事項進行研商，以凝聚共識後訂定之。

► 參、解釋令重點

勞動部於2023年2月9日令釋身心障礙者權益保障法第96條第2款所稱「無正當理由」，令釋內容如下：

- 一、違反身權法第16條第1項或就業服務法第5條第1項禁止身心障礙歧視之規定，經直轄市、縣（市）勞工主管機關裁罰，致進用身心障礙者人數未達法定應進用人數。
- 二、有不實進用身心障礙者之情形，經直轄市、縣（市）勞工主管機關查證屬實，於重新計算後，未達法定應進用人數者。
- 三、於未足額進用身心障礙者之期間內，有新增僱用其他非身心障礙者之情形，經查證屬實。但就雇主已辦理招募員工，於招募期間未有身心障礙者應徵，

或雇主已善盡調整職務內容及工作環境等責任，仍無身心障礙者得勝任工作，排除其屬無正當理由之情形。

- 四、未自行規劃開立身心障礙者職缺或未有推動改善身心障礙者進用計畫，且拒絕直轄市、縣（市）勞工主管機關協助公開招募、提供職務分析、調整招募條件、職務內容或工作環境相關措施。

上述情形係明列無正當理由之態樣，惟義務單位是否聘僱身心障礙者受工作性質、經營狀況、所在區域等不同因素考量差異性大，是否該當身權法第96條第2款裁罰要件，仍應由地方勞工主管機關就私立義務單位未足額進用原因及舉證內容逐案審查。

► 肆、輔導措施

全國依身心障礙者權益保障法規定進用身心障礙者2022年截至12月義務單位共計1萬8,192家，應進用身心障礙



者6萬2,632人，實際進用達9萬1,229人，超額進用2萬8,597人。未足額進用1,807家，其中公立單位23家，私立單位1,784家，未足額進用單位數占義務單位數9.93%，其中逾8成單位為未足額1人，主因為身心障礙員工離退職後未及遴補、未有適合職缺或職缺需特殊專長人力。輔導改善作法說明如下：

- 一、透過預警機制協助未及遴補身心障礙者：透過「身心障礙者定額進用資訊管理系統」預警機制，已進用22至33人之公立機關及55至66人之私立機構（即將成為義務單位）名單，由地方政府通知渠等單位提早規劃進用身心障礙者。
- 二、加強宣導多進用身心障礙者：透過雇主座談、企業訪視、身心障礙者就業博覽會及網站通路等管道，宣導身心障礙者就業成功案例及就業服務資源，並辦理進用績優單位表揚，宣導義務單位進用身心障礙者之責任及鼓勵進用。



- 三、提供各項獎（補）助鼓勵雇主進用：包括僱用獎助、職務再設計服務。
- 四、協助開發職缺：對有進用困難者，進行入場訪視，協助盤點職缺，發掘工作機會。
- 五、強化身心障礙者職能：提供職業訓練，強化身心障礙者職能，並由就服員開發未足額進用單位工作職缺。
- 六、提供職場適應服務：身心障礙者於職場有適應困難者，可由地方政府職業重建專業人員提供職場訪視輔導，協助穩定就業。
- 七、定期公告未足額名單：每月公告連續未足額進用單位名單，藉由社會輿論督促其依法改善，並請地方政府持續追蹤進用情形，提供輔導改善建議與協助。
- 八、訂定「直轄市、縣（市）政府辦理身心障礙者定額進用義務單位抽查作業注意事項」，督促地方政府加強掌握及輔導轄內義務單位足額進用。
- 九、善用法令工具，督促義務單位足額進用
 - （一）公立單位：每月發文予未足額單位及其上級機關加強督導，促其依行政院「進用身心障礙人員作業要點」積極進用身心障礙人員。
 - （二）私立單位：地方政府可運用身權法第96條第2款之裁處規定及本解釋令，輔導督促積極進用身心障礙人員。

考量協助義務單位善用身心障礙人力資源，創造和諧友善職場為身權法對於身心障礙就業權益保障之根本目的。本令釋自2023年2月9日發布，訂於5月1日起生效，以給予直轄市、縣（市）勞工主管機關宣導與輔導期。直轄市、縣（市）勞工主管機關於輔導期間對於義務單位透過公文通知、平面（製作單張摺頁）與網路（官網、臉書）宣導及雇主座談會等相關研習活動進行宣導；對於未足額進用單位加強輔導及行政指導，如入場輔導及職務盤點與分析等作法，以協助渠等單位改善未足額進用狀況。

► 伍、結語

勞動部致力推動身心障礙者就業並落實定額進用制度，為鼓勵雇主進用身心障礙朋友，勞動部所屬各分署及各地方政府就業服務據點均可提供就業媒合服務，對於有個別化職業重建服務需求之身心障礙者，地方政府亦運用個案管理、職業輔導評量、職業訓練、支持性及庇護性就業服務等資源，協助其提升就業競爭力及投入職場就業，雇主也可運用僱用獎助及職務再設計等資源，提供更多身心障礙人士可從事的職務工作。



訂定「勞雇雙方約定工資給付日及工資給付指導原則」

鼓勵勞雇雙方合理約定工資給付事宜

吳思儀 | 勞動部勞動條件及就業平等司 科員



► 壹、前言

勞動基準法第23條第1項規定，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2次，以確保勞工可於固定期間內取得工資，並明確約定工資給付之日期；本部前於2022年亦曾函釋，勞雇雙方應就工資給付之頻率及日期妥為約定，雇主如未與勞工就工資給付日明確約定、或約定之工資給付間隔超過1個月，涉違反勞動基準法第23條規定。

現行法令雖規範勞雇雙方應明確約定工資給付日，但該約定的合理範圍仍有疑義，本部亦接獲民眾陳情事業單位規定的工資給付日在工資計算週期屆滿後20日或25日，已影響其維持生活所需；爰依據國際勞工公約及建議書（International Labor Organization Conventions and Recommendations）意旨、勞動基準法相關規定，經會商地方主管機關、專家學者及工商團體意見後，於2023年2月9日訂定「勞雇雙方約定工資給付日及工資給付指導原則」，以確保勞工受領工資之權益。

► 貳、訂定重點

一、工資給付之次數不得低於每 1 個月給付 1 次

依據國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO) 第 85 號建議書第 2 點規定，如雇員薪酬是按月或按年計算，則發放間隔不應少於 1 月 1 次。勞動基準法第 23 條第 1 項規定除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給 2 次，本指導原則重申工資定期給付原則，規範勞雇雙方縱使特別約定，工資給付之次數仍不得低於每 1 個月給付 1 次。

二、約定工資給付日之合理範圍

本部邀集工商團體瞭解實務上工資給付日約定情形時，工商團體表示會員廠商多約定工資計算週期屆滿後 5 日或 10 日給付工資，極少數為屆滿後 15 日給付，顯示大部分採工資後付方式的事業單位，都能讓勞工在工資計算週期屆滿後 5 日或 10 日內領得工資。

經參考國際公約精神及各國制度等，訂以工資計算週期屆滿後 15 日內給付工資作為合理約定之臨界點，勞雇雙方約定之工資給付日如逾工資計算週期屆滿後 15 日，即屬過晚，地方主管機關應立即輔導事業單位向前調整。如本指導原則生效前，勞雇雙方於勞動契約中約定的工資給付日已早於該期日，則應依約履行，如欲變更或調整時應由勞雇雙方重行協商合致，雇主不得片面變更延後。

再參考鄰近國家立法例，新加坡及香港以法律規定工資應在工資計算週期屆滿後 7 日內給付，新加坡更進一步規範延時工資（加班費）應在工資計算週期屆滿後 14 日內給付；經考量國內實務作法及執行之可行性，爰訂定期程表，鼓勵事業單位在達到合理約定範圍後，以 2026 年底僱用勞工 100 人以上事業單位於工資計算週期屆滿後 5 日內給付工資、僱用勞工 99 人以下之事業單位 7 日內給付工資作為目標，逐年向前調整工資給付日。

期程表規劃以 4 年時間漸進推動，且各階段目標間保留緩衝年度，目的是為了給予事業單位調整薪資作業流程及財務狀況的空間，期望事業單位能逐步配合期程調整。另外考量事業單位規模和資源調度及財務承受能力息息相關，亦依事業單位規模大小分別訂定目標，減少小微型企業配合調整之難度，希望讓所有事業單位都可以一步一步地跟上。



三、延時工資（加班費）及假日出勤加倍工資之給付日

延時工資及假日出勤工資因需先確認時數、計算基礎等方能進行結算作業，計算流程較每月工資繁複，事業單位為紓解作業量，實務上有雇主與勞工約定和每月工資同一計算週期但不同給付日，或約定不同之計算週期後，併每月工資發放或另約定給付日。此外，亦曾見部分事業單位為減少作業次數，與勞工約定每季、每2個月結算延時工資及假日出勤工資。

為規範前揭情形，本指導原則規定延時工資及假日出勤工資之工資給付日如與每月工資約定為同一期日，應該在工作事實發生後最近的給付日或併當月份工資發給；若另定不同之給付日或不同之計算週期，仍應按月結算，不得低於每月給付1次，且至遲應在該計算週期屆滿後15日內給付。

四、特定獎金之給付期限

實務上常見事業單位訂有每季、每半年、每年依業績、營運狀況等計算發放的獎金、津貼，考量該等獎金發放頻率及要件與每月工資不同，本指導原則主要係規範每月工資及正常工作時間以外工作工資的給付日；爰雇主已使勞工可按月受領工資，如另有約定按季、半年或年結算並給付的特定獎金、津貼，其給付日期可依勞雇雙方約定，但仍應約定合理的給付日期。

五、工資給付日遇假日發放方式

過去常見工資給付日如遇例假、休息日或連假，雇主會逕自延後至次一工作日給付工資，如工資給付日逢春節連假，勞工可能遲至工資給付日後7、8日才取得工資，已影響勞工支應生活所需。

本部2022年曾函知各地方勞動行政主管機關，凡雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後





補給，不論是否為全額或差額，均應以違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定論處，爰僱主如以工資給付日遇假日為由，逕自延後給付，應涉違反前開規定。

實務上，多數事業單位給付工資是透過金融機構以媒體轉帳方式至勞工帳戶，應可於事前至銀行辦理預約撥薪作業，指定於工資給付日轉帳，發薪作業不受假日影響；而仍採現金方式給付的事業單位，如因適逢假日不便進行發薪作業，則應該提前發放，不得逕自延後給付。

▶ 參、實施方式說明

本指導原則並非法令的強制規定，亦未訂定罰則，而係以行政指導方式，透過地方主管機關柔性輔導，向事業單位詳盡說明，鼓勵其依期程表向前推進；除有違反勞動基準法強制規定，或工資給付日顯不合理應立即向前調整者外，事業單位可依自己的步調進行調整。

以 500 人以上事業單位為例，可依期程表於 2023 年底將工資給付日調整至 10 日內、2025 年底調整至 5 日內，也可直接以 2025 年底調整至 5 日內為最終目標，進行一次性的調整作業。

▶ 肆、結語

工資為勞動者給付勞務之對價，且為其賴以維持生活所必需，僱主如有受領勞務之事實，即應給付工資，期待透過指導原則訂定，提供推進方向，並給予事業單位調整空間，讓所有事業單位都可以逐步跟進，共同維護勞工受領工資之權益。

化學性皮膚防護具選用

參考指引簡介

陳明源 | 勞動部職業安全衛生署 科長

簡祥霖 | 勞動部職業安全衛生署 技士



壹、前言

勞工從事製造、處置或使用具有皮膚危害之有害物（以下簡稱皮膚有害物）時，作業過程中可能因皮膚有害物接觸皮膚、噴射或潑濺等而造成職業災害，為了避免相關危害，除優先採行源頭管制，以不具皮膚危害之物質取代外，亦可採取工程控制，如隔離、自動化或管線輸送等避免直接接觸，若仍有具皮膚接觸危害之風險時，保護勞工的最後一道防線就是個人防護具。

為了保障作業勞工的健康及安全，職業安全衛生法令已規範雇主對於搬運、置

放、使用腐蝕性物質、毒性物質或劇毒物質時，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並使勞工確實使用，但因化學品種類眾多且危害性不同，市售皮膚防護具材質、種類各異，為避免不當使用而造成風險，勞動部職業安全衛生署參考國際作法及 CNS 16103 化學防護服國家標準，於 112 年 3 月 2 日訂定發布「化學性皮膚防護具選用參考指引」，協助雇主依實際需求，選定適當的皮膚防護具，並使勞工正確使用，以防止職業災害。

◎ 貳、化學性皮膚防護具選用

依化學性皮膚防護具之防護部位，可將其分成手套、防護靴（鞋）及防護衣等，必須根據化學品特性、作業方式及實際需求來進行選擇。另依據 CNS 16103 化學防護服標準，化學防護服分為氣密型（1 型）、正壓型（2 型）、液密型（3 型）、潑濺液（4 型）、懸浮固體粉塵防護用密閉型（5 型）及霧型防護用密閉型（6 型）

及局部式化學防護服（PB 型）。雇主可參考化學性皮膚防護具選用步驟（圖 1），先辨識勞工從事作業時因接觸皮膚有害物所引起之危害，經評估其暴露程度後，再據以選定化學性皮膚防護具，建立管理及維護、教育訓練機制，使勞工能正確使用，並維持防護具效能，同時藉由適時檢討及改善作為，確認各項工作能有效執行並符合實際需求，以下簡述如何藉由危害辨識與評估來選擇化學性皮膚防護具（表 1）。



▲ 圖 1：化學性皮膚防護具選用步驟

表 1 各類型化學性皮膚防護具簡介

化學性皮膚防護具型式（種類）	簡介說明
氣密型化學防護服（1 型）	指包括手部、腿部及頭部且內部保持氣密之全身式化學防護服，分為內置式自攜呼吸器氣密型（1a 型）、外置式自攜呼吸器氣密型（1b 型）及供氣式氣密型（1c 型）等 3 種型式。
正壓型化學防護服（2 型）	指包括手部、腿部及頭部，並由外部供給呼吸用空氣，以使防護服內部保持正壓之非氣密型全身式化學防護服。
液密型化學防護服（3 型）	提供穿著者防護液體化學物質之全身式化學防護服。
潑濺液密型化學防護服（4 型）	提供穿著者防護潑濺液體化學物質之全身式化學防護服。
懸浮固體粉塵防護用密閉型防護服（5 型）	提供穿著者防護懸浮固體粉塵之全身式化學防護服。
霧型防護用密閉型防護服（6 型）	提供穿著者防護霧狀液態化學物質之全身式化學防護服。
局部式化學防護服（PB 型）	指為防護身體一部分之化學防護服，可分為液體防護用局部式化學防護服【PB（3）型】、潑濺防護用局部式化學防護服【PB（4）型】及霧型防護用局部式化學防護服【PB（6）型】等 3 種型式。

一、危害辨識

雇主使勞工製造、處置或使用化學品前，應先辨識化學品是否具有皮膚危害性，確認其物理狀態（固態、液態或氣狀）與皮膚有害物成分及濃度或濃度範圍。依「勞工作業場所容許暴露標準」附表一之空氣中有害物容許濃度表，其符號欄註記「皮」字之有害物，即表示該物質易從皮膚、粘膜滲入體內，另依CNS 15030 化學品分類，屬於皮膚急毒性、腐蝕或刺激皮膚及皮膚過敏物質，皆屬於對皮膚有害之化學物質。

二、皮膚接觸暴露評估

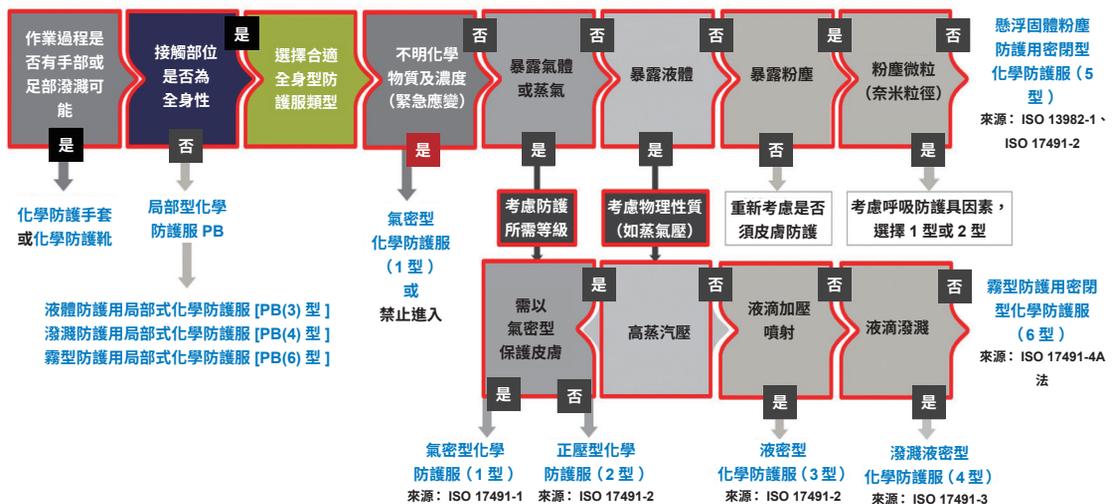
除危害辨識外，另一重要環節為評估化學品對皮膚接觸之情形，於執行皮膚接觸暴露評估時，應考量作業型態及內容、接觸皮膚有害物之時間及頻率、意外造成噴射或潑濺等情境，並依該評估結果作為後續皮膚防護具之選擇

參考。適切的評估有助於皮膚防護具的選擇，國際上亦有開發皮膚接觸暴露評估工具，如歐盟（European Union, EU）的RISKOFDERM、美國工業衛生學會（American Industrial Hygiene Association, AIHA）的Dermal Risk Assessment Model（DRAM）等暴露評估工具，用以評估危害及暴露程度之風險等級。

三、化學性皮膚防護具之選擇

經前述皮膚接觸暴露評估後，應依該暴露評估結果，選定適當的化學性皮膚防護具，並使勞工正確使用，雇主可參考流程選用化學性皮膚防護具（圖2）並一併考量下列事項，來選定適當防護具：

- （一）選擇適當防護具材質：對於接觸高危害性皮膚有害物，可依其危害特性及作業時間，參考製造商或供應



▲ 圖 2：化學皮膚防護具選用流程

商提供之化學性皮膚防護具之破出時間等滲透率檢測結果，進行材質選用規劃。

- (二) 參考安全資料表資訊：安全資料表暴露預防措施欄位有提供個人防護具之建議，可將相關使用、限制等資料納入考量。
- (三) 考量個人健康狀況：對於接觸具皮膚過敏之皮膚有害物，應選擇比評估結果更高等級防護效能之皮膚防護具，另外，除考量勞工防護需求外，也應考量穿戴者對材料過敏之可能或高溫環境等影響生理之狀況，並諮詢勞工健康服務醫師或相關專業人員，提供適當建議。

▶ 參、結語

近年來仍有發生數起勞工因從事化學倒料作業或管線維修作業等，因化學品噴濺而造成死傷不幸案例，作業中如有皮膚接觸危害物質的風險，且無法以其他有效控制方式來避免時，則需選擇適當材質及種類之防護具，才能避免皮膚接觸危害，保障工作者的安全及健康。未來勞動部職業安全衛生署將持續辦理輔導及宣導說明會，協助事業單位有效評估化學品風險，落實危害控制，並提升化學性皮膚防護具選用專業知能，以減少職業災害之發生。

