

調 查 報 告

壹、案由：據悉，宜蘭縣南澳鄉公所鄉長李勝雄及時任林姓課長（現任該縣原住民事務所所長）涉嫌性騷擾該鄉公所職員，經宜蘭縣政府性騷擾申訴評議委員會調查判定性騷擾事件成立等情案。

貳、調查意見

本案緣宜蘭縣南澳鄉鄉長李勝雄及時任宜蘭縣南澳鄉公所（下稱南澳鄉公所）林姓農政課課長（後於112年8月8日任宜蘭縣原住民事務所所長，現已調離，下稱林員）涉嫌性騷擾南澳鄉公所女職員（下稱甲女），甲女於民國（下同）113年3月11日向宜蘭縣政府提出申訴，經宜蘭縣政府性騷擾申訴評議委員會（下稱性騷擾申評會）決議李勝雄、林員性騷擾行為成立。案經本院函請勞動部、宜蘭縣政府復函到院¹，並經113年10月9日本院內政及族群委員會第6屆第52次會議決議推派委員調查。

宜蘭縣政府後於113年10月16日依地方制度法第84條、公務員懲戒法（下稱公懲法）第2條及第24條第1項規定，將李勝雄鄉長涉及性騷擾行為案函送本院審查²。對於林員，宜蘭縣政府經該府公務人員考績委員會決議核予申誡2次，並以113年8月15日府人考字第1130138409號令核布，該府另於114年2月25日將林員調離首長職務，調整為非主管職。

本院立案調查後，經調閱宜蘭縣政府卷證資料³，並於113年11月19日訪談甲女、113年12月9日詢問李勝雄鄉

¹ 復函文號：宜蘭縣政府113年8月21日府人考字第1130124733號函、勞動部113年8月12日勞動條5字第1130014450號函。

² 復函文號：宜蘭縣政府113年10月16日府民行字第1130172417號函。

³ 復函文號：宜蘭縣政府113年11月27日府民行字第1130194902號函。

長、113年12月23日詢問林員，復於114年2月18日詢問宜蘭縣政府有關機關主管人員，經其提報補充說明資料到院⁴，已調查完畢，茲臚列調查意見如下：

一、宜蘭縣南澳鄉鄉長李勝雄於110年4月22日考察期間，對同行之下屬甲女以具有性意味之言詞，侵犯干擾其人格尊嚴，造成敵意性、冒犯性之工作環境，並經宜蘭縣政府性騷擾申評會決議性騷擾行為成立。李勝雄為機關首長，言行動見觀瞻，理當謹言慎行，並負有防治性騷擾之責，卻未能以身作則，嚴重影響機關聲譽及形象，有違公務員服務法第6條、第7條之規定，核有違失：

- (一)鄉長為地方自治團體行政機關首長，依地方制度法第57條第1項規定，對外代表該鄉，綜理鄉政，係依法令服務於地方自治團體而具有法定職務權限之公務員，且鄉長為受有俸給之文職公務員，屬公務員服務法第2條第1項所定該法適用之人員。地方制度法第84條並規定：「直轄市長、縣(市)長、鄉(鎮、市)長適用公務員服務法；其行為有違法、廢弛職務或其他失職情事者，準用政務人員之懲戒規定。」
- (二)次按公務員服務法第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7條復規定公務員不得利用職務上之機會加損害於人。第23條並規定：「公務員違反本法規定者，應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處，其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰。」
- (三)查李勝雄自107年12月25日起任宜蘭縣南澳鄉鄉長，於110年4月22日南澳鄉公所考察期間，於甲女與鄉公所職員共同搭乘公務車之際，對甲女說：「為什麼

⁴ 114年2月27日、114年4月8日、114年4月11日宜蘭縣政府補充相關資料。

要坐公務車而不跟我一起坐遊覽車，是不是○○○（男性職員姓名）較大妳比較喜歡」，以具有性意味之言詞冒犯甲女，甲女於113年3月11日向宜蘭縣政府提出申訴，並經宜蘭縣政府性騷擾申評會決議構成性騷擾行為：

- 1、甲女申訴內容要旨⁵：110年4月22日經建考察第二天，甲女前往廁所時遭李勝雄搭話，李勝雄以輕蔑調戲的語氣，詢問甲女飯店之房號，並表明晚上要來找甲女。中午用餐結束後，甲女與公所職員共同搭乘公務車，於等待出發期間，李勝雄繞至甲女所在之公務車，在車窗外對甲女說：「為什麼要坐公務車而不跟我一起坐遊覽車，是不是○○○（男性職員姓名）較大妳比較喜歡」。
- 2、宜蘭縣政府性騷擾申評會專案（調查）小組（下稱調查小組）訪談甲女、李勝雄、證人A、B、F，因廁所搭話之情節，李勝雄否認，甲女亦表示當時無其他人證，故調查小組認無法判斷其真偽。至於甲女搭乘公務車遭李勝雄性騷擾一事，據調查小組詢問紀錄及錄音，證人A、B、F皆指出李勝雄當時確有相關言詞：
 - （1）證人B於詢問紀錄對此事陳述內容摘述：「當下不太記得，我喝醉了，依稀記得，鄉長大概說：『妳為什麼不跟我們坐同一台車，是不是○○○（男性職員姓名）比較大？』但我不確定是講B同仁的比較大？還是B同仁地位比較大？我喝醉了，不太清楚。」
 - （2）證人F於詢問紀錄對此事陳述內容摘述：「只記

⁵ 甲女於113年3月11日向宜蘭縣政府提出性騷擾事件申訴書，並於申訴書指出110年4月21日、110年4月22日、110年11月3日、111年5月19日遭受李勝雄言語及肢體性騷擾之具體內容。經本院調查後，認定李勝雄確有於110年4月22日利用公務上之權勢及機會，對甲女性騷擾。

得當天鄉長有上車，跟甲女說為什麼一直跟○○○（男性職員姓名）一起，是不是○○○（男性職員姓名）比較大，講類似的話。是什麼意思我不太清楚，我自己覺得可能是開玩笑，沒什麼特別意思，但還是要以當事人的意見為主，這句話我確實有聽到。」

（3）證人A於詢問紀錄對此事陳述內容摘述：「有關於建考察時，我要從餐廳把伴手禮拿去公務車上，鄉長就對甲女說，為什麼不跟我們坐遊覽車，當時○○○（男性職員姓名）好像是○○○吧，鄉長就說：『您為什麼不跟我們坐，是不是因為○○○（男性職員姓名）的比較大吧』，我認為意旨在講男性生殖器官的意思。」

（四）李勝雄於調查小組詢問時辯稱：「○○○（男性職員姓名）比較大的意思是身分比較大，可能是有講，但不是在影射那些事情。」「我不曉得當時有講這些話，我沒有印象，我沒有在影射性的意涵，我是在講職務，○○○（男性職員姓名）的職務有比我高嗎？」等語，然李勝雄為機關首長，職位自當高於該同仁，其年齡實際亦較該同仁年長，若推論可指稱年齡或職位等意涵顯有違常理及事實，李勝雄之辯稱顯難採信。又行為人之言行是否構成性騷擾，應以「合理被害人」為檢視標準，非以行為人之主觀意圖為據，而李勝雄以機關首長之地位，於同仁在場之公務場合為上述言詞，不僅在客觀上具有性意味，並讓甲女有不舒服之感受，實已造成敵意性、冒犯性之工作環境。本案宜蘭縣政府性騷擾申評會亦依據經驗法則、論理法則綜合判斷李勝雄於110年4月22日確有不合宜之言詞，使甲女感覺被冒犯屬

實，認定構成性別平等工作法（下稱性工法⁶）第12條第1項第1款所稱之性騷擾行為。宜蘭縣政府並於113年10月16日依地方制度法第84條、公懲法第2條及第24條第1項規定函送本院審查。

（五）至李勝雄於113年12月9日本院詢問時辯稱：「我沒有講這句話，我在現場是跟○○○（男性職員姓名）講話，我是講說我是首長，應該去搭公務車，應該你們是要去搭遊覽車。」等語並提具公所職員聲明書及陳述書欲證明職員沒有聽到，核不足採：

- 1、經查證人A、B、F於調查小組詢問中，就有關李勝雄對甲女說男性職員比較大之主要情節，所陳述內容並無矛盾及扞格之處。
- 2、本案涉及甲女與李勝雄隱私及名譽，證人A、B、F等3人於調查小組詢問時皆確認精神狀況正常，並表示相關陳述係基於自由意識所為，當無虛構事實、捏造不實指控以構陷李勝雄入罪之動機或必要，故上開證述內容自應認屬真實可信，非屬憑空杜撰。
- 3、反觀李勝雄為機關首長，請其下屬私下撰寫之書面說明，該等證詞係於特定情境下形成，難保不受權勢壓力或其他因素影響，其證明力顯然低於證人於性騷擾申評會調查程序中所為之證述。爰李勝雄前揭所辯，實難採信。

（六）綜上，宜蘭縣南澳鄉鄉長李勝雄於110年4月22日考察期間，對同行之下屬甲女以具有性意味之言詞，侵犯干擾其人格尊嚴，造成敵意性、冒犯性之工作環境，並經宜蘭縣政府性騷擾申評會決議性騷擾行

⁶ 原名稱為性別工作平等法，112年8月16日修正為性別平等工作法，修正條文並自113年3月8日施行。

為成立。李勝雄為機關首長，言行動見觀瞻，理當謹言慎行，並負有防治性騷擾之責，卻未能以身作則，嚴重影響機關聲譽及形象，有違公務員服務法第6條、第7條之規定，核有違失。

二、南澳鄉公所除李勝雄鄉長110年4月22日性騷擾甲女外，林員任南澳鄉公所課長期間，亦於110年3月20日酒後強行抱住甲女為性騷擾行為且涉犯強制罪，該所人員性騷擾行為已接連侵犯甲女尊嚴，而南澳鄉公所長期疏於落實教育訓練，對於營造尊重與平等之職場文化顯有不力，致損害被害人之權益與職場安全，實有疏失。宜蘭縣政府作為上級自治監督機關允應切實監督南澳鄉公所落實性騷擾防治，避免南澳鄉公所所屬人員於執行職務因他人不當行為，遭受身體或精神之威脅與侵害：

(一)公務機關依據性工法、公務人員保障法等規定，理當擔負預防性騷擾之積極義務，提供受僱者免於性騷擾之工作環境，並應實施防治性騷擾之教育訓練，保障公務人員執行職務之安全。各機關對於公務人員執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，預防其於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害：

1、性工法⁷第13條第1項前段規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。」同法第3條第1項定3款前段定義雇主為：「指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。」同法第13條第3項規定：「第1項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」

⁷ 此引用李員、林員行為時之性別工作平等法(105年5月3日修正，105年5月18日公布施行，下一次修正日期為110年12月28日)。

- 2、勞動部依據性工法第13條第3項授權訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法⁸第3條規定：「雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施。……。」第4條第1項第4款規定：「性騷擾防治措施應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。……。」
- 3、公務人員保障法第19條規定略以，公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；公務人員安全及衛生防護辦法第3條規定略以，公務人員保障法第19條規定之安全及衛生防護措施，應包括執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。

(二)查南澳鄉公所除李勝雄鄉長性騷擾甲女外，其下屬林員任課長期間，亦於110年3月20日酒後執行公務時強行抱住甲女，經宜蘭縣政府性騷擾申評會認定性騷擾行為成立，並經法院判決涉犯刑法強制罪：

- 1、林員110年3月20日行為經甲女113年3月11日向宜蘭縣政府提出申訴後，由宜蘭縣政府性騷擾申評會認定性騷擾行為成立，並經宜蘭縣政府公務人員考績委員會核予申誡2次。
- 2、林員後續對性騷擾成立之決議向公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）提起復審，於114年3月25日被駁回。
- 3、本案並於113年8月7日經臺灣宜蘭地方檢察署檢察官提起公訴，並經臺灣宜蘭地方法院113年度原

⁸ 此引用李員、林員行為時之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，自109年11月1日施行，下一次修正日期為113年1月17日)。

親訴字第5號判決林員犯強制罪，處有期徒刑6月，如易科罰金，以新臺幣1,000元折算1日。

(三)李勝雄鄉長及林員性騷擾行為已接連侵犯甲女尊嚴，形塑敵意、不友善之職場環境，該2人顯性別意識低落。經查上述2人於108年至112年皆無參與性騷擾防治、性別平權等相關課程，南澳鄉公所長期疏於對鄉長及林員實施防治性騷擾之教育訓練，對於營造尊重與平等之職場文化顯有不力，難謂善盡公務機關之防治義務責任，致損害被害人甲女之權益與職場安全，實有疏失。

(四)又林員性騷擾行為係於110年3月20日於酒後發生，110年8月31日林員又於酒後因公文權責分工爭議，不滿甲女於辦公室公然謾罵，在場證人並指出林員當時有說出我要殺人等語，林員則於本院約詢坦承喝酒並罵髒話及三字經：「113年8月31日針對公文分文，我承認當時我有喝酒」、「我有罵髒話、三字經、罵了兩、三次」等語。林員於工作場所中酒後公然失控、謾罵，顯不適當，後續又於111年3月1日陞任該公所秘書，擔任宜蘭縣南澳鄉公所之幕僚長，李勝雄鄉長於本院約詢表示：「我知道他上班有喝酒，我也勸過他，我認為他適度飲酒，我升他是因為他也有能力，資歷也足夠。」惟林員酒後行為已構成性騷擾，並涉強制罪，並公然影響辦公，顯非屬適度飲酒，李勝雄鄉長綜理鄉政，指揮、監督所屬員工，除自身涉及性騷擾，也未善盡監督下屬之責。本案難認南澳鄉公所有對所屬提供免於性騷擾、侵犯人格尊嚴之安全工作環境。

(五)承前，甲女在此環境下，僅能尋求宜蘭縣政府協助，因此於113年3月11日針對李勝雄鄉長性騷擾行為及林員性騷擾、辦公室謾罵行為，向宜蘭縣政府提出

申訴。宜蘭縣政府作為上級自治監督機關本應對南澳鄉公所為適法性或適當性之行政監督⁹，於本案後，允宜切實監督南澳鄉公所落實性騷擾防治義務，維護友善職場，避免南澳鄉公所所屬人員於執行職務遭受身體或精神不法侵害。

(六)綜上，南澳鄉公所除李勝雄鄉長110年4月22日性騷擾甲女外，林員任南澳鄉公所課長期間，亦於110年3月20日酒後強行抱住甲女為性騷擾行為且涉犯強制罪，該所人員性騷擾行為已接連侵犯甲女尊嚴，南澳鄉公所長期疏於落實教育訓練，對於營造尊重與平等之職場文化顯有不力，致損害被害人之權益與職場安全，實有疏失。宜蘭縣政府作為上級自治監督機關允應切實監督南澳鄉公所落實性騷擾防治，避免南澳鄉公所所屬人員於執行職務因他人不當行為，遭受身體或精神之威脅與侵害。

三、性工法針對機關最高負責人涉性騷擾行為，為避免調查過程受權勢影響，定有先行停止或調整職務之暫時性措施。本案鄉長、林員被申訴時皆為所屬機關之最高負責人，宜蘭縣政府評估南澳鄉公所已避免鄉長與甲女接觸及林員與甲女已分屬不同機關，爰認定皆無先行停止或調整職務之必要，然甲女及證人執行公務仍受鄉長管理監督，顯見宜蘭縣政府對甲女及證人處境欠缺持續、完整評估，有欠周妥；又，針對宜蘭縣政府處理本案因涉民選地方行政首長所提出之諸多疑義，勞動部雖已核釋鄉（鎮、市）公所最高負責人應由縣政府處理，然尚未論及其他民選地方行政首

⁹ 依內政部103年3月17日內授中民字第1035730104號函函釋略以：「地方制度法對於民選地方行政首長之監督，雖未有行政懲處規定，惟監督機關對地方機關辦理各項自治事項及委辦事項，仍應視其事項之性質，為適法性或適當性之行政監督（參照司法院釋字第498號、第553號解釋意旨）並確實依地方制度法相關規定辦理。」

長，宜蘭縣政府並認實務上若要停止鄉長職務仍存窒礙。鑑於建立明確有效的性騷擾處理機制係保障受害者之基礎，行政院允宜以本案為鑑，針對民選地方行政首長涉職場性騷擾之處理機制提供明確指引，以維受害者權益：

(一)性工法112年8月16日修正，並自113年3月8日施行，針對最高負責人、主管等涉性騷擾行為，為避免因行為人地位特殊，調查過程受權勢影響，定有於調查期間先行停止或調整職務調查之暫時措施：

- 1、性工法第12條第8項第1款規定：「本法所稱最高負責人，指下列之人：一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。」。
- 2、性工法第32條之3第1項規定：「公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第12條第8項第1款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。」同法條第2項規定：「第12條第8項第1款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定¹⁰。」

¹⁰ 性工法就本條之修正說明指出，其他法律就相關程序另有規定者，從其規定，並舉例如法官之停職，係依法官法第43條等規定辦理。

3、性工法第13條第2項規定：「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：……。」

(二)本案鄉長、林員被申訴時皆為機關最高負責人，宜蘭縣政府調查小組認定無先行停止或調整職務之必要，然甲女及相關證人執行公務仍受鄉長管理監督，宜蘭縣政府對甲女及證人處境之權勢影響欠缺整體評估，有欠周妥：

1、甲女於113年3月11日提出申訴書，於申訴書補充事項提出因害怕申訴後會遭針對，請求宜蘭縣政府依據性工法第32條之3第2項等規定，採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之立即、有效之糾正及補救措施，並為申訴人及其他作證、協助之人妥適保護。

2、本案調查小組於113年5月2日召開性騷擾事件調查小組會前會，審議本案李勝雄及林員皆為機關首長，依性工法規定於進行調查期間有無先行停止或調整職務之必要。該次會議決議經審視南澳鄉公所尚依性工法規定，採取立即有效之補救措施，避免李勝雄與甲女之接觸；及考量林員與甲女現分屬不同機關，爰李勝雄、林員無先行停止或調整職務之必要。

3、然查本案調查期間，甲女於執行公務期間雖與鄉長避免面對面直接接觸，但僅屬空間隔離措施，實際公務執行仍受鄉長管理，而證人於調查小組訪談時亦表示其出席作證被鄉長知悉等情，宜蘭縣政府對先行停止或調整職務，僅評估物理環境上避免接觸，欠缺對於權勢影響之整體評估，難

保甲女及證人於調查過程中不受權勢壓力影響，難稱周妥。

(三)宜蘭縣政府處理本案過程，因鄉長之民選首長身分存有諸多疑義，陸續函請勞動部、行政院人事行政總處（下稱人事行政總處）、內政部釋疑，其中就第32條之3條所涉部分，該府先函請性工法主管機關勞動部釋疑，惟勞動部認本案涉行政機關性騷擾事件處理機制，爰函請人事行政總處卓處，人事行政總處則認為地方民選行政首長牽涉甚廣，爰再函行政院性別平等處、內政部等機關研議，最終由勞動部核釋性工法第32之3條第1項及第2項若涉鄉（鎮、市）公所最高負責人，應由縣政府處理，然並未論及其他民選地方行政首長，宜蘭縣政府爰認實際執行仍存窒礙，本案處理過程凸顯民選地方行政首長之性騷擾處理機制牽涉甚廣，實須確實釐清，提供實務執行人員明確指引：

- 1、宜蘭縣政府為釐清鄉長適用性工法相關疑義，以113年3月18日府人考字第1130043915號函請勞動部釋示，勞動部認涉人事行政總處所定「行政院所屬中央暨地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引」，爰以113年3月19日勞動條5字第1130050826號函轉人事行政總處卓處。
- 2、人事行政總處就「性工法第32條之3於民選地方首長涉及性騷擾案件之適用疑義案」，以113年3月28日總處培字第1130013053號書函請行政院性別平等處、內政部、教育部、銓敘部、保訓會等機關惠示卓見，並副知勞動部勞動條件及就業平等司，函中表示為兼顧性工法以被害人保護為中心之意旨及因應實務運作需要，初擬參照地方制度法有關民選地方行政首長（直轄市長、縣〔市〕

長、鄉〔鎮、市〕長等）停止職務及解除職務¹¹之規定，分別由行政院、內政部、縣政府為之。

- 3、嗣宜蘭縣政府電詢人事行政總處有關上開疑義研議之結果，該總處表示將召開跨機關協調會議，並由勞動部釋疑。
- 4、勞動部續於113年10月15日以勞動條5字第1130148176號令核釋：「性工法第32條之3第1項及第2項所定上級機關（構），於公務人員遭受性騷擾，且行為人為鄉、鎮、縣轄市公所最高負責人，應為其自治監督機關，即縣政府。」然僅就鄉、鎮、縣轄市公所最高負責人核釋，未就人事行政總處所提各級民選地方行政首長涉性騷擾之處理方式予以釐清。
- 5、宜蘭縣政府114年2月18日於本院約詢時亦指出，雖勞動部已有核釋，但縣政府與公所之間並無直接隸屬關係，縣政府僅為公所上級監督機關，倘若公所首長涉性騷擾事件需依性工法停止職務，對照地方制度法現行對地方民選行政首長之規

¹¹ 參照地方制度法第78條第1項規定：「直轄市長、縣（市）長、鄉（鎮、市）長、村（里）長，有下列情事之一者，分別由行政院、內政部、縣政府、鄉（鎮、市、區）公所停止其職務，不適用公懲法第3條之規定：一、涉嫌犯內亂、外患、貪污治罪條例或組織犯罪防制條例之罪，經第一審判處有期徒刑以上之刑者。但涉嫌貪污治罪條例上之圖利罪者，須經第二審判處有期徒刑以上之刑者。二、涉嫌犯前款以外，法定刑為死刑、無期徒刑或最輕本刑為5年以上有期徒刑之罪，經第一審判處有罪者。三、依刑事訴訟程序被羈押或通緝者。」第79條第1項規定：「直轄市議員、直轄市長、縣（市）議員、縣（市）長、鄉（鎮、市）民代表、鄉（鎮、市）長及村（里）長有下列情事之一，直轄市議員、直轄市長由行政院分別解除其職權或職務；縣（市）議員、縣（市）長由內政部分別解除其職權或職務；鄉（鎮、市）民代表、鄉（鎮、市）長由縣政府分別解除其職權或職務，並通知各該直轄市議會、縣（市）議會、鄉（鎮、市）民代表會；村（里）長由鄉（鎮、市、區）公所解除其職務。應補選者，並依法補選：一、經法院判決當選無效確定，或經法院判決選舉無效確定，致影響其當選資格者。二、犯內亂、外患或貪污罪，經判刑確定者。三、犯組織犯罪防制條例之罪，經判處有期徒刑以上之刑確定者。四、犯前二款以外之罪，受有期徒刑以上刑之判決確定，而未受緩刑之宣告、未執行易科罰金或不得易服社會勞動者。五、受保安處分或感訓處分之裁判確定者。但因緩刑而付保護管束者，不在此限。六、戶籍遷出各該行政區域4個月以上者。七、褫奪公權尚未復權者。八、受監護或輔助宣告尚未撤銷者。九、有本法所定應予解除職權或職務之情事者。十、依其他法律應予解除職權或職務者。」

定¹²，該府認實務上，仍有扞格及窒礙難行之處，並缺乏實際執行指引。

(四)綜上，性工法針對機關最高負責人涉性騷擾行為，為避免調查過程受權勢影響，定有先行停止或調整職務之暫時性措施。本案鄉長、林員被申訴時皆為所屬機關之最高負責人，宜蘭縣政府評估南澳鄉公所已避免鄉長與甲女接觸及林員與甲女已分屬不同機關，爰認定皆無先行停止或調整職務之必要，然甲女及證人執行公務仍受鄉長管理監督，顯見宜蘭縣政府對甲女及證人處境欠缺持續、完整評估，有欠周妥；又，針對宜蘭縣政府處理本案因涉民選地方行政首長所提出之諸多疑義，勞動部雖已核釋鄉（鎮、市）公所最高負責人應由縣政府處理，然尚未論及其他民選地方行政首長，宜蘭縣政府並認實務上若要停止鄉長職務仍存窒礙。鑑於建立明確有效的性騷擾處理機制係保障受害者之基礎，行政院允宜以本案為鑑，針對民選地方行政首長涉職場性騷擾之處理機制提供明確指引，以維受害者權益。

¹² 現行地方制度法第78條第1項，對直轄市長、縣（市）長、鄉（鎮、市）長、村（里）長停止職務，係涉有以下情形：「一、涉嫌犯內亂、外患、貪污治罪條例或組織犯罪防制條例之罪，經第一審判處有期徒刑以上之刑者。但涉嫌貪污治罪條例上之圖利罪者，須經第二審判處有期徒刑以上之刑者。二、涉嫌犯前款以外，法定刑為死刑、無期徒刑或最輕本刑為5年以上有期徒刑之罪，經第一審判處有罪者。三、依刑事訴訟程序被羈押或通緝者。」

參、處理辦法

- 一、調查意見一，有關宜蘭縣南澳鄉公所鄉長李勝雄違法失職部分，已提案彈劾（114年5月6日審查通過）。
- 二、調查意見二，提案糾正宜蘭縣南澳鄉公所。
- 三、調查意見二、三，函請宜蘭縣政府確實檢討改進見復。
- 四、調查意見三，函請行政院會同相關機關研處見復。
- 五、調查意見遮隱個人資料後，函復陳訴人。
- 六、調查報告之案由、調查意見及處理辦法，於個資遮隱後，上網公布。

調查委員：紀惠容

高涌誠