

## 糾 正 案 文

壹、被糾正機關：外交部、駐斐濟代表處。

貳、案由：外交部及駐斐濟代表處對於性騷擾事件，未能設立適當之申訴管道或機制，致該駐處女性雇員於遭性騷擾後，未能提出申訴，嗣後再次遭第2次性騷擾之傷害；復該部及該駐處均未依規定確實辦理館長到任交際費核銷作業，亦未落實內部控管機制，致駐處以公款購買之備用禮品，逕由時任代表秦○○私自存放，因而爆發後續諸多風波及爭議；又該部對於駐外人員使用公務手機之情形，未能另訂適切之限額或標準，致秦○○以公務手機與他國女性駐外人員通聯異常頻繁，而該部卻渾然未知；另該部疏於督核駐斐濟代表處經費核銷作業及處務日誌填載情形，致未能發現該駐處數筆經費核銷憑證有不合理及疏誤之處，亦無法充分掌握該駐處實際運作狀況，均核有疏失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

據報載，100年4、5月間，我國駐斐濟代表處劉姓一等秘書，疑似上班時在辦公室看色情影片，更對當地女雇員有摸胸及熊抱等肢體猥褻行為，惟該處卻僅建議兩支申誠處分；另該處代表秦○○涉嫌不當挪用公款及公物，且詐領眷屬補助費和教育補助費等。由於前述駐外人員行徑，非但有辱國家形象，且有涉及違失，相關權責單位亦涉有違失，本院故立案進行調查。

案經函請外交部、審計部、臺灣臺北地方法院檢察署(以下簡稱臺北地檢署)、最高法院、○○電信股份有

限公司、○○電信股份有限公司、○○電信股份有限公司、○○航空公司、交通部民用航空局等提供書面說明及相關卷證資料。復於100年9月21日分別約詢外交部前駐斐濟代表處秘書楊○○（現為駐奧地利代表處一等秘書）、前駐斐濟代表處秘書劉○○（現任外交部國際組織司秘書回部辦事）、前駐斐濟代表處代表秦○○（現為該部代表回部辦事【停職中】）；再分別於100年12月30日約詢前駐斐濟代表處秘書黃○○（現任駐吉里巴斯大使館三等秘書），101年1月17日約詢前駐斐濟代表處秘書王○○（現任外交部領事事務局一等秘書回部辦事），101年3月8日約詢前駐斐濟代表張代表○（現任駐吐瓦魯共和國大使），101年3月8日約詢前外交部沈常務次長○○（現任駐日本代表處代表）、前亞東太平洋司（以下簡稱亞太司）田司長○○（現任駐印度代表處代表）、前駐斐濟代表張代表○、行政院主計總處會計決算處陳處長○○、審計部第一廳王廳長○○暨相關主管人員，再參酌外交部陸續查復補充之書面說明及卷證資料，業經調查竣事，茲將外交部及駐斐濟代表處所涉違失，臚列如次：

- 一、外交部及駐斐濟代表處對於性騷擾事件，未能設立適當之申訴管道或機制，致S雇員於100年3月間遭性騷擾後，未能提出申訴，嗣後再次於同年4月29日遭第2次性騷擾之傷害，均核有疏失。

(一)按性別工作平等法第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。」97年修正之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第5條規定：「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)有關外交部對於員工間性騷擾事件所定之調查處理機制如下：

- 1、「外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點」第3點第1項規定：「本要點適用本部及所屬各機關所屬員工相互間或員工與非員工間所發生之性騷擾事件。」第4點規定：「本要點所稱性騷擾，其範圍包含性騷擾防治法第2條及性別工作平等法第12條所定各款情形。」第5點規定：「本部及所屬機關應採行適當措施，防治性騷擾行為，提供友善之工作及服務環境，並設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等申訴及建言管道。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。」及第6點規定：「本部及所屬機關人員人數達30人以上者，應設置性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴案件。」
- 2、外交部表示：該部依據性別工作平等法及性騷擾防治法(為國內法)所訂之「性騷擾防治申訴及調查處理要點」，原則上適用在國內該部所屬員工相互間或員工與非員工間發生之性騷擾事件；另基於指揮監督權，如服務於駐外機構之該部依法(國內法)任用之有給專任人員間發生之性騷擾事件，亦有其通用。惟倘事發地於國外且當事人之一造為當地雇員，有關當地雇員之權益事項及保護措施涉及當地國之勞工法令及其他相關規定，前揭相關規定，對我駐外館發生該等事件僅能儘量適用；惟就該事件及事件

中之該部人員仍得本於行政指揮監督權進行調查，並依相關行政懲處程序予以懲處等語。

(三)查外交部所屬駐外館處計有118個，範圍遍及北美、南美洲暨加勒比海、非洲、歐洲、亞西及亞太等六大地區，依「外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點」第5點規定，為防治性騷擾行為，外交部及其所屬機關，皆應設立專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等申訴管道協調處理。該部雖表示：我駐外當地雇員遭該駐外人員性騷擾時，當地雇員宜向館長提出申訴或循當地勞工及相關法令處理，該部「性騷擾防治申訴及調查處理要點」適用該部及所屬各機關所屬員工相互間或員工與非員工間所發生之性騷擾事件，並設置專線電話、傳真、專用信箱及電子信箱等申訴管道，駐外人員可利用上述管道進行申訴等語。惟該部僅於部內設置相關申訴之管道，供該部及其所屬機關進行申訴，是當各地駐外館處發生性騷擾事件時，該等管道能否立即發揮功能，不無疑義。

(四)又，該部雖已設置「性別主流化」專區及修訂「性騷擾防治申訴及調查處理要點」，通函該部各單位轉知所屬人員外，亦將性騷擾防治措施及申訴相關資訊登載於「性別主流化」專區，並適時對駐外人員及新進人員實施兩性平權訓練課程。惟以上種種皆係針對我國派駐外館人員所為之防治措施、教育訓練及相關宣導，並無對外館駐處所僱用之當地雇員，提供相關宣導措施及適當之申訴管道，俾使當地雇員於遭該部駐外人員性騷擾後可提出申訴，該部亦可就該人員施予懲處。因此，該部自98至100年僅受理3件申訴案，均為國內案件。再者，S雇員於100年3月間遭劉○○碰觸胸部後，因畏於案發當

時並無任何證人，且劉○○又為上級主管，故不敢向該代表處舉報。顯然駐外館處所僱用之當地雇員於辦公室遭受駐外人員之性騷擾時，並不知其權益及申訴管道，甚至有恐懼因舉報而導致失業之情事，致外交部及駐外館處均無法及時介入處理並採取有效之糾正及補救措施，使得被害人S雇員再次於4月29日遭受劉○○第2次性騷擾行為之傷害。前駐斐濟代表處秦○○代表於S雇員遭受性騷擾後，始責成該駐處黃○○秘書擔任性別平等官，並周知同仁倘遇不當行為應立即申報。

(五)綜上，外交部及駐斐濟代表處對於性騷擾事件，未能設立適當之申訴管道或機制，致S雇員遭受第1次性騷擾事件時未為申訴，該部及斐濟代表處因而未能採取立即有效之糾正及補救措施，嗣後S雇員又遭受第2次性騷擾，均核有疏失。

二、外交部及駐斐濟代表處均未依規定確實辦理館長到任交際費核銷作業，亦未落實內部控管機制，導致該駐處以公款所購買之珍珠項鍊及萬寶龍Mont Blanc筆等備用禮品，逕由秦○○私自存放，因而爆發後續諸多風波及爭議，外交部及駐斐濟代表處亦無從掌握實際贈送情形，核有疏失。

(一)依外交部所訂之「駐外機構財務收支權責劃分及經費支用應行注意事項」第五點規定稱：「交際費支用注意事項：……(八)因公餽贈禮品，應書明送禮名單、註明受贈人姓名、職銜、送禮事由、日期、禮物名稱及金額等。(九)因處理案件屬機密性質未便提供宴客或送禮名單時，應加註來往之電(函)文號。(十)備用酒或禮品，應集中由總務人員列冊控管，並依宴客或送禮耗用情形詳實登載。」

(二)查秦○○於99年9月24日升任斐濟代表，外交部故

於100年1月24日核撥到任交際費6千美元，秦○○即以該筆經費分別於同年3月29日及4月1日就地採購4條珍珠項鍊及4支萬寶龍Mont Blanc筆等禮品。嗣後駐斐濟代表處以100年4月6日斐濟字第100041號函報部辦理經費核銷時，雖已檢附購買禮品之支出單據，併附8件禮品之贈禮名單，惟贈禮名單上均未書明實際贈送日期，未符「駐外機構財務收支權責劃分及經費支用應行注意事項」第五點所規定列報交際費時應書明送禮日期之要件。惟該部及駐斐濟代表處均疏於審核該支出憑證，致未能掌握前揭禮品實際贈送情形。

(三)復查秦○○以到任交際費所購買之4條珍珠項鍊及4支萬寶龍筆，供與斐濟政要酬酢之用，惟於贈出前，應依首揭規定集中由總務人員列冊控管，並依宴客或送禮耗用情形，詳實登載。惟駐斐濟代表處未將前揭備用禮品交由總務人員保管並列冊控管，逕由秦○○個人私自存放在其代表處辦公室櫃子中及職務宿舍主臥室衣櫃內。又，外交部雖已明定駐外館處以交際費所購買之備用禮品(含酒類)，須集中由總務人員列冊控管；惟於審核憑證時，卻未要求駐斐濟代表處將秦○○所購置之珍珠項鍊及萬寶龍Mont Blanc筆等禮品，交由專人保管並納入備用禮品控存表進行管控，後續亦未追蹤該等禮品贈送情形，以即時督促該駐處檢討改進，導致嗣後發生多出1盒珍珠項鍊之風波及爭議，嚴重傷害政府及外交人員之形象。

(四)綜上，秦○○以到任交際費購買4條珍珠項鍊及4支萬寶龍筆等禮品，供其與斐濟政要酬酢之用，惟駐斐濟代表處辦理該筆經費結報作業時，未依規定書明前揭禮品之贈送日期，嗣外交部於審核憑證時，

卻未能發現上開疏漏，致無法掌握實際贈禮情形並要求該駐處查明補正。又，駐斐濟代表處對於前揭備用禮品，未依規定交由總務人員集中保管並列入控存表進行控管，外交部亦疏於督導及追蹤該駐處落實執行相關管控機制，導致該駐處以公款所購買之備用禮品逕由秦○○私自存放，因而爆發後續諸多風波及爭議，外交部及駐斐濟代表處亦無從掌握實際贈送情形，核有疏失。

三、外交部未依「行政院及所屬各機關補助員工住宅家用及行動電話費處理原則」，對於駐外人員使用公務手機之情形，另訂適切之限額或標準，以避免相關人員浮濫使用，致秦○○以公務手機與日本駐斐濟大使館黑川○○秘書通聯異常頻繁，而該部卻渾然未知，顯有疏失：

(一)行政院為使所屬機關補助員工住宅家用及行動電話通話費有所依循，並建立一致性規範，特訂定「行政院及所屬各機關補助員工住宅家用及行動電話通話費處理原則」，其中第4點、第5點規定：「各機關負擔行動電話通話費之對象，以機關首長、副首長、幕僚長及一級主管為限，若有業務特殊需要者，應報由主管機關從嚴核定。」「各機關負擔行動電話通話費之限額，除機關首長、副首長及幕僚長不設上限外，一級、二級機關人員每月以1,000元為上限，其餘各級機關人員每月以500元為上限。以上所有人員均應檢據覈實報支，惟如因業務特殊致前列限額確有不敷者，得由主管機關衡酌業務或特殊期間等需要訂定不同限額。」第6點復規定：「以上原則如有未盡事宜者，得由各機關視業務需要，另訂補充規定。」

(二)查外交部對於駐外人員公務手機之使用，係考量駐

外人員為賡續推動各項外交業務，鞏固我國與邦交國關係，積極爭取參與有利我國發展及人民利益之國際組織與活動，或為辦理急難救助等，常須赴轄區或外埠處理公務，由於該等業務具有無國界與全天候之特殊性，公務手機成為業務聯繫不可或缺工具，故未管控其使用額度。外交部基於駐外人員業務之特殊性，而未依前揭行政院所定之補助標準，控管駐外人員之行動電話通話費用，雖有其理由，惟依首揭處理原則第5點及第6點之規定，各機關負擔行動電話通話費之限額，仍可由主管機關衡酌業務或特殊期間等需要，訂定不同限額，或另訂補充規定，以避免所屬駐外人員浮濫使用之情事發生。

(三)再查，秦○○以公務手機自99年7月至100年3月平均每月與日本駐斐濟大使館黑川○○秘書(下稱黑川秘書)通聯比率約占近50%，其中100年2月撥打112通中，撥給黑川秘書即占52通；3月撥打86通中，撥給黑川秘書占41通。又，秦○○於100年3月間返臺休假日時，曾以公務手機國際漫遊7次與黑川秘書通聯，計通話費434.35斐濟幣，折合新台幣7千餘元，顯然秦○○以公務電話與黑川秘書通聯異於尋常，已逾越一般正常外交工作聯繫之關係。惟因外交部對於駐外人員之公務手機，未衡酌駐外人員實際業務狀況及需求，另訂適切合理之使用規範或補助限額，致該部辦理核銷時，未能即時察覺該2人通聯頻繁及費用異常之情事，仍核予費用。

(四)前揭情事，審計部及行政院主計總處均建議外交部應依「行政院及所屬各機關補助員工住宅家用及行動電話費處理原則」，訂定駐外人員公務手機電話費限額或相關使用規範，以利控管。

(五)綜上，外交部基於駐外人員因業務特殊，其行動電

話通話費或有超過「行政院及所屬各機關補助員工住宅家用及行動電話費處理原則」所定標準之情事，故未管控其使用額度，雖有其理由。惟該部未依前開規定，就駐外人員實際業務狀況及需求，另訂適切合理之公務手機使用規範或補助限額，以避免相關人員浮濫使用，致當秦○○以公務手機與黑川秘書通聯頻率及費用出現異常之情事時，該部卻渾然未知，顯有疏失。

四、外交部疏於督核駐斐濟代表處經費核銷憑證，致未能發現該駐處數筆經費核銷憑證有不合理及疏誤之處，以促其查明補正；該部未能督促該駐處確實填載處務日誌，致99年全年該駐處之處務日誌漏載秦○○交際應酬活動之比例達5分之1，甚至秦○○與台商郭○○餐敘及贈禮有爭議的部分，亦多未填載於處務日誌，此造成該部無法充分掌握駐外館處實際運作狀況，均有疏失：

(一)有關外交部所屬駐外機構交際費報銷作業流程：

- 1、駐處館處經手人先將墊支款項所取得之單據，併同支出之使用事由、名單交予出納人員，同時領回墊支款項；嗣經出納人員整理定期交由會計人員依規定製作報表及支出黏存單，再分由經手人、會計、出納核章及首長(代表)核決後，以電文報送外交部辦理審核及撥款事宜。
- 2、該部主計處收到駐外館處報送之單據及支出憑證後，先送會地地域司，倘有疑義或不當支出，該部主計處依「駐外機構財務收支權責劃分及經費支用應行注意事項」規定，洽經駐館(處)說明、更正、補正後，逕予減列或同意列轉。

(二)有關外交部疏於督核駐斐濟代表處經費核銷憑證：

- 1、查99年間駐斐濟代表處辦理館長交際費報銷作

業，核有多項不合理及疏誤之情事，包括：

- (1) 駐斐濟代表處報支兩筆秦○○於同一時間（99年7月28日中午），分別在兩家不同餐廳與他國政要、我國臺商洽公聯誼之不合理情事。
  - (2) 99年11月20日駐斐濟代表處報銷發票號碼QR11453564之MONT BLANC，其支出憑證記載用途為「秦○○贈禮一皮帶」，支出金額斐幣135.54元（新台幣2,300元），以及99年11月25日報銷發票號碼QR11453587之MONT BLANC，其支出憑證記載用途為「秦○○贈禮一小皮件」，支出金額斐幣178.08元（新台幣3,000元）。惟經○○○○百貨查證，發票號碼11453564之MONT BLANC，係購買「萬寶龍錶帶」；發票號碼11453587之MONT BLANC，係購買「萬寶龍牛皮皮帶帶身」，顯然駐斐濟代表處報銷憑證有記載錯誤之情形。
  - (3) 秦○○報支2010年4月10日晚宴請○○○○公司負責人○&○○（即台商郭○○夫婦）之費用斐幣82.00元，其支出憑證記載用途為「秦代表○○晚宴」；所附之宴客名單記載地點為「○○○餐廳」，此與該餐廳單據上所載外帶（takeaway）不符。經詢據前駐斐濟代表處楊○○秘書陳稱稱，郭姓台商要宴請秦○○，秦○○要帶伴手禮參加郭姓台商之晚宴，故至○○○餐廳拿生魚片做為伴手禮等語。足認駐斐濟代表處支出憑證之記載內容，與事實明顯不符。
- 2、上開情事，凸顯駐斐濟代表處未能落實辦理館長交際費報銷作業，致數筆支出憑證有不合理及疏誤之處；惟外交部嗣後卻疏於審核，致未

能督促該駐處查明補正，仍予審核通過在案。

(三)有關外交部未能督促駐斐濟代表處確實填載處務日誌，致該駐處之處務日誌有諸多漏載之情形：

- 1、查外交部為能及時掌握各館工作方向與活動內涵，前於98年4月23日以第(密不錄由)號電報要求駐外各館處應於館(處)務日誌填寫館長和館員交際應酬活動，並自98年5月1日起每週一將上一週之館務日誌以電報方式報部。有關外交部對於所屬駐外館處實際使用交際費之控管機制，據該部於101年3月8日本院約詢時陳稱：該部有電報回覆之程序及館務日誌，故該部地域司可掌握駐處宴客之情形等語；嗣該部於101年12月10日再次函覆說明：自98年5月1日起，該部請駐外館處將館(處)務日誌由每月改為每週報部，以及時掌握各館處工作情形及活動，另於審核各館處經費核銷時，亦可掌握或佐證各館處運作情形；駐外機構以交際費用與駐外國政商僑學界聯繫酬酢、餽贈時，依規定均須記載於館務日誌，其內容包括時間及會晤、酬酢之對象等語。
- 2、惟查，99年全年駐斐濟代表處以館長交際費報支餐敘計有116筆，其中26筆卻未記載於處務日誌陳報外交部，漏載比例達5分之1，部分不乏與駐在國及他國政要之重要餐敘。甚至秦○○與台商郭○○餐敘及贈禮有爭議的部分，亦多漏載於處務日誌中(如2010年3月10日贈送電動牙刷、2010年7月7日於○○餐廳之餐敘；2010年7月28日於○○○餐廳之餐敘；2010年10月8日於○○餐廳之餐敘；2010年11月25日贈送小皮件等)，此均造成該部無從掌握該駐處運作情

形及核對每筆支出之真實性。

3、由上可見，該部雖已改進館(處)務日誌之填報方式，以加強掌握駐在國情資及駐外人員動態，惟卻未能督促各駐外館處落實執行，致前開控管機制流於形式，無法發揮督管之功能。

(四)據上，外交部疏於督核駐斐濟代表處經費核銷憑證，致未能發現該駐處數筆經費核銷憑證有不合理及疏誤之處，以促其查明補正；該部未能督促該駐處確實填載處務日誌，致99年全年該駐處之處務日誌漏載秦○○交際應酬活動之比例達5分之1，甚至秦○○與台商郭○○餐敘及贈禮有爭議的部分，亦多未填載於處務日誌，此造成該部無法充分掌握駐外館處實際運作狀況，均有疏失。

綜上所述，外交部及駐斐濟代表處對於性騷擾事件，未能設立適當之申訴管道或機制，致S雇員於100年3月間遭性騷擾後，未能提出申訴，嗣後再次於同年4月29日遭第2次性騷擾之傷害；復該部及該駐處均未依規定確實辦理館長到任交際費核銷作業，亦未落實內部控管機制，致該駐處以公款所購買之珍珠項鍊及萬寶龍Mont Blanc筆等備用禮品，逕由秦○○私自存放，因而爆發後續諸多風波及爭議，該部及該駐處亦無從掌握實際贈送情形；又，外交部對於駐外人員使用公務手機之情形，未能另訂適切之限額或標準，以避免相關人員浮濫使用，致秦○○以公務手機與黑川秘書通聯異常頻繁，而該部卻渾然未知；另外交部疏於督核駐斐濟代表處經費核銷作業及處務日誌填載情形，致未能發現該駐處數筆經費核銷憑證有不合理及疏誤之處，亦無法充分掌握駐外館處實際運作狀況，均核有疏失，允應澈底檢討改進，爰依監察法第24條提案糾正，移送行政院轉飭所屬確實檢討改善見復。