



辦公室新型職業性疾病 預防管理

人因危害課程、職場暴力預防、女性勞工母性保護

議 題

人因

職場霸凌

女性勞工母性保護



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

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

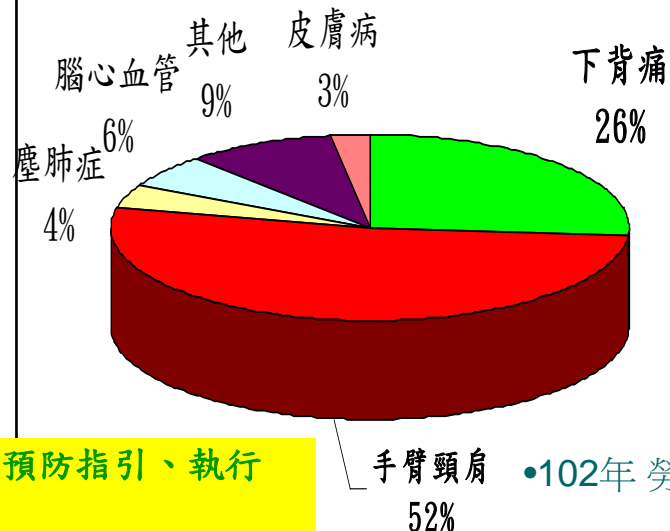
之預防。

三、執行職務因他人行為遭受身

說明

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

• 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

四、避難、急救、休目或其他

職業安全衛生設施規則§324-1

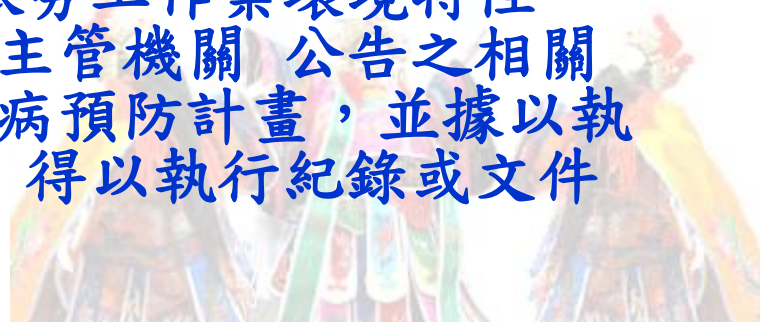
- 雇主使勞工從事重複性之作業，為避免勞工因姿勢不良、過度施力及作業頻率過高等原因，促發肌肉骨骼疾病，應採取下列危害預防措施，作成執行紀錄並留存三年：
 - 一、分析作業流程、內容及動作。
 - 二、確認人因性危害因子。
 - 三、評估、選定改善方法及執行。
 - 四、執行成效之評估及改善。
- 前項危害預防措施，事業單位勞工人數達一百人以上者，雇主應依作業特性及風險，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定人因性危害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未滿一百人者，得以執行紀錄或文件代替。

• 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：

- 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，得以執行紀錄或文件代替。

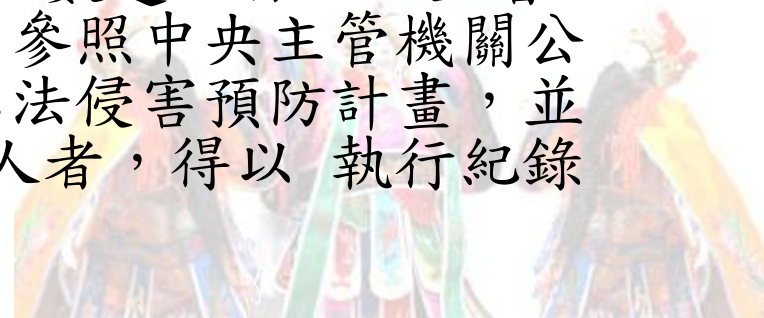


• 職業安全衛生設施規則§324-3

• 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：

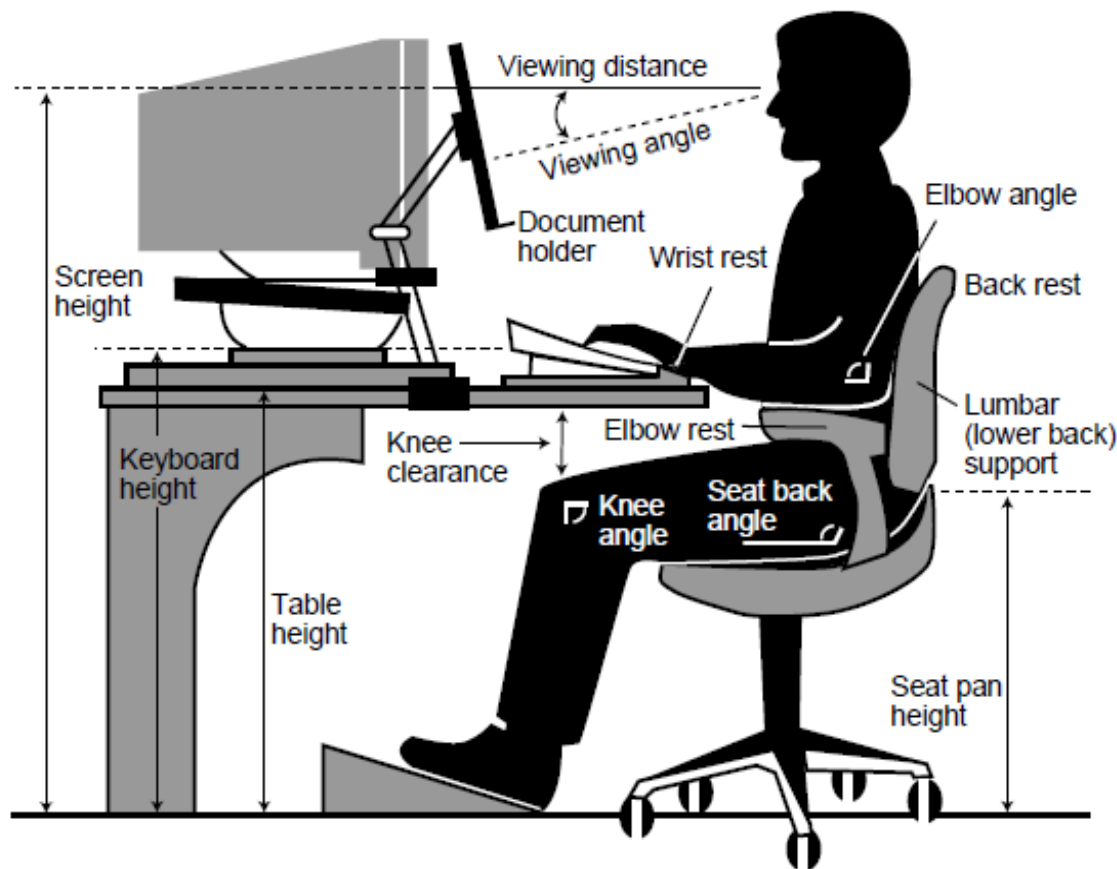
- 一、辨識及評估危害。
- 二、適當配置作業場所。
- 三、依工作適性適當調整人力。
- 四、建構行為規範。
- 五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。
- 六、建立事件之處理程序。
- 七、執行成效之評估及改善。
- 八、其他有關安全衛生事項。

• 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。



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)

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。



集貨搬運不費力，站著不腰疼！臺東場研製「果籃抬升裝置」

2017年09月23日



臺東場研製之果籃抬升裝置。

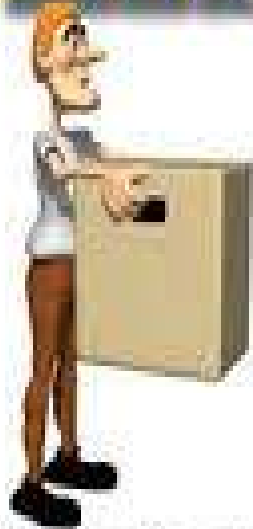


電腦作業坐姿健身操：第1~4招





LIFT SAFELY



Use Your
Legs...

NOT your BACK

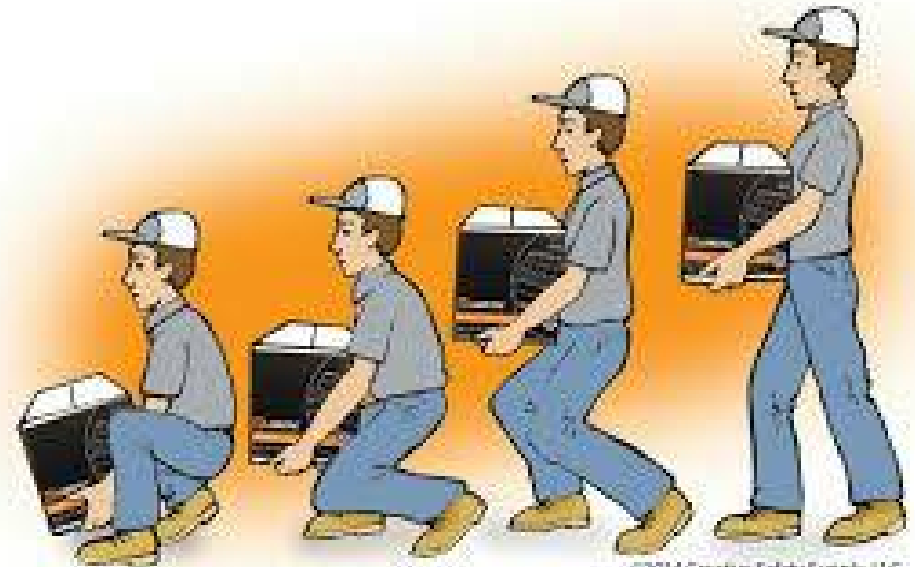


Ask for **HELP** with Heavy Loads!

SAFETY FIRST



LIFT WITH
YOUR LEGS
NOT YOUR
BACK



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** ...



and
a **Right Way!**

職場暴力是一個人或一群人以重複性的，有損健康的行為虐待一個或一群人。

形式包括：語言侮辱，身體傷害，社會關係及名譽侵害，網絡暴力（通過電子郵件，即時通信消息，博客微博留言，手機，或者其他網絡形式故意騷擾，恐嚇和脅迫他人）性騷擾以及其他會帶來侵害的舉動。

職場中雙方權力（職位）的不平衡以及暴力行為的重複性，是構成職場暴力的必要條件。



職場暴力研究院（Workplace Bullying Institute，簡稱WBI）的報告顯示，職場中大部分施暴者都佔據著權力的高位：在美國，施暴者中有72%是受害者的老闆或上司，18%是同事，這意味著，很多人都在承受著他們老闆的“欺負”。



資料來源：南都周刊

圖片來源：
<https://kknews.cc/news/gploml.html>

遭遇職場性騷擾時，雇主有義務要處理嗎？

雇主應採取立即有效的
糾正及補救措施

違者罰新臺幣10萬元
以上50萬元以下罰鍰



被職場性騷擾了 怎麼辦？

防治3步驟

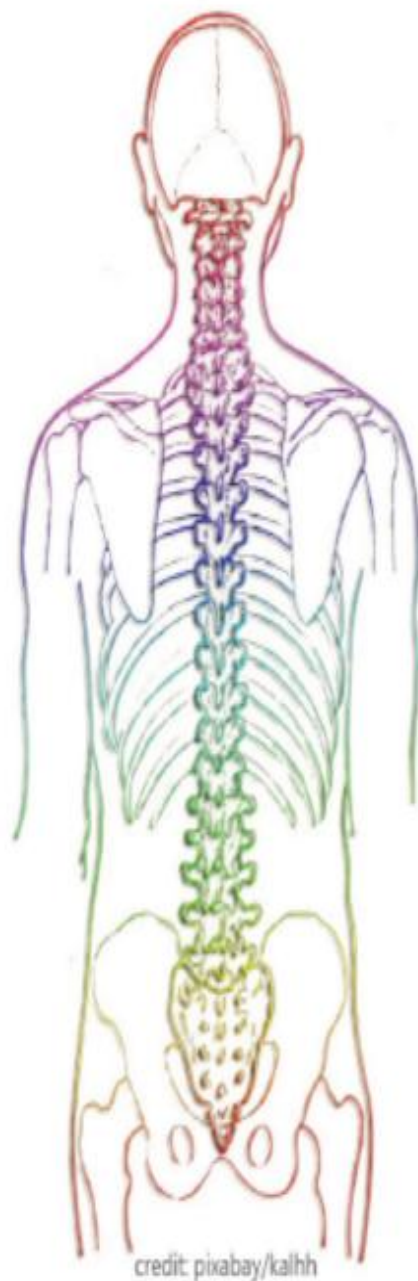
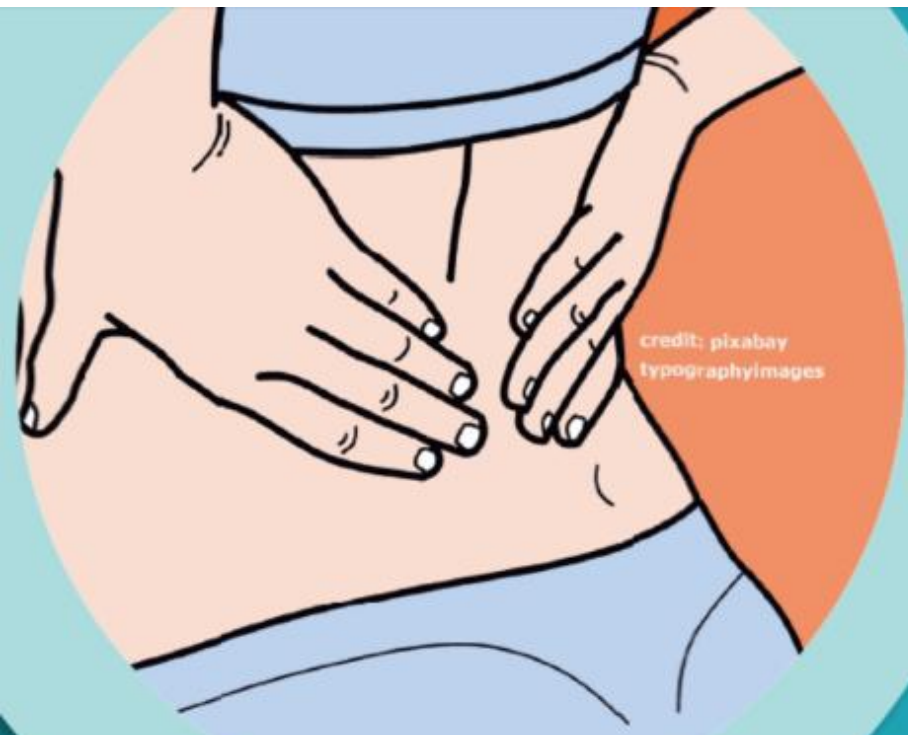


- 第一步 當面向騷擾者表達不悅
- 第二步 循內部申訴管道處理
(向公司提出申訴)
- 第三步 向外部管道申訴！
(當地勞工主管機關)



臺北市政府勞動局

Department of Labor, Taipei City Government



那些職業容易罹患腰 椎椎間盤突出？

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、砌磚牆
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）

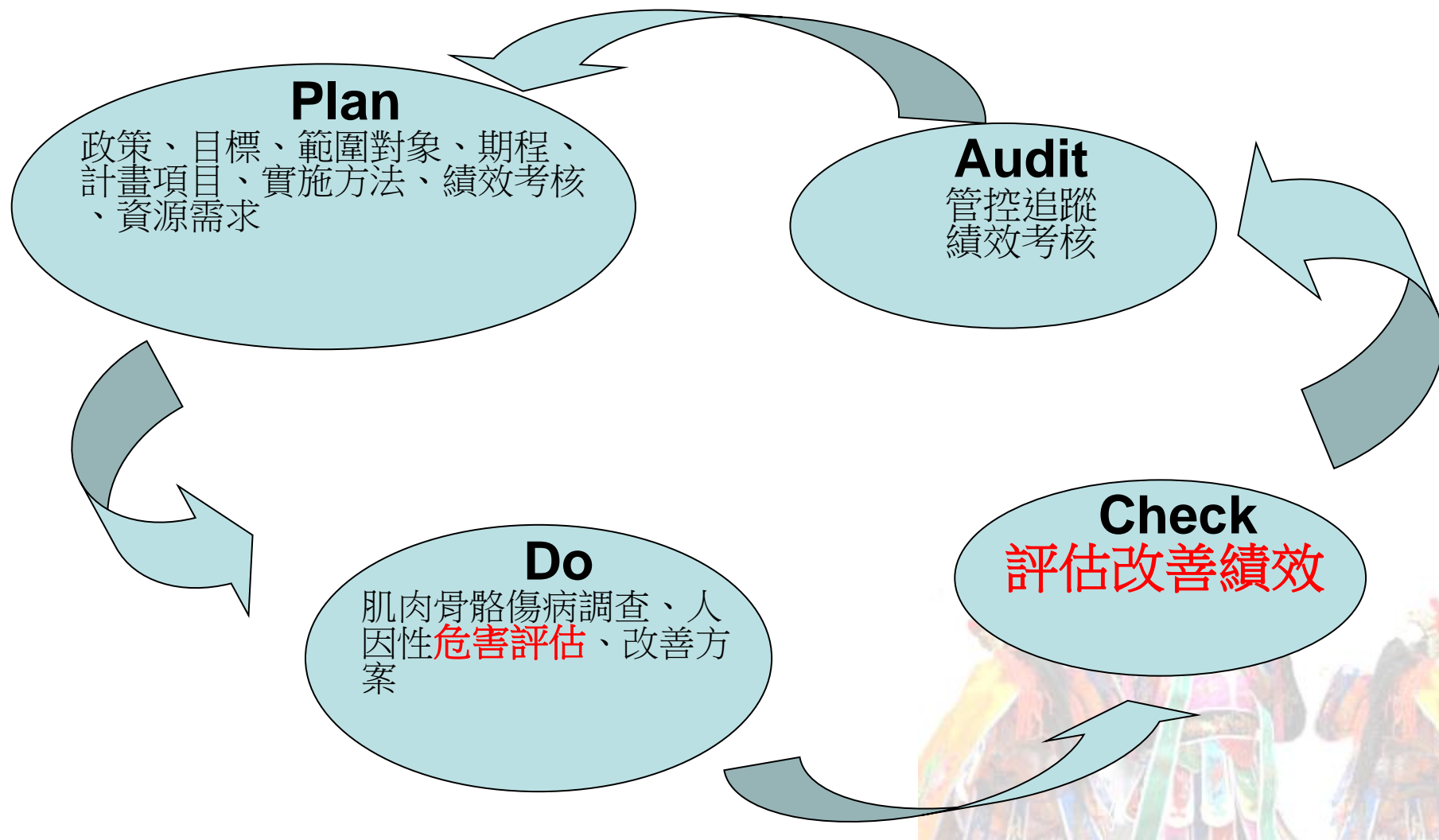


搬運作業要小心！



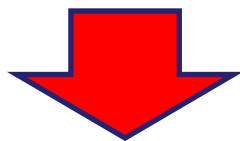
而患者往往無法繼續工作，對個人或是公司都是一大損失。

人因性危害防止計畫的規畫流程圖




職業性肌肉骨骼傷病暴露調查 (人因性危害調查1)

開始囉



調查內容標的:

- 已有或疑似罹患肌肉骨骼相關職業病
- 就醫記錄或影響差勤
- 高抱怨員工/工作站
- 最後是  其他未曾評估實施的員工



實施方法一

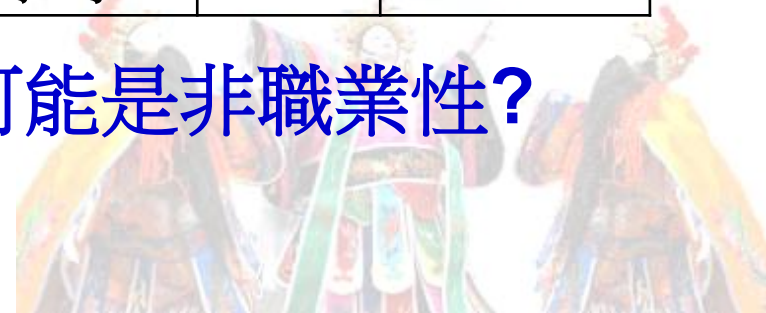
肌肉骨骼疾病統計表

實施方法

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

危害情形	說明	備註
勞保職業性肌肉骨骼疾病確診案例	名	
通報中的疑似肌肉骨骼傷病案例	名	
異常離職率高	名	
經常性病假、缺工	名	
經常性索取痠痛貼布、打針、抱怨或按摩等	名	

可能是職業性?也可能是非職業性?



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

肌肉骨骼傷害症狀調查表

A. 填表說明
下列任何部位請以酸痛不適與影響關節活動判斷。任選分數高者。
● 酸痛不適程度與關節活動能力：(以肩關節為例)

0	1	2	3	4	5
不痛	酸痛	中等痛	刺痛	非常刺痛	極度刺痛
身體活動不受阻礙	不痛	可以忽略	可能影響工作	影響自主活動能力	完全無法自主活動
關節活動範圍	可自由活動	對疼痛會酸痛	超過一半會酸痛	只能1/4	完全無法自主活動

肌肉骨骼症狀調查表
○○光電公司

填表日期： / /

B. 基本資料

廠區	部門	課/組	作業名稱	職務
DL3A	製造部	一課	物料搬運	作業員
員工編號	姓名	性別	年齡	年資
A12345A	李大仁	<input checked="" type="checkbox"/> 男	42	13
			身高	體重
			172	58
			慣用手	
			<input checked="" type="checkbox"/> 左手	<input checked="" type="checkbox"/> 右手

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，且關節活動受到限制？
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？(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

不痛 0	1	2	3	4	5 極度刺痛
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

背面觀

D. 症狀、病史及其他說明

- 症狀：肩關節彎曲超過90度
- 症狀：左手肘無法彎曲超過45度
- 症狀：下背經常感到刺痛

其他說明：

可能是職業性?也可能是非職業性?

實施方法

「肌肉骨骼傷病管控追蹤一覽表」摘要說明

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

	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	

肌肉骨骼症狀調查與管控追蹤一覽表

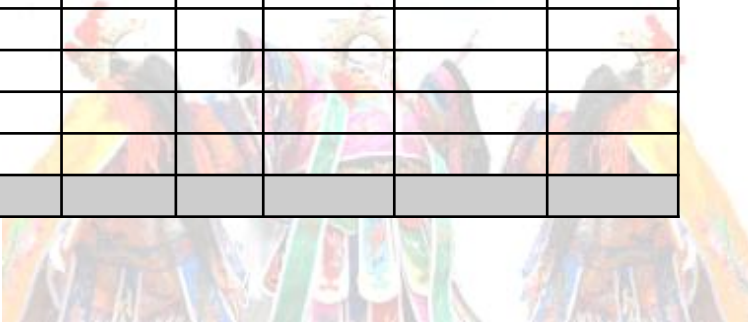
部門	課/組	作業名稱	職稱	員工編號	姓名	性別	年齡	年資	身高 (cm)	體重 (kg)	慣用手	職業病	通報中	問卷調查	是否不適	酸痛持續時間 (月)
											左/右	名稱	Y/N	Y/N	Y/N	
		000	000	000	000	M/F					左/右	名稱	Y/N	Y/N	Y/N	
分析																



肌肉骨骼症狀調查與管控追蹤一覽表

大部分
可解決

症狀調查														追蹤改善情形				備註		
頸	上背	下背	左肩	右肩	左手肘 / 前臂	右手肘 / 前臂	左手 / 腕	右手 / 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	
															Y/N	Y/N	Y/N	Y/N		



肌肉骨骼傷病人因工程改善管控追蹤一覽表

危害情形		危害因子說明	檢核表編號	改善方案說明	是否改善 是/否
確診疾病	確診肌肉骨骼傷病案例				
	小計： 名				
有危害	通報中的疑似肌肉骨骼傷病				
	異常離職				
	經常性病假、缺工				
	經常性索取痠痛貼布、打針、或按摩等				
小計： 名					
疑似有危害	傷害問卷調查				
	小計： 名				
		以上累計： 名			

檢核表的選擇



原則

- 1. 有一定**理論基礎**，已發表或實施較無爭議
- 2. 依不同**作業、風險部位**選擇適當的**方法**
- 3. 對於評估方法選擇可循序漸進，先用**圖形化檢核表**，篩選高風險因子是否存在；如有危害因子存在，再進行細部分析評估其危害性大小，如先用**圖形化檢核表**，再用**檢核方法(MSDs、KIM、EAWS等)**



常見肌肉骨骼傷病分析工具

分類	評估工具	評估部位	分級
  上肢	簡易人因工程檢核表	肩、頸、手肘、腕、軀幹、腿	I, 篩選
	Strain Index	手及手腕	II, 分析
	ACGIH HAL-TLV	手	II, 分析
	OCRA Checklist	上肢, 大部分手	II, 分析
	KIM-MHO (2012)	上肢	II, 分析
	OCRA Index	上肢, 大部分手	III, 專家
	EAWS	肩、頸、手肘、腕、軀幹、腿	III, 專家
背部	簡易人因工程檢核表	肩、頸、手肘、腕、軀幹、腿	I, 篩選
	KIM-LHC	背	I, 篩選
	KIM-PP	背	I, 篩選
	NIOSH Lifting eq.	背	II, 分析
	EAWS	肩、頸、手肘、腕、軀幹、腿	III, 專家
全身	RULA, REBA	肩、頸、手肘、腕、軀幹、腿	III, 專家
	OWAS	背、上臂和前臂	III, 專家
	EAWS	肩、頸、手肘、腕、軀幹、腿	III, 專家

評估部位要選對工具!

實施方法

實施方法

- 危害調查
- 評估與改善










圖形化
(簡易)評估

進階評估

- 改善
- 管控追蹤

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

1

二、過度施力	
危害	改善方案
<p>抬舉重物</p>  <p>抬舉大於 35 公斤 (一天超過 1 次) 或大於 25 公斤 (一天超過 10 次)</p>	 <p>使用升降推車</p>  <p>(動力)拖板車</p>  <p>象鼻子</p>  <p>搬運車</p>  <p>運輸帶</p>  <p>滑桿</p>
<p>高頻率的抬舉 (>5 公斤)</p> 	 <p>在抬舉安全區作業</p>

3

實施方法

六、實施方法

- 危害調查
- 評估與改善

圖形化
(簡易)評估改善
進階評估改善

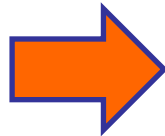
- 管控追蹤 改善前 MHO



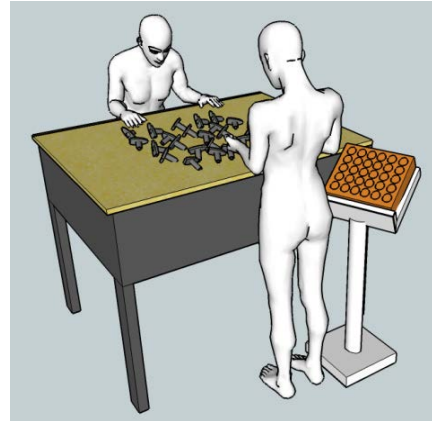
$$2 \times (2 + 1 + 0 + 3 + 2) = 16$$

時間評點數 × (荷重評點數 + 工作協調點數 + 工作環境點數 + 身體姿勢點數 + 手部姿勢點數) = 風險值

風險等級	風險值	說明
1	< 10	低負荷，不易產生生理過載的情形。
2	10 to < 25	中等負荷，針對較弱能力較弱族群應進行工作再設計。
3	25 to < 50	中高負荷，建議進行工作改善。
4	≥ 50	高負荷，生理過載的情形極可能發生，必須進行工作改善。



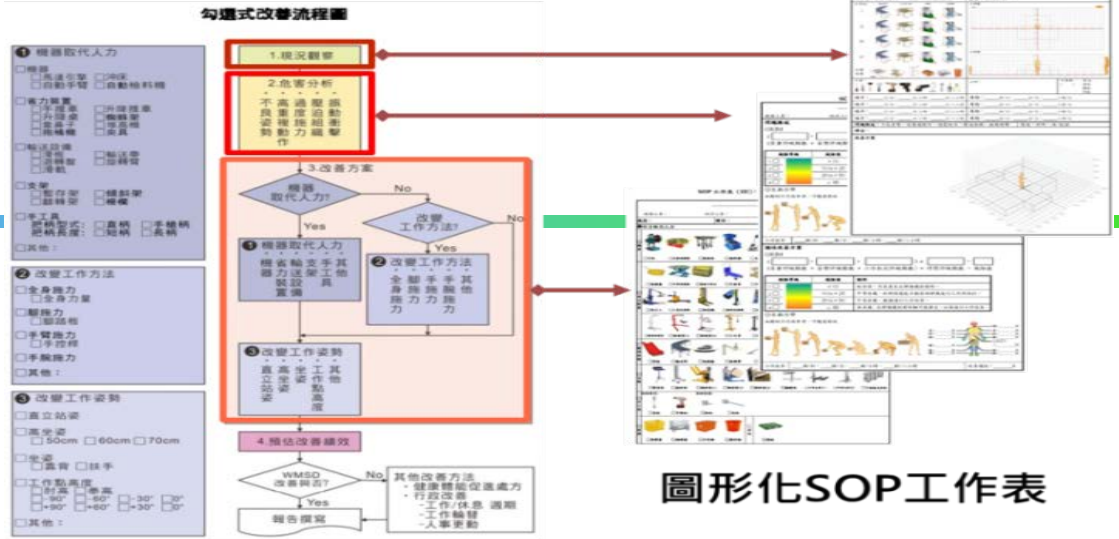
- 改善後 MHO



$$2 \times (2 + 1 + 0 + 0.5 + 0.5) = 8$$

時間評點數 × (荷重評點數 + 工作協調點數 + 工作環境點數 + 身體姿勢點數 + 手部姿勢點數) = 風險值

風險等級	風險值	說明
1	< 10	低負荷，不易產生生理過載的情形。
2	10 to < 25	中等負荷，針對較弱能力較弱族群應進行工作再設計。
3	25 to < 50	中高負荷，建議進行工作改善。
4	≥ 50	高負荷，生理過載的情形極可能發生，必須進行工作改善。



勾選式的改善流程圖

圖形化SOP工作表

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



執行紀錄—人因性危害暴露調查

- 目的：依據本公司人因性危害預防計畫實施調查。
- 調查時間：00年00月00—00日
- 調查範圍：全廠員工
- 調查負責人員：職安部000及醫護人員000
- 肌肉骨骼疾病調查結果：如肌肉骨骼疾病統計表所示。

●略.....



執行紀錄—人因性危害暴露調查(續)

- **肌肉骨骼症狀問卷調查表 (NMQ)調查**：對於本廠無陳述肌肉骨骼傷病不適症狀之員工，進行問卷調查，已完成過問卷調查之員工，如無更換作業內容或新增抱怨者，得免予重新調查。調查結果製成「肌肉骨骼症狀調查與管控追蹤一覽表」。
- **調查結果處理**：將「肌肉骨骼疾病調查」及「肌肉骨骼症狀問卷調查」結果彙整，製成「肌肉骨骼傷病調查一覽表」，以利匯整分析與管控，並依據其綜合考量判斷其採用調職、優先改善、改善、管控等改善策略。
- **考核**：本案提送職業安全衛生委員會討論，並對於需改善工作站及勞工，進行人因性危害評估。

執行紀錄一

人因性危害評估與改善建議執行紀錄

- **目的：**依據本公司人因性危害預防計畫實施評估。
- **評估時間：**00年00月00—00日
- **評估範圍：**依據本公司00年00月00—00日人因性危害暴露調查結果，經職業安全衛生委員會決議依「肌肉骨骼傷病調查一覽表」應實施評估改善之工作站，並記入「肌肉骨骼傷病人因工程改善管控追蹤一覽表」中之危害工作站。
- **負責評估人員：**職安部及醫護人員召集相關人員組成評估小組。
- **評估方法選擇：**依據法令指引及本公司人因性危害預防計畫，選擇適當的評估方法。
- **評估結果：**



執行紀錄——

人因性危害評估與改善建議執行紀錄(續)

- 評估結果：
- 1. 評估結果報告1 圖型化(簡易)評估
- 2. 評估結果報告.....略
- (使用「人因工程工姿勢圖例」轉換成圖形化檢核表).....
- 3. 評估結果報告3(進階評估).....
-
- 8. 評估結果處理：
- 9. 考核：



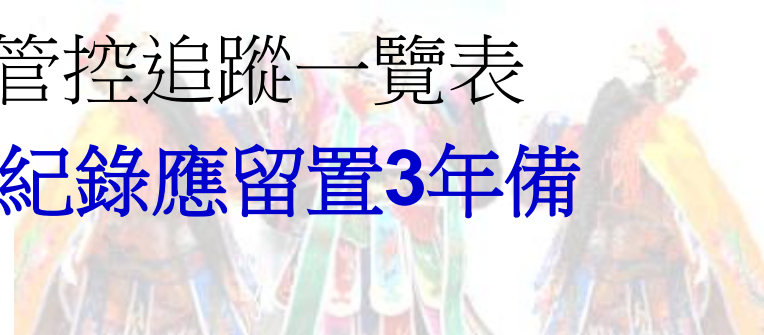
執行紀錄—人因性危害改善執行紀錄

- **目的**：依據本公司人因性危害預防計畫實施改善。
- **改善時間**：00年00月00—00日
- **改善範圍**：依據本公司00年00月00—00日人因性危害評估結果，經職業安全衛生委員會依「肌肉骨骼傷病人因工程改善管控追蹤一覽表」(表單編號0000000)及人因性危害評估與改善建議執行紀錄建議與優先順序，實施改善有危害工作站。
- **負責改善人員**：職安部及醫護人員召集相關人員組成個案改善小組執行。



100人以下人因性危害預止計畫範例

- **100人以下事業單位**，可以參考使用以下表單：
- 1.事業單位之標準作業程序書(作業流程、內容及動作之分析)。
- 2.肌肉骨骼疾病統計表
- 3.肌肉骨骼傷病現況調查問卷
- 4.肌肉骨骼症狀調查與管控追蹤一覽表
- 5.圖型化(簡易)人因工程檢核表
- 6.肌肉骨骼傷病人因工程改善管控追蹤一覽表
- **考核與紀錄**：所有規劃與執行紀錄應留置**3年**備查。

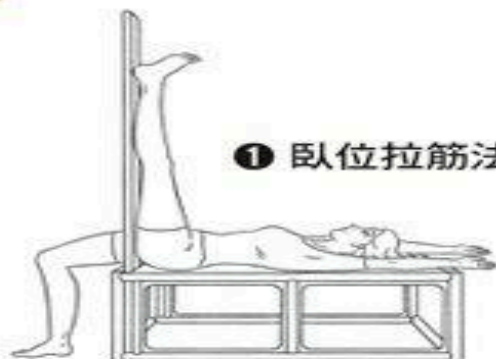


【拉筋：一分鐘就學會的自我療法】

所謂「筋長一寸，壽延十年。筋縮則亡，筋柔則康」，透過拉筋，能有效治療上述這些病症。

長壽而健康的人通常都有一副柔軟的筋骨，平日如能堅持拉筋，就是最好的保健法之一。

① 臥位拉筋法



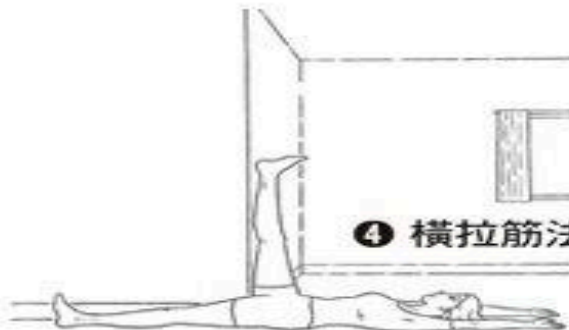
② 立位拉筋法



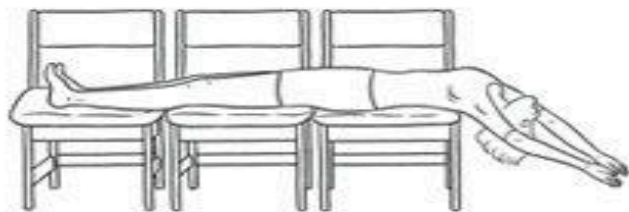
③ 橫豎拉筋法



④ 橫拉筋法



⑤ 頸部拉筋法



⑥ 簡易拉筋法



⑦ 拉屎拉筋法

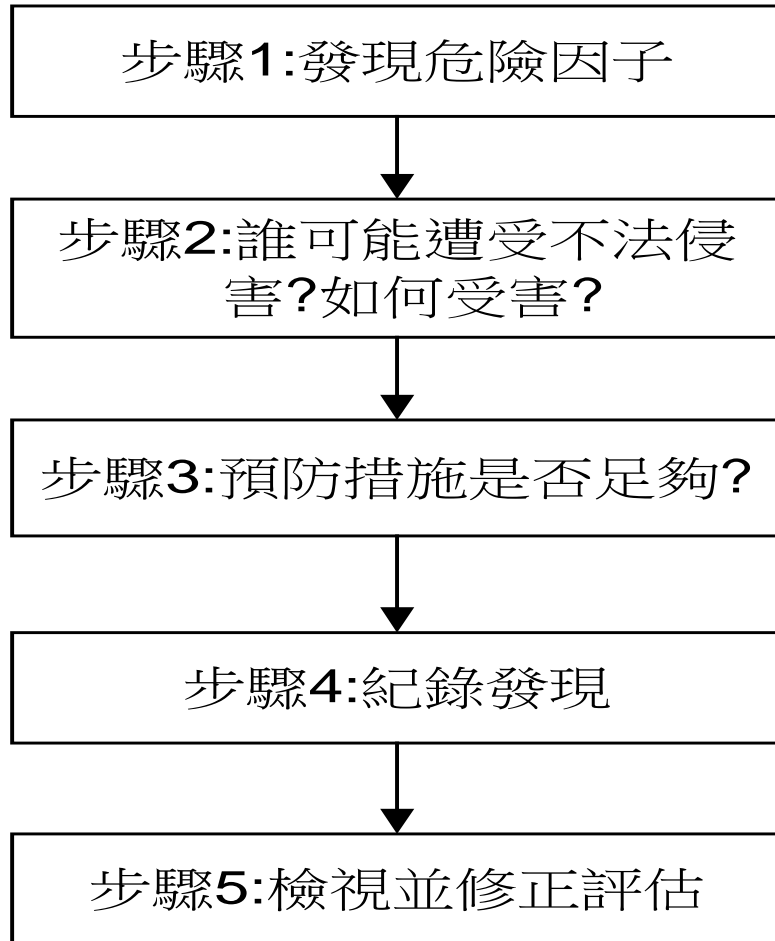


職業安全衛生設施規則(衛生部分)修正重點

• 新增「職場暴力」預防措施

修正條文	說明
<p>第三百二十四條之三 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：</p> <ul style="list-style-type: none">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。 <p>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。</p>	<ol style="list-style-type: none">1. 職場暴力相關預防機制，事業單位應依其工作場所或勞工執行職務之風險特性，採取必要措施，宜有適當組織及人力，訂定適當計畫以利推動，爰規定事業單位勞工人數達100人以上者，應參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行計畫據以執行2. 勞工人數未滿100人之事業單位，考量其專業及資源較為不足，爰規定得以執行紀錄或文件代替預防計畫，以符合實務。

評估危害：



- (一) 高風險族群工作者列出工作場所可能發生之潛在風險及該工作項目之作業流程。(高風險族群工作者填寫)
- (二) 列舉可能出現的暴力類型、發生場景及可能後果。(高風險族群工作者填寫)
- (三) 評估發生頻率與嚴重度。(高風險族群工作者填寫)
- (四) 單位部門主管依工作者填寫項目，識別正在使用的現有暴力控制措施。(單位部門主管填寫)
- (五) 單位部門主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。(單位部門主管填寫)

• 前言

⑩ ➤  職場暴力係超越國界、行業及職業壁壘之全球性議題。新興的職場社會心理危害。

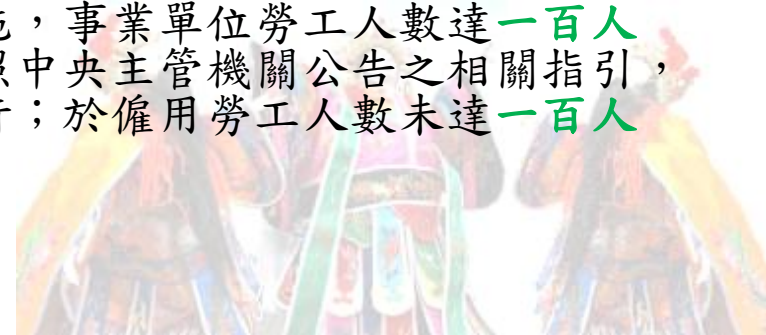
⑩ ➤ 職場暴力不僅損害人格尊嚴，也是職場上不公平對待、歧視、偏見及衝突的最主要來源，晉升為人權核心議題之一。

⑩ ➤ 職場暴力對組織的效率及成敗形成重大、甚至致命之威脅。因為暴力會造成人際關係、工作組織及整體工作環境上立即且長期性的破壞。



「職業安全衛生法」

- **第5條規定**，「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。」
- **第6條第2項第3款規定**，雇主對員工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。
- **職業安全衛生設施規則第324-3條**
 - 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。



● 職場暴力(不法侵害)定義

職業安全衛生法新規定

- 勞工因執行職務，於勞動場所遭受僱主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成**身體或精神**之傷害。



被霸凌後得憂鬱
症或精神疾病
Mental Illness
是否算是職業災
害？

• 因憂鬱症看病又遭雇主以曠職解僱，該怎麼辦？





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）

獨／日記預告死亡？李新：請兒子 原諒 106.09.28

- 國民黨市議員李新在前妻住處墜樓身亡，鄰居指稱，清晨五點多，李新跨出窗台，踩在兩遮板上，一躍而下，鄰居根本來不及開口阻止憾事發生。消息一出，很多熟識他的人都敢置信，李新會選擇自殺結束生命，但根據知情人透露，其實早在七月份，李新官司纏身、與女友分手、身體又出現狀況。罹患了**重度憂鬱症**，從那時候開始，李新變得很不快樂。



▲北市議員李新今天凌晨5點左右在北市安和路墜樓身亡，警方調查，李新是從1樓前妻住處跳下，警方封鎖現場勘查相關跡證調查。記者陳柏亨／攝影

• 職場暴力類型

⑩ ➤ 身體層面，心理層面

⑩ ➤ 暴力攻擊形式：身體攻擊、言語侮辱、虐待
• 、霸凌、性騷擾、歧視、威脅

⑩ ➤ 調查研究分類

⑩ ➤ 肢體暴力

⑩ ➤ 言語暴力

⑩ ➤ 心理暴力

⑩ ➤ 性騷擾

預防執行職務
受身體或精神
不法侵害

● 職場暴力統計

- 整體女生較高.....
 - 但被打男生較高.....
- 不同性別暴露於暴力工作環境的比率

	男性(%)	女性(%)
言語暴力	6.80	7.48
心理暴力	3.39	4.06
肢體暴力	0.81	0.48
性騷擾	0.38	1.70

• 受暴後的情緒反應

- ⑩ ➤ 情緒動亂不安、焦慮或害怕
- ⑩ ➤ 罪惡感或自責
- ⑩ ➤ 對客戶產生抱怨
- ⑩ ➤ 逃避面對犯罪者
- ⑩ ➤ 懷疑自己專業能力
- ⑩ ➤ 失敗感
- ⑩ ➤ 不安全感、對公司感到不滿
- ⑩ ➤ 懷疑自己是否在對的職場工作



• 不法侵害行為？

• 作業場所配置規劃



• 另類疏離~~



●看電影用手機遭拍肩制止 女反咬被拍鎖骨性騷

LTN 看電影滑手機被拍肩 「肩膀姊」怒告性騷擾 - 社會 - 自由時報電子報



又有「肩膀姊」要告人了，這次是在昏暗的電影院裡！上週四深夜11時許，陳姓男子帶著老婆去台北市信義威秀影城看電影「羅根」，陳男不滿坐他左前方的女子不時滑手機，發出擾人亮光及聲音，他拍了女子肩膀，該女錯愕當下即離席，沒想到電影散場，該女竟報警提告陳男性騷

擾，陳男大喊冤枉，稱這名女子是「拍肩姊」，並將過程 ...

-
- 拍肩姊.mp4
 - 20161029車上拍
肩
 - 林進kuso.mp4
 - 拍肩kuso



日期	事件經過記載	附件
	下午15:00於5樓辦公室,部門直屬主管吳坤城經理無預警從本人後方施加推頭行為	

2015/2/4	面談(人事單位)	建議切結書格式
----------	----------	---------

2015/2/5	2015/3/5(四)	下午16:00公司進行總結,要求簽申訴協調書,經本人糾正部分內容並非本人所表達的意思,人事單位告知會修改 下午17:50吳經理以電子郵件發出部門週報給研發副總,副本給研發相關單位高級主管,但卻誤發
----------	-------------	---

2015/2/6		
----------	--	--

2015/2/10	面談(楊副)	
面談(人)	面談(人事)	<p>Frank,</p> <p>有鑑於昨日(2/4/2015)下午15:00左右於辦公室中,您先以不當力道從後方推壓本人頭部造成短暫暈眩現象,接著您又以帶有輕鬆玩笑的口吻詢問本人TEW-827DRU MB專案執行進度,並質疑本人於上午時間在上網瀏覽而未進行 PCB layout作業的情事,本人有以下的重要說明:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本人在被您突如其來的推壓頭部動作後瞬間產生驚嚇感、極度不適與暈眩,所以在稍稍回神後採用較強烈的口氣詢問您:幹嘛這樣對我?您主觀意識會不會太強了點?但當下您卻是毫無反應然後直接轉身離開。稍後其他部門同仁得知此事後也甚感詫異。 2. 請問您刻意去推壓我的頭部的用意是什麼?這是身為主管應有的正常管理作為嗎?對女生來說,如此的力量足以造成相當程度的傷害,而且我有同意您可以任意碰觸我的頭部嗎?(先前在二樓也有發生類似的行為),麻煩請給我合理的解釋? 3. 與負責工程師相互配合下,目前TEW-827DRU MB此專案進度能夠掌握並持續進行中。請您不要先入為主,凡事都只用主觀意識來責難我所負責的案件。而當天上午工程師也確實在旁邊一起討論處理 PCB layout 相關事宜。 4. 要想得到別人的尊重,首先要學會尊重別人。在這裡,我尊重自己的工作,而且,基於職場倫理我也尊重您的職務,但相對地請給予對下屬應有的尊重。 4. 公事上有任何問題請發出E-mail或直接講明,以這種用不當肢體碰觸的職場霸凌行為當作樂趣的辦公室暴力,本人在此嚴厲譴責,亦不排除保留法律追訴權。 <p>我相信有友勁科技提供的是一個安心、健康、公平的工作環境,同事互相尊重,沒有歧視、開放、安全、健康及平等之職場生態。但請您約束自己的行為,謝謝!</p>
2015/2/12		
2015/2/18	2015/3/6(三)	2015/3/16(一)
2015/2/27	2015/2/18	
2015/2/26	2015/3/7(二)	
2015/2/9	2015/2/28	2015/3/9(一)
	2015/2/26	2015/3/11(三)
	2015/3/3(二)	
	2015/3/13	附註

●○○科技公司拍頭疑似職場暴力案

- 員工個人行

- 與員工相處的模式

- 工作環境

- 顧客或客戶

- 工作條件及方式



• 職場暴力



• 職場不法侵害之預防措

• 政策

- 明確宣示職場暴力零容忍，確保勞工身心健康之政策。
- 與勞工代表訂立安全衛生工作守則時，納入相關預防措施，含職場倫理及員工遵循之義務等。
- 以書面方式，公布相關預防政策及作法，同時應在公開場合中宣導。

• 組織設計

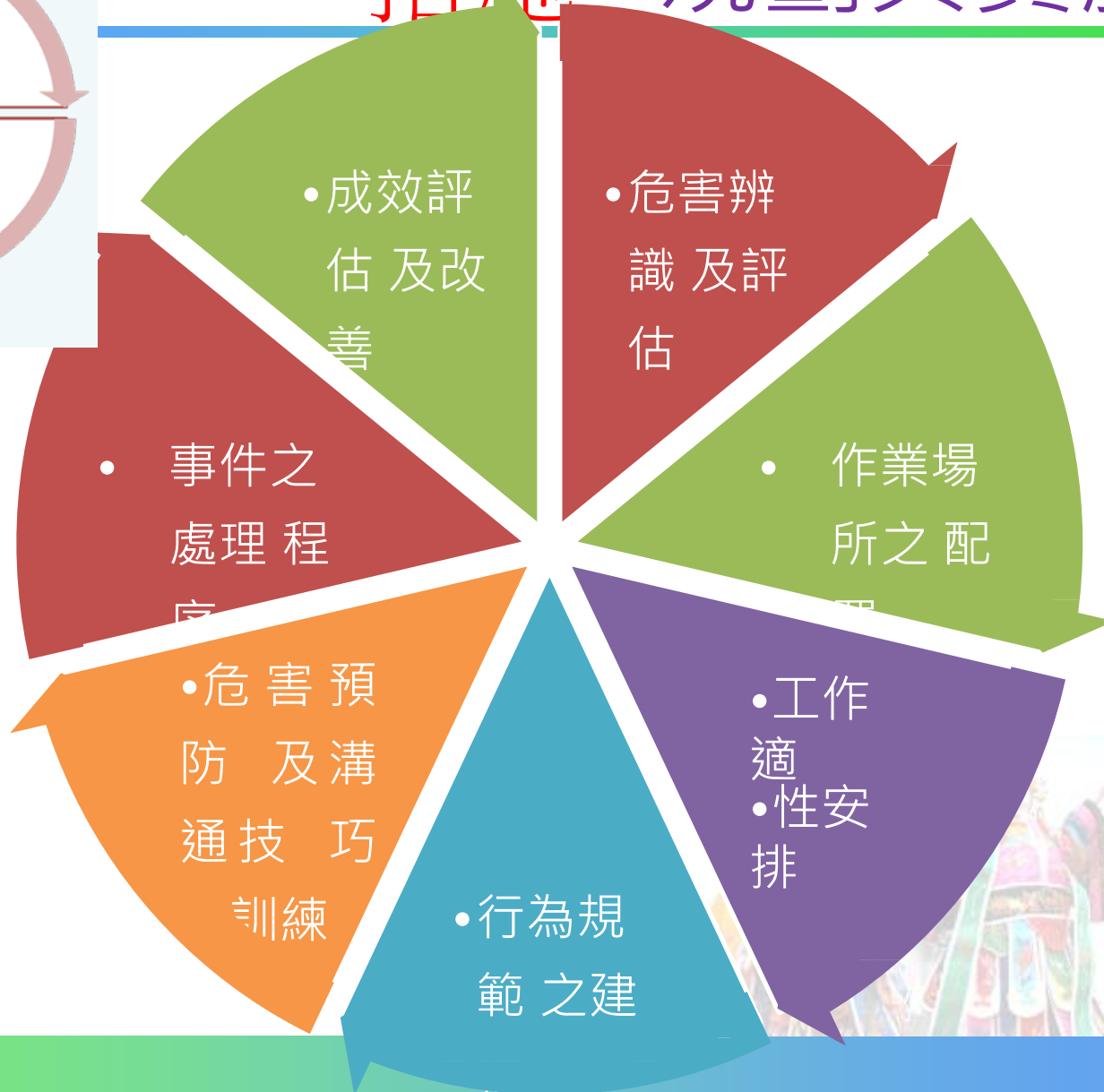
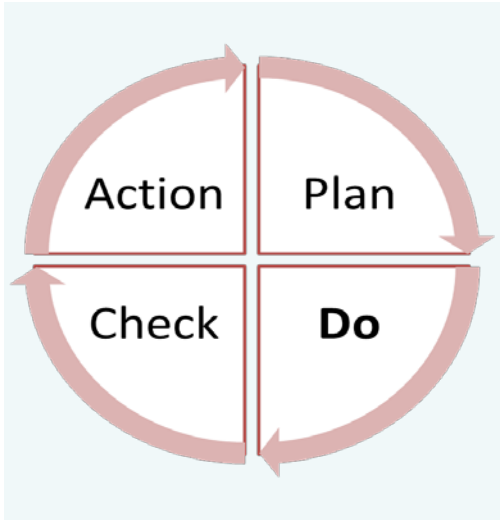
- 應授權指定專責部門，如職業安全衛生管理、風險管理或人資部門、勞工健康服務醫護人員等負責統籌規劃職場不法侵害預防計畫事宜。
- 事業單位應安排適當之相關教育訓練，使其能勝任該工作。
- 委託外部專業團隊協助規劃執行。

• 規劃與實

- 職業安全衛生法施行細則第十一條規定，職安法所定預防職場不法侵害應妥為規劃之內容
- 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，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行。
- 僱用勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替。相關執行紀錄留存三年。

施

職場不法侵害之預防 措施~規劃與實施~



• 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

職場不法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：

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 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	<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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
---------------	--------------------------	--------------------------	--	--	--	--	--	--

		風險影響性分析				風險優先順序
		災難	重大	嚴重	輕微	
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解說



母性健康保護相關規定

· 媒體新聞事件

孕護加班癱瘓 獲賠1800萬

1個月超時100小時 過勞引發腫瘤爆裂

【徐彩嫻、李宗祐、嘉義報導】台中榮民總醫院嘉義港橋分院，5年前加護病房一名懷孕七個多月的護士，因值夜班，一個月內又加班超過百小時，疑過勞引發體內靜脈畸形瘤爆裂，成植物人，勞動部職業疾病鑑定委員會認定屬職業災害，家屬提告求償近3000萬元。嘉義地院日前審結，判醫院須賠護士和家人1800多萬元。院方律師說要上訴。

獲 判賠的護士陳欣蘭（35歲）由家人安排在護理之家照顧，當時她懷的胎兒經緊急剖腹產，生下一女嬰，現已5歲。陳女丈夫是職業軍人，其嘉義市的家目前沒人住，《結果》昨無法聯繫上陳家人，不知對判決的回應。

醫院辯稱無因果

陳欣蘭10年前就任在台中榮民總醫院擔任加護病房護士，2010年10月陳女已懷孕30周，陳女不但要值小夜班，還被要求加班。陳女丈夫向法院表示，當年9月20日至10月24日，陳女應休養而未休養由68小時累積至135.5小時，被陳女精神緊張、工作疲勞，於同年10月27日上下夜班時，因頭痛、嘔吐，家人將陳女送醫，她竟昏倒在醫院廁所，因腦血管爆裂變成植物人。家屬認為陳欣蘭是過勞造成癱瘓，但院方反駁指出，陳女患有先天性腦內

合計1800多萬元。曾和陳欣蘭共事的護理師表示，陳女個性溫柔，和同事感情很好，她懷孕後沒特別計較班表，加護病房有時只有一名病人，滿床時多達11人，所以有時輕鬆一點，有時就沒辦法正常放假。而陳女懷孕還上下午4時到晚上12時的小夜班，違反懷孕護士晚上10時後不得上班規定，事後醫院也道歉。

去年18人過勞死

勞動部昨指出，去年1至11月申請勞保職業災害給付核准有59人，其中18人為過勞死，另41人為傷或殘。台灣基層護理產業工會常務理事梁秀眉提供其諮詢手機0910-610-261，歡迎受到不平等待遇的護理人員向她檢舉，一起改善工作環境。

個性溫柔不計較

家屬於是申請職業災害認定後，讓以向醫院求償陳女2600萬元損害賠償，以及陳女父母、丈夫及小孩共340萬元精神撫慰金。嘉義地院日前審結，判醫院須賠償陳女1617萬多萬元，陳女父母及丈夫、小孩4人撫慰金共240萬元。

職災申請與求助管道

- 申請方式**
- 1 向勞動部職業安全衛生署職業傷病管理服務中心查詢www.tmsc.tw
 - 2 由專科醫師評估是否和職業有關
 - 3 持醫師評估報告向勞動部申請職災補償
 - 4 勞動部職業疾病鑑定委員會認定職災，給補償
 - 5 受害者持鑑定報告打民事官司向僱主求償
- 求助管道**
- ▶ 各縣市政府勞工局
 - ▶ 勞動部0800-085-151
 - ▶ 財團法人法律扶助基金會專線：(02)6632-8282
- 資料來源：《結果》資料庫



■法院判中榮嘉義港橋分院並卸女護士和家人1800多萬元。 李宗祐攝

護士癱瘓示意圖

1 護士陳欣蘭懷孕7個月仍值小夜班和加班，結果值班時突然頭暈、嘔吐。



2 家人將陳女送醫，她竟昏倒在醫院廁所裡，最後變成植物人，經鑑定屬職災。

護士工時長 會害到病人

必須重視

懷孕護士過勞成植物人，家屬告醫院獲判賠1800多萬。台灣基層護理產業工會常務理事梁秀眉指出，雖獲得賠償，但護士已成植物人，家庭破碎，希望這個案例有助改善惡劣職場環境。

1護士要顧15人

中華民國護理師護士公會全國聯合會秘書長管修儀表示，護理人員長期面臨高壓、高工時環境，其實不利照顧病患，主管單位要正視此問題。

管修儀說，雖然血汗護士問題已逐漸受到國人重視，今年已爭取到全日每位護士照顧病人數平均比，教學醫院是9人，區域醫院12人，地區醫院15人，但相較日本全日平均每位護士照顧7名病人，美國、澳洲平均僅4至6人，台灣每位護士的工作量仍十分吃重。

嘉義市護理師護士公會理事長

林慈恩表示，根據《職災勞工保護法》規定，護士懷孕晚上10時後不能排班，遇人力吃緊，醫院都有臨時支援機制，若忙不過來或身體不適，應立即向主管反映，如沒改善可再往上呈報，千萬不要強忍造成遺憾。

台中市護理師公會理事長林顯英也呼籲護理人員，如果遇到超時工作及身體不堪負荷，要勇於向勞工局或向公會申訴，爭取權益。

■記者徐彩嫻、鄭敦玲

- 懷孕女性的職場危害為何？如何保護？
- 有哪些與懷孕相關的健康問題可能會影響其工作適應性？需採取何種措施？

女性保護？性別歧視？

- ❖ 締約國為保護母性而採取的特別措施，不得視為歧視。
(1979 聯合國消除對婦女一切歧視公約第4條)
- ❖ 確保男女勞工待遇與機會平等及女性勞工之特殊情況及保護懷孕之需要，兩者均屬政府及社會共同之責任。
(2000 ILO C183 母性保護公約總說明)
- ❖ 母性保護之意義在於採取特別保護措施，於女性勞工擔負母性角色時，獲得真平等 (genuine equality) 。

Maternity is a condition which requires differential treatment to achieve genuine equality and, in this sense, it is more of a premise of the principle of equality than a dispensation. Special maternity protection measures should be taken to enable women to fulfil their maternal role without being marginalized in the labour market. (International Labour Office, 1996, p. 42)

我國禁止女性勞工工作與ILO、歐盟母性保護規定比較

比較 項目	我國 1974 年 勞安法	ILO 2000年 母性保護公約	歐盟 1992年 92/85/EEC 2001年修正
禁止一般女性工作項目	○	×	×
禁止懷孕、產後、哺乳者工作項目	○	○	○
懷孕、產後、哺乳者需特別風險評估及告知評估結果之項目	×	○	○
一般女性身心健康—性別主流勞動檢查及家庭與工作平衡…	×	政策指引及研究	性別安衛風險研究—騷擾、暴力、生物、化學、感染、人因暴露風險及輪班、夜班超時工作與PPE

2000年ILO修正《母性保護公約》

- Maternity Protection Convention: 「各會員國應…採取適當措施，務使懷孕或哺乳之女性勞工，得不（意指不被迫，not obliged to）從事經主管機關認定係屬對婦女或嬰兒健康有害之工作，或其他經評估確認對婦女或嬰兒之健康具有顯著風險之工作」。

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child. (Convention No. 183, Article 3)

• 依ILO 2010年統計，簽署母性保護公約會員國有18個！

ILO《母性保護建議書》之「健康保護」建議

- ❖ 應對妊娠或哺乳婦女及其孩子的安全和健康有關的任何工作場所風險評估，並告知評估結果；發現顯著風險時可基於醫學證明，採取消除危害、調整工作條件、調換工作場所或帶薪休假等措施。
- ❖ 明確列舉需特別評估之危險有害工作包括：
 - ✓ 涉及人力提舉、搬運、推拉重物的體力辛苦工作。
 - ✓ 避免涉及接觸或暴露危害生殖健康的生物、化學和物理媒介因子的工作。
 - ✓ 於梯子、施工架等需保持特殊平衡的工作。
 - ✓ 注意因長時間的坐姿或立姿、極端氣溫或振動而使身心處於異常負荷狀態的工作。
 - ✓ 另經醫師診斷夜間工作不適合於其妊娠哺乳者，亦規定不得從事該工作。

歐盟92/85/EEC指令

- ❖ ~~未禁止一般女性工作；懷孕哺乳女性僅少數工作禁止，餘要求特別風險評估。~~
- 禁止懷孕勞工從事礦坑、鉛作業、潛水等異常氣壓作業及弓形蟲與德國麻疹等危險有害之工作。
- 哺乳勞工禁止從事礦坑及鉛作業。
- 懷孕或哺乳勞工均不得使其於夜班從事工作。
- 要求雇主就當事人工作場所、工作條件及身心狀況，予以實施特別風險評估、告知評估結果、消除危害、調整工作條件或調換工作場所等配套措施下，由女性勞工自主決定工作與否。
- 特別風險評估之工作包括：造成胎兒的不正常發育的物理危害（如機械性震動、人力重物處理、游離輻射、非游離輻射、高低溫、噪音、久站久坐等身心負荷）、對人類有感染危害之第二、三類微生物危害、可能造成癌症、遺傳性基因傷害、會對胎兒造成傷害風險、會造成哺乳的嬰兒傷害之化學物質等。

職業安全衛生法

懷孕者禁止從事危險或有害工作範圍

著重於母體個人健康與妊娠各階段胎盤及胎兒成長危害之預防

第30條第1項（懷孕保護）	說 明
<p>雇主不得使<u>妊娠中</u>之女性勞工從事下列危險性或有害性工作：<u>（1）礦坑</u><u>（2）鉛及其化合物</u><u>（3）異常氣壓</u><u>（4）弓形蟲、德國麻疹</u><u>（5）二硫化碳、三氯乙烯、環氧乙烷、丙烯醯胺、次乙亞胺、砷及其化合物、汞及其無機化合物等化學品</u><u>（6）顯著振動</u><u>（7）重物處理</u><u>（8）有害輻射散布場所</u><u>（9）已熔礦物或礦渣之處理</u><u>（10）起重機、人字臂起重桿之運轉</u><u>（11）動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉</u><u>（12）橡膠化合物及合成樹脂之滾輾</u><u>（13）具有致病或致死之微生物感染風險</u><u>（14）其他危險性或有害性工作。</u></p>	<p>參照：</p> <ol style="list-style-type: none">1. ILO 2000年C183母性保護公約2. 歐盟Directive 92/85/EEC妊娠、分娩後及哺乳勞工指令3. 日本2012年以GHS具生殖毒性一級或致基因突變性一級或具直接、間接影響哺乳功能之化學品為篩選原則。 <p>• <u>（5）至（14）</u>雇主依第31條採取母性健康保護措施，經當事人書面同意者，不在此限。</p>

職業安全衛生法

產後女性禁止從事危險有害工作範圍

- 著重於母體健康恢復及因哺乳而危害嬰兒

第30條第2項（產後保護）	說 明
<p>雇主不得使分娩後未滿一年之女性勞工從事下列危險性或有害性工作：</p> <ul style="list-style-type: none">一、<u>礦坑工作</u>。二、<u>鉛及其化合物散布場所之工作</u>。三、<u>鑿岩機及其他有顯著振動之工作</u>。四、<u>一定重量以上之重物處理工作</u>。五、<u>其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作</u>。	<p>參照：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 日本勞動基準法2. 歐盟1992年Directive 92/85/EEC妊娠、分娩後及哺乳勞工指令。 <p>第三至五款 雇主依第31條採取母性健康保護措施，經當事人書面同意者，不在此限。</p>

- 妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準

不得使妊娠中之女性勞工從事危險性 或有害性工作認定之重點

嚴禁之工作:

➤ 礦坑工作

對妊娠中女性勞工，因移動速度、平衡、四肢協調、敏捷度等均所影響，易增加意外發生的危險。

➤ 鉛及其化合物散布場所

因屬生殖毒性物質，會傷害胎兒健康，亦會造成經常性流產與死胎，其暴露限值為0.025mg/m³。另增列不得使妊娠女工從事鉛及其化合物高暴露風險之特定作業。

➤ 異常氣壓之工作

➤ 不得處理或暴露於弓形蟲、德國麻疹等影響胎兒健康之工作。已注射德國麻疹之疫苗且檢附醫師證明已具免疫者，不在此限。

• 檢驗報告？

不得使妊娠中之女性勞工從事危險性或有害性工作認定之重點

- 從事重物處理工作負重之規定：

重量 作業別	規定值(公斤)
斷續性作業	10
持續性作業	6

斷續性與持續性工作之認定，係以「工作性質」是否經常以徒手搬運重物之工作為區分原則，若其主要工作內容即為搬運物品，且該作業佔勞動時間的50%以上時，則為連續作業，低於50%以下則屬斷續作業

- 不得從事處理或暴露於致病或致死風險之感染性微生物之工作，如B肝、C肝、HIV、肺結核及水痘等。(檢附醫師證明已免疫者及無執行侵入性治療者，排除適用)
- 不得使妊娠女性勞工從事製造或處置抗細胞分裂劑及具細胞毒性藥物之工作。該等藥物可藉由呼吸或皮膚進入人體，造成精蟲或卵子基因變形，甚導致癌症。

不得使分娩後一年之女性勞工從事危險性或有害性工作認定之重點

➤ 從事重物處理工作負重之規定：

重量 作業別	規定值(公斤)	
	分娩未滿六個月者	分娩滿六個月但未滿一年者
斷續性作業	15	30
持續性作業	10	20

• 考量分娩方式及相關生理機能的復原狀況因人而異，爰規範經醫師評估能負重者，不在此限。

職業安全衛生法--母性健康保護規定

•3萬以上30萬以下

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。

前項勞工於保護期間，因工作條件、作業程序變更、當事人健康異常或有不適反應，經醫師評估確認不適原有工作者，雇主應依前項規定重新辦理之。

雇主未經當事人告知妊娠或分娩事實而違反第一項或第二項規定者，得免予處罰。但雇主明知或可得而知者，不在此限。

說明

1. 所稱有母性健康危害之虞之工作，指對於女性勞工從事之工作可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及幼兒健康者。
2. 前項工作包括暴露於具有依國家標準CNS 15030分類具有生殖毒性一級、致基因突變性一級或對哺乳功能有不良影響之化學品，及勞工作業姿勢、人力提舉、搬運、推拉重物、輪班、作息及工作負荷等工作型態。

· 名詞定義

第2條	說 明
<p>❖ 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。</p> <p>❖ 母性健康保護期間：指雇主於得知女性勞工妊娠之日起至<u>分娩</u>後一年之期間。</p>	<p>明定母性健康保護及期間之定義。</p> <p>· 早(流)產??</p>

• 其他法規名詞定義

• ❖ 勞基法及性平法

- 分娩VS流產：依醫學定義以妊娠20週為分界，20週以上為分娩；以下為流產。
 - （勞動三字第0910055077號令）

• ❖ 勞保條例

- 早產VS分娩：妊娠週數滿20週但未滿37週為早產；妊娠滿37週產出胎兒為分娩。
 - （勞保2字第1030140334號函）

· 適用對象

· 含承攬人??

第3條

說明

事業單位勞工人數在三百人以上者，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。

· 有化學品清單??

· 適用對象

第4條	說 明
<p>具有鉛作業之事業中，雇主使女性勞工從事鉛及其化合物散布場所之工作者，應實施母性健康保護。</p>	<p>基於人類流行病學之醫學實證，鉛屬生殖毒性物質第一級，其會降低生殖能力、影響受精卵著床及具致胎毒性或胚胎致死性；另考量其毒性會累積於體內，影響生育能力。</p>

- 不限勞工人數；含具生育能力之女性勞工。
- 鉛及其化合物散布場所之工作，係指妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準內之鉛作業場所之作業。
- 生殖毒性物質第一級。

· 母性保護措施

第5條

雇主使保護期間之勞工暴露於本法第三十條第一項或第二項之危險性或有害性工作之作業環境或型態，應實施危害評估。

雇主使前項之勞工，從事本法第三十條第一項第五款至第十四款及第二項第三款至第五款之工作，應實施母性健康保護。

前二條及前項之母性健康保護，應參照中央主管機關公告之技術指引辦理之。

說 明

勞動部 公告

發文日期：中華民國105年3月10日
發文字號：勞職授字第1050200512號
附件：如主旨



主旨：公告「工作場所母性健康保護技術指引」(如附件)。
依據：女性勞工母性健康保護實施辦法第5條第3項。
公告事項：公告「工作場所母性健康保護技術指引」，其電子檔另載於本部職業安全衛生署全球資訊網站 (<http://www.osha.gov.tw>) 之公布欄。

部長 陳雄文

· 危害評估程序與控制措施

· 環境

第6條

說 明

雇主對於前三條之母性健康保護，應使職業安全衛生人員會同從事勞工健康服務醫護人員，辦理下列事項：

- 一、辨識與評估工作場所環境及作業之危害，包含物理性、化學性、生物性、人因性、工作流程及工作型態等。
 - 二、依評估結果區分風險等級，並實施分級管理。
 - 三、協助雇主實施工作環境改善與危害之預防及管理。
 - 四、其他經中央主管機關指定公告者。
- 前項之評估結果及管理，雇主應使從事勞工健康服務醫護人員告知勞工。

- 一、參考英國及歐盟相關規定；告知之方式可以書面或口頭之方式。
- 二、考量工作環境或作業危害之辨識、評估及工作環境之改善與管理，係包含於整體職業安全衛生管理計畫，依職業安全衛生管理辦法之規定，係由職業安全衛生人員主導辦理。

育齡期間各類職場危害因子之評估重點

- 可藉由問卷調查、現場觀察、個別訪談、班表、相關文件紀錄，如安全資料表（SDS）等多元方式進行評估

危害因子分類	育齡期			
	懷孕前	妊娠期	分娩後一年內	
			哺乳期	非哺乳期
物理性	是否減少女性成功受孕且有健康胚胎	是否對胎兒或孕婦造成不良影響	是否限制親自哺育嬰幼兒或影響其健康	是否影響母體之復舊或造成健康不良影響
化學性				
生物性				
人因性與作業流程				
工作型態				

• 除考量對象及工作性質外，對個人健康評估、程度及個人因素尚包含時間性、暴露差異、個人因素等

· 醫護人員面談

· 個人健康

第7條

勞工於保護期間，雇主應使從事勞工健康服務醫護人員與其面談，並提供健康指導及管理。

前項之面談，發現勞工健康狀況異常，需追蹤檢查或適性評估者，雇主應轉介婦產科專科醫師或職業醫學科專科醫師評估。

雇主辦理前項轉介時，應將最近一次之健康檢查、作業環境監測紀錄與危害暴露情形及前條之評估結果等資料交予醫師。

勞工於接受第一項之面談時，應提供孕婦健康手冊予醫護人員

說明

- 一、考量醫學專業，維護與確保母體、胎兒或嬰兒之健康；於面談後，發現勞工健康狀況異常，需藉由其他醫學檢查或其他專科醫師協助評估。
- 二、於評估時，需藉由工作場所環境、工作狀態及勞工個人健康檢查結果瞭解暴露之狀況，以評估對母體、胎兒或嬰兒之危害影響。
- 三、基於危害評估僅有作業環境之資料，尚無身體檢查之資料可供醫護人員整體評估其工作適性。

· 費用由誰負擔??

• 重新評估及面談機制

第8條	說 明
<p>勞工於保護期間，因工作條件改變、作業程序變更、健康異常或有不適反應，經醫師診斷證明不適原有工作者，雇主應依前二條規定重新辦理。</p>	<p>勞工於保護期間，雖然工作危害可能不變，但對於母體個人健康、未出生胎兒之傷害風險可能會隨著不同孕期而改變；此外，工作條件改變、作業程序變更，亦有可能影響勞工及胎兒之健康。</p>

• 風險分級原則(§9)

第一級管理	第二級管理	第三級管理
<p>一、作業場所空氣中暴露濃度低於容許暴露標準十分之一。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>

• 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。

• 依職安法第30條不得從事鉛及其化合物散布場所之工作，何以分級管理？

• 但經醫師評估需調整風險等級者，不在此限



· 風險分級管理

第11條

前二條風險等級屬第二級管理者，雇主應使從事勞工健康服務醫師提供勞工個人面談指導，並採取危害預防措施；屬第三級管理者，應即採取工作環境改善及有效控制措施，完成改善後重新評估，並由醫師註明其不適宜從事之作業與其他應處理及注意事項。

雇主使保護期間之勞工從事第三條或第五條第二項之工作者，經採取母性健康保護，風險等級屬第一級或第二級管理者，經醫師評估無害母體、胎兒或嬰兒健康，並向當事人說明危害資訊，經當事人書面同意者，可繼續從事原工作；風險等級屬第三級管理者，應依醫師適性評估建議，採取變更工作條件、調整工時、調換工作等母性健康保護。

說明

- 一、考量第二級管理可能影響生育功能，為利女性勞工準備懷孕之規劃及保護母體健康；屬第三級管理者，該危害將影響母體、胎兒等之安全及健康。
- 二、依本法第三十條經當事人同意即可從事原工作之規定。至風險等級屬第三級管理者，除應依其他本法之相關附屬法規辦理危害控制外，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換工作等健康保護措施。

· 適性評估及醫師資格

第12條	說 明
<p>對保護期間之勞工為適性評估者，雇主應將第六條或第八條之評估結果交付勞工，由勞工提供予婦產科專科醫師；婦產科專科醫師則依勞工個人健康狀況，參照附表一辦理有關妊娠或分娩後健康危害評估，提供工作適性安排之建議。</p> <p>雇主應參照前項醫師之評估及建議，採取必要之母性健康保護，對其評估及建議有疑慮時，應再請職業醫學科專科醫師進行現場訪視，提供綜合之適性評估及變更工作條件、調整工時、調換工作等母性健康保護之建議。</p>	<p>一、基於妊娠中母體與胎兒健康，及分娩後子宮復舊情形等之評估，係為婦產科專科醫師之專業。</p> <p>二、為維護母體、胎兒或嬰兒之健康，如雇主對婦產科醫師適性安排之建議仍有疑慮，應請職業醫學科專科醫師進行現場訪視，並參考婦產科醫師之評估建議，再次綜合評估與建議。</p>

• 適性工作之安排

第13條	說 明
<p>雇主對於前條適性評估之建議，應使從事勞工健康服務之醫師與勞工面談，告知工作調整之建議，並聽取勞工及單位主管意見。</p> <p>雇主所採取母性健康保護，應尊重勞工意願，並依勞動基準法、性別工作平等法及游離輻射防護法之規定辦理。</p> <p>勞工對於雇主所採取之母性健康管理措施，有配合之義務。</p>	<ol style="list-style-type: none">一、為兼顧母性健康保護與勞工意願。二、考量勞動基準法及游離輻射防護法對於妊娠期間工作之調整，及性別工作平等法對於妊娠、分娩或育兒之工作時間等之規定。

• 紀錄保存及管理

第14條	說 明
<p>雇主依本辦法採取之危害評估、控制方法、面談指導、適性評估及相關採行措施之執行情形，均應予記錄，並將相關文件及紀錄至少保存三年。</p> <p>前項文件或紀錄等勞工個人資料之保存及管理，應保障勞工隱私權。</p>	<p>一、掌握該等環境健康危害狀況，及作為後續管理追蹤改善之依據。</p> <p>二、考量勞工個人適性評估資料涉及個人隱私。</p> <p>• 可併於勞工健康保護規則附表七??</p>

• 保護期間外之請求

第15條	說 明
<p>女性勞工分娩滿一年後，仍在哺乳者，得請求雇主採取母性健康保護。</p>	<p>本法之保護期間，為求法令之明確性，僅訂定至分娩後一年；惟考量部分勞工可能於分娩滿一年後，仍持續哺乳，為維護母體及嬰、幼兒之健康，爰明定之。</p>



妊娠及分娩後勞工之健康危害評估及工作適性安排建議表

三、妊娠及分娩後風險因子評估

1. 過去懷孕病史：

- 先天性子宮異常 子宮肌瘤 子宮頸手術病史
 曾有第2孕期(14週)以上之流產 早產(懷孕未滿37週之生產)史

2. 工作可能暴露之危害因素：

- 化學性物質，請敘明：
 物理性危害，請敘明：
 生物性危害，請敘明：
 人因性危害，請敘明：
 社會環境因子引起之心理危害，請敘明：

3. 本次懷孕問題：

- 多胞胎妊娠 羊水過多 早期子宮頸變薄(短) 泌尿道感染
 妊娠毒血症 妊娠糖尿病 前置胎盤 胎盤早期剝離
 陰道出血(14週以後) 貧血(血紅素 $< 10 \text{ g/dL}$)
 子宮收縮頻率過高(1小時超過4次以上) 超音波檢查胎兒結構異常
 胎兒生長遲滯(> 37 週且體重 $\leq 2500\text{g}$) 家族遺傳疾病或其他先天性異常
 其它不適症狀(如腹痛、頭痛、胸悶、下背痛..等，請敘明)

4. 個人因素：

- 沒有規律產檢 抽菸 喝酒 藥物，請敘明：
 年齡(未滿18歲或大於40歲) 生活環境因素(例如熱、空氣汙染)
 孕前體重未滿45公斤、身高未滿150公分
 個人心理狀況：
 焦慮症 憂鬱症
 睡眠：
 正常 失眠 需使用藥物 其他

5. 分娩後子宮復舊與哺乳情形：

- 子宮復舊良好 子宮復舊不全，請敘明



妊娠及分娩後勞工之健康危害評估及工作適性安排建議表

四、評估結果與建議

第一級管理 第二級管理 第三級管理

評估結果大致正常

1.請定期追蹤檢查

2.可繼續工作

(可繼續從事原來的工作 可從事接近日常之工作內容)

評估結果部分異常

1.可從事目前工作，但須考量下列條件限制：

(1)變更工作場所：

(2)變更職務：

(3)縮減職務量：

縮減工作時間：

縮減業務量：

(4)限制加班 (不得超過_____小時/天)

(5)週末或假日之工作限制 (每月_____次)

(6)出差之限制 (每月_____次)

(7)夜班工作之限制 (輪班工作者) (每月_____次)

2.不可繼續原工作，宜休養(休養期間：_____)

3.其它具體之工作調整或生活建議：

評估結果異常，需住院觀察。

其它

• 評估醫師(含醫師字號)

• 評估日期： 年 月 日

工作場所環境及作業之危害辨識與評估

依評估結果區分風險等級

告知評估結果並實施分級管理

• 作業環境評估

是否有妊娠中或分娩後未滿一年之勞工

是

妊娠中或分娩後未滿一年之勞工個人健康風險評估

• 個人健康評估

勞工健康狀況是否異常

是

是否需追蹤檢查或適性評估

是

轉介婦產科醫師

• 適性評估

工作適性安排是否有疑慮

是

請職業醫學科醫師現場訪視

工作是否需調整

否 → 簽同意書

是

使從事勞工健康服務之醫師與勞工面談

調整或調換工作

定期追蹤管理與評估

記錄

危害評估及管理流程



否

否

否



• Q1: CNS 15030內有化學品清冊?

- 一、有關女性勞工母性健康保護實施辦法第3條第1款，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。前述化學品係指經依國家標準CNS15030-化學品分類及標示之規定，辦理分類結果，其「危害性」屬『健康危害』、『危害分類』屬『生殖毒性物質』或『生殖細胞致突變性物質』、『危害級別』屬『第1級』者。其為定義式規範，並無公告化學品清單。
- 二、事業單位所用之危害性化學品，凡分類結果符合上述規定者皆屬之。實務上，得參考各危害性化學品之安全資料表(SDS)所載之危害辨識資料，若符合上開定義者，即應依規定實施母性健康保護。

Q2. 妊娠期間女性勞工工作空間之標準？ 搬運物品重量之計算方式？

- ❖ 母性健康保護之立法目的，對於妊娠中之女性勞工為保護其妊娠期間之健康與妊娠各階段胎盤及胎兒成長危害之預防；對於分娩後一年之勞工則為保護其分娩後母體之健康恢復與母體接觸危害物質因哺乳而間接傳輸嬰兒可能引起危害之預防。**依據相關醫學證明勞工個人工作型態可能會造成妊娠或分娩後哺乳期間，母體或嬰兒之健康危害**，如工作姿勢（久站、久坐等）、以人力提舉、搬運、推拉重物等之工作。有關久站、妊娠中婦女作業所需空間等疑慮，**涉及勞工個體性差異，尚無一定之標準**，建議於推動母性健康保護措施時，**宜依勞工實際工作型態、作業環境及醫學評估等整體考量**。
- ❖ 物品之搬運若有輔助工具，對於減輕勞工體力負荷確有幫助，惟其重量仍**涉及勞工個別差異、作業姿勢及搬運方式**等影響，尚無明確之計算方式。

• Q3: 勞工300人之計算方式為何?

• 查職安法第51條規定略以，第2條第1款所定受工作場所負責人指揮監督從事勞動之人員，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。故女性勞工母性健康保護實施辦法及勞工健康保護規則第3條勞工人數之計算，至少應包含事業單位自僱勞工與受該工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員(如派遣勞工等)。另基於照顧共同作業所有工作者之安全與健康，於規劃整體職業病預防、健康風險評估及健康促進等事宜時，得提供承攬人、再承攬人相關服務。

• (勞職綜4字第1040000141號函)



• Q4: 事業單位勞工人數未達300人，須實施母性健康保護措施？

- 一、依「女性勞工母性健康保護實施辦法」之規定，應實施母性健康保護之對象，分別規範於第3條至第5條，其中第3條及第5條之對象為妊娠中及分娩後未滿一年之女性勞工，而第4條為從事鉛及其化合物散布之場所之所有育齡期女性勞工。
- 二、若事業單位規模未達勞工人數300人，雖無前開辦法第3條之適用，**惟仍有第4條及第5條之適用**；若事業單位依勞工健康保護規則無須配置從事勞工健康服務醫護人員，於實務上有母性健康保護推動之需求，可逕洽本署委託辦理之各區勞工健康服務中心，其將有專業人員可提供免費協助。

• Q5:分娩後未滿1年之女性勞工，是否可以從事輪班或夜間工作?如果該勞工沒有哺餵母乳或自願上夜班，可否依其意願安排夜班?

一、依女性勞工母性健康保護實施辦法第2條及第3條規定略以，事業單位勞工人數在300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工作，應實施母性健康保護，其主要目的係為保護母體、胎兒或嬰兒之健康。因此，分娩後一年內，若勞工從事上開工作，均應依本辦法實施保護，至勞工適合上夜班與否，涉及醫學專業，宜依規定由醫師評估，提供工作適應安排之建議。

二、另為保護產後女性勞工生活作息正常，以利哺育及照顧嬰兒，查勞動基準法第49條規定，雇主不得使妊娠或哺乳期間之女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作，另依改制前行政院勞工委員會83年11月8日(83)台勞動自第100039號函釋略以，所謂哺乳，不限於哺餵母乳，包含餵哺牛乳在內，「哺乳期間」可解釋為產後一年，但仍應視個別勞工之情況而定，即宜視其有無哺乳之事實。

• Q6: 勞工不願意配合工作調整，該如何處理？

- 一、職業安全衛生法第31條規定之目的係為保護妊娠中及分娩後母體、胎兒及哺乳間嬰兒之安全與健康，故經醫師評估，勞工之健康狀況異常，經採取危害控制及管理等措施仍無法改善者，雇主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。
- 二、至有關經採納醫師適性評估建議，因工作調整而影響勞動條件部分，仍應依勞動基準法之規定，由勞資雙方協商並徵得勞工同意，方符合法令規定。
- 三、考量適性評估涉及醫學專業，爰本辦法規定須由醫師與勞工面談。為避免勞資雙方因本辦法之相關規定而引發勞資爭議，建議雇主可將安全衛生、健康管理等應遵循事項納入工作守則，俾利勞工遵行。

• Q7: 勞工不願意配合接受面談或指導，該如何處理？

- 一、查職業安全衛生法施行細則第42條規定，安全衛生工作守則得依事業單位之實際需要，訂定適用於全部或一部分事業，並得依工作性質、規模分別訂定，先予敘明。
- 二、有關雇主不得使未滿18歲者、妊娠中或分娩後未滿1年之女性勞工從事之危險性或有害性工作，及職業安全衛生法第6條第2項所規定應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，係屬雇主之法定責任與義務。雇主依法所採取必要之安全衛生措施，有關勞工需配合事項，得納入工作守則，俾利勞雇雙方共同遵行。

• Q8: 轉介適性評估之費用由誰負擔？

- 一、「女性勞工母性健康保護實施辦法」係依職安法第31條第3項之授權訂定，目的係為兼顧就業平權與母性保護，而課以雇主對於妊娠及分娩後勞工特別保護之義務。
- 二、有關該辦法第7條第2項，前項之面談，發現勞工健康狀況異常，需追蹤檢查或適性評估者，雇主應轉介婦產科專科醫師或職業醫學科專科醫師評估之規定，尚屬雇主應辦理事項，其所衍生相關費用應由雇主負擔。

• Q9: 女性勞工母性健康保護實施辦法第8條之醫師有限定何種科別醫師?

- 一、查「女性勞工母性健康保護實施辦法」第8條規定之立法意旨，係考量勞工於保護期間，雖然工作之危害可能不變，但對於母體與胎兒之健康風險可能會隨著不同孕期而改變，或因工作環境變更，亦有可能影響勞工及胎兒之健康，爰規定勞工因工作條件改變、作業程序變更、健康異常或有不適反應，經醫師診斷證明不適原有工作者，雇主應就其危害重新評估。
- 二、前開所稱「醫師」尚無規定應具何種資格或科別之醫師，惟依該規定，若經醫師診斷證明不適原有工作者，雇主應依第6條及第7條規定辦理。故保護期間之女性勞工，若有需適性評估者，仍應依第7條及第12條之規定，由婦產科醫師提供工作適性安排之建議，若對該評估及建議有疑慮，再請職業醫學科專科醫師進行現場訪視，提供綜合之適性評估及變更工作條件、調整工時、調換工作等母性健康保護之建議。為避免造成勞資雙方之困擾，第8條之醫師，建議宜以婦產科或職業醫學科之專科醫師為佳。

• Q10: 女性勞工母性健康保護期間是否包含流產或死胎狀況?

• 一、按職安法第30條及第31條對於母性健康保護規定

之立法意旨，於妊娠期間係保護母體個人健康、妊娠各階段胎盤及胎兒成長；分娩後未滿一年女性勞工之保護，係就母體健康之恢復及預防哺乳期間母體接觸危害物質間接傳輸嬰兒可能引起健康之危害，而其保護期間為雇主於得知女性勞工妊娠之日起至分娩後一年。

• 二、所詢早產、流產或死胎情形，於母性健康保護之適用疑慮一節，若為早產，且嬰兒仍存活並有哺乳之需求，仍視為分娩後未滿一年女性勞工之保護，應依女性勞工母性健康保護實施辦法之規定辦理；至於流產或早產(死胎)，雖該女性勞工無嬰兒需哺乳之情形，仍須考量母體健康之恢復，故雇主仍應依上開辦法之規定辦理。惟就其保護之時間，宜視其健康狀況之恢復情形，由醫師評估及提供專業建議，尚無禁止夜間工作或一年之限制。

• Q11: 女性勞工母性健康保護應如何

- 一、查職安法第31條之立法意旨，係為兼顧母性保護與就業平權，爰規範雇主應對有母性健康危害之虞之工作採取危害評估、控制等健康保護措施。復查女性勞工母性健康保護實施辦法第2條、第3條與第5條規定略以，事業單位勞工人數300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工作；使保護期間之勞工從事危險性或有害性之工作，雇主應實施母性健康保護。
- 二、事業單位若有前揭辦法之適用，即應依該辦法第6條至第8條規定，辦理包含辨識與評估工作場所環境及作業之危害、區分風險等級、醫護人員面談、健康指導及管理母性健康保護措施，尚不因女性勞工改調較輕易之工作得免實施。
- 三、又本部依前開辦法第5條第3項規定公告之「工作場所母性健康保護技術指引」，係供事業單位參照其基本原則及建議性作法，選擇適合其規模及特性之方法規劃與執行，查該指引之附表一『母性健康保護工作場所環境及作業危害評估表』，係為協助事業單位依前開辦法第6條規定，辦理辨識與評估工作場所環境及作業之危害，究係以全公司、各部門為評估單位，尚無一定準則，建議宜依各事業單位之職場特性、勞工實際工作型態、作業環境分別考量。

• Q12: 有哪些地方可提供母性健康保護諮詢?

區域	職業傷病防治中心	勞工健康服務中心
北區	台大醫院 林口長庚 台北榮總	新北產業園區 (五股 勞工活動中心 02-22990501
中區	中國附醫 中山附醫 彰基 雲林台大分院	台中工業區內 04-23501501
南區	高醫附醫 成大附醫	南科育成中心 06-5055100
東區	花蓮慈濟	

- > 防治中心聯繫方式，請至職業傷病管理服務中心網站<http://www.tmsc.tw/>查詢
- > 健康服務中心聯繫方式，請至勞工健康照護資訊平台<http://www.cla-ohsip.org/>查詢

女性勞工母 性健康保護



• 職場健康風險評估
• 評估職場健康與安全危險因子
• (評估對象：懷孕前、孕婦、產婦及哺乳之育齡女性)

• 有

• 任何健康與安全危險因子

• 危害控制
• 評估是否可能減少或移除危險因子，或孕產婦報告因健康問題無法負荷原始工作而提出工作調整申請

• 風險溝通
• 告知勞工是否存在危險因子，勞工需要瞭解儘早告知雇主懷孕、最近六個月內已生產或在哺乳的重要性，以及健康狀況、職務或工作環境變動應再次接受評估

• 工作調整

- ⑩ √ 行動1：暫時調整工作條件(例如調整業務量)和工時 或
- ⑩ √ 行動2：提供適合且薪資福利等條件相同之替代性工作 或
- ⑩ √ 行動3：有給薪的暫停工作或延長產假，避免影響孕產婦及子女健康

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處工作，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三百人以上者，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、鉛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、德國麻疹等影響胎兒健康之工作。
- 五、暴露於二氧化硫、三氯乙烯、環氧乙烷、砷等之**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、**一定重量以上之重物**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、**有害輻射散布場所**之工作。
- 九、已焙礦物或礦渣之處理工作。
- 十、起重機、人字臂起重桿之運轉工作。
- 十一、動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。
- 十二、橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工作。
- 十三、暴露於經中央主管機關規定具有致病或致死之微生物感染風險之工作。
- 十四、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。



分娩後未滿一年女性勞工危害性工作禁止 (表二)

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。

五至十四項

三至五項

- 一、礦坑工作。
- 二、鉛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、**一定重量以上之重物**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。