

台湾：職場におけるパワーハラスメント防止法制について

アジアニュースレター

2025年12月15日号

執筆者:

孫 櫻倩

i.sun@nishimura.com

于 筑庭

c.yu@nishimura.com

I はじめに

台湾では、本稿執筆時点において、職場におけるパワーハラスメント（中文では、「職場霸凌」。以下「職場パワハラ」といいます。）の防止を明確に対象として定めた独立した法令は不見当ながら、近年、職場パワハラへの社会的関心が高まっていることを受け、「職務執行時の不法侵害防止措置ガイドライン」（以下「ガイドライン」といいます。）の改正や台湾職業安全衛生法（以下「職業安全衛生法」といいます。）における職場パワハラに関する章の新設等、各種制度整備が進められています。

現行制度上、職業安全衛生法 6 条 2 項 3 号及び台湾職業安全衛生施設規則（以下「職業安全衛生施設規則」といいます。）324 条の 3 等の関連規定により、職場パワハラは「職務執行時の不法侵害」の一形態として位置付けられており、雇用主には、職場内の不法侵害を防止する義務が課されています。その上で、2025 年 2 月 21 日に、台湾労働部¹（以下「労働部」といいます。）により、雇用主が職場における不法侵害の防止措置に係る基準として参考すべきガイドラインの第 4 版が公告されました。当該ガイドラインの第 4 版では、特に不法侵害の定義及び不法侵害事案への対応手続等が明確化されました。

他方、ガイドラインはあくまで行政上の参考基準にとどまるところから、法令レベルで職場パワハラに関する雇用主の是正措置義務及び関連罰則を明確にするとともに、一連の対応手続を制度化することを目的として、労働部により職業安全衛生法に職場パワハラ防止に関する新章を設ける検討が進められ、これに基づく職業安全衛生法の改正法案が、2025 年 12 月 2 日に、台湾立法院²（以下「立法院」といいます。）における三段階の審議を通過しました³（後述するとおり、現時点ではまだ施行日は決まっておらず、総統による公布もこれからという段階ですが、以下「改正法」といいます。）。

そこで、本稿では、職場パワハラに関する現行制度及び最近の法改正の動向について紹介します。

II 現行法の建付け

職業安全衛生法 6 条 2 項 3 号⁴は、労働者が職務遂行中に他者の行為によって不当な身体的又は精神的侵害を受けることを防止するため、雇用主が必要な安全衛生対策を講じなければならないと規定しており、

¹ 日本の厚生労働省に相当します。

² 日本の国会に相当します。

³ 台湾では、法案が可決されるまでに三段階の審議を経る必要があります。

⁴ 職業安全衛生法 6 条 2 項：

雇用主は、以下の項目について必要な安全衛生対策を適切に計画し、かつ実施しなければならない。

（1号及び2号省略）

3 職務遂行中の他者の行為による不法な身体的又は精神的侵害を防止すること。

また職業安全衛生施設規則 324 条の 3⁵は、雇用主は、各事業単位⁶の労働者数に応じて、「職務執行時の不法侵害」に関する相応の防止措置を講じなければならないと規定しています。詳細は下表のとおりです。

事業単位の労働者数	講じるべき防止措置
100 人以上	「職務執行時の不法侵害防止計画」の策定、実施
100 人未満	防止措置に関する実施記録の作成、保存

また、雇用主が「職務執行時の不法侵害」に関する防止措置を講じていないことを労働者が発見し、当局に通報した場合には、当局による労働検査が行われることもあります（職業安全衛生法 39 条）。この点、2025 年に労働部により公表された労働検査方針では、職場における不法侵害防止が検査の重点項目の一つとされていることに特に留意が必要です。

なお、当局による労働検査の結果、雇用主が「職務執行時の不法侵害」に関する防止措置を講じていないことが確認された場合、3 万～15 万新台湾ドル（以下「NTD」といいます。）の過料が科され得る（職業安全衛生法 45 条 1 号）ほか、当該違反事業者の名称及びその責任者の氏名が公表される⁷可能性があります（職業安全衛生法 49 条）。

III 「職務執行時の不法侵害防止措置ガイドライン」第 4 版の公告(2025 年 2 月)

近年、台湾において社会的に関心を集めた複数の職場パワハラ事案が発生したことを受け、2025 年 2 月 21 日付で、労働部により、ガイドラインの改正（第 4 版）が公告されました。今回の改正ポイントは主に以下のとおりです。

(1) 職場における不法侵害を、「職場暴力」、「職場パワハラ」、「職場セクハラ」、及び「就業差別」の 4 類型に区分した上で、このうちの「職場パワハラ」については、次のとおり定義されました。

「労働者が職務遂行中に、職場において、同僚間又は上司・部下間で、職務や権力の濫用、不公平な取扱いを通じて、労働者を継続的に軽蔑する、脅迫する、無視する、孤立させる又は侮辱する行為が行わ

⁵ 職業安全衛生施設規則 324 条の 3 :

(1 項)

雇用主は、労働者が職務遂行中の他者の行為による不当な身体的又は精神的侵害を受けることを防止するため、以下の暴力（注：「職務執行時の不法侵害」を指す）防止措置を講じ、その実施記録を作成して 3 年間保存しなければならない。

- 1 危害の識別及び評価。
- 2 作業場所の適切な配置。
- 3 作業適性に応じた人員の適切な調整。
- 4 行動規範の構築。
- 5 危害防止及びコミュニケーション研修の実施。
- 6 事業処理フローの確立。
- 7 実施効果の評価及び改善。
- 8 その他、安全衛生に関する事項。

(2 項)

前項の暴力防止措置について、事業単位における労働者が 100 人以上の場合は、雇用主は労働者の職務執行に伴うリスクの特性に応じ、中央主務機関が公表する関連ガイドラインを参照して「職務執行時の不法侵害防止計画」を策定し、これに基づいて実施しなければならない。労働者数が 100 人未満の場合は、実施記録又は関連文書をもって「職務執行時の不法侵害防止計画」に代えることができる。

⁶ 職業安全衛生法 2 条 4 号 :

事業単位：本法の適用範囲内で、労働者を雇用して仕事をさせる事業体をいう。

⁷ 以下の労働部のウェブサイトにて掲示されることになります。

<https://announcement.mol.gov.tw/>

れ、これにより労働者が挫折感を覚え、脅威を感じ、羞辱され、孤立させられ、又は傷つけられ、さらにその心身の健康又は安全が害されること。」

(2) 職場で不法侵害行為が発生した場合の対応手続についても、次のとおり明確化されました。

- ① 原則として、雇用主は、事案発生後 3 日以内に調査チームを結成し、2 か月以内に調査手続を完了しなければならないものとされています（ただし、必要に応じて 1 か月延長することも可能です。）⁸。
- ② 調査チームの組織体制について求められる要件は、事業単位の規模によって異なります。詳細は下表のとおりです。

事業単位の労働者数	調査チームの組織体制
100 人以上	3 人以上で構成（うち社外専門家は 2 人以上） ※決議はメンバーの過半数の出席（うち社外専門家の過半数の出席）が必要
30～99 人	3 人以上で構成
30 人未満	雇用主と労働者の代表とで構成可能 ※上記対応が難しい場合、社外専門家への依頼も可能

IV 「台湾職業安全衛生法の改正法(職場パワハラ防止に関する新章の追加)」の三段階審議通過(2025 年 12 月)

職場パワハラ問題が社会的に重要視されている実態を踏まえ、労働部は、上記ガイドライン第 4 版を公告したことに加え、職業安全衛生法の改正法案に職場パワハラ防止に関する新章を追加する方針を公表しました。当該改正法案は 2025 年 8 月 28 日に台湾行政院にて立法院への上程が可決され、同年 12 月 2 日に立法院の三段階審議を通過しました。改正法における職場パワハラ防止に関する新章の主な内容は、以下のとおりです。

(1) 職場パワハラの定義が次のように明文化されています。

「労働者の職務遂行中に、その職場において、事業単位内の人員が、職務上又は権限上の関係を利用し、業務上必要かつ合理的な範囲を超えて、当該労働者を軽蔑する、脅迫する、無視する、孤立させる、侮辱する等の言動又は行為を継続的に行い、当該労働者の心身の健康が害されることを指す。ただし、重大な事情が認められる場合には、継続性⁹の要件は不要とする。」（改正法 22 条の 1 第 1 項）

(2) 事業単位の規模に応じて、相応の防止措置が義務付けられています（改正法 22 条の 1 第 2 項）。詳細は下表のとおりです。

事業単位の労働者数	講じるべき防止措置
30 人以上	職場パワハラの社内通報窓口を設け、職場パワハラ防止措置、社内通報及び懲戒に関する規則を定め、これらを勤務場所内において公開掲示しなければならない
10 人～29 人	職場パワハラの社内通報窓口を設け、当該窓口について勤務場所内において

⁸ 調査期限の起算時点については、「通報者が窓口に通報した時点」と解されます。

⁹ 現行実務上、「継続性」が職場パワハラに該当するための要件とされていますが、改正法では、重大な事情が認められる場合には、この継続性の要件を不要とする旨の但し書きが明記されています。

公開掲示しなければならない

- (3) 職場パワハラの通報を受けた場合、又は通報によらずに職場パワハラの事実を把握した場合、雇用主は、事案の調査や通報者への支援等、直ちに有効な是正措置を講じなければなりません（改正法 22 条の 2 第 1 項）。
- (4) 職場パワハラの調査手続は、利益相反回避をはじめとする公平原則を遵守しなければならず、当該手続に重大な瑕疵がある場合には主務機関又は労働検査機関が調査の再開を求めることができ、雇用主はこれを拒むことはできないとされています（改正法 22 条の 2 第 2 項及び第 5 項）。そして、職場パワハラの事案調査に関し、雇用主は、①被害者から通報を受けたこと、及び②調査を経て行った職場パワハラ事案の処理結果を、労働部が指定するオンライン通報システム上で登録しなければなりません（改正法 22 条の 2 第 3 項）。なお、調査期限や調査チームの組織体制等の詳細については、労働部にて職業安全衛生法の規定に基づき細則を策定することが予定されています（改正法 22 条の 2 第 4 項）。
- (5) 外部通報体制の強化のため、加害者が事業単位の最高責任者¹⁰である場合、労働者は、地方主務機関に直接通報を行うことも可能とされています（改正法 22 条の 3 第 1 項）。地方主務機関が労働者から通報を受けた際には、自ら調査を行うほか、専門家又は民間団体に調査を依頼することも選択肢の一つとされています（改正法 22 条の 3 第 3 項）。この場合の対応体制の詳細については、労働部にて関連規定を整備することが予定されています（改正法 22 条の 3 第 5 項）。
- (6) 雇用主が職場パワハラに関して直ちに有効な是正措置を講じない場合、3 万～75 万 NTD の過料が科され得ます（改正法 45 条 1 項 1 号）。
- (7) 事業単位の最高責任者が職場パワハラを行ったと認められた場合には、その行為者に対しても、1 万～100 万 NTD の過料が科される可能性があります（改正法 46 条 1 項）。

現時点では、職場パワハラ防止に関する新章の追加は、まだ総統公布の段階には至っておらず、施行日も未定ながら、施行後は日系企業の台湾現地法人を含む各事業者に対して職場パワハラに関する防止措置及び対応体制の整備が法的に求められることとなるため、今後留意が必要となります。

¹⁰ 最高責任者とは、各事業の経営責任者、又は法人若しくは非法人団体の代表者若しくは管理者等を指すものと想定されます。具体的な定義については、今後労働部が関連細則により明確化することが予定されています。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜にかなったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニューズレター 購読をご希望の方は [N&A ニューズレター 配信申込・変更フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ 広報課 newsletter@nishimura.com