

職場身心健康

人因、過勞、不法侵害、母性健康預防

職災中心2024

主題（參考113勞動檢查方針）

- 1.職業安全衛生法有關勞工身心健康說明
防止勞工
精神壓力及肌肉骨骼相關疾病之危害，
強化勞工生理及心理健康之保護。
- 2.勞工身心健康四大計畫評估作法及應用
職場健康促進及協助事業單位建立新型職業
病（憂鬱症、心血管疾病）預防管理機制，
協助做好職業病預防。
- 3.人因過勞職場霸凌案例解析

何謂勞工健康新4大計畫?

一、肌肉骨骼傷害預防(人因危害預防)

二、異常工作負荷促發疾病預防(過勞預防)

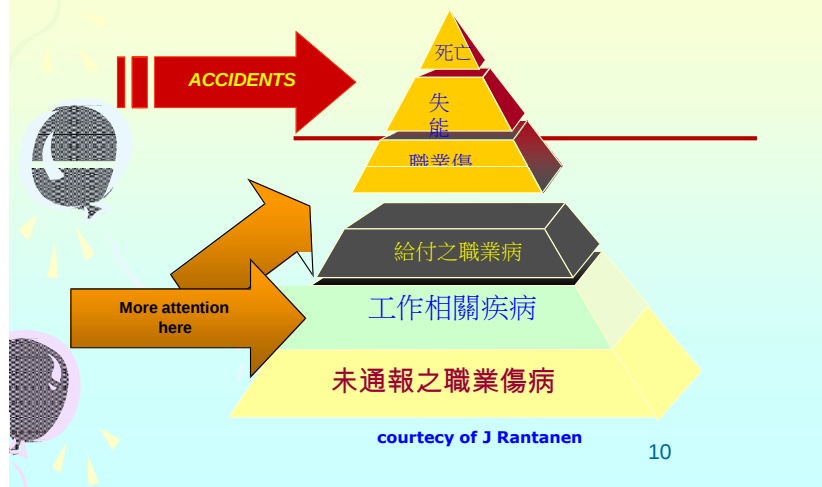
三、職場不法侵害預防(職場暴力預防)

四、職場母性健康保護(健康評估分級管理)

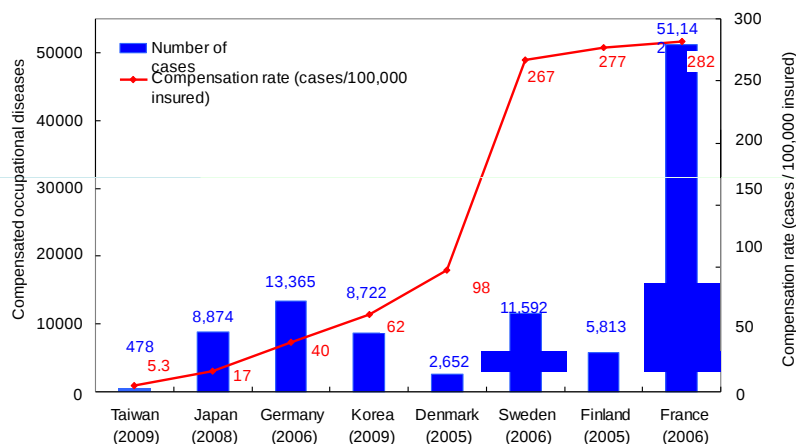
4

勞工身心健康保護措施檢查重點		
法規條文	檢查重點	備註
職業安全衛生設施規則 第 324 條之 1	一、作業型態是否為重複性作業，可請事業單位提供相關評估及佐證資料（如作業流程分析、肌肉骨骼症狀問卷調查，或經由現場訪視，觀察與分析勞工之作業流程、內容及動作判斷）。 二、有無相關肌肉骨骼症狀調查表、使用簡易評估工具，如 KIM (LHC 與 PP)、EAWS、HAL-TLV、OCRA、REBA 等工具（請留意工具選擇之妥適性，避免事業單位流於形式或應付法規，如 KIM-LHC 適用於背部）、就調查結果有無採取相關改善措施，如提供輔具、調整作業流程或工程改善等，及有無評估改善措施之成效，如透過勞工滿意度或身體不適症狀之調查等方式，若未有改善，應有再評估及改善之機制。 三、勞工人數 100 人以上者，有無訂定人因性危害預防計畫，計畫內容應涵蓋該條文規定之要項，並檢視執行紀錄所採取之相關措施是否與計畫內容相符，及紀錄有無依規定定期保存。 四、複查時，就前次所要求限期改善之項目是否確實於期限內辦理，惟就執行成效之評估需有一定時程，宜檢視事業單位原訂評估時間與合理性；倘未就前次缺失於期限內改善，	非為重複性作業，未適用本規定。

雖然工安有進步 但職業病或工作相關疾病 卻長期被 忽視



我國職業病發現率 較先進國家低很多 很多...



圖提供：鄭雅文 台大健康政策與管理研究所教授

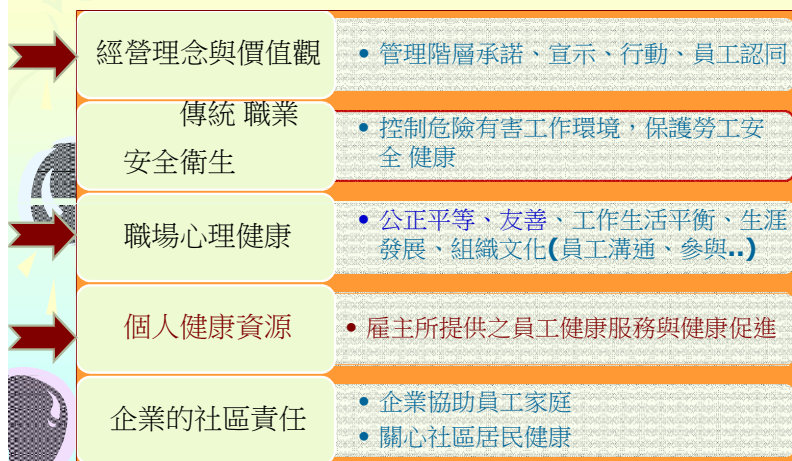
新興工作相關疾病預防 需要新法源



職業疾病勞工的遭遇 更是煎熬與無助

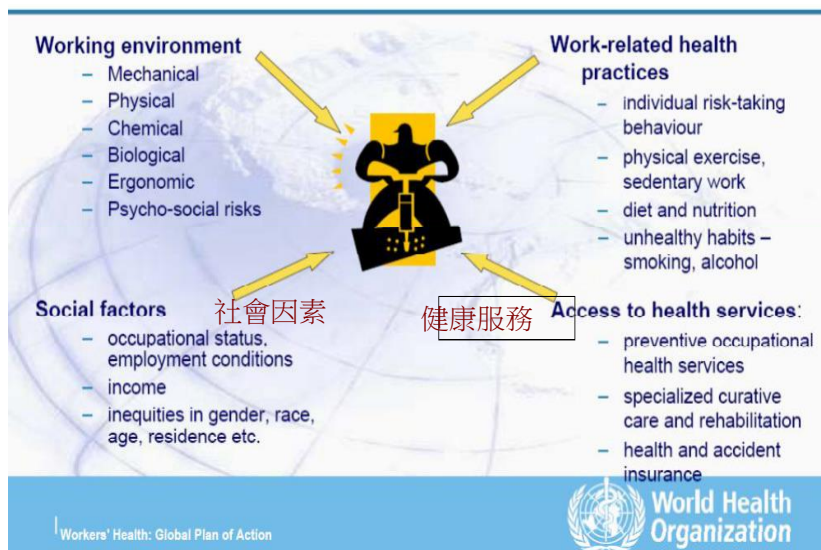
1. 勞工本人或家屬通常不知道是因職業原因所引起。
2. 雇主可能不知道，知道也可能不承認。
3. 職業病診斷涉疾病因果關係判斷。
4. 政府認定（鑑定）太慢，身心煎熬：涉證據調查。
5. 個案訴訟缺乏法律專業協助。
6. 涉及長期危害暴露資料（有些長達 25 年以上），家屬舉證困難。

WHO 健康職場評估指標



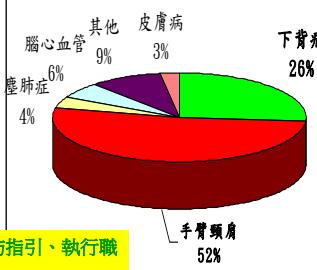
21

What determines workers health?



人因

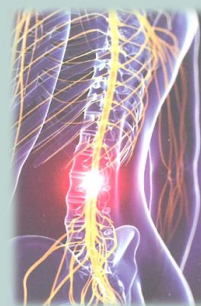
勞工健康
雇主保護勞工身心健康之義務

第6條第2項	說 明																
雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施： 一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。 二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。 三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。 四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。	預防新興職業危害： ● 防重複作業危害 ● 防過勞 ● 防暴力、防精神疾病 ● 心理健康  <table border="1"><caption>105年 勞保職業病給付</caption><thead><tr><th>職業病名稱</th><th>給付比例</th></tr></thead><tbody><tr><td>手臂頸肩</td><td>52%</td></tr><tr><td>下背痛</td><td>26%</td></tr><tr><td>腦心血管</td><td>9%</td></tr><tr><td>其他</td><td>3%</td></tr><tr><td>塵肺症</td><td>6%</td></tr><tr><td>哮喘</td><td>4%</td></tr><tr><td>皮膚病</td><td>3%</td></tr></tbody></table> 請參閱人因性危害預防計畫指引、異常工作負荷促發疾病預防指引、執行職務遭受不法侵害預防指引	職業病名稱	給付比例	手臂頸肩	52%	下背痛	26%	腦心血管	9%	其他	3%	塵肺症	6%	哮喘	4%	皮膚病	3%
職業病名稱	給付比例																
手臂頸肩	52%																
下背痛	26%																
腦心血管	9%																
其他	3%																
塵肺症	6%																
哮喘	4%																
皮膚病	3%																

駕駛朋友的下背痛 有可能是職業病喔!

腰椎椎間盤突出的症狀？

- 下背痛、腰痛、背部僵硬
- 下肢麻木、無力感可能延伸至足底



什麼樣的工作容易罹患？

- 水泥車、貨櫃車、聯結車等的司機
- 推土機、起重機、怪手等的操作員
- 火車、農用機等的操作員

職業駕駛因全身振動易罹患
職業性腰椎椎間盤突出

駕駛朋友要如何預防？

- 開車時調整適當坐姿
- 身體不適應盡速就醫檢查
- 減少駕駛時間與適當的運動



勞工健康

增訂雇主保護勞工身心健康之義務

第6條第2項	說 明
雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施： 一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。 二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。 三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。 四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。	預防新興職業危害： ● 防重複作業危害 ● 防過勞 ● 防暴力、防精神疾病 ● 心理健康 102年 勞保職業病給付¹⁴

請參閱人因性危害預防計畫指引、異常工作負荷促發疾病預防指引、執行職務遭受不法侵害預防指引

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**：
 - 一、分析作業流程、內容及動作。
 - 二、確認人因性危害因子。
 - 三、評估、選定改善方法及執行。
 - 四、執行成效之評估及改善。
- 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**人因性危害預防計畫**，並據以執行；於勞工人數未滿一百人者，得以執行紀錄或文件代替。

職業安全衛生法

第6條第2項

雇主對於**重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防**，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。

第19條

重體力勞動或其他具特殊危害之作業，亦應規定減少勞工**工作時間**，並在工作時間中予以適當之**休息**。

第29條

雇主不得使未滿十八歲者從事下列危險性或有害性工作：
十、**鑿岩機**及其他有顯著振動之工作；十一、一定重量以上之**重物處理**工作。

第30條

雇主不得使妊娠中之女性勞工從事下列危險性或危害性工作，包括一定重量以上之**重物處理**工作，亦規定雇主不得使分娩後未滿一年之女性勞工從事下列危險性工作，包括一定重量以上之**重物處理**工作。

職業安全衛生法施行細則

第 39條 本法第三十一條第一項所稱有母性健康危害之虞之工作，指其從事可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及幼兒健康之下列工作：

一、二、勞工個人工作型態易造成妊娠或分娩後哺乳期間，產生健康危害影響之工作，包括勞工作業姿勢、人力提舉、搬運、推拉重物、輪班及工作負荷等工作型態，致產生健康危害影響者。

職業安全衛生設施規則

第二節 搬運 第 155 條

雇主對於物料之搬運，應儘量利用機械以代替人力，凡四十公斤以上物品，以人力車輛或工具搬運為原則，五百公斤以上物品，以機動車輛或其他機械搬運為宜；

職業安全衛生設施規則

第 324-5 條

雇主對於連續站立作業之勞工，應設置適當之坐具，以供休息時使用。

「重體力勞動作業勞工安全 措施標準」 規範下列作業：

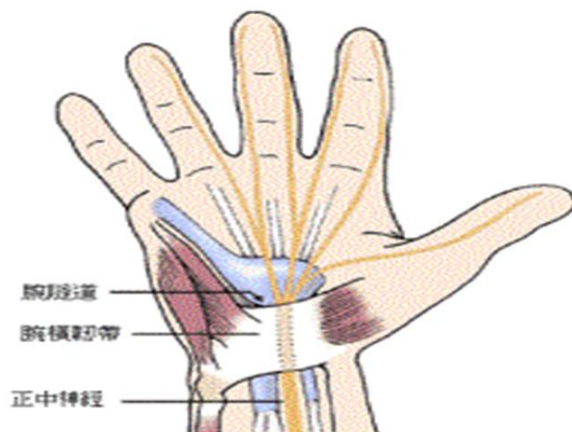
- 一、以人力搬運或揹負重量在四十公斤以上物體之作業。
- 二、以站立姿勢從事伐木作業。
- 三、以手工具或動力手工具從事鑽岩、挖掘等作業。
- 四、坑內人力搬運作業。
- 五、從事薄板壓延加工，其重量在二十公斤以上之人力搬運作業及壓延後之人力剝離作業。
- 六、以四・五公斤以上之鎚及動力手工具從事敲擊等作業。
- 七、站立以鎚或其他器皿裝盛五公斤以上物體做投入與出料或類似之作業。
- 八、站立以金屬棒從事熔融金屬溶液之攪拌、除渣作業。
- 九、站立以壓床或氣鎚等從事十公斤以上物體之鍛造加工作業，且鍛造物必須以人力固定搬運者。
- 一〇、鑄造時雙人以器皿裝盛熔液其總重量在八十公斤以上或單人搯金屬熔液之澆鑄作業。
- 一一、以人力拌合混凝土之作業。
- 一二、以人工拉力達四十公斤以上之纜索拉線作業。

重體力勞動作業

雇主使勞工從事重體力勞動作業時，應考慮勞工之體能負荷情形，減少工作時間給予充分休息，休息時間**每小時不得少於二十分鐘**，並充分供應飲用水及食鹽，採取必要措施指導勞工避免重體力勞動之危害。

雇主也應致力於**作業方法之改善、作業頻率之減低、搬運距離之縮短、搬運物體重量之減少及適當搬運速度之調整**，儘量以機械代替人力。

腕隧道症候群



全身垂直振動引起的腰椎椎間盤突出

暴露的證據：以下(1) (2)兩項均需同時存在 (1)長期（每年至少工作220日、至少已工作8年；在工作中駕駛或騎乘營建、工程、**大貨車**、貨櫃車、農業、森林、機車等交通工具加上路面因素，因而暴露於全身垂直振動。

(2)每日平均暴露量達到以下任一標準

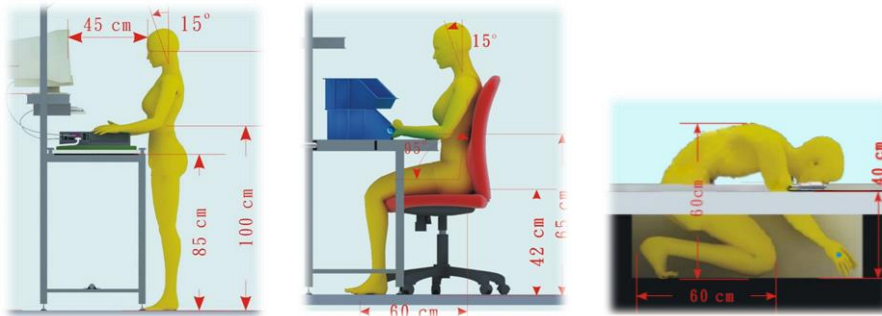
搬運

－ 工作姿勢不良



機能工作姿勢

- 各式各樣「代表性」機能工作姿勢
歸納為：三個基礎「機能工作姿勢」
- ➡
- » 基礎站姿
 - » 基礎坐姿
 - » 其他姿勢



人 因 工 程

**工作時間過長
缺乏適當休息**

腕隧道症候群

重複性動作

肌腱炎

超過身體負荷姿勢不良

腰(頸)椎椎間盤突出造成
下背痛、坐骨神經痛、
(頸部僵直)

臺 北 市 勞 動 檢 查 處 關 心 您
網 址 : www.llo.gov.taipei
臺 北 市 民 e 點 通
網 址 : <https://www.e-services.taipei.gov.tw>

好樣的

- 文、圖片提供／臺東區農業改良場
- 為解決鳳梨釋迦等果品之集貨場以人工搬抬果籃，人員頻繁**彎腰負重造成肌肉拉傷**等問題。有鑑於此，臺東區農業改良場研製果籃抬升裝置，以集貨場既有之空壓動力及機械結構取代人工搬抬果籃，具有結構簡單、低成本、高效率等多項優點，取代**現行人工作業方式**，改善農業勞動環境，大大**降低農業從業人員發生職業傷害**的可能。
- 臺東場表示，以臺東特產鳳梨釋迦為例，在集貨場包裝作業時，大多先將果實放置於圓形塑膠果籃內，以小板車移動集運，進行果實清潔及套舒果網等工作，最後再搬上輸送帶進行分級或包裝作業。
- 每個裝滿鳳梨釋迦的果籃重量大約50公斤，由小板車搬上輸送帶時，高度落差大約60公分，目前是以人工搬抬方式進行，作業時需頻繁彎腰負重，非常耗費體力，是集貨場內最大的負重工作，如長時間作業或姿勢不正確，往往容易造成腰部肌肉群及骨骼之運動傷害。



臺東場研製之果籃抬升裝置。





很有必要分享一下👉

為什麼不讓大家翹二郎腿？

翹二郎腿，傾斜女性的骨盆，壓迫你的子宮、卵巢，改變你的例假，扭曲你的脊柱，嚴重威脅女人的健康。

翹二郎腿，傾斜男人的腰椎，壓迫你的前列腺，改變你的脊柱!!

同時；二郎腿也是腰椎間盤突出的首發原因！



Lifting & Carrying
There's
a **Wrong Way**...





credit: pixabay/typhoonimages



credit: pixabay/kalhh

那些職業容易罹患腰椎間盤突出？

長期暴露彎腰搬重：

- 礦工、石作工、石雕工
- 建築工、模板工、鋼筋混凝土工、水泥工、砌磚工
- 環保人員、垃圾清潔工
- 搬運工（如在碼頭、倉庫、機場等場所）
- 送貨員（如送瓦斯、傢俱等）
- 倉儲、物流業者
- 屠宰工
- 護理人員（包括護理師、護佐、看護）



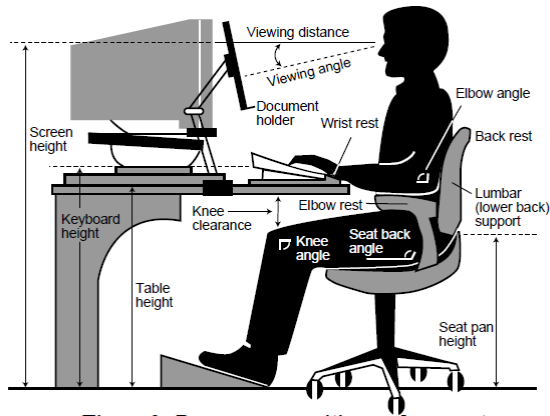
搬運作業要小心！



而患者往往無法繼續工作，對個人或是公司都是一大損失。

VDT STATION DESIGN

※ 座椅最好都可調，以適合不同人



1. 眼距離螢幕約**45-60cm**
2. 眼睛高度可以落在螢幕的正中央至螢幕的上緣之間；且螢幕向前傾斜約**10°~20°**
3. 鍵盤和滑鼠的高度應使坐姿時肩膀放鬆、手肘彎曲
4. 前臂，手腕和手大致平行於地面。
5. 鍵盤角度應調整，以促進手腕的中性/平位置。鍵盤面相對於桌面的傾斜角度建議值約為**5°~12°**。
6. 座椅要有腰靠、扶手
7. 椅面斜度(後仰**10°~30°**左右)且高度可調
8. 照明、溫濕度應適宜，避免噪音干擾。

引用自U.S. OSHA 3092 Working Safely with Video Display Terminals P.11
及 台科大 李永輝教授研究資料 (現任富士康人因稽核部門主管)

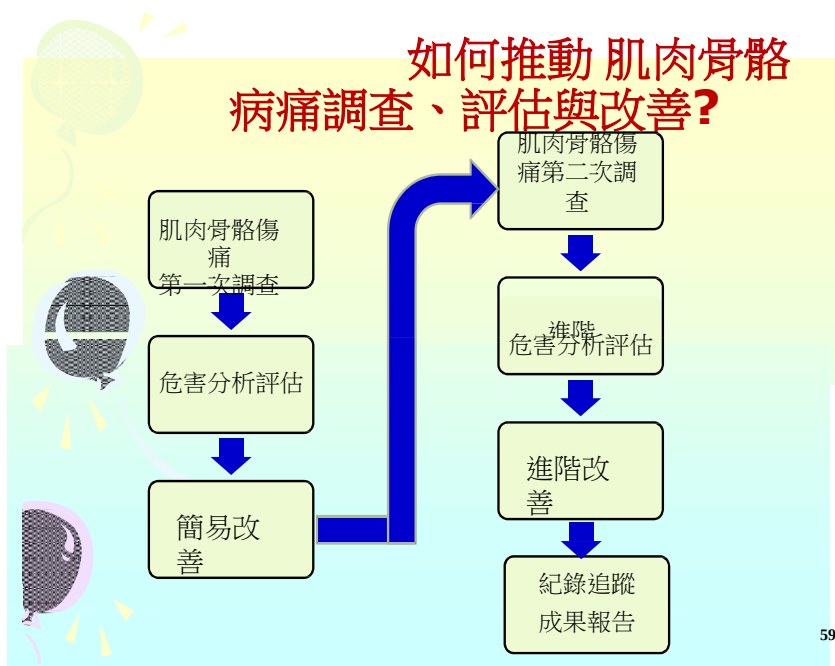
工作相關肌肉骨骼疾病

- 工作相關之肌肉骨骼傷病(**Work-related Musculoskeletal Disorders, WMSD**)指作業負荷、作業姿勢、重複性及作業排程休息配置等造成肌肉骨骼或相關組織疲勞、發炎、損傷，經過長時間的累積所引致的疾病。

- 職業性腰椎椎間盤突出認定基準之一：暴露證據

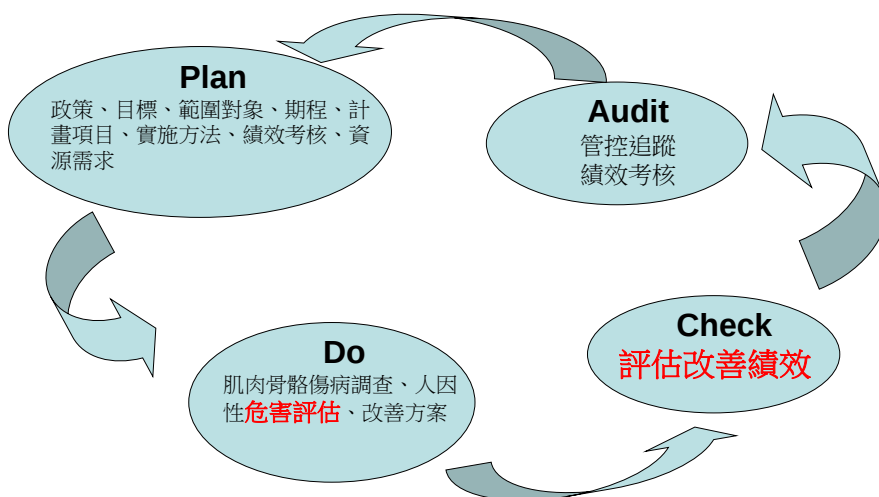
1. 長期累積：每年工作 **220** 日以上、診斷前已工作 **8** 年以上
2. 作業負荷：每日搬抬總重，男性至少 **2** 噸、女性至少 **1.5** 噸(搬抬重物，男性**20 kg** 以上，女性**15 kg** 以上才納入計算)
3. 重複性：每個工作班中應至少一半的時間搬重。

如何推動 肌肉骨骼 病痛調查、評估與改善？



59

人因性危害防止計畫的規畫流程圖



實施方法

實施方法

- 傷病調查
 - 現況查詢
 - 問卷主動調查
 - 確認標的
- 評估與改善
- 管控追蹤



肌肉骨骼傷害調查表
OO光電公司
填表日期: / /

B. 基本資料

編號	部門	職/課	作業名稱	職稱
DL3A	製造部	一課	物料搬運	作業員
A12345A	李大仁	42	13	172
		58		

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

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？(以最嚴重之部位回答)
☐ 1個月 ☒ 3個月 ☐ 6個月 ☐ 1年 ☐ 3年 ☐ 3年以上

C. 症狀調查

左側	0	1	2	3	4	5	右側
① 頸	☐	☐	☐	☐	☐	☐	① 頸
② 左肩	☐	☐	☐	☐	☐	☐	② 右肩
③ 左手肘/左前臂	☐	☐	☐	☐	☐	☐	③ 右手肘/右前臂
④ 左手/左手腕	☐	☐	☐	☐	☐	☐	④ 右手/右手腕
⑤ 左臀/左大腿	☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑤ 右臀/右大腿
⑥ 左膝	☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑥ 右膝
⑦ 左腳踝/左腳	☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑦ 右腳踝/右腳

D. 症狀、病史及其他說明

若有嚴重之症狀，請在下列表格中，填寫最嚴重的1-3個部位之症狀、病史說明如下：

部位	症狀	說明
左手腕	疼痛	搬運物料時，因姿勢不當導致手腕疼痛。
右手腕	麻木	長時間搬運物料，導致右手腕麻木。
左膝	酸痛	長時間搬運物料，導致左膝酸痛。

可能是職業性？也可能是非職業性？

實施方法

六、實施方法

- 傷病調查
 - 現況查詢
 - 主動調查
 - 確認標的
- 評估與改善
- 管控追蹤

現況 + 問卷 =
可能須實施評估
的人或工作站
⇒ 評估的目的在
釐清職業原因及
較佳改善方法

「肌肉骨骼傷病管控追蹤一覽表」摘要說明

	危害情形	員工人數	建議
確診疾病	確診肌肉骨骼傷病	1名	調職
	小計：1名		
有危害	通報中的疑似傷病	1名	調職/優先改善
	異常離職	0名	優先改善
	經常性病假、缺工	2名	優先改善
	經常性索取痠痛貼布、打針、或按摩等	3名	優先改善
	小計：6名		
疑似有危害	傷害問卷調查	5名	改善
	小計：5名		
	以上累計：12名		
無危害		105名	管控
	總計：117名		
	國外出差：3名		
	全體員工：120名		

肌肉骨骼症狀調查與管控追蹤一覽表

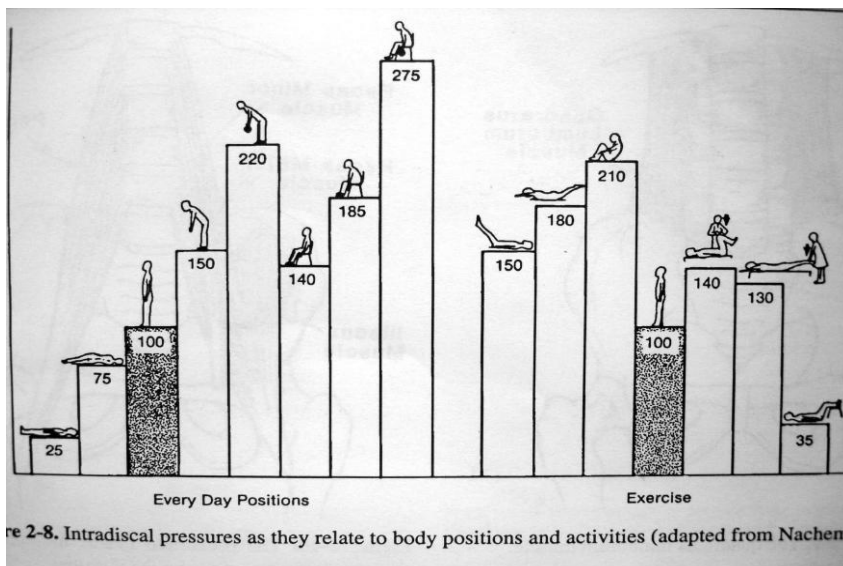
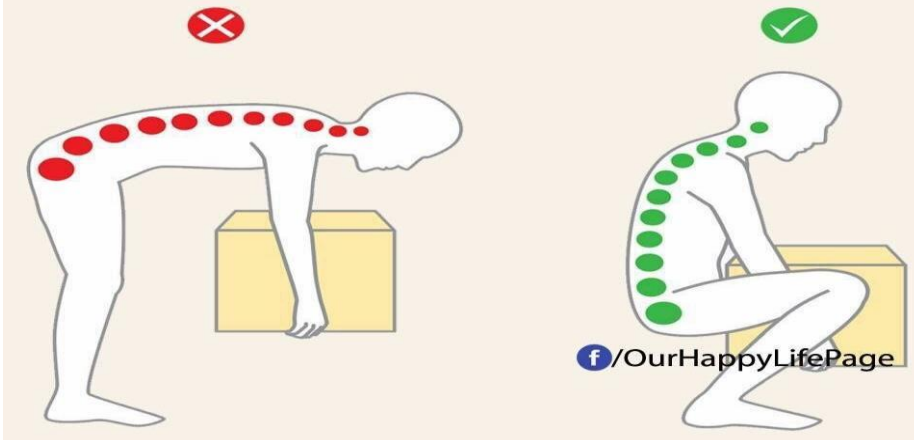
部門	課/組	作業 名稱	職稱	員工 編號	姓名	性別	年齡	年資	身高 (cm)	體重 (kg)	慣用 手	職業 病	通報 中	問卷 調查	是否 不適	酸痛 持續 時間 (月)
		000	000	000	000	M/F					左/右	名稱	Y/N	Y/N	Y/N	
分析																

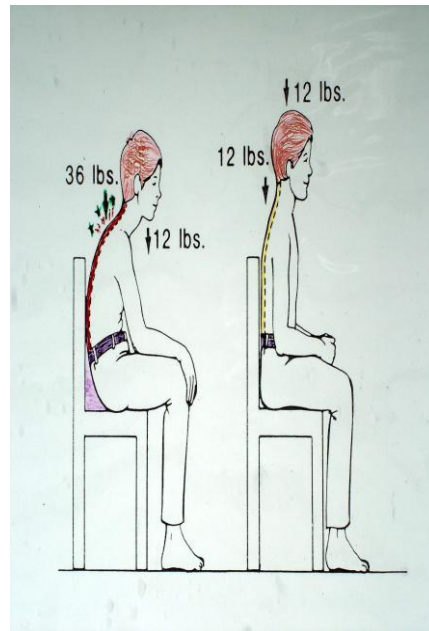
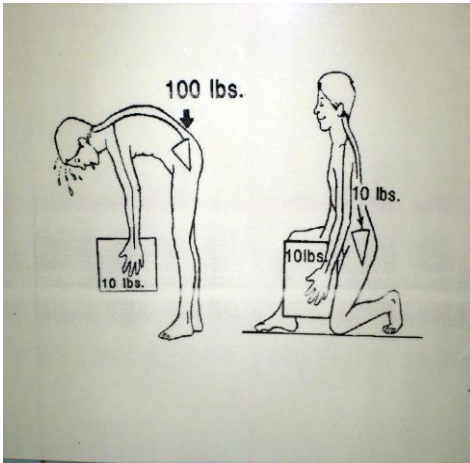
肌肉骨骼症狀調查與管控追蹤一覽表

症狀調查															追蹤改善情形				
頸	上背	下背	左肩	右肩	左手肘/前臂	右手肘/前臂	左手腕	右手腕	左臀/大腿	右臀/大腿	左膝	右膝	左腳踝/腳	右腳踝/腳	因簡易人工程改善	是否改善	進階人工程改善	是否完成改善	備註
															Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	

大部分可解決

LIFTING HEAVY OBJECT







改善方案

- **行政改善**：作業時間減少、作業排程設計、作業輪換、工作休息時間配置、健康促進、適當選配工等等管理方法
- **簡易改善**：只限單一單元不涉及其他單元之交互作用者
- **進階改善**：無法直接發現改善方法與技術者，或簡易改善無法有效改善的個案，涉及其他單元之交互作用者

圖形化(簡易)改善 簡易檢核表

47

簡易檢核表

製作資料來源:

MSD主要原因檢核
圖形檢核
工作姿勢圖譜
Ergonomic Checkpoint
檢核結果
處理紀錄

危害	改善方案
 手過頭  手肘過肩	 在作業安全區作業 男：94~140 cm 女：88~131 cm  使用長柄工具  可調高站台
 頸部彎曲	 使用傾斜架，調整工作點高度  提高工作/設備的高度
 腰部彎曲	 使用墊高台，調整工作點高度

一 酸痛的原因

- 用過度 ➔ 受傷
- 用太久（太多次） ➔ 疲勞
- 姿勢不正確 ➔ 促進以上的進程

肌肉酸痛分類

急性酸痛 與 慢性酸痛

酸痛不一定是肌肉骨骼系統的問題

有痠痛請找醫生

49

手持研磨機（砂輪機）作業安全

案例：102年7月22日，民安東路二段某工地發生因操作不當導致砂輪機割斷頸動脈致死案，切讓砂輪機成為傷人的工具！

臺北市勞動檢查處 關心您
網址：www.dlii.taipei.gov.tw 電話：(02)2596-9998
臺北市民e點通
網址：http://www.e-services.taipei.gov.tw

人因工程

臺北市勞動檢查處 關心您
網址：www.lia.gov.taipei 電話：(02)2596-9998
臺北市民e點通
網址：https://www.e-services.taipei.gov.tw

2. 異常工作負荷促發疾病之預防

• 所定輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防，應訂定異常工作負荷危害防止計畫，並採取下列措施：

- 評估及辨識可能促發疾病之高風險群。
- 提供醫師面談及健康指導。
- 參照醫師建議，採取減少工作時數、變更工作內容或調整作息等行政管理措施。
- 建立健康管理及追蹤機制
- 強化健康檢查及健康促進措施。
- 評估執行成效及檢討修正。

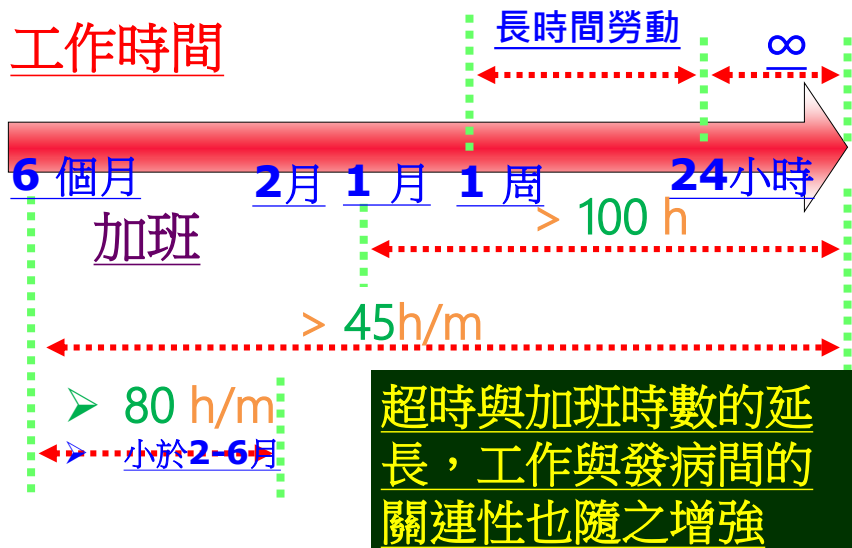
所稱長時間工作，指近六個月內，每月平均超時工作達45小時以上者。

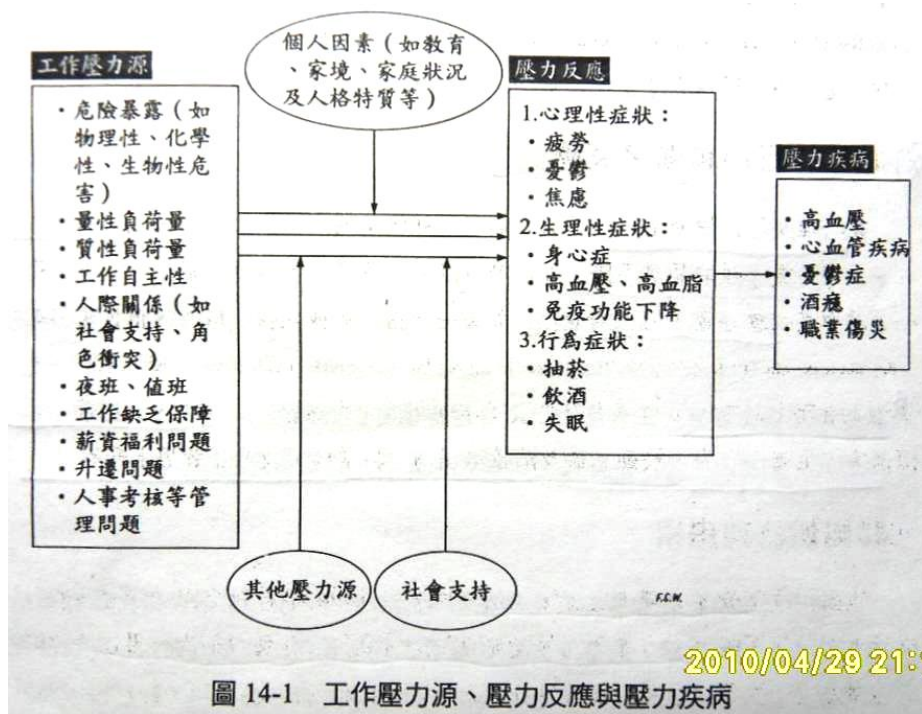
指引對異常工作負荷之判定：

1. 異常事件：發病前一天是否持續工作或遭遇嚴重異常事件，包括精神負荷、身體負荷及工作環境變化事件
2. 短期工作過重：評估發病前約1週內，勞工是否常態性長時間勞動及評估工時因子以外之負荷程度
3. 長期工作過重：
 - A. 發病前1個月加班100小時【極相關】
 - B. 發病前2至6個月平均每月80小時【極相關】
 - C. 發病前1至6個月平均加班超過45小時【關聯性增加】

51

量的考量





保全員姜○○猝死案報告 (○○保全)

99年11月14日上午7時許罹災者姜○○到世青園型大樓上班，擔任大樓保全工作，坐在西嘴的櫃檯，管制大樓人員進出。下午16時許被發現倒臥在櫃檯內，口內有嘔吐物。經送臺北市立聯合醫院仁愛院區急救，於99年12月6日上午9時40分宣告不治死亡（死亡原因：出血性腦中風）。

基本資料

1. 個人史

男 未婚 出生年月日69.12.23 無不良嗜好
不抽菸 不喝酒 平時有食用治療痛風降血壓之藥物

2. 家族史

家族無重大疾病史

3. 醫療史

91年元月因痛風住臺北醫學大學附設醫院治療，97年5月又因痛風住臺北市立聯合醫院仁愛院區治療，並於治療期間發現有高血壓（如談話紀錄）。

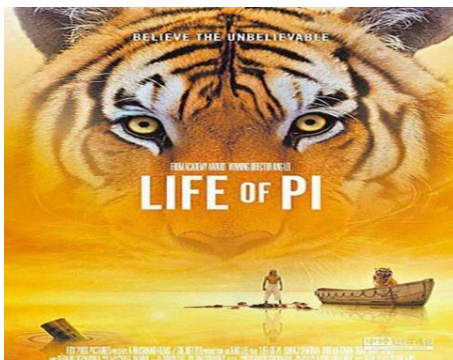
4. 職業史

工作內容：負責收信、發信、訪客登記、逐層到大樓巡邏及監看監視器（如談話紀錄）。

工作經歷：90年10月8日至99年11月14日

5. 工作型態：該員未申請核定勞84-1

- A. 非不規律的工作
- B. 非經常出差的工作
- C. 非輪班工作或夜班工作
- D. 作業環境無異常溫度環境、噪音
- E. 無伴隨精神緊張的工作



- 《少年PI的奇幻漂流》在台熱賣，曾經負責宣傳工作的女姓經理，去年5月因工作過勞死亡。(圖取自福斯公司電影宣傳照)
- 國內發生首例因通訊軟體加班過勞死的案例，北市勞檢處透露，該名女性員工是在電影公司擔任業務部經理，曾經負責過知名導演李安執導的《少年PI的奇幻漂流》宣傳工作，經查證各項資料，發現確實超時工作情况嚴重，北市勞動局已針對該公司開罰2萬元。
- 據蘋果日報報導，北市勞檢處昨日表示，這名40多歲女性員工除要負責國內宣傳，還要和國外聯繫，該部門又只有她1人，工作量非常大。勞檢處調查時，該公司無法提供出勤紀錄，只能比對當事人悠遊卡進出捷運站紀錄推測工時，發現確實超時嚴重；再加上家屬提供的通訊軟體對話等記錄，送到勞保局認定為過勞。勞檢處也調查該公司其他員工，未發現其它超時工作情况。
- 《少年PI的奇幻漂流》在台灣是由美商○○影片公司發行和宣傳，在台北從前年11月上映至去年4月，該員工約在去年5月過勞死。

55

西藥業務經理猝死案報告 白色巨塔的真相……



王君102年9月30日上午7點出門上班，身體無明顯不適，下班後約晚上6~7點回家(若從公司直接回家交通時間約30分，但是通常是由其他所跑的醫院或應酬地點返回家中)，當日無客戶活動，配偶晚上7~8點返家看見王君仍在打公司的報告，約晚上10點見王君上床休息，約晚上10點40分配偶進入房間發現王君昏倒於家中臥房地板，失去意識且嘴角有些微血跡，救護車急救仍無呼吸心跳，送醫(臺北市立聯合醫院和平院區)急救後回復心跳，但仍持續昏迷住院(加護病房)，直到102年10月9日心因性休克死亡。

基本資料

身高／體重／腰圍：187.3 cm／80.2 kg／91cm
 血壓(收縮壓／舒張壓)：135 mmHg／90 mmHg
 膽固醇／三酸甘油酯：219mg/dL／181mg/dL
 (上述為民國102年6月11日一般健康檢查結果；醫師建議事項為：舒張壓、腰圍、總膽固醇、三酸甘油酯異常)

無服用藥物、無抽菸習慣，偶爾喝酒(據家屬敘述，王君之公事應酬因為要載客戶回家，故幾乎都不喝酒，私底下只有遇到節慶才與朋友小酌)。
 運動習慣：偶而會去健身、游泳。

1.職業史

擔任職務：腫瘤醫學處北區業務經理。

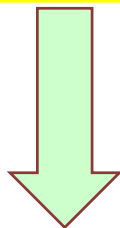
部門層級配置：腫瘤醫學處處長陳○○(Jacky)→業務經理洪○○(Redd)→北區業務經理王○○(Mars)→6位業務代表(專員)

工作內容：王君為業務管理階級，非不規律的工作

- A.非經常出差的工作
- B.非輪班工作或夜班工作
- C.作業環境無異常溫度環境、噪音
- D.無伴隨精神緊張的工作

各位有發現?.....

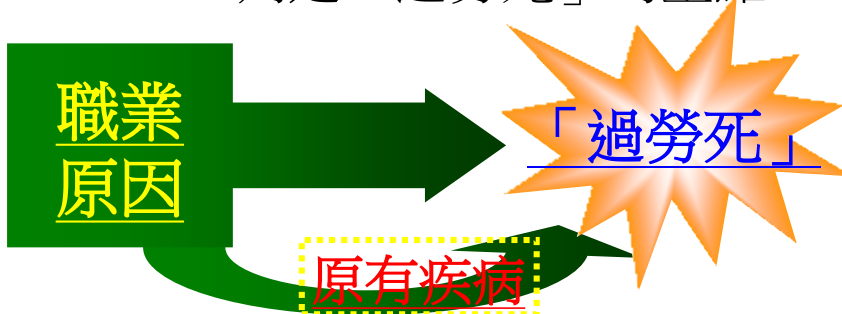
加權加成



1. **工時** (含下班line....)
2. **生活不規律** (含身心靈)
3. **緊張** 輪班. 常出差
4. **負責任** 人格素質. 不服輸. 處女座



判定「過勞死」的重點



- 基本原則
- 「與作業有相當因果關係」
- 「超出尋常工作的特殊壓力」
 - 「職業引起急性循環系統疾病診斷基準」,93

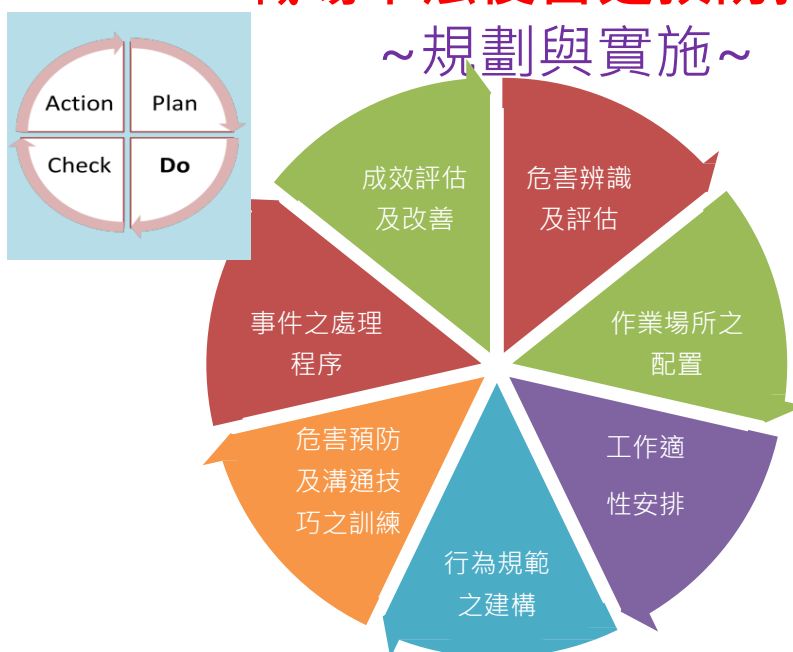
3、執行職務遭受不法侵害預防計畫

--職場暴力危害預防

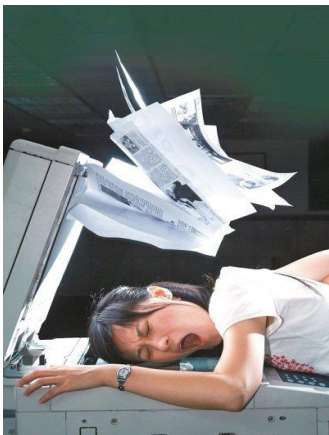
69

職場不法侵害之預防措施

~規劃與實施~



霸凌調查：67%員工碰過職場胖虎



- 工作年資越長的人，心理困擾程度越高；調查發現，年資6至10年者心理困擾比年資5年以下來得高。可能是剛進職場的「菜鳥」會選擇忍耐，隨著工作越久而「爆發」。
- 公司規模越大、**300人**以上者，比**50人**以下者較易有摩擦。
- 有67%受訪者有被霸凌的經驗，霸凌者以**主管**最多、**同事**次之；而主管最常出現的霸凌方式為「命令你去做**低於你能力**的工作」、「**反覆提醒**你有關於你的失誤」、「在**別人面前**貶低你的工作和努力」等。

111.6.1前跟騷無法規範

跟蹤騷擾防制法
於111年6月1日施行
The Stalking and Harassment Prevention Act is set to take effect on June 1, 2022.

什麼是跟蹤騷擾：針對特定人**反覆或持續**、**與性或性別有關**、違反意願、使人心生畏怖。

▷ **8種行為樣態**

- 監視觀察
- 尾隨接近
- 寄送物品
- 冒用個資
- 不當追求
- 妨害名譽
- 通訊騷擾
- 歧視貶抑

不管你在哪裡，我們都會找到你。

遇到跟騷行為，請報警！

- 跟蹤騷擾行為：可處1年以下有期徒刑，併科新臺幣10萬元以下罰金，須告訴乃論。
- 攜帶兇器犯之：可處5年以下有期徒刑，併科新臺幣50萬元以下罰金，非告訴乃論。
- 違反保護令罪者：可處3年以下有期徒刑，併科新臺幣30萬元以下罰金，非告訴乃論。

內政部 內政部警政署關心您

QR Code: 跟蹤騷擾防制法輸入包

職場不法侵害預防未納入跟騷防制 最高恐罰15萬 2022/06/07



「跟蹤騷擾防制法」今年6月1日生效，提及勞動部應負責被害人職業安全、職場防制教育、提供或轉介當事人身心治療及諮商等相關事宜，勞動部官員表示，職業安全衛生設施規則中要求雇主應採取暴力預防措施，否則若經通知限期改善，屆期未改善，可處最高15萬元罰鍰。

依職業安全衛生設施規則規定，雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取暴力預防措施，而事業單位勞工人數達100人以上，雇主應訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未達100人者，可以用執行紀錄或文件代替。

您是施暴者嗎？



情緒失控的 超商浩克及警察 終究要付出代價

112/05/20



暴力來源

Hi 您是穿Plada的惡魔嗎?

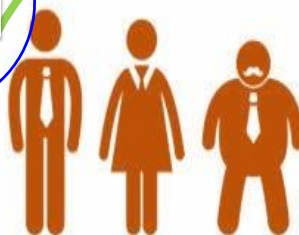
不當工作要求

超過70%
是主管



內部暴力

發生在同事或上司及
下屬之間，包括**管理者**
及指導者。



外部暴力

發生在工作者及其他第三
方之間，包括工作場所出
現的陌生人、顧客、客戶
及照顧對象

康軒事件.....勞雇**兩敗俱傷**

企業省思

各位家長、學校主管、老師
你每買一本康軒的教科、參考書
等於替康軒老闆繳罰款呀！

**董事長居家隔離不隔離
得罪全台灣人最有臉了**

出賣公司還有臉進公司？
若妳懂得做人道理
請自重！

◎ 中央社新聞粉絲團

康軒吹哨者風波 女員工看到霸凌字條痛哭崩潰 | 生活 | 中央社 CNA

七傷拳

職場壓力迷思

- 職場壓力大，就會引起精神疾病。

職場壓力是職場環境與個人特質交互作用的結果，可以導致各種身心疾病

心理壓力

腦下垂體&腎上腺激素
交感&副交感神經交錯

壓力
緩衝
調節



職場霸凌

- 職業心理壓力



會怎麼樣影響到我們的身體

精神異常的緊繃

荷爾蒙激化

壓力 慢慢復原

萬一不復原反覆重複的壓力

導致喜歡吃高油脂食物喜歡吃很甜的食物



過勞
心血管疾病
中廣
抽菸酗酒
鬱卒

性騷擾－性別工作平等法 §13

- 雇主應防治性騷擾行為之發生
 - 其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示
 - 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則
 - 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施
 - 雇主違反前兩項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰 §38-1
 - 有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善
 - 屆期未改善者，應按次處罰

友善職場的建置

1. 確認性騷擾行為類型

先定義是**敵意型**（無特定關係）還是**交換型**（權力監督關係）。

2. 區分雇主與行為人

- 雇主適用《性別工作平等法》，雇用受僱者**30**人以上的職場，應訂定性騷擾防治措施公開揭示，雇主還負有民事上的損害賠償責任，包括受雇者或求職者可請求非財產上的損害賠償，即俗稱的精神賠償。
- 行為人本身則適用《性騷擾防治法》懲罰。

3. 區分行為人有無肢體接觸

- **肢體以外**的如發表性意味言語、傳送圖片等，適用《性騷擾防治法》第**20**、**21**條，處以**1萬元**以上**10萬元**以下罰鍰，
- 對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得**加重處罰鍰至二分之一**。

性騷擾案例－開刀房趁機亂摸女同事

- 職場性騷擾 精神慰藉金**45萬元**
- **90年07月31日**臺灣高等法院**90年上易字第265號**民事判決
- **90年03月29日**臺灣臺北地方法院**89年訴字第424號**民事判決
- 案情 上訴人（第一次）於87年4月17日下午4時30分，在丙○○○醫院開刀房第**61房**，以手撫摸被上訴人即附帶上訴人背部，並滑行至肩部掐揉肩頸等部位，且以：「我是給你面子，怕你沒人摸」之言語騷擾被上訴人....第二次，醫生插管時摸被上訴人之手，要被上訴人請他吃冰、「那讓你摸回來嘛！」第三次，醫生又是拍屁股，申訴人告知都已經結婚了，醫生說「又沒什麼，碰一下就鬼叫鬼叫」.....
- 見解 原審(臺灣臺北地方法院)判命上訴人給付**40萬元**，而駁回被上訴人其餘之訴。
- 被上訴人不服，上訴
- （臺灣高等法院）被上訴人應再給付附帶上訴人新台幣**5萬元**。

拿文件板拍護士屁股喊加油 醫師判罰1萬元罰金 2017-08-07



基市1名50多歲陶姓醫師，今年初與某20多歲年輕女護士一起巡查病房，走出病房時，竟以手上拿著的文件板，朝女護士臀部揮拍下去，還說了一聲「加油！」護士認為不受尊重，很不舒服，隨即向醫院反應被騷擾，醫院召開性別平等委員會調查後，報請警方偵辦。

醫師強調並無惡意，只是單純想鼓勵年輕人，喊加油揮手時，沒想到不小心拍到了女護士的臀部，才會引發對方誤會的；全案審結，法院認為陶姓醫師行為，已違反性騷擾防治法，判處拘役10天，或易科1萬元罰金。（突發中心蔡進男／基隆報導）

性騷擾案例-未經同意幫同事按摩 認定性騷擾

未經同意幫同事按摩 認定性騷擾 罰雇主
聯合報

「嘴上說要幫我按摩，還來不及拒絕...手就按上來。」新北市勞工局近期接獲2件性騷擾案檢舉，2案都是男同事藉口按摩，故意觸碰女同事，雇主卻都沒啟動調查程序，各挨罰10萬，其中1家公司無性騷擾防治相關辦法，再加罰10萬。

職場上，發生同事間按摩，遭指控性騷擾事件！新北市勞工局接獲有女性勞工申訴，在沒有經過同意下，被同事以按摩為由，觸碰到敏感部位，感覺到性騷擾，但是向雇主反映，卻沒有啟動調查，也沒有採取補救措施，被勞工局認定，已經違反性別平等工作法。



網路圖片

講黃色笑話也是職場性騷擾



員工遇到性騷擾向誰申訴？



如果，勞務提供公司置之不理，或想以大事化小、小事化無的態度消極不作為（**大局為重**），如經調查雇主未盡性別工作平等法第13條第2項之公法義務，將處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰，並公布其姓名或名稱、負責人姓名。

職業安全衛生設施規則§324-3

雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：

- 一、辨識及評估危害。
- 二、適當配置作業場所。
- 三、依工作適性適當調整人力。
- 四、建構行為規範。
- 五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。
- 六、建立事件之處理程序。
- 七、執行成效之評估及改善。
- 八、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。

職場不法侵害行為自我檢視檢核表 —主管須克制刁難、羞辱、逼迫..之管理方法

- 持續的在工作上吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
- 總是批評並拒絕看見勞工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
- 總是試圖貶抑勞工個人、職位、地位、價值與潛力。
- 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待，孤立勞工，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。
- 在他人面前輕視或貶抑勞工。
- 在私下或他人面前對勞工咆哮、羞辱或威脅。
- 給勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給勞工任何事做
- 剽竊勞工的工作成果或聲望。
- 讓勞工的責任增加卻降低其權力或地位。
- 不准勞工請假。
- 不准勞工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 給予勞工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給勞工其他任務以阻礙其前進。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知勞工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將勞工所說或做的都加以扭曲與誤解。
- 用不是理由的理由且未加調查下，對勞工犯下的輕微錯誤給予沉重處罰。
- 在未犯錯的情形下要求勞工離職或退休。
- 不斷要求勞工處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰

資料來源：勞動部勞工紓壓健康網

73

工作壓力好大，我該怎麼辦？



壓力大與情緒緊張
也會造成生理性強迫症

* 如何紓解壓力？

- 知名健康專家潘○○就建議6種不同的紓壓方式，分別是：
- 1、運動
- 2、旅遊
- 3、深呼吸
- 4、鬆心鬆身
- 5、試著說出困難
- 6、做好時間管理

受夠主管的冷嘲熱諷？



遭到主管的言行欺壓時，你可以採取兩個行動：

1. 蒐證

千萬別抱持「一定是我哪裡做得不好，對方才會那樣對我」的心態，蒐集事證人證，在一發現時就積極遏止，以免對方的惡意攻擊不斷坐大。

2. 正面回應

心平氣和、不厭其煩地回應惡劣的嘲諷，請對方就事論事，釐清有疑慮的地方，而不是任由對方惡意地精神虐待。

執行職務遭受不法侵害預防計畫實作

• 危害辨識及評估

• 暴力風險評估

• 為危害嚴重度及危害發生可能性之組合

• 按一下以新增文字

職場暴力侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位/部門：
評估日期：
受評估之場所：
評估人員：
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 類型（肢體/語言 心理/性騷擾）	可能性 （發生機率）	嚴重性 （傷害程度）	風險等級 （高中低）	現有控制措施 （工程控制/管理控制/ 個人防護）	應增加或修 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	☐	☐					
是否有已知工作會接觸有暴力 史之客戶	☐	☐					
勞工之工作性質為執行公共安 全業務否	☐	☐					
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐					
勞工需於深夜或凌晨工作否	☐	☐					
勞工需於較陌生之環境工作否	☐	☐					
勞工之工作涉及現金交易、運送 或處理貴重物品否	☐	☐					
勞工之工作是否為直接面對群	☐	☐					
			風險影響性分析				
			災難	重大	嚴重	輕微	風險優先順序
風險 機 率 分 析	幾乎肯定	E	E	H	M	E	極端優先
	很有可能	E	H	H	M	H	高優先
	不太可能	H	M	M	L	M	中度優先
	基本沒有	M	M	L	L	L	低優先

女性勞工母性健康保護
實施辦法及相關規定2023

職場危害因子對育齡女性之影響

◆懷孕對工作之影響

工作的影響	原因說明
□休憩時間及次數	孕婦常需要頻繁進食及飲水、或急迫解尿
□職務或場所之限制	孕婦易有噁心感且可能無法忍受強烈氣味、對熱的耐受性減低、需要較大的活動空間
□活動能力或重心改變	孕婦體型變化、下墜的腹部、關節柔軟度等影響移動或姿勢變化及速度，也增加跌倒或高處作業之風險
□工作場所之安全	孕婦有可能暈倒、影響緊急逃生能力
□工作時間	孕產婦較易疲倦且沒有辦法輪班工作
□工作壓力	孕產婦對壓力的耐受性降低
□個人防護具、防護衣或常規制服	孕產婦體型變化影響穿戴之舒適感或正確性

職場危害因子對育齡女性之影響

◆毒性物質之重分佈及治療限制

◆母親吸收之重金屬或戴奧辛等毒性物質

- 可進入胎盤臍帶血或乳汁，而造成母體-胎兒(嬰兒)毒性物質之重分布，母體內存量減少但造成子代中毒及影響其發育。

◆治療性藥物、解毒劑或重金屬螯合劑，因具有致畸胎性或其它毒性，禁止或不建議用於治療妊娠哺乳期間女性

◆最佳的母性保護原則為限制毒性物質之吸收。

職場危害因子對育齡女性之影響

◆ 暴露途徑、時間或劑量

◆ 作用部位或細胞、作用時間點或毒性機轉造成不同之健康效應 例如：

- 具細胞毒性或致突變性危害因子作用於卵子、精子或 妊娠初期胚胎時可能造成不孕或流產。
- 若在妊娠期間暴露到具細胞毒性、致突變性或致畸胎 性因子時可能造成早產、畸型或死產。
- 也可能影響子代之心智發育，特別是受精後第3-8週之重要器官發育期的暴露，更可能造成嚴重畸型。
- 若懷孕期間暴露到具致癌性因子時，可能誘發子代的 癌症發生。

名詞定義

第2條	說 明
❖ 母性健康保護：指對於女性勞工從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。 ❖ 母性健康保護期間：指雇主於得知女性勞工妊娠之日起至分娩後一年之期間。	明定母性健康保護及期間之定義。

母性保護法源依據

- ◆ 我國關於母性保護的相關法規主要規範於《職業安全衛生法》、《勞動基準法》、《性別工作平等法》中。
- ◆ 《勞動基準法》:第25、32、49、30-1、50條~第52條
- ◆ 《性別工作平等法》:第15條~第19條
 - ◆ 著重於保障女性勞工妊娠、生產、哺育母乳之勞動條件。妊娠期間之調職、產假、產假期間之薪資給予、工作時間內哺育母乳等工作保障。
- ◆ 《職業安全衛生法》:著重女性勞工暴露於職業風險危害的母性健康保護。



違反憲法第7條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力。

母性保護法源依據

- | | |
|--|---|
| <p><u>第 25 條</u></p> <p><u>第 32 條</u></p> <p><u>第 49 條</u></p> <p><u>第 30-1 條</u></p> <p><u>第 50 條</u></p> <p><u>第 51 條</u></p> <p><u>第 52 條</u></p> | <p>雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。</p> <p>雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：</p> <p>一、提供必要之安全衛生設施。</p> <p>二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。</p> <p>女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。</p> <p>第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。</p> <p>第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。</p> <p>女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。</p> <p>前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。</p> <p>女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。</p> <p>子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。</p> <p>前項哺乳時間，視為工作時間。</p> |
|--|---|

母性保護法源依據

性別工作平等法

- 第 15 條** 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。
- 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。
- 受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。
- 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。
- 受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。
- 產檢假及陪產假期間，薪資照給。
- 第 16 條** 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以該子女受撫育二年為限。
- 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得逕延三年繳納。
- 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童並先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。
- 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
- 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。
- 第 17 條** 前條受僱者於育嬰留職停薪期間滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：
- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
 - 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
 - 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。
- 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。
- 第 18 條** 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。
- 前項哺乳時間，視為工作時間。
- 第 19 條** 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：
- 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
 - 二、調整工作時間。

產檢假變務實 可選小時計算

2015年05月30日 04:11 立法院 / 台北報導

點閱 1297

6/10 我要評論 實實實實

為結合民意實際產檢需求，勞動部昨發布《性別工作平等法》第15條解釋令，明訂孕婦現行5天有薪產檢假，可依勞工需求選擇以「小時」或「半日」計算，選定後不得變更，雇主不得拒絕勞工申請，解釋令即日起生效。

勞動部表示，《性平法》去年底修正，增訂5天有薪產檢假，但實務以來有不少勞工、公司打來詢問到底該如何給假，有公司希望勞工最好一次請全日，但也有不少勞工認為產檢花不到一天時間，希望「審點用」，想彈性以小時為請假單位。

考量產檢次數、個人排班、往返路程等不同情形，勞動部發布解釋令，懷孕勞工可選擇以「小時」或「半日」為請假單位，5天產檢假換算下來為10個半日或40個小時（依每日正常工時8小時計算），但選定後不得變更，舉例而言，勞工若與雇主選定以「小時」請假，接下來每次產檢假也須以小時計算。

勞動部表示，雇主不得拒絕勞工申請，若違反可依《性平法》處2到30萬元；民眾若有疑問，可撥打勞動部免費電話0800-085151諮詢。

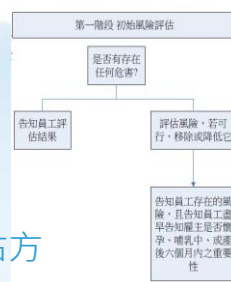
適用對象

第3條	說明
事業單位勞工人數在100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： 一、具有依國家標準CNS 15030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。 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。 三、其他經中央主管機關指定公告者。	一、考量專業，參考勞工健康保護規則規定。 二、參考職安法施行細則第39條之規定，及考量人類流行病學之醫學實證與業界實務執行之可行性。

風險評估1

✓職場中有無生育年齡婦女

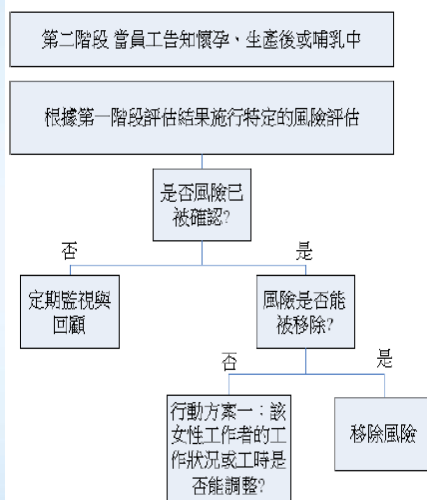
- ◆考量任何潛在的危害及風險
- ◆評估的方式與一般職業安全衛生的風險評估方式類似
- ◆應當為特殊族群來給予特殊考量（生理結構）
- ◆注意心理、社會及經濟因素對於工作的影響
- ◆同一個危害，對於一般、懷孕、生產後及哺乳的女性工作者可能有不同的風險（ex 輪班）



特殊風險評估

✓當員工告知懷孕、生產後或哺乳中

- ◆基於初始風險評估結果
- ◆考量任何醫學上的建議（如：婦產科或相關醫師）
- ◆執行此種風險評估及採取行動的人員：需對於此議題具有足夠專業知識之職業健康服務專業人員



定期與持續進行風險評估

- ◆當職場中有新母性工作者，需定期與持續進行風險評估
- ◆雖然危害不變，但是對於未出生胎兒的傷害風險可能會隨著不同懷孕時期而改變



風險分級原則(§9)

第一級管理	第二級管理	第三級管理
一、作業場所空氣中暴露濃度低於容許暴露標準十分之一。 二、第三條或第五條第二項之工作或其他情形，經醫師評估無害母體、胎兒或嬰兒健康。	一、作業場所空氣中暴露濃度在容許暴露標準十分之一以上未達二分之一。 二、第三條或第五條第二項之工作或其他情形，經醫師評估可能影響母體、胎兒或嬰兒健康。	一、作業場所空氣中暴露濃度在容許暴露標準二分之一以上。 二、第三條或第五條第二項之工作或其他情形，經醫師評估有危害母體、胎兒或嬰兒健康。

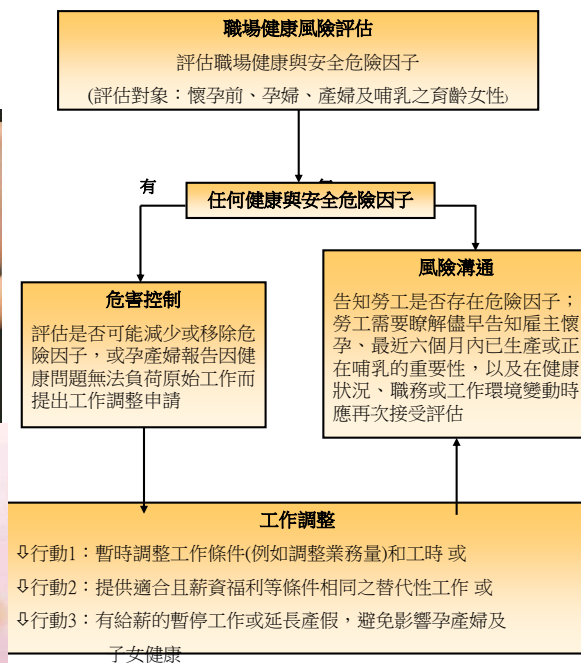
對於有害輻射散布場所之工作，應依游離輻射防護安全標準之規定辦理

風險分級原則(§10)

第一級管理	第二級管理	第三級管理
血中鉛濃度低於 $5\mu\text{g}/\text{dl}$ 者。	血中鉛濃度在 $5\mu\text{g}/\text{dl}$ 以上未達 $10\mu\text{g}/\text{dl}$ 。	血中鉛濃度在 $10\mu\text{g}/\text{dl}$ 以上者。

但經醫師評估需調整風險等級者，不在此限

女性勞工母性 健康保護



何謂母性健康保護?

指對於女性勞工從事有母性健康危害之虞工作，採取危害評估、控制及分級管理措施，並依醫師評估建議，採取調整或更換工作等保護措施。

母性健康保護期間?

女性勞工妊娠之日起至分娩後一年之期間。

母性健康保護適用對象?

事業單位勞工人數在1百人以上者，其勞工於保護期間，可能影響女性勞工之工作，如表一、表二：



妊娠女性勞工危害性工作禁止（表一）

一、礦坑工作。
二、 毒 及其化合物散布場所之工作。
三、異常氣壓之工作。
四、暴露於弓形蟲、德國蝨疹等影響胎兒健康之工作。
五、暴露於二硫化碳、三氯乙烯、帶氯乙烷、磷等之 危害性化學品 之工作。
六、鑿岩機及其他有 顯著振動 之工作。
七、一定 重量 以上之 廢物處理 之工作。 （間斷性作業規定 10 公斤，持續性作業規定 6 公斤）
八、 有害放射能 之工作。
九、已熔鑄物或鑄造之處理工作。
十、起重機、人字臂起重桿之運轉工作。
十一、動力機械、動力運轉機及索道之運轉工作。
十二、橡膠化合物及合成樹脂之運轉工作。
十三、暴露於經中央主管機關規定具 有致命 或致死之微生物或 病原 之工作。
十四、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。

五至十四項

↓

三至五項

↑

分娩後未滿一年女性勞工危害性工作禁止（表二）

一、礦坑工作。
二、 毒 及其化合物散布場所之工作。
三、鑿岩機及其他有 顯著振動 之工作。
四、一定 重量 以上之 廢物處理 之工作。 1.分娩未滿六個月者： 間斷性作業規定 15 公斤 持續性作業規定 10 公斤 2.分娩滿六個月但未滿一年者： 間斷性作業規定 30 公斤 持續性作業規定 20 公斤
五、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。

雇主依職業安全衛生法第三十一條採取母性健康保護措施，~~經當事人書面同意者，不在此限。~~

謝謝