

第三章 先進諸國工作環境權法制

第一節 英國工作環境權法制

一、職業安全衛生之立法沿革

(一) 工廠法之訂定

產業革命發生於英國，故從英國立法而言，其不僅具有悠久之歷史，有且具有以實施勞工檢查制度使職業災害降低之特色。英國最早採取災害預防政策，其時間遠在 1820 年代所公佈的「學徒健康與道德法」(Health and Morals Apprenticese)，這也是世界上最早的勞動政策¹。由於英國是典型的不成文法國家，故安全衛生有關法令，乃表現出尊重任意性。²，而英國政府推行安全衛生工作之依據，在早期首推 1937 年之工廠法，於 1948 年、1959 年、1961 年作部分修訂³。英國的工廠法，在初期，僅適用於一般工廠，但現在已擴大適用於其他行業。英國工廠法之法條內容，僅作原則性之規定，而對詳細標準則另訂若干行政規則，而行政規則是以按危險性行業，或以作業別分別訂定之，提供事業單位遵循。工廠的定義涵蓋室內及室外僱用人力勞工一人以上從事加工處理、製造、屠宰及其他指定行業及特別安全衛生場所⁴。

(二) 英國健康安全法之訂定

英國健康安全法的基本是 1974 年的工作健康安全法 (Safety and Health at Work Act 1974)。該法賦予雇主對於勞工與公眾具有責任，同時也賦予勞工對自己本身具有責任與對同事具有責任。這些責任在該法是

¹ 曾傳銘，各國事業單位之勞工安全衛生委員會之比較研究，勞工研究季刊，第 130 期，民國 87 年 1 月，頁 12。

² 蘇德勝，英國勞工安全衛生與檢查制度，行政院勞工委員會編印，民國 80 年 6 月，頁 1。

³ 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所因公出國人員出國報告書，赴英國瑞典考察營造安全衛生制度，民國 84 年 7 月，頁 7。

⁴ 同上註，頁 2。

規定在「以便可合理實現 (so far as is reasonably practicable)」的原則上。⁵在 1974 年 10 月 1 日英國公布「工作健康與安全法」(The Healthy and Safety at Work etc .Act 1974) 後，首先組織安全衛生決策委員會 (Healthy and Safety Commission 簡稱 HSC) 以賦予中央政府制訂法規的權責。另外 1975 年成立中央健康安全衛生署 (Healthy and Safety Executive 簡稱 HSE) 以執行職業安全衛生及勞工福利之檢查工作，並附設就業醫學諮詢服務局 (Employment Medical Advisory Servics 簡稱 EMAS)，同年開始監督開法令之實施，以提升英國之安全衛生環境。而英國職業安全衛生法之主要目標為⁶：

- (1) 確保工作者安全衛生與福利。
 - (2) 保護工作以外人員與工作活動有關聯的安全衛生以避免危險之情形產生。
 - (3) 管制爆炸性、高易燃性或其他危險性物品之非法取得與使用。
 - (4) 控制事業單位排放有害物質至大氣中。
3. 工作健康安全管理規則 (The Management of Health and Safety at Work Regulation 1999) 之制訂管理規則 (the Management Regulations) 更明確的確定雇主在工作健康安全法之下如何被要求去做安全衛生管理。這些要求也適用每一個工作活動。對雇主的主要要求是進行風險評估 (risk assessment)。事業單位有 5 個或 5 個以上的勞工時，事業單位就必須要紀錄風險評估的足夠調查結果。風險評估在一個簡單的工作場所像是典型的辦公室，應該是被誠實進行的。假如是處理嚴重的風險，像是在核能電廠、化學工廠、實驗室或鑿井設備，風險評估應該是複雜的。HSE 列出風險評估的 5 個步驟⁷：

⁵ 參閱，英國安全衛生署 <http://www.open.gov.uk/hse/hsehome.htm>，2004 年 10 月 22 日下載。

⁶ 蘇德勝，英國勞工安全衛生與檢查制度，行政院勞工委員會編印，民國 80 年 6 月，頁 4、5。

⁷ 參閱 英國安全衛生署 <http://www.open.gov.uk/hse/hsehome.htm>，2004 年 10 月 22 日下載。

- (1) 在實施風險評估時，安排相關必要的安全衛生措施。
- (2) 認命適任的安全衛生代表人選（常常是雇主或公司同事）。
- (3) 成立緊急程序。
- (4) 提供勞工清楚的資訊與訓練。
- (5) 與其他共同作業的雇主分享同樣的工作場所。

二、勞工參與安全衛生之情形

(一) 安全委員會與代表之設置

1. 安全衛生委員會之設置：

英國安全衛生組織原先採自主組織權之原則，亦即不受法律之限制，但後來在工會之要求下將安全衛生組織予以法律化⁸。而設置安全代表、委員及委員會，其法律源自於 1974 年公布之「工作健康與安全法」中規定勞工依法有選擇安全代表之權利。以及 1977 年發佈的「安全代表及安全委員會設置規則」規定，工會可以指定安全代表以代表工人與雇主協商有關工作安全衛生問題⁹。而雇主需就工作場所安全與健康有關的事項，定期向經由合法選出的安全代表或委員會諮詢。僱用十人以上之事業單位，只要有兩位以上的安全委員向公司的管理階層要求時，公司就必須於三個月內設置安全委員會。安全委員會應定期開會，研商工作範圍涵蓋一般安全衛生及福利事項，委員會之員包括勞資雙方代表，而勞工人數應佔一半以上。委員人數則視事業單位規模、所具有之危險性、工作時間等因素而定，可由工會自行決定。另，委員會亦得視需要設置分會，而委員主席之職務一般由勞資雙方代表各輪值一年¹⁰。而安全委員會的責任包含：

- (1) 協助雇主開發有利於工作安全的系統。
- (2) 分析與通報職業病，以及事故之發生原因。

⁸ 曾傳銘，各國事業單位之勞工安全衛生委員會之比較研究，勞工研究季刊，第 130 期，民國 87 年 1 月，頁 12。

⁹ 蘇德勝，英國勞工安全衛生與檢查制度，行政院勞工委員會編印，民國 80 年 6 月，頁 7。

¹⁰ 同上註頁 9。

- (3) 審查安全調查報告。
- (4) 有效率的監測維護安全與健康的訓練活動。
- (5) 在工作場所內宣導安全與衛生觀念，以及注意安全通報系統。

2. 勞工代表之產生¹¹：

安全委員會是由具有代表權的產業工會或聯合工會自員工裡選派出任，委員會的人數並沒有明確的規定，依據 1974 年的「工作健康與安全法」，所謂適當的委員人數就是能夠有效執行維護職業安全衛生工作之人數，安全委員必須要有在公司服務兩年以上的年資，或是具有兩年工會經驗，勞工代表係由工會所任命的，他們代表所有勞工，關注工作場所之安全與衛生。安全帶表示可以透過工會向事業單位請公假，進行有關安全衛生的教育訓練，勞工代表之相關權利義務，係訂定於安全委員會章程中（1977 年制定），而雇主不得因勞工代表執行其職務，而予以解僱，勞工代表之責任有：

1. 代表全體勞工與雇主商量有關安全衛生或福利救濟的問題。
2. 諮詢雇主有關安全衛生問題。
3. 參加安全委員會議。
4. 從雇主方面得到健康與安全的資訊。
5. 檢查工作場所。
6. 調查工作場所潛在的危險。
7. 通報職業災害、危險狀況之發生。
8. 調查勞工的意見。
9. 接受事實的訓練，以協助其工作的執行。

(二) 勞工參與之模式¹²

英國安全衛生署（HSE）認為勞工參與為勞工被鼓勵參與做出有關處

¹¹ 參閱英國安全衛生署 HSE<http://www.hse.gov.uk>，2004 年 10 月 22 日下載。

¹² 參閱英國安全衛生署 HSE<http://www.hse.gov.uk>。2004 年 10 月 22 日下載。

理健康與工作的決定，在多數工作場所，工作者介入將構成更寬的健康與安全風險管理政策，而組織之政策制定應該要放寬勞工參與安全與衛生的政策。而英國安全衛生署認為勞工參與安全衛生最好之途徑，如圖 3-1¹³：

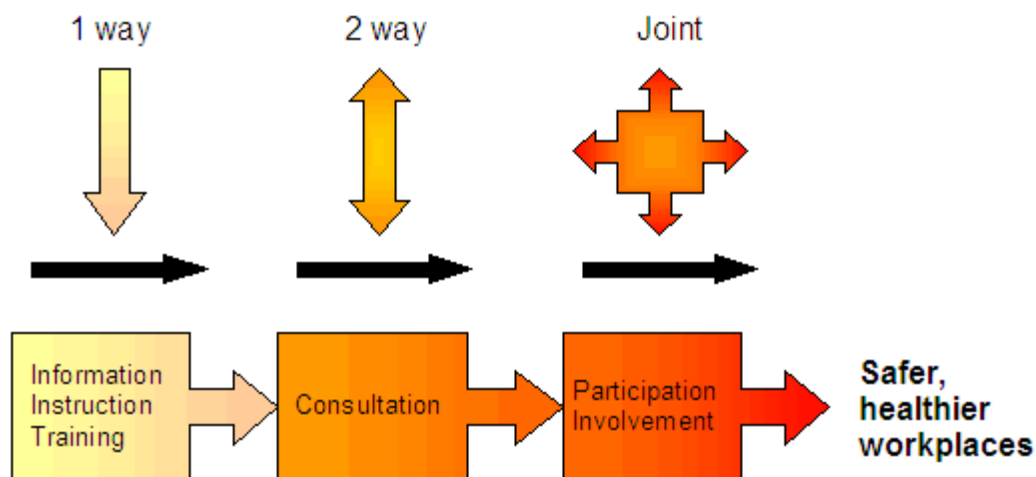


圖 3-1 英國安全衛生署模擬勞工參與安全衛生事務之途徑

方式：資訊，指示，訓練 → 方式：諮詢 → (聯合) 參與，介入 = 更加安全，更加健康的工作場所。也就是從最基本的獲取資訊權，到諮詢雇主相關安全衛生政策，最後參與安全衛生制訂，而過程中有關雇主之安全衛生責任在工作環境權之權利與責任規定如下：

1. 雇主之責任

(1) 職業災害補償：

在英國能夠開業的雇主必須持續性地執行合法的保險政策，以確保勞工因公傷病時能夠獲得理賠，有關保險的承保內容依法應在工作場所公告員工週知，自 1995 年 1 月起，保險公司一直強制規定的索賠上限金額為一千萬英鎊，用以取代原先設限定的索賠金額範圍，但是由於擁有多家公司的企業集團，被要求須為每家分支公司投保二百萬英鎊以上的保險，因此在目前的政策下，一千萬英鎊的上限將會有所不足，因此權宜之計，就

¹³參閱英國安全衛生署 HSE <http://www.hse.gov.uk>，2004 年 10 月 22 日下載。

業部 (Department of Employment) 同意有關保險理賠金額上限認定的業務上，把控股公司的子公司視為單一家公司。

(2) 一般責任 — 關安全衛生之承諾：

在英國在勞工訂定勞動契約時，除要求雇主需承諾的事項包括報酬給付外，尚包承諾提供安全之工作環境、雇主必須採取合理的措施勞保護勞工之安全，如勞工於工作場所中發生災害，雇主應予補償、確保勞工之工作能力¹⁴，另在英國職業安全衛生法中規定，雇主應在合理的範圍內保障勞工的工作安全、衛生和福利。

(3) 健康及安全法有關雇主責任之制訂¹⁵

由於英國並沒有一套完整的法令，主要的勞工法令只有 1974 年所訂定的「工作健康安全法」，及 1978 年所訂定的「僱用辦法」，1992 年的「工會及勞工關係法」、1993 年「工會改革及僱用權利辦法」以及 1996 年的「僱用權利法」，至今，這些法令都曾被大幅的修正過，其中與安全衛生有關之法律為 1974 年所訂定的「工作健康安全法」，依據該法，其規定雇主應要保障勞工在工作時的健康與福利，向勞工與安全代表就勞工工作時的健康與安全情形徵求意見，而這些意見包含：

- a. 任可能嚴重影響到勞工工作時的健康及安全的改變，例如在程序上、工具或工作方式方面的改變。
- b. 雇主應提供勞工瞭解工作場所可能涉及的風險及危險、及降低或消除這些危險的措施。
- c. 提供足夠之福利設施。
- d. 提供健康及安全方面所需的資料、指示、培訓及監督。
- e. 評估勞工在安全及健康的風險。
- f. 若事業單位有 5 名以上之勞工，應記錄有關危險因素之重要評估，及有

¹⁴ 1997 年歐洲僱用勞動條件，行政院勞工委員會編印，民國 87 年 1 月，頁 154、174。

¹⁵ 參閱英國安全衛生署 HSE <http://www.hse.gov.uk>，2004 年 10 月 22 日下載。

關安全與健康措施之安排。

- g. 擬定一份健康及安全政策聲明告知勞工。
- h. 制訂緊急程序。
- i. 在安全與健康方面與其他同一工作場所內之雇主合作。
- j. 提供充分的急救設備。
- k. 提供勞工健康檢查。
- l. 採取預防措施。
- m. 雇主應有責任與勞工代表協商，使自己能與勞工充分合作，以促進和推行有效的安全衛生措施，以確保勞工之安全衛生。
- n. 依勞工或勞工代表要求成立安全衛生委員會。

2. 勞工之權利與責任

- (1) 勞工必須要確實履行工作義務、對雇主忠誠並配合雇主的指示、在同一時間內只能為同一家雇主服務、對於工作時需善盡注意之責任、尊重雇主經營上之保密規定、對於雇主經營上有關之訊息，應立即告知雇主、在僱用期間替雇主處理財務及資產應要細心負責。
- (2) 要注意自己本身以及其他勞工所在之工作環境可能造成之危害。
- (3) 遵守雇主與任何相關法律有關職業安全衛生標準之規定。
- (4) 勞工代表與勞工如發現工作場所有立即之危險，可隨時要求停工。
- (5) 當勞工代表要求與雇主協商時，雇主應與其協商。

3. 自營作業者之安全衛生相關規定：

此一規定是英國健康及安全法特別之規範，在 1974 年，該法訂定時有關自營作業者之安全衛生關規定，便已列序其中，亦是其他國家少有的，其在英國健康及安全法第 3 條中規定了，自營作業者應在合理的範圍內保證他自己與其他可能受影響之人，不至暴露在不衛生或是不安全的環境中。且在可能的情況之下，自營作業者應該使用特定的方法，對有可能受影響的其他人，提供安全與衛生之相關資訊。

三、英國的勞動檢查制度

英國的職業安全衛生檢查體制係以中央政府檢查為主，而以地方政府檢查為輔，中央健康安全衛生署（Healthy and Safety Executive 簡稱 HSE）以及安全衛生決策委員會（Healthy and Safety Commission 簡稱 HSC）均屬中央政府組織層次，分別決策及執行任務。其中安全衛生決策委員會（Healthy and Safety Commission 簡稱 HSC）其組成是由雇主三人、勞工代表三人以及其他適當之人選，規定委員 6 到 9 人所組合而成，而英國的職業安全衛生檢查之主要法令依據，係以 1974 年公布的「工作健康與安全法」(The Healthy and Safety at Work etc Act 1974) 為主¹⁶。

(一)、中央健康安全衛生署（HSE）之檢查主要任務

中央健康安全衛生署（HSE）係成立於 1975 年，除規劃督導檢查業務外，主要包括三項任務：

1. 決定一些職業安全衛生檢查政策的責任，如修正各種有關安全衛生之規章，以及制訂各種安全衛生之保護標準。
2. 提供安全衛生決策委員會（HSC）及諮詢委員會有關職業醫學、毒物性質、重大危害物質、石綿有關資料及建議政策，並做成政策資料等技術輔導與諮詢的任務。
3. 妥協不同意見，解決潛在問題的政策，建立優先檢查順序，提供設計、研究資料等。

(二)、地方之安全衛生檢查機構¹⁷

英國為增加職業安全衛生之檢查效率，於曼徹斯特設有各地檢查站，而各職業安全衛生檢查站，亦視業務需要，再區分為幾個小分區，全國劃分約有 220 個檢查任務分區，而檢查員其檢查內容涵蓋安全衛生及勞動條

¹⁶ 1997 年歐洲僱用勞動條件，行政院勞工委員會編印，民國 87 年 1 月，頁 8~20。

¹⁷ 蘇德勝，英國勞工安全衛生與檢查制度，行政院勞工委員會編印，民國 80 年 6 月，頁 20、21。

件之保護，但除了有關安全衛生係由政府強力的監督檢查外，勞動條件之問題，如工資、工時等勞動條件之問題，一般係透過工會團體協商來自行解決，政府不作不必要之干涉。

（三）勞動檢查員之權利¹⁸

英國為最早實施勞工檢查的國家，其檢查員之任用資格為文、理、工、法學院畢業的人，經考試而定取捨，經考試合格之檢查員需受訓 2 年，經適用合格後才正式任用，於任用期間，亦常提供短期之訓練課程。另，檢查員之權利包含下列幾種：¹⁹

- （1）得隨時進入勞工作業場所檢查（英國職業安全衛生法第 20 條）
- （2）當事業單位拒絕檢查時，檢查員得強制執行檢查。
- （3）對於事業單位實施勞工法令之情形，檢查員得隔離雇主、勞工及其他相關人員進行詢問。
- （4）檢查員得要求雇主提供相關資料以利檢查之進行。
- （5）停工與復工之處分。
- （6）當事業單位有違勞動法令時，檢查員得拍照、錄影、或影印相關文件。
- （7）抽取文件或資料，以藉此來鑑定或違法之取證工作之必要。
- （8）對於檢查結果應口頭告誡事業單位，及給予書面通知。
- （9）對於事業單位有改善困難時，檢查員得變更改善期間，或是尋求其他方式代替。
- （10）檢查員如發現事業場所有立即性危險物品時可立即扣押。

四、英國工作環境權之相關政策²⁰

在 2005 年國際勞工組織（ILO）召開之國際勞工大會第 93 屆有關促

¹⁸ 各國勞工檢查制度之比較，行政院勞工委員會委託研究案，民國 82 年 6 月，頁 2—15。

¹⁹ 參閱英國安全衛生署 HSE<http://www.hse.gov.uk>。

²⁰ 參閱國際勞工組織 <http://www.ilo.org> 2005 年第 93 屆，促進職業安全與衛生架構國際勞工大會報告 4，頁 48。

進職業安全與衛生會議中，英國政府提出了該國於 1999 年級發起的「促進職業安全與衛生新政策」，且於 2000 年發佈有關促進職業安全與衛生新政策，其主題為「重振衛生與安全」聲明，其中亦列出了英國在未來 10 年在職業安全所欲達成之目標。「重振衛生與安全」顯示出了政府與安全衛生委員會在國家安全衛生與制度的新目標，而這些目標包含：

- (一) 到 2010 年，要將每 10 萬名工人因工作傷害與工作有關的疾病而減少之工作日數量至少降低 30% 。
- (二) 將死亡和重大工傷事故的發生率降低 10% 。
- (三) 降低與工作有關之疾病發生率 20% ，並且到 2004 年要實現一半的每一項指標項下所要求達到的改進。

「重振衛生與安全」包含了一個重點行動計畫與優先事項，其中特別提到，為了支持安全與衛生委員會和行政部門工作計畫，使政府在短期內，可以達到的目標，這計畫包括的措施是：

- (一) 透過強調良好的安全與衛生制度對於企業好處。
- (二) 有效的吸引小型企業參與這項計畫。
- (三) 促進與擴展職業安全衛生的相關重要性與訊息。
- (四) 在職業訓練課程中，加入更多有關危險的概念。

2006 年英國安全衛生委員會。又重申了一次此項政策，其目的是為了實踐與保持企業內部之職業安全衛生與文化，以使所有的雇主都能夠正視其責任，勞工能參與職業安全衛生工作之推動。而更進一步的目標，是對安全與衛生給與更高度的尊重與重視，將其作為現代化、有競爭力的企業所必要發展條件之一。

五、職業安全衛生系統之制訂

隨著科技之發達，安全技術日新月異，職業災害卻未成比例之減少，也因而凸顯了安全衛生管理系統之重要性。有鑑於該管理系統之重要，英國標準協會 (British Standard Institute 簡稱 BSI) 於 1996 年 4 月公

布英國標準 BS8800:職業安全衛生管理系統指南 (Guide to Occupational Health and Safety Management System)。此 BS8800 公布之後，即引起各工業國家之重視。各國驗證公司即開始推動安全衛生管理系統，並積極推動驗證作業。BS8800 是職業安全衛生管理系統之指導要點，內容採取指引與建議的形式，提供融合將職業安全衛生管理與其他經營管理功能相整合的指導要點，強調全員參與及權責劃分，特別是它將勞工安全人員由前線執行者的角色改成幕僚的諮詢單位，亦即職業安全衛生是要落實在全體同仁身上，上自最高管理者，下至線上每一位作業同仁²¹，其目的係為改善組織內安全衛生的成效，並達到 (1) 降低員工與其他人的風險 (2) 改善企業經營效率 (3) 幫助組織在工商業中建立一個負責優良的形象²²。

1999 年英國標準協會 (British Standard Institute 簡稱 BSI) 又發布 BSI OHSAS 18001 「職業安全衛生管理系統—規格」，2000 年再公布 BSI OHSAS 18002 「職業安全衛生系統—OHSAS 18001 執行指引」。國際勞工組織 (ILO) 亦於 2001 年 6 月公布「職業安全衛生管理系統指導綱要 (OSHMS Guidelines)」，此後更將職業安全衛生管理之觀念提升至國家位階，該文件的發布，使職業安全衛生管理系統的實施，成為職業安全衛生領域的重要工作項目之一。近年來，國際安全衛生制定的發展趨勢是採取政策導向方式，而非詳細的法令標準。原因在於 ILO 了解到，物質、製程、及所需的技術是不斷的改變。因此，國際標準應足夠的彈性應用，且職業安全衛生條文的重點，也從工業安全改變為工作場所安全衛生。換句話說，重點從工作環境改變為勞工。安全衛生標準也反應出工作場所的共同責任，以及雇主、勞工、勞工代表的職責及合作關係。另一個重點的改變則在相對

²¹ 參閱英國安全衛生執行處 (Health & Safety Executive, HSE)，成功的安全衛生管理 Successful health and safety management: Health and safety series booklet HS (G) 65. London: HMSO (Her Majesty's Stationery Office) 授權，英國安全衛生執行處，1992，P03，工研院工業安全衛生技術發展中心編印。

²² 張承明，從 BS8800 到 ILO 的職業安全衛生管理系統，工業科技季刊，頁 2。

於從前針對特定危害的保護措施規定，改變對職業災害意外與疾病的預防
23。

而職業安全衛生系統的業務內容為，(1)有效的安衛政策，經由員工參與而共同制定的(2)安全衛生組織建置(3)安全衛生規劃與執行，勞資雙方共同制定(4)績效的測量，包含了；對於高危險作業執行較深入或較頻繁的監督作業、收集及分析資料以辨識安全衛生績效缺失的被動監督系統、調查監督系統所提供的報告，並且優先處理風險高的情形、(5)稽核與績效審查，其內容包含了；改善整體的安全衛生績效、將企業本身的安全衛生作業與外界作比較。目前所稱的「組織性安全管理」，係指「安全衛生管理系統 OHSAS 18001」，而 OHSAS 18001 可適用於任何類型的組織，因為 OHSAS 18001 是組織為實施職業安全衛生管理而自行規劃所需的組織架構、程序、過程和資源²⁴，其發展，係從傳統勞工安全衛生管理走向系統化職業安全衛生管理，主要的不同點在於新的制度強調系統化管理，包括安全衛生政策、組織、管理制度的設計與運作、危害辨識、風險評估與控制、績效指標設定與考核等層面，並以 PDCA(Plan-Do-Check-Action) 管理循環為運作模式²⁵，來做為安全衛生管理計畫推行之模式，藉以強化組織持續改善安衛績效之功能²⁶。

²³ 張承明，職業安全衛生管理體系之國際發展項況，工業環保第 30 期，2006 年 5 月，頁 11，

²⁴ 張福慶，BS8800、OHSAS18001 與自護制度之比較，工安科技季刊，民國 90 年 9 月，第 40 期，頁 8。

²⁵ OHSAS18002:2000 Occupational Health And Safety Management Systems-Guidelines for The Implementation of OHSAS18001 BSI(British Standards Institution),2002 年 2 月。

²⁶ 張福慶，BS8800、OHSAS18001 與自護制度之比較，工安科技季刊，民國 90 年 9 月，第 40 期，頁 8。

職業安全衛生管理系統管理執行架構如圖 3-2：

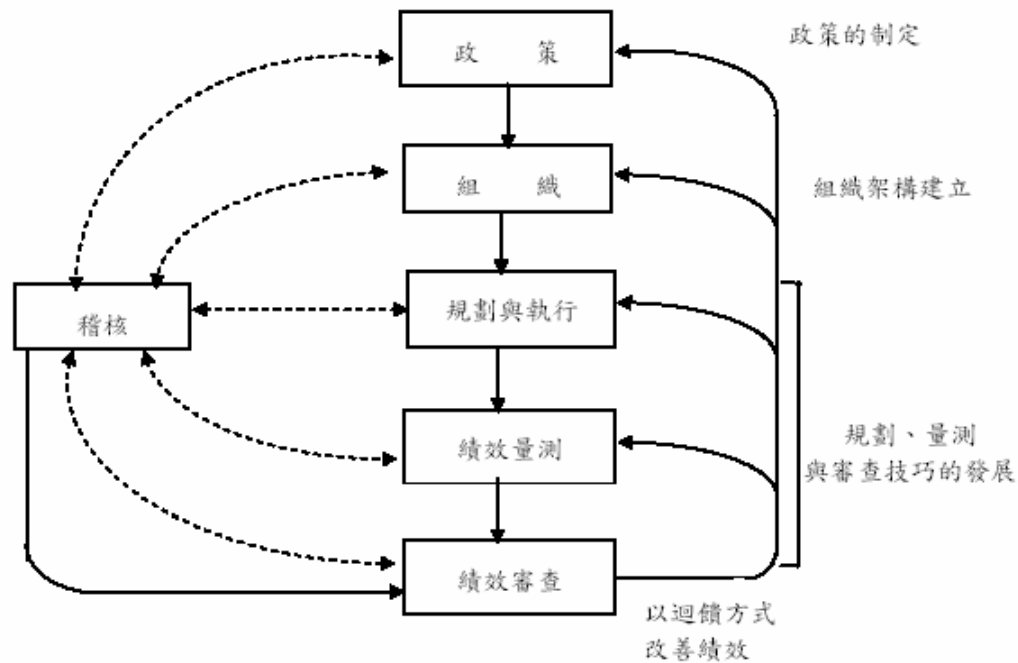


圖 3-2 參閱英國安全衛生執行處 (Health & Safety Executive, HSE)，成功的安全衛生管理 Successful health and safety management: Health and safety series booklet HS (G) 65. London: HMSO (Her Majesty's Stationery Office) 授權，英國安全衛生執行處，1992，P03，工研院工業安全衛生技術發展中心編印。

第二節 美國工作環境權法制

一、職業安全衛生之立法沿革

在 1960 以前，美國勞工安全衛生法規係由各州政府自行訂定。1960 年以後，十年間國會通過了服務契約法、聯邦金屬與非金屬礦業安全法、聯邦政府煤礦衛生與安全法，營造安全法等，但這些法令僅保護少數特定行業勞工。至 1970 年國會通過職業安全衛生法 (Occupational Safety and Healthy Act of 1970)，而該法於 1971 年 4 月 28 日生效，該法之目的在於「確保各業男女勞工，在國家所規定之安全衛生環境中工作，以維護國家人力資源」，而該法之適用範圍包含所有各行各業所僱用之勞

工，但並未包含政府之員工²⁷。

職業安全衛生法之通過使美國這幾十年來在勞工因工作而導致之受傷、殘廢以及死亡之比例降低，但美國國會認為雇主與員工需要更緊密的合作來體認職業安全衛生之重要，以減少危害之產生，這包括了較好的訓練與管理，完整的法規等，因此國會於 1992 年修正通過「職業安全衛生法」，以彌補 1970 年制訂的職業安全衛生法的不足²⁸。

二、勞工參與安全衛生之情形

(一) 安全委員會與代表之設置

1. 安全衛生委員會之設置

美國職業安全衛生署對於事業單位之安全衛生委員會制度並無法令上之特別要求，主要是傾向發展、分析、評估及核准各州政府提出的勞工安全衛生計畫。所以各州有各州的規定，事業單位大部分都依各州之規定，按其事業特性來設置安全衛生委員會²⁹。美國在 50 年代初期與 60 年代末期，事業單位廣泛的使用安全委員會，利用其來防範工作場所之不安全狀況與減少職業災害之發生。美國之大企業有設立安全衛生委員會等類似組織，多採取中央委員會 (Central Safety Committee; CSC) 及依照事業本身之需要設置一些個別的委員會，所以常見之委員會有總公司委員會 (統轄公司內各廠)、廠中央委員會 (各廠設置)、各部門委員會 (各部門設置)、安全檢查委員會等³⁰。大企業可能有好幾種委員會，而較小的企業組織則可能只有一種公司委員會或廠中央委員會。在 1992 年「職業安全衛生修法」通過後，該法要求超過 11 個以上員工的雇主必須組成安全衛生委員會，這個委員會由員工代表與同等人數的雇主代表組成。員工代

²⁷ 我國勞工安全衛生法規實施成效及探討調查研究報告，行政院經濟建設人力規劃處編印，民國 74 年 12 月，頁 22。

²⁸ 蕭明文，美國職業安全衛生法修正摘要，勞工安全衛生研究季刊，第 1 卷第 2 期，1993 年 9 月，頁 123。

²⁹ 林佳潯，我國未來安全衛生立法趨勢之研究，文化大大學勞工研究所，民國 91 年 6 月，頁 20。

³⁰ 曾傳銘，各國實施勞工安全衛生委員會之現況，台灣勞工第 4 期，民國 87 年 2 月，頁 64。

表可以是工會裡的員工或員工的代理人，亦可由員工中直接挑選出來，委員會有審查雇主所提出之安全衛生計畫，規劃、調查的情形，提出勸導性的建議。職業安全衛生署得以其他的方法讓員工的參與達到最低標準³¹。而委員會之主要任務為³²：

- (1) 建立安全責任區，並實施每月檢查。
- (2) 建立委員會所提的建議或研議事項之處理程序。
- (3) 對委員會之委員施以安全常識和急救訓練。
- (4) 宣導安全衛生政策之重要性。
- (5) 調查意外事故之真相，或防止其發生。
- (6) 對勞工提供安全衛生工作實務上的資訊。
- (7) 建議或改進安全設備。
- (8) 發展或修訂安全衛生標準。
- (9) 協助勞工之安全衛生教育訓練。

2. 勞工代表之產生

因美國職業安全衛生署對於事業單位之安全衛生委員會制度並無法令上之特別要求，各州有各州的規定，事業單位大部分都依各州之規定，故職業安全衛生署對於事業單位之安全衛生委員會制度並無法令上之特別要求，而為了使勞工能夠參與其受雇場所之實體檢查，並給予勞工有機會指出其工作場所所存在之危險性，美國之職業安全衛生法中明訂應設置巡視代表，而「巡視代表」係指陪同政府所派之勞動檢查員代表勞工巡視工作場所，提供相關安全衛生之相關意見，巡視代表可分為下列兩種：

(1) 雇主代表：經由雇主直接指定之代表，不須經由工會或勞資會議選舉出，在某些較為偏遠之地區，係以資深之工廠監督人員，工頭、領班或

³¹ 蕭明文，美國職業安全衛生法修正摘要，勞工安全衛生研究季刊，第1卷第2期，1993年9月，頁123。

³² 曾傳銘，各國實施勞工安全衛生委員會之現況，台灣勞工第4期，民國87年2月，頁65。

主任等，為雇主代表，而同一工作場所如有兩個以上之雇主，應各設置雇主代表，且僱主代表有巡視工作場所之安全之責任。

(2) 員工代表：係指經認證可成為協商代理人之代表，在決定員工代表時，有下列幾各辦理要點：

- a. 有執照或經由認可之談判代理人擔任員工代表—於安全委員會開始時，最高階的工會幹部，或工會之勞工代表應指定勞工去檢視工作場所之環境。
- b. 安全委員會：已設立之工廠安全委員會員工代表或一般勞工得以票選指定勞工代表，陪同政府之勞動檢查員進行勞動檢查，並提供意見。
- c. 當有無執照或未有獲得承認之勞工代表，且勞工並未授權某人為其勞工代表，或並無設置安全委員會，可經由政府所派之勞動檢查員，儘可能的從勞工中挑選勞工代表。

(3) 兩個以上之代表：係指當事業單位裡有兩個或兩個以上雇主，或數個勞工團體，且分別有各自的代表時，兩個以上之雇主代表與勞工代表皆有權力行使工作場所之安全衛生檢查權。

(二) 勞工參與之模式

美國 1935 年通過全國勞工關係法 (National Labor Relation Act, 又稱華格納法 [Wanger Act])，此法案主要內容，賦予美國勞工組織工會，並可藉工會與雇主進行團體協商、議定勞動條件的權利；同時，也規定雇主與具有勞工代表權的工會進行就業談判的義務，並且雇主不得有破壞勞工組織的不當勞動行為 (unfair practices) 因此美國勞工可經由組織工會、選舉代表與雇主進行勞動條件協商，因而在企業對於僱用條件之相關決策過程中，勞工有間接的參與權利。同時企業為因應越來越沈重的經營競爭壓力，開始強調人的「資源 (resource)」管理，在企業內發展出一系列與人力資源管理有關的企業員工參與 (employee involvement, EI) 或是工作生活品質圈 (quality work life, QWL) 制度。

(企業員工參與制度，EI 或 QWL) 是企業為提升勞工工作績效所設置的參與制度，多數的員工參與制度，是員工個人直接參與，其參與的結果與員工個人的工作表現、薪酬有關，因此在勞工參與的制度上，華格納法〔Wanger Act〕所展開的工業民主參與制度與企業員工參與制度，EI 或 QWL 是不相同的³³。而有關於上述之兩種勞工參與型態，在安全衛生事務方面美國之勞工較為偏向華格納法〔Wanger Act〕所規範的間接參與形式，而這種參與形式，可以從雇主的責任與及勞工的權利與責任來看。

1. 雇主之責任³⁴：

- (1) 勞工工作場所所應負起之責任為：應提供其所僱勞工之工作與工作場所因危險足以導致能造成勞工死亡或嚴重傷害之設備，應符合職業安全衛生法制訂之標準來制訂工作場所內之職業安全衛生標準。
- (2) OSHA 對於事業單位實施安全衛生檢查時，檢查結果會談時，有相關之勞工或其指定代表得參加會談，使 OSHA 能得到一個更為平衡的安全衛生意見，即不偏向資方，也不偏向勞方。勞動檢查後之違規通知及改善，雇主亦應公告使勞工週知，事業單位對於職業安全衛生標準之適用，要申請例外規定時，也必須告知勞工代表，勞工代表可要求召開公聽會，以釐清 OSHA 對於事業單位之職業安全衛生標準例外或暫緩適用之規定，是否影響勞工安全與健康無虞之工作場所之權利。
- (3) 審查工作場所之安全衛生標準是否依照可適用的 OSHA 標準。確定雇員有使用安全工具和設備和適當地維護這種設備。
- (4) 使用顏色代碼、海報、標籤或標誌，警告勞工潛在危險，建立或更新操作步驟與告知勞工，以便勞工遵守安全衛生要求。
- (5) 提供勞工健康檢查和 OSHA 標準要求之工作教育訓練，在一個明顯

³³ 各國勞工參與法規制度之比較研究，行政院勞工委員會委託研究報告，民國 91 年 12 月 31 日，頁 53、54、55。

³⁴ 參閱美國職業安全衛生署 <http://www.osha.gov>，2005 年 1 月 23 日下載。

的地點之工作場所張貼 OSHA 規定勞工的權利的海報，告知勞工應負之責任。

(6) 記錄與工作相關的傷害和病症、接受 OSHA 之勞動檢查，並提供相關資料。

(7) 勞工或勞工之代理人對於事業單位違法提出檢舉，雇主不得因此解僱該名勞工。

2. 勞工之權利與責任³⁵

(1) 行為與動作應符合職業安全衛生法之標準與一切規則、規章與命令。

(2) OSHA 要求工作者應遵從他們對工作行動的所有安全衛生標準、勞工應該熟讀 OSHA 所定之安全衛生相關規定。

(3) 遵循雇主的安全衛生規則和佩帶或使用所有必須之防護設備、依照雇主指揮實踐安全工作，遇有危害情況應向監督員或安全委員會報告。

(4) 請求研究調查在可能的工作場所健康危害、告知勞動檢查員關於工作場所危險，並且告知勞工檢查結果。

(5) 被指派為勞工代表，檢查員進行檢查時，勞工代表應陪同在旁，以協助其作安全衛生檢查。

(6) 任何勞工或勞工代表認為事業單位違反勞工安全衛生事項，且有害身體健康之威脅或有立即為危險之虞者，得以書面要求政府之勞動檢查員前往事業單位實施勞動檢查。

(7) 勞工依職業安全衛生法之規定，代表自己或他人對事業單位違反事項提出檢舉，或依職業安全衛生法或與職業安全衛生法有關提法令起訴訟或導致訴訟之原因，或出庭作證，或準備出庭作證者，雇主不得藉故解雇或對其有歧視之待遇。

³⁵ 參閱美國職業安全衛生署 <http://www.osha.gov>，2005 年 1 月 23 日下載。

三、美國的勞動檢查制度

美國負責勞工安全衛生業務及監督檢查之中央主管機關為美國勞工部下之職業安全衛生署（OSHA）。美國職業安全衛生署本部設有州法規執行督導部門、政策規劃部門、執行計畫督導部門、區域行政督導部門、技術支援部門、安全標準計畫部門及衛生標準計畫部門等七個主要業務單位。而勞工檢查業務之推動係由區域行政督導部門負責，全國共分 10 個區域（REGION OFFICE），每一區域設有辦公室（AREA OFFICE），負責該區域內檢查工作之策劃與執行。在檢查作業之實施上，各區域設有若干地區辦公室辦理，全國共有 71 個地區辦公室。各區所轄之州數不同，轄區內之檢查業務皆由其負責。但若是轄區內各州政府建立與聯邦勞工安全衛生法等功效之系統，則州政府可向聯邦申請建立及執行該州勞工安全衛生法檢查系統。對於此類執行制訂之勞工安全衛生之州政府，聯邦之勞工安全衛生署僅負監督之責任，但若州政府執行不力，聯邦政府有權撤除該州政府執行其勞工安全衛生法之權利，而由聯邦安全衛生署執行聯邦之法規。但各州所執行之勞工安全衛生檢查必須配合聯邦所公布之檢查重點³⁶。

（一）政府機構之勞動檢查：

執行美國有關安全衛生政策的機構為美國職業安全衛生署（Occupational Safety and Health Administration），長期以來，美國職業安全衛生署（OSHA）一直在執行保護勞工之生命、預防傷害與疾病以維護勞工之健康政策，而這些政策包含³⁷：

1. 制訂職業安全衛生指南與標準（Safety and Health Program Management Guidelines）

³⁶ 參閱美國職業安全衛生署 [Http://www.osha.gov](http://www.osha.gov)，2005 年 1 月 23 日下載，及中、美、日勞工安全衛生法規及檢查制度之比較研究，行政院勞工委員會勞工安全衛生 82 年度研究計畫，民國 82 年，頁 61。

³⁷ 參閱美國職業安全衛生署 [Http://www.osha.gov](http://www.osha.gov)，2005 年 1 月 23 日下載，OSHA's 2003-2008 Strategic Management Plan Goals，2005 年 10 月 1 日下載。

2. 對就業場所實行勞動檢查，並與事業單位以及勞工合作。
3. 對中小企業提供安全衛生之諮詢服務。
4. 為雇主以及勞工提供遵守職業安全衛生與擴大服務範圍方面的幫助，提供安全衛生教育以及合作方案。

美國職業安全衛生屬是隸屬於聯邦政府勞工部。聯邦職業安全衛生署在美國設有十個屬 (regio)，各屬均受有數各檢查站，主要檢查均在檢查站實行，負責該區域內檢查工作之策劃與推行，而美國之勞動檢查員依任務之需要，分為兩類：一為一般安全衛生檢查員，另一為衛生專業檢查員，以執行工業衛生有關專案檢查。³⁸

(二) 企業內部之自護檢查：

美國職業安全衛生署 (OSHA) 為協助事業單位發展有效職業安全衛生管理計畫，以保護勞工之安全與健康，減少職業災害而導致損失，於 1989 年出版建議性安全衛生管理指引 (Safety and Health Program Management Guidelines)，美國職業安全衛生署 (OSHA) 希望事業單位能夠透過自護制度 (Voluntary Protection Programs, vpp) 及諮詢輔導之協助，有效執行安全衛生計畫，達到徹底保護勞工生命安全與健康目的，參加 VPP 的事業單位，必須建立事業單位之管理承諾及計畫、工作場所分析、危害預防與控制、安全衛生訓練、員工參與之計畫評估及年度職業安全衛生計畫成效評估等重要計畫項目，並持續改善職業安全衛生計畫，以減少危害及防止勞工之傷害、死亡與疾病³⁹。然而除了持續推動自護檢查計畫外，美國於近年又推出了「自願保護計畫」(Safety and Healthy Achievement Recognition Program, SHAPR)，對於有意改善安全衛生之事業單位免費提供輔導，並於一年內免除檢查，該計畫主要

³⁸ 我國勞工安全衛生法規實施成效及探討調查研究報告，行政院經濟建設人力規劃處編印，民國 74 年 12 月，頁 23。

³⁹ 蘇德勝，主要國家職業安全衛生立法分析比較，環保月刊第 2 卷第 10 期，2002 年 10 月，頁 69。

是針對中小企業極高風險行業為推行對象。另，美國職業安全衛生署（OSHA）又於 1999 年推動安全衛生策略夥伴計畫（OSHA Strategic Partnership，OSPPs），由政府單位、勞工代表、雇主、工會以及學者專家所組成，以提升安全衛生管理水準，為自願性最新發展之一自願性之合作關係，OSPPs 包含兩種類型：

1. Comprehensive（全面的）：建立事業單位之安全夥伴之安全衛生管理制度。
2. Limited（限制）：消除造成勞工死亡、受傷或疾病之因素。

（三）檢查員之職權

依美國職業安全衛生法規訂，檢查員具有下列之職權：

1. 於任何適當時間直接進入事業單位工作場所、工廠、工地或其他地區由雇主指定勞工作業之場所。
2. 在正常工作時間或其他適當時間，在合理的範圍內，以適當態度對工作環境，結構物、機械、器具、裝備、物料等實施調查檢查，並詢問勞工、雇主或其他人員。
3. 檢查員對於事業單位實施檢查或調查結果確認雇主有違反勞工安全衛生法第 5 條之雇主責任時，或第 6 條安全衛生標準時，得依據其違規之嚴重性及危險性發出合理之違規通知書，通知雇主改善。

四、美國工作環境權之相關政策⁴⁰

美國職業安全衛生署（OSHA）的使命是保證美國工作者之安全衛生維護與相關強制執行標準；提供訓練、教育以及建立合作，並且連續改善工作場所之安全衛生。該屬為 2003—2008 制訂了一項戰略計畫，通過實施其戰略目標，每一位勞工與雇主都將能夠明白安全衛生對於國家的企業、工作場所以及每一位勞工的生命是有價值的。OSHA 的目標是到 2008 時，

⁴⁰ 參閱美國職業安全衛生署 <http://www.osha.gov>，OSHA's 2003-2008 Strategic Management Plan Goals，2005 年 10 月 1 日下載。

能減少工作場所致死率低於 15% ，和工作場所傷害與職業病低於 20% ，而為了能夠實現職業災害、職業病與因職業災害而致死的發生率，職業安全衛生署（OSHA）在執行這項計畫時，將定期對特定事業單位作追蹤。在減少職業災害方面，職業安全衛生署採取的策略是與事業單位以及勞工增加互動，而這些互動包含了實施勞動檢查，以及提供事業單位所需的資源，而這只是政策之一，職業安全衛生署認為最有效的政策是藉由傳播的力量逐漸的灌輸勞工與雇主安全與衛生之價值，以豎立企業場所內之安全文化之建立。另在 2005 年 7 月，美國工業衛生協會（AIHA）與美國國家標準局（ANSI）合作出版「ANSI / AIHA Z10-2005 職業安全衛生管理系統標準」，而該標準為企業自願運用之性質，不具法令約束之效力。

目前，美國之安全衛生管理制度係以 Total Quality Management，TQM 為主流，將環保與職業安全結合於安全衛生管理制度中。但職業安全衛生署（OSHA）之主要重點仍為「管理」，也就是企業內部之安全衛生管理，故為了實現 2003—2008 年戰略管理計畫，除了上述之目標外，又訂定 3 個具體措施，以徹底達到職業安全衛生之保護，而這三個具體措施包含：

- （一）減少在工作廠場所遭遇的職業災害。
- （二）發展企業內安全衛生之社會夥伴關係。
- （三）加強職業安全衛生署的能力以及效率。

第三節 瑞典工作環境權法制

一、職業安全衛生之立法沿革

瑞典有關工作場所條件的法令，由狹義的衛生與安全沿伸至受雇者生理、心裡福祉的整個工作環境⁴¹。對於職業安全衛生一詞，在瑞典則偏好

⁴¹ 1997 年歐洲僱用勞動條件，行政院勞工委員會編印，民國 87 年 1 月，頁 138。

採用另一個較為廣泛的概念以為代替，即「工作環境權」(the working environment)。工作環境之意涵，不僅限於避免發生工作意外的問題，同時涉及公平就業、工作時間、企業職業衛生服務、調整工作場所以適合勞工工作、工作組織、工作傷害保險與復健、共同決定，以及其他有關工作之精神與社會事務。甚至於當薪資制度（獎金制度、按件計酬工資率）對工作安全衛生具有負面之影響之工資亦可能成為工作環境項下之議題。瑞典之現行「工作環境權法」及「工作環境條例」，均係於1978年經國會通過，並於1979年7月1日公佈施行⁴²。該法提供一個架構，及一組目標，以達成最高的安全衛生理標準與舒適的心理環境，並符合婦女、青少年、殘障人士等需求。此一法案明訂，工作環境必需維持一令人滿意的狀態，同時兼顧工作的本質、及廣泛的社會科技進步，並以最廣的概念，應用在工作環境上，要求衛生、安全、舒適不僅在工作環境、設備上必須加以注意，工作環境在設計時，不僅要考慮防止傷害之發生，還要允許受雇主能夠調整自己的周遭環境，法令所保護的不僅是一般企業內之員工，尚包含清潔、修護等之企業外承包商，或一特定契約之卡車司機，此一法案亦影響工具、家具、設備的設計，並促進瑞典人因工程之進步⁴³。1991年，瑞典修正了「工作環境權法」，更加的強調雇主的責任，而工作環境也更廣義的被定義，擴大至整各工作系統、心理社會問題，以及勞工因為工作，可能導致得疾病或事故之精神緊張⁴⁴。

二、勞工參與安全衛生之情形

（一）安全委員會與代表之設置

1. 安全衛生委員會之設置

⁴² 勞工安全衛生之國際比較研究：工作環境權展望之探討，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，中華勞資關係研究所編印，民國82年6月，頁93、94。

⁴³ 參閱 <http://www.lysator.liu.se/nordic/mirror2/SI/security/safety.html>，Occupational Safety and Health，2006年3月6日下載。

⁴⁴ 參閱 <http://www.lysator.liu.se/nordic/mirror2/SI/security/safety.html>，Occupational Safety and Health，2006年3月6日下載。

瑞典之安全衛生法規訂 50 人以上之工作場所，得設置安全衛生委員會，由雇主與勞工代表組成、此委員會主要的工作在於規劃與督導及訓練工作場所安全衛生工作，其主要之項目包含⁴⁵：

- (1) 醫療衛生服務。
- (2) 工作場所設施之規劃。
- (3) 工作製程與方法之設計。
- (4) 會影起健康危害與傷害之有害物質的空管。
- (5) 安全衛生之教育訓練與資訊提供。

較小規模之廠場仍必須設置安全代表，可運用地區性的安全代表，這種代表不是公司的勞工所擔任的，而是由某些特定的工會所指定的安全代表，由工作環境基金支付此種區域性安全代表的費用，協助小型企業改善工作環境，這種安全代表制度的成效不在於他們的法定權利，而是在於提供適當的教育訓練。基本上不論是大型企業的安全委員或或是小型企業的安全委員會，安全委員會為監督廠內工作環境之中央諮商機構，雇主未經諮詢安全委員會之意見，不得做出任何有關工作環境之決定；同樣的安全代表未經諮詢安全委員會之意見，亦不得做出涉及管理之決定⁴⁶。安全委員會每 3 個月開會一次，雇主成立安全委員會時應以書面向勞工檢查機構報備⁴⁷。

2. 安全代表之產生：

依據瑞典工作環境法雇主應負職業安全衛生的主要責任，同時也應使勞工可以透過安全代表與安全委員會參與安全衛生的工作，勞工代表是由工會團體之受雇者間選舉產生的，任期 3 年，工會依照特殊條件，決定任

⁴⁵ 蘇德勝，主要國家職業安全衛生立法分析比較，環保月刊第 2 卷第 10 期，2002 年 10 月，頁 70。

⁴⁶ 勞工安全衛生之國際比較研究：工作環境權展望之探討，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，中華勞資關係研究所編印，民國 82 年 6 月，頁 98

⁴⁷ 曾傳銘，各國實施勞工安全衛生委員會之現況，台灣勞工，第 40 期，民國 87 年 2 月，頁 62。

一工作場所所需要的代表數，較大的廠場會區分為多個安全代表區，故每一區擁有自己的安全代表⁴⁸，其中一位為全職資深的代表，而安全代表之責認識在塑造一個令人滿意之工作環境，故安全代表可以要求雇主補救安全上不滿足之情形，亦可要求進行安全檢查，而雇主必須迅速回應安全代表之要求，如果無任何回應，安全代表可要求勞動檢查員或安全委員會介入，而雇主不得因勞工擔任安全衛生代表而逕予解雇或有不利情形之對待⁴⁹。目前瑞典全國約有 100,000 個安全衛生代表，以維護勞工之工作環境與健康⁵⁰。安全代表之任務包含：

- (1) 參與工作環境計畫、工作製程與工作方法之訂定，其中亦包含內部稽核系統之規劃。
- (2) 立即停工之要求，在發現有到使勞工生命健康嚴重性危害且雇代表未採取立即性的補救措施時，安全代表可以下令停工。

(二) 勞工參與之模式

多年以來瑞典能成功地管理勞動市場的主要因素，就是能夠避免其他國家所發生的問題：像是不同語言，族群和宗教之間所造的抗爭。勞動市場的均衡狀態（經濟狀況持續良好與當事人間擁有何作的的能力），有助於促成彼此間的相互瞭解和妥協的意願。直到今日，相互瞭解的意願仍是瑞典職場中一股強大的安定力量⁵¹。而瑞典之勞工參與模式，主要系透過「工會」與「團體協約」之訂定方式來參與事業之經營事項，工資與勞動條件基本上是由當事人間締結協約決定，當企業與其受雇者間無締結團體協約時，雙方就無法對勞動條件達成共識。瑞典 1970 年代應工會之要求而有連串的新立法運動，其中 1977 年的職場共同決定法，及 1978 年的工作環

⁴⁸ 1997 年歐洲僱用勞動條件，行政院勞工委員會編印，民國 87 年 1 月，頁 140。

⁴⁹ 1997 年歐洲僱用勞動條件，行政院勞工委員會編印，民國 87 年 1 月，頁 141。

⁵⁰ 參閱 <http://www.lysator.liu.se/nordic/mirror2/SI/security/safety.html>，Occupational Safety and Health，2006 年 3 月 6 日下載。

⁵¹ 張其恆，世界勞動關係總攬，國立政治大學勞工研究所出版，1998 年 2 月，頁 143。

境法，奠定了勞工參與安全衛生政策之基礎，職場共同決定法規訂雇主於重大措施變更前應徵詢工會的意見⁵²。而相關之勞工參與安全衛生事項，可從「工作環境法」中所規定之雇主安全衛生責任，與勞工安全衛生權利與責任中看出：

1. 雇主之責任

(1) 刑事責任

瑞典之「工作環境法」不僅規範了安全衛生之要求，對於事業單位安全衛生組織也有規定，不僅規定公司內應有安全衛生之努力也要求建立大眾之督導與監測的制度，該法除包含了物理性（身體之保護）外，同時也涵蓋了社會心理工作環境之範圍，依據此法，雇主必須負擔工作環境主要的安全衛生責任，1991年7月起，工作環境法增加一項新的規定：雇主必須有系統的規畫督導及監測其對工作環境所做的努力是否有效（內部監控），同時必須適當的做工作調適與復建計畫，且必須告知勞工，該法也包含勞資雙方應如何有效合作改善工作環境⁵³。維持環境的責任主要在僱主，如果有多位雇主共同分攤同一工廠，他們就必須共同合作，以維持一個令人滿意的工作環境，在工作環境法案、條例下，雇主是有刑事責任的，因為大部分私部門的雇主均為法人（聯合股份公司），刑法只適用於如董事長或總經理等法定代表，故以工作環境法而言，雇主是否負有刑事責任，主要在於工作場所安全的責任是授權給誰，以及授權的程度為何，而此責任的授權在下述情形下始成立：

- a. 有一明確的需求。
- b. 明確的授權人。
- c. 授權人必須擁有足夠的能力及經驗，而且一有擁有符合此項責任所需的

⁵² 張其恆，世界勞動關係總攬，國立政治大學勞工研究所出版，1998年2月，頁146。

⁵³ 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，因公出國人員報告書—訪問中東、歐洲之報告，民國82年6月，頁31。

資源與權威。

(2) 民事責任

然而雇主除了有關刑事上之責任外，如係因為雇主的疏忽而造成勞工之傷害，經由國家職業安全衛生委員會、及地區勞動檢查站發現雇主因為違反安全衛生事項，而造成勞工受傷，則尚需負擔民事責任。

(3) 資料保存義務

勞動檢查站所發出的安全衛生文件、檢查結果、及相關文件資料必須要保存五年，以及勞工因工作所罹患或罹患某一疾病所做的體檢報告，必需保留十年，如果公司更換經營者，則所有的安全衛生文件，都必須轉移至下一位新雇主。

2. 勞工之權利與責任

由於瑞典之工作環境法主要是課與雇主之責任，因此勞工之責任較少有規定。而勞工之權利主要在於「勞工參與」的部份，也就是勞工應與雇主以及工會共同協商，以改善工作環境，另勞工應獲得與本身工作狀況之設計，以及參與與影響本身工作的改變及發展機會。且勞工如發現工作場所所有立即危險時，得立即停工，退避之安全地方。

三、瑞典勞動檢查之制度：

瑞典職業安全衛生署 (The National Board of Occupational Safety and Healthy) 係有關工作環境與工時之主管機關，故瑞典的勞動檢查制度是屬於政府的工作；勞工安全衛生的檢查，由全國職業安全衛生署 (The National Board of Occupational Safety and Healthy) 執行，故執行工作環境權法案及條例的責任主要為職業安全衛生署及地區勞動檢查站 (Local Labor Inspectorates)，勞動檢查站主要負責督導，除了負責安全衛生的檢查工作以外，安全衛生署內的工作時間委員會 (The working hours council)，負責企業員工工作時間管理，加班工作因對於企業員工安全衛生有很大的影響，必須先獲得該屬的

核准，與工會同意，始得實行，因此加班工作受到嚴格的管制，對於員工的安全與衛生有很好的作用。此外，瑞典的企業亦施行自動檢查，現已普及全國各大企業，企業內部分別任用安全代表，而企業內之安全代表也兼顧檢查環境保護和勞動條件有關之社會事務（如工作時間）⁵⁴。

四、瑞典工作環境權之相關政策

（一）職業衛生服務⁵⁵

職業安全衛生服務，在瑞典約有 70 個職業衛生服務中心與 7000 個職業衛生服務員，而衛生服務主要是由職業衛生醫生、護士，治療師，安全工程師、以及心理醫師所組成，為勞工之工作環境的醫療、技術與心理社會方面服務，職業衛生服務可為事業單位提供預防措施和衛生保健。而職業衛生服務通常是由三種方式所組成的：

1. 機構內部的職業衛生服務，即以衛生業務作為公司一部分。
2. 在中心之外，服務一定數量的公司和組織在一個指定的地區。
3. 產業具體中心，像建築，汽車製造業、運輸貿易、農業和全國文職機關。

（二）自願體系（Voluntary system）⁵⁶

瑞典政府之安全衛生政策主要是著重於事業內勞資間的共同合作與協商，1949 年以安全衛生組織協定及瑞典安全衛生法規為基礎所建立的「自願體系」（Voluntary system），成功的使企業內安全衛生代表與安全衛生委員會發揮防災之功能。其成功的主要原因，除了勞資雙方的共同努力外，對於安全衛生人員以及事業單位內之管理階層所實施安全衛生教育，創造出勞資雙方對於安全衛生的重視。

（三）瑞典工作環境基金（The Swedish Work Environment Fund）⁵⁷

⁵⁴ 張天開，各國勞動條件檢查方式比較研究，勞工行政，第 96 期，民國 85 年 4 月 15 日，頁 18、16、17。

⁵⁵ 參閱 <http://www.lysator.liu.se/nordic/mirror2/SI/security/safety.html>，Occupational Safety and Health，2006 年 3 月 6 日下載。

⁵⁶ 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，因公出國報告書（赴因國瑞典考察營造業安全衛生管理制度），民國 84 年 7 月。

瑞典在肌肉骨骼傷害、人因工程、職業性癌症、化學性健康危害、壓力及工作系統等領域有知名國際研究，這些研究最大的貢獻者即由瑞典工作環境基金所支付支持的，該基金係由雇主，所提供的，三分之一由政府運用，另外三分之二則由基金的委員會中主要委員所運用，而該基金的四個主要工作為：

1. 安全衛生基礎性與運用性之研究。
2. 研究應符合勞動市場之需求與發展。
3. 工作環境教育知識的傳撥。
4. 研究要符合工作場所所需。

(四) 瑞典工作生活基金 (The Swedish Working Life Fund)⁵⁸

為加強對工作環境及勞工復建工作的經費支援，1989 年瑞典政府通過此一基金，此基金係由雇主的薪資總額所提供的一項特別經費，該基金主要係用於提供雇主發展更好的工作環境、改善工作系統及勞工復健工作，同時基金亦訂定一套良好工作場所之標準，以供勞工與雇主參考。

第四節 日本工作環境權法制

一、日本職業安全衛生法 (JOSHA) 的發展⁵⁹

日本職業安全衛生法 JOSHA 源自於德國類似的礦業管制種類之立法之後。在明治維新之後的 23 年後，通過 1895 年的礦業條例，之後被 1899 年的礦業法取代。該法規定雇主在礦業檢察署的檢查之下，負有責任照顧礦業勞工的生命、健康，這是政府監督與管理私人礦業公司的行政法⁶⁰。

⁵⁷ 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，因公出國報告書（訪問中東、歐洲之報告），民國 83 年，6 月，頁 32。

⁵⁸ 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，因公出國報告書（訪問中東、歐洲之報告），民國 83 年，6 月，頁 32。

⁵⁹ Masahiro Ken Kuwahara, JAPAN: the occupational safety and health in perspective of environment right, 政大勞動學報, 1994 年 6 月, p193。

⁶⁰ 同上註。

1911年工廠法公布，其內容主要為女工童工之勞動時間限制、設備的安全確保措施、職業災害補償、工廠監督檢查制度等勞動保護令⁶¹。

工廠法在1912年生效，適用範圍為適用於雇用超過15人以上的工廠，其與礦業法有類似法律架構的規定；即雇主有義務提供安全衛生的工作條件，如果雇主沒有提供安全衛生的工作條件，工廠的檢查機構可以要求雇主提供安全與健康的工作條件；而工廠法中並沒有規定勞工的任何權利。該法的立法精神是認為日本政府必須保護勞動力的良好品質，免於遭受競爭的廠場中之職業災害與職業病，如此一來，這些強壯的產業軍隊才可以增加國際市場的競爭力。⁶²工廠法施行13年後，於1929年發佈工廠危害預防及衛生規則，規定雇主有設置安全衛生裝置、衛生急救設備等義務⁶³。

在日本向同盟國投降之後(1945年，第二次世界大戰)的第2年，1947年4月7日公布「勞動基準法」，並於5月1日實施，而「勞工安全衛生規則」則於同年之11月1日施行。此後幾十年因僱傭關係日漸複雜化，對於職業災害及職業病防止等綜合性法律產生迫切需要，因勞動者期待一舒適之環境，於是1958年日本制訂了國家工業事故預防計畫，在1972年又公布「勞動安全衛生法」，其主要目的在於規定雇主需設置衛生管理人員，致力於工作場所之作業環境改善，該法施行後，對於日本國內安全衛生水準的提升有大的幫助⁶⁴，近年來日本更以該法作為安全衛生管理之基礎，以發展更健全之安全衛生管理。

二、勞工參與安全衛生之情形

無庸置疑的，安全衛生的最終目標是確保勞工的生命與衛生，JOSHA

⁶¹ 曾傳銘，職業安全衛生管理，2004年4月，頁47。

⁶² Masahiro Ken Kuwahara, JAPAN:the occupational safety and health in perspective of environment right, 政大勞動學報, 1994年6月, p195。

⁶³ 曾傳銘，職業安全衛生管理，2004年4月，頁50。

⁶⁴ 曾傳銘，職業安全衛生管理，2004年4月，頁57。

勞工參與的目標被分成三種程度：(1) 知道的權利 (2) 表達意見的權利；
(3) 參與職業安全衛生制定決策過程⁶⁵。

(一) 安全衛生委員會與勞工代表之設置⁶⁶

1. 安全衛生委員會之設置

日本職業安全衛生法 JOSH A 規定在固定基礎上，任何雇用超過 50 人以上之雇主，都必須成立職業安全衛生委員會(該法第 18 條第 1 款)；不同的業種及規模事業場，皆必須設置安全委員會(該法第 17 條第 1 款)。JOSH A 規定雇主依據規定必須設置安全委員會或衛生委員會時，可以設置安全衛生委員會以替代各該委員會。(該法第 19 條第 1 款)，違反成立這些委員會的規定可能會被處罰，但是，沒有達到委員會之委員足夠的認命比率並不會被處罰。因此，假如雇主認命勞工代表的人數少於資方代表的人數，該名雇主並不會受到處罰。JOSH A 規則規定雇主至少應該一個月舉行安全委員會、衛生委員會、及安全衛生委員會一次。這些委員會應該成立在工作場所，而工作場所係指分支機構或工廠而言。這些委員會並沒有決策權，但是在 JOSH A 個別條款的規定之下，這些委員會對於規定之事項具有審慎調查及慎重考慮的影響力，下列為安全委員會與衛生委員會之功能：

(1) 衛生委員會：JOSH A 規定下列的事情作為委員會的功能(該法 18 條第 1 款及該規則第 22 條)：

- a. 為防止勞工健康危害及謀求保持增進勞工健康的基本對策的有關事項。
- a. 研議勞動災害的原因及防止再發生之有關事項的對策(包括職業病)。

⁶⁵ Masahiro Ken Kuwahara, JAPAN:the occupational safety and health in perspective of environment right, 政大勞動學報, 1994 年 6 月, p194, 以及參閱參閱日本. jicosh 國際安全生中心 <http://www.jicosh.gr.jp/Japanese/index.html>, 2004 年 12 月 10 日下載。

⁶⁶ Masahiro Ken Kuwahara, JAPAN:the occupational safety and health in perspective of environment right, 政大勞動學報, 1994 年 6 月, p193。

- b. 制定衛生規則之有關事項。
- c. 有關安全衛生教育計畫的提出。
- d. 工作場所之有毒化學物質有害性的調查係規定在 JOSHA 的第 57 條之 2 第 1 款與第 57 條之 3 第 1 款之規定，而其對策也是根據這些條文而制定。
- e. 有關規定於 JOSHA 的第 65 條第 1 款或第 5 款有關工作環境測量之方法，以及建立在測量結果所形成的對策。
- g 有關健康檢查事項及依照健康檢查結果的對策。
- h. 有關形成維持與促進勞工衛生的必要計畫。
- I 關於預防機器或剛被引進工作場所的新物質的健康損害事項。
- J 由勞動部、省勞動基準署署長、地方勞動基準檢察署署長、勞動基準署察署、工業關係專家會議所寫有關命令、說明書、建議書或是有關預防勞工有關健康損害的指導。

(2) 安全委員會：JOSHA 規定下列事項要在安全委員會調查與討論（第 17 條第 1 項及施行細則第 21 條）有關防止勞工災害的基本對策。

- a. 勞動災害發生的原因及防止再發性對策中有關安全的事項。
 - b. 有關擬定安全規則的事項。
 - c. 有關安排安全教育事項。
 - d. 有關新式機器、工具、和其他的裝置或是機器所造成的職災預防。
 - e. 有關勞動省、省勞動局、地方勞動標準署及工業安全專家官員所規定的命令、建議書、或指導原則。
 - f. 有關於從上述各點中預防危險的重要事項。
 - g. 在衛生委員會安排安全教育事項。
 - h. 在衛生委員會擬定安全規則的事項。
 - i. 有關在工作場所中安全的事項。
2. 勞工代表之產生

勞工代表必須佔委員會的一半，由工會選舉之，另一半則是由雇主組成；但是主席則由雇主指定的委員產生。雇主必須在被代表工廠場中多數勞工所推薦給雇主的建議名單中去認命⁶⁷。

(二) 勞工參與之模式

日本之勞工參與除了團體協商制度外，另設置有「勞使協議制度」，而此制度是日本非常重要的勞資協商、意見溝通之管道，所謂「勞使協議制度」，具有廣泛的意義，乃企業中勞資之間資訊共有、溝通意見、形成合意之手段，係以資本經濟制度為前提，雇主在經營生產事項中仍保有最終決定權，但是對於勞工承認其發言權的一種制度，通常企業內如有工會存在時，工會大多成為「勞使協議制度」的當事人，但是果工會不存在，也有不少的事業單位內設有「勞使協議制度」，其協議的程度可區分為「說明、報告」、「聽取意見」、「協議」、「同意」等，在「勞使協議制度」中亦設有各種委員會，其中便包括「安全衛生、員工福利委員會」⁶⁸，另，在日本有7種安全衛生管理的參與方法⁶⁹。

- (1) 在工廠層級：勞工與監督者之溝通是建立在個別的活動上。
- (2) 安全衛生委員會是建立在 JOSH A 所規定而必須成立的法定機構：委員會的成員除了主席之外，是由勞方代表與資方代表在平等的基礎上組成。
- (3) 勞資共同層級(joint labour-management level)：是建立在工作規則、慣例、或團體協約上。
- (4) 團體協商層級：是建立在工會活動上。

⁶⁷ Masahiro Ken Kuwahara, JAPAN:the occupational safety and health in perspective of environment right, 政大勞動學報, 1994年6月, p193, 以及參閱日本. jicosh 國際安全生中心 <http://www.jicosh.gr.jp/Japanese/index.html>, 2004年12月10日下載。

⁶⁸ 各國勞工參與法規制度之比較研究, 行政院勞工委員會委託研究報告, 民國91年12月31日, 頁96、97。

⁶⁹ Masahiro Ken Kuwahara, JAPAN:the occupational safety and health in perspective of environment right, 政大勞動學報, 1994年6月, p193~196, 以及參閱參閱日本. jicosh 國際安全生中心 <http://www.jicosh.gr.jp/Japanese/index.html>, 2004年12月10日下載。

- (5) 罷工或爭議活動：是建立在敵對的勞資關係上。
- (6) 拒絕在危險性工作、有毒物質或是任何其他有立即危險勞動事故存在的工作環境下工作。
- (7) 向勞動部或其下屬單位報告雇主違反 JOSHIA 的事實。

在(5)到(6)之間勞工拒絕危險或有害工作方面的差異是建立在當雇主違反勞動條件時，勞工沒有義務去履行勞工的責任。在(5)跟(6)之間的差異是有關公營事業的勞資關係，因為當(5)被法律禁止，(6)則沒有被法律禁止。

而 JOSHIA 勞工參與的目標無庸置疑的，安全衛生的最終目標是確保勞工的生命與安全衛生，但是勞工在安全衛生之勞工參與權被分成(1)知道(know)的權利。(2)表達意見的權利。(3)參與職業安全衛生制定決策過程，這三種程度，而這三種程度可從雇主之責任與勞工之權利與責任中得知⁷⁰：

1. 雇主之責任

- (1) 成立勞工安全衛生管理組織。
 - a. 認命一般的安全衛生管理者 (general safety and health manager)：雇主應該依照內閣訓令就勞工人數而定之安全衛生規定，認命工廠或分支機構負責的管理者為安全衛生管理者。
 - b. 認命安全監督者與衛生監督者 (safety supervisor and health supervisor)：雇用超過 100 人以上之雇主須認命衛生監督者 (health officers)；當事業的規模達到勞動法令的規定時，須認命安全監督者 (health supervisor officers)。
 - c. 認命安全與衛生推展員 (safety and health promoter)：雇用勞工小

⁷⁰ Masahiro Ken Kuwahara, JAPAN: the occupational safety and health in perspective of environment right, 政大勞動學報, 1994 年 6 月, p193~196, 以及參閱參閱日本. jicosh 國際安全生中心 <http://www.jicosh.gr.jp/Japanese/index.html>, 2004 年 12 月 10 日下載。

於 100 人以下之雇主，應該認命安全衛生推展員；安全衛生推展員負有與雇用勞工超過 100 人以上之雇主所認命的安全推展員與衛生推展員一樣的责任。

- d. 認命產業醫師 (industrial doctor)：雇主必須依照勞工法令的規定，達到規模的工作場所必須認命「產業醫師」。依照該法施行細則的規定，勞工人數之計算不包括臨時性人力在內。
 - e. 認命作業主任員 (operation chief)：JOSHA 規定雇主必須雇用作業主任員 (operation chief)。作業主任員必須取得地方督道府縣勞動基準檢察署有關監督危險性工作的執照。
 - f. 認命安全委員會或衛生委員或安全衛生委員會的委員：每個產業中雇用超過 50 人以上之雇主，必須在每個工作場所設置衛生委員會；但是，符合勞動法令規定之特定雇主，必須雇用安全委員會。
- (2) 對於有立即發生危險之虞時，雇主應採取停止作業，使勞工離開，並採取適當的措施。
- (3) 對於工作場所之危險事項應採與適當的措施與設備。
- (4) 僱用勞工時，應實施安全衛生教育、進行健康檢查。
- (5) 對於中高齡勞工應特別注意其安全衛生，應給予其適合工作能力之工作。
- (6) 另 JOSHA 雖未有明確的條文來保障勞工有知道危險工作環境的權利，但是日本職業安全衛生法對於雇主的責任作了下列之規定：
- a. 雇主應將政府規定之職業安全衛生法放置於工作場所中。
 - b. 雇主應提供勞工代表對於工作場所中的有毒物質進行調查。
 - c. 對於工作環境檢查及勞工之健康檢查報告書應注意與研究。
 - d. 對於放置於工作場所中之化學物質應仔細研究。
 - e. 研究與提供勞工舒適的工作環境 (此為 JOSHA 於 1993 年所新增加的法令規定)，規定雇主應盡最大的努力提供勞工一個舒適的工作環境，亦

即雇主需要使工作環境中的溫度、通風、濕度、噪音、光線以及工作方式等維持工人工作的舒適感。

從事上述之規定可以解釋為提供勞工知的權利，JOSHA 所賦予雇主的這些法定責任則可以被解釋為僱用契約下，雇主的責任。

2. 勞工之權利與責任

依日本勞工安全衛生法第 4 條規定，勞工除遵守防止勞動災害的必要事項之外，必須致力協助事業主及其他關係者，實施防止勞動災害有關的措施。同法第 26 條、27 條與第 32 條第 4 款規定，勞工應遵守危險與衛生損害保護專業化規定，另依 97 條規定，勞工對於事業場所有違反本法或依據本法之規定時，得將事業單位之違反事項向都道府縣勞動基準局長、勞動基準監督署長提出申告，並要求糾正，事業單位不得以勞工提出該申訴，而對勞工予以解雇，或對其有不利之處置。雖然 JOSHA 於職業安全衛生中未有明確規定勞工於面臨危險時，有拒絕工作之權利，但依照僱用契約的理論，勞工有權去拒絕危險工作，這是因為雇主有責任在此方面提供勞工舒適的安全與衛生之工作環境，另一方面，勞工有責任工作如果雇主違反此項規定，便等同於為反勞動契約，此時，勞工就不需再執行其工作，且勞工可因為雇主的毀約，而要求賠償（無法工作期間，勞工有權要求雇主繼續資付薪資），這是因為雇主的疏忽安全衛生工作環境的維護，使得勞工不得繼續工作。1968 年最高法院判決 Chiyodo Maro 的案例如下：「原告作為 Chiyodo Maro 的水手，在船上工作使勞工陷入風險的危險中，不是附加的風險的一種。於是，雖然風險的程度不是很大，Chiyodo Maro 的水手是勞動契約的一方不須被迫違反他的意願履行責任。」在這個案例中，原告被命令船航經韓國海域，而韓國海域在美軍訓練下有被轟炸的風險。這個預期責任被認為超過責任的範圍，即原告勞動契約的部分。另一個地區法院也維持這個判決。

1975 年其他最高法院的判決是有關雇主履行勞動契約的責任。在

Rigujoh Jieitai Hachinohe Chuton Butai(自衛隊 Hachinohe 法定軍隊)的案例中，法院判決：「雇主有照顧在使用雇主設備、機器或提供工作的工具或是在雇主的指示下，勞工生命、身體或在勞動過程中可能出現的風險，保護的責任。」

在 JOSHIA 的第 25 條規定在立即危險的撤退時，雇主有責任關閉營運或採取必要的措施去保護勞工。這個條款可能被解釋為成為勞動契約內容的一部分，因為在 JOSHIA 下的很多條文，包括第 25 條管制勞動契約的內容。一個地方法院持這樣的看法並判決：「理論上，在 JOSHIA 之下規定的責任同時有兩個法律本質，公共責任與私人責任，並不是自我矛盾的。」在這個理論下，勞工有法律上的理由去拒絕立即危險的工作或有毒的工作。然而，問題是如何決定危險工作環境的出現。勞動部解釋說勞工在日本刑法第 35 條規定的緊急撤退下，能從立即危險中自己撤退。另勞工應有權知悉安全委員會對於工作環境進行要查之調查結果，以及健康檢查之檢查結果與因應措施、以及安全衛生委員會所制訂之勞工健康計畫書、政府所規定有關勞工安全衛生之預防措施、命令以及指令或建議等，以及相關工作場所化學物之資料分析⁷¹。

三、日本勞動檢查之制度

(一) 政府機構之勞動檢查：

日本負責勞工安全衛生監督檢查之中央主管機關為勞動省下之勞動基準局。而地方之勞動基準監督機關為督道府縣勞動基準局下之勞動基準監督署，其係依日本勞動基準法第 101 條、103 條之規定，勞動基準之監督官得對事業場所，寄宿及其他附屬建設物實施臨檢，求取帳冊及文件，

⁷¹參閱日本 jicosh 國際安全衛生中心 <http://www.jicosh.gr.jp/Japanese/index.html>，2004 年 12 月 10 日下載，及 asahiro Ken Kuwahara，JAPAN:the occupational safety and health in perspective of environment right，政大勞動學報，1994 年 6 月，p 193~196。

也會對使用人或勞工質問⁷²。而日本之勞動檢查種類分為三種，即，1. 一般檢查 2. 申報檢查 3. 複查。檢查人員分中央、省級及地方三級，除了這三級機構之檢查外，日本尚有其他輔助機構（多半係民間或著半官方組織）負責推動。這些輔助性的非官方機構（或半官方）組織(Non-governmental organization, NGO)如企業委員會、中央勞動協會、產業安全研究所等，這些機構內聘請了很多各種技術部門的專家學者，和具勞資關係實際經驗的資深人士，共同研討各項有關勞資關係、勞動條件、職業安全衛生等問題，並將其研究結果大量提供各個機關及有關的勞資各界人士參考採擇，極具實際的效益⁷³。

（二）檢查員之職責⁷⁴

日本之勞動檢查員分為監督官及專門官兩種。前者為勞動基準監督官，後者稱為產業安全專門官及勞動衛生專門官。整個勞工檢查之工作，係以勞動基準監督官為主，其依法執行公權力，以安全、衛生專門官為輔，其並無執法之權力，僅負責危險機械、有害物質之製造等之許可，及必要事項執行指導及輔助。茲分述如下：

1. 專門官

產業安全專門官及勞動衛生專門官執行職務時，認為有必要，得進入事業場所質問關係人或檢查帳冊、文件及其他物件，或在檢查上必要之限度內，得帶走物品、原料、材料。於執行職務時應攜帶足以證明其身份之文件並提示之。

2. 勞動基準監督官

（1）行政上之強制權

⁷² 陳堯中，中、美、日營造勞工安全衛生法規及檢查制度之比較研究，營造安全特別報導，頁 25。

⁷³ 張天開，各國勞動條件檢查方式比較研究，勞工行政，第 96 期，民國 85 年 4 月 15 日，頁 18、19。

⁷⁴ 各國勞工檢查制度之比較，行政院勞工委員會委託研究案，民國 82 年 6 月，頁 2—20。

監督官必要時得進入事業場所、宿舍或及他附屬建築物或詢問勞工、檢查帳冊文件或其他物件，在必要限度內得帶走物品原料或器具。由於此權力有侵犯個人私權，財產權之虞，因此行使職權時，應攜帶證明其身份之文件。

(2) 即時處份權

雇主有違反安全衛生基準時，或勞工遇有急迫之危險時，監督官得單獨執行此行政機關之權限，命令雇主為全部或一部份之停止使用、變更或其他事項。

(3) 仲裁權

為勞資爭議案件之適當仲裁人選，然此權並未汲於所有監督官，僅有勞動基準監督屬之監督官有此權。

(4) 接受勞工申告權

事業單位如有違反勞工法令時，勞工得將事實向行政機關或勞動基準監督官申訴。

四、日本工作環境權之相關政策⁷⁵

自 1958 年制訂國家工業安全事故預防 5 年以來，日本政府一直制定有關國家安全衛生的 5 年計畫，至今已公布了第 10 個 5 年計畫，也就從 2003 年至 2007 年之工業事故預防計畫，該計劃的目標可分為：

1. 確認安全衛生之根本原則

- (1) 獲取工作者安全衛生：獲取工作者安全衛生是最重要的全國挑戰中的一個。雇主有根本責任保證工作者安全衛生。而且有義務減少工作場所風險。工作者有尋求要求採取鞏固安全衛生在工作場所作為他們自己的問題維護和改進他們的專業知識，和參與安全衛生活動。

⁷⁵ 參閱日本 jicosh 國際安全衛生中心 <http://www.jicosh.gr.jp/Japanese/index.html>，2004 年 12 月 10 日下載。

(2) 因應工作型態之轉變，對於安全衛生之衝擊：在勞動力市場上有工作模式的多樣化，包括在臨時和半日工作的增量，和更加多元化的流動性在就業。由於這樣變動，新的職業災害情況也許會出現在職業性安全衛生領域。所以，必要仔細地估計這些變動的衝擊對安全衛生。因此要根本考慮未來安全衛生戰略應該採取和尋求促進有效的安全衛生措施的形式。

2. 勞資政三方有效之合作：

- (1) 中央政府擬定一個全面計劃為職業性事故的預防政策，以做為雇主在安全衛生管理的指南，以獲取最高之安全衛生標準。
- (2) 有關過勞死之職業安全衛生政策之制訂。
- (3) 發展企業之安全衛生文化：必要在公司中導入"安全優先的安全文化"，和建立自立機制為職業性安全衛生措施的促進。

3. 計畫之目標：

- (1) 積極減少職業災害中的死亡人數，設置之目標為每年少於 1500 人。
- (2) 減少職業事故的整體數量，這 5 年之間以不超過百分之 20 為限。
- (3) 計畫將打算減少職業病之產生，例如塵肺症，與職業性癌症等致命事故之發生。
- (4) 減少超時工作以及因工作過重所產生之過勞，其中包含：
 - a 精神健康戰略：保障工作者精神健康，根據"為促進精神醫療保健在企業中，指南" 計劃促進考慮到工作場所的情況是否為一個適當的工作環境，以及減少因長時間工作所導致的過度勞累。
 - b 採取每年不扣新的的有薪假期提供給勞工。
 - c 於事業單位內設置專業醫師，以供勞工諮詢身體或心裡之問題。
 - d 計劃將加強與提供對小企業職業衛生服務和職業衛生促進中心、支持工業醫師和其它工業公共衛生工作者的地方職業衛生中心的合作。

- e 創造一個舒適的工作環境，以因應因為人口老化與婦女就業之擴展：日本老年化與婦女就業之情形在近年來愈來愈明顯，而多數企業之工作環境之設備與設施，皆為高齡工作者或是婦女所不合適使用或操作的，因此如何達到所有的工作者，尤其是婦女與高齡工作者能夠安全與健康的工作，是日本在這5年計畫中，一個主要之挑戰。
- f 加強安全衛生管理策略：促進職業性安全衛生管理系統的運用 職業性安全衛生管理系統(OSHMS) 為有效的、合理、系統、減少職業性事故風險，並且達到安全衛生管理專門技術傳輸。