

調 查 報 告

壹、案由：據悉，內政部役政署成功嶺替代役訓練班第223梯次第10中隊役男，疑遭該中隊上尉中隊長性騷擾，經申訴管道反映卻沒有得到立即有效處理，經區隊長透過網路投書後始揭露本案。報載指出，涉嫌騷擾的上尉中隊長恐不只發生過一次騷擾行徑，究中隊長是否假藉替代役訓練之權勢、機會性騷擾役男？有關單位是否有依規定妥善處理？處理過程有否涉及行政違失，未給予中隊長適當之處置，而導致騷擾情事一再發生？損及當事人之權益。內政部等有關機關有無善盡監督之責？皆有調查之必要案。

貳、調查意見：

本案緣於內政部役政署（下稱役政署）成功嶺替代役訓練班第223梯次第10中隊役男，疑遭該中隊上尉中隊長性騷擾，經申訴管道反映卻沒有得到立即有效處理，經區隊長透過網路投書後始揭露本案。報載指出，涉嫌騷擾的上尉中隊長恐不只發生過一次騷擾行徑，究中隊長是否假藉替代役訓練之權勢、機會性騷擾役男？有關單位是否依規定妥善處理，以及處理過程有否涉及行政違失，未給予中隊長適當之處置，導致騷擾情事一再發生，損及當事人之權益，內政部等有關機關有無善盡監督之責等疑義，實有調查之必要，爰立案調查。

案經調閱役政署、國防部、衛生福利部（下稱衛福部）等機關卷證資料，於民國（下同）110年4月7日、6月20日及23日函請相關證人到院作證，111年7月15日辦理專家學者諮詢會議，復於同年月25日詢問役政署、國防部人事參謀次長室、衛福部保護服務司等業務相關人

員，已調查完竣，茲臚列調查意見如下：

一、役政署替代役訓練班第223梯次第10中隊役男，疑遭該中隊長性騷擾案件，2名役男於110年8月27日反映事項已明顯涉及性騷擾範疇，惟替代役訓練班於斯時僅以役男訓練及生活管理規定進行關懷瞭解，未進一步詢問役男或協助提出性騷擾申訴，迨至同年8月30日網路平台爆料本事件後，方於次日（8月31日）向役男宣達性騷擾防治法規定及申訴程序，雖當事人不提出申訴並保留申訴之權益，然該署於本事件發生時未善盡告知義務，未能保護當事人權益，且網路平台爆料後，未經性騷擾調查程序，即率爾認定並逕自對外發布新聞稿稱「本案調查後屬雙方誤解，且已獲2名役男當事者理解」。役政署發布新聞稿在先，事後關懷役男才告知說明性騷擾相關規定與申訴權益，對於役男陳述疑似性騷擾案件之調查處理，確有怠失。

(一)按性騷擾防治法第1條規定：「為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。」同法第2條規定：「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為……。」同法第7條規定：「機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(第1項)前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達10人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達30人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。(第2項)」復據性騷擾防治準則第13條第1項規定：「性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。」同法第14條規定：「組織成員或受僱人達30人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，處理性騷擾事件之申訴

時，應組成申訴處理調查單位（下稱調查單位），並進行調查。（第1項）前項調查單位成員有2人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。（第2項）」

（二）次據「內政部役政署替代役訓練班役男訓練及生活管理規定」訂定之目的，係為有效規範替代役役男生活，管理上有所依循，並使役男瞭解權利義務關係，藉以培養役男守法、守紀、守分良好之習慣。其中參、一般規定第2點：意見表達應循正常管道逐級反映，各級幹部應加強溝通，促進團隊和諧。第三點：役男應服從各級長官、幹部領導，對於任務或勤務調遣應欣然接受，不得無故拒絕之，且應恪遵勤務及生活紀律等規定及要求。

（三）本案事發經過及主管機關查處情形：

1、110年8月27日本案替代役訓練班第10中隊2名¹受訓役男，向區隊長反映遭到該中隊上尉中隊長有奇怪不舒服的舉動，區隊長遂帶2名役男向諮商中心反映，並繳交2位役男填寫之陳訴書。有關役男反映事項依陳訴書及役政署替代役訓練班110年第10次獎懲會紀錄所載，包括：

（1）A男部分：

〈1〉第10中隊長和我聊了一些刺青的話題，也因為我身上有刺青，隊長說很想看我衣服裡面的刺青，交談過程中有稍微的肢體碰觸，讓我有些不舒服，也很猶豫要不要讓他看，怕長官會有更多的碰觸。

〈2〉有時候的話和不經意碰觸讓我不知道如何

¹ 真實姓名詳卷。

面對隊長，擔心自己是否被隊長盯上，晚上睡覺時都提心吊膽睡不好。

〈3〉怕隊長會不會繼續騷擾我，侵犯到我的精神與身體。

〈4〉我口罩沒戴好，中隊長2-3次主動幫忙拉戴口罩，碰到我的臉時覺得奇怪，因為其他人沒戴好他是指正役男自己戴好。

(2) B男部分：

〈1〉(隊長)說要拿地圖給我看，但此時卻多了一句你幫忙含著吧等奇怪字眼。

〈2〉隊長示意我們坐著談後，隊長卻是手臂靠著我的膝蓋談話，令我非常不舒服的談話距離。

〈3〉去實地勘查途中，卻出現白馬王子等等奇怪的內容，但我卻無法多說什麼。

2、諮商中心接獲2名役男陳述，後續隨即通報管考科朱科長，並影送2份陳訴書。朱科長隨即電請第10中隊長注意並改進，同時請管考科胡助理關懷兩位役男。

3、110年8月27日晚間胡助理於辦公室與2名役男同時進行關懷訪談(第1次關懷)，說明將進一步查察中隊長行為，告知役男如結訓前該隊長仍有不合理之行為，均能向上反映。

4、110年8月29日晚間，胡助理於役男休息時間再次關懷2名役男(第2次關懷)，得知第10中隊長已無特別關心與接觸役男之相關舉動。

5、110年8月30日中午網路社群平台出現投書爆料文章。晚間胡助理於辦公室第3次關懷2位役男，說明網路出現本案爆料文章，詢問2名役男是否願意與第10中隊長面談接受解釋，不妥之處可當面致歉。並約在31日與第10中隊長詳談。

- 6、110年8月31日晚間朱科長、潘視察進行第4次關懷，役男當日透過家人轉達新聞媒體下標題為「雙方達成和解」，造成役男與家人誤解，當下無意願與第10中隊長面談。潘視察並向2位役男宣達性騷擾防治法相關規定，並說明役男性騷擾申訴相關程序規定等權益。
 - 7、朱科長與胡助理再於110年8月31日21時許在科長辦公室，訪談2名役男與周遭3名鄰員，2名役男經潘視察說明性騷擾防治法相關權益，且經轉達第10中隊長非故意並無性騷擾意圖，2名役男理解並表示不提起申訴，但保留未來1年內可提起申訴之權益。對於第10中隊長不適當的言行，建議將他調至非接訓中隊，避免類似情形再發生。
 - 8、110年9月1日替代役訓練班邀集相關人員調查瞭解事件，並於下午2時召開「役政署替代役訓練班110年第10次役男獎懲會」，會議決議略以：
 - (1) 尊重役男不提起申訴，並保留未來1年內可提起申訴之意見。
 - (2) 依2名役男、第10中隊長及相關人員陳述，得悉第10中隊長致使2名役男不舒服舉動，非故意且無性騷擾意圖，雙方似屬誤解。
 - (3) 第10中隊長部分言行失妥已檢討改進，惟為避免類案情事再生及利後續相關調查需要，建議第10中隊長調離現職(第10中隊)，改調至直屬大隊非接訓中隊。
- (四) 經查，役政署替代役訓練班對於役男申訴或檢舉案件，係依據「一般替代役訓練服勤管理辦法」、「替代役役男獎懲辦法」由業務單位進行關懷訪談，以釐清事實，如經確認涉及役男違紀案件即移由役男

獎懲會²進行調查、簽處獎懲建議。本案110年8月30日於Dcard社群平台遭投書爆料後，役政署對外發布新聞稿回應說明「中隊長表示是在向役男宣達相關規定時，不小心碰觸役男腿部，非故意且無性騷擾意圖，調查後屬雙方誤解，且已獲2名役男當事者理解」云云，此一調查處理程序僅依「內政部役政署替代役訓練班役男訓練及生活管理規定」，基於受訓役男關懷管理權責，啟動對第10中隊長及2位役男後續案情瞭解與關懷訪談作業，歷次訪談2名役男及鄰員過程，因屬一般役男管理關懷性質訪談，故未留書面紀錄，有內政部查復資料可證。然而，本案2名役男於110年8月27日陳述事項，明顯涉及性騷擾範疇，替代役訓練班卻未先詢問、確認役男提出性騷擾申訴之意願，難謂已確保當事人權益，此據本院詢問相關證人表示：「當時替代役（註：此處應為役政署）的署長，說我們已經和解，但我們沒有和解，我們也沒有獲得理解或任何的道歉，他們只是想把新聞壓下來。」「當時胡助理說可以請中隊長先跟我們道歉，但當時中隊長是抱怨我們對他的攻擊跟傷害。我們覺得當下面談是沒有必要的。我覺得胡助理還是有偏袒中隊長，科長也有。」「要釐清事實，要屬實，不能為了降低輿論就隨意發個新聞稿。當時新聞稿先發出去，才來找我們談。」「我們保留追訴權。我們覺得後續處理如果不公平，保留追訴權才能保護自己的權益。」等語。

(五)再者，對於遭受性騷擾之認定，應以被害人角度，

² 替代役役男獎懲辦法第19條規定：「獎懲機關（單位）對替代役役男為記功、獎金、獎狀、記過、罰薪或輔導教育之獎懲時，應召開會議審議；審議懲處前，應給予當事人書面或到場陳述意見之機會。（第1項）……。」

綜合考量時空環境背景，以及當事人間是否有權勢關係等多種主、客觀因素，經過公正客觀及專業綜合判斷，以維護雙方當事人權益，惟「內政部役政署替代役訓練班役男訓練及生活管理規定」，其目的係為有效規範替代役役男生活，讓管理上有所依循，顯與性騷擾事件之申訴、調查與處理之規範有別。甚且，本案相關人員之說詞於110年9月1日第10次役男獎懲會始有相關說明及紀錄，然役政署未經性騷擾調查程序，所發布之新聞稿內容，卻昧於事實，逕自定調為「非故意且無性騷擾意圖，查屬雙方誤解，且2名役男當事者已獲理解」，迨至8月31日才告知2名役男性騷擾申訴權益及詢問是否提起性騷擾申訴，此有內政部接受本院詢問時辯稱：「雖未以性騷擾方式處理，但一開始從關懷管理的方式介入，瞭解整體的狀況，並非都沒有查處，不可能未經過調查就發新聞稿。」「(問：這些關懷的過程都沒有相關紀錄?)調查的過程未完備，會再檢討。但這過程是有經過瞭解。」等語，但所謂的調查並未留下任何相關紀錄，又逕自發布新聞稿，足證替代役訓練班調查及處理本案役男疑遭性騷擾事件，顯有未當。

(六)此外，本院諮詢專家學者亦指出：「性騷擾與生理性別是否相同無關，依現行法制與立法精神，應個案判斷，綜合主、客觀因素(如時空背景、環境因素、當事人是否具有權勢關係、行為人的言行、相對人的認知等)，以被害人角度，合理衡量該行為是否構成性騷擾」、「性騷擾與性別、性傾向無關，只要當事人覺得與性有關且感到不舒服就是性騷擾，性騷擾是保護被害人，以被害人主觀感受為主。法制觀點是從被害人角度出發，而非以行為人是否具有

主觀犯意或有無過失。」「本案似尚非屬情節嚴重態樣，但機關卻馬上發新聞稿來粉飾太平，凸顯機關無法妥適處理相關的性騷擾案件。」等語，役政署於第2次查復說明亦改稱：因2名役男當下不提起性騷擾申訴，保留未來1年內可提起申訴之權益，故第10中隊長有無性騷擾意圖之認定，相關鄰員及中隊長直屬長官或其他同袍之訪談，允宜由役男依規定提請性騷擾申訴後循序釐清辦理，替代役訓練班未便擅專，並將配合申訴案件提供相關調查說明資料等語，益證該署逕自發布新聞稿在先，事後關懷役男才告知說明性騷擾相關規定與申訴權益，對於本件疑似性騷擾事件之調查處理程序，僅以生活管理方式進行瞭解，輕忽雙方存有隊長管理役男之權勢不對等情形，即對外發布新聞稿澄清說明，確有怠失。

- (七) 本案發生後，役政署雖已就本事件進行相關檢討作為，包括宣導性騷擾相關申訴程序及作業流程、重新派兼性騷擾申訴評議委員會委員、於各單位顯著處張貼「禁止性騷擾及性侵害海報」及載明申訴電話等，替代役訓練班於110年9月30日通報各(大)中隊，重申性騷擾防治相關法律規定，以加強提升性騷擾防治之相關法律知能。但對於發布新聞稿稱「本案調查後屬雙方誤解，且已獲2名役男當事者理解」一節，回復略以：「管考科胡助理詢問2名役男有關第10中隊長造成不舒服之爭議行為(拉戴口罩、不小心碰觸)，該行為是故意為之或是出於關懷所致？役男表明感受不舒服，但無法判定是否故意也沒有當場告知中隊長。」「朱科長電話告知第10中隊長有受訓役男反映他的言行舉動，造成役男有遭受冒犯與不舒服情形，因中隊長當下反應訝異

並感不解，且說明無受訓役男當面向他表達類此意見，且中隊長平時帶隊認真負責且無性騷擾案件前例，8月27日告誡後已無再接觸役男相關爭議舉動，故朝中隊長行為失妥但非故意，恐有誤解處理。」「110年8月31日因媒體誤下標題為『雙方達成和解』（役政署新聞稿為『役男已獲理解』），致使役男家人傳達新聞錯誤訊息予役男造成誤解，激化情緒，而不願與中隊長面談」等云云置辯，殊不足取。

- (八)綜上，役政署替代役訓練班第223梯次第10中隊役男，疑遭該中隊長性騷擾案件，2名役男於110年8月27日反映事項已明顯涉及性騷擾範疇，惟替代役訓練班於斯時僅以役男訓練及生活管理規定進行關懷瞭解，未進一步詢問役男或協助提出性騷擾申訴，迄至同年8月30日網路平台爆料本事件後，方於次日（8月31日）向役男宣達性騷擾防治法規定及申訴程序，雖當事人不提出申訴並保留申訴之權益，然該署於本事件發生時未善盡告知義務，未能保護當事人權益，且網路平台爆料後，未經性騷擾調查程序，即率爾認定並逕自對外發布新聞稿稱「本案調查後屬雙方誤解，且已獲2名役男當事者理解」。役政署發布新聞稿在先，事後關懷役男才告知說明性騷擾相關規定與申訴權益，對於役男陳述疑似性騷擾案件之調查處理，確有怠失。

- 二、役政署為提供免受性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，維護當事人之權益及隱私，於95年9月6日訂有「內政部役政署性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」，其中第5點為處理性騷擾申訴及調查案件，設性騷擾申訴評議委員會，惟該規定之組成要件並未有社會公正人士或專家學者

等外聘人員，亦未有性別比例之規範，對於落實性騷擾防治準則規範性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，已有未當。又，該署僅以人事室簽呈，逕由性別平等專案小組兼具性騷擾防治審議委員會功能，然上開處理要點並未有兼任之規定，該署未依規定設置性騷擾申訴評議委員會，實有未洽。本案役男疑遭性騷擾事件發生後，役政署已檢討並於110年10月7日修訂上開要點，納入社會公正人士、專家學者及性別比等組成要件，並聘（派）任人員組成性騷擾申訴評議委員會。役政署對於性騷擾防治之機制與相關措施，仍待持續檢討改進，俾落實發揮性騷擾防治之功效。

- (一) 役政署為提供免受性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，維護當事人之權益及隱私，於95年9月6日役署人字第0950017350號訂頒「內政部役政署性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」、役署人字第0950017350號訂頒「工作場所性騷擾申訴案件作業流程」。依據前述處理要點第5點規定，為處理性騷擾申訴及調查案件，設性騷擾申訴評議委員會，置委員12人，其中1人為召集人，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。委員任期2年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。此外，委員會置執行秘書1人，幹事2人，由署長就該機關職員遴選派兼任之。又應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。
- (二) 有關替代役執行職務被性騷擾，是否適用兩性工作

平等法案³，依據役政署96年1月30日役署管字第0960001359號函，為保障替代役役男權益，替代役役男執行職務被性騷擾，可依性騷擾防治法第13條「性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴」之規定辦理⁴。此外，針對類此訓練單位發生性騷擾之處理方式，衛福部亦建議參考公務人員保障暨培訓委員會108年12月16日修正之「公務人員考試錄取人員訓練期間遭受性騷擾事件處理須知」第五條第（三）項規定，「各機關（構）學校辦理考試錄取人員基礎訓練，於受訓人員遭受性騷擾時，應協助被害人蒐集證據，視被害人之意願，協助提起申訴；如被害人分配至用人機關後，調受用人機關以外之訓練機關（構）學校接受訓練時遭受性騷擾，該訓練機關（構）學校可代為受理申訴，並應盡速將申訴事件移送用人機關及協助調查。」是以，役政署應協助被害人向加害人所屬單位提出申訴，加害人所屬單位受理申訴後，應依性騷擾防治法及性騷擾防治準則第13條至22條規定調查處理。

- （三）本件替代役訓練班役男疑遭中隊長性騷擾案件，役政署先以役男生活管理規範進行查處，又因當事人不提出申訴並保留申訴之權益，致未進入性騷擾調查程序已如前述。由於本案役男與管理幹部間存有同性及權力不對等情形，若發生疑似性騷擾事件，如何查處釐清，避免以管理事件取代性騷擾之完整

³ 97年1月16日修正公布名稱為「性別工作平等法」。

⁴ 資料來源：役政署網站役政法規查詢網站

(https://www.nca.gov.tw/chaspx/News_Detail.aspx?web=133&id=9360)

調查程序，保障雙方當事人權益，實有待役政署重視、加強宣導並建置完備之申訴及查處程序。惟查，上開性騷擾申訴評議委員會之規定，委員會組成要件並未有社會公正人士或專家學者等外聘人員，亦未有性別比例之規範，對於落實性騷擾防治準則規範性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，已有未當。

(四)又為瞭解上開申訴評議委員會實際組成及運作情形，本院於詢問時請役政署補充性騷擾申訴評議委員會成員名單及受理性騷擾申訴之調查處理流程，該署於會後補充說明，經該署人事室於104年簽奉核可，性別平等專案小組兼具性騷擾防治審議委員會功能，該簽呈內容略以：「……有關性別平等專案小組之任務如下：(一)性別平等業務之規劃事項。……(四)性騷擾防治、申訴、調查及懲處案件之審議及決定事項。……」因此，110年以前該署均以性別平等專案小組兼具性騷擾防治審議委員會功能。然查「內政部役政署性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」並未有性別平等專案小組得兼任性騷擾申訴評議委員會之規定；「內政部役政署性別平等專案小組設置及審議要點」對於專案小組設置規定，亦未有得兼任性騷擾申訴評議委員會之規定，且該署110年派(兼)任性別平等專案小組之委員，其職務亦未派(兼)任性騷擾申訴評議委員會委員。役政署僅以人事室之簽呈，逕由性別平等專案小組兼具性騷擾防治審議委員會功能，實有未洽。

(五)本案發生後，役政署已檢討並於110年10月7日修訂上開要點，納入社會公正人士、專家學者及性別平等組成要件，並聘(派)任人員組成性騷擾申訴評

議委員會，111年性騷擾申訴評議委員會委員共有11名，其中內聘委員7名，外聘委員4名（占比為36%），女性委員共6名（占比為55%）。是以，役政署對於性騷擾防治之機制與相關措施，仍待持續檢討改進，俾落實發揮性騷擾防治之功效。

三、本件替代役訓練班役男疑遭中隊長性騷擾案件，凸顯同性間之性騷擾及役男管理議題，且國軍支援替代役訓練業務之軍職幹部，性別平等教育及性騷擾防治有未盡確實情形。國防部支援部外單位之軍職幹部其獎懲、考績考核等事項，雖由外調之部外單位依相關規定辦理，惟其仍具有軍職身分，為維護軍紀，達到合理之訓練管理，國防部與役政署均應以本案為鑑，就支援替代役訓練業務之軍職人員，持續加強性別平等教育，以強化多元性別間之性騷擾防治，避免類案再生。

（一）依據「替代役實施條例」第13條第2項規定，替代役基礎訓練由內政部會同國防部辦理，因應國防部推動國軍精進案，並落實內政部替代役訓用合一原則，行政院核定由役政署自93年度起接辦替代役基礎訓練工作，並由國防部支援軍職幹部及成功嶺營舍，役政署以任務編組方式，於臺中市成功嶺營區成立替代役訓練班，迄102年9月配合組織改造，正式成立訓練組，專責該訓練工作。替代役訓練班，目前設有5個大隊（含直屬大隊），每1大隊下轄4至5個中隊，各中隊下設區隊與分隊，任職區隊長、分隊長及勤務役男人員，總人數約450人⁵。次據「陸海空軍軍官士官任職條例施行細則」第28條第1項第5款規定，部外單位任職之軍官、士官，其獎懲、

⁵ 資料來源：替代役訓練班網頁 (<https://www.nca.gov.tw/training/web/about-01.html>)。

考績考核、休假、婚姻、撫卹、保險，由部外單位依有關規定辦理。但獎懲、考績，應副知國防部或所隸司令部。同細則第29條但書規定，因業務需要而任職時間在一年內，且於軍事無妨礙時，得由國防部陳轉行政院核予借調，並依隸屬由國防部或各司令部存記列管，有國防部查復資料可證。是以，替代役訓練班軍職幹部，係由國防部外調役政署之軍官，其獎懲、考績考核、休假、婚姻、撫卹、保險，由部外單位依有關規定辦理，並將相關獎懲、考績事項，副知國防部或所隸司令部。

- (二)次據性騷擾防治法第8條及性騷擾防治準則第3條規定，機關、部隊、學校、機構或僱用人，每年應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並予以公差登記及經費補助。是以，內政部與國防部皆應依照前述規定落實辦理教育訓練，以使相關人員有足夠知能辨識性騷擾，進而防治性騷擾行為之發生。惟查，本案遭2名役男投訴之中隊長，自110年1月18日到任第10中隊中隊長，至同年9月前，未接受性騷擾防治教育訓練課程，實不利相關人員有足夠知能辨識性騷擾，進而防治性騷擾行為之發生。對此，內政部表示鑑於國軍借調支援人員任期僅1年，考量渠等於國防部已擔任連隊主官多年，理應於原任職單位接受過相關性騷擾防治或性別平等教育課程，並應嫻熟相關性騷擾防治及性別平等教育等規定，另國防部軍職幹部於替代役訓練班支援期間，皆被要求隨隊督導受訓役男實施相關性騷擾防治或性別平等教育課程上課狀況，惟本事件發生後，替代役訓練班爾後將加強安排軍職人員參加性騷擾防治或性別平等教育講習課程等語。

- (三)由於本案遭投訴之中隊長，對於役男指控拉戴口罩行為及談論刺青言語，於陳述書稱並無騷擾意圖，然其未注意、謹慎相關言行，對役男造成不適及困擾，衍生性騷擾疑義。且該中隊長於接替代役訓練班期間，「首長信箱提陳表」曾接獲6封陳述關於該中隊長管教方式與管理嚴格等事項之陳情，雖經其所屬上級大隊長調查後，認尚無不妥，然本案凸顯同性間之性騷擾及役男管理議題，以及國軍支援替代役訓練業務之軍職幹部，性別平等教育及性騷擾防治有未盡確實情形。對此，國防部雖稱每年均辦理性別平等教育訓練課程，惟其對象僅限該部所屬單位，至於該部支援替代役基礎訓練之軍職幹部，應依接受該部外單位所訂之「性平教育機制輔導及性騷擾防治教育」辦理等語。有鑑於借調支援替代役業務之軍職幹部，其仍具有軍職身分，如何落實維護軍紀，督導軍職幹部合理訓練、管理，國防部仍責無旁貸。
- (四)此外，國軍借調支援幹部與替代役役男間、或國軍各軍士官兵、義務役男間，仍以同性別居多，當發生性騷擾與訓練管理議題時，軍風紀維護及相關人員管理、查處過程，更應注意避免輕忽、掩蓋、或導致這類同性間之騷擾議題，有較高的容忍度等不利性騷擾防治之作為。據本院諮詢相關專家學者，就其實務經驗彙整軍中同性別（男對男）之性騷擾情形，包括四種型態：第一種「借權引性」，行為人通常為同志或雙性戀者，利用權勢試探對方有無性趣以利後續；第二種「玩笑嬉鬧過頭」，多為異性戀者，言行逾越性別分際遭申訴；第三種「幹部本身恐同」，藉由權勢排斥同志並在言語上污辱、貶抑同志（此類型於公開場合已相對減少許多）；相較於前三

類多出於故意，第四種為「其他類」，多出於非故意、不小心的情況，類似「過失性騷擾」，譬如誤以為肢體接觸對象是同性，在碰觸後才發現是異性，但該行為涉嫌性騷擾而遭申訴。為防範各類性騷擾態樣，諮詢專家學者亦建議國防部或各部隊應依該機關、部隊特性，發展所需之性平教育教材；應明確告訴軍人，只要言行舉止讓人覺得不受歡迎或不舒服，且跟性、性別有關，就是性騷擾等語。並對於軍中性騷擾事件的懲處機制與防治作為，提出相關建議包括：「（懲處）應符合比例原則，並加上性別教育，雙管齊下，以達到防治性騷擾之目的」、「建議透過性別教育、培養性別意識，以避免軍職幹部假藉替代役訓練的權勢、機會，損害役男權益。」且專家學者亦指出「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」，似假設性騷擾只發生在異性間（例如規範異性不要同處一室、特別強調禁止異性間的接觸等），此將隱含同性（如男對男）之間不會產生性騷擾。因此期勉國防部對於國軍人員的性騷擾防治規定能與時俱進，不應採取以異性戀為中心的預設，並加強多元性別間之性騷擾防治與性別平等教育，以避免類案再生。

（五）綜上，本件替代役訓練班役男疑遭中隊長性騷擾案件，凸顯同性間之性騷擾及役男管理議題，且國軍支援替代役訓練業務之軍職幹部，性別平等教育及性騷擾防治有未盡確實情形。國防部支援部外單位之軍職幹部其獎懲、考績考核等事項，雖由外調之部外單位依相關規定辦理，惟其仍具有軍職身分，為維護軍紀，達到合理之訓練管理，國防部與役政署均應以本案為鑑，就支援替代役訓練業務之軍職人員，持續加強性別平等教育，以強化多元性別間

之性騷擾防治，避免類案再生。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，提案糾正內政部役政署。
- 二、調查意見二，函請內政部督飭役政署確實檢討改進見復。
- 三、調查意見三，函請內政部、國防部確實檢討改進見復。

調查委員：紀惠容

中 華 民 國 1 1 1 年 月 日