

調 查 報 告

壹、案由：據訴，臺北市立內湖高級工業職業學校調查該校黃姓教師涉及多起性騷擾案件，涉錯將修正前之調查報告陳報臺北市政府教育局，致該局認定性騷擾情節非屬重大，將黃師解聘案駁回，及該局未積極查處該師不當行為及追究學校疏失責任，均涉有違失等情案。

貳、調查意見：

一、內湖高工於105年3月3日接獲檢舉導師黃立暉疑似性騷擾多名學生事件，性別平等教育委員會(下稱性平會)之調查小組提出調查報告認為，黃師有於慶生活動對學生下體砸刮鬍泡、上課說「教室怎麼有陰道的味道(有應到的未到)」黃色笑話、在全班同學面前質問C生是否有發生性行為、對E生曾有手滑屁股之不當肢體接觸、曾用膝蓋碰觸丁生下半身隱私部位、在全班同學的手機LINE群組傳出台語「尻秋慶」(打手槍)發音訊息等6項性騷擾行為，卻認為未達「性騷擾行為情節重大足以改變身分」之程度。性平會於105年4月22日決議黃師成立6件性騷擾且情節重大，該校卻未依教師法第14條第1項第9款及第4項規定，於知悉起一個月內經教師評審委員會(下稱教評會)通過後予以停職並靜候調查，而核給黃師事假並予以支薪，直到106年10月16日解聘案成立後才向黃師追討請假284日共計新臺幣(下同)39萬6,517元之薪資，核有明確違失。

(一)性別平等教育法(下稱性教法)第2條第2、4、7款規定：「本法用詞定義如下：……二、學校：指公私立各級學校。……四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：(一)以明示或暗示

之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。(二)以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。……七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。」同法第21條第3項規定：「學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。」同法第30條第1項規定：「學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。」

(二)教師法第14條第1項第9款及第4項規定：「(第1項)教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……九、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大。……(第4項)教師涉有第一項第八款或第九款情形者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。」教育部102年10月31日臺教人(三)字第1020142773號函示102年7月10日修正公布之教師法第14條第4項相關執行疑義(針對教師涉性騷擾停聘部分之說明：基於維護學生受教權並保障教師工作權益，學校知悉(例如接獲申請調查或檢舉等)教師涉有性騷擾或性霸凌事件，教評會應審酌相關事證，倘認申請(檢舉)之內容初步判定已屬「情節重大」，涉案教師應

暫時離開教學現場以利調查程序之進行，此時學校應依教師法第14條第4項規定，經教評會審議通過後，核予涉案教師暫時停聘靜候調查之處置。

(三)內湖高工於105年3月3日接獲檢舉導師黃立暉疑似性騷擾多名學生事件：內湖高工於105年3月3日上午11時15分知悉校內發生導師黃立暉疑似性騷擾多名學生事件，於15時21分進行校安通報，事由為：1.本校黃師利用班會課進行慶生活動，要求學生穿著老師借來的他校女生制服，該班丁生穿著他校男生制服，並要求四位壽星將放在刮鬍泡內的雞蛋咬出，並懲罰動作最慢的2人將物品塞入嘴巴中，並以絲襪頭套套在動作最慢的那兩位壽星的頭上，並且將泡泡砸向學生的下體。2.在旁觀看的學生因不能忍受導師該行為，遂於105年3月3日上午向學校師長報告。同時得知，該老師平日會以「時間就像乳溝一樣擠一擠就有了」或是「教室怎麼有陰道的味道(隱喻：學生「應到未到」人數)向全班學生開玩笑。

(四)調查小組之105年4月12日調查報告認為黃師有於慶生活動對學生下體砸刮鬍泡、上課說「教室怎麼有陰道的味道(有應到的未到)」黃色笑話、在全班同學面前質問C生是否有發生性行為、對E生曾有手滑屁股之不當肢體接觸、曾用膝蓋碰觸丁生下半身隱私部位、在全班同學的手機LINE群組傳出台語「尻秋慶」(打手槍)發音訊息等6項性騷擾行為，但認為未達「性騷擾行為情節重大足以改變身分」之程度：

調查小組於105年4月12日完成調查，提出內湖高工性平會第1050303號案調查報告，調查報告內容為：

- 1、2月24日當日慶生活動過程中對學生下體砸刮鬍泡：黃師行為構成校園性騷擾之要件。
 - 2、上課中曾說過『是不是有應到的未到』的黃色笑話：黃師行為構成校園性騷擾之要件。
 - 3、在全班同學面前質問C生是否有發生性行為：黃師行為構成校園性騷擾之要件。
 - 4、對E生曾有手滑屁股之不當肢體接觸：黃師行為構成校園性騷擾之要件。
 - 5、曾用膝蓋碰觸丁生下半身隱私部位：黃師行為構成校園性騷擾之要件。
 - 6、在全班同學的手機LINE群組傳出「潘<https://goo.gl/lxfooi>」按發音訊息(用台語發音「尻秋慶」，就是打手槍的意思)：黃師行為構成校園性騷擾之要件。
 - 7、事實認定：「性騷擾事件成立」
 - 8、調查結果及處理建議：黃師之行為未達「性騷擾行為情節重大足以改變身分」之程度，故建議：
 - (1) 對黃師：①應自費接受8小時性平教育課程。
②建議校方為○○○○班另行安排適任之導師。
③建議記小過1次之處分。
 - (2) 對○○○○班學生進行持續性團體輔導。
 - (3) 加強全體師生之「性別平等相關之法律知識」「維護身體自主權」等正確觀念的建立。
 - (4) 嚴禁任何報復或騷擾檢舉人、相關人、調查人員及其他行政人員之行為。
- (五)105年4月19日性平會投票結果認為本案屬情節重大，決議再開性平會議請調查委員與會說明，並決議黃師請事假扣薪至調查結束：
- 內湖高工於105年4月19日召開105年度第3次性平會，對本案之決議為：

- 1、經性平會討論後針對調查內容是否屬於情節重大採無記名方式投票，投票結果出席者共17人，認本案屬情節重大者有16票，空白票1票，與調查報告書中調查結果及處理意見「惟黃師之行為尚未達『性騷擾行為情節重大足以改變身分』之程度」有明顯差距，決議擇期再召開1次性平會議。
- 2、請調查委員與會說明，本案未達「情節重大」之程度認定。
- 3、請調查委員與會說明，有關調查報告書中第肆部分「事實認定及心證理由」中第三點第(六)¹及第(七)項是否已構成校園性猥褻之要件。
- 4、黃師調查結果為性騷擾屬實，依教師法規定黃師請假至調查結束期間，請人事室以事假扣薪辦理。

(六)105年4月22日性平會投票後決議黃師成立6件性騷擾，情節重大，通知當事人及報局核准後予以解聘：

105年4月22日內湖高工再次召開105年度第4次性平會，對本案之決議為：

- 1、調查小組蔡○秀委員出席說明。
- 2、針對上次會議投票「是否認為本案屬於情節重大者」，決議修改為「不認同調查報告書中結果中黃師之行為尚未達『性騷擾行為情節重大足以改變身分』之程度」，故請調查委員說明。
- 3、對本案調查事實認定6件皆為性騷擾成立，對本案懲處建議是否屬於情節重大，16位委員出席，採不記名投票，認為情節重大13票，記大過2票，情節不重大1票，依教師法第14條第4項後段規定

¹第(六)點：關於「對E生不當肢體碰觸」、第(七)點：關於「用膝蓋碰觸丁生下半身隱私部位」

通知當事人及報局核准後予以解聘，後續依相關規定辦理。

- 4、在性平案中，學校須考量到學生權益，學生不敢反映，因其身分為老師，師生間為權力不對等之關係。且自上學期開始針對黃師的行為陸續進行輔導及研習，故該師不能以不知道為其理由及藉口，後續請相關處室備妥對黃師的各項輔導紀錄以備查。

(七)學校未依法對黃師停聘，卻核給事假並支給284日共計39萬6,517元之薪資：

- 1、黃師於接受本院約詢時稱：「(問：學校要求你請假?)請事假。只要請事假就要扣薪，7天內不扣。105年3月11日學校發簡訊給我，要求我請事假調查。當時我有聯繫學務主任李主任。後來在4月28日校方告訴我，調查結果是解聘處分，當時有說要向教育局陳報，陳報教育局核定期間都是請事假，理由是避免跟當事人接觸。學校要我無限期請事假，教育局一直沒有核准」等語。內湖高工時任性平會執行秘書湯○蘭於本院約詢時稱：「(問：為何讓黃師請事假?人事法規應有事假限度?)此為人事室的疏失，應該是留職停薪靜候調查。學校確實有給薪。學校校長有針對此部分檢討。之後學校有再追討其薪資，106學年度的時候。黃老師有訴願要跟學校要回去」等語。黃師亦陳稱：「(問：有無提出行政救濟?)有，解聘的部分目前訴願中，5月底。被駁回是薪資的部分」等語。
- 2、嗣經內湖高工發現缺失後，自106年起即未支給黃師薪資，並於106年3月8日發函通知黃師，應繳還105年3月22日至105年12月31日薪資共計39

萬6,517元²。經內湖高工與黃師協議，自106年4月至10月每月繳還5萬元，11月繳還4萬6,517元，黃師繳還3個月共計15萬元後即未繳納，尚餘24萬6,517元未繳，嗣後黃師就其待繳還之薪資，以及向學校請求補發自106年至解聘確定前未核發之薪資，向臺北市政府提起訴願，經該府於107年6月4日府訴字三字第1072090527號訴願決定書認定，有關繳還薪資非行政處分決定不予受理，補發薪資訴願無理由予以駁回，黃師不服，遂向臺北高等行政法院提起行政訴訟，目前由該院審理中。

(八)綜上，內湖高工於105年3月3日接獲檢舉導師黃立暉疑似性騷擾多名學生事件，性平會之調查小組提出調查報告認為，黃師有於慶生活動對學生下體砸刮鬍泡、上課說「教室怎麼有陰道的味道(有應到的未到)」黃色笑話、在全班同學面前質問C生是否有發生性行為、對E生曾有手滑屁股之不當肢體接觸、曾用膝蓋碰觸丁生下半身隱私部位、在全班同學的手機LINE群組傳出台語「尻秋慶」(打手槍)發音訊息等6項性騷擾行為，卻認為未達「性騷擾行為情節重大足以改變身分」之程度。性平會於105年4月22日決議黃師成立6件性騷擾且情節重大，該校卻未依教師法第14條第1項第9款及第4項規定，於知悉起一個月內經教評會通過後予以停職並靜候調查，而核給黃師事假並予以支薪，直到106年10月16日解聘案成立後才向黃師追討請假284日共計39萬6,517元之薪資，核有明確違失。

二、內湖高工性平會105年4月22日決議黃師成立6件性騷

² 內湖高工106年3月8日以北市湖工字第10630245700號函。

擾且情節重大，於105年5月17日函報教育局核准依教師法第14條第1項第9款規定「有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」及第4項規定予以解聘，因調查委員於性平會說明黃師行為未達「性騷擾行為情節重大足以改變身分」程度，且所附調查報告未引用該第9款規定之情節重大，故該局於105年6月4日將該解聘案退回，請該校檢附修正前與修正後之調查報告書以利審核。惟該校卻遲至1年後之106年5月24日始函報該局請求抽換修正後之調查報告，且該報告未經調查委員重新簽名確認，故該局於106年7月4日通知該校不同意抽換調查報告。該校遲至106年8月8日始由3位調查委員補行簽名，核有明顯違失。

- (一)性教法第3條規定：「本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第31條第2、3、4項規定：「性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告(第2項)。學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人(第3項)。學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明(第4項)。」同法第35條第1項規定：「學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性平會之調查報告。」校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱防治準則）第29條第1項規定：「基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。」同準則第36條第1項前段規定：「事

件管轄學校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。」

(二)內湖高工於105年5月17日函報臺北市政府教育局核定黃師解聘，因所附調查報告認為黃師未達情節重大足以改變身分程度，故該局於105年6月4日將解聘案退回並請該校檢附修正前與修正後之調查報告書。惟該校卻遲至1年後之106年5月24日始將修正報告函報該局，且該報告竟未經調查委員重新簽名確認，故該局於106年7月4日通知該校不同意抽換調查報告，該修正報告遲至106年8月8日始由3位調查委員補行簽名：

- 1、內湖高工於105年4月22日召開105年度第4次性平會時，因上次會議決議修改為「不認同調查報告書中結果中黃師之行為尚未達『性騷擾行為情節重大足以改變身分』之程度」，故請調查小組蔡○秀委員出席說明。
- 2、蔡○秀於本院約詢時陳稱：內湖高工的性騷擾案件的事只有提出1份報告，我用電子檔將沒有簽名的報告e-mail給學校，學校印出來後給我們三位委員簽名。105年4月22日我被邀請去性平會說明，學校要求我把「屬情節重大不至於改變身分刪掉」，我把未達情節重大那句話刪掉後之報告MAIL給學校，但到106年8月湯○蘭主任才找3位小組委員簽名等語
- 3、內湖高工105年5月17日函³報臺北市政府核定黃

³ 內湖高工105年5月17日以北市湖工人字第10530027700號函

師解聘，臺北市政府教育局105年6月4日函⁴請學校釐清及說明如下：「貴校105年4月22日所召開之性平會，請調查小組委員之一與會說明黃師之行為尚未達『性騷擾行為情節重大足以改變身分』之程度時，經該委員表示略以，3位委員純粹係針對事實認定是否屬實作調查，對懲處建議學校有權作調整，又3位委員一致認為黃師應該是可被教育，故針對本案未引用教師法第14條第9款規定之情節重大。但性平會有權利得審酌處分額度，調查報告書建議額度部分和3位委員討論後修改，讓學校有較大彈性空間。是以，請貴校檢附修正前與修正後之調查報告書，以利本局審核。」

- 4、該校遲至1年後之106年5月24日，始函報該局請求抽換修正後報告，惟該報告內容僅作文字修改，並未讓調查小組委員重新簽名確認。106年6月22日臺北市政府教育局比對該校所檢陳修正前及修正後之調查報告書，發現兩份報告之簽名字跡均完全相同，顯然修正後之報告未經調查小組委員重新簽名確認，故會議決議不同意抽換調查報告，該局並於106年7月4日函⁵知內湖高工，不同意抽換調查報告。
- 5、性平會執行秘書湯○蘭稱：「(問：誰告訴你要重簽調查報告？檔案如何抽換？)中央警大的教授。當時沒有重簽是疏忽了，委員們同意修改，且傳電子檔給我的。」林振雄校長坦言：當時我批示是俟黃師申訴結果再提調查報告，故人事室當時只提申訴結果給教育局，忘記將調查報告送

⁴ 臺北市政府教育局105年6月4日北市教人字第10535681700號函

⁵ 臺北市政府教育局106年7月4日北市教人字第10636473800號函

給教育局。之後請律師協助幫忙看，過了一年才知道人事室一直都沒有送給教育局修正前後的調查報告等語。

(三)據上，內湖高工105年4月22日性平會決議黃師成立6件性騷擾且情節重大，該校於105年5月17日函報教育局核准依教師法第14條第1項第9款規定「有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」及第4項規定予以解聘，因調查委員於性平會說明黃師行為未達「性騷擾行為情節重大足以改變身分」程度，且所附調查報告未引用該第9款規定之情節重大，故該局於105年6月4日將該解聘案退回，請該校檢附修正前與修正後之調查報告書以利審核。惟該校卻遲至1年後之106年5月24日始函報該局請求抽換修正後之調查報告，且該報告未經調查委員重新簽名確認，故該局於106年7月4日通知該校不同意抽換調查報告。該校遲至106年8月8日始由3位調查委員補行簽名，核有明顯違失。

三、內湖高工自105年3月3日知悉本案起至106年3月31日發布黃師懲處令止長達1年時間，先以黃師經性平會調查確認有6件性騷擾行為且情節重大為由，報請臺北市政府教育局依教師法第14條第1項第9款規定予以解聘；嗣以其行為違反相關法令經有關機關查證屬實為由，報請教育局依教師法第14條第1項第13款規定予以解聘；其後又以其體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害、行為違反相關法令經有關機關查證屬實、教學不力或不能勝任工作有具體事實等理由，函報教育局撤銷解聘案、不續聘黃師，並發布黃師記2小過之懲處令。該校不僅不諳法令，任意變更所犯法條，且未能向教育局說明黃師違反上開13款所定之「相關法令」究竟為何種法令、為何所附調查報告稱性騷擾

行為「非屬情節重大」等問題，最後既然認為黃師違反上開第12、13、14款規定不予續聘，卻將黃師解聘案改為2小過懲處，顯已違反教育人員任用條例第31條第1項第13款關於教師如行為違反相關法令經有關機關查證屬實「應」報請主管教育行政機關核准後予以解聘或免職之規定，嗣該校又因黃師經另案調查確認有其他性騷擾行為應予解聘，竟於106年9月25日註銷該小過2次之處分，實有嚴重違失。臺北市政府教育局數度退回黃師解聘案後，對於該校函報之撤銷解聘、不續聘、記2小過，未能指出不解聘有違反教育人員任用條例情形，卻函復該校稱：記過2次如無新事證應無不續聘之必要，請審酌有無一事不二罰等語，該局核有未盡監督責任之違失。

- (一)教師法第14條第1項第12-14款定：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。十四、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。」教育人員任用條例第31條第1項第9、12、13款規定：「具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：……九、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大。……十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」因此，教師如有經性平會調查確認有性騷擾行為且情節重大、行為違反相關法令經有關機關查證屬實等情形者，依教師法規定「得」解聘、停聘或不續聘，但依教育人員任用條例規定則「應」報請主管教育

行政機關核准後予以解聘或免職。

- (二)內湖高工性平會於105年4月22日決議黃師成立6件性騷擾且情節重大，該校於105年5月17日函報教育局核准依教師法第14條第1項第9款規定「有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」及第4項規定予以解聘，教育局於105年6月4日退回解聘案後，其性平會通過移請教評會決議，認為黃師有教師法第14條第1項第13款之「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」情事，依該條第2項規定將黃師解聘，2年不得聘任為教師。該校於105年6月30日將解聘案函報教育局，卻未載明黃師之行為究竟係違反何種法令。該局於105年7月26日將解聘案函退學校，請該校說明黃師違反之相關法令為何。經過多次公文往返，該校未能向該局說明，該校所稱黃師違反該13款所定之「相關法令」為何？該校稱黃師有第9款所定之情節重大性騷擾行為，為何所附調查報告卻稱性騷擾行為「非屬情節重大」？等問題，該校竟經教評會決議後於106年3月20日陳報該局撤銷黃師解聘案，並以黃師違反教師法第14條第1項第12、13、14款之規定予以不續聘。嗣該校經教師考核委員會核予黃師記小過2次之處分後於106年3月31日發布懲處令，並於106年4月10日函報該局。該局於106年4月18日函復學校：學校曾以106年3月31日核予黃師記過2次之處分，除另有新事實、新證據外，同一事由應無辦理解聘、停聘或不續聘之必要，請學校審慎衡酌辦理本案相關事宜(一事不二罰)等語。
- (三)嗣被內湖高工因另案調查認定黃師有其他性騷擾行為應依教師法第14條第1項第9款規定予以停聘，於106年9月25日以北市湖工人字第10630935500號函

報教育局註銷黃師上開小過2次之處分。

(四)經查，內湖高工自105年3月3日知悉本案起至106年3月31日發布黃師懲處令止，先以黃師經性平會調查確認有6件性騷擾行為且情節重大為由，報請教育局依教師法第14條第1項第9款規定予以解聘；嗣以其行為違反相關法令經有關機關查證屬實為由，報請教育局依教師法第14條第1項第13款規定予以解聘；其後又以其體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害、行為違反相關法令經有關機關查證屬實、教學不力或不能勝任工作有具體事實等理由，函報教育局撤銷解聘案、不續聘黃師，並發布黃師記2小過之懲處令。該校不僅不諳法令，任意變更所犯法條，且未能向教育局說明黃師違反上開13款所定之「相關法令」究竟為何種法令、為何所附調查報告稱性騷擾行為「非屬情節重大」等問題，最後既然認為黃師違反上開第12、13、14款規定不予續聘，卻將黃師解聘案改為2小過懲處，顯已違反教育人員任用條例第31條第1項第13款關於教師如行為違反相關法令經有關機關查證屬實「應」報請主管教育行政機關核准後予以解聘或免職之規定，嗣該校又因黃師經另案調查確認有其他性騷擾行為應予解聘，竟於106年9月25日註銷該小過2次之處分，實有嚴重違失。臺北市政府教育局數度退回黃師解聘案後，對於該校函報之撤銷解聘、不續聘、記2小過，未能指出不解聘有違反教育人員任用條例情形，卻函復該校稱：記過2次如無新事證應無不續聘之必要，請審酌有無一事不二罰等語，該局核有未盡監督責任之違失。

四、內湖高工因調查報告認定黃師有於慶生活動對學生下體砸刮鬍泡等6項性騷擾行為，認為黃師違反教師

法第14條第1項第12、13、14款規定予以不續聘，卻將解聘懲處撤銷改為記2小過。該校嗣因另案之調查報告認定黃師有在慶生活動要求丙生拿童軍繩網綁他近似SM情節、側躺地板腿開開要求丁生坐進來等2項性騷擾行為，認為黃師違反教師法第14條第1項第9款規定予以解聘。兩相比較，6項性騷擾行為之質與量均較上開2項性騷擾為重，情節更為嚴重，該校卻將情節較重者為記2小過及不續聘懲處，將情節較輕者為解聘懲處，輕重失衡，並非正當。再者，該6項性騷擾行為與該2項性騷擾行為之檢舉人、行為態樣、調查報告、調查案件均不相同，並非同一案件，所以該校對於後案是以另案調查而非重啟調查處理，並無一事不二罰問題。該校卻於後案為解聘處分後，以避免一事不二罰為由，將先前對於前案所為之記過處分註銷，即有違失。

(一) 被害學生家長於106年6月29日檢舉黃師有其他性騷擾行為，檢舉內容如下：

- 1、甲生向學校反映黃師擔任導師期間曾數次在學生面前脫外褲露出內褲。
- 2、黃師擔任導師期間曾於放學後在班級辦理慶生活動時拿童軍繩網綁乙生雙手，並將乙生關進掃具櫃內，乙生最後用雙腳踢開掃具櫃的門，才得以脫困。
- 3、黃師擔任導師期間於放學後在班級辦理慶生活動時，要求丙生拿童軍繩網綁他。
- 4、黃師擔任導師期間要求丁生餵他吃水果後露出猥褻等情，讓在場同學感到被騷擾。

(二) 內湖高工性平會調查小組於106年9月18日完成調查報告，其重要內容如下。

- 1、事實認定：

- (1) 經調查小組認定「黃師擔任導師期間於放學後在班級辦理慶生活動時，要求丙生拿童軍繩網綁他，慶生活動近似SM情節」和「黃師側躺地板腿開開，要求丁生坐進來」兩項事件皆為性騷擾成立。
- (2) 「黃師在教室內脫下外褲換穿學生體育服」、「黃師將乙生關進掃具櫃內，造成乙生生命危險」、「丁生被黃師要求餵食」和「A生被黃師夾(摳)奶頭」等四項事件並未構成性騷擾。
- (3) 「黃師在教室內脫下外褲換穿學生體育服」、「黃師將乙生關進掃具櫃內，造成乙生生命危險」、「丁生被黃師要求餵食」等三項事件，黃師之行為確實有所不妥或不洽當。

2、關於黃師之處理建議：

- (1) 審酌黃師構成性騷擾事件之行為態樣與動機，係因黃師「性別平等教育意識不足」、「教師專業知能不足」與「對相關法規認知不足」所致，本調查小組性平會應建議教師成績考核委員會審酌前揭因素，對行為人援引「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」中適當之條款，予以至少記過以上之懲處。
- (2) 黃師在校擔任教職期間，屢有違反性別平等意識之情事發生，雖每一違反性別平等意識之個案情事，在質性上非屬情節極為重大，但在量數上卻呈現幾乎常態發生的情況，就量數發生頻率而言，似已達情節重大之程度。因此，本調查小組建議性平會先行研議決議黃師累積至今違反性平事件的質性與量數後，評定其嚴重程度，若達情節重大，則移請本校教評會研議決議後續處置。

(三)該校性平會於106年9月21日決議如下：

- 1、當日出席19位委員，投票人數18位(有1名委員因課務中途離席)，採無記名投票，18票同意調查小組調查報告之事實認定，不同意0票。
- 2、18票同意就黃師共8件性騷擾綜合整體評估，黃師行為之嚴重程度，不同意0票。
- 3、18票同意就黃師之性騷擾行為已合乎教師法所指情節重大之程度，不同意0票。
- 4、18票同意依教師法第14條第1項第9款進行議處，不同意0票。
- 5、17票同意黃師性騷擾案依教師法第14條第1項第9款解聘之，並函報臺北市政府教育局，停聘0票，不續聘1票。
- 6、另1050303號性平案，於105學年度第3次性平會將黃師懲處改為小過2次。為避免一事二罰，建議學校教師成績考核委員會撤銷小過2次懲處。

(四)該校於106年9月30日以106年9月30日北市湖工人字第10630950800號函將黃師解聘案送臺北市政府教育局。臺北市政府教育局以106年10月12日北市教人字第10639086700號函內湖高工：核准該校陳報黃師，經該校性平會調查確認有性騷擾行為且情節重大，依教師法第14條第1項第9款、第3項及第4項規定予以解聘。

(五)經查，內湖高工因調查報告認定黃師有於慶生活動對學生下體砸刮鬍泡等6項性騷擾行為，認為黃師違反教師法第14條第1項第12、13、14款規定予以不續聘，卻將解聘懲處撤銷改為記2小過。該校嗣因另案之調查報告認定黃師有在慶生活動要求丙生拿童軍繩網綁他近似SM情節、側躺地板腿開開要求丁生坐進來等2項性騷擾行為，認為黃師違反教師法第14條第1項第9款規定予以解聘。兩相比較，

6項性騷擾行為之質與量均較上開2項性騷擾為重，情節更為嚴重，該校卻將情節較重者為記2小過及不續聘懲處，將情節較輕者為解聘懲處，輕重嚴重失衡，並非正當。再者，該6項性騷擾行為與該2項性騷擾行為之檢舉人、行為態樣、調查報告、調查案件均不相同，故非同一案件，所以該校對於後案是以另案調查而非重啟調查處理，並無一事不二罰問題，該校卻於後案為解聘處分後，以避免一事不二罰為由，將先前對於前案所為之記過處分註銷，即有違失。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一至四，提案糾正臺北市立內湖高級工業職業學校，並函請臺北市政府教育局督導該校議處相關失職人員見復。
- 二、調查意見三，提案糾正臺北市政府教育局。
- 三、調查意見，移請本院人權保障委員會參處。
- 四、調查意見，函復陳訴人。
- 五、調查意見上網，附表不公布。

調查委員：高鳳仙

尹祚芊