

## 臺南市政府 函

地址：708201臺南市安平區永華路2段6號  
承辦人：蕭淵云  
電話：(06)2991111分機8645  
傳真：06-2982507  
電子信箱：s9426441@mail.tainan.gov.tw

受文者：臺南市佳里區佳興國民小學

發文日期：中華民國114年1月7日

發文字號：府人考字第1132489936號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明 (2489936A00\_ATTCH1. pdf、2489936A00\_ATTCH3. pdf、  
2489936A00\_ATTCH2. pdf)

主旨：修正「臺南市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與  
申訴作業注意事項」，並自即日生效，請查照。

說明：

- 一、有關各機關（學校）於旨揭作業注意事項修正前所已受理  
且尚未結案之職場霸凌申訴事件，仍請適用修正前之規定  
處理。
- 二、檢附修正總說明、對照表及修正後規定各1份。

正本：臺南市政府幕僚群(一)、臺南市政府幕僚群(二)、臺南市政府各處會(臺南市政  
府人事處除外)、臺南市政府所屬各級機關學校

副本：臺南市政府人事處



# 臺南市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項部分修正規定

七、各機關處理申訴事件時，應組成職場霸凌事件申訴調查小組（以下簡稱調查小組），置小組成員三人至七人，其中一人為召集人。成員由各機關員工或聘請專家學者擔任。

前項所稱專家學者應具備下列資格之一：

- (一) 現任或曾任教育部審定合格之國內、外大專校院講師職務以上，講授心理、諮商輔導、性別平等、法律等相關專門學科二年以上之人員。
- (二) 具有心理、諮商輔導、性別平等、法律或職場霸凌等相關領域專門知識或技術，並有二年以上實務經驗之人員。

調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一，且至少應有二分之一為外部專家學者。

十一、各機關應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起一個月內，將調查結果作成書面函復當事人；必要時，經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。

前項期間於依第六點第四項規定補正者，自補正之次日起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日起算。

第一項之書面函復，應併送調查報告書（附件三），並副知受理申訴機關之上級機關；受理申訴機關為區公所者，應副知本府民政局；受理申訴機關為本府者，免再副知。

當事人不服調查結果者，得按其身分依應適用之法令提起救濟。

十二、職場霸凌事件經調查屬實者，調查小組得作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，並由該機關人事單位依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並研提改善作為，加強追蹤、考核及監督。

申訴人經調查為故意提出不實之申訴者，權責單位得對申訴人為適當之處分。

十三、各機關應主動告知當事人如有需要，得依本府員工協助方案機制協助轉介相關專業心理、諮商輔導機構、提供法律協助等，並應持續關懷當事人後續情形。

十四、各機關得依實際需要，於不牴觸本注意事項之範圍內，另定相關規定補充之。

# 臺南市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項部分規定修正總說明

為建構健康友善之職場環境，避免同仁於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，本府於一百十一年三月十五日府人考字第一一一〇一三九八五一號函訂定「臺南市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項」(下稱本注意事項)。

依行政院一百十三年十一月二十日院授人綜字第一一三一〇〇二〇四一號函及行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函意旨，要求強化員工保護措施、縮短調查時程及落實檢討及改善等機制。遂檢討修正現行規定，並酌修部分文字，以使申訴規定更臻周延及契合實務運作需求，爰擬具本注意事項部分規定修正草案，其修正重點如下：

- 一、修正職場霸凌事件申訴調查小組之外聘專家學者應具備之資格條件及比例限制。(修正規定第七點)
- 二、修正縮短調查期程。(修正規定第十一點)
- 三、修正職場霸凌之處置措施及檢討改善作為。(修正規定第十二點)
- 四、新增主動告知員工協助方案機制。(修正規定第十三點)
- 五、點次變更。(修正規定第十四點)

# 臺南市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項部分規定修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>七、各機關處理申訴事件時，應組成職場霸凌事件申訴調查小組（以下簡稱調查小組），置小組成員三人至七人，其中一人為召集人。成員由各機關員工或聘請專家學者擔任。</p> <p>前項所稱專家學者應具備下列資格之一：</p> <p>（一）現任或曾任教育部審定合格之國內、外大專校院講師職務以上，講授<u>心理、諮商輔導、性別平等、法律等相關專門學科</u>二年以上之人員。</p> <p>（二）具有<u>心理、諮商輔導、性別平等、法律或職場霸凌等相關領域專門知識或技術</u>，並有二年以上實務經驗之人員。</p> <p>調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一，<u>且至少應有二分之一為外部專家學者</u>。</p>	<p>七、各機關處理申訴事件時，應組成職場霸凌事件申訴調查小組（以下簡稱調查小組），置小組成員三人至七人，其中一人為召集人。成員由各機關員工或聘請專家學者擔任。</p> <p>前項所稱專家學者應具備下列資格之一：</p> <p>（一）現任或曾任教育部審定合格之國內、外大專校院講師職務以上，講授心理、性別平等、法律等相關專門學科二年以上之人員。</p> <p>（二）具有與<u>職場霸凌事件申訴調查</u>相關領域專門知識或技術，並有二年以上實務經驗之人員。</p> <p>調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。</p>	<p>為強化調查小組之專業領域及尊重專業分工，爰修正職場霸凌事件申訴調查小組之外聘專家學者應具備之資格條件及比例限制。</p>
<p>十一、各機關應於收受申</p>	<p>十一、各機關應於</p>	<p>依行政院一百十三年十一</p>

訴書或作成申訴紀錄之次日起一個月內，將調查結果作成書面函復當事人；必要時，經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。

前項期間於依第六點第四項規定補正者，自補正之次日起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日起算。

第一項之書面函復，應併送調查報告書(附件三)，並副知受理申訴機關之上級機關；受理申訴機關為區公所者，應副知本府民政局；受理申訴機關為本府者，免再副知。

當事人不服調查結果者，得按其身分依應適用之法令提起救濟。

收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起二個月內，將調查結果作成書面函復當事人；必要時得延長一次，最長不得逾一個月，並通知當事人。

前項期間於依第六點第四項規定補正者，自補正之次日起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日起算。

第一項之書面函復，應併送調查報告書(附件三)，並副知受理申訴機關之上級機關；受理申訴機關為區公所者，應副知本府民政局；受理申訴機關為本府者，免再副知。

當事人不服調查結果者，得按其身分依應適用之法令提起救濟。

月二十日院授人綜字第一一三一〇〇二〇四一號函及行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函意旨，各機關內部職場霸凌防治作業規定，應明定調查時程至多為一個月，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，爰修正本點相關文字。

<p>十二、<u>職場霸凌事件經調查屬實者，調查小組得作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，並由該機關人事單位依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並研提改善作為，加強追蹤、考核及監督。</u></p> <p><u>申訴人經調查為故意提出不實之申訴者，權責單位得對申訴人為適當之處分。</u></p>	<p>十二、<u>職場霸凌事件經調查屬實者，各機關應檢討相關人員責任及研提改善作為。</u></p> <p><u>各機關得視當事人需要，透過本府員工協助方案機制協助轉介相關專業機構，並應持續關懷當事人後續情形。</u></p>	<p>依行政院一百十三年十一月二十日院授人綜字第一三一〇〇二〇四一號函及行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函意旨，各機關內部職場霸凌防治作業規定，應明定檢討及改善作為，例如檢討責任、調整職務等相關措施，以避免職場霸凌之情事再次發生。</p>
<p>十三、<u>各機關應主動告知當事人如有需要，得依本府員工協助方案機制協助轉介相關專業心理、諮商輔導機構、提供法律協助等，並應持續關懷當事人後續情形。</u></p>	<p>十二、<u>職場霸凌事件經調查屬實者，各機關應檢討相關人員責任及研提改善作為。</u></p> <p><u>各機關得視當事人需要，透過本府員工協助方案機制協助轉介相關專業機構，並應持續關懷當事人後續情形。</u></p>	<p>一、調整點次。</p> <p>二、為符法制體例，原第十二點第二項移列至本點，且為積極落實員工協助方案，明定由機關主動告知當事人得利用相關服務，期使同仁能以健康之身心投入工作。</p>
<p>十四、<u>各機關得依實際需要，於不牴觸本注意事項之範圍內，另定相關規定補充之。</u></p>	<p>十三、<u>各機關得依實際需要，於不牴觸本注意事項之範圍內，另定相關規定補充之。</u></p>	<p>點次變更，內容未修正。</p>