

【新聞稿】

發稿日期：2026 年 10 月 30 日

**教育部公布學校職場不法侵害預防指引
全教總：應強化雇主責任、確實保障教師勞動安全**

針對教育部今日(30)晚間公布「各級學校及教保服務機構職場不法侵害預防指引」(下簡稱「指引」)，全國教師工會總聯合會(全教總)肯定教育部正視教師及教職員工在執行職務時，可能遭受學生、家長及其他第三方不法侵害的問題，並將教師非出勤時間休息權益(離線權)、依法處置保障及不當檢舉案件分流等教育現場特殊議題納入「指引」。這代表教育部終於肯認教師除了是專業的教育工作者，也是在面臨親師衝突、學生管教等情境時，須承受職場安全風險的勞動者。

然而，全教總認為「指引」的訂定必須要讓教師的勞動安全能夠獲得實質保障，而不只是無拘束力的「行政指導」，甚至讓學校多出一套行政負擔。本次「指引」雖然已納入教育現場的特殊風險，但在程序規定、執行職務保障及勞資關係對等上仍有不足，全教總提出四項建議，一項提醒，呼籲教育部持續修正及補強：

四項建議：**一、程序規定缺少法律明確性，應有具體課責雇主機制**

本「指引」要求學校應建立疑似職場不法侵害事件之調查及處理程序，但諸如「視案件之型態與嚴重性」、「必要時，請求警衛、保全人員、校安人員或警方介入」、「釐清事實並為適當之處理」等用語缺少法律明確性，到什麼程度具有「嚴重性」？什麼狀況屬「必要時」，如何處理可稱為「適當」？皆難以防範學校管理者消極不作為，若要落實「指引」的預防目的，應有更具體的機制課予雇主責任。

二、教師依法執行職務，應有更具體的學校支持及保護機制

「指引」雖然肯認教師依法處置及阻卻違法事由，但仍欠缺教師遭受家長施壓、不當申訴或報復性檢舉時，學校應如何提供支持的具體程序。建議明定學校應主動協助教師釐清事實、提供必要的法律諮詢及行政協助，不得僅因接獲申訴或檢舉，即要求教師承擔不合理的說明、道歉或其他不利處置。

三、不當申訴及檢舉案件，應建立更明確的判斷及分流基準

針對許多教師深受其擾的濫訴情形，「指引」已提出不符受理要件案件的分流原則，但對於形式上符合受理要件，實際上卻可能涉及重複申訴、惡意騷擾、無正當理由要求或持續性施壓的案件，仍欠缺更具體的判斷及處理機制。建議教育部建立可供學校參考的檢核原則，並明確保障教師在案件處理期間的程序權益，避免申訴制度遭到濫用。

四、涉及勞資權力關係，應強化勞方代表角色

職場不法侵害預防及處理，涉及工作環境、工作實務及人事管理等，皆屬於勞資關係的重要一環。相較於勞動部的「執行職務遭受不法侵害預防指引」（第五版），明確要求改善措施應有工會或勞工代表參與，教育部版本對勞方代表參與的規範仍不夠明確。

受限現行法律規定，教師被禁止成立學校內的企業工會。因此，依《教師法》成立的教師會即是代表教師的法定組織。建議學校調查校園內部不法侵害案件、或風險評估、預防措施規劃及成效檢討等，應有教師會代表參與，確保「指引」符合第一線工作現場的真實需求。

一項提醒：避免防治「指引」變成學校另一套行政負擔

全教總特別提醒，學校現有行政人力已經相當吃緊，職場不法侵害預防固然重要，但不能因此要求學校額外成立多個組織、重複填報表單、反覆召開會議，或增加大量與實際防治效果無關的行政作業。教育部應注意與現有職業安全衛生管理、校園安全及其他相關制度整合，避免重複建置及重複填報。對於規模較小、人力不足的學校，更應提供簡化且可操作的執行方式。

此外，學校面對家長或學生的不法侵害，往往需要保全、警政、社政及法律等外部資源協助。教育部及地方政府應提供必要的專業支援與經費，而非將所有預防、通報、調查及後續處理責任，全數交由學校行政人員承擔。

職場不法侵害預防的目的，是讓教師在工作時有安全感、依法執行職務有支持、遭受侵害時有依靠。唯有將制度保障真正落實到教育現場，才能打造尊重教師專業、保障勞動者權益的友善校園。