

## 調 查 報 告 ( 公 布 版 )

壹、案由：臺灣彰化地方檢察署檢察官施教文涉性騷擾，經檢察官評鑑委員會決議有懲戒之必要，報由法務部移送懲戒法院職務法庭審理等情案。

貳、調查意見：

臺灣彰化地方檢察署(下稱彰化地檢署)前檢察官施教文(下稱施員)於該檢察署任職期間，遭申訴共4件性騷擾案。案經彰化地檢署性騷擾申訴處理調查小組(下稱申調小組)認定性騷擾成立，復經檢察官評鑑委員會(下稱檢評會)決議施員確有對甲女、乙女及丁女<sup>1</sup>實施性騷擾之行為，並報由法務部移送懲戒法院職務法庭審理；另查尚有曾任職彰化地檢署之A女，於民國(下同)109年亦疑遭施員性騷擾等情案。

經本院向法務部、彰化地檢署等機關調閱相關卷證資料，再於113年9月30日詢問施員，同年11月21日詢問彰化地檢署檢察官黃○○、主任檢察官林○○、人事室主任施○○及前任人事室主任洪○○，另於同年12月4日詢問法務部政務次長徐錫祥，業已調查完畢，茲臚列調查意見如下：

- 一、施員於任職彰化地檢署期間，遭申訴共4件性騷擾案，其中兩案分別為其於甲女辦公室以言語批評甲女身材，及於財政部中區國稅局會議場所用雙手握住乙女雙手2次。該二申訴案經彰化地檢署申調小組組成專案小組調查認定性騷擾成立，復經檢評會決議施員確有對甲女、乙女實施性騷擾之行為；109年A女疑遭施

---

<sup>1</sup> 施員任職於彰化地檢署期間，共計遭甲女、乙女及丁女等3人提出共4件性騷擾申訴案，經本院綜整相關調查卷證及人員之答詢，認定施員確有於111年9月30日及112年7月7日，對甲女及乙女為性騷擾之事實。

員性騷擾事件，彰化地檢署雖稱行政調查卷宗業已遺失，然本院詢據施員，其自承有就此事撰寫道歉書予A女，得認定確有性騷擾之事實存在。施員身為司法人員，言行動見觀瞻，其性騷擾A女、甲女及乙女之行為，有違檢察官倫理規範第5條及公務員服務法第6條等規定，嚴重斲傷司法形象，核有重大違失。

(一)依檢察官倫理規範第5條規定：「檢察官應廉潔自持，謹言慎行，致力於維護其職位榮譽及尊嚴……」，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。」法官法第51條第1項規定：「法官之懲戒，除第40條之情形外，應由監察院彈劾後移送職務法庭審理。」第89條第4項第7款規定：「檢察官有下列各款情事之一者，應付個案評鑑：……七、違反檢察官倫理規範，情節重大。」同條第7項規定：「檢察官有第4項各款所列情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒。」同條第8項規定：「檢察官之懲戒，由懲戒法院職務法庭審理之。其移送及審理程序準用法官之懲戒程序。」

(二)經查：

1、施員於111年9月30日在甲女辦公室以言語批評甲女身材，對甲女為不當肢體碰觸（以手指對甲女腹部指來指去，並碰到甲女胸部），經彰化地檢署調查認定施員對甲女有言語批評身材及不當肢體接觸之性騷擾事實存在，並經檢評會決議施員確有對甲女實施性騷擾之行為：

(1)據甲女於彰化地檢署調查筆錄「……時間是去年10月3日，大概下午5點半接近下班時，因為施員進我辦公室，都坐在辦公室電腦桌旁的辦公椅上，他當時坐在那邊，我坐在我的電腦椅

上，他兩隻手比我的肚子，交叉比，一直比，說阿你怎麼把自己吃那麼胖，距離我非常靠近……。」、「(問：碰到胸部那天，你們有打鬧的情形嗎?)沒有打鬧，他當天一進來就直接批評我的身材、如何把自己吃成這樣，直接坐下來批評。」又本院詢據施員表示：「111年9月30日約下午3點，我將選舉案件情資拿去予甲女，甲女說最近吃得太多、肚子很撐，問我說她這樣會不會太肥，我第1次回她還好，第2次回答她要不要叫總務拿布尺量，甲女就口罵三字經，並出拳打我胸部；我連椅子倒退了將近1公尺，我便站起來向甲女表示你不可以這麼野蠻，並說我真的要叫總務買布尺來量妳的腹部，並做手勢要量肚子的動作。」等語。

- (2) 次依行為時性別平等工作法<sup>2</sup>(下稱性工法)第12條第1項：「本法所稱性騷擾，謂下列2款情形之一：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。……。」依據雙方當事人之陳述，施員確於111年9月30日下午，數度以言語批評甲女身材，並有以雙手對甲女比劃之行為，且於甲女立即對該等言行明顯表達感受敵意或冒犯後，竟繼續稱「我真的要叫總務買布尺來量妳的腹部」，並以手勢比出要量肚子的動作，顯已對甲女造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環

---

<sup>2</sup> 「性別工作平等法」已於112年8月16日修正公布名為「性別平等工作法」。本案所涉之性騷擾案件均發生於該法修正前，惟因現行法已修正名稱，故本案統一以現行法，即「性別平等工作法」稱之。

境，致侵犯或干擾其人格尊嚴。

- (3) 復依行為時性工法第12條第2項：「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。」故性騷擾之認定，應依個案事件發生之背景、當事人之關係、工作環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷，由被害人感受出發，以其個人觀點思考，輔以合理被害人標準，著重於被害人主觀感受及所受影響，非以行為人侵犯意圖判定。換言之，除就客觀情狀綜合研判之外，尚應考量被害人之主觀感受及認知(最高行政法院111年度上字第863號、112年度上字第398號判決參照)。經查，施員於111年10月4日以手機簡訊向甲女稱「主子！對不起，奴才知道錯了，不知道妳要用何種方式向妳道歉！」等語，有施員對甲女之簡訊道歉截圖可資佐證。又施員於彰化地檢署調查筆錄稱：「因為她告訴我說『我主觀上不舒服』，所以我就傳這個給她，我馬上跟她道歉，我是覺得，我在開她玩笑，但只要她跟我說她不舒服，我就跟她道歉。」等語，足徵施員已知悉其言行造成甲女主觀上不舒服及被冒犯之情境。性騷擾之認定，應就個案「發生時」之主、客觀因素綜合審酌，則施員於提供本院答辯狀稱「甲女與被調查人平時之往來互動關係頗佳，甲女亦常有主動碰觸被調查人之手、大腿等肢體接觸及打鬧」等情縱然屬實，亦無礙於施員於111年9月30日在甲女辦公室以言語批評甲女身材，已構成性騷擾行為，有違檢察官倫理規範第5條「檢察官應廉

潔自持，謹言慎行，致力於維護其職位榮譽及尊嚴……。」及公務員服務法第6條：「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。」之規定。

2、另，施員遭乙女申訴於112年7月7日在財政部中區國稅局(下稱中區國稅局)會議場所用雙手握住乙女雙手。經彰化地檢署調查認定施員對乙女有不當肢體碰觸之性騷擾事實存在，並經檢評會決議施員確有對乙女實施性騷擾之行為：

- (1) 施員於112年7月7日在中區國稅局會議場所用雙手握住乙女雙手乙節，業經施員於彰化地檢署調查承認當日在中區國稅局會議場所有用雙手握住乙女雙手，及乙女提出對施員表達不滿被碰觸後，施員以LINE道歉之截圖為證。復經施員於本院詢問時表示：「我想請乙女說明當時辦假發票經過，就向乙女說賣假發票這麼好、不然我們來一起賣假發票云云。當時國稅局人員也在場，現場氣氛很歡樂，會議約開了4小時，我當眾有握乙女手2次，隔日乙女有LINE我，說她不喜歡，我就道歉。」及施員提供本院書面答辯狀所載：「……誤認與乙女間之默契關係，得以詼諧動作、反諷口吻之方式帶動氣氛，而在呼喊如果賣發票有這麼好賺，就一起去賣假發票好了等語之同時，以較大肢體動作拉起乙女的手。」對其有握住乙女雙手2次坦承不諱。
- (2) 按性騷擾之認定，應依個案事件發生之背景、當事人之關係、工作環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷，並著重於被害人主觀感受及所受影響，非以行為人侵犯意圖判定，已如前述。據乙女112年8月4日彰化

地檢署訪談時表示：「(問：施員碰觸妳時，妳感受為何？有無感受到敵意性、脅迫或被冒犯？)我覺得被冒犯的感覺……。」則施員竟辯稱：「所為言行僅係為徵求乙女對其有關販賣不實發票言論之贊同，……縱使未經乙女同意，而令乙女感受被冒犯及不舒服，仍不該當性工法第12條第1項規定之性騷擾行為。」、「況如依乙女所稱被調查人用雙手握住乙女雙手之舉動，一般應不至於認為具有性意味或性別歧視，亦無逾越一般社交禮儀、交談互動所能容忍之程度，縱乙女主觀上覺得被冒犯，亦難認符合合理被害人之標準。」云云，對其令乙女感受被冒犯及不舒服之行為猶飾詞狡辯，毫無悔意，違反檢察官倫理規範第5條「檢察官應廉潔自持，謹言慎行，致力於維護其職位榮譽及尊嚴……。」及公務員服務法第6條：「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。」之規定至明。

3、109年A女疑遭施員性騷擾事件，彰化地檢署雖稱行政調查卷宗業已遺失，然本院詢據施員自承有就此事撰寫道歉書予A女，得認確有性騷擾之事實存在：

(1) 查A女事件發生於109年4月24日上午9時多，藏股檢察官(即施員)與A女乘坐施員駕駛之私人車輛前往中區國稅局員林稽徵所(下稱員林稽徵所)，抵達該所停妥車輛下車後，施員上下打量A女並詢問「妳這樣穿不會冷嗎？」其眼神令A女感覺不舒服。再於製作筆錄期間，施員不時以手碰觸A女的手背及手臂，甚至將手指放在A女腰部，令A女感到震驚及噁心，惟因在場尚有

當事人及員林稽徵所之承辦人員，致A女有所顧忌而不敢當場反應。當日下午筆錄製作完成後，施員在所有承辦人面前，以手肘碰撞A女之上手臂，說「她今天是被我叫來虐待的。」使A女感覺施員當眾表現權威貶抑其人格，而深感受辱。嗣A女心有未甘，於同年月30日告訴紀錄科長上情，惟表明不提出性騷擾之告訴及申訴。

(2) 次查，彰化地檢署回應前開A女事件表示，該案業經內部行政調查，因A女未提出刑事告訴及性騷擾申訴，經承辦內部行政調查之檢察官簽請時任檢察長口頭告誡後報結。然109年施員行政調查卷宗，因110年9月14日該署人事室主任調動，前人事室洪主任並未與現任人事室施主任交接，故經搜尋洪前主任之歸檔紀錄及其留存於辦公室之資料，並至檔案室查看109年之資料，均未有發現。

(3) 惟查，本院詢據施員表示：「(當時案件)沒有調查、沒有口頭告誡。確實有道歉書。……。」、「道歉信只有兩行，襄閱念給我寫的，我認為道歉和不舒服不同，我沒有和A女接觸，當時是襄閱告訴我就寫個道歉信就結束了。……按法官法規定，口頭告誡要進行調查後，才能進行口頭告誡。」等語，即自承確有A女所指述之事實。雖彰化地檢署稱行政調查卷宗業已遺失，然施員既有就該事實撰寫道歉信，可知其亦認為對於是時與A女互動情境難稱妥適，否則即無道歉之必要。又施員表示「道歉和不舒服不同」云云，實屬為自己缺乏性別互動界線辯解之辭，應認施員確有性騷擾A女之事實。

(三)按懲戒法院實務見解，懲戒公務員之目的不在對其

個別之違法失職行為評價並施以報復性懲罰，而係藉由法定程序，對被移送懲戒公務員之違法失職行為所徵顯之整體人格作總體之評價，資以判斷是否已不適任公務員，或雖未達此程度但應施予適當之措施。因此，當公務員同時或先後被移送數個違反義務行為時，應將違反義務之全部行為及情狀，作整體、綜合觀察；若認有懲戒必要，僅能合而為一個懲戒處分；且公務員懲戒法第2條第1款、第2款所定之「應受懲戒」行為，應即為經總體觀察評價、判斷所得之一個整體違法失職行為（懲戒法院110年度澄字第12號判決參照）。

（四）綜上所述，施員於任職彰化地檢署期間，遭申訴共4件性騷擾案，其中兩案分別為其於甲女辦公室以言語批評甲女身材，及於中區國稅局會議場所用雙手握住乙女雙手2次。該二申訴案經彰化地檢署申調小組組成專案小組調查認定性騷擾成立，復經檢評會決議施員確有對甲女、乙女實施性騷擾之行為；又109年4月24日A女疑於員林稽徵所遭施員碰觸手背及手臂、將手指放在A女腰部，及於多人面前稱「她今天是被我叫來虐待的」等情案，彰化地檢署雖稱行政調查卷宗業已遺失，然本院詢據施員自承有就此事撰寫道歉書予A女，得認定確有該性騷擾之事實存在。施員身為司法人員，言行動見觀瞻，其上述性騷擾A女、甲女及乙女之行為，有違檢察官倫理規範第5條及公務員服務法第6條等規定，嚴重斲傷司法形象，核有重大違失。

二、109年4月30日彰化地檢署前書記官A女向紀錄科長陳述其於同年月24日曾遭受施員性騷擾，該署稱A女無意提起性騷擾申訴，然時任彰化地檢署檢察長徐錫祥（下稱徐前檢察長）仍指派黃姓檢察官進行行政調



查，嗣對施員進行口頭告誡，並於同年5月26日陳送「法務部所屬各機關性騷擾案件處理情形通報單」。詎彰化地檢署未切實依法官法、法官法施行細則規定辦理，致該次口頭告誡未留有書面紀錄；又於112年調查施員遭申訴性騷擾案時，受限於A女案行政調查卷證遺失，縱使最終認定施員對甲女、乙女、丁女性騷擾成立，惟未將A女案併同112年等案移付懲戒，卻又以A女案未具簽核流程之文件擬稿作為附件移送，究是否有將A女案與112年甲女、乙女及丁女等案合併觀察、整體評價之意，容有矛盾不明之處，復與懲戒「違失行為一體性」之意旨未盡吻合。另彰化地檢署未將A女案行政調查檔案妥於編號、分類保管及歸檔，肇至遲於調查112年等案時，方才發現檔案遺失等情，雖據該署稱係因是時A女未正式提出性騷擾申訴，惟是類案件牽涉機關內部管理及司法人員評議，法務部允應借鏡本案經驗，審慎研議評估此類檔案管理方式。

- (一)109年4月30日彰化地檢署前書記官A女向紀錄科長陳述其於同年月24日曾遭受施員性騷擾。據彰化地檢署109年5月26日「法務部所屬各機關性騷擾案件處理情形通報單」所載，該署單位主管於109年5月4日下午簽報本案，A女雖表明不提出申訴，徐前檢察長仍指示進行行政調查；施員對A女所陳述之客觀事實未予否認，僅解釋其無騷擾A女之主觀意思，首次共事不熟識失守分際，嗣以書面道歉，A女於同年月21日簽收，並訴求該署應對施員告誡。該署表示經查施員之行為不宜，惟情節尚屬輕微，已由徐前檢察長依當時「法務部與所屬各機關性騷擾案件防治申訴調查及懲處處理要點」（107年8月16日修訂版）及行政調查結果，當面訓誡施員在案。
- (二)依109年之法官法第95條：「前條所定監督權人，對

於被監督之檢察官得為下列處分：一、關於職務上之事項，得發命令促其注意。二、有廢弛職務、侵越權限或行為不檢者，加以警告。」及法官法施行細則第44條：「本法第94條第1項所定行政監督權人依本法第95條所為之行政監督處分，應報由法務部依第37條第8項規定核處，並以書面為之。」本院向施員詢問是否曾受口頭告誡，然其表示「按法官法規定，口頭告誡要進行調查後，才能進行口頭告誡。」詢據徐前檢察長則表示「(問：口頭告誡是否應作成書面紀錄備查?)真的有口頭告誡，但資料不見了，我不知道為何不見。」爰以，彰化地檢署稱因書面紀錄遺失，無法確知口頭告誡是否確實執行，難謂施員所言不可採。

(三)次查，彰化地檢署移送檢評會之「檢察官個案評鑑請求書」(下稱評鑑請求書)列有施員性騷擾甲女、乙女及丁女案之相關事實陳述，而未併同109年A女遭施員性騷擾案移送。惟按評鑑請求書編號證據資料清單編號12，包含「112年10月30日112年第3次專案小組會議紀錄、CH1112050401到場陳述意見、證人詢問筆錄、人事室職務報告、109年5月25日簽呈(稿)、A女書面陳述書、A女調查筆錄(稿)」等項目。該109年5月25日簽稿敘明彰化地檢署就A女案調查結果略以：

- 1、藏股書記官確有咳嗽症狀，且適逢疫情期間，不便至其他機關製作筆錄，因而臨時由紀錄科長按已排定之輪序指派A女支援，並非施員指定支援書記官之人選。
- 2、施員對於些許細節表示並不記得，惟對A女陳述之客觀事實亦未否認，僅解釋其並無性騷擾A女之主觀意思，願意向A女道歉。

- 3、施員已於109年5月18日書寫道歉書1紙，並由A女於同年月21日簽收。
- 4、施員之行為雖不妥適，惟情節尚屬輕微，且業以書面向A女道歉，A女另外訴求本署應對其告誡，亦已由本署檢察長於109年5月15日當面對施員口頭告知，是本件擬予報結。
- (四)惟查，該109年5月25日簽稿係黃○○檢察官個人保留之影本，未經行政核章流程；A女書面陳述書經由現任彰化地檢署人事室施主任於112年11月10日核章並註明「A女(真實姓名詳封存影本)」等文字，惟本院詢據施主任僅表示：「……檢察長要我簽」，並謂「我沒看到這個卷，其他科員也沒有。」等語。另A女調查筆錄(稿)僅為行政調查前擬稿，無A女答覆內容，更無任何核章、蓋壓手印等確認。
- (五)就施員性騷擾A女案之109年行政調查卷宗遺失情形，經查110年9月14日彰化地檢署人事室主任調動時，洪前主任並未與現任施主任親自進行案件點交，僅由人事室科員將紙本移交清冊用印陳報上級，經查清冊內並無列入本案109年施員行政調查卷宗資料。該署林○○主任檢察官於112年10月16日電話詢問人事室洪前主任有關該案卷宗流向，洪前主任回覆：其調動時，置於辦公室辦公桌上給後續接任之施主任，然經查詢洪前主任歸檔紀錄，109年5月案發後並無該案卷宗歸檔紀錄。又施主任係110年9月14日到任，洪前主任未與施主任交接，施主任也並未在辦公室桌上發現洪前主任所稱109年施員之行政調查卷宗。再經施主任請人事室同仁前往檔案室，查看109年之歸檔資料，並經林○○主任檢察官及吳○○主任檢察官協助查看人事室辦公檔櫃，施主任亦與同仁至該署卷宗待銷毀區搜尋尚

未銷毀的人事資料，均未發現洪前主任所稱行政調查卷宗，即該案紙本簽辦資料經查尚無移交紀錄。

(六)本院詢據彰化地檢署人事室洪前主任表示：「(1)相關簽呈都留在彰化地檢署，但好像都沒有找到。因慮及書記官可能想再申訴，所以我就將相關書面卷宗留在人事室。(2)(問：簽呈應該會有文號?)印象中是直接用WORD製作，沒有取號。(3)(問：您對檔案遺失是否有責任?)沒有。雖然沒有歸檔，但我確定一定有留下來。」現任人事室施主任則表示：「110年9月14日交接沒有見到面；有移交清冊，但沒有列A女案。僅未結案件會移交。我沒看到這個卷，其他科員也沒有。」等語。爰此，彰化地檢署前後任人事室主任對於該案就有無交接所述不一，難辨有否確實辦理交接。

(七)按懲戒之「違失行為一體性」原則，係藉由法定程序，對被付懲戒人的所有違失行為作合併觀察、整體評價，以判斷行為根源所在的背後人格特質，是否已達不適任的程度？或雖未達此程度，但須施予適當的懲戒措施，俾督促其回復應有的職務廉政性與可信賴性。不論違反義務行為的單、複數，亦不論是違反職務上義務，或是職務外義務，皆應探求此等外顯行為背後所蘊含被付懲戒人的人格整體圖像（懲戒法院職務法庭111年度懲字第7號判決參照）。惟查，彰化地檢署112年12月12日「112年下半年及113年上半年第2次檢察官職務評定審議會會議」紀錄僅認定「施員因對甲女乙女性騷擾成立言行不檢，建議檢察官評定審議會審議其112年職務評定為未達良好。」併同丁女案決議交付檢評會個案評鑑，並以A女案未具簽核流程之文件擬稿作為附件移送。雖詢據該署稱：並非以A女未經核章且無

陳核流程之單位內部擬稿文件作為認定施員性騷擾丁女案件之證據，僅係調查丁女申訴案件時，將該等資料作為參考資料。然評鑑請求書確有記載「……施員曾於109年間因涉性騷擾事件，經時任首長予以口頭告誡，且前次行為與上開乙女、丁女之性騷擾情節若合相符，足見施員未知警惕，且被害人達3人，顯有違檢察官倫理規範，且情節重大」等語。則究該署是否有將A女案與112年甲女、乙女及丁女等案合併觀察、整體評價之意？容有矛盾不明之處，復與懲戒「違失行為一體性」之意旨未盡吻合。

(八)復查，是類機關內部為調查性別案件之相關檔案應否及如何取號、列管、交接，雖事涉個別機關內部標準作業流程，惟影響司法人員內部管理，對於評議司法人員具相當重要性，有否應列為存管案件，實需慎重研議。彰化地檢署於調查112年等性騷擾申訴案時，方才發現109年A女案行政調查卷證遺失，究係因兩任人事室主任何故致未妥於存管，雖業已不可考，彰化地檢署及徐前檢察長均表示係因是時A女未正式申訴，致該署並未將行政調查案件取號、列管、交接所致。對此，法務部允應借鏡本案經驗，詳予研究此類檔案管理方式。又彰化地檢署除因109年A女案發生時未具口頭告誡書面文件外，亦未善盡具體糾正及補救措施，據徐前檢察長表示：「我們漏掉施員本身輔導，要檢察官承認錯誤，接受專家輔導不易。」凸顯司法檢察體系人員如為性別事件行為人時，機關單位進行相關輔導及辦理立即糾正補救措施之重要性，惟對此相關配套作法猶待法務部精進研處。

(九)綜上，109年4月30日彰化地檢署前書記官A女向紀錄

科長陳述其於同年月24日曾遭受施員性騷擾，該署稱A女無意提起性騷擾申訴，然時任彰化地檢署檢察長徐錫祥（下稱徐前檢察長）仍指派黃姓檢察官進行行政調查，嗣對施員進行口頭告誡，並於同年5月26日陳送「法務部所屬各機關性騷擾案件處理情形通報單」。詎彰化地檢署未切實依109年之法官法、法官法施行細則規定辦理，致該次口頭告誡未留有書面紀錄；又於112年調查施員遭申訴性騷擾案時，受限於A女案行政調查卷證遺失，縱使最終認定施員對甲女、乙女、丁女性騷擾成立，惟未將A女案併同112年等案移付懲戒，卻又以A女案未具簽核流程之文件擬稿作為附件移送，究是否有將A女案與112年甲女、乙女及丁女等案合併觀察、整體評價之意，容有矛盾不明之處，復與懲戒「違失行為一體性」之意旨未盡吻合。另彰化地檢署未將A女案行政調查檔案妥於編號、分類保管及歸檔，肇至遲於調查112年等案時，方才發現檔案遺失等情，雖據該署稱係因是時A女未正式提出性騷擾申訴，惟是類案件牽涉機關內部管理及司法人員評議，法務部允應借鏡本案經驗，審慎研議評估此類檔案管理方式。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，另案處理(已於113年11月7日通過彈劾)。
- 二、調查意見二，函請臺灣彰化地方檢察署檢討改進見復；  
法務部研處見復。
- 三、調查意見(含案由、處理辦法、調查委員姓名)隱匿個  
資後上網公布。

調查委員：紀惠容、高涌誠