

糾 正 案 文 (公布版)

壹、被糾正機關：法務部調查局。

貳、案由：法務部調查局擔負維護社會安定，保障人民福祉之重責，近年卻頻生職場性騷擾案件，權勢性騷擾問題嚴重，且接連發生所屬人員對民眾強制猥褻及拍攝私密性影像等違反刑法之犯行。該局長期怠於建構免受恐懼之性別友善工作環境、疏於建立鼓勵申訴之性騷擾案件調查處理機制，亦未發揮監督所屬人員之實效，致屬員紀律鬆弛，侵害受害者權益之犯行一再發生，已然斲傷人民信任且重創政府形象，核有違失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

我國自民國（下同）101年1月1日起施行《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》，使聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》（The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women，下稱CEDAW）具備國內法律效力。CEDAW第2條規定明確要求國家應立即用一切適當辦法，消除對婦女一切形式之歧視。聯合國消除對婦女歧視委員會於第12號、第19號、第35號一般性建議闡釋，基於性別的暴力侵害婦女行為如性暴力、職場性騷擾等，即是CEDAW第1條規定所指嚴重阻礙婦女人權與自由之歧視形式，國家必須實施有效措施，確保婦女於任何場合免受威脅，以促進婦女在性別平權之基礎上，充分發展和進步。

我國憲法增修條文第10條明文規定，國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧

視，促進兩性地位之實質平等。惟近年法務部調查局（下稱調查局）卻發生所屬多位人員涉及妨害性自主、拍攝性影像及性騷擾等性平案件，均嚴重侵害婦女權益，本院爰立案調查。

本案經114年11月17日請調查局到院簡報說明案情，復向該局調閱相關卷證資料，詳閱個別案件之案情、調查訪談內容、懲處審議過程並分析統計數據後，於115年3月9日詢問法務部黃謀信政務次長、調查局連震宗副局長、公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）安衛防護處童嘉為副處長、銓敘部王永大司長、行政院人事行政總處（下稱人事總處）李花書處長暨相關主管及承辦人員、115年5月25日詢問調查局陳白立局長及該局業務主管人員，並綜整調查局於115年4月10日、5月21日、5月28日之補充資料後，已調查完竣，茲臚列調查意見如下：

- 一、調查局肩負國家安全及犯罪防制之使命，擔負維護社會安定，保障人民福祉之重責，惟該局人員近年卻接連發生於捷運車廂內強制猥褻女乘客、與未成年人發生性行為並拍攝性影像、意圖偷拍未成年人裙底、於廁所放置密錄器拍攝民眾如廁畫面等犯行，均不法侵害人民權益且嚴重悖離其職責本分。而於調查局內部，職場性騷擾案件頻傳，被害人均為女性，其中「主管對下屬」超過6成、「學長對學妹」更高達8成，權勢性騷擾問題嚴重，導致被害人因懼怕權力壓迫而延遲申訴之寒蟬效應。凸顯調查局自人員養成、遴任、法治意識形塑，乃至建構免受恐懼之性別友善工作環境，均存有重大闕漏，致侵害受害者權益之犯行一再發生，斲傷調查局之公信且重創政府形象，允應澈底檢討：

(一)CEDAW及我國憲法均明確揭示國家應禁絕對婦女之

歧視與暴力侵害，法務部並據此定有相關法規以落實性騷擾防治，以利所屬機關遵行，調查局自當對所屬人員確實執行風紀考核與業務監督，避免觸法侵害婦女權益之行為發生：

- 1、CEDAW及我國憲法已明確揭示國家應維護婦女人格尊嚴及人身安全，禁絕對婦女之歧視與暴力侵害，並陸續透過修正性騷擾防治法（下稱性防法）、性別平等工作法（下稱性工法）等，健全政府機關（構）對性騷擾之防治及責任。
- 2、法務部亦定有「法務部與所屬機關性騷擾防治措施申訴及處理要點」、「法務部與所屬機關工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點」¹，以促所屬機關人員落實性騷擾防治。
- 3、又按調查局組織法，調查局肩負國家安全及犯罪防制之使命，擔負維護社會安定、保障民眾福祉之重責，所屬人員理當守法自持，對內及對外均應嚴格落實性別平等之核心價值，該局亦須確實執行風紀考核與業務監督，以確保調查人員操守無虞、恪守法律，避免觸法侵害人民權益之行為發生。

(二)惟查，該局所屬人員近年卻接連發生觸犯刑法、兒童及少年性剝削防制條例等侵害婦女及兒少之犯行，涉案者不乏於該局擔任科長要職或借調國家安全局者，均嚴重影響機關形象：

- 1、111年12月間該局總務處A科長於搭乘捷運期間觸摸2名女乘客下體，且無視女乘客已有閃避，仍藉車廂擁擠持續猥褻犯行，觸犯刑法第224條規定之強制猥褻罪，經臺灣臺北地方檢察署檢

¹ 於113年6月4日施行，前為「法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」，法務部配合性防法、性工法113年3月8日大幅修正，修訂其處理要點。

察官於112年8月30日提起公訴，並經臺灣臺北地方法院判決有罪，惟A員未深切反省，又再提起上訴，復經臺灣高等法院判決有罪。

- 2、112年間該局資通安全處B調查官與未成年人交往並發生性行為，且拍攝性影像，經臺灣臺中地方檢察署檢察官於113年11月22日以涉嫌違反兒童及少年性剝削防制條例第36條第1項規定之拍攝少年之性影像罪嫌起訴，並經臺灣臺中地方法院判決有罪。
- 3、113年7月間該局國際事務處曾借調國家安全局之C調查專員，將自購之2組針孔攝影機，置於臺南安定賽車場之2間廁所，攝錄民眾如廁或更衣等足以引起性慾或羞恥之身體隱私部位之性影像，共計既遂15次，3次未遂，經臺灣臺南地方檢察署檢察官於114年2月19日分將C員依刑法第319條之1第1項規定之無故攝錄他人性影像罪及第319條之1第4項、第1項規定之無故攝錄他人性影像未遂罪嫌提起公訴，經臺灣臺南地方法院判決有罪。
- 4、114年5月間該局新竹縣調查站D調查官將自購之運動攝影機置於手提袋內，於至調查站上班途中，經某便利商店，即入內以前揭設備，嘗試拍攝穿著國中校服之女學生裙底，惟過程被店員發覺並報警，涉犯刑法第319條之1規定之無故攝錄他人性影像罪，亦違反兒童及少年性剝削防制條例第36條規定之拍攝兒童或少年之性影像未遂罪，臺灣新竹地方檢察署檢察官考量D員與受害人成立調解，114年7月29日就違反兒童及少年性剝削防制條例、刑法等案件，予以緩起訴處分。

(三)除涉犯刑事案件，調查局近年亦發生多起職員間、職員對民眾之性騷擾案件，被害人均為女性，於職場性騷擾案件中，超過6成屬主管對下屬之職務壓迫，8成是資深人員利用學長身分對學妹為權勢性騷擾，反映該局內部性騷擾頻生，具有結構性之組織文化問題：

- 1、109至114年，該局性騷擾申訴案件及非申訴案件計23件，扣除不成立案件，計18件。受害者均為女性，計34人次，有4位受害者為民眾，案件中存在單一行為人同時、長期性騷擾多位受害者之情形，且於性騷擾之行為態樣，不乏同時運用言語及肢體騷擾者。
- 2、又以其中發生於調查局職員間之15件案件觀之，兩造間具有職務隸屬關係即有10件，超過6成(66.7%)，如：
 - (1) 108至109年間，該局桃園市調查處E組長以性意涵之言語冒犯女下屬，且於職員之共同LINE群組討論女職員述：拜託她把外套脫掉、我以為會看到泳裝照等語，並於公務期間不當碰觸女下屬手背或拍大腿、手臂內側、攬肩及碰觸臀部等，計有6位女下屬受害。
 - (2) 109年間，該局臺北市調查處外事調查站F副主任以介紹轄區人士為由，邀請被害女下屬與會，於109年7月21日凌晨，兩度對女下屬肢體性騷擾。
 - (3) 另109年間，該局航業調查處基隆調查站G組長亦遭陳訴自107年至109年間起多次藉餐敘、工作為由指派女下屬同車陪同餐敘、出遊，甚有發生於查察賄選任務期間，計於不同場合性騷擾4位女下屬。

- (4) 111年底至113年9月間，該局嘉義市調查站也發生H副主任多次以其業務權限，指派女下屬駕車共同公出，並多次違反女下屬意願觸碰其身體，甚有以強制力觸碰胸部之行為等。
- 3、部分職場性騷擾案件之兩造，雖不具職務隸屬關係，卻是訓練期別較前之學長對訓練期別較後之學妹為性騷擾行為，經本院分析相關性騷擾案件，較資深期別之學長，對較資淺期別學妹為性騷擾計13件，超過8成（86.7%），如：
- (1) 108年12月至109年3月間，即發生該局桃園市調查處I調查官於辦公室、與業者及地方人士餐敘等工作場合，多次對4位女性後輩職員有摸頭髮、捏臉頰、摟抱攬腰、襲胸、強抱、親吻等不當肢體碰觸行為，甚致受害人於辦公室呼救等情。
- (2) 114年2月間，該局新北市調查處J調查專員遭檢舉於112年至113年間性騷擾4位後期女性同事，J調查專員藉業務指導關係，於公出執行案件等場合多次以言詞、不當肢體碰觸、邀約等方式為性騷擾犯行，且均針對年輕後期之女同事，亦曾二度於外機關人士面前，仍對後輩有不當之性騷擾言詞，如若學妹喝醉他會「撿屍」學妹等語，均使外機關人員對該局人員存有負面印象。
- 4、相關案件亦有被害人延遲申訴之情形，諸多案件於第一次受害至申訴、檢舉，有時隔1年半、2年始提出申訴者，亦有7年後才申訴，導致超過公務人員考績法所定之懲處時效者。
- 5、另亦有諸多案件被害人不敢正式提出性騷擾申訴，經本院研析案情，部分受害人是多次承受

性騷擾之苦，持續隱忍，因狀況加劇無法忍受而向督察人員舉發，亦有受害者於該局督察處調查中明確表示，是因害怕行為人之權勢地位，故不願正式提出申訴。

(四) 本院審酌認為，調查局人員職務性質特殊，其言行、操守均影響民眾對調查體系之評價，更關乎民眾對於國家法治與安全之信賴。該局主管對下屬、學長對學妹之權勢性騷擾、強制猥褻案件，諸多發生於辦公室、餐敘餐廳、公務車、詢問室等工作場合，凸顯該局疏於落實防治性騷擾之法定責任，未積極建立友善工作環境，致女性職員持續處於性騷擾威脅之敵意環境中。又該局所屬人員對民眾之強制猥褻及拍攝私密性影像行為，非但踐踏法律紅線，更直接威脅、侵害受害者之人身安全，均顯示出調查局在人員養成、遴任、品格風紀考核及日常督導上，未能有效防範法治觀念偏差及性別權力失衡，致相關事件於調查局內外接連發生，已然重創調查局防制犯罪、維護社會安定之公信力，核有違失。

(五) 綜上，調查局肩負國家安全及犯罪防制之使命，本應作為實踐法治與保障人民權益之表率。惟該局近年卻接連發生嚴重侵害人民隱私及性自主權之不法犯行。而於調查局內部，職場性騷擾案件頻生，「主管對下屬」、「學長對學妹」之權勢性騷擾問題嚴重，凸顯調查局於人員養成、遴任、法治意識形塑，乃至於建構性別友善工作環境，均存有重大闕漏，允應澈底檢討。

二、行政機關對重大違失人員之免職權，為憲法賦予行政權不可或缺之核心權限，近年各行政機關、學校針對所屬人員涉性騷擾、性侵害等事件，若事證明

確或經行政調查認定屬實，不乏不待司法判決確定，即果斷採取嚴懲、免職等處置，以即時汰換不適任人員，維護公務紀律與職場安全。惟調查局雖稱對性騷擾行為採取「零容忍」之態度，但實際對於人員涉犯強制猥褻、性侵害及嚴重性騷擾、偷拍私密影像等重大違失，卻均無汰除機制，顯有輕縱寬貸之虞。調查局長期怠於發揮監督所屬之實效，導致內部紀律鬆弛，未能有效遏阻所屬職員侵害人民權益，亦難以根除內部權勢性騷擾之沉痾，確有違失。該局允應針對相關案件逐案重新檢視，妥為議處，儘速導正機關風氣：

- (一)參照憲法法庭111年憲判字第9號判決意旨，人事權為行政權所不可或缺之核心權力。公務員之任命為人事權之起點，免職為終點，兩者俱為人事權之核心。基於行政一體及責任政治原則，機關長官就其所屬公務員應有一定之指揮監督權限，始足以遂行任務並達成行政目的。特別是就有任用資格要求之文官而言，如果用人機關對於績效不佳或有違法失職情事之不適任公務員，未確實依法汰除，勢必影響行政效能，甚至妨礙行政目的之實現。免職權顯係行政機關發揮指揮監督實效之重要作為，行政機關對於所屬公務人員犯重大違失行為，已顯不適任者，自可循公務人員考績法等規定予以免職處分，以遂行監督責任。
- (二)我國為使公務機關落實性別平權與性別暴力防治，強調政府對於公務人員相關重大違失行為零容忍之政策態度，114年11月19日修正公布之公務人員考績法第12條第4項規定，特別將性侵害、性騷擾明列為1次記2大過之條件²，但於修法前，各級行

² 公務人員考績法第12條第4項規定：「公務人員除在同一考績年度內曠職繼續達4日或累計

政機關為維護公務紀律與職場安全，對於所屬人員如有涉性騷擾、性侵害之重大違失行為，經機關審認符合修正前公務人員考績法第12條第3項第5款有關「言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據」之要件，亦有核予1次記2大過專案考績予以免職者。以人事總處提供之110至114年共102件免職、解聘案件觀之，其中事由為性騷擾、性侵害、偷拍性影像等情事計有19件，各機關對涉性騷擾及妨害性自主案件者，若事證明確或經行政調查認定屬實者，不乏不待司法判決確定，即果斷採取嚴懲、免職等處置，以即時汰換不適任人員（詳如表1）。

表1 行政院與所屬中央及地方各政府機關、學校公務及教育人員涉性平等事件遭1次記2大過免職、解聘情形一覽表

項次	核定日期 (年.月.日)	機關/職等	事由摘錄
1	110.4.14	○○縣立○○國民中學	於○○縣立○○國中任教期間，違反性別平等教育法對學生性騷擾，經該校性別平等委員會調查屬實。
2	111.3.10	○○市政府警察局(警佐1階)	利用職務衍生之機會對未滿14歲之未成年人發生性的行為，事證明確，嚴重影響機關聲譽，核有公務人員考績法第12條第3項第5款所定1次記2大過情事。
3	111.3.29	○○市政府警察局(警佐1階)	涉犯妨害性自主案件，言行不檢，致嚴重損害本府或公務人員聲譽，有確實證據，核有公務人員考績法第12條第3項第5款所定得為1次記2大過處分之情事。

達10日，應予1次記2大過者外，非有具體事證，足認有下列情形之一者，不得為1次記2大過處分：……七、對他人為性侵害，經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實。但經檢察官提起公訴者，應予1次記2大過處分。八、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。」

項次	核定日期 (年.月.日)	機關/職等	事由摘錄
4	111.9.28	內政部○○ ○○○○○ ○○○(警 正3階)	涉嫌妨害性自主案件，言行不檢，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據，核有公務人員考績法第12條第3項第5款所定1次記2大過情事。
5	112.4.26	○○市政府○ ○局(警正2 階)	涉嫌妨害性自主案件，言行不檢，致嚴重損害本府或公務人員聲譽，有確實證據，核有公務人員考績法第12條第3項第5款所定1次記2大過情事。
6	112.7.20	○○市○○ 國民小學	涉校園性別平等事件，經調查性騷擾屬實。
7	112.11.30	○○縣政府 警察局(警佐 2階)	勤務中從事性交易等情，言行不檢，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據，核有公務人員考績法第12條所定情事。
8	113.7.23	教育部○○ ○○○○○ ○(薦任第9 職等)	調查認定對屬員權勢性騷擾行為屬實，造成被害人身心健康、人身安全及工作權益重大影響，言行不檢，嚴重損害政府信譽及公務人員聲譽。
9	113.8.22	○○市立○ ○高級中學	涉性騷擾情事，違反性別平等教育法，情節重大。
10	113.11.1	○○縣立○ ○高級中學	性騷擾行為屬實，違反性別平等教育法等規定。
11	113.11.11	○○縣政府 警察局(警佐 2階)	涉嫌違反兒童及少年性剝削防制條例等案件，言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據，核有公務人員考績法第12條第3項第5款所定1次記2大過情事。
12	113.11.21	○○市政府 消防局(警佐 1階)	於公共場所廁所偷拍民眾如廁，涉犯刑法，經警方依現行犯予以逮捕，並移送臺灣○○地方檢察署偵辦，嚴重損害服務機關聲譽，有確實證據。

項次	核定日期 (年.月.日)	機關/職等	事由摘錄
13	113.11.22	○○市政府○ ○○○局(簡 任第10職等)	餐會期間言行不檢，經調查認定性騷擾申訴案件成立，且為權勢性騷擾，情節重大，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據。
14	113.11.26	○○市○○○ ○○○○○ ○○(簡任 第11職等)	違抗政府重大政令、言行不檢，對所屬員工權勢性騷擾，致嚴重損害政府信譽及聲譽，有確實證據。
15	113.12.10	財政部關務 署○○關(委 任第5職等)	於女性公共廁所放置密錄設備，行為不當且經媒體報導，嚴重影響機關聲譽；且遭申訴涉性騷擾案件，經認定性騷擾事件成立，有確實證據。
16	113.12.23	○○中學 (委任第3職 等)	對未滿14歲學生涉犯校園性別事件，經性別平等教育委員會調查確認性侵害行為屬實，嚴重損害政府機關及公務人員聲譽。
17	114.2.3	○○市政府 警察局(警佐 1階)	涉嫌犯妨害性隱私及不實性影像罪等案件，言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據，核有公務人員考績法第12條第3項第5款所定1次記2大過情事。
18	114.2.6	○○市政府 警察局(警佐 1階)	使用及裝設微型攝影機竊錄他人私密影像，言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據，核有公務人員考績法第12條第3項第5款所定情事。
19	114.4.1	○○縣政府 警察局(警佐 3階)	涉嫌妨害性隱私及不實性影像等案件，言行不檢，嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據，核有公務人員考績法第12條第3項第5款所定1次記2大過情事。

註：本表是以行政院與所屬中央及地方各機關(構)學校公務人員、教育人員為計，未包括軍事機關、公營事業等。

資料來源：本院整理自人事總處提供資料。

(三)惟查，調查局近年對於所屬人員涉及嚴重之言語、肢體侵犯或存有職務隸屬之權勢性騷擾案件，多以申誡、記過處分，又對於明確已違反刑法妨害性自主罪章之強制猥褻及拍攝女性、兒少私密性影像等妨害性隱私犯行，最重多僅予以1大過之處分（詳如表2），並無以2大過汰除不適格人員之機制，而移送懲戒法院者，亦僅有113年之1位調查專員，惟究其移送懲戒之理由，主要是藉職權介入民營公司派系紛爭，辦案偏頗、違反保密規定且未謹言慎行，逾越工作分際等，該局對於該員同時另案被認定性騷擾成立之違失，因已逾懲處時效未予以懲處，卻未同時移送懲戒³。

表2 調查局近年涉性平等事件懲處情形一覽表

項次	懲處年度	單位/職稱/職等	事由摘錄	懲處額度
1	109	花蓮縣調查站(原任桃園市調查處) / ○姓調查官/薦任第8職等	於任職桃園市調查處期間，多次對女性同仁不當肢體碰觸，疑涉性騷擾。言行不檢，損害公務人員或機關聲譽，情節較重。	記過2次
2	109	苗栗縣調查站(原任航業調查處臺中調查站組長) / ○姓調查專員/薦任第9職等	於任職航業調查處臺中調查站期間，對女性同仁性騷擾，經申調小組決議性騷擾成立。有損調查人員聲譽，情節輕微。	申誡2次
3	109	兩岸情勢研析處(原任臺北市調查處副主任) / ○姓調查專員/薦任第9職等	酒後性騷擾女性同仁，言行不檢，經申調小組決議性騷擾成立，致損害公務人員聲譽。	1次記過 1大過

³ 詳可參照本院114司調17號調查報告，調查意見請調查局應就該員對B女性騷擾成立之違失事實，移送懲戒法院併案審理。

項次	懲處年度	單位/職稱/職等	事由摘錄	懲處額度
4	109	福建省調查處(原任臺中市調查處)/○姓調查官/薦任第7職等	於任職高雄市調查處、臺中市調查處等單位期間，性騷擾女性同仁，經申調小組決議性騷擾成立。	記過1次、申誡2次
5	109	澎湖縣站(原任苗栗縣調查站)/○姓調查官/薦任第8職等	於任職苗栗縣調查站期間，涉性騷擾女性同仁。言行不檢，損害公務人員或機關聲譽，情節較重。	記過2次
6	109	航業調查處基隆調查站/○姓調查專員兼組長/薦任第9職等	遭多名女下屬檢舉，言行失檢，有損公務人員或機關聲譽，情節輕微。	申誡2次
7	110	國內安全調查處(原任職於基隆市調查站)/○姓調查官/薦任第8職等	於任職基隆市調查站期間，對某女性同仁言行失檢。言行失檢，有損公務人員或機關聲譽，情節輕微。	申誡1次
8	110	基隆市調查站(原任桃園市調查處組長)/○姓調查專員/薦任第9職等	遭多名女下屬檢舉，任職桃園市調查處期間，對女性同仁不當肢體碰觸及言語冒犯，言行不檢，損害公務人員及機關聲譽。	1次記1大過
9	111	高雄市調查處(原任桃園市調查處組長)/○姓調查專員/薦任第9職等	前於任職桃園市調查處期間，性騷擾女性同仁，經申調小組決議性騷擾成立，言行不檢，損害公務人員聲譽，情節較重。	記過2次
10	112	高雄市調查處(原任調查局總務處科長)/○姓調查專員/薦任第9職等	前於任職總務處科長期間，觸犯刑法強制猥褻罪，違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽，有確實證據者。	1次記1大過
11	113	總務處(原任臺北市調查	前於105年在臺北市調查處服務期間，對所屬女性同仁	因已逾5年

項次	懲處年度	單位/職稱/職等	事由摘錄	懲處額度
		處組長)/ ○ 姓調查專員/ 薦任第9職等	性騷擾，經認定3件性騷擾事件成立，並建議予記過2次處分。	懲處時效，不予懲處。
12	113	總務處(原任 臺北市調查 處組長)/ ○ 姓調查專員/ 薦任第9職等	於臺北市調查處服務期間，因辦案偏頗，並涉違反男女交往分際及辦案保密規定等行政違失。	移送懲戒
13	113	花蓮縣調查 站(原任嘉義 市調查站副 主任)/○姓 調查專員/ 薦任第9職等	前任職嘉義市站副主任期間，言行不檢，情節重大，違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽，有確實證據者。	1次記 1大過
14	113	航業調查處 基隆調查站/ ○姓主任/ 簡任第10職等	性騷擾2位女性部屬，經申調小組決議性騷擾成立，言行失檢，有損公務人員或機關聲譽，情節輕微。	申誡2 次
15	113	兩岸情勢研 析處/○姓調 查專員/ 薦任第9職等	性騷擾女性民眾，違反法令規定及言行不檢，經申調小組決議性騷擾成立。言行不檢，損害公務人員或機關聲譽，情節較重。	記過1 次
16	114	桃園市調查 處(原任資通 安全處)/ ○ 姓調查官/ 薦任第7職等	前於資通安全處服務期間，拍攝與少女發生性行為之性影像，涉嫌觸犯兒童及少年性剝削防制條例刑責，言行不檢，致損害公務人員聲譽，有確實證據者。	1次記 1大過
17	114	澎湖縣調查 站(原任國際 事務處)/ ○ 姓調查專員/ 薦任第9職等	於前任職國際事務處期間，無故攝錄他人如廁、更衣等性影像，言行不檢，致損害公務人員聲譽，有確實證據者。	1次記 1大過
18	114	新竹縣調查 站/○姓調查 官/ 薦任第8 職等	於超商違法竊錄少女身體隱私部位，言行不檢，損害公務人員聲譽，有確實證據者。	1次記 1大過

項次	懲處年度	單位/職稱/職等	事由摘錄	懲處額度
19	114	臺北市調查處/○姓調查專員/薦任第9職等	前服務於新北市調查處期間，言行不檢，違反公務員服務法，損害公務人員聲譽，有確實證據者。	1次記 1大過

註：部分人員於案發後有經調職，本表之單位為懲處時點該人員任職之單位。

資料來源：本院整理自調查局提供資料。

(四)對於相關人員之懲處情形，調查局說明該局對於涉犯性騷擾行為，一向採取「零容忍」態度，對於行為人，若經該局依調查屬實，均依情節輕重，按相關規定嚴懲。且對於同仁違失，均以行政懲處為原則，故近10年內僅1人因涉及貪汙而1次記2大過免職處分並移送本院審查，餘另有8人因涉及收賄、洩密、毒品遺失、貪瀆、違法兼職及涉入詐團、違規查詢、恐嚇等，而移送懲戒法院審理。該局並稱因114年11月19日公務人員考績法修正施行前，「性騷擾」皆未明列相關法規之懲處基準內，故該局僅得援例依違失樣態予申誡、記過或1次記1大過處分，並稱針對涉嫌強制猥褻、妨害性自主及違法拍攝女性私密影片等案，予1次記1大過之處分，應足達以儆效尤之效。而法務部於本院約詢時，則表示：「懲處上要1次記2大過才會送到部裡，未達2大過則授權調查局處理。」等語。

(五)本院審酌認為：

- 1、調查局之調查人員為國家透由特種考試選任，以從事司法調查及國家安全工作。該局歷年調查人員養成訓練計畫及對外說明均一再揭示該局人才培育之目標，旨在養成「德智兼備」、「崇法務實」、「依法行政」，且為國家、為民眾服務

之國家調查員⁴，故對其品格與紀律之要求，較一般公務人員為高，自屬當然，對其違紀失職之容忍程度，亦應較一般公務人員為低。

- 2、惟調查局近年對於所屬人員涉不法性平事件之懲處，縱使已涉犯強制猥褻、性侵害及嚴重權勢性騷擾等重大違失，卻均無汰除機制，相較其他行政機關，懲處與違失情節顯不相當，流於輕縱寬貸，與該局歷來強調對所屬人員品格之要求，顯有嚴重落差。
- 3、衡諸憲法法庭111年憲判字第9號判決意旨，行政機關對於重大違失人員若無法確實予以相當之懲處，恐阻礙機關行政效能發揮，嚴重則致難以遂行行政目的。而於性騷擾、性侵害等性平案件中，若未能落實懲處，則無疑是於被害人身心受創之情境下，又施以制度性之二次傷害，並將引發後續同仁對組織之不信任，進而導致不敢循正式管道申訴及延遲申訴之情況發生。
- 4、對照調查局近年主管、資深人員對於下屬、後輩職員強吻、觸摸並藉職務要求單獨相處進而強制猥褻等情，權勢性騷擾風氣已嚴重侵害該局工作環境之安全，調查局之處理態度亦已影響受害者申訴意願致內部人員頻繁向外檢舉。
- 5、公務人員考績法雖於114年11月19日修正才明列性騷擾、性侵害等規定，但於修法前，公務人員如有重大違失行為，機關本得依修正前考績法規定落實懲處，其他行政機關、學校亦均據此執行，以落實對重大違失人員之課責，調查

⁴ 參照歷年「公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試錄取人員訓練計畫」、該局幹部訓練所簡介等。

局卻辯稱因過往公務人員考績法未明列性騷擾等樣態於懲處基準，故該局過往僅得援例依違失樣態予記過或1次記1大過處分云云，顯對法規理解有誤。

6、銓敘部於本院約詢時說明，機關如因過去誤解法律或經檢討確有輕懲包庇情形而認定原懲處處分違法，依行政程序法第117條及第121條規定，原處分機關或其上級機關於知有撤銷原因時起2年內得依職權予以撤銷，並就尚在懲處權行使期間內之重大違失行為，核予適當之懲處處分。若已逾越懲處權行使期間⁵，機關亦得以主動撤銷重辦受考人違法失職年度之年終（另予）考績等語。

7、調查局據此已檢討表示，針對過往涉犯性侵害（強制猥褻）犯罪等重大違反性平案件，將重新檢視相關調查過程及懲處額度有無疏漏不足之處，再提案該局考績委員會審酌是否有撤回原處分、重啟調查，或另為適法處分之必要。爰亟待法務部督飭調查局積極履諾，針對相關案件逐案審視衡酌，落實懲處，以根本導正組織文化及權勢騷擾之結構性問題。

（六）綜上，行政機關對重大違失人員之免職權，為憲法賦予行政權不可或缺之核心權限，近年各行政機關、學校針對所屬人員涉性騷擾、性侵害等重大違失事件，不乏果斷嚴懲、免職，以即時汰換不適任人員。惟調查局面對所屬人員涉犯強制猥褻、性侵害及嚴重性騷擾等重大違失，均無汰除

⁵按公務人員考績法第12條第4項規定，公務人員之違失行為，經主管機關或授權之所屬機關認屬1次記2大過者，懲處權行使期間為15年；屬記1大過者，懲處權行使期間為7年；屬記過或申誡者，懲處權行使期間為五年。另若行政機關欲移送懲戒，按公務員懲戒法20條現行對公務人員於免職與撤職無明定時效限制。

機制，該局長期疏於發揮監督所屬之實效，致紀律鬆弛，非但未能有效遏阻所屬同仁侵害人民權益，亦難以根除內部權勢性騷擾之沉痾，該局允應針對相關案件逐案重新檢視，妥為議處，以遏止事件一再發生。

三、為防範受害人於性騷擾案件之處理過程遭遇二度傷害，性防法及性工法均要求處理人員應具專業性，且於調查、審議程序亦強調應納入外部專業意見，以避免因權力結構不對等而影響被害人權益。惟調查局對礙於權勢未提出正式申訴之性騷擾案件，僅交由該局督察處調查處理，先天即缺乏性騷擾申訴處理會之性平專業與外部專家把關，後天亦無實質防治或環境改善建議，且由各駐區督察人員逐級陳報，則衍生吃案、隱匿情事，已然形成制度性闕漏。導致該局人員須不斷循外界管道檢舉，以伸張正義，除損害局譽，亦加深所屬職員於體制內之二度傷害，確有違失。該局於本案後承諾將加強人事單位與督察單位之協作，自當確實辦理，積極完善性騷擾案件之處理機制：

- (一)性騷擾係對個人身體及人格尊嚴之嚴重侵害，受害人除需承受身心創傷與揭露案件之壓力，於案件調查期間，亦須再次回憶遭受性騷擾時的情境脈絡，故為避免受害人於處理過程遭遇二度傷害，性防法及性工法均對處理程序及處理人員之專業性有所要求，以保障受害者權益。且因應職場性騷擾具有權力結構不對等與職務從屬之特殊性，性工法特別強調無論申訴與否，雇主均應採取「立即有效之糾正及補救措施」，且調查、審議之成員，應有外部專業人士，以納入客觀、人權保障之視角，爰現行行政機關於行政院之推動下，除於程

序上要求外部專家參與，亦逐步強化人事人員之調查處理能力：

- 1、按性防法第14條⁶、第15條⁷及性防法施行細則第6條⁸規定，行為人所屬機關具受理申訴及調查之責，調查人員、審議或調解委員，應具備性別平等意識。
- 2、又對於發生於職場之性騷擾案件，按性工法第13條規定⁹，雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，雇主不論是接獲被害人正式申訴性騷擾事件，亦或由其他途徑知悉性騷擾情形，均應採取「立即有效之糾正及補救措施」。工作場所性騷擾防治措施準則（下稱防治準則）第3條、第9條第1項第2款、第13條第2項進一步規定¹⁰，

⁶ 性防法第14條規定：「性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴：……。前2項申訴得以書面或言詞，依下列規定提出：一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。」

⁷ 性防法第15條規定：「政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到達之日起7日內開始調查，並應於2個月內調查完成；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。直轄市、縣（市）主管機關受理前條第3項第2款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於7日內指派委員3人至5人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；調查小組之女性代表不得少於總數2分之1，並推選1人為小組召集人。性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。政府機關（構）、部隊、學校及警察機關為第1項調查及審議會為第2項調查，應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理。」

⁸ 性防法施行細則第6條規定：「性騷擾事件之調查人員、審議或調解委員，應具備性別平等意識。」

⁹ 性工法第13條規定：「雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者10人以上未達30人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。二、僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。（二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。（三）對性騷擾事件進行調查。（四）對行為人為適當之懲戒或處理。二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：（一）就相關事實進行必要之釐清。（二）依被害人意願，協助其提起申訴。（三）適度調整工作內容或工作場所。（四）依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。」

¹⁰ 防治準則第3條規定：「僱用受僱者30人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。前項規範之內容，應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並

雇主應建立性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責，且應優先針對參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練，且除設申訴處理單位外，應組成申訴調查小組調查事件，成員並應有具備性別意識之外部專業人士¹¹。

- 3、勞動部於職場性騷擾申訴處理指導手冊建議處理人員應接受進階課程如事件之處理、風險評估與預防策略、創傷知情等。行政院並自113年實施「各機關性別平等訓練計畫」，規劃性騷擾防治業務人員每年應受6小時以上之進階課程，人事總處業於人事體系中布建具備案件處理知能之專業人力，依訓練計畫規劃包括「員工協助方案-性騷擾個案關懷處理」、「性騷擾案件（含性平申訴案件）處理實務及機關防治責任」等人事人員研習課程，且積極鼓勵人事人員參訓，至114年訓練涵蓋率已達98.95%。

(二)經查，調查局對於性騷擾申訴案件，依循「法務部與所屬機關工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點」及「法務部與所屬機關性騷擾防治措施申訴及處理要點」¹²處理，透由該局性騷擾申訴處

指定人員或單位負責。三、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。……。」第9條規定：「僱用受僱者30人以上之雇主，依第3條第2項第1款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。前項教育訓練，應對下列對象優先實施：一、雇主依第3條第2項第2款指定之人員或單位成員。……。」第13條規定：「雇主接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。僱用受僱者100人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。」

¹¹ 防治準則第13條第2項規定：「僱用受僱者100人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。」

¹² 此為法務部因應性工法與性防法112年8月16日大幅修正而訂定，並自113年6月4日後施行，前該局依據「法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」規定辦理，成立申訴調查小組（包括2名外聘委員），受理性騷擾申訴案件，且於接獲申訴7日內簽奉申調

理會（下稱申處會）及調查小組，保障調查處理、審議過程及決議之專業性，並納入外部專業意見：

- 1、調查局針對適用性防法之申訴案件，依「法務部與所屬機關性騷擾防治措施申訴及處理要點」第10點之規定啟動調查，於接獲申訴7日內簽奉申處會召集人指派3人以上委員組成調查小組進行調查並作成調查報告，經該局申處會審議調查報告及處理建議後，移送該局所在地之地方主管機關辦理該案之性騷擾認定決議。
- 2、該局針對適用性工法之申訴案件，則依性工法第13條之規定通報職場性騷擾案件通報系統，同時依「法務部與所屬機關工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點」第6點及第10點之規定，啟動調查及採取相關立即有效之糾正及補救措施，且於接獲申訴7日內簽奉申處會召集人指派3人以上委員（含外部委員）組成調查小組，進行調查並作成調查報告，提交該局申處會審議後，認定性騷擾成立或不成立，並得作成懲處或其他處理之建議。
- 3、性騷擾案件被申訴人之行為涉及行政責任部分，均由該局督察處依據申處會之建議懲處額度，依職權簽擬懲處案，經奉准後始提報該局考績委員會審議辦理。

(三)惟查，該局對於未提出正式申訴之性騷擾案件，因涉及風紀考核，係由該局督察處調查處理後，提該局考績委員會審議，然僅交由督察處調查處理，先天即缺乏申處會之性平專業與外部專家把關，後天亦無實質性騷擾防治或環境改善建議，

小組召集人指派3人以上委員組成專案小組（女性委員不低於2分之1，舊法並未規定調查小組成員須有外部委員），調查結束後作成調查報告，提申調小組審議，復依審議結果再交由督察處辦理懲處事宜。

易形成制度性闕漏：

- 1、調查局雖設有性騷擾申訴受理之管道且公告周知，但據109至114年之性騷擾申訴及非申訴案件計23件中，有8件未正式提出申訴，爰超過3成係交由該局督察處以風紀案件調查處理，而非循法務部範定之性騷擾處理要點處理。
- 2、而正式提出申訴之案件中，亦有案件是透由各區駐區督察接獲檢舉或情資，調查局於本院詢問時表示，因該局設有督察處，目前各外勤站都有駐區督察關注轄區狀況，故是類案件才會多經由督察處處理等語。
- 3、現行該局各區駐區督察接獲檢舉或情資，將陳報督察處調查，由主責之督察人員先以訪談方式詢問當事人是否提出性騷擾申訴，當事人若提出性騷擾申訴，該局督察處則將全案移送人事室循性騷擾案件處理程序辦理。若當事人不願意提出申訴，該局督察處則將以風紀案件之處理程序進行調查，並將調查結果與懲處建議，依程序提請該局考績委員會審議，以對行為人為適當之懲處。
- 4、然於此情況下，該局督察處主責調查人員非但須承擔第一線性騷擾案件受理、協助受害人提出申訴之角色，亦須進行案件專業調查、提出後續行為人懲處建議等重責，又據該局查復資料，該局非申訴性騷擾案件之查處工作，主要由該局督察處2名督察人員負責，而近年雖有持續接受性別平等相關教育訓練如「性平三法修正重點」、「性騷擾防治與新興性平議題」、「職場性騷擾案例與防治」等課程，然其本質仍屬通識範疇，與人事人員所受之調查處理與被害

者關懷等實務訓練及進階課程顯有落差，亦缺乏外部專家意見協助。

- 5、又該局督察處所提懲處建議交由該局考績委員會審議，但因未經由申處會之審議程序，除缺乏外部專業委員提具專業意見，更易遭致僅由內部人員審議之非議，而實質上，參以該局提供之非申訴案件之考績委員會決議，均缺乏提出對行為人再教育、被害人保護、職場隔離、環境改善、再犯風險預防等具體建議，致使案件僅有懲處，而無實質改善作為，難謂善盡機關防治義務(該局性騷擾案件申訴及非申訴處理程序之差異比較，詳如下表3)。
- 6、而性騷擾案件非透過正式申訴管道，由各駐區督察人員逐級陳報，則衍生吃案、隱匿之情形：
 - (1) 109年1月間，該局基隆市調查站即發生受害人向主任、駐區督察陳報遭性騷擾，該駐區督察卻隱匿不報一事，讓受害人感到權威壓力而出現絕望之負面情緒。
 - (2) 主責基隆市調查站之駐區督察未經調查，即會同主管人員約同疑似行為人，以「我也不會往上報，……像這個我們檯面下處理，甚至我要交接……連留底都不會留底，……，只是說讓她(受害者)發洩一下，……不要讓她這個事情浮上檯面。」「不然你要怎樣？你不簽？」等語，要求行為人簽立訓誡書草草結案，全案後續是經匿名人員向局長檢舉並副知外部機關而揭露。
 - (3) 該局對於性騷擾案件處理不周，導致該局人員須不斷循外界管道檢舉，以伸張正義，除損害局譽，亦加深所屬職員於體制內之二度

傷害。

表3 該局性騷擾案件申訴及非申訴處理程序之差異對照表

處理程序	性騷擾申訴案件	性騷擾非申訴案件
案件來源	督察處、人事室	督察處
受理單位	人事室(申處會)	督察處
調查人員組成	申處會召集人指派3人以上委員組成調查小組(含外部委員)。	督察處
調查過程及報告	調查小組(含外部委員)主責調查並撰擬調查報告。	督察處主責調查及敘明調查結果。
性騷擾調查結果之審議	申處會(含外部委員)建議懲處額度及行為人再教育、環境改善等性騷擾防治之處理建議。	無。
行為人懲處	該局督察處依據申處會之建議懲處額度,簽擬懲處案提報該局考績委員會審議辦理。	督察處簽擬懲處案提報該局考績委員會審議辦理。

資料來源：本院整理自調查局說明資料。

(四)針對現行調查局查處性騷擾事件作法易衍生程序及標準不一、隱匿案件等質疑，調查局經檢討表示，爾後將加強人事單位與督察單位之協作，當知悉疑涉性騷擾或性侵害事件發生後，將先提交該局申處會審查，先釐清是否確屬疑涉性騷擾或性侵害事件，以積極協助被害人申訴及保全證據，並詢明被害人申訴意願，且不論最終被害人決意提出申訴與否，均會保障其權益獲充分保障，亦將持續落實行為人後續追蹤及輔導考核等語。因此，該局允應積極履諾，逐步完善性騷擾案件之調查處理機制，避免相關「立即有效之糾正及補救措施」因申訴與否有所落差，以確實回應性防法及性工法所強調保障被害人權益、落實性騷擾

防治之意旨。

(五)綜上，性防法及性工法均要求處理人員之專業性，且於調查、審議程序亦強調外部專業意見之重要性，以避免因權力結構不對等而影響被害人權益，惟調查局對於未提出正式申訴之性騷擾案件，僅交由該局督察處調查處理，先天即缺乏申處會機制之性平專業與外部專家把關，後天亦無實質防治或環境改善建議，且由各駐區督察人員逐級陳報，則衍生吃案、隱匿情事，已形成制度性闕漏。該局於本案後承諾將加強人事單位與督察單位之協作，允應積極履諾，積極完善性騷擾案件之調查處理機制。

四、調查局多起性騷擾案件於餐敘酒後發生，甚有行為人稱是為了工作需要而飲酒、不勝酒力等語，藉詞以酒後失態合理化其酒後性騷擾行為。部分性騷擾、強制猥褻行為是於主管帶同下屬餐敘飲酒後發生，且不僅於進入調查局工作後，有長官帶頭飲酒邀集下屬或特意找女下屬飲宴，而發生性騷擾等違紀情事，調查人員於訓練期間，即有發生酒後性侵害之案件，無疑縱容「以應酬為名，行騷擾之實」之職場風氣，顯示調查局人員從訓練起至後續職場之文化，亟需通盤檢討，該局允應落實行政監督，方能確實整飭風紀：

(一)公務員服務法第1條、第6條及第7條已明定：「公務員應恪守誓言，忠心努力，依法律、命令所定執行其職務。」「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會加損害於人。」又同法第25條揭示：「公務員有違反本法之行為，

該管長官知情而不依法處置者，應受懲戒或懲處。」行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點，明定機關首長及各級主管應對屬員之操行進行考核，進行生活素行之輔導溝通並隨時記錄，如發現有不良事蹟者應就查證結果依有關規定作適當處理，若發現屬員有犯罪傾向或跡象時，應作適當之防範。公務人員考績法及公務員懲戒法則明示對屬員監督不周，亦應擔負連帶之行政懲處及司法懲戒。性騷擾等犯行，非但違反法規、破壞機關信譽，且往往涉及職場權力濫用，致損害他人身心及人格尊嚴。而不當飲酒則易造成紀律鬆散，輕則影響職務執行效率，重則觸犯法律，機關自當確實落實考核防範。

(二)經查，調查局性騷擾、性猥褻案件發生之諸多情境，係藉機於工作餐敘飲酒後發生，甚有行為人稱是為了工作需要而飲酒、不勝酒力等語，藉詞以酒後失態合理化其酒後性騷擾行為，如：

- 1、108年12月至109年3、4月間，該局桃園市調查處機場站機場組I調查官於多次於地方人士等餐敘酒後，趁機對4名女同事不當肢體性騷擾。I員對此陳述表示「在幾次工作餐敘期間為營造氣氛及幫忙同仁擋酒，卻未審酌自身酒量淺而飲酒過量，導致酒醉失態及未謹守男女分際等行為……本人於工作餐敘間為介紹同仁與地方人士及營造氣氛，於酒酣耳熱後未嚴守男女分際……」等語。
- 2、109年間，該局苗栗縣調查站K調查官午間餐敘飲酒後性騷擾女同事，經女同事當場拒絕後，仍一再不當碰觸女同事身體，事後對於性騷擾情事，亦辯稱「因酒醉，對當時的情況完全不

記得」等語，幸有店家案關監視錄影畫面佐證，才確證其性騷擾情事。

(三)又部分性騷擾、強制猥褻行為，是於主管人員帶同下屬餐敘飲酒後發生，如：

- 1、111年間，該局桃園市調查處L組長於公務聚餐飲酒返家途中，對下屬有強吻之性騷擾行為，經該局申調小組認定性騷擾成立。
- 2、111年底至113年間，該局嘉義市調查站H副主任多次對女下屬為肢體性騷擾，情狀已涉強制猥褻程度，其陳述為何不當碰觸女下屬時述及：「因我是餐敘返回站部，因飲用蠻多酒類（有混酒），已有醉意，……」「我確實有在……晚間，參加飯店舉辦的品酒會，我在試喝了3杯一口杯原酒，及多杯威士忌杯的威士忌後，……」等語。

(四)另部分主管人員亦因飲酒誤事、勤前飲酒至深夜或與下屬涉足女陪侍之場所，均致外界觀感不佳：

- 1、如113年8月間，該局桃園市調查處機場調查站發生M主任於公務飲酒後，返回調查處宿舍後因不勝酒力，誤開女學員寢室門，致女學員受到驚嚇。
- 2、又113年6月間，桃園市調查處機動工作站另名N主任先於出差前與下屬於前晚喝酒至凌晨遭申誡1次處分，113年10月隨即又再度與下屬涉足女陪侍之場所唱歌飲酒等情，身為主管人員，顯未以身作則，恪遵紀律。
- 3、且該局人員不僅於進入調查局工作後，有長官帶頭飲酒之文化，該局幹部訓練所112年亦發生新進受訓學員於養成教育訓練期間，因晚間餐席間，該局開放學員飲酒，酒後發生學員間性

侵害之案件。

(五)對於如何改善調查局浮濫之飲宴風氣，該局表示現行局長均已三令五申、多次於相關會議及訓練宣導提醒同仁避免無謂飲宴，也要求若長官要帶同仁飲酒，應評估有公務交流之必要，且不得過度飲酒、酒後不可發生不檢言行等語。法務部黃謀信次長亦表示對於喝酒及應酬文化，該部認為不可鼓勵，現行於舉才策略上，也儘量避免所屬人員認為喝酒及應酬文化是可行的，相信可以透過舉才，逐步改善風氣等語。

(六)惟本院審酌認為：

- 1、調查局諸多案件於餐敘飲酒後發生，相關人員雖因涉性騷擾、性侵害等案件而受懲處，惟其飲酒行為背後所反映的紀律敗壞則多遭忽略，無疑縱容「以應酬為名，行騷擾之實」之職場飲酒文化。又該局主管人員邀集下屬或特意找女下屬飲宴之陋習長久存在，無疑帶頭營造藉機性騷擾之溫床，若期以宣導、舉才以導正風氣，實屬消極且緩不濟急之舉。
- 2、行政機關各級主管本應擔負確實監督屬員之責，此為公務員服務法、行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點、公務人員考績法、公務員懲戒法均已釋示甚明，前公務員懲戒委員會¹³107年度澄字第3525號判決及107年度鑑字第14284號判決亦已明示，長官對於所屬未能克盡其職責，監督所屬人員，察覺不法，防患於未然，有怠於執行職務之違失，又因疏於監督查核，有怠於督導所屬，均有違失。爰該局允應通盤檢討，針對因酒犯紀與不當飲宴之涉案人

¹³ 公務員懲戒委員會於109年7月17日改制為懲戒法院。

員及主管，從嚴處理並落實再教育，以落實行政監督之責。

- (七)綜上，調查局多起性騷擾案件於餐敘酒後發生，部分性騷擾、強制猥褻行為是於主管帶同下屬餐敘飲酒後發生，且不僅於進入調查局工作後，調查人員於訓練期間，即有發生酒後性侵害之案件，顯示調查局人員從訓練起至後續職場之文化，亟需通盤檢討，該局允應落實行政監督，方能確實整飭風紀。

綜上所述，法務部調查局長期怠於建構性別友善之工作環境、疏於建立鼓勵申訴之性騷擾案件處理機制，亦未確實發揮監督所屬人員之實效，致侵害受害者權益之犯行一再發生，核有違失，爰依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，移送法務部督同所屬調查局確實檢討改善見復。

提案委員：紀惠容

范巽綠