

調 查 報 告

壹、案由：據訴，南投縣立日新國民中學調查黃姓教師所涉長期體罰學生及性平等事件，疑未依教師法第22條規定將黃姓教師暫時予以停聘，且蕭姓校長與時任張姓人事主任疑屢次施壓教師評審委員會委員；又全案經日新國中調查屬實並經教師評審委員會審議，決議解聘黃師且1年內不得聘任為教師，惟遭南投縣政府教育處以該校教評會組成程序適法性為由交回審議，致黃師至今仍未受解聘處分。究實情為何？日新國中蕭姓校長與張姓人事主任有無施壓情事？南投縣政府教育處多次交回黃姓教師解聘案，是否適法？有無涉及包庇等情？均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

緣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性別事件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」，並經該校教師評審委員會（下稱教評會）多次決議解聘，卻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，業調查完竣，調查意見如下：

- 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

¹ 人本教育基金會114年6月27日陳訴書及附件附卷。

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。

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」。嗣113年8月8日該校教評會議決議解聘黃師1年，並於同年9月9日函報南投縣政府教育處，詎該府審議黃師解聘案之過程中，衍生「人民團體—教師會督管不當」之案外案，遭該府以該校教評會組成程序適法性為由退回3次交回審議，而令原案黃師解聘案持續擱置，黃師迄今仍處於「無法解聘、支領半薪之停聘階段」。又，日新國中在調查處理期間，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「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。另南投縣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）及南投縣政府處理本案，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，復因審議過程中衍生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。南投縣政府為解決黃師解聘案之案外案爭議，竟令該解聘案擱置迄今，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。核南投縣政府及日新國中所為，已嚴重斲傷政府公信力，均難辭其咎：

（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

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）

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日性平調查案件調查期間，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

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2894902及2883449號)。

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平等，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

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2條第1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20條或第25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97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：「一、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20條或第25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童及少年福利與權益保障法第97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。」

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)決議於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日以日新人字第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日先熟悉性平案件，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。

- 5、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。

(四)嗣後南投縣政府針對「日新國中113年8月9日所報黃師解聘1年案」退回3次，導致黃師截至本院調查期間，仍屬「停聘(給予年功薪半薪)、無法完成解聘」狀態，引發南投縣政府護航之訾議：

- 1、113年8月8日日新國中教評會以「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年不得聘任為教師之處分。
- 2、該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、

¹⁰ 南投縣政府113年8月12日府教學字第1130199003號函。

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113學年度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1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、教評會或成績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

¹¹ 南投縣政府府113年9月18日教學字第1130217789號函。

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，為性平案之判斷基準，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

¹² 南投縣政府113年12月4日府教學字第1130290101號函。

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。

3、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「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。

4、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。

5、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，引用性平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採逐

日期	機關/學校	處理重點
		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。

(五)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。

(六)此外，上揭南投縣審議會及南投縣政府處理過程，該縣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，且為解決案外案之爭議，竟令原案(黃師解聘)擱置迄今，此情凸顯該府有關單位疏於平時業務督導，核有怠失：

1、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。

- 2、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。足見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。
- 3、是以，日新國中學生於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，已嚴重斷傷政府公信力，難辭其咎。

(七)綜上，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」。嗣113年8月8日該校教評會議決議解聘黃師1年並函報南投縣政府教育處，詎該府審議黃師解聘案之過程中，衍生「人民團體—教師會督管不當」之案外案，遭該府以該校教評會組成程序適法性為由退回3次交回審議，而令原案黃師解聘案持續擱置，黃師迄今仍處於「無法解聘、支領半薪之停聘階段」。又，日新國中在調查處理期間，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「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。另南投縣審議會及南投縣政府處理本案，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，復因審議過程中衍生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。南投縣政府為解決黃師解聘案之案外案爭議，竟令該解聘案擱置迄今，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。核南投縣政府及日新國中所為，已嚴重斲傷政府公信力，均難辭其咎。

二、日新國中解聘黃師所生爭議，教育部作為教師法之中央主管機關，對於地方政府及學校執行教師懲處、解聘程序所面臨之跨法規及實體裁量問題，未能提供明確指導與監督致處理延宕，有應檢討改進之處；另南投縣政府對於當地人民團體負有指導、輔導與監督之

責，應注意該府業務單位社勞局轄管1千6百餘個人民團體之困境，避免類似本案間接造成的程序爭議再生：

(一)按教師法施行細則第23條第1項規定，學校教師會由同一學校（包括附設幼兒園）專任教師30人以上依人民團體法規定設立，並冠以學校名稱。次按，人民團體法第3條規定，本法所稱主管機關：在中央及省為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。但其目的事業應受各該事業主管機關之指導、監督。再按，行政程序法第19條第1項規定，行政機關為發揮共同一體之行政機能，應於其權限範圍內互相協助。同條第2項第1款規定，行政機關執行職務時，因法律上之原因，不能獨自執行職務者，得向無隸屬關係之其他機關請求協助。末按，高級中等以下學校教評會設置辦法第2條規定，高級中等以下學校教評會之任務包含教師解聘、不續聘、停聘及資遣之審議。

(二)教育部作為教師法之中央主管機關，對於地方政府及學校在執行教師懲處、解聘程序所面臨之跨法規及實體裁量問題，未能提供明確指導與監督致處理延宕，核有怠失：

1、未建立教師會適法性爭議之跨部會協調及處理原則：

(1) 本案南投縣政府教育處以日新國中教師會代表之資格不符人民團體法為由，屢次退回教評會解聘決議，導致案件延宕。教師會之成立及運作，除受人民團體法規範外，亦關係到教師法中教評會之法定組成，教育部允應儘速與內政部會商，建立程序合法性與學生實體權益保障之權衡原則，以應對類此跨法規衝突。

(2) 本案因教師會會務不正常而導致代表資格有疑

義，而未優先處理實體懲處，並將程序瑕疵作為一再退回解聘決議之依據，礙難確保解聘程序之時效性。教育部允應依教師法之精神，於不影響學生權益之前提下，與內政部協商訂定共同解釋原則，使地方主管機關得以遵循。

2、對教師多重違失行為適用不同規定之調查及審議程序未盡周全：

- (1) 南投縣政府以黃師違失行為同時涉及教師法第15條第1項第3款（體罰）與第16條第1項（教學不力或不能勝任工作）之不同解聘事由，要求學校釐清並退回決議。此反映教育部對同一教師違失行為同時該當多重解聘事由時，學校及地方主管機關應遵循之調查、審議程序、教評會委員組成方式、及表決之具體規範，未臻明確。
- (2) 應依高級中等以下學校教評會設置辦法及教師法之精神，儘速頒布具體指導原則，明確規範類此案件是否應併案處理或分別立案，以及教評會審議及表決時應如何區分，以消除地方行政單位執行時之疑義。

3、比例原則之裁量基準缺乏指導，監督不力：

- (1) 南投縣政府審議會多次以「懲處比例未符比例原則」為由退回學校解聘決議，卻未提供所屬學校對於黃師長期、嚴重體罰學生（造成至少13人受害、有學生跪地求饒）情節之具體衡量標準。
- (2) 依教師法及行政程序法第7條所定之比例原則，針對嚴重體罰或不當管教案件，教育部允應研議強化對地方主管機關審核權之專業督導，避免地方政府對學校懲處決議進行無明確依據

之過度干預。

- (三) 本案因南投縣政府(時社勞處)疏於日新國中教師會業務之督管，衍生黃師解聘案之案外案，前已述及。依據內政部說明，依人民團體法與地方制度法，對於人民團體之指導、輔導與監督是地方自治事項，屬地方政府權責；併有內政部陳專門委員於本院詢問說明，人民團體從事業務，會比維持會務來的積極，如有由會務主管機關及目的事業主管機關建立平臺共同稽核，是一個很好的方法，針對沒有在運作之人民團體還是要定期進行清查等語可證。
- (四) 惟經詢問南投縣政府，該府社勞局承辦人針對其處理日新國中教師會解散一事表示：「為保障結社自由，經多數決議形成，關於人民團體有陳報義務，縣府網站也是公開的，任期到期逾期未改選，113年9月23日請該會限期改善，學校有來會議紀錄公文，章程定的是理事11人、監事3人，報來人數不同，本府提醒該會最少人數應分別為9人及3人，但一直無法符合規定。」該局呂科長並說明：「我們的社團有1千6百多個，爰優先查詢10年以上未核備之人民團體，同仁只有2個，組織編制小，社團太多，因為日新國中教師會是6至7年，所以沒有在第1次的查詢範圍。10年以上的先處理，去年就解散好幾個，內政部也希望社團自治，本府會一批一批清查，處理現有業務就很忙了。」等語。是以，人民團體之指導、輔導與監督是地方自治事項，學校教師會應由地方政府主管定期清查，否則恐因教師會運作荒廢而衍生學校法定評議組織運作爭議，本案日新國中教師會情形即一顯例；對此，南投縣政府應注意該府業務單位社勞局轄管1千6百餘個人民團體之困境，避免類似本案間接造成的程序爭議再

生。

(五)綜上，日新國中解聘黃師所生爭議，教育部作為教師法之中央主管機關，對於地方政府及學校執行教師懲處、解聘程序所面臨之跨法規及實體裁量問題，未能提供明確指導與監督致處理延宕，有應檢討改進之處；另南投縣政府對於當地人民團體負有指導、輔導與監督之責，應注意該府業務單位社勞局轄管1千6百餘個人民團體之困境，避免類似本案間接造成的程序爭議再生。

三、日新國中蕭校長在黃師體罰事件調查處理期間，竟於教評會正式決議程序外，在通訊軟體LINE群組公開發表「校長的信」，又私訊某校外調查委員表達「慎思評估可否將懲處建議解聘一年改為終局停聘三年」等語，意圖影響前開人員對於黃師處置方式的決定。按蕭員所述，自證其確有向教評會、調查小組委員於程序外表達個人意見之行為，又其發言內容，顯已明確表態維護黃師工作權之立場。教評會成員多為校內教師，且外部調查委員的選任亦屬校長權責，蕭員利用其行政首長之地位及權威性對調查案件公然表態之言行，對於教評會成員、外部調查委員難認毫無實質影響力，此舉係對法定獨立決策權力之不當介入，其已失校長及教評會主席之中立性，所辯「並無施壓」洵無可採。且其將教師工作權凌駕於學生人身安全之上，未符我國教育法令積極維護學生受教權益之規定與意旨，應予究責。

(一)日新國中蕭校長，亦即該校教評會主席，遭人檢舉於程序外接觸外部調查小組委員與教評會委員，其於113年8月20日左右使用通訊軟體群組發表「校長的信」，又私訊某校外調查委員，意圖影響前開人

員對於黃師處置方式的決定。此據本院掌握之事證顯示，蕭校長對教評會成員確有表示：「如果懲處不當，導致行為人喪失工作、沒有收入、沒有退休金等，試想對於一位任職已27、8年的教員打擊有多大……」、對外部調查小組委員表示：「我鼓足勇氣請您在這次調查委員會議提案討論，慎思評估可否將懲處建議解聘一年改為終局停聘三年……」等。

(二)另蕭校長於「校長的信」中，引用未經證實之資訊，聲稱「教育處處長、學管科長、特教科長及南投縣政府聘用十多位專業審議人員……一致認為本案懲處比例太重應調減懲罰程度」，並據此建議委員調整決議。南投縣政府教育處已查復，該府並無實際表達「懲處比例太重」之意見，僅係要求學校「依法行政」、「依程序辦理」。主管機關對解聘決議之正式意見，應循書面公文或審議會意見傳達，蕭校長此種程序外引用未經證實之傳聞，已造成資訊來源及真實性之疑義，並導致行政程序混亂。

(三)對此，日新國中蕭校長則辯稱：「本人於113年8月19日，在本校教評會群組傳送『校長的信』，乃基於行政程序法第9條規定，行政機關處理程序時，應一律注意有利及不利情形。及上級機關所要求應符合比例原則。依國民教育法規定，校長之職權包括：綜理校務、政策執行、教學及行政領導、專業操守等。基於維護學生受教權與安全，同時兼顧教師專業自主與尊嚴，本人提供完整資訊予教評委員參考，屬職責所在，並非干預或施壓。且對教評會的決議，對外本人是全力維護。教評會LINE群組屬封閉社群，非群組成員不得瀏覽或轉傳，信件內容遭外流並被斷章取義，實非本人所能控制。……」、「這封信是在113年8月19日寫完的，我們也參考很多學者專家

意見，並彙整最高法院判例等，認有評估空間。有關『施壓』等疑義，因為教師不見得有法律專業，爰僅係提供相關意見。有關『施壓』、『心生畏懼』等疑義因果關係，似無法連結。開會後要信守所有決議，尊重教評會之獨立性及自主性。……本校教評會多次做出解聘決議，本人並無施壓。……」云云。惟按蕭員所述，自證其確有向教評會、調查小組委員於程序外表達個人意見之行為，又其發言內容，顯已明確表態其個人維護黃師工作權之立場。而其辯稱「校長的信」係基於校長職責及追求「更好領導的作為」，意圖使教評會決議符合比例原則及衡平性。然蕭校長之行為已逾越行政協助範圍，構成不當干預。

- (四) 茲以蕭員為校長，教評會成員多屬校內教師，且外部調查委員的選任亦屬校長權責，蕭員言行對於教評會成員、外部調查委員難認毫無實質影響力，其主張相關發言「並無施壓」，並不足採。且蕭校長為教評會當然委員，其法定職責僅在於確保會議程序合規、提供客觀事證及必要法規諮詢。然其卻於教評會正式決議程序外，利用其行政首長之地位及權威性對調查案件公然表態，將造成教評會成員實質壓力，此舉係對法定獨立決策權力之不當介入。此節併有本院約詢教育部國教署戴副署長回應表示：「(問：本案已進入考核會、教評會認定懲處及究責比例時，校長適合說明有關事項嗎？校長表示教師不清楚法令，蕭校長作為適當嗎？)校長是教評會主席。主席應比較中立。」另該署人事室范科長表示：「主辦單位是人事室，要說明法令疑義，人事同仁應該都可以說明解釋，主席是比較中立，教評會是合議制，由人事單位來解釋會比較妥適」

等語可徵，姑且不論教評會委員、外部調查委員在審議時之決定有無受到蕭員影響而改變，蕭校長之言行實已損傷其校長、教評會主席之中立性，至為不妥。

(五)復以日新國中蕭校長曾透過通訊軟體LINE訊息向校事會議調查委員傳達，期將懲處建議自「解聘1年」改為「終局停聘3年」一節，蕭員辯稱係欲兼顧黃師之年資及多方利益，實則將教師工作權凌駕於學生人身安全，核有違失，應予究責。理由如下：

- 1、學校對重大違失行為之懲處，亦應優先考量維護學生受教權益與人身安全，並確保校園秩序，教師法第1條定有明文。黃師長期體罰學生行為，經該校蕭校長認其行為「罄竹難書」，且經調查認定多位學生受害、跪地求饒等嚴重情節，嚴重侵害學生身心健康。
- 2、「終局停聘3年」意謂黃師在3年後仍有復職之可能，停聘非解聘，對於已證明無法勝任教師職務、並對學生安全造成重大威脅之教師，以停聘取代解聘，等同將教師工作權保障，凌駕於學生免於恐懼的校園環境權利之上，實屬不當之比例原則適用與懲處裁量。
- 3、蕭校長不當將「年資」、「學校面對訴訟」等因素納入懲處建議，混淆教師懲處案應基於違失行為嚴重性之判斷原則。不適任教師解聘與否應基於教師之違失行為及所生結果，以維護學生權益為核心，而非以行政機關可能面臨之訴訟風險為考量，否則與教師法之立法精神背道而馳。

(六)另據陳訴，日新國中人事室張主任亦有約談教評會委員情形。對此，張主任陳述意見書(在卷可稽)，其主要意見為：「本人於113年10月23日才調任本校，

113年4月18日通報前時，未就職，無從知悉黃師素行。」、「本人對人本基金會指控可謂不知所云，本人不認識任何調查委員，也不曾接觸。校長的信內容完全不知悉(本人是113年10月下旬後才加入教評委員會群組，未曾看過校長的信)，其係為無端指控，請大院還給積極任事公務員清白。」核張員說法尚屬合理，且據本院目前掌握之資料，尚難認其有不當行為，在此併予敘明。

- (七)綜上，日新國中蕭校長在黃師體罰事件調查處理期間，竟於教評會正式決議程序外，在LINE群組公開發表「校長的信」，又私訊某校外調查委員表達「慎思評估可否將懲處建議解聘一年改為終局停聘三年」等語，意圖影響前開人員對於黃師處置方式的決定。按蕭員所述，自證其確有向教評會、調查小組委員於程序外表達個人意見之行為，又其發言內容，顯已明確表態維護黃師工作權之立場。教評會成員多為校內教師，且外部調查委員的選任亦屬校長權責，蕭員利用其行政首長之地位及權威性對調查案件公然表態之言行，對於教評會成員、外部調查委員難認毫無實質影響力，此舉係對法定獨立決策權力之不當介入，其已失校長及教評會主席之中立性，所辯「並無施壓」洵無可採。且其將教師工作權凌駕於學生人身安全之上，未符我國教育法令積極維護學生受教權益之規定與意旨，應予究責。

- 四、黃師乃任教27、28年左右之資深教師，曾任該校學務主任，則黃師對於學生訓輔事務、性別平等與正向管教等政策業務，理應熟稔。另依法定之教師義務，黃師應保護學生、引導學生身心健康正常發展、促進學生潛能與自我實踐等。惟黃師除體罰學生之外，亦有

「將學生的頭側靠在黃師肚子」、「摸學生臉頰讓該生的臉轉向另一邊」、「輕拍學生臉頰」、「摸或拍學生的頭」、「拍或摟學生肩膀」等行為，合計對6名學生構成性騷擾，經日新國中依法查處並報經南投縣政府同意「一大過處分」在案，其適任性顯有疑慮。綜觀黃師體罰與違反性平之事證確鑿，其性別事件業經懲處在案，體罰事件亦屬明確，僅係囿於南投縣政府督導不當而尚未完成終局處置審議，延宕至今已有年餘，黃師違失行為顯有綜合評斷並從重議處之必要。故教育部應依本院調查意見，督飭南投縣政府及日新國中依解聘辦法盡速審結處理，毋枉毋縱。另本案亦凸顯日新國中對教師違法管教行為無法有效預防、阻斷及處理，南投縣政府教育處應督同所屬提升教師正向管教知能，強化調查處理機制，以保障學生受教權益。

- (一)查日新國中113年4月17日所辦校安事件通報表(校安通報序號：2881605)所載，依據該校實施之普調問卷中發現，有學生陳述「老師肢體動作太親密」，並涉及學生十餘人(下稱黃師性別事件)。
- (二)復查，日新國中查處黃師性別事件經過如下：
 - 1、113年4月17日日新中性平會議決略以：(1)本案屬於校園性騷擾且受理，啟動調查程序。(2)緣黃師與被害人同屬同班級，為減低當事人雙方互動機會，黃師有離開教學現場之必要，故性平會議決黃師核予請假(事假)靜待後續程序調查通知。(3)提醒黃師避免報復情事。(4)請輔導室及輔導老師進行後續輔導及關懷，提供心理支持。
 - 2、調查期間：113年4月28日召開性平會調查小組調查會議，至同年9月12日完成調查報告。

3、113年9月13日成績考核會決議：核予黃師一大過處分。

4、函報南投縣政府：日新國中於113年9月24日報府，經113年10月11日該府同意備查。

(三)「日新國中第2881605號校園性別事件調查報告」摘要如下：

1、本案於113年4月28日召開性平會調查小組調查前會議、訪談疑似被害人洪E生、黃生、洪F生、113年5月20日訪談林A生、林B生、洪G生；113年5月28日訪談趙生、徐生、李C生、莊生及黃師，同日進行調查結果討論會議，至同年9月12日完成調查報告，認定黃師「將學生的頭側靠在其肚子」、「摸學生臉頰讓該生的臉轉向另一邊」、「輕拍學生臉頰」、「摸或拍學生的頭」、「拍或摟學生肩膀」等行為，合計對6名學生構成性騷擾。茲綜整認定理由如下：

- (1) 黃師將洪E生的頭靠在自身肚子上；對其摟肩、摸頭各2、3次，使洪E生感到不舒服。另多名學生陳述曾看到黃師對其他女學生做過摟、碰肩膀、摸頭之行為。
 - (2) 黃師與洪F生討論事情時，以右手碰洪F生左臉施力，將其臉轉過去，行為持續3次，使洪F生感到「有點超過界限了」。
 - (3) 黃師否認平時與學生互動有肢體碰觸動作、否認對洪F生有碰臉頰轉過去之動作、不記得對洪E生有摸頭行為，但承認曾對學生有碰頭的行為。
- 2、綜上，調查小組認定黃師上述行為構成性騷擾，建議依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條2項第4款第7目規定：「行為違反相關法

規，情節重大，而未達解聘、不續聘或終局停聘之程度。」核予黃師一大過處分，並應於收到處理結果通知書及調查報告後4個月內，自費接受8小時性別平等教育相關課程，如未於期限內完成則依照性別平等教育法(下稱性平法)第43條第4項規定辦理；黃師不得再任教原班級；不得對被害學生有任何報復或騷擾行為，如有任何報復或騷擾行為，經查證屬實，應予加重懲處。

3、另有關被害學生因本案產生不舒服感，建議學校依據性平法第25條第1項規定視其等需要心理輔導、保護措施或其他協助。

(四)據上，黃師除體罰學生之外，亦有「將學生的頭側靠在黃師肚子」、「摸學生臉頰讓該生的臉轉向另一邊」、「輕拍學生臉頰」、「摸或拍學生的頭」、「拍或摟學生肩膀」等行為，合計對6名學生構成性騷擾，經日新國中依法查處並報經南投縣政府同意「一大過處分」在案。

(五)茲據日新國中蕭校長之說詞，黃師乃任教27、28年左右之資深教師，曾任該校學務主任，則黃師對於學生訓輔事務、性別平等與正向管教等政策業務，並無可推稱不熟悉之空間。教師義務即保護學生、引導學生身心健康正常發展、促進學生潛能與自我實踐，教育基本法及教師法均有明文，即使初任教師亦應有此認知，則黃師體罰與違反性平法之事證確鑿，其性別事件業經懲處在案，體罰事件亦屬明確，僅係囿於南投縣政府督導不當而尚未完成處置審議，黃師違失行為顯有綜合評斷並從重議處之必要。故南投縣政府應依本院調查意見，督同日新國中依解聘辦法完備調查程序，盡速審結處理，毋枉

毋縱。

- (六)另，按兒童權利公約第19條規定略以，締約國應採取一切適當之立法、行政、社會與教育措施，保護兒童於受其父母、法定監護人或其他照顧兒童之人照顧時，不受到任何形式之身心暴力、傷害或虐待、疏忽或疏失、不當對待或剝削。次按，教育基本法第8條第2項規定，學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。再按，「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」第3點規定，學校訂定教師輔導與管教學生辦法，應本於教育理念，依據教育之專業知能與素養，透過正當、合理且符合教育目的之方式，達到積極正向協助、教育、輔導學生之目的。末按，日新國中「112學年度第2學期校內巡堂實施辦法」第5點規定，巡堂要點包括處理臨時偶發事件。同辦法第6點規定，發現不良情事，請立即糾正督導，並向教學組及導師反映，以發揮巡堂功能。
- (七)惟南投縣政府復稱，本事件體罰案社政通報5案、校安通報2案分別於113年4月18日及29日，於24小時內進行通報，於前述通報前，該府並無接獲黃師不當管教或違失行為之陳情或檢舉，另經日新國中查詢110學年至112學年度均無該師違失行為，另查閱110學年至112學年度之巡堂紀錄簿均無異常，此前，該校學生事務處及教務處亦未曾聽聞。然而，查日新國中蕭校長於前述發送給教評會委員的「校長的信」，信中卻稱黃師言行「罄竹難書」，縱有蕭校長到院解釋「有關『罄竹難書』之發言，因黃師自我概念強，就事論事，一般這種狀況，老師都會挺老師……」等語，本案亦凸顯日新國中對教師違

法管教行為無法有效預防、阻斷及處理，南投縣政府教育處應督同所屬提升教師正向管教知能，強化調查處理機制，以保障學生受教權益。

- (八)綜上，黃師乃任教27、28年左右之資深教師，曾任該校學務主任，則黃師對於學生訓輔事務、性別平等與正向管教等政策業務，理應熟稔。另依法定之教師義務，黃師應保護學生、引導學生身心健康正常發展、促進學生潛能與自我實踐等，惟黃師除體罰學生之外，亦有「將學生的頭側靠在黃師肚子」、「摸學生臉頰讓該生的臉轉向另一邊」、「輕拍學生臉頰」、「摸或拍學生的頭」、「拍或摟學生肩膀」等行為，合計對6名學生構成性騷擾，經日新國中依法查處並報經南投縣政府同意「一大過處分」在案，其適任性顯有疑慮。綜觀黃師體罰與違反性平之事證確鑿，其性別事件業經懲處在案，體罰事件亦屬明確，僅係囿於南投縣政府督導不當而尚未完成處置審議，延宕至今已有年餘，黃師違失行為顯有綜合評斷並從重議處之必要。故教育部應依本院調查意見，督飭南投縣政府及日新國中依解聘辦法盡速審結處理，毋枉毋縱。另本案亦凸顯日新國中對教師違法管教行為無法有效預防、阻斷及處理，南投縣政府教育處應督同所屬提升教師正向管教知能，強化調查處理機制，以保障學生受教權益。

- 五、日新國中人事室張主任受指派於113年10月間到任該校處理本爭議事件，就實務運作提供法制建言，雖涉及法律保留原則及社會共識，惟仍應由教育部考量基層學校教評會、考核委員會（下稱考核會）或其他評議組織所面臨之實務困境，加以研處回應。另針對日新國中所述困境，南投縣政府允應循既有函釋，協助

該校解決開會人數不足之問題。又據訴，本案有學校調查報告疑遭洩密問題，業經法務部廉政署查察結案，尚無法證實，併予敘明。

(一)日新國中人事室張主任受指派於113年10月間到任，如前述。張主任於本院調查期間反映：小型學校教評會或考核會可能因人情因素失靈（人緣好懲處不成立、人緣差懲處成立），難以發揮正常功能，因此建議相關案件應提升至縣政府層級處理；另質疑現行高級中等以下學校的聘期（初聘、續聘）與考核制度，認為考核會需每年重複進行「無意義」的續聘審查，不僅程序繁瑣且無聊，且教評委員無給職、犧牲休息時間，對此制度感到擔憂。此外，日新國中蕭校長到院亦提及「本校規模小，教師不多，教評會都是有課的教師，只要超過3個教師開會，課就無法上了，上課優先，但涉及教師解聘又很嚴重，有幾次是調課、補課。不然開會只能利用午休，12點35開會後，開不到半小時，無論是精準性或兩造之權益尚難兼顧，並擔憂後續面臨法律問題難以處理。……」等情。核其等之發言，均顯示小型學校運作教評會、考核會或其他評議組織所面臨之實務困境，包括人數不足、人情壓力等。

(二)針對上述意見，教育部國教署戴副署長在院回應：「小型學校若缺乏教師會代表，可依循既有函釋，請地方教師會派代表及社區公正人士等，報請主管機關同意即可，以解決人數不足的問題。現行制度係依據教師法精神，尊重教師的專業自主、自律與學校考核權，這是制度設計的核心價值，應審慎評估調整至縣市層級的建議。教師法84年公布，強調教師專業自主，在此之前教師都是由教育行政機關發派令，教師法公布後教師由學校聘任，由學校考

核，強調自主的專業發展，所以配合小型學校，才有86年函示，很大的意義及價值是尊重教師專業、自主及自律。要肯認教師專業自主之任務及角色，日新國中所提建議，要審慎評估。……張主任所提建議仍有法律保留(問題)及需有社會共識。」等語。對此，本院審酌認為，張員之建言雖涉及法律保留原則及社會共識，惟仍應由教育部考量基層學校教評會、考核會或其他評議組織所面臨之實務困境，加以研處回應，另針對日新國中所述困境，南投縣政府亦應依循既有函釋，協助該校解決開會人數不足的問題。

(三)此外，本院調查期間，曾接獲民眾陳訴「日新國中黃師體罰事件調查報告疑遭洩露」，且有日新國中張主任向本院反映學校校事會議調查報告內容與人本基金會新聞稿高度相同疑涉洩密等情。茲因該民眾再度具狀向本院表示，因已改向法務部廉政署陳情，故撤銷在本院錄案之陳情，本院遂請法務部廉政署提供該署查處資料到院。查法務部廉政署所完成調查報告，依現有證據尚無法證實或查知具體洩密情事，併予敘明。

(四)綜上，日新國中人事室張主任受指派於113年10月間到任該校處理本爭議事件，就實務運作提供法制建言，雖涉及法律保留原則及社會共識，惟仍應由教育部考量基層學校教評會、考核會或其他評議組織所面臨之實務困境，加以研處回應。另針對日新國中所述困境，南投縣政府允應循既有函釋，試以協助該校解決開會人數不足之問題。又據訴，本案有學校調查報告疑遭洩密問題，業經法務部廉政署查察結案，尚無法證實，併予敘明。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，糾正南投縣政府及該縣日新國民中學。
- 二、調查意見二，函教育部、南投縣政府檢討改進見復。
- 三、調查意見三，函南投縣政府檢討日新國中校長責任見復。
- 四、調查意見四，函教育部督飭南投縣政府暨所屬日新國民中學檢討改進見復。
- 五、調查意見五，函教育部及南投縣政府參處。
- 六、調查意見，函復陳訴人。

調查委員：葉大華

中 華 民 國 1 1 5 年 3 月 1 2 日

