

## 第五章、日本職業職災調查程序現況

### 第一節 職業災害調查概況

日本最早由勞工行政主管機關來落實安全衛生規範是在明治年代，當時勞工的勞動條件逐漸惡化，各都道府縣分別制訂相關規則來保障勞動權益，例如：大阪府制訂「製造所取締規則」、東京府制訂「製造所管理規範」..等，最後日本政府於明治44年(1911)公布工廠法來保障勞工權益<sup>67</sup>；其後由於日本歷經第二次世界大戰戰敗，導致國內政治經濟高度混亂，日本政府為了穩定政治、經濟，故於昭和22年4月7日(1947)公布勞動基準法，於該法第五章規範安全與衛生之條文，並在全國各都道府縣設立勞動基準局，實施勞動基準監督制度<sup>68</sup>；在1960年以後，職業災害問題變的漸趨嚴重，例如在昭和36年(1961)時，勞工因職業災害死亡人數即高達6,712人，因此厚生勞動省除了加強要求事業單位嚴格遵守勞動法規外，並積極檢討現行勞動法規制度，終於昭和47年(1972)6月8日公布「勞動安全衛生法」將其由「勞動基準法」之第五章「安全與衛生」獨立立法，並實施勞動檢查制度<sup>69</sup>，該法之立法目的有二，一為確保工作場所之勞工安全與健康，二為促進形成快樂舒適的工作環境<sup>70</sup>。

如圖9所示，勞動安全衛生法頒布後，職業災害死亡人數迅速由昭和48年的5,269人降至昭和49年的4,330人，減少達939人，降幅達17%，其後職業災害死亡人亦呈現逐年下降趨勢，昭和56年降至3,000人以下、平成10年降至2,000以下，平成17年(2005)更降至1,514人<sup>71</sup>，顯示日本政府制訂勞動安全衛生法對職業災害防治的成效，值得我國參考與效法。

<sup>67</sup> 三柴丈典，労働安全衛生法論序説，信山社，2000年，頁9。

<sup>68</sup> 佐藤勝美，労働安全衛生法の詳解，労働基準調査會，1992年，頁37。

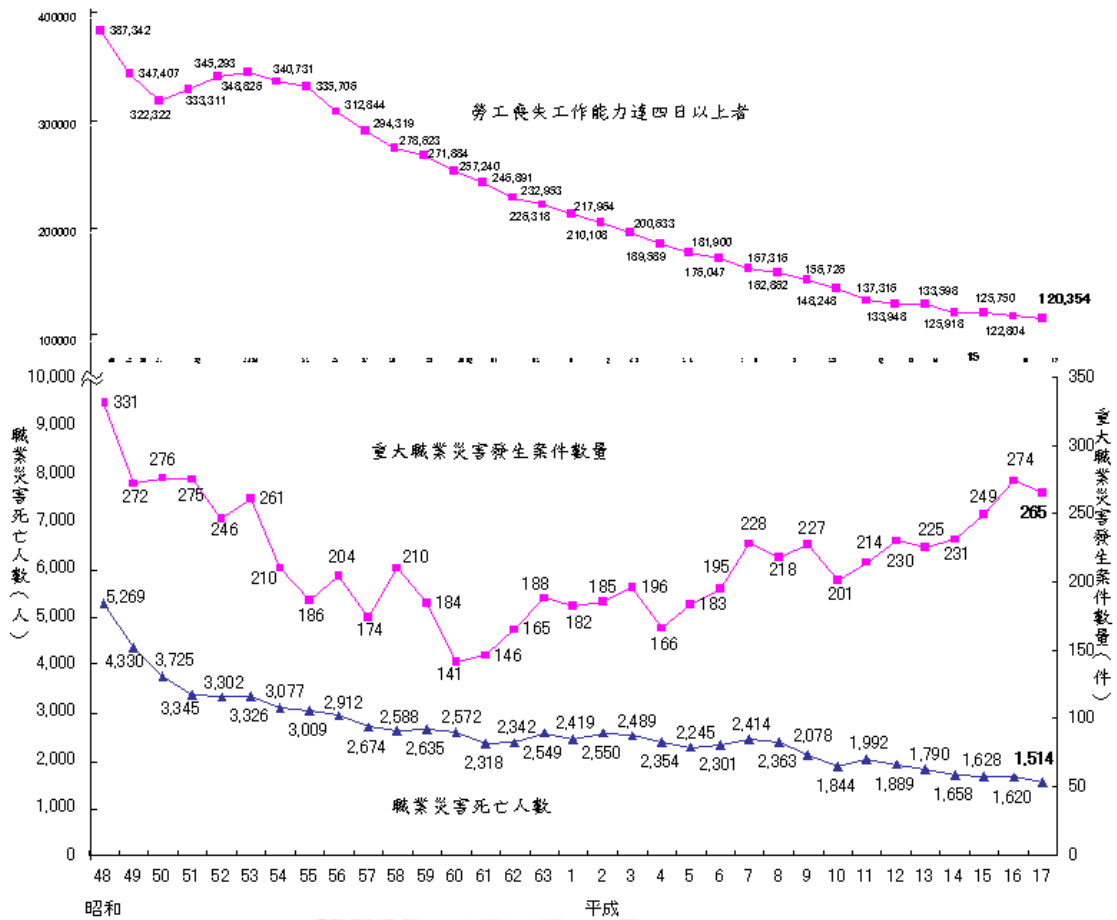
<sup>69</sup> 安枝英諄、西村健一郎，労働法，有斐閣，2000年，頁182-183。

<sup>70</sup> 桑原昌宏，労働災害補償法論，窪田隼人教授還暦記念論文集，法律文化社，1985年，頁357-358。

<sup>71</sup> 厚生労働省安全衛生部，健康で安心して働ける職場の実現，

網址：<http://www.mhlw.go.jp/general/work/anzen.html>，瀏覽日期：2007.09.01。

圖 9：日本職業災害死傷人數概況



資料來源：厚生勞動省安全衛生部，

網址：<http://www.mhlw.go.jp/general/work/anzen.html>，瀏覽日期：2007.09.01

## 第二節、日本勞動檢查員之職責與權限

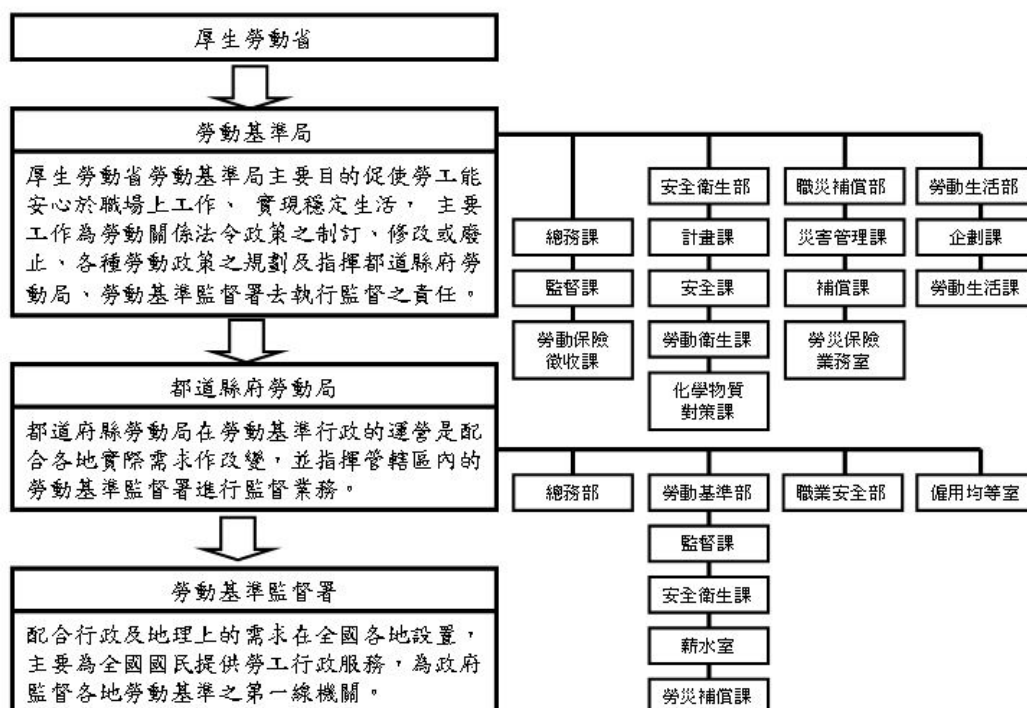
在日本之行政體系中，並無勞動檢查員之職稱，在日本能夠執行勞動檢查之行政官員為勞動基準監督官、產業安全專門官及衛生安全專門官三種，故在本研究中，以勞動基準監督官來統稱代表日本勞動檢查員。

日本勞動檢查體系與我國相似，但並沒有專屬的勞動檢查法，有關於勞動基準監督官的行政調查權，主要源自於「勞動安全衛生法」為主，依照勞動安全衛生法的規定，勞動檢查工作，係由厚生勞動省勞動基準局主管，底下設置有安全衛生部、內設計畫課、安全課、勞動衛生課、化學物質調查課等單位，但其實際的檢查工作，則由各都道府縣設置的「都道府縣勞動基準局」監督(相當於我國勞動檢查所)

擔任。<sup>72</sup>而都道府縣勞動基準局在管轄區內會設置數個勞動基準監督署，以勞動基準監督署為落實勞動檢查之最基礎行政單位。

日本執行勞動基準監督之行政機關如圖 10 所示，整體勞動檢查體系都直屬中央單位機構，架構為一條鞭式之組織，以厚生勞動省為最高行政機關，依次為勞動基準局、都道府縣勞動局、勞動基準監督署所構成，並由勞動基準監督署的勞動基準監督官進行安全衛生檢查、勞動基準檢查之監督，讓日本事業單位遵行勞動相關法令之規範。

圖 10：勞動基準監督機關組織圖(以都道府縣勞動局為例，但實際上各局仍有差異)



資料來源：厚生勞動省，採用勞動基準監督官制度，  
網址：<http://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/kantokukan.pdf>，瀏覽日期：2007.09.03

日本的勞動檢查制度主要係由勞動基準監督官(勞働基準監督官)、產業安全專門官(産業安全專門官)及勞動衛生專門官(労働衛生專門官)來執行，其中勞動基準監督官是透過勞動基準監督官考試合格採用之公務員，而產業安全專門官及勞動衛生專門官則是透過國家公務人員二等或三等考試合格採用，勞動基準監督官採用標準與後兩者專門官任用資格不同，但三者皆是透過勞動基準法或勞動安全衛生法規來執行勞動檢查業務。

<sup>72</sup> 張玉燕，同註 10，頁 400-401。

此三種監督官各有不同的職務範圍，如勞動基準監督官的職權主要依據日本勞動基準法第一百零一條規定：「勞動基準監督官可臨檢事業場所、宿舍及其附屬建築物，要求提出帳簿、資料，並對雇主或勞工進行盤問。<sup>73</sup>」；而產業安全專門官的職權則依據勞動安全衛生法第九十三條第二項規定：「產業安全專門官除執行同法第三十七條第一項規定之許可，審核安全衛生改善計畫申報之相關事項及職業災害的原因調查等…，特別是需要安全管理事務的專門知識之外；還有對雇主、勞工及其他有關人員，為防止勞工之危險之必要之事項進行指導及輔助。<sup>74</sup>」以及勞動衛生專門官職權責依據勞動安全衛生法第九十三條第三項規定：「勞動衛生專門官之職務除依據勞工安全衛生法第五十六條第一項之許可、第五十七之三條第四項規範進行勸說、第五十七之四條第一項規定進行指導、第六十五條規定進行作業環境檢測之專業技術事項、審核安全衛生改善計畫申報之相關事項及職業災害的原因調查等…，特別是需要衛生管理事務的專門知識之外；並對雇主、勞工或其他相關人員進行防止損害健康之情況，使勞工保持身心健康之事項加以指導。<sup>75</sup>」從上述資料看來，勞動基準監督官主要進行勞動條件檢查、安全衛生檢查為主要職務範圍；產業安全官則是檢測危險性特定機械工具及職業災害調查為主；勞動衛生專門官是有害物質調查、工作環境檢測及職業災害調查為主，以下對三種監督官職務範圍詳細介紹：

## 一、日本勞動檢查員之職務範圍

由於日本勞動檢查制度並非如我國一樣，不僅能執行勞動檢查員職務有勞動基準監督官、產業安全專門官、勞動衛生專門官三種，也未將勞動檢查制度獨立立法規範於一部法令，而是分散規範於各個勞動法制當中，所以介紹日本勞動檢查員職務範圍時，需將散佈於各勞動法令之規範逐一介紹，才能了解日本勞動檢查員之整體職務範圍，以下一一介紹：

### (一) 勞動基準監督官(労働基準監督官)

勞動基準監督官之職務範圍係主要依據勞動基準法第一百零一

<sup>73</sup> 日本勞動基準法第一百零一條，日本中央勞動災害防止協會，  
網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-3/hor1-3-35-11-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>74</sup> 日本勞動安全衛生法第九十三條第二項，日本中央勞動災害防止協會，  
網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-1-10-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>75</sup> 日本勞動安全衛生法第九十三條第三項，日本中央勞動災害防止協會，  
網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-1-10-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

條規定可以了解勞動基準監督官具有強制性行政調查權，而此強制性行政調查權之職務範圍則分別規定於各項勞動基準及勞工安全衛生法令中，以下為勞動基準監督官主要業務範圍：

### 1. 勞動基準法(労働基準法)

依據勞動基準法第一百零一條規定，可得知勞動基準監督官可任意臨檢事業場所、宿舍及其附屬建築物，要求提出帳簿、資料，並對雇主或勞工進行盤問，具有強制性行政調查權；另依勞動基準法第一百零二條規定：「勞動基準監督官對違反勞動基準法之刑責部分，可按刑事訴訟法規定執行司法警察官之職務。<sup>76</sup>」勞動基準法是主要規範勞工最低勞動條件之法令，所以勞動基準監督官將依照勞動基準法規定任意臨檢事業單位進行檢查，查看事業單位是否遵循勞動基準法規定給予勞工最低勞動條件基準，若事業單位違反勞動基準法之刑事責任，必要時勞動基準監督官可執行司法警察官職權。

### 2. 最低薪資法(最低賃金法)

依據最低薪資法第三十八條規定：「勞動基準監督官為了達成最低薪資法制訂的立法目的下，認為有必要時可的進入事業場所檢查帳簿…等其他文件，且將對相關人員提出質詢。<sup>77</sup>」最低薪資法是確保雇主給付勞工最低薪資報酬制度，故依據最低薪資法下勞動基準監督官將可進入事業單位進行檢查帳簿…等文件，以查明事業單位是否遵守至少給予勞工最低薪資之規範。

### 3. 塵肺病法(じん肺法)

依據塵肺病法第四十二條規定：「勞動基準監督官為了達成塵肺病法制訂的立法目的下，認為有必要時可進入有粉塵的工作場所中，並且對相關人員提出質詢、查核帳簿類文

<sup>76</sup> 日本勞動基準法第一百零二條，日本中央勞動災害防止協會，網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-3/hor1-3-35-11-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>77</sup> 日本最低薪資法第三十八條，厚生勞動省，網址：[http://www.hourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t\\_docframe.cgi?MODE=hourei&DMODE=CONTENTS&SMODE=NORMAL&KEYWORD=&EFSNO=761](http://www.hourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t_docframe.cgi?MODE=hourei&DMODE=CONTENTS&SMODE=NORMAL&KEYWORD=&EFSNO=761)，瀏覽日期：2007.10.25。

件或進行粉塵的檢測及分析。<sup>78</sup>」塵肺病法是規範於預防勞工因工作場所粉塵導致塵肺病，故要求雇主應做好相關防範措施以確保勞工工作環境安全，勞動基準監督可按塵肺病法檢查事業單位帳簿或對工作場所進行粉塵檢測及分析，來判斷事業單位是否符合塵肺病法規範，降低勞工罹患塵肺病機率。

#### 4. 勞動安全衛生法(労働安全衛生法)

依據勞動安全衛生法第九十一條規定：「勞動基準監督官為了達成勞動安全衛生制訂的立法目的下，認為有必要時可進入事業場所檢查、對相關人員提出質詢、檢驗帳簿或其他相關文件，如需進行作業環境檢測，必要時可無條件帶走製成品、原物料或器具。<sup>79</sup>」勞動安全衛生法是規範事業單位應提供安全無虞之機械設備讓勞工使用，使勞工在安全環境下工作，所以勞動基準監督官可進入事業單位進行安全衛生檢查，檢查事業單位是否遵守勞動安全衛生法規範，進行職業災害防治並使用安全之設備。

#### 5. 家內勞動法(家内労働法)

依據家內勞動法第三十條規定：「勞動基準監督官為了達成家內勞動法制訂的立法目的下，認為有必要時，得進入家內勞動者的工作場所中，檢查帳簿、其他相關文件或對相關人員進行質詢，前述之檢查應以最低限制下，依厚生勞動省令將工作場所具危害因素或其他違反法令部分排除。<sup>80</sup>」家內勞動法為確保家內勞動者最低勞動條件及生活穩定為目的下，勞動基準監督官可進入家內勞動者之工作場所進行檢查，藉此檢查家內勞動者的工作環境及勞動條件是否符合法令規範，如果違反法令部份將依法要求委託人改善，確保家內勞動者權益。

<sup>78</sup> 日本塵肺病法第四十二條，日本中央勞動災害防止協會，  
網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-3/hor1-3-15-5-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>79</sup> 日本勞動安全衛生法第九十一條，日本中央勞動災害防止協會，  
網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-1-10-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>80</sup> 日本家內勞動法第三十條，日本電子政府資訊系統，  
網址：<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S45/S45HO060.html>，瀏覽日期：2007.10.25。

## 6. 作業環境檢測法(作業環境測定法)

依據作業環境檢測法第三十九條規定：「勞動基準監督官在執行作業環境檢測時，認為有必要性，得進入事業單位、對相關人員進行質詢、針對帳簿或其他文件進行檢查。<sup>81</sup>」作業環境檢測法主要是為確保事業單位提供勞工適當工作環境作業下，以保持勞工身心健康，故勞動基準監督官可針對事業單位工作場所進行檢查，檢查事業單位的作業環境檢測士平時檢測是否正確，藉此讓事業單位保持於檢測作業環境達到法令規範標準，維持勞工身心健康。

## 7. 確保薪資給付法(賃金の支払の確保等に関する法律)

依據確保薪資給付法第十三條規定：「勞動基準監督官在執行確保薪資給付法上認為有必要性的話，得進入事業單位、對相關人員進行質詢、針對帳簿或其他文件進行檢查。<sup>82</sup>」確保薪資給付法是避免事業單位受到景氣波動影響而無法支付工資或退休金…等，要求事業單位必須預先提撥一筆資金來確保勞工權益，勞動基準監督官可針對事業單位是否有做到足額提撥進行檢查，以確保勞工未來薪資保障。

由上述的資料可以得知，日本對於勞動基準監督官的職權範圍散落於各勞動法令中，讓勞動基準監督官可依各法令執行強制性行政調查之權限，並非如我國制訂出勞動檢查法來概括性詮釋勞動檢查員的職權範圍，此為與我國制度較為不同之處。

### (二) 產業安全專門官(產業安全專門官)

有關於產業安全專門官的職務範圍可依照勞動安全衛生法第九十三條第二項規定得知，產業安全專門官主要的職務範圍如下：

#### 1. 危險機工具製造許可

依據勞動安全衛生法第三十七條第一項規定：「特定危險性工作所必要使用的機械(勞動安全衛生法之附表一所

<sup>81</sup> 日本作業環境檢測法第三十九條，日本中央勞動災害防止協會，網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-3/hor1-3-1-4-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>82</sup> 日本確保薪資給付法第十三條，厚生勞動省，網址：[http://www.hourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t\\_docframe.cgi?MODE=hourei&DMODE=CONTENTS&SMODE=NORMAL&KEYWORD=&EFSNO=760](http://www.hourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t_docframe.cgi?MODE=hourei&DMODE=CONTENTS&SMODE=NORMAL&KEYWORD=&EFSNO=760)，瀏覽日期：2007.10.25。

示)，前述表列特定機械的製造商，應按勞動安全衛生規則規定預先向都道府縣勞動局長之申請許可前，不得製造該特定機械。<sup>83</sup>」針對危險性機械設備之製造商必須要先向都道府縣勞動局提出申請，經產業安全專業官將進行危險性設備審核，且符合法令規範標準，在取得許可後，才可進行製造危險機工具。

## 2. 審核安全衛生計畫書

依據勞動安全衛生法第七十八條第一項規定：「都道府縣勞動局長對事業場所之設備及其他有關事項，為預防職業災害認為有必要採取綜合改善措施時，依勞動安全衛生規則，得指示雇主製作事業場所有關安全及衛生之改善計畫（簡稱安全衛生改善計畫）。<sup>84</sup>」而按勞動安全衛生法第九十三條第二項規範，明訂產業安全專門官為審核安全衛生改善計畫之職務範圍，核定事業單位所制訂安全衛生改善計畫是否符合勞動安全衛生法規標準。

## 3. 調查職業災害原因和其他專門知識事務之指導及輔助

依據勞動安全衛生法第九十三條第二項規定：「…職業災害的原因調查等，特別是需要安全管理事務的專門知識；還有對雇主、勞工及其他有關人員，為防止勞工之危險之必要之事項進行指導及輔助。」係指當事業單位發生職業災害時，應按勞動安全衛生規則第九十四條規定向勞動基準監督署提出勞動者死傷報告，產業安全專門官即開始針對事業單位的職業災害開始進行調查；此外針對前述所有職務範圍進行檢查時，為了防止勞工發生職業災害之危險，產業安全專門官也會針對安全管理之專業知識，提供給雇主、勞工及其他相關人員指導或協助。

### (三) 勞動衛生專門官(労働衛生専門官)

有關於勞動衛生專門官的職務範圍可依照勞動安全衛生法第九

<sup>83</sup> 日本勞動安全衛生法第三十七條，日本中央勞動災害防止協會，網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1-1-5-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>84</sup> 日本勞動安全衛生法第七十八條，日本中央勞動災害防止協會，網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1-1-9-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。



十三條第三項規定得知，勞動衛生專門官主要的職務範圍如下：

### 1. 化學物質製造之許可

依據勞動安全衛生法第五十六條規定：「擬製造二氯聯苯、含有二氯聯苯物質等足以嚴重危害勞工健康之虞，且適用於政令規定之物品者，應按勞動安全衛生規則，事先獲得勞動大臣之許可。<sup>85</sup>」故事業單位若想製造的化學物質，係為政令所規定之物品且足以嚴重危害勞工健康時，必須先向厚生勞動省申請製造許可，勞動衛生專門官則是審核事業單位提出之製造申請許可。

### 2. 有害性調查之審核及指導

依據勞動安全衛生法第五十七之三條第四項規定：「勞動大臣受理第一項規定之申報時，應依勞動安全衛生規則，就有害性調查結果聽取學者、專家之意見，為防止所申報之化學物質危害勞工健康障害，認為有必要時，得要求該申報之雇主採取必要之設施或設備之設置或整備、防護具之設置及其他措施。<sup>86</sup>」及勞動安全衛生法第五十七之四條第一項規定：「勞動大臣對有致癌之虞或重度危害勞工健康障害之化學物質，為防止該化學物質導致勞工健康障害，認為有必要時，按勞動安全衛生規則規範，對製造、輸入、使用該化學物質或其他勞動省令規定之雇主，指示其實施有害性調查（係指化學物質影響勞工之健康障害之調查），並將該報告結果提報。<sup>87</sup>」故由上述法令可得知，安全衛生專門官得審核足以嚴重危害勞工健康的化學物質製造申請許可，得要求事業單位必須採取必要的安全設施或防護具來保護勞工健康；此外，若衛生安全官仍對該化學物質仍有危害勞工健康之疑慮時，也可要求事業單位進行有害性調查，調查該化學物質對危害勞工健康的影響程度，以提供衛生安全官審核之參考。

<sup>85</sup> 日本勞動安全衛生法第五十六條，日本中央勞動災害防止協會，

網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-1-5-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>86</sup> 日本勞動安全衛生法第五十七之三條第四項，日本中央勞動災害防止協會，

網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-1-5-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>87</sup> 日本勞動安全衛生法第五十七之四條第一項，日本中央勞動災害防止協會，

網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-1-5-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

### 3. 工作環境檢測

依據勞動安全衛生法第六十五條規定：「雇主對於進行危險性工作之室內作業場所及其他適用於政令規定之作業場所，應依省令規定進行檢測空氣環境及作業環境，並將結果紀錄之，必要時得對雇主、作業環境測定機關或等同前者之團體，就該作業環境檢測方針進行指導。<sup>88</sup>」故勞動安全衛生法要求雇主應對作業場所進行空氣及作業環境檢測，並將檢測結果紀錄存查，以備勞動衛生專門官查核，針對雇主或作業環境檢查機關等團體的檢測方式若未符合法令時，勞動衛生專門官將提供衛生安全專業知識之指導。

### 4. 審核安全衛生計畫書

此部分同產業安全官之職務範圍，僅為專業知識領域為「衛生管理審核」之不同。

### 5. 調查職業災害原因和其他專門知識事務之指導及輔助

此部分同產業安全官之職務範圍，僅為專業知識領域為「衛生管理審核」之不同。

由前述資料可得知，勞動條件檢查及勞動安全衛生檢查皆由勞動基準監督官負責，而需要比較專業知識的危險機工具及化學物質製造許可、職業災害調查則由產業安全專門官及勞動衛生專門官負責，換言之，日本勞動檢查體制，由勞動基準監督官主要負責主要勞動檢查事務，產業安全專門官主要負責理工層面專業知識，勞動衛生專門主要負責醫療及化學層面專業知識；充分顯示日本在勞動檢查及職業災害調查專業分工情況較為周詳，並不會把所有業務都交由勞動基準監督官全權處理，採取專業分工制度。

---

<sup>88</sup> 日本勞動安全衛生法第六十五條，日本中央勞動災害防止協會，  
網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-1-7-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

## 二、日本勞動檢查員之權限

由前述資料可知，日本勞動檢查員主要分為勞動基準監督官、產業安全專門官及勞動衛生專門官三種，按法令規範得知勞動基準監督官掌有行政調查權、停工權、執行司法警察職務權；而產業安全專門官、勞動衛生專門官僅掌有行政調查權。

### (一)行政調查權

此行政調查權將分成兩個部分討論，第一為勞動基準監督官之行政調查權，第二為而產業安全專門官、勞動衛生專門官之行政調查權，以下分別探討：

#### 1. 勞動基準監督官

依據勞動基準法第一百零一條、勞動安全衛生法第九十一條、作業環境檢測法第三十九條……等法令，皆明確規範勞動基準監督官認為有必要時，可進入事業場所檢查、對相關人員提出質詢、檢驗帳簿或其他相關文件…等語，表示勞動基準監督官對事業單位具有強制性行政調查權，得任意進入事業場所進行檢查，檢測事業單位是否符合勞動基準法、勞動安全衛生法…等法令規範標準。

另外按勞動安全衛生法第九十一條第四項規定：「依照第九十一條第一項規定臨檢之權限，不得解釋為犯罪之搜查。<sup>89</sup>」及作業環境檢測法第三十九條第三項規定：「前述第三十九條第一項之得進入事業場所檢查之權限，不得解釋為犯罪之搜查。<sup>90</sup>」……等，都顯示日本勞動基準監督官的職權範圍，僅限制於行政調查權，而不為犯罪之偵查權，明確將勞動基準監督官的行政調查權與檢察官之偵查權作區隔，來表示行政權與司法權不同之區分。

<sup>89</sup> 日本勞動安全衛生法第九十一條第四項，日本中央勞動災害防止協會，網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-1-10-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>90</sup> 日本作業環境檢測法第三十九條第三項，日本中央勞動災害防止協會，網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-3/hor1-3-1-4-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

## 2. 產業安全專門官、勞動衛生專門官

依據勞工安全衛生法第九十四條規定：「產業安全專門官及勞動衛生專門官依照九十三條第二項及第三項規範執行職務，認為有必要時，得進入事業場所對相關人員提出質詢、檢查帳冊、文件及其他文件，或在檢查上必要限度內，無償帶走製成品、原料、材料或器具。<sup>91</sup>」也就是說產業安全專門官及勞動衛生專門官得在執行勞動安全衛生法情況下，得對事業單位進行強制性勞動檢查；同樣地，這兩種專門官所執行的強制性行政調查權，亦不得解釋為犯罪之搜查，僅為行政調查之權限。

### (二) 停工權

依據勞動安全衛生法第九十八條第一項規定：「都道府縣勞動局長或勞動基準監督署長對於違反勞動安全衛生法第二十條至第二十五條、第二十五之二條第一項、第三十之三條第一項或第四項、第三十一條第一項、第三十之二條、第三十三條第一項或第三十四條規定之雇主、定作人、機械等出租人或建築物出租人等，令其全部或一部分停止作業，全部或一部分建築物等之停止使用或為防範其他職業災害應採取之必要事項。<sup>92</sup>」顯示勞動基準監督官於行政調查發現事業單位違反勞動安全衛生法規定，未作到防範職業災害發生之措施時，勞動基準監督官則可依職權要求事業單位全部或一部分停工，來防止職業災害發生；而勞動安全衛生法更於第九十九條意指，若事業單位違反勞動安全衛生法規定且有立即引發職業災害之虞情況下，勞動基準監督官得立即令事業單位全部或一部分停工，來防範職業災害之發生。

### (三) 宿舍停用權

依據勞動基準法第九十六之三條規定：「事業之員工宿舍不符安全及衛生基準時，主管機關可命令雇主，全部或部分停用、變更或採行其他必要措施。前述情況時，主管機關對雇主下達命令後，也可下

<sup>91</sup> 日本勞動安全衛生法第九十四條，日本中央勞動災害防止協會，網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-1-10-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>92</sup> 日本勞動安全衛生法第九十八條第一項，日本中央勞動災害防止協會，網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-1-10-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

令員工採行必要措施。<sup>93</sup>」意指宿舍如未符合安全衛生基準時，主管機關得勒令停用之權限；此外，日本勞動基準法第一百零三條中規範立即停止宿舍使用之條款，勞動基準監督官臨檢事業單位附屬宿舍，發現其違反安全及衛生法規，且隨時可能危害到勞工時，勞動基準監督官可當場命令宿舍停止使用，使事業單位的宿舍能夠立即停用，防止危害勞工安全。

#### (四)特別司法警察職務權

依據勞動基準法第一百零二條、勞動安全衛生法第九十二條、最低薪資法第三十九條……等勞動法令，皆如勞動基準法第一百零二條規範：「勞動基準監督官對於違反該法之行為，可依據刑事訴訟法執行司法警察官之職務<sup>94</sup>」，代表勞動基準監督官除了可執行行政調查權外，更規範對於事業單位違反勞動法令之情況下，勞動基準監督官可以特別司法警察官身分進行搜索等刑事訴訟法中所定之司法警察官職務。

如前所述，日本在工場法時代之監督機關為地方行政機關的警察部門，因此，違反勞動法令時，其司法手續當然即由警察部門處理，而戰後由於勞工行政和警察行政完全分離，所以對於違法事件之搜查即需要特別之措施<sup>95</sup>，且違反勞動法令事件複雜且搜查時需要專業勞動知識與經驗，因此，日本的勞動法令賦予勞動基準監督官為特別司法警察官之職權。此外，依照國際勞動組織第八十一號工商業勞動檢查公約規範，於該公約第十七條規定：「勞動檢查員對於違反法規或怠忽執行法規者，可不事先警告，直接提報司法機關。<sup>96</sup>」亦表示勞動監督官可採取司法手續方式作為糾正違法行為之最終手段。

但是，勞動基準監督官對於執行特別司法警察職務，在內部稱作「傳家的寶刀」，係指實務上甚少使用，關於勞動基準監督官的搜查權限並無特別去立法訂定執行細則，原則上其適用犯罪偵查規範，但

<sup>93</sup> 日本勞動基準法第九十六之三條，日本中央勞動災害防止協會，網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-3/hor1-3-35-10-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>94</sup> 日本勞動基準法第一百零二條，日本中央勞動災害防止協會，網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-3/hor1-3-35-11-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>95</sup> 中野 育男，勞動安全衛生と福祉国家一分権の自律的福祉国家への歩み，大原社会問題研究所雜誌，No.481，1998.12，頁 2-4。

<sup>96</sup> International Labour Office，C81 Labour Inspection Convention，同註 15，瀏覽日期：2007.05.05。

勞動基準監督官仍甚少逮捕嫌疑犯，雖然賦予配備手銬、法繩，在逮捕後的羈留嫌疑犯時，仍是必須借用警察單位的羈留處所，且此行政手續非常繁雜，同時，職業災害關係事件的嫌疑犯通常多為較高社會地位人士，所以逃亡機率不高，且實務上不認為違反勞動法令為性質惡劣、重大犯罪的檢察官亦不少數，顯示逮捕後羈留的困難程度<sup>97</sup>，所以對勞動基準監督官來說執行特別司法警察職務亦為不實用之權限。

由前述可得知，勞動基準監督官掌握有行政調查、停工、宿舍停用、執行特別司法警察職務 4 種權限，而產業安全專門官及勞動衛生專門官僅掌握有行政調查權，是因產業安全專門官及勞動衛生專門官主要業務為負責危險機工具及化學物質製造許可審核、職業災害調查等業務，除職業災害調查外，並不用去執行勞動檢查關係，；而勞動基準監督官的職務範圍涵括勞動基準法、勞動安全衛生法…等 7 項勞動法令，而各項法令各具有專業及複雜程度，以及為保護勞工工作環境及安全關係，並能立即防止職業災害發生下，所以讓勞動基準監督官掌握較多的權限。

### 第三節、重大職業災害構成之要件

厚生勞動省對於勞動基準監督官執行監督業務及職業災害調查制度採取不公開之態度，所以本文將由日本勞動法令上對於職業災害事故制度來檢視此部分，從日本勞工安全衛生法等相關法令上來看，日本在法律上並未對於重大職業災害有任何定義及相關罰則，所以先從日本職業災害回報制度進行探討，發現日本勞工安全衛生規則九十七條規範：「1. 事業單位若發生勞工於工作時間內、就業場所或其附屬建物內發生職業災害，導致勞工受傷、窒息或急性中毒而死亡或喪失工作能力時，必須立即按照第 23 號報告書樣式，向所管轄的勞動基準監督署長提出報告。2. 前項場合情況下，勞工喪失工作能力未滿 4 日者，事業單位要同樣依照規定申報，但以該事故發生日為基準劃分 1 月起至 3 月、4 月起至 6 月、7 月起至 9 月、10 月起至 12 月的期間，按第 24 號報告書樣式，於各別期間最後一個月的下個月最後

<sup>97</sup> フリー百科事典『ウィキペディア (Wikipedia)』，労働基準監督官，網址：  
<http://ja.wikipedia.org/wiki/%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%9F%BA%E6%BA%96%E7%9B%A3%E7%9D%A3%E5%AE%98>，瀏覽日期：2007.10.25。

一日前，向所屬管轄的勞動基準監督署長提出報告。<sup>98</sup>」也就是說事業單位對發生職業災害且勞工喪失工作能力達4日以上者，必須立即向勞動基準監督署申報災害情況，代表日本勞動檢查體制認為勞工喪失工作四日以上者屬較為嚴重情況，屬於應立即受到勞動檢查機制所管控，有立即回報之必要。

此外，倘若雇主隱匿不報或回報不實，視同違反勞動安全衛生法第一百條，勞動檢查機構可依照勞動安全衛生法第一百二十條規定將可處五十萬日圓以上罰鍰，而刑事責任部分則歸屬刑法，受職業災害勞工可依法向雇主追訴業務過失致死傷罪。

此外，雖然在法令上日本並未對於重大職業災害下定義，但是行政實務上，各都道府縣勞動局並不會針對所有職業災害進行職業災害調查，而是針對死亡災害、重大災害(同時に3人以上の方が被災する災害)或同等嚴重性的職業災害才會立即執行職業災害調查，在職業災害調查前，除對受災勞工進行救助、防止災害再度發生的緊急措施外，事業單位不得破壞、移動事故現場<sup>99</sup>；而前述進行的職業災害調查主要是說明事故現場狀況、探究事故發生原因、提出防止災害再度發生之建議。在各都道府縣勞動局統計資料方面，可由前述圖五來了解區分標準，日本將職業災害區分為勞工喪失工作能力4日以內、喪失工作能力4日以上、死亡災害及重大災害，其中重大災害意指同一時間內造成三名以上勞工發生因工作導致死傷或職業病之職業災害。

#### 第四節、職業災害調查程序彙整分析

在日本職業災害調查制度部分，係規範於勞動基準監督官職務規範(労働基準監督官執務規範)或監督業務執行要領(監督業務運営要領)，日本政府認為此資訊屬於為確保公眾權益不受損下，採取不公開此部分規範資訊，按日本平成18年度(行情)答申第167号答申書說明，按日本情報公開法(行政機關の保有する情報の公開に関する法律)第七條規範意指行政機關之文件仍得於確保公益上之理由而採取不公開，而理由主要有七點：1. 在檢查時，對現場所應檢查之物

<sup>98</sup> 日本勞動安全衛生規則第九十七條，日本中央勞動災害防止協會，網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-2/hor1-2-1-1h9-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>99</sup> 福岡労働局，労働災害が発生してしまったとき、労災保険の手続き以外にどんな手続きが必要ですか？，網址：<http://www.fukuoka.plb.go.jp/35kaiketsu/kaiketsu17.html>，瀏覽日期：2007.10.25。

品及事項有具體之描述；2. 對於應進行檢查之訪談對象的描述；3. 對判斷檢查結果是否有違法的描述；4. 對於判斷有無違反法令之檢查方式的描述；5. 對於特定加強檢查對象的描述；6. 檢查程序及手法上的描述；7. 對違法事實之源起或事件開端的描述；所以基於為使勞動基準監督官行使職權能較無阻礙及公正下，並避免事業單位或雇主按照此規範標準採取避重就輕的做法，來逃避法律規範義務，所以日本厚生勞動省仍對此資訊採取不公開之態度<sup>100</sup>。

因無法取得職業災害調查程序資料，但另找到有關日本勞動災資訊管理系統的操作簡介文件資料，述明勞工行政主管機關對於死亡職業災害處理方式，藉由職業災害資訊管理系統的處理模式，來推測日本職業災害調查程序的運作，勞動災害資訊管理系統操作簡介如下：

101

此系統主要處理事業單位通報工作場所內，發生死亡職業災害事故時，其後勞動監督官立刻進行職業災害調查，並將勞動災害調查報告書資料輸入勞災行政資訊管理系統的處理要點：

#### (一) 死亡災害報告情報處理概要

##### 1. 事務處理概要

從事業場所或災害調查等取得的死亡職業災害資料，須立即輸入至勞動災害行政資訊管理系統中。

##### 2. 資料輸入要領

- (1) 得到的資料要以勞災行政資訊管理系統來輸入；災害發生狀況之簡圖，須填寫(畫)於「死亡災害報告(圖案資料)」上，並輸入勞災行政資訊管理系統。
- (2) 「職別」及「災害起因物編碼」須按照勞動基準局報告職別類表之細目作分類，然後再輸入；「災害起因物編碼」須按照職業災害統記等起因物分類編碼表。
- (3) 關於「外國人之國籍」，當該資料與外國人有關，須調查國籍再輸入。
- (4) 有關建築業的報告，事業場資料須輸入「現場入場勞動者數」、「現場勞動者總數」、「工程名稱」、「工程種類編號」、「承包商名稱」、「發包者種類」、「發包者名稱」；受災者

<sup>100</sup> 厚生労働省，厚生労働大臣答申書，(平成17年(行情)諮問第484号)，  
網址：<http://www8.cao.go.jp/youhou/tousin/h18-04/167.pdf>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>101</sup> 全国労働安全衛生センター，労働基準行政情報システム事務処理手引 — 安全衛生関連編，  
網址：<http://www.joshrc.org/~open/files/20051214-002.pdf>，瀏覽日期：2007.10.25。



資料則須輸入「工作天數」。此外，「現場入場勞動者數」須輸入災害發生當日在受災者所屬之事業場內的勞動者數；「現場勞動者總數」須輸入建築工程現場全體之勞動者數；「工程種類編號」須按照勞動基準局報告職別類表之細目作分類，然後再輸入；「發包者名稱」，若發包者類別為「民間」以外才須輸入；「工作天數」須輸入受災者自工作開始至發生災害當日之總工作天數。

- (5) 關於事業場內分包之事案，須輸入事業場資料內的「承包商名稱」、「現場勞動者總數」。「現場勞動者總數」須輸入工廠內全體的勞動者數。
- (6) 受災者資料的「經驗年數」須輸入受災者在該職業之從業年數。
- (7) 受災者資料的「出稼(外地工作)、一般」要輸入適當的選項；「出稼(外地工作)」是指從事農業者利用農閒等時間，離開居住地一個月以上一年以下受人雇用，雇用期間過後會返回居住地。(離開居住地是指於戶籍所在地以外之縣市寄居暫住。)
- (8) 受災者資料的「駕照取得、證照等」須輸入與災害有關之駕照、證照等類別；「有無駕照、證照」則需輸入是否持有。
- (9) 概要圖須使用黑色原子筆於勞災行政資訊管理系統表格內畫出職業災害事故圖，然後再輸入至勞災行政資訊管理系統。

### 3. 局、本省的報告

#### (1) 新增案件之處理

於署內得到之資料須儘快登記，再上呈勞動局。上呈局之報告資料輸入後，按下「報告呈送鈕」，便會自動送出報告至局，但仍須經由此系統以外之方法(電話等)向局聯絡。此外，局內確認署上呈之報告資料後，亦須以同樣之程序方法向省報告。在災害發生後一個星期內，須將已加入災害調查實施結果，且內容詳細完整之報告送至本省。

- (2) 已向局、本省報告事案之「訂正、取消」處理登記的時候，須在「訂正」欄打勾。欲取消資料時，須查詢出該資料，在「災害的概要」內填入取消之理由，之後再登記並上呈報告。

#### 4. 資料運用

查詢已登記的資料，其資料可有效運用於安全衛生等指導。

由上述可得知，勞動基準監督官將會進行調查，查明職業災害發生經過、事業單位及勞工相關資料、營業及執照許可執照…等，並將所有資料輸入資訊系統中，並在一週之內，把職業災害檢查報告書送交勞動基準局核備；雖無整體職業災害調查程序之流程，就資訊系統所得知之資料來看，部分流程與我國制度有相似之處。

### 第五節、重大職業災害相關責任

日本對於勞工受到職業災害的相關責任上，大致上可以區分為刑事責任與行政責任，主要應負起刑事責任之對象有業務過失者、雇主、定作人，負起行政責任的是事業單位，以下一一作介紹：

#### 一、刑事責任

日本於職業災害刑事責任部分主要為雇主負過失責任，按日本勞動安全衛生法規範下，雇主應提供符合法令規範安全無虞之工作環境讓勞工能安心工作，倘若雇主並未提供而導致勞工發生職業災害事件時，雇主需因業務上未提供而負上過失責任；相對的是勞工安全衛生法的刑事責任，則是一旦雇主未提供符合勞動安全衛生法規範之工作環境且情節重大者，最重可交付法院處以六個月以下拘役的刑事責任，勞動安全衛生法刑事責任部分則與職業災害發生與否無關，雖與職業災害無關，但此制度為日本勞動體制上較為特別之制度，故以下一併探討：

##### (一)業務過失者

依據日本刑法第兩百一十一條第一項規定：「在業務上應注意而怠於注意，因此致人於死傷者，處以五年以下拘役、有期徒刑或一百萬日幣以下罰金。有重大過失而致人於死傷者亦同。<sup>102</sup>」故刑法中對於從事業務之人，因為違反必須遵守的特別注意義務而導致事故發生，則成立業務過失致死傷罪<sup>103</sup>；對於「業務」之定義而言，一般判

<sup>102</sup> 日本刑法第兩百一十一條，日本中央勞動災害防止協會，網址：[http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxselect.cgi?IDX\\_OPT=1&H\\_NAME=%8c%59%96%40&H\\_NAME\\_YOMI=%82%a0&H\\_NO\\_GENGO=H&H\\_NO\\_YEAR=&H\\_NO\\_TYPE=2&H\\_NO\\_NO=&H\\_FILE\\_NAME=M40HO045&H\\_RYAKU=1&H\\_CTG=1&H\\_YOMI\\_GUN=1&H\\_CTG\\_GUN=1](http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxselect.cgi?IDX_OPT=1&H_NAME=%8c%59%96%40&H_NAME_YOMI=%82%a0&H_NO_GENGO=H&H_NO_YEAR=&H_NO_TYPE=2&H_NO_NO=&H_FILE_NAME=M40HO045&H_RYAKU=1&H_CTG=1&H_YOMI_GUN=1&H_CTG_GUN=1)，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>103</sup> 井田良，過失犯における「注意義務の標準」をめぐって，刑法雜誌第42卷第3號，2003年，頁333。

例認為基於社會生活上的地位反覆繼續實行之行為，且有可能對他人生命身體等造成危害之虞，不管是否因此得到收入或滿足其他慾望行為之目的<sup>104</sup>。所以業務過失致死傷罪是針對違反必須遵守的特別注意義務，但法人是指具有民事權利能力和民事行為能力，依法獨立享有民事權利和承擔民事義務的組織，虛擬法律人格並非實體，故無法實際造成過失致死傷關係亦不能追究刑事責任，目前法界對於侵害勞工生命、身體與健康之職業災害，適用刑法第二百一十一條業務過失致死傷罪仍有爭議<sup>105</sup>。以信越化工直江津工廠事件的判決案為例，新潟地院認為該公司廠長違反業務上監督責任的注意義務，被以業務過失罪起訴且判決有罪<sup>106</sup>；富山縣入善町營焚化場事件，焚化爐設備的管理組長被以違反勞基法第四十二條起訴，二審被判有罪，為保護勞工而將「設備管理者」擴大至「雇主」概念之案例<sup>107</sup>，而其中法院會判雇主須負起業務過失致死罪之原因，是法官認為雇主是明知安全衛生設備不足情況下，將可能因此導致職業災害意外發生，且在事發之前，有足夠的時間來進行預防措施，來避免發生職業災害而導致勞工喪命，身為雇主具有指揮監督勞工工作之命令權，在讓勞工工作前，必須提供安全無虞之工作環境，保障勞工工作安全，但雇主並未卻盡到注意義務而導致死亡職業災害發生，故雇主應負起過失責任<sup>108</sup>。但是新四木橋事件與出光石油化學公司德山工場事件等兩案，最後結果均因管理者（廠長）無法預見結果而免其刑責，顯示日本法界對於廠長、雇主等管理者，是否應擔負刑法業務過失致死傷罪仍有不同之見解<sup>109</sup>，但是可以藉此看出，日本法院對此類案件判決重點係死亡職業災害發生是否為雇主所能預見發生，若能預見未來可能會發生時，則就應負擔刑法業務過失致死傷罪，若無法預見則否。

## （二）雇主責任

依據勞動安全衛生法第四章防止勞工之危險或健康障害之措施部份，明確規範雇主應採取符合勞動安全衛生法標準之措施，來防止勞工工作危險及保持身心健康，若經勞動基準監督官執行勞動檢查發現雇主違反勞動安全衛生法第二十條至第三十條時，將會按勞動安全衛生法第一百一十九條規定處以六個月以下拘役或三十萬日圓以下

<sup>104</sup> 顧肖榮、鄭樹周等譯校，木村龜二編，刑法學詞典，上海翻譯出版公司，1991年，頁287。

<sup>105</sup> 坂本重雄，勞災防止と安全衛生義務，收錄於外尾健一編，労働保護法の研究，1994年，頁425。

<sup>106</sup> 西原春夫等，判例刑法研究（第三卷），有斐閣，1980年，頁210-211。

<sup>107</sup> 青木宗也，労働判例大系（第8卷）労働災害・職業病（1）認定と補償，労働旬報社，1992年，頁339-340。

<sup>108</sup> 富川 勳，労働職業病の企業責任，三浦 豊彦編集，総合労働研究所，1992，頁492-493。

<sup>109</sup> 坂本重雄，同註105，頁425。

之罰金。日本勞動安全衛生法制度比較特別，當勞動監督基準官發現雇主應做好而未做好安全衛生設施，且情節重大者將可按勞動安全衛生法規範移送刑事法庭進行審理，即使勞工未發生職業災害，雇主亦可能受到刑事責任之處分。

### (三)特定事業之定作人責任

依據勞動安全衛生法三十一條規定：「自營特定事業之定作人，將建築物、設備或原料、材料(以下稱「建築物等」)交付給該作業場所的承攬人(含該作業以數次承攬行使時，為該承攬人之承攬契約以下之所有承攬契約之雙方當事人)僱用勞工作業時，為防止職業災害，對該建築物等應採取適當之措施。<sup>110</sup>」係指特定事業的定作人在將業務交給承攬人，若有提供建築物、設備或原料、材料亦要符合勞動安全衛生法規定標準，若發現未符合規定標準時，將按勞動安全衛生法第一百一十九條規定處以六個月以下拘役或三十萬日圓以下之罰金。此制度比較特別是日本法令將自營特定事業之定作人所交付建築物等給承攬人時，亦須符合勞動安全衛生法規定標準，藉此來要求自營特定事業定作人也要做好勞動安全衛生標準。

## 二、行政責任

職業災害行政責任部分由事業單位負責，主要的方式有停工、講習兩種，以下分別探討：

### (一)停工

依據勞動安全衛生法第九十八條規定：「都道府縣勞動局長及勞動基準監督署長可就事業單位、定作人或所租借之機器或建築物違反勞動安全衛生法第二十條至二十五條、二十五之二條第一項、第三十三條第一項及第四項、第三十一條第一項、第三十一之二條、第三十三條第一項或第三十四條規定者，必要時得對事業單位、定作人下令全部停工、部分停工或對建築物等下令全部或部分停止使用，以及其他防止職業災害發生之必要事項。<sup>111</sup>」及同法第九十九條規定：「都道府縣勞動基準局長或勞動基準監督署長除前條第一項規定之情況外，有立即引發職業災害之虞，且緊急情況下，得在必要之限度內，立即要求事業單位、定作人全部停工、部分停工或對建築物等下令全

<sup>110</sup> 日本勞動安全衛生法第三十一條，日本中央勞動災害防止協會，網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-1-4-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>111</sup> 日本勞動安全衛生法第九十八條，日本中央勞動災害防止協會，網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-1-10-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

部、部分停止使用或為防止職業災害必要的應急措施。<sup>112</sup>」故勞動基準監督官進行勞動檢查後，發現事業單位、定作人之工作場所或使用的機械、建築物有引發職業災害之虞時，得下令強制要求事業單位全部停工、部分停工或停止使用之處分；倘若有急迫性的危險下，得立即要求全部停工、部分停工或停止使用之處分。

## (二)講習

依據勞動安全衛生法第九十九之二條規定：「都道府縣勞動局長認為為防止職業災害再度發生，針對已經發生職業災害情況下，該職業災害發生之事業場所的總安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、總安全衛生負責人或其他從事防止職業災害相關業務人強制參加都道府縣勞動局長所指定的講習。<sup>113</sup>」故日本勞動安全衛生法對發生職業災害之事業單位，為防止職業災害再度發生情況下，要求該事業單位所有有關勞動安全衛生管理人員，至都道府縣勞動局參加安全衛生講習，來提升安全衛生觀念，防止職業災害再度發生。

由上述的資料可以得知，日本勞動法令並未對於重大職業災害下定義，但是在統計數據上仍有作區分，來表示目前日本國內勞動安全衛生現況之評估及分析，雖然日本並未針對事業單位發生重大職災而處以勞動安全衛生法之刑事責任，但受職業災害勞工仍可按日本刑法業務過失致死傷罪來要求雇主負擔刑事責任，其業務過失致死傷罪刑責處分跟我國刑法罪刑差不多。

比較特別的是日本比較著重於防治職業災害之發生，依據日本勞動安全衛生法規範，若事業單位或定作人故意違反勞動安全衛生法規範標準且情節重大者，最高可處六個月以下拘役，顯示雇主未作好安全衛生設施時，即可能面對刑事處分，並非待至職業災害發生才會有刑事責任，明顯著重於職業災害事前防範，此點相較於我國制度不同，我國勞動檢查之預防制度主要課予罰鍰制，未有任何行政刑罰。

<sup>112</sup> 日本勞動安全衛生法第九十九條，日本中央勞動災害防止協會，網址：<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-1-10-0.htm>，瀏覽日期：2007.10.25。

<sup>113</sup> 日本勞動安全衛生法第九十九條，同註 112，瀏覽日期：2007.10.25。