**********

# 目　　次

**********

## 糾　正　案

一、本院外交及國防委員會為海軍劍龍級海虎艦 112 年 12 月 21 日執行任務偵巡時發現「後救難浮標」非預期釋放，鋼纜呈拖帶姿態，該艦艦長遂決定派員上甲板回收，惟回收及後續救援人員卻陸續遭浪擊及艦體不穩等因素，導致出艙 11 人中有 7 人陸續吊掛舷邊，其中 6 人因安全索反覆纏絞變形斷裂落海，迄今仍有 3 人失聯，且救援過程中造成 2 部主機及空調、電力等系統裝備故障受損。究其原因，海軍司令部對於該等狀況欠缺明確指引，導致艦長依據不適用之修護通令 029 號派員回收浮標；此外，艦長在決策過程中對事故曝光及回收作業風險之考量失衡，足見海軍對於領導幹部之風險認知及素養教育確有不足，海軍司令部責無旁貸，實有明確違失。再查「後救難浮標」非預期釋放原因，海軍調查後研判係木質蓋板脫落所致，並以「前救難浮標」蓋板有脫膠及螺絲鬆動情形，佐證後救難浮標因蓋板脫落而釋放之結論，然本院調閱該艦史略卡，發現該木製救難浮標蓋板已 9 年 10 個月未曾更新，與其過去更新週期明顯不同，然海軍未加注意，雖訂有月檢、季檢、任務前航前檢查、定保及大修等層層把關機制，卻均未能發現蓋板有脫膠及螺絲鬆動情形，由上足見海軍於事前之檢查維護作業及事中之處置應變亟應檢討。另查本案通報及搜救過程，海虎艦艦長於首名官兵吊掛於舷側後 33 分始告知戰隊部，已延宕處置時效；後續指揮官雖於 1212 時令岳飛艦赴援，1220 時指派無待命搜救機制之海軍所屬 S－70C 直升機搭配水下作業大隊備便赴援，然岳飛艦及左營起飛之 S－70C 卻於 1256 時及 1347 時始抵達事故海域，距事發時間已超過 81 分鐘（1135－1256）及 132 分鐘（1135－1347）；艦戰中心更迄 1351 時始透過聯戰中心向國搜中心申請支援，而空勤總隊 AS－365 搜救直升機更是 1600 時才抵達事發海域（航程 20 分鐘），距離事發時間已超過 265 分鐘（1135－1600），喪失搜救先機，造成 3 員士官失蹤迄未尋獲，均有違失，爰依法提案糾正 ····1

二、本院外交及國防委員會為僑務委員會知悉有性騷擾情事時，未依法啟動調查及採取有效之糾正及補救措施，致無法避免傷害繼續擴大，使

被害人仍陷於敵意、不友善的工作環境長達 4 個餘月；嗣於被害人提出性騷擾申訴後，接續予以調職、年終考績丙等，並先後以被害人有曠職、與中資人員接觸等事由，各記一大過等不利處分，不符行政程序法第 7 條比例原則，亦未針對被害人有利部分加以考量，與行政程序法第 6 條平等原則、第 8 條誠信原則、第 9 條及第 36 條有利不利應一律注意原則相違，牴觸行政法上一般法律原則之要求，而衍生被害人因提出申訴致遭不利處分之疑慮，均核有違失，爰依法提案糾正‥13

## 會 議 紀 錄

一、本院教育及文化委員會第 6 屆第 52 次會議紀錄 …… 35
二、本院教育及文化、內政及族群委員會第 6 屆第 50 次聯席會議紀錄…… 39
三、本院教育及文化、社會福利及衛生環境委員會第 6 屆第 31 次聯席會議紀錄 …… 40
四、本院教育及文化、財政及經濟委員會第 6 屆第 27 次聯席會議紀錄…… 41
五、本院教育及文化、內政及族群、財政及經濟委員會第 6 屆第 18 次聯席會議紀錄 …… 42
六、本院教育及文化、內政及族群、外交及國防、社會福利及衛生環境委員會第 6 屆第 6 次聯席會議紀錄 …… 43
七、本院交通及採購委員會第 6 屆第 52 次會議紀錄 …… 43
八、本院交通及採購、內政及族群委員會第 6 屆第 50 次聯席會議紀錄…… 47
九、本院交通及採購、財政及經濟委員會第 6 屆第 15 次聯席會議紀錄…… 47
十、本院交通及採購、內政及族群、社會福利及衛生環境委員會第 6 屆第 5 次聯席會議紀錄 …… 48
十一、本院司法及獄政委員會第 6 屆第 52 次會議紀錄…… 49
十二、本院司法及獄政、內政及族群委員會第 6 屆第 51 次聯席會議紀錄…… 51

## 工 作 報 導

一、113 年 1 月至 12 月份監察權行使情形統計表 …… 52
二、113 年 12 月份糾正案件一覽表…… 53
三、113 年 12 月份彈劾案件一覽表…… 57

**********

# 糾　正　案

**********

一、本院外交及國防委員會為海軍劍龍級海虎艦 112 年 12 月 21 日執行任務偵巡時發現「後救難浮標」非預期釋放，鋼纜呈拖帶姿態，該艦艦長遂決定派員上甲板回收，惟回收及後續救援人員卻陸續遭浪擊及艦體不穩等因素，導致出艙 11 人中有 7 人陸續吊掛舷邊，其中 6 人因安全索反覆纏絞變形斷裂落海，迄今仍有 3 人失聯，且救援過程中造成 2 部主機及空調、電力等系統裝備故障受損。究其原因，海軍司令部對於該等狀況欠缺明確指引，導致艦長依據不適用之修護通令 029 號派員回收浮標；此外，艦長在決策過程中對事故曝光及回收作業風險之考量失衡，足見海軍對於領導幹部之風險認知及素養教育確有不足，海軍司令部責無旁貸，實有明確違失。再查「後救難浮標」非預期釋放原因，海軍調查後研判係木質蓋板脫落所致，並以「前救難浮標」蓋板有脫膠及螺絲鬆動情形，佐證後救難浮標因蓋板脫落而釋放之結論，然本院調閱該艦史略卡，發現該木製救難浮標蓋板已 9 年 10 個月未曾更新，與其過去更新週期明顯不同，然海軍未加注意，雖訂有月檢、季檢、任務前航前檢查、定保及大修等層層把關機制，卻均未能發現蓋板有脫膠及螺絲鬆動情形，由上足見海軍於事前之檢查維護作業及事中之處置應變亟應檢討。另查本案通報及搜救過程，海虎艦艦長於首名官兵吊掛於舷側後 33 分始告知戰隊部，已延宕處置時效；後續指揮官雖於 1212 時令岳飛艦赴援，1220 時指派無待命搜救機制之海軍所屬 S－70C 直升機搭配水下作業大隊備便赴援，然岳飛艦及左營起飛之 S－70C 卻於 1256 時及 1347 時始抵達事故海域，距事發時間已超過 81 分鐘（1135－1256）及 132 分鐘（1135－1347）；艦戰中心更迄 1351 時始透過聯戰中心向國搜中心申請支援，而空勤總隊 AS-365 搜救直升機更是 1600 時才抵達事發海域（航程 20 分鐘），距離事發時間已超過 265 分鐘（1135－1600），喪失搜救先機，造成 3 員士官失蹤迄未尋獲，均有違失，爰依法提案糾正

## 監察院　公告

發文日期：中華民國 114 年 1 月 2 日
發文字號：院台國字第 1134230315 號

主旨：公告糾正國防部海軍司令部，為海軍劍龍級海虎潛艦於 112 年 12 月 21 日執行任務偵巡時，因「後救難浮標」非預期釋放，該艦艦長派員上甲板處理回收作業及後續救援人員等節失當

，致出艙 11 人中有 7 人陸續吊掛舷邊，其中 6 人因安全索反覆纏絞變形斷裂落海，迄今仍有 3 人失聯等情，均有違失案。

依據：113 年 12 月 19 日本院外交及國防委員會第 6 屆第 41 次會議決議及監察法施行細則第 22 條規定。

公告事項：糾正案文 1 份。

糾正案文

壹、被糾正機關：海軍司令部。

貳、案由：海軍劍龍級海虎艦 112 年 12 月 21 日執行任務偵巡時發現「後救難浮標」非預期釋放，鋼纜呈拖帶姿態，該艦艦長遂決定派員上甲板回收，惟回收及後續救援人員卻陸續遭浪擊及艦體不穩等因素，導致出艙 11 人中有 7 人陸續吊掛舷邊，其中 6 人因安全索反覆纏絞變形斷裂落海，迄今仍有 3 人失聯，且救援過程中造成 2 部主機及空調、電力等系統裝備故障受損。究其原因，海軍司令部對於該等狀況欠缺明確指引，導致艦長依據不適用之修護通令 029 號派員回收浮標；此外，艦長在決策過程中對事故曝光及回收作業風險之考量失衡，足見海軍對於領導幹部之風險認知及素養教育確有不足，海軍司令部責無旁貸，實有明確違失。再查「後救難浮標」非預期釋放原因，海軍調查後研判係木質蓋板脫落所致，並以「前救難浮標」蓋板有脫膠及螺絲鬆動情形，佐證後救難浮標因蓋板脫落而釋放之結論，然本院調閱該艦史略卡，發現該木製救難浮標蓋板已 9 年 10 個月未曾更新，與其過去更新週期明顯不同，然海軍未加注意，雖訂有月檢、季檢、任務前航前檢查、定保及大修等層層把關機制，卻均未能發現蓋板有脫膠及螺絲鬆動情形，由上足見海軍於事前之檢查維護作業及事中之處置應變亟應檢討。另查本案通報及搜救過程，海虎艦艦長於首名官兵吊掛於舷側後 33 分始告知戰隊部，已延宕處置時效；後續指揮官雖於 1212 時令岳飛艦赴援，1220 時指派無待命搜救機制之海軍所屬 S－70C 直升機搭配水下作業大隊備便赴援，然岳飛艦及左營起飛之 S－70C 卻於 1256 時及 1347 時始抵達事故海域，距事發時間已超過 81 分鐘（1135－1256)及 132 分鐘（1135－1347）；艦戰中心更迄 1351 時始透過聯戰中心向國搜中心申請支援，而空勤總隊 AS-365 搜救直升機更是 1600 時才抵達事發海域（航程 20 分鐘），距離事發時間已超過 265 分鐘（1135－1600），喪失搜救先機，造成 3 員士官失蹤迄未尋獲，均有違失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本案緣於海軍艦隊指揮部所轄海虎艦於 112 年 12 月 21 日執勤時因故造成 7（註 1）名官兵遭浪擊吊掛舷邊，其中 6 名落海，尚有 3 名迄今仍然失聯，為我海軍潛艦部隊近年少見之重大事故，委員自動調查，經調閱國防部、交通部中央氣象署有關卷證，113 年 5 月 28 日諮詢國立高雄科技大學造船及海洋工程系呂○○教授、羅○○教授及前海龍軍艦魚雷士官長林○○先生，同年 6 月 17 日履勘停泊於左營軍港之海虎艦，同年 7 月 18 日約詢國防部及海軍司令部等機關，調查發現，本案事故主因為海軍並未律定潛艦救難浮標非預期釋放

之明確指引，海虎艦艦長於事件曝光與上甲板作業風險之間風險評估失衡，以至於作業及後續救援人員相繼落海待援，迄今仍有 3 人失聯，並造成 2 部主機及空調、電力等系統裝備故障受損，由處理救難浮標非預期釋放擴大為人員落海失聯，進而險釀危及全船官兵之船艦動力喪失事故，足見海軍對於領導幹部之風險認知及素養教育亟待加強；而海軍研判後救難浮標蓋板恐有脫膠及螺絲鬆動情形而鬆脫，足見海軍月檢、季檢、航前檢查、定保及大修等層層把關機制均未能有效掌握裝備妥善情形；另查全般通報及搜救過程，海虎艦未於 1135 時首名官兵遭浪擊掛於舷側時立刻通報二五六戰隊部，嗣陸續有官兵遭浪擊掛於舷側及安全索反覆纏絞斷裂落海後，二五六戰隊部及艦戰中心亦未充分爭取時效透過聯戰中心向國搜中心申請支援，尤以空勤總隊搜救直升機距事發海域僅 20 分鐘航程，反指示無隨時待命機制之水下作業大隊及 S-70C 備便搜救，使寶貴之搜救時間在檢整人裝中不斷流失，以至於海軍之空中搜救行動遲至首名官兵落海後 132 分鐘才展開，而專司搜救之空勤總隊直升機更是遲至事發後 265 分鐘才抵達搜救海域，整體搜救時效掌握度較 98 年海龍艦事故更慢，違失至臻明確，應予糾正促其注意改善。茲臚列事實與理由如下：

一、海軍劍龍級海虎艦，112 年 12 月 21 日於小琉球南方海域執行任務偵巡時發現「後救難浮標」非預期釋放並開始發報，鋼纜呈拖帶姿態，該艦艦長遂決定派員上甲板回收，惟作業及後續救援人員卻陸續遭浪擊及艦體不穩等因，導致出艙 11 人中有 7 人陸續吊掛舷邊，其中 6 人因安全索反覆纏絞變形斷裂落海，迄今仍有 3 人失聯，且救援過程中造成 2 部主機及空調、電力等系統裝備故障受損。整起事件由處理救難浮標非預期釋放擴大為人員落海失聯，進而險釀危及全船官兵之船艦動力喪失事故，究其原因，海軍司令部對於該等狀況欠缺明確指引，導致艦長依據不適用之修護通令 029 號派員回收浮標；此外，艦長在決策過程中對事故曝光及回收作業風險之考量失衡，低估潛艦艦體穩定性、西南海域海象特性及 98 年海龍艦艦長落海事故之風險，足見海軍對於領導幹部之風險認知及素養教育確有不足，海軍司令部責無旁貸，實有明確違失，時值海軍推動國造潛艦成軍，對領導幹部之訓練及養成實宜積極強化。

(一)查海軍艦隊指揮部二五六戰隊海虎艦，於 112 年 12 月 21 日上午於小琉球南面海域（距離 18 海浬）執行任務偵巡以呼吸管航行充電時，由於艦艉有異音，以潛望鏡觀測艦艉右後方漂浮物，疑似為該艦後救難浮標，且側聽 G1 頻道聽見發波聲，研判為後救難浮標不明原因釋放，續於 1121 時上浮後發現後救難浮標蓋板脫落，救難浮標已釋放，惟鋼纜未斷裂呈拖帶姿態（相關方位 150°R，距離約 250 碼），艦長邵○○上校為避免持續發報之浮標，救難單位誤以為發生船難，經徵詢魚雷士官長林○○獲悉救難浮標無法回收之情況下，仍指派上尉

艦務官叢○○、魚雷士官長林○○、魚雷上士顏○○及魚雷下士楊○○等 4 員配掛安全索並著雙氣囊充氣式救生衣，於 1129 時經帆罩邊門至上甲板，執行救難浮標回收作業，惟 1135 時魚雷上士顏○○遭湧浪拍擊吊掛於左舷舷側，其餘 3 人為施予救援，亦遭湧浪拍擊吊掛於左舷舷側，並隨湧浪於舷側及上甲板間來回擺盪，致安全索反覆纏絞。嗣為對其 4 人救援，艦長陸續指派 3 批（註 2）救援人員（共 7 人）上甲板，合計仍造成執行回收作業之士官長林○○、魚雷上士顏○○及執行救援之油機上士張○○等 3 人落海失蹤。另救援過程中致海水湧入，造成潛艦 2 部主機故障，空調、冰水及電力系統裝備受損。

(二)經查，海虎艦艦長派員上甲板回收救難浮標之考量，除避免鋼纜纏絞俥葉、拖帶浮標難以避碰及避免共艦偵獲之外，擔心救難浮標流失情事曝光亦為重要決策原因，此有通信譯文中，海虎艦於察覺救難浮標流失後，艦長即四度請求二五六戰隊部優先向救難單位確認及澄清海虎艦未遇難等情可證。

1. 依據邵○○艦長 112 年 12 月 23 日事故發生後調查訪談紀錄，渠下令上浮之綜合考量因素包括：

（1）若未能於最短時間處理救難浮標，恐令纏絞本艦俥葉，屆時將造成更大的裝備損傷……。

（2）若拖著救難浮標對本艦行動將受限制，如附近有商漁船，拖著救難浮標實施避碰不易。

（3）救難浮標發出救難訊息，訊號恐傳出至全球救難單位誤認本艦失事。

（4）因當時執行戰備偵巡任務，具機敏及隱蔽性，且共艦……在本艦附近海域……。

（5）依據修護通令 029 號……發生不正常釋放後之處置，需指派人員備便下水實施打撈。

（6）最後考量當下海浪約 5 級，浪高 4～5 呎，評估後可執行救難浮標回收作業……。

2. 惟查，依據通聯譯文，海虎艦於察覺救難浮標流失後，甫與二五六戰隊部通報，即四度請求戰隊部向救難單位確認及澄清該艦並未遇難，足見擔心事故曝光實係艦長後續決策派員上甲板執行回收之重要考量因素。

3. 另比對「海軍海事案件綜合調查報告表」及通聯譯文，1135時魚雷上士顏○○首遭湧浪拍擊吊掛於左舷側，惟海虎艦迄 1200 時林○○士官長落海及 1203 時二五六戰隊長指示「千萬不可落水」後，始於 1203 時向戰隊長回報有人落海，難稱沒有避免事件曝光之考量

(三)惟按潛艦艦體穩定性、西南海域海象特性及過去海龍艦陳○○艦長落海事故前例研判，本案海虎艦欲在無其他機艦協助情形下，派員上甲板自力回收救難浮標，實係風險極高之作業。縱海虎艦艦長目視當時海象尚可及依據修護通令 29 號為

由回收救難浮標云云，仍非可採，此有第一波 4 名回收人員出艙 6 分鐘內相繼遭浪擊吊掛舷邊待援可證；綜合前述決策過程，足見艦長在事故曝光及回收作業風險之間，其決策考量已有失衡。

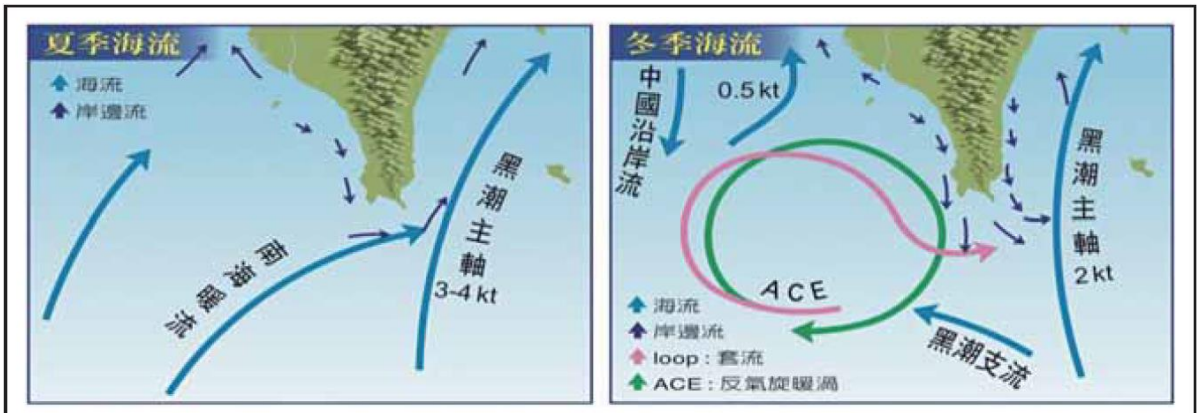
1. 在潛艦艦體特性部分，有充分證據顯示潛艦艦體之穩定性與水面艦有別，是以在潛艦派員上甲板作業，其指揮官決策實應更為謹慎。

（1）根據「海軍艦隊潛艦值更官手冊」第六章第二節 06004……受環境因素影響同一般水面艦艇，為潛艦因艦體結構影響，承受惡劣風浪能力一般均較水面艦艇為差，尤其橫擺對於潛艦之影響更形嚴重……。

（2）再據「海軍艦艇操縱手冊」第四章「各型艦艇操縱」記載略以：「影響水面艦船穩定性的原因，……一般來說，乾舷越高的船，力矩越大，而穩定性也越好。反之，如潛艦舷低身圓，可說完全違反了水面艦船的穩定性原則。」

2. 次查西南海域海象特性如下，包含潛艦在內之各式艦艇，不論季節均有相當機率遭遇不預期之西南湧，況且預報資訊已指出本案任務期間有強烈東北季風及長浪發生，若依本案艦長僅以目測海象作為上甲板作業之依據，復以回收作業時間非短，其遭遇不預期湧浪之風險將急遽增加，相關資料如下：

（1）根據海軍學術雙月刊第五十八卷第三期「海軍幹部應熟稔的臺灣西南與南部海域」（註 3）有關西南海域冬季海象特性之圖示（如圖 2）及敘述如下：




**圖四：臺灣西南與南部海域海流示意圖**

資料來源：參考曾若玄，《海洋環境基礎特性科普手冊》(高雄市：國家海洋研究院，2021年9月)，頁18，由作者彙整製圖。

圖 1　臺灣西南及南部海域海流示意圖。

〈1〉我海軍艦隊航行至此，應特別注意水流的流向與流速，加上與長浪和地形交互作用，容易產生亂流和詭浪，應特別注意航行安全。

〈2〉鵝鑾鼻外海波高 0.5 至 1 公尺的長浪發生機率為冬季＞秋季＞夏季＞春季……，由西南海域全年湧浪分析顯示，西南與南部海域夏、冬季的湧浪都比較大，加上南海盆地「共振」效應，增大了湧浪的振幅與不確定性。

〈3〉西南湧不僅發生在夏季，任何季節均可能發生，冬天也亦然。……112 年 12 月 21 日發生的潛艦官兵落海案，研判即是遭遇非預期湧浪瞬間抬升，導致人員落海，而西南湧即是此案主要環境因素。

（2）海軍大氣海洋局於 112 年 12 月 21 日上午 6 時發布未來演訓天氣預報。指出 21 至 23 日上午強烈東北季風，風力 7 至 9 級，臺灣周邊海域有長浪發生在卷可稽。

（3）再依據 98 年 9 月間劍龍級潛艦海龍艦艦長陳○○上校落海案調查報告，該艦甫離左營港僅 19 分鐘，且陳○○艦長位處駕駛臺上，尚被海浪拍落海中，對照本案海虎艦，回收人員遭遇海浪拍落海中之風險極高。

3. 另據本案發生時序，該艦於 1129 時派員依序由帆罩邊門出艙，1135 時魚雷上士顏○○即遭非預期湧浪拍擊吊掛左舷舷側。換言之，該艦人員自出艙後僅 6 分鐘，根本尚未開始執行回收作業，即遭湧浪拍擊吊掛舷邊，足證上甲板作業之實際風險遠高於艦長之判斷。

4. 因應本案，海軍業調整準則規定「航行期間不得於上甲板作業，若因急迫性或確有必要，須向潛艦艦（戰）隊核備同意後始可執行」等語，益證海軍過去對於潛艦上甲板作業之風險並未確實評估並予以律定。

(四)另查海虎艦艦長及國防部稱派員上甲板回收救難浮標之依據係為「修護通令 029 號」云云；惟查「修護通令 029 號」之形成背景為海虎艦於 86 年曾發生救難浮標斷纜流失而派遣該艦電子士官長下水打撈並固定返港，與本案纜繩呈拖帶狀況有別，且無法查證當時季節、海象及海域，是以海軍援引「修護通令 029 號」作為回收浮標之依據難稱妥適。

1. 國防部函稱係依據「海虎艦於民國 86 年航行任務期間曾發生類案，故戰隊部於 86 年令頒修護通令 029 號訂定處置作為。」、「二五六戰隊前於 86 年令頒戰隊修護通令 029 號『劍龍級潛艦救難浮標保養維護及不正常釋放後之處置有關事宜』」等語在卷可參。所稱修護通令 029 號，其中有關發生不正常釋放後之處置

，內容略以：

（1）潛艦：

〈1〉當上浮後發現救難浮標流失時，先行定位後研判可能流失之位置。

〈2〉計算流向、流速，律定搜尋範圍。

〈3〉開啟裝備偵聽救難浮標發射機是否發射。

〈4〉增派瞭望及潛望鏡手加強搜尋。

〈5〉備便相關部署及裝具，並指派合格潛水人員備便下水協助打撈。

〈6〉保持網路暢通，備便傳遞信文。

2. 據海軍詢問民國 86 年事件當事人二五六戰隊電子士官長羅○○，海虎艦於西南海域執行任務，上浮後發現救難浮標遺失且鋼纜已斷裂，即解算流向、流速並返回尋獲，接近浮標約 3 公尺由○員攜帶纜繩下水游向浮標並固定，上甲板人員以後絞盤絞動纜繩將浮標及○員拉回，並將浮標固定於原位置返港檢修。

3. 本案 112 年 12 月 21 日海虎艦救難浮標釋放案，11 時 24 分執行上浮，上浮後發現後救難浮標蓋板脫落，後救難浮標已釋放，鋼纜未斷裂，呈拖帶姿態（相關方位 150°R、距離約 250 碼），足見救難浮標雖釋放，但其與艦體間仍有鋼纜連結，尚無纏絞俥葉之立即危險，此與修護通令 029 號所述救難浮標已流失，亟須搜尋定位有別。

4.然艦長 112 年 12 月 23 日接受國防部總督察長室訪談，仍稱「依據修護通令 029 號劍龍級潛艇救難浮標保養及不正常釋放之處置，須指派人員備便下水實施打撈」，本院 113 年 6 月 17 日現地履勘前，海軍及國防部總督察長室更一再堅稱艦長係依據修護通令 029 號執行救難浮標回收作業。本院認為當時情境與該修護通令所述狀況不同，要求進一步釐清，海軍卻無法提出修護通令 029 號形成之有關文件，待本院追問本案上甲板人員是否為該修護通令規定潛艦「備便相關部署及裝備，並指派合格潛水人員下水協助打撈」所稱合格潛水人員，國防部函始稱「打撈救難浮標之主責單位為執行任務艦艇」、「本案處置人員僅限於潛艦上甲板作業，非指修護通令所稱下水協助打撈人員。」意味修護通令並未授權艦長可派人上甲板執行救難浮標回收作業。

5. 嗣本院 113 年 6 月 17 日履勘艦指部，於簡報中再請海軍說明本案究有無修護通令 029 號之適用，艦指部指揮官始坦承本案救難浮標只是釋放，並未流失，與修護通令 029 號所述流失有別。要言之，本案尚無修護通令 029 號之適用。

6. 因應本案，海軍業已檢討救難浮標蓋板保養維護及不正常施釋後之處置作為，並將潛艦救難浮標

不正常釋放，區分救難浮標鋼纜脫離及未脫離潛艦等二種情況處置，益徵原規範之不周。

(五)再查，救援過程中致海水湧入，造成潛艦 2 部主機故障，空調、冰水及電力系統裝備受損，險些釀成更嚴重的失去動力事故。

二、在事前保修作為方面，海虎艦於任務中「後救難浮標」非預期釋放，海軍調查後研判係木質蓋板脫落所致，並以「前救難浮標」蓋板有脫膠及螺絲鬆動情形，佐證後救難浮標因蓋板脫落而釋放之結論，然本院調閱該艦史略卡，發現該木製救難浮標蓋板已 9 年 10 個月未曾更新，與其過去更新週期明顯不同，然海軍未加注意，雖訂有月檢、季檢、任務前航前檢查、定保工程及大修等機制，卻均未能發現蓋板有脫膠及螺絲鬆動情形，足見其相關檢查維護作業未臻落實，顯有違失。

(一)查劍龍級潛艦各櫃與艙間配置圖，救難浮標於艦體前、後段各一。本案非預期釋放之救難浮標為後救難浮標。

(二)次查救難浮標功能為利用閃光及發射機指示該遇難潛艦的位置。劍龍級潛艦配備有 2 套救難浮標，安裝於前、後甲板下方，本地釋放機件則分別安置於機艙及魚雷艙。當救難浮標釋放後，便浮升至水面上，浮標的另一端則利用鋼索連接於潛艦上。為防止救難浮標浮力使上升速度太快而將鋼索拉斷，故安裝有一煞車裝置。另救難浮標上裝有天線及安裝於發射機下部電瓶，當浮標於水面上，天線會自動升起，並打開主電源發射機及閃爍白燈。

(三)再查海虎艦救難浮標之組成，主要元件如下：

1. 2 Marker buoys, including transmitter and flasher.（2 具救難浮標，包括發射器及閃光燈）
2. 2 Marker buoy release mechanisms, each including a handwheel for manual release, mechanical transmission with release latches.（2 個救難浮標釋放機構，每一機構包括附有鉛封手輪）
3. 2 Hydraulic handpumps, incl handles, for remote control of the release mechanisms.（2 個液壓手動泵，包括手柄，用於遠端控制釋放機構）
4. 2 Wooden grating type hardcovers, semicircular.（救難浮標蓋板）
5. 2 Cabledrums, with crank handle.（2 個附曲柄之電纜捲筒）
6. 2 Wire ropes, stainless steel.（2 根不鏽鋼索）
7. 2 Hydrmotors, each connected to drive the release mechanism.（2 個液壓馬達，均與驅動釋放機構相連）

(四)再查維持救難浮標妥善之具體作法，依國防部 113 年 3 月 22 日函，計：

1. 平時依救難浮標保養需求卡（MRC）實施保養及檢查；另於任務執行前執行檢查。
2. 任務執行前執行航前檢查：海軍二五六戰隊劍龍級潛艦航前檢查

表，依組別分別執行，112 年 12 月 18 日檢查表有二，分別為艦外噪音、艦務檢查表。其中，與救難浮標相關之檢查項目，列於艦外噪音檢查（上甲板）航前檢查表第 03 項：「前後救難浮標及鋼纜均已固定收緊」、航前檢查表第 05 項：「檢查救難浮標、鋼纜及固定良好；油櫃油量:前 80%，後 80%（大於 2/3）」，以及當日救難浮標限－2、限－3、限－4、限－5（註 4）檢查及複查結果均未發現異狀，此有業管簽名之艦艇維修紀錄表（2U）在卷可稽。

3. 依海軍艦隊潛水艇修護作業手冊，律定劍龍級艦之定保工程，艦方將依平時保養及檢查結果，評估救難浮標蓋板妥善情形，如有檢換需求，將協請廠方更換。

4. 劍龍級艦執行大修工程，艦方依照標準派工單，協請承修廠新製救難浮標蓋板並出具品管單。

（五）本次後救難浮標非預期釋放，海軍檢查稱救難浮標蓋板鎖定掣在鎖定位置，排除人為因素，研判為蓋板脫落所致，並以國防部函所稱「實地勘查狀況後因後段救難浮標蓋板遺失，故檢查前段浮標蓋板為桃花心木膠合板，已有脫膠狀況，且 4 處固定位置以 5 根螺絲鎖固，部分螺絲已有鬆動，顯見脫膠狀況及螺絲鎖固現況不良可能造成救難浮標釋放之具體主因，另於航行時，受湧浪影響可能加劇螺絲鬆動，為次因」等語，佐證蓋板脫落之說法，惟維持救難浮標妥善之作法，有月檢、季檢、航前檢查、定保工程及大修等多層機制，卻仍發生救難浮標蓋板脫落情事，足見其所實施之保養需求卡（MRC）、航前檢查、定保及大修等未臻落實。

（六）縱海事案件綜合調查報告於「檢討與建議」坦承救難浮標保養及檢查應重新檢討與精進，然本院調閱海虎艦救難浮標史略卡，綜整蓋板新製及修補情形，竟發現上次後救難浮標蓋板新製時間為 103 年 2 月 16 日，距 112 年 12 月 21 日蓋板脫落，已近 10 年未更新，亦為史略卡中更換周期最長的一次，與早期 2~3 年即更換差異甚大。海軍發現海虎艦前救難浮標蓋板有脫膠及螺絲鬆動情形，間接推論後救難浮標蓋板因此脫落，益證海軍空有月檢、季檢、任務前航前檢查、定保工程及大修層層把關，事前卻無法發現，令人匪夷所思。

1. 查前救難浮標史略卡，最短更新週期為 1 年 2 個月，最長更新週期為 9 年 10 個月（103 年 2 月迄本案 112 年 12 月發生），惟 108 年間曾進行修補。

2. 再查後救難浮標史略卡。最短更新週期為 14 個月，最長更新週期為 9 年 10 個月（103 年 2 月迄本案 112 年 12 月發生），與前救難浮標蓋板之更新週期概同，惟前救難浮標蓋板曾於 108 年進行修補，後救難浮標卻無。要言之，本案不預期脫離之後救難浮標蓋板，竟使用 9 年 10 個月未

曾更新或修補。

3. 因應本案檢討，海軍業於 113 年 1 月 17 日核定，蓋板保養修理卡修訂為每年更換之定更件，並每月實施檢查，若有損壞則實施更換。

三、首位官兵遭湧浪拍擊掛於舷邊之時間為 1135 時，然揆其通報及搜救過程，海虎艦艦長於首名官兵吊掛於舷側後 33 分始告知戰隊部，已延宕處置時效；後續指揮官雖於 1212 時令在航艦（岳飛艦）赴援，1220 時指派無待命搜救機制之海軍所屬 S－70C 直升機搭配水下作業大隊備便赴援，然岳飛艦及左營起飛之 S－70C 卻於 1256 時及 1347 時始抵達事故海域，距事發時間已超過 81 分鐘及 132 分鐘；艦戰中心更迄 1351 時始透過聯戰中心向國搜中心申請支援，而空勤總隊 AS－365 搜救直升機更是 1600 時才抵達事發海域（航程 20 分鐘），距離事發時間已超過 265 分鐘，喪失搜救先機，造成 3 員士官失蹤迄未尋獲，顯有違失，海軍司令部實應通盤檢討「艦隊海上人員落水處置行動準據」及通聯品質，以避免未來重蹈覆轍。

(一)海虎艦回收救難浮標造成官兵落海及後續派員搜救情形。

1. 海虎艦 112 年 12 月 21 日上午確認後救難浮標非預期釋放後，艦長向二五六戰隊通報，未經戰隊長核准，於 1129 時指派艦務官叢○○率魚雷士官長林○○（領班）、魚雷上士顏○○（副領班）及魚雷下士楊○○等 4 員，佩掛安全索並著雙氣囊充氣式救生衣，依序由帆罩邊門出艙至後段上甲板執行救難浮標回收作業。

2. 1135 時魚雷上士顏○○遭湧浪拍擊吊掛於左舷側，魚雷士官長林○○發現後即予救援，後因湧浪持續拍擊，造成救援之艦務官、林○○及下士楊○○亦吊掛於左舷舷側，並隨湧浪於舷側及上甲板間來回擺盪，致安全索反覆纏繞。

3. 嗣為救援前揭 4 員，艦長先後指派 3 批 7 員上甲板救援。

4. 揆其通報過程，1135 時魚雷上士顏○○首遭湧浪拍擊吊掛於左舷側，惟海虎艦迄 1200 時林○○士官長落海，始於 1203 時回報二五六戰隊人員落海，戰隊則於 1208 時回報艦指部指揮官，指揮官於 1212 時下令偵巡艦岳飛艦以最大安全速率前往落水點，該艦於 1256 時抵達事發海域旋即展開搜救，於 1309 時救起李○○中士，1344 時救起兵器長陳○○少校。

5. 在直升機搜救部分，據復：

（1）1220 時，水下作業大隊長陳上校接獲艦指部參謀長許少將電話通知，檢整人裝後隨 S－70C 執行搜救任務，即檢討具水械專長、水面救援能力並完成直升機水面快速布放訓練人員，同時實施膠舟、舷外機、潛水個裝、魚雷浮標及索具等搜救裝具檢整，可於發現落水人員時，即刻入水救援。

（2）1255 時完成搜救裝具檢整，1300 時實施搜救裝備車載後

前運反潛航空大隊，1305 時搜救人員抵反潛航空大隊南機坪，1315 時搜救裝備抵達後裝載上機，1320 時水械上士許○○、林○○等 2 員上機，1325 時 S－70C 機自左營本場起飛，1347 時抵搜救海域，此時距離顏○○上士 1135 時吊掛舷邊已 132 分鐘，距離林○○士官長 1208 時落海已 99 分鐘。

（3）另依通聯譯文，1302 時由海虎艦（人員落水 1 小時）提出 S-70C 直升機申請，另 1106 艦則於 1256 時抵達現場，距指揮官 1212 時下令前往救援已經過 44 分之久。

(二)次查通聯譯文，海軍原向本院說明無相關紀錄，經本院反復查證，海軍始調閱語音紀錄完成譯文，經國防部函檢送到院在卷可稽，經查通聯譯文內容多處未臻精確，恐有命令傳達及作戰指揮明確性不足之虞，海軍宜設法精進。而經本院節錄重點譯文顯示，林○○士官長於 1200 時落海後，迄 1255 時失去掌握，均無水面艦施予救援。

(三)申請外單位搜救兵力支援部分時間軸顯示，由於迄至 1351 時始向國搜中心申請支援，導致僅 20 分鐘航程之空勤總隊 AS－365 搜救直升機直到 1600 時才抵達事發海域，距離事發時間已超過 265 分鐘，喪失搜救先機：

1. 1403 時通知海巡署勤指中心檢派海巡旗津艦前往搜救。
2. 迄 1404 時，二五六戰隊回報已無法目視掌握落海人員位置，研判落海人員受海流影響持續遠離，搜救範圍將擴大，即依「國軍搜救作業規定，第二章第二節第一條第一項：國軍船艦及人員遭遇海上危難時之搜索與救護。」向聯戰中心申請國搜中心協助搜救。距離顏○○上士 1135 時吊掛舷邊已逾 149 分鐘，距離林○○士官長 1208 時落海已逾 116 分鐘。
3. 依艦指部及司令部回報，聯戰中心已於 1351 時先行通報國搜中心申請。
4. 1420 時向聯戰中心提出申請夜間照明。
5. 1600 時空勤總隊 AS－365 直升機抵現場協助搜索（本架次係聯戰中心於 1351 時申請，1540 時起飛，1600 時抵達，1714 時向岳飛艦報離返場，1749 時落地）。
6. 1730 時空軍 EC－225 及 C－130 起飛前往協助搜救。
7. 2028 時空勤總隊 UH－60 抵現場協助搜救。
8. 2050 時空軍 S－70C 起飛前往搜救海域。
9. 2057 時空軍 C－130 起飛前往協助搜救。

(四)另查 98 年間海龍艦陳○○艦長落海事件之搜救過程，1507 時發現艦長落海，1525 時駐艦之二五六戰隊長回報艦戰中心，艦戰中心隨即於 1526 時（即接獲海龍艦通報 1

分鐘後）立刻通知塔台管制在空 500MD 即轉用前往支援搜尋，亦於 1553 時（事發後 46 分鐘）向聯戰中心申請空軍直升機，1640 時抵現場搜救；相較於本案海軍 S－70C 於事發後 132 分鐘始抵搜救海域，事發後 136 分鐘才申請國搜中心支援，空勤總隊 265 分鐘始抵達搜救海域，實有天壤之別。

四、綜前，本案由處理救難浮標非預期釋放擴大為人員落海失聯，進而險釀危及全船官兵之船艦動力喪失事故，經本院調查，檢討其原因主要可歸納為三大項，包括領導幹部之訓練及素養、保修檢查作為層層把關卻未發生效用以及通報搜救作為過慢。第一，在領導幹部之訓練及素養方面，海軍司令部對於該等狀況欠缺明確指引，導致艦長依據不適用之修護通令 029 號派員回收浮標；此外，艦長在決策過程中對事故曝光及回收作業風險之考量失衡，低估潛艦艦體穩定性、西南海域海象特性及 98 年海龍艦艦長落海事故之風險。第二，在保修檢查作為層層把關卻未發生效用之缺失方面，本案肇事之木製救難浮標蓋板已 9 年 10 個月未曾更新，與其過去更新週期明顯不同，然海軍未加注意，雖訂有月檢、季檢、航前檢查、定保及大修等機制，卻均未能發現蓋板有脫膠及螺絲鬆動情形。第三，在通報搜救作為過慢方面之缺失，海虎艦未於 1135 時首名官兵遭浪擊掛於舷側時立刻通報二五六戰隊部，嗣陸續有官兵遭浪擊掛於舷側及安全索反覆纏絞斷裂落海後，二五六戰隊部及艦戰中心亦未充分爭取時效透過聯戰中心向國搜中心申請支援，尤以空勤總隊搜救直升機距事發海域僅 20 分鐘航程，反指示無隨時待命機制之水下作業大隊及 S－70C 備便搜救，使寶貴之搜救時間在檢整人裝中不斷流失，以至於海軍之空中搜救行動遲至首名官兵落海後 132 分鐘才展開，而專司搜救之空勤總隊直升機更是遲至事發後 265 分鐘才抵達搜救海域，整體搜救時效掌握度較 98 年海龍艦事故更慢，違失均臻明確。

綜上所述，海軍司令部核有違失，爰依憲法第 97 條第 1 項及監察法第 24 條之規定提案糾正，移送國防部督飭海軍司令部確實檢討改善見復。

提案委員：賴鼎銘、王麗珍、蕭自佑

註 1：關於落海人數，海軍調查報告敘明為 6 人落海，排除掛舷邊且安全索仍繫留者（魚雷下士楊○○），惟若以吊掛舷邊且安全索仍繫留情形即視為落海，則應為 7 人（艦務官叢○○、士官長林○○、魚雷上士顏○○、魚雷下士楊○○、兵器長陳○○、油機中士李○○、射控中士張○○），其中，艦務官之安全索已脫離，幸被救援人員順著浪勢將其拉上甲板。為此，海軍已因應本案修訂「海軍艦隊潛水艦操演手冊」將「人員吊掛舷側視為人員落水程序狀況回報，並同步救援處置」，爰本院調查報告及糾正案文統一敘述為 7 人落海。

註 2：第 1 批：兵器長陳○○、電信中士廖○○，第 2 批：油機中士李○○、射控中士張○○，第 3 批：油機上士張○○（失聯）、補給中士林○○、電

機中士劉○○

註 3：毛正氣（2024 年 6 月）。海軍幹部應熟稔的臺灣西南與南部海域。海軍學術雙月刊 58：3 p6－22。

註 4：限－2：檢查救難浮標人力泵液壓油位 2/3 情況正常；限－3：檢查救難浮標釋放機件手柄位置正常，並上鉛封情況正常；限－4：檢查救難浮標釋放機件緊急裝置插銷固定，艇內手輪在鎖定位置情況正常；限－5：檢查救難浮標鋼索從鋼索捲收放正常。

二、本院外交及國防委員會為僑務委員會知悉有性騷擾情事時，未依法啟動調查及採取有效之糾正及補救措施，致無法避免傷害繼續擴大，使被害人仍陷於敵意、不友善的工作環境長達 4 個餘月；嗣於被害人提出性騷擾申訴後，接續予以調職、年終考績丙等，並先後以被害人有曠職、與中資人員接觸等事由，各記一大過等不利處分，不符行政程序法第 7 條比例原則，亦未針對被害人有利部分加以考量，與行政程序法第 6 條平等原則、第 8 條誠信原則、第 9 條及第 36 條有利不利應一律注意原則相違，牴觸行政法上一般法律原則之要求，而衍生被害人因提出申訴致遭不利處分之疑慮，均核有違失，爰依法提案糾正

## 監察院　公告

發文日期：中華民國 114 年 1 月 2 日
發文字號：院台國字第 1134230322 號

主旨：公告糾正僑務委員會，為該會知悉有性騷擾情事時，未依法啟動調查及採取有效之糾正及補救措施，致無法避免傷害繼續擴大，使被害人仍陷於敵意、不友善的工作環境長達 4 個餘月；嗣於被害人提出性騷擾申訴後，接續予以調職、年終考績丙等，並先後以被害人有曠職、與中資人員接觸等事由，各記一大過等不利處分，不符行政程序法第 7 條比例原則，亦未針對被害人有利部分加以考量，與行政程序法第 6 條平等原則、第 8 條誠信原則、第 9 條及第 36 條有利不利應一律注意原則相違，牴觸行政法上一般法律原則之要求，而衍生被害人因提出申訴致遭不利處分之疑慮，均核有違失案。

依據：113 年 12 月 19 日本院外交及國防委員會第 6 屆第 41 次會議決議及監察法施行細則第 22 條規定。

公告事項：糾正案文 1 份。

### 糾正案文

壹、被糾正機關：僑務委員會。

貳、案由：僑務委員會知悉有性騷擾情事時，未依法啟動調查及採取有效之糾正及補救措施，致無法避免傷害繼續擴大，使被害人仍陷於敵意、不友善的工作環境長達 4 個餘月；嗣於被害人提出性騷擾申訴後，接續予以調職、年終考績丙等，並先後以被害人有曠職、與中資人員接觸等事由，各記一大過等不利處分，不符行政程序法第 7 條比例原則，亦未針對被害人有利部分加以考量，與行

政程序法第 6 條平等原則、第 8 條誠信原則、第 9 條及第 36 條有利不利應一律注意原則相違，牴觸行政法上一般法律原則之要求，而衍生被害人因提出申訴致遭不利處分之疑慮，均核有違失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本案緣於僑務委員會（下稱僑委會）前派任駐聖保羅辦事處一等僑務秘書張○○（現任僑委會僑商處專員，下稱張○○、張員或張主任）於民國（下同）112 年 1 月至 112 年 6 月間，向他人散播與該駐處 1 名三等僑務秘書（下稱乙女）有交往關係、乙女生活不檢點、乙女與已婚男性長官過從甚密等不實謠言，並有不當追求、刺探乙女隱私與行蹤等言行，經乙女分別於 112 年 6 月 14 日向該會委員長揭發上情，嗣因該會未能妥適處理，乙女爰向立法院委員陳情，並經立法委員於 112 年 10 月間召開記者會，引發社會關注。之後乙女於 112 年 10 月 12 日向僑委會提出申訴，由該會性騷擾防治、申訴及調查小組（下稱申調小組）指派委員組成專案小組（下稱專案小組）進行調查。惟乙女因其向該會提出性騷擾申訴後，反遭一連串不利之處分，爰於 113 年 1 月向本院陳情。

本案先由本院監察業務處函詢行政院、僑委會，嗣於立案調查後，再向僑委會、勞動部、外交部調閱相關卷證資料。又於 113 年 5 月 28 日分別訪談乙女與相關證人，113 年 5 月 29 日分別詢問駐聖保羅辦事處馮○○處長、僑委會綜合規劃處郭○○處長、張○○，並召開諮詢會議，邀請專家學者提供意見。嗣於 113 年 5 月 30 日詢問僑委會徐佳青委員長（下稱委員長）暨相關主管人員、7 月 9 日詢問僑委會人事室前主任翁○○（下稱翁前主任），並經僑委會於詢問時提供之書面說明、後續再補充與函復資料到院，發現僑委會對於本件性騷擾案之處理過程，確有違失，應予糾正促其注意改善。茲臚列事實與理由如下：

一、僑委會派駐 2 名僑務人員於聖保羅僑教中心辦事，張○○身為該中心主任，綜理中心業務，竟利用公務上之機會與權勢，對受其指揮監督之乙女有過度追求等性騷擾行為，經乙女於 112 年 6 月 14 日向該會委員長揭發上情，該會知悉後卻未依性工法（修正前）啟動調查程序，亦未能採取有效之糾正及補救措施，僅由委員長向該 2 人釐清並以口頭責令雙方保持特定距離及調整業務互動方式，惟 2 人在職務及業務上仍存在上下隸屬權勢關係，致無法避免傷害繼續擴大；嗣後乙女針對委員長允諾調離張○○及張○○仍持續刻意製造敵意環境等節，於 112 年 7 至 9 月不斷尋問及求助，惟該會猶未能設身處地主動同理、關懷乙女並採取適當的解決措施，張○○迄至 112 年 10 月 30 日始離任返臺，致乙女仍陷於有敵意、不友善之虞的工作環境長達 4 個餘月，足見該會就手段上未採取立即且有效之糾正及補救作為，以達到性工法立法目的要求之意旨，違反該法課予雇主性騷擾防治之行為義務，確有違失。

(一)雇主於知悉受僱者於職場中遭受性騷擾時，應立即採取有效行動，啟動調查機制，同時設身處地考量被

害人的感受，滾動給予具體補救措施，並於確認屬性騷擾後，對行為人施予必要的懲戒或處理，此乃性工法課予雇主事後改善、補救的義務，其立法目的係盡力使被害人在職場環境上免於遭受報復、不友善對待之虞：

1. 依 112 年 8 月 16 日修正前之性別平等工作法（下稱性工法）第 13 條第 2 項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」再依 113 年 1 月 17 日修正前之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」（註 1）第 3 條規定：「雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，……。」
2. 再依勞動部 111 年 11 月 25 日函（註 2）行政院人事行政總處等相關部會略以：性工法第 13 條規定，雇主有防治職場性騷擾行為發生之責任，且於知悉時，應即時啟動其糾正及補救機制；前開所謂糾正及補救，旨在課雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，包括雇主知悉性騷擾行為發生時，不論性騷擾事實之有無，主動介入調查以確認事件之始末，及調查完成後設身處地被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，如認當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構，給予完善之保障，使被性騷擾者免處於受性騷擾疑慮之工作環境中。上述函文並經行政院人事行政總處 111 年 12 月 1 日函（註 3）轉行政院各部會行總處署。
3. 按上述規定課予雇主事後改善、補救之義務，其目的在使雇主於知悉有性騷擾情事時，須立即採取有效行動，啟動調查處理機制，以審慎的態度，查知實情，瞭解實情原委，同時對被害人給予合理的補救措施，改善工作環境，或建立標準作業流程，以避免被害人遭報復或持續處於有受性騷擾之虞的工作環境；並於確認屬性騷擾後，對行為人給予必要的懲戒或處理；只要雇主依一般客觀合理的判斷，足已知悉或可得知悉受僱者於執行職務時遭受性騷擾，即應啟動調查程序，對被害人及其所處的工作環境採取有效的糾正及補救措施。而「糾正」，係指對性騷擾行為人進行懲處，並將懲處方式告知申訴人，至所謂「補救」，則指雇主於知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件始末，及設身處地關懷被性騷擾者之感受，盡力避免使被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境而言。（註 4）
4. 又，性工法之特色在於課予雇主負擔主要之防治責任，大抵可區分為事前防治及事後補救之義務，此乃係立法者著眼於雇主為最有能力防杜職場性騷擾之人，或即使發生後亦得以迅速尋求相關

之解決方式，而課予雇主之行為責任，以建立完整之保障，降低被害人處於不友善環境之可能。詳言之，雇主於知悉性騷擾行為發生或受理性騷擾申訴案件後，為釐清事件之始末，應即時以審慎態度應對並啟動調查機制，該等機制之啟動並非要求雇主擔任審判者之角色來究明性騷擾事件之真偽，而是透過公平公正、尊重的處理態度協助遭性騷擾之員工得以安心地在職場上工作；而在調查期間亦應「設身處地」考量申訴人之感受、採取滾動式之具體措施，使申訴人得以免於有在該段期間於職場環境上遭遇不友善之眼光及待遇之虞；如雇主未能立即完備調查程序，不但將使性騷擾事件之相關事證無從獲得及時保存，導致事情真相不易查明外，更難期後續得以進行積極有效之糾正及補救措施。（註 5）

(二)僑委會於 112 年 6 月 14 日知悉本件性騷擾案後採取之糾正及補救措施：

張○○於 112 年 5 月 31 日及 6 月間向僑委會委員長陳報有關乙女工作紀律違反安全等問題，乙女因而再也無法忍受張○○性騷擾及過度追求行為，爰於 112 年 6 月 14 日、15 日及 20 日透過通訊軟體 LINE 向委員長揭發上情。依僑委會函復內容（註 6），該會知悉後，採取立即之糾正補救措施如下：

1. 112 年 6 月 15 日該會委員長接獲乙女陳述其遭性騷擾之第一時間，即分別與雙方當事人就事實進行釐清（亦即行政調查），並立即責令張○○減少與當事人對話及業務或私下接觸，訪談結果並做成 112 年 6 月 20 日會談記要，且依據紀錄完成職務調整準備，請張○○於 112 年 10 月底完成調會。會談記要內容略以：「乙女 6 月 20 日所提報給本人，有關期間張主任性騷擾及職務霸凌情形彙整表內容，本人大體相信所述。經本人親自查證，張主任承認有追求乙女之舉動，亦承認乙女多次拒絕其求愛；又張主任認知乙女拒絕求愛態度不夠明確，故持續追求。本人向張主任嚴正告知：拒絕就是拒絕（No is No），自我認知被拒不夠明確，無法作為免責理由。張主任表示願意接受本人給予之調會處分，10 月完成調會；張主任亦表示自即日起至調會之過渡期間，將不會再與乙女有公務外互動，倘再有相關情事，乙女可以直接向本人回報反映。」而乙女也因委員長即時回應並允諾將張○○調會，爰未向該會申調小組提出性騷擾申訴。
2. 自 112 年 7 月 30 日起，請張○○與乙女分別以公文及電子郵件方式，各自獨立提供工作進度及成果報告報會，以減少業務上往來接觸。
3. 另聖保羅僑教中心配置主任、乙女、乙類雇員及臨時雇員各 1 人

，另有 1 名志工，主任、乙女各有 1 間獨立辦公室，爰於公務環境空間內，2 人無單獨相處之機會。

(三)僑委會雖認已採取上述糾正及補救措施，惟查該會未依性工法（修正前）啟動調查程序，亦未能採取有效之糾正及補救措施，僅由委員長向該 2 人釐清並以口頭責令雙方保持特定距離及調整業務互動方式，無法改善 2 人間所存在之上下隸屬權勢關係，致難以避免傷害繼續擴大：

1. 該會未啟動正式調查程序：如前所述，雇主知悉性騷擾時，應立即啟動調查機制，以審慎之態度，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序，查知實情。本院諮詢之專家學者亦指出，關於雇主知悉後應有之調查作為，無論是修法前或修法後的性工法，都明確規範要啟動正式的調查，要有調查小組，而調查小組成員要有外聘專家學者及達到性別比例衡平，而有些政府機關的人事規定欠缺立即補救措施，甚至可能不知調查的細節應比照性工法等語。惟查該會知悉本件性騷擾案時，認為已由委員長於第一時間分別與張○○與乙女通話釐清事實，即認本案已有處置，而未啟動調查程序，依時任僑委會人事室主任翁○○於本院詢問時即坦言：「……因為乙女說尊重委員長指示，所以沒有提出性騷擾申訴，我們當時就沒有啟動調查小組。」而張○○亦不認為其對乙女之行為已構成性騷擾，使被害人持續處於有敵意性、脅迫性或冒犯性之虞的工作環境，自未符合性工法第 13 條第 2 項立法規範之目的。

2. 該會未對張○○性騷擾行為施予必要的懲戒：依 112 年 6 月 20 日乙女與委員長會談記要，該會雖認定張○○對乙女過度追求，並擬將張○○調整職務返臺，惟張○○卻於 112 年 6 月 20 日以工作專案報告向該會指述有關乙女在個人安全、生活交友及工作狀況上有諸多違常情形，並表示：「職督導無方亦難辭其咎，擬自請處分調離現職。」張○○於本院詢問時亦表示：「112 年 6 月 20 日委員長用 LINE 打給我，問我是否跟乙女交往、是否追求乙女，我說有，委員長就說上司不能追求下屬，辦公室戀情就是不對，委員長也說僑胞有跟她反映我們 2 人在交往。當時委員長有說在 10 月要把我調回來。（問：你認為把你調回來臺灣原因是什麼？）委員長就跟我說上司追下屬交往就是不對要把你調回來，而當時我在想我爸中風，我媽也身體不好，所以我也答應調回來。」顯見該會調整張○○職務之措施，非屬對張○○性騷擾行為之懲戒或制裁，而係出於張○○追求乙女、與乙女交往之事，張○○亦不認為其對乙女性騷擾，且係為照顧父母而願意調職回

臺。

3. 該會知悉後未對乙女提供心理輔導或諮商：

（1）如前所述，雇主知悉受僱者於執行職務時遭受性騷擾時，即應設身處地考量被害人之感受及遭遇，給予合理的補救措施，其中包括提供專業輔導資源，給予被害人完善的保障，使被害人不再處於受性騷擾事件影響與干擾之職場環境中，持續工作，因此，雇主所應採行之改善及補救措施，並非直到調查處理完畢後才進行，亦不以被害人是否提出申訴為前提要件。本院諮詢之專家學者亦指出：諮商輔導相當重要，即使未正式提出申訴或尚未進入正式調查程序，仍應導入諮商輔導，一方面可以告知被害人權益，一方面可以安撫被害人情緒。

（2）依前主任翁○○於本院詢問時表示：「（問：妳任職僑委會期間，是在什麼時候知道乙女遭到張○○性騷擾事件？如何得知此事？）徐委員長在國外巡迴駐處時，有先用通訊軟體通知我，回國後再告訴我，不是當事人告訴我。」「（問：委員長是在什麼時候把這份會談記要交給妳存查？）我們當時用公務信箱存取。」翁前主任並以 112 年 7 月 10 日電子郵件向本院回復表示：經查係僑委會徐委員長結束美國僑界活動後之 112 年 7 月 13 日交予該會談記要。顯見該會於 112 年 6 月間即已知悉乙女遭受張○○性騷擾，並於同年 7 月接獲該會談記要，卻直到乙女於 112 年 10 月向該會提出性騷擾申訴後，始將該會員工協助方案（Employee Assistance Program，EAP）相關資訊提供乙女參考運用，惟翁前主任於本院詢問時猶辯稱：「我有和同事討論要提供 EAP 給申訴人，但當時我有向乙女詢問，她說會尊重委員長處理，她沒有要提出申訴，她既沒有提出正式申訴，我們就沒有特別提出 EAP 提供給乙女心理諮商。」足見該會知悉時未對乙女提供相關心理輔導或諮商等資源協助。

4. 該會採取之補救措施，無法避免傷害持續擴大：

（1）如前所述，性工法課予雇主有事後改善、補救的義務，設身處地同理被害人之感受，採取「立即」且「有效」之作為，而該作為足以糾正及補救性騷擾情形，其立法目的係為使被害人在職場環境上免於遭受報復、不友善眼光與對待之虞，避免傷害持續擴大。本院諮詢之專家學者亦指出糾正及補救措施的核心，不僅僅是要求行為人不要接觸被害人，更重要的是避免損害繼續擴大，即使避免雙方當事人在同一辦公空

間有所接觸，但被害人仍會見到行為人、在業務上仍可能被施壓，致心理有極大壓力與恐懼，因此除在物理空間上進行隔離，在職務關係上亦須做適當的調整。

（2）查該會雖責令張○○與乙女保持特定距離、調整 2 人業務互動方式，2 人並透過一張椅子擺放傳送公文，惟僅屬空間的隔離措施，2 人之間在業務上仍存在上下隸屬之權勢關係。此從乙女部分業務及公文仍須經張員蓋章，爰由乙女置於走廊臨時交換桌（紅色方椅）上請張員蓋章，張員蓋章後再放回於該交換桌上讓乙女取回；112 年 7 月 13 日委員長以通訊軟體 LINE 告知乙女：「在張主任任職期間，你還是要配合相關指揮工作，不可以沒大沒小。而且該做的業務要準時完成。不得自己擅自作主，若有什麼問題可以先跟張主任溝通。」112 年 7 月 31 日張○○以通訊軟體 LINE 傳訊給馮處長：「乙女又出招，公文不經主任自行發文，完全無視主管存在；叫○秘書以後關於廚藝講座只能問她，不能問主任；要求謝○○不可自行向主任報告活動籌備進度。……。」顯見張○○與乙女仍存在上下隸屬與指揮關係，以致乙女實際上仍然處於有被施壓、被報復或遭受不友善對待之虞的職場環境。

（3）再依駐聖保羅辦事處於 112 年 7 月 31 日及 9 月 10 日處務日誌分別記載略以：僑務組 2 位同仁持續向馮處長就工作業務及互動相處等節表達對彼此的不滿，馮處長持續接獲僑教中心張主任以簡訊傳來其與乙女間之各節齟齬、抱怨。該駐處嗣於 112 年 10 月 19 日電報指出略以：「本案當事兩造之間爆發疑似性騷擾約在 112 年 5 月間，其後愈演愈烈，彼此各說各話，似刻意炮製特定情境、文字與影音資料，作為攻擊對方的一種非理性控訴，該駐處自始即無從判斷該 2 人所提出之證明，是否真實可信，僅係聽取該 2 人說法，總的來說張主任多採主動敘述，乙女則多採被動回應，嗣該駐處即陸續將本事件相關發展記錄於處務日誌，並電外交部。」馮處長於本院詢問時亦證述：「……乙女自己說過不會去申訴，她也對此做出承諾，我也跟委員長求證過。不過到最後，乙女在長期緊張、焦慮的時間度過，在同一個時間，從 112 年 7 月開始，張主任一直在外面用各種方法來放話，或試圖轉移焦點，或者是讓這個事情逐漸失控，砲火越來越猛烈。……。」益見僑委會採取之糾正補救措施，不足以避免損害持續擴大，讓乙女仍持續處於有

敵意、不友善的職場環境。

(四)僑委會就張○○直至 112 年 10 月底方完成調會作業，雖表示係因將駐地主管人員或當地職級最高人員調會，須考量諸多因素，派任程序繁複等，惟乙女針對委員長允諾於 112 年 10 月調離張○○、張○○仍持續刻意製造敵意環境等節，於 112 年 7 至 9 月不斷尋問及求助，該會卻猶未能設身處地主動同理、關懷乙女及採取適當的解決措施，致乙女持續陷於有敵意、不友善之虞的工作環境，因而於 112 年 9 月底向立法院委員陳情：

1. 乙女曾自行向該會人事室翁前主任求助，卻未獲任何主動關懷與協助：

(1) 112 年 7 月 12 日乙女以電子郵件向翁前主任詢問：「不知道委員長有無跟您提及張○○主任性騷擾事件以及後續處理？」經翁前主任以電子郵件回復乙女：「關於中心張主任相關事件，委員長此次出訪返會後曾向我提及，她並已指示進行後續處理中，我們將依委員長的指示辦理相關作業。」

(2) 112 年 8 月 13 日乙女再以電子郵件向翁前主任陳訴：「……張主任獲知將於 112 年 10 月調會之後，自 6 月中旬迄今，仍利用上位者優勢，不斷透過『向僑界放話抹黑受害者』、『透過與渠友好的僑領干擾受害者』，以及『業務上的消極不作為』等方式，持續干擾本人在聖保羅之工作環境及工作情緒。舉例如次：1.張主任向本轄○○○諮詢委員抹黑本人，致該委員對本人誤解甚深，甚至拒絕援例幫忙 113 年度僑校教材通關及寄運，以私害公。2.與張主任友好之僑領，經他抹黑唆擺，要求本轄臺商副會長不得邀請本人一同餐敘，影響相關僑務工作之推動。3.因僑界普遍不知張主任於 10 月即將調回臺灣，相關活動仍以邀請主任為主，他刻意不告知本人，並經常於活動結束後才將活動登錄在公用日曆，排除本人出席僑社活動，再抹黑本人消極懶惰。4.張主任藉由每週工作週報之撰寫，獨攬僑務工作功勞，對本人工作績效及出席僑社活動刻意隻字不提，尤有甚者，刻意曲解駐處馮處長指示，誣衊本人未即時辦理業務，企圖獨攬工作績效，本人發現後立即向馮處長求證，馮處長當下即表示『張主任的部分描述誇大不實』以上所舉張主任透過職場霸凌報復本人對其性騷擾之舉報，非但強烈干擾本人僑務工作之推動，對本人的精神造成幾近難以恢復的傷害和壓力，致本人每日都必須服用安眠藥，方可有最基本之睡眠。……。」惟當時該會對乙女所訴其遭受敵意對待的處境，卻仍未採取有效的改善及協助措施，使乙女免於

持續處於有敵意、不友善之虞的工作環境，僅由翁前主任於 112 年 8 月 15 日消極回復乙女：「來信關切事項，經向委員長報告獲示，一切照會議紀錄進行中。」

（3）112 年 9 月 6 日乙女因聽聞行為人張○○並非調會而是轉調至泗水辦事處，一時氣憤難耐，遂以電子郵件向翁前主任求證略以：「6 月 20 日會談紀要已送給您存查，其中明白記錄『委員長：張主任表示願意接受本人給予之調會（僑委會）處分，10 月完成調會』」，近日張主任又向雇員表示他不是要回僑委會，而是去泗水，張主任若以性騷擾及職場霸凌之犯行，調回僑委會已經是最寬大的處置，倘若他僅是調離現職，繼續到泗水賺取美金，完全違反當初委員長對職之指示／承諾，對張主任也完全沒有任何警示與懲戒的功效，職完全無法接受！」翁前主任於 112 年 9 月 7 日卻回復：「聖保羅僑教中心張主任調會事宜，依委員長指示進行中，一切訊息請以本會發布為準，至其他管道來源見聞之內容，尚無可評論或進一步回應。」乙女並緊接著於同年月 9 日即接獲委員長 LINE 傳訊斥責：「請妳不要製造謠言，說誰要被派去泗水呢？誰給你這種訊息？我們沒有員額可以派泗水，請勿製造謠言！」「也不應對僑界說張主任調會是因為調查什麼案子，如果我再聽到僑界來跟我說妳散布不實消息，我也會追究責任的」等語，讓乙女失望至極，爰以 LINE 回應委員長：「我已經對委員長和僑委會人事官僚一再『偏袒加害者』、『檢討受害者』、『姑息養奸』、『倒黑為白』徹底絕望！深惡痛絕！我的一再容忍，換來的是變本加厲的恐嚇、威脅，及不斷升級的抹黑和誹謗，我不會再向妳跟僑委會人事單位提出任何請求協助，因為一切都是枉然！」惟稍後乙女又收回上述訊息。

（4）由上可知，乙女針對委員長允諾於 112 年 10 月調離張○○、張○○仍持續刻意製造敵意環境等節，於 112 年 7 至 9 月向該會人事室主任求助，惟該會猶未能設身處地主動同理、關懷乙女及採取適當的解決措施。

2. 乙女曾透過工作專案報告向該會求助，也未獲得任何主動關懷與協助：

（1）112 年 8 月 1 日乙女以電子郵件向僑委會傳送其工作專案報告及檢附「聖保羅華僑文教中心工作進度及成果報告表（112 年 7 月 14 日至 29 日）」，並於上述工作專案報告中指陳：「張主任自 6 月中旬後所填具之每週工作週報，均未完

整呈現僑區現況、僑社經營與挑戰及僑務工作推動情形，更對職所參與之各項僑務工作、協助管理中心、協輔僑團活動及處理僑胞紛爭隻字未提。」並於工作日誌及成果表中增加「與張主任互動情形」。

（2）112 年 8 月 14 日乙女以電子郵件向僑委會傳送其工作專案報告及檢附「聖保羅華僑文教中心工作進度及成果報告表（112 年 8 月 1 日至 8 月 12 日）」，其中記載「與張主任互動情形」，指出：「8/11：馮處長告知職因僑界瘋傳張主任性騷擾事件，外交部知悉此事後，要求須儘速且妥善處理。職告知馮處長有關僑界所傳消息應是張主任所為，因渠經常情緒失控、無法控制自我而到處造謠，處長表示與渠相處近 1 年，亦有相同感受。」

（3）112 年 8 月 29 日乙女以電子郵件向僑委會傳送其工作專案報告及檢附「聖保羅華僑文教中心工作進度及成果報告表（112 年 8 月 15 日至 27 日）」，其中記載「與張主任互動情形」，指出「8/16：中心雇員隨同職前往餐廳途中告知有關張主任性騷擾案件，張主任稱渠平常請職吃飯、贈送小禮物，卻連手都沒牽到等語。職再度向雇員闡明事實，並請伊協助向僑界澄清。」

（4）112 年 9 月 10 日乙女向僑委會陳報「聖保羅華僑文教中心工作進度及成果報告表（112 年 8 月 28 日至 9 月 9 日）」，並指出：「①張主任 112 年 6 月 20 日親自向委員長承認『性騷擾下屬』，但在等待 10 月調返鈞會期間，非但不自我深省，近 2 週故態復萌，變本加厲，除在僑社持續『編造抹黑』本人（惡意編造參加臺灣美食節的中國籍人士係本人邀請；將認識中國籍鄰居無限上綱至叛國、通敵、間諜），在中心極盡『挑撥分化』（惡意挑撥本人有意辭退 E 雇員）的同時，卻又在受性騷擾對象（本人）生日當週，反向操作，託人致贈等值美金 120 元之生日禮金（署名為不知所謂的『隔壁老張』），種種乖張悖理、表裡不一、性格分裂之舉止，令人再難忍受。②本週張主任更向中心雇員及鈞會長官污衊『本人與臺商會副會長有曖昧』，委員長更因此以 LINE 提醒職『避免與僑界人士有曖昧關係』！此莫須有、損害女性名節、毀損公務員聲譽之具體誹謗罪刑不僅不被制止、不被懲處，反而令職被長官警告檢討，六月飛雪之冤，莫此為甚！③經連續多週舉報，職對張主任性騷擾及職場霸凌等種種惡劣行為已忍無可忍，鈞會對此未有任何積極處置，也令職難以接受。職陳報，懇請鈞會

『即刻令張主任停止相關抹黑、誹謗及挑撥惡行，並給予應有之處分』，……。」

（5）由上述可知，該會初始所採取之補救措施，顯不足以防止損害持續擴大，自應設身處地考量被害人之感受，並滾動式採取具體解決措施，使被害人得以免於有在該段期間於職場環境上遭遇不友善之眼光及待遇之虞，惟乙女認張○○仍持續刻意製造敵意環境，爰透過工作專案報告尋求該會積極處置，惟該會卻未能主動關懷、協助，並採取適當的解決措施，對於乙女所報內容均簽擬：陳閱後存查。

3. 據上，乙女針對委員長允諾於 112 年 10 月調離張○○及張○○仍持續刻意製造敵意環境等節，於 112 年 7 至 9 月不斷尋問及求助，該會卻猶未能設身處地主動同理、關懷乙女及採取適當的解決措施，致乙女持續陷於敵意、不友善的工作環境，爰於 112 年 9 月底向立法院委員陳情。

（五）綜上，僑委會派駐 2 名僑務人員於聖保羅僑教中心辦事，張○○身為該中心主任，綜理中心業務，竟利用公務上之機會與權勢，對受其指揮監督之乙女有過度追求等性騷擾行為，經乙女於 112 年 6 月 14 日向該會委員長揭發上情，該會知悉後卻未依性工法（修正前）啟動調查程序，亦未能採取有效之糾正及補救措施，僅由委員長向該 2 人釐清並以口頭責令雙方保持特定距離及調整業務互動方式，惟 2 人在職務及業務上仍存在上下隸屬權勢關係，致無法避免傷害繼續擴大；嗣後乙女針對委員長允諾調離張○○及張○○仍持續刻意製造敵意環境等節，於 112 年 7 至 9 月不斷尋問及求助，惟該會猶未能設身處地主動同理、關懷乙女並採取適當的解決措施，張○○迄至 112 年 10 月 30 日始離任返臺，致乙女仍陷於敵意、不友善的工作環境長達 4 個餘月，足見該會就手段上未採取立即且有效之糾正及補救作為，以達到性工法立法目的要求之意旨，違反該法課予雇主性騷擾防治之行為義務，確有違失；另外交部駐聖保羅辦事處知悉後，亦未能依法採取糾正及補救措施，以避免乙女持續處於敵意、不友善之虞的環境，實有疏失。

二、乙女因僑委會未能妥適處理其遭張○○性騷擾及張○○仍持續刻意製造敵意環境等，於 112 年 9 月底求助立法院，並經立法委員於 112 年 10 月 2 日召開記者會揭露本件性騷擾案，僑委會雖於 112 年 10 月 6 日成立專案小組進行調查，乙女並於 10 月 12 日傳送申訴資料，該會卻旋即於 10 月 19 日發布派令將乙女調任為該會科員，並將乙女 112 年度年終考績考列為丙等；緊接著於隔（113）年追查有關乙女 112 年曠職及與中資機關駐外人員聯繫往來等情事，並認定屬實而對乙女分別於 113 年 9 月 16 日及 8 月 12 日各核予一大過。經核，僑委會

於乙女提出性騷擾申訴後，接續予以乙女調職、年終考績考列丙等，並先後以乙女有曠職、與中資人員接觸等事由，各記一大過等不利處分，上開申訴與不利處分間具有時間密接性，且關於考列丙等及二大過等不利處分不符行政程序法第 7 條比例原則，亦未針對乙女有利部分加以考量，與行政程序法第 6 條平等原則、第 8 條誠信原則、第 9 條及第 36 條有利不利應一律注意原則相違，牴觸行政法上一般法律原則之要求，而衍生乙女因提出申訴致遭不利處分之疑慮，核有違失。

(一)性工法明定，雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分：

1. 依性工法第 2 條規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第 32 條之 1、第 32 條之 2、第 33 條、第 34 條、第 38 條及第 38 條之 1 之規定，不適用之。」由該規定可知，公務人員部分因公務人員保障法已就申訴、救濟程序及罰則均有相應規範，而排除性別平等工作法之適用，除此之外，公務人員對於性工法之相關規定，原則均有適用。再依性工法第 36 條規定：「雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」

2. 上述規定於學理稱為「禁止申訴報復」（註 7），其立法目的係為保障受僱者之工作權益，明定雇主不得因受僱者提出或協助他人申訴而對其為不利之處分。申言之，性工法是一種以申訴為基礎的重要勞工保護法制，因此對於申訴之報復禁止，當屬貫徹該法理念之重要前提，若受雇者遭受性騷擾，為避免申訴遭雇主報復，因而不敢或不為申訴，將導致職場的性別平等規範，形同具文，不但受害者處境不能被改變，反而會更加惡化其情狀，故於性工法第 36 條特別規範申訴報復禁止之規定。相應於此，依性工法第 2 條規定，公部門亦有性工法第 36 條規定之適用。

3. 關於如何認定申訴人提出申訴後係遭「報復」及「不利處分」，本院諮詢之學者專家提出意見摘要如下：

（1）關於禁止報復的規定並沒有那麼的限縮，它其實刻意放寬，所以申訴當下就遭遇到不利待遇，算是一種報復行為，但事後一連串的處置，雖然都不是發生在騷擾事件時期，但都可以合理懷疑，是因為很久以前的申訴，現在持續進行報復，例如如果沒有之前的性騷擾申訴，現在申訴人就不會被嚴格、苛刻地針對對待，所以這個不利待遇的處分，在認定上會比較寬鬆，不一定只會直接看前一個有緊密時間關聯性的行為，也看後續的延伸行為，加以綜合判斷。美國也是採取類

似的標準，因此報復跟性騷擾的不利待遇分開統計，申訴當下的遭遇，屬於因性騷擾所受的不利待遇，但之後單獨成立的報復行為，是專門處理事後申訴人還在這個職場裡，後續發生的一些奇怪情事，比如對於申訴人的處分特別重、特別嚴苛、比別人嚴苛，都會被合理懷疑是因為之前的申訴行為，所給予的不利待遇，因此美國會有這 2 個不同的分類。（問：所以在美國是採寬鬆方式的認定標準？）對，它不是那麼明確地限縮在一定是這個事件發生後，立刻解僱、降調或不利處分，它不列舉而僅是例示的態樣，不代表其他行為處置不該當。

（2）如果她前面確實有這些糾紛的話，這個（不利處分）的嫌疑是存在的，當我們做判斷時，會看以往這個外館請假實務，是怎麼運作，違規是什麼程度的懲處。如為誠實的錯誤，不是故意的話，以往是怎麼處理的。保訓會有個法警案，就是 A 申訴 B 性騷擾，調查結果為成立，之後在保訓會救濟期間時，他的主管卻把他們 2 人排在同一天值夜班，結果被害人就去告這位主管性騷擾，結果是成立，因為你明知這 2 個人已經不合了、有性騷擾相關的事件，但你又把他們湊一起製造了敵意的環境，所以保訓會認定性騷擾成立，這雖是比較極端的案例，但指出主管營造了敵意環境。

（3）實務上以工作表現評定不佳為由，給予被害人不利之處分，這就變成混合動機型的作法。通常說混合動機型像懷孕歧視，實際上是因為妳懷孕而把妳解雇，但雇主不會這樣講，會說妳工作不力啊、妳經常遲到、或者不管妳有沒有懷孕，本來就會被列入資遣對象之類的說詞。所以混合動機型的就是要去探討哪一個動機比較強，有時候看時間密合性，或是看她是不是遭遇過這種，而別人這樣做就沒有被解僱了，就只有她申訴性騷擾或懷孕後就被解僱，這種對比，考績有沒有被打到丙等，這可以相互比較，做一個綜合性的考量。

（4）一開始若能儘早介入協助，讓當事雙方能夠盡量冷靜、理性來面對整個事情，讓事情能夠好好的處理、公正的處理。二方都不用訴諸於外界，一旦媒體揭發之後，傷害可能會擴大。

4. 有關禁止申訴報復，在美國《平等就業機會法》亦有明確具體之規範可資借鏡：

（1）就受僱人因申訴遭雇主報復情形，參照美國聯邦勞動部平等就業機會委員會揭示（註 8），關於美國《平等就業機會法》亦明文禁止雇主基於求職者

或員工主張自己免受就業歧視（包括騷擾）權利的報復。主張這些平等就業機會權利是「受保護的活動」，可以有多種形式。例如，因以下原因對求職者或員工進行報復是違法：提出平等就業機會（Equal Employment Opportunity, EEO）的指控、投訴、或在調查或訴訟中作證；與主管或經理溝通就業中所發生的歧視（包括騷擾）；在雇主接受涉嫌騷擾的調查中，回答問題；拒絕遵守可能導致歧視的工作指令；抵制性侵犯或介入以保護他人；請求為身心障礙者或宗教活動提供便利；向經理或同事詢問薪資信息，以發現潛在的薪資歧視（註 9）。換言之，在任何情況下，參與投訴的員工都不應受到報復。只要員工有理由相信工作場所中出現違反平等就業機會法的情形，即使個人未使用法律術語予以描述，其他反對歧視的行為也會受到保護。因此，雇主不得針對平等就業機會之行動，採取「任何會阻止某人去抵制或申訴抱怨未來遭歧視事件」之行為（註 10）。

（2）關於何種雇主行為會被視為「報復」（retaliation）？每個案件的事實和情況決定特定行為在該情況下是否屬於報復性行為，同一行為在一種情況下可能是報復性，但在另一種情況下則不然。根據事實，「實質不利」行為的例子可能包括：與工作相關的威脅、警告或譴責；負面或降低的評價；調動到不太有聲望或不太理想的工作或工作地點；向政府當局或媒體作出虛假報告；提起民事訴訟；威脅調動；無正當理由比其他員工更嚴格地審查工作或出勤情況；取消監理職責；從事有可能阻止受保護活動的辱罵性言語或身體行為，即使這種行為尚未達到敵對工作環境所要求的「嚴重或普遍」；由於受保護的活動而要求重新核實工作狀況、威脅驅逐出境或向移民當局採取其他行動；終止工會申訴程序或其他行動以阻止使用其他可用的補救機制；對親密家庭成員採取（或威脅採取）重大不利行動（即使不是僱員，該家庭成員也會提出報復索賠）（註 11）。

（3）雇主行為何時嚴重到足以構成報復？報復包括任何「實質不利」的雇主行為。「實質不利」行為不僅包括就業行為，還包括拒絕晉升、不僱用、拒絕工作福利、降職、停職、解僱或其他可直接質疑為就業歧視的行為。報復可以是與工作相關的雇主行為，也可以是對就業沒有實際影響的行為，甚至是完全在工作之外發生的行為，只要它很可能阻止一個理性

的人從事受保護的活（註 12）。

（4）哪些類型的證據可以支持報復指控？在某些情況下，雇主自己的聲明可能承認或背叛其阻止申請人或員工從事受保護活動的意圖。然而，在許多情況下，有不同的證據，無論是單獨的還是一起，都可以支持因報復導致實質不利行動的推論。範例包括：EEO 活動與重大不利行動之間的時間間隔可疑地接近；表明報復動機的口頭或書面聲明、比較證據（例如，該個人因在該工作場所經常違反紀律的違規行為而受到紀律處分，或者另一名未參與平等就業機會活動的員工實施同樣嚴厲的紀律處分）；雇主提出的不利行動理由被證明是虛假的；單獨或與其他事實結合來看，可以支持報復意圖推斷的任何其他證據。

(二)乙女向立法院陳情並向僑委會提出正式申訴後，旋即遭該會調職：僑委會委員長接獲乙女陳述其遭性騷擾之第一時間，於 112 年 6 月 20 日以通訊軟體 LINE 與乙女通話，並由乙女作為會談記要，會談記要內容略以：「張主任表示願意接受本人給予之調會處分，10 月完成調會」、「乙女因第 1 次外派，年資尚淺、經驗不足，應無法勝任該中心主任一職，故以調派至本會其他派駐 2 位以上僑務人員之館處為原則」，而乙女認委員長及時回應及公平處置，爰未再向該會提出申訴。嗣後乙女因該會未能妥適處理其遭張○○性騷擾，而張○○仍持續刻意製造敵意環境等，爰於 112 年 9 月底訴諸立法委員，經立法委員於同年 10 月 2 日召開記者會揭露本案性騷擾事件，引發社會關注，乙女並於同年 10 月 12 日向該會提出性騷擾申訴。該會雖表示略以：乙女調會一案，為 112 年下半年駐外人員調動作業之一環，係因應該會駐外據點員額調整等語，惟乙女提出申訴後，該會旋即於 112 年 10 月 19 日將乙女調任該會科員，不僅違背上述允諾將乙女調派至該會其他派駐 2 位以上僑務人員之館處，且調任後新職亦與駐外人員待遇明顯減少許多，對乙女而言，可謂不利處分，而衍生乙女因提出申訴致遭不利處分之疑慮。

(三)僑委會又對乙女 112 年度之年終考績考列丙等：

僑委會對乙女 112 年度之年終考績考列丙等，致乙女不能領取考績獎金、年終獎金、1 年內不得陞任等不利法律效果之影響，應屬對乙女之不利處分。縱使該會內部相關處室主管對乙女平時工作表現，已有提醒、警示或督促改善之措施，惟就初次外派且處於敵意及孤立環境之乙女而言，似有過苛之情事，而衍生乙女因提出申訴致遭不利處分之疑慮：

1. 按年終考績考列丙等之法律效果，除無考績獎金外，甚至不能領取年終工作獎金，也不得辦理陞

任（公務人員陞遷法第 12 條第 1 項第 5 款、關務人員升任甄審辦法第 6 條第 3 款、警察人員陞遷辦法第 14 條第 1 項第 5 款參照）、3 年內不得選拔為模範公務人員（公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法第 12 條第 2 款參照）、未來 3 年不得參加委任升薦任或薦任升簡任之升官等訓練（公務人員任用法第 17 條參照）等不利後果，對於公務人員之公法上財產請求權及陞遷權（憲法第 18 條保障人民服公職之權利，也包括公務人員任職後依法律晉敘陞遷之權，司法院釋字第 611 號解釋意旨參照）亦有影響（最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議【二】意旨參照）。是以，乙女因 112 年度年終考績考列為丙等，而不能領取考績獎金、年終獎金、1 年內不得陞任等不利法律效果之影響，應屬對乙女之不利處分。

2. 又如前所述，乙女 112 年 1 月始初派於駐外任職，即遭該中心主任張○○性騷擾、過度追求，已形成敵意性、冒犯性、脅迫性之工作環境，致侵害或干擾乙女人格尊嚴，則乙女在工作表現上或有不佳或遭遇困難之情事，應可理解，惟該會於 112 年 6 月間知悉後，卻未能採取有效的糾正及補救措施，無法解決改善 2 人之間在職務及業務上存在之上下隸屬權勢關係，致難以避免傷害繼續擴大。嗣後乙女針對張○○仍持續刻意製造敵意環境，於 112 年 7 至 9 月不斷向該會尋問、求助，駐聖保羅代表處馮處長亦證稱略以：「從 112 年 7 月開始，張主任一直在外面用各種方法來放話，或試圖轉移焦點，或者是讓這個事情逐漸失控」，惟該會猶未能設身處地主動同理、關懷乙女並採取適當的解決措施，張○○迄至 112 年 10 月底始離任返臺，致乙女陷於敵意、不友善的工作環境長達 4 個餘月，最終僑委會核列乙女 112 年之年終考績為丙等，反觀本案性騷擾行為人張○○112 年之年終考績，卻被核列乙等。縱使僑委會內部相關處室主管對乙女平時工作表現，已有提醒、警示或督促改善之措施，而就初次外派之乙女而言，年資尚淺，駐外經驗未足，亟需主管儘力指導，惟實際上卻處於敵意及孤立之工作環境中，關於辦理政府採購及推展僑務等具有專業性、經驗性之業務工作，於當時並無可信賴、指導之主管可直接詢問以妥為改善缺失等情之下，該會將乙女 112 年年終考績考列丙等，似有過苛之情事，而衍生乙女因提出申訴致遭不利處分之疑慮。

(四)僑委會緊接著於 113 年追查並認定乙女曠職：

1. 按公務人員考績法施行細則第 13 條第 1 項第 2 款第 5 目規定：「本法第 12 條第 1 項第 1 款所稱平時考核記大功、記大過之標

準如下：……二、有下列情形之一，一次記一大過：……（五）曠職繼續達 2 日，或 1 年內累積達 5 日者。」次按公務人員考績法第 13 條規定：「曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。」同法第 12 條第 1 項第 1 款規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、……平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考績應列丁等。」同法第 7 條第 1 項第 4 款規定：「年終考績獎懲依左列規定：……四、丁等：免職。」由上規定可知，機關核認所屬公務員有曠職情事，對該員的公務員身分、公法上財產請求權及陞遷權，均有重大影響。基此，行政機關在審認所屬公務員是否有曠職情事應為嚴謹，除給予相對人充分程序保障外，對於相對人應依職權調查證據，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，以符合比例原則、誠實信用原則、有利不利應一律注意原則等一般法律原則之要求。

2. 僑界人士 112 年 10 月 16 日致該會民意信箱表示，乙女於聖保羅僑教中心任職期間（112 年 1 月 26 日至同年 12 月 13 日）於值班日（星期六）時常遲到或曠職，有損該會駐外人員形象。因駐外差勤管理係依外交部駐外館處作法實施免刷卡制度，該會於 113 年 1 月 3 日由僑民處調查乙女有無曠職，經調查後認定乙女有曠職 5 日 4 小時等情。

3. 查駐外機構服勤及請假注意事項第 4 點規定，駐外人員每週應有 2 日之休息日，而聖保羅僑教中心服務時間為星期二至星期日，星期一為休館日，星期六由乙女輪值，星期日則由張○○輪值。依僑委會提供之資料顯示，乙女經該會認定 112 年有曠職部分，其中包含 112 年 4 月 22 日及 6 月 24 日均為星期六，惟經檢視乙女請假單係記載 112 年 4 月 24 日（星期一）至 27 日（星期四）請「安家假」、112 年 6 月 19 日（星期一）至 27 日（星期二）請「休假」，並經駐聖保羅辦事處馮處長簽名核准，可知乙女欲安排請連假計畫，惟乙女所請之 112 年 4 月 24 日、6 月 19 日、6 月 26 日均為星期一，該中心係休館日，乙女卻申請請假，並因此有應請假（星期六）而未請假之疏誤情事發生。乙女於本院訪談時表示略以：我以為是要照著辦事處的辦公日曆來請假，因為辦事處是六、日休假，所以我那時候是請假一到五等語。

4. 按僑委會函復說明，該會分別於 109 年 10 月 30 日、110 年 9 月 22 日及 112 年 1 月 6 日函（註 13）訂有請假之規範，駐外人員請假時，應覓妥代理人後經駐處館長同意，於 5 日前至該會差勤系統遞送線上假單，並檢附經駐處館長（或其授權人員）批核之假

單影本。則依一般合理差勤制度，同仁差勤若有異常或疑義發生時，應由權責主管人員、所屬人事單位通知予以更正或補正，惟該駐處處長怠於審核，而僑委會怠於適時提醒，之後對乙女有利部分又未詳加注意，認定乙女曠職達 5 日 4 小時，記其一大過，違反行政程序法第 8 條誠信原則、第 9 條及第 36 條有利不利應一律注意原則，亦衍生乙女因提出申訴致遭不利處分之疑慮。

(五)僑委會又於 113 年追查並認定乙女與中資往來：

1. 有關外交部對於駐外人員如違反《駐外機構人員安全防護注意事項》第 3 點規範之法律效果、近 5 年具體案例及處理情形等，依該部函復略以：對於違反該注意事項相關規定，視違反情節納入平時工作考核或依據《外交部獎懲作業要點》辦理，惟該部近 5 年尚無違反該規定而受懲處之案例。
2. 按外交領事人員獎懲標準表第 5 點規定（註 14），外交部對於外交領事人員予以記一大過者，應以其違反外交事務應遵循事項或公務紀律等行為，致嚴重損害國家利益，情節重大，始得為之。簡言之，該違失行為形諸於外而生具體危害之結果，方得考量對該公務員記大過，以符合行政程序法第 7 條所定比例原則。
3. 有關僑委會認定乙女與中資人員楊○接觸情形共有 6 次，其中 5 次均在 112 年 6 月 15 日以前，而駐聖保羅辦事處馮處長於 112 年 8 月 25 日告誡乙女有關駐外人員應遵守之規範及注意事項，其中 1 次在 112 年 9 月 7 日以前可能涉及與中國人接觸情形，僅就乙女以通訊軟體向巴拉圭台僑詢問可否帶楊○入境巴拉圭，逕而認定有與中資人員有接觸，依此上開認定事實而記乙女大過一次。惟查，僑委會似未考量乙女是否知悉楊○符合《駐外機構人員安全防護注意事項》規範之中資人員、乙女於 112 年 8 月 25 日經馮處長告誡後是否仍繼續違反該規定、乙女與中資人員接觸情形有否產生實質嚴重危害、予以乙女記大過一次是否符合比例原則等諸多疑點，仍待釐清。再者，僑委會 112 年 6 月 15 日經由張○○得知有關乙女與中資人員接觸情事，卻直到乙女於 112 年 9 月底、10 月間尋求立法院委員協助、提出性騷擾申訴後，該會於 113 年 4 月開始追查乙女與中資人員接觸相關證據，且所查證之事實多來自性騷擾行為人張○○所提供資料。
4. 由上可見，僑委會認定乙女與中資人員接觸情形計有 6 次，均在乙女向該會 112 年 10 月間提出性騷擾申訴前，且其中 5 次是在 112 年 8 月 25 日駐聖保羅辦事處馮處長告誡乙女前，惟該會在此之前經由性騷擾行為人張○○通報，已知乙女疑似與中資人員接

觸往來，卻未及時詳予釐清，直至乙女提出性騷擾申訴後，於 113 年 4 月開始積極透過外交部、法務部調查局、駐外機構等追查此事件，並核予乙女記大過一次之重懲，循此而論，難謂該會係為追求保護國家安全利益之行政目的，應認乙女上述行為與該會懲處間，並無實質的內在關聯性，違反禁止不當聯結原則（註 15），因而衍生申訴人因提出申訴致遭不利處分之情事，牴觸性工法第 36 條之禁止申訴報復規定之疑慮。

(六)另查聖保羅僑教中心○主任於 112 年 10 月 24 日抵任，張○○經與○主任辦理交接後，於 10 月 30 日離任返臺，惟該中心 112 年協導巴西地區僑校學生參加「2023 年全球華語口說爭霸賽」，該初賽時間為 112 年 6 月、9 月，決賽則為 112 年 11 月間，3 名巴西地區僑校參賽者經通過初賽後，於決賽中獲得前 10 名（含優等），僑委會卻僅對○主任核予敘獎（註 16），違反有利不利應一律注意原則及平等原則（註 17），顯有不公。

(七)綜上，乙女因僑委會未能妥適處理其遭張○○性騷擾及張○○仍持續刻意製造敵意環境等，於 112 年 9 月底求助立法院，並經立法委員於 112 年 10 月 2 日召開記者會揭露本件性騷擾案，該會雖於 112 年 10 月 6 日成立專案小組進行調查，乙女並於 10 月 12 日傳送申訴資料，該會卻旋即於 10 月 19 日發布派令將乙女調任為該會科員，並將乙女 112 年度年終考績考列為丙等；緊接著於隔（113）年追查有關乙女 112 年曠職及與中資機關駐外人員聯繫往來等情事，並認定屬實而對乙女分別於 113 年 9 月 16 日及 8 月 12 日各核予一大過。經核，僑委會於乙女提出性騷擾申訴後，接續予以乙女調職、年終考績考列丙等，並先後以乙女有曠職、與中資人員接觸等事由，各記一大過等不利處分，上開申訴與不利處分間具有時間密接性，且關於考列丙等及二大過等不利處分不符行政程序法第 7 條比例原則，亦未針對乙女有利部分加以考量，與行政程序法第 6 條平等原則、第 8 條誠信原則、第 9 條及第 36 條有利不利應一律注意原則相違，牴觸行政法上一般法律原則之要求，而衍生乙女因提出申訴致遭不利處分之疑慮，核有違失。

綜上所述，張○○身為聖保羅僑教中心主任，綜理中心業務，竟利用公務上之機會與權勢，對受其指揮監督之乙女有過度追求等性騷擾行為，經乙女於 112 年 6 月 14 日向僑委會委員長揭發上情，該會知悉後卻未依性工法（修正前）啟動調查程序，亦未能採取有效之糾正及補救措施，僅由該會委員長向該 2 人釐清並以口頭責令雙方保持特定距離及調整業務互動方式，惟 2 人在職務及業務上仍存在上下隸屬權勢關係，致無法避免傷害繼續擴大；嗣後乙女針對該會委員長允諾調離張○○及張○○仍持續刻意製造敵意環境等節，於 112 年 7 月

至 9 月不斷尋問及求助，惟該會猶未能設身處地主動同理、關懷乙女之處境並採取適當的解決措施，張○○迄至 112 年 10 月 30 日始離任返臺，致乙女仍陷於有敵意、遭受不友善對待之虞的工作環境長達 4 個餘月，足見該會就手段上，未採取立即且有效之糾正及補救作為，以達到性工法立法目的要求之意旨，違反該法課予雇主性騷擾防治之行為義務，核有違失；又，乙女於 112 年 10 月間提出性騷擾申訴後，該會卻旋即於同年 10 月 19 日發布派令將乙女調任為該會科員，並將乙女 112 年度年終考績考列為丙等，緊接著於隔（113）年追查有關乙女 112 年曠職及與中資機關駐外人員聯繫往來等情事，並認定屬實後分別於 113 年 9 月 16 日及 8 月 12 日各記一大過等不利處分，經核上開申訴與不利處分間具有時間密接性，且關於考列丙等及二大過等不利處分不符行政程序法第 7 條比例原則，亦未針對乙女有利部分，加以考量，與行政程序法第 6 條平等原則、第 8 條誠信原則、第 9 條及第 36 條有利不利應一律注意原則相違，牴觸行政法上一般法律原則之要求，而衍生乙女因提出申訴致遭不利處分之疑慮，亦有違失，爰依憲法第 97 條第 1 項及監察法第 24 條之規定提案糾正，移送行政院督飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：王美玉、紀惠容、王幼玲

註 1：勞動部於 113 年 1 月 17 日修正發布名稱為「工作場所性騷擾防治措施準則」及全文 21 條，並自 113 年 3 月 8 日施行。

註 2：勞動部 111 年 11 月 25 日勞動條 4 字第 1110141071 號函。

註 3：行政院人事行政總處 111 年 12 月 1 日總處培字第 1110024364 號書函。

註 4：臺北高等行政法院 109 年度訴字第 512 號判決、臺北高等行政法院 110 年度訴字第 247 號判決、臺北高等行政法院 105 年度訴字第 606 號判決參照。

註 5：高雄高等行政法院 105 年度訴字第 525 號判決、臺北高等行政法院 111 年度訴字第 110 號判決參照。

註 6：僑委會 112 年 10 月 24 日僑人二字第 1120006695 號函、112 年 12 月 14 日僑人二字第 113100799 號函、113 年 5 月 23 日僑人二字第 1130002865 號函。

註 7：司法院 108 年度「勞動職場之性平事件委託研究案」，計畫主持人郭玲惠教授，協同主持人傅柏翔助理教授，第 23 頁。

註 8：參見美國聯邦勞動部平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission, EEOC）網頁，說明美國聯邦《平等就業機會法》（Equal Employment Opportunity Law）之報復（retaliation）內涵及具體規範，參考網址：https://www.eeoc.gov/retaliation，最後瀏覽日：113 年 12 月 2 日。

註 9：資料來源：同前註腳，原文如下：“For example, it is unlawful to retaliate against applicants or employees for:

- filing or being a witness in an EEO charge, complaint, investigation, or lawsuit
- communicating with a supervisor or manager about employment

discrimination, including harassment

- answering questions during an employer investigation of alleged harassment
- refusing to follow orders that would result in discrimination
- resisting sexual advances, or intervening to protect others
- requesting accommodation of a disability or for a religious practice
- asking managers or co-workers about salary information to uncover potentially discriminatory wages.”

註 10：資料來源：同前註腳，原文如下：原文：“An employer is not allowed to do anything in response to EEO activity that would discourage someone from resisting or complaining about future discrimination.”

註 11：原文如下：“The facts and circumstances of each case determine whether a particular action is retaliatory in that context. For this reason, the same action may be retaliatory in one case but not in another. Depending on the facts, examples of ‘materially adverse’ actions may include: work-related threats, warnings, or reprimands; negative or lowered evaluations; transfers to less prestigious or desirable work or work locations; making false reports to government authorities or in the media; filing a civil action; threatening reassignment; scrutinizing work or attendance more closely than that of other employees, without justification; removing supervisory responsibilities; engaging in abusive verbal or physical behavior that is reasonably likely to deter protected activity, even if it is not yet ‘severe or pervasive’ as required for a hostile work environment; requiring re-verification of work status, making threats of deportation, or initiating other action with immigration authorities because of protected activity; terminating a union grievance process or other action to block access to otherwise available remedial mechanisms; or taking (or threatening to take) a materially adverse action against a close family member (who would then also have a retaliation claim, even if not an employee).”。資料來源：美國聯邦勞動部平等就業機會委員會網頁說明關於報復及相關問題的執行指南（Enforcement Guidance on Retaliation and Related Issues），網址：https://www.eeoc.gov/laws/guidance/questions-and-answers-enforcement-guidance-retaliation-and-related-issues，最後瀏覽日：113 年 12 月 2 日。

註 12：原文如下：“Retaliation includes any employer action that is ‘materially adverse’.” This means any action that might deter a reasonable person from engaging in protected activity. “‘Materially adverse’ actions

include more than employment actions such as denial of promotion, non-hire, denial of job benefits, demotion, suspension, discharge, or other actions that can be challenged directly as employment discrimination. Retaliation can be an employer action that is work-related, or one that has no tangible effect on employment, or even an action that takes place exclusively outside of work, as long as it may well dissuade a reasonable person from engaging in protected activity.”。資料來源：美國聯邦勞動部平等就業機會委員會，說明關於報復及相關問題的執行指南（Enforcement Guidance on Retaliation and Related Issues），網址：https://www.eeoc.gov/laws/guidance/questions-and-answers-enforcement-guidance-retaliation-and-related-issues，最後瀏覽日：113 年 12 月 2 日。

註 13：僑委會 109 年 10 月 30 日僑人二字第 1091001519 號函、110 年 9 月 22 日僑人二字第 1101001235 號函及 112 年 1 月 6 日僑人二字第 1110089952 號函。

註 14：外交領事人員獎懲標準表第 5 點規定：「外交領事人員有下列情形之一者，記一大過：（一）籌辦或參加重要國際會議、活動、談判、交涉，怠忽職守，致嚴重損害國家利益。（二）處理業務發生重大疏失，致嚴重損害國家利益或本部信譽。（三）違反保密規定，洩漏重大業務機密或遺失機密資料，損及國家利益或影響國家安全。（四）違反本部資通安全作業規範，洩漏『極機密』等級以上國家機密，情節重大，致影響本部信譽或損害國家利益。（五）假借職務上之便利，圖謀本身或他人不當利益，嚴重影響政府信譽或國家利益。（六）惡意攻訐長官，情節重大。（七）對政府政策、措施擅自對外發表不當之批評，情節重大。（八）違反本部訓令或不服從上級指揮，致嚴重影響政令推行，情節重大。（九）其他有關怠忽職守，貽誤公務，違反公務人員紀律，情節重大。」

註 15：禁止不當聯結原則亦出自法治國原則，係指行政行為不得考慮與其行政目的無正當合理關聯之因素。申言之，行政機關對特定人課以一定之義務或負擔，或造成其他之不利益時，其所採取之手段，與行政機關所追求之目的間，必須有合理之聯結關係存在，若欠缺此聯結關係，該項行政行為即非適法。例如行政機關為行政裁量時，如未完全依照「授權裁量的目的」，而有不應斟酌之事項而予以斟酌之情形，即構成濫用裁量，此均屬禁止不當聯結原則在行政裁量上之意義。參見林錫堯，《行政法要義》，元照出版股份有限公司，105 年 8 月，頁 89－90。

註 16：僑委會 113 年 4 月 26 日僑人二字第 1131000549 號令。

註 17：行政程序法第 6 條規定（平等原則）：「行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。」

**********

# 會 議 紀 錄

**********

## 一、本院教育及文化委員會第 6 屆第 52 次會議紀錄

時　　間：中華民國 113 年 11 月 14 日（星期四）上午 9 時 30 分

地　　點：第 1 會議室

出席委員：王幼玲　林文程　林郁容
林盛豐　紀惠容　范巽綠
浦忠成　葉大華　蔡崇義
蕭自佑　賴振昌　賴鼎銘
蘇麗瓊

列席委員：王美玉　王麗珍　李鴻鈞
高涌誠　張菊芳　郭文東
陳景峻　葉宜津　趙永清

請假委員：鴻義章

主　　席：浦忠成

主任秘書：李　昀

紀　　錄：張俊隆

**甲、報告事項**

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

二、監察業務處移來教育部復函影本，據訴，渠係某技術學院企業管理系助理教授，該系多名教師兼任行政職、授課時數超鐘點，卻以該系專業課程無足夠時數滿足全數教師之基本鐘點，對渠予以資遣等情；另據媒體報導，該校通識教育中心○姓教師，遭校方惡意不排課後，進行資遣等情案之查復結果，影送本會參考 1 案。報請鑒察。

決定：本件洽悉，教育部函影本及附件存參。

三、 監察業務處移來新北市政府復函影本，有關媒體報導，新北市某私立高級中學校產疑遭執行董事等人掏空，遭檢調搜索調查等情案之查復結果，影送本會參考 1 案。報請鑒察。

決定：本件洽悉，新北市政府函影本及附件存參。

四、監察業務處移來教育部復函影本，有關媒體報導，雲林某教育園區教師遭學校要求將部分月薪「轉供養」等情案之查復結果，影送本會參考 1 案。報請鑒察。

決定：本件洽悉，教育部函影本及附件存參。

五、監察業務處移來國立故宮博物院（下稱故宮）復函影本，有關報載，故宮於 112 年將翠玉白菜等 15 件國寶出借臺南市美術館展出，相關工作人員竟於該國寶近距離處進行文件簽署交接，涉有疏失等情案之查復結果，影送本會參考 1 案。報請鑒察。

決定：本案洽悉，國立故宮博物院及法務部廉政署函影本及附件存參。

六、監察業務處移來國史館復函影本，有關報載，國史館臺灣文獻館展出之「倜儻筆墨　大師與大師的內心世界」特展，其中諸多展品疑似偽作，引發爭議等情案之查復結果，影送本會參考 1 案。報請鑒察。

決定：本件洽悉，國史館函影本及附件存參。

七、監察業務處移來臺北市政府復函影本，有關報載，該市某國小於 113 年 5 月 2 日發生教練棍打 9 位學生事件之查復結果，影送本會參考 1 案。報請鑒察。

決定：本件洽悉，臺北市政府函影本及

附件存參。

乙、討論事項

一、紀惠容委員、范巽綠委員調查：據悉，臺中市某國立高中已退休之楊姓教師疑長期猥褻及性騷擾女學生，該校雖於 111 年 8 月間接獲受害女學生申請調查並提出調查報告，惟部分受害學生不服處理結果並提出申復等情。究楊師遭申訴長期猥褻及性騷擾案件之調查過程及結果為何？是否符合相關法令規定？均有深入瞭解之必要案調查報告。提請討論案。

決議：一、請參酌葉大華委員、王幼玲委員、蘇麗瓊委員、賴鼎銘委員意見修正。本案修正後通過。

二、「調查意見一、二、四，函請臺中市政府教育局檢討改進見復。」修正為「調查意見一至五，函請臺中市政府教育局檢討改進見復。」

三、調查意見一、三、五，函請臺中市立臺中女子高級中等學校檢討改進見復。

四、「調查意見一、四，函請教育部研處見復。」修正為「調查意見二至四，函請教育部研處見復。」

五、調查報告案由、調查意見（遮隱個人資料、去識別化）及處理辦法，上網公布。

二、高涌誠委員、賴鼎銘委員調查：據訴，國家運動訓練中心管理選手請假事宜，及該中心競技強化委員會執行「備戰奧林匹克運動會黃金計畫」選手進退場機制，長期以來均疑有辦理標準不一致之情形，影響選手權益。究實情為何？相關管理規範及選手進退場機制為何？有無影響選手進行訓練及比賽權益之情事？均有深入瞭解之必要案調查報告。提請討論案。

決議：一、請參酌紀惠容委員、蘇麗瓊委員、林郁容委員意見修正。本案修正後通過。

二、調查意見，函請教育部督同所屬體育署、行政法人國家運動訓練中心、行政法人國家運動科學中心確實檢討改進見復。

三、調查意見，以密件函復陳訴人。

四、調查報告案由、調查意見及處理辦理，上網公布。

三、王麗珍委員、蘇麗瓊委員、施錦芳委員調查：據訴，新竹縣亞太美國學校疑違法設立、招生、逃漏稅，且取得公有土地地上權，獲得鉅額貸款，新竹縣政府疑均未予詳查，涉有不當等情案調查報告。提請討論案。

決議：一、本案修正後通過。

二、調查意見一，函請新竹縣政府、教育部檢討改進見復。

三、「調查意見二，函請教育部檢討改進見復。」修正為「調查意見二，函請教育部研議改進見復。」

四、調查意見，函復陳訴人。

五、調查報告案由、調查意見及處理辦法，上網公布。

四、密不錄由。

五、密不錄由。

六、教育部函，有關該部未能及時瞭解各公

立大專院校辦理校長遴選過程所生問題，處理遴選爭議之程序及機制未盡妥適，甚有懸而未決致斲損高等教育形象、品質與競爭力，復因對各校遴選委員會委員組成之規定，資格認定模糊籠統且產生方式常遭質疑，導致校長遴選公正性不足，顯有督導不周等情案之後續檢討改進情形。提請討論案。

決議：本案抄送核簽意見三，函請教育部自行督導管控，免再函復。爰本糾正案結案，函請改善案結案，調查案結案。

七、教育部函，有關我國十二年國教未就學未就業青少年相關教育措施及策略整體現況，含該部國教署針對高中中離生及國中小中輟生是否有完善配套措施輔導，以避免其衍生的治安問題或違法行為；尤其是弱勢學生之協助及實施「未升學未就業青少年關懷輔助計畫」，其落實與成效為何等情案之相關辦理情形。提請討論案。

決議：本案抄送核簽意見參，函請教育部於 114 年 2 月 28 日前，續復 113 年之相關辦理成果及整體檢討評估情形。

八、教育部函，有關該部於 102 年函發教師聘約範例予各級私立學校參考，因未具強制力，仍有部分私校學術研究或職務加給未納入聘約，顯違反教師待遇條例之規定，惟該部迄未主動清查全國私校教師聘約內容爭議，思忖解決對策，致部分教師長期面臨不合理（違法）解聘或不續聘之待遇，損及教師人權及學生學習權益，均不利高教專業發展等情案之續處情形。提請討論案。

決議：本案抄送核簽意見三，函請教育部分別就糾正意見（調查意見一），於 114 年 9 月 30 日前續辦見復；調查意見二、三及六，自行列管督導辦理，免再函復。另，此部分，先予結案存查。

九、教育部函，有關南投縣某私立高級中學（國中部）率以 A 生辱罵師長、與同學肢體衝突等，予以記過、警告處分，復以該生記滿三大過為由而強制其轉學；嗣經要求復學後，遭該校不友善對待，並拒予安排住校，損及權益等情案之後續檢討改進情形。提請討論案。

決議：本案抄送核簽意見三（一）（二），函請教育部確實檢討改進，每半年續復辦理情形。

十、行政院函，有關嘉義市政府對於轄內補習班未能依法落實監督管理職責等情案之後續檢討改進情形。提請討論案。

決議：本案抄送簽註意見三，函請行政院督促所屬確實檢討改進，於文到之日起 3 個月內續辦見復；糾正事項二「未公告檢查結果」及糾正事項三「對於該補習班教學人員不具任教科目之專業資格，亦未能依法落實審核把關」，結案存查。

十一、行政院函，有關該院所屬原原子能委員會謝前主任委員疑經常以言語及肢體性騷擾女下屬、無故辱罵、霸凌同仁，利用上班時間視訊兼課等情案之後續檢討改善情形。提請討論案。

決議：本案抄核簽意見三（一），函請行政院續積極督導核能安全委員會落實檢討議處相關失職人員見復。

十二、行政院及教育部函各 1 件，有關國立

花蓮高級中學陳師毆打 A 生，該校未依法通報，花蓮縣政府未予裁罰，認事用法顯有違誤；該校未審議陳師是否構成教師法第 14 條第 1 項規定要件，又誤以兼任教師聘用其擔任外聘運動教練，未明定義務，致難釐清違約責任；花蓮縣立宜昌國民中學未妥適審酌其受行政裁處及司法判決結果，連續 2 次錄取擔任全時代課教師等情案之後續檢討改進情形。提請討論案。

決議：本案相關機關已檢討改善，函請行政院及教育部本於權責，自行督導管控，免再函復。

十三、文化部函，有關政府機關設置公共藝術之相關制度是否合理妥適等情案之續處情形。提請討論案。

決議：本案抄核簽意見九，函請文化部於文到之日起 2 個月內續辦見復。

十四、教育部函，有關大專校院原住民族學生接受高等教育，經濟與文化落差問題嚴峻，原住民專班退學率高。教育主管機關能否有效改善在學率；就學輔導及配套措施是否充裕、是否落實原住民族教育法及國際人權公約意旨等情案之後續檢討改進情形。提請討論案。

決議：本案抄送核簽意見三，函請教育部就調查意見一、三、四，於 114 年 1 月 31 日前續辦見復；調查意見二、五，本於權責自行督導管控，免再函復。

十五、高雄市政府函，有關該市福安國民小學附設幼兒園一名患有亞斯伯格症之教師，疑遭該校校長霸凌，經該府教育局調查認定成立職場霸凌事件，惟校方仍啟動不適任教師處理機制將該師解聘等情案之續處情形。提請討論案。

決議：本案調查意見一（糾正案），高雄市政府已督飭福安國民小學檢討改善，先予結案存查；抄送核簽意見三（二），函請該府於「H 師申訴福安國小之 C 校長對其職場霸凌案」重新調查完竣後續復。

十六、臺北市政府函，有關臺北文化體育園區之體育館避難逃生恐有疑慮等情案之檢討改善情形。提請討論案。

決議：抄送核簽意見三及履勘紀錄，函請臺北市政府續行檢討見復。

十七、教育部及桃園市政府教育局函各 1 件，有關桃園市立陽明高級中等學校宋前校長擔任該校校長期間，發生校園陳情抗議事件，桃園市政府教育局疑未依法調查，率以不適任為由解除渠校長職務，損及權益等情案之回復說明。提請討論案。

決議：本案抄送核簽意見三，及影附 113 年 9 月 16 日媒體報導資料，函請教育部督同桃園市政府教育局，將本案檢討改進情形及對宋姓校長意見之回應說明，函復本院。

十八、教育部函，有關臺中市 1 名小六學生疑遭同學霸凌，經向導師求助，詎未積極處理，反教唆其他學生作偽證，誣指有性騷擾事件，致該生因壓力而有輕生傾向等情案之回復說明。提請討論案。

決議：本案抄送核簽意見四（一）（二）、四（二）（三），分別函請臺中市政府、教育部，於 114 年 1 月 31 日前續辦見復。

十九、澎湖縣政府函，有關該縣七美鄉七美

國民小學陳姓校長及教務主任有教師任用、校務行政與管理不當情形，經向該府反映，未獲妥善處理等情案之檢討改進情形。提請討論案。

決議：本案抄送核簽意見三（一），函請澎湖縣政府於指定期間內續辦見復；影送該府 113 年 10 月 4 日府教督字第 1130064008 號函（含附件），函復陳訴人。

二十、桃園市政府教育局函及陳訴人續訴書各 1 件，有關桃園市新街國小特教生受教權益等情案之續處情形。。提請討論案。

決議：本案影送桃園市政府教育局 113 年 10 月 1 日桃教學字第 1130092286 號函送之回復表（不含附件），函復陳訴人參考；另本次陳訴人續訴書，併案存查。

二十一、教育部函，有關臺中市立西苑高級中學對於該校陳姓教師不當管教及性騷擾學生，未依相關調查報告認定之事實妥予審議，積極維護學生受教權益，顯有違失；臺中市政府教育局對該校顯有疑義之處理結果，未依法妥適處置等情之續處情形。提請討論案。

決議：本案調查意見四，教育部已檢討改善，結案存查。

二十二、教育部函，有關近 5 年公私立大專校院專業技術人員與專業及技術教師整體增幅約 7.40%，其中私校增幅達 8.51%，且有師資專長與授課課程未符情形，聘用是否符合法定目的存有爭議，該部怠於監督、未督導公開必要資訊，顯失管理嚴謹與透明；另逐年放寬類等人員酌減年限資格，卻無依循標準與監督機制，致生年資採計疑義，實未善盡主管機關權責等情案之續處情形。提請討論案。

決議：本件尚無待辦事項，先併案暫存，俟教育部函復本年度相關個案學校疑義樣態及具體改善結果後，另行續處。

二十三、密不錄由。

散會：上午 11 時 30 分

## 二、本院教育及文化、內政及族群委員會第 6 屆第 50 次聯席會議紀錄

時　　間：中華民國 113 年 11 月 14 日（星期四）上午 11 時 31 分

地　　點：第 1 會議室

出席委員：王幼玲　林文程　林郁容
林盛豐　施錦芳　紀惠容
范巽綠　浦忠成　張菊芳
陳景峻　葉大華　趙永清
蔡崇義　蕭自佑　賴振昌
賴鼎銘　蘇麗瓊

列席委員：王美玉　王麗珍　李鴻鈞
高涌誠　郭文東　葉宜津

請假委員：鴻義章

主　　席：浦忠成

主任秘書：李　昀　楊華璇

紀　　錄：張俊隆

**甲、報告事項**

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

**乙、討論事項**

一、浦忠成委員、林文程委員、鴻義章委員調查：據審計部 111 年度金門縣總決算審核報告，金門縣文化局為活化文化園區部分閒置設施，委託金門大學代辦金

門縣文化園區歷史民俗博物館後棟裝修工程，惟未依代辦協議書覈實管控使用執照申辦作業，致宿舍完工後違規使用多年，及文化園區管理所於金門大學歸還宿舍後，未積極研謀具體改善措施等情案調查報告。提請討論案。

決議：一、調查意見，提案糾正國立金門大學、金門縣政府。

二、調查意見，函復審計部。

三、調查報告案由、調查意見及處理辦法，上網公布。

二、浦忠成委員、林文程委員、鴻義章委員提：金門縣文化局為活化金門縣文化園區閒置設施，委託國立金門大學代辦該園區歷史民俗博物館後棟改裝工程，惟該校未覈實管控使用執照申辦作業，復未即時辦理建築物公共安全檢查；又，金門縣政府辦理施工查核時即發現該改裝工程未依規定申請室內裝修許可卻未列管追蹤，復又草率備查建築物公共安全檢查，任令該學生宿舍違規使用長達 10 年，漠視公共安全，違失甚明。另，國立金門大學於 110 年 9 月歸還學生宿舍後，金門縣政府未積極與該校協商研謀改善措施，亦未積極補辦變更使用執照，致歷史民俗博物館後棟閒置至今，亦有怠失，爰依法提案糾正。提請討論案。

決議：糾正案通過並公布。

散會：上午 11 時 33 分

## 三、本院教育及文化、社會福利及衛生環境委員會第 6 屆第 31 次聯席會議紀錄

時　　間：中華民國 113 年 11 月 14 日（星期四）上午 11 時 34 分

地　　點：第 1 會議室

出席委員：王幼玲　王美玉　王麗珍
林文程　林郁容　林盛豐
紀惠容　范巽綠　浦忠成
張菊芳　葉大華　趙永清
蔡崇義　蕭自佑　賴振昌
賴鼎銘　蘇麗瓊

列席委員：李鴻鈞　高涌誠　郭文東
陳景峻　葉宜津

請假委員：鴻義章

主　　席：浦忠成

主任秘書：李　昀　施貞仰

紀　　錄：張俊隆

**甲、報告事項**

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

**乙、討論事項**

一、教育部函，有關桃園市一名學生因出現情緒行為，遭不當對待；雲林縣某國小一名學童，遭校方以特教資源不足及維護其他學童受教權益為由，予以「驅逐」。究教育主管機關對具情緒行為問題的身心障礙學生提供協助情形、與學生實際需求有無落差；是否善盡責任，保障該等學生教育權等情案之續處情形。提請討論案。

決議：本案抄送核簽意見三，函請教育部於文到之日起 6 個月內續辦見復。

二、行政院函，有關幼兒園內收托幼兒遭虐待、不當管教等事件頻生。我國現行防範幼兒園發生不當對待幼兒事件之機制、相關法令規定及是否落實執行；如何杜絕類案再發生等情案之續處情形。提請討論案。

決議：本案抄送核簽意見三，函請行政院督促所屬確實檢討改善，連同相關統計資料，於 114 年 3 月 31 日前續辦見復。

三、國立臺灣大學函，有關該校醫學院某專任教授暨其附設醫院婦產部醫師，遭訴與藥廠業務餐聚後，進而對其有疑似性侵害行為，向該校陳情，疑未獲妥處等情案之續處情形。提請討論案。

決議：本案抄送核簽意見三，函請臺灣大學於文到之日起 6 個月內續辦見復；抄送核簽意見三（一）1、四（二）後段，函請教育部、衛生福利部於文到之日起 6 個月內說明見復。

四、教育部函，有關宜蘭縣 1 名女國中生，疑不堪導師持續「針對性」對待、言語霸凌，致精神崩潰自殘，而生身亡憾事等情案之回復說明。提請討論案。

決議：本案抄送核簽意見四，函請教育部於文到之日起 6 個月內續辦見復。

五、行政院函 2 件、教育部函 1 件及勞動部函 1 件，有關教育部自 106 年 4 月研擬專科以上學校校外實習教育法草案，迄未完成立法，雖稱已採取相關措施，惟對學校選擇校外實習機構，殆無門檻，僅規範擇定程序，顯怠於保障實習學生之權益等情案之檢討改善情形。提請討論案。

決議：一、行政院部分：抄送核簽意見三（一）（三）（四），函請該院於 114 年 6 月 30 日前續辦見復。

二、教育部部分：抄送核簽意見三（二）、（五）1，函請該部於 114 年 6 月 30 日前續辦見復。

三、勞動部部分：抄送核簽意見三（五）2，函請該部於 114 年 6 月 30 日前續辦見復。

六、教育部函，有關該部對於全國大專校院兼任教師數近 20 年漲幅達 56%，且逾半私校兼任教師占比達 5 成以上等情，長期漠視亦無合理總量管制或調整機制；又對兼任教師現況掌握不足，致部分私校以兼任教師教授必修課程及共同科目，或為降低經營成本，控留編制內員額，難謂符合法定目的，惟至今相關督導作為及配套措施闕如等情案之續處情形。提請討論案。

決議：本案教育部已檢討改善，函請該部自行檢討調整，免再函復。爰本糾正案結案，函請改善案結案，調查案結案。

散會：上午 11 時 36 分

## 四、本院教育及文化、財政及經濟委員會第 6 屆第 27 次聯席會議紀錄

時　　間：中華民國 113 年 11 月 14 日（星期四）上午 11 時 37 分

地　　點：第 1 會議室

出席委員：王幼玲　王麗珍　田秋堇
林文程　林郁容　林盛豐
施錦芳　紀惠容　范巽綠
浦忠成　郭文東　葉大華
葉宜津　趙永清　蔡崇義
蕭自佑　賴振昌　賴鼎銘
蘇麗瓊

列席委員：王美玉　李鴻鈞　高涌誠

張菊芳　陳景峻

請假委員：鴻義章

主　　席：浦忠成

主任秘書：李　昀　邱瑞枝

紀　　錄：張俊隆

**甲、報告事項**

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

**乙、討論事項**

一、行政院函，有關教育部自 87 年起開放大專校院編制外專任教師（下稱專案教師），惟放任各校以專案教師長期替代編制內專任教師，未積極調查及引導改善，檢討機制付之闕如；且對於各校大量聘用專案教師，及工作環境薪酬不合理情形置若罔聞；又迄未積極與勞動部橫向聯繫，致專案教師身分面臨「非勞非教」之窘境等情案之後續檢討改進情形。提請討論案。

決議：本案抄送核簽意見三，函請行政院於 114 年 10 月 31 日前續辦見復。

散會：上午 11 時 38 分

## 五、本院教育及文化、內政及族群、財政及經濟委員會第 6 屆第 18 次聯席會議紀錄

時　　間：中華民國 113 年 11 月 14 日（星期四）上午 11 時 39 分

地　　點：第 1 會議室

出席委員：王幼玲　王麗珍　田秋堇
林文程　林郁容　林盛豐
施錦芳　紀惠容　范巽綠
浦忠成　張菊芳　郭文東
陳景峻　葉大華　葉宜津
趙永清　蔡崇義　蕭自佑
賴振昌　賴鼎銘　蘇麗瓊

列席委員：王美玉　李鴻鈞　高涌誠

請假委員：鴻義章

主　　席：蘇麗瓊（註：召集人浦忠成另有要公，先行離席，請蘇麗瓊代行主席職務）

主任秘書：李　昀　楊華璇　邱瑞枝

紀　　錄：張俊隆

**甲、報告事項**

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

**乙、討論事項**

一、賴鼎銘委員、王美玉委員、葉宜津委員調查：技職教育曾為我國經濟成長基石，但近來臺灣嚴重缺工，引發社會極大關注，雖部分企業積極推動技職實習，展現人才共培模式，究成效如何？教育部固亦相繼推動 95 年產學攜手合作計畫、99 年第一、二期技職再造計畫、102 年典範科大、110 年擴大產學攜手合作計畫 2.0 等，惟技術型高中生近 10 年仍驟降約 22 萬人，邇來更有職業學校面臨經營危機，引發技術人才消失之疑慮。另，勞動部自 106 年起推動證能合一，是否達成提升就業「即戰力」之目標？證照與課程模組連結之確實性如何？經濟部與各產業公、協會之政策推力是否充足？上述政策成效涉及我國整體技職教育及國際競爭力，實有深入瞭解之必要案調查報告。提請討論案。

決議：一、請參酌王幼玲委員、王麗珍委員意見修正。本案修正後通過。

二、調查意見，函請行政院督導教育部、勞動部、經濟部、

原住民族委員會確實檢討改進見復。

三、調查意見，函請國家科學及技術委員會參考。

四、調查意見，函請審計部參考。

五、調查報告案由、調查意見及處理辦法，上網公布。

散會：下午 12 時 6 分

## 六、本院教育及文化、內政及族群、外交及國防、社會福利及衛生環境委員會第 6 屆第 6 次聯席會議紀錄

時　　間：中華民國 113 年 11 月 14 日（星期四）下午 12 時 7 分

地　　點：第 1 會議室

出席委員：王幼玲　王美玉　王麗珍　林文程　林郁容　林盛豐　施錦芳　紀惠容　范巽綠　浦忠成　張菊芳　陳景峻　葉大華　葉宜津　趙永清　蔡崇義　蕭自佑　賴振昌　賴鼎銘　蘇麗瓊

列席委員：李鴻鈞　高涌誠　郭文東

請假委員：鴻義章

主　　席：蘇麗瓊（註：召集人浦忠成另有要公，先行離席，請蘇麗瓊代行主席職務）

主任秘書：李　昀　楊華璇　林明輝　施貞仰

紀　　錄：張俊隆

**甲、報告事項**

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

**乙、討論事項**

一、行政院函，有關近年國際留學生就學政策，迭遭扭曲，教育部與勞動部未能本於行政一體，研議有效防杜機制，致「假留學、真打工」亂象層出不窮等情案之後續檢討改進情形。提請討論案。

決議：本案抄送核簽意見三，函請行政院就糾正意見三、四，於 114 年 2 月 28 日前續辦見復；糾正意見一、二，自行追蹤列管，免再函復。

散會：下午 12 時 8 分

## 七、本院交通及採購委員會第 6 屆第 52 次會議紀錄

時　　間：中華民國 113 年 11 月 12 日（星期二）下午 2 時 30 分

地　　點：第 1 會議室

出席委員：王榮璋　王麗珍　林郁容　林盛豐　施錦芳　范巽綠　郭文東　陳景峻　葉宜津　賴鼎銘　蘇麗瓊

列席委員：李鴻鈞　王幼玲　王美玉　林文程　紀惠容　浦忠成　高涌誠　張菊芳　葉大華　趙永清　蔡崇義　蕭自佑　鴻義章

請假委員：賴振昌（病假）

主　　席：林盛豐

主任秘書：鄭旭浩

紀　　錄：楊勝傑

**甲、報告事項**

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

二、監察業務處移來交通部函復，有關基隆

市中正區潮境公園入口處（台 2 線 70K）於 113 年 6 月 3 日發生嚴重山崩，造成交通阻斷等情，影送相關資料予本會參考乙案。報請鑒察。

決定：本件存會備參，並留供作為本會中央機關巡察參考資料。

三、監察業務處移來審計部函報，該部交通建設審計處審核國營臺灣鐵路股份有限公司財物報損案件辦理情形，發現該公司對行車調度無線電手機之管理作業欠落實，經通知交通部督促該公司查處，據復已予失職人員適當處分，影送相關資料予本會參考等情案。報請鑒察。

決定：本件存會備參，並留供作為本會中央機關巡察參考資料。

四、監察業務處移來桃園市政府函復，據報導，桃園機場捷運於 113 年 4 月 13 日發生建築工地 C 型槽鋼掉落軌道事件，造成 13 列車延誤，影響 3,500 名乘客等情，影附相關資料予本會參考乙案，報請鑒察。

決定：本件存會備參，並留供作為本會中央機關巡察參考資料。

五、監察業務處移來審計部 113 年 10 月 15 日函，該部交通建設審計處審核國營臺灣鐵路股份有限公司財物報損案件，發現該公司對行車調度無線電手機之管理作業，核予失職人員懲處情形與相關規定未合，經通知交通部督促該公司查處，據復已予失職人員適當處分等情，影送相關資料予本會參考乙案。報請鑒察。

決定：存會備參，並留供作為本會中央機關巡察參考資料。

六、國家運輸安全調查委員會函復，檢陳行政院核定 113 年 8 月與 9 月持續列管之運輸安全改善建議執行情形，報請鑒察。

決定：一、本件存會備參，並留供作為本會中央機關巡察參考資料。

二、函國家運輸安全調查委員會，有關行政院核定持續列管之運輸安全改善建議執行情形，後續請依權責自行管考，免再函送本院。

乙、討論事項

一、蘇麗瓊委員、王幼玲委員調查，據審計部函報，臺北市政府辦理「2022 臺北城市博覽會」策展過程疑有違失，經通知該府查明妥適處理，惟該府迄未針對所提意見為負責之答復等情案之調查報告。提請討論案。

決議：一、調查報告修正後通過（請參考委員發言意見）。

二、調查意見一、三、四，提案糾正臺北市政府。

三、調查意見二、五，函請臺北市政府確實檢討改進見復。

四、調查意見，函請臺北市政府確實覈實檢討機關人員責任見復。

五、調查意見，函復審計部。

六、調查報告之案由、調查意見及處理辦法排除機敏內容與遮隱個資後，上網公布。附件不公布（修正之調查報告附卷存檔）。

二、蘇麗瓊委員、王幼玲委員提，臺北市政府辦理「2022 臺北城市博覽會」規劃不周，成效不彰。又，該府研究發展考核委員會辦理「2022 臺北城市博覽會

總體規劃與維運委託專業服務案」評選作業失當，及提報巨額採購使用情形及效益分析相關作業亦有不當，均核有違失，爰依法提案糾正。提請討論案。

決議：一、糾正案修正後通過並公布（修正之糾正案附卷存檔）。

二、函請行政院轉飭所屬確實檢討改善見復。

三、密不錄由。

四、密不錄由。

五、林文程委員調查，據審計部 111 年度中央政府總決算審核報告，桃園國際機場股份有限公司為因應旅運量成長，推動「臺灣桃園國際機場第三航站區建設計畫」，疑未妥善辦理規劃作業致耽延執行進度，且計畫修正後之經費與完工日期雖已大幅調增與展延，仍有部分工程執行進度落後等情案之調查報告。提請討論案。

決議：一、調查報告修正後通過（請參考委員發言意見）。

二、調查意見，函請行政院督飭所屬確實檢討改進見復。

三、調查意見，函復審計部。

四、調查報告之案由、調查意見及處理辦法，上網公布，附圖及附表不公布（修正之調查報告附卷存檔）。

六、浦忠成委員、陳景峻委員、紀惠容委員移來，有關屏東縣恆春半島近年屢傳沙灘車違規行駛未經核准區域及業者非法經營，影響民眾安全等情案之後續追蹤情形。提請討論案。

決議：檢附核簽意見三，函請墾管處於 114 年 7 月 31 日前說明辦理情形函復本院。

七、交通部正本、副本分別函復，據審計部函報，該部調查交通部公路局暨所屬工程處辦理工程變更設計作業及展延工期執行情形，發現有未盡職責及效能過低等情案之檢討辦理情形。提請討論案。

決議：檢附核簽意見三，函請交通部於 114 年 6 月 30 日前辦理見復。

八、內政部國土管理署函復，有關臺灣近 5 年來每年平均有 420 名行人因交通事故死亡，其中近半數事故發生在路口，相關主管機關是否善盡權責，讓臺灣街道擺脫「行人地獄」惡名，攸關人民生命安全等情案之檢討辦理情形。提請討論案。

決議：一、檢附核簽意見三（三），函請國土署自行列管追蹤，免再函復本院。

二、國土署已督導臺北市政府改善旨案路段交通環境，尚符本院調查意見四之改善意旨，調查意見四結案存查。

九、交通部觀光署函復，有關該署辦理各項國旅住宿優惠補助案，核有 35 家受補助旅宿業者冒用或收購他人身分證個資作為人頭，偽造入住紀錄詐領各項國旅住宿優惠補助款情事，相關稽核機制亟待加強等情案之辦理情形。提請討論案。

決議：檢附核簽意見三，函請觀光署說明辦理情形見復。

十、交通部函復，據審計部函報，該部派員調查臺灣港務股份有限公司辦理「高雄港等商港碼頭逕流廢水處理設施工程」執行情形，發現疑有未盡職責及效能過低等情案之檢討辦理情形。提請討論案。

決議：檢附核簽意見三，函請交通部於文到 6 個月內辦理見復。

十一、行政院函復，據審計部 111 年度中央政府總決算審核報告，為防止無人機入侵機場飛航管制空域，桃園國際機場股份有限公司已建立應變作業程序及辦理偵測防制作業，惟反制作業執行之權責範圍、委託合約工作規範之訂定疑未盡周延等情案之檢討辦理情形，提請討論案。

決議：檢附核簽意見三，函請行政院於 114 年 2 月 27 日前說明辦理情形見復。

十二、法務部函復，據審計部函報，有關該部調查政府採購行政管制與裁罰機制執行情形，發現疑有採購機關未執行該機制之比率及所涉金額甚高等情案之辦理情形。提請討論案。

決議：一、函復法務部確實依所復改進方式落實辦理，並持續向所屬檢察機關宣導，免再函復本院。

二、法務部函復檢討改進措施，尚符本院調查意見五改善意旨。調查意見五結案存查。

十三、交通部函復，據審計部 111 年度中央政府總決算審核報告，臺灣港務股份有限公司推動疫後郵輪旅運發展，惟耗費鉅資完工之基隆港及高雄港旅運設施招商情形未如預期，且高雄港郵輪預報到港情形未盡理想等情案之檢討辦理情形。提請討論案。

決議：檢附核簽意見三，函請交通部於 114 年 6 月 30 日前辦理見復。

十四、行政院公共工程委員會函復，有關該會訂有工程採購契約範本，惟地方政府自行增減條文，額外增加工作，卻未增加相應之服務費用，且有關疏失之懲罰性違約金罰則，與該會契約範本，差異甚大，嚴重違反公平原則等情案之辦理情形。提請討論案。

決議：一、為利後續列管追蹤，函請工程會併本院 113 年 9 月 13 日院台交字第 1132530268 號函，於 114 年 8 月 31 日前將技服範本及建築工程專用技服範本辦理進度函復本院。

二、本件工程會 113 年 10 月 29 日函，併案存查。

十五、交通部函復，據訴，連江縣政府將臺馬航線（臺馬之星）及南竿東引航線（臺馬輪）委由新華航業股份有限公司營運，惟該 2 航線之線上訂位系統，自 112 年 2 月起疑發生旅客個人資料外洩情事，嗣該訂位系統即「暫停服務」，致旅客改採其他方式訂票等情案之檢討辦理情形。提請討論案。

決議：一、檢附核簽意見三，函請交通部本於權責自行落實督導相關業者，免再函復本院。

二、交通部督促航港局歷次函復檢討辦理情形，尚符合調查意見三至四之改善意旨，調查意見三至四有關交通部部分，結案存查。

十六、密不錄由。

十七、監察業務處移來續訴 2 件，為渠父原居住前臺灣鐵路管理局（113 年 1 月 1 日改制為國營臺灣鐵路股份有限公司）宿舍，經該局同意自費整建，事後竟遭該局訴請法院拆屋還地，損及權益等情

案。提請討論案。

決議：本件陳訴人 113 年 9 月 25、26 日續訴書狀無新事證，併卷存查。

散會：下午 3 時 42 分

## 八、本院交通及採購、內政及族群委員會第 6 屆第 50 次聯席會議紀錄

時　　間：中華民國 113 年 11 月 12 日（星期二）下午 3 時 43 分

地　　點：第 1 會議室

出席委員：王榮璋　王麗珍　林郁容
林盛豐　施錦芳　紀惠容
范巽綠　浦忠成　張菊芳
郭文東　陳景峻　葉宜津
趙永清　賴鼎銘　蘇麗瓊

列席委員：李鴻鈞　王幼玲　王美玉
林文程　高涌誠　葉大華
蔡崇義　蕭自佑　鴻義章

請假委員：賴振昌（病假）

主　　席：林盛豐

主任秘書：鄭旭浩　楊華璇

紀　　錄：楊勝傑

**甲、報告事項**

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

**乙、討論事項**

一、密不錄由。

二、交通部及內政部警政署分別函復，據審計部 111 年度中央政府總決算審核報告，交通部高速公路局為加速排除國道交通事故及協助處理國道散落物事件，已編制事故處理人員及訂定處理國道散落物費用標準，惟交通事故處理機制未臻完善，且散落物收費成效欠佳等情案之檢討辦理情形，提請討論案。

決議：一、警政署部分：檢附核簽意見三，函請警政署於 114 年 6 月底前說明辦理情形函復本院。

二、交通部部分：檢附核簽意見三，函請交通部於 114 年 6 月底前說明辦理情形函復本院。

三、交通部函復，據審計部 110 年度中央政府總決算審核報告，非國道地區重車超載取締作業效能欠佳，亟待積極檢討改善等情案之檢討辦理情形。提請討論案。

決議：檢附核簽意見三（一），函請交通部於 114 年 9 月 30 日前辦理見復。

散會：下午 3 時 44 分

## 九、本院交通及採購、財政及經濟委員會第 6 屆第 15 次聯席會議紀錄

時　　間：中華民國 113 年 11 月 12 日（星期二）下午 3 時 46 分

地　　點：第 1 會議室

出席委員：王榮璋　王麗珍　田秋堇
林郁容　林盛豐　施錦芳
范巽綠　郭文東　陳景峻
葉宜津　趙永清　賴鼎銘
蘇麗瓊

列席委員：李鴻鈞　王幼玲　王美玉
林文程　紀惠容　浦忠成
高涌誠　張菊芳　葉大華
蔡崇義　蕭自佑　鴻義章

請假委員：賴振昌（病假）

主　　席：林盛豐

主任秘書：鄭旭浩　邱瑞枝

紀　　錄：楊勝傑

甲、報告事項

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

乙、討論事項

一、花蓮縣政府函復，據審計部 111 年度中央政府總決算審核報告，為促進國民健康與發展溫泉觀光，交通部觀光署推動核發溫泉標章業務，惟部分業者疑未依期限申請換發，且疑存有標章已逾有效期限仍非法營業等情案之辦理情形。提請討論案。

決議：檢附核簽意見三，函請花蓮縣政府於 114 年 9 月底前將前一年度之相關改善進度及辦理情形函復本院。

二、交通部函復，有關大客車業者將中國製大客車車身，拆成六大部件輸入臺灣後再予組裝，規避我國禁止輸入中國大陸製大客車車身政策，冒充臺灣製造，並領取交通部大客車汰舊換新補助，嚴重打擊國內產業等情案之辦理情形。提請討論案。

決議：檢附核簽意見三，函請交通部確實辦理見復。

散會：下午 3 時 47 分

## 十、本院交通及採購、內政及族群、社會福利及衛生環境委員會第 6 屆第 5 次聯席會議紀錄

時　　間：中華民國 113 年 11 月 12 日（星期二）下午 3 時 50 分

地　　點：第 1 會議室

出席委員：王幼玲　王美玉　王榮璋
王麗珍　林文程　林郁容
林盛豐　施錦芳　紀惠容
范巽綠　浦忠成　張菊芳
郭文東　陳景峻　葉大華
葉宜津　趙永清　蕭自佑
賴鼎銘　鴻義章　蘇麗瓊

列席委員：李鴻鈞　高涌誠　蔡崇義

請假委員：賴振昌（病假）

主　　席：林盛豐

主任秘書：鄭旭浩　楊華璇　施貞仰

紀　　錄：楊勝傑

甲、報告事項

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

乙、討論事項

一、行政院、勞動部職業安全衛生署、臺中市政府分別函復，有關 112 年 5 月 10 日臺中捷運路線旁建案工地之起重機吊臂掉落臺中捷運軌道區，造成乘客 1 死多傷重大公安事故等情案之檢討辦理情形，提請討論案。

決議：一、職安署 113 年 10 月 9 日函：檢附核簽意見三及職安署 113 年 10 月 9 日勞職安 3 字第 1130115191 號函（含附件），函請內政部並副知職安署說明辦理情形見復。

二、行政院 113 年 10 月 21 日函：檢附核簽意見三及審核意見表，函請行政院督促所屬於 114 年 2 月 27 日前確實辦理見復。

三、臺中市政府 113 年 10 月 17 日函：檢附核簽意見三及審核意見表，函請臺中市政府督促所屬於 114 年 2 月 27 日前確實辦理見復。

散會：下午 3 時 51 分

## 十一、本院司法及獄政委員會第 6 屆第 52 次會議紀錄

時　　間：中華民國 113 年 11 月 13 日（星期三）上午 9 時 30 分

地　　點：第 1 會議室

出席委員：王美玉　林郁容　紀惠容　高涌誠　張菊芳　郭文東　蔡崇義

列席委員：王幼玲　王麗珍　李鴻鈞　林文程　范巽綠　浦忠成　陳景峻　葉大華　葉宜津　趙永清　蕭自佑　賴振昌　賴鼎銘　鴻義章　蘇麗瓊

主　　席：林郁容

主任秘書：陳先成

紀　　錄：李孟純

**甲、報告事項**

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

二、○○○委員、○○○委員、○○○委員提，有關據悉，泰雅族劉姓女子多年前疑遭犯罪行為人冒用姓名應訊，相關司法機關及公務人員疑均未詳查，致渠無辜入監 5 個月，並衍生後續刑事補償事件等情案，擬辦理撤案不予調查。報請鑒察。

決定：准予備查。

**乙、討論事項**

一、高涌誠委員、紀惠容委員、鴻義章委員調查「據悉，臺灣士林地方法院蔡前審判長邀約女法官開車前往陽明山用餐，於下山回程途中疑涉不當騷擾等情案」報告。提請討論案。

決議：(一)修正通過。

(二)調查意見一，已另案處理（已於 113 年 3 月 12 日通過彈劾）。

(三)調查意見二、三，函請司法院督導所屬改善見復。

(四)調查意見四、五，函請司法院參處見復。

(五)調查意見（含案由、處理辦法、調查委員姓名）隱匿個資，上網公布。

二、行政院函復，受刑人服完法定假釋門檻之刑期後，若矯正機關認為未達假釋條件而不予提報，其依據之理由是否具體明確？有否客觀之審核標準？達假釋形式門檻之受刑人，未被提報假釋，有否申復管道？對於目前陳報假釋之方式亦有淪於形式作業之虞，凡此有否策進作為，使假釋之審查更為嚴謹有效，更能輔助教化之功能等情案之查處情形。提請討論案。

決議：抄核簽意見三，函請行政院續處見復。

三、行政院函復，據訴，法務部調查局曾以維民專案對渠進行偵防調查，復製作不實調查報告，影響渠聲譽及求職，涉侵害人權等情案之辦理情形。提請討論案。

決議：(一)函請行政院自行列管並持續研議辦理。

(二)糾正案結案；函請改善案結案，調查案結案。

四、行政院函復，有關 109 年度通案性案件調查研究「刑事案件贓證物及檔卷保管之研究」案之辦理情形。提請討論案。

決議：抄核簽意見三之核提意見，請行

政院於半年後，將辦理情形函復本院。

五、法務部函復，有關○○公司被控擅自分裝保養品案，經臺灣臺北地方檢察署（下稱北檢）查扣商品並起訴周姓負責人，周員最終獲判無罪確定，惟渠認北檢未及時變賣扣押商品致產品過期，爰要求國家賠償等情案；另併案續追有關臺灣臺中地方檢察署扣押張君證物作業不當，衍生國家賠償事件等情之辦理情形。提請討論案。

決議：抄核簽意見三之核提意見，函請法務部賡續督促該部調查局及臺灣臺中地方檢察署檢討改進見復。

六、密不錄由。

七、法務部函復，該部矯正署臺北監獄管理人員似常無故對受刑人上銬、施暴致傷、噴辣椒水，或教唆其他受刑人實施暴力，並威逼簽署無受傷證明等，其管理方式涉有違反國際人權公約，均有深入調查之必要案之辦理情形。提請討論案。

決議：抄核簽意見三，函請法務部續處。

八、法務部函復，有關臺灣彰化地方檢察署發生留置於保護室兼候保室之人犯因請求使用手機通知家屬籌措罰金，該署法警暫時發還人犯個人手機使用，惟人犯竟趁隙偷拍周圍環境並上傳社群媒體。另法務部調查局南部地區機動工作站發生詢問證人時，遭證人隱匿攜出筆錄初稿及提示附件，核均有重大違失等情案之查處情形。提請討論案。

決議：抄核簽意見三，函請法務部持續督飭所屬，追蹤後續有無再行發生類此案件、處理情形及相關檢討改進作為之落實執行情形，每半年度回復本院。

九、法務部函復，據訴，該部所屬人員某前主管、現任主管及某調查官遭檢舉涉嫌不法違紀，應予以調離現職等情案之查處情形。提請討論案。

決議：函請法務部，說明所屬調查局反映「現行特殊查核作業缺乏不定期查核機制一事」後，會同銓敘部及行政院人事行政總處之處理情形，並檢附「法務部調查局所屬情報人員之具體範圍表」到院憑處。

十、法務部函復，有關該部矯正署臺南第二監獄近來發生多起受刑人自殺事件，起因疑為受刑人生活及就醫需求遭刁難、獄方管理方式失當，又未完善辦理收容人自殺防治處遇計畫；且於自殺發生時，該監獄房舍之報告燈及相關急救器材疑無法使用，致延誤急救等情案之檢討改善情形。提請討論案。

決議：(一)法務部 113 年 10 月 4 日函部分（核簽意見甲）：1、調查意見一至五部分，函請法務部就所復內容督促所屬落實辦理並自行追蹤列管，免再函復本院。2、糾正案結案存查。

(二)法務部 113 年 9 月 27 日函部分（核簽意見乙）：1、調查意見六部分，函請法務部於今（113）年底前，提供 113 年第 3 季業務視察及實地考察成效結果報告與本院參考。2、調查意見七部

分：併案存查。

十一、密不錄由。

十二、臺灣高等檢察署函復，有關最高法院審理 100 年度台上字第〇號，王君被訴殺人案件，就犯案槍枝種類、取槍行兇過程等均未詳查，亦未鑑定犯案槍枝之指紋，復未傳喚關鍵證人李姓兄弟、犯案槍枝提供者到庭作證，率採已執行死刑者陳君前後不一致之陳述，而為判決駁回、維持原判決死刑之量刑等情案之查處情形。提請討論案。

決議：同意函送測謊專家對王君測謊鑑定書之審查意見予高檢署參辦。

十三、行政院函復，本院 112 年 12 月 28 日巡察行政院之座談會，有關田秋堇委員所提問題再說明辦理情形。提請討論案。

決議：(一)併案存查。

(二)送內政及族群委員會彙辦。

十四、法務部函復，臺灣花蓮地方檢察署於 110 年間向臺灣花蓮地方法院對施用毒品的冉男聲請觀察勒戒，經該院以管轄權錯誤為由裁定駁回確定，該署未確實核對法院裁定主文，錯誤核發執行指揮書，仍將冉男移送執行；法務部矯正署花蓮看守所附設勒戒處所名籍業務承辦人疏未核對本案執行指揮書與法院裁定主文是否相合，而誤准入所執行觀察、勒戒，兩機關均有重大違失等情案之查處情形暨還卷事宜。提請討論案。

決議：(一)糾正案結案。

(二)檢還臺灣臺北地方檢察署原卷 2 宗。

十五、密不錄由。

十六、司法院函復，有關本院通案性案件調查研究「犯罪被害人程序參與權及保護」案，就該院職掌部分說明。提請討論案。

決議：抄核簽意見三，函請司法院半年後再續行函復。

十七、法務部函復，據悉，臺灣花蓮地方檢察署於 110 年間對施用安非他命之冉姓男子向臺灣花蓮地方法院聲請觀察勒戒，疑經該院以管轄錯誤為由裁定駁回後仍送執行。冉男復於 111 年及 112 年間施用毒品遭查獲，惟臺灣臺北地方檢察署疑未詳查前案紀錄，違反訴訟程序將其起訴；臺灣臺北地方法院亦疑未查明，逕予判處有期徒刑 2 月，均涉有違失等情案之查處情形。提請討論案。

決議：抄簽註意見三（一），函請法務部確實督促所屬儘速議處張主任檢察官之疏失責任見復。

十八、密不錄由。

散會：上午 9 時 49 分

## 十二、本院司法及獄政、內政及族群委員會第 6 屆第 51 次聯席會議紀錄

時　　間：中華民國 113 年 11 月 13 日（星期三）上午 9 時 49 分

地　　點：第 1 會議室

出席委員：王美玉　林郁容　林盛豐
施錦芳　紀惠容　浦忠成
高涌誠　張菊芳　郭文東
陳景峻　趙永清　蔡崇義

列席委員：王幼玲　王麗珍　李鴻鈞
林文程　范巽綠　葉大華
葉宜津　蕭自佑　賴振昌
賴鼎銘　鴻義章　蘇麗瓊

主　　席：林郁容

主任秘書：陳先成　楊華璇

紀　　錄：李孟純

**甲、報告事項**

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

**乙、討論事項**

一、臺灣高等檢察署函復，據訴有關最高法院 107 年度台上字第〇號殺人未遂案件，僅憑單一警訊證人指認，未採認對被告有利之證據，也未採用進行彈道比對鑑識等科學證據，率為有罪判決；且警方扣押衣物未即時送鑑定，又未移送法院審理等情案之查處情形。提請討論案。

決議：併案存查。

二、林君陳訴，有關據悉，臺灣新北地方檢察署王檢察官與時任內政部警政署政風室主任黃檢察官，疑於 109 年間受邀至涉嫌洗錢及地下匯兌案之郭姓嫌犯之招待所歡唱，並疑致該署偵辦郭姓嫌犯等人案件時，使郭姓嫌犯於搜索前脫逃等情。提請討論案。

決議：抄核簽意見三之核提意見，函復陳訴人。

三、密不錄由。

散會：上午 9 時 50 分

**********

# 工 作 報 導

**********

## 一、113 年 1 月至 12 月份監察權行使情形統計表

| 項目<br>月份 | 收受人民書狀（件） | 監察委員調查 | 提案糾正 | 提案彈劾 | 提案糾舉 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 月 | 1,360 | 13 | 7 | 1 | — |
| 2 月 | 979 | 21 | 5 | 2 | — |
| 3 月 | 1,266 | 26 | 13 | 3 | — |
| 4 月 | 1,268 | 20 | 5 | 2 | — |
| 5 月 | 1,415 | 26 | 13 | 4 | — |
| 6 月 | 1,144 | 18 | 7 | — | — |
| 7 月 | 1,325 | 23 | 7 | 1 | — |
| 8 月 | 1,323 | 15 | 10 | 1 | — |
| 9 月 | 1,165 | 26 | 7 | 2 | 1 |

| 項目<br>月份 | 收受人民書狀（件） | 監察委員調查 | 提案糾正 | 提案彈劾 | 提案糾舉 |
|---|---|---|---|---|---|
| 10 月 | 1,254 | 30 | 7 | 2 | — |
| 11 月 | 1,417 | 29 | 10 | 5 | — |
| 12 月 | 1,428 | 13 | 10 | 4 | — |
| 合計 | 15,344 | 260 | 101 | 27 | 1 |

## 二、113 年 12 月份糾正案件一覽表

| 編號 | 案　由　摘　要 | 審查委員會 | 辦理情形 |
|---|---|---|---|
| 1 | 民國 111、112 年，宜蘭縣政府消防局南方澳分隊及冬山分隊陸續發生 2 起疑似消防員性騷擾事件，案經該局行政調查，認定 2 案均成立性騷擾事件。本院調查期間，再發現該局有隊員赴新北市受訓期間，疑似性騷擾其他消防局隊員，業經調查成立性騷擾事件。綜合上開 3 起宜蘭縣政府消防局性騷擾事件，本院爰調查該局相關行政調查及性騷擾防治措施。經查宜蘭縣政府消防局處理本案未依法循管道徵詢主管機關及外部專業意見，認事用法涉有違誤，造成嚴重斲傷性騷擾被害人權益，且對被害人創傷反應欠缺認知及敏感度，終致案關被害人身心不堪負荷而離職，徒然折損珍貴之消防人力；宜蘭縣政府消防局局長徐松奕未能妥於綜理該局人事權責，未審慎管理所屬，宜蘭縣政府消防局各層級業管主管亦未積極監督、確保事件後隔離措施之有效執行，復該局未按刑事訴訟法第 241 條規定主動向檢察官或司法警察告發行為人涉及犯罪情事，且未能確實掌握業管主管運用相關資源協處所屬人員之情況，局長徐松奕並查其於本院之陳述與實情有間等情，均嚴重傷害政府機關形象及信譽，確有違失。 | 內政及族群委員會第 6 屆第 54 次會議 | 113 年 12 月 17 日以院台內字第 1131930742 號函宜蘭縣政府轉飭所屬確實檢討改善見復 |
| 2 | 海委會長期以來既知小琉球環境承載量評估與海域生態息息相關，自可主動進行評估調查，以保護小琉球自然生態資源，避免海洋生態受到衝擊，惟該會未積極為之，反寄託於觀光主 | 內政及族群、交通及採購委員會第 6 屆第 43 次聯席會議 | 113 年 12 月 17 日以院台內字第 1131930746 號函行政院轉飭海洋 |

| 編號 | 案　由　摘　要 | 審查委員會 | 辦理情形 |
|---|---|---|---|
| | 管機關所為之調查作為，任令小琉球周遭海域海洋生態及生物多樣性趨於惡化、劣化；且海委會自成立以來，均未積極掌握小琉球珊瑚礁生態系統變化情形，加以研訂適切保育措施，遲至 110 及 111 年方辦理珊瑚監測計畫及珊瑚移植復育措施。另鵬管處雖曾於 107 年進行小琉球環境承載量評估調查，惟該調查僅著重觀光旅遊發展，並未考量小琉球海洋生態等環境因素，迨至 113 年 3 月方重新辦理小琉球遊憩承載量評估委託服務之招標作業，且迄今仍未完成兼顧觀光發展及生態保育之遊憩承載量評估調查，致無法擬定經營管理計畫；鵬管處長期消極不作為，對於大量觀光客源源不斷赴小琉球旅遊完全束手無策，既無法限制交通船航班班次及限制遊客登島人數，復無法提出人流管制替代方案，觀光署作為鵬管處上級機關，亦難辭監督不力之咎，均核有違失。 | | 委員會及交通部觀光署確實檢討改善見復 |
| 3 | 密（113 國正 0011） | 外交及國防委員會第 6 屆第 41 次會議 | 114 年 1 月 6 日以院台國字第 1144230001 號函國防部轉飭該局確實檢討改善見復 |
| 4 | 海軍劍龍級海虎艦 112 年 12 月 21 日執行任務偵巡時發現「後救難浮標」非預期釋放，鋼纜呈拖帶姿態，該艦艦長遂決定派員上甲板回收，惟回收及後續救援人員卻陸續遭浪擊及艦體不穩等因素，導致出艙 11 人中有 7 人陸續吊掛舷邊，其中 6 人因安全索反覆纏絞變形斷裂落海，迄今仍有 3 人失聯，且救援過程中造成 2 部主機及空調、電力等系統裝備故障受損。究其原因，海軍司令部對於該等狀況欠缺明確指引，導致艦長依據不適用之修護通令 029 號派員回收浮標；此外，艦長在決策過程中對事故曝光及回收作業風險之考量失衡，足見海軍對於領導幹部之風險認知及素養教育確有不足，海軍司令部責無旁貸，實有明確違失。再查「後救難浮標」非預期釋放原因，海 | 外交及國防委員會第 6 屆第 41 次會議 | 114 年 1 月 2 日以院台國字第 1134230314 號函國防部轉飭貴部海軍司令部確實檢討改善見復 |

| 編號 | 案　由　摘　要 | 審查委員會 | 辦理情形 |
|---|---|---|---|
| | 軍調查後研判係木質蓋板脫落所致，並以「前救難浮標」蓋板有脫膠及螺絲鬆動情形，佐證後救難浮標因蓋板脫落而釋放之結論，然本院調閱該艦史略卡，發現該木製救難浮標蓋板已 9 年 10 個月未曾更新，與其過去更新週期明顯不同，然海軍未加注意，雖訂有月檢、季檢、任務前航前檢查、定保及大修等層層把關機制，卻均未能發現蓋板有脫膠及螺絲鬆動情形，由上足見海軍於事前之檢查維護作業及事中之處置應變亟應檢討。另查本案通報及搜救過程，海虎艦艦長於首名官兵吊掛於舷側後 33 分始告知戰隊部，已延宕處置時效；後續指揮官雖於 1212 時令岳飛艦赴援，1220 時指派無待命搜救機制之海軍所屬 S－70C 直升機搭配水下作業大隊備便赴援，然岳飛艦及左營起飛之 S－70C 卻於 1256 時及 1347 時始抵達事故海域，距事發時間已超過 81 分鐘（1135－1256）及 132 分鐘（1135－1347）；艦戰中心更迄 1351 時始透過聯戰中心向國搜中心申請支援，而空勤總隊 AS-365 搜救直升機更是 1600 時才抵達事發海域（航程 20 分鐘），距離事發時間已超過 265 分鐘（1135－1600），喪失搜救先機，造成 3 員士官失蹤迄未尋獲，均有違失。 | | |
| 5 | 海軍陸戰隊陸戰六六旅上尉作戰官汪○祥等 4 人，為志願役軍、士官，軍中法治、紀律之要求及遵守，乃基本原則，但仍知法犯法，竊取及侵占相關軍品，而其等所屬軍種司令、指揮部，均係於檢、調進行偵辦後，始查悉上情，國防部及本案所涉相關部隊內部管理、監察機制，顯然失靈，且多年以來對報廢軍品之處理方法及程序，部隊內行李庫房等相關區域之管理，未見落實；本案所涉 4 人竊取及侵占相關軍品琳瑯滿目，均係自營區內攜出，進而交付私人，營區衛哨勤務、盤查及辨證等勤務，亦未落實，均核有違失。 | 外交及國防委員會第 6 屆第 41 次會議 | 113 年 12 月 26 日以院台國字第 1134230295 號函行政院轉飭國防部確實檢討改善見復 |
| 6 | 僑務委員會知悉有性騷擾情事時，未依法啟動調查及採取有效之糾正及補救措施，致無法避 | 外交及國防委員會第 6 屆第 41 次會議 | 114 年 1 月 2 日以院台國字第 |

| 編號 | 案　由　摘　要 | 審查委員會 | 辦理情形 |
|---|---|---|---|
| | 免傷害繼續擴大，使被害人仍陷於敵意、不友善的工作環境長達 4 個餘月；嗣於被害人提出性騷擾申訴後，接續予以調職、年終考績丙等，並先後以被害人有曠職、與中資人員接觸等事由，各記一大過等不利處分，不符行政程序法第 7 條比例原則，亦未針對被害人有利部分加以考量，與行政程序法第 6 條平等原則、第 8 條誠信原則、第 9 條及第 36 條有利不利應一律注意原則相違，牴觸行政法上一般法律原則之要求，而衍生被害人因提出申訴致遭不利處分之疑慮，均核有違失。 | | 1134230321 號函行政院轉飭所屬確實檢討改善見復 |
| 7 | 民國（下同）111 年底本院赴花蓮縣境履勘時，發現 1 處未登錄海岸地遭開挖巨坑、鋪設水泥管線並汲取深層海水，惟在場相關機關人員卻對本院所詢問題一無所悉，後續各相關行政部門啟動調查後始知悉設置單位開挖之位置，與內政部核發之區位許可證明取水站坐標不符。考量行政院早於 94 年即開始推動深層海水產業與技術研發，卻任令各級政府各自為政，以致監督管理出現漏洞，長期放任業者無權使用國有土地取用國家資源獲利迄今，核有重大缺失。 | 財政及經濟、內政及族群委員會第 6 屆第 52 次聯席會議 | 113 年 12 月 17 日以院台財字第 1132230527 號函行政院確實檢討改善見復 |
| 8 | 本院於 106 年糾正桃園市政府未積極考核桃園航空城股份有限公司之營運管理與督促其改善營運虧損情形，以及函請該府檢討該公司定位等後，該公司之定位仍未明，且長期營業損失亦未見改善，該府亦僅掌握該公司定位之初步規劃，對該公司之考核亦難合理反映實際經營情況，且與中央政府特種基金管理準則之規定不符，核有怠失。 | 財政及經濟委員會第 6 屆第 53 次會議 | 113 年 12 月 10 日以院台財字第 1132230476 號函行政院轉飭所屬確實檢討改善見復 |
| 9 | 教育部國民及學前教育署（下稱教育部國教署）對於雲林縣私立大成高級商工職業學校（下稱大成商工）長期未依私立學校法第 52 條及第 53 條等規定將預、決算書等會計報告報送教育部備查，處置消極，以致該校得以逃避遭盤點檢視該校財務狀況是否正常，教育部國教署亦無從掌握該校實際財務狀況是否符合私立高級中等以上學校退場條例所定預警學校 | 教育及文化委員會第 6 屆第 53 次會議 | 113 年 12 月 17 日以院台教字第 1132430601 號函教育部轉飭所屬確實檢討改善見復 |

| 編號 | 案　由　摘　要 | 審查委員會 | 辦理情形 |
|---|---|---|---|
| | 或專案輔導學校指標，財務監督機制形同失靈，確有怠失。 | | |
| 10 | 法務部矯正署臺南監獄對有個別處遇需求受刑人吳員戒護管理不當，因矯正人力及案關戒護人員情緒管理相關知能不足，以腳鐐發出聲響為由咆哮受刑人，不當施以強制力及手銬、腳鐐、警棍等武器、戒具，造成受刑人傷勢，戒護人員情緒管理及採行控制手段措施失當，且施用戒具紀錄表施用手銬起始時間記載有誤、腳鐐施用時間有明顯塗改痕跡，衍生偽造文書之爭議，均有違失。 | 司法及獄政委員會第 6 屆第 53 次會議 | 113 年 12 月 27 日以院台司字第 1132630438 號函法務部督飭所屬確實檢討改善見復 |

三、113 年 12 月份彈劾案件一覽表

| 案　號 | 被彈劾人 | | 案　由 | 懲戒機關裁判情形 |
|---|---|---|---|---|
| | 姓名 | 職別 | | |
| 113 年劾字第 26 號 | 趙季薇<br><br>林立生 | 嘉義市嘉北國民小學前校長（107 年 8 月 1 日至 110 年 9 月 26 日），相當薦任第 9 職等（現任嘉義市立育人國民小學教師）。<br><br>嘉義市政府教育處前處長（108 年 8 月 2 日至 112 年 8 月 15 日），比照簡任第 12 職等（現任新竹市政府教育處處長）。 | 被彈劾人趙季薇擔任嘉義市嘉北國民小學校長期間，處理陳姓代理教師離職事件不當，使其感到受挫、羞辱與受傷；並於媒體發表不實言論扭曲事實，嗣因網路發言者質疑陳師辭職動機等內容，肇生陳師自戕憾事等重大爭議事件，有損教育人員聲譽，核有違失；另被彈劾人林立生擔任嘉義市政府教育處處長期間，處置上開教師自戕案失當，致生重大程序瑕疵，且未督導所屬依法論處趙季薇之違失行為，並對死者家屬咆哮行為屬實，案經媒體披露，嚴重戕害教育行政機關形象，亦核有重大違失。 | 尚未裁判。 |
| 113 年劾字第 27 號 | 張希賢 | 僑務委員會駐聖保羅辦事處前一等僑務秘書，薦任第 9 職等（任職期間：民國〔下同〕111 年 9 月 | 張希賢於駐聖保羅辦事處任一等僑務秘書期間，利用公務上之權勢及機會，對受其監督指揮之屬員有過度追求等性騷擾行為，令被害人感到不舒服，造成敵意 | 尚未裁判。 |

| 案　　號 | 被彈劾人 | | 案　　由 | 懲戒機關裁判情形 |
|---|---|---|---|---|
| | 姓名 | 職別 | | |
| | | 14 日至 112 年 10 月 31 日）；現任僑務委員會專員，薦任第 9 職等（任職期間 112 年 10 月 31 日迄今）。 | 性、脅迫性、冒犯性之工作環境，亦逾越職務監督關係與分際，核其行為不僅侵害被害人人格尊嚴，並嚴重影響政府及駐外僑務人員之聲譽及形象，有違公務員服務法第 6 條、第 7 條之規定，情節重大。 | |
| 113 年劾字第 28 號 | 柯自強 | 屏東縣春日鄉前鄉長，相當簡任第 10 職等（任職期間：民國（下同）103 年 12 月 25 日起至 111 年 12 月 24 日）。 | 屏東縣春日鄉前鄉長柯自強於任職期間，利用不知情親友為人頭，出租屏東縣春日鄉歸崇社區發展協會設備予春日鄉公所，獲得新臺幣 23 萬 9,900 元之不法利益，有違公務員服務法之規定，其違法失職事證明確，行為已損害政府信譽及公務人員廉潔形象。 | 尚未裁判。 |
| 113 年劾字第 29 號 | 張之明<br><br>詹加欣 | 原內政部營建署（下稱原營建署）正工程司兼道路工程組組長，簡任第 11 職等（停職中）。<br><br>原營建署道路工程組正工程司，前兼副隊長及課長，薦任第 9 職等。 | 被彈劾人張之明涉犯不違背職務收受廠商賄賂及不正利益（接受飲宴、有女陪侍之飲宴及性服務等招待）、一般洗錢、洩漏國防以外之秘密等罪，收受之賄賂及不當利益高達新臺幣 7,567 萬 235 元，遭檢察官起訴，又有婚外情之違失，違反公務員服務法第 5 條第 1 項、第 6 條、第 7 條、第 22 條第 1 款及公務員廉政倫理規範第 3 點、第 7 點規定；被彈劾人詹加欣涉犯不違背職務收受廠商不正利益罪（接受飲宴、有女陪侍之飲宴及性服務等招待），遭檢察官起訴，違反公務員服務法第 6 條、第 7 條、第 22 條第 1 款及公務員廉政倫理規範第 3 點、第 7 點規定，2 人核有重大違失。 | 尚未裁判。 |