

## 法務部矯正署所屬矯正機關人員職業傷病預防會議紀錄

壹、 時間：112年3月28日(星期二)2時30分

貳、 地點：本署1樓多功能視廳室(實體及視訊會議同步)

參、 主席：葉副署長貞伶

肆、 出席人員：詳參加人員名冊

伍、 主席致詞：略

陸、 矯正署報告：

一、有關法務部矯正署所屬矯正機關人員2020年至2022年職業傷病情形調查：略。

二、為維護同仁辦公場所與執行職務之安全，各矯正機關依公務人員安全及衛生防護辦法規定，組成安全及衛生防護小組；並依規定辦理辦公場所建築、設施及設備之維護及檢修；檢視各項安全及衛生防護措施；補助同仁健康管理之健檢費用與核予公假等，以提供同仁辦公場所執行職務之安全衛生設施及防護，維護同仁之工作安全權益。

三、各矯正機關並訂定員工協助方案工作計畫，組成員工協助方案關懷推動小組；除了適時提供諮商輔導或轉介同仁所需要的協助，持續關懷同仁狀況，使其能以健康的身心投入工作，提升員工士氣及服務效能，如遇同仁傷病，適時提供關懷或轉介所需協助。

四、為減少可能性危害或減緩災害嚴重性，落實職場防護，矯正機關加強預防或改善職業傷病發生策略或措施如下述：

(一) 為預防收容人攻擊事件的發生並降低所生傷害：

1. 戒護科加強勤前教育宣導及常年教育(例如矯正戰技、綜合逮捕術、器械使用及指引指導等教育課程)辦理，對於防護型噴霧、警棍或各式盾牌等法

定器械使用時機加強演練，提升戒護管理防範觀念並強化戒護同仁執勤技巧。

2. 加強落實舍房開啟防範觀念、戒護管理及收容人平時考核與觀察，確實掌握高風險收容人行狀並增派警力或由專人親自單獨提帶，以維護戒護安全。訂定各類勤務執行注意事項，並確實辦理各項應變演練，演習模擬戒護事故處理（例如舍房騷動、收容人打架狀況、佯病暴行管教人員預謀脫逃、工場暴動等情境演練及對策應變），提升戒護同仁因應各類戒護突發狀況之危機處理及應變能力。強化執行舍房安檢（每周例行安檢、每月臨時安檢、每季擴大安檢）及收容人安全檢查，以避免事故發生。

- (二) 為預防並降低上下班途中危險事件之發生：向同仁加強宣導交通安全、推動安全駕駛觀念，提醒同仁上下班途中注意行車安全，遵守交通規則、保持行車安全距離及留意道路狀況，注意駕駛之精神狀況，小心駕駛（騎乘）汽機車，並建立預判可能發生意外情境之準備心理，進而預先採取必要防禦動作以避免事故發生，以保障自身安全。

#### 柒、 議題討論：

有關現行職業傷病因應及預防策略精進方式或建議，提請討論。

##### 一、會議發言摘要：

中央警察大學 賴擁連教授	一、除了公費補助健檢外，能否透過合作社盈餘分配中增加補助健檢的費用，以提升矯正人員醫療參加健檢
-----------------	---

的意願補助，進而讓是年紀較大的同仁或戒護人員更能了解自己的健康狀態，感受到機關滿滿的關心。

二、 諮商輔導部份，建議各機關應跟鄰近的診所做特約，而且不能只跟一家特約，要多家特約，讓同仁有選擇權，並且要禁止個資外洩，不要步入警政署所推行的關老師制度的後塵。關老師為何會沒有成效？主要是在於個資曝光，因為大家都不希望讓別人知道自己身心的疾病或看病紀錄。若將個資洩漏給長官知道哪位同仁有精神狀況或身心問題，同仁可能會被貼標籤。因此建議監所與附近多家診所特約，給予同仁選擇，並鼓勵同仁身心方面有情形的時候可以使用，諮詢項目不僅限於工作，包含同仁家庭、個人等方面，並給予公假前往使用。

三、 同仁跟受刑人之間或者處理受刑人糾紛時，可參考國外現在推行的戒護同仁或第一線人員在監管受刑人時，除了架設 CCTV 外，很重要的就是密錄器的推動。像是警察人員之前執勤時以往被民眾用手機拍攝，警方調錄影監視器，畫面與音質不

好，變成公說公有理，婆說婆有理。之後推動員警於執勤時配戴密錄器，盤查時可全程錄音錄影。學理上有謂「文明效應」，亦即人們在有監視器監看、密錄器錄影的情形下，大家會覺得自己要做個文明人，不要口無遮攔的亂說話。因此，在告知有錄音錄影的情況下，受刑人或同仁講話、行動過程都會較為保守，較不容易被激怒，後續若要調卷、調帶子來聽是誰先犯錯或者誰是不對時，都有證據佐證，在使用過程中便會產生文明效應，同仁的執法過程也會受到保障。

四、對於監所同仁工作壓力、機關危險性等方面，建議應建立工作職場上的預警機制，透過問卷調查的方式建立預警機制，讓機關首長、科長等或是第一線的戒護同仁瞭解囚情狀況，也透過預警機制去判斷哪個地方較為危急、或是哪個勤務點、哪個場舍目前危險性較高。這個部分衍伸出來的是就是要去了解有沒有職場霸凌的情形。現在人權高張，戒護同仁落實程序正義、依法行政的理念，現在強調人權、法治的觀

	<p>念，因此，在執法過程中，可能會有職場霸凌的情形，這部分也需建立預警機制。所以，機關應該讓同仁了解司法人權等相關的議題，若是保持使用過去高壓的管理方式，將會面臨挑戰。因此，比如說在調訓時，增加人權、酷刑、兩公約等相關課程，讓同仁了解用過去傳統高壓、緊縮的管理方式應該是不對的。</p> <p>五、同仁福利待遇應持續去爭取，另機關可參考其他部會辦理方式，考量合作社的盈餘分配的比例及提撥的成度是否能在合法情形下再調高，以提高同仁的盈餘分配。</p> <p>六、根據調查，過去這幾年矯正人員被控訴的案件量大增，凸顯出同仁訴訟費用協助的重要性，建議矯正署應該尋覓相關的資源或爭取金額（可以了解警政署的做法），協助同仁於執行公務時因案涉訟的訴訟協助與訴訟費用的補助。</p>
<p>臺北大學 周愷嫻教授</p>	<p>一、矯正機關屬於高危險性、封閉且長時間的工作性質，因此跟單純因為物理環境所造成的職業災害適用範圍不同，前者造成職業災害範圍，更為廣泛。建議可參考工作相關心</p>

理壓力事件引起精神疾病認定參考指引，其中提到工作可能引發的心理壓力、焦慮、憂鬱等議題，建議把生理、心理及認知傷害議題都列入。

二、監所人員面臨的職業災害，不僅限於被收容人毆打等生理傷害，還包含職業霸凌、因調職、投訴、因工作而引發的後續法律、行政訴訟等，對同仁都會造成很大的身心壓力，也會造成同仁因前述傷害產生工作退縮，故建議納入心理的、精神的、道德職業災害。道德傷害是較為新穎概念，一般來說會是司法人員或執法人員會常遇到道德傷害，在工作處理一些黑白、法律裁量等問題，有時標準不是均規範的很明確。同仁工作上也常被指示、或是外界指教未必屬實卻需要忍耐改變之管理作為，甚至違反自己本身的道德標準，引發傷害，有時甚至觸法。

三、密錄器問題，其他委員提及比照警察。但警察在較為開放的空間工作，工作場所不見得都有設置錄影裝置，所以須要有密錄器，但是矯正機關本身是在較封閉的環境內工作，機關內部已設置 CCTV 或是其他

	<p>監控器材，應已經足夠，如果有不足，才需要以密錄器強化。是否需人人均配置 1 組，還需要考量隱私權等問題，因為所錄到除收容人外，還有長官、同仁、來訪人員等其他人員，若將來朝密錄器方向進行，建議要設置相關法規，如何時要錄、何時要告知被錄影的人及什麼空間、時間下是可以開啟的，都需要有相關的配套措施，才不會被濫用或侵害他人隱私權。</p>
<p>中央警察大學 鄧煌發教授</p>	<p>一、 過去較為關注收容人權益，限縮矯正人員的職權，現在開始重視矯正人員的相關權益，是非常值得肯定，很好的一件事情。剛剛會議中也有提到矯正機關跟外面的職場及其他公務機關有很大的不同，比如說閉鎖性，建議在報告中增加對於矯正機關環境特殊性的敘述，再去做相關統計，統計資料建議以相對數值呈現，絕對數值較看不出真實面。（例如戒護人員原本就較其他單位人員多）。</p> <p>二、 職業傷害調查成因的部分大致分成兩項，一個是意外事件另外是人因、人為方面的事件，比如交通狀況跟</p>

自己的疏忽、勤務的多寡及勤務的加班程度、精神壓力、疲勞程度有關係，都屬於人因相關的事件，但常被歸納為意外事件。另外收容人攻擊事件及執行職務發生之意外事件，都比較趨向於人因方面為主的，所產生的意外事件，也是比較能產生預防效果的，所以著重在這部份可透過教育訓練或警覺性訓練的去加強來達成預防效果。建議矯正機關可訂定相關處理流程，該如何處理建議要有明確標準化流程，給各個矯正機關參考引用，各矯正機關也可自行擬定處理流程。

三、教育訓練部份，建議能建構相關網站，提供相關處理的影像、流程、講解等資訊。

四、資源連結部份，除跟鄰近診所或精神療養方面特約外，矯正機關內部近年已進聘心理師、社工師等專業人員，目前著重在收容人的問題解決、身心健康相關諮詢、諮商輔導等，建議是否能就近使用機關心社人力，內部提供戒護人員相關諮詢服務。另外提醒在疫情後有產生長心冠的後遺症，近期特別多交通事



	<p>故在無酒駕情形下莫名去撞安全島、路樹或互撞等情形所產生的意外事故，建議要去了解同仁是否有長新冠的後遺症、打疫苗、腦霧的情形發生，在這3年疫情的肆虐後，建議能納入研究參考。</p>
<p>財團法人職業災害預防及重建中心 林雅蕙經理</p>	<p>一、就行政管理面及現行法規上規範及要求提供建議給各機關參考。貴機關可參考公務人員安全及衛生防護辦法，建議各機關可以參考該辦法安全衛生之規定及規範跟落實執行，法規內有相對應明確之規定。以該辦法第2節至第3節以及其他部分條文已規定針對安全性的設施防護以及機構應有預防之措施作為，有對應的處理方式，例如說各機關於執行職務時可能危及到生命、健康時，必須做事前告知，或者是針對危險性較高的作業場所，作業內容應訂有相對應的標準作業程序，並實行勤前教育。另外提醒在機關的立場上應保有流程紀錄，可以證明機關有辦理相關事宜或為同仁辦理教育訓練，並已達到預防的教育訓練，應留下紀錄。將危害標準程序訂定出來後，再週知同仁知</p>

	<p>悉。</p> <p>二、 另關於成因類型上下班發生交通事故，以職安法舉例而言，屬於勞保局所定的職業傷害。就現有提供的統計資料，近年於勞動場所中的職業有關的傷害比例有逐年增加的現象，故建議機關可重視執行職務所發生之意外事件，也納入機構的職災預防管理規範，訂定標準作業流程並予以公告施行，可讓所屬同仁及相關利害關係者知道在機關作業規範是什麼，並遵行辦理之。</p> <p>三、 參照過往貴單位所作之研究，職業傷病調查及統計資料，在人因性危害、過勞及職場不法侵害傷病的占比是較高的，建議貴機關可就這些方面優先規劃預防措施，對職業傷病預防可較容易見到預防之成效。</p>
<p>財團法人職業災害預防及重建中心 吳政龍副執行長</p>	<p>一、 職業災害預防及重建中心主要是統籌辦理本法職業災害預防及職業災害勞工重建業務，由於勞工保險職災保護相對較為完整，雖然公務機關的職業病目前沒有明確定義，授權主管機關判斷，但實務上可參考勞工保險相關規範。建議慢性頸肩痠痛、牙科、心血管疾病等職業因</p>

	<p>果關係判斷尚待後續調查跟釐清。建議機關可舉辦職業傷病認識課程以提升認知，如參考勞保職業傷病的相關規定。</p> <p>二、過去勞保統計職業傷病時可能會遇到沒有被通報、被低估的情形。法務部 111 年調查結果推估人數與通報統計結果也有不同，建議可以再思考如何改善。</p> <p>三、預防部分，勞工保險有關人因、過負荷及職場不法侵害已經建立完整預防指引可供參考，建議法務部之後推行時可以參考相關規定。</p> <p>四、鼓勵機關能整合依職安法雇用或特約之臨場服務醫師及護理師等專業人員辦理。</p> <p>五、上下班交通事故部份，若進一步分析發現下班時間發生率較為高，尤其是在加班之後，建議機關能提供休息的地方給加班的同仁。</p>
--	--

二、決議：謝謝專家學者們給予良好的建議，後續辦理時會將今日討論之議題納入委託研究案的內容裡。

捌、紀錄：謝欣穎

主席：葉貞伶