

調 查 報 告

壹、案由：據訴：○○○○高中長期包庇教職員性侵女學生，致受害女學生不斷增加、身心受創；該校及教育部均涉有違失乙案。

貳、調查意見：

兒童及少年福利法於 92 年 5 月 28 日公布以來，○○○○高中核有未依法或延遲向○○縣政府社會處通報乙情；處理 97 年教師性騷擾學生之解聘過程，認事用法有誤，對學生權益之保護又不夠周延，引發輿論譁然，嚴重斷傷政府形象。而教育部對該校未善盡依法督導通報之責，次因督導草率，導致該校近 3 年來連續爆發 2 名教師之行為不檢有損師道之情事，顯有疏失。案經調取卷證審閱並請相關人員到院應詢後，茲將調查意見臚列如次：

一、○○○○高中校園連續發生 18 歲以下性騷擾學生事件，核有未依法或延遲向○○縣政府社會處通報等情；教育部中部辦公室未善盡督導之責，均有失當

按教育部 94 年 3 月 30 日公布校園性侵害或性騷擾防治準則（以下簡稱準則）第 11 條第 1 項規定：學校知悉校園性侵害或性騷擾事件時，應向所屬主管或上級機關通報。同準則第 11 條第 2 項規定：學校處理校園性侵害或性騷擾事件時，應依兒童及少年福利法第 34 條及其他相關法律規定通報。同年 7 月 6 日內政部兒童局（以下簡稱兒童局）以童保字第 0940053249 號函規定略以：「任何人對兒童及少年性騷擾，已違反兒童及少年個人意願，並使其心生畏怖、感受敵意或冒犯，造成心理傷害，應屬違反兒童及少年福利法第 30 條第 14 款規定之行為，爰學校教育人員如有知悉該等情事者，應依同法第 34 條第 1 項規定立即於

24 小時內通報直轄市、縣（市）政府主管機關，俾及時保護遭受危害身心安全或健康兒童及少年。」而教育部於同年月 8 日以教育部台訓(三)字第 0940094332 號書函轉兒童局上開函釋規定並請該部中部辦公室督導所屬學校確實辦理在案。另內政部 96 年 2 月 15 日以台內防字第 0960027377 號函說明：依性騷擾防治法第 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，依性騷擾防治法之規定，性騷擾防治法未規定者，適用其他法律。但適用兩性工作平等法及性別平等教育法（以下簡稱性平法）者，除第 12 條、第 24 條及第 25 條外，不適用性騷擾防治法之規定，意即性騷擾防治法之適用範圍為兩性工作平等法及性平法以外之性騷擾事件，上開兩法相關案件僅媒體報導被害人資訊、強制觸摸罪部分始有性騷擾防治法之適用，合先敘明。

自 92 年兒童及少年福利法公布以來，查○○○○高中發生校園性騷擾或性侵害案計有 6 件，扣除學生自行報警乙件外，未按兒童局 94 年 7 月 6 日函釋規定於校園發生 18 歲以下性騷擾事件，向○○縣政府通報或延遲通報共計 4 件；未依教育部 94 年 3 月 30 日公布之校園性侵害或性騷擾防治準則規定向上級機關教育部中部辦公室通報計有 3 件。另校方 96 及 97 年依校園性侵害或性騷擾防治準則，向教育部中部辦公室通報案件中有 2 件，卻未依法於 24 小時內向○○縣政府社會處通報。

教育部相關人員到院陳稱略以：部分學校對校園猥褻及性騷擾之分界概念，有界定釐清之困惑（性騷擾防治法無必須通報之明文），亦未清楚瞭解 18 歲以下之性騷擾案，適用兒童及少年福利法第 34 條，故或有延誤通報或未報 113 社政單位情事。而 113 專線系

統無法轉報到教育部中部辦公室，教育部無法追蹤；然校安事件通報至教育部中部辦公室，會依據事實請業務科給予持續處理。校方相關人員到院陳稱略以：94年7月兒童局函釋校園發生18歲以下性騷擾案「教育人員於知悉24小時內需立即向當地社會局處通報」之規定，教育部應該都有函轉學校，因時間確實離現在有點久，內容無法明確記得，最近才發現有此規定，確實是個人疏忽。

綜上，依性騷擾防治法中有關校園發生18歲以下性騷擾事件應依性平法與兒童及少年福利法通報當地社會處。教育部查察○○○○高中對於校園發生18歲以下性騷擾案之通報狀況，該校誤以為性騷擾案不用通報當地社會處且誤認性騷擾防治法未規定必須通報而有疏漏、延誤，諒非教育部陳稱校方通報上有性騷擾防治法界定釐清之困惑；另該校現任校長到院坦承因個人疏失，對於教育部及兒童局相關函釋內容無法明確記得等語，顯見校方長期對此規定生疏而未落實辦理，核有失當。教育部中部辦公室雖陳稱學校一旦發生校安事件，通報至教育部中部辦公室，會依據事實請業務科給予持續處理云云，然檢視○○○○高中96及97年通報案件中有2件，雖已依校園性侵害或性騷擾防治準則向教育部中部辦公室通報，惟該部既然已在校安事件通報系統得知性騷擾等情，卻未追蹤校方是否亦同時依兒童局函釋於24小時內通報當地社會處，難脫督導疏失之責。所辯因現行機制未能要求113專線反饋該部而無法追蹤學校通報情形及校安事件通報該部後均請業務單位給予持續處理，皆顯係諉卸之詞，要非可採。基此，○○○○高中校園連續發生18歲以下性騷擾學生事件，核有未依法或延遲向○○縣政府社會處通報等情；教育部中部辦公室未

善盡主管機關之監督責任，均核有失當。

二、○○○○高中對於教育部所頒布法令與函釋之認事用法有誤，該校對學生權益之保護又不夠周延，引發輿論譁然，嚴重斲傷政府形象，核有不當

按性平法第 31 條第 2 項規定：「性別平等教育委員會調查完成後，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。」同法條第 3 項：「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。」同法第 32 條第 1 項：「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。」教師法第 14 條：「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：六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。第 3 項：有第 1 項第 1 款至第 7 款情形者，不得聘任為教師。」第 14 條之 1 規定：「學校教師評審委員會依第 14 條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」

查○○○○高中 97 年處理性騷擾案時，該校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查該案行為人核屬情節重大、行為不檢之教師，故依據性平法第 31 條第 1 項移送相關權責機關該校教師評審委員會（簡稱教評會）辦理議處。該校教評會依據教師法第 14 條，作出自 98 學年度（98 年 8 月 1 日）起「不續聘」之處分，並按教師法第 14 條之 1 規定，報請教育部中部辦公室「核准」，並同時以書面附理由「通知」

當事人。

次查行為人即以性平法第32條第1項之理由向校方要求申復。惟該校人事室○○○主任對於處理涉及性騷擾不適任教師案有關申復之認知，先是未依據教育部中部辦公室96年5月14日教中(三)字第0960569574號書函轉教育部規定，主管教育行政機關尚未核准懲處前，相關議處並未生效，行為人亦無理由依性平法相關規定提起申復。復於本院陳稱：性平法第31條第3項之處理結果並未涵蓋主管教育行政機關之核准，因為如果依照實務，主管教育行政機關核准後是請求申訴為由，簽請教評會審議申復案。現任校長到院坦承該校未向教育部中部辦公室行文請釋性平法有關申復之法理，且於97年12月30日由教評會決議同意行為人申復案。

再查，該校教評會某位委員已於97年11月12日由人事室敬會知悉教育部同年10月10日教中(人)字第0970592487號書函釋示：有關性平會調查完成，屬行為不檢，或有性侵害、性騷擾等情事，情節重大者，宜由學校教評會就個案具體事實究明後，依解聘或不續聘方式處理之規定。於教評會會議中，卻以個人認知，認為該函釋之法律位階限縮教評會對於不適任教師仍有停聘之處理方式，校長對此未置一詞，而僅由人事室○○○主任一人在場申明教育部相關法令與函釋，並請教評會依法審酌其法益，惟該校教評會執意將不續聘案決議改為「停聘」，並在教育部中部辦公室尚未核准該名不適任教師案前，重新陳報主管機關該項新處分。○○○○高中自97年12月2日開始陳報不適任教師案，迄至98年4月2日止，教育部中部辦公室退回與要求該校重新決議該案為停聘懲處次數計有3次之多。而本案若從97年9月11日性騷擾

知悉日起，至該名不適任教師 98 年 3 月 30 日離開學校止，長達 6 個多月之久，因該校教評會 2 次作出未符合社會期待之停聘決議，引發外界抗議，在卷可稽。

教育部相關人員於本院陳稱：不適任教師之解聘案需經過主管教育行政機關核准才算解聘，此係依據教師法第 14 條之 1 要件來處理，在教育部中部辦公室尚未完成程序，○○○○高中不應讓行為人辦理申復。按教育部對於以性平法第 31 條第 3 項處理具教師身份之行為人，需移送之相關權責機關為學校教評會，其審議之處理結果，認為因係執行教師法第 14 條第 1 項第 6 款，且仍須繼續執行教師法第 14 條之 1 規定，屬於尚未完成不適任教師解聘或不續聘程序，故 96 年 5 月 14 日以教中（三）字第 0960569574 號函釋補充教師法第 14 條之 1 及性平法第 32 條第 1 項、第 31 條第 3 項說明因不適任教師之處理結果，尚未『核准懲處』前，教評會相關議處並未生效，行為人無理由依性平法相關規定提起申復之旨意。待教育部中部辦公室審議核准各校教評會之懲處後，該名不適任教師方得依據性平法第 32 條第 1 項提起申復，若對申復結果不服尚得依教師法提起申訴之救濟，此流程有該部中部辦公室編製之國立高級中等以下學校校園性侵害或性騷擾案件處理流程圖在卷可稽。至於性平法目前累積部分疑義及解聘不適任教師時程冗長問題，教育部於本院陳稱將修法檢討改進。

綜上，○○○○高中人事室○○○主任認為教評會對不適任教師之「決議結果」即屬性平法第 31 條第 3 項之處理結果，該處理結果並不涵蓋主管教育行政機關之核准；惟教育部對於性平法第 31 條第 3 項主張為主管教育行政機關之「核准結果」方為處理結果，

二者落差甚大，癥結在於性平法第 32 條與第 31 條之規定未具嚴謹，導致該校解讀法令異於他校。另教師法授權教評會辦理教師解聘、停聘、不續聘案之初步審議，而教育部為規範教師紀律，函釋在性平會調查完成，屬行為不檢，或有性侵害、性騷擾等情事，情節重大之教師，仍宜由學校教評會就個案具體事實究明後，依解聘或不續聘方式處理。查該函釋內容並未逾越社會公義或教師法第 14 條第 3 項有關行為不檢教師，不得聘任為教師之規定；亦未違反我國為維護兒童及少年人身安全，使其免於性騷擾威脅，進而保障兒童及少年人權之努力。各級學校教評會在審議不適任教師案件時，不能只單方面顧及教師工作權，死板詮釋教育部法令、函釋之片面意義，應要顧及被害人感受及弱勢者之安全。然○○○○高中教評會執意違反教育部有關不適任教師解聘、不續聘之函釋規定，並引發輿論譁然，民怨迭起，校方處理方式顯有不當。是以，○○○○高中對於教育部頒布之法令、函釋認事用法有誤，該校對學生權益之保護又不夠周延，引發輿論譁然，嚴重斲傷政府形象，核有不當。另教育部對於性平法與教師法涉及性騷擾或性侵害處理不適任教師之相關疑義、解聘時程冗長等節，允宜儘速檢討改進。

三、○○○○高中 3 年來連續爆發 2 名教師行為不檢有損師道之情事，教育部對該校督導草率，核有欠當

按性平法第 11 條規定：主管機關應督導考核所主管學校辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助。同法第 12 條第 1 項規定：學校應提供性別平等之學習環境，建立安全之校園空間。本院查察○○○○高中近 3 年發生性騷擾或性侵害等案計有 2 件，案發地點計有體育館、女生宿舍、圖書館、女廁等處。查

駐區督學已先在 96 年赴該校督導有關性別平等教育業務，然 97 年卻又發生校園性騷擾問題，於本院進行調查後，98 年 4 月 22 日教育部中部辦公室方組專案小組赴該校全面檢視推動性別平等教育、校園性侵害、性騷擾防治與校園安全設施環境等情形，要求該校進行相關防治與補救措施。顯見教育部未嚴察○○○○高中有無依法實施性別平等教育之情形，於 96 年教師不當對待學生案發後，未有任何積極作為，貽誤導正全校師生性別教育之契機，致使 97 年又發生教師性騷擾學生事件，教育部對所屬學校督導草率，核有欠當。

- 四、○○○○高中現任校長赴本院約詢時為相關人員延宕通報卸責；另於性平法、教師法及相關函釋產生疑義，未行文函請教育部釋示，逕據校內教師及職員之認定方式，處置不適任教師之行政作為，核有疏失

按兒童局於 93 年 4 月 8 日以台內童第 0930093751 號令公布兒童及少年保護通報及處理辦法第 2 條規定略以：教育人員知悉有應保護之兒童及少年時，應於 24 小時內填具「通報表」，以電信傳真或其他科技設備傳送等方式通報直轄市、縣（市）主管機關；情況緊急時，得先以言詞、電話通訊方式通報，並於 24 小時內填具「通報表」，送直轄市、縣（市）主管機關進行責任通報。上開「通報表」歷年皆由內政部修正公布在案。查○○○○高中 97 年 9 月 11 日知悉校園性騷擾案，該校現任校長於本院陳稱：駐區督學 11 日即已知悉並告知應通報社會處。校方因 96 年相關案件通報 113 專線時，未有憑據，無法信任社工人員，且校方曾上網卻未尋獲適合之表格通報云云。惟據現任校長到院另稱：學校輔導室積極洽詢律師、相關專家，並未獲明確答案是否應該通報，故在

16日電洽原先不信任之社會處，方知並未有性騷擾表格，要校方上網使用性侵害表格逕修改為性騷擾表格進行通報等情並坦認個人疏忽94年相關函釋規定通報社會處等情之陳述。益徵駐區督學與校方相關人員延宕通報之實，現任校長於本院先陳稱駐區督學有告知校方應通報○○縣政府社會處，然與後述供稱比對，有悖經驗法則，屬為駐區督學卸責之詞。次查，○○○○高中96年○○○校長任內發生教師不當對待學生案時，教評會做出解聘懲處決議後，行為人認為該決議不僅在行政程序上有嚴重瑕疵，且適用法律亦有違誤，請求校方重新調查，該校教評會依性平法第32條第3項以其未提出任何新事證，將申復駁回。另查97年現任校長處理校園性騷擾案時，首先未依規定主動獲取行使職權所需之相關資訊，俾能充分思辯，審慎決定，以善盡校長職責，卻僅賴人事室○○○主任對於性平法有關申復之認知，未行文請示教育部中部辦公室；復於97年12月30日教評會開會時，因某位教評會委員未體認該名不適任教師涉有性騷擾學生之實，誤認教育部相關函釋違反教師法，校長在場未能申明該校為適用法律機關尚無權審查法律或上級機關命令，若有疑義應向上級機關行文請求釋義，於教評會審議不適任教師決議為停聘計有2次之期間，未能落實執行教育法令，其預防或處理不適任教師解聘過程，難謂允當，此有該校教評會會議紀錄與到院筆錄附卷可稽。基此，○○○○高中現任校長赴本院約詢時為相關人員延宕通報卸責，另對於性平法、教師法及相關函釋產生疑義，未行文函請教育部釋示，逕據校內教師及職員之認定方式，處置不適任教師之行政作為，核有疏失。