由三十三年法警生涯談法警制度之變革

口述／陳長庚　執筆／呂文宏

法警執勤補償新制終於在今年 10 月 1 日上路了，這項關於法警權益的重大變革，可說是集眾人之合力奮鬥，千呼萬喚好不容易開花結實的歷程。本文謹以某位現職法警長 C 所參與過的奮鬥歷程，基於法警的視角，從 33 年前開始談起。

壹 初任法警 ── 鄉下人「穿制服的大人」夢想實現

一個對法院環境、人員及組織架構全然無知，僅因嚮往公務機關固定薪俸得以養家活口之年輕人 C[1]，毅然參加民國 74 年辦理之法院法警招考。或許祖上有德，幸運錄取，這在純樸的農村小鎮算是大事一樁，最高興者莫過於 C 的祖父，畢竟受過日本教育的祖父覺得，能當個穿制服的「大人」是一件很不簡單的事。

報到日來臨，即將離鄉背井，C 離開妻子及剛滿週歲小孩，到一個全然陌生的環境，內心充滿惶恐與不安，是憂是喜難以釐清。為節省盤纏，C 決定搭乘末班火車北上，提著行李箱（74 年警校所定規格、別稱小紅；忘了有沒有比擬朱自清「背影」中橘子的雲林落花生），步入斗南火車站，遙望朦朧鐵軌遠處末班車進站，整晚隨火車節奏轟隆轟隆，全無睡意。天剛破曉到了台北，臺灣高等法院禮堂尚未開門，C 搶到頭香第一個報到，當日（74 年 7 月）即進入警校接受為期 6 個月的軍事化職前訓練，C 也因此與藝人許效舜結下同窗及上下舖之緣。

貳 開啟法警界集體為權益奮鬥之先河

受訓中期為爭取參加警察特考資格，包括 C 在內的所有學員集體聯名向臺灣高等法院、臺灣高等法院檢察處（臺灣高等檢察署前身）及警政機關陳情表達集體意志，最後雖未能如願，但已然開啟了法警界第一次集體為權益而奮鬥之先河。

75 年 1 月 21 日結訓，C 旋即回高院報到，適逢審檢分隸之變革[2]，從高檢署[3]將法警業務銜接回院方，單靠一本「法警手冊」即欲瞭解法警相關勤務實有難度，所有實務與經驗之傳承，幸蒙高檢署學長詳盡之指導，對整個法警勤務始有初步之認知，當然經驗尚須由平時實務累積而來。院方法警制度歷經草創，一切從無到有，舉凡內規研擬訂定、勤務種類編排輪序及幹部之甄選等，均須同時到位設置完畢，回想起那段篳路藍縷的日子，心頭就會浮現出大夥一齊奮鬥打拼的身影。

參 促使法警身分的重大變革 ── 從雇員到國考

時隔數年，歷經法警勤務之歷練、歲月及大環境之薰陶，對整體司法有更多的瞭解。雇員派任的法警們，深深感受升遷管道非常狹窄，與經銓敘的公務員之權益保障相差甚遠，漸漸「雇員改委任」議題在法警群體中受到重視。首先由台北地檢署林姓法警號召全國各院檢法警聯名，就法警之身分、地位、任用等迄未經法律明文規定，向司法最高機關司法院、法務部及立法委員請命，當時全國各院檢法警紛紛致上花籃、花圈加油打氣，從博愛路臺北地檢署門口一路排至臺灣高等法院刑事庭大廈門口，因空間不足致呈現 V 字型擺放，展現全國法警團結及信心。並在立法委員協助安排下，由北區各院檢法警室推派代表至立法院參加「法警雇員改任委任職及法警之身分、地位、任用等正名」公聽會，C 都是與會代表之一。在司法院及法務部長官積極爭取下，於 78 年 12 月 22 日總統公布「法院組織法」修正案，法警正式取得公務人員任用依據，自 79 年開始辦理委任升等考試[4]至 92 年止。而「公務人員任用法」第 37 條亦於 85 年 11 月 14 日配合修正：「雇員管理規則，由考試院定之。前項規則適用至中華民國 86 年 12 月 31 日止。期限屆滿仍在職之雇員，得繼續僱用至離職為止。」本條文修正施行後，各機關不得新進雇員。雇員派任法警正式走入歷史，並自 87 年司法人員特考，增加四等法警類科，法警正式進入國考取才階段[5]。

肆 時勢鉅變，人權意識抬頭 ── 法警勤務的多元化

76 年解除戒嚴及開放報禁後，自由與民主的氣息使得人民勇於爭取權益，法院定分止爭的角色益形凸顯，案件量不斷攀升，加以社會環境的變遷，政府機關與民眾關係發生改變。法院不再是令人望之生畏的「衙門」，而是轉型成讓每一位使用法院資源的民眾均能獲得滿意服務的公務機關，必須充分體現司法為人民存在之精神。但這也使得司法人員的勤務工作越加繁重，肩負法院安全維護重要任務的法警也面臨同樣的挑戰。

近年因刑事訴訟法及提審法新制之施行[6]、新建法院院區擴大、轄區內人口結構改變，以及新興都會區外移人口增加致犯罪率攀升等各項因素，致使各法院法警人力難以執行現有勤務。為因應 106 年 4 月起實施深夜不訊問制度[7]，法院須配置相當之警力戒護聲請羈押之被告或犯罪嫌疑人，留置於戒護場所，造成法警同仁超時過勞執勤，進而相對影響翌日正常勤務及警力之調派。107 年 1 月施行之刑事訴訟法第 31 條之 1 偵查中聲請羈押案件之強制辯護制度，其所產生之法警人力需求，益使基層人員面臨嚴峻考驗[8]。

前陣子數法院陸續發生多起戒護人犯逃脫、自戕等事件，甚至有外籍人士到院聆聽宣判後以預藏之刀械自刎身亡的不幸事件。此類事件一再發生，除了法院安全檢查之硬體設備、動線規劃的問題外，法警之組織架構、勤務編排及人員結構等根本性問題尤須一併檢討才是治本之道。惟長久以來法警之相關議題較少受到關注，舉凡人力是否足夠、男女法警比例、勤務規劃的合理性以及人員離退的問題，始終難以獲得具體的改善。法警同仁普遍地反應法警工作勤務繁重、責任重大，而相對的執勤補償或是升遷機會的問題未獲解決，致使法警同仁看不到未來前景，在單調之工作氛圍中士氣自然無法提升，人員的流動性大，此在法警管理上形成重大之隱憂，當然亦影響整體法院之維安狀況。不過，即便任務多元繁雜，法警們仍是戮力從公，不曾懈怠。

伍 看見曙光 ── 補充警力及值勤補償新制

一、法警人力不足之補充

民國 96 年，司法院在歷經數次刑事訴訟法修正後，通盤檢討各法院法警人力需求，專案報經行政院人事行政局[9]（現更名為行政院人事行政總處）同意，新增法警預算員額 200 人，解決了燃眉之急。惟縱使法警人力已有增加，但是面對司法環境之改變及法警組織架構之僵化，仍使法警流動率偏高，常有青黃不接之情形，對法警執行勤務之傳承與士氣影響甚大。此議題於 105 年 7 月 13 日司法院主管會報討論後作成決議，請臺灣高等法院及所屬各法院針對法警組織再造提出具體建議方案，提院研議。

另外，法警值班費過低，與實際執勤之質量顯不相符，法警雖非勞保適用對

（文轉三版）

註釋

1 初任法警（雇員）月薪不高（實薪 10800 元），若以當時物價及大台北生活消費水平而論，須束緊腰帶省吃儉用，生活並不輕鬆。

2 我國於民國 36 年 12 月 25 日行憲以後，憲法對於司法行政權之歸隸並未作明文規定，政府仍承襲舊制，除最高法院受司法院監督外，高等法院以下各級法院及檢察機關，均受行政院司法行政部監督。49 年 8 月司法院大法官作成釋字第 86 號解釋，認為憲法第 77 條所定司法院為國家最高司法機關，掌理民事、刑事之審判，係指各級法院民事、刑事訴訟之審判而言。高等法院以下各級法院既分掌民事、刑事訴訟之審判，自亦應隸屬於司法院。上開見解歷經 20 年後，終於修正司法院組織法、行政院組織法、法院組織法等，正式於 69 年 7 月 1 日實施審檢分隸，將高等法院以下各級法院及其分院改隸於司法院，行政院司法行政部改制為法務部。

3 前身為臺灣高等法院檢察處、檢察長稱首席，78 年改制為檢察署。

4 本項考試乃為現職雇員升委任官等而設。依照公務人員升等考試法第 5 條規定：「現職雇員已支雇員本薪最高薪點滿一年者，得應委任升等考試。」民國 88 年 12 月 29 日修正公布之「公務人員升官等考試法」已取消委任升官等考試，惟為顧及 86 年 12 月 31 日前依雇員管理規則進用之現職雇員應考權益，於第 2 條第 2 項規定：「本法修正公布前之原委任升等考試，於本法修正公布後以繼續辦理 5 次為限。」以為過渡。民國 96 年 7 月 11 日修正之「公務人員升官等考試法」，已修正廢除委任升等考試。

5 近代司法獨立、審檢分隸後，法警之法律地位日趨重要，自 78 年後解除戒嚴，陸續將各類公務員之地位與設置法制化，而法院組織法亦因應修正，改訂各法院及地檢署自行設置法警，並明定銓敘，至此法警始擁有正式法律地位，也成為司法人員人事條例第 4 條所稱之司法人員，並於 80 年訂立法警管理辦法，確立了法警內部之管理制度。民國 87 年始於司法特考增列法警類科考試，依法警管理辦法第 7 條，列為司法行政職系之法警，正式列入公務人員司法特考考試內，並設定其應考資格與各司法特考四等之人員相同，以正式司法行政公務人員逐漸取代雇員。

6 刑事訴訟法於 86 年及 90 年分別修正，將偵查中被告羈押權及搜索決定權回歸法院，為因應刑事訴訟制度變革所增加法警業務及維護法庭安全；提審法於 103 年 7 月 8 日施行，夜間及假日受理新案數量相應增加，原配置之法警人力相對不足。

7 106 年 4 月 26 日修正施行刑事訴訟法有關深夜始受理羈押聲請者，應於翌日日間訊問之新制上路，致增法警戒護勤務需求，法警人力相對吃緊。惟司法處於民眾權利意識提高、社會日趨多元及科技日新月異等變遷下，法院受理訴訟案件質量均重，於長期未增加預算員額情形下，法官及所配置輔助人員工作負荷益形沈重。

8 夜間及假日時段法警留守於院內，須負責法院大樓安全維護，收受民眾所送之訴訟文書、郵務信件，監管候審羈押人犯及提審案件被逮捕拘禁之人，夜間開庭提解人犯，辦理具保責付程序，解送收押人犯至各看守所或少年觀護所以及其他突發事故緊急處理等各項工作，法警工作內容日益繁重，且常處於第一線面對情緒不穩定之

法源法
www.lawba
創造最高典藏與行銷價值
JUDICIAL
司法
訂閱辦法
費用新臺
如蒙
請郵政
帳
5005
帳
司法院

（文接二版）

象，然參看勞工基本工資調整之趨勢，值班費之給與實有隨同調整之必要。再依法警值班工作內容，除收受民眾所遞之訴訟文書、郵務信件外，所面臨的是維護法院機關硬體設備安全，接收檢警機關移送之拘提、通緝被告及提審案件聲請等具有相當風險之第一線工作。時常面臨移送之被告情緒激動、自殘、脫逃、攻擊辱罵執勤法警或緊急戒護就醫等突發狀況，須時時保持警覺，預防人犯脫逃或是面臨人犯攻擊之危險，而既有之執勤法令規範不足，亟需訂定更周全的職權規範。

在此同時，全國法警陸續組成社團法人，齊力為法警之工作權益爭取更好之待遇[10]，106 年 6 月 6 日由司法院及法務部共同舉辦「法警體制現況檢討公聽會」，會中邀請銓敘部、行政院人事行政總處、行政院主計總處、警大教授、多位立法委員辦公室主任及全國各院檢法警代表與會討論。

106 年 10 月 26 日臺灣高等法院為使所屬各法院法警配置人力符合實際運作所需，召開「臺灣高等法院暨所屬法院法警人力及勤務配置研討會」，擬定「臺灣高等法院暨所屬各法院法警人力配置評估研議報告」，於同年 11 月 8 日函報司法院核備在案。另依監察院所請為應調查案件所需，於 107 年 1 月 4 日函送監察院參考。

106 年 11 月 15 日立法院第 9 屆第 4 會期司法及法制委員會作出決議，要求司法院及法務部對法警定位及法警職權規範更加明確完備。嗣司法院於 106 年 11 月 27 日接獲立法院函請各法院為瞭解法警執行職務所面臨之困境，請各法院院長召開會議聽取所屬法警意見，供作未來政策形成之參考。

在司法院及臺灣高等法院一連串如火如荼的調查與規劃下，訂定了「司法院加強法院安全維護引進保全執行警衛勤務試辦計畫」。試辦期間自 107 年 3 月 1 日起至 107 年 12 月 31 日止，並由臺灣高等法院於 107 年 1 月 9 日召開「試辦所屬法院法警輔助人力委外勞務採購協調會」，經司法院指定臺灣新北地方法院、臺灣桃園地方法院及臺灣臺中地方法院試辦規劃引進保全，執行非核心工作（如警衛）等相關事宜，以減輕法警工作負擔及解決人力不足議題。試辦法院應於 3 個月後（107 年 6 月 15 日前）提出期中試辦成效報告，並於 108 年 1 月 4 日前提出期末試辦成效評估報告。

臺灣高等法院歷經多次評估警力配置參數，並向各法院提出調查，綜合各項 KPI 數據（法官與法警配置比例、每日提解人犯人次及性別比例、重大案件數比例、院舍面積與法警戒護範圍比例、院區分散情形、法警性別比例、新收終結案件數及深夜受理案件數等）及其他相關因素通盤考量（例如警力支援其他機關情形、提解人犯動線、轄下監所距離過遠或分散等）及臺灣高等法院歷年至所屬法院執行安全維護業務檢查所得結論，爰將新北、桃園、新竹、臺中、宜蘭 5 法院列為警力嚴重不足之法院，並就各法院之適切警力配置及委外人力人數增置提出綜合評估建議及報告。據聞，司法院業已核定並據以編列明年度全國 100 多名委外法警人力之預算，這可謂及時雨，來得實在好──不光只是謝天地，更要謝謝大家的努力。

二、值勤補償新制的新時代

在法警人力不足問題獲得初步解決後，為避免法警執勤（值日、夜）時數過長及有合理之休息時數，司法院於突破行政院所定加班費預算受限於 90 年度實支數額 8 成之天花板後[11]，立即提出「臺灣高等法院及所屬各級法院法警執勤補償方式新制實施原則」作為回應。在經費有限的情況下，以部分核給加班費，部分核予補休時數之搭配方式（值勤分班制、上班分班制）具選擇彈性，使法警之值勤勞有所得，該措施已自 107 年 10 月 1 日實施。至此施行數十年之法警舊制執勤時間、執勤費（70 元）正式走入歷史，接至而來的係全新執勤時數及補償方式。[12]至此，法警們的期望可初步獲得滿足。

陸 打開思想的通道（代結語）

一日為法警，終生為法警，我們也以身為法警為榮。慶幸兩個法警公益團體近年來為法警權益，不辭辛勞而努力發聲。司法院及臺高院各級長官亦於法院各環節人力、物力及財力有限之情況下，盡其所能對法警事務用心規劃。各路法警同仁們所主張或訴求事項多端，牽涉層面甚廣，均須審慎行事，縝密規劃，雖無法收立竿見影之效，惟各級長官均極為重視，我們也知多數訴求的事項並非司法院權責所能單獨決策。盼法警們團結一致並廣結善緣，促請權責機關給予最大之協助，並應給予時間求取解決方案。

司法院於 107 年 4 月 10 日已函請各法院對於法院組織法部分條文修正草案提出研修意見，草案中對於各先進提出之建議，例如法警之定位、執勤強制力限制人民自由或財產及執行安全檢查之依據，並增設次級幹部協勤管理等，均有所回應，或許還不能盡如人意，但值得期待。更令人感動的是，在法律尚未修正前，臺高院李彥文院長指派邱忠義官長秉持「溫情、互動、有序」的理念，為了落實「由下而上」的管理模式，對於勤務及制度的安排，先藉由基層同仁提出具體可行的方案，彙整基層同仁意見後，作適當的調整。正因為決策的素材來自於基層的心聲，打開了思想的通道，基層同仁動起來，故執行時才較能獲得支持，這樣的管理方式已不同於傳統由上而下的軍事化管理，經由「溫情、互動」的集思廣益及意見彙整，對制度有相應地調整後，同仁就有責任「有序」地遵循到底，這方式頗值進一步推行。

尤有進者，為了落實「雁行理論」[13]的合作前進思維，臺高院也在現有法警長、副法警長之架構下，內部先行設置若干小隊長幹部，提供優秀法警同仁歷練的機會，除了對於同仁士氣的提升頗有鼓舞作用外，包括新設幹部在內，在勤務督導方面也是採取大輪動的方式處理，使幹部們能輪流領導、相互合作、互為補強、分層負責，進而激勵所有同仁，營造團隊合作、互相扶持的新氣象。C 法警長在 30 幾年公務生涯即將劃上休止符之際，能體驗（或者說實驗）到這些新觀念及新的管理、互動模式，深感有幸。

時間如梭，C 法警長不曾轉槽到其他機關，一路走來始終如一，是他此生至感榮耀之事。也因為屢在時代蛻變過程中，親自見證、參與大大小小關於法警制度變革的戰役，深知每一次的變革，都不是天上自動掉下來的禮物，這是所有法警同仁們理性意志的總集合，再加上司法高層長官們的重視及努力的結果。這種種歷程，都足以成為大時代中法警制度變革的一頁篇章，讓身為法警的我們，可以很驕傲的說：我的名字叫法警。

（臺灣高等法院法警長陳長庚口述
臺灣高等法院法警小隊長呂文宏執筆）

註釋

民眾或羈押中之被告，法警同仁心理層面之壓力之重可見一斑。

9 99 年中央政府機關總員額法施行前，員額須事先報經行政院同意。

10 法警協會及法警工會透過新聞媒體及立法院、監察院、考試院等機關，持續地發聲與行動，終於使法警長期的勞動困境，獲得重視，露出一絲曙光。

11 各法院加班所需經費，自 91 年起受行政院「各機關加班費支給要點」第 7 點規定，除應在原有預算科目支應外，並不得超過各機關 90 年度加班費實支數額 8 成之限制。該情形嗣經行政院 107 年 4 月 10 日以院授人給字第 1070037347 號修正「各機關加班費支給要點」，刪除原第 7 點之限制，並於同年 5 月 1 日生效。至此加班費預算解凍，不受實支數 8 成之限制。

12 詳細介紹，參「法警值勤補償方式新制 10.1 正式上路」乙文，司法周刊，第 1917 期，107 年 9 月 7 日第 1 版。

13 雁行理論（the flying-geese model）是 Robert（1972）首先提出，是指當雁鳥以 V 字隊形飛行時，比每隻雁鳥單飛時省力 75%。當一隻雁鳥脫隊時，會感覺到吃力。所以牠會回到隊裡，繼續利用團隊的力量飛行。當領隊的雁疲倦了，會退回隊裡，另一隻雁會出來領隊。後面的雁會用叫聲來激勵前面的雁保持速度。若有雁鳥生病脫隊時，會有 2 隻雁留下來陪牠，直到牠痊癒或死亡。然後，牠們組隊飛行，以趕上原來的隊伍。因此，「雁行理論」強調的是團隊合作、輪流領導、激勵同伴和互相扶持等 4 項內涵。所謂「團隊合作」，是指組織中的成員若目標一致，團結合作，會比個別努力更快到達目的地；「輪流領導」，是指輪流擔任領導的任務；「激勵同伴」，則是指同事之間的互相鼓勵，以提升組織的效能；而「互相扶持」，是指同事間互相協助，以共度難關。以上資料，本文引自網路部落格「雁行理論的內涵和啟示～團隊合作、輪流領導、激勵同伴和互相扶持」乙文，引用網址如下：http://dear2110432.pixnet.net/blog/post/56599210-%E9%9B%81%E8%A1%8C%E7%90%86%E8%AB%96%E7%9A%84%E5%85%A7%E6%B6%B5%E5%92%8C%E5%95%9F%E7%A4%BA~%E5%9C%98%E9%9A%8A%E5%90%88%E4%BD%9C%E3%80%81%E8%BC%AA%E6%B5%81%E9%A0%98%E5%B0%8E（最後瀏覽日期：2018.9.20）

法律網
ank.com.tw
論告狀
非專屬授權
實際銷售金額2.5%
源資訊
專線
509-3536
WEEKLY
周刊
周出刊
訂閱
幣400元
訂 閱
劃撥
號
4377
戶
司法周刊