

公務人員安全及衛生防護辦法修正總說明

為維護公教員工執行職務之安全，避免其權益遭受侵害，由考試院會同行政院於八十四年九月二十六日訂定施行「公教員工安全維護辦法」。嗣因九十二年五月二十八日修正公布之公務人員保障法第十九條定有授權規定，爰經考試院會同行政院於九十四年十月三十一日修正全文及名稱為「公務人員安全及衛生防護辦法」(以下簡稱本辦法)；嗣為擴大保護公務人員之身心健康，充實公務人員之安全衛生防護規範，於一百零三年一月七日參酌一百零二年七月三日修正公布之職業安全衛生法(以下簡稱職安法)再次修正。本次為提升高風險職務人員執行職務之安全及衛生防護、職場霸凌之防治，及增加監督、檢查與課責機制，爰參酌各界意見及實務運作情形，通盤檢討修正，增訂督導各機關執行安全及衛生防護之主管機關得設公務人員執行職務安全及衛生諮詢會，負責就安全衛生政策、防護設備及措施等事項提供建議，及明定各機關安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)之組成及任務，俾要求各機關落實執行，以提升公務人員執行職務之安全及衛生防護保障；增訂第二章第四節高風險職務之安全衛生防護專節，明定機關應優先編列預算，定期維護汰換機具設備、建立緊急事故應變方案，及提高高風險職務人員健康檢查次數等規定；增訂第三章第二節職場霸凌之申訴及處理，明定職場霸凌申訴處理程序規定；增訂第五章監督與檢查專章，明定各機關應實施自我檢查、對所屬機關實施定期抽查及專案抽查，並提出改善措施建議，就未改善者，配合訂定課責機制，其修正要點如下：

- 一、依公務人員保障法第十九條規定，修正本辦法名稱。
- 二、為使公務人員執行職務之安全及衛生防護規範更為完備，強化監督檢查機制，明定督導各機關執行安全及衛生防護之主管機關。(修正條文第二條)
- 三、明定公務人員健康防護除生命、身體外，亦包含心理健康。(修正條文第三條、第十七條、第二十八條、第二十九條)
- 四、明定各主管機關得召開公務人員執行職務安全及衛生諮詢會。(修正條文第四條)
- 五、為利各機關落實辦理公務人員執行職務安全及衛生防護事項，將安全

及衛生防護小組改設防護委員會，並指明由機關副首長或幕僚長為召集人，增訂防護委員會人數、性別及專家學者人數比例。(修正條文第五條)

六、配合性別平等工作法規定，各機關提供安全及衛生防護措施時，應考量女性妊娠中及分娩後未滿二年之因素、建置所需環境、設備，採取必要保護措施。(修正條文第六條、第十二條、第二十條)

七、各機關應主動調查危險物或有害物，並依調查結果採取相應措施。(修正條文第十條)

八、執行職務現場有發生危害之虞時，現場長官得視情況暫時停止執行職務。(修正條文第十三條)

九、各機關對於公務人員執行職務之機具、設備，應定期保養維護，並應符合相關法令規定。(修正條文第十四條)

十、各機關應檢視公務人員因執行職務可能產生之生命、身心健康危害，並採取必要之防護措施。(修正條文第十五條)

十一、增訂各機關對於支援特定勤務之公務人員應採取之防護措施。(修正條文第十六條)

十二、一般健康檢查及經常暴露危險環境公務人員之健康檢查項目，由各主管機關會同衛生、環保及職業安全等相關機關認定。(修正條文第十九條)

十三、對於感染法定傳染病之公務人員提供必要之協助。(修正條文第二十一條)

十四、為強化保障高風險職務人員執勤之安全及衛生防護事項，以專節增訂此等人員執行職務之安全及衛生防護措施。(修正條文第二十二條至第二十七條)

十五、各機關對於不法侵害事故發生後，應檢討改進相關防護措施。(修正條文第三十條)

十六、為處理職場霸凌事項，以專節明定職場霸凌申訴受理機關、調查小組組成及職掌、處理時效、應採取立即有效之糾正及補救措施等規範；職場霸凌行為人為機關首長，其調查報告與相關事證應報送公務人

員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)。(修正條文第三十一條至第三十九條)

十七、各機關提供公務人員執行職務安全及衛生防護措施，自應於預算內合理支應，無須贅述，爰刪除現行條文第三十一條。(刪除現行條文第三十一條)

十八、明定公務人員執行職務遭受生命、身心健康之不法侵害，應即通報機關防護委員會或長官。(修正條文第四十條)

十九、明定重大災害及罹災人數之定義，及各機關未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施，致生重大災害或死亡時，應報送保訓會。(修正條文第四十二條)

二十、為要求機關落實執行相關安全及衛生防護事項，增訂各機關防護委員會應定期自主檢查及主管機關應分層負責逐級授權辦理抽查作業，以及相關課責等規範。(修正條文第四十三條至第四十五條)

二十一、增訂各機關不得對提出職場霸凌申訴之公務人員有不利對待之情形及對違反相關規定者之罰則。(修正條文第四十七條)

二十二、各主管機關應彙整所屬機關依本辦法之執行情形，報送保訓會。(修正條文第四十八條)

二十三、有關比照本辦法規定辦理之對象，明列技工、工友、約僱人員及約用人員為比照對象。(修正條文第四十九條)

公務人員安全及衛生防護辦法修正條文對照表

修 正 名 稱	現 行 名 稱	說 明
公務人員執行職務安全及衛生防護辦法	公務人員安全及衛生防護辦法	<p>一、配合公務人員保障法（以下簡稱本法）第十九條規定，修正本辦法名稱。</p> <p>二、相關條文 公務人員保障法 第十九條 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；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。</p>
修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
第一章 總則	第一章 總則	章名未修正。
第一條 本辦法依公務人員保障法（以下簡稱本法）第十九條規定訂定之。	第一條 本辦法依公務人員保障法（以下簡稱本法）第十九條規定訂定之。	本條未修正。
<p>第二條 本法第三條及第一百零二條<u>第一項</u>所定人員，執行職務之安全及衛生防護措施，依本辦法規定行之。</p> <p><u>本辦法所定督導各機關執行安全及衛生防護之主管機關為中央二級以上機關、相當二級或三級機關之獨立機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。</u></p>	<p>第二條 本法第三條及第一百零二條所定人員，執行職務之安全及衛生防護措施，依本辦法規定行之。</p>	<p>一、本條依現行條文修正，另增訂第二項。</p> <p>二、茲配合本法於一百零六年六月十四日修正公布之第一百零二條增訂第二項，爰為第一項修正。</p> <p>三、為落實執行公務人員各項安全及衛生防護事項，主管機關對所屬機關具有監督考核權限，參酌公務人員激勵辦法第三條之主管機關體例，第二項明定督導各機關執行安全及衛生防護之主管機關，以強化監督</p>

		<p>檢查機制。</p> <p>四、相關條文</p> <p>公務人員激勵辦法</p> <p>第三條 本辦法所稱主管機關，指中央二級以上機關、相當二級或三級機關之獨立機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。</p>
<p>第三條 本法第十九條規定各機關應提供公務人員執行職務之安全及衛生防護措施，指各機關對公務人員基於其身分與職務活動所可能引起之生命、身心健康危害，應採取必要之預防及保護措施。</p> <p>前項預防及保護措施應包括下列事項：</p> <p>一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。</p> <p>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。</p> <p>三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。</p> <p>四、避難、急救、休息或其他為保護公務人員身心健康之事項。</p>	<p>第三條 本法第十九條規定各機關應提供公務人員執行職務之安全及衛生防護措施，指各機關對公務人員基於其身分與職務活動所可能引起之生命、身體及健康危害，應採取必要之預防及保護措施。</p> <p>前項預防及保護措施應包括下列事項：</p> <p>一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。</p> <p>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。</p> <p>三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。</p> <p>四、避難、急救、休息或其他為保護公務人員身心健康之事項。</p>	<p>一、本條修正第一項。</p> <p>二、公務人員健康防護，包括生命、身體及心理健康等權益，爰酌修本條文字。</p>
<p>第四條 主管機關得聘請各機關代表、公務人員協會代表及學者專家，召開公務人員執行職務安全及衛生諮詢會（以下簡稱諮詢會）；任一性</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為強化主管機關監督所屬機關執行各項安全衛生防護及職場霸凌申訴調查防治等事項之功能，並能就所屬機關年度定期及專</p>

<p>別比例不得少於三分之一。</p> <p>諮詢會得就所屬公務人員執行職務之安全衛生政策、防護設備及措施等事項提供建議。</p>		<p>案抽查結果報告，提出具體可行之改善措施，允宜廣納機關現場實務運作經驗、基層公務人員意見及外部專家學者之建議，爰於第一項明定主管機關得聘請相關人員召開公務人員執行職務安全及衛生諮詢會（以下簡稱諮詢會）。</p> <p>三、第二項明定諮詢會之任務，包括提供所屬機關有關安全衛生政策之改善方向，以及對定期及專案抽查結果提供防護設備或措施等事項之建議。</p>
<p><u>第五條 各機關應組成安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會），置委員五人至二十三人，由副首長或幕僚長為召集人，其中相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。</u></p> <p><u>防護委員會</u>負責下列事項：</p> <p>一、督導<u>檢查</u>安全及衛生防護。</p> <p>二、督導辦公場所建築、設施及設備之維護及檢修。</p> <p>三、督導各項安全及衛生防護措施，並作成年度書面報告，<u>於機關網頁公開</u>。</p> <p>四、督導健康管理之宣導及實施。</p> <p>五、督導安全及衛生防</p>	<p><u>第四條 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），負責下列事項：</u></p> <p>一、<u>規劃並督導</u>安全及衛生防護。</p> <p>二、督導<u>辦理</u>辦公場所建築、設施及設備之維護及檢修。</p> <p>三、<u>檢視</u>各項安全及衛生防護措施，並作成年度書面報告，<u>公布周知</u>。</p> <p>四、督導健康管理之宣導及實施。</p> <p>五、督導安全及衛生防護訓練及宣導。</p> <p>六、督導本機關人員遭受騷擾、恐嚇及威脅等情事之處理。</p> <p>七、督導本機關人員遭受生命、身體及健</p>	<p>一、條次變更。本條修正第一項，將現行條文第一項移列修正條文第二項，現行條文第二項遞移為第三項，並酌作文字修正，另增訂第四項及第五項。</p> <p>二、第二項第七款及第八款酌作文字修正，另增訂第九款及第十款，現行條文第一項第九款遞移為第十一款。</p> <p>三、為提升各機關對安全及衛生防護事項之重視，將安全及衛生防護小組改設為安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會），並明定各機關副首長或幕僚長為其召集人以收跨部門整合、推動之效。又防護委員</p>

<p>護訓練及宣導。</p> <p>六、督導本機關人員遭受騷擾、恐嚇及威脅等情事之處理。</p> <p>七、督導本機關人員遭受生命、身心健康危害等情事之處理。</p> <p>八、督導<u>不法侵害事故</u>發生原因之調查及檢討改進。</p> <p>九、<u>職場霸凌申訴之處理</u>。</p> <p>十、<u>督導抽查所屬機關辦理安全及衛生防護事項</u>。</p> <p>十一、<u>督導其他涉及公務人員安全及衛生之防護</u>。</p> <p><u>各機關已成立公務人員協會者，防護委員會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。</u></p> <p><u>各機關預算員額數未滿五人或其他特殊情形，得免設防護委員會，但應指派專人辦理安全及衛生防護事宜。</u></p> <p><u>各機關已依其他法律規定設置安全衛生組織者，得免依本辦法設置防護委員會。</u></p>	<p>康危害等情事之處理。</p> <p>八、督導侵害事故發生原因之調查及檢討改進。</p> <p>九、其他涉及公務人員安全及衛生之防護。</p> <p>中央二級或相當二級以上機關、<u>直轄市及縣(市)</u>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。</p>	<p>會組成除性別應符合一定比例外，並納入學者專家，爰修正第一項。</p> <p>四、現行條文第一項防護委員會負責事項移列第二項，第二項各款增訂理由如下：</p> <p>(一) 為配合本辦法增訂第三章第二節職場霸凌之申訴及處理，各機關防護委員會應受理職場霸凌申訴、組成調查小組及作成決定等事項，爰增訂第九款規定。</p> <p>(二) 又本辦法增訂第五章監督與檢查，各機關防護委員會負責本機關推動相關安全及衛生防護事項之督導、檢查，及對所屬機關督導抽查，爰增訂第十款規定。</p> <p>五、考量未來公務人員協會增加組織模式及類別範圍，第三項酌作文字修正。</p> <p>六、參酌職業安全衛生法（以下簡稱職安法）授權訂定之職業安全衛生管理辦法明定事業單位勞工在一定人數以下，得免設置安全衛生組織；又考量機關安全及衛生防護事項，仍以群策群力之辦理方式為佳，僅由專人辦理應為例外規定，爰參考公務人</p>
---	--	--

		<p>員考績委員會於受考總人數少於考績委員會法定人數時，或有其他特殊情形，得不設考績委員會之規定，於第四項明定，以預算員額數未滿五人之機關，始免設防護委員會。</p> <p>七、適用職安法之機關（構），例如公立學校、公立醫院等，已依法設安全衛生組織，處理安全及衛生防護措施及職場霸凌申訴等相關事項，為避免疊床架屋，爰於第五項規定，得免依本辦法設置防護委員會。</p> <p>八、相關條文</p> <p>職業安全衛生管理辦法</p> <p>第二條第一項 本辦法之事業，依危害風險之不同區分如下：</p> <p>一、第一類事業：具顯著風險者。</p> <p>二、第二類事業：具中度風險者。</p> <p>三、第三類事業：具低度風險者。</p> <p>第二條之一第一項 事業單位應依下列規定設職業安全衛生管理單位（以下簡稱管理單位）：</p> <p>一、第一類事業之事業單位勞工人數在一百人以上者，應設直接隸屬雇主之專責一級管理單位。</p> <p>二、第二類事業勞工人數在三百人以上者，應設直接隸屬</p>
--	--	---

		<p>雇主之一級管理單位。</p> <p>第三條第一項 第二條所 定事業之雇主應依附表 二之規模，置職業安全 衛生業務主管及管理人 員（以下簡稱管理人 員）。</p> <p>第四條 事業單位勞工人 數未滿三十人者，雇主 或其代理人經職業安全 衛生業務主管安全衛生 教育訓練合格，得擔任 該事業單位職業安全衛 生業務主管。但屬第二 類及第三類事業之事業 單位，且勞工人數在五 人以下者，得由經職業 安全衛生教育訓練規則 第三條附表一所列丁種 職業安全衛生業務主管 教育訓練合格之雇主或 其代理人擔任。</p> <p>第六條第二項 事業設有 總機構者，除各該地區 事業單位之管理單位及 管理人員外，應依下列 規定另於總機構或其地 區事業單位設綜理全事 業之職業安全衛生事務 之管理單位，及依附表 二之一之規模置管理人 員，並依第五條之一規 定辦理安全衛生管理事 項：</p> <p>一、第一類事業勞工人 數在五百人以上 者，應設直接隸屬 雇主之專責一級管 理單位。</p> <p>二、第二類事業勞工人 數在五百人以上</p>
--	--	--

		<p>者，應設直接隸屬雇主之一級管理單位。</p> <p>三、第三類事業勞工人數在三千人以上者，應設管理單位。</p> <p>第十條 適用第二條之一及第六條第二項規定之事業單位，應設職業安全衛生委員會（以下簡稱委員會）。</p>
<p>第六條 各機關提供公務人員執行職務與辦公場所之安全及衛生防護措施，應考量基於職務性質、性別、年齡、身心障礙或女性妊娠中及分娩後未滿二年等因素之特殊需要。</p>	<p>第五條 各機關提供公務人員執行職務與辦公場所之安全及衛生防護措施，應考量基於職務性質、性別、年齡、身心障礙或女性妊娠中及分娩後未滿一年等因素之特殊需要。</p>	<p>一、條次變更，並依現行條文修正。</p> <p>二、查性別平等工作法為加強受僱者兼顧工作與親職及配合政府持續推廣母乳哺育之政策，業放寬受僱者哺乳期間至子女未滿二歲，爰配合修正。</p> <p>三、相關條文 性別平等工作法 第十八條第一項 子女未滿二歲須受僱者親自哺乳（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳（集）乳時間六十分鐘。</p>
<p>第二章 安全衛生設施及防護</p>	<p>第二章 安全衛生設施及防護</p>	<p>章名未修正。</p>
	<p>第一節 通則</p>	<p>一、本節刪除。</p> <p>二、本節現有條文移列總則章及第二章第一節辦公場所之安全衛生設施及防護。</p>
<p>第一節 辦公場所之安全衛生設施及防護</p>	<p>第二節 辦公場所之安全衛生設施及防護</p>	<p>節次變更。</p>
<p>第七條 各機關對辦公場所之建築、設施及設備，應依相關法令規定標準妥為規劃，並採取必要之防護措施。</p>	<p>第八條 各機關對辦公場所之建築、設施及設備，應依相關法令規定標準妥為規劃，並採取必要之防護措施。</p>	<p>條次變更。</p>

<p>第八條 各機關對於辦公場所之安全及衛生，應採取下列防護措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、注意建築設備安全及環境衛生，並定期實施檢查。 二、加強門禁管理，並視需要裝置必要之安全防護設施。 三、與社區保持聯繫，必要時，得建立聯防體系。 四、與當地警察機關保持聯繫，必要時，得洽請當地警察機關加強巡邏。 五、備具簡易急救醫療器材，必要時，得與社區內之醫療機構加強聯繫。 六、對於依法規定有容許暴露標準之作業場所，應確保公務人員之危害暴露低於該標準值。 七、其他必要之防護措施。 <p>各機關宿舍必要時得比照前項第三款及第四款規定辦理。</p>	<p>第十條 各機關對於辦公場所之安全及衛生，應採取下列防護措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、注意建築設備安全及環境衛生，並定期實施檢查。 二、加強門禁管理，並視需要裝置必要之安全防護設施。 三、與社區保持聯繫，必要時，得建立聯防體系。 四、與當地警察機關保持聯繫，必要時，得洽請當地警察機關加強巡邏。 五、備具簡易急救醫療器材，必要時，得與社區內之醫療機構加強聯繫。 六、對於依法規定有容許暴露標準之作業場所，應確保公務人員之危害暴露低於該標準值。 七、其他必要之防護措施。 <p>各機關宿舍必要時得比照前項第三款及第四款規定辦理。</p>	<p>條次變更。</p>
<p>第九條 各機關對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、防止機械、設備或器具等引起之危害。 二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。 三、防止電、熱或其他之能引起之危害。 四、防止採石、採掘、裝 	<p>第六條 各機關對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、防止機械、設備或器具等引起之危害。 二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。 三、防止電、熱或其他之能引起之危害。 四、防止採石、採掘、裝 	<p>條次變更。</p>

<p>卸、搬運、堆積或採伐等所引起之危害。</p> <p>五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞所引起之危害。</p> <p>六、防止高壓氣體引起之危害。</p> <p>七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。</p> <p>八、防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。</p> <p>九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。</p> <p>十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。</p> <p>十一、防止風災、水患或火災等引起之危害。</p> <p>十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。</p> <p>十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。</p> <p>十四、防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。</p>	<p>卸、搬運、堆積或採伐等所引起之危害。</p> <p>五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞所引起之危害。</p> <p>六、防止高壓氣體引起之危害。</p> <p>七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。</p> <p>八、防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。</p> <p>九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。</p> <p>十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。</p> <p>十一、防止風災、水患或火災等引起之危害。</p> <p>十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。</p> <p>十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。</p> <p>十四、防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。</p>	
<p>第十條 各機關應調查具有危害性之危險物或有害物，<u>並依調查結果，採取標示、註明必要之安全衛生注意事項及其他防止健康危害或危險之</u></p>	<p>第七條 各機關對於具有危害性之危險物或有害物，應予標示，並註明必要之安全衛生注意事項。</p> <p>各機關對於經依法</p>	<p>一、條次變更，並依現行條文修正。</p> <p>二、參考日本人事院規則10-4 第十六條之三規定，課予各機關主動調查危險物或有害</p>

<p><u>必要措施</u>。</p> <p>各機關對於經依法指定之管制性化學品，不得提供公務人員處置或使用。但其他法規已規定或經中央目的事業主管機關許可者，不在此限。</p>	<p>指定之管制性化學品，不得提供公務人員處置或使用。但其他法規已規定或經中央目的事業主管機關許可者，不在此限。</p>	<p>物，並依調查結果採取相應措施之義務，爰酌作文字修正。</p>
<p>第十一條 各機關應訂定緊急避難之標準作業程序，並應定期實施辦公場所之緊急避難訓練。</p>	<p>第十一條 各機關應訂定緊急避難之標準作業程序，並應定期實施辦公場所之緊急避難訓練。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第十二條 各機關應建置妊娠中及分娩後未滿二年之女性公務人員所需環境及設備。</p>	<p>第九條 各機關應建置妊娠中及分娩後未滿一年之女性公務人員所需環境及設備。</p>	<p>一、條次變更，並依現行條文修正。</p> <p>二、本條修正理由同第六條說明二，明定各機關應建置受僱者哺乳至子女未滿二歲期間所需之環境及設備。</p> <p>三、相關條文 性別平等工作法 第十八條第一項 子女未滿二歲須受僱者親自哺乳(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳(集)乳時間六十分鐘。</p>
<p>第二節 執行職務之安全衛生設施及防護</p>	<p>第三節 執行職務之安全衛生設施及防護</p>	<p>節次變更。</p>
<p>第十三條 <u>公務人員執行職務</u>有發生危害之虞時，現場長官得視情況暫時停止執行職務，並引導公務人員至安全場所。</p>	<p>第十二條 辦公場所<u>有立即</u>發生危害之虞時，現場長官得視情況暫時停止執行職務，並引導公務人員至安全場所。</p>	<p>一、條次變更，並依現行條文修正。</p> <p>二、因公務人員執行職務之場域，不以辦公場所為限，且基於防範安全，危害之發生不應限於有立即之要求，爰參酌本法第二十條規定，將辦公場所酌修正為「執行職務」，並刪除「立即」之規定。</p> <p>三、相關條文</p>

		<p>公務人員保障法</p> <p>第二十條 公務人員執行職務時，現場長官認已發生危害或明顯有發生危害之虞者，得視情況暫時停止執行。</p>
<p>第十四條 各機關對於公務人員執行職務，<u>操作、使用或駕駛之機械、設備、器材、交通工具，應定期保養維護，以維持安全使用狀態。</u></p> <p><u>各機關對於公務人員執行職務時，所提供之安全衛生設備、措施及住宿或休憩設施應符合相關法令規定，並隨時注意檢修、維護及清潔，以確保安全衛生。</u></p>	<p>第十三條 各機關應提供公務人員執行職務時符合相關法令規定之必要安全衛生機具設備及措施，並隨時注意維護及檢修。</p> <p>對於執行危險職務所使用之機具設備，除依前項規定辦理外，並應定期加強維護及檢修。</p>	<p>一、條次變更，並修正第一項及第二項。</p> <p>二、公務人員執行職務時，所操作、使用或駕駛之機具、設備、器材、交通工具樣態種類繁多，如不能維持正常，勉強使用或上路，不但影響公務遂行，亦會威脅執行職務人員及社會大眾公共安全，爰於第一項酌作文字修正。</p> <p>三、機關提供之設備及供公務人員備勤使用之住宿或休憩設施，亦會影響公務人員身心健康，爰修正第二項。</p>
<p>第十五條 各機關應檢視公務人員因執行職務所可能產生之<u>生命、身心健康</u>危害，並採取必要之安全及衛生防護措施。</p> <p>前項危害，應特別注意下列危險來源及事項：</p> <p>一、工作場所、位置之建置與裝設。</p> <p>二、執行職務之過程與時間。</p> <p>三、執行職務之資格與能力。</p>	<p>第十四條 各機關應檢視公務人員因執行職務所可能產生之危害，並採取必要之安全及衛生防護措施。</p> <p>前項危害，應特別注意下列危險來源及事項：</p> <p>一、工作場所、位置之建置與裝設。</p> <p>二、執行職務之過程與時間。</p> <p>三、執行職務之資格與能力。</p> <p>第十八條 各機關對於公務人員執行職務，致其生命、身體及健康有遭</p>	<p>一、條次變更，並將現行條文第十八條移列並予以整併，修正第一項。</p> <p>二、公務人員執行職務除可能遭受身體傷害、罹病之危害外，機關內部潛存之職場暴力、性騷擾威脅、工作條件及組織文化等，也可能影響公務人員之心理健康，各機關應檢視公務人員因執行職務所可能產生之生命、身心健康危害，並採取必要之安全及衛生防護措施，爰修正第一項文字。</p>

	受侵害之虞時，應採取適當之預防措施。	
<p><u>第十六條</u> 各機關對於公務人員執行職務之安全及衛生，應採取下列防護措施：</p> <p>一、依業務需要加強與當地警察機關聯繫。</p> <p>二、提供適當之安全防護措施，必要時，得依規定洽請當地警察、消防及衛生機關派員隨護或提供防護器具。</p> <p><u>三、提供支援特定勤務公務人員所需之特殊專業器材，並應建立支援作業標準程序、合作支援編組及必要之勤務演練。</u></p> <p><u>四、對執行特殊職務公務人員之職務、姓名、相片等個人資料應予以保密。必要時，並提供隱密之工作場所。</u></p> <p><u>五、經常注意民情輿論，適時疏導民怨。其有因民眾非理性抗爭而遭受不法侵害之虞時，應立即請當地警察機關派員處理。</u></p> <p><u>六、建立安全及衛生防護通報系統及公務人員緊急聯絡人名冊。</u></p> <p><u>七、其他必要之防護措施。</u></p>	<p><u>第十五條</u> 各機關對於公務人員執行職務之安全及衛生，應採取下列防護措施：</p> <p>一、依業務需要加強與當地警察機關聯繫。</p> <p>二、提供適當之安全防護措施，必要時，得依規定洽請當地警察、消防及衛生機關派員隨護或提供防護器具。</p> <p>三、對執行特殊職務公務人員之職務、姓名、相片等個人資料應予以保密。必要時，並提供隱密之工作場所。</p> <p>四、經常注意民情輿論，適時疏導民怨。其有因民眾非理性抗爭而遭受侵害之虞時，應立即請當地警察機關派員處理。</p> <p>五、建立安全及衛生防護通報系統及公務人員緊急聯絡人名冊。</p> <p>六、其他必要之防護措施。</p>	<p>一、條次變更，本條增訂第三款，現行條文第三款至第六款依序遞移為第四款至第七款。</p> <p>二、為保障支援其他機關勤務之公務人員，於執行支援勤務時之安全及衛生，明定各機關應對於他機關勤務支援人員提供必要之安全及衛生防護措施，爰增訂第三款規定。</p>

<p>第十七條 各機關對於公務人員執行職務時，可能危害生命、<u>身心健康</u>之資訊，應事前告知。</p> <p>各機關應建立與執行職務相關危害場所及其危險性質之資料，並供隨時查閱。</p>	<p>第十六條 各機關對於公務人員執行職務時，可能危害生命、身體或健康之資訊，應事前告知。</p> <p>各機關應建立與執行職務相關危害場所及其危險性質之資料，並供隨時查閱。</p>	<p>條次變更，本條條文酌作文字修正。</p>
<p>第十八條 各機關對於公務人員執行職務，應定期實施安全及衛生防護訓練，增進安全防衛、急救、危機處理等知能，並指導正確執勤方式。</p> <p>各機關對於執行危險職務之公務人員，應訂定預防危害之標準作業程序，並實施勤前教育。</p>	<p>第十七條 各機關對於公務人員執行職務，應定期實施安全及衛生防護訓練，增進安全防衛、急救、危機處理等知能，並指導正確執勤方式。</p> <p>各機關對於執行危險職務之公務人員，應訂定預防危害之標準作業程序，並實施勤前教育。</p>	<p>條次變更。</p>
	<p>第十八條 各機關對於公務人員執行職務，致其生命、身體及健康有遭受侵害之虞時，應採取適當之預防措施。</p>	<p>一、<u>本條刪除</u>。</p> <p>二、公務人員因執行職務採取安全及衛生防護措施，於第十五條第一項已有相同規範，爰刪除本條，併入該項。</p>
<p>第三節 <u>身心健康</u>防護</p>	<p>第四節 健康防護</p>	<p>節次變更；並酌作文字修正。</p>
<p>第十九條 各機關對於公務人員得實施一般健康檢查；對於經常暴露於有危害安全及衛生顧慮環境，致影響其身心健康之虞之公務人員，得定期實施特定項目之健康檢查。但其他法律有規定者，適用其他法律。</p> <p>前項一般健康檢查之對象、項目、方法、危害安全及衛生顧慮之環境，由公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱</p>	<p>第十九條 各機關對於公務人員得實施一般健康檢查；對於經常暴露於有危害安全及衛生顧慮環境，致影響其身心健康之虞之公務人員，得定期實施特定項目之健康檢查。但其他法律有規定者，適用其他法律。</p> <p>前項一般健康檢查之對象、項目、方法、危害安全及衛生顧慮之環境，由公務人員保障暨培訓委員會會同衛生、</p>	<p>一、本條第二項、第三項酌作文字修正。</p> <p>二、茲因勞動部對於職業安全衛生事項具有其專業性，爰得會同之權責機關增訂「職業安全」機關，以符實際需求。</p>

<p><u>保訓會</u>)會同衛生、環保、<u>職業安全</u>等相關機關認定之。</p> <p>第一項特定項目之健康檢查，其對象、項目、方法、危害安全及衛生顧慮之環境，由各中央二級以上主管機關會同衛生、環保、<u>職業安全</u>等相關機關認定之。</p>	<p>環保等相關機關認定之。</p> <p>第一項特定項目之健康檢查，其對象、項目、方法、危害安全及衛生顧慮之環境，由各中央二級以上主管機關會同衛生、環保等相關機關認定之。</p>	
<p>第二十條 各機關對於妊娠中及分娩後未滿<u>二年</u>之女性公務人員<u>執行職務時</u>，應依醫師適性評估建議，並聽取當事人之意見，採取必要之工作調整或其他健康保護措施。</p>	<p>第二十條 各機關對於妊娠中及分娩後未滿一年之女性公務人員，應依醫師適性評估建議，並聽取當事人之意見，採取必要之工作調整或其他健康保護措施。</p> <p><u>前項人員於保護期間，因工作條件、作業程序變更、當事人健康異常或有不適反應，經醫師評估確認不適原有工作者，機關應參採醫師之建議，依相關公務人員人事法令規定，重新採取適當之處置。</u></p>	<p>一、本條第一項酌作文字修正，並刪除第二項。</p> <p>二、配合修正條文第六條及第十二條，鑑於妊娠中及分娩後未滿二年之女性公務人員，各機關得就其工作條件、作業程序變更、當事人健康狀況，參採醫師評估建議，採取必要之工作調整或健康保護措施，至若該等公務人員於工作調整或採取保護措施後有不適情形，因仍屬第一項所定條件之人員，機關自應循本條程序予以調整或保護，爰現行條文第二項無再予規定之必要。</p>
<p>第二十一條 各機關發現公務人員罹患<u>或疑似感染法定傳染病時</u>，應會同衛生、環保等機關，<u>依傳染病防治法規定</u>，提供必要之協助，並配合衛生、環保等機關採取適當之防疫、環境整潔及監控措施。</p>	<p>第二十一條 各機關發現公務人員罹患法定傳染病時，應會同衛生、環保等機關採取適當之防疫、環境整潔及監控措施，並協助就醫。</p>	<p>一、本條酌作文字修正。</p> <p>二、茲以傳染病防治法第十三條將感染傳染病原體之人及疑似傳染病之病人，均視同傳染病病人，故對於疑似感染法定傳染病之公務人員，亦應提供必要之協助；又修正各機關應提供必要協助，包含就醫，爰酌</p>

		<p>作文字修正。</p> <p>三、相關條文</p> <p>傳染病防治法</p> <p>第十三條 感染傳染病病原體之人及疑似傳染病之病人，均視同傳染病人，適用本法之規定。</p>
第四節 高風險職務之安全衛生防護		<p>一、<u>本節新增</u>。</p> <p>二、為強化高風險職務人員執行職務之安全防護，爰增訂本節。</p>
<p>第二十二條 本辦法所稱高風險職務，為經銓敘部依公務人員危勞職務認定標準核備者。</p> <p>本辦法所稱高風險職務機關，係指機關組織法規所定職務具有前項高風險職務者。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為避免高風險職務認定不一，爰以銓敘部依公務人員危勞職務認定標準核備者，為高風險職務範圍，例如警察、消防人員、矯正機關管理員、司法機關法警等。</p> <p>三、第二項明定高風險職務機關範圍。</p> <p>四、相關條文</p> <p>公務人員退休資遣撫卹法</p> <p>第十七條第三項 第一項第一款所定年滿六十歲之自願退休年齡，於擔任具有危險及勞力等特殊性質職務（以下簡稱危勞職務）者，應由其權責主管機關就所屬相關機關相同職務之屬性，及其人力運用需要與現有人力狀況，統一檢討擬議酌減方案後，送銓敘部核備。但調降後之自願退休年齡不得低於五十歲。</p> <p>第十七條第八項 第三項所稱權責主管機關，於中央指中央二級或相當二級以上機關；於直轄</p>

		市指直轄市政府及直轄市議會；於縣（市）指縣（市）政府及縣（市）議會。
<p>第二十三條 高風險職務機關對於執行高風險職務人員，使用之機具設備及個人防護裝備，應定期維護或汰換，並購置有利於完成職務及提升執行職務安全之新式設備、器具、材料及防護裝備。</p> <p>前項所需預算，應優先編列。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、鑑於定期維護或汰換機具設備及個人防護裝備有助於維護執行高風險職務人員之生命安全，爰增訂之。</p>
<p>第二十四條 高風險職務機關，應建立執行高風險職務時之人員現場安全管控機制及緊急事故應變方案。</p> <p>前項管控機制及應變方案由高風險職務機關訂定後，報其主管機關備查。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為提升執行職務時之安全保障及降低風險，爰於第一項明定高風險職務機關應整合相關環境與設備等資訊，建立執行人員現場安全管控機制及緊急事故應變方案。</p> <p>三、為落實高風險職務現場安全管控機制與緊急事故應變，爰增訂高風險職務機關訂定方案及方式後，報送其主管機關備查。</p>
<p>第二十五條 高風險職務機關應就執行高風險職務人員，定期辦理執行職務所需相關教育訓練。</p> <p>前項教育訓練之內容，由高風險職務機關訂定後，報其主管機關備查。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為提升高風險職務人員執勤時之安全保障，爰於第一項明定高風險職務機關應於平時實施相關體能、職能訓練或標準作業程序演練等。</p> <p>三、為落實相關教育訓練，高風險職務機關研訂上開教育訓練之內容或相關規範後，</p>

		應報送主管機關備查，爰明定第二項。
<p>第二十六條 高風險職務人員得每年實施一次一般健康檢查，並由高風險職務機關分級管理；未滿四十歲者，得每二年實施一次。</p> <p>特定項目健康檢查之醫療機構資格、因應執行職務所需之健康檢查項目、補助基準及分級管理方式，由高風險職務機關訂定後，報其主管機關備查。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、高風險職務人員面臨攸關生命或社會重大安全事件之緊急職務，壓力急遽上升，爰於第一項明定得提升高風險職務人員一般健康檢查次數，以管控渠等促發疾病風險，可減少不幸事件之發生，保障其身心健康及執勤安全，俾利高風險職務機關推動自主健康管理措施。</p> <p>三、為強化高風險職務人員所需特定項目健康檢查，爰增訂高風險職務機關訂定方案及方式後，應報其主管機關備查。</p> <p>四、相關條文</p> <p>消防法</p> <p>第二十五條之六第一項 各級消防機關對於所屬消防人員得定期實施特定項目之健康檢查，必要時，並得實施臨時健康檢查；其檢查之項目及方式，由中央主管機關會商衛生、環保等相關機關定之。</p>
<p>第二十七條 高風險職務機關之主管機關應就業管職務訂定執行職務之規範，及實施風險評估，並據以提出各種風險控制方案。</p> <p>前項主管機關應建立執行高風險職務導致</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、考量高風險職務安全及衛生措施具有特殊性及專業性，高風險職務機關之主管機關最為瞭解其需求，並有義務提供完善之防護措施，爰增訂第一</p>

傷亡、猝發或加重疾病個案之通報制度、發行年報，並得委託相關研究單位，調查個案背景、發生經過、可能原因及提出對策建議，並應於機關網頁公開。		項賦予該主管機關對於相關規範之形成有更多之自主空間。 三、為瞭解執行高風險職務導致傷亡、猝發或加重疾病案件實態及個案發生之背景資料，爰增訂第二項通報及委託研究等機制，於高風險職務機關之主管機關網頁公開研究結果。
第三章 <u>不法侵害</u> 事故之處理	第三章 侵害事故之處理	章名修正，酌作文字修正。
第一節 通則		一、 <u>新增節名</u> 。 二、本章新增第二節，爰增訂本節節名。
第二十八條 各機關於公務人員執行職務遭受生命、 <u>身心</u> 健康之 <u>不法侵害</u> 時，應考量執行職務場所、活動類型、在場人數及對第三人之影響等因素，立即採取下列措施： 一、急救、搶救及必要之消防、封鎖、疏散等緊急措施。 二、通知該公務人員之緊急聯絡人，並通報首長及有關人員。 三、通報警察或相關機關派員處理，並提供相關資訊。必要時，與消防、空勤或其他緊急醫療照顧機關保持聯繫。 四、其他必要之措施。	第二十二條 各機關於公務人員執行職務遭受生命、身體及健康之侵害時，應考量執行職務場所、活動類型、在場人數及對第三人之影響等因素，立即採取下列措施： 一、急救、搶救及必要之消防、封鎖、疏散等緊急措施。 二、通知該公務人員之緊急聯絡人，並通報首長及有關人員。 三、通報警察或相關機關派員處理，並提供相關資訊。必要時，與消防、空勤或其他緊急醫療照顧機關保持聯繫。 四、其他必要之措施。	條次變更，本條條文酌作文字修正。
第二十九條 各機關於公務人員執行職務遭受生命、 <u>身心</u> 健康之 <u>不法侵</u>	第二十三條 各機關於公務人員執行職務遭受生命、身體及健康之侵害	條次變更，本條條文酌作文字修正。

<p>害後，應採取下列處置措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、先行墊付醫療所需費用，並依規定辦理歸墊。 二、與警察或相關機關保持聯絡，並協助破案。 三、依規定延聘律師及提供法律上之協助。 四、依規定即時辦理核發慰問金。 五、協助辦理請假、保險、退休、撫卹等事宜。 六、協助轉介專業機構進行心理諮商輔導或醫療照護。 七、其他必要之措施。 	<p>後，應採取下列處置措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、先行墊付醫療所需費用，並依規定辦理歸墊。 二、與警察或相關機關保持聯絡，並協助破案。 三、依規定延聘律師及提供法律上之協助。 四、依規定即時辦理核發慰問金。 五、協助辦理請假、保險、退休、撫卹等事宜。 六、協助轉介專業機構進行心理諮商輔導或醫療照護。 七、其他必要之措施。 	
<p>第三十條 各機關於不法侵害事故發生後，應即調查事故發生之原因，並檢討改進相關防護措施。</p>	<p>第二十四條 各機關於侵害事故發生後，應即調查事故發生之原因，並檢討改進相關防護措施。</p>	<p>條次變更，本條條文酌作文字修正。</p>
<p>第二節 職場霸凌之申訴及處理</p>		<ol style="list-style-type: none"> 一、本節新增。 二、職場霸凌有別於第二章傳統危險源之事件，為期各機關重視職場霸凌問題，有效防治與處理，爰增訂本節規範其申訴及處理程序。
<p>第三十一條 本辦法所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心遭</p>		<ol style="list-style-type: none"> 一、本條新增。 二、第一項增訂職場霸凌定義。所稱於職務上假借權勢或機會，係指本機關人員利用其與職務相關而具優越性之權力、機會或方法；所稱職務上正當合理範圍，係指依一

<p>受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。</p> <p>職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：</p> <p>一、對被害人造成身心侵害之程度。</p> <p>二、對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。</p> <p>三、對被害人之侵害行為應受責難程度，包括故意、悔改有據及其他相關因素。</p>		<p>般社會通念下，當事人對行為舉措的合理期待，故須以行為內容是否與職務間具有正當合理關聯判斷；所稱其他方式，包含威脅、冷落、孤立等具敵對性之負面言行。</p> <p>三、職場霸凌之認定，原則以行為之「持續性」為要件，考量部分不當之言行，雖未持續或反覆發生，然情節重大，亦有造成公務人員身心傷害之可能，為周延公務人員權益之保障，爰於第一項但書規定，其情節重大者，雖未具持續性，仍屬本辦法所稱職場霸凌之行為態樣。「情節重大」之認定，得考量職場霸凌行為人之惡性或行為之結果等標準判斷之。</p> <p>四、各機關為職場霸凌認定時，考量職場霸凌態樣不一，且非謂所有意見爭執或情緒表達均屬霸凌行為，爰第二項就職場霸凌之認定明定具體個案審酌因素。</p>
<p>第三十二條 公務人員遭受職場霸凌，得向服務機關防護委員會提出職場霸凌之申訴；服務機關依第五條第四項免設防護委員會者，公務人員得逕向上級機關提出職場霸凌之申訴。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、增訂第一項，明定受理職場霸凌申訴之機關為申訴人之服務機關；又為避免因預算員額未滿五人或其他特殊情形，未設防護委員會之機關無法處</p>

<p>各機關人員遭受職場霸凌，行為人為機關首長，應向上級機關提出職場霸凌之申訴；其無上級機關者，由該機關受理職場霸凌之申訴，但涉及職場霸凌調查與決定之相關程序，該機關首長均應迴避，且不得指定調查小組成員。</p> <p>各機關接獲職場霸凌之申訴時，應即通知上級機關，並應將調查結果通報上級機關。</p>		<p>理職場霸凌申訴，爰明定渠等機關之公務人員得向上級機關提出職場霸凌申訴。</p> <p>三、增訂第二項，依公務人員考績法第九條及考績委員會組織規程第三條規定，公部門之機關對其直屬機關首長具有指揮監督權限，是機關首長於機關內涉及職場霸凌行為之申訴案件，以由具指揮監督權限之上級機關受理申訴、進行調查及評議決定為宜。所稱上級機關包含公立學校之主管機關、鄉(鎮、市)長或行政法人之監督機關等，如公立學校校長涉及職場霸凌時，申訴人得向地方教育主管機關提出申訴、鄉(鎮、市)長涉及職場霸凌申訴時，申訴人得向縣(市)政府提出申訴、行政法人首長或董(理)事長涉及職場霸凌時，申訴人得向其監督機關提出申訴。另為調查及決定之公正性，明定其無上級機關者，機關首長於調查與決定之相關程序均應迴避，並得由機關防護委員會召集人或無防護委員會時由代理人指定調查小組成員。</p> <p>四、增訂第三項，明定各機關接獲職場霸凌申</p>
---	--	---

		<p>訴應即時向上級機關通報之義務，以確保所有申訴案件均能獲得妥善處理。</p> <p>五、相關條文 公務人員考績法 第九條 公務人員之考績，除機關首長由上級機關長官考績外，其餘人員應以同官等為考績之比較範圍。</p> <p>考績委員會組織規程 第三條 考績委員會職掌如下： 一、本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。 二、本法或其他法規明定應交考績委員會核議事項。 三、本機關首長交議事項。</p>
<p>第三十三條 職場霸凌之申訴有下列情形之一者，接獲申訴之機關應不予受理：</p> <p>一、非屬本辦法所稱職場霸凌事項。</p> <p>二、無具體之內容。</p> <p>三、申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。</p> <p>四、同一事件已不受理或已作成終局實體處理。</p> <p>五、申訴事件已撤回申訴。</p> <p>六、已逾申訴期限。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為避免公務人員濫行提出職場霸凌申訴，影響機關運作，爰明定第一項，機關不受理職場霸凌申訴之情形。</p> <p>三、對於申訴人於作成職場霸凌成立與否之決定前，得選擇撤回申訴，機關如認有維護工作場所安全之必要時，仍得本於職權繼續調查處理，爰明定第二項。</p> <p>四、為避免機關接獲職場</p>

<p>前項第五款之撤回申訴，機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。</p> <p>機關應於接獲申訴之日起十日內，召開防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，應於書面通知內敘明理由。</p>		<p>霸凌申訴後遲未處理，爰第三項明定機關接獲職場霸凌申訴後，應於十日內作成受理與否之決定並通知申訴人；決定不受理時，應敘明理由以使申訴人知悉。</p>
<p>第三十四條 各機關防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組調查處理。</p> <p>前項調查小組成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一；外部成員不得少於二分之一；被申訴人為無上級機關之機關首長，前項調查小組成員中，外部成員不得少於三分之二。</p> <p>參與職場霸凌申訴案件之調查、處理人員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、有關職場霸凌申訴經防護委員會受理後，應由該委員會於一定期間內組成調查小組調查，爰增訂第一項。</p> <p>三、第二項明定調查小組成員人數、性別比例，及外部成員比例。外部成員不限於防護委員會之委員；於行為人為無上級機關之機關首長時，為維繫調查小組調查之公正性，明定應有超過三分之二外部成員參與。</p> <p>四、為確保職場霸凌申訴處理程序之公正性，爰於第三項明定參與職場霸凌申訴調查、處理及決定人員之迴避規範。</p> <p>五、相關條文 行政程序法 第三十二條 公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避： 一、本人或其配偶、前</p>

		<p>配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。</p> <p>二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。</p> <p>三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>第三十三條 公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>一、有前條所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之公務員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>不服行政機關之駁回決定者，得於五日內提請上級機關覆決，受理機關除有正當理由外，應於十日內為適當之處置。</p> <p>被申請迴避之公務員在其所屬機關就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止行政程序。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p>
--	--	---

		公務員有前條所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務員所屬機關依職權命其迴避。
<p>第三十五條 各機關於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>一、各機關因接獲被霸凌公務人員申訴而知悉時：</p> <p>（一）採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。</p> <p>（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。</p> <p>（三）對行為人為適當之處理。</p> <p>二、各機關非因前款情形而知悉時：</p> <p>（一）就相關事實進行必要之釐清。</p> <p>（二）依被霸凌公務人員意願，協助其提起申訴。</p> <p>（三）依被霸凌公務人員意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、第一項明定有關申訴期間申訴人之保護，自各機關知悉有職場霸凌發生時起，包括接獲公務人員或其輔佐人申訴而知悉及因其他情形而知悉，分別應審酌各該具體情形，採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>三、第二項明定於公務人員遭受本機關人員職場霸凌，調查期間內，雙方繼續接觸，有礙調查之進行或甚至擴大侵害情節之虞，且侵害行為重大，機關認有調整被申訴人職務之必要者，機關得依據公務人員人事法令之規範調整職務。</p>

<p>(四) 適度調整工作內容或辦公場所。</p> <p>職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，機關得依公務人員人事法令規定，調整其職務。</p>		
<p>第三十六條 調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會，並依下列規定辦理：</p> <p>一、訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。</p> <p>二、申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。</p> <p>三、就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關(構)、法人、團體或專業人員。</p> <p>調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、本條規範調查小組進行調查時應給予申訴人、被申訴人陳述意見機會及應注意事項。為確保陳述內容之正確性，以杜日後爭議，第一項第一款明定調查小組應全程錄音或錄影，又為恐干擾調查程序與影響調查結果，受訪談者不得自行錄音或錄影。第二款明定當事人及相關人員應配合調查與提供文件或陳述意見，以協助調查小組釐清真相。第三款明定特殊個案得諮詢專業單位以利調查之進行。</p> <p>三、為維護申訴人、被申訴人、協助調查人員之隱私，第二項明定調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員應負保密義務。</p>
<p>第三十七條 調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為迅速回復原有之機關內部秩序，爰於第</p>

<p>告；必要時，得延長一個月，機關並應通知申訴人及被申訴人。</p> <p>前項調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：</p> <p>一、申訴人之申訴要旨。</p> <p>二、調查歷程，包括日期及對象。</p> <p>三、申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。</p> <p>四、事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。</p> <p>五、處理建議。</p> <p>申訴人或被申訴人無正當理由拒絕配合調查，經調查小組通知限期配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。</p>		<p>一項明定職場霸凌申訴處理時效，並明定應將調查報告送防護委員會，以利督導機關後續改進作為。</p> <p>三、調查報告作為防護委員會認定職場霸凌申訴成立與否及後續處理作為參考之依據，爰明定第二項應記載之事項。其中第五款處理建議包含申訴成立與否之決定。</p> <p>四、申訴人或被申訴人，如無正當理由而拒絕配合調查，經限期配合仍不配合者，雖無該等人員之參與，調查小組仍得本於職權進行調查並作成報告，爰增訂第三項。</p>
<p>第三十八條 防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果交由機關以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。</p> <p>調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送上級機關備查。</p> <p>職場霸凌行為人為機關首長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送保</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、考量實務運作情形，給予機關防護委員會彈性調配之時間，至遲於調查小組完成調查報告日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並由機關以書面載明理由通知申訴人及被申訴人，爰明定第一項。</p> <p>三、為使上級機關有效監督所屬機關職場霸凌案件之處理，明定調查報告及申訴成立與否之決定應報送上級機關備查，爰明定第</p>

訓會。		<p>二項。</p> <p>四、機關首長涉及職場霸凌事件，相關案卷資料應報送公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會），爰明定第三項。</p>
<p>第三十九條 各機關為防治職場霸凌，應於不牴觸本辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項之規定，並公開揭示之。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、行政院人事行政總處一百零八年四月二十九日總處綜字第一〇八〇〇三三四六七號函提供各機關員工職場霸凌防治與處理建議作為，包含事前防治、事中處理、事後作為與職場霸凌處理標準作業流程，及一百一十二年九月十四日第一一二一〇〇一八四七號函示機關首長涉及職場霸凌之處理申訴事宜。各機關應就上開處理及建議作為，在不違反本辦法規定之情形下，擬訂細部作業程序或其他規範，以強化職場霸凌防治處理，並公開揭示。</p>
第四章 通報與建議	第四章 通報與建議	章名未修正。
<p>第四十條 公務人員執行職務時，除應依公務員服務法及其他有關法令之規定外，並注意自身及同事之安全，且應隨時提高警覺，加強應變制變能力。</p> <p>公務人員執行職務遭受生命、身心健康之不法侵害，應即通報機關防護委員會或長官。</p>	<p>第二十五條 公務人員執行職務時，除應依公務員服務法及其他有關法令之規定外，並注意自身及同事之安全，且應隨時提高警覺，加強應變制變能力。</p> <p>公務人員執行職務遭受騷擾、恐嚇、威脅等情事，應即報請防護小組或機關長官處理。<u>必</u></p>	<p>一、條次變更，修正第二項，並整併現行條文第二十六條為第三項。</p> <p>二、公務人員執行職務遭受生命、身心健康之不法侵害，不限於遭受騷擾、恐嚇、威脅之情事，均應立即通報服務機關防護委員會，或負責安全衛生</p>

<p>公務人員於知悉機關或執行職務場所發生安全衛生重大危害之虞，或機關所採行之防護措施有瑕疵時，應即通報<u>機關防護委員會</u>或長官。</p>	<p><u>要時，各機關得通報警察或相關機關協助處理。</u></p> <p>第二十六條 公務人員於知悉機關或執行職務場所發生安全衛生重大危害之虞，或機關所採行之防護措施有瑕疵時，應<u>立即</u>通報防護小組或機關長官處理。</p>	<p>及防護業務之主管以上長官處理；又公務人員執行職務遭受不法侵害依修正條文第二十八條即得通報警察或相關機關派員處理，爰第二項酌作文字修正。</p>
<p>第四十一條 公務人員就執行職務之安全及衛生防護事項，得向服務機關提供建議。機關應於三十日內回復辦理情形。</p> <p>各機關未依本辦法規定，提供必要之安全衛生設備及防護措施時，公務人員得請求服務機關提供之。機關應於三十日內回復辦理情形。</p>	<p>第二十七條 公務人員就執行職務之安全及衛生防護事項，得向服務機關提供建議。機關應於三十日內回復辦理情形。</p> <p><u>各機關不得因公務人員提出前項建議而予不利益對待或不合理處置。</u></p> <p>第二十八條 各機關未依本辦法規定，提供必要之安全衛生設備及防護措施時，公務人員得請求服務機關提供之。機關應於三十日內回復辦理情形。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、本條第二項由現行條文第二十八條移列；現行條文第二十七條第二項移列第四十七條。</p>
<p>第四十二條 各機關未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施，致有重大災害或死亡時，應通報保訓會。</p> <p>前項所稱重大災害，指發生災害之罹災人數在三人以上，或發生災害之罹災人數在一人以上，且須住院治療者。</p> <p>前項所稱發生災害之罹災人數在三人以上</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、為督促機關落實安全及衛生防護措施，各機關未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施，致有重大災害或死亡時，明定各機關應通報保訓會。</p> <p>三、參酌職安法第三十七條及施行細則第四十八條第一項及第二項規定，於第二項及第三項明定重大災害及</p>

<p>者，指於工作場所同一災害發生工作者永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總人數達三人以上者；所稱發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療者，指於工作場所發生工作者罹災在一人以上，且經醫療機構診斷需住院治療者。</p>		<p>罹災人數之定義。</p> <p>四、相關條文</p> <p>職業安全衛生法</p> <p>第三十七條第二項 事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：</p> <p>一、發生死亡災害。</p> <p>二、發生災害之罹災人數在三人以上。</p> <p>三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。</p> <p>四、其他經中央主管機關指定公告之災害。</p> <p>職業安全衛生法施行細則</p> <p>第四十八條第一項 本法第三十七條第二項第二款所稱發生災害之罹災人數在三人以上者，指於勞動場所同一災害發生工作者永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總人數達三人以上者。</p> <p>第四十八條第二項 本法第三十七條第二項第三款所稱發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療者，指於勞動場所發生工作者罹災在一人以上，且經醫療機構診斷需住院治療者。</p>
<p>第五章 監督與檢查</p>		<p>一、<u>本章新增</u>。</p> <p>二、為使各機關落實執行公務人員安全及衛生防護事項，爰增訂本章。</p>
<p>第四十三條 為落實執行</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p>

<p>公務人員安全及衛生防護事項，各機關防護委員會每年至少召開一次會議，自我檢查執行情形。</p>		<p>二、為落實各機關防護委員會之功能，負責本機關推動相關安全及衛生防護事項之督導、檢查，明定每年至少召開一次會議，自我檢視辦理公務人員安全及衛生防護事項情形，並持續滾動檢討調整，俾利保訓會後續定期檢視各機關之實際執行情形，以強化監督機制實效。</p>
<p>第四十四條 各機關對其所屬機關應辦理公務人員安全及衛生防護事宜實施抽查，每年至少一次。</p> <p>遇有突發、重大危急或其他必要狀況，各機關對其所屬機關執行職務之工作場所、機具設備或其他安全防護措施，得實施專案抽查。</p> <p>前二項定期及專案抽查作業，應作成報告並提出改善期限及建議作為，交由所屬機關防護委員會督導改善；主管機關已組成諮詢會，報告應提交諮詢會，研議改善措施建議後，交由所屬機關防護委員會督導改善。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為要求機關落實執行公務人員安全及衛生防護事項，爰新增課予各機關對其所屬機關本其業務專業性定期實施抽查及監督改善情形之責。</p> <p>三、第一項明定各機關對其所屬機關抽查情形，例如內政部應就其所屬一級機關，內政部警政署、內政部消防署、內政部空中勤務總隊等，每年至少一次進行定期抽查。又鄉（鎮、市）、直轄市山地原住民區公所及代表會由直轄市政府、縣（市）政府負責派員定期、專案抽查。</p> <p>四、第二項明定遇有突發、重大危急或其他必要狀況，各機關對其所屬得實施專案抽查。</p> <p>五、第三項明定就抽查結果作成報告應提出改</p>

		善期限及建議作為，並限期所屬機關落實執行改善。
<p>第四十五條 各機關未依本辦法規定辦理，經上級機關查核命其限期改善仍未改善者，應通報保訓會並要求其提出檢討改善報告，調查相關人員違失責任，按違失情節輕重，依相關規定予以處理。無上級機關經保訓會通知限期改善，屆期未改善者亦同。</p> <p>依本辦法辦理安全及衛生防護措施著有績效者，各機關得予適當獎勵。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、第一項明定各機關如經上級機關限期改善仍未改善者，應提出檢討改善報告並調查相關人員責任，確有違失情形者，應依相關規定處理。無上級機關者亦同。</p> <p>三、另為鼓勵積極辦理安全防護措施人員，爰明定第二項。</p>
第六章 附則	第五章 附則	章次變更。
	<p>第二十九條 各機關依本辦法規定，請求警察或相關機關派員協助處理時，受理請求機關應即依法為必要之處置。</p>	<p>一、<u>本條刪除</u>。</p> <p>二、各機關依本辦法規定辦理公務人員安全及衛生防護措施，有請求相關機關協助時，自得依行政程序法第十九條規定，請求協助，無須贅述，爰予刪除。</p>
<p>第四十六條 公務人員依<u>第四十一條第二項</u>規定請求服務機關提供安全及衛生防護措施，經服務機關拒絕者，得依本法規定提起救濟；其不提供或提供不足者，亦同。</p>	<p>第三十條 公務人員依第二十八條規定請求服務機關提供安全及衛生防護措施，經服務機關拒絕者，得依本法規定提起救濟；其不提供或提供不足者，亦同。</p>	條次變更，配合現行條文移列而修正。
<p>第四十七條 各機關不得因公務人員提出<u>安全及衛生防護措施事項之建議或職場霸凌申訴</u>，而予不利對待或不合理處置。</p>	<p>第二十七條第二項 各機關不得因公務人員提出前項建議而予不利<u>益</u>對待或不合理處置。</p>	<p>一、本條由現行條文第二十七條第二項移列。</p> <p>二、茲各機關人員對於機關內安全及衛生防護措施事項得提出建議，及保護職場霸凌</p>

<p><u>公務人員違反前項規定者，應按情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法予以懲戒或懲處，或依其他法律規定處理。</u></p>		<p>申訴人之權益，第一項明定機關不得對是類人員有不利對待或不合理處置之情形。又對於違反相關規定者，於第二項明定應依相關法令規定處理。</p>
	<p>第三十一條 各機關提供公務人員執行職務安全及衛生防護措施所需經費，在各機關預算內支應。</p>	<p>一、<u>本條刪除。</u> 二、各機關提供公務人員執行職務安全及衛生防護措施，自應於預算內合理支應，無須贅述，爰予刪除。</p>
<p>第四十八條 各主管機關應於每年三月底前，彙整該機關及所屬機關前一年度依本辦法之執行情形，報送保訓會。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u> 二、為督促各機關依本辦法保護公務人員執行職務安全及提供安全衛生措施，明定報送執行情形之規定，包括對公務人員提供安全及衛生防護措施、及對公務人員實施健康檢查之人數與頻率，及受理職場霸凌申訴調查情形，以建構健康友善職場環境。</p>
<p>第四十九條 下列人員有關<u>本辦法所定事項</u>，得由各機關比照本辦法之規定辦理： 一、政務人員。 二、民選公職人員。 三、依教育人員任用條例任用非屬第二條規定之教育人員。 <u>四、技工、工友。</u> <u>五、約僱人員。</u> <u>六、按月、按日、按時或按件計酬之約用人</u> <u>員。</u></p>	<p>第三十二條 下列人員有關安全及衛生之防護措施事項，得由各機關比照本辦法之規定辦理： 一、政務人員。 二、民選公職人員。 三、依教育人員任用條例任用非屬第二條規定之教育人員。 四、其他於各級政府機關、公立學校、公營事業機構依法令從事於公務之人員及軍職人員。</p>	<p>一、條次變更。 二、增列第一項第四款、第五款及第六款規定，現行第四款遞移並作文字修正。 三、本條修正理由： （一）本辦法依本法第十九條規定授權訂定，本法第三條及第一百零二條第一項規定已明定適用及準用對象，本條第一項及第二項比照對象並非本法適</p>

<p><u>七、其他依法令從事於公務之人員。</u></p> <p>第二條及前項人員之眷屬因該等人員執行職務致遭受<u>不法侵害</u>時，得由各機關比照本辦法規定辦理。</p>	<p>第二條及前項人員之眷屬因該等人員執行職務致遭受侵害時，得由各機關比照本辦法規定辦理。</p>	<p>用及準用對象，惟考量現行實務運作，第一項比照對象仍有比照本辦法規定需求，例如健康檢查規定，爰仍予保留。</p> <p>(二) 考量公部門業務日趨多元複雜，機關所需公務人力未必均能透過考試用人方式任用，為周全保護經由多元管道之進用人員執行職務之安全及衛生防護事項，參照公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法第十二條第一項規定，爰列舉第四款、第五款及第六款規定，以資明確。又因現行各種人事法規規範之對象，多未包括軍職人員，爰修正第七款規定。</p> <p>四、相關條文 公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法 第十二條第一項 下列人員得比照本辦法發給慰問金： 一、政務人員及各機關依其組織法律特聘或遴聘人員。 二、民選公職人員。 三、教育人員。 四、技工、工友。 五、約僱人員。 六、其他按月、按日、按時或按件計酬之臨</p>
---	---	--

		時人員。但駐外單位中依駐在國法令僱用之人員，不得比照發給慰問金。
第 <u>五十</u> 條 本辦法自發布日施行。	第三十三條 本辦法自發布日施行。	條次變更。