

立法院法制局法案評估報告

編號：1309

本報告僅供委員參考

性別平等教育法第二十七條、第二十七條
之一及第三十條條文修正草案評估報告

法制局 盧延根 撰

中華民國 107 年 3 月

性別平等教育法第二十七條、第二十七條之一及第三十條條文修正草案評估報告

目次

摘要	3
壹、前言	4
貳、行政院草案修正重點	5
參、問題探討與建議	6
一、釐清本法「必要」及「正當理由」之概念（草案第 27 條第 4 項、第 27 條之 1 第 1 項第 2 款）	6
二、修正學校人員經學校性別平等教育委員會調查確認後之處理作為（草案第 27 條之 1 第 1 項）	9
三、修正規範議決 1 年至 4 年不得聘任，後續條文引用議決「1 年至 4 年」，得以「期間」替代（草案第 27 條之 1 第 2 項）	11
四、修正未曾於學校服務人員與非由學校性別平等教育委員會調查確認有情節重大後之處分（草案第 27 條之 1 第 3 項）	12
五、釐清本法「情節重大」之概念，並修正訂定之「辦法」為「防治準則」（草案第 27 條之 1 第 7 項）	13
六、修正應書面通知被害人學校，並派代表參與調查小組（草案第 30 條第 3 項）	16
七、增列調查程序不因行為人喪失原身分而中止（草案第 30 條第 6 項）	17
八、為釐清申請人撤回性平事件調查之法律責任，規範繼續調查處理之必要性（草案第 30 條第 7 項）	17
九、修正「檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與通報及其他相關事項」及「必要者」、「正當理由」、「情節重大」等不確定之法律概念於依已定防治準則定之（本法第 20 條第 1 項）	18
十、本法條文中之「加害人」用語均修正為「行為人」（本法第 25、28 條）	19

十一、增列學校教職員涉情節重大之性平相關事件於調查中 宜先予停職（本法第 30 條之 1）	21
十二、法案性別及人權影響評估	23
肆、結語	23
伍、條文對照表	25
一、行政院提案之條文	25
二、其他建議修正條文	51
參考文獻	56
附錄	60
一、「性別平等教育法第二十七條、第二十七條之一及第三 十條條文修正草案」評估報告座談會紀錄及參採情形 ..	60
二、主管機關「法案及性別影響評估檢視表」	79
三、立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表	88

摘 要

臺灣經過多年「性別教育」的推動與發展，直到 2004 年《性別平等教育法》制定公布施行與後續之發展，尤其在各級教育主管機關的政策宣導與重視下，校園性別平等教育也逐步落實，達到「法治」的階段。

然而，《性別平等教育法》施行 13 年後，仍有部分條文尚待精進及修正，為符合教育現場實務需求，給予校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之行為人改正之機會；又為避免部分執行教學、研究、教育實習或學校事務之人員，有性侵害、性騷擾或性霸凌行為，仍可於學校服務，致生校園安全之威脅情事；另基於現行校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查實務現況，學校或機關應組成符合性別比例及調查專業，且必要時其成員全為學校或機關成員以外人員之調查小組，以符合實際需要，行政院爰擬具「性別平等教育法第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條條文修正草案」，誠屬合宜。

惟為求完善法制作業，本報告針對草案內容進行檢討分析，並就其性別及人權影響評估結果加以檢視及分析後，進而提出若干修正建議，據以彙整條文對照表，俾供本院委員審議該案時參考。

條，係為避免行為人失去改正之機會；增訂第 27 條之 1，係為保障學生安全，防杜具有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為之人員再進入學校服務。另針對有性騷擾或性霸凌行為非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係者，審酌其案件情節，議決 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用；另修正第 30 條作為因應調查實務的需要，明文規範調查小組成員全由校外或機關外成員組成之法律依據，符合現行校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查實務現況。本次共 3 個條文修正完成立法程序後，預期可適時回應各界對建立安全校園之期待，更期盼能達到加強預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之目的。因此，為完善教育現場對性別平等事件的預防、處理及落實維護校園安全。因此，行政院為達成上述之效益，爰擬具「性別平等教育法第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條條文修正草案」(以下簡稱本草案)，經行政院第 3584 次會議議決通過，於 2018 年 1 月 15 日以院臺教字第 1060040610 號函請本院審議，尚未交付委員會審查。

本報告首先就草案修正重點做一說明，接著針對本草案內容進行檢討分析，並就其性別及人權影響評估結果加以檢視及分析，最後據以彙整條文對照表，俾供本院委員審議該案時參考。

貳、行政院草案修正重點

本草案共計修正 3 條，其規範重點如下：

一、行為人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校認有追蹤輔導之必要者，應通報行為人次一就讀或服務之學校；校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件檔案資料之建立、保存及前開通報等事項，應於第二十條第一項所定防治準則定之。(草案第 27 條)

二、學校聘任、任用之教育人員，或進用、運用之其他人員經調查

確認有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者，應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並辦理通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用之事項。（草案第 27 條之 1）

三、學校或主管機關之性別平等教育委員會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌案件，必要時，其調查小組成員得一部或全部外聘。（草案第 30 條）

參、問題探討與建議

一、釐清本法「必要」及「正當理由」之概念（草案第 27 條第 4 項、第 27 條之 1 第 1 項第 2 款）

「必要」與「正當理由」之詞語，均似為抽象概括之不確定法律概念。而性別平等事件又常因個別情況而迥異，且行為人之個人資料亦涉及其隱私權利。故草案第 27 條第 2、第 3 項及第 27 條之 1 第 1 項第 2 款所稱「必要」與第 27 條第 3 項「正當理由」有必要分別予以明確釐清。

（一）「必要」相關法律體例之運用

依據《人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例》⁴第 15 條第 1 項第 5 款及第 2 項之規定，經中央主管機關認為有檢查「必要者」及前項檢查費用，由中央主管機關及中央各目的事業主管機關編列之，前項第五款有檢查必要之範圍，由中央主管機關公告之。因此，衛生福利部⁵於 2015 年 2 月 25 日以部授疾字

⁴全國法規資料庫（2015 年 2 月 4 日），人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例，2018 年 2 月 1 日取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=L0050004>。

⁵衛生福利部（2015 年 2 月 25 日），「有接受人類免疫缺乏病毒檢查必要者之範圍」（部授疾字第 1040300224 號公告），2018 年 2 月 1 日取自

<http://www.google.com.tw/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwjWivKZ8IjZA AhWKXLwKHQnXCIUQFggtMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.cdc.gov.tw%2Finfo.aspx%3Ftreeid%3D5FF75185B74D8265%26nowtreeid%3D1E57DC88995B0426%26tid%3DCA47A2C7E97DE6B2&usg=AOvVaw2Hv88Vn0--HzbkIO-drVLc>。

第 1040300224 號公告「有接受人類免疫缺乏病毒檢查必要者之範圍」，並自即日生效。另依《著作權法》⁶第 48 條第 2 款規定，供公眾使用之圖書館…或其他文教機構，基於「保存資料之必要」者，得就其收藏之著作重製。係指館藏之著作屬於稀有本且已毀損或遺失或有毀損、遺失之虞，或其版本係一過時的版本，利用人於利用時已無法在市場上購得者，始有適用。如館藏著作已構成「保存資料之必要」者，其重製之方式自包括以數位化之重製，圖書館並得依《著作權法》第 48 條第 1 款之規定，提供讀者，另考量如交付數位化之電子檔給予閱覽人，基於重製之便利性及傳播之迅速性，對於著作權人權益不可謂不大，故《著作權法》第 65 條第 2 款第 4 款規定，尚難認屬合理之使用，自不能逕行交付重製之電子檔案，應限於以紙本交付予閱覽人⁷。由於未取得著作權人的同意下，進行必要使用的規定進行重製，對於「必要使用」的規定，接受圖書館所提供服務的使用者，與著作出版市場的消費者，在一定情形下會產生大量重疊的現象。圖書館提供接觸、使用著作的服務愈方便，讀者在市場上購買著作的可能性就降低，必然產生圖書館服務與著作銷售的替代效果，也無怪乎著作權人會產生反彈，也有違《著作權法》⁸第 48 條第 2 款「基於保存資料之必要者」之規定。顯然，「必要」一詞於法律條文中有必要予以釐清。

草案第 27 條第 2、3 項之「追蹤輔導之必要者」、「必要之追蹤輔導」及第 27 條之 1 第 1 項第 2 款「非屬情節重大，而有必

⁶法源法律網（2010 年年 02 月 10 日），著作權法，2018 年 2 月 1 日取自

<http://www.lawbank.com.tw/treatise/lawrela.aspx?lsid=FL011264&ldate=20100210&lno=48,50,51,63,64>

⁷林福仁，圖書館知識傳遞與制裁法規，國立清華大學圖書館，2018 年 2 月 1 日取自

<http://105lib.nhu.edu.tw/Document/%E6%9C%83%E8%AD%B0%E6%AA%94%E6%A1%88/%E5%88%86%E7%B5%84%E8%A8%8E%E8%AB%96/3-1%E6%B8%85%E8%8F%AF%E5%A4%A7%E5%AD%B8-%E6%9E%97%E7%A6%8F%E4%BB%81%E9%A4%A8%E9%95%B7.pdf?v=1>。

⁸全國法規資料庫（2015 年 2 月 4 日），人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例，2018 年 2 月 1 日取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=J0070017>。

要予以解聘…」，似宜具體於條文中釐清，爰建議授權中央主管機關訂定之。

（二）「正當理由」相關法律體例之運用

當行為人對其行為之違法性認識出現錯誤時，依《中華民國刑法》⁹第 16 條規定，如自信其行為為法律所許可而有正當理由者，得免除其刑，否則即按其情節減輕其刑。對於自信之判斷，應依據行為人個人主觀之認識、本身經驗、所採取之手段等因素加以判斷；對於「正當理由」之判斷，則應依一般人處於相同環境下，是否具有違法性認識加以認定，經過歸納，當行為人信賴法規、判決、解釋、公務或專業機關見解、專家意見而為行為時，得認定具有「正當理由」¹⁰。另大法官釋字第 147 號¹¹，按《民法》¹²第 1001 條規定，夫妻互負同居之義務，但有不能同居之正當理由者，不在此限。夫納妾，違反夫妻互負之貞操義務，在是項行為終止以前，妻主張不履行同居義務，即有上開法條但書規定之正當理由，所謂「正當理由」，不以與同法第 1052 條所定離婚之原因一致為必要。顯然，「正當理由」之判斷，仍不外乎法規、判決、解釋或法條但書．．．等具體因素。事實上，行政機關非有正當理由，作成行政行為時，對行為所規制之對象，不得為差別待遇，此稱行政自我拘束原則¹³。由上述可知，「正當理由」需要文字具體化，爰建議授權中央主管機關訂定之。

因此，本草案第 27 條第 4 項應配合修正為「第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與前二項之通報及所

⁹全國法規資料庫（2015 年 2 月 4 日），人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例，2018 年 2 月 1 日取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=C0000001>。

¹⁰甘添貴，違法性認識與正當理由，1999 年 01 月，法源資訊，2018 年 2 月 2 日取自 http://www.lawbank.com.tw/treatise/pk_article.aspx?AID=A000001379。

¹¹大法官，1976 年 12 月 24 日釋字第 147 號，夫納妾為不履行同居義務之正當理由？2018 年 2 月 2 日取自 http://www.judicial.gov.tw/constitutionalcourt/p03_01_printpage.asp?expno=147。

¹²全國法規資料庫（2015 年 06 月 10 日），民法，2018 年 2 月 2 日取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=B0000001>。

¹³ 智慧財產法院，101 年度行商訴字第 9 號(商標註冊)，2012 年 3 月 29 日，第 22-23 頁。

定必要者、正當理由與其他相關事項，於依第二十條第一項所定防治準則定之。」

二、修正學校人員經學校性別平等教育委員會調查確認後之處理作為（草案第 27 條之 1 第 1 項）

本草案第 27 條之 1 第 1 項旨在規範學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認之處理。由於部分文字之鋪陳與表述語意並非明確，且法條主題較複雜者，分段後應力求簡潔與清楚，故似宜略作調整，相關問題與建議修正如下：

（一）序文部分

學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。由於規範「學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係」，似宜置放本條第 1 款處理之文字，故將其刪除並移置於第 1 款，爰建議做部分文字修正。

草案第 27 條之 1 第 1 項序文部分修正為：「學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認 後，依 下列各款情形 處理：」。

（二）第 1 款部分

草案第 27 條之 1 第 1 項序文部分刪除之文字，增列移置於本款後，本項第 1 款部分修正為：「有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。」

（三）第 2 款部分

本條第 1 款係規範違反情節重大之性別平等案件，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；而本款則在規範非屬情節重大者，且於議決 1 至 4 年得再予聘任、任用、進用或運用。然而，按性騷擾或性霸凌行為，相較於性侵害，本屬較輕之行為型態；如其情節又非屬重大，論理而言，即無解聘或免職之必要。再者，實務上學校的教師與家長為了保護孩子，可能會有所忌憚—憂心其再患的問題，故依議決期間再予聘任、任用、進用或運用之機會不可謂高。但基於人道立場與本法立法意旨顯係在維護違反非屬情節重大之性別平等案件者有改正之機會，保障其基本人權，惟草案將其與違反情節重大同等模式（學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係），似有過當，且以「解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係」之重判後，再依議決 1 至 4 年期後，屆時恐怕更難有學校願意或家長接受再予聘任、任用、進用或運用。經查《教師法施行細則》¹⁴第 16 條「停聘」之定義為，「指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，停止聘約之執行。」顯然，「停聘」之用語，似較為妥適，但因學校人員除了教師外，尚包括其中之職員與工友，故建議可能涉案人員之解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，修正為「停聘」或「停職」之方式辦理。

因此，建議將草案第 27 條之 1 第 1 項第 2 款修正為：「有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要 停聘或停職之案件，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。」

¹⁴教育部，教育法規彙編，教師法施行細則，2015 年 5 月，教育部。

三、修正規範議決 1 年至 4 年不得聘任，後續條文引用議決「1 年至 4 年」，得以「期間」替代（草案第 27 條之 1 第 2 項）

為使法律條文文字簡練與精確，惟又必須以能完整表達其中之意涵為前提，對法律前已含括說明，後續條文的文字運用似宜避免重複，可再琢磨。

依《民法》¹⁵第 119 條規定「法令、審判或法律行為所定之期日及期間，除有特別訂定外，其計算依本章之規定。」同法第 122 條規定，於一定期日或期間內，應為意思表示或給付者，其期日或其期間之末日，為星期日、紀念日或其他休息日時，以其休息日之次日代之。故依本草案第 27 條之 1 第 1 項第 2 款規定，有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。同條第二項規定，有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決「一年至四年」不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。故後續之條文於第二項之議決已明確表示「一年至四年」，有一定期日或期間內，應為意思之表示，顯有重複之贅詞，故似宜刪除並修正以「期間」作為表示。

爰建議將草案第 27 條之 1 第 2 項第二項修正為，「有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決不得聘任、任用、進用或運用之期間，亦同。」以精鍊文字。

¹⁵全國法規資料庫（2015 年 06 月 10 日），民法，2018 年 02 月 14 日取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=B0000001>。

四、修正未曾於學校服務人員與非由學校性別平等教育委員會調查確認有情節重大後之處分（草案第 27 條之 1 第 3 項）

本草案第 27 條之 1 第 3 項規定，非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。由於草案條文使用之文字與句法似嫌拗口，且未能具體明確的表達，讓使用者迅速瞭解，有待商榷。

制定或修正法律，應考慮周延，避免未能明文規範，致所立的法規出現漏洞，稱之為「嗣後的法律漏洞」¹⁶。經查草案本條立法說明「二、為避免過去未曾於學校服務，而有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為之人員，或曾於學校服務，惟其性侵害行為，或情節重大之性騷擾或性霸凌行為非由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認之人員，因未經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認其行為事實，無法納入通報及資料蒐集，進而進入學校服務…」。

顯然，立法說明更能讓草案條文更嚴謹與明確表達所欲呈現之具體意涵。

綜上，為考量嗣後使用本法條者能清晰合理的瞭解與預期，爰建議將草案第 27 條之 1 條第 3 項之立法說明調整後納入條文，以資明確，並修正為：「下列人員不得聘任、任用、進用或運用，並適用第一項序文及其第一款所定之處分：」

¹⁶羅傳賢，2013/01/01，立法程序與技術概要，起草法律的基本原則，三民網路書店，2018 年 2 月 4 日取自
http://www.wunan.com.tw/www2/download/2Q46_2%E7%89%881%E5%88%B7_%E8%A9%A6%E9%96%B1101.12.18.PDF

一、未曾於學校服務，而有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為之人員。

二、曾於學校服務，惟其性侵害行為，或情節重大之性騷擾或性霸凌行為非由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認之人員。」

五、釐清本法「情節重大」之概念，並修正訂定之「辦法」為「防治準則」(草案第 27 條之 1 第 7 項)

由於草案第 27 條之 1 第 1 項第 1、2 款之「情節重大」，係屬不確定的法律概念，似應比照前述「必要者」、「正當理由」予釐清。再者，第 7 項亦在規範有關本法之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法；而本法第 20 條已授權中央主管機關訂定《防治準則》，是否需要另定《辦法》，有待商榷。

(一)「情節重大」相關法律體例之運用

有關「情節重大」因屬不確定之法律概念，亟須予以釐清。就司法實務而言，《公務員懲戒法》第 4 條所稱「情節重大」，最高行政法院¹⁷92 判字第 63 號判決：「情節重大，應由公務員懲戒委員會或被懲戒人之主管長官就具體案件，斟酌裁量之。」又依最高行政法院 75 判字第 777 號判決¹⁸，《勞動基準法》第 12

¹⁷最高行政法院，75 判字第 777 號判決，98 判字第 796 號判決，98 判字第 1160 號判決，2018 年 2 月 6 日取自

<http://www.judicial.gov.tw/revolution/%E6%B3%95%E5%AE%98%E8%A9%95%E9%91%91%E5%88%B6%E5%BA%A6%E8%A8%8E%E8%AB%96%E8%AD%B0%E9%A1%8C%E5%8F%8A%E4%BA%BA%E4%BA%8B%E8%99%95%E5%88%9D%E6%AD%A5%E7%A0%94%E7%A9%B6%E6%84%8F%E8%A6%8B.pdf>。

¹⁸最高行政法院，2011 年 8 月 25 日，100 年台上字第 1393 號判決書，請求確認僱傭關係存在等，2018 年 2 月 6 日取自 http://www.elite168.com.tw/greatest_case_detail_30.htm。

條第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，不經預告終止契約。於是勞方申請勞資爭議調解，勞工以公司管理規章未經主管機關報備，而終止契約解僱員工，有違法律規家。內政部¹⁹76 年 6 月 30 日臺內勞字第 513949 號函曾釋示：「…惟本法對違反工作規則情節重大之內容標準未有明文規定。又《勞動基準法》第 70 條規定，雇主應依其事業性質訂立工作規則，報請主管機關核備後公開揭示之。故本案擬訂工作規則內容是否合法，應由主管機關參酌勞工法及個案事實狀況認定。」其實「情節是否重大？雇主應依據該事業的性質和需要，勞工違反行為的情節，並審酌客觀標準，於維持雇主對事業的統治權與企業秩序所必要的範圍內，做適當的權衡。」由以上兩案例瞭解，情節是否重大都分別就具體案件或參酌法律及個案事實狀況裁處之認定。本法對於「情節重大」的判準，係由學校性別平等教育委員會（或依法組成之相關委員會，調查教師法第 14 條第 1 項第 9 款其他性騷擾事件者）組成調查小組依事件事實之情節重大與否調查後，調查小組針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌案情處理。教育部業針對「情節重大」之定義與判斷基準業於 2017 年 7 月 26 日以臺教學（三）字第 1060092113 號函函釋。

為了讓使用者方便運用，爰建議將教育部之函釋內函於依本法第 20 條第 1 項所定《防治準則》定之。

（二）修正訂定之「辦法」為「防治準則」

依草案第 27 條之 1 第 7 項的規定，前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。惟本法第 20 條規定，為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌

¹⁹中華人事主管協會，勞基法第十二條第一項第四款所稱「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之定義為何？，2018 年 2 月 6 日取自
<http://www.hr.org.tw/zone/hr/getnewsdetail.asp?ctype=2&autono=1481>

之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。

經查目前中央主管機關業依本法訂定《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》²⁰；再查，《中央行政機關法制作業應注意事項》²¹的行政命令，《辦法》係規定辦理事務之方法、權限或權責，《準則》則為規定作為之準據、範式或程序確有其差異性。然而，基於法律與相關子法以明確好用為原則，教育部依《教育人員任用條例》第 31 條第 5 項及《教師法》第 14 條第 5 項規定，訂定《不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法》，故中央主管機關將草案第 27 條之 1 第 7 項於依於前揭「辦法」中修正規範之，似無不可。但因前述之相關內容係在本法呈現，何況本法子法之《防治準則》中的第四章亦見訂有處理機制及辦理方法等之規範，故考量法規體例之適用，更似宜於本法之子法訂定方為妥適。尤其，嗣後為了方便使用本法規者能清晰合理、迅速瞭解與預期，故草案第 7 項規定之內容建議將條文中之「辦法」修正為「防治準則」，以資明確。

綜上，爰建議草案第 27 條之 1 第 7 項修正為：「第一項之情節重大及前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項，由中央主管機關於第二十條第一項所定防治準則增定之。」

²⁰教育部，教育法規彙編，校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則，2015 年 5 月，教育部。

²¹行政院（2012 年 05 月 22 日），中央行政機關法制作業應注意事項，2018 年 02 月 12 日取自 https://www.ey.gov.tw/News_Content4.aspx?n=BBEC1571472009EF&s=C121319DEAA27D91。

六、修正應書面通知被害人學校，並派代表參與調查小組（草案第 30 條第 3 項）

2004 年《性別平等教育法》制定公布後，性別平等教育業已逐步落實達到法治階段。因此，對於性平事件當事人分屬不同學校，應有被害人現所屬學校之代表，但缺少學校調查小組書面通知之具體法律條文，似欠嚴謹。

依《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》²²第 10、第 11 及第 12 條規定，事件管轄學校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。由上規範條文可知，性平事件對於行為人現所屬專任學校業規範應以書面通知派代表參與調查。而就被害人權益之維護，本草案第 30 條第 3 項後段的條文為：「事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。」但並無如同對行為人應以書面通知派代表參與之處理作為之規範，因此建議對於被害人之權益保障，似宜參照《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》對行為人之處理模式。

為使調查小組能夠順利運作，符合程序正義，並使當事人雙方學校共同關切案情，似宜明確規定申請人學校參與調查之義務。爰建議草案第 30 條第 3 項後段之文字修正為：「；事件當事人分屬不同學校時，應書面通知被害人學校，並派代表參與調查小組。」

²²教育部，教育法規彙編，校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則，2015 年 5 月，教育部。

七、增列調查程序不因行為人喪失原身分而中止（草案第 30 條第 6 項）

為維護性平事件被害人的權益，調查事件除了不受司法程序進行而影響（草案第 30 條第 6 項已有規範），也不應該因為行為人離職而中止處理，其中不足之處，似應予以補強。

經查《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》²³第 28 條規定，性平會調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。而該事件之調查程序，也似宜不因行為人喪失原身分而中止，否則行為人只要調離職就能逍遙法外。顯然，中央主管機關依本法訂定之《防治準則》業有性平事件不受司法程序進行及處理結果的行政命令做原則性規範，但為慎重起見，似宜在本項之後段增列「調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。」之字樣，俾使條文內容更為完整，性平事件得以釐清。

爰建議草案第 30 條第 6 項後段增列上述文字後修正為：「性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。」

八、為釐清申請人撤回性平事件調查之法律責任，規範繼續調查處理之必要性（草案第 30 條第 7 項）

依本法第 28 條規定，性平事件調查之申請人，除了知情之檢舉人外，應係被害人或法定代理人。被害人或法定代理人後續可能基於社會壓力或自感羞愧而撤回申請調查。惟法律責任尚未釐清，似宜修正相關規範，避免行為人逍遙法外。

²³教育部，教育法規彙編，校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則，2015 年 5 月，教育部。

依《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 23 條第 5 款規定，申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。惟該款規定仍係屬原則性的規範作為，為確實釐清事件與慎重起見，前述《防治準則》第 23 條第 5 款之規定內容，似宜移列於草案條文中。

爰建議草案增列第 30 條第 7 項：「申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性別平等教育委員會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。」原第 7 項遞移為第 8 項。

九、修正「檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與通報及其他相關事項」及「必要者」、「正當理由」、「情節重大」等不確定之法律概念於依已定防治準則定之（本法第 20 條第 1 項）

依本法第 20 條第 1 項規定，為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃…等。

而草案第 27 條第 4 項之條文規定，「第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項之通報及其他相關事項，於依第二十條第一項所定防治準則定之。」似宜將草案前述之相關事項於本法第 20 條第 1 項之內容中予以修正。再者，本報告就草案中第 27 條第 2、3 項所稱「必要者」、「正當理由」與第 27 條之 1 第 1 項第 1、2 款之「情節重大」之詞語，前於「問

題探討與建議」之第一、四項業經分析均認為係抽象概括之不確定法律概念，似應予釐清，並做建議修正。為了讓使用者方便運用，並建議納入《防治準則》定之。

爰建議本法第 20 條第 1 項納入上述草案及本報告之條文內容，修正為：「為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序、救濟方法及第二十七條檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用、通報、必要者、正當理由與第二十七條之一情節重大及其他相關事項。」

十、本法條文中之「加害人」用語均修正為「行為人」(本法第 25、28 條)

本草案修法目的之一係為符合教育現場實務需求，給予校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之行為人改正之機會，行政院爰擬具本法草案第 27 條之「加害人」用語修正為「行為人」，惟本法其他條文亦出現有「加害人」之用語，似宜一併予以修正。

本法現行條文出現「加害人」之用語，除了行政院此次提出第 27 條修正條文之外，經查本法尚有第 25、28 條亦有提及「加害人」之用語。基於法條用語前後一貫之原則（如使用「公務員」文字後，於其他法條文字須一致，不宜混用「公務人員」、「公教人員」或「公僕」等詞），且前後涵義亦須一致²⁴，爰建議本

²⁴行政院人事行政總處，法規內容之編排體例-文字體例，第 178 頁，2018 年 2 月 6 日取自 <https://www.dgpa.gov.tw/uploads/dgpa/files/201611/dbd4c39f-db9f-4ac1-b07a-9379508f6bd1.pdf>。

法第 25 條、第 28 條等條文亦出現「加害人」之用語者似宜一併修正為「行為人」。修正內容如下所示：

（一）本法第 25 條部分

「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將 行為人 移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。

學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命 行為人 接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：

- 一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。
- 二、接受八小時之性別平等教育相關課程。
- 三、其他符合教育目的之措施。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依前項規定為必要之處置。

第一項懲處涉及 行為人 身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保 行為人 之配合遵守。」

（二）本法第 28 條部分

「學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為行為人時，應向學校所屬主管機關申請調查。

任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。」

十一、增列學校教職員涉情節重大之性平相關事件於調查中宜先予停職（本法第 30 條之 1）

按學校教職員與學生之性平事件之關係，通說認為係屬《中華民國刑法》²⁵第 228 條及《性騷擾防治法》²⁶第 21 條所稱之「利用權勢或機會」，優劣勢地位懸殊，對未成年者之身心侵害甚深。

經查《性別平等教育法》第 21 條規定，學校處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。同法第 25 條第 1 項雖定有應依相關法律或法規對加害人（行為人）予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。再者，《教師法》²⁷第 14 條第 1 項第 8、第 9 款規定，教師聘任後必須調查確認有性侵害或性騷擾或性霸凌行為，且除情節重大行為屬實外，不得解聘、停聘或不續聘。顯然，上述規範均係於調查程序終結後之處置；雖然同法條第 4 項有「服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘」，但因遷延時日過久，被害人於期限內仍無可抵抗接受煎熬

²⁵全國法規資料庫（2016 年 11 月 30 日），中華民國刑法，2018 年 2 月 10 日取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=C0000001&FLNO=228>。

²⁶全國法規資料庫（2007 年 01 月 23 日），性騷擾防治法，2018 年 2 月 10 日取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0050074>。

²⁷教育部，教育法規彙編，教師法，2015 年 5 月，教育部。

痛苦，且須經教評會審議通過，而教評會成員都是行為人之同事，是否能客觀處理不無疑義。另查《性別平等教育法》第 23 條及《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 25 條第 1 項規定，也均係在保障「當事人之受教權或工作權」之處置條款。

基上，學校或主管機關性別平等教育委員會對於調查之事件於釐清責任前，保障當事人之受教權或工作權原無可厚非，然而對於行為人被認為涉案情節重大之學校校長、教師、職員或工友等之規範，似嫌欠缺對未成年被害人—學生之保護。故現行對行為人之處置應經教評會審議通過的機會不高，以致實務上幾乎僅以行政協調、道德勸說等方式，作為敦促行為人停止授課，倘其不願配合，仍有機會賡續在被害人班級授課或校園活動之情事發生，衍生未成年被害人受教權與心理戕害，也等同再度受到傷害，甚至被害人可能走不出陰影而輕生造成更大之憾事，顯然悖離學生受教權之保障優於教職人員工作權保障之理念。因此，似應權宜參酌《公務員懲戒法》²⁸第 5 條第 1 項之停職規定，賦予學校或主管機關性別平等教育委員會審酌事件情節之高下，及行為人繼續執行職務對於被害人受教權所生之損害或影響重大與否，將行為人先予停止其職務。又若調查完成後，行為人並無涉校園性侵害、性騷擾或性霸凌等事件，自應准許其申請復職。

爰建議本《性別平等教育法》增列第 30 條之 1：「學校或主管機關性別平等教育委員會對於調查之事件，認為所涉學校校長、教師、職員或工友之情節重大，有先行停止職務之必要，得先行停止其職務。」俾能避免學生再度受到傷害與保障其受教權。

²⁸全國法規資料庫（2015 年 05 月 20 日），公務員懲戒法，2018 年 2 月 10 日取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=A0030155>。

十二、法案性別及人權影響評估

依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」²⁹第 3 點規定：「各機關研擬法案，除應遵照『中央行政機關法制作業應注意事項』之規定辦理外，應切實注意下列各款規定：…（四）法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之評估。（五）除廢止案外，應進行性別影響評估。…」

本草案係屬作用法案，主管機關已填報性別影響評估檢視表（詳如本報告附錄二）。經初步檢視本草案內容，無以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，執行方式亦無因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，對於性別對象及執行方式並無區別，故就不同性別、性傾向或性別認同者亦不會產生不同結果。在人權影響評估部分，法案制定亦無違反公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約等內容，爰本草案符合憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要求，並符合憲法有關人民權利之規定、公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約（參見本報告附錄三）。

肆、結語

教育部對於性別平等教育極為重視，在《性別平等教育法》制定公布前就已成立「兩性平等教育委員會」，之後依法於 2004 年 10 月正式更名為「性別平等教育委員會」，廣續規劃及推動全國性別平等教育。

為符合教育現場實務需求，本次草案修法給予性平事件之行為人有改正機會，又為避免涉及性平事件之學校教職員工，仍可於學校服務，致生校園安全之威脅情事，另基於現行校園性侵害、性騷

²⁹行政院（2009 年 12 月 21 日），行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項，2018 年 2 月 10 日取自
https://www.ey.gov.tw/News_Content4.aspx?n=BBEC1571472009EF&sms=337EA9B16C7004DE&s=99AC5C473783251B。

擾或性霸凌事件之調查實務現況，學校或機關應組成符合性別比例及調查專業，且必要時其成員全為學校或機關成員以外人員之調查小組等，誠屬符合實際需要。經詳細檢視本草案內容後，茲提出如下幾點修正建議：一、釐清本法「必要」及「正當理由」之概念（草案第 27 條、第 27 條之 1 第 1 項第 2 款）；二、修正學校人員經學校性別平等教育委員會調查確認後之處理作為（草案第 27 條之 1 第 1 項）；三、修正規範議決 1 年至 4 年不得聘任，後續條文引用議決「1 年至 4 年」，得以「期間」替代（草案第 27 條之 1 第 2 項）；四、修正未曾於學校服務人員與非由學校性別平等教育委員會調查確認有情節重大後之處分（草案第 27 條之 1 第 3 項）；五、釐清本法「情節重大」之概念，並修正訂定之「辦法」為「防治準則」（草案第 27 條之 1 第 7 項）；六、修正應書面通知被害人學校，並派代表參與調查小組（草案第 30 條第 3 項）；七、增列調查程序不因行為人喪失原身分而中止（草案第 30 條第 6 項）；八、為釐清申請人撤回性平事件調查之法律責任，規範繼續調查處理之必要性（草案第 30 條第 7 項）；九、修正「檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與通報及其他相關事項」及「必要者」、「正當理由」、「情節重大」等不確定之法律概念於依已定防治準則定之（本法第 20 條第 1 項）；十、本法條文中之「加害人」用語均修正為「行為人」（本法第 25、28 條）；十一、增列學校教職員涉情節重大之性平相關事件於調查中宜先予停職（本法第 30 條之 1）。希冀本評估報告有助於完善性別平等教育發展之法制。

伍、條文對照表

一、行政院提案之條文

性別平等教育法第二十七條、第二十七條之一及第三十條條文修正草案評估報告

行政院提案條文	本報告建議條文	現行條文	說明
第二十七條 學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料。 <u>行為人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀或服務之學校。</u> 接獲前項通報之學校，應對<u>行為人</u>實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布<u>行為人</u>之姓名或其他足以識別其身分之資料。 <u>第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項之通報及其他相關事項，於依第二十七條第一項所定防治準則定之。</u>	第二十七條 學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料。 <u>行為人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀或服務之學校。</u> 接獲前項通報之學校，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。 第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與前二項之通報及所定必要者、<u>正當理由與其他相關事項，於依第二十七條第一項所定防治準則定之。</u>	第二十七條 學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料。 <u>前項</u>加害人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。 接獲前項通報之學校，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，<u>並</u>不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。 <u>學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性</u>	行政院說明： 一、審酌校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料及行為人檔案資料難以一分為二，爰第一項刪除應建立加害人檔案資料之規定。 二、第二項及第三項「加害人」用語修正為「行為人」。另基於教育之目的，應給予校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之行為人改正之機會，爰於第二項行為人轉至其他學校就讀或服務時應通報學校之規定，增訂「認有追蹤輔導之必要者」之要件，避免行為人被標籤化，而失改正之機會。對有追蹤輔導之必要者，主管機關及原服務或就讀之學校即應

		<u>霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。</u>	通報行為人次一就讀或服務之學校，以落實後續之追蹤輔導工作。 三、為使第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀及運用，得有可資遵行之規範，並使第二項通報之基準明確，爰增訂第四項。至公立大專校院已依檔案法第二十八條規定準用該法規定辦理檔案管理等事項，及主管機關已依檔案法規定辦理之部分，是否於依第二十條第一項所定防治準則訂定上開機關學校有關校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件檔案資料管理之特別規定，抑或維持現行作法，將於修正該防治準則時予以明定，併予說明。 四、現行第四項係規範學校進用人員前應查詢有無性侵害、性騷擾或性霸凌行為相關紀錄之
--	--	--	---

			規定，與前三項事件管轄學校或機關建立檔案資料並追蹤輔導之規定無直接關聯，爰予刪除，並移列至修正條文第二十七條之一第五項規定。 五、本條係規範校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件行為人之追蹤輔導事宜，修正條文第二十七條之一則係規範校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之行為人，退出校園及不得進入校園服務之機制，爰以不同條文區隔規範，併予敘明。 本報告說明： 一、第四項修正。 二、由於草案第二十七條第二、三項及、第二十七條之一第一項第二款所稱「必要者」與第三項「正當理由」似為抽象概括之不確定法律概念，且行為人亦涉及個人資料隱私權利。 三、且依本法第二十條規定，為預防與處理校
--	--	--	--

			園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，授權中央主管機關所訂定之校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則似宜納入其中的相關內容。 四、故前二項之必要者、正當理由與其他相關事項，爰建議併同第四項規範內容於依第二十條第一項所定防治準則定之。
<u>第二十七條之一</u> <u>學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：</u> 一、<u>有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。</u> 二、<u>有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免</u>	<u>第二十七條之一</u> <u>學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認後，依下列各款情形處理：</u> 一、<u>有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。</u> 二、<u>有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要停</u>	<u>第二十七條之一</u> <u>學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。</u>	行政院說明： 一、增訂第一項及第二項，說明如下： (一)為保障學生安全，無論係透過何種法律關係成為校園內部之人員，一旦經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，或有性騷擾或性霸凌行為非屬情節重大，而有必要予

<u>職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。</u> <u>有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。</u> <u>非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止</u>	<u>聘或停職之案件，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。</u> <u>有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決不得聘任、任用、進用或運用之期間，亦同。</u> <u>下列人員不得聘任、任用、進用或運用，並適用第一項序文及其第一款所定之處分：</u> <u>一、未曾於學校服務，而有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為之人員。</u> <u>二、曾於學校服務，惟其性侵害行為，或情節重大之性騷擾或性霸凌行為非由學校性別平等教育委員會或依</u>		以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係者，學校均應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，爰為第一項規定。 (二) 所定學校聘任、任用、進用及運用之人員類型，舉例如下：中小學兼任代課及代理教師、國民中小學教學支援工作人員、專科以上學校兼任教師、各級學校聘任之專(兼)任運動教練、依教育人員任用條例任用之教育人員、聘用人員、約僱人員、臨時人員、醫事人員、護理教師、專業輔導人員、特殊教育相關專業人員、國立大學或國立專科學校以契約進用之非主管職務
--	--	--	---

<u>運用關係。</u> <u>有前三項情事者，各級主管機關及各級學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。</u> <u>學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第七項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾或性霸凌行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。</u> <u>各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依性騷擾防治法第二十條規定受處罰者之資料庫。</u> <u>前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</u> <u>第一項至第三項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解</u>	<u>法組成之相關委員會調查確認之人員。</u> <u>有前三項情事者，各級主管機關及各級學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。</u> <u>學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第七項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾或性霸凌行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。</u> <u>各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依性騷擾防治法第二十條規定受處罰者之資料庫。</u> <u>第一項之情節重大及前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項，由中央主管機關於依第二十條第一項所定防治準則增定之。</u> <u>第一項至第</u>		之職員、私立學校之職員、學校進用之社團指導老師或運用之派遣勞工、志工、替代役等。 (三) 所定學校「依法組成之相關委員會」，係指學校依性別工作平等法或性騷擾防治法等規定成立之調查委員會。 (四) 所定「調查確認」，係經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會，針對是否有違反本法之行為直接進行調查後確認者；調查方式如訪談行為人、被害人、查驗相關物證等。 (五) 為避免有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為人員繼續於校園服務，爰於第二項前段規定，有第一項第
---	--	--	--

<u>聘、免職、撤職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用第四項至前項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。</u>	三項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、免職、撤職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用第四項至前項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。		一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用。另參照司法院釋字第七〇二號解釋理由書意旨，針對行為人有改正可能之情形，訂定再受聘任之合理相隔期間或條件，爰參考教師法第十四條第二項及教育人員任用條例第三十一條第二項規定，為第一項第二款及第二項後段規定。有第一項第二款情事者，學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會應審酌案情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用；經議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之人員，得依法
--	--	--	--

			提起行政救濟。 (六)因第一項規定而受解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，於不得聘任、任用、進用或運用之期間，不得再於各級學校服務，學校如未查明而誤予聘任、任用、進用或運用，於事後發現時，應即予解聘、免職、終止契約或運用關係，教師法第十四條第三項及教育人員任用條例第三十一條第一項亦有類似規範，爰於第二項明定類此情形之處理，以利適用。 二、為避免過去未曾於學校服務，而有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為之人員，或曾於學校服務，惟其性侵害行為，或情節重大之性騷擾或性霸凌行
--	--	--	---

			為非由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認之人員，因未經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認其行為事實，無法納入通報及資料蒐集，進而進入學校服務，爰增訂第三項前段，明定曾有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為者，雖其非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，惟如經學校性別平等教育委員會查證相關資料，例如法院判決書、行政機關公文書等，確認屬實者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用。學校如已聘任、任用、進用或運用具有上開情形之人員，經學校性別平等教育委員會查
--	--	--	---

			證屬實者，即應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，爰增訂第三項後段規定。又此類人員因非屬學校內人員，或雖屬學校內人員，惟其性侵害、性騷擾或性霸凌行為係非由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認者，為能適度保障校園安全，並避免過度限制憲法所保障此類人員之工作權，爰與第一項及第二項規定作差別處理，僅限於「有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為」，始為本項適用對象。 三、為避免第一項至第三項所規範之人員，有非屬教師法或教育人員任用條例之適用或準用對象者，無法依不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法辦
--	--	--	--

			理通報，造成該等人員仍得於學校服務，致生校園安全之威脅等情事，爰增訂第四項，明定有前三項情事者，各級主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢。 四、現行第二十七條第四項修正移列為第五項。另考量學校除於聘任、任用教育人員或進用、運用之其他人員前，應依性侵害犯罪防治法查詢其有無性侵害犯罪紀錄，或查詢是否曾有性侵害、性騷擾或性霸凌行為外，針對已聘任、任用、進用或運用者，亦應定期查詢有無該等情形，爰於第五項後段增訂相關規範。 五、一百零六年六月十四日修正公布之補習及進修教育法第九條第十一項規定：「各級社
--	--	--	---

			政主管機關依性騷擾防治法第二十條或兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰者，應由中央主管社政機關建立資料庫，並應協助直轄市、縣（市）主管教育行政機關辦理查詢事宜。」 為使各級學校得使用上開資料庫查詢相關人員是否經各級社政主管機關依性騷擾防治法第二十條等規定處罰，並避免由各級學校直接向中央社政主管機關查詢，造成資料庫之負擔，爰增訂第六項，規定各級主管機關得使用中央社政主管機關建立之資料庫，協助學校辦理查詢事宜。 六、增訂第七項，授權中央主管機關訂定第四項至第六項所定通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法。
--	--	--	--

			另為保障學生受教權益，避免學生犯錯後即永久予以標籤化，失去改正機會，且避免可能不當限制其未來於校園中之工作權益，故本條各項通報、資訊之蒐集及查詢對象，不納入行為人為學生身分者；惟如行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分，則以其與被害人互動時之身分為認定依據。 七、考量教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律（如公務人員考績法、公務員懲戒法）或陸海空軍相關法律（如陸海空軍懲罰法、陸海空軍軍官士官服役條例）已就教師之解聘、教育人員或公務人員之免職、軍訓教官之撤職或退伍（例如依陸海空軍軍
--	--	--	---

			官士官服役條例第十五條第五款規定，常備軍官年度考績丙上以下或因個人因素一次受記大過二次以上，經人事評審會考核不適服現役者，予以退伍)等事項，訂有實體要件及程序之規定，爰增訂第八項，明定第一項至第三項之人員，適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、免職、撤職或退伍，依各該法律規定辦理(包括實體及程序規範)，並適用第四項至第七項規定，故該等人員有第一項至第三項情事者，仍應辦理通報、資訊之蒐集及查詢，且於通報之不得聘任、任用、進用或運用期間(終身或一年至四年)，各級學校均不得聘任、任用、進
--	--	--	---

			用或運用。另為避免上開人員已達第一項至第三項規定應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之程度，惟依其人事法規尚無法解聘、免職、撤職或退伍，爰規定該等人員應調離學校現職，離開教學現場，以保障校園安全。 八、本條所定消極資格為勞動基準法之特別規定，毋待載明於工作規則及勞動契約，仍對受僱者發生效力，惟學校內適用勞動基準法之人員，宜於勞動契約或工作規則中載明本條消極資格之規定，俾資周延。 九、本條所定消極資格雖毋待載明於學校之聘用人員契約或約僱人員契約，仍對該等人員發生效力，惟宜於各該契約中載明本條消極資格之規定，俾資周延。
--	--	--	--

			十、依司法院釋字第五八四號解釋意旨，人民之工作權為憲法第十五條規定所保障，其內涵包括人民選擇職業之自由。人民之職業與公共福祉有密切關係，故對於從事一定職業應具備之資格或其他條件，於符合憲法第二十三條規定之限度內，得以法律或法律明確授權之命令加以限制。本條規定乃基於學校及教學工作之特性，就學校聘任、任用、進用或運用人員應具備之主觀條件，對人民職業選擇自由為限制，旨在確保學校之治安，以保障學生之安全，及增進人民對學校工作人員之信賴，與憲法第十五條保障人民工作權之意旨相符，與憲法第二十三條規定尚無牴觸。 本報告說明： 一、第四項至第六
--	--	--	--

			項未修正。 二、第一項修正。 學校人員經學校性別平等教育委員會調查確認後之處理作為的部分文字與分段，俾能讓條文簡潔與清楚，說明如下： (一) 序文部分為求簡潔清楚，將其中處理之文字移置本項之第一款，並做文字修正。 (二) 第一款文末增列序文移置之部分文字「學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。」 (三) 第二款部分文字與第一款(原本項序文)重複，建議予以刪除。 三、修正第二項。 為使法律條文簡練精確，在兼顧完整表達其中之意涵為前提下，對法律前已含括之說明，後續條
--	--	--	--

			文的文字運用似宜避免重複。草案第二十七條之一第一項第二款規定，有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。同條第二項規定，有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決「一年至四年」不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。故第二項後續之條文，對於議決「一年至四年」，似宜
--	--	--	---

			修正為「期間」。 四、修正第三項。 基於制定或修正法律，應考慮周延，避免未能明文規範，致所立的法規出現漏洞；本項條文語意未明與句法似嫌拗口，似宜以具體與明確的方式表達；經進一步瞭解查察，本條立法說明「二、為避免過去未曾於學校服務，而有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為之人員，或曾於學校服務，惟其性侵害行為，或情節重大之性騷擾或性霸凌行為非由學校教員、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認之人員，因未經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確
--	--	--	---

			認其行為事實，無法納入通報及資料蒐集，進而進入學校服務…」後，發現將上述文字融入條文似乎更能彰顯其意涵。顯然，立法說明納入更能讓草案條文呈現嚴謹與明確表達所欲呈現之具體意涵，讓使用者能夠迅速瞭解，爰建議草案第三項納入前揭立法說明文字修正調整之。 五、修正第七項。草案第一項第一、第二款所稱之「情節重大」依本項序文所規範應係「經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認」，但「情節重大」一詞之定義與判斷基準屬於不確定之法律概念，為事件之事實被認定情節重大與否，爰建議依中央主管機關於準則中增列
--	--	--	---

			之。此外本項規定，前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項中央主管機關訂定「辦法」。經查目前中央主管機關業依本法訂定《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》；再查，《中央行政機關法制作業應注意事項》的行政命令，《辦法》係規定辦理事務之方法、權限或權責，《準則》則為規定作為之準據、範式或程序確有其差異性。然而，基於法律與相關子法以明確好用為原則，教育部依《教育人員任用條例》第31條第5項及《教師法》第14條第5項規定，訂定《不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法》，故中央主管機關將草案第27條之1第7項於依於前揭
--	--	--	--

			「辦法」中修正規範之，似無不可。但因前述之相關內容係在本法呈現，何況本法子法之《防治準則》中的第四章亦見訂有處理機制及辦理方法等之規範，故考量法規體例之適用，更似宜於本法之子法訂定方為妥適。尤其，嗣後為了方便使用本法規者能清晰合理、迅速瞭解與預期。故似宜將《辦法》修正為《準則》。爰建議草案本項之修正。
第三十條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。 學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，<u>調查小組成員得一部或全部外聘</u>。	第三十條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。 學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。	第三十條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。 學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。 前項小組成員應具性別平等意識，女性人數	行政院說明： 一、第一項及第四項至第七項未修正。 二、現行校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查實務上，因性別平等教育委員會考量迴避、公正性及專業性等原因，或學校避免校內成員與行為人之同事情誼關係影響事件調查之公正性，或因校內成員婉拒擔

<u>調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數</u>，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；<u>事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。</u> 性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。 行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。 性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。 性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。	調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；事件當事人分屬不同學校時，<u>應書面通知被害人學校，並派代表參與調查小組。</u> 性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。 行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。 性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。<u>調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。</u> <u>申請人撤回</u>	比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，<u>部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組</u>，其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之<u>人數比例</u>於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。 性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。 行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。 性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。 性別平等教育委員會為調查	任調查小組成員（自行迴避），或當事人主張校內多數人員應予迴避，致常有須組成成員全為學校或機關成員以外人員之調查小組之情形，爰於第二項後段增列「必要時，調查小組成員得一部或全部外聘」，並配合刪除第三項「必要時，部分小組成員得外聘」之文字，俾符實務需要。 三、考量校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人有分屬不同學校之情況，為確保被害人接受適宜之教育輔導措施，修正第三項調查小組之組成規定為應有被害人現所屬學校之代表，並酌做文字修正。 本報告說明： 一、第一、第二項及第四、第五項未修正。 二、第三項修正。依《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第十、第十一及第十二條規
---	---	--	---

	<u>申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性別平等教育委員會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。</u> 性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。	處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。	定，事件管轄學校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查。由上述規範條文可知，性平事件對於行為人現所屬專任學校業規範應以書面通知派代表參與調查。而就被害人權益之維護，而本項後段條文為：「事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。」但並無如同對行為人應以書面通知派代表參與之處置作為，因此建議似宜明確規定申請人學校經書面通知後，應派代表參與調查小組之義務，爰建議修正之。 三、第六項修正。《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第二十八條規定，性平會調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。而該事件之調查程序，也似宜不因行為人喪失原身分
--	---	---------------------------	--

			而中止，否則行為人只要調離職就能逍遙法外。顯然，中央主管機關依本法訂定之《防治準則》業有性平事件不受司法程序進行及處理結果的行政命令做原則性之規範，但為慎重見，似宜在本項之後段增列「調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。」之字樣，俾使條文內容更為完整，性平事件得以釐清，爰建議修正之。 四、增列第七項。依《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第二十三條第五款規定，申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。惟該款規定仍係屬原則性的規
--	--	--	--

			範作為，為確實釐清事件與慎重起見，前述《防治準則》第二十三條第五款之規定內容似宜移列為本項條文，爰建議增列第七項。 五、原第七項遞移為第八項。
--	--	--	---

二、其他建議修正條文

現行條文	本報告建議條文	說明
第二十條 為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。 學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。	第二十條 為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序、<u>救濟方法及第二十七條檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用、通報、必要者、正當理由與第二十七條之一情節重大及其他相關事項</u>。 學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。	（如採本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明） 一、《性別平等教育法》第二十條第一項規定，為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃…等。 二、而行政院版草案第二十七條第四項之條文「第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項之通報及其他相關事項，於依第二十條第一項所定防治準則定之。」惟未將前述相關事項於本法第二十條第一項中予以修正之。 三、再者，本報告就草案中第二十七條第二、三項所稱「必要者」、「正當理由」與第二十七條之一第一項第一、二款之「情節重大」之詞語，均認為係抽象概括之不確定法律概念，似應予釐清。因此，前於「問題探討與建議」之第一、四項業予以分析並建議授權中央主管機關於依本法第二十條第一項所定《防治準則》定之。 四、爰建議修正之。
第二十五條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事	第二十五條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事	（如採本條建議，須先另行提案，始可審議處理，

件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。 學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置： 一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。 二、接受八小時之性別平等教育相關課程。 三、其他符合教育目的之措施。 校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依前項規定為必要之處置。 第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。 第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。	件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將<u>行為人</u>移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。 學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命 <u>行為人</u> 接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置： 一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。 二、接受八小時之性別平等教育相關課程。 三、其他符合教育目的之措施。 校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依前項規定為必要之處置。 第一項懲處涉及 <u>行為人</u> 身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。 第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保 <u>行為人</u> 之配合遵守。	謹併予敘明) 一、本草案修法目的之一條為符合教育現場實務需求，給予校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之行為人改正之機會，行政院爰擬具本法草案第二十七條之「加害人」用語修正為「行為人」。 二、草案未修正之其他條文亦出現有「加害人」之用語。除了行政院此次提出第二十七條修正條文之外，經查本法第二十五、第二十八條亦有涉及「加害人」之用語。基於法條文字用語前後一貫原則（如使用「公務員」文字後，於其他法條文字須一致，不宜混用「公務人員」、「公教人員」或「公僕」等詞），且前後涵義亦須一致，爰建議本法條文出現「加害人」之用語者一併修正為「行為人」。
第二十八條 學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以	第二十八條 學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以	（如採本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明） 如第二十五條立法說明二。

書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查。 任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。	書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為<u>行為人</u>時，應向學校所屬主管機關申請調查。 任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。	
	<u>第三十條之一 學校或主管機關性別平等教育委員會對於調查之事件，認為所涉學校校長、教師、職員或工友情節重大，有先行停止職務之必要者，得先行停止其職務。</u>	(如採本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明) 一、<u>本條新增。</u> 二、按學校教職員與學生之性平事件之關係，通說認為係屬《刑法》第二二八條及《性騷擾防治法》第二十一條所稱之「利用權勢或機會」，優劣勢地位懸殊，對未成年者之身心侵害甚深。 三、經查《性別平等教育法》第二十一條規定，學校處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。同法第二十五條第一項雖定有應依相關法律或法規對加害人（行為人）予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。再者，《教師法》第十四條第一項第八、第九款規定，教師聘任後必須調查確認有性侵害或性騷擾或性霸凌行為，且情節重大行為屬實外，不得解聘、停聘或不續聘。顯然，上述規範均係

		於調查程序終結後之處置；雖然同法條第四項有「服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘」，但因遷延時日過久，被害人於期限內仍無可抵抗接受煎熬痛苦，且須經教評會審議通過，而教評會成員都是行為人之同事，是否能客觀處理不無疑義。另查《性別平等教育法》第二十三條及《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第二十五條第一項的規定，也均係在保障「當事人之受教權或工作權」之處置條款。 四、基上，學校或主管機關性別平等教育委員會對於調查之事件於釐清責任前，保障當事人之受教權或工作權原無可厚非，然而對於行為人被認為涉案情節重大之學校校長、教師、職員或工友等之規範，似嫌欠缺對未成年被害人——學生之保護。故現行對行為人之處置應經教評會審議通過的機會不高，以致實務上幾乎僅以行政協調、道德勸說等方式，作為敦促行為人停止授課，倘其不願配合，仍有機會賡續在被害人班級授課或校園活動之情事發生，衍生
--	--	--

		未成年被害人之受教權與心理戕害，也等同再度受到傷害，甚至被害人可能走不出陰影而輕生造成更大之憾事，顯然悖離學生受教權之保障優於教職人員工作權保障之理念。因此，似應權宜參酌《公務員懲戒法》第五條第一項之停職規定，賦予學校或主管機關性別平等教育委員會得審酌事件情節之高下，及行為人繼續執行職務對於被害人受教權所生之損害或影響重大與否，將行為人先予停止其職務。又若調查完成後，行為人並無涉校園性侵害、性騷擾或性霸凌等事件，自應准許其申請復職。 五、爰建議增列本條。
--	--	---

參考文獻

一、 政府出版品

1. 教育部，教育法規彙編，教師法施行細則，2015 年 5 月，教育部。
2. 教育部，教育法規彙編，校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則，2015 年 5 月，教育部。
3. 教育部，教育法規彙編，教師法，2015 年 5 月，教育部。
4. 陳若璋，大學生性騷擾、侵害經驗特性之研究，1993，臺北：教育部訓育委員會。
5. 智慧財產法院，101 年度行商訴字第 9 號(商標註冊)，2012 年 3 月 29 日，第 22-23 頁。

二、 網路資源

1. 中華人事主管協會，勞基法第十二條第一項第四款所稱「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之定義為何？，2018 年 2 月 6 日 取 自 <http://www.hr.org.tw/zone/hr/getnewsdetail.asp?ctype=2&autono=1481>。
2. 甘添貴，違法性認識與正當理由，1999 年 01 月，法源資訊，2018 年 2 月 2 日 取 自 http://www.lawbank.com.tw/treatise/pk_article.aspx?AID=A000001379。
3. 行政院（2009 年 12 月 21 日），行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項，2018 年 2 月 10 日取自 https://www.ey.gov.tw/News_Content4.aspx?n=BBEC157147200

9EF&sms=337EA9B16C7004DE&s=99AC5C473783251B。

4. 行政院 (2012 年 05 月 22 日)，中央行政機關法制作業應注意事項，2018 年 02 月 12 日取自 https://www.ey.gov.tw/News_Content4.aspx?n=BBEC1571472009EF&s=C121319DEAA27D91。
5. 行政院人事行政總處，法規內容之編排體例-文字體例，第 178 頁，2018 年 2 月 6 日取自 <https://www.dgpa.gov.tw/uploads/dgpa/files/201611/dbd4c39f-db9f-4ac1-b07a-9379508f6bd1.pdf>。
6. 全國法規資料庫 (2007 年 01 月 23 日)，性騷擾防治法，2018 年 2 月 10 日取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0050074>。
7. 全國法規資料庫 (2015 年 2 月 4 日)，人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例，2018 年 2 月 1 日取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=L0050004>。
8. 全國法規資料庫 (2015 年 05 月 20 日)，公務員懲戒法，2018 年 2 月 10 日取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=A0030155>。
9. 全國法規資料庫 (2015 年 06 月 10 日)，民法，2018 年 2 月 2 日取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=B0000001>。
10. 全國法規資料庫 (2015 年 06 月 23 日)，性別平等教育法，2018 年 01 月 16 日取自

<https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?003E763C17EC00000000000000001E000000005000000^01773093060400^0005E001001>
。

11. 全國法規資料庫(2016年11月30日), 中華民國刑法, 2018年2月10日取自
<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?Pcode=C0000001&FLNO=228>。

12. 林福仁, 圖書館知識傳遞與制裁法規, 國立清華大學圖書館, 2018年2月1日取自
<http://105lib.nhu.edu.tw/Document/%E6%9C%83%E8%AD%B0%E6%AA%94%E6%A1%88/%E5%88%86%E7%B5%84%E8%A8%E8%AB%96/3-1%E6%B8%85%E8%8F%AF%E5%A4%A7%E5%AD%B8-%E6%9E%97%E7%A6%8F%E4%BB%81%E9%A4%A8%E9%95%B7.pdf?v=1>。

13. 法源法律網(2010年年02月10日), 著作權法, 2018年2月1日取自
<http://www.lawbank.com.tw/treatise/lawrela.aspx?lsid=FL011264&ldate=20100210&lno=48,50,51,63,64>。

14. 最高行政法院, 75判字第777號判決, 98判字第796號判決, 98判字第1160號判決, 2018年2月6日取自
<http://www.judicial.gov.tw/revolution/%E6%B3%95%E5%AE%98%E8%A9%95%E9%91%91%E5%88%B6%E5%BA%A6%E8%A8%E8%AB%96%E8%AD%B0%E9%A1%8C%E5%8F%8A%E4%BA%BA%E4%BA%8B%E8%99%95%E5%88%9D%E6%AD%A5%E7%A0%94%E7%A9%B6%E6%84%8F%E8%A6%8B.pdf>。

15. 最高行政法院, 2011年8月25日, 100年台上字第1393號判

- 決書，請求確認僱傭關係存在等，2018 年 2 月 6 日取自
http://www.elite168.com.tw/greatest_case_detail_30.htm。
16. 游美惠，反霸凌與性別平等教育，2018 年 01 月 18 日取自
<http://163.21.249.63/joomla/upload/cht/article/5-4-d-3.pdf>。
17. 衛生福利部（2015 年 2 月 25 日），「有接受人類免疫缺乏病毒檢查必要者之範圍」(部授疾字第 1040300224 號公告)，2018 年 2 月 1 日取自
<http://www.google.com.tw/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwjWivKZ8IjZAhWKXLwKHQnXCIUQFgggtMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.cdc.gov.tw%2Finfo.aspx%3Ftreeid%3D5FF75185B74D8265%26nowtreeid%3D1E57DC88995B0426%26tid%3DCA47A2C7E97DE6B2&usg=AOvVaw2Hv88Vn0--HzbklO-drVLC>。
18. 羅傳賢，2013/01/01，立法程序與技術概要，起草法律的基本原則，三民網路書店，2018 年 2 月 4 日取自
http://www.wunan.com.tw/www2/download/2Q46_2%E7%89%881%E5%88%B7_%E8%A9%A6%E9%96%B1101.12.18.PDF。

附錄

一、「性別平等教育法第二十七條、第二十七條之一及第三十條 條文修正草案」評估報告座談會紀錄及參採情形

時間：2018 年 2 月 27 日（星期二）上午 10 時

地點：本局 305 會議室

主席：呂組長坤煌

記錄：盧延根

出席人員：

一、學者專家：

國立政治大學幼兒教育研究所副教授

張盈堃

淡江大學教育心理與諮商研究所副教授

楊明磊

二、政府機關（教育部代表）：

學生事務及特殊教育司科長

郭勝峯

學生事務及特殊教育司專員

謝昌運

三、本局人員：

王副研究員幼萍

傅助理研究員朝文

發言要點：

郭勝峯科長：

一、針對本案評估報告(初稿)所提問題探討與建議，說明如下：

（一）釐清本法「必要者」及「正當理由」之概念

依大法官釋字第 432 號解釋：「法律明確性之要求，非僅指法律文義具體詳盡之體例而言，立法者於立法定制時，仍得衡

酌法律所規範生活事實之複雜性及適用於個案之妥當性，從立法上適當運用不確定法律概念或概括條款而為相應之規定。」本法所定「必要者」及「正當理由」，係屬不確定法律概念，參照其他法規，亦有運用不確定法律概念或概括條款而為相應之規定。在實務上，依據學生輔導法之規定，公私立各級學校均置有專業輔導人員（具有臨床心理師、諮商心理師或社會工作師證書），針對通報之必要性進行評估。另所謂「正當理由」之判斷，亦可能包含法規、判決、解釋或法條但書等等具體因素，並視個案情況衡酌妥處，尚無法一概而論，爰建請保留本建議，在法規上賦予學校相當程度之判斷餘地，尊重學校本於專業及對事實真象之熟知所為之決定。

（二）修正學校人員經學校性別平等教育委員會調查確認後之處理作為

行政院版修正草案第 27 條之 1 第 1 項第 1 款、第 2 款，及第 2 項規定，有其脈絡，並經召開多次會議確認實務執行無礙。另有關評估報告建議修正第 27 條之 1 第 3 項第 1 款、第 2 款規定不得聘任、任用、進用或運用之人員，因渠等「未曾於學校服務」或「其性侵害行為，或情節重大之性騷擾或性霸凌行為非由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認」，故學校恐難得知上情，針對渠等不得聘任、任用、進用或運用，恐有實務執行之困難。本項建議依行政院版草案，保留「經學校性別平等教育委員會查證屬實者」等規定，以符合實務需求。

（三）修正規範議決 1 年至 4 年不得聘任，後續條文引用議決「1 年至 4 年」，得以「期間」替代

會中表示尊重評估報告之意見。後續建議維持行政院版修正草案，以資明確。

(四) 修正未曾於學校服務人員與非由學校性別平等教育委員會調查確認有情節重大之處分

同上述(二)之回應說明：行政院版修正草案第 27 條之 1 第 1 項第 1 款、第 2 款，及第 2 項規定，有其脈絡。另有關評估報告建議修正第 27 條之 1 第 3 項第 1 款、第 2 款規定不得聘任、任用、進用或運用之人員，因渠等「未曾於學校服務」或「其性侵害行為，或情節重大之性騷擾或性霸凌行為非由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認」，故學校恐難得知上情，針對渠等不得聘任、任用、進用或運用，恐有實務執行之困難。建議依行政院版草案，保留「經學校性別平等教育委員會查證屬實者」等規定，以符合實務需求。

(五) 釐清本法「情節重大」之概念，並修正訂定之「辦法」為「防治準則」

有關「情節重大」之概念，教育部 106 年 7 月 26 日臺教學(三)字第 1060092113 號函，針對學校性別平等教育委員會調查處理校園相關性別事件，事實認定論及「情節重大」之定義與判斷基準業已明示，另教育部將依行政院 106 年 3 月 14 日召開審查性別平等教育法第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條修正草案會議之審查結論，針對第 27 條之 1 第 1 項所定「性騷擾或性霸凌情節重大」、「有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係」，就其適用對象及情節重大之判斷基準等事項，於本法之授權子法相關規定予以明定。

另教育部已依教育人員任用條例第 31 條第 5 項及教師法第 14 條第 5 項規定，訂定「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」，有關行政院版修正草案第 27 條之 1 第 7 項規定之「辦法」，建請考量法規體例一致性，並依行政院版修正草案辦理。

(六) 修正申請人學校經書面通知後，應派代表參與調查小組

案內評估報告建議修正草案第 30 條第 3 項後段：「申請人學校經書面通知後，應派代表參與調查小組。」惟可能發生事件管轄學校未書面通知申請人學校，使申請人學校無從派代表參與調查小組之情形。另依性別平等教育法第 28 條第 3 項規定：「任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。」倘依評估報告之建議，則調查小組尚未包括檢舉案之被害人學校代表，故建請維持原行政院版修正草案文字。

(七) 增列調查程序不因行為人喪失原身分而終止

本次修法，係針對實務上有急迫性需求之性別平等教育法第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條規定予以修正。依現行性別平等教育法等相關規定，係以行為人於行為發生時之身分作認定，自不因其喪失原身分而中止調查程序，故建請維持原行政院版修正草案文字。

(八) 為釐清申請人撤回性平事件調查之法律責任，規範繼續調查處理之必要性

本次修法，係針對實務上有急迫性需求之性別平等教育法第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條規定予以修正。查校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 23 條第 5 款已明定：「申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。」尚不因未修正本法之規定而有礙學校繼續調查處理，故建請維持原行政院版修正草案文字。

(九) 修正「檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與通報及其他相關事項」及「必要者」、「正當理由」、「情節重大」等不確定之法律概念於依已定防治準則

定之

如前(一)、(四)、(五)等回應說明，建請依行政院版性別平等教育法第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條條文修正草案辦理。

(十) 本法條文中之「加害人」用語均修正為「行為人」

本次修法，係針對實務上有急迫性需求之性別平等教育法第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條規定予以修正。至評估報告所述本法之「加害人」用語均修正為「行為人」，教育部將於性別平等教育法全條文修正草案進行通盤考量，本次建請依行政院版性別平等教育法第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條條文修正草案辦理。

(十一) 增列學校教職員涉情節重大之性平相關事件於調查中宜先予停職

查《教師法》第 14 條第 4 項前段規定：「教師涉有第 1 項第 8 款或第 9 款情形者，服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。」上開「停聘」係屬暫時性措施。俟事件調查處理之結果確定後，學校應自行或移送相關權責機關依性別平等教育法或相關法律或法規規定議處。

另查《性別平等教育法》第 23 條規定：「學校或主管機關於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。」復查《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 25 條第 1 項規定略以，為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第 23 條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：

- 1、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。

- 2、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 3、避免報復情事。
- 4、預防、減低行為人再度加害之可能。
- 5、其他性平會認為必要之處置。

二、針對座談會委員建議或提問，說明如下：

(一) 「情節重大」宜有參考說明。

有關「情節重大」之概念，教育部 106 年 7 月 26 日臺教學(三)字第 1060092113 號函，針對學校性別平等教育委員會調查處理校園相關性別事件，事實認定論及「情節重大」之定義與判斷基準業已明示，另教育部將依行政院 106 年 3 月 14 日召開審查性別平等教育法第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條修正草案會議之審查結論，針對第 27 條之 1 第 1 項所定「性騷擾或性霸凌情節重大」、「有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係」，就其適用對象及情節重大之判斷基準等事項，於本法之授權子法相關規定予以明定。

(二) 學生如果畢業或出國，則未能通知其就讀之國外學校或服務之私人企業。

查性別平等教育法第 2 條第 1 項第 2 款規定：「學校：指公私立各級學校。」故本法確未規範其他國家之學校。另性別平等教育法之立法目的係「厚植並建立性別平等之教育資源與環境」，倘服務於私人企業，另有性別工作平等法、性騷擾防治法、性侵害犯罪防治法等其他規定之適用，為符相關法規之立法目的，似不宜於性別平等教育法訂定之。

(三) 第 27 條之 1 第 1 項第 2 款規定「議決 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用」，是否有「議決 1 年至 4 年」之參考基準？

行政院版第 27 條之 1 第 1 項第 2 款修正草案，係參照司法

院釋字第 702 號解釋理由書意旨，針對行為人有改正可能之情形，訂定再受聘任之合理相隔期間或條件，爰參考教師法第 14 條第 2 項及教育人員任用條例第 31 條第 2 項規定，為「議決 1 年至 4 年」規定。查教師法及教育人員任用條例，皆未針對「議決 1 年至 4 年」訂定參考基準，爰建請於此仍保留學校之選擇裁量空間，尊重學校本於專業及對事實真象之熟知所為之決定。

（四）學校性別平等教育委員會是否有停止學校校長職務之職權？

依性別平等教育法第 28 條第 2 項但書規定：「但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查。」故停止學校校長職務係學校所屬主管機關之權責。

參採情形：

一、第一點意見，照錄供參。不確定法律概念應予釐清，爰維持本報告原建議條文內容，說明如下：

（一）由於「必要」與「正當理由」之詞語，教育部回應亦認為係抽象概括之不確定法律概念，為避免主管行政機關擁有過多裁量權、太多解釋函，造成困擾，有必要具體於子法中明確規範之。

（二）教育部依大法官釋字第 432 號解釋文：「法律明確性之要求，非僅指法律文義具體詳盡之體例而言。」在實務上，依據《學生輔導法》之規定，公私立各級學校均置有專業輔導人員（具有臨床心理師、諮商心理師或社會工作師證書），針對通報之必要性進行評估。但似乎仍然是過多不明確與裁量權的問題。

（三）另外，依據本次座談與會兩位學者專家均支持應釐清本法條文中相關模糊文字。再者，性別平等事件常因個別情況而迥異，且行為人之個人資料亦涉及其隱私權利，為了讓

學校及行政機關作成行政行為時，對行為所規制之對象，有明確處理正確性避免差別待遇，有必要於本法第 20 條第 1 項所定防治準則增定之。

二、 第二點意見，照錄供參。草案 27 條之 1 第 1 項係針對「學校人員經學校性別平等教育委員會調查確認後之處理作為」，教育部認為本條之 1 第 1 項第 1 款、第 2 款，有其脈絡。但詳閱內容後，文字組合脈絡並非合於邏輯，似有修正空間，概述說明如下：

(一) 法規序文似宜以簡潔扼要說明主題之宗旨、範圍，下列各款再依其性質原則做規範。

1. 草案序文規範之處分，將「學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係」處分內容納入其中，第 2 款又出現類此文字，顯然等同贅語。
2. 草案第 2 款係針對違反非屬情節重大之性別平等案件者有回任之機會，前揭文字（學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係）對於非屬情節重大之行為人似乎並不友善（悖離本次修法之意旨，希望讓行為人有改正之機會）。反而是第 1 款係針對有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為者之處分，前揭文字內容反而是應納入其中，而有修正空間。

(二) 故爰維持本報告原建議條文內容。

三、 第三點意見，照錄供參。依《民法》第 119、第 122 條規定「法令、審判或法律行為所定之期日及期間，除有特別訂定外，其計算依本章之規定。」，「於一定期日或期間內，應為意思表示或給付者…。」草案第 27 條之 1 第 1 項第 2 款規定，「有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。」故後

續之條文對於議決「一年至四年」之表示，已有一定期日或期間內，應為意思之表示，得修正為「期間」表示，爰以本報告原建議條文內容為基礎，並參酌傳助理研究員意見修正之「…；有前項第二款情事者，於該議決不得聘任、任用、進用或運用之期間，亦同。」

四、 第四點意見，照錄供參。教育部認為，因渠等「未曾於學校服務」或「其性侵害行為，或情節重大之性騷擾或性霸凌行為非由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認」，故學校恐難得知上情，針對渠等不得聘任、任用、進用或運用，恐有實務執行之困難。草案第 3 項之條文語意未明，句法似嫌拗口，業經查閱草案本條之立法說明後，似宜具體明確方式表述，故以原建議條文內容為基礎，並參酌教育部與傳助理研究員意見，將「下列人員不得聘任、任用、進用或運用，並適用第 1 項序文及其第 1 款所定之處分：」納入條文，其中第 1 項之序文，亦即經學校性別平等教育委員會查證屬實者，並已修正本文與條文對照表。

五、 第五點意見，照錄供參，爰維持原建議條文內容，說明如下：

- (一) 對於抽象概括之不確定法律概念，與第一點回應之意見同。
- (二) 另訂定之「辦法」為「防治準則」乙節，雖然教育部係依《教育人員任用條例》第 31 條第 5 項及《教師法》第 14 條第 5 項規定，訂定《不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法》，有關草案第 27 條之 1 第 7 項規定之「辦法」，建請考量法規體例一致性，確實仍應納入規範，但為了未來使用本法規者能夠迅速瞭解與方便使用本法，似仍須於「防治準則」中規範之。

六、 第六點意見，照錄供參。參酌教育部與傳助理研究員意見修正之，說明如下：

(一) 對於事件管轄學校未書面通知申請人學校，使申請人學校無從派代表參與調查小組之情形。這似乎並非理由，因法條既已規範事件管轄學校應為事項而不為，應予以究責。

(二) 為避免調查小組未包括被害人之學校代表，爰綜合教育部與傳助理研究員意見修正為：「；事件當事人分屬不同學校時，應書面通知被害人學校，並派代表參與調查小組。」

七、 第七點意見，照錄供參。教育部意見認為：本次修法，係針對實務上有急迫性需求之本法第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條規定予以修正。經查《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 28 條規定，性平會調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。為了讓事件之調查程序不因行為人喪失原身分而中止，為慎重見，似宜在草案第 30 條第 6 項後段增列「調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。」爰維持原建議條文內容之字樣，俾使條文內容更為完整，性平事件得以釐清。

八、 第八點意見，照錄供參。教育部意見認為：本次修法，係針對實務上有急迫性需求之性別平等教育法第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條規定予以修正。且前揭《防治準則》第 23 條第 5 款已明定，尚不因未修正本法之規定而有礙學校繼續調查處理。但《防治準則》規定仍係屬原則性的規範作為，為確實釐清事件與慎重見，似宜將該規定內容，增列於草案條文中，爰維持原建議條文內容之字樣。

九、 第九點意見，照錄供參。由於不確定概念，讓執法人員無法明確作為，兩位與會學者專家意見亦均支持應釐清模糊概念，且本法第 20 條第 1 項規定，為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其 內容應包括 學校安全規劃…

等。故新增相關事項均應納如其中，爰維持原建議條文內容。

十、第十點意見，照錄供參。教育部認為：本次修法，係針對實務上有急迫性需求之規定予以修正。至評估報告所述本法之「加害人」用語均修正為「行為人」，該部將通盤考量辦理。惟本法其他條文亦出現有「加害人」之用語，似宜一併予以修正，爰維持原建議條文內容。

十一、第十一點意見，照錄供參。教育部回應引用之《教師法》第14條、《性別平等教育法》第23條及《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第25條第1項的規定，在本報告均已分析都在保障「當事人之受教權或工作權」之處置條款。然而，按學校教職員與學生之性平事件之關係，通說認為係屬《中華民國刑法》第228條及《性騷擾防治法》第21條所稱之「利用權勢或機會」，優劣勢地位懸殊，對未成年者之身心侵害甚深。增列本法第30條之1部分，係為避免被害人再度受到傷害，可能走不出陰影而造成更大之憾事；同時也避免悖離學生受教權之保障優於教職人員工作權保障之理念，爰維持本報告原建議條文內容。

張盈堃副教授：

一、贊同本報告的建議，對於相關模糊文字的釐清，如必要、正當理由、情節重大事件等，避免未來執行時產生各自解讀的問題。

二、行為人轉至其他學校就讀或服務時，應通報行為人次一就讀學校或服務知學校，但現實面學校對學校通報較為容易，若行為人轉至私人機關有執行上的困難。另，由誰來決定必要，必要的參考準則(防治準則)又是否明確，宜再進行思考。

三、 草案第二十七條之一，第一項第二款有關停聘或停職之案件，議決一至四年不得聘任、任用，停聘期間的長短是否有明確的參考準則。另，涉及教師性騷擾等案件，宜由校外委員擔任調查委員，避免產生調查公正性遭到質疑，若學校委員擔任調查委員，則不宜擔任教評會委員，調查與議決應明確區隔。

四、 學校性別平等教育委員會是否有停止學校校長職務之職權。

參採情形：

一、 第一點意見，照錄供參。贊同本報告的建議，對於模糊概念之文字，應予釐清。

二、 第二點意見，照錄供參。有關行為人轉至私人機關有執行上的困難，教育部回應：倘服務於私人企業，另有《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》及《性侵害犯罪防治法》等其他規定之適用，為符相關法規之立法目的，似不宜於性別平等教育法訂定之。至於「必要」一詞在《防治準則》是否能明確釐清一節，由於既已授權主關機關「於依第 20 條第 1 項所定防治準則定之。」教育部似宜邀集學者專家與學校相關人員員工同討論，有義務予以釐清。

三、 第三點意見，照錄供參。教育部回應：行政院版第 27 條之 1 第 1 項第 2 款修正草案，係參照司法院釋字第 702 號解釋理由書意旨，針對行為人有改正可能之情形，訂定再受聘任之合理相隔期間或條件，爰參考《教師法》第 14 條第 2 項及《教育人員任用條例》第 31 條第 2 項規定，為「議決 1 年至 4 年」規定。查《教師法》及《教育人員任用條例》，皆未針對「議決 1 年至 4 年」訂定參考基準，爰建請於此仍保留學校之選擇裁量空間，尊重學校本於專業及對事實真象之熟知所為之決定。

四、 第四點意見，照錄供參。教育部回應：依《性別平等教育法》第 28 條第 2 項後段規定：「但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查。」故停止學校校長職務係學校所屬主管機關之權責。

楊明磊副教授：發言及參採情形詳如「立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表」7-2。

王幼萍副研究員：

- 一、 頁 4，倒數第 5 行，本法，前面應加註法律名稱，如「性別平等教育法」（以下稱本法）。
- 二、 頁 5，第 1 段倒數第 4-5 行，行政院擬具「性別平等教育法第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條條文修正草案」，而非「性別平等教育法部分條文修正草案」。
- 三、 頁 23，撰稿人建議修正草案第 27 條第 4 項，用語並不明確，建議草案第 27 條第 2 項修正為：「行為人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應追蹤輔導，並於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀或服務之學校。」第 3 項修正為：「接獲前項通報之學校，應對行為人實施追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。」，另第 4 項不予修正。
- 四、 頁 26，行政院草案第 27 條之 1 第 1 項第 2 款規定：「有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一

年至四年不得聘任、任用、進用或運用。」撰稿人建議修正為：「有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要之案件，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。」修正後，有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大者，僅議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用，無須予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，恐不妥當。另由於有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係處罰較重，而經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用處罰較輕，二者以「並」做連結並不妥當，建議草案第 27 條之 1 第 1 項第 2 款修正為：「有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，或經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。」第 1 項前段及第 1 款則不予修正。

- 五、 頁 27，撰稿人建議修正第 27 條之 1 第 3 項：「下列人員不得聘任、任用、進用或運用，並適用第一項第一款所訂之處分」。由於不得聘任、任用、進用或運用與撰稿人修正之第 1 項第 1 款「學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係」為 2 種不同處分，恐有矛盾。
- 六、 頁 28，撰稿人建議修正 27 條之 1 第 7 項：「第一項之情節重大……」部分，應明列項次。
- 七、 頁 48，撰稿人建議修正草案第 20 條，法律條文中之阿拉伯數字應修正為國字。另第 27 條檔案資料…第 27 條之 1 情節重大，應明列項次。
- 八、 頁 49，第 25 條第 2 項之第 1 款、第 2 款及第 3 款應向左對齊。

九、 頁 39、40、42、45 條文對照表之說明欄中之阿拉伯數字應修正為國字。

參採情形：

一、 第三點意見，照錄供參。由於本草案第 27 條第 2 項修正之目的，係為了給予違犯校平事件之行為人有改正機會，避免行為人不斷被標籤化，而失去改正更生之空間，尤其是情節屬輕微（如國小階段學生嬉鬧掀裙…等）或未成年兩小無猜之行為人（如國中階段學生未滿 16 歲發生合意性行為…等），故草案針對行為人轉至其他學校就讀或服務時，增訂經評估有追蹤輔導之必要後，再行通報次一學校之規定，俾對行為人進行追蹤與輔導，尚屬合宜，爰仍維持原建議條文。

二、 第四點意見，照錄供參。草案第 27 條之 1 第 1 項第 2 款針對非屬情節重大之性平事件處分，本報告係依行政院版草案之規定重新編排，讓法律條文與適用上更行明確，與原草案規定並無扞格。且基於人道立場與本次草案修法意旨係在維護違反非屬情節重大之性別平等案件之行為人有改正之機會，保障其基本人權，其處分原則與情節重大者之型態應有所區隔，爰建議由「解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係」修正為依《教師法施行細則》第 16 條「停聘」或「停職」（職員與工友）之方式，應屬合宜，爰仍以本報告建議條文為準。

三、 第五點意見，照錄供參。本報告修正第 27 條之 1 第 3 項為：「下列人員不得聘任、任用、進用或運用，並適用第一項第一款所訂之處分」與草案第 27 條之 1 第 3 項兩款類型之處分或有不同，但處理程序本質相同，均經由學校性別平等教育委員會調查處理，符合法律正義之原則，並無不妥，爰仍以原建議條文。

四、 第六點意見，照錄供參。建議修正 27 條之 1 第 7 項：「第一

項之情節重大……」部分，應明列項次。經查《中央法規標準法》第 8 條第 1 項規定，「法規條文應分條書寫，冠以「第某條」字樣，並得分為項、款、目。項不冠數字，空二字書寫…。」爰仍維持原建議條文。

五、 第七點意見，照錄供參。參採頁 48，修正草案第 20 條修正法律條文中之阿拉伯數字應為國字，並修正條文對照表。

六、 參採第一、二、八及九點意見，並修正本文。

傅朝文助理研究員：

- 一、 本報告頁 23 行政院性別平等教育法第 27 條、第 27 條之 1 及第 30 條修正草案（以下簡稱本草案）第 27 條有關增訂「認有追蹤輔導之必要者」乙節，其修法理由雖係為避免行為人被標籤化，而失去改正機會。惟受通知之學校如能依法保守個人資料的秘密，應不致有標籤化之問題，反能針對個案加強相關之輔導作為，減低其再犯可能。再者，行為人於事發後可能多次轉學，通知「次一」就讀或服務之學校，並無實益，仍以現行法之「現」就讀或服務之學校，較為妥適，建議維持現行法條文。
- 二、 本報告頁 26，本草案第 27 條之 1 第 1 項第 2 款有關增訂「有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘…」乙節，按性騷擾或性霸凌行為，相較於性侵害，本屬較輕之行為型態。如其情節又非屬重大，論理上來說，即無解聘或免職之必要，建議刪除本款規定或將規定中所稱之「必要」情形，加以具體化之闡述。
- 三、 本報告頁 27，本報告建議之第 27 條之 1 第 2 項有關議決期間之相關規定，建議修改為：「…；有前項第二款情事者，於該議決不得聘任、任用、進用或運用之期間，亦同。」另本報告建議之第 27 條之 1 第 3 項序文，建議修改為：「下列學校

人員，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，經學校性別平等委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。」

四、 本報告頁 44，本草案第 30 條第 3 項本報告建議條文有關增訂「；事件當事人分屬不同學校時，申請人學校經書面通知後…應派代表參與調查小組」乙節，按條文中並無所謂申請人，建議修改為：「；事件當事人分屬不同學校時，並應有當事人所屬學校之代表。」

五、 本報告頁 48，本報告建議條文第 20 條內容稍嫌繁雜，建議維持現行條文。

參採情形：

一、 第一點意見，照錄供參。有關草案第 27 條增訂「認有追蹤輔導之必要者」乙節，受通知之學校如能依法保守個人資料的秘密，應不致有標籤化之問題，反能針對個案加強相關之輔導作為，減低其再犯可能。但因草案修法之考量，係為讓學校或主管機關有更大之裁量空間，避免行為人被標籤化，而失去改正機會。尤其情節輕微者（如國小階段學生嬉鬧掀裙…等）或未成年兩小無猜之行為人（如國中階段學生未滿 16 歲發生合意性行為…等），故草案針對行為人轉至其他學校就讀或服務時，增訂經評估有追蹤輔導之必要後，再行通報次一學校之規定，俾對行為人進行追蹤與輔導，尚屬合宜，爰仍維持原建議條文。

二、 第二點意見，爰仍維持原建議條文，說明如下：

（一）針對草案第 27 條之 1 第 1 項第 2 款有關增訂「有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘…」及「必要」概念具體化之闡述，本報告在「問題探討與建議」

中業有做相關之分析，並建議於依第 20 條第 1 項所定防治準則定之，俾能具體予以釐清

- (二) 由於情節既非屬重大，論理即無依草案將其與違反情節重大者同等以解聘或免職處理模式之必要，故本報告建議將解聘或免職…修正為「停聘」或「停職」之方式處理。惟行為人仍犯有非屬情節重大之性平事件，依《教師法》第 14 條第 1 項第 13 款之規定，「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」，依《教師法》第 14 條第 2 項規定，…經教師評審委員會議決，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決 1 年至 4 年不得聘任為教師…。故行為人依法仍有必要給予應有之處分，似無不妥。

三、 第三點意見，照錄供參。相關說明如下：

- (一) 參採建議第 27 條之 1 第 2 項議決期間相關規定之意見，並修正與條文條文對照表。
- (二) 對於建議修改本報告第 27 條之 1 第 3 項序文部分，參採部分文字意涵（經學校性別平等委員會查證屬實者），修正為「下列人員不得聘任、任用、進用或運用，並適用第一項序文及其第一款所定之處分：」，餘條文中業含括建議增加之文字。
1. 增加之文字「有性侵害行為或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為」於依本報告本條項之第 1、第 2 款已有呈現，加入恐成為贅字。
 2. 另依草案第 27 條第 1 項第 1 款所定之處分（本報告建議第 3 項序文部分，已將 ，並適用第一項第一款所定之處分）與建議加入「有性侵害行為或…學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用」亦屬相同——可能成為贅字。
 3. 基於制定或修正法律之原則，以簡明扼要與具體明確為首要，故參採部分文字「下列人員不得聘任、任用、進用或運

用，並適用第一項序文及其第一款所定之處分：」，並修正本文與條文條文對照表。

四、 第四點意見之說明。依本報告與草案中第 30 條第 4 項之條文中即有呈現「申請人」之詞，且本法第 29 條的規定，「學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知 申請人 或檢舉人是否受理。」另本法第 31、32 及 34 條亦均有出現「申請人」之用詞。故為保障被害人之權益，似宜比照對行為人應以書面通知派代表參與之處理規範，因此建議參照《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》修正之，尚無不妥，爰以原建議條文為基礎，依建議修改為：「；事件當事人分屬不同學校時，應書面通知被害人學校，並派代表參與調查小組。」

五、 第五點意見之說明。依本法第 20 條第 1 項規定，「…中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃…等」。故後續修正本法要納入防治準則之 相關內容，均應納入本法條中，不應嫌增加內容的繁雜而忽略之，爰仍維持原建議條文。

（散會：上午 11 時 45 分）

二、主管機關「法案及性別影響評估檢視表」

教育部法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：105 年 7 月 22 日			
填表人姓名：謝昌運		職稱：專員	
電話：02-77367825		e-mail：chiongun@mail.moe.gov.tw	
身分： ☒ 業務單位人員 ☐ 法制單位人員 ☐ 其他，請說明：_____			
<u>填 表 說 明</u>			
一、行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。			
二、除廢止案（及配合行政院組織改造整批處理、單純訂修之法律案）外，皆應依據本表進行「法案及性別影響評估」。			
三、建議各單位於法案研擬初期，即徵詢性別平等專家學者或各部會性別平等專案小組的意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。			
壹、法案名稱	性別平等教育法		
貳、主管機關	教育部	主辦機關	教育部
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域			
3-2 就業、經濟、福利領域			
3-3 人口、婚姻、家庭領域			
3-4 教育、文化、媒體領域			V
3-5 人身安全、司法領域			
3-6 健康、醫療、照顧領域			
3-7 環境、能源、科技領域			
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題 界定	4-1-1 問題 描述	1. 部分學校進用、使用之專職、兼職人員，經調查確有性侵害、性騷擾或性霸凌行為，且有教師法第 14 條或教育人員任用條例第 31	簡要說明所面臨問題之梗概。

		條規定之情形，仍可於學校服務，致生校園安全之威脅等情事。 2. 現行校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查實務現況，學校或機關常需組成符合性別比例與調查專業，但其成員全為學校或機關成員以外之調查小組。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	本法現行規定因執行多年，加上社會的變遷，現已不足以因應目前的校園性別事件複雜化之趨勢，故有修正之必要。	1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。
	4-1-3 相關之性別統計及性別分析	本部統計處每年度公告校園性侵害性騷擾及性霸凌事件年度調查屬實之統計，包括性別分析。	1. 透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計，並作出性別分析，以說明該問題是否會對不同性別人口造成不同影響。 2. 性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。
	4-1-4 須強化的性別統計及其方法	針對現有統計項目，再區分細項統計，如樣態分析等。需於「校園性侵害性騷擾及性霸凌回覆填報系統/ 統計管理系統」設計更新統計方式。	如既有性別統計不足，請提出須強化之處及其建置方法。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	1. 增訂由中央主管機關訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料之保存、銷毀規定，以保障事件資料安全。 2. 文字參照教師法第 14 條及教育人員任用條例第 31 條酌作修正。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。

		3. 明定各級主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢之法源依據。 4. 明定已聘任、任用、進用或使用人員，應定期查詢。 5. 刪除「必要時，部分小組成員得外聘」之規定	
	4-2-2 訂修 必 要 性	為使性別平等教育法與時俱進，相關規範得因應社會變遷、提供學校實務現場之需求，爰需修法案。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關 機關協力事項		1. 增訂由教育部訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料之保存、銷毀規定，以保障事件資料安全。 2. 增訂由教育部訂定行為人之通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		避免學校進用、使用之專職、兼職人員，經調查確認有性侵害、性騷擾或性霸凌行為，且有教師法第 14 條或教育人員任用條例第 31 條規定之情形，仍可於學校服務，致生校園安全之威脅等情事。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項 目	說 明		備 註
6-1 法案主要影響對象	1. 教育部。 2. 直轄市政府、縣（市）政府。 3. 公私立各級學校及其學生。		請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	1. 102 年 10 月 7 日於國立中興大學辦理中區修法公聽會。 2. 102 年 10 月 14 日於國立臺北商業技術學院辦理北區修法公聽會。 3. 102 年 10 月 28 日於台南應用科技大學辦理南區修法公聽		1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事

	會。	項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於 附表 ；如有其他相關資料，亦請一併檢附。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	102 年 3 月 29 日邀請地方政府及學校代表於中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 1 會議室，召開教育部性別平等教育法修法小組第 12 次會議。 103 年 12 月 9 日邀請行政院性別平等處、行政院性別平等會、國防部、內政部、內政部警政署、警察大學、法務部、法務部矯正署、衛生福利部、臺北市政府教育局、新北市政府教育局、南投縣政府、基隆市政府、新竹市政府、教育部國民及學前教育署等代表，於教育部 216 會議室召開性別平等教育法部分條文修正草案研商會議。	對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	- 教育部需訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料之保存、銷毀規定，以保障事件資料安全。 - 教育部需訂定行為人之通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法。	- 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 - 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益	- 減少有性侵害、性騷擾或性霸凌之人繼續於校園服務之機會，降低性侵害性騷擾及性凌事件之發生。 - 使學校或機關組成成員全為學校或機關成員以外之調查小組，更得明文依據，符合現行	

		校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查實務現況	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	參照大法官釋字第 702 號解釋理由書，針對行為人有改正可能之情形，訂定再受聘任之合理相隔期間或條件，爰參照教師法第 14 條第 2 項、教育人員任用條例第 31 條第 1 項規定，明定非屬情節重大者，學校應併審酌案件情節，核定 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或使用。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約	本法案符合公民與政治權利國際公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約	本法案符合經濟社會文化權利國際公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別議題相關性

8-1 規範對象：

(1) 若 8-1 任一指標評定「是」者，應繼續填列項目「捌、8-2 及 8-3」及「第二部分－性別影響評估程序參與」；如 8-1 皆評定為「否」者，則免填「捌、8-2 及 8-3」，逕填寫「第二部分－性別影響評估程序參與」，惟若經程序參與後， 11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正「捌、8-1 至 8-3」，並補填列「玖、性別影響評估結果」。

(2) 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。

項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因	備 註
	是	否		

8-1-1 訂修內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象		V	訂修內容包括以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，惟非為主。	如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。
8-1-2 訂修內容未區別對象，但執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異		V	訂修內容包括以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，惟執行方式尚未因性別、性傾向或性別認同不同，而有不同執行方式。	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，請評定為「是」。
8-1-3 訂修內容所規範對象及執行方式無差	V		由於歷年來因涉及校園性別事件而列入不適任教育人員名單者多為男性，爰訂修內容所規範對象，於執行結果對於不同性別有差異，將產生不同結果。	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。

異， 但對於 不同性 別、性 傾向或 性別認 同者將 產生不 同結果				
--	--	--	--	--

8-2 性別目標

項 目	說 明	備 註
8-2-1 採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等	減少有性侵害、性騷擾或性霸凌之人繼續於校園服務之機會，降低性侵害性騷擾及性凌事件之發生，以促進性別實質平等。	基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。(本項及 8-2-2 不得全部填列無關)
8-2-2 營造平等環境，預防及消除性別歧視	減少有性侵害、性騷擾或性霸凌之人繼續於校園服務之機會，降低性侵害性騷擾及性凌事件之發生，營造平等環境，預防及消除性別歧視。	消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。(本項及 8-2-1 不得全部填列無關)

8-3 性別效益

項 目	說 明	備 註
8-3-1 對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效	減少有性侵害、性騷擾或性霸凌之人繼續於校園服務之機會，降低性侵害性騷擾及性凌事件之發生；並使學校或機關組成成員全為學校或機關成員以外之調查小組，更得明文依據，符合現行校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查實務現況，有助建立安全校園，厚植並建立性別平等之教	請詳加說明性別效益何在，本項不得填列無關。

	育資源與環境。	
8-3-2 符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW)、性別平等政策綱領等要求	符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW)、性別平等政策綱領等要求	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並請再查核法案內容之合宜性，本項不得填列無關。
玖、性別影響評估結果：請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等；經「第二部分－性別影響評估程序參與」後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「無關」者，9-1至9-3免填。		
9-1 評估結果之綜合說明	1.	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	性別平等專家學者意見無涉法案調整。
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	性別平等專家學者意見無涉法案調整；惟填表人業已依據涉性別影響評估表之意見進行修正。
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於 <u>105</u>年 <u>7</u>月 <u>22</u>日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐傳真 ☒e-mail ☐郵寄 ☐其他 _____		
拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。） 10-1 法案內容： ☒提經法規會討論通過 ☐已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： ☒已徵詢及協商法案主要影響對象 ☒已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 對人權之影響： ☒已由法規會具人權專長委員、曾受人權教育訓練之參事、其他高階人員或委請之人權學者專家檢視 10-4 訂修程序： ☒本檢視表已完整填列 復核人姓名及職稱： <u>科員尤漢翔</u>		

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢1位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱(http://www.taiwanwomencenter.org.tw/)。		
(一) 基本資料		
11-1 程序參與期程或時間	101 年至 105 年 7 月 22 日	
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	姓名：吳志光 職稱、服務單位：輔仁大學法律系教授 專長領域：性別平等教育法、憲法、行政法、國際人權法	
11-3 參與方式	書面意見	
11-4 業務單位所提供之資料	相關性別統計資料 無，應可設法找尋	相關性別統計資料 無，應可設法找尋
11-5 法案與性別議題關聯之程度	有關 (若性別平等專家學者認為第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若 8-1-1 至 8-1-3 均可評定「否」者，則勾選「無關」)。	
(二) 主要意見：就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見		
11-6 性別統計及性別分析之合宜性	應可補充近年來因涉及校園性別事件而列入不適任教育人員名單的統計數字(含性別統計)，以進一步說明修法之必要性。	
11-7 正當程序中性別參與之合宜性	合宜	
11-8 性別目標之合宜性	合宜	
11-9 性別效益說明之合宜性	合宜	
11-10 綜合性檢視意見	由於歷年來因涉及校園性別事件而列入不適任教育人員名單者多為男性，故 8-1-3 建議改為「是」，並加以說明。	
(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜	
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 (簽章，簽名或打字皆可) 吳志光		

* 第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 皆評定為「否」者，若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正列第一部分「捌、8-1 規範對象」，並補填列「捌、8-2 性別目標、8-3 性別效益」及「玖、評估結果」。

* 本表所提專有名詞之定義及參考資料，請詳見「性別影響評估操作指南」(網址：<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232>)。

三、立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表

壹、法案名稱	性別平等教育法第二十七條、第二十七條之一及第三十條條文修正草案	
貳、主管機關	教育部	
參、法案內容涉及領域：		勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域		
3-2 就業、經濟、福利領域		
3-3 人口、婚姻、家庭領域		
3-4 教育、文化、媒體領域		☒ V
3-5 人身安全、司法領域		
3-6 健康、醫療、照顧領域		
3-7 環境、能源、科技領域		
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）		
肆、主管機關法案及性別影響評估檢視表檢視結果		
檢視項目	內容	檢視結果
4-1 提案機關之性別影響評估之檢視	4-1-1 檢視表是否檢附到立法院	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-1-2 檢視表是否依程序填報	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-1-3 是否為相關之性別統計及性別分析	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）
4-2 與本法案相關之配套法案及機關	4-2-1 是否因性別觀點而需配套修正之相關法案	☐ 是，法案名稱： ☒ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-2-2 是否因性別觀點而需協力之機關	☐ 是，協力機關： ☒ 否 ☐ 其他（請說明）
伍、機關提案之性別議題相關性		
5-1 規範對象		
項 目	檢視結果	備 註
5-1-1 法案內容是否以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	例如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，是否涉及本法案條文。
5-1-2 法案內容未區別對象，但是否其執	☐ 是 ☒ 否	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有

行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異	☐ 其他（請說明）	不同執行方式者，是否涉及本法案條文。
5-1-3 法案內容所規範對象及執行方式無差異，但是否對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，是否涉及本法案條文。

5-2 性別目標

項 目	檢視結果	備 註
5-2-1 法案內容是否採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等；營造平等環境，預防及消除性別歧視目標	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	一、基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 二、消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 三、本法案是否須採更積極作為以符合預防及消除性別歧視目標。

5-3 性別效益

項 目	檢視結果	備 註
5-3-1 法案是否對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	主管機關所列性別效益，是否有助消弭性別歧視、促進性別平等有積極正面綜效。
5-3-2 法案是否符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW)、性別平等政策綱領等要求	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，主管機關應檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，請再檢核本法案內容是否合宜。

陸、機關提案對人權之影響

6-1 對人權之影響

項 目	檢視結果	備 註
6-1-1 法案是否符合憲法有關人民權利之規定	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。

6-1-2 法案是否符合公民與政治權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
6-1-3 法案是否符合經濟社會文化權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

柒、性別與人權影響評估結果：

依據參加本法案評估報告草案座談會之專家學者意見，綜合說明本法案之性別與人權影響評估意見。

7-1 專家學者意見綜合說明	1. 草案內容較過去更為清晰，減少模糊文字，是一進步。 2. 草案要求行為人須停職接受調查，對提告人增加了保障，但對行為人則有未審先判之嫌，尤其教育界人士之聲望、名譽極為重要，若行為人是冤枉的，而行為人遭停職所帶來的聲望與名譽損傷，無法於洗刷冤情後獲得完全恢復，草案對此並無相關救濟或補償。建議應於草案中對經調查後證實為冤枉者提供相關救濟或補償辦法(如國家賠償)。 3. 草案僅涵蓋學校，似應將補教業、安親班等列入草案規範內。 簽名： 楊明磊 (必填) 日期： 2018.02.27 (必填)	
7-2 參採情形	7-2-1 說明採納意見後之報告調整	針對第 1 點意見，照錄供參。草案減少內容模糊文字，是一進步部分。應係肯定本報告建議將草案「必要」、「正當理由」與「情節重大」等抽象概括之不確定之法律概念，於依本法第 20 條第 1 項所定《防治準則》定之，俾使條文更為清晰。
	7-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	1. 第 2 點意見，照錄供參。應係本報告建議增列本法第 30 條之 1 部分；楊教授認為會對行為人有未審先判之嫌，若行為人是冤枉的，遭停職所帶來的聲望與名譽損傷之問題與補償。說明如次： (1) 對於調查之事件於釐清責任前，保障被害人之受教權或行為人工作權，應無可厚非。 (2) 然而，學校教職員與學生之性平事件之關係，通說認為係屬《中華民

		國刑法》第 228 條及《性騷擾防治法》第 21 條所稱之「利用權勢或機會」，優弱勢地位懸殊，對未成年者之身心侵害甚深。 (3) 為避免被害人再度受到傷害，可能走不出陰影而造成更大之憾事；同時也悖離學生受教權之保障優於教職人員工作權保障之理念。 (4) 按學校教職員應屬廣義之「公務員」，故該等行為人被認為涉案情節重大時，自應參酌《公務員懲戒法》第 5 條第 1 項之停職規定，賦予學校或主管機關性別平等教育委員會得審酌事件情節之高下，及行為人繼續執行職務對於被害人受教權所生之損害或影響重大與否，將行為人先予停止其職務之處理。 (5) 再依《教師法施行細則》第 16 條「停聘」定義為「指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，停止聘約之執行。」故依法僅是暫時停止行為人之職務。 (6) 若調查完成後，行為人並無涉校園性侵害、性騷擾或性霸凌等事件，自應准許其申請復職。又若行為人認為受到冤枉者，可依下列相關法規辦理之： a. 本法第 32 條規定，申請人及行為人對於…處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。 b. 《教師法》第 29 條規定，教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。 c. 《國家賠償法》第 10、11 條規定，依本法請求損害賠償時，應先以書面向賠償義務機關請求之。賠償義務機關拒絕賠償，或自提出請求之日起逾 30 日不開始協議，或自開始協議之日起逾 60 日協議不成立時，請求權人得提起損害賠償之
--	--	--

		訴。 2. 第 3 點意見，照錄供參。查《性別平等教育法》第 2 條第 1 項第 2 款規定：「學校：指公私立各級學校。」另依同法第 5 條第 2、第 3、第 5 及第 7 項之規定，直轄市、縣（市）主管機關應設性別平等教育委員會，其任務包括主管學校、社教機構及社會教育性別平等教育相關工作之實施。故本法除了規範學校之外，業已涵蓋補教業、安親班等社教機構及社會教育部分在內。
--	--	---