

★ 人事業務、法規及權益宣導

安全及衛生及職業安全宣導

公部門職場安全新制：適用哪個法？

自115年1月9日起，新制明確規範公部門職場安全衛生與霸凌防治責任，
依機關類別適用《公務人員保障法》或《職業安全衛生法》，提供一致保障。

適用法律與核心概念



政府機關 & 民意機關



民間企業及其他公部門行業
(如公立學校、醫院、工程局等)



公務人員



公務人員適用《保障法》

安全衛生防護與職場霸凌防治，均依
《保障法》及其授權辦法處理。



其他人員

其他人員採雙軌制保障



安全防護適用
《職安法》



霸凌防治則準用
《保障法》規定

其他人員包括政務人員、約聘僱人員、技工
工友、勞務承攬人員等。

核心目標



防治程序趨於一致

無論適用何法，霸凌申訴、調查等
程序將標準化，避免差別對待。

救濟分流

公務人員
救濟：保障法



其他人員
救濟：職安法



所有人員一體適用《職安法》

因工作性質與私部門相近，安全衛生事項均回
歸職安法規範(含職場霸凌程序於職安法修正後
悉依該法規定)



霸凌防治程序將與《職安法》同步

法規修正後，霸凌防治程序
將與《職安法》規定整合一致。

與霸凌申訴法規適用對照圖 (職安法修正施行日以後 / AFTER AMENDMENT)

政府機關

含民意機關，及部分場域經勞動部指定適用職安法之公共行政政策機關



公務人員

保障法第3條及第102條
第1項之通(準)用對象

- 安衛事項：(不變)
適用保障法及安衛辦法
(部分場域適用職安法之公共行政政策機關，
該指定適用職安法全部規定)
- 職霸申訴程序：(不變)
適用保障法及安衛辦法
(救濟程序適用保障法)



非公務人員

保障法第102條第3項，含政務人員、民選
公職、技工工友、約僱、約用，及特別納
入之勞務承攬派遣人員

- 安衛事項：(不變)
1. 適用職安法部分規定(依勞動部公告)
2. 部分場域適用職安法之公共行政政策機關：
該場域適用職安法全部規定
- 職霸申訴程序：(不變) 準用保障法
及安衛辦法 (救濟程序回歸職安法)

非政府機關

公共行政政策以外之行業別，含全部場域經勞動部指定適用
職安法之公共行政政策機關，含「醫療機構及公立學校」



公務人員

- 安衛事項：(不變)
適用職安法
- 職霸申訴程序：(變更)
適用職安法
(救濟程序適用保障法)



非公務人員

- 安衛事項：(不變)
適用職安法
- 職霸申訴程序：(變更)
適用職安法

① 註：實際適用請依最新法令公告及勞動部指定名單為準。

各單位應遵守勞工四大保護計畫

人因性危害預防

讓工作配合人，減少肌肉骨骼傷害



找問題
看姿勢、施力、重複與作業時間

做改善
調整桌椅工具、物品高度與工作流程

再追蹤
確認不適、抱怨與作業風險是否下降

常見情境：久坐用電腦、搬檔案箱、重複蓋章

法令與指引：職安法第6條第2項第1款 | 職業安全衛生設施規則第324條之1 | 人因性危害預防計畫指引

異常工作負荷預防

管好輪班、夜班與長工時



先辨識
盤點加班、夜班、輪班與高壓工作

再評估
結合健康資料與醫師面談判斷風險

做調整
調整工時、班別、工作量並定期追蹤

常見情境：預算、立法或重大活動期間連續加班

法令與指引：職安法第6條第2項第2款 | 職業安全衛生設施規則第324條之2 | 異常工作負荷促進疾病預防指引（第二版）

母性健康保護

先評估危害，再安排適性工作



經評估後調整工作，並留下紀錄

尊重勞工意願，兼顧健康與就業

辨識危害
看搬運、夜班、出差、化學與生物危害

面談分級
依工作與健康狀況確認風險及需求

採取措施
調整搬運、班別、工時或出差安排

機關常見情境：妊娠同仁需搬檔案箱、輪值夜班或頻繁出差

法令與指引：職安法第31條 | 女性勞工母性健康保護實施辦法 | 工作場所母性健康保護技術指引（第三版）

職安法新制

勞動部公告新版 《職場不法侵害預防指引》

強化職場內外部暴力預防機制



為維護勞工身心健康，配合今（115）年7月1日施行之《職業安全衛生法》新增職場霸凌防治專章規定，勞動部公告修正第五版《執行職務遭受不法侵害預防指引》，強化職場內、外部暴力事件之預防、申訴、調查、協助及保護機制，協助事業單位建立完善管理制度，共同營造健康、友善及互相尊重的工作環境。

案件分流機制：明確適用範圍

優先依各該專屬法規辦理

- 性騷擾
- 跟蹤騷擾
- 就業歧視
- 職場霸凌



新版指引適用範圍

前述事件以外之職場不法侵害預防、通報、調查、處理及改善措施。

新版指引五大修正重點

1 建立案件分流機制 明確適用範圍



涉及性騷擾、跟蹤騷擾、就業歧視及職場霸凌等事件，應優先依各該專屬法規辦理，新版指引適用於其他職場不法侵害事件，建立更清楚的制度分工。

2 強化高階主管責任 建立組織預防文化



高階主管應明確宣示預防政策，建立公平、合理的申訴及處理機制，並督導各級主管落實管理責任。

3 評估外部不法侵害風險 及勞工保護



強化組織外部危害辨識及評估，建立相應處理程序；保障第一線勞工安全，並視需要提供法律、醫療或心理諮商等協助及保護措施。

4 公開申訴管道 完善調查及處理程序



設置並公開多元申訴管道（整合職場霸凌、職場性騷擾等申訴窗口），指定專責人員受理，建立完整的通報、調查及處理機制。

5 兼顧安全管理 與隱私保障



設置監視設備應兼顧安全管理需求及勞工隱私權保障，避免過度監控，並不得於廁所、更衣室等涉及高度隱私空間設置監視設備。

勞動部強調



新版指引並非增加企業新的管理負擔，而是配合職安法新制，整合既有制度並提供更明確的管理流程，協助事業單位建立完善的預防、通報、調查及處理機制。



案件分流
處理更清楚



強化組織管理
與勞工支持



雇主有所依循
勞工獲得保障



守護勞工
身心健康



更多資訊

勞動部職業安全衛生署官網
www.osha.gov.tw



諮詢專線
1955（免付費）



法規查詢
建議定期查閱最新法規與指引

公共空間新日常：認識身邊的「性別友善廁所」

在日常公務環境與公共場所中，大家是否發現洗手間的標示與設計變得更貼心、更多元了？這正是機關推動「性別主流化」與落實友善職場的重要一步。

一、為什麼需要「性別友善廁所」？

性別友善廁所（All Gender Restroom）打破傳統單一限制，帶來許多實際便利：

- **照顧家人不再尷尬：**當爸爸帶著年幼女兒、媽媽帶著小兒子，或是同仁需協助年邁的異性父母如廁時，不再受限於性別劃分而進退兩難。
- **縮短尖峰排隊時間：**女性洗手間在洽公高峰期常大排長龍，透過友善廁所的靈活配置，能有效分流並縮短等候時間。
- **營造尊重包容的環境：**讓每個人不論外在穿著或特質，都能自在、安心地使用公共設施，免受不必要的眼光打擾。

二、友善空間規劃主要落實以下三大核心原則：

- **共通性原則（安全與隱私兼備）：**重視空間安全衛生、個人隱私與良好視野設計，並兼顧人身安全防護（如隔音材料工法、高隔間密閉防偷拍規格）。
- **性別友善設計（去刻板化與包容）：**不強調性別區分空間，採大、小便器不分區（均設於獨立門板單間內），依多元使用族群規劃空間與等候區，並張貼性騷擾防治宣導資訊與直觀便器標示。
- **貼心設計（便利與友善設施）：**設置多功能貼心設備（如親子照護設備、置物架、掛勾、安全扶手、垃圾桶加蓋、免費提供生理用品等）及背景聲音設計，提升使用舒適感與尊嚴。

💡 **溫馨小結** 推動性別友善空間，不是消除原有的防護，而是透過更細緻貼心的設計，讓每位同仁與洽公民眾都能享有更安心、自在與被尊重的公務環境。

【延伸閱讀】

- 內政部、內政部建築研究所《CEDAW 教育訓練教材 — 從性別平等觀念推廣友善設施》
- 內政部《性別友善廁所設計指引》
- 衛生福利部《公共場所親子廁所盥洗室設置辦法》

