

職場霸凌判斷基準之研究

——以日本職場霸凌法制作為比較

邱冠喬*

要 目

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 壹、前言 | 三、關於職場霸凌防止對策之
檢討會 |
| 貳、用語釐清、比較法擇定以及
問題意識梳理 | 四、職場霸凌防治之立法及行
政機關作成相關指針 |
| 一、用語之釐清 | 五、小結 |
| 二、比較法之擇定 | 伍、我國職場霸凌判斷基準之建
構與未來課題 |
| 三、問題意識梳理——職場霸
凌在法律上成為問題點
之具體情事 | 一、職場霸凌定義 |
| 參、我國法關於職場霸凌之定義
討論 | 二、行為態樣之認定基準與思
考流程 |
| 一、我國學說針對職場霸凌之
定義 | 三、未來課題：來自第三人的
職場霸凌 |
| 二、司法實務見解之推移 | 陸、結論 |
| 三、小結 | 一、連續性與積極行為作為要
件，是否妥適？ |
| 肆、日本職場霸凌法制化歷程與
職場霸凌之定義、內容 | 二、應以法律明確定義職場霸
凌並且研議全面性的雇主
防制措施義務 |
| 一、日本職場霸凌之由來——
校園霸凌之概念演進 | |
| 二、職場霸凌問題圓桌會議工
作坊 | |

投稿日期：113年3月31日；接受刊登日期：113年11月20日

* 中原大學財經法律系助理教授，國立政治大學法學博士。本文承蒙匿名審查委員惠賜寶貴意見，謹此致謝，惟一切文責仍由筆者自負。

關鍵字：職場霸凌、不受歡迎行為、職權騷擾、圓桌會議工作坊、
勞動施策推進法、勞動政策推進法、職場霸凌指針

中原財經法學

壹、前言

「主管退了我的公文，前後加起來退了二十次要求重寫。結果最後放行的簽呈內容是原來第一版的內容。」你是否有過這樣的經驗？據報載（2023年11月），有主管積著一堆公文不處理，簽公文還要看心情，要是看屬下不順眼，就會拍頭羞辱。受不了主管而轉調離職之人，連辭呈都被主管退回要求重寫，只因不允許撰寫不利於主管之內容¹。回頭看2023年，華語歌壇的天后李玟生前在歌唱節目決賽時因腳傷站不穩，需要隊員站在旁邊攙扶，但是開錄後工作人員把隊員cue走，使其留在舞臺硬撐最後跌倒。根據媒體報導，這是因為曾與節目組發生衝突所致，該報導並以霸凌為題下標²。這樣的一次性羞辱是否構成霸凌？是我們應當關注的第一個問題。

其次，就連如此天后級的人物都可能遭受職場霸凌，作為一般的勞工，遭受職場霸凌之比例有多高，著實耐人尋味。根據1111人力銀行之調查，超過8成3的上班族在職場上遇過霸凌。該調查顯示，霸凌之態樣以言語嘲諷貶低占比56.9%、背後中傷或散播謠言占比49.9%、刻意排擠或孤立占比49.3%、工作處處刁難占比46.8%、工作上不給資源或支援占比46.1%。加害者則以直屬主管占44.1%、同事占36.3%³。

¹ 北市府爆職場霸凌！科長拍頭羞辱、退公文 害職員看精神科，三立新聞網，2023年11月20日，<https://www.setn.com/News.aspx?NewsID=1386002>（2023/12/01，造訪）。

² 王好健，《好聲音》霸凌李玟的是她 節目副導「富3代還有英國城堡」，東森新聞，2023年8月21日，<https://news.ebc.net.tw/news/entertainment/378836>（2023/12/01，造訪）。

³ 職場霸凌大揭密調查，1111產經新聞網，2023年8月29日，<https://www.1111.com.tw/news/jobns/152943>（2023/12/01，造訪）。

事實上，(職場)霸凌之現象並非憑空出現。早在該名詞出現之前，任何一個職場，本來就有人與人之間的摩擦與對立，進而可能導致敵意的、壓制性的或帶有歧視之工作環境產生⁴。只是當代社會開始意識到霸凌議題，從保護勞工的角度出發，喚起一種——應當使勞工免於受到霸凌之意識，從而「職場霸凌」逐漸開始受到各界重視，並朝法制化方向前進⁵。

我國現行法就職場霸凌並未置有定義性規定。於制定法上，與職場霸凌最相關者，應只有職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款規定及「執行職務遭受不法侵害預防指引」中之「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之範圍，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，例如職場暴力或性騷擾等。」職場霸凌可以被認為是世界先進各國近年來相當重視之議題，吾人亦應朝著將之消弭的方向努力。

貳、用語釐清、比較法擇定以及問題意識梳理

一、用語之釐清

對職場霸凌較早之文獻可回溯至 2008 年，陳逸竹「將吾人今日所談日本法之「パワーハラスメント (Power Harassment)」譯

⁴ 亦曾有學者撰文指出「mobbing 所描繪的現象並無新意，事實上早是勞動生活中的一種行為」，林佳和，Mobbing：勞工人格權之特殊侵害型態，收錄於勞動與法論文集 III——國家與勞動市場管制、勞動契約，頁 398，元照出版有限公司（2014）。

⁵ 林佳和，前揭註，頁 402。

⁶ 為行文方便，本文敬稱、職稱略。

作「職權騷擾」⁷。2020年，李右婷亦做相同之理解與翻譯⁸。若單純以日文「パワーハラスメント」一詞來說，其單字組成係以「力量、權力」與「騷擾」組合而成。僅以字面解釋而不討論辭彙背後所代表之意義與內容時，譯作「職權騷擾」尚屬合理之翻譯邏輯。不過，「職場霸凌問題圓桌會議工作坊報告」（以下簡稱「圓桌會議報告」）即指出「關於『パワーハラスメント』一詞，在各種報導、出版物及國語辭典中，會用來指稱職場的欺凌、騷擾（即霸凌）之詞語。惟實際態樣上有上司對下屬為之者，亦有其他關係間為之的兩種不同情形」⁹。由此可以發現，「パワーハラスメント」，並非只有指涉上對下之職權騷擾。

以日文之文義理解而言，本文認為，職場霸凌之日文應為「職場のハラスメント」（Harassment at Workplace）。就國際上在討論職場霸凌，除日本以外，顯少以 Power Harassment 表示者，甚至可謂日本特有之用語¹⁰。因此，於研究日本法的職場霸凌概念之

⁷ 陳逸竹，職權騷擾、勞工心理健康與職業災害，萬國法律，第161期，頁22（2008）。

⁸ 李右婷，日本職權騷擾規範之研究，東亞論壇，第510期，頁7-18（2020）。

⁹ 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告，厚生労働省，2012年1月30日，頁1，<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd-att/2r98520000021hlu.pdf>（2023/10/01，造訪）。

¹⁰ 在美國，人們經常使用“workplace bullying”來描述職場霸凌。參：藤木貴史，第2章 アメリカ，收錄於歐米のハラスメント法制度，頁78，労働政策研究・研修機構（2024）。法國用來描述職場霸凌的術語“harcèlement moral（moral harassment）”，強調精神上的騷擾和壓迫。參：細川良，第4章 フランス，收錄於歐米のハラスメント法制度，頁215，労働政策研究・研修機構（2024）。於德國，職場霸凌行為被稱作“Mobbing”，該詞來自於描述動物群攻行為的術語，用來比喻職場中的集體欺凌或排擠行為。參：原俊之，第3章 ドイツ，收錄於歐米のハラスメント法制度，頁178，勞

前，有必要探究該名詞之由來。

「パワーハラスメント」一詞，係於 2001 年由人事管理顧問的專業人士所提出，並開始出現於媒體上。該詞彙係指基於上司利用其職務地位，任意行使作為上司的權力，對下屬進行之各種騷擾¹¹。此亦直觀地符合日本企業社會中普遍存在的上意下達式的人事管理文化¹²。另外，也或許是因為「パワハラ」這樣的簡稱聽起來順耳，使該詞彙迅速地普及¹³。在此之前，工作場所的欺凌常被視為個人問題來處理，受害者在這種情況下往往猶豫不前，難以尋求救濟。「パワハラ」這個詞的提出，不僅幫助受害者主張自己的立場，同時也促使社會認識到工作場所欺凌是一個嚴重的社會問題¹⁴。

其實，在語言使用的便利性上，將較長的名詞「職場のパワーハラスメント」簡稱為「職場のハラスメント」或「パワーハラスメント」，亦非不合理¹⁵。本文對該詞彙採取較廣義且重視背

働政策研究・研修機構（2024）。同旨，焦興鎧，對國際勞工組織第 190 號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之評析，政大法學評論，第 164 期，頁 221-222（2021）。

¹¹ 大和田敢太，職場のハラスメント，頁 20，中央公論新社（2018）。岩村正彦，第 9 章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等，收錄於注釈労働基準法・労働契約法第 3 卷：個別的労働関係諸法，頁 464-465，有斐閣（2024）。

¹² 大和田敢太，前掲註，頁 21。

¹³ 中窪裕也，ハラスメント法制の歩みと課題—パワーハラスメント防止の措置義務の法制化を契機として，ジュリスト，1546 号，頁 28（2020）。

¹⁴ 大和田敢太，前掲註 11，頁 37。

¹⁵ 例如，同樣是勞動法學者，荒木尚志在談職場霸凌之六種態樣時，使用「パワーハラスメント」一詞說明職場霸凌之典型行為類型。參：荒木尚志，労働法，頁 89，有斐閣，第 5 版（2022）。菅野和夫在談及職場霸凌之六種態樣時，清楚使用「職場のパワーハラス

後所涵蓋之意義作為出發點，將「(職場の)パワーハラスメント」譯為「職場霸凌」而不採取「職權騷擾」或「職權霸凌」¹⁶。

二、比較法之擇定

本論文選擇以日本法作為比較對象有以下幾點理由。

第一，文化相近性。台灣及日本在文化上有相似之處，特別是在職場文化與組織行為方面。這種文化相近性可能導致兩國在職場霸凌的表現與對策上有相似之處，從而提供了有意義的比較基礎。

第二，法律制度的相關性。雖然台灣及日本的法律制度有其各自的特點，但兩者在法律制度的演進上有相互參考的價值。例如，台灣之職業災害相關理論，深受日本法影響。台灣採用「業務起因性」與「業務遂行性」之概念係基於日本法理論而來。當職場霸凌導致的心理或身體傷害被視為職業災害時，這些案例需要在法律上得到妥善處理。台灣在職業災害之判斷及處理上已經廣泛採用日本法理論，因此研究職場霸凌時，將日本作為比較研究的對象，不僅能夠保持理論上的一貫性，也有利於實踐上的完整性。

第三，經濟與工業發展程度相仿。台灣及日本都是亞洲經濟體中的發達國家，擁有先進的工業與技術。這樣的經濟背景可能

メント」一詞進行說明。參：菅野和夫，勞働法，頁 258，弘文堂，第 12 版（2019）。同書於 2024 年加入山川隆一改版後，用語則修正為「パワーハラスメント」，參：菅野和夫、山川隆一，勞働法，頁 294，弘文堂，第 13 版（2024）。

¹⁶ 一個簡單有力的結論——西谷敏指出，「パワーハラスメント（パワハラ）」一詞係指在職場中之欺凌與騷擾，係由日本語表示之英語（外來語）。參：西谷敏，勞働法，頁 106，日本評論社，第 3 版（2020）。

對職場環境與霸凌行為的特點有類似性及可借鏡之處。

第四，職場霸凌問題的普遍性。於台灣以及日本，職場霸凌都是一個被廣泛關注的社會問題。研究日本的案例可以幫助理解職場霸凌在相似文化背景下的表現形式，並尋求有效的對策。

第五，改革與應對策略的借鑑。日本在對職場霸凌的應對策略上有獨特的經驗與法律規範，台灣可以從日本的經驗中學習，特別是在制定法律、政策與組織文化改革方面。在全球化的背景下，了解不同國家對於相同社會問題的應對方式對於制定有效策略至關重要。透過比較台灣與日本的做法，可以提供更全面的視角來解決職場霸凌問題。

三、問題意識梳理——

職場霸凌在法律上成為問題點之具體情事

職場霸凌在法律上會有以下幾點重點值得探討。首先，行為人之行為是否該當職場霸凌之「定義」。制定法上如針對職場霸凌行為有要求雇主為一定之防治措施時，此之定義將有實益。至於司法實務上是否必須符合職場霸凌才得就身體或人格權受損，據以請求損害賠償，答案應為否定。

其次，為「得否對職場霸凌之行為者進行懲戒處分」。職場霸凌行為是否應受到懲戒處分，可能涉及到企業內部防治措施及工作規則的問題。職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款、職業安全衛生法施行細則第 11 條以及職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 的規定共同形成了一個勞工在執行職務時遭受他人行為所造成的身體或精神上的不法侵害之保護框架。職業安全衛生法第 6 條第 2 項及職業安全衛生法施行細則第 11 條明確規定雇主應對於勞工在執行職務過程中，防止受到他人行為所導致的身體或精神上的不法侵害，進行妥善規劃並採取必要的安全衛生措施。職業安全

衛生設施規則第 324 條之 3 進一步細化了雇主應採取的具體措施，以預防勞工在執行職務時遭受不法侵害。不過這些規定並未明言行為者若為同一職場之勞工，雇主是否應對其進行懲戒。

再者，尚有「職場霸凌之行為者的民、刑事責任以及雇主損害賠償責任之有無」。職場霸凌行為者可能承擔民事或刑事責任。民事責任方面，受害者可以基於人格權或身體權的侵害向行為者提出損害賠償請求¹⁷。刑事責任則取決於霸凌行為是否觸犯了特定的刑法上構成要件。此外雇主若未能採取適當的預防措施或在發現霸凌行為後未能適當處理，可能需要承擔因此造成的損害賠償責任。

其四，「職場霸凌與職業災害認定間之關係」。職場霸凌與職業災害認定之間的關聯性亦為重要且困難之問題。如果職場霸凌導致員工心理或身體上的健康受損（例如引發精神上疾病），此時雇主有可能面臨勞工向其主張勞動基準法第 59 條第 1 款、第 2 款之請求。

最後，為「紛爭解決程序以及相關規範之執行成果」。職場霸凌紛爭的解決程序與相關規範的執行成果是職場管理與法律實踐中的關鍵部分。此類紛爭解決通常涉及內部調查、調解程序、以及可能的法律訴訟。企業應制定清晰的內部程序，以處理職場霸凌投訴與紛爭，這包括設立匿名投訴管道、進行公正的調查，以及提供調解和其他非訴訟解決方案。當然，企業以外的主管機關

¹⁷ 就現行法制下，職場霸凌之受害者可能受到侵害者有生命權、身體權、健康權、自由權、名譽權及隱私權等權利。除得向加害者請求損害賠償外，雇主亦可能須負僱用人責任。此外，受害者另得主張勞動基準法第 14 條第 1 項第 2 款「雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者」或同條第 1 項第 6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」，得不經預告通知雇主終止勞動契約。

之行政協助亦為重要的一環。此外，執行成果的評估也至關重要，此處須仰賴行政監督之力量，以及時調整策略並解決發現的問題。從而，相關數據的統計便顯得至關重要，如何讓企業或勞工配合統計調查，將是影響日後制定政策方向之關鍵。基於篇幅限制與研究範圍設定，本文擬就職場霸凌之判斷基準與定義問題進行研究，其餘問題，亦為職場霸凌議題中重要之問題意識，待日後持續研究產出結果。

參、我國法關於職場霸凌之定義討論

以下，分別說明我國學說及實務¹⁸關於職場霸凌之認定、定義問題。

一、我國學說針對職場霸凌之定義

2013 年，邱駿彥就職場霸凌之定義曾表示由於職場霸凌之態樣不一，對於不同起因、不同態樣之霸凌，難以用一個定義含括，

¹⁸ 經查，有機關內部行政規則提及職場霸凌之定義。基於內部行政規則無直接對外效力，因此不另獨立列於本文中討論。例如：(1) 新北市政府法制局職場霸凌防治及處理作業規定直接將職場霸凌定義為「……發生於工作場所中，藉由不合理之對待或不公平之處置所造成持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重的身心壓力。」(2) 臺灣高等法院職場霸凌防治申訴及處理要點第三點則是除了定義職場霸凌外，尚置有職場霸凌之判斷基準：「本要點所稱職場霸凌，係指員工於工作場所或執行職務時，同仁間或主管及部屬間藉由權力濫用與不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立、嘲諷或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、畏懼、羞辱、孤立及受創，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。前項職場霸凌，應就個案審酌行為人之行為態樣、內容、次數、頻率、目的、動機等具體情況，及考量是否為職務行為之合理行使，並綜合判斷有無逾越社會通念所容許之範圍，以資認定。」

並言及關於定義問題採取個案判斷的開放性態度¹⁹。同年，臺北市政府勞動局所舉辦之「102年就業安全——正視職場暴力，拒絕職場霸凌」研討會中，劉士豪提到，於1997年德國法實務界首次明確定義霸凌為「有勞工之間或上可以系統地敵視、刁難或歧視勞工」²⁰。並指出霸凌通常是一種長期的、系統地敵對狀態，用騷擾、歧視、刁難甚或以暴力的方式來對付他方²¹。同場，林良榮介紹日本「圓桌會議報告」中之霸凌定義為：「職場的霸凌行為乃是對於勞動者之尊嚴與人格之侵害；該行為不僅是藉由職務上之優勢地位或濫用人際關係而實施具有意圖性的霸凌行為，即使是基於職務上之教育指導但卻以過度不當之斥責方式為之者亦屬之」^{22、23}，並指出職場霸凌定義之主要內涵不脫以下4個要素：（1）是否與執行職務有關之場所或鄰近之場所、（2）當事人之間是否一方於職務上有優勢地位或另一方處於較弱勢地位、（3）行為態樣是否超越執行業務應有之正當性且有繼續性、（4）是否有造成一方精神上、身體上的痛苦或不適、侵害人格尊嚴、惡化職場環境的安全之結果²⁴。

林佳和於2014年論文集集中指出，德國社會心理學及勞動法學

¹⁹ 邱駿彥，職場霸凌之法律問題探討，萬國法律，第188期，頁24（2013）。

²⁰ 劉士豪，解析德國職場霸凌立法規範，以探討我國政府、企業責任及立法防制策略，「正視職場暴力，拒絕職場霸凌」研討會，臺北市政府勞動局，頁25（2013）。

²¹ 劉士豪，前揭註，頁26。

²² 林良榮，論職場霸凌之爭議與勞工權利保護——台灣與日本法制之比較，「正視職場暴力，拒絕職場霸凌」研討會，臺北市政府勞動局，頁47（2013）。

²³ 同年，於他稿中亦有相同論述。參：林良榮，你（妳）被霸凌了嗎？淺談我國職場霸凌之法律問題（上），中鋼勞工，第170期，頁11（2013）。

²⁴ 林良榮，前揭註22，頁48-49。

上之通說大致為「一存在於員工相互間，或主管與下屬間，有關其工作職務上的衝突性的溝通處境：被害人孤立的處於一人或一群人有系統的、頻繁的、維持一段相當時間的直接或間接攻擊，被害人感受到明顯的歧視，而加害人之目的在於將被害人終局的趕出勞動關係、或至少被害人原先之作用領域」²⁵。並分析職場霸凌（原文以 **Mobbing** 表示）之核心特徵為：（1）有系統的攻擊行為、（2）次數繁多的攻擊行為、（3）持續一段期間的攻擊行為、（4）攻擊行為的敵意性、（5）被攻擊者的劣勢地位、（6）被攻擊者的遭排擠²⁶。此外，林佳和亦有援引與劉士豪文中同樣提及之德國 1997 年聯邦勞動法院之裁定，說明德國實務之職場霸凌的定義為「由勞工相互間或由主管所為，有系統的敵意、刁難或歧視行為，因工作上的壓力而使涉及勞工受害之謂」²⁷。

2020 年，焦興鎧參考山田教授之研究，將職場霸凌界定為「包括某種作為、不作為或兩者兼具，而它的嚴重性、本質及發生頻率等，會讓一位合理個人認為是具敵意者。此類凌虐行為（按：即職場霸凌）可能包括（但不侷限於）言語方面之重複濫用，諸如使用貶意性之言詞、侮辱及不雅字眼等；具有威脅性、恐嚇性或侮辱性之言語或肢體行為等；對受僱者工作表現加以破壞或減損等；或希冀對受僱者已知之心理或身體弱點加以利用或剝削等。一次性之行為通常不會構成這種凌虐行為，但如果情形特別嚴重或過份的話，則亦有可能會達到這種程度」²⁸。焦興鎧指出持續性或重覆性並非職場霸凌之必要要件。換言之，頻率僅是是否構成

²⁵ 林佳和，前揭註 4，頁 399-400。

²⁶ 林佳和，前揭註，頁 401。

²⁷ 林佳和，前揭註，頁 403。

²⁸ 焦興鎧，美國處理職場霸凌問題之法制與經驗，臺大法學論叢，第 49 卷第 3 期，頁 992、1013（2020）。

職場霸凌之其中一項參考因素。

同年，鄭津津參考各國規定指出，職場霸凌，係指「特定個人或一群人，透過職場中的職務或關係優勢，持續地以逾越工作倫理的行為對待其他受僱人，造成其身體或心理上的痛苦」²⁹。

2023 年，傅柏翔針對職場霸凌的範圍與定義進行了詳細的分析，為近年來職場霸凌之重要文獻之一。其論文指出，將「持續性與重複性」納入職場霸凌的核心要素有助於排除那些輕微或不具實際影響的案例，從而使資源更加集中於解決嚴重和複雜的爭議。這樣的方法不僅有助於防止企業因應過多案件而陷入癱瘓，還可以有效區分出一次性的職場摩擦和突發性衝突行為³⁰。然而，在法律框架下，僅依賴「持續性與重複性」作為要件可能會忽略尚未造成嚴重影響但已經存在的中度或輕微霸凌行為³¹。為解決此一問題，傅柏翔提出一種折衷方案，即在原則上強調持續性與重複性的重要性，但對於一些特別嚴重的案件則不受此限制。如此，既可篩選出輕微案件，同時保留職場中某種程度的正常摩擦與衝突³²。此外，傅柏翔建議如未來有專法，職場霸凌之定義可草擬為「發生於職場內，由雇主、上下屬、同事持續所為之不受歡迎行為，且該行為欠缺合理性，並有造成當事人實質生理、心理損害。但損害情節重大者，不以持續發生為必要」³³。

鄭津津於 2023 年，再次透過各國職場霸凌法制之研究，歸納職場霸凌之幾項特質。第一，霸凌者可能是個人也可能是一群人，

²⁹ 鄭津津，職場霸凌，月旦法學教室，第 216 期，頁 32（2020）。

³⁰ 傅柏翔，職場霸凌的法律定義及處理法制之潛在選項——臺灣法現況及美國法之啟發，臺北大學法學論叢，第 126 期，頁 135（2023）。

³¹ 傅柏翔，前揭註。

³² 傅柏翔，前揭註，頁 136。

³³ 傅柏翔，前揭註，頁 164。

被霸凌者也可能是個人或是特定群體中的一員。第二，霸凌之行為之態樣多變。第三，職場霸凌係持續且不理性。第四，職場霸凌者對被霸凌者的健康或安全會產生危害或有危害之風險³⁴。並建議應將職場霸凌定義為「個人或一群人在職場中對特定個人或是特定群體，持續且不理性地進行肢體、言語或關係的攻擊、傷害，危害受害人的身心健康或安全」³⁵。鄭津津 2023 年建議的立法定義中，少了其在 2020 年發表文章中有關「透過職場中的職務或關係優勢部分」之描述，本文推測，這是因為該研究成果認為應將「職場霸凌」、「職場騷擾」、「職場暴力」區別並作不同之定義處理³⁶。值得思考的是，該文之職場霸凌與職場暴力之定義均包含肢體上之侵害，惟細究要件，職場霸凌須持續且不理性，職場暴力則可能是一次性即該當。此外，職場暴力之要件有「虐待與威脅」而有別於職場霸凌。從而，當受僱人在職場中受到一次性之肢體虐待或威脅者，只會該當職場暴力而可能不構成職場霸凌，是相對細緻之分類方式。不過，未見其說明區別實益為何，較為可惜。

二、司法實務見解之推移

本文透過法源以「職場霸凌」、「職權騷擾」、「職權霸凌」等詞作為關鍵字查找我國法院有提及「定義」之判決。整理如下，並製成表格以利比較：

臺灣新竹地方法院 100 年度竹勞小字第 4 號民事判決：「按所謂『職場霸凌』，乃意指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行

³⁴ 鄭津津，職場霸凌問題之理論與實務探討，月旦法學雜誌，第 338 期，頁 95-96（2023）。

³⁵ 鄭津津，前揭註，頁 107。

³⁶ 鄭津津，前揭註，頁 107。

為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力」³⁷。於此定義下，可知幾點要件：(1) 工作場所中所發生、(2) 手段係權力濫用與不公平的處罰、(3) 需持續性非偶發、(4) 有冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等「敵意行為」、(5) 造成被霸凌者心理或身體上損害。

臺灣臺北地方法院 104 年度重勞訴字第 10 號民事判決：「原告雖……引用國外學者稱職場霸凌必須是上司對下屬、且一再重複之行為始足當之云云，惟職場霸凌之態樣繁雜、不一而足，原告所述僅係其中態樣之一，並非必要之構成要件，職場霸凌也可能發生在部屬對上司，或同儕間，重點在於受霸凌者本身是否受有身心壓力或有人格遭到否定之羞辱感受。」此一判決之特徵在於修正上開新竹地院提出之「手段係權力濫用與不公平的處罰」之要件。本件判決點出職場霸凌之範疇並非只有具有權力者對於下位者之行為（非僅有上對下關係），並特別強調應從被霸凌者之角度觀察其受損害程度。

臺灣士林地方法院 105 年度勞訴字第 76 號民事判決：「所謂職場霸凌目前並無明確定義，職場生活除工作內容外，本就是一種相互溝通的過程，人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌；所謂霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之」³⁸。應從幾

³⁷ 採相同要件判斷者有：臺灣雲林地方法院 101 年度小上字第 7 號民事裁定、臺灣高等法院 110 年度勞上更一字第 20 號民事判決、臺灣臺南地方法院 111 年度勞訴字第 109 號民事判決。

³⁸ 此定義被高院肯認沿用，參：臺灣高等法院 111 年度重勞上字第 35 號民事判決。

個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權利為何（例如性別歧視、政治思想、健康權、名譽權）、行為人之目的及動機等綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇」³⁹。

本判決之特徵為：（1）明確點出並非所有摩擦、衝突、不愉快、疏遠就會構成職場霸凌；（2）確認霸凌要件需有敵意行為、需有連續性且需為積極之行為、造成被害人之法益受損且超過社會通念可容許之範圍；（3）提出判斷基準：行為態樣、次數、頻率、人數、受害者受侵害權利為何、行為人之目的及動機。

臺灣臺南地方法院 108 年度訴字第 1044 號民事判決：「按霸凌係指一個人長時間、重複地暴露在一個或多個人的負面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受凌者之情形；而我國勞動部將『職場霸凌』定義為在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，帶來沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。」本件判決提出更詳細之綜合判斷基準——應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對

³⁹ 臺灣臺南地方法院 111 年度勞訴字第 65 號民事判決採完全相同之說法。

方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

臺灣臺北地方法院 111 年度勞訴字第 40 號民事判決雖維持臺灣新竹地方法院 100 年度竹勞小字第 4 號民事判決之定義方式，不過，該判決針對職場霸凌明確列出判斷之要素：「再按，職場霸凌係在工作場所中，藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。」

表一：職場霸凌司法實務判決關於定義、判斷基準整理表

判決來源	定義特徵	判斷基準	持續性	積極行為 ／不作為
臺灣新竹地方法院 100 年度竹勞小字第 4 號	權力濫用與不公平處罰造成持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、羞辱、被孤立及受傷	(1) 工作場所中發生(2)權力濫用與不公平處罰(3)持續性(4)敵意行為(5)心理或身體損害	是	積極行為
臺灣臺北地方法院	職場霸凌可能發生在上下級或同僚間，	受霸凌者的角度觀察其受損害程	否	積極行為 ／不作為

判決來源	定義特徵	判斷基準	持續性	積極行為 ／不作為
104年度重勞訴字第10號	重點在受霸凌者是否受身心壓力或有人格羞辱感受	度		
臺灣士林地方法院105年度勞訴字第76號	非所有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即構成霸凌，需有敵意行為、連續且積極之行為，並超過社會通念可容許之範圍	(1) 行為態樣 (2) 次數 (3) 頻率 (4) 人數 (5) 受害者受侵害權利 (6) 行為人目的及動機	是	積極行為
臺灣臺南地方法院108年度訴字第1044號	長時間、重複性負面行動，需確實觀察多種因素進行綜合判斷	(1) 工作內容 (2) 職場環境 (3) 對工作之認知 (4) 應對方式 (5) 衝突原因 (6) 行為方式及結果 (7) 行為人目的及動機	是	積極行為 ／不作為
臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第40號	持續性冒犯、威脅、孤立或侮辱行為，重複發生並造成生理、心理傷害	(1) 敵對行為 (2) 持續時間 (3) 生理、心理傷害 (4) 工作內容 (5) 職場環境 (6) 衝突原因 (7) 行為人目的及動機	是	積極行為 ／不作為

資料來源：法源法律網，表為作者自製。

三、小結

從時間軸觀察，我國對職場霸凌之研究從 2013 年開始有了顯著的討論，一直到今日，其議題之重要度不減反增。從最一開始出現多元化的定義理解，到後續對於霸凌行為之特徵進行分析，

深入探討了職場霸凌的核心特徵，如系統性攻擊、頻繁性、持續性、敵意性、劣勢地位，以及排擠的現象。直到近幾年開始對霸凌行為認知的深化，包括多位學者嘗試對其進行定義。

在職場霸凌的法律定義上，日本法、德國法與美國法各有其特點和側重點。日本法主要聚焦於尊嚴與人格侵害，早期研究將職場霸凌定義為對勞動者尊嚴與人格的侵害，顯示了對勞工個人尊嚴的重視。此外，日本法還強調優勢地位的濫用，包括基於職務的教育或指導目的進行的過度不當斥責，這也反映了日本特有之企業文化。德國法則將職場霸凌定義為勞工之間或主管對下屬的系統性敵意、刁難或歧視行為。德國法將職場霸凌視為員工間或主管與下屬間衝突性溝通的結果，並強調被害人的孤立、系統性攻擊、歧視等特徵。美國法對職場霸凌的定義相對廣泛且具體，包含各種形式的行為，如言語濫用、恐嚇、侮辱等。美國法特別重視行為的嚴重性和頻率，認為這些因素會讓被害人感受到敵意。此外，美國法還包括對受僱者已知的心理或身體弱點的利用或剝削，這使得其定義更加全面，考慮到了心理和身體層面的影響。

就我國現有文獻觀察，可以得出各國在職場霸凌的定義和處理上有著顯著的差異之心得。日本法重視對個人尊嚴與人格保護，德國法強調系統性的敵視和歧視行為，而美國法則更加注重行為的嚴重性和對受害者造成的影響。本文認為，德國法、美國法之資料均值得進一步閱讀，此外韓國法近年來亦通過職場反霸凌法，均為未來可進一步蒐集閱讀之方向。

此外，從本文所列判決整理可知，目前法院實務對職場霸凌之共通要件如下：第一，發生於工作場所。原則上所有判決之職場霸凌之背景均於工作場所發生。第二，持續性與敵意行為。根據司法實務之見解，職場霸凌被定義為持續的、具有敵意的行為，包括冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱。第三，身心壓力與傷害。

霸凌行為需造成受害者心理或身體上的壓力或傷害⁴⁰。林宇力亦透過其研究指出，實務判決中職場霸凌不易成立之原因，可能在於舉證之困難以及要件不容易該當⁴¹。

最後，關於司法實務之見解從最初強調權力濫用，後來擴展到任何形式之工作關係中，不僅限於上對下之關係。司法實務之見解亦越來越強調全面考量工作環境、行為人目的和動機、受害者感受等因素。由以上判決觀之，法院的關注點乍看之下似乎使要件變得更嚴格。不過，本文認為法院之貢獻在於使判斷基準更加明確和全面。隨著時間的推進，法院逐漸強調全面評估的重要性。至於要件是否變得更難以該當，事實上是該當職場霸凌與否的那一條紅線劃在哪裡的問題，並非要件明確就會直接導出司法實務見解趨於嚴格之結論。

肆、日本職場霸凌法制化歷程與 職場霸凌之定義、內容

在日本的勞動法令規範中，對於霸凌、騷擾行為採取了將其劃分為數個類型的做法，並對各類型分別規定了事業主必須採取

⁴⁰ 相似之整理結論，已有論者提出。參：華育成，職場霸凌法制之研究——以日本勞動施策綜合推進法為中心，頁 16，國立政治大學法律學系碩士論文（2021）。

⁴¹ 林宇力，職場霸凌與所致職災之認定及預防——日本相關經驗之啟示，月旦醫事法報告，第 74 期，頁 166（2022）。關於其所指出之要件不容易該當，作者雖以主管領導風格縱有可議之處但可能被解釋為領導風格特色或本身音量較大而難以該當作為其例，惟本文更認為，職場霸凌可能從小摩擦開始累積而成，往往被害人一開始並不自覺或未察覺，等到察覺時才開始蒐證，也不一定能滿足法院要求「持續性」之要件而順利舉證該事件並非偶發，才是問題之所在。這些問題都值得進一步研究與討論。

特定措施的義務(措施義務)，並制定了相關指導方針。具體而言，包括：①性騷擾、②關於妊娠、生育之霸凌、③關於育嬰假等之霸凌、④職場霸凌。以上類型之法律依據分別為①保障僱用領域內男女均等機會及待遇之法律(以下簡稱「均等法」)第 11 條第 1 項、②同法第 11 條之 3 第 1 項、③關於育嬰假、照顧假等勞工進行育兒或家庭照護之福祉的法律(以下簡稱「育兒介護休業法」)第 25 條第 1 項、④關於勞動政策之綜合推進以及勞工就業穩定及職業生活充實等之法律(以下簡稱「勞動政策綜合推進法」)第 30 條之 2 第 1 項，要求事業主承擔相應的防治義務，並為此制定了指導方針⁴²。這些法條共通的一點是，都要求事業主對於可能對勞工就業環境造成危害之言行，應當對應勞工的諮詢並採取必要之措施，以適當地應對並確保不損害勞工就業環境。此外，厚生勞動大臣將根據這些規定制定事業主應該採取的措施等以確保其適當有效實施的必要指導方針(均等法第 11 條第 4 項、同法第 11 條之 3 第 3 項、育兒介護休業法第 28 條、勞動政策綜合推進法第 30 條之 2 第 3 項)。其中，④職場霸凌部分為本論所關心之核心議題。

根據日本厚生勞動省 2022 年之年度統計⁴³數據顯示，在①民事上的個別勞動爭議的諮詢件數，②尋求建議和指導的案件數，以及③申請調解的案件數方面，「霸凌與騷擾」均位居首位。具體來說，「霸凌與騷擾」在日本個別勞動紛爭解決制度中，已至少連續

⁴² 勞動政策綜合推進法第 30 條之 2 第 1 項，主要說明事業主應當回應勞工之諮詢、採取必要的體制整備及其他僱用管理措施，以防止在職場中基於優越關係及超出業務上必要且相當範圍之言行，損害其所僱用之勞工的工作環境。

⁴³ 令和 4 年度個別勞動紛爭解決制度の施行狀況，厚生労働省，2023 年 6 月 30 日，頁 3，<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001306666.pdf> (2023/12/01，造訪)。

9 年居於首位。其最新一年度之具體數字分別為：①69,932 件⁴⁴諮詢，②1,005 件尋求建議和指導，③866 件申請協調⁴⁵。這些數據充分顯示了霸凌與騷擾問題在日本是一個非常嚴重的問題。以下按時序說明日本關於職場霸凌議題之沿革與相關立法等歷程。

一、日本職場霸凌之由來——校園霸凌之概念演進

日本職場霸凌之欺凌（いじめ）概念，係由校園霸凌演變而來⁴⁶。日本文部科學省對於欺凌之定義，在過去幾十年間歷經數次重要變更，1986 年，當局將欺凌定義為「針對比自己弱小之人，單方面且持續地進行身體上或心理上的攻擊，使對方感到嚴重的痛苦」⁴⁷。

2006 年時，文部科學省將欺凌之定義修正為「在學之未成年人，從與其有特定人際關係的人處遭受心理上或物理上之攻擊，從而感受到精神上的痛苦者」。將「單方面、持續地、嚴重的」文

⁴⁴ 於 2021 年，民事上的個別勞動爭議的諮詢件數總計有 86,034 件。關於數據驟減之原因係因伴隨 2022 年 4 月勞動政策綜合推進法的全面修訂實施，關於該法規定之職場霸凌相關諮詢，將根據該法進行處理。因此，關於職場霸凌之諮詢案件改由「法制度問題查詢」或「存在違反勞動基準法等疑慮者」項目下統計，不再計入「民事上的個別勞動爭議」中。經查，「法制度問題查詢」及「存在違反勞動基準法等疑慮者」於 2022 年分別增加 22,183 件、18,505 件。前揭註，頁 2。

⁴⁵ 協調，係日本個別勞動紛爭解決制度中之斡旋。斡旋係由斡旋委員居於當事人雙方間，以促進雙方溝通為目的之一種非公開程序。其制度特色為重視當事人自主性。參：邱冠喬，勞資爭議行政處理程序的調解與仲裁之研究——日本法之斡旋、調停與仲裁作為比較，華岡法粹，第 70 期，頁 272（2021）。

⁴⁶ 近藤朋子，日本職場霸凌問題之初探，涉外執法與政策學報，第 12 期，頁 73（2022）。

⁴⁷ いじめの定義の変遷，文部科学省，https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/___icsFiles/afieldfile/2019/06/26/1400030_003.pdf（2023/12/01，造訪）。

字刪除⁴⁸。

2013年，防止欺凌對策推進法（いじめ防止対策推進法）已將欺凌定義置入法律規範，欺凌之定義則由同法第2條負責進行定義之守備，主要將「遭受心理上或物理上之攻擊」一詞修正為「造成心理上或物理上影響之行為（包括通過網路上所進行之行為）」。

此一修正可謂反映了日本對於欺凌問題認識的深化與變化。早期的定義強調「單方面、持續地、嚴重的」特點，但是，如此定義可能導致只有當欺凌行為達到一定程度時才被視作問題。而修正後的定義更注重欺凌行為的實際影響，無論其是否明顯或持續，只要造成了心理或身體上的影響，就被視作是欺凌。因此本文推測，日本當局意識到欺凌、霸凌行為在校園、社會上可能造成之傷害的嚴重性，因此更加放寬其守備範圍。

二、職場霸凌問題圓桌會議工作坊

日本厚生勞動省於2012年1月30日公布「圓桌會議報告」，將職場霸凌定義為「對於在同一職場工作者，利用職務上之地位或人際關係等在職場內之優越性作為背景，以超過業務上適當之範圍，施加精神上、身體上痛苦或惡化職場環境之行為」⁴⁹。

其次，針對「職場內之優越性」與「適當之範圍」進行補充。厚生勞動省公布「關於職場霸凌防止對策之檢討會」報告（以下簡稱「檢討會報告」）就「職場內之優越性」說明，職場霸凌之態樣非僅上司對下屬之行為，尚包含前輩、後輩之間或同事之間基

⁴⁸ 文部科学省，前掲註47。另外，作為先行文獻，已有論者提出相同觀點。參：近藤朋子，前掲註46，頁73-74。

⁴⁹ 厚生労働省，前掲註9，頁5。

於各種優越性背景所為之行為⁵⁰。此外，就後者「適當之範圍」，報告補充說明，即使在個人接受程度上，對於業務上必要之指示、提醒、指導感到不滿，只要上開行為在業務上適當之範圍內者，不會該當職場霸凌⁵¹。

再者，於「圓桌會議報告」中，例示六種職場霸凌之行為類型：①暴行、傷害（身體上之攻擊）②脅迫、毀損名譽、侮辱、嚴重的惡言相向（精神上之攻擊）③隔離、排擠、忽視（阻絕人際關係）④強迫執行業務上明顯不必要或不可能完成之工作（過份之要求）⑤欠缺業務上之合理性，要求執行與能力、經驗極不相稱之低階工作，或不給予工作（過低之要求）⑥過度介入勞工私領域、隱私（對隱私之侵害）⁵²。其中，即使與業務之遂行有關，①不應含括在「業務上適當之範圍」；至於②、③通常也難以想像其符合業務遂行之必要行為，因此原則上會超過「業務上適當之範圍」。此外，④～⑥則是與業務上適當之指導之間不容易區分，在判斷基準上可能會受到業種、企業文化之影響，也可能受到行為之實際態樣或有無持續性影響⁵³，因此只能個案綜合判斷。

三、關於職場霸凌防止對策之檢討會

日本政府接著於 2017 年工作方式改革實行計畫中，將強化防止職場霸凌之對策的檢討置入，宣誓與職場霸凌直球對決之決心。隔年，厚生勞動省公布「關於職場霸凌防止對策之檢討會」報告（以下簡稱「檢討會報告」）中，就可見清楚說明職場霸凌之概念。「檢討會報告」可謂以「圓桌會議報告」內容為基礎，進一步發

⁵⁰ 厚生勞動省，前揭註 9，頁 5。

⁵¹ 厚生勞動省，前揭註，頁 5。

⁵² 厚生勞動省，前揭註，頁 6。

⁵³ 菅野和夫，前揭註 15，頁 258。

展更深一層論點之文獻⁵⁴。此外，關於職場霸凌之3要素，於「檢討會報告」中，也將第1點修正為「基於優越的關係（以優越性為背景）而為」，至於第2及第3要素則沒有不同⁵⁵。

四、職場霸凌防治之立法及行政機關作成相關指針

於2019年——國際勞工組織（International Labour Organization，簡稱ILO）創立100週年——ILO總會針對職場中消除暴力與騷擾之公約進行討論，不難想像先進各國對該議題自然會加強推進。從而，於同年5月，勞動政策綜合推進法進行修正並將職場霸凌之防治義務規定置入其中，大企業應於2020年6月1日起施行，中小企業則獲得緩衝至2022年4月1日起施行⁵⁶。厚生勞動省根據勞動政策綜合推進法第30條之2第3項為使事業主實施適當且有效之職場霸凌防治措施，應訂定指針之規定，於2020年透過令和2年厚生勞動省告示第5號公布「關於事業主就職場中起因於以優越關係作為背景之言行問題於僱用管理上應採取之措施等之指針」（以下簡稱「職場霸凌指針」），讓職場霸凌之定義、內容之框架明確化，使企業得以依循、法院得以參考。

根據「職場霸凌指針」第2點之（1），職場霸凌係指於職場中，①以優越的關係作為背景之言行，②逾越業務上必要且相當之範圍以致③有害勞工就業環境者⁵⁷，①~③之要素全部滿足者。

⁵⁴ 中窪裕也，前掲註13，頁28。

⁵⁵ 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書，厚生労働省，2018年3月30日，頁11，<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11910000-Koyoukankyokintoukyoku-Koyoukikaikintouka/0000201236.pdf>（2023/12/01，造訪）。

⁵⁶ 荒木尚志，前掲註15，頁87。

⁵⁷ 先行文獻中，張義德透過日本法之比較法研究指出，所謂的職場霸凌必須符合在職場內所為之：一、以優勢的關係為背景；二、超越業務上必要且相當之範圍；以及三、有害勞工之就業環境等要件。一樣點出三要件。參：張義德，職場霸凌之處理與機制——日本法

此外，客觀而言，業務上必要且相當之範圍所為之適當之業務指示或指導，並不該當職場霸凌⁵⁸。

再者，根據「職場霸凌指針」第 2 點之（4），所謂「以優越的關係作為背景」之言行，係指於遂行該事業主之業務時，受有該言之勞工對於該言之行為人（以下簡稱「行為人」）無法抵抗或拒絕之可能性高之關係作為背景者⁵⁹。例如：①職務地位居上位者之言行；②同事或下屬所為之言行，實施該言行者於業務上具有必要知識或豐富經驗，若無法取得其協助將難以圓滑地遂行業務；③來自於同事或下屬之集體行為，對之難以抵抗或拒絕者⁶⁰。

又，「職場霸凌指針」第 2 點之（5）說明「逾越業務上必要且相當之範圍」之言行，係指依照社會通念，該言行顯然不具備該事業主之業務上必要性，態樣亦非相當者。例如：業務上顯然欠缺必要性之言行；過度逸脫業務目的之言行；為遂行業務之手段有不適當之言行；該行為之次數、行為人之人數、其態樣或手段依社會通念已逾越可容許範圍之言行⁶¹。在這項判斷上，應綜合考量各種要素始為妥當（例如：該言之目的；受該言行影響之勞工是否有反常行為；觀察包含內容與程度在內之該言行所實施之背景、狀況、業種及行業形態；業務內容與性質；該言之態樣、頻率以及是否具有繼續性；勞工之屬性及身心狀況，其與

的啟發，收錄於社會變遷下勞動法、法院與實務之調適，頁 57，元照出版有限公司（2023）。徐婉寧、仲琦亦有援引日本法說明職場霸凌三要件。參：徐婉寧、仲琦，職場霸凌所致之精神疾病與職業災害——以日本職災認定基準最新動向為借鏡，月旦法學雜誌，第 318 期，頁 189（2021）。

⁵⁸ 厚生労働省告示，第五号，頁 2（2020）。

⁵⁹ 先行文獻中已有類似之論述整理。徐婉寧、仲琦，前揭註 57，頁 189。

⁶⁰ 厚生労働省，前揭註 58，頁 3-4。

⁶¹ 厚生労働省，前揭註，頁 4。

行為者之關係等)。同時，於此過程中，即使個案勞工(被霸凌者)之行為有問題時，仍應留意勞工犯錯之內容、程度與對之指導的態樣之相對關係，此為重要之要素⁶²。此外，並非只要是「工作」，就能夠正當化所有之事。例如：主管根據組織賦予之權限，透過業務命令發配之業務內容，如果沒有逸脫承辦業務範圍且符合職務描述書(job description)之記載，經常被誤解為無關乎職場霸凌⁶³——當然不是正確的認知。

最後，關於「有害勞工就業環境」，係指基於該特定之言行，勞工於身體或精神上遭受痛苦，致使勞工之就業環境產生不快，對發揮其能力有重大之負面影響等，使勞工於工作上產生無法忽視程度之障礙。於判斷此一要件時，應以「一般勞工之感受」判斷之⁶⁴。要言之，應參考各種業種、各個年齡層做一個平均的觀察，並分析一般而言、平均來說，此等發言或該行為具有何種意義來思考為當。

五、小結

日本職場霸凌的概念源於校園霸凌，其定義在過去幾十年間經歷了數次重大變更。2012年，日本厚生勞動省透過「圓桌會議報告」首次正式定義職場霸凌，將其描述為在職場中利用職務地位或人際關係的優越性，施加精神或身體上的痛苦，或惡化職場

⁶² 厚生勞動省，前掲註 58，頁 4。先行文獻曾援引厚生勞動省職場霸凌等防治手冊說明同旨內容。參：周兆昱，日本職場霸凌防治法制之研究，新學林法學，第 3 期，頁 8-9 (2024)。另外，職場霸凌等防治手冊 (2023)，厚生勞動省都道府県労働局雇用環境・均等部 (室)，<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf> (2023/12/01，造訪)。

⁶³ 原昌登，ハラスメントの定義と課題，ジュリスト，1546 号，頁 17 (2020)。

⁶⁴ 厚生勞動省，前掲註 58，頁 4-5。

環境的行為。該報告亦指出 6 種職場霸凌行為類型，包括暴行、精神攻擊、人際排擠、過分要求、過低要求和侵犯隱私。

2017 年，日本政府在工作方式改革計畫中強化了防止職場霸凌的對策，並於 2019 年修訂了勞動政策綜合推進黨，要求大企業在 2020 年施行相關防治措施、中小企業則延至 2022 年施行。根據 2020 年公布的「職場霸凌指針」，職場霸凌須同時滿足 3 個要素：利用優越關係、超越業務必要範圍及對勞工就業環境有害。職場霸凌指針為企業和法院提供了清晰的圖像，以期有效防治職場霸凌。此等措施與法律之制定反映日本政府對於職場霸凌問題之認識提升與積極應對，並展現其保護勞工權益的決心，值得我國參考。

伍、我國職場霸凌判斷基準之建構與未來課題

勞動部職業安全衛生署之「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」提及「霸凌」一詞但未置有定義。此處應有必要思考是否應明確說明何謂霸凌。此外，勞動部所制定之「執行職務遭受不法侵害預防指引」中，針對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之範圍，雖明確指出係指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為。但舉例說明之處僅言及職場暴力或性騷擾，職場霸凌之概念似乎並未出現於職場不法侵害之視野中，值得注目。

以下，本文借鏡日本法之相關規定，說明我國關於職場霸凌之定義應如何對應。

一、職場霸凌定義

如果一定要為「職場霸凌」下一個定義，本文認為職場霸凌之定義建議可採取：「於職場上利用優越之地位或關係，逾越業務

上必要且相當之範圍，對勞工造成身體上或精神上之痛苦或使工作環境惡化之行為」。此一定義與目前實務通說見解最大區別在於要件中不包含持續、反覆之概念。根據「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」之附表一：業務造成的心理壓力評估表之第 30 點⁶⁵，將【強的例子】中所舉出之「中程度的暴力行為、霸凌、騷擾」對應回【中的例子】時可發現，霸凌等並未以行為需反覆、持續為必要，合先敘明⁶⁶。

表二：業務造成的心理壓力評估表——具體事件No.30

事件類型	【中的例子】	【強的例子】（摘錄）
人際關係	(1) 受到來自同事等的暴力行為、但未達須治療之程度，且該行為未反覆、持續。 (2) 受到來自同事等的否定人格／人性等程度的言行，且該行為未反覆、持續。	<ul style="list-style-type: none"> ● 受到來自同事等的： ■ （略） ● 受到「中」程度的暴力行為、霸凌、騷擾，且向公司諮詢／申訴後，沒有適當的應對、改善。

資料來源：勞動部職業安全衛生署，工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引

關於第 1 項要件——「於職場上優越之地位或關係」主要包

⁶⁵ 工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引，勞動部職業安全衛生署，2022 年 9 月，頁 24，<https://www.osha.gov.tw/media/yhwhew2c/工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引.pdf?mediaDL=true> (2023/12/01，造訪)。

⁶⁶ 經比對，此一標準可能譯自日本「關於心理壓力引起精神障礙之認定基準」。若我國霸凌定義與日本法之概念有不同要件，則很可能有必要重新檢視該標準是否合於我國使用。心理的負荷による精神障害の認定基準について，厚生労働省，2023 年 9 月 1 日，頁 17，<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001140929.pdf> (2023/12/01，造訪)。

含最大宗之上對下之權勢霸凌，此係優越地位之第一層次意義。其次，優越關係則指：於職場上需要對方之協助始能完成一定工作，或該行為者雖非組織地位上居於上位者，可能平行或處於下位者，但握有一定知識技能或資源者亦屬之。此外，當多數組織地位居於下位者集結時，亦可能該當優越地位之第二層次意義。若完全不具職場上之優越地位或關係，由於並沒有難以抵抗或拒絕之情事，故非職場霸凌之守備範圍。

關於第 2 項要件——「逾越業務上必要且相當之範圍」則可以嘗試建構量化概念如下，並進一步討論如何拉出判斷基準線。例如：當總得點高於 5 分時，極高機率可認定為逾越業務上必要且相當之範圍；總得點低於 2 分時，在考量實際言行內容或其他諸情事，若無特殊要素存在，很可能認定為並未逾越業務上必要且相當之範圍。不過，這些都是較為抽象之要件二的綜合判斷之一環。若行為人之行為符合下表四：職場霸凌認定基準（行為態樣）之情形，原則上直接認定構成霸凌即可。

表三：逾越業務上必要且相當之範圍之判斷基準量化表

判斷基準	內容	量化標準
該言之目的	以敵視、討厭、歧視為目的。	+2
次數	一次／兩次以上。	+0／+1
頻率	近三個月內有反覆實施。	+1
人數	二人以上／同一組織內近乎全數人實施。	+1／+2
受該言行影響之勞工有反常行為	工作效率下降、心情不好、不專心。	+1
勞工本人有犯錯	違反工作規則、不服從業務命令。	-1

資料來源：作者自製

日本法所採之方式為：僅以「使工作環境惡化之行為」作為要件，並進一步解釋此包含對勞工造成身體上或精神上之痛苦。

本文認為，職場霸凌最基本之要件須有造成被害人身體或心理上損害，故建議應將之明確記載於要件中。是以，最後一要件應以「對勞工造成身體上或精神上之痛苦或使工作環境惡化之行為」顯示較為妥適。

事實上，探究職場霸凌的定義之前，首先應明確定義職場霸凌之目的。若定義霸凌之目的著眼於要求雇主預防職場霸凌的發生並及早介入以改善現狀，則對職場霸凌的定義設定較為寬鬆似無不可。然而，若傾向於立法設定嚴格之懲罰措施，以要求扼止職場霸凌，則職場霸凌的定義則不宜過於寬泛。

二、行為態樣之認定基準與思考流程

關於職場霸凌之行為態樣，本文參考日本職場霸凌指針之內容製表如下，原則上該當中間欄位之行為並符合「利用優越之地位或關係」者，即得直接認定該當職場霸凌。值得一提的是，由於職場霸凌之態樣多樣而複雜，並非沒有在表中之行為就一定不該當職場霸凌或一定該當。仍須回到上述要件及判斷基準綜合判斷各項要素。

表四：職場霸凌認定基準（行為態樣）

具代表性之行為態樣	該當職場霸凌之行為態樣	不該當職場霸凌之例
身體上攻擊	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 毆打、踢擊、丟擲物品。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 不小心撞到。
精神上攻擊	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 否定人格之言行。 ▶ 長時間、反覆嚴厲之責罵且逾越業務遂行之必要範圍。 ▶ 在其他勞工面前大聲、以威嚇式譴責。 ▶ 以電子郵件副本抄送相關人員之方式表達否定 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 因為勞工有遲到等違反公司規則之言行，對之再三叮嚀亦未見其改善，故進一步施加一定程度之強烈警告。 ▶ 就該企業之業務內容與性質面而言，勞工有嚴重問題之行為，企業對之以

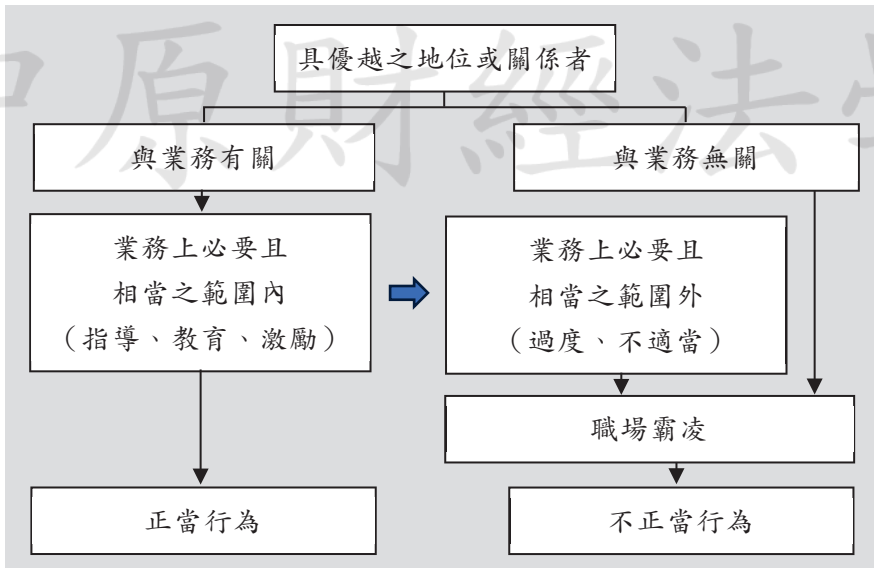
具代表性之行為態樣	該當職場霸凌之行為態樣	不該當職場霸凌之例
阻絕人際關係	<p>其能力或嘲諷之內容。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 對於不服己意之勞工，使之不工作，並將其長時間隔離於獨立空間，或命其在家自行研修。 ➢ 同事們以集體方式對某一位勞工進行冷漠無視之對待，使其在工作場所中感到孤立。 	<p>一定程度之強烈警告。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 為訓練新人，短期間將之置於其他獨立空間進行研修等教育訓練。 ➢ 基於懲戒規定受有處分之勞工，為使其重新參與一般業務，於回復職務前暫時將其置於獨立空間接受教育訓練。
過份之要求 (強迫執行業務上明顯不必要或不可能遂行之工作、對工作之妨礙)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 要求在長時間伴隨著身體痛苦之苛刻環境下執行與工作無直接關係之業務。 ➢ 對剛錄取之大學畢業生未施以必要之教育的情況下，設定難以達成之業績目標，並在未達成之情況下進行嚴厲之指責。 ➢ 強迫勞工處理與業務無關之主管私人雜務。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 為培育勞工，委以較現狀水平更高之工作。 ➢ 於業務繁忙期，從業務必要性角度，對負責該業務之承辦委以較平時更多(一定程度)之業務。
過低之要求 (欠缺業務上合理性，命令其執行與能力、經驗極不相稱之低階工作或不給予工作)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 為使擔任管理職之勞工自行離職，安排其執行任何人均可完成之簡單工作。 ➢ 對於不討喜之勞工，出於欲使其感到不悅而不分派工作。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 根據勞工能力考量，適度減輕業務內容或工作量。
對隱私之侵害	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 在職場外持續對勞工進行監視，或拍攝勞工私人物品之照片。 ➢ 未經勞工同意，將其性 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 以關心勞工為目的，進行有關勞工家庭狀況等之聆聽。 ➢ 於取得勞工同意之情況

具代表性之行為態樣	該當職場霸凌之行為態樣	不該當職場霸凌之例
	傾向、性別認同、病歷、不孕治療等敏感的個人資訊洩露給其他勞工。	下，將勞工之性傾向、性別認同、病歷、不孕治療等敏感的個人資訊，在必要的範圍內傳達給人事部門之負責人，以促進相應的關懷。

資料來源：職場霸凌指針⁶⁷

綜上，於判斷是否構成職場霸凌時，可參考下圖一：職場霸凌判斷之思考流程。

圖一：職場霸凌判斷之思考流程



資料來源：作者自製

⁶⁷ 厚生勞働省，前掲註 58，頁 6-10。先行政獻中已有論者製作類似內容之表格。參：李右婷，前掲註 8，頁 10-11。

三、未來課題：來自第三人的職場霸凌

霸凌，在社會學上被定義為「在同一集團內，處於力量關係優勢地位的人，無論是主觀上還是客觀上，單方面地、一次性或持續性地對處於劣勢地位的人施加身體上、精神上、社會上的痛苦」⁶⁸。其本質係，力量關係⁶⁹被視為問題的工作場所等所謂的「閉鎖圈」之中所展現出來的「人們的惡行」。吾人必須正視此等惡行所帶來之影響，其所造成之傷害在初期可能難以察覺，以致於發現時已經相當嚴重。如有不慎，亦可能招致永久性傷害或死亡。故對於職場霸凌之問題，必須謹慎並投入一定資源進行預防。

此外，近年來，職場霸凌之範圍已從過去「閉鎖圈」之關係擴展至自圈外而來之行為或壓力，亦可能該當職場霸凌。例如，服務業遭遇顧客之言語暴力、暴行或其他各種不受歡迎之行為，均可能造成勞動者之痛苦。由於台灣於 90 年代至今，服務業已逐漸成為台灣經濟之主要支柱⁷⁰，因此有必要針對服務業經常遭遇

⁶⁸ 水谷英夫，職場のいじめ・パワハラと法対策，頁 61，民事法研究会，第 5 版（2020）。

⁶⁹ 必須重申的是，這樣的力量關係，最大宗者，不外乎勞資關係中所謂支配從屬關係作為背景之上下關係，例如：主管與下屬。但是，並不能排除事實上的力量關係，例如：跨部門專案執行過程中，手握資源者。此外，即使是上下關係中弱勢的一方，若能夠集合成集體的力量，亦有可能執行逆向的霸凌。

⁷⁰ 在第二次世界大戰以前，台灣主要是一個農業社會，經濟以農業為主。進入 1950 年代，台灣開始實施經濟改革與工業化政策，推動出口導向型的輕工業發展，政府也提出「一切為經濟，一切為出口」政策，勞動力從農業轉向製造業。70 至 90 年代，經過快速工業化後，台灣產業開始升級，從勞動密集型的輕工業轉向資本密集型與技術密集型的重工業與高科技產業，特別是半導體、電腦與消費電子等高科技業開始興起，吸引大量人才投入。於 90 年代至今，隨經濟的進一步發展，服務業成為台灣經濟的重要支柱，金融、零售、旅遊與資訊服務等產業發展迅速，勞動市場需求逐漸從製造業轉向了服務業。

之來自第三人的職場霸凌提出預防及企業因應之辦法⁷¹。

當服務業發生客戶之不受歡迎行為時，首先需確認事實關係，判斷客戶的訴求是否正當，務必基於確鑿的證據與證言進行判斷。現場的主管即使在面對客戶的即時壓力下，也應避免立刻做出回應，而是應該透過多人判斷，確保決策的公正性。其次，對於受到騷擾或霸凌之勞工，企業必須優先關照勞工之安全以及心理狀態。如果情況嚴重，應立即介入，將員工從對方行為中抽離⁷²。當然，除了事件發生之「治療」外，預防才是職場霸凌的防治中最重要之一環，因此，為防止類似事件再次發生，企業應建立機制，使勞工能夠及時向總公司報告問題。事後亦應將事件記錄，並在公司內部進行分享，以提高勞工對類似問題的警覺性，並從中學習——此係企業教育訓練之意義所在。

陸、結論

本文透過本研究提出以下兩點說明與結論，希望能作為後續

⁷¹ 國際勞工組織第 190 號關於禁絕工作領域暴力與騷擾公約第 4 條要求應尊重、推動及實現任何人都有在一免遭暴力與騷擾環境下工作之權利。雖然我國不是國際勞工組織之會員國，沒有遵循此一公約之義務，但此一原則已是先進各國逐漸跟進、對應之議題，如能積極推動，將有機會與國際潮流接軌，提升我國能見度。同旨，焦興鎧，前揭註 10，頁 257。

⁷² 日本曾於 2020 年間透過學者工作坊討論幾個重要問題意識，例如：「若發生逾越忍受限度或超過業務上必要且相當之範圍時，勞工是否有退避權？」、「若肯定來自第三人之職場霸凌具有退避權，在職場內發生之職場霸凌是否亦應肯定退避權？」此均為來自第三人之職場霸凌概念中需進一步討論、研究之議題。惟基於研究範圍之限制，僅於此點出問題意識，留待後續研究。參：川口美貴等，顧客等によるハラスメントと法的課題，日本労働法学会誌，133 号，頁 179（2020）。

研究者之研究基礎及立法參考：

一、連續性與積極行為作為要件，是否妥適？

實務見解所示之職場霸凌的定義，多含有持續性要件，此可能受早期勞動部職場霸凌面面觀網頁資料中，楊明磊所提出之定義影響⁷³。然而觀察日本法從未以連續或持續性作為要件，至多將頻率次數作為綜合判斷之其中一項參考因素；此外，美國法之學者焦興鎧以及傅柏翔對職場霸凌之定義亦明確提醒連續或持續性並非必要要件，值得參考。若將連續或持續性作為必要要件，例如：在職場中，某甲當眾賞某乙一巴掌，在眾人面前咆哮「妳這個搶別人男人的賤女人，以後誰跟妳一起合作誰倒霉，定是要被你偷光業積」。如此一次性之行為，或許不需要過多的判斷，吾人便可推知此言行有高機率涉及職場霸凌。若以連續或持續性作為要件，在職場霸凌之防治上，很可能會產生「漏接」的情形。當有漏接發生，就有可能產生下一個因為被霸凌導致精神疾病而釀成悲劇的故事，法院或行政主管機關不得不謹慎對應。

至於只有積極行為會構成職場霸凌嗎？焦興鎧之論文已明白說明行為態樣係「作為、不作為或兩者兼具」。舉例而言，於小型企業中，有某助理 X 經常幫所有同事想好要訂哪一家午餐，但是 Y 曾經在工作上指責過 X，因此 X 訂午餐的時候總會「忘記」問 Y，以致於 Y 中午的時候想要找同事一起用餐時，其他同事都表示已有午餐。Y 從外面買便當回來後只能看著其他同事都有好吃的便當，Y 感到被孤立、排擠，每到午餐時候便感到人際關係遭到阻斷。若積極行為作為要件，此案例將不可能構成職場霸凌。

⁷³ 原始網頁現已移除。參考轉引資料：1111職涯論壇收錄之「職場霸凌面面觀 | 勞動部」，1111人力銀行，<https://www.jobforum.tw/discussTopic.asp?id=224842>（2023/12/01，造訪）。

從而，部分司法實務對於職場霸凌之定義見解有必要進行調整。

二、應以法律明確定義職場霸凌並且研議全面性的雇主防制措施義務

本文透過對職場霸凌定義的探討，指出當前法律規範之不足以及司法實務見解之問題，已如前述。公務機關、學校單位及百人以上企業，對於職場不法侵害之預防多有一定之對應措施。當疑似職場霸凌之案件發生，並向組織提出調查申請時，受指派之調查委員應依據何種判斷基準判斷是否該當職場霸凌，成為關鍵。因此，本文主張應透過法律將職場霸凌明確定義為：「於職場上利用優越之地位或關係，逾越業務上必要且相當之範圍，對勞工造成身體上或精神上之痛苦或使工作環境惡化之行為。」接著，各事業單位或相關組織之職場霸凌調查委員便能依據以下基準進行調查：①行為人是否具有職場上優越地位或關係；②行為是否逾越業務上必要且相當之範圍；③確認勞工是否有身體上或精神上痛苦，或工作環境是否有惡化。

查職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 規定，雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，於事業單位勞工人數達 100 人以上者，應依勞工執行職務之風險特性參照主管機關公告之指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫。然而，我國經濟發展之特色係以中小企業作為核心，應至少佔全體企業數之九成以上。若只有 100 人以上之事業單位有制定預防計畫之義務，對於勞工之保障略顯不足。雖然制度設計上考量企業因應預防計畫之人力對應能力，但職場霸凌的防制重點不應優先考量企業是否能因應。如國際潮流之普世價值已是必須禁絕所有職場暴力，政策制定上就應該全面要求雇主擔負職場霸凌防免之責任。因此，本文認為未來於研議雇主防制措施義務時，應特別注意我國中小企業數與其他先進國家國情不同，關於企業規模

的考量，至多存在於階段性實施即可。

最後，本文針對我國目前已相當完善之美國法研究成果——「對持續性要件肯定並例外於情節重大時，得排除持續發生」之見解，提出幾點不同意見。第一，這樣的定義或許是讓法院與雇主能更有效率地處理重大的職場霸凌事件。然而，這種以「情節重大」為標準的方法，可能無法充分解決那些在初期較為輕微，但有潛在升級風險的行為。這可能導致法院與雇主忽略了那些起初不明顯，但後來迅速惡化的案件。因此，我們可能會失去在早期介入以及預防這些案件進一步惡化的機會。第二，雖然職場上的摩擦所在多有，但一個關心組織之主管，一旦發現其組織內有摩擦，多數會盡力介入處理，不至於因此造成企業內案件過多影響正常、圓滑之營運。因此，情節重大的篩子對於企業是否有顯著之幫助，容有疑問。更不用說如何操作「情節重大」具有非常大之困難度，亦為必須解決之問題。第三，職場霸凌並非完整之請求權基礎。當職場霸凌案件發生時，於民事案件上多以人格權侵害或侵權行為損害賠償作為其請求權基礎。職場霸凌之主張應屬於影響賠償額度酌定之問題。或許會有一種錯覺是——若將要件緊縮設定，有機會減少職場霸凌案件。惟，勞工在確認具備民法上的請求權基礎後，就有權提起訴訟。因此，職場霸凌定義的嚴格程度與減少法院案件量之間的因果關係並不直接。第四，職場霸凌在近幾年已成為嚴重社會問題，且當受霸凌者無法承受該傷害時往往導致難以回復之精神疾病、自殘等傷害。因此，吾人更應該對於職場霸凌拉出強大的保護網，由具有社會責任之雇主早期介入其組織中之摩擦，始能期待降低我國霸凌案件量。這才是長遠下來真正能讓法院留下更多能量處理人民之各種紛爭的路徑。

參考文獻

書籍

- ▶大和田敢太，職場のハラスメント，中央公論新社（2018）。
- ▶水谷英夫，職場のいじめ・パワハラと法対策，民事法研究會，第5版（2020）。
- ▶西谷敏，労働法，日本評論社，第3版（2020）。
- ▶荒木尚志，労働法，有斐閣，第5版（2022）。
- ▶菅野和夫，労働法，弘文堂，第12版（2019）。
- ▶菅野和夫、山川隆一，労働法，弘文堂，第13版（2024）。

期刊論文

- ▶林宇力，職場霸凌與所致職災之認定及預防——日本相關經驗之啟示，月旦醫事法報告，第74期，頁156-176（2022）。
- ▶林良榮，你(妳)被霸凌了嗎？淺談我國職場霸凌之法律問題(上)，中鋼勞工，第170期，頁11-14（2013）。
- ▶李右婷，日本職權騷擾規範之研究，東亞論壇，第510期，頁7-18（2020）。
- ▶近藤朋子，日本職場霸凌問題之初探，涉外執法與政策學報，第12期，頁69-82（2022）。
- ▶周兆昱，日本職場霸凌防治法制之研究，新學林法學，第3期，頁1-19（2024）。
- ▶邱駿彥，職場霸凌之法律問題探討，萬國法律，第188期，頁15-27（2013）。
- ▶邱冠喬，勞資爭議行政處理程序的調解與仲裁之研究——日本法之斡旋、調停與仲裁作為比較，華岡法粹，第70期，頁239-291（2021）。
- ▶徐婉寧、仲琦，職場霸凌所致之精神疾病與職業災害——以日本職災認定基準最新動向為借鏡，月旦法學雜誌，第318期，頁187-

195 (2021)。

- 陳逸竹，職權騷擾、勞工心理健康與職業災害，萬國法律，第 161 期，頁 22-30 (2008)。
- 焦興鎧，美國處理職場霸凌問題之法制與經驗，臺大法學論叢，第 49 卷第 3 期，頁 985-1061 (2020)。
- 焦興鎧，對國際勞工組織第 190 號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之評析，政大法學評論，第 164 期，頁 207-269 (2021)。
- 鄭津津，職場霸凌，月旦法學教室，第 216 期，頁 32-34 (2020)。
- 鄭津津，職場霸凌問題之理論與實務探討，月旦法學雜誌，第 338 期，頁 94-109 (2023)。
- 傅柏翔，職場霸凌的法律定義及處理法制之潛在選項——臺灣法現況及美國法之啟發，臺北大學法學論叢，第 126 期，頁 77-182 (2023)。
- 川口美貴、古川景一、松井健、大塚達生，顧客等によるハラスメントと法的課題，日本労働法学会誌，133 号，頁 170-180 (2020)。
- 中窪裕也，ハラスメント法制の歩みと課題—パワーハラスメント防止の措置義務の法制化を契機として，ジュリスト，1546 号，頁 26-32 (2020)。
- 原昌登，ハラスメントの定義と課題，ジュリスト，1546 号，頁 14-19 (2020)。

專書論文

- 林佳和，Mobbing：勞工人格權之特殊侵害型態，收錄於勞動與法論文集 III——國家與勞動市場管制、勞動契約，頁 387-438，元照出版有限公司 (2014)。
- 張義德，職場霸凌之處理與機制——日本法的啟發，收錄於社會變遷下勞動法、法院與實務之調適，元照出版有限公司，頁 55-68 (2023)。
- 岩村正彦，第 9 章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等，收錄於注釈労働基準法・労働契約法 第 3 卷:個別的労働関係諸法，頁 464-

472, 有斐閣 (2024)。

- ▶原俊之, 第3章 ドイツ, 收錄於欧米のハラスメント法制度, 頁 177-212, 労働政策研究・研修機構 (2022)。
- ▶細川良, 第4章 フランス, 收錄於欧米のハラスメント法制度, 頁 213-257, 労働政策研究・研修機構 (2022)。
- ▶藤木貴史, 第2章 アメリカ, 收錄於欧米のハラスメント法制度, 頁 78-175, 労働政策研究・研修機構 (2022)。

中原財經法學

摘 要

職場霸凌，作為一個日益受到關注之問題，涉及人的尊嚴、身心健康以及職場和諧，與勞工安全衛生息息相關。然而，我國現行法就職場霸凌並未置有定義性規定。於制定法上，與職場霸凌最相關者，只有職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款規定及「執行職務遭受不法侵害預防指引」中之「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之範圍，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，例如職場暴力或性騷擾等」之描述。

近年來，職場霸凌案件有增加之趨勢。我國法院於職場霸凌之判斷上，各有各的不同標準，未見統一。本文將透過比較法之研究，嘗試建構出職場霸凌應有之定義與判斷基準，並呼籲應盡速將職場霸凌之定義與判斷基準法制化，以利各機關依循。

A Study on the Criteria for Assessing Workplace Bullying: A Comparison with Japanese Power Harassment Legal Framework

Guan-Chiau Chiou

Abstract

As a problem that is increasingly gaining attention, workplace bullying involves human dignity, mental and physical health, and workplace harmony, closely related to occupational safety and health. However, the current laws in our country do not provide a definitive regulation regarding workplace bullying. In terms of legislation, the closest related are the provisions under Article 6, Paragraph 2, Subparagraph 3 of the Occupational Safety and Health Act, and the guidelines on “prevention of unlawful infringement due to others’ actions during the performance of duties,” which describe situations where workers, in the execution of their duties at the workplace, suffer physical or psychological unlawful infringement by employers, supervisors, colleagues, service recipients, or other third parties, such as workplace violence or sexual harassment.

In recent years, there has been a rising trend in workplace bullying cases. The standards used by courts in Taiwan to determine workplace bullying vary and are not unified. This paper, through

comparative legal research, attempts to construct a proper definition of workplace bullying as well as a comprehensive set of criteria for its assessment. It further calls for the urgent legal formalization of these definitions and criteria to ensure consistent application by all relevant authorities.

Keywords: workplace bullying, power harassment, moral harassment, unwelcome behavior, roundtable workshop, Labor Policy Promotion Act, guideline of power harassment

中原財經法學