

四地工傷補償制度比較研究報告

香港、台灣、日本及英國

天主教勞工事務委員會 及
天主教香港教區 教區勞工牧民中心-新界
2016年10月3日

目錄

內容	頁數
(一)前言	1
(二) 調查目的	1
(三) 調查方法	1
(四) 摘要：香港、台灣、英國及日本工傷補償制度的比較	2
(五) 報告內容：香港、台灣、英國及日本工傷補償制度的詳細比較 <ul style="list-style-type: none">■ 工傷法理依據及執法機關■ 工傷補償適用範圍及對象■ 工傷補償的融資方法■ 工傷呈報及違反規定的懲罰■ 工傷事實責任法定裁判權■ 喪失工作能力程度的評估及程序■ 工傷死亡個案補償金額■ 工傷非死亡個案補償金額■ 其他社會福利支援	7-40
(六) 分析：香港、台灣、英國及日本的僱員補償制度相異之處	41-45
(七) 真實案例	46-49
(八) 建議	50-51
(九) 附錄	52-56

(一)前言

本港過去五年平均每年持續錄得超錄得 37313 至 40387 的職業傷亡個案，2011 年每 1000 名工人 14.6 宗跌至 2015 年的 12.1 宗，雖然過去數年香港的工作意外傷亡數字呈下降趨勢 | 職業意外的致命個案一直居高不下，2011 至 2015 年間因工致命個案維持 177 宗至 210 宗不等。根據僱員補償條例，僱主必須為僱員投購保險，以承擔僱主在法例及普通法方面的法律責任，因此每宗的傷亡個案有機會涉及索償程序。然而，香港僱員補償制度一直為人詬病，不但申領補償程序需時，若勞資雙方就工傷意外責任、僱員傷勢及補償金額有爭議，勞工處並沒法定有判定權力，這時工傷工友或工亡家屬便要游走政府部門、保險公司、醫療機構，甚至法庭之間，爭取應有補償。這制度的漏洞不但耗費工傷工人的金錢及時間，同時亦為他們帶來沉重的精神壓力，影響康復進度。可惜，本港社會及政府對僱員補償制度衍生的問題缺乏討論，以致有關制度未被社會關注。為此香港天主教勞工事務委員會期望藉比較香港、台灣、日本及英國之僱員補償制度，提出完善本港僱員補償制度的參考建議。

(二) 調查目的

1. 探討及分析各地僱員補償制度的保障範圍、行政機構於工傷意外事實判定的角色、評定工傷損害程度的準則及各地僱員補償保險的融資安排及發放方式
2. 參考各地僱員補償制度的運作機制，為完善本港僱員補償制度提出建議;
3. 期望縮短僱員補償的申索時間及帶來的壓力
4. 並引起社會討論及關注僱員補償的制度問題

(三) 調查方法

本報告將會以文獻回顧的方式，透過搜集及比較三地的有關工傷補償的法例，來探討台灣、英國及日本判定及處理工傷意外責任的程序及賠償機制作。除此以外，本報告會引用相關的政府統計數據，相關文獻、報章、刊物及書刊等資料來協助比較及分析本港及三地的僱員補償制度的異同。

(四) 摘要：香港、台灣、英國及日本工傷補償制度的比較

項目	香港	台灣	日本	英國
僱員上下班途中 (不論交通工具)	僱員補償保障範圍			
	X	√	√	√
外出公幹往返本地或當地途中	√	√	√	√
執行職務時，因天然災害間接導致傷亡	只限八號或以上颱風訊號或紅色/黑色暴雨警告生效期間工作開始前或終止四小時內，僱員直接往返工作地點途中	√	除了因地震、颱風的天災地變而引起災害時發生的工作傷亡外，其他天氣情況都被認定為工傷。	√
工作期間中斷或休息中，因工作場所設施發生事故	X	√	√	√
工作期間基於生理需要如廁或飲水發生事故	X	√	√	√
工作期間突然死亡(過勞死)	X	√ ¹	√	√
除非僱主提出相反證據，須當作因工遭遇意外	工傷意外事實確認			
	√	√	X 由政府部門審核及決定是否屬於工傷	X 由政府部門審核及決定是否屬於工傷
僱主對工傷意外事實及責任提出質	X	√	√	√

¹ 根據台灣的《職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引》，若個案突然死亡，而懷疑死因為職業原因促發的腦血管或心臟疾病（含非目標疾病），經解剖檢查及其他因素確定，會視之為因工傷亡。

疑，最先由行政機構評定及上級機構覆核。若勞資雙方對行政機構的裁定議異，最後向法院提出訴訟				
設有不同身體部位損傷類別及按類別設定不同的項目及損傷程度之評估表	判傷標準			
	X ²	√	√	√
設有法定評估工具判定損傷程度及標準	X	√	√	√
由行政機構處理及覆核判傷結果的爭議，若勞資雙方對行政機構的覆核結果有爭議，最後向法院提出訴訟	判傷結果上訴			
	√	√	√	√
由社會保險制度處理勞工補償事宜 (政府成立中央僱員補償制度)	僱員補償的融資安排			
	X (強制僱主投購私人的勞工保險)	√ (中央勞工保險制度，其下設專屬職業災害勞工的保險補償項目)	√	√
資金來源	僱主供款， 僱員無需供款	僱主供款， 僱員無需供款	僱主供款， 僱員無需供款	僱主及僱員供款 社會保險(包含工傷保險)
行政機構處理有關僱員補償的申索事宜	X (如僱主對工傷意外責任及補償金額沒有爭議，僱員補償科會協助發出僱員	√ (由台灣勞工保險局處理)	√ (由勞動基準局處理)	√ (由就業及退休保障處理局處理)

² 《僱員補償條例的》附表 1 共有 48 個損傷類別，59 個損傷程度。

	補償證明書，接著由僱員、僱主及承保之私人保險公司三方處理賠償)			
一次性補償	補償金額的發放安排			
	√	√	√	X (所有補償金都以年金形式發放)
按月領取 (年金制度)	X	√	√	√ (僱員可選擇每 1、4 或 13 星期發放一次補償金)

(六) 報告內容：香港、台灣、英國及日本工傷補償制度的詳細比較

● 工傷法理依據及執法機關

香港	台灣	日本	英國
工傷補償的法理依據			
香港法例第 282 章《僱員補償條例》	有關職業災害僱員的權益保障與補助措施，分別規範於不同法規，包括《勞動基準法》 ³ 、《勞工保險條例》 ⁴ 、《職業災害勞工保護法》 ⁵ 等。	《勞動基準法》（昭和二十二年四月七日法律第四十號 (Labour Standards Law) 《勞工災害補償保險法》（昭和二十二年四月七日法律第五十號） (Industrial Accident Compensation Insurance Act)(Act No. 50 of April 7, 1947)	《社會保障法案 1998》(Social Security Act 1998)、《社會保障繳款和福利法案 1992》(the Social Security Contributions and Benefits Act 1992)和《社會福利行政法案 1992》(the Social Security Administration Act 1992) (就業及退休保障部 a, P.1)及《國家保險法案 1965》(National Insurance (Industrial Injuries) Act 1965) ⁶ 。
有關條例的執法機關			
勞工處負責監管香港法例第 282 章《僱員補償條例》執行	中央勞動部、在直轄市為直轄市政府、在縣（市）為縣（市）政府負責有關業災害僱員的權益保障與補助措施的監管及執行。	厚生勞動省勞動基準局(Labour Standards Inspection Office)的工傷補償部→勞動基準局→勞動基準署（全國 243 個） ⁷	工傷保險事務由衛生與社會保障部屬下就業及退休保障局 (Department of Work and Pensions, DWP)處理

³ 《勞動基準法》第 59 條訂明勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，僱主應依規定予以補償。但如同一事故，僱主可根據《勞工保險條例》或其他法令的規定，抵銷已由僱主支付的補償費用。

⁴ 《勞工保險條例》則規定遭遇職業災害補償的標準。

⁵ 《職業災害勞工保護法》則對《勞動基準法》第 59 條有關勞工因職業災害或職業疾病的勞工權利作補充，列明勞工因遭遇傷亡的經費來源、職業疾病的認定及鑑定、職災勞工的就業保障及其他保障。

⁶ http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1965/52/pdfs/ukpga_19650052_en.pdf

⁷ http://www.cnss.cn/gjil/qqsblw/201512/t20151213_977.htm

● 工傷補償適用範圍及對象

香港	台灣	日本	英國
工傷補償條例的適用對象			
<ul style="list-style-type: none"> ● 所有根據僱傭合約或學徒訓練合約受僱的全職或兼職僱員。 ● 香港僱主在本港僱用而在本港以外地方工作時受傷的僱員⁸ ● 在香港註冊船隻上工作的海員以及在該等船隻上從事其他工作的僱員⁹ ● 條例不適用於下列人士： <ol style="list-style-type: none"> 1. 以臨時性質受僱的人士； 2. 外發工； 3. 與僱主同住的家庭成員。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 適用於受僱主僱用從事工作獲致工資者。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 只須在日本發生，由工作引起的傷病及死亡。 ● 勞動基準法第 3 條規定禁止以勞動者國籍為由，給與工資、勞動時間及其他的勞動條件的差別待遇。¹⁰ ● 所以勞動保險不只適用於日本國民，在日本工作的外國人，及在日本從事兼職工作的外國留學生亦同樣獲得保障。(如外國人返回原國家則可能失去補償) 	<p>適用於所有因就業而引致的殘疾，事故必須在英國、蘇格蘭及威爾士發生。</p> <p>自僱人士不在保障範圍。</p>

⁸ 如僱主並非在本港經營業務，只要僱主同意接受本港法院司法管轄權的管轄，而有關僱員是在本港招募或聘用，即使意外是在香港以外地方發生，本條例仍然適用。

⁹ 如有關海員是在本港招募或聘用，並在外國船隻工作，而僱主同意接受本港法院司法管轄權的管轄，則即使意外是在香港以外地方發生，本條例仍然適用

¹⁰ https://labor-elearning.mol.gov.tw/base/10001/door/%E5%A0%B1%E5%91%8A%E5%8D%80/840_ILOSH103-R331%E5%90%84%E5%9C%8B%E5%B0%8D%E6%9C%AC%E3%80%81%E5%A4%96%E5%9C%8B%E7%B1%8D%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%8F%83%E5%8A%A0%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E4%BF%9D%E9%9A%AA%E8%A6%8F%E5%AE%9A%E4%B9%8B%E5%B7%AE%E7%95%B0%E6%80%A7%E7%A0%94%E7%A9%B6.pdf P.22

¹¹ 勞動保險不包括所有的僱員：如僱員人數不到 5 人的農業、林業和漁業企業的僱員，可以進行自願的保險；海關和公共僱員實行特別的制度。

<http://www.gwyoo.com/lunwen/xinzhen/200903/174109.asp>

工傷意外的保障基本定義			
僱員若在受僱工作期間因工遭遇意外以致受傷或死亡，即使僱員在意外發生時可能犯錯或疏忽，僱主在一般情況下仍須負起法例下的補償責任。	因執行職務而致傷者，為職業傷害 ¹²	當一名勞工因在工作、上下班途中的災害而導致傷病、殘疾、死亡等，則屬於工傷。 但不包括在就業中因私事(私人行為)或因逃脫業務的故意行為蓄意自傷、因私人行為而受傷，及因私人積怨而被他人傷害的情況。	英國工傷保險制度規定，由於就業引起的和在就業過程中發生的事故而造成傷亡的人員，有資格享受工傷保險待遇。

工傷的意外的保障範圍			
A) 上下班途中			
<ul style="list-style-type: none"> • 《僱員補償條例》訂明在上下班途中遇上工傷的補償法律責任 1. 僱員正以乘客身份乘用由僱主運作或安排的交通工具往返工作地點途中（公共交通工具除外）； 2. 僱員因工作關係，正在駕駛或操作由僱主安排或提供的交通工具，往返其居所及工作地點的直接途中； 	<ul style="list-style-type: none"> • 《勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則》訂明被保險人因執行職務而致傷病之審查準則。當中包括： <ul style="list-style-type: none"> 1. 僱員上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返工作場所，或因從事兩份以上工作而往返於工作場所間途中發生事故引致的傷害，視為職業傷害。¹³。 	<p>以下三個情況會被視為工傷：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 僱員往返其居所及工作地點時受傷； 2. 僱員在往返其居所、工作地點及其他工作地點時受傷； 3. 僱員往返居所、工作地點及僱主安排的宿舍時受傷。 	僱員乘坐一般的公共交通工具上發生的交通事故就被認定為工傷，如公交車、火車、飛機等但過於特殊的交通工具，如私人飛機則不被認可。
B) 惡劣天氣			

¹² 《勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則》第 3 條規定因執行職務而致傷者，為職業傷害勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則》第 3 條規定因執行職務而致傷者，為職業傷害

¹³ 《勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則》第 4 條訂明此類事故如非出於勞工私人行為（如：無照駕駛、闖紅燈、酒駕等）

<p>在八號或以上颱風訊號或紅色/黑色暴雨警告生效期間，僱員在他該日的工作時間開始前四小時內，以直接路綫由其居所前往其工作地點途中，或在他該日的工作時間終止後四小時內，由其工作地點前往其居所途中</p>	<p>執行職務時，因天然災害間接導致之意外傷害視為職業傷害。¹⁴</p>	<p>任何天氣情況都受保障。除了因地震、颱風的天災地變而引起災害時發生的傷亡不能認定為工傷。</p>	<p>無註明不同的天氣情況有不同標準及處理。</p>
<p>C) 公幹途中</p>			
<p>僱員在僱主許可下，為了其受僱從事的工作，並在與此工作有關的情況下，乘用任何交通工具往返香港與香港以外地方途中，或往返任何香港以外地方與任何其他地方途中。</p>	<p>僱員因工出差由日常居所或工作場所出發，至工作完畢返回日常居所或工作場所期間之職務活動及合理途徑發生事故而致之傷害，視為職業傷害</p>	<p>僱主指派僱員到日本以外地區工作，因工作而引起的上下班途中的災害而導致傷病、殘疾、死亡等，都被認定為工傷。</p>	<p>僱主指派僱員到英國以外地區工作，因工作而引起的上下班途中的災害而導致傷病、殘疾、死亡等，都被認定為工傷。</p>
<p>D) 其他情況 (休息期間、生理需要飲水或如廁、用膳期間發生的工傷意外)</p>			
<p>法例無訂明休息期間、生理需要飲水或如廁、用膳期間發生的工傷意外在保障範圍內。</p>	<p>僱員於作業時間中斷或休息中，因工作場所設施或管理上疏忽發生事故引致之傷害，視為職業傷害。</p> <p>僱員於工作時間中基於生理需要於如廁或飲水時發生事故而致之傷害，視為職業傷害。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作中的休息時間發生事故而受傷及死亡，都不屬於工傷。但如事故是因建築物或設施缺乏保養而引起，則被視為工傷。 ● 因生理需要的情況，例如如廁期間受傷，則被視為工傷。 	<p>僱員在工作過程中的休息時間發生事故而受傷或死亡，同樣被視為工傷，如喝咖啡和抽煙。</p>

¹⁴ 條例指明因天然災害直接發生事故導致之傷害，不得視為職業傷害，但從事之業務遭受天然災害之危險性較高者，不在此限。

	僱員於工作日之用餐時間中或為加班、值班，於用膳往返應經途中發生事故而致之傷害視為職業傷害。		
--	---	--	--

● 工傷補償的融資方法

香港	台灣	日本	英國
工傷補償的融資方法			
強制投購保險 <ul style="list-style-type: none"> ● 所有僱主必須投購僱員補償保險，以承擔僱主在條例及普通法方面的法律責任 ● 否則不得僱用僱員從事任何工作，不論其合約期或工作時數長短、全職或兼職。 ● 若僱主不依法例投購僱員補償保險，即屬違例，最高可被判罰款十萬元及監禁兩年 ● 此情況下，僱員在用盡一切法律及財政上可行的途徑後，仍無法向僱主追回其按《僱員補償條例》應得的僱員補償及/或損害賠償，可向僱員補償援助基金提出申請補償。 	強制投購保險 <ul style="list-style-type: none"> ● 台灣工傷保障制度採用綜合保險方式處理 ● 年滿十五歲以上，六十五歲以下之勞工，僱主應為僱員投購保險¹⁵。 ● 有參加勞工保險的僱員，可同時享有普通事故保險與職業災害保險各種補償保障。 ● 未被購買勞工保險的僱員，則根據《職業災害勞工保護法》申請職業災害殘廢補助、死亡補助及各項補助及津貼 ● 職業災害保險費部份的資金來源，由僱員的僱主全額負擔。如無固定僱主或自僱人士則自付60%，政府補助40%。 ● 保費按《勞工保險職業災害保險適用行業別及費率表》之規定，按行業訂定不同之保險費率收取。僱員用七十名員工以上之僱 	強制投購保險 <ul style="list-style-type: none"> ● 日本的工傷保險是一個強制性的保險制度並由政府機構進行管理。 ● 政府將與僱員有關的兩個社會保險——雇用保險(失業救濟)和工傷保險統稱為勞工保險，並交由「勞動保險特別會計」專項基金運營。 ● 該基金的主要來源是政府依據《勞動保險費徵收法》向企業定期徵收的保險費(日本的工傷保險費全部由企業僱主繳納，僱員不用繳納工傷保險費¹⁶)，另外還有一部分國家財政補貼。而對投保人賠付的資金來自於政府組建的保險基金。 <p>即使僱主沒有參保，工傷及工亡者在得到勞動基準局確認工傷／</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 英國沒有單獨的工傷保險基金，工傷賠償被納入為國民保險的一部分視為工傷保險，並由社會保險基金支付。¹⁷ <p>申請工傷致殘救濟金 (Industrial Injuries Disablement Benefit, IIDB)津貼的工傷僱員，不需要曾向國民保險供款，都可取得津貼。</p>

¹⁵ 《勞工保險條例》第6條規定年滿十五歲以上，六十五歲以下之勞工，應以其僱主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人。《勞動基準法施行細則》34條-1訂明勞工因遭遇職業災害致死亡或殘廢時，僱主已依勞工保險條例規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故。

¹⁶ 若因通勤事故而導致的工傷，僱員在領取療養補貼時也要繳一部分費用，從僱員領取的修歇工補貼中扣除繳納。日本人認為，通勤事故雖列為工傷，但其性質與一般工傷不同，僱主責任較輕，因此讓受益的工人負擔一部分費用比較公平。

¹⁷ <http://www.cm1911.com/Files/Social/%E8%8B%B1%E5%9B%BD%E5%B7%A5%E4%BC%A4%E4%BF%9D%E9%99%A9%E5%88%B6%E5%BA%A6.pdf> P.2

	<p>主須另按《勞工保險職業災害保險實績費率實施辦法》之規定調整保險費率，目前平均保險費率為 0.22%。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 若僱主違反條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰金。 ● 勞工因此所受之損失，並應由僱主依《勞工保險條例》規定之給付標準賠償。 ● 僱主未依《勞工保險條例》例之規定負擔勞工之保險費，而由勞工負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰金。僱主應退還該保險費與勞工。 	<p>工亡後，仍可獲發補償金。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 原則上以聘用的僱員工資總額乘以保險費率計算得出。保險費率根據企業的業務種類而有所不同，從最高的 8.8%(金屬、非金屬，煤炭採掘修訂)至最低的 0.25%(金融業、電子通信業、保險業、廣播電視業)(2015 年 4 月修訂)不等。保險費僅由企業經營者負擔。石棉災害繳費方面，在上述保險費率上追加 0.002%。 ● 保險關係成立日的翌日起 10 天以內向所轄勞動基準監督署申報。 	
--	---	--	--

● 工傷呈報及違反規定的懲罰

香港	台灣	日本	英國
工傷意外的呈報/通知			
<p>由僱主呈報僱員傷亡</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 僱主在工傷意外發生不論該意外是否引起任何支付補償的法律責任，僱主必須按期限以下列方式向勞工處處長呈報： ● 喪失工作能力為期不超過 3 天的呈報期限 14 天內 	<ul style="list-style-type: none"> ● 對於以下情況的重大的職業災害僱主應於 8 小時內通報轄管勞動檢查機構。 ● 工作場所發生 1.死亡災害;2 災害之罹災人數在 3 人以上; 3. 災害之罹災人數在 1 人以上，且需住院治療; 4.其他經中央主管機關指定公告之災害等職業災害， 	<ul style="list-style-type: none"> ● 工傷僱員及工亡家屬，在工傷意外發生後，需填寫並繳交由勞動基準局(Labour standards inspection office)提供的表格及相關證明文件， ● 而工傷死亡個案及工傷病假多於 4 天或以上的個案沒有呈報時限。（但不同的補償 	<ul style="list-style-type: none"> ● 工傷僱員在工傷意外發生後，需填寫並繳交由 DWP 提供的工傷殘疾津貼(Industrial Injuries Disablement Benefit) BI100A 表格，及相關證明文件。

<ul style="list-style-type: none"> ● 喪失工作能力為期超過 3 天的呈報期限 12 天內 ● 死亡的呈報期限 7 天內 ● 	<ul style="list-style-type: none"> ● 除此以外，台灣當局沒有其他通報規定。 ● 	<p>有不同的申請時限)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 工傷病假少於 3 天或以下的個案，僱員需於 2 至 4 個月內提出： <table border="1" data-bbox="1043 300 1458 571"> <thead> <tr> <th>工傷意外發生月份</th> <th>呈報期限</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 月至 3 月</td> <td>4 月 30 日前</td> </tr> <tr> <td>4 月至 6 月</td> <td>7 月 30 日前</td> </tr> <tr> <td>6 月至 9 月</td> <td>10 月 30 日前</td> </tr> <tr> <td>9 月至 12 月</td> <td>1 月 30 日前</td> </tr> </tbody> </table> <p>申請程序一般須時一個月或以上，工亡個案則四個月或以上才有結果。</p>	工傷意外發生月份	呈報期限	1 月至 3 月	4 月 30 日前	4 月至 6 月	7 月 30 日前	6 月至 9 月	10 月 30 日前	9 月至 12 月	1 月 30 日前	
工傷意外發生月份	呈報期限												
1 月至 3 月	4 月 30 日前												
4 月至 6 月	7 月 30 日前												
6 月至 9 月	10 月 30 日前												
9 月至 12 月	1 月 30 日前												

違反規定的懲罰

<ul style="list-style-type: none"> ● 僱主如沒有合理原因而逾期或未有向勞工處處長呈報僱員工傷事件，或提供虛假或具誤導性的資料，即屬違例，最高可被判罰款五萬元。 <p>僱員責任</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 《僱員補償條例》第 14(2) 條規定，僱員可以口頭或書面方式向僱主或主管提交或通知有關意外。 ● 若意外引致僱員死亡，而死亡地點是在僱主的 	<ul style="list-style-type: none"> ● 如未依規定通報，將可處新臺幣 3 萬元以上 30 萬元以下之罰金。 	<p>因由受傷僱員負上呈報及申請責任，所以無懲罰</p>	<p>因由受傷僱員負上呈報及申請責任，所以無懲罰</p>
---	---	------------------------------	------------------------------

處所，則僱主將被視為已接獲通知。			
------------------	--	--	--

● 行政機構就工傷事實責任判定判權

香港	台灣	日本	英國
工傷意外的確認			
<ul style="list-style-type: none"> ● 根據《僱員補償條例》僱員在受僱工作期間遭遇意外，如無相反證據，須當作亦是因工遭遇意外。 ● 僱主須負有按《僱員補償條例》支付補償的法律責任 	<ul style="list-style-type: none"> ● 僱員因工所致損害，僱主應負賠償責任。但僱主能明無過失者，不在此限。 ● 工傷意外的事實是由職業傷病防治網絡醫院醫生確認，並由其發出職業傷病診斷證明書¹⁸ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每宗工傷意外個案須交由勞動基準局確認 ● 工傷者及工亡家屬遞交表格及文件，並經當局審議該個案是否因工受傷或死亡、缺勤的必要性、計算補償金額及核實工亡個案的合法收款人。經審核後，勞動基準局會通知申請人結果及將款項存入申請人銀行賬戶（如有）。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每個工傷意外個案須會交由DWP的決定者(Decision maker)審核及認可，並決定個案是否屬於工傷，以及賠償範圍及金額。 ● 決定者有權向申請者的僱主、醫生或醫院作出調查及聆訊，及有可能要求僱員接受身體檢查。 ● 決定者會發信予申請人，通知其審核結果。
工傷意外的認定準則			
<ul style="list-style-type: none"> ● 在現行機制下，並無法定機構為工友開立證明工傷意外事實的證明書或醫療證明書。 ● 除非僱主提出相反證據，僱員在受僱期間或工作期間受傷已假定為遭遇工傷意外。 ● 然而，《僱員補償條例》並無指明僱主須提出何等程度相反證據或相反證據之判定準則或提出相關證據後勞工處 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業醫學專科醫生依職業疾病診斷原則評估疾病與工作之因果關係，並視情況進行工廠訪視與作業環境測試。 ● 職業傷病診斷原則，主要包含疾病的證據、職業暴露的證據、符合時序性、符合人類流行病學已知的證據以及排除其他可能致病的五大準則。 ● 職業病的判定除先要有醫學上確定診斷的疾病外，還必須判斷其與工作相的致病因 	<p>由勞動基準局審議及決定，分兩部份：</p> <p>1.工作受傷</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 於工作時間內及加班時間內，在工作地點的建築物內工作或值班。 ● 於工作地點的建築物內但不是工作，但如事故是因建築物或設施缺乏保養而引起，則被視為工傷。 ● 因生理需要的情況，例如如廁期間受傷，則被視為工傷。 	<ul style="list-style-type: none"> ● DWP 首先須確認工傷僱員是受薪的僱員 ● DWP 會發信到工傷僱員的僱主或培訓提供機構，以驗證引致受傷的意外，為得到僱主同意，以確認是因工而引致的意外 ● 在英國範圍內受僱 ● DWP 要求工傷僱員出席醫生檢查，醫生撰寫報告，內容包括工傷僱員的失能是否由工作意外引致、受傷的嚴重程度、及預計何時康復。

¹⁸ 在台灣，當勞工懷疑或患有職業傷病時，須帶備健保卡、身分證和「職災醫療書單」到職業傷病防治中心或防治網絡醫院辦理門診或住院手續，須向掛號櫃台聲明以「勞保的職災身份」就醫

<p>的相關行政安排。</p>	<p>子是否存在及工作相關致病因子的合理性，同時也要判斷此疾病是否主要為職業的因素所引起，並排除其他非職業因素所引起之可能性。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 勞動部為提供較明確之診斷方向，更擬定常見職業病認定參考指引以作為醫師診斷判定之參考。 ● 勞工可自行提供工作說明(工作期間與製程量化)、工作照片、投保薪資明細、出院病歷摘要、診斷證明書與爭議公文等相關說明文件資料予職業醫學專科醫生參考。 ● 醫生評估後，會開立職業傷病診斷證明書 	<ul style="list-style-type: none"> ● 於工作地點以外工作，如出差及進行銷售活動，都被視為工傷。 <p>2.通勤受傷 與上部份「工傷的意外的保障範圍」中「上下班途中」的內容相同。</p> <p>另外，如上下班途中偏離或中斷了日常的正常途徑，偏離或中斷的時間及之後的時間，都不被視為通勤受傷。但如偏離或中斷是日常必須的，如每天買食物或日用品，則之後返回原正常途徑的事故都被視為通勤受傷，得到工傷保障及補償。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 最後，根據以上準則，由決定者決定是否屬於工傷、賠償金額多少、發放至何時¹⁹，並以信件通知申請人結果。
工傷意外認定的爭議			
<ul style="list-style-type: none"> ● 工傷病假不超過3天而未能解決的個案，僱員可在小額錢債審裁處向僱主索償；其他未能解決的僱員補償個案，均須交由區域法院裁決。 ● 一般情況下，當僱主提出工傷事實的懷疑後，勞工處一般會按情況進行意外調查，並會向僱主 	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞資雙方若對職業傷病認定有異議，則依法向直轄市、縣(市)主管機構申請覆核，並由直轄市、縣(市)主管機構設立的職業疾病認定委員會處理。 ● 直轄市、縣(市)主管機關對於職業疾病認定有困難及勞工或僱主對於直轄市、縣(市)主管機關認定職 	<p>在勞動基準局監督署長作出工傷鑑定或補償決定後，若僱員不滿意的話可再向「勞動者災害補償保險審查官」申請審查請求，並由審查官判定工傷鑑定或補償決定，須於三個月內提出。</p> <p>若僱員仍不滿意上訴結果的話可再向「勞動保險審查會」提</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 如決定者未能確認工傷僱員是受薪的僱員，將不會批出任何津貼，如有爭議，決定者會將工傷僱員提出反對的文件送到稅務局(Inland Revenue)作出正式的決定。 ● 在決定者作出第一次工傷判定後，工傷僱員若對決定不滿意可以作出三個不同的上

¹⁹ <https://www.gov.uk/government/publications/industrial-injuries-disablement-benefits-technical-guidance/industrial-injuries-disablement-benefits-technical-guidance#introduction-to-the-industrial-injuries-scheme>

<p>發出初步調查結果。由於勞工處沒有判定工傷的法定權力，若僱主不信服勞工處的調查結果，拒絕承擔補償責任，僱員可向區域法院提出訴訟。</p>	<p>業疾病之結果有異議，或勞工保險機構於審定職業疾病認為有必要時，須向中央主管機關申請鑑定。中央主管機關為鑑定職業疾病，設職業疾病鑑定委員會²⁰。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職業疾病鑑定委員會會對中央主管機關受理的案件按職業病診斷書、健康檢查紀錄及病歷等作書面審查。²¹ ● 職業疾病鑑定委員會認有必要時，得由中央主管機關安排職業疾病鑑定委員，依勞動檢查法會同勞動檢查員至勞工工作場所檢查。 ● 若對勞動部職業疾病鑑定委員會認定有議異，依行政訴訟法向高等法院提出訴訟。 	<p>出再審查請求並由該會作出裁決，須於兩個月內提出。</p> <p>最後，若僱員對結果感到不滿意，他將需要向「地方裁判所」(即法院)提出訴訟，須於半年內提出。²²</p>	<p>訴渠道，分別是修訂 (Revision)、加插新決定 (Supersession)和訴請 (Appeals)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 「修訂」：僱員需在第一次判定後一個月內向就業及退休保障局提出申請。決定者會重新審查其個案，若決定者認為申請合理，會重新修訂原來的決定，僱員更可以取回修訂前賠償的差額。 ● 若僱員在第一次判定 1 個月後才決定上訴，則必須向就業及退休保障局提出申請「加插新決定」。決定者會再次審查其個案，若決定者認為合理，他會在原來的決定加插新的補償
<p>追討僱傭補償條例的法律程序的期限</p>			
<ul style="list-style-type: none"> ● 《僱員補償條例》第 14(1)條訂明，凡有關僱員補償的向法院提出申 	<ul style="list-style-type: none"> ● 《勞動基準法》第 61 條第 1 項規定按該法的第 59 條之受領補償權，自得受領之日 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不同的補償範圍有不同申請期限，詳見下面「補償金額」部份。²³ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 須意外發生後 15 星期後(或 90 天不包括星期日)及在申請 IIDB 津貼當日的三個月內，

²⁰ 《職業災害勞工保護法》第三章規定職業疾病鑑定委員會由 13 至 17 人組成，由中央主管機構選聘以下人員組成，包括中央主管機構代表兩人、行政院衛生署代表一人、職業疾病專門醫師 8 至 12 人、職業安衛生專家 1 人及法律專家一人。鑑定委員會應有委員超過二分之一出席，且出席委員中職業疾病專門醫師應超過二分之一，始得開會。有需要時得委請有關醫學會提供資料或另請專家代表席。

²¹ 職業疾病鑑定委員會會對受理案件進行書面審查。第一次的書面審查若未達意見相同者 3/4 之人數，則展開第二次書面審查。若第二次審查仍未達意見相同者 2/3 之人數，則召集全體委員再作會議審查，經出席委員投票，以委員意見相同超過二分之一，裁決職業傷病。

²² <http://www.rousai-ric.or.jp/tabid/153/Default.aspx>

²³ <http://www.rousai-ric.or.jp/tabid/152/Default.aspx>

<p>請，必須在導致僱員受傷的意外發生日期起計 24 個月內向法院提交</p>	<p>起，因 2 年間不行使而消滅。因此職業災害補償請求權適用 2 年時效之規定。</p>		<p>否則，有可以損失部份賠償。 24</p>
<p>僱員補償申索的解決辦法</p>			
<p>第一類 工傷病假不超過 3 天及沒有導致永久喪失工作能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 僱主直接支付按期付款（即工傷病假錢）及有關的醫療費²⁵ <p>第二類 工傷病假超過 3 天但不超過 7 天及沒有導致永久喪失工作能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 僱主及僱員可按法例藉協議須付補償金額，並於僱員應獲付工資的相同日期或之前前支付。（即工傷病 	<ul style="list-style-type: none"> ● 僱員因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，僱主應依法規定予以補償。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 僱主應補償必需之醫療費用; 2. 僱員在醫療中不能工作時，僱主應按其原領工資數額予以補償²⁷ 3 僱員經治療終止後，經指定醫院診斷，審定其身體有殘障者，僱主應按其平均工資及其殘障發程度，一次給予殘廢補償; 4. 勞工遭遇職業傷害而死亡時，僱主要給予死亡補償。 <ul style="list-style-type: none"> ● 僱主可根據《勞工保險條例》59 條或其他法令的規 	<p>不適用</p>	<p>不適用</p>

²⁴ <https://www.gov.uk/government/publications/industrial-injuries-disablement-benefits-technical-guidance/industrial-injuries-disablement-benefits-technical-guidance#introduction-to-the-industrial-injuries-scheme> point 4.1

²⁵ 《僱員補償條例》第 10(10)條訂明，如果工傷病假不超過 3 天及沒有導致永久喪失工作能力僱主應於僱員須獲付工資的相同日期支付按期付款（即工傷病假錢）及有關的醫療費。

<p>假錢)及有關的醫療費²⁶</p> <p>僱員補償科負責審核所提供的資料,例如意外詳情、僱員補償保險、僱員收入、直接和解的款額及損傷情況,以確保所需資料妥當。</p> <p>第三類 非第一及第二類,勞工處長認為要按條例評估補償個案</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 僱員補償科會根據《僱員補償條例》評估須付的補償,而僱員則須在勞工處轄下職業醫學組辦理工傷病假跟進手續。辦妥工傷病假跟進手續後,如損傷(或指明職業病)只導致暫時喪失工作能力,僱員補償科會向僱主及僱員發出補償評估證明書,列明須付的補償額。 ● 僱主須按證明書列明的款 	<p>定,抵銷已由其支付的補償費用。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 《勞工保險爭議事項審議辦法》規定,勞資雙方如對勞工保險局審定的職業傷病補償有異議,須依該法例向勞工保險監理委員會申請審議。 		
--	--	--	--

²⁷ 但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒,經指定之醫院診斷,審定為喪失原有工作能力,且不合第三款之殘廢給付標準者,雇主得一次給付四十個月之平均工資後,免除此項工資補償責任;

²⁶ 《僱員補償條例》第 16CA 條訂明如果工傷病假超過 3 天但不超過 7 天及沒有導致永久喪失工作能力,僱主及僱員可按法例藉協議決定補償。僱主應於僱員須獲付工資的相同日期或以前支付按期付款(即工傷病假錢)及有關的醫療費

<p>額支付補償，並可根據保險單要求其承保人發還所支付的補償款項。</p> <ul style="list-style-type: none">● 如職業醫學組認為有關損傷(或指明職業病) 相當可能導致永久地完全或部分喪失工作能力，便會把僱員轉介至僱員補償(普通評估) 委員會接受評估。 「補償評估證明書」(表格 5)須待僱員補償評估委員會簽發「評估證明書」(表格 7 或 8) 後才簽發。			
---	--	--	--

● 喪失工作能力程度的評估及程序

香港	台灣	日本	英國
喪失工作能力程度的評估程序及準則			
<ul style="list-style-type: none"> ● 僱員補償(普通評估)委員會²⁸按照《僱員補償條例》評估其所需的缺勤期間及因該項損傷(或指明職業病)而導致永久喪失賺取收入能力的百分率，並會在評估有結果後簽發評估證明書。 ● 僱員補償科會根據評估證明書向僱主和僱員發出列明須付補償額的補償評估證明書。 ● 僱主必須支付這份證明書所訂明的補償款項，並可根據保險單要求其承保人發還所支付的補償款項。 ● 普通評估委員會如覺得，因僱員的特別情況實質上低於員因該項或多項損傷而永久導致的喪失賺取收入能力情況的百分率，則須將該項 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全民健康保險特約醫院診斷永久失能，是按失能給付標準附表所定 20 項失能狀態，包括精神、神經、眼、耳、鼻、口、胸腹部臟器、軀幹、頭臉頸、皮膚、上肢、下肢;221 項失能情況審定 1 至 7 級的失能程度，並經個別化專業評估工作能力評估，其受補償標準 ● 個別化之專業評估，依遭職業傷害勞工之全人損傷百分比、未來工作收入能力、職業及年齡，綜合評估其工作能力。 ● 個別化之專業評估得委託置有完成個別化專業評估訓練醫院之全民健康保險特約醫院辦理。受委託醫院應指派醫生會同專科醫生、物理治療師、職能治療師、臨床心 	<ul style="list-style-type: none"> ● 當受傷僱員病情及傷勢已經穩定，需填寫並繳交由勞動基準局(Labour standards inspection office)提供的判傷表格，醫療評估將由曾受過工傷診斷訓練的專科醫生負責並根據專科醫生的判斷，評核其傷殘程度並依照其傷殘程度發放不同的賠償。 ● 根據受傷僱員的傷殘程度決定，並將不同的受傷情況分類(以級數分類，共 14 級)。 ● 為不同身體部位、器官等的不同程度的失能情況分級。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 由就業及退休保障局 (Department for Work and Pensions)並為工傷僱員提供判傷醫療評估，僱員將會被安排到醫療檢查中心(Medical Boarding Centre)並由中一至兩名受過工傷診斷訓練的專業醫生進行檢查。如僱員因身體情況未能親身到達檢查地點，可申請醫生合適的地點進行檢查。 ● 根據受傷僱員的傷殘程度決定，並將不同的受傷情況分類(以百分比)。

²⁸ 普通評估委員會須由以下的人組成- (a) 2 名身為註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫的人；及 (由 2006 年第 16 號第 17 條修訂) (b) 高級勞工事務主任或勞工事務主任一名。

<p>申索轉介特別評估委員會²⁹。</p> <ul style="list-style-type: none"> 特別評估委員會對於普通評估委員會轉介該委員會的申索，須按照 i) 《僱員補償條例》評估因損傷而永久導致喪失賺取收入能力的百分率及 ii) 會考慮僱員的特別情況，包括損傷性質與僱員以往從事的行業的關係、資歷、過往的訓練及經驗等。 	<p>理師或語言治療師等專業人員組成團隊，依中央主管機關所定之「勞工保險失能給付標準」評估方法、工具、計算方式，評估被保險人之工作能力。³⁰</p>		
喪失工作能力程度的評估提出反對及程序			
<ul style="list-style-type: none"> 若僱傭任何一方反對補償評估結果，必須在「補償評估證明書」(表格 5)簽發後 14 天內以書面向勞工處處長提出，並將反對書副本送交另 	<ul style="list-style-type: none"> 若勞資任何一方對於勞工保險局審定職業傷病給付有異議，依《勞工保險爭議事項審議辦法》，向勞工保險監理委員會申請及由勞工保險爭議審議會審議。³¹ 	<p>在勞動基準局監督署長作出工傷鑑定或補償決定後，若僱員不滿意的話可再向「勞動者災害補償保險審查官」申請審查請求，並由審查官判定工傷鑑定或補償決定，須於三個月內</p>	<ul style="list-style-type: none"> 在決定者作出第一次工傷判定後，工傷僱員若對決定不滿意可以作出三個不同的上訴渠道，分別是修訂 (Revision)、加插新決定 (Supersession) 和訴請

²⁹ 特別評估委員會須由以下的人組成—a) 職業健康科顧問醫生；或職業健康科主任醫生；或 職業健康科醫生(b)高級勞工事務主任一名；及(c)獲委任為普通評估委員會委員的勞工事務主任一名。

³⁰ 「勞工保險失能給付標準」請參閱勞動保勞工保險局網址 <http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=oXZULLXU9U%3d>

³¹ 勞工保險爭議審議會，設委員 9 至 13 人，其中一人為召集人，由中央主管機關首長派充或兼任之。其餘委員由中央主管機關聘兼之：1. 曾任大學教授法學、社會保險、保險學、社會福利、勞工研究課程之 助理教授以上職務三年以上者二人至四人。2. 曾任法官、律師或簡任公務人員辦理法制業務三年以上者二人。3. 曾任大學醫學院助理教授以上、區域醫院以上醫院主治醫師職務三年以上者二人至四人。4. 現任勞工保險主管機關簡任職務者二人。勞保局收到審議申請書後，應先行審查原核定是否合法妥當，其認為申請審議有理由者，得重新核定，並應通知申請人及副知中央主管機關。勞保局不依申請人之請求撤銷或變更原核定者，應於收到審議申請書之翌日起二個月內提出意見書連同必要案卷，一併檢送中央主管機關，並將意見書副知申請人。審議會對於審議事件，

<p>一方。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 勞工處處長在收到反對書後會審核有關的評估結果，並給僱主及僱員簽發「覆檢補償評估證明書」（即表格 6）。 ● 僱主必須在證明書發出後 21 天內將補償款項或未付的餘額全數支付給僱員。此外，僱主亦須支付有關的醫療費。 <p>勞工處處長簽發「補償評估證明書」或「覆檢補償評估證明書」後的付款期限及違反規定之罰則</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 勞工處處長簽發「補償評估證明書」（表格 5）或「覆檢補償評估證明書」（表格 6）後，僱主必須於 21 天內支付補償款項，否則須另外付給僱員附加費，附加費金額為 610 元或欠款的百分之五，兩者以較大的數額為準。如拖欠的期間超過 3 個月，則須再支付 		<p>提出。</p> <p>若僱員仍不滿意上訴結果的話可再向「勞動保險審查會」提出再審查請求並由該會作出裁決，須於兩個月內提出。</p> <p>³²</p>	<p>(Appeals)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 「修訂」：僱員需在第一次判定後一個月內向就業及退休保障局提出申請。決定者會重新審查其個案，若決定者認為申請合理，會重新修訂原來的決定，僱員更可以取回修訂前賠償的差額。 ● 若僱員在第一次判定 1 個月後才決定上訴，則必須向就業及退休保障局提出申請「加插新決定」。決定者會再次審查其個案，若決定者認為合理，他會在原來的決定加插新的補償決定，僱員在加插新補償前的差額將不能取回。
--	--	---	--

認為有複檢被保險人傷病或失能程度之必要時，得指定醫院之專科醫生予以複檢。勞工無正當理由者，不得拒絕複檢。複檢所需費用，由勞保局負擔。審議結果應作成審定書，並於審定後十五日內分別送達申請人及勞保局。勞保局對於前項審定結果應於審定書送達之翌日起十五日內執行之。

³² <http://www.rousai-ric.or.jp/tabid/153/Default.aspx>

<p>額外附加費，款額為1,220 元(註)或全部欠款的百分之十，兩者以較大的數額為準。</p> <ul style="list-style-type: none"> 僱主如無合理辯解，拖欠補償款項或有關的附加費用，即屬違例，最高可被判罰款十萬元。 			
向法院提出損傷評估的訴訟			
<ul style="list-style-type: none"> 除了須以直接支付補償的方式解決的個案外(見上文)，其他未能以上文所述方法解決的個案，須交由區域法院作出裁決。 特別是假如僱主及僱員就申索中某些項目(例如責任問題、僱傭關係、病情及受傷位置) 有爭議，便必須在導致僱員受傷的意外發生日期、患上職業病或死亡的日期起計 24 個月內向法院提交申請。 如欲對勞工處處長或普通評估委員會的評估結果提出上訴，則必須在發出相關證明書的日期起計六個月內提出申請。 	<ul style="list-style-type: none"> 若對勞工保險爭議審議會裁定有議異，依行政訴訟法向高等法院提出訴訟。 	<ul style="list-style-type: none"> 最後，若僱員對結果感到不滿意，他將需要向「地方裁判所」(即法院)提出訴訟，須於半年內提出。 	<ul style="list-style-type: none"> 僱員亦能為第一次判定和「加插新決定」申請「訴請」，「訴請」將由當地的法庭 (HM Courts & Tribunals Service)負責，由獨立的裁判官審理個案。若僱員不滿「修訂」和「訴請」的結果，可在高等法院(Upper Tribunal)提出最後的上訴。

● 工傷死亡個案補償金額

香港	台灣	日本	英國
死亡個案			
<ul style="list-style-type: none"> ● 若僱員在受僱工作期間因工遭遇意外以致死亡，其僱主須向其生前的家庭成員支付死亡補償。 ● 補償金額是按僱員在遭遇意外時的年齡及每月收入來計算或最低補償金額，兩者以較高的金額為準³³ ● 死亡個案補償須按《僱員補償條例》附表 7 所訂明的分配，付予已故僱員的合資格家庭成員。勞工處處長或法院可裁定補償金額。僱主亦須向曾支付已故僱員的殯殮費和醫護費的人士發還有關的費用，以 76,220 元為上限。³⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，僱主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順序 <ul style="list-style-type: none"> (一) 配偶及子女。 (二) 父母。 (三) 祖父母。 (四) 孫子女。 (五) 兄弟姐妹 ● 遺屬年金給付: 1.依僱員之保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之 1.55 %計算。2.前述計算後之給付金額不足新臺幣 3,000 元者，按新臺幣 3,000 元發給。3.發生工傷致死亡者，除發給年金外，另加發 10 個月職災死亡補償一次金。4. 遺屬加計：同一順序遺屬有 2 人以上， 	<p>「基本日常補助金」(the basic daily benefits)：</p> <p>日本以「基本日常補助金」作為計算補償金額的單位，計算方法：</p> <p>將工傷意外發生前三個月工資除以該三個月的總日數。</p> <p>例子：有人月薪 20 萬日元，並於 10 月份發生工傷意外，其基本日常補助金即為： 20 萬日元 x 3 個月 / 92 日(7 月有 31 日、8 月有 31 日及 9 月有 30 日)=6522 日元</p> <p>1. 殯葬費(Funeral Expenses)：</p> <p>工亡家屬或負責舉行喪禮的單位可向勞動基準局申請殯葬費(Funeral Expenses)，以及工亡者死前的醫療費及休業補償給付。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 因工死亡個案補償納入在社會保險範圍作賠償，與一般死亡補償一樣。

³³ 已故僱員年齡 40 歲以下，補償金額相等於 84 個月收入; 40-56 歲以下，補償金額相等於 60 個月收入; 56 歲或以上，補償金額相等於 36 個月收入。死亡補償的最低金額：於 2015 年 3 月 5 日或以後遭遇工傷意外或患上指明職業病的人士：\$375,950。於 2012 年 7 月 21 日至 2015 年 3 月 4 日期間遭遇工傷意外或患上指明職業病的人士：\$340,040

³⁴ 於 2012 年 7 月 21 日至 2015 年 3 月 4 日期間遭遇工傷意外或患上指明職業病而死亡的人士，僱主發還已故僱員的殯殮費和醫護費的費用上限為\$70,000。

	<p>每多 1 人加發 25%，最多加計 50 %。³⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 《勞動基準法施行細則》第 33 條規定僱主必須依《勞動基準法》第 59 條第四款給予勞工之喪葬費應於死亡後三日內，死亡補償應於死亡後十五日內給付。 	<p>計算方法：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 315,000 日元 + 30 日 基本日常補助金；或 2. 60 日的基本日常補助金（如第 1 點的金額低於 60 日的基本日常補助金） <p>申請期限：殮葬費工亡者死亡翌日計起兩年內；工亡者死前的醫療費及休業補償給付與該補償的申請期限一樣</p> <p>(其他補償詳情見附錄一)</p> <p>2. 倖存家庭補償年金 倖存家庭補償年金根據倖存家庭人數的不同給付 153 天(1 人)至 245 天(4 人以上)給付基礎日額的補償金。</p> <p>倖存家庭補償年金計算方式： (基本日常補助金 X 賠償日數)X0.8</p> <p>3. 倖存家庭特別支給金： 倖存家庭補償年金的享受者還可領取一次性 300 萬日元的倖存家庭特別支給金，如果享受者為 2 人以上則 平均分配。</p>	
--	---	--	--

³⁵ 死亡給付詳情，請參閱勞動部勞工保險局網址 <http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=lum6SPrKFcA%3d>

		<p>4. 倖存家庭特別年金 計算方式： 基礎給付日額 X365 天=基礎給付年額 基礎給付年額 X0.2=基礎年額 (上限為 730000 日元) 基礎年額/365 天=基礎日額 基礎日額 X 賠償的日數=倖存家庭特別年金</p> <p>5. 倖存家庭基礎年金(工亡配偶及子女) 工亡者遺屬又可以申請倖存家庭基礎年金，配偶可獲發放到 785,500 日元；頭兩名子女各可獲發放 226,300 日元；第三名或以後的子女各可獲發放 74,800 日元。</p> <p>6. 倖存家庭厚生年金 計算方式： 工亡者生前的月薪 X1.579</p> <p>申索期限：工亡者死後翌日起計算五年內</p>	
--	--	---	--

● 工傷非死亡個案補償金額

香港	台灣	日本	英國
對暫時喪失工作能力			
<p>1. 支付按期付款(即工傷病假錢)³⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 支付按期付款款額應為僱員遭遇意外時每月收入與暫時喪失工作能力期間每月收入差額的五分四。 	<p>1. 公傷病假及公傷病假原工資補償</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 理論上，僱員因工受傷不能工作期間，僱主必須給予工傷僱員原有工資補償。僱主可申領勞保職災傷病給付以抵銷其支出或由勞工申請補償再將差額發還僱主。 ● 職業傷害補償費及職業病補償費，均按勞工遭受傷害或罹患職業病之當月起前 6 個月平均月投保薪資 70%，自不能工作之第 4 日起發給，每半個月給付 1 次；如經過 1 年尚未痊癒者，減為平均月投保薪資之半數，但以 1 年為限，前後合計共發給 2 年。 	<p>1. 休業補償給付 (Temporary Absence from Work (compensation) Benefits)：</p> <p>工傷僱員在病假期間可獲取休業補償給付：</p> <p>第 1-3 日：由僱主發放平均日薪 60% 的休業補償給付(非保險)</p> <p>由第 4 日開始：可額外領取平均日薪 20% 的休業特別支給金，總共 80% 的「基本日常補助金」。</p> <p>給付期限：18 個月</p> <p>申請期限：由因工受傷而失去收入的翌日起計算兩年內申請。</p> <p>2. 傷病補償</p> <p>若僱員傷勢於開始接受治療後 18 個月後仍未穩定或康復，他可向勞動基準局申請傷病補償，分為 3 級(詳見附錄二)</p>	<p>1. 法定病假工資 (Statutory Sick Pay(SSP))</p> <p>工傷僱員如獲發工傷病假 4 天以上，由僱主發放 SSP，上限為 28 周，每周可獲 88.45 英鎊。</p> <p>2. 「就業及支援津貼計劃」 (Employment and Support Allowance (ESA))</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 如僱員獲發 28 周以上的病假，則由就業及退休保障局的 ESA 負責，被認為可復工的工傷僱員參與「工作相關活動小組」，每周可得£102.15，而已判定不能工作的僱員參與支援小組，每周可得£109.30。 ● 嚴重受傷及末期病患者可額外獲得津貼，25 歲以下為每周£57.90，25 歲以上則每周£73.10

³⁶ 《僱員補償條例》第 10 條規定，在僱員暫時喪失工作能力期間，僱主須向僱員支付按期付款(即工傷病假錢)。僱員暫時喪失工作能力的期間是指經註冊醫生、註冊中醫、註冊牙醫或僱員補償評估委員會證明僱員必須缺勤的期間。

		申請期限：由治療開始滿 18 個月後，一個月內須向勞動基準局司長遞交「傷病情況通知書」	
永久地喪失工作能力			
永久地部份喪失工作能力 <ul style="list-style-type: none"> 若僱員因工受傷引致永久地部分喪失工作能力，補償金額須視乎因該項損傷而永久導致喪失賺取收入能力的程度，並參照永久地完全喪失工作能力的補償金額，按比例計算³⁷ 支付按期付款(即工傷病假錢) 完成 <ul style="list-style-type: none"> 若僱員因工受傷引致永久地完全喪失工作能力，補償金額須按僱員受傷時的年齡及每月收入來計算或最低補償金額，兩者以較高的金額為準。³⁸ 	失能給付 <ul style="list-style-type: none"> 勞保失能給付係按勞工保險失能給付標準及其附表所定之失能項目、失能等級³⁹及給付日數審核辦理。 平均月投保薪資及平均日投保薪資之計算： <ul style="list-style-type: none"> (1)失能年金：按勞工加保期間最高 60 個月之月投保薪資平均計算。 (2)失能一次金（含職業傷病失能補償一次金）：按勞工發生保險事故（即診斷永久失能日期）之當月起前 6 個月之實際月投保薪資平均計算；平均日投保薪資以平均月投保薪資除以 30 計算之。 (3)勞工同時受僱於 2 個以上投保單位者，其普通事故保險給 	傷殘補償津貼 (Disability (Compensation) Benefits) <p>如僱員即使繼續接受治療但很可能沒有好轉（穩定），傷殘情況持續，即可向勞動基準局申請傷殘補償津貼。（詳情見附錄三）。</p> <p>申請程序一般須時三個月或以上</p> <p>年金每兩個月發放一次。</p> <p>給付期限：無 申請期限：傷病被評為穩定後翌日的五年內申請</p>	1. 工傷致殘救濟金 (Industrial Injuries Disablement Benefit, IIDB) <p>若工傷僱員判傷的殘疾百分比高於 14%，亦可申請工傷致殘救濟金，而救濟金的金額根據判傷百分比支付。最低由每周 33.60 英鎊至最高 168.00 英鎊。（詳情見附錄四）</p> <p>*ESA 與 IIDB 的津貼可同時領取。</p> <p>申請時限：無限制，但最多可追溯過去三個月的津貼。</p> 2. 長期護理津貼 (Constant

³⁷ 僱員永久喪失賺取收入能力的程度，是由勞工處處長委任的僱員補償評估委員會評定。

²⁶ 依勞工請假規則第 6 條：「勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。」；而公傷假如何給薪，應依勞動基準法有關職災的相關規定。勞保職災傷病給付。《勞動基準法》第 59 條第二款規定，勞工遭遇職業傷害在醫療中不能工作時，僱主應按其原領工資數額予以補償。：「勞工在醫療中不能工作時，僱主應按其原領工資數額予以補償。」。在公傷病假醫療休養期間不能工作，並非勞工不願工作，不應視為缺勤而影響其年終考核獎金之發給及晉薪之機會。

³⁸ 僱員在受僱時的年齡 40 歲以下，補償金額相等於 96 個月收入；40-56 歲以下，補償金額相等於 72 個月收入；56 歲或以上，補償金額相等於 48 個月收入或最低

<ul style="list-style-type: none"> ● 支付按期付款(即工傷病假錢) 	<p>付之月投保薪資得合併計算，不得超過工保險投保薪資分級表最高一級。但連續加保未滿30日者，不予合併計算。</p>		<p>Attendance Allowance (CAA)) 如 IIDB 中工傷僱員被判為100%，更可申請 CAA，按需要護理及照顧的程度分四級別，津貼額由每周£33.6 至£134.4(詳情見附錄五)。</p> <p>3. 特准嚴重傷殘津貼 (Exceptionally Severe Disablement Allowance (ESDA)) CAA 中被判定為最高的兩個級別，可再申請 ESDA，每周£67.20</p>
在醫療中不能工作時補償的期限及逾期付款的罰則			
<ul style="list-style-type: none"> ● 若僱員因工傷不能工作超過 24 個月或超過由區域法院批准的延長期限(延長期限以不超過 12 個月為限)，僱主將無責任繼續支付按期付款。僱員將被視為永久喪失工作能力，並可按永久喪失工作能力補償的規定，評定其應得的補償金額。 ● 按期付款應於僱員須獲付工資的相同日期支付。若僱主無合理辯解而逾期 7 天仍未支付有關款 	<ul style="list-style-type: none"> ● 僱員在醫療中不能工作時，僱主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合殘廢給付標準者，僱主須一次過給予四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。 ● 僱主若不依規定向僱員給予規定之職業傷害的給付，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰金 	<p>由政府專責部門勞動基準局負責發放補償，勞動基準局就各個補償範圍都定立處理時間。</p> <p>由政府負責，所以並無逾期付款的罰則。</p>	<p>由政府專責部門就業及退休保障局負責發放補償，所以並無逾期付款的罰則。</p>

補償金額，兩者以較高的金額為準。僱員就永久地完全喪失工作能力可獲的最低補償金額：於 2015 年 3 月 5 日或以後遭遇工傷意外或患上指明職業病的人士：\$426,880。於 2012 年 7 月 21 日至 2015 年 3 月 4 日期間遭遇工傷意外或患上指明職業病的人士：\$386,110。

³⁹ 依勞工保險失能給付標準及其附表，以身體失能部位不同計分：精神、神經、眼、耳、鼻、口、胸腹部臟器、軀幹、頭臉頸、皮膚、上肢、下肢等 12 個失能種類、221 個失能項目、15 個失能等級。

<p>項，即屬違例，最高可被判罰款十萬元。</p>			
<p>醫療費</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 除非僱主已向僱員提供足夠的免費醫治，否則僱主須支付僱員醫治工傷的醫療費⁴⁰直至主診的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫證明該僱員已無需作進一步治療為止。 如僱員因工受傷而需要接受物理治療、職業治療或脊醫醫治，而那些醫治是由註冊物理治療師、註冊職業治療師或註冊脊醫給予或在他們監督下給予的，僱主亦必須支付有關的醫療費。⁴¹ <p>醫療費支付規定</p> <ul style="list-style-type: none"> 僱主須支付的醫療費設最高金額。僱員每天身 	<ul style="list-style-type: none"> 僱員遭遇職業傷害或罹患職業病，應向全民健康保險醫事服務機構申請診療，可免繳交健保規定之部分負擔醫療費用，勞工之保險醫療費用由勞工保險局支付。⁴² 另享有住院期間 30 日內膳食費半數之補助，醫療費用支付標準依《全民健康保險》有關規定辦理。 	<p>工傷僱員可於：</p> <ul style="list-style-type: none"> 免費在勞動者者災害補償保險指定的工傷醫院(Rosai Hospital)接受治療 在工傷醫院以外的醫院接受治療，先由傷者墊支費用，之後保險會全額補償予傷者 如住所與醫療設施距離超過 2 公里，來往醫院的交通費亦可全額得到補償醫療費及相關交通費受保至康復(由開始接受治療開始計，限 18 個月) <p>申請期限：由支付款項翌日開始兩年內申請。</p> <p>因工傷醫院屬免費服務，而其他醫院的醫療費則由政府統一處理及發放，所以法例沒有</p>	<ul style="list-style-type: none"> 英國的醫療主要為公醫制度，由英國政府所設立且資助的全民健康醫療服務(National Health Service, NHS)所提供，現全民免費醫療。 由於英國施行醫藥分業，在就診後，可持醫師所開處方簽至藥局買藥，但除工傷僱員已獲醫藥免費證明外，須自行負擔藥價。 <p>因英國為免費公營醫療體制，所以法例沒有逾期發放醫療補償的罰則。</p>

⁴⁰ 僱主須支付僱員醫治工傷的醫療費包括診金、外科收費或療法收費、護理、入住醫院、藥物、治療物品及藥用敷料的費用等

⁴¹ 如僱主所提供的免費醫治中，並未涵蓋受傷僱員所獲的所有類別的醫治，僱主須就僱員所獲的該項並無免費提供的醫治類別支付醫療費。

⁴² 根據《勞動基準法》第 59 條第一款勞工受傷或罹患職業病，僱主應補償其必需之醫療費用。

<p>為醫院住院病人進行醫治的費用的最高金額為 200 元; 僱員每天身為非醫院住院病人進行醫治的費用的最高金額為 200 元; 僱員在同一天身為醫院住院病人及非醫院住院病人進行醫治的費用最高金額為 280 元。</p> <ul style="list-style-type: none"> 僱主須於僱員提交醫療費收據後 21 天內發還有關的醫療費。若僱主拖欠醫療費，僱員可視乎該欠款的數額而在小額錢債審裁處或區域法院向僱主索還有關的費用。 		<p>逾期發放醫療補償的罰則。</p> <p>(勞動者健康福利機構於 1957 年成，由中央財政撥款。它管理全國 36 所工傷醫院、11 所工傷看護專門學校、9 所勞動者醫療預防中心和醫療康復中心、8 所工傷康復作業所等，總計從業人員有 13700 餘人。中心主要開展工傷預防和工傷疾病的專門研究、產品的開發、治療和傷殘人員回歸就業崗位回歸社會的工作。對日本派遣海外人員也有著專門的海外勤務管理。)</p>	
其他補償			
<p>1. 義製人體器官及外科器具費用⁴³</p> <p>2. 照顧者補償</p> <ul style="list-style-type: none"> 若僱員因工受傷引致永久喪失工作能力，而其 	<p>1. 職業疾病生活津貼</p> <p>2. 身體障害生活津貼</p> <p>3. 職業訓練生活津貼</p> <p>4. 器具補助</p> <p>5. 看護補助</p>	<p>如在接受殘疾(補償)津貼，可獲發購買義肢及輔助設施的開支，以及需要接受進一步治療或手術，可於指定醫院接受免費治療。</p>	<p>無</p>

⁴³ 《僱員補償條例》規定，若僱員在受僱工作期間因工遭遇意外以致受傷，並需裝配義製人體器官或外科器具其僱主須負責費用供應及裝配義製人體器官或外科器具的費用，最高金額為 36,430 元。從裝配該器官或器具起 10 年內可能維修及更換的費用，最高金額為 110,390 元。除非僱主對是否需要支付義製人體器官或外科器具的費用、金額或其法律責任等問題有爭議，否則僱主必須在接獲繳款通知後 1 個月內，向衛生署署長支付有關的費用。

<p>性質使僱員如無他人照顧是不能進行日常生活所需的活動，可獲得額外的補償</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 法院認為所需的費用，但不得超過指定的最高限額 511,770 元⁴⁴或根據僱主與受傷僱員訂立的協議。該協議須獲勞工處處長批准，協議的金額須為 511,770 元⁴⁵ 	<p>6.家屬補助 7.退保後職業疾病生活津貼等各項補助⁴⁶</p>	<p>給付期限：無</p>	
法定重返工作場所安排			
<p>無</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 《職業災害勞工保護法》第四章第 18 條訂明職業災害勞工經醫療終止後，政府依其意願及能力，協助其就業；對缺乏技能者，得輔導其加職業訓練，協助其迅速返回就業場所 ● 第 27 條規定職業災害勞工經醫療終止後，僱主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施 ● 僱主違反規定，政府應通知限期改善，並處新台幣五萬元以上三十萬元以下罰金。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就業保障 禁止由於工傷或因病療養期間及之後 30 天內解僱勞動者。(勞動基準法第 19 條) 	<p>1. 「就業及支援津貼計劃」 (Employment and Support Allowance (ESA))</p> <p>工傷病假超過 28 周的僱員，須參與上文曾提及的「就業及支援津貼計劃」(Employment and Support Allowance (ESA))，計劃除了有津貼外，亦包括職業評估及復康服務，僱員須參與醫療評估，以評估適合何種工作，亦要參與由個人顧問負責的針對工作訪談，以準備將來康復後復工。而被判斷已永久不適合工作的僱員，則不須參與該計劃。</p>

⁴⁴ 於 2012 年 7 月 21 日至 2015 年 3 月 4 日期間遭遇工傷意外或患上指明職業病人士的個案，需要照顧補償的最高限額為\$462,890。

⁴⁵ 同註 32。

⁴⁶ 上述提供職業災害勞工補充性之保障是根據《職業災害勞工保護法》第 8 條規定。

	<p>經限期改善或繼續限期改善，而未如期改善者，得按次分別處罰，至改善為止。</p> <ul style="list-style-type: none"> 僱主僱用職工傷僱員，而提供其從事工作必要之輔助設施者，可向勞工保險局申請補助；政府對於事業單位僱用職業災害勞工績優者，得予以獎勵。 		<p>2. Fit for Work 計劃</p> <p>英國有一套完善的職業復康計劃（Fit for Work），計劃的目標策略是於早期介入並及早轉介受傷或患病員工參與該職業復康計劃，讓其得到適當的支援。受傷或患病時間超過四個星期的員工會由醫生或僱主轉介到職業復康計劃，該計劃會安排職業健康專家與員工進行會面及討論。職業健康專家會為員工進行全面評估，從而識別妨礙員工重返工作的障礙，並根據員工的需要而制訂重返工作崗位計劃，同時支援僱主及醫生執行相關建議措施以協助患病員工復康。此外，職業健康專家亦會視乎員工的康復情況為計劃作出適當的調整，協助員工於康復後可順利重投工作。</p>
--	--	--	--

● 其他社會福利支援

(工傷及工亡僱員及家屬以外人士如合符申領資格，同樣可申領)

香港	台灣	日本	英國
其他社會福利支援			
殘疾津貼	<ul style="list-style-type: none"> 為主動服務職災勞工，勞動部自 97 年 8 月起擴大於 19 縣市勞工行政單位推動「職災勞工個案主動服務計畫」，並設置 40 名個案管理員，提 	無資料	<p>非死亡個案：</p> <p>1. 個人自理津貼 (Personal Independence Payment)</p> <p>申請者需介乎 16 至 64 歲，而其</p>

供職災勞工及其家庭立即性協助與服務諮詢，提供職災勞工職災權益資訊，轉銜心理輔導、職能復健、職業重建等服務，協助勞工及其家庭度過難關，重新出發。

長期健康或殘疾問題需出現至少已三個月。而此津貼由兩部分組成：

日常生活部分

日常生活(Daily living component)	每週金額(英鎊)
標準(Standard)	55.10
進階(Enhanced)	82.30

行動能力部分

行動能力(Mobility component)	金額(每週)
標準(Standard)	21.80
進階(Enhanced)	57.45

部門會因申請者的情況發放一或所有部分的津貼，因此理論上申請者可獲得每週 21.80 英鎊至 139.75 英鎊的津貼。

2. 特殊護理補貼 (Exceptionally Severe Disablement Allowance)

若長期看護津貼的申請者的情況嚴重達至工傷僱員重大或中等，僱員可再申請每周 67.20 英鎊特殊護理補貼。

3. 看護津貼(Carer's Allowance)

殘疾工傷僱員的照料者可申請看

護補助並獲發每週 62.10 英鎊的補助。

而殘疾僱員需滿足以下其中一項條件：

1. 長期看護津貼達至普通工傷事故(normal maximum rate)級或以上。
2. 個人自理津貼能獲發日常生活部分。

死亡個案：

若僱員因工作而死亡的話, 其伴侶可以領取**喪偶救濟金**

(Bereavement Payment)。

喪偶救濟金會為遺孀或遺夫提供一筆過 2000 英鎊的救濟金，申請者又可依照其情況申請以下兩種津貼：

1. 喪偶津貼(Bereavement Allowance)

年齡	金額(每週)
45	£33.77
46	£41.64
47	£49.52
48	£57.40
49	£65.28
50	£73.16
51	£81.04
52	£88.91

			<table border="1"> <tr> <td>53</td> <td>£96.79</td> </tr> <tr> <td>54</td> <td>£104.67</td> </tr> <tr> <td>55 至國家養老金年齡</td> <td>£112.55</td> </tr> </table>	53	£96.79	54	£104.67	55 至國家養老金年齡	£112.55
53	£96.79								
54	£104.67								
55 至國家養老金年齡	£112.55								
			<p>給付期限：最多 52 星期</p> <p>2. 喪偶家長津貼(Widowed parent's allowance)</p> <p>每週 112.55 鎊的津貼。申請者需育至少一名與工亡僱員有父母子女關係的兒童，而申請者年齡需低於國家養老金年齡。</p> <p>給付期限：最多 52 星期</p> <p>在領取期完結後，若喪偶者合資格的話可領取喪偶津貼。</p>						

(六) 分析：香港、台灣、英國及日本的僱員補償制度相異之處

A. 相關僱員補償條例的保障範圍

根據香港及台灣的法例，僱員若在受僱工作期間因工遭遇意外以致受傷或死亡，僱主在一般情況下仍須負起補償責任。**台灣對僱員在受僱工作期間因工遭遇意外之特定情況則較香港有比較具體而詳細的審查準則。**台灣《勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則》是根據《勞工保險條例》而訂立的⁴⁷，目的是訂明勞工因執行職務期間，包括列明勞工上下班途中、公幹期間、自然災害因素、休息、工作期間如廁或飲水期間等不同情況下發生的事故而致傷病的認定準則，讓僱傭雙方能瞭解本身之責任及權利。而日本則明確規定，因工而通勤的情況而引致的傷亡都受到工傷保障，而英國亦明確規定包括因工的上下班途中、休息時間，即使僱員在喝咖啡或抽煙，都得到工傷保障。

然而，香港《僱員補償條例》訂明僱主就上下班途中、八號颱風期間、往返香港途中的三個情況下引致僱員傷亡的認定準則及補償責任，但對於其他情況下發生的工傷意外，《僱員補償條例》並無認定準則。若勞資雙方如遇有工傷意外認定及責任的爭議，根據本港法例須交由法院審理。**具體訂明特定情況下引致工傷意外的認定準則，有助減少勞資雙方對工傷意外責任的爭議，減少申索期間的身心困擾，同時讓受傷的僱員或亡者的家屬盡快獲得應有補償，**

另外，即使本港的條例訂明僱主就僱員上下班途中、八號颱風期間的工傷意外的認定準則，但**香港對以上的情況的認定標準較台灣、英國及日本的最為嚴苛。**根據本港的條例，除非僱員乘用由僱主運作或安排的交通工具，或正在駕駛或操作由僱主安排或提供的交通工具，往返其居所及工作地點的直接途中遭遇意外，否則不能當作在工作期間因工受傷。相反，台灣、英國及日本法例訂明僱員於上下班途中發生事故引致傷亡，均視為因工受傷，**乘坐哪種交通工具並不是工傷意外認定的考慮因素。**與此同時，本港法例並無訂明僱員於休息、工作期間如廁或飲水、外出用膳時發生的傷亡，視作因工受傷，**因此僱員在這些情況下遭遇意外是毫無保障。**而台灣、日本⁴⁸及英國法例都有清晰訂明在工作休息期間受傷及死亡，都受到工傷保障。**僱員須就上述情況下引致意外的補償責任，交法院按個別情況定斷，這無異增加了受傷僱員的身心壓力，減低僱員獲取賠償的機會及妨礙僱員重過正常生活。**

⁴⁷ 《勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則》是根據《勞工保險條例》第三十四條第二項規定而訂立的

⁴⁸ 日本法例訂明在生理需要下的休息，如飲水、用餐及如廁間，都受到保障，而生理需要外的休息，如事故因工作地點的缺乏維修及設施有問題而引起，則都受到保障。

B. 工傷意外的確認及準則

根據本港的《僱員補償條例》，僱員在受僱工作期間遭遇意外，如無相反證據，須當作亦是因工遭遇意外，然而條例並無指明僱主須提出何等程度相反證據或訂明相反證據之判定準則或提出相關證據後勞工處的相關行政安排。因此僱主可以借法例漏洞在沒有證據下否認工傷意外責任或質疑工傷意外事實，甚至拖延補償。另外，一般情況下，當僱主提出工傷事實的懷疑後，勞工處僱員補償科一般會按情況進行意外調查，並會向僱主發出意外調查報告，初步評估工傷意外事實的責任。然而，勞工處僱員補償科的評估報告不是法定文件，沒有判定工傷意外事實責任法定權力。若僱主不信服勞工處的工傷事實調查結果，僱員只得向區域法院提出訴訟，解決工傷事實責任的爭議。

須知道基層工人在啟動司法程序時要付上沉重的代價，所需的律師費、堂費動輒上百萬，一般人不能負擔。若受傷僱員未能成功申請政府的法律援助，須承擔個人財政風險。其次，但司法程序繁複冗長，由申請法援至最後成功取得賠償，受傷工友每每最少花兩年時間完成整個程序，一些較複雜及具爭議的個案甚至歷時五至六年都仍未審結。期間，受傷僱員須游走勞工處、醫療機構、保險公司、公證行等多各部門提供資料或索取證據。冗長訴訟耗費金錢時間，不但影響僱員康復進度及就業機會，亦對其身心及生活構成重大壓力。有些工友難忍訴訟帶來的漫長身心折磨及生活壓力，無奈放棄追討應有工傷補償。因此本港整個工傷補償的申索過程將工傷僱員置於一個非常不利的處境。

反觀台灣、日本及英國的僱員補償制度，行政機構在判定工傷意外事實及工傷補償金額上，扮演更積極的角色。舉例，由於台灣施行中央勞工保險機制，勞工遭遇工傷意外後，可自行到職業傷病防治網絡醫院就醫，並由該網絡的醫院醫生發出職業傷病診斷證明書。勞工只要填妥職災傷病給付申請書，連同醫療費收據及職業傷病診斷證明書，以及其他相關資料，寄送台灣勞動保險局申請傷病給付。這可即時解決醫療期間的生活保障。此外，若勞資雙方對職業傷病的事實的認定有爭議，則交由直轄市、縣(市)的勞動部設立的職業疾病認定委員會處理。若勞資雙方對職業疾病認定委員會審定有異議，再交由中央勞動部設立的職業疾病鑑定委員會審議。若對勞動部職業疾病鑑定委員會認定有議異，則依行政訴訟法向高等法院提出訴訟。而日本及英國同樣由政府轄下部門負責審查及決定工傷事實責任，並且決定因工傷缺勤期間的補償範圍及金額。兩國的工傷僱員及工亡家屬在事故後，都可自行直接向負責部門呈報、及申請工傷及因工死亡認定及相關補償金，當局收到文件會展開調查，之後書面通知申請人結果。

行政機關享有法定判定工傷意外事實及責任的權力，可免除司法制度衍生的複雜程序及財政負擔，有利加快工傷意外責任的認定，讓受傷工友盡快獲得應有的補償，安心接受治療及適應生活。

C. 判傷的標準

《僱員補償條例》附表 1 的「損傷類別」有明確界定喪失肢體的「喪失賺取收入能力百分率」(即判傷標準)，但有關「損傷類別」分類粗疏，除對眼、耳、上肢及下肢的某些部位之損傷類別有作部份分類外，並無列明頭臉頸、口腔、胸腹部器官、軀幹、皮膚、精神及神經等部位的損傷類別及相關部份的不同損害程度。因此僱員遇有上述的損傷情況便無從判定其損傷類別及「喪失賺取收入能力百分率」。

其次，目前本港沒有法定任何評估方法、工具或計算方式去評定《僱員補償條例》附表 1 的「損傷類別」的「喪失賺取收入能力百分率」的具體及客觀的標準。一般情況下，勞工處的醫生是憑臨床經驗按法例的「損傷類別」指明情況考慮相關損害的「喪失賺取收入能力百分率」。因此本港的判傷機制缺乏客觀一致的量度標準，故工傷工友普遍認為醫生「判傷」過程馬虎，並不客觀，工友深感判傷結果不公平。再者，針對僱員因工受傷引致永久地**部分**喪失工作能力情況，補償金額只視乎因該項損傷而永久導致喪失賺取收入能力的程度，並參照永久地完全喪失工作能力的補償金額，按比例計算。但上述評估補償方式沒有考慮工傷僱員的預期工作壽命及未來可從事職業等關鍵因素，以致不同年齡但遭同類損傷的僱員「喪失賺取收入能力百分率」完全一樣。須知道不同年齡人士在相同損傷下在將來工作及賺取收入能力的程度截然不同，故按目前判傷標準計算補償方式未能如實反映工傷者將來應付生活及醫療費用的實際需要。

反觀台灣對喪失工作能力(失能給付)的判定標準有較嚴謹及客觀的準則。僱員喪失工作能力(失能給付)的判定由全民健康保險特約醫院根據失能給付標準附表所定 20 項失能狀態，包括精神、神經、眼、耳、鼻、口、胸腹部臟器、軀幹、頭臉頸、皮膚、上肢、下肢等，按失能審核基準，分列十五個等級，並按等級之補償標準，按平均日投保薪資及規定日數計算失能補償。台灣勞工保險失能給付標準附表在 20 項失能狀態下，再分列 221 個失能項目失能項目，並詳細說明各失能項目的徵狀，然後判定 15 個失能等級。此外，勞工保險失能給付標準附表會列明量度各失能項目徵狀的評估工具及方法，並根據損傷百分比、未來工作收入能力、職業及年齡綜合評估失去工作能力等級，並按此計算失能補償的款額。在這透明的判傷制度下，不但為醫生的判傷過程提供了客觀的標準，僱員也能了解其損傷程度及判定損害的準則。更重要的是，在這判傷機制下計算的賠償款額，更能反映日後工傷工友的生活及醫療費用的需要。

D. 僱員補償的賠償責任及融資安排

根據本港《僱員補償條例》僱主必須僱員補償保險，以承擔僱主在條例及普通法下的法律責任。僱主投購保險後，一旦僱員發生工傷意外，一般情況下，僱主會將僱員工傷意外的賠償個案或僱員就有關意外補償責任的申索個案交由承保的保險公司處理。然而，強制僱主投購私人保險的方法，未能全面確保因工傷亡僱員獲享應有的補償及使其或家屬得到適度之生活安全保障。

首先，本港僱主沒有根據法例投購僱員補償保險(勞保)的情況仍然十分普遍。根據勞工處的資料，2015 年共有 829 宗僱主因沒有投購僱員補償保險的定罪個案。⁴⁹由於僱主沒有按法例投購保險以承擔賠償責任，僱員一旦遭遇工傷意外，僱主或無法承擔法例下因工傷亡的賠償責任。僱員必須啟動法律及財政上一切可行途徑，向僱主追回其按《僱員補償條例》應得的僱員補償及/或損害賠償，在行使一切追討途徑無效後，僱員才得可向「僱員補償援助基金」申請援助付款。試想想工傷工友已面對身體缺損傷痛及需重新適應生活，期間還可能耗費時間及金錢接受治療，若這時還要面對冗長的工傷意外責任及追討賠償的法律程序，必定加重工傷僱員及其家屬的精神及經濟負擔，同時亦影響工友康復進度及復工的機會。其次，僱員補償條例成立的目的，是確保因工遭遇工傷工友獲享應有保障及賠償，然而私營保險公司是以盈利為目的，使其在參與僱員補償機制中，難免出現角色及利益衝突。事實上，不少工友反映，私營保險公司為減少賠償金額，利用法例的漏洞質疑工傷意外的責任及補償款額，因而衍生大量法律興訟，令工傷工友及其家屬疲於奔命，承受巨大的精神壓力。僱主承保保險公司「質疑」僱員工傷竹事實或賠償標準時，僱主隨即會停止發放按法例給予工傷工友醫療期間的生活費用(按期付款)、醫療費及其工傷意外判定補償賠償。為了應付基本生活及治療需要，工傷工友或須向親友、財務公司借貸度日，有的最終甚至要申領綜援以應付生活所需。因此原來由僱主及保險公司按《僱員補償條例》承擔的補償責任，變相以由公帑支付的社會福利制度承擔，蠶食社會資源。

台灣、日本及英國的僱員補償保險制度(勞工保險)是納入社會保險制度之中，具集體及分擔風險性質。舉例，台灣及日本設有中央勞工保險制度，其下設專屬職業災害勞工的保險補償項目，當僱員發生因工遭遇意外傷亡時，可依規定申請醫療或現金補償，使工傷勞工或亡者家屬得到應有及適度醫療及生活安全保障，免除向僱主及其承保的保險公司索償的行政程序及不必要的精神困擾。台灣的中央僱員補償制度另一好處是能保障因僱主違法沒有投購勞工保險的勞工，使其同樣得享有根據《職業災害勞工保護法》向由職業災害保險徵款成立的勞工保險基金，申請職業災害殘廢補助、死亡補助及各項津貼，以解這些工傷工友或亡者家屬燃眉之急。就僱主而言，參與中央勞工保險之社會保險制度，可以於職業傷亡事故發生後，以中央保險形式，承擔工傷補償款額，可分散僱主在職業傷亡事故的補償風險，穩定企業經營，達勞資雙贏目的。

⁴⁹ 資料來源:立法會財務委員會審核 2016-2017 財政年度開支預算管制人員答覆 LWB(L)061。 http://www.legco.gov.hk/yr15-16/chinese/fc/fc/w_q/lwb-l-c.pdf

E. 賠償金額的發放

現時本港的工傷賠償發放形式均是以一筆過賠償為主，但反觀其他國家僱員工傷補償款額除可以一次過領取外，還設有年金安排。舉例，台灣的職業傷病失能補償及死亡補償除會一次過發放特定金額外，僱員或其家屬同時會以每個月領取的方式收取「失能年金」或「遺屬年金」。台灣年金制度長遠確保受傷僱員於失去工作能力期間或遺屬喪失去經濟支柱時能維持基本的生活水平。而英國，更容許工傷者及工亡家屬選擇發放時段，包括每一星期、四星期或十三星期發放一次補償金，以配合不同工傷僱員的經濟需要。

(七) 個案

個案一：劉華

反映問題：

1. 被僱主無理地停發工傷補償金
2. 判斷標準不具體及透明

劉華今年 59 歲，兩年前任職兼職清潔工的工作期間，不幸從高處墮下，左腳大腿骨斷裂。經手術治療後兩個多月後，傷勢才逐漸穩定下來，但工傷意外令左腳腿部肌肉萎縮引致傷殘，現時不良於行。

劉華在工傷治療期間的初期，公司按法例給予其五份之四的工傷病假補償（正式名稱為「按期款項」），但兩個月後，公司對劉華的工傷病假補償的工資計算提出質疑，並同時停止向其發放工傷病假補償。劉華當時感到十分憤怒，他有感這是法定的工傷補償，是應得，是僱主存心留難，本來已承認是工傷，後來又找藉口停發病假補償。可幸的是他薄有積儲，即使被「斷糧」，亦未止於令家庭頓失經濟支柱，否則一定非常徬徨。另一邊箱，在被停發病假補償時，保險公司委託的公證行職員接觸他，以一個非常不合理的金額提出和解整個工傷事件，他沒有接受。劉華感嘆，一般基層工友沒什麼積儲，被斷糧後沒有收入，急需金錢，就很大機會明知和解金額不合理，都被迫接受。所以，他認為斷糧其實是僱主及保險公司的一個部署以減少補償金。

被停發病假補償後，劉華於是向勞工處求助。勞工處認為劉華原來的工資計算方式沒有不妥，於是向其僱主發出警告信，要求其儘快向劉華發放工傷病假補償。但勞工處表明，有關信件沒有法律效力，若僱主依然未有按法例給予工傷病假錢，著劉華自己找律師追討。雖然在勞工處多番警告下，僱主再次向其發放工傷病假錢。但劉華覺得勞工處是無牙老虎，其發出的警告信毫無阻嚇力，以致僱主肆無忌憚，在沒有理據下拖延補償。劉華認為勞工處應有審定工傷事實及補償責任的實際權力，以促使僱主即時承擔補償責任，這可免於工友在工傷治療期間失去穩定的收入，同時也避免工傷工友在身心受創下仍得耗費精神及時間與僱主周旋，加重工傷工友的精神負擔。

劉華對本港的僱員補償制度的判傷機制感到十分失望。劉華因工傷致左腳大腿肌肉萎縮，不能用力，行動不便，已不能從事以往的工作。在傷勢穩定後，勞工處安排其進行判傷，但判傷結果指其喪失 5%賺取收入能力。劉華對結果感到不滿。首先，劉華批評判傷過程馬虎兒戲，判傷醫生不查問現時身體情況，也不作詳細檢查及評估，就判定其喪失 5%賺取收入能力。其次，劉華認為腿部傷殘已令他不能從事大部份的體力勞動工作，已等同失去就業能力，但勞工處判傷醫生完任沒有考慮有關因素及其預期工作壽命，並在沒有判傷準則下，評定其屬 5%賺取收入能力。他有感這與其現實就業能力及情況有相當大的落差，而且根據有關的結果計算的工傷賠償

亦十分有限，根本不能維持日後的生計。劉華對判傷結果提出上訴，在覆核(第二判傷)後被評定 6%賺取收入能力。他感到極度不滿，但有感現行的判傷機制兒戲，沒有準則及評估工具，即使再次申請覆核，他預期結果相若，所以無奈接受判傷結果。

劉華工傷後身體狀況大不如前，天氣變化時，大腿會隱隱作痛，影響生活及睡眠質素。現時他仍接受精神科醫生的治療，但可幸家人的支持及經濟狀況許可，勉強能熬過向僱主追討五份四工傷病假補償時的困擾及覆核判傷結果的身心壓力。劉華現時正排期向僱主追討民事疏忽索償。

個案二：李女士

反映問題：

1. 工傷不報

2. 勞工處沒有法定的工傷事實的判定權力，容易引起不必要的工傷爭議，令工傷飽受精神折磨

李女士現年 59 歲，於 2006 年入職某政府部門(非公務員合約僱員)。李女士曾於 2010 年間工作期間發生意外，頸椎受傷，但當時僱主沒有為她報工傷，而且她自己當時也不知道什麼是「工傷」，所以沒有得到任何工傷補償。她再次於 2015 年 6 月及 9 月發生兩次工傷意外。6 月的工傷再次傷及頸椎，當時由擔架床抬上救護車，不醒人事。意外發生後兩星期，復診時醫生問她是否工傷，她才猛然知道因工受傷有工傷補償，她遂要求直屬上司向勞工處呈報工傷，在李女士要求呈報工傷之下，僱主最終向勞工處僱員補償科遞交了表格二（呈報工傷表格），但從未有主動向她跟進呈報情況，而是她自行致電總部及勞工處查詢。至 9 月，李女士再度發生工傷意外，她已了解工傷權益，遂致電直屬上司查詢有否呈報工傷，但上司態度消極，只回答：「你自己打去總部問啦，我咩都唔知。」李女士自行致電總部查詢才得悉已呈報工傷。然而，僱主對兩次工傷的責任事實皆剔上「質疑」，沒有承認有工傷責任。

李女士現時須長期戴上頸箍，及以手杖支撐走路。雖然僱主仍然每月都有向她發放五份之四的工傷病假補償，但亦在工傷初期給她一封信，內容為：「請你留意，本署向你暫時發放按期款項，並不構成本署承認是次聲稱意外的僱員補償責任，或其他因是次聲稱意外而引起的責任。」僱主會繼續調查是否屬於工傷，及「本署會另函通知你調查結果正式計算應向你發放的款項（如有的話）。如發現任何已發放予你的款項為不應發放，或已發放的金額大於應發放的金額，本署會向你討回多發的金額，你亦必須向本署交回有關的金額。」

李女士收到此信後都非常忐忑及焦慮，因如僱主調查結果為不是工傷，那她就要交還所有的補償金給僱主，她擔心如用了那些補償金，之後沒能力償還，會有很大的後果，如可能被起訴等。所以她將所有收到的支票都存起來，不敢兌換，不敢使用，寧願每月極度慳儉地以少量積儲過活，每天都留在家中不外出。而且，李女士擔憂傷後能否復原如舊工作。另一方面，如僱主拒認工傷，她沒有得

到賠償，亦非常擔心之後的治療費。半年後，署方財務部同事致電表示如再不兌換支票，支票會作廢，財政上很麻煩，李女士為免影響同事工作，才迫不得以存入支票。由工傷開始，因精神壓力李女士的精神情況轉差，需要經常到公立醫院精神科復診及服藥。

在意外發生後約一年，僱主終於公佈調查結果，但只承認 9 月份的意外是工傷，而否認 6 月份的意外是工傷，原因不詳。而勞工處僱員補償科至今仍未完成是次工傷爭議的調查。

個案三：美笑

反映問題：

1. 被僱主無理地停發工傷補償金
2. 工傷僱員被迫打官司追討工傷補償金，引致精神病復發
3. 追討過程時間極長，三年才取回一半補償金

美笑(化名)四十多歲，是一名私人屋苑的夜更保安員，入職大半年後，2013 年 7 月的一個晚上凌晨時份例行的十五分鐘休息時間，美笑在一張之前在後樓梯拾回來的舊辦公室座椅休息，但意外地從椅上跌倒在地上，導致盤骨輕微移位，壓住神經線引致劇痛及麻痺。工傷後三年期間仍然一晚痛醒四至五次，晚晚失眠。美笑現在仍然要使用拐杖走路，步速比長者還慢，上落樓梯亦有困難。

根據《僱員補償條例》，受傷僱員必須接受僱主提供的免費身體檢查，否則僱主有權停發一切條例下的僱員補償。2014 年 9 月初，僱主仍未發放 8 月份的五份之四的工傷病假補償。但 2014 年 9 月 3 日，保險公司委託的公證行職員打電話給美笑，約他第二天去旺角某診所做身體檢查，美笑表示願意接受身體檢查，但因第二天已一早排了期見醫生，所以要求改在一星期後。這個「早一天才約人」的情況，在一星期後再一次發生，美笑「巧合地」同樣在被安排身體檢查當日復診，最後與公證行職員約好日子在下一個星期進行身體檢查。在約好的日子的前一天，職員打來說取消翌日的身體檢查，再約好 9 月 29 日由職員陪同前往檢查。在 9 月 28 日，職員來電說因旺角有佔領行動，所以檢查要再一次取消，待佔領結束後再約。自此美笑一直沒有收到 8 月份及打後的工傷病假補償，而且公證行一直沒有再約美笑做檢查。。

美笑不認識如何處理被停發工傷病假補償，向社工求助幫他致電勞工處，之後只收到勞工處一封確認收到投訴的信件。在 2015 年 3 月，美笑收到保險公司的掛號信件，以美笑「拒絕」做身體檢查為由，由 8 月開始停發工資及醫療費。在首次打電話接觸勞工處，到社工主動追勞工處跟進情況已一個半月。勞工處職員表示，僱主回覆勞工處，因美笑拒絕出席由僱主安排的免費身體檢查而停發按期款項。我們解釋美笑從來沒有拒絕接受身體檢查，而是公證行最後更取消了身體檢查。職員表示即使事實如我們所說，勞工處因無法

家裁定工傷補償過程中的事實責任，所以也無法迫令僱主出糧，只叫我們自己申請法律援助，或自行聘請律師，必須透過司法手段才有可能追討補償。在工傷意外發生半年後，美笑終於抵不住強大的壓力，精神病復發，病情加深，除了失眠，更出現幻聽及經常落淚。

美笑如一般市民一樣，一萬個不情願打官司，但為了取回應得的工傷補償，在社工協助下成功申請法援追討。在工傷三年後，終於與保險公司律師就工傷補償達成和解協議，但因未就律師費達成共識，所以美笑只取回法定工傷補償金額的一半，餘下金額還未知道何時發還。

(八) 建議

1. 擴大《僱員補償條例》的保障範圍

香港政府應參考各地區的經驗，擴大《僱員補償條例》的保障範圍，訂明於僱員於上、下班途中(不論交通工具或僱主指明之交通工具)、工作期間休息或如廁、用膳期間的傷亡納入僱員補償範圍。這不但減少勞資雙方的在工傷意外責任的爭議，同時亦擴大對工傷僱員或亡者遺屬的保障。

2. 修改《僱員補償條例》，讓勞工處有評定工傷意外事實及責任的權力

香港政府應參考各地區的經驗，讓行政機構有法定裁斷工傷意外事實及覆核裁斷結果的權力，若勞資雙方最終對行政機關的覆核有異議才交由法院審理。具體而言，香港政府應修改《僱員補償條例》，成立由勞工處統籌的工傷事實評定專責部門及工傷評定委員會，當僱主提出懷疑工傷後，由專責部門搜集證據及相關資料撰寫工傷意外事實及責任調查報告，調查結果可交由工傷評定委員會確定。經工傷評定委員會確定為工傷意外事實及責任後，僱主必須支付工傷賠償，否則需要被檢控。如僱員或僱主對工傷評定委員會的決定有異議，可向法院提出上訴。本會相信由行政機關處理及審核工傷意外事實及責任爭議，能減少法律的訴訟，加快工傷意外的確定效率，讓工友盡快獲得應有的補償。

3. 增加《僱員補償條例》「損傷類別」及等級，以及制定適當的評估工具

香港政府應修訂《僱員補償條例》，增加《條例》附表1的「損傷類別」，包括精神、神經、胸腹部臟器、軀幹及頸臉等，並按不同類別劃分不同程度的喪失工作能力的等級，並且為此制定適當的評估工具，為醫生提供評定僱員喪失工作能力程度的客觀參考，增加判傷過程的透明度，同時能更公正及客觀地判定僱員損傷補償金額。針對僱員因工受傷引致永久地**部分**喪失工作能力情況，**補償金額**訂定應加入受傷工友的年齡、將來工作能力及職業等評估因素，同時按該項損傷而永久導致喪失賺取收入能力的程度，參照永久地完全喪失工作能力的補償金額，按比例計算補償款額。

4. 成立中央僱員補償制度

香港政府應參考各地實施中央僱員補償保險機制的經驗，長遠為本港設立中央僱員補償基金，取代強制僱主投購私營僱員補償保險的僱員補償制度。具體而言，政府應成立中央僱員補償基金局，統一的向僱主徵收勞工保險，並由中央僱員補償基金局進行資產管理及統一處理工傷和職業病補償的申領個案，以及由其成立的工傷補償爭議委員會處理就判定傷亡補償金額的上訴，以理順補償行政程序，增加成本效益，同時免除僱員與僱主、保險公司及公證行的衝突，以及減少僱員周旋於不同涉事單位、疲於奔命的情況。中央僱員補償基金具集體及分散風險功能，既可攤分僱主的補償風險，提高投購勞工保險的誘因，同時亦確保所有工傷僱員及亡者遺屬享應有補償，維持基本生活需要。

5. 實施僱員補償年金發放制度

本會建議在實施中央僱員補償制度下，除一次性發放特定補償金額外，長遠實施僱員補償年金制度，讓僱員或亡者家屬可以每月個月領取的方式收取僱員補償，確保受傷僱員於失去工作能力治療期間或遺屬喪失去經濟支柱時能維持基本的生活水平。

(九) 附錄

附錄一：日本因工死亡個案補償：

倖存家庭人口	倖存家庭補償年金	倖存家庭特別支給金 (一筆過賠償)	倖存家庭特別年金
1	153 日*	3,000,000 日元	153 日*
2	201 日		201 日
3	223 日		223 日
4 或以上	245 日		245 日

*55 歲以上或屬指定傷殘患者的遺孀可獲 175 日

附錄二：日本因工非死亡個案賠償：

若僱員傷勢於開始接受治療後 18 個月後仍未穩定或康復，他可向勞動基準局申請以下補償，分為 3 級：

傷病級別	傷病補償年金 (給付基礎日額) (Injury/disease compensation pension)	傷病特別津貼(一次性) Injury/disease special allowance (lump sum)	傷病特別年金 (Injury/disease special pension)
第 1 級 需要經常照顧、生活不能自理	313 天	114 萬日元	313 天
第 2 級 有時需要照顧、部分生活自理	277 天	107 萬日元	277 天
第 3 級 生活可自理、勞動能力	245 天	100 萬日元	245 天

完全喪失			
------	--	--	--

附錄三：日本因工非死亡個案賠償
傷殘補償津貼(Disability (Compensation) Benefits)

傷殘級別	傷殘(補償)津貼 Disability (Compensation) Benefits		傷殘特別津貼 Disability Special Allowance		傷殘特別年金 Disability Special Pension		傷殘特別一次性 Disability Special Lump Sum	
1	年金	313 日	一次性	342 萬日元	年金	313 日	NA	
2		277 日		320 萬日元		277 日		
3		245 日		300 萬日元		245 日		
4		213 日		264 萬日元		213 日		
5		184 日		225 萬日元		184 日		
6		156 日		192 萬日元		156 日		
7		131 日		159 萬日元		131 日		
8	一次性	503 日		65 萬日元	NA		一次性	503 日
9		391 日		50 萬日元			391 日	
10		302 日		39 萬日元			302 日	

11		223 日		29 萬日元			223 日
12		156 日		20 萬日元			156 日
13		101 日		14 萬日元			101 日
14		56 日		8 萬日元			56 日

申請程序一般須時三個月或以上

年金每兩個月發放一次

申請期限：傷病被評為穩定後翌日的五年內申請

附錄四：工傷致殘救濟金 (Industrial Injuries Disablement Benefit, IIDB)

殘疾級別 (Assessed level of disability)	18 歲及以上，或 18 歲以下被照顧者 補償金額(英鎊) (Aged 18 and over, or under 18 with dependants)
100%	168
90%	151.2
80%	134.4
70%	117.6
60%	100.8
50%	84

40%	67.2
30%	50.4
20%	33.6

附錄五：英國工傷殘疾補償

長期護理津貼(Constant Attendance Allowance (CAA))

CAA 級別	金額(英鎊)
特殊金額 (exceptional rate)	134.4
中間金額 (intermediate rate)	100.8
正常最高金額 (normal maximum rate)	67.2
部份時間金額 (part-time rate)	33.6

