



霸凌算職災嗎？

談職業心理健康與不健康之診治

環境及職業醫學部主治醫師 杜宗禮

在全球國家與企業的激烈競爭下，許多公司為了降低成本而加重了勞工的工作負荷。這使得受僱者普遍面臨工作量過大與長期精神壓力的威脅，身心健康亮起紅燈。為了更明確地保障臺灣勞工權益，以及應對日益增加的職場不法侵害事件，2025年《職業安全衛生法》的修正對「職場霸凌」給出了更清晰的定義，以及後續之申訴與調查處理機制。

有鑑於上述問題之嚴重性及各界之重視，本院自2023年10月起採取環境

職業醫學部與精神醫學部每月定期舉行討論會的模式來進行深入探討，迄今討論30餘例，精神科醫師負責臨床診斷，職業醫學科醫師則扮演如「福爾摩斯」般的調查角色，針對職場霸凌、人際衝突、加班時數等工作負荷進行實地調查與因果關係評估。而因為精神疾病的成因相當複雜，討論時內容不僅限於醫療診斷，還包含個案的基本資料、家庭壓力、個人醫療史、生活行為、人際關係等關鍵要素。這兩年多來的討論個案顯



示，最主要的心理壓力三大來源為 1. 工作的負荷，包括整體的工作量是否過重，以及過度加班等過勞情況；2. 職場的霸凌與騷擾：針對職場中的不法侵害行為進行調查；3. 人際衝突：調查個案與同事、主管或被申訴人之間的關係，包含摩擦、排擠或溝通上的衝突。而診斷通常要求符合《國際疾病分類第十版》(ICD-10) 中 F2 至 F9 的精神疾病類別（醫界較具共識者為 F3、F4 憂鬱及焦慮等情緒性疾患）。一份完整的「職業精神疾病評估報告書」由職業醫學科醫師撰寫，包括個案至少要在精神科就醫六次、為期六個月以上，通常需要耗時 5 到 10 個月才能完成評估報告。

有話說：上醫醫未病——事先預防勝於事後的補償與療傷止痛。根據《職業安全衛生法》第 6 條第 2 項第 3 款，雇主有明確的法律責任，必須採取必要

的安全衛生措施，預防勞工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害。如同工作場所性騷擾防治，雇主也必須採取措施來預防職場暴力，並留下執行紀錄，若「最高負責人」為被申訴人時，受僱者可逕向地方主管機關申訴。企業因此要建立心理健康風險管理和預防體制，如推動健康促進、設置諮商服務、或導入員工協助方案。

要真正推動職場心理健康，需要從不同層面共同努力。例如由公權力協助並建立由精神科醫師、心理師、職能治療師等組成的跨領域醫療團隊，強化企業內職業健康專業人員（如職護、職醫等）的角色，使其能主動評估工作環境風險，並對雇主與員工進行教育訓練，希望未來能在預防職場霸凌有更多的交流對話與偕同努力。

