Q1：事業單位在105年12月才實施勞工特殊健康檢查，拿到報告可能已106年1月，須依勞工健康保護規則第18條之規定於系統登錄？

A1：一、查勞工健康保護規則第18條及第22條，有關雇主實施勞工特殊健康檢查，應將辦理期程等內容登錄系統，並自106年1月1日施行之規定，係指雇主自106年1月1日起辦理之勞工特殊健康檢查，方須依勞動部105年12月21日勞職授字第1050204538號之公告，進行系統登錄。

二、至事業單位於105年12月31日前實施之勞工特殊健康檢查，仍應依原勞工健康保護規則第18條規定，填具附表39之勞工特殊健康檢查結果報告書，報請事業單位所在地之勞工及衛生主管機關備查，並副知當地勞動檢查機構。

三、有關附表39之報告書格式，可逕至本署網站(http://www.osha.gov.tw)便民服務/檔案下載/勞工體格及健康檢查區，自行下載使用。

Q2：事業單位因為輪班或勞工人數眾多，由勞工健檢醫院分好幾梯次(日期)巡迴到廠(場)辦理特殊健康檢查，如何進行檢查前報備?

1. A2：有關巡迴排程係按日期登錄，故事業單位可依據特殊健檢梯次(日期)分散的狀況，採一次登錄多筆梯次(日期)資料，或分別單筆登錄方式進行，惟須符合於實施檢查日期10日前登錄之規定。
2. 另外，原登錄排程之資料，如有異動，須於「原定檢查排程日期前」完成前登錄資料之異動。

Q3：事業單位可以直接請委託的勞工健檢醫院幫忙到系統登錄資料嗎?

1. A3：「職業安全衛生管理報備資訊網」不僅是提供事業單位線上登錄特殊健康檢查資料之用，該資訊網尚有特殊健康檢查結果管理分級列三級以上者、勞工健康服務醫師與護理人員等之備查與通報及查詢統計之管理功能，須由事業單位註冊帳號後使用，且每一事業單位僅能開設一帳號，尚不宜將之提供事業單位以外者持有。
2. 有關前開登錄規定係課雇主責任，尚不宜逕由醫療機構代為登入辦理。另該系統尚具「資料匯入」功能，故事業單位可請醫療機構就實際執行之特殊健康檢查情形，按登錄資料之檔案格式進行造冊後提供事業單位運用。

Q4：醫療院所醫事人員因檢體採樣或運送而接觸中性福馬林(含甲醛)，是否屬勞工健康保護規則之特別危害健康作業及是否須實施特殊體格(健康)檢查?

A4：一、查勞工健康保護規則第10條及第12條規定略以，雇主使勞工從事第2條之特別危害健康作業，應於僱用勞工時，以及定期或於變更其作業時，依附表十所定項目，實施特殊體格(健康)檢查。又同規則第14條規定，特別危害健康作業之管理、監督人員或相關人員及於各該場所從事其他作業之人員，有受健康危害之虞者，適用第12條規定，但前揭人員若為臨時性作業者(指正常作業以外之作業，其作業期間不超過3個月，且1年內不再重複者)，得排除適用。

二、查事業單位使勞工從事製造、處置或使用重量比超過百分之一之甲醛混合物作業者，為前揭規則附表一所定之特別危害健康作業之一，其體格(健康)檢查應依前開規則規定辦理。至醫療院所之檢體採樣及運送之作業人員，因工作而接觸中性福馬林等物質，是否屬特別危害健康作業及是否須實施特殊(體)健檢部分，宜依前開規則第14條規定，並建議由職業醫學科醫師評估其暴露情形是否有健康危害之虞而定。

三、倘對前開適法情形仍有疑義，建請檢附實際作業活動內容等相關資料，逕洽當地勞動檢查機構，依事實認定。

Q5：勞工於變更從事特別危害健康作業時，其特殊健康檢查，是否也需分級實施健康管理？

A5：一、查勞工健康保護規則第12條及第13條規定略以，雇主使勞工從事第二條之特別危害健康作業，應定期或於變更作業時，依附表十所定項目，實施特殊健康檢查，並建立健康管理資料，分級實施健康管理。上開規定之目的係作為選配工及健康管理。

二、有關變更作業之特殊健康檢查是否需分級實施健康管理疑慮一節，依前開規定，仍應分級實施健康管理。惟因其在檢查前尚未暴露於欲變更之作業，其如有異常尚且與欲變更之作業無關，爰該檢查結果係為提供適性配工參考。

Q6：有關食品從業人員之供膳作業健康檢查報告的留存規定為何? 餐飲業在職勞工的定期健康檢查項目為何?

A6：一、查職業安全衛生法(以下簡稱職安法)第20條規定略以，雇主對在職勞工應施行健康檢查，檢查紀錄雇主應予保存；有關健康檢查項目等事項，應依勞工健康保護規則規定辦理。其目的係為選工、配工、職業病預防與職場健康管理等。

二、復查職安法第1條規定略以，其他法律有特別規定者，從其規定。有關食品從業人員供膳作業之體格檢查，係依食品安全衛生管理法授權訂定之食品良好衛生規範準則辦理，是以，有關其檢查結果保存事宜，請逕洽詢衛生福利部食品藥物管理署，或所在地衛生主管機關。

三、至於餐飲業在職勞工的定期健康檢查項目，除應依食品衛生管理相關法規辦理食品從業人員健康檢查(請逕洽所在地衛生主管機關)外，尚應依勞工健康保護規則第11條及附表8，定期實施勞工一般健康檢查。

Q7：勞工之體格檢查費用應由雇主負擔？還是由勞工負擔呢?

A7：一、依職業安全衛生法第20條、第21條及其施行細則第27條之規定略以，雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查，其目的係為識別勞工工作適性，考量其是否有不適合作業之疾病所實施之檢查，體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作時，不得僱用其從事該項工作，以保障勞工安全與健康。

二、考量體格檢查係勞工從事該工作前之健康狀況評估，故法未明定由雇主負擔，爰實務上得由勞資雙方協商。

Q8：新進勞工可以拿以前的體檢報告來繳交嗎? 一定要正本嗎?

A8：一、依勞工健康保護規則第10條規定，雇主僱用勞工時，除應依附表八所定之檢查項目實施一般體格檢查，另應按其作業類別，依附表10所定之檢查項目實施特殊體格檢查。該檢查距勞工前次檢查未逾第11條或第12條附表10規定之定期檢查期限，經勞工提出證明者，得免實施。

二、因此，新進勞工繳交之一般體格檢查報告，如符合下列3項原則，即可免再實施體檢:

(一)報告之檢查項目，符合該規則第10條附表8之檢查項目。(新進從事特別危害健康作業者，須另有第12條附表10規定之檢查項目)

(二)報告之檢查期限，符合該規則第11條規定，即未滿40歲，每5年1次、年滿40歲未滿65歲，每3年1次、年滿65歲，每年1次。(新進從事特別危害健康作業者之各該特定項目檢查，未逾1年)

(三)該檢查須於勞動部會商衛生福利部認可之勞工體格與健康檢查醫療機構執行(認可醫療機構名單可直接至勞工體格及健康檢查認可醫療機構查詢系統(https://hrpts.osha.gov.tw/asshp/hrpm1055.aspx)查詢)。

三、目前尚無強制規範繳交給雇主保存的報告必須為正本，但為求報告之正確與真實性，如為影本，雇主仍應與勞工共同確認其與正本無誤。

Q9：勞工體格與健康檢查之費用由誰負擔? 是否視為薪資所得?

A9：一、職業安全衛生法(以下簡稱職安法)第20條規定「健康檢查」費用由雇主負擔，至「體格檢查」費用，法無明定，得由勞資雙方自行協商。

二、雇主對在職勞工依職安法暨勞工健康保護規則所定範圍內施行之定期健康檢查，及對於從事特別危害健康之作業者，施行特定項目之健康檢查所負擔之健康檢查費，不視為該勞工之薪資所得。

三、另雇主補助員工健康檢查費及僱用勞工時對於勞工應實施之體格檢查所負擔之費用，應視為勞工之薪資所得，若於職安法規定以外另外增加健康檢查次數及項目負擔，仍屬員工健康檢查之補助費，屬所得稅法第14條第1項第3類之薪資所得，應合併員工薪資所得扣繳所得稅。(財政部北區國稅局104年9月14日北區國稅三重綜資字第1040369225號函)

Q10：新進食品從業人員及外籍勞工需做勞工一般體格檢查?若未做如何適性選配工?

A10：一、查職業安全衛生法(以下簡稱職安法)第1條規定略以，其他法律有特別規定者，從其規定。爰有關勞工安全衛生之事項，其他法律有特別規定時，該特別規定應優先適用。復查勞工健康保護規則第10條規定略以，雇主僱用勞工時，其他法規已有體格或健康檢查之規定，得免實施一般體格檢查。

二、新進之食品從業人員及外籍勞工之體格檢查，若已分別依食品良好衛生規範準則及受聘僱外國人健康檢查管理辦法之規定辦理，即得免實施勞工健康保護規則之勞工一般體格檢查。但上開人員如從事該規則之特殊危害健康作業者，除依其他法律規定辦理體格檢查外，尚需依職安法規定辦理特殊健康檢查。

三、另事業單位基於健康管理需求，經勞資協商並經勞工同意之情形下，優於法令規定辦理，尚無不可。

四、至有關健康管理與適性配工部分，供膳作業檢查項目已就該作業進行適性評估；另勞工一般作業之體格檢查，尚無涉工作因果關係之評估，故亦無因檢查異常而無法從事某項工作之虞。爰此，前開人員未再依職安法規定辦理一般體格檢查，不會影響選配工之處理。另前開規定檢查之項目雖未有職安法規定之部分血液檢查項目，然仍可由勞工理學檢查、個人疾病史或依勞動部公告之異常工作負荷促發疾病預防指引所提之勞工工作型態與作業環境，作為勞工健康管理及過勞高風險群之參據。

Q11：如有違反「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」之規定，是否會受罰?

A11：查「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」第21條至第23條已明定認可醫療機構違反規定之相關罰則，若認可醫療機構辦理勞工體格（健康）檢查業務，經主管機關查有違反規定情事者，即得依違反規定之事實，依上開規定辦理。

Q12：辦理勞工健檢業務之耳鼻喉科及胸腔科專科醫師是否也要接受28小時之職業醫學訓練?

A12：目前國內醫護養成教育中，有關職業衛生、危害暴露等專業之訓練不足，基於勞工健檢及其管理分級判定直接影響事業單位執行職業安全衛生與健康管理等職業病預防工作，故除職業醫學科專科醫師外，認可醫療機構其他從事體格及健康檢查之醫師及護理人員，均應依「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」第4條規定，經職業醫學訓練合格後，始得執行勞工體格及健康檢查業務。

Q13：認可醫療機構辦理勞工健檢業務之醫事人員或負責人有異動時，應如何處理?

A13：一、認可醫療機構所屬之醫事人員有異動時，應依「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」第10條第3項規定，按勞動部公告之方式登錄系統【系統查詢方式:[勞動部職業安全衛生署網站(http://www.osha.gov.tw)/主題網站/勞工體格及健康檢查認可醫療機構資訊網](https://hrpts.osha.gov.tw/asshp/)】，並報請當地勞工主管機關備查。惟該規定於105年7月1日施行，在尚未施行前，請以公文，將異動之醫事人員名單，向當地勞工主管機關備查。

二、基於醫療機構負責人之異動，可能涉及醫療機構設立主體之變更(如：私立醫療機構之負責醫師異動、醫療機構變更名稱或住址)，依前開辦法之規定，認可醫療機構依醫療法規申請設立之主體有變更者，應向當地勞工主管機關重新提出申請，其申請時間不受該辦法第8條或第9條規定(應於每年一月或七月提出申請)之限制。

Q14：辦理勞工健檢業務之醫護人員，是否有在職教育訓練時數之規定?

A14：**一、** 查「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」第13條規定，認可醫療機構辦理勞工體格及健康檢查之醫師及護理人員，除職業醫學科專科醫師外，應接受每三年合計至少十小時之在職教訓練，並自105年7月1日施行。另該訓練得於中央主管機關或其認可之機構建置之網路學習，其時數之採計不超過5小時。

**二、** 前開之網路學習，本署已建置「全國勞工健康服務人員暨教育訓練管理系統」，並將於近期公告網址，詳請參閱本署網站[http://www.osha.gov.tw](http://www.osha.gov.tw/)之資訊。

Q15：醫療機構可否自行開辦勞工體格及健康檢查醫護人員之相關訓練？

A15：查「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」第25條之規定，辦理勞工體格及健康檢查醫護人員之職業醫學與職業衛生護理之訓練課程（含在職教育）得由各級勞工或衛生主管機關自行辦理，或由中央主管機關認可之機構辦理。勞動部依上開規定，已訂定「辦理勞工體格與健康檢查認可醫療機構醫事人員訓練機構認可及管理作業要點」，該要點已明定可辦理是項訓練機構之資格，醫療機構若欲辦理相關訓練，需依該要點規定申請認可，經認可後方能辦理相關訓練。

Q16：醫療機構欲申請辦理勞工體格及健康檢查醫療機構之認可，應於何時提出申請?

A16：一、依「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」第8條或第9條規定，有意願辦理勞工健檢業務之醫療機構，應於每年一月或七月，檢附相關文件，向當地勞工主管機關提出申請。

二、經認可之醫療機構，有效期間最長為3年，期滿後要繼續辦理者，應依該辦法第11條規定，於**屆滿前6個月**重新申請指定，例：於103年12月31日屆期者，最遲應於103年7月31日向所在地勞工主管機關提出申請。

Q17：勞工體格及健康檢查之身高、體重、腰圍及血壓量測，是否可由非醫事人員辦理?

A17：一、查衛生福利部104年5月13日函復資料，單純之量身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力及血壓，如未涉及檢查、診斷與治療等醫療業務，一般民眾均可為之；惟如涉及疾病檢查、診斷與治療等醫療業務整體連貫作業之一部分，則係屬醫療行為，應由醫師或其他醫事人員依醫囑行之。

二、考量勞工體格及健康檢查之目的係作為協助雇主選配工、職業病預防及健康管理之參考，**爰身高、體重及腰圍之檢測，得由非醫事人員為之**，惟檢測之人員仍宜先接受相關教育訓練；至其餘項目之評估可能涉及診斷或治療，仍應由醫事人員為之。

Q18：辦理勞工體格及健康檢查之醫療機構，是否可將檢查之項目，委託其他機構辦理?

A18：一、查「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」第16條第4項規定，辦理勞工體格及健康檢查，除血中鉛、尿中鉛、尿中鎳、尿中無機砷、尿中鎘、血中汞、尿中汞或其他經中央主管機關指定公告之項目，得由經中央主管機關指定公告之機構辦理外，不得委託其他機構辦理。

二、認可醫療機構欲查詢前開特定檢查項目檢驗之指定機構名單，可至勞動部職業安全衛生署網站(http://www.osha.gov.tw)之安全衛生項下，點選勞工體格及健康檢查即可查詢勞動部已指定之檢驗機構名單。

Q19：欲接受辦理勞工體格及健康檢查之職業醫學或職業衛生護理訓練，可在何處查詢相關訊息?

A19：查「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」第25條之規定，辦理勞工體格及健康檢查醫護人員之職業醫學與職業衛生護理之訓練課程（含在職教育）得由各級勞工或衛生主管機關自行辦理，或由中央主管機關認可之機構辦理。欲參訓之醫護人員可查詢各縣市政府勞工及衛生主管機關之網站，或至本署網站(http://www.osha.gov.tw)之安全衛生項下，點選勞工體格及健康檢查即可查詢勞動部已認可之訓練機構，再經由訓練機構網站查詢(或詢問)各訓練機構之開課資訊。

Q20：辦理勞工體格及健康檢查之醫療機構，應如何通報勞工健康檢查之結果?

A20：查「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」第17條之規定，認可醫療機構對於勞工健康檢查之結果，應依中央主管機關公告之內容、方式及期限，辦理通報。勞動部業以104年12月29日勞職授字第1040204390號公告，經勞動部認可之勞工**特殊**體格及健康檢查醫療機構，應於辦理勞工特殊健康檢查之日起60日內完成通報，通報系統之網址，請至[勞動部職業安全衛生署網站(http://www.osha.gov.tw)/主題網站/全國勞工健康檢查資料庫登錄平台](https://hcd.osha.gov.tw/Login.aspx)。

Q21：辦理勞工體格及健康檢查醫療機構之醫護人員，得否以支援報備方式至其他醫療機構辦理健康檢查業務?

A21：為確保勞工體格(健康)檢查品質，醫療機構依「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」第4條至第7條之規定申請認可，經認可後即應以上開申請所報之人員及設備辦理勞工體(健)檢業務。故辦理勞工體格（健康）檢查業務之醫護人員，除聽力檢查結果管理分級判讀之耳鼻喉科或職業醫學專科醫師外，無法以支援報備方式辦理。認可醫療機構應依上開辦法第16條第3項規定，由所聘僱之醫事人員（執業登記於該認可醫療機構者），辦理勞工體格及健康檢查業務。

Q22：認可醫療機構於辦理勞工體格及健康檢查時，得否超出勞工健康保護規則所定之檢查項目?

A22：一、依「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」第4條及第5條之規定，勞動部會商衛生福利部認可醫療機構之條件，僅就辦理勞工健康保護規則所定檢查項目之相關設備與能力審查，爰規範認可醫療機構辦理勞工體格及健康檢查時，以該規則所定之項目為限。

二、至事業單位基於勞工福祉或勞工基於個人需求而增加之檢查項目，如係該醫療機構於執行勞工健檢業務以外，另與事業單位或個人訂定私法契約辦理者，應依醫療相關法規及個人資料保護法相關規定辦理。

Q23：聘請工讀生辦理臨時性活動是否可免實施一般體格檢查？

A23：一、查勞工健康保護規則第10條規定略以，非繼續性之臨時性或短期性工作，其工作期間在6個月以內者，得免實施一般體格檢查；上開立法意旨，係因應部分臨時性或短期性之工作，實務上未盡適用體格檢查之規定，且慮及從事一般性作業之職業健康危害較低，爰規範之。

二、前開規定之適用前提為「工作性質」屬非繼續性之工作(指非雇主有意持續其經濟活動所衍生之相關職務之工作)，且其「工作時間」在6個月內者。故有關聘請工讀生辦理臨時性活動是否可免實施一般體格檢查，宜視其工作職務是否符合前開規範。若於實務上對非繼續性工作之認定有疑義，可檢附相關資料(如職務或工作說明書)逕洽當地勞工主管機關予以協助。

Q24：勞工健康保護規則附表十提到「處置」的定義? 附表十編號7至12並未提及「使用」，如果事業單位只是使用編號10的三氯乙烯進行研發或實驗，是否須實施特殊體格(健康)檢查？

A24：一、依勞工健康保護規則第2條規定，本規則所稱特別危害健康作業，指本法施行細則第28條規定之作業(如附表一)，次查同規則第10條及第12條規定略以，雇主使勞工從事第2條之特別危害健康作業，應於僱用勞工時、定期或於變更其作業時，依附表十所定項目，實施特殊體格(健康)檢查。

二、有關勞工健康保護規則附表十提到「處置」一詞，依特定化學物質危害預防標準所稱「處置」，係指對特定化學物質之處理與置放，包括「使用」之含義，上開規定亦適用其它化學品(如有機溶劑等)，故事業單位如使用前開附表十編號7至12項之物質進行研發實驗等，已屬前開規定之特別危害健康作業，雇主即應依規定對勞工實施特殊體格(健康)檢查。

Q25：新進勞工體格檢查報告最晚要在何時繳交?

A25：職業安全衛生法規範雇主與勞工雙方有關勞工體格檢查之義務，目的係為識別勞工工作適性，評估其是否適合從事該作業，避免因工作造成勞工健康之威脅或傷害，因此，體格檢查應於勞工實際從事作業前完成，方能符合該目的。

Q26：粉塵作業勞工特殊體格及健康檢查之胸部X光片應由誰判讀？

A26：一、依「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」第14條規定，辦理粉塵作業勞工之X光檢查及管理分級之判讀時，應由胸腔科專科醫師或職業醫學科專科醫師為之；且胸腔科醫師應依同辦法第8條規定，取得中央主管機關指定之課程訓練合格證明。

二、若認可醫療機構係由醫事人員執行胸部X光攝影後，先請放射科醫師負責初步醫學影像判讀，就實務執行面尚無不可，惟仍應依上開規定再由胸腔科專科醫師或職業醫學科專科醫師再為檢視並綜合判斷健康管理分級。

Q27：新進勞工體格檢查的檢查項目，包括哪些? 可以從何處查詢?

A27：依「職業安全衛生法」第20條規定，勞工體格及健康檢查項目，應依「勞工健康保護規則」之規定，有關一般體格檢查項目係規定於該規則第10條附表8。

* 1. 新進勞工或企業欲查詢，可以直接至勞動部職業安全衛生署網站(<http://www.osha.gov.tw/>)，於安全衛生/勞工體格及健康檢查/檔案下載，下載勞工一般體格及健康檢查紀錄。
	2. 另外，例如：B型肝炎、梅毒、愛滋等非屬於職業安全衛生法規定之檢查項目，除非其他法律另有規範，否則雇主不得強制勞工接受該檢測或繳交結果報告。

Q28：雇主可以要求新進人員填寫切結書，如有傳染病就取消錄取資格或終止勞動契約嗎?

A28： 一、查「傳染病防治法」第12條規定，政府機關（構）、民間團體、事業或個人不得拒絕傳染病病人就學、工作、安養、居住或予其他不公平之待遇；另，「人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例」第4條第1項亦規定，感染者之人格與合法權益應受尊重及保障，不得予以歧視，拒絕其就學、就醫、就業、安養、居住或予其他不公平之待遇，違反者，依相關規定處以罰鍰。

二、按勞動契約為私法上契約，因當事人間意思表示一致而成立，惟如切結書內容涉及勞動權利義務事項，有違反勞動法令相關規定者，仍應回歸該法之規範。因此，適用「勞動基準法」之事業單位，雇主非有該法第11條、第12條或第13條但書規定之情事者，不得任意終止勞動契約。至事涉調整工作內容等變更原勞動契約事項，仍須與勞工協商議定之。

三、勞工如有傳染病，雇主與勞工除應配合衛生主管機關之相關規定及防疫措施外，並得依勞工請假規則辦理請假就醫或留職停薪或其他可隔離避免傳染病之方式處理，雇主不得逕與勞工終止勞動契約，亦不得逕以切結書內容取代勞動法令規定。

四、勞工如因罹患傳染病，遭受第一點所述之不公平待遇，勞工可逕檢附具體事證，向事業單位所在地之衛生主管機關申訴；另，雇主如有以體檢之名，行其他不利勞工之情事者，勞工可逕檢附相關事證，向事業單位所在地之縣(市)勞工主管機關申訴。

Q29：分娩後未滿1年之女性勞工，是否可以從事輪班或夜間工作?如果該勞工沒有哺餵母奶或自願上夜班，可否依其意願安排夜班?

A29：一、依女性勞工母性健康保護實施辦法第2條及第3條規定略以，事業單位勞工人數在300人以上者，其勞工於保護期間(自雇主得知女性勞工妊娠之日起至分娩後一年之期間)，從事可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及嬰兒健康之工作，應實施母性健康保護，其主要目的係為保護母體、胎兒或嬰兒之健康，前述工作包含具有依國家標準CNS15030分類，屬生殖毒性物質第一級、生殖細胞致突變性物質第一級或其他對哺乳功能有不良影響之化學品，及易造成健康危害之工作（包括勞工作業姿勢、人力提舉、搬運、推拉、重物、輪班、夜班、單獨工作及工作負荷等）。因此，分娩後一年內，若勞工從事上開工作，均應依本辦法實施保護，至勞工適合上夜班與否，涉及醫學專業，宜依規定由醫師評估，提供工作適應安排之建議。
二、另為保護產後女性勞工生活作息正常，以利哺育及照顧嬰兒，查勞動基準法第49條規定，雇主不得使妊娠或哺乳期間之女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作，另依改制前行政院勞工委員會83年11月8日(83)台勞動自第100039號函釋略以，所謂哺乳，不限於哺餵母乳，包含餵哺牛乳在內，「哺乳期間」可解釋為產後一年，但仍應視個別勞工之情況而定，即宜視其有無哺乳之事實。

Q30：職業安全衛生法施行後，新適用該法之事業單位，勞工體格與健康檢查如何實施?

A30：為擴大保障工作者之安全與健康，103年7月3日施行之職業安全衛生法已擴大適用至各業，事業單位若於該法本次修正後方適用者，對於新僱用之勞工，即應實施體格檢查；另對於該法施行前，已僱用且目前仍在職之勞工，基於法律不溯及既往原則，得免實施體格檢查，但其應定期實施健康檢查。至其檢查期限，係以該法施行日起算之，例如:該在職之勞工為40歲以上未滿65歲者，依勞工健康保護規則第11條規定為每三年檢查一次，則該勞工之一般健康檢查時間，即應於106年7月3日前實施。

Q31：健康檢查結果紀錄表是否需與「勞工健康保護規則」所規定之格式一致?

A31：依「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」第15條第2項規定，勞工體格及健康檢查紀錄，應依勞工健康保護規則之規定辦理，故認可醫療機構出具之檢查紀錄，內容應符合該規則規定，尚未限定格式需完全相同。

Q32：如何申請補發職業醫學或職業衛生護理訓練合格證明?

A32：=請逕洽原受訓單位申請補發。

 如係參加本部會同衛生福利部辦理之訓練課程，申請人可以書信 (寄件地址:新北市新莊區中平路439號南棟11樓) 或傳真 (號碼:02-89956665) 方式，載明個人姓名、身分證字號、出生日期、申請事項、受訓年度、訓練種類、收件地址及聯絡電話等資料，向本部職安署提出申請。

Q33：勞工健康管理為3級或4級者，如醫師須進行現場評估，該費用應由誰付？

A33：基於勞工健康管理為第3級以上管理，其檢查結果異常無法排除與工作無關，故職業醫學科專科醫師須進行現場評估，其費用應由事業單位負擔。

Q34：特殊健檢後勞工健康管理列為3級，應在何期限內進行健康追蹤檢查？

A34：事業單位應依健檢醫師於「應處理及注意事項」所建議之期限內，使勞工進行健康追蹤檢查。

Q35：特殊健檢紀錄「十一、應處理及注意事項」如醫師勾選第4項『檢查結果異常，應在\_\_\_\_期限內至聘有職業醫學科專科醫師之門診實施健康追蹤檢查』，事業單位要以何種假別核給勞工進行檢查？

A35：因該項(第4項)之檢查結果異常為第3級以上管理，無法確定此異常與工作無關，事業單位應核予公假進行健康追蹤檢查。

Q36：特殊健檢紀錄「十一、應處理及注意事項」如醫師勾選第2項『檢查結果異常，宜於\_\_\_\_期限內至醫療機構，實施健康追蹤檢查』，事業單位必須核給勞工公假進行檢查嗎？

A36：因該項(第2項)之檢查結果異常為第2級管理，屬勞工個人健康問題，與工作無關者，事業單位得不核予公假，惟基於職場健康管理，宜參照醫師意見辦理並追蹤之。

Q37：如何知道事業單位是否應實施環測？何時實施？又應進行何種項目測定？

A37：有關環測實施項目與時間之規定，應依「勞工作業環境監測實施辦法」規定辦理。

Q38：雇主如使認可醫療機構至該事業單位辦理巡迴勞工特殊健檢，是否仍需提供最近一次環測紀錄？

A38：是，雇主使勞工接受特殊健康檢查時，仍須提供事業單位環測紀錄資料作為特殊健檢對象及健康管理判定之參考。

Q39：依勞工健康保護規則第12條第2項規定，事業單位應提供環測紀錄給誰？

A39：為勞工進行特殊健康檢查之健檢醫師。

Q40：認可醫療機構於辦理勞工一般或特殊體格(健康)檢查後，若提供勞工或事業單位之紀錄，未依法規規定或未述明應處理及注意事項、健康追蹤檢查等，致事業單位無法進行後續健康管理，事業單位是否有責？

A40：勞工健康保護規則係課雇主責任，故雇主使勞工接受認可醫療機構辦理之一般或特殊體格(健康)檢查前，宜先約定其檢查項目應符合法規規定及檢查報告應有之完整性。

Q41：勞工一般或特殊體格(健康)檢查紀錄是否必須與法規規定格式一模一樣？

A41：事業單位保存之勞工一般或特殊體格(健康)檢查紀錄，其格式得參照法規規定或依事業單位需求訂之，惟其項目內容須符合法規之規定。

Q42：雇主是否應強制執行所屬員工於健康檢查時進行癌症篩檢，如未執行或勞工不同意，是否有違反規定？

A42：勞工健康保護規則第21條有關事業單位於實施健康檢查時，得於勞工同意下併行癌症篩檢之規定，係考量勞工個人健康及衛生福利部癌症防治政策配合推動，惟該規定與雇主選工、配工等職業病預防非直接相關，爰無職業安全衛生法第20條第6項之適用，雇主應使勞工知情，並於同意後執行之。

Q43：雇主新僱用未滿四十歲之勞工，如勞工提出五年內的一般體格檢查或一般健康檢查報告，是否須要再實施一般體格檢查?

A43：依「勞工健康保護規則」第10條之規定，雇主僱用勞工時，應依規定項目實施一般體格檢查，該檢查未逾第11條規定之定期檢查期限，經勞工提出證明者得免實施，該定期檢查期限為：未滿40歲者，每5年1次；年滿40歲未滿65歲者，每3年1次；年滿65歲以上者，每年1次。
 新進勞工如繳交之一般體格(健康)檢查報告，其檢查項目及檢查期限符合前開條文之規定，且該檢查係於本部認可辦理勞工體格及健康檢查之醫療機構 (名單可於本署網站上方：業務主題/勞工體格及健康檢查/勞工體格及健康檢查認可醫療機構查詢系統）執行者，得免再另行實施一般體格檢查。

Q44：勞工接受健康檢查追蹤，要請何種假別?

A44：依「勞工健康保護規則」第13條規定，雇主對從事特別危害健康作業勞工之特殊健康檢查健康管理分級為第三級管理以上者，應請職業醫學科專科醫師實施健康追蹤檢查，對於上開規定之檢查，雇主應核予勞工公假前往受檢。
 至勞工因個人健康因素所須之追蹤或診治等治療事宜，則依勞動基準法授權訂定之勞工請假規則第4條相關規定辦理。

Q45：依勞工健康保護規則第11條或第12條規定，參加公司辦理的定期健康檢查，要請何種假別?

A45：依「職業安全衛生法」第20條規定，雇主對在職勞工應施行健康檢查，而勞工有接受之義務，故對於上開規定之檢查，原則上雇主應予公假讓勞工前往受檢。

Q46：在職勞工定期健康檢查的費用，是由公司全額支付？還是可由福利金支出?

A46：依「職業安全衛生法」第20條第1項及第2項規定，雇主對在職勞工應施行健康檢查，檢查紀錄雇主應予保存，並負擔健康檢查費用，相關檢查項目及年限，應依「勞工健康保護規則」之規定辦理，此係課雇主責任。
 有關職工福利金之使用，應依職工福利金條例及職工福利金動支範圍、項目比率之規定，依該條例之立法意旨，凡屬雇主之法定義務支出者，不得於職工福利金項下支應，故雇主依前開規定施行定期健康檢查之費用，應由雇主支付，不得以職工福利金支應。

Q47：事業單位勞工特殊健檢之健檢管理三級之通報應在何時通報？如何通報？由誰通報？

A47：一、依勞動部105年4月18日勞職授字第1050201139號公告，雇主對於健康管理為第三級管理以上之勞工，應請職業醫學科專科醫師實施健康追蹤檢查，必要時應實施疑似工作相關疾病之現場評估，且應依評估結果重新分級，並於健康追蹤檢查後30日內完成通報。

二、有關通報方式，請逕至職安署主題網站區「職業安全衛生管理報備資訊網」，依線上通報之表件格式填報，並由事業單位以函文載明通報項目及系統案件編號，報職安署備查。