

異常工作負荷促發疾病 預防計畫與實務解析

台北市立聯合醫院忠孝院區

許良豪醫師

104年 十大死因

死因	死亡人數	死亡時鐘	損失生命年數
癌症	4萬6829	11分13秒	13.5年
心臟疾病	1萬9202	27分22秒	14.2年
腦血管疾病	1萬1169	47分03秒	13.3年
肺炎	1萬0761	48分50秒	12.9年
糖尿病	9530	55分09秒	11.2年
事故傷害	7033	1時14分44秒	25.1年
慢性下呼吸道疾病	6383	1時22分20秒	9.9年
高血壓性疾病	5536	1時34分56秒	13.0年
腎炎腎病症候群及腎病變	4762	1時50分22秒	11.2年
慢性肝病及肝硬化	4688	1時52分06秒	17.8年

104年十大癌症

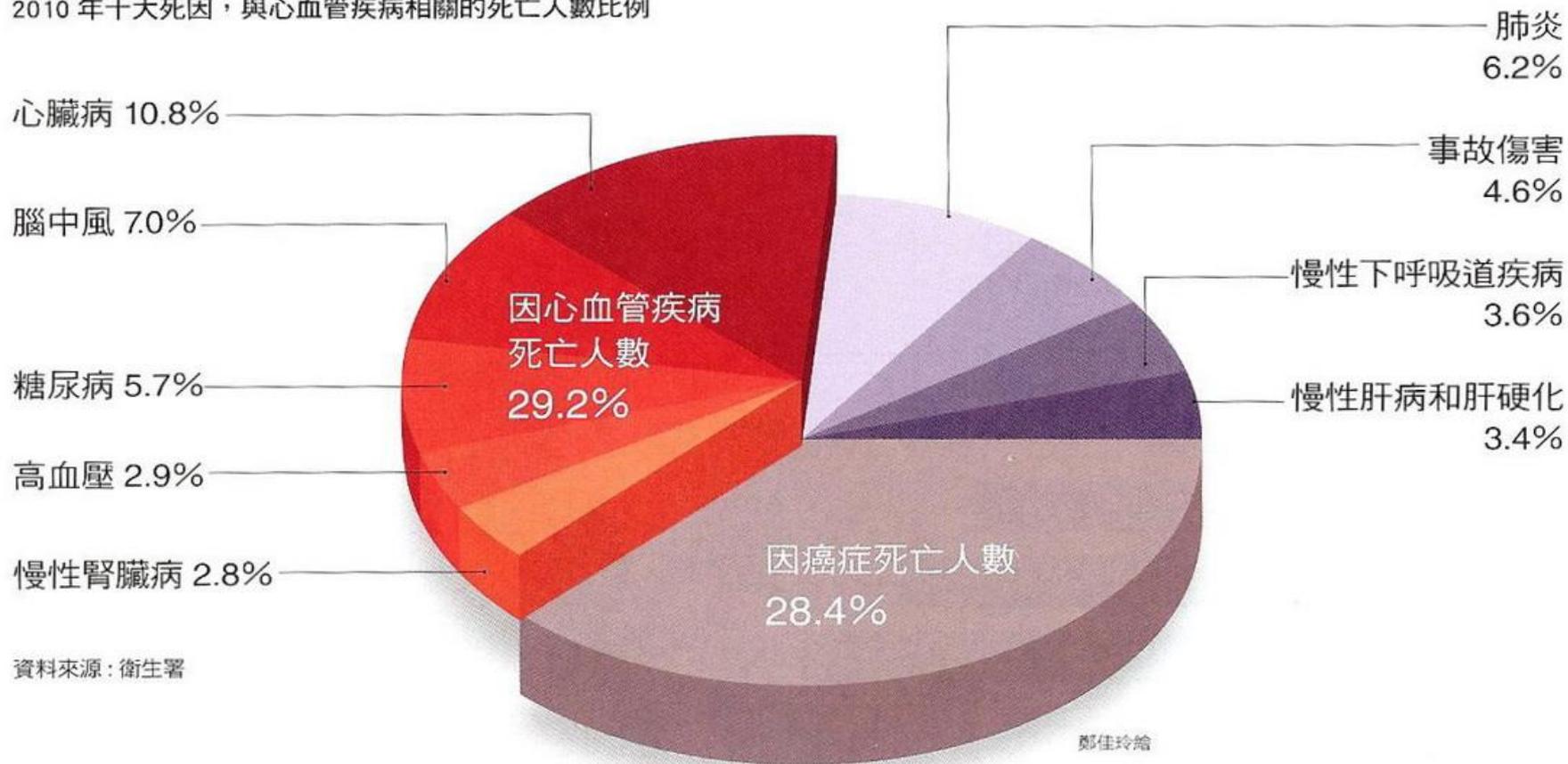
排名	損失生命年數
1.肺癌	11.5年
2.肝癌	12年
3.結腸、 直腸和肛門癌	12.9年
4.乳癌	15.5年
5.口腔癌	15.5年
6.攝護腺癌	6.6年
7.胃癌	12.8年
8.胰臟癌	11.3年
9.食道癌	14.6年
10.子宮頸癌	15.3年

註／平均生命年數損失指70歲以下死亡人口

資料來源／衛福部 整理／陳雨鑫 ■聯合報

心血管疾病死亡總人數比癌症多， 是台灣人的頭號殺手

2010年十大死因，與心血管疾病相關的死亡人數比例



99.09.07

聯合報

B

彰投

吸菸、不運動 21歲心肌梗塞

【記者陳文星／二林報導】彰化縣21歲陳姓工廠作業員，日前突然心肌梗塞，醫師緊急實施氣球擴張術，導通心血管才救回一命，醫師發現病患年紀雖輕，但13歲就開始吸菸，每天要兩包香菸解癮，加上長期不運動，才會引發心肌梗塞。

陳姓工廠作業員5月底準備上班，卻突然冒冷汗、胸悶，家屬馬上將他送醫急診。醫師檢查，發現他一條冠狀動脈已經阻塞，緊急開刀手術，用氣球擴張術將阻塞的冠狀動脈撐開，才救回一命。

彰化基督教醫院二林分院心臟內科醫師陳雅珮說，陳姓病患家族並無心臟病史，但他13歲就吸菸，又愛吃爌肉飯、油炸食物及零食，每天回家就是玩電腦遊戲，也不運動。身高170公分，體重80公斤，不

算非常肥胖，但膽固醇已破200。

她說，吸菸、不運動是陳姓病患心肌梗塞的主因，香菸中的焦油、尼古丁會造成血脂升高，也是致癌物質。而一般人冠狀動脈堵塞5成不會有任何症狀；堵塞7成只在運動時會稍感不適；堵塞到9成以上才會在休息時感到胸悶，一旦發病就有立即生命危險。

陳姓作業員現在被家人強迫戒菸，陳雅珮說，戒菸須持續3年才算成功；她提醒年輕人養成正常生活作息，別以為年輕就可揮霍健康。

另外，家族遺傳病史、三高病患都是高危險群。她說，平常健檢心電圖無異狀不表示可高枕無憂，因心肌梗塞患者7成以上心電圖都是正常，須做進階的運動心電圖、壓力性超音波或電腦斷層才能確診。



壓力大易血栓 睡不飽恐血壓升引心疾

51新聞

醫師過勞?!

GTV 中視

2012年11月

2013年1月



陳炯年
胃腸腫瘤
外科
51歲

輔助器維生



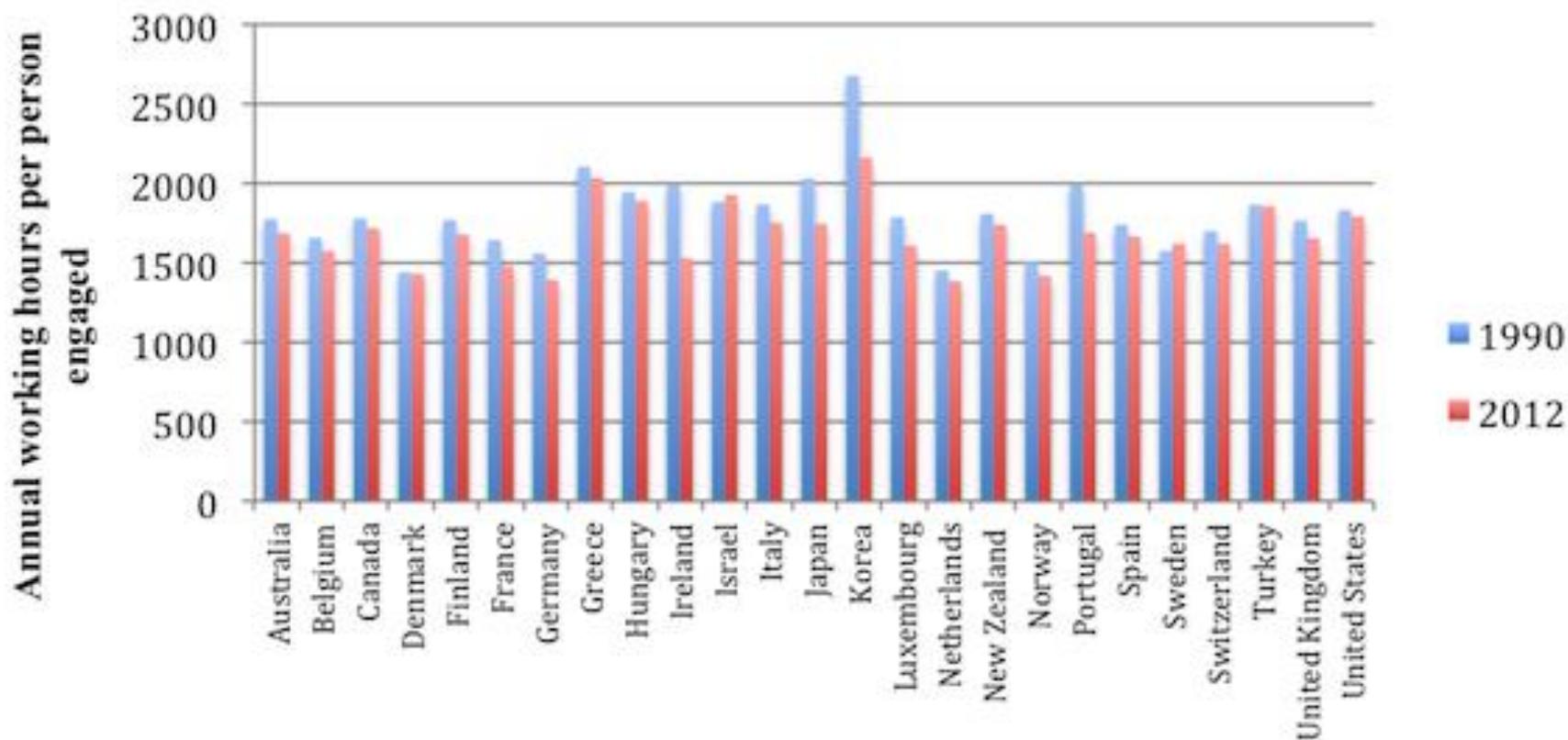
許文明
小兒外科
主任
39歲

加護病房▶出院

青島
4-10

台大外科醫陳炯年 心肌梗塞終換心

Working hours in 1990 and 2012, OECD countries



好操！台勞工時全球第4高

- 勞委會近日完成「我國工時狀況與國際比較研析」公布最新調查，台勞去年平均年工時高居全球第4約2141小時，僅次於新加坡、香港和墨西哥；而其他各國近年工時大部分都縮短，原本工時比台還長的南韓，近20年來已大幅下降571小時，反觀台灣僅降220小時。
- 勞委會官員表示，未來如果全面實施周休二日，可望改善長期被詬病的爆肝工時情形，年工時也有機會降至2千小時內。

主要國家工時與時薪比較表

資料來源：主計總處、勞委會

製表：洪凱音

■ 工時／年(小時)
■ 換算成時薪(美元)



主要行業員工月均工時

2013/3 單位：小時

其他服務業 (汽車維修、理髮、殯葬)	201
支援服務業 (保全、旅行社、派遣、大樓清潔)	190.6
礦業土石採取業	188.5
製造業	186.1
藝術娛樂	186.1
休閒服務業	
營造業	182.1
運輸倉儲業	181.2
不動產業	180.6

畫面翻攝自網路

資料來源：主計處、有話好說整理

台勞工超歹命 近3成違法加班

- 勞委會今天公布102年勞工生活及就業狀況調查，5成勞工曾加班，4成勞工有領加班費或補休；違法超時加班近3成。
- 調查顯示，近一年51.2%勞工有延長工時加班，較101年略升0.5個百分點，40.2%勞工有領加班費或補休，而11.0%沒有領加班費或補休。加班者認為，加班對身心健康有影響者占41.1%，認為加班對家庭生活有影響者占45.8%。
- 按行業別觀察，有一日工作時間超過12小時者，以「資訊及通訊傳播業」占39.3%最高，其次是「金融保險業」、「醫療保健及社會工作服務業」。

台灣勞工 加班大調查

一日工作逾12小時頻率

4.2% 經常

23.8%
偶爾

72%
未曾超時

沒補休沒加班費



責任制



5.7%

責任心強
不計較



2.2%

沒時間補休



1.2%

怕影響考績



0.7%

公司規定
沒加班費
沒補休



0.6%

過勞新聞大事紀

- ▶ **2010/12** 台大神經科醫師1死1病
- ▶ **2010/9** 南亞科技29歲徐姓工程師家中猝死
(徐每月加班逾95小時，每日工作13-19小時，責任制)
- ▶ **2010/7** 宜蘭唐姓校長基測陪考返家
突發性心肌梗塞，送醫不治
- ▶ **2010/2** 竹縣賴姓員警，口吐白沫倒臥宿舍死亡
家屬認為跟選舉勤務繁忙過度操勞有關
- ▶ **2009/12** 屏縣沈姓導演，在工作室猝死。檢警研
判因肝病、長期熬夜致過勞死





A1 頭條 二〇一四年六月二十七日 星期五 農曆甲午年六月初一日

《蘋果即時》世足最新 獨家3D全球解盤 <http://goo.gl/tP9GGE>
 《蘋果世足》專稿 <http://2014worldcup.appledaily.com.tw>

買4G手機 《蘋果》送500元禮券
購新車 《蘋果》送5,000元油券

◎速翻E臺

日蘋報果
 APPLE DAILY
 本報2014年5月份平均每天發行348,084份
 本報2014年5月份平均每天閱讀343,418份

497109613851691

零售每份15元(贈送18元)
 訂閱專線：0800-588-668

2014 全聯福利中心
 今天刷中信卡
 送500元20元

初一、十五
 記得到全聯
 刷中信卡享優惠

謹慎理財 信用至上

新訂戶優惠
 送禮券500元

訂閱專線：0800-588-668

2014年6月27日 星期五

打房 燒向新北桃園
 相關新聞刊A2

奇深夜 WhatsApp 派工作 40歲女過勞死

宣傳計劃 請現在寄給我

來買聯絡了沒?

【唐鎮宇／台北報導】國內使用LINE、WhatsApp通訊軟體用戶逾千萬，企業主管可不分晝夜藉此交辦工作，企業主管可不分晝夜藉此交辦工作，通訊軟體加班族一愈來愈多。過去1年，勞團接獲投訴，指其年約四十歲、在媒體公關業任職的女性經理，長期在下班後收到親長透過WhatsApp交辦工作而忙到深夜，最後中風過世，經保商認定，成為國內首例離職主透過通訊軟體指令而加班的過勞死案例。學者、勞團昨指政府應嚴管這類加班行為。

【唐鎮宇／台北報導】國內使用LINE、WhatsApp通訊軟體用戶逾千萬，企業主管可不分晝夜藉此交辦工作，企業主管可不分晝夜藉此交辦工作，通訊軟體加班族一愈來愈多。過去1年，勞團接獲投訴，指其年約四十歲、在媒體公關業任職的女性經理，長期在下班後收到親長透過WhatsApp交辦工作而忙到深夜，最後中風過世，經保商認定，成為國內首例離職主透過通訊軟體指令而加班的過勞死案例。學者、勞團昨指政府應嚴管這類加班行為。

【唐鎮宇／台北報導】國內使用LINE、WhatsApp通訊軟體用戶逾千萬，企業主管可不分晝夜藉此交辦工作，企業主管可不分晝夜藉此交辦工作，通訊軟體加班族一愈來愈多。過去1年，勞團接獲投訴，指其年約四十歲、在媒體公關業任職的女性經理，長期在下班後收到親長透過WhatsApp交辦工作而忙到深夜，最後中風過世，經保商認定，成為國內首例離職主透過通訊軟體指令而加班的過勞死案例。學者、勞團昨指政府應嚴管這類加班行為。

科技時代 勞工權益 Q&A

可否讓公司表示我拒用智慧手機或通訊軟體，或拒絕轉號給主管？

法律未規範資方是否強制員工使用智慧手機或通訊軟體，須由勞資雙方議定，如資方認定此為業務需要，但員工拒絕，因而產生爭議，可透過勞資爭議處理程序處理。

一旦裝通訊軟體，下班後接到主管



中時 電子報
 china-times.com

台鐵逐客令

三立新聞

台鐵司機過勞

加班工作：↑10小時/天

主任 副段長出勤

學員薪：3.5萬/月

資深司機：↑10萬/月

爆肝換來的

半路逐客令

台北

過勞賺賣命錢! 台鐵司機大缺289人

12:08 過失致死 倒車靠近好上車 駕駛誤踩油門輾死愛妻

每個月加班72小時 員警過勞死!

- 基層員警過勞死，再添一樁，新北市樹林分局偵查隊一名王姓偵查佐，每個月工作超過72個小時，今年七月也就是他死前的一個月，更加班到100個小時，更離譜的是，休假還要被長官召回去受訓上課，不去就記小過一次，最後王姓偵查佐在積勞成疾下過勞死亡，沒想到警局疑似還涉嫌吃案，氣得家屬站出來討公道。
- 根據統計，從100年到今年為止，已經有27名員警過勞死，等於一個月發生一件，冰凍三尺並非一日之寒，警政署再不好好處理，員警過勞死只會再發生。(2013, 10)

月作288小時32歲保全猝死 家屬控「人盡其才」過勞死

- 高雄市32歲黃姓保全在工作大樓監控室中猝死，家屬相當傷心，事後調閱這名保全的工作時數發現，一個月曾經工作300小時，違反勞基法上限288小時，要求保全公司要負責，但業者回應說，這名保全值大夜班，工作就是看監視器、吹冷氣，沒有體力負擔的工作怎麼能把責任算在他們頭上。
- 保全公司方面認為黃姓保全心臟本身就有問題，因此不是過勞死這部份，但是對照勞工體檢結果，他只有肝指數過高。

3年111人過勞死 保全最慘

工時長 須輪班 心血管疾病上身

- 保全業過勞死最嚴重！勞委會昨公布最新過勞死統計，發現過去3年半國內有111名勞工過勞死，製造業、運輸倉儲業、及含保全在內的支援服務業過勞死人數最多；以比率來看，以保全為主的支援服務業平均每年每百萬人有15人過勞死，過勞風險最高。
- 勞委會2010年起放寬過勞認定準則，勞工是否因過勞而傷病或死亡的認定，不再受限於工時，而由職業病醫師依工作樣態和工時綜合認定。

過勞死五大危險行業

資料來源：勞委會

行業別	過勞死人數	平均每年過勞死亡率 (百萬分之)
製造業	33人	3.15
運輸及倉儲業	20人	13.03
支援服務業 (如保全、派遣)	18人	15.49
批發及零售業	12人	2.06
營造業	11人	4.47

註：統計時間為2010年1月1日至今年6月底

勞保統計台灣近年腦心血管疾病人數

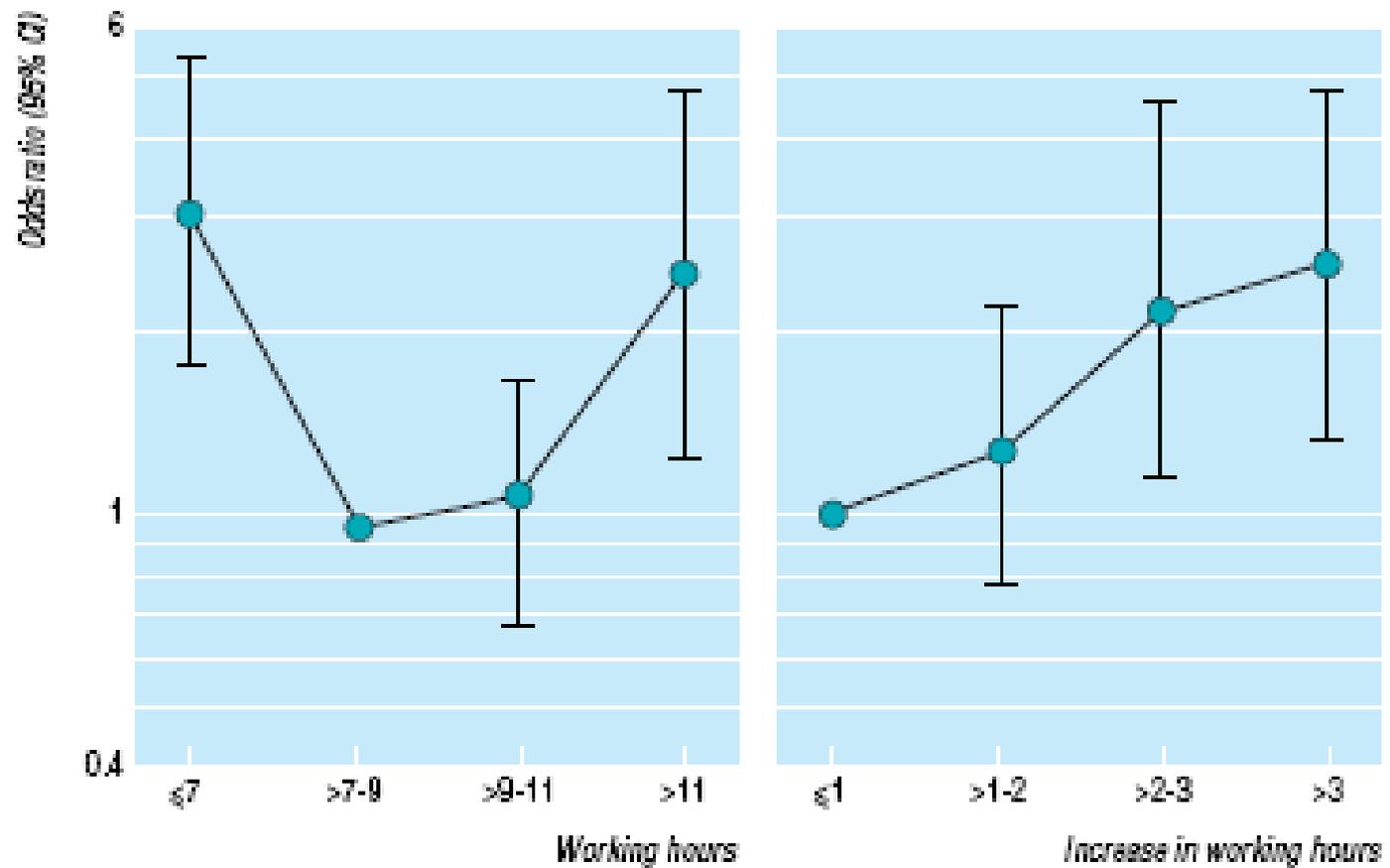


什麼是過勞呢？

- 所謂的「過勞」指的是一種身心耗弱狀態，乃是長期處在高度心理壓力之下的壓力反應。過勞的成因相當複雜，多數的研究認為過勞是長期暴露於工作壓力下的結果。

工作壓力

- 長期工作壓力大的人較易患有
 - 高血壓及心血管疾病、肩頸與背部肌肉緊繃酸痛、生殖功能失調、懷孕子癩症狀 (preeclampsia)、免疫機能下降、呼吸道疾病、胃腸潰瘍等症狀。
 - 在行為心理層面上，長期處在高壓力狀況下的人較易抽煙、酗酒、暴飲暴食或食慾不振、睡眠品質下降，亦較易有憂鬱、疲憊倦怠等身心症狀，長期的高精神壓力甚至會導致人格上的變化，如失去自信心、對他人懷有敵意等。



Odds ratios (adjusted for age and occupation) for acute myocardial infarction among Japanese men by mean daily working hours during the month before infarction and change in mean daily working hours between the month with the shortest working hours and the month before the event

(Sokejima et al., BMJ 1998)

精神壓力對心血管疾病 之生理機轉

• 一、活化中樞神經系統

精神
壓力

中樞神
經活化

心跳速率增加
血壓升高
冠狀動脈收縮
血小板活化

突發性
心室顫
動
(造成猝
死)

分泌:

1. 兒茶酚氨(catecholamines)
2. CRF(corticotropin-releasing factor)

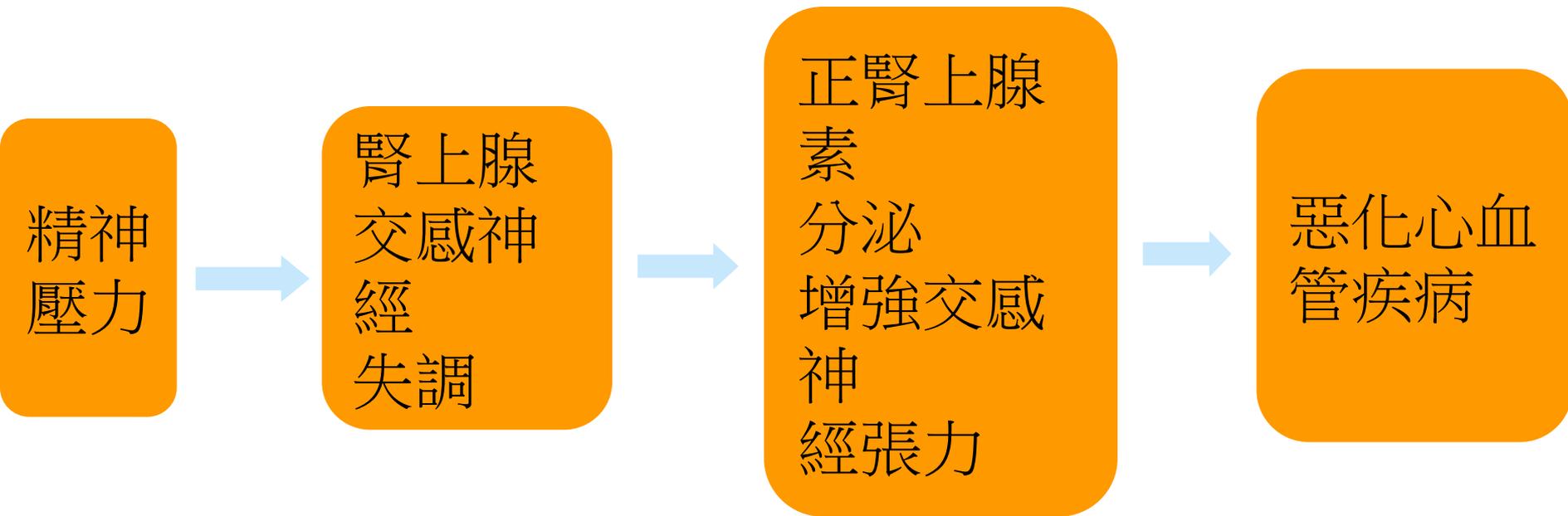
促腎上腺皮質激素

3. TRH(thyrotropin-releasing hormone)

甲狀腺促素釋素

精神壓力對心血管疾病 之生理機轉

• 二、腎上腺交感神經張力增強



精神壓力對心血管疾病 之生理機轉

- 三、 下視丘-腦下垂體軸-腎上腺皮質活性過強

精神壓力

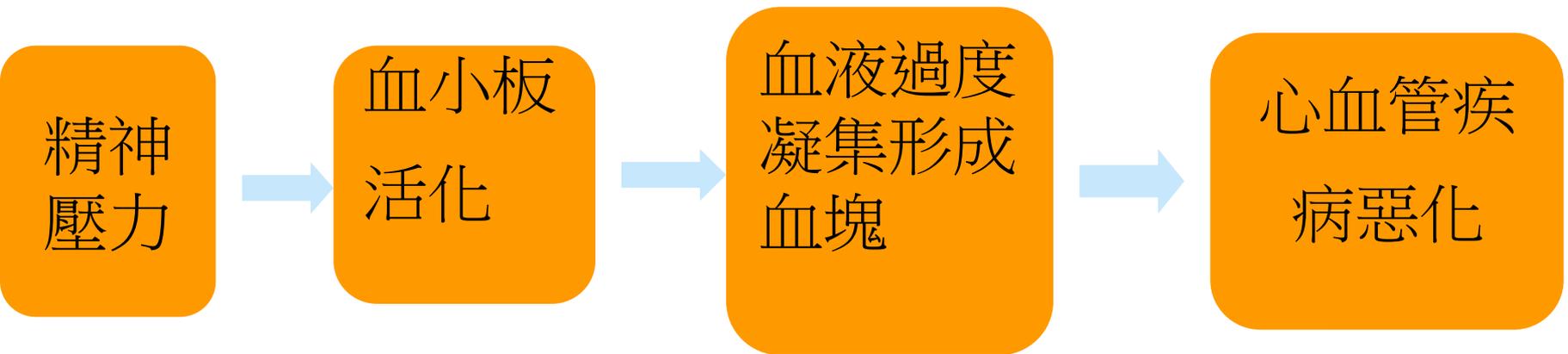
HPA活性
增強

皮質固醇
釋放至血液
血中膽固醇與
三酸甘油脂量
增加

動脈粥狀硬化
血壓升高
胰島素阻抗

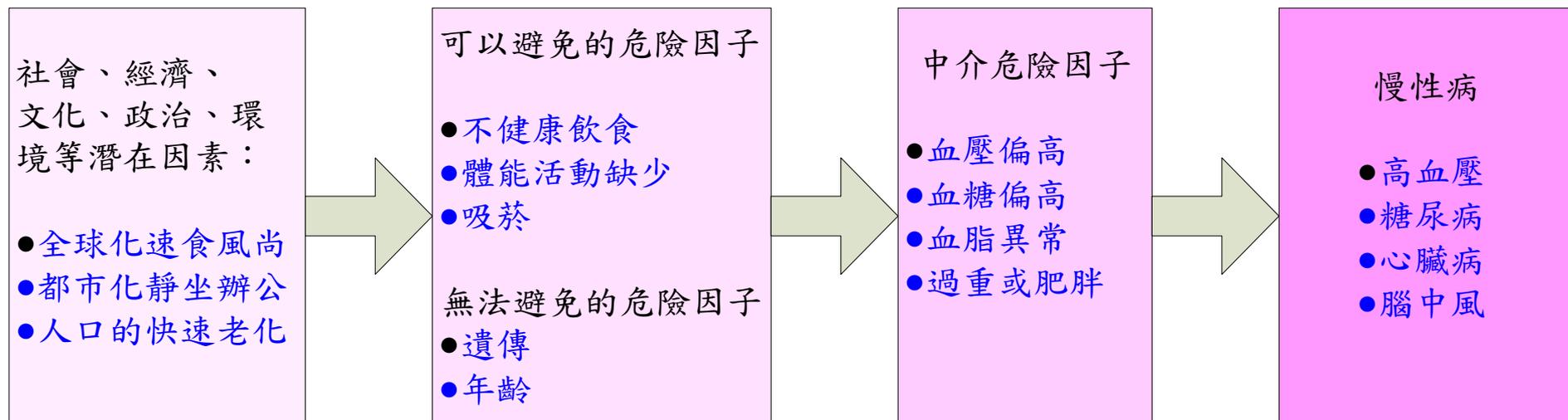
精神壓力對心血管疾病 之生理機轉

• 四、活化血小板凝集



心血管疾病的危險因子和進展過程

頁面 1



職業安全衛生法第六條

- * 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。

職業安全衛生法施行細則

- 本法第六條第二項第二款所定預防輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之妥為規劃，其內容應包含下列事項：
 - 一、高風險群之辨識及評估。
 - 二、醫師面談及健康指導。
 - 三、工作時間調整或縮短及工作內容更換之措施。
 - 四、健康檢查、管理及促進。
 - 五、成效評估及改善。
 - 六、其他有關安全衛生事項。

職業安全衛生設施規則第324-2條

- * 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：
 - 一、辨識及評估高風險群。
 - 二、安排醫師面談及健康指導。
 - 三、調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施。
 - 四、實施健康檢查、管理及促進。
 - 五、執行成效之評估及改善。
 - 六、其他有關安全衛生事項。

職業安全衛生設施規則第324條之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，應採取疾病預防措施。

雇主應依勞工作業環境特性、工作型態及身體狀況，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**

勞動部 公告

《異常工作負荷促發疾病預防指引》-公告版1030903

發文日期：中華民國103年9月5日

發文字號：勞職授字第1030201162號

附件：如主旨

主旨：公告「異常工作負荷促發疾病預防指引」（如附件）。

依據：職業安全衛生設施規則第三百二十四條之二第二項。

公告事項：公告「異常工作負荷促發疾病預防指引」，其電子檔另載於本部職業安全衛生署全球資訊網站（<http://www>.

異常工作負荷促發疾病預防指引 2014.9.5

職業性腦血管與心臟疾病預防--法規(+ 稽核重點)

主旨：請貴單位檢視是否依職業安全衛生法第6條第2項第2款之規定妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，並於104年7月10日前檢送相關文件至本局，詳如說明，請查照。

預防計畫

職安法

施行細則

*職業安全衛生設施規則

2.異常工作負荷

第6條

10

*第324-2條

- 二 依職業安全衛生法第6條第2項第2款規定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：...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...」及職業安全衛生設施規則第324-2條規定：「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：一、辨識及評估高風險群。二、安排醫師面談及健康指導。三、調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施。四、實施健康檢查、管理及促進。五、執行成效之評估及改善。六、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。」

勞動局來函

ys591@ms2.hinet.net

2017/4/7

勞動基準法第32條

- * 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。
- * 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。
- * 延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

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

- 評估發病當日至發病前1至6個月內的加班時數：
- 發病日至發病前1個月之加班時數超過100小時，或發病日至發病前2至6個月內，月平均超過80小時的加班時數，其加班產生之工作負荷與發病之相關性極強。
- 發病日前1至6個月，**加班時數月平均超過45小時**，其工作與發病間之關連性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評估。

異常工作負荷促發疾病預防指引 2014.9.5

一.適用範圍	適用於職安法所規範之各業工作者
1 輪班工作	工作時間不定時輪替，可能影響睡眠之工作，如工作者輪換不同班別，包括早班、晚班或夜班工作
2 夜間工作	工作時間於午後十時至翌晨六時內，可能影響其睡眠之工作
3 長時間工作	2015年: 近6個月期間，每月平均加班工時 超過37小時 者。參考《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》
	2016年: 每月平均加班工時 超過45小時 者
4 其他異常工作負荷	不規則的工作、經常出差的工作、工作環境(異常溫度環境、噪音、時差)及伴隨精神緊張之日常工作負荷與工作相關事件。

異常工作負荷促發疾病預防指引 2014.9.5

一.適用範圍 適用於職安法所規範之各業工作者

負荷	加班 (時/月)
低	<45
中	45-80
高	>80

2016

(三)長時間工作：係指下列情形之一者。

1. 一個月內加班時數超過 100 小時。
2. 二至六個月內，月平均加班時數超過 80 小時。
3. 一至六個月，月平均加班時數超過 45 小時。

3 長時間工作 2015年: 近6個月期間，每月平均加班工時**超過37小時**者。參考《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》

2016年: 每月平均加班工時**超過45小時**者

4 其他異常工作負荷 不規則的工作、經常出差的工作、工作環境(異常溫度環境、噪音、時差)及伴隨精神緊張之日常工作負荷與工作相關事件。

哪些工作屬「輪班、夜間工作、長時間工作」

* 勞基法 第30 條 (彈性工時), 第32條(延長工時), 第34條(輪班)

* 勞基法 第84-1 條 **核定+核備** 的工作

* 使用通訊軟體交代工作

* 其他(醫療業..): 《住院醫師權益保障指引》

勞基法 第84-1 條

(經中央主管機關**核定**公告之下列工作者)勞雇雙方約定: 工作時間
例假、休假、女性夜間工作, 並報請當地主管機關**核備**

1. 監督、管理人員或責任制專業人員。

2. 監視性或間歇性之工作。

3. 其他性質特殊之工作。

【正常工時】不得 > 10小時/日

【延長工時】不得 > 12小時/日

【正常工時】不得 > 168小時/4週

【**延長工時**】不得 > 240,260,288.

勞動基準法第30-1 條 「4 週彈性工時」 (工時變更原則)

正常工時	≤ 8 小時/日 ≤ 40 小時/週
彈性工時 (2週, 8週)	≤ 10 小時/日 ≤ 48 小時/週
<u>(2週內至少有2日之休息，作為例假)</u>	

勞動基準法第32,33 條 (雇主,主管機關延長工作時間之限制及程序)

+ 延長工時	≤ 12 小時/日
延長之工作時間	≤ 46 小時/月

勞動基準法第34 條 (晝夜輪班制之更換班次)

晝夜輪班制 工作班次，每週更換一次

勞基法 第84條之1 核定工作者		工時限制				
		每日正常工作時間	連同延長工作時間	緊急情況	4週正常工作時間	連同延長工時
第一類	(資訊)工程師 (金融)保全	不得超過 10小時	1日不得超過 12小時	1日不得超過 14小時	不得超過 168小時	不得超過 240小時
	空勤組員*		1日不得超過 12小時	*	不得超過 168小時	不得超過 240小時
	(社服)輔導員	不得超過 10小時	1日不得超過 12小時			不得超過 240小時 (10×24=240)
二	(中央)工友、駕駛	不得超過 10小時	1日不得超過 12小時			不得超過 260小時
第三類	拖船船員、電影業、抽水站、保險業務	不得超過 10小時	1日不得超過 12小時			不得超過 288小時
	保全、警衛**	不得超過 10小時	1日不得超過 12小時	1日不得超過 14小時 **		不得超過 288小時 (12×24=288)

*單一飛航超過12小時，得不受1日正常工作時間連同延長工時不得超過12小時之限制，惟下次出勤應間隔至少24小時。

**遇有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過14小時，惟下次出勤應間隔至少12小時。

下班後主管以通訊軟體交代工作 Over-Line症候群 (「越線」症候群)

加班時數認定與注意事項

由主管覈實指派工作，以免影響員工身心健康及家庭生活，並於同仁提出加班申請時核實認定是否確有必要，不得浮濫。

(二) 同仁於規定之上班時間結束後，如經主管以電話、通訊軟體等指派工作執行職務，員工得自行記錄加班之起訖時間，並輔以通話紀錄、訊息對話或完成文件交付紀錄等佐證資料，至遲於「加班時間結束後之次一工作日依加班申請程序送核」，並經指派工作執行職務之主管確認。

(三) 除工作性質特殊者（如於往返路程仍需執勤）外，加班起訖時間不包含「往返路程」、「住宿」等非執行職務時間，應以實際執行職務之起訖時間計算。

(四) 綜上，為避免單位濫用通訊軟體交辦勞工工作及同仁對工作場域外提供勞務之認定不一而生爭議，上開工作之指派依延長工作時間之規定由單位主管覈實認定，且仍受勞基法第32條之限制，即每日正常加延長工時不得超過12小時，延長工時1個月不得超過46小時

加班時數認定 與注意事項

(1).主管若以電話或通訊軟體指派工作，員工得自行記錄加班起訖時間，輔以通話紀錄、訊息對話或完成文件交付等佐證資料，於「加班結束後之次日依加班申請程序送核」，並經主管確認。

(2).延長工時

每日連同延長工作時間
1日不得超過12小時

1個月不得超過46小時

異常工作負荷促發疾病預防指引 2014.9.5

二.政策

- 1.安全衛生工作守則
- 2.(年度)職業安全衛生管理計畫
- 3.職業安全衛生委員會

三.組織設計

- 1.授權指定專責部門
- 2.職業傷病防治中心及網絡,勞工健康服務中心
- 3.勞工健康服務
- 4.異常工作負荷促發疾病預防計畫
- 5.作業標準化流程

四.規劃與實施

異常工作負荷促發疾病預防指引 2014.9.5

四. 規劃與實施

1	辨識及評估 高風險群	A.工作型態之工作負荷評估 B.個人風險因子 C.過負荷(過勞)量表
2	醫師面談及健康指導	
3	工作時間調整或縮短 更換工作內容	
4	健康檢查、管理及促進	
5	成效評估並改善	
6	其他有關安全衛生事項	

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 (2016.1.5 三修)

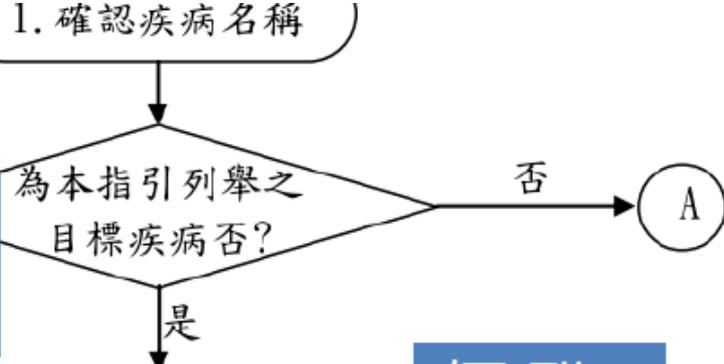
編	1991	職業引起 <u>急性循環系統疾病</u> 診斷認定基準	異常事件與短期間工作過重	
一	2004		長期蓄積	
	2008	職業引起 <u>急性循環系統疾病</u> 診斷認定參考指引	發病日	加班(時/月)
			→前1個月	>100
二	2010	職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)認定指引	→前2-6個月	> 80
			前1-6個月	> 45
三	2016	職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)認定指引	加班時數: 每週 40 小時 工時以外之時數	
			負荷	加班(時/月)
腦血管疾病		1.腦出血、2.腦梗塞、 3.蜘蛛膜下腔出血、4.高血壓性腦病變	低	<37 <45
			中	37-72 45-80
			高	≥ 72 ≥80
心臟疾病		1.心肌梗塞、2.急性心臟衰竭、3.主動脈剝離、4.狹心症、5.嚴重心律不整、6.心臟停止、7.心因性猝死		



【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】(2016.1.5 三修)

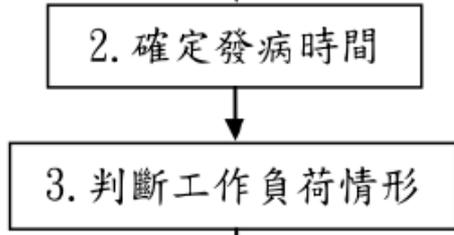
疾病

血管疾病	1.腦出血、2.腦梗塞、 3.蜘蛛膜下腔出血、4.高血壓性腦病變
心臟疾病	1.心肌梗塞、2.急性心臟衰竭、3.主動脈剝離、4.狹心症、5.嚴重心律不整、6.心臟停止、7.心因性猝死



促發

異常工作負荷



3.1 異常事件

- 3.1.1 會引起突發性或難以預測的極度緊張、興奮、恐懼、驚嚇等強度精神之負荷。
- 3.1.2 對身體會造成突發性或難以預測的緊急強度之負荷。
- 3.1.3 有急遽且顯著的工作環境變動。

3.2 短期工作過重

- 3.2.1 發病前至前一日之間有特別過度且長時間的工作。
- 3.2.2 發病前約一週內有常態性長時間工作等。
- 3.2.3 依表三及表四評估工作型態及伴隨緊張之工作負荷影響程度。

3.3 長期工作過重

- 3.3.1 評估發病當日至發病前1至6個月內的加班時數(依第10頁規定)。
- 3.3.2 依表三及表四的觀點評估工作型態及伴隨精神緊張之工作負荷影響程度。

A. 工作型態之工作負荷評估

《異常工作負荷促發疾病預防指引》-公告版1030903 表三、工作型態之工作負荷評估

工作型態				工作型態	評估負荷程度應考量事項	
項	0-1	2-3	≥4	不規律的工作	對預定之工作排程的變更頻率及程度、事前的通知狀況、可預估程度、工作內容變更的程度等。	
風險	低度	中度	高度	工作時間長的工作	工作時數(包括休憩時數)、實際工作時數、勞動密度(實際作業時間與準備時間的比例)、工作內容、休息或小睡時數、業務內容、休憩及小睡的設施狀況(空間大小、空調或噪音等)。	
不規律的工作				經常出差的工作	出差的工作內容、出差(特別是有時差的海外出差)的頻率、交通方式、往返兩地的時間及往返中的狀況、是否有住宿、住宿地點的設施狀況、出差時含休憩或休息在內的睡眠狀況、出差後的疲勞恢復狀況等。	
工作時間長				輪班工作或夜班工作	輪班(duty shift)變動的狀況、兩班間的時間距離、輪班或夜班工作的頻率等	
經常出差				作業環境	異常溫度環境	低溫程度、禦寒衣物的穿著情況、連續作業時間的取暖狀況、高溫及低溫間交替暴露的情況、在有明顯溫差之場所間出入的頻率等。
輪班工作或					噪音	超過80分貝的噪音暴露程度、時間點及連續時間、聽力防護具的使用狀況等。
夜班工作					時差	5小時以上的時差的超過程度、及有時差改變的頻率等。
伴隨精神緊張				ys591@ms2.hinet.net		

A. 工作型態之工作負荷評估

《異常工作負荷促發疾病預防指引》-公告版1030903

伴隨精神緊張的工作

- 1.伴隨精神緊張的日常工作：業務、開始工作時間、經驗、適應力、公司的支援等。
- 2.接近發病前伴隨精神緊張而與工作有關的事件：事件（事故或事件等）的嚴重度、造成損失的程度等。

註：1、2.可參考表四及「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」之附表一「工作場所心理壓力評估表」及附表二「非工作造成心理負荷評估表」之平均壓力強度評估負荷程度。

心理壓力強度

強 中 弱

工作場所中心理壓力評估表

事故經歷(重大傷病)
過重責任(與交通事故、職災相關、重大疏失)
強迫退休
遭受嚴重的惡意刁難、欺侮以及暴力行為

2017/4/7

ys591@ms2.chinet.net

非因工作造成心理負荷評估表

個人(離婚或分居、重病受傷)
親人(去世、重病受傷、不名譽)
財產巨損
天災

《工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引》2009

A. 工作型態之工作負荷評估

伴隨精神緊張的工作負荷程度之評估

具體的工作	評估觀點	
經常負責會威脅自己或他人生命、財產的危險性工作	危險性程度、工作量（勞動時間、勞動密度）、勤務期間、經驗、適應能力、公司的支援、預估的受害程度等	
有迴避危險責任的工作		
關乎人命、或可能左右他人一生重大判決的工作		
處理高危險物質的工作		
可能造成社會龐大損失責任的工作		
有過多或過分嚴苛的限時工作	勞動內容、困難度、強制性、有無懲罰	工作量（勞動時間、勞動密度）、勤務期間、經驗、適應能力、公司的支援等
需在一定的期間內（如交期等）完成的困難工作	阻礙因素的嚴重性、達成的困難度、有無懲罰、變更交期的可能性等	
負責處理客戶重大衝突或複雜的勞資紛爭	顧客的定位、損害程度、勞資紛爭解決的困難度等	
無法獲得周遭理解或孤立無援狀況下的困難工作	工作的困難度、公司內的立場等	
負責複雜困難的開發業務、或公司重建等工作	企劃案中所持立場、執行困難度等	

《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》(2016.1.5 三修)