

財團法人理律文教基金會獎學金申請
專題報告

過勞高風險職業
工時制度研究

申請人：國立中正大學法律學系學士生

謝亦筑 撰

中華民國 111 年 9 月

目錄

壹、 研究動機.....	3
貳、 研究目的.....	3
參、 研究方法與過程.....	3
一、 文獻研究法.....	3
二、 案例研究法.....	4
肆、 文獻探討.....	4
一、 保全人員.....	5
二、 大眾運輸業職業駕駛.....	5
伍、 我國實際案例探討.....	6
一、 保全人員.....	6
二、 大眾運輸業職業駕駛.....	6
陸、 評析現行法規範.....	9
一、 工作時間.....	9
二、 正常工作時間.....	9
三、 休息時間.....	10
四、 輪班換班間距.....	10
五、 變形工時.....	11
柒、 研究結果.....	12
參考文獻.....	13

壹、 研究動機

邇來勞工超時工作及工作負荷壓力過重，而造成過勞引發腦血管或心臟疾病死亡事例頻傳，2011 年至 2022 年年底為止，在勞保申請因過勞促發腦、心血管疾病的案件數共計 757 件，其中有 253 人死亡，197 人失能；也就是說，光勞保統計，平均約每 8 天，就有一名勞工過勞死或失能¹。

據悉雇主濫用責任制與變形工時，導致勞工超時工作卻未有加班費或補休之情形氾濫，如保全工作者，因其係勞基法 84 條之 1 的監視性或間歇性之工作者，其工時、例休假得由勞雇雙方另行約定，因此受《保全業之保全人員工作時間審核參考指引》規範。惟自 2011 年至今，勞動部公布「違反勞動法令事業單位（雇主）」資料中，發現違反次數最多的前百大企業黑名單中，保全業就多達 23 間²，保全業主以規避法令之方式使保全人員超時工作，危害其勞權與基本人權。

除影響勞工個體健康者，更有甚者係危害到社會大眾者，如職業駕駛員人員過勞而造成交通事故抑或雇主不遵守勞動法令等案例層出不窮，此種過勞造成之危害態樣以由勞工個人上升到社會公共安全，需更加以重視。

故本研究以採用責任制及四周變形工時之保全業與大眾運輸業之遊覽車駕駛員及台鐵列車駕駛員之工作情況、實際工作時間、長時間值勤或行車載客對勞工身心健康的影響為研究對象，探討現行勞動基準法、保全業之保全人員工作時間審核參考指引與汽車運輸業管理規則對從業勞工之保護是否足夠，如仍有其不足應如何改善，希冀促進保全人員與職業駕駛勞動權益。

貳、 研究目的

本研究主要目的在探討現行「勞動基準法」對屬於工作性質需要長時間提供勞務者之勞動權益保障問題。

就工時制度面，先行討論雇主是否確實遵守法規相關工時規定，再探討其弊端之處，了解並剖析我國責任制工作與公共運輸業之勞動條件及工作時數之管理制度，藉以提出改善方案與建議。

參、 研究方法與過程

本研究採以下資料分析方法：

一、文獻研究法

¹ 參考網頁，岩橋誠，改變過勞死門檻，並讓家事服務工作者能獲《勞基法》保障，全國金融業工會聯合總會官網，檢自 <http://www.bankunions.org.tw/?q=node/2787>（最後瀏覽日 2022 年 10 月 01 日）。

² 參考網頁，李芯、張博瑞、楊德涵、王薇，從「機動保全」到「現金班保全」，那些被惡質保全公司剝削的底層勞工，報導者，檢自 <https://www.twreporter.org/a/security-guards-labor-rights>（最後瀏覽日 2022 年 10 月 1 日）。

藉由蒐集與研讀大量文獻，諸如法律相關專書、論著、期刊、各大專院校學位論文、國內外相關法規範等，再由資料題目、關鍵字與該內容的摘要篩選出與本研究主題相關的文獻，閱讀統整出該文獻的主要闡述與觀點，並運用於本研究中。

另，針對國內外有相關討論，包含學術研討會及官方統計書類，具體可利用以下所列的方式進行查詢：

(一) 國內文獻

1. 法源法律網、國家圖書館之臺灣期刊論文索、臺灣書目整合查詢系統與臺灣博碩士論文索引。

(二) 國外文獻

1. 中國期刊全文資料庫、Westlaw 等相關資料系統，查詢完國內的相關討論後再至該系統，尋找國外是否亦有相關討論，透由網路下載觀看整篇文章。
2. International Labour Organization：隨時更新以便掌握國際勞動法學趨勢。

二、案例研究法

近年來保全過勞事件頻，而我國公共運輸職業駕駛過勞事件亦同，相關新聞報導時常可見，故而本研究將挑選幾例典型事件進行案例事實調查，自案例事實背景、涉及法規與相關訴訟進度等進行探討，以了解目前法制規範對保全人員與職業駕駛員的勞動權益保護是否充足、是否具備妥適性。

肆、文獻探討

一、保全人員

(一) 工時管理制度

保全服務業之保全人員依 87 年勞委會之核定公告成為適用勞基法第 84 條之 1 之工作者，工作時間得由勞雇另行約定，不受勞基法相關規定之限制，且應受《保全業之保全人員工作時間審核參考指引》規範。又因其作業型態導致工時有彈性之需求，故行政院勞工委員會函令³將保全業指定為適用四周變形工時⁴之行業。

有論者建議保全業之保全人員工作時間審核參考指引中所稱之「工時安排應合理化」，應實際審核合理於否，應由地方主管機關因地制宜、個案認定，並非由中央直接訂出 10 小時之上限，勞雇之約定只要超過此一上限即為不合理⁵。

另，針對四周變形工時倒置勞工有可能連續 24 日出勤之極端班表問題，是勞權保護漏洞亦是本研究欲探討之問題。

(二) 超時工作致過勞所引發之問題

保全工作性質雖屬監視性工作，工作強度與負荷不亞其他行業，且我國保全人員工時普遍較長，又從業者年齡普遍較高，本質上即帶有更高的腦心血管疾病風險，一旦發病就很容易達到過勞認定標準⁶。

又依勞工保險局職業傷害統計資料⁷，109 年度職業性腦心血管疾病之傷病、失能及死亡給付人次分別為 37、24 及 17 人，在 19 個行業別中保全業均高居首位。

二、大眾運輸業駕駛

(一) 工時管理制度

依照汽車運輸業管理規則第 19 條之 2 之立法理由可知，各汽車運輸業駕駛人工作時間與各行業從業人員相同，均須符合勞動基準法相關法令之規定。而汽車運輸業管理規則規範駕駛人駕車時間之限制，使職業駕駛之工時制度同時受勞動基準法與汽車運輸業管理規則雙重規範，此亦係避免駕駛人過勞及對行車安全之雙重保障。

惟勞動基準法規定勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，而汽車運輸業管理規則所訂駕駛每日最多駕車時間不得超過十小時。就此即會發生工作時間認定之爭議。

又勞動基準法並未對「工作時間」作定義性之規定。一般而言，工作時間可解釋為勞工處於雇主指揮命令下之時間，或勞工在雇主明示、默示下從事業務的時間。包括勞工實際提供勞務的時間，與勞工只要係處於雇主得支配之狀態，即屬之。

此外，針對駕駛員工時認定，勞動部認為所有工作時間（包含出車前的準備工作）

³ 行政院勞工委員會 86 年 12 月 24 日台 86 勞動 2 字第 053381 號函。

⁴ 勞動基準法第 30 條之 1。

⁵ 吳姿慧，勞動基準法第 84 條之適用現況之檢討——以保全服務業為例，東海大學法學研究，第 38 期，頁 218，2021 年 12 月。

⁶ 林宇力，保全業過勞認定——台灣士林地方法院 108 年度勞訴字第 61 號民事判決評析，醫法新論，頁 146，2021 年 05 月。

⁷ 勞動部勞工保險局，職業災害統計資料，檢自 <https://www.bli.gov.tw/0019152.html> (瀏覽日期:2022 年 10 月 1 日)。

皆屬之，此由內政部行政函釋⁸：「職業汽車駕駛人工作時間，係以到達工作現場報到時間為開始，且其工作時間應包含待命時間在內。」可知；然汽車運輸業管理規則卻係認為業者調派勤務之時間才係「工作時間」（雙手握於方向盤之行車時間），係其二者所採立場不一。

綜上，「工作時間」之定義為本研究之重要問題。

（二） 超時工作致過勞所引發之社會問題

職業駕駛工作之工作特性，需有高度專注力，且道路噪音或與乘客之相處等，皆有增加駕駛工作壓力之可能，對於駕駛員身心健康皆有影響，若駕駛員再有超時工作情事，該般工作強度，常人恐皆難以負荷。因此職業駕駛之休息應為重要且必要之勞動條件，若無法達成，其造成之影響恐難以估計。

有論者⁹指出駕駛疲勞易引起打瞌睡或進入睡眠狀態，因此事故發生時，駕駛往往未能採取任何閃避動作，且車速高甚至車輛衝出道路範圍，讓駕駛疲勞所引起之事故嚴重性與死亡率均高。

就此述現象，本文認為應付予高度重視，並應有改善之決心，結合勞方、資方與政府共同維護勞工權益。

伍、 我國實際案例探討

社會制度時常倚靠實際案例發展，故本研究將具體剖析我國實際案例，做為研擬解決及補足現行規範缺失方式之基石

一、 保全人員

（一） 夜班保全過勞猝死案

2013年3月，黃姓保全員於大夜班期間，因長時間過度勞累，引發心臟病猝死在工作崗位上，該員平均月工時達三百小時。

民事庭依據勞動部提供的「過勞評估報告」，認為長時間工作過重造成的疲勞累積、夜班工作，為促發腦血管及心臟疾病的危險因素，因而認定被告公司排班不當與黃姓保全的過勞死有因果關係，需負損害賠償責任¹⁰。

二、 大眾運輸業職業駕駛

（一） 蝶戀花遊覽車案

2017年2月13日晚間，蝶戀花旅行社之遊覽車結束行程北返時，行經臺北市南港區國道五號南港系統交流道過彎時衝出護欄、翻落邊坡，造成33人

⁸ 內政部，民國74年5月4日（74）台內勞字第310835號函。

⁹ 洪啟源，運用大客車駕駛模擬器探討駕駛疲勞對大客車司機員之影響分析，頁6，中華大學運輸科技與物流管理學系碩士學位論文，2006。

¹⁰ 參考網頁，黃良傑，月工作300小時-保全過勞死，老闆判賠54萬，自由時報，檢自<https://news.ltn.com.tw/news/life/paper/980567>（最後瀏覽日2022年10月1日）。

死亡11人受傷之嚴重事故。

經士林地方檢察署調查指出當日遊覽車駕駛自上午8時6分出門至晚間 8 時 57 分肇事，扣除在武陵農場休息之 3 小時，其駕車時間已達近10小時，且前日（12 日）至肇事當日連續兩日行程安排，亦未給予 10 小時以上休息時間，依一般經驗法則，勘認康姓駕駛已處於疲勞駕駛之狀態。又參遊覽車駕駛出車天數及出勤紀錄表可知，其自 105 年8 月到 106 年1月，每月出車天數都達 20 日以上，平均每月出車 25 日，平均連續出勤日數達 15日，一再顯示該駕駛之工時確已嚴重違反勞基法規範與運管規則及遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引之相關規定。

另，在遊客上下車間之等待時間，若客運司機需要在車上待命，或休息時間被零碎切割，則其在時間與空間上難以達到休息之效果，此亦係職業駕駛員工時之爭議。

（二）臺鐵列車長過勞猝死案

2017 年 12 月 23 日，台鐵沙崙組張姓列車長下班後在家中因心肌梗塞過世。其高雄台南通勤上班、長期輪班、睡眠不足，又患有高血壓疾病，還需照顧生病的家人，雖曾想留職停薪請伺親假，也曾向主管反應，但主管稱目前人手不足、過些日子再調整，未獲得任何具體回應，最終體力不堪負荷，故而發生憾事。

表格 1：張姓列車長12月份班表

日期	出車時間	到站時間	實際總工時
106年12月1日	9 時 36 分	19 時 44 分	9 時 57 分
間隔 8 時 36 分			
106年12月2日	5 時 30 分	10 時 14 分	5 時 54 分
例休			
106年12月4日	16 時 16 分	21 時 04 分	5 時 58 分
間隔 9 時 22 分			
106年12月5日	7 時 36 分	13 時 15 分	6 時 49 分
病假			

106年12月7日	10 時 37 分	16 時 11 分	6 時 44 分
間 隔 20 時 29 分			
106年12月8日	13 時 50 分	23 時 58 分	10 時 00 分
間 隔 7 時 10 分			
106年12月9日	8 時 18 分	9 時 19 分	2 時 11 分
例 休			
106年12月11日	10 時 00 分	18 時 24 分	7 時 44 分
間 隔 22 時 53 分			
106年12月12日	18 時 27 分	22 時 16 分	4 時 59 分
間 隔 7 時 36 分			
106年12月13日	7 時 02 分	11 時 20 分	5 時 28 分
間 隔 23 時 59 分			
106年12月14日	12 時 29 分	22 時 58 分	9 時 37 分
間 隔 5 時 17 分			
106年12月15日	5 時 25 分	8 時 17 分	4 時 2 分
例 休			
106年12月17日	15 時 40 分	0 時 26 分	9 時 56 分
間 隔 5 時 59 分			
106年12月18日	7 時 35 分	10 時 09 分	3 時 44 分
間 隔 28 時 57 分			
106年12月19日	16 時 16 分	21 時 04 分	5 時 58 分
間 隔 9 時 26 分			
106年12月20日	7 時 40 分	13 時 15 分	6 時 49 分
間 隔 22 時 45 分			
106年12月21日	13 時 10 分	23 時 23 分	9 時 54 分
間 隔 8 時 27 分			
106年12月22日	9 時 00 分	9 時 34 分	1 時 44 分
106年12月23日死亡			

來源：本文整理自臺灣鐵路管理局所提供之張姓列車長12月份班表

據上表，可看出張姓列車長自 12 月 1 日到 12 月 22 日 21 天中僅有 4 天休假，不僅有多次休息時間「未滿 6 小時」，且多日輪班間隔未滿 11 小時（按當時勞基法第 34 條第 2 項規定：「依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。」），就此即為爭議所在，如下所述：

1. 班次認定

臺鐵認為「跨日」班次為「同一班」而非「換班」，故不受勞基法輪班之規範。當時勞動部長林美珠亦表示：班表合法但不合理。惟若視為同一班，累計工時超過 12 小時，仍已違反勞基法第 32 條之規範。

2. 隱形工時

另就本案另一重大爭議係「隱形工時」之部分。「車長的工作一週上班 6 天，還須配合列車來回，在外站過夜，無法回家休息，長時間的待命，也需要保持隨時維持緊繃的狀態，才能確保列車行駛與旅客安全；然而這些過夜、待命時間卻不被計算在工時之內的，如此計算下來，車長每週因公在外時間可能高達 60、70 小時，卻只有不到 40 小時被計入工時」¹¹。就此不僅影響車長之薪資亦造成工時計算上的不正確，使車長權益受損、讓過勞問題隱藏在檯面，且使台鐵得藉此規避法條限制，有鑽漏洞之虞。

就上述兩案件，本文認為係揭示出《勞基法》的重大瑕疵，應盡早提出解決之道！如針對長時間的「破碎工時」及無法確實好好休息的「待命工時」兩大職業駕駛重大問題，研擬是否納入工時計算，納入後如何衡平勞方權益與資方薪資成本；或可效仿他國制定兩個「工作」間之最低休息時間，以防輪班制勞工無法確實受到連續休息時間規範之保護。

陸、 評析現行法規範

一、工作時間

我國勞動基本法未明文規範認定標準，惟依據勞動部 103 年 10 月 20 日勞動條 3 字第 1030132207 號函¹²可知勞工在雇主指揮監督下處於可提供勞務狀態之時間即為工作時間，至於雇主是否實際使用勞工之勞動力，則非所問。就此，針對駕駛之部分，其只要係在雇主指揮監督下作業，即使是待命時間，亦應屬工作時間。

二、正常工作時間

¹¹ 參考網頁，侯百千，悼列車長之死-台鐵產工拒「隱形工時」，焦點事件，檢自 <https://eventsinfocus.org/news/2181>（最後瀏覽日 2022 年 10 月 1 日）。

¹² 勞動部 103 年 10 月 20 日勞動條 3 字第 1030132207 號函：「一、依勞動基準法規定，勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受令等待提供勞務之時間，即屬勞動基準法所稱之工作時間。二、雇主如有於工作時間以外，以通訊軟體、電話等要求勞工工作，仍應認屬工作時間，並受勞動基準法有關工資、工作時間、休息、例休假規定之規範。三、依勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。勞工若於工作場域外應雇主要求提供勞務，勞工可自行記錄工作的起迄時間，輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等佐證，送交雇主補登載工作時數，雇主應依法補登工時並給付工資(含延時工資或休假日出勤工資)。另，依勞動基準法第 42 條規定，勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。」

我國法定正常工時依據動基法第 30 條 1 項規定可知，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時¹³。又我國自 2015 年起採取一例一休制度，使勞工得享有週休二日之權益。而汽車運輸管理規則第 19 條之 2 第 1 款則係規定，每日最多駕車時間不得超過十小時。

眾所皆知，過長的工作時間對勞工健康影響甚劇，對雇主也未必能帶來更大產能，因此，國家才以法律限制正常工作時間。然觀汽車運輸管理規則之立法理由並未說明具體說明其每日工時上限多於一般勞工之緣由。

故本文以為，運輸駕駛因其工作性質確有需要較長工時之際，但若為此而犧牲勞工之健康，影響其勞務提供之品質甚至導致公共危險，實係本末倒置，故汽車運輸管理規則訂定多於勞基法每日正常工時之駕車時數，妥適性顯有疑。

三、休息時間

所謂真正的休息時間，參勞工在事業場所外工作時間指導原則¹⁴，係指「勞工自雇主指揮、監督狀態下脫離，得自由利用之時間」，又勞基法第 35 條課予雇主義務，應於勞工繼續工作 4 小時後，至少給與 30 分鐘之休息，除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。

另，學說上提出四個參考基準¹⁵：

- (一) 具有充分完整性:休息時間之長度應至少達到能使勞工恢復精神及體力，若過於零碎或片段者，則不應算入。
- (二) 具有起訖時間之可預見性:休息時間應以具體時點(例如 12 點到 1 點)或時段(例如 30 分鐘)為之。因若勞工無法預見勞務時間的長短，不啻處於隨時準備提出勞務之狀態，無法充分自由的休息。
- (三) 具有拒絕勞務提供之可能性:若休息時間隨時可能中斷，必須處於準備提出勞務之狀態，即非休息時間。
- (四) 具有空間自主性:勞工有選擇休息場所之自由，除非休息地點有客觀上限制。

四、輪班換班間距

依據勞動基準法第 34 條，採輪班制之勞工，更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。故勞工的工作班次輪替更換間應至少讓勞工連續休息 11 小時使其足以回覆體力與維持正常社交活動。

又考慮實務運作情形並兼顧勞工健康，第 2 項但書及第 3 項規定，符合要件情況下，得變更休息時間不少與 8 小時，即所謂「11 小時原則，8 小時例外」。

¹³ 若雇主與勞工間係有約定正常工時，亦不可超過法定正常工時，否則將因抵觸最低勞動條件之限制而無效。

¹⁴ 民國 104 年 5 月 6 日勞動部勞動條三字第 1040130706 號函訂定發布;民國 106 年 11 月 30 日勞動部勞動條 3 字第 1060132271 號函修正並即日生效。

¹⁵ 劉素吟，個別勞動法，『指南勞動法系列-個別勞動法』，元照出版社，頁 177-178，2021 年 3 月。

五、變形工時

對於淡旺季分明或有其他經營上需要的事業單位而言，若按照法定正常工作時間的原則安排勞工的工作時間，其經營可能會較無效率¹⁶。故為因應雇主繁忙與空閒時間之調配，經中央主管指定之行業，其雇主經工會或勞資會議同意後，在某段期間內總工時未變動下，得調整每日或幾週內之正常工時¹⁷。

因保全業被勞動部納入四週變形工時，而公共運輸業之「遊覽車客運業、大眾捷運系統運輸業」皆被勞動部指定為八週變形工時之適用對象，故而本文暫先以四週變形工時及八週變形工時進行討論。

四週變形工時要件：一、經中央主管機關指定之行業。二、經工會同意，無工會者，經勞資會議同意。三、每日正常工時最高 10 小時。四、正常工時與延長工時合計每日不得超過 12 小時。五、每週正常工作總時數最高 70 小時，但週內總工時以 160 小時加以分配。六、每兩週內至少有二日例假。七、四週內之例假及休息日至少應有 8 日。八、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。

八週變形工時要件：一、經中央主管機關指定之行業。二、經工會同意，無工會者，經勞資會議同意。三、每日正常工時不得超過 8 小時。四、正常工時與延長工時合計每日不得超過 12 小時。五、每週工作總時數不得超過 48 小時，週內總工時以 320 小時加以分配。六、每 7 日至少應有 1 日例假。七、八週內之例假及休息日至少應有 16 日。

然本文以為，相較於八週變形工時受七休一之限，故連續工作最多就是 6 天而言，四週變形工時仍有操作空間可利用，例如使勞工連續上班 24 日(觀下圖)，不肖雇主極有可能藉此極端班表合法使勞工長時間工作，而對勞工健康產生不良影響與罔顧本條的立法意旨。

表格2: 四週變形工時極端班表範例

一	二	三	四	五	六	日
例假	例假	8	8	8	8	8
8	8	8	8	8	8	8
8	8	8	8	8	8	8
8	8	8	8	8	例假	例假

來源：本文作者整理

¹⁶ 鄭津津，職場與法律，五南出版社，頁 236,2022 年 09 月九版。

¹⁷ 勞動基準法第 30 條

柒、 研究結果

- 一、 大多業者僅願以勞動基法規定之最低標準，作為給予勞動條件之唯一標準，或有甚者根本不願遵循，導致我國勞方權益保障一直無法提升，故本應設法改善此氛圍，雇主盡可能給予優於勞基法規範之勞動條件與勞方創造雙贏的局面，因員工乃資方最大資產，常態性加班勢必對員工體力與精神上造成耗損，將影響工作效率，甚至危害身心健康。
- 二、 須針對四週變形工時發生連續上班24日之情況，研擬如何改善此不合理但合法之情形出現。
- 三、 須重新衡量並定義勞動基準法與汽車運輸業管理規則對於工作時間之規定，深入瞭解職業駕駛工作特性，確立多少時數之駕車時間與工作時間方能保障職業駕駛勞權。
- 四、 須提升保全與職業駕駛勞權意識，相關保障方式應廣泛推廣、宣導，讓勞方面對資方之違法要求時，不再忍氣吞聲，以達實質有效之保障。

參考文獻

一、 專書

1. 鄭津津，職場與法律，五南出版社，2022年09月，九版。
2. 劉素吟、黃程貫等，個別勞動法，元照出版社，2021年3月，初版。

二、 期刊論文

1. 吳姿慧，勞動基準法第84條之適用現況之檢討——以保全服務業為例，東海大學法學研究，第38期，頁181-342，2021年12月。
2. 林宇力，保全業過勞認定—台灣士林地方法院108年度勞訴字第61號民事判決評析，醫法新論，頁1-6，2021年05月。

三、 司法裁判與行政函釋

1. 行政院勞工委員會86年12月24日台86勞動2字第053381號函。
2. 內政部民國74年5月4日(74)台內勞字第310835號函。
3. 勞動部103年10月20日勞動條3字第1030132207號函。

四、 其他（包含網路資料）

1. 勞動部勞工保險局，職業災害統計資料，檢自 <https://www.bli.gov.tw/0019152.html>(瀏覽日期:2022年10月1日)。
2. 參考網頁，千翔保全員年前過世-認定過勞死，公視新聞網，檢自 <https://news.pts.org.tw/article/173955> (最後瀏覽日2022年10月1日)。
3. 參考網頁，黃良傑，月工作300小時-保全過勞死，老闆判賠54萬，自由時報，檢自 <https://news.ltn.com.tw/news/life/paper/980567> (最後瀏覽日2022年10月1日)。
4. 參考網頁，侯百千，悼列車長之死-台鐵產工拒「隱形工時」，焦點事件，檢自 <https://eventsinfocus.org/news/2181> (最後瀏覽日2022年10月1日)。

五、 博（碩）士論文

1. 洪啟源，運用大客車駕駛模擬器探討駕駛疲勞對大客車司機員之影響分析，中華大學運輸科技與物流管理學系碩士學位論文，2006年。