

調 查 報 告（公 布 版）

壹、案由：有關行政院參事吳武泰前擔任該院災害防救辦公室主任期間，於107年至112年間辦理災害防救業務訪評時，疑多次接受與其職務有利害關係之受評單位飲宴招待、出入不妥當場所與酒後行為失檢，暨所涉性騷擾申訴案件成立等情案。

貳、調查意見：

本案經調閱行政院卷證資料，並於民國(下同)113年7月18日分別詢問甲女、乙女、證人2、4，113年7月23日分別詢問證人1、3、5，113年11月22日分別詢問行政院、行政院參事吳武泰(下稱吳員)及行政院災害防救辦公室(下稱災防辦)主任李○○，已調查完畢，茲臚列調查意見如下：

一、吳員於107至112年間擔任災防辦主任，係高階主管並肩負提升各級政府災害防救效能重責，惟吳員辦理災害防救業務訪評、現地訪視及督導災害防救演練期間，多次接受與其職務有利害關係之受評單位飲宴招待與續攤、涉足不妥當場所及酒後言行失檢，已違反公務員服務法及公務員廉政倫理規範等規定，違失情節重大。

(一)按公務員服務法第6條規定：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」同法第18條規定：「公務員不得利用視察、調查等機會，接受招待或餽贈。但符合廉政相關法令規定者，不在此限。」另按公務員廉政倫理規範第7點規定：「公務員不得參加與其職務有利害關係者之飲宴應酬。」同規範第8點第1項規定：「公務員除因公務需要經報請長官同意，或有

其他正當理由者外，不得涉足不妥當之場所。」同規範第9點規定：「公務員於視察、調查、出差或參加會議等活動時，不得在茶點及執行公務確有必要之簡便食宿、交通以外接受相關機關（構）飲宴或其他應酬活動。」行政院災害防救業務訪評計畫訂有聯合訪評注意事項，規定受訪評機關依公務人員廉政倫理規範及相關規定，無須安排訪評小組成員相關飲宴應酬。

(二)依災害防救法等法令規定，為健全災害防救體制，災防辦須至各直轄市、縣（市）政府進行災害防救業務訪評、現地訪視及督導災害防救演練，災防辦代表行政院對各地方政府之防災機制進行訪視督導，於防災體制扮演極為重要角色。惟吳員於107至112年間，歷任近5年服務期間，長期、多次藉業務出差機會，接受受評單位飲宴招待與續攤，甚至前往有女陪侍場所飲酒、唱歌，酒後行為失檢，損害行政院的機關形象、嚴重打擊業務推動士氣，有損災害防救督導落實機制。經本院調卷並詢問相關證人，整理相關事證及吳員之陳述意見如附表1。

(三)有關「接受受評單位飲宴招待與續攤」一節，依據多位證人與行政院之證述及照片、影片等證據，吳員確有於訪評時接受受評單位飲宴招待與餐後續攤之情形：

1、附表1之證人1、2與5於行政院及本院詢問時皆表示，災防辦過去執行災害防救業務訪評均為當天往返，各地沒有安排飲宴招待，但吳員到任後，開始接受受評單位安排之飲宴招待與續攤；而證人3與4於行政院及本院詢問時均證述吳員有接受受評單位飲宴招待之情形。又本院詢問行政院表示，災防辦每年進行業務訪評所編列之餐費，

以往每人每餐便當經費為新臺幣(下同)80元，且該辦公室前2位主任均謹守該額度，未接受其餘經費額度外之招待，亦不曾於訪評前一晚接受受評機關之飲宴招待，如請受評機關代辦用餐，均以編列之經費額度為限。

- 2、查行政院政風處訪談吳員時，已提示相關照片、影片等證物，吳員表示主辦單位會有歡迎餐會，渠於中央警察大學任教多年，學生遍布各地，餐後續攤唱歌都是各地學生提議；費用支付部分，則不清楚是由誰出錢，但確定不是由渠支付。惟本院詢問時，吳員改稱：「晚上安排歡迎餐會是主辦縣市一貫的交流時間，通常縣市長會來致歡迎詞。至現地訪視中午飲宴，一般是吃便當居多，有些偏鄉在訪視完後，原本鄉長及代表會會有固定會後餐敘，會提及代表會有一些對政府的建議……。」「在各縣市我有很多學生，學生中有義消，他們知道我去訪評，所以有歡迎餐會」、「受評單位由災防辦提供事務費用，但招待人員是我教過的消防學生與義消幹部，不是受評業務人員，我送他們禮物。」「事後我分攤1,000元給學生致謝」。本院詢問行政院表示：「他在107至111很多年，出入多次，有些地方政府正常飲宴政府買單，後續的續攤不正常，一些場合是他的學生、義消團體邀請他，由地方政府、義消、學生買單。」
- 3、據上，吳員確有於訪評時接受受評單位飲宴招待與餐後續攤之情形。因行政院對受評單位有指揮監督等職權，屬「公務員廉政倫理規範」所稱之「職務上利害關係」；且行政院災害防救業務訪評計畫訂有聯合訪評注意事項，規定受訪評機關依公務人員廉政倫理規範及相關規定，無須安排

訪評小組成員相關飲宴應酬。按吳員係資深簡任文官，自應熟稔公務員行為準則，且為行政院高階主管，訪評時代表行政院並肩負提升各級政府災害防救效能重責，惟多次藉由訪評機會接受受評機關之飲宴招待，其中幾次更有續攤歡唱並喝酒至不省人事之情形，受評單位知悉其飲宴喜好後，演變成主動安排飲宴、續攤，敗壞機關風氣。上開吳員接受受評單位飲宴招待與續攤之違失，除有違行政院災害防救業務訪評計畫注意事項外，亦違反公務員服務法第6條及第18條、公務員廉政倫理規範第7點及第9點等規定。

(四)有關「出入有女陪侍不正當場所」一節，依據2位證人之證述及行政院查證之資料，吳員確實有涉足不妥當之場所：

- 1、附表1之證人1於行政院及本院詢問時皆證述，107年災防辦於澎湖縣進行訪評，晚餐飲宴後至「享溫馨KTV」續攤，有2位女子陪侍，吳員沒有拒絕，且有撫摸陪侍女子的身體。附表1之證人3於行政院及本院詢問時證述，111年8月10日災防辦辦理臺東縣災害防救業務訪評，於前一晚即111年8月9日晚餐飲宴後，受訪評單位邀約吳員至日月星音樂會館續攤唱歌，期間有女子斟酒服務，且包廂內有螢幕可點小姐坐檯。
- 2、吳員表示，渠在澎湖縣享溫馨KTV與臺東縣日月星音樂會館唱歌時，未有女子陪侍。惟行政院已查得臺東縣日月星音樂會館係臺東縣警察局列管風紀誘因之有女陪侍場所。
- 3、據上，吳員坦承渠於訪評時飲宴後至卡拉OK等場所續攤，但否認在澎湖縣享溫馨KTV有女陪侍，亦表示在臺東縣日月星音樂會館未召喚女侍坐檯

陪酒伴唱。惟行政院已查得臺東縣日月星音樂會館係臺東縣警察局列管風紀誘因之有女陪侍場所，吳員雖表示渠至該場所只是唱歌，惟該場所所有女服侍斟酒已與一般卡拉OK不同，縱係受訪評單位邀約仍應予以拒絕，吳員已違反公務員廉政倫理規範第8點規定「不得涉足不妥當之場所」。

(五)有關「酒後行為失檢」一節，吳員訪評時接受受評單位飲宴招待、續攤而飲酒，酒醉於餐廳或卡拉OK，有多位證人之證述及照片為證，行為失檢：

1、附表1之證人1於行政院及本院詢問時均證述，吳員酒後一定會有失態舉止。渠陳述吳員酒後行為失檢內容如下：

(1) 107年連江縣訪評：吳員在餐廳用餐快結束時，走進櫃檯抱住坐在櫃檯裡的餐廳老闆娘，還撫摸老闆娘的手，老闆娘顯露出很無奈的表情。

(2) 107年澎湖縣訪評：晚餐飲宴後至「享溫馨KTV」續攤，有2位陪侍女子進來包廂，吳員有撫摸女侍的身體。

2、附表1之證人1至3與5於行政院及本院詢問時皆表示，吳員喝酒後對在場的多位女性有摟腰及摸大腿等不當肢體接觸動作。109年7月12日花蓮縣進行災害防救演習，吳員於酒後唱歌時對在場衣著黑色網狀連身裙的女性有摟肩等動作，此有照片為證(附圖1)。另證人3表示，吳員曾對協力團隊穿著皮卡丘上衣的女性助理調侃其身材較為豐滿，有言語性騷擾等行為。

3、吳員於109年7月12日辦理花蓮縣災害防救演習，飲宴喝醉後需要同仁攙扶；於111年8月15日辦理澎湖縣災害防救業務訪評，於卡拉OK續攤時喝醉熟睡，此有照片為證(附圖1、2)。

- 4、行政院訪談吳員表示：「摟衣著黑色連身裙女性的肩膀疑似是我本人，該位女性可能是老闆娘」，本院詢問時，吳員對上揭指訴表示：「政風給我看的證據花蓮影片是袖珍型拍的，看到好像有2個同仁攙扶我，我有跟政風說看起來像我，但是我沒有那件衣服，……，那時流行深偽，置換過」、「唱2首後因累了就後躺在沙發上睡覺」，並說明107年南區聯合書面訪評「許○○是我的學姊，大家在餐廳唱歌，許○○有邀請我與她跳一首探戈舞」，對於撫摸女侍及摟抱餐廳老闆娘等事則予以否認。
 - 5、災防辦至各地出差代表行政院進行災害訪評，應注重機關形象，吳員書面說明資料已經提到「我有交代同仁我酒量不好」、「酒後我會後躺睡覺」，理應自我節制，卻仍有「飲酒過量、失態之舉」，喝酒至不省人事，實有損公務員及機關形象。
 - 6、據上，吳員被指訴「撫摸老闆娘的手、有2位陪侍女子進來包廂，撫摸女侍的身體」等酒後行為失檢之情事，未有相關物證證明，惟吳員訪評督導地方政府災害防救業務，接受招待、續攤而飲酒，酒醉於餐廳或卡拉OK，有多位證人指證，又有吳員喝醉的照片為證，行為失檢，影響公務員及機關形象，違背公務員服務法第6條規定：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」
- (六)吳員接受受評單位飲宴招待與續攤、出入不正當場所、酒後行為失檢等違失，均有多位證人指證歷歷，行政院予以112年年終考績列乙等、記過2次。
- (七)本院詢問時，吳員認為檢舉人指摘其接受招待、前往有女陪侍之場所及酒後言行失檢等情事，證據經

過變造，皆因檢舉人升遷未果，挾怨報復，屬不實之指控¹。

(八)綜上，吳員辦理災害訪評業務，多次接受受評單位飲宴招待與續攤、出入不正當場所、酒後行為失檢等違失，查證屬實，對行政院形象與官箴有不當影響，已違反公務員服務法及公務員廉政倫理規範等規定，雖行政院予以112年年終考績列乙等、記過2次，但違失情節重大，本院詢問時仍然否認違失，未思己過，有予以懲戒之必要。

二、吳員對甲女、乙女有性騷擾之行為，行政院性騷擾申訴評議委員會決定性騷擾事件成立，嗣吳員提起復審仍遭駁回。經本院調查，吳員與2位被害人之間具有督導的權勢關係存在，吳員藉由指導、管理被害人之機會，對被害人做出不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，被害人對吳員之行為主觀感受畏懼、不喜歡、影響工作並已告知其他人，甲女、乙女因不對等之權勢關係，害怕影響工作及人際關係，有所隱忍而不敢聲張，心生畏懼造成心理壓力，吳員已構成行為時之性別工作平等法規定之性騷擾，身為高階資深主管卻觀念偏差且仍無悔意，違失情節重大。

(一)吳員性騷擾之事實分別發生於111年9月28日、112年6月19日及112年7月26日，依行為時之性別工作平等法為據，處斷吳員性騷擾之違失：

1、按行為時即112年8月16日修正前之性別工作平等法²第12條第1項第1款及第2項規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧

¹ 資料來源：113年11月22日本院詢問吳員之紀錄及吳員之書面說明資料。

² 112年8月16日總統修正公布名稱及第1、2、5、12……條條文；除……第12條第3、5～8項……自113年3月8日施行外，自公布日施行（原名稱：性別工作平等法；新名稱：性別平等工作法）。

視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」及「前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」同法第2條第2項及第3項規定³，除公務人員保障法已規定之申訴、救濟程序及罰則外，公務人員適用性別工作平等法之規定。另依據101年1月1日起施行之消除對婦女一切形式歧視公約（下稱CEDAW公約）施行法第2條及第3條規定：「公約所揭示保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律之效力」及「適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意旨及聯合國消除對婦女歧視委員會對公約之解釋」，參酌聯合國消除對婦女歧視委員會第11屆會議（西元1992年）第19號一般性建議「對婦女的暴力行為」，其中針對CEDAW公約第2條之意見：「18. 性騷擾包括不受歡迎、具有性動機的行為，如身體接觸和求愛動作、猥褻的言詞，出示淫穢書畫和提出性要求等，無論其為言詞或是行為。」

2、112年8月16日修正後之性別平等工作法⁴，始有權勢性騷擾之相關規定，依實體從舊、程序從新之基本法理，行為涉及構成要件、法律效果者，應以行為時法律處斷為原則；涉及程序處理者，則應依新法規定處理。準此，吳員性騷擾之違失，

³ 吳員行為時之性別工作平等法第2條第2項及第3項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第33條、第34條、第38條及第38條之一之規定，不在此限。」及「公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」

⁴ 112年8月16日修正後之性別平等工作法第12條第1項第1款及第2項規定：「本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」及「本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。」

事實分別發生於111年9月28日、112年6月19日及112年7月26日，爰本報告依行為時之性別工作平等法為據，處斷吳員性騷擾之違失。

(二)吳員性騷擾甲女、乙女之事實及陳述意見：

1、行政院性騷擾申訴評議委員會決定，甲女及乙女申訴吳員之性騷擾事件成立：

甲女與乙女於112年9月18日向行政院提交性騷擾申訴書，指陳吳員擔任災防辦主任期間，藉由指導、管理甲女、乙女之機會，分別對2人有不當肢體接觸之性騷擾言行，吳員平日亦對甲女、乙女於執行職務期間，有因性別而為差異對待之行為，使渠等感於自身安全之威脅而心生畏懼造成心理壓力，爰共同具名提出申訴。經行政院性騷擾申訴評議委員會於112年9月21日召開會議受理申訴，並組成專案調查小組調查，針對證人、甲女、乙女、吳員等人進行訪談，並查證相關證據及書面資料，作成調查報告。行政院性騷擾申訴評議委員會於112年10月17日召開會議，就調查過程及調查報告綜合各項證據，審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實而為論斷，決定甲女及乙女申訴吳員之性騷擾事件成立⁵。

2、經本院調卷並詢問甲女、乙女、吳員及相關證人，吳員性騷擾成立案件之事實及陳述意見，摘要整理如附表2。

(三)吳員所涉行政院性騷擾申訴案件，經行政院性騷擾申訴評議委員會指派委員進行調查訪談，作成性騷

⁵ 資料來源：行政院性騷擾申訴評議委員會決定書。

擾事件申訴調查報告書，並由編組委員討論後，決議性騷擾成立⁶。成立之理由及懲處：

1、成立理由：吳員碰觸甲女手臂、額頭、後頸及背部等行為，教導穴位按壓，並曾提及會陰穴之位置、功效與保健方式，兼以該模型係人體裸身，吳員與甲女間為長官及部屬之地位不對等情況，甲女無法直言拒絕或制止實可預期，亦為吳員所知，縱吳員答辯係得甲女之同意，然基於雙方權力地位不對等之情況下，即使虛與屈從，未明確抗拒，亦非出於甲女積極之同意，吳員言行已構成使甲女確有感到敵意、被脅迫或被冒犯之感受。吳員察看乙女小腿及碰觸腿部之行為及吳員與乙女談及年齡與性表現之話題，皆成立性騷擾。吳員對甲女、乙女之言行，有性別騷擾之差別待遇，已構成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾甲女、乙女2人之人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

2、懲處：行政院以「言行失檢，情節較重」，予以記過1次。

3、吳員提起復審：吳員不服行政院性騷擾申訴評議委員會決定其性騷擾事件成立，於112年12月12日向公務人員保障暨培訓委員會提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會決定復審駁回⁷。

(四)經本院調查，甲女、乙女與吳員均為部屬與長官關係，吳員為渠等單位主管，居於權勢地位，對渠等均具有直接監督關係，在雙方權力不對等情況下，

⁶ 行政院院性騷擾申訴評議委員會於112年9月21日召開會議受理申訴，並組成專案調查小組，調查小組分別於同年9月23日、25日、26日訪談甲女、乙女、吳員及證人A女、B男等人，並查證相關證據及書面資料，作成調查報告。行政院院性騷擾申訴評議委員會於同年10月17日召開會議，審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實而為論斷，決定甲女及乙女申訴吳員之性騷擾事件成立。

⁷ 公務人員保障暨培訓委員會113年10月22日公審決字第000595號復審決定書。

渠等對於吳員之要求難以直接拒絕，即使獲得甲、乙同意，亦非屬積極出於自由意志之真心同意，否則甲女、乙女不至向他人吐露自己的遭遇且感不快。本案當事人之間確實具有督導的權勢關係存在，且被害人均因吳員行徑，而有迴避赴外公出或減少與吳員互動、擔憂自身值勤安全之不安感受，顯見渠等已受影響，此有本院詢問紀錄、行政院訪談紀錄可證。

(五)本院詢問行政院表示，吳員自主任一職調任參事後，工作業務量減少，其職等、薪水沒有改變，並領有主管職務加給。其性騷擾事件成立，行政院予以記過1次、調離現職之處置，考量吳員之身分、職位、被害人為複數及所受影響，其所受懲處不符比例原則。

(六)本院詢問吳員時仍否認違失，認為申訴人指摘其性騷擾等情事，皆因申訴人升遷未果，挾怨報復，不認為其相關言行是性騷擾。

(七)綜上，吳員所涉行政院性騷擾申訴案件成立，被害人為複數，吳員時任渠等之單位主管，所為非單純之言語騷擾，已涉及肢體碰觸，構成行為時之性別工作平等法第12條第1項第1款及第2項規定之性騷擾，雖行政院予以112年年終考績列乙等、調離主管職務及記過1次，但吳員時任單位主管，居於權勢地位，對渠等均具有直接監督關係，更應瞭解及嚴守公務員規範，違失情節與所受懲處不符比例，且本院詢問時仍然否認違失，未思己過，有予以懲戒之必要。

三、112年9月18日乙女對吳員提出性騷擾申訴後，災防辦有部分人員認為被害人「小題大作」、「故意陷害」、「事發當時應該大叫」、「為何當時沒有拒絕、為何事後申

訴」等，形成檢討被害人的職場不友善環境，讓乙女必須裝設監視設備自保，卻又遭媒體披露行政院辦公室出現大陸品牌監視設備，揭露之照片足以辨識乙女身分，致傷害擴大。另乙女提出性騷擾申訴後，112年年終考績被新到任不足1個月的主管，以「工作態度及團隊紀律」不符合為由評列乙等，又有乙女辦公室人員異動、乙女推動業務被孤立等情形。行政院處理吳員性騷擾案件，雖提供被害人心理諮商服務及加強性別平等之教育訓練等，惟行政院未能確保性騷擾被害人於申訴後，免受不當對待及不利處分，包括禁止檢討被害人、防範敵意環境的形成，且未積極瞭解、關懷部屬並主動協助，造成被害人二度傷害。行政院處理過程顯有不當，允宜檢討改善。

(一)依性別平等工作法第36條及行政院院本部性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點第19點規定，雇主不得因受僱者提出該法之申訴或協助他人申訴，而予以不利之處分。機關應確保性騷擾被害人於申訴後，免受不當對待及不利處分：

- 1、依性別平等工作法第2條規定⁸，除公務人員保障法已規定之申訴、救濟程序及罰則外，公務人員適用性別工作平等法之規定。再依性別平等工作法第36條規定：「雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」又依行政院院本部性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點第19點規定，行政院對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施不得因受僱者提出性別平等工作法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調

⁸ 性別平等工作法第2條規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第32條之1、第32條之2、第33條、第34條、第38條及第38條之1之規定，不適用之。」

職或其他不利之處分。

- 2、按性別平等工作法第13條第2項及第36條規定意旨，在於透過雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾之情形時，於事件發生時及被害人提出申訴後，皆應採取立即有效之糾正及補救措施，啟動相關機制，使受僱者免於遭受職場性騷擾，保障地位上居於弱勢之受僱者人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之公平，期能達到保障性別工作權之平等、消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的，此係法律所明文課予雇主有防治受僱者受性騷擾、保護被害人之義務。而「辦公室勿檢討被害人」是性騷擾處理過程中很重要的一環，並於明知員工受有性騷擾，且因申訴性騷擾而遭差別待遇之情形下，應善盡保護員工之責任，避免員工陷於敵意性環境，致員工身心蒙受巨大壓力，受有精神上之痛苦等情形，則機關自應有積極作為，採取立即有效之相關措施，確保申訴人不因提出申訴而遭受不當對待及不利之處分。

(二)乙女於112年9月18日申訴遭吳員性騷擾後，112年年終考績被列乙等。本院調查，乙女近5年年終考績均為甲等，負責評擬乙女考績之主管，112年12月7日始到任，惟新上任之主管未徵詢副主管或其他人之意見，以單一事件審認乙女不符合工作態度及團隊紀律之操行指標，予以年終考績乙等。公務員考評固因具有高度屬人性，而認主管有裁量餘地，但不得有恣意濫用及不當之情事，仍應遵循明確性原則、平等原則及比例原則：

- 1、性別平等工作法第36條之立法理由，係為保障受僱者之工作權益，明定雇主不得因受僱者提出或協助他人申訴而對其為不利之處分。又依公務人

員考績法第5條第1項規定，年終考績應以平時考核為依據，公務員考評固因具有高度屬人性，而認主管有裁量餘地，但不得有恣意濫用及不當之情事，考核權仍應遵循明確性原則、平等原則及比例原則。

2、112年9月18日乙女提出性騷擾申訴後，112年年終考績被新到任不到1個月的主管，以「工作態度及團隊紀律」不符合為由，評列乙等，乙女「提出性騷擾申訴」與「考績被列乙等」之時間點具有前後緊密性。

3、行政院對於乙女112年年終考績考列乙等之說明：

(1) 乙女112年年終考績係先由災防辦李主任評擬為乙等，評擬理由為，依公務人員考績法第5條第1項規定，年終考績應以平時考核為依據，平時考核係綜合工作、操行、學識、才能4項表現予以評分。其中屬服從指揮之工作態度及團隊紀律之「操行」為最重要參考指標，始能發揮團結力量和精神，圓滿達成各項任務和工作目標，爰此，李主任依前述指標評擬乙女112年年終考績為乙等。

(2) 查乙女112年年終考績經李主任評擬後，經行政院考績委員會審議通過及機關首長覆核，並送銓敘部銓敘審定其112年年終考績為乙等，行政院業依銓敘部銓敘審定結果繕發乙女112年年終考績通知書，並於考績通知書附記教示條款，於救濟期間內未接獲乙女就其112年年終考績等第提出復審申請。

4、行政院函復表示：「服從指揮之工作態度及團隊紀律之操行」為年終考績最重要的參考指標，爰

本院再請行政院具體敘明112年乙女有哪些不服從指揮及團隊紀律之具體事實，及112年12月7日始上任之李主任，如何合理評估乙女112年全年之表現等事項，行政院說明如下：

- (1) 依李主任說明其112年年終考績考評乙女為乙等之具體事實：李主任到任前人事業務由應變資通科兼辦，但依往例，該兼辦人事業務係屬管考協調科之職掌，因此於112年12月11日室務會議決議，該業務移回管考協調科辦理，並應於次日即12月12日下班前完成相關業務交接工作。但迄至112年12月19日室務會議時，乙女仍未完成交接，爰另指示由管考協調科逕行簽陳核定，由人事處調整人事系統之權限轉移，並回溯至112年12月12日生效。
 - (2) 依公務人員考績法第5條第1項規定年終考績應以平時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。公務人員考績法施行細則第3條規定：「公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能4項予以評分。其中工作占考績分數百分之六十五；操行占考績分數百分之十五；學識及才能各占考績分數百分之十。」同細則第6條規定，受考人所具條件不屬第4條及該法第6條所列舉甲等或丁等條件者，由機關長官衡量受考人平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟評定適當考績等次。是以，乙女112年年終考績係李主任依前開考核項目就所述具體事蹟綜合考評後考列乙等。
- 5、本院詢問李主任表示，乙女工作態度和團隊精神有待加強，考績是單位主管的考核權責：
- (1) 112年12月7日到任，到任前對乙女歷年工作表

現和評價不清楚，到職後認為乙女工作態度和團隊精神有待加強。

(2) 考績是單位主管的考核權責，依具體事實評核。乙女對交辦工作無法如期完成，團隊紀律有待加強，其說明考績列乙之具體事實同上揭3、(1)行政院之說明，不另贅述。

(3) 考核乙女年終考績時，未徵詢副主任或其他人之意見。

6、乙女之書面意見及本院詢問時表示，負責打考績之主管到任不足1個月的時間，乙女歷年的考績除陞遷年度列為乙等外，其餘各年均為甲等，乙女深感申訴後被報復：

(1) 本院詢問乙女對於112年年終考績乙等沒有提出申訴一節，乙女表示希望和現任主管好好相處，辦公室現任主管係於112年12月7日到任，打考績時到任不足1個月的時間，根本不熟悉同仁，即對乙女當年度年終考績評為乙等。然而乙女歷年的考績除103年職務陞遷，當時辦公室主任已先行向乙女親自說明考績評為乙等之原由，其餘各年皆為甲等且分數皆為85分以上，此有歷年考績通知書為證。

(2) 依行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點第4點第1項規定：「平時成績考核紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。各機關主管人員每年4月、8月應考核屬員之平時成績，並將受考人之優劣事蹟記錄於平時成績考核紀錄表」，繼任單位主管於12月到職，並未參與同年4月及8月之平時考核，亦未對乙女實施面談，即逕核予乙等之考績，有違平時考核相關規定之虞，現任主管報到後立即給予考績評列乙等、

突然大幅人員異動及所屬單位存在性別不友善之情形等〔如後述(三)及(四)〕，乙女深感申訴後被報復、處於恐懼及求助無門，至今仍在進行心理諮商。

- 7、吳員於行政院訪評時表示，乙女服務的單位是工作量最多的單位⁹，而本院詢問多位證人均表示乙女工作認真、表現優良，歷年年終除升遷年度外，其餘年終考績皆為甲等，並證實乙女112年年終考績被列乙等，確實有遭針對性之疑慮。
- 8、據上，112年間乙女申訴遭吳員性騷擾後，當年年終考績被列乙等，乙女「提出性騷擾申訴」與「考績被列乙等」之時間點具有前後緊密性，又本院詢問多位證人均表示乙女工作認真、表現優良，而前任主管表示乙女服務的單位工作繁重，且負責評核考績之新任主管，112年12月7日始到任，到任前對乙女之工作表現和評價並不清楚，年終考績評核時未徵詢副主管或其他人之意見，僅因人事業務交接工作之問題，而認乙女未依限完成交辦事項、不符合「工作態度及團隊紀律」之操行指標，又認為「考績為主管權責、乙女沒有提出救濟」，卻未審酌乙女112年全年之工作表現及業務負荷，爰難認此一不利處分與該性騷擾申訴無因果關係，而有違反平等原則、比例原則及性別平等工作法第36條規定之虞。

(三)乙女提出性騷擾申訴後，災防辦有部分人員認為被害人「小題大作、故意陷害」、「被質疑事發當時應該大叫、為何當時沒有拒絕、為何事後申訴」等，而有檢討被害人之情形，行政院卻不知情：

⁹ 見112年11月13日行政院性騷擾申訴評議委員會決定書，事實貳、災防辦前主任吳武泰之陳訴二、(三)，第7頁。

1、行政院表示：

- (1) 受理吳員被申訴性騷擾案件後，未曾聽聞上述情事，且行政院性騷擾調查小組及行政院性騷擾申訴評議委員會均依當事人雙方不爭執之具體事實予以審認，並無採單方面說詞或受外界影響之情事。另相關工作人員對於調查過程與相關人證、事證均善盡保密義務，避免申訴人遭受二度傷害。
- (2) 為採取立即有效之糾正補救措施，調查期間已請吳員休假，並於訪談會議結束後，將吳員調離現職。
- (3) 協助甲女與乙女進行心理諮商。
- (4) 112年6、9月間辦理2場性騷擾防治專題講座，並於112年12月15日辦理性別平等訓練課程，提升性平觀念及性騷擾防治意識。

2、本院詢問乙女之主管李○○主任表示，發生行政院吳員性騷擾等情案時尚未到任，對於其辦公室前任主管之調職原因、性騷擾事件整起過程及結果等完全不知情，也不知道誰是申訴人、被害人或證人等，亦没有其他同仁向其反映。

3、本院詢問多位證人指稱，性騷擾被害人提出申訴後，「辦公室形象受影響，媒體也有新聞」、「從同事的眼神、相處，感受到不一樣的對待」、「有聽到同仁說當時她們為何不大叫，發生當下她們腦筋空白」、「我有聽到辦公室有人說被摸應該要大叫」等。

4、據上，甲女、乙女提出性騷擾申訴後，災防辦有部分人員認為被害人「小題大作」、「為何當時沒有拒絕」等，這些質疑都是在責難當事人，且當下性騷擾發生的時間點來得突然，被害人先受驚

嚇，無法即時反應，造成蒐證困難。性騷擾被害人提出申訴後，機關內部分同仁沒有同理心，讓被害人陷於敵意環境，不當言語與氛圍已形成職場不友善之環境，且被害人之主管向本院表示，對於前任主管之調職原因、性騷擾事件整起過程及結果等完全不知情，推諉卸責，造成被害人二度傷害。

(四)有關「乙女提出吳員性騷擾事件後，乙女科內人員異動、乙女推動業務被孤立」一節，多位證人指證乙女提出申訴後，在工作上有遭受針對性的狀況：

- 1、行政院表示，乙女係於103年升任該辦公室○○，自103年迄今，其業務未有調動紀錄，又乙女目前上班作息及所承辦業務均正常，乙女本人或其他辦公室同仁均未曾有向該辦公室反映推動業務被孤立之情形，人事處亦未曾接獲上述情事反映。另乙女已提出平調意願申請並經簽核在案，倘有職務出缺，希能優先考量由渠調任。
- 2、本院詢問乙女之現任主管表示，「辦公室業務及人員調整，目的在於加強團隊分工合作，以適才適所原則，對所有人員均一視同仁，無差別待遇。」「查辦公室並未接獲申訴有關之文書，行政院之處理過程及結果亦未通知本辦公室，本辦公室並未知悉何人是申訴人。」並認為區別待遇是個人主觀感受，客觀事實上沒有。
- 3、乙女表示，現任主任突然於113年1月12日調整辦公室同仁，其中針對乙女所督導之科內3位同仁，即異動2位。此人事異動較其他科室明顯大幅異動，且事前完全未先行知會乙女及相關同仁。
- 4、本院詢問多位證人指稱，「乙女科內同仁被調走」、「乙女督導的業務被用放大鏡檢視，其他

科的標準較寬鬆」、「分配業務時，把別科業務移進來」等，並表示辦公室針對性很明顯，組織應該提供被害者保護，但是辦公室的不作為或措施，卻反而間接公審被害人。

- 5、據上，乙女申訴性騷擾案件後，其辦公室發生業務及人員調整，讓乙女明顯感受到申訴後「不友善的對待」，且多位證人已指證乙女提出申訴後，發生工作針對性的異常狀況，造成申訴人在承擔申訴的後果，顯見乙女所訴並非空言指摘。

(五)乙女提出性騷擾申訴後，擔心遭受報復，在辦公室加裝監視器以求自保，卻被披露為「災防辦被裝大陸監視器」的新聞，該新聞揭露之照片足以辨識乙女身分，致乙女情緒崩潰、身心受創：

- 1、本院詢問多位證人指出：「上媒體是因中國監視器因素，此事被渲染」、「辦公室分成2派，一派……，一派吳員提拔的人，監視器一事辦公室同仁不能諒解乙女，從眼神、相處，感受不一樣的對待」。
- 2、113年11月22日本院詢問，行政院表示：「辦公室二派對立，事發後乙女自保裝監視器，放在公共空間通道，有同事拍照做文章，後來乙女已取下放在自己桌上。」另行政院書面說明，行政院基於新聞自由，未詢問媒體資料來源，在未有明確違法事實情況下，尚難僅憑報導內容即進行調查，惟為避免同仁未循正當程序反映處理問題，即對外爆料等脫序情事，行政院已於112年11月24日函請災防辦主管加強向同仁溝通說明，以化解歧異，維護機關整體形象及聲譽。
- 3、本院詢問災防辦李主任關於災防辦之座位架設攝影機一事，李主任表示：「不知道、沒聽說」、

「電視上立院有質詢，委員在問大陸製監視器一事」。

4、據上，媒體報導行政院辦公室出現大陸品牌監視設備，揭露之照片足以辨識乙女身分，致傷害擴大，造成乙女身心備受煎熬。

(六)綜上，112年9月18日乙女對吳員提出性騷擾申訴後，災防辦有部分人員認為被害人「小題大作」、「故意陷害」、「事發當時應該大叫」、「為何當時沒有拒絕、為何事後申訴」等，形成檢討被害人的職場不友善環境，讓乙女必須裝設監視設備自保，卻又遭媒體披露行政院辦公室出現大陸品牌監視設備，揭露之照片足以辨識乙女身分，致傷害擴大。另乙女提出性騷擾申訴後，112年年終考績被新到任不足1個月的主管，以「工作態度及團隊紀律」不符合為由，評列乙等，又有乙女辦公室人員異動、乙女推動業務被孤立等情形。行政院處理吳員性騷擾案件，雖提供被害人心理諮商服務及加強性別平等之教育訓練等，惟行政院未能確保性騷擾被害人於申訴後，免受不當對待及不利處分，包括禁止檢討被害人、防範敵意環境的形成，且未積極瞭解、關懷部屬並主動協助，造成被害人二度傷害。行政院處理過程顯有不當，允宜檢討改善。

四、吳員擔任災防辦主任5年期間，多次接受受評單位飲宴招待，各地受評單位知悉其飲宴喜好後，演變成主動安排飲宴、續攤，甚至前往有女陪侍之場所，歪風漸長，已非偶一為之。行政院作為災害防救統籌指揮機關，應整肅風紀，強化自律自重，並加強政風查察及公務員倫理規範之訓練，避免類案再次發生。

(一)107至112年吳員多次接受受評單位飲宴招待與續攤、出入不正當場所等違失，已如調查意見一，不

另贅述。

- (二)行政院為災害防救之統籌指揮機關，災防辦主任卻長期、多次接受受評單位飲宴招待、續攤，已嚴重斲傷行政院清廉形象：

查災害防救法係88年921大地震後制定，98年莫拉克風災後嗣經修正，期能健全災害防救體制，強化災害防救功能。依災害防救法規定，災防辦須至各直轄市、縣（市）政府進行災害防救業務訪評（以書面方式進行）、現地訪視及督導災害防救演練，災防辦代表行政院對各地方政府之防災機制進行訪視督導，於防災體制扮演極為重要角色。又行政院對受評單位有指揮監督等職權，屬公務員廉政倫理規範所規定之「職務上利害關係」，且行政院111年災害防救業務訪評計畫第5點及第6點規定，受訪評機關依公務人員廉政倫理規範及相關規定，無須安排訪評小組成員相關飲宴應酬。吳員身為行政院高階主管，負有提升各級政府災害防救效能重責，未謹守言行分際，多次接受有職務上利害關係之受評單位飲宴招待與續攤外，並涉足有女陪侍之不當場所及酒後行為失檢等情，除違反公務員服務法與公務員廉政倫理規範等規定外，有失主管風範及領導威信，已嚴重斲傷行政院清廉形象。

- (三)行政院災害防救業務訪評計畫已經規定，地方政府依廉政倫理規範不要安排飲宴，受評單位卻主動安排飲宴、續攤，甚至前往有女陪侍之場所，形成飲宴歪風，行政院應導正公務機關清廉風氣：

- 1、有關吳員接受飲宴招待一事，依據行政院詢問資深簡任文官，受訪談人分別敘明：「我們去訪評因為各單位對吳員都很熟識，所以各地會想要熱情的接待他，我認為是合情合理，後續招待也不是

吳員的意料之內，只是盛情難卻還是都會參加」、「主辦單位會有歡迎餐會」、「我做災害防救業務30幾年，教書也20幾年，學生遍布各縣市……學生也很多，像上開澎湖、小琉球……一起去唱個歌」，以此作為接受飲宴之理由¹⁰。

- 2、上揭受訪人均為資深簡任文官，自應熟稔公務員行為準則，卻觀念偏差接受飲宴及續攤招待，有違公務員服務法第6條規定：「公務員應謹慎勤勉」與同法第18條規定：「公務員不得利用視察機會，接受招待」；核與公務員廉政倫理規範第7點規定：「公務員不得參加與其職務有利害關係者之飲宴應酬。」同規範第8點第1項規定：「公務員除因公務需要經報請長官同意，或有其他正當理由者外，不得涉足不妥當之場所。」及同規範第9點規定：「公務員於視察、調查、出差或參加會議等活動時，不得在茶點及執行公務確有必要之簡便食宿、交通以外接受相關機關（構）飲宴或其他應酬活動。」未合，損害公務員名譽及政府信譽，殊有欠當。
- 3、本院已詢問多位證人，證人表示災防辦過去執行災害防救業務訪評均為當天往返，但吳員到任後，若於正式訪評前1天至當地，晚上各縣市政府就會安排飲宴招待；現地訪視大部分吳主任有出席的場次，受評單位中午也會安排飲宴，多次於訪評期間接受飲宴與續攤已非偶一為之。另有109年辦理花蓮訪評時，吳員接受招待，唱歌與酒醉之照片、109年辦理花蓮、小琉球訪評時，吳員續攤歡唱、跳舞之影片及111年辦理澎湖訪評時，

¹⁰ 資料來源：112年9月26日行政院訪談之紀錄。

吳員續攤酒醉之照片為證。

- 4、依據本院詢問行政院、多位證人及行政院訪談紀錄顯示，吳員於107年起即任災防辦主任一職，災防辦每年出差評比，對於該等職務影響力範圍知之甚詳，久任職務並掌握第一手資訊。吳員擔任災防辦主任期間，辦理災害防救業務訪評、現地訪視及督導災害防救演練時，有業務出差評核督導身分，卻多次接受受評單位飲宴招待，而政風對於高風險人員無法察覺違失，又行政院災害防救業務訪評計畫訂有聯合訪評注意事項，規定受訪評機關依公務人員廉政倫理規範及相關規定，無須安排訪評小組成員相關飲宴應酬，但是受評單位知悉其飲宴喜好後，演變成主動安排飲宴、續攤，甚至前往有女陪侍的場所，歪風至此，嚴重損害政府形象，行政院應嚴格禁止類此違失再次發生，以肅風紀。

(四) 行政院應加強公務員倫理規範之訓練：

依據吳員書面說明資料，對於多次、長期的違失，包括「性擾騷、訪評時接受招待與續攤」等，吳員表示：「不明就理的指控及描述……我只能靜靜地接受」，並認為是升遷因素而遭受申訴及檢舉，相關證據係遭變造或置換，不認為自己有何違失。又現代社會對於官員的要求已不同於以往，本院詢問吳員對於「接受招待、不當飲宴」與「公務禮儀餐敘」之間的界線，吳員表示：「公務員倫理規範等我都清楚……在各縣市我有很多學生，所以有歡迎餐會」，結果顯示吳員之觀念仍停留在傳統思維，未能與時俱進，對於公務員接受招待的認知還是沒有改變。又本院詢問吳員時，其書面資料說明：「知悉公務員廉政倫理規範、公務員服務法，每年會看資

料」、「災防辦與受評單位無直接之職務上利害關係」，顯見吳員雖然身為資深簡任文官，公務員廉政倫理觀念尚有不足。

(五)綜上，吳員擔任災防辦主任5年期間，多次接受受評單位飲宴招待，各地受評單位知悉其飲宴喜好後，演變成主動安排飲宴、續攤，甚至前往有女陪侍之場所，歪風漸長，已非偶一為之。行政院作為災害防救統籌指揮機關，應整肅風紀，強化自律自重，並加強政風查察及公務員倫理規範之訓練，避免類案再次發生。

五、吳員於107至112年間擔任災防辦主任，多次接受受評單位飲宴招待、續攤、出入不正當場所及酒後行為失檢等違失，行政院以「行為失檢，損害機關聲譽，情節嚴重」，於112年12月15日記過2次¹¹；又吳員利用公務上之權勢與機會，對受其監督指揮之甲女及乙女有性騷擾之行為，行政院性騷擾申訴評議委員會決定性騷擾事件成立，行政院以「言行失檢，損害機關聲譽，情節較重」，於同日記過1次¹²。綜合吳員諸多違失，事證明確，情節重大，雖吳員已被調離原職，惟其職等、薪資及主管職務加給依舊，所受懲處已不符比例原則，詎行政院反以「112年度綜理災害防救辦公室業務，領導有方」，於112年12月25日予以嘉獎2次¹³，使其當年年終考績維持乙等¹⁴，實難達懲處之效，允應檢討。

¹¹ 核定日期及文號：112年12月15日院臺人字第1125026508號令。

¹² 核定日期及文號：112年12月15日院臺人字第1125026508A號令。

¹³ 核定日期及文號：112年12月25日院臺人字第1125027496號令。

¹⁴ 公務人員考績法第12條第1項第1款規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，……。」同法第13條規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。平時考核之功過，除依前條規定抵銷或免職者外，……曾記1大過人員，考績不得列乙等以上。」同法施行細則第15條規定：「(第1項)……平時考核獎懲得互相抵銷，指嘉獎……記過、記大過得互相抵銷。(第2項)前項獎懲，……記過3次作為記1大過。」

參、處理辦法：

- 一、調查意見一及二，已另案處理。（業於114年3月11日提案彈劾通過，並移送懲戒法院審理在案。）
- 二、調查意見三至五，函請行政院確實檢討改進見復。
- 三、調查報告之案由、調查意見及處理辦法，於個資隱匿後，上網公布。

調查委員：王幼玲

趙永清

鴻義章