

**站出來! 支持微波爐連署行動!**

**2022嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會會訊**

**No. 15**

**CYCH LABOR UNION**

# CYCH LABOR UNION

## No. 15

### 勞工過勞的成因及預防

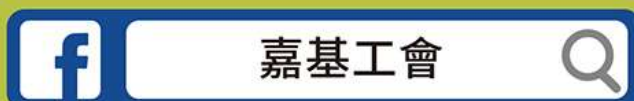


嘉基體系戴德森醫療財團法人  
關係企業工會

發行人 | 趙麟宇  
總編輯 | 吳艾雯  
編輯群 | 文宣組, 林筱蓓, 蘇意雯  
地址 | 60002 嘉義市東區忠孝路539號B棟5樓  
專線電話 | 05-2760853  
院內分機 | 5504  
公務手機 | 0905-232629  
電子郵件 | cych.union@gmail.com



嘉基工會官方網站



## 勞工過勞的成因及預防

許繼峰 / 嘉基工會顧問

勞工過勞在工業革命初期即已存在，現代的過勞問題受到普遍關注則源於日本。1980年代，日本勞工因工時過長，一再發生過勞死與過勞自殺事件。1990年代，企業為了「存活」，強行裁員，勞工擔憂失業，誘發巨大的精神壓力；勞工為了「存活」，持續長時間工作，過度勞累與精神壓力導致罹患憂鬱症的人越來越多，自殺人數也激增。

過勞死是指勞工因過度工作導致的心血管或腦血管疾病而突然死亡，過勞自殺是指勞工因過度工作導致精神障礙而自殺。亞洲國家除了日本，韓國與台灣的過勞問題也相當嚴重。由於過勞可能導致腦血管疾病、心血管疾病或精神障礙，這三個國家都將過勞視為職業病。職業病涉及職災保險的補償，所以必須對過勞有嚴謹的認定標準；然而，討論過勞問題或思考預防過勞對策，則不宜受認定標準的侷限。根據我國勞動部頒布的「職業促進腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引」，過勞認定需至少同時符合「目標疾病」的種類及「工作負荷過重」兩個條件。「目標疾病」自然是指腦血管及心臟疾病，「工作負荷過重」則需要從異常事件、短期工作過重與長期工作過重三項要件綜合判斷。異常事件涉及工作型態或性質，例如未預期的工作日程、輪班工作、暴露在有害的作業環境、高強度的工作、頻繁在差異大的時區出差等等，短期與長期工作過重主要是工時過長。過去十年，我國勞保局根據前述標準，認定工作負荷過重導致腦心血管疾病而獲得給付的案例共有757件，其中傷病307件、失能197件、死亡253件(參閱表1)，受害人有從事基層工作駕駛、保全，也有從事專業工作的醫師。

表1 我國勞保給付腦心血管疾病案例統計(2011-2020年)

| 年    | 傷病  | 失能  | 死亡  | 合計  |
|------|-----|-----|-----|-----|
| 2011 | 31  | 9   | 48  | 88  |
| 2012 | 28  | 26  | 38  | 92  |
| 2013 | 20  | 16  | 32  | 68  |
| 2014 | 28  | 20  | 19  | 67  |
| 2015 | 36  | 21  | 26  | 83  |
| 2016 | 36  | 17  | 15  | 68  |
| 2017 | 29  | 25  | 30  | 84  |
| 2018 | 37  | 19  | 13  | 69  |
| 2019 | 25  | 20  | 15  | 60  |
| 2020 | 37  | 24  | 17  | 78  |
| 總計   | 307 | 197 | 253 | 757 |

資料來源：勞工保險統計年報。

儘管工時過長不是過勞的唯一因素，但卻是最重要的因素，對日、韓及我國而言，尤其如此。舉2017年為例，韓國年平均工時為2,018小時，日本為1,709小時，工時之長分別在經濟合作暨發展組織38個會員國中排名第3和第18，與德國(排名第38)、法國(排名第29)相比，差距甚大，而台灣的2,035小時甚至超過韓國(參閱表2)。

表2 2017年各國平均工時

| 國家   | 日     | 韓     | 台     | 德     | 法     |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 平均工時 | 1,709 | 2,018 | 2,035 | 1,360 | 1,522 |

資料來源：OECD.Stat、勞動部勞動統計。

我國勞動部研究發現，造成工時過長的原因至少有：(1)企業為因應市場需求的不確定而增加工時彈性(「花花班表」即為例)；(2)企業為降低勞動成本以「延長工時」取代「增聘人力」；(3)組織文化使員工養成長時間工作的習慣；(4)為配合其他法令或制度以致工時過長(如醫療從業人員配合健保和醫院利潤中心制度)。預防勞工過勞首重減少工時或將工時調整至合理狀態，可是很難要求雇主採取主動作為，必須政府積極介入，我國採取的主要措施就是加強對高工時行業(如保全服務業、儲配運輸物流與汽車貨運業、醫療院所等)的勞動檢查。其次，主動提供勞工健康服務，委託建置勞工健康服務中心與區域服務網絡資源，協助企業辨識過勞高風險族群並提供勞工健康諮詢等服務。第三，嘗試下修應配置專業人力辦理職場健康管理的企業規模，以擴大健康照護率。前面提到，德國與法國勞工的工時甚短，按理說應該沒有過勞問題，但事實並非如此。2012年，德國勞動及社會部部長指出，全國勞工因精神疾病請假天數為590萬天，生產力流失60億歐元，有41%的人因精神疾病提早退休，工作壓力造成勞工過勞而請假或提早退休的結果，估計使企業每年損失80-100億歐元。2014年，法國的調查發現，有12.6%勞工(約320萬人)處於過勞的高風險，他們的工作耗盡心力，以致於情緒空虛，有時身體出現疼痛，過勞造成每年20-30億歐元的社會成本。上述這種心理或精神層面的過勞被稱為「Burnout」，這個名詞係美國心理學家Herbert Freudenberger所創，國際衛生組織於2010年將其納入「國際疾病分類標準」(ICD-10)，在2019年的版本(ICD-11)中被定義為「一種未能成功排解長期工作壓力所導致的症候群」，是一種會影響健康的「職業現象」而非疾病。

德、法勞工有一種主要的壓力來自於「工作無所不在」，他們往往在下班後或週末，仍然在家裡或移動中利用電子郵件、電腦、手機處理工作。這種在辦公室範圍以外工作的現象越來越普遍，於是專家、社會夥伴和國會議員作出了回應，他們開始思考如何確保勞工在休息時間不受工作活動的影響；經過立法者或集體協商確定的各種方式通稱為「離線權」，也就是勞工在非工作時間有不被公司聯繫到的權利。德國汽車製造業勞工成功與雇主達成協議，成為最早保障離線權的行業，福斯汽車公司則是第一個實施員工離線權的公司。2011年，福斯公司與員工代表會達成企業協定，針對1,000位非管理職員工，從下班後30分鐘起至隔天上班前30分鐘止，停止伺服器發送電郵至智慧型手機。法國在2016年通過「庫姆里法」(El-Khomri Law)，成為第一個以立法保障勞工離線權的國家，該法規定雇主應在諮詢員工代表會或員工代表後制定規章，訂定行使離線權的條件與環境，確保尊重勞工休息時間、休假以及個人和家庭生活。

我國目前預防勞工過勞的措施正聚焦在如何縮減工時，雖然也有些勞資爭議涉及員工在下班時間仍受命工作，不過，焦點均在於是否應計算工時或給付工資，離線權或許會是下一個階段的思考。



# 大法官釋字807號解釋後的工會維權方向

蔡尚宏 / 律師

**勞**基法第49條第項規定：「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：一、提供必要之安全衛生設施。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。」依此規定，女性員工原則上不得在夜間(晚上10點至隔天凌晨6點)工作，除非經工會(無工會則經勞資會議)同意，且雇主在確保提供女性員工夜間工作的必要設施後，才能取得女性員工夜間工作的制度上允許。此規定原是為了維護女性員工夜間工作的安全及母性保護，司法院大法官解釋於110年8月20日，**以該規定違反憲法第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。**

我們暫不討論解釋文是否適當，或是解釋文是否存在更加細緻化的可能。以解釋的結論來看，原條文中賦予工會制度上同意的權限因而不存。那麼，在女性員工的保護上，工會可以從哪方面著手或努力呢？

## 第一，工會應維護女性員工夜間工作的拒絕權。

大法官宣告勞基法第49條第1項違憲後，若干依附於該條項的條文，因失所附麗而無從適用。不過勞基法第49條第3項是獨立於第1項存在的，因此不受影響。依勞基法第49條第3項規定，「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」。依此，過去女性員工夜間工作是原則禁止例外開放，釋字807後則轉變為原則開放例外可拒絕，惟其拒絕必須基於「健康或其他正當理由」。基於健康因素較容易理解，例如就醫、身體不舒服等等；不過何謂正當理由，乃不確定法律概念，需要就具體個案判斷涵攝。為免本項的女工同意失去意義，工會應給予女性員工充做後盾，例如當女性員工向工會反應其基於正當理由拒絕雇主夜間工作指派時，工會可積極向雇主了解情況。

此外，應予注意者是勞基法第49條第3項之夜間工作拒絕，應該是指非延長工時的情況。因為延長工時的拒絕，勞基法第42條已有規定：「勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作」，原則上勞工得依此規定拒絕加班。再者，**如果女性員工有夜間加班的情況，因加班屬於勞基法第32條之延長工時，工會得就此進行制度上同意，與大法官釋字807號無涉，工會就此可妥善運用。**

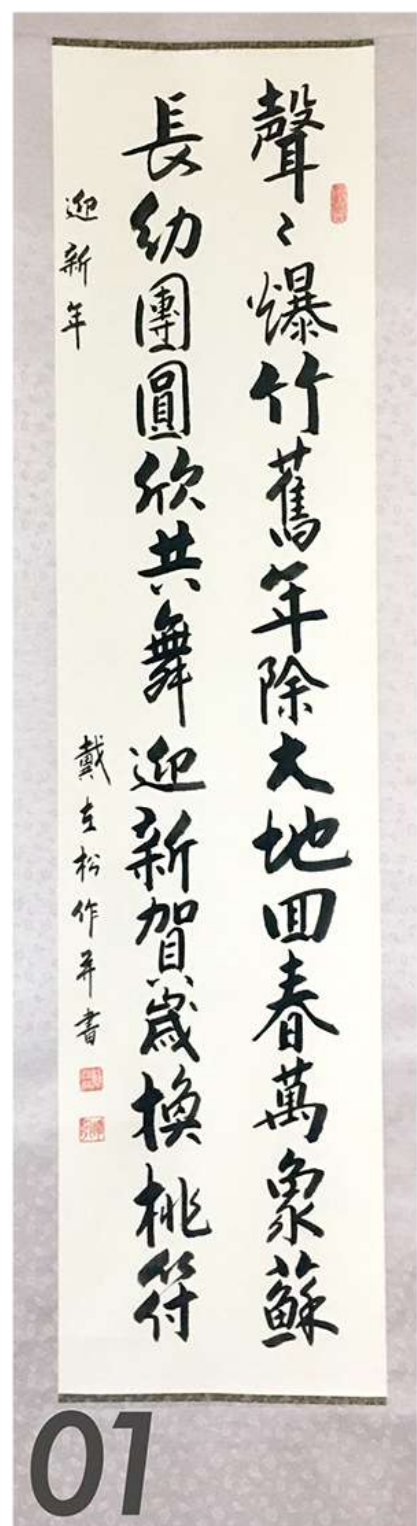
## 第二，在母性保護需求下，工會應積極維護相關權益。

勞基法第49條第5項規定：「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」。依其文義，原指女性員工例外時得於夜間工作，或是在天災事變突發事件下女性員工原則上可於夜間工作，但夜間可使女工工作的規定，不適用於妊娠或哺乳期間的女性員工。以釋字807的記者會內容來看，司法院原認為第5項規定與第1項有關，第1項失效後，第5項亦失所附麗無從適用。

不過勞動部於110年9月13日以勞動條2字第1100131169號函稱：「**至於本法第49條第5項有關禁止妊娠或哺乳期間之女工於夜間工作之規定，基於旨揭解釋並未否認母性保護之必要，且母性保護為國際重視之普世價值，亦為我國憲法第156條所明定，仍有其效力。**」亦即勞動部認為釋字807公佈後，勞基法第49條第5項仍有效。以立法宗旨來看，**勞基法第49條第5項並非僅基於性別上給予女性的保護，亦是基於「母性的保護」；為了確保女性基於母體健康或母體中胎兒健康等情況下，所設的保護措施。**關於妊娠或哺乳期間女性員工的保護，也可參酌職業安全衛生法第30條、第31條等規定，凡雇主就妊娠或哺乳期間的女性員工，均應特別注意其健康免受傷害或侵害。

對於母性的保護，工會在行使勞基法第32條延長工時的制度上同意時，將妊娠或哺乳期間的女性員工排除，不過為了避免過當干擾該類人員的加班需求，仍應注意妊娠或哺乳期間的女性員工的意願。

# 女性員工夜間安全 母性保護



05

2021.12.1 全院勞工教育－聖誕氣球花圈DIY

### 婚慶慰問金補助請領

2021年9月至2021年12月

|         |          |       |
|---------|----------|-------|
| 傷病住院慰問金 | 補助600元   | 請領7筆  |
| 婚慶禮金    | 補助1,200元 | 請領7筆  |
| 生育賀禮金   | 補助1,200元 | 請領14筆 |
| 喪葬慰問金   | 補助1,100元 | 請領0筆  |

依本會婚慶暨慰問金補助辦法辦理，會員請領補助總計29,400元。



工會捐款方式



工會大事紀



活動預告：2022通霄·露營去

01

戴在松醫師新春對聯照片

02/03

2021.12.14 勞資和諧－血液透析室座談會

04

2021.12.9 勞資和諧－戴德森醫療財團法人  
嘉義基督教醫院嘉義市居家服務中心座談會