



7/1 職安新制登場！竹科廠商不可不知的「源頭防災」與「霸凌防治」

New Occupational Safety and Health System Debuts on July 1! "Source Prevention" and "Bullying Prevention" that Manufacturers at the Science Park Must Know

七月一日からの職場安全新制度 知らなくてならない「源泉防災」と「パワハラ予防」

● 文・圖／環安組 賴昆鈺

自 7 月 1 日起，勞動部正式全面施行《職業安全衛生法》（以下簡稱職安法）修正條文及 11 部配套子法。本次修法不僅是條文的增修，更是臺灣職業安全治理思維的重大轉折：從傳統的「事後補救」全面轉向「源頭預防」。法律的保護範圍首度大跨步延伸至心理健康與辦公室尊嚴，這標誌著臺灣正接軌國際趨勢，將職場安全視為企業永續經營（ESG）的核心指標。

1

告別職場冷暴力！首度將「職場霸凌」入法防治

本次修法最受關注的莫過於新增的「職場霸凌防治專章」。過去勞工遭遇職場冷暴力，往往受限於法律定義模糊而投訴無門。新制透過《職場霸凌防治措施準則》，明確定義霸凌行為，並將「心理健康」與「物理安全」置於同等高度。

「為保障勞工之心理健康與人格尊嚴，事業單位必須建立明確之職場霸凌預防、申訴、調查及處理機制。」

雇主現在有法定義務建立內部的申訴、調查、申復處理機制，並需提供申訴者必要的保護與協助措施。

2

老闆就是霸凌者？沒問題，公權力直接介入

在職場權力結構中，最難解的困局莫過於「最高負責人（老闆）」本身就是行為人。在傳統的企業內部申訴機制下，受害者往往因「權力不對等（Power Asymmetry）」與「官官相護」的結構性因素，導致調查流於形式。

為了打破這種體制性的盲點，新制增加當霸凌事件的行為人是事業單位的最高負責人時，受害者可直接向「地方主管機關」提起申訴。這代表公權力將直接介入調查，確保程序的公正性與透明度，是提升臺灣職場正義及保障人格尊嚴的關鍵一步。

3

安全，在工程動筆畫圖的那一刻就決定了

本次修法全面導入全球頂尖的「源頭防災（Prevention through Design, PtD）」思維，強調：「源頭預防」優於「事後監督」。

法規不再只要求施工現場的防護，而是將責任上溯至最初的規劃者。具體要求如下：

1. 業主（Owner）的源頭責任：新制明確規定，業主在交付規劃設計時，必須編製安全衛生圖說規範，並量化編列相關安全費用。這避免了過去因預算層層轉包被刪減，導致安全預算被「犧牲」的弊端。
2. 規劃設計階段的風險評估：工程在動工前，必須製作安全分析報告，提前辨識潛在危害。唯有在設計階段就消除風險，才能避免施工後才回頭修補的先天缺陷。

4

打破外包卸責！承攬管理責任全方位升級

針對高風險營造工程或多級承攬之作業環境，本次修法進一步強化原事業單位（營造廠）的統合管理責任及各級承攬人之安全管理義務：

1. 落實承攬管理責任：原事業單位不得以發（轉）包為由卸責，必須落實事前告知、巡視、協調及指揮等統合管理作為。
2. 提升多級承攬安全性：明定各級承攬人之間的橫向聯繫與安全防護責任，避免因管理斷層或責任不清導致職災發生。



5

上工必備的通行證—「臺灣職安卡」與教育訓練

為了確保高風險場域作業人員的安全素質，新制針對「營繕工程」工作場所從業人員提出了強制性要求。

人員進入營繕工程場域前，必須接受指定訓練並取得「臺灣職安卡」。這不僅是一張卡片，更是確保每位第一線工作者都具備基本危害辨識能力的「通行證」。

1. 政策靈活性：為了便民並簡化行政流程，若勞工先前已接受過相關管理人員訓練（如業務主管、管理員、管理師等），可免除重複受訓。
2. 施行時程：本規定設有一年的緩衝期，將於2027年7月1日正式施行，呼籲相關產業及早因應。



從「安全工作」邁向「尊嚴勞動」

本次職安法新制的全面上路，標誌著臺灣正式從單純的「預防受傷」邁向更高層次的「尊嚴勞動」。此次修法的核心施政理念在於打造一個「更安全、更健康、更有尊嚴之工作環境」。當職安法已經準備好從心理到物理、從源頭到末端全面守護我們的尊嚴時，每一位職場成員的職業安全意識覺醒也同樣重要。