

立法院第 11 屆第 2 會期

社會福利及衛生環境委員會第 14 次全體委員會議

「所屬機關有關霸凌事件之 調查檢討」專案報告

報告機關：衛 生 福 利 部

報告日期： 113 年 12 月 16 日

主席、各位委員女士、先生：

今天 大院第11屆第2會期社會福利及衛生環境委員會召開全體委員會議，本部承邀列席報告，深感榮幸。茲就「所屬機關有關霸凌事件之調查檢討」，提出專案報告。敬請各位委員不吝惠予指教：

壹、前言

一、 行政院人事行政總處相關規定

該總處訂有「員工職場霸凌防治與處理建議作為」、「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」及員工職場霸凌防治處理流程；並於 112 年 9 月 14 日修訂標準作業流程，有關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。行政院霸凌通報平台並已於 12 月 13 日正式上線，必須具名申訴，但會對當事人隱私加密，未來若經通報，三天內將處理狀況回報該總處列管，並於一個月內結案。本部及所屬機關亦將配合上開規定辦理。

二、 本部作業規定

(一) 適用對象

本部訂有「衛生福利部員工職場霸凌防治與處理作業規定」，適用對象為本部各類員工，另於 113 年 3 月 30

日增訂首長被申訴部分，即霸凌者為本部首長由行政院受理，本部所屬首長由本部受理。復於 11 月 26 日修訂縮短調查時程由原 2 個月修正為 1 個月，必要時延長 1 個月。

（二）辦理程序

- 1、申訴人需具名以言詞(做成紀錄)或書面提出，續由本部安全及衛生防護小組審議，該防護小組因調查需要，得由召集人(政務次長)指派三人以上委員，組成調查小組，其中一人得邀請相關專家學者擔任。申訴案件應自受理日 1 個月內完成調查，必要時延 1 個月。
- 2、調查結果以書面作成決議並載明理由，通知當事人。當事人對調查結果不服，得依公務人員保障法提出申訴；如有輔導需要，適時啟動員工協助方案或法律諮詢。

貳、近期本部處理職場霸凌事件情形

- 一、113 年 11 月 21 日媒體批露及立委質詢案，因涉多名主管，當日部長指示成立專案小組，並由呂次長建德擔任召集人。專案小組委員計 7 人（4 男 3 女），其中內聘委員 3 人、外聘法律、心理及處理爭議審議案件專家學者 4 人。
- 二、該專案調查小組自 11 月 21 日起至 12 月 8 日，進行為期

3 週之調查，計調查 8 案，其中外界揭露 6 案，調查過程認為具爭議性且經部長信箱指陳，需進行調查者 2 案。調查作業除網路匿名問卷外，計訪談 96 人次。調查期間，本部先進行調離現職者計 3 人，主管人員亦請假配合調查。

三、另調查期間，為期以支持關懷的態度共同面對挑戰，部次長於 11 月 29 日聯名向同仁宣示建構友善職場信心外，也啟動為期二週「職場安心計畫」之心理急救機制。目前個人諮商申請 21 人次，完成 16 人次；2 場團體諮商亦均以已完成，分別為 7 人次及 8 人次。

四、前開 8 件疑似職場霸凌案件，經全面、深入調查，由外部學者專家依據職場霸凌判斷準則審議認定，確認職場霸凌 3 案成立，5 案不成立。相關人員已採取記過、調離現職、移付懲戒等處分，又其所屬部門主管未能及時有效的遏止作為，也採取申誡等懲處，總計 7 人受處分。

參、所屬機關職場霸凌事件處理情形

一、本部所屬三級機關及醫療、社政機構均訂有職場霸凌防治與處理作業規定，調查時程均配合由原 2 個月修訂縮短為 1 個月，必要時延長 1 個月。

二、所屬機關接獲申訴來源主要為信箱投書及陳情信函，如屬具名申訴者，均依上開作業規定辦理，如屬匿名檢舉但有敘明特定申訴對象者，為期勿縱勿枉，亦請各機關審慎

處理。

三、所屬醫療機構除前開作業規定外，亦訂有職場不法侵害通報機制，如接獲申訴，亦將循相關流程規定辦理。

肆、結語

一、為展現衛福部對於職場霸凌零容忍的態度，經全面檢視，短期將使內部申訴管道更公開透明，且注意異常離職率高之單位，及早預防，接住每位需要協助的同仁。又近年來公共衛生、長照到社政業務需求的大幅成長，同仁業務負擔有明顯增加之趨勢，長時間工作亦需重視。因此將全面檢討業務成長與人力配置妥適性，爭取合理員額，讓工作負擔得到妥善分配。

二、長期則將強化申訴處理機制，及強化部內主管自我覺察、同理心、情緒管理能力，針對與不同世代員工正向互動溝通技巧，提供分享職場衝突管理及溝通藝術課程及教育訓練，進而改善職場文化。此外，將持續提供同仁員工協助方案(EAP)，盼有助於及時發現管理面或員工身心健康問題，提供適當協助與轉介，幫助其緩解工作壓力並理性面對工作困境，建立機關友善職場環境。