

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：南投縣政府、南投縣立日新國民中學。

貳、案 由：南投縣立日新國民中學調查認定其資深教師黃○○長期嚴重體罰及班級經營不當屬實，惟該校調查處理期間核予黃師逾4個月之事假，未能及時審酌黃師涉案情節輕重而依法改核停聘處置，難認妥盡保障被害學生受教權益。南投縣政府對於該校113年8月9日起函報解聘黃師一案，予以3次退回，持續要求該校說明卻未能積極輔導該校儘速精準補正調查瑕疵，另因該府平日疏於督處學校教師會業務，復令此解聘案衍生「廢止日新國中教師會以補正該校教評會成員資格」之案外案，影響黃師解聘案之審議，均導致黃師體罰行為經查證屬實後，詎已逾1年3個月仍停留在支領半薪、停聘之狀態，該府審議黃師解聘案嚴重延宕，實難辭其咎。核南投縣政府及其所屬日新國民中學所為，迄今無從回應本案學生蒙受之傷害，已嚴重斲傷政府公信力，均有未當，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本案財團法人人本教育文教基金會（下稱人本教育基金會）於民國（下同）114年6月27日具狀陳訴¹，指陳南投縣立日新國民中學（下稱日新國中）教師黃○○（下稱黃師）涉嫌長期嚴重體罰學生且涉及校園性別事

¹ 人本教育基金會114年6月27日陳訴書及附件附卷。

件²，經該校校園事件處理會議（下稱校事會議）決議「解聘且1年內不得聘任教師」，惟該校教師評審委員會（下稱教評會）多次決議解聘，惟遭南投縣政府教育處屢次退回，該府教育處、社會及勞動局（下稱社勞局）³及日新國中於處置本案過程中，涉有行為不當及延宕處理之嫌（下稱本事件）。爰請求本院調查。案經調閱南投縣政府⁴暨所屬日新國中、南投縣政府政風處、法務部廉政署、教育部暨所屬國民及學前教育署⁵（下稱國教署）及內政部⁶查復之卷證資料，並於114年11月17日約請南投縣政府、教育部暨內政部相關主管人員到院說明。經調查發現，南投縣政府及日新國中確有下列失當之處，應予糾正促其注意改善：

- 一、日新國中辦理112學年度第2學期體罰問卷調查時，經學生指述歷歷，黃師有使用工具打學生、責令學生做特定身體動作等行為；此經該校113年7月22日完成調查，證實黃師對全班學生體罰長達2年之久，甚至曾要求學生於體罰問卷調查中否認有遭體罰，影響學生對外求助，且因此無從阻斷黃師體罰行為，甚至將某生打到跪地求饒，有學生多人目睹，情節不可謂不重大。日新國中校事會議調查小組認黃師體罰學生情事查證屬實，其行為明顯具有長期性、高頻率、多種手段及權力濫用等特徵，建議處分應為「解聘且1年內不得聘任教師」。惟該校在調查處理期間，核予黃師逾4個月之「事假」使其暫離校園，未能及時審酌黃師涉案情節輕重依法辦理審議停聘，南投縣政府稱

² 社政通報案號：CP00313590、CP00313594、CP00313629、CP00313631、CP00313639；校安通報案號：2883449、2894902。

³ 南投縣政府社會及勞動處（下稱社勞處），114年升格為社會及勞動局。

⁴ 南投縣政府114年10月14日府教學字第1140215193號函。

⁵ 教育部114年11月14日臺教授國部字第1145806612號函。

⁶ 內政部114年9月12日台內團字第1140137129號函。

「事假和暫時停聘都可以達到隔離師生之目的」亦非可採，皆難認妥盡保障被害學生受教權益之責：

(一)日新國中黃師體罰事件之起源：

日新國中113年4月18日辦理112學年度第2學期體罰問卷調查⁷，調查結果顯示共6名學生勾選體罰選項；經校方評估有2名學生(林生、洪生)符合體罰樣態(遭罰起立蹲下、伏地挺身)，於告知相關權利義務及程序後，同日進行校園安全暨災害防救通報(下稱校安通報)(通報序號：2883449)。該校於113年4月26日召開第一次校事會議議決受理，並自行組成調查小組進行調查。又該校復因同年月28日校園性別調查案件調查期間，查有黃師曾用木板打學生、請學生到導師室大罵、改學生生活問卷等情，又於同年月29日瞭解黃師有因學生罰寫未寫完而以木板及藤條打所有男學生、責罵於生活問卷上填寫曾於六個月內遭受體罰之學生，並擅自修改問卷內容。該校復於同年月29日針對該校黃師遭學生於問卷調查中揭露有體罰、不當管教情事進行校安通報(通報序號：2894902)。經該校於113年4月30日召開第二次校事會議議決受理。

(二)黃師體罰學生情事查證屬實，其行為具有長期性、高頻率、多種手段及權力濫用等特徵：

- 1、長期嚴重體罰及不當行為：經日新國中113年7月22日完成調查並證實⁸黃師有使用工具(木板、藤

⁷ 據教育部「各級學校防制校園霸凌執行計畫」，高級中等學校、國中及國小(五、六年級)應辦理不記名校園生活問卷調查普測，由學校老師負責對學生施測(如以紙本問卷施測，回收問卷時請避免學生相互觀看填寫內容，應由班級教師親自收卷，以保障學生隱私)，鼓勵學生據實填答，勇於反映同學言語、肢體、網路或關係排擠等傷害事件，以協助學校全面瞭解學生是否有偏差行為，適時介入處置與輔導，預防其衍生為校園霸凌事件。112學年度第2學期各地方政府實施校園生活問卷普測，係依據國教署113年3月27日臺教國署學字第1135801118號函辦理。

⁸ 經日新國中以校事會議依法調查審議後，113年7月22日完成校事會議調查報告(案號：第

條、椅子、鐵棍)打學生、責令學生做特定身體動作(伏地挺身、起立蹲下、開合跳、半蹲、罰站、跑操場)等違法處罰學生行為，且實施對象為全班學生，期間長達2年之久，甚至有一名嚴重受害學生，曾遭黃師打到跪地求饒，事後回憶遭處罰情節仍會哭泣、情緒失控。

- 2、阻礙學生求助：教育部推動各地方政府辦理校園生活問卷之目的之一為落實零體罰政策、落實友善校園理想，詎學生指證黃師於國一下學期(約111年9月至112年6月間)進行校園生活問卷時，要求學生更改問卷內容，將勾選「曾遭受體罰」改寫成「沒有」，並叫學生到導師室罰蹲1節課。此舉導致學生遭體罰情形遲至國二(113年4月)始被揭露，嚴重阻礙學生求助管道。
- 3、濫用權力制訂違法班規：黃師班級經營方式亦多有亂象，包括：鼓勵學生間買賣「免死金牌」(可抵罰寫或體罰次數)，並公開訂價(1張約新臺幣(下同)5元，曾競價到40至50元)，造成學生金錢交易亂象，顯有班級經營欠佳之事實；黃師要求固定學生幫忙盛飯、洗碗、泡茶等私人事務，調查認定此行為係利用師生權力不對等，學生迫於無奈只好幫老師服務，並非自願……等情。

(三)日新國中在調查處理期間，竟核予黃師逾4個月之事假使其暫離校園，未能及時審酌黃師涉案情節輕重而依法改核停聘處置，難認妥盡保障被害學生受教權益之責：

- 1、按教師法第22條：「(第1項)教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起1個月內經

教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘6個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間2次，每次不得逾3個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議：一、第14條第1項第4款至第6款情形。二、第15條第1項第1款或第2款情形。(第2項)教師涉有下列各款情形之一，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。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘：一、第14條第1項第7款至第11款情形。二、第15條第1項第3款至第5款情形。(第3項)前2項情形應經教師評審委員會委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過。」⁹；同法第29條：「高級中等以下

⁹ 教師法第14條第1項各款：「一、動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。二、服公務，因貪污行為經有罪判決確定。三、犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。四、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。五、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。六、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。七、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。八、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。九、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」；教師法第15條第1項各款：「經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。二、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。四、經各級社政主管機關依兒

學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」次按，教師法第29條授權訂定之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），於113年4月17日修正新增第11條規定：「(第1項)有第2條規定情形，為保障疑似被害人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利，必要時，學校於調查處理階段或作成終局處理後，得為下列處置：……三、依本法(即教師法)第22條第2項及第3項規定，將行為人暫時予以停聘，並靜候調查。……。」先予澄明。

- 2、查黃師於體罰事件調查期間，因另涉有校園性別事件(通報序號：2881605)，經日新國中性別平等教育委員會(下稱性平會)於113年4月18日請其請事假靜候調查，並經該校教評會同意，故於體罰事件調查期間，黃師係以請事假形式暫離校園；再查，該校針對黃師之體罰事件，113年7月22日已由其校事會議調查小組認定「違反教師法第15條、第16條相關規定有解聘必要」，且同年月日該校校事會議通過前開調查結論在案，然該校卻迨至113年8月26方以日新人字第1130003261號函處分「暫時停聘黃師」。
- 3、對此，日新國中人員表示：「113年4月17日先知悉校園性別案件，性平會請黃師請事假，離開教學現場，後來進入教評會追認，就初步樣態及實際狀態，當時所知的狀態是請行為人請事假直到

童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。」

案件調查結束。」，南投縣政府代表亦主張：「請事假和暫時停聘都可以達到隔離師生之目的，一開始尊重學校請黃師請事假的決議，本案初始無法判定是否達到暫時停聘要件，才請黃師請事假。」等語。

- 4、惟審酌解聘辦法第11條規定之立法理由為：「考量學校作成終局實體處理尚需相當時間，為保障被害人之權利，爰於第1項明定學校於調查處理階段或作成終局處理後，必要時得採取之處置，以作過渡或相應之適當安排。」併參酌教育部104年12月3日臺教人(三)字第1040143906號函針對「教師法第14條第1項第9款及同條第4項與校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第25條執行疑義」之解釋要旨略以：「為避免涉及性侵害、性騷擾或性霸凌行為之教師持續於校園中接觸相關人員，影響學生受教權，同時兼顧教師個人權益。爰此，教師涉性騷擾行為時，視其涉案情節輕重而有不同處置方式：……(二)於教評會審議前，或經教評會審酌相關事證後，認申請(檢舉)之內容難以判定有『情節重大』之程度者，而學校認有離開教學現場之必要者，應依防治準則第25條規定，提經性平會決議通過後執行。如為核給事假接受調查(超過7日按日扣薪)者，俟調查結果無此事實時，該段事假期間不予扣薪，且不列入年終成績考核事假日數計算。(三)經教評會審酌相關事證，認申請(檢舉)之內容難以判定有『情節重大』之程度者，且學校亦認無離開教學現場之必要者，維持原有作息。(四)上開(二)、(三)之情形，嗣後性平會或依法組成之相關委員會於調查後認定教師所涉性騷擾或性

霸凌行為已屬情節重大，教評會應立即依教師法第14條第4項規定辦理審議停聘。」是以，學校調查處理教師疑涉教師法第14條第1項或15條第1項各款情事時，應由其教評會審酌相關事證，判斷涉案教師之行為情節重大與否，必要時立即辦理審議停聘，以保障被害學生權益。

- (四)復以教師受核定「事假」或「停聘」，顯屬不同法律效果，則本案日新國中未能配合調查處理之進展，即時啟動教評會審議辦理黃師停聘，並非妥適，至南投縣政府稱「事假和暫時停聘都可以達到隔離師生之目的」云云，亦非可採；換言之，日新國中自113年4月18日初步知悉黃師體罰行為情節，已屬普及多數學生，調查期間發現黃師另涉性別事件，又該校校事會議調查小組已於同年7月22日認定黃師行為情節重大有解聘必要，則該校主張「無法判斷情節是否重大」而核予黃師逾4個月之事假，以及南投縣政府認為該校做法並無不妥，核皆非妥盡保障被害學生受教權益之舉。

二、南投縣政府對於日新國中113年8月9日起函報解聘黃師一案，3次退件，持續要求該校說明，卻未能積極輔導該校儘速精準補正調查瑕疵，致嚴重延宕，引發南投縣政府護航之訾議：

- (一)113年8月8日該校教評會以「調查認定黃師確有體罰造成學生身心侵害及教學行為顯有失當等情」，決議依教師法第15條第1項第3款規定核予解聘且1年不得聘任為教師處分，隔日函報南投縣政府。
- (二)南投縣政府對於日新國中所報黃師解聘案之歷次退回情形：
- 1、第1次退回：
 - (1)該府於113年8月12日函請日新國中依規再行審

議重新妥處¹⁰；理由為：黃師涉有教師法第15條第1項第3款部分，體罰造成之傷害、人數、次數、頻率及行為人之應受責難程度……等，皆屬學校應判斷情節輕重之重要考量因素，爰請日新國中確實查明釐清。

(2) 據113年8月28日南投縣113學年度高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣審議委員會(下稱南投縣審議會)會議紀錄，略以「案由六」：有關日新國中黃師體罰學生及教學不力一案，查該校教評會有3位當然委員，除校長1人、家長會代表1人，尚有學校教師會代表1人，但是經與該府社勞處詢問，目前無此教師會(已經多年未運作，也無函報該府會務狀況)，因此學校教師會代表一人資格顯有疑義。故決議：請該府社勞處、日新國中提供相關資料，又該案退回學校重新審議包含正確教評會組成身分、比例原則、會議紀錄應呈現詳實討論過程，而非僅有投票結果。嗣經113年9月9日該府教育處簽會社勞處表示意見為：「南投縣立日新國民中學教師會第7屆理事長許學倉，任期自105年1月5日起至106年1月4日止，逾期未改選。」

2、第2次退回：該府於113年9月18日函請學校補正與釐明下列事項¹¹：

(1) 教評會組成委員中，教師張○昌以當然委員-教師會代表(未經票選)身分擔任委員，參與會議出席、審議及決議，惟尚查無學校教師會依

¹⁰南投縣政府113年8月12日府教學字第1130199003號函。

¹¹南投縣政府113年9月18日府教學字第1130217789號函。

人民團體法規定設立之相關資料，委員身分涉及程序適法性。

- (2) 校事會議、教評會或考核會審議之會議紀錄，均應詳實呈現討論過程之經過(而非僅有表決結果)，另學校調查報告提及兩項解聘事由，分別為教師法第15條第1項第3款(體罰或霸凌學生)之解聘及同法第16條第1項(教學不力或不能勝任工作有具體事實)之解聘，惟，兩者審議程序及委員身分均不相同，另教學不力或不能勝任工作亦應踐行其輔導程序。
- (3) 據113年10月23日南投縣審議會(第3次)會議紀錄，關於日新國中報予南投縣政府之黃師解聘案，經檢視有調查適用法規不當、調查程序瑕疵、教評會委員迴避程序瑕疵、教評會未檢視造成學生身心受創之具體事證及未討論比例原則及衡平性等疑義，故建議此案退回學校查明釐清。

3、第3次退回：該府係於113年12月4日函請學校補正與釐明下列事項¹²：

- (1) **適用法規之疑義**：調查報告引述：「依據教育部112年9月26日臺教學(三)字第1122803970A號函釋，有關情節重大之判斷基準應審酌之情節，如前開事實認定及理由所述，已達情節重大，應予解聘，且一年不得聘任為教師。」上開所引用之教育部函釋，為性別事件之判斷基準，非用於體罰案之判斷基準，**體罰案之情節輕重，應依解聘辦法第3條規定為判斷基準。**
- (2) **調查程序之疑義**：依解聘辦法第16條第3項規

¹² 南投縣政府113年12月4日府教學字第1130290101號函。

定略以，調查小組進行調查時，應邀請學校教師會代表及學校家長會代表(非家長代表)陳述意見；學校無教師會者，應邀請該校未兼行政或董事之教師代表陳述意見，惟檢視調查報告，未見上開陳述意見之紀錄，請確實釐清。

(3) 迴避程序之疑義：學校教評會委員中，劉師及鄭師二人是否屬案件證人而有迴避程序之適用，涉及程序適法性，請查明釐清。

(4) 審議程序之疑義：依據解聘辦法第3條規定略以，判斷教師行為違法情節輕重，應審酌對學生身心造成之侵害、對學生之侵害行為應受責難程度(包括故意、過失、懊悔實據及其他相關因素)、阻卻違法事由....等，惟檢視學校教師評審委員會會議紀錄，未審議、討論及說明對學生身心造成之具體事證，亦未審議比例原則及衡平性，應詳實記錄討論過程及做成理由。另教評會表決宜按懲處種類、程度輕重，依序逐次表決，不宜陳列所有懲處種類及額度同時投票，避免委員判斷失據。

(三) 日新國中對於南投縣政府退件，歷次補正再報情形：

- 1、113年8月26日召開113學年度第3次教評會決議對黃師解聘1年(維持原決議)，並依教師法第22條第2項規定暫時停聘；並於同日第2次函報。
- 2、113年10月4日召開113學年度第4次教評會(維持)決議對黃師解聘1年，並依教師法第22條第2項規定暫時停聘，並溯及113年8月27日生效；並於同年月7日第3次函報。
- 3、114年1月14日召開113學年度第5次教評會決議對黃師解聘1年，並維持113年10月4日該校113學年度第4次教評會之決議；並於同年月16日第4次函

報，函文並述及函文表示「家長代表曾訪談，惟調查報告並未引用……。」、「本次教評會迴避之○姓教評委員即為教師代表。」等語。

(四)截至114年11月10日，南投縣審議會，預定審議該校114年1月16日所報；亦即，對於日新國中第4度所報，南投縣政府遲至114年底仍未予以審議。惟南投縣政府業務單位(教育處)先就日新國中所報資料審視，認為仍有瑕疵略如：

- 1、調查小組進行調查時，應邀請學校教師會代表及學校家長會代表陳述意見。惟學校調查報告未引用，違反此一規定，已構成調查程序有重大瑕疵。
- 2、雖日新國中114年1月14日召開教評會後，於114年1月16日以日新人字第1140000205號函文表示「家長代表曾訪談，惟調查報告並未引用……。」惟此係學校公文敘述，並非於調查報告中釐清，尚不足以作為調查程序之補正。即，調查報告未納入家長會代表之陳述意見為重大瑕疵。
- 3、又日新國中114年1月16日函文表示：「本次教評會迴避之○姓教評委員即為教師代表。」惟，調查當時，學校教師會尚未經社政主管機關撤銷或解散。教師會代表自應由學校請教師會派出代表，而非由學校自行指派一名教師(劉姓教師)逕自認定為教師會代表。學校未經合法程序請教師會推派代表，即認定該教評委員為教師代表，顯與規定不符。

(五)茲將上述歷程彙整如下表：

表1 南投縣政府3次退回日新國中所報黃師解聘案之歷程一覽

| 日期 | 機關/學校 | 處理重點 |
|----------------------|-------|--|
| 113年8月9日 | 日新國中 | 第1次函報「黃師解聘且一年不得聘任為教師」予南投縣政府。 |
| 113年8月12日 (第1次退回) | 南投縣政府 | 第1次退回日新國中所報，理由為：學校未就黃師體罰之傷害、人數、次數、頻率及行為人之應受責難程度等予以考量。 |
| 113年8月26日 | 日新國中 | 第2次函報。 |
| 113年8月28日 | 南投縣政府 | 召開審議會，決議略以：(1)請該府社勞處提供日新國中教師會資訊(2)請日新國中提供該校教師會組織證明(3)就日新國中黃師解聘案，該校教評會組成有疑，會議紀錄應呈現詳實討論過程。 |
| 113年9月9日 | 南投縣政府 | 教育處會辦社勞處後，得知日新國中教師會理事長自106年1月以後逾期未改選。 |
| 113年9月18日 (第2次退回) | 南投縣政府 | 第2次退回日新國中所報，理由略為：教評會組成有疑義、教評會會議紀錄僅有投票結果，未詳實呈現討論過程。 |
| 113年10月7日 | 日新國中 | 第3次函報 |
| 113年10月18日 | 南投縣政府 | 召開審議會，審議日新國中所報。 |
| 113年10月23日 | 南投縣政府 | 召開審議會，審議日新國中所報。 |
| 113年12月4日 (第3次退回) | 南投縣政府 | 第3次退回日新國中所報，理由為：(1)調查報告適用法規顯有不當，引用校園性別案作為認定體罰案情節重大之判斷基準。(2)調查程序顯有瑕疵，教評會委員(2名教師)是否為證人，請學校審議是否需迴避之理由。(3)學校教評會未檢視造成學生身心受創之具體事證，未討論比例原則及衡平性。(4)學校教評會以兩種懲處方式採同時投票而未 |

| 日期 | 機關/學校 | 處理重點 |
|------------|--------------|---|
| | | 採逐案投票表決方式顯有疑義。 |
| 114年1月13日 | 日新國中 | 經南投縣政府社勞局另案處理及該校內部程序辦理後，該校函南投縣政府社勞局申請註銷該校教師會。 |
| 114年1月16日 | 日新國中 | 第4次函報。 |
| 114年2月24日 | 南投縣政府 | 廢止日新國中教師會。 |
| 114年2月25日 | 南投縣教師申訴評議委員會 | 議決：擇日實地訪查。 |
| 114年3月18日 | 南投縣教師申訴評議委員會 | 派員到校實地訪查本案。 |
| 114年3月31日 | 南投縣教師申訴評議委員會 | 針對黃師不服日新國中113年10月7日日新人字第1130003876號函所為解聘且一年不得聘任為教師處分之申訴案，評議決定為「申訴不受理」，理由略以，日新國中解聘處分尚未接獲主管機關核准做成終局實體處理，依評議準則第25條第4款規定「原措施已不存在」，應為「申訴不受理」之評議決定。 |
| 114年11月10日 | 南投縣政府 | 召開審議會，預定審議該校114年1月16日所報。 惟，就日新國中所報，先經業務單位審視仍有多處瑕疵，包括： (1)調查報告未納入家長會代表之陳述意見為重大瑕疵。(2)教師會代表自應由學校請教師會派出代表，而非由學校自行指派一名教師逕自認定為教師會代表。 |

資料來源：本院依據南投縣政府查復資料製表。

(六)揆諸南投縣政府及日新國中歷來公文往返內涵，日新國中歷次補正，似均與該府審議標準有落差，以

致於該校每每於函報補正事項後，復獲南投縣政府提出新增之退件理由；對此，南投縣政府表示，經該府查核審議後，發現學校之調查程序及審議程序有若干瑕疵，包括調查有未盡詳實之處、適用法令規定錯誤、調查程序不符規定、教評會審議過程有瑕疵等問題，同時請學校就本案之處理是否符合行政程序法第7條之比例原則加以說明，以求完備云云。惟本院詢經教育部國教署朱科長到院表示：「倘南投縣政府對學校教評會決議有疑義，應請學校澄清或釐明處理狀況，一次講清楚、說明白，而非讓學校持續說明而造成延宕，主管機關可依解聘辦法第60條規定，對學校提供諮詢輔導或入校進行協助，讓學校知悉處理情形，避免延宕。」等語，顯示南投縣政府持續要求該校說明卻未能積極輔導該校儘速精準補正調查瑕疵，並非允當。

三、此外，查南投縣政府對於本案黃師解聘一事之決定，嚴重延宕，即因審議過程中衍生「人民團體—教師會督管不當」之案外案，係社勞處長期怠於主動、定期查核轄內人民團體會務運作狀態，未盡對所轄人民團體之監督義務。且為解決案外案之爭議，竟令原黃師解聘案擱置迄今，無從回應本案學生蒙受身心傷害、恐懼以及迫於教師權威而為「花錢求免罰」、「服務黃師私人事務」等諸多反教育之情事，致引發該府護航之訾議，亦徵該府有關單位疏於平時業務督導之怠失：

(一)南投縣政府於113年8至9月期間，為審查「日新國中所報黃師因違法體罰應予解聘1年」案，竟發現日新國中教評當然委員「教師會代表」一席，因該校教師會多年未運作，衍生該府教育處會辦社勞處查察處理「日新國中教師會理事、監事改選」之應限期改善事項，經同年9月23日、12月4日兩度行文

日新國中教師會，終經日新國中教師會第8屆會員大會於114年1月10日議決「因教師會成員人數不足法律規定人數，即日解散教師會」，以及南投縣政府114年2月24日府授社團字第11400454881號公告「即日起註銷原頒日新國中教師會立案證書及圖記」在案，總算解決日新國中教評會成員資格不符之問題。

- (二)本院詢問南投縣政府社勞局呂科長表示，於本事件發生後始清查並解散約20個教師會。該局作為人民團體法之地方主管機關，對教師會未依章程運作且會務長期失能，未妥速依人民團體法規定，適時令其限期改善或處分，長期怠於主動、定期查核轄內人民團體會務運作狀態，顯未盡對所轄人民團體之監督義務。
- (三)是以，日新國中學生體罰問卷之直接證述，以及該校依法辦理之調查，黃師體罰可謂經學生普遍、明確指證，卻因南投縣政府相關業務主管單位處置不當，迄今對於黃師之處置，仍停留在支領半薪、停聘之狀態，無從回應本案學生蒙受身心傷害、恐懼以及迫於教師權威而為「花錢求免罰」、「服務黃師私人事務」等諸多反教育之情事，核南投縣政府所為，已嚴重斲傷政府公信力，難辭其咎。。

綜合以上所述，南投縣立日新國民中學調查處理其資深教師黃○○長期嚴重體罰及班級經營不當事件期間，核予黃師逾4個月之事假，未能及時審酌黃師涉案情節輕重而依法改核停聘處置，難認妥盡保障被害學生受教權益；南投縣政府對於所屬日新國中113年8月26日起函報解聘黃師一案，予以3次退回，持續要求該校說明卻未能積極輔導該校儘速精準補正調查瑕疵，另因該府平日疏於督處學校教師會業務，復令此解聘案衍生「廢止日新國中教師會以補正該校教評會成員資格」之案外案，顯示該府疏於平時業務督處，均導致黃師體罰行為經查證屬實後，詎已逾1年3個月仍停留在支領半薪、停聘之狀態，嚴重延宕之情，該府難辭其咎。核南投縣政府及其所屬日新國民中學所為，迄今無從回應本案學生蒙受之傷害，已嚴重斲傷政府公信，均有未當，爰依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，移送教育部督飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：葉大華

中 華 民 國 1 1 5 年 3 月 1 2 日