

## 行政院人事行政總處 函

地址：臺北市濟南路一段2-2號10樓  
傳真：02-23975573  
承辦人：邱宜慧  
電話：02-23979298#207  
E-Mail：qca@dgpa.gov.tw

受文者：嘉義縣政府

發文日期：中華民國112年9月14日  
發文字號：總處綜字第1121001847號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：如附件三 (112B005219\_1\_14144943418.pdf)

主旨：有關行政院所屬各級機關（構）首長涉及職場霸凌事件之處理程序，請參照職場性騷擾事件處理方式，由具管轄權之上級機關受理申訴事宜，請查照並轉知所屬。

說明：

- 一、依行政院秘書長112年8月9日院臺性平字第1125016026號函轉監察院112年7月28日院台教字第1122430272號函辦理。
- 二、本總處為期各機關重視職場霸凌問題，前以108年4月29日總處綜字第1080033467號函檢送「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」，供各機關作為檢視內部職場霸凌防治及處理參考，諒達。
- 三、旨案經本總處簽奉行政院核可，參照112年8月16日修正之性別平等工作法第32條之3第1項有關性騷擾事件行為人為機關首長應向上級機關申訴之規定，爾後機關首長如涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。檢附修正後「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」

電子  
文  
時

11



(如附件)，請各機關本權責併同通盤檢視修正內部相關  
處理作業及流程，並督導所屬機關落實。

正本：行政院各部會行總處[含行政院秘書長, 不含行政院人事行政總處]、行政院直屬  
三級機關、各直轄市政府、各縣市政府、各直轄市議會、各縣市議會

副本：行政院人事行政總處人事室(含附件)



裝

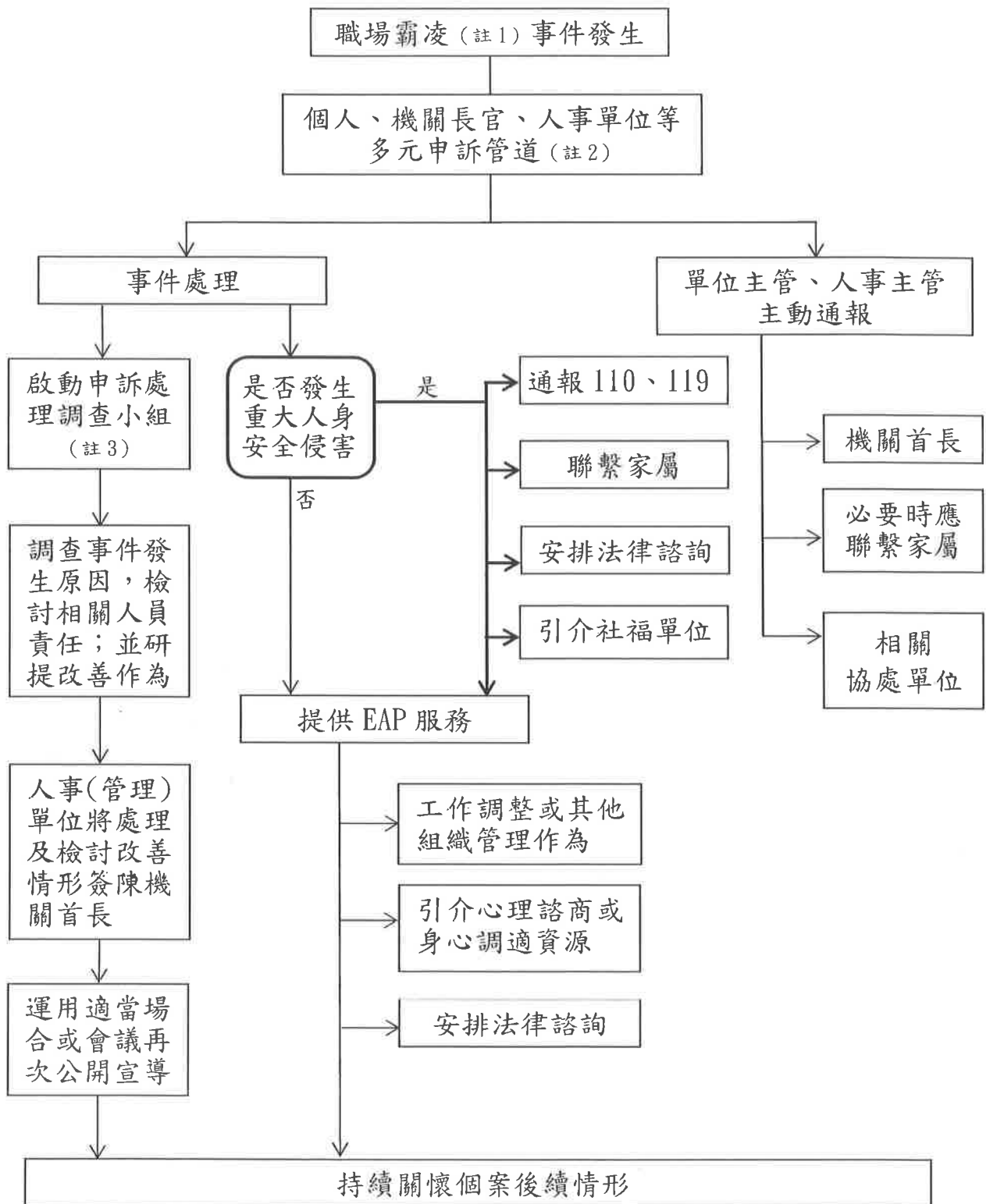


訂



線

## 員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）



註 1：職場霸凌是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沈重的身心壓力<sup>1</sup>。

註 2：各機關應設置申訴專線電話、傳真、電子信箱等申訴管道並公開揭示。機關首長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。

註 3：依據公務人員安全及衛生防護辦法第 4 條規定，各機關應指定適當人員，並得聘請相關專家學者，組成安全及衛生防護小組（以下簡稱防護小組），負責督導本機關人員遭受騷擾、恐嚇及威脅等情事之處理，及侵害事故發生原因之調查及檢討改進。中央二級或相當二級以上機關、直轄市及縣（市）已成立公務人員協會者，防護小組成員應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦具會員身分者三人，由機關首長圈選之。

---

<sup>1</sup>引自臺灣新竹地方法院 100 年度竹勞小字第 4 號民事判決

檔 號：  
保存年限：

## 行政院人事行政總處 函

地址：臺北市濟南路一段2-2號10樓  
傳真：02-2397-5573  
承辦人：高慈蔚  
電話：02-2397-9298#231  
E-Mail：tzuwei@dgpa.gov.tw

受文者：嘉義縣政府人事處

發文日期：中華民國108年4月29日

發文字號：總處綜字第1080033467號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨 (108B002185\_1\_291725579560001.pdf、  
108B002185\_2\_291725579560001.docx)

主旨：檢送「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」各1份，請查照並參照說明三辦理。

說明：

- 一、查公務人員保障法第19條規定略以，公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；次查公務人員安全及衛生防護辦法第3條規定略以，公務人員保障法第19條規定之安全及衛生防護措施，應包括執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。
- 二、為建構健康友善之職場環境及避免同仁於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，如因權力濫用與不公平的處罰造成之冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱行為或言語霸凌等，各機關應提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作。
- 三、本總處基於行政院人事主管機關立場，期各機關重視職場

人事處組織任免科 收文：108/04/30



1080092608

有附件

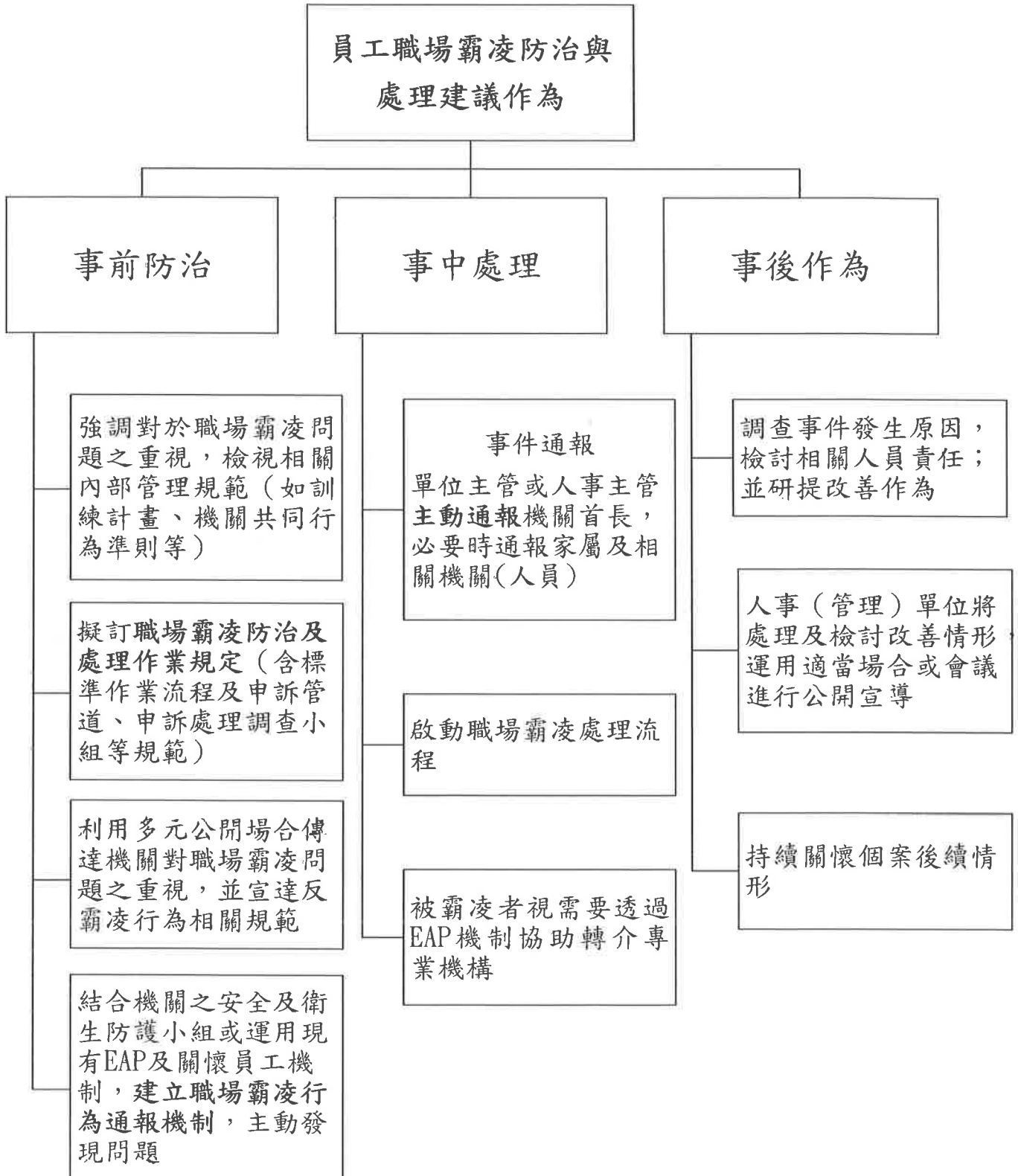
霸凌問題，進而檢視內部相關管理作業及流程，爰提供  
「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌  
處理標準作業流程（範例）」如附件1及附件2，供各機關  
作為防治與處理之參考。

正本：行政院各部會行總處署人事機構、各直轄市政府人事機構、各縣市政府人事機構、各  
直轄市議會人事機構、各縣市議會人事機構

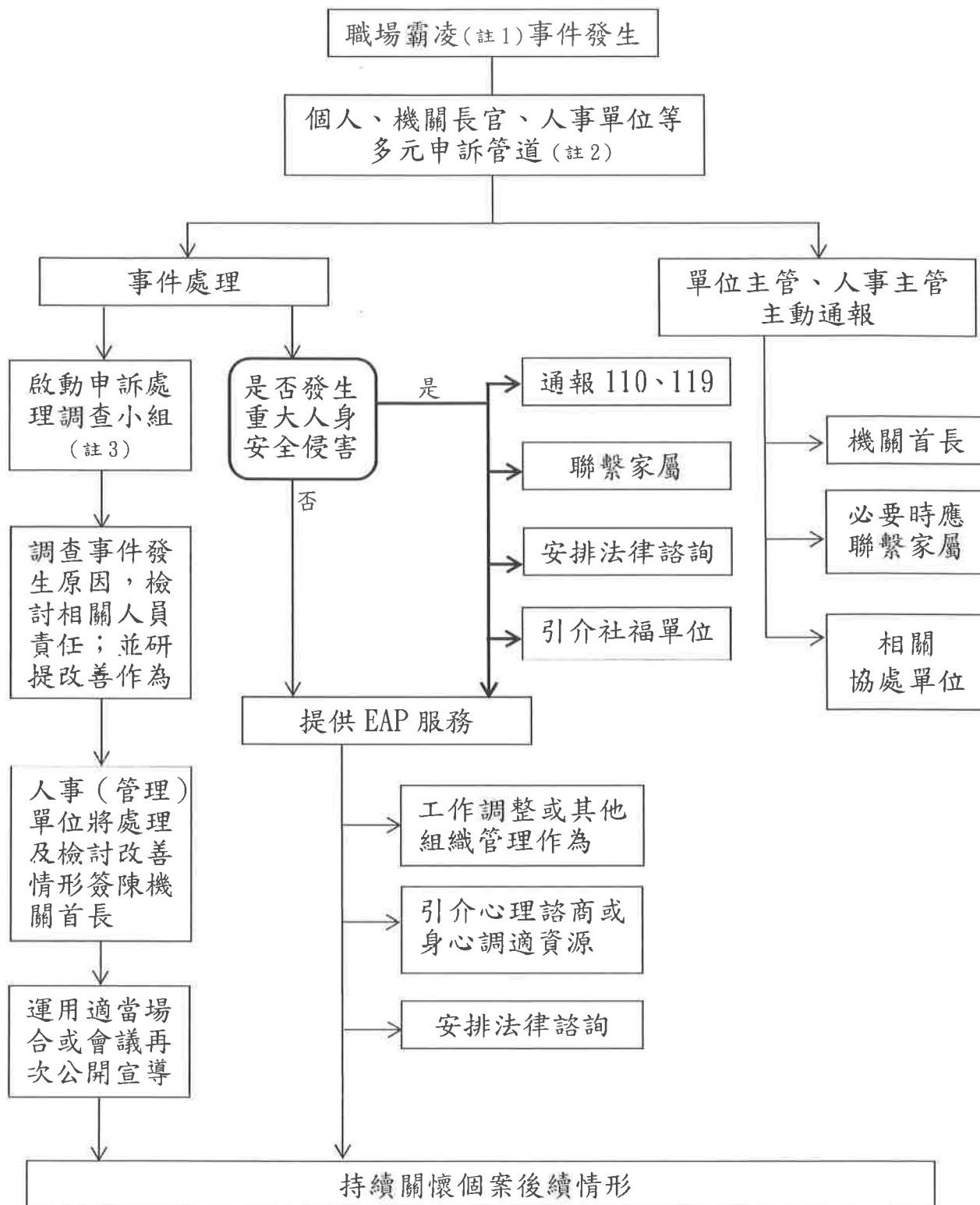
副本：



為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，進而安心投入工作，本總處基於行政院人事主管機關立場，期各機關重視職場霸凌問題，進而檢視內部相關管理作業及流程，爰提供「員工職場霸凌防治與處理建議作為」如下，供各機關作為防治與處理之參考。



### 員工職場霸凌處理標準作業流程 (範例)





- 註 1：職場霸凌是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沈重的身心壓力<sup>1</sup>。
- 註 2：各機關應設置申訴專線電話、傳真、電子信箱等申訴管道並公開揭示。
- 註 3：依據公務人員安全及衛生防護辦法第 4 條規定，各機關應指定適當人員，並得聘請相關專家學者，組成安全及衛生防護小組（以下簡稱防護小組），負責督導本機關人員遭受騷擾、恐嚇及威脅等情事之處理，及侵害事故發生原因之調查及檢討改進。中央二級或相當二級以上機關、直轄市及縣（市）已成立公務人員協會者，防護小組成員應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦具會員身分者三人，由機關首長圈選之。

---

<sup>1</sup>勞動部工作生活平衡網(2019)。職場霸凌面面觀。2019 年 4 月 16 日，取自 <https://wlb.mol.gov.tw/Page/Print.aspx?id=116>