

# 教師職場暴力的法律回應：借鏡《醫療法》的制度化保障

林明裕

臺灣師範大學工教系博士生

中華民國童軍總會前理事長

黃莆田

屏東縣教育產業工會前理事長

## 一、前言

台灣社會對醫療人員暴力零容忍觀念逐漸建立，然而教師在校園中亦可能面臨來自學生、家長甚至同事的暴力威脅，卻欠缺同等保障。本文透過比較《醫療法》第 106 條（衛生福利部，2022）與《教師法》（教育部，2022）現行條文，分析教師在遭受職場暴力時的制度保障缺口，並提出法制改革建議，以促進教師職場安全。

## 二、現行教師職場安全的法律保護依據

依現行法律有以下對於教師涉及人身安全之保護，《校園安全及災害通報作業要點》（教育部，2023），…教師遭受不當對待或暴力時，學校應即時提供協助並通報。《教師法》（教育部，2022）第 42 條：…教師依申訴評議制度以保障權益。而《校園霸凌防制準則》保護對象不僅是學生，也包含教職員工。發生暴力事件時應立即啟動調查與保護機制。另有，《刑法》與《民法》規定：遭受人身攻擊時，教師可依《刑法》提告傷害罪、恐嚇罪、公然侮辱罪等；亦可依《民法》請求損害賠償（如醫療費、精神撫慰金）。最後，《性別平等教育法》涵蓋性騷擾事件調查與處理，無論加害者是學生或教職員皆適用。

## 二、《醫療法》對醫護人員的暴力保護

《醫療法》第 106 條（衛生福利部，2022）：對醫事人員施以暴力或恐嚇者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。其中，明確定義對醫護人員施暴之刑責。其屬於特別法明訂加重保護，與《刑法》相比刑度更重。此外，亦常由警政單位啟動醫療暴力零容忍專案，醫院與警方合作即時應對。

## 三、國內外教師職場安全法規評析

目前教師所面對的法律保障，散見於《教師法》（教育部，2022）、《校安通報要點》、《刑法》、以及《國家賠償法》等，未有一部專法如同《醫療法》般集中保障教師安全。因此：教師遭暴力時，多數只能依《刑法》一般條文自力救濟，學校並無法定強制設立保全或安全維護機制，教師常處於「孤軍奮戰」的弱勢狀態缺乏「教師職場暴力零容忍」的文化與制度支持。教師面臨暴力時，

的弱勢狀態缺乏「教師職場暴力零容忍」的文化與制度支持。教師面臨暴力時，常須自行承擔法律舉證與申訴責任。校園普遍缺乏保全設施與通報流程整合，教師人身安全受威脅時無即時協助。教育文化上亦尚未建立「教師職場暴力零容忍」的共識與制度化宣導。

根據聯合國教育、科學及文化組織（United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO, 2024）的調查指出，在國外教育體系中，教師職場安全日益受到重視。例如，美國印第安那州份已通過《教師安全與支援法案》（Teacher Protection Act），明確定義對教師施暴之懲處與校方責任。英國則透過學校標準制度（Ofsted framework）要求校方建立師生安全文化，包括對教師的保護政策。反觀台灣，目前尚無一套如《醫療法》般聚焦於教師保護的專法，使教師在暴力事件後常面臨人情與輿論壓力、校方消極與法律救濟程序冗長等問題。

#### 四、法律依據比較表

基於教師職場實際需要，筆者自行整理醫療法與教師法對於醫療人員與教育人員各項安全維護與保障之異同，詳如下表，以凸顯政府尚待努力之處：

類別	醫療法	教師法
專法保障	✓《醫療法》第 106 條明訂禁止暴力	✗《教師法》未有明文禁止對教師施暴條款
刑事保障	✓如有暴力行為，依《刑法》與《醫療法》從嚴處理	✓依《刑法》處理，但無加重或特別條文
通報機制	✓醫療機構須立即通報衛福部與警方	✓依《校安通報要點》通報教育部與警政機關
保全人員	✓醫院得設保全（醫療法明訂應設安全措施）	✗學校無明文規定設保全或安全設施
雇主責任	✓雇主負責確保醫療人員職場安全（《勞動安全衛生法》搭配適用）	△無明文規定學校主管對教師人身安全保障責任
國家賠償	✓公立醫院職員如因執行職務受害，有公傷、補償與國賠機制	✓教師亦適用國家賠償法，但多為個案爭取
法律宣導	✓醫院常設立標語「暴力零容忍」，有警政合作措施	△學校相對欠缺暴力零容忍文化與實質協作

#### 五、政策建議方向：

比照醫療人員制度，建立教師保護專法或條文，推動如下制度改進：

### （一）強化制度保障與文化建立

修訂《教師法》（教育部，2022）或制定「校園安全與教師保障法」，明訂「禁止對教師施暴」條文。對施暴者加重刑責，並啟動警政與行政雙通報程序。學校應比照醫院設置基本安全設施與保全機制。明定學校負責人之雇主責任與緊急應變責任，將教師人身安全納入教育評鑑與考核指標。最後，教育部研議設置教師安全中心，推動教師職場安全相關事宜。

### （二）呼應 UNESCO 倡議，建立教師新社會契約

根據 2024 年 UNESCO《全球教師工作報告》（UNESCO, 2024），教育工作者應被納入「新社會契約」之核心角色。台灣應積極回應以下四大面向改革重點：

#### 1. 擴大教師參與教育決策

教師不應只是政策實施者，而是教育政策的共同設計者與反思者，透過專業團體、教師會等機制納入政策對話。

#### 2. 尊重教師專業自主性

賦予教師課程設計與教學方式的專業選擇權，避免過度標準化與量化評鑑對教學創新的壓制。

#### 3. 制度化職涯發展支持

建構持續進修、專業成長、職級晉升與跨領域學習的系統性支持機制，使教師能穩健發展職涯而非陷於消耗。

#### 4. 可持續的薪資與工作條件

調整薪資結構以符合通膨與社會期待，改善超時工作、行政負擔過重等工作條件，保障教師身心健康。

台灣建立教師新社會契約，將有助於提高教師地位，鼓勵優秀人才從事教育工作，相對的，也是重建師道的重要關鍵，更是建立一道無形的教師職場安全防護網。

## 六、結論

醫療人員的法定保障制度明確、執行力強，教師則仍需仰賴分散法規與事後救濟。醫療人員因《醫療法》具備明確保障，形成「制度支撐、文化宣導、

警政介入」的三層防線；而教師則因制度零散、責任不明，面臨高度風險與低保障。建議我國應儘速比照醫療制度，為教師建立完整的法定安全保障機制，以確保教育專業與人權尊嚴。

同時應參考 UNESCO 所提出之「教師新社會契約」概念，強化教師在教育體系中的核心地位。唯有在政策設計、專業實踐、職涯支持與工作尊嚴各方面均獲得制度化保障，方能打造安全、可持續且具吸引力的教育環境，讓教師安心教學，學生安心學習，教育真正成為社會進步的引擎。

### 參考文獻

- 衛生福利部（2022）。**醫療法**。取自 <https://law.moj.gov.tw>
- 教育部（2022）。**教師法**。取自 <https://edu.law.moe.gov.tw>
- 勞動部（2023）。**職業安全衛生法**。取自 <https://laws.mol.gov.tw>
- 陳惠芬（2020）。從醫療暴力防治談教師法制保障。**教育法制研究**，18(2)，35-50。
- 張志強（2021）。校園職場暴力現象與防制對策。**教育政策論壇**，14(1)，71-88。
- UNESCO. (2024). The global report on teachers: Towards a new social contract for teachers. Paris ,France : United Nations Educational, *Scientific and Cultural Organization*. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/>
- Lee, J. C. K., & Yin, H. B. (2020). Teacher empowerment and commitment in Hong Kong: Towards a framework for policy support. *International Journal of Educational Development*, 78, 102276. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2020.102276>
- U.S. Department of Education. (2019). *School climate and discipline: Teacher and school staff safety*. Retrieved from <https://www.ed.gov/school-safety>

