

調 查 報 告 (公布版)

壹、案由：據悉，國立臺北教育大學教育經營與管理學系洪姓教授兼系主任，於110年1月12日參加學校教師評審委員會會議，會後疑遭陳姓校長率陳姓主任秘書及蔡姓學務長強行闖入研究室，並以言語恐嚇、咆哮等職場暴力行為，造成渠身心恐慌。究其實情始末為何？校長主持之教師評審委員會會議，是否依相關法定程序辦理？主管機關教育部如何處理及監督？有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

(略)

國北教大於109年辦理校長遴選，新任校長陳慶和於同年8月1日就任，並聘任原該校人事主任兼任遴選委員會(下稱遴委會)執行秘書之陳永倉擔任新任主秘，及聘任遴委會委員蔡葉榮擔任學務長及張郁雯擔任副校長。國北教大教育學院社會與區域發展學系(下稱社發系)擬聘新任教師，經該系簽辦及經系、院及校教師評審委員會(下稱教評會)審議後，決議新聘A副教授(下稱A師)為109學年度第2學期專任教師。本案陳訴人陳訴渠於110年1月12日下午參加國北教大校教評會，會後於陳訴人研究室遭陳校長慶和、陳主秘永倉、蔡學務長葉榮3人強行闖入，陳校長隨即歇斯底里般地以手指怒指陳訴人並以連續性恐嚇言詞大聲咆哮等，造成渠身心恐慌等情到院。另陳訴人於校教評會後連續3日(12至14日)致電該校保全陪同離校，亦於同年1月14日向該校校安中心進行校安通報(序號：1749309，下稱本校安通報事件)，該中心於同日至教育部校安中心網完成校安通報外，陳訴人並於同年1月16日向警察機關完成備案，且於同年1月21日向

教育部陳情。嗣教育部組成專案小組於同年2月4日赴國北教大實地訪查，並於同年3月16日分別函請國北教大妥善續處及函復陳情人，經該校於同年4月27日函復教育部後，該部於同年5月21日再函該校持續積極與相關當事人溝通。另媒體於110年4月21日報導¹「【囂張校長土皇帝1】主祕擋門、學務長把風 國北教大校長扮黑衣人噙教授」等後，國北教大於同年4月28日發布「國立臺北教育大學公開澄清聲明」²，嗣該校陳主秘及蔡學務長亦已對陳訴人提告，合先敘明。

一、國北教大社發系辦理109學年度第2學期新聘教師係先聘人再改課程架構，尚非因課程需求而聘人，除與國立臺北教育大學專任教師聘任及升等辦法等規定之意旨有違外，易遭非議。另該校教育學院教評會及校教評會既已知悉該新聘教師案之處理存有疑義，卻仍進行投票並通過該案，致該等教評會功能不彰，核有不當：

(一)大學法第1條第2項規定：「大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權。」同法第20條規定：「大學教師之聘任……等事項，應經教師評審委員會審議。學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。」國立臺北教育大學教師評審委員會設置辦法第2條規定：「本校教師評審委員會分下列三級：一、系(所)教師評審委員會(以下簡稱系、所教評會)。二、院教師評審委員會(以下簡稱院教評會)。三、校教師評審委員會(以下簡稱校教評會)。……」同辦法

¹ 參見鏡週刊「【囂張校長土皇帝1】主祕擋門、學務長把風 國北教大校長扮黑衣人噙教授」<https://www.mirrormedia.mg/story/20210427soc002/>。

² 參見國北教大網站

<https://www.ntue.edu.tw/Home?Sn=219qpv41zrq2mlgBTniRVCgZXRmceec1>。

第4條規定：「本會審議事項如下：一、關於教師之聘任……等評審事項。……」同辦法第6條規定：「本辦法所評審事宜，須先經由系(所)教評會決議，送院教評會通過，再送人事室簽請校長提校教評會審議。……」又，詢據教育部高等教育司(下稱高教司)梁副司長學政表示，大學學術自主，聘任老師由大學決定等語。是以國北教大教師之聘任須經該校系(所)、院、校教評會審議。

(二)國立臺北教育大學社會與區域發展學系教師聘任及升等審查要點³第3點規定：「本系教師之新聘……之審議，均應視本系實際人力需求，考慮員額編制、開授課程以及任課時數等因素決定之，並除遵照有關法令規定外，悉依本要辦理。」同要點第4點規定：「本系教師之新聘須本公開、公平、公正之原則，依下列程序辦理：(一)應依員額編制、課程需要及授課時數等因素，以確定新聘教師名額。……」又國立臺北教育大學專任教師聘任及升等辦法第6條及國立臺北教育大學教育學院專任教師聘任及升等審查準則第6條亦均規定教師新聘須本公開、公平、公正之原則及各系(所)應依其員額編制、課程需要及授課時數等因素，以確定新聘師名額。是以，國北教大新聘教師既應依員額編制、課程需要及授課時數等因素，確定新聘教師名額，則新聘教師當以課程需要而聘之。

(三)國立臺北教育大學課程委員會議提案原則⁴第1點規定：「各類課程之審議層級如表1，分別說明如下：……(2)各系(所)之必選修課程，經系(所)課程

³ 109年6月16日108學年度第2學期第4次系務會議修正通過及109年9月9日109學年度第1學期第1次院教評會議備查。

⁴ 108年3月20日國北教大107學年度第2學期第1次校課委會通過。

委員會會議、院課程委員會會議通過後，送教務處備查……」又依其表1「教務與課務相關業務審議層級表」，因特殊需要未依校訂之學年度課程計畫表開課課程之審議層級為系課委會、院課委會、教務處(校課程委員會、教務會議)。同原則第2點規定：「各級課程委員會提案應備資料：(一)提案單……(二)系(所、學位學程簡介)：……(三)課程結構表：……(四)教學計畫：以下提案請附教學計畫：……2. 新增課程……。」另國立臺北教育大學開課實施辦法⁵第1條規定：「本校各開課單位每學期開課之科目名稱、時數、學分數應依照校訂之學年度課程計畫表實施。但因特殊需要依程序經校課程委員會通過之選修課程，不在此限。」爰國北教大各系(所)之必選修課程，經系(所)課程委員會會議、院課程委員會會議通過後，送教務處備查即可，倘因特殊需要未依校訂之學年度課程計畫表開課課程，則須送校課程委員會及教務會議審議。

- (四)國北教大社發系社會與教育發展組於109年4至5月召開4次會議討論研定109學年度第2學期特聘專任教師之教師專長領域，嗣於同年6月16日系教評會通過徵聘公告，且該系於同年6月19日簽辦該特聘教師案經張前校長新仁於同年6月30日同意後，該校於同年7月3日刊登徵聘公告。同年9月22日國北教大社發系教評會決議邀請5位數位行銷領域應徵者進行專題報告，同年10月13日專題報告後，社發系於同日教評會票選出A師為特聘教師人選。A師並於同年10月20日填寫專任教師提聘表(略)。

⁵ 109年4月8日國北教大108學年度第2學期第1次教務會議修正通過及109年5月19日108學年度第6次校務基金管理委員會會議審議通過。

- (五)國北教大社發系109學年度入學學士班及日碩班課程計畫(課程結構與教學科目表)之提案於109年4月14日系課委會及4月22日院課委會通過，並經同年4月24日教務處備查。嗣於同年5月12日系課委會提案修正新增「社會創新與實務」課程(選修，3上)，並經同年9月23日院課委會通過，及經同年9月28日教務處備查。其後，社發系再於109年11月3日課委會提案通過109學年度入學學士班課程計畫修訂案新增「整合行銷傳播」課程(選修，4下)，109學年度入學碩士班課程計畫修訂案新增「新媒體行銷專題研究」課程(選修，1下)，並經同年11月11日教育學院課委會審議通過。嗣教育學院教評會於同年11月25日討論社發系新聘教師案時決議：「經查證提聘表中擬授四門課程尚未在課程結構與教學科目表中，敬請社發系提供109-2A師所授課程的相關資料」及投票通過該案，並附帶決議：「各系所新聘專任教師時，敬請檢附新聘專任教師擬授課程結構與教學科目表、課綱等相關授課資料」。社發系遂於同年11月27日依上開決議提供資料，該資料並載：「本系新聘教師A副教授109學年度第2學期擬開課程如下，其中『整合行銷傳播(學士班)』及『新媒體行銷專題研究(碩士班)』課程為新增課程，業經院課委會(109.11.11)審議通過，目前送校課委會審議中，其餘均為該系原有課程計畫內之課程」。嗣該校校課委會及教務會議分別於同年12月2日及12月9日通過上開2門新增課程。
- (六)國北教大社發系於109年11月27日補充資料後，教育學院於110年1月7日將該相關資料彙整後提交人事室，作為同年12月12日校教評會提案相關資料。是日校教評會決議通過該新聘教師案並附帶決議：「有

關提送校教評會之新聘任專任教師案，擬任教科目，僅能提列『課程結構與教學科目表』所列課程。」

(七)按上開說明，國北教大社發系109學年度入學學士班及日碩班課程計畫(課程結構與教學科目表)已於109年4月24日教務處備查。該系卻於同年10月13日票選出A師為新聘教師人選後，即於同年11月3日系課委會新增「整合行銷傳播」課程(選修，學士班4下)及「新媒體行銷專題研究」課程(選修，碩士班1下)，且於同日排課小組會議排定由A師授課。經查A師於109年10月20日提聘表所列4門擬授課程並非該系大學部及日碩班109學年度課程計畫(課程結構與教學科目表)所列課程，且上開新增課程係經系、院課委會通過後，再經同年12月2日校課委會及12月9日教務會議通過。依國立臺北教育大學開課實施辦法之規定，該等課程顯係屬特殊需求所開。另依該校110年1月12日校教評會會議紀錄(略)可知，該系有先聘人再改課程而尚非因課程需求聘人之情事。

(八)再者，國北教大教育學院雖於109年11月25日院教評會已發現A師提聘表中擬授4門課程尚未在課程結構與教學科目表中，卻僅請社發系提供109-2A師所授課程的相關資料，而仍投票通過該新聘教師案。詢據該院吳院長表示：「社發系原來是社會科教育學系，所以會在教育學院。但是這個系現在已轉變成不是培養老師的學系。……所以他的系在轉型的歷程中，我們也理解、可以接受，如果系要轉型，聘的老師又是原來社會科教育系，永遠沒有辦法轉型」、「(問：這有個程序的問題，院長你本來就應該堅持，系還未轉型前，課程在那邊，本來就要依照課程架構聘老師，不然就是開會討論，課程改了再

來聘老師……)是，院級委員當然也看到這一點，但我們通常也尊重各系的提案。」顯見國北教大教育學院雖已知悉社發系並非依課程需要聘老師，卻仍因尊重各系提案而通過該案。

(九)另國北教大於110年1月12日召開校教評會討論社發系新聘教師案，依會議紀錄所載(略)，嗣並進行投票且通過該新聘教師案。詢據陳校長慶和表示：「(問：貴校新聘專任教師是否應依課程需求聘任教師)是。」陳校長既認為應依課程需求聘任教師，惟在校教評會對於社發系先聘人再改課之做法提出質疑時，卻仍進行該新聘教師案之投票。

(十)大學法雖規定大學享有自治權，惟無自律何以自治。又，大學法對於教師之聘任既賦予教評會三級三審之責，倘教評會失去自律，則其功能自不存在。依上開說明，國北教大社發系109學年度第2學期新聘專任教師並非因課程需求而聘任教師，而係先聘人再改課架，該校教育學院教評會雖知悉上情，卻因尊重系提案而通過該案。而校教評會時，部分教評委員亦已提出該系先聘人再改課綱之質疑，惟主席陳校長慶和卻仍進行票選通過該案，實顯該校教評會三級三審之功能未發揮，自律制度遭嚴重破壞。縱然國北教大社發系要進行轉型，惟在課程架構已定情況下，其聘任教師當因課程需要而聘，否則當於更改課程架構後再聘教師。

(十一)綜上，國北教大社發系辦理109學年度第2學期新聘教師係先聘人再改課程架構，尚非因課程需求而聘人，除與國立臺北教育大學專任教師聘任及升等辦法等規定之意旨有違外，易遭非議。另該校教育學院教評會及校教評會既已知悉該新聘教師案之處理存有疑義，卻仍進行投票並通過該案，致該等

教評會功能不彰，核有不當。

二、教評會聘任案採無記名投票係為落實學校自主並防止不當干預，行政主管自不宜事後探詢委員投票情形，惟國北教大陳校長卻於校教評會後致電2位教評委員探詢甚至質問投票情形，確有不當：

- (一)國立臺北教育大學教師評審委員會設置辦法第7條規定：「本會會議不定期舉行，會議時須有委員三分之二(含)以上出席始得開會，出席委員二分之一(含)以上同意方得決議；……」第8條規定：「各級教評會對審查之案件，應經出席委員充分討論，投票採無記名單記方式進行。……」又，教育部於110年3月16日臺教高(五)字第1100022939號函略以：「教評會聘任案採無記名投票係為落實學校自主並防止不當干預，爰非有正當事由，行政主管不宜事後探詢委員投票情形。」
- (二)國北教大於110年1月12日校教評會審查社發系新聘教師案，採無記名投票，經出席委員14位投票，7票同意，6票不同意，1票廢票，通過該聘任案。依據教育部訪視報告，陳校長慶和稱：「我當日會後確有與教評委員丁溝通『怎麼會這樣？人家一個系的發展，你又不清楚，你……為什麼要去……』，也打給教評委員戊詢問，他說是支持那個系主任的，僅此而已。」且國北教大110年6月4日函復⁶本院亦表示，(略)，是以陳校長於校教評會後確有致電2位教評會委員。
- (三)又上開國北教大110年6月4日函雖稱(略)，惟依據教育部訪視報告，(略)。再者，(略)及教育部高教司梁副司長學政亦稱：「有探詢委員投票情形」，且

⁶ 參見國北教大110年6月4日北教大總字第1100000535號函。

本院詢問：「你打電話給教評委員有說你有計票，你怎麼計票？」時，陳校長慶和則答：「根據多年同仁之相處及選舉恩怨之瞭解，用猜的就可知道。」按上開說明，陳校長慶和於校教評會後致電2位教評委員有探詢甚是質問投票之情形。

(四)綜上，教評會聘任案採無記名投票係為落實學校自主並防止不當干預，行政主管自不宜事後探詢委員投票情形，惟國北教大陳校長卻於校教評會後致電2位教評委員探詢甚至質問投票情形，確有不當。

三、國北教大陳校長慶和就任校長後，未能儘速化解校長選舉時之紛爭及衍生之心結，且未事先通知或連繫，即於校教評會後與陳主秘永倉及蔡學務長葉榮等3人至校教評委員研究室進行所謂之「溝通」，惟其「溝通」之方式、時間及地點均欠妥適，甚有言語衝突，造成該教評委員心生恐懼，並進行校安通報及尋求精神科醫師協助。此外，並有媒體大幅不利報導，影響校譽，該3人之行為確屬不當：

(一)109年國北教大校長遴選期間，學校網球場即因校長遴選而有紛爭。(略)。爰國北教大校長之遴選已影響學校之安寧與和諧。

(二)又，國北教大於110年1月12日召開校教評會，會後陳校長慶和致電2位教評委員後，即與陳主秘永倉及蔡學務長葉榮即在未事先通知或連繫下，至教評委員洪師之研究室。(略)。惟本院詢問至洪師研究室之目的時，陳校長卻表示係「溝通」、「溝通他不要再講謊話，不要不實攻擊行政團隊及我個人。」蔡學務長亦稱：「是為了跟洪老師溝通選舉衍生的誤會」且陳主秘永倉就本院所詢：「溝通什麼誤會」時答稱：「長時間以來，包括校長選舉等問題，洪老師會杯葛，如校發會洪老師會杯葛委員組成有問

題。」依據教育部訪查紀要，陳校長雖稱：「我跟洪主任都沒有講到教評會什麼的，我第一句話說，你對我有那麼多誤解，自校長選舉開始，現在又對行政單位這樣，是不是有可能化解……等等」，惟教育部訪視過程，洪師則稱，校長當日找渠時，表示「你什麼都反對」，所以渠認為是因教評會議。按上開說明，陳校長慶和等3人至洪師研究室之目的，自難脫校長選舉及校教評會投票事宜。

- (三) 至於陳校長慶和、陳主秘永倉及蔡學務長葉榮等3人與洪師在研究室之狀況，教育部訪視報告指稱針對侵入研究室及渠等交談內容一節，雙方各執一詞。而洪師於本院詢問時雖稱：「我們研究室有門禁，我聽到有人敲門，我開門後，門就被推開，我看到一個用帽T的帽子蓋住臉，另一位跟著進研究室，學務長站在門外關門。校長說『你什麼都反對』、『你給我小心』、『我不會放過你』、『我今天要把你解決』等。」惟有關上開「你什麼都反對」等語，陳校長於本院詢問時表示絕對沒有說，蔡學務長則稱：「我沒有聽到」，陳主秘則稱：「我沒注意聽。」再者，陳校長於本院詢問時稱：「我敲門，我說你對我有很多誤解，但你是不是可以不要罵基層人員，他說我就是不喜歡你，我沒有必要奉承你。我說你不要對基層同仁那樣，他就說我就是不喜歡你。他電話響但沒接。主秘看無法溝通說我們走。要走時，又說我是什麼咖肖怎麼可以當校長，垃圾。我又折回，很生氣但沒說什麼，主秘就說我們先離開，此時，他就大吼，非法闖入喔及大罵等話語。」惟洪師於本院詢問：「你有沒有說『你憑什麼當校長？』」時則表示：「我沒有說」。是以雙方在洪師研究室之交談內容確係各執一詞。惟依據教育部訪查報告，

(略)且本院函詢(略)顯然當日洪師研究室確實存在言語衝突。

(四)此外，本院詢據洪師稱：「我至少說過二次請校長等人離開。後來2分鐘後，我就大喊『一個校長可以帶著主秘和學務長到研究室，恐嚇老師嗎？』，大聲喊完之後，學務長突然開門進來把校長拉開。」且蔡學務長亦表示洪師有說校長怎麼可以帶主秘和學務長到教師研究室之意思等語，以及陳校長表示：「我站門口的時候，他一直說非法闖入喔。」而在陳校長、陳主秘及蔡學務長離開洪師研究室後，洪師即致電該校教育學院吳院長，詢據吳院長表示：「聽他的聲音感覺還有點害怕的聲音，聲音的感覺是跟平常是不一樣的」、「但印象很深的是，他的聲音有發抖的情形」等語。又，洪師自當(12)日起連續3日均致電該校保全協助陪同至校門離開學校，再於同年月15日尋求精神科醫師協助。是以，陳校長、陳主秘及蔡學務長之行為，已非洪師所接受，且造成洪師之恐懼。

(五)另媒體於110年4月21日報導⁷「【囂張校長土皇帝1】主秘擋門、學務長把風 國北教大校長扮黑衣人噙教授」等後，國北教大於同年4月28日發布「國立臺北教育大學公開澄清聲明」⁸，而該校陳主秘及蔡學務長亦對洪師提告。

(六)依據教育部調查結果⁹，本案肇因之一為校長選舉後衍生之長期心結等情。又依上開說明，陳校長慶和等3人於校教評會後至洪師研究室之目的，亦難脫

⁷ 參見鏡週刊「【囂張校長土皇帝1】主秘擋門、學務長把風 國北教大校長扮黑衣人噙教授」<https://www.mirrormedia.mg/story/20210427soc002/>。

⁸ 參見國北教大網站
<https://www.ntue.edu.tw/Home?Sn=219qpv41zrq2mlgBTniRVCgZXRmceec1>。

⁹ 參見教育部110年4月12日臺教高(五)字第1100026181號函。

校長選舉及校教評會投票事宜。爰陳校長就任後，自當儘速化解選舉所造成之心結，避免造成紛擾，以維護校園安寧，並提供學生良好學習的環境。惟陳校長竟未事先通知或連絡，即於當日校教評會後，帶著不悅，於下午5點多與陳主秘及蔡學務長至洪師研究室，進行所謂之「溝通」、「溝通誤會」、「化解誤解」。而其「溝通」之方式、時間及地點已欠妥適，更遑論要化解誤會。再者，陳校長等3人之行為，已造成洪師恐懼，甚至進行校安通報及尋求精神科醫師協助，嗣後並有媒體大幅不利學校之報導，甚至發生教職員間相關訴訟，實有損校譽並影響校園和諧。

(七)綜上，國北教大陳校長慶和就任校長後，未能儘速化解校長選舉時之紛爭及衍生之心結，且未事先通知或連繫，即於校教評會後與陳主秘永倉及蔡學務長葉榮等3人至校教評委員研究室進行所謂之「溝通」，惟其「溝通」之方式、時間及地點均欠妥適，甚有言語衝突，造成該教評委員心生恐懼，並進行校安通報及尋求精神科醫師協助。此外，並有媒體大幅不利報導，影響校譽，該3人之行為確屬不當。

四、國北教大校安通報機制有欠周全，且該校雖訂有國立臺北教育大學執行職務遭受不法侵害預防計畫，並為本校安通報事件後續處理之依據，惟該校未能保持中立，亦未依法定程序運作，專業不足，且嚴重延宕事件之處理，復未能適時關懷及協助當事人，核有嚴重怠失：

(一)教育部校園安全及災害事件通報作業要點第4點規定：「校安通報事件，依其屬性區分如下：(一)依法規通報事件……(二)一般校安事件……。前項校安通報事件有下列情形之一者，列為緊急事

件：……(三)逾越學校、機構處理能力及範圍，亟需主管教育行政機關協處。……校安通報事件類別、屬性及名稱一覽表如附件一。」又該附件一所列「一般通報事件」之八「其他事件」之「校務相關問題」則包括「教職員間之問題」及「人事問題」等。同要點第5點規定：「學校、機構之校長……職員……及其他運用人員發生前點所定各類校安通報事件時，均應通報本部。」及同要點第8點規定：「學校、機構人員知悉所屬學校、機構發生校安通報事件時，應以口頭或書面告知學校、機構受理(權責)單位，或逕行於法定時間內向各主管教育行政機關通報；各學校、機構受理(權責)單位獲知後，應依相關規定啟動必要處理機制，並於時限內完成依法規通報及校安通報網通報。……」

- (二)國立臺北教育大學執行職務遭受不法侵害預防計畫「一、目的」之規範略以：「……執行職務遭受不法侵害即俗稱『職場暴力』，職場暴力指的是工作者在與工作相關的環境中(包含通勤)遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與身心健康構成挑戰的事件。」；「三、職責」之規範略以，校內職業衛生護理師、諮商心理師及校內臨場服務醫師、單位主管、職業安全衛生管理人員及校內教官、人事單位人員、校內之工作者均擔任職場暴力預防及處置小組成員；「四、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程」之「6、建立事件處理程序」則規範：「C. 學校建立職場暴力處置執行流程」及「D. 建立職場暴力處理小組，由人事室人員、學務處人員、職業安全衛生管理人員、護理人員、諮商心理人員、教官室、臨場服務醫師及教職員工與學生代表組成，負責執行控制暴力的策略及處理職場

暴力案件並填具工作者遭遇職場暴力追蹤調查表。其成員必須熟悉學校內部對暴力事件發生時之應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。」又該計畫附件一「國立臺北教育大學校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明」第2點「職場暴力行為的樣態」包括「語言暴力」（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等），該聲明第4點則載以：「本校內所有工作者均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通知本校內人事部門或撥打工作者申訴專線，本校內接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。」

(三) 國北教大陳校長、陳主秘及蔡學務長等3人於110年1月12日校教評會後赴洪師研究室後，洪師當日除分別致電翁院長、人事室華主任及教育學院吳院長外，並於同年12月12日、13日、14日致電該校保全協助陪同至校門離開學校。洪師於同年1月14日18時6分向該校校安中心提出校安通報，該校學務處校安組值日人員於同日18時29分至教育部校安中心網站完成校安通報，教育部校安中心則於該系統回覆「請校方予以追蹤關懷並協助處理」。嗣教育部校安中心並於110年1月21日持續追蹤，電聯該校校安中心值班人員，針對初報內容有關陳姓教授及陳姓職員全名，請其修正，並就後續案情進行續報。

(四) 國北教大完成校安通報後遲未結案，其處理過程核有下列缺失：

- 1、本校安通報事件之當事人為陳校長等3人，致張副校長未能及時獲悉該事件以儘早處理，該校校安通報機制顯欠周全。又，張副校長為陳校長所

任命，竟於成立處理小組¹⁰前向陳校長報告處理之方式，且擔任處理小組成員，未能迴避案關當事人，有失中立：

- (1) 本校安通報事件經國北教大承辦人於110年1月14日以紙本陳核後，會辦人事室(略)，嗣經環安組王組長怡忠於同年1月19日會辦意見(略)並經總務處簡任秘書及總務長核章後，同年1月20日奉張副校長郁雯裁示(略)。詢據張副校長郁雯表示：「(問：為什麼校安通報你這麼晚才知道?)可能因為校安通報line群組中有校長，所以本件沒有在群組通報。」
- (2) 又，依據國立臺北教育大學執行職務遭受不法侵害預防計畫規定「職場暴力預防及處置小組」及「職場暴力處理小組」之成員並未包括副校長，然張副校長卻成為該小組之一員。詢據張副校長雖表示：「當初我認為我並不適合，但本校環境保護暨職業安全衛生委員會的主席是我。」惟張副校長為案關校長所任命，由其擔任該處理小組一員，尚非妥適。
- (3) 再者，本院詢問：「洪案發生後，校長有無對你任何指示？」張副校長答以：「我有請教律師，律師建議要跟校長報告事情處理的方向。在處理小組成立之前，我有向校長報告。因校長是當事人。其他場合校長沒有跟我談這些事。」
- (4) 按上開說明，本校安通報事件之當事人為陳校長等3人，致張副校長未能及時獲悉該事件以儘早處理，該校校安通報機制顯欠周全。又，張

¹⁰ 依據國立臺北教育大學執行職務遭受不法侵害預防計畫之建立事件處理程序，係建立「職場暴力處理小組」，惟國北教大相關簽辦內容或稱成立「職場暴力預防及處置小組」，或稱成立「職場不法侵害處置小組」。本調查報告若有簡稱時，則以「處理小組」稱之。

副校長為陳校長所任命，竟於成立處理小組前向陳校長報告處理之方式，且擔任處理小組成員，未能迴避案關當事人，有失中立。

2、本校安通報事件業已成案，國北教大後續處理竟屢次要要求當事人填寫申訴單，且因當事人未提送申訴單，即將所召開會議定調為未正式成案之協調會議，顯見該校對職場暴力事件之處理專業不足，更嚴重延宕事件之處理：

- (1) 國北教大總務處環安組王組長怡忠於110年1月21日簽擬成立職場暴力預防及處置小組，名單於同日經張副校長批示同意。嗣王組長卻於同年1月22日、1月25日分別以3封電子郵件通知洪教授依該計畫提送遭遇職場暴力事件通報/申訴單(下稱申訴單)，且因其未回覆申訴單，該處理小組竟將同年1月26日召開之會議，定調為未正式成案之協調會議，並依會議結論於同年1月29日以國北教大函函請當事人提送申訴單憑辦，及於同年2月3日發文予當事人將校安通報內容視為本案申訴單以憑啟動。
- (2) 本院詢問：「為什麼要洪師填單？」國北教大總務處環安組王組長怡忠答以：「律師建議請當事人填報申訴單」。又本院詢問係奉何人指示要發上開110年1月22日及25日電子郵件，王組長怡忠則答以：「是我自己發的」。按「國立臺北教育大學校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明」即有「任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通知本校內人事部門或撥打工作者申訴專線」之規定。教育部亦表示¹¹，該校內

¹¹ 參見教育部110年7月5日臺教高(五)字第1100083351號函。

目睹及聽聞職場暴力事件者，均應填寫「遭遇職場暴力事件通報/申訴單」，不限於受害者本人等語。惟本校安通報案件成案後已移請總務處環安組主政辦理，總務處環安組之承辦人及該校職場暴力預防及處置小組卻屢屢要求當事人填寫申訴單，且因當事人未提送申訴單，即將所召開會議定調為未正式成案之協調會議，顯見該校對職場暴力事件之處理專業不足，更嚴重延宕事件之處理。

3、國北教大對於職場暴力既訂有處置流程，本校安通報事件當即依該流程辦理，惟該校卻遲未啟動調查，甚擬依教育部之訪視調查結果以憑執行後續程序，顯有怠失：

(1) 國立臺北教育大學執行職務遭受不法侵害預防計畫載有學校建立職場暴力處置執行流程，依其所附流程，校內工作者遭遇疑似職場暴力行為經申訴或通報後，經判斷如為內部暴力，則由校內工作者代表調查，調查結果如屬實，則協調處理，倘雙方接受協調，則檢討及改善預防措施，倘雙方不接受協調，則公部門勞檢、警政及法律機關介入處理。是以國北教大對於涉及職場暴力案件當依所訂處置流程辦理。

(2) 本校安通報事件發生後，國北教大雖成立處理小組，卻遲未啟動調查，該校表示¹²，教育部於110年1月29日函通知訂於同年2月4日前去該校進行實地訪查，當日教育部亦建議可將校安通報視為申訴單。該校考量該計畫及處理小組既尚未正式啟動且無調查權，學校於同年2月3日

¹² 參見國北教大110年4月21日北教大總字第1100140164號函。

函知當事人除將校安通報單視為申訴單外，並告知全案將待教育部之訪視調查結果後以憑執行該計畫之後續程序。惟教育部於110年7月30日函復本院表示¹³，國北教大學校主管知悉此一校安事件，於指示依本計畫辦理時，即應依規定啟動相關調查機制，而非待該部訪視結果再予辦理。

- (3) 再者，詢據張副校長表示：「(問：這件事處理完了嗎?) 沒有。我們認為教育部是公正的第三方，調查結果有給學校跟洪師，如果教育部都沒有辦法查出來，我們就沒有辦法查出結果。」惟詢據教育部人事處王處長崇斌則表示：「這案子顯示制度不足。有關職業不法侵害，主管機關是勞動部，勞動部訂有指引。在勞動部的相關規定訂有，如果是雇主施暴，應保護被害人。就職安署的規範，還是要由組織進行調查。組成小組後，應進行相關訪談，如果屬實，要協調處理。若未有共識，受害者可以請求勞檢，或以其他方式救濟。學校是有權責做公平公正的調查。我不認同副校長說無法處理。我們後續要詢問學校，學校說有溝通協調，關懷輔導，但仍非預防計畫規定的正規程序。當事人應尚未接受學校之處理方式。」
- (4) 按國北教大對於職場暴力既訂有處置流程，本校安通報事件之後續處理當即依該流程辦理，惟該校卻遲未啟動調查，甚擬依教育部之訪視調查結果以憑執行後續程序，顯有怠失。

4、本校安通報事件成案後，國北教大未適時對當事

¹³ 參見教育部110年7月30日臺教高(五)字第1100101540號函。

人追蹤關懷並協助處理，以及啟動保護當事人身心安全之機制：

- (1) 國北教大於110年1月14日向教育部進行校安通報後，該部校安中心同日於系統回覆「請校方予以追蹤關懷並協助處理」。本校安通報事件經承辦人依序陳核後，張副校長於110年1月20日批示(略)。
- (2) 國北教大就本院所詢教育部校安中心回覆「請校方予以追蹤關懷並協助處理」，該校何人於何時提供當事人何種具體關懷，如何協助處理時表示¹⁴，(略)。惟依洪師於同年2月2日向國北教大所陳，(略)，事發迄今已將近3週，該校所提供之追蹤關懷與協助處理之實質作為為何？又國北教大於110年8月10日函復本院表示¹⁵，為關懷當事人，且基於洪師於溝通意願調查表述願意持續溝通，故該校總務長、簡任秘書及環安組長於110年7月7日下午與當事人(洪師)面談及關懷當事人之心靈狀況。洪師提出本件若涉訟，請求人事室協助申請涉訟費用之訴求等語。顯見國北教大於本校安通報事件發生後，並未積極給予當事人追蹤關懷並協助處理。
- (3) 至有關身心安全機制部分，本院函詢國北教大，110年1月20日張副校長批示後，該校啟動保護洪師身心安全機制之具體時間及措施，國北教大表示¹⁶，(略)。本院再詢：「您有無指示教育學院院長、心諮系系主任及總務長持續關心洪師？」張副校長郁雯答以：「我用口頭指示。

¹⁴ 參見國北教大110年6月4日北教大總字第1100000535號函。

¹⁵ 參見國北教大110年8月10日北教大人字第1100017013號函。

¹⁶ 參見國北教大110年6月4日北教大總字第1100000535號函。

○○○中心的主任說他有去看心理醫生會比到中心好。」至於教育學院吳院長麗君則表示：「我記得副校長口頭上曾跟我提這件事，但國北教大一直是溫暖的校園，不用任何人講，大家一定會互相關照。」

(4) 按上開說明，教育部校安中心於110年1月14日即請校方予以追蹤關懷並協助處理，而張副校長亦於同年1月20日批示(略)。惟該校除告知當事人如覺人身安全受到威脅可循司法機關處理，並自次(15)日起每日請值班人員不定時巡查外，並未見具體追蹤關懷並協助處理之實質作為，迄至110年7月7日始由該校總務長、簡任秘書及環安組長與當事人面談及關懷當事人之心靈狀況。另張副校長雖口頭指示教育學院院長、心諮系系主任及總務長持續關心洪師，然亦未見相關實質作為，爰本校安通報事件成案後，國北教大未適時對當事人追蹤關懷並協助處理，以及啟動保護當事人身心安全之機制，核有未當。

(五) 揆諸上述，本校安通報事件之當事人為陳校長等3人，致張副校長未能透過通訊軟體及時獲悉該事件並儘早處理，凸顯該校校安通報機制有欠周全。又，國北教大雖訂有國立臺北教育大學執行職務遭受不法侵害預防計畫，並以為處理本校安通報事件後續處理之依據，惟負責處理本案之張副校長竟向案關校長報告處理方式，有失中立，且該事件既為校安通報之後續處理，依該計畫並非當事人才能通報，該校竟屢次要求當事人填寫申訴單，該校處理職場暴力事件之專業確有不足。再者，該校對於職場暴力訂有處置流程，惟對本事件卻遲未啟動調

查，甚擬依教育部之訪視調查結果後以憑執行後續程序，在在顯示該校有嚴重延宕處理之情事。此外，該校對通報當事人未適時予以追蹤關懷並協助處理，及啟動保護當事人身心安全之機制，均有未當。

(六)綜上，國北教大校安通報機制有欠周全，且該校雖訂有國立臺北教育大學執行職務遭受不法侵害預防計畫，並為本校安通報事件後續處理之依據，惟該校未能保持中立，亦未依法定程序運作，專業不足，且嚴重延宕事件之處理，復未能適時關懷及協助當事人，核有嚴重怠失。

(七)另依校園霸凌防制準則第3條第1項第5款規定：「校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生（以下簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。」及第12條規定：「校長及教職員工知有疑似校園霸凌事件時，均應立即按學校校園霸凌防制規定所定權責向權責人員通報，並由學校權責人員向學校主管機關通報，至遲不得超過24小時，並應視事件情節，另依兒童及少年福利與權益保障法等相關規定，向直轄市、縣（市）社政主管機關進行通報。」茲因校園霸凌防準則所規範之校園霸凌者係校長及教師等對「學生」所發生之霸凌行為，爰陳情人所陳從事件發生到陳訴人提請校安通報前已經過48小時，全無視教育部頒「校園霸凌防制準則」第12條之違法與行政怠惰情事應予譴責部分，容有誤解。

五、教育部雖編定符合學校屬性之「執行職務遭受不法侵害預防計畫」等職業安全衛生管理示範文件供學校遵循及使用，惟有關事件處理小組之規範，未有法務人員，且前後不一，核有欠周；另對機關首長為職場暴力施暴者時，現行制度並未健全，教育部既認應檢視

制度，自當確實辦理：

- (一)教育部表示¹⁷，勞動部職業安全衛生署前於103年9月11日訂定公告「執行職務遭受不法侵害預防指引」(復於106年修正二版)，該部據於104年編定符合學校屬性之「執行職務遭受不法侵害預防計畫」等職業安全衛生管理示範文件，並公開置於該部學校安全衛生資訊網，提供學校遵循及使用，並以109年11月5日臺教資(六)字第1090148681A號函送該指引，重申各教育主管行政機關應督導所屬各級學校落實防制執行職務遭受不法侵害之預防工作。國北教大係依上開指引訂定國立臺北教育大學執行職務遭受不法侵害預防計畫。
- (二)按勞動部職業安全衛生署訂定「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第二版)，依其圖三「職場不法侵害事件處理流程圖」所示，「視事件樣態召集相關人員成立處理小組(如人資、法務、單位主管、安衛及勞工代表等)」。惟教育部所編訂之「執行職務遭受不法侵害預防計畫」示範文件之「三、職責」，雖規範校內職業衛生護理師、諮商心理師及校內臨場服務醫師、單位主管、職業安全衛生管理人員及校內教官、人事單位人員、校內之工作者均擔任職場暴力預防及處置小組成員，已納入單位主管，卻不見有法務人員。且示範文件「6. 建立事件處理程序」之「D. 建立職場暴力處理小組」規定由人事室人員、學務處人員、職業安全衛生管理人員、護理人員、諮商心理人員、教官室、臨場服務醫師及教職員工與學生代表組成，卻不見單位主管及法務人員，是以教育部編定之「執行職務遭受不法侵害預防計畫」

¹⁷ 參見教育部110年7月5日臺教高(五)字第1100083351號函。

示範文件，除與勞動部職業安全衛生署訂定「執行職務遭受不法侵害預防指引」有別外，其規範前後不一，核有欠周。

- (三)再者，依「執行職務遭受不法侵害預防指引」肆、「職場不法侵害之預防措施」之三、「規劃與實施」之(六)、「建立事件處理程序」略以：「小組成員必須熟悉不法侵害事件發生時，組織內的應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。」及「專責人員處理：對於職場不法侵害之申訴或通報，應由專責人員處理，如被申訴人或加害人是雇主或監督管理者，應審慎處理之。」
- (四)本院詢問國北教大有關該校執行職務遭受不法侵害預防計畫，對於行為人為學校首長時之處理機制為何及有無須修正之處，該校於110年4月21日函復本院表示，為期上開計畫更為周延且利於後續之執行，經張副校長於同年2月26日裁示：「請修正本校執行職務遭受不法侵害預防計畫，以趨完備。」又本院詢問：「國北教大在處理這事件，不管是校安或職場暴力，能達目標？」張副校長則答以：「職場這邊不夠完善。……性騷有一個完整系統，但職場沒有規範處理。」
- (五)詢據教育部學務特教司陳科長宗志表示：「職場霸凌係職業安全法之規範，校園霸凌防制準則尚未規範職場霸凌。但109年7月21日修正發布準則第28條有明確規定，校長對『學生』之霸凌事件，由學校所屬主管機關進行事件處理。」且該部劉政務次長孟奇則亦表示：「這個例子打中這個制度的弱點。校長如果是施以暴力的人，這個制度就會有問題。……我初步的想法，或許交由教評會處理。雖然大學自治，但對校長還是有規範，對於類此情況，我們可

能要進行行政指導」、「回去我們應該要檢視制度，我們應該要行政指導，如果當事者是校長時，應如何處理。如果是由副校長處理，副校長是校長任命，由副校長處理很奇怪，或可由教評會處理。另外救濟管道亦應檢討。我們回去要檢視一下。這個例子提醒我們一個很重要的地方，國北教大『執行職務遭受不法侵害預防計畫』，是由上往下，或許可由人事獨立出來。」

(六)按上開說明，教育部雖編定符合學校屬性之「執行職務遭受不法侵害預防計畫」等職業安全衛生管理示範文件供學校遵循及使用，惟有關事件處理小組之規範，未有法務人員，且前後不一，核有欠周；另對機關首長為職場暴力施暴者時，現行制度並未健全，教育部既認應檢視制度，自當確實辦理。

六、校長遴選委員會委員擔任新任校長任內行政主管，易遭有利益輸送之質疑，惟現行規範尚有不足，教育部認應增加校長遴選後之利益迴避且願再檢討，自當確實辦理：

(一)國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第2條規定：「各大學應於校長任期屆滿10個月前或因故出缺後2個月內，組成校長遴選委員會（以下簡稱遴選委員會），遴選新任校長報教育部聘任。遴選委員會置委員15人至21人，以單數組成，由學校就下列人員聘任之：一、學校代表……二、校友代表及社會公正人士……三、教育部遴派之代表：……」同辦法第9條規定：「遴選委員會就下列事項應單獨列案逐案審查，並以無記名投票方式作成決議：一、依第3條第1項第2款與第4款規定審核候選人資格及選定校長人選。……」是以校長人選係由遴選委員會委員投票決定。

(二)國立臺北教育大學校長遴選辦法並無校長遴選委員會委

員擔任新任校長任期內行政主管職務之相關規範。該校於109年進行校長遴選，新任校長陳慶和於8月1日就任後，即聘遴選委員張郁雯擔任副校長、蔡葉榮擔任學務長。(略)。

(三)經查，近10年計有7所國立大學訂有國立大學校長遴選委員會委員不得於新任校長第一任任期內擔任行政主管職務之相關規範，部分規範不得擔任行政主管職務之期間為新任校長第一任任期內，部分則是新校長到任1年或2年內。又，近10年計有35所國立大學校長遴選委員會委員擔任新任校長第一任任期內行政主管職務情形。其中國立臺灣師範大學雖於97年1月9日通過國立臺灣師範大學校長遴選組織及運作辦法，且於該辦法第4條第2項規定：「本會委員於新任校長就任1年內不得接受校長直接聘任之一級行政單位主管職務。」惟該校106年3月校長遴選後，有2位遴選委員擔任行政主管；國立臺中科技大學於102年10月15日通過國立臺中科技大學校長遴選辦法，該辦法第5條第2項規定：「本會委員於新校長到任2年內，不得擔任非學術性一級主管職務。」惟該校104年8月校長遴選，有1位遴選委員擔任行政主管；國立高雄餐旅大學於104年10月校長遴選後，有3位遴選委員擔任行政主管，該校109年4月30日通過國立高雄餐旅大學校長遴選續任及去職辦法，該辦法第2條第9項規定：「校友不得為社會公正人士代表，遴選委員會委員於新校長到任2年內，不得擔任非學術性一級主管職務。」教育部劉政務次長孟奇及高教司梁副司長學政於本院詢問時表示，上開3校訂定之規範都屬於較寬鬆，但該3校都是符合規範的。

(四)依上開說明，近10年國立大學校長遴選計有35所國

立大學校長遴選委員會委員擔任新任校長第一任任期內行政主管職務情形，(略)。按依國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法之規定，各大學新任校長之遴選係由校長遴選委員會之遴選委員投票決定人選後報教育部聘任。是以，新任校長聘任校長遴選委員會委員擔任行政主管，確易遭有利益輸送之質疑。惟近10年卻僅有7所國立大學訂定相關規範，且其限制之期間長短不一，規範尚有不足，教育部劉政務次長孟奇於本院詢問時認應增加校長遴選後之利益迴避，且表示願再檢討，自當確實辦理。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一、四，提案糾正國立臺北教育大學。
- 二、調查意見二、三，函請教育部依法處理不當行為人員見復。
- 三、調查意見五、六，函請教育部確實檢討改進見復。
- 四、調查意見一至四，函復陳訴人。

調查委員：范巽綠

賴鼎銘

林文程

林國明