**「異常工作負荷促發疾病預防計畫」新舊條文差異說明**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 條號 | 舊條文內容 | 新條文內容 |
| 第二條 | 「唯有安全健康勞動力，方能確保企業競爭力」，但在全球企業競爭下，壓低人事成本成為許多企業之選項，對於勞工而言，則意味著工作負荷的加重。為了保護工作者安全健康，國際勞工組織與先進國家對長工時、輪班、夜間工作皆有明確規範，部份國家並進一步規定長工時、夜班與輪班工作之健康管理措施。  一、職業安全衛生法第6條第2項第2款明定雇主應針對「採取輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防措施」，訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫，以確保相關工作者之身心健康。  二、職業安全衛生法施行細則第10條規定，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應妥為規劃之內容包含：高風險群之辨識及評估、醫師面談及健康指導、工作時間調整或縮短及工作內容  三、職業安全衛生設施規則第324條之2，對於事業單位依勞工健康保護規則規定配置有醫護人員從事勞工健康服務者，雇主應依其規模、勞工作業環境特性、工作形態等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。相關執行紀錄留存三年。 | 本預防計畫訂定，參照勞動部職業安全衛生署公告之異常工作負荷促發疾病預防指引(第二版)、勞動相關法規及相關實務作法等，期以落實法令規定，確保工作者之工作安全及身心健康。其政策依據如下：  一、職業安全衛生法第6條第2項第2款：雇主應針對「採取輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防措施」，訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫，以確保相關工作者之身心健康。  二、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，應採取預防措施，作成執行紀錄(附表1)並留存三年。對於事業單位依勞工健康保護規則規定配置有醫護人員從事勞工健康服務者，雇主應依其規模、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。其相關作法與流程可參閱圖一。 |
| 說明：因指引修正配合調整。 | |
| 第三條 | 用詞定義 | 名詞定義 |
| 說明：因指引修正配合調整。 | |
| 第四條 | 適用範圍：  輪班、夜間工作、長時間工作等具過勞與壓力風險工作者等均適用之。 | 適用對象  輪班、夜間工作、長時間工作、其他異常工作負荷等具過勞與壓力風險工作者等均適用之。 |
| 說明：因指引修正配合調整。 | |
| 第五條 | 一、單位部門主管：   1. 參與並協助異常工作負荷促發疾病預防計畫之推動與執行。 2. 協助預防計畫之工作危害評估。 3. 配合計畫之工作調整、更換，以及作業環境改善措施。 4. 配合預防計畫同仁之工作時間管理與調整。   二、人資單位：   1. 負責異常工作負荷促發疾病預防計畫之規劃、推動與執行。 2. 依預防計畫協助風險評估，完成異常工作負荷促發疾病相關風險評估表、檢核表(異常工作負荷工作者之檢核表、勞工過負荷問卷……)。 3. 不定時檢核同仁出勤工時，避免長時間工作情形。 4. 依風險評估結果，協助健康促進措施之執行；包括工作型態評估、個別危害評估、風險控制及風險分級管理措施。 5. 依風險評估結果，提出書面告知風險、健康指導及健康促進活動。 6. 依預防計畫時程檢視並報告計畫執行現況，確認計畫執行成效(過負荷作業防護計畫檢核表)。   三、其他同仁   1. 參與並協助異常工作負荷促發疾病預防計畫，配合計畫之執行及參與。 2. 配合預防計畫之工作風險評估(填寫過勞量表、心理健康量表，提供健康檢查相關報告)。 3. 配合預防計畫之工作調整與作業環境改善措施。 4. 預防計畫執行中之作業變更或健康狀況變化，應告知人力資源部幸福健康管理中心，以調整預防計畫之執行。 | 一、單位部門主管：   1. 參與並協助預防計畫之規劃、推動與執行。 2. 協助預防計畫之工作危害評估。 3. 配合計畫之工作調整、更換，以及作業環境改善措施。 4. 配合預防計畫同仁之工作時間管理與調整。   二、人資單位(幸福健康管理中心/職安室)：   1. 負責預防計畫之規劃、推動與執行。 2. 依預防計畫協助風險評估，完成異常工作負荷促發疾病執行紀錄表(附表1)、異常工作負荷工作者之工時檢核表(附表2)、異常工作負荷促發疾病預防計畫改善情形追蹤表(附表7)。 3. 不定時檢核同仁出勤工時，避免長時間工作情形。 4. 依風險評估結果，協助健康促進措施之執行；包括工作型態評估、個別危害評估、風險控制及風險分級管理措施。 5. 依風險評估結果，提出書面告知風險、健康指導及健康促進活動。 6. 依預防計畫時程檢視並報告計畫執行現況，確認計畫執行成效，完成過負荷作業防護計畫檢核表(附表8)。   三、特約職業醫學科專科醫師(勞工健康服務醫師)：   1. 協助預防計畫之規畫、推動與執行。 2. 依各單位提供體格(健康)檢查報告數據及工作負荷風險程度，運用Framingham Cardiac Risk Score(附表4)與過負荷評估問卷(附表5)進行風險評估，針對高風險群填寫「醫師面談結果及採行措施表」(附表6)並提出書面告知風險、健康指導、工作調整或更換等健康保護措施之適性評估與建議。   四、工作者：   1. 配合預防計畫之執行及參與。 2. 配合預防計畫之工作風險評估：填寫過勞量表(附表3)、過負荷評估問卷(附表5)、提供健康檢查相關報告。 3. 配合預防計畫之工作調整與作業環境改善措施。 4. 預防計畫執行中之作業變更或健康狀況變化，應告知人力資源部幸福健康管理中心，以調整預防計畫之執行。 |
| 說明：調整後以符合實務作業。 | |
| 第六條 | 一、辨識及評估可能促發疾病之高風險群   1. 工作者資料蒐集以篩選適法對象-長時間工作且具過勞與壓力風險之工作者。 2. 建立預警制度，以啟動評估預防措施-當工作者之延長工時達下列情形之一時，透過差勤系統通知單位主管及人資部以啟動預防措施，並填寫工時檢核表。 3. 一個月內延長工時時數超過100小時。 4. 二至六個月內，月平均延長工時時數超過80小時。 5. 一至六個月，月平均延長工時時數超過45小時。 6. 若有出差或或下班後須待命進行視訊會議者之出差時間及視訊會議時間達上列1至3情形者。 7. 可透過個人風險因子 (以個人問卷調查或疾病史、健康檢查結果，如高血壓、糖尿病、高血脂症、肥胖、腰圍等）及工作型態與作業環境風險因子評估高風險群。   二、預防作法及改善追蹤   1. 提供醫護人員面談及健康指導 2. 調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施 3. 實施健康檢查、管理及促進   三、其他有關安全衛生事項   1. 為避免雙方對於工時認定之爭議，如因事業經營所需訂定之相關 內部規範而使用網路軟體作為工作交辦之工具，應依勞動基準法規定，訂定於工作規則中，並報請主管機關核備並公開揭示，以為勞資雙方遵循之依據。 2. 過勞預防相關：可透過充足睡眠、健康運動、放鬆舒壓、健康飲食、社會支持等方式來減少壓力因**子**。   四、異常工作負荷促發疾病預防措施執行流程(如圖一) | 一、辨識及評估高風險群：透過人資部就異常工作負荷者先行造冊，再就下列方式評估個人風險程度，執行流程可參閱圖二： 為兼顧執行實務與效率，對於「心血管疾病風險程度」在中度以上者，才進行「工作負荷程度」評估，如工作負荷程度評估亦在中負荷以上者，再依「職業促發腦心血管疾病之風險等級表」進行醫師面談或健康指導。  (一)、建立預警制度，以啟動評估預防措施-當工作者之延長工時達下列情形之一時，透過差勤系統通知單位主管及人資部以啟動預防措施，並填寫工時檢核表(附表2)。  1.一個月內延長工時時數超過100小時。  2.二至六個月內，月平均延長工時時數超過80小時。  3.一至六個月，月平均延長工時時數超過45小時。  4.若有出差或或下班後須待命進行視訊會議者之出差時間及視訊會議時間達上列1至3情形者。  5.可透過個人風險因子(以個人問卷調查或疾病史、健康檢查結果，如高血壓、糖尿病、高血脂症、肥胖、腰圍等）及工作型態與作業環境風險因子評估高風險群。  (二)、推估心血管疾病發病風險程度：以員工健康檢查報告，採用Framingham Cardiac Risk Score表(附表4)模式，計算10年內心血管疾病發病風險程度(表一)。  (三)、以過勞量表評估負荷風險程度：參考過勞量表（附表3)，請勞工填寫相關過勞狀況，評估勞工工作負荷程度（表二）。  (四)、利用過負荷評估問卷（附表5）或依勞工工作型態（表三）評估勞工之每月加班時數、作業環境或工作性質是否兼具有異常溫度環境、噪音、時差、不規律的工作、經常出差的工作及伴隨緊張的工作型態，評估勞工工作負荷程度（表二）。  (五)、綜合評估勞工職業促發腦心血管疾病之風險程度：以前述勞工之個人腦心血管疾病風險與工作負荷情形，綜合評估職業促發腦心血管疾病之風險(表四)。  二、安排醫師面談及健康指導：針對前述評估為高風險者，包括職業促發腦心血管疾病高度風險者，或10年內心血管疾病高度風險以上或工作負荷為高負荷等；必要時得視勞工個人情形，將中度風險（負荷）者納入(表五)。  (一)、「高度風險」工作者：由臨場服務資格之醫師提供諮詢與指導，並依面談結果提出「醫師面談結果及採行措施表」(附表6)。  (二)、「中度風險」工作者：原則上實施與「高度風險」工作者相同措施，但工作者本身不願意參與相關健康諮詢，則由專責護理人員定期提供促進健康相關資訊。  (三)、「低度風險」工作者：原則上不需要諮詢。  (四)、面談後應依員工之個別性提出「醫師面談結果及採行措施表」(附表6)，並保存3年；該面談結果可將之依「診斷」、「指導」及「工作」區分為三類。  三、調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施  (一)、人資部應參照醫師根據面談指導結果所提出的必要處置，採取相關措施，並留存紀錄(附表6)。  (二)、調整或縮短工作時間：可以一個月標縮短工作時間，必要時於一個月後再次進行面談，依個案身心健康情形，重新判定是否需予調整。  (三)、變更工作：需與員工之所屬部門主管交換意見，且為可執行之內容。  (四)、另輪班、夜間工作、長時間工作等具過勞與壓力風險之工作者，或管理計畫執行中作業變更或健康狀況變化，應儘早告知臨場服務醫護人員，以利管理計畫之啟動與執行。  (五)、若改善措施係採工作限制時，基於考量部分工作者會擔心降低自己在職場的競爭力，事業單位應與工作者溝通後，再進行工作安排，以避免危害工作者的身心健康。  (六)、人資部接獲採行措施建議後，應立即指派相關人員(包含部門主管、安衛人員、人事室及其他相關部門)針對改善建議執行相關保護措施，後續再由醫師或護理人員進行改善成效追蹤(附表7)。  四、實施健康檢查、管理及促進  (一)、實施健康檢查：評核醫師參考Framingham Cardiac Risk Score表(附表4)模式，計算十年內心血管疾病發病風險程度：  (1) <10%：建議採取生活方式干預之預防。  (2) 10%-20%：需每6-12個月追蹤其危險因子。  (3) ≧20%：需每3-6個月追蹤其危險因子。  (二)、健康管理：指標項目的分析統計與管理，指標如「定期健檢診斷實施率」和「定期健檢異常發現比率」。  ＊定期健檢診斷實施率：(實施健檢事業人數/所有員工人數) x100%(目標為100%)。  ＊定期健檢異常發現比率：診斷異常人數/受檢人總數x100%。  1.針對健康檢查結果資料需建立電子檔案妥為保存3年，該項健檢分析結果除作為單項異常作分析之外，應就部門別以及歷年產業別對比以了解個產業別存在的健康危害因子變化，藉以作為年度職場健康促進重點推動項目的參考。  2.另配合健康檢查結果及醫師健康評估結果，採取工作管理措施，如變更工作者之作業場所、更換工作或縮短工作時間。  3.基於健康檢查及面談指導之紀錄涉及個資，對於依勞工健康保護規則事業單位配置有醫護人員從事勞工健康服務者，應由其保管處理；未經授權管理健康檢查及面談指導紀錄者，一律無權要求檢視相關資料，且紀錄之保管應符合個資法之規定。  (三)、健康促進：包含職場體操、員工體適能評估、健康醫療諮詢服務、設置社團活動以及鼓勵利用職場外運動設施、定期舉行員工運動大會等。  五、執行成效之評估及改善  (一)、預防計畫之績效評估，在於事業單位內所有具過勞與壓力工作者健康管理之整體性評估，包括高風險員工接受面談與指導之參與率、員工參與職場健康促進計畫之達成率、滿意度等。  (二)、預防計畫之執行情形與績效，應於職業安全衛生委員會定期檢討。  (三)、由人資部指派專人定期至各部門實施過負荷作業防護計畫檢核(附表8)並記錄以回饋作為定期改善指標。  六、其他有關安全衛生事項  (一)、為避免雙方對於工時認定之爭議，如因事業經營所需訂定之相關內部規範而使用網路軟體作為工作交辦之工具，應依勞動基準法規定，訂定於工作規則中，並報請主管機關核備並公開揭示，以為勞資雙方遵循之依據。  (二)、過勞預防相關：可透過充足睡眠、健康運動、放鬆舒壓、健康飲食、社會支持等方式來減少壓力因子。 |
| 說明：調整後以符合實務作業。 | |
| 附件 | 附表1-附表10、圖一 | 附表1-附表8、圖一、圖二、表一-表五 |
| 說明：因指引修正配合調整。 | |