

調 查 報 告

壹、案由：據衛生福利部函報暨陳情人陳訴，衛生福利部A機構對所屬涉虐童、妨害性自主及兒少性剝削等行為之保育員，疑怠於執行職務及督導不周。另A機構疑涉有資源回收物處理不當、包庇勞務採購得標廠商違法轉包、專案加班未覈實報核及員工違法兼職等情案。

貳、調查意見：

(略)

案經調閱衛福部、○○市政府社會局（下稱○○市社會局）及臺灣○○地方檢察署（下稱○○地檢署）相關卷證，並於民國（下同）114年12月31日詢問A機構案關人員共6人後，於115年3月9日詢問衛福部社會及家庭署（下稱社家署）周署長、保護服務司潘科長等業務相關人員，並經衛福部補充相關資料到院，已調查完畢，茲臚列調查意見如下：

- 一、A機構保育（生輔）人員工作手冊明定保育人員於值勤現場不得從事與工作內容無關之事宜，值班室僅供當班保育人員使用，非值班人員不得留宿或作為私人休息使用。然本次甲保育員以教授○○○課程為由，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A機構核准於勤務期間對家童進行教學活動；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，乙保育員卻缺乏敏感度，逕告知家童自行向保育科申訴，未依上開工作手冊危機處理規定，進行通報及其他必要處置；時任保育科○○○於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。再者，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，顯見A機構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。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。

- (一)按兒童及少年福利與權益保障法（下稱兒少權法）相關規範略以，兒童及少年（下稱兒少）於遭遇家庭失能、受虐待、重大危險或其他不適合繼續留在原生家庭之情形，得由主管機關依規定予以安置（兒少權法第23條規定參照）。此一安置措施旨在保障兒少之生命安全與基本權益，並提供必要之生活照顧、教育支持及心理輔導，以協助其身心健全發展。兒少權法明定中央主管機關衛福部對各類兒少安置機構負有督導、檢查及評鑑之責任，避免安置機構因管理疏失而影響兒少權益（兒少權法第84條規定參照）。次按A機構保育（生輔）人員工作手冊（下稱工作手冊），保育（生輔）人員生活照顧工作注意事項等相關規定，值勤時應遵守之生活輔導及課業輔導要項包括：1、家童自習時間，保育（生輔）人員應在場督導課業，不得離開客廳（留在值勤室）；2、落實走動式的輔導與管理，家童在家時，無論自習時間或自由活動時間，請保育（生輔）人員勿待值勤室，若保育（生輔）人員在值勤

室時，不可將門關鎖上，如此無法清楚瞭解家童狀況。

(二)本案係A機構之甲保育員於輪值夜班時，以課業輔導或教導○○○為由，讓家童進入保育員值勤室，並於教導○○○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。

(三)甲保育員教授之○○○課程，未曾向A機構提出正式申請，亦未經A機構核准於勤務期間對家童進行教學活動，相關主管人員知悉其有授課情形，卻未積極瞭解其授課內容與家童上課意願及成效，難卸疏失之責：

- 1、經查，A機構保育人員係擔任家童之替代性照顧者角色，其工作內容未包含開設及教授各類才藝或專業課程。對於家童課餘時間所辦理各項才藝或相關課程，均須進行家童需求評估，將課程內容簽報○○核可後始得辦理；另課程均利用家童課餘活動時間，於公共空間進行，有衛福部查復資料在卷可證，該部並表示本案發生前，家童所有課程均依循上揭作業程序與原則辦理等語。
- 2、惟查，甲保育員於任職期間，因個人有○○○○專長，於課餘時間自行教導家童練習，未曾向A機構提出正式申請，亦未經A機構核准其於勤務期間對家童進行教學活動，顯未符合A機構行政處理原則。再者，甲保育員教導○○○(即○○○

○) 行為，除涉及是否有相關專業認證及培訓資格，亦有場地安全議題，然相關主管人員知悉其有授課情形，卻未積極瞭解其授課內容與家童上課意願及成效，核有違失。

3、A機構相關主管人員於接受本院詢問之陳述，摘要如下：

(1) 時任保育科○○：(略)。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等語。

(2) ○○：(略)，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等語。

(3) 時任○○：(略) 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。

(四)次查，本案發生前，A機構以工作手冊明定保育人員於值勤現場不得從事與工作內容無關之事宜，惟對於工作人員於非值勤時間留宿之管理及使用，未訂有明確規範，且相關主管人員發現甲保育員於非值勤時間留宿時，亦未積極制止其留宿行為，致使增加家童持續受害風險：

1、據衛福部查復，甲保育員經常於下班後留宿值勤室，惟值勤室主要目的係供保育員值班使用，非員工宿舍，甲保育員留宿顯不符合該空間之使用目的。又該部行政調查報告亦指出，甲保育員於晚間輪值夜班時，以課業輔導為名讓家童進入值勤室使用電腦及練習○○○○等情事，甚有於下班時間仍留宿值勤室與家童進行上開活動等行為，已逾家童就寢時間（晚間10時）規定，且於值勤室關門之行為，已違反工作手冊相關規定。

2、次據A機構相關主管人員於接受本院詢問之陳述，摘要如下：

(1) 時任保育科○○：有向○○、○○反映，在值勤本記錄不可有留宿行為。○○、○○沒有表示任何意見。

(2) ○○：

〈1〉(略)有核章表示有看過，但真的沒印象有提到這件事(指甲保育員留宿)。

〈2〉「(問：本案發生前，對於工作人員留宿有無相關規定?)」只有保育會議跟家務會議，由○○口頭宣示、裁示不能留宿。

(3) 時任○○：下班不能再留宿院區，剛開始沒有明文規定不得留宿，後來在值勤規定中即明白要求沒有班時不能留宿，有留宿也要報備，詳細規範的時間已不記得。(略)

3、再據衛福部行政調查報告，(略)等文字，惟後續該○○未持續追蹤甲保育員留宿情形，亦未積極制止其留宿行為，疏於掌握保育員與家童互動狀況；A機構○○(略)，惟該○○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，顯有怠失。

4、衛福部亦坦承本案發生前，A機構以工作手冊明定保育員於值勤現場不得從事與工作內容無關之事宜，惟對於工作人員於非值勤時間留宿之管理及使用，未訂有明確規範在卷可證。

(五)再查，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，乙保育員卻缺乏敏感度，未依工作手冊危機處理規定，進行通報及其他必要性處置：

- 1、據衛福部行政調查報告，乙保育員雖有提醒甲保育員要留意家童感受，並請家童向保育科反映，然其未依工作手冊危機處理規定，立即告知保育科，評估隔離及其他處置之必要性，致錯失即時處理之機會，加劇事件嚴重程度。
- 2、關於家童反映未獲妥適處理一節，衛福部查復稱，因乙保育員無法確認是否為練習所致之酸痛感受，有無超過應有界線；又因係屬「同事」之作為，基於人際關係考量，故未即時向保育科通報，導致危機處理延遲。乙保育員於本院詢問時則稱，（略）有告知院童如果不想參加可以拒絕云云。
- 3、惟安置機構保育人員係提供兒少生活照顧及輔導之人員，對於接受安置之兒少，應予適當之協助及保護，然乙保育員接獲家童反映，卻未積極瞭解並追蹤家童上課情形，僅消極告知家童向保育科反映或不去上課，事後辯稱係基於同事間人際關係考量，未向保育科通報云云，顯未依兒少之最佳利益原則為優先考量，亦未基於家童立場，理解渠等受保育員生活照顧，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。此觀A機構相關人員於本院詢問時稱：「（略）老師有無多照顧一些、多給些福利，可能都會影響孩子是否反應」等語可證。是以，乙保育員未以兒少最佳利益為優先考量並確保其人身安全，足徵其對性騷擾、性猥褻及性侵害等兒少保護之專業及敏感度，亟待加強。
- 4、再查，A機構訂有服務對象權益申訴處理要點，家童於安置期間倘有權益受損之事，可依該要點

規定提出申訴，另衛福部訂有「衛生福利部處理家外安置兒童及少年再申訴案件作業原則」，倘家童針對A機構調查結果不服，得向衛福部提起再申訴。抑或家童遭受不當對待事件亦可逕向該部提起申訴，由該部依再申訴案件處理程序辦理。該部並稱A機構不定期於家童集會、家庭會議進行申訴制度宣導，並於公布欄、圖書室張貼要點及陳列文宣品，以利家童對申訴制度深入了解。

- 5、然而，本案於外部單位介入調查前，已有部分家童向保育員反映，惟該保育員缺乏敏感度，未依工作手冊危機處理規定，進行通報或妥適處理，未能及時阻止危害擴大，顯有未當。有鑑於兒少安置機構係團體生活，性議題又攸關個人隱私，倘家童已向保育（工作）人員反映類此事件未獲重視或向上反映，渠等極可能感受遭到背叛，因而導致創傷、焦慮與信任危機，嚴重影響兒少身心健全發展，不可不慎。是以，A機構實有怠失。

(六)末查，A機構為衛福部所屬四級機構，衛福部難辭指揮監督不周之責：

- 1、按衛福部老人身心障礙兒童及少年福利機構組織準則第1條規定，衛福部為辦理老人、身心障礙、兒少收容教養業務及依法執行相關福利事項，特設各老人、身心障礙、兒少福利機構，為四級機構，並受該部指揮監督。(略)。
- 2、然而，由上可知，A機構發生甲保育員對多名家童有不當行為事件，凸顯A機構工作人員對於危機事件通報之責任未盡落實，對於性騷擾、性猥褻及性侵害之專業敏感度有待提升，未建立並落實值勤室管理規則及未訂定工作人員開設課程

管理機制等缺失，亦證該部未善盡主管機關監督管理之權責，致生上開保育員不當對待事件，嚴重損害家童人身安全及基本權益，衛福部為其主管機關，難辭指揮監督不周之責，應澈底檢討改進。

(七) 本案發生後，A機構經檢討已於新定工作人員課程申請管理要點，明確規範課程申請方式，其內容包含課程性質與內容、師資資格規定、申請程序、教學時間與地點、安全規範及查核機制等，並規定須經審核及簽准後，始得實施；亦訂定保育人員值班室使用與管理要點，作為環境安全、文書資料妥善保存、工作交接等相關值班室使用及管理依據。亦強化值班室外監視設備，以追溯家童進入值班室與保育人員會談之日期與時間，並持續強化加強保育工作人員教育訓練，包含在職訓練及職前教育等，持續增進保育工作人員專業知能。

(八) 綜上，工作手冊明定保育人員於值勤現場不得從事與工作內容無關之事宜，值班室僅供當班保育人員使用，非值班人員不得留宿或作為私人休息使用。然本次甲保育員以教授○○○課程為由，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A機構核准於勤務期間對家童進行教學活動；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，乙保育員卻缺乏敏感度，逕告知家童自行向保育科申訴，未依上開工作手冊危機處理規定，進行通報及其他必要處置；時任保育科○○於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，致使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。再者，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，顯見A機構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。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。

二、(略)。

三、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。再者因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。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。

(一)A機構除前開甲保育員不當對待家童事件外，據陳訴人陳訴，A機構之丙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等情：

1、經查，衛福部於113年11月15日接獲A機構工作人員陳情丙保育員疑對家童有不當管教之情事，經請A機構查明該案應為108年間發生情形，A機構

經與家童瞭解後，家童表示並無受到不當對待之情形。社家署已於113年12月27日回復陳訴人。

2、惟按陳訴人提供及衛福部查復之資料，丙保育員不當對待家童案件，衛福部回復陳訴人內容略以：A機構經與案內家童進行會談，針對陳情所指不當對待情事，因已為5年前已無印象，為提升工作人員照顧知能，A機構持續透過個別督導、保育會議、專題演講、個案研討等方式，以確保兒少權益等語。

3、再查，(略)。

4、○○市家防中心於114年5月1日召開丙保育員案件研商會議，決議依行政罰法第27條規定「行政罰之裁處權，因3年期間之經過而消滅」，建議機構再以行政指導方式處理。爰○○市家防中心(略)。再於同年9月3日發函通知A機構。

5、由上可知，陳訴人除向中央主管機關衛福部陳訴外，亦向地方主管機關陳訴，且地方主管機關調查結果顯示丙保育員確有不當對待事實，惟因裁處權時效消滅，另由機構以行政指導方式處理。足徵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。

(二)有鑑於A機構發生保育人員不當對待家童事件，其中甲保育員及丙保育員案件，係透過外部系統舉發後，始由地方主管機關介入調查，甚且，甲保育員事件，已有家童向保育人員反映，卻未獲得及時且妥適之處理，凸顯內部申訴機制失靈，恐影響兒少申訴意願與信任，益證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。為避免類此事件再次發生，衛福部督導A機構針對專業人

員推動多元支持措施，除個別督導、保育會議宣導、教育訓練、經驗分享與專題講座外，安排保育工作人員紓壓課程，協助提升專業知能與情緒調適能力，強化照顧量能與因應策略。另A機構亦將持續優化支持系統，強化保育人員團隊之專業能力與心理韌性，建構更完善資源網絡，促進工作環境友善與照顧品質提升。此觀社家署署長於本院詢問時亦稱：「本案（即甲保育員不當對待事件）後，除懲處相關人員外，內部規定部分也要求○○針對制度面的漏洞進行調整跟填補。」有本院詢問筆錄可證。

- (三)由於接受機構安置之兒少，係因家庭失能、遭受虐待、重大危險或其他不適合繼續留在原生家庭之情形，致使其有較高之照顧需求，加以兒少安置機構生活輔導業務需輪班，面臨人員流動性高、人力不足，加重照顧負荷等困境，不利兒少身心健全發展。本院詢問A機構相關人員沉重表示：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的困境。再者，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），實難以留住人力等語。是以，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。

- (四)綜上，A機構發生保育員不當對待事件，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。再者因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。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。

四、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。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。

(一)按政府採購法（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）。……」同法第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、理由及依103條第1項所定期間通知廠商，並附記如未提出異議者，將刊登政府採購公報：……十一、違反第65條規定轉包者。」是以，得標廠商應自行履行工程、勞務契約之全部或其主要部分，不得轉包由其他廠商代為履行。

(二)據陳訴人陳訴，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），惟A機構之生活垃圾，均集中放置於印有：「○○環保」的垃圾子母車中，疑有違反採購法第

65條規定將應自行履行之勞務契約轉包情形。

(三)經查，(略)。A機構經洽得標廠商○○環保公司提出書面說明，其表示印有：「○○環保」的垃圾子母車係洽○○環保有限公司（下稱○○環保公司）購買所得，故外觀顯示○○環保公司字樣，並出示購買證明文件。惟社家署政風室調查後認為，○○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，遂由衛福部政風處函報法務部廉政署（下稱廉政署）續予調查，A機構亦配合調查單位提供相關卷證，因相關案件尚在廉政署調查中，無法知悉調查進度及結果，故尚未依採購法第101條規定刊登政府採購公報，有衛福部歷次查復資料在卷可證。該部並表示：上述A機構113年度、114年度○○○○案之招標、審標、決標均符合採購法規範，且監標人員亦未查有不法情形；另113年迄今，相關查驗、驗收作業，亦符合契約及採購法規範，逐層確認核章後撥付契約價金，尚未發現有違失或不法行為等語。

(四)惟按陳訴人提供之照片及影音資料顯示，A機構確有標示：「○○環保」之垃圾子母車及○○環保公司環保車行經機構外，相關資料顯示時間雖係陳訴人自行標註，然其具體指陳2年度之採購案，且經社家署政風室調查後亦認有違反採購法第65條規定違法轉包之疑慮，故由衛福部政風處函報廉政署續予調查。由此可知此一情況並非一朝一夕，然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。

(五)再者，陳訴人亦陳訴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)，逕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機構等情。衛福部說明如下：

- 1、按A機構○○○○案契約所載，A機構委託廠商清運之廢棄物，依廢棄物清理法及一般廢棄物回收清除處理辦法之界定，為一般垃圾(H-0001)、生活垃圾(D-1801)，未含可再生資源之回收物資。A機構就前揭回收物資長久以來均係委託○○志工無償至A機構清運，載運至(略)，頻率約每週1至2次。
- 2、據社家署政風室調查，(略)，依此作法辦理已逾10年以上，惟「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。
- 3、至於陳訴人所訴A機構處理資源回收物之方式，未能增加國庫收益，反而獨厚私人團體部分，社家署政風室經洽詢環境部資源循環署說明，機關產出之垃圾屬一般廢棄物，資源垃圾亦包含其中，應依「一般廢棄物回收清除處理辦法」第14條第1項規定分類交付回收，其中亦可交由資源回收站(如○○)回收，倘回收分類作業得宜，即可為有價物，惟現行法令並未規定資源垃圾一定要變賣處理¹。另，衛福部表示按現行中央法規，僅就報廢之財產與非消耗品須經變賣、標售等程序處理²，故A機構現行針對資源回收物資逕交由○

¹ 資源垃圾與物品管理手冊所稱之「廢品」有別，故無該手冊第4章適用。

² 參照財產管理法規、各機關奉准報廢財產之變賣及估價作業程序、物品管理手冊。

○處理之作法，尚難稱有違失等語。

(六)惟查，A機構將資源垃圾交由○○清運，作法雖尚無違反「一般廢棄物回收清除處理辦法」第14條第1項規定，然按環境部資源循環署之說明，回收分類作業得宜，即可為有價物。A機構資源回收物係由○○志工長期每週1至2次至A機構進行清運，雖係無償協助，然於未有相關簽陳依據情況下，長期委託單一團體協助，確實易生獨厚特定團體之訾議。鑑於採購法立法宗旨，採購程序須公平、公開，以避免有圖利特定廠商之嫌，A機構既長期委託○○（志工）至該機構無償清運資源回收物，實應踐行妥適之行政程序，經簽報首長同意及透過公開方式，讓其他民間團體得以知悉並取得公平參與之機會，或研議其他符合行政效率、效能之妥適作為，避免招致非議。

(七)揆諸上述，A機構資源回收物處理方式實有再予檢討改進之必要，對此，衛福部表示，考量資源回收物及標售等相關事宜，宜由各機構依其所轄地區與需求自行處理，未有相關作業規定，(略)。A機構資源回收垃圾之處理，經檢討後，(略)，自115年1月1日起交由得標廠商一併處置，以杜爭議。

(八)綜上，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。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。

五、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。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。至於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。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。

(一)按公務員服務法第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或非以營利為目的之事業或團體職務，應經服務機關（構）同意；機關（構）首長應經上級機關（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）。……」次按公務員兼職同意辦法第2條規定：「本辦法所稱兼職，指下列情形之一者：一、依法令兼任他項公職。二、依法令兼任領證職業。三、依法令兼任其他反覆從事同種類行為之業務。四、兼任教學或研究工作。五、兼任非以營利為目的之事業或團體職務。」再按A機構加班及加班費支給管制要點（略）。

(二)據陳訴人所訴，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，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之兼職規定：

- 1、據衛福部查復，(略)。該職員(略)運用下班時間陪同家童進行球類運動，並於每次加班透過差勤系統申請且經機構首長同意申請加班。
- 2、再據(略)。經衛福部政風處檢視A機構之113年才藝課程核銷資料，無該職員申領核銷講師費等相關資料。
- 3、衛福部表示，該職員(略)，非屬公務員兼職同意辦法第2條規定所列兼職情形，尚無違反公務員服務法兼職規定情形等語。
- 4、惟查該職員除加班資料報表所載加班起迄時間(均為18:30至20:30)外，因其為免刷卡人員，故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。
- 5、嗣後衛福部經檢討，將請A機構應確實留有相關課程及加班紀錄，避免招致非議，A機構亦已於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等，該部於本院詢問時亦重申：本事件後(即甲保育人員不當對待事件)，有新增規範，所有課程不管內、外部人員，授課都要提出申請，確認課程的適切性等語。
- 6、據上，衛福部允宜督促所屬，落實執行上開工作人員課程申請管理要點機制，並就該部其他所屬機構之相關制度，進行全面性檢視，並落實督考，以杜爭議。

(三)此外，陳訴人另陳訴，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，據衛福部查復，經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，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、衛福部表示，A機構保育人員為輪班輪休人員，輪值一班次之上班時數至多10小時，依「行政院與所屬中央及地方各機關（構）公務員服勤實施辦法」第4條及「各機關加班費支給辦法」第5點規定，非屬「專案加班」範圍，且不受每日加班費時數限制。
- 2、經查，113年（略）等颱風來襲，依○○市政府宣布停班，惟保育人員仍須留院照顧家童，後續經專案簽准後改支加班費。據社家署政風室逐筆勾稽前述颱風期間支領加班費人員之差勤紀錄與工作日誌，發現有4人遺漏刷卡，惟均能以工作日誌佐證到班，其餘人員紀錄並無異常。
- 3、再查，（略），113年颱風值班日因屬全國性停班課，人事服務網差勤系統即預設為：「不須上班」。惟A機構之保育人員仍有到班，並由A機構保育科以紙本專簽方式造冊請領加班費，因此無須於機關差勤系統內另行登錄。人事人員倘以手動方式將颱風日之加班資料登錄於機關差勤系統，人事差勤紀錄則將顯示為：「專案加班」。
- 4、由上可知，A機構113年之颱風值班日係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。對此，衛福部說

明如下：

- (1) 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」，然而A機構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。
- (2) 現任人事管理人員自114年起考量保育人員颱風日雖為「加班」性質，實質仍有控管出勤之需要，惟因登記「停止上班上課」，常致系統無法正常讀取保育人員上下班刷卡資料，致影響判讀當日出勤狀況。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，兼顧兒少照顧需求及保育工作人員權益，以及掌握輪班人員颱風日出勤情形。
- (3) 又因A機構差勤系統為行政院人事行政總處統一版本，人員於申請「一般加班」時數時，系統仍有不得超過平日4小時及假日8小時的限制，是以，前人事管理員補登加班時數時，需另於系統後臺以「專案加班」登記。又因每位保育人員輪班時間及遇颱風應申請加班區間不同，登錄程序繁瑣，如因未仔細設定，可能有導致人員重複申請補休或請領加班費之情形。經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，另查A機構加班費紙本核銷資料，亦無重複請領加班費情形。

5、據上，由於A機構屬兒少安置機構，保育人員有輪班、排班及休假等需求，惟A機構亦有監督把關職員差勤狀況之責任，加以地方政府因颱風宣布停止上班上課，亦可能影響原有人員差假申請及異動，種種因素致使登錄程序繁瑣，遑論涉及一般加班時數限制，尚須以紙本專簽方式造冊請領加班費，若系統與紙本申請未能及時勾稽，恐致重複請領加班費或補休、或未加班卻列入名冊等情。是以，衛福部允宜持續督促A機構，落實差勤管理與查核，以兼顧兒少照顧需求及保育工作人員權益，並掌握輪班人員颱風日出勤情形，避免衍生重複請領加班費或補休之訾議。

(四)綜上，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。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。至於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。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。

參、處理辦法

- 一、調查意見一（一）至（五），提案糾正衛生福利部A機構。
- 二、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。
- 三、調查意見二，函復衛生福利部。
- 四、調查意見三至五，密函復陳訴人。
- 五、調查意見經委員會討論通過，遮隱相關個資後，上網公布。
- 六、檢附派查函及相關附件，送請社會福利及衛生環境委員會處理。

調查委員：王幼玲委員

張菊芳委員

中 華 民 國 1 1 5 年 7 月 2 2 日