

調 查 報 告

壹、案由：據訴，渠為高中教師，經診斷及鑑定具自閉症，因於職場上疑遭不當對待，提出「職場霸凌申訴」以及「身心障礙者職務再設計服務」；惟職場霸凌調查小組成員疑不具身心障礙專業知能，詎認定職場霸凌不成立；且當地勞工局針對其職務再設計案之評估，疑無助解決渠之困境等情。究該師疑遭職場霸凌及不當對待實情為何？是否因政府教育、社政、勞政等部門合作不足，未能妥善保障身心障礙教師工作權？均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

身心障礙者權利公約(Convention on the Rights of Persons with Disabilities；下稱CRPD)揭示，政府對於身心障礙者於就業期間發生障礙事實者，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)；我國身心障礙者權益保障法第1條亦明文立法目的：「維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展。」先予敘明。

民國(下同)113年12月9日某教師(下稱甲師)及其陪同者到院陳訴，據其提供之甲師身心障礙證明顯示其屬「自閉症」¹；並據其訴稱：甲師服務之高雄市市立○○

¹ 查甲師身心障礙證明(鑑定日期：113年6月26日)為「身心障礙第1類(ICD診斷F84.0)輕度障礙」，復據衛福部公告「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--1.自閉性疾患」；取自<https://www.nhi.gov.tw/ch/dl-30072-48512f09ba1049978e6a25c409d02000-1.pdf>。基此，為便於本案說明且與案關之行政機關調查報告等公文書一致，以「自閉症」作為相關描

高級中學(下稱案校為A高中)要求渠擔任教務主任、導師，並要求渠公開身心障礙身分，涉及不當；又，渠曾申請職務再設計服務，惟其懷疑學校是否能真心予以協助；另A高中處理甲師所提職場霸凌申訴案，未依身心障礙者權益受損協調會決議辦理、違反CRPD等情。

茲以本院有關之調查案件²顯示，身心障礙類別廣泛，其中屬於情緒、自閉症等障礙情形者，礙於情緒理解、表達、調控等能力弱勢，於所處之就學就業環境中，極易因人際衝突產生適應困難，其協助與輔導也並非透過「輔具」即可達成，對於「促成校園/職場之多元、友善與融合」一事而言，涉及此類身心障礙情形時顯然更具挑戰，亦需各界正視並理解其真實困境，方能謀求對策；復以，甲師所訴明顯牽涉身心障礙者權益保障相關機制於學校職場中之落實情形與制度性問題，本院爰予立案調查。

案經函詢A高中、高雄市政府、教育部、衛生福利部(下稱為衛福部)及勞動部³，於114年4月11日通知A高中有關人員到院說明，復於同年月24日通知A高中校長，以及高雄市政府、教育部、衛福部及勞動部等機關派員到院

述、指涉用語。

² 監察院調查字號114教調0010「王幼玲委員、田秋堇委員調查：113年2月，臺北市某高中疑有自閉症學生與教師於課堂發生衝突。該生於111年入學後，學校每學期皆有召開IEP會議，但疑仍無法於第一時間妥善處理學生情緒行為問題。究身心障礙學生（特別是有情緒行為問題的特教生）進入一般高中職就讀，學校是否提供足夠支持？教師是否都具備特教知能？高中職的融合教育是否落實？攸關學生受教權，有深入調查之必要案」([監察院全球資訊網-調查報告](#))、113教調0016「王幼玲委員調查：據悉，高雄市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」([監察院全球資訊網-調查報告](#))。

³ 相關機關查復文號：A高中114年2月7日高市**人字第11470088500號密函；高雄市政府114年2月3日高市府社福字第11431007500號函；教育部114年1月22日臺教授國部字第1130155936號函；衛福部114年1月22日衛授家字第1130117669號函；勞動部114年2月3日勞動發特字第1140501312號函。

說明⁴，全案業調查竣事，茲臚列調查意見如下：

一、具輕度自閉症且有亞斯伯格行為特質的甲師，於113年8月30日向A高中提出職場霸凌申訴案時，訴求案件處理程序應予以合理調整，學校應該就此調整事項與其協商及回應；113年9月16日甲師接受調查訪談時提出「須有該校乙師陪同以為合理調整」之請求，遭調查小組拒絕且未提供替代方案。甲師向高雄市政府陳情，經113年10月17日高雄市政府召開身心障礙者權益受損協調會（下稱系爭協調會）做成重組調查小組等6項協議事項，A高中會後未遵循協議事項，惟協調所產生的結論應視為合理調整程序的一部分，具有實質參考與執行的意義，學校若拒絕執行協調結論，應提供正當理由及可行的替代方案。而高雄市政府未即時掌握並處理，致使甲師向衛福部申請協調，徒增甲師負擔，令該協調會悖離「避免當事人進入冗長救濟程序」之主要目的，亦傷害人民對政府行政行為之信賴。A高中違背協調會結論，忽視甲師之實際需求及法定權益，與CRPD「平等與不歧視原則」未合。

（一）甲師經106學年度高雄市高中職教師聯合甄選錄取分發A高中，106年8月1日到職時，並無身心障礙者資格；其經109年9月17日心理衡鑑顯示有「執著於規定的執行，堅持對的事不能妥協，缺乏人際相處之彈性」之明顯亞斯伯格症行為表現及特質；復至113年6月26日，甲師經身心障礙鑑定為輕度自閉症

5。

⁴高雄市政府、教育部、衛福部及勞動部到院說明前均提供書面資料到院。

⁵ 甲師身心障礙證明(鑑定日期：113年6月26日)為「身心障礙第1類(ICD診斷F84.0)輕度障礙」，復據衛福部公告「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--1. 自閉性疾患」；取自<https://www.nhi.gov.tw/ch/dl-30072-48512f09ba1049978e6a25c409d02000-1.pdf>。基

(二)甲師直至113年8月30日向校方(A高中)提出職場霸凌申訴案(下稱系爭職場霸凌案)時，始向該校承辦人與校長揭露其身心障礙資格：

- 1、據A高中查復之書面資料說明，甲師到職後迄今仍未於校內公開其身心障礙身分(本人未主動公開，亦不准相關知悉人員透露其身分)。另據本院訪談A高中2名教師表示：「(問：您何時知道甲師有身心障礙？)最早應該是113年6月吧。」、「(問：你怎麼知道甲師的身心狀況？)去(113)年在科群的訊息中，她(甲師)敘述過程中她提及自己自閉症；在此之前我不知道甲師自閉症。但校內乙師曾經跟我分享過亞斯文章，但當時我不能確定乙師在講的就是甲師。」
- 2、次查，甲師曾於110年3月12日簽請前任校長以「A高中導師輪替制實施要點第肆條第1項第四款『因病重或其他特殊原因(經校長簽准)須調整職務者得視情況免兼導師職務』」同意其110學年度免兼導師；該件簽呈係經校長同意後會辦相關內部行政人員。對此，A高中現任校長到院表示：「(問：您112年8月到職時即知甲師身心狀況？)不知，前任校長未告知。中間有從秘書那邊耳聞，約113年暑期(112學年第2學期期末)她去鑑定，但沒確實看到手冊。……(問：確切知道甲師身心障礙身分的時間？)106年她都還沒有身心障礙身分、110年前校長同意她不當導師，但沒有看到相關證明；我確切知道的時間大概是113年8月以後，但不知道是哪一天。」

此，為便於本案說明且與案關之行政機關調查報告等公文書一致，以「自閉症」作為相關描述、指涉用語。

3、另，A高中職場霸凌申訴業務窗口(人事室)時任B人事主任到院表示：「(問：您何時知悉甲師具身心障礙者身分?)甲師113年8月30日以紙本提出職場霸凌申訴，合理調整跟身心障礙證明是另外用電子郵件提供給我的。那時才知道她有此身分。」

4、由上可知，甲師直至113年8月30日向校方(A高中)提出職場霸凌申訴案時，始向該校承辦人與校長揭露其身心障礙資格，並訴求職場霸凌申訴案件之處理應予合理調整。

(三)惟甲師之身心障礙者身分，並未直接明確告知系爭職場霸凌案之調查小組，對於甲師提出「需有該校乙師陪同接受系爭職場霸凌案調查訪談」之合理調整請求，於113年9月16日甲師接受調查訪談時，遭調查小組拒絕，導致甲師該次陳述時情緒激動、哭泣：

1、甲師陳訴指出，系爭職場霸凌案之調查小組未審酌其障礙需陪同者(乙師)協助，拒絕乙師入場協助，且調查委員未具有亞斯伯格障礙之專業。乙師亦訴稱：「113年9月16日甲師請求學校調查霸凌並附上合理調整需求，希望調查小組能有理解亞斯特質的委員，並希望我在場。我們聘請了律師協助。但調查委員拒絕必要陪同者在場……5位委員堅持陪同者不能進去，告訴甲師他們覺得有律師陪同且甲師已成年，他們就是決定了，如果甲師要放棄陳述也可以。放棄陳述就是放棄權利，甲師在高壓狀態下邊哭邊陳述。……身為必要陪同者，9月16日在會議室外走廊上蹲坐3小時，聽著場內時不時調查人員的喝斥，與甲師挫折凌亂的哭述，雙方互不理解時，亞斯因為情盲也只

能用一樣字句反覆數遍……」等語。

2、對此，本案詢據A高中校長表示：「調查小組是否知道她為身心障礙？我也不清楚，因為我把整案件交給調查小組去走程序。(問：您有沒有交代人事主任(承辦人)去跟調查小組提醒甲師為身心障礙者？)不確定，但記得人事主任有跟調查小組轉達乙師想進場陪伴。」等語，並據A高中時任B人事主任表示：「(問：調查小組拒絕甲師要有輔佐人？)甲師開會前有跟我說，我說問調查小組主席，後來當日交給調查小組討論決定。(問：調查小組知道甲師是身心障礙者嗎？不確定，因為甲師本人對此也很保密，我也不確定甲師當下有無跟調查小組表明身分。)……(問：9月16日甲師哭泣、無法妥善表達？訪談情形？)調查小組有跟我說會議情況，當事人會後也有講。……我事後聽錄音檔，甲師一開始能好好說，甲師有請律師，甲師請求陪同者乙師入場被拒絕，甲師就開始激動。」等語。

3、由上可知，甲師之身心障礙者身分，並未直接明確告知系爭職場霸凌案之調查小組，對於甲師提出「需有該校乙師陪同接受系爭職場霸凌案調查訪談」之請求，於113年9月16日甲師接受調查訪談時，遭調查小組拒絕，導致甲師該次陳述時情緒激動、哭泣。

(四)甲師遂主張其合理調整權益受到損害，向高雄市政府陳情並申請身心障礙者權益受損協調(下稱系爭協調會)，嗣經113年10月17日協調做成「重組調查小組」等6項成立事項，協調筆錄由甲師及A高中代表(時任C人事主任)簽名在案：

1、高雄市政府社會局(下稱高雄市社會局)表示，

「高雄市政府113年10月17日113年第1次身心障礙者權益受損協調會」係依據身心障礙者權益保障法第10條第4項規定辦理，並由該市身心障礙者權益保障推動小組3名委員輪值擔任協調委員。經該府委員協調，申請人及相對人協調結果，計6點共識決議，並經當場宣讀協調結論並交付兩造當事人閱讀，簽名確認無誤，並無異議；另，高雄市政府於113年10月25日以高市府社福字第11338480300號函，檢送上揭協調會會議紀錄予甲師、A高中以及該市身心障礙者權益保障推動小組周○○、鄧○○、林○○3名委員。

2、6項協調結果：

- (1) 本案建議職場霸凌小組應重組調查小組，依本次會議共識結果重新聘請委員，且應全數外聘。
- (2) 本案職場霸凌調查小組建議至少1名CRPD專家學者及至少1名亞斯伯格症團體代表。
- (3) 考量申請人身心狀況，霸凌案相對人如提出職場霸凌申訴案，為避免重複訪談，應與本案由同一調查小組合併調查。
- (4) 若前項調整措施請求因法規欠缺可行性，而須另組調查小組，則調查小組應比照第1項及第2項請求方式組成。
- (5) 委任律師(代理人)與一名職場自然支持者(乙師)陪同進行調查，調查時間請提前於7個工作日告知，並由學校負責調課。
- (6) 對於甲師身心障礙身分，調查小組成員及其他相關參與事件調查人員(限校方編制內教職員)而知悉者，負有保密義務，並由學校人事室親送陳核文件。

(五)惟A高中於系爭協調會後，將各協調成立事項交由

系爭職場霸凌案調查小組審議，且經議決「無須參採甲師請求」：

- 1、A高中認為，因調查委員全數外聘組成，且其中包含3位律師，法學素養皆比該校人員專業，為求公正，故將上揭6項協調成立事項轉請調查小組參酌並於113年10月25日進行評議後，認為無須參採甲師請求進行補救措施；具體理由如下表：

項次	協調要旨	A高中職場霸凌案調查小組委員意見
1、2	職場霸凌小組應重處調查小組、重新聘請委員，且應全數外聘；職場霸凌調查小組建議至少1名CRPD專家學者及至少1名亞斯伯格症團體代表	無此必要，因行政程序法第32條、第33條設有迴避制度，如果甲師認為委員有偏頗之嫌，甲師已聘請律師協助其進行申訴，可以申請委員迴避，而非要求增加特定性質委員，此舉對丙師極度不公。依據行政院指示「參照身心障礙者權利委員會第6號一般意見書第26段，檢視是否落實合理調整義務，有以下7項核心要素」一文第4點，「評估某項調整措施是否帶給調整義務人過度或不當之負擔，其評估手段與目的及權利行使之間是否符合比例原則。」，亦即調整措施不應使A高中有過度負擔，然以本案為職場霸凌申訴之性質而言，調查委員除自身專長（例如：法律專長、心理專長等）以外，另需具備職場霸凌調查經驗與能力，故而高雄市政府始備具高雄市政府各機關學校員工職場霸凌申訴調查小組專家學者及講師資料庫供所屬機關遴聘，但人才資料庫中，對於具備資格調查小組成員是否擁有CRPD專家及亞斯伯格症專家的資格，未有記載，造成A高中根本無法滿足此項調整措施。更重要者，本案丙師並沒有身心障礙情況，而霸凌調查首先要瞭解的是丙師的行為，是否存在？如果存在，則是否具備貶抑、排擠、欺負、騷擾等態樣，這個要件必須以丙師為評價對象，其標準應該以丙師這樣的一般人標準為判斷，當此部分要件成立時，需再評價是否造成

項次	協調要旨	A高中職場霸凌案調查小組委員意見
		甲師處於具有敵意、羞辱、被孤立或不友善之職場環境，此時需評價的情況是甲師的狀況，調查實務上會請甲師再以專家證人的方式禮聘CRPD專家及亞斯伯格症專家與會陳述，以補強甲師與常人感受不同的事證，而不是把CRPD專家及亞斯伯格症專家引為調查委員，故甲師的請求完全沒有顧及調查實務之進行，無法參採。
3、4	霸凌案相對人如提出職場霸凌申訴案，為避免重複訪談，應與本案由同一調查小組合併調查。(若前項調整措施請求因法規欠缺可行性，而須另組調查小組，則調查小組應比照第1項及第2項請求方式組成。)	無法要求學校對於尚未發生之事（指丙師對甲師提起霸凌申訴）表示意見，但基於前述理由，除非高雄市政府各機關學校員工職場霸凌申訴調查小組專家學者及講師資料庫新增CRPD專家及亞斯伯格症專家名單，否則都有被質疑調查委員應否迴避之風險。
5	委任律師（代理人）與一名職場自然支持者（乙師）陪同進行調查，調查時間請提前於7個工作日告知，並由學校負責調課。	無此必要，因類似有陳述障礙時，需要輔助人陪同之法律規定，在本案應適用的行政程序法中並無規定，僅充其量類推刑事訴訟法有類似之規定，而類似規定係以被告權益保護為出發點，但本案甲師，地位上類似刑事訴訟法上之告訴人地位，於法律上並無適用或類推適用許可陪同者需陪同席之法律依據。甲師於申訴書調查事項中具體表示，需傳訊乙師為證，則調查經驗上不能容許證人與甲師同時出席詢問，以避免雙方串證。調查委員也允許甲師及其律師再補充書面陳述意見，且實際上亦提供在案。

項次	協調要旨	A高中職場霸凌案調查小組委員意見
6	對於甲師身心障礙身分，調查小組成員及其他相關參與事件調查人員（限校方編制內教職員）而知悉者，負有保密義務。	保密義務，本為霸凌處理原則第10點所明訂，無須另為處置。

資料來源：本案依據A高中查復資料製表。

2、A高中人員有關說法如下：

（1）代表A高中出席並簽名的時任人事室C主任表示：

「我當場有表示意見，說我要回去跟校長討論，但協調會還是做成結論，另外回去跟校長報告時，校長說那是建議事項，所以我跟校長討論後決定送調查小組審酌。……當時有跟校長說協調會議決議要重組，但校長裁示協調會的結論是建議性質，基於法律專業及公正性送調查小組專家審酌為宜，並上簽呈同意。」

（2）系爭協調會上另一名出席的A高中教師表示：

「協調事項的『應重組調查小組』只是建議性質，協調會上乙師與甲師兩人都很激動，激動到需要安撫否則協調會無法進行。……調查程序已經啟動，且原調查小組已經全數外聘又有律師，所以對於協調會的建議事項，我們認為應該可以再審酌。」

（3）A高中校長表示：「我的解讀那是建議屬性，且當時已經組成調查小組，另外我問過我的律師朋友，律師建議我交給調查小組。另一方面被申訴人也在關注該霸凌案程序，擔心被其質疑，所以才送霸凌案調查小組審議。……總之當

時的考量就是以上所述。再者有問過人事主任『調查人才庫裡有這種人才嗎』，主任說沒有，所以也考量到重組這樣的調查小組有困難。」

(六)「身心障礙者權益受損協調會議」目的之一在於「即早改善問題，避免雙方進入冗長行政救濟程序」，則協調成立事項既經雙方簽名同意，應予執行為宜；A高中不服協調結果，應洽詢「身心障礙者權益受損協調會議」之主管機關請求協助，而非逕自違背協議內容，所為並非妥適：

1、衛福部有關說法：

- (1) 身心障礙者權益受損協調會議屬於協調性質，無法針對個案做出強制性之處分，主要目的是期能透過對話協商機制，協助認為權益受損之障礙者與相對人謀求解決方案，在雙方最大共識下能夠即早改善問題，無須進入冗長之行政救濟程序；且既為協調性質，則協調會議所提建議方案須雙方均同意，以利後續執行。
- (2) 系爭協調會相對人（A高中）將會中協調成立事項告知職場霸凌申訴調查小組3名外聘委員是否妥適一事，須請相對人說明其理由。
- (3) 又系爭職場霸凌案調查小組倘組成且運作中，究依高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則，有無調整小組成員之空間，亦須釐清。
- (4) 倘申請人或相對人對於協調會議之建議方案未能有共識，仍建議循相關法規進行救濟。

2、教育部國教署則表示：「為維護身心障礙者之權益，主管機關既依身心障礙者權益保護法規範召開身心障礙者權益受損協調會，雙方達成共識並經出席人員當場同意並簽名確認，基於行政一體原則及平等原則，行政機關經協調所作成之決議

應具備一定效力。參與協調者不應任意推翻協調事項，倘若部分事項有窒礙難行之處，學校應向高雄市政府教育局或社會局請求協助，而非逕自違背協議內容。」另該署人事室主任到院說明：「回到CRPD精神，在不造成過度負擔的前提下合理調整，係對身障者的尊重，學校在處理職場霸凌案件，既然主管機關召開協調會已經做成決議，基於行政一體，學校本來就應該依該協調成立事項處理。A高中沒有遵行該決議，並非妥適，如果該校有困難不重組調查小組，也可以增加專業的調查成員，使調查符合實際需求並兼顧CRPD精神。」等語。

- 3、雖身心障礙者權益受損協調會議屬於協調性質，高雄市政府亦表示「相對人未落實該府協調共識結果，依身心障礙者權益保障法並無罰則」，惟依衛福部及教育部國教署說明，「身心障礙者權益受損協調會議」目的之一在於「即早改善問題，避免雙方進入冗長行政救濟程序」，則協調成立事項既經雙方簽名同意，應予執行為宜；A高中不服協調結果，應洽詢「身心障礙者權益受損協調會議」之主管機關請求協助，而非逕自違背協議內容。

(七)高雄市政府113年10月17日主持該府「113年第1次身心障礙者權益受損協調會」卻未能及時掌握並處理A高中未遵循協調成立事項之情事，致甲師自行再向上級機關申請協調，徒增甲師負擔，且令該協調會悖離「避免當事人進入冗長救濟程序」之主要目的，亦傷害人民對政府行政行為之信賴：

- 1、高雄市政府方面，其社會局說明：「依衛福部身心障礙者權益保障事項運作及權益受損協調處

理辦法第3條規定，不服爭議事件所在地主管機關協調結果者，得向衛福部申請協調。」以及該府教育局表示：「本案甲師因不服學校未落實協調結果，依規定向衛福部申請協調，並於113年12月27日由衛福部召開『衛福部身心障礙者權益受損協調會議』」、該局吳副局長到院稱：「本局查到衛福部書函，協調會結果沒有被遂行，不服協調結果者可以再向中央申請協調。」云云。惟甲師對於系爭協調會協調結果並未不服，卻因相對人A高中未落實協調結果，反由甲師自行再向上級機關申請協調，此情顯示該等協調會之實際運作，未能避免當事人進入冗長的救濟程序，徒增甲師負擔，實難謂符合協調制度之初衷。

- 2、又，高雄市社會局陳科長到院表示：「(問：難道高雄市的協調會主管機關不用追蹤嗎？不然這個協調會白開嗎？)本市身障權益受損協調會是由本市身權小組主持，雖然知道該案已有另一個調查小組在處理，但為了協助身障朋友的權益還是開會，開會過程中一度朝不成立共識發展，但身權小組委員極力協調，最後形成6項共識；所要表達的是，協調過程中雙方的立場無法對焦。霸凌小組調查跟身心障礙者權益受損協調，兩件都是委員制。」，以及高雄市教育局吳副局長表示：「(問：高雄市教育局是否掌握A高中沒有要遵守協調內容？)過程中都有一直跟學校溝通，113年10月17日之前有找學校人事主任談，請學校促成共識，但當時即知學校有其立場，包括調查程序進行中，以及霸凌案雙方當事人的立場學校都想照顧到。10月17日會議現場，如陳科長剛才提到，申訴人案師有情緒反應，學校對於前兩

項，希望加入『建議』兩字，學校代表當時就有表達要回去研議。之後據本局瞭解，學校有請教其調查小組內的法律專家，經請教法律意見、考量案師與被申訴人權益，學校決定將協調會共識送該校調查小組處理。」等語。

- 3、惟協調筆錄仍屬公文書，協調會現場，認為協調建議方案不可行者，應不予簽名同意，而本案既經雙方簽名，應認為合意、有其效力，協調事項應予執行以符合誠信，否則傷害人民對政府行政行為之信賴；而高雄市政府有關機關，既促成此等協調，事後解釋系爭協調會會議過程雙方立場無法對焦、一度協調困難云云，要非可採。

(八)復以，甲師之訴求係為使其想法及意見能妥予表達、傳遞、交流與被理解，以確保其人際相處之障礙獲得排除，應視為合理調整程序的一部分，具有實質參考與執行的意義，則A高中逕自違背協議內容之舉，忽視甲師之實際需求及法定權益，與CRPD第5條所定「平等與不歧視原則」未合：

- 1、CRPD第9條第1項規定：「為使身心障礙者能夠獨立生活及充分參與生活各個方面，締約國應採取適當措施，確保身心障礙者在與其他人平等基礎上，無障礙地進出物理環境，使用交通工具，利用資訊及通信……」，第21條規定，締約國「應當採取一切適當措施，確保身心障礙者能夠行使自由表達意見的權利，包括在與其他人平等的基礎上，通過自行選擇……的一切交流形式，尋求、接受、傳遞資訊及思想的自由」同條b款亦規定：「於正式互動中接受及促進使用手語、點字文件、輔助與替代性傳播及身心障礙者選用之其他所有無障礙傳播方法、模式及格式。」CRPD第2號

一般性意見進一步闡述，「無障礙環境」的內涵包括「設施及服務」方面，且基於身心障礙者的多樣性，無障礙環境的提供，即承認有些身心障礙者需要人或動物的協助(如個人協助、手語翻譯、觸摸式手語翻譯或導盲犬)，並對於設施及服務方面的障礙均須予以查明及消除(第17點、29點參照)。

- 2、甲師不僅於系爭職場霸凌案提出時即主張處理程序須予合理調整，並於調查期間透過系爭協調會爭取所涉案件之調查程序納入CRPD專家學者及亞斯伯格症團體代表等人員，甲師之訴求均係為使其想法及意見能妥予表達、傳遞、交流與被理解，以確保其人際相處與溝通方面之障礙獲得排除，應視為合理調整程序的一部分，具有實質參考與執行的意義。
- 3、是以，A高中若拒絕執行協調結論，應提供正當理由及可行的替代方案，而該校逕自違背協議內容之舉，忽視甲師之實際需求及法定權益，與CRPD第5條所定「平等與不歧視原則」未合。

(九)至於高雄市政府表示：「以行政程序執行之實務面，身心障礙者之合理調整需求，可能出現於程序中的任何階段，惟於現行法制程序中，尚無明確賦予身心障礙者之合理調整需求協商過程，有暫停行政程序之效力(或應優先於程序繼續進行之依據)；又行政程序倘涉及有雙方當事人，合理調整需求將會與行政程序出現競合之情形，於機關運作上如無明確暫停程序之依據，僅能續行至後續救濟程序評斷，係屬實務運作之困境」、高雄市教育局吳副局長到院表示：「本局認為，協調會共識是否具法效力及強制力，調查程序亦在進行中，學校執行該協調會

共識也會有難度。」等語；經在場衛福部社家署吳科長回應：「高雄市政府提到申請人提出合理調整原救濟程序是否暫停的意見，確實還沒有研究，涉及人民權益救濟程序之進行，未來本部會跟法務部共同研究。」等語。此節涉及身心障礙者權利保護、職場霸凌防制處理程序，應由衛福部會同有關機關儘速研議處理，高雄市政府所提意見尚不宜用以合理化A高中事後推翻協調成立事項之理由。

- (十)綜上，具輕度自閉症且有亞斯伯格行為特質的甲師，於113年8月30日向A高中提出職場霸凌申訴案時，訴求案件處理程序應予以合理調整，學校應該就此調整事項與其協商及回應；113年9月16日教師接受調查訪談時提出「須有該校乙師陪同以為合理調整」之請求，遭調查小組拒絕且未提供替代方案。甲師向高雄市政府陳情，經113年10月17日高雄市政府召開身心障礙者權益受損協調會(下稱系爭協調會)做成重組調查小組等6項協議事項，A高中會後未遵循協議事項，惟協調所產生的結論應視為合理調整程序的一部分，具有實質參考與執行的意義，學校若拒絕執行協調結論，應提供正當理由及可行的替代方案。而高雄市政府未即時掌握並處理，致使甲師向衛福部申請協調，徒增甲師負擔，令該協調會悖離「避免當事人進入冗長救濟程序」之主要目的，亦傷害人民對政府行政行為之信賴。A高中違背協調會結論，忽視甲師之實際需求及法定權益，與CRPD「平等與不歧視原則」未合。

二、A高中所屬系爭職場霸凌案調查小組，成員為3名律師，2名心理師，且皆為外聘，雖尚符現行法規，惟

甲師提出「所涉案件之調查成員納入熟悉CRPD專家學者及亞斯伯格症團體代表」之要求，係為其想法及意見能適切被表達、傳遞、交流與理解，降低甲師人際溝通的障礙。基於強化身心障礙者權益保護，應由高雄市政府協助A高中於重啟系爭職場霸凌案程序時納入身心障礙專業人員，並協助甲師選用適當之意見表達方式。

(一)A高中主張系爭職場霸凌案調查小組符合規定，並已斟酌甲師身心狀況納入專業人員：

1、詢經A高中表示，該校受理甲師申訴後，旋即依據高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則（以下簡稱霸凌處理原則）第6點規定，成立職場霸凌申訴調查小組，委員全數自「高雄市政府各機關學校員工職場霸凌申訴調查小組專家學者及講師資料庫」遴選外聘，該調查小組由心理師2人及律師3人組成，人數及性別比例符合霸凌處理原則第6點第2、3項之規定。

2、A高中校長到院表示：「（問：成立小組有沒有審酌調查成員資格？）有依據她可能有身心狀況去考量調查小組成員，找了心理、精神、社工方面的專長。」。

3、該校時任B人事主任表示：「當時調查小組有兩個心理師，我們認為心理師就足夠有身心障礙專業。」。

(二)目前各主管機關或學校所定相關職場霸凌申訴處理規定，並無就案件涉及身心障礙者時，明定調查小組組成應納入或增聘具身心障礙專業人員之相關規範；A高中所組系爭職場霸凌案調查小組符合現行法規：

1、查據A高中校長表示，在系爭協調會後，發現「高

雄市政府各機關學校員工職場霸凌申訴調查小組專家學者及講師資料庫」內並無所謂CRPD專家學者、亞斯伯格症團體代表等人才，導致當時認為重組調查小組有困難。

- 2、又高雄市政府表示，A高中事後才知「所稱具亞斯伯格症團體代表，係社會局另有相關專家學者名冊可茲參考」，且該府鑑於本案而建議其人事處將身心障礙者權益保障推動小組名單納入職場霸凌申訴調查小組專家學者及講師資料庫，擴充專家學者之遴聘範圍等情。
- 3、教育部說明：「目前各主管機關或學校所定相關職場霸凌申訴處理規定，並無就案件涉及身心障礙者時，明定調查小組組成應納入或增聘具身心障礙專業人員之相關規範。」
- 4、由上可知，目前職場霸凌申訴處理規範，尚未周全考量對於身心障礙當事人的權益保護；A高中所組系爭職場霸凌案調查小組雖尚符現行法規，惟基於強化身心障礙權益保護，應有改善空間。

(三)CRPD第9條第1項、第21條及同條B款規定，以及CRPD第2號一般性意見等，前已述及。復以教育部認為，為保障身心障礙者權益，似可參考校園性別事件防治準則第24條第1項第2款規定之精神，就事件管轄學校或機關調查處理職場霸凌事件時，當事人倘持有各級主管機關核發之身心障礙證明時，調查小組成員應具有一定比例之身心障礙專業人員，或調查時應邀請相關學者專家協助，以合理調整並保障身心障礙者權益。另，教育部國教署人員到院表示：「如果A高中有困難不重組調查小組，也可以增加專業的調查成員，使調查符合實際需求並兼顧CRPD精神。」等語。則系爭職場霸凌案之處理，鑒於甲

師有人際相處與溝通方面之弱勢，允應納入身心障礙專業人員處理，並協助甲師選用適當之意見表達方式。

(四)系爭職場霸凌案於113年11月1日作成「高雄市立A高中職場霸凌事件申訴調查報告書」，認定「不成立職場霸凌」，經甲師不服調查結果於同年月12日向高雄市教師申訴評議委員會提出申訴。截至本案114年4月24日詢問，高雄市政府人員表示高雄市教師申訴評議委員會審議業作成評議決定「申訴有理由」，惟因行政作業中，尚未將評議決定結果通知相關人員，未來會請學校重啟程序。因此，基於無障礙、合理調整等身心障礙權益保護原則，此節未來應由高雄市政府協助A高中妥處，以符合CRPD規定及其意旨。

(五)綜上，A高中所屬系爭職場霸凌案調查小組，成員為3名律師，2名心理師，且皆為外聘，雖尚符現行法規，惟甲師提出「所涉案件之調查成員納入熟悉CRPD專家學者及亞斯伯格症團體代表」之要求，係為其想法及意見能適切被表達、傳遞、交流與理解，降低甲師人際溝通的障礙。基於強化身心障礙者權益保護，應由高雄市政府協助A高中於重啟系爭職場霸凌案程序時納入身心障礙專業人員，並協助甲師選用適當之意見表達方式。

三、對於因身體功能結構或人格特質有特殊需求的教師，應協助其釐清需求提出職場合理調整，協助發揮優勢能力。惟合理調整及職務再設計之做法仍未明確，校園職場上執行狀況不佳，均應由教育部儘速釐明，研擬「身心障礙教師職務再設計服務」或「身心障礙教師職場合理調整」指引，明確內涵及操作方式。

(一)本案甲師陳訴，A高中校長擬聘任其擔任113學年度教務主任；甲師認為教務主任一職需具有高度協調能力，故自身不適合擔任此職，甲師並稱「校長的『重用』造成了113年6月開始的高壓狀態」等語。乙師併予證述，當時甲師感到極大壓力，不斷回診，透過診斷證明及請求職務再設計服務，期能阻止校方該人事安排，且乙師稱「校長(對甲師)軟硬兼施」。

(二)對此，本案詢據A高中校長到院說明：「到任時就知道她在監察院106年就有案子，我有看監察院調查報告，當時我認為如果校方即時協助事情應該不會那麼大，所以我與秘書很積極協助她、她也很常到校長室走動，甚至引來其他教師抗議，覺得對甲師特別好，我們對於甲師的協助，細膩到提醒她要怎樣講話比較不會得罪人。甲師教學認真，個性也很細心，惟有時有她的堅持，她的細心對於行政工作協助很多，大部分時間甲師與我們的關係互動都很好；簡單說，到113年6月，跟她關係都很好。我曾經問過她要不要當教務主任，她起初說要，後來反悔，她對我說她沒信心當好教務主任，我告訴她自己有教務主任9年經歷，可以協助她，到此際根本不感覺她有任何情緒；她事後決定不當教務主任，她甚至跟我說她很不好意思、願意幫我私下找其他人來當教務主任。113年7月她就出國了，等她出國回來沒多久，113年8月她突然提出霸凌申訴，我也嚇一跳。」等語。該校秘書亦稱：「(問：有沒有聽校長說過要找甲師當教務主任？)有此事，當時甲師說她不想教書，又剛好前一個教務主任不想當，所以才想說剛好給甲師職務調整，讓甲師不用面對學生。當時我們認為她沒問題，她跟我互動也好好

的，只是後面某天她就生氣了。她認真起來，行政作業可以做得很好，她跟學生都可以在走廊上生氣咆哮，我們當時真的覺得或許把她跟學生分開是可行的辦法。」等語。嗣後，A高中並未聘用甲師擔任113學年度教務主任，且截至本案調查期間，A高中表示已核准甲師114學年度免兼導師職務。綜據本案目前掌握之資料，本院審酌認為，雖然甲師宣稱自113年6月起，因被校長納入教務主任人選，而感受到高度壓力，惟甲師身心障礙身分直至113年8月始明確向校方揭露，且按一般學校人事聘用作業，A高中校長自6月起徵詢校內教師意願，且觀察甲師素來在行政事務上表現細心，適有教務主任一職出缺，則徵詢甲師意願，尚難認為可苛責該校長。

- (三)惟查據高雄市勞工局博愛職業技能訓練中心(以下簡稱博訓中心)資料顯示，該中心於113年8月26日進校協助評估甲師申請之職務再設計案，評估意見略以「建議可以減少學生生活管理和家長互動的部分，另可以強化個案對於物品管理能力的專長，訪視當天所討論可以考慮擔任設備組長的工作任務，也是一項符合個案能力的工作職責。但學校的人事安排，除了考量為個案的合理調整外，仍尊重學校的整體考量和人事調動的權力」等語。顯示，職務再設計評估意見屬於建議性質，尚無法拘束學校人事安排事宜；甲師對此評估結論亦抱持懷疑態度，指出「學校能真心依職務再設計協助嗎？」等語。
- (四)鑒於教育部國教署109年7月2日通函、高雄市政府教育局同年月6日通函，均已轉知各機關學校為協助身心障礙教師克服工作障礙，學校及教師可向當地直轄市、縣市政府勞工行政主管機關申請「職務

再設計服務」⁶，則「職務再設計」為目前教育部明確指示學校用以協助身心障礙教師排除工作障礙之措施；然本案詢據A高中校長表示：「職務再設計在學校內能調整的空間有限，其他教師也會抗議。」等語，以及勞動部勞動力發展署(下稱勞發署)劉組長到院亦表示：「(問：有關職務再設計，一般職場可能比較有調整空間，但以教師來說，專任、導師、行政三擇一，是不是在校園中有執行困難？)……本案涉及工作內涵，涉及教師法，要回歸主管機關，非屬職務再設計範疇，而是偏向工作職務合理調整。」是以，校園職場執行職務再設計顯有窒礙，且依勞動部解釋，涉及教學、導師、行政職務等工作內涵者，屬職場合理調整，非職務再設計服務範圍，應回歸教師法、教育行政主管機關權限；而教育部前以公文宣導「教師因身心障礙因素有不適合擔任導師情節者，建請學校採取『職務再設計』，安排其他適當職務」一節，似須進一步釐明「職務再設計」、「合理調整」概念，且對於身心障礙教師職務調整事宜，允應通盤檢視其適法性、處理界限及可行性。

- (五)此外，教育部雖已通函學校宣導「因身心障礙因素不适合擔任導師者，可採取職務再設計安排其他適當職務」，然以觀本案A高中同意甲師免兼導師一事，卻顯示在教師有擔任導師義務之前提下，此項職務調整可能導致教師同儕間疑惑，也使得當事人感到被冒犯，衍生更多爭議，應由主管機關正視實務現場之執行困境並予解決：

⁶ 相關文號：教育部國教署109年7月2日臺教國署人字第1090076075號函、高雄市政府教育局109年7月6日高市教人字第10935250400號函。

- 1、教育部業以該部國教署113年11月14日臺教國署學字第1135806766A號函加強宣導，敘明為輔導教師因身心障礙因素有不適合擔任導師情節者，建請學校採取職務再設計，安排其他適當職務，且對於身心障礙教師因擔任導師、執行導師職務遇有困難者，學校應積極協助建立支持機制，例如透過導師會議溝通協調，提供心理諮商及法律諮詢服務等。
- 2、甲師於110年間，經A高中時任校長同意甲師免兼導師，如前述。惟事後因其他同儕好奇甲師免兼導師之原因，甲師認為渠等在探詢其隱私、不堪其擾，進而指訴此情構成職場霸凌。
- 3、本案訪談A高中某教師表示：「……事件經過是：當時疫情期間大家都在線上教學，我只是跟丙師約好去學校拿東西，遇到甲師拿一文件，主動告訴我們她不用兼導師了，加上當時的規定是數學科大多數的人都要當導師（早期全部都要當導師），僅極少數人照積分比序後免當導師，而丙師是當年的數學科召集人，所以我們才問她原因，目的是想在未來主持科群會議時能回答其他人的疑問。另由於甲師一到任就發生學生家長衝突，導致她甚至被調到國教輔導團，所以我們對於甲師的事務都想多一分關心，是想協助她。我們詢問她免兼導師的原因後，她與我還有私訊互動，她關心我要不要接行政職，我完全沒感覺我們之間有衝突或不愉快，所以隔了兩三個禮拜後她指控我們侵犯隱私，多年後看到他在臉書公開貼文指責，我非常驚訝。這之中我們都一直頻繁互動。我覺得驚訝，但我也當下寫信給她向她解釋及為造成她情緒極大的波動道歉。……經過以上，我

也意識到，對於其他人的（事情），就不多過問。」等語。

- 4、由上可知，A高中基於協助甲師之立場，同意其免兼導師，並以密件處理此事，然在教師有擔任導師之義務的前提下，反而造成教師同儕間疑惑，也使得當事人感到被冒犯，衍生更多爭議。

（六）按國家人權委員會《身心障礙者合理調整參考指引》，「職務再設計」及「合理調整」兩種概念並不完全相同，職務再設計的部分策略，與合理調整採行的方式非常類似，然職務再設計比較聚焦於勞工工作效能提升的效果；「合理調整」是指根據具體需要，在不造成義務方不成比例或過度負擔狀態下，進行必要及適當之修改與調整，確保身心障礙者在與他人平等基礎上，享有或行使所有人權及基本自由，合理調整措施在法律上及實踐中應是「可行的（possible/feasible）」、合理調整不會改變該機構或企業之核心職能(core functions)運作，以及調整措施是現實中可取得的⁷。

（七）另，勞動部解釋，按身心障礙者職務再設計實施方式及補助準則第7條規定略以，主管機關、雇主及職業重建服務專業人員得運用職務再設計協助身心障礙者適應職場，促進其就業。另為推動職務再設計服務，該部訂定推動職務再設計服務計畫，協助雇主為身心障礙員工排除工作障礙，進行職場工作環境改善、工作機具設備改善、提供就業輔具、調整工作方法、改善工作條件等，或協助身心障礙勞工個人依其狀況及需求，提供就業輔具或為求職面

⁷ 資料來源：國家人員委員會公布之「身心障礙者合理調查參考指引」；取自：[國家人權委員會-身心障礙者合理調整參考指引](#)。

試所需、職業訓練單位或雇主同意之職場人力協助，有關補助改善費用每人每年最高新臺幣10萬元；爰此職務再設計服務係以補助方式鼓勵雇主運用，其性質並非屬於強制性的措施。再者，職務再設計服務之補助項目包含改善職場工作環境、工作機具設備、工作條件(含職場人力協助)、提供就業輔具及調整工作方法，其中提供就業輔具及職場人力協助二項可由身心障礙者個人提出申請外，其餘項目因涉及職場管理權責，相關調整須雇主協力進行適當之修改與調整，故須由雇主提出申請，並與個案共同參與職務再設計服務，進行雙向溝通及討論，始得排除個案之工作障礙。勞動部亦表示，其設置「促進身心障礙者訓練與就業推動小組」，由學者專家、身心障礙者團體代表、地方政府代表、教育部、經濟部及衛福部等中央部會代表組成，並定期召開會議。相關部會如對於其身心障礙人員進用、管理相關制度規劃等，有須跨部會橫向聯繫研商者，可提會協調討論。

(八)對於因身體功能結構或人格特質有特殊需求的教師，應協助其釐清需求提出職場合理調整，協助發揮優勢能力。惟本案調查發現，無論是「身心障礙教師職務再設計服務」或「身心障礙教師職場合理調整」，均亟待釐清相關概念與執行作法：

- 1、A高中前人事主任C表示「(對於高雄市109年通函)當時我在消防局，我沒看過此函。」等語，顯示身心障礙教師職務再設計服務宣導不足，且職務再設計之執行有其窒礙之處。
- 2、此外，衛福部社家署吳科長表示：「各界對於合理調整協商程序都期待更明確，希望各機關未來都把相關指引訂出來。目前勞動部訂了兩個指引，

教育部還在訂定中。」身心障礙教師職場合理調整之內涵與操作方式(行政指導)，刻正由教育部釐清處理中。

- (九)綜上，對於因身體功能結構或人格特質有特殊需求的教師，應協助其釐清需求提出職場合理調整，協助發揮優勢能力。惟合理調整及職務再設計之做法仍未明確，校園職場上執行狀況不佳，均應由教育部儘速釐明，研擬「身心障礙教師職務再設計服務」或「身心障礙教師職場合理調整」指引，明確內涵及操作方式。

四、甲師主張乙師為其職場自然支持者、陪同者，惟A高中內部起初對於「自然支持者」一詞並不理解，導致溝通不良；又甲師參加113年12月27日衛福部召開之身心障礙者權益受損協調會，爭取其自然支持者乙師必要陪伴時之公假，惟此情恐與教師請假規則未合，且教師公假涉及課務調整與鐘點費支給核銷問題，迄今仍無法解決。後續應由教育部督同高雄市政府及A高中，基於身心障礙者權益保護，整體檢視處理甲師個案之待協助事項。

- (一)參考勞動部《身心障礙者職場合理調整行政指導》附錄一「各障別所需的合理調整(四)心智障礙、自閉症、心理社會障礙者」指出：「人際互動有社交困難時：可提供身心障礙者職場人際社交技巧與訓練，或尋求相關專業支持輔導，雇主可鼓勵其他員工認識心智障礙、自閉症、心理社會障礙特質與互動，成為身心障礙者的職場的自然支持者。」本案甲師主張乙師為其自然支持者、陪同者，先予說明。

- (二)惟本案詢據A高中某師表示：「後來甲師開會都有乙

師陪同，去年11月教學研究會乙師也來陪伴，大家疑惑，教務處解釋乙師是支持者，大家可能以為是丙師、甲師個別的支持者，對此有疑問，甲師也解讀為大家要把陪同者/支持者乙師趕走，甲師又因此很生氣。」、A高中秘書表示：「甲師為了陪同者、手冊等事，去左營分局告教務主任，她當時拿著手冊對教務主任說：我有手冊，此後我要有陪同者，你不可以透露給任何人。後來教務主任想去問甲師是否可以跟其他人解釋有陪同者，此舉也讓甲師失控。」等語。均顯示，A高中內部人員，對於「自然支持者」一詞，原本並不熟悉，一度導致溝通不良情形。

(三)甲師參加113年12月27日衛福部召開之身心障礙者權益受損協調會，作成3件協調建議方案：

- 1、請校方考量申請人情形及基於合理調整精神，於申請人教學活動及開會時，給予申請人提出之自然支持者(必要陪同者、輔佐人)公假。
- 2、申請人就醫如需自然支持者陪同，自然支持者之適用假別，涉及教師請假規則，請高雄市教育局函請教育部釋示可行方式，並請校方配合辦理。
- 3、請校方透過定期在職訓練及宣導，促進校園內教職員工對於CRPD及身心障礙者權益保障之認知。

(四)其中，甲師爭取其自然支持者乙師必要陪伴時之公假暨其課務處理，恐與教師請假規則未合，且教師公假涉及課務調整與鐘點費支給核銷問題，迄今仍無法解決：

- 1、針對上開第2項協調建議方案，會後經高雄市教育局函請教育部釋示，教育部表示：「校內專任教師請假、公假或休假，應由校長本其權責，就當事人所提事由及衡酌個案情形，依請假規則相

關規定，覈實認定給假」並請高雄市教育局秉權責核處⁸。

- 2、惟本案約詢時，A高中秘書表示：「針對乙師陪同要派代（課）的要求，我告訴她派代有法規要求，最後只同意學校協助調課。」、校長表示：「依法行政，所以對於乙師的給假，還是要回歸教師請假規則，加上公假可能會涉及課務鐘點費，會計方面也會認為欠缺依據，所以執行上會有困難。沒有不想依協調結果給乙師相關排代，但實務上有困難。沒有涉及經費會給予需要考量，公假陪伴。」
- 3、又高雄市教育局人員到院時，當場向勞動部代表請教：「本案自然陪同者為導師，她陪伴案師就醫所遺課務可以納入職務再設計服務補助嗎？」並獲回答：「職場人力協助目前有人員資格相關規定，要有訓練或證照，且協助非核心業務項目，例如交通協助。至於能不能補助，要視協助工作內涵。（至於乙師因陪伴甲師就醫所遺課務經費可否補助？）目前聽起來不可以。」顯示，甲師爭取其自然支持者乙師必要陪伴時之公假暨其課務處理，恐與教師請假規則未合，且教師公假涉及課務調整與鐘點費支給核銷問題，迄今仍無法解決。

（五）對此，教育部國教署彭署長回應：「教師工作項目的合理調整是重要問題，以及如何落實陪同者機制也很關鍵。陪同者的課務設計，應該可以透過排課預先調整因應，若有急需（需給予排代鐘點費），應

⁸ 相關文號：高雄市政府教育局114年2月5日高市教人字第11430832200號函、教育部114年3月3日臺教授國字第1140012371號函。

該還是可以處理，畢竟案件量不會太大。此外，就此個案情形，調整工作內容是比較困難的問題，因為是否能執行本職工作，例如教師本質工作是教學，如何合理調整建議可多溝通，也找比較有經驗的團隊、輔導人員去協助案校」等語。衛福部社家署吳科長亦稱：「以本案來看，案師的需求請高雄市社會局協助盤點，如果是個人助理的部分需要受訓，如果案師只認定其陪同者，可能要請其陪同者受訓，也要思考有沒有可能培養其他人為陪同者。」爰後續應由教育部督同高雄市政府及A高中，基於身心障礙者權益保護，整體檢視甲師個案之待協助事項。

(六)綜上，甲師主張乙師為其職場自然支持者、陪同者，惟A高中內部起初對於「自然支持者」一詞並不理解，導致溝通不良；又甲師參加113年12月27日衛福部召開之身心障礙者權益受損協調會，爭取其自然支持者乙師必要陪伴時之公假，惟此情恐與教師請假規則未合，且教師公假涉及課務調整與鐘點費支給核銷問題，迄今仍無法解決。後續應由教育部督同高雄市政府及A高中，基於身心障礙者權益保護，整體檢視處理甲師個案之待協助事項。

五、為避免造成標籤化與歧視，合理調整的實施應尊重身心障礙當事人的選擇權與隱私權，但需有「需求與障礙之間的連結」之合理說明，雇主可要求「足夠資訊」以評估合理調整的可行性。以本案甲師為例，其未曾說明本身有身心障礙者合理調整的需求，以致合理調整的措施未獲得同儕理解，影響與同儕的相處及互動。應發展不揭露身分的溝通方式，如採用「功能性需求的表達」；另對於身心障礙教師及校園相關人員，應強化人權宣導及人權素養，將平

等對待多元差異身心特質者的理念，內化為人權價值。

- (一)依據國家人權委員會公布之「身心障礙者合理調查參考指引」⁹，合理調整步驟之一「確認並提出需求」：障礙者是最瞭解自身需求的人，應就障礙而需要的調整，主動提供說明（內容應說明該項調整符合障礙者的需求，提出調整的內容及項目應與障礙者本身狀態相關）。合理調整除了障礙者主動提出之外，潛在的責任承擔方也可以主動詢問障礙者，提出的方式以書面或言詞都可以。必要時，障礙者或責任承擔方都可邀請專業第三方¹⁰提供意見，將調整需求客觀化，讓責任承擔方可以更明確知道是因為障礙原因而需要調整。另障礙者若有需求可請陪同者一同參與。
- (二)惟值得注意的是，合理調整乃實現「平等基礎」的工具、手段，並非目的，實施合理調整仍須兼顧CRPD所揭示的其他重要原則，包括保障身心障礙者之人身完整性、尊重其隱私等(CRPD第17條、第22條參照)。是以，「合理調整」的實施基礎，雖然在於障礙者主動提供調整需求之說明，但應著眼於其具體需求，實施時應尊重身心障礙者隱私權，以避免造成標籤化與歧視。
- (三)監察院調查案曾諮詢專家學者指出：「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……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

⁹ 資料來源：國家人員委員會公布之「身心障礙者合理調查參考指引」；取自：[國家人權委員會-身心障礙者合理調整參考指引](#)。

¹⁰ 專業第三方是具有相關專業背景人士，就障礙者所需的合理調整給予客觀評估建議，例如醫師、治療師、諮商師或特定領域的資深專業人員（如障礙團體）等。

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¹¹。顯示身心障礙教師基於個人隱私保護、在校園職場中囿於「傳統的教師權威角色」、「擔心被標籤化」等心理，時有抗拒揭露身心障礙身分、主動提出合理調整需求之情形。

(四)在A高中甲師一案中，亦明顯可見雷同之事件發展脈絡；因身心障礙教師隱藏其身分，則「無障礙」、「合理調整」之友善校園職場條件，更難期待可予實現：

- 1、查甲師於106學年度到職後迄今，受到學生、家長或同儕陳情、投訴不斷；本案訪談A高中人員均提及此情。
- 2、依據A高中某教師表示：「甲師非黑即白的特質比較強烈，有時候反應比較強烈……甲師教學方面沒有問題，但易與學生衝突；她是很願意要求學生的老師，也很愛護自己的教室，她曾因為學生不小心打破杯子，拒絕學生道歉，並認為學生復原教室現場的狀況不如她標準，整件事最後教務處介入，變成學生對全班道歉，家長因此也很生

¹¹ 113教調0016「王幼玲委員調查：據悉，高雄市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」([監察院全球資訊網-調查報告](#))。

氣。……在她還沒有表明身心障礙身分時，我不敢思考要把她當作身心障礙者，怕冒犯，也不知道我們能做什麼。」

- 3、以及另一名A高中教師亦稱：「(問：您何時知道甲師有身心障礙？)最早應該是113年6月吧。……(問：乙師曾持甲師的鑑定證明找過您，您是否說過「收好不要外傳，妳不知道有人要弄死甲師嗎？」等話？倘有，為何這樣說？)沒有這件事。事情是這樣：甲師某天快下班時拿了張類似診斷證明的文件給我看，我請她收起來，我跟她說『妳現在不是好好的嗎？妳就好好教書，不要被當作不適任教師』。甲師到校後師生衝突好幾次，被家長抗議到校長室，我們好幾次都居中協調，保護甲師，所以甲師給我看那個文件，我才對她說那些話。……(問：您有看到甲師拿診斷書？)確切時間不記得，應該是她快提霸凌申訴前，但我的想法是在那個環境中，她有這個身分更不利，她沒有顯示身心障礙就已經被懷疑不適任，表明身分豈不更加被認定不適任。」。

- 4、可知，甲師到職時雖無身心障礙資格，然亞斯伯格症的行為表現及特質明顯，同儕已有感受，且確實造成班級經營衝突，惟甲師自109年心理衡鑑、113年身心障礙鑑定通過後，長期隱藏其身心障礙情形及調整需求，對於同儕相處互動、職場合理調整等建構友善校園職場任務之啟動，亦屬不利。

(五)為避免身心障礙教師與學校之間因為互不理解、欠缺適足之溝通資訊，衍生無法啟動合理調整，又為了避免合理調整之實施反而產生身心障礙者歧視與標籤化等問題，則「合理調整」應聚焦於身心障礙

者具體之「調整需求」，若不強制揭露當事人障礙證明或診斷，至少應由當事人提出「需求與障礙之間」合理連結證明，或在當事人揭露障礙身分後，雇主(校方)應恪遵保密原則；復以CRPD第8條規定：「締約國承諾採取立即有效與適當措施以便提高整個社會，包括家庭，對身心障礙者之認識，促進對身心障礙者權利與尊嚴之尊重；……提高對身心障礙者能力與貢獻之認識。採取之措施包括發起與持續進行有效之宣傳活動，提高公眾認識，以便培養接受身心障礙者權利之態度；促進積極看待身心障礙者，提高社會對身心障礙者之瞭解；促進承認身心障礙者之技能、才華與能力以及其對職場與勞動市場之貢獻……。」則政府對此應發展不揭露身分的溝通方式，如採用「功能性需求的表達」，且對於身心障礙教師及校園相關人員，應強化人權宣導及人權素養，將平等對待多元差異身心特質者的理念，內化為人權價值，並透過意識提升全面培養接受身心障礙者權利之態度。

- (六)綜上，為避免造成標籤化與歧視，合理調整的實施應尊重身心障礙當事人的選擇權與隱私權，但需有「需求與障礙之間的連結」之合理說明，雇主可要求「足夠資訊」以評估合理調整的可行性。以本案甲師為例，其未曾說明本身有身心障礙者合理調整的需求，以致合理調整的措施未獲得同儕理解，影響與同儕的相處及互動。應發展不揭露身分的溝通方式，如採用「功能性需求的表達」；另對於身心障礙教師及校園相關人員，應強化人權宣導及人權素養，將平等對待多元差異身心特質者的理念，內化為人權價值。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，函請高雄市政府及所屬市立A高中確實檢討改進見復。
- 二、調查意見一，函請衛生福利部研處見復。
- 三、調查意見二，函請高雄市政府確實檢討改進見復。
- 四、調查意見三、五，函請教育部確實檢討改進見復。
- 五、調查意見四、函請教育部督同高雄市政府及A高中確實檢討改進見復。
- 六、調查意見，密函復陳訴人。

調查委員：賴鼎銘

王幼玲