

本報告僅供委員參考

職業安全衛生法部分條文修正草案
評估報告

法制局 李志遠 撰
中華民國 114 年 10 月

職業安全衛生法部分條文修正草案評估報告

目 次

摘要

壹、前言.....	1
貳、草案重點.....	2
參、主要國家職業安全衛生及霸凌防治相關法制簡介.....	3
一、英國.....	3
二、德國.....	5
三、美國.....	7
四、日本.....	9
五、韓國.....	13
肆、我國勞工職場霸凌防治法制概況.....	15
一、職場霸凌之定義.....	15
二、職場霸凌涵義相關解釋.....	16
三、職場霸凌行為之雇主及霸凌行為人責任.....	17
伍、問題研析與建議.....	19
一、建議明定事業單位負有防災規範審查之職責，以落實源頭防災制度功能（本草案第 15 條之 1）.....	20
二、建議區分勞工健康服務人員不同職責角色（本草案第 22 條）.....	21
三、職場霸凌定義範疇宜涵蓋歧視言行（本草案第 22 條之 1 第 1 項）.....	22
四、允宜擴大職場霸凌防治範圍及提供中小企業協助方案（本草案第 22 條之 1 第 2 項）.....	23

五、明確授權子法建立職場霸凌認定原則（本草案第 22 條之 1 第 3 項）	24
六、允宜建立霸凌行為人接受心理諮商與輔導之處置（本草案第 22 條之 2 第 3 項）	25
七、強化職場霸凌調查透明度及外部主動調查機制（本草案第 22 條之 2 第 4 項）	27
八、明確授權訂定職場霸凌申訴案件之處理期限（本草案第 22 條之 2 第 5 項）	29
九、允宜規範事業單位訂定健康保護事項並保存執行情形（本草案第 23 條）	29
十、允宜強化工程各階段職災預防分級責任（本草案第 23 條第 5 項）	31
十一、建議規範承攬人安全衛生統合管理者之資格（本草案第 27 條之 1）	32
十二、建議增訂職業安全衛生教育訓練單位認可機制應涵蓋課程設計與講師資格（本草案第 32 條）	33
十三、建議研議提升臨場健康服務涵蓋密度	34
十四、法案性別與人權影響評估	35
陸、結論	36
柒、條文對照表	38
參考文獻	74
附錄一：「職業安全衛生法部分條文修正草案評估報告（初稿）」書面審查意見及參採情形	82
附錄二：勞動部法案及性別影響評估檢視表	90

摘 要

為督促事業單位落實職場防災責任、建構更友善的職場環境，行政院擬具職業安全衛生法部分條文修正草案，於2025年8月28日送請本院審議，本次修正是為因應國際發展趨勢、國內產業現況及社會期待，強化源頭防災、加強承攬管理、增訂職場霸凌防治規範、並適度提高罰鍰上限額度等，以展現政府維護勞工權益的決心與承諾。經本報告研析相關內容，並檢視性別與人權影響評估結果，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

職業安全衛生法部分條文修正草案評估報告

壹、前言

職業安全衛生法（下稱職安法）自1974¹年4月16日公布施行（原名稱為勞工安全衛生法），迄今歷經5次修正，最近一次修正公布日期為2019年5月15日。鑒於近年重大職業災害未能有效下降，尤其營造工程職業災害占比仍高，災害發生原因多為工程規劃設計階段未有風險評估機制、現場安全衛生管理功能未能發揮，加上罰則過低，不具嚇阻作用，致事業單位輕忽法律規定，未善盡職業安全衛生管理之責；另根據2024年國內求職平臺最新調查結果顯示，有高達71.1%的受訪上班族表示曾遭遇形式不一之職場霸凌行為²，為因應近期社會發生數起職場霸凌事件³，引發社會關注職場霸凌防治法制不足議題，各界要求政府有效預防職場騷擾及不法侵害，明定雇主應採取之措施等作為，並提高處罰額度⁴。行政院爰擬具「職業安全衛生法部分條文修正草案」⁵（下稱本草案），並於2025年8月28日以院臺勞字第1145017819號函請本院審議。茲就行政院提案之相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估報告結果加以檢視，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

¹ 本評估報告年分之使用，因部分內容涉及外國法制介紹，為利閱讀與比較，統一以西元紀年表述。惟引述法院相關裁判書或行政機關裁決書案號時，仍以案號原編民國年度表述，俾利索引。

² 針對霸凌「加害者」的來源，在可複選狀況下，依序為：「同事」（77.7%）、「主管」（52.7%）、「顧客」（36.6%），以及「老闆」（35.2%）、「客戶或協力廠商」（22.7%）、「同業」（18.4%）。遭霸凌的「受害者」在態度上，依序又分成：「默默忍受」（50%）、「事後想辦法反擊」（34.9%）、「當面立刻反擊」（15.1%）。葉卉軒，職場冷暴力比你想像得還嚴重 調查曝 71%上班族曾碰過，聯合新聞網，2024年5月6日，網址：<https://money.udn.com/money/story/122329/7944766>，最後瀏覽日期：2025年9月23日。

³ 現行職安法並無「職場」一詞，「職場霸凌」以往在我國亦非法律用語。本次行政院考量各界多以「職場霸凌」為慣用語，爰以職場霸凌之防治作為本草案第2章之1章名。另依國際勞工組織（ILO）190號公約，職場霸凌包含職場上持續性的各種暴力與騷擾，導致被害人身心傷害之行為。

⁴ 江睿智，杜絕霸凌勞動部擬修法 提高雇主責任，聯合新聞網，2024年11月25日，網址：<https://udn.com/news/story/124274/8382036>，最後瀏覽日期：2025年9月23日。

⁵ 立法院第11屆第4會期第2次會議議案關係文書（院總第20號政府提案第11015830號），2025年9月24日印發。

貳、草案重點

本草案計新增6條，修正17條，謹就本報告納入研析與建議修正條文摘錄修正要點如下：

- 一、事業單位將其一定規模以上營造工程交付規劃、設計及施工時，應分別使規劃、設計者於事前，依工程特性分析潛在危害及編列安全衛生費用，並使施工者採取預防作為。(本草案第15條之1)
- 二、配合勞工健康保護事項之辦理者尚包含心理師等其他相關專業人員，爰將事業單位應僱用或特約醫護人員辦理勞工健康保護事項修正為應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構辦理，並增列工作相關疾病之預防為勞工健康保護事項。(本草案第22條)
- 三、配合職場霸凌防治納入本法規範，新增第二章之一「職場霸凌之防治」，其相關規範如下：
 - (一) 職場霸凌定義，及雇主應依事業單位規模訂定申訴管道及規範，並予以公開揭示等不同防治措施。(本草案第22條之1)
 - (二) 強化職場霸凌內部申訴之調查、處理與提供申訴人協助及保護措施機制；定明雇主應將申訴案件及處理結果登錄至中央主管機關指定之網站。(本草案第22條之2)
 - (三) 建立職場霸凌被申訴人為最高負責人時之外部申訴、調查及處理等機制，定明勞工得向地方主管機關提起申訴之程序及期限；地方主管機關並得請專業人士或民間團體協助調查。(本草案第22條之3)
- 四、鑒於事業單位內安全衛生管理之推動，實務上常有各級人員權責劃分不明確之爭議，為使各層級職業安全衛生職責明確化，共同推動職業安全衛生業務，爰增訂安全衛生管理應由雇主、雇主代理人或工作場所負責人綜理，並由事業單位各級主管依其職責指揮、監督

所屬人員執行。(本草案第23條)

五、事業單位將工程交付2個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任。(本草案第27條之1)

六、增訂職業安全衛生教育訓練單位之認可管理機制。(本草案第32條)

參、主要國家職業安全衛生及霸凌防治相關法制簡介

一、英國

(一) 職業安全衛生法制概述

英國 1974 年制定工作安全衛生法 (Health and Safety at Work etc Act)，係規範勞工安全衛生健康相關事項之法規。該法明定雇主、勞工相關責任與義務、作業環境標準，以確保相關人員可以在安全且健康的環境下工作。英國安全衛生執行署 (Health and Safety Executive, HSE) 負責職業安全衛生相關業務，涵蓋訂定作業環境中危害的標準、規範與防護措施等，亦提供勞工相關的申訴管道，及提供企業相關的協助以維持良好工作環境⁶。

2013 年 HSE 修訂健康與安全管理指引，該指引協助企業管理者，推動職場健康安全管理工作，主要的核心面向，包括分析組織所面臨的威脅風險。各層級的管理者，應了解各該層級可能面對的健康及安全風險，並適時給予關注。雇主與員工間應建立合作、信任及共同解決問題的文化⁷。

(二) 職場霸凌法制概述

⁶ 匡騰環安衛管理系統，瞭解外國職業安全衛生法規，網址：<https://tw.usequantum.com/osha-regulations-differences-between-countries/>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁷ 謝曼麗、陳富莉，《整合性健康職場管理探討研究》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2016 年 3 月，頁 37。

在英國，霸凌常被視為騷擾的一種，2010 年平等法（Equality Act 2010）定義騷擾為：與受法律保護之特質有關的不受歡迎行為，其目的或效果是侵犯個人尊嚴，或對個人造成恐嚇、敵意、羞辱、侮辱性或冒犯性的環境；霸凌的特徵則是冒犯、恐嚇、惡意或侮辱的行為、濫用權力來貶低或傷害他人；霸凌可能是針對特定個人或是一群人，所做出的明顯或暗中（insidious）的行為；無論是哪一種形式，這種行為對被霸凌者而言都是不合理且不受歡迎的⁸。

明顯的霸凌行為在認定時多無爭議，比較會產生爭議的行為往往是處於灰色地帶的行為，因此雇主多會被建議在職場中建立明確的職場霸凌防治機制，明確列舉哪些行為是不可接受的霸凌行為，一般都會包含下列行為⁹：1.惡意散布謠言，或以言語、行為侮辱特定個人；2.複製對特定個人很重要的備忘錄並提供給不需要知道的人；3.嘲笑或貶低特定個人，刻意找麻煩或是設計陷害特定個人；4.排擠、欺騙；5.不公平待遇；6.濫用職權或職位；7.不受歡迎的性挑逗（例如觸摸、站得太近、展示具有冒犯性的物件、要求性好處、以特定個人拒絕或接受性挑逗來作成工作上的決定）；8.威脅特定個人的工作安全；9.過量的工作和持續的批評貶損；10.阻擾升遷或培訓機會。

此外，英國騷擾保護法（Protection from Harassment Act）是一部勞工保護法，但由於只能向相關當局舉報騷擾（例如暴力、辱罵、性騷擾、歧視等明顯可見的騷擾形式）。曾經遭受霸凌這種綜合性騷擾的受害者無法舉報肇事者；他們只能舉報雇主違反了員工保護義務。自1990 年代以來，由於企業反對及政府漠視，一直在努力制定更全面的反霸凌法，但尚未獲得通過。事實上，近年來向英國諮詢、調解和仲裁服務處（Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS）報告的

⁸ 鄭津津，〈職場霸凌問題之理論與實務探討〉，《月旦法學雜誌》，第 338 期，2023 年 7 月，頁 106。 ，頁 95。

⁹ 同前註，頁 96。

相關事件數量僅 800 起¹⁰。

二、德國

（一）職業安全衛生法制概述

德國職業安全衛生保障起源，可追溯至 19 世紀的工業革命時期，1839 年首度透過法規對僱用童工及童工工時加以限制，該規定被視為德國職業安全衛生法規之濫觴。1845 年工商業管理條例明文禁止星期日及例假日上班，以保障勞工安全。1869 年修正後工商業管理條例第 107 條規定，工商事業主管應考慮企業運作之特殊性質，自費設置並維持所有能夠防止勞工生命及健康受到危害之必要機構。1973 年通過職業安全法（Arbeitssicherheitsgesetz）落實企業應保障勞工安全衛生義務之原則¹¹。

德國 1996 年職業安全衛生法之內容概述如下：

1. 立法目的

為保障就業者的安全與身心健康，該法將所有行業及就業民眾的一般工作環境皆納入規範，以避免可能的意外風險，並使就業民眾皆能安心從事工作。

2. 適用範圍

該法保護對象包含所有受僱者及基於合約關係定期處於公司企業工作空間及設施之人，即使只有短期待在公司且未擔任重要職務之實習生及見習生亦受保障。惟偶然造訪且短暫停留公司的客戶則非屬之。涉及職業安全衛生的場所是指日常的工作環境，對於跑業務或其他出勤勞工而言，雖離開辦公室，仍受該法之保障。

3. 職業安全衛生之基本原則

（1）預防原則

該法預防原則適用於所有職業、階層、職場及職務，亦即所有勞

¹⁰ 徐有貞，英國職場霸凌仲裁機構 ACAS 是什麼？韓國勞動法網站，2024 年 8 月 7 日，網址：https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=36955，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

¹¹ 立法院國會圖書館，立法報導，外國法案介紹－職業安全衛生法，立法院網站，網址：<https://npl.ly.gov.tw/do/www/FileViewer?id=8254>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

動及就業階層皆應遵守防範於未然的原則。

(2) 標準作業程序原則

該法第 1 條第 1 項及第 3 項規定，職業安全衛生措施不僅要維護安全衛生，更係不斷追求改進的過程。

(3) 參與原則

職業安全衛生程序應涵蓋企業所有相關人員，並應由所有人員共同參與執行。換言之，職業安全衛生不僅是專業人員的責任，亦是企業所有人的職責。

4. 對雇主、員工及主管機關的要求

(1) 雇主應採取所有必要措施，以保障並改善員工在職場上的安全及健康。雇主必須對存在於工作環境中的健康危害風險進行評估，而風險評估是職業安全措施的基本前提。另雇主亦須告知員工關於健康風險及保護措施的資訊。

(2) 自 2013 年 9 月起，該法進一步將職場上可能出現之精神壓力增列為應強制進行危害評估的項目。

(3) 受僱者則遵守雇主告知的職業安全指示，並注意避免工作操作危害到其他人。其次，受僱者亦有義務向雇主通報已確認且足以危害安全及健康的缺失。

(4) 主管機關應依法善盡監督及訂定規範的職責。公司企業必須設置獨立的職業安全衛生部門，並聘請醫師及安全專業人員為員工健康及安全把關。

5. 危害因素

該法廣泛描述受僱者應防範的有害因素，大致包括在執行業務時可能接觸到的物理、化學及生物因子。但工作材料本身，或辦公室傢俱的塗料等亦含之¹²。

(二) 職場霸凌法制概述

德國法上並未對職場霸凌定義，實務上聯邦法院曾將職場霸凌定

¹² 同前註。

義為，由勞工相互間或主管所為，有系統的敵意、刁難或歧視行為，因工作上的壓力而使涉及勞工受害之謂¹³。德國職場霸凌問題較歐盟其他國家輕微，透過各種工會為各工廠會議草擬及提供公司協定範例，使勞資雙方共同就平等待遇和禁止不法侵害等問題進行推動與遵循¹⁴。

有論者透過解析德國霸凌之立法經驗¹⁵，指出霸凌為「長期的、系統地敵對狀態，用騷擾、歧視、刁難甚至是暴力的方式來對付他方」，而其起因則可分為「因自然與社會特質所遭受的霸凌」、「因不合群體之行為所遭受之霸凌」及「因個人因素所遭受之霸凌」等3類型。

三、美國

（一）職業安全衛生法制概述

美國 1960 年代末期，職業意外事故持續惡化，職場上所發生的失能、殘廢或意外事故頻傳，造成勞動者重大傷亡。美國政府 1970 年 12 月 29 日公布職業安全衛生法（Occupational Safety and Health Act of 1970, OSH Act），設立職業安全與健康管理署（Occupational Safety and Health Administration, OSHA），負責執行與職業安全衛生相關的業務¹⁶，其職掌包括：減低工作場所之危害，推動安全衛生計畫；發展工作安全衛生標準，強化勞動檢查；建立良好的工作安全衛生環境，工作場所危害之預防；維護職業疾病之紀錄、通報及監視系統；促進勞工安全衛生人員之專業技能；發展、分析、評估及核准各州政府提出之勞工安全衛生計畫及降低勞工之意外與傷害¹⁷。而職業安全衛生法除規範行政管理機構的組織功能外，其他內容概述如下¹⁸：

1.立法目的

¹³ 林佳和，〈mobbing：勞工人格之特殊侵害型態－以德國法為中心〉，收錄於《勞動與法論文集 III－國家與勞動市場管制、勞動契約》，元照出版，2014 年 10 月，頁 403。

¹⁴ 焦興鎧，〈美國處理職場霸凌問題之法制與經驗〉，《臺大法學論叢》，第 49 卷第 3 期，2020 年 9 月，頁 1026。

¹⁵ 傅柏翔，〈職場霸凌的法律定義及處理法制之潛在選項－臺灣法現況及美國法之啟發〉，《臺北大學法學論叢》，第 126 期，2023 年 6 月，頁 73。

¹⁶ 匡騰環安衛管理系統，同註 6。

¹⁷ 立法院國會圖書館，同註 11。

¹⁸ 同前註。

規範雇主與勞工之一般安全衛生責任，具體要求雇主及勞工應遵守該法所定之各項安全衛生標準、規章及命令。

2. 相關職業安全衛生標準之訂定

相關標準的訂定依據，來自如：個人、雇主、勞工團體、標準制定組織、職業安全衛生研究所、職業安全衛生諮詢委員會、州政府、地方政府組織或勞工、衛生、教育及福利部部長等之建議。

3. 職業安全衛生標準適用之例外

明定雇主在以下例外情形，倘無法即時依據相關標準改善工作環境時，可以申請暫緩適用：(1) 因既有設備不及於標準發布日前完成改善，但已經採取可行防範計畫以符合法令要求者；(2) 因變更製程需時間、目前缺乏專業技術或相關材料短缺，致無法於法定適用期限屆滿前符合標準，但雇主已採取必要之警告及預防計畫者。

4. 建立職業安全衛生檢查制度

該法授權職業安全與健康管理署聘任專業的勞動檢查員，須按急迫性及危害重大性等前提，於合理時間及限制範圍內進行勞動檢查，以確保事業單位提供安全衛生的工作環境。另除有特殊情況，一般勞動檢查應禁止事先通知事業單位。至於雇主則不得拒絕勞動檢查，遇有拒絕或干擾勞動檢查時，勞動檢查員得向法院聲請搜索令，強行進入檢查。經檢查發現涉有違法情節者，應按情節輕重發給違規通知書，並科處適當罰鍰（civil penalty）。

（二）職場霸凌法制概述

關於職場霸凌防治相關法制，美國在聯邦法律並無相關規定，而散見於各州法律，例如猶他州法對工作場所霸凌，界定為言語或非言語或身體行為依其嚴重性、性質及發生頻率，因恐嚇、羞辱或不必要的痛苦而造成嚴重的身體或心理傷害。

加州政府法典第 12950.1 條（2014 年 11 月 21 日修正法律）規定，50 名以上員工的雇主應向所有主管員工提供至少 2 小時關於性騷擾的課程或其他有效互動培訓和教育。「虐待行為」（abusive conduct）是指

雇主或員工在工作場所的惡意行為，一般人會認為該行為具有敵意、冒犯性且與雇主的合法商業利益無關¹⁹。「虐待行為」可能包括反覆進行言語辱罵，例如使用貶損性言論、侮辱和綽號，理智的人會認為威脅、恐嚇或羞辱的言語或身體行為，或無端破壞或破壞某人的工作表現。單一行為尚不構成虐待行為，除非特別嚴重和惡劣²⁰。

猶他州法典規定之「虐待行為」是指一名員工對另一名員工的言語、非言語或身體行為，根據其嚴重程度、性質和發生頻率，一個理智的人會認定：

- 1.意圖造成恐嚇、羞辱或不必要的痛苦（unwarranted distress）；
- 2.因恐嚇、羞辱或不必要的痛苦而造成嚴重的身體或心理傷害；
- 3.利用員工已知的身體或心理障礙²¹。

四、日本

（一）職業安全衛生法制概述

日本為改善職業災害頻傳之狀況及防止職業災害之相關行政問題，遂將勞動基準法（労働基準法）有關勞工安全衛生管理之專章抽出，並納入勞動災害防止團體法（労働災害防止団体法）第2章勞災防止計畫及第4章承攬限制之理念。後於1972年完成制定勞動安全衛生法（労働安全衛生法），期與勞動基準法相輔相成，俾有效防止職業災害，確保職場勞工之安全與健康，進而營造舒適之作業環境，該法1996年修正，嚴加規定產業醫師資格要件，且要求雇主應尊重醫師建議，採取必要之勞工健康管理措施。2005年再度修法，明定就長時間勞動者應實施醫師諮詢輔導，強化精神健康措施。2014年修法，賦予雇主應就化學物質實施風險評估之義務，並訂定壓力檢測制度，以確實掌握勞工之

¹⁹ Seo, Yoojeong Nadine, Investigation into the Definition and Legislation of Workplace Bullying in 23 States, Health and Social Welfare Review, Vol.43, No.3, pp.78, 30 September 2023. 網址：<https://repository.kihasa.re.kr/en/handle/201002/43836>，最後瀏覽日期：2025年9月23日。

²⁰ California Legislative Information website, 網址：https://leginfo.ca.gov/faces/billCompareClient.xhtml?bill_id=201320140AB2053&showamends=false，最後瀏覽日期：2025年9月23日。

²¹ Justia 法律資源，2019年猶他州法典，網址：<https://law.justia.com/codes/utah/2019/title-67/chapter-19/section-44/>，最後瀏覽日期：2025年9月23日。

精神健康狀態²²。

日本勞動安全衛生法的適用範圍是廣泛地規定只要「使用勞工經營事業」的「事業者」及與確保勞工安全健康及促進舒適職場環境有關者，即有適用。厚生勞動省制定相關政策，中央職業災害預防協會開發與執行職災預防計畫，提供事業單位員工多元化的身心健康之指導²³。

日本勞動安全衛生法內容概要如下²⁴：

1.安全衛生管理體制

明定雇主應選任統合安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、產業醫師，並設置安全委員會等安全衛生管理組織。

2.雇主之義務與勞工之權利義務

依該法第 25 條規定，工作場所發生急迫性危險時，雇主應立即停止作業，並讓勞工退避至安全場所。另該法明定，勞工除遵守防止職業災害之必要事項外，亦須致力協助雇主或其他關係人實施防止職業災害措施。另依同法第 26 條及 27 條規定，勞工應嚴守防止勞工危險及健康損害之必要措施。依同法第 97 條規定，作業場所如有違反該法之事實，勞工得向都道府縣勞動局局長、勞動基準監督署長或勞動基準監督官（都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官）等提出申訴，並要求糾正；雇主不得因勞工提出該申訴，而解雇勞工或為其他不利之處置。

3.有害物質之規範

就有害物質實施禁止製造、製造許可及有害物質標示等 3 項限制。至於苯等致癌物質，不僅嚴禁製造，亦全面禁止輸入、販售、供應及使用。如係新的化學藥品或化學物質，事業主應事前就其危害性進行調查，並致力採取必要措施。

4.健康管理

依該法第 66 條規定，在職勞工須接受雇主實施之健康檢查，而從

²² 立法院國會圖書館，同註 11。

²³ 匡騰環安衛管理系統，同註 6。

²⁴ 立法院國會圖書館，同註 11。

事危害健康作業，則須接受特殊健康檢查。勞工如從事有致癌之虞且須長期進行健康管理之業務，為求完善之健康管理，該勞工離職至其他作業場所任職時，應交予該業務相關之健康管理手冊，且由國家支付費用，為其每年進行健康檢查。

5. 勞動檢查

該法第 90 條明定，勞動基準監督署長及勞動基準監督官掌理執行該法所定相關事務。勞動基準監督官於執法過程中，必要時得進入作業場所，向有關人員提出質問，檢查帳冊、文件或其他物件，亦可就作業環境進行檢測；並於檢查之必要範圍內，無償收走產品、原料材料或器具等以供檢查。

（二）職場霸凌法制概述

依 2023 年日本厚生勞動省統計顯示，職場霸凌或騷擾諮商案件為 60,125 件（與前年度相較減少 14.0%）。職場騷擾行為可以涵蓋包括職場精神騷擾、職權騷擾²⁵、性騷擾等類型²⁶。職場霸凌或騷擾案件諮商仍為數量最多。日本職場騷擾防治係由多部法律共同規範，其中關於僱用領域中確保男女之均等機會與待遇法律（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律，下稱男女僱用機會均等法）處理職場性騷擾問題。育兒介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）處理女性騷擾問題。

另 2019 年修正關於勞動政策之綜合推進及勞工僱用安定及職業生活充實法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律，下稱勞動施策綜合推進法），則與職場霸凌法制最為密切²⁷。該法禁止雇主解僱、報復或歧視申訴或舉報職權

²⁵ 日本職權騷擾可分為 6 大類型：包含身體的攻擊、精神的攻擊、人際關係的孤立、過度的職務、過少的職務，及侵害個人隱私。

²⁶ 日本厚生勞動省網站，<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001306686.pdf>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

²⁷ 鄭資霖，《我國職場霸凌法律問題之研究》，世新大學法律系碩士論文，2023 年 7 月，頁 17。

騷擾之工作者，將職場霸凌預防對策法制化²⁸。該法第 30 條之 2 第 1 項規定：事業主必須確保在職場中基於優越關係的言行不超出業務上必要且合理的範圍，以免損害其僱用勞工的工作環境，並應設立必要的體制和其他僱用管理措施，以適當回應和處理勞工的諮詢。亦即以「基於優越關係²⁹」、「逾越業務必要與合理範圍」及「對受害人之工作環境造成不利益影響」為構成職場霸凌之 3 要件³⁰。

有論者認為³¹，日本勞動施策綜合推進法明確建構職場霸凌三大構成要件，並於民事、行政、刑事各面向建立完整防治制度，設置心理健康評估、匿名申訴與預防再發生機制，具高度制度完整性，值得我國參考借鏡。然該法對未遵守相關規定之雇主並無罰則，主管機關僅能對違反規定的雇主進行行政指導，或揭露雇主姓名，該法能否發揮功能備受質疑³²。此外，男女僱用機會均等法、育兒介護休業法等法，亦規範政府、企業及勞動者有責任和義務注意其他勞動者的言行，嚴禁企業對於諮詢受害狀況的勞動者採取解僱或對其不利的做法³³。

依勞動施策綜合推進法之規定，日本大企業於 2020 年 6 月 1 日開始實施，中小企業則於 2022 年 4 月 1 日開始實施，各企業有義務配合遵守職場規範，企業若無具體對策，將進行指導與規勸，再來即是公布企業名稱之行政制裁³⁴。

²⁸ 徐婉寧、仲琦，〈職場霸凌所致之精神疾病與職業災害－以日本職災認定基準最新動向為借鏡〉，《月旦法學雜誌》，第 23 卷，第 2 期，2021 年 11 月，頁 188。

²⁹ 不侷限於職場上對下關係，像是第一線員工可能因為更加熟悉業務或掌握實際執行權，反過來霸凌只有決策權的上位者；換言之，此要件並非單純指涉權力高低關係，也涵蓋平行對平行、下對上的關係，是指擁有優勢一方的行為。

³⁰ 對受害人之工作環境造成不利益影響，細分 6 大類型，包括：身體攻擊、精神攻擊、阻斷人際互動、過度要求工作、剝奪工作機會、干涉私生活。陳彥宇、曾盈瑜，【勞動部霸凌吃案 3】職場霸凌立法牛步學者：專法保障更全面，鏡週刊，2024 年 11 月 26 日，網址：<https://www.mirrormedia.mg/story/20241125inv006>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

³¹ 柳靖，公部門職場霸凌問題的警鐘，自由評論網，網址：<https://talk.ltn.com.tw/article/breakingnews/4863404>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

³² 葉佳倫、王安祥，〈我國職場霸凌預防制度之研究〉，《勞資關係論叢》，第 23 卷，第 2 期，2021 年 12 月，頁 63-64。

³³ 李右婷，〈日本職權騷擾規範之研究〉，《東亞論壇季刊》，第 510 期，2020 年 12 月，頁 9。

³⁴ 同前註，頁 8。

五、韓國

（一）職場霸凌法制概述

在韓國並未嚴格區分霸凌（bullying）與騷擾（harassment），兩者常被視為同一名詞，但有論者認為霸凌具有持續性、重複性及綜合性行為，而騷擾³⁵則是一次性的具體行動，兩者應有所區別³⁶。

2014 年至 2018 年發生一連串大型企業霸凌事件³⁷，韓國為解決工作場所霸凌及騷擾問題，該國國會 2019 年修正勞動基準法（근로기준법）首度明確禁止職場霸凌³⁸，另職業災害補償保險法（산재보험법）³⁹亦將工作場所霸凌及騷擾造成的精神損害，納入職業病之補償範圍⁴⁰。韓國自 2019 年勞動基準法增訂反霸凌專章後，調查顯示民眾受職場霸凌比率由 2019 年的 44.5% 降至 2023 年的 35.9%，雖呈現逐年降低趨勢，惟問題仍舊存在⁴¹。

2024 年 9 月，南韓 MBC 電視臺氣象主播遭霸凌輕生案⁴²，該名主播遺書直指 MBC 氣象組組內前輩欺凌事蹟，她因此痛苦到輕生多次，電視臺 MBC 卻漠視。此事件亦暴露出韓國現行制度仍有不足之處，主要為霸凌判斷標準並不明確、申訴制度遭濫用及相關預防措施不足⁴³。

³⁵ 騷擾又可區分以下類型：歧視性騷擾、個人騷擾、身體騷擾、權力騷擾、心理騷擾、網路霸凌、報復騷擾、性騷擾、交換條件騷擾、第三方騷擾、言語騷擾。

³⁶ Seo, Yoojeong Nadine, 同註 19, 頁 72。

³⁷ 2014 年大韓航空的千金趙顯娥搭乘大韓航空的班機，在準備起飛前，因為空服員給了自己一包未開封的堅果而大發雷霆。她認為自己坐在頭等艙，空服員應要打開倒在盤子上才對，便在飛機上大鬧，要求把該空服員趕下飛機才准起飛。2017 年，韓國知名醫院強迫菜鳥護理師在年度運動會上跳艷舞以取悅病患。2018 年，大韓航空的二千金趙顯玟在公司的會議中發生暴力事件，她因不滿員工的回答而大發雷霆，直接將一罐瓶裝水朝員工臉上砸去。

³⁸ 韓國法律資訊中心，勞動基準法，網址：<https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日

³⁹ 韓國法律資訊中心，職業災害補償保險法，網址：<https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=130845#0000>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁴⁰ 具攸庭，韓國職場霸凌致精神疾病件數激增近 5 年間達 675 件，亞洲日報，2024 年 10 月 22 日，網址：<https://m.ajudaily.com/view/20241022063937505>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁴¹ 鄭素妍，職場霸凌的預防、救濟和賠償：韓國民間團體的倡議經驗，台灣職業安全健康連線，2024 年 4 月 23 日，網址：<https://oshlink.org.tw/about/activity/2023conference/525>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁴² 劉宛欣，南韓美女主播遭霸凌輕生案報告出爐！韓媒見結論驚：很罕見，ETtoday 新聞雲，2025 年 5 月 18 日，網址：<https://star.ettoday.net/news/2962831>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁴³ Seo, Yoojeong Nadine, 同註 19, 頁 73。

（二）韓國勞動基準法關於職場霸凌防治規定

為解決職場霸凌問題，韓國於 2019 年 1 月 15 日修正通過勞動基準法，並自同年 7 月開始施行，增訂第 6 章之 2（反霸凌或稱禁止工作場所騷擾⁴⁴），及條文第 76 條之 2、第 76 條之 3，藉此消弭職場霸凌，相關條文內容說明如下⁴⁵：

1. 第 76 條之 2（禁止工作場所霸凌）

雇主或勞動者不得利用其在工作場所之地位或關係優勢，對其他勞動者造成身體或精神上的痛苦，或使超出適當工作範圍，而造成工作環境惡化之行為。

2. 第 76 條之 3（工作場所霸凌時應採取的措施）

- （1）任何人知悉工作場所發生霸凌情事時，可向雇主舉報。（第 1 款）
- （2）雇主收到前款舉報或知悉工作場所發生霸凌情事時，應立即展開客觀調查以確認事實。（第 2 款）
- （3）在調查期間雇主應提供職場霸凌受害者適當的保護措施。（第 3 款）
- （4）雇主確認有工作場所霸凌時，應根據勞動者之要求，採取適當措施，例如改變工作地點、工作任務或有薪休假。（第 4 款）
- （5）雇主確認有工作場所霸凌時，應立即對霸凌施行者，採取必要的懲戒措施。（第 5 款）
- （6）雇主不得解僱工作場所霸凌受害者或舉報者，或給予其他不利待遇。（第 6 款）
- （7）根據第 2 款規定對工作場所霸凌發生進行調查的人、調查內容的舉報人及其他參與調查之人，負有保密義務。（第 7 款）

3. 違反職場霸凌相關規定之法律效果

⁴⁴ Seo, Yoojeong Nadine，同註 19，頁 73。

⁴⁵ 韓國法律資訊中心，勞動基準法，同註 38，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

- (1) 依勞動基準法第109條第1項規定，違反同法第76條之3第6款規定，得處3年以下有期徒刑或3,000萬韓元以下罰鍰。
- (2) 依勞動基準法第116條第2項規定，違反同法第76條之3第2款、第4款、第5款及第7款規定，得處500萬韓元以下罰鍰。

4.現行職場霸凌相關法制問題與挑戰

- (1) 韓國非營利組織「Gabjil 119」認為韓國政府對霸凌檢舉案件態度消極，且處罰過輕。對確認之職場霸凌行為，法律仍給予14日改正期限，持續再犯者才被視為犯罪行為，讓霸凌者有恃無恐⁴⁶。
- (2) 法律僅要求雇主對職場霸凌應採取行動，對違反義務之雇主處以刑罰或行政罰鍰，卻未處罰霸凌加害者，另規定實名申訴，亦影響受害者申訴之意願⁴⁷。
- (3) 該法並不適用於未滿5人之工作場所，讓微型企業職場霸凌現象層出不窮，受害人求助無門⁴⁸。

肆、我國勞工職場霸凌防治法制概況⁴⁹

一、職場霸凌之定義

職場霸凌是近年來受到諸多關注的職業健康議題，但實務上往往對於是否為職場霸凌事件，在認定有其一定程度的困難，且因沒有清楚的處理程序，使得職場霸凌事件的受害者求助無門⁵⁰。因此，各界

⁴⁶ 賴宇萍，職場一樣黑！韓公務員霸凌輕輕罰 上班族怕秋後算帳不敢聲張，中時新聞網，2024 年 11 月 20 日，網址：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20241120005079-260410?chdtv>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁴⁷ 盧永山、李雅雯，〈財經週報－職場霸凌〉韓日立法 加害者置身事外？，自由時報，2019 年 10 月 21 日，網址：<https://ec.ltn.com.tw/article/paper/1326297>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁴⁸ 鄭素妍，同註 41，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁴⁹ 本報告基於公私部門職場霸凌宜分別立法予以規範之原則，爰僅就勞工適用之職業安全衛生法相關法規進行探討為主。

⁵⁰ 黃怡翎，公務員和勞工都需要保護改善職場霸凌處理機制記者會發言稿，台灣職業安全健康連線網站，2024 年 11 月 22 日，網址：<https://oshlink.org.tw/about/activity/2024/552>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

咸要求政府應澈底檢討相關法制，以有效預防職場霸凌及不法侵害。

我國現行職安法⁵¹及 114 年 7 月 9 日修正公布前之公務人員保障法⁵²（下稱保障法），均未有明確職場霸凌的法律定義，僅能夠引用法院判例或勞動部公告之執行職務遭受不法侵害預防指引⁵³（下稱勞動部預防指引），作為職場霸凌內涵之參考⁵⁴。因前揭指引並無強制力，未明定有關不法侵害的具體樣態、處理流程，僅能追究相關民事、刑事以及行政責任⁵⁵，在保護勞工免受職場霸凌之法律規範顯有不足⁵⁶。

二、職場霸凌涵義相關解釋

職場霸凌是複雜又隱晦的概念，表現形式相當多元，長期遭受霸凌，對被害者身心健康戕害甚鉅⁵⁷。因此，主管機關或法院判決關於職場霸凌之相關見解，就顯得相當重要，茲說明如下：

（一）主管機關解釋

勞動部曾對職場霸凌之內涵解釋為：「職場霸凌可能透過刻意的冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或小動作，只要持續造成被霸凌者的不舒服都可稱做霸凌⁵⁸。另勞動部預防指引附錄六「潛在造成職場不法侵害之行為樣態」，例示職場霸凌包括勞工於執行職務，在勞動場

⁵¹ 職業安全衛生法第 6 條第 2 項規定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。」但對於職場霸凌並無明文定義與明確規範。

⁵² 依 2025 年 7 月 9 日修正公布公務人員保障法第 19 條第 2 項規定：「前項所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」並自公布後 6 個月施行。本法適用對象為公務人員。

⁵³ 參見勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」（第 4 版）。

⁵⁴ 侯嘉偉，怎樣才算職場霸凌？受害者要怎麼自保？一次看法律認定和救濟管道，留證據很重要！，商業周刊，2024 年 11 月 24 日，網址：<https://www.businessweekly.com.tw/careers/blog/3017244>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁵⁵ 葉佳倫，《我國職場霸凌預防措施與申訴制度之研究》，中正大學勞工關係研究所碩士論文，2021 年 6 月，頁 22。

⁵⁶ 葉佳倫、王安祥，同註 32，頁 60-61。

⁵⁷ 馬淑清、王秀紅、陳季員，〈職場霸凌的概念分析〉，《護理雜誌》，第 58 卷，第 4 期，2011 年 8 月，頁 81。

⁵⁸ 勞動部工作生活平衡網，職場霸凌防治方案，2014 年 11 月 5 日，網址：<https://wlb.mol.gov.tw/page/Content.aspx?id=390>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全。惟上開行為樣態僅為例示，事業單位宜依個案審視與判斷。

（二）法院判決之見解

- 1.臺灣新竹地方法院 100 年度竹勞小字第 4 號民事判決：「職場霸凌，乃意指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重的身心壓力。」
- 2.臺灣臺北地方法院 104 年度重勞訴字第 10 號民事判決：「職場霸凌之態樣繁雜、不一而足，……職場霸凌也可能發生在部屬對上司，或同儕間，重點在於受霸凌者本身是否受有身心壓力或有人格遭到否定之羞辱感受。」
- 3.臺灣士林地方法院 105 年勞訴字第 76 號民事判決：「職場霸凌目前並無明確定義，……非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌；所謂霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。」

另因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷⁵⁹。

三、職場霸凌行為之雇主及霸凌行為人責任

⁵⁹ 參見臺灣高等法院高雄分院 113 年度勞上字第 19 號民事判決。

（一）雇主就霸凌行為負擔之行政、民事責任

1.行政責任

職安法第 6 條第 2 項規定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：……三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」、同法第 45 條規定：「有下列情形之一者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰：一、違反第 6 條第 2 項……之規定，經通知限期改善，屆期未改善。」依上開規定，雇主依法應就可能出現之職場霸凌（執行職務遭不法侵害行為）等行為，訂定相關事前預防、事後申訴救濟管道等機制。

其次，勞工在職場上遭遇之霸凌行為，可能來自於雇主、主管、同事或是客戶。倘若霸凌行為來自於雇主或主管者，依勞動基準法第 14 條第 1 項第 2 款規定，雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，並得準用同法第 17 條規定，請求給付資遣費，同時雇主有發給勞工服務證明書及非自願離職證明書等義務⁶⁰。

此外，有學者提出⁶¹，我國可參考美國針對因遭受職場霸凌而主動離職之員工，由雇主開立非自願性離職證明，視為非自願性離職，依失業救濟法相關規定申領失業給付，作為受害者之補償與協助機制。

2.民事責任

按民法第 188 條第 1 項規定，雇主對於受僱人因執行職務不法侵害他人權利之行為，應負連帶損害賠償責任，故倘公司主管、同事於工作時對於下屬、同事有霸凌等侵權行為者，公司亦就此負民事賠償責任。

⁶⁰ 參見臺灣高等法院臺中分院 99 年度勞上字第 4 號民事判決。

⁶¹ 政治大學勞工研究所劉教授梅君建議，針對因遭受職場霸凌而主動離職之員工，可參考美國實務作法，依各州職災補償法請求補償，並得視為非自願性離職，依失業救濟法相關規定申領失業給付，作為受害者之補償與協助機制，我國亦可借鏡參酌。立法院法制局，「我國職場霸凌防治之法律規範與制度建構探討」專題研究報告（初稿）座談會紀錄，2025 年 7 月 1 日。

再者，民法第 483 條之 1 規定：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」，以及上開職安法規定，雇主負有保護受僱人不受侵害之義務，倘若公司未加以事先預防、事後保護，亦可能構成民法第 184 條第 2 項違反保護他人法律之侵權責任。

（二）霸凌行為人之民事、刑事責任

霸凌行為如已構成侵害他人權利或名譽、隱私等人格法益，行為人依民法第 184 條、第 195 條，當負損害賠償、慰撫金及回復名譽等責任，自不待言。此外，霸凌行為依其樣態，亦可能觸犯刑法第 277 條傷害罪、第 305 條恐嚇罪、第 309 條公然侮辱罪等刑事罪責⁶²。

另依勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。」故遇有嚴重職場霸凌的情形且經調查屬實者，雇主得依法對加害人為解雇。然若評估後懲戒強度未達解雇，雇主仍可採取其他記過懲戒，或反應於績效獎金的考核上⁶³。

伍、問題研析與建議

現行職安法共 55 條，本次共修正 23 條，係 2013 年全文修正以來最大幅度調整，涉及議題包括強化源頭防災及承攬管理、完善職場霸凌防治、提升勞工健康服務品質與量能，以及落實職業安全衛生教育訓練等面向，茲按條文順序探討研析如下。

⁶² 初泓陞，職場霸凌發生時，霸凌者、被害人、雇主，各自有什麼責任和保護措施？，104 職場力，2019 年 12 月 9 日，網址：<https://blog.104.com.tw/legal-issues-of-workplace-bullying/>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁶³ 朱家儀、翁世航，職場霸凌無專法可管，受害者在法律上有什麼保障？雇主能做什麼？，關鍵評論，2024 年 11 月 23 日，網址：<https://www.thenewslens.com/article/245198>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

一、建議明定事業單位負有防災規範審查之職責，以落實源頭防災制度功能（本草案第 15 條之 1）

實務上，「原事業單位」之認定標準亦呈現高度多樣性。例如：有判決認定營造廠（承攬人）為原事業單位者，亦有排除工程公司、僅認定建設公司為原事業單位者，甚至有事業單位營業登記為旅館業或投資公司，惟因其實際主導旅館建造工程，法院仍認其應對再承攬人勞工所生職災負連帶補償責任⁶⁴。近年來更有實務見解肯認⁶⁵，縱使定作人未與勞工間直接成立契約關係，倘若未履行職安法第26條⁶⁶所定作業環境與危害因子告知義務，或未依勞動基準法第63條第1項⁶⁷督促轉包廠商落實安全衛生管理，仍可能構成職災發生之共同原因，依法應與承攬人負連帶賠償責任。故現行職安法對於工程業主（例如公共工程主辦機關、興建大型建築工程之不動產開發商、興建廠房之製造業或興建金融大樓之金融服務業）之職災預防義務與責任規範均未臻明確。

因此，本草案增訂第15條之1明定，當事業單位將一定規模以上之營造工程交付規劃設計及施工時，應分別要求規劃設計者與施工者於事前依工程特性分析潛在危害，採取預防措施，並據以編列職業安全衛生費用。然而，工程業主對設計者所提之風險評估及對應處理作為，如未善盡審查責任，則設計階段所提出之職災預防措施，恐僅疏於形式應付，並無實質預防效果。

綜上，工程業主除應要求設計者及施工者依規定提出潛在危害評估及預防措施外，並應負責審查、監督其評估與處理成果，方能確實落實

⁶⁴ 劉怡君，《承攬關係下原事業單位職業災害預防責任之探討》，國立政治大學勞工研究所碩士論文，2020年12月，頁31。

⁶⁵ 參見最高法院 110 年度台上字第 565 號民事判決。

⁶⁶ 職業安全衛生法第 26 條規定：「事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施（第 1 項）。承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人（第 2 項）。」

⁶⁷ 勞動基準法第 63 條第 1 項規定：「承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。」

防災工作。爰建議本草案第15條之1第3項修正為「前二項一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項、審查程序與責任及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

二、建議區分勞工健康服務人員不同職責角色（本草案第 22 條）

有論者提出⁶⁸，雇主如為預防職業病，有必要詳細了解其風險因子為何，然而職業病的致病原因往往較為複雜，單靠傳統的職業安全衛生管理措施實不足以周全，而具有良好分工的勞工健康服務便是將其落實的重要措施。實務上認為，心理師、物理治療師雖具專業性，但進入第一線勞動健康服務時，其服務層面可能較受到侷限，難以滿足實務需求，仍應由職業醫師與職業護理人員提供第一線服務⁶⁹；不宜把醫護人員也納入勞工健康服務人員，應該改為獨立列示，以維護臨場執行品質與角色專業性⁷⁰。

本草案第22條將「勞工健康服務人員」作為統稱，納入職業醫師、職業護理師、心理師、物理治療師等各類專業人員⁷¹，固然試圖回應當前職場健康風險日益多元與複雜之實務需求，但未對各類人員角色在第一線健康服務中之職責予以區分，可能導致事業單位以最低限度人力滿

⁶⁸ 賴昆暉、林育正，〈職場健康管理與勞工健康服務措施〉，《臺灣勞工季刊》，第 67 期，2021 年 9 月，頁 25。

⁶⁹ 中華民國環境職業醫學會指出，本條修正後，「勞工健康服務人員」包含心理師、物理治療師或職能治療師等，他們雖有專業性，但進入第一線勞動健康服務時，擔心服務層面會比較狹窄，不能滿足事業單位需求，建議應按照原來立法精神，先由醫護人員提供第一線勞工健康服務，如事業單位所僱勞工有人因工程或心理方面等需求，可依勞工健康保護規則規定，僱用心理師、物理治療師等提供服務，讓勞工亦可得到照顧。勞動部職業安全衛生署，「職業安全衛生法部分條文修正草案」相關機關及團體研商會議紀錄，2024 年 10 月 11 日。

⁷⁰ 台灣職業健康護理學會提出，本條修正後，「應置勞工健康服務人員」，該人員包含心理師、物理治療師等，建議不要把醫護人員也納入勞工健康服務人員，職醫、職護應要獨立出來，例如以原條文方式呈現，比較有意義，又第一線主要都是護理人員在處理執行面的工作，而心理師或其他人員較無法做太多事情。同前註。

⁷¹ 勞動部職安署回應說明：「勞工健康服務人員」係為統稱，本次僅作文字修正，現行仍係以職醫、職護為主，至該人員之定義，後續會於附屬法規（職安法施行細則或勞工健康保護規則）定明相關成員職責，各單位提供之意見本署將納入考量。勞動部職業安全衛生署，同註 69。

足形式需求，反而降低原本臨場健康服務之功能與品質。

考量勞工健康服務人員屬性不同，應區分不同職責角色，爰建議本草案第22條第1項、第2項合併修正為「事業單位勞工人數在五十人以上者，應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構，辦理健康管理、職業病與工作相關疾病之預防及健康促進等勞工健康保護事項；前述職業病及工作相關疾病預防事項，應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。」另增訂第2項為「前項勞工健康服務人員以醫護人員為主，並得置心理師、物理治療師或職能治療師等專業人員。」

三、職場霸凌定義範疇宜涵蓋歧視言行（本草案第22條之1第1項）

114年7月9日修正公布之公務人員保障法第19條第2項對職場霸凌之定義，已明確將「歧視言行」納入其中；另就業服務法第5條第1項⁷²亦規定，禁止以種族、階級、性別、性傾向、年齡、婚姻、身心障礙等18種特質進行歧視，其中年齡和性別歧視是常見的類型。

勞動部也表示⁷³，近期正積極與考試院、公務人員保障暨培訓委員會密切討論，希望能讓不同身分的工作者在處理職場霸凌申訴、調查及處理的機制趨於一致，保障工作者權益。

惟本草案第22條之1第1項所定職場霸凌定義，未涵蓋歧視性言行，恐致實務上對以歧視為手段之霸凌行為，難以據以處理。為確保勞工之就業平等與人格尊嚴，並防止職場歧視，建議將「歧視」納入定義範疇，修正為「本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、歧視、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致

⁷² 就業服務法第5條第1項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」

⁷³ 吳欣紘，防職場霸凌 勞長：盼不同身份工作者申訴機制一致，中央通訊社，2025年3月22日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202503220161.aspx>，最後瀏覽日期：2025年10月10日。

其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」

四、允宜擴大職場霸凌防治範圍及提供中小企業協助方案（本草案第 22 條之 1 第 2 項）

根據職業安全衛生設施規則第324條之1第2項⁷⁴規定，事業單位雇用勞工人數達100人以上者，應依作業風險特性訂定人因性危害預防計畫，並據以執行；未達100人者，得以執行紀錄或書面文件替代。惟依行政院主計總處2021年工業及服務業普查報告顯示，國內平均每企業從業員工人數為6.6人，30人以上企業占全國企業比例不到1成⁷⁵，致使許多中小企業或微型企業（小規模企業）⁷⁶皆未受前揭法令規範。現行制度雖考量中小企業規模，採寬鬆適用模式，惟在實務上，職場霸凌之高風險樣態往往發生於內控較弱、層級關係緊密之中小企業，其替代措施效力有限，恐造成制度落空。

有學者呼籲公部門應協助建立「敢發聲的職場環境」⁷⁷，爰建議本草案第22條之1第2項首句修正為「主管機關應協助雇主採取必要之措施，……」並增訂第3項授權中央主管機關訂定應協助之事項，俾主管機關得據此強化中小企業防治支援制度，提供免費或低價協助資源之內容，例如：1.霸凌申訴專線與協談；2.協助撰寫防治規範範例；3.定期提供「員工協助方案」（EAP）轉介資源；4.建立共享之外聘調查專家資料庫。以利資源不足之中小事業單位仍能達成最低防治標準。

⁷⁴ 職業安全衛生設施規則第 324 條之 1 第 2 項規定：「前項危害預防措施，事業單位勞工人數達 100 人以上者，雇主應依作業特性及風險，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定人因性危害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未滿 100 人者，得以執行紀錄或文件代替。」

⁷⁵ 參照行政院主計總處 2021 年工業及服務業普查報告－第 1 卷綜合報告，2024 年 3 月，頁 408-409。

⁷⁶ 依中小企業認定標準第 2 條規定：「本標準所稱中小企業，指依法辦理公司、有限合夥或商業登記，實收資本額或出資額在新臺幣 1 億元以下，或經常僱用員工數未滿 200 人之事業；第 3 條規定，本條例第 4 條第 2 項所稱小規模企業，係指中小企業中，經常僱用員工數未滿 5 人之事業。」

⁷⁷ 政治大學勞工研究所劉教授梅君主持新北市政府勞工局與政治大學勞研所、法學院及台灣勞動法學會合作舉辦的「2020 年勞動議題系列研討會－第 5 場次會議」，呼籲公部門應協助建立「敢發聲的職場環境」。勞動教育平臺影音專區－2020 年勞動議題研討會，新北市政府勞工局，2020 年 12 月 7 日，網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw/cloud/LaborLawEdu/videoContent/330477458>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

五、明確授權子法建立職場霸凌認定原則（本草案第 22 條之 1 第 3 項）

現行職安法並無明文定義職場霸凌，以往實務上僅能依法院判決或勞動部指引認定⁷⁸，處理途徑亦限於民事、刑事或行政責任⁷⁹，使得雇主之防治責任欠缺清晰判準，導致實務適用上產生諸多爭議⁸⁰。本草案第 22 條之 1 雖已納入職場霸凌定義，惟所使用之「冒犯」、「冷落」、「孤立」等用語偏於抽象⁸¹，且雖設有「但情節重大者，不以持續⁸²發生為必要」之例外，然「持續性」及「情節重大」的判斷標準仍屬模糊，恐難作為執法機關、雇主或法院之具體依據⁸³。

現行勞動部預防指引雖有較為具體之職場霸凌行為樣態例示，然依

⁷⁸ 侯嘉偉，同註 54。如臺灣臺北地方法院 104 年度重勞訴字第 10 號民事判決意旨，「職場霸凌也可能發生在部屬對上司，或同儕間，重點在於受霸凌者本身是否受有身心壓力或有人格遭到否定之羞辱感受。」；勞動部公告之「執行職務遭受不法侵害預防指引」前言所述：「勞工於職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，或遭受顧客、服務對象、其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害，甚而危及性命等。」

⁷⁹ 葉佳倫，同註 55，頁 22。

⁸⁰ 徐婉寧，〈ESG 浪潮下企業之職場霸凌防治義務－從 ILO 190 號公約談起〉，《月旦法學雜誌》，第 356 期，2025 年 1 月，頁 125。

⁸¹ 中華民國護理師護士公會全國聯合會表示：「職場霸凌定義抽象，偏向感受性，例如冷落、孤立等，在護理職場中，行為樣態非常多元，且涉及病人安全事項之要求易被曲解，這些名詞很難對應常見的問題。」；中華民國工商協進會表示：「職場霸凌定義，企業實務最常出現的疑義是難以區分合理管理與不當對待的界線，勞動部所公告執行職務遭受不法侵害預防指引，列舉之職場霸凌樣態較偏向感受性，建議未來訂定準則或指引，參考法院實務判例，並提供操作型定義，以利企業遵循處理。」；中華民國全國中小企業總會表示：「職場霸凌定義建議更明確一點，建議後續發展指引或手冊，列舉職場上常見的案例，提供事業單位參考。」勞動部職業安全衛生署，「職業安全衛生法職場霸凌防治專章相關條文修正草案」（相關部會及團體）會議紀錄，2024 年 4 月 8 日。

⁸² 國際上，多數國家將「持續性」作為職場霸凌之判斷要件，法院實務亦多強調須具持續性方符構成。晚近，有論者指出，若新進人員因霸凌而短期內即離職，是否即不符要件？依據臺中高等行政法院高等庭 113 年度訴字第 260 號判決可知，所謂持續性並非必須歷時數月或數年，只要非偶發衝突，於短期內頻繁發生，仍可構成職場霸凌。可見「持續性」可作為衡量嚴重性之指標，但非必要條件；若僅一次行為即已嚴重侵害，亦應納入規範。參見臺灣高等法院高雄分院 113 年度勞上字第 19 號民事判決、臺灣高等法院高雄分院 112 年度勞上易字第 18 號民事判決、臺灣高等法院 111 年度重勞上字第 35 號民事判決、臺中高等行政法院高等庭 113 年度訴字第 260 號判決。楊文君，職場裡的大象（二）嚴格管理與職場霸凌 分界線在哪？，中央廣播電臺，2025 年 1 月 15 日，網址：<https://www.rti.org.tw/news/view/id/2234956>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。勝綸法律事務所，職場霸凌非得持續 1 個月以上才算？破解「持續性」迷思，104 人力職場網站，網址：<https://blog.104.com.tw/the-ongoing-nature-of-workplace-bullying/>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁸³ 中華民國護理師護士公會全國聯合會表示：「職場霸凌定義持續性，是指時間？還是言語、行為出現的頻率？持續多久時間？建議未來發展指引，提供更明確的操作型定義。」勞動部職業安全衛生署，同註 81。

司法院釋字第 443 號解釋所揭示之層級化法律保留原則，凡涉及限制人民基本權利之事項，應以法律明文規範或法律明確授權主管機關以命令定之。而國際立法例則多以子法列舉職場霸凌之樣態，並透過法院實務見解逐漸累積經驗形成共識⁸⁴。

國內目前已有學者整理實務裁判及日本法制，建構具操作之「職場霸凌判斷基準表」，可供行政調查與實務應用參考⁸⁵。另有學者則指出⁸⁶，職場霸凌、性騷擾與就業歧視等制度間之定義與程序尚未完全一致，若能於立法時建立統一判斷原則，有助於避免適用衝突並促進制度整合。

綜上，勞動部後續宜參酌學界研究、司法實務及國際經驗，考量行為頻率、受害情況、行為人身分及管理權限等因素，逐步建立認定原則，並針對「冒犯」、「冷落」、「孤立」等抽象用語、「非持續性但情節重大」之情形，明確列舉行為樣態及具原則性、指標性之認定原則，以確保標準一致性；此外，配合前述第 22 條之 1 第 2 項之修正，授權中央主管機關訂定應協助雇主之事項。爰建議增訂第 22 條之 1 第 3 項「第一項所稱職場霸凌之行為樣態與認定原則，以及第二項主管機關之協助事項，由中央主管機關定之。」同時，中央主管機關並應研擬與其他法規之分流界線，避免規範錯置或執行混淆，以建立具體明確可操作之制度基礎。

六、允宜建立霸凌行為人接受心理諮商與輔導之處置（本草案第 22 條之

⁸⁴ 中正大學法律系鄭津津教授表示，檢視國外法制，尚無國家可以在母法中精準定義職場霸凌，其樣態多元，都是在子法或指引中進一步例示說明，法律的文字無法百分之百精準；至認定的問題，也不必過度擔憂，未來可透過法院相關判決的實務見解，逐漸累積經驗形成共識。勞動部職業安全衛生署，同註 81。

⁸⁵ 邱冠喬，〈職場霸凌判斷基準之研究－以日本職場霸凌法製作為比較〉，《中原財經法學》，第 53 期，2024 年 12 月，頁 112、119、124-126。惟宜強調該判斷基準主要提供行政調查階段之事業單位與主管機關作為操作參考，其目的並非代法院於民刑事訴訟程序中對於構成要件、責任歸屬與損害賠償所為之最終裁量判斷。

⁸⁶ 傅柏翔，同註 15，頁 159。

2 第 3 項)

公私部門主管多握有人事指揮、資源分配與績效考核等權限⁸⁷，若已涉職場霸凌之主管未受實質處分，仍能順利升遷或調任，將嚴重破壞組織信任，致防治機制流於形式。

為落實責任追究並防止再犯，雇主除宜依調查結果對行為人採取懲處與職務調整外⁸⁸，並導入教育、心理輔導及矯治機制⁸⁹。可參照性別平等教育法⁹⁰規定，要求行為人接受一定時數之教育課程或心理諮商，並視個案需要提供後續追蹤與關懷；另可運用外部資源如「員工協助方案」(EAP)，導入修復式調解與輔導措施，兼顧矯治及重建⁹¹。

另考量中小企業及微型企業在人力與資源配置上存有限制，如全面採取強制性規定，恐對勞工與企業雙方造成過大衝擊，爰得先以倡議性政策推動為原則，並由勞動部於後續制度研議中，審慎評估其可行性與配套機制，以兼顧制度落實與實務操作之可行性。

綜上，建議本草案第 22 條之 2 增訂第 3 項「雇主對於經調查確立職場霸凌具持續性且情節重大者，得要求行為人接受心理諮商與輔導，並視其行為情節輕重及接受諮商與輔導結果，作為其考績、升遷、續聘或調任之參考依據。」

⁸⁷ 楊錦洲，〈目標管理、方針管理與 OKR〉，《品質月刊》，第 55 卷，第 10 期，2019 年 10 月，頁 12。

⁸⁸ 常見的企業內部職場霸凌罰則：1.警告：對首次違規的加害者給予口頭或書面警告，提醒其行為的不當性，並要求改善。2.紀律處分：對多次違規或嚴重違規的加害者，可給予紀律處分，如停職、降職或薪資扣減。3.解僱：在極端情況下，對於不改善行為且持續霸凌的加害者，公司可以解僱其工作。林易徵，職場霸凌罰則統整：4 個處理方式與案例分享，杜絕惡劣職場環境，搜法平台網站，2024 年 5 月 17 日，網址：<https://www.sofar.com.tw/the-penalty-for-workplace-bullying/#事前預防辦法一：建立健康體制與公司內部專屬職場霸凌罰則>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁸⁹ 為防止霸凌行為人再犯，不僅應對行為人進行懲戒與職務調整，更應建立完善之教育、矯治與輔導重建機制，以落實預防再犯與修復式正義原則。焦興鎧，〈對國際勞工組織第 190 號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之評析〉，《政大法學評論》，第 164 期，2021 年 3 月，頁 254。

⁹⁰ 參照性別平等教育法第 26 條之規定，對行為人之處置除包括經被害人同意之書面道歉外，並得要求其接受至少 8 小時之性別平等教育課程與心理諮商輔導，另依個案需求提供後續追蹤與關懷機制。

⁹¹ 政治大學勞工研究所劉教授梅君建議，對於行為人接受強制心理輔導與教育課程部分，建議事業單位可運用外部資源如「員工協助方案」(EAP)，例如與「張老師」服務合作，進行認知與防治教育，達到預防性功能。另可將相關行為規範與處分機制納入公司工作規則中，藉以強化內部管理效能；對於屢犯或情節重大之個案，則宜另設專案處理程序。立法院法制局，同註 61。

七、強化職場霸凌調查透明度及外部主動調查機制（本草案第 22 條之 2 第 4 項）

勞資關係中蘊含複雜且微妙之權力結構，若單純依賴外部機關處理申訴，未必為最適當之策略。有論者即指出，職場霸凌之申訴與調查機制，並不宜比照性騷擾案件採「知悉即啟動調查」之強制模式，否則易造成過度干預雇主管理權限⁹²。

然而，過往我國在職場霸凌議題上重視不足，申訴與調查制度長期處於缺漏狀態。有論者指出，公務機關過去處理內部職場霸凌案件，常出現官官相護⁹³、調查不公開、程序不透明等問題，導致案件最終不了了之，受害者權益未獲實質保障⁹⁴。可見，僅依賴機關或企業內部處理，難以提供可信賴之救濟機制⁹⁵。

因此，內部機制失靈，必須由外部機制解決，建立內外二軌申訴管道，有其必要性⁹⁶。否則，當民間企業勞工遭受職場霸凌，缺乏公權力介入機制，採取雇主自主管理，將與「性平三法」⁹⁷修正前，受害者求助無門的狀況一樣，爰有學者⁹⁸表示改善私部門職場霸凌狀況，可參考

⁹² 廖元豪，反職場霸凌要如何立法？，中時新聞網，2024 年 12 月 13 日，網址：<https://www.chinatimes.com/opinion/20241213004204-262104?chdtv>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁹³ 張宜，多年才走出職場霸凌陰霾，聯合新聞網，2024 年 12 月 1 日，網址：<https://udn.com/news/story/7339/8384440>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁹⁴ 2024 年 11 月 4 日，勞動部勞動力發展署北分署一名 39 歲的吳姓公務員疑似因長期職場壓力輕生，當保護勞工的政府部門無法善待旗下員工，這場公務員之死點燃社會怒火，激起更多公務員出面揭露、訴說自己曾遇過的不當對待。林雨佑、許詩愷，一名公務員之死引發醬缸風暴：如何重造職場反霸凌的法律防護網？報導者，2024 年 11 月 26 日，網址：<https://www.twreporter.org/a/labor-ministry-civil-servant-bullying-suicide>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁹⁵ 林銘翰、王千豪，防公務員再遭長官霸凌 藍白立委提修法增罰則，聯合新聞網，2024 年 12 月 1 日，網址：<https://udn.com/news/story/124274/8396207>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

⁹⁶ 初泓陞，同註 62。

⁹⁷ 我國於 2023 年因應社會各界 MeToo 風暴持續擴大，立法院於 2023 年 7 月 28 日三讀通過「性別平等教育法」修正案，7 月 31 日也三讀通過「性別工作平等法」與「性騷擾防治法」的修正案。

⁹⁸ 政治大學勞工研究所劉教授梅君表示，私部門霸凌狀況要改善，須建立職場霸凌處理機制，而性騷擾事件處理辦法是很好的參考，企業一得知有霸凌情事，須採取立即有效措施外，若被霸凌員工對公司內部的處理結果不滿，還可至地方政府申訴。李若雯，霸凌重災區連環爆反霸凌成職場新文化，靠

性騷擾防治相關規定辦理。

本草案新增之申訴規範，僅限於被申訴人為「最高負責人」時，始得由外部處理。然而若雇主並非直接霸凌之行為人，而是幕後的影舞者，是否仍得對雇主提起外部申訴？不無疑義，此時，內部機制未必能中立處理，將無法提供真正可信賴之舉報與調查管道。

爰此，為有效釐清合法管理行為與職場霸凌之界線，宜建立具獨立性、專業性與中立性之外部調查與救濟體系⁹⁹。為達此目標，可先強化雇主定期揭露調查進度與處理結果之義務¹⁰⁰；其次，考量實務上行政調查負荷量能，授權主管機關就情節重大案件，並經申訴人同意後，得啟動調查；後續則研議未來制度設計上，明定勞工於符合一定條件下，均得申請主管機關啟動外部調查之要件與程序。此外，為避免濫用外部申訴機制，勞動部宜進一步研議申請門檻之合理性、審查基準之明確性，以及與現行職安法第39條¹⁰¹勞動檢查程序之分工與銜接。

綜上，建議本草案第22條之2第3項，遞延項次為第4項並修正為「雇主接獲被霸凌勞工申訴或知悉時，應於中央主管機關指定之網站登錄，並定期揭露調查進度，主管機關對於登錄之案件情節重大者，得經申訴人同意後，啟動調查；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。」另配合本條文修正，職安法第45條第1項第1款酌作部分文字修正為「有

工會有用嗎？，天下雜誌，2024年12月2日，網址：<https://www.cw.com.tw/article/5132949>，最後瀏覽日期：2025年9月23日。

⁹⁹ 吳明彥，目標管理與職場霸凌只是一線之隔，中時新聞網，2024年12月1日，網址：<https://www.chinatimes.com/opinion/20241201001473-262110?chdtv>，最後瀏覽日期：2025年9月23日。

¹⁰⁰ 本報告所提建議係課予雇主有「定期揭露調查進度與處理結果」之義務，重點在於「增進透明與信賴」，並未要求全面公開當事人及案情細節等資訊；雇主亦應遵守個人資料保護法相關規定，如有違反則依該法相關規定處理。主管機關宜於後續研擬時，妥為平衡揭露義務與資訊保密之法制需求，以確保制度實施後具備公平性與執行力，並避免揭露機制反致當事人二度傷害或程序爭議。

¹⁰¹ 職業安全衛生法第39條規定：「工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。二、疑似罹患職業病。三、身體或精神遭受侵害。（第1項）主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。（第2項）前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。（第3項）雇主不得對第1項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。（第4項）」

下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰：……第二十二條之二第一項第二款、第四項、……。」

八、明確授權訂定職場霸凌申訴案件之處理期限（本草案第 22 條之 2 第 5 項）

為加速防止職場霸凌行為持續擴大，制度設計上可參照性騷擾事件處理模式，當機關或雇主知悉疑似性騷擾情事時，即應於合理期間內啟動調查程序¹⁰²，並同步採取必要之暫時處遇措施，例如調整工作區域、職務異動、心理輔導等，以防止侵害擴大並維護被害人身心安全。

然而，本草案並未明定或明確授權子法規定職場霸凌案申訴案件之處理期限，僅於第 22 條之 2 第 4 項規定：「雇主依前三項所為之適當措施……；其準則，由中央主管機關定之。」其立法說明雖指出，將於授權訂定之準則中規範調查小組之組成及調查處理期限，以確保調查程序之公正客觀，並避免拖延增加申訴者心理負擔。惟依此體例授權子法，似未臻具體明確。

爰建議修正草案第 22 條之 2 第 4 項，遞延項次為第 5 項並修正為「雇主依前四項所為之適當措施、調查處理與申復原則、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、處理期限、調查人員資格與調查小組之組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。」

九、允宜規範事業單位訂定健康保護事項並保存執行情形（本草案第 23

¹⁰² 性騷擾防治法第 15 條第 1 項規定：「政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。」

條)

勞工健康保護制度旨在整合健康檢查與職場風險資料，於疾病發生前進行預防介入。護理人員負責彙整檢查紀錄供醫師評估健康風險，醫師則應結合職安人員提供之風險資訊，進行分析判斷，作為衛教與作業改善建議之依據¹⁰³。因此，健康保護應建構完整的計畫管理、紀錄保存與執行稽核機制，以確保其制度功能得以具體實踐，達成其預期目標。

本草案雖已明定應置勞工健康服務人員，惟尚未進一步規範事業單位就其健康保護內容訂定具體執行計畫，或保存相關紀錄資料，將使得後續執行成效難以驗證。對此，醫護相關團體亦指出，政府應監督企業是否真正提供實質之健康保護內容，尤其在未設置職醫職護人員之事業單位，更應審慎審查其健康保護事項是否具備專業性與可行性¹⁰⁴。

綜上，允宜參照職安法第23條¹⁰⁵及其子法職業安全衛生管理辦法所規範之「職業安全衛生管理計畫」制度，將勞工健康保護納入年度計畫，並保存執行紀錄，供主管機關訪查，強化行政監督機制，落實執行勞工健康保護。

爰建議本草案第23條修正為「雇主應依其事業單位之規模、性質，設置安全衛生組織、人員；並訂定職業安全衛生管理及健康保護計畫，實施安全衛生管理、健康保護及自動檢查，並保存執行紀錄，供主管機關訪查（第1項）。前項之事業單位達一定規模或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理及健康保護系統（第2項）。中央主管機關對前項職業安全衛生管理及健康保護系統得實施訪查，其管

¹⁰³ 賴昆暉、林育正，〈職場健康管理與勞工健康服務措施〉，《臺灣勞工季刊》，第67期，2021年9月，頁28。

¹⁰⁴ 臺灣職業衛生護理暨教育學會提出關於第22條的修正「應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構…」，建議政府應擬定策略監督修法後的結果，是否會影響對勞工健康的照護？即事業單位若無聘用職醫或職護，而是聘的心理師、職能治療師等其他醫事人員時，是否能仍提出適切的健康照護計畫。勞動部職業安全衛生署，同註69。

¹⁰⁵ 職業安全衛生法第23條第1項規定：「雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。」

理績效良好得公開表揚之（第3項）。第一項及第二項所定安全衛生管理及健康保護，應由雇主、雇主代理人或工作場所負責人綜理，並由事業單位各級主管依其職責指揮、監督所屬人員執行（第4項）。前四項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、各層級職責、管理、自動檢查、職業安全衛生管理及健康保護系統建置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之（第5項）。」另配合本條文修正，職安法第52條酌作部分文字修正為「中央主管機關得將第八條驗證機構管理、……第二十三條第三項職業安全衛生管理及健康保護系統之訪查與績效認可、……。」

十、允宜強化工程各階段職災預防分級責任（本草案第23條第5項）

工程職災頻仍，其原因除在規劃與設計階段缺乏風險評估機制、施工現場安全衛生管理功能未能落實外，現行罰則偏低¹⁰⁶，亦不足以發揮嚇阻效果。尤其欠乏明確機制要求於工程設計階段即納入施工安全考量¹⁰⁷，致使事業單位難以建構完整之職災預防計畫，未能善盡應有之安全衛生管理責任。

監察院於2017年11月對勞動部所提出之糾正案¹⁰⁸，亦指出營造業普遍存在層層轉包特性，安全衛生狀況無法由單一層級掌握，僅依賴外部勞動檢查，難以有效改善實際風險。是以，應督促企業內部各級人員落實自主管理與督導機制，使安全管理責任制度化與內部化，方能矯正勞工不安全行為，預防重大職災。

因此，本草案第23條要求安全衛生管理應由雇主、雇主代理人或工

¹⁰⁶ 吳欣紘，職安法修法最高罰鍰從 30 萬提高至 150 萬 各級承攬人責任加重，中央通訊社，2024 年 11 月 7 日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202411070159.aspx>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

¹⁰⁷ 臺灣缺乏透過工程設計考量營造工作者安全（Design for Construction Worker Safety, DCWS）之明確機制、職災分析架構及災害因果模型，營造業難以自己發展有效的職災預防措施、計畫及執行。張毅斌、鄒子廉，〈借鏡英國經驗探討臺灣營造安全與災害預防策略〉，《工業安全衛生》，第 374 期，2020 年 8 月，頁 7。

¹⁰⁸ 監察院，106 財正 0029 糾正文，106 年 11 月 8 日，頁 7-9。

作場所負責人綜理，並由事業單位各級主管依其職責指揮、監督所屬人員執行，並於同條第4項授權中央主管機關訂定相關辦法增訂上述相關人員職責。此舉，有助於明確化各層級之職安責任，惟尚待進一步完備。

參考國際經驗，英國於2014年實施「工程（設計及管理）規則（The Construction [Design and Management] Regulations, CDM）」明文規範業主、設計師與營造廠商於工程各階段皆應負擔職業安全衛生責任，制度設計具體且完備¹⁰⁹。爰建議本草案第23條第5項修正為「前四項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、各層級職責、管理、自動檢查、職業安全衛生管理及健康保護系統建置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」俾利相關子法建立分級責任制度，明確課予事業單位（含工程業主）及各級承攬人之管理義務，藉以明確責任分工及強化工程各階段之職災預防。

十一、建議規範承攬人安全衛生統合管理者之資格（本草案第27條之1）

針對建築工程實務中常見的平行分包¹¹⁰現象，各承攬人雖各自建置安全衛生管理體系，卻缺乏有效統籌管理，導致職災風險無法整體掌控。因此，本草案第27條之1規定，事業單位將工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任，以利後續規劃、連繫及協調整體工程之安全衛生管理事宜。

¹⁰⁹ 臺灣自2005年至2014年期間之全產業職災平均死亡率，較英國同期高出10倍，反映我國在源頭防災及設計階段之法制機制仍有不足，英國制度可為我國借鏡之立法經驗。張毅斌、鄒子廉，同註107，頁8。

¹¹⁰ 「專業分包」模式即是國內工程界俗稱「發小包」的發包模式，在國內亦相當普遍，係將工程性質單純，且工程介面易與總包商做區分之各專業項目，而分別發包交由各專業廠商承攬施工。其專業分包商與總包商具同等地位，亦為業者俗稱「平行分包」，是由業主之工程管理單位負責協調各分包商之間責任與界面關係。主要就是業主考量工程性質、規模、專業項目、類型等因素，而針對其建築、土木、裝修、電梯、水電、空調及機械等工程，予以適當規劃、分割、分別發包，以讓承包能量較小之營造廠商，亦能參與競標以降低標價，或將不同工程性質之作業，分由各專業廠商承攬，以求得較佳之品質。張登瑞，《建築工程發包策略模式與問題之探討—以建設公司為例》，國立臺灣大學工學院土木工程學研究所碩士論文，2014年7月，頁51。

惟部分地方政府與團體認為¹¹¹，實務上，工程承攬廠商進出頻繁，難以穩定指派特定施工者長期負責統籌任務，部分工程亦可能由業主親自擔任統合角色，顯示現行制度設計欠缺彈性與替補機制。此外，統合管理責任之啟動與否，應視施工時序是否重疊及是否構成實質共同作業而定，否則易造成適用標準混淆，影響責任釐清與行政執行效能。爰有論者提出，防止工程職災須落實安全工作分析，釐清作業內容、人員、地點、時程及風險預測，使現場人員明確理解其職責與安全要點¹¹²。因此，在上述實務困境下，統合管理者若缺乏相關能力與經驗，將難以整合作業流程、辨識危害與統籌應變，為解決上述問題，故應明定其專業資格，方能使統合管理機制具體可行。

爰建議本草案第 27 條之 1 第 3 項修正為「前二項施工者之資格、指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

十二、建議增訂職業安全衛生教育訓練單位認可機制應涵蓋課程設計與講師資格（本草案第 32 條）

現行職業安全衛生教育訓練規則雖已就訓練單位之設立條件與講師資格等事項設有基本規範¹¹³，然本草案並未就課程內容、講師資格、設備資源、訓練對象等進行分級分類與系統性規範，恐將無法有效提升訓練品質。

有論者指出¹¹⁴，目前接受職業安全衛生教育訓練人員多集中於製

¹¹¹ 某市政府認為，職業安全衛生法修正草案第 27 條第 1 項「應指定施工者之一」建議修正為「應由事業單位或指定施工者之一」，實務上曾發生施工廠商頻繁進場又退場，而工程業主自行擔起統合管理責任；某營造同業公會指出，指定施工者之一負統合管理責任，建請將「共同作業」、「施工時間」納入考量，例如工程業主可能同時發包 3 家廠商，但廠商進場施工順序不同，工期未重疊。勞動部職安署回應表示，有關某市政府建議，修正文字「應由其或施工者之一」會納入研議；另本條係規範工程業主平行發包時，應指定施工者之一負統合管理責任，有否「共同作業」並非主要條件，且不影響指定施工者，至於受指定之施工者如提前退場，是否解除受指定施工者責任，工程業主是否繼續指定下一施工者，本署會納入研議併於施行細則定明。勞動部職業安全衛生署，同註 69。

¹¹² 金德，〈探討營造作業該如何降低職業災害發生〉，《工業安全衛生》，第 429 期，2025 年 3 月，頁 27。

¹¹³ 職業安全衛生教育訓練規則第 3 章訓練單位之資格條件及管理。

¹¹⁴ 陳振華、陳怡如、葉沛杰、張國明、張芳齊、蔡詩偉、陳美蓮，〈我國業界職業安全衛生專業人力現

造業及男性從業者為主，且多數受訓者認為課程內容應加強法令觀念認知及增加實務經驗介紹¹¹⁵。同時，講師來源過於集中，欠缺實務經歷或產業背景，導致教學內容與作業現場脫節，使學習成效受限¹¹⁶，亦反映認可制度缺乏對教學品質與講師專業能力的有效把關。此外，針對風險事業單位管理人員之問卷調查顯示，目前職安專業人員工作重心多為規劃、推動、紀錄與稽核等例行性作業，顯示與現場動態風險掌握存在落差¹¹⁷。

為期明確並完備職業安全衛生教育認可機制之完整性及確實執行，認可機制應涵蓋課程內容設計標準與講師專業條件。爰建議本草案第 32 條第 3 項修正為「前二項之安全衛生教育訓練、課程內容、訓練單位及講師之資格條件與管理、查核、認可、評鑑及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。」

十三、建議研議提升臨場健康服務涵蓋密度

就臨場健康服務供給面而言，根據全國勞工健康服務人員暨教育訓練管理系統資料統計截至2025年9月止，已登錄受訓合格醫師達4,149人¹¹⁸，整體醫師人力供應已具一定規模。對照日本厚生勞動省於2022年公布資料顯示，具備產業醫師資格者約達10.7萬人¹¹⁹。以1,000人以下事業單位之臨場服務為例，臺灣每年需求約為3萬2,136場，日本則達194萬8,812場，約為臺灣的60倍。然就供給面觀察，臺灣臨場服務醫師數量僅

況》，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第30卷，第1期，2022年3月，頁19。

¹¹⁵ 陳俊復，〈高雄市勞工接受安全衛生教育訓練的經驗與現況初探〉，《工業安全衛生》，第 236 期，2009年2月，頁20。

¹¹⁶ 同前註，頁15。

¹¹⁷ 陳振華等，同註 114，頁20。

¹¹⁸ 全國勞工健康服務人員暨教育訓練管理系統資料，勞動部職業安全衛生署網站，網址：<https://etms.osha.gov.tw/PageRef/LinkRef/LinkPageList.aspx>，最後瀏覽日期：2025年9月23日。

¹¹⁹ 株式会社エス・エム・エス【英語表記】SMS Co., Ltd.，産業医の人数はどのくらい必要？設置基準や義務、罰則などを徹底解説，2024年1月18日，網址：<https://sanchie.net/media/sangyoui-ninzuu/>，最後瀏覽日期：2025年9月23日。

約為日本的1/30¹²⁰，顯示我國臨場服務人力仍具提升空間，涵蓋密度不足之制度面問題亦亟待檢討與強化。

目前勞工健康保護規則¹²¹對中大型事業單位之臨場健康服務，亦未強制一定規模以上單位設置專任職業醫師，導致第一線健康服務能量不足，難以有效涵蓋高風險事業單位之需求。相較之下，日本制度已建立服務分級管理機制，規定勞工人數逾1,000人之事業單位應設置專任產業醫師，並依風險程度規範服務頻率與項目，制度設計具體且具可操作性¹²²，值得我國借鏡參考。

此外，依據勞動部就本院委員質詢事項所做說明¹²³，目前研議增列公共衛生師為健康服務人員之一，以因應後疫情時代職場防疫與健康促進需求，並推動「勞工健康服務護理人員微學程補助計畫」，培育具醫護、職安與公衛背景之跨領域人力。爰此類人力培育措施宜由行政院整合勞動部、衛生福利部及教育部進行跨部會協調合作，持續擴大追蹤辦理，並研議提升臨場健康服務密度與品質之支援策略。

十四、法案性別與人權影響評估

依行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項第3點規定：「各機關研擬法案，除應遵照『中央行政機關法制作業應注意事項』之規定辦理外，應切實注意下列各款規定：……（四）法案衝擊影響層面及其

¹²⁰ 林宇力，〈臺灣醫師勞工健康服務法制研析－以日本法制為借鏡〉，《月旦醫事法報告》，第80期，2023年6月，頁152。

¹²¹ 勞工健康保護規則第3條僅要求事業單位勞工人數在300人以上或從事特別危害健康作業之勞工人數在50以上者，得僱用或特約從事勞工健康服務之醫師及僱用從事勞工健康服務之護理人員，辦理勞工健康服務，並未強制設置專任職業醫師。

¹²² 日本厚生勞動省，産業医について その役割を知ってもらうために，日本厚生勞動省網站，網址：<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkkyoku/0000103897.pdf>，最後瀏覽日期：2025年9月23日。依據日本勞動安全衛生條例第13條，介於50~999人的公司需要任命特約產業醫師（囑託産業医）；超過1000人的公司（或有害作業超過500人）的公司則需聘用專職產業醫師（専属産業医）；超過3001人的公司，需要兩名以上的專職產業醫師。

¹²³ 參見勞動部2025年5月29日勞職授字第1140252426號函覆王正旭委員於立法院第11屆第3會期社會福利及衛生環境委員會第9次全體委員會議，就「針對勞工健康服務之研究報告建議事項，提出相關策進報告」之口頭質詢一案。

範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之評估。(五)除廢止案外，應進行性別影響評估。……」，草案主管機關已填報法案及性別影響評估檢視表（詳如附錄二）。

經初步檢視，在性別影響評估部分，本草案內容之執行方式無因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，對於性別對象及執行方式並無區別，故就不同性別、性傾向或性別認同者亦不會產生不同結果。在人權影響評估部分，本草案亦無違反公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約等內容，爰草案符合憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要求，並符合憲法有關人民權利之規定、公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約。

陸、結論

本草案內容除涉及職場霸凌防治工作外，尚包括源頭防災、承攬管理、勞工健康服務及職安衛教育訓練等事項。茲就行政院提案內容進行研析，並就其性別及人權影響評估報告結果加以檢視，提出相關建議如下，俾供委員於問政及審查法案參考：

- 一、建議明定事業單位負有防災規範審查之職責，以落實源頭防災制度功能。
- 二、建議區分勞工健康服務人員不同職責角色。
- 三、職場霸凌定義範疇宜涵蓋歧視言行。
- 四、允宜擴大職場霸凌防治範圍及提供中小企業協助方案。
- 五、明確授權子法建立職場霸凌認定原則。
- 六、允宜建立霸凌行為人接受心理諮商與輔導之處置。
- 七、強化職場霸凌調查透明度及外部主動調查機制。
- 八、明確授權訂定職場霸凌申訴案件之處理期限。

- 九、允宜規範事業單位訂定健康保護事項並保存執行情形。
- 十、允宜強化工程各階段職災預防分級責任。
- 十一、建議規範承攬人安全衛生統合管理者之資格。
- 十二、建議增訂職業安全衛生教育訓練單位認可機制應涵蓋課程設計與講師資格。
- 十三、建議研議提升臨場健康服務涵蓋密度。

柒、條文對照表

行政院函送本院審議之「職業安全衛生法部分條文修正草案」，共計新增6條，修正17條。本報告經研析後，建議修正8條（第15條之1、第22條、第22條之1、第22條之2、第23條、第27條之1、第32條、第45條）；另提出其他建議修正條文1條。茲就相關條文建議修正情形，臚列條文對照表如下：

一、行政院提案修正條文

職業安全衛生法部分條文修正草案條文對照表

修正條文	本報告建議條文	現行條文	說明
第十五條之一 事業單位將一定規模以上之工程交付規劃者、設計時，應使該規劃者、設計者依其工程特性，分析潛在施工危害，編製安全衛生圖說及規範，量化編列安全衛生費用，並製作工程規劃設計安全分析報告。 事業單位將前項工程交付施工時，應使該施工者於事前依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 前二項一定規模以上工程範	第十五條之一 事業單位將一定規模以上之工程交付規劃者、設計時，應使該規劃者、設計者依其工程特性，分析潛在施工危害，編製安全衛生圖說及規範，量化編列安全衛生費用，並製作工程規劃設計安全分析報告。 事業單位將前項工程交付施工時，應使該施工者於事前依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 前二項一定規模以上工程範		行政院說明： 一、<u>本條新增。</u> 二、鑑於近年工程案件有朝向大規模、高樓層及深開挖之趨勢，致施工風險增加，職業災害比例逐年攀升，現行本法雖已規範營造事業單位於施工階段採取必要之安全衛生設備及措施之規定，其適用對象未包含工程業主（例如公共工程主辦機關、興建大型建築工程之不動產開發商、興建大型廠房之製造業、或興建金融中心之金融服務業等）。

圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項、<u>審查程序與責任</u>及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		三、此外，實務上工程業主將工程之規劃、設計或施工等交付承攬時，未於規劃及設計階段消除職業災害風險，常未能善盡防止職業災害責任，僅於契約文件要求營造事業單位落實各項安全衛生設備及措施，未合理規劃風險較低之工址、工法及工期，且安全衛生經費普遍編列不足，並缺乏監督及審核機制，以致未能有效降低職業災害風險。 四、查英國「工作安全衛生法（Health and Safety at Work Act）」、「工程（設計及管理）規則（The Construction [Design and Management] Regulations 2015）」、新加坡「工作場所安全衛生法（Workplace Safety and
---	--	--	--

			Health Act)」、「工作場所安全衛生(安全設計)規範(Workplace Safety and Health [Design for Safety] Regulations 2015)」及韓國「職業安全衛生法(Occupational Safety and Health Act)」等立法例，均要求業主將一定規模之工程交付設計或施工時，其設計者或施工者應於事前實施風險評估，消除危害根源，並採行必要之職業災害預防設備及措施，另我國政府採購法第七十條之一第一項規定，機關辦理工程規劃、設計應負有分析潛在施工危險，編製符合規定之安全衛生圖說及規範，並量化編列安全衛生費用之責。
--	--	--	---

			五、第五條第二項雖定有工程之設計者或施工者於設計、施工規劃階段應實施風險評估，致力防止發生職業災害，惟其責任未及於工程業主，且該條文屬一般責任並無相應罰責。 六、工程業主具有決定規劃者、設計者或施工者良窳之選擇權，可為整體工程之工期及經費合理分配，審查規劃者、設計者或施工者之風險評估及處理等運成果，並可運用契約推動整體工程之安全衛生管理，係營造工程安全設計及管理最為關鍵之權責單位。為使工程業主、規劃者、設計者及施工者等，於工程全生命週期各階段，共同依其規模特性及可能出現之作業危害，以源頭管理之概念，分析潛
--	--	--	---

			在施施工風險，爰於第一項定明事業單位將一定規模以上之工程交付規劃或設計時，應使該規劃者或設計者落實安全衛生管理相關事項，依工程特性分析潛在施工危害，編製安全衛生圖說及規範，量化編列安全衛生費用，並製作工程規劃設計安全分析報告。 七、第二項定明事業單位將上述工程交付施工時，應使該施工者於事前依設計者傳遞風險資訊，落實施工風險管理事項，包括依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 八、為使事業單位明瞭第一項及第二項相關規定之執行方式，爰於第三項定明一定規
--	--	--	--

			模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。 本報告說明： 工程業主除應要求設計者及施工者依規定提出潛在危害評估及預防措施外，並應負責審查、監督其評估與處理成果，方能確實落實防災工作，爰建議於第三項增列有關事業單位審查程序與責任之規定。
第二十二條 事業單位勞工人數在五十人以上者，應置<u>勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構</u>，辦理健康管理、職業病與工作相關疾病之預防及健康促進等勞工健康保護事項。 前項職業病及工作相關疾病預防事項，應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。	第二十二條 事業單位勞工人數在五十人以上者，應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構，辦理健康管理、職業病與工作相關疾病之預防及健康促進等勞工健康保護事項；<u>前述職業病及工作相關疾病預防事項，應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。</u>	第二十二條 事業單位勞工人數在五十人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。 前項職業病預防事項應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 <u>第一項事業單位之適用日期，中央主管機</u>	行政院說明： 一、修正第一項： (一)基於實務上，勞工健康保護事項之推動除醫護人員外，尚包含其他相關專業之人員，如心理師、物理治療師或職能治療師等，爰將第一項之應僱用或特約醫護人員修正為應置勞工健康服務人員。 (二)現行勞工健康

<u>第一項勞工健康服務人員、專業機構之資格與管理、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。</u>	<u>前項勞工健康服務人員以醫護人員為主，並得置心理師、物理治療師或職能治療師等專業人員。</u> 第一項勞工健康服務人員、專業機構之資格與管理、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	<u>關得依規模、性質分階段公告。</u> 第一項有關從事勞工健康服務之醫護人員資格、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	保護規則第五條第一項規定事業單位特約醫護人員或勞工健康服務相關人員應委託特定專業機構指派符合資格之人員為之，爰增訂事業單位可委託勞工健康服務專業機構辦理勞工健康保護事項。 (三)應辦理之勞工健康保護事項，除勞工暴露於單一或特定危害，如物理性、化學性或生物性危害等原因引起之疾病預防外，亦包括個人及工作等多重因素所促發之工作相關疾病預防，如重複性作業促發之肌肉骨骼疾病、長時間工作等異常工作負荷促發之腦心血管疾病或對心理健康造成不良影響等人因或社會心理方面之危害預防，爰增列為勞工健康保護事項，以強化
---	---	---	---

			事業單位對於工作相關疾病之預防及健康促進等身心健康保護事項。 (四)勞工健康服務人員之人力配置及勞工健康服務專業機構之資格，將於第三項授權之子法定之，併予說明。 (五)餘酌作文字修正。 二、配合第一項增訂工作相關疾病預防事項為勞工健康保護事項，爰修正第二項，並酌作文字修正。 三、條文第三項定明事業單位之適用日期以分階段公告之方式辦理，係考量醫護人員提供勞工健康服務之量能及對於中小企業推動勞工健康保護事項之衝擊，惟查勞工健康保護規則第四條就勞工人數在五十人以上者，應辦理勞工健康服務之事項，已於一百一十一年一月一日施
--	--	--	--

			行，爰予刪除。 四、第四項移列為第三項，並為配合第一項之修正，增訂勞工健康服務人員、勞工健康服務專業機構之資格及管理等事項之辦法，授權由中央主管機關定之。 本報告說明： 一、本草案第一項及第二項予以整併。 二、基於勞工健康服務人員屬性不同，應區分不同職責角色，例如，應置職醫、職護為主之健康服務人員，並得依職業性質需求僱用或特約心理師、物理治療師或職能治療師等專業人員協助辦理特定事項，爰建議增訂第二項規定。
第二十二條之一 本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威	第二十二條之一 本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威		行政院說明： 一、<u>本條新增。</u> 二、為明確職場霸凌定義，以強化雇主預防責任，爰參考韓國勞動基準法及日本勞動施策綜合推進法對於職權騷擾

脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理： 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。	脅、歧視、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 <u>主管機關應協助</u>雇主採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理： 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。 <u>第一項所稱職場霸凌之行為樣態與認定原則，以及第二項主管機關之協助事項，由中央主管機關定之。</u>		之規定、澳洲公平工作法對於職場霸凌之定義，以及校園霸凌防制準則、最高行政法院職場霸凌防治申訴及處理要點，與相關法院判決等，於第一項定明職場霸凌之定義。 三、第一項所稱勞動場所，依本法施行細則第五條第一項第一款及第三款規定，其包括於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所，及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所，亦即該場所非僅限該勞工所服務事業單位內之場域，若其經指派至其他場所執行職務或以線上方式遠距工作，亦屬之；所稱事業單位人員，可能為特定個人或一群
--	--	--	--

			人，包含雇主、各級主管、受僱勞工及其他受工作場所負責指揮或監督勞動之人員，例如派遣勞工等，其彼此間之職務存有平行之、上對下或下對上之關係，於勞動場所執行職務時，以其職務或權勢地位，持續以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路等方式，直接或間接對他人生體或精神造成危害之不當行為；所稱致遭其身心健康受危害，不以具體之傷害程度為必要，包括形成明顯敵意或惡劣之工作環境，造成勞工身心壓力，或可能導致勞損或傷病之情形已足，以促使雇主善盡事前預防責任。至行為是否逾越業務上
--	--	--	---

			必要且合理範圍，得依社會通念，視該行為與工作是否具連與合理性認定，例如主管要求勞工執行對業務明顯不必要或不可能執行之任務，或不提供勞工工作等，其可透過勞動契約、事業單位之工作規則、內部規定以及適用之相關法規予以檢視。實務上，依法院判決之案例，該等行為之判斷，係綜合評估該行為樣態、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機、目的等，是否已逾越社會通念所容許之範疇。 四、至勞工與行為人之間，未具有職務或職權關係，如外部顧客（第三方）之謾罵、羞辱、騷擾或歧視等不當行為，或就單次偶發性之衝突或暴力等不當
--	--	--	---

			行為，例如人際關係之衝突、丟擲物品或文件等，如非情節重大而仍屬第六條第二項第三款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，其相關危害預防事項，應依該規定辦理。 五、另查國際上多數將行為之「持續性」作為職場霸凌之認定要件，例如澳洲公平工作法所定之職場霸凌，指個人在或一群人在職場中反覆對某位工作者或者某一群工作者有不合理之行為，且該行為會對受害者之健康或安全造成風險；但考量行為情節重大者，例如因單次之重大人格侮辱行為，導致勞工身心遭受嚴重傷害，未必以持續或反覆發生作為
--	--	--	--

			要認定之要件，為保障勞工權益，且促使雇主落實預防作為，爰於第一項但書規定，情節重大之言行，不以持續發生為必要，亦屬本法所稱之職場霸凌。至情節重大之認定，應視個案具體情節，綜合審酌行為人言之動機、目的、手段，對被害人、職場中其他工作者或環境所造成之負面影響等，作為判斷之基準，例如行為人具有明確惡意或帶有報復目的、採取公開脅迫、羞辱等方式，對被害人身心造成重大傷害等。 六、基於我國多數為中小或微型企業，考量其職場霸凌防治資源有限，惟雇主仍應盡職場霸凌防治責任，爰參考性別平等工作法第十三條第二項，於第二項
--	--	--	--

			模應凌措施單之明用，作指事，用治續行法規；未因及將修第十四之明述另工本第五條第二項規定，指勞動場所中，接受雇主或代理處之支配、管理之場所。 規模所應凌措施單之明用，作指事，用治續行法規；未因及將修第十四之明述另工本第五條第二項規定，指勞動場所中，接受雇主或代理處之支配、管理之場所。 不同單位所應凌措施單之明用，作指事，用治續行法規；未因及將修第十四之明述另工本第五條第二項規定，指勞動場所中，接受雇主或代理處之支配、管理之場所。 不單職之勞工，為求其僱用之，惟其他受工指事，仍應納入適用治續行法規；未因及將修第十四之明述另工本第五條第二項規定，指勞動場所中，接受雇主或代理處之支配、管理之場所。 明事業採取防治措施；該事業單位計算，以其僱用之，惟其他受工指事，仍應納入適用治續行法規；未因及將修第十四之明述另工本第五條第二項規定，指勞動場所中，接受雇主或代理處之支配、管理之場所。 定事業採取防治措施；該事業單位計算，以其僱用之，惟其他受工指事，仍應納入適用治續行法規；未因及將修第十四之明述另工本第五條第二項規定，指勞動場所中，接受雇主或代理處之支配、管理之場所。
--	--	--	--

			本報告說明： 一、觀諸現行法制，公務人員保障法第十九條第二項對職場霸凌之定義，已明確將「歧視言行」納入其中；就業服務法第五條第一項亦規定，禁止以種族、階級、性別、性傾向、年齡、婚姻、身心障礙等特質進行歧視。惟第一項所定職場霸凌定義，未涵蓋歧視性言行，恐致實務上對以歧視為手段之霸凌行為，難以據以處理。為確保勞工之就業平等與人格尊嚴，並防止職場歧視，建議將「歧視」增列於第一項規定。 二、另職場霸凌之高風險樣態往往發生於內控較弱、層級關係緊密之中小企業，且有學者呼籲公部門應協助建立「敢發聲的職場環境」，爰建議修正第二項規定。 三、此外，第一項雖已增列職場霸凌定義，但「冒犯」、「冷落」、「孤立」等用語
--	--	--	---

			仍屬抽象，且「持續性」與「情節重大」要件在操作上易生爭議；以及訂定第二項主管機關應提供之協助事項，爰建議增訂第三項規定。
第二十二條之二 雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： （一）採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 （二）視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 （三）對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應	第二十二條之二 雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： （一）採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 （二）視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 （三）對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應		行政院說明： 一、<u>本條新增</u>。 二、雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取立即有效之適當措施，避免其持續受傷害，並提供相關協助與進行調查或協調，以維護其權益，爰為第一項規定，惟考量雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之管道可能不同，應採取之立即有效適當措施亦有不同，爰參考性別平等工作法第十三條第二項之規定，增訂第一項分列二款，定明「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉時應採之適當措施： （一）第一款：參考性別平等工作

續行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。 (三)適度調整工作內容或工作場所。 (四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主	續行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。 (三)適度調整工作內容或工作場所。 (四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。 <u>雇主對於經調查確立職場霸凌具持續性且情</u>		法第十三條第二項第一款所定性騷擾防治之措施，及加拿大工作場所騷擾與暴力防治條例對於事件之協調及調查機制，定明雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，包括應採行避免申訴人再度遭受職場霸凌之措施，例如改善雙方之間互動關係、依當事人意願適時調整工作內容及場所、重申職場霸凌零容忍政策及教育訓練及提高勞工對職場霸凌之意識；應視申訴人之需求及事件情節，提供相關之協助或保護措施，例如告知相關權益及救濟途徑、尋求心理諮商或法律諮詢等資源，及保護個人隱私等措施；對申訴事件進行調查，惟考量職場霸
---	---	--	--

管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。 雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。	<u>節重大者，得要求行為人接受心理諮商與輔導，並視其行為情節輕重及接受諮商與輔導結果，作為其考績、升遷、續聘或調任之參考依據。</u> 雇主接獲被霸凌勞工申訴或知悉時，應於中央主管機關指定之網站登錄，並<u>定期揭露調查進度</u>，主管機關對於登錄之案件情節重大者，得經申訴人同意後，<u>啟動調查</u>；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。 雇主依前四項所為之適當措施、調查處理與申復原則、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、<u>處理期限</u>、調查人員資格與調查小組之組成、懲戒處理及其他相關措施；其準		凌事件型態多元，情節輕重不一，其可能為單純之人際溝通或管理作為令申訴人誤解或心理不適，爰於調查過程中，若申訴人有意願協調者，雇主可依申訴人意願，透過事業單位內部人員溝通協調，適時澄清誤解，如協調不成立時，應續行調查；另為避免協調機制有使申訴人受權勢壓迫之疑慮，後續將於授權子法定明相關處理原則及程序；職場霸凌申訴事件經調查後，應依據調查結果及管理需求，對行為人予以適當之懲戒或處理，該處理尚不以認定職場霸凌成立為必要，行為人若確有不當之言行或不適任者，即可依事業單位內部之工作守則或懲處規範處理，
--	--	--	---

	則，由中央主管機關定之。		例如警告或調離主管職等。 (二)第二款定明雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，例如因其他同事或家屬等申訴而知悉後應訪談相關人員，就事實進行釐清；依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴，若其有意願提出申訴者，續依第一款規定採取該款相關措施；對相關人員適度調整工作內容或工作場所；依被霸凌勞工意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 三、增訂第二項： (一)定明雇主對於職場霸凌事件之調查或協調之處理原則，使雇主有所遵循，並使調查或處理結果具備可信賴性，以保障當事人權益。 (二)為強化事業單位實施職場霸
--	--------------	--	---

			凌事件調查之公正客觀與程序明確化，及避免調查處理期限過久，增加申訴者之心理負擔，將另於依第四項授權訂定之準則中規定調查小組之組成及調查處理期限，例如勞工人數達一定規模以上者，應遴聘外部專業人士協助調查，該調查小組中，外部成員不得少於二分之一。 (三)就調查之專業人力，中央主管機關將建立職場霸凌調查專業人才資料庫，提供事業單位遴聘之參據。調查處理期限應自調查小組成立後翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。 (四)所稱協調，原則上需符合客觀、公正、公平原則，尤應尊重申訴人意願，並以當事
--	--	--	--

			人雙方需有共識，且共同同意協調人選，於可接受協調處理結果後，留存紀錄；當事人若不服調查結果，雇主應建立適當之申復機制，俾利當事人有合理之管道，再行審視調查程序是否完備，必要時有重新調查之機會，該申復程序將審酌事業單位規模、實務可行性等因素，於依第四項規定授權訂定之準則中定之。 (五)至於勞工向雇主申訴職場霸凌或對事業單位內部之調查結果或處理不滿意後，而雇主未為處理、未依修正條文第二十二條之一第二項各款規定訂定之申訴管道或規範、未採取立即有效之適當措施，或未依申復程序辦理，勞工可依第三十九條規定，向主管機
--	--	--	--

			關或勞動檢查機構提起申訴，由其就雇主是否落實應採行之預防及處置措施，實施調查。 四、為掌握職場霸凌事件申訴之相關統計及雇主處理之情形，增訂第三項，定明雇主接獲被霸凌勞工申訴時，及該事件之處理結果均應登錄至中央主管機關指定之網站；該登錄尚未包含第一項第二款雇主非因該項第一款情形而知悉勞工遭受職場霸凌時之事件，惟若相關事實釐清後，被霸凌勞工有意提起申訴時，仍應登錄於第三項網站該登錄亦可即時提供雇主相關資訊及資源，以協助其進行職場霸凌事件之內部處理機制。至登錄之時間，將另於子法定明之。 五、增訂第四項，
--	--	--	--

			修正條文第二十二條之各款規定，自訴管道及規範、第一項所為適當措施、第二項調查處理與申復原則，及第三項應將申訴案件登錄之方式，授權由中央主管機關另以具體化相關內容，俾利雇主落實法遵；另雇主所訂之規範及採取之適當措施，至少應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成及處理規範等，併予敘明。 六、另考量我國多數為中小或微型企業，其內部協調或調查職場霸凌之專業人力有限，為協助其落實法遵，並提供申訴人
--	--	--	---

			相關協助及保護措施，未來將視實務需求由主管機關提供必要之協助或補助。 本報告說明： 一、若涉霸凌之主管未受任何評核或處分，仍得順利升遷或調任，將嚴重破壞組織信任機制，並使防治制度流於形式。為確保調查結果具實質效力，應要求雇主依調查結果進行人事評估，並視情節納入考績、升遷及任用決策參考，爰建議增訂第三項規定。 二、本草案僅著重於雇主內部調查，然若僅依賴內部機制，易因利益衝突或程序不透明，致使受害勞工權益無法獲得有效保障，爰建議修正本草案第三項規定（遞移項次為第四項），雇主於接獲申訴或知悉時，須於中央主管機關指定網站登錄，並定期揭露調查進度及結果。其次，考量實務上行政調查
--	--	--	--

			負荷量能，授權主管機關就情節重大案件，並經申訴人同意後，得啟動調查。 三、職場霸凌事件與性騷擾事件同樣發生於權力不對等之情境，受害人常因畏懼報復或職涯風險延遲申訴，致逾越時效而喪失救濟機會，爰建議將處理期限增列於本草案第四項規定（遞移項次為第五項），並酌作文字修正。
第二十三條 雇主應依其事業單位之規模、性質，<u>設置安全衛生組織、人員；並訂定職業安全衛生管理計畫</u>，實施安全衛生管理及自動檢查。 前項之事業單位達一定規模或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好得公開表揚之。	第二十三條 雇主應依其事業單位之規模、性質，設置安全衛生組織、人員；並訂定職業安全衛生管理<u>及健康保護計畫</u>，實施安全衛生管理、<u>健康保護及自動檢查</u>，並保存執行紀錄，供主管機關訪查。 前項之事業單位達一定規模或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理<u>及健康保護系統</u>。 中央主管機關對前項職業安	第二十三條 雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。 前項之事業單位達一定規模<u>以上</u>或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好並<u>經認可者</u>，得公開表揚之。	行政院說明： 一、參考國際標準組織 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準、國際勞工組織(ILO)職業安全衛生管理系統指引及各先進國家作法，安全衛生組織、人員係事業單位內推動職場安全衛生管理之關鍵角色，且實務上雇主亦係透過設置安全衛生組織、人員，負責擬訂、規劃、推動及督導事業單位內安全衛

<u>第一項及第二項所定安全衛生管理，應由雇主、雇主代理人或工作場所負責人綜理，並由事業單位各級主管依其職責指揮、監督所屬人員執行。</u> 前<u>四項</u>之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、<u>職責</u>、<u>管理</u>、<u>自動檢查</u>、<u>職業安全衛生管理系統建置</u>及其他<u>相關</u>事項之辦法，由中央主管機關定之。	<u>全衛生管理及健康保護系統得實施訪查，其管理績效良好得公開表揚之。</u> 第一項及第二項所定安全衛生管理<u>及健康保護</u>，應由雇主、雇主代理人或工作場所負責人綜理，並由事業單位各級主管依其職責指揮、監督所屬人員執行。 前<u>四項</u>之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、<u>各層級職責</u>、<u>管理</u>、<u>自動檢查</u>、<u>職業安全衛生管理及健康保護系統建置</u>及其他<u>相關</u>事項之辦法，由中央主管機關定之。	<u>前三項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置、績效認可、表揚及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</u>	生相關業務，逐步將職業安全衛生管理融入企業組織管理體系，爰<u>第一項酌作文字修正</u>，以符合實際。 二、<u>第二項酌作文字及標點符號修正。</u> 三、<u>第三項立法意旨係為鼓勵事業單位積極推動職業安全衛生，落實自主管理，現行公開表揚有國家職業安全衛生獎、推行職業安全衛生優良單位及人員、優良工程金、安獎等，並訂有相關要點據以實施，又考量符合評核要件無須再經績效認可，爰為第三項修正，以符合實際。</u> 四、鑑於事業單位內安全衛生管理之推動，實務上常有各級人員權責劃分不明確之爭，例如工地負責人與職業安全衛生管理人員職責不清，致對安全衛生管
---	---	--	--

			理事項之綜 理、指揮、監 督等職責互相 推諉。查本法 施行細則第三 條及第三十四 條規定，安全 衛生管理應由 雇主、雇主代 理人或工作場 所負責人綜 理；又查職業 安全衛生管理 辦法第五條之 一規定，工作 場所負責人及 各級主管職責 係依其職權指 揮、監督所屬 執行安全衛生 管理事項，並 協調及指導有 關人員實施， 另職業安全衛 生管理人員係 負責擬訂、規 劃、推動及督 導安全衛生管 理事項，為使 各層級職業安 全衛生職責明 確化，共同推 動職業安全衛 生業務，爰增 訂第四項規 定。 五、第四項移列為 第五項，配合 第四項之增訂 修正所涉項 次，並授權訂 定上述相關人
--	--	--	---

			員之職責，以資明確。 本報告說明： 一、健康保護事項應建構完整的計畫管理、紀錄保存與執行稽核機制，以確保其制度功能得以具體實踐，達成其預期目標，爰建議修正第一項規定。 二、第二項至第四項，酌作文字修正。 三、為強化工程各階段職災預防分級責任，借鏡英國經驗，於相關子法建立分級責任制度，藉以明確責任分工及強化工程各階段之職災預防，爰建議修正第五項規定，並酌作文字修正。
第二十七條之一事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任。 前項經指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。	第二十七條之一事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任。 前項經指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。		行政院說明： 一、<u>本條新增</u>。 二、增訂第一項： （一）目前實務上，例如建築工程業主常將建築物以分項工程方式，平行發包予土建、機電及空調工程等平行承攬人，鑑於承攬人原各已建置其安全衛生承攬管理體系，惟欠缺統合，

前二項施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	前二項施工者之<u>資格</u>、指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		使工作者面臨職業災害風險。 (二)查日本「勞動安全衛生法(勞働安全衛生法)」第三十條規定，工程業主將工程交付二個以上施工者於同一地點施工時，為統合各施工者之工法兼容性、施工順序及結構設備等介面問題，避免因介面衝突引起職業災害，定明發包之事業單位應指定一主要承攬人負責統合安全衛生管理之責任；另英國「工程(設計及管理)規則(The Construction [Design and Management] Regulations 2015)」第五條規定，工程業主於超過一個承攬人，或可合理預見任一階段有超過一個承攬人參與工程時，即應任命其中一承攬人負統合
--	--	--	--

			安全衛生管理之責任。 (三)第二十七條雖規定原事業單位之承攬安全衛生管理責任，惟工作場所如有多個平行承攬之原事業單位時，現行僅能藉由契約約定統合管理責任，缺乏法律強制性。參考日本及英國上述規定，於第一項定明事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任，以規劃、連繫及協調整體工程之安全衛生管理事宜，防止職業災害發生。 三、第二項定明經依第一項規定指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。被指定為統合管理責任者所需之管理
--	--	--	--

			人員費用，第一項事業單位（即工程業主）應於規劃、設計階段妥適編列之，併予敘明。 四、為使事業單位明瞭第一項及第二項相關規定之執行方式與整體工程安全衛生統合管理工作，包括被指定負整體工程安全衛生統合管理責任之施工者及未被指定者應辦理事項，爰於第三項定明施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。 本報告說明： 在實務困境下，統合管理者若缺乏相關能力與經驗，將難以整合作業流程、辨識危害與統籌應變，為解決上述問題，故應明定其專業資格，爰建議修正第三項規定。
第三十二條 雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練。	第三十二條 雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練。	第三十二條 雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全	行政院說明： 一、第一項酌作文字修正。 二、查職業安全衛生教育訓練規

<u>前項安全衛生教育訓練，應由雇主自行辦理或交由中央主管機關認可之機關(構)、學校、團體等訓練單位辦理。</u> <u>前二項之安全衛生教育訓練、訓練單位之資格條件與管理、查核、認可、評鑑及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。</u> 勞工對於第一項之安全衛生教育訓練，有接受之義務。	前項安全衛生教育訓練，應由雇主自行辦理或交由中央主管機關認可之機關(構)、學校、團體等訓練單位辦理。 前二項之安全衛生教育訓練、<u>課程內容、訓練單位及講師之資格條件與管理、查核、認可、評鑑及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。</u> 勞工對於第一項之安全衛生教育訓練，有接受之義務。	衛生教育及訓練。 前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育及訓練，有接受之義務。	則第二十條第一項規定，安全衛生教育訓練得由經中央主管機關認可之特定訓練單位辦理，爰增訂第二項，以資明確。 三、第二項移列為第三項，並配合第二項定明第一項之教育訓練可交由特定訓練單位辦理，爰於第三項就該等訓練單位之查核、認可及評鑑等事項授權由中央主管機關於規則訂定。 四、第三項移列為第四項，並酌作文字修正。 本報告說明： 課程內容之完整性與講師之專業實務經驗，對安全衛生教育訓練成效至關重要，直接影響勞工對危害風險的認知與防範能力。若無統一標準，訓練內容易與作業實況脫節，難以發揮應有之防災效益，爰建議於第三項明定認可機制應涵蓋課程內容與講師專業資格條件。
第四十五條 有下列情形之一者，處新臺幣三萬元	第四十五條 有下列情形之一者，處新臺幣三萬元	第四十五條 有下列情形之一者，處新臺幣三萬元	行政院說明： 一、現行條文列為第一項：

以上七十五萬元以下罰鍰： 一、違反第六條第二項、第十二條第四項、第二十二條第一項、第二十二條之一第二項後段、第二十二條之二第一項第二款、第二十三條第一項、第三十二條第一項、第三十四條第一項或第三十八條之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第十五條之一第一項、第二十七條、第三十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第	以上七十五萬元以下罰鍰： 一、違反第六條第二項、第十二條第四項、第二十二條第一項、第二十二條之一第二項後段、第二十二條之二第一項第二款、第二十三條第一項、第三十二條第一項、第三十四條第一項或第三十八條之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第十五條之一第一項、第二十七條、第三十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第	以上十五萬元以下罰鍰： 一、違反第六條第二項、第十二條第四項、第二十二條第一項、第二十二條之一第二項、第二十二條第一項、第二十三條第一項、第三十二條第一項或第三十八條之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。	(一)為督促雇主積極預防職業災害，落實安全衛生管理，且現行罰鍰過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣七十五萬元。 (二)本法所定安全衛生之管理措施，例如不法侵害預防計畫、作業環境監測計畫之訂定，及依第二十二條規定辦理勞工健康保護事項等，其罰鍰均為通知限期改善，屆期未改善，再予罰鍰，考量處罰衡平性，修正條文第二十二條之一第二項各款規定為雇主應訂定職場霸凌防治措施，亦屬本法之管理措施；又配合修正條文第二十二條之二第三項定明發生職場霸凌申訴事件應通報之規定，及考量第二十二條之二第一項第二款雇主知悉勞工
---	---	--	--

一項、第二項、第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 <u>有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。</u>	一項、第二項、第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 有前項規定情形之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。		遭受職場霸凌情事之方式非由被霸凌勞工申訴，其相關作為之裁罰應與由被霸凌勞工申訴有別，宜先限期改善再予罰鍰，爰於第一款增訂上開規定之罰則；至雇主由被霸凌勞工申訴而知悉勞工遭受職場霸凌情事，卻未採取相關協助或調查機制，則依第二款規定逕予罰鍰。 (三)配合修正條文第十五條之一、第二十七條之一及第二十二條之二第一項第一款之增訂，於第二款增訂其罰則 (四)第三款未修正。 二、參考勞動基準法第七十九條第四項，增訂第二項，定明違法之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 本報告說明：
---	--	--	--

			配合第二十二條之二修正，第一項第一款酌作文字修正。
--	--	--	---------------------------

二、其他建議修正條文

職業安全衛生法第五十二條建議修正條文對照表

本報告建議條文	現行條文	說明
第五十二條 中央主管機關得將第八條驗證機構管理、第九條抽驗與市場查驗、第十二條作業環境監測機構之管理、查核與監測結果之通報、第十三條新化學物質之登記與報告之審查、第十四條管制性化學品之許可與優先管理化學品之運作資料之備查、第二十條認可之醫療機構管理及健康檢查結果之通報、第二十三條第三項職業安全衛生管理及健康保護系統之訪查與績效認可、第三十二條第二項訓練單位之管理及第三十九條第二項疑似職業病調查等業務，委託相關專業團體辦理。	第五十二條 中央主管機關得將第八條驗證機構管理、第九條抽驗與市場查驗、第十二條作業環境監測機構之管理、查核與監測結果之通報、第十三條新化學物質之登記與報告之審查、第十四條管制性化學品之許可與優先管理化學品之運作資料之備查、第二十條認可之醫療機構管理及健康檢查結果之通報、第二十三條第三項職業安全衛生管理系統之訪查與績效認可、第三十二條第二項訓練單位之管理及第三十九條第二項疑似職業病調查等業務，委託相關專業團體辦理。	(如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明) 一、配合第二十三條修正，本條文酌作文字增列。 二、其餘規定未修正。

參考文獻

一、政府出版品、書籍、學位論文

1. 行政院主計總處 2021 年工業及服務業普查報告—第 1 卷綜合報告，2024 年 3 月。
2. 林佳和，〈mobbing：勞工人格之特殊侵害型態—以德國法為中心〉，《勞動與法論文集 III—國家與勞動市場管制、勞動契約》，元照出版，2014 年 10 月。
3. 張登瑞，《建築工程發包策略模式與問題之探討—以建設公司為例》，國立臺灣大學工學院土木工程學研究所碩士論文，2014 年 7 月。
4. 葉佳倫，《我國職場霸凌預防措施與申訴制度之研究》，中正大學勞工關係研究所碩士論文，2021 年 6 月。
5. 劉怡君，《承攬關係下原事業單位職業災害預防責任之探討》，國立政治大學勞工研究所碩士論文，2020 年 12 月。
6. 鄭資霖，《我國職場霸凌法律問題之研究》，世新大學法律系碩士論文，2023 年 7 月。
7. 謝曼麗、陳富莉，《整合性健康職場管理探討研究》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2016 年 3 月。

二、期刊論文

1. 李右婷，〈日本職權騷擾規範之研究〉，《東亞論壇季刊》，第 510 期，2020 年 12 月，頁 7-18。
2. 林宇力，〈臺灣醫師勞工健康服務法制研析—以日本法制為借鏡〉，《月旦醫事法報告》，第 80 期，2023 年 6 月，頁 137-156。
3. 邱冠喬，〈職場霸凌判斷基準之研究—以日本職場霸凌法製作為比較〉，《中原財經法學》，第 53 期，2024 年 12 月，頁 95-138。
4. 金德，〈探討營造作業該如何降低職業災害發生〉，《工業安全衛生》，第

- 429 期，2025 年 3 月，頁 18-27。
- 5.徐婉寧，〈ESG 浪潮下企業之職場霸凌防治義務—從 ILO 190 號公約談起〉，《月旦法學雜誌》，第 356 期，2025 年 1 月，頁 125-138。
 - 6.徐婉寧、仲琦，〈職場霸凌所致之精神疾病與職業災害—以日本職災認定基準最新動向為借鏡〉，《月旦法學雜誌》，第 23 卷，第 2 期，2021 年 11 月，頁 187-195。
 - 7.馬淑清、王秀紅、陳季員，〈職場霸凌的概念分析〉，《護理雜誌》，第 58 卷，第 4 期，2011 年 8 月，頁 81-86。
 - 8.陳俊復，〈高雄市勞工接受安全衛生教育訓練的經驗與現況初探〉，《工業安全衛生》，第 236 期，2009 年 2 月，頁 8-23。
 - 9.陳振華、陳怡如、葉沛杰、張國明、張芳齊、蔡詩偉、陳美蓮，〈我國業界職業安全衛生專業人力現況〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第 30 卷，第 1 期，2022 年 3 月，頁 1-22。
 - 10.張毅斌、鄒子廉，〈借鏡英國經驗探討臺灣營造安全與災害預防策略〉，《工業安全衛生》，第 374 期，2020 年 8 月，頁 7-30。
 - 11.傅柏翔，〈職場霸凌的法律定義及處理法制之潛在選項—臺灣法現況及美國法之啟發〉，《臺北大學法學論叢》，第 126 期，2023 年 6 月，頁 175-176。
 - 12.焦興鎧，〈美國處理職場霸凌問題之法制與經驗〉，《臺大法學論叢》，第 49 卷，第 3 期，2020 年 9 月，頁 985-1061。
 - 13.焦興鎧，〈對國際勞工組織第 190 號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之評析〉，《政大法學評論》，第 164 期，2021 年 3 月，頁 254-256。
 - 14.楊錦洲，〈目標管理、方針管理與 OKR〉，《品質月刊》，第 55 卷，第 10 期，2019 年 10 月，頁 11-17。
 - 15.葉佳倫、王安祥，〈我國職場霸凌預防制度之研究〉，《勞資關係論叢》，第 23 卷，第 2 期，2021 年 12 月，頁 60-61。
 - 16.鄭津津，〈職場霸凌問題之理論與實務探討〉，《月旦法學雜誌》，第 338

期，2023 年 7 月，頁 94-109。

17. 賴昆暉、林育正，〈職場健康管理與勞工健康服務措施〉，《臺灣勞工季刊》，第 67 期，2021 年 9 月，頁 22-31。

三、網路資源

1. California Legislative Information website：
https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billCompareClient.xhtml?bill_id=201320140AB2053&showamends=false，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
2. Justia 法律資源，2019 年猶他州法典，網址：
<https://law.justia.com/codes/utah/2019/title-67/chapter-19/section-44/>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
3. Seo, Yoojeong Nadine，Investigation into the Definition and Legislation of Workplace Bullying in 23 States，Health and Social Welfare Review，Vol.43，No.3，pp.78，30 September 2023. 網址：
<https://repository.kihasa.re.kr/en/handle/201002/43836>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
4. 日本厚生勞動省，産業医について その役割を知ってもらうために，日本厚生勞動省網站，網址：<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkkyoku/0000103897.pdf>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
5. 日本厚生勞動省網站，
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001306686.pdf>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
6. 立法院國會圖書館，立法報導，外國法案介紹—職業安全衛生法，立法院網站，網址：<https://npl.ly.gov.tw/do/www/FileViewer?id=8254>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

7. 全國勞工健康服務人員暨教育訓練管理系統資料，勞動部職業安全衛生署網站，網址：
<https://etms.osha.gov.tw/PageRef/LinkRef/LinkPageList.aspx>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
8. 匡騰環安衛管理系統，瞭解外國職業安全衛生法規，網址：
<https://tw.usequantum.com/osha-regulations-differences-between-countries/>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
9. 朱家儀、翁世航，職場霸凌無專法可管，受害者在法律上有什麼保障？雇主能做什麼？，關鍵評論，2024 年 11 月 23 日，網址：
<https://www.thenewslens.com/article/245198>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
10. 江睿智，杜絕霸凌勞動部擬修法 提高雇主責任，聯合新聞網，2024 年 11 月 25 日，網址：<https://udn.com/news/story/124274/8382036>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
11. 吳明彥，目標管理與職場霸凌只是一線之隔，中時新聞網，2024 年 12 月 1 日，網址：<https://www.chinatimes.com/opinion/20241201001473-262110?chdtv>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
12. 吳欣紘，防職場霸凌 勞長：盼不同身份工作者申訴機制一致，中央通訊社，2025 年 3 月 22 日，網址：
<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202503220161.aspx>，最後瀏覽日期：2025 年 10 月 10 日。
13. 吳欣紘，職安法修法最高罰鍰從 30 萬提高至 150 萬 各級承攬人責任加重，中央通訊社，2024 年 11 月 7 日，網址：
<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202411070159.aspx>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
14. 李若雯，霸凌重災區連環爆反霸凌成職場新文化，靠工會有用嗎？，

天下雜誌，2024 年 12 月 2 日，網址：
<https://www.cw.com.tw/article/5132949>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

15.具攸庭，韓國職場霸凌致精神疾病件數激增近 5 年間達 675 件，亞洲日報，2024 年 10 月 22 日，網址：
<https://m.ajudaily.com/view/20241022063937505>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

16.初泓陞，職場霸凌發生時，霸凌者、被害人、雇主，各自有什麼責任和保護措施？，104 職場力，2019 年 12 月 9 日，網址：
<https://blog.104.com.tw/legal-issues-of-workplace-bullying/>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

17.林易徵，職場霸凌罰則統整：4 個處理方式與案例分享，杜絕惡劣職場環境，搜法平台網站，2024 年 5 月 17 日，網址：
<https://www.sofar.com.tw/the-penalty-for-workplace-bullying/#事前預防辦法一：建立健康體制與公司內部專屬職場霸凌罰則>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

18.林雨佑、許詩愷，一名公務員之死引發醬缸風暴：如何重造職場反霸凌的法律防護網？報導者，2024 年 11 月 26 日，網址：<https://www.twreporter.org/a/labor-ministry-civil-servant-bullying-suicide>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

19.林銘翰、王千豪，防公務員再遭長官霸凌 藍白立委提修法增罰則，聯合新聞網，2024 年 12 月 1 日，網址：
<https://udn.com/news/story/124274/8396207>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

20.侯嘉偉，怎樣才算職場霸凌？受害者要怎麼自保？一次看法律認定和救濟管道，留證據很重要！，商業周刊，2024 年 11 月 24 日，網址：

<https://www.businessweekly.com.tw/careers/blog/3017244>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

21. 柳靖，公部門職場霸凌問題的警鐘，自由評論網，網址：<https://talk.ltn.com.tw/article/breakingnews/4863404>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
22. 徐有貞，英國職場霸凌仲裁機構 ACAS 是什麼？韓國勞動法網站，2024 年 8 月 7 日，網址：https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=36955，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
23. 株式会社エス・エム・エス【英語表記】SMS Co., Ltd.，産業医の人数はどのくらい必要？設置基準や義務、罰則などを徹底解説，2024 年 1 月 18 日，網址：<https://sanchie.net/media/sangyoui-ninzuu/>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
24. 張宜，多年才走出職場霸凌陰霾，聯合新聞網，2024 年 12 月 1 日，網址：<https://udn.com/news/story/7339/8384440>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
25. 陳彥宇、曾盈瑜，【勞動部霸凌吃案 3】職場霸凌立法牛步學者：專法保障更全面，鏡週刊，2024 年 11 月 26 日，網址：<https://www.mirrormedia.mg/story/20241125inv006>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
26. 勝綸法律事務所，職場霸凌非得持續 1 個月以上才算？破解「持續性」迷思，104 人力職場網站，網址：<https://blog.104.com.tw/the-ongoing-nature-of-workplace-bullying/>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。
27. 勞動教育平臺影音專區－109 年勞動議題研討會，新北市勞工局，2020 年 12 月 7 日，網址：

<https://ilabor.ntpc.gov.tw/cloud/LaborLawEdu/videoContent/330477458>，
最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

28. 勞動部工作生活平衡網，職場霸凌防治方案，2014 年 11 月 5 日，網址：<https://wlb.mol.gov.tw/page/Content.aspx?id=390>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

29. 黃怡翎，公務員和勞工都需要保護改善職場霸凌處理機制記者會發言稿，台灣職業安全健康連線網站，2024 年 11 月 22 日，網址：<https://oshlink.org.tw/about/activity/2024/552>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

30. 楊文君，職場裡的大象（二）嚴格管理與職場霸凌 分界線在哪？，中央廣播電臺，2025 年 1 月 15 日，網址：<https://www.rti.org.tw/news/view/id/2234956>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

31. 葉卉軒，職場冷暴力比你想像得還嚴重 調查曝 71%上班族曾碰過，聯合新聞網，2024 年 5 月 6 日，網址：<https://money.udn.com/money/story/122329/7944766>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

32. 廖元豪，反職場霸凌要如何立法？，中時新聞網，2024 年 12 月 13 日，網址：<https://www.chinatimes.com/opinion/20241213004204-262104?chdtv>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

33. 劉宛欣，南韓美女主播遭霸凌輕生案報告出爐！韓媒見結論驚：很罕見，ETtoday 新聞雲，2025 年 5 月 18 日，網址：<https://star.ettoday.net/news/2962831>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

34. 鄭素妍，職場霸凌的預防、救濟和賠償：韓國民間團體的倡議經驗，台灣職業安全健康連線，2024 年 4 月 23 日，網址：

<https://oshlink.org.tw/about/activity/2023conference/525>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

35.盧永山、李雅雯，〈財經週報－職場霸凌〉韓日立法 加害者置身事外？，自由時報，2019 年 10 月 21 日，網址：<https://ec.ltn.com.tw/article/paper/1326297>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

36.賴宇萍，職場一樣黑！韓公務員霸凌輕輕罰 上班族怕秋後算帳不敢聲張，中時新聞網，2024 年 11 月 20 日，網址：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20241120005079-260410?chdtv>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

37.韓國法律資訊中心，勞動基準法，網址：<https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

38.韓國法律資訊中心，職業災害補償保險法，網址：<https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=130845#0000>，最後瀏覽日期：2025 年 9 月 23 日。

附錄一：「職業安全衛生法部分條文修正草案評估報告（初稿）」書面
審查意見及參採情形

勞動部：

（本報告於 10 月 13 日中午截稿時，尚未回覆意見）

趙研究員俊祥：

- 一、本報告對行政院提出之職業安全衛生法修正草案進行評估，並引介相關外國立法例，內容翔實，分析有據，對所提意見及建議，敬表贊同，僅提出以下幾點意見供參考。
- 二、頁 50 說明認為，職場霸凌之高風險樣態往往發生於內控較弱、層級關係緊密之中小企業，且有學者呼籲公部門應協助建立「敢發聲的職場環境」，爰建議第 22 條之 1 修正第 2 項規定：「主管機關應協助雇主採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理：……」立意甚佳，惟「主管機關應協助」之規定過於簡略，恐流於宣示性文字；為落實課予行政機關之責任，建議增訂第 3 項條文中增列「……，以及第二項主管機關之協助，由中央主管機關定之。」
- 三、此外如報告所論，第 1 項雖已增列職場霸凌定義，但「冒犯」、「冷落」、「孤立」等用語仍屬抽象，且「持續性」與「情節重大」要件在操作上易生爭議，爰建議增訂第 3 項規定「第一項所稱職場霸凌之行為樣態及認定原則，由中央主管機關定之」，建議再修正為「行為樣態定義及認定標準」。
- 四、草案第 22 條之 2 第 1 至 3 項依序規定雇主對職場霸凌應為之適當措施、調查處理與申復原則與資訊登錄，有其流程之一貫性。報告建議增訂第 3 項「雇主對於經認定職場霸凌具持續性且情節重大者，得命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並視其行為情節輕重，作為

其考績、升遷、續聘或調任之參考依據。」確有見地，但屬對行為人之處分，建議改增列為第 4 項。

參採情形：

- 一、第一點係贊同本報告初稿之建議，錄供參考。
- 二、第二點係為落實課予行政機關之責任，建議第 22 條之 1 第 3 項條文中增列「……，以及第二項主管機關之協助，由中央主管機關定之。」已參採修正。
- 三、第三點建議本報告增訂第 22 條之 1 第 3 項修正為「第一項所稱職場霸凌之行為樣態定義及認定標準，由中央主管機關定之」。然本報告雖指出，有學者已試圖彙整我國法院判決並參考日本法制，建構出具體之職場霸凌「判斷基準表」，以利實務操作。惟考量實務上，職場霸凌樣態多元，情節輕重不一，確有行為尺度難以量化等問題，勞動部更明確表示¹²⁴，增訂判斷基準尚具困難，建議該等事項衡酌保留，以訂定認定原則為宜，爰仍維持本報告原建議，本點意見錄供參考。
- 四、第四點建議本報告增訂第 22 條之 2 第 3 項「雇主對於經認定職場霸凌具持續性且情節重大者，得命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並視其行為情節輕重，作為其考績、升遷、續聘或調任之參考依據。」改增列為第 4 項，以符合本條文設計流程之一貫性。惟上開內容，係接續前項有關雇主調查處理及申復原則之後，賦予雇主得命行為人接受心理諮商與輔導之處置，做為內部人事考核參考，亦屬調查處理之一環，且基於實務考量，並非強制性規定，並無罰則處罰，尚非屬主管機關對行為人之處分，爰仍維持本報告原建議項

¹²⁴ 勞動部表示，職場霸凌樣態多元，情節輕重不一，有行為尺度難以量化等問題，應衡酌個案動機、目的、行為態樣、情境及對其他勞工及惡化工作環境之負面影響等，綜合判斷該行為並未逾越「社會通念」作為認定判斷參考，爰增訂判斷基準尚具困難，建議該等事項衡酌保留，以訂定認定原則為宜。立法院法制局，同註 61。

次，惟條文內容參見林助理研究員淑靜意見項下參採情形之第二點，本點意見錄供參考。

黃副研究員嘉文：

- 一、本報告第 22 頁建議本草案第 22 條之 1 第 1 項所定職場霸凌定義，應加入「歧視」性言行，深表贊同。歧視常出現社會各層面，造成社會的嚴重對立，因此除贊同應加入「歧視」字眼外，更應置於霸凌多項行為的首項，以突顯「歧視」在霸凌中的嚴重性
- 二、本報告第 23 頁建議修正草案第 22 條之 1 第 2 項首句：「主管機關應『協助』雇主採取必要之措施，……」。為加強及確實監督雇主責任，建議將「協助」字眼改為「督導」，因「督導」出現在多項法規中，代表政府機關有責任監督、指導、或考核特定業務或組織的運作，並確保其符合法令規定和政策目標。
- 三、本報告第 26 頁建議本草案第 22 條之 2 增訂第 3 項：「雇主對於經認定職場霸凌具持續性且情節重大者，得命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並視其行為情節輕重，作為其考績、升遷、續聘或調任之參考依據。」處置方式建議增列「解聘」，以針對霸凌具持續性且情節重大者做立即處置。
- 四、本報告第 28 頁建議本草案第 22 條之 2 第 3 項，遞延項次為第 4 項並修正為「雇主接獲被霸凌勞工申訴或知悉時，應於中央主管機關指定之網站登錄，並定期揭露調查進度，主管機關對於登錄之案件『情節重大者』，得經申訴人同意後，啟動調查。」建議主管機關對於何謂「情節重大者」應有明確規範，以免造成爭議。
- 五、本報告第 32 頁建議本草案第 23 條第 5 項修正為「前四項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、『各層級職責』、管理、自動檢查、職業安全衛生管理及健康保護系統建置及其他相關事項之辦

法，由中央主管機關定之。」深表贊同，因工程常有轉包情形，對於轉包廠商也應明訂相關責任，建立分級責任制度，明確管理義務，才能釐清責任。

六、本報告第 34 頁建議修正本草案第 32 條第 3 項內容，建議主管機關可增加「回訓」機制，以隨時充足雇主及勞工從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練，並了解及因應新修改之相關法律規定及規範，以利遵循。

七、本報告第 50 頁建議條文中有建議本草案第 22 條之 1 第 1 項所定職場霸凌定義，應加入「歧視」字眼，但與前兩字「威脅」字眼無頓點分隔，應屬誤植，建請修正。

八、本報告已從法制面及政策面通盤檢視評估，對於本報告其餘意見，均表尊重及贊同。

參採情形：

一、第一點意見前段係贊同本報告初稿建議，職場霸凌定義應納入「歧視」性言行；後段則建議將「歧視」應置於霸凌多項行為的首項，以突顯「歧視」在霸凌中的嚴重性。經參考 114 年 7 月 9 日修正公布之公務人員保障法第 19 條第 2 項：「前項所稱職場霸凌……，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，……。」並考量勞動部亦表示，希望能讓不同身分的工作者在處理職場霸凌申訴、調查及處理的機制趨於一致，保障工作者權益。故本報建議修正為「本法所稱職場霸凌……，持續以冒犯、威脅、歧視、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，……。」爰仍維持本報告原建議內容，本點意見錄供參考。

二、第二點建議參見趙研究員俊祥意見項下參採情形之第二點，以落實課予主管機關之責任。

- 三、第三點建議處置方式增列「解聘」，以針對霸凌具持續性且情節重大者做立即處置。惟考量中小企業及微型企業在人力與資源配置上存有限制，如採取過於強制或嚴苛之規定，恐對勞工與企業雙方造成過大衝擊。依比例原則宜由事業單位視個案情節與違規程度採取相當之人事管理措施，以兼顧防治效果與制度可行性，爰仍維持本報告原建議內容，本點意見錄供參考。
- 四、第四點建議主管機關對於何謂「情節重大者」應有明確規範，以免造成爭議。查本報告初稿業已建議增訂第 22 條之 1 第 3 項「第一項所稱職場霸凌之行為樣態與認定原則，以及第二項主管機關之協助事項，由中央主管機關定之。」同時，中央主管機關並應研擬與其他法規之分流界線，避免規範錯置或執行混淆，以建立具體明確可操作之制度基礎，本點意見錄供參考。
- 五、第五點意見前段係贊同本報告初稿建議本草案第 23 條第 5 項修正內容；後段則認為工程常有轉包情形，對於轉包廠商也應明訂相關責任，建立分級責任制度。查本報告初稿建議本草案第 23 條第 5 項修正內容，所稱「各層級職責」，包括本條第 4 項之雇主、雇主代理人、工作場所負責人及事業單位各級主管之職責，其中「工作場所負責人」亦涵蓋轉包廠商在內，足以落實分級責任制度，爰仍維持本報告原建議內容，本點意見錄供參考。
- 六、第六點建議於本草案第 32 條第 3 項，增列職業安全衛生教育訓練「回訓」機制之規定。經查職業安全衛生教育訓練規則第 18 條、第 19 條，業已明定相關從業人員應接受安全衛生教育訓練，並有相關「回訓」機制之規定，爰仍維持本報告原建議，本點意見錄供參考。
- 七、第七點意見，已參採修正。

八、第八點係贊同本報告初稿其餘意見，錄供參考。

林助理研究員淑靜：

一、初稿第 25 頁建議增訂第 22 條之 1 第 3 項「第一項所稱職場霸凌之行為樣態及認定原則，由中央主管機關定之。」惟職場霸凌態樣繁多、多變且與具體樣態難以列舉，且即便主管機關訂有認定原則，法院於個案審理仍得依職權為獨立判斷。是以，建議原則上以行政規則訂定認定與處理之實務指引，以維持彈性並降低過度僵化之風險。倘一定要授權訂定相關認定標準，或可建議僅限於開放式之審酌因素，如行為之持續性或情節重大、與業務必要與指揮監督權限之關聯及相當性、對受害人身心之實質影響、雙方權力不對等或從屬關係等；其餘細節仍留待行政規則滾動調整等，以兼顧法院裁量空間與現場執行需求。

二、初稿第 26 頁建議本草案第 22 條之 2 增訂第 3 項：「雇主對於經認定職場霸凌具持續性且情節重大者，得命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並視其行為情節輕重，作為其考績、升遷、續聘或調任之參考依據。」惟「得命行為人接受心理諮商與輔導，並作為考績等參考」存有下列法理疑義：（一）心理諮商涉及人格自主，作為命令性處置，難符法律保留與比例原則之必要性及最小侵害要求；（二）將諮商與人事懲戒混列，易模糊矯治與懲戒之界線，並衍生就業歧視與隱私風險。建議改以「經調查確立之霸凌行為事實」為基礎，依比例原則採取適當之人事管理（如申誡、記過、調職、限制指揮監督權限等），回歸雇主管理權及工作規則之體系；另心理輔導，宜採提供或轉介、由當事人自願使用，較能兼顧權利保障與秩序維護。

三、行政院版本草案要求不分企業規模大小，全部雇主即時採取「避免

再度發生之措施」及「提供協助與保護」，並設罰則，但並未同步提供外部專業協助、標準作業工具與費用支援，惟我國勞動市場以中小企業為主，多數事業單位欠缺專業處理能力，其可行性不足。建議於第 22 條之 2 下增列由中央主管機關建置合格之外部調查、協調人員名單與媒合程序、提供相關標準作業程序，必要時得編列預算對微型或小型雇主予以補助。

四、第 22 條之 2 第 3 項將接獲申訴即登錄、處理結果亦登錄設為資訊透明之關鍵節點，惟現行並無明確罰則連動或限期改正機制。實務上，如未有相關罰則恐出現只內部處理、不登錄或延遲、漏登之情形，導致黑數增加、統計失真、政策評估與資源配置失準，亦削弱外部啟動與監理功能。又考量雇主對避免再度發生之措施及提供協助與保護已有相關罰則，或可於第 46 條第 4 項增列未登錄之處罰。

參採情形：

一、第一點建議原則上以行政規則訂定認定與處理之實務指引，以兼顧法院裁量空間與現場執行需求。惟基於司法院釋字第 443 號解釋所揭示之層級化法律保留原則，凡涉及限制人民基本權利之事項，應以法律明文規範或法律明確授權主管機關以命令定之。此外，學理上已有具體之職場霸凌「判斷基準表」可資操作參考，司法實務亦累積相當案例，足見已逐漸形成共識。惟考量現階段實務上欲全面增訂具體判斷基準，仍存在行為多樣化與情境差異等困難，爰建議中央主管機關於授權命令中明確列舉具原則性、指標性之認定原則（例如行為之持續性或情節重大），其餘細節則得以行政規則滾動修正，俾兼顧法制明確性與實務彈性。綜上，仍維持本報告原建議內容。本點意見錄供參考。

二、第二點建議改以「經調查確立之霸凌行為事實」為基礎，依比例原

則採取適當之人事管理（如申誡、記過、調職、限制指揮監督權限等），回歸雇主管理權及工作規則之體系；另心理輔導，宜採提供或轉介、由當事人自願使用，較能兼顧權利保障與秩序維護。本報告初稿係考量中小企業及微型企業在人力與資源配置上存有限制，如全面採取強制性規定，恐對勞工與企業雙方造成過大衝擊，以及參採學者之看法，為防止霸凌行為人再犯，不僅應對行為人進行懲戒與職務調整，更應建立完善之教育、矯治與輔導重建機制。原建議增訂之條文內容，並非屬強制性質之規定，僅賦予雇主「得」命行為人接受心理諮商與輔導之處置，及後續人事管理作為之參考依據，亦未設罰則，應無違反法律保留與比例原則（必要性及最小侵害要求）之疑慮。惟為避免本意見所述之疑義，參採部分意見，酌作文字修正。本草案第 22 條之 2 增訂第 3 項修正為「雇主對於經調查確立職場霸凌具持續性且情節重大者，得要求行為人接受心理諮商與輔導，並視其行為情節輕重及接受諮商與輔導結果，作為其考績、升遷、續聘或調任之參考依據。」其餘意見錄供參考。

三、第三點係建議於第 22 條之 2 下增列由中央主管機關建置合格之外部調查、協調人員名單與媒合程序、提供相關標準作業程序，必要時得編列預算對微型或小型雇主予以補助。本點意見錄供參考。

四、第四點係針對第 22 條之 2 第 3 項定明雇主應將申訴案件及處理結果登錄至中央主管機關指定之網站，建議於第 46 條第 4 項增列未登錄之處罰。本點意見錄供參考。

附錄二：勞動部法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

108.10.01 生效

填表日期：114 年 4 月 10 日			
· 填表人姓名：吳宗哲 職稱：技正 電話：02-89956666#8110 e-mail：wul117@osha.gov.tw 身分：☒業務單位人員 ☐法制單位人員 ☐其他，請說明：_____ · 法案已於研擬初期☐徵詢性別諮詢員之意見，或☐提報各部會性別平等專案小組（會議日期：____年____月____日） 性別諮詢員姓名：_____ 服務單位及職稱：_____ 身分：符合本表填表說明第三點第____款（如係提報各部會性別平等專案小組者，免填）			
填 表 說 明			
一、行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。 二、除廢止案（及配合行政院組織改造整批處理、單純訂修之法律案）外，皆應依據本表進行「法案及性別影響評估」。 三、建議各單位於法案研擬初期，即應徵詢性別諮詢員（至少 1 人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。性別諮詢員應符合下列資格之一（請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開法案草案）： （一）現任臺灣國家婦女館「性別主流化人才資料庫」專家學者（公、私部門均可）。（人才資料庫網址：http://www.taiwanwomencenter.org.tw/） （二）現任或曾任行政院性別平等會民間委員。 （三）現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。 （四）曾任各機關性別平等專責人員（性平業務至少占所辦業務 7 成以上）累積滿 2 年者，或曾任性別平等兼辦人員（性平業務至少占所辦業務 3 成以上）累積滿 3 年者。 （五）曾辦理或協助各機關「法案及性別影響評估檢視表」填寫作業，且經行政院性別平等處「性別影響評估案例分享專區」收錄至少 1 案者。 四、法案研擬完成後，應併同本表送請性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週之填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。			
壹、法案名稱	職業安全衛生法部分條文修正草案		
貳、主管機關	職業安全衛生署	主辦機關	勞動部
參、法案內容涉及領域：		勾選（可複選）	
3-1 權力、決策、影響力領域			
3-2 就業、經濟、福利領域		V	
3-3 人口、婚姻、家庭領域			
3-4 教育、文化、媒體領域			

3-5 人身安全、司法領域	
3-6 健康、醫療、照顧領域	
3-7 環境、能源、科技領域	
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）	

肆、問題界定與訂修需求

項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	1. 近年重大職業災害未能有效下降，尤其營造工程職業災害占比仍高，災害發生原因多為工程規劃設計階段未有風險評估機制、現場安全衛生管理功能未能發揮，加上罰則過低不具嚇阻作用，致事業單位輕忽法令規定，未善盡職安衛管理之責。 2. 近期社會發生數起職場霸凌事件，引發社會關注職場霸凌防治法制議題，現行職業安全衛生法(下稱職安法)以預防職場不法侵害為重點，不涉及個案調查認定，對於最高負責人如為行為人，欠缺外部申訴、調查機制及對行為人之處分等疑慮，外界期盼明確職場霸凌定義、參考性別平等工作法架構強化內、外部申訴、調查與處理等救濟，及加強申訴人保護等規定。 3. 特約勞工健康服務機構未有管理法源，勞工健康服務品質未能有效提升。	簡要說明所面臨問題之梗概。
	4-1-2 執行現況及問題之分析	1. 營造工程規劃設計階段未能有效落實風險評估機制：職安法第 5 條第 2 項雖已定有工程之設計者及施工者於設計、施工規劃階段應實施風險評估，並要求營造事業單位於施工階段採取必要之安全衛生設備及措施，惟適用對象	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		未能包含工程業主(例如公共工程主辦機關、興建大型建築工程之不動產開發商、興建大型廠房之製造業、或興建金融中心之金融服務業等)，且該條文屬一般責任並無罰則。 2. 事業交付承攬之安全管理產生漏洞： (1)常見承攬人承攬工作項目後隨即轉包，由其他廠商代為履行，該承攬人從中獲取經濟利益卻未善盡職安衛管理責任，且有部分承攬人係自營作業並未僱用勞工，受限職安法交付承攬共同作業之認定，間接導致原事業單位未能落實各級承攬管理。 (2)工程業主將整體工程以分項工程方式平行發包，卻無人統合，使工程相關工作者面臨職業災害風險。 (3)事業單位出租(借)場所、設備未善盡危害告知，例如太陽光電業者承租廠房屋頂設置發電設備，該出租廠房屋頂之事業單位未善盡危害告知責任，致他人從事相關屋頂作業時發生墜落災害。 3. 社會關注職場霸凌防治議題：職安法第 6 條第 2 項第 3 款已明定雇主應就執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，規劃及採取必要之安全衛生措施，爰各勞動檢查機構依法就勞工之申訴案件，係就雇主是否落實預防事項檢查，惟實務上，多數之申訴者，均期盼勞動檢查機	
--	--	---	--

		構能就實質個案進行調查，並就調查結果懲處行為人；此外，勞工於事業單位申訴遭受職場霸凌時，依法應由組織內部先釐清事實與調查，然因現行法規並未有職場霸凌之定義，且多數事業單位並未有明確之調查程序與期限，以致多數勞工質疑組織內部之調查及處理未公正客觀，並認為其權益受損，衍生勞資糾紛或爭議；究其原因為現有法令不足，以致行政機關處理機制未能符合各界期待。 4. 勞工健康服務品質未能有效提升：現行事業單位勞工人數 50 人以上，未達 299 人者，依職安法規定應特約勞工健康服務醫護人員辦理勞工健康服務事項，現行實務上，該等特約之醫護人員，將近有 50%係由勞工健康服務機構指派人員至事業單位提供服務，惟因該等作法甫實施 2 年多，特約之健康服務機構除所指派之人力經驗不足，內部亦無完善之管理機制，以致事業單位質疑健康服務制度未周延及健康服務成效不佳；究其原因，現行對勞工健康服務機構管理之法源不足，尚無法強制要求其改善服務品質，實有檢討調整法規之必要。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	1. 強化營造工程源頭防災：為降低營造工程職業災害，增列事業單位(工程業主)將其一定規模以上營造工程交付規劃設計及施工時，應分別使規劃、設計者及施工者於事前，依工程特性分析潛	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。

		在危害，並採取預防作為及編列安全衛生費用。(修正條文第 15 條之 1) 2. 加強承攬管理：為保障各級承攬人之作業安全，除擴大事業單位與承攬人(含自營作業者)共同作業之認定，並增列工程業主平行發包應指定一施工者負統合管理責任，且事業單位出租(借)場所、設備應於事前危害告知。此外，承攬人、再承攬人就其承攬部分再交付承攬時，亦應辦理工作連繫調整、巡視、教育訓練等防災事項，並應配合原事業單位之承攬管理。(修正條文第 26 條、第 27 條、第 27 條之 1 及第 51 條) 3. 完善職場霸凌防治機制： (1)明定職場霸凌定義及雇主應依事業單位規模訂定申訴管道及公開揭示等不同防治措施。(修正條文第 22 條之 1) (2)強化職場霸凌內部申訴之調查、處理與提供申訴人協助及保護措施機制。(修正條文第 22 條之 2) (3)建立外部申訴、調查與處理等機制，明定勞工得向地方主管機關提起申訴之程序及期限。(修正條文第 22 條之 3) (4)明定職場霸凌防治相關罰則。(修正條文第 44 條、第 45 條及第 48 條) 4. 提高處罰額度：為督促雇主積極預防職業災害，要求事業單位善盡職安衛防災責任，適度提高刑事罰刑期、罰金及行政罰鍰上限	
--	--	---	--

		額度，發揮遏止不法，以符合社會期待。 5. 增訂違法雇主違反法條及罰鍰金額等公布事項：基於保障勞工權益之公益上必要，加強督促不良之事業單位、雇主等，增列對於違反法令規定經處以罰鍰者，主管機關應併同公布其處分期日、違反條文及罰鍰金額，發生職業災害者，增加公布發生日期、發生地及罹災人數。(修正條文第 49 條) 6. 健全安全衛生相關規定： (1)市場查驗對象增列依職安法第 7 條規定應完成資訊申報之機械、設備及器具，以完善源頭管理制度。(修正條文第 9 條) (2)增訂勞工健康服務人員類別與服務機構之資格及管理之授權規定。(修正條文第 22 條) (3)明定雇主、雇主代理人、工作場所負責人及相關人員之職安衛職責。(修正條文第 23 條) (4)增列安全衛生教育訓練，應由雇主自行辦理或委由中央主管機關認可之機關(構)、學校、團體等訓練單位辦理，以資明確。(修正條文第 32 條) (5)事業單位(例如外送平台業者)以數位方式經營商品交易或運送，於交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業，增訂該事業單位適用職安法相關規定(安全設施、防護具、危害告知、教育訓練等)。(修正條文第 51 條之 1)	
--	--	--	--

	4-2-2 訂修必要性	1. 透過法律案之修正，精進職安法相關條文，強化營造工程源頭防災，加強事業交付承攬之作業安全管理，及強化特約勞工健康服務機構之管理，並透過適度提高罰鍰上限額度督促雇主積極預防職業災害，以及採納立法委員意見增訂違法公布事項。 2. 完善職場霸凌防治法制： (1)明確職場霸凌定義，方有利於調查認定，並強化雇主防治責任，及減少爭議。 (2)明定內外部申訴、調查、處理及保護機制，方能確保調查程序之客觀公正，並提供勞工救濟管道，維護勞工權益。 (3)回應立法院提案，要求修正職安法，明確職場霸凌定義，並參考性別平等工作法訂定內、外部申訴調查處理機制，強化保護申訴人，避免不利對待，及訂定相關罰則，強化雇主防治責任等事項。 3. 透過法規修正，增訂勞工健康服務機構管理之法源，方能強制要求其改善品質，提升健康服務效益。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項	1. 人力及經費：法令施行後，中央或地方主管機關將須增補人力及編列經費，以因應辦理職場霸凌防治業務及特約勞工健康服務機構管理業務，預估所需經費總計新臺幣 2 億 1,676 萬元，說明如下： (1)中央及地方政府請增人力部分：計 145 人，所需經費 1 億 4,500 萬元。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。	

	a. 勞動部職業安全衛生署：27 人(含三區職業安全衛生中心)。 b. 地方政府勞動檢查機構：53 人。 c. 地方政府勞動局(處)：65 人。 (2)地方主管機關外聘專家處理職場霸凌申訴案，推估 1 年 660 件，所需經費 2,376 萬元。 (3)建置勞工健康服務機構管理系統、職場霸凌通報系統、專家人才資料庫及專業人員培訓等，推估第 1 年所需經費 1,200 萬元。 (4)補助中小企業外聘專家經費：推估 1 年 3,600 件，所需經費 3,600 萬元。 2. 法制整備，修(增)訂附屬法規： (1)修訂法規預估 6 案：職安法施行細則、職業安全衛生管理辦法、職業安全衛生設施規則、職業安全衛生教育訓練規則、機械設備器具監督管理辦法、勞工健康保護規則。 (2)增訂法規預估 3 案：營造安全設計及風險管理辦法、職場霸凌防治措施準則、地方主管機關受理職場霸凌申訴處理辦法。(上開法規名稱暫定) 3. 相關機關協力： (1) 地方主管機關： a. 協助推動修法後各項宣導及輔導業務。 b. 有關修正條文第 22 條之 3 規定，如最高負責人為霸凌行為人，須由地方主管	
--	---	--

	機關協助調查處理、處分及訴願答辯等事宜。 (2) 勞動檢查機構： a. 協助推動修法後各項宣導及輔導業務外，應發揮監督檢查效能，督促事業單位確實遵守勞動法令，達成持續降低職業災害及保障勞工權益等目標。 b. 有關修正條文第 22 條之 1 針對不同規模事業單位雇主應採取之防治措施，及第 22 條之 2 企業應採取之適當措施、調查處理及申訴案件之登錄等事項，須由各勞動檢查機構進行調查、檢查、處分及訴願答辯等事宜。	
伍、政策目標	1. 強化源頭防災，降低營造業等高風險事業之職業災害。 2. 督促事業單位及各級承攬人落實安全衛生，積極預防職業災害，保障工作者安全及健康。 3. 完善職場霸凌防治機制，強化雇主職場霸凌防治責任。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序		
項 目	說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象	除適用職安法之事業單位及工作者外，亦包含地方主管機關及勞動檢查機構。	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	1. 113 年 9 月 9 日召開「職業安全衛生法部分條文修正草案」專家研商會議。 2. 113 年 11 月 18 日於「勞工健檢認可醫療機構研習活動」辦理職安法修法說明。	1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及

	3. 113 年 12 月 3 日辦理「職業安全衛生法修法說明會」(中區場次-營造業以外之事業單位)。 4. 113 年 12 月 4 日辦理「職業安全衛生法修法說明會」(南區場次-營造業以外之事業單位)。 5. 113 年 12 月 9 日辦理「職業安全衛生法修法說明會」(北區場次-營造業以外之事業單位)。 6. 113 年 12 月 12 日辦理「職業安全衛生法修法說明會」(南區場次-營造業)。 7. 113 年 12 月 16 日辦理「職業安全衛生法修法說明會」(中區場次-營造業)。 8. 113 年 12 月 18 日辦理「職業安全衛生法修法說明會」(北區場次-營造業)。 9. 113 年 12 月 19 日於「勞工健康服務類認可顧問機構研習活動」辦理職安法修法說明。 10. 113 年 12 月 2 日辦理「研議強化職場霸凌防治相關法制」第 1 次專家會議，性別比(男:女)1.5:1，女性佔 40%，其中一位女性專家為行政院性別平等會第 7 屆委員。 11. 113 年 12 月 25 日辦理「研議強化職場霸凌防治相關法制」第 2 次專家會議，性別比(男：女)2.3：1，女性佔 30.4%。 12. 114 年 2 月 13 日辦理「研商職業安全衛生法增修職場霸凌防治專章及部分條文草案」第 3 次專家會議，性別比(男：女) 0.2：1，女性佔 80%，其中一位女性專家為行政院性別平等會第 7 屆委員。 13. 114 年 4 月 11 日辦理「職業安全衛生法部分條文修正草案」法制專家學者研商會議，出席專	其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與，<u>如有相關參與者性別統計資料，請一併檢附。</u>
--	--	---

	家學者性別比(男：女) 2：1，女性佔 33.3%。 14. 依法制作業程序於勞動部官網公開，且刊登於公共政策網路參與平台之眾開講。 (備註：研商會議參與者之性別比例，職場霸凌防治部分，統計參與者之男女性別比為 1.7：1，女性佔 37.5%)	
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	1. 113 年 10 月 11 日召開「職業安全衛生法部分條文修正草案」相關機關及團體研商會議。 2. 114 年 4 月 8 日召開「職業安全衛生法職場霸凌防治專章相關條文修正草案」(相關部會及團體)研商會議，性別比(男：女) 1.1：1，女性佔 47.4%。 3. 114 年 4 月 15 日召開「職業安全衛生法職場霸凌防治專章相關條文修正草案」(地方主管機關及勞動檢查機構)研商會議，性別比(男：女) 3.4：1，女性佔 22.6%。	

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	1. 為順利推動營造工程源頭管理政策，需有多項配套措施，包括訂定營造工程風險評估指引，並依工程類型訂定安全設計檢核清單、安全設計案例資料庫、施工安全規範、施工安全參考圖例、施工安全作業標準參考例等，以及開發線上風險評估工具等。 2. 主管機關及事業單位為推動及落實新修法令規定，將投入更多資源(人力和時間)，進行宣導、輔導、監督檢查、教育訓練、優化管理系統等，並增加行政管理成本。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。

	3. 職場霸凌防治及特約勞工健康服務機構管理，預估所需經費總計 2 億 1,676 萬元，說明如下： (1) 中央及地方政府請增人力部分：計 145 人，所需經費 1 億 4,500 萬元。 a. 勞動部職業安全衛生署：27 人(含三區職業安全衛生中心)。 b. 地方政府勞動檢查機構：53 人。 c. 地方政府勞動局(處)：65 人。 (2) 地方主管機關外聘專家處理職場霸凌申訴案，推估 660 件，所需經費 2,376 萬元。 (3) 建置勞工健康服務機構管理系統、職場霸凌通報系統、專家人才資料庫及專業人員培訓等，推估第 1 年所需經費 1,200 萬元。 (4) 補助中小企業外聘專家經費：推估 1 年 3,600 件，所需經費 3,600 萬元。	
7-2 效益	1. 參考國外文獻資料，60%的營造工地意外和死亡事故可歸因於設計問題和缺乏規劃，本次修法新增第 15 條之 1 及第 27 條之 1 等規定，可健全我國營造業整體防災功能，強化營造業減災效能。 2. 有效督促雇主恪遵法令規定，強化各層級落實職安衛管理，積極預防職業災害，保障工作者安全及健康。 3. 完善職場霸凌防治，建立健康安全及友善之工作環境，	

		保障勞工權益及維持企業健康勞動力。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	符合。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約	符合。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約	符合。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估：以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評估結果	備註
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	1. 本次修法未涉及性別議題，且本法案相關規定不因性別而有所差異或予以差別待遇。 2. 113 年度重大職業災害死亡人數計 287 人，女性 17 人 (5.9%)，男性 270 人 (94.1%)；112 年度重大職業災害死亡人數計 300 人，女性 25 人 (8.3%)，男性 275 人 (91.7%)，罹災者性別比例差異，主要與男性較常從事特定高風險行業(例如營造業)有關，惟職安法保障對象並未因其性別而有所差異。 3. 法案修正通過後，將建置職場霸凌案件通報系統，	1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網 (https://www.gender ey.gov.tw/research/)」、「重要性別統計資料庫」(https://www.gende r.ey.gov.tw/gecdb/)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec.ey.gov.tw)。 2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析(例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性)，探究在各因素交織影響下，

	據以辦理相關統計。	是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。 3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	1. 本次修法未涉及性別議題，且本法案相關規定不因性別而有所差異或予以差別待遇。 2. 102 年職安法全文修正時，即依照兩公約精神，將我國各業不論受僱勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，均適用職安法，本次修正草案參考先進國家立法例及我國產業趨勢，強化源頭防災、承攬管理、職場霸凌防治，將能進一步降低職業災害，保障所有工作者之安全與健康，提升職場友善環境，符合兩公約精神。 3. 又職安法除第 30 條、第 31 條已明定雇主不得使妊娠中、分娩後未滿 1 年之女性勞工從事危害性工作，及應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿 1 年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施。本次修正草案將進一步提升友善職場環境，而綜觀之，符合 CEDAW 公約第 11 條有關保障婦女在工作條件方面享有健康安全保障、懷孕期間及分娩後特別保護等相關友善職場	1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第 3 點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。

	之規定。	(3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
玖、性別影響評估結果 請機關填表人依據「填表說明四」辦理【第二部分、性別影響評估程序參與】，再續填下列「玖、性別影響評估結果」。		
9-1 評估結果之綜合說明	1. 本次修法未涉及性別議題。 2. 本法案相關規定不因性別而有所差異或予以差別待遇。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之調整情形（含法案、授權命令或業務執行之修正等）	1. 已補充研商會議參與者之性別比例，職場霸凌防治部分，統計參與者之男女性別比為 1.7：1，女性佔 37.5%，並有邀請行政院性別平等會第 7 屆委員參與研商會議。 2. 查「性霸凌」係性別平等教育法第 3 條所定「透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。」，考量「性別平等工作法」尚無性霸凌相關定義及處理機制，未來擬於職安法附屬法規或指引補充例示樣態，俟法案修正通過後，將建置職場霸凌案件通報系統，據以辦理相關統計。 3. 補充 113 年度重大職業災害死亡人數計 287 人，女性 17 人(5.9%)，男性 270 人(94.1%)；112 年度重大職

		業災害死亡人數計 300 人，女性 25 人(8.3%)，男性 275 人(91.7%)。 4. 補充說明 102 年職安法全文修正時，即依照兩公約精神，將我國各業不論受僱勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，均適用職安法，本次修正草案參考先進國家立法例及我國產業趨勢，強化源頭防災、承攬管理、職場霸凌防治，將能進一步降低職業災害，保障所有工作者之安全與健康，提升職場友善環境，符合兩公約精神。 5. 又職安法除第 30 條、第 31 條已明定雇主不得使妊娠中、分娩後未滿 1 年之女性勞工從事危害性工作，及應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿 1 年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施。本次修正草案將進一步提升友善職場環境，而綜觀之，符合 CEDAW 公約第 11 條有關保障婦女在工作條件方面享有健康安全保障、懷孕期間及分娩後特別保護等相關友善職場之規定。
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	無。
9-3 通知程序參與之專家學者法案評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於 114 年 4 月 28 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐傳真 ☒e-mail ☐郵寄 ☐其他		
拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。） 10-1 法案內容： ☒提經法規會討論通過 ☐已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： ☒已徵詢及協商法案主要影響對象 ☒已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 對人權之影響： ☒已由法規會具人權專長委員、曾受人權教育訓練之參事、其他高階人員或委請之人權學者專家檢視 10-4 訂修程序： ☒本檢視表已完整填列		

復核人姓名及職稱：

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一： ■1.現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員（人才資料庫網址:http://www.taiwanwomencenter.org.tw/）。 ■2.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。 ■3.現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。	
（一）基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	114 年 4 月 11 日至 114 年 4 月 20 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	郭玲惠教授，臺北大學法律學系，性別法、勞動法及民法
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
（二）主要意見（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	本案已徵詢地方政府、相關專家學者之參與，亦將其意見融入，惟是否有不同性別之參與，特別是是否收集婦女團體之意見，仍有待補充，例如參與者之性別比例。
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	本案涉及職業安全，並不因為性別而有直接差異，但仍建議補充近年職災的性別統計；另有關於職場霸凌包含性霸凌，未來仍應有相關的類型統計，以作為修法之參考。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	本案涉及友善及安全職場，因此建議補充兩公約有關於職場安全以及 CedAW 公約第 11 條有關於友善職場之規定，以說明本案符合公約之內容。
11-7 綜合性檢視意見	本案雖無直接涉及性別議題，但職場霸凌之類型中有屬性霸凌者，建議仍應徵詢相關婦女團體之意見，以了解處理程序以及採取之有效補救措施，是否有特殊需求與納入修正草案之必要性。
（三）參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 （簽章，簽名或打字皆可）郭玲惠	

陸、徵詢及協商程序之附表

重要事項	有無爭議 ☐ 有 ☒ 無	相關條文	相關機關（構）、團體或人員之主要意見	參採與否及其理由 （含國際參考案例）
1. 政府主辦機關是否適用第 15 條之 1 規定	☐ 有 ☒ 無	§15	本條立法用意良善，對於開發業、營造業（統包工程）皆有良好的導向，至於政府主辦機關是否應遵守本條規定？	說明如下： 已於職安法修正草案條文對照表說明本條規定之事業單位包括公共工程主辦機關、興建大型建築工程之不動產開發商、興建大型廠房之製造業、或興建金融中心之金融服務業等，爰政府主辦機關適用本條規定。
2. 公務人員遭受霸凌是否適用職場霸凌防治專章之規定	☐ 有 ☒ 無	§1	公務人員是否適用職安法之職場霸凌防治專章之規定，如有不同法規規範，希望能夠一致，確保相關權益。	說明如下： 職安法第 1 條規定略以，其他法律有特別規定者，從其規定。有關公務人員遭受職場霸凌，優先適用公務人員保障法，爰就職安法與公務人員保障法的法制調和，勞動部與考試院已進行數次會商，雙方已有共識，未來 2 部法規在定義及調查機制部分，將趨於一致。
3. 職場霸凌防治專章中對於職場霸凌申訴案之雇主「協調」機制	☐ 有 ☒ 無	§22-2	協調機制，如缺少第三方介入的保障，恐有偏頗之虞。	雇主調查、協調機制係參考日本及加拿大的作法，考量我國的事業單位多為中小型或微型企業，由於霸凌案件情節嚴重程度不一，尤其是情節輕微者，可能是單純的人際溝通衝突，或行政管理行為衍生令人不悅的事件，或雙方溝通誤解等，在申訴人有意願協調的前提下，透過事業單位內部的人員或外聘人員，先以柔性方式協調處理，可化解

				人際衝突，如申訴人不願意協調及協調不成立，都必須續行調查，協調機制可降低當事人面臨調查過程的負面情緒和心理壓力，亦可減少中小及微型企業進行調查之行政負荷及困擾。
--	--	--	--	--

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→§（條號以阿拉伯數字表達）、項→I（羅馬符號）、款→(1)（括弧內置阿拉伯數字）、目→（圓圈內置阿拉伯數字），目以下則以「之○（阿拉伯數字）」表達。