



編製職場性騷擾申訴處理指導手冊，勞雇雙方共同打造友善職場環境

康亞楨 | 勞動部勞動條件及就業平等司 視察

► 壹、前言

為強化職場性騷擾防治機制，保障被害人權益，《性別平等工作法》（以下簡稱本法）修正性騷擾防治相關規定，並於2024年3月8日正式施行。為使雇主妥適處理職場性騷擾事件，勞動部編製「職場性騷擾申訴處理指導手冊」，並置於「就業平等網-便民服務專區」¹，將法令規定

結合常見的實務，提供事業單位、求職者及受僱者參考，期望勞雇雙方都能建立正確的性騷擾防治觀念。

► 貳、職場性騷擾申訴處理指導手冊重點介紹

本指導手冊內容包含職場性騷擾定義及適用範圍、雇主防治義務、建立性騷擾

1. 「職場性騷擾申訴處理指導手冊」網址：<https://eeweb.mol.gov.tw/>。

申訴案件之處理機制、知悉性騷擾發生時之處理流程以及求職者、受僱者面對性騷擾之應對方式，以下重點介紹相關內容：

一、職場性騷擾定義及適用範圍

職場性騷擾的定義，分為「敵意工作環境性騷擾」及「交換式性騷擾」（本法第12條第1項），前者係指受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境；後者係指雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為交換勞動契約或勞動條件上之利益。另外，考量行為人如利用權勢為性騷擾，或行為人為最高負責人或僱用人時，應加重其損害賠償責任，以增遏阻之效，本法定明「權勢性騷擾」之定義（本法第12條第2項），以作為後續加重賠償責任及懲處之依據。

前述的「敵意工作環境性騷擾」如果是發生在公共場所或公眾得出入場所，由不特定人所為的性騷擾行為，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法處理（本法第12條第7項）；而雇主於知悉性騷擾之情形時，仍應採取立即有效之糾正及補救措施。

二、雇主防治義務

依《工作場所性騷擾防治措施準則》（以下簡稱準則）第9條規定，僱用受僱者30人以上的雇主，應對受僱者、擔任主管職務者，以及參與性騷擾申訴事件之處理、

調查及決議人員，實施防治性騷擾之教育訓練。本指導手冊亦整理教育訓練的建議參加對象、課程內容，提供事業單位參考。

除了實施防治性騷擾之教育訓練外，職場若發生性騷擾事件，應確保被害人透過可信賴的申訴管道及處理程序，妥適的處理申訴案件。依本法第13條第1項規定，僱用受僱者10人以上的雇主，應訂定申訴管道（例如：專線電話、傳真、電子信箱等）；僱用受僱者30人以上的雇主，除了申訴管道外，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範。申訴管道及相關規範，均應在工作場所公開揭示，而公開揭示的方式，可以書面、電子資料傳輸的方式，或是其他可以隨時取得查知的方式來進行。

三、建立性騷擾申訴案件之處理機制

依準則第12條規定，僱用受僱者30人以上之雇主，於處理性騷擾申訴案件時，應設「申訴處理單位」，成員應有具備性別意識的專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一，負責審議申訴案件是否成立，並作成相關決議、懲戒或其他處理的建議。此外，僱用受僱者100人以上之雇主，除應設「申訴處理單位」外，並應組成「申訴調查小組」進行申訴案件的調查，成員並應有具備性別意識的「外部」專業人士，以廣納客觀意見（準則第13條）。

為使事業單位或地方主管機關於調查性騷擾申訴案件時，有可運用的調查專業人士資源，勞動部已訂定《工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點》，並建置「工作場所性騷擾調查專業人

才資料庫」²，持續培訓調查專業人士。事業單位如有洽請外部專業人士需求，除可自行洽尋外，亦可自該人才資料庫中遴選。

四、知悉性騷擾發生時之處理流程

雇主有防治職場性騷擾行為發生之責任，不論是接獲被害人提出申訴，或是聽聞職場有性騷擾之情形，都應採取立即有效之糾正及補救措施。所謂的糾正及補救措施，本法第 13 條第 2 項規定分別就雇主「因接獲申訴」以及「非因接獲申訴」而知悉性騷擾之情形，明確規範雇主應採取的「立即有效之糾正及補救措施」：

(一) 雇主接獲被害人申訴而知悉性騷擾的處置

1. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
2. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
3. 對性騷擾事件進行調查。
4. 對行為人為適當之懲戒或處理。

(二) 雇主非因被害人申訴而知悉性騷擾的處置

1. 就相關事實進行必要之釐清。
2. 依被害人意願，協助其提起申訴。
3. 適度調整工作內容或工作場所。
4. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

此外，受僱者可能遭受具共同作業或業務往來關係之不同事業單位受僱者性騷擾，任一方的雇主於知悉性騷擾之情形時，應通知他方共同協商解決或補救辦法。

五、求職者、受僱者面對性騷擾之應對方式

當被害人遭受性騷擾時，可能因為不舒服、恐懼等情緒而不知如何應對，本指導手冊整理了遭受性騷擾時的應對方式，包括記錄自己的遭遇、蒐證等，以及後續各項申訴途徑及流程、可主張的民事及刑事責任，以利被害人瞭解自身權益。

職場性騷擾的申訴管道，分為內部申訴及外部申訴，內部申訴係指向雇主提出申訴，雇主應依本法相關規定處理申訴案件。外部申訴係指倘雇主於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施；或是經向雇主申訴，雇主未為處理；或是不服被申訴人的雇主所為的調查或懲戒結果，被害人可以直接向地方主管機關申訴。此外，性騷擾的行為人如果是最高負責人或僱用人時，受僱者或求職者亦可直接向地方主管機關申訴，由地方主管機關調查處理。

► 參、結語

為建構友善的職場環境，防治職場性騷擾事件發生，勞動部除編製職場性騷擾申訴處理指導手冊，未來也會持續推動全面教育宣導，辦理各項性騷擾防治措施，期許勞雇雙方都建立正確的性騷擾防治觀念，讓受僱者能夠安心在職場。

2. 「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」網址：<https://gepd.mol.gov.tw>。

「臨短急」照顧需求 多元陪伴照顧服務試辦計畫來幫忙！

王鈺涵 | 勞動部勞動力發展署 技士



為協助家庭長者、身心障礙者或患病家人臨時、短期、緊急或持續一段時間的照顧需求，減輕家庭照顧壓力，勞動部訂定「多元陪伴照顧服務試辦計畫」（以下簡稱多元陪伴照顧服務），以創新的方式試辦，針對短期或臨時性的人力需求提供彈性解決方案，打破現行家庭看護工一對一模式，結合設立5年以上財團法人及非營利社團法人，以一對多模式運用專業的陪伴照顧工作者，為不同家庭提供臨短急照顧服務，預計2025年正式開辦。

► 壹、服務對象

多元陪伴照顧服務的服務對象及申請時需準備文件如下：

- 一、**身心障礙者**：有效期間內之身心障礙證明。
- 二、**重大傷病患者**：有效期間內之重大傷病卡，或全民健保行動快易通/健康存摺APP之重大傷病證明查詢結果，及1年內開具之診斷證明書且載明「宜休養」。

三、**有就醫或手術紀錄者**：申請日前3個月內開具之診斷證明書，且載明「宜休養」。

四、**符合聘僱家庭看護移工資者**：符合申請聘僱外國人資格之有效證明文件、有效期間內之招募許可或聘僱許可。

五、**經長期照顧管理中心評估屬長期照顧需要等級第二級至第八級，有使用本計畫服務之需求**：長期照顧需求評估結果通知書或長照特約單位開立載有照顧組合名稱之收據。

► 貳、服務內容

多元陪伴照顧服務可以提供以下服務內容及彈性服務時數：

一、**日常生活服務**：例如協助進食、個人衛生、移位等基本照顧服務。

二、**陪伴就醫**：陪同患者到醫療機構進行看診或治療。

三、**安全看視**：協助家中被照顧者，在家內或社區鄰近地方，陪同看視或陪同外出散步。



多元陪伴照顧服務提供彈性時數選擇，包括最低4小時以上的短期服務，或全日24小時的服務（內含10小時的陪伴照顧服務工作者休息時數），提供不同需求的家庭可運用彈性服務時數。

► 參、服務收費

多元陪伴照顧服務收費，依不同地試辦單位有不同訂價，收費訂價均由勞動部核定並公開，以利有需要家庭擇定所需單位，服務費用由使用家庭全額自費。

► 肆、服務訓練

為確保服務品質，陪伴照顧工作者需完成相關照顧服務訓練，外籍陪伴照顧工作者在來台工作前需在母國完成照顧服務員專業訓練，另外不論本外國籍陪伴照顧工作在正式提供服務時，需要再經過以下訓練：

一、**職前訓練**：上線服務前20小時訓練，包含基礎服務技巧、服務倫理及溝通訓練。

二、**在職訓練**：每年在職20小時訓練，包含日常生活服務及協助，陪同就醫、餐食準備、戶外陪伴、緊急狀況因應等相關技巧訓練。

► 伍、內外督導

提供多元陪伴照顧服務的試辦單位需建立督導機制，同時搭配第三方專業團體的外部督導，內外部督導同時進行，以維持服務品質。

一、**試辦單位內部督導**：應設置計畫負責人及督導員，進行接案、擬訂服務計畫、服務家庭電話訪問及實地訪視，並與第一線的陪伴照顧服務工作者每3個月召開一次督導會議，以瞭解家庭使用服務需求，及陪伴照顧服務工作者的實際服務狀況，並給予家庭及一線服務工作者支持。

二、**第三方輔導團督導**：勞動部委託專業團體進行第三方外部督導，組成專家顧問團對試辦單位進行服務輔導，每季與個別試辦單位召開輔導團督導會議，也會到使用服務家庭進行實地訪查，及進行服務滿意度調查。

勞動部預計首年在北、中、南、東均有試辦單位，由試辦單位聘僱本外籍多元陪伴照顧工作者提供服務，估計首年試辦大約服務2,500人次，之後視服務需求，再漸進調整試辦單位數及服務量能。多元陪伴照顧服務試辦計畫已於2024年11月14日正式公告，並在2024年11月開放試辦單位的申請，已由專業評選委員進行評選，確保參與服務的試辦單位品質，首波評選共計6家合格，將儘快完成服務籌備後正式推動。希望透過創新服務模式提供家庭「臨短急」服務，並搭配彈性服務時數，提供家庭緊急時間照顧人力新選擇。

多元陪伴照顧服務 Multi-Companion Service, MCS

- ✓ 您有身障證明、重大傷病需陪伴照顧？
- ✓ 您有術後照顧、陪同就醫需求？
- ✓ 您符合聘有外籍家庭看護（或中階看護）資格？
- ✓ 您希望晚上或假日有人照顧家中身心障礙者或病患？



試辦單位經勞動部核定，協助有照顧身心障礙或病患需求家庭，提供**臨時、短期、緊急或持續一定時間**之照顧人力，運用陪伴照顧服務工作者至家庭提供自費照顧服務，以減輕家庭照顧負擔

臨時、短期、緊急、持續一定時間



勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

@1955mw_tw

▲ 多元陪伴照顧服務說明圖 1

多元陪伴照顧服務 Multi-Companion Service, MCS



服務對象

1. 具有效期間內**身心障礙證明**。
2. 具有效期間內**全民健康保險重大傷病資格**。
3. 具三個月內**就醫或手術紀錄**。
4. 符合**聘僱外籍看護工資格**。
5. 經長期照顧管理中心評估長照需要等級**第二級至第八級**，另有陪伴照顧需求。



服務內容

日常生活服務、陪同外出、陪同就醫、安全陪伴。



服務時數

單次至少4小時以上，如為24小時者須包括10小時休息時數。



服務費用

服務申請使用者或服務對象應全額自費，試辦單位依勞動部核定標準收費。



提供服務

勞動部核定的試辦單位（5年以上財團法人或社團法人，需經評選合格）。

勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

@1955mw_tw

▲ 多元陪伴照顧服務說明圖 2

粉塵作業法規之探討與木粉塵案例研析

張瑋滄 | 職業安全衛生署南區職業安全衛生中心 檢查員



◎ 壹、前言

礦物性粉塵分為三類：結晶型游離二氧化矽、石綿纖維與厭惡性粉塵[1]，根據其危害性與法規適用範圍進行管理。石材業可分為天然石材與人造石材，以發展趨勢觀看，人造石業極可能取代部分傳統石材業，成為建材的主要來源之一，在研磨廢石料或投料過程中，常產生大量之粉塵，許多國內外研究都指出，粉塵易造成塵肺症等不可逆的損害。2005年6月29日，日本「每日新聞」報導久保田公司過去10年間有51名勞工因石綿暴露罹患惡性間皮瘤[2]，促使國際關注粉塵危害，並推動職

業安全法規的完善。2018年起，木粉塵納入「勞工作業場所容許暴露標準」，濃度限制為 5 mg/m^3 ，故藉木粉塵案例研析說明其危害之特性與採行預防措施。

◎ 貳、職業安全衛生法之粉塵作業適用法規

一、粉塵危害預防標準規定之粉塵

- (一) 適用範圍：依該標準附表一所規定之作業[3]，分別臚列其類別、適用場所及範圍。
- (二) 危害類型：勞工長期暴露於粉塵環境，若缺乏密閉設備、排氣裝置及防

護具，易導致肺部疾病，如矽肺症、石綿肺症、間皮瘤及支氣管癌等。

- (三) 危害預防設備與措施：粉塵作業應依《粉塵危害預防標準》設置通風換氣設施及提供勞工安全防護具，並依《勞工作業環境監測實施辦法》實施空氣中有害物濃度監測。《勞工健康保護規則》規定，特別危害健康作業的勞工需每年進行特殊健康檢查，異常結果應由醫師或健康服務人員介入，提供健康指導、分級管理及職能再設計，降低職業病風險並確保健康。

二、其他粉塵

- (一) 適用範圍：其他粉塵，包括工業或農業製程中產生的金屬粉塵、木粉塵、棉屑、穀粉或其他微粒，未能涵蓋於粉塵危害預防標準中，若勞工長期暴露於此類粉塵環境，可能引發肺部病變或因火災爆炸風險造成職業災害。



- (二) 危害類型：紡織業勞工長期暴露於棉塵中可能引發棉絮沉着症，暴露於木粉塵亦被列為1類致癌物，與鼻癌風險密切相關。木粉塵在木材加工過程中可能引發職業性氣喘及火災爆炸風險，成為安全衛生管理的重要課題。此外，金屬粉塵如鋁、鎂、鈦等在空氣中飄浮，存在火災與爆炸風險。職災事故多發生於研磨或拋光作業，起因於摩擦靜電或電氣火花引燃粉塵。

(三) 危害預防設備與措施

1. 職業病之預防：由於某些粉塵未涵蓋於粉塵危害預防標準，實施勞動檢查時依據職業安全衛生設施規則之規定，設置通風換氣設備及使用適當防護具，確保勞工在作業環境中不超過容許暴露標準。
2. 火災爆炸之預防：過去曾發生多起因可燃性粉塵引起的火災爆炸事故，例如美國皇家製糖廠糖粉塵爆炸及新北市八仙樂園彩粉塵爆炸事件，造成嚴重人員傷亡。雇主在作業場所若有可燃性粉塵滯留，應採取通風、換氣、除塵等措施，以減少火災與爆炸風險。工業製程中產生之可燃性粉塵，若濃度達爆炸範圍並遇火源，易引發火災爆炸，造成重大損失。雇主應依《職業安全衛生設施規則》於作業場所的防爆通風排氣設備，並定期維護保養，確保其性能完好，避免災害發生。

參、職業安全衛生法中有關粉塵危害預防之有關法令

項目 種類	適用之法規名稱	條文	應辦理事項及範圍	備註
粉塵危害預防標準規定之粉塵	粉塵危害預防標準	全部條文	全部適用	
	特定化學物質危害預防標準	石棉適用之條文	防止職業病之設備及措施	石棉屬粉塵亦屬特化
	職業安全衛生管理辦法	§38 §39 §40 §41 §47 §69	設備之定期檢查、重點檢查及作業檢點	
	勞工健康保護規則	§16.1 §18.1	特殊體檢及健檢	
	勞工作業環境監測實施辦法	§8.2	實施作業環境監測	若非特定粉塵發生源則不適用
	勞工作業場所容許暴露標準	§2	石棉、結晶型游離二氧化矽、氧化鐵燻煙、銀粉塵等	
其他粉塵危害預防	職業安全衛生設施規則	§177 §177-1 §177-2 §188 §189 §292 §312 §287	設備通風換氣設備防爆性能，火源禁止，焊接氣體洩漏爆炸預防通風換氣、防護具	
	勞工作業場所容許暴露標準	§2	木粉塵	

肆、案例研析：家具工廠木粉塵案危害預防 [4]

家具工廠木粉塵作業場所自2011年至2017年間，鼻咽癌職業病案件增加，促使勞動部於2018年修訂作業場所容許暴露標準，擴大木粉為致癌物質，職業病範圍延伸至鼻腔癌及鼻竇癌。現行標準規定木粉總粉塵容許濃度為8小時5 mg/m³。木粉塵來源廣泛，主要存在於家具製程中的裁切、刨光、磨削及塗裝等環節，呼吸道吸入為主要暴露途徑。微粒粒徑分布與健康影響息息相關，小粒徑木粉塵易深入肺部，對呼吸系統危害尤甚。

為降低木粉塵暴露，建議從源頭控制、環境傳播及個人防護三方面入手。在源頭控制上，可於木工設備裝設局部排氣裝置，提升粉塵收集效能，使用附有集塵

袋的砂紙機及適度噴霧濕潤粉塵以減少揚塵。環境清潔應增加頻率，並採用濕潤法降低粉塵再懸浮的風險。個人防護方面，勞工應佩戴高效防塵口罩，阻擋不同粒徑粉塵，同時接受專業教育訓練，提升危害意識與防護能力。

針對裁切區、刨光區及砂光區等高粉塵產生環節，優化設備配置並強化勞工防





護措施，有助於有效減少作業場所粉塵濃度。整體而言，家具製程需以全方位的控管措施，改善工作環境並降低健康風險。

► 伍、結論

粉塵危害可分為職業病與火災爆炸兩大風險。例如，日本石綿粉塵導致惡性間皮瘤，美國木粉塵引發鼻腔癌，以及糖粉

塵火災爆炸事件，均突顯預防的重要性。雇主應遵守相關規範，包括通風換氣、集塵裝置及防爆設施，並針對粉塵特性採取防護措施，避免職業災害發生。應強化防護具佩戴、粉塵濃度控制及定期健康檢查。對於易燃性粉塵作業場所，需完善通風換氣設計，並強化電氣設備防爆要求。

參考文獻

1. 勞動部，勞工作業場所容許暴露標準，2018年3月14日公布。
2. 王榮德等人，致命粉塵，遠足文化事業股份有限公司，2017年7月1版。
3. 勞動部，粉塵危害預防標準（之附表一），2014年6月25日公布。
4. 張瑋滄，家具製程產生氣膠特性之研究，嘉南藥理大學職業安全衛生系產業安全衛生與防災碩士班碩士論文，民國2018年。