

## 調 查 報 告 (公告版)

壹、案 由：據審計部111年度中央政府總決算審核報告，國防部近年致力推動性別平等及性騷擾防治工作，惟現行國軍性騷擾防治機制仍未盡周妥，並疑潛存性騷擾案件黑數等情案。

貳、調查意見：

我國於民國(下同)100年6月8日通過並自101年1月1日施行《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》，將聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women，下稱《CEDAW》)內國法化。《CEDAW》第2條即揭示國家應譴責對婦女一切形式之歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。聯合國消除對婦女歧視委員會於第12號及第19號一般性建議，更進一步指出，基於性別的暴力，是嚴重阻礙婦女與男性平等享受權利和自由的歧視形式，符合《CEDAW》第1條所指的歧視，若婦女遭到基於性別的暴力，例如在工作單位受到性騷擾時，就業平等也會嚴重減損，造成不友善的工作環境，因此，國家應採取適當而有效的措施，保護婦女在工作單位不受性騷擾之害。

在傳統上由男性主導的軍事環境中，性騷擾防治更顯重要，惟據審計部111年度中央政府總決算審核報告(下稱審核報告)指出，國防部近年已致力推動國軍<sup>1</sup>性別平等及性騷擾防治工作，卻仍有未盡周妥之處，並潛存性騷擾黑數，爰本院經外交及國防委員會第6屆第27次會議決議，推派委員進行調查。

---

<sup>1</sup> 依據國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定第1條及第2點規定，適用單位包括該部與所屬機關(構)、部隊及學校性騷擾及性侵害事件，適用對象包括該部與所屬單位之軍官、士官、士兵、公務人員、文職教師、聘雇人員相互間或其與人民間所發生之性騷擾及性侵害事件，爰本案將上述單位統稱國軍，上述人員則稱國軍人員。

本案經請審計部提供書面資料及到院協助說明案情後，再向國防部調閱相關卷證資料，並於113年5月13日辦理諮詢會議，邀請5位專家學者提供專業意見。嗣分別於同年5月31日、6月5日及7月1日至陸、海、空軍相關單位不預警履勘，並訪談女性軍士官兵，以及詢問單位人事人員、軍紀監察人員及最高主官。最後於同年8月29日詢問國防部參謀本部人事參謀次長室(下稱人次室)助理次長曾安國少將暨相關主管及承辦人員，再經該部補充資料到院，已調查完畢，茲提出下列調查意見：

一、國軍在嚴格講求紀律與服從命令的工作環境中，存在上下權勢關係，而國軍性騷擾案件大多發生在權力不對等的關係，受害者並以女性占9成、士官兵占6成居多；國防部為強化官兵性騷擾防治知能，雖已要求國軍各單位應定期辦理宣導及教育訓練，惟係以性別平等生活座談之方式對所有官兵進行宣講，又未依主管及部屬分流實施教育訓練，易有流於形式之虞，難見具體效益。鑑於勞動部及衛生福利部於113年分別修正發布工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治準則，針對政府機關(構)、學校、各級軍事機關(構)、部隊等所屬人員及各級主管分別釐訂教育訓練內容，國防部允應通盤檢討調整現行宣導及教育訓練方式與內容，以有效提升防治成效，維護軍隊戰鬥力。

(一)國防部為加強官兵性騷擾防治之知能，透過法令及相關計畫要求各單位應定期辦理宣導及教育訓練：

1、國防部為防治、處理國軍性騷擾事件，於94年12月13日訂定發布「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」<sup>2</sup>(下稱國軍性騷擾預防實施規定)，截至113年2月2日止，歷經11次修正，以逐步完善防治

---

<sup>2</sup> 原名稱為「國軍人員性騷擾處理實施規定」，104年修正名稱為「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」。

措施及相關處理程序與機制。

- 2、依現行之國軍性騷擾預防實施規定第5點及第6點分別規定：「本部與所屬各單位均應公開揭示，並加強宣導性騷擾與性侵害防治措施及相關規定，鼓勵所屬人員參與相關防治教育訓練，並依軍種特性考量編裝、任務與營區屬性，督導各級單位要求所屬貫徹執行。」「單位主官(管)應負性騷擾與性侵害犯罪防治及性騷擾處理之職責，並依下列規定定期召開性別平等生活座談(下稱性平座談)及辦理相關教育訓練，且採取必要之措施：(一)性平座談：軍團(防衛部及本部直屬單位)每半年、旅(群)級每季、營級每月、連級每2週實施1次。(二)舉辦專題講座或互動議題研討：年度適時邀請學者專家實施性騷擾防治及性侵害犯罪專題講座或性別互動議題研討，由各單位所屬官兵共同參與，並得併各式集會時機實施。……。」
- 3、查國防部於99年11月4日修正國軍性騷擾預防實施規定第4點時(現行規定第5點)，修正說明略以：「國軍本為一體，由國防部統一公開揭示性騷擾防治措施，各單位依軍種特性、任務及營區特性要求貫徹執行。」是以，國軍性騷擾防治措施係由國防部統一公開揭示，該部並依軍種特性考量編裝、任務與營區特性，督導各級單位要求所屬加強宣導、貫徹執行。
- 4、再查國防部於111年1月21日訂定「性別平等推動計畫(111年至114年)」，其中已將「落實連級每2週、營級每月、旅級每季、軍團每半年實施性平座談；旅級以上單位可邀請相關學者專家實施性平座談暨專題演講」，納入國軍性騷擾防治宣導、教育訓練之具體作法。

(二)國軍講求紀律，強調必須嚴守服從命令，組織結構性別比例差距頗大，而國軍性騷擾案件多發生於權力不對等的兩方之間，申訴人又以女性、士官兵居多：

- 1、由於組織任務特性使然，國軍部隊為有效維護紀律、發揮效能，因而特別強調部屬必須嚴守服從長官、奉行命令的要求。國軍教戰總則第3條「嚴肅軍紀」開宗明義揭示：「軍紀為軍隊之命脈，軍隊必須有嚴肅之軍紀，然後部隊之團結得以鞏固，軍民之合作得以增進，戰力之持久得以確保，而服從尤為軍紀第一要義。……。」
- 2、近年女性投身軍旅人數雖逐年增加，改變過去軍中絕大多數以男性為主體的組織生態，惟據國防部113年5月29日提供的統計資料顯示，目前國軍各單位人員仍以男性占多數，女性官兵整體占比為17%，而部分單位因任務、軍種及營區特性，女性官兵占比低於整體。再從位階來看，國軍人員以士官兵為大宗，占將近8成(詳見下表1)。

表1 陸海空軍國軍人員位階分布情形

	合計	兵	士	尉	校	將	其他
占比	100.0%	21.4%	58.1%	10.5%	7.7%	0.1%	2.2%

資料來源：整理自國防部查復資料。

- 3、經查105年至109年國軍性騷擾案件中，以男對女性騷擾之160件最多(占總件數之93.0%)，受害者並以士官兵居多(士官及士兵合計占73.3%)，職務關係則以上級對下級之103件較高(占比59.9%)<sup>3</sup>。
- 4、又據審計部及國防部提供之統計資料顯示，近3年國防部及各軍種性騷擾申訴案件，申訴人以女性

<sup>3</sup> 資料來源：國防部112年度單位預算評估報告「五、近年國軍性騷擾申訴案件逐漸增多，110年度申訴案件及成立件數均為近年新高，國防部允宜就現行相關規定及策進作為作通盤檢討」，立法院，檢自：<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=45775&pid=223032>，瀏覽日期：113年10月9日。

居多，占將近9成；位階則以士官占34.5%為最多，其次為士兵占25.4%。被申訴人以男性占95.6%，位階則以士官占4成為最多，其次為校級占2成，而位階為軍官(尉、校、將)者甚至占三分之一(詳見下表2、3)。另外，各軍司令部暨所屬單位性騷擾申訴案件中，有4成案件的兩造在職務有直接隸屬關係。

表2 110年至112年國防部及各軍種性騷擾案件申訴人及被申訴人性別分布情形

單位：人；%

年別	申訴人				被申訴人			
	女		男		女		男	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
110	92	92.9	7	7.1	4	4.0	95	96.0
111	89	84.8	16	15.2	3	2.9	102	97.1
112	122	88.4	16	11.6	8	5.8	130	94.2
合計	303	88.6	39	11.4	15	4.4	327	95.6

資料來源：整理自審計部(110年及111年)、國防部(112年)提供之資料。

表3 110年至112年國防部及各軍種性騷擾案件申訴人、被申訴人職務位階性別分布情形

單位：人；%

位階		申訴人				被申訴人			
		110年	111年	112年	合計	110年	111年	112年	合計
兵	人數	28	25	34	87	22	19	20	61
	占比	28.3	23.8	24.6	25.4	22.2	18.1	14.5	17.9
士	人數	22	43	53	118	36	54	60	150
	占比	22.2	40.9	38.5	34.5	36.4	51.4	43.5	43.9
尉	人數	13	9	26	48	5	9	20	34
	占比	13.1	8.6	18.8	14.0	5.1	8.6	14.5	9.9
校	人數	3	2	0	5	22	19	32	73
	占比	3.0	1.9	0	1.5	22.2	18.1	23.2	21.3
將	人數	0	0	0	0	1	0	1	2
	占比	0	0	0	0	1.0	0	0.7	0.6
其他	人數	33	26	25	84	13	4	5	22
	占比	33.4	24.8	18.1	24.6	13.1	3.8	3.6	6.4
合計	人數	99	105	138	342	99	105	138	342
	占比	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料來源：整理自審計部(110年及111年)、國防部(112年)提供之資料。

5、再進一步從經單位性騷擾申評會調查並審議後決議成立之案件來看，依審計部審核報告指出，107年至111年國防部及各軍種性騷擾成立案件共計223件<sup>4</sup>，其中係位階高者對低者為性騷擾計有136件，占6成，復依國防部查復資料顯示，112年各軍種性騷擾成立案件計有65件，其中係位階高者對低者為性騷擾計有39件，亦占6成。

(三)由上可見，國軍性騷擾案件多發生於權力不對等的兩方之間，受害者又以女性、士官兵居多；加以國軍部隊遍布全島各處，各軍種特性、任務型態與營區環境、主管人員防治意識亦多有差異，實有賴國防部採取有效的宣導及教育訓練，以預防性騷擾事件。惟依審計部審核報告，國軍教育訓練有未盡周妥之處：

1、採不分階級、性別統一內容之方式辦理：國防部自109年起增加辦理性平座談場次，並採不分階級、性別統一內容之方式進行，惟國軍107至111年成立之性騷擾案件，多發生於權力不對等的兩方間(占61.0%)及營區內(占78.9%)，且依審計部問卷調查結果<sup>5</sup>顯示，受害者多屬位階較低一方，對於「適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，應於事件發生後多久時間內提出」之問項，答題正確率僅為37.1%，均顯示國軍各階層(官、士、兵)性騷擾防治及性平教育重點與應注意事項未盡相同，況且不分階級與性別一同接受教育時，弱勢一方礙於

---

<sup>4</sup> 依據審計部到院簡報時提供之統計資料顯示，107年至111年國防部及各軍種性騷擾申訴案件經單位申評會審議後決議成立者應計有225件，惟審計部提出審核報告時，111年陸軍計有2件性騷擾申訴案件尚在處理中，爰以223件進行分析。

<sup>5</sup> 審計部經參考美國GAO相關查核報告，並考量國軍基於保密需要，官兵使用智慧型手機須下載行動裝置管理系統(Mobile Device Management，簡稱MDM)，無法運用手機拍照功能之限制，爰利用Line官方帳號結合Google問卷，針對官兵對於性騷擾相關法規認知、國軍是否潛存性騷擾黑數、以及官兵對既有性騷擾保護機制之信任程度等正式發文函請國防部所屬軍團級單位協助宣導官兵查填，共獲2萬541份回復，並輔以Power BI分析問卷調查結果。

長官在場及顧忌異性眼光等因素，不無存有不敢表達自身想法及相關經歷之可能。

- 2、**未依不同單位風險態樣之異同而區分內容：**國防部於106年3月10日性別平等專案小組第25次會議指示所屬各軍司令部針對發生違反性別平等事件之案例，實施態樣分析，並依分析結果建立防範機制。111年度各軍司令部爰就相關案件之加害人、案件類型、時間、地點研提相應之防範措施，惟各單位核心職能及其工作、生活環境多有不同，性騷擾發生態樣與風險因子均有差異性<sup>6</sup>，惟現行國軍各單位教育內容，主要係以司令部層級分析通案性之性騷擾態樣為重點，並未依不同單位風險態樣之異同而有所區分。
- 3、**各級官兵性騷擾認知仍有不足：**國軍107年至111年發生性騷擾申訴案件中，間有單位主官未體認性騷擾的嚴重性，於目擊疑似性騷擾情事，未主動檢舉立案以依規定程序處置，逕由同仁安撫被害人後改為暫不申訴，被害人於調任至新服務單位後方提出申訴；或有幹部於督導下屬工作、生活時，疏於注意行為規範，逕伸手調整下屬之服儀，致被糾正之下屬對其提出性騷擾申訴等情。且審計部依問卷調查結果<sup>7</sup>，對於「是否曾在軍中有遭受性騷擾但未申訴之情況」1項，有439人(2.14%)填答不確定自己所遭受之行為是否為性騷擾，均顯示各級官兵對於人際間互動是否觸及性騷擾之分際

---

<sup>6</sup> 審計部並進一步指出，例如海軍艦艇與陸岸單位截然不同，尤以軍艦船艙活動空間小、隱蔽性高，107年至111年性騷擾申訴事件發生於艦艇單位者，占海軍全部案件數之57.6%，且以艦艇返回基地整補、值勤人數較少時段，風險較高。又如陸軍107年至111年發生之101件性騷擾申訴案件，以裝甲部隊24件最多，占23.8%，惟成立者計有15件，不成立原因多為證據不足(占93.3%)，顯示各部隊因工作、生活環境不同，實際面臨之風險因子存有差異性。

<sup>7</sup> 同前註腳24。

認知仍有不足。

(四)國防部於本院詢問時表示：現行有律定各旅級分頻次辦理性平座談，陸海空因個別任務特性，若要分階級辦理訓練，比較困難，不太適宜等語。惟查：

1、依本院實地履勘及隨機抽選訪談結果所見，參訓的官兵往往被動接受性平宣講，並無實質互動與反映意見，也未能清楚瞭解具體防治作為及閱看公告的宣導資料，甚至主官未必具有防治意識：

(1) 各軍雖皆依規定期辦理性平座談、教育訓練，或透過莒光日、集會等時機進行性平宣導，也張貼禁止性騷擾公開揭示海報，但官兵往往被動接受宣講，對於實質內容及防治措施並未回應或提出相關意見，也無實質互動；且囿於所有主官(管)人員均在場之情況下，位階較低者或女性官兵多不敢發言或提出相關意見。2名女性士官於本院訪談時即分別表示：「上課發問會很奇怪，大家都在看你，有問題應該都是課程結束後再去問」、「若要在座談場合反映事情應該會不好意思，不太適合，若有事情應該還是會女性彼此同儕討論，座談會比較是宣導性質」。

(2) 又，國軍辦理的教育訓練係大眾式教育方式，施訓對象及訓練重點未採分流辦理，主官、各級主管與部屬等所有人原均在場聆聽接受相同的課程內容，則部屬、主官(管)能否充分瞭解應有的防治意識與責任，也令人質疑。1名女性軍官於本院訪談時即表示：「對於性騷擾，大家知道基礎知識，但情節輕重、分際及求救後如何處理等，大家可能不太清楚。」另某一單位少將主官於本院訪談時亦指出：「本○○陣地眾多，有些陣地，少校就當主官，但其擔任長官的意識



不一定足夠，習慣用不適合的言語，或意識、資源不夠，也不一定能調查或辦理訓練，這就需要更上級的積極處理」。

- (3) 此外，本院訪談時，女性官兵對於單位張貼的公告及海報所揭示之內容，亦坦言：「(問：單位張貼很多性騷擾防治公告，妳是否有看到？內容是什麼)我沒有認真去看張貼的公告」、「我沒有特別看公告」。

2、本院諮詢之專家學者指出國軍實施分流宣導、訓練的重要性，並強調對於權勢性騷擾、避免歸責被害人等重要概念須透過課程加強認知，否則難以有效提升性平意識；某單位主官也認為分流訓練有其效果，意見摘述如下：

- (1) 除了單位的主官要有概念外，連長、營長、排長、輔導長等有權力的各級主管也均要認知該做哪些事，應有哪些態度，哪些不該做，避免歸責被害人、塑造不友善的環境，避免被害人遭受二度傷害等，這些都應該要有相關課程(包含權勢影響、避免歸責被害人、對於性騷擾迷思及刻板印象之破除等)，以避免造就一個不友善的環境，讓被害人不敢反映或深受周遭惡毒言語的傷害。若長官對受害人是歸責的態度，就很難期待被害人願意配合調查。上課應要分流，對於基層士官兵，則應該要讓他知道自身的權益，遇到事件可以如何反映，以及對於被害人知識，不要去共同歸責被害人。
- (2) 在教育訓練上，對於主官要有不同的教育內容，要讓主官瞭解，不是蓋住了、沒有事才是處理得好。考量陸海空政戰遍布全國，或許可由下而上來檢視單位內可能發生事件的狀態或情境，

因地制宜，更能發展適合的教育訓練方式，有效提升性平意識。

- (3) 軍中存在著特殊權勢關係，現在開始有針對高階軍官實施課程，這相當重要，因為不同軍階在性別事件所面對的議題不同。在教育訓練上，基層士官兵處於高度權力下，要學習拒絕，練習說不，若只透過莒光日播放影片，宣導效果其實有限；而主官(管)部分，則要從案例去學習。
- (4) 目前在軍中無時無刻都在提醒關於性騷擾防治，過度的宣導恐導致恐慌，但現行管道是仰賴莒光日與軍方媒體的宣導，仍停留在大眾式教育，其實軍中除了軍種不同，背景、年齡組成、教育程度也不同，高階主官需要知道如何處理，低階人員則需要知道如何防範，而這些需要分流宣導、訓練。
- (5) 我認為分流是有效的，不管如何，軍中或多或少還是有官階上的隔閡。

3、勞動部、衛生福利部(下稱衛福部)已於113年分別修正發布工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治準則，針對政府機關(構)、學校、各級軍事機關(構)、部隊等所屬員工及各級主管人員分別釐訂教育訓練內容，惟國防部並未據以修正國軍性騷擾預防實施規定：

- (1) 勞動部、衛福部因應性平三法修正<sup>8</sup>，分別於113年1月17日及3月6日修正發布工作場所性

---

<sup>8</sup> 回應社會性騷擾案件頻傳所掀起一連串「Me Too」運動，行政院於112年7月13日通過性騷擾防治法、性別平等工作法及性別平等教育法等「性平三法」修正草案(於同月底立法院三讀通過，自113年3月8日全面施行)，以被害人保護為中心，目標為強化「有效」打擊加害人的裁罰處置、完備「友善」被害人的權益保障及服務、建立專業「可信賴」的性騷擾防治制度。資料來源：行政院計畫與政策之重要政策，檢自：<https://www.cy.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/3a28b968-5354-4876-a05a-c6f69da5d285>。

騷擾防治措施準則、性騷擾防治準則，其中針對所屬人員、主管人員分別釐訂教育訓練內容：

- 〈1〉工作場所性騷擾防治措施準則第9條規定：  
「僱用受僱者30人以上之雇主，依第3條第2項第1款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。前項教育訓練，應對下列對象優先實施：……三、政府機關(構)、學校、各級軍事機關(構)、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管。」
- 〈2〉性騷擾防治準則第8條第1項規定：「本法第8條<sup>9</sup>所定教育訓練之內容如下：一、機構<sup>10</sup>所屬員工：(一)性別平等知能。(二)性騷擾基本概念、法令及防治。(三)性騷擾申訴之流程及方式。(四)其他與性騷擾防治有關之教育。二、機構處理性騷擾事件或有管理責任之人員：(一)性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。(二)覺察及辨識權力差異關係。(三)性騷擾事件有效之糾正及補救措施。(四)被害人協助及權益保障事宜。(五)其他與性騷擾防治有關之教育。」
- (2) 依國軍性騷擾預防實施規定第6點規定，雖已針對性騷擾申訴會及調查小組成員，由國防部每年辦理教育訓練，並要求單位副主官、軍紀

---

<sup>9</sup> 依據性騷擾防治法第8條規定：「前條所定政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。」

<sup>10</sup> 依性騷擾防治準則第3條規定，係指政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人，以下併稱機構。

督察、法制及人事人員每年至少應接受1次專業訓練。國防部於本院詢問時亦表示：「本部配合性平三法修正，自去(112)年12月開始也針對心輔、監察等處理幹部進行宣導如何因應新法處理，108年也有辦理種子教官訓練，仍是有差別的教育。」惟上述對象係針對性騷擾申訴處理及調查人員，並未涵括各級主管或有管理責任之人員。國防部配合性平三法修正，雖於113年2月2日修正國軍性騷擾預防實施規定部分條文，惟針對教育訓練的方式與內容，仍維持上述原有規定。

(五)綜上，國軍在嚴格講求紀律與服從命令的工作環境中，存在上下權勢關係，而國軍性騷擾案件大多發生在權力不對等的關係，受害者並以女性占9成、士官兵占6成居多；國防部為強化官兵性騷擾防治知能，雖已要求國軍各單位應定期辦理宣導及教育訓練，惟係以性別平等生活座談之方式對所有官兵進行宣講，又未依主管及部屬分流實施教育訓練，易有流於形式之虞，難見具體效益。鑑於勞動部及衛福部於113年分別修正發布工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治準則，針對政府機關(構)、學校、各級軍事機關(構)、部隊等所屬人員及各級主管分別釐訂教育訓練內容，國防部允應通盤檢討調整現行宣導及教育訓練方式與內容，以有效提升防治成效，維護軍隊戰鬥力。

二、國防部對於國軍推動性騷擾防治宣導及教育訓練之實質成效，僅著重於辦理場次、參與人數及參訓率等量化績效；又，該部及各軍司令部雖實地督訪驗證所屬辦理宣教之實況與成效，惟仍多僅偏重在單位召開性平

座談是否符合規定頻次、有無管制缺席人員補課、紀實書面資料充實與否等形式上的檢查，流於表面之督導，且陸軍每年督訪涵蓋率偏低，亟待該部積極研謀改進，以有效督促國軍各單位落實性騷擾防治責任。

- (一) 國軍存在軍階倫理的上下權勢關係，更應重視及強化各單位推動性騷擾防治宣導及教育訓練之實質成效，惟國防部對於各單位宣教成效，僅著重在量化績效：
- 1、國防部要求各軍司令部、國防部直屬(單位)機構於每年11月底前應彙整年度成果報部備查，惟成果係著實施場次及參加人數之統計(詳見下表)。

項次	召開層級	實施場次	參加人數		邀請學者專家			備考
			男	女	次數	人數		
						男	女	
1	軍團							
2	旅							
3	營							
4	連							

年度共計實施○○場次，○○○○○人數。

- 2、依國防部「性別平等推動計畫(111年至114年)」，該部為達成「連級每2週、營級每月、旅級每季、軍團每半年實施性平座談；旅級以上單位可邀請相關學者專家實施性平座談暨專題演講」，雖訂有績效指標，惟僅以參訓率作為評估項目，111年至114年性平座談人員參訓率應分別達到80%、85%、90%及95%。而依審計部審核報告，109年至111年國軍實際召開性平座談場次，營級單位執行率為95%至99%，早已達到111年之績效目標。

- (二) 再查國防部為驗證各單位辦理性騷擾防治宣導之實況成效，每年雖至各單位進行督輔訪，惟多著重在

單位性平座談是否依規定頻次召開、有無管制缺席人員補課、紀實書面資料充實與否等形式上的督導：

- 1、國防部為驗證性騷擾態樣的宣教所生實質效果，每年透過「國軍『營務營規』<sup>11</sup>督導實施計畫」，由該部人次室至各作戰區實施督輔訪工作。且據該部表示：為有效輔導各單位防範性騷擾事件肇生，112年11月起每週(每季)編組至各作戰區實施「營務營規」督輔訪等語。
- 2、惟依國防部提供之資料顯示，112年上述計畫針對單位性騷擾防治宣導之檢查項目係「是否依旅(群)級每季、營級每月、連級每2週由主管親自主持召開性平座談，並邀請專家學者宣導『國軍人際關係行為規範』及性騷擾防治作法，有無紀實資料可稽」。113年再新增「是否落實宣導有關性騷擾防治之重要命令」、「是否於公布欄張貼性騷擾防治宣導資料」。而檢查缺失多為「到課率待加強」、「座談紀實資料未充實」、「座談未依頻次辦理」、「座談無補課紀錄可稽」、「座談未管制補課/到課」、「未更新防治宣導資料」、「部分人員未簽閱宣導資料」等。顯見該部對於國軍各單位宣導成效的督導，仍偏重形式，易流於表面之視導。
- 3、根據本院諮詢之專家學者所提建議，若要對單位性騷擾防治成效的實質督導，或可逐一檢視性騷擾案件，瞭解案件成立、不成立和撤銷情形。

(三)除國防部上述督導措施外，各軍司令部對所屬單位亦有進行實地督檢，惟檢查重點與國防部類同；又，近3年陸軍與海軍均採不預警方式，惟空軍採預警方式辦理實地督檢，且陸軍因單位眾多，致督檢涵

---

<sup>11</sup> 督導檢查項目包括：一級督導一級、駐連輔導、環境內務、軍容禮儀、休假管制、人員管理、國軍人力資源管理系統、性騷擾預防管理。

**蓋率偏低：**

- 1、**陸軍司令部**每2週編組人員至獨立及共駐營區實施內部管理之督訪工作，檢查項目中包括「性平教育暨性騷擾防治」；110年至112年均採不預警方式辦理，每年督檢涵蓋率僅分別為17%、60%及32%。依該司令部於本院詢問時表示：因陸軍單位數眾多，以致督檢涵蓋率偏低。
- 2、**海軍司令部**利用「內部管理督(輔)導」時機至所屬單位進行督檢，針對性騷擾防治宣導業務之訪查項目包括：性平座談會召開情形、宣導海報張貼情形；110年至112年均採不預警方式辦理，每年督檢涵蓋率分別為100%、90%及100%。
- 3、**空軍司令部**利用「一級督導一級」及「內部管理」機制，赴各單位實施人事業務輔訪，其中就性騷擾防治辦理情形進行督檢；110年至112年均採預警方式辦理，督檢涵蓋率分別為100%、11%及93%。
- 4、由上可見，近3年各軍種司令部雖均有將性騷擾防治納入督檢項目，惟陸軍與海軍均採不預警、空軍卻採預警方式辦理，且陸軍因單位眾多，督檢涵蓋率偏低。再從111年及112年各軍種司令部檢查結果來看，各軍實地督檢重點與國防部類同，也多偏重單位性平座談是否依頻次召開、有無管制或註記補課、紀實書面資料充實與否等(詳見下表)。

**表4 110至112年各軍司令部對所屬單位辦理性騷擾防治宣導之督檢結果**

軍種及年別		發現缺失(針對性騷擾防治宣導部分)
陸軍	111	性平座談未落實補課、性平座談未依週期辦理、性平座談課程欠充實、未張貼性騷擾防治標章、性平座談紀實資料未充實。
	112	性平座談無補課紀錄可稽、性平座談紀實資料未充實、性平座談未落實管制人員補課、性平座談紀實資料未充實、性平座談未依週期辦理、性平

軍種及年別		發現缺失(針對性騷擾防治宣導部分)
		座談無補課紀錄。
海軍	111	性平座談會授課人數(出席率)過少且未完成補課、性平座談會紀錄尚未呈核、性平宣導事項及主席指裁示事項均相同惟未附照片佐證。
	112	性平座談部分人員未完成補課、性平座談未檢附相關紀錄(簽到冊、紀錄)、性平座談簽到表未註記補課人員、性平座談未區分到課及補課人員、第1季未實施性平座談、性平座談未管制全員到(補)課、性平座談簽名冊未區分補課欄位、性平座談未管制補課。
空軍	111	未更新性騷擾防治宣導資料、性平座談未落實管制到課人員及未完成補課、性平座談紀錄未奉權責長官核批。
	112	性平座談未到課人員未完成補課、未於辦公處所張貼性騷擾防治相關海報、性平座談未落實管制到課人員、部分人員未簽閱性騷擾防治宣導資料、未依規定頻次召開性平座談。

資料來源：整理自國防部查復資料。

(四)綜上，國防部對於國軍推動性騷擾防治宣導及教育訓練之實質成效，僅著重於辦理場次、參與人數及參訓率等量化績效；又，該部及各軍司令部雖實地督訪驗證所屬辦理宣教之實況與成效，惟仍多僅偏重在單位召開性平座談是否符合規定頻次、有無管制缺席人員補課、紀實書面資料充實與否等形式上的檢查，流於表面之督導，且陸軍每年督訪涵蓋率偏低，亟待該部積極研謀改進，以落實性騷擾防治責任。

三、近6年國軍人員性騷擾事件發生於營區內者占7成，國防部雖稱已將「性別平等安全工作環境」納入「性別平等推動計畫(111年至114年)」逐年改善及督導，惟檢視其內容僅針對軍事院校及國軍醫院性別友善設施(備)；又，該部雖要求國軍單位於新建或整修營舍與相關設施時應考量性別主流化、性騷擾防治，惟仍著重在性別友善設施(如女性廁所數量)，亦未要求各單位(尤其發生性騷擾事件之單位)檢視評估及改善場所存在的



風險因子，實地督導又偏重在促進性別平等措施、監視錄影存檔容量，難以有效防治性騷擾之發生；鑑於性騷擾防治法已修正明定政府機關(構)、部隊、學校或僱用人應定期檢討所屬空間及設施，避免發生性騷擾，國防部允應督促國軍落實執行，必要時可尋求外部專家學者協助，以打造有效、安全的防騷空間與工作環境。

(一)近6年國軍人員性騷擾事件發生於營區內者占7成：

不同於一般職場，國軍部隊營區不僅是官兵工作、訓練及執勤的場所，也包含生活、休憩的區域，爰更應重視及強化空間安全及防騷設施設備。惟依審計部審核報告指出，107至111年國軍人員性騷擾案件經單位審議決議成立之223件<sup>12</sup>，其中於營區內發生者占78.9%(176件)。再依國防部查復資料統計，112年陸海空軍各軍種性騷擾案件經單位審議決議成立之65件，其中在營區內發生者即有44件，占67.7%。顯示近6年來國軍人員性騷擾事件有7成係發生於營區內，且依國防部查復資料顯示，營區內發生地點包括：兵舍、寢室、辦公室、餐廳、軍械室/庫房、教室、會客室等。

(二)國防部表示已將「性別平等安全工作環境」納入「性別平等推動計畫(111年至114年)」進行改善並由「工作環境設施小組」赴各單位實施成效驗證，惟經檢視上述措施主要係針對性別友善設施(備)：

- 1、依據國防部表示略以：該部已將「改善性別平等安全工作環境」納入111-114年性別平等推動計畫，逐步改善國軍各部隊性別友善空間，每年並將執行成果陳報行政院審核，以及每2年由該部性別平等專案小組下轄之「工作環境設施小組」<sup>13</sup>針對

<sup>12</sup> 同註腳29。

<sup>13</sup> 國防部依據行政院推動性別平等工作政策，設置「性別平等專案小組」，下轄女性人力運用、工作

官兵生活設施改善及哺(集)乳室設置等友善性平工作環境措施，赴各部隊實施查訪驗證執行成效等語。

- 2、惟經檢視該部所訂之性別平等推動計畫內容，關於「改善性別平等安全工作環境」，係列在「打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境」目標，相關策略、具體作法及績效指標僅針對10所軍事校院及14間國軍醫院，且改善重點在於性別友善廁所、哺(集)乳室及停車空間等性別友善設施(詳見下表)。再查該部「111年度性別平等推動計畫成果報告」<sup>14</sup>，關於「性別平等安全工作環境」之績效指標達成情形，亦皆係有關軍事校院及國軍醫院盤點及設置性別友善廁所、哺(集)乳室及孕婦或親子車位之達成情形與後續年度規劃進度，以及對性別友善設施改善情形，辦理滿意度調查。

策略	具體作法	績效指標(摘要)
(1)依相關規範盤點及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性。	針對10所軍事院校及校區及14間軍醫院性別友善空間(廁所、哺集乳室、停車空間等)實施整體調查盤點，加以改善。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 111年：盤點性別友善空間之數量，軍事院校部分由各司令部督管；另醫療院所部分，配合衛福部國民健康署政策落實設置哺集乳室，並透過該部醫院評鑑落實每年不定時及即時追蹤訪視，瞭解友善空間(廁所、哺集乳室、停車空間等)是否符合使用需求。</li> <li>• 112年：至少檢視研議改善3所軍事院校、4間軍醫院性別友善空間。</li> <li>• 113年：至少檢視研議改善3所軍事院校、5間軍醫院性別友善空間。</li> <li>• 114年：至少檢視研議改善4所軍事院校、5間軍醫院性別友善空間。</li> </ul>

環境設施、性別平等教育、人身安全、營務營規、宣教、法律、預算審核、綜合等9個分工小組。  
<sup>14</sup> 資料來源：國防部網站；檢自：[https://www.mnd.gov.tw/NewUpload/files/1120525-111%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E6%8E%A8%E5%8B%95%E8%A8%88%E7%95%AB%E6%88%90%E6%9E%9C%E5%A0%B1%E5%91%8A\(%E7%99%BC%E6%96%87%E5%BE%8C-%E8%A3%9C%E5%85%85%E7%89%88\)-%E4%B8%8A%E5%82%B3%E7%89%88.pdf](https://www.mnd.gov.tw/NewUpload/files/1120525-111%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E6%8E%A8%E5%8B%95%E8%A8%88%E7%95%AB%E6%88%90%E6%9E%9C%E5%A0%B1%E5%91%8A(%E7%99%BC%E6%96%87%E5%BE%8C-%E8%A3%9C%E5%85%85%E7%89%88)-%E4%B8%8A%E5%82%B3%E7%89%88.pdf)。

策略	具體作法	績效指標(摘要)
(2) 針對業管的場域進行量化或質化調查，回應不同性別者的需求與滿意度，並顧及不同性別者參與育兒及照顧之空間友善性。	結合10所軍事院校、14間軍醫院相關評鑑，針對性別友善空間改善情形及建議，納入相關問卷調查實施。	<ul style="list-style-type: none"> <li>111年：針對待改善性別友善空間實施清查、盤點，並研擬滿意度問卷。</li> <li>112年-114年：針對前一年已改善空間實施滿意度調查，滿意度達80%。</li> </ul>
(3) 研提改善計畫、訂修法令或行政措施。	配合軍事院校、軍醫院性別友善空間改善情形問卷調查建議結果，滾動式修正相關規劃及措施，並納入後續年度狀況改善之憑據。	<ul style="list-style-type: none"> <li>111年：依實際盤點及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。</li> <li>112年：規劃改善性別友善廁所3所軍事校院5處、孕婦或親子車位3所軍事校院6處；國軍醫院則改善30項。</li> <li>113年：各軍事院校規劃改善性別友善廁所2所軍事校院4處、哺集乳室1所軍事校院1處、孕婦或親子車位1所軍事校院1處。國軍醫院則改善40項。</li> <li>114年：各軍事院校規劃改善性別友善廁所1所軍事校院2處、孕婦或親子車位1所軍事校院1處。國軍醫院則改善40項，全數改善完畢。</li> </ul>

資料來源：摘錄「國防部性別平等推動計畫(111至114年)」。

- 3、再依國防部查復說明及資料顯示，該部「工作環境設施小組」工作項目包括：(1)消除婦女職場就業障礙，營造友善、尊重性別平權之就業環境；(2)辦理育嬰留職停薪的相關作業；(3)加強推展托兒設施及措施。該小組成員係由該部軍備局、軍醫局及參謀本部後勤參謀次長室等業管單位編組，並無邀請外部專家學者參與一同實施查訪並給予建議。且112年該小組實地督導考核結果，有關「工作環境設施」缺失主要為「資通電軍指揮部之哺(集)乳室未設於辦公大樓內部，且無內部稽核及母乳哺育宣導等紀錄資料」。且據112年該部赴各單位

工作環境設施之輔訪結果，多是針對性別平等/友善設施、男女官兵寢室位置及其相關管制措施<sup>15</sup>，至於營區內各環境場域的安全性及相關防騷設施(備)，則未見該部具體檢視評估情形。而該部於本院詢問後，補充說明略以：該部後續將審視各單位提送之需求計畫與基本設計規劃，有無依規定設置充足之性別平等相關設施，以推動國軍性騷擾防治工作等語。

(三)國防部雖又表示已要求國軍各單位於整修、新建工程規劃時應考量性騷擾防治，惟該部仍未要求各單位(尤其發生性騷擾之單位)定期檢視或檢討並改善場所存在的風險因子，且該部實地督導又僅著重在監視錄影存檔容量：

- 1、依據國防部表示略以：國軍單位房屋設施整修工程均依建築法第97條規定「……應落實建構兩性平權環境之政策」精神，針對男女性寢室、公共空間及附屬設施逐年檢討改善；國軍各單位於新建工程規劃階段，應確實按照98年11月19日修正之「國軍生活營舍建造原則」規定，納入考量性別主流化與平等、性騷擾防治，如性別友善廁所、哺(集)乳室及公共區域警監系統等；國軍新建營舍針對重要處所、彈藥庫、戰情室及官兵生活區等，均有安裝監視系統，並對各項工作場所特性及營區官兵男女比例設置，確保每處場域具備適當設施設備，以及針對可能存在性風險因子，如隱蔽角落、照明不足區或缺乏監控空間，採取改善；另針對工作勤務等安排，依工作場域予以評估其安全性及適切性等

---

<sup>15</sup> 例如女寢與男寢分設於不同樓層並設有門所管制；若女寢與男寢若位於同樓層時，則以集中區域並設門鎖進行管制。

語。再據國防部查復之資料顯示，近3年各軍種為促進友善工作環境，已編列經費改善、整修部分營區環境，包括廁所、女性官兵寢室及加強照明設備等。

- 2、惟經檢視國防部提供之「國軍生活營舍建造原則」內容，僅見：「建築物內部空間之規劃設置，應考量人性化、實用性及易於管理維護，並注重兩性平權需求，及女性之國軍人員之安全保障」之概括性文字，並無防治性騷擾的具體措施內容。又，上述建造原則雖要求營區屬辦公、住宿或作業相關需有足夠照明之場所或區域，應設置足量之照明燈具，惟係為維護國軍人員工作與居住安全及視力健康。
- 3、又，國防部為驗證各單位執行性騷擾防治之實況成效，每年透過國軍營務營規督導時機，由該部人次室至各單位實施督輔訪。惟依該部提供之資料顯示，112年及113年針對國軍單位性騷擾預防管理措施之檢查項目，除關於宣導及教育訓練<sup>16</sup>外，其餘項目則是「肇生性騷擾事件之主官(管)是否瞭解處理程序？」「單位官兵執勤是否因男女性而有差別待遇？是否有任務(勤務)分配不均情形？」「單位女性同仁寢室門禁、警監系統是否正常？警監畫面是否可保存90日以上？」顯見該部並未要求各單位(尤其發生性騷擾之單位)定期檢視或檢討評估並改善場所存在的風險因子，且該部實地督導僅著重在監視錄影存檔容量、性別任務(勤務)分配狀況。

---

<sup>16</sup> 即「是否依旅(群)級每季、營級每月、連級每2週由主管親自主持召開性平座談，並邀請專家學者宣導『國軍人際關係行為規範』及性騷擾防治作法，有無紀實資料可稽」、「是否落實宣導有關性騷擾防治之重要命令」、「是否於公布欄張貼性騷擾防治宣導資料」。

4、此外，各軍種、各部隊的環境差異，例如艦艇、空軍塔台，又不同於一般地面的部隊單位，惟依國防部提供各軍經檢討性騷擾案件後的策進作為，僅是加強宣導，並未再從空間安全及相關防騷設施設備，著手檢討改善，以強化性騷擾防治成效。

(四)再查，國防部雖訂有「營區警監系統維護管理作業規定」，要求並確保單位警監系統儲存容量可回放3個月(90日)以上，惟對於國軍各單位設置監視器之範圍與數量是否足夠，卻缺乏檢討評估機制：

- 1、國防部於「營區警監系統維護管理作業規定」，要求單位警監系統儲存容量須可回放3個月以上，並有相關督導機制<sup>17</sup>，以確保及維護營區安全。而本院實地履勘時，亦見國軍單位已於部分辦公室、女性官兵寢室等處設置監視器。
- 2、國防部於本院詢問時雖表示略以：「目前設置監視器於新建、翻修過的營區應是沒有太大問題，都是經過專家審慎評估挑選設置地點。」惟國軍部隊、營區房舍遍及全臺及離島各地，亦有部分營區範圍頗廣，上述措施係僅針對新建、整修的營區房舍，並未全面檢視評估。且據本院諮詢之專家學者表示：針對目前的預防、防範措施，建議可以檢視高風險場所(如辦公室門口、走道、女性官兵宿舍門口等)是否皆有加裝監視器等語。而本院實地履勘時，亦有單位反映因經費不足而無法充足建置監視器，官兵於本院訪談時亦表示略以：「辦公室比較容易發生，有的地方沒有監視器……」、「……加班時可能會有男女共處一室

---

<sup>17</sup> 包括：(1)司令部：定期、不定期編組實施督導與驗證；本軍營區警監系統督導編組及工作職掌。(2)軍團(防衛部)：每季對所屬實施督導乙次，並頒布督導紀錄，限期2週內完成改善。(3)旅(群)級：每月對所屬單位警監系統實施全面性督檢1次，並頒布督導紀錄，要求立即完成改善。(4)營級：每週督導所屬連級警監系統督檢1次，並立即完成改善。

的情境，這時就需要開門，目前不是每間辦公室都有監視器。」

- (五)新修正之性騷擾防治法及防治準則，已明定政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人應定期檢討所屬空間及設施，避免性騷擾之發生，國防部允應督促國軍各單位落實執行：

依112年8月16日修正並自113年3月8日施行之性騷擾防治法第7條第3項規定，政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人於性騷擾事件發生後知悉者，應檢討改善所屬場所安全。衛福部於113年3月6日修正之性騷擾防治準則第4條亦定明，機構應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。衛福部「場所主人性騷擾防治注意事項」揭示，場所空間的安全規劃應從整體空間的明亮度、使用率、視覺上的安全感、求援方式，進行整體性考量。該部製作「場所空間安全防騷小秘訣」，並建議可邀請外部專家協助檢視，以符合安全空間的要求。足見場所空間的安全性與相關設施設備，屬性騷擾防治的重要環節，國防部允應督促國軍各單位落實執行，以有效防治性騷擾之發生。

- (六)綜上，近6年國軍人員性騷擾事件發生於營區內者占7成，國防部雖稱已將「性別平等安全工作環境」納入「性別平等推動計畫(111年至114年)」逐年改善及督導，惟檢視其內容僅針對軍事院校及國軍醫院性別友善設施(備)；又，該部雖要求國軍單位於新建或整修營舍與相關設施時應考量性別主流化、性騷擾防治，惟仍著重在性別友善設施(如女性廁所數量)，亦未要求各單位(尤其發生性騷擾事件之單位)檢視評估及改善場所存在的風險因子，實地督導又偏重在促進性別平等措施、監視錄影存檔容量，難以有效

防治性騷擾之發生；鑑於性騷擾防治法已修正明定政府機關(構)、部隊、學校或僱用人應定期檢討改善所屬空間及設施，避免發生性騷擾，國防部允應督促國軍落實執行，必要時可尋求外部專家學者協助，以打造有效、安全的防騷空間與工作環境。

四、國防部雖已建立多元的性騷擾申訴管道及要求妥採保密與保護措施，並公開揭示及持續宣導，使被害人可依循提出申訴、免於遭受報復，且國軍性騷擾申訴案件亦從107年之45件，逐年增加至112年之138件；惟從審計部問卷調查結果及本院諮詢專家學者，仍發現國軍潛存性騷擾黑數、申訴或保護機制不被信任等問題；又，111年及112年國軍人員遭受性騷擾後逾半年方提出申訴者計有29件(占14.3%)，海軍申訴案件亦偏低，是否係因被害人於發生初始不信任、不知申訴管道或有其他因素所致，亟待探究；另「逐級回報」觀念深植於軍中，以致官兵若切身遭遇性騷擾時採逐級向上反映，而非循申訴管道，易引發吃案、洩密之虞；國防部允應正視上情，務實檢討、積極打造友善、可信賴的申訴機制及保護措施，並加強宣導，以有效防治性騷擾、維護被害人權益。

(一)國防部已建立多元的性騷擾申訴管道及要求妥採保密與保護措施，並公開揭示及持續宣導，國軍性騷擾申訴案件亦逐年增加：

1、為維護及友善性騷擾被害人的權益及服務，建立可信賴的申訴管道、保護措施及明確受理案件的窗口，係性騷擾防治的重要一環。性別平等工作法第13條、性騷擾防治法第7條、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則等相關規定<sup>18</sup>，

---

<sup>18</sup> 參照工作場所性騷擾防治措施準則第2條、第3條、第20條，以及性騷擾防治準則第6條、第7條、



均明定公私立機關(構)應設置性騷擾事件申訴管道，包括專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並應公開揭示，且以保密方式處理申訴及採取追蹤、考核與監督，使申訴人或被害人免於遭受報復。

- 2、查國防部已依上述規定建立多元申訴管道<sup>19</sup>，包括：各司令部性騷擾申訴專線<sup>20</sup>、一九八五諮詢服務專線、國防部申訴信箱、各級主官(管)及軍紀督察業務部門，並要求國軍各單位應公開揭示申訴管道及持續辦理宣導，且申訴管道接獲申訴案件後應妥採保密作為，加害人所屬單位亦應採取追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生<sup>21</sup>。
- 3、再據審計部及國防部提供之統計資料顯示，近年國軍性騷擾申訴案件呈逐年增加之勢，從107年之45件，逐年增至112年之138件(詳見下表5)<sup>22</sup>。某一國軍單位主官於本院訪談時亦表示：我在111年任現職，迄今約2年半的時間，到任後鼓勵申訴、強調秉公處理，因此申訴案件數量增加，111年及112年就有8、9件，今(113)年截至目前也已經處理3件申訴案；性騷擾樣態多元，作為長官要給下屬秉公處理的信心，知道長官是不會壓事情的態度等語。

表5 107年至112年國防部及各軍種性騷擾申訴案件統計表  
單位：件

年別	107	108	109	110	111	112	合計
中央	17	15	20	25	23	17	117
陸軍	14	11	13	26	37	53	154
海軍	4	12	13	14	17	14	74

第12條等規定。

<sup>19</sup> 參照國軍預防實施規定第8點第1項、第32點等規定。

<sup>20</sup> 包括陸軍司令部、海軍司令部、空軍司令部、全民防衛動員署後備指揮部、憲兵指揮部均有申訴專線。

<sup>21</sup> 參照國軍預防實施規定第11點第1項規定。

<sup>22</sup> 本院諮詢之專家學者表示：性騷擾案件數愈多與性平意識提升有關。

年別	107	108	109	110	111	112	合計
空軍	10	14	19	34	28	54	159
合計	45	52	65	99	105	138	504

資料來源：審計部、國防部。

(二)惟從審計部問卷調查結果及本院諮詢專家學者，仍發現國軍潛存性騷擾黑數、申訴或保護機制不被信任等問題：

- 1、依審計部審核報告，經收回2萬541份問卷調查結果，填答曾遭遇性騷擾而未申訴之情況者達383人(1.9%，詳見下圖1)，其中男性207人，女性176人，顯示軍中存有隱而未現之性騷擾案件黑數<sup>23</sup>。上開填答曾經遭遇性騷擾而未提出申訴者，填答問項「對於目前的性騷擾保護機制是否信任」介於信任至非常信任者，僅4成餘(41.0%)，遠低於整體平均數6成餘(63.3%)，顯示潛在受害者對於被害保護機制信賴程度有所不足。

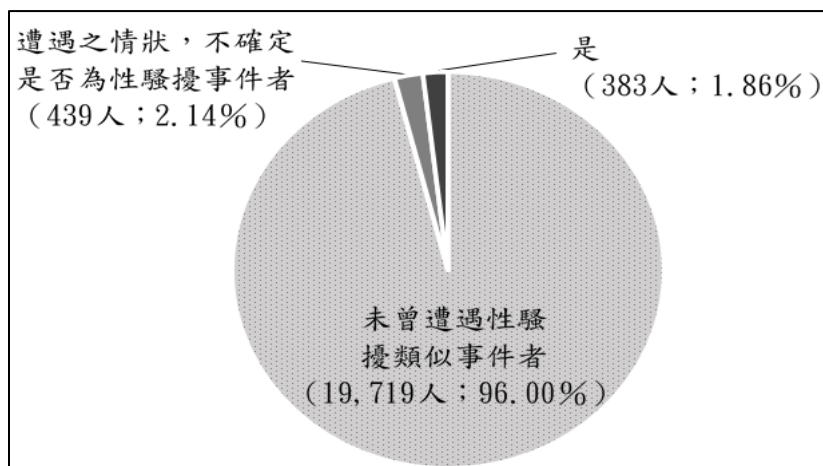


圖1 國軍人員是否曾在軍中遭受性騷擾問卷調查結果

資料來源：審計部(依問卷調查結果整理彙製，資料時間自112年4月25日至5月10日)。

<sup>23</sup> 審計部並引據美國聯邦審計署(Government Accountability Office)西元2022年調查美國陸軍性騷擾及性侵害情況報告(Sexual Harassment and Assault: The Army Should Take Steps to Enhance Program Oversight, Evaluate Effectiveness, and Identify Reporting Barriers, GAO-22-104673)，美國陸軍性騷擾案件黑數發生原因，主要係因受害者害怕被報復、對保密性之擔憂、害怕不被相信、認為加害者不會遭受懲處，以及認為情節不重大而不須提出申訴等。

- 2、本院諮詢之專家學者亦從勞動部統計，推估遭受性騷擾且有提出申訴者僅有2成，仍屬少數，並指出：「軍中在強烈的支配權力差距與關係下，被害人不願意提申訴，無非是不信任機制，不認為提出後可以改善結構問題……。」「每位被害人考量與恐懼不全然相同，……要做到讓被害人配合調查、願意說明受害經過，並非著重在申訴的友善環境，要做的事還有很多，不只有法規的進步而已，人事人員及涉及調查的人員也都需要更細緻化的處理。」
- 3、又依國防部統計資料，目前國軍人員依各軍分別有7.9萬餘人(陸軍)、5萬餘人(海軍)、2.9萬餘人(空軍)，惟112年以空軍54件性騷擾申訴案為最多，其次陸軍53件，海軍則為14件(詳見前表5)。本院諮詢之專家學者即指出：「在相對更為封閉的軍種環境裡，檢舉及申訴機制是否暢通，更是一大挑戰。」「在國軍中，海軍性騷擾申訴案件是最低，但若從性別空間與權力來看，它也是一個特殊場域，在艦艇上的許多空間是身體距離相當靠近，且出海後必須遵守絕對服從的關係。……。」
- 4、再檢視111年及112年各軍種性騷擾申訴案件(計有203件)，發生時間與申訴時間相距超過半年(甚至有超過1年)者共有29件(占14.3%)。換言之，每7件申訴案中，即有1件係申訴人於遭受性騷擾後超過半年方提出申訴，往往增加調查的困難，負責調查的軍紀監察人員於本院訪談時亦反映：若時間太久要舉證的確有困難，時空可能有變化，難以調查當時的情境等語。惟是否係因被害人初始不信任申訴制度、不瞭解申訴管道或有其他素所致，亟待進一步探究並予因應。

(三)「逐級回報」觀念已深植於軍中，以致被害人若切身遭遇性騷擾時採逐級向上反映，而非依循申訴管道提出申訴，易引發吃案、洩密之虞：

- 1、國防部於本院詢問時雖稱：「現在任何規定都沒有要求要逐級反映，設定各類專線就是希望打破逐級反映的觀念，讓長官不會一級一級追查下來，造成官兵壓力，現行制度並沒有要求要逐級反映、逐級處置」。
- 2、惟部分女性官兵於本院訪談時表示：「應該是要跟人事部門說。(問：若自己發生的話怎麼申訴?)我會跟輔導長說。」「旅有發下性騷擾規定，應要逐級通報。(問：自己若遇到性騷擾，會跟誰講?)通常會先跟隊支幹部說，再向上反映。」「我過去沒有相關經驗，但若遇到性騷擾，我敢申訴，我會向主官反映，或逐級報告，我覺得讓科長先知道可能比較妥當。」「先跟科長說或向首席、輔導長反映，讓主管去處理，但通常應該會先跟科長說。」「會先跟女性長官說，也會想跟班長說，因為要逐級回報。」
- 3、本院諮詢之專家學者亦指出性騷擾案件採逐級回報作法所產生之問題，具體意見摘述如下：
  - (1) 受害人可能不清楚申訴管道，是要向直屬長官逐級回報，還是直接告訴主官，但應直接告訴高階主官人員，而非逐級回報，可避免洩漏。
  - (2) 目前軍中雖有向人事官申訴的制度，但第一線官兵仍存有根深蒂固地逐級回報的觀念，不論在養成教育或訓練過程，凡事都要逐級回報，有時很難會想到要跟人事官報告、或透過申訴管道提出申訴。
  - (3) 主官若能達到保密、增加保密的保證，確實會

提高申訴的意願。至於如何做到保密，可思考經由單一窗口直接提出申訴的可能性，用信件或相關方式直接提出申訴。

(4) 另軍中因連坐法等處分容易影響主官，或一發生此類情事，上級就責難主官，這些也容易引起吃案的情事發生，應該要就事論事才能解決問題<sup>24</sup>。

(四) 綜上，國防部雖已建立多元的性騷擾申訴管道及要求妥採保密與保護措施，並公開揭示及持續宣導，使被害人可依循提出申訴、免於遭受報復，且國軍性騷擾申訴案件亦從107年之45件，逐年增加至112年之138件；惟從審計部問卷調查結果及本院諮詢專家學者，仍發現國軍潛存性騷擾黑數、申訴或保護機制不被信任等問題；又，111年及112年國軍人員遭受性騷擾後逾半年方提出申訴者計有29件(占14.3%)，海軍申訴案件亦偏低，是否係因被害人於發生初始不信任、不知申訴管道或有其他因素所致，亟待探究；另「逐級回報」觀念深植於軍中，以致官兵若切身遭遇性騷擾時採逐級向上反映，而非循申訴管道，易引發吃案、洩密之虞；國防部允應正視上情，務實檢討、積極打造友善、可信賴的申訴機制及保護措施，並加強宣導，以有效防治性騷擾、維護被害人權益。

五、國防部對於國軍未提出申訴或提出後又撤回申訴之性騷擾案件，雖要求應依國軍軍風紀維護實施規定，進行行政調查並核予適當懲處，且該部對於國軍各單位性騷擾申訴案件，並應進行列管；惟查107年至112年卻有部分單位以申訴人撤案並同意終止調查為由，而

---

<sup>24</sup> 此係本院諮詢之專家學者向2位女官訪談結果。

未予行政調查及懲處，可見國防部未能督促所屬單位落實上開規定，列管機制顯有疏漏。

(一)112年8月6日修正前之性別平等工作法第13條第2項規定，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<sup>25</sup>。113年8月7日修正前之陸海空軍懲罰法第15條第13款亦規定，現役軍人實施性侵害、性騷擾或性霸凌，經調查屬實者，應受懲罰。

(二)國防部對於被害人不提出性騷擾申訴之案件，已規範國軍單位仍應行政調查及核予適當懲處：

1、依國軍性騷擾預防實施規定第7點、第9點之附件二「國軍人員性騷擾處理流程圖」等規定，國軍各單位於接獲疑似性騷擾之情資時，應由軍紀督察、法制及心輔等相關部門主動協助，若被害人不提出申訴，即依相關業管規定辦理，如被害人再度提起性騷擾申訴，則應立即停止行政程序，依性騷擾處理流程辦理。因此，不論被害人是否提出申訴，國軍相關部門均應依照法令規定進行調查。

2、從國防部查復資料顯示，110年至112年各軍種知悉(被害人未提申訴)並由軍紀督察人員調查之性騷擾案件共有47件，被害人為女性者計有38人，行為人為男性則有46人。上述案件經調查後認為係性騷擾並依情節輕重核予記大過至申誡不等之懲處，計37件。

(三)國防部對於國軍各單位性騷擾申訴案，應進行列管，且各單位對於提出申訴又撤回之案件，後續仍亦應行政調查並核予懲處，惟107年至112年卻有部分單位

---

<sup>25</sup> 依據勞動部111年11月25日勞動條4字第1110141071號函示略以，性別平等工作法第13條規定，雇主有防治職場性騷擾行為發生之責任，且於知悉時，應即時啟動其糾正及補救機制；前開所謂糾正及補救，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。

以申訴人同意終止調查為由，而未進行調查及懲處，顯示該部未能督促所屬單位落實上開規定：

- 1、依國軍性騷擾預防實施規定第11點第2項規定，接案單位人事業務部門應於接獲性騷擾申訴起3日內，將申訴書影本，呈報所屬司令部管制，並副知國防部總督察長室及人次室進行列管。
- 2、再據國防部查復表示，國軍單位接獲性騷擾申訴案件時，依國軍性騷擾預防實施規定組成性騷擾申訴會並進行調查；如申訴人提出撤案，單位即不依上述性騷擾處理程序實施調查，惟就違紀行為，仍由軍紀監察人員依國軍軍風紀維護實施規定<sup>26</sup>，實施違紀行為之行政調查，若確有違失行為，仍依規定核予適當懲罰等語。該部於本院詢問時亦稱：「若於性騷擾調查程序中撤案，針對性騷擾部分就不進行調查，但還是會針對其他涉及軍紀、領導統御之部分進行調查，而非走性平申訴之調查程序」、「若撤案，依現行規定即不會進行性騷擾程序，對性騷擾部分就不予調查，但監察官會針對有無違反軍法紀進行調查，調查相關違失並議處加害人，……現行撤案態樣多元，部分源於誤會，或涉及不當領導統御、言語行為等，撤案後仍會針對領導統御、軍紀等調查審查，有違失之處並將有後續行政懲處」。
- 3、惟據國防部查復資料顯示，107年至112年申訴人經撤案後，部分案件仍實行政治調查，部分案件則以雙方達成和解而未進行行政調查(詳見下表)，可見國防部未能督促所屬單位落實上開規定，

---

<sup>26</sup> 國軍軍風紀維護實施規定軍紀督察之目的：國軍軍紀督察工作，援依國防部組織法、國防部處務規程、行政程序法、陸海空軍懲罰法暨施行細則及公職人員財產申報法等，遂行軍(風)紀維護、案件調查、命令貫徹、官兵申訴處理、監辦與協辦財產申報等作業，以嚴肅軍隊紀律、樹立廉能風尚、保障官兵合法權益，促進國軍團結和諧，以蔚成崇法務實之現代化優質國軍。

列管機制顯有疏漏。

表6 國軍性騷擾申訴案件撤案後之行政調查情形

年別	撤案件數	仍進行調查		未進行調查		
		件數	調查結果	件數	原因	
107	陸軍	2	2	行政懲處	0	-
	海軍	-	-	-	-	-
	空軍	-	-	-	-	-
108	陸軍	2	2	行政懲處	0	-
	海軍	1	0	-	1	申訴人書面撤案，並同意終止調查。
	空軍	4	0	-	4	· 1案為雙方當事人至調解委員會見證下達成和解。 · 3案為申訴人提出撤訴，同意終止案件調查。
109	陸軍	3	3	行政懲處	0	-
	海軍	-	-	-	-	-
	空軍	2	0	-	2	雙方達成和解，同意終止案件調查。
110	陸軍	2	2	行政懲處	0	-
	海軍	-	-	-	-	-
	空軍	2	0	-	2	雙方達成和解，同意終止案件調查。
111	陸軍	8	8	行政懲處	0	-
	海軍	2	0	-	2	本案為3人申訴同1人，其中2人書面提出撤案，並同意終止本案調查，轉為另一案證人。
	空軍	2	0	-	2	· 1案為雙方達成和解，同意終止案件調查。 · 1案為申訴人於調查時發現被申訴人應為證人，申訴人資料誤植，同意終止案件調查。
112	陸軍	4	4	行政懲處	0	-
	海軍	1	0	-	1	申訴人書面提出撤案，並同意終止本案調查。
	空軍	2	0	-	2	雙方達成和解，同意終止案件調查。

資料來源：國防部。

(四) 綜上，國防部對於國軍未提出申訴或提出後又撤回申訴之性騷擾案件，雖要求肇生單位軍紀督察人員仍



應依國軍軍風紀維護實施規定，實施違紀行為之行政調查並核予適當懲處，且該部對於國軍各單位性騷擾申訴案件，並應進行列管；惟查107年至112年卻有部分單位以申訴人撤案並同意終止調查為由，而未進行調查及懲處，可見國防部未能督促所屬單位落實上開規定，列管機制顯有疏漏。

六、國防部為提升國軍調查性騷擾案件之專業知能，自108年起定期辦理專業教育訓練課程，惟負責調查之軍紀監察人員每年參訓比率偏低；又，該部所屬各軍司令部為充實軍紀監察人員之專業素養及實務經驗，每年均辦理分區座談會，惟各軍所訂相關課程之時數不一，亦大多未邀請外部專家擔任授課講師；亟待國防部確實檢討改進，以有效提升並確保軍紀督察人員之專業知能及調查能力。

(一)依國軍現行相關規定，軍紀督察人員係負責性騷擾案件調查及調查報告撰擬：

- 1、依國軍性騷擾預防實施規定15點及第16點等規定，國軍單位受理性騷擾事件申訴(復)後，應於7日內組成性騷擾申訴(復)會，由該會指派成員3至5人進行調查；調查成員應包含軍紀督察人員、法制人員及外聘委員，其中軍紀督察人員係負責調查案件及撰擬調查報告書。
- 2、又如前所述，被害人若未提出申訴或提出後又撤回之性騷擾案件，各單位仍應由軍紀督察人員就違紀行為實施行政調查。
- 3、由上可見，不論被害人是否提出性騷擾申訴，均係由軍紀督察人員負責案件調查。

(二)查國防部對於軍紀督察人員職前及在職訓練，已訂有相關規範：

1、**職前訓練部分**：國防部為培訓初任監察職類者具備執行軍風紀維護、案件調查及小額採購監辦等能力，每年均辦理「監察幹部專精班」2梯次職前教育(8週基礎專精課程、2週部隊見習)，其中課程排訂有「性別平等意識訓練(含法規)暨實務研討課程」2小時、「性別事件、性侵害及性騷擾個案司法程序調查處理實務」4小時、「國軍性騷擾案件處理」3小時及「國軍人員性騷擾處理實務案例研討」2小時，合計11小時。而完成上述課程並經測驗、考評合格者，獲發結業證書，始得成為派職對象。

## 2、**在職訓練部分**：

- (1) 依國軍性騷擾預防實施規定第6點規定，性騷擾申訴會及調查小組成員，由國防部每年辦理教育訓練課程，核發結訓證書，納入人才資料庫；單位副主官、軍紀督察、法制及人事人員每年至少應接受1次性騷擾及性侵害犯罪防治、性別主流化等相關課程專業訓練。
- (2) 國防部於108年5月31日訂定「國防部性騷擾處理及性侵害預防調查處理人員培訓實施要點」，並自108年起每年訂有「國軍性騷擾處理及性侵害預防調查處理人員培訓實施計畫」(下稱調查處理培訓班)，採「初階班」及「進階班」<sup>27</sup>實施，施訓對象包括：單位副主官(管)、軍紀督察、法制、政戰、人事人員及國軍官兵代表。
- (3) 再依國軍軍風紀維護實施規定，國防部、各軍司令部每年應召開「監察工作檢討會」、「監察專業講習」或「分區座談」，召集監察主管及基層

---

<sup>27</sup> 須完成初階培訓班次，始可參訓進階培訓班次；而進階培訓班又區分管理幹部班、參謀班。「初階班」及「進階班」授課時數分別為16小時及12小時。

單位監察人員代表，實工作講習與座談，以充實在職監察幹部專業素養及實務經驗。

(三)惟依國防部查復資料顯示，每年負責調查性騷擾之軍紀監察人員接受調查處理培訓班之比率偏低；而各軍司令部定期辦理之分區座談相關課程時數不一，亦大多未邀請外部專家擔任授課講師：

1、國防部自108年起每年於國防大學辦理調查處理培訓班，邀集專家、學者、法律專業及性平專家實施授課，惟經請該部統計顯示，108年至112年各軍負責調查性騷擾案件之軍紀監察人員參與培訓班之比率偏低，詳見下表：

表7 108年至112年各軍負責調查性騷擾案件之軍紀監察人員參與調查處理培訓班之人數及涵蓋率

單位：人；%

年別	陸軍		海軍		空軍	
	人數	涵蓋率	人數	涵蓋率	人數	涵蓋率
108	1	2.5	2	6.3	2	0.25
109	20	50.0	3	3.2	5	0.16
110	12	30.0	2	9.3	5	0.16
111	6	15.0	4	12.5	0	0.0
112	10	25.0	2	6.3	1	0.03

資料來源：國防部。

2、再據國防部查復之111年及112年各軍司令部辦理有關性平案件調查與處理之研討(座談)情形顯示，各軍辦理課程時數不一，亦大多未邀請外聘專家專者擔任授課講師(詳見下表)。

軍種	年度	召開時間	人數	授課講師
陸軍	111年 /北部	111.10.19 9:00-17:00	75	由陸軍教育訓練暨準則發展指揮部督察室主任韋上校實施性別平權案件調查與處理。
	111年 /中部	111.11.4 9:00-17:00	53	
	111年 /南部	111.10.28 9:00-17:00	52	
	112年 /北部	112.9.27 9:00-17:00	244	由陸軍司令部監參官宋明駿中校實施案件查證及性別平權案件處理技巧
	112年	112.9.22	178	

軍種	年度	召開時間	人數	授課講師
	/中部	9:00-17:00		
	112年 /南部	112.10.4 9:00-17:00	160	
海軍	111年/ 全軍	111.11.23 9:00-12:00	63	由海軍教育訓練暨準則發展指揮部監參官呂中校實施性別平權及案件調查與處理實務經驗分享
	112年/ 全軍	112.12.6 9:00-12:00	65	由海軍艦隊指揮部法務組長楊上校實施性別平權及案件調查與處理實務經驗分享
空軍	111年 上半年	111.6.29 9:00-11:00	29	由監察官楊中校實施性平工作報告與性別(含性騷擾)案例研討
	111年 下半年	111.11.17 8:30-17:30	49	由趙淑美副教授講授「性騷擾案件調查應行注意事項」,並由監察官楊中校實施性平工作報告與性別(含性騷擾)案例研討
	112年 上半年	112.6.30 9:30-11:30	41	由監察官郭中校實施性平工作報告與性別(含性騷擾)案例研討
	112年 下半年	112.11.16 9:00-17:00	52	由監察官郭中校實施性平工作報告與性別(含性騷擾)案例研討

資料來源：整理自國防部查復資料。

(四)綜上，國防部為提升國軍調查性騷擾案件之專業知能，自108年起定期辦理專業教育訓練課程，惟負責調查之軍紀監察人員每年參訓比率偏低；又，該部所屬各軍司令部為充實軍紀監察人員之專業素養及實務經驗，每年均辦理分區座談會，惟各軍所訂相關課程之時數不一，亦大多未邀請外部專家擔任授課講師；亟待國防部確實檢討改進，以有效提升並確保軍紀督察人員之專業知能及調查能力。

七、國軍性騷擾申訴案件逐年增加，惟經單位性騷擾申訴會調查並審議後決議成立之比率卻呈現下降趨勢，而不成立原因多為證據不足，不成立比率各軍種不同，甚至曾有高達5成、6成，也可能影響申訴意願；國防部雖稱成立與否係經單位性騷擾申訴會就個案事件之具體

事實加以綜合判斷，惟本院諮詢之專家學者仍認為應對官兵加強宣導蒐證，並指出組成人員專業性、調查及審議過程的權力結構均是影響案件是否成立的因素；國防部配合性平三法修正，雖已於113年2月2日修訂要求各單位組成之性騷擾申訴會至少應有2名外聘委員，惟因軍中存在上下權勢關係，強調服從命令，該部除仍應對官兵加強宣導遭遇性騷擾時如何應對與蒐證外，並應正視及強化申訴會及調查小組成員之性平意識及相關知能，以維護被害人權益。

- (一)依113年2月2日修正前之國軍性騷擾預防實施規定第16點第1項規定：「性騷擾申訴會由下列人員7至9人組成；其成員之女性代表比例不得低於二分之一，男性代表比例不得低於三分之一：(一)召集人：由單位編階上校以上之副主官(管)擔任，負責指導全般工作，並指派專責人員撰擬決議書。……。(二)軍紀督察人員：由軍紀督察業務部門派兼，負責案件調查及調查報告撰擬。(三)法制人員：由單位法務部門派兼，負責審查全案調查程序適法性。(四)人事人員：由人事部門派兼，負責外聘委員介聘(國防部各局、司、室肇生性騷擾案件，由單位人事官或兼辦人事業務人員負責)及申訴會召開行政工作、會議紀錄撰擬。(五)國軍人員代表：肇生性騷擾案件，應由單位主官指派官兵代表納編性騷擾申訴會，無國軍人員者，由上一級單位指派，協助審議作業，並應視案件性質指派適員參與。(六)外聘委員：由人事部門聘請社會公正人士及專家學者或各直轄市、縣(市)性騷擾防治委員會委員兼任，協助調查及審議作業。依作戰區統由軍團(含比照)人事部門配合年度統一製作委員名冊，供區域內各單位成立性騷擾申訴會時參用。」

(二)107年至112年國軍性騷擾申訴案件逐年增加，惟經性騷擾申訴會調查並經審議決議成立之比率卻呈現下降趨勢，而不成立原因多為證據不足：

1、依審計部及國防部查復資料顯示，國軍性騷擾申訴案件從107年之45件，逐年增加至112年之138件，惟經單位性騷擾申訴會調查並審議後決議成立之比率，整體上卻呈現下降趨勢，107年為80%，109年及110年為65%左右，111年及112年則分別為52.4%、54.3%。各軍種亦有落差，海軍及空軍部分年別之申訴案件不成立比率達5成以上，109年海軍申訴案件不成立比率更達6成(詳見下表8)。

表8 107年至112年國防部及各軍種性騷擾案件之申訴、受理及調查結果統計表

單位：件、%

年別	申訴件數	受理件數	處理/調查結果			成立比率	不成立之比率	
			撤案	成立	不成立			
107	中央	17	17	4	12	1	70.6	5.9
	陸軍	14	14	2	11	1	78.6	7.1
	海軍	4	4	0	3	1	75.0	25.0
	空軍	10	10	0	10	0	100.0	0.0
	小計	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>80.0</b>	<b>6.7</b>
108	中央	15	15	4	7	4	46.7	26.7
	陸軍	11	11	2	5	4	45.5	36.4
	海軍	12	12	1	7	4	58.3	33.3
	空軍	14	14	4	8	2	57.1	14.3
	小計	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>51.9</b>	<b>26.9</b>
109	中央	20	20	0	17	3	85.0	15.0
	陸軍	13	13	3	7	3	53.8	23.1
	海軍	13	13	0	5	8	38.5	61.5
	空軍	19	19	2	13	4	68.4	21.1
	小計	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>5</b>	<b>42</b>	<b>18</b>	<b>64.6</b>	<b>27.7</b>
110	中央	25	25	10	12	3	48.0	12.0
	陸軍	26	26	2	16	8	61.5	30.8
	海軍	14	14	0	12	2	85.7	14.3
	空軍	34	34	2	25	7	73.5	20.6
	小計	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>14</b>	<b>65</b>	<b>20</b>	<b>65.7</b>	<b>20.2</b>

年別	申訴 件數	受理 件數	處理/調查結果			成立 比率	不成立 之比率	
			撤案	成立	不成立			
111	中央	23	23	1	17	5	73.9	21.7
	陸軍	37	37	8	14	15	37.8	40.5
	海軍	17	17	2	8	7	47.1	41.2
	空軍	28	28	2	16	10	57.1	35.7
	小計	<b>105</b>	<b>105</b>	<b>13</b>	<b>55</b>	<b>37</b>	<b>52.4</b>	<b>35.2</b>
112	中央	17	17	0	11	6	64.7	35.3
	陸軍	53	53	4	31	18	58.5	34.0
	海軍	14	14	1	9	4	64.3	28.6
	空軍	54	54	2	25	27	46.3	50.0
	小計	<b>138</b>	<b>138</b>	<b>7</b>	<b>76</b>	<b>55</b>	<b>55.1</b>	<b>39.9</b>
合計	中央	117	117	19	76	22	65.0	18.8
	陸軍	154	154	21	84	49	54.5	31.8
	海軍	74	74	4	44	26	59.5	35.1
	空軍	159	159	12	97	50	61.0	31.4
	小計	<b>504</b>	<b>504</b>	<b>56</b>	<b>301</b>	<b>147</b>	<b>59.7</b>	<b>29.2</b>

資料來源：審計部、國防部。

2、依審計部審核報告分析指出，陸軍107年至111年共有101件性騷擾申訴案，其中以裝甲部隊24件最多(占23.8%)，惟經單位審議決議成立者，僅有6件，其餘15件為不成立、3件撤案，不成立原因多為證據不足(占93.3%)。再據國防部查復之107年至112年陸海空軍性騷擾申訴案件調查處理情形顯示，不成立之原因包括：行為舉止不構成性騷擾、證據不足、欠缺客觀條件、行為不具性意味、非性騷擾範疇、申訴人錯誤認知性騷擾定義等，惟其中以證據不足占大宗。

(三)國防部就性騷擾申訴案件成立與否，雖稱係經單位性騷擾申訴會就個案事件之具體事實加以綜合判斷，惟本院諮詢之專家學者仍認為應對官兵加強宣導即時蒐集證據的概念，並指出組成人員專業性、調查及審議過程的權力結構等均是影響案件是否成立的因素：

1、針對近5年國軍性騷擾申訴案件不成立比率逐年

提高，以及各軍種不成立比率亦有落差等情，依據國防部表示略以：性騷擾案件調查及審議，係依各案委員會編組(監察官、法制官及外聘委員)審酌事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷，再予以綜合分析、評斷及討論；各單位接獲性騷擾申訴案件時，依規定成立性騷擾申訴會，申訴會審酌全部陳述意旨與調查事實及證據之結果，調查委員依倫理及經驗法則判斷事實的真偽，認定成立與否，不以直接證據為限，以間接或其他補充證據均可，而決議若無法達成全體一致之看法時，仍以多數決或共識決為之，決定其調查結果與處理建議。

- 2、惟本院諮詢之專家學者對於許多申訴案件因證據不足而不成立之情形，認為應對官兵加強宣導即時蒐集證據的概念，並指出組成人員專業性、調查及審議過程的權力結構等是影響案件是否成立的因素，意見摘述如下：
  - (1) 許多申訴案件礙於證據不足，最終不成立，因此應宣導同步證據的概念，在軍營中無法照相及錄影，若要留下證據，必須立即將發生的時間、地點、過程告訴友人及長官<sup>28</sup>。
  - (2) 只要有內聘委員，實務上就會造成被害人的疑慮與擔憂，具權勢關係者更是如此，性別平等教育法針對師生之間的性騷擾案件，此次修法

---

<sup>28</sup> 勞動部113年5月編印之職場性騷擾申訴處理指導手冊，針對求職者或受僱者遭受性騷擾時如何應對，提出3項對策：(1)相信自己的感覺，趕快離開現場或向行為人說不；(2)詳細記錄自己的遭遇，讓自己有條理的向可信任的人尋求處理意見，也可以在申訴時，完整說明事由；(3)性騷擾的行為通常只發生於雙方當事人之間，或者發生的時間很快速，該如何證明發生的事情，有賴於蒐證，證據的來源可以包括：在場證人、監視器畫面、雙方當事人爭執性騷擾行為時，疑似行為人的反應、通訊軟體上所留的文字、圖片、影像紀錄或電子郵件的內容……等等。



規定要全數外聘<sup>29</sup>。要讓受害者安心，除了調查委員應全數外聘外，也應將調查委員名單提供給被害人參考、判斷。

- (3) 案件是否成立與主官意識形態高度相關，下級人員會去揣測主官的意思，會帶動整個會議的討論走向。軍中對於調查常聲稱有外聘委員的資料庫，但這些外聘委員的背景是否具有足夠專業，還是需要進一步檢視，調查仍然要從法院見解及案件情境等，加以瞭解判斷，不是找1位外聘委員就解決了。
- (4) 性騷擾案件是否成立，可能與調查及審議的組成人員有關，目前於調查及審議過程均會符合形式要件，但參與的人員是否能夠中立、是否具有性平意識、是否不受主官影響等，實無法掌握。
- (5) 調查過程也存在著權力結構關係，例如倘若副主官是主席，而外聘委員或其他內部委員較為資淺，在這種情況下的權力結構也會影響調查走向，因此需要意識到調查中的權力結構、各項壓力來源。

(四)為因應112年6月掀起一連串「Me Too」運動，行政院迅於112年7月13日通過性騷擾防治法、性別平等工作法及性別平等教育法等性平三法修正草案，嗣於同月底經立法院三讀通過，並自113年3月8日全面施行，此次修法增訂權勢性騷擾類型，明確定義一般權勢性騷擾(如主管)及特別權勢性騷擾(如雇主或機關首長)<sup>30</sup>，性別平等工作法亦明定雇主對於性騷擾

---

<sup>29</sup> 參照性別平等教育法第33條規定。

<sup>30</sup> 資料來源：行政院重要政策，檢自：<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/3a28b968-5354-4876-a05a-c6f69da5d285>。

事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士<sup>31</sup>。而國防部配合性平三法修正，於113年2月2日修正國軍性騷擾預防實施規定，其中為提升性騷擾案件審議品質及公正性，雖已增列單位所組成之性騷擾申訴會外聘委員至少有2人<sup>32</sup>，惟因軍中存在著上下權勢關係，強調服從命令，該部仍應正視並加強申訴會及調查小組成員之性平意識及相關知能，以維護被害人權益。

(五)綜上，國軍性騷擾申訴案件逐年增加，惟經單位性騷擾申訴會調查並審議後決議成立之比率卻呈現下降趨勢，而不成立原因多為證據不足，不成立比率各軍種不同，甚至曾有高達5成、6成，也可能影響申訴意願；國防部雖稱成立與否係經單位性騷擾申訴會就個案事件之具體事實加以綜合判斷，惟本院諮詢之專家學者仍認為應對官兵加強宣導蒐證，並指出組成人員專業性、調查及審議過程的權力結構均是影響案件是否成立的因素；國防部配合性平三法修正，雖已於113年2月2日修訂要求各單位組成之性騷擾申訴會至少應有2名外聘委員，惟因軍中存在上下權勢關係，強調服從命令，該部除仍應對官兵加強宣導遭遇性騷擾時如何應對與蒐證外，並應正視及強化申訴會及調查小組成員之性平意識及相關知能，以維護被害人權益。

---

<sup>31</sup> 參照性別平等工作法第13條第3項規定。

<sup>32</sup> 參照國軍性騷擾預防實施規定第16點第1項規定。

調查委員：張菊芳

王美玉

王麗珍