

調 查 報 告

壹、案由：據訴，新北市立溪崑國民中學李○○老師，疑遭校園霸凌，致羞憤燒炭自殺；究該校行政管理及相關人員有無違失，認有深入瞭解之必要乙案。

貳、調查意見：

有關新北市立溪崑國民中學（下稱溪崑國中）李○○教師（下稱李師），疑遭校園霸凌，致羞憤燒炭自殺乙案，業經本院分別函詢新北市政府教育局、新北市立溪崑國中、教育部等；另約詢該校多位教師、曾慧媚校長、前學務主任謝介源及新北市政府教育局局長、督學室主任、督學、該局政風室主任等人到院說明，又本案接受約詢之該校教師要求身分保密，因此以代號 A、B、C、D、E 稱之；爰經本院調查竣事，茲將調查意見臚陳於后：

一、溪崑國中前學務主任謝介源退休乙案，謝員早於 99 年 4 月即填具自願退休表，新北市政府教育局係依法辦理，與李師乙案尚無關聯，合先敘明。

（一）按學校教職員退休條例第 3 條第 1 項規定：「教職員有下列情形之一者，得申請退休：一、任職 5 年以上，年滿 60 歲。二、任職滿 25 年。」

（二）經查，「為編列本局 100 年度公教人員退休預算，自即日起辦理該年度退休意願調查及登記一案。」此有斯時為臺北縣政府教育局 99 年 3 月 30 日北教人字第 0990276402 號函可稽。溪崑國中謝介源前主任依據前函，填表自願於 100 年 8 月 1 日退休，並經該校人事室主任朱有弟、校長曾慧媚核章後，送至該府教育局人事室彙整，此有謝員 99 年 4 月 14 日所填自願退休調查表暨臺北縣

教育局 99 年 4 月 30 日便簽等在卷可參。

(三)另查，謝介源前主任係奉新北市政府 100 年 6 月 23 日北府教人字第 1000596624 號函核定，自是年 8 月 1 日起自願退休生效，此亦有前揭函文在卷可按。

(四)次查，李師係於 99 年 9 月 8 日與謝前主任交談、對話，並於翌日（9）日凌晨在自宅被家屬發現有燒炭行為，經當日 10 時 6 分緊急送至國防醫學院三軍總醫院醫治，此有該院臨床病理科分析報告、自殺防治通報關懷單等可考；本案肇發與謝介源前主任申請退休乙情，非為同一事端，堪可參採。

(五)綜上，溪崑國中前學務主任謝介源退休乙案，謝員早於 99 年 4 月即填具自願退休表，新北市政府教育局係依法辦理，與李師乙案尚無關聯。

二、溪崑國中前學務主任謝介源自許為協助者之角色，卻未能以妥適之態度，給李師之班級經營予說明之機會並積極提供協助，猶屬未當。

(一)「99 學年度上學期開學之初，李師連續 2 天早自習未進班級，學務主任基於職責與關心，於 9 月 8 日（星期三）主動與老師聯繫，談話地點為導師辦公室旁之教師休息室，主要瞭解老師是否有需要協助的事項，如有班級經營困擾或需要關懷輔導的學生，請老師提出或轉介學務處及輔導處共同幫忙等。據瞭解當時亦有其他教師於該處使用電腦，學務主任因基於職責與關心予以瞭解，並非正式約談，故無『約談輔導紀錄』。」此有新北市政府教育局 100 年 7 月 6 日北教國字第 1000637708 號函在卷可稽。

(二)另查，本院約詢溪崑國中 A 教師陳以：「99 年 9

月 8 日 11 時之前，當時謝主任與李老師進入會客室後，即在後門右手邊第 1 張桌子談話，剛開始談話還算和諧，謝主任簡單的問候李老師最近工作如何？之後有一部分的談話內容，我不太認同，談話內容大概：『開學到現在，909 班學生早自習秩序凌亂，李老師你教室秩序沒有認真管理好，為何最近早自習時間經常沒有來，帶班都帶不好，你如何當導師？』這時候李老師情緒有起伏，我有聽到他哭泣的聲音，而且李老師雙手交叉趴在桌上，並掩面哭泣，謝主任又說：『10 月考績快到了，還是精進會議』，詳細內容我已經忘了，連我聽起來都覺得刺耳，主任已經逾越他的權限，已經不是關心、溝通的語氣。當時上課鐘聲已經響了，我離開時，親眼看到李老師 2 行眼淚，……。」另約詢 B、C 教師則分別稱以：「謝主任係當天 99 年 9 月 8 日第 4 節約談李老師，地點如貴院出示之照片會客室中，那個會客室也是我們打午餐及打電腦的場所，她返回辦公室後，我看到她趴在辦公桌上一陣子，我當時沒有看到及聽到她有哭泣的情形，之後她就起身去拿便當，我就問李老師：『主任找妳有什麼事？』李老師有點忿恨不平的回答：『前 2 天早自習，我沒去班上，就約談我，其他有類似情況的老師，為何沒被約談？我那 2 天先到辦公室，發現辦公室也有其他導師在座位上，為何只約談我？』，我勸她別放在心上。」「我所在的辦公室是 40 位老師的辦公室，我去看學生午休時，李老師還沒回來辦公室，我是看完學生午休回到辦公室有看見李老師趴在辦公桌上，沒看見李老師身體有抽搐，所以我不認為李老師在哭，在那個當下我不認

為適合去問她發生什麼事情，就我所知好像有人去問候她一下，但我忘記是哪一位老師了，但是李老師沒有任何反應。」足證李師與謝介源前主任談話當下，心緒確有波動，且其所云：「為何只約談我？」亦為情緒之發洩；惟至辦公室後，根據其他在場教師觀察，李師似已漸趨平復。

(三)再查，據新北市政府教育局訪談謝介源前主任之紀錄中指陳：「9月7日發現班級秩序亂，8點15分我打電話到九導辦公室，找○○老師，……，9月8日還是很亂，約第4節我就到九導辦公室請她談，在電腦教室旁也有其他老師在，我認為比較輕鬆，基於關心與提醒，我問她有沒有需要幫忙？她提到幾位學生不聽她的話，我建議她提出來請學輔幫忙，當天離開時，沒有發現異狀。」
「我感覺她比較不敢跟我說話。」復於本院約詢謝介源前主任陳稱：「我從不會用考績來與老師談這一塊，因為這只是輔導管教問題。我有時說話比較有手勢，因為我是出於關心，我可能會比較急於給予教師協助吧，因為這是我的職責，若是我沒去做，則可能失職。而這樣的關心把我扭曲了，我實在沒辦法去說明。我在這個工作崗位上，我必須做好這個份內的工作。那天我確實有與她說話，但是沒提到考績及精進輔導小組等話語。」亦均否認有粗暴或恐嚇之言論，惟尚不否認語氣過於急躁。

(四)惟查，從精神醫學的觀點來看，「支持系統」是決定任何一位憂鬱症患者在治療、復原過程中最關鍵因子之一，不論是生理上或是心理上；家人、親友、社會各環節之支持、陪伴與同理心，對於一個各方面都相對脆弱之患者，其保護力是無

可估算的；而週遭環境任何一種被患者視為「惡意」之態勢，只會造成患者薄弱支持系統之崩解與毀滅。憂鬱症患者之被接納與社會態度，更直接反應社會的集體同理心與進步程度。

(五)經本院調閱李師前於 94 年 10 月 13 日在三軍總醫院精神醫學部所作之「心理衡鑑會診及報告單會診報告」，該內容略以：「

」（本節內容屬李師病歷資料，涉及隱私，以
保密處理）此有該報告可按。

（六）綜上，溪崑國中前學務主任謝介源自許為協助者之角色，卻未能以妥適之態度，給李師之班級經營予說明之機會並積極提供協助，猶屬未當。

三、溪崑國中相關主管暨行政人員未予正視，甚或不知曉李○○教師之相關病史，雖委以李師擔任導師之重任，卻忽視從旁協助之重要性；又該校及教育行政機關輔導教師機制付之闕如，經核均有違失。

（一）按「精神醫學專業而言，病人於追蹤治療期間之精神症狀，得到合適控制，亦能維持一定社會職業功能，即持續於學校任教。」此有國防醫學院三軍總醫院 100 年 9 月 14 日院三醫勤字第 1000014106 號函載明在卷。足徵溪崑國中應尊重李師教學及擔任導師之工作權利，惟應注意其精神狀況，同時給予輔導協助，合先敘明。

（二）經查，「學生生活管理及班級經營事務屬導師工作範圍，如導師主動向學校行政單位提出，相關單位會予以協助，且每月均召開全導會報及領域教學研究會，如導師有教學或班級經營之困難，均可提出共同討論，此外若有特殊個案，亦可轉介輔導處協助。」「李師之病歷，校方表示診斷

證明書係屬隱私且歷時多年，歷經 2 任校長及數任人事主任，因李師自 92 年請假復職後表現正常，亦順利帶領 2 班畢業生完成學業，故校方並不知悉李師患有憂鬱症。」此均有新北市政府教育局 100 年 9 月 29 日北教中字第 1001330347 號函可稽。

- (三)次查，本院約詢該校 B 教師亦稱：「(問：妳知不知李老師有憂鬱症?)我聽說有，……，我經常看她趴在桌上，也很少與其他老師互動。」「不過當李老師認真帶班，但不得法時，我覺得行政人員應主動提出協助與關心。」另 D 教師陳以：「李教師到校我就認識她了，她到校的第一年就擔任衛生組副組長，那時我就認識她了，她在 92 年間有一陣子請假休養，她沒告知我請假原因，但我知道她生病休養，當時請假後的一陣子我就知道她係憂鬱症休養，從李教師回校後，我就一直與她同辦公室。她的個性比較內向，不知如何與他人互動，朋友較少」「李老師在每年開學初期，都有一股莫名的壓力，覺得不能掌握學生，李老師偶爾會因壓力過大，出了家門，不敢進學校，進了學校，不想進班輔導學生，舉例而言：偶爾李老師會在學生自勵學習時間沒到班輔導學生，我們都會以為她還沒到校，我或行政人員(應該是學務處老師或訓育組長或生教組長、學務主任，誰打電話不一定，我不知道。)就會撥打李老師家中電話，詢問家長，李老師是否出門或已到校，但是後來卻在導師辦公室中看見她，我未曾詢問其為何不到班上去，我覺得這樣詢問會使其壓力更大，我會透過其好朋友……去關心她，有關行政人員怎麼做，我就知道了。」「

就我認知，我與學校行政人員都基於協助立場。我曾經……曾與李老師溝通或透過……老師向李老師溝通，希望李老師能提出一份證明，證明李老師能夠免兼導師職務，李老師很明確知道這件事，因為我們都知道李老師的狀況不是太好，至於李老師是否要擔任導師，就要由李老師自己決定，要不然對於其他教師是否需要擔任導師無法交代，後來是否是李老師決定不提證明或是其家長反對，我就不知道了。另外，我曾向生教組反應過李老師班上的部分學生有點難管教，請生教組給予李老師協助，……，陳組長都有掌握李老師班上作怪學生是誰，也有在幫助李老師處理班上秩序。」足見學校行政人員未予正視，甚或不知曉李○○教師之相關病史堪可證實。

- (四)又查，校長曾慧媚陳稱：「李師於 91 年調入本校，然本人自 94 年 8 月就任以來，均未被告知李師患有憂鬱症，且李師表現與一般教師無異，亦順利帶領兩班畢業生完成學業。期間本人觀察李師對教學工作尚屬認真，惟平時與同儕相處時較為沉默少言，實無法從李師之外在行為表現判斷其病症。」此有其書面報告附卷可按；復於本院約詢時陳以：「我真的不知道○○有憂鬱症，我偶爾經過她的班級，有時會看到她未到班帶班早自習，但是她們班秩序及整潔真的有點亂，我就會勸勉學生，說妳們很棒，不會因為整潔而弄亂了班級，我認為○○對於班級經營很認真，若是她在班管理時，我是不會干預的，若是○○尚未到班，我就會進去班級，跟學生說說話。這樣的情形只有幾次，總之我很肯定○○對於班級經營很認真。她很沉默，看起來不是很快樂。○○對於

學生管理及班級秩序的情形，我是有在督導及協助，可是若是她心裡的事情，若她不說，我們也很難查知。」「謝主任也不知道○○有憂鬱症。主任去督導班級管理是職責所在；若是謝主任知道○○有憂鬱症，應該會更小心才對。」另本院約詢謝介源前主任亦陳以：「我從不知道李老師有憂鬱症等病史，也沒有人告訴我。人事室未將李老師的憂鬱症病史告知我，而且這可能涉及人事室主任的更迭、資料更新，所以我一直都不知道這個訊息。」本院再約詢前人事室主任朱有弟陳稱：「我是在李老師發生燒炭自殺之後，她的父親第二次到校來，想要來申請延長病假二個月，……，所以我就基於我的職業敏感性，我就開始尋找有關李老師的相關資料或假單，結果就在欲銷毀的檔案堆中，發現李老師的假卡後面有一張嘉義財團法人天主教聖馬爾定醫院的診斷證明，就知道李老師有精神上的問題。這個時間點就在蘇督學及教育局政風室主任到校施做問卷之時間左右發現這張診斷證明。我發現這張診斷證明就去告訴校長。我有在教育局人員到校施做問卷時，有影印一張給教育局政風室主任帶走。在之前我確實不知道李○○教師患有憂鬱症。」足徵學校校長暨相關行政人員確實對李師之相關病史未能掌握；且雖給予李師協助，惟僅偏重於班級秩序維護，卻忽視其在校所面對之各方莫名壓力與其心境狀況；又該校及教育行政機關輔導教師機制付之闕如，均有未當。

(五)綜上，溪崑國中相關主管暨行政人員未予正視，甚或不知曉李○○教師之相關病史，雖委以李師擔任導師之重任，卻忽視從旁協助之重要性；又

該校及教育行政機關輔導教師機制付之闕如，經核均有違失。

四、溪崑國中設有精進輔導會議一事，非屬正式組織，亦無法令依據，同時另類造成教師無形壓力，不符正當法律程序，顯有違失。

(一)按教育基本法第 8 條規定：「教育人員之工作、待遇及進修等權利義務，應以法律定之，教師之專業自主應予尊重。」對於不適任教師之處理，在實體法方面，有憲法第 15 條、教師法第 3 章聘任（第 11 條至第 15 條之 1）、性別平等教育法第 16 條等規範；另程序法方面，可依據行政程序法、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法、處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項等規定辦理；並依循：察覺期→輔導期→評議期→審議期等程序執行，始符正當法律程序與處理流程之踐行。

(二)經查，「有關本校『精進輔導會議』乃提供協助輔導教師之平台，依教師所需協助之事項，請領域教師、級導師或專任教師代表參與，與行政主管共同和教師討論，協助教師解決問題。」此為新北市政府教育局 100 年 9 月 29 日北教中字第 1001330347 號函所明甚。復經本院 100 年 10 月 7 日前往溪崑國中履勘後，該校書面說明陳以：「該校精進輔導會議：本校對於教師所為之輔導作為均以關懷協助教師作為出發點，所謂精進輔導會議並非正式會議，對參與會議之教師均以口頭通知或便條方式通知，故並無開會通知單或會議紀錄之檔案留存。」足證該精進輔導會議並無法令依據，尚非正式組織，亦未於會後製作相關紀錄。

(三)次查，本院約詢 B 教師陳以：「我聽說有精進會議，是在處理學校所認定的不適任老師，算是給這些被認定為不適任的老師一段輔導期，我不知是不是校長曾慧媚。聽說被叫進參與精進會議的老師，先由級導約談，再由行政主任約談，然後行政主任或行政人員會在教室後面看該位老師上課情形。」另約詢 D 教師則稱：「我們學校有一個『精進』會議，詳細名稱我不知道，若是到了這個階段就算比較嚴重的，這是就老師而言，不至於到不適任；舉例而言，若班上導師管理很差，秩序很差，家長反應很強烈，才會走到精進，會請資深老師到場分享管理的心得，請管理能力較差的老師在旁，並請這位老師到場說明困難，資深老師會給予一些建議。」「我認為精進會議是在協助教師，我認為若教師走到精進會議，應該是要為正式編制，應該要有正式公文才能從事。我知道的是在曾校長到校前，本校就有精進會議機制了，就我所知，李老師從未被送到精進會議中去。至於何人推動的，理論上政策應該是教育局推動，然後落實係以分工方式，若為導師就屬學務處，若為專任教師或教學內容部分問題，則屬教務處。」「若我當下聽到精進會議，我當然會覺得有壓力。就我對李老師的認知，我當然覺得這樣的言語會對李老師造成一定的壓力。」「這樣做為當然會導致老師有所壓力。」本院復約詢曾參與精進會議之該校 E 教師證稱：「我先接到開會通知乙份，我就依時間出席。我在會議中，在學務主任陳○○、教務主任蘇○○等人前說明整起事情的緣由及我處理本事件之方式。」；可證該會議之進行，並非體制內之正當組織，

同時遭致該校教師質疑該會議之功能及目的，亦非單純屬該校所指陳「依教師所需協助之事項，……協助教師解決問題。」並已另類造成教師無形之壓力，當有未洽。

- (四)本院約詢校長曾慧媚陳以：「我在輔導工作上做了滿久的，因此我認為教師也需要輔導，一個校長不只要關心學生、教師，也要給予教師協助，若是主任去告知教師要有所改善，這位教師不一定會改變，所以我並不是一開始去溪崑國中就做這個輔導會議，我也是跟其他主任商討過，都是以班級經營為主軸，以教師需要協助事項是甚麼，這是我到校後的第三年才開始運作，我認為透過同儕及主任來給予協助，教師將問題提出來，以會診方式提出來，讓資深教師及主任給予協助或是級導或其好朋友，做了一年多，最近已經有二年多未啟動這個機制了，受有幫助的教師大概有三位。目前溪崑國中教師大概都很穩定。我認為這是一個很有幫助、能夠協助教師的會議機制，所以我就沒有去報備或給教育局知道。我再加強一下，為什麼會沒有會議紀錄，是因為想讓需要協助之教師能夠暢所欲言。但是因為精進輔導會議若遭詬病的話，我想我會去思考將來如何輔導教師的另一種做法，不過精進會議遭醜化，我是很難過，我覺得我自許是學校的爸爸、媽媽，只是一個措施而已，把我說得如同白色恐怖，我真的覺得很難過。」「我就是把精進輔導會議定位為協助教師之用途，所以才沒有那麼正式的進行。但是若是教師反應的都是不舒服的感覺，我會去思考去換個方式去關心他們，精進是精進教學，輔導是強化教師的輔導知能。尤其是這個會

議已經有兩年未運作了，所以我回去會去思考換一個方式去關心教師，我回去後會告知各年級級導。」另約詢謝介源前主任時亦陳以：「精進輔導小組會議無法令依據、非正式編組。我將其定位為一個支持協助系統。起心動念很重要，我們將精進輔導小組會議是為協助系統。」「從法制上之推演上，我認為精進會議應該給予一個法令定位才對。」坦認該會議組織非屬正式，亦無法令依據，惟以該會議是協助該校教師不進入不適任教師之重要機制置辯，容有未洽。

(五)綜上，溪崑國中設有精進輔導會議一事，非屬正式組織、亦無法令依據，同時另類造成教師無形壓力，不符正當法律程序，顯有違失。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一至四，函本案陳訴人。
- 二、調查意見二至四，函請新北市政府檢討改善見復。
- 三、檢附派查函及相關附件，送請教育及文化委員會會議處理。

調查委員：洪 德 旋