

A機構保育員不當對待 家童，相關主管涉有 督導不周案

調查委員：王幼玲、張菊芳



<https://unsplash.com/>

115.07.22



監察院
REPUBLIC OF
CHINA
(TAIWAN)
THE CONTROL YUAN

事發經過-保育員違失行為

- A機構甲保育員輪值夜班，以課業輔導或教導○○○為由，讓家童進入保育員值勤室。
- 教導○○○過程，違反多名家童之意願，（略），涉有妨害性自主罪及違反兒少性剝削防制條例。
- ○○市政府社會局家庭暴力及性侵害防治中心（下稱○○市家防中心）接獲通報經調查後，於113年○月○日報請○○地檢署偵辦。
- ○○地檢署檢察官偵查後，分別於114年（略）將甲保育員提起公訴。

陳情人陳訴事項

- A機構資源回收物處理不當，疑涉有圖利。
- A機構疑似包庇勞務採購得標廠商違法轉包。
- A機構113年度疑有加班未覈實報核。
- A機構疑有員工違法兼職。
- A機構保育員有言語羞辱，及以棍棒敲打物品發出巨響威嚇家童等疑似虐童及性別歧視情形。

相關主管人員未積極瞭解甲保育員授課情形



甲保育員 授課情形

- ◆ 有○○○○專長
- ◆ 課餘時間自行教導家童練習，但：
 - 未曾向A機構提出正式申請
 - 未經A機構核准其於勤務期間對家童進行教學活動
- ◆ 教導○○○涉及相關專業認證、培訓資格及場地安全議題



相關人員 陳述

- ◆ 於本院詢問時：
 - 時任保育科○○：但未看過教課程之內容跟樣態，知悉授課訊息確切時間點已不記得。
 - ○○：本事件發生後，A機構針對才藝課程、上課場地，檢討訂定相關規則，這麼多年來，只有甲保育員私自開設才藝課程。
 - 時任○○：家童用課餘時間自由參加，沒有特別調查孩子意願，這部分是A機構疏忽。

案發前，未明定非值勤時間留宿之管理及使用規定，未追蹤瞭解甲保育員留宿情形

- 甲保育員經常於下班後留宿其值勤室，惟值勤室主要目的為保育員值班使用，非員工宿舍。
- 以課業輔導為名讓家童進入值勤室使用電腦及練習○○○○，甚至下班時間仍留宿進行上開活動，且違反工作手冊家童就寢時間（晚間10時）之規定。



衛福部
調查報告

- 時任保育科○○：未持續追蹤甲保育員留宿情形→未積極制止其留宿行為。
- ○○：僅透過口頭宣導不要留宿，未積極督導○○掌握甲保育員留宿情形。



衛福部部坦承：

案發前，A機構工作人員於非值勤時間留宿之管理及使用，工作手冊未訂有明確規範

家童反映○○○課程讓其感到不舒服，卻未獲妥處



保育員未依工作手冊危機處理規定，通報或其他必要處置



衛福部
調查報告

■ 乙保育員接獲家童反映之作為：

- 提醒甲保育員要留意家童感受
- 請家童向保育科反映

■ 乙保育員辯稱：

- 無法確認是否為練習所致之酸痛感受，有無超過應有界線
- 因屬「同事」之作為，基於人際關係考量，故未即時向保育科通報
- 於本院詢問時表示：有告知院童如果不想參加可以拒絕



未依兒少之最佳利益原則為優先考量，未基於家童立場，於權力不對等情況下，家童恐擔心遭報復甚或招致其他不利對待，而不敢進一步申訴，導致受害風險持續存在。

1. 甲保育員利用輪值夜班讓家童進入保育員值勤室，對家童施以不當行為，其所教授之○○○課程，未曾向A機構提出正式申請，亦未經核准於勤務期間進行教學活動。
2. 授課期間曾有家童向乙保育員反映，○○○課程讓渠等感到不舒服，該員卻缺乏敏感度，逕告知家童自行向保育科申訴，未依保育（生輔）人員工作手冊危機處理規定，進行通報及其他必要處置。
3. 時任保育科○○知悉甲保育員有留宿行為，僅口頭勸告，卻未積極追蹤瞭解其後續留宿情形，甚且○○○課程尚有場地安全議題，A機構卻未有相關主管人員實際瞭解甲保育員授課情形及成效，未能及時發現不當對待事件，致使受害家童人數多達十逾人。
4. 事發前，A機構對於工作人員於非值勤時間留宿及使用值勤室，未制定明確規範，未有工作人員課程申請管理制度。相關行政管理作業存有系統性缺失，未能迅速妥善處理，導致事態擴大，嚴重損害安置兒少應受保護與妥適照顧之權益，核有怠失。
5. A機構為衛福部所屬四級機構，衛福部指揮監督不周，應澈底檢討改進。

(略)

A機構丙保育員不當對待案例

丙保育員不當對待家童事件

- 113.11.15衛福部接獲陳情：108年丙保育員有對家童有不當管教之情事。
- 衛福部經調查，回復陳情人略以：A機構經與案內家童進行會談，所指不當對待情事，因已為5年前已無印象.....



地方主管機關調查結果

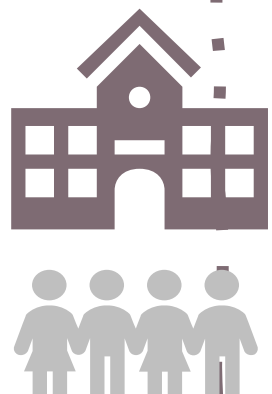
然而

- ○○市家防中心114.05.01召開丙保育員案研商會議，決議：
 - 行政罰之裁處權，因3年期間之經過而消滅（行政罰法第27條）。
 - 建議機構再以行政指導方式處理。



A機構及衛福部之申訴處理機制失靈，致不被信任，衛福部及A機構允應確實檢討改進。

兒少安置機構面臨之困境



- 接受機構安置之兒少（因家庭失能、遭受虐待、重大危險或其他不適合繼續留在原生家庭），有較高的照顧需求。
- 生活輔導業務需輪班，面臨人員流動性高、人力不足，加重照顧負荷。
- 本院詢問A機構相關人員表示：
 - 現在提倡兒童人權，但沒教導孩子責任義務，常有孩子知悉自身權利後，反而回來嗆老師，造成第一線人員不知道如何管教孩子。
 - 兒少安置機構未提升相關福利，還要值勤輪班（晚上8時到隔天早上8時），實難以留住人力。



1. A機構發生保育人員不當對待事件，其中2件**透過外部系統舉發後，始由地方主管機關介入調查，內部申訴機制失靈，恐影響兒少申訴意願與信任，顯見該兒少安置機構人員通報、內部溝通管理及督導機制，亟待檢討改進。**
2. 兒少安置機構需輪班，且兒少照顧需求較高，致使機構面臨人員流動性高、人力不足情形，亦加重人員照顧負荷，不利兒少身心健全發展。
3. 衛福部允應以本案為鑑，對於如何**內化工作人員專業知能、建立支持系統、強化機構內部溝通等事項，研謀策進作為，以提升工作人員專業度與安置兒童獲妥適照顧之權益。**

A機構未發現得標廠商疑有違反政府採購法第65條違法轉包情形



法令規範

■ 政府採購法（下稱採購法）：

→第65條規定：「得標廠商應自行履行工程、勞務契約，不得轉包（第1項）。前項所稱轉包，指將原契約中應自行履行之全部或其主要部分，由其他廠商代為履行（第2項）。……」

→第101條第1項規定：「機關辦理採購，發現廠商有下列情形之一，應將其事實、理由……刊登政府採購公報：……十一、違反第65條規定轉包者。」



據訴

- A機構113及114年度（略）委外案，得標廠商均為○○環保科技有限公司（下稱○○環保公司）。
- A機構之生活垃圾，卻集中放置於印有：「○○環保」的垃圾子母車中。
- 疑有違反採購法第65條規定轉包情形。

A機構未發現得標廠商疑有違反政府採購法第65條違法轉包情形



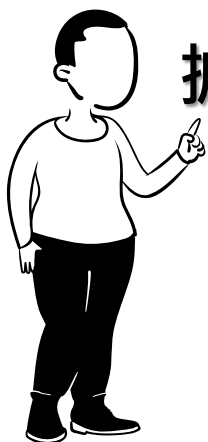
衛福部
說明

- A機構113及114年度（略）委外案，業由法務部調查局、社家署政風室等單位進行調查：
 - 得標廠商○○環保公司說明：印有「○○環保」的垃圾子母車，是該公司向○○環保有限公司（下稱○○環保公司）購買所得。
- 社家署政風室認為：
○○環保公司將應自行履行之契約主要部分（即生活垃圾清運），
由○○環保公司代為履行→疑有違反採購法第65條規定→函報法務部廉政署
續查



A機構負責該採購案之相關業務人員，卻未曾發現得標廠商與垃圾子母車及清運垃圾車輛所標示之廠商明顯不同，加以進一步確認、查處，實屬消極。

A機構資源回收物長期委託單一民間團體無償協助清運



據訴

A機構長期多次未依程序變賣該機構因日常生活所產生之資源回收廢品(廢紙/廢紙箱、廢鋁/鐵罐、廢保特瓶/鋁箔包等，下稱資源回收物)，經由財團法人中華民國○○○○○○事業基金會(下稱○○)人員開貨車載走，且未支付相關價金予A機構。



衛福部
說明

- A機構就回收物資長久以來均委託○○志工每週1至2次到A機構無償清運，「因認性質單純」，並無相關簽陳依據、作業規範及書面執行紀錄。
- 資源回收物之方式，未能增加國庫收益，反而獨厚私人團體一節(社家署政風室洽環境部資源循環署)：
 - 機關產出之垃圾屬一般廢棄物(含資源垃圾)→依「一般廢棄物回收清除處理辦法」第14條第1項規定處理→現行法令並未規定資源垃圾一定要變賣處理
 - 現行中央法規→僅就報廢之財產與非消耗品須經變賣、標售等程序處理
 - 該部稱A機構資源回收物資逕交由○○處理之作法，尚難稱有違失。

1. **A機構處理生活廢棄物管理及清運作業，未發現得標廠商疑有違反政府採購法第65條違法轉包情形，且資源回收物長期委託單一民間團體協助，雖係無償清運，卻未經簽報首長同意及進行公開程序，仍有獨厚特定團體之訾議。**
2. **衛福部允宜以本案為鑑，持續督促A機構及所屬機構，落實採購契約監督管理責任，並妥適處理資源回收物清運作業，以杜爭議。**

A機構有職員違法兼職及加班未覈實報核等情



法令規範

■ 公務員服務法：

→第15條規定：「公務員除法令規定外，不得兼任他項公職；其依法令兼職者，不得兼薪（第1項）。.....公務員兼任教學或研究工作.....，應經服務機關（構）同意；.....。但兼任無報酬且未影響本職工作者，不在此限（第4項）。」

■ A機構加班及加班費支給管制要點（略）



據訴

- A機構某職員多年來於下班時間教授○球、○球等情，疑有違反公務員不得兼職之規定。
- A機構現任人事管理員登錄颱風日加班資料，恐致重複請領加班費或補休等情。

A機構有職員違法兼職一節



衛福部
說明

■ 該職員運用下班時間陪家童進行球類運動：

- 該職員每次加班透過差勤系統申請，且經機構首長同意申請加班。
- 衛福部稱：該職員利用下班時間陪伴家童打球→經機構首長同意申請加班→未支領講師費→**尚無違反公務員服務法兼職規定**

■ 惟查：

- 該職員只有加班資料報表所載加班起迄時間（均為18：30至20：30）。
- 因該職員為免刷卡人員，**未見加班起迄時間之刷卡資料或其他足資佐證實際授課之紀錄**（如課程內容概要或簽到表等）。
- **顯與A機構加班及加班費支給管制要點規定不符，顯有未洽。**



A機構已於114年新定工作人員課程申請管理要點，明確規範課程申請方式及查核機制。

A機構有加班未覈實報核一節



衛福部 說明

- A機構差勤系統於颱風停班停課登記作業，係由人事管理人員自後台「手動」登記（非系統預設），避免行政人員放假未刷卡致系統判讀「曠職」。
- 保育人員為輪班人員，因有照顧家童需要，如登記「停止上班上課」，反而因系統認定毋須上班，致影響判讀當日之出勤狀況。
- 因此自114年起輪班保育人員「不」予登記「停止上班上課」，使系統視同正常上班日讀取出勤狀態，另造冊申請加班費，
- **惟查：**A機構113年之颱風值班日以紙本專簽造冊請領加班費，惟人事差勤紀錄倘經人事管理人員手動登錄颱風日加班資料，系統則會顯示為：「專案加班」，此將產生同一加班時數，恐有重複請領加班費或補休之疑慮。



衛福部稱經逐筆確認112至115年加班補休申請資料，尚無人員加班補休時數重複申請，該部另查A機構加班費紙本核銷資料，亦無重複請領加班費之情形。

1. 陳訴人所訴A機構有**職員違法兼職及加班未覈實報核**等節，前經衛福部查處發現，該職員係經機構首長同意依規定申請加班，進行相關才藝授課，且未支領講師費，**尚無違反公務員服務法兼職規定**。
2. A機構已於114年**訂定工作人員課程申請管理要點，明確規範課程申請方式**，衛福部並請A機構應確實留有相關課程及加班紀錄，避免招致非議。
3. 加班未覈實報核部分，經A機構現任人事管理員逐筆確認112至115年加班補休申請資料，**尚無人員加班補休時數重複申請**，A機構加班費紙本核銷資料，亦**無重複請領加班費情形**。
4. 衛福部允宜就A機構及所屬機構，**工作人員於颱風天值勤與授課機制，依相關規定覈實申報並加強督考，以杜爭議**。

處理辦法

- 調查意見一（一）至（五），提案**糾正**衛生福利部**A機構**。
- 調查意見一、三至五，函請衛生福利部督飭所屬確實檢討改進見復。
- 調查意見二，函復衛生福利部。
- 調查意見三至五，密函復陳訴人。
- 調查意見經委員會討論通過，遮隱相關個資後，上網公布。



監察院
THE CONTROL YUAN
REPUBLIC OF CHINA (TAIWAN)