

## 勞工身心健康保護

---

國立中正大學 勞工關係學系  
王安祥 教授

1

## 職業災害定義

---

### ☐ 職業災害（職業安全衛生法 §2）

- 指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡

☐ 業務遂行性(in the course of employment )

☐ 業務起因性(arising out of employment )

---

2

## 職業災害之補償（勞動基準法 §59）

- 勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之
  - 勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定
  - 勞工在醫療中不能工作時，雇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，且不合第三款之失能給付標準者，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
  - 勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定
  - 勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇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

3

## 職業災害之補償（勞動基準法 §62）

- 事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任
- 事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償

4

## 職業災害之補償（勞動基準法 §63）

- ❑ 承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定
- ❑ 事業單位違背職業安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任

5

## 職業災害之補償（勞動基準法 §63-1）

- ❑ 要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任
- ❑ 前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充
- ❑ 要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任
- ❑ 要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額

6

## 醫療給付（職保法 §38）

- 醫療給付，得由保險人委託全民健康保險保險人辦理
- 被保險人遭遇職業傷病時，應至全民健康保險特約醫院或診所診療；其所發生之醫療費用，由保險人支付予全民健康保險保險人，被保險人不得請領現金
  - 前項診療範圍、醫療費用之給付項目及支付標準，除準用全民健康保險法及其相關規定辦理外，由保險人擬訂，並會商全民健康保險保險人後，報請中央主管機關核定發布

7

## 醫療給付（職保法 §39）

- 職業傷病醫療書單
  - 被保險人遭遇職業傷病時，應由投保單位填發職業傷病門診單或住院申請書（以下簡稱醫療書單）申請診療；投保單位未依規定填發或被保險人依第十條規定自行投保者，被保險人得向保險人請領，經查明屬實後發給
  - 被保險人未檢具前項醫療書單，經醫師診斷罹患職業病者，得由醫師開具職業病門診單
    - 前項醫師開具資格、門診單之申領、使用及其他應遵行事項之辦法，由保險人擬訂，報請中央主管機關核定發布

8

## 傷病給付（職保法 §42）

- 被保險人遭遇職業傷病不能工作，致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之日起算第四日起，得請領傷病給付
  - 前項傷病給付，前二個月按被保險人平均月投保薪資發給，第三個月起按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付一次，最長以二年為限

9

## 失能給付（職保法 §43）

- 被保險人遭遇職業傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能改善其治療效果，經全民健康保險特約醫院或診所診斷為永久失能，符合本保險失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付基準，請領失能一次金給付
- 前項被保險人之失能程度，經評估符合下列情形之一者，得請領失能年金
  - 完全失能：按平均月投保薪資百分之七十發給
  - 嚴重失能：按平均月投保薪資百分之五十發給
  - 部分失能：按平均月投保薪資百分之二十發給

10

## 失能給付（職保法 §43）續

- 被保險人於中華民國九十八年一月一日勞工保險年金制度施行前有勞工保險年資，經評估符合失能年金給付條件，除已領取失能年金者外，亦得選擇請領失能一次金，經保險人核付後，不得變更
- 被保險人請領部分失能年金期間，不得同時領取同一傷病之傷病給付
  - 第一項及第二項所定失能種類、狀態、等級、給付額度、開具診斷書醫療機構層級、審核基準、失能程度之評估基準及其他應遵行事項之標準，由中央主管機關定之

11

## 失能年金眷屬補助（職保法 §44）

- 請領失能年金者，同時有符合下列各款條件之一所定眷屬，每一人加發依前條第二項規定計算後金額百分之十之眷屬補助，最多加發百分之二十
  - 配偶應年滿五十五歲且婚姻關係存續一年以上。但有下列情形之一者，不在此限：(一)無謀生能力。(二)扶養第三款規定之子女
  - 配偶應年滿四十五歲且婚姻關係存續一年以上，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級
  - 子女應符合下列條件之一，其為養子女者，並須有收養關係六個月以上：(一)未成年。(二)無謀生能力。(三)二十五歲以下，在學，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級

12

## 眷屬補助停止發給（職保法 §44）

- ☐ 配偶離婚或不符合前項第一款及第二款所定請領條件
- ☐ 子女不符合前項第三款所定請領條件
- ☐ 入獄服刑、因案羈押或拘禁
- ☐ 失蹤
  - 前項第三款所稱拘禁，指受拘留、留置、觀察勒戒、強制戒治或保安處分裁判之宣告，在特定處所執行中，其人身自由受剝奪或限制者
  - 但執行保護管束、保外就醫或假釋中者，不包括在內

13

## 年金定期審核（職保法 §45）

- ☐ 被保險人領取失能年金後，保險人應至少每五年審核其失能程度。但經保險人認為無須審核者，不在此限
- ☐ 保險人依前項規定審核領取失能年金者，認為其失能程度減輕，仍符合失能年金給付條件時，應改按減輕後之失能程度發給失能年金；其失能程度減輕至不符合失能年金給付條件時，應停止發給失能年金，另發給失能一次金
  - 第一項之審核，保險人應結合職能復健措施辦理

14

## 再次失能給付標準（職保法 §46）

- 被保險人之身體原已局部失能，再因職業傷病致身體之同一部位失能程度加重或不同部位發生失能者，保險人應按其加重部分之失能程度，依失能給付標準計算發給失能給付。但失能一次金合計不得超過第一等級之給付基準
- 前項被保險人符合失能年金給付條件，並請領失能年金給付者，保險人應按月發給失能年金給付金額之百分之八十，至原已局部失能程度依失能給付標準所計算之失能一次金給付金額之半數扣減完畢為止
- 前二項被保險人在保險有效期間遭遇職業傷病，原已局部失能，而未請領失能給付者，保險人應按其加重後之失能程度，依第四十三條規定發給失能給付。但失能一次金合計不得超過第一等級之給付基準

15

## 再次失能給付標準（職保法 §46）續

- 請領失能年金之被保險人，因同一職業傷病或再遭遇職業傷病，致同一部位失能程度加重或不同部位發生失能者，保險人應按其評估後之失能程度，依第四十三條第二項規定發給失能年金。但失能程度仍符合原領年金給付條件者，應繼續發給原領年金給付
- 前四項給付發給之方法及其他應遵行事項之標準，由中央主管機關定之

16



## 領取失能給付後應由保險人逕予退保 (職保法 §48)

- 被保險人經評估為終身無工作能力，領取本保險或勞工保險失能給付者，由保險人逕予退保

17

## 死亡給付 (職保法 §49)

- 被保險人於保險有效期間，遭遇職業傷病致死亡時，支出殯葬費之人，得請領喪葬津貼
- 前項被保險人，遺有配偶、子女、父母、祖父母、受其扶養之孫子女或受其扶養之兄弟姊妹者，得依第五十二條所定順序，請領遺屬年金，其條件如下
  - 配偶符合第四十四條第一項第一款或第二款規定者
  - 子女符合第四十四條第一項第三款規定者
  - 父母、祖父母年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級者
  - 孫子女符合第四十四條第一項第三款第一目至第三目規定情形之一者
  - 兄弟姊妹符合下列條件之一
    - 有第四十四條第一項第三款第一目或第二目規定情形
    - 年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級

18

## 死亡給付（職保法 §49）續

- 前項當序遺屬於被保險人死亡時，全部不符合遺屬年金給付條件者，得請領遺屬一次金，經保險人核付後，不得再請領遺屬年金
- 保險人依前項規定核付遺屬一次金後，尚有未具名之其他當序遺屬時，不得再請領遺屬年金，應由具領之遺屬負責分與之
- 被保險人於中華民國九十八年一月一日勞工保險年金制度實施前有保險年資者，其遺屬除得依第二項規定請領遺屬年金外，亦得選擇請領遺屬津貼，不受第二項各款所定條件之限制，經保險人核付後，不得變更

19

## 死亡給付（職保法 §50）

- 依第四十三條第二項第一款或第二款規定請領失能年金者，於領取期間死亡時，其遺屬符合前條第二項規定者，得請領遺屬年金
- 被保險人於中華民國九十八年一月一日勞工保險年金制度施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付扣除已領年金給付總額之差額，不受前條第二項各款所定條件之限制，經保險人核付後，不得變更
  - 前項差額之請領順序及發給方法，準用第五十二條及第五十三條規定

20

## 死亡給付（職保法 §51）

- 前二條所定喪葬津貼、遺屬年金、遺屬一次金及遺屬津貼給付之基準如下
  - 喪葬津貼：按被保險人平均月投保薪資一次發給五個月。但被保險人無遺屬者，按其平均月投保薪資一次發給十個月
  - 遺屬年金
    - 依第四十九條第二項規定請領遺屬年金者，按被保險人之平均月投保薪資百分之五十發給
    - 依前條第一項規定請領遺屬年金者，依失能年金給付基準計算後金額之半數發給
  - 遺屬一次金及遺屬津貼：按被保險人平均月投保薪資發給四十個月
  - 遺屬年金於同一順序之遺屬有二人以上時，每多一人加發依前項第二款計算後金額之百分之十，最多加計百分之二十

21

## 死亡給付（職保法 §52）

- 請領遺屬年金、遺屬一次金及遺屬津貼之順序如下
  - 一、配偶及子女。二、父母。三、祖父母。四、受扶養之孫子女。五、受扶養之兄弟姊妹
- 前項當序受領遺屬年金、遺屬一次金或遺屬津貼者存在時，後順序之遺屬不得請領
- 第一項第一順序之遺屬全部不符合請領條件，或有下列情形之一且無同順序遺屬符合請領條件時，第二順序之遺屬得請領遺屬年金：
  - 一、死亡。二、提出放棄請領書。三、於符合請領條件之日起算一年內未提出請領
  - 前項遺屬年金於第一順序之遺屬主張請領或再符合請領條件時，即停止發給，並由第一順序之遺屬請領。但已發放予第二順序遺屬之年金，不予補發

22

## 死亡給付（職保法 §53）

- 本保險之喪葬津貼、遺屬年金、遺屬一次金及遺屬津貼，以一人請領為限
- 符合請領條件者有二人以上時，應共同具領，未共同具領或保險人核定前另有他人提出請領，保險人應通知各申請人協議其中一人代表請領，未能協議者，按總給付金額平均發給各申請人
- 同一順序遺屬有二人以上，有其中一人請領遺屬年金時，應發給遺屬年金
  - 但經共同協議依第四十九條第五項或第五十條第二項規定請領遺屬津貼或失能給付扣除已領年金給付總額之差額者，依其協議辦理
- 保險人依前二項規定發給遺屬給付後，尚有未具名之其他當序遺屬時，應由具領之遺屬負責分與之

23

## 遺屬年金給付停發之情形（職保法 §54）

- 領取遺屬年金者，有下列情形之一時，其年金給付應停止發給
  - 配偶再婚或不符合第四十九條第二項第一款所定請領條件
  - 子女、父母、祖父母、孫子女、兄弟姊妹，不符合第四十九條第二項第二款至第五款所定請領條件
  - 有第四十四條第二項第三款或第四款規定之情形

24

## 職業傷病防治中心(Source: 勞動部網站)

- 職業傷病管理服務中心
- 職業傷病管理服務中心
  - 北區職業傷病防治中心
    - 國立臺灣大學醫學院附設醫院
    - 臺北榮民總醫院
    - 長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院
  - 中區職業傷病防治中心
    - 中國醫藥大學附設醫院
    - 中山醫學大學附設醫院
    - 彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院
    - 台大醫學院附設醫院雲林分院
  - 南區職業傷病防治中心
    - 國立成功大學醫學院附設醫院
    - 高雄醫學大學附設中和紀念醫院
  - 東區職業傷病防治中心
    - 佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院
  - 職業傷病防治網路醫院

25

## 職業病鑑定（職保法 §75）

- 保險人於審核職業病給付案件認有必要時，得向中央主管機關申請**職業病鑑定**
- 被保險人對職業病給付案件有爭議，且曾經第七十三條第一項認可醫療機構之職業醫學科專科醫師診斷罹患職業病者，**於依第五條規定申請審議時**，得請保險人逕向中央主管機關申請職業病鑑定
- 為辦理前二項職業病鑑定，中央主管機關應建置職業病鑑定專家名冊（以下簡稱專家名冊），並依疾病類型由專家名冊中遴聘委員組成職業病鑑定會
- 前三項職業病鑑定之案件受理範圍、職業病鑑定會之組成、專家之資格、推薦、遴聘、選定、職業病鑑定程序、鑑定結果分析與揭露及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之

26

## 爭議審議（職保法 §5）

- 投保單位、被保險人、受益人、支出殯葬費之人及全民健康保險特約醫院或診所，對保險人依本章核定之案件有爭議時，應自行政處分達到之翌日起六十日內，向中央主管機關申請審議，對於爭議審議結果不服時，得提起訴願及行政訴訟
- 前項爭議之審議，適用勞工保險爭議事項審議辦法；其勞工保險爭議審議會委員，應有職業醫學科專科醫師及勞工團體代表，且比例合計不得低於五分之一

27

## 勞工職業災害保險及保護法

- 勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則(草案) §19
  - 被保險人因執行職務所患之疾病，符合下列情形之一者，為職業病
    - 為勞工職業災害保險職業病種類表所列之疾病，如附表
    - 經勞動部職業病鑑定會鑑定為職業病或工作相關疾病

28

## 勞工職業災害保險及保護法

### □ 勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則(草案) §22

- 職業傷病之認定，保險人應於審查程序中，就下列事項判斷
  - 職業傷害：事故發生時間、地點、經過、事故與執行職務之關連、傷害與事故之因果關係及其他相關事項
  - 職業病：罹患疾病前之職業危害**暴露**、罹患疾病之證據、疾病與職業**暴露之因果關係**及其他相關事項

29

## 勞工職業災害保險及保護法

### □ 勞工職業災害保險職業病種類表 (草案附表)

- 第四類職業性肌肉骨骼疾病
  - 4.1 肌腱炎及肌腱鞘炎
  - 4.2 旋轉肌袖症候群
  - 4.3 長期壓迫引起的關節滑囊病變
  - 4.4 壓迫造成之神經麻痺：包括職業性腕隧道症候群（正中神經病變）、肘隧道症候群（尺神經病變）、橈隧道症候群等
  - 4.5 雷諾氏病 (Raynaud's disease) 運動神經血管、關節、骨、筋肉、腱鞘或粘液囊等之疾病
  - 4.6 長期工作壓迫引起的**頸椎椎間盤突出**
  - 4.7 長期彎腰負重引起的**腰椎椎間盤突出**
  - 4.8 全身振動引起的腰椎椎間盤突出
  - 4.9 長期以蹲跪姿勢工作引起之膝關節半月狀軟骨病變、膝關節骨關節炎

30

職業病之肌肉骨骼疾病給付件數

資料來源:勞工保險局

|    | 108上   |         |        | 108下   |         |        | 109上   |         |        | 109下   |         |        | 110上   |         |        |
|----|--------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|
|    | 職業性下背痛 | 振動引起之疾病 | 手臂頸肩疾病 | 職業性下背痛 | 振動引起之疾病 | 手臂頸肩疾病 | 職業性下背痛 | 振動引起之疾病 | 手臂頸肩疾病 | 職業性下背痛 | 振動引起之疾病 | 手臂頸肩疾病 | 職業性下背痛 | 振動引起之疾病 | 手臂頸肩疾病 |
| 傷病 | 51     | 1       | 157    | 62     | 1       | 188    | 54     | 3       | 163    | 61     | 1       | 195    | 44     | 0       | 164    |
| 失能 | 1      | 0       | 5      | 6      | 0       | 3      | 8      | 0       | 2      | 5      | 0       | 0      | 2      | 0       | 2      |
| 死亡 | 0      | 0       | 0      | 0      | 0       | 0      | 0      | 0       | 0      | 0      | 0       | 0      | 0      | 0       | 0      |
| 合計 | 52     | 1       | 162    | 68     | 1       | 191    | 62     | 3       | 165    | 66     | 1       | 195    | 46     | 0       | 166    |

職業安全衛生設施規則 §324-1

- ❑ 雇主使勞工從事重複性之作業，為避免勞工因姿勢不良、過度施力及作業頻率過高等原因，促發肌肉骨骼疾病，應採取下列危害預防措施，作成執行紀錄並留存三年
  - 分析作業流程、內容及動作
  - 確認人因性危害因子
  - 評估、選定改善方法及執行
  - 執行成效之評估及改善
  - 其他有關安全衛生事項
- ❑ 前項危害預防措施，事業單位勞工人數達一百人以上者，雇主應依作業環境特性及風險，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定人因性危害防止計畫，並據以執行
- ❑ 於勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替



人因性危害預防計畫指引（職安署，103/8）

肌肉骨骼症狀調查表

公司

調查日期： / /

II. 基本資料

|      |    |  |      |   |
|------|----|--|------|---|
| 廠區   | 部門 | 課/組  | 作業名稱 | 職務  |
| 員工編號 | 姓名 | 性別<br><input type="checkbox"/> 男<br><input type="checkbox"/> 女 | 年資   | 身高  |
|      |    |  | 體重   | 慣用手<br><input type="checkbox"/> 左手<br><input type="checkbox"/> 右手 |

1. 您在過去的1年內，身體是否有長達2星期以上的疲勞、酸痛、發麻、刺痛等不舒服，或關節活動受到限制？  
☐否 ☐是（若否，結束此調查表；若是，請繼續填寫下列表格。）

2. 下表的身體部位酸痛、不適或影響關節活動之情形持續多久時間？  
☐1個月 ☐3個月 ☐6個月 ☐1年 ☐3年 ☐3年以上

C. 症狀調查

|        |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 左腕     | 0                        | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 左前臂    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 左手/左手指 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 左肘/左大臂 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 左膝     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 左腳踝/左腳 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 右腕     | 0                        | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 右前臂    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 右手/右手指 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 右肘/右大臂 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 右膝     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 右腳踝/右腳 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

背面觀

• 其他症狀、病史說明

工作改善

- ☐ 取代人力

☐ 使用機器

☐ 輸送帶

☐ 支架
- ☐ 工作方法改善

☐ 全身施力替代四肢施力

☐ 左右手替代

☐ 手腳替代
- ☐ 姿勢調整

☐ 站姿

☐ 坐姿

## 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 107/10/15

### □ 目標疾病

#### ■ 腦血管疾病

- 腦出血、腦梗塞、蜘蛛膜下腔出血及高血壓性腦病變

#### ■ 心臟疾病

- 包括心肌梗塞、急性心臟衰竭、主動脈剝離、狹心症、嚴重心律不整、心臟停止及心因性猝死

35

## 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 107/10/15

### □ 異常的事件

#### ■ 精神負荷事件

- 會引起極度緊張、興奮、恐懼、驚訝等強烈精神上負荷的突發或意料之外的異常事件
- 其發生於明顯承受與工作相關的重大個人事故時

#### ■ 身體負荷事件

- 迫使身體突然承受強烈負荷的突發或難以預測的緊急強度負荷之異常事件
- 其可能由於發生事故，協助救助活動及處理事故時，身體明顯承受負荷

#### ■ 工作環境變化事件

- 急速且明顯的工作環境變動，如於室外作業時，在極為炎熱的工作環境下無法補充足夠水分，或在溫差極大的場所頻繁進出時

36

## 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 107/10/15

### □ 短期工作過重

- 評估發病當時至前一天的期間是否特別長時間過度勞動
- 評估發病前約1週內是否常態性長時間勞動
- 依表三及表四評估有關工作型態及伴隨精神緊張之工作負荷要因，包括
  - (1)不規律的工作
  - (2)工時長的工作
  - (3)經常出差
  - (4)輪班或夜班工作
  - (5)作業環境是否有異常溫度、噪音、時差
  - (6)伴隨精神緊張的工作

37

## 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 107/10/15

### □ 長期工作過重

- 評估發病前（不包含發病日）6個月內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積
- 其間，是否從事特別過重之工作及有無負荷過重因子係以「短期工作過重」為標準
- 而評估長時間勞動之工作時間，係以每週40小時，以30日為1個月，每月176小時以外之工作時數計算「加班時數」
  - 此與勞動基準法之「延長工時」定義不同

38

## 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 107/10/15

### □ 長期工作過重

#### ■ 評估發病前1至6個月內的加班時數：

- （極強相關性）發病前1個月之加班時數超過100小時，可依其加班產生之工作負荷與發病有極強之相關性做出判斷
- （極強相關性）發病前2至6個月內之前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之任一期間的月平均加班時數超過80小時，可依其加班產生之工作負荷與發病有極強之相關性作出判斷
- 發病前1個月之加班時數，及發病前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之月平均加班時數皆小於45小時，則加班與發病相關性薄弱；若超過45小時，則其加班產生之工作負荷與發病之相關性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評估

39

## 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 107/10/15

### □ 長期工作過重

#### ■ 依表三及表四評估有關工作型態及伴隨精神緊張之工作負荷要因，包括

- (1)不規律的工作
- (2)工時長的工作
- (3)經常出差
- (4)輪班或夜班工作
- (5)作業環境是否有異常溫度、噪音、時差
- (6)伴隨精神緊張的工作

40

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 107/10/15

- 非目標疾病認定指引
  - 蒐集解剖報告及文獻
  - 調查工作負荷
    - 若經解剖報告或文獻證實或認知個案腦血管及心臟血管疾病超越自然進行過程而明顯惡化，需進一步調查個案之工作負荷情形
    - 評估過程比照目標疾病之工作負荷之判斷，必要時請權責機關調查釐清後再綜合判斷
    - 如判斷工作負荷對惡化促發之貢獻度大於50%時，可認定為職業原因所促發
      - 反之，為非職業原因所促發

職業病之腦心血管疾病給付件數  
資料來源:勞工保險局

|      | 107上 | 107下 | 108上 | 108下 | 109上 | 109下 | 110上 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 傷病給付 | 20   | 17   | 12   | 13   | 21   | 16   | 11   |
| 失能給付 | 9    | 10   | 6    | 14   | 15   | 9    | 4    |
| 死亡給付 | 5    | 8    | 12   | 3    | 11   | 6    | 4    |
| 合計   | 34   | 35   | 30   | 30   | 47   | 31   | 19   |

## 職業安全衛生設施規則 §324-2

- 雇主使勞工從事輪班、夜間工作、長時間工作等作業，為避免勞工因異常工作負荷促發疾病，應採取下列疾病預防措施，作成執行紀錄並留存三年
  - 辨識及評估高風險群
  - 安排醫師面談及健康指導
  - 調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施
  - 實施健康檢查、管理及促進
  - 執行成效之評估及改善
  - 其他有關安全衛生事項
- 前項疾病預防措施，事業單位依規定配置有醫護人員從事勞工健康服務者，雇主應依勞工作業環境特性、工作形態及身體狀況，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫，並據以執行
  - 依規定免配置醫護人員者，得以執行紀錄或文件代替

43

## WHO心血管疾病檢核項目

- 十年內心血管疾病風險
  - 年齡
  - 血液總膽固醇濃度
  - 血液高密度膽固醇濃度
  - 血壓
  - 是否有糖尿病
  - 是否抽菸

44

## 個人相關過勞-勞動及職業安全衛生研究所

### ☐ 你常覺得疲勞嗎？

- 總是(1)；常常(2)；有時候(3)；不常(4)；從未或幾乎從未(5)

### ☐ 你常覺得身體上體力透支嗎？

### ☐ 你常覺得情緒上心力交瘁嗎？

### ☐ 你常會覺得，「我快要撐不下去了」嗎？

### ☐ 你常覺得精疲力竭嗎？

### ☐ 你常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？

45

## 工作相關過勞-勞動及職業安全衛生研究所

### ☐ 你的工作會令人情緒上心力交瘁嗎？

- 很嚴重(1)；嚴重(2)；有一些(3)；輕微(4)；非常輕微(5)

### ☐ 你的工作會讓你覺得快要累垮了嗎？

### ☐ 你的工作讓你覺得挫折嗎？

### ☐ 工作一整天之後，你覺得精疲力竭嗎？

### ☐ 上班前只要想到又要工作一整天，你就覺得沒力了嗎？

- 總是(1)；常常(2)；有時候(3)；不常(4)；從未或幾乎從未(5)

### ☐ 上班時你會覺得每一刻都很難熬嗎？

### ☐ 不工作的時候，你有足夠的精力陪伴家人或朋友嗎？

46

## 分數轉換-勞動及職業安全衛生研究所

- 將各選項分數轉換
  - (1)100 (2)75 (3)50 (4)25 (5)0
- 個人相關過勞分數
  - 將第1~6題的得分相加，除以6，可得個人相關過勞分數
- 工作相關過勞分數
  - 第1~6題分數轉換同上，第7題為反向題，分數轉換為
  - (1)0 (2)25 (3)50 (4)75 (5)100
  - 將1~7題之分數相加，除以7，可得工作相關過勞分數

47

## 過負荷量表與工時風險程度表

異常工作負荷促發疾病預防指引（職安署，108/4）

|     | 個人相關過勞分數      | 工作相關過勞分數      | 月加班時數   | 工作型態    |
|-----|---------------|---------------|---------|---------|
| 低負荷 | <50分:過勞程度輕微   | <45分:過勞程度輕微   | <45小時   | 表三具0-1項 |
| 中負荷 | 50-70分:過勞程度中等 | 45-60分:過勞程度中等 | 45-80小時 | 表三具2-3項 |
| 高負荷 | >70分:過勞程度嚴重   | >60分:過勞程度嚴重   | >80小時   | 表三≥4 項  |

48



表三、工作型態評估表

| 工作型態      |        | 說 明   |
|-----------|--------|---|
| 不規律的工作    |        | 對預定之工作排程或工作內容經常性變更或無法預估、常屬於事前臨時通知狀況等。例如：工作時間安排，常為前一天或當天才被告知之情況。                 |
| 經常出差的工作   |        | 經常性出差，其具有時差、無法休憩、休息或適當住宿、長距離自行開車或往返兩地而無法恢復疲勞狀況等。                                |
| 作業環境      | 異常溫度環境 | 於低溫、高溫、高溫與低溫間交替、有明顯溫差之環境或場所間出入等。  |
|           | 噪音     | 於超過80 分貝的噪音環境暴露。  |
|           | 時差     | 超過5小時以上的時差、於不同時差環境變更頻率頻繁等。  |
| 伴隨精神緊張的工作 |        | 日常工作處於高壓力狀態，如經常負責會威脅自己或他人生命、財產的危險性工作、處理高危險物質、需在一定期間內完成困難工作或處理客戶重大衝突或複雜的勞資紛爭等工作。 |

49

腦心血管疾病風險與工作負荷促發腦心血管疾病之風險等級表  
異常工作負荷促發疾病預防指引（職安署，108/4）

| 職業促發腦、心血疾病風險等級 |            | 工作負荷    |         |         |
|----------------|------------|---------|---------|---------|
|                |            | 低負荷 (0) | 中負荷 (1) | 高負荷 (2) |
| 十年腦、心血<br>疾病風險 | <10% (0)   | 0       | 1       | 2       |
|                | 10-20% (1) | 1       | 2       | 3       |
|                | ≥ 20% (2)  | 2       | 3       | 4       |

50

# 規劃與實施

## 異常工作負荷促發疾病預防指引（職安署，108/4）

- 調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施
  - 調整或縮短工作時間
    - 建議儘量填寫數字或是具體表述，可以一個月為目標實施縮短工作時間，必要時於一個月後再次進行面談，依個案身心壓力情形，重新判定是否要加以縮短
  - 變更工作
    - 需與現場負責人交換意見，且為可執行的內容
  - 變更工作型態
    - 從事相同的工作內容，但需調整工作之型態。從輪班制的工作（包含夜班）調整為正常班別，或減少夜班次數、換成白班等
    - 尤其是針對是正在就醫中的勞工，若醫師指示必須保持規律生活或是嚴格遵守服藥規定，或心理健康失調時，建議應該採取此措施
  - 其他
    - 如調整出差頻率及範圍、調整勞動密度、休息時間、作業環境改善等，如空調或噪音等

# 職業促發腦、心血管疾病風險分級之勞工健康管理措施

## 異常工作負荷促發疾病預防指引（職安署，108/4）

| 職業促發腦、心血管疾病風險等級 |   | 健康管理措施                              |
|-----------------|---|-------------------------------------|
| 低度風險            | 0 | 不需處理，可從事一般工作。                       |
| 中度風險            | 1 | 建議改變生活型態，注意工時的調整，至少每年追蹤一次。          |
|                 | 2 | 建議改變生活型態，考慮醫療協助，調整工作型態，至少每半年追蹤一次。   |
| 高度風險            | 3 | 建議尋求醫療協助及改變生活型態，需工作限制，至少每3個月追蹤一次。   |
|                 | 4 | 建議尋求醫療協助及改變生活型態，需工作限制，至少每1至3個月追蹤一次。 |

## 工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定 參考指引 (民107)

- 芬蘭研究，精神疾病死亡人數中有4% 可歸因於工作，其中，憂鬱症死亡人數更有11.3% 可歸因於工作 (Nurminen and Karjalainen, 2001)
- 澳洲的研究則顯示，男性因工作因素造成的憂鬱症約佔男性憂鬱症13.2%，女性更高約為17.2%，且均達統計顯著 (LaMontagne et al., 2008)
- 在日本，2010至2016年申請工作相關之精神疾病認定的案件中，約有30-39% 被認定為與工作相關

53

## 工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定 參考指引 (民107)

- 是否因工作引起精神障礙的具體判斷，需符合下述三要件
  - 目標疾病發病（即ICD-10的F2至F9中任一診斷發病）
  - 在目標疾病發病前約6個月內，可認定有業務造成的強烈心理負荷
  - 無法認定因「業務之外的心理負荷」或「個人因素」造成目標疾病發病

54

## 工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引 (民107)

### □ 業務造成的心理負荷評估

#### ■ 特別事件(心理負荷的綜合評估屬「強」者)

##### □ 心理負荷為極度者

##### □ 極度的長時間勞動

- 發病前 1 個月內超時工作達 160 小時，或雖未達 1 個月但有與之同程度的超時工作（例如：發病前 3 週內超時工作達 120 小時）。〈但「雖然休息時間少，但待命時間長」等勞動密度特別低的情況除外〉

55

## 工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引 (民107)

### ■ 業務造成的心理負荷評估

#### □ 特別事件外

##### ■ 可認定有常態性長時間勞動時的綜合評估

- 若具體事件的心理負荷強度，在尚未考慮勞動時間的情況下被評估為「中」，則若可認定在事件「後」有常態性的長時間勞動（平均一個月約 100 小時的加班），則綜合評估為「強」
- 若具體事件的心理負荷強度，在尚未考慮勞動時間的情況下被評估為「中」，則若可認定「在事件『前』有常態性的長時間勞動（平均一個月約 100 小時的加班），且事件後立刻（事件發生後約 10 天以內）發病」，或「事件發生後雖未立刻發病，但在事後應對方面花費龐大的勞力，而在其後發病」，則綜合評估為「強」
- 若具體事件的心理負荷強度，在尚未考慮勞動時間的情況下被評估為「弱」，則若可認定在事件「前」及「後」皆有常態性的長時間勞動（平均一個月約 100 小時的加班），則綜合評估為「強」

56

職業病之精神疾病給付件數

資料來源:勞工保險局

|      | 107上 | 107下 | 108上 | 108下 | 109上 | 109下 | 110上 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 傷病給付 | 2    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    |
| 失能給付 | 1    | 0    | 0    | 0    | 1    | 3    | 3    |
| 死亡給付 | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| 合計   | 3    | 3    | 4    | 4    | 5    | 6    | 8    |

執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防（施行細則 § 11）

- 本法第六條第二項第三款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，為雇主避免勞工因執行職務，於勞動場所遭受他人之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害，所採取預防之必要措施
- 前項不法之侵害，由各該管主管機關或司法機關依規定調查或認定

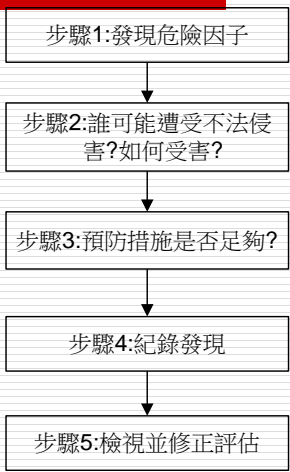
## 職業安全衛生設施規則 §324-3

- 應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年
  - 辨識及評估危害
  - 適當配置作業場所
  - 依工作適性適當調整人力
  - 建構行為規範
  - 辦理危害預防及溝通技巧訓練
  - 建立事件之處理程序
  - 執行成效之評估及改善
  - 其他有關安全衛生事項
- 前項暴力預防措施，事業單位勞工人數達一百人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行
  - 於僱用勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替

59

## 規劃與實施-辨識與評估

執行職務遭受不法侵害預防指引（職安署，106/6）



60

規劃與實施-辨識與評估  
執行職務遭受不法侵害預防指引（職安署，106/6）

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：  
受評估之場所：  
評估人員：

評估日期：  
場所內工作型態及人數：  
審核者：

| 潛在風險  | 是                        | 否                        | 潛在不法侵害風險<br>類型（肢體/語言/<br>心理/性騷擾） | 可能性<br>（發生機率） | 嚴重性<br>（傷害程度） | 風險等級<br>（高中低） | 現有控制措施<br>（工程控制/管理控制/<br>個人防護） | 應增加或修<br>正相關措施 |
|---|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------------------------|----------------|
| 外部不法侵害  |                          |                          |                                  |               |               |               |                                |                |
| 是否有組織外之人員(承包商、客戶、服務對象或親友等)因其行為無法預知，可能成為該區工作者之不法侵害來源 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |               |               |               |                                |                |
| 是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |               |               |               |                                |                |
| 勞工之工作性質為執行公共安全業務否                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |               |               |               |                                |                |
| 勞工之工作是否為單獨作業  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |               |               |               |                                |                |
| 勞工需於深夜或凌晨工作否  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |               |               |               |                                |                |
| 勞工需於較陌生之環境工作否                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |               |               |               |                                |                |
| 勞工之工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品否                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |               |               |               |                                |                |
| 勞工之工作是否為直接面對群眾                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |               |               |               |                                |                |

規劃與實施-辨識與評估  
執行職務遭受不法侵害預防指引（職安署，106/6）

- ☐ 傷害程度
  - ☒ 輕度傷害
    - ☐ (1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服
  - ☒ 中度傷害
    - ☐ (1) 割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；(2) 造成上肢異常及輕度永久性失能；(3) 遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服
  - ☒ 嚴重傷害
    - ☐ (1) 截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病
- ☐ 可能性等級之區分
  - ☒ 可能發生
    - ☐ 一年可能會發生一次以上
  - ☒ 不太可能發生
    - ☐ 至少一至十年之內，可能會發生一次
  - ☒ 極不可能發生
    - ☐ 至少十年以上，才會發生一次

規劃與實施-辨識與評估

執行職務遭受不法侵害預防指引（職安署，106/6）

| 風險等級 |      | 嚴重性  |      |      |
|------|------|------|------|------|
|      |      | 嚴重傷害 | 中度傷害 | 輕度傷害 |
| 可能性  | 可能   | 高度風險 | 高度風險 | 中度風險 |
|      | 不太可能 | 高度風險 | 中度風險 | 低度風險 |
|      | 極不可能 | 中度風險 | 低度風險 | 低度風險 |

63

規劃與實施-建立事件處理程序-處置

執行職務遭受不法侵害預防指引（職安署，106/6）

| 處置情形   |  |
|--|--|
| 受理日期：_____ 時間：_____  | 調查時間：_____   |
| 參與調查或處理人員：<br><input type="checkbox"/> 外部人員（請敘明，如警政人員）<br><input type="checkbox"/> 內部人員（請敘明，如保全、人資等）   | 傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是<br>事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是  |
| 受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）   |  |
| 加害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）   |  |
| 目擊者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）   |  |
| 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）   |  |
| 受害者安置情形  | 加害者懲處情形  |
| <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商<br><input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假<br><input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____ | 外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦<br>內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦<br><input type="checkbox"/> 其他_____ |
| 向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期）  |  |
| 未來改善措施：  |  |

64



規劃與實施-執行成效之評估及改善  
執行職務遭受不法侵害預防指引（職安署，106/6）

| 項目            | 檢核重點   | 結果 | 修正相關控制措施/改善情形 |
|---------------|--|----|---------------|
| 辨識及評估危害       | <input type="checkbox"/> 組織<br><input type="checkbox"/> 個人因素<br><input type="checkbox"/> 工作環境<br><input type="checkbox"/> 工作流程   |    |               |
| 適當配置作業場所      | <input type="checkbox"/> 物理環境<br><input type="checkbox"/> 工作場所設計   |    |               |
| 依工作適性適當調整人力   | <input type="checkbox"/> 適性配工<br><input type="checkbox"/> 工作設計   |    |               |
| 建構行為規範        | <input type="checkbox"/> 組織政策規範<br><input type="checkbox"/> 個人行為規範   |    |               |
| 辦理危害預防及溝通技巧訓練 | <input type="checkbox"/> 教育訓練場次<br><input type="checkbox"/> 教育訓練內容<br><input type="checkbox"/> 情境模擬、演練<br><input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告                                |    |               |
| 建立事件處理程序      | <input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制<br><input type="checkbox"/> 通報處置<br><input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程<br><input type="checkbox"/> 相關資源連結<br><input type="checkbox"/> 紀錄 |    |               |
| 執行成效之評估及改善    | <input type="checkbox"/> 定期審視評估成效<br><input type="checkbox"/> 相關資料統計分析<br><input type="checkbox"/> 事件處理分析<br><input type="checkbox"/> 報告成果<br><input type="checkbox"/> 紀錄    |    |               |
| 其他事項          |  |    |               |

☐ 感謝聆聽