



# A5 促進身心健康之法規遵循



# 教材使用注意事項

本教材中所有投影片內容(含文字檔及圖檔)著作權皆屬於本部所有。

一、種子師資：對任一單張投影片之教材須完整擷取進行授課，不得將任一單張投影片內容任意進行修改及編輯。

二、作為一般授課使用之參考資料時需標註引用出處。



# 職業安全衛生法

- ✓ 依職安法第23條、職業安全衛生施行細則第31條、職業安全衛生管理辦法第12-1條、第12-2條

30人以下之事業

職業安全衛生管理之執行紀錄或文件

31-99人之事業

職業安全衛生管理之執行紀錄或文件及其管理計畫

100人以上之事業

職業安全衛生管理之執行紀錄或文件及其管理計畫和管理規章

500人以上之第二類事業

職業安全衛生管理之執行紀錄或文件、

職業安全衛生管理計畫和管理規章及管理系統



# 法源依據

## 職業安全衛生法 § 5 (一般性責任)

- 雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。

## 職業安全衛生法 § 6

雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：

- 重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。
- 輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。
- 執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。
- 避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。
- 前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。



# 法源

## 職業安全衛生法第20條

- 職業安全衛生法第20條(體格檢查與健康檢查)

## 職業安全衛生法第21條

- 健康檢查發現勞工有異常情形者，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。

## 職業安全衛生法第22條

- 勞工人數五十人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。

編撰者：逢甲大學張麗雲



# 法源

## 職業安全衛生法第23條

- 依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。
- 達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。

## 職業安全衛生法第30條

- 不得使妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工從事危險性或有害性工作、有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施留存紀錄。

## 職業安全衛生法第31條

- 中央主管機關指定之事業，雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。



# 法源

## 職業安全衛生法施行細則第9條

預防重複性作業等促發肌肉骨骼疾病規劃內容事項：

- 作業流程、內容及動作之分析。
- 人因性危害因子之確認。
- 改善方法及執行。
- 成效評估及改善。
- 其他有關安全衛生事項。



## 職業安全衛生法施行細則第11條

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措施：

- 紀錄危害辨識及評估。
- 作業場所之配置。
- 工作適性安排。
- 行為規範之建構。
- 危害預防及溝通技巧之訓練。
- 事件之處理程序。
- 成效評估及改善。
- 其他有關安全衛生事項。

## 職業安全衛生法施行細則第31條

- 職業安全衛生管理計畫內容，包含工作環境或作業危害之辨識、評估及控制、危害性化學品之分類及健康檢查、管理及促進以及影響身心健康事件之調查統計分析...等。





# 勞工健康服務醫護人員與相關人員資格及措施

## 勞工健康保護規則第3條

- 勞工人數300人以上或特別危害健康作業50人以上，分別依附表二與附表三所定之人力配置及臨場服務頻率，僱用或特約從事勞工健康服務之醫師及僱用從事勞工健康服務之護理人員（以下簡稱醫護人員），辦理勞工健康服務。

## 勞工健康保護規則第4條

- 勞工人數在五十人以上未達三百人者，應視其規模及性質，依附表四所定特約醫護人員臨場服務頻率，辦理勞工健康服務。



# 勞工健康保護規則

附表二 從事勞工健康服務之醫師人力配置及臨場服務頻率表

| 事業性質分類 | 勞工人數           | 人力配置或臨場服務頻率         | 備註   |
|--------|----------------|---------------------|--|
| 各類     | 特別危害健康作業50-99人 | 職業醫學科專科醫師：1次/4個月    | 一、勞工人數超過 6,000 人者，每增勞工 1,000 人，應依下列標準增加其從事勞工健康服務之醫師臨場服務頻率：<br>(一) 第一類：3次/月。<br>(二) 第二類：2次/月。<br>(三) 第三類：1次/月。<br>二、每次臨場服務之時間，應至少3小時以上。 |
|        | 特別危害健康作業100人以上 | 職業醫學科專科醫師：1次/月      |  |
| 第一類    | 300-999人       | 1次/月                |  |
|        | 1,000-1,999人   | 3次/月                |  |
|        | 2,000-2,999人   | 6次/月                |  |
|        | 3,000-3,999人   | 9次/月                |  |
|        | 4,000-4,999人   | 12次/月               |  |
|        | 5,000-5,999人   | 15次/月               |  |
|        | 6,000人以上       | 專任職業醫學科專科醫師一人或18次/月 |  |
| 第二類    | 300-999人       | 1次/2個月              |  |
|        | 1,000-1,999人   | 1次/月                |  |
|        | 2,000-2,999人   | 3次/月                |  |
|        | 3,000-3,999人   | 5次/月                |  |
|        | 4,000-4,999人   | 7次/月                |  |
|        | 5,000-5,999人   | 9次/月                |  |
|        | 6,000人以上       | 12次/月               |  |
| 第三類    | 300-999人       | 1次/3個月              |  |
|        | 1,000-1,999人   | 1次/2個月              |  |
|        | 2,000-2,999人   | 1次/月                |  |
|        | 3,000-3,999人   | 2次/月                |  |
|        | 4,000-4,999人   | 3次/月                |  |
|        | 5,000-5,999人   | 4次/月                |  |
|        | 6,000人以上       | 6次/月                |  |

編者：逢甲大學張麗雲



# 勞工健康保護規則

## 附表三從事勞工健康服務之護理人員人力配置表

| 勞工人數         | 醫師臨場服務頻率 | 護理人員臨場服務頻率 |   |
|--------------|----------|------------|---|
| 50-299人      | 1次/年     | 1次/3個月     | 一 勞工 3,000人以上，應另僱用勞工健康服務之護理人員至少一人，綜理勞工健康服務事務，規劃與推動勞工健康服務之政策及計畫。<br>二 臨場服務每次至少2小時以上。<br>三 勞工50-99人，且未具特別危害健康作業者，未適用本表。 |
| 300-999人     | 1次/6個月   | 1次/2個月     |   |
| 1,000-2,999人 | 1次/3個月   | 1次/1個月     |   |
| 3,000人以上     | 1次/2個月   | 1次/1個月     |   |



# 勞工健康保護規則

## 附表四勞工人數100人以上未達300人者醫護人員臨場服務頻率

| 事業分類 | 勞工人數     | 醫師臨場服務頻率 | 護理人員臨場服務頻率 | 醫護人員會同職業安全衛生人員，每年度至少現場訪視1次，每次2小時以上，且每日不得超過2場次。<br>事業單位從事特別危害健康作業之勞工50人以上者，應另分別依附表二及附表三辦理勞工健康服務。 |
|------|----------|----------|------------|---|
| 第二類  | 100-199人 | 3次/年     | 3次/月       |   |
|      | 200-299人 | 4次/年     | 4次/月       |   |
| 第三類  | 100-199人 | 2次/年     | 2次/月       |   |
|      | 200-299人 | 3次/年     | 3次/月       |   |



## 勞工健康保護規則第13條

- 第二類或第三類事業勞工場所分布不同地區或勞工提供勞務之場所，非於雇主設施內或其可支配管理處，不受第三條及第四條規定限制，臨場健康服務頻率執行附表七。

## 勞工健康保護規則第14條

- 執行第九條至第十三條所定相關事項，應依附表八規定項目填寫紀錄表，並依相關建議事項採取必要措施。
- 前項紀錄表及採行措施之文件，應保存三年。



# 勞工健康保護規則

## 附表七醫護人力配置及臨場服務頻率表

| 勞工人數  | 醫師臨場服務頻率 | 護理人員臨場服務頻率 |
|---|----------|------------|
| 50-299人   | 1次/年     | 1次/3個月     |
| 300-999人  | 1次/6個月   | 1次/2個月     |
| 1,000-2,999人  | 1次/3個月   | 1次/1個月     |
| 3,000人以上  | 1次/2個月   | 1次/1個月     |
| <p>一 勞工 3,000人以上，應另僱用勞工健康服務之護理人員至少一人，綜理勞工健康服務事務，規劃與推動勞工健康服務之政策及計畫。</p> <p>二 臨場服務之工作場所，每次服務時間應至少2小時以上。</p> <p>三 勞工50-99人，且未具特別危害健康作業者，未適用本表。</p> |          |            |



# 勞工健康保護規則

附表八 勞工健康服務執行紀錄表

|  |   |
|--|---|
| 一、作業場所基本資料   |   |
| 部門名稱：  |   |
| 作業人員   | <input type="checkbox"/> 行政人員：男____人；女____人；<br><input type="checkbox"/> 現場操作人員：男____人；女____人 |
| 作業類別<br>與人數  | <input type="checkbox"/> 一般作業：人數：_____<br><input type="checkbox"/> 特別危害健康作業：類別：_____人數：_____  |
| 二、作業場所與勞動條件概況：工作流程(製程)、工作型態與時間、人員及危害特性概述           |   |
| 三、臨場健康服務執行情形(本規則第九條至第十三條事項)：<br>(一)辦理事項<br>(二)發現問題 |   |
| 四、建議採行措施：(針對發現問題所採行之措施)                            |   |
| 五、對於前次建議改善事項之追蹤辦理情形：                               |   |
| 六、執行人員及日期(僅就當次實際執行者簽章)                             |   |
| <input type="checkbox"/> 勞工健康服務之醫師，簽章_____         |   |
| <input type="checkbox"/> 勞工健康服務之護理人員，簽章_____       |   |
| <input type="checkbox"/> 勞工健康服務相關人員，簽章_____        |   |
| <input type="checkbox"/> 職業安全衛生人員，簽章_____          |   |
| <input type="checkbox"/> 人力資源管理人員，簽章_____          |   |
| 部門名稱_____，主管職稱_____，簽章_____                        |   |
| 執行日期：__年__月__日                                     |   |
| 時間：__時__分 迄 __時__分                                 |   |





## 勞工健康保護規則第16條

- 僱用勞工時，應施行體格檢查。

## 勞工健康保護規則第17條

- 在職勞工應施行健康檢查。
- 一般健康檢查。

## 勞工健康保護規則第18條

- 在職勞工應施行健康檢查。
- 一般健康檢查。

## 勞工健康保護規則第19.20條

- 一般體格檢查記錄編撰者：逢甲大學張麗雲至少保存七年。





## 職業安全衛生設施規則第324-1條

- 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，應採取危害預防措施，作成執行紀錄並留存三年。
- 勞工人數一百人以上者，訂定人因性危害預防計畫，並據以執行；勞工人數未滿一百人者僱用勞工時，得以執行紀錄或文件代替。

### 職業安全衛生設施規則第324-1條應採取危害預防措施事項

- 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。



## 職業安全衛生設施規則第324-2條

- 僱主使勞工從事輪班、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。
- 配置有醫護人員從事勞工健康服務者，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。

### 應採取下列疾病預防措施

- 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。

編撰者：逢甲大學張麗雲



## 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：
- 勞工人數一百人以上，訂定及執行職務遭受不法侵害預防計畫。
- 於僱用勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替。

### 暴力預防措施

- 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。

編撰者：逢甲大學張麗雲



# 女性勞工母性健康保護實施辦法及其他相關法規

## 第3條至5條

- 應實施母性健康保護者相關規定。

## 第6條

- 職業安全衛生人員會同勞工健康服務醫護人員，辦理辨識與評估工作場所環境及作業之危害、依評估結果區分風險等級，採取工作環境改善、危害預防及健康指導等分級管理措施。

## 其他相關法規

- 女性勞工之平等工作權、產假、陪產假及育嬰假等權利勞動(基準法及性別工作平等法)。
- 懷孕之女性輻射工作人員，確保其妊娠期間胚胎或胎兒所受之曝露不超過游離輻射防護安全標準之規定(行政院原子能委員會權管之游離輻射防護法)。



# 健康管理之法源依據雲

## 辦理健康管理、職業病預防及健康促進

勞工人數50人以上，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。雇主、醫護人員保存及管理勞工醫療個資應遵守本法及個人資料保護法等相關規定。

### 適用日期：

200-299人：107年7月1日

100-199人：109年1月1日

50-99人：111年1月1日



# 工作場所母性健康保護技術指引 (職安署, 105/3)

## ✓ 母性健康保護實施計畫架構及採行措施

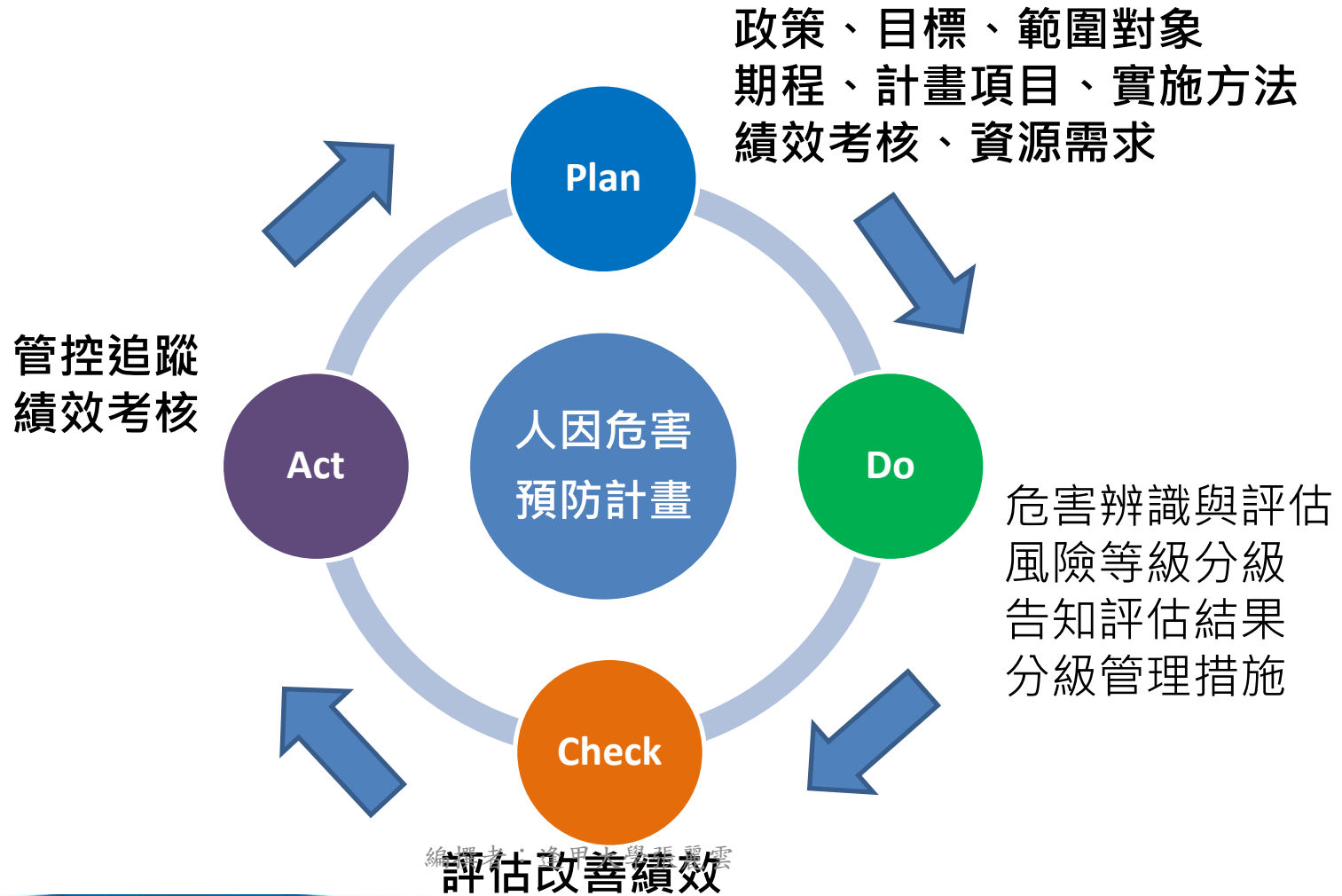
母性健康保護實施計畫架構及採行措施

參酌臺灣職業安全衛生管理系統 (TOSHMS) 內容訂定，透過系統化的管理方法，納入職業安全衛生管理計畫執行，以落實推動職場母性健康保護措施；並依 PDCA 循環 (Plan-Do-Check-Act Cycle) 來進行管理，以確保目標達成，及促使管理成效持續改善。

- 一、政策
- 二、組織及人員設置
- 三、規劃與實施
  - (一) 危害辨識與評估
  - (二) 依評估結果區分風險等級
  - (三) 告知評估結果
  - (四) 採行分級管理措施：第一至三級管理：
- 四、執行成效評估與持續改善。



# 母性健康保護計畫P-D-C-A流程圖

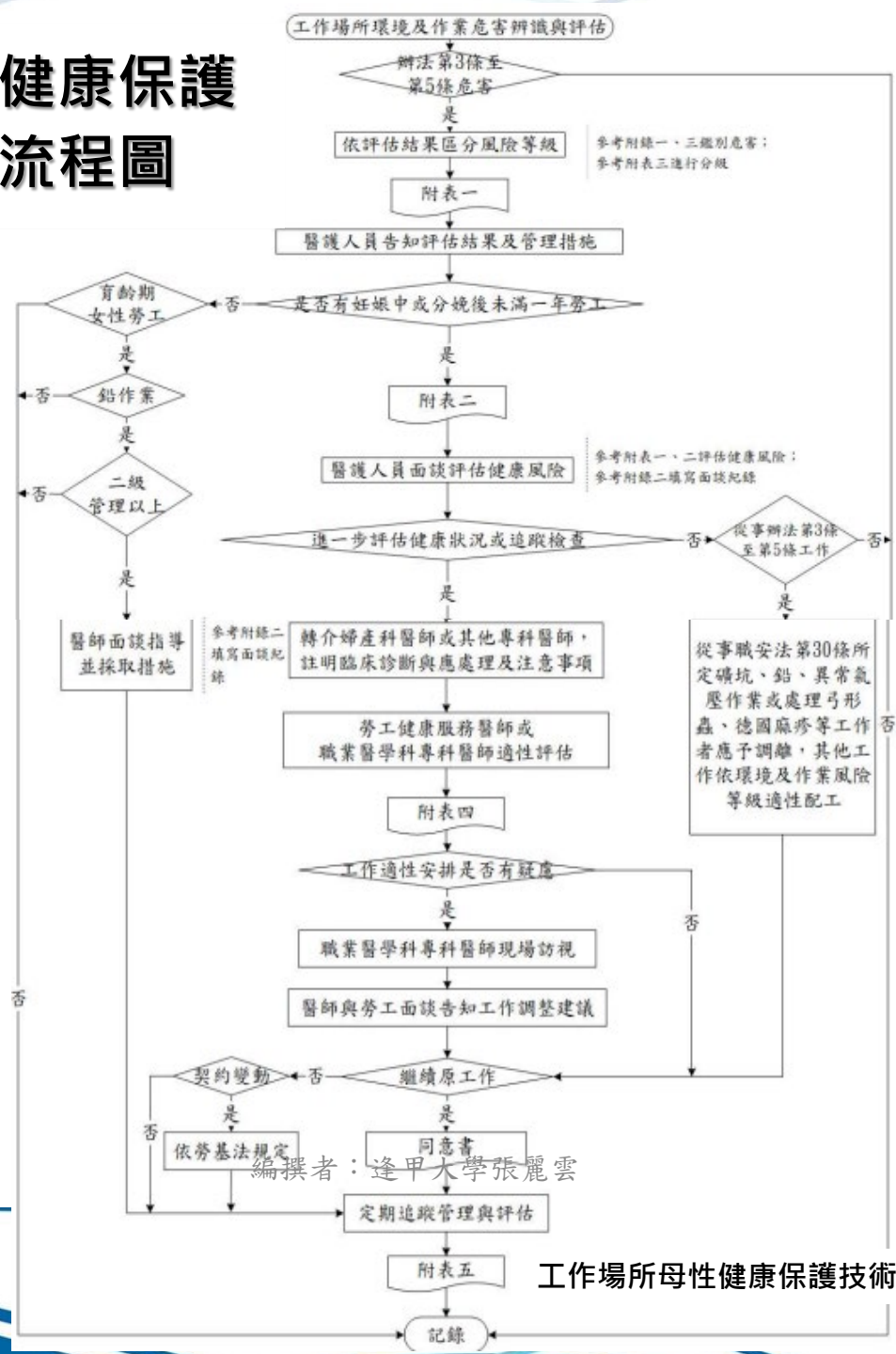


編譯者：淡江大學張麗雲





# 母性健康保護 措施流程圖







# 執行職務遭受不法侵害預防指引第二版 (職安署, 106/6)

## ✓ 職安法第6條第2項

執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施。

## ✓ 勞動部103年9月依據**職業安全衛生設施規則第324條之3**，訂定「執行職務遭受不法侵害預防指引」

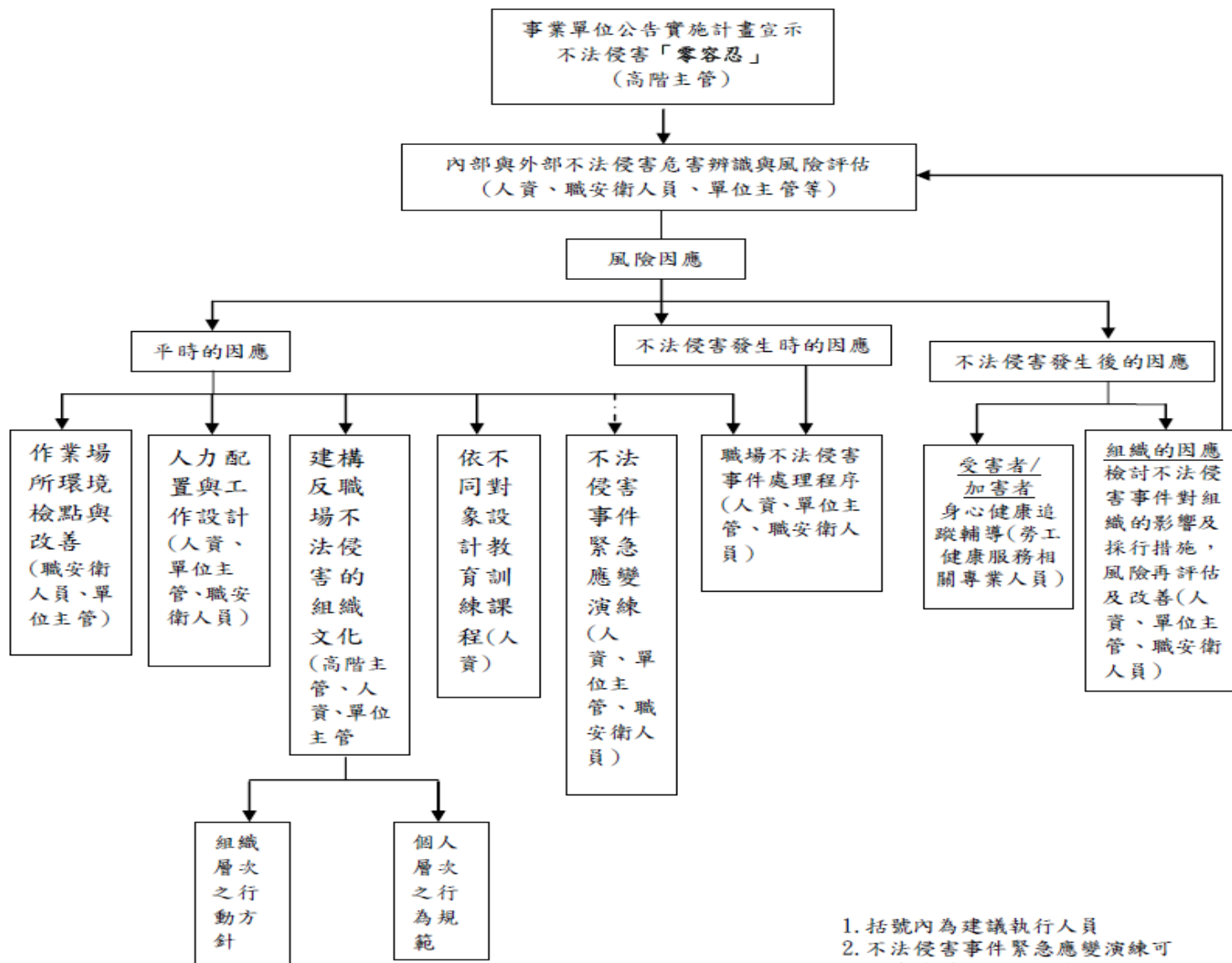
## ✓ 我國勞動部勞動及職業安全衛生研究所102年「工作環境安全衛生狀況認知調查」

### ◆受僱者暴露於職場暴力情況之比例

- 言語暴力(8.41%)。
- 心理暴力(4.52%)。
- 性騷擾(1.39%)。
- 肢體暴力(1.25%)

### ◆雇主及自營作業者之比例

- 言語暴力(4.16%)。
- 心理暴力(2.03%)。
- 肢體暴力(0.79%)。
- 性騷擾(0.55%)。



1. 括號內為建議執行人員
2. 不法侵害事件緊急應變演練可依照事業單位之人力資源選擇辦理



# 工作相關心理壓力事件 引起精神疾病認定參考指引 (民98)

- ✓ 是否因工作引起精神障礙的具體判斷，需符合下述三要件：
  - ◆ 屬於對象疾病之精神障礙發病。
  - ◆ 對象疾病發病前大約六個月之間，可客觀地認定是因從事可能造成該精神障礙發病之工作，而造成強烈的心理壓力。
  - ◆ 無法認定該案例是因為工作以外的心理壓力及個人因素，而造成該精神障礙發病。



# 執行職務遭受不法侵害預防指引第二版（職安署，106/6）

## ○○○○ 預防職場暴力之書面聲明【範例】

本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

- （一）肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- （二）心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- （三）語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

- （一）向同事尋求建議與支持。
- （二）與加害者理性溝通，表達自身感受。
- （三）思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- （四）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
- （五）向公司提出申訴。

四、本公司所有員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，皆得通知本公司人資部門或撥打員工申訴專線，本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。本公司絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

五、本公司對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本公司鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助本公司亦將盡力協助提供。

七、本公司職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：\_\_\_\_\_ 申訴專用電子信箱：\_\_\_\_\_

公司負責人：\_\_\_\_\_ 日期：\_\_\_\_\_



# 執行職務遭受不法侵害預防指引 (職安署, 106/6)

## 執行職務遭受不法侵害之預防措施

政策

組織設計

規劃與實施

執行成效之評估及改善

編撰者：逢甲大學張麗雲



# 執行職務遭受不法侵害預防指引第二版（職安署，106/6）

## 執行職務遭受不法侵害之預防措施

### 政策

1

政策明確申明職場不法侵害「零容忍」之立場，建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。

2

參考職場不法侵害或就業歧視相關法令規章，妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，落實法令規定。

3

針對職場不法侵害事件，應建立標準處置流程，明定申訴或通報管道及後續處理機制。

4

確保所有人員了解各自承擔之義務及責任。

5

提供職場不法侵害相關教育訓練，並鼓勵全員參與。



# 執行職務遭受不法侵害預防指引第二版（職安署，106/6）

## 執行職務遭受不法侵害之預防措施

### 組織設計

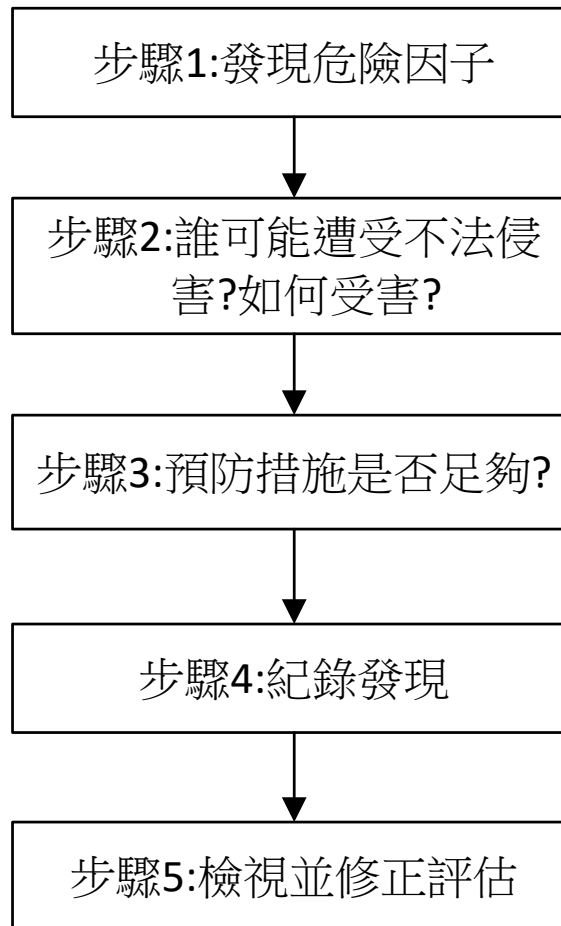
- ✓ 專責單位統籌，一名高階主管督導管理及推動全體同仁參與。
- ✓ 推動計畫及措施分工納入職業安全衛生管理計畫。
- ✓ 依職業安全衛生管理辦法及勞工健康保護規則規定；需配置勞工健康服務醫護人員者，配合規劃辦理相關預防或諮商輔導措施。
- ✓ 設有總機構者，各地區事業單位可依總機構政策或計畫規劃執行。
- ✓ 明確申明職場不法侵害「零容忍」，建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。
- ✓ 相關推動人員教育訓練。
- ✓ 未達需設置職業安全衛生人員或勞工健康服務醫護人員者，透過外部資源(如：各區職業傷病防治中心、勞工健康服務中心)協助規劃執行。



# 執行職務遭受不法侵害預防指引第二版（職安署，106/6）

## 執行職務遭受不法侵害之預防措施

### 規劃與實施



評估危害步驟圖





# 執行職務遭受不法侵害預防指引第二版 (職安署, 106/6)

## 執行職務遭受不法侵害之預防措施

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

### 規劃與實施—辨識與評估

單位/部門:

評估日期:

受評估之場所:

場所內工作型態及人數:

評估人員:

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 |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |
|---|--------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|--|----------------|--|------|-----|--|--|----------|----------|----------|-----|----|----------|----------|----------|------|----------|----------|----------|------|----------|----------|----------|
|   |                          |                          |                                   |               |               |               |  |                |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |
| <b>外部不法侵害</b>   |                          |                          |                                   |               |               |               |  |                |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |
| 是否有組織外之人員(承包商、<br>客戶、服務對象或親友等)因其<br>行為無法預知,可能成為該區<br>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<br>史之客戶   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                   |               |               |               |  |                |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |
| 勞工之工作性質是否為執行公<br>共安全業務  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                   |               |               |               |  |                |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |
| 勞工之工作是否為單獨作業  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                   |               |               |               |  |                |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |
| 勞工是否需於深夜或凌晨工作   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                   |               |               |               |  |                |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |
| 勞工是否需於較陌生之環境工<br>作  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                   |               |               |               |  |                |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |
| 勞工之工作是否涉及現金交<br>易、運送或處理貴重物品                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                   |               |               |               |  |                |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |
| 勞工之工作是否為直接面對群<br>眾之第一線服務工作                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                   |               |               |               |  |                |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |
|   |                          |                          |                                   |               |               |               | <table border="1"> <tr> <td rowspan="2">風險等級</td> <td colspan="3">嚴重性</td> </tr> <tr> <td>嚴重<br/>傷害</td> <td>中度<br/>傷害</td> <td>輕度<br/>傷害</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">可能性</td> <td>可能</td> <td>高度<br/>風險</td> <td>高度<br/>風險</td> <td>中度<br/>風險</td> </tr> <tr> <td>不太可能</td> <td>高度<br/>風險</td> <td>中度<br/>風險</td> <td>低度<br/>風險</td> </tr> <tr> <td>極不可能</td> <td>中度<br/>風險</td> <td>低度<br/>風險</td> <td>低度<br/>風險</td> </tr> </table> |                |  | 風險等級 | 嚴重性 |  |  | 嚴重<br>傷害 | 中度<br>傷害 | 輕度<br>傷害 | 可能性 | 可能 | 高度<br>風險 | 高度<br>風險 | 中度<br>風險 | 不太可能 | 高度<br>風險 | 中度<br>風險 | 低度<br>風險 | 極不可能 | 中度<br>風險 | 低度<br>風險 | 低度<br>風險 |
| 風險等級  | 嚴重性                      |                          |                                   |               |               |               |  |                |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |
|   | 嚴重<br>傷害                 | 中度<br>傷害                 | 輕度<br>傷害                          |               |               |               |  |                |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |
| 可能性   | 可能                       | 高度<br>風險                 | 高度<br>風險                          | 中度<br>風險      |               |               |  |                |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |
|   | 不太可能                     | 高度<br>風險                 | 中度<br>風險                          | 低度<br>風險      |               |               |  |                |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |
|   | 極不可能                     | 中度<br>風險                 | 低度<br>風險                          | 低度<br>風險      |               |               |  |                |  |      |     |  |  |          |          |          |     |    |          |          |          |      |          |          |          |      |          |          |          |

編撰者: 逢甲大學張麗極



# 執行職務遭受不法侵害預防指引第二版（職安署，106/6）

## 執行職務遭受不法侵害之預防措施

### 規劃與實施-建構行為規範-主管層級

#### 職場不法侵害行為檢核表

- 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沈重處罰。
- 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。



# 執行職務遭受不法侵害預防指引第二版（職安署，106/6）

## 執行職務遭受不法侵害之預防措施

### 規劃與實施-辦理危害預防與溝通技巧訓練

- 訓練原則

- 建議組織內部可訓練一批成熟且資深勞工，令其擔任職場不法侵害預防之核心工作團體，以承擔較複雜互動責任及處理緊急應變事件
- 擬定指引、守則或手冊，並將之公告，必要時進行解說，或利用事業單位相關會議、小組討論或教育訓練，達到訊息傳遞並促進溝通，以利於特定情境中預防或因應職場不法侵害



# 執行職務遭受不法侵害預防指引第二版 (職安署, 106/6)

## 執行職務遭受不法侵害之預防措施

### 規劃與實施-建立事件處理程序-通報

| 通報內容  |  |
|---|--|
| 發生日期：_____ 時間：_____   | 發生地點：_____   |
| _____   | _____  |
| 受害者   | 加害者  |
| 姓名或特徵：_____   | 姓名或特徵：_____  |
| 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女   | 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女  |
| <input type="checkbox"/> 外部人員                               | <input type="checkbox"/> 外部人員  |
| <input type="checkbox"/> 內部人員 (所屬部門/單位：_____)               | <input type="checkbox"/> 內部人員 (所屬部門/單位：_____)  |
| 受害者及加害者關係：_____   | 發生原因及過程：_____  |
| 不法侵害類型：   | 造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請填下述內容)                               |
| <input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 語言暴力 | 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他_____ |
| <input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾  | 2. 傷害程度：_____  |
| <input type="checkbox"/> 其他：_____                           | 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請填姓名)                                  |
| 通報人：  | 通報日期/時間：   |



# 執行職務遭受不法侵害預防指引第二版 (職安署, 106/6)

## 執行職務遭受不法侵害之預防措施

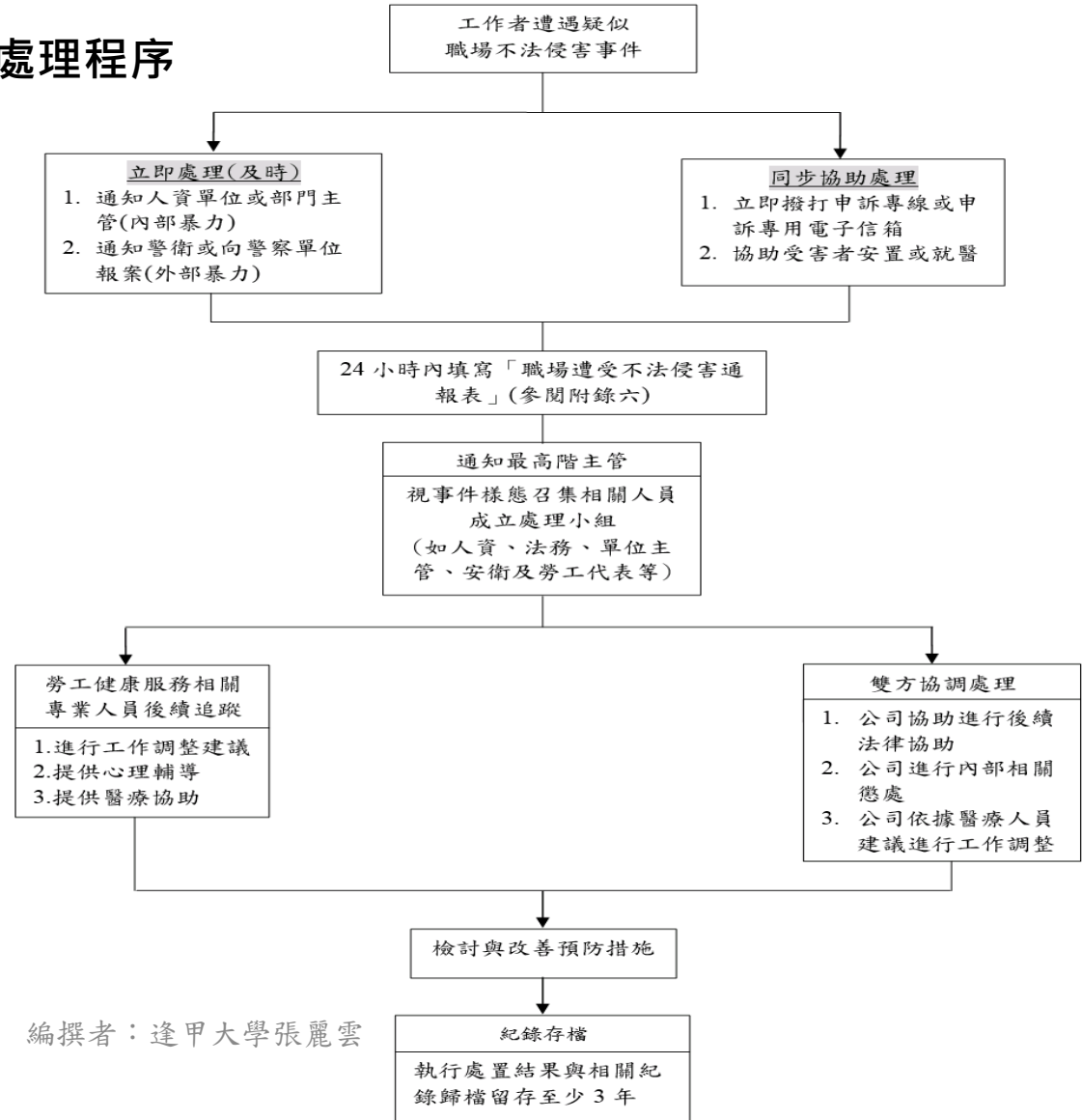
### 規劃與實施-建立事件處理程序-處置

| 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：  |  |



## 執行職務遭受不法侵害之預防措施

### 規劃與實施-建立事件處理程序



編撰者：逢甲大學張麗雲

職場不法侵害事件處理流程圖





# 執行職務遭受不法侵害預防指引第二版 (職安署, 106/6)

## 執行職務遭受不法侵害之預防措施

### 規劃與實施-執行成效之評估及改善

| 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          | 編撰者：逢甲大學張麗雲  |    |               |



# 人因性危害預防計畫指引 (初版)

## 職安署 103年8月

### 前言

- ✓ 美、日、歐職災調查統計，累積性肌肉骨骼傷病造成的損失工作天案件數，佔所有職業傷病案件數的比例：  
歐盟平均為38%，美國32%，日本41.2%，英國40%。
- ✓ 近年重複性肌肉骨骼傷病所造成的整體損失：  
歐盟約2,160 億美元，占歐盟整體GDP的1.6%；  
美國約1,680億美元，占美國GDP的1.53%。
- ✓ 我國因工作之重複性肌肉骨骼傷病民國90年至100年之統計案件約佔：  
勞工保險給付疾病之 85~88%；  
為最常見之職業疾病。





# 人因性危害預防計畫指引 (初版)

## 職安署 103年8月

### 相關法令

#### ✓ 職安法第6條第2項：

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

#### ✓ 職安法施行細則第 9 條：

本法第六條第二項第一款預防重複性作業等促發肌肉骨骼疾病妥為規劃內容。

#### ✓ 職業安全衛生設施規則第324條之1：

勞工從事重複性之作業，危害預防措施事項。

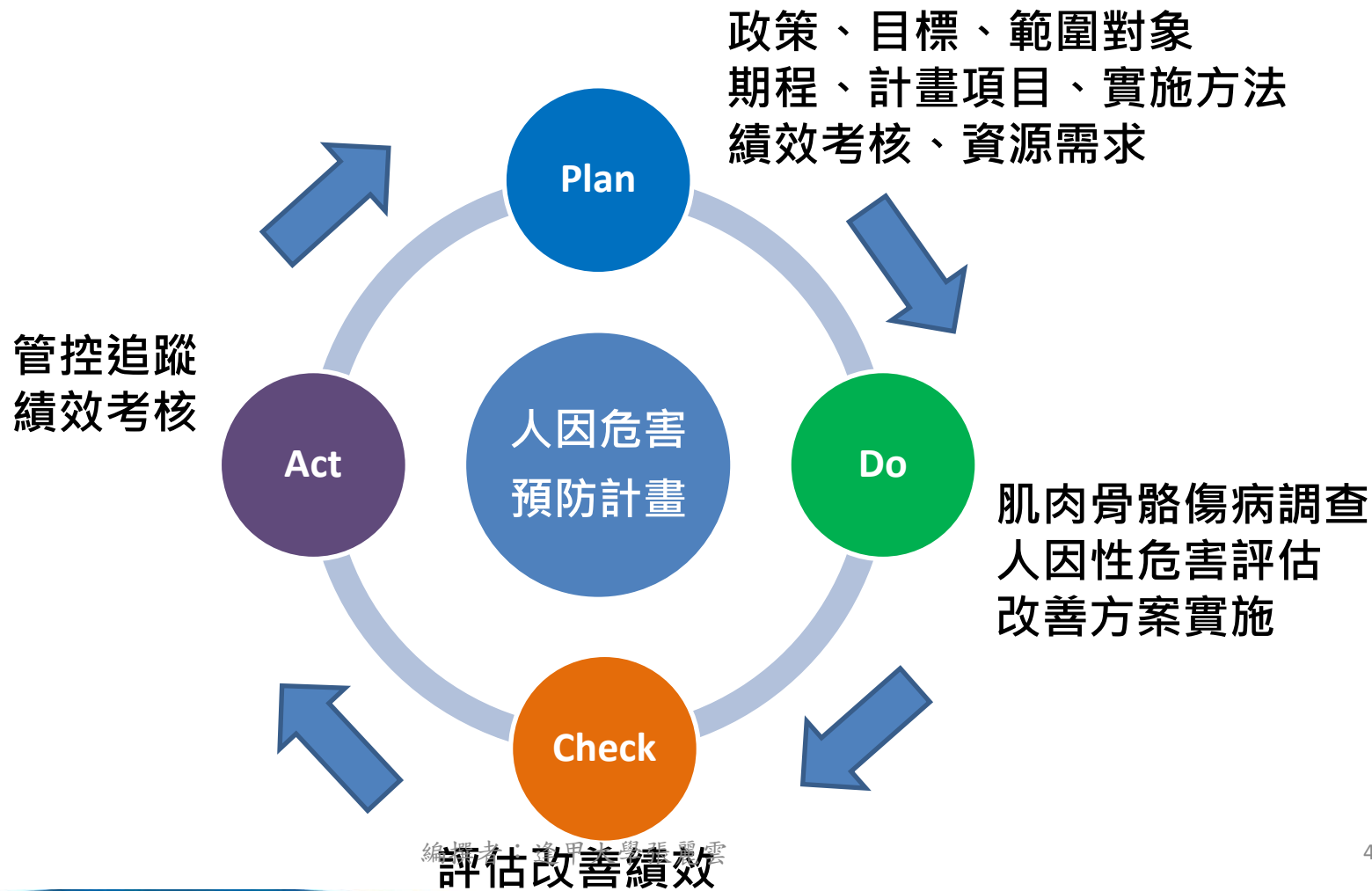
- 勞工人數達一百人以上者，訂定並執行人因性危害預防計畫。
- 勞工人數未滿一百人者，得以執行紀錄或文件代替。

#### ✓ 職安法第23條：

- 依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。
- 達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統...



# 人因性危害防止計畫P-D-C-A流程圖





# 人因性危害預防計畫指引 (初版)

職安署 103年8月

## 人因性危害預防計畫涵蓋要項

- ✓ 相關法令。
- ✓ 計畫內容。
  - 政策
  - 目標
  - 範圍對象
  - 時程
  - 項目與實施
- ✓ 預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病之危害分析與改善流程。  
勞工保險給付疾病之 85~88%；為最常見之職業疾病。



## 附錄二 人因性危害預防計畫實施參考例

本參考例係以模擬某事業單位推動人因性危害預防所擬定之實施計畫，如要充分  
了解具體內容，建議對照本指引各章節的項目說明，並依各事業單位需求特性酌  
予修正。進一步之技術文件可由勞安所網站查詢相關參考資料

### ○○公司○○廠人因性危害預防計畫實施參考例

#### 一、政策

本計畫的目的在於維護本廠勞工、.....等利害相關者的健康福祉，預防人因性危害及避免重複性肌肉骨骼傷病.....。經過.....委員會決議並經總經理核准，.....公告全體勞工週知，共同推動。.....

#### 二、目標

○○○○○○○

#### 三、計畫對象範圍

計畫範圍：○○○○廠

計畫對象：本廠全體勞工，共□部門，計○○○名（含派遣人員○名、志工○○名與實習人員○○名）。

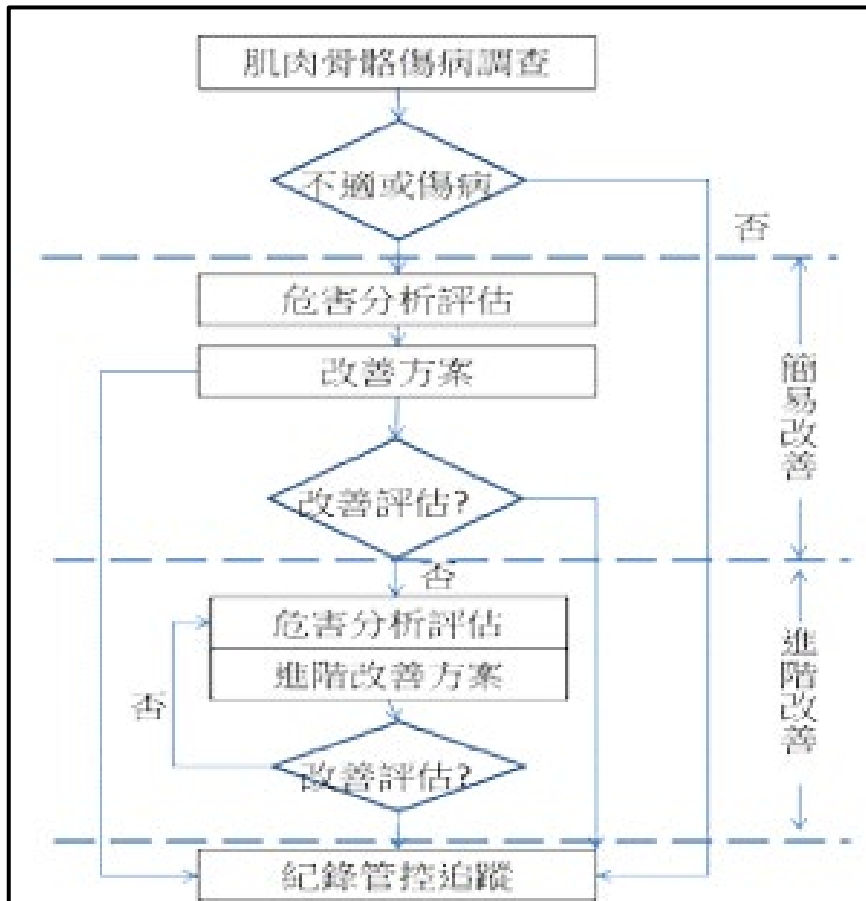
四、計畫實施時程：自.....年.....月.....日起至.....年.....月.....日止。

編撰者：逢甲大學張麗雲

#### 五、計畫項目及實施：

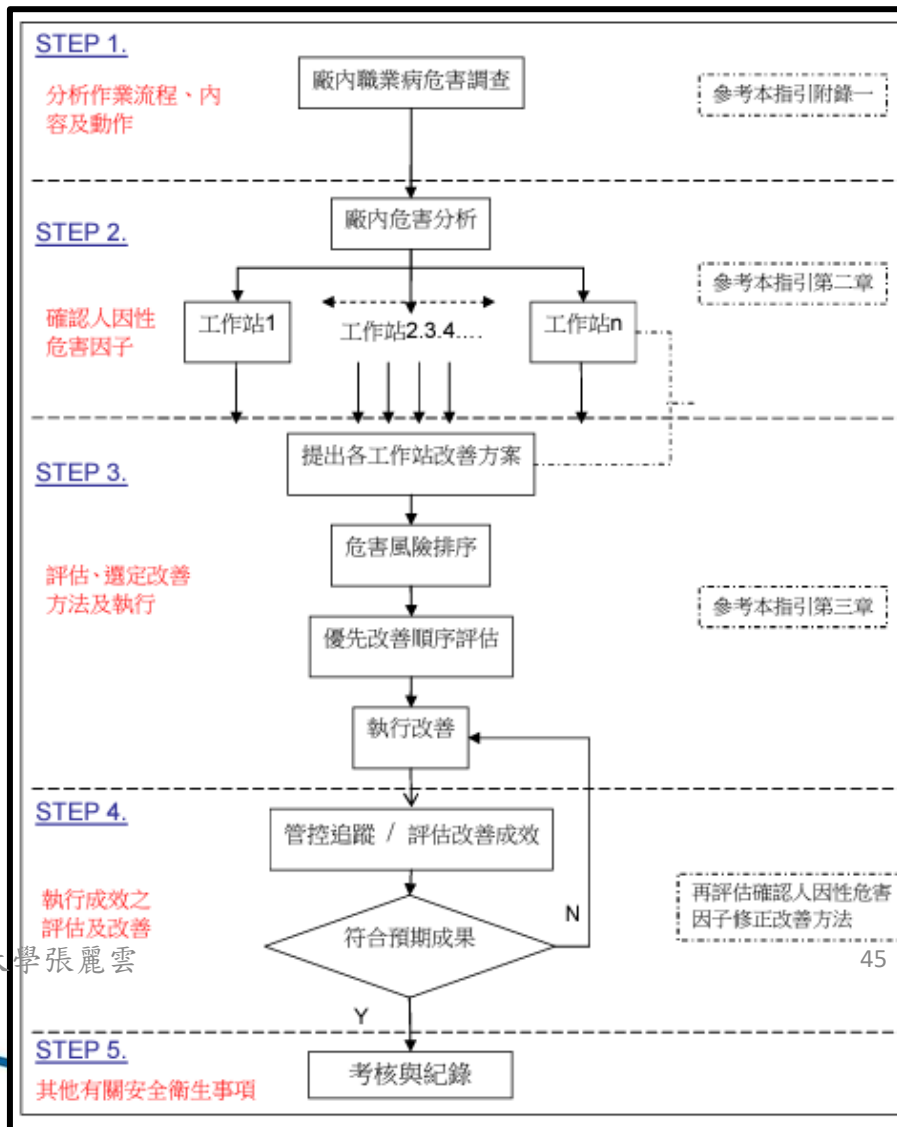
# 人因性危害預防計畫指引 (初版)職安署 103年8月

## ✓ 預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病之危害分析與改善流程



編撰者：逢甲大學張麗雲

圖 4 二階段人因工程改善流程圖





# 人因性危害預防計畫指引 (初版)職安署 103年8月

## ✓ 肌肉骨骼傷病評估方法與檢核表

### 肌肉骨骼症狀調查表

\_\_\_\_\_公司

填表日期： / /

#### B. 基本資料

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

| 不痛                       |                          | 極度劇痛                     |                          |                          |                          |         | 編撰者：逢甲大學張麗雲 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------|-------------|
| 0                        | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |         |             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 頭       |             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 左肩      |             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 左手肘/左前臂 |             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 左手/左手腕  |             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 左臀/左大腿  |             |
| <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"/> | 上背      |             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 右肩      |             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 右手肘/右前臂 |             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 下背      |             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 右手/右手腕  |             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 右臀/右大腿  |             |
| <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  |             |

背面觀

## ✓ 簡易人因工程檢核表(部分)

| 危害          | 改善方案  |
|-------------|---|
| <p>手過頭</p>  | <p>在作業安全區作業<br/>男：94-140 cm<br/>女：88-131 cm</p> |
| <p>手肘過肩</p> |   |
| <p>頸部彎曲</p> | <p>提高工作/設備的高度</p>                               |
| <p>腰部彎曲</p> |   |

檢核結果

處理情形



# 異常工作負荷促發疾病預防指引(第二版)

## 職安署 108年 4月

### 前言

- ✓ 國際勞工組織 ( ILO ) 2005年推估職業原因於循環系統疾病之貢獻度為23%，且流行病學實證研究顯示，輪班、夜間及長時間工作與許多疾病的罹病風險有關，如心肌梗塞、高血壓、糖尿病、肥胖、肌肉骨骼疾病、睡眠障礙、憂鬱、疲勞與其他身心症狀等。
- ✓ 國內產業結構改變，多數勞工面臨工作負荷及精神壓力過重等威脅，長期如未獲得適當休息及充足睡眠，便可能影響體能及精神狀態，甚而促發腦心血管疾病。

### ✓ 第 6條第 2項：

勞工從事輪班、夜間工作及長時間工作，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施。

### ✓ 異常工作負荷促發疾病預防指引

勞動部爰參考國內外相關實務作法及勞動法規，103年9月5日公告，108年 4月修正公告第二版。





# 異常工作負荷促發疾病預防指引(第二版)

## 職安署 108年 4月

### 異常工作負荷促發疾病之預防措施

- 一、政策
- 二、組織設計
- 三、規劃與實施
  - (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) 檢查、管理及健康促進
  - (五) 執行成效之評估及改善

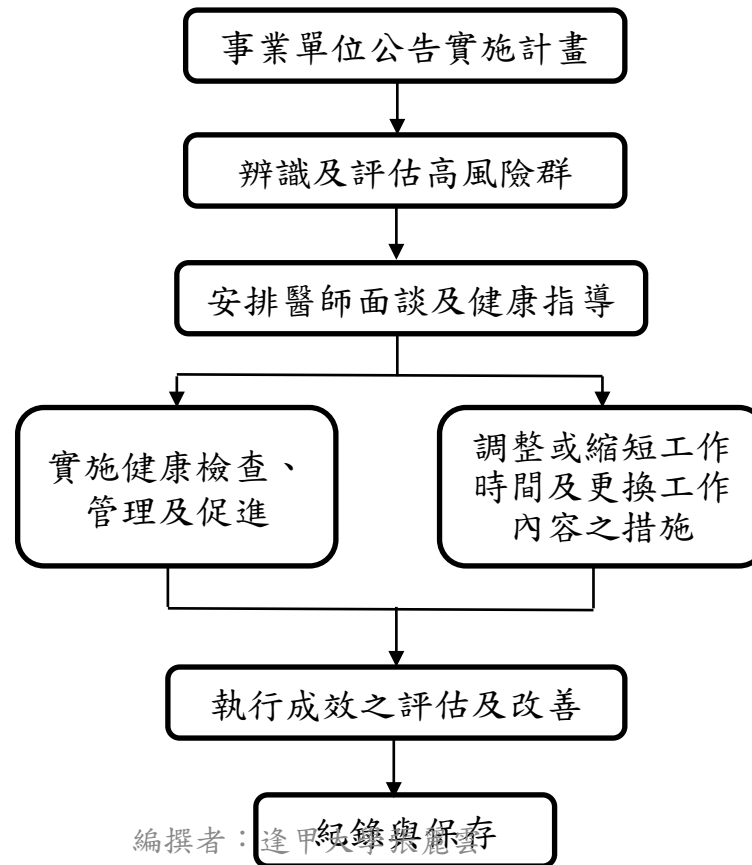
編撰者：逢甲大學張麗雲



# 異常工作負荷促發疾病預防指引(第二版)

## 職安署 108年 4月

### 異常工作負荷促發疾病之預防措施



編撰者：逢甲大學職業安全衛生中心



# 資料來源

- 編撰者:長榮大學團隊-王安祥
- 續編撰者:逢甲大學張麗雲



# 法源

## 職業安全衛生法 § 6 (罰則)

- 違反第六條第二項 §45
  - － 處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰
  
- 違反第六條第二項致發生職業病 §43
  - － 處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰