

調查報告

壹、案由：據悉，臺東某矯正機關一級主管疑涉嫌性騷擾多位女性下屬職員，雖經受害女職員向服務機關反映，惟該機關人員僅對涉案主管為口頭告誡，嗣經受害家屬寄發存證信函，該機關始展開調查，並認定性騷擾事件成立，事後該涉案主管並立即申請退休。究本案該矯正機關處理性騷擾申訴事件，有無依性騷擾防治法等相關法令規定進行調查、處理？有無追究涉案主管之行政責任？是否獲得應得合法之保護救濟及適當之關懷？該機關有無落實性騷擾之防治工作？均有調查釐清之必要案。

貳、調查意見

法務部矯正署臺東戒治所(下稱臺東戒治所)發生一級主管涉嫌性騷擾多位女性下屬職員，雖經該矯正機關調查認定性騷擾事件成立，嗣並經法務部將該一級主管移送公務員懲戒委員會判決降壹級改敘。惟本案矯正機關處理性騷擾申訴事件，究有無依性騷擾防治法等相關法令規定進行調查、處理？有無追究相關主管之行政責任？是否獲得應得合法之保護救濟及適當之關懷？該機關有無落實性騷擾之防治工作？均有調查釐清之必要。

案經本院函請法務部、勞動部、臺東縣政府等機關說明並提供相關卷證資料。另分別詢問本案當事人及證人、勞動部司長謝倩蓓、法務部人事處處長楊翠華、法務部矯正署副署長郭鴻文、臺東縣政府社會處長曹劍秋、臺東戒治所前所長黃銘強等相關機關主管及承辦人員。茲調查竣事，臚列調查意見如次：

一、臺東戒治所性騷擾申訴處理調查小組召集人王國修祕書處理被害人106年1月12日申訴性騷擾案件，雖已依勞動部訂頒之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第13條及法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第16點規定，告誡行為人，並持續追蹤其告誡效果，以免被害人遭受任何報復或其他不利之待遇。惟王國修祕書未依據性別工作平等法第13條第2項規定，報告所長採取立即有效之糾正及補救措施，遭該所以處事有欠妥當，核處申誠處分在案。法務部允宜參酌性別工作平等法第13條第2項等相關法令規定意旨，審慎研議檢討該處理要點有關性騷擾申訴規定，以符法制，並保障當事人權益：

(一)按性騷擾防治法第1條第2項規定：「有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第12條¹、第24條²及第25條³外，不適用本法之規定。」性別工作平等法第12條：「(第1項)本法所稱性騷擾，謂下列2款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有

¹、性騷擾防治法第12條：「廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。」

²、性騷擾防治法第24條：「違反第12條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰，並得沒入第12條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。」

³、性騷擾防治法第25條：「意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處2年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰金。」

性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。(第2項)前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」

- (二)有關工作場所性騷擾案件被害人之申訴程序及成立要件，勞動部依據性別工作平等法第13條第3項於104年5月14日修正頒布之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第6條規定：「(第1項)性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。(第2項)前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。三、申訴之事實及內容。」法務部於105年7月29日修正頒布之法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第6點第1項規定：「本部及所屬各機關為受理性騷擾申訴及調查案件，設性騷擾申訴處理調查小組(以下簡稱申調小組)。」同要點第7點規定：「(第1項)性騷擾事件之申訴，被害人或其法定代理人、委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得向申請小組提出申訴。(第2項)前項申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞提出者，申調小組應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，也其簽名或蓋章。(第3項)申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名蓋章：(一)申訴人或其法定代理人、委任代理人之

姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期；委任代理人並應檢附委任書。

(二) 申訴事實發生日期、內容、可取得之相關事證或人證。(第4項) 申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，申調小組應通知申訴人於14日內補正。(第5項) 略。(第6項) 略。」同要點第10點第1項第1款規定：「申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：(一) 申訴不符第7點程序規定而無法通知補正，或經過通知補正逾期不補正。(二) 以下略。」

(三) 本案被害人A女任職臺東戒治所期間，於106年1月12日向該所祕書王國修以言詞申訴，在該所辦公室內遭其主管蔡福祿毛手毛腳，對其有不正當的身體接觸。王國修經A女同意不向所長報告，而以口頭告誡蔡福祿。嗣A女於3月30日離職後，其配偶向臺東戒治所寄送存證信函指訴蔡福祿於105年10月至106年1月間，上班時間多次以行為及語言對A女為猥褻及性騷擾之行為，該所另有其他受害人等語，並於106年5月3日向本院提出陳訴書。臺東戒治所於106年4月5日收到存證信函當日即依據法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第8點規定，組成「專案調查小組」，展開調查。「專案調查小組」雖多次試圖詢問A女未果，惟據「專案調查小組」詢問蔡福祿、王國修及另一被害人B女結果，蔡福祿於同年4月13日承認在工作上曾碰觸A女肩膀，讓被害人感受到騷擾並已被王國修告誡在案。王國修亦於106年4月17日向「專案調查小組」表示，A女於106年1月12日提到蔡福祿有碰其肩膀的動作，沒有提到其他言語或行為騷擾。另就

A女之配偶指訴B女亦在該所內被蔡福祿性騷擾部分，該所「專案調查小組」於106年4月18日詢據B女表示，蔡福祿到其工作場所辦理業務時，曾伸手撫摸其臉，亦聽聞A女述說被蔡福祿性騷擾經過，惟其無申訴意願等語。蔡福祿亦在「專案調查小組」詢問時承認曾在工作上，無意間碰觸B女的臉。臺東戒治所於同年4月19日召開「性騷擾申訴處理調查委員會」即以B女及王國修等證述為證據，決議蔡福祿性騷擾A女案件成立並建議：調職現職、記小過2次。案經法務部於同年5月5日召開人事甄審暨考績會議決議：同意將蔡福祿調職現職，但不同意蔡福祿記小過2次，改為移送懲戒。嗣法務部於106年5月16日將蔡福祿移送公務員懲戒委員會審理。嗣因B女於同年5月23日正式提出申訴，臺東戒治所於同年5月31日召開「性騷擾申訴處理調查委員會」⁴決議蔡福祿性騷擾B女案件成立，並建議併前案處理。法務部於同年6月29日移送公務員懲戒委員會併案審理。

- (四)案經公務員懲戒委員會審理認定被害人A女之前後指訴一致，具可信性且無瑕疵可指；王國修前於106年4月17日向臺東戒治所性騷擾申訴處理調查委員會專案調查小組陳稱：「(106年1月12日)A女來報告時，有提到被付懲戒人有碰她肩膀，有肢體接觸，她來時，情緒是低落的。」蔡福祿亦承認在上班時間與A女之溝通方式有碰觸A女肩膀之行為，而其行為已造成A女主觀上不舒服感受、情緒低落，不當影響其工作表現，自屬違反A女之意願，而對女性同仁有肢體碰觸之性騷擾行為。另被害人B女

⁴、臺東戒治所依據法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第6點第1項規定設「性騷擾申訴處理調查委員會」，據法務部人事處說明，該委員會即係申調小組。

於106年4月18日及同年5月23日接受臺東戒治所性騷擾申訴處理調查委員會專案調查小組訪問時指稱：「我們有聊了一下，因為距離很近，他就有這樣（伸手撫摸臉），還說：『你怎麼那麼可愛』，跟他講的轉身過去不小心碰到我，是有出入的。這個動作在我的看法，畢竟我們還只是同事而已，我覺得不太恰當。」專案調查小組又問：「那你的感受如何？」則答：「害怕、不舒服。」蔡福祿雖主張係轉身時，不小心碰觸B女肢體。有關B女所述當時與被付懲戒人接觸之情形，除被付懲戒人主張係轉身時不小心碰觸B女外，其餘大致相符。是蔡福祿有肢體碰觸B女之行為，已造成B女主觀上害怕、不舒服感受，不當影響其工作，且屬違反B女之意願，屬於對女性同仁肢體碰觸之性騷擾行為，爰於同年8月2日判決蔡福祿降壹級改敘（106年度鑑字第014015號）。

- (五) 本案A女之配偶向本院陳訴，A女前於106年1月12日向臺東戒治所申訴，該所卻採息事寧人、不予通報態度等情。臺東戒治所性騷擾申訴處理調查小組召集人王國修祕書於106年4月17日向該所專案調查小組說明A女於106年1月12日向其報告蔡福祿對其有不當肢體接觸時並無正式提出申訴之意願：「A女報告完後，我說要跟黃銘強所長報告，但是她不肯。我說我把蔡福祿叫來當面告誡他說：『從現在開始不可以有類似的行為，因為你讓當事人感到不舒服。』她說：『好』……我要強調的是我很尊重當事人的決定，告誡蔡福祿也是經過A女的同意；且告誡後，蔡福祿也沒有再發生類似的行為，顯見告誡是有效的。她沒說要申訴。」又A女拒絕臺東戒治所專案調查小組之訪談，惟該所仍於同年5月8

日召開106年第5次考績委員會議認定王國修於處理性騷擾案件時，雖已口頭告誡加害人，但未依法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點相關規定啟動程序，召開委員會並作成紀錄，確有疏失，依據法務部及所屬各機關人員共同獎懲標準表第3條第1款：「懈怠職務或處事失當，情節輕微。」核予申誡1次，以為警惕。法務部函復本院表示，本案被害人向機關或申訴小組提出性騷擾之申訴，無論係以書面或言詞方式提出，均屬提起申訴意願之表達，機關知悉後即應依規定啟動性騷擾案件之調查程序。有關106年1月12日A女之申訴意願，A女於同年6月13日本院詢問時表示，我的想法很簡單，走了就算了，趕快離開，因為覺得壓力很大等語。顯見A女因為當時仍任職臺東戒治所，為免事態擴大，造成更大壓力，即認為只要有長官出面制止蔡福祿，不再有不當行為即可，尚無明確之申訴意願，爰未提出書面申訴。嗣王國修祕書於本院詢問時，亦堅稱A女當時並未正式提出申訴，亦不願跟所長報告，但同意其告誡蔡福祿之處置，並稱：「直到A女離開臺東戒治所（106年3月30日），不只一次詢問A女有無類似的行為發生，A女都說沒有。我有主動處理，也尊重當事人意願。」

(六)經查，前揭工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第6條第1項及法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第7點規定，性騷擾之被害人或其法定代理人、委任代理人得以書面或言詞申訴，以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；並規定申訴書或紀錄，應載明事項等，均明定申訴之成立要件應由申

訴人提出申訴書或簽名於書面紀錄。本案綜據前揭A女及王國修祕書之說明，A女雖於106年1月12日以言詞向該所性騷擾申訴處理調查小組召集人王國修祕書申訴，惟最後仍決定不提出或製作書面申訴紀錄，申訴成立之法定程序確未完備，依據法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第10點第1項第1款規定：「申訴不符第7點程序規定而無法通知補正，或經過知補正逾期不補正。」機關應不受理。又前揭專案調查小組依據A女之配偶之存證信函所述情節於106年4月18日詢據B女確認蔡福祿曾於其工作場所伸手撫摸其臉，惟其無申訴意願並稱：「如果還是一直發生的話，那我可能就會追究。」本院於106年6月22日詢據B女表示，一開始沒有申訴，後來聽到蔡福祿請該所管理員李致平以電話轉告，要她「不要再多說些什麼了」頓時生氣，才於同年5月23日正式提出申訴等語。因此，臺東戒治所專案調查小組於106年4月18日訪談B女後，係將B女視為A女申訴性騷擾案件之證人。該所性騷擾申訴處理調查委員會及法務部人事甄審暨考績會議審議蔡福祿性騷擾A女案件，亦係將B女當作證人，而非性騷擾案件被害人。迄同年5月23日B女正式提出申訴後，臺東戒治所才另立新案，啟動B女申訴性騷擾案件程序，並於同年5月31日召開「性騷擾申訴處理調查委員會」認定蔡福祿對B女之性騷擾行為成立，並決議建議併A女申訴性騷擾案件處理。嗣法務部於106年6月29日A女申訴性騷擾案件移送公務員懲戒委員會併案審理。因此，法務部及其所屬機關處理本案B女之申訴案件，確係俟B女有申訴意願並正式提出申訴書後，才依相關法令規定之程序立案啟動性騷擾案件調

查程序。是就A女106年1月12日以言詞向王國修祕書申訴性騷擾案件，王國修祕書說明，尊重當事人意願處理等情，尚難認有違前揭工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第6條第1項及法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第7點申訴處理程序規定。

- (七)惟查，臺東戒治所性騷擾申訴處理調查小組召集人王國修祕書處理A女106年1月12日申訴性騷擾案件，雖已依勞動部訂頒之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第13條及法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第16點規定：「雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。」之意旨，告誡行為人蔡福祿，並持續追蹤其告誡效果，詢問申訴人A女有無遭受任何報復或其他不利之待遇等情。惟性別工作平等法第13條第2項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」依據勞動部訂頒之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第4條亦規定：「性騷擾防治措施應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。」因此，機關（雇主）於知悉發生性騷擾案件時，無論被害人是否有申訴意願，應依具體個案情況，應採取之立即有效之糾正及補救措施，除上開王國修祕書所採之制止糾正行為人外，尚應包括採行實施防治性騷擾之教育訓練、頒

布禁止工作場所性騷擾之書面聲明，加強向員工宣導防治性騷擾之重要性，以降低性騷擾事件再次發生機率、立即檢視所屬辦公空間之安全，如加強照明設備、改善視線死角等多項補救措施。惟本院於106年8月25日詢據臺東戒治所黃銘強所長表示，其迄該所於106年4月5日收到A女之配偶寄來之存證信函始得知A女於任職該所時曾被蔡福祿性騷擾事。王國修祕書亦於本院詢問時表示，當時並未將處理A女106年1月12日申訴性騷擾案件經過報告所長等語，致該所未能於A女106年1月12日申訴後，即時採取上揭相關法令規定之其他適當有效之糾正及補救措施。是法務部及臺東戒治所函復本院表示，王國修祕書處理本件A女106年1月12日申訴案有欠妥當，尚屬實情。惟就性騷擾案被害人倘無正式申訴意願之後續處理程序及機關知悉後依法應採行之立即有效之糾正及補救措施等情，法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點尚乏規定，法務部宜審慎研議檢討增修相關規定，以符性別工作平等法第13條第2項等相關法令規定。

- (八)綜上，臺東戒治所性騷擾申訴處理調查小組召集人王國修祕書處理被害人106年1月12日申訴性騷擾案件，雖已依勞動部訂頒之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第13條及法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第16點規定，告誡行為人，並持續追蹤其告誡效果，以免被害人遭受任何報復或其他不利之待遇。惟王國修祕書未依據性別工作平等法第13條第2項規定，報告所長採取立即有效之糾正及補救措施，遭該所以處事有欠妥當，核處申誠處分在案。法務部

允宜參酌性別工作平等法第13條第2項等相關法令規定意旨，審慎研議檢討該處理要點有關性騷擾申訴規定，以符法制，並保障當事人權益。

二、臺東戒治所性騷擾申訴處理調查小組召集人王國修祕書前於106年1月12日處理A女申訴案，嗣於同年4月5日收受A女之配偶之存證信函後，依據法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第8點規定，召開性騷擾申訴處理調查委員會，指派該所輔導科臨床心理師林雅玲等4人成立「專案調查小組」，展開調查，雖未違該處理要點第12點迴避規定，惟仍有欠妥當；又林雅玲曾參與本件A女之性騷擾申訴案件甚深，被王國修祕書指派擔任本案「專案調查小組」成員或參與本案性騷擾申訴處理調查委員會之審議，雖亦未違該處理要點第12點迴避規定，仍易遭質疑該所處理性騷擾申訴案件之公正性。法務部允宜參酌我國訴訟法上有關審級救濟及相關迴避制度規範意旨，審慎研議檢討於處理要點增修相關迴避規定：

(一)有關參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議人員之迴避，法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第12點規定：「(第1項)參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。(二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。(四)於該事件，曾為證人、鑑定人(第2項)前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認真執行職務有偏頗之處者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申請小組申請迴避。」又

性別工作平等法及勞動部依該法訂定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則雖未規定有關參與性騷擾申訴案件之處理、調查、審議人員之迴避事由。惟性別平等教育法第30條第5項規定行政程序法有關迴避規定，於本法適用或準用之。行政程序法第32條：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」另性騷擾防治法第7條第3項規定訂定之性騷擾防治準則第15條有關迴避之規定，亦同此意旨。惟依據性別平等教育法第20條第1項訂定之校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第21條第1項則規定輔導人員應迴避該事件之調查：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。」

- (二)本案A女之配偶106年4月5日寄送臺東戒治所之存證信函亦指稱，前已告知該所有關A女被蔡福祿性騷擾事，已為體制內行政救濟程序未果，爰向本院陳訴，請求救濟等語，其內容雖未明指該所性騷擾申訴處理調查小組召集人王國修祕書於106年1月12日處理A女申訴案有欠妥當。然王國修祕書既曾處理A女106年1月12日之申訴案，得知該存證信函之內容，應即明瞭該段指訴內容顯係指摘其之前就A女申訴案，處置未當事。惟王國修祕書竟未於第一

時間，立即主動向所長黃銘強報告，自行迴避本件申訴案，仍於該所收受存證信函當日下午3時召開性騷擾申訴處理調查委員會，擔任主席，並依據法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第8點第1項規定，指派委員4人成立「專案調查小組」，展開調查。

(三)有關王國修祕書未於收到存證信函之第一時間即自行迴避，仍主持相關會議之疑點，王國修祕書於106年8月21日接受本院約詢時說明：「我對相關規定並沒有很清楚，為了公平、公正調查，我有打報告，申請迴避。」本院詢據黃銘強所長亦表示，一開始也沒想到王國修祕書應迴避之問題，後來認為本案仍由王國修祕書擔任召集人尚非妥適，爰於當日下午即指示，本案由該所輔導科長陳柏樸擔任召集人等語。另本院於106年8月7日詢據臺東戒治所輔導科科長陳柏樸表示，臺東戒治所於106年4月5日收到A女之配偶之存證信函當日下午，王國修祕書召開性騷擾申訴處理調查委員會，指派委員4人成立「專案調查小組」後，就迴避本案，所長指派其擔任召集人等語。是王國修祕書於106年4月5日下午召開會議成立「專案調查小組」後，始行迴避本案，應屬事實。

(四)經查，前揭法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第12點第1項應自行迴避事由規定：「(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。(二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。」並無本件因存證信

函或申訴書中提及被害人A女曾向王國修祕書申訴遭性騷擾事或王國修祕書曾處理過其第1次申訴案件，為使本案之調查審議能夠公正客觀進行，王國修祕書即應自行迴避之規定。又本案亦無該處理要點第12點第2項規定當事人認為前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，而由當事人向機關提出申請王國修祕書迴避之情形。因此，本案尚難認定王國修祕書有違該處理要點第12點應迴避規定。惟王國修祕書既曾處理A女106年1月12日之申訴案，縱難遽謂再處理本件第2次申訴即有執行職務有偏頗之虞，然仍有可能遭質疑機關處理性騷擾案件相關程序之公正性，法務部宜參酌我國訴訟法上有關審級救濟及迴避制度之精神，審慎研議於其處理要點增修相關迴避規定。

- (五)末查，臺東戒治所於106年4月5日收受A女之配偶之存證信函，申訴A女前於該所任職遭性騷擾等情案件，王國修祕書召開性騷擾申訴處理調查委員會，指派該所輔導科臨床心理師林雅玲等4人成立「專案調查小組」，展開調查。本院於106年6月13日詢據A女表示，之前曾找林雅玲談論遭性騷擾事並請她陪同去立委服務處找律師諮詢，律師說本案須有人證，惟請林雅玲當證人遭拒等語。本院於106年8月7日詢據林雅玲表示，去年陸續聽聞A女私下跟同事說，主任靠太近，不舒服等語，基於同事間情誼，曾稍稍關心此事。又A女於106年1月12日向王國修祕書報告後，曾受A女之邀，跟A女一起去立委服務處找律師諮詢。106年4月5日被王國修祕書指派擔任本案「專案調查小組」成員時，當下曾向王國修祕書提醒A女曾找她當證人，惟王國修祕書

表示，因未成為證人，加上女性角色，故是合宜等語。綜據A女及林雅玲之證述，林雅玲雖未同意擔任A女申訴案件之證人，未符前揭法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第12點第1項應自行迴避事由規定，惟其於106年4月5日臺東戒治所收受A女之配偶之存證信函之前，既曾參與本件A女之申訴案件甚深，依據前揭性別平等教育法第20條第1項訂定之校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第21條第1項則規定輔導人員應迴避該事件之調查之意旨，是否適合擔任本案「專案調查小組」成員或參與本案性騷擾申訴處理調查委員會之審議，誠有審慎研議之必要。

(六)綜上，臺東戒治所性騷擾申訴處理調查小組召集人王國修祕書前於106年1月12日處理A女申訴案，嗣於同年4月5日收受A女之配偶之存證信函後，依據法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第8點規定，召開性騷擾申訴處理調查委員會，指派該所輔導科臨床心理師林雅玲等4人成立「專案調查小組」，展開調查，雖未違該處理要點第12點迴避規定，惟仍有欠妥當；又林雅玲曾參與本件A女之性騷擾申訴案件甚深，被王國修祕書指派擔任本案「專案調查小組」成員或參與本案性騷擾申訴處理調查委員會之審議，雖亦未違該處理要點第12點迴避規定，仍易遭質疑該所處理性騷擾申訴案件之公正性。法務部允宜參酌我國訴訟法上有關審級救濟及相關迴避制度規範意旨，審慎研議檢討於其處理要點增修相關迴避規定。

三、臺東戒治所處理委外人員B女申訴遭性騷擾案件，未依據行政院運用勞動派遣應行注意事項第4點及法務部訂頒之「法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查

及懲處處理要點」第8點等相關法令規定，與派遣事業單位成立專案小組共同調查，僅通知廠商代表列席106年5月31日「性騷擾申訴處理調查委員會」會議，顯未能保障勞動派遣權益，核有違失。法務部於審查該所陳報該案件時，亦未查知並糾正，令其補正程序，亦有違失。又臺東戒治所相關主管人員對於性別工作平等法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點等相關法令規定缺乏認知與熟悉度，顯見性騷擾防治相關教育及宣導並未落實，法務部允宜檢討改進：

- (一)按性別工作平等法第3條規定要派單位使用派遣勞工時，視為雇主：「雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第8條、第9條、第12條、第13條、第18條、第19條及第36條規定之雇主。」依同法第13條第1項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」第2項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」又行政院為規範該院及所屬各機關（構）、公立學校及國營事業（以下簡稱各機關）在勞動派遣相關規定完成立法前之過渡時期，依政府採購法規定辦理勞務採購時，合理運用勞動派遣，並保障派遣勞工之權益，前於103年6月4日特訂頒行政院運用勞動派遣應行注意事項。其第4點規定要派機關應與派遣事業單位共同調查派遣勞工被機關所屬人員性騷擾案件：「各機關運用勞動派遣應依下列規定辦

- 理，以保障派遣勞工權益：……（八）為保障派遣勞工就派遣事業單位違法（規）事項提出申訴（含性騷擾）之權益，各機關應辦理下列事項：1. 應明訂申訴之受理單位、申訴方式及流程，並將相關資訊公告於機關網站及工作場所顯著之處。……（九）派遣勞工如遭受機關所屬人員性騷擾時，各機關應受理申訴並與派遣事業單位共同調查，如調查屬實，應對所屬人員懲處，並將結果告知派遣事業單位及當事人。當事人申訴受理單位、申訴方式及流程同前款第1目規定。」法務部訂頒之法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第8點第1項第1款規定：「申調小組受理申訴案件後之處理程序如下：（一）受理申訴案件，召集人應於7日內指派3人以上之委員組成專案小組進行調查。當事人如為派遣勞工，應與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。……」
- （二）本案依據A女之配偶106年4月5日寄送臺東戒治所之存證信函所指，有關該所委外人員B女任職該所期間亦被蔡福祿性騷擾事，該所成立「專案調查小組」於同年4月18日詢據B女表示，蔡福祿到其工作場所辦理業務時，曾伸手撫摸其臉，惟其無申訴意願等語。嗣法務部於106年5月16日將蔡福祿性騷擾A女案件移送公務員懲戒委員會審理後，於同年5月23日接受「專案調查小組」詢問時，始正式提出申訴。臺東戒治所旋於同年5月31日召開「性騷擾申訴處理調查委員會」決議蔡福祿性騷擾B女案件成立，並建議併前案處理。嗣法務部於同年6月29日將蔡福祿對B女之性騷擾案件移送公務員懲戒委員會併案審理。
- （三）經查，臺東戒治所僅通知廠商代表列席106年5月31

日「性騷擾申訴處理調查委員會」會議，未依前揭勞動派遣權益指導原則第4點、行政院運用勞動派遣應行注意事項第4點及法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第8點等相關法令規定，與派遣事業單位共同調查，而僅通知派遣單位派員出席會議。本院於106年8月7日詢問擔任該所同年5月31日「性騷擾申訴處理調查委員會」主席之輔導科科長陳柏樸說明：「當時不熟悉法令，茲因同一位加害人，2位被害人，當下乃併案調查處理。嗣因臺東縣政府社會處（勞工行政科）告知，不同被害人部分，應立新案處理，乃於106年5月23日B女正式申訴時，即馬上立案。」對於該所應與派遣事業單位共同調查申訴案部分，陳柏樸說明，後來有請派遣公司出席106年5月31日之性騷擾申訴處理調查委員會，B女沒跟該公司反映過被性騷擾等語。本院於106年8月25日詢據臺東戒治所所長黃銘強表示，不清楚派遣勞工遭受要派機關所屬人員性騷擾時，要派機關應與派遣事業單位共同調查等相關法令規定。法務部於本院106年9月6日詢問時另提出書面說明，就B女提出性騷擾申訴案件，該部曾提醒臺東戒治所，應依上開共同調查之規定辦理：「該案雖未與派遣單位共同組成專案小組調查，惟該所於知悉案件時即依相關要點啟動調查，並將調查結果書面通知廠商及當事人，已採取立即有效之糾正補救措施。……該所於申調處理過程中，因祕書（兼主席）、人事主管（當事人）均迴避，在處理派遣人員性騷擾事件時，申調小組委員因未能熟悉相關法令規定，未會知派遣單位共同進行調查，僅於開會審議時通知列席。」前揭勞動派遣權益指導原則第4點及行政院運用勞動派遣應行注意

事項第4點並未規定共同調查之方式，勞動部勞動條件及就業平等司司長謝倩蓓於本院106年9月6日詢問時亦說明，無論列席與出席都是共同瞭解、調查，並無規範是何種方式等語。

- (四) 惟查，依據法務部訂頒之法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第8點第1項第1款規定，性騷擾申訴處理調查小組受理申訴案件，召集人應於7日內指派3人以上之委員組成專案小組進行調查，當事人如為派遣勞工，應與派遣事業單位共同調查等文義觀之，該部機關調查性騷擾申訴案件即應組成專案小組進行調查。因此，負責調查性騷擾申訴案件者係專案小組。解釋法務部之要派機關應與派遣單位共同調查之規定，亦應同此意旨，雙方共同組成專案小組進行調查，始符該要點第8點第1項第1款規定意旨。是本案臺東戒治所處理蔡福祿性騷擾B女案件，未依相關法令規定與派遣單位共同進行調查，僅通知廠商代表列席106年5月31日「性騷擾申訴處理調查委員會」會議，核有違失。
- (五) 末查，臺東戒治所相關主管人員針對「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」等相關法令規定缺乏相關認知與熟悉度，到院約詢時表示事發前不熟悉，事發後較清楚等語，另雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私，惟被害人到院約詢時表示不清楚遭性騷擾後所涉相關權益。基此，該所似無性騷擾防治的觀念及知能，導致處事有欠妥當，損及受害人權益並影響矯正機關

聲譽，雖法務部矯正署依規定積極辦理性騷擾防治的宣導及相關教育訓練殊值讚許，惟所屬單位臺東戒治所未能對其人員落實性騷擾防治的宣導及教育訓練，仍有疏失，應檢討改進。

(六)綜上，臺東戒治所處理委外人員B女申訴遭性騷擾案件，未依據行政院運用勞動派遣應行注意事項第4點及法務部訂頒之「法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」第8點等相關法令規定，與派遣事業單位成立專案小組共同調查，僅通知廠商代表列席106年5月31日「性騷擾申訴處理調查委員會」會議，顯未能保障勞動派遣權益，核有違失。法務部於審查該所陳報該案件時，亦未查知並糾正，令其補正程序，亦有違失。又臺東戒治所相關主管人員對於「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」等相關法令規定缺乏相關認知與熟悉度，顯見性騷擾防治相關教育宣導並未落實，法務部允宜檢討改進。

四、臺東戒治所為處理性騷擾案件，依據法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第6點規定成立性騷擾申訴處理調查委員會，委員13名中，僅1名為社會公正人士或專家學者，其餘12名均係該所職員擔任；又該所為調查性騷擾申訴案件而依據該處理要點第8點規定成立之專案小組，成員4名中僅有1名女性委員，雖均符合處理要點之規定，惟恐易遭質疑相關委員會及專案小組調查審議性騷擾申訴案件之客觀性及公正性。法務部允宜審慎研議相關委員會及專案小組委員之組成及性別比例等問題，以昭公信：

(一)有關性騷擾申訴處理委員會之委員性別之比例，考

量各事業單位規模、行業性質及員工性別組成各異，性別工作平等法第13條第3項授權訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第7條第2項並未明文規定委員性別之比例，僅規定應注意委員性別之相當比例：「雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。」勞動部謝司長於106年9月6日本院詢問時亦表示：「有關委員性別之相當比例，該準則並無明定，法務部與所屬各機關可依所定之法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點規定辦理。」

- (二)法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第6點第1項則明文規定女性委員不得少於二分之一：「本部及所屬各機關為受理性騷擾申訴及調查案件，設性騷擾申訴處理調查小組(以下簡稱申調小組)。申調小組置委員5人至13人；其中1人為召集人，由機關首長指定副首長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由機關首長就本機關職員、社會公正人士或專家學者聘(派)兼任之，其中女性委員不得少於二分之一。」惟就該處理要點第8點第1項規定申調小組受理申訴案件，召集人應指派3人以上之委員組成專案小組進行調查。負責調查之專案小組成員是否應具一定之性別比例或相關專業知能及專業人員所占之比例等，該處理要點亦未明文規定。
- (三)本案臺東戒治所於106年4月5日收到被害人A女之配偶之存證信函後，依法務部上開處理要點第8點第1項規定，召開「性騷擾申訴處理調查委員會」，並由召集人王國修祕書指派4位委員組成專案小組，

進行調查。該專案小組成員僅該所輔導科心理師林雅玲1人為女性委員，雖難遽以論斷該小組之調查之公正性。然而，倘再自該所「性騷擾申訴處理調查委員會」委員13名，僅1名係外聘之社會公正人士或專家學者，其餘12名為該所主管及職員等情以觀，該專案小組及委員會調查審議性騷擾申訴案件，恐難免外界質疑其客觀性及公正性。

(四)綜上，臺東戒治所為處理性騷擾案件，依據法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點第6點規定成立性騷擾申訴處理調查委員會，委員13名中，僅1名為社會公正人士或專家學者，其餘12名均係該所職員擔任；又該所為調查性騷擾申訴案件而依據該處理要點第8點規定成立之專案小組，成員4名中僅有1名女性委員，雖均符合處理要點之規定，惟恐易遭質疑相關委員會及專案小組調查審議性騷擾申訴案件之客觀性及公正性。法務部允宜審慎研議委員之組成應考量社會公正人士或專家學者之比例及該委員會負責調查之「專案小組」之委員之性別比例等問題，以昭公信。

五、臺東戒治所於案發後，為防範性騷擾案件再度發生，即依據性別工作平等法第13條第2項規定採取各項糾正及補救措施。惟該所於辦公室內或辦公室門口裝置監視器，恐已侵害該所職員工受憲法保障於辦公場所免於隨時受他人持續注視、監看、監聽或公開揭露之隱私權。法務部為個人資料保護法之法律解釋主管機關，熟稔隱私權之保障規範，允宜參照司法院釋字第603號及第689號等號解釋隱私權受憲法保障之意旨，審慎研議檢討在公務機關辦公室裝置監視器，以防治性騷擾案之發生等相關補救措施，是否符合比例原則而未過當，並符憲法保障人權之規範意旨：

(一)按性別工作平等法第13條：「(第1項)雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。(第2項)雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(第3項)第1項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」勞動部訂頒之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第3條規定：「雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。」同準則第4條規定：「性騷擾防治措施應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。」同準則第13條：「雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。」又法務部依據該準則第2條規定訂頒之法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點，就有關性騷擾防治措施、性騷擾案件申訴管道、受理單位及組成人員、調查程序、懲處及救濟程序等事項予以明文規範。該處理要點第2點規定：「(第1項)本要點適用於本部及所屬各機關員工、派遣勞工、求職者、實習生相互間或本部及所屬各機關員工與非員工間所發生之性騷擾事件。(第2項)本要點對於在本部及所屬各機關接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。」同要點第4點規定：「本部及所屬各機關應採行適當

措施，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，保護第2點各類之人員不受性騷擾之威脅，並設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等申訴及建育管道。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即時採取有效之糾正及補救措施。」

- (二)本案臺東戒治所於106年4月5日收到A之配偶之存證信函後，專案調查小組依據存證信函檢舉之內容，於同年4月18日詢問被害人B女。B女對於當時在辦公室被觸摸臉頰之感受，答稱：「害怕、不舒服。因為當時狀況是只有我一個人人在3樓的檔案室，沒有任何監視器及緊急的按鈕，所以我是蠻害怕的。」嗣該所於同年4月19日召開性騷擾申訴處理調查委員會，除決議通過蔡福祿性騷擾行為成立，並通過臨時動議：「於所內單獨辦公之場所加裝警鈴，另檔案室地處偏僻，加裝錄影設備輔助。加強該所性騷擾防治宣導，如教育訓練、海報或影片播放。」並依據性別工作平等法第13條第2項等有關雇主知悉後應採取立即有效之糾正及補救措施規定，於該所辦公場所加裝監視錄影設備。本院於106年8月7日詢問該所輔導科長、性騷擾申訴處理調查委員會召集人陳柏樸表示：「一開始就A女申訴部分，即有處理(辦公室入口加裝攝影監視器)，加強宣導(找專家學者來上課)，另發給職員警報器。」本院分別於同年8月25日及9月6日詢據該所所長黃銘強及總務科長江明徽表示，檔案室位置偏遠，爰加裝監視器等語。另法務部於本院106年9月6日詢問提出書面說明，就臺東戒治所採取之性騷擾防制措施表示：「該所於所內單獨辦公室場所加裝警鈴及監視錄影設備，保護職員人身安全，扼止加害者不良之僥倖心態。」法務部及臺東戒治所對於辦公場所加裝監視

錄影設備是否已侵害該所職員之隱私權問題，均無違法意識。

- (三)查隱私權之保障乃係現代法治國家所重視之基本人權，並受憲法保障。93年12月15日司法院釋字第585號解釋理由書明白指出：「隱私權雖非憲法明文列舉之權利，惟基於人性尊嚴與個人主體性之維護及人格發展之完整，並為保障個人生活秘密空間免於他人侵擾及個人資訊之自主控制，隱私權乃為不可或缺之基本權利，而受憲法第22條所保障（本院釋字第509號、第535號解釋參照）。」94年9月28日司法院釋字第603號解釋戶籍法第8條第2項規定強制人民請領身分證應按捺指紋留存係侵害人民受憲法保障之隱私權：「維護人性尊嚴與尊重人格自由發展，乃自由民主憲政秩序之核心價值。隱私權雖非憲法明文列舉之權利，惟基於人性尊嚴與個人主體性之維護及人格發展之完整，並為保障個人生活秘密領域免於他人侵擾及個人資料之自主控制，隱私權乃為不可或缺之基本權利，而受憲法第22條所保障（本院釋字第585號解釋參照）。」
- (四)再查個人於公共領域應免於隨時受他人持續注視、監看、監聽或公開揭露之隱私權，亦同受憲法保障。100年7月29日司法院釋字第689號解釋：「系爭規定⁵所保護者，為人民免於身心傷害之身體權、行動自由、生活私密領域不受侵擾之自由、個人資料之自主權。其中生活私密領域不受侵擾之自由及個人資料之自主權，屬憲法所保障之權利，迭經本院解釋在案（本院釋字第585號、第603號解釋參照）；免於身心傷害之身體權亦與上開闡釋之一般行為

⁵、系爭規定係指社會秩序維護法第89條第2款規定，無正當理由，跟追他人，經勸阻不聽者，處新臺幣三千元以下罰鍰或申誡。

自由相同，雖非憲法明文列舉之自由權利，惟基於人性尊嚴理念，維護個人主體性及人格自由發展，亦屬憲法第22條所保障之基本權利。對個人前述自由權利之保護，並不因其身處委員會公共場域，而失其必要性。在公共場域中，人人皆有受憲法保障之行動自由。惟在參與社會生活時，個人之行動自由，難免受他人行動自由之干擾，於合理範圍內，須相互容忍，乃屬當然。如行使行動自由，逾越合理範圍侵擾他人行動自由時，自得依法予以限制。在身體權或行動自由受到侵害之情形，該侵害行為固應受限制，即他人之私密領域及個人資料自主，在公共場域亦有可能受到干擾，而超出可容忍之範圍，該干擾行為亦有加以限制之必要。蓋個人之私人生活及社會活動，隨時受他人持續注視、監看、監聽或公開揭露，其言行舉止及人際互動即難自由從事，致影響其人格之自由發展。尤以現今資訊科技高度發展及相關設備之方便取得，個人之私人活動受注視、監看、監聽或公開揭露等侵擾之可能大為增加，個人之私人活動及隱私受保護之需要，亦隨之提升。是個人縱於公共場域中，亦應享有依社會通念得不受他人持續注視、監看、監聽、接近等侵擾之私人活動領域及個人資料自主，而受法律所保護。惟在公共場域中個人所得主張不受此等侵擾之自由，以得合理期待於他人者為限，亦即不僅其不受侵擾之期待已表現於外，且該期待須依社會通念認為合理者。」因此，依據司法院釋字第689號解釋隱私權意旨，職員工在辦公室等場所，亦應享有依社會通念得不受他人持續注視、監看、監聽、接近等侵擾之私人活動領域。

(五)綜上，臺東戒治所為防範性騷擾案件再度發生，案

發後即依據性別工作平等法第13條第2項規定採取各項糾正及補救措施。惟該所於辦公室內或辦公室門口裝置監視器，恐已侵害該所職員工受憲法保障於辦公場所免於隨時受他人持續注視、監看、監聽或公開揭露之隱私權。法務部為個人資料保護法之法律解釋主管機關，熟稔隱私權之保障規範，允宜參照司法院釋字第603號及第689號等號解釋隱私權受憲法保障之意旨，審慎研議檢討在公務機關辦公室裝置監視器，以防治性騷擾案之發生等相關補救措施，是否符合比例原則而未過當，並符憲法保障人權之規範意旨。

六、**臺東戒治所辦理勞務採購**，在招標文件上，試算錯誤，以實領薪資計算勞工退休金，致其檔案室派遣勞工勞保低報，未確實提撥勞工退休金，損害派遣勞工權益。又政府機關檔案室保管諸多公務機密文書及應保密之個人資料，使用派遣勞工處理該等文件檔案是否合宜，核有審慎研議檢討之必要。法務部亟應對加強督導各單位改善勞務採購業務，並強化法治教育訓練，以達成派遣單位、勞工及政府三贏之目標：

(一)按勞工退休金條例第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。」勞工退休金條例施行細則第15條第1項規定：「依本條例第14條第1項及第3項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。」勞工保險條例第14條第1項前段規定：「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。」復依行政院103年6月4日訂頒行政院運用勞動派遣應行注意事項第4點：「各機關運用勞動派遣應依下

列規定辦理，以保障派遣勞工權益：（一）確實依政府採購法、勞動派遣權益指導原則、勞務採購契約範本及其相關規定辦理勞務採購事宜，並遵守相關勞動法令規定之事項。（二）依招標業務及規模慎選招標及決標方式，並於招標文件明定派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班（費）、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍，僅就管理費用報……。」

（二）臺東戒治所對派遣勞工疑有短報勞工退休金情形，其薪資為23,700元，投保薪資級距為24,000元，應提繳勞退休準備金為 $24,000 \times 6\% = 1,440$ 元/月，實際提繳金額為 $23,700 \times 6\% = 1,422$ 元/月。該所派遣勞工指稱：「勞保權益受損，勞保局級距應該24,000元，但對方低保（僅報22,800元），發現其權益受損（勞保與健保受影響），故成為主要離職原因；我不清楚，我也很納悶，同樣職位，同樣薪水，分不同級距，確實有點怪。」「總務科勞務採購勞健保有短報問題，我的部分多扣錢加延長2個月勞健保短報的部分；臨時1、2天累積下來，亦是一筆錢。驗收主管竟有辦法蓋章；另我姐因為我檢舉關係，才同時補償。」

（三）臺東戒治所函復本院表示，派遣勞工退休金計算錯誤應是該所承辦人員誤將計算基準設定為實領薪資等語。嗣臺東戒治所負責派遣勞工之勞務採購招標案之總務科科長江明徽於106年9月6日接受本院詢問，就派遣勞工之勞保勞退低報等情說明略以：臺東戒治所目前僅檔案室及水電使用2位派遣勞工，水電派遣勞工有關勞健保投保部分尚無錯誤。至於檔案室派遣勞工高薪低報問題，在招標前招標

文件上試算即錯誤，即以實領薪資來計算勞工退休金，當時文件上這些項目即定額，不讓廠商報價等語。總務科管理員李致平則向本院說明，派遣公司投保方式，以22,800乘6%計算之，短報部分是我的疏失，我在檢核廠商資料時，當時未要求提供公司投保清冊。案發後，我們有請派遣公司補償前後任之派遣勞工等語。

(四)綜上，雇主依勞工退休金條例及其施行細則等相關法令規定，負有提繳勞工退休金之義務。臺東戒治所辦理勞務採購招標文件試算錯誤，以實領薪資計算勞工退休金，致其檔案室之派遣勞工未確實提撥勞工退休金，損害派遣勞工權益。又政府機關檔案室保管諸多公務機密文書及依法應保密之個人資料，以派遣勞工處理該等檔案是否合宜，核有審慎研議檢討之必要。法務部亟應對加強督導各單位改善勞務採購業務，並強化法治教育訓練，以達成派遣單位、勞工及政府三贏之目標。

參、處理辦法：

- 一、調查意見，函請法務部檢討改進見復。
- 二、調查意見一至五，函復陳訴人。
- 三、調查報告，送請本院人權保障委員會參考。
- 四、調查意見公告並上網公布。

調查委員：仇桂美、王美玉