

調 查 報 告

壹、案由：據訴，臺南市龍崎區龍崎國民小學分別處理附設幼兒園疑教保員集體虐童、弱勢學生交通費補助款遭挪用、教保員以孕期考量請求留任原班級、該校洪姓教導主任及張姓學務組長涉嫌詐領鐘點費等事件，涉有職場霸凌、不當懲處及違法解聘等情。究上述3案實情、學校處理經過分別為何？相關人員有無違反法令或言行不當之情事？該等職場霸凌案件有無申訴？處理結果為何？究該校及轄管教育局是否涉有違失？均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

本院於民國(下同)114年8月6日、8月22日、9月5日、9月23日、12月24日訪談/詢問相關被害人、證人及關係人，綜整渠等說法歸納爭點後，函請臺南市政府、教育部、臺灣臺南地方檢察署(下稱臺南地檢署)、臺灣高等法院¹等相關機關提供卷證資料，並於115年3月30日通知龍崎國小前校長徐員、同年4月1日通知臺南市政府教育局(下稱臺南市教育局)王副局長及同年月15日通知臺南市政府、教育部相關業務主管人員到院說明²，全案業調查竣事，茲臚列調查意見如下：

一、臺南市龍崎區龍崎國民小學附設幼兒園(下稱龍崎國

¹ 相關文號：(1)臺南市政府114年10月3日府教人(一)字第1141377207號函(申請展延回復)、同年11月3日府教人(一)字第1141507325號函(申請展延回復)、同年11月13日府教人(一)字第1141468906號(密)函、同年12月11日府教人(一)字第1141702806號函(申請展延回復)；115年1月8日府教人(一)字第1150083808號函(申請展延回復)；同年2月13日府教人(一)字第1150278241號函(申請展延回復)、同年3月16日府教人(一)字第1141766680號(密)函。(2)臺南地檢署114年9月19日南檢和弘114他457字第11490764650號函。(3)教育部114年9月30日臺教授國部字第1145602479號函(申請展延回復)、同年10月20日臺教授國部字第1140094959號函。(4)臺灣高等法院114年9月25日院高人二字第1140025417號函。

² 臺南市教育局115年5月5日再度以電子郵件補充說明到院。

小幼兒園)110年間發生教保員帶班分工之爭議，其中前教保員(下稱C教保員)因懷孕緣故上簽呈向校方申請留任原班級，惟其訴求與該幼兒園其他同事意見相左；且C教保員再三主張時任徐校長(以下或稱徐員)未按其意將批核意見置於簽呈第一頁，以致「主管決行欄位空白」而無法確認核簽意見，此舉令徐校長認為受到脅迫，遂指示召開C教保員專案考核會議處理。嗣該校於110年6月8日做成「自同年月15日起終止C教保員進用契約」之行政處分，經C教保員向教師工會申訴及議員陳情，臺南市教育局與勞工局介入後，旋於同年月11日撤銷6月8日處分。核前揭作法顯與比例原則未洽，且所做二次行政處分，違反公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法(下稱契進辦法)、勞動基準法(下稱勞基法)所定之解僱前輔導程序、最後手段性原則以及預告期間規範，更未符合行政行為須合法及具安定性之基本原則。臺南市教育局為龍崎國小之主管機關，應對龍崎國小終止C教保員契約事件為適法監督，詎未確實查察該校處分之作成過程是否適法，僅憑龍崎國小以副本告知「撤銷C教保員終止契約之處分」即不了了之，顯失其監督學校、保障工作權益之主管機關立場，亦難平抑C教保員為前述違法處分所受之身心壓力，洵屬不當。

(一)「龍崎國小110年終止其附設幼兒園C教保員進用契約事件」之陳訴意旨：

龍崎國小幼兒園C教保員向本院陳訴，渠於110年懷孕期間，對於校方擬要求渠在懷孕期間從原任「3-6歲幼童的混齡班」調任到「2歲幼幼班」一事，上簽呈向校長請求留任原班級，渠之理由為「由於擔心幼幼班需要常抱幼童，以及幼童哭鬧時可能遭幼童踢到肚子，安全起見。」惟徐校長堅持不在簽

呈上的「單位主管決行處」批核，致渠在園務會議上公開表示請校長在簽呈的決行處批核蓋章，詎此要求引發徐校長暴怒，認為渠在挑戰權威，隔天便遭以渠「脅迫長官」的罪名召開專案考核會，並有龍崎國小110年6月8日公文通知渠「自6月15日起終止契約」；經C教保員向臺南市政府勞工局(下稱臺南市勞工局)申訴及向臺南市議員陳情，臺南市教育局介入後，龍崎國小於同年月11日再度發文告知C教保員「撤銷前次處分」。C教保員表示其為龍崎國小此一解聘決定，曾一度萌生自殺念頭，且徐校長在處理本事件時曾表示「懷孕不是免死金牌」等語，爰控訴徐員有職場霸凌、臺南市教育局包庇徐員等情。

(二)針對C教保員所訴，本院逐項查證如下：

1、關於「徐校長堅持不在簽呈上的『單位主管決行處』批核」一節，龍崎國小時任人事主任(下稱I主任)證稱：「校長沒有在第1頁蓋章，只有在附件上簽名蓋章，C教保員堅持校長要在第1頁蓋章否則怕未來不算數，屢次在園務會議提出，校長大概也有情緒累積到爆發，因當時每兩個禮拜就有陳情，所以校長就稱教保員這樣的行為有脅迫到他，就以概括條款的方式處理此終止進用契約案。(問：教保員反映幾次?)簽完還給她，她有反映；園務會議又講一次，據我瞭解是講了兩次，我沒有在現場。(問：就你瞭解，附件要用印?)應該在第1頁要蓋騎縫章，不然第1頁空白，可能會被抽換。」等語，而徐校長到院回應：「我是把意見跟印章蓋在第二頁，她的確有來跟我爭執說我不批示。我再三跟她解釋，說我已經寫在後面，雖然我沒有蓋騎縫章，但我解釋得很清

楚。」核其雙方說法，徐校長並非未辦理該件簽文，惟簽文稿面留白易生誤解，確非正辦。

- 2、關於「徐校長處理本事件時曾表示『懷孕不是免死金牌』等語」一節，經徐校長到院說明：「混齡班將近10生、幼幼班只有3生，其他教師反而認為C教保員應該去幼幼班比較安全，但C教保員還是希望留在混齡班，所以我的想法是，我要協調全園意見，只要她取得醫生意見、把表格填清楚，我會協助她做安排。（問：為何要對C教保員做考核？）因為園主任一直來反映C教保員的工作表現。我只是召開考核會，是希望將這些事件交由考核委員去釐清。……我必須澄清我沒有堅持要對C教保員做考核，其實是園主任A（下稱A主）一直來反映幼兒園問題很多，而且都跟C教保員有關，她希望我可以做個處理，所以我才跟A主任討論相關考核程序，而且考核會要用的資料，也是園主任整理出來的，所以考核會的召開並不是我個人堅持要針對C教保員召開的。『不是懷孕就是〔免死金牌〕好不好？』這句我有講……整件事我是因為雙方一直來找我反映，C教保員的要求跟其他同事的想法不同、A主任一直來抱怨幼兒園運作情況，我想要建立制度、尋求解決，過程中或許有些話說得太過，但其實是那個過程中有太多意見要回應，也只是希望能回歸制度和程序處理，並沒有針對個人的意思。如果同仁感受不舒服，我有致歉，並會再精進溝通技巧。」等語，且I主任證稱110年5月27日確曾為該次專案考核會議，與時任幼兒園A主任一同到校長室溝通，I主任表示：「有勸說校長，請校長考慮。我覺得，校長也是初任在龍崎國小，按校長的立

場，A主任平常就會找校長抱怨教保員，可能到當時就會讓徐校長覺得『怎麼現在要處理教保員了，妳(指A主任)還幫她求情』。……校長的立場確實很堅定。」等語。據此，徐員坦承確曾於110年5月27日與學校主管A、I二人對話時有情緒性發言。本院審酌各該說法認為，徐員措辭容具爭議，固非妥適，自應深刻檢討，然渠等3人當時之對話焦點顯係針對要否召開C教保員專案考核會議一事，應併予考量。

3、龍崎國小確曾於110年6月8日行文通知C教保員「自同年月15日起終止雙方契約」，同年月11日又行文通知該教保員「撤銷『終止契約之意思表示』」；龍崎國小110年6月8日、同年月11日兩件行政處分在卷可稽。茲參照行政程序法第117條規定，行政處分「違法」時，原處分機關得依職權為全部或一部之「撤銷」，是以前述龍崎國小110年6月11日表示「撤銷其6月8日所為處分」，即自證其110年6月8日所為處分違法，且難謂符合「行政行為必須合法、公權力的行使必須具備安定性」等基本行政原則。

(三)復以，幼兒園之契約進用教保員適用「解僱之最後手段原則」且其解僱依法應予預告期間；則本案龍崎國小110年終止其附設幼兒園C教保員進用契約事件顯已違反勞基法、契進辦法，亦未符合比例原則：

1、教育部說明，契約進用教保員係於幼兒教育及照顧法(以下簡稱幼照法)施行後依勞基法規定進用之人員，爰依勞基法相關規定辦理資遣等相關事宜，又契進辦法第15條第4項規定，契約進用人員有影響幼兒重大權益事項，且有具體之事實，直屬主管應與其面談，就園務計畫、目標、方法

及態度等，進行溝通討論；面談內容及結果，應記錄於平時考核紀錄，且雇主依規定終止勞動契約時應依僱用期間長短分別設10至30日之預告期間，已於勞基法第16條中明文規定。

- 2、是以，C教保員倘有影響幼兒重大權益事項之具體事實，C教保員之直屬主管(A主任)應與其面談及溝通並作成紀錄，且在前開程序後，若C教保員仍確實無法改善，幼兒園方得依勞基法規定循機關內行政程序辦理解聘事宜。
- 3、又，依勞基法第11條及第12條認定受雇者對於所擔任之工作確不能勝任或其他情形，得不經預告終止契約；則C教保員若非有「對幼兒有身心虐待、體罰、霸凌、性騷擾、不當管教，或其他對幼兒之身心暴力或不當對待之行為，或經幼兒園依個案事實確實認定影響幼兒重大權益事項，且無改善之可能」之情形，則龍崎國小應依勞基法第16條辦理預告終止契約程序。
- 4、惟據龍崎國小該次終止C教保員進用契約之考核小組專案會議某委員到院證稱：「我覺得很奇怪的是，會中有人討論『沒有記過的處置方式嗎？一定要解聘嗎？』，而且C教保員懷孕，進場都需要人攙扶、瘦了很多。沒想到會上的討論卻是『只能當天投票要不要續聘』，感覺很為難，而且也沒有讓我們瞭解到底發生甚麼事情，書面資料不完整，甚至這個投票過程被要求記名、寫理由……(問：所以您覺得C教保員沒有嚴重到要被解聘？)對，她教學很好，不至於該被解聘。」等語，顯然C教保員尚非無法勝任教學工作，亦非對幼兒有身心暴力或不當對待等情，則龍崎國小原於110年6月8日通知C教保員自同年月日15日

起終止進用契約(僅7日預告期間)，不僅違反勞基法第16條所定預告期間，且未符契進辦法第15條第4項規定之解僱前輔導與記錄程序。

5、又，前已述及徐校長、I主任均稱該次終止進用契約之考核會議事由，主要係為排解該幼兒園帶班分工之爭議；既分工事涉該幼兒園全體教師與教保人員，則龍崎國小啟動以C教保員應否解聘為討論主體之專案會議，顯與比例原則未洽，並非妥適。

(四)臺南市教育局對於所轄學校之教育事項，依法應負管理及指揮監督之責，爰前述龍崎國小之違失，臺南市教育局應予適法、妥適之查處；另教育部亦表示：「此一終止契約事件，如涉及契約終止之適法性爭議，除當事人得循勞資爭議處理機制或司法途徑救濟外，臺南市教育局基於其為龍崎國小之主管機關，亦得就學校處分之作成過程，是否符合契進辦法、勞動法規及行政程序法相關原則，加以查察及督導」等語。惟本案查據「臺南市教育局110年6月10日南市教特(一)字第1100733608號函」明載：「就終止契約之實體及程序再次檢視，審慎妥處，並於文到五日內函復查處結果……C教保員違反勞動契約且情節重大，究基於何衡量標準？終止契約之決定是否符合適當性與必要性原則？所謂C教保員行為脅迫長官同事，是否有達脅迫不法性的效果？」等，詎龍崎國小並未針對前揭臺南市教育局110年6月10日公文函復，而僅以該校「110年6月11日龍崎小人字第1100609460號函」正本通知C教保員撤銷勞動契約終止之意思表示，並副知臺南市教育局。

(五)對此，臺南市政府函復本院「經教育局主動召集勞工局及學校進行內部溝通協調，並以110年6月10日南市

教特(一)字第1100733608號函請該校就終止契約之實體及程序再次檢視，此後該校復以110年6月11日龍崎小人字第1100609460號函撤銷勞動契約之意思表示」云云，未見該府對於龍崎國小前述違反「解僱最後手段性原則」之事件有何具體作為及回應，且臺南市教育局楊副局長到院說明時，始表態略以「龍崎國小應該以正本回復本局比較好」云云。核臺南市教育局已失監督龍崎國小、保障勞動權益之主管機關立場。又，C教保員因終止契約處分承受莫大身心壓力，惟臺南市教育局迄今未對龍崎國小違法之情有何追究，實難免除官官相護的爭議，亦難平抑C教保員為前述違法處分所受之身心壓力，洵非妥適。

(六)綜上，龍崎國小幼兒園110年間發生教保員帶班分工之爭議，其C教保員因懷孕緣故上簽呈向校方申請留任原班級，惟其訴求與該幼兒園其他同事意見相左；且C教保員再三主張時任徐校長未按其意將批核意見置於簽呈第一頁，以致「主管決行欄位空白」而無法確認核簽意見，此舉令徐校長認為受到脅迫，遂指示召開C教保員專案考核會議處理。嗣該校於110年6月8日做成「自同年月15日起終止C教保員進用契約」之行政處分，經C教保員向教師工會申訴及議員陳情，臺南市教育局與勞工局介入後，旋於同年月11日撤銷6月8日處分。核前揭作法顯與比例原則未洽，且所做二次行政處分，違反契進辦法、勞基法所定之解僱前輔導程序、最後手段性原則以及預告期間規範，更未符合行政行為須合法及具安定性之基本原則。臺南市教育局為龍崎國小之主管機關，應對龍崎國小終止C教保員契約事件為適法監督，詎未確實查察該校處分之作成過程是否適法，僅憑龍崎國小以副本告知「撤銷C教保員終

止契約之處分」即不了了之，顯失其監督學校、保障工作權益之主管機關立場，亦難平抑C教保員為前述違法處分所受之身心壓力，洵屬不當。

二、龍崎國小徐前校長曾積極建議該校前教師B(下稱B師)至身心科就醫，並於110年3月31日與B師各自駕車共同前往，徐員澄清其行為乃出自對B師之關懷，惟就醫事涉個人隱私，復以徐員居於校長高位，縱非採強制脅迫手段，仍有干預、影響B師意志行動之虞，故當事人B師即主張此舉係遭受徐校長之職場侵害。按110年適用之職業安全衛生法(即108年5月15日修正公布；下稱職安法)第39條規定，B師得向龍崎國小、臺南市教育局或勞工局提起申訴，惟B師、徐校長乃至於主管機關臺南市教育局，均未依法釐清及解決當時龍崎國小職場環境風險因素，B師採直接向臺南市教育產業工會陳情，教育局遂介入調查徐校長，故又衍生110年7月9日徐校長要求B師向工會撤案之爭議事件。本院審酌認為，B師指控遭徐員強制就醫及職場霸凌，當時縱無相關職場霸凌法令之適用，仍應由B師依職安法提起「申訴」以為正辦；另徐校長令B師以外人員知悉B師向工會陳情一事，且要求B師向工會撤案實屬失當。另110年8月10日臺南市教育局陪同B師、C教保員、徐校長等人參與議員協調會議，臺南市政府亦主張「既經調處，不再續行爭執」云云，有失依法行政立場；111年5月26日龍崎國小針對B師自殺意念之回應，進行通報以外，亦「行文B師」且混雜回應B師其他陳述事項，作法有檢討空間。

(一)龍崎國小B師之陳訴要旨：

- 1、徐校長於110年3月30日、31日強烈建議其就醫、表示渠有憂鬱症；同年3月31日下午4:30，校長親自至辦公室，催促表示：「快點快點」、「東西收

一收出發了！」並以手勢示意關機、收拾物品，指示於校門口停車場會合，將帶渠去就醫。儘管B師一再重申「我覺得我不需要去」，但在校長屢次催逼、不容拒絕之態勢下，基於職場權力結構及對長官威權的畏懼，深感壓力、無法抗拒，最終勉強配合，心中滿是疑懼與不甘。

- 2、經B師向臺南市教育產業工會陳情，工會發文至臺南市教育局要求調查徐校長的言行。110年7月9日下午教育局欲派員來調查徐校長，當日上午渠即遭徐校長當眾施壓(在場尚有時任教導主任、總務主任、人事人員)，徐校長要求B師向工會撤案。由於身處4位男性主管(校長與3位主任)聯合「公審」之下，B師承受極大心理壓力與恐懼，中午根本無法進食，心情極度低落、餘悸猶存。
- 3、B師到院表示(筆錄在卷可稽)：「111年疫情期間校長會無預警偕同駐區督學觀課，造成我心裡很不是滋味。講到這裡，事件是長期累積，我到111年身心崩潰，後來才又發生111年心理諮商事件。111年5月我在學校裡寫下抒發心情的紙條交給A主任，A主任因此跟學校人事管理員反映，我想申請心理諮商，結果學校沒有啟動諮商，反而因為紙條到了校長手上，校長指示用陳情事件來處理，紙條寫出去後過了一週(111年5月26日)，我反而接到一紙公文，公文內容充滿指責。」

(二)關於110年3月31日B師前往身心科診所就醫一事，經本院實際訪談龍崎國小相關人員，均提及「徐校長與B師當時係一人開一台車」(筆錄在卷可稽)，並查臺南市教育局確於110年7月9日派員至該校進行訪查，且該局提出調查結果為：「校長之動機係基於關心陳情人，未使用強暴、脅迫手段，惟雖無明

顯違反法令之處，倘因基於上下隸屬關係或校長職權而不便拒絕，恐違反當事人意願，且就診身心科涉及當事人隱私權，採取之方式易遭致非議，爰建議校長得藉由教育局推動之員工協助方案(EAP)鼓勵陳情人自行運用，避免陪同一起前往就醫。」以及徐校長到院說明：「對於B師我希望她放鬆一點、也放下。……我並不是以校長的身分跟她說，我以朋友的立場推薦她醫生，她也答應要去看，那次我跟她分別開車過去，她自己進去診所看。我並沒有針對B師，我對所有同仁都一樣，因為現在當老師的壓力真的很大，我希望大家都認識也重視身心狀況，每個人可以健康地回到職場上，這樣對學生才好。我後來知道B師以為我要以不適任教師處理她，但我真的沒有這個想法，也從未因此啟動過不適任，或對她有任何不利懲處，我是關心她的身心狀況。……後來我有思考這部分，也有改變跟同仁的相處；有些同仁確實比較緊張、敏感，我應該只求解決問題、提供資源就好，不需要做到那樣的程度，當時我的經驗可能也不夠。」等語。綜觀前開事證與說法，均強調B師係自行開車前往，難謂遭受強制云云，徐員亦澄清其動機並非惡意，惟臺南市教育局之調查結果同時亦點出徐員負有校長職員、與B師有上下隸屬關係、就醫與否涉及當事人隱私權等情，則徐校長積極建議B師就醫並於110年3月31日開車陪同B師前往身心科診所一事，縱非施以強制與脅迫手段，仍有干預、影響B師意志行動之虞，並非妥適，況且「職場主管開車作陪，一同前往診所」亦難謂符合常理。

(三)關於111年5月26日公文回應B師「手寫紙條」一事：

- 1、查111年5月26日龍崎國小確曾密函³B師告以「台端顯示自殺意念，本校相當重視，業依臺南市自殺通報及關懷自治條例規定通報主管機關，希冀台端能運用相關資源度過難關……。」等語，並就110年3月身心科就診、111年4月19日督學到校視導等事宜回應B師。
 - 2、本院詢問龍崎國小時任人事主任I表示：「經與校長討論後決定，通報、並給予協助資源，另外針對遺書中的指控做正式答覆。發公文這個作法是我與校長討論後的結果。……我和他都傾向依法行政，可能在手段柔軟度比較沒注意。」等語；顯示龍崎國小當時對於B師手寫「遺書」，依內容分為「自殺意念」及「陳情指控」2部分，故依法辦理校園安全或自殺防治通報以外，又合併處理陳情事宜，故以正式公文回應B師。
 - 3、B師對於徐校長，以及時任龍崎國小人事主任、臺南市教育局督學等人認有相關違法部分已循司法途徑處理；此有臺南地檢署111年度偵字第15553號不起訴處分書(B師告訴臺南市教育局督學妨害自由案件)、臺灣臺南地方法院(下稱臺南地方法院)111年度自字第9號刑事判決就B師對徐校長、I主任提起之違反個人資料保護法告訴案件均「無罪」等在卷可稽。
- (四)基於B師前訴指控，本院函詢臺南市政府釐清「B師究否正式提出職場霸凌申訴或調查申請？」，該府教育局對此回應：「B師所訴就診身心科事件係發生於110年3月31日，當時臺南市政府及所屬機關尚未訂定專門之職場霸凌處理作業規範。雖當時得參考

³ 查此件解密條件已成就。

職業安全衛生法『職場不法侵害』相關原則處理，惟查當時並無B師遭受校長、主管或同事間有肢體暴力、言語侮辱、恐嚇或騷擾等明確危及身心健康之情事，B師當時亦未曾主動填具或遞交有遭受職場不法侵害之申訴書。徐校長當時係基於關心同仁身心健康而建議並陪同就醫，性質屬職場關懷；且於110年8月10日，在議員、教師會代表及本府教育局代表陪同調處，雙方已就相關爭執事項達成理解，不再就該陳情案件續行爭執。」等語。

(五) 上揭「調處」一節，經查110年8月10日確有臺南市某議員通知臺南市教育局、B師、C教保員、徐校長及臺南市教育產業工會、校長協會、家長會聯合會等22人，在龍崎國小就C教保員終止契約事件以及B師110年3月31日前往身心科診所就醫事件進行「協調」，並做成「徐校長公開道歉，請二位教師瞭解善意動機並捐棄成見」等結論；該議員服務處110年8月19日函檢送會議紀錄在卷可稽。又，臺南市教育局110年8月30日函轉議員服務處之「龍崎國小人事糾紛事件協調會會紀錄」予龍崎國小並請該校依會議結論辦理。

(六) 至B師陳訴110年7月9日遭徐校長要求向工會撤案一節，查據本院訪談I主任稱：「有，(徐校長)請她去向工會撤案，還有總務、教導主任在場，不是正式會議。……當下主任們都有點沉默，應該是感覺到尷尬，也不知道怎麼幫B師講話，因為只有校長一人講話，感覺校長在單方面針對B師，最後教導主任有幫B師緩頰，說：『好啦好啦她會去找工會講』，但那應該不是B師心裡想要的。」以及徐校長到院表示：「(7/9上午)印象中蠻平和的，沒有爭執，B師也說可以理解，但事後她能不能理解我就不確定

了。」等語，均可證110年7月9日臺南市教育局入校訪查前，徐校長確有召集該校主管談話並有提及「B師向教師工會陳情、撤案」等情事。茲以B師向校外團體陳情，乃屬其權利事項，徐校長不應要求B師向工會撤案，又此事與該校其他主管人員無關，則徐校長令B師以外人員知悉B師向工會陳情一事，亦屬失當。

- (七)本院審酌認為，既B師指控遭徐員強制就醫及職場霸凌，當時縱無「臺南市政府各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項⁴」之適用，仍應由B師依職安法提起「申訴⁵」以為正辦。然令人遺憾的是，本案當事人B師、徐校長，乃至於主管機關臺南市教育局，均未依法釐清當時龍崎國小職場環境風險因素，甚至臺南市政府至今仍稱「110年8月10日在議員、教師會代表及本府教育局代表陪同調處，雙方已就相關爭執事項達成理解，不再就該陳情案件續行爭執」云云，益證臺南市政府未能堅守依法行政立場。又，臺南市教育局王副局長、楊副局長均到院表達「協調會是議員要求召開的、協調是議員的職權」、「民意代表邀請通常都會去，為了促進府會和諧」等意見，然前述事件仍不容「包裹為人事糾紛」並以道歉收尾。基於維護校園職場安全，落實依法行政之政府運作基本原則，臺南市政府應以本案為鑑，切實檢討。又，縱然B師111年5月間「手寫紙條」內容夾敘過往事件，然針對B師自殺意念之回應處理，龍崎國小依法僅須進行通報即可，「以正式公文回應」尚非法定程序，況且該件公文

⁴ 111年3月15日始訂定。

⁵ 職安法(108.5.15)第39條第1項第3款規定略以，工作者身體或精神遭受侵害，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴。

內容除告知B師自殺防治資源以外，併混雜回應B師其他陳情意見，難免令B師有「校方並非純粹關懷」之負面感受，確有可檢討之空間。

(八)綜上，龍崎國小徐前校長曾積極建議該校B師至身心科就醫，並於110年3月31日與B師各自駕車共同前往，徐員澄清其行為乃出自對B師之關懷，惟就醫事涉個人隱私，復以徐員居於校長高位，縱非採強制脅迫手段，仍有干預、影響B師意志行動之虞，故當事人B師即主張此舉係遭受徐校長之職場侵害。按110年適用之職安法第39條規定，B師得向龍崎國小、臺南市教育局或勞工局提起申訴，惟B師、徐校長乃至於主管機關臺南市教育局，均未依法釐清及解決當時龍崎國小職場環境風險因素，B師採直接向臺南市教育產業工會陳情，教育局遂介入調查徐校長，故又衍生110年7月9日徐校長要求B師向工會撤案之爭議事件。本院審酌認為，B師指控遭徐員強制就醫及職場霸凌，當時縱無相關職場霸凌法令之適用，仍應由B師依職安法提起「申訴」以為正辦；另徐校長令B師以外人員知悉B師向工會陳情一事，且要求B師向工會撤案實屬失當。另110年8月10日臺南市教育局陪同B師、C教保員、徐校長等人參與議員協調會議，臺南市政府亦主張「既經調處，不再續行爭執」云云，有失依法行政立場；111年5月26日龍崎國小針對B師自殺意念之回應，進行通報以外，亦「行文B師」且混雜回應B師其他陳述事項，作法有檢討空間。

三、龍崎國小幼兒園時任A主任於112年7月間擬以「連續長期『休假』」療養疾病，該校徐校長考量園務運作，駁回A主任部分休假申請，最終核給A主任「事假、病假、休假混合計算7日3小時」；惟休假尚非絕對不能

用以休養疾病，又徐校長對A主任「112年7月19日之一日休假就醫」要求檢具醫療證明，且在112年7月24日A主任上簽呈報告其「有自殺意念，宜休養」之診斷情形並請求5日休假養病後，徐校長仍堅持其休假裁量基準，雖未違反教師請假規則，作法卻具風險。應由臺南市教育局引以為鑑並力求精進改善之道。

(一)A主任向本院陳訴略以，111學年度(111年8月1日起至112年7月31日止)病假28日接近用罄，為避免影響成績考核與獎金，於112年7月間擬申請以休假進行休養，並有112年6月11日身心內科診斷證明「建議休養一個月不上班」、7月21日身心內科診斷證明「憂鬱症……有自殺意念，宜休養……」等佐證⁶，卻被徐校長退回6次休假假單，故A主任認為其被徐校長刁難，甚至不得已只好提早退休。

(二)針對A主任所訴，本院進一步查證如下：

1、據查龍崎國小差勤系統⁷：

(1) A主任在112年7月以前，即已出現「顳顎關節炎」北上(臺北市某醫院)就醫、回診、復健等情況，該年6月間並有「病假併休假計12.5日」核准在案的紀錄；112年7月部分，該系統顯示A主任共有39筆差勤明細。

(2) A主任112年7月之39筆假單內容如下：

〈1〉計徐校長批准9件，合計休假4日8小時、事假5小時、病假1日6小時。總計時數為「5日19小時」；倘按1日8小時換算，為「7日3小

⁶ A師提供本院一件112年7月18日身心內科診斷證明載以「建議不上班在家休養一個月」，為此件經該校現任人事主任表示「1120718診斷證明經查當事人並未檢附，因為休假事假一般不需檢附，病假兩天以上才需檢附證明」。本院復請A師說明表示：「一直到112.7.20當天中午徐校長還是未點閱回診假單，但同一時間卻有進入請假系統退回我的急診假單(我當時有截圖)，他刻意不點閱1120720回診假單，應該就沒有看到該份1120718診斷證明」。是以，A師「112年7月18日身心內科診斷證明」，當時因A師自行取消假單，校方並未收悉。

⁷ 龍崎國小人事主任於115年1月16日以電子郵件提供到院。

時」。

〈2〉經A主任填單申請後，未及於徐校長批核，A主任即自行取消者，計19件。

〈3〉計徐校長退回11件。

(3)徐校長於112年7月13日至31日期間退回A主任11件休假申請單；茲整理如下表：

表1 徐校長於112年7月13日至31日期間退回A主任休假申請案一覽

項次	A主任申請時間 (月/日；時：分)	申請期間	休假事由	校長批退時間 (月/日；時：分)	批退意見
01	不詳 ^a	7/12~7/27	處理土地問題 ^b	不詳	不詳
02	7/10 10:45	7/13~7/31	身心不適需休假調養(無課務，證明後補)	7/12 09:16	請假日數過長，致使園務運作產生困難，嚴重影響教保品質，故請重新衡量自身狀況及園務需求，妥善安排假務。
03	7/13 16:19	7/19~7/24	因顳顎關節炎無法進食，須休假調養	7/18 09:08	教育局所調資料尚未繳交；登革熱防疫事項未交接。
04	7/19 18:16	7/19	因病掛急診	7/20 12:13	教育局資料尚未交期；如有急病需求請請病假並附證明。
05	7/20 00:27	7/21	回診	7/20 12:17	教育局所調資料尚未交齊。
06	7/20 00:30	7/24	回診	7/21 14:11	請返校整理教育局所調資料不齊部分。
07	7/13 10:11	7/25~7/31	因舊疾復發影響進食，曾告	7/24 16:15	教育局所調資料尚有不齊全部分，登革熱防

項次	A主任申請時間 (月/日；時：分)	申請期間	休假事由	校長批退時間 (月/日；時：分)	批退意見
			知校長需北上就醫檢查及復健，須5天以上療程，請勿再擋假，人命關天		治、課後留園等暑期園務、園主任交接事項亦請利用時間辦理。
08	7/25 07:05	7/26~7/31	1. 因病治療。2. 下學期行政名單公告後已陸續進行交接。3. 暑期課後園務已完成；防疫工作及其他同仁持續辦理。4. 先前教育局資料繳交溝通不良情形已改善。	7/25 17:19	教育局所調資料雖已函報，但尚未齊全。登革熱防治、課後留園等暑期園務、園主任交接事項請確實辦理並落實督導。
09	不詳	7/28	休假	不詳	不詳
10	不詳	7/28	加班補休	不詳	不詳
11	不詳	7/31	休假	不詳	不詳

註a：表內「不詳」處係因龍崎國小提供資料資料尚未能說明詳情，惟不影響此節A主任申請休假各案之批核狀況的呈現。

註b：A主任自述其不敢寫出「因身心不適需療養」的真正事由，也不敢上傳身心內科的診斷證明，係因擔心請假代理人(即幼兒園其他教保員)會散播其有精神疾病的言論，而造成家長們的誤解等情。

資料來源：本院依據龍崎國小人事主任於本院114年12月24日詢問後以電子郵件補充到院之資料彙整製表。

2、經臺南市教育局檢覈A主任112年7月11筆請假紀

錄、申請流程等差勤系統資料，該局表示：「前開11筆請假紀錄皆無上傳診斷證明等相關資料」。

3、經詢問龍崎國小人事主任並檢視其與A主任於通訊軟體LINE之對話截圖顯示：

- (1) 112年6月22日A主任透過LINE表達擬申辦侍親留職停薪。
- (2) 同年月29日A主任正式提出申請。
- (3) 翌(30)日A主任向人事主任表達「對留停申請期間有疑義，要求先別送核，要抽回申請書更改」之意思。
- (4) 同年7月1日人事主任告知A主任留職停薪期間申請相關法規。
- (5) 同年7月12日A主任曾詢問人事主任「徐校長是否已核准侍親留職停薪」(按截至是日尚未核准)。
- (6) 同年7月13日A主任抽回侍親留職停薪申請案，表達「擬改申請退休」，人事主任遂告知A主任退休相關法規、申請表件及文件送審期限等。
- (7) A主任退休案經龍崎國小依規報請臺南市教育局辦理並於112年8月1日起生效。

4、關於請假附件何以未見上傳於差勤系統中，A主任回應：「由於徐校長於111年度期間，每當他請假時，他的職務代理人皆不敢點閱批核我的假單，經過多次與徐校長反映後，他指示我日後如有請假需求，可以先私訊他。從那次以後，我每次請假都會先私訊告知他，如有附件(診斷證明)也會一併用私訊方式傳給他過目，避免因請假流程不完備，而遭記曠職。徐校長跟校內人事管理員對於我的請假附件以私訊方式傳給他們的做法，也從未提出任何異議或糾正。總之，雖然教師請假

規則規定2天以上需檢附醫師診斷證明辦理請假，但並未規範只能用哪種方式提供證明，一般而言，龍崎國小人事管理員除了曾在口頭上向校內教職員工宣導如需申請公(差)假需將公文或公告的批核內容掃描上傳到請假系統外，其餘假別的附件並未強制規定教師請假的證明一定得上傳到請假系統，有些人則是以私訊附件傳給校長或是人事管理員的佐證方式處理。」等語。

- 5、徐校長到院說明：「A主任考慮留職停薪或退休，所以從(112年)6月中她就規劃一直請假，至於我7月為何對她假單分段審酌，部分准假、部分回來上班，是考量園務、暑假課後照顧班、園所登革熱防疫防治等工作，所以對於她連續長期請假我認為有困難，且教育局不斷來文稽催她補交資料，還有，在她申請要請假期間，她並沒有提出相應的醫院證明，雖然有早一點6月的醫囑，但7月的假，有些已不在醫生建議休養的期間內，所以我才跟她討論採取分段審酌，部分准假、部分回來上班。畢竟112年8月1日以後，不管她是留職停薪還是退休，她就不會進來學校，所以跟她商量，部分時間還是必須回來學校。我每天都會點系統，她送假單的時間不一定，基本上退回就是我有以上說明的那些考量，另外她也會自己送出來又自己取消、抽件。即使極力要跟她解釋按請假規則，或跟她說明園務考量，但她也是很堅持她就是要一路請假到7月底；我很難跟委員解釋這中間的落差跟平衡點要如何取得。此外我請她做安排，譬如找人代理什麼工作，問題是她沒有處理，只是堅持請假。……(問：A主任在112年7月12日提出一件連續12日的休假申請，並註明事由『處理土

地問題』。該件經您退回，請問當時您怎麼決定要不要准假？如果A主任的長日數休假事由並非真實，您准假之裁量是否有困難？）如同我前述，她的請假事由也會變來變去，不管哪個理由，重點是她的假連起來都請很長，我擔心影響幼兒園運作，必須在園務及其個人需求上審酌，取得平衡。」

- 6、又徐校長於本院詢問後補充說明，為審酌A主任休假申請案，112年7月9日至11日期間曾與輔導校長討論，並向教育局人事室及法制人員請示確認(併有徐員當時與教育局法制專員、人事室主任等對話紀錄為憑)。輔導校長當時給徐校長的意見是：「園主任如果拿的是診斷證明，那她應請的是病假，那我們會准假。但如果請的是休假，休假應該是業務、園務無虞的情況下才能准，而且如果有事的話，必須銷假回來上班，所以以園主任目前有相關園務及資料未交的情況，不應准休假」，對此，徐員又向教育局法制專員請教看法(輔導校長意見是否適法)，獲臺南市教育局時任法制專員回應：「可以」。
- 7、臺南市教育局認為，A主任於112年7月間多次申請長假（如7月3日及10日分別請畢當月剩餘假期），又其規劃於8月1日退休，因其請假期間長且密集，屬長期而非短期缺勤。考量A主任當時尚未繳還該局視導所需之園務資料，且適逢暑期課後留園及各項行政業務需持續推動之際，校長倘係基於校務管理、行政運作及確保園務不致中斷之必要，依法行使差假准駁權予以退回，尚屬妥適。

(三)本院審酌認為，依據教師請假規則⁸，進入延長病假前，應將病假、事假、休假期間用完，則徐校長表示經洽詢輔導校長、法制專員等人意見之「A主任如果拿的是診斷證明，那她應請的是病假」等語，或有因資訊不完全而誤導「休假不能用以休養疾病」之虞；復以教師請假規則第13條第3項之規定，連續2日以上病假應須檢附證明，實務上未必會對1日病假情形強制要求檢具醫療證明，以避免造成請假作業負擔，然上表第4項「A主任擬申請7月19日一日休假處理因病急診事宜，徐校長退回理由為『急病需求請病假並附證明』」，徐校長要求A主任針對當天「1日」休假就醫檢具病假證明之簽核意見，雖難謂逾越其裁量權限，卻可能加劇A主任遭到苛刻之感受。末以，A主任與徐校長就暑期園務如何處理及到班等，互動發展至112年7月下旬，A主任身心因壓力更大，遂有同年月21日提出診斷證明載以「有自殺意念」，A主任併提出1件112年7月24日簽呈，佐證其當時向徐校長報告診斷情形並請求5日休假養病，有徐校長當天批示「請依教師請假規則辦理。……。」，則徐校長准駁A主任休假申請之裁量基準始終一致，雖未違反教師請假規則，作法卻具風險。

(四)綜上，龍崎國小幼兒園時任園主任A主任於112年7月間擬以「連續長期『休假』」療養疾病，該校徐校長考量園務運作，駁回A主任部分休假申請，最終核給A主任「事假、病假、休假混合計算7日3小

⁸ 教師請假規則第3條第1項第2款第2目：「因疾病或經醫師診斷需安胎休養者，其治療或休養期間，得請病假，每學年准給28日；其超過規定日數者，以事假抵銷，並依下列規定辦理：……(二)患重病非短時間所能治癒或因安胎經醫師診斷確有需要請假休養者，於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後，經學校核准得請延長病假，其期間2年內合併計算不得超過1年，但銷假上班1年以上者，其延長病假得重行起算。」

時」；惟休假尚非絕對不能用以休養疾病，又徐校長對A主任「112年7月19日之一日休假就醫」要求檢具醫療證明，且在112年7月24日A主任上簽呈報告其「有自殺意念，宜休養」之診斷情形並請求5日休假養病後，徐校長仍堅持其休假裁量基準，雖未違反教師請假規則，作法卻具風險。應由臺南市教育局引以為鑑並力求精進改善之道。

- 四、臺南市教育局表示，為查明112年間龍崎國小6名教師共計15案檢舉事件，遂於112年6月13日以不預警方式赴龍崎國小辦理校務運作及教學訪查(下稱龍崎國小訪查案)。該局雖表示依據地方制度法及行政程序法辦理前述訪查，惟該局到校時始通知相關教師接受調查訪談，致受訪教師顯受突襲，有損害其程序上利益之虞，與行政程序法第39條規定未洽；復該局於112年8月31日行文龍崎國小辦理A主任申誡3次、B師申誡7次及記過1次之成績考核，因龍崎國小教師成績考核會(下稱教師考核會)囿於該局公文拘束，故實際會議過程徒具「程序合法」之形式，與公立高級中等以下學校教師成績考核辦法(下稱考核辦法)第6條、第8條規定未合。又，臺南市教育局對於A主任、B師被檢舉涉有教學方面違失，未依據教師法及相關法規，以「經教師評審委員會審議通過」、「教師專業審查會調查、輔導、審議」等法定程序與政策工具處理，且對B師做成「涉有刑法第169條第1項誣告罪嫌」、「研判媒體資料係由B師所提供」等不確定或推論式認定，更因A主任無法應付該局命其補繳資料事宜而委託B師代繳資料，衍生該2人均違反文書處理手冊再受懲處情事，進而陷入行政救濟訟累，該局作法顯有未當。為避免臺南市政府之作法產生寒蟬效應及恣意懲處教師之錯誤示範進而斲傷政府形象，教育部允應積極

介入處理並予導正。

(一)A主任及B師均陳訴，基於臺南市政府於112年6月間辦理之行政調查而受到嚴重懲處，渠等認為該府程序不法、懲處未符比例原則、係羅織罪名等情。對此，查據臺南市政府表示，該府教育局於112年4月至5月間陸續接獲關於龍崎國小B師、A主任違失行為及該校校安事件處理不當(涉及該校其餘4名教師)之陳情，共計14事件，又112年4月14日媒體報導內容涉龍崎國小差勤系統個人資料外洩，故累計15項待查事項；爰依據地方制度法第18條及行政程序法第36至第43條規定辦理龍崎國小訪查案；該府並強調：「本案係因該校屢遭民眾陳情，陳情案件計有14案及媒體報導案件1案，顯屬違常，本府教育局基於監督之立場，認有到場瞭解發生緣由、有無人員違失、校務運作應改善事項之必要，而到校訪查，尚非調查該校教師涉體罰、教學不力、職場霸凌或違反性平法等相關事件。龍崎國小訪查案中涉及有關教師教學不力、職場霸凌、體罰或性騷擾等情事，基於行政程序法性質為基本法與補充法，該府教育局除依相關專法督請該校依相關法規及處理程序辦理外，專法不足之處，仍以行政程序法加以補充而踐行相關行政調查」等語。

(二)經調取龍崎國小訪查案有關卷證，本案摘述臺南市教育局辦理龍崎國小訪查案情形重點如下：

- 1、由副局長擔任召集人綜理訪查事務、視導督學襄理訪查事務，偕同該府教育局相關業務科室(按：依民眾陳情及媒體報導案件所涉教育事項核派業管之主管)進行查處作業⁹。

⁹ 臺南市教育局之分工原則：(1)課程發展科：教師教學(含班級經營)、研習運作、教師

- 2、關於投訴檢舉事項涉及不當管教、體罰或性騷擾者，由龍崎國小依「高級中學以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」或「性別平等教育法(下稱性平法)」等規定查處，爰僅針對本案A主任、B師及L師3人所涉行政違失部分，將渠等3人列入訪談名單。
- 3、112年6月13日臺南市教育局到校時通知受訪者(A主任、B師及L師3人)，依其公務空檔或課務空堂時間逐一受訪。是日A主任請假，訪查小組另訂訪談時間並請該校通知其於112年6月20日受訪，另同年月29日訪談B師任教之班級學生。
- 4、訪查期間衍生A主任遲未繳交資料且委託B師於112年7月18日繳交予該校之過程，違反文書處理手冊規定，因此在原待查15項疑有違失事項之外，增為17項。

(三)又，龍崎國小訪查案之A主任、B師相關投訴內容、調查結果，據臺南市教育局提出之行政調查報告摘要如下：

1、A主任部分：

- (1)計有「(1)派人隨時監督老師並回報。(2)教保員離職前被園主任要求簽下保密切結書，園主任始於離職手續核章。(3)因幼兒園教師遭投訴不當對待幼生，臺南市教育局及社會局到校調查前A主任召集教師秘密開會，規定統一說法並回報調查時說了什麼、非調查人員而私下問家長問教師。(4)一點小事都搞得緊張兮兮、什麼都要知道、什麼都要管，造成教師壓力大

評審委員會、校事會議。(2)特幼教育科：附設幼兒園運作。(3)秘書室：公文書保密、職場不法侵害。(4)政風室：誣告濫訴。(5)人事室：教師成績考核委員會、差勤管理資料。(6)學輔校安科：性別平等教育委員會、午餐供應委員會、校園事件處理會議。

常身體不舒服請假，園主任也常請假，找不到人來上課，園主任有沒有找代課老師？」等4項。

(2) 調查結論：

〈1〉 關於「派人隨時監督老師並回報、附幼前教保員離職前被園主任要求簽下保密切結書，園主任始於離職手續核章」2事項：移請龍崎國小轉知疑似被霸凌者得提出申訴，惟事後未接獲相關申訴。

〈2〉 關於「調查前召集教師秘密開會，規定統一說法並回報，以及A主任請假有沒有找代課老師」2事項：查無違反法規之具體事證。

〈3〉 其他訪查發現：

《1》 A主任擔任兼任主任期間，接連發生教保人員違法事件及陳情案，未善盡行政輔導及督察之責……。

《2》 A主任繳交之教學日誌內容僅呈現大肌肉活動課程，未包含其餘教保活動課程，A主任雖主張兼任主任行政忙碌，個人僅需負責大肌肉課程，然A主任領有導師費，班級的課程及班級經營均負有導師權責，行政認定其未依法規以統整方式實施課程，違反幼兒教保及照顧服務實施準則(下稱幼保準則)第13條第1款。

《3》 A主任繳交資料之一，由其他教保人員所記錄之教學週誌，部分天數及3月27日當週(3月27日至3月31日)有3天都沒有活動照片，資料上標註找不到照片，顯示資料不完全，園內應針對活動照片遺失做出檢討，但未見其有改善，且自述未提供給家

長，違反幼保準則第18條第1項。

《4》附幼教室裝設監視器問卷未繳交資料，A主任表示資料已遺失。

《5》委託非職務代理人(B師)112年7月18日至校列印並繳交附幼園務資料，違反文書處理手冊第69點第7款。

2、B師部分：

(1) 計有「(1)教學品質差。(2)情緒控管不佳。(3)參加研習進修不確實。(4)外洩業管公文。(5)不實投訴爆料、多次興訟，濫用司法及行政資源。(6)個性/行為怪異，造成同仁心理壓力。」等6項。

(2) 調查結論：

〈1〉教學品質差及情緒控管不佳2事項：

《1》未落實學生定期、平時成績評量，且平時評量亦未落實各種評量及紀錄。

《2》應於每學期初，向學生及家長說明評量計畫，B師未落實向家長及學生說明評量計畫。

《3》學生表示B師上課很無聊、不喜歡，會罵人等情。

〈2〉參加研習進修不確實事項：查無相關證據，佐證具此情事。

〈3〉外洩業管公文事項：

《1》B師應有將公文系統所載之公文資料洩漏予其先生知悉。

《2》純屬校內行政辦理事項，卻洩漏公文系統所載之公文資料並於教育部國民及學前教育署(下稱國教署)民意信箱提出陳情，徒增校內同仁工作負擔，惡化學校職場環

境，其行為無正當目的且違反比例原則。

〈4〉關於「不實投訴爆料及個性/行為怪異，造成同仁心理壓力」2事項：

《1》B師不實投訴爆料（誣告濫訴）行為，涉有刑法第169條第1項誣告罪嫌。

《2》B師於107至110學年度兼任教務處教務組長多次針對校內同仁興訟之行為，濫用司法資源臻明，且有損學校名譽。

〈5〉其他訪查發現：

《1》B師逕自進入差勤系統查看非屬B師本人之差勤資料，且疑有外洩假單予媒體之情事：112年4月14日媒體刊載分校主任假單之截取畫面，校長決行至人事登錄該段期間（3月24日至3月29日）B師確有6次查詢紀錄，客觀上得認定該筆外洩假單與B師有關，研判媒體資料係由B師所提供。

《2》112年7月18日受A主任之託至校列印並繳交園務資料，B師是日非園主任職務代理人，故違反違反文書處理手冊第69點第7款。

（四）上揭臺南市教育局調查結論，經該局於112年8月31日以南市教督字第1120947836號函督請龍崎國小賡續辦理A師、B師懲處，並循教師成績考核程序作成A師「申誡3次」、B師「申誡7次、記過1次」之懲處案¹⁰；A師因此重新考核111學年度成績（無改核、追回考核獎金情形）B師因此重新考核並追回110、111

¹⁰ A師部分：分別係違反幼兒教保及照顧服務實施準則、教師成績考核辦法（辦理有關教育工作不力）、文書處理手冊第69點；B師部分：分別係違反公務員服務法第6條、學生成績評量準則、教師成績考核辦法（辦理有關教育工作不力）、文書處理手冊第69、76點、個人資料保護法第16條。資料來源：本案依據陳訴人提供資料整理。

學年度考核獎金，各新臺幣3萬餘元。惟經本院訪談龍崎國小時任教師成績考核委員會(下稱教師考核會)成員表示：「當時教育局請我們依據他們的公文來辦理考核。沒有看到調查內容跟結果，開會時只讓我們同意或不同意考核結果。會議資料是人事單位準備的，人事單位說『某某人因為什麼原因要被申誡』，問我們是否同意，就這樣。」，龍崎國小人事室亦表示：「訪視是密件，沒有給任何資料，故不知道訪談內容。(關於成績考核辦理情形)投票時大家傾向於懲處額度變輕，B師有5案、A師有2案，學校教師討論有認為不予懲處，但校長退回覆議，改依教育局建議懲處額度。訪視報告沒有提供給龍崎國小，公文附件是有關2師的違反行為及違法依據與懲處建議，人事室依來文附件提供給教師考核會委員參考。」。顯示，龍崎國小教師考核會辦理A師、B師該等平時考核案件，係依據臺南市教育局公文，且在該局公文並未檢附完整行政調查報告之情形下，該考核會實礙難基於掌握詳加記錄之具體事實基礎上執行其任務。

- (五)縱經臺南市教育局、教育部表示目前考核辦法並無明定入校訪查之相關規範事宜，亦無明文規範教育主管機關是否應將訪查報告、訪談紀錄等文件提供給學校參酌云云，然考核辦法已明定「教師成績考核之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄」、「教師成績考核應由學校組成委員會執行其考核任務」等(考核辦法第6條、第8條參照)，則本案龍崎國小A主任、B師成績考核案之辦理，該考核會之實際會議過程迫於上級機關公文之拘束，徒具「程序合法」之形式，實則未符考核辦法；並據本院詢問國教署科長到院表示：「教師成績考核分成平時

與年終，學校如果認為教師行為符合教師成績考核辦法所定要件，該校考核會即做出考核，目前並無規定成績考核會可否依據主管機關作出的調查報告辦理考核；主管機關視案件類型需要及本權責辦理教師考核相關事宜，應不要違背考核辦法規範。」等語可證。

(六)復以，臺南市政府表示龍崎國小訪查案之依據係「地方制度法第18條及行政程序法第36至第43條(行政程序法第六節「調查事實及證據」)規定」，然該訪查案受訪教師均係112年6月13日當天臺南市教育局人員到校時始透過校方通知接受調查訪談，未依行政程序法第39條¹¹規定辦理，導致受訪者未經告知議程、難以準備陳述意見，顯受突襲，已損其程序上利益。

(七)此外，臺南市教育局調查認定A主任、B師均有本職教學工作相關違失，諸如：A主任的教學日誌內容僅呈現大肌肉活動課程、教學週誌資料不完全；B師未落實成績評量紀錄、未落實向家長及學生說明評量計畫、被學生評價為「上課很無聊、不喜歡，會罵人」等。然一般情況下，教師涉有「教學不力或不能勝任工作」者，依據教師法及相關法規，尚應以「經教師評審委員會審議通過」、「教師專業審查會調查、輔導、審議」等法定程序與政策工具處理之，以維保障教師權益，則臺南市教育局卻「選擇」以地方制度法、行政程序法、考核辦法等處理所屬教師教學疑慮事項，難謂具有正當性。況且本院詢據龍崎國小教師數人證稱：「(B師)工作上沒有

¹¹ 行政程序法第39條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」

特殊狀況，工作表現沒有異常」、「(B師)在上音樂課的時候都很正常，但我後來有聽學校說她情緒失控，但我就我們班級的觀察，覺得她沒有這個情況，她對學生的指導也很正常。A主任是個把學生的事情擺第一位的教師，有時候有事情找她，她都說她先處理學生的事。這兩人在我看來都是非常認真負責的老師，不知道為什麼會搞成這樣……(B師)她在上課時我也在旁改作業，如果她有失控我會知道，但我重頭到尾我都沒有這個印象」、「A主任及B師的教學都沒有問題，B師的音樂專長沒有問題」等語(筆錄在卷可稽)，則臺南市教育局透過單次訪談教師、部分學生，究否足適評價渠等教學表現，誠屬可議。

- (八)甚且，112年6、7月期間A主任身心狀況不佳，前已述及，A主任面對突如其來之上級機關行政調查以及提交資料的命令，並在與時任徐校長就請假、留職停薪或退休等申請案溝通不良之過程中，因休養疾病分身乏術而委託B師代為繳交資料，又衍生A主任、B師均違反文書處理手冊而受懲處情事；B師方面，臺南市教育局之調查結論竟有「涉有刑法第169條第1項誣告罪嫌」、「研判媒體資料係由B師所提供」等不確定或推論式認定。是以，龍崎國小訪查案自始難謂合法、具有正當性，又有前述程序或實體上之明顯違誤，卻已做成教師懲處致A主任、B師2人陷入行政救濟訟累中。臺南市教育局之作法會否產生臺南市所屬教師之寒蟬效應，又是否帶來地方教育主管行政機關恣意懲處教師之錯誤示範、斲傷政府形象，應由教育部基於全國教育業務之最高主管機關立場，積極介入處理並予導正。

- (九)綜上，臺南市教育局表示，為查明112年間龍崎國

小6名教師共計15案檢舉事件，遂於112年6月13日以不預警方式赴龍崎國小辦理校務運作及教學訪查(下稱龍崎國小訪查案)。該局雖表示依據地方制度法及行政程序法辦理前述訪查，惟該局到校時始通知相關教師接受調查訪談，致受訪教師顯受突襲，有損害其程序上利益之虞，與行政程序法第39條規定未洽；復該局於112年8月31日行文龍崎國小辦理A主任申誡3次、B師申誡7次及記過1次之成績考核，因龍崎國小教師考核會囿於該局公文拘束，故實際會議過程徒具「程序合法」之形式，與考核辦法第6條、第8條規定未合。又，臺南市教育局對於A主任、B師被檢舉涉有教學方面違失，未依據教師法及相關法規，以「經教師評審委員會審議通過」、「教師專業審查會調查、輔導、審議」等法定程序與政策工具處理，且對B師做成「涉有刑法第169條第1項誣告罪嫌」、「研判媒體資料係由B師所提供」等不確定或推論式認定，更因A主任無法應付該局命其補繳資料事宜而委託B師代繳資料，衍生該2人均違反文書處理手冊再受懲處情事，進而陷入行政救濟訟累，該局作法顯有未當。為避免臺南市教育局之作法產生寒蟬效應及恣意懲處教師之錯誤示範進而斲傷政府形象，教育部允應積極介入處理並予導正。

- 五、龍崎國小幼兒園前教保員N，遭多方、多次投訴以不當言語、冷漠、嚴厲之方式管教幼童，依據臺南市教育局紀錄，目前僅有一起事件構成違法並遭裁罰在案，惟據本案證人證稱關於N教保員管教爭議之陳訴並非空穴來風；另該幼兒園O教保員，曾以「警察影片提供某幼童觀看，威嚇該幼童」作為教學方式，經臺南市教育局認定O教保員做法不妥，命其接受正向管教3

小時結案，詢據教育部認為O教保員作法未符合教保服務人員輔導與管教幼兒注意事項規定，且本院審酌亦認為O教保員使用之教學手段，帶有恫嚇幼兒之目的，有違兒童權利公約(下稱CRC)揭示之教育目的及正向管教原則。經查臺南市教育局處理前述爭議事件，於接獲檢舉時，即認定案情輕微明確而直接派員調查。然該局係指派1名不具幼教專長、未經調查專業訓練之約僱人員辦理調查，該市教保相關人員違法事件認定委員會(下稱認定委員會)併予參酌社工調查報告審認前述事件，故教育局認所為均屬適法。然而幼兒教育屬教育事務中專業分支領域，「正向管教」內涵亦非社工認定範疇，況且「不致外傷」的幼兒園管教爭議事件查證不易，更須仰賴調查專業及相關幼教經驗之介入；現行規定對於地方教育局派員調查教保員疑涉違法事件者，宜由教育部及臺南市教育局檢視有關規範及措施之妥適程度。另N員及O員之管教方式若屬不當言語、冷漠或嚴格對待，在未導致幼童身體外觀傷害時，恐陷入查證困境，故基於保障幼童受教權益，應由臺南市教育局依CRC兒童最佳利益原則，續依本院調查之事證審慎評估該員之適任情形並予積極處理。

- (一)CRC第19條第1項：「締約國應採取一切適當的立法、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的照顧時，不受到任何形式之身心暴力、傷害或虐待、忽視或疏失、不當對待或剝削，包括性虐待。」CRC第13號一般性意見「兒童免遭一切形式暴力侵害的權利」(第17、21、22段參照)更進一步分析指出，兒童享有人格尊嚴和身心健全的絕對權利，因此身體或精神形式之暴力，無論其頻率或程度多麼輕微，均應禁止；

所謂人身暴力包括所有體罰和所有其他形式殘忍、不人道或有辱人格的待遇或處罰；所謂精神暴力，則可包括嚇唬、恐嚇、威脅、蔑視、排斥、孤立、無視、偏心、忽視教育需要、羞辱、輕視、取笑和傷害兒童的情感、單獨禁閉、隔離、網路霸凌……等。又「兒童權利公約施行法」已於103年施行，CRC已具國內法之地位，則國家應保障兒童免於暴力。另CRC第28條第2項：「締約國應採取一切適當措施，確保學校執行紀律之方式，係符合兒童之人格尊嚴及本公約規定。」我國教育基本法亦明文，學生之受教育權及人格發展權應受國家保障，先予敘明。

(二)關於龍崎國小幼兒園教保員疑涉虐童之陳訴意旨：

- 1、N教保員是情緒控管不佳的老師，她不喜歡孩子黏她、跟著她，常常覺得學生在「歡」。她沒有暴力動作，但講話大聲，情緒控制能力不佳，很容易因為學生哭就發脾氣、快抓狂。她與其他同事之間的互動不會失控，但對孩子就是很容易失去耐性。她帶幼幼班，新生入園之初通常會哭找父母，N教保員說這些孩子「分離焦慮」，都是因為家長保護得太好，看到孩子哭，N教保員都說不要安撫，任由孩子一直哭。看過孩子哭了幾十分鐘。甚至都到了午餐時間，也任由學生哭，問N教保員要不要幫孩子留飯，她說「學生沒吃到飯就算了，留了如果孩子後來沒吃也浪費」。
- 2、O員曾請其擔任法警之朋友扮成警察並錄製影片，且以該警察影片提供某幼童觀看，威嚇該幼童。惟臺南市教育局認定O員行為不需受懲處。

(三)本院就前述情事，函詢相關機關查證如下：

1、N教保員部分

(1) 112年疑似有違法事件數共4件，經臺南市教育

局審查小組及臺南市認定委員會¹²決議，均未構成違法事件；其中，112年3月6日、3月30日遭投訴疑涉違法管教事件之對象為同一名幼童。

- (2) 113年，N教保員已調離龍崎國小，其遭投訴「於大肌肉活動時間處罰幼童跑操場」等情，經臺南市教育局循程序調查認定：未構成違法事件，然從N教保員班級經營及親師溝通面向發現，N教保員具潛在危機風險，應接受幼兒輔導管教相關課程3小時。
- (3) 114年計有1件投訴事件，事件對象即112年間投訴未成立違法事件之同名幼童；經調查認定：「行為屬非屬情節重大之不當管教，裁處1萬元，接受6小時幼兒輔導管教課程」。

2、0教保員部分

- (1) 所涉事件之幼童業於112年1月31日轉離龍崎國小幼兒園。
- (2) 112年3月8日龍崎國小進行此事件之校安通報。
- (3) 依據臺灣高等法院114年9月25日函復：「本院政風室接獲民眾檢舉後，進行訪談相關人員、調取差勤紀錄等行政調查後，認本院法警王○○及李○○分別教唆及穿著法警制服拍攝非公務影片，涉違反公務員服務法第6條之規定，移送本院考績委員會審議，本院考績委員會認2人行為不當，考量2人初任公職，坦認所為並深感悔悟，且無證據足以認定影片系值勤時所派拍攝等節，議決核予該2人各書面警告。」

¹² 臺南市政府表示，該市認定委員會依據教保相關人員違法事件調查處理辦法(下稱教保人員違法事件處理辦法)第3條規定組成，包含幼兒教育、兒童保護及兒童權利學者專家等人員。

等語，以及前開復函附件「法警拍攝威嚇幼童影片之譯稿」：「○○○小朋友，如果你不想待在教室就來警察局。齁！我每天都會問老師你有沒有乖？聽到沒有？○○○小朋友！」。

- (4) 惟依臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心(下稱臺南市家暴防治中心)調查報告，社工於112年3月9日進行訪視；112年3月9日臺南市家暴防治中心調查報告載述該幼童母親提及其受O員如此管教後「感到不安、相當害怕」；112年4月19日臺南市家暴防治中心函謂：O員行為未有明確事證違反兒童及少年福利與權益保障法第49條規定。
- (5) 依據112年4月7日「龍崎國小幼兒園111學年度第2學期第1次家長意見反映會議紀錄」，該童母親表示：「孩子有說出：『媽媽，為什麼警察伯伯知道我的名字？』這麼久了，他竟然還存有這種疑問，我不知道這件事在他心裡放多久了，只希望他轉學後可以不用再碰到O老師，可以慢慢消除他心裡對這件事的陰影……這種老師真的還適合待在教育現場嗎」等語。
- (6) 112年4月14日臺南市教育局召開認定委員會審查小組審查此案，並決議直接派員調查，由該局業務科專責人員(約僱人員)進行調查。
- (7) 112年4月20日臺南市教育局承辦調查人員與該幼童母親電話訪談，詢問本案案情時，該幼童母親表示感謝O員用心
- (8) 112年5月25日臺南市教育局提出「龍崎國小幼兒園2489389號案調查報告」，參酌該局調查人員訪談行為人、園所人員及該幼童母親等相關人員，並未提及該童有身心狀況，且依臺南市

家暴防治中心調查報告，亦未記錄該童有身心狀況，爰決議「0員做法不妥，接受正向管教研習3小時，繳交心得報告。」

3、據證人G女表示，不知道為何徐校長袒護N教保員她們，但G女工作時看到N教保員對孩子很兇(在院陳述時開始哽咽哭泣)，感到難過，但無奈的是告訴徐校長的時候，校長就說都是G女在亂講話(持續哭泣)，所以G女開始錄音，想跟校長證明G女沒有亂講話；甚至後來G女拿錄音給徐校長聽，校長即使聽到了還是不相信。也有跟家長一起去找校長談，但校長還是不處理，他一直為教保員說話。此外N教保員是情緒控管不佳的老師，她不喜歡孩子黏她、跟著她，常常覺得學生在「歡」。她沒有暴力動作，但講話大聲，情緒控制能力不佳，很容易因為學生哭就發脾氣、快抓狂。她與其他同事之間的互動不會失控，但對孩子就是很容易失去耐性。她帶幼幼班，新生入園之初通常會哭找父母，N教保員說這些孩子「分離焦慮」，都是因為家長保護得太好，看到孩子哭，我們心疼跟她說要不要安撫一下孩子，N教保員都說不要，任由孩子一直哭。看過孩子哭了幾十分鐘。甚至都到了午餐時間，他們也任由學生哭，我問N教保員要不要幫孩子留飯，她說「學生沒吃到飯就算了，留了如果孩子後來沒吃也浪費」。

(四)按臺南市教育局之函復，該局認為N教保員遭投訴情形並無異常偏高，惟據本院掌握之事證，112年4月14日曾有試讀龍崎國小幼兒園僅兩、三天就轉學的某名幼童，其父母事後特地到校找徐校長反映N教保員的管教方式，該幼童家長對徐校長表示：「老師很兇、講話很大聲、對幼童不耐煩、冷漠，會對

幼童表示『滾回去、你在瞪我嗎、過去隔壁』等語……雖然自己的小孩嚇到會做惡夢、會模仿教師嚴峻的口吻，故已轉走，但怕其他仍在學的兒童受傷害，今日特來告知與溝通幼幼班的教育品質」等語。經本院詢問徐校長，徐校長坦承確有此事，而本院於115年4月15日詢問臺南市教育局，該局代表人員表示不知有此情形。顯證關於N教保員之管教爭議的陳訴，尚非空穴來風，惟該員之管教方式若屬不當言語、冷漠或嚴格對待，在未導致幼童身體外觀傷害時，恐陷入查證困境；基於保障幼童受教權益，應由臺南市教育局依違失行為一體性原則，審慎評估該員之適任情形並予積極處理。

(五)另，針對O教保員拍警察影片恐嚇學生事件，本院函請教育部表達看法，教育部回應：「按幼保準則(110年8月18日)規定，教保服務人員實施教保及照顧服務，應以溫暖、正向之態度，與幼兒建立信賴之關係，以符合幼兒理解能力之方式，與幼兒溝通，且關注幼兒個別生理及心理需求，適時提供協助。另教育部112年10月5日發布教保服務人員輔導與管教幼兒注意事項，教保服務人員應基於幼兒發展考量，衡酌幼兒年齡及身心狀況後，優先採取輔導或正向管教措施，並視幼兒情形採取一般管教措施。倘幼兒有不當行為，教保服務人員所採取之管教措施，應能助於管教目的之達成，並選擇對幼兒權益損害較少者，且所採取之方式所造成損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡，以符合比例原則。……本案教保員之行為難謂妥適，未符合輔導管教注意事項規定。」等語，與臺南市教育局認定「做法不妥」顯有落差。

(六)此外，本院調查發現，臺南市教育局112年間處理

龍崎國小幼兒園多起管教爭議事件，均指派該局業務單位1名約僱人員進行調查，由該員提出調查報告後再送經認定委員會審查。對此調查程序，教育部及臺南市教育局均表示，依據112年2月27日發布之教保人員違法事件處理辦法第13條第1項第3款規定，對於案情輕微、明確之事件可直接派員調查，且教保人員違法事件處理辦法，並未就直接派員調查之人員訂定資格條件，爰臺南市教育局處理前開事件以1名約僱人員調查，尚屬適法。臺南市政府另表示，認定委員會除參採該府教育局業務單位調查報告外，調查過程亦有該府社會局社工陪同，經通盤審酌家暴防治中心調查報告予以認定。

(七)惟本院調查發現，臺南市教育局所派約僱人員，並非教育或輔導專業背景，該員僅具1年餘之該局業務承辦經驗，即受該局指派擔任教保員疑涉違法事件之調查工作。對此，本院認為：縱教保人員違法事件處理辦法第13條第1項第3款現制規定，係為避免拖延調查進度及耗費資源，然幼兒教育事務仍屬教育專業，正向管教內涵更非社工專業範圍，則臺南市政府主張由該名不具幼教背景人員以及社工進行調查具適法性，卻難謂適當；如同徐校長到院談及其擔任龍崎國小校長期間，雖知該校幼兒園教學「有狀況」，然其幼兒園教師亦認為「國小校長不具幼教專業」，對於徐校長提議引進專業團體入園輔導一事群起反對(筆錄在卷可稽)，更顯示幼兒教育屬教育事務中專業分支領域，無論是引領幼兒教育教師、教保員專業成長，抑或查察幼兒園非正向管教爭議事件，若非以幼教專業人員介入，進行專業對話，實難達成目的，故應由教育部及臺南市教育局正視此情並檢視有關政策、法制及措施之妥

適程度。

(八)綜上，龍崎國小幼兒園前教保員N，遭多方、多次投訴以不當言語、冷漠、嚴厲之方式管教幼童，依據臺南市教育局紀錄，目前僅有一起事件構成違法並遭裁罰在案，惟據本案證人證稱關於N教保員管教爭議之陳訴並非空穴來風；另該幼兒園O教保員，曾以「警察影片提供某幼童觀看，威嚇該幼童」作為教學方式，經臺南市教育局認定O教保員做法不妥，命其接受正向管教3小時結案，詢據教育部認為O教保員作法未符合教保服務人員輔導與管教幼兒注意事項規定，且本院審酌亦認為O教保員使用之教學手段，帶有恫嚇幼兒之目的，有違CRC揭示之教育目的及正向管教原則。經查臺南市教育局處理前述爭議事件，於接獲檢舉時，即認定案情輕微明確而直接派員調查。然該局係指派1名不具幼教專長、未經調查專業訓練之約僱人員辦理調查，該市認定委員會併予參酌社工調查報告審認前述事件，故教育局認所為均屬適法。然而幼兒教育屬教育事務中專業分支領域，「正向管教」內涵亦非社工認定範疇，況且「不致外傷」的幼兒園管教爭議事件查證不易，更須仰賴調查專業及相關幼教經驗之介入；現行規定對於地方教育局派員調查教保員疑涉違法事件者，宜由教育部及臺南市教育局檢視有關規範及措施之妥適程度。另N員及O員之管教方式若屬不當言語、冷漠或嚴格對待，在未導致幼童身體外觀傷害時，恐陷入查證困境，故基於保障幼童受教權益，應由臺南市教育局依CRC兒童最佳利益原則，續依本院調查之事證審慎評估該員之適任情形並予積極處理。

六、龍崎國小早自徐校長之前任校長時期，學校內部即因

匿名檢舉、或教職員工間互有告訴，氣氛長期不佳。徐員108年初任校長且到任龍崎國小後，未曾實際接觸前任校長當面交接、研討學校內部狀況，故前述110年以後各件爭議事件，或有徐員處理上未臻圓滿、應深自檢討之處，然評價龍崎國小各爭議事件以及徐校長個人行為時，不應忽視該校長年存在內部不和諧之背景。基於校長培育不易，臺南市教育局允應以本案為鑑，盤點校長校務領導、團隊溝通與法遵義務等議題，回饋於校長培訓、遴選派任、支持輔導系統中，尤應思考如何對校務經營困難之學校，設置專案管理機制進行管考與協助；另對於徐校長現任(即第2任)校長任期之情況，仍應積極予以督導協助，以保障全體師生家長受教權益。

- (一)本院調查期間，經訪談龍崎國小、臺南市教育局多名人員，不約而同指出，龍崎國小早自徐校長之前任校長期間，學校內部即因匿名檢舉、或教職員工間互有告訴，校園氣氛長期不佳，前一任校長亦與教師涉訟，因身心承受極大壓力甚至回任教師、調校；又對於徐校長之評價，有多人向本院提及其屬於「公事公辦」的風格，而稱：「我認為徐校長是想解決問題，且會執行」、「徐校長都是針對事情，但投訴教師的角度不同；……就我觀察，雙方性格都很堅持，溝通不來」等語。徐校長到院亦表達：「那些事情，不會因為我到任一刀兩斷，反而是我到任也是就馬上跟著進入學校那些情境，一方面想建立制度希望他們彼此放下，一方面也在跟他們溝通中又出現新的問題。事後來看，制度沒辦法解決所有的事情，還有很多事情是自前朝就開始累積，當事人心裡不公平的感受可能就一直累積。」等語。顯示，徐員108年初任校長且到任龍崎國小以後，

未曾實際接觸前任校長，以當面交接、研討學校內部狀況，故前述110年以後各件爭議，或有徐員處理上未臻圓滿、應深自檢討之處，然評價龍崎國小各爭議事件以及徐校長個人行為時，不應忽視該校早在徐校長到任前即存在內部不和諧之背景，先予敘明。

(二)另本院調查發現，108年至112年徐員擔任龍崎國小校長期間，另有「不實申請112年度裁併校及情況特殊學校補助交通費」、「延遲通報校園性別事件」等，而遭臺南市政府相關機關懲處在案¹³(事件詳情無涉本節論述，在此不予詳列)；此情除顯示徐員恐有法治素養須予提升之情形外，亦顯示：即使小型學校，校長仍須全面熟稔教育法規，以應付經緯萬端之校務，否則誤解法規內涵、業務執行未盡符合法規意旨，隨即而來的即是行政懲處。

(三)對於徐員初任校長即派任長年不安寧之龍崎國小，又初任校長期間因未諳法規、未善盡校內溝通等亦付出代價，臺南市教育局王副局長回應表示：「校長調任有機制，連任、現任校長調任優先填選志願，最後才是初任校長，所以校長遴派有機制，不是教育局可以任意指派哪位校長去哪個學校的……似乎未來可以研議，對於有狀況的學校要變成一個專案控管，在校長遴派方面可以去特別考量。補充說明，初任校長本來就有座談，我想未來初任校長座談時要納入這樣的議題，對於重點學校、重點事件給接任校長更多的資源協助，讓新任校長儘快進入

¹³ 依據臺南地檢署114年度偵字第28477號、32987號不起訴處分書顯示，龍崎國小徐前校長以及5名(前)教師，合6名被告，經法務部調查局臺南市調查處移送略以「製作內容不實之搭乘交通車學生名冊以詐領財物及圖利未符合補助資格學生」等情案，於115年2月22日由檢察官偵查終結認應為不起訴處分。

狀況。」等語，未來應由臺南市教育局盤點本案關於校長校務領導之議題，回饋於校長培訓、遴選派任、支持輔導系統中。尤應思考如何對校務經營困難之學校，設置專案管理機制進行管考與協助。

(四)另，新山國小¹⁴D師陳訴遭徐校長職場霸凌一節，D師應依法向業管機關臺南市教育局或勞工局提起職場霸凌或職場不法侵害申訴為正辦；D師向本院陳訴其遭家長提起13項檢舉，且檢舉之家長與徐校長之間有利益關係云云，依現有事證顯示，尚屬D師單面陳詞，且查D師逕於網路上發布「徐校長讓家長會長在學校包工程」之言論而遭提告，業經臺南地方法院刑事判決D師犯散布文字誹謗罪在案。有關徐校長現任(即第2任)校長任期之情況，恐仍須臺南市教育局特予關心、協助，以保障全體師生家長受教權益。

(五)綜上，龍崎國小早自徐校長之前任校長時期，學校內部即因匿名檢舉、或教職員工間互有告訴，氣氛長期不佳。徐員108年初任校長且到任龍崎國小後，未曾實際接觸前任校長當面交接、研討學校內部狀況，故前述110年以後各件爭議事件，或有徐員處理上未臻圓滿、應深自檢討之處，然評價龍崎國小各爭議事件以及徐校長個人行為時，不應忽視該校長年存在內部不和諧之背景。基於校長培育不易，臺南市教育局允應以本案為鑑，盤點校長校務領導、團隊溝通與法遵義務等議題，回饋於校長培訓、遴選派任、支持輔導系統中，尤應思考如何對校務經營困難之學校，設置專案管理機制進行管考與協助；另對於徐校長現任(即第2任)校長任期之情況，仍

¹⁴ 本案徐校長現職服務學校。

應積極予以督導協助，以保障全體師生家長受教權益。

七、龍崎國小前代理教師K(下稱K師)「111年11月間於畢業旅行活動時執意進入女學生寢室數次，進行拍攝，事後製成影片」之行為，經112年5月國教署接獲檢舉而交下查辦，於112年7月作成「對2名女學生構成性騷擾」之調查認定及作出裁罰在案。惟本院調查發現，龍崎國小早自111年12月由時任學務組長L師逕行訪談4名女學生時，已知有2名學生反映不喜歡被K師摟肩膀碰觸肢體，且K師行為不受部分女學生歡迎，該校卻未詳查並妥為保存K師拍攝影像內容，顯有性別意識薄弱、未依法保全證據及未善盡保護學生權益之違失。另查目前對於代理教師違反性平法情事並無通報或註記不適任之機制，故K師112年7月自龍崎國小離職後，次2所臺南市國小聘用其擔任代理教師時，學校恐未能掌握其曾於龍崎國小有性騷擾事件之紀錄；鑑於兒少安全保護，應由國教署通盤研議處理性別事件代理教師行為人之追蹤事宜。

(一)經龍崎國小調查認定K師(男性)「111年11月間於畢業旅行活動時執意進入女學生寢室數次，且有持攝影器材進入並進行拍攝，且製成影片」之行為對甲、乙2名女學生構成性騷擾；茲述如下：

- 1、龍崎國小之調查依據：經民眾112年5月21日向教育部檢舉，陳情臺南市龍崎國小前校長涉及隱匿校園性別事件，由國教署同年月29日函知臺南市教育局，並經龍崎國小通報為2568641校安事件。
- 2、112年7月21日龍崎國小作成校園性別事件[通報序號:2568641]調查報告，認定「K師對甲生及乙生性騷擾成立，但情節輕微。」；茲摘要其認定

理由及事實如下：

- (1) K師於畢業旅行第3天晨間起床時，在晨間通知喚醒時雖然不是未經許可進入甲生及乙生房間，且被K師以攝影機攝取躺於床鋪上及未經梳洗之樣態。兩人有向K師反映請K師不要拍攝之聲明，故無法確認K師是否持續拍攝，可確定的事是K師未刪除檔案，且於返校後仍將檔案上傳至學校資料庫中，由校方不知情教師(下稱P師)編輯製作成影片。
- (2) 同學是在畢業旅行結束後，有老師看到影片且有學生反映，……整起事件學校才算知情介入處理。與訪談中K師告知未製作成影片說法截然不同，顯見是K師似乎在避重就輕。
- (3) K師在訪談中表示，當學生表示不給拍時就停止拍攝，且回來學校後即刪除檔案，並未編輯成影片。但是學生是看到影片後向學校反映，學校方知影片內容。與訪談時K師之回應不同。同時調查委員請學校提供影片，校方也推託未提供，由此可見學校也在隱瞞此事。
- (4) K師於拍攝影片即進入房間查房時，學生有表明不方便之處，但K師仍執意進入，若以權力不對等之角度而言，學生雖然百般不悅，但仍得接受K師進入房間及影片拍攝事實，這若不稱為權力不對等，何謂權力不對等。同時男老師進入女學生房間內時未有女老師陪同，也是有違常理。
- (5) 訪談時，有參與畢業旅行的老師對於許多細節皆稱忘記或毫無印象，特別是小型學校，沒有多少師生(一台車)參加，就教育現場而言，除非教師是純旅遊不管事，否則要如此遺忘或沒

有印象也是有違常理。

- (6) 檢舉函中提到老師與學生說話時會摟肩，太多肢體接觸，讓孩子不舒服，這部分也都不知道學校是如何處理，訪談中K師是堅決否認有此行為，加上疑似被行為人未出席接受訪談，故這部分無法有事實認定。
- (7) 綜上，K師的確有違背學生拍攝影片之意願且未刪除檔案並製作成影片撥放，迄今仍未見影片，故未知影片是否有刪除爭議部分或還有其他有疑義影像。再者，學生有明確向老師說等一下、有人洗澡等字句，但K師仍進入，以上皆造成學生不舒服感覺及冒犯學生之情節。
- (8) 經訪談當事人及相關人，審酌訪談內容及各項證據資料後，由會議討論一致認定：在缺少疑似被行為人訪談及無法檢視影片前提下，僅能就K師進入寢室部分認定。K師執意進入女學生寢室數次，同時有一次是持攝影器材進入並進行拍攝，且製成影片。此舉冒犯學生，造成學生不舒服之樣態，若非有老師撥放影片，恰好被甲生及乙生看見提出反映，整件事曝光，否則甲生及乙生是無法得知影片事後有否刪除或繼續留存製成影片。K師這不受歡迎之行為是嚴重影響學生人格尊嚴、生活及學習。很明顯觸犯性平法第2條第4款所稱性騷擾，所以校安通報序號2568641號案：「K師對甲生及乙生性騷擾成立，但情節輕微。」

(二) 緣上開調查報告提及「可見學校也在隱瞞此事」等，臺南市政府續行查辦，並提出「臺南市政府性別平

等教育委員會第2568641、2602280¹⁵號行政調查報告(112年9月25日)」（下稱臺南市性平會行政調查報告），認定「徐員不僅未依法踐行通報義務，更指示L師母須通報，顯然欠缺性平意識，復徐員為校長兼性別平等教務委員會主任委員，就性平法相關規定應知之甚詳，且各級主管機關無不加強宣導、查核，而認宜予以申誡2次之懲處。」等，嗣分別裁處徐員、L師12萬元、4萬元罰鍰在案。

(三)惟本院調查發現，龍崎國小性別事件(校安通報序號：2568641)除延遲通報外，尚有下列之其他疑義：

- 1、龍崎國小校園性別事件[通報序號：2568641]調查報告明載：「檢舉函中提到老師與學生說話時會摟肩，太多肢體接觸，讓孩子不舒服，這部分也都不知道學校是如何處理，訪談中K師是堅決否認有此行為，加上疑似被行為人未出席接受訪談，故這部分無法有事實認定。」臺南市性平會雖辦理行政調查並針對徐員及時任學務組長L師處罰，但對於K師有無肢體碰觸女學生，並未查處。
- 2、龍崎國小校園性別事件[通報序號：2568641]調查報告明載：「調查委員請學校提供影片，校方也推託未提供」。疑涉龍崎國小未周全保全案關影像證據，臺南市性平會行政調查同樣未予查處。

(四)經詢問臺南市政府，該府分別回應如下：

- 1、針對K師疑涉肢體碰觸女學生一節，因缺乏具體被害人，另調閱性平入班宣導與生活問卷，未有學生反映相關情事，作為可資調查之事證，調查報告依法未予認定所載「摟肩等肢體接觸」情節。

¹⁵ 龍崎國小某師106學年度疑對學生言語性騷擾等情，與本院此件調查案無涉。

基於調查證據法則與程序正義原則，該部分尚難達事實認定門檻，爰本案肢體接觸部分未予認定。

2. 針對龍崎國小疑涉未周全保全案關影像證據一節，依據2568641、2602280號行政調查報告內容略以，L師於111年12月23日在視聽教室音控室詢問學生後，學生表示不願啟動通報程序，僅希望被申請調查人勿再為相同行為；L師遂將學生意見回報徐校長，徐校長指示對被申請調查人進行告誡，並要求重新編輯畢業影片；被申請調查人經告誡後已刪除涉案不雅影片。綜觀前揭處理過程，影片之重新編輯與刪除係校方基於改善及停止不當行為之目的，尚難係以湮滅證據為意圖。

(五)惟經本院詢問L師表示：「我找了4個女學生問，問畢旅過程、與K師相處狀況。有兩個女生認為K師的行為不妥，有兩個女生認為K師跟她們像哥兒們，因為跳舞時K師會有肢體碰觸，害怕的女學生會閃躲，不害怕的女生覺得像哥兒們感覺還好。(問：有女學生反映K師令其靠近陳師腿部而感覺不舒服？)印象中不是腿，是上半身。(問：重點是有兩個女生反映K師有肢體接觸令她們不舒服。)印象中我聽到的是K師將女生摟肩膀摟過來。(問：至少兩名女生提到摟肩，您還是不認為有通報必要？)對，我沒有通報。在我釐清整件事的過程，已經花了一至兩天。(問：即使你自己問了學生，你還是沒有通報，且你有跟徐校長講？)對，我有將我詢問學生所知的事告訴徐校長。(問：徐校長此際有命妳通報嗎？)當下徐校長沒有說要通報，當時徐校長也認為事情沒有嚴重到需要通報。所以直到有人投訴說我們沒有通報，我們才補通報。」；以及案關學生當時的導師證稱：「班上其他女學生後續如果

有要跟隔壁班K師的班級接觸時，會有反映表示『好噁心』，我知道這幾個女學生會覺得K師很討厭，語氣或表情都會展現出來。」等語。復以徐校長到院表示：「只想到學生不喜歡照片，這在教學上常遇到，沒聯想到這是性別事件。……(問：學務組長第一時間有找學生問，她就已經聽到學生表示不喜歡K師觸碰，她沒有跟你報告?)學務組長的報告很雜亂，講不清楚，所以我請學務組長去瞭解清楚，學生要表達什麼事情，最後就是講要刪照片的事，其他部分沒有，所以對於性別方面沒有再去詳查。」等語，顯證，龍崎國小早自111年12月由L師逕行訪談4名女學生時，已知除了畢業旅行期間被拍攝影像的2生以外，尚有2名學生反映不喜歡被K師碰觸肢體情事，且K師行為不受部分女學生歡迎，學生在班級中並不避諱展現出來，惟龍崎國小均未回應處理。

- (六)復據本院詢問龍崎國小數人均證稱，畢業旅行活動前，徐校長有特別指示「男老師不得進女學生房間」一事，則徐校長、L師事後皆表示對於K師入女學生房間拍攝照片的舉止全然沒聯想到屬於校園性別事件等語，顯非合理，要無可採。又，經L師表示：「(問：調查小組有請學校提供影片，您是承辦人，當時為何未能提供影片?)因為影片已經刪除了，調查小組索取，我問P師，P師說已經刪除，故學校沒有保存任何影片照片。……(問：徐校長對於刪除影像這件事有指示嗎?)只有說請P師處理，把不妥的照片拿起來；徐校長跟我都沒有再去確認P師或K師究竟有沒有真的刪除影像。調查委員跟我索取影像，我只能去找P師要，但P師說沒有，所以我無法提供給調查小組。」等語，可證此性騷擾事件

行為人K師當時攝影設備中拍攝、保存女學生何些影像，迄今無人能確認，而縱使臺南市教育局解釋「影片之重新編輯與刪除係校方基於改善及停止不當行為之目的，尚難係以湮滅證據為意圖」等語，亦難認為可以「龍崎國小誤認本案非屬校園性別事件」而合理化其未詳查、保存K師拍攝影像之作法，否則性平法第21條¹⁶之立法意旨洵屬落空。合前述均證龍崎國小有性別意識薄弱、未依法保全證據及未善盡保護學生權益之違失，臺南市教育局應督飭該校切實檢討改進。

- (七)此外，為釐清K師目前任教情形，詢據臺南市政府初次查復本院表示：「K師於112年7月2日自龍崎國小離職，有該校提供其勞保加退保紀錄為憑……K師目前未在本市學校任教。」至本院進一步詢問，臺南市政府方稱：「K師於112年7月2日自龍崎國小離職後，於112年8月9日至113年7月31日曾任職(本市)○○國小代理教師；113年8月1日至114年7月31日曾任職○○國小代理教師，目前則未在本市學校服務。」等語，始透露K師在上開性騷擾事件後仍在兩所臺南市小學服務過的事實。對此，徐校長指出：「龍崎國小沒有續聘他，當時沒有註記他表現優良，也沒有辦法掌握他次一學校是哪一間；我想制度有盲點，因為他是代理教師，學校不知道他去

¹⁶ 性平法(111年1月19日)第21條第2項：「學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。」第36條第1項第2款：「學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰：……二、違反第21條第2項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。」；查據立法院法律系統，性平法100年6月7日就其第21條修正意旨略以「因校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件除須由性別平等教育委員會依本法相關規定調查處理外，亦可能進入司法程序，其相關證據之保全自屬重要……明定學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據，並於修正條文第36條增訂違反上開義務之處罰，期杜絕教育人員隱匿校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之發生」。

考哪一間學校，除非下一任用學校有主動跟龍崎國小聯繫，否則確實會不知道他在前一校(龍崎國小)有此事件。」臺南市教育局李科長表示：「代理教師方面確實會有漏洞，如果像是K師這樣，情節輕微的性騷擾，可能隔了幾年又回到臺南市服務，聘任學校不會知道他過去有這樣的事件。」以及王副局長表示：「性別事件行為人的追蹤，的確應該要讓招聘學校得知，但代理教師方面沒有相關規定。」等語。經本院詢據國教署許副署長到院表示：「不適任教師會有系統註記，其他部分的註記會涉及人權問題，關於代理教師尚未涉及不適任之註記問題也有其他縣市反映，本署會後再將這個問題帶回去研究。臺南市教育局李科長提到代理教師離開數年再回來的情況，也會一併納入研究。」等，後續應由國教署審慎研處，以維校園安全。

- (八)綜上，龍崎國小前代理教師K師「111年11月間於畢業旅行活動時執意進入女學生寢室數次，進行拍攝，事後製成影片」之行為，經112年5月國教署接獲檢舉而交下查辦，於112年7月作成「對2名女學生構成性騷擾」之調查認定及作出裁罰在案。惟本院調查發現，龍崎國小早自111年12月由時任學務組長L師逕行訪談4名女學生時，已知有2名學生反映不喜歡被K師摟肩膀碰觸肢體，且K師行為不受部分女學生歡迎，惟該校未詳查並妥為保存K師拍攝影像內容，顯有性別意識薄弱、未依法保全證據及未善盡保護學生權益之違失。另查目前對於代理教師違反性平法情事並無通報或註記不適任之機制，故K師112年7月自龍崎國小離職後，次2所臺南市國小聘用其擔任代理教師時，學校恐未能掌握其曾於龍崎國小有性騷擾事件之紀錄；鑑於兒少安全保護，應

由國教署通盤研議處理性別事件代理教師行為人之追蹤事宜。

八、龍崎國小2名前教師涉及107學年度某民間團體課後輔導課程未到場授課又不實核銷鐘點費等違失，業完成行政責任追究；前校長涉及瀆職案件獲緩起訴處分部分，經臺南市政府自本(115)年收受處分書後起，依法循程序辦理，而難據此認定龍崎國小或相關機關有「未予追究行政責任」之違失，陳訴人此部分陳訴容有誤解。為切實辦理教師考核，臺南市教育局擬建立學校回報檢察機關或法院文書制度，以及教育部承諾將於行政院相關會議中再度反映行政機關與司法、檢察機關聯繫機制等，應由其等續行落實。

(一)按緩起訴係屬刑事訴訟法規範之制度之一，可徵「刑事訴訟法」第253之1條第1項規定：「被告所犯為死刑、無期徒刑或最輕本刑3年以上有期徒刑以外之罪，檢察官參酌刑法第57條所列事項及公共利益之維護，認以緩起訴為適當者，得定1年以上3年以下之緩起訴期間為緩起訴處分，其期間自緩起訴處分確定之日起算。」另，教師懲處，依據考核辦法第4條第1項第1款第8目規定：「教師之年終成績考核，應按其教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形，依下列規定辦理：一、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與一個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月薪給總額之一次獎金：……（八）未受任何刑事、懲戒處分及行政懲處。」考核辦法第6條規定略以，教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄；其有合於獎懲基準之情形者，應予以獎勵或懲處。獎勵分記大功、記功、嘉獎；懲處分記大過、記過、申誡。

再按銓敘部「95年1月13日部法二字第0952586702號令」以及該部「109年4月27日部法二字第1094924997號函」等，公務人員考績法施行細則第4條第3項第1款所稱「曾受刑事或懲戒處分者」之「刑事處分」係指受刑事有罪判決確定，未含依刑事訴訟法第253條之1之緩起訴處分，且機關於知悉當年度就受考人過去違失行為核予平時考核懲處，該等懲處係作為核定發布年度考績考評依據，自不應再以相同事由採行「例外得撤銷（重辦）受考人違法失職年度之考績」方式，重行檢討受考人違法失職年度考績，以避免重複考評。合先予以澄清。

- (二) 針對陳訴人主張「龍崎國小有數名教師遭緩起訴，即屬有犯罪事實，惟龍崎國小未予追究行政責任。」等情，本院查據臺南市政府相關資料顯示，龍崎國小前教師2人有關之「臺南地檢署110年度偵字第4473號、112年度偵字第31339號不起訴、緩起訴處分書，以及臺灣高等檢察署臺南檢察分署112年度上聲議字第2176號、112年度上職議事第3926號、第3927號處分書」等，係於臺南地檢署於113年1月16日函送龍崎國小，並請該校檢討該2人行政責任及副知政風單位。是以，經緩起訴之教師，由檢察機關通知學校檢討行政責任後，自有回報政風單位核處之機制。又，前述處分書涉及該2人107學年度某民間團體課後輔導課程未到場授課又不實核銷鐘點費等違失，據查已由龍崎國小109學年度第7次教師考核會決議懲處，並因該2人調離龍崎國小，業由次一服務學校依考核辦法追究行政責任在案。對於臺南地檢署113年1月16日函，業由臺南市政府釐清無重複考評情形已且完成行政責任追究，要無陳訴人所訴「龍崎國小未予追究行政責任」之情。

- (三)至龍崎國小前校長陳○○瀆職案件部分，查龍崎國小未曾收受該員此件緩起訴處分書，故臺南市教育局政風室在本院調查期間電洽臺南地檢署，獲復「臺南市教育局非告訴人，臺南地檢署爰礙難提供陳員緩起訴處分書」等，俟臺南市教育局以陳員在職期間涉及違失行為是否移送懲戒或影響其退休金(按：陳員於109年2月1日退休)為由，函請臺南地檢署協助提供陳員緩起訴處分書，才於115年3月13日¹⁷獲臺南地檢署函復提供。
- (四)以觀上述臺南地檢署113年1月16日函文內容，檢察機關提供學校處分書類之依據為「法務部98年1月6日法檢決字第0980800028號函、最高檢察署99年6月29日台文字第0990009833號函，以及行政院人事行政局97年12月19日局考字第09700652141號函附97年12月15日『研議落實行政機關適時取得所屬公務人員違法事件起訴書、不起訴處分書及判決書機制』會議紀錄決議事項」；又，教育部表示，查法務部99年6月17日法檢字第0999022439號函示，公務員涉案案件於偵查終結後，如經起訴或不起訴，所屬檢察機關書記官應將起訴書或不起訴處分書寄送其服務機關，以及臺南市政府亦表示，依據法務部(82)法檢字第17880號函規定略以，對公務人員涉嫌犯罪，於終結時應將起訴書或不起訴處分書函送其服務機關。故行政機關與司法、檢察機關之聯繫機制早已建立。
- (五)惟以本案龍崎國小前校長所涉案件之緩起訴處分書傳遞情形而言，似未落實前述機制，是以臺南市政府稱：「若檢察機關能依前函意旨，主動將緩起訴處分等文書函送服務機關，對於後續覈實進行相關人員之

¹⁷ 臺南地檢署115年3月13日南檢和兼109偵1236字第1159019482號函。

行政責任追究將會更為有利。」教育部代表人員到院亦回應：「看起來可能是地檢署或法院更換承辦人後有不同做法。未來會在行政院相關會議中反映。」等語。據此，本案陳員獲緩起訴處分後之行政責任追究事宜，應由臺南市政府於本院調查期間收受處分書後，依法循程序辦理，而難據此認定相關機關有「未予追究陳員行政責任」之違失，亦核陳訴意見容有誤解。

- (六)另，臺南市教育局王副局長到院表示：「如果是教育局政風室移送(地檢署)者會列管處理，如果有簽上來我會知道。另外，因為監察院本案調查，我有在思考，如果未來地檢署或法院有起訴書或裁判書發到學校，教育局應該請學校回報、追究行政責任，否則會遺漏，尤其有些案件發動不在教育局，檢方沒有義務告知局端。」等語。為切實辦理教師考核，臺南市教育局擬建立學校回報檢察機關或法院文書制度，以及教育部承諾將於行政院相關會議中再度反映行政機關與司法、檢察機關聯繫機制等，應由其等續行落實。
- (七)綜上，龍崎國小2名前教師涉及107學年度某民間團體課後輔導課程未到場授課又不實核銷鐘點費等違失，業完成行政責任追究；前校長涉及瀆職案件獲緩起訴處分部分，經臺南市政府自本(115)年收受處分書後起，依法循程序辦理，而難據此認定龍崎國小或相關機關有「未予追究行政責任」之違失，陳訴人此部分陳訴容有誤解。為切實辦理教師考核，臺南市教育局擬建立學校回報檢察機關或法院文書制度，以及教育部承諾將於行政院相關會議中再度反映行政機關與司法、檢察機關聯繫機制等，應由其等續行落實。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一、七，提案糾正臺南市龍崎區龍崎國民小學。
- 二、調查意見一、四，提案糾正臺南市政府教育局。
- 三、調查意見二、三，函請臺南市政府教育局確實檢討改進見復。
- 四、調查意見五、六、八，函請臺南市政府教育局研處見復。
- 五、調查意見四、五、七、八，函請教育部研處見復。

調查委員：葉大華

王麗珍

中 華 民 國 1 1 5 年 5 月 1 4 日