

監察院調查「勞動部勞發署吳姓公務人員疑遭職場霸凌後輕生等情案」，彈劾相關違失人員，並要求強化公務機關內部霸凌事件之通報及查處機制；另對就業安定基金支用之審核機制未臻健全等缺失，糾正勞動部

～緣起與發現～

民國(下同)113年11月4日上午，發生一名由勞動部勞動力發展署(下稱勞發署)派駐於該署北基宜花金馬分署(下稱北分署)辦公，負責資訊業務之吳姓公務人員(職稱為設計師)經同事發現於辦公室自縊身亡之不幸事件。吳姓設計師於北分署所負責之業務職責原已繁重，復被時任分署長謝宜容指派交辦撰寫「智能就業服務系統」專案之需求書，由於該項任務目標不明確，又顯已超出吳姓設計師能力負荷範圍，於專案需求書提交期限在即之巨大壓力下，始被迫於假日赴辦公室加班後，不幸於辦公室內輕生。

監察院深入調查發現，謝宜容擔任北分署分署長期間，慣常以嚴厲之管理模式遂行領導統御，且因情緒控管能力不佳，經常性斥責、辱罵或以貶抑性口吻對待該分署所屬職員，致該分署近2年之人員流動率異常偏高，尤其一級單位主管異動頻仍，多人於長期高壓之職場環境中已陸續出現身心狀況，其強勢高壓之領導作風，已於機關內形成寒蟬效應，使下情無法上達。而謝宜容涉有職場霸凌情事已歷有時日，其霸凌行為之受害者已不在少數，然均未見通報查處，顯見勞動部及其所屬機關對於職場霸凌之防治宣導與相關事件之通報查處機制有所缺漏，對照勞動部乃全國勞動業務之主管機關，竟於所屬機關內發生嚴重職場霸凌事件，實屬格外諷刺。另調查過程中亦發現，北分署有將就業安定基金(下稱就安基金)作為採購年節禮品之經費來源等不符該基金設置目的及基金用途規定之濫用情形，

損及基金財務之健全。

~改善與處置結果~

經監察院調查與後續追蹤，公務人員保障暨培訓委員會已針對過往霸凌防治機制未臻完備之處加以檢討改善，公務人員保障法部分條文修正草案業於 114 年 7 月 9 日經總統令公布，將自公布後 6 個月施行，「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」亦已配合修正發布，完備相關霸凌防治規範。影響所及，勞動部亦著手研修職業安全衛生法，於該法新增職場霸凌防治專章，除明定職場霸凌之定義外，亦課責雇主應依事業單位規模訂定申訴管道及規範，並予以公開揭示，以及強化職場霸凌內部申訴之調查、處理機制等，相關修正案業於 114 年 12 月 19 日修正公布，從法規面杜絕公、私部門之職場霸凌行為。此外，勞動部已積極檢討就安基金之支用審核機制，朝向「爭取合理編列公務預算」、「律定用途範圍與支用原則」、「規範廣宣經費使用」、「強化審議機制」、「強化內控機制並運用外部稽核」以及「增加公開資訊」等 6 大方向落實革新，目前並已完成宣導品採購及贈發管理原則、就安基金審議要點、就安基金管理會委員遴聘要點及勞發署就安基金內部管控審核作業要點等 4 項法規修正。

彈劾案

糾正案

調查案