

# 工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引

勞動部職業安全衛生署  
中華民國 107 年 6 月

【本參考指引由勞動部職業安全衛生署委託許君豪醫師主筆修訂】

## 一、導論

早在 1960 年代就已經知道工作會造成精神壓力。Karasek 等人進而將工作與精神壓力以問卷量化 (Karasek R, Baker D, Marxer F, Ahlbom A, Theorell T, 1981)<sup>1</sup>。近年來，對此議題的探討越來越多。根據芬蘭研究，精神疾病死亡人數中有 4% 可歸因於工作，其中，憂鬱症死亡人數更有 11.3% 可歸因於工作 (Nurminen M, Karjalainen A, 2001)<sup>2</sup>。澳洲的研究則顯示，男性因工作因素造成的憂鬱症約佔男性憂鬱症 13.2%，女性更高約為 17.2%，且均達統計顯著 (LaMontagne AD, Keegel T, Vallance D, Ostry A, Wolfe R, 2008)<sup>3</sup>。在日本，2010 至 2016 年申請工作相關之精神疾病認定的案件中，約有 30-39% 被認定為與工作相關(日本厚生労働省，2017)<sup>4</sup>。

世界衛生組織 2018 年估計，全世界超過 3 億人罹患憂鬱症 (World Health Organization (WHO), 2018)<sup>5</sup>，佔全球 76.3 億人口 (United Nations (UN), 2018)<sup>6</sup> 將近 4%。目前多數國家、國際勞工組織及歐盟等國際組織尚未將因工作壓力造成的精神疾病納入職業病種類表列項目。科學界對精神疾病的致病機轉至今仍有許多不明瞭的地方。一般認為，精神疾病之致病原因多元，通常為複合式病因所引起，不宜將與工作無關之精神疾病納入職業災害給付範圍。

一般疾病的診斷著重於疾病是否存在的認定，爭議較少，而職業病的診斷牽涉到疾病與工作之相關性的判斷，較易引起爭議。而精神疾病的診斷往往連認定疾病是否存在也不容易，且常需要觀察一段相當的時間才能確定。例如，憂鬱症的發生，基因是一項重要因素，心理壓力則是其他眾多因素之一。此等情況，造成判斷精神疾病的職業相關性時，調查心理壓力事件的困難 (鄭峰齊，2010)<sup>7</sup>。因此，在確實致病機轉不明的狀況下要判斷憂鬱症與工作的相關性，很容易造成醫病、勞資間之爭議。

心理壓力一般認為是引發憂鬱症的因素之一，如果對工作相關憂鬱症之診斷沒有合理的規範，其求償過程可能反而對患者造成進一步傷害。再者，即使理論上民事、刑事判決不受此類認定參考指引等「行政指導」的限制，但實際上法院裁量時仍常參考此類認定參考指引（徐婉寧，2013）<sup>8</sup>。因此，訂定明確的認定參考指引與判斷流程相當重要。

要判斷精神疾病是否與工作有關，需對「工作上的壓力」、「非工作上的壓力」以及「個別因素」等做一綜合評估。為了能客觀評估各種壓力事件的強弱程度，特參考日本最新版指引（日本厚生労働省，2011）<sup>9</sup>及臺灣與各國相關研究，修訂認定參考指引。

## 二、具潛在暴露之風險

工作壓力引起精神疾病雖因工作別不同而有不同風險，但工作相關之精神疾病與壓力事件的發生與否有更強的相關性，而這些壓力源有可能來自各種不同的工作，下列為其中較強之潛在風險：

- （一）（嚴重的）疾病或受傷。
- （二）與業務相關，引發重大傷亡事故、重大事故。
- （三）造成會對公司經營產生影響等的重大工作疏失。
- （四）被無理地要求離職。
- （五）（嚴重地）受到刻意讓人厭煩／生氣的騷擾、霸凌或暴力行為。

## 三、醫學評估與鑑別診斷

由精神科醫師追蹤治療 6 個月，且至少 6 次門診後出具診斷證明，並註明診斷之 ICD-10<sup>註1</sup>。若該患者過去有上述診斷之病史，經積極治療後，一年以上無症狀，之後再發病者，可視為新案。

---

<sup>註1</sup> 未符合以上條件者，須依個案狀況，以醫學角度慎重評估本指引之適用。

#### 四、流行病學證據

臺灣在 SARS 期間，照顧 SARS 病患的護理人員中，有憂鬱傾向及失眠情形的護理人員比率較其他單位的護理人員高(憂鬱 38.5% vs. 3.1%；失眠 37% vs. 9.7%)，顯示過重的壓力事件與憂鬱及失眠症狀相關(Su TP et al., 2007)<sup>10</sup>。針對臺灣消防隊員的研究顯示，過去一年內過度工作壓力及婚姻破裂，對心理健康有顯著負面影響(Chen YS et al., 2007)<sup>11</sup>。

法國的研究報告則顯示，職場「目擊霸凌」、「被霸凌」，皆顯著提高男女工作者憂鬱症狀出現的機率(Niedhammer I, David S, Degioanni S, 2006)<sup>12</sup>。東歐三國(波蘭、捷克、俄羅斯)的研究顯示，工作中「付出-回饋」比率的對數，與憂鬱症狀呈現強烈正相關(Pikhart H et al., 2004)<sup>13</sup>。

美國在 911 攻擊事件後，至現場救護、維持、善後的工作人員，得到疑似創傷後壓力症候群(PTSD, post-traumatic stress disorder)的機率明顯增加，而且常處在高壓情況下的警察，相較於不常處在高壓狀態的其他工作人員，疾病發生率低了許多(5.9% vs. 23.0%) (Luft BJ et al., 2012)<sup>14</sup>；而臺灣 1999 年 921 地震後，財產損失程度較高、居住組合屋者，發生 PTSD 的機會亦顯著較高(Chen CH et al., 2007)<sup>15</sup>。

在挪威的研究也指出，技能層級和工作類型，與焦慮及憂鬱症狀明顯相關(Sanne B et al., 2003)<sup>16</sup>。日本的研究則指出，和小孩一起生活的女性工作者，其職場人際關係不佳、大才小用、工作不安全感的程度，與憂鬱症狀顯著正相關(Masako S, Kanehisa M, Soichiro M, 2004)<sup>17</sup>。針對臺灣警察的研究則發現，工作表現、同儕批評、過重工作負荷，皆顯著增加憂鬱症狀發生率 (Chen HC et al., 2006)<sup>18</sup>。所以，個人對壓力的耐受度，也是影響發病風險的因素。

在其他組織與國家的職業病種類列表方面：日本現行指引(日本厚生勞働省，2011)與臺灣類似。丹麥僅認列創傷後壓力症候群及憂鬱症(Ministry of Employment, Denmark, 2016)<sup>19</sup>。國際勞工組織(International Labour Organization (ILO), 2010)<sup>20</sup>、澳洲(Safe Work Australia, 2015)<sup>21</sup>、新加坡(Workplace Safety and Health Council,

Singapore, 2012)<sup>22</sup> 的指引僅認列創傷後壓力症候群。德國(BAuA, Germany, 2017)<sup>23</sup>、英國 (Parliament of the United Kingdom, 2013)<sup>24</sup>、法國(INRS, France, 2012)<sup>25</sup> 的指引未將精神疾病列入職業病列表。美國則屬於無職業病表列之國家，所有職業病均由法院個案鑑定(陳致遠, 2009)<sup>26</sup>。

## 五、暴露證據收集方法

判斷精神疾病的職業相關性時，對暴露證據的收集應包括下列幾項：

- (一)勞工的工作時間表和工作項目、工作量、工作難易度以及從事該工作的期間。
- (二)暴露事件之種類，及事件後的狀況。
- (三)暴露事件之時間、強度應儘量詳細記錄。
- (四)如果需要，可詢問當事人之同事、上司、部屬、家人、朋友或蒐集其他書面或電子資料，或至工作場所錄影記錄工作環境及工作情況<sup>註2</sup>。

## 六、結論

由精神科醫師出具之診斷書註記為 ICD-10 的 F2 至 F9 中任一診斷(以 F2 至 F4 為主<sup>註3</sup>)，確定其發病前 6 個月內仍有工作者(若有特殊情況，可追溯至 1 年以上)，並排除發病前一年內有應能造成此次發病之精神病史、明顯家族病史、或成癮物質濫用者，由經過訓練之職業醫學科或精神科專科醫師參考附表一「業務造成的心理負荷評估表」及附表二「業務之外的心理負荷評估表」之平均壓力強度參考資料，以附表三「業務造成的心理負荷評估及紀錄表」及附表四「業務之外的心理負荷評估及紀錄表」分別評估並記錄其與工作相關之心理壓力與非因工作造成的心理負荷，綜合給予認定，其認定原則如下：

---

<sup>註2</sup> 此處收集的資料，可包括但不限於右列項目：電子郵件、社群網路訊息 (SNS)、日記、書信、備忘錄等可判斷當時心理狀態的資料。這些資料用於輔助掌握發病者的心理狀態、社會性功能(職場生活與日常生活)、體重與睡眠、飲食上之變化等。

<sup>註3</sup> 以過去日本行政主管機關數千例審查經驗，幾乎所有通過認定的案例，其疾病皆為 F2 至 F4。



### (一) 認定必要條件：

若下列三項全符合，則認定工作相關心理壓力事件引起該精神疾病：

1. 目標疾病發病。(即 ICD-10 的 F2 至 F9 中任一診斷發病)
2. 在目標疾病發病前約 6 個月內，可認定有業務造成的強烈心理負荷。<sup>註4</sup>
3. 無法認定因「業務之外的心理負荷」或「個人因素」造成目標疾病發病。

### (二) 心理負荷：強、中、弱

關於各事件和事件後的狀況造成之心理負荷的強度屬何種程度，應依附表一「業務造成的心理負荷評估表」為指標，分為「強」、「中」、「弱」三個等級。

「弱」：為日常經歷（亦即一般人日常生活中常有的經歷）、且一般只能認定有弱的心理負荷者；

「中」：為經歷的頻率可多可少（亦即，可能在一般人日常生活中常有，也可能不常見），且雖較「弱」更具心理負荷，但無法認定為強烈心理負荷者。

### (三) 心理負荷強度的具體判斷依據：

依據下列方式判斷，且綜合評估為「強」時，視為符合上述認定必要條件。

#### 1. 有符合「特別事件」之事件時：

在發病前約 6 個月內，若可認定有符合附表一的「特別事件」之業務造成的事件，則心理負荷的綜合評估判斷為「強」。

#### 2. 沒有符合「特別事件」之事件時：

沒有符合「特別事件」之事件時，按照下列步驟進行心理負荷的綜合評估，評估為「強」、「中」、「弱」。

---

<sup>註4</sup> 此處指的強烈心理負荷，並非依據精神疾病發病的勞動者在主觀上對於該事件以及事件後的狀況持續程度如何接受及應對，而是依據同種勞動者一般而言會如何接受及應對而評估。「同種勞動者」指的是職業種類、在職場的立場或職責、年齡、經驗等方面類似者。

(1)對照附表一的「具體事件」：

判斷在發病前約 6 個月內可被認定為業務造成的事件，是否符合附表一的「具體事件」。然而，若實際事件與附表一的「具體事件」並非完全一致，應類推至最接近的「具體事件」而評估。

此外，在附表一中，每一項「具體事件」的平均心理負荷的強度，已由強到弱以「Ⅲ」、「Ⅱ」、「Ⅰ」表示。

(2)各事件的心理負荷的綜合評估：

A.實際認定的「事件」與「事件後的狀況」的事實關係，與附表一的具體事件裡所示的「具體事例」一致時，依據「具體事例」所示之強度評估。

B.當事實關係與具體事例不一致時，依據每項「具體事件」所示的「心理負荷綜合評估觀點」以及(附表一大表之前的)「綜合評估的共通事項」，參考具體事例，對案件個別評估。

另外，「心理負荷綜合評估觀點」及具體事例，依據下述考量方式表示（其心理負荷強度），其考量方式適用於各個案件的判斷。此外，具體事例只是例子，並非只有具體事例中表示為「強」者才能判斷為「強」。

(A)評估類型①「經歷事故或災害」時，應特別注重事件本身的心理負荷強弱。(亦即，較不重視「事件後的狀況」)

(B)關於類型①以外的事件，評估「事件」與「事件後的狀況」重要性相同，其中，會綜合評估為「強」的情形如下：

a.事件本身的心理負荷為「強」，且其後伴隨著與該事件相關的、個案本人的應對。<sup>註5</sup>

b.事件本身的心理負荷為「中」，且其後伴隨著與該事件相關的、本人特別困難的應對。

(C)評估如霸凌或性騷擾等事件反覆發生者，視其反覆的事件為一體而評估，此外，「其持續狀況」視為加強心理負荷的因素。(附表一第 24、29、36 項)

---

<sup>註5</sup> 應對：個案實際上「面對」的狀況。例如被調動至新職務（具體事件）後，「面對」不熟悉且業務量極大的新工作內容、以及時常需加班到深夜的狀況（應對）。

### 3.有「兩個以上」事件時的整體評估

與目標疾病發病相關之業務造成的事件有「兩個以上」時，其心理負荷程度應依下列方式整體評估。

(1)依據上述 1.與 2.，對各項事件綜合評估。當有任一項事件評估為「強」時，則將業務造成之心理負荷判斷為「強」。

(2)若無任一事件單獨被評估為「強」，則先判斷這些事件「是否相關」，然後：

A.若事件彼此相關，則將所有事件整體視為一個事件評估。原則上以最初的事件為「具體事件」而對照附表一，其他事件視為「事件後的狀況」，整體評估。

當有屬於「中」的事件，亦有與其關聯的其他事件(獨立出來時評估為「中」)時，則將後發事件視為先發事件的事件後狀況，依據該後發事件的內容、程度，整體評估為「強」或「中」。

B.若除了一項事件，尚有與其無關聯的其他事件時，則主要依據事件的數量、各事件的內容(心理負荷的強弱)、各事件發生時間點的接近程度，評估其整體的心理負荷。

有兩個以上心理負荷為「中」的單獨事件時，整體評估為「中」或「強」。另外，事件只有一個「中」且其他皆為「弱」時，原則上整體為「中」；所有事件皆為「弱」時，原則上整體評估為「弱」。

### 4.加班時數的評估：

在附表一之中，以加班時數(指一星期超出 40 小時的勞動時數。以下同)為指標之判斷基準如下示。故當可認定有長時間勞動時，應依此判斷。

此外，業務造成的強烈心理負荷，除了長時間勞動，尚可因工作的失敗、角色或地位的變化、人際關係等各種事件及其後的狀況而發生，因此即使未達此加班時數的基準，也不應僅考慮時數，而應依據上述 1.至 3.適當地評估心理負荷強度。



(1)根據極度長時間勞動的評估：

極度的長時間勞動會引發身心極度疲累、消耗而導致憂鬱症等疾病，因此若發病日前1個月內曾從事超過約160小時的加班，則僅僅依此項極度長時間勞動，即應將心理負荷綜合評估為「強」。

(2)長時間勞動「事件」的評估：

當除了長時間勞動之外並無其它「事件」時，則將長時間勞動本身視為「事件」，適用「具體事件」：「平均1個月加班80小時以上(項目16)」，評估其心理負荷。

雖然項目16的平均心理負荷的強度為「Ⅱ」，但若發病日前2個月內平均1個月從事約120小時以上的加班，且該業務內容通常需該程度的勞動時間，則心理負荷綜合評估為「強」。項目16不同於「曾有使工作內容、工作量產生(大)變化的事件(項目15)」，勞動時數「較之前增加」並非必要條件。

此外，當有其它的「事件」時，加班的狀況依據下述(3)綜合評估，原則上不依項目16評估。但是，可依項目16判斷為「強」時，即使有其它「事件」，也可直接評估此項，將全體綜合評估為「強」。

(3)可認定有常態性長時間勞動時的綜合評估：

為了處理「事件」而產生的長時間勞動，是導致身心疲勞增加、壓力應對能力降低的原因；另外，在持續的長時間勞動之中發生的「事件」，其心理負荷將變得更強。因此，應將事件本身的心理負荷與常態性長時間勞動(每月加班100小時以上)視為相關並綜合評估。

當被判斷為「中」程度的事件之後，可認定有常態性長時間勞動等情況時，心理負荷綜合評估為「強」。

此外，事件發生前之常態性長時間勞動的評估期間，為發病前約6個月內。

## 5. 評估事件時的注意事項：

在評估業務造成之心理負荷時，應留意下列幾點：

- (1) 因業務上的傷病而療養超過 6 個月者，若可判斷其因該傷病產生的「強烈痛苦」及「難以回歸社會」而使目標疾病發病，則即使該傷病發生的時間點較目標疾病發病前 6 個月更早，亦應考量「發病前約 6 個月內所產生的痛苦等」有時會成為強烈的心理負荷，而特別將該痛苦等視為事件。（「(嚴重的) 疾病或受傷(項目 1)」)
- (2) 關於「如霸凌或性騷擾等狀況，事件反覆發生者」，即使事件於較發病前 6 個月更早即開始，若發病前 6 個月內仍舊持續發生，則自事件開始起的所有行為皆是評估對象。
- (3) 曾經歷攸關生死的業務上的受傷，或曾遭遇強制性交<sup>註6</sup>或其他特別強烈的心理負荷之事件者，有時在事件剛發生後會有喪失感覺等內心麻痺或解離等心理反應。因此，前往醫療機關接受診療的時期，有時會在事件發生後的 6 個月之後。遇到此狀況時，該解離性反應發生的時期即為發病時間點，應評估該發病時間點前約 6 個月內的事件。
- (4) 即使本人主張的事件之發生時期較發病前 6 個月更早，也應調查發病前約 6 個月內有無「事件」，例如可認定該期間內有業務內容的變化或有新的業務指示等狀況時，應視此為「事件」並評估發病前約 6 個月內的心理負荷。

### (四) 「業務之外的心理負荷」及「個人因素」的判斷：

在結論(一)認定必要條件 3.，其「無法認定因『業務之外的心理負荷』或『個人因素』造成目標疾病發病。」指的是如下述 1. 或 2. 的情形：

---

<sup>註6</sup> 強制性交：指中華民國刑法第 221 條、第 225 條、第 228 條、第 229 條所述之罪。「性交」之定義，見中華民國刑法第 10 條第五項。

- 1.無法認定有業務之外的心理負荷以及個人因素時。
- 2.可認定有業務之外的心理負荷或個人因素，但無法判斷為「因『業務之外的心理負荷』或『個人因素』造成（目標疾病）發病，在醫學方面是明確的」。

(1)業務之外的心理負荷的判斷：

- A.關於業務之外的心理負荷的強度，應確認在目標疾病發病前約6個月內有無「可認定為與目標疾病發病有關」之業務以外的事件。若可認定為有一項以上的事件，則關於該等事件的心理負荷強度，以附表二「業務之外的心理負荷評估表」為指標，將心理負荷的強度區分為「III」、「II」、「I」。
- B.無法認定為有事件時，將視為符合上述1。
- C.當只能認定為有強度為II或I的事件時，視為符合上述2。
- D.在符合III之業務以外的事件之中，若有心理負荷特別強的事件，或有兩個以上事件時，應對該等事件的內容等詳細調查，並謹慎檢討「判斷該等事件是發病的原因」在醫學上的妥當性，判斷是否符合上述2。

(2)個人因素的評估：

關於個案本人的個人因素，應確認其有無及內容。若可認定有個人因素存在，則應謹慎檢討「判斷該等事件是發病的原因」在醫學上的妥當性，判斷是否符合上述2。

有些情況「雖然可認定有業務造成的強烈心理負荷，但從醫學角度來看，顯然是由於個人因素而發病」，例如，自就業年齡前的年輕時期起精神疾病便曾反覆發病與緩解、且與申請認定精神疾病是相關聯的疾病，或是重度酒精依賴等狀況。

#### (五)疾病之惡化：

因為業務以外的因素或業務造成的弱(無法評估為「強」)心理負荷導致發病，而處於需要治療的狀態之該精神疾病惡化時，不可因為「可認定在惡化前有導致強烈心理負荷的、業務所造成的事件」，便直接判斷那就是惡化的原因。原則上，對於精神疾病的惡化，不認定為有業務起因性。

但是，若有符合附表一「特別事件」的事件，且其後約6個月內，在醫學上可認定「目標疾病有超出自然過程的顯著惡化」，則推定該「特別事件」造成的心理負荷認定為惡化的原因。

上述「需要治療的狀態」，除了實際上有治療者外，亦包含在醫學上被判斷為屬於該狀態者。

## 參考文獻

1. Karasek R, Baker D, Marxer F, Ahlbom A, Theorell T (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *Am J Public Health*, 71, 694-705.
2. Nurminen M, Karjalainen A (2001). Epidemiologic estimate of the proportion of fatalities related to occupational factors in Finland. *Scand J Work Environ Health*, 27, 161-213.
3. LaMontagne AD, Keegel T, Vallance D, Ostry A, Wolfe R (2008). Job strain-attributable depression in a sample of working Australians: assessing the contribution to health inequalities. *BMC Public Health*, 8, 181-9.  
doi: 10.1186/1471-2458-8-181
4. 日本厚生労働省 (2017)。平成 28 年度「過労死等の労災補償状況」を公表。
5. World Health Organization (WHO) (2018). Depression (News/Factsheets).
6. United Nations (UN) (2018). World Urbanization Prospects.
7. 鄭峰齊 (2010)。職災補償的科學與政治：以台灣的精神疾病職業病認定爭議為例。國立臺灣大學衛生政策與管理研究所碩士論文。
8. 徐婉寧 (2013)。精神疾病與雇主之職業災害補償及民事賠償責任—兼評臺灣板橋地方法院一〇〇年度勞訴字第一號判決。政大法學評論，134，115-172。
9. 日本厚生労働省 (2011)。心理的負荷による精神障害の認定基準について (基発 1226 第 1 号)。
10. Su TP, Lien TC, Yang CY, et al (2007). Prevalence of psychiatric morbidity and psychological adaptation of the nurses in a structured SARS caring unit during outbreak: a prospective and periodic assessment study in Taiwan. *J Psychiatr Res*, 41, 119-30.  
doi: 10.1016/j.jpsychires.2005.12.006



11. Chen YS, Chen MC, Chou FH, et al (2007). The relationship between quality of life and posttraumatic stress disorder or major depression for firefighters in Kaohsiung, Taiwan. *Qual Life Res*, 16, 1289-97.  
doi: 10.1007/s11136-007-9248-7
12. Niedhammer I, David S, Degioanni S (2006). Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population. *J Psychosomatic Res*, 61, 251-9.  
doi: 10.1016/j.jpsychores.2006.03.051
13. Pikhart H, Bobak M, Pajak A, et al (2004). Psychosocial factors at work and depression in three countries of Central and Eastern Europe. *Social Sci Med*, 58, 1475-82.  
doi: 10.1016/S0277-9536(03)00350-2
14. Luft BJ, Schechter C, et al (2012). Exposure, probable PTSD and lower respiratory illness among World Trade Center rescue, recovery and clean-up workers. *Psychol Med*, 42(5), 1069-79.  
doi: 10.1017/S003329171100256X.
15. Chen CH, Tan HK, et al (2007). Long-term psychological outcome of 1999 Taiwan earthquake survivors: a survey of a high-risk sample with property damage. *Compr Psychiatry*, 48(3), 269-75.  
doi: 10.1016/j.comppsy.2006.12.003
16. Sanne B, Mykletun A, Dahl AA, et al (2003). Occupational differences in levels of anxiety and depression: the Hordaland health Study. *J Occup Environ Med*, 45, 628-38.  
doi: 10.1097/01.jom.0000069239.06498.2f
17. Masako S, Kanehisa M, Soichiro M (2004). Effects of work-related factors and work-family conflict on depression among Japanese working women living with young children. *Environ Health Prev Med*, 9, 220-7.  
doi: 10.1007/BF02898103

18. Chen HC, Chou FH, Chen MC, et al (2006). A survey of quality of life and depression for police officers in Kaohsiung, Taiwan. *Qual Life Res*, 15, 925-32.  
doi: 10.1007/s11136-005-4829-9
19. Ministry of Employment, Denmark (2016). List of Occupational Diseases reported on or after 1st January 2005.
20. International Labour Organization (ILO) (2010). List of Occupational Diseases.
21. Safe Work Australia (2015). Deemed Diseases in Australia.
22. Workplace Safety and Health Council, Singapore (2012). Diagnosis and Management of Occupational Diseases.
23. BAuA, Germany (2017). List of occupational diseases.
24. Parliament of the United Kingdom (2013). The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations.
25. INRS, France (2012). Les maladies professionnelles (Occupational diseases).
26. 陳致遠 (2009)。精神疾病可以視為職業病嗎？以日本、英國、美國、丹麥、加拿大及澳洲為例。 *台灣勞工季刊*，19，82-87。

## 附表一 業務造成的心理負荷評估表

### 「特別事件」

「特別事件」的類型	心理負荷的綜合評估屬「強」者
心理負荷為極度者	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 「攸關生死」、「伴隨極度痛苦」或「遺存永久無法勞動之失能」的業務上的疾病或受傷。(包括「因業務上的傷病而療養超過 6 個月，且於療養中症狀急劇變化而遭遇極度痛苦」)(與項目 1 相關)</li> <li>· 與業務相關而「使他人死亡」或「使他人受到攸關生死的重大傷害」(排除故意引起者)。(與項目 3 相關)</li> <li>· 曾受到強暴或壓抑本人意志之猥褻行為等的性騷擾。(與項目 36 相關)</li> <li>· 其他可認定有「與上述情況程度相當的極度心理負荷」者。</li> </ul>
極度的長時間勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 發病前 1 個月內超時工作達 160 小時，或雖未達 1 個月但有與之同程度的超時工作(例如：發病前 3 週內超時工作達 120 小時)。(但「雖然休息時間少，但待命時間長」等勞動密度特別低的情況除外)(與項目 16 相關)</li> </ul>

※不符合「特別事件」時，依據各相關項目評估。

### 「特別事件」以外

#### (綜合評估的共通事項)

#### 1. 「評估事件之後的狀況」的共通觀點：

對於事件後的狀況，除了表中所示的「心理負荷綜合評估觀點」外，符合以下狀況且顯著者，應考慮為加強心理負荷的要素。

- ① 工作缺乏自主裁量性(他律性、強制性的存在)。例如：工作變得孤獨且單調、變得無法自己決定工作的順序或作法、變得不再要求在工作中運用自己的技能或知識等。
- ② 職場環境的惡化。例如：噪音、照明、溫度(炎熱、寒冷)、溼度(潮濕)、通風、臭氣的惡化。
- ③ 缺乏職場的支援、協助等(包含對問題的應對等)。例如：在工作方式的重新檢討改善、確立支援體系、分散責任等方面，沒有提供支援、協助等。
- ④ 屬上述以外的狀況，且可認定伴隨事件而發生者(可用其他事件評估者除外)。

#### 2. 可認定有常態性長時間勞動時的綜合評估：

- ① 若具體事件的心理負荷強度，在尚未考慮勞動時間的情況下被評估為「中」，則若可認定在事件「後」有常態性的長時間勞動(平均一個月約 100 小時的加班)，則綜合評估為「強」。
- ② 若具體事件的心理負荷強度，在尚未考慮勞動時間的情況下被評估為「中」，則若可認定「在事件『前』有常態性的長時間勞動(平均一個月約 100 小時的加班)，且事件後立刻(事件發生後約 10 天以內)發病」，或「事件發生後雖未立刻發病，但在事後應對方面花費龐大的勞力，而在其後發病」，則綜合評估為「強」。
- ③ 若具體事件的心理負荷強度，在尚未考慮勞動時間的情況下被評估為「弱」，則若可認定在事件「前」及「後」皆有常態性的長時間勞動(平均一個月約 100 小時的加班)，則綜合評估為「強」。

【具體事件】

	事件類型	平均的心理負荷強度			心理負荷綜合評估觀點	將心理負荷強度判斷為「弱」、「中」、「強」的具體事例			
		具體事件	心理負荷的強度			弱	中	強	
			I	II					III
1	①經歷事故或災害	(嚴重的)疾病或受傷			★	<ul style="list-style-type: none"> <li>疾病或受傷的程度。</li> <li>遺存疾病的程度、回歸社會的困難性等。</li> </ul>	【解說】 對於未達右述程度的疾病或受傷，依其程度等評估為「弱」或「中」。	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>受到「需要長時間（約2個月以上）住院、符合職災的失能年金、遺留下無法回到原職的疾病等」的疾病或傷害。</li> <li>對於因業務上的傷病而療養超過6個月且正在療養中者，因傷病而「難以回歸社會」或「引發對死亡的恐懼或產生強烈的痛苦」。</li> </ul>	
2		經歷或目擊悲慘的事故或災害			★	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人經歷事故：可預期的受害程度。</li> <li>目擊他人事故：受害的程度、本人與受害者間的關係等。</li> </ul>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>與業務相關而本人受輕傷或無傷，並經歷或目擊未達悲慘的事故。</li> </ul>	<p>【「中」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>與業務相關而本人受輕傷或無傷，並經歷或目擊未達右欄程度的悲慘事故。</li> </ul> <p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>與業務相關而本人受輕傷或無傷，但經歷了可預期自己可能死亡之程度的事故等。</li> <li>目擊了與業務相關且受害者「死亡」或「伴隨大量出血」等特別悲慘的事故，且為「本人可能被捲入」或「本人或許當時能救助受害者」之狀況的事故（若是旁觀者立場下的目擊，極少歸為「強」）。</li> </ul>	
3	②工作的失敗、產生過重的責任等	與業務相關，引發重大傷亡事故、重大事故			★	<ul style="list-style-type: none"> <li>事故大小、內容及加害的程度。</li> <li>處罰、追究責任之有無及程度、事後應對的困難性等。</li> </ul>	【解說】 依據使人受傷的程度、事後應對的內容等評估為「弱」或是「中」。	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>與業務相關，使他人受到重度疾病或傷害（需要長時間（約2個月以上）住院、符合職災的失能年金、遺留下無法回到原職的疾病等），且面對事後的應對。</li> <li>使他人受傷的程度雖未達重度，但在事後應對方面花費龐大的勞力（包含被課以減薪、降職等重度處罰，及職場人際關係明顯惡化等）。</li> </ul>	
4		造成會對公司經營產生影響等的重大工作疏失			★	<ul style="list-style-type: none"> <li>失敗的大小與重大性、社會上反應的大小、損害等的程度。</li> <li>處罰、追究責任之有無及程度、事後應對的困難性等。</li> </ul>	【解說】 依據失誤的程度、事後應對的內容等，評估為「弱」或「中」。	<p>○造成會對公司經營產生影響等的重大工作疏失，且須面對事後應對。</p> <p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>造成會對公司經營產生影響等的重大工作疏失（例如：可能導致公司倒閉的失誤、與業績大幅惡化相關的失誤、嚴重傷害公司信用的失誤），且須面對事後應對。</li> <li>雖未達「會對公司經營產生影響等的重大工作疏失」，但是在事後應對方面花費龐大的勞力（包含被課以減薪、降職、超過月薪的賠償責任等重度處罰，及職場人際關係明顯惡化等）。</li> </ul>	

	事件類型	平均的心理負荷強度			心理負荷綜合評估觀點	將心理負荷強度判斷為「弱」、「中」、「強」的具體事例			
		具體事件	心理負荷的強度			弱	中	強	
			I	II					III
5	②工作的失敗、產生過重的責任等	對於在公司發生的事故、事件，被要求負責		★	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 事故或事件的內容、(相關人人與該事件的)關係或責任的程度、社會上的反應大小等。</li> <li>· 處罰、追究責任之有無及程度、事後應對的困難性等。</li> </ul> <p>(註)此項目評估的是「部屬所引發的事故等」非本人直接引起的事件、事件，而被要求負起監督責任等時的心理負荷。關於本人直接引起的事件等，以項目4評估。</p>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 雖被要求負起輕微的事故、事件(沒有發生損害等的事態、憑著之後的業務可輕易弭平損害等的事態、在公司內不時會發生的事態(監督責任等)的責任，但沒有特別的事後應對(造成的心理負荷)。</li> </ul>	<p>【「中」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 依據立場或職責，被要求負起事故、事件的責任(監督責任等)，並經歷了一些事後應對。</li> </ul>	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 被要求負起重大的事故、事件(可能引發倒閉的事態、與業績大幅惡化緊密相關的事態、顯著傷害公司信用的事態、令他人死亡或受到攸關生死的傷害的事態、.....等)的責任(監督責任等)，在事後應對方面花費龐大的勞力。</li> <li>· 雖屬未達重大程度的事故、事件，但被要求負起責任(監督責任等)，且經歷了遠超出其立場或職責的事後應對(包含被課以減薪、降職等沉重的處罰)。</li> </ul>	
6		與自己有關的工作，發生高額損失等		★	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 損失等的程度、社會上的反應大小等。</li> <li>· 事後應對的困難性等。</li> </ul> <p>(註)此項目評估的是「由於生意夥伴倒閉等原因，而產生(己方的)巨額損失等」本人雖與之無關、但經歷伴隨而來的應對等造成的心理負荷。因本人失誤造成的巨額損失，以項目4評估。</p>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 發生不算高額的損失(憑著之後的業務可輕易弭平的損害、在公司內不時會發生的損失等)等事件，並經歷了一些事後應對。</li> </ul>	<p>【「中」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 發生高額損失等，並經歷了一些事後應對。</li> </ul>	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 發生會影響公司經營等的特別高額的損失(可能引發倒閉的損失、與業績大幅惡化緊密相關的損失等)，為了避免倒閉，面對金融機構或生意夥伴，在事後應對方面花費龐大的勞力。</li> </ul>	
7		被強求做與業務相關的違法行為		★	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 違法性的程度、強求的程度(頻率、方法)等。</li> <li>· 事後處罰的程度、事後應對的困難性等。</li> </ul>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 雖被要求做與業務相關、以商業習慣而言很少採取的違法行為，但在拒絕後事件即結束。</li> </ul>	<p>【「中」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 被命令做與業務相關、以商業習慣而言很少採取的違法行為，並且依命令做了該行為。</li> </ul>	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 與業務相關，被命令做重大違法行為(攸關人命的違法行為、若被發現則會嚴重傷害公司信用的違法行為)。</li> <li>· 與業務相關，儘管已表達反對，卻仍被固執地命令從事違法行為，於是依命令做了該行為。</li> <li>· 與業務相關，被命令做重大的違法行為，依命令做了數次該行為。</li> <li>· 與業務相關，被強求的違法行為被發現，在事後應對方面花費龐大的勞力(包含被課以沉重的處罰)。</li> </ul>	



	事件類型	平均心理負荷強度			心理負荷的綜合評估的觀點	將心理負荷的強度評估為「弱」、「中」、「強」的具體事例			
		具體事件	心理負荷的強度			弱	中	強	
			I	II					III
8	②工作的失敗、產生過重的責任等	被賦予難以達成的業務基準量  [註] 業務基準量(norma)：源自蘇聯共產勞動用語，二戰後傳回日本。		★		<p>· 業務基準量的內容、困難性、強制的程度、無法達成時的影響、處罰的有無等。</p> <p>· 之後的業務內容／業務量的程度、職場的人際關係等。</p>	<p>【「弱」的例子】</p> <p>· 被課以「若為具有同種經驗等的勞動者，則可達成」的業務基準量。</p> <p>· 被示以「非業務基準量」的業績目標(該目標未被強烈要求達成)。</p>	<p>【「中」的例子】</p> <p>· 被課以「雖不容易達成，但客觀而言，只要努力便可達成」的業務基準量，並執行以達成為目標的業務。</p>	<p>【「強」的例子】</p> <p>· 被課以「客觀而言，即使相當努力也難以達成」的業務基準量，且被預告「若無法達成，將有嚴重的處罰。」</p>
9		無法達成業務基準量		★		<p>· 由於無法達成而對經營的影響程度、處罰的程度等。</p> <p>· 事後應對的困難性等。</p> <p>(註) 即使未達期限，但顯然為無法達成的狀況時，以此項目評估。</p>	<p>【「弱」的例子】</p> <p>· 無法達成業務基準量，但是不需要一些事後應對，也沒有被公司要求負責等。</p> <p>· 雖未達成業績目標，但該目標未被強烈要求達成。</p>	<p>【「中」的例子】</p> <p>· 因為無法達成業務基準量而受到處罰(包含延後升遷等)。</p>	<p>【「強」的例子】</p> <p>· 無法達成會影響(該機構)經營的業務基準量(由於無法達成而可能引發倒閉、與業績大幅惡化緊密相關、顯著傷害公司信用等)，在事後應對方面花費龐大的勞力(包含懲戒處分、降格、降職、追討賠償責任等沉重的處罰)。</p>
10		負責新事業、負責公司的重建		★		<p>· 新業務的內容、本人的職責、困難的程度、能力與業務內容的落差等。</p> <p>· 之後的業務內容、業務量、職場的人際關係等。</p>	<p>【「弱」的例子】</p> <p>· 負責輕微的新事業等(雖為新事業，但責任不算大)。</p>	<p>【「中」的例子】</p> <p>· 負責新事業等(新計畫、新的研究開發、整間公司或虧損部門的重建等，可期待成功時將獲得高度評價、很值得去做、但責任也很大的業務)。</p>	<p>【「強」的例子】</p> <p>· 負責對經營有重大影響的新事業等(若無法達成則可能引發倒閉、與業績大幅惡化緊密相關、顯著傷害公司信用等、若成功將成為公司新的主要事業等)，位於對事業成敗有重大責任的立場而擔負該業務。</p>
11		收到顧客或生意夥伴無理的訂單		★		<p>· 顧客或生意夥伴的重要性、要求的內容等。</p> <p>· 事後應對的困難性等。</p>	<p>【「弱」的例子】</p> <p>· 收到「若為具有同種經驗等的勞動者，則可達成」的訂單，而在業務內容、業務量上有一定的變化。</p> <p>· 雖然對方表達期望，但並無強烈要求需達成，且業務內容、業務量無大變化。</p>	<p>【「中」的例子】</p> <p>· 與業務相關，收到顧客或生意夥伴無理的訂單(大幅度殺價、提早出貨日期、數度變更設計等)，並經歷了一些事後應對。</p>	<p>【「強」的例子】</p> <p>· 雖為一般而言顯然會拒絕的訂單(可預期業績將顯著惡化的訂單、內含違法行為的訂單等)，但由於訂單來自重要的顧客或生意夥伴而接受，並面對「與其他部門或其他生意夥伴」之間很困難的調整(因為接受了困難的訂單而衍生的後續事務)。</p>

	事件類型	平均心理負荷強度			心理負荷的綜合評估的觀點	將心理負荷的強度評估為「弱」、「中」、「強」的具體事例			
		具體事件	心理負荷的強度			弱	中	強	
			I	II					III
12	②工作的失敗、產生過重的責任等	收到顧客或生意夥伴的賠償要求(claim)		★		<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客或生意夥伴的重要性、造成對方公司的損害的內容、程度等。</li> <li>事後應對的困難性等。</li> </ul> <p>(註)此項目評估的是本人無過失的賠償要求。本人失誤所致者，依據項目4評估。</p>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雖收到顧客等的賠償要求，但並未被特別要求應對，在生意夥伴關係、業務內容、業務量上亦無大變化。</li> </ul>	<p>【屬於「中」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>與業務相關，收到顧客等的賠償要求(被指出貨品不符合要求等，且該等指出內容屬妥當)。</li> </ul>	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>收到顧客或生意夥伴的重大賠償要求(可能導致喪失往來金額龐大的顧客等，顯著傷害公司信用等)，為求解決而面對「與其他部門或其他生意夥伴」之間很困難的調整(因為對方的賠償要求而衍生的後續事務)。</li> </ul>
13		被強迫在大型說明會或正式場合發表	★			<ul style="list-style-type: none"> <li>說明會等的規模、業務內容和發表內容的落差、強求、責任、事前準備的程度等。</li> </ul>	<p>○被強迫在大型說明會或正式場合發表。</p>	<p>【解說】</p> <p>雖然會依據說明會等的內容、事前準備的程度、本人的經驗等而評估，但鮮少會評估為「強」。</p>	
14		由於上司不在，受命代理其職	★			<ul style="list-style-type: none"> <li>代理業務的內容、責任的程度、和原本業務的關係、與能力和經驗的落差、職場的人際關係等。</li> <li>代理期間等。</li> </ul>	<p>○由於上司不在，受命代理其職。</p>	<p>【解說】</p> <p>雖然會依據因為代理而被課以的責任之程度、代理期間、代理業務內容、與本人過去的經驗等的落差、.....等評估，但鮮少會評估為「強」。</p>	
15	③工作的質、量	曾有使工作內容、工作量產生(大)變化的事件		★		<ul style="list-style-type: none"> <li>業務的困難性、能力與經驗和業務內容的落差等。</li> <li>加班、假日勞動、業務密度變化的程度、工作內容、責任變化的程度等。</li> </ul> <p>(註)在發病前約6個月內，若可認定加班時數有變化，即使已依據別的項目評估，亦應以此項目再評估(然後依據此指引的方法綜合評估)。</p>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>工作內容的變化容易應對(※)，且變化後的業務負荷不大。</li> <li>※指強制參加會議/研修等、工作環境的自動化(OA, Office Automation)、部屬增加、同一事業場內所屬部門的整併/廢除、「在非負責業務範圍」教育非正職員工等。</li> <li>工作量(加班時數等)方面有未達「中」之程度的變化。</li> </ul>	<p>【「中」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>因為負責業務內容的變更、生意量急遽增加等，使得工作內容、工作量發生大變化(例如：每月加班時數增加約20小時，使得每月加班時數在45小時以上)。</li> </ul>	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>工作量顯著增加，加班時數也大幅增加(加班時數倍增以上，而平均1個月加班時數約100小時以上)等的狀況，其後在業務上花費龐大的勞力(包含陷入難以確保休息、休假的狀態等)。</li> <li>變更為以往未曾經歷過的工作內容，被迫時常處於緊張的狀態。</li> </ul>

	事件類型	平均心理負荷強度			心理負荷的綜合評估的觀點	將心理負荷的強度評估為「弱」、「中」、「強」的具體事例			
		具體事件	心理負荷的強度			弱	中	強	
			I	II					III
16	③工作的質、量	平均 1 個月加班 80 小時以上		★		<ul style="list-style-type: none"> <li>業務的困難性</li> <li>長時間勞動的持續期間。</li> </ul>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平均 1 個月加班未達 80 小時。</li> </ul> <p>(註)僅適用於未以其他項目評估時評估此項。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平均 1 個月加班 80 小時以上</li> </ul> <p>(註)僅適用於未以其他項目評估時評估此項。</p>	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>發病前連續 2 個月內，平均 1 個月加班 120 小時以上，且其業務內容確實通常需要該程度的工作時間。</li> <li>發病前連續 3 個月內，平均 1 個月加班 100 小時以上，且其業務內容確實通常需要該程度的工作時間。</li> </ul>
17		從事職務連續 2 週以上 [註] 連續工作 12 日以上，亦即，連續兩週的工作日加上兩週間的週末。		★		<ul style="list-style-type: none"> <li>業務的困難性、能力與經驗和業務內容的落差等。</li> <li>加班、假日勞動、業務密度變化的程度、工作內容、責任變化的程度等。</li> </ul>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>從事假日勞動。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>從事職務連續 2 週(12 日)以上。</li> </ul> <p>【「中」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>因為「有若僅平日加班將無法處理完的業務量，或有必須在假日應對的業務」等實情，而連續工作 2 星期(12 日)以上(「平均每天的勞動時間特別短、有許多待命時間等勞動密度特別低的狀況」等情況除外)。</li> </ul>	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>從事職務連續 1 個月以上。</li> <li>從事職務連續 2 週(12 日)以上，且該期間內日日從事達深夜時間的加班。</li> </ul> <p>(上述任一個皆需排除「平均每天的勞動時間特別短、有許多待命時間等勞動密度特別低的狀況」等情況)</p>
18		職務型態有變化	★			<ul style="list-style-type: none"> <li>輪班制職務、深夜職務等變化的程度、變化後的狀況等。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務型態有變化。</li> </ul>	<p>【解說】</p> <p>雖然會依據變更後的職務型態的內容、和一般日常生活的落差等評估，但鮮少會評估為「強」。</p>	
19		工作的步調、活動有變化	★			<ul style="list-style-type: none"> <li>變化的程度、強制性、變化後的狀況等。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工作的步調、活動有變化。</li> </ul>	<p>【解說】</p> <p>雖然會依據工作步調的變化程度、和勞動者過去經驗等的落差等評估，但鮮少會評估為「強」。</p>	

	事件類型	平均心理負荷強度			心理負荷的綜合評估的觀點	將心理負荷的強度評估為「弱」、「中」、「強」的具體事例			
		具體事件	心理負荷的強度			弱	中	強	
			I	II					III
20	④角色、地位的變化等	被無理地要求離職			★	<ul style="list-style-type: none"> <li>被解雇或無理地要求離職的經過、無理地要求的程度、職場的人際關係等。</li> <li>(註)這裡的「被解雇或無理地要求離職」,亦包含即使是在勞動契約的形式上有規定期間的受雇者,該契約在實質上和沒有規定期間的契約並無不同,而在此情況下收到終止雇用通知。</li> </ul>	<p>【解說】</p> <p>雖被勸離職,但其方法、頻率等不算無理要求時,則將其方法等評估為「弱」或「中」。</p>	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>儘管已表明沒有離職的意思,卻仍被固執地要求離職。</li> <li>被用令人恐懼的方法勸離職。</li> <li>忽然收到解雇的通知,對方未說明任何理由,而即使個案要求說明也不回應,且未收回解雇通知。</li> </ul>	
21		職位調動			★	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務種類/職務的變化程度、職位調動的理由/經過等。</li> <li>業務的困難性、能力與經驗和業務內容的落差等。</li> <li>其後的業務內容、業務量的程度、職場的人際關係等。</li> <li>(註)包含調派至其他單位或公司。</li> </ul>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職位調動後的業務為容易應對者(例如:以往曾經歷過的業務等),且變化後的業務負擔輕微。</li> </ul>	<p>(註)這裡「職位調動」指的是所屬職務配置(某職務的代表人等)、職務地點變更等,且不包含移居。</p> <p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>由於改從事和以往經歷過的業務性質完全相異的業務,而在應對職位調動後的業務上花費龐大的勞力。</li> <li>職位調動後的地位,從過去的經歷觀之,可說是被課以沉重的責任。</li> <li>被降職(明顯的降格,且以職位調動而言為異常的例子,因而在職場內陷入孤立的狀況)。</li> </ul>	
22		工作地點調動			★	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務種類/職務的變化程度、改變職務地點的理由/經過、是否為隻身外派(家人未一同前往)、海外的治安狀況等。</li> <li>業務的困難性、能力與經驗和業務內容的落差等。</li> <li>其後的業務內容、業務量的程度、職場的人際關係等。</li> </ul>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>改變職務地點後的業務為容易應對者(例如:以往曾經歷過的工作場所等),且變化後的業務負擔輕微。</li> </ul>	<p>(註)這裡的「改變職務地點」指的是職務場所變更,且伴隨移居。</p> <p>此外,關於業務內容變化的評估,準用項目21判斷。</p> <p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>由於新的職務地點為第一次赴任的國外而無法與當地的職員溝通,加上當地治安狀況不安定」之類的狀況,使得改變職務地點後的業務執行伴有顯著的困難。</li> </ul>	
23		原為兩人以上負責的業務變為由一人負責			★	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務的變化程度等。</li> <li>其後的業務內容、業務量的程度、職場的人際關係等。</li> </ul>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>原為兩人以上負責的業務變為由一人負責,但業務內容、業務量幾乎沒有變化。</li> </ul>	<p>【「中」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>原為兩人以上負責的業務變為由一人負責,而業務內容、業務量有一些變化。</li> </ul> <p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>由於業務變為由一人負責,因此業務量顯著增加,且陷入加班大幅增加等的狀況,並且無法獲得必要的休息、休假等,被迫處於持續緊張的狀態。</li> </ul>	

	事件類型	平均心理負荷強度			心理負荷的綜合評估的觀點	將心理負荷的強度評估為「弱」、「中」、「強」的具體事例			
		具體事件	心理負荷的強度			弱	中	強	
			I	II					III
24	④角色、地位的變化等	因為非正職員工等理由，在工作上受到差別待遇／不利對待		★		<ul style="list-style-type: none"> <li>差別待遇／不利對待的理由、經過、內容、程度、職場的人際關係等。</li> <li>其持續狀況。</li> </ul>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>和正職員工間待遇雖有不同，但差異小。</li> </ul>	<p>【「中」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>因為非正職員工或其他理由，在工作上受到差別待遇／不利對待。</li> <li>在執行業務上受到疏遠、排擠的對待。</li> </ul>	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>在工作上受到差別待遇／不利對待的程度很大，如「否定人格」一般，且持續存在。</li> </ul>
25		自己升遷、昇格	★			<ul style="list-style-type: none"> <li>職務、責任的變化程度等。</li> <li>其後的業務內容、職場的人際關係等。</li> </ul>	○自己的職位、地位提升。	<p>【解說】</p> <p>雖然在「被要求負起與本人經歷等明顯偏離的責任」時，會依據升遷後的職責、業務內容等評估，但鮮少會評估為「強」。</p>	
26		部屬減少	★			<ul style="list-style-type: none"> <li>職場上的角色／定位的變化、業務變化內容／程度等。</li> <li>其後的業務內容、職場的人際關係等。</li> </ul>	○部屬減少。	<p>【解說】</p> <p>雖然在「部屬的減少帶有懲罰的意義等」時，會依據減少的程度（人數等）評估，但鮮少會評估為「強」。</p>	
27		被列為提早離職制度的對象	★			<ul style="list-style-type: none"> <li>對象選定的合理性、補償措施的內容、制度的事前宣導狀況、其後的狀況、職場的人際關係等。</li> </ul>	○被列為提早離職制度的對象。	<p>【解說】</p> <p>雖然在「制度的創設很突然，至離職為止的期間很短」時，會依據選定對象的基準等評估，但鮮少會評估為「強」。</p>	
28		身為非正職員工，契約即將期滿	★			<ul style="list-style-type: none"> <li>簽訂契約時，期滿前之說明的有無、其內容、其後的狀況、職場的人際關係等。</li> </ul>	○身為非正職員工，契約即將期滿。	<p>【解說】</p> <p>雖然在「（雇主）違反事前說明，突然通告（即將）終止契約（終止雇用），而通告至契約確實終止的期間很短」時，會依據其經過等細節評估，但鮮少會評估為「強」。</p>	
29	⑤人際關係	(嚴重地)受到刻意讓人厭煩／生氣的騷擾、霸凌或暴力行為			★	<ul style="list-style-type: none"> <li>騷擾、霸凌、暴力行為的內容、程度等。</li> <li>其持續狀況。</li> </ul> <p>(註)當受到來自上司在業務指導範圍內的斥責等時，或和上司在圍繞著業務的方針等方面產生對立等狀況時，依據項目 30 等評估。</p>	<p>【解說】</p> <p>上司對部屬的言行超出業務指導的範圍、或同事等多人聯合的不當言行未達右述的程度時，依據其內容、程度、經過、超出業務指導的程度，評估為「弱」或「中」。</p>	<p>【「中」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>在上司斥責的過程中，有超出業務指導範圍的發言，但並未持續。</li> <li>同事等多人聯合騷擾，但並未持續。</li> </ul>	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上司對部屬的言行超出業務指導的範圍，其中包含否定人格／人性等程度的言行，並且固執地這麼做。</li> <li>同事等聯合起來做出否定人格或人性的言行，並且是固執地做出此行為。</li> <li>受到需要醫療程度的暴力行為。</li> </ul>



	事件類型	平均心理負荷強度			心理負荷的綜合評估的觀點	將心理負荷的強度評估為「弱」、「中」、「強」的具體事例			
		具體事件	心理負荷的強度			弱	中	強	
			I	II					III
30	⑤人際關係 和上司之間有糾紛		★		<ul style="list-style-type: none"> <li>糾紛的內容、程度等。</li> <li>其後對業務的妨礙等。</li> </ul>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>受到來自上司在業務指導範圍內的指導、斥責。</li> <li>在圍繞著業務的方針等方面，和上司之間有想法上的差異(包含客觀而言不算糾紛者)。</li> </ul>	<p>【「中」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>受到來自上司在業務指導範圍內的強烈指導、斥責。</li> <li>在圍繞著業務的方針等方面，和上司之間有符合週遭客觀認知的對立。</li> </ul>	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>在圍繞著業務的方針等方面，和上司之間有符合週遭客觀認知的強烈對立，且其後的業務遭到嚴重的妨礙。</li> </ul>	
31	和同事之間有糾紛		★		<ul style="list-style-type: none"> <li>糾紛的內容、程度、和同事間在職務上的關係等。</li> <li>其後對業務的妨礙等。</li> </ul>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>在圍繞著業務的方針等方面，和同事之間有想法上的差異(包含客觀而言不算糾紛者)。</li> </ul>	<p>【「中」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>在圍繞著業務的方針等方面，和同事之間有符合週遭的客觀認知的對立。</li> </ul>	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>在圍繞著業務的方針等方面，和同事之間有符合週遭的客觀認知的強烈對立，且對其後的業務招來嚴重的妨礙。</li> </ul>	
32	和部屬之間有糾紛		★		<ul style="list-style-type: none"> <li>糾紛的內容、程度等。</li> <li>其後對業務的妨礙等。</li> </ul>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>在圍繞著業務的方針等方面，和部屬之間有想法上的差異(包含客觀而言不算糾紛者)。</li> </ul>	<p>【「中」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>在圍繞著業務的方針等方面，和部屬之間有符合週遭的客觀認知的對立。</li> </ul>	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>在圍繞著業務的方針等方面，和部屬之間有符合週遭的客觀認知的強烈對立，且對其後的業務招來嚴重的妨礙。</li> </ul>	
33	一直以來能理解自己的同事遇到人事異動	★				○一直以來能理解自己的同事遇到人事異動。			
34	上司異動	★			(註)若因為上司異動而和該上司之間的關係產生問題時，依項目30評估。	○上司異動。			

	事件類型	平均心理負荷強度			心理負荷的綜合評估的觀點	將心理負荷的強度評估為「弱」、「中」、「強」的具體事例			
		具體事件	心理負荷的強度			弱	中	強	
			I	II					III
35	⑤人際關係	同事等升遷、昇格，且因此在職務／地位方面被超前	★			○同事等之升遷、昇格，且因此在職務／地位方面被超前。			
36	⑥性騷擾	受到性騷擾		★	<ul style="list-style-type: none"> <li>性騷擾的內容、程度等。</li> <li>其持續狀況。</li> <li>公司應對的有無／內容、改善狀況、職場的人際關係等。</li> </ul>	<p>【「弱」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>接受到「小○○（例如：小婷婷）」等屬於性騷擾的發言。</li> <li>在職場內張貼穿泳裝的女性海報等。</li> </ul>	<p>【「中」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>包含觸碰胸部或腰部等身體接觸的性騷擾，但行為並未持續，且公司適當而迅速地應對，在發病前解決該事件。</li> <li>未觸碰身體、而只有性暗示言語的性騷擾，且該言語未持續。</li> <li>未觸碰身體、只有性暗示言語的性騷擾，且此行為發生過數次，但公司適當並迅速地應對，在發病前解決該事件。</li> </ul>	<p>【「強」的例子】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>包含觸碰胸部或腰部等身體接觸的性騷擾，且該行為持續發生。</li> <li>包含觸碰胸部或腰部等身體接觸的性騷擾，該行為雖未持續發生，但即使向公司諮詢，公司卻未適當應對或改善，或向公司諮詢等之後職場的人際關係惡化。</li> <li>未觸碰身體、而只有性暗示言語的性騷擾，而言語中包含人格的否定，並且該發言持續發生。</li> <li>未觸碰身體、而只有性暗示言語的性騷擾，其性暗示言語為持續發生，且公司即使掌握到有性騷擾的實情，卻未適當應對或改善。</li> </ul>	

附表二 業務之外的心理負荷評估表

項目	事件類型	具體事件	心理負荷強度		
			I	II	III
1	①自己的事件	離婚或夫妻分居。			★
2		自己罹患嚴重的疾病、受傷或流產。			★
3		自己生病或受傷。		★	
4		夫妻間有糾紛、不和。	★		
5		自己懷孕。	★		
6		屆齡退休。	★		
7	②自己以外的家人、親戚的事件	配偶、子女、父母、兄弟姐妹死亡。			★
8		配偶或子女有罹患嚴重的疾病或受傷。			★
9		配偶或摯親做出社會公認的大壞事。			★
10		和親戚的往來，有困擾或痛苦。		★	
11		父母罹患嚴重的疾病或受傷。		★	
12		有家人訂婚或是已有具體的訂婚內容。	★		
13		子女升學考試、升學，或子女開始準備升學考試。	★		
14		親子間不和、兒女有問題行為、不良行為。	★		
15		家人增加（小孩出生）或減少（小孩獨立而離家）。	★		
16		配偶開始從事工作或辭去工作。	★		
17	③金錢關係	損失高額的財產或是突然有大筆支出。			★
18		收入減少。		★	
19		償還貸款有延遲、困難。		★	
20		背負房屋貸款或消費性貸款。	★		

項目	事件類型	具體事件	心理負荷強度		
			I	II	III
21	④經歷事件、事故、災害	遭遇天災或火災等，或被捲入犯罪。			★
22		自宅遭小偷。		★	
23		自己引發交通事故。		★	
24		自己犯下輕度的違法行為。	★		
25	⑤居住環境的變化	「有噪音」等、住家周圍的環境（含人類環境 (human environment)）惡化。		★	
26		搬家。		★	
27		買賣住宅、土地，或有具體的計畫。	★		
28		變成和家人以外的人（認識的人、租屋的房客等）一起居住。	★		
29	⑥和他人的人際關係	被朋友、前輩背叛而受到打擊。		★	
30		親近的朋友、前輩死亡。		★	
31		失戀、與異性感情混亂。		★	
32		與附近鄰居有糾紛。		★	

（註）心理負荷強度的 I 到 III 與附表一的為相同程度。

附表三 業務造成的心理負荷評估及紀錄表

項目	事件類型	具體事件	發生時間	事件描述	
1	① 經歷事故或災害	(嚴重的) 疾病或受傷	年 月 日至 年 月 日		
2		經歷或目擊悲慘的事故或災害	年 月 日至 年 月 日		
3	② 工作的失敗、產生過重的責任等	與業務相關，引發重大傷亡事故、重大事故	年 月 日至 年 月 日		
4		造成會對公司經營產生影響等的重大工作疏失	年 月 日至 年 月 日		
5		對於在公司發生的事故、事件，被要求負責	年 月 日至 年 月 日		
6		與自己有關的工作，發生高額損失等	年 月 日至 年 月 日		
7		被強求做與業務相關的違法行為	年 月 日至 年 月 日		
8		被賦予難以達成的業務基準量	年 月 日至 年 月 日		
9		無法達成業務基準量	年 月 日至 年 月 日		
10		負責新事業、負責公司的重建	年 月 日至 年 月 日		
11		收到顧客或生意夥伴無理的訂單	年 月 日至 年 月 日		
12		收到顧客或生意夥伴的賠償要求 (claim)	年 月 日至 年 月 日		
13		被強迫在大型說明會或正式場合發表	年 月 日至 年 月 日		
14		由於上司不在，受命代理其職	年 月 日至 年 月 日		
15		③ 工作的質、量	曾有使工作內容、工作量產生(大)變化的事件	年 月 日至 年 月 日	
16			平均 1 個月加班 80 小時以上	年 月 日至 年 月 日	
17	從事職務連續 2 週以上		年 月 日至 年 月 日		
18	職務型態有變化		年 月 日至 年 月 日		
19	工作的步調、活動有變化		年 月 日至 年 月 日		
20	④ 角色、地位的變化等	被無理地要求離職	年 月 日至 年 月 日		
21		職位調動	年 月 日至 年 月 日		
22		工作地點調動	年 月 日至 年 月 日		

23		原為兩人以上負責的業務變為由一人負責	年 月 日至 年 月 日	
24		因為非正職員工等理由，在工作上受到差別待遇／不利對待	年 月 日至 年 月 日	
25		自己升遷、昇格	年 月 日至 年 月 日	
26		部屬減少	年 月 日至 年 月 日	
27		被列為提早離職制度的對象	年 月 日至 年 月 日	
28		身為非正職員工，契約即將期滿	年 月 日至 年 月 日	
29	⑤ 人際關係	(嚴重地) 受到刻意讓人厭煩／生氣的騷擾、霸凌或暴力行為	年 月 日至 年 月 日	
30		和上司之間有糾紛	年 月 日至 年 月 日	
31		和同事之間有糾紛	年 月 日至 年 月 日	
32		和部屬之間有糾紛	年 月 日至 年 月 日	
33		一直以來能理解自己的同事遇到人事異動	年 月 日至 年 月 日	
34		上司異動	年 月 日至 年 月 日	
35		同事等升遷、昇格，且因此在職務／地位方面被超前	年 月 日至 年 月 日	
36	⑥ 性騷擾	受到性騷擾	年 月 日至 年 月 日	

綜合評估		
弱	中	強



附表四 業務之外的心理負荷評估及紀錄表

項目	事件類型	具體事件	發生時間	事件描述
1	① 自己的事件	離婚或夫妻分居。	年 月 日至 年 月 日	
2		自己罹患嚴重的疾病、受傷或流產。	年 月 日至 年 月 日	
3		自己生病或受傷。	年 月 日至 年 月 日	
4		夫妻間有糾紛、不和。	年 月 日至 年 月 日	
5		自己懷孕。	年 月 日至 年 月 日	
6		屆齡退休。	年 月 日至 年 月 日	
7	② 自己以外的家人、親戚的事件	配偶、子女、父母、兄弟姐妹死亡。	年 月 日至 年 月 日	
8		配偶或子女有罹患嚴重的疾病或受傷。	年 月 日至 年 月 日	
9		配偶或摯親做出社會公認的大壞事。	年 月 日至 年 月 日	
10		和親戚的往來，有困擾或痛苦。	年 月 日至 年 月 日	
11		父母罹患嚴重的疾病或受傷。	年 月 日至 年 月 日	
12		有家人訂婚或是已有具體的訂婚內容。	年 月 日至 年 月 日	
13		子女升學考試、升學，或子女開始準備升學考試。	年 月 日至 年 月 日	
14		親子間不和、兒女有問題行為、不良行為。	年 月 日至 年 月 日	
15	家人增加(小孩出生)或減少(小孩獨立而離家)。	年 月 日至 年 月 日		
16	配偶開始從事工作或辭去工作。	年 月 日至 年 月 日		
17	③ 金錢關係	損失高額的財產或是突然有大筆支出。	年 月 日至 年 月 日	
18		收入減少。	年 月 日至 年 月 日	
19		償還貸款有延遲、困難。	年 月 日至 年 月 日	
20		背負房屋貸款或消費性貸款。	年 月 日至 年 月 日	

項目	事件類型	具體事件	發生時間	事件描述
21	④ 經歷事件、事故、災害	遭遇天災或火災等，或被捲入犯罪。	年 月 日至 年 月 日	
22		自宅遭小偷。	年 月 日至 年 月 日	
23		自己引發交通事故。	年 月 日至 年 月 日	
24		自己犯下輕度的違法行為。	年 月 日至 年 月 日	
25	⑤ 居住環境的變化	「有噪音」等、住家周圍的環境（含人類環境(human environment)）惡化。	年 月 日至 年 月 日	
26		搬家。	年 月 日至 年 月 日	
27		買賣住宅、土地，或有具體的計畫。	年 月 日至 年 月 日	
28		變成和家人以外的人(認識的人、租屋的房客等)一起居住。	年 月 日至 年 月 日	
29	⑥ 和他人的人際關係	被朋友、前輩背叛而受到打擊。	年 月 日至 年 月 日	
30		親近的朋友、前輩死亡。	年 月 日至 年 月 日	
31		失戀、與異性感情混亂。	年 月 日至 年 月 日	
32		與附近鄰居有糾紛。	年 月 日至 年 月 日	

綜合評估		
弱	中	強