

# 勞動部針對勞動力發展署北基宜花金馬分署 113 年職場霸凌事件重啟行政調查報告

## 壹、重啟調查緣由

有關本部勞動力發展署(以下簡稱勞發署)吳姓員工(以下稱吳員，原調查報告之關係人甲)在受派駐機關勞發署北基宜花金馬分署(以下簡稱北分署)工作，於 113 年 11 月 4 日上午經同仁發現於辦公地點資訊小組辦公室內輕生。本部後續得知吳員疑似在北分署工作時，遭受主管多次責罵或有過勞之情形，前經奉何前部長佩珊責成由許前政務次長傅盛籌組調查小組，進行行政調查，調查報告(下稱原調查報告)已於 113 年 11 月 19 日對外公布。惟原調查報告公布後，尚有諸多疑點未能釐清，引發高度爭議。

為釐清北分署謝前分署長(以下稱謝員，原調查報告之關係人乙)在北分署期間之管理方式是否已造成北分署內部職場環境嚴重惡化，吳員在北分署之工作情形、工作內容(含質與量)及所承受之工作壓力與其輕生有無關聯，以及事故發生後，謝員對該事故案之處理情形是否適當等，本部爰重新籌組調查委員會，更從吳員的角度出發，藉由重大事件的時序還原事件過程，並完成行政調查提出報告書(下稱本報告)。

## 貳、職場霸凌之判斷基準

基於保護工作者身心健康，建構友善之職場環境，本報告參考國際勞工組織(ILO)第 190 號公約、國內司法判決、學說及本部所訂頒之執行職務遭受不法侵害預防指引，確立本案對於職場霸凌之判斷重點在於(1)行為人具有職場上優越地位或關係；(2)行為逾越業務上必要且相當之範圍；(3)員工有身體上或精神上痛苦，或工作環境有惡化。

其中所稱「逾越業務上必要且相當之範圍」，指行為超出合理的業務需求與職場互動範疇，並對員工造成不當影響，包括藉由權力濫用或不公平處罰，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之身心壓力；或雖未明顯達權力濫用或有不公平處罰情形，但以公開羞辱或

嘲弄方式進行指責；或故意孤立員工、頻繁安排與其能力明顯不符的工作，以達到排擠或打擊的效果；或有過份、過度的要求，如執行業務上明顯不必要或不可能遂行之工作。

## 參、調查範圍及結論

### 一、調查範圍

本次重啟調查僅針對北分署是否發生職場霸凌及吳員之輕生事件始末進行調查，以釐清相關事實，至有關該分署謝員是否另涉非法採購及貪瀆等情形，刻正由檢調單位立案調查中，不在調查範圍之列。

### 二、結論

- (一)謝員的管理模式不當：謝員長期以高壓威嚇模式領導，致使北分署同仁處於一個持續高壓、不友善之惡劣工作環境，並因其時常釋放與上級長官關係良好，及事後記恨並究責之領導風格，產生寒蟬效應，讓下情無法上達。
- (二)吳員有遭受霸凌：吳員被謝員交付主責難以達成之「智能就業服務系統」專案(以下簡稱「智能就服專案」)，逾越業務上之必要且相當之範圍，謝員對吳員不僅具有職場優勢地位，且其領導風格不容部屬違反指令，使吳員長期處於高壓之工作環境，謝員之不當管理，與不合理的業務要求，已構成職場霸凌。
- (三)吳員輕生與工作遭遇有關聯：北分署無正式資訊及資安人力，所有資訊及資安工作全賴勞發署派駐北分署之吳員一人獨力操持，工作業務量大，加上被指派難以達成之「智能就服專案」，而致工作負荷更形沉重，使其長時間加班，進而導致睡眠之剝奪，未能獲得適度休息，而身心俱疲，隨著專案進程日緊，甚至表達輕生之意念，綜合相關事證，可認定吳員輕生與工作遭遇有關聯。

### 肆、調查發現及判斷理由

以下分別就據以作成上述結論之調查發現及判斷理由分述如下：

- 一、謝員在北分署之管理模式不當：北分署在謝員的管理下，造成一個長期高壓的惡劣工作環境，且產生寒蟬效應，致下情無法上達。

謝員 112 年 3 月自本部部長室專門委員調任至北分署擔任分署長一職以來，為了建立其領導權威，凌駕其他分署業務表現，以討好上級長官，對分署業務同仁及各級主管採取長期且持續性高壓、威嚇的管理模式，使分署主管及同仁身心嚴重受創，致下情無法上達，並產生寒蟬效應。

(一) 依據訪談相關關係人陳述及錄音、書面資料等，發現謝員長期且持續對北分署同仁以貶低、咆哮、羞辱、冒犯、威脅等行為，導致同仁身心受到壓力與痛苦；並藉權勢地位要求北分署同仁辦理明顯不合理之工作，導致工作環境惡化：

1. 謝員除了對工作要求非常嚴苛而繁瑣，對舉辦任何活動（部分活動並非分署業務職掌範疇）事前準備、活動進行及結束的處理流程，包括每個細節均要求嚴苛，曾有活動簡報資料被退回修改達 45 次之多；此外，只要未即時報告或層層上報，讓謝員掌握全貌，或任何細節未達謝員之標準，同仁及主管均會承受謝員持續性的怒罵、咆哮及責難，甚至有同仁當場被罵哭情形，其用詞包括「現在怎樣，有東西就好，是不是當長官是垃圾桶嗎？」、對主管表示「你不具主管特質」、「Troublemaker」。相關流程一再確認的過程，及辱罵、指責、退文、貶抑等行為，導致同仁承受身體上及精神上極大的壓力。
2. 謝員多次片面認定同仁工作表現不當，即無理要求同仁自行簽辦承認錯誤之建議懲處公文，致使北分署內部同仁產生自我人格貶抑，毫無尊嚴。
3. 謝員對於日常公文常有不滿，頻繁地不附理由要求主管與同仁前往辦公室面商，導致被要求面商之同仁，因不知謝員要求面商的原因為何，故需預先準備龐大資料，以備謝員隨時的質問；復因謝員要求前往其辦公室面商者，必須遵從謝員意旨，不得發生讓謝員等待之情事，而被要求面商者經常不只一組人員，每次面商過程耗費時間又長，難以預先估計面商之確切時間，導致面商之同仁們提前於謝員辦公室外排隊等候被召喚進入面商之情景經常可見。而謝員要求之面商過程，相關同仁及主管經常性承受謝員怒罵、咆哮、拍桌子、摔公文及持續性、不間斷且長時間的責難，加上事後的多次退稿、修改，讓相關同仁身心俱疲；此外，除與其面商之當事人身心承受極大的痛苦外，另因謝員聲量通常很大，辦公室隔音不佳，

此舉也導致附近辦公之主管及同仁感受到冒犯、威脅與恐懼。

4. 謝員常以高二階思考為名，要求北分署同仁處理超出其職位責任範圍之事務，例如撰擬本屬勞發署各業務組權責之立法院 QA 擬答，這些工作與勞發署各業務組工作重複，且因勞發署業務組已撰擬 QA，導致北分署同仁常做白工，增加同仁不必要的業務負擔，造成長期性的工作壓力。
5. 謝員要同仁在工作時間一起集合在走廊上跑步，擠壓同仁辦理日常工作之時間，無故增加同仁工作以外之負擔，逾越業務上合理必要範圍。又雖稱是自願參加，然而卻常點名並質疑未到者理由之真實性，已涉入同仁私人生活喜好，並造成強迫跑步之結果，增加同仁之身心壓力。
6. 謝員曾於機場公務迎送場合，僅因接駁車到場接駁需要時間，承辦同仁讓謝員等待 5 分鐘，謝員即持續性責罵該名同仁，從機場一路罵到謝員抵達辦公室，同仁回家途中及回家後還持續遭受謝員以 line 語音電話檢討並責罵，造成同仁身心受創。
7. 謝員要求各級主管必須對其 Line 訊息即時回應，發送時間可能是下班交通尖峰時間、甚至凌晨 1 點、清晨 5 點，如未即時回應，不僅會遭到謝員責罵，而且會被要求逐一交代原因，此種要求不僅導致同仁隨時精神緊張、睡眠無法連續等，已顯然不合理，逾越業務上必要且相當之範圍，且有冒犯、威脅等導致同仁承受心理受創之壓迫情形。

如上所述，自謝員 112 年 3 月到職後，對北分署同仁及各級主管持續不斷的冒犯、威脅、辱罵、人格貶低等行為，及濫用職權，要求諸多逾越職務必要且相當範圍之不必要工作，已屬霸凌，並導致分署內主管及同仁身心承受極大壓力，並有同仁求助身心科之情形，而整個北分署在此管理模式下，更讓工作氛圍惡性循環，職場環境已使任何人均難以平和、安定工作。

## (二)謝員管理之言行，已產生寒蟬效應：

1. 時常自稱與署長、部長關係良好：關係人於訪談中陳述「謝員常常公開表達署長是她師父，她與署長很好，每天都跟署長討論事情」、「也講說她跟部長常常通電話」，形成同仁即使就謝員不當之言行向勞發署或勞動部反映，也可能無用之氛圍。

2. 明言首長權威不容挑戰：依據 112 年 6 月 8 日在北分署第 111 次分署會議紀錄，謝員在該分署會議上，轉述勞發署署長的指示，略以「有關機關人事調度、首長領導風格事宜，不容置喙，請所屬機關首長比照辦理」。
3. 不容同仁有不同意見：在內部管理上，謝員不能接受相關主管直接挑戰或意見表達，否則會遭到謝員發怒、翻白眼、拍桌子，依據關係人之陳述「她很記仇，如果讓她不滿意，她就會想各種方法處罰對方，將其調職」或剝奪其權限等。

上開言行，加以謝員長期高壓、威嚇的管理模式，導致北分署同仁忌憚向上反映，可能招來進一步的追究、報復或處分。故北分署內各級同仁及主管，即使承受無理的工作要求及長期身處惡劣工作環境中，也不敢表達異議，下情無法上達，只能無奈忍受。無法忍受者，只能被迫選擇離開北分署，於謝員擔任分署長 1 年 8 個月期間離退任人員總計多達 81 人，僅正式公務人員部分，35 人中即有 15 人是平調甚至降調者，比例超過四成。

二、吳員有遭受霸凌：謝員以其職場上優越地位要求執行業務上明顯難以遂行之「智能就服專案」，逾越業務上必要且相當之範圍，而使吳員承受精神上痛苦，亦使工作環境惡化，構成職場霸凌。

(一) 吳員負責盡職且具抗壓性：據關係人陳述略以，吳員「做事情非常地認真，他對每一件事都是非常地執著，他每一個環節他都非常地投入，所以只要長官交辦的，給他的事情，他都會非常認真地投入」，以北分署 113 年 2 月發生公文系統當機 4 天之突發事件為例，此一當機事件，資訊小組立即緊急處理，處理過程長達 1 個月之久，事件發生及處理過程中，吳員確有承受相當壓力；此期間謝員曾在羅東就業服務中心打電話回北分署署本部，以電話擴音方式，咆哮怒罵負責業務的吳員、秘書室主任及副分署長，而吳員在承受此高壓下，仍然工作表現如常，足見吳員負責盡職且具抗壓性。

(二) 吳員被謝員交辦一個客觀上即使相當努力也難以達成的「智能就服專案」，使其處於高壓累積之工作環境。謝員之不當管理，與不合理的業務要求，已構成職場霸凌，相關調查事實分述如下：

1. 謝員要求吳員主責之專案，無人知曉具體需求內容，僅以吳員資訊專業難以為有效且具體規劃：

- (1) 依據北分署就業促進科(以下簡稱就促科)提供之「智能服務相關紀事」(以下稱專案紀事)及北分署資訊小組之「資訊小組無人就業站歷程紀錄」(以下稱專案歷程紀錄)記載，謝員於 112 年 7 月 6 日及 7 月 7 日主持兩場面商會議，決定北分署要做「AI 無人就業中心」，並交由資訊小組負責，就促科協辦，並於 112 年 7 月 18 日分署會議指示，本案由副分署長督導。惟相關訪談顯示，無人知曉謝員要求之具體內容及需求為何，僅知係作為搭配相關就業服務中心開幕時需展示之亮點。
- (2) 又，資訊系統之建置分工，需先有業務單位提出之明確業務需求，資訊人員方能據以落實系統開發及建置事宜，但本案卻直接交由資訊小組即吳員負責。

如上所述，無人知曉謝員指示之具體內容及需求為何，於相關主管及資訊人員之訪談中，皆無人能具體言說所謂「智能就服專案」實質內涵，復於無明確需求之情形下，將全案交由不具就業服務業務經驗之資訊小組即吳員主責，其實已超出其能力之外。

2. 本案預算金額與所要求達成之功能不相當：

- (1) 據關係人陳述，資訊小組成員於接獲本案之初，已表達這支計畫因沒有先例可供參考，要做本來就有難度。
- (2) 依上開歷程紀錄：吳員在承接本案過程，曾諮詢過至少 13 個相關資訊廠商及 2 位 AI 方面的顧問，有的廠商甚至諮詢過 2~3 次。
- (3) 吳員於 113 年 6 月曾嘗試產出一版本需求書，預定招標之金額為新台幣(以下同) 3,540 萬元，依數位發展部「各機關資通訊應用管理要點」規定 1,000 萬元以上須提報該部列管，爰經謝員主持，而吳員及秘書室主任參加之面商會議後，要求將採購金額調降無需列管之金額，迫使吳員將此專案之採購金額降至 750 萬元，僅以約兩成之預算難以遂行原需求書之功能。

3. 吳員竭盡心力但時程壓力日益迫近：

- (1) 依據關係人陳述及上開專案歷程紀錄，此「智能就服專案」必須配合羅

東就業服務中心開幕啟用並展示，而該羅東就業服務中心之裝修工程於 113 年 9 月決標，預定於 113 年 11 月 4 日開工，114 年 3 月 3 日完工；而按照正常之採購程序，如吳員負責之智能服務系統需求書無法於 11 月初上網公告，並進行後續招標及系統開發建置程序，極可能無法配合羅東就業服務中心之開幕期程。

- (2) 吳員依謝員要求，需求書於採購金額調降為 1,000 萬元以下之後，自 8 月 6 日至 16 間總共諮詢了包括緯謙、逐鹿、凌群、核果智能、精誠、國眾大世科、統一資訊及凌群等 8 家資訊專業廠商，希望能提出具體可行之解決方案。
- (3) 113 年 10 月 30 日上午與副分署長、秘書室主任短暫面商後，經副分署長提醒，其規劃內容僅與現在的就業 e 點靈類似，不夠智能，恐無法符合謝員之要求；當日下午復經秘書室主任找吳員召開會議討論後，請吳員於 11 月 4 日試著提出一個新版本。同時北分署列管單位於 11 月 1 日以電子郵件要求吳員於 11 月 4 日提交智能就服專案之進度情形。

4. 吳員為完成此專案任務，身心受到極大壓力，甚至表達輕生意念：

- (1) 據幾位關係人陳述吳員一再表達，對本專案他做不到。
- (2) 約在輕生前兩個月，依關係人陳述其與吳員對話，略以「那這個案子可能某些時間就是期程快要到了，那如果我們今天做不來、或是沒有辦法交的話那怎麼辦？他就說，不能怎麼辦啊，那就自我了斷啊，他覺得東西都卡在他那邊是他的問題。」
- (3) 依據關係人陳述，113 年 10 月中之後，吳員有嚴重睡眠障礙，無笑容且有黑眼圈，且從本調查委員會所能調取的紀錄顯示，其至少自 113 年 8 月 1 日起，除假日外，每日均清晨 5 點多，甚至清晨 4 點多就到辦公室，亦可顯示其為達成此項專案任務及相關負責之工作已竭盡心力，仍無法達成謝員的要求，且隨著羅東就業服務站即將動工，其需求書不快完成，將會開天窗，恐面對謝員的嚴厲責難。

綜上所述，吳員被交付之「智能就服專案」乃要求過高、非其專業能力所能獨力完成，需求內容模糊，無前例可循、調降後之採購金額與原需求書之規劃功能不成比例，又面臨專案辦理時程的壓力，使其陷於無助、

孤立，身心承受沉重壓力，謝員對吳員此過度之業務指派與要求，顯然已逾越業務上必要且相當之範圍，導致吳員自信折損，並承受身體及精神上痛苦，已屬職場霸凌。

北分署相關中間主管一方面同為謝員之霸凌對象，另一方面卻將謝員之壓力與不合理要求往下直接傳遞到相關同仁，尤其是吳員身上，而未給予適度之關懷與支持，協助他向上反映，或尋求其他解決管道，其等管理行為亦有必須檢討之處。

### 三、吳員輕生與工作遭遇有關

- (一) 資訊小組編制僅有吳員為正式公務員，其餘 5 位均為承攬廠商派駐工程師，委外人力無法執行公務權限，易造成正式公務人力業務執行日益沉重，吳員須負責北分署相關軟體系統及硬體設備採購案件繁多，並需負責整體北分署含外單位，如就業服務中心等，資訊系統採購、運作及維護等工作，據關係人陳述，其曾向謝員反映應增加正式人員編制未果，長期運作下，吳員無法有效地分擔工作量，工作效率和業務品質可能受到影響，長期工作壓力只能由吳員獨力承擔。
- (二) 吳員本年差勤紀錄呈現，未有加班之申請，但從訪談、匿名問卷回饋及事件發生前出入機關影像截圖得知，吳員確有加班之情事，且長期有早到晚退之情形，經調閱其於北分署門禁刷卡進入時間，吳員之每日上班時間，以進入北分署(門禁刷卡)時間判斷，113 年 8 月 1 日起至事件發生前，吳員每日均清晨 5 點多就到辦公室，加上訪談中同事表示，吳員平日大約晚上 7、8 點下班，以事發前兩周之影像紀錄，亦可證其每日約於晚上 7、8 點離開辦公場所，故下班時間則以每日晚上 7 點估算，並扣除午休 1 小時，保守估計吳員於事件發生前 3 個月，每月平均加班工時為 80 小時以上，已顯有長時間工作之情形，並積勞過度。
- (三) 客觀來說，謝員交付吳員所負責之「智能就服專案」就算再怎麼努力，也很難完成謝員之要求，同時在寒蟬效應氛圍下，也難以向上合理反映，所以其心理壓力非常大，屬於極高的程度。關於吳員執行此專案之細節如前所述(見第 5 頁至第 7 頁)，另見主要事件時序圖(第 9 頁)。
- (四) 如前所述，關係人提到吳員生前曾表達輕生意念，略以「這個案子可能某

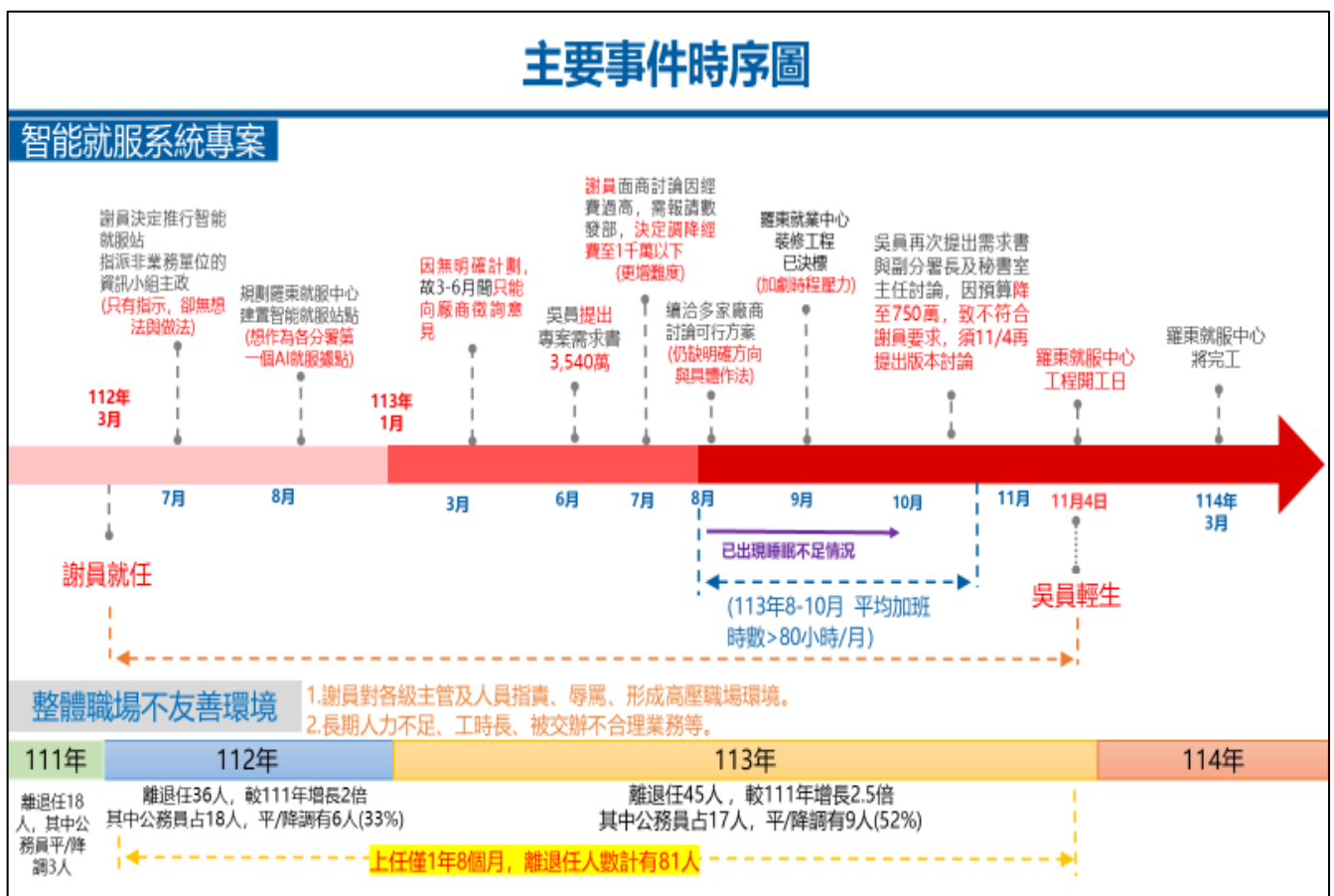


些時間就是期程快要到了，那如果我們今天做不來、或是沒有辦法交的話那怎麼辦？他就說，不能怎麼辦啊，那就自我了斷啊，他覺得東西都卡在他那邊是他的問題。」

(五)透過訪談及門禁紀錄可知，至少在事發前3個月確實異常地早到辦公室(約清晨5點)；另經關係人表述，吳員在事發前近2週晚上無法睡眠，關係人也提及，吳員10月初起，有異常疲憊之狀態(如精神不佳、無笑容、黑眼圈等)。又隨著羅東就業服務站即將動工，專案時程日益迫近，如「智能就服專案」之需求書未能完成，恐將面臨責難，而壓力遽增。

綜合上述各項事證顯示，吳員除工作業務量大，長期人力不足，加以被指派難以達成之「智能就服專案」，使其遭受長期身心痛苦，並長時間加班，而致工作負荷過重，導致睡眠之剝奪，未能獲得適度休息，而有身心俱疲，甚至表達輕生之意念，吳員確實有工作負荷過重之情形，在綜合相關事證後，吳員輕生與工作遭遇有關聯。

#### 四、主要事件時序圖



## 伍、事件發生前後處理情形

### 一、家屬 113 年 11 月 3 日(星期日)前來辦公大樓尋找過程

查行政院新莊聯合辦公大樓管理委員會訂有門禁管理要點與大樓夜間及例假日聯繫名單異常(緊急重大事故)處理流程圖。經瞭解非上班日辦公大樓的保全佈點，除機動人力外，固定哨點有兩處，一處是辦公大樓之綠廊南側(24hr)、另一處為中環路機車道入口(即吳員 113 年 11 月 3 日進入入口，該哨點管制時段為 6 時至 20 時)。

本案家屬前來尋人已近晚上零時，而綠廊南側哨點之登記簿查無吳員進入登記，保全未讓家屬進入。惟查，因機車道入口於撤哨後，並未將由該處進入之登記紀錄，與綠廊哨點有橫向連結，致使誤認為吳員並未進入辦公大樓之情形，此部分將建議聯合辦公大樓管理委員會檢討改善人員出入及門禁管理措施。

### 二、有關事件發生後之救護過程

經再次訪談當日協助按電梯之關係人表示略以，「當日由我與警消接洽，那時我們在外面聽到要出來了，我就趕快去按電梯，因為我看到他們從那邊來，而且救護車在正門，就很直覺地去按電梯，沒有接到任何指示。…吳員臉上有蓋一塊小白巾，是蓋額頭到眼睛左右…還有面戴呼吸器由救護人員幫忙按壓打氣」。

另據新北市消防局對外說明，當日獲報前往現場搶救時，個案尚不完全符合明顯死亡定義，且家屬不在場，消防局以電話聯繫家屬將患者送醫；針對類似救護案，原則上都會急救、送醫，除非家屬到場，經評估願意放棄急救。另搬運患者下樓期間，因現場空間狹小，救護人員採用椅式擔架將患者經由電梯運至一樓，再移動至擔架床上，並迅速送往醫院急救。

### 三、事件發生後與謝員之處置

(一)據關係人訪談結果，僅可獲悉吳員輕生「初步排除他殺的可能…」，惟謝員逕稱「吳員輕生是個人因素，與同事及工作無關」回報上級單位。此與本調查結果相左。

(二)謝員事發當日邀集同仁召開三次談話會議，以嚴厲口氣要求同仁不可對

外傳述此事，其時機與作法皆不恰當。

- (三)謝員事發當日要求查證何人將吳員事件披露予立委及媒體，此等行為確實不當。

## 陸、後續處置

本部身為勞動主管機關，肩負推動及監督企業建構安全、健康、友善職場的使命，更應落實所屬員工執行職務之安全及衛生防護措施，維護勞動權益。對於發生北分署此一不幸事件，本部優先強化對同仁的協助支持，並檢討改善內部職場霸凌的防治作為。

### 一、對同仁的支持及協助

- (一)訪視北分署並提供「部長專線」：因應本事件，洪部長已於 11 月 26 日親自至北分署的逐層逐間辦公室，撫慰同仁並關心同仁需求，也宣布個人專屬的申訴專線與 e-mail，在絕對保密的前提下，讓同仁可以直接向部長進行建議或申訴，期能讓同仁早日安心工作，讓北分署正常運作，挽回平靜。
- (二)啟動「職場重建及員工支持方案」：北分署同仁於此次事件承受很多壓力，心理充滿不安與焦慮，本部啟動「職場重建及員工支持方案」，法律諮詢與心理諮商並進，個別與團體諮(詢)商皆在規劃之內。在心理諮商方面，除了既有的人事單位 EAP 與勞動部在事發後增闢的北分署專案外，已擴大連結北北基宜區域資源網絡，讓北分署同仁可以依近便性與信任性等需要，自選心理諮商支持資源，其費用由本部支應。
- (三)穩定勞動部同仁工作情緒：透過主管會議及業務簡報等場合，期勉主管多關心同仁工作情形與出勤實況，杜絕刻意討好向上管理，鼓勵同仁勇於表達意見協助正向改變，以健全合理友善的職場環境。

### 二、本部暨所屬機關防治職場霸凌之策進作為

- (一)完善申訴制度：明定申訴電話、傳真、電子信箱、專用信箱等多元申訴管道，並於工作場所公開揭示。對於申訴人之姓名或其他足以辨識身分之資料，明文規定應予保密之作法，並明定對於申訴人或其他參與協助之人不得為不當之差別待遇或不利處分。
- (二)設立專責調查機制：因為職場霸凌之認定，涉及事件發生之背景、工作環

境，以及霸凌行為態樣、頻率、目的及動機等具體情況之認定，具有高度專業性，爰擬獨立組成職場霸凌申評會專責處理，擴大外部專業人士的參與，並將受理申訴、處理流程、期限、保密及迴避等均為明確規定，使調查決定更可為各界信賴。

(三)強化防治教育訓練及保護扶助措施：加強所有主管及各類型同仁(含承攬人員、受機關指揮或監督之志工與職訓學員等)職場霸凌之認知與應變等教育訓練，並視當事人需要，提供或轉介諮詢、輔導、醫療、法律扶助及心理諮商等資源，協助恢復身心健康。

(四)建立後續追蹤監督機制：對於經認定之職場霸凌行為人，依據相關公務人員或其他相關法令予以懲處，並進行後續追蹤及評核，以確保其不再有霸凌或報復之行為。

## 柒、調查歷程

一、本調查委員會係由洪部長申翰擔任召集人，邀集內部委員(2人)，及外部專家學者(4人)組成，委員名單如下：

(一)內部委員：勞動部洪部長申翰(召集人)、勞動部職業安全衛生署鄒署長子廉、勞動部政風處周處長志信。

(二)外部委員：黃委員怡翎(台灣職業安全健康連線執行長)、邱委員冠喬(中原大學財經法律學系助理教授)、杜委員宗禮(臺大醫院環境及職業醫學部主治醫師)、陳委員叡瑜(臺北醫學大學公共衛生學系教授)。

二、另洪召集人指派由黃委員怡翎、邱委員冠喬、周處長志信及鄒署長子廉擔任訪談委員，並於113年11月28日邀集訪談委員召開準備會議。

三、為釐清本案疑義，並確保調查期間資訊保密，由4位訪談委員於113年12月1日進行原調查報告之資料閱覽及訪談調查事項研商，決定補充調閱之資料與後續訪談對象及內容。

四、訪談委員分別於113年12月2日至4日間，連續辦理4場訪談會議，基於調查時程，本次受訪談者均事前透過電話或LINE訊息等方式詢問關係人之受訪意願，針對原調查報告之受訪關係人15人中，有11人接受再次受訪，另新增北分署基層員工與主管等10人受訪，共計訪談關係人21人。

相關人員之訪談，在徵得其同意後進行錄音並作成書面紀錄，提供調查委員確認。

五、為求慎重，本次重啟調查並調閱了吳員生前個人電腦紀錄、行事曆、進入辦公區之門禁時間紀錄、北分署內部就吳員所負責之智能就業服務系統案件之相關紀事歷程及部分受訪談關係人所提供之錄音檔等新事證。

六、復經洪召集人於 113 年 12 月 6 日至 9 日間，邀集全體委員召開討論會議 4 場次，詳細討論並逐一確認審閱相關資料後，共同議決本次重新調查結果。