

# 精神疾病 可以視為職業病嗎

以日本、英國、美國、丹麥、  
加拿大及澳洲為例

勞委會勞工安全衛生研究所  
勞動醫學組助理研究員 陳致遠





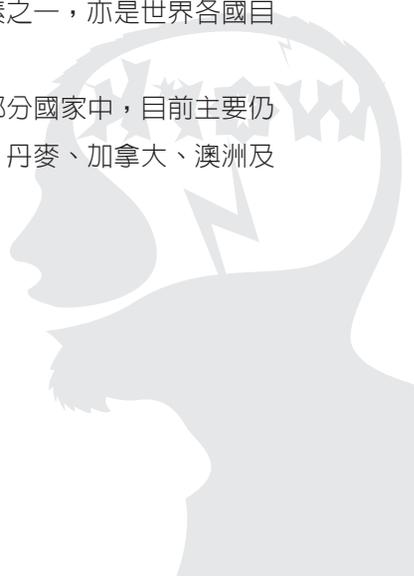
近來工作壓力（work stress）已成為職業相關疾病最受矚目的議題。工作壓力引起的精神疾病糾紛與請求案例更是各國關注議題。然至今，在世界各國，多數仍未將工作壓力引起的精神疾病列為勞工補償之職業病。而未將其列為職業病最主要的原因，即在於工作壓力引起的精神疾病之致病成因過於多元所致（有可能來自個人之人際關係、家庭因素、心理因素等等）。

### 各國主要以民事訴訟為請求途徑

在職業病判定上必需有明確因果關係及證據，包括確認疾病、暴露、時序性、流行病學上的一致性及相關性、排除其它非職業因素（自體疾病、個人因素、酒精成癮等）等，每一步驟環節皆需明確，方可判定為職業病。

工作壓力引起的精神疾病因其致病成因多元，因此在認定是否起因於工作上，確實有其困難性，也尚無法獲得明確因果關係之流行病學證據，而此些障礙正是納入職業病極為關鍵的因素之一，亦是世界各國目前正試圖以各種指標、判斷指南來克服的目標。

因這對於工作壓力引起的精神疾病，在大部分國家中，目前主要仍以民事訴訟為請求途徑，在此將以英國、美國、丹麥、加拿大、澳洲及日本等六國之現況加以說明。





## 英國未將精神疾病列入職業病列表

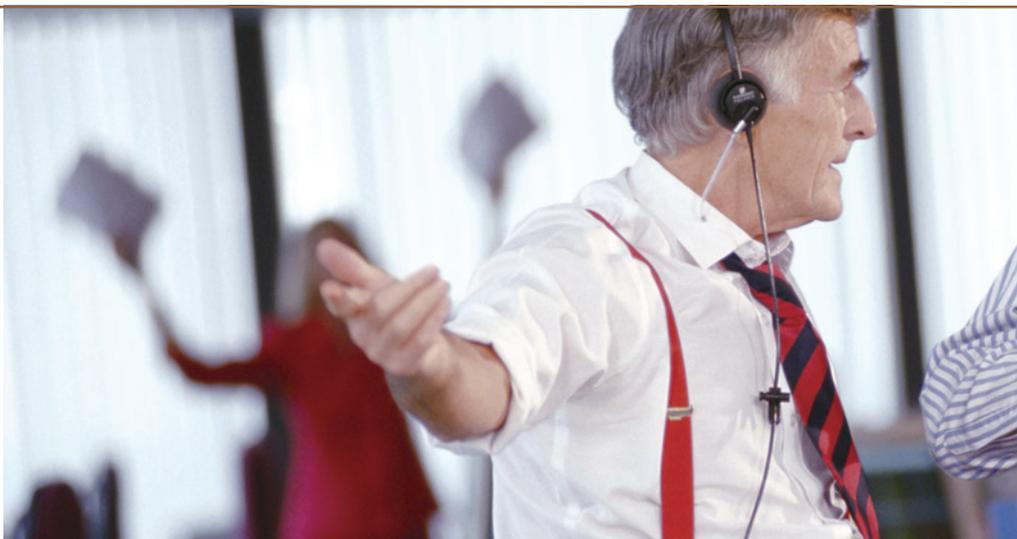
在英國，職業病列表分 A、B、C、D 四種類型，其中未包括與工作相關精神疾病，所產生的勞資爭議大多經由民事訴訟處理。如員工自認罹患精神疾病起因於工作壓力，卻無法被視為職業病並獲得補償，則需透過法律途徑向雇主索賠。英國「工作壓力引起的精神疾病」相關法令來自三個部分：第一是「工作健康安全法令」，第二是「工作安全及健康管理規則」，第三是「英國工作時間規則」，如果雇主因違反這些條例，而導致員工受到心理傷害乃至精神疾病，即有判賠的可能。



## 美國所有職業病均由法院個案鑑定

美國屬於無職業病列表國家，因此所有職業相關疾病或災害皆以法院個案鑑定之。鑑定準則以紐約州為例，針對心理壓力所造成的心理傷害（心理—心理訴求）的認定與賠償的議題，在工作者賠償法（New York Workers' Compensation Law § 2 (7)）中可見。值得注意的是，雇主合法的行動所造成的心理傷害，像是訓誡行為、工作評價、工作轉調、降職而造成工作相關壓力反應及心理傷害，不予賠償。而在路易斯安那州中，心理傷害部分，必須有明確、可使人信服的證據，且僅能在精神科醫師或心理學家的診斷下，符合美國精神病學協會所提出的精神障礙的診斷與統計手冊（Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders presented by the American Psychiatric Association）的診斷標準時，才可獲得賠償。此外，若心理傷害是源於工作相關壓力時，唯有心理傷害是源於突如其來、不可預期、與工作相關的異常壓力時，才可獲得賠償。

壓力是目前職業疾病重要議題之一，世界各國皆有相關請求案例或申訴個案。





## 丹麥僅將「創傷後壓力症候群」視為職業病

在丹麥職業病表中，F類為心理疾病，然而只列創傷後壓力症候群（PTSD）。與心理有關的職業病認定，在職業病指引第16項「diseases not on the list (special nature of work)」下，其中16.6.8 mental illness則有八個與心理失調有關的案例可供參考。案例由職業病委員會判定，認定基礎為勞工賠償法案（Workers' Compensation Act）154號（2006/3/7）中Section 7-1-ii所述：「疾病須視為特定工作特性所造成的唯一（solely）或主要（mainly）的原因」，即疾病很可能超出合理懷疑，且由特定的工作情境所造成。因此，經整體性具體評估，符合下面兩項情境，可判為職業病：

- 1 職業（工作環境）之負荷（loads）和暴露（exposures），視為引發疾病之特定風險；
- 2 特別風險工作（職業），很可能且超出合理懷疑引起疾病。



## 加拿大與澳洲依各省規定不同

在加拿大，多數省皆未將工作壓力引起之精神疾病列入職業病種類表中。以安大略省為例，對於「工作壓力引起的精神疾病」之認定與判決，是根據Operational Policy 15-03-02「Traumatic Mental Stress Policy & Guideline」（2004, June）來判決：因突如其來且非預期的創傷事件而產生嚴重反應之工作者，可獲求償；但若心理壓力來自雇主所做出與工作相關的決定或行動，則無法獲得求償。



澳洲情形與加拿大類似，多數省皆未將工作壓力引起之精神疾病列入職業病種類表中。對於個案認定準則，以澳洲為例，主要根據工作者賠償及康復法（Workers' Compensation and Rehabilitation Act 1981）而來，

其中規定求償者必須舉證工作為導致疾病之重要因素，特別是時間、工作任務、是否存在遺傳的因素，以及有關員工健康等。而在醫療證明上則避免使用「壓力」或「工作壓力」等字詞，而較傾向採用DSM-IV的疾病分類。

上述各國研究比較中，考量各國相關制度文獻、實施情形以及國情背景文化等因素後，日本似乎具有較為完善的相關制度，對於我國執行面上頗具參考價值，以下特別說明。





## 日本已將精神疾病納入職業障害補償範圍

日本於業務引起之精神疾病認定技術與實務應用獨步全球，主要以 1999 年為分界，1999 年以前，日本已有許多相關細則規範，然較為鬆散無結構性，直到 1999 年根據「勞動基準法施行規則」第 35 條第 9 款「起因於其他工作所引起的明確疾病」制定「心理壓力造成的精神障礙等，是否起因於工作的判斷指南」後，業務所引起之精神疾病認定無論在規範上、認定上、行政執行上等等層面，皆有完整的配套措施。而認定基準之主要精神則圍繞在「違反安全顧慮義務」上。該判斷指南主要判斷流程如下，首先需釐清有無精神障礙的發病、發病時間及疾病名稱，並針對：1. 因工作引起的心理壓力、2. 非因工作引起的心理壓力、3. 個人因素（精神障礙病史等）等三個因素進行評估，再綜合判斷是否與發病之精神障礙具有關連性。

## 日本因精神疾病引發的勞災請求案逐年增加

雖然日本將所有精神疾病（ICD-10 的 F0-F9）納入職業障害補償範圍，但實際執行狀況，1999 年至 2007 年被認定的 1058 個個案中除，一例腦部傷害所造成的器質性精神疾病（F0）外，其餘皆屬於 F3（情感性疾患－躁症、憂鬱症）（53.1%）或 F4（精神官能症－畏懼症、恐慌症、焦慮症、強迫症、創傷後壓力症候群等）（46.8%）之精神疾病。在統計資料上，精神疾病引發之勞災請求案逐年增加，由每年不到 100 例急增至 800 例上下，2007 年請求補償比約為 4：1。2007 年自殺請求補償比為 2：1（請求案約為 200 例）。1058 案例中，以製造業（22.0%）中的專門技職人員（28.3%）、年齡層介於 30—39 歲（35.0%）的男性居多（70.5%），此即為工作壓力引起的精神疾病之高危險群，可做為事業單位策略因應與監控之參考。

## 精神疾病是否視為職災需由多重環節判斷

黑木宣夫教授（負責日本「心理壓力造成的精神障礙等，是否起因於工作的判斷指標」認定基準修訂四人小組成員之一）表示，所有職業疾病在納入職業病之前皆需經過兩個步驟：1. 因果關係的確認、2. 給付基金的精算，日本的認定基準即是如此。在因果關係上，日本的認定基準以三個認定流程來判斷，首先確認業務上壓力事件之強度，接著檢視非業務上壓力程度，最後瞭解個案背景及疾病史等，也就是說，個案若於業務上壓力事件強度Ⅲ以上、又可排除非業務上壓力事件可能性以及個人因素，則可認定為業務相關。





除了完善的診斷工具外，沒有配套行政制度亦無法成就政策之落實。申請行政程序如下：

- 1 由申請人或遺屬提出職業病申請，須有事業單位的證明及醫師的診斷書。
- 2 由管轄的勞動基準監督署的承辦官員（調查官）向申請人、家屬、雇主、同事等進行訪查並蒐集相關資料。
- 3 由監督署函請原開具診斷書精神科醫師開立醫師意見書，須載明診斷病名、發病期間、與工作之可能因果關係等；另向所有就診醫院調取病歷。
- 4 由管轄的勞動基準監督署製作成資料，再由勞動局於審查會議前 1 週送交所屬 3 位精神科醫師（至少 5 年臨床經驗的精神科醫師；至少撰寫過 8 個案例報告以上），於 1 週後召開審查小組會議，該小組由 3 位精神科醫師、監督署調查官、勞動局補償課承辦人組成，成員約 10 - 20 人，由 3 位醫師填寫「工作造成心理壓力事件評估」及「非工作造成心理壓力事件評估」，採合議協商，最後由管轄的勞動基準監督署長根據協議結果執行決定是屬工作或非工作。

申請案件若被駁回，尚可再上訴三次。先送地方勞動監督署，不服者，再送審查官，不服者（或三個月內未有結果者），再送勞動保險審查會，不服者（或三個月內未有結果者），最後可向法院提訴。流程如下：



### 相關法規與行政措施需要時間磨合

即使認定基準成熟的日本，其研討法規、基準認定研擬以及相關行政層面磨合等等亦花了近 10 年時間，再加上工作壓力引起的精神疾病之致病成因多元以及職災給付涉及勞基法雇主職災補償責任，因此，即使工作壓力是目前最受關注的議題之一，各國仍無不審慎積極面對，朝建立流行病學證據目標邁進，因此，瞭解各國現況，除與世界接軌外，對於我國工作壓力引起的精神疾病認定研究，深具實質意義。☞

## ILO 世界職業安全衛生日

# 工作健康和 生活 是基本人權

勞委會勞工安全衛生研究所 吳慧娜

每年的 4 月 28 日是勞工界一個別具意義的日子。國際勞工組織（ILO）將這日定為「世界職業安全衛生日」，目的是要喚起國際社會關注有關職業安全及健康的問題，從而減少工作意外。過去幾年，ILO 在每年的「世界職業安全衛生日」皆訂立一個主題，以作重點推廣，今年所定的主題是「工作健康和生活是基本人權」（Health and Life at work: A basic human right）以下簡介 ILO 對本年度宣導主題內容。

誰的安全、健康與生活

你的、我的

每位勞工的生命，

我們怎能置之不顧…

- 每 15 秒就有一名勞工死於工作相關災害與疾病，每 15 秒就有 160 名勞工發生工安意外。
- 這表示一天之內，大約有 100 萬名勞工遭受工作場所事故；5,500 名勞工可能死於因工作所引起的事務或者疾病！

值得重視與深思  
想像一下，若每天的頭條新聞都有 5500 人死於墜機，該是多麼令人震驚的事！但若這些人死於工安意外與疾病，卻不受重視。民眾並未能關注到在工作場所的罹難者，因為這些意外一次只死一個人，只有他們的家人、朋友和同事注意到…



## 職業安全衛生日的信念與承諾

4月28日是世界職業安全衛生日，讓我們極力阻止因工作而發生死傷。

我們需預防工作場所發生事故以及死亡，不只是今天，而是每一天，我們應對這些生命和工殤負責並信守以下承諾：

- ★ 身為雇主，我們負責保證在我們管理下的工作場所安全且沒有危害健康之虞，我們應接受工作場所安全和健康措施相關教育，為了保護我們的員工作準備。
- ★ 作為政府，我們負責提供支持勞工與企業必要的法律和服務之基礎建設。發展由勞雇團體協商基礎下所建立的國家職業安全和衛生政策及計畫，以實施立法、施政與檢查體制。
- ★ 身為學術領域學者，我們有責任提供清楚的安全衛生資訊，這不是建議個一次、兩次就好了，而是在工殤可能發生的每個15秒都提供充足資訊。
- ★ 作為職業安全和衛生專家，我們有責任提供建議，並且促進工作環境的風險評估和監控。
- ★ 身為勞工，我們有責任執行安全工作以保護自己並且不危害其它人，充分了解我們的權利，並且參加教育訓練及切實執行預防措施，不僅為我們自己，也為了在家等我們的家人。

不管我們在那裡工作都可能有危險。我們不能改變過去，但是我們能防止職災重複發生，且有機會參與預防措施！

你可能是今天發生工作事故的百萬人之一嗎？或許，但是記得，事故是可以預防的，防止它發生是每人的責任。

意外，因工作引起的死亡和疾病可以透過工作場所危險控制與管理而防止。它是一項分擔的責任，需要政府的願景與承諾，以及雇主與員工以積極的角色改善本身工作條件。這包括我們建立於安全和衛生上的價值，有了信念我們就有推動的行動力。



## 不僅要生活的權利，而且要安全又健康地生活！

生命是寶貴的，好的生活品質是無價的。好的生活品質並非僅僅免於死亡，人們對於健康與生活品質的追求包含了身體、精神健康與社會安寧的目標。由於大多數的人重視有意義、有活力的生命，而將多數時間花在工作上，也因此，在安全和衛生的環境裡工作非常重要。

生活中我們需要乾淨的空氣、無污染的海洋、綠色大地及安全的街道，但我們的工作場所是否乾淨、無污染、綠色與安全？我們有權利生活，更重要的是，不論在家中或外頭，我們有權利生活得更好、尊嚴生活。有時，我們好像認為工作之外的時間才是自己的生活，甚至可接受因工作而犧牲幸福。但工作只是生命的一部分，我們因工作得到報償，不意味著我們應該面臨可被避免的危險。我們有技術和知識知道如何使工作場所更安全、更健康，因此更該充份使用這些技能。

營造安全、健康和快樂的家庭——一個可以放鬆的地方，這是每個人的權利。因此對雇主來說，營造一個具有生產力、安全又健康的環境，是非常重要的事。

身為雇主，提供安全和衛生的工作場所和基本責任。身為員工，在安全和衛生狀況下工作是基本權利。職業安全和衛生不是一筆紅利或者一個附加物。身為雇主與員工，我們應知道自己的權利與義務，人人做好預防工作。有安全和健康的勞工，將能使企業與社會更富有生產力，讓雇主、勞工和政府共同努力，創造共贏共榮的局面。

作為人類，我們必須感到自己對於家庭和社會是有用的，我們的行動必須帶給我們成就感。但要達到這個目的，我們的工作場所必須讓我們免於傷害。如果我們在高風險的環境工作，每天回家都可能受傷、生病或根本回不了家，則這份工作很難滿足我們的初衷。因此，保護員工免於在僱用時受到疾病與損傷不僅是勞工基本人權，也是 ILO 規定的基本憲章。ILO 致力喚起全球勞動領域對於人權的重視，這清楚反映在 ILO 的勞動標準基本準則中。

當我們工作時，就是一個經濟獨立的個體，我們可以滿足生活基本需要並獎賞自己，享受工作帶來的成就感。相對的，當個人工作回饋與社會期待循環互動後，也反應在心理和身體健康上，讓我們有幸福感。

工作讓我們每天大半的時間都遠離家庭，正因為如此，在職場中，我們的福祉應該受到尊重。我們在退休之後應該繼續保有健康，這才不枉數十年來在職場生涯豐富而活躍的表現。🧘

---

註：本文摘錄 2009 年 ILO 世界職業安全衛生日資料 (ILO World Day for Safety and Health at Work, 28 April 2009)，相關資料請參考國際勞工組織網 [www.ilo.org/safeday](http://www.ilo.org/safeday)。



# 風大雨大，要上班嗎

## 颱風假給薪要點

勞委會勞動條件處專門委員 王素琴

### 工作地至居住地任一轄區放假，就不用上班

鑑於勞雇雙方均有對於天然災害發生時勞工之出勤應作更明確規範之建議，勞委會經邀集勞雇團體、專家學者及有關單位多次研商，於98年6月19日發布「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」（詳細內容可至勞委會網站 <http://www.cla.gov.tw/> 首頁之「天然災害勞工出勤權益」專區查詢），明定包括颱風等天然災害發生時，如工作地、居住地或上班必經途中任一轄區首長已通告各機關停止上班，勞工基於安全考量，可選擇不出勤。但因業務性質需要，需特定勞工照常出勤者，應由勞雇雙方於事前約定；有工會者，應徵得工會同意，無工會者，應經勞資會議同意。

### 颱風假，雇主不宜扣發工資

勞工因天災致未出勤，非可歸責於勞工，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。至於是否給付工資，勞工因天災致未出勤，與勞動基準法有關「放假」的目的及概念不同，亦難歸責於雇主，然雇主本應照扶勞工，宜不扣發工資。但應雇主之要求而出勤者，雇主除當日工資照給外，宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。

為避免無謂的爭議，天然災害發生時，勞工之出勤管理及工資給付事項，除相關法令已有規定者外，勞雇雙方應參照「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」事先於勞動契約、團體協約中約定或工作規則中規定；未有約定或工作規則未規定者，亦請參照本要點辦理。勞委會亦要求各縣市政府，主動輔導轄區內事業單位確依前開要點辦理。☎



# 颱風來了該不該放假？

## ——分析德國因應天然災害的工作與工資法制

國立政治大學法律系助理教授 林佳和

發生天然災害，致勞工無法出勤上班，或企業根本無法進行生產活動時，相關之工作與工資風險應如何處理，向是國內極為頭疼的問題。

這篇文章的目的，是希望以德國法制為基礎，探討其主要之思維與因應之道。當然，在進一步論述之前，有必要先行澄清某些觀念。





## 德國沒有統一「放天然災害假」

在台灣的言論氛圍，相關社會行動者所習以為常的，多是「政府宣布放假」、「政府要求勞資雙方如何辦理」、「特定地區內所有企業統一規定處理」、「勞資雙方仰望企盼政府的規定與指示」等，如此思維當然有其道理，相當程度亦符合台灣之實際狀況與需求，然而，如果觀照到「天然災害對於不同企業、不同工作、不同工作者之影響可能不一」，亦即從總體拉至個體的層次，便可發現，相對於國內慣常之思考方式，另一種處理模式，亦即觀察重心擺在「特定情狀下之個別或集體勞工工作義務之免除」、進一步處理其相關工資風險的分擔，而非一體性之所謂「放假」，這與法律授權給行政機關於天然災害場合隨機決定的做法，顯然有著明顯歧異。而前一模式，亦即不選擇在法律上統一作所謂「放天然災害假」規定，不偏好一體性之普遍適用，而是著眼於個別企業或甚至個別勞動關係之層面，進一步細膩的依據個案情狀而分別其法律效果，便是德國面對天然災害相關問題的思維。

### 主要處理體系：給付不能下的工資風險

德國既然沒有所謂「放天然災害假」之類似規定，事實上台灣也沒有，行政院人事行政局之公告僅及於公務機關與教育單位下之學校，那麼究竟德國如何看待此問題呢？

基本上，德國法制著眼之重心在於「不可歸責於雙方之給付不能」，易言之，因為顯然不可歸責於雇主或勞工之天然災害，致勞工無法工作、不能提供勞務時，其法律效果究竟為何之問題。當然，「天然災害」是一客觀事實情狀，「勞工無法工作」是結果，而其連結之真正過程與原因，則可能是「天然災害致企業無法進行生產」，亦或「勞工無法抵達工作處所」，不一而足，必須加以區別。

關於勞務給付不能（Unmöglichkeit der Arbeitsleistung）之處理，由於德國並無任何制定法加以明文規範，因此是否應毫無疑問的回歸民法債篇之原則性規定（德國民法第 275 條以下、第 320 條以下），在德國司法實務上向有爭論，不過，今日理論與實務之通說，多本於勞動契約之雙務契約本質，咸認民法之相關規定，原則上亦適用於勞動契約之場合。<sup>1</sup>在體系上，債務人給付不能之類型，可能有自始主觀給付不能、自始客觀給付不能、嗣後主觀給付不能、嗣後客觀給付不能等，究其得否歸責（Verschulden）之不同，復可區別為可歸責於債權人、可歸責於債務人與不可歸責於雙方當事人等，再各自劃分其殊異之法律效果。

當然，由於天然災害顯然係屬不可歸責於雇主與勞工之給付不能事由，因此讓我們接下來聚焦於此類型，暫且拋開其他可歸責一方當事人之情事。德國民法



面對天然災害是否應該放假、若放假雇主是否應該給付工資的問題，德國法制依個案情形而有不同規範。



第 275 條規定得很清楚：「因債之關係成立時之不可歸責於債務人之事由，致給付不能者，債務人免給付義務（第 1 項）。債務人嗣後給付不能者，視為債之關係成立時之不能，」也就是說，如果勞動契約亦有此債法原則之適用，那麼，因天然災害而致勞工無法工作、無法提供勞務者，勞工即無補服勞務之義務，亦即無須事後再補上班，非常清楚。然而，問題來了，勞工雖無補服勞務之義務，則是否同時喪失請求對待給付、也就是請求給付工資報酬的權利呢？一項足資比對的線索，無非是「可歸責於雇主之無法受領勞工勞務給付之提出」、亦即所謂之雇主受領遲延（Annahmeverzug）；<sup>2</sup>與受領遲延不同的是，勞工這裡的給付不能，係無可歸責於任何一方當事人，那麼，是否依一般給付障礙原則，其法律效果便應與受領遲延有所不同？還是不但同樣不須補服勞務，而勞工卻仍保有對待給付（工資報酬）之請求權呢？

1. Statt viler siehe MünchKommBGB/Emmerich, Bd. II, München 2007, § 323 Rn. 21f.  
2. 關於雇主受領遲延的情形，勞工非但無須補服勞務，同時仍享有工資之請求權，蓋此時之給付不能，係屬可歸責於雇主之場合（雇主「受領遲延」），德國法之處理原則相當明確；請參見 Staudinger/Richardi, Berlin 1999, § 615 Rn. 199。事實上，我國民法亦完全同此規定：民法第 487 條「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之」。



吾人可以看到，重點顯然在於「不可歸責於雙方當事人之給付不能時之對待給付風險」，放入勞動契約的領域來看，亦即勞工之工資風險（Entgeltgefahr），到底應不應該維繫於債法基本原則的問題；關鍵即在於德國民法第 323 條第 1 項：「因不可歸責於雙務契約雙方當事人之事由，致債務人給付不能者，債務人不得請求對待給付。一部分給付不能者，對待給付依第 472 條、第 473 條規定縮減之」，<sup>3</sup> 易言之，如果同樣作為雙務契約關係的勞動契約，必須一體適用第 323 條第 1 項，那麼答案就很清楚：「勞工因不可歸責於己之事由而無法工作，雖然無須事後補上班，但亦不得請求工資」。當然，德國勞動法之發展軌跡，走出了另一條道路：學者 Wolfgang Blomeyer 說得好，從德國民法第 615 條（受領遲延）、第 616 條（勞工個人事由之暫時性給付障礙）規定出發，勞動法領域顯然發展出自己獨特的、迥異於前述債法原則之危險分配模式，也就是創設了勞動法專屬之「依影響領域」（nach Einflußsphären）而劃分之工資風險分擔，易言之，只有在「給付之不能，係『例外地』不可歸屬至勞工或雇主任一方時」，勞工方須依前開民法第 323 條第 1 項之原則，由本人負擔工資風險，而喪失對雇主之工資對待給付請求權。<sup>4</sup> 此即為德國學說與司法實務目前之通說。

我們可以從前段最後之提醒出發，進一步觀察到一項重要線索：

- ▲ 只要不可歸責之給付不能，是「可以歸屬至某一方的影響領域」，那麼，就由該方負擔工資風險，例如可歸屬至雇主，則勞工仍得請求工資給付；
- ▲ 如果不可歸責之給付不能，係「例外的不可歸屬至任一方的影響領域」，那麼就回歸民法第 323 條第 1 項原則，由勞工負擔工資風險；
- ▲ 尚須注意法律的特別規定。

主要由學說與實務共同發展之「不可歸責於雙方當事人之勞工給付不能」，在前述軌跡線索下，透過經驗的累積，已逐步發展出勞動法領域的獨特體系，亦即包括下列三項給付不能之次類型<sup>5</sup>：

- ▲ 企業與經濟所致之給付不能（betriebs- und wirtschaftsbedingte Unmöglichkeit）；
- ▲ 勞工個人事由所致之給付不能（personenbedingte Unmöglichkeit）；
- ▲ 偶然所致之給付不能（zufallsbedingte Unmöglichkeit）。



就作為本文關注焦點之天然災害而言，所涉者無非前述第一與第三之給付不能的次類型，以下將進一步探討。至德國民法第 616 條所明文規定之「勞工個人事由所致之給付不能」，也就是出自勞工個人、但卻不可歸責於己之事由，例如生病、法院傳喚、家庭重要慶典、宗教儀式等，致於一「非比例上相當之期間」(verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit)，不能或不能期待勞工工作時，立法者特別保障勞工之工資請求權，使其無須適用德國民法第 323 條第 1 項原則。<sup>6</sup> 由於此顯然與天然災害之情狀無關，因此無須繼續討論，先予說明。

### 給付不能次類型一：企業所致之給付不能

天然災害所可能涉及的第一種給付不能類型，是德國勞動法所稱之「企業與經濟所致之給付不能」，當然，企業因天然災害而致生產雖可能、但經濟上無效率無實益之結果（所謂的經濟所致之給付不能），想像中應屬少見，是以暫且省略此類型。「企業所致之給付不能」的指涉是：雖因不可歸責於雙方當事人而致勞工給付不能，但關鍵原因在於「雇主欲、但卻無法讓勞工提供勞務」。這與雇主受領遲延時之「雇主不欲」截然不同：在此，勞工雖能工作，但雇主卻因出自於己、但卻不可歸責於己之事由，不論是企業內部所生或外來所致，進而無法讓勞工工作；典型之企業內部事由如工廠失火、電力中斷、須停工以修理機器設備等，而外來之事由則如原料供應中斷、政府命令停工，或企業因遭遇天然災害而無法進行生產。<sup>7</sup> 針對此顯然可歸屬至雇主「影響領域」的情狀，德國聯邦勞動法院沿襲過去帝國勞動法院之見解，發展出所謂的企業危險理論 (Betriebsrisikolehre)：<sup>8</sup> 此時聯繫至一般私法上所謂的「基底風險」(Substratsgefahr)，既然勞工之提供勞務，必須與雇主之企業生產

3. 必須提醒的是，這裡的「影響領域」，必須與討論勞資爭議行為時、德國帝國勞動法院與早期聯邦勞動法院所秉持之「領域理論」(Sphärentheorie) 相區別，因為今天的德國通說已放棄此領域理論，亦即提出新的勞資爭議危險理論 (Arbeitskampfrisikolehre)，但這並不表示「影響領域」之失去其重要性；相關討論請參見 Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 11. Aufl., München 2005, § 101 Rn. 5。

4. MünchArbR/Blomeyer, 2. Aufl., München 2000, § 57 Rn. 6。

5. 整個體系性的列舉說明，可參見 Blomeyer, ebenda, § 57 Rn. 18ff., 22ff., 28。

6. 德國民法第 616 條之內容，請參見 Staudinger/Richardi, Berlin 1999, § 616，或簡略者如 Däubler, Arbeitsrecht, 4. Aufl., Ffm. 2002, Rn. 770ff。

7. Blomeyer, a.a.O., § 57 Rn. 19；相關企業危險之重要案例的臚列，亦請參閱 Schaub, a.a.O., § 101 Rn. 9, 10。

8. 里程碑之判決請見 BAG 22.11.1956, 8.2.1957, 24.1.1958, 30.5.1963, AP Nr. 1, 2, 4, 15 zu § 615 BGB Betriebsrisiko。



組織—亦即工作所需之「給付基底：企業」(Leistung-Substrat “Betrieb”) <sup>9</sup> 相連結，只要雇主無法正常提供此基底，例如因技術上之原因而無法啟動生產過程，則勞工當然陷入給付不能。此「基底」既然屬於雇主之「影響領域」，雖然不可歸責於己，但此已屬雇主之「領域責任」(Sphären-Verantwortung)，<sup>10</sup> 依前述重要線索，工資風險自應由雇方來承擔，勞工並不喪失對待給付的請求權，換言之，排除民法第 323 條第 1 項的適用。<sup>11</sup>

這對探索天然災害問題時的回答是：如果因天然災害之故—顯然它不可能歸責於勞雇任一方，致企業之生產為客觀上、技術上不可能，在德國便當然適用企業危險理論，工資風險當由雇主一方承擔，工資照給，同時適用「應領工資原則」(Lohnausfallprinzip)，發給「如同勞工實際提供勞務所應領之工資數額」，包括可能之加班費、工作獎金等範圍之工資。<sup>12</sup>

### 給付不能次類型二：偶然所致之給付不能

不可歸責於勞資雙方之給付不能的另一次類型，即所謂「偶然所致之給付不能」：在理解上，它必須擺在另兩項次類型之後，也就是說，勞工之給付不能，如果是基於客觀上不但不可歸責於契約雙方當事人，復非導自於企業或經濟因素，亦無本於勞工個人之事由所致，方得歸類入這裡的「偶然」，其結果便是前述所提及之「例外的不可歸屬至任一方影響領域」的給付不能類型，法律上處理自然必須回歸德國民法第 323 條第 1 項的原則，勞工雖無補服勞務之義務，然亦同時喪失工資請求權；如學者 Blomeyer 所言，這種偶然所致之客觀給付障礙 (objektive Leistungshindernisse)，便須適用典型之「無工作、無報酬」(kein Lohn ohne Arbeit) 之原則。<sup>13</sup> 此類型之典型障礙案例，諸如因道路封鎖、示威遊行阻礙交通或公共運輸工作停擺，致勞工無法到達企業工作之所謂「交通障礙」(Verkehrsstörungen)，亦或使勞工陷入「在途風險」(Wegerisiko) 之天然災害，例如洪水、積雪或冰封。<sup>14</sup>

同樣的，這對探索天然災害問題時的回答是：如果因天然災害之故，使個別勞工無法到達企業場所提供勞務，換言之，企業之生產為可能，雇主願意且能令勞工工作，但勞工卻偶然的因不可歸責於己之事由而致給付不能，則回到德國民法第 323 條第 1 項的原則，勞工雖無須事後補工作，但亦喪失工資請求權。

## 特殊氣候與季節性氣候因素下的特殊類型化：一般短工津貼與建築業之季節短工津貼

德國一項比較特殊的法制上設計，是針對「氣候」所引起之一定程度的停工，進一步設有工資風險分擔之機制。必須說明的是，此類所謂與氣候相關的「短工」（Kurzarbeit）制度，與前述給付不能之情形有所不同，因為在此，企業之生產不但可能繼續，勞工之提供勞務亦屬可能，它的重點不在於「客觀上的給付障礙」，而是在於「主觀上的給付障礙」（subjektive Leistungshindernisse），亦即雇主之繼續生產將無經濟上之相當利益與意義可言，是意圖一定程度的縮短工時，以減少工資支出之謂。當然，在此有必要簡略說明一下德國之短工制度。

德國法上所稱的短工，係指企業一般工作時間的暫時性縮減，此即企業組織法第 87 條第 1 項第 3 款所由稱。基本上，基於勞動契約關係，勞工有於企業正常工作時間內，以契約所定工作時間而受僱用之權利，不論在理論上是否承認勞工之就勞請求權（Beschäftigungsanspruch）；<sup>15</sup> 而短工，亦即暫時性的改變此「依契約所約定工時而受僱用」的權利狀態，而使勞工僅得於一定期間內提供較短工時範圍之勞務，不論是暫停工作數小時、數日或數週。勞動法上形成此短工之法律形式，有多種不同類型，例如合意終止而再訂新約，變更終止（Änderungskündigung），<sup>16</sup> 依據團體協約、廠場協定或特別約定，亦可能本於法律之明文規定。<sup>17</sup>

9. Blomeyer 用語；dazu a.a.O., § 57 Rn. 21。

10. Ebenda.

11. Staudinger/Richardi, § 615 Rn. 203, 205.

12. Staudinger/Richardi, § 615 Rn. 120.

13. Blomeyer, a.a.O., § 57 Rn. 28.

14. BAG 8.9.1982, 8.12.1982 AP. 59, 58 zu § 616 BGB.

15. BAG GS 27.2.1985 AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungsanspruch = NJW 1985, 2968.

16. 所謂變更終止制度，係指雇主於終止勞動契約關係時，同時提出一含帶不同勞動條件內容之新的契約締結要約（法條用語：「以繼續勞動關係」），亦即通常為較原契約對勞工更為不利的內容。依德國解僱保護法第 2 條之規定，勞工得附「該終止不符社會相當性」之保留，接受此要約，成立新的勞動契約關係，但於雇主要約到達起三週內提起變更終止保護訴訟，由勞動法院判決認定該勞動條件之變更是否合法，如不合法，則新的勞動契約關係應回復變更終止前之原勞動條件內容，換言之，即減少企業單方面以經營或其他事項為由，強行變更勞動條件而命勞方接受。當然，變更終止之終止意思表示仍須具備一般終止的事由，受其應有之限制，德國勞動法院之實務上，亦常作不同的活潑認定，例如個案中，經營情況不佳不得為事由，不得僅以勞工為犧牲對象（如股東卻繼續分紅），得選擇縮短工時來因應危機，而非逕予變更勞動條件，同時一般解僱程序中之員工代表會的聽證權利亦不受影響等，以試圖調和勞資雙方的利益，足資參酌。相關討論請見 Berkowsky, Die betriebsbedingte Änderungskündigung, Baden-Baden 2000, S. 67ff.。

17. 德國法最典型者為解僱保護法（KSchG）第 19 條，該條係針對大量解僱時，於解僱閉鎖期間內（Sperrfrist），不可期待雇主仍依契約所定工時令勞工提供勞務者，則得單方向聯邦勞動署申請縮減工時之謂；dazu siehe G. Schaub/F. Schindele, Kurzarbeit, Massenentlassung, Sozialplan, 2. Aufl., München 2005, Rn. 145.。



短工津貼制度主要規定在德國社會法典第 3 編 (SGB III)，在此僅羅列其重要之定義明文—

▲ 第 169 條：

有下列情形者，勞工有短工津貼請求權：

1. 發生減少工資之重大停工，2. 企業符合要件，3. 勞工符合要件，4. 已向勞動署通報停工；第 175 條第 1 項第 1 款所稱企業之僱用勞工，於惡劣天氣期間內，應請求季節短工津貼。

▲ 第 170 條：

1. 有下列情形者，為重大停工：

(1) 停工係因經濟事由或不可避免之事故，(2) 停工為暫時，(3) 停工為不可避免，以及 (4) 於當曆月內 (請求期間)，該企業所僱用勞工至少三分之一以上，蒙受月毛工資十分之一以上之減少。職業教育關係下之學徒，不予計入。

2. 因普遍性經濟發展所致企業結構變更之經濟事由，發生停工者，亦同。

3. 因非屬通常氣候循環之罕見天氣事由，發生停工者，特別為不可避免之事件。

也就是說，如果聚焦於天然災害，德國短工制度便可能涵括兩種情狀：

- 因「非屬通常氣候循環之罕見天氣」，所導致之不可避免的停工；
- 「建築業於冬季惡劣天氣期間內」，所導致之停工。

也就是說，在前兩種情形下，雖然企業之生產並非客觀上不可能，是以當無適用前述企業危險理論之餘地，然因經濟上無實益，是以立法者特別設計「所有產業適用之罕見天氣」以及「建築業專用之冬季惡劣天氣」兩種短工情狀，以社會保險之方式，一定程度承接雇主之經濟風險。<sup>18</sup> 易言之，如果涉及之所謂天然災害，可能涵涉入此等要件，則雖然企業之繼續生產為可能，勞工之提供勞務亦非不能，德國仍有相當承接工資風險之機制存在。☺

18. 社會法典第 3 編第 178 條規定津貼之數額：「短工津貼之數額為請領期間內淨工資差額之：  
1. 符合較高給付率要件之請領失業給付勞工，67%，2. 其他勞工，60%」。



## 德國如何處理天然災害的放假與工資？



- ① 德國並無法律明文，直接處理有關天然災害下之工作與工資風險的問題，而是由學說與實務發展出一定之規則加以適用，核心思維在於「區分具體之企業與勞雇雙方」，而非「特定區域內所有產業之一體適用」。
- ② 第一種類型，係「天然災害導致企業生產不可能」之給付不能，亦即天然災害造成企業生產之客觀上障礙，此時適用企業危險理論之「影響領域」觀點，工資風險由雇主承擔，勞工無須補服勞務，但得請求工資給付。
- ③ 第二種類型，係「天然災害導致勞工偶然無法工作」之給付不能，亦即天然災害並未造成企業生產為不可能，而是對勞工產生一定之在途風險，使個別勞工無法出勤工作，此時回歸德國民法第 323 條第 1 項之處理原則，工資風險由勞工自行承擔，勞工雖無須補服勞務，但不得請求工資之對待給付。
- ④ 另一特殊情形是所謂的短工制度：天然災害並未造成企業之生產不能，亦即未產生給付不能之情形，但維持原先之勞務提供程度將對雇主形成經濟上之不利益，是勞資雙方縮短工時並減少工資，此時透過短工制度的介入，由社會保險承擔一定程度的工資風險。

德國由學說與實務發展出一定規則，處理天然災害下的工作與工資方式，此規則並無法律明文規範。





# 讓職災保險規劃更完善

## 德、日、韓三國制度比較

國立中正大學勞工關係學系副教授 許繼峰

勞工職業災害保險的目的原本偏重於補償，二十世紀的發展顯示，工業先進國家逐漸擴充職災保險的任務，由事後的損害彌補延伸至事前預防以及職災勞工的重建，也就是除了將職災保險費的收入用來補償職災勞工之外，也使用在職災預防與重建的工作上。



### 預防、補償、重建，職災保險制度三環節

上述這種發展的經濟性邏輯不難理解。職災保險費的收入用來預防職災，可以降低職災發生率、減少保險支出；職災發生之後，使用職災保險基金對罹災勞工進行妥適的醫療復健、職業重建與社會重建，協助他們早日康復、重返工作或重新融入社會，可以降低他們對經濟性補償（如年金）的依賴。當然，這種發展的社會性邏輯亦不能忽略。當職災保險制度形成了預防、補償、重建三個環環相扣的構面之後，勞工的保護因此更為完整與周全。

### 德、日、韓三國的執行法人性質不同

本文說明德國、日本、韓國三個國家職災保險制度中的重建現況，並加以比較，內容包括各國職災保險的法源、執行職災保險的機構、職災勞工重建的機制與



業務。從以下文章可知，德國、日本、韓國三個國家職災保險均有獨立的法源，各國的政策制定與執行均分屬不同機構，政府負責制定政策，法人負責執行政策；不過，執行政策的法人在性質上不盡相同。

德國辦理職災保險業務的是「法定職災保險機構」，它是實行自治的「公法社團」，受聯邦保險局監督。日本的職災保險業務由「勞工健康福祉機構」執行，此機構是政府設立的獨立行政法人，隸屬於厚生勞動省。韓國的職災保險業務由「勞工福祉事業團」執行，此機構是勞工部設立的特殊法人。也正因為上述三種法人機構的性質不同，職災保險對國家的依賴程度也不同。德國的職災保險盈虧幾乎完全由「法定職災保險機構」負擔；有虧損，雇主就多繳交保費；有盈餘，雇主就少繳交保費。相對而言，日本與韓國的職災保險仰賴國家的程度較高，法律也明訂國家有義務補助職災保險。



國外的職災保險制度，大多包含醫療至社會重建的各種階段。

## 三國均設置職災醫院與重建機構

這三個國家的職災保險均包含職災勞工重建，而且使用保險基金設置與營運職災醫院與各種重建機構，對職災勞工的照顧儘可能周全。德國的「法定職災保險機構」除了營運職災醫院與各種重建機構之外，還與德國醫界簽訂協議、與其他醫院簽約，以確保職災勞工獲得即時、完善與連貫的治療與重建。日本的「勞工健康福祉機構」也在全國各地設置營運職災醫院與各種重建機構，甚至擔負地區性健康促進工作。同樣地，韓國的勞工福祉事業團與勞工職災醫療事業團也有營運職災醫院與各種重建機構，不過，相較於德國與日本，韓國職災保險中的重建業務發展較遲，1990 年代之前也未受到足夠重視，但是韓國知恥知病、懂得檢討改進，從 2001 年所訂的「職災勞工重建五年計畫」，就可看出韓國深切體會職災勞工之重建的重要性。

## 愈來愈重視專業與效率

最後也是最最重要的，儘管三個國家職災保險中的重建制度有些許差異，但至少有一個共同之處值得效法，那就是重視職災保險事業的專業與效率，無論體制與技術層面的改革，都以加強專業與效率為目的。於是，職災勞工重建成為一種專業，也就是：建立專業的機構，由專業的人員根據專業的知識、使用專業的設備與設施，從醫療復健到社會重建的整個過程，對職災勞工提供專業的照顧。



## 德國

# 最早實施職業災害保險的國家

1884年，德意志帝國議會通過「職業災害保險法」，1885年10月1日開始施行，成為世界上第一個實施職業災害保險的國家（波蘭幾乎與德國同時實施）。「職業災害保險法」規定，雇主應擔負的職災責任透過保險方式，由「同業職災保險與預防協會」取代，這些協會統稱為「法定職災保險機構」，係同類行業雇主分別組成，遵循「合作式自助」的傳統，由雇主選出代表組成的委員會管理，執行職災保險任務。

### 以「公法社團」模式運作

1951年，德國通過「自主管理法」，社會保險機構的各種治理單位不再依循以個別成員代表的合作社式原則，改由被保險人（勞工）與雇主協會分別推薦代表，勞資雙方代表名額相等，組成代表大會，再由大會選出執行委員會作為自我管理單位，這就是「社會夥伴模式」，也是目前法定職災保險機構的運作方式。性質上，此種機構是依據公法所設立之人合組織，亦即屬人性質的自治「公法社團」，受德國聯邦勞動與社會部所屬的聯邦保險局監督。

### 成立「職災保險基金」

1997年，「職業災害保險法」被編入德國「社會法典」第七篇，是法定職災保險機構執行業務的依據；這些機構的經費來自於職災保險保費收入，保費全部由雇主繳交，成立「職災保險基金」。

### 職災保險機構依產業別分成三大部門

法定職災保險機構分成產業部門、公部門、農業部門三大類，產業與農業部門的機構稱為「同業職災保險與預防協會」，公部門的機構稱為「保險人」。產業職災保險與預防協會係根據經濟部門或行業分類組成，目前有23個；農業職災保險與預防協會共有9個，其中8個是按地區別組成，1個是由園藝業組成；公部門保險人有27個，其中有1個是聯邦政府組成，有2個是按行業分類組成，有3個是消防隊組成，其他則是按照地區別組成。無論哪個部門的職災保險機構，一般均按德文名詞簡稱為「BG」。



三大類法定職災保險機構均有其聯合組織，產業部門為「職災保險與預防協會聯合會」(HVBG)，農業部門為「全國農業同業協會聯合會」(BLB)，公部門為「公部門職災保險聯合會」(BUK)。2007年6月1日，產業部門與公部門聯合組織合併為「德國職災保險聯合會」(DGUV)。

## 由法定職災機構從事職災預防與重建工作

1884年德國法定職災保險機構成立時最主要目的之一是預防職災，與國家機關同時執行預防任務，形成著名的「雙元體系」；職災勞工重建的任務在不久之後也納入，煤礦業職災保險與預防協會於1890年在波洪(Bochum)的普爾大學成立了全世界第一個職災醫院。一直到今天，法定職災保險機構始終從事職災預防與重建工作，是整個職災保險制度成功的關鍵，更是世界各國借鏡的對象。

---

德國在1890年已成立全世界第一個職災醫院。

---



## 職災醫療機構包含急性照顧與早期復建

為了職災勞工重建，德國職災保險聯合會在全德各地設立了 9 所職災醫院、2 所職業病醫院、2 所職業傷害診治中心，共有 4,000 餘張病床，對病患的照顧從急性照顧階段開始，繼而透過醫療後的早期復建，為職業重建與社會融入作準備。

一家職災醫院或診治中心到另一家之間的距離通常不到 200 公里，這樣的距離可以用救護車或直升機在合理的時間抵達，尤其還有合格的人員配置在車上或機上，在運送過程中採取初步措施。這些醫療院所組成「職災保險醫療機構協會」(VBGK)，促進彼此合作，支持與協調傷患醫治與復健。

## 重視職災醫療體系的即時、完善與連貫性

為了確保對職業災害勞工即時、完善與連貫的治療，除了職災醫院與診治中心之外，法定職災保險機構與德國醫界訂定一個協議，從提供職業傷病認定正確的資料起始，然後銜接事故調查、預防、復健和復工。德國每一位醫師有義務在兩天內進行職業傷害通報，提出緊急醫療處理報告；如果傷勢需要特殊治療，應及早通知法定職災保險機構患者將來可能的復健需求，以利個案管理師適時介入瞭解，便於提出患者需要居家照顧、藥物、用具或輔具的需求。受傷嚴重的職災勞工或職業病患者，可在 11 所職災醫療院所或其他獲協會授權的 800 多家醫院住院，接受職災保險顧問（大約 3,500 位）服務；如有需要，可在 300 多家獲授權的復健醫院或大約 100 家「延伸式不住院物理治療」(EAP) 中心接受治療。

## 重建顧問或職業諮商員輔導就業

在接受醫治的受傷勞工出院之前，法定職災保險機構的重建顧問或職業諮商員（即個案管理員）就會去拜訪，幫助他們恢復健康與工作能力，並且在整個重建過程中給予支持，目的是確保罹災勞工儘可能持續地融入他們的職業與社會環境，重返他們原來的工作是最優先的考量。

如果重返原來的工作需要採取進一步措施或者根本不可能，法定職災保險機構則提供完整的替代性支持，考量罹災勞工的體能狀況、適應性、個人傾向與先前職業，幫助他們找新工作。此外，其他服務項目還包括：提供職業準備方案、初階課程、進階訓練、初階訓練與再訓練方案；提供雇主支持；提供駕駛協助、家務協助。所有職業重建服務是由重建顧問或職業諮商員啟動與協調，法定職災保險機構負擔職業重建措施的一切費用。



## 日本 職災保險制度包含 職災預防與重建工作

日本在 1947 年制定「職業災害補償保險法」，建立職業災害保險制度，除了補償之外，此項保險也擔負職災預防與職災勞工重建任務。

### 以厚生勞動省下的「獨立行政法人」執行

「職業災害補償保險法」在 1976 年修正時，確立由勞工福祉事業團（LWC）執行職災保險業務，尤其是職災勞工重建事業。勞工福祉事業團是一種特殊法人，與我國的國公營事業相當。2002 年，日本根據「獨立行政法人勞工健康福祉機構法」，成立勞工健康福祉機構（JLHWO），勞工福祉事業團則於 2004 年 4 月 1 日解散，將業務移交給勞工健康福祉機構。

勞工健康福祉機構係獨立行政法人，隸屬於厚生勞動省。根據日本總務省行政評估局的界定，獨立行政法人是一種負責提供絕對必要公共服務的組織，這些服務是政府不必自己提供，私部門又可能基於不同理由不願提供的。獨立行政法人制度的導入是 2001 年日本中央政府改革的一部份，其基本理念是政策規劃部門與執行部門分立，規劃之責任在政府，執行之責任在獨立行政法人，二者都在公部門的範疇之內。換言之，職災保險政策以及職災預防與職災勞工重建相關計畫由厚生勞動省負責制定與規劃，勞工健康福祉機構則負責執行。

根據「獨立行政法人勞工健康福祉機構法」第 3 條，勞工健康福祉機構除了執行職災勞工補償與重建計畫之外，也擔負職災預防、健康促進等工作，辦理積欠工資墊償亦屬其業務範圍。

職災保險費一般由雇主繳納，勞工只有在因通勤災害領取工資補償時繳一部分費用，政府可以對職災保險補貼。職災保險費由政府收取，列入政府的特別帳戶（相當於特別基金），然後補助勞工健康福祉機構辦理相關業務。



日本由「勞工健康福祉機構」  
執行職災保險事宜。

### 執行機構從醫院到納骨塔均包含

勞工健康福祉機構組織龐大，下設 11 類機構：職災醫院 30 家、職災看護專門學校 9 所、預防醫療中心 9 所、職災疾病研究中心 13 所、醫療復健中心 1 所、綜合脊髓損傷中心 1 所、復健人因工程中心 1 所、重建庇護工場 6 間、海外工作健康管理中心 1 所、產業保健促進中心 47 所、納骨塔 1 座。



其中，有關職災勞工重建的機構與設施說明如下：

## ① 職災醫院、醫療復健中心、綜合脊髓損傷中心

職災醫院提供職業傷病預防、治療、復健、職業重建等一系列的專業服務，職災醫院加上醫療復健中心與綜合脊髓損傷中心，幾乎遍布全國各地區，總病床數達 13,358 床，專兼任醫師與護士約有 13,000 人。

醫療復健中心設於岡山縣加賀郡吉備，與鄰近的國立吉備高原職業重建中心合作，對職災勞工提供高水準醫療與重建訓練。綜合脊髓損傷中心設於福岡縣飯塚市，從急性期開始的治療到慢性期的訓練一貫作業，是日本唯一的綜合性脊髓損傷治療專門機構，該中心設有直升機停機坪。

除了專門的職災醫院之外，勞工健康福祉機構還委託三家公立醫院設置職災病房大樓與相關設施。

## ② 職災看護專門學校

職災看護專門學校專門培育職災醫院所需之護士，不僅教導學生護理專門知識與技術，還強調本諸「體諒對方的心」，培養豐富情感、重視與人溝通。

## ③ 復健人因工程中心

復健人因工程中心附設在中部職災醫院內，為失去上下肢、麻痺病患製作社會重建所需之義肢、器具、車輛，並且結合復健醫學、人因工程專家，研究開發各種義肢等輔具。

## ④ 重建庇護工場

重建庇護工場為脊髓損傷導致下肢障礙者提供社會重建所需之生活、健康、工作管理，每一處庇護工場都有合作廠商提供工作，職災勞工依據實際成果分配應得的工資。



## 韓國 強化職災保險事業的 專業與效率

韓國在 1963 年制定「職業災害補償保險法」，1964 年正式施行，這是韓國第一個社會保險計畫，主管機關是勞工部，負責擬訂政策與相關計畫。

### 執行單位為勞工部下下的「公益法人之特殊法人」

韓國職災保險實施之初，主要目的在提供罹災勞工醫療與現金給付，然後逐步延伸至重建與職災預防。1977 年，勞工部成立「勞工福祉事業團」(Welco/KLWC)，專門辦理職災保險業務，特別是醫療、給付與重建；1995 年 5 月 1 日，勞工福祉事業團根據 1994 年修正之「職業災害補償保險法」，確立其法人地位，屬公益法人中之特殊法人，隸屬於勞工部，此舉之目的在加強職業災害保險事業的專業與效率，除了接受勞工部委託營運職災保險業務之外，還辦理就業保險、勞工福利、積欠工資墊償、職災勞工重建、失業勞工創業貸款等事項。1987 年，韓國勞工部為了利用職災保險體系推動職災預防工作，成立「韓國職業安全事業團」(KISCO)；2000 年 1 月 1 日更名為「韓國職業安全衛生法人機構」(KOSHA)，並確立其獨立行政法人地位。

韓國勞工部向雇主收取職災保險費，列入政府的特別帳戶，稱「職業災害補償保險與預防基金」，然後補助勞工福祉事業團辦理相關業務。

### 韓國勞工福祉事業團所執行的職災勞工重建計畫包括 9 大項目

- 1 提供重建諮詢
- 2 補助職業訓練費用
- 3 協助創業
- 4 補助重建活動
- 5 補助復健醫療
- 6 適應社會計畫
- 7 後遺症的醫療照顧
- 8 補助復健用義肢更新
- 9 補助失能者重返職場



韓國將職災勞工重返工作與社會看成國家層級的問題，不能留給個人處理。

勞工福祉事業團在安山與光州各設有一個重建訓練中心，提供的職訓種類包括：時裝設計、攝影、數位出版、廣告設計、金屬藝品、電子通訊等等。

## 1995 年另外成立「勞工職災醫療事業團」

勞工福祉事業團在 1977 年成立之後，陸續營運職災醫院、重建學校及庇護工場。1995 年，韓國勞工部為了加強職災保險事業的專業與效率，一則確立勞工福祉事業團法人地位，二則投資 117 億韓圓成立「勞工職災醫療事業團」(WAMCO)，承接原屬於勞工福祉事業團的職災醫院。勞工職災醫療事業團執行業務與經費來源之法源與勞工福祉事業團相同，均是依據「職業災害補償保險法」，其性質亦屬特殊法人，由勞工部主管，目前下轄 9 所醫院，其中 6 所為綜合醫院、3 所為專業醫院，還有 1 個整形暨復健工程研究中心。

韓國於 1964 年實施職災保險之後，儘管逐步擴及職災勞工重建，但是政府與社會一直著重在以現金補助職災勞工的生活費用，對於職災勞工治療後的重建計畫興趣缺缺；1990 年代中期開始，這種情形受到關注，勞工團體、職災勞工團體與國會不斷提出呼籲，認為職災勞工重建應受重視。於是，勞工部在 2001 年元月訂定了一個「職災勞工重建五年計畫」。



## 2001 年提出「職災勞工重建五年計畫」

「職災勞工重建五年計畫」的基礎思維是把職災勞工重返工作與社會看成是一項國家層級的問題，不能留給個人去處理；同時，為二十一世紀的職業災害保險服務開展出一個包含預防、治療與補償、重建三者的新模式，從各個方面保護勞工免受職災之苦。這個計畫有五個基本目標：

- 1 建立一個從處理勞工遭遇職災到重返工作的完整服務體系，分成促進醫療復健發展、改進職業重建與支持重返社會三個階段，每個階段的重點不同但相互銜接，試圖透過整個重建過程將職業災害保險強化成一個社會安全網。
- 2 大幅增加在重建計畫上的投資，職災補償保險與預防基金投入重建的經費每年約 1,000 億韓圓，建置必要的機構與系統、改善重建服務品質以顧及個別職災勞工的特殊與不同需求，而且服務是全面性的，對那些傷害嚴重或年齡大而無法重返工作的勞工，提供從看護到保護設施。此外，成立就業基金支持重返原工作的受傷勞工，以提高復職率。
- 3 重建計畫上的投資來自於積極重建與縮短治療期間節省下來的保險給付，而不是大量的新投資，以改善職災保險的財務平衡。
- 4 勞工職災醫療事業團經營的醫院加強醫療復健上的專業，使治療、醫療復健、職業重建與重返社會緊密連結，尤其是將設有整形暨復健工程中心的仁川中央綜合醫院發展成職災勞工的中心醫院。
- 5 以更有效的方式執行職業重建訓練與研究計畫，勞工福祉事業團與韓國身心障礙者就業促進法人機構（KEPAD）的訓練與研究計畫將全面加以比較，不排除將這兩個機構整併。

為了達到「五年計畫」的上述目標，勞工部擬訂八項主要方案，共包含 27 個細項工作，每一項工作由韓國勞動研究院（KLI）、勞工部、勞工福祉事業團、勞工職災醫療事業團分別負責主導。🏡