

調 查 報 告 (公 布 版)

壹、案由：據悉，臺中市1名小六女學生疑遭同學霸凌，經向A師求助，詎A師不但未積極處理，反而帶風向孤立女學生，甚至教唆其他學生作偽證，誣指有性騷擾事件，導致女學生因壓力而有輕生傾向。究實情為何？有無「師對生」霸凌情事？學校處置過程有無涉及違失？學校輔導機制是否失靈？臺中市政府對於校園霸凌或性騷擾事件，有無善盡監督及管理之責？實有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

本案緣於臺中市發生1名小六甲生疑遭同學霸凌，經向A師求助，詎該導師未積極處理，反而帶風向孤立甲生，甚至教唆其他學生作偽證，誣指甲生有性騷擾事件，導致甲生因壓力而有輕生傾向等情，本院為深入瞭解上述案件實情，有無「師對生」霸凌情形，該校處理過程有無違失，輔導機制如何運作，以及臺中市政府對於校園霸凌或性騷擾事件有無善盡監督與管理之責等事項，爰立案調查。

案經卷析教育部、臺中市政府相關函文及財團法人人本教育文教基金會(下稱人本基金會)轉知家長陳情事項，並於民國(下同)112年11月6日辦理專家學者諮詢會議，復於同年月30日個別詢問本案相關人員，再於同年12月26日詢問教育部國民及學前教育署(下稱國教署)署長及臺中市政府副秘書長等業務相關人員。嗣因人本基金會持續轉知相關陳情資料，經再次函詢教育部、臺中市政府，已調查竣事。茲臚列調查意見如下：

- 一、臺中市政府教育局於111年12月9日將疑似校園霸凌陳情案件函轉事發學校，然該校導師卻以相關家長已

達成協議，並透過公開道歉、書寫悔過書等非法定調查處理方式，逕為處置，該校未循「校園霸凌防制準則」進行通報及調查，實有未洽，臺中市政府教育局亦未落實督導，核有疏失，允應確實檢討改善。

- (一)依據本案發生時之校園霸凌防制準則(下稱防制準則)¹第2條規定：「本準則所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第12條第1項：「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。」第13條規定：「疑似校園霸凌事件之被霸凌人或其法定代理人（以下簡稱申請人），得向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱調查學校）申請調查。（第1項）任何人知悉前項事件時，得依規定程序向學校檢舉之。（第2項）學校經大眾傳播媒體、警政機關、醫療或衛生福利機關（構）等之報導、通知或陳情而知悉者，視同檢舉。（第3項）」第17條第1項規定：「調查學校於接獲申請調查或檢舉時，應於20日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。」第19條規定：「調查學校接獲第17條第1項之申請調查或檢舉後，除有同條第2項所定事由外，應於3個工作日內召開防制校園霸凌因應小組會議，開始調查處理程序。」是以，主管機關接獲申請調查或陳情學校發生疑似校園霸凌事件時，即

¹ 防制準則已於113年4月17日修正發布，報告內容仍以本案行為時，即109年7月21日修正發布版本規範為主。

應督導學校依防制準則規定辦理；學校接獲（含主管機關轉知）申請或陳情學校發生疑似校園霸凌事件時，即應依前述規定辦理。

(二)經查，本案學校於111年12月9日接獲臺中市政府教育局函轉陳情案件，未完成通報即由A師與甲生家長聯繫，並表示甲生家長已與乙生家長達成協議（公開道歉及書寫悔過書反省改進），逕為處置。甲生家長後於112年3月22日至學校申請疑似師對生霸凌事件調查，學校始於同日下午5時57分完成通報，未於首次接獲陳情時即完成通報，該校作為顯與防制準則第12條第1項之規定未合。對此，臺中市政府教育局雖辯稱：「家長投訴重點在於老師處理孩子問題不當等情」，惟有關本案究為教學不力、不當管教、體罰或霸凌等事件，仍應依陳情內容，由地方主管機關督請學校依各該法規程序，進行通報與調查釐清後，回復陳情人並告知相關權益，以為周妥。教育部亦表示，如學校未進行通報，應由上級機關糾正與檢討相關責任，並請學校釐清與檢討作業流程及違失責任，必要時，納入校長考核。

(三)復查，A師遭家長檢舉師對生霸凌案，經該校召開防制校園霸凌因應小組會議，調查發現A師漠視甲生所提疑似校園霸凌事件且未進行通報，在甲生疑涉性平事件調查中，A師明知丙生事發當日未在現場目睹，卻以逼迫方式要求丙生依其（A師）之意志為不實之陳述，A師再以此未符事實之自述內容，作為檢舉性平案之證據，使該性平案件獲受理並進入調查程序，A師以逼迫方式要求丙生行不實之陳述，顯有妨礙公正調查之舉。此外，A師亦有刻意將接近甲生的學生以藉口支開，孤立甲生等情，綜合判斷A師所為顯有刻意針對甲生為貶抑排擠等傷害行為，並

造成甲生身心傷害之結果，決議A師對甲生校園霸凌成立，並經臺中市政府教育局召開教師評審委員會決議A師停聘1年。至於A師通報甲生性平案件且疑似要求學生作偽證一節，經該校性別平等教育委員會決議通過之調查報告，該案性騷擾不成立，A師雖無性別平等教育法（下稱性平法）第21條第2項²偽造證據，卻有違反同法第21條第3項另設調查機制，業經臺中市政府教育局裁處新臺幣1萬元整在案。

- （四）有鑑於過往校園霸凌事件或性平事件常有逕自詢問疑似當事人或相關人、寫悔過書、要求道歉或和解等處理方式，對此教育部重申，疑似校園霸凌事件依據防制準則第19條第1項規定，以及該部110年12月8日訂定之校園霸凌防制準則Q&A，均明確指出學校調查處理疑似校園霸凌事件，無以和解代替調查與處理之方式與機制。國教署並已於111年1月7日函示各地方政府有關「校園霸凌防制準則Q&A」等宣導事項，並請各地方政府轉知所主管學校。至於疑似性平事件，按性平法第22條第3項規定：「學校或主管機關處理校園性別事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。」且於本院詢問時亦重申：「目前調查程序無自白書、悔過書等自設調查機制，國教署已多次發函重申，應按法定程序進行調查處理。」足證任何人自不得逕自詢問疑似當事人或相關人、寫悔過書、要求道歉或和解等方式處理。再者，本院諮詢專家學者亦指出，通報機制應有外部系統進行監督，因為內部單位若集體認為

² 按行為時之規定，另該法已於112年8月16日修正公布。

事件不嚴重，未依法規進行通報，即可能失去啟動調查機制的契機，輕忽事件反而失去介入處理的機會。

- (五)綜上，臺中市政府教育局於111年12月9日將疑似校園霸凌陳情案件函轉事發學校，然該校導師卻以相關家長已達成協議，並透過公開道歉、書寫悔過書等非法定調查處理方式，逕為處置，該校未循「校園霸凌防制準則」進行通報及調查，實有未洽，臺中市政府教育局亦未落實督導，核有疏失，允應確實檢討改善。

二、本案甲生因校園霸凌事件，致有轉班安置需求，惟後續轉班安置過程，因家長堅持及B師態度反覆，衍生諸多波折，致使甲生於小學畢業前一學期頻繁轉換及適應班級，明顯影響其受教權益。《兒童權利公約》第12條已明確揭示保障兒童表意權，然觀諸此案調查過程及相關法規，甲生之想法及意見並未獲得充分表達，教育部及臺中市政府，允應以本案為鑑，澈底檢討，並強化親師生溝通協調，結合相關配套措施，避免再發生類此事件，落實維護學生學習及受教權益。

- (一)依據教育部94年2月22日台國(一)字第0940021621號函頒「國民中小學學生轉班作業原則」規定，學生經編班確定，不得調整就讀班級。如因教育輔導需要或其他特殊原因，需要調整就讀班級者，該轉班作業原則亦有參考辦理程序及相關配合措施，以保障學生受教權益。

- (二)經查，本案甲生家長於112年3月21日到校反應甲生身心及學習情形，以及發現寫有負向情緒的紙條，希望學校能妥善處置，並希望甲生能轉班，家長再於隔日向學校申請疑似師生霸凌事件調查，學校當日即進行校安通報，並於同年月25日召開防制校

園霸凌因應小組會議，會中決議受理案件並啟動調查，遭申訴之A師則於同年月27日開始請假接受調查。

(三)續查，學校分別於112年3月21日、4月17日及5月1日召開學生臨時安置會議及學生安置會議等，討論甲生安置事宜，決議依序擇合適之班級安置，然依甲生安置過程，渠自112年3月至4月間，於2個不同安置班級間頻繁轉換，其原因包括家長不願甲生再回到原班級、安置班級老師承擔過多壓力等。由此可知，甲生於小學畢業前一學期頻繁轉換班級，明顯影響其受教權益，有學校112年3月21日、4月17日學生臨時安置會議紀錄、5月1日學生安置會議紀錄在卷可稽。甲生係因疑似性平與師對生霸凌事件，由家長提出轉班需求，惟經歷上開事件已使其身心飽受煎熬，加以離開原本熟悉的班級環境與同學，重新適應轉換班級的環境，其身心壓力，自不待言，頻繁轉換安置班級，亦嚴重影響其受教權益。此外，本院曾通知甲生安置班級老師到院說明，釐清甲生頻繁轉換安置班級之原因，惟經校方溝通協調，B師仍堅稱自己非安置班級老師，拒絕出席。本案校方人員接受本院詢問時表示：「本案調查中，原本B師是有意願任安置班，目前掌握在學生安置過程並不非常順利，(B師)有時接受、有時又不接受，為何當時B師發生此反覆還在了解。學校這邊也有持續與B師溝通……」。

(四)再查，學校接獲家長表達希望學生轉換班級意願後，雖積極召開會議討論甲生安置事宜，惟過程似未見甲生參與或表達意見，由於斯時遭申訴之A師已請假接受調查，甲生是否非離開原班級安置，似有討論空間。再者，《兒童權利公約》(Convention on

the Rights of the Child) 第12條規定，締約國應確保有主見的兒童有權對影響到其本人的一切事項自由發表自己的意見，對兒童的意見應按照其年齡和成熟程度給予適當的看待，明確揭示保障兒童表意權。鑑於甲生與同學相處多年，畢業在即，轉班對其造成之衝擊，除應以受教權益進行分析外，過程中校方允宜瞭解學生想法並嘗試讓其表達意見，進而強化親師生之間的溝通。倘學生與家長意見不一時，或可居中協調，或由校外專家學者協助評估，以找到對孩子最佳的方式。

(五)校方人員於本院詢問時稱：「(本案)事後觀之，親師溝通是最大的障礙，失去信任，家長認為被不當對待，A師亦對家長產生嫌隙，對於學生的對待也會失焦。」臺中市政府教育局於本院詢問時亦坦承：「有關轉班，當時考量認為親師溝通成為障礙，家長希望轉班，我們認為轉班環境會改變，未料此後適應不良，D班之後也成為另一霸凌案。我們也檢討轉班機制，尊重學生表意權與家長意見不同時如何處理。」等語可證。

(六)因甲生為校園霸凌受害者、曾透露負面情緒且轉班安置，依學生輔導法、校園學生自我傷害三級預防工作計畫等相關規定，學校雖提供甲生相關輔導資源協助，惟甲生因前述性平及師對生霸凌案件交互影響下，不信任學校輔導體系而不願意再接受輔導，學校雖欲連結臺中市學生輔導諮商中心提供協助，亦因家長拒絕，致相關輔導資源未能持續協助甲生。有關心理師依據學生輔導法提供處遇性輔導，是否需依心理師法第19條第2項規定，取得個案當事人或其法定代理人之同意，衛福部曾以111年4月28日衛部心字第1111760605號函示略以：「……

衛生福利部認為服務對象為未成年之學生，若法定代理人之決定已影響其最佳利益，且違反其意願之情形下，以學生輔導法、兒童權利公約及兒少法優先作為保障學生受教權益、排除學生學習困擾及維持與促進學生身心健康之最佳利益，提供發展性輔導、介入性輔導或處遇性輔導之三級輔導，免受心理師法第19條取得法定代理人同意之限制，尚無不可，但仍應取得兒少同意。」教育部亦於111年5月13日以臺教授國字第1110056753號函轉請各地方政府依循辦理。是以，學校仍應主動提供輔導資源，若法定代理人之決定已影響未成年學生最佳利益，依前述函示免受心理師法第19條取得法定代理人同意之限制，惟仍應取得兒少同意，以保障學生受教權益、排除學生學習困擾及維持與促進學生身心健康之最佳利益。

- (七)對於本案甲生轉班安置問題，臺中市政府教育局已請學校確依「國民中小學學生轉班作業原則」辦理，強化親師生溝通合作，妥適向家長及學生說明，以杜爭議。教育部於本院詢問時亦強調：「實務上，校內轉班的原則運作，家長申請後有相關配套，學生輔導法亦有規範，如有需要輔導資源可以諮詢。……新修法編班準則，有規範調整班級必要，報教育局備查，其程序由地方納入補充規定。未來當家長與孩子意見不一致，專家介入機制，我們會與地方政府溝通，如資源不足我們也會再支持。」
- (八)本案調查過程中，教育部已於112年12月12日修正「國民小學及國民中學常態編班及分組學習準則」，其中第4條第1項第1款規定：「學校依校園霸凌防制準則或校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則規定，學生有調整班級之必要，報直轄市、縣（市）

主管機關備查。」是以，學生倘因遭受霸凌有調整班級之必要，學生家長得依該部「國民中小學學生轉班作業原則」及地方補充規定提出申請，學校須依流程進行個案輔導，並經由調班委員會共同審議，另須視學生適應情形，結合教師輔導等相關配套措施，倘家長及學生意見不同時，應由校方加強溝通，俾維護學生學習權益。

- (九)綜上，本案甲生因校園霸凌事件，致有轉班安置需求，惟後續轉班安置過程，因家長堅持及B師態度反覆，衍生諸多波折，致使甲生於小學畢業前一學期頻繁轉換及適應班級，明顯影響其受教權益。《兒童權利公約》第12條已明確揭示保障兒童表意權，然觀諸此案調查過程及相關法規，甲生之想法及意見並未獲得充分表達，教育部及臺中市政府，允應以本案為鑑，澈底檢討，並強化親師生溝通協調，結合相關配套措施，避免再發生類此事件，落實維護學生學習及受教權益。

三、本案學校於112年間陸續發生不同教師遭家長檢舉校園霸凌、不適任等情，對於校園霸凌事件之防制有未盡確實情形，且經終局決議停聘之教師，停聘期滿回校任教，缺乏評估及監督機制，凸顯校園霸凌防制機制闕漏。教育部既已於113年4月17日修正發布防制準則及高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法等規範，允宜針對「校園霸凌」、「體罰」、「不當管教」與「違法處罰」事件之處理，建立更友善、可信賴之處理機制，協助教師糾錯改進，並持續督促各級學校，落實校園霸凌防制作業，增進教學品質，保障學生學習權與教師工作權，達到友善校園目標。

- (一)按教師法第16條規定：「教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主

管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第27條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。二、違反聘約情節重大。

（第1項）教師有前項各款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。但高級中等以下學校教師有前項第1款情形，學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬實，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。（第2項）」第18條第1項規定：「教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，議決停聘6個月至3年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。」

- （二）本案A師成立師對生霸凌並遭終局停聘1年，已如前述。又甲生家長於112年8月間到校表示，上學期（111學年度下學期），疑似被B師利用，並於隔日提交校園事件調查申請書，申請B師疑涉師對生霸凌及不適任等情。學校當日即進行疑似師對生霸凌校安通報及疑涉不適任教師校安通報。後續學校召開防制校園霸凌因應小組會議決議將本案移由校園事件處理會議審議，校園事件處理會議則決議受理並啟動調查程序。後續再經臺中市政府教育局教師專業審查會決議，有關教師行為疑似違反教師聘約部分，由學校自行調查。學校依規定組成調查小組調查後，於113年1月11日召開校園事件處理會議，決議通過調查報告之調查結果與懲處建議，依教師法第18條第1項規定，建議B師予以終局停聘3年。嗣經該校教師評審委員會決議B師依教師法第18條第

1項規定，予以終局停聘2年，並函報臺中市政府教育局，該局於113年2月26日函復同意核准，並請學校至教育部「各教育場域不適任人員通報查詢系統」進行通報。

- (三)由於實務上對於「校園霸凌」、「不當管教」事件之處理，不易於申請調查階段分辨受理管道及相關程序，且本案學校於112年即有2位教師分別遭檢舉且經調查後予以停聘處分，已對學生受教權益、教師專業及友善校園環境造成衝擊與傷害。本院諮詢專家學者亦表示，處理校園霸凌事件很重要，但處理霸凌的程序不應該被濫用，對於霸凌也應有明確清楚的定義，若定義不清楚，除易發生吃案情形，霸凌嚴謹的調查程序對於教育量能也是種負擔。
- (四)臺中市政府就本案學校查處相關校園霸凌或不適任教師事件之檢討情形，說明學校查處過程遭遇之困境，包括：因調查所需支付費用龐大，排擠學校其他教育經費；教師停聘期間更換導師（代理教師），非暑假期間遴聘教師不易；學校相關行政人員於既有工作中，另須面對教師救濟申訴、未來行政訴訟程序，因教育人員非法律背景，對於申訴書、答辯書之撰寫實有困難，學校亦無經費可支應教師申訴救濟等說明訴狀撰寫費用；召開會議及調查處理等行政程序，須掌握時效性，致壓縮校務推動時間等在卷可證。
- (五)A師成立校園霸凌案，調查報告建議事項包含要求其完成8小時有關兒少保護法規、諮商輔導、溝通表達及情緒管理等實體及數位課程，該師雖於接獲停聘通知1個月內，即完成前述課程，然對於遭停聘1年之教師，僅透過8小時之課程，能否有效提升教師教學與管教知能，進而達到預防校園霸凌事件之成

效，容有疑義，遑論遭停聘期間更久或違失情節更為嚴重之教師。對此，校方基於協助A師回校任教，增進教師專業知能，保障學生學習權、受教權、人格發展權，規劃俟其返校任職後，提供其相關教育法令增能、班級經營實務社群增能及運用教育部教學輔導教師配對與觀課輔導等事宜。

- (六)對此，臺中市政府表示已寬列各級學校推動防制工作及校園霸凌事件調查處理程序之預算。另視中央主管機關每年編列預算情形，依實際需求爭取中央補助款，並辦理校長及教職員工之在職進修活動，強化班級經營及校園霸凌防制之知能、意識及處理能力；彈性調整及運用學校人力，擔任學生事務及輔導工作，督導學校建構友善校園環境及氛圍。教育部亦表示，依據教師法第14條第1項第10款、第22條第2項³、防制準則第20條第1項第2款、第33條第3項⁴等相關規定，本案相關校園事件時，為維護學生受教權益或事件遭有心人士利用，學校得依相關法規，降低雙方當事人互動之機會，並報臺中市政府教育局核備；另學校處理是類案件，該局除依防制準則第33條規定督導學校依相關法規辦理外，亦應視個案狀況提供諮詢、輔導與協助，避免因學校處理相關校園事件，致使師師、親師、師生甚或家長間，產生緊張、衝突、不信任關係與氛圍，影響校

³ 教師法第14條第1項第10款、第22條第2項規定略以：教師涉有體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘3個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間1次，且不得逾3個月。

⁴ 防制準則第20條第1項第2項規定略以：為保障校園霸凌事件當事人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利，必要時，得尊重被霸凌人之意願，減低當事人雙方互動之機會；情節嚴重者，得施予抽離或個別教學、輔導，並報主管機關備查。第33條第3項規定：「主管機關於學校調查處理校園霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。」

園教學、學生受教及行政管理等。並於本院詢問時重申：「讓教師知道通報對其保障，通報後處理機制應更有配套。霸凌案件等的調查需要量能，新年度我們會編列經費，支持行政量能處理事情。目前已經在啟動，實務經費配置等。」

- (七) 本案調查過程中發現，教師不論因何原因遭停聘，教育部對於是類教師後續回任校園未有相關規定與檢核機制檢視其改善成效，亦未有輔導機制協助其教學及管教之相關知識，實有未洽。對此，教育部已於113年4月17日修正發布防制準則及高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱解聘辦法），修正內容包括將「師對生」疑似霸凌事件調查處理機制分離，與不當管教、體罰及違法處罰等事件，統一依解聘辦法，由校園事件處理會議調查處理；強化調查人才庫專業性，透過中央培訓等機制，確保調查品質；納入強化調查專業及主管機關權責，並明定被害人不服不受理決定、終局處理者之陳情、主管機關適法監督或糾正權限等機制，以更有效的制度保障學生，也避免案件因過多程序，時程冗長造成無法即時處理不適任教師之困境。至於避免教師停聘期滿回校任教後，再發生不當管教或霸凌情形，亦有增加學校或主管機關作成終局處理時，得考量行為人身心狀況及違法情節輕重，附帶或僅安排行為人接受心理輔導，或協助行為人接受主管機關開設之3小時以上12小時以下之輔導管教或情緒管理相關課程之規定，以協助行為人改進其教學及管教之相關知能。是以，教育部允宜持續督促各級學校，落實校園霸凌防制作業，培力教師學習班級經營及正向管教的方式，達到友善校園目標。

(八)綜上，本案學校於112年間陸續發生不同教師遭家長檢舉校園霸凌、不適任等情，對於校園霸凌事件之防制有未盡確實情形，且經終局決議停聘之教師，停聘期滿回校任教，缺乏評估及監督機制，凸顯校園霸凌防制機制闕漏。教育部既已於113年4月17日修正發布防制準則及高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法等規範，允宜針對「校園霸凌」、「體罰」、「不當管教」與「違法處罰」事件之處理，建立更友善、可信賴之處理機制，協助教師糾錯改進，並持續督促各級學校，落實校園霸凌防制作業，增進教學品質，保障學生學習權與教師工作權，達到友善校園目標。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，函請臺中市政府督促所屬確實檢討改善見復。
- 二、調查意見二，函請教育部、臺中市政府確實檢討改善見復。
- 三、調查意見三，函請教育部督促所屬確實檢討改善見復。
- 四、調查意見，函復陳訴人。
- 五、調查意見，個資遮隱處理後，上網公布。

調查委員：田秋堃

蔡崇義