

# 調查報告

壹、案由：據悉，高雄市美濃區福安國民小學附設幼兒園一名患有亞斯伯格症之教師疑遭該校校長霸凌，經高雄市政府教育局調查認定成立職場霸凌事件，惟校方仍啟動不適任教師處理機制將該師解聘。究霸凌事件實情如何？不適任教師處理機制是否符合身心障礙者權利公約之規定？校方是否對該師提供適切之輔導措施？涉及身心障礙教師之工作權，有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

民國(下同)112年6月13日媒體報導指出：「高雄市患有亞斯伯格症的某國小女教師指控遭校長霸凌，甚至被解聘，經調查霸凌成立，但未讓她復職。教育局今天表示，解僱是因管教不當，教師有提出申訴，目前2案都依法進行。」等情<sup>1</sup>。本院即於同年6月29日函詢高雄市政府<sup>2</sup>，並經該府於同年8月8日函復到院略以「本案校長不服職場霸凌調查結果向高雄市教師申訴評議委員會提出申訴，經評議申訴有理由；本案教師不服學校解聘決定，向高雄市教師申訴評議委員會提出申訴，經評議駁回後，復向教育部中央教師申訴評議委員會提起再申訴，尚未做成評議決定」<sup>3</sup>；衡酌案情猶有未明之處且涉及身心障礙者權益保障制度性問題，爰予立案調查。

立案後調閱研析高雄市政府、教育部、勞動部及衛

---

<sup>1</sup> 參考資料：中央通訊社112年6月13日「教師控遭職場霸凌被解僱 高市教育局：依法處理中」（取自教師控遭職場霸凌被解僱 高市教育局：依法處理中 | 生活 | 中央社 CNA）

<sup>2</sup> 監察院112年6月29日院台業參字第1120703704號函。

<sup>3</sup> 高雄市政府112年8月8日高市府密教人字第1123568770號函。

生福利部（下稱衛福部）等機關卷證資料<sup>4</sup>，於112年12月7日召開專家諮詢會議，再於112年12月27日訪談案師（下稱H師）、113年3月14日與4月2日訪談證人，並經113年3月22日約請教育部、高雄市政府及勞動部派員到院說明，以及教育部113年4月2日以電子郵件查復、高雄市美濃區福安國民小學於113年4月9日函復<sup>5</sup>補充資料到院，全案業調查竣事，茲臚列調查意見如下：

一、高雄市政府教育局於109年7月6日通函全市各級學校略以「為協助身心障礙教師克服工作障礙，學校及教師可向勞工行政主管機關申請職務再設計服務」。惟高雄市美濃區福安國民小學（下稱福安國小）於109年間處理所屬身心障礙教師H之教學不力工作障礙，卻未替H師申請職務再設計服務資源，作法即欠完備，核有未妥盡保障身心障礙者權益之違失。

（一）身心障礙者權利公約已屬國內法律，其明文揭示，於就業、教育……等領域，政府應組織、加強與擴展完整之適應訓練、復健服務及方案；對於身心障礙者於就業期間發生障礙事實者，政府應採取適當步驟，防護及促進工作權之實現，具體作法可包括透過法律促進身心障礙者之職業與專業重建、保留工作和重返工作方案（該公約第26條、第27條參照）；先予敘明。

（二）身心障礙者擔任學校教師，有身心障礙者權益保

---

<sup>4</sup> 機關復函情形：衛生福利部112年10月4日衛授家字第1120112538號函；勞動部112年10月12日勞職授字第1120204787號函；教育部112年10月6日臺教授國部字第1120132559號函（申請展期）、同年月23日臺教授國部字第1120126861號函、同年月25日臺教法（三）字第1120103294號函；高雄市政府112年12月6日高市府密教人字第11239421700號函、同年月28日高市府密教人字第11240036800號函、113年3月14日高市府密教人字第11332000200號函。

<sup>5</sup> F校依據監察院113年4月3日院台調貳字第1130830655號函詢所復。

障法之適用，可依法申請由勞工主管機關提供職業重建、職務再設計等服務：

- 1、經詢勞動部表示，依身心障礙者權益保障法第33條適用對象為15歲以上領有身心障礙證明者，爰學校教師倘領有身心障礙證明，有職業重建服務需求，亦可向地方政府身心障礙者職業重建服務窗口提出申請，由職業重建個案管理員評估後，視其狀況連結或提供職業重建相關資源。
  - 2、教育部方面，對於「身心障礙者擔任學校教師，有無身心障礙者權益保障法第33條之適用？」一事函復表示係勞動部權管；教育部並稱「身心障礙教師之職務再設計服務，仍宜透過身心障礙者權益保障法之規範架構，由勞動單位提供為妥」等語。
  - 3、據上，身心障礙者擔任學校教師，仍有身心障礙者權益保障法之適用，可依法申請由勞工主管機關提供職業重建、職務再設計等服務。
- (三)高雄市政府教育局(下稱高雄市教育局)於109年7月6日以高市教人字第10935250400號函知全市各級學校，略以「為協助身心障礙教師克服工作障礙，學校及教師可向勞工行政主管機關申請職務再設計服務」；此函在卷可稽。
- (四)本案H師具合格之幼兒園教師資格，亦為身心障礙第1類【b122.1】輕度障礙者，其ICD診斷F84.5<sup>6</sup>(下稱亞斯伯格症)<sup>7</sup>。H師於105年報考高雄市幼兒園教

---

<sup>6</sup> 據衛福部公告「全民健康保險重大傷病各項疾病檢附資料項目參考表」(112.09.18)，此代碼之中文疾病名稱為「廣泛性發展疾患--3.其他廣泛性發展疾患(含亞斯伯格症候群)」；取自<https://www.nhi.gov.tw/ch/dl-30072-48512f09ba1049978e6a25c409d02000-1.pdf>。

<sup>7</sup> 本案事件教師自述其為「亞斯伯格」，又為便於本案說明且與案關之行政機關調查報告等

師甄試經錄取並分發至該市福安國小附設幼兒園服務；該次教師甄試對於身心障礙考生設有「加分」措施：

- 1、據H師，其係在成年後某次就醫，意外被醫生告知「可能是成人亞斯」等語，直至102年初次鑑定取得身心障礙手冊；復據H師之身心障礙證明，其屬身心障礙第1類(ICD診斷F84.5)輕度障礙。
- 2、另據H師向本院陳述：「(問：105年教甄身障有加分?)有加分，但進到教育職場，我又變成一般教師……修教育學分，當時政策是幼教向下延伸，大量需求幼師，我是那時候取得資格，之後一路從95年一直考考十年才考上。(問：代課十年?)有代課，也有因為不太順利找過其他工作，甚至一度想放棄改考高普考。直到105年看到高雄簡章，竟然有加分，抱著姑且一試心情去考……」等語。
- 3、併有高雄市教育局吳副局長到院說明：「H師持有身心障礙手冊於教甄有加分，由於H師有註記身分，考取時教育局有提醒學校」等語同證。

(五)H師105年到職福安國小以後，校方僅校長及人事主任知悉其身心特殊性：

- 1、據高雄市政府函復，H師到校報到時，要求校內行政人員對其身心障礙身分保密，將其視為一般教師看待，亦拒絕校方欲提供轉介輔導或支持系統。H師到院陳述相符，其稱：「我105年考上，分發現場人事主任就來接我，當時他收到我資料，知道我具身心障礙資格，涉及勞健保不同規定的

---

公文書一致，以「亞斯伯格」作為相關描述、指涉用語。

問題，我當下有請人事主任為我保密……」等語。  
2、復據高雄市教育局111年9月2日職場霸凌調查報告，時福安國小人員於接受調查訪談時稱：「本人108學年度報到時，不知道H師有身心障礙情形，直到調查不適任時才知道」；以及證人向本院表示，福安國小確實長期未向校內人員/教師告知H師身心障礙事實，該校人員直到H師因進入不適任教師處理程序方知H師為身心障礙者(本案訪談筆錄在卷)。

(六)H師遭認定教學不力並解聘之經過：

1、第一階段(109年3月~110年3月)—經高雄市教師專業審查會(下稱高雄市專審會)輔導，認定「輔導改善有成效」，予以結案：

(1) 福安國小於109年3月24日接獲陳情指訴H師涉及教學不力或有不能勝任工作之具體事實，經福安國小召開校園事件處理會議(下稱校事會議)調查並決定：「H師疑似教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，而有輔導改善之可能，向主管機關申請專審會輔導」。

(2) 高雄市專審會受理福安國小之申請並組成輔導小組，自109年12月21日啟動輔導程序、經一次延長輔導期間，於110年3月20日完成輔導報告，其輔導小組結論為「H師有教學不力或不能勝任工作之具體事實，經輔導改善有成效，予以結案，學校並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。」

2、第二階段(110年5月~110年11月)—經高雄市專審會調查，認定六項教學不力或不能勝任工作之事實，並判斷已無法輔導改善，且符合教師法第16

條第1項第1款情形，應提經福安國小教師評審委員會審議：

- (1) H師於上揭輔導期結束後仍遭家長投訴有疑似恐嚇、言行不當、孤立罹病幼兒，以教導幼兒用紙包石頭作為教學活動等情事，福安國小爰於110年5月11日召開校事會議決議申請高雄市專審會調查。
- (2) 高雄市專審會於110年6月24日決議受理福安國小申請案並組成調查小組；經110年8月26日至同年9月29日以實地調查、入班觀課、訪談相關人員等調查歷程，110年10月19日召開調查小組會議並完成撰寫調查報告。
- (3) 高雄市專審會調查認定H師確有以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害、班級經營欠佳、於教學、輔導管教或處理行政事務過程中消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，以及有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實等。
- (4) 110年11月18日，高雄市專審會決議通過調查報告，嗣同年月30日該市教育局函復學校略以「教師涉有教師法第16條第1項第1款情形<sup>8</sup>，且無輔導改善之可能，學校應移送教師評審委員會審議。」<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> 教師法第16條：「(第1項)教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第二十七條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。二、違反聘約情節重大。(第2項)教師有前項各款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。但高級中等以下學校教師有前項第一款情形，學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬實，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。」

<sup>9</sup> 高雄市教育局110年11月30日高市密教人字第11038867500號函。

### 3、解聘H師：

- (1)福安國小於110年12月9日召開教師評審委員會，經5位委員投票，5票同意「解聘」，決議解聘H師。
- (2)福安國小函報高雄市教育局，至111年1月26日<sup>10</sup>高雄市教育局核准H師解聘案、111年2月7日解聘H師生效<sup>11</sup>。

#### (七)H師不服解聘處分，提起救濟之情形：

- 1、111年2月25日H師向高雄市教師申訴評議委員會提出申訴，經評議駁回。
- 2、112年1月31日H師向教育部中央教師申訴評議委員會提起再申訴；至112年7月24日教育部中央教師申訴評議委員會評議駁回。
- 3、據高雄市教育局吳副局長到院說明，H師對解聘案業提起行政訴訟，刻正由法院審理中。

(八)以觀H師受聘到職至解聘之全般過程，均係依據教師法授權辦法「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」所訂程序，並基於H師之「教師」身分所為；解聘H師之前期程序，包括高雄市教育局幼教輔導團到校輔導、駐區督學率輔導團到校輔導、校方外聘資深幼兒園園長提供H師課程計畫之審查及建議(多次電話溝通)、高雄市專審會輔導等。然H師亦屬身心障礙者，應受身心障礙者權利公約、身心障礙者權益保障法保護，為防護及促進其工作權之實現，政府應為其導入適應訓練、復健服務及方案，以協助其克服工作障礙；本案調查卻

---

<sup>10</sup> 高雄市教育局111年1月26日高市教幼字第11130721200號函。

<sup>11</sup> 高雄市福安國小111年2月7日高市福國人字第11170049000號函。

發現，H師未曾向高雄市勞工局申請過職務再設計服務，福安國小也未曾替H師申請過該服務(本案訪談證人及詢問機關筆錄均可證)。

(九)茲以高雄市政府教育局業於109年7月6日通函全市各級學校如前述，該函告以「為協助身心障礙教師克服工作障礙，學校及教師可向勞工行政主管機關申請職務再設計服務」，而福安國小係於109年6月認定H師教學不力屬實有輔導改善之可能性及必要性，後續卻僅為H師申請該市專審會輔導、未向高雄市勞工局申請辦理H師職務再設計服務，作法即欠完備，核有未妥盡保障身心障礙者權益之違失：

- 1、查福安國小對於高雄市政府教育局109年7月6日函之批辦情形：承辦及會辦人員並無意見；校長意見為「閱」。
- 2、經詢問高雄市教育局吳副局長表示「H師個案方面沒有申請職業重建。勞政單位針對身心障礙者的職業重建部分，109年7月本局有發函給全市學校，但事涉教師個人意願，也許當事人想保密身分，未來要要求學校落實宣導讓教師知悉並善用職務再設計的資源。」、該局謝局長表示「針對身心障礙者特質給予適當協助。105-109年間學校沒有為H師提出職業重建申請，本局會就身心障礙者需求邀勞工局研議。」等語。
- 3、勞動部勞動力發展署(下稱勞發署)施組長到院亦說明「職業重建最重要的是調整工作內容與調整方法，操作上是與當事人主管共同分析職務內容、細部討論。剛才教育局有提到幼教輔導團，可以請教育局考慮，未來是否加入職重服務的資源或

專業人員，共同合作。……勞動部資源一直在，歡迎教育行政機關來合作、利用。」等語。

- (十)另據H師113年3月13日以電子郵件向本院陳訴其未收過專審會結案報告，無從提起異議，相關權益受損，又曾向福安國小申請「第一次專審會結案報告」遭駁回，向高雄市政府教育局反映亦不了了之等情。此經高雄市教育局113年3月22日書面說明：「相關報告是否提供H師一節，查校方簽收紀錄，專審會審議輔導結果公文，校方於110年4月13日將公文交予H師，另專審會調查結案報告於110年12月2日函文檢附提供H師。另為究函知H師專審會審議輔導結果公文是否內含輔導結案報告，查本局110年4月12日高市密教人字第11032482900號函通知H師輔導有成效結果，並未檢附結案報告，併予敘明。次查，福安國小於111年2月8日解聘H師，H師於112年1月16日到校申請索取專審會輔導結案報告，校方以檔案法第18條，案件為依法令或契約有保密之義務，未提供H師，本局後於112年1月19日接獲H師以市府線上即時服務系統人民陳情案件處理聯單，反映其因解聘案提起行政救濟，曾向校方索取專審會結案報告，校方未提供，影響其權益。本局為瞭解案情，於112年2月9日函請校方說明及提供教師收執文件佐證資料，校方於112年2月13日函復，專審會輔導結案報告已於110年4月13日提供H師簽收，110年6月25日所召開考核會已說明專審會輔導報告內容，H師列席會議並表示無意見，為免影響教師權益，本局督請校方如H師後續有索取結案報告需求，可向校方提出申請，校方將提供結案報告，案件處理情形本局已於112年2月24日電話

回復H師，再於112年3月3日以書面回復H師在案」等語。

(十一)惟高雄市教育局針對H師112年1月19日陳情，經112年1月19日至同年3月3日期間與福安國小公文往返後，終於同年3月3日以函文H師表示「如H師後續有索取結案報告需求，可向校方提出申請，校方將提供結案報告」，費時約1.5個月卻僅係確認H師具有索取結案報告之權益並要求H師「再向福安國小申請一次」，對於H師112年1月16日已表達之「索取第一次專審會結案報告」訴求，並未切實解決，且處理過程難謂有效率；併予提出由高雄市教育局於後續檢視H師相關權益保障事宜時，通盤檢討。

(十二)綜上，高雄市政府教育局於109年7月6日通函全市各級學校略以「為協助身心障礙教師克服工作障礙，學校及教師可向勞工行政主管機關申請職務再設計服務」。惟福安國小於109年間處理所屬身心障礙教師H之教學不力工作障礙，卻未替H師申請職務再設計服務資源，作法即欠完備，核有未妥盡保障身心障礙者權益之違失。

二、H師申訴福安國小之C校長對其職場霸凌案，經111年9月2日調查認定C校長明知H師亞斯伯格身心障礙事實，在無客觀障礙情況下未能就H師身心障礙呈現之行為特質予以適當評估及協助，有悖於其營造友善職場環境、保障身心障礙者就業權益之義務，而屬「職場霸凌成立」；經C校長向高雄市教師申訴評議委員會申訴，112年6月7日申訴評議書理由之一，略謂「……職務再設計服務乃為勞工行政主管機關提供之服務，其對身心障礙幼教

師協助之專業程度，未必能勝過具有幼教及特教專業之教育主管機關提供之輔導協助……」，認為「C校長申訴有理由，高雄市教育局應另為適法措施」；嗣高雄市政府教育局未提再申訴，已屬確定。惟勞動部及教育部均認為職務再設計服務宜透過身心障礙者權益保障法之規範架構由勞動單位提供為妥，高雄市教師申訴評議委員會於本事件之評議理由卻非肯認勞工行政主管機關對身心障礙教師之協助專業，其見解與勞動部、教育部有明顯扞格，容應由高雄市教育局重新調查「H師申訴福安國小之C校長對其職場霸凌案」時併予審酌。

- (一) 高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則(以下簡稱高雄市職場霸凌處理原則)第5點規定略以，各機關員工受職場霸凌，得於事實發生後，填具申訴書向被申訴人服務機關提出申訴；被申訴人如為各機關首長，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴；高雄市職場霸凌處理原則第6點第1項規定略以，各機關應成立職場霸凌申訴調查小組處理申訴案件；高雄市職場霸凌處理原則第7點第1項及第2項規定略以，各機關應於受理申訴之次日起二個月內，將調查結果作成職場霸凌事件申訴調查報告書函復當事人，當事人不服調查結果者，得依其應適用之法令提起救濟。
- (二) H師於110年12月6日向高雄市教育局提出職場霸凌申訴；H師之申訴事項如下：
- 1、被申訴人對申訴人以言語侮辱進行霸凌。
  - 2、被申訴人知道申訴人與家長互動不佳，知情後不是鼓勵家長和申訴人一起溝通解決問題，而是鼓動家長向教育局投訴。

- 3、基於班上有位糖尿病的幼兒，校方藉口在教室安裝監視器與監聽設備，擷取畫面後自行詮釋，將申訴人行為皆解讀為不當行為，以此作為不適任證據。
- 4、因被申訴人影響，多位同事、家長、主管接力提告，啟動輔導機制，如輔導結果不符被申訴人期待，便又啟動下一輪機制。
- 5、因被申訴人影響，多位主管要求申訴人修改行政及教學文件，作為不適任之證據。
- 6、教學工作經常遭受杯葛，例如配合課程想要搭建蝴蝶園，校方百般阻撓，申訴人積極向外尋求經費和他校資源，最終完成，但被申訴人以動線不佳為由要申訴人拆除。

(三)H師職場霸凌申訴案於111年9月2日調查完成認定「C校長職場霸凌成立」；嗣C校長不服調查結果提起申訴，經評議申訴有理由、高雄市政府教育局未提再申訴，已屬確定：

- 1、依據高雄市職場霸凌處理原則，由高雄市教育局受理，並由該局人事室主政、會辦該局國小教育科。
- 2、111年9月2日調查完成認定「C校長職場霸凌成立」：
  - (1) 調查程序：高雄市教育局組成5人調查小組，並外聘律師及諮商心理專家。分別於111年1月20日、同年2月16日、同年3月18日及同年4月8日訪談申訴人H師、被申訴人C校長、相關證人及邀請專家學者2位提供專業意見。111年9月2日調查完竣，經調查小組委員確認同意，職場霸

凌事件成立於111年9月27日調查報告書分別函送H師及被申訴人C校長<sup>12</sup>。

(2) C校長職場霸凌成立之認定理由：

〈1〉高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則第2點第2款：「職場霸凌：指員工在工作場所或執行職務時，遭個人或集體以持續性言語、文字、肢體動作或其他方式，為貶抑、排擠、欺負、騷擾等行為；或遭主管人員藉由權力濫用而對員工為持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使其處於具有敵意、羞辱、被孤立或不友善之職場環境，因而產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作之進行。」；次按身心障礙者權益保障法第16條第1項、身心障礙者權利公約施行法第2條、身心障礙者權利公約第27條等相關規定及原則。

〈2〉申訴人H師提供之身心障礙手冊鑑定日期為109年10月21日，重新鑑定日期為111年8月31日，可認定其自105年起至今仍具備領有手冊之身心障礙者，故本件申訴之評判標準亦須參照「身心障礙者權利公約」之基於身心障礙的歧視定義。緣美國精神醫學會第5版「精神疾病與統計手冊」以後採用「自閉症譜系障礙」，惟本案事件教師自述其為「亞斯伯格」，本件為便於溝通，以H師自述其身心狀況為「亞斯伯格」作為描述其身心狀況

---

<sup>12</sup> 相關公文：高雄市政府教育局111年9月27日高市密教人字第11137309000號函及高市密教人字第11137308000號函。

之用語。

- 〈3〉本件爭議調查之重點，除有無故意積極之歧視或霸凌事實外，於H師身心障礙事實於職場環境間，是否獲致適當且正確之認知與積極調整應對，而非消極放任摩擦衝突，亦為調查範圍並屬於是否成立職場霸凌之認定基礎。易言之，基於上開法規所課予對身心障礙者職場環境等就業權益應受保障之作為義務，身為本件申訴人(H師)任職單位之最高主管(被申訴人C校長)即負有積極認知所屬員工H師身心障礙事實，以及該等事實對應於H承擔之職務所可能產生之影響或應如何調整，以及因H身心障礙狀況所引致之職場同儕或上下級權屬間，於職務流程或互動上之障礙或摩擦等，均負有積極協助義務；具體而言，包括以各種適當之方式使該職場環境相關人員正確認識H身心障礙事實所可能呈現之特殊情狀或所需協助，包含積極調整H擔任職務範疇相關行政作業流程、或甚至調整使其避免負責與其身心障礙特質所衝突或無法勝任之工作，包含積極調整工作現場環境之空間及硬體設施。
- 〈4〉調查小組經請教2位專家學者提供專業意見(略；詳「高雄市政府教育局職場霸凌事件申訴調查報告書」第4~5頁)，並依專家學者意見可知，關於亞斯伯格病症，在醫學證明「多重情境中持續有社交障礙及社交互動的缺損」、「侷限、重複的行為、興趣或活動

模式」之行為表徵明顯，具體行為表現為社交人際功能弱，通常解讀社會情境錯誤導致，導致雙方誤解，容易產生摩擦，雙方無信任關係，則會容易具有防衛心。情緒容易產生焦慮，且調節能力較差，容易產生負面思考，被人誤會沒有同理心。固著性對於個人有獨特的認知與做事習慣。面對衝突時，較常出現語言攻擊，鮮少肢體攻擊等情狀。

〈5〉從而對照福安國小回復關於本件申訴內容略以「與H師溝通情形：……H師會低頭、背對、眼神不面對主講人，甚至以衛生紙將耳朵塞住，不尊重議事，以消極抵抗不做為態度面對……」，以及專家意見所具體描述關於亞斯伯格症患者之人格與行為特質，多數呈現相符之結果，憶及關於申訴人H師於職場之職務履行以及與同儕摩擦或無法妥善配合機關行政作業程序等問題，不應一概直接歸因於申訴人之主觀故意或能力欠缺等因素，而應嘗試本於H因亞斯伯格症症狀行為與人格特質之立場考量，尋求專業協助並以之為前提予以調整，如仍無法調整且有相當事證及信心可確認排除來自H亞斯伯格症症狀因素所致時，予以適用不適任程序，方符法制所定身心障礙者權益保障規範之意旨。

〈6〉觀諸福安國小所復，所描述之諸多關於H的問題並未有任何關於其因亞斯伯格症症狀行為與人格特質因素之探究與討論，顯係直接歸因於申訴人主觀態度與能力欠缺，初已

顯示H所陳並非無據；至「H之不適任教師事件」、「C校長以外其他人員行為是否成立霸凌之疑慮」非本件調查及判斷範圍。

〈7〉C校長明知H師亞斯伯格身心障礙事實，且於尋求外部專業輔導、評估以及改善資源並無客觀障礙之情況下，長期未能就申訴人身心障礙呈現之行為特質予以適當評估，調整職務或作業流程，以及職場空間環境，協助職場同仁正確認知與建立與H適當之溝通互動模式，以及協助學生家長建立正確之認知，於遇有親師或同儕間溝通誤解或摩擦衝突時，仍未積極提供適當協助或介入，幾乎多以消極應對，甚至直言只能等待云云，客觀上已有應作為而消極不作為，導致更有諸多言語貶抑、差別不公待遇之情事，悖於其身為校長所應負起之友善職場環境營造義務，亦有悖於法定對於身心障礙者就業權益保障義務之落實。

3、C校長於111年10月28日向高雄市教師申訴評議委員會提出申訴；評議決定為「申訴有理由，原措施機關應本評議書之意旨，另為適法之措施」：

- (1) C校長依據高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則第7點、教師法第42條第1項、第50條規定<sup>13</sup>，向高雄市教師申訴評議委員會提出申訴。
- (2) 茲摘要「高雄市教師申訴評議委員會112年6月7

---

<sup>13</sup> 教師法第42條第1項：「教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。」同法第50條規定：「各級學校校長，得準用教師申訴之規定提起申訴。」

日評議書」如下：

〈1〉C校長主張暨高雄市教育局答辯：

C校長主張	原措施機關(高雄市教育局)答辯
<p>1. 職場霸凌事件調查小組專業度不周詳，該調查小組5人並無校長行政與幼教實務等專業背景。</p> <p>2. 訪談證人A、F與H師之關係過從甚密，於調查倫理上理應迴避，調查小組未能詳查，調查小組立場偏頗及組織、程序瑕疵。</p> <p>3. 「高雄市政府教育局職場霸凌事件申訴調查報告書」援引身心障礙者權益保障法第16條第1項、身心障礙者權利公約施行法第2條、身心障礙者權利公約第27條等，惟身心障礙者權利公約全文僅為抽象昭示保護身心障礙者權利義務之意旨，身心障礙者權益保障法第16條第1項亦未就人民應為何種作為與不作為有具體規範，尚不得以之認為C校長在法律上有「作為義務」之依據。</p> <p>4. 福安國小歷經多元措施對H師進行專案計畫扶助、輔導團入園輔導、行政人員相關協助及對話溝通、與H師家人進行溝通、安排教授入園觀課協助……等，並依幼教輔導團109年4月7日之建議對其啟動不適任教師流程，申請教育局專審會進行H師個別化輔導計畫……絕無長期消極怠於作為。</p> <p>5. 調查過程H師指控申訴人C校長</p>	<p>1. 依據高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則第6點第1項規定組成調查小組(包括教育局代表及調查霸凌事件專業素養之法律專家、諮商心理師等5人)。</p> <p>2. 尚無申訴人C校長所稱不當連結職場霸凌定義與身心障礙者相關權利權益之情形。</p> <p>3. 申訴人身為校長，知情H師具有身心障礙之資格，對於H師於職場上遇到之親師溝通及同儕相處困難情形，皆歸因於H師人格特質，未嘗試尋求專業協助並以之為前提予以調整；並查相關證詞，申訴人確有放任學校同仁及學生家長與H師溝通誤解，而未積極調解，並標籤化H師，增強對其職場不友善之環境壓力。</p> <p>4. C校長稱於H師工作場所裝設監視器，係為維護罹患糖尿病學童身心健康利益，惟該名糖尿病學生畢業離園後，監視器亦未跟隨移轉至其在國小一年級教室，而仍於原處持續架設運作，甚至主要錄影方向對著H師辦公位置。</p> <p>5. 該校始終未曾檢討評估此一錄影設備裝置之事實狀態，</p>

C校長主張	原措施機關(高雄市教育局) 答辯
<p>對於言語侮辱霸凌一節，沒有任何錄音錄影檔案，或多以聽說、耳聞及推論申訴人辱罵H師。</p> <p>6. 有關幼兒園教師內裝置監視器一事，乃未釐清患第一型糖尿病S生若發病後之責任歸屬，並經會議同意後由校方籌措經費加裝；裝設監視器是H師自覺有釐清責任需求使提案取得同儕共識後才裝設。S生低血糖事件發生在108年11月4日，H師當時為該生導師，為第一發現者並立於最有利位置，且有鄰近之其他學生以手指S生呼叫H師，H師不僅不參與急救，甚至來回路過S生，待另一名教師從教室外走進來發現才參與救治，故就該事件，H師確應負其責。</p>	<p>是否會對於H師之特殊身心狀態造成過度負擔及強化其身心焦慮與不安情緒，再者S生低血糖事件中，同間教室除H師外尚有兩名教師，惟學校僅懲處S師等事證，顯見C校長確有長期消極怠於作為、積極不當言語與差別待遇之情事。</p>

資料來源：本案依據高雄市政府查復「高雄市教師申訴評議委員會112年6月7日評議書」繕打製表。

## 〈2〉評議決定理由摘要：

《1》申訴人C校長於105學年度H師入校即指派經驗豐富之T師輔導H師，106學年度申請輔導專案計畫協助H師，107、108學年度分別申請幼教輔導團到校輔導H師，109學年度申請專審會到校輔導H師，每年皆採取作為協助H師；且職務再設計服務乃為勞工行政主管機關提供之服務，其對身心障礙幼教師協助之專業程度，未必能勝過具有幼教及特教專業之教育主管機關提

供之輔導協助。

- 《2》又查身心障礙者權利公約第2條定義略以：「……基於身心障礙之歧視包括所有形式之歧視，包括拒絕提供合理之對待；……。」觀諸申證資料，申訴人除囿於幼教法規、行政命令及員額編制之限制，並未拒絕提供合理之對待。除年年申請輔導資源並邀請H師家人協助H師，亦有定期召開園務會議協調工作、園內教學與行政工作由老師自行分配、積極尋覓經費滿足H師教學需求、家長投訴H師案，園方及教師同仁主動協助溝通及後續處理、受限員額編制無法調整職務亦提出借調原措施機關遭H師拒絕……等作為，若以不符亞斯伯格症員工之需求或成效不彰來認定C校長長期消極怠於作為，於法尚有未合，以常情而論過於苛刻，有違一般公認之價值判斷標準。
- 《3》S生低血糖事件：查事件相關位置圖，H師並非處於不能立即發現之處，且有鄰近其他幼生呼叫H師手指該生，H師不僅不參與急救，甚至來回路過S生，則其未有作為而錯失及早救助時機，確實具有歸責性，不應以差別待遇而論。
- 〈3〉復查所指C校長之積極不當言語，缺乏明確事證可徵，似無可採。本案報告書認定C校長職場霸凌屬實一節，認事用法涉有違誤，已見灼然。

4、高雄市政府教育局未提起再申訴，爰H師申訴職場霸凌案即為確定：

經詢教育部<sup>14</sup>，按教師申訴評議委員會組織及評議準則第37條第1項第1款規定，依規定得提起再申訴，而申訴人、原措施之學校或主管機關於評議書送達之次日起三十日內未提起再申訴，評議決定即為確定；高雄市政府教育局並未向該部中央教師申訴評議委員會提起再申訴，爰H師申訴職場霸凌案即為確定。

(四)惟高雄市教育局依高雄市教師申訴評議委員會評議決定「應另為適法之措施」，故刻正「重新調查」H師是否遭受職場霸凌：

本案調查期間，高雄市政府表示，因C校長申訴案經高雄市教師申訴評議委員會評議決定「有理由，原措施機關應另為適法之措施」，刻正依據申訴評議決定辦理「重新調查」；此節併有高雄市教育局人事室主任到院說明：「(問：教育局請說明重新調查的進度。)申評會評議校長申訴有理由，重新組另一批調查委員，目前還在檢視當初的所有證據，才剛開完第一次會議。這次調查委員的組成有律師、心理師、有幼教背景的退休校長及駐區督學、特教科專員。(問：是否瞭解自閉症?)該名心理師還有本局特教科專員有相關專長。」等語同證。

(五)茲據本院函詢勞動部表示「學校教師倘領有身心障礙證明，有職業重建服務需求，可向地方政府身心障礙者職業重建服務窗口提出申請，由職業重

---

<sup>14</sup> 本案113年3月22日詢問前教育部查復之書面資料。

建個案管理員評估後，視其狀況連結或提供職業重建相關資源」等語；並經詢教育部表示「身心障礙教師之職務再設計服務，仍宜透過身心障礙者權益保障法之規範架構，由勞動單位提供為妥」等語，則檢視「高雄市教師申訴評議委員會112年6月7日評議書」評議書理由之一，略謂「……職務再設計服務乃為勞工行政主管機關提供之服務，其對身心障礙幼教師協助之專業程度，未必能勝過具有幼教及特教專業之教育主管機關提供之輔導協助……」，尚非肯認勞工行政主管機關對身心障礙教師之協助專業，亦與勞動部及教育部之見解有明顯扞格，容有值得商榷之處；併此提出由高雄市教育局重新調查時審酌。

(六)綜上，H師申訴福安國小之C校長對其職場霸凌案，經111年9月2日調查認定C校長明知H師亞斯伯格身心障礙事實，在無客觀障礙情況下未能就H師身心障礙呈現之行為特質予以適當評估及協助，有悖於其營造友善職場環境、保障身心障礙者就業權益之義務，而屬「職場霸凌成立」；經C校長向高雄市教師申訴評議委員會申訴，112年6月7日申訴評議書理由之一，略謂「……職務再設計服務乃為勞工行政主管機關提供之服務，其對身心障礙幼教師協助之專業程度，未必能勝過具有幼教及特教專業之教育主管機關提供之輔導協助……」，認為「C校長申訴有理由，高雄市教育局應另為適法措施」；嗣高雄市政府教育局未提再申訴，已屬確定。惟勞動部及教育部均認為職務再設計服務宜透過身心障礙者權益保障法之規範架構由勞動單位提供為妥，高雄市教師申訴評

議委員會於本事件之評議理由卻非肯認勞工行政主管機關對身心障礙教師之協助專業，其見解與勞動部、教育部有明顯扞格，容應由高雄市教育局重新調查「H師申訴福安國小之C校長對其職場霸凌案」時併予審酌。

三、我國師資培育政策未排除身心障礙者參加相關之甄試、甄選，惟政策現狀，僅於大學師培教育階段有「特教生畢業轉銜與就業輔導」服務、在教師甄試設有身心障礙考生加分或納入同分比序項目之優惠性差別待遇，身心障礙者考取並受聘到職後，於校園職場被視為一般教師，未有「主動調整會阻礙其表現之環境因素」的相關配套措施，身心障礙教師沒有提出合理調整的申請，校方亦未針對其特質給予適當協助之情事，進而對教師、學生權益及校務運作均生衝擊，恐形成社會與國家教育投資資源的損失，亦未完全符合身心障礙者權利公約揭示「政府應採取適當步驟以防護及促進身心障礙者工作權實現」的規定與意旨。

(一)對於身心障礙者於就業期間發生障礙事實者，政府應採取適當步驟，防護及促進工作權之實現，乃身心障礙者權利公約明文(公約第26條、第27條參照)。又，據身障者權利公約國家報告，教育部每年辦理身心障礙學生專屬之升學甄試，同時獎勵大專校院額外辦理單獨招收身心障礙學生考試，以增加身心障礙者接受高等教育之機會；復據教育部，師資職前培育管道包括「師資培育學系」及「教育學程」，且依「我國師資培育數量第四階段規劃方案」，身心障礙學生若經「身心

障礙學生升學輔導辦法」，經專科以上學校辦理甄試，以外加招生名額錄取師資培育之大學師資培育學系，復經師培大學送相關文件經該部同意後，得以外加學系師資生名額方式，修習師資職前教育課程；教育學程則依「師資培育法」甄選校內大學部2年級以上學生，未排除身心障礙學生參加甄選。

(二)教育部並統計，112學年度身心障礙師資生人數為162人，其中第一類障礙(神經系統構造及精神、心智功能)統計人數為42人。又，目前第一類障礙之師資生所屬師資類科(如下表)分別為中等學校師資19人、國小師資9人、幼教師資0人、特教師資14人：

師資類科		人數	
中等學校		19	
國民小學		9	
幼兒園		0	
特殊教育學校 (班)	身心障礙組	中等	2
		國小	9
		幼兒園	1
	資賦優異組	中等	0
		國小	2
總計		42	

(三)對於有意從事教職之身心障礙者，我國師資培育於大學師培教育階段有「特教生畢業轉銜與就業輔導」服務，在教師甄試設有身心障礙考生加分或納入同分比序項目之優惠性差別待遇：

- 1、為協助大學在學之身心障礙師培生未來從事教職，教育部說明，大學師培教育階段有「特教生畢業

轉銜與就業輔導」服務；教育部師資培育及藝術教育司劉專委到院並稱：「(問：教師本身有身心障礙特質，師培教育中有教導老師本身怎麼取得協助嗎？)師培生的協助會在大學的系統內進行，ISP<sup>15</sup>計畫、師培輔導中心及校內相關單位都提供職涯講座、就業輔導、畢業轉銜等資源，並針對學生個別需求辦理相關訓練。教育實習過程也提供師培生試探是否適合擔任教師。」等語同證。

- 2、以本案H師所參加之「高雄市105學年度公立幼兒園教師甄試」為例，其身心障礙者優惠性差別待遇為「領有身心障礙手冊或身心障礙證明者(考生)，初試原始成績及複試原始成績各加10%」；另據高雄市說明，該市國小教師聯合甄選，若應考人具有身心障礙證明且在有效期限內，酌予加分或列為總成績同分比序項目之一。
- 3、本案自行上網查詢，各縣市公告之教師甄試簡章資料，不乏將持有身心障礙證明者，納入符合報考資格範圍中，並設有加分機制；諸如：新竹縣110學年度國民中小學暨幼兒園教師聯合甄選規定「考生以身心障礙身分【經審核通過】初試總成績加5分後，經加分達最低錄取成績時，得增額錄取參加複試【加分後總成績不得超過一百分】；按總成績高低依序錄取。若錄取成績同分時，依照實作、教學演示或輔導諮商技術情境演示、口試、筆試成績高低依序錄取，如上述條件亦相同時，則依序優先錄取具原住民籍者、具身

---

<sup>15</sup> 大專校院身心障礙學生個別化支持計畫(Individualized Support Plan, 簡稱ISP)；取自全國特殊教育網(<https://special.moe.gov.tw/article.php?paid=180>)

心障礙手冊（證明）者」<sup>16</sup>、花蓮縣112學年度國民小學暨幼兒園教師聯合甄選規定「具身心障礙身分者，初試原始成績加5%」<sup>17</sup>等。

**(四)惟身心障礙者通過教師甄試並受聘到職後，校園職場視其為一般教師：**

- 1、據教育部表示，目前師資僅分幼教、國小、中學、特教四類，並無「身心障礙教師」一類。
- 2、觀諸本案H師解聘歷程，福安國小110年12月9日召開教評會，會中人事室報告：「……(教評會委員問：她有拿到身體衰弱不能勝任工作的診斷證明嗎？)H老師當時考教甄進來是以身心障礙第1類輕度，但是這是身心障礙手冊第1類有關神經系統構造及精神心智功能的證明，並非身體衰弱不能勝任工作的醫生診斷證明……。」，以及112年5月11日福安國小函送予教育部之關於H師解聘再申訴案答辯書第4頁：「……H師任職於本園乃以一般教師身分加以進用……。」等語，益證有意從事教職之身心障礙者，一直到教甄時都還受有加分一類的優惠性差別待遇，但通過教師甄試進入教育現場後，身心障礙身分反而「消失」。

**(五)另，教育體系為輔導初任教師，雖建有「薪傳教師」機制，但僅係提供「一般」初任教師課程教學面向之諮詢，未考量教師同時為身心障礙者，未有「主動調整會阻礙其表現之環境因素」的相關配套措施，容有改善空間：**

<sup>16</sup> 取自：[110新竹縣國中小教師聯合甄選簡章.pdf](http://347.com.tw) (347.com.tw)

<sup>17</sup> 取自：[花蓮縣政府教育處處務公告 - 檢送「花蓮縣112學年度國民小學暨幼兒園教師聯合甄選簡章」1份。](http://hlc.edu.tw) (hlc.edu.tw)

在高雄市前教師H此一個案方面，福安國小表示在H師到職時，為H師安排「薪傳教師」（一名資深之T師）協助其適應職場。然查據高雄市政府教育局「(H師)職場霸凌事件申訴調查報告」第9頁之證述載以「T師不知H師具特殊身心狀況，T師嚇到後而調校」等語。復經詢問教育部表示，「薪傳教師」機制是對於「一般」初任教師提供課程教學面諮詢。同證，「薪傳教師」機制未考量新進教師同時具有身心障礙者之身分。

- (六) 本案諮詢專家學者指出「身心障礙者在學校有特教資源的支持，離開校園進入職場這一段，經常被稱為資源斷層，且是斷崖式的資源驟減，對於自閉症者當然也是……在成人自閉症門診裡，個案常常是因為就業不順利引發問題才來求助，這顯示對於自閉症者的職場適應問題，需要更早給予協助，不管是社交方面的訓練、或者相關的諮商晤談、心理治療或者藥物協助。從病人身上更感受到，想要協助其減少在職場上會遇到的問題，相關介入不能只是在其進到職場之後才開始。對於自閉症者的協助，若做到『出校園有人扶、進職場有人牽』是最好的，所以學生職涯輔導若強化轉銜，相信幫助很大。在當事人還在學、還在選擇職業的時候，可以協助其強化一般性社交技巧(例如練習講話要修飾、避免冒犯人)、可以增進其對職業工作內容的真實認識與分析(例如：與人接觸頻繁的工作也許盡量避開、事務性或知識性的工作也許比較適合)；另或可思考為當事人建立一份類似『工作使用說明書』的檔案，讓雇主

快速認識員工特性、專長、與需要職務調整之處，主管就知道將該人放在哪裡比較適合，整個職場也會比較知道怎麼支持這名員工發揮。」、「本案凸顯：師資的進用、篩選、到職後的輔導機制，甚至於到職前的實習等，相關配套措施都很重要，應該好好思考……問題層次不僅於教師與園方而已，幼兒園在教師甄試後接受H師分發到職，如果教育主管機關沒有給園方適當幫助(只是教師甄試給予加分，教師考取後沒有斟酌其特殊性而有配套)，現場教師與校長也會承受不了來自家長及各種現實的壓力。」、「案師能通過教師甄試分發到職，表示能力可以，惟問題在於，對於身心障礙教師或者本案的自閉症教師，通常只有在教師甄試這階段給予加分優惠，協助僅止於教甄這段，進入職場後這類教師又是『一般身分』的教師，被當作是一般人，也被用一般標準與程序對待，沒有規定主管機關與學校要主動啟動協助機制，且怎樣的協助機制稱為『適當』，又是另一個問題。……一般而言，特殊教育學生畢業之際做好轉銜、職業重建的討論，是最好的時機，但目前比較常處理的職場應該不在學校，……對於在大學完成師培教育的特教師資生，我們是否有思考怎樣協助其進入教學實務現場？還需要討論。大專院校的教育現場已接受身心障礙學生就讀，但對這類學生未來就業協助不足，高教司應把職業重建輔導員、職業管理員、身心障礙者職業重建服務資源中心等等資源放進大學中，不要讓身心障礙大學生都用自己的方法去謀職、跌跌撞撞，

這是社會與國家資源的損失。」等語。

- (七)綜上，我國師資培育政策未排除身心障礙者參加相關之甄試、甄選，惟政策現狀，僅於大學師培教育階段有「特教生畢業轉銜與就業輔導」服務、在教師甄試設有身心障礙考生加分或納入同分比序項目之優惠性差別待遇，身心障礙者考取並受聘到職後，於校園職場被視為一般教師，未有「主動調整會阻礙其表現之環境因素」的相關配套措施，身心障礙教師沒有提出合理調整的申請，校方亦未針對其特質給予適當協助之情事，進而對教師、學生權益及校務運作均生衝擊，恐形成社會與國家教育投資資源的損失，亦未完全符合身心障礙者權利公約揭示「政府應採取適當步驟以防護及促進身心障礙者工作權實現」的規定與意旨。

- 四、校園職場不應忽視身心障礙教師之特質或其有合理調整對待之需求，惟身心障礙者在擔任教職時恐囿於「傳統的教師權威角色」、「身心障礙教師擔心被標籤化」等因素，而選擇隱匿身心狀況、拒絕求助，令現行之教師諮商輔導支持體系難以介入，加劇就業困境及職場衝突，此情殊值關注。又，身心障礙態樣多元，第一類(神經系統構造及精神、心智功能)障礙者之需求相對隱性，教育部尚未完整掌握渠等基礎統計資料，亦未搜集相關職場適應、親師生互動情形，勞動部近年補助第1類障礙教師職務再設計案亦僅有1例，故後續允應由教育部、勞動部及相關權責機關強化合作並共商綢繆對策，以促進身心障礙教師工作權之實現。

- (一)前已述及，身心障礙者通過教師甄試並受聘到職後，校園職場並無「身心障礙教師」一類/概念。惟按身心障礙者權利公約第8條「意識提升」原則，提高整個社會對於身心障礙者之認識，以促進對身心障礙者權利與尊嚴之尊重，為政府之責任，則身心障礙者從事教職，若其特質或有待合理調整對待之需求被忽視，實非妥適。
- (二)然本案調查發現，身心障礙者在擔任教職時恐囿於「傳統的教師權威角色」、「身心障礙教師擔心被標籤化」等因素，而選擇隱匿身心狀況、拒絕求助，加劇就業困境及職場衝突，殊值關注：
- 1、在高雄市H師一案中可見，H師到職時向校方要求保密自身身心狀況，H師之同儕雖認為「H師的想法比較不同」但共事數年後直至H師被列入不適任教師處理程序中，才知其為身心障礙者、有亞斯伯格症(本案訪談證人筆錄在卷可稽)。高雄市政府亦表示，該市各級公立學校教師甄選簡章內容，將應考人具有身心障礙證明列為加分項目，不影響應考人報考及聘任資格，倘應考人未主動提供、說明，試務單位甚或進用學校(幼兒園)均無從得知相關資訊等語。
  - 2、本案據此諮詢學者專家表示「……福安國小一開始遇到H師拒絕特殊協助，可能因為H師擔心自己被標籤化，這是很多自閉症者會有的想法，但這可以作為拒絕輔導協助的理由嗎？事後可能證明，因為支持性輔導沒有在一開始介入，的確會導致未來出現職場衝突。」、「有些高功能自閉症是不願意揭露身分的，或者其家人也抗拒其接受任何

鑑定，所以就如高雄市政府教育局『(H師)職場霸凌事件申訴調查報告』所示，校長一開始問過H師需要什麼協助，但H師表示不想讓太多人知道、不想一開始就被貼標籤，這樣的情況跟其他很多高功能自閉症者在職場上發生問題的事件發展脈絡很像，對於如何協助自閉症者適應職場，目前並沒有明確的政策及規範。前述情形也導致高功能自閉症者，多數都有被霸凌經驗，也有低自尊現象。……(教師)若自己有身心狀況，也不敢揭露自身需求與問題，只能自費看精神科，因為怕留下紀錄。……在具自閉症的教師身上，因為其本身不善變通、強烈的亞斯特質，便導致容易與家長衝撞、引發愈來愈多的誤會。但如果制度導致教師不敢求助，只能偷偷地就醫，其實對於學生來說也是一種風險。」等語亦可徵證。

**(三)身心障礙教師因故無求助意願、或拒絕協助資源等現象，有待溝通化解，以兼顧教師工作權與學生受教權：**

- 1、基於身心障礙者經教師甄試進入教育現場後，身心障礙身分反而「消失」之情形，究應如何確保渠等到職後得到適當協助？對此，教育部雖表示各教育主管機關均已訂定教師諮商輔導支持體系設立辦法，協助教師諮商輔導，以適應職場；高雄市政府亦稱，身心障礙者考取並受聘到職後，由其分發學校視其障礙類別、程度及學校(幼兒園)實際情形給予適當協助等語。然而，身心障礙者在校園職場中囿於「傳統的教師權威角色」、「身心障礙教師擔心被標籤化」等心理，而無求

助意願、或拒絕協助之資源，則現行之教師諮商輔導支持體系恐難發揮功效，此情經高雄市H師有關事件、高雄市政府說法及本案諮詢專家學者意見可證。

- 2、高雄市政府並表示：「依照身心障礙者權利公約內容，身心障礙者之人權應受到保障，並消除任何個人及組織基於身心障礙之歧視，身心障礙者權益保障法亦對於身心障礙者之各項權益予以保障，爰本府積極提供身心障礙者各項支持服務，惟身心障礙教師資訊揭露涉及個人隱私，又學生學習權亦應予以保障，爰得衡酌教師工作權與學生受教權，及評估教學現場情況，向教師分析資訊揭露之優劣，協助其做出有利決定。」等語，併此提出，為兼顧教師工作權與學生受教權，允應由教育部研議透過政策引導，化解身心障礙教師隱藏求助需求的現象、建構身心障礙教師可安心接受合理調整對待的環境。

(四)又，身心障礙態樣多元，第一類(神經系統構造及精神、心智功能)障礙者之需求相對隱性，教育部尚未完整掌握渠等基礎統計資料，亦未搜集相關職場適應、親師生互動情形，勞動部近年補助第1類障礙教師職務再設計案亦僅有1例：

- 1、據教育部，現有在職教師46名屬於第1類障礙者(詳下2表)，但該部尚未搜集渠等之職場適應、親師生互動情形；又此46人中有多少人屬於自閉症(含亞斯伯格症)？教育部答稱：「事涉個人隱私，僅以各校資料調查之」，而尚無法明確回答亞斯伯格症教師人數、占比、各教育階段分布情形之詳細

資料。

表1 112學年度高中以下學校身心障礙專任教師統計

	高中	國中	國小	幼兒園	總計
專任教師人數	30,789	41,595	85,944	8,097	163,425
具有身心障礙證人數(占比)	266 (0.86%)	391 (0.94%)	500 (0.60%)	25 (0.31%)	1,182 (2.72%)
其中之第1類身心障礙人數(占比)	10 (3.76%)	14 (3.58%)	22 (4.40%)	0 (0%)	46 (11.74%)

資料來源：教育部。

表2 112學年度各地高中以下學校身心障礙專任教師分布情形

縣市	高中	國中	國小	幼兒園	縣市總計
臺北市	47	31	45	5	128
新北市	23	64	42	5	134
基隆市	8	9	13	0	30
新竹市	2	5	8	0	18
桃園市	12	27	57	2	98
新竹縣	1	8	12	1	22
宜蘭縣	11	9	21	0	41
臺中市	31	45	65	5	146
苗栗縣	2	15	11	0	28
彰化縣	16	25	30	0	71
南投縣	10	9	16	0	35
雲林縣	6	12	8	0	26
高雄市	43	59	78	4	184
臺南市	16	35	37	1	89
嘉義市	11	3	4	0	18
嘉義縣	3	2	4	0	9
屏東縣	9	13	22	0	44
澎湖縣	1	3	2	0	6
花蓮縣	7	9	16	0	32
臺東縣	4	4	7	1	16
金門縣	0	4	2	1	7

縣市	高中	國中	國小	幼兒園	縣市總計
連江縣	0	0	0	0	0
各階段總計	266	391	500	25	1,182

資料來源：教育部。

2、勞動部方面，統計110~112年各地方政府補助教育單位職務再設計申請之情形(詳下2表)，共累計補助協助780人次，其中僅有83人次為「教師」(占比10.64%)；且以視障、肢障、聽障為主，精障只有1人(本院詢問筆錄可稽)。

表3 各地方政府補助教育單位職務再設計補助項目統計

(單位/人次)

補助項目	110年	111年	112年
改善工作條件(相關人力協助)	89	136	178
改善工作設備或機具	3	4	1
改善職場工作環境	6	3	2
提供就業所需之輔具	66	71	64
調整工作方法	17	21	19
合計	181	235	264

資料來源：勞動部。

表4 各地方政府補助教育單位職務再設計補助情形

(單位/人次)

縣市別	110年	111年	112年
臺北市	79	123	127
新北市	17	24	27
基隆市	0	0	0
宜蘭縣	2	1	4
花蓮縣	0	0	1
金門縣	0	0	3
連江縣	0	0	0

縣市別	110年	111年	112年
桃園市	7	7	36
新竹縣	0	0	0
新竹市	3	3	12
苗栗縣	13	1	1
臺中市	29	36	25
彰化縣	2	4	10
南投縣	3	7	2
雲林縣	5	1	4
嘉義縣	3	3	0
嘉義市	0	2	0
臺南市	3	10	4
高雄市	12	10	3
屏東縣	0	0	0
澎湖縣	0	1	1
臺東縣	3	2	4
<b>合計</b>	<b>181</b>	<b>235</b>	<b>264</b>

資料來源：勞動部。

- (五)以本案關注身心障礙者從事教職一事而言，教師職責義務，包括實施教學活動、輔導及管教學生、擔任導師並進行班級經營、親師溝通等(教師法第32條規定參照)，所涉人際互動頻繁；對照本案諮詢專家學者意見指出，「亞斯特質者普遍有邏輯清楚、自主性高、不愛交際情形，……教師的角色，被家長高度期待，尤其愈早期的教育階段，家長認為教師是重要的啟蒙者，對於教師的要求也更多」等語，則不難想像當某些身心障礙特質恰與某些職業工作內容所需能力矛盾時，如何導致職場衝突、誤解不斷。
- (六)復以身心障礙者從事教職一事，至少指涉「身心障礙」、「教職」等數項概念，有關法令與政策牽涉之

主管機關，也至少包括主管身心障礙者福利之衛生福利部、主管師資培育與各級教育事宜之教育部，以及主管就業促進與輔導的勞動部，故為促進身心障礙教師工作權之實現，容應由相關權責機關強化合作並共商綢繆對策：

- 1、本案查據勞動部表示，對於身心障礙者擔任教師部分，因教師身分具特殊性，建議目的事業主管機關(教育部)研議整體性規劃機制，如教育機關有職務再設計需求，可逕向各地方政府勞工主管機關提出申請或合作等語；勞動部亦函復表示「本部並設有『促進身心障礙者訓練與就業推動小組』，定期邀集衛生福利部、教育部、地方政府、身心障礙者團體及專家學者等召開會議，如教育部對於身心障礙教師運用職業重建服務有需協調事項，得提案討論或另行召開研商會議。」等語。
- 2、勞動部人員到院時提出：「(問：勞動部職務再設計有何資源?)……。職業重建最重要的是調整工作內容與調整方法，操作上是與當事人主管共同分析職務內容、細部討論。剛才教育局有提到幼教輔導團，可以請教育局考慮，未來是否加入職重服務的資源或專業人員，共同合作。(高雄市教育局謝局長表示：幼兒園編制人數不多，職務調整有難度。)勞動部資源一直在，歡迎教育行政機關來合作、利用。師培生目前有42名<sup>18</sup>第一類身心障礙者，都是未來教師，兩部可共同合作來協助他們，可避免問題。另，高職幼保科學

---

<sup>18</sup> 本案113年3月22日詢問時，教育部提供資料為39名；至同年4月2日教育部以電子郵件通知本院，修正數據為42名。

生未來也擔任照顧孩子的工作，如果有身心障礙身分，也可及早協助。」等語，顯示教育部門對於身心障礙教師之協助輔導，過往偏向於教育系統內處理，對於教師當事人的「身心障礙者」身分暨其法定權益易予遺漏，後續允應強化跨部門、資源整合；另一方面，勞動部提醒教育部門，幼教師資來源除大學師資生外，亦包括高職幼保科，倘其中有相關身心障礙特質可能具有幼兒園職場適應的高度風險，亦應由教育部會同相關機關及早研謀因應，併此提出。

(七)再據本案調查訪談幼兒園教師證述：「(問：師培過程有被教導過怎樣跟亞斯伯格同事相處嗎?)沒有，師培課程內容只有針對孩子。」等語(本院訪談證人筆錄在卷可稽)。且高雄市政府教育局「(H師)職場霸凌事件申訴調查報告」亦載述福安國小之職員表示「師培訓練中沒有教導如何與亞斯伯格症同事應對」等語，該調查報告「建議事項」略以，福安國小缺乏對於身心障礙者職場環境友善之知識與能力，建議應聘專家學者進行輔導改善，學校老師們應加強同事為身心障礙者時如何與其相處及工作協商之教育宣導等。則顯示，為促進身心障礙教師工作權之實現、落實身心障礙者權利公約暨相關法律意旨，相關政策配套，應貫穿師資專業培育歷程<sup>19</sup>。

(八)因各類身心障礙分別涵括不同亞型、疾患，就業時衍生之困境自有殊異，就業輔導與支持服務方

---

<sup>19</sup> 師資培育法第3條揭示，師資專業培育，包括師資職前教育、教育實習及教師在職進修。

案允應有對應之個別化設計，方符合國際人權公約「合理調整」、「禁止歧視」之基本原則。再因職業種類不同，職務再設計亦可能產生限制，以教職而言，依據教師法相關規定，教師之本職工作為教學，則身心障礙教師申辦職業重建、職務再設計時有無限制或基本原則，或針對本案高雄市教育局反映「幼兒園編制人數不多，教師職務調整有難度」等問題，均應由教育部通盤研議處理。

- (九) 綜上，校園職場不應忽視身心障礙教師之特質或其有合理調整對待之需求，惟身心障礙者在擔任教職時恐囿於「傳統的教師權威角色」、「身心障礙教師擔心被標籤化」等因素，而選擇隱匿身心狀況、拒絕求助，令現行之教師諮商輔導支持體系難以介入，加劇就業困境及職場衝突，此情殊值關注。又，身心障礙態樣多元，第一類(神經系統構造及精神、心智功能)障礙者之需求相對隱性，教育部尚未完整掌握渠等基礎統計資料，亦未搜集相關職場適應、親師生互動情形，勞動部近年補助第1類障礙教師職務再設計案亦僅有1例，故後續允應由教育部、勞動部及相關權責機關強化合作並共商綢繆對策，以促進身心障礙教師工作權之實現。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，提案糾正高雄市美濃區福安國民小學。
- 二、調查意見二，函請高雄市政府參處見復。
- 三、調查意見三，函請教育部確實檢討改進見復。
- 四、調查意見四，函請教育部會同勞動部及相關權責機關研處見復。

調查委員：王幼玲