

勞動部主管 115 度單位預算評估報告

勞動部及所屬 115 年度預算案編列歲入 11 億 1,408 萬 9 千元，較 114 年度法定預算數(含追加，以下同)增加 1 億 1,457 萬 1 千元(增幅 11.46%)；歲出編列 2,970 億 7,334 萬 8 千元，較 114 年度法定預算數增加 43 億 5,962 萬 9 千元(增幅 1.49%)；勞動部所屬包括勞工保險局、勞動力發展署及所屬、職業安全衛生署、勞動基金運用局、勞動及職業安全衛生研究所。謹就勞動部及所屬 115 年度預算案評估如下：

一五、職場霸凌、營建業職災責任不明等問題亟待解決，允宜儘速完成法制作業並確實執行，俾提升工作環境安全並保障勞工工作權益

職業安全衛生署(以下簡稱職安署)職安署 115 年度施政目標首揭「推動企業落實職業安全衛生自主管理，提升職場防災及霸凌防治知能，厚植產業風險管控能力」。經查：

(一)近年重大職業災害未能有效下降，營建業工程規劃設計階段未有風險評估機制等問題亟待解決

依據職安署分析，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較高，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，加上罰責過低不具嚇阻作用，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不足議題等職業安全相關問題，亦亟待解決。

(二)職場霸凌等需以修法解決之職業安全問題，允宜儘速完成修法程序並確實執行，俾提升工作環境安全並保障勞工工作權益

1. 職安署自 113 年 10 月彙整需以修法方式解決之職業安全相關問題，諸如職場霸凌、工程風險轉由下包商及勞工承擔、工

程轉包致責任不明，且工作危害無人統合及檢討行政罰與刑事罰標準是否過低等(詳表 1)，研提職業安全衛生法部分條文修正草案，並增訂職場霸凌防治專章。

2. 職安署自 113 年 10 月起辦理職業安全衛生法部分條文修正草案，增訂職場霸凌防治專章，除明確定義職場霸凌外，並強化雇主防治責任及相關申訴、調查與處理機制，迄 114 年 9 月底止尚未完成法制程序，允宜積極溝通協調完成法制作業，儘速完成各項配套措施及落實執行，俾利確保工作權益。

表 1 職業安全衛生相關問題及修法草案重點彙整表

修法重點	問題	修法草案說明
完善職場霸凌防治	1. 職場霸凌界定不明確，認定不易。 2. 微型及小型企業，不知如何辦理預防措施。 3. 提出申訴後，雇主可能消極不處理。 4. 未有透明之申訴調查程序，調查過程未客觀、公正及公平。 5. 受雇主權勢霸凌，未有外部調查機制。	1. 明確定義：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、冷落、孤立或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。 2. 依事業單位規模，訂定不同防治措施。 3. 明定雇主於知悉勞工遭受職場霸凌，應立即採取有效適當措施。 4. 規範明確之調查或協調與申復處理程序。 5. 建立通報機制，雇主於接獲勞工申訴時及事件之處理結果均需通報。 6. 建立外部救濟管道，被申訴人為最高負責人，得向地方主管機關提起申訴。 7. 明定申訴時效；申訴人、被申訴人及受邀協助之個人或單位，應配合調查。
強化源頭防災	工程業主投資工安成本過低，風險由下包商及勞工承擔	一定規模以上工程業主於發包階段應採取下列措施： 1. 要求工程規劃、設計者實施風險評估，合理編列安全衛生費用。 2. 要求施工者依上開風險評估結果，採取必要之預防設備及措施。
加強承攬管理	平行分包廠商各管各的，又層層轉包責任不明工作危害無人統合	1. 一定規模以上工程業主將工程分別交付不同專業廠商施作，應指定其中一廠商負統合管理責任。 2. 層層轉包之各級承攬人均應配合主承攬商辦理承攬管理防災措施。
提高罰鍰上限	檢討行政罰與刑事罰標準是否過低	依規模、違反情節，調整裁罰基準；經裁罰者均應公布單位名稱、負責人姓名、罰鍰金額、職業

修法 重點	問題	修法草案說明
額度		災害發生日期、地點及罹災人數，強化公眾監督。

資料來源：摘自勞動部 114 年 8 月 28 日「職業安全衛生法部分條文修正草案」簡報。

綜上，我國近年重大職業災害未能有效下降，職業安全議題仍需滾動檢討，其中職場霸凌、工程風險轉由下包商及勞工承擔、工程轉包致責任不明且工作危害無人統合及檢討行政罰與刑事罰標準是否過低等問題亟待修法解決，允宜積極溝通協調完成職業安全衛生法修正案法制程序，研議周全配套措施並落實執行，俾利提升工作環境安全並保障勞工工作權益。