

探討民事法院中對於過勞職災因果 關係認定的考量因素*

嚴治翔**

目錄

壹、	前言	2
貳、	研究動機	2
一、	過勞職業病的因果關係認定不易	2
二、	區分的救濟體系及因果關係的特別重要性	3
三、	勞保認定與民事法院的脫節造成認定混亂	3
參、	問題意識	4
肆、	研究方法	5
一、	判決蒐集之關鍵字設定	5
二、	變項設定及其理由	5
伍、	研究結果與分析	7
一、	第一類別—判決內考量之因素	7
二、	第二類別—判決外考量之因素	13
陸、	結論	16

* 本文係資訊時代的司法心理學課群中修習數位人文學，法律數據分析與實證研究專題（一）所完成之期末報告，感謝邵軒磊老師、蘇凱平老師的用心指導以及寶貴的意見回饋，本人受益良多，惟本文文責自負。

** 國立台灣大學法律學系財經法律組四年級生；Email: b05603008@ntu.edu.tw

壹、 前言

現代社會中，工作時間益趨益長且日夜顛倒，過勞職災的議題在現代社會中也亦趨重要，惟在現行勞動世界中，過勞職災的救濟時常面臨體系混亂，勞保與民事法院分頭救濟的制度，導致勞工求償耗費極大之程序成本。基於對過勞此類因果難以認定的職災，法院究竟是如何形成心證的好奇，本文爬梳文獻並閱覽整理過去 19 年有關過勞職災之民事法院判決，試圖描繪現行作為職災救濟管道之一之民事法院究竟是如何決定因果關係的成立，本文將就判決內經常出現的判準，以及判決外學說上認為可能會影響因果關係認定的因素等做簡單的描述與推論統計，確認到底哪些因素是重要的，又哪些因素是不影響法官決定的，以實證方法為過勞職災因果關係描繪出大致的輪廓。

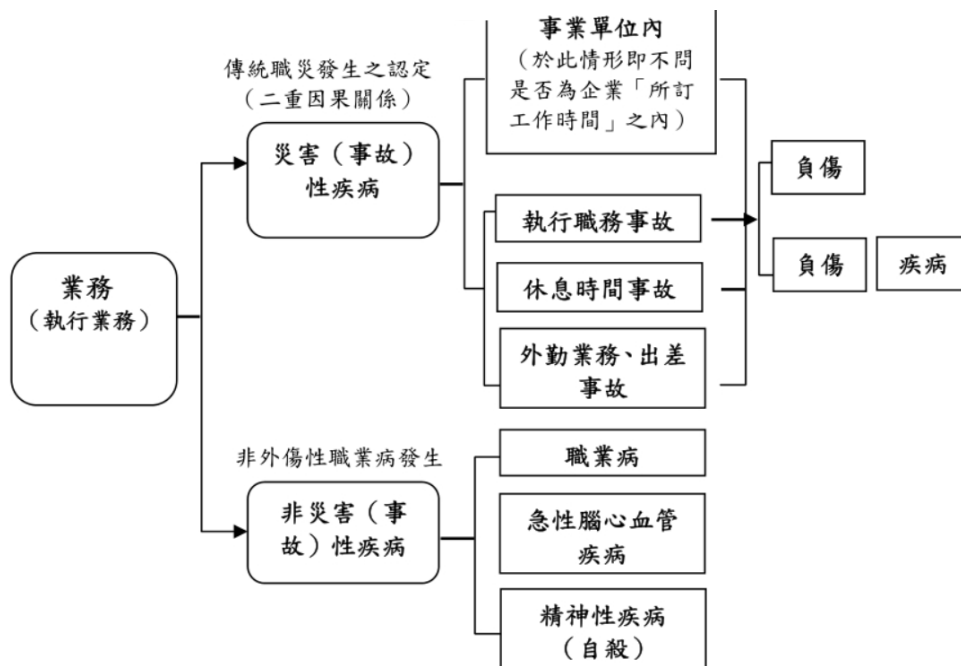
貳、 研究動機

一、 過勞職業病的因果關係認定不易

職業災害認定上可分為職業傷害與職業病，學說上分類如下圖一¹。其中過勞職災認定通常較複雜且欠缺一定標準，肇因於其成因複雜，舉例來說，個人基礎疾病如糖尿病、高血壓、或先天性心血管疾病，可能導致因果難以判斷。何謂長時間、高壓力致生腦心血管疾病而有相當因果關係也因為時間到底要拉多長多廣、是否要考量勞動密度等等考量使得其在實務上認定困難。甚者，由於其屬於非災害性疾病，其因果關係並非線性，因果判斷上比有特定災害事件存在的職災困難。學者雖有提出風險提升理論或比例因果關係類似概念去解決認定困難的問題²，惟實務上似未見法院採納，故職業病在職災領域確屬爭議較大，且因果關係認定較困難的領域。

¹ 林良榮（2018），〈日本過勞職災之行政認定基準的形成、轉換與法理論爭——兼論我國法制建構之現況與學說發展〉，台北大學法學論叢 107 期，頁 241。

² 邱文聰（2007），〈從勞工職災補償制度的因果認定談治理理性的典範移轉〉，邱文聰主編，《2007 科技發展與法律規範雙年刊》



圖一：職災學說分類簡圖

二、區分的救濟體系及因果關係的特別重要性

職災的救濟法源可依其為補償或賠償性質分為兩類，屬於補償責任的有《勞保條例》、《勞基法》、《職業災害勞工保護法》，屬於賠償性質的有《民法》侵權責任及僱傭契約的相關規定。補償責任大多為無過失責任，賠償責任則依債編總則或債編各論的規定有不同的過失責任制度設計，惟無論採何種救濟途徑，僅差在過失責任分擔的不同，因果關係方面都是職災勞工尋求救濟時必須負擔舉證責任的，**易言之，因果關係是任何訴訟的核心關鍵。**

三、勞保認定與民事法院的脫節造成認定混亂

勞工保險實務上為解決過勞職業病因果關係認定困難的問題，勞動部繼受自日本法，發展出一套完整的認定參考指引輔助勞保醫生認定³，此舉雖大幅提升每年過勞職災勞保給付次數，對於我國過勞職災保護有所提升⁴。惟勞工保險金給付並非過勞職災救濟的唯一管道，在勞保補償金不足、勞保認定不成立、勞工未納入勞工保險等情形時，部分勞工會選擇進入民事法院向僱主依民法

³ 全名稱《職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引》，以下簡稱認定參考指引。

⁴ 傅還然、彭鳳美(2011)，〈現階段過勞認定與防治策略〉，《台灣勞工季刊》，第 27 期。

184 條 1 項前段、同條 2 項、勞動基準法（下稱勞基法）59 條、民法 483 之 1、民法 227 條等規定向僱主求償，以上這些請求權於民事法院被適用時皆須考量因果關係是否成立的問題，惟此時前述之認定參考指引未必能在此發揮功能，原因在於，系爭認定參考指引並不拘束民事法院⁵。而民事法院就因果關係的大前提理論非常分歧，雖大多採相當因果關係理論，惟亦有採重要條件理論者⁶，適用不同理論自有可能得出不同結論。再者，亦有法院實務上直接援引認定參考指引以涵攝相當因果關係是否成立，亦有僅概括將個案過勞與否、工作環境是否產生巨大壓力等個案事實去認定因果關係，此時法院認定因果的標準並不明顯，難以窺知法院到底考量了甚麼⁷。

總結來說，在行政法院的因果關係判斷上多採判斷餘地理論、多尊重勞保局意見、實務上駁回比例極高，法院見解其實非常穩定且一致，且基於認定參考指引的公布，因果關係的考量也較有客觀標準，爭議較民事法院的認定來得小。故民事法院相較之下，其混亂的體制以及因果關係的認定則有待檢討與歸納，此乃本文聚焦民事法院的主要理由。另外，倘從另一實然角度觀察，行政法院的判決中，縱使駁回也多基於程序上理由，以致難以窺見法院在因果關係上到底考量了甚麼等理由，故若要探討行政法院對因果關係的理論或見解，會相較困難且欠缺事實上探討必要性。故綜上所述，本文因而決定侷限研究範圍於民事法院的過勞職災案件，且專就因果關係的適用為探討。

參、問題意識

本文欲深入探討民事法院就過勞職業災害的因果關係認定上，法官究竟考量了哪些因素？這些因素中又以哪些為重？另外，判決外的因素如判決的年代、職災嚴重程度、勞保局職災認定結果等因素，是否也會暗中影響法官對因果關係的權衡，本文亦將一併探討。至於如何區分判決內、判決外，雖在因果「相當性」的無邊無際下似難以區分，本文仍擬以是否在判決中明文在論證因果關係的段落時「是否實際涵攝該因素」為標準，以區分是否屬於判決內，先行敘明。

⁵ 對此可參考臺灣高等法院 102 年度重勞上更(一)字第 8 號判決，「勞工保險之保險人基於職業災害保護政策而制訂定型化基準，並對符合認定基準要件視為職業疾病予以處置者，係為減輕職業病認定申請者說明發病經過及與職業相關性之困難，及促進職業病認定程序的迅速化及公平化，以協助勞工保險職業災病給付及相關補償之行政認定為目的，與侵權行為損害賠償之債，恆須以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者間有相當因果關係為成立要件，如不合於此項成立要件，即難謂有損害賠償請求權之存在，尚屬有間，行政機關之認定不足以作為判決之依據，乃屬當然。」

⁶ 林更勝（2002）〈勞基法上職業災害因果關係的判斷—評台灣高等法院八七年勞上字第五號判決〉，《台灣法學雜誌》，第 40 期。

⁷ 判決論理分類整理可參考，楊雅萍（2007），〈過勞死之職業災害認定制度之形成與發展—台灣法制與日本法制之比較〉，國立台灣大學法律學院法律學研究所碩士論文。

肆、 研究方法

本文擬以實證研究的方式分析民事法院對過勞職災案件因果關係的考量因素的考量範圍，及各因素的重要性高低。由於因果關係在涵攝時可能會參雜過多個案性事實，導致無法通案性的分析，本文將參酌學說實務上對於系爭案件類型最可能考慮的因素設定為變項，並輔以其他學說上也可能影響因果關係的判決外因素為變項，統計各變項在判決中為法院援用的次數，並就其影響法官最後判定因果關係成立與否的權重及其他新穎發現統整合理，為當前民事法院的因果關係心證做一個地毯式的事實描述，以供勞工、實務工作者參考。

一、 判決蒐集之關鍵字設定

本文欲探討的是民事法院對過勞職災因果關係的討論，故目的在於找出所有過勞職業病且對因果關係爭執的民事判決，其中不包含精神疾病，因為精神疾病的認定參考指引與腦心血管疾病的認定參考指引不同⁸，雖指引僅係供行政法院參考，惟本文恐民事法院仍多少受之影響，兩者可能適用不同因果關係標準，故仍予以排除，並主要以腦心血管疾病為核心。

另外亦不包含事故性過勞傷害，例如，過勞開車出車禍，原因在於其係事故性災害有明確的線性因果關係，判定上較不含糊，爭議較少，亦非本篇研究所欲探討者。

本文以法源資料庫為搜尋引擎，裁判時間設定為民國 89 年 1 月 1 日至 107 年 12 月 31 日，即 19 年自有判決電子化紀錄以來所有的過勞判決，係對母體分析。審級則設定為地方法院，案由設定為「職業+補償+賠償+侵權+職災」已涵蓋所有民事法院職災可能之請求權基礎，關鍵字則設定為「(長期+長時間+超時+超量+過長+過量+過度)&(工作+加班)&職業病」，前括號為時間因素，後括號為工作因素及結果疾病。本文曾嘗試以認定參考指引或從目標疾病為關鍵字搜尋，惟皆有所遺漏或涵蓋過廣，故最終仍以本關鍵字搜尋⁹。搜尋結果為 562 件判決，經人工篩選後僅餘 102 件有效判決做為母體。

二、 變項設定及其理由

本文以大多數判決會出現並考量的事實作為變項，再加入學說上認為可能會影響法官心證的變項，分為二個類別，一係判決中法官明確論證考量的因

⁸ 精神疾病職災之認定參考指引全稱為《工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引》。

⁹ 以認定參考指引搜尋案件量過少，原因在於民事法院論證時未必會提到指引。從目標疾病為關鍵字搜尋案件過雜，醫療案件會混入其中無法排除，形成過濾上的困難，另外法院有時會使用俗稱而非醫學名稱，例如：腦中風，導致搜尋偏誤。

素，二係判決中法官未提及，惟本文參考學者著作認為該因素亦可能造成影響而納入分析者。就第一類別又分為兩個細項，一是依據認定參考指引中提供的標準及判決觀察整理後發現法官就個案情狀時常考慮的因素，二則是專業醫師意見或鑑定等科學證據，本文會針對第一類別的因素就法官是否就該因素認為有利或不利於職災認定為編碼，以討論各因素的重要性高低。

詳細資訊列表如下：

	變項設定	說明	來源
第一類別 醫學上專業 意見方面	勞方所提出之醫生意見	勞方會提出其就醫時取得之職災證明，或過去就醫紀錄為證據	楊雅萍（2007），前揭註 7。該文提到專業意見影響法院心證重大，本文考量不同證據可能有不同證據力，故作更細緻的分類如左。
	僱方所提出之醫生意見	大多為過往健康檢查紀錄，或僱方送其他醫療院所之認定報告	
	勞保局所提出之認定(鑑定)意見	勞保局醫生意見或認定結果、鑑定皆包含	
	法院鑑定或函問取得之醫理意見	主要著重於由法院取得並提出，可能較有公信力	
第一類別 個案考量 因素	突發異常事件	左列變項皆摘自認定參考指引，認定參考指引雖迭經修正，惟大方向上這個分類仍可涵蓋，另外參考指引有提到是否於工作時促發，此係傳統所謂業務遂行性的檢討，本文僅聚焦於業務起因性的探討，故不列入該變項。	摘取自認定參考指引中之各項標準，及應考量因素。
	短期工作過重		
	長期工作過重		
	勞工個人基礎疾病		
	工作型態環境、同事		
	超乎尋常的壓力		
第二類別 判決外考量 之因素	職病嚴重程度	學者就醫療糾紛的研究曾提及醫療侵權案件個案的嚴重程度與醫療過失與否的認定相關，本文故一併探討相同情形是否亦存在於職災認定 ¹⁰	
	判決年月分	認定參考指引曾多次修正，其中又以 99 年修正為大，論者有指出 99 年後勞保過勞職災給付顯著提升，而肯定修	

¹⁰ Chun-Ying Wu, Huei-Jen Lai, and Rong-Chi Chen, Patient characteristics predict occurrence and outcomes of complaints against physicians, 108 J. FORMOS.MED.ASSOC. 126-34 (2009).

正的成果，本文一併於此檢驗相同優點是否影響及於民事法院。

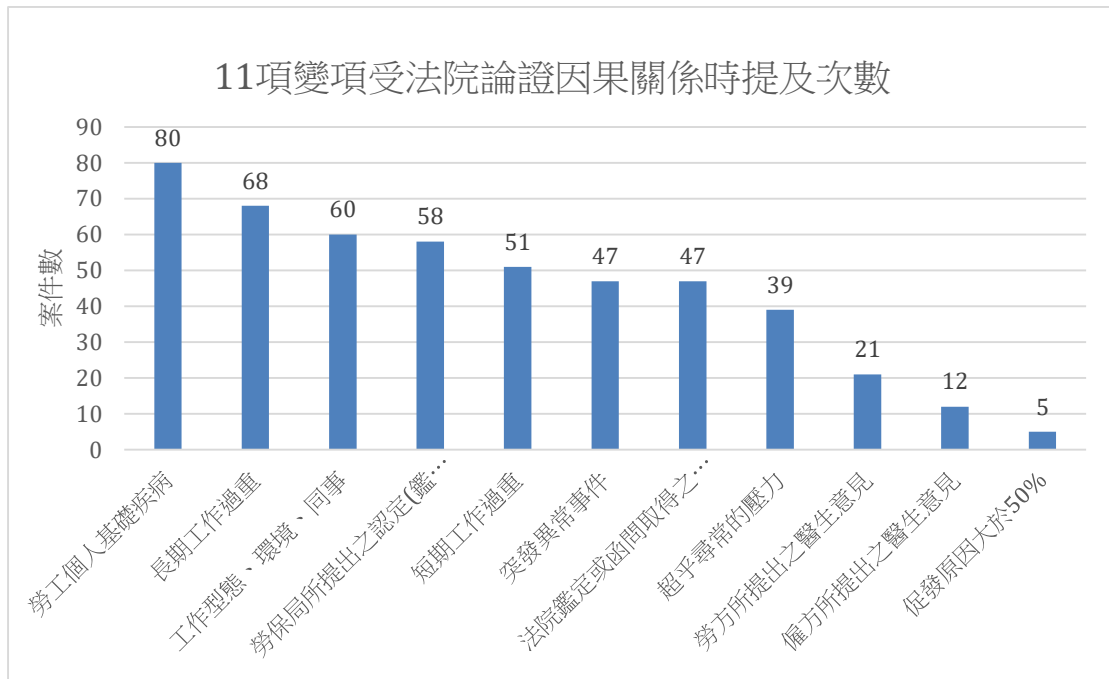
表一：變項設定表，來源及製作皆為作者。

伍、 研究結果與分析

一、 第一類別—判決內考量之因素

(一)、概覽

上列 11 項法官可能於因果關係認定考量的因素，在 102 件判決中，個人基礎疾病受法院多次論及，其次依序為長期工作過重、工作型態及勞保局認定結果（如下圖）。由此可略見法院認為重要的因素。而倘將異常事件、短期工作過重、長期工作過重此三項同樣是衡量關於時間因素過勞的變項合併，將發現將近 84 則判決皆有提及此項變項，為各種因素中提及最多者，符合直觀上對過勞認定的預想。而之所以沒有所有案件皆在論證時涵攝此一變項，本文發現是因為早期在認定參考指引公布前，法院尚未使用這三種分類，且多以超乎尋常的壓力為論證標準的緣故。



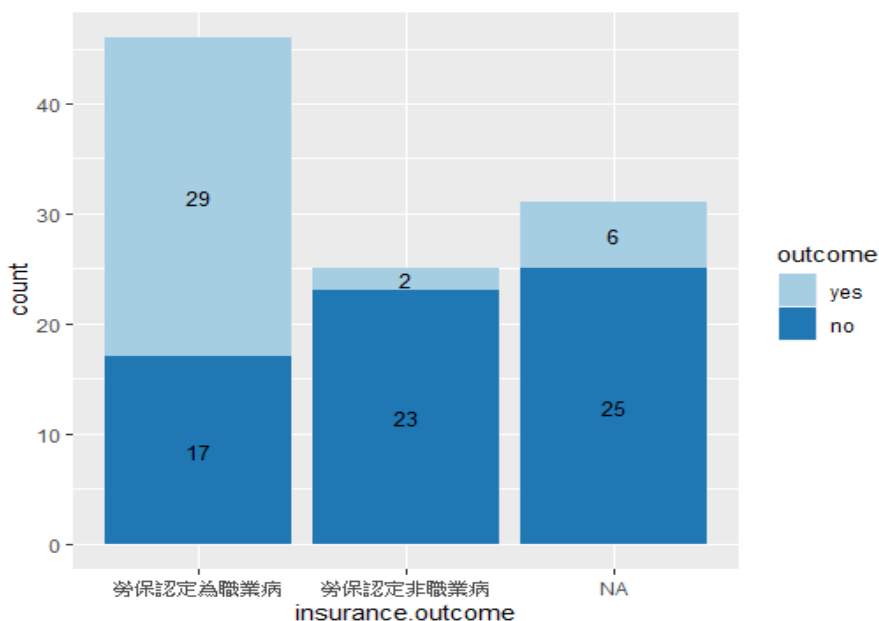
圖二：第一類別變項於判決中提及次數長條圖，作者自製。

(二)、醫學上專業意見方面

就專業醫理建議的部分，勞保局意見是最常被法院在論證因果關係時提及的變項，其次依序為法院送請的鑑定及函問醫院意見、勞方所提出之醫生意見、僱方所提出之醫生意見。其中可以觀察得到的是，勞保局的認定結果或醫

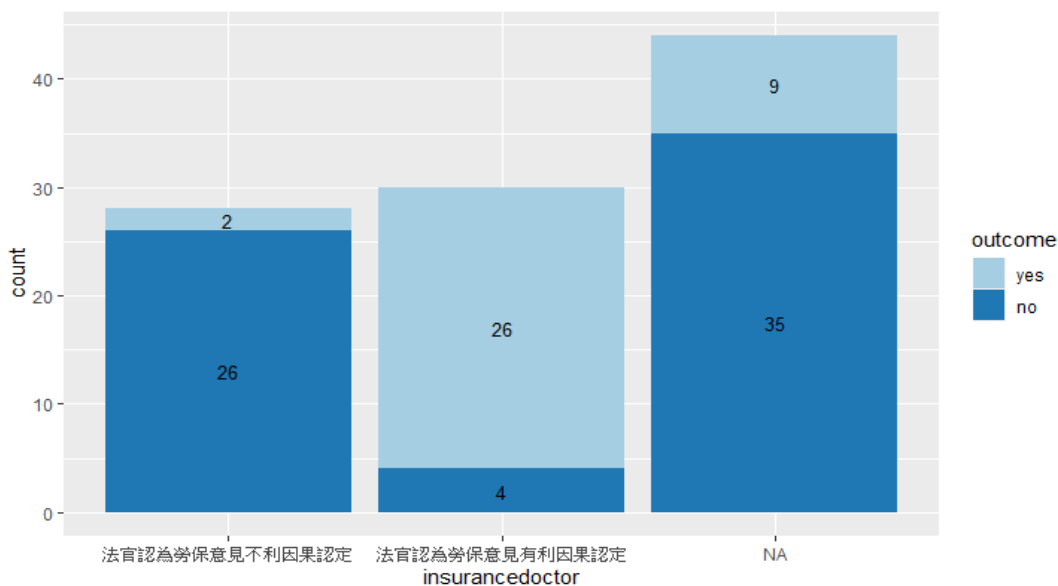
理意見並非法院在論證中必定會提及的因素，根據資料顯示，共有 71 筆判決中勞僱雙方之至少一方有提出勞保局意見，惟僅 58 則判決在論證時運用此意見，可見實務上所謂勞保認定未必拘束民事法院的宣稱的確有幾分真實，且更甚者，法院連引用予以討論都沒有的情形亦存在。

而就勞保認定結果與法院因果關係認定的關聯性部分，圖三係勞保局認定結果與法院最終認定因果關係的長條圖。顯見勞保局意見在認定為職業病時，容易被民事法院推翻，惟認定為非職業病時，則非常難被民事法院推翻。



圖三：客觀勞保認定結果與因果認定結果長條圖，作者自製。

再觀法院主觀上對勞保認定結果的採信與否與因果關係認定與否的圖四，即使法官主觀上認為勞保認定結果有利因果關係的認定，最終認定因果關係不成立的機會比相反情形時來得高 $4/30(13\%) > 2/28(7\%)$ ，對勞保結果評價不等價。



圖四：法官主觀對勞保認定評價與因果認定結果長條圖，作者自製。

綜合上面兩張圖，可以得出一個結論，亦即當勞保認定不利勞工時，勞工倘再向民事法院提起救濟，勝訴機會並不大，且相反情形，當勞保認定結果有利勞工時，勞工在民事法院即使就該項認定受法官肯定，仍然有可能在因果關係敗訴。結論上發現法官對於勞保認定結果有利勞工時，其實是打折扣的，但在勞保認定不利勞工時，卻反而有較高比率去維持勞保對因果關係的認定。

本文認為就此唯一的解釋係民事法院在審理同一案件時，對因果關係的標準顯較勞保局嚴格。這樣的結果其實並不至於很意外。在臺灣高等法院 102 年度重勞上更(一)字第 8 號判決，就提及

「勞工保險之保險人基於職業災害保護政策而制訂定型化基準，並對符合認定基準要件視為職業疾病予以處置者，係為減輕職業病認定申請者說明發病經過及與職業相關性之困難，及促進職業病認定程序的迅速化及公平化，以協助勞工保險職業災病給付及相關補償之行政認定為目的，與侵權行為損害賠償之債，恆須以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者間有相當因果關係為成立要件，如不合於此項成立要件，即難謂有損害賠償請求權之存在，尚屬有間，行政機關之認定不足以作為判決之依據，乃屬當然。」

在本判決中明顯可見法院對勞保認定明確表達不受其拘束之意思，並說明構成要件各異。惟本文認為該判決論理未明，並未明確說明到底係何構成要件勞保認定較民事責任寬鬆。本文從實證資料發現就因果關係的部分，民事法院顯然認為勞保認定是低於民法上標準的，惟無論勞工在民事法院提起者係依勞基法第 59 條僱主補償責任、或第 184 條侵權賠償責任，對於因果關係的要求應無與勞保不同，遑論勞基法第 59 條與勞保條例實皆為補償責任，何以勞保的因果認定標準可與勞基法不同¹¹？

綜合言之，此結果仍可歸結自補償責任的體系斷裂，一部分分散於勞保，另一部分分散於勞基法，而即使退步言之，肯認民事法院對因果關係可以更為嚴格，本文仍認為，實務上運作的結果仍然因體系的分散造成勞工求償不易且無法獲得足額補償，更遑論兩次訴訟的程序成本的麻煩。

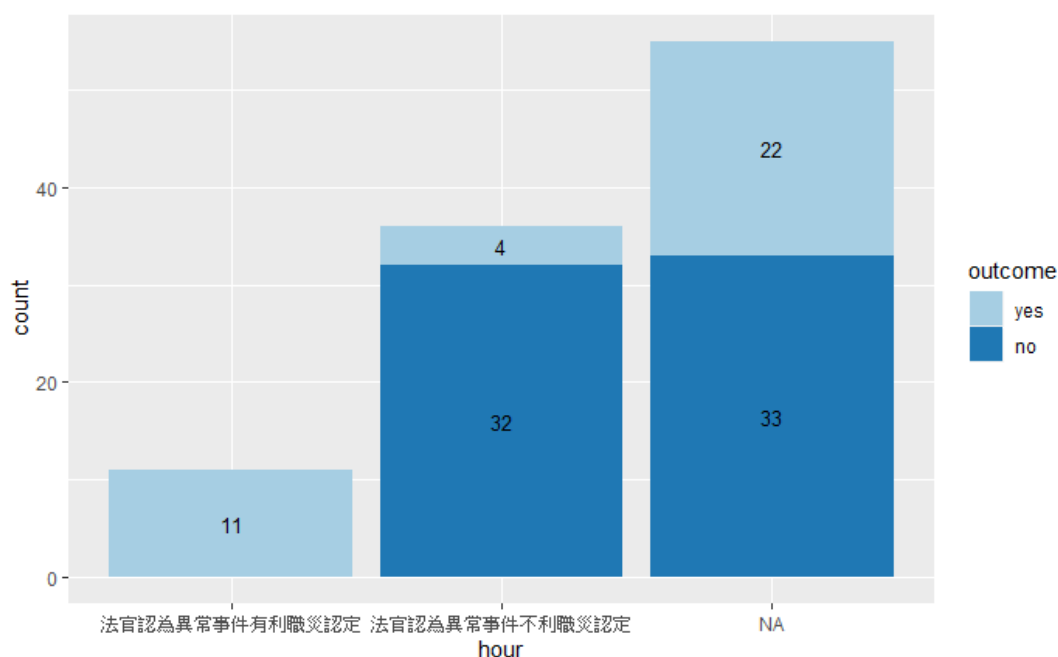
¹¹ 同樣點出勞保認定結果與民事法院判決結果間關係者，可參考鄭雅文、黃怡翎（2019），〈職業傷病的認定〉，鄭雅文等著，《職災之後：補償的意義、困境與出路》，頁 194，高雄：巨流。其認為可能原因是勞保條例與勞基法對於何謂職災定義並不相同。勞保在認定時有「職業病」、「視為職業病」兩種可能，雖皆能獲得補償，惟後者在民事法院上更容易受到挑戰。

(三)、個案常考量因素方面

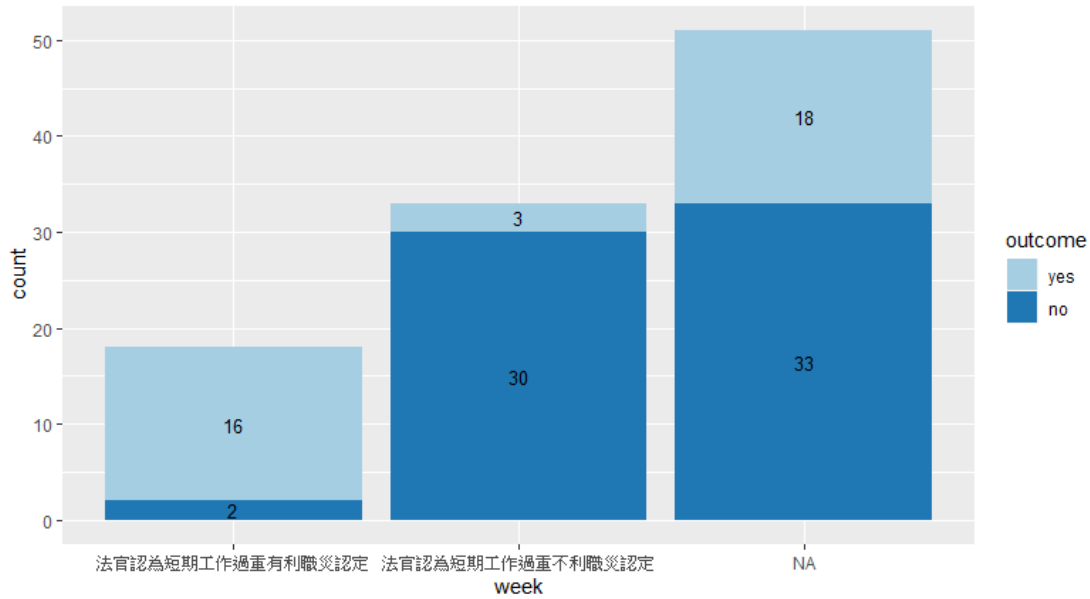
1. 牽涉時間因素之過勞變項

觀察三類不同可能造成過勞的時間因素變項，異常事件的有無、短期工作是否過重、長期工作是否過重，可以發現學者邱文聰之主張乃真實存在，對於存在異常事件的職災案件，即按照認定參考指引，勞工病發前 24 小時內有「急遽且顯著的工作環境變動」或對身體會造成「突發性或難以預測的緊急強度負荷或精神負荷」，此類情形較似災害性職災，有線性明顯的因果關係，的確較易被法院採納，且不易被其他因果歷程影響。

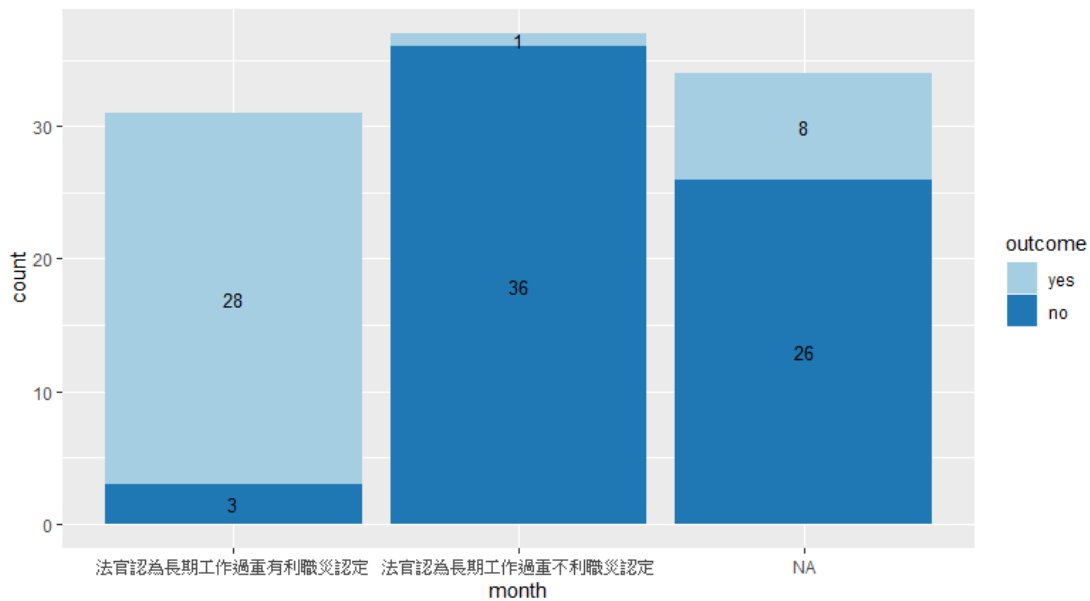
從圖五中可知，當法官認為異常事件有利職災認定時，沒有任何一件因其他變項而翻盤(0/11)。反之，在短期工作過重及長期工作過重時(如圖六其圖七)則不然，縱法官認定有短期或長期過勞情形，仍有可能最終受其他因果歷程影響，而認定不屬於職業災害。法官認定有短期工作過重的 18 件中有 2 件，長期工作過重 31 件中則有 3 件，因其他因素而致最終結果不利勞工。可見異常事件此類較似災害性的職災在因果關係上較易成立，也可見參考指引欲促使長短期過勞認定因果門檻降低的目標在民事法院中的影響力仍不大。



圖五：法官主觀對異常事件之評價與因果認定結果長條圖，作者自製。



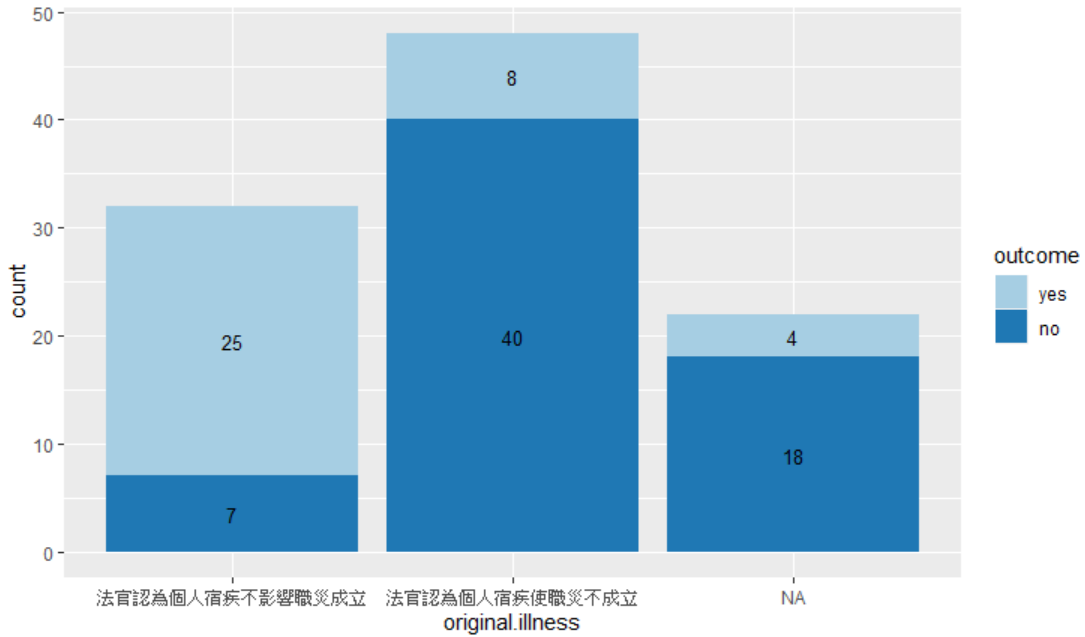
圖六：法官主觀對短期工作過重之評價與因果認定結果長條圖，作者自製。



圖七：法官主觀對長期工作過重之評價與因果認定結果長條圖，作者自製。

2. 個人基礎疾病對因果關係的成立影響

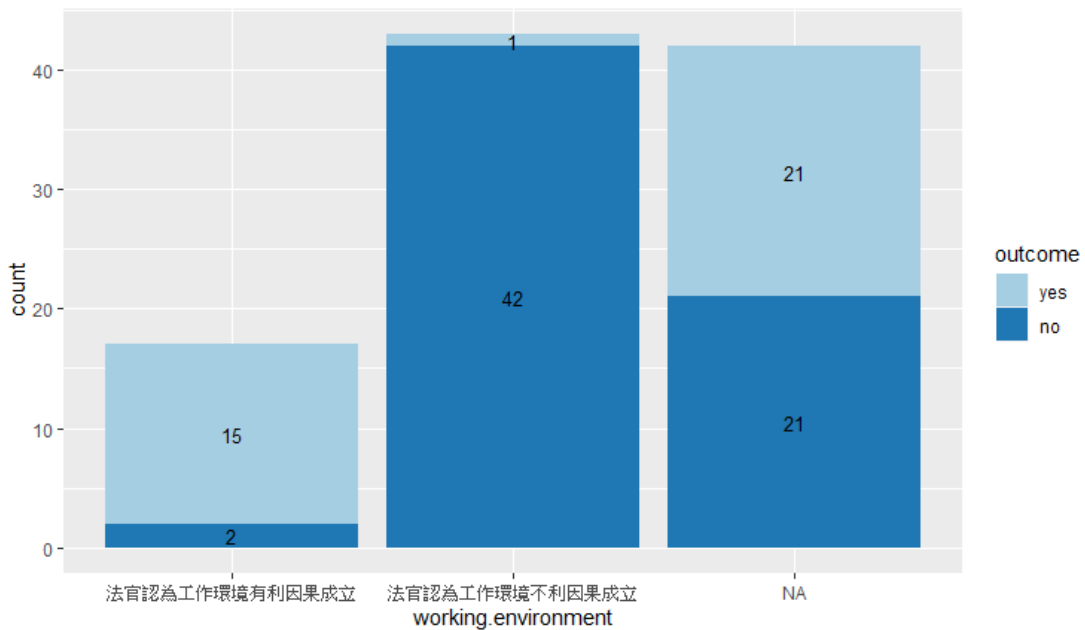
另外就個人基礎疾病部分，雖其時常被法院在論證時提及，惟相較於其他時常被提及之變項，其影響法院心證形成的程度其實較低，在法官認為個人宿疾傾向使職災不成立時，仍有 20%機會翻盤，而在法官傾向認為個人宿疾不影響職災成立時，亦有可能因其他因素有 28%的機率認定為非職災，故若欲合理的評價此變項，應可認為其是相較於是否過勞次等重要的考量，非最具決定性影響力者。



圖八：法官主觀對個人基礎疾病之評價與因果認定結果長條圖，作者自製。

3. 工作環境、型態、同事等對因果認定的影響

工作環境等也是因果關係考量時，法官時常會考量之因子，本文藉由描述統計如下圖九發現，工作環境是否高壓、型態是否屬於非正常工時、輪班（典型係客運司機最常被法院認為環境高壓且係高工時行業，型態異常）、同事是否處於相類情況而未發病，以上這些因子都強烈影響法院對於職災結果之判斷，且相較於前述時間或是基礎疾病之變項都更具有決定性。



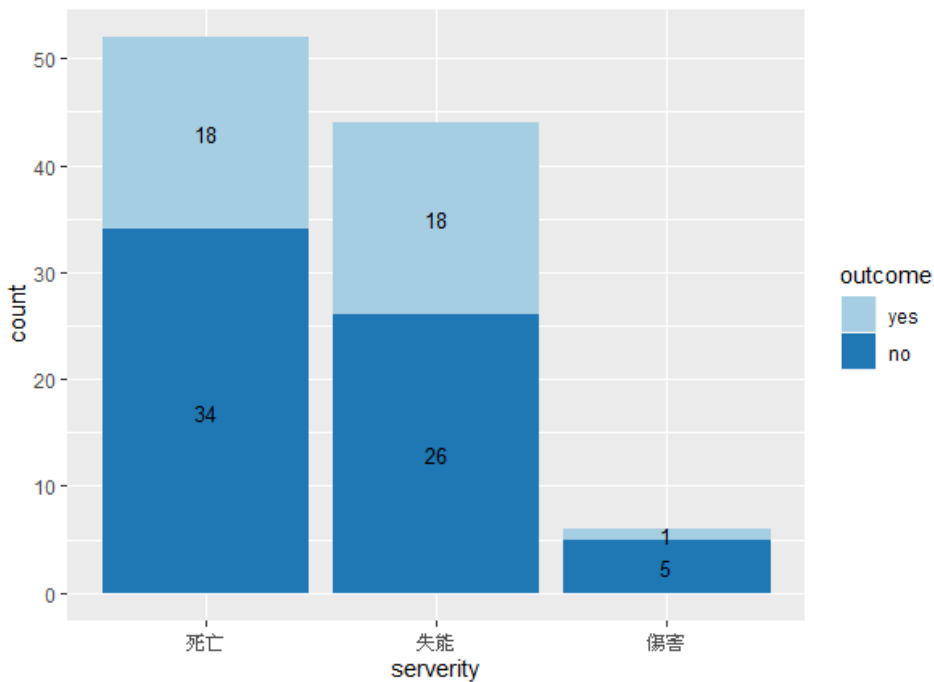
圖九：法官主觀對工作環境之評價與因果認定結果長條圖，作者自製。

二、 第二類別—判決外考量之因素

(一)、職病嚴重程度不會對因果認定產生影響

職業傷病嚴重程度依勞保認定給付之嚴重程度由低至高可分類為「傷病」、「失能」以及「死亡」。根據學者吳俊穎的研究，醫療侵權案件的個案損害嚴重程度與醫師過失成立與否呈現顯著相關。本文恐相同情形亦發生於職災認定案件上，故在判決外的客觀因素中亦納入此變項進行分析。

分析結果顯示過勞職災案件主要集中於死亡以及失能，其符合過勞疾病之普遍結果，例如腦中風而癱瘓、心肌梗塞而死亡。至於法院的心證是否受此客觀因素影響？本文將傷害案件併入失能案件並與死亡案件進行卡方分析後，發現， $R\ square = 0.022$, $p\ value = 0.88$ ，可見死亡或是失能對於因果關係成立與否並未生影響，惟此結果可能受到過勞案件損害結果都相當嚴重，例如：重大癱瘓及死亡可能影響法官心證上並不如死亡與輕傷般來得具差異性，故尚未能斷言職病嚴重程度不會影響法官之心證。



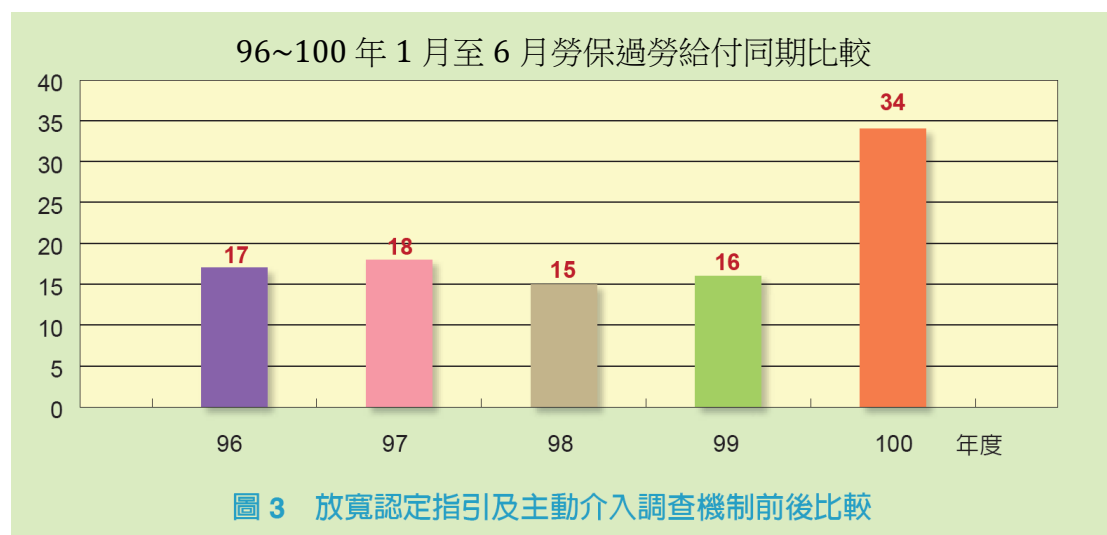
圖十：過勞職災嚴重程度與因果認定結果長條圖，作者自製。

(二)、認定參考指引修正不會對因果認定產生影響

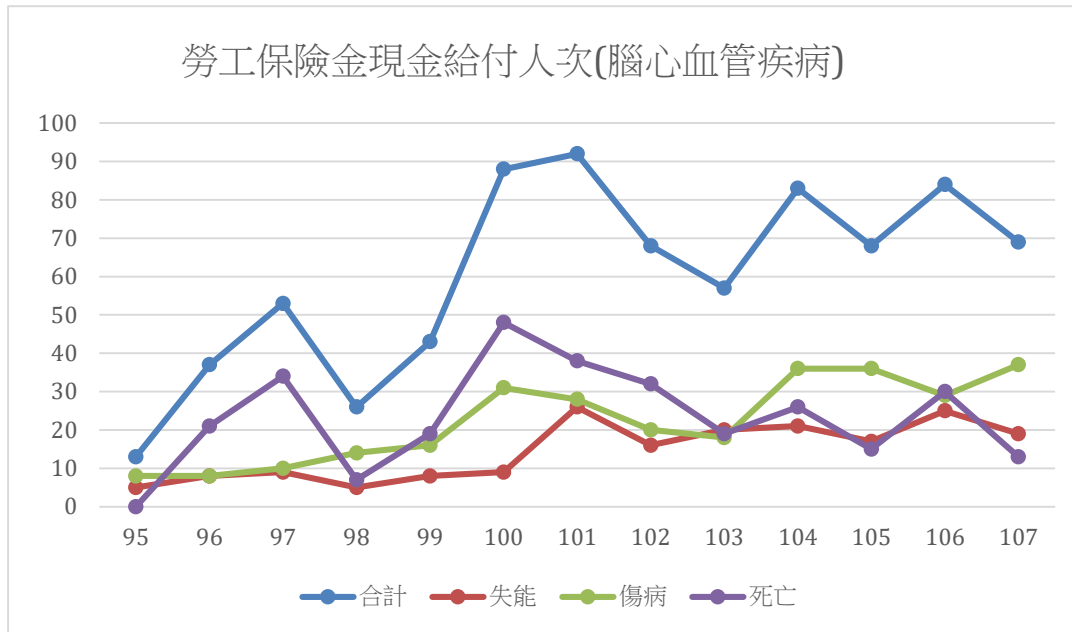
前揭註 4 由論者傅還然、彭鳳美等提出之數據顯示認定參考指引於民國 99 年之修正對勞保給付次數有顯著的提升(如圖十一)，本文繼續蒐集近年來之勞保局公布之資料，亦發現相同結果(如圖十二)。本文繼而比較民事法院是否亦因該認定參考指引的修正而有認定更為寬鬆，而達到提升勞動保護之指引修正目的。

從圖十三之本文蒐集數據結果可以發現，確實民國 99 年後民事法院過勞職災訴訟案件量顯著提升，可見不論是在勞保領域還是民事法院，99 年後確有明顯勞權意識的提升，惟因果認定成功率雖有所提升，自 37.5% 提升自 63.3%，結論上個案的准駁率確有提升，惟單就此難以推知其影響係全部來自於認定參考指引之修正。

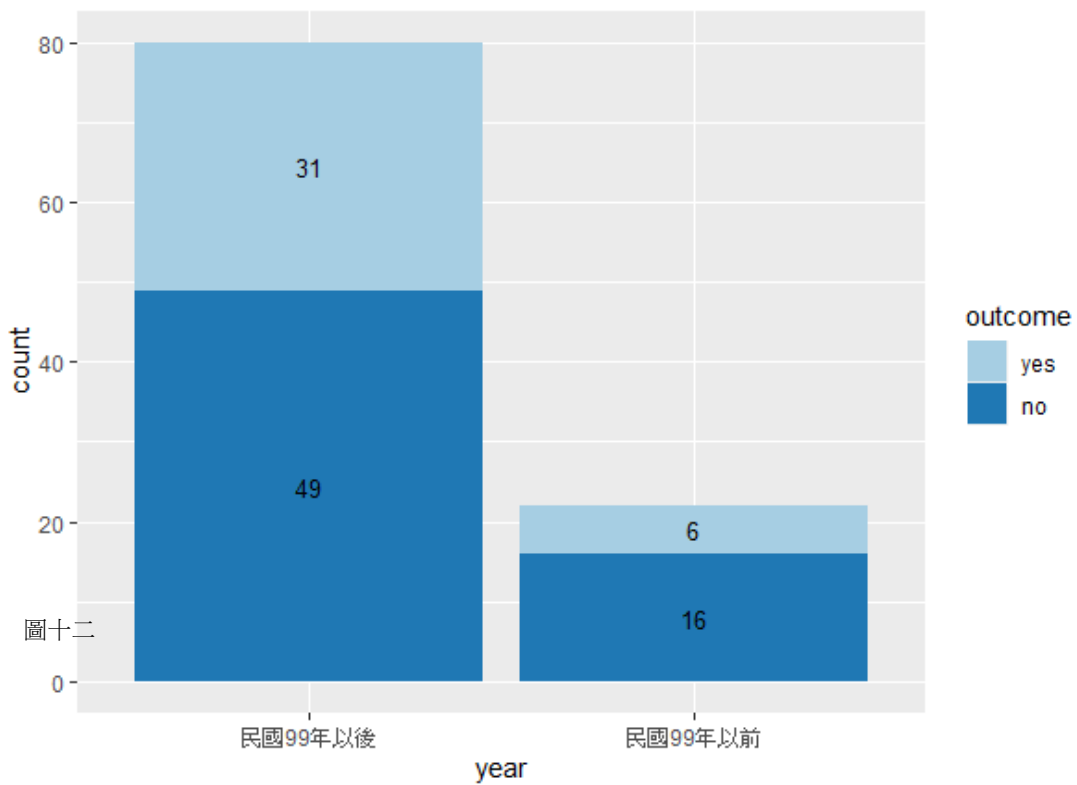
在此必須說明的是，因勞保局並未公布每年腦心血管疾病申請職災給付之准駁率，故無法比較勞保之職災認定率是否在民國 99 年後有所提升，亦無法與民事法院比較准駁率是否相同、以及比較指引修正對准駁率的影響。故實存在可能，勞保行政上准駁率與民事法院相同，而修正指引僅使案件量增多爾，准駁率並未提升。但從本研究至少可得出民國 99 年之認定參考指引修正對於民事法院因果認定的成功率並確有影響。



圖十一：腦心血管疾病(通常指過勞)勞保給付件數年統計。出自前揭註 4，傅還然、彭鳳美 (2011)，頁 77。



圖十二：腦心血管疾病勞保給付人次年數量折線圖
 資料來源：勞動部勞工保險局統計資料，作者自製¹²。



圖十三：指引修正前後與因果認定結果長條圖，作者自製。

¹² 認定參考指引曾於民國 99 年 12 月、105 年 1 月、107 年 10 月修正，其中以民國 99 年的修正為最大

陸、 結論

就本次實證研究之概覽可發現，在因果關係的認定上，在通說採取相當因果關係之前提下，所謂相當性其實仍是屬於法官心證的範圍。由以上統計可以發現，資料缺值的部分非常高，亦即本研究或許仍無法精確掌握所有因果關係認定時民事法院會考量的因素，此乃本研究推論上的限制。

就判決內因果考量內容的分析，本文發現民事法院對於過勞職災的認定仍堅持線性因果關係，並對存在特定異常事件之職災較為寬鬆認定，短期或長期的累積則較不易被認定為過勞職災。除此之外，工作環境、型態及同儕適應情形與是否在工作時間上過勞幾乎同等重要，且相較於其他因素具有決定性。至於個人基礎疾病則雖廣受考量但相對較非決定性因素。

而就判決外之因素，就醫理見解部分，勞保認定明顯受到民事法院打折扣，而其他雇主或勞工的舉證是否受法官援用的比例並不高，本文在此忽略其影響。而就職災嚴重程度部分，礙於過勞職災多已係重大，且案件量稍嫌少之故，故難以論證職災嚴重程度確實會影響因果關係成立。最後是就民國 99 年參考指引修正部分，雖認定率確有提升，但能否全歸諸於該修正仍有待探討，但至少認定率是朝好的方向發展。

綜上所述，就本文有限的發現而論，民事法院仍是相當保守的就因果關係作認定，忽略過勞職業病的特質，正因為勞動提升勞工本不應獨自承受之災害風險，故非謂無明顯事件可切割出僱主責任，即得謂僱主得不對其提升勞工的曝險負責。法院應當從風險之角度出發，而非如同前述統計所見，過度倚賴異常事件等明確能切出因果的事件。

希冀本文對民事法院就過勞案件因果認定的剖析有助於讀者了解法官之自由心證以及當前職災救濟之實況。本文藉由提供實證資料佐證學者對勞保補償與民事補償責任差別對待的批評，期許能促進社會思考我國是否仍應繼續維持分立的職災救濟體系，退步言之，縱維持分立的救濟制度，如何在維持分立體系下，讓受災勞工能獲得迅速有效且足額的救濟，才是吾人所應重視的。