The background of the entire page is a stylized illustration of many hands of various colors (blue, green, yellow, orange, purple, grey) reaching upwards from the bottom and sides towards the center. The hands are simple line drawings with some color washes.

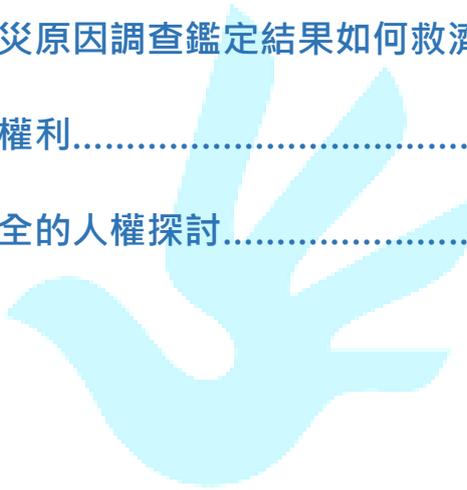
內政部消防署  
108 年度人權教材

# HUMAN RIGHTS

內政部消防署  
108 年 8 月

# 目錄

第一篇	孕婦不適合從事消防安全設備裝置及檢修工作嗎？.....	P1
第二篇	使用液化石油氣營業場所及附近地區之公共安全.....	P7
第三篇	如何確保消防人員於火災搶救時之生命安全？.....	P15
第四篇	防救災應變人員重大災害時輪值緊急應變小組.....	P20
第五篇	緊急傷病病人指定送醫.....	P24
第六篇	消防機關火災原因調查鑑定結果如何救濟？.....	P28
第七篇	外籍漁工的權利.....	P32
第八篇	移工住宿安全的人權探討.....	P38



Human Rights

## 第一篇 孕婦不適合從事消防安全設備裝置及檢修工作嗎？

小雯任職於A消防公司，擔任消防安全設備裝置及檢修人員一職，在職期間表現良好。民國(下同)106年12月初，小雯發現自己懷孕，即告知部門主管，希望能夠暫時調到文書單位，但公司以無職缺為由拒絕。由於肚子日漸隆起，小雯在公司召開年度員工大會暨尾牙時，向在場同仁宣布懷孕。

過完年後，小雯一如往常前往公司上班，才剛到公司，部門主管就找小雯到會議室，告訴她說老闆覺得小雯的工作表現不好，暗示小雯主動請辭，但小雯說需要為小寶寶存生活費用，所以沒有自請離職。緊接著，原先每天1次的消防安全設備裝置及檢修勤務，變為每天2次，且都安排較為粗重之工作，使得小雯的工作內容及份量比之前更加辛苦繁重，也因此需要較長時間才能完成，主管藉此再度刁難小雯的工作效率不佳。

107年4月22日，主管由暗示變成明確告知，他說公司要資遣小雯。小雯回應說：「我現在找不到其他工作，而且我需要錢。」主管卻說：「妳需要錢嗎？我看妳家境還蠻好的。」隨後主管就告訴小雯工作到4月28日即可。豈料4月23日下班前，主管又告訴小雯：「這是老闆的美意啦！你現在懷孕嘛，做到今天就好！」小雯向部門

主管表示自己要繼續留在公司工作，但公司態度強硬就是非要小雯離職不可，小雯因此不敢去公司上班。



嗣後，公司找人打電話要小雯回去領 4 月份薪水，小雯因為害怕回公司被施加暴力，於是跟主管約好在公司對面的咖啡廳，主管一見到小雯就要她簽署一份自願離職同意書，小雯不簽名，主管甩頭就走，連 4 月份薪水也沒有給小雯。

## 爭點

雇主因為女性員工懷孕即強迫其離職合法嗎？孕婦工作權利應如何保障不受歧視？



## 人權指標

一、《公民與政治權利公約》第 3 條規定：「本公約締約國承允確保本公約所載一切公民及政治權利之享受，男女權利，一律平等。」

二、《公民與政治權利公約》第 26 條規定：「人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、



政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。」

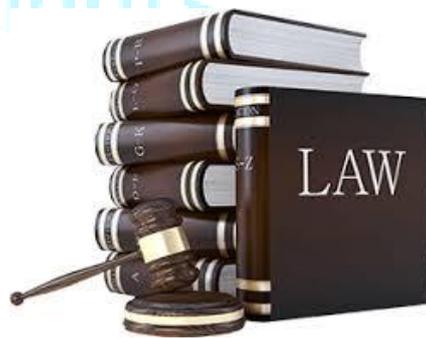
三、《經濟社會文化權利國際公約》第 10 條第 2 項規定：「本公約締約國確認：二、母親於分娩前後相當期間內應受特別保護。工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假。」

## 國家義務

一、性別工作平等法第 11 條規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。(第 1 項)工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。(第 2 項)違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。(第 3 項)」

二、性別工作平等法第 38 條之 1 規定：

「雇主違反第 7 條至第 10 條、第 11 條第 1 項、第 2 項者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。(第



1 項)雇主違反第 13 條第 1 項後段、第 2 項規定者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。(第 2 項)有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改

善者，應按次處罰。(第3項)」

## 解析與改善建議

一、按消防法第7條第1項、第2項規定：「依各類場所消防安全設備設置標準設置之消防安全設備，其設計、監造應由消防設備師為之；其裝置、檢修應由消防設備師或消防設備士為之。(第1項)前項消防安全設備之設計、監造、裝置及檢修，於消防設備師或消防設備士未達定量人數前，得由現有相關專門職業及技術人員或技術士暫行為之；其期限由中央主管機關定之。(第2項)」查上開規定並未針對性別、孕婦等加以限制，是本案公司對於孕婦帶有歧視之作為，認為孕婦無法勝任較須耗費體力的工作，其懷孕及生產期間一定會產生各種生理狀況，並造成對公司總體效率、產能之減低及人事成本之支出，此為雇主因個人觀念好惡或一般社會對孕婦的刻板印象，該公司應消弭孕婦歧視，並針對孕婦建立一套良好管理制度，保障孕婦工作權利，提供安穩的上班環境。

二、次按性別工作平等法第11條第1項規定，雇主對受僱者之解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇，因此雇主單純因小雯懷孕而認定其欠缺該公司所需之工作能力，並以各種方式逼迫小雯自願離職，已涉及對小雯之懷孕歧視，顯然違反性別工作平等法第

11 條第 1 項規定，依同法第 38 條之 1 第 1 項、第 3 項規定，主管機關得於查證屬實後，對雇主處以新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並公布雇主名稱及負責人姓名。

三、未按勞動基準法第 11 條規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上



時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」是以，雇主單純以小雯懷孕為由而逼迫其離職，不符勞動基準法第 11 條規定，該資遣屬於不當解僱，小雯可以提起民事訴訟主張其與公司間之勞雇關係繼續存在，且基於對於孕婦與兒童之保護，小雯懷孕期間本得依法主張調整工作性質，雇主無正當理由不得拒絕。

四、據上論結，本案 A 消防公司以小雯懷孕為由要脅其離職，已涉嫌違反性別工作平等法第 11 條第 1 項規定，小雯得向轄區勞工局提出申訴，經勞工局查證屬實，A 公司將遭裁處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，且會被公布公司名稱及負責人姓名；此外，A 公

司之解僱理由亦與勞動基準法第 11 條規定不符，小雯可以向法院提起確認僱傭關係存在之訴，以保障自己的工作權。



## 第二篇 使用液化石油氣營業場所及附近地區之公共 安全

王小姐居住於某大型餐廳附近，其丈夫就在該餐廳工作，某天由新聞報導得知其他地方的餐廳發生氣爆事故，所以從那天開始，王小姐就每天擔心住家附近餐廳可能會發生意外事故，造成爆炸



危及丈夫，又常常看見轄區消防分隊會不定時前往該餐廳檢查，且該餐廳後方串接許多 50 公斤瓦斯桶，故與丈夫商量是否應該搬家並離職，以遠離該餐廳並保障自身生命安全。

### 爭點

使用液化石油氣營業場所之位置、構造、設備及安全管理等相關規定，一般營業場所並不完全瞭解，乃時常違規在店內串接過量液化石油氣，此時應如何保障工作人員及附近居民之安全？



### 人權指標

- 一、《經濟社會文化權利國際公約》第 7 條規定：「本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：(二) 安全衛生之工作環境。」

二、《經濟社會文化權利國際公約》第 12 條規定：「一、本公約締約

國確認人人有權享受可能達到  
之最高標準之身體與精神健康。

二、本公約締約國為求充分實現  
此種權利所採取之步驟，應包括  
為達成下列目的所必要之措

施：…（二）改良環境及工業衛生之所有方面；…。」



## 國家義務

一、消防法第 15 條第 1 項規定：「公共危險物品及可燃性高壓氣體應  
依其容器、裝載及搬運方法進行安全搬運；達管制量時，應在製  
造、儲存或處理場所以安全方法進行儲存或處理。」

二、公共危險物品及可燃性高壓氣體製造儲存處理場所設置標準暨安  
全管理辦法第 73 條之 1，針對  
使用液化石油氣營業場所之串  
接瓦斯量及安全管理訂有相關  
規定。

三、消防機關辦理消防安全檢查注



意事項第 2 點第 2 款第 3 目規定，液化石油氣串接使用場所應依其串接液化石油氣使用量，有不定期檢查、每年檢查 1 次及每半年檢查 1 次等，以督促場所之管理。

## 解析與改善建議

一、為強化液化石油氣相關場所安全，內政部依據消防法第 15 條第 2 項規定，於 88 年 10 月 20 日與經濟部會銜訂定「公共危險物品及可燃性高壓氣體設置標準暨安全管理辦法」，並於 108 年 6 月 11 日修正名稱為「公共危險物品及可燃性高壓氣體製造儲存處理場所設置標準暨安全管理辦法」，該辦法第 73 條之 1 針對使用液化石油氣營業場所之液化石油氣容器串接安全管理進行規範，強化確保工作人員之工作環境安全及附近居民之居住安全，相關具體保障人權之安全措施如下：

串接 使用 量	<u>安全距離：第一類保護物(博物館、古蹟等)16.97 公尺、</u>	
	<u>第二類保護物(供民眾居住使用者)11.31 公尺。有防護</u> <u>牆者，不在此限。</u>	
601 至 1000	串接	<u>(一) 設置自動緊急遮斷裝置。</u>
	使用 量	<u>(二) 容器放置於室外者，應設有柵欄或圍牆等</u> <u>措施，其上方應以輕質金屬板或其他輕質</u>

公斤	301	不燃材料覆蓋，並距離地面2.5公尺以上。	
	至	<u>(三) 應設置標示板緊急聯絡人姓名及電話。</u>	
公斤	600	串接	<u>容器與用火設備保持2公尺以上距離。</u>
	121	使用	<u>(一) 容器應放置於室外。但放置於室外確有困難，且設置防止氣體滯留之有效通風裝置者，不在此限。</u> <u>(二) 有嚴禁煙火標示及滅火器。</u> <u>(三) 場所之溫度應經常保持40℃以下，並有防止日光直射措施。</u> <u>(四) 使用及備用之容器應直立放置且有防止傾倒之固定措施。採鐵鏈方式固定者，應針對個別容器於桶身部分予以圈鏈固定。</u> <u>(五) 串接容器之燃氣導管應由領有氣體燃料導管配管技術</u>
80	量		
300	至	串接	
公斤	120	使用	
公斤	公斤	量	

士證照之人員，依建築技術規則建築設備編第 79 條規定安裝，並以固定裝置固著於牆壁或地板；安裝完工後，應製作施工標籤，並以不易磨滅或剝離方式張貼於配管之適當及明顯位置。

(六) 燃氣橡膠管長度不得超過

1.8 公尺，且最小彎曲半徑為 110 公分以上，不得扭曲及纏繞；超過 1.8 公尺，應設置串接容器之燃氣導管。燃氣橡膠管及燃氣導管應符合國家標準，銜接處應有防止脫落裝置。

(七) 設置氣體漏氣警報器。

(八) 以書面向當地消防機關陳報。

(九) 應每月自行檢查第 1 日至第

				<p><u>7 目規定事項至少 1 次，檢</u></p> <p><u>查資料並應保存 2 年。</u></p>
--	--	--	--	--

二、為加強輔導該類場所自主檢查及瓦斯行更換液化石油氣容器作業安全，以強化災害預防功能，防止意外事故發生，內政部於 106 年 8 月 17 日訂頒使用液化石油氣容器營業場所安全管理行政指導綱領，並持續檢討，於 107 年 4 月 2 日修正發布，其內容重點摘要如下：

(一) 針對營業場所部分：

1. 自行換裝瓦斯桶時，應先關閉容器閥（含周圍容器之容器閥）及周圍火源。
2. 營業場所之管理權人應指派人員每 2 週至少 1 次自主檢查瓦斯桶及管線。
3. 瓦斯行換裝瓦斯桶或維修時，營業場所之管理權人應指派人員在場，雙方應簽收確認。
4. 營業場所業者所設置之燃氣器具及管線等應符合國家標準，並由具有氣體燃料導管配管技術士證照之人員進行安裝或檢修。另容器與管線連接處應有防止脫落裝置或固定裝置；閥與管線連接處建議採用氣體流出防止器。

5. 發生大量洩漏情形時，勿開啟電器，並應儘速疏散人員及通報消防單位處理。

(二) 針對瓦斯行部分：

1. 換裝瓦斯桶時，應先關閉容器閥（含周圍容器之容器閥）及周圍火源。
2. 瓦斯行應輔導營業場所業者將瓦斯桶置於戶外通風良好處及自行換裝瓦斯桶之安全注意事項。另供氣時倘發現營業場所有通風不良（嚴重者如容器置於地下室）、容器擺放位置易蓄積液化石油氣（如置於低窪處或周圍有梯間等）或容器未以鐵鏈及圍欄等措施固定以防止傾倒等情形，應請其立即改善，如未改善應拒絕供氣。

三、改善使用液化石油氣營業場所強化作為如下：

- (一) 持續要求各地方消防機關依消防機關辦理消防安全檢查

注意事項規定，使用液化石油氣營業場所，液化石油氣使用量在 80 公斤以上，未滿 300 公斤者，實施不定期檢查；使用量在 300 公斤以上，未



滿 600 公斤者，每年至少檢查 1 次；使用量在 600 公斤以上者，1000 公斤以下者，每半年至少檢查 1 次。

(二) 為加強液化石油氣場所查察、取締及管理等工作，內政部消防署(以下簡稱消防署)成立危險物品管理查核小組，針對前揭場所進行隨機抽查，有違規情形者立即移請當地消防局依消防法處置，督促各地消防局落實列管檢查，以維護公共安全。

(三) 透過消防署臉書粉絲專頁、宣導短片、海報等方式，宣導液化石油氣使用安全，亦函請各地方消防局針對使用液化石油氣營業場所加強安全宣導，避免意外事故發生。

四、綜上所述，為確保液化石油氣相關場所之安全，內政部及消防署除訂定相關法規命令、行政規則及行政指導綱領，確立各項應遵循事項及規範外，亦成立危險物品管理查核小組，加強液化石油氣場所查察、取締及管理等工作，並強化液化石油氣使用安全之宣導作業，以期將意外事故發生之機率降到最低，維護民眾生命安全。

## 第三篇 如何確保消防人員於火災搶救時之生命安 全？

彭媽媽的兒子是一位消防員，非常熱愛消防工作，認為搶救火災幫助他人十分有意義，並作為個人工作職業使命。因此，雖然工作內容很辛苦且具有危險性，他仍然選擇堅持在消防崗位上，兢兢業業地努力付出。然而，彭媽媽並不希望兒子從事消防工作，每次兒子出門上班時，彭媽媽都會非常緊張與擔心，聽到救護車聲音，也會害怕是不是自己兒子發生意外，不堪長期精神壓力緊繃之下，終於開口與兒子商量轉換工作的事宜。

然而，兒子卻跟彭媽媽說消防員的工作雖然具有危險性，但只要有完善的防護裝備，加上經過嚴格的專業訓練及對現場搶救作為的準確判斷，其實風險沒有想像中那麼高，希望媽媽可以相信自己的能力，不需要過分擔心。聽完兒子的說法，彭媽



媽想要更進一步了解消防員的養成教育，以及政府是否逐年編列足夠預算購買最新的設備予消防員使用，便開始上網搜尋相關資訊。

### 爭點

生命無價任何人都需要被保護，雖然消防員的任務與使命是搶救他人生命，但消防員之生命也應該獲得完整的保障，然而在火場衝鋒陷陣從事第一線搶救工作時，究竟應該採取哪些措施才能保障消防員之生命安全，免除家人擔心恐懼之疑慮？



## 人權指標

一、《經濟社會文化權利國際公約》第 7 條規定：「本公約締約國確認

人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：(二)安全衛生之工作環境。」

二、《經濟社會文化權利國際公約》第 12 條第 1

項規定：「本公約締約國確認人人有權享受可能達到之最高標準之身體與精神健康。」

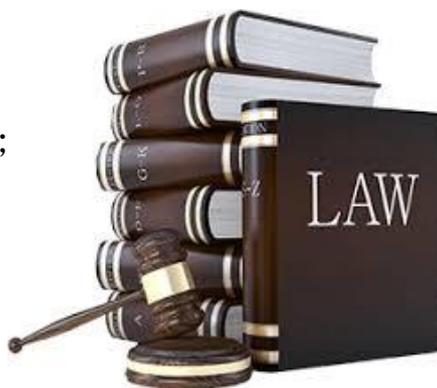


## 國家義務

一、公約締約國要求每個人不論男女老少都應享有足夠維持其尊嚴及(生理上、心理上)健康之生活條件，此乃政府最基本之道義責任。

二、中華民國憲法第 15 條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」

三、公務人員保障法第 19 條規定：「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。」



四、公務人員安全及衛生防護辦法第 3 條規定：「本法第 19 條規定各機關提供公務人員執行職務之安全及衛生防護措施，指各機關對公務人員基於其身分與職務活動所可能引起之生命、身體及健康危害，應採取必要之預防及保護措施。(第 1 項)前項預防及保護措施應包括下列事項：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他為保護公務人員身心健康之事項。(第 2 項)」

## 解析及改善建議

一、鑒於近年來，發生數起消防員於火災搶救現場喪生之不幸事件，為有效防止類似悲劇一再重演，並提升消防員於火災搶救中之生命安全防護，內政部消防署(以下簡稱消防署)業已針對「強化現場危害辨識能力」、「落實指揮及安全管理機制」、「強化個人安全

防護裝備」等方向進行補強，茲分述如下：

(一)強化現場危害辨識能力：導入災況危險預知訓練，並業於 107 年 11 月間舉辦 2 梯次教育訓練，邀請日籍講師講授辦理危險預知課程，建立同仁危險預知觀念，俾提升救災安全、持續盤點調查各地方政府消防機關消防救災裝備器材現況，及持續蒐集高科技救災車輛及裝備器材相關資訊，並辦理高科技救災論壇，賡續進行科技救災研究與應用，以提升救災安全與效能及推動災害情境模擬訓練，並保障消防員自身安全。

(二)落實指揮及安全管理機制：建立安全管理幕僚、建立隊員、帶隊官、指揮官 3 層管理機制、建置搶救資訊系統及增訂快速救援小組(RIT)編配原則，並於 107 年督導各消防機關火場指揮及救災安全演練，以加強消防員彼此間之互助合作免於危難。

(三)強化個人安全防護裝備：自 105 年度起至 108 年度止，規劃訂定

「精進消防救災裝備器材 4 年中程計畫」，由中央補助經費 2 億 8,525 萬 8,000 元，研提精進各消防機關相關裝備器材，藉以引導地方政府重視消防工作之推動。預計利用 4

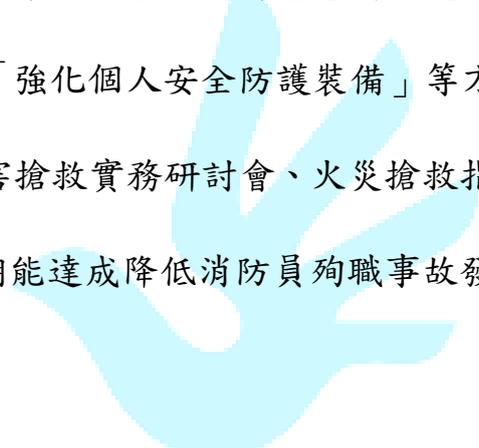


年期間，規劃充實各地方政府化學災害搶救裝備器材，如五用氣

體偵測警報器、個人用救命器、熱顯像儀、空氣呼吸器、A 級防護衣、除污帳棚、化災處理車隨車裝備器材等，初步符合地方政府消防救災需求，健全各地方政府消防搶救裝備器材。

二、消防署定期辦理各類災害搶救實務研討會、火災搶救指揮官班及災況危險預知等訓練，從各方各面著手以期達成目標。

三、據上論結，為避免消防員從事火場搶救工作時不幸殉職之悲劇一再上演，消防署業從「強化現場危害辨識能力」、「落實指揮及安全管理機制」、「強化個人安全防護裝備」等方向進行補強，並定期辦理各類災害搶救實務研討會、火災搶救指揮官班及災況危險預知等訓練，期能達成降低消防員殉職事故發生件數及頻率之目標。



Human Rights

## 第四篇 防救災應變人員重大災害時輪值緊急應變小組

某天晚上，花蓮附近發生芮氏規模 6.1 的全臺有感地震，內政部消防署（以下簡稱消防署）平時應變運作機制因故無法因應，故提升為緊急應變小組運作，小黑身為緊急應變小組第一梯次進駐人員接獲進駐通知後，馬上從家裡出發前往消防署進駐輪值，並協助執行災情查報、彙整、通報、分析、研判等災害緊急應變事宜，為政府救災盡一己之力。由此可見，小黑身為災害應變人員，災害發生時，不論白天或晚上，都必須長時間在高壓環境下奉獻自己的心力，完成守護人命的防救災使命，必須等到救災任務結束後，才能讓自己疲憊的身心好好休息。然而，小黑雖肩負防救災之任務與使命，自身的身體及心理健康也十分重要，因此小黑的服務機關在其執行勤務期間，有責任對小黑執勤時的身心狀況予以關心，適時給予適當協助，任務結束後，也應該適當獎勵小黑的辛勞付出。



### 爭點

消防署防救災應變人員遇到重大災害時，必須輪班進駐 24 小時執勤，以應變瞬息萬變之災害所帶來的各種狀況，防救災應變人員必

須時時刻刻全神貫注去處理救災相關事務，必須比一般人承受更長時間之壓力，並在如此龐大壓力下，執行防救災使命，然而，執勤人員的執勤時間與災害應變運作機制之間如何取得平衡呢？



## 人權指標

一、《經濟社會文化權利國際公約》第 7 條規定：「本公約締約國確認

人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：(二)安全衛生之工作環境。」

二、《經濟社會文化權利國際公約》第 12

條第 1 項規定：「本公約締約國確認人人有權享受可能達到之最高標準之身體與精神健康。」



## 國家義務

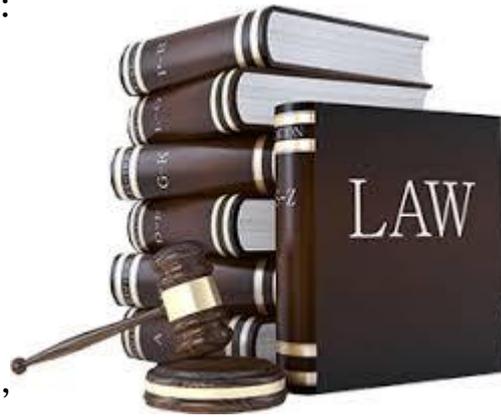
# Human Rights

一、公務人員保障法第 18 條規定：「各機關應提供公務人員執行職務

必要之機具設備及良好工作環境。」

二、公務人員保障法第 19 條規定：

「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。」



三、公務人員保障法第 23 條規定：「公務人員經指派於上班時間以外執行職務者，服務機關應給予加班費、補休假、獎勵或其他相當之補償。」

## 解析與改善建議

- 一、為因應重大災害或事故之發生，於平時應變運作機制無法因應災害緊急應變處理，必須提升運作機制或署長指示時，必須成立緊急應變小組，以達災害防救法第 14 條所定事項，加強災害處理作業效能，強化緊急應變機制，並因應重大災害或緊急事故處置，立即掌握災情，執行通報、指揮，配合中央災害應變中心運作，協助執行災情查報、彙整、通報、分析、研判等災害緊急應變事宜。
- 二、有關緊急應變小組作業人員執勤時數部分，內政部消防署緊急應變小組作業規定肆、五規定：「本署緊急應變小組成立運作期間，

後勤組、安全組於夜間 22 時至翌日早上 6 時（安全組至 7 時）期間，在不影響應變中心勤務運作之情況下，其編組組長得視情形調整非必要作業人員暫時退勤休息。」可讓輪值人員獲得彈性休息時間，輪值期間亦設有備勤室及盥洗設備可供輪值人員使用，以提升防救災應變人員之工作品質。

三、防救災應變人員輪值皆有值日費發放及補休之相關規定，另災害期間出力及有功人員，亦得依內政部消防署緊急應變小組作業規定之規定簽報敘獎，可並列為平時考核、年終考核及升遷評量重要參考依據。



四、綜上所述，為使應變人員在執勤時間調節與災害應變機制有效運作上取得平衡，藉由建立執勤人員彈性休息時間及輪值機制，加上提供備勤室及盥洗設備，讓長時間在高壓環境下應變之執勤人員得以有較好品質的環境能短暫休息，以利其體力及精神之恢復；另為嘉勉執勤人員，目前亦已建立相關獎勵制度，以彰顯執勤人員之功績及榮譽。

## 第五篇 緊急傷病病人指定送醫

病人胸悶、氣喘發作，乃呼叫消防局 119 救護車送醫，家屬基於病人病情考量，要求救護人員送往縣市轄區外較遠之指定醫院，執勤之救護人員衡酌病人情況危急，未依家屬要求逕送至就近急救責任醫院，因而遭病人家屬投訴，未以病人最佳利益為出發點，將病人送往家屬指定醫院進行急救。



### 爭點

揆諸緊急醫療救護法第 1 條立法意旨，在於確保緊急傷病患生命及健康，因此，後送緊急傷病患處所以「就近適當」醫療機構為原則。然當醫療機構無法同時兼具「就近」及「適當」雙重條件時，消防救護人員後送緊急傷病患究應採「就近」或是「適當」？是「就近」中找尋「適當」醫療機構？或還是「適當」中找尋「就近」醫療機構？



### 人權指標

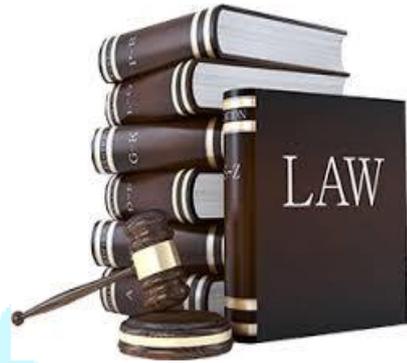
《經濟社會文化權利國際公約》第 12 條第 1 項規定：

「本公約締約國確認人人有權享受可能達到最高標準之身體與精神健康。」



## 國家義務

- 一、公約締約國要求每個人都能得到保障，以享有足夠維持其尊嚴與健康之生活條件，此為政府基本之道德責任。
- 二、中華民國憲法第 15 條規定：「人民之生存權應予保障。」
- 三、緊急醫療救護法第 29 條規定：「救護人員應依救災救護指揮中心指示前往現場急救，並將緊急傷病患送達就近適當醫療機構。」



## 解析與改善建議

- 一、依據緊急醫療救護法施行細則第 2 條第 1 款規定，「緊急傷病」係指具有急性及嚴重性症狀，如未即時給予醫療救護處理，將導致個人健康、身體功能嚴重傷害或身體器官機能嚴重異常之傷病。因此，基於「確保緊急傷病患之生命及健康」應送往「就近且適當之收治醫院」為原則。「就近適當」之「就近」主要目的為爭取醫療救護黃金時間，維持急診病人生命徵象穩定，「適當」是考量急診病人病情特殊，需要適合之醫療人員、設備及專長能力，對急診病人而言，「就近」及「適當」應同時具備，以確保緊急傷病患之生命及健康。
- 二、當「就近」、「適當」如無法兼具時，應如何處理？基於「急診病

人」就醫權益立場，宜比照日本上述作法以「適當」為優先考量，以避免急診病人再行「轉診」致延誤診治，危及生命；次以「就近」考量，以爭取緊急醫療救護黃金時間，降低執勤人員運送責任風險，並期於最短時間內能回復所屬消防分隊救護能量。

三、救護人員應於所有適當醫療機構中選擇就近者後送，考量因素除

病人病情危急度外，後送距離、

醫療機構急救能力及交通狀況等

均須納入；又緊急醫療救護法第

29 條規定所稱之「醫療機構」除

醫院外，尚包括診所及其他醫療

機構。消防機關救護人員將病人

送醫時，優先以考量具緊急醫療應變能力之「醫院」為主，而在

所有醫院中最適當者當屬衛生機關所指定之「急救責任醫院」，

因此「有能力之就近急救責任醫院」即為消防機關後送緊急傷病

患之最佳醫療處所，所謂「有能力」即是「適當」。

四、綜上所述，為確保緊急傷病患之生命及健康，將急診病人送至「就

近」且「適當」之醫療院所，應是最理想的選擇，但當二者無法

兼顧時，基於急診病人就醫權益立場，應以「適當」為最優先考

量，再從適當的選項中去選擇「就近」之醫療院所；又在所有醫



院中最適當者當屬衛生機關所指定之「急救責任醫院」，因此「有能力之就近急救責任醫院」即為消防機關後送緊急傷病患之最佳醫療處所。



## 第六篇 消防機關火災原因調查鑑定結果如何救濟？

小王因為事業營運不佳積欠龐大債務，又和老婆離婚，再加上付不出銀行催討利息，經銀行向法院提起民事訴訟，取得勝訴確定判決後聲請強制執行；在面對人生、事業一連串的打擊之下，他的情緒終於在法院民事執行處點交他的房屋時爆發，他閉門躲入屋內，情緒失控號啕大哭，豈料屋漏偏逢連夜雨，此時電線忽然走火，火勢瞬間蔓延整棟房子。警員發現屋內有火光及濃煙，立即破門入內，將小王救出，並以縱火現行犯逮捕及移送，消防局也派人進行火災原因調查鑑定。



在收押期間，小王心情沈澱、平復下來，力圖重新振作，此時他發現消防局在法院作證時表示起火原因為縱火，顯然與事實不符，於是小王向總統府陳情火災發生是意外，並非縱火，消防局的火災調查結論是錯誤的，希望有關機關能夠重新調查、鑑定火災發生原因，還他清白。

### 爭點

縱火嫌疑犯質疑消防機關火災調查鑑定之結果與事實不符，是否能推翻消防機關火災調查鑑定之結果？



又應循何種救濟途徑推翻火災調查鑑定之結果？



## 人權指標

《公民與政治權利公約》第 2 條第 3 項：「本公約締約國承允：(二)確保上項救濟聲請人之救濟權利，由主管司法、行政或立法當局裁定，或由該國法律制度規定之其他主管當局裁定，並推廣司法救濟之機會。」

## 國家義務

- 一、中華民國憲法第 16 條規定：「人民有請願、訴願及訴訟之權。」
- 二、消防法第 26 條規定：「直轄市、縣（市）消防機關，為調查、鑑定火災原因，得派員進入有關場所勘查及採取、保存相關證物並向有關人員查詢。(第 1 項)火災現場在未調查鑑定前，應保持完整，必要時得予封鎖。(第 2 項)」
- 三、消防法第 27 條規定：「直轄市、縣（市）政府，得聘請有關單位代表及學者專家，設火災鑑定委員會，調查、鑑定火災原因；其組織由直轄市、縣（市）政府定之。」
- 四、內政部消防署為提昇火災原因調



查與鑑定之技術及品質，使火災原因調查鑑定更為公正及客觀，確保民眾權益，爰依據內政部消防署組織條例第 15 條之規定，設置內政部消防署火災鑑定委員會，並於 92 年 3 月 17 日訂定內政部消防署火災鑑定委員會設置要點。

## 解析與改善建議

一、依直轄市縣市政府火災鑑定委員會設置基準及指導要點第 2 點第 4 款規定：「火災鑑定委員會(以下簡稱鑑委會)之任務如下：…(四)火災受害人或利害關係人不服消防機關調查鑑定結果之火災案件。但已進入司(軍)法機關訴訟程序中，且非經各該機關囑託者，不予受理。…」、第 12 點規定：「火災受害人或利害關係人收到鑑委會火災調查資料認定書仍不服時，得於收到日起 15 日內陳述理由向內政部消防署(火災鑑定委員會)申請再認定。但已進入司(軍)法機關訴訟程序中，且非經各該機關囑託者，不予受理。」

二、承上，火災受害人或利害關係人對於消防機關火災調查鑑定結果不服時，得經由「認定」及「再認定」之機制尋求救濟。「認定」係指火災受害人或利害關係人(含屋主、承租戶、延燒戶等)對消防機關所為之鑑定結果不服時，向直轄市、縣(市)政府所屬之火災鑑定委員會申請認定；「再認定」則係火災受害人或利害關係

人對直轄市、縣(市)政府火災鑑定委員會之決議質疑或不服時，可再向內政部消防署火災鑑定委員會申請再認定。惟已進入司法機關訴訟程序中之火災案件，原則上不予受理「認定」及「再認定」之申請，但司法機關認有重新鑑定之需要時，得由司法機關囑託鑑定機關重新鑑定火災發生原因。



三、據上論結，本案之縱火嫌疑犯對原消防機關火災調查鑑定之結果雖有不服，但因案件已進入司法訴訟程序，已不符合申請「認定」及「再認定」救濟之要件，而應依刑事訴訟法之法定程序，聲請相關證據之調查，由司法機關依職權囑託進行火災原因再鑑定，以保障其訴訟救濟之權利。

Human Rights

## 第七篇 外籍漁工的權利

正逢晚餐時間，小波愉快地邊看電視邊享用餐桌上的鮮魚，這時晚間新聞正撥出：民國(下同)107年5月間，臺灣高雄籍漁船「福牲11號」因違反自106年11月生效之聯合國國際勞工組織(International Labour Organization, 簡稱ILO)《漁業工作公約》，在南非開普頓港慘遭扣留，成為世界上因違反該公約被扣留的第一艘船隻，船上漁工指控業者苛扣薪資、生活環境不佳，也讓臺灣漁業剝削漁工情形再次浮上檯面，引發社會關注外籍漁工的勞動條件、生活環境及住宿品質等人權問題。



### 爭點

遠洋漁船僱用外籍漁工時，經常發生工資不足、違反勞動契約、船居生活照顧不佳、未經許可聘僱非我國籍船員以及仲介業者未與經營者及船員簽訂契約等問題，應採取哪些措施才能根本解決或減少類似問題？



### 人權指標

一、《經濟社會文化權利國際公約》第12條規定：「一、本公約締約國確認人人有權享受可能達到之最高標準之身體與精神健康。二、

本公約締約國為求充分實現此種權利所採取之步驟，應包括為達成下列目的所必要之措施：(一)設法減低死產率及嬰兒死亡率，並促進兒童之健康發育；(二)改良環境及工業衛生之所有方面；(三)預防、療治及撲滅各種傳染病、風土病、職業病及其他疾病；(四)創造環境，確保人人患病時均能享受醫藥服務與醫藥護理。」



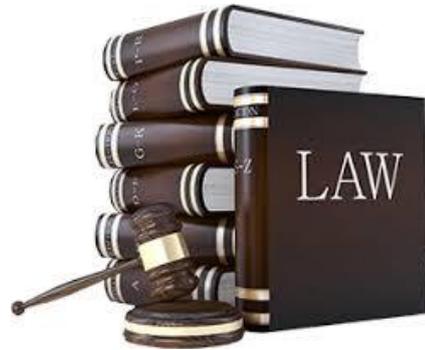
二、國際勞工組織 (International Labour Organization, 簡稱 ILO) 《漁業工作公約》第 188 號公約 (C188 - Work in Fishing Convention)：「關於這些世界漁民的基本權利，特別是那些在小型船工作的漁民，確保漁民在船上勞動的最低要求工作條件、服務條件、住宿和食物、職業安全與健康保護、醫療保健和社會保障等。」

## 國家義務 Human Rights

- 一、中華民國憲法第 15 條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」
- 二、勞動基準法第 21 條第 1 項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」
- 三、勞動基準法第 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」

四、勞動基準法第 26 條規定：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」

五、勞動基準法第 30 條規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。(第 1 項)…雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年。(第 5 項)前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。



勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。(第 6 項)…」

六、就業服務法第 44 條規定：「任何人不得非法容留外國人從事工作。」

七、就業服務法第 57 條第 1 款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：(一) 聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。…」

## Human Rights

### 解析與改善建議

一、根據綠色和平遠洋漁業專案負責人〈李宜蕎〉107 年 7 月 22 日發表在蘋果新聞內容表示：107 年 ILO 調查報告中指出，有 1600 萬人是私人企業強迫勞動剝削的受害者，也就是現代奴工的意思，其中有 180 萬人是從事農漁業的工作。ILO 於 96 年通過《漁業工作公約》，針對遠洋漁船上外籍漁工的年齡限制、工作條件、

醫療標準、職業安全、休息、解約遣返等訂定基本要求，參與公約的國家，必須將公約國內法化，並在其國家港口針對本國及外國船隻進行抽查，發現違約情事，進行該國的司法程序。目前，批准落實《漁業工作公約》的國家有 10 國，除扣留臺灣漁船的南非外，還有安哥拉、阿根廷、法國、摩洛哥、挪威等國。

二、有關我國高雄籍漁船福姓 11 號違反《漁業工作公約》而遭留置一案，監察委員王美玉、王幼玲立案調查後，業於 108 年 5 月 8 日發布新聞稿：通過糾正行政院農業委員會及其所屬漁業署、高雄市政府海洋局及勞工局，並追究相關失職人員責任；另針對該漁船於返航途中更換船長，實由大陸船員駕船，我國國人黃○○未出境卻能以船長身分隨船返航，涉犯使公務員登載不實罪嫌之違法情事，移請法務部調查。

三、目前我國遠洋漁業遭遇到的問題，可區分為「法制部分」、「監管與執法部分」、「宣導部分」，茲分述如下：

(一)法制部分：遠洋漁業條例第 26 條第 3 項授權訂定之「境外

僱用非我國籍船員許可及管理辦法」，規範內容涉及外籍漁工之勞動條件、勞動權益、聘僱規定、仲介管理、生活照顧計畫等事項，雖對外籍漁工



之權益保障有一定助益，惟該管理辦法之位階僅為法規命令，是否應提高該管理辦法之位階至法律層級，以賦予外籍漁工更高強度之保護，勞動部與漁業署仍在持續討論中。

(二)監管及執法部分：ILO 第 188 號公約提及會員國可以授權公共機構或政府部門承認的合格組織檢查或簽發文件，未來可以努力與國際組織或相關國家合作，並研議將保障遠洋外籍漁工之相關資訊，適時於網頁上公開，以化解外界之疑慮。

(三)宣導部分：相關機關可統一製作印尼、菲律賓、越南及英文等多國語文宣，針對我國就漏跳船、逾期或從事與許可目的不符之法律效果及漁工受不當勞力剝削時之求助管道，於境外僱用外籍漁工入港時即時宣導，並製作逃逸漁工自行到案宣導海報及辦理程序簡表，於適當地點張貼宣導。此外，亦須對漁船船主加強宣導不得違法使用境外僱用外籍漁工，從

事與許可目的不符之工作，或任意剝削其勞力；以及一旦違

反相關規定時，雇主應負之法律處罰責任。

四、綜上所述，遠洋漁業之產業特性為勞工須長期在海上作業，因此相關單位針對外籍漁工之勞動條件、生活環境及住宿品質等事項稽查不易，因此在監管及執法部分，可考慮與其他國家或國際組織合作，另對內亦須強化對漁船船主或船長之法制教育宣導，俾利渠等認識就業服務法、勞動基準法等相關法規，以降低違反法律而遭處罰之機會，並同時提升外籍漁工之勞動權益保障。



Human Rights

## 第八篇 移工住宿安全的人權探討

外籍移工人數逐年大量增加，到 107 年 10 月底人數已突破 70 萬人，而就業服務法修正後，外籍移工在臺居留時間最長可達 12 至 14 年，在臺住宿安全與生活照顧更顯重要。然



而，近年，發生多起外籍移工宿舍大火案件，如 106 年矽卡工廠大火燒死 6 名越籍勞工、107 年桃園敬鵬大火造成 2 名泰籍移工客死他鄉、108 年桃園物流中心火災導致 3 名越籍移工死亡等諸多悲劇，在在突顯移工宿舍安全問題，實有積極檢討改善之必要。

### 爭點

- 一、外籍移工居住安全議題之權責主管機關為何？
- 二、外籍移工在臺居留，但卻沒有遷徙自由，也沒有居住選擇權，雖然雇主收取膳宿費有上限約束，但提供什麼樣的環境空間、會不會用其他名目額外收費？外籍移工毫無議價能力；再者，宿舍環境是否安全，有沒有符合消防安全法規？移工也沒有能力辨識，為保有工作機會，更不敢隨意申訴、檢舉違法工廠及住宿。因此，



為保障經濟及語言弱勢之外籍移工，政府相關單位應採取哪些政策及措施？

## 人權指標

《經濟社會文化權利國際公約》第 11 條第 1 項規定：「本公約締約國確認人人有權享受其本人及家屬所需之適當生活程度，包括適當之衣食住及不斷改善之生活環境。締約國將採取

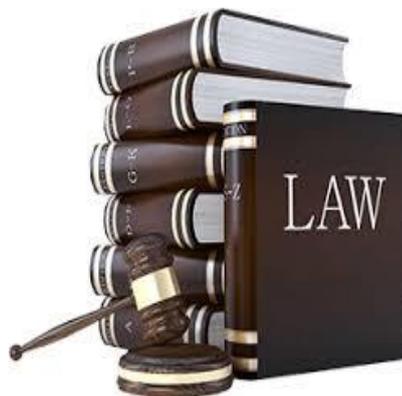


適當步驟確保此種權利之實現，同時確認在此方面基於自由同意之國際合作極為重要。」

## 國家義務

一、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 19 條規定：「雇主申請聘僱從事本法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行。(第 1 項)雇主違反前項規定者，當地主管機關應以書面通知限期改善。(第 2 項)」

二、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 19 條之 1 第 1 項規定：「前條第 1 項規定之外國人生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：一、飲食及住宿之安全衛生。二、人身安全之保護。三、文康設施及宗教活動資訊。」



四、生活諮詢服務。五、住宿地點及生活照顧服務人員。六、其他經中央主管機關規定之事項。」

三、外國人生活照顧服務計畫書裁量基準第 2 點針對從事不同工作內容之外籍移工訂有不同標準之住宿規定，如從事看護、製造、營造或屠宰工作者，宿舍區應設置寬敞暢通之通道，通道寬度應為 1.2 公尺至 1.6 公尺間，且每人居住面積應在 3.2 平方公尺以上；通道及消防設施，均應以外國人易懂之文字標示，並標明緊急事故時之疏散方向。

## 解析與改善建議

一、依勞動部統計，我國產業外籍移工在臺住宿逾 9 成為雇主提供，並有超過 5 成向外籍移工收取膳宿費，除雇主本應提供適宜安全的居住環境外，為確保外籍移工享有基本水準以上之居住品質，國家亦有義務訂定外籍移工在飲食、住宿等方面之生活照顧基準（例如落實廠住分離，規定外籍移工宿舍不可設於廠區內，且不得讓移工在休息時間仍處於高風險環境中），並應確實督導雇主依相關基準執行，強化執法決心及力道，以有效提升外籍移工在臺之生活品質。

二、目前勞政、消防及建管單位未能掌握工廠、住宿合一的外籍移工宿舍，並進行相關風險管理，消防及建管單位未針對外籍移工宿

舍專案檢查，沒有建置檢查資料；勞動部未曾因外籍移工宿舍違反建築或消防法規而廢止雇主之聘僱許可，導致外籍移工住在違建或消防建管不合格的宿舍或工廠，釀成災害死傷時有所聞，嚴重違反人權保障及《經濟社會文化權利國際公約》規定。為防止類此不幸事件再次發生，政府應強化雇主照顧勞工的法定責任，積極改善外籍移工宿舍安全，勞動部亦應持續查核以督促雇主落實生活管理責任；另針對高風險住宿地點進行消防安全、建築安全、職業安全衛生及外籍勞工管理等單位聯合專案檢查，以維外籍移工住宿安全，進而保障外籍移工人權。

三、此外，外籍移工有權利知道居住之宿舍環境是否安全，因此雇主有責任將「外國人生活照顧服務計畫書」翻譯並公告，政府也應該將「外國人生活照顧服務計畫書」的檢查結果以多國語言公布於網站，供外籍移工查詢，俾求切實改善以維護外籍移工住宿安全，使臺灣移工居住政策朝符合人權理想的方向邁進。



四、據上論結，凡合法聘僱之外籍移工，均受到我國法律保障。因此，為避免外籍移工住在違建或消防建管不合格的宿舍或工廠致生死

傷之不幸事件重複上演，政府應強化雇主照顧勞工的法定責任，積極改善外籍移工宿舍安全，並針對高風險住宿地點進行消防安全、建築安全、職業安全衛生及外籍勞工管理等單位聯合專案檢查；此外，為保障外籍移工知的權利，政府也應該將「外國人生活照顧服務計畫書」的檢查結果以多國語言公布於網站，供外籍移工查詢，俾以維護外籍移工住宿安全之基本人權。



Human Rights