

過勞死問題之探討

王 麗 真



壹、前言：

近來社會發生多起因工作上採所謂責任制致工時過長之工程師，因身體不勘負荷猝死之案例，即所謂之過勞死，乃源自日文 Karoshi，為一種職業性的突發狀況之死亡，原因在於工作過度所引發。記錄上首宗過勞死案例發生在日本，其為一名在日本大型公司上班之男性勞工，於工作期間內突然中風死亡，起初其死因並未被探究，嗣後同一公司之高階主管亦在沒有明顯疾病之情況下猝死，經媒體披露後此議即旋即被公開討論，而日本就此種因過度工作猝死之現象稱為過勞死。

貳、相關法律規定：

一、勞動基準法第三十條就勞工每日暨每週之工作時數規定如下：

勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

二、勞動基準法第三十條之一就工作時間變更原則規定如下：

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。依民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

三、勞動基準法第三十二條就雇主延長工作時間之限制及程序規定如下：

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

四、勞動基準法第三十五條就勞工應有之休息條件規定如下：

勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

五、勞動基準法第三十六條就勞工例假之條件規定如下：

勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。

六、勞動基準法第三十七條就勞工之休假規定如下：

紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。

七、勞動基準法第四十九條就女工深夜工作之禁止及其例外規定如下：

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。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

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。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

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。

八、勞動基準法第八十四條之一就另行約定之工作內容規定如下：

經中央主管機關核定公告下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

參、實務見解：

茲就國內實務上就與工時問題有關之案例臚列如下：

一、勞動二字第0九八00八八六一六號

事業單位與特殊工作者得另行約定正常工時及延長工時，但實際工作時間不得超過約定之延長工時。又事業單位應依核備之約定給予例假，並不得使勞工在該例假日工作。但經徵得勞工同意且加倍發給工資者，不在此限。

二、九十九年度簡字第一三四號

勞動基準法第三十二條第一項規定，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意者，得將工作時間延長之；而雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，依同條第二項規定，一日不得超過十二小時，一個月工作總時數不得超過四十六小時。惟此規定之所以對正常工作時間、延長工作時間加以限制，係為照顧勞工身心健康防止弊害而設，且同法第二十四條規定延長工作時間之工資加成發給，若勞工有加班之事實，依理自會請領加班費，若以勞工上下班明細表所載，非其實際工作時間，應可採信；而公司亦無延長工作時間，行政機關以公司違規延長勞工工作時間，且有應發給加班費而未發給之情事而處以罰鍰，其認定事實即有違行政程序法第四十三條之採證法則。

三、九十九年勞簡上字第十四號

勞動基準法第三十二條第一項規定，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。故可知雇主僅在有使勞工延長工時之必要，且經工會或勞資會議同意後，方可使勞工在正常工作時間以外工作，而勞工因此延長工作時間，既係應雇主之要求，雇主自應依

法加給工資；若是勞工在未受雇主要求之情況下，自行延長工作時間，既不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其所提供之勞務給付，並向雇主請求報酬之餘地。

肆、過勞症之認定標準：

舊制就因超時工作而造成過勞死之認定，係指過勞死員工在其死前二十四小時仍然繼續不斷的工作，或在其死亡前一周，每天仍然工作超過十六個小時以上。或自過勞死當日前推算一個月，其加班時間逾一百個小時，或自發病日前推算二至六個月，每月加班累計超過八十小時，惟須有打卡記錄佐證。然而由於此種認定對勞方過於嚴苛，再加上現今過勞死案例頻傳，行政院勞工委員會修正職業病認定參考指引，大幅放寬過勞死認定標準，同時將「職業引起急性循環系統疾病診斷認定參考指引」修正為「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）的認定參考指引」，茲就其重點摘要如下：

- 一、 將工作負荷是否過重列入判定標準，不再以加班時數為認定依據。新制判定工作負荷情形的三項標準分別是「異常事件」、「短期工作過重」及「長期工作過重」。
- 二、 降低加班工時的認定標準，易言之，原本發病前一個月要加班一百小時才算工作過重，現在下修為七十二小時；至於發病前二至六個月平均每月加班八十小時，則修正為七十二小時。
- 三、 增列四種認定疾病：狹心症、嚴重心律不整、心臟停止及心因性猝死。原本在舊制列舉之疾病種類不變，包括腦出血、腦梗塞、蜘蛛膜下腔出血、高血壓性腦病變、心肌梗塞、急性心臟衰竭、主動脈剝離等。此外，其他不在此範圍內之腦、心血管疾病猝死案件，只要有解剖報告及相關研究文獻支持經綜合判斷後，仍可為過勞之認定。

四、原則上就勞工之工作負荷認定，將先聽取勞方或其家屬意見，再請資方舉證，若資方無法提出反證，則採信勞方主張，亦即增列雇主舉證原則，

伍、結論

為防止過勞死之再度發生，行政院勞工委員會已委託台大醫院等九醫院成立職病中心開設「過勞門診」，由職業醫學科專科醫師提供高風險勞工健康評估和過勞預防建議，並建立疑似過勞通報機制。

然而，現仍有許多公司採取責任制，亦即要求勞工就其工作負全責，若於正常上班時間內仍無法完成工作者，下班後仍應繼續留守崗位以求於確實完成，而多數公司就此種超時勞動均不給付加班費，顯與勞動基準法第三十二條，延長勞工工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長工作時間，一個月不得超過四十六小時等規定有違。故主管機關勞委會曾於日前表示，針對現行刑法及特別法研擬刑事制裁，惟仍處研議階段，尚須經過全面且審慎之評估。

參考資料：

- 1、司法院網站。
- 2、行政院勞工委員會網站。
- 3、台北市政府勞工局網站。



本著作經

台一國際專利法律事務所同意授權使用

若有疑問請逕洽台一：02-25061023 轉 531 楊經理