

女性勞工母性健康保護實施辦法部分條文修正條文 對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第三條 事業單位勞工人數依勞工健康保護規則第三條或第四條規定，應配置醫護人員辦理勞工健康服務者，其勞工於保護期間，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下列工作，應實施母性健康保護：</p> <p>一、工作暴露於具有依國家標準 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者。</p> <p>二、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。</p> <p>三、其他經中央主管機關指定公告者。</p>	<p>第三條 事業單位勞工人數在一百人以上者，其勞工於保護期間，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下列工作，應實施母性健康保護：</p> <p>一、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。</p> <p>二、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。</p> <p>三、其他經中央主管機關指定公告者。</p>	<p>一、依勞工健康保護規則第三條規定，事業單位勞工人數在三百人以上或從事特別危害健康作業之勞工人數在五十人以上者，應視其規模及性質，僱用或特約從事勞工健康服務之醫師及僱用從事勞工健康服務之護理人員（以下簡稱醫護人員），辦理勞工健康服務。同規則第四條規定，事業單位勞工人數在五十人以上未達三百人者，應視其規模及性質，特約醫護人員辦理勞工健康服務。</p> <p>二、為擴大母性健康保護之涵蓋對象，且考量母性健康保護措施需由專業醫護人員協助雇主辦理，爰依勞工健康保護規則第三條及第四條規定，修正序文應實施母性健康保護之事業單位範圍，該等配置之醫護人員，包含僱用及特約之勞工健康服務醫護人員。</p> <p>三、第一款酌作文字修正。</p>
<p>第五條 雇主使保護期間之勞工暴露於本法第三十條第一項或第二項之危險性或有害性工作之作業環境或型態，應實施危害評估。</p> <p>雇主使前項之勞工，從事本法第三十條第一項第五款至第十四款及</p>	<p>第五條 雇主使保護期間之勞工暴露於本法第三十條第一項或第二項之危險性或有害性工作之作業環境或型態，應實施危害評估。</p> <p>雇主使前項之勞工，從事本法第三十條第一項第五款至第十四款及</p>	<p>一、配合修正條文第三條擴大應實施母性健康保護之事業單位範圍，爰修正第三項規定，事業單位依勞工健康保護規則第三條或第四條規定，應配置醫護人員辦理勞工健康服務者，亦應訂定母性健康</p>

<p>第二項第三款至第五款之工作，應實施母性健康保護。</p> <p>前二條及前項之母性健康保護，雇主應參照中央主管機關公告之技術指引辦理之；事業單位勞工人數依<u>勞工健康保護規則</u>第三條或第四條規定，應配置醫護人員辦理勞工健康服務者，雇主另應依勞工作業環境特性、工作型態及身體狀況，訂定母性健康保護計畫，並據以執行。</p>	<p>第二項第三款至第五款之工作，應實施母性健康保護。</p> <p>前二條及前項之母性健康保護，雇主應參照中央主管機關公告之技術指引辦理之；事業單位勞工人數在一百人以上者，雇主另應依勞工作業環境特性、工作型態及身體狀況，訂定母性健康保護計畫，並據以執行。</p>	<p>保護計畫。</p> <p>二、考量勞動基準法、性別平等工作法等法規對於保護期間之女性勞工亦有相關規定，雇主依第三項規定所訂定之母性健康保護計畫，如涉及女性勞工適性評估結果之建議及採行措施，並應依第十三條規定，非有法令強制規定者，應尊重勞工意願，例如雇主針對工作調整，應使從事勞工健康服務之醫師與勞工面談，說明危害評估結果及對母性健康之影響，並聽取勞工之意見，經充分與之說明且經其同意後，方可據以執行。</p> <p>三、第一項及第二項未修正。</p>
<p>第十三條 雇主對於前條適性評估之建議，應使從事勞工健康服務之醫師與勞工面談，告知工作調整之建議，並聽取勞工及單位主管意見。</p> <p>雇主所採取母性健康保護，應尊重勞工意願，並依勞動基準法、性別<u>平等工作法</u>及游離輻射防護法之規定辦理。</p> <p>勞工對於雇主所採取之母性健康管理措施，有配合之義務。</p>	<p>第十三條 雇主對於前條適性評估之建議，應使從事勞工健康服務之醫師與勞工面談，告知工作調整之建議，並聽取勞工及單位主管意見。</p> <p>雇主所採取母性健康保護，應尊重勞工意願，並依勞動基準法、性別工作平等法及游離輻射防護法之規定辦理。</p> <p>勞工對於雇主所採取之母性健康管理措施，有配合之義務。</p>	<p>一、配合「性別工作平等法」於一百十二年八月十六日修正公布，名稱修正為「性別平等工作法」，爰修正第二項規定。</p> <p>二、第一項及第三項未修正。</p>
<p>第十四條 雇主依本辦法採取之危害評估、控制方法、面談指導、適性評估及相關採行措施之執行情形，均應予記錄，並將相關文件及紀錄至少保存三年。</p>	<p>第十四條 雇主依本辦法採取之危害評估、控制方法、面談指導、適性評估及相關採行措施之執行情形，均應予記錄，並將相關文件及紀錄至少保存三年。</p>	<p>一、考量個人資料之蒐集、處理及利用於個人資料保護法已有相關規定，爰修正第二項規定。</p> <p>二、第一項未修正。</p>

<p>前項文件或紀錄等勞工個人資料之<u>蒐集、處理及利用</u>，應<u>遵守本法、本辦法及個人資料保護法等相關規定</u>。</p>	<p>前項文件或紀錄等勞工個人資料之保存及管理，應保障勞工隱私權。</p>	
<p>第十六條 本辦法自中華民國一百零四年一月一日施行。</p> <p>本辦法修正條文，除<u>中華民國一百零九年九月十六日修正發布之第三條及第五條</u>，自一百十年三月一日施行；<u>一百十三年五月三十一日修正發布之第三條及第五條</u>，自一百十三年七月一日施行外，自發布日施行。</p>	<p>第十六條 本辦法自中華民國一百零四年一月一日施行。</p> <p>本辦法修正條文，除第三條及第五條第三項自<u>中華民國一百十年三月一日</u>施行外，自發布日施行。</p>	<p>一、依法制作業體例，修正第二項前段規定；另考量事業單位配合修正條文第三條及第五條所需之緩衝期，爰修正第二項後段規定。</p> <p>二、第一項未修正。</p>