

職場夜間工作安全衛生指引

勞動部職業安全衛生署110年11月30日勞職衛1字第1101060521號函訂定

壹、前言

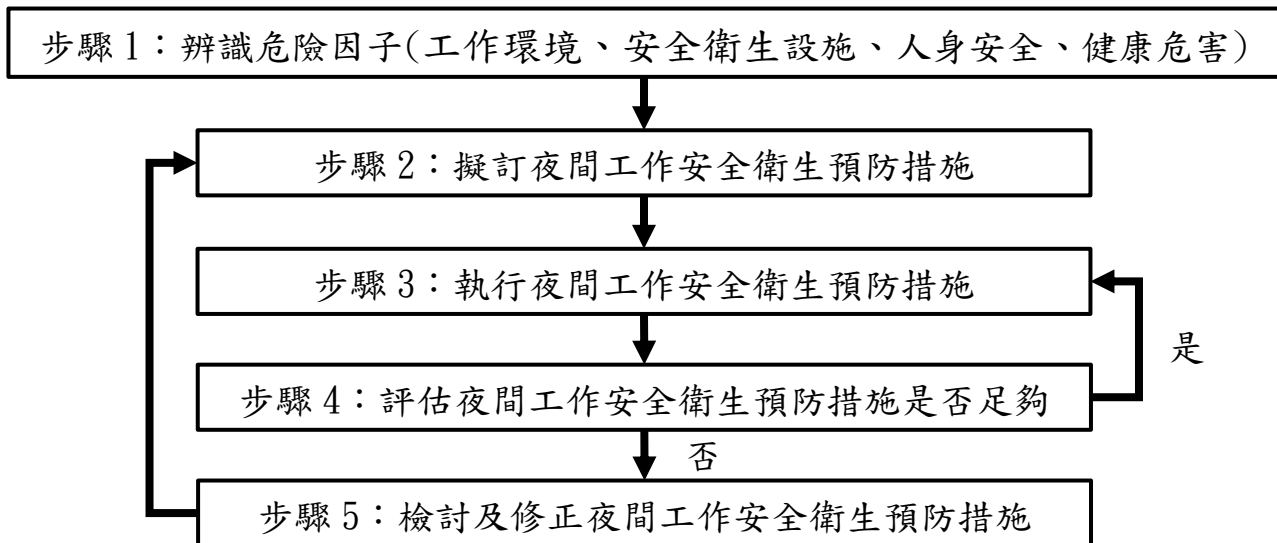
因應全球化經濟發展，我國產業工作型態愈趨多元，白天活動頻繁且一般認為安全的區域，在夜間(尤其是深夜或凌晨)可能呈現不同情境，而夜間工作之風險程度，也因行業別、所在地區、工作型態、場地設施配置、工作環境及人力安排有關，除考量職業安全衛生設施因素外，也須評估工作者人身安全事項；而在工作者健康方面，依據相關研究及國內外文獻，長期夜間工作對個人健康可能會造成生理節律紊亂、疲勞、睡眠障礙、加重心血管疾病等，亦可能影響家庭或社會生活參與、個人心理健康或增加壓力感受。為強化夜間工作職業安全衛生，確保夜間工作者身心健康及降低職場暴力之風險，爰訂定本指引，以供事業單位依其行業特性及實際需求，對於夜間工作辨識可能之危害，實施風險評估，並應在合理可行範圍內，採取適當的預防及控制措施。

貳、適用對象

適用職業安全衛生法，並於午後10時至翌晨6時從事工作之各業別工作者。

參、夜間工作之風險評估

工作者於夜間從事工作，其潛在危害風險可能與白天班有若干差異，應就其工作環境、職業安全衛生設施與管理措施可能之潛在危害，及夜間工作可能對工作者造成人身安全或身心健康的影響，進行危害辨識及風險評估，以便作為擬訂預防、控制措施及緊急應變程序之參據，並據以執行，後續並應就執行成效進行檢討改善，以確保管理機制能有效運作。(風險評估及管理流程如圖一)



圖一 風險評估及管理流程圖

工作者安全健康危害因素之辨識及評估，為後續採行因應對策之重要依據，工作者於夜間從事工作可能面對的危險因子，重點評估項目如下：

一、工作環境與安全衛生設施之評估事項：

- (一)工作環境風險評估：包括工作區域之空間、通道設施標示，及其衛生環境、光線、溫度、人員進出管制、動線規劃是否適當？
- (二)安全設施風險評估：監視設備及安全監控裝置是否足夠？
- (三)工作者能力評估：人力配置數量、安全衛生教育訓練、緊急通報及應變機制是否適當？

二、人身安全評估事項

- (一)檢視夜間工作可能遭遇的職場不法侵害的風險和類型，評估現有安全措施之有效性？
- (二)針對零售服務業、餐飲業等工作人員經常與民眾接觸之產業類型，應分析可能發生暴力攻擊之情境，評估萬一事件發生時之防護設施及應變處理程序是否適當？
- (三)工作者是否已經過適當之教育訓練？

(四) 夜間工作應評估工作者通勤安全及交通之風險？

三、身心健康評估事項

(一) 對於不同型態之夜間工作，如臨時性、長期性、定期或不定期輪班等工作，是否評估工作者健康狀況之影響？

(二) 針對較高健康風險之工作者，如具內分泌系統疾病、消化系統疾病、心血管疾病或代謝徵候群等慢性疾病者，於執行夜班工作時，是否列入評估並強化其健康管理？

(三) 針對女性工作者是否考量母性健康保護措施？

肆、夜間工作安全衛生重點檢核事項

應視夜間工作之勞動特性及其危害風險評估結果，在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，所涉及之相關法規請參見附錄。

有關夜間工作安全衛生之重要事項如下(查核表如附表)：

一、工作環境與安全衛生設施

(一) 工作場所之通道、地板、階梯、坡道、工作台或其他工作者踩踏場所，應保持不致使工作者跌倒、滑倒、踩傷、滾落等之安全狀態，或採取必要之預防措施。

(二) 工作場所出入口、樓梯、通道、安全門、安全梯等，應設置適當之採光或照明；必要時應設置平常照明系統失效時使用之緊急照明系統，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。

(三) 安全門及安全梯於工作者工作期間內不得上鎖，其通道不得堆置物品。

(四) 考量主要出入口位置，規劃適當進出之動線，室內工作場所主要通道、安全門、安全梯應有明顯標示。

(五) 提供適當工作空間及確認工作區域周圍環境、空間、溫度、通風情形等之安全衛生及舒適程度，必要時，應以機械通風設備換氣，並保持工作場所之清潔。

二、人身安全保護

- (一) 應考量夜間工作環境、工作型態及作業條件，於評估及規劃不法侵害預防措施時，可參考「執行職務遭受不法侵害預防指引」，採行必要之危害控制手段。
- (二) 建立有效之門禁管制，接待區域應有訪客登記措施；工作者工作或活動區域，如休息室或更衣室應進行管制，非工作者不得進出，另可在重要通道加設密碼鎖或門禁系統、要求工作者配戴識別證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
- (三) 依照工作場所實際狀況及風險程度，選擇適當之警報系統，所有系統應定期妥善維護及測試。
- (四) 潛在高風險區域應裝置監視器及警報設備，如警鈴系統、緊急按鈕或配置無線電話通訊等。
- (五) 夜間工作之工作者無大眾運輸工具可搭乘時，應考量提供通勤協助或安排宿舍。
- (六) 針對零售服務業、餐飲業等工作人員經常與民眾接觸之類型，應強化下列職場暴力之風險管控措施：
 - 1. 明確宣示以員工安全為第一優先，並列入合(契)約或相關管理規章，使每位工作者周知。
 - 2. 調查、蒐集或分析可能的暴力攻擊情境，檢討現有防護設施之有效性，運用現有科技能力、可用資源及結合多元策略或方法，盡可能降低或消除暴力事件之風險。
 - 3. 安全設施應以硬體及工程改善為優先，如加裝物理屏障、場所設施配置、監視錄影與警報設備及強化內、外部照明，並減少櫃檯現金存放等。
 - 4. 加強通報及警民連線，並確保通訊設施之有效運作。
 - 5. 檢討人力配置、緊急處理程序及提供適當之個人防護或警報器具。
 - 6. 萬一發生消費者暴力攻擊事件，工作者可緊急迴避或採取必要之自衛手段，如因而造成財物之損失，工作者無須承擔賠償義

務，且不會遭受不利之待遇。

7. 對於遭受暴力傷害之工作者，應確保其勞動權益，並視其需求提供必要之醫療照護、法律協助及心理諮商或其他支持性之保護措施。

三、身心健康管理

- (一) 應依工作者作業環境特性、工作型態與體格及健康檢查結果，進行評估，並參照「異常工作負荷促發疾病預防指引」篩選有健康風險者，安排醫師面談與健康指導，評估執行成效及改善措施。
- (二) 針對從事夜間工作後，健康明顯惡化或異常的工作者，應執行工作適性或健康風險評估，進行適性配工、工作調整等適當的管理。
- (三) 妊娠或哺乳期間之女性工作者，應符合勞動基準法之規定，並依「女性勞工母性健康保護實施辦法」辦理，並參照「工作場所母性健康保護技術指引」實施母性健康保護措施。
- (四) 針對不同族群之工作者，如高齡、罹病者或不同職類(如職業駕駛、需保持高度警覺的監視作業)等，需有不同的健康評估考量。
- (五) 對於夜班、輪班工作有可能增加肥胖及代謝性症候群、睡眠障礙、身心壓力感受，或可能影響社交生活或家庭照護需求，應強化實施健康管理及健康促進措施，並提供必要之協助資源。
- (六) 對於從事夜間工作後，自覺有健康影響或有健康疑慮之工作者，應安排其向健康服務醫師諮詢，提供適性評估建議。

四、緊急應變機制

- (一) 應依工作場所夜間人力配置狀況及實際需求，訂定緊急疏散程序與建立緊急通報聯繫窗口及應變機制。
- (二) 為因應緊急狀況，工作場所宜設置退避空間或安全區域。
- (三) 如可能發生暴力或搶劫傷害等潛在高風險之工作場域，應設置

必要之警報及監控設備。

五、教育訓練

- (一) 應依夜間工作特性、危害風險評估結果及採行之危害控制對策，提供工作者必要之教育訓練，並定期實施在職教育訓練，以提升其危害風險意識，並具備緊急應變處理之基本知能。
- (二) 參採職業醫學科專科醫師或臨場健康服務人員建議，對於夜間工作者強化其自我健康管理之教育訓練。
- (三) 針對臨櫃人員或於第一線接觸民眾之工作者，應強化口語表達及人際溝通、面對暴力攻擊之應對策略，有效落實自我防衛之教育訓練等，並定期評估及提升訓練成效。

陸、結語

夜間工作之樣態多元，其職場風險因子因不同行業特性而異，可採行的危害控制或防範措施亦非單一方法，事業單位除參考本指引重點評估事項據以規劃、採行危害預防措施外，亦應秉持P(計畫)-D(執行)-C(審核)-A(行動)之持續改善原則，落實風險管理制度之有效運作，提供夜間工作者更安全、健康及友善的工作環境。

柒、參考文獻

- 一、「異常工作負荷促發疾病預防指引」(2019)，勞動部職業安全衛生署。
- 二、「執行職務遭受不法侵害預防指引」(2017)，勞動部職業安全衛生署。
- 三、「工作場所母性健康保護技術指引(第2版)」(2021)，勞動部職業安全衛生署。
- 四、我國女性夜間工作規範與實況之研究(2017)，勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

- 五、Recommendations for workplace violence prevention programs in late-night retail establishments (2009), U.S. OSHA.
- 六、Managing the risks of shift work (2021), New Zealand.
- 七、Guidance for employers and employees on night and shift work (2012), Ireland.
- 八、國際勞工組織第171號建議書。

職場夜間工作安全衛生重點查核表

單位／部門：_____ 查核日期：_____ 查核人員：_____

項目	查核內容	檢核結果 (不適用者請加說明)
1. 工作場所之設施及管理	1.1 工作場所是否維持安全狀態，並採取防止工作者跌倒、滑倒、踩傷、滾落之措施？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	1.2 工作場所之出入口、通道及安全梯等是否有足夠採光或照明並明顯標示？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	1.3 重要場所是否已設置夜間緊急照明系統？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	1.4 主要出入口位置，是否已規劃適當進出動線？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	1.5 潛在高危險區域是否裝置監視器或安裝監視及警報設備並定期維護？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
2. 人身安全保護	2.1 是否就執行職務遭受不法侵害預防進行規劃與執行？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	2.2 是否已建立有效之人員進出管制措施？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	2.3 針對零售服務業、餐飲業等類型應強化之職場暴力風險管控事項：	
	2.3.1 是否明確宣示以員工安全為第一優先，並列入合(契)約或相關管理規章？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	2.3.2 是否檢視可能的暴力攻擊情境，檢討現有防護設施之有效性？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	2.3.3 是否已評估運用現有科技及可用資源，結合各式防護方法，以降低暴力事件發生風險？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	2.3.4 是否已建立通報機制及警民連線，並確保通訊設施之有效性？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____

	2.3.5 是否已配置適當人力、建立緊急處理程序及提供適當之個人防護或警報器具？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	2.3.6 對於不幸遭受暴力傷害之工作者，是否提供必要醫療照護、法律諮商或心理輔導之協助？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
3. 身心健康管理	3.1 是否依其工作型態納入異常工作負荷促發疾病預防之對象？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	3.2 對於健康已出現明顯異常的工作者，是否進行工作適性評估、工作調整等適當的健康管理？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	3.3 對於女性工作者，是否加強母性健康保護措施？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	3.4 針對長期夜間工作者，是否採取適當之健康促進措施？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
4. 緊急應變機制	4.1 是否依夜間人力配置及實際需求，訂定緊急疏散程序與建立緊急應變機制及聯繫窗口電話？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	4.2 為因應緊急情況，工作場所是否設置退避空間或安全區域？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	4.3 可能發生暴力或搶劫傷害之工作場所，是否建置緊急連線、通報、警報或監控裝置？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
5. 教育訓練	5.1 是否依夜間工作特性、危害風險評估結果及對應之控制措施，提供工作者必要之教育訓練？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	5.2 是否對工作者定期實施在職教育訓練並評估成效？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	5.3 是否已提供臨櫃服務或於第一線接觸民眾之工作者，接受口語表達及人際溝通等訓練？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____
	5.4 對於有遭遇暴力攻擊之虞者，是否強化工作者如何應對處理及自我防衛之教育訓練？	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用_____

註:本表各項查核重點，事業單位得依本身行業特性需求，酌予調整或增列。

附錄

職場夜間工作安全衛生相關法規重點摘錄

職業安全衛生法

- 第5條第1項 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1項 雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：
- 一、防止機械、設備或器具等引起之危害。
 - 二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。
 - 三、防止電、熱或其他之能引起之危害。
 - 四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。
 - 五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。
 - 六、防止高壓氣體引起之危害。
 - 七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。
 - 八、防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。
 - 九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。
 - 十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。
 - 十一、防止水患、風災或火災等引起之危害。
 - 十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。
 - 十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。
 - 十四、防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。
- 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體或精神不法侵害之預防。
 - 四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。
- 第21條第1項 雇主依前條體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作，不得僱用其從事該項工作。健康檢查發現勞工有異常情形者，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。
- 第22條第1項 事業單位勞工人數在五十人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。
- 第23條第1項 雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。
- 第32條第1項 雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。

職業安全衛生法施行細則

- 第31條 本法第二十三條第一項所定職業安全衛生管理計畫，包括下列事項：
- 一、工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。
 - 二、機械、設備或器具之管理。

- 三、危害性化學品之分類、標示、通識及管理。
- 四、有害作業環境之採樣策略規劃及監測。
- 五、危險性工作場所之製程或施工安全評估。
- 六、採購管理、承攬管理及變更管理。
- 七、安全衛生作業標準。
- 八、定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。
- 九、安全衛生教育訓練。
- 十、個人防護具之管理。
- 十一、健康檢查、管理及促進。
- 十二、安全衛生資訊之蒐集、分享及運用。
- 十三、緊急應變措施。
- 十四、職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理及統計分析。
- 十五、安全衛生管理紀錄及績效評估措施。
- 十六、其他安全衛生管理措施。

職業安全衛生設施規則

- 第21條 雇主對於勞工工作場所之通道、地板、階梯、坡道、工作台或其他勞工踩踏場所，應保持不致使勞工跌倒、滑倒、踩傷、滾落等之安全狀態，或採取必要之預防措施。
- 第27條 雇主設置之安全門及安全梯於勞工工作期間內不得上鎖，其通道不得堆置物品。
- 第30條 雇主對於工作場所出入口、樓梯、通道、安全門、安全梯等，應依第三百一十三條規定設置適當之採光或照明。必要時並應視需要設置平常照明系統失效時使用之緊急照明系統。
- 第31條 雇主對於室內工作場所，應依下列規定設置足夠勞工使用之通道：
- 一、應有適應其用途之寬度，其主要人行道不得小於一公尺。
 - 二、各機械間或其他設備間通道不得小於八十公分。
 - 三、自路面起算二公尺高度之範圍內，不得有障礙物。但因工作之必要，經採防護措施者，不在此限。
 - 四、主要人行道及有關安全門、安全梯應有明顯標示。
- 第309條 雇主對於勞工經常作業之室內作業場所，除設備及自地面算起高度超過四公尺以上之空間不計外，每一勞工原則上應有十立方公尺以上之空間。
- 第312條 雇主對於勞工工作場所應使空氣充分流通，必要時，應依下列規定以機械通風設備換氣：
- 一、應足以調節新鮮空氣、溫度及降低有害物濃度。
 - 二、其換氣標準如下：(略)
- 第313條 雇主對於勞工工作場所之採光照明，應依下列規定辦理：
- 一、各工作場所須有充分之光線。但處理感光材料、坑內及其他特殊作業之工作場所不在此限。
 - 二、光線應分佈均勻，明暗比並應適當。
 - 三、應避免光線之刺目、眩耀現象。
 - 四、各工作場所之窗面面積比率不得小於室內地面面積十分之一。但採用人工照明，照度符合第六款規定者，不在此限。
 - 五、採光以自然採光為原則，但必要時得使用窗簾或遮光物。

	六、作業場所面積過大、夜間或氣候因素自然採光不足時，可用人工照明，依下表規定予以補足：(略)
	七、燈盞裝置應採用玻璃燈罩及日光燈為原則，燈泡須完全包蔽於玻璃罩中。
第315條	八、窗面及照明器具之透光部份，均須保持清潔。 雇主對於勞工工作場所，應經常保持清潔，並防止鼠類、蚊蟲及其他病媒等對勞工健康之危害。
第324條之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。
第324條之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；於勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替。