

議題研析

一、題目：連續站立作業勞工適當坐具使用權之法制研析

二、議題所涉法規

職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則

三、背景說明（緣起）

據報載，有郵政公司員工反映，特定單位要求每日連續站立數小時分揀郵件，膝蓋有舊傷或久站疼痛者坐下亦遭制止，甚至須提出醫師證明始獲准坐姿作業。該公司則表示，規章並無強制站立或禁坐之規定，作業區亦設有座椅，將調查是否涉及不當管理¹。

勞動部職業安全衛生署（下稱職安署）曾指出，百貨專櫃從業人員長時間站立，可能發生足底筋膜炎、足部疼痛及腿部靜脈曲張；雇主除應設置適當坐具外，於不影響勞務提供時，應允許勞工使用坐具²。現行《職業安全衛生設施規則》第 324 條之 5 規定，雇主對連續站立作業勞工應設置適當坐具供休息時使用；該規則係依《職業安全衛生法》第 6 條第 3 項授權訂定，而同條第 2 項第 4 款並要求雇主對休息或其他保護勞工身心健康事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。

惟現行規定僅規範設置坐具供勞工休息時使用，未明定工作性質容許坐姿或站坐交替時，勞工得否於作業過程中合理使用坐具，以及相關保護措施，尚欠缺明確規定。

¹ 胡瑞玲，員工痛批禁坐令被迫站立分信數小時 中華郵政：無此規定、查證中，經濟日報，2026 年 6 月 21 日，網址：<https://money.udn.com/money/story/5648/9578942>，最後瀏覽日期：2026 年 6 月 22 日。

² 勞動部職業安全衛生署，百貨業者就職業安全衛生設施規則第 324 條之 5 之規定，應如何設置坐具，2022 年 8 月 22 日，網址：<https://www.osha.gov.tw/48110/48461/48463/48475/48481/56346/post>，最後瀏覽日期：2026 年 6 月 26 日。

四、問題爭點

現行法僅課予雇主對連續站立作業勞工設置適當坐具之義務，應否擴及作業中合理使用之保障；再者，雇主限制勞工使用坐具之正當界線為何，勞動檢查機制如何由形式上有無設置，轉向實際可用性與查核不當禁止之雇主，爰就此提出研析及建議意見，以供我國修法時之參考。

五、探討研析

(一) 連續站立作業之健康危害防制應由事後醫療證明轉為事前風險預防

《職業安全衛生法》第 5 條要求雇主在合理可行範圍內，採取必要預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害；同法第 6 條第 2 項第 4 款亦要求雇主對休息或其他保護勞工身心健康事項，採取必要之安全衛生措施。長時間維持固定站姿之健康危害，並非於勞工取得醫師診斷後始發生；倘以勞工已罹患足底筋膜炎、膝關節疾病或其他傷病，並提出醫師證明，作為准予坐姿作業之前提，實係待健康損害發生後始採取措施，與事前預防意旨未盡相符。是以，雇主宜依工作內容、站立持續時間、作業環境及勞工健康狀況，事前評估風險，並視作業性質採取站坐交替、適度移動、定時休息、提供坐具等措施，不宜將醫療證明作為勞工使用坐具之一般要件。

(二) 現行規定偏重坐具設置義務，惟勞工實際使用仍有落差

《職業安全衛生設施規則》第 324 條之 5 僅要求設置坐具供休息，未規範勞工能否於工作中使用、座椅合理可及性，或主管得否以命令與考核等限制使用，容易形成「形式設置、實質禁用」。職安署雖曾說明百貨專櫃人員於不影響勞務提供時，雇主應允許使用坐具，但該行政指導能否適用於物流分揀、收銀、保全、餐飲及生產線等作業人員，仍欠明確。

此外，勞動部違反勞動法令事業單位查詢系統，已有未設置坐具而受裁處之案例³；惟勞動檢查如僅查核現場是否擺放坐具之形式存在，仍難發現作業現場實際問題，宜擴及座椅位置、數量、適用性、勞工實際使用情形及內部管理規定，以落實法令規範之目的。

(三) 美國加州適當坐具制度依具體工作任務判斷坐姿作業之合理性

就連續站立作業之坐具使用保障，美國加州已建立較為完整之規範體系。美國加州工業福利委員會（Industrial Welfare Commission, IWC）依法律授權，針對不同行業及職業發布具拘束力工資命令，以製造業第 1-2001 號令第 14 節為例，工作性質合理容許坐姿時，雇主應提供適當座位供勞工作業中使用；倘工作性質確須站立，於勞工未積極執行職務且使用座位不妨礙職務履行時，仍應於工作區域合理鄰近處設置足夠之適當座位，並允許勞工使用⁴。

加州最高法院於 2016 年 Kilby 控訴 CVS 藥局案（Kilby v. CVS Pharmacy, Inc）判決指出，應以勞工在特定工作地點執行之具體任務，判斷是否合理容許坐姿，而非概括觀察整個工作日或輪班期間之全部職務；至於雇主之商業判斷、場所實體配置、工作安全與職務履行，雖可納入整體客觀判斷，但非單一或決定性因素。雇主不得藉由不合理之工作場所配置，排除勞工使用適當座椅之可能⁵。

該制度將坐具保障區分為「工作性質合理容許坐姿時之作業中使用」與「工作確須站立時，於未積極執行職務且不妨礙職務履行之使用」兩個層次，兼顧工作安全、企業營運及勞工健康，可供我國未來檢討坐具規範之參考。

(四) 建議主管機關檢討連續站立作業坐具之設置及合理使用規範

³ 勞動部，違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統，2024 年 12 月 9 日，網址：<https://announcement.mol.gov.tw/cmpqry/%E5%AF%B6%E9%9B%85%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E8%82%A1%E4%BB%BD%E6%9C%89%E9%99%90%E5%85%AC%E5%8F%B8>，最後瀏覽日期：2026 年 7 月 3 日。

⁴ 美國加州工業福利委員會，《工業福利委員會第 1-2001 號令—規範製造業的工資、工時和工作條件》，第 14 節「座位」，頁 6，網址：<https://www.dir.ca.gov/IWC/WageOrders2022/IWCArticle1-Chinese.pdf>，最後瀏覽日：2026 年 6 月 30 日。

⁵ Kilby v. CVS Pharmacy, Inc., 63 Cal.4th 1 (2016), Case No. S215614，網址：<https://cases.justia.com/california/supreme-court/2016-s215614.pdf>，最後瀏覽日：2026 年 7 月 1 日。

現行條文僅規定坐具供「休息時」使用，尚未明定工作性質容許坐姿或站坐交替時，雇主應採取何種合理使用措施。爰建議勞動部於《職業安全衛生法》現有授權範圍內，檢討修正《職業安全衛生設施規則》第 324 條之 5，明定雇主對於連續站立作業勞工，應依作業性質及人因性危害預防原則，設置數量足夠之適當坐具；工作性質合理容許坐姿或站坐交替者，應使勞工得於不影響工作安全及職務履行之情形下使用；工作確有站立必要者，則應視作業情形採取定時休息、站坐交替、適度移動或其他必要之健康保護措施。

職安署現行《人因性危害預防計畫指引》⁶已將工作姿勢、施力大小、持續時間及頻率等列為危害評估項目，並採危害分析、選定改善方法、執行及成效追蹤之架構；惟該指引主要係就一般人因性危害提供評估方法，尚未針對連續站立作業之坐具使用及保護措施作具體規範。爰建議勞動部增訂連續站立作業之專章或補充指引，明列站立持續時間、站坐交替、工作臺與座椅高度、腳踏及防疲勞墊等評估事項。勞動檢查機構亦宜將坐具之位置、數量、實際可用性、內部管理規範及勞工使用情形納入檢查，避免僅以形式上設有坐具即認定合規，並得優先針對零售、物流分揀、收銀、保全、餐飲及生產線等連續站立作業較常見之場所實施專案檢查。

綜上，連續站立作業之健康保障，不應僅以工作場所是否設置坐具為判斷標準，而應進一步確認工作性質合理容許時，勞工能否實際使用，並透過站坐交替及實質勞動檢查落實事前預防，使坐具規範由形式設備義務轉化為實質健康保護措施。

撰稿人：林琪蓉

⁶ 勞動部職業安全衛生署，人因性危害預防計畫指引，頁 27-30，2020 年 5 月 5 日，網址：<https://www.osha.gov.tw/48110/48713/48735/60198/post>，最後瀏覽日：2026 年 7 月 2 日。