



對我國實施家庭照顧 休假制度之檢討評析

中央研究院歐研究所研究員 焦興鎧



家庭照顧休假（parental or family leave）制度之建構，與托兒設施與措施之提供一樣，是為讓受僱者皆得以兼顧工作生活與家庭生活而設計者，原是起源於北歐斯堪第那維亞諸國，為它們實現福利國家照護全民理念重要之一環。近年來由於女性大量投入勞動市場，且因核心家庭已逐漸成為主流，再加上人口老化等因素，對此一制度之需求可說更形殷切，已成為達成職場上性別平等目標所不可或缺之設計，不但各國國際組織或超國家組織先後頒布相關之國際基準，來促使會員國加以遵循，藉以嘉惠更多之受僱者。就連一向不太重視此一課題之美國，亦在1993年制定《家庭及醫療休假法》（Family and Medical Leave Act: FMLA），訓令雇主提供符合資格員工長達12週之無薪休假，俾使得以照顧子女、養子女、配偶、父母或本身之傷病或其他特定之需求。此外，我國近鄰的日本及韓國等，也都設有相同之制度，足見其重要性已逐漸形成共識。

事實上，我國在制定《兩性工作平等法》（現已更名為《性別工作平等法》）時，不但特別規定僱用30人以上員工之雇主，應對有此類需求之受僱者提供無薪之育嬰休假制度，而且還輔以育嬰減少工時或調整工作時間，以及在特定情形下得請其他家庭照顧休假之規定，再加上提供托兒設施與措施之要求，已讓家庭照護休假



制度逐漸成形。嗣後，該法在2008年第一次修正時，又將適用育嬰留職停薪事業單位之人數限制加以取消，並在次年修正《就業保險法》時，開始對符合資格申請育嬰留職停薪者發放津貼，設法增加受僱者申請此類休假之誘因。然而，根據行政院勞工委員會2008年前所做之相關調查報告顯示，申請此類休假之休假者並不踴躍，且以女性居絕大多數。雖然自去年起因有育嬰津貼補助而申請人數激增，但亦衍生相關疑義，足見此一制度立意固善，但似仍有進一步加以改革之必要。

家庭照護休假制度之國外發展趨勢

雖然北歐之家庭照護休假制度實施成果斐然，而且也是這些國家女性勞動參與率得以超越其他工業先進國家主因之一，但不容諱言也有其缺點存在，諸如必須有完善之社會安全及社會福利制度來做後盾，而會造成國民稅負過重之問題。此外，這些兼顧工作及家庭生活制度之設計，固是讓男女兩性受僱者皆可申請，甚至還採取鼓勵男性受僱者更積極使用之措施，但根據調查仍是以女性申請者居多，更因在公私部門從事此類照護者絕大部分都是女性，其性質還是傳統上認為應屬無酬之家事操持，工作條件亦無法與一般職業相提並論，仍無法擺脫刻板化性別工作之窠臼。



歐美國家對於員工照料懷孕或生病的配偶，有較高的保障。



然即使此一制度隱含有結構性性別不平等之意涵，但歐美各先進國家仍是持續推動，以前述美國《家庭及醫療休假法》為例，它是民主黨籍柯林頓總統上任以來，所簽署之第一個重要勞工法，代表民主黨 12 年來重掌總統寶座後，所展開一系列勞工法制改革之先河（大部分嗣後均未成功）。該法規定僱用員工達 50 人以上之雇主，應給予服務期間已達 1 年之正式受僱者為期 12 週之無薪休假，藉以照顧新生嬰兒、剛收養之孩童或罹患重病之近親（及本人）等。它還對申請此類休假受僱者之就業安全（**employment security**），提供相當程度之保障，雇主除不得干涉他（她）們行使這項制定法上之權利外，還不得加以歧視或逕予解僱。而在受僱者申請復職時，也應將其回復原職或其他相等之職位，讓他（她）們得以領取相同之薪資報酬、福利津貼及其他相關之給付等。最後，該國家勞動部負責此法之執行，除應調查違法事項外，受僱者亦得向聯邦及各州法院提起訴訟，請求損害賠償金或其他衡平救濟。一般而言，此法僅提供最低限度之保障（**floor protection**），亦即如果州法、團體協約或勞動契約所賦予這方面條件較為優渥時，則應優先適用。目前該法在經過 17 年之實施後，已能讓該國超過一半以上之受僱者得以受惠，但也引發諸多勞資糾紛之訴訟，雖柯林頓及歐巴馬總統行政當局都曾提出改革之議，諸如延長休假期間、改為部分有酬制及簡化作業程序等，但均未能奏效。

至於在歐洲聯盟方面，雖大部分之會員國均基於福利國家之理念而採取類似做法，但推動適用於所有會員國之家庭照護休假制度一事，卻是相當晚近之事。事實上，早在 1983 年，歐體執委會即曾提出一項相關之指令（**directive**）草案，規定父母任一方均可申請為期 3 個月之無薪休假，藉以照顧未滿 2 歲之幼童，或在 1 年內申請數天之休假，俾便照料生病之孩子或配偶，或從事其他家庭照護事宜，但卻因英國政府之反對而無法順利推動，而這種情形一直到 1996 年親職假指令頒布後才得到解決。根據此一指令之相關規定，在幼兒出生或收養時，所有受僱者（不論性別）均可申請為期 3 個月之無薪休假，直到該幼兒達 8 歲為止，而且此一權利不得任意移轉（**non-transferable**）。至於各會員國給予這類親職休假之方式，則享有相當大之彈性，它們可以規定服務年資未滿 1 年之受僱者亦得適用，或要求申請此類休假者事先預告其雇主。再者，此一指令還賦予雇主相當大之自由裁量權，藉以決定是否暫緩准行使此類休假，以維持其經營特權，同時，它也允許小規模之事業單位做特別之安排，以符合營運及組織之需求。

至於對提出申請或實際運用此類親職休假之受僱者，該指令也給予相關程度之保障：首先，它規定各會員國應保障這些受僱者不會因此而遭解僱。其次，當這類休假終止後，受僱者有權回復原職，或在不可能之情況下，回到「與僱用契約相符合之相等或同樣之職位」。最後，他（她）在休假期間所已經或即將獲致之各項權



利，必須保持至休假結束為止。在此值得注意者，除一般通念之親職休假外，它還賦予受僱者在家庭緊急理由遭到不可抗力（force majeure）之情況，而不得不在傷病意外時立即現身，也得以申請家庭照護休假，然而，這種休假之日數，通常每年應有一定之限度。根據此一指令第2條之規定，各會員國應在1998年6月3日以前，完全遵守此一指令所設定之條件，然而，如果透過團體協約來執行本指令有特殊困難的話，則得順延1年。至於英國則被特准延至1999年12月15日起才開始執行本指令。一般而言，此一指令對各會員國僅能產生象徵性之作用，只在於喚醒男女兩性同時重視工作生活及家庭生活之重要性而已。由於它所准許之休假期間過短、所加諸之各項例外條款過多，以及並未規定任何給付之規定，甚至還允許各會員國自行決定與社會安全相關之事宜，因此，與各會員國本身所實施之親職休假制度相關，並無任何特別優惠之處，僅能做為最低勞動標準而已，所能發揮之功效即仍有待檢驗。在2006年，為因應東擴而另有12個原屬共產或經濟發展較落後國家加盟為新會員之需求，歐洲聯盟又將它在過去所頒布推動性別工作平等之相關指令加以整合，而另以一嶄新的指令加以取代，其中也包括此一在1996年所制定之親職休假指令在內，並由各會員國自2000年起以內國法令來加以調和實施，從而，一套適用於所有歐盟會員國之家庭照護休假制度，可說已告建構完成。

我國《性別工作平等法》所建構之家庭照護休假制度

與前述歐美重要國家以專法來實施之家庭照護休假制度相較，我國在《性別工作平等法》中訂有幾條實體條文，並輔以施行細則及育嬰留職停薪實施辦法之相關





我國在《性別工作平等法》中明訂育嬰留職停薪之相關規定，同時將產假、陪產假及托兒等條文也一併納入，讓家庭照護休假制度更為完善。

規定，同時並將產假、陪產假及托兒等條文也一併納入，我國似也已建構一套相當完整之家庭照護休假制度。至於在保障內容上，也並不顯得過分遜色。首先，本法產假8週之規定，是沿襲《工廠法》及《勞動基準法》之舊制而來，而流產假部分則是根據行政院衛生署所提供之資料，做較《勞動基準法》更為細緻之規定。雖然我國產假之8週期間，與國際勞工組織所先後規定之12週及14週之國際勞動基準不同，但因採有酬制，對女性受僱者仍屬有利。至於陪產假之設計，則更是為因應我國目前核心家庭居多之趨勢，原定為2日，並得支領薪資，而在2008年第一次修正時則多加1天。

其次，本法所制定之育嬰留職停薪制度，是整個家庭照護休假制度之最重要部分，原訂有適用於30人以上事業單位之門檻，但在前述修正時已將之取消，但仍保留申請此類休假最長期間之限制，以及對雇主及受僱者投保社會保險之保障及優惠規定。如前所述，為實施育嬰留職停薪津貼之發放，政府已根據《就業保險法》第19條之2加以規定，即：此類津貼之發放，以被保險人申請當月起前6個月平均月投保薪資60%計算，並在被保險人留職停薪期間按月發放，每一子女合計最長發給6個月，但在同時撫育子女2



人以上時，則僅以發給 1 人為限，且如父母同為被保險人時，亦應分別請領此類津貼，而不得同時為之。至於受僱者在請這類休假期滿後申請復職之規定，則並未做任何之修正。

再者，本法也規定受僱於 30 人以上事業單位之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間 1 小時（不計酬）或調整工作時間。同時，受僱於 5 人以上事業單位之受僱者，於其家庭成員發生嚴重疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請全年最多 7 日之家庭照顧休假，其日數併入事假計算，且不給薪資。在此要注意者是，受僱者在請求前述各類家庭照顧休假時，雇主均不得加以拒絕，亦不得為不利之處分，否則會被科處新台幣 1 萬元以上，10 萬元以下之罰鍰。它也規定僱用員工達 250 人之雇主，應設置托兒設施或提供托兒措施，並訂有主管機關經費補助之規定。最後，本法還訓令主管機關應對申請此類家庭照顧休假而離職之受僱者，應採取相關之就業服務、職業訓練及其他必要措施，俾便他（她）們獲得再就業之機會，同時，它也規定主管機關對採取此類措施而成效卓著之雇主，得給予適當之獎勵。

綜合評析

根據行政院勞工委員會歷年所做「女性僱用管理調查」之調查資料顯示，我國公私部門在提供《性別工作平等法》所規定之各類家庭照顧休假部分，已呈逐年增加之趨勢，足見雇主已能接受此類讓受僱者兼顧工作生活與家庭生活之做法，是一非常良性之發展，但受僱者或囿於傳統刻板之觀念，或迫於現實之經濟壓力，能真正行使此類權利者為數不多，所幸自 2008 年開始發放育嬰津貼後，此一現象始開始有所改善，頗令人欣慰。但為讓此一制度得以有效施行，並能在我國目前同時面臨少子化及人口老化雙重壓力下能發揮一定作用，下列之改革措施實應加以考慮。

首先，綜觀歐美及鄰近國家之實施經驗，由於各類家庭照顧休假所牽涉勞資雙方權利義務之處理極為複雜，並非我國目前《性別工作平等法》之幾條條文及一個附屬子法即可因應，建議將它們由以禁止工作場所性別歧視為要務之本法，或日後擬議制定之工作平等法抽離，而配合因應少子化及人口老化問題之需求，另以其他相關社會立法（social legislation）之方式單獨立法，似較能與國際潮流接軌及符合本土需求。

其次，我國產假期間由雇主負擔工資之設計，有違「無工作無報酬」之勞動法則，而且也易造成雇主對懷孕之女性受僱者採取各類歧視作為之後果，建議配合目前因應少子化危機所進行之社會保險法制改革措施，研議將此類給付改由國家負



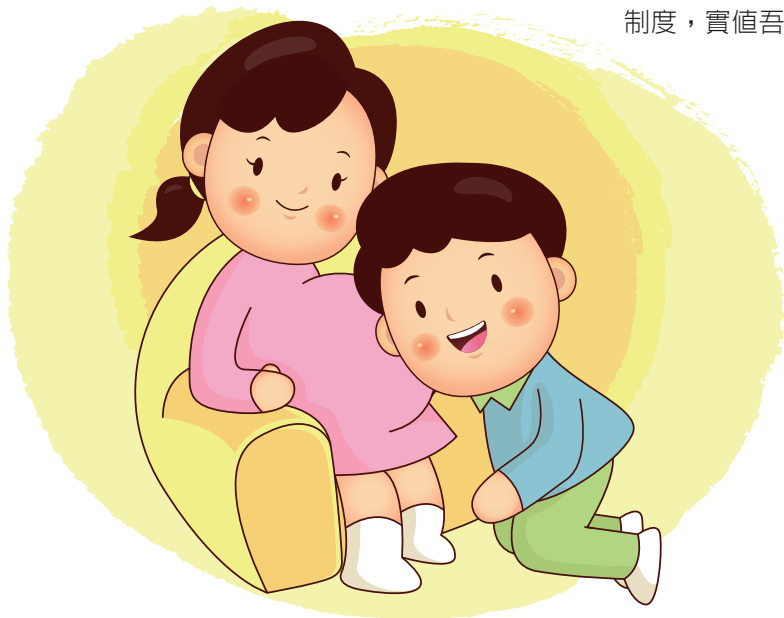
擔，另一方面可師法美國1978年禁止懷孕歧視法之相關規定，將雇主任何對懷孕女性受僱者不利之待遇，視為是一種所謂「因性別特別因素」(sex-specific)之歧視而推定違法，藉以特別加重其舉證責任，將有助於消弭在我國仍然普遍存在之懷孕歧視問題。

最後，鑑於家庭照護制度在歐美國家所衍生性別上結構性不平等之爭議，我國實應更進一步推廣性別平等之各類教育工作。雖然目前在教育領域已有性別平等教育法可資運用，而在工作領域也因性別工作平等法之實施，得以讓此一理念逐步紮根，但不容諱言在家庭及社會教育上，都仍有相當努力之空間。家庭照護休假制度之產生，固只是為要讓受僱者得以同時兼顧工作生活與家庭生活，但它背後所蘊含之性別平權概念實不容忽視，為求不同性別者能在各個領域共存共榮，對此一制度之倡議實應投注更大之心力。

結語

我國根據《性別工作平等法》所建構之家庭照護休假制度，在經過8年多的「錯誤與嘗試」後，已逐漸成為讓兩性受僱者得以兼顧工作生活及家庭生活之最重要依據，雖然此一設計並無法與歐美先進國家或近鄰之日韓兩國相較，但在保障內容方面並未太見遜色，尤其是育嬰津貼之發放，更能提供申請此類休假之誘因，雖與北歐諸國所實施者相較，仍有甚大之努力空間，但比美國及歐洲聯盟所訂無薪者相較，仍屬略勝一籌。隨著我國目前同時面臨少子化及人口老化雙重壓力之情況下，

如何設計一套保障範圍完備而又能維持國家競爭力之此類制度，實值吾人投注更多心力來加以關注。☺





過勞自我診斷與預防

勞委會勞工安全研究所助理研究員 胡佩怡



近年來，有關工作壓力與過勞等議題漸受國內社會重視，「過勞」(burn-out)指的是一種身心耗弱狀態，乃是長期處在高度心理壓力之下的壓力反應。過勞的症狀與成因複雜，多數研究認為過勞是長期暴露於工作壓力下的結果。過勞與工作壓力是重要的公共衛生議題，所謂「過勞」、「過勞猝死」、及找不出特殊病因的「慢性疲勞症」，在高度工業化國家已是極受重視的職業健康問題。秉持本會「健康台灣，快樂勞動」的理念，本所關懷勞工在職場上所面對的挑戰與問題，發展測量過勞的中文自陳量表，以作為測量國內勞工過勞情況的工具。為使廣大勞工本身對職業所可能造成之過勞危害能有更多認識，及更進一步預防危害產生，本文將逐一介紹過勞相關概念及過勞量表，提供勞工加強過勞之自我檢測及預防管理。希望本文能幫助勞工朋友帶來更多平安、健康和快樂。



過勞死定義

「過勞死」(Karoshi)並非醫學上的診斷名詞，顧名思義為因為疲勞過度而猝死。創造此詞的日本醫學權威Tetsunojo Uehata學者把它定義為有害心理健康的持續工作，打亂工作者的正常工作和生活節奏，從而導致體內疲勞積蓄及長期勞累過度，高血壓舊病加劇，再伴以動脈硬化，最終衰竭而死。

相關職場健康議題及研究

過勞與工作壓力是重要的公共衛生議題，所謂「過勞」、「過勞猝死」、及找不出特殊病因的「慢性疲勞症」，在高度工業化國家已是極受重視的職業健康問題。北歐國家對工作壓力問題的研究起步較早，對職業病的認定與補償也較為完善，根據瑞典的官方統計，在1991年間所診斷出來的所有職業病病例中，以工作壓力為病因的案例就占了高達70%以上。在先進的市場經濟體系，如美國、荷蘭、英國，其與壓力相關的工作者要求賠償的發生率，及心理健康相關之要求賠償的頻率近年來急遽升高。日本針對在16年期間有關過勞死(與過度工作相關)的勞工要求賠償案例研究顯示大部分案例是長時間工作，並有其他壓力過度負荷的情況之男性；日本的研究曾發現每日工作超過11小時，發生心血管疾病的機會增加；日本研究者Hoshuyama T. 提出(1)過度工作與心血管疾病的關聯大部分有明顯的證據，(2)但沒有報告發表過度工作與致命作用有因果關係的證據，(3)有害健康的作用會按照工作者的特性，如性別、年齡、壓力調適和認知知覺等而有所不同。有許多相關研究都在探討工作壓力是否會造成心臟血管疾病的死亡率增加，即一般人所說的「過勞死」，或工作壓力與血壓間是否有密切的相關等。國內有關的研究結果顯示，工作壓力的增加，會使冠狀動脈疾病的症狀較易發生。

「慢性疲勞症候群」之定義

根據世界衛生組織WHO在1988年對「慢性疲勞症候群」之定義，必須符合以下主要標準：

- 疲勞發生持續達6個月以上
- 疲勞不因休息而改善
- 非疾病或其他已知可能引起疲勞的原因所造成
- 疲勞感影響到個人工作、社交或其他活動

以及符合次要標準至少4項：

- 短暫記憶力喪失或注意力不集中而造成活動能力受損
- 喉嚨痛



- 頸部或腋下淋巴結壓痛
- 肌肉疼痛
- 非發炎性關節疼痛
- 和以往的疼痛強度或是模式不同之新發作頭痛
- 怎麼睡都覺得睡不飽
- 活動後感覺疲勞超過24小時都沒改善

若程度未達診斷標準則歸為「未明原因的慢性疲勞」。

過勞的自我檢測

一、過勞量表

測測看，您是否過勞了呢？

1.你常覺得疲勞嗎？
<input type="checkbox"/> 總是 (1) <input type="checkbox"/> 常常 (2) <input type="checkbox"/> 有時候 (3) <input type="checkbox"/> 不常 (4) <input type="checkbox"/> 從未或幾乎從未 (5)
2.你常覺得體力透支嗎？
<input type="checkbox"/> 總是 (1) <input type="checkbox"/> 常常 (2) <input type="checkbox"/> 有時候 (3) <input type="checkbox"/> 不常 (4) <input type="checkbox"/> 從未或幾乎從未 (5)
3.你常覺得情緒上心力交瘁嗎？
<input type="checkbox"/> 總是 (1) <input type="checkbox"/> 常常 (2) <input type="checkbox"/> 有時候 (3) <input type="checkbox"/> 不常 (4) <input type="checkbox"/> 從未或幾乎從未 (5)
4.你常會覺得「我快要撐不下去了」嗎？
<input type="checkbox"/> 總是 (1) <input type="checkbox"/> 常常 (2) <input type="checkbox"/> 有時候 (3) <input type="checkbox"/> 不常 (4) <input type="checkbox"/> 從未或幾乎從未 (5)
5.你常覺得精疲力竭嗎？
<input type="checkbox"/> 總是 (1) <input type="checkbox"/> 常常 (2) <input type="checkbox"/> 有時候 (3) <input type="checkbox"/> 不常 (4) <input type="checkbox"/> 從未或幾乎從未 (5)
6.你常常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？
<input type="checkbox"/> 總是 (1) <input type="checkbox"/> 常常 (2) <input type="checkbox"/> 有時候 (3) <input type="checkbox"/> 不常 (4) <input type="checkbox"/> 從未或幾乎從未 (5)
7.你的工作會令人情緒上心力交瘁嗎？
<input type="checkbox"/> 總是 (1) <input type="checkbox"/> 常常 (2) <input type="checkbox"/> 有時候 (3) <input type="checkbox"/> 不常 (4) <input type="checkbox"/> 從未或幾乎從未 (5)
8.你的工作會讓你覺得快要累垮了嗎？
<input type="checkbox"/> 總是 (1) <input type="checkbox"/> 常常 (2) <input type="checkbox"/> 有時候 (3) <input type="checkbox"/> 不常 (4) <input type="checkbox"/> 從未或幾乎從未 (5)
9.你的工作會讓你覺得挫折嗎？
<input type="checkbox"/> 總是 (1) <input type="checkbox"/> 常常 (2) <input type="checkbox"/> 有時候 (3) <input type="checkbox"/> 不常 (4) <input type="checkbox"/> 從未或幾乎從未 (5)
10.工作一整天之後，你覺得精疲力竭嗎？
<input type="checkbox"/> 總是 (1) <input type="checkbox"/> 常常 (2) <input type="checkbox"/> 有時候 (3) <input type="checkbox"/> 不常 (4) <input type="checkbox"/> 從未或幾乎從未 (5)



11.上班之前只要想到又要工作一整天，你就覺得沒力嗎？
<input type="checkbox"/> 總是 (1) <input type="checkbox"/> 常常 (2) <input type="checkbox"/> 有時候 (3) <input type="checkbox"/> 不常 (4) <input type="checkbox"/> 從未或幾乎從未 (5)
12.上班時你會覺得每一刻都很難熬嗎？
<input type="checkbox"/> 總是 (1) <input type="checkbox"/> 常常 (2) <input type="checkbox"/> 有時候 (3) <input type="checkbox"/> 不常 (4) <input type="checkbox"/> 從未或幾乎從未 (5)
13.不工作的時候，你有足夠的精力陪朋友或家人嗎？
<input type="checkbox"/> 總是 (1) <input type="checkbox"/> 常常 (2) <input type="checkbox"/> 有時候 (3) <input type="checkbox"/> 不常 (4) <input type="checkbox"/> 從未或幾乎從未 (5)

二、計分方式

第1-6題是個人相關過勞分量表，將各選項分數轉換如下：

(1) 100 (2) 75 (3) 50 (4) 25 (5) 0

將第1-6題的得分相加，除以6，便可得到個人相關過勞分數。

第7-13為工作相關過勞分量表，第7-12題分數轉換為：

(1) 100 (2) 75 (3) 50 (4) 25 (5) 0

第13題的分數轉換為：(1) 0 (2) 25 (3) 50 (4) 75 (5) 100

將7-13題之分數相加，並除以7，便可得到工作相關過勞分數。

三、分數解釋

1.個人相關過勞分數：

50分以下：您的過勞程度輕微，您並不常感到疲勞、體力透支、精疲力竭、或者虛弱好像快生病的樣子。

50-70分：你的個人過勞程度中等。您有時候感到疲勞、體力透支、精疲力竭、或者虛弱好像快生病的樣子。建議您找出生活的壓力源，進一步的調適自己，增加放鬆與休息的時間。

70分以上：您的個人過勞程度嚴重。您時常感到疲勞、體力透支、精疲力竭、或者虛弱好像快生病的樣子。建議您適度的改變生活方式，增加運動與休閒時間之外，您還需要進一步尋找專業人員諮詢。

2.工作相關過勞分數：

45分以下：您的工作相關過勞程度輕微，您的工作並不會讓您感覺很沒力、心力交瘁、很挫折。

45-60分：您的工作相關過勞程度中等，您有時對工作感覺沒力，沒有興趣，有點挫折。

60分以上：您的工作相關過勞程度嚴重，您已經快被工作累垮了，您感覺心力交



瘁，感覺挫折，而且上班時都很難熬，此外您可能缺少休閒時間，沒有時間陪伴家人朋友。建議您適度的改變生活方式，增加運動與休閒時間之外，您還需要進一步尋找專業人員諮詢。

過勞症狀與預防

過勞症狀可能包括覺得心力交瘁、頭痛、胸悶、食慾不振、沒胃口、記憶力減退、注意力難集中、肩部與頸部強直性發麻，若有這些症狀可能須注意自己是否有過勞的傾向。過勞之預防重點在「健康的生活能讓體力與精神健康處於最佳的狀態」，健康的生活包括：良好的飲食、具有品質的睡眠、運動、休閒、接近陽光與自然；精神的健康包括學會自我放鬆、增加自我抗壓能力以及尋求社會支持。社會學家認為社會關係的改變會影響心理的變化，也決定了對疾病的抵抗力。沒有宣洩壓力管道會較容易罹患壓力相關疾病，因此有學者認為，社會支持的力量在某方面阻擋了壓力的傷害。而研究指出，高壓力會導致相關的情緒問題，但社會支持力量能夠扭轉情勢。人是社會性動物，在工作中和日常生活中一樣需要社會支持，但是我們常常忽略社會支持也是一項重要的資源，配偶、家人、同事、朋友可以在你需要物力或人力時幫你一把，在情感上給予你實質且體恤的分享。有福同享、有難同當的休戚與共的感覺，可以降低高壓力工作引起的負面影響，因此社會支持的力量能夠成為壓力及過勞管理的緩衝器。

結論

先進國的經驗足資借鏡，隨我國經濟發展，過勞、過勞死、工作壓力等職場心理健康議題也應為我國社會重視並予以預防。人力資源是企業最重要的一環，特別是預防過勞及工作壓力對個人及企業組織造成的危害可為勞工及企業帶來雙贏。工作占了人一生很大比例，想度過快樂生活，就要樂在工作以提升工作生活品質。為維護勞工朋友身心健康及提升企業競爭力，本所就過勞及工作壓力預防及管理進行多項研究及編撰多種預防管理手冊，例如：過勞自我預防手冊、職業壓力預防手冊、職場憂鬱自我防治手冊、企業壓力預防管理計畫指引等。有興趣之勞工朋友與事業單位可上網瀏覽及下載 (<http://www.iosh.gov.tw>)。