

職安新法 X ESG 企業避險指南

ESG報告可以外包，但「人才治理」無法委外
從「揭露合規」到「落地治理」

 ESG X  職安 X  人才治理

職業安全衛生法修正 (114.12.19) × 職場霸凌防治準則草案 (115.4.21預告)



目錄

01

前言 |
職安新法X ESG 治理 - p3

02

職安新法 |
修法總綱與霸凌定義 -----p8

03

企業分級 |
合規義務與行動指南 -----p11

04

實務解方 |
系統管理與預警機制-----p17

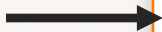
前言 |

01 職安新法 x ESG治理

ESG 已從「加分題」轉為企業的「生存必修題」

過往

職安被視為行政瑣事，沒出事就等於沒問題



現狀

職安失守 = **G (治理) 失能**。一旦法規紅燈亮起，將觸發**高額罰鍰**、**品牌損害**、**人才流失**的連鎖風險

合規僅是底線，預防風險的治理能力才是企業的永續競爭力

為什麼現在啟動？三大驅動力

立法背景

- 職安法 2024.12.19 修正公布
- 新增第 22-1 至 22-3 條
- 職場霸凌正式入法
- 草案預告期 30 天（急迫性高）

ESG 評鑑壓力

- S 面向：職安健康必填指標
- G 面向：勞動法令遵循
- 上市櫃 S-18、G-05 直接相關
- 投資人、供應鏈一起看

違規代價

- 未設申訴管道：可罰鍰
- 最高負責人霸凌：1萬～100萬
- 情節嚴重者，加重罰鍰至最高 450萬元
- 勞動檢查機構可要求重查
- 勞動檢查機構可要求重查

企業已習慣 ESG 評鑑與揭露，但隨著職場霸凌與心理健康納入法規，
職安不再只是合規，而是企業必須「持續管理」的人才議題

2025 職安法三大核心變革

處罰力度 10倍躍升

打破「低違規成本」慣性，罰鍰上限由 15 萬提高至 75 萬，嚴重事故最高可處 450 萬罰鍰

責任轉嫁 時代終結

實質風險評估取代僅簽署「切結書」，原事業單位須對供應鏈統合管理負實質責任

心理健康 正式列法

職場霸凌防治專章入法，建立外部救濟機制，最高負責人霸凌將面臨個人巨額罰鍰

關鍵對比

2025 職安管理新舊準則

	舊法管理現況 (舊思維)	2025 新法規範 (新準則)	修法後罰則變化
違反安全設施	30萬 (視為行政成本)	300–450萬 + 強制公開名稱	管理缺失行政罰：15萬 → 75萬
外包責任	交付危害告知切結書即免責	實質風險評估 + 量化經費編列	雇主責任與管理義務明顯提高
霸凌處理	企業內部協調、冷處理	外部調查介入 + 最高負責人個人開罰	強化雇主責任
保護對象	僅限受僱勞工	涵蓋派遣、自營作業者與所有工作者	適用範圍擴大，企業管理責任增加
職災致死	3年以下 / 30萬元	5年以下 / 150萬元	刑責與罰金同步提高
致3人以上受傷	1年以下 / 18萬元	3年以下 / 100萬元	群體職災責任加重
違反管理措施	行政罰15萬元	行政罰75萬元	最高罰鍰提升5倍

本次修法不僅是數字的提升，更是管理邏輯的翻轉，企業應檢視內部防治機制與採購發包流程，將職安合規轉化為企業競爭基礎。

職安新法 |

02 修法總綱與霸凌定義

從源頭到作業端，提升職場防護力

職安法修法五大重點

強化源頭防災

- 業主責任化：增訂規劃設計及施工之風險評估責任。
- 登錄健全化：完善機械設備登錄管理。
- 人員職責化：增列特定機械操作人員防災職責。

加強承攬管理

- 責任加重：強化事業單位及各級承攬人安全管理責任。
- 危害告知：增列場所或設備出借（租）者危害告知責任。
- 統籌管理：增訂平行發包之統籌管理責任。

完善霸凌防治

- 明確定義：法律界定職場霸凌定義。
- 強化機制：落實調查處理及勞工保護措施。
- 高層規範：建立最高負責人為行為人之申訴調查及處分規定。

提高處罰額度

- 提高罰金：調升行政罰鍰與刑事罰金 / 刑期。
- 情節加重：重大違法得加重罰鍰至法定上限 \$1.5\$ 倍。

擴大違法公布

- 全面公佈：裁罰者必公布雇主姓名及事業單位名稱。
- 資訊透明：增列處分日期、違反條文、罰鍰金額及職災詳情。

職場霸凌

法律定義與六大樣態

法定要件（職安法 §22-1）

在「勞動場所執行職務」時，因事業單位人員「利用職務或權勢」，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。

言語暴力

謾罵、侮辱、恐嚇、長時間不當斥責

社交排斥

刻意排擠、孤立、忽視、不讓參與重要會議

職務干預

刁難工作、刻意隱瞞資訊、提供不實資訊

權力濫用

分配不合理工作目標或明顯不符能力的任務

名譽侵害

散布謠言、當眾羞辱、未經同意揭露隱私

其他類似行為

包含線上遠距、電子通訊等各種形式

企業分級 |

03 合規義務與行動指南

依企業規模

三級合規義務一覽

(無論規模大小均應採取立即有效的適當處置)

基本門檻

10人以上

30日預告期滿，7月1日正式實施

- 設置申訴管道（信箱、專線、通訊軟體）
- 申訴管道於工作場所顯著處公開揭示

標準規模

30人以上

30日預告期滿，7月1日正式實施

- 訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範
- 設申訴處理單位（至少3人，任一性別 $\geq 1/3$ ）
- 實施防治教育訓練（含主管加強課程）
- 接獲申訴後7日內登錄勞動部系統

大型雇主

100人以上

30日預告期滿，7月1日正式實施

- 受理申訴日起7日內組成調查小組
- 調查小組 ≥ 3 人，外部專業人士 $\geq 1/2$
- 外部成員可從「職場霸凌調查專業人才資料庫」遴選
- 2個月內完成調查報告（可延長1個月）

時間軸:以100人以上企業為例

職場霸凌申訴處理標準流程



⚡ 特別規定

被申訴人為「最高負責人」時，勞工可「逕向地方主管機關」提起申訴，由地方政府受理、組成調查小組，最高罰鍰 100萬元。若雇主未依規模落實上述法定義務，依《職安法》最高可處 300 萬元罰鍰；情節重大者可加重至 450 萬元。

*申復後續:30日內作成申復決定(如屬應再行調查者，其決定期限得展延三十日) → 10日內書面通知結果 → 10日內登錄申復結果

百人以上企業優先



立即行動清單：補齊職安新法三大治理能力

STEP 1 制度留痕

- 訂定職場霸凌防治措施及申訴規範
- 百人以上調查小組至少 3 人，外部專業人士達一定比例
- 設立多元申訴管道與公告方式
- 設置申訴表單與處理流程
- 調查結果、申復結果與處理紀錄管理，相關執行紀錄留存 3 年

人資系統 / 電子表單制度

STEP 2 訓練留證

- 全員職場霸凌防治基礎訓練
- 主管管理與溝通進階訓練
- 調查小組成員至少 3 小時教育訓練
- 完課時數與學習紀錄留存
- 納入新進人員Onboarding

培訓課程/平台完課紀錄留存

STEP 3 風險預警

- 定期進行員工滿意度與心理安全調查
- 提早偵測主管管理、工作壓力與組織文化風險
- 掌握部門低分區與異常趨勢
- 持續追蹤改善成效，列入年度管理紀錄

員工滿意度 / 心理安全追蹤

百人以下企業優先

✓ 立即行動清單：建立基本管理制度

STEP 1 制度留痕

- 設立多元申訴管道與公告方式
- 設置申訴表單與處理流程
- 保存相關紀錄，方便勞檢備查
- 相關執行紀錄留存 3 年

人資系統 / 電子表單制度

免費3個月，快速建立法定申訴管道

STEP 2 訓練留證

- 全員職場霸凌防治基礎訓練
- 主管管理與溝通進階訓練
- 完課時數與學習紀錄留存

課程平台 / 完課紀錄留存

免費使用企業學習平台
免費職安講座回放

STEP 3 風險預警

- 定期進行員工滿意度與心理安全調查
- 提早發現主管管理與文化風險
- 作為改善行動與年度管理紀錄

員工滿意度 / 心理安全追蹤

新客免費100筆

職安新法帶來的改變

事後補救轉向事前風險量化



ESG × HR 人資系統方案

企業現在的問題，不是沒做，而是無法證明：

企業常見三大痛點	過去	現在
有指標，但沒有數據 有數據，但無法持續 有制度，但無法轉成管理	做報告 一次性 現況描述	管理制度 持續追蹤 可被驗證

職安數據不再是獨立報表，而是企業誠信治理
(Governance) 的落地成績單

永續報告書 必備人事報表

一鍵產出永續報告所需格式，清晰表格讓利害關係人一目了然

員工人數(依年齡)		單位：人				
		2019	2020	2021	2022	2023
年齡	18歲以下員工數	0	0	0	10	7
	18-30歲員工數	0	12			
	31-50歲員工數	16	25			
	50歲以上員工數	8	15			
合計	員工數	24	52			

勞動力類型表、員工/治理單位組成、新進/離職

2025

永續報告
SUSTAINABILITY REPORT



→ 需要一套可預警、可管理、可驗證的系統機制

實務解方 |

04 系統管理與預警機制

從制度建立、教育訓練到 ESG 報告一站搞定

104人資學院 X 新法合規解決方案



立即了解
104 ESG x HR 永續方案

制度

防治規範訂定

顧問協助訂定符合新法的霸凌防治措施、
申訴及懲處規範
薪酬 / 績效 / 發展制度也同步調整

訓練

教育訓練課程/系統

全員認知 x 主管進階 x 調查小組認證，
訓練記錄及時數自動留存

ESG

ESG人資報告

協助企業留下可追溯的人資數據與管理
紀錄，成為 ESG 與職安治理的重要基
礎。除了完整的人事報表之外，結合員
工溝通與申訴機制、主管儀表板等，讓
職安治理成為企業永續競爭力的一部分

合規

申訴紀錄管理

數位化申訴受理，完整保存申訴紀錄或
其他處理表單紀錄，符合3年留存規定

調查

員工體驗調查

透過第三方匿名調查工具，定期偵測組
織內的「心理安全感」，運用量化數據
建立早期預警，協助企業在事件爆發前
完成改善

治理

薪酬透明揭露

對應 G 面向法遵指標，薪酬政策制度化
並支援 ESG 揭露

制度留痕

職場不法侵害、職場霸凌預防



了解更多

勞動部115年勞動檢查方針

捌、監督檢查重點

二、職業安全衛生事項

(二)特定項目檢查

15.職場暴力等身體或精神不法侵害預防檢查：

以事業單位是否訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並落實辨識及評估危害、適當配置作業場所、依工作適性適當調整人力、建構行為規範、辦理教育訓練、建立事件處理程序、成效評估與改善等預防措施及執行紀錄列為檢查重點。

新增霸凌事件申訴單 V.1

104HR Max 104企業大師

職場霸凌/性平申訴書

提供自訂表單功能，免IT也能輕鬆設計，可製作符合公司需求的表單，簽核權限或條件都可自訂，完整數位留痕，保存處理通報、追蹤紀錄

制度留痕

職場不法侵害、職場霸凌預防



了解更多

2026年7月上路

《職場霸凌防治準則》草案 - 雇主防治責任規範

1. 明定職場霸凌之認定原則及審酌因素，提供判斷基準。
2. 要求雇主應依事業單位規模採取防治措施，並於知悉霸凌事件時採取立即有效的適當處置。
3. 建立明確的申訴受理、調查小組組成、調查程序及期限、協調機制、利益迴避、調查決定、申復機制及救濟管道等。
4. 對申訴人或協助申訴之人禁止不利處分，並對申訴案件應負通報、追蹤、考核責任。

※僱用勞工人數在10人以上之雇主應設置職場霸凌申訴管道，30人以上，更應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範並公開揭示。



104HR Max 104企業大師

職場霸凌/性平申訴書/公告管道

員工使用平台可透過電腦版及行動APP推播公告，讓公司資訊能完整公告給員工

訓練留證- 104人資學院職安培訓地圖

職安新法培訓配套：三層角色 × 訓練留證

職安新法培訓，不只辦一堂課，而是補齊三層角色能力

全員認知

建立職場霸凌防治基本觀念

- 認識不法侵害與職場霸凌樣態
- 知道申訴管道與自我保護方式
- 納入新進 / 在職職安訓練中宣導

104資源：免費講座回放、訂閱制課程、完課紀錄留存

主管管理

降低「管理」誤判「霸凌」爭議

- 強化合法績效面談
- 管理溝通與工作指導
- 管理界線與職場衝突處理

104資源：主管管理、績效面談、主管溝通與工作指導等訓練課程

調查處理人員

100 人以上企業調查小組需特別注意

- 調查小組成員至少 3 小時教育訓練
- 調查流程、訪談、蒐證與報告撰寫
- 建議搭配外部專業人士與內部紀錄留存

*建議依最新法規與主管機關公告規劃

外部資源：建議搭配[政府專業人士培訓](#)；內部需留存訓練紀錄

不同角色需要不同訓練深度；企業不只要「辦課」，更要能搭配「訓練管理系統」留下課程內容、完課紀錄、訓練時數，並能長期數位化保存。

訓練留證- 104 人資市集

人才管理與培訓,HR 要做的 4 件事



了解更多

全員認知及主管管理力提升，從源頭預防霸凌行為

- 建置或更新員工申訴管道 (10人以上)
- 安排內部處理人員完成3小時教育訓練 (100人以上)
- 對全體員工進行霸凌認知培訓，留存完課紀錄
- 培訓主管，了解法律邊界與正確管理方式

做好員工培訓

用最低的成本預防最高的風險



104 人資市集

課程企業訂閱制

職場霸凌、性平等法遵必修降低違法風險

課程訂閱採年約制，培訓人均銅板價\$33起，一站式可搞定！

訓練留證-104 企業學習平台

訓練紀錄數位留存，就是企業最好的自我保護



了解更多

- 1) 線上課程自動派訓，全員快速佈達到位
- 2) 建立實體內訓課程，透過系統紀錄出席
- 3) 透過線上測驗把關，確保同仁真正理解
- 4) 全員完訓自動稽核，系統追蹤完課進度
- 5) 完訓數據自動留存，合規證明隨時備查

數位紀錄 = 企業合規證明

不用再追紙本簽名，系統自動留存完訓憑證





從被動申訴到主動預警



傳統問題：

員工正式申訴，通常已經「出事」了！傷害已造成，進入法律調查與究責階段→**企業只能被動進行損害控制**

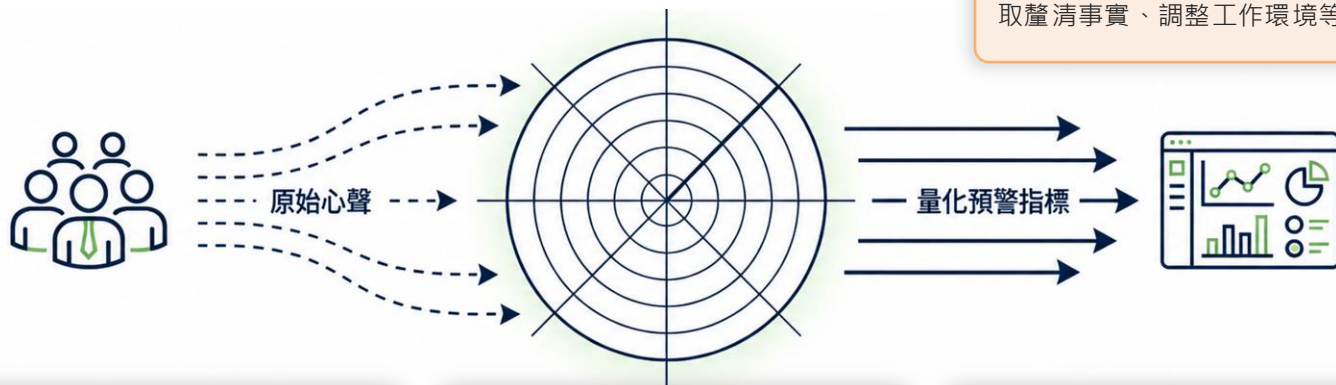
隱性風險：

多數企業「看不見，也管不到」。這些潛在的火苗，缺乏「健康檢查」機制→**管理層對這些深層危機一無所知**



最佳的「第三方匿名偵測工具」

*根據《職場霸凌防治準則》草案第五條，雇主「非因接獲申訴」而知悉霸凌情形時，仍應採取釐清事實、調整工作環境等適當措施。



匿名性

卸除防備
獲取最真實的基層聲音

量化追蹤

將主觀感受轉化為
可對比、可追蹤的客觀指數

精準定位

鎖定特定部門或維度的異常低分區
避免無差別干預

運用量化數據，早期預警風險防範



調查特色

管理風險



權力濫用、職務干預

預警&防範



社交排斥、名譽侵害

組織
文化



言語暴力、身心危害

心理
關懷

透過尊重關懷、多元共融兩大重要面向，及領導力、合作力與工作力等警訊構面，協助企業及早發現潛在霸凌風險，以強化溝通與管理機制，營造健康且友善的職場文化。

準則草案第 21 條要求雇主對申訴事件應採取「追蹤、考核及監督」，並「整體評估及檢討」防治規範。

104 員工體驗調查

【題組】職場霸凌防治

定期追蹤部門 / 公司整體的低分區

建立「管理風險」、「組織文化」和「心理關懷」預警機制

Q & A

HR 最常問的問題

Q1 職場霸凌一定要五大要件都成立嗎？

✗ 職場霸凌並非單靠主觀感受認定，通常需同時符合「發生於勞動場所且執行職務過程」、「事業單位內部員工利用職務或權勢」、「逾越業務必要且合理範圍」、「具反覆或持續性」、「造成身心健康危害」等要件，並經調查程序後認定。因此，企業不只要有申訴管道，也需要建立受理、調查、紀錄與改善追蹤機制，避免判斷標準不一致。

Q2 主管正常要求績效、糾正錯誤，會不會被認定為霸凌？

✗ 不會！合理的工作指派、績效考核與行政管理，屬於雇主的合法管理權，通常不會構成職場霸凌。關鍵在於是否逾越業務必要與合理範圍、是否反覆或持續、是否造成身心健康危害，並須經調查程序認定。企業可透過主管訓練、管理溝通準則與紀錄化流程，降低管理行為被誤解或爭議升高的風險。

Q3 灰色地帶難以判斷，有具體的案例或指引可以參考嗎？

✓ 有的。職安署將同步公告「職場霸凌防治指引」（含實務案例）。7月1日上線的「職場霸凌防治專區」也會提供範本、圖卡、懶人包及短影音等多元工具。

Q & A

HR 最常問的問題

Q4 公司目前的申訴管道是「歡迎直接找主管」，這樣算嗎？

✕ 不算。新法要求設置明確的電子信箱、專線電話或通訊軟體等申訴管道，並需公開揭示。「找主管」不具法律效力。

Q7 中小企業資源有限，有彈性作法或補助嗎？

新法已依企業規模設計不同措施，小公司不會背負與大企業相同的建置成本。職安署預計於 115 年 7 月發布補助要點，補貼中小企業遴聘外部調查人員的部分費用。諮詢可撥 1955 或洽職業災害預防及重建中心。

Q5 不知道去哪找外部調查專家？內部人員調查需要受訓嗎？

外部專家：勞動部將於 115 年 7 月 1 日上線「職場霸凌防治調查專業人才資料庫」，有上千名專家可供企業遴聘。

內部人員：法規規定必須接受 3 小時防治教育訓練。可透過職安署數位學習平台線上受訓，或參加 7 月起職安署與地方主管機關舉辦的實體課程。

Q8 7月1日新法上路前，公司還沒處理完的舊案件，適用新法還是舊法？

一律適用新法。無論是 7 月 1 日前已受理但「尚未結案」的案件，或是發生在施行前、但「施行後才提出申訴」的案件，皆須依新制規定程序處理與終結。

Q6 如果公司已經有性騷擾申訴機制，還需要另外建職場霸凌流程嗎？

建議分開檢視。性騷擾、職場霸凌、勞資爭議或一般管理衝突，可能涉及不同法規、處理程序與主管機關。企業可整合申訴入口，但內部應能區分案件類型、啟動對應程序，並留下受理、分案、通知、調查與改善紀錄。

更多FAQ不定期更新→

聯絡我們

104人資學院



02-29126104 #6288



ha.ts@104.com.tw

104企業大師



02-29126104 # 6100



pro.ts@104.com.tw

104人資市集



02-29126104 #6152



hrmall@104.com.tw

#人資系統HR Max

顧問諮詢

薪資代管

員工體驗

企業大師人資管理

企業學習平台