

## 調 查 報 告

壹、案由：據悉，國立東華大學電機工程學系吳姓教授，涉嫌於105年間以按摩教學為由，對2名女性助理性騷擾。究實情為何？學校有否依照「性別平等教育法」規定，主動通報並進行調查及處理？學校及相關機關和人員之處理過程有無涉及違失？均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

國立東華大學（下稱東華大學）電機工程學系吳姓教授（下稱吳師），涉嫌於民國（下同）105年間以按摩教學為由，性騷擾2名女性助理，其中1名女助理（下稱A女）於案發時非屬學生身分，未依任何法令提出申訴。另1名女助理（下稱甲生）於案發時仍具有學生身分，其於105年8月10日依性別平等教育法（下稱性平法）第28條第2項規定，填具「國立東華大學校園性侵害性騷擾或性罷凌事件調查申請書」向該校提出申請調查。案經該校於當日至教育部校安通報網進行校安事件通報，並經該校所設之性別平等教育委員會（下稱性平會）於同年月18日召開會議後決議受理。

本件甲生申請調查其遭吳師性騷擾案，經東華大學性平會所成立之調查小組於105年11月21日調查完成，認定吳師有性騷擾甲生之行為，並經該校性平會召開會議討論後決議略以：依性平法第25條規定，建議給予吳師「留支原薪1年」之處分，並應接受8小時性別平等教育相關課程及強制諮商。嗣經該校於106年3月29日召開教師評審委員會（下稱教評會）審議吳師議處案，決議通過性平會之處置建議。惟甲生不服東華大學僅對吳師核予「留支原薪1年」，於同年4月21日向該校提出申復，經該校於同年5月12日函復甲生申復審議決定：「申復無理由」。

本案東華大學審認吳師「性騷擾事件成立」卻僅核予「留支原薪1年」等情經媒體於106年7月間報導後，引發社會關注及非議，本院爰立案進行調查，瞭解學校有否依照性平法相關規定進行調查及處理，以及東華大學與相關機關暨人員之處理過程有無涉及違失。案經函請教育部、東華大學、臺灣花蓮地方法院檢察署（下稱花蓮地檢署）就相關事項及卷證資料查復到院，並於106年12月20日詢問教育部學生事務及特殊教育司（下稱學特司）鄭乃文司長、東華大學趙涵捷校長暨相關主管及承辦人員，並審酌教育部與東華大學於本院詢問時提供之書面資料，以及詢問後補充之說明及資料，已調查完畢，列述調查意見如下：

- 一、東華大學於性平會處理及審議本件吳師性騷擾甲生案時，疏於查證吳師已支教授職年功薪最高薪級，其薪級並無再晉級空間，致該會於資訊不完整之下，建議給予吳師「留支原薪1年」之處分，後續該校教評會即依性平會建議通過吳師議處案，造成該懲處毫無實質處分意義，形同具文；此外，該校事後仍不思檢討，甚於本院調查及詢問時，一再無理強辯稱「『留支原薪』將影響教師優良獎勵金發放」、「沒有主動表達權、說明權」，均有疏失。而教育部迨甲生陳情後，始查明發現上情，並函請該校依法釐正，亦難辭監督不周之咎。

- (一)依據性平法第2條規定：「……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25條第1項規定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。」再據教師法第14條第1項規定：「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：……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。……十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」同條文第2項後段並規定：「其有第13款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。」

(二)另據「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」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。」同條文第3項規定：「學校所屬主管機關於學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。」

(三)吳師為東華大學教授，因提供技術轉移而擔任○○○公司於東華大學創新育成中心的顧問。吳師於105年5月間經由友人介紹而認識甲生，並推薦甲生至○○○公司擔任業務助理，工作內容為銷售遠紅外線床墊等，甲生遂於105年8月1日正式任職，與吳師同在東華大學創新育成中心之辦公室上班。詎料吳師告知

擔任業務助理之甲生，因該工作與醫療相關，業務助理應學會原始點之按摩，並要求甲生趴在診療床上以手肘、手掌分別按摩及搓揉身體頭、耳朵、頸部、肩膀、屁股、小腿、背部、腰、胸部（淋巴及乳腺），致使甲生心生不悅、噁心之感，隨於同月9日離職。甲生於任職○○公司前後，吳師分別於105年5月26日、6月8日、8月1日及8月4日，幫甲生進行共計4次原始點之按摩。

(四)甲生於105年8月10日向東華大學提出申請調查，該校性平會於同年8月18日同意受理甲生申請調查後，於同年8月25日函知甲生及吳師在案，並依性平法第30條第2項規定成立調查小組<sup>1</sup>進行調查。該調查小組於訪談甲生、吳師及相關人等並審酌各項證物資料與召開會議討論後，於同年11月21日完成調查，並經該校性平會於同年8月25日通過調查報告，認定吳師有性騷擾甲生之行為，「校園性騷擾事件」成立，惟審酌吳師於學校任職期間未曾有任何性騷擾紀錄，以及吳師雖對甲生有不當的肢體碰觸行為，但未以此作為甲生是否可以工作之條件交換，且於事後未對甲生有干擾、接觸或人身傷害等報復情事，故認定該性騷擾行為尚未達重大之程度。

(五)本案該校性平會調查小組就吳師性騷擾行為提出4項處理建議，略以：1、由該校心理諮商輔導中心評估吳師心理狀況，採取必要輔導措施；2、吳師應於6個月內，完成8小時之性別平等教育相關課程；3、吳師對申請人、相關人及其他本事件有關人士，不得有報復行為，如經查證報復行為屬實者，由東華大學性平會議定交相關單位處理；4、依性平法第25

---

<sup>1</sup> 該調查小組成員計有3人，其中2位為教育部校園性侵害性騷擾及性霸凌事件調查人才庫人員。

條，建議給予吳師留支原薪1年之處分。前揭處置建議經該校性平會於105年11月25日及同年12月23日2次會議討論通過後，再經106年2月20日該校電機工程學系教評會、同年2月23日該校理工學院教評會及同年3月29日該校教評會（下稱三級教評會）召開會議審議，三級教評會均依照性平會前述建議通過吳師議處案。惟據東華大學查復結果顯示，吳師103學年度年資加薪核定結果為「加年功薪一級」，核定薪額為770薪點，已為教授職年功薪最高薪級，吳師104學年度年資加薪(俸)經核定為「年功薪已支最高級不予加薪」，顯然該校對吳師核予「留支原薪1年」之懲處，毫無實質處分意義，教育部亦查復本院表示略以：「吳師薪點為770點，為教授到頂薪級，並無再升薪點空間，爰本案學校教師評審委員會通過留支原薪1年之處分，顯無實質處分意義。」該部於本院詢問時亦再次申明：「本部認為無處分實益，非不利處分。」

- (六)關於該校性平會於作出給予吳師「留支原薪1年」之處分建議前，曾否審酌其薪給等情，據該校查復表示：「就吳師『留支原薪1年』部分，於105年11月25日及12月23日召開性平會時並未審酌其年資待遇情形。」該校人事室主任於本院詢問時表示：「(問：當次會議做成留支原薪的決議，你們當場沒有說明?)沒有。」再查該校106年2月20日、2月23日及3月29日三級教評會之會議紀錄內容，有關對於吳師留支原薪1年之處分部分，均無記載其年資待遇情形。顯然該校於性平會審議對吳師性騷擾行為之處置建議時，未能提供有關吳師之薪給資料，致該會於資訊不完整之下，無從察知吳師已支教授職年功薪最高薪級而建議給予「留支原薪1年」之處分。

(七)再查，「國立東華大學教師年資加薪、年功加俸評定辦法」第3點規定：「教師於同一學年度內無下列情形之一者予以加薪加俸，惟有下列情形之一者，留支原薪：(一)已支本職年功薪最高薪額……。」又據教育部於103年12月18日修正發布施行之「各級學校資深優良教師獎勵要點」第2點第1項規定：「下列人員至每年7月31日連續實際從事教學工作屆滿10年、20年、30年、40年，成績優良者，於每年教師節分別致贈獎勵金，獎勵金之基準由本部定之：(一)各級公立及已立案私立學校之在職專任合格教師。……。」同要點第5點第1項並規定：「第2點第1項所稱成績優良，指依……大學自訂之評鑑規定或大學及專科學校教師年功加俸辦法，最近10年考核或評鑑結果，均核定通過、晉級或發給獎金，且未受刑事、懲戒處分或平時考核記過以上處分者。」而吳師已支教授職年功薪最高薪級，依前述規定自無再晉級空間，足證該校對於吳師性騷擾行為核予「留支原薪」，並無處分實質意義。又，106年6月19日該校於吳師105學年度年資加薪(俸)通知書僅載：「留原薪級」，說明欄除註記：「105-2-2校教評會決議」外，亦註記「年功俸已支最高級」，未見「考核不良」等文字，嗣後如何評核認定吳師係因經評定考核不良而留支原薪，抑或因無級可晉而留支原薪。惟該校於查復本院時仍辯稱略以：「其處置(即「留支原薪1年」)屬於處分性質。」「依『各級學校資深優良教師獎勵要點』規定略以，連續實際從事教學工作每滿10年，成績優良者，分別致贈獎勵金，期間如未達成績優良者，其年資計算應重新起算，查教師核予『留支原薪』屬未達成績優良，依上開規定，將影響教師優良獎勵金發放。」該校人事室於本院詢問仍執前詞，一再強辯稱：「『留支原

薪』屬未達成績優良，依上開規定，將影響教師優良獎勵金發放。」顯見該校事後仍不思檢討，以避免日後類似情事再次發生，猶無理強辯。

(八)此外，該校人事室於本院詢問時表示：「就性平會議我們是幕僚人員，會議上我們只是列席人員，沒有主動表達權、說明權。」「當次會議我們有列席，但若沒有主席及委員請我們發言，一般沒有權利發言」惟查：

- 1、該校性平會於105年12月7日<sup>2</sup>檢附調查報告函請該校人事室就吳師議處部分續處三級教評會審議程序，該校人事室於同年月11日簽辦移請性平會再確認本案情節是否屬「情節重大」，略以：1、參照教育部104年2月16日臺教人（三）字第040016504號書函，由性平會審議，並認屬性騷擾之行為，是否已達情形重大之程度；2、性平會決議尊重調查小組所提之事實認定及處理建議，然所為決議文字僅見「認定乙師有性騷擾甲生之行為，故本『校園性騷擾事件』成立」，卻未見就該行為是否屬情節重大為之決議或做成同意該小組之認定等語，各級教評會顯然難以就情節部分予以判斷，是以，請准予依前揭教育部書函就屬「性騷擾」之案件，由性平會審議並認屬性騷擾之行為，是否已達情形重大之程度之權責辦理確認，並做成紀錄後，移請三級教評會審議。
- 2、該校人事室前述簽辦意見嗣經性平會列入105年12月23日會議議案處理，人事室亦為列席單位，並有該次會議紀錄及簽名表附卷可稽。足證該校人事室對於性平會就本案之處置建議，依其權責

---

<sup>2</sup> 發文字號：東秘字第1050023889A號函。

得以且確曾提出相關意見移請性平會處理確認，並列席於性平會會議，益證當時該校人事室疏於查證並據以提出本案吳師薪級已無法晉級之相關資料及意見供性平會審酌，凡此俱見人事室所言：「就性平會議我們是幕僚人員，會議上我們只是列席人員，沒有主動表達權、說明權。」顯係卸責之詞。

(九)末查，東華大學性平會於105年12月9日將本案處理情形上傳至教育部之「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件回覆填報系統」(下稱校園性騷擾事件回覆填報系統)，經該部檢視後確認學校處理程序並無違誤，惟就性騷擾認定未達情節重大及其處置決定等節，於同年12月18日退請該校性平會再予審酌本案事實認定及處置建議是否符合大法官釋字第702號(教師因行為不檢有損師道而不得從事教職案)之精神。案經該校性平會於105年12月23日再次召開會議討論後，仍維持原認定及處置決定，該部即予以尊重。本案嗣因甲生提出陳情後，該部始續追蹤該校處理情形，方才發現吳師之薪級已無晉級空間，該校核予吳師「留支原薪1年」之處分，並無實質處分意義，爰於106年9月18日函<sup>3</sup>請該校釐正本案吳師之議處事宜。該校性平會針對教育部前述意見，於同年10月30日召開會議討論，決議略以：「……經查吳師薪點為770俸點，為教授到頂薪級，並無再升薪點空間，因此，留支原薪1年之處分，應無實質處分意義。再依調查報告內容，本案性騷擾屬實，雖未達重大程度，但吳師之行為確已造成被害人(甲生)身心受創，且經媒體報導後，嚴重影響校譽，並造成師

---

<sup>3</sup> 教育部106年9月18日臺教學(三)字第1060115484號函。



生及家長之恐慌，已損及教師之專業尊嚴，違反為人師表的倫理規範。……建議依性平法第25條第1項及教師法第14條第1項第13款『行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。』之規定，移請該校教評會審議。」教育部於同年12月6日再次函<sup>4</sup>請該校教評會確依教師法第14條第1項第13款及同條文第2項後段之規定，並併同臺灣花蓮地方法院刑事判決所載之犯罪事實<sup>5</sup>，核實審認吳師違法行為之議處事宜。案經該校教評會於同年12月13日召開會議並決議：依教師法第14條第1項第13款規定予以解聘，並依同法第14條第2項之規定議決1年不得聘任為教師<sup>6</sup>。該校再於同年12月22日依教師法第14條第2項規定，將吳師解聘案報送該部續處<sup>7</sup>。足見教育部迨甲生多次陳請後，始查知上情，並函請該校依法釐正，難辭監督不周之咎。

(十)綜上，東華大學於性平會處理及審議本件吳師性騷擾甲生案時，疏於查證吳師已支教授職年功薪最高薪級，其薪級並無再晉級空間，致該會於資訊不完整之下，建議給予吳師「留支原薪1年」之處分，後續該校教評會即依性平會建議通過吳師議處案，造成該懲處毫無實質處分意義，形同具文；此外，該校事後仍不思檢討，甚於本院調查及詢問時，一再無理強辯稱「『留支原薪』將影響教師優

---

<sup>4</sup> 教育部106年12月6日臺教學(三)字第1060171410號函。

<sup>5</sup> 臺灣花蓮地方法院於106年11月15日判決吳師犯性騷擾防治法第25條第1項之罪，共貳罪，各處有期徒刑伍月，如易科罰金，均以新臺幣壹仟元折算壹日。應執行有期徒刑玖月，如易科罰金，均以新臺幣壹仟元折算壹日。

<sup>6</sup> 依據性平法第32條第1項規定：「申請人及行為人對於前條第3項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。」吳師於107年1月10日依前述規定向東華大學提出申復，惟經東華大學組成審議小組並召開申復審議會議後作成申復決定書，申復決定主文：申復無理由。

<sup>7</sup> 東華大學以106年12月22日東人字第1060025145號函報請教育部核准吳師解聘案，目前正由該部審核中。

良獎勵金發放」、「沒有主動表達權、說明權」，均有疏失。而教育部迨甲生陳情後，始查明發現上情，並函請該校依法釐正，亦難辭監督不周之咎。

二、本案東華大學於106年1月4日接獲性平會調查報告後，應依規定於2個月內完成議處並通知甲生及吳師，惟該校卻遲至同年3月29日方召開教評會審議吳師之議處案，並於同年4月10日將本案處理結果及調查報告函知當事人，已逾法定2個月處理期限，確有疏失。而教育部對於其所屬學校調查處理校園性騷擾事件之過程，僅就性平會調查處理之階段進行列管追蹤及檢視審核，致無從掌握學校議處期程已逾法定期限，並據以及時監督或糾正，允應研議檢討改進。

(一)依據性平法第31條第2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。同條文第3項並明定，學校或主管機關應於接獲前項調查報告後2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<sup>8</sup>。另如前所述，「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第36條第3項已明定學校所屬主管機關於學校調查處理校園性騷擾事件時，應予適法監督或糾正。

(二)本案東華大學完成議處並通知當事人之程序已逾法定期限：

1、本案經東華大學性平會於105年12月23日再次召開會議討論並決議仍維持原認定及處置決定後，於106年1月4日函請該校人事室就吳師議處部

---

<sup>8</sup> 查性平法第31條第3項之立法說明：該項明定學校或主管機關於接獲調查報告之處理及應將調查結果以書面載明事由及理由通知申請人、檢舉人及行為人，以示審慎(資料來源：立法院公報，93卷33期院會紀錄，第159頁)。

分移請教評會於2個月內完成審議等情，已如前述。惟該校人事室遲至1個多月後之同年2月14日，始發文函請該校電機工程學系教評會儘速審議。又，該校電機工程學系接獲前揭吳師議處案後，旋即於同年2月20日召開教評會會議，該校理工學院亦迅即於同年2月23日召開教評會會議，該校性平會亦於同年3月6日及21日兩度函催該校人事室有關本案已逾法定2個月處理期限，應儘速辦理。惟該校人事室遲至106年3月29日方召開校教評會，並於同年4月6日函復該校性平會有關教評會決議之處置事項：尊重性平會處置建議，並於106學年度留支原薪1年等語，致該校性平會將本案處理結果及調查報告於106年4月10日函知申請人(甲生)及行為人(吳師)時，早已逾性平法第31條第3項所定期限。

- 2、針對前述逾期處理吳師議處案一事，東華大學人事室於本院詢問時雖表示：「本案於106年1月4日移文予理工學院續辦。但適逢1月10日至2月13日<sup>9</sup>是寒假、過年期間，當時未能召集法定人數召開會議，因此開學後，以最速件函請召開教評會，因尚有三級教評會流程。本案當時認定是情節非重大，一般都是定期會議，未召開臨時會議。」該校並於106年1月9日再補充說明：當時因距寒假僅餘5日，且經電詢部分教評會委員表示忙於學期評量作業或寒假期間另有行程安排等事由，無法參加該校加開之臨時會等語。惟學校接獲性平會調查報告後應於2個月內完成議處並通知當事人，乃法有明定，況且事關當事人重大權

---

<sup>9</sup> 查東華大學105學年度行事曆，106年1月10日寒假開始，第二學期開學日為106年2月13日。

益，該校卻以本案情節非屬重大、寒假期間不易召集委員開會等為由，未能確實依法行政，難謂允當。

(三)教育部未能掌握學校議處已逾法定期限，致無法據以及時監督或予以糾正：

- 1、有關東華大學於106年1月4日接獲本案性平會調查報告及處理建議，後續應依性平法第31條第3項規定於2個月內完成議處並通知當事人，該校卻遲至同年3月29日方召開教評會審議吳師之議處案，並於同年4月10日將本案處理結果及調查報告函知當事人，已逾法定2個月處理期限等情，已如前述。惟本院調查時，針對本案東華大學調查處理經過與程序、調查與議處結果，是否符合相關規定一事，曾函詢教育部，經該部於106年9月18日查復<sup>10</sup>到院表示：「本案經學校於105年12月9日將處理情形(調查報告及會議紀錄)陳報本部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件回復填報系統，經檢視確認學校之處理程序並無違誤……。」
- 2、針對前述情事，經本院詢據該部學特司業管科科长表示：「我們是檢核性平會及程序適用法條有無違誤。後續涉及教評會議處情形，是學校教評會權責，在本司的系統上沒有納入統計。」「從受理通報一直到整個性平事件調查完成，性平會開會決議完成，都列管在本司系統裡。」「過去性平、性騷案件的懲處結果，本司的確沒有追蹤更新。」學特司司長亦表示：「我們列管的部分是針對性平事件做列管，未及於後端人事室再移教評會的部分。案件在性平會的部分是本司權責

---

<sup>10</sup> 教育部106年9月18日臺教學(三)字第1060115484號函。

，我們有系統管制列管，教評會的部分不是本司權責，是高教司權責。」「針對懲處部分，未來進行追蹤更新，會做態樣分析，系統未來會檢討修正。」顯見教育部對於其所屬學校調查處理校園性騷擾事件之輔導及監督，僅就性平會調查處理之階段進行列管追蹤及審核，以致該部無從掌握學校後續有否依限完成懲處及通知當事人之程序，並據以提出糾正。

- 3、此外，性平法第31條已明定學校性平會應於受理申請或檢舉後2個月內完成調查，必要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人；且性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向學校提出報告；學校接獲調查報告後應於2個月內完成議處並將處理結果以書面通知當事人。因此，該部對於學校調查處理校園性騷擾事件之輔導與監督，自不能因其內部權責單位之不同，而將學校後續有否依限完成議處及通知當事人之程序，即認定不屬該部應列管追蹤之範圍。縱因教育部各司業務有別，亦屬行政機關基於行政效能之分工範疇，仍不應使校園性平事件之列管及監督有所斷點。而該部已於本院詢問時坦承其未就校園性騷擾案件的懲處程序進行列管追蹤並將檢討修正，允應儘速研議檢討，謀求改進之道。

(四)綜上，本案東華大學於106年1月4日接獲性平會調查報告後，應依規定於2個月內完成議處並通知甲生及吳師，惟該校卻遲至同年3月29日方召開教評會審議吳師之議處案，並於同年4月10日將本案處理結果及調查報告函知當事人，已逾法定2個月處理期限，確有疏失。而教育部對於其所屬學校調查處理校園性騷

擾事件之過程，僅就性平會調查處理之階段進行列管追蹤及檢視審核，致無從掌握學校議處已逾法定期限，並據以及時監督或予以糾正，允應研議檢討改進。

三、東華大學性平會已建議學校應對本案被害人甲生及A女提供諮商輔導與法律諮詢等協助，且吳師應接受外部強制諮商，俾提高其對性或與性別有關之人際互動的遵循預見性，避免再犯，惟該校後續處置卻顯消極，應予檢討改進。

(一)依據性平法第24條規定：「學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助……。前項心理輔導、保護措施或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。」同法第25條第2項及第4項規定：「(第2項)學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：1、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。2、接受8小時之性別平等教育相關課程。3、其他符合教育目的之措施。……(第4項)第2項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。」

(二)再據「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第27條規定：「事件管轄學校或機關依本法第24條第1項規定，於必要時，應對當事人提供下列適當協助：一、心理諮商輔導。二、法律諮詢管道。三、課業協助。四、經濟協助。五、其他性平會認為必要之保護措施或協助。」同準則第30條第2項規定：「本

法第25條第2項對加害人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命加害人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。」

- (三)如前所述，本案經東華大學性平會調查小組調查後，認定吳師有性騷擾甲生之行為。再據該調查小組訪談紀錄及調查報告顯示，A女為東華大學的校友，吳師於A女結束政府補助計畫待業之空檔，介紹A女擔任○○公司的業務工作，負責銷售、聯絡客戶；惟A女於二二八連假期間摔倒致屁股烏青，上班時，吳師繼續教原始點，使A女躺在診療床上，按摩A女臀部之原始點，經A女反映烏青很痛建議跳過後，吳師仍表示要替A女擦藥，並將A女穿著寬鬆之褲子及內褲拉下至腳，使A女感到不舒服，且經A女向吳師詢問所擦之藥為何，吳師回答為乳液，並非藥品，A女因此而離職。
- (四)東華大學性平會調查小組針對本案被害人甲生，於調查報告提出處理建議：雖然甲生已經畢業，然因本件事發時甲生仍具學生身分，東華大學有其義務提供諮商輔導之轉介服務。該調查小組另針對亦遭吳師性騷擾之女性助理A女提出處理建議：A女為東華大學畢業生，雖於本件事發時未具學生身分，然事發場域為該校創新育成中心進駐廠商(○○公司)之辦公室，且該公司與該校具有契約關係，該校有責任監督該工作場所之安全，故有其義務提供A女諮商輔導之轉介服務及後續法律諮詢等資源。前揭處置建議並經該校性平會於105年11月25日及同年12月23日2次召開會議審議通過在案。惟該校後續執行情形及結果，從性平會相關會議紀錄內容，未見學校持續列管追蹤情形，經本院詢據該校表示：性平會於105年12月7日函請該校心理諮商輔導中心依

權責辦理後續事宜，依當事人諮商自主權原則，心理諮商輔導中心未收到當事人諮商需求之訊息等語。可見該校對於本案2名被害人接受諮商輔導及法律諮詢等之需求，係被動等待當事人自行尋求協助，處置消極。

(五)再查，東華大學性平會於105年12月23日召開會議決議略以：吳師無體認其行為確實對甲生造成創傷，建議應採「強制諮商」並循優先適用外部諮商原則辦理，俾提高其對性或與性別有關之人際互動的遵循預見性，若未據予執行，則移送該校教評會議處。該校依據前述決議雖於106年4月23日通知吳師填具心理諮商輔導中心資源轉介同意書，復於5月23日再次通知吳師於同年6月2日前填具同意書，惟後續皆未獲吳師填復，該校卻未再持續追蹤及採取相關措施，以促其完成外部諮商。再查，該校性平會於106年10月30日召開會議時，已知吳師遲未完成外部強制諮商，卻仍未能採取相關必要之措施，以確保吳師配合遵守，僅決議持續追蹤列管吳師是否完成外部諮商，足見該校處置消極。

(六)綜上，東華大學性平會已建議學校應對本案被害人甲生及A女提供諮商輔導與法律諮詢，且吳師應接受強制諮商，惟該校後續處置卻顯消極，應予檢討改進。

**四、本案事發場域為東華大學創新育成中心進駐廠商之辦公室，該校應以本案為鑑，善盡督導進駐廠商之責，以落實友善職場環境。**

(一)依據性別工作平等法第3條規定：「本法用詞，定義如下：一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。……三、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。……。」同法第13條規定：「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。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……。」再據「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第2條、第3條及第5條分別規定：「僱用受僱者30人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。」「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。」「雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。」

- (二)東華大學為推動東部地區產業發展，依據「鼓勵公民營機構設立中小企業創新育成中心要點」，由經濟部中小企業處核准並於87年4月起設立「國立東華大學中小企業創新育成中心」。該中心為大學與產業之橋梁，成立以來平均每年輔導25家企業創造5件以上的產學合作案，多年來已輔導百餘家廠商發展產業。依據進駐該中心申請辦法，凡在中華民國境內符合中小企業認定標準或在申請後6個月內達到標準，以科技研發、材料技術、生物技術及自然觀光業等為營業項目，其技術、成品、服務具創新性且已具雛型，均可檢具相關文件提出申請進駐該中心<sup>11</sup>。
- (三)東華大學創新育成中心於104年3月5日與○○公司簽訂進駐合約書，進駐時間為104年3月12日至107

---

<sup>11</sup> 資料來源：東華大學創新育成中心網站，檢自：<http://www.tiic.ndhu.edu.tw/files/90-1175-5.php?Lang=zh-tw>。

年3月11日，惟該合約書就進駐廠商之進駐員工的工作安全維護事項，僅簡略載明：「乙方（即進駐廠商）應對其員工之工作安全負責，並確實遵守勞工安全衛生法規。」又，吳師與該公司訂有專利授權及技術移轉合約書，並擔任該公司於東華大學創新育成中心之諮詢輔導專家，而本案2名被害人甲生及A女遭吳師性騷擾之場域，係東華大學創新育成中心進駐廠商○○公司之辦公室，該校既經審核同意該公司申請進駐，並與該公司具有契約關係，自應善盡督導進駐廠商之責，保障該中心工作環境之安全，惟該校卻疏於督導進駐廠商應負起性別工作平等法上之雇主責任，亦未建立該中心性騷擾事件之防治及處理相關機制。

- (四)再查，本案A女於105年9月9日接受東華大學性平會調查小組訪談時表示：「我寫一封信給特助，董事長特別助理，我說我要辭職，然後那時候他就說，好，很抱歉發生這個事，然後董事長在國外，等董事長回來他會跟董事長討論，然後他就有跟我說希望可以留下來什麼什麼的……。特助就回復說董事長准許我離職，人資部要找人，還有叫我再寫一封離職書給乙師（即吳師，下同），可是離職的內容不要提到這件事，叫我再找另一個理由離職……。」○○公司董事長特助於同年9月23日該調查小組訪談時表示：「……當我收到離職信的時候，其實我是滿驚訝的。那驚訝的原因是因為A女她原來，就我所知道的，她就認識乙師。……所以那時候我收到mail的時候，我是非常的訝異，那當然我也第一時間打電話給A女，問她怎麼一回事，但是A女在電話上面是蠻沈默的，就是沒有說什麼話，只說她想先請假，不要碰到乙師。……然後從A女寄離職信，到她真

的離職也前後大概1個禮拜左右，那中間再隔兩、三天，那時候A女有問我說怎麼跟乙師說離職，那時候我在電話上有跟A女提到，如果妳不願意讓老師知道這些事情的話，那她就自己找一個理由跟乙師說她要離職就好了。……那當然我們跟乙師其實是有了一個技轉合約，根據技轉合約，我們必須在2年內作出產品，所以那時候我們是積極的在做這個產品，所以後來就沒有跟乙師提這件事情，因為我真的沒辦法判斷到底是對還是不對，而且A女跟我講她不願意再碰到乙師，所以那時候是選擇，就是她離職，那她也沒有再跟公司提出她不滿意的狀況，所以我等於這件事情就沒有再繼續耗了……。公司先前的事情不知道，當然我們收到離職信的時候是知道的。……因為她離職信上有描述，就是我剛剛提到乙師幫她按摩她受傷的地方。」顯見東華大學創新育成中心進駐廠商○○公司於知悉發生性騷擾案件時，未能依據性別工作平等法等相關規定，採取之立即有效之糾正及補救措施，以防範職場性騷擾事件再次發生，致使吳師後續得以再用類似手法對甲生為性騷擾。

- (五) 本案嗣經東華大學性平會調查小組於調查報告中建議略以：東華大學創新育成中心應善盡督導進駐廠商之責，保障職場工作環境安全，對於不友善的廠商應建立管理與輔導機制。前述處置建議並經該校性平會於105年11月25日及同年12月23日兩次會議審議通過，該校亦已據以訂定「國立東華大學創新育成中心性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理注意事項」，並自107年1月1日實施。該校當以本案為鑑，確實善盡督導進駐廠商之責，落實性別平等的友善職場環境。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一至四，函請教育部督飭國立東華大學確實檢討改進見復。
- 二、調查意見一及二，函請教育部確實檢討改進見復。

調查委員：仇桂美

王美玉