

「指定長期夜間工作之勞工為雇主應施行特定項目健康檢查之特定對象」 問答集

Q1：為何指定長期夜間工作為特定健檢，只有兩年？

A：

1. 目前已知長期夜間工作可能對健康產生衝擊，考量國際間作法標準各異，且國內夜間工作樣態多元，為使雇主能及早重視長期夜間工作者的工作安排及健康管理，故依職安法第 20 條第 1 項第 3 款及施行細則第 27 條第 2 項第 3 款有關使雇主對罹患職業病高風險群勞工施行必要項目之臨時性檢查之規定，先行指定長期夜間工作之勞工，為雇主應施行特定項目健康檢查之特定對象，實施為期兩年之臨時性檢查。
2. 職安署後續將就此兩年所蒐集之本土性資料進行分析，必要時邀集相關專家團體研議列入常態性健康檢查之相關作法。

Q2：非典型工作者(如派遣勞工、部份工時勞工)是否適用？

A：

此特定項目之健康檢查係職安法課以雇主為勞工辦理的事項，尚無部份工時或全職之別；對於派遣勞工，派遣公司與要派公司對於派遣勞工之工作環境、工時及其健康管理，仍有監督管理及職災預防之責，故派遣勞工若達到長期夜間工作的標準，其雇主(派遣公司)即應依公告實施特定項目之健康檢查。

Q3：為何要指定長期夜間工作為特定健檢？其檢查項目與一般勞工健檢的項目有何差異？檢查費用勞保局有補助嗎？

A：

1. 依據勞動部勞動及職業安全衛生研究所(以下簡稱勞安所)研究，長期夜間工作可能對健康產生生理節律紊亂、疲勞、睡眠障礙、加重心血管與肝臟疾病等衝擊，為使雇主能重視長期夜間工作者的健康保護，強化健康管理，同時蒐集本土性資料，作為工作相關疾病預防政策的參考。
2. 考量夜間工作對前述健康的影響，並參考國內外相關調查資料，其檢查項目除涵蓋一般勞工健檢項目外，尚增加睡眠、疲勞、心電圖、肝膽腸

胃與生殖系統等相關生理功能之檢測及評估。

3. 此檢查尚非勞工保險預防職業病健檢補助的適用範圍，依職業安全衛生法（以下簡稱職安法）第 20 條的規定，健檢費用應由雇主負擔。

Q4：何謂長期夜間工作？依公告內容，如 107 年 8 月 1 日才到職的勞工（固定上夜班），是否為長期夜間工作者的指定範圍？

A：

1. 長期夜間工作的適用情形有兩種，一是工作日數，另一是工作時數，而夜間工作，是指於晚上 10 點到清晨 6 點間從事工作。
2. 如勞工於 107 年 8 月到職者，以工作日數的標準（即每月工作日數有 1/2 以上在夜間，且 1 年內有 6 個月以上者）來看，距離 107 年 12 月因僅有 5 個月，未達工作日數標準。但，若勞工自 107 年 8 月 1 日起至 12 月 31 日期間，上夜班的工作時數（即晚上 10 點到清晨 6 點間）累計達到 700 小時，就符合工作時數標準，即須於 108 年實施特定項目健檢。

Q5：依公告辦理之時間，為 108 年實施特定健檢，若 107 年已做過一般健檢，108 年還要再做此特定健檢嗎？另，若 108 年辦理一般勞工健檢，可以免除或需一起實施此特定檢查？

A：

1. 勞工一般健檢是依據勞工年齡定期每 5 年、3 年或 1 年實施，公告的特定健檢，是針對勞工達到夜間工作暴露量者所實施，且部分評估項目不同，故 107 年已實施一般健檢，若當年夜間工作暴露達長期夜間工作標準者，108 年仍須再行特定健檢，雇主與勞工亦可透過先後檢查結果，評估夜間工作調配與健康管理措施的適當性。
2. 如果當年度（例如 108 年）適逢辦理一般勞工健檢，雇主仍須實施此特定健檢，雇主可將兩者項目合併辦理，毋須重複檢查，職安署亦將於 107 年下半年完成健檢項目合併軟體，提供雇主、勞工與勞工健檢醫療機構使用。

Q6：夜間工作時數或工作日數的計算，由誰認定？此檢查為公假嗎？

A：

1. 考量勞工的排班與差勤等，係由雇主指揮與管理，故所僱勞工是否達到公告所定長期夜間工作，係由雇主認定辦理。
2. 依職安法第 20 條規定，此檢查係課以雇主施行健檢的責任，故原則上雇主應核予公假使勞工受檢。

Q7：此特定檢查之結果，雇主可以保存嗎？會違反個資法嗎？

A：

勞工健檢資料為個資法的適用範圍，查個資法第 19 條及第 20 條規定略以，非公務機關對個人資料之蒐集或處理，應有特定目的，並符合法律明文規定；此長期夜間工作的檢查為依職安法第 20 條所授權指定，且其目的為勞工身心健康保護與職場健康管理，故雇主對於所僱勞工依公告所定項目檢查結果之保存，若依循上開特定目的，並保障勞工隱私權，尚符合個資法之規定。惟若超出指定公告所定項目及特定目的，雇主即須依個資法規定，才得蒐集、處理與利用。

Q8：聽說夜間工作女性乳癌與流產比一般勞工發生率高，為何檢查項目未納入乳癌檢查？但於公告之備註又說明得經勞工同意後檢查，且報告不列入健檢紀錄？

A：

1. 依國外相關文獻顯示，乳癌發生的原因為多重因素，與職業的風險性尚未有充分醫學實證，且職安法所規定的勞工健檢係強制雇主實施，及勞工有受檢的義務，任一方違反規定具有罰則。
2. 惟勞動部為配合衛生福利部癌症防治政策，並兼顧個人資料保護法（以下簡稱個資法）對個人健檢隱私的保護，故於公告（草案）內容載明實施健檢時，在符合癌症防治法辦理口腔癌、大腸癌、女性子宮頸癌及女性乳癌資格的前提下，得經勞工同意併行辦理，但因該等檢查尚非職安法授權雇主可蒐集或處理的特種個資，故無法將四癌篩檢的檢查結果納入於紀錄。

Q9：據先前媒體報導適用的長期夜間工作勞工有 160 幾萬，此公告是否會對事業單位或健檢醫療機構造成衝擊？又檢查後，由誰上傳健檢資料到職安署？職安署對此公告有何相關配套措施？

A：

1. 經查媒體報導國內約有 167 萬夜班勞工，是採用勞安所「工作環境安全衛生狀況認知調查(2013)」，將大夜班、固定下午班、小夜班、輪班但不須深夜工作者等均納入。但依勞動部統計處 104 年勞工生活及就業狀況調查資料推估，國內長期夜間工作之勞工人數約為 40 萬人，就事業單位及辦理勞工健檢之醫療機構，尚無重大衝擊。
2. 依職安法第 20 條的規定，檢查結果通報的責任係為勞工健檢醫療機構，該等機構自 105 年即已有上傳特殊健檢結果的實務經驗，且於指定公告後，將另外針對勞工健檢醫院通報事宜進行公告與說明。
3. 職安署於此特定健檢公告後，將著手修正「異常工作負荷促發疾病預防指引」，提供事業單位就夜間工作者健康管理之參考；亦會就所蒐集的資料予以分析，以作為日後強化勞工身心健康保護措施之參考。