

調 查 報 告（公 布 版）

壹、案由：據訴，花蓮縣花蓮市某國民小學校長疑濫用校園事件處理會議（下稱校事會議）制度，將某教師連續懲處等情。究實情為何？該校校長是否藉由校事會議懲處教師？現行校事會議制度是否易成為職場霸凌之工具？對於教師之尊嚴、工作權及教學品質有無不利影響？教育部對於現行制度應否檢討改進？均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

本案係陳情人甲師於民國（下同）115年1月21日具狀向本院陳情，指稱其任教於花蓮縣花蓮市某國民小學（下稱該校）期間，因112年家長投訴事項，遭該校乙校長濫用校園事件處理會議（下稱校事會議）制度進行懲處（略）……涉職場霸凌及違反考核規定，並經花蓮縣政府、花蓮縣教師申訴評議委員會（下稱花蓮縣申評會）及教育部中央教師申訴評議委員會（下稱中央申評會）審議，並經花蓮縣教師專業審查委員會（下稱花蓮縣專審會）輔導，陳情人猶有不服，繼而向本院陳情。案經本院於115年2月11日、4月16日、6月18日向被調查機關調取案關卷證資料¹，並於同年5月28日請教育部²國民及學前教育署³（下稱國教署）、花蓮縣政府（視訊受詢）暨該校校長等主管人員到院說明，業調查完竣，發

¹ 本院115年4月16日以院台調貳字第1150830414號函，請教育部就案內事項說明回復，嗣同年5月28日詢問該部時亦未回復，本院同年6月18日另以院台調貳字第1150830675號函，請該部於同月30日前儘速回復，該部承辦科代理科長於同月29日來電表示因故無法依限回復，復於同日下午18時14分先以電子郵件傳送該部就本案之說明。

² 教育部組織法第2條規定，該部掌理中小學與學前教育、教師專業發展之規劃、輔導及行政監督。

³ 教育部國民及學前教育署組織法第2條規定，該署掌理高級中等以下學校與學前教育政策、制度之規劃、執行與督導及相關法規之研修、國民中學與國民小學一般教育事項之規劃、執行及督導，及其他有關高級中等以下學校及學前教育事項。

現高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱解聘辦法）及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱考核辦法）於近年數次修正後所生問題，調查意見如下：

- 一、該校處理甲師（略）……校事會議調查報告，引用最高法院刑事判決對幼兒證言之證明力原則，認定「A生家長、B生家長對甲師申訴內容係經A生、B生轉述，證據力尚非充分」，復未說明C生家長、D生家長證詞來源是否來自A生、B生、C生或其家長，即採認「其所述可作為補強證據」；且未訪談其餘約20位學生及輔導室教師等客觀證人，對照花蓮縣教師專業審查會（下稱專審會）輔導小組於對○個班級學生施測問卷，遭甲師質疑校事會議調查小組未斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，有損及基層教師之程序權益，難謂妥適；另經該校說明校事會議調查小組委員3人均未在人才庫內，花蓮縣政府表示當時規定未要求調查委員應全數外聘，且未建立人才庫等語，均有待教育部督同花蓮縣政府督飭所屬檢討改進，並落實新修正之規定：

- （一）按行政程序法第9條規定，行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。同法第36條規定，行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。同法第43條規定，行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。另查解聘辦法對於校事會議調查小組人才庫及外聘委員之規定修正經過：

- 1、109年6月28日第5條第1項第1款規定略以，校事會議應組成調查小組，成員以3人或5人為原則，

應包括教師會代表及家長會代表，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或高級中等以下學校教師專業審查會⁴組成及運作辦法所定調查及輔導人才庫之調查員擔任；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。（尚無應全數外聘之規定）

- 2、113年4月17日修正第14條第1項前段規定，中央主管機關應建立校事會議調查人才庫及輔導人才庫（下稱人才庫）。同辦法第16條前段規定，校事會議組成調查小組時，各該主管機關應從調查人才庫推舉3倍至5倍學者專家，供學校遴選3人或5人為委員，並應全部外聘。（新增校事會議調查人才庫及調查委員全部外聘之規定）

（二）甲師陳訴要旨：

- 1、該校（略）……於1個月內對其啟動2次校事會議（案號：2****18、2****58），程序啟動草率。
- 2、該校（略）……然調查小組未予採納，逕憑單方投訴與傳聞證據，即草率作成不當管教成立之調查報告。
- 3、（略）……因為目前有高度爭議的校事會議法規，只有「輔導有成效」、「輔導無成效」等2個選項，而沒有「無罪」之認定。
- 4、花蓮縣專審會輔導小組之訪談及問卷發放對象，擴大至（略）……等。

- （三）該校國小處理甲師被訴第2****18號案之校事會議調查報告，引用最高法院刑事判決對幼兒證言之證明力原則，認定「A生家長、B生家長對甲師申訴內容係經A生、B生轉述，證據力尚非充分」，惟採認

⁴ 高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第2條規定參照。

「C生家長、D生家長所述可作為補強證據」。調查報告內容略以：

- 1、(略)……(最高法院104年度台上字第3178號刑事判決參照)。
- 2、(略)……(最高法院101年度台上字第4674號刑事判決參照)。
- 3、(略)……A生及B生所陳述之情形，若無其他補強證據，其證明力不高。
- 4、就調查小組訪談C生家長及D生家長情形(略)……可作為A生、B生證詞之補強證據。

(四)花蓮縣政府說明，本案⁵校事會議調查報告係由外部具專業資格之調查委員獨立作成，認定甲師於3年6班導師任內確實有情緒控管不佳、以言語羞辱學生及教學行為失當等客觀事實，學校均依報告建議之實體事實函報主管機關核備，程序並無違法。該校C組長則說明：「因當初請該校○年級學生(未成年)調查時，須經法定代理人同意，僅有3位家長願意接受訪談，所以僅有找那3位同學」等語。乙校長則說明，調查過程其並未參加，只是最後覆核者，對過程完全不瞭解。

(五)關於「據訴，乙校長是否濫用校事會議制度、調查立論有無偏頗致調查結果不當」等疑義，詢據教育部說明略以，本案(略)……乙校長並非受訪對象，亦非調查小組成員；經檢視本案校事會議調查小組及花蓮縣專審會相關程序，尚符合當時校事會議及教師專業審查會運作相關規定，尚難認本案有濫用校事會議制度或調查程序明顯違失之情形。

(六)經核，該校處理甲師(略)……校事會議調查報告

⁵ 同前註。

調查小組之採證過程，一方面認定A、B生家長指訴係聽小孩轉述；另一方面卻採納同屬傳聞證據、不在教學現場之C、D生家長聽聞內容作為「補強證據」。調查小組未予採納其餘20位學生及輔導室專輔老師等客觀現場見證人，對照花蓮縣專審會輔導小組於113年○月○日當週、○月○日當週對○個班級學生施測問卷，校事會議調查小組之調查結果，是否合於有利及不利情形一律注意之基本原則、並斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果及非適用嚴格證據法則之認定標準，仍有待主管機關釐清；另該校說明調查小組委員3人均未在人才庫內，花蓮縣政府則說明，當時規定未要求調查委員應全數外聘⁶，且未建立人才庫，嗣經法令修正，均有待教育部督同花蓮縣政府檢討改進並落實執行。

(七)綜上，該校處理甲師(略)……校事會議調查報告，引用最高法院刑事判決對幼兒證言之證明力原則，認定「A生家長、B生家長對甲師申訴內容係經A生、B生轉述，證據力尚非充分」，復未說明C生家長、D生家長證詞來源是否來自A生、B生、C生或其家長，即採認「其所述可作為補強證據」；且未訪談其餘約20位學生及輔導室教師等客觀證人，對照花蓮縣專審會輔導小組於對9個班級學生施測問卷，遭甲師質疑校事會議調查小組未斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，有損及基層教師之程序權益，難謂妥適；另經該校說明校事會議調查小組委員3人均未在人才庫內，花蓮縣政府表示當時規定未要求調查委員應全數外聘，且未建立人才庫等語，均有待教育部督同花蓮縣政府督飭所屬檢討改進，並

⁶ 第2****18號案調查小組委員身分：該校家長、該校教師、律師。

落實新修正之規定。

二、甲師被訴第2***58號案之調查結果，認定（略）……建議甲師及校方，允應落實教師有效溝通、正向教養及提升校園法律素養，可徵該校於協助教師專業發展及相關宣導作為未盡落實，容有怠失；復鑑於解聘辦法、考核辦法等規定近年數次修正，惟仍招致各界譴議，教育部允宜持續關注學校現場校事會議個案對學生權益、教師士氣及校園氛圍之影響，作為後續法令修正之參據：

（一）按學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第19點規定「學校對教師之協助」，學校應注重教師之學生權利教育訓練，整合內、外部資源協助教師實施班級經營及正向管教，辦理教師在職教育及宣導，強化相關法令素養，營造友善校園環境。次按國民教育階段家長參與教育事務辦法第7條第2項規定，教師、學校、非學校型態之實驗教育團體或機構於接獲建議時，應主動溝通協調，認為家長或家長會之建議有理由時，應採取適當之措施；認為無理由時，應提出說明。同辦法第8條第1項規定，學校應於每學期開學前1週至開學後4週內，舉辦家長日，介紹任課教師及學校相關行政人員，並說明有關班級經營計畫、教學計畫、學生學習計畫、家長參與教育事務或其他相關事項；家長有疑義時，學校應說明及溝通。

（二）解聘辦法及考核辦法115年1月12日修正情形，就教師涉及違法事件之相關處理程序如下：

1、解聘辦法115年1月12日修正第9條規定，學校接獲檢舉後，校長應邀集外聘之調查人才庫專業人員1人，及校事會議委員之教師代表、家長代表各1人召開會議，除校長僅得表示意見而無表決

權外，經以無記名投票表決，過半數同意認定檢舉事件有下列各款情形之一者，學校應不予受理……。同辦法新增第9條之1規定，學校接獲檢舉後，經前條第1項校長召開之會議認定行為人涉及考核辦法所定教師懲處之情形者，應適用或準用該辦法之規定辦理，不適用前條各項有關受理與否之規定。

2、考核辦法115年1月12日修正新增第6條之1規定，學校依解聘辦法第9條之1規定，經認定行為人涉及教師懲處之情形者，學校應於接獲檢舉之日起20日內，以書面通知檢舉人依本辦法之規定辦理。

(三)該校處理甲師被訴第2****58號案之校事會議調查報告結論略以：「(略)……」。

(四)第2****58號案調查報告對甲師之建議略以：「(略)……」另建議學校應加強教師有效溝通、正向教養校園法律素養，以預防再有不適任之情事發生⁷。

(五)另據媒體報導，南投縣教育產業工會理事長辜鴻霖先生表示，雖然規定未達不續聘程度可不召開校事會議，惟校方怕被質疑吃案而不敢不召開；南投縣中小學校長協會理事長陳國俊先生表示，只要一紙檢舉，就須啟動調查，已無暇顧及其他日常事務。南投縣家長會長協會理事長許福能先生表示，現在校內大小爭議都走校事會議，每案調查動輒數月，涉事師生與相關學生頻繁被調查，碰上惡意或烏龍

⁷ 該校處理A師被訴第2745658號案之校事會議調查報告對學校之建議：

1、學校應定期辦理教師有效溝通、正向教養校園法律素養等相關研習活動，積極向教師宣導，並組成教學社群，加強巡堂及觀課，以提升教師有效教學及輔導管教等相關素養與能力，俾利降低或防免類此親師糾紛事件之發生。

2、學校應積極要求及督促甲師積極參加上述有效教學、正向教養等校園法律素養等相關社群或研習，並定期與甲師召開教學與輔導管教會談，了解甲師改善提升情形(略)……。

檢舉，老師疲於奔命，親師生關係緊張。教育部表示，解聘辦法規定，符合一定條件學校得不予受理；另外若未達應依教師法解聘、不續聘等程度者，無須組調查小組；將加強宣導，避免教師遭不當濫訴，並收集教學現場意見，作為修法依據。爰教育部允宜持續關注學校現場校事會議個案對學生權益、教師士氣及校園氛圍之影響，作為後續修法之依據⁸。

(六)綜上，該校甲師被訴第2***58號案之調查結果，認定甲師未成立教學不力或不能勝任工作，惟建議甲師及校方，允應落實教師有效溝通、正向教養及提升校園法律素養，可徵該校於協助教師專業發展及相關宣導作為未盡落實，容有怠失；復鑑於解聘辦法、考核辦法等規定近年數次修正，惟仍招致各界訾議，教育部允宜持續關注學校現場校事會議個案對學生權益、教師士氣及校園氛圍之影響，作為後續法令修正之參據。

三、該校甲師自112年○月○日起，職務由導師調整為科任教師，嗣後……（略）查本案花蓮縣申評會○委員曾……（略）審議甲師輔導案，嗣後又參與甲師對乙校長提起之職場霸凌案件申訴評議，基於當事人相同且脈絡重疊，尚難推翻前於專審會所為決定之既定立場，衍生是否有具體事實而應迴避之疑慮，可徵現行校事會議、職場霸凌調查及處理程序，均難謂能發揮定紛止爭之正向功能；又現行學校倘發生疑似學生權益受損之緊急事件，據教育部國教署表示對教師調整職務尚無相關法源可資參照處置，易生爭議，均有待檢討改進：

(一)按教師申訴評議委員會組織及評議準則第22條第2

⁸ 聯合新聞網114年6月24日報導：解聘新法周年 教師遭投訴暴增。網址：
<https://udn.com/news/story/6885/8826289>

項規定，有具體事實足認申評會委員就申訴案件有偏頗之虞者，申訴人得舉其原因及事實向申評會申請委員迴避。次按花蓮縣政府公務人員職場霸凌防治、申訴及調查處理作業規定第12點規定，該府防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起1個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果交由該府以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。次依勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」及校園職場霸凌申訴處理相關規定，主管機關對於所屬學校校長之職務行使與遭訴霸凌案件，負有指導與監督之法定裁量權限。另有關學生、教師權益之規定如下所列：

- 1、教育基本法第8條第2項規定，學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。
- 2、教師法第31條第1項第6款規定，教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主。
- 3、行政程序法第4條規定，行政行為應受法律及一般法律原則之拘束。同法第6條規定，行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。同法第7條規定，行政行為，應依下列原則為之：一、採取之方法應有助於目的之達成。二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者。三、採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。

(二)甲師指訴其自112年○月起，遭甫到任之乙校長濫用行政改核權、不公平對待及職場霸凌，情節如下：

- 1、(略)。
- 2、(略)。

3、(略)。

(三)有關甲師陳訴乙校長涉及職場霸凌案，花蓮縣政府說明處理過程：

1、關於乙校長(略)……此舉係為維護學生權益所必要之行政作為，符合學校行政常態。

2、關於職場霸凌調查小組之組成(略)……成員兼顧法規與學校實務專業，程序完全符合規定。

3、關於調查程序有無應訪談而未訪談之違失(略)……並無應訪談而未訪談或應調查而未調查之情事。

4、(略)……該府隨即於114年○月○日以○字第○號函檢送調查報告予陳情人，符合30日內准駁之決定時效規定。

(四)本院詢據乙校長表示，其到任之初與甲師並無嫌隙，因家長持續投訴(略)……且親師生衝突已達僵局，為保障學生受教權，其身為校長依法行使人事異動及請假審批之管理權限，皆屬職務管理之正當行政作為。乙校長就其被訴疑似不當行為之說明如下：

1、(略)：

(1) 乙校長書面說明……(略)。

(2) 乙校長於本院詢問時表示……(略)。

2、(略)：

(1) 乙校長書面說明……(略)。

(2) 乙校長於本院詢問時表示……(略)。

3、(略)：

(1) 乙校長書面說明……(略)。

(2) 乙校長於本院詢問時表示……(略)。

(五)有關乙校長稱該校發生之緊急事件，學校有無相關法源可資參照處置一節，本院詢據教育部國教署代表說明：「無此規定」、「會進行校事會議，是學校

收到檢舉，教師疑似違反教師法規定，才進行調查的動作，如果未到此程度，就是依照考核辦法處理，都是校方權責」、「學校要如何分辨要走校事會議還是一般考核，在113年修訂時即有規範，115年再次修正，讓學校先決定要走校事會議還是一般考核」等語。顯示現行學校倘發生疑似學生權益受損之緊急事件，據教育部國教署表示對教師調整職務尚無相關法源可資參照處置，易生爭議，且校事會議調查及處理程序，難謂能發揮定紛止爭之正向功能。

(六)詢據教育部說明略以，乙校長(略)……並非另就同一事件追加或重複懲處。另甲師曾向花蓮縣政府提起職場霸凌申訴(略)……依目前資料，尚難認校長有藉職務、權力濫用或不公平對待之職場霸凌行為。

(七)然查，甲師向花蓮縣申評會提出之申訴理由略以：「原霸凌申訴委員會未積極調查證據，亦未就申訴人所列申訴事由逐一審認，顯有未調查證據、決議理由不備即所認事實偏誤等重大瑕疵及違誤(略)……」嗣經花蓮縣政府114年8月11日函知「申訴駁回」，再向中央申評會提出再申訴書略以：「花蓮縣申評會就其所列申訴理由全然未予審酌，亦未附理由說明何以不採，難謂已盡實質審查作為。」再經中央申評會115年2月9日作成「再申訴駁回」之決定。查本案花蓮縣申評會○委員曾……(略)審議甲師輔導案，嗣後又參與甲師對乙校長提起之職場霸凌案件申訴評議，基於當事人相同且脈絡重疊，尚難推翻前於專審會所為決定之既定立場，衍生是否有具體事實而應迴避之疑慮，足徵現行職場霸凌調查及處理程序，亦難謂能發揮定紛止爭之正向功能，並易遭當事人質疑未遵循「有利及

不利之情形應一律注意」之行政法一般法律原則。

(八)綜上，該校甲師自112年○月○日起，職務由導師調整為科任教師，嗣後(略)……繼而向本院陳情，可徵現行校事會議、職場霸凌調查及處理程序，均難謂能發揮定紛止爭之正向功能；又現行學校倘發生疑似學生權益受損之緊急事件，據教育部國教署表示對教師調整職務尚無相關法源可資參照處置，易生爭議，均有待檢討改進。

四、教育部未能妥慎處理基層學校考核會「師師相護」之機制性問題，對校事會議調查小組建議或決議後之執行結果缺乏監督及覆核機制，使本案於校內程序已生違誤情事，由校長執行改核權後承擔被訴責任，花蓮縣申評會委員亦有違反迴避制度之違失；另中央申評會雖具備撤銷違法處分之職能，惟本案處分撤銷後學校重為效果相同之處分，使行政救濟制度有流於形式之虞，延長教育現場紛爭事件處理時程，繼而引發陳訴案件及爭議，不利於延攬學校行政人才並營造正向校園氛圍，顯有怠失，均有待通盤檢討改進：

(一)按考核辦法第14條規定，(第1項)考核會完成初核，應報請校長覆核，校長對初核結果有不同意見時，應敘明理由交回復議，對復議結果仍不同意時，得變更之。(第2項)校長為前項變更時，應於考核案內註明事實及理由。同辦法第19條第3項亦規定，對於教師之成績考核，應根據確切資料慎重辦理，辦理考核人員對考核過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處，其影響考核結果之正確性者，並得予以撤銷重核。次按教師法第14條、第15條、解聘辦法及校事會議之調查應兼顧當事人有利及不利之情形，而校長行使改核權時亦應受比例原則及行政法一般法律原則之規範。

- (二)甲師訴稱其(略)……乙校長仍重申不當管教客觀事實，再度改核維持原懲處。
- (三)關於校長逕行改核○○處分之適法性與妥適性，據花蓮縣政府說明(略)……程序均屬依法有據。另據教育部於本院詢問時之說明：「經花蓮縣政府說明，本案屬程序瑕疵，請學校2個月內為適法之措施，才進行後續重行開考核會，依考核辦法，決議後請校長覆核，如考核會有不同意見，校長可加註理由變更之」、「有關考核制度設立，原則上最後決定權回到機關首長，這部分不是只有在教育部體系，包含在公務人員考績法也有相同規定，針對考績會決議，機關首長如認未符合其想法，可以敘明理由改核之」、「考核辦法第14條規定，如要變更決議，要註明事實及理由，教師有救濟管道，可提申訴或訴願，資料都會送到訴願審議委員會或申評會，實質審查時候審酌校長所提理由是否充足，以進行相關審議決定」等語。
- (四)本院詢據乙校長說明略以，其行使「復議權」與「逕行改核權」，係依據考核辦法第14條規定，旨在維護考核結果之公平性與適法性，原考核會初核結果僅參採被考核者之單方陳述，未能審酌校事會議調查報告所認定之體罰與霸凌事實，導致懲處與具體違失情節顯不相當，為確保學生受教權及實體正義，其敘明理由後函報主管機關，並經花蓮縣政府正式核定同意○○在案，程序完備且符合公益考量；乙校長亦陳述，該校考核會成員都是該校教師，考核委員是學校依法推選，教師不樂意擔任影響他人權益之身分，其推論考核委員如要做出懲處決定比較為難，身為校長，對於學校考核辦法，要本於法令及事實，做出本於規定之懲處，也要報給花蓮縣政

府，縣政府也要依規定審核後回復該校。

(五)中央申評會114年7月21日再申訴評議書，「撤銷原措施及原申訴評議」並有認事用法違誤之理由：

- 1、(略)……學校考核會113年7月16日未討論再申訴人之情節是否應給予懲處，即經學校考核會決議不給予懲處，核非適法。
- 2、復依考核辦法第10條第1項規定(略)……學校考核會出席委員含主席計8人，至少應有「5票」以上同意，始符合考核辦法第10條「出席委員過半數之同意，方得為決議」之規定，故學校考核會此部分亦有違誤。
- 3、又依考核辦法第14條第1項規定(略)……校長據以變更懲處結果為依考核辦法第6條第2項第5款第3目及第6目規定，核予再申訴人記過1次之懲處，亦不合法。本件原措施於法未合，應予撤銷，學校考核會仍應就教師是否合致考核辦法應受懲處之構成要件、情節之輕重及懲處次數釐清後，於2個月內另為適法之措施。
- 4、另花蓮縣申評會林○○委員曾於花蓮縣專審會(略)……輔導案，學校申請書及調查報告書於會議當日提供與會委員審議，並經林○○委員參與投票表決，此有花蓮縣專審會會議紀錄及簽到單可稽。林○○委員嗣後又於花蓮縣申評會114年1月22日會議參與再申訴人因上開事件受懲處所提之教師申訴案，以申評會委員身分出席，並參與投票表決，難期為公平之申訴評議，顯已違反迴避制度之精神，原申訴評議決定既有前曾參與措施程序者參與評議討論過程，恐影響花蓮縣申評會所為評議決定之適法性，難謂符合教師申訴評議委員會組織及評議準則第22條第1項第2款規定。花蓮縣申評會委員核有應迴避而未迴避之

情事，其所為評議決定違誤，應予撤銷。

(六)關於據訴「乙校長疑似濫用改核權，將陳情人連續○○○、考績○○○○」及「乙校長未考量考核會決議，改核甲師『○○○○』之原因」等疑義，詢據教育部說明：

- 1、甲師所涉（略）……依目前資料，尚難認校長改核權之行使有明顯違反考核辦法規定之情形。
- 2、依考核辦法第6條及第14條規定（略）……依法交回復議及改核之程序尚難認有明顯違反考核辦法規定之情形。

(七)經核，本案凸顯基層學校考核會（多由內部教師代表組成）長年存在「師師相護」或「保護同仁」之本位主義傾向。倘教師確有不當管教之事實時，考核會初核作成「不予懲處」或僅「書面告誡」之決議，顯與社會大眾及家長對於校園安全之期待未盡相符；教育部現行規定賦予校長推翻考核會共識決之「逕行改核權」，原意在破除前述師師相護之弊，然因缺乏主管機關之實質審查及協助，導致校長在行使該權力時，無須提出足以推翻考核會之新事證即可決定是否懲處，形同由校長一人承擔考核責任，並有架空考核會功能之虞；中央申評會雖具備撤銷原處分之救濟功能，惟「處分撤銷後重為適法之處分」尚無規定不得為相同效果之處分，致學校能以同一份調查報告形式上重啟程序、再度課予相同效果之處分，使行政救濟制度有流於形式之疑慮，並使教育現場紛爭事件處理時間延長，不利於延攬學校行政人才並營造正向校園氛圍。

(八)綜上，教育部未能妥慎處理基層學校考核會「師師相護」之機制性問題，對校事會議調查小組建議或決議後之執行結果缺乏監督及覆核機制，使本案於校內程序已生違誤情事，由校長執行改核權後承擔

被訴責任，花蓮縣申評會委員亦有違反迴避制度之違失；另中央申評會雖具備撤銷違法處分之職能，惟本案處分撤銷後學校重為效果相同之處分，使行政救濟制度有流於形式之虞，延長教育現場紛爭事件處理時程，繼而引發陳訴案件及爭議，不利於延攬學校行政人才並營造正向校園氛圍，顯有怠失，均有待通盤檢討改進。

參、處理辦法：

- 一、調查意見，函請教育部督同花蓮縣政府並督飭所屬明義國民小學確實檢討改進見復。
- 二、調查意見，遮隱機敏內容及個人資料後上網公布、函復陳訴人。

調查委員：林郁容

高涌誠

中 華 民 國 115 年 7 月 16 日