

# 職業安全衛生法修正公布 強化職場減災及霸凌防治

廖彥翔 / 勞動部職業安全衛生署 檢查員 蔡佳軒 / 勞動部職業安全衛生署 檢查員  
吳宗哲 / 勞動部職業安全衛生署 技正



## 壹、前言

《職業安全衛生法》(以下簡稱《職安法》)自1974年《勞工安全衛生法》(《職安法》前身)公布施行以來，歷經多次修正，旨在建構完善之職業安全衛生環境，防止職業災害，保障工作者安全及健康，然而鑑於近年重大職業災害未能有效下降，尤其是營造工程職災占比居高不下，顯見現行制度在工程規劃設計階段之風險評估、現場安全衛生管理功能及罰則嚇阻力方面仍有不足，為強化職場減災並提升法律規範效能，勞動部於2024年啟動修

法作業，經彙整各界意見及國際經驗，完成修法草案，並於去(2025)年12月2日經立法院三讀通過，及12月19日經總統公布，共計修正25條(含新增6條)，展現政府守護勞工身心安全健康之決心。

本次修法核心聚焦於「工安預防全面化」及「職場霸凌法制化」兩大主軸，在職場減災方面，將工程業主納入交付承攬責任體系，其於每個工程階段皆有安全衛生管理責任，從源頭規劃設計階段消除，降低施工風險，同時強化事業單位交付承攬時，與各級承攬人應負防止職業災害之

責任，增列工作場所、設備出租或出借者之危害告知責任，以及定明特定機械操作人員、自營作業等防災職責；此外，針對近期引發社會高度關注之職場霸凌議題，亦將其納入法制化規範，以補足現行制度對不法侵害防護之不足，積極督促各界落實職業安全衛生管理，打造更具安全、健康與尊嚴之職場環境。

## 貳、本次修正主要重點

一、強化營造工程源頭防災：增列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，應依工程特性分析潛在危害，編製安全衛生圖說、規範及經費，並使施工者採取預防作為。（修正條文第 15 條之 1）

二、加強承攬安全管理：事業單位（含自營業者）交付承攬時，應實施風險評估並據以告知危害，及應採取之安全衛生設施，且出租或出借工作場所、設備時，應事前完成危害告知，以及擴大共同作業之防災管理及進場管制等。（修正條文第 26 條、第 27 條、第 51 條）

三、完善職場霸凌防治：（新增職場霸凌防治專章）

（一）定明職場霸凌定義，及雇主應依事業單位規模訂定申訴管道、規範及防治措施。

（二）強化職場霸凌內部申訴之調查、處理機制，提供申訴人協助及保護措

施；申訴案件及處理結果應登錄中央主管機關指定網站。

（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。

四、適度提高刑事罰刑期與罰金及行政罰鍰額度，擴大處罰對象（例如工程業主、最高負責人等），以發揮遏止不法，符合社會期待。（罰則章）

五、針對違反規定者，公布事項增列處分期日、違反條文及罰鍰金額；發生職業災害者，並增加公布發生日期、發生地及罹災人數。（修正條文第 49 條）

## 參、強化營造工程之源頭防災責任機制

從國際研究與實務經驗觀察，工程安全的關鍵並不僅存在於施工階段，而是早在工程決策初期即已形成，美國學者 Szymberski 於 1997 年提出「Project Safety Timeline」概念，明確指出工程生命週期愈前端之規劃與設計階段，其決策



對後續施工安全的影響愈為關鍵，因此，無論是工程方案選擇、結構配置、工法與材料決定，或施工順序與工期假設，皆將直接形塑施工階段的風險基礎，並影響承攬鏈後續的安全管理負荷，若源頭階段未將安全納入決策考量，勢將加重施工現場的管理壓力，甚至導致無法補救的高風險作業型態，另在制度面上，英國於2015年修訂「工程（設計及管理）規則（The Construction [Design and Management] Regulations)」，即明確將工程業主納入安全治理核心，要求其於工程全生命週期中負起規劃、資源投入、查證與監督責任；新加坡、日本亦透過法制與技術指引，強化源頭防災與承攬鏈統合管理。上述國際經驗顯示，唯有從源頭控制工程風險、課予工程業主明確責任，並提升整體承攬鏈之安全治理效能，方能有效降低營造業職災發生率。

本次修法新增第 15 條之 1 及第 27 條之 1 等規定，首次將工程業主正式納入職業安全防災體系，工程業主於工程規劃、設計及施工各階段，均應負責監督並查證風險評估之執行情形，並合理編列安全衛生經費，此一制度設計，打破過去將工安責任高度集中於施工廠商之作法，使安全不再只是施工現場之管理議題，而是工程決策之基本前提，未來，工程是否具備合理工期、是否選擇適當工法、是否投入足夠安衛資源，皆將成為業主不可迴避之法定責任，藉此引導工程安全由末端管理，轉為前端預防。

## 肆、完善職場霸凌防治之法制規範

職場霸凌為職場新興危害型態，近年日漸受到國際重視，本次修法過程中，經廣泛收集勞資團體及專家學者之意見，就勞工擔心之問題，例如調查不公、官官相護、接獲申訴不處理及申訴後受到不利對待等，定明相關規定如下：

- 一、明確職場霸凌定義：有鑑於霸凌樣態多元，各國尚無統一的定義，除參考韓國、日本、加拿大及澳洲等國家對於職場霸凌之定義，並參考「校園霸凌防制準則」及法院判決案例等，於第 22 條之 1 明定職場霸凌為「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、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。」
- 二、強化雇主防治措施：考量我國以中小企業居多，參考性別平等工作法規定，明定不同規模之企業雇主應採取必要防治職場霸凌措施並在工作場所公開揭示，例如勞工人數在 10 人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道、勞工人數在 30 人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範。另就外界關注調查程序是否公正、公平及客觀、外部調查委員之比例、遵守利益迴避、調查期限等，均已納入規範。



三、明定雇主通報義務：為掌握全國職場霸凌申訴案件數、樣態、調查結果及處理情形，定明雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應將該事件相關資訊及處理結果登錄至中央主管機關指定之網站，勞動部已著手建置通報系統，後續將宣導企業落實法遵。

四、強化霸凌之行為人為最高負責人之申訴調查機制：考量最高負責人為行為人，內部申訴機制往往失靈且調查過程結果未盡公正，定明被申訴人為最高負責人，勞工可以直接向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴，由公權

力介入調查程序，並對行為人課以罰鍰處分，以保障申訴人之權益。

## 伍、結語

本次《職業安全衛生法》修法是提升我國整體勞動環境之關鍵行動，為確保修法精神能夠具體落實，勞動部同步推動為期3年（2026年至2028年），投入近6億元之「強化職場減災行動計畫」，作為制度轉型之重要藍圖，期許勞雇雙方能藉此凝聚共識，將職場安全健康內化為企業經營之核心價值，攜手打造一個讓勞工安心、企業永續之雙贏職場環境。