

調 查 報 告 (公布版)

壹、案 由：我國駐泰代表處莊前大使疑違反性別平等工作法，經外交部性騷擾申訴評議委員會決議性騷擾事件成立，嗣經申復仍維持原決定，該部爰依公務員懲戒法第24條第1項規定，移送本院審查等情案。

貳、調查意見：

駐外人員係代表國家對外處理各項涉外事務，本應謹言慎行，絕對避免有任何不當或不妥之行為，以維我國家之聲譽及形象。惟我國駐泰代表處莊前大使疑違反民國(下同)110年12月28日修正、111年1月12日公布及同年18日施行之性別工作平等法(下稱性工法)¹，經外交部性騷擾申訴評議委員會(下稱申評會)決議性騷擾事件成立，嗣經申復仍維持原決定，該部爰依公務員懲戒法(下稱公懲法)第24條第1項規定，移送本院審查，案經112年11月23日本院外交及國防委員會第6屆第28次會議決議，推派委員調查。

本案經函請外交部²、勞動部³、行政院人事行政總處等相關機關對本案提出說明並提供卷證資料，分別於113年2月23日、112年3月4日詢問相關被害人及證人計6人，於112年3月18日詢問駐泰代表處莊前大使；復於同年4月16日詢問外交部人事處黃處長、行政院人事行政總處陳處長、勞動部勞動條件及就業平等司王副司長等相關機關及承辦人員，已調查完畢。茲臚列調查意見如下：

一、莊○○(下稱行為人)任職我國駐泰代表處大使兼館

¹ 112年8月16日修正名稱(原名稱：性別工作平等法；新名稱：性別平等工作法)、公布並自113年3月8日施行之性別平等工作法，下稱修正後性工法；111年1月12日修正公布之性別工作平等法，下稱修正前性工法。

² 外交部112年10月14日外人考字第11241043222號函、113年4月10日外國會二字第1135100237號函。

³ 勞動部113年4月10日勞動條5字第1130147942號函。

長，於111年12月3日至6日出差執行公務期間，基於長官部屬上下權力不對等關係，違反乙女意願，握乙女之手，當手部回暖後，對乙女握手仍持續一段時間(總計15至20分鐘)，以及要求乙女至其房間討論修改致詞稿等之言語及肢體性騷擾行為，令乙女感到害怕、不舒服及被冒犯，但礙於其權勢不敢聲張。行為人之行為違反性別自主分際，已符合修正前性工法第12條第1項第1款之性騷擾定義，外交部亦為相同認定，成立性騷擾事件在案。核其性騷擾行為不僅侵犯被害人人格尊嚴，並嚴重影響外交人員之聲譽及形象，有違公務員服務法第1條、第6條及第7條之規定，核有嚴重違失：詳見彈劾案文。

二、外交部知悉本案後，未主動介入調查，雖其後由人事處先行行政瞭解釐清事實，惟未給予行為人陳述意見之機會，即命其辭職，致事情之經過迄今仍有爭執；被害人乙女直屬主管謝組長，係代表雇主行使管理權之人，依修正前性工法第3條第3款規定，視同雇主，其因乙女於111年12月6日面報而知悉本案，惟知悉後之處置未作成書面紀錄，也未能監督確保措施有效執行；又，外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點第7點規定，將主席性別排除計算，實則該部處理本案之申評會之女性委員占全體委員比例少於二分之一；該部申評會調查訪談本案，所有訪談重點紀錄均未經過受訪人簽名確認，易生爭議；行為時法規雖無明定申復案須重組申評會成員或原審議委員迴避，惟外交部申評會審議本案之調查案、申復案件之委員組成均為同一組人員，易生調查結果公正性之疑慮；另，外交部未將本件申復案之申復決定書提報申評會審議，均有處理程序瑕疵，核有檢討改進之處。

(一)依修正前性工法第13條第2項規定，機關知悉性騷

擾之情形時，應採行立即有效之糾正及補救措施。外交部於知悉本案後，未主動介入調查，雖其後由人事處先行行政瞭解釐清事實，惟未給予行為人陳述意見之機會，即命其辭職，致事情之經過迄今仍有爭執：

- 1、修正前性工法第13條第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。」外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點(109年11月2日版)第5點第2項規定：「本部及駐外機構應設置工作場所性騷擾申訴及建言管道，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，並注意下列事項：(一)保護被害人之權益及隱私。(二)對所屬場域空間安全之維護或改善。(三)對行為人之懲處。(四)其他防治及改善措施。」勞動部111年11月25日勞動條4字第1110141071號函釋指出略以：「所謂糾正及補救，旨在課雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，包括雇主知悉性騷擾行為發生時，不論性騷擾事實之有無，主動介入調查以確認事件之始末，及調查完成後設身處地被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，如認當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構，給予完善之保障，使被性騷擾者免處於受性騷擾疑慮之工作環境中。又，雇主應採取、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。」
- 2、由上可知，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，至於是否應即啟動所設置之處理機制調查，勞動部查復表示：「倘被害人已提出申訴，雇主應依本法及其所定之性騷

擾防治措施、申訴及懲戒辦法進行調查，並得組成申訴處理委員會處理之；如被害人未提出或無意願申訴，雇主或相關主管於知悉性騷擾情形時，仍可就相關事實進行必要之釐清、視情況先適度採取工作場所隔離、提供事業單位處理性騷擾申訴之管道及提供或引介相關服務等。」外交部查復資料指出，如受害人未提出申訴之處理流程為：「1. 行政調查程序：受害人如提供明確事實證據，因涉外交人員風紀及公務紀律，將據以調查。2. 簽報調查結果：經調查屬實後，簽報議處。3. 議處行為人：提由外交部考績委員會做出適當懲處及處置，將視情節輕重，對行為人做出行政懲處、移送懲戒、外館調部、降調非主管職，並列入日後宜否外派之重要參據。」

- 3、再參照臺灣臺北高等行政法院109年度訴字第1484號判決書內容指出略以：「雇主於知悉性騷擾行為發生或受理性騷擾申訴案件後，為釐清事件之始末，應即時以審慎態度應對並啟動調查機制，該等機制之啟動並非要求雇主擔任審判者之角色來究明性騷擾事件之真偽，而是透過公平公正、尊重的處理態度協助申訴遭性騷擾之員工得以安心地在職場上工作。此外，在調查期間亦應設身處地考量申訴人之感受、採取滾動式之具體措施，使申訴人得以免於有在該段期間於職場環境上遭遇不友善之眼光及待遇之虞；如雇主未能立即完備調查程序，不但將使所申訴之性騷擾事件之相關事證無從獲得及時保存，導致事情真相不易查明外，更難期後續得以進行積極有效之糾正及補救措施。果調查結果認有性騷擾情事存在時，更應設身處地主動同理、關懷被騷擾人，並

採取適當之解決措施，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，導致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。而該等處置及應對方式並應能進而促使所有受僱者均得以享有免受職場性騷擾疑慮之友善工作環境，方得謂之與前揭立法規範之目的相符。」

「縱有慮及當事人隱私及當時情況，而形式上未成立調查小組，至少亦應聽取雙方意見之後進行適度之查證以資辨明。」

- 4、行為人任職我國駐泰代表處大使兼館長，於111年12月3日至6日出差執行公務期間，基於長官部屬上下權力不對等關係，違反乙女意願，握乙女之手，當手部回暖後，對乙女握手仍持續一段時間(總計15至20分鐘)，以及要求乙女至其房間討論修改致詞稿等之言語及肢體性騷擾行為，乙女對於行為人之上述行為，有不舒服、被冒犯、害怕、恐懼、噁心、厭惡、丟臉等感受，惟乙女畏於行為人權勢，擔心隱私曝光及提起申訴恐遭為難及報復，選擇隱忍不發。詢據乙女接受本院約詢時表示：「我當時覺得丟臉，也很害怕，只跟直屬長官報告。」乙女於接受外交部申評會專案調查小組訪談時表示：「他就是用他的右手握住我的左手……因為當下其實我很害怕，我搞不清楚他什麼狀況，我也不敢甩開……」「他就伸手拉我，就說你來陪我聊天，不然我睡不著，其實那個時候覺得很噁心，又不知道怎麼辦……」「我已經展現了我的厭惡感，但他還是要我坐(車)後面，坐他旁邊」、「當下我覺得很丟臉，我不想那麼多人知道，而且我不想要給大家添麻煩。」乙女的直屬主管謝組長接受外交部人事處蕭科長

訪談時表示：「(乙女)仍就本案發生過程心有餘悸，覺得噁心，惟表示倘提出申訴，恐遭行為人報復或為難，及擔憂隱私曝光，爰暫無申訴意願。」

- 5、至於111年12月3日至8日事發，至112年6月21日期間，乙女決定告知外交部人事處、詢問外交部處理流程及提出申訴之經過：詢據乙女表示：「外館的性平會委員，大使似乎是必要成員，長官跟我說，直接跟臺北講比較有用。112年3、4月同期同事來泰國玩，我跟他說，他告訴了外交部人事處，當時人事處應該知道了，但找不到我，也不知道當事人是誰。112年5、6月底左右 ME Too的新聞出來，我就直接打給人事處。」「6月2日聯繫詢問外交部處理流程，我隨後請假至第三國旅遊，後來是因為大使說謊，生氣了，我才提申訴。」
- 6、直至乙女於112年6月2日主動打電話予外交部人事處告知，外交部因而知悉本案，並於112年6月8日由該部人事處蕭科長先行行政調查瞭解，認定行為人性騷擾行為屬實，由外交部吳部長要求行為人自行辭職，俟因行為人對外宣稱以「辭職孝親」為理由，乙女再也無法忍受，爰於112年6月21日總統令發布准予行為人辭職後，同日向外交部正式提出申訴：
 - (1) 詢據行為人於接受本院約詢時表示：「西元2023年6月9日外交部吳部長打電話給我，要求我提出辭呈，當下我請吳部長告訴我究竟發生了甚麼事，我不想死得不明不白，吳部長表示長官要政務官走(辭職)，就要辭職，並給我3天時間，如果沒收到我的辭呈，將逕行發布免職令。……。西元2023年5月10日吳部長打電話給

我，說我涉性騷擾，表達不能告訴我是誰申訴，要我謹言慎行，5月11日我就回到曼谷，一切正常上班如常。6月9日就限我3天內提出辭呈。當晚(6月9日)接到母親病情不穩的電話，隔日(6月10日)我就返台探視母親，6月11日在臺灣提出辭呈，並打電話給薛公使，請她幫我草擬辭職信，理由是以照顧我年邁雙親為由。6月11日返回泰國。6月21日上午簽署台泰協定，同日下午總統公布准辭，同日女秘書在泰國提出申訴。我6月25日有發布聲明書，向媒體說明，內容有講到沒人問過我。」

(2) 詢據乙女表示：「後來大使一直對外說為孝親，要辦歡送茶會，形塑其為孝子，但其實有些人知道他離職的不名譽的原因，我非常生氣，無法接受，後來就跟長官討論，長官就問我的意願，故我就提出申訴」、「後來是因為大使說謊，生氣了，我才提申訴」。

(3) 外交部知悉本案經過：詳如下表所示。

表1 外交部知悉本案經過

日期	說明
112年6月2日	被害人乙女主動撥打外交部性騷擾申訴專線電話，詢問提出性騷擾申訴程序，該部蕭科長以電子郵件傳送性騷擾申訴書給乙女，同時向人事處黃處長報告，黃處長隨即向部長報告駐泰國代表處疑似有性騷擾情事。
112年6月5日	外交部以電話向乙女詢問是否提出申訴。
112年6月8日	乙女主動來電表示考量隱私，暫不提出申訴，並請該部切勿向駐泰代表處公使透露。外交部告知乙女，依修正前性工法規定，該部知悉性騷擾情形時，即應採取立即有效之糾正及補救措施，為維持公務紀律，請乙女提供相關資料，由該部依職權進行調查，並於同日訪談相關人等釐清事件。

資料來源：外交部。

7、因乙女暫無提出申訴之意願，該部於112年6月8日由人事處蕭科長1人先行行政調查，透過電話訪談相關證人4位(包含司機)以釐清事件，初步認定行為人性騷擾行為屬實，由時任外交部吳部長要求行為人自行辭職。惟查，外交部依職權進行調查，惟缺讓行為人陳述意見，詢據行為人表示：「外交部初步調查完全沒有問我。」至於為何未詢問行為人，詢據外交部蕭科長表示：「被害人表達不想讓駐泰代表處2位公使知悉，也不希望讓案件曝光，被害人表達希望在館長想到整死她的辦法之前，本部能迅速低調的處理本案。」人事處黃處長則稱：「蕭科長的訪談是事實釐清，當下因為行為人是政務官、館長，我面報部長當天，部長有跟我說行為人會辭職，6月12日即簽陳行政院，總統令6月21日公布行為人辭職。」

8、詢據行為人表示：「112年6月9日(時任)外交部吳部長打電話給我，要求我提出辭呈，當下我請吳部長告訴我究竟發生了甚麼事，我不想死得不明不白，吳部長表示長官要政務官走(辭職)，就要辭職，並給我3天時間，如果沒收到我的辭呈，將逕行發布免職令」、「我6月25日有發布聲明書，向媒體說明，內容有講到沒人問過我。」「外交部初步調查完全沒有問我。」據上，外交部知悉本案後，依修正前性工法第13條第2項規定，採行立即有效之糾正及補救措施，該部先行行政調查釐清事實，惟未給予行為人陳述意見之機會，行為人就該等程序上之爭執，外交部允宜評估檢討。

(二)被害人乙女直屬主管謝組長，係代表雇主行使管理權之人，依修正前性工法第3條第3款規定，視同雇主，其因乙女於111年12月6日面報而知悉本案，惟

知悉後之處置未作成書面紀錄，也未能監督確保措施有效執行，顯有處理瑕疵：

- 1、修正前性工法第3條第3款前段規定：「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。」雇主於知悉性騷擾之情形時，同法第13條第2項規定，應採取立即有效之糾正及補救措施；依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則(109年4月6日修正發布版)第13條規定：「雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。」
- 2、謝組長為被害人乙女直屬主管，依修正前性工法第3條第3款規定代表雇主行使管理權之人，視同雇主。其係於乙女出差結束返回駐處上班後，經由乙女面告知悉本案，謝組長顧及乙女暫無申訴意願，遂採取避免指派乙女與行為人單獨出差、同乘公務車或參加公務餐敘，並持續關注雙方互動等措施。詢據謝組長表示：「我記得該被害女秘書出差回來後，大概是6日下午或7日上午跟我當面講，4日當晚發生後有跟張秘書說，該女秘書的主管是我。」「當時講了約30~40分鐘，我有問女秘書要不要投訴？女秘書想想說不要，當時擔心會被傳出去，而且可能會被檢討，而且當時要打考績了，女秘書也希望我不要跟公使講。我認為應該尊重當事人意願，我也跟當事人說之後，不安排她跟代表單獨進行公務行程。」外交部查復稱：「謝組長為乙女直屬主管。謝組長係於乙女出差結束返回駐處上班後，經由乙女面告知悉本案，謝組長顧及乙女暫無申訴意願，即採取補救

措施，避免指派乙女與行為人單獨出差、同乘公務車或參加公務餐敘，並持續關注雙方互動。」

- 3、惟查，謝組長未能依上揭規定監督確保措施有效執行，111年12月8日仍發生本案行為人單獨將乙女叫去辦公室情事，乙女心生恐懼。乙女申訴書載明：當時行為人叫乙女去辦公室，並要求關門，向乙女就握住乙女一事道歉，表示只是很欣賞乙女人格特質，乙女不敢過度靠近，僅以「好的」、「是」等回答，並儘速離開大使辦公室，全程約3~5分鐘等語，詢據乙女表示：「我當時覺得丟臉，也很害怕，只跟直屬長官報告，主訴是不要單獨跟大使出差，我很害怕，尤其是大使突然打給我叫我去辦公室，找不到人陪我去，我很害怕。」
- 4、另，謝組長雖口頭表示有相關處置，卻未留下紀錄，謝組長亦顧及乙女暫無申訴意願，未向外交部陳報。嗣後，外交部於本案發生後，以112年12月28日外人考字第1124105984號函各駐外館處，重申駐外機構處理性騷擾案件方式，該函載明略以：各駐外機構倘知悉疑似性騷擾案件或接獲正式申訴，相關作業原則及注意事項：被害人如無申訴意願，亦須瞭解其不願提出申訴之原因及訴求，並做成書面紀錄。

(三)外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點第7點規定，將主席性別排除計算，實則該部處理本案之申評會委員男性5名(含主席)、女性4名，女性委員占全體委員比例少於二分之一：

- 1、為提升女性參與及進入決策階層之機會向為我國及國際重視與努力之議題，我國「性別平等政策綱領」、「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)及聯合國永續發展目標(SDGs)均強調促

進女性參與公共生活和領導決策，行政院亦將「促進公私部門決策參與之性別平等」列為性別平等重要議題之一，督促相關機關設定績效指標，加強推動有關具體做法。且為維護並落實性別平等政策，行政院性別平等處請各機關於公部門決策參與時，以委員之任一性別比例以不得低於三分之一為原則⁴，並以朝向40%或性別平衡原則(50：50)努力⁵。

- 2、查外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點第7點第2項規定，外交部應設置申評會，負責處理性騷擾申訴案件，該部申評會置委員9人，其中1人為主任委員，由部長指定1名次長兼任，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；其餘委員，由部長就本部職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員與社會公正人士及專家學者各不得少於三分之一。
- 3、外交部處理本案之申評會委員共9名，其中男性5名(含主席)、女性4名(女性委員占比44.4%)，排除主席之性別計算為男性4名、女性4名(女性委員占比50%)。
- 4、至於申評會委員性別比例計算，排除主席之理由，人事處黃處長表示：「1. 工作場所性騷擾防治措施準則未明訂性別比例；2. 91年行政院及所屬機關性騷擾防治及申訴處理要點明定，其餘委員

⁴ 行政院性別平等處於103年1月15日召開會議決議，為落實 CEDAW 性別平等之精神及國家義務，各機關應遵循性別平等政策綱領具體要求持續推動並擴大實行任一性別比例不得低於三分之一之原則，法規所定之性別比例未達三分之一者，應朝任一性別比例不得低於三分之一之原則修正。

⁵ 資料來源：行政院性別平等處，網址：
file:///C:/Users/hcsu/Downloads/%E5%85%AC%E7%A7%81%E9%83%A8%E9%96%80%E6%B1%BA%E7%AD%96%E5%8F%83%E8%88%87%E4%B9%8B%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89_11205%E6%9B%B4%E6%96%B0_%20(1).pdf

外，其中女性委員不得少於二分之一，申訴規定都是依上述行政院規定，所以都是一樣的寫法。」

5、嗣後，外交部查復表示：該部已依修正後「工作場所性騷擾防治措施準則」第12條第2項規定，申訴處理單位應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一，該部已於113年3月29日依上開規定研提處理要點第8點之修正草案。

(四)外交部申評會調查訪談本案，所有訪談重點紀錄均未經過受訪人簽名確認，易生爭議：

1、外交部申評會調查訪談本案之「外交部性騷擾申評會專案小組訪談重點紀錄」均未經過受訪人確認：

(1) 駐泰代表處謝組長於本院約詢時表示：「外交部申評會專案小組訪談重點紀錄內容第42頁倒數的證人的部分有點問題，我在書面直接修改。申評會的訪談重點紀錄是我今天第1天才看到」

(2) 駐日代表處林秘書本院約詢時表示：「我看過附件7，是人事處用電話訪談後，MAIL給我確認過；附件8(申評會訪談紀錄)資料是我第一次看到」

(3) 行為人於本院約詢時則辯稱：「申評會的紀錄內容有誤，是捏造的，我沒看過訪談重點紀錄，我拜託監察委員向外交部調訪談錄音檔。」

2、再以本案觀之，外交部人事處蕭科長在本案乙女未提起申訴之前所進行之行政調查訪談釐清事實，有製作訪談紀錄並經受訪人確認，然被害人乙女提出申訴後的申評會調查小組委員對相關人員調查訪談，卻未製作紀錄給受訪人確認，外交部前後作法，明顯存有差異。

3、雖現行相關法令並無明定訪談重點紀錄需經受訪人簽名確認，但易生爭議，行政院人事行政總處查復並表示：「實務上為免爭議，機關所為訪談紀錄應以經受訪人簽名確認為宜。」而外交部於本案發生後，以112年12月28日外人考字第1124105984號函各駐外館處，重申駐外機構處理性騷擾案件方式，該函載明略以：各駐外機構倘知悉疑似性騷擾案件或接獲正式申訴，相關作業原則及注意事項：組成專案小組進行訪談，訪談過程請全程錄音，並作成逐字稿由受訪談人及專案小組成員確認後，於訪談紀錄上簽名或蓋章。另，行政院人事行政總處於性平三法修正後訂定「行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引」⁶，已針對被訪談人調查訪談紀錄範本，規範請被訪談人簽名。

(五)行為時法規雖無明定機關處理申復案件時，須重組申評會成員或原審議委員迴避，惟外交部申評會審議本案之調查案、申復案件之委員組成均為同一組人員，致生調查結果公正性之疑慮：

1、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則(109年4月6日修正發布版)，未規定申復程序需重組申評會成員或迴避。前行政院勞工委員會(現為勞動部)92年12月26日勞動三字第0920071983號函指出略以：查「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第11條第2項後段規定，申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面提出申復。……當事人如提出申復，是否仍由原決定之相同委員審議申復案，該準則

⁶ 行政院人事行政總處113年3月7日總處培字第1133021692號函。

並無明定，各單位可於自訂之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法中規定辦理。

- 2、本案行為人為政務人員，非公務人員保障法適用及準用對象，無法向公務人員保障暨培訓委員會提起復審，其對調查結果不服，依外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點第15點第1款前段規定：「當事人不服調查結果或適用性騷擾防治法之申訴案件逾期未完成調查者，得分別依下列程序提出救濟：(一)屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，當事人對申評會之決定有異議者，得於決定送達之次日起20日內，附具書面理由向申評會提出申復。……」向申評會提出申復。
- 3、外交部表示，考量行為人除向外交部申評會提出申復外，已無其他救濟程序，為求客觀、公正，另邀請國立政治大學勞工研究所教授兼所長劉○○女士及國立臺北大學法律學系教授侯○○先生2位專家學者，列席該部申評會提供意見。
- 4、外交部處理本案所召開之2次申評會之委員出席名單，詳如下表所示：

表2 外交部申評會審議本案之出席委員

會議時間	112年8月2日	112年9月21日
會議目的	審議調查小組之調查報告	審議申復案
申評會委員	<ul style="list-style-type: none"> ● 常務次長余○○ ● 處長李○○ ● 處長周○○ ● 處長林○○(請假) ● 司長吳○○(請假) ● 秘書長薛○○ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 常務次長陳○○ ● 處長李○○ ● 處長周○○ ● 處長林○○ ● 副司長林○○ ● 秘書長薛○○
	<ul style="list-style-type: none"> ● 義理法律事務所律師黃○○ ● 律師莊○○ ● 臺灣警察專科學校主任吳○○(請假) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 義理法律事務所律師黃○○ ● 律師莊○○(請假) ● 臺灣警察專科學校主任吳○○
外部		● 國立政治大學勞工研究所教授

會議時間	112年8月2日	112年9月21日
列席		兼所長劉○○ ● 國立臺北大學法律學系教授侯○○

資料來源：外交部。

- 5、以性別平等教育法為例，教育部函釋⁷指出：「申請人或行為人對結果不服提起申訴之案件時，為保障當事人救濟權益，曾參與該案之調查或議處人員，不宜參與申評會之評議，而應迴避。」其函釋的目的係在調查實務上，因考量迴避、公正性及專業性等原因，或學校避免校內成員與行為人之同事情誼關係影響事件調查之公正性，或因校內成員婉拒擔任調查小組成員，或當事人主張校內多數人員應予迴避，致實務上常有調查小組組成成員全為學校或機關成員以外人員，且要求性平會於重新調查時，應另組調查小組，曾參與該案之調查或議處人員，不宜參與申評會之評議，以確保調查結果之公正性。
- 6、本案外交部針對本案所召開之2次申評會，分別審議調查小組之調查報告、審議申復案，惟審議委員均為同一組人員，雖法無明定是否需重組委員或迴避，但似宜參考性別平等教育法之作法，以確保調查結果之公正性，以昭公信。另，113年1月17日修正並自113年3月8日施行之「工作場所性騷擾防治措施準則」（舊法規名稱：「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」），已於第15條增訂參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員之迴避原則。

⁷ 資料來源：教育部性別平等教育網，網址：
https://www.gender.edu.tw/web/index.php/m7/m7_02_03_01?sid=93

(六)本件申復案之申復決定書，未提報外交部申評會審議，核有程序瑕疵：

- 1、行政程序法第92條第1項規定：「本法所稱行政處分，係指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」依保訓會100年4月14日公保字第1000005427號⁸及109年10月5日公保字第10910603021號函檢送之人事行政行為一覽表，機關作成性騷擾成立與否之決定為行政處分。行政院人事行政總處查復本院表示：機關所為調查報告，尚須送申訴處理單位（委員會）決議作成性騷擾成立與否之決定，再由機關將決定通知當事人，故調查報告似屬行政處分作成前之內部準備行為，尚非行政處分。另有關申復決定，因申復決定仍涉及對性騷擾成立與否為審查決定，且實務上保訓會亦曾為「原處分及申復決定均撤銷，由原處分機關另為適法處分」之復審決定（參照109公審決字第000180號復審決定），似得認機關所為申復決定亦屬行政處分。另，該總處並稱：機關作成性騷擾成立與否之決定及申復決定，如未依「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及機關訂定之申訴處理規定所定程序辦理，該決定可能有程序不合法之瑕疵而構成違法行政處分，惟如未達行政程序法第111條所定無效事由，該違法處分仍屬有效。又參酌同法第

⁸ 該函說明二略以：「按公務人員保障法第25條第1項規定：『公務人員對於服務機關或人事主管機關……所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。……』基於機關對於性騷擾成立與否之決定，可能侵害公務人員之人性尊嚴、隱私權及工作權等，此涉及憲法保障之基本權利，且所造成之傷害，遠較身體傷害更難以回復，參照司法院釋字第298號解釋意旨，屬對公務人員權益有重大影響之決定，應認為機關對公務人員所為之行政處分。」同函釋說明三：「又各機關所屬性騷擾處理委員會就公務人員申明遭受性騷擾，作成性騷擾成立與否之審議決定書時，請依行政程序法第96條第1項第6款規定，載明公務人員對該決定如有不服之救濟方法、期間及其受理機關。」

114條第1項第4款及第2項規定，原處分機關於訴願或復審程序終結前，似得補正相關程序。

- 2、本案經外交部申評會調查後，認定行為人性騷擾行為成立，外交部申評會調查報告並經112年8月2日外交部申評會112年第2次會議決議通過，性騷擾事件成立在案。
- 3、嗣後，行為人不服，於112年8月31日提出申復，外交部再於112年9月21日召開申評會第5次會議審議，經外交部112年9月21日申評會第5次會議決議：「本案依申復人(即行為人)所提出之申復理由、陳述意見內容等綜合考量，經本會評議維持原決定(性騷擾成立)。」外交部並於112年10月4日分別函乙女、行為人申復決定書。
- 4、查本件申復案之調查報告未通過申評會審議，外交部則稱略以：本案申復決定經與會委員及列席專家學者討論獲一致共識，因行為人未提出其他新事實及證據，依行為人所提出之申復理由、陳述意見內容等綜合考量，申評會決議維持原決定(性騷擾事件成立)，會中決定請黃委員○○撰擬申復決定書。申評會之職權係確認調查報告及作成附理由之決議，實務上申訴或申復決定書不需再召開申評會確認云云。
- 5、據上，本件申復案之申復決定書屬機關作成行政處分前之內部準備行為，尚非行政處分，外交部將未通過申評會審議之申復決定書逕函送雙方當事人，核有處理程序瑕疵。

(七)綜上，外交部知悉本案後，未主動介入調查，雖其後由人事處先行行政瞭解釐清事實，惟未給予行為人陳述意見之機會，即命其辭職，致事情之經過迄今仍有爭執；被害人乙女直屬主管謝組長，係代表

雇主行使管理權之人，依修正前性工法第3條第3款規定，視同雇主，其因乙女於111年12月6日面報而知悉本案，惟知悉後之處置未作成書面紀錄，也未能監督確保措施有效執行；又，外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點第7點規定，將主席性別排除計算，實則該部處理本案之申評會之女性委員占全體委員比例少於二分之一；該部申評會調查訪談本案，所有訪談重點紀錄均未經過受訪人簽名確認，易生爭議；行為時法規雖無明定申復案須重組申評會成員或原審議委員迴避，惟外交部申評會審議本案之調查案、申復案件之委員組成均為同一組人員，易生調查結果公正性之疑慮；另，外交部未將本件申復案之申復決定書提報申評會審議，均有處理程序瑕疵，核有檢討改進之處。

調查委員：張菊芳

王麗珍

紀惠容