監察院 REPUBLIC OF CHINA (TAIWAN)
THE CONTROL YUAN

法務部調查局所屬人員涉多起性平事件紀律鬆弛案

調查委員：紀惠容、范巽綠

調查緣起及調查作為

■ 本院接獲陳訴指出，法務部調查局近年發生多位人員涉及妨害性自主、拍攝性影像、性騷擾等案件，且疑有輕懲之虞，爰立案調查。經以下調查作為，已調查完竣：

調 卷

調查局、人事總處、考試院

簡 報

114年11月17日 調查局

詢 問

115年3月9日

法務部、調查局、保訓會、銓敘部、人事總處

115年5月25日

調查局局長

詳閱個案案情

分析統計數據

調查發現

按CEDAW、憲法、法務部及調查局規定，調查局人員理當守法自持，對內外均應嚴格落實性別平等之核心價值。

- **CEDAW、憲法** 明確揭示國家應禁絕對婦女之歧視與暴力侵害。
- **法務部** 定有該部及所屬機關均須遵循之性騷擾防治規範。
- **調查局組織法** 明定調查局擔負維護社會安定、保障民眾福祉之重責，對內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。

調查發現

調查局人員近年接連發生觸犯刑法、兒童及少年性剝削防制條例等侵害婦女及兒少之犯行，涉案者不乏擔任科長要職或借調國家安全局者：

111年該局總務處A科長於搭乘捷運觸摸2名女乘客下體，無視女乘客閃避，藉車廂擁擠持續猥褻，犯刑法強制猥褻罪，經臺灣高等法院判決有罪。

112年該局調查官B與未成年人交往發生性行為，拍攝性影像，經臺中地院判決有罪。

113年7月國際事務處調查專員C將自購之2組針孔攝影機，置於臺南安定賽車場之廁所，C曾借調國安局並原預計外派，經臺南地院判決有罪。

114年5月新竹調查站調查官D於便利商店將自購之攝影機藏於手提袋，嘗試拍攝國中女生裙底，涉犯刑法、兒少性剝削防制條例，新竹地檢因雙方調解，予以緩起訴。

凸顯調查局人員養成、遴任、法治意識形塑均須澈底檢討。

調查發現

除涉犯刑法案件，109年至114年，性騷擾案件頻生，申訴及非申訴案件共23件，性騷擾案件扣除不成立案件，計18件，被害人均為女性。屬職場性騷擾者即有15件：

66.7%

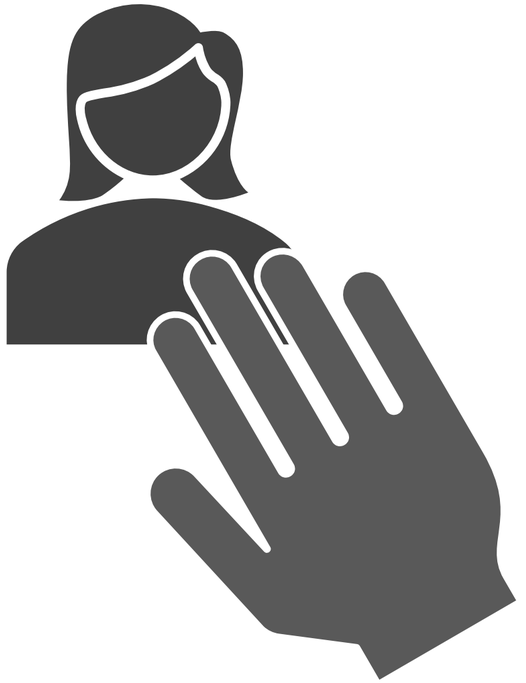
具有職務隸屬關係為主管對下屬之權勢性騷擾。

- 107年至109年間，G組長多次藉餐敘、工作為由，指派女下屬同車陪同餐敘、出遊，計於性騷擾4位女下屬。
- 108至109年間，E組長言語性騷擾女下屬，公務期間不當碰觸女下屬手背或拍大腿等，計有6位女下屬受害。
- 109年間，F副主任以介紹轄區人士為由，邀請被害女下屬與會，兩度對女下屬肢體性騷擾。
- 111年底至113年9月間，H副主任多次指派女下屬駕車公出，並多次違反女下屬意願觸碰其身體。

調查發現

86.7%

是資深期別學長對資淺期別學妹為權勢性騷擾。



- 108年12月至109年3月間，I調查官於辦公室、與地方人士餐敘等工作場合，對4位後輩有摸頭髮、捏臉頰、摟抱攬腰、襲胸、強抱、親吻等行為，甚致受害人於辦公室呼救。
- 114年2月，J調查專員遭檢舉，於112年至113年間性騷擾4位後輩，藉業務指導關係，多次以言詞、不當肢體碰觸等方式性騷擾，二度於外機關人士面前說：若學妹喝醉他會「撿屍」等語，造成外機關人員負面印象。

調查發現

案件存在延遲申訴、礙於權勢不敢正式申訴情形：

長期、持續、多位

存在單一行為人長期持續性騷擾多位受害者、同時以言語及肢體騷擾者。

延遲申訴情形嚴重

第一次受害至申訴，有時隔2年始提出者，有7年後才申訴，超過考績法所定之懲處時效者。

不敢正式提出申訴

部分受害人持續隱忍，因加劇無法忍受，但僅向督察人員舉發，超過3成不敢提出正式性騷擾申訴。

被害人表示：
因為害怕行為人之權勢地位，所以不願正式提出性騷擾申訴。

調查意見一

糾正調查局

- 調查局肩負犯罪防制及擔負保障人民福祉之重責，惟人員近年卻接連發生不法侵害人民之犯行，內部權勢性騷擾嚴重，致女性職員身處敵意性騷擾環境。

- 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，未能有效防範法治觀念偏差及性別權力失衡，致犯行一再發生，灼傷調查局之公信且重創政府形象。

調查發現

對重大違失人員之免職權，為憲法賦予行政機關不可或缺之核心權限。

- 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，行政機關對於績效不佳或有違法失職情事之不適任公務員，若無法汰除，勢必影響行政效能，甚至妨礙行政目的之實現。

- 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法規予以免職，以遂行監督責任。

調查發現

現行行政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，不乏不待司法確定，即果斷採取嚴懲、免職處置，以即時汰換不適任人員。

- 110至114年行政機關102件2大過免職、解聘案件，其中事由為性騷擾、性侵害、偷拍性影像等，計19件，事由如下：

- 各機關多以言行不檢，嚴重損害政府或公務人員聲譽，核有公務人員考績法1次記2大過情事予以汰除，人員職級自初階(委任、警佐)至中、高階均有。

(此為人事總處提供，以行政院與所屬中央地方各機關（構）學校為計，未包括軍事機關、公營事業。)

調查發現

調查局對於所屬人員涉犯性騷擾、性侵害、偷拍案件，無論職級，毫無汰除機制，與其他機關、學校顯有落差。

於公共場所廁所裝設微型攝影機偷拍民眾。

於捷運強制猥褻女民眾。

調查局人員

違反兒童及少年性剝削防制條例。

強吻、肢體、言詞權勢性騷擾，有確實證據。

調查局近年對所屬人員涉嚴重言語、肢體侵犯或權勢性騷擾，多以申誡、記過處分。

對明確違反刑法之強制猥褻、拍攝女性、兒少私密影像等犯行，最重僅予1大過。

行政機關涉性騷擾、妨害性自主、拍攝性影像等，記2大過免職情形

核定日期	機關/職等	事由
110.4.14	○○縣國中	任教期間，對學生性騷擾，經該校性別平等委員會調查屬實。
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。
111.3.29	○○市政府警察局（警佐1階）	涉犯妨害性自主案件。
111.9.28	內政部（警正3階）	涉嫌妨害性自主案件。
112.4.26	○○市政府○○局（警正2階）	涉嫌妨害性自主案件。
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。
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。
113.7.23	教育部○○○（薦9）	調查認定對屬員權勢性騷擾行為屬實，造成被害人重大影響，言行不檢。
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。
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。
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。
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。
113.11.22	○○市政府○○○○局（簡10）	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。
113.11.26	○○市政府（簡11）	違抗政府重大政令、言行不檢，對所屬員工權勢性騷擾。
113.12.10	財政部關務署○○關（委5）	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。
113.12.23	○○中學（委3）	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。
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。
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。
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。

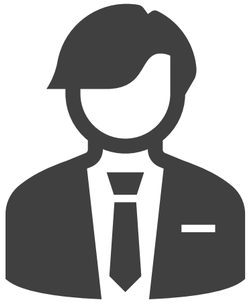
調查局人員涉性騷擾、強制猥褻等犯行，受懲處者計19件，均僅申誡至1大過，又因性騷擾案件太多，以下僅列妨害性自主、涉性影像等嚴重犯行，均僅記1大過：

發生時間	單位	案情	懲處
111	調查局總務科	搭乘臺北捷運觸碰2女下體，妨害性自主	1大過
112	調查局資通安全處	觸犯兒童及少年性剝削防制條例	1大過
113	調查局國際事務處(曾借調國安局)	將針孔攝影機2組藏放於廁所，攝錄如廁或更衣	1大過
114	新竹縣調查站	以攝影機裝設於黑色手提袋內拍攝女學生裙底	1大過

調查發現

調查局誤解法規，稱因過往公務人員考績法未明列性騷擾樣態於懲處基準，該局僅得援例記過或1次記1大過處分。

本局對於涉犯性騷擾行為，一向「零容忍」，對於行為人，若調查屬實，均依情節輕重嚴懲。



調查局

因114年11月19日公務人員考績法修正施行前，「性騷擾」皆未明列於懲處基準，故本局僅得援例予申誡、記過或1次記1大過處分。

銓敘部

公務人員考績法於114年11月19日修正明列性騷擾、性侵害等規定是為強調政府態度，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。

實際上，其他行政機關、學校於修法前，均有落實對性騷擾、性侵害重大違失人員之課責。

本院審酌認為

調查局輕懲，恐將造成性騷擾防治之制度困境。

現行懲處未能回應國家、人民對調查人員之期待：

調查人員為特種考試選任，歷年致力養成「德智兼備」、「依法行政」，為國家、為民眾服務之國家調查員。惟調查局近年對於屬員涉不法性平事件之懲處，相較其他行政機關，顯不相當。

造成制度性二次傷害，難以遏止性騷擾情事：

未落實懲處將引發組織不信任，阻礙申訴意願，並對被害人造成二次傷害。近年調查局之處理態度，已影響受害者申訴意願，致內部人員頻繁向外檢舉。

允應結構性導正與改革，落實憲法賦予行政權監督所屬之責。

調查局

調查局檢討表示，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。

未來亦會依新修正之公務人員考績法落實對相關性平案件之懲處。

調查意見二

糾正調查局

- 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，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，均無汰除機制，該局長期疏於發揮監督所屬之實效，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，確有違失。
- 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。

調查發現

為防範受害人遭遇二度傷害，性防法及性工法均要求處理人員應具專業性，應納入外部專業意見，避免內部權力不對等。

- 性防法等規定：調查人員、審議或調解委員，應具備性別平等意識。
- 性工法等規定及勞動部相關建議：
  - 不論是否正式申訴，均應採取「立即有效之糾正及補救措施」。
  - 處理、調查及決議人員，應接受進階課程如事件之處理等訓練，成員並應有具備性別意識之外部專業人士。

調查發現

調查局性騷擾案件有3成未正式申訴，此類案件僅交由該局督察處調查處理，存在制度性闕漏。

先天缺乏性平專業與外部專家把關

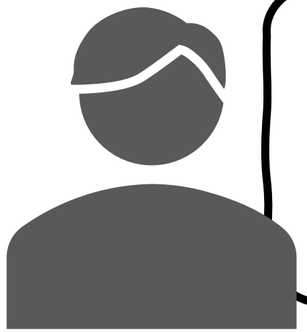
後天無實質性騷擾防治建議

非正式申訴	督察處	督察處	督察處	無	督察處 提請考績會審議
	受理單位	調查人員組成	調查報告	結果審議	懲處
正式申訴	人事室 申處會	申處會 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）。	調查小組 調查小組（含外部委員)主責調查並撰擬調查報告。	申處會審議 外部委員共同審議，建議懲處額度、行為人再教育、環境改善等性騷擾防治作為。	督察處 依申處會建議之懲處額度，提請考績會審議。

調查發現

由各駐區督察人員逐級陳報，則衍生吃案、隱匿情事。

■ 109年1月間，基隆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，未經調查，即會同主管人員約同疑似行為人私下訓誡，草草結案：



駐區督察

「我也不會往上報，像這個我們檯面下處理，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。」

以「不然你要怎樣？你不簽？」要求行為人簽立訓誡書。

受害人：本來欲正式向主管及駐區督察提出申訴，卻感到權威壓力，而出現絕望之負面情緒。

■全案後續經匿名人員，向局長檢舉，並副知外部上級機關而揭露。

■該局處理不周，致人員須不斷循外界管道檢舉，以伸張正義。

調查意見三

糾正調查局

- 調查局對礙於權勢未提出正式申訴之性騷擾案件，交由督察處處理，缺乏性平專業與外部專家把關，亦無實質性騷擾防治建議。
- 由駐區督察人員逐級陳報，則衍生吃案、隱匿情事，形成制度性闕漏。致該局人員須不斷循外界管道檢舉，損害局譽且加深受害者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，積極完善處理機制。

調查發現

公務員服務法等法規，揭示公務人員應恪守公務紀律，不得假借權力加害他人，且主管應負監督考核責任。

- 行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點：機關首長及主管須落實平時考核，隨時記錄屬員素行，查證不良。發現犯罪傾向時應作適當防範。
- 公務人員考績法及公務員懲戒法：對屬員監督不周，須擔負連帶行政懲處及司法懲戒。

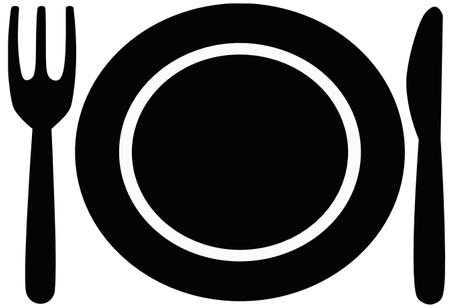
性騷擾等犯行，非但違反法規，且往往涉及職場權力濫用而損害他人。而不當飲酒則易造成紀律鬆散，輕則影響職務執行效率，重則觸犯法律，機關自當確實考核防範。

調查發現

調查局性騷擾、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飲酒等語，合理化其酒後性騷擾行為。

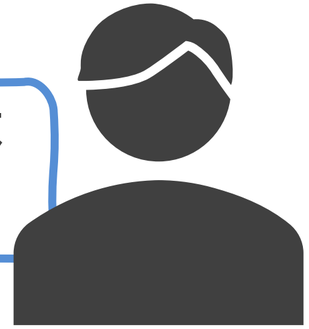
- 108至109年，桃園市調查處I調查官多次於地方人士等餐敘酒後，趁機肢體性騷擾4名女同事。

工作餐敘為營造氣氛，未審酌自身酒量而飲酒過量，導致酒醉失態及未謹守男女分際等行為.....



- 109年間，該局苗栗縣調查站K調查官午間工作餐敘飲酒後，性騷擾女同事，女同事拒絕，仍一再碰觸女同事身體。

辯稱「因酒醉，對當時的情況完全不記得」.....

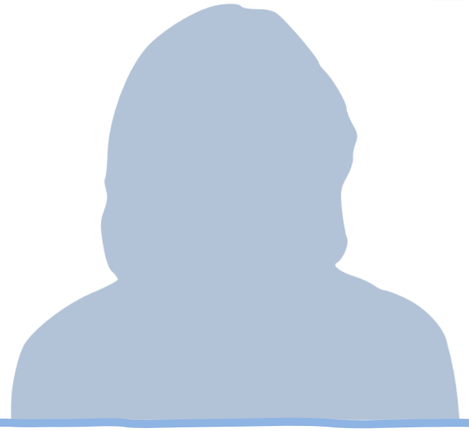


幸有店家等監視器畫面錄下其犯行

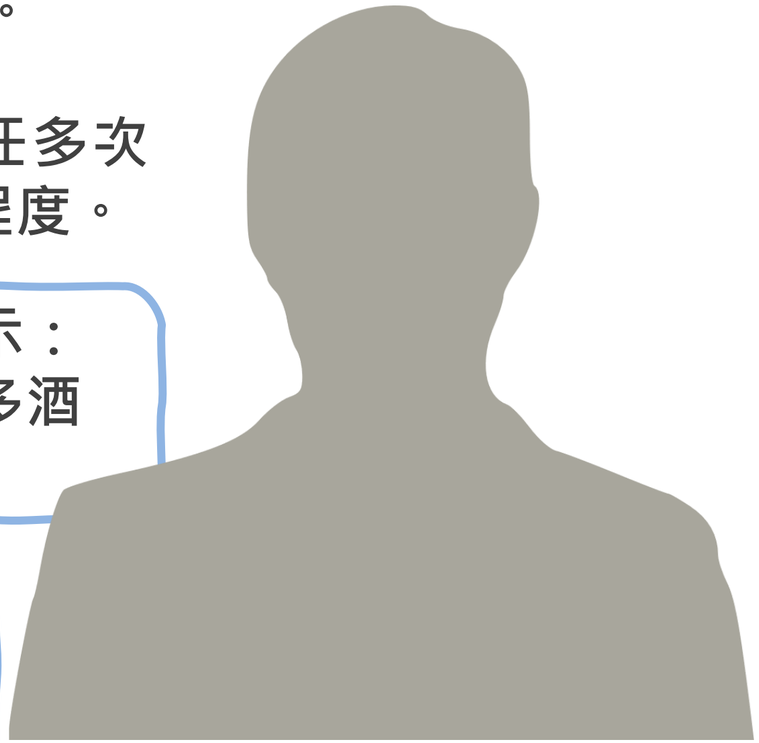
調查發現

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。

- 111年間，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。
- 111年底至113年間，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，表示：「因我是餐敘返回站部，因飲用蠻多酒類（有混酒），已有醉意，……」



相關人員雖因涉性騷擾而受懲處，惟其飲酒行為背後所反映的紀律敗壞，則多遭忽略。

調查發現

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。

- 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。
  - 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。
    - 該局不僅於進入職場工作後存有飲酒違紀情形，於訓練期間亦未確實督導學員：幹部訓練所112年發生新進受訓學員於訓練期間，因晚間餐席，開放學員飲酒，酒後發生學員間性侵害案件。

- **該局主管人員邀集下屬或特意找女下屬飲宴陋習長久存在，無疑帶頭營造藉機性騷擾之溫床。**
- **調查局允應針對因酒犯紀與不當飲宴之涉案人員及主管，從嚴處理並落實再教育，以落實行政監督之責。**

調查意見四

糾正調查局

- 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，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，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」之職場文化。
- 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。

簡報結束

感謝聆聽

“杜絕性騷擾，從你我的不縱容開始”