November, 2026

THY
Taiwan International
Law Offices

NEWSLETTER

行政ガイドラインから法的義務へ
—職場いじめ防止の新制度解説—

職場いじめの防止を強化するため、台湾総統は 2025 年 12 月 19 日、「職業安全衛生法」の一部改正条文を公布し、「職場いじめ防止」に関する章を新設し、使用者に対して、職場いじめの発生を防止するための必要な措置を講じることを明文化した。これを受け、労働部は法律に基づき、「職場いじめ防止措置準則」（以下「防止準則」という）を制定し、職場いじめの認定、予防、教育訓練、苦情の申立て、調査及び処理等に関する事項について、具体的な規定を策定した。関連する新制度は、2026 年 7 月 1 日より正式に施行されており、職場いじめの防止への取り組みは、従来の行政ガイドラインレベルから、企業が履行すべき法的義務へと引き上げられた。以下、その概要を簡単に紹介する。

一、職場いじめの定義

職業安全衛生法の第 22-1 条により、職場いじめとは、事業単位の人員が職務又は権威などの立場を利用し、業務上必要かつ合理的な範囲を超えて、冒とく、威嚇、冷遇、孤立、侮辱又はその他の不適切な言動を行うことにより、労働者の心身の健康に危害を及ぼす行為をいい、その情状が重大な場合は、継続的な発生を必要としないと定められている。また、「防止準則」第 2 条により、該当性を認定するにあたっては、事案の背景、頻度、発生場所及び行為者の動機等の要素を総合的に考慮する必要がある。実務上の判断に資するため、労働部の「職場いじめ防止措置指導マニュアル」では、典型的な態様を「社会的排除」、「職務への干渉」、「権力の濫用」及び「名誉の毀損」に整理し、具体例として、意図的な排除、業務の妨害、明らかに不合理な業務の割り当て、うわさの流布、プライバシーの暴露などが挙げられている。ただし、具体的に職場いじめに該当するか否かについては、個別の事案の状況を踏まえ総合的に判断する必要がある。

本 *Newsletter* は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問い合わせ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

二、企業に対する法的義務とは？

「職業安全衛生法」及び「防止準則」では、企業が雇用する労働者数に応じて、使用者に異なる内容の防止義務を課しており、主に以下の四つの側面から構成されている。

(一) 防止及び苦情申立ての仕組みの整備（「職業安全衛生法」第 22-1 条第 2 項、「防止準則」第 4～6 条）

使用者は、職場いじめを防止するため、必要な措置を講じなければならない。10 人以上の労働者を雇用する場合、苦情の申立て窓口を設置し、これを周知（掲示など）しなければならない。30 人以上の労働者を雇用する場合は、苦情の申立て窓口の設置に加えて、職場いじめ防止措置、苦情の申立て及び懲戒規定を定めるとともに、専任の担当部署を指定して関連業務を処理させなければならない。

(二) 事案を知った後の迅速かつ有効な対応（「職業安全衛生法」第 22-2 条、「防止準則」第 7 条）

使用者は、職場いじめの発生を知った場合、事案の状況に応じて、再発防止、業務の調整、カウンセリングの提供又はその他必要な支援等の措置を講じなければならない。苦情の申立てを受けて職場いじめの発生を知った場合は、原則として調査を開始し、必要に応じて調整を行うとともに、調査結果に基づき、行為者に対して適切な懲戒その他の措置を行わなければならない。

(三) 法律に基づいた苦情申立て、調査及び不服申立て（「職業安全衛生法」第 22-2 条第 2 項、「防止準則」第 8～24 条）

使用者は、苦情申立てを処理する際、客観、公正及び公平の原則を堅持し、当事者に十分な陳述及び答弁の機会を保障するとともに、利益相反の回避及び守秘義務に関する規定を遵守しなければならない。100 人以上の労働者を雇用する場合、調査チームは少なくとも 3 人とし、かつ、外部の専門家を 2 分の 1 以上としなければならない。苦情申立て及び不服申立ての手続についても、規定された期限により行わなければならない。

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問い合わせ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

(四) 通報、記録の保存及び継続的なフォローアップ（「職業安全衛生法」第 22-2 条、「防止準則」第 11、19、25、26 条）

使用者は、苦情申立てを受け、処理結果記録を作成した後、規定に従い、中央主務機関が指定するウェブサイトに登録するとともに、当該記録を 3 年間保存しなければならない。事案を処理した後においても、継続的なフォローアップ及び検討改善を行い、いじめや報復といった状況の再発を回避しなければならない。

このほか、使用者は労働者が苦情の申立てを行ったこと、又は他人による申立てに協力したことを理由として、当該労働者に対し、解雇、降格、減給その他不利益な処分を行ってはならない。（「防止準則」第 20 条）

法定義務	事業単位規模（雇用労働者数）			
	10 人未満	10 人～29 人	30 人～99 人	100 人以上
予防措置の実行と被害労働者への有効かつ適切な対応	☑	☑	☑	☑
苦情申立て窓口	●	☑	☑	☑
防止措置、苦情申立て及び懲戒規定の制定	●	●	☑	☑
苦情申立て対応部署	●	●	☑	☑
調査チーム	●	●	●	☑
不服申立て調査チーム	●	●	☑	☑

☑法定義務　●マニュアルを参照し、実施することも可能

（「労働部職場いじめ防止措置指導マニュアル」8 ページを参照して作成したものである）

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問い合わせ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

三、罰則

「職業安全衛生法」の第 43 条及び第 45 条により、使用者は法令に基づき、職場いじめ防止、苦情申立て、調査及び処理などの義務を履行しない場合、行政罰が科される可能性がある。また、主務機関は企業規模、性質及び違反の情状に応じて、当該行政罰を法定最高額の 1.5 倍まで加重することができる。

違反事項	過料	法的根拠
規定に従って職場いじめ防止措置を講じない場合	NT$3 万以上 75 万以下	職業安全衛生法 第 45 条 第 1 項 第 1 号 第 2 号
職場いじめの事案を知った後に、法令に従って直ちに有効かつ適切な措置を講じない場合		
法令に基づき、苦情申立て、調査、処理又は不服申立て等の手続を行わない場合		
職場いじめ防止及び苦情申立ての仕組みを規定に基づいて構築しておらず、又は職場いじめの発生を知った後も、直ちに有効な措置を講じず、その結果、職業病又は業務に関連する疾病を発生させた場合	NT$5 万以上 300 万以下	職業安全衛生法 第 43 条 第 1 項 第 3 号
最高責任者が職場いじめの行為者と認定された場合	NT$1 万以上 100 万以下	職業安全衛生法 第 46 条 第 1 項

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問い合わせ下さい。