

2

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



活用  
法規

# 勞工 安全衛生法 修法前後之差異比較

勞委會勞工安全衛生處科長 林毓堂



## 前言

勞工安全衛生法（以下簡稱勞安法）為我國落實保障工作者安全及健康，預防職業災害發生的重要基石，自民國 63 年公布施行後，除於 80 年間部分修正外，即未有大幅修正。鑒於我國產業結構改變，勞工已面臨過勞、精神壓力及肌肉骨骼疾病等新興疾病的危害，且隨著新材料、新物質及新科技的發展，勞工也暴露於新風險，職業安全衛生因此遭逢新挑戰；此外，國際上對於化學品安全管理、機械、設備或器具的本質安全設計、以及勞工健康管理等議題也有長足的進步，值得效仿。顯然，現行勞安法已難滿足目前時空環境的變遷所需。

為防止職業災害，保障工作者安全及健康，行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）自 95 年即積極展開勞安法修法作業，考量國內環境情勢、職場安全衛生環境多元性、勞

工安全衛生既有基礎、政府執行能力及勞工權保障等，並參酌國際公約及歐、美、日等國的立法經驗與發展趨勢，於召開 30 餘場次內、外部研商、專家諮詢及公聽會議，廣泛蒐集意見後方完成修正草案，於 100 年 3 月及 9 月分別送請行政院及立法院審議，但因部分條文未獲社會共識，以致於在立法院上會期未能順利完成三讀。全案經過勞委會重新檢討，並舉辦 13 場次座談與說明會，充分與有關機關、學者專家、業界及勞雇團體等進行溝通化解疑慮，且收納各界意見修正部分爭議性條文後，於 101 年 6 月及 11 月再送請行政院及立法院審議，復歷經多次折衝協商與努力之下，終於獲得立法院朝野黨團最大修法共識，於今（102）年 6 月 18 日完成三讀程序，更名為「職業安全衛生法」，並於 7 月 3 日經總統令公布。



## 勞安法修法前後之比較

綜觀勞安法本次修法，為近 22 年來最大幅度之修正，除將適用範圍擴大，涵蓋各業所有工作者，並包括源頭消滅機械或化學品危害、營造友善工作環境、促進勞工身心健康、強化母性與少年勞工保護、保障勞工之安全衛生基本權限及促進職業安全衛生文化等面向，對於

我國在保障勞動基本人權、創造公平正義的勞動環境與提升優質勞動的產業競爭力，將更為周延完善，也使我國職業安全衛生的發展邁入新紀元。勞安法修正為職安法後，條文總計 55 條，其中包括內容修正 32 條、新增條文 15 條、刪除條文 2 條及內容未修正 8 條。以下謹就該法修法前後之差異重點及其對應條次予以列表說明，以利相互對應比較：

修正重點	勞工安全衛生法	職業安全衛生法	條次
立法目的	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為防止職業災害，保障勞工安全與健康。</li> <li>2. 本法未規定者，適用其他有關法律之規定。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為防止職業災害，保障工作者安全及健康。</li> <li>2. 其他法律有特別規定者，從其規定。</li> </ol>	§ 1
保障對象	受僱勞工。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 受僱勞工。</li> <li>2. 自營作業者。</li> <li>3. 受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員（如派遣工、職業訓練機構學員）等工作者。</li> </ol>	§ 2
適用範圍	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 適用於營造業、製造業等 14 業。</li> <li>2. 其他經中央主管機關指定之事業或部分工作場所。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 一體適用於各業。</li> <li>2. 如因事業規模、性質及風險等特殊因素，中央主管機關得指定其僅適用本法之部分規定。</li> </ol>	§ 4
義務主體	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇主。</li> <li>2. 代行檢查機構、訓練單位。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇主。</li> <li>2. 自營作業者（如獨立從事勞動，且未僱用勞工者，仍準用一般責任、置備必要安全衛生設施、機械設備應符合安全標準、化學品應依規定標示、許可與通報、危險性機械設備應經檢查合格及其操作人員應經訓練合格等義務及罰則等規定）。</li> <li>3. 機械、設備、器具之製造、輸入或供應者。</li> </ol>	§ 5 – § 49、 § 51

修正重點	勞工安全衛生法	職業安全衛生法	條次
		4.化學品之製造、輸入或供應者。 5.驗證機構、監測機構、醫療機構、顧問服務機構、代行檢查機構及訓練單位。	
一般責任	無	1.僱主：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。 2.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，防止該等物件於使用或工程施工時，發生職業災害	§ 5
身心健康保護	無	增訂異常工作負荷促發疾病、身體或精神遭受不法侵害、重複性作業促發肌肉骨骼疾病等之預防及其他身心健康保護之規定	§ 6
機械、設備及器具安全管理	僱主端： 1.不得設置不符防護標準之機械、器具，供勞工使用。 2.上述機械、器具於使用前，中央主管機關得委託適當機構實施型式檢定。	製造、輸入、供應及僱主端： 1.經指定之產品，其構造、性能及防護需符合安全標準。 2.經公告列入型式驗證之產品，需強制型式驗證合格。 3.經指定之產品符合安全標準者，應自我宣告及標示。 4.經型式驗證合格之產品，方得使用驗證合格標章。	§ 7 - § 9
化學品安全管理	僱主端： 對危險物及有害物應予標示，並註明必要之安全衛生注意事項。	製造、輸入、供應及使用端： 1.對於新化學物質，應繳交化學物質安全評估報告，並經核准登記。 2.對於經指定之管制性化學品，禁止處置或使用。但經許可者，不在此限。 3.對於經指定之優先管理化學品，應將相關運作資料通報中央主管機關。 4.與僱主負化學品標示及安全資料表之共同義務。 5.僱主對於危害性化學品，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。	§ 10、 § 11、 § 13、 § 14



修正重點	勞工安全衛生法	職業安全衛生法	條次
作業環境監測	雇主對於經指定之作業場所應依規定實施作業環境測定。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇主對於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。</li> <li>2. 雇主對於經指定之作業場所，應訂定作業環境監測計畫，並由經認可之作業環境監測機構實施監測。</li> <li>3. 雇主對於作業環境監測計畫及監測結果，應公開揭示，並通報中央主管機關。</li> <li>4. 明定作業環境監測機構資格及管理之法源。</li> </ol>	§ 12
危險工作場所風險管理	無	<p>從事石油裂解之石化工業及從事製造、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之工作場所：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 應定期實施製程安全評估，並製作製程安全評估報告，報請勞動檢查機構備查。</li> <li>2. 應建置職業安全衛生管理系統。</li> </ol>	§ 15、 § 23
勞工健康檢查與健康管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行定期健康檢查；對於從事特別危害健康之作業者，應定期施行特定項目之健康檢查。</li> <li>2. 雇主應建立健康檢查手冊，發給勞工。</li> <li>3. 上述健康檢查應由醫療機構或本事業單位設置之醫療衛生單位之醫師為之。</li> <li>4. 檢查紀錄應予保存。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 增訂經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查為雇主對於在職勞工健康檢查明定體格檢查及健康檢查應由認可醫療機構之醫師為之；並明定認可醫療機構、醫師資格與管理之法源。</li> <li>2. 增訂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。</li> <li>3. 增訂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。</li> <li>4. 增訂雇主對於健康檢查結果，不得作為健康管理目的以外之用途。</li> </ol>	§ 20、 § 21

修正重點	勞工安全衛生法	職業安全衛生法	條次
勞工健康服務	無	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 勞工人數達一定規模以上經公告適用之事業單位，應僱用或特約醫護人員辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。</li> <li>2. 前項職業病預防事項應配合勞工安全衛生人員辦理之。</li> <li>3. 上述事業單位之適用期程，中央主管機關得依規模、性質分階段公告。</li> </ol>	§ 22
少年勞工保護	童工（15-16 歲）禁止從事危險性或有害性工作。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「童工」修正為未滿 18 歲者。</li> <li>2. 增訂未滿 18 歲者從事危險性或有害性工作以外之工作，經具資格之醫師評估結果，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。</li> </ol>	§ 29
女性勞工保護	一般女性勞工不得從事坑內、有害物散布場所等危險性或有害性工作。	刪除。	—
	妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，亦不得從事起重機、捲揚機之運轉等危險性或有害性工作。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 對妊娠中之女性勞工，依醫學及科技之發展，刪除禁止從事銻、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散布場所之工作，但增列不得從事危險性或有害性工作： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 異常氣壓及處理或暴露於弓形蟲、德國麻疹等影響胎兒健康之工作。</li> <li>(2) 處理或暴露於致病或致死風險之感染性微生物之工作。</li> <li>(3) 二硫化碳、三氯乙烯、環氧乙烷等具生殖毒性一級或致基因突變性一級或具直接、間接影響哺乳功能之危害性化學品之工作。</li> </ol> </li> <li>2. 分娩後未滿一年之女性勞工： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 刪除原規定不得從事危險性或有害性工作之規定。</li> <li>(2) 但仍不得從事礦坑、鉛、一定重量以上之重物處理、鑿岩機及其他有顯著振動等對產後母體恢復有影響之工作。</li> </ol> </li> <li>3. 增訂雇主依規定採取母性健康保護措施，並經當事人書面同意者，從事上述部分禁止工作，得不受限制。</li> </ol>	§ 30、 § 31



修正重點	勞工安全衛生法	職業安全衛生法	條次
釐清地方主管機關檢查權爭議	主管機關及檢查機構對事業單位工作場所得實施檢查。	4. 中央主管機關及勞動檢查機構對事業單位勞動場所得實施檢查（即回歸勞動檢查法第 5 條規定）。	§ 36
重大職業災害通報	<p>1. 事業單位工作場所發生下列職業災害時，應於 24 小時內報告檢查機構：</p> <p>(1) 發生死亡災害者。</p> <p>(2) 發生災害之罹災人數在 3 人以上者。</p> <p>(3) 其他經中央主管機關指定公告之災害。</p> <p>2. 檢查機構接獲前項報告後，應即派員檢查。</p>	<p>1. 應通報之職業災害由「工作場所」擴大為「勞動場所」</p> <p>2. 通報期限由「24 小時」修正為「8 小時」。</p> <p>3. 應通報之職業災害除死亡及罹災人數在 3 人以上者外，增列罹災人數在 1 人以上，且需住院治療者。</p> <p>4. 勞動檢查機構接獲報告後，僅就工作場所發生死亡或重傷之災害派員檢查。</p>	§ 37
工作者安全衛生基本權	<p>知道的權利</p> <p>1. 接受安全衛生教育訓練。</p> <p>2. 經由宣導，知道本法及安全衛生相關規定。</p>	<p>除左列外，增訂：</p> <p>1. 藉由安全標示或驗證合格標章，得知廠場機械、設備或器具是否符合安全規定。</p> <p>2. 藉由標示、清單及安全資料表，得知廠場之化學品危害性。</p> <p>3. 藉由雇主公布之職業災害內容及統計，得知事業單位每月職業災害發生情形。</p>	§ 7、 § 10、 § 32、 § 33、 § 38
	<p>參與的權利：</p> <p>1. 參與訂定安全衛生工作守則。</p> <p>2. 參與勞工安全衛生委員會。</p>	<p>除左列外，增訂：</p> <p>1. 參與事業單位之職業災害調查。</p> <p>2. 參與政府申訴案或職業病調查。</p> <p>3. 參與政府職業安全衛生諮詢會。</p>	§ 23、 § 34、 § 35、 § 37
	<p>其他權利：</p> <p>定期接受健康檢查。</p>	<p>除左列外，增訂：</p> <p>立即危險停止作業的權利。</p>	§ 18、 § 20

修正重點	勞工安全衛生法	職業安全衛生法	條次
促進職場安全衛生文化之發展	中央主管機關得訂定獎勵辦法，輔導事業單位及有關團體辦理之，以有效防止職業災害，促進勞工安全衛生。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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，以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。</li> <li>2. 增訂直轄市與縣（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。</li> </ol>	§ 50
促進安全衛生相關產業之發展	無	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 事業單位對於經檢查通知之改善，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。</li> <li>2. 有關驗證機構、作業環境監測機構、健檢醫療機構、訓練單位之管理、新化學物質之登記、健康檢查結果之通報、職業安全衛生管理系統之訪查與績效認可等業務，中央主管機關得委託相關專業團體辦理。</li> </ol>	§ 36、 § 52

## 結語

建構安全衛生的工作環境，不僅是維護勞動基本人權，國家發展進步的指標，更是勞工生存權與工作權的保障，同時也維繫著人力資源的穩定、社會的安定及經濟的發展。勞安法修法通過不僅是職業安全衛生發展的新里程碑，也是一個開端，未來在該法相關附屬法規的研訂及落實執行層面等仍有賴各界共同努力，凝聚共識，並克服困難，方能強化職業災害預防機制，有效保障所有工作者的安全與健康。







## 附錄

### Q1：勞工如因過勞致死，是否可依職安法課予雇主刑責？

勞工過勞主要源於超時工作，其預防對策仍在於落實勞動基準法工時規定，而職安法之「預防」，係以「高風險群」勞工之健康管理為主，課以罰鍰，較為合理，且實務上過勞疾病多為個人原因及職業原因等多重因素所致，職業因素僅為「促發」（非引起）原因之一。惟為強化雇主預防勞工過勞之責任，遏止雇主不當以責任制為由，致勞工因工作負荷過重促發腦心血管疾病，未來對於過度工作負荷之勞工，如已提出醫師預防過勞之醫囑或評估報告，雇主仍不當指派其從事工作導致勞工過勞死者，除將依職安法處分外，如有應注意，並能注意，而疏於注意之情事者，仍得視其情節，依涉嫌刑法第276條業務過失，移送司法機關偵辦。

### Q2：職安法通過後，勞動檢查執行人力是否不足？適用各業未來如何執行？

因應職安法擴大適用範圍後所需監督檢查人力，勞委會除將積極向行政院爭取外，另針對中小企業或微型事業，則將優先採取宣導、輔導及補助措施，以協助其推動安全衛生工作。

### Q3：職安法何時會正式施行？

依該法第55條規定，施行日期是由行政院定之。但為使該法案公布後能及早順利推動，讓勞動檢查機構及事業單位等得以遵循，促使修法前後接軌無礙，勞委會已積極展開多達58種附屬法規之研修工作（包括須新增或大幅修正者28種，須配合修正部分內容者30種），法制作業雖極為繁重，且深具挑戰，仍將盡最大努力達到立法院所要求之1年內完成為目標。

### Q4：職安法擴大適用後與其他相關法律是否競合？

1. 為釐清職安法與其他法律之關係，本次修法於第1條已明定「其他法律有特別規定者，從其規定」，亦即如公務人員保障法、礦場安全法、消防法、道路交通管理處罰條例、船舶法、游離輻射防護法、毒性化學物質管理法及爆竹煙火管理條例等就安全衛生事項有特別規定，應優先適用各該法律之規定，尚不致產生競合。
2. 該法也特別規定，各地方主管機關及目的事業主管機關仍應依其業管權責，積極推動職業安全衛生業務，俾與職安法相輔相成，共同促進職業安全衛生文化之發展。

**Q5：未來派遣勞工是否也適用職安法規定？**

職安法適用所有行業，因此於該法施行後，派遣公司本應負保障派遣勞工安全與健康之雇主責任；此外，對於受要派公司工作場所負責人指揮或監督之派遣勞工，該法已明訂於該事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用該法之規定。

**Q6：雇主應如何依規定為在家工作者提供必要之安全衛生設施及措施？**

職安法已考量部分因經營型態、管理制度及工作特性等適用該法確有困難，故明定因事業規模、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，勞委會未來於相關附屬法規研訂時，將廣徵各界意見，再納入規定，以符合各行業需求。

**Q7：未來對於勞工過勞等導致相關疾病害之因果關係認定將有困難？**

1. 職安法規定有關長時間工作等異常工作負荷促發工作相關疾病、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害及重複性作業等促發肌肉骨骼疾病等預防措施，旨在要求雇主實施高風險群健康管理及工作條件調整，並無涉因果關係認定。此外，勞委會也將研議訂定相關附屬規章或實務指引，以提供業者採行事前預防措施之參據。
2. 至於危害暴露與罹患職業疾病因果關係之認定，勞委會已訂有「職業促發腦血管及心臟疾病認定參考指引」、「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」及各則職業性肌肉骨骼傷病之認定參考指引等。🌀





## 職業安全衛生法

# 於化學品危害預防管理

## 之策略

勞委會勞工安全衛生處技士 林清源

## 背景說明

化學物質之研發、製造和應用，造就了經濟發展與人類福祉之增進，然而化學物質對人類健康之潛在危害卻是不可輕忽，依 ILO 推估，60% 之職業病及 4% 之職業癌症與化學品危害相關，例如已確認暴露於一些化學物質如石棉、苯、甲醛、戴奧辛、多環芳香烴族等都可能引發癌症；此外，為數眾多之化學品，常因危害特性辨識不明，設施不足或處理不當，導致發生火災、爆炸、洩漏、中毒等重大災害，亦造成人員生命財產損失。

為有效加強化學品危害預防管理，勞委會本次修正勞工安全衛生法為職業安全衛生法（以下簡稱職安法）主要以兩大策略著手，即化學品之源頭管理及重點管理。化學品源頭管理參考歐盟化學物質註冊、評估、授權與限制法案（Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals, REACH）等法規，透過廠商提報或核准登記之審核及評估機制，掌握其危害特性，後續再依勞工之暴露風險程度，採取不同之重點管理策略（示意圖如圖一），以下就該法相關規定簡述政策推展方向與作法。



圖一：勞委會化學品危害預防管理推動策略



## 化學品危害預防策略

### 一、推動化學品源頭管理制度 (職安法第 13 條)

參考國際組織與領先國家作法，勞委會化學品源頭管理將化學物質區分為既有化學物質 (existing chemical substances) 及新化學物質 (new chemical substances) (於中央主管機關公告之化學物質清單 (既有化學物質) 以外之化學物質稱為新化學物質)。新化學物質透過核准登記 (notification) 程序，要求廠商進行必要之危害特性測試，進而運用危害辨識資訊及風險評估制定管制策略。

另既有化學物質之管理，勞委會於 98-100 年執行跨部會「國家化學物質登錄管理與資訊應用機制推動方案」，完成我國首次建立之本土化既有化學物質清單 (草案) 79,000 種，初步掌握化學物質上游製造及輸入廠商之資料，該清單將成為勞委會未來進行篩選重點管理化學物質 (優先管理及管制性化學品) 之重要資料庫。透過既有化學物質的清單建置與危害評估，配合未來新化學物質核准登記制度，才能對所有危害化學物質制定合理之管控機制。

職安法對於新化學物質管理類似 REACH 之精神，均是利用源頭申報核准登記制度掌握化學物質危害及分類、

作業場所使用狀況及暴露評估、危害預防措施等資訊。運作新化學物質之廠商，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，含有該物質之化學品 (包括物質、混合物、物品)，不得有製造、輸入之行為，以確保工作者能在適當之安全衛生設備及防護措施下從事工作。

### 二、推動化學品重點管理制度 (職安法第 14 條)

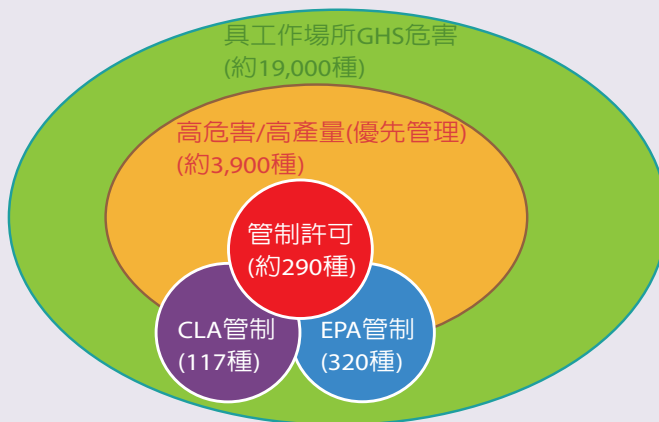
鑑於化學品種類繁多，如何有效管理乃各國相關政策關注重點。國際上普遍將高暴露風險或高產量之危害物質，列為優先管理之對象，例如易致火災、爆炸、易燃、急毒、致癌、致突變及生殖毒性等化學品。未來經勞委會指定之優先管理化學品，將要求廠商須定期申報運作資料 (包括廠商基本資料、化學品基本資料、製造、輸入、處置、使用等數量及可能暴露人數等)，以掌握全國運作此等危害性化學品流布狀況，並透過危害及風險評估之篩選機制，據以訂定後續必要之管控措施，依目前掌握之既有化學物質清單 (約 79,000 種)，優先管理物質經篩選約有 3,900 種。

另勞委會參考日、韓、澳、歐盟等國作法，針對致癌、致突變和生殖毒性物質 (carcinogenic, mutagenic or toxic for reproduction, CMR) 等高

度關注物質 (substance of very high concern, SVHC)，並具有高暴露風險者，將評估指定為管制性化學品，除經許可外，製造者、輸入者、供應者或

雇主不得製造、輸入、供應或供工作者處置、使用，前述優先管理物質中，約有 290 種屬管制性化學品 (示意圖如圖二)。

廠商提報既有化學物質 (約 79,000 種)



圖二：我國既有化學物質清單初步篩選結果



圖三：優先管理及管制性化學品篩選步驟



### 三、落實勞工對於化學品危害知的權利 (職安法第 10 條)

為使勞工藉由對危害性化學物質之分類標示及揭示安全資料表，知悉製造、處置或使用之危害物質之安全衛生資訊，保障勞工知的基本權利，97 年 12 月 31 日起勞委會於工作場所實施「化學品全球分類與標示調和制度 (GHS)」，以分二階段公告適用之方式，計公告 2,151 種適用之危害物質，未來將配合國際 GHS 推動期程，公告後續適用及全面實施之期程，防止勞工因未確實知悉危害物質資訊



所引起之職業災害。

GHS 之危害分類目前有 27 種分類，包括物理性危害、健康危害，以及環境危害，GHS 制度之標示主要以紅框白底搭配九種不同的黑色象徵符號的圖式為主，並包括有警示語、危害警告訊息、危害防範措施等要項；安全資料表 (Safety Data Sheet, SDS) 則詳細描述該物質或混合物之相關物化、毒理及防護資訊等。

本次職安法修法，勞委會參考國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 之化學品公約及美、加、歐盟、日、韓等國作法，明定除標示外，雇主應製備清單、揭示安全資料表，並採取必要之通識措施等規定；另為強化化學品源頭管理，增列化學品於製造、輸入、供應與事業單位或自營作業前，應依規定標示並提供安全資料表。

### 四、推動化學品危害分級管理制度 (職安法第 11 條)

勞委會建置之國家既有化學物質清單 (草案) 中，具有 GHS 危害者高達 19,000 種，惟現行環保署及勞委會管制之化學品僅數百種，顯示現行管理策略已明顯不足，對化學品危害之管理實務需求，有必要參考國際之解決方法及相關管理工具之應用，以強化化學品危害預防措施。

ILO 已於 2006 年提出一套簡易而實用之國際化學品分級管理 (Chemicals Control Banding, CCB) 工具指引, 其風險評估方法係先依 GHS 化學品之健康危害分類決定其危害群組, 次以化學品使用量、粉塵度 (或揮發度) 決定風險等級, 最後再依風險等級低至高選擇對應之管理方法 (大致分為整體換氣、工程控制、隔離及特殊規定 4 類, 示意圖如圖四)。

化學品分級管理整套評估流程清晰, 雇主、專責人員及勞工容易理解, 使此流程易在工作廠場中執行, 與其他複雜之健康風險評估程序相比, 分級管理工具雖有其使用限制, 但其經濟簡便之特性, 非常適合我國以中小企業為主之事業單位, 並可作為大型企業實施風險初步篩選之工具, 可保護多數勞工之安全與健康。



圖四：化學品分級管理步驟

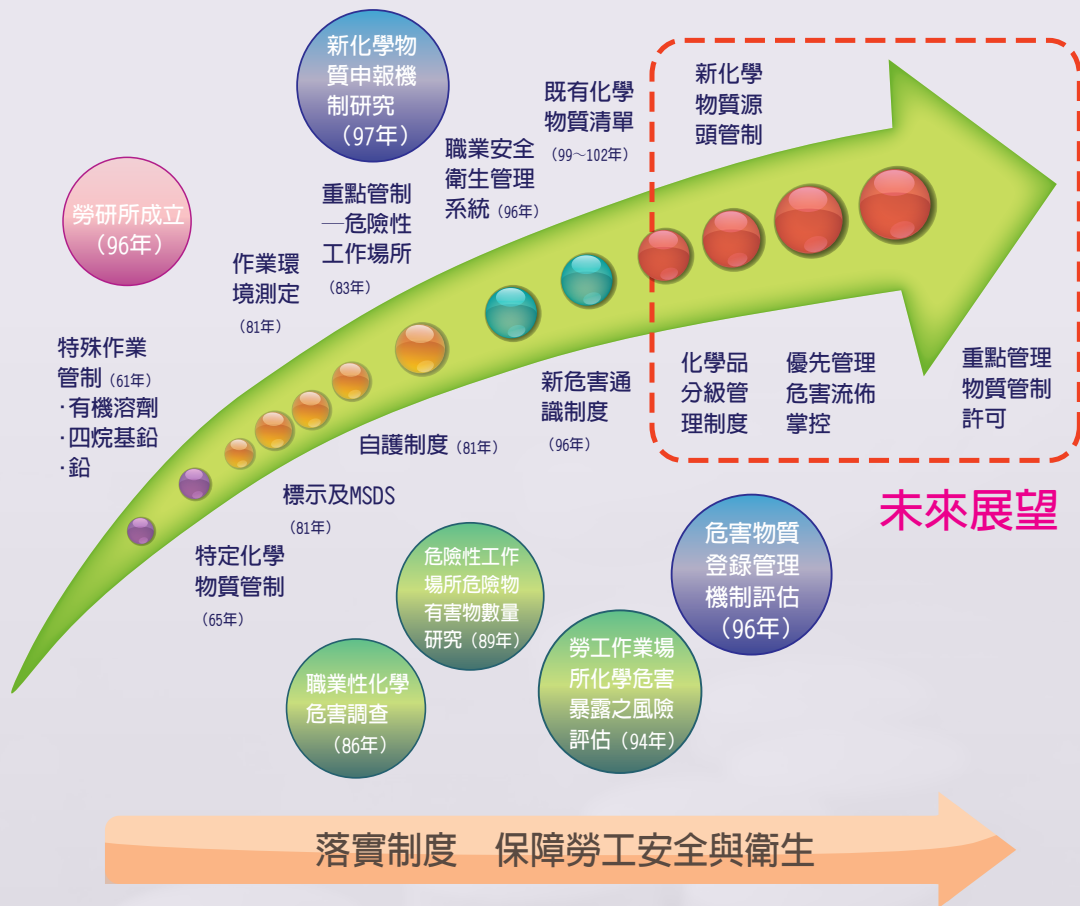




## 未來展望

勞委會經過近年之努力與跨部會合作，已建立我國本土流通之化學物質清單(草案)，職安法公布後，將積極研訂相關附屬法規，完備新化學物質核准登

記、優先管理與管制性化學品之指定、許可及分級管理機制，並發展相關配套措施及管理工具等。如何落實化學品源頭登錄管理，並建立以風險為基礎之重點管理制度，將是勞委會下一階段努力之目標。



圖五：化學品管理制度進展與未來展望