

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：臺南市政府教育局、臺南市龍崎區龍崎國民小學。

貳、案由：臺南市龍崎區龍崎國民小學(下稱龍崎國小)110年6月8日通知其附設幼兒園前教保員C(下稱C教保員)「自6月15日起終止進用契約」、同年11日又撤銷6月8日處分，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，且未符行政行為之比例原則與安定性原則；又其處理前代理教師K(下稱K師)疑涉性騷擾行為與111年畢業旅行期間之性騷擾事件，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。臺南市政府教育局(下稱臺南市教育局)未確實查察前開教保員終止進用契約處分之作成過程是否適法，且該局112年6月13日辦理龍崎國小校務運作及教學訪查，核與行政程序法、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法(下稱考核辦法)未合，實屬不當。均應依法提案糾正。

參、事實與理由：

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日通知龍崎國小前徐校長(以下或稱徐員)、同年4月1日通知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。經調查發現，龍崎國小以及臺南市政府教育局確有下列失當之處，應予糾正促其注意改善：

- 一、龍崎國小附設幼兒園(下稱龍崎國小幼兒園)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

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，其中教保員C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月教育部國民及學前教育署(下稱國教署)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、2602280³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師毋須通報，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

³ 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。

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。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⁴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

⁴ 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」。

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。

- 三、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等法相關事件。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⁵。
- 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

⁵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。

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兒園務資料，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⁶；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」、

⁶ 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。

「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⁷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

⁷ 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。」

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。

綜合上述，龍崎國小「110年6月8日通知其附設幼兒園C教保員終止進用契約，復於同年月11日撤銷前開處分」一事，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，且未符行政行為之比例原則與安定性原則；又該校處理前代理教師K疑涉性騷擾行為與畢業旅行期間之性騷擾事件，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。臺南市教育局身為龍崎國小之主管機關，應負監督指揮職責，詎未確實查察該校作成「中止C教保員進用契約」處分之過程是否適法，顯失其監督學校、保障工作權益之主管機關立場；又112年6月13日該局辦理龍崎國小訪查案，對受訪查教師不預警調查，與行政程序法第39條未洽，且於112年8月31日行文龍崎國小要求辦理A師、B師之成績考核，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，致與考核辦法第6條、第8條規定未合。核龍崎國小以及臺南市教育局違法失當情節甚明，均應依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，移送教育部督飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：葉大華

王麗珍

中 華 民 國 1 1 5 年 5 月 1 4 日