



國立臺灣大學法律學院科際整合法律學研究所

碩士論文

Graduate Institute of Interdisciplinary Legal Studies

College of Law

National Taiwan University

Master's Thesis

校園性別事件審議的權限變遷

——以高級中等以下學校專任教師之解聘與停聘為例

Transition of Competence in Reviewing Gender-related

Incidents on Campus: A Study on the Dismissal and

Suspension of Full-time Teachers at Schools at Senior

Secondary Level and Below

陳楷夫

Kai-Fu Chen

指導教授：李建良博士

Advisor: Chien-Liang Lee, Dr, iur.

中華民國 113 年 2 月

February 2024



誌謝

2018年人生規劃轉了一個彎，原本嚮往出國留學的我選擇進入臺大科法所就讀，一頭栽進略顯陌生的法學研究領域。回首看來，當年的決定不僅湊巧地避開了COVID-19，放下一切在臺大潛心學習，更是我十分珍惜的美好時光。

大學畢業後很順利地覓得教職，一直在教育界努力，卻始終沒有機會深入地研究教師法、性平法法制，本篇論文可以說是我學習教師法、性平法的起點。於此過程中要感謝李建良教授的提攜，以及口試委員吳志光教授、林安邦教授的寶貴建議，使論文得以逐漸成形。更要感謝科法所 R07 的同學，以及一路以來陪伴在我身邊的所有人，謝謝你們承接住我所有的不安、徬徨與焦慮，得以繼續前行。

論文暫且告一段落，但是學習法律的路還很長，也充滿未知與挑戰，願我們在各自的領域中發光，身心安適、一切都好。

陳楷夫 謹誌

2024年2月於新北市立北大高級中學



摘要

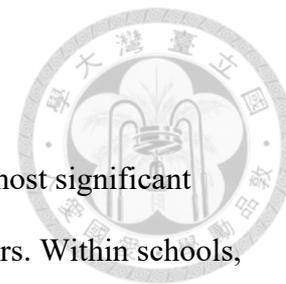
教師法於 1995 年制定公布，是臺灣與教師權利、義務相關的規範中為最重
要的法律。教師法於學校中設置教師評審委員會，由其掌握學校教師的聘任與汰
除，除了尊重教師自主、自律與專業判斷，也期望能藉此避免行政力量過度干涉
學校運作。然而，在過去近三十年間，教師法面臨諸多挑戰，其中以師師相護、
無法妥善處理不適任教師的問題最為人所詬病。因此，教師法過往多次修正大多圍
繞於此，逐步限縮教評會權限，2019 年更於教師法中明定主管機關應設置教師專
業審查會，監督教評會的運作。

又，近年來臺灣人民性別意識擡頭，加上#MeToo 運動在全球引發的熱烈討
論，以往未能妥善處理的校園性別事件逐一浮現在公眾的視野。因此，本論文選
擇以校園性別事件為對象，透過爬梳教師法修法歷程，研究高級中等以下學校之
教師評審委員會與學校性別平等教育委員會或主管機關之教師專業審查會的互
動，並分析其中的權限變遷是否妥當。

就學校設置之教師評審委員會與性別平等教育委員會的權限變遷而言，現行
教師法限縮教評會審議範圍以及法律效果裁量權的修法趨勢，深值肯定，但在架
構上不免有向後者傾斜的狀況。為了使前述組織架構能夠正常運作並強化其正當
性，本論文認為應該加強性別平等教育委員會調查小組的培訓，改善其調查報告
的正確性，且主管機關之性別平等教育委員會也應該適時發揮其監督、輔導的功
能。至於學校教師評審委員會與主管機關教師專業審查會間的權限變遷是否妥
當？現行實務教師專業審查會甚少主動介入校園運作，但從其委員的組成以及產
生方式，未來仍有行政凌駕於教育專業的隱憂，因此，教師專業審查會主動介入
的界線，將會是兩者權限變遷是否穩當的關鍵。

關鍵字：教師法、性別平等教育法、高級中等以下學校、教師評審委員會、教師
專業審查會、性別平等教育委員會、校園性別事件、解聘、停聘、權限變遷

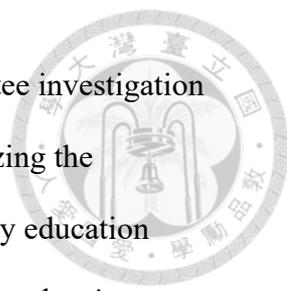
Abstract



The Teachers' Act was promulgated in 1995 and stands as the most significant legislation in Taiwan concerning the rights and obligations of teachers. Within schools, the Teachers' Act establishes teacher evaluation committees responsible for the appointment and dismissal of school teachers. Apart from respecting the autonomy, self-discipline, and professional judgment of teachers, the intent is to prevent excessive administrative interference in school operations. However, over the past twenty-eight years, the Teachers' Act has faced numerous challenges, with criticism centered on teachers' sticking up for one another and the inadequate handling of incompetent teachers. Consequently, past revisions of the Teachers' Act have primarily focused on gradually restricting the competence of teacher evaluation committees. In 2019, the law explicitly mandated the establishment of teachers' professional review committees by competent authorities to oversee the operation of teacher evaluation committees.

In recent years, the raising gender awareness among the Taiwanese people, coupled with the global #MeToo movement, has brought unresolved gender-related incidents on campus to the forefront. Thus, this thesis chooses gender-related incidents in schools at senior secondary level and below as its focus, determining the appropriateness of the transition of competence between teacher evaluation committees and, respectively, school gender equity education committees or teachers' professional review committees.

Regarding the transition of competence between teacher evaluation committees and school gender equity education committees, the current trend of constraining the scope of teacher evaluation committees' deliberations and discretion is commendable but may inevitably favor the latter structurally. To ensure the functioning of the aforementioned organizational structure and enhance its legitimacy, this thesis proposes



strengthening the training of school gender equity education committee investigation teams, improving the accuracy of investigation reports, and emphasizing the supervisory and advisory roles of competent authorities' gender equity education committees. As for that between teacher evaluation committees and teachers' professional review committees, in fact, currently, teachers' professional review committees seldom actively intervene in campus operations. However, there is still a concern for the future regarding the composition of members and the method of their selection, as administrative interference may override educational expertise. Therefore, the extent of proactive involvement by teachers' professional review committees will be a crucial factor in assessing the appropriateness of competence transition between the two entities.

Keywords: *Teachers' Act, Gender Equity Education Act, schools at senior secondary and lower levels, teacher evaluation committee, teachers' professional review committee, gender equity education committee, gender-related incident on campus, dismissal, suspension, transition of competence*

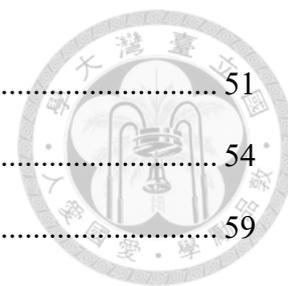
簡目



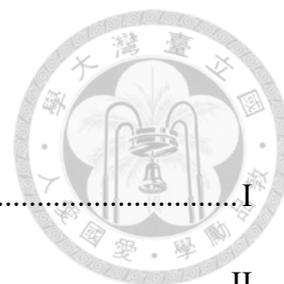
誌謝	I
摘要	II
Abstract.....	III
簡目	V
詳目	VIII
表次	XIII
第一章 緒論	1
第一節 研究動機與目的	1
第二節 文獻回顧與研究的必要性	2
第三節 研究範圍	3
第四節 研究架構	4
第二章 性別平等教育法的制定與校園現況	5
第一節 性別平等教育法的制定	5
第一項 發展背景	5
第二項 從「兩性」平等教育法到「性別」平等教育法	6
第三項 學校為性別平等教育法之規範主體	7
第二節 校園性別事件	7
第一項 校園性別事務與校園性別事件	8
第二項 校園性別事件之主體	8
第三項 校園性別事件之行為態樣	10
第四項 高級中等以下學校適用之困境	16
第五項 校園性別事件之時間因素	17

第三節 校園性別事件的現況	18
第一項 現況說明	18
第二項 師對生校園性別事件之特性	25
第三項 校園性別事件對被害者的負面影響與擔憂	28
第三章 校園性別事件處理機制	31
第一節 通報義務	31
第一項 學校、校長及教職員工之強制通報義務	31
第二項 學校及幼兒園之校安通報	33
第二節 調查	34
第一項 發動調查與案件受理	34
第二項 調查權責主體	34
第三項 調查程序	35
第三節 議處	35
第一項 懲處	36
第二項 處置	42
第四節 救濟	42
第一項 申復	42
第二項 訴訟	43
第五節 緊急處置	46
第一項 保障當事人受教權或工作權之處置	46
第二項 暫時停聘	47
第三項 學生受教權以及教師個人權益的衡平	48
第六節 小結	49
第四章 教師法修正是否不當侵蝕教評會的權限？	51
第一節 校園性別事件涉及之內部單位	51

第一項 學校性平會	51
第二項 教評會	54
第三項 專審會	59
第四項 三者互動	60
第二節 學校性平會與教評會間的權限變遷	62
第一項 學校性平會處理建議與教評會實質決議的落差	62
第二項 教師法修正限縮教評會審議範圍與法律效果裁量權	63
第三項 教師法限縮教評會權限的妥當性	79
第三節 專審會與教評會間的權限變遷	84
第一項 專審會介入校園性別事件審議的空間	84
第二項 專審會運作的隱憂	85
第三項 主動監督的限度	86
第五章 現行教師法的省思與建議	89
第一節 針對性侵害行為	89
第二節 針對性騷擾或性霸凌行為	90
第三節 教師違反與性或性別有關之專業倫理行為	92
第六章 結論	95
參考文獻	97



詳目



誌謝	I
摘要	II
Abstract.....	III
簡目	V
詳目	VIII
表次	XIII
第一章 緒論	1
第一節 研究動機與目的	1
第二節 文獻回顧與研究的必要性	2
第三節 研究範圍	3
第四節 研究架構	4
第二章 性別平等教育法的制定與校園現況	5
第一節 性別平等教育法的制定	5
第一項 發展背景	5
第二項 從「兩性」平等教育法到「性別」平等教育法	6
第三項 學校為性別平等教育法之規範主體	7
第二節 校園性別事件	7
第一項 校園性別事務與校園性別事件	8
第二項 校園性別事件之主體	8
第一款 教師	9
第二款 學生	10
第三項 校園性別事件之行為態樣	10



第一款 性侵害	10
第二款 性騷擾	11
第三款 性霸凌	12
第四款 校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為	14
第四項 高級中等以下學校適用之困境	16
第五項 校園性別事件之時間因素	17
第三節 校園性別事件的現況	18
第一項 現況說明	18
第一款 從「當事人關係」觀察	18
第二款 從「性別」觀察	20
第三款 從「教育階段」觀察	23
第二項 師對生校園性別事件之特性	25
第一款 不願申請調查、檢舉	25
第一目 身分、性別產生的地位不對等	25
第二目 學校刻意淡化、忽略	26
第三目 父權教育環境下的屈從	27
第四目 小結	28
第二款 舉證不易	28
第三項 校園性別事件對被害者的負面影響與擔憂	28
第三章 校園性別事件處理機制	31
第一節 通報義務	31
第一項 學校、校長及教職員工之強制通報義務	31
第一款 依性平法向學校主管機關通報	31
第二款 依其他法律向社政機關通報	33
第二項 學校及幼兒園之校安通報	33



第二節 調查	34
第一項 發動調查與案件受理	34
第二項 調查權責主體	34
第三項 調查程序	35
第三節 議處	35
第一項 懲處	36
第一款 調查權與懲處權分離原則	36
第二款 教師法之懲處	37
第一目 性侵害	37
第二目 性騷擾或性霸凌	37
第三目 教師違反與性或性別有關之專業倫理行為	38
第四目 給予陳述意見的機會?	39
第三款 公立中小學教師考核辦法之懲處	41
第二項 處置	42
第四節 救濟	42
第一項 申復	42
第二項 訴訟	43
第五節 緊急處置	46
第一項 保障當事人受教權或工作權之處置	46
第二項 暫時停聘	47
第三項 學生受教權以及教師個人權益的衡平	48
第六節 小結	49
第四章 教師法修正是否不當侵蝕教評會的權限?	51
第一節 校園性別事件涉及之內部單位	51
第一項 學校性平會	51



第一款 設置與任務	51
第二款 組成	51
第三款 運作的隱憂	53
第二項 教評會	54
第一款 設置背景	54
第二款 任務與目的	56
第三款 組成	57
第三項 專審會	59
第一款 設置背景	59
第二款 任務	59
第三款 組成	60
第四項 三者互動	60
第二節 學校性平會與教評會間的權限變遷	62
第一項 學校性平會處理建議與教評會實質決議的落差	62
第二項 教師法修正限縮教評會審議範圍與法律效果裁量權	63
第一款 2009 年 11 月 25 日修正公布之教師法	63
第一目 教師法第 14 條於校園性別事件之適用	63
第二目 校園性別事件中教評會的角色	64
第二款 2012 年 1 月 4 日修正公布之教師法	65
第三款 2013 年 7 月 10 日修正公布之教師法	66
第一目 司法院釋字第 702 號解釋	66
第二目 教師法第 14 條於校園性別事件之適用	67
第三目 校園性別事件中教評會的角色	68
第四款 2014 年 1 月 8 日修正公布之教師法	70
第五款 2019 年 6 月 5 日修正公布之教師法	70

第一目 教師法第 14 條於校園性別事件之適用	70
第二目 校園性別事件中教評會的角色	72
第六款 小結	74
第一目 師對生性侵害行為	74
第二目 師對生性騷擾或性霸凌之態樣	75
第三目 教師違反與性或性別有關之專業倫理行為	77
第三項 教師法限縮教評會權限的妥當性	79
第一款 架空教評會教師專業自主、自律之設置目的？	80
第二款 破壞調查權與懲處權分離原則？	81
第三款 兼論性平會第 40 條對於案件審議的影響	83
第四款 小結	83
第三節 專審會與教評會間的權限變遷	84
第一項 專審會介入校園性別事件審議的空間	84
第二項 專審會運作的隱憂	85
第三項 主動監督的限度	86
第五章 現行教師法的省思與建議	89
第一節 針對性侵害行為	89
第二節 針對性騷擾或性霸凌行為	90
第三節 教師違反與性或性別有關之專業倫理行為	92
第六章 結論	95
參考文獻	97





表次

表 1：2016 年至 2022 年間校園性別事件當事人關係統計表.....	19
表 2：2016 年至 2022 年間校園性別事件之行為人性別統計表.....	21
表 3：2016 年至 2022 年間校園性別事件之被害人性別統計表.....	21
表 4：2016 年至 2022 年間校園性侵害事件，行為人為教職員工之性別統計表... 22	
表 5：2016 年至 2022 年間校園性騷擾事件，行為人為教職員工之性別統計表... 22	
表 6：2016 年至 2022 年間校園性霸凌事件，行為人為教職員工之性別統計表... 23	
表 7：2016 年至 2022 年間各級學校師對生性侵害事件統計表.....	23
表 8：2016 年至 2022 年間各級學校師對生性騷擾事件統計表.....	24
表 9：2016 年至 2022 年間各級學校師對生性霸凌事件統計表.....	24
表 10：性侵害、性騷擾或性霸凌事件懲處手段整理表	37
表 11：教師違反與性或性別有關之專業倫理行為懲處手段整理表	39
表 12：性平法「懲處」與「處置」關係表	42
表 13：教師法第 22 條暫時停聘與性平法第 24 條必要處置比較表.....	48
表 14：2019 年教師法修法，教評會審議及主管機關核准範圍比較表	72
表 15：教師法修法下教評會權限之變動表——性侵害.....	74
表 16：教師法修法下教評會權限之變動表——性騷擾或性霸凌.....	76
表 17：教師法修法下教評會權限之變動表——教師違反與性或性別相關之專業倫 理行為	78
表 18：教師法第 15 條第 2 項修正條文對照表.....	91
表 19：教師法第 14 條第 1 項第 5 款、第 15 條第 1 項第 1 款修正條文對照表	93



第一章 緒論

第一節 研究動機與目的



2022年8月人本教育基金會揭露臺中市某國中資優班二十多年前發生師對生性侵害事件¹，由於此案涉及多名學生被害人，加上媒體渲染，一時間引起民眾對於校園性別事件²處理程序的關注。綜觀我國高級中等以下學校校園相關法制，學校如發生師對生校園性別事件，處理上涉及的內部單位主要為依據教師法第9條所設置之「教師評審委員會」（下稱教評會），以及依據性別平等教育法（下稱性平法）第9條設置之「學校性別平等教育委員會」（下稱學校性平會）。學校性平會與教評會原本各司其職，但是在教師法數度修法下，彼此的分工已然產生變化。從修法結果而論，一但發生師對生校園性別事件，處理架構上教評會權限漸趨薄弱，有向學校性平會傾斜的狀況。此外，2019年教師法修正，該法第17條規定主管機關應成立「教師專業審查會」（下稱專審會），依同法第26條專審會得主動介入教評會運作，該次修法亦對教評會產生衝擊。

因此，本論文期望透過爬梳教師法修法歷程，釐清高級中等以下學校之教評會與學校性平會、主管機關專審會間的權限變遷，並評析於校園性別事件審議中是否過度侵蝕教評會權限？受限於討論脈絡，本論文所稱之權限變遷，指因教師法修法對於校園性別事件內部單位審議範圍乃至於法律效果決定權限產生的變動。

¹ 公民行動影音紀錄資料庫（08/17/2022），〈這是犯罪，不是愛！名師操控資優生成禁嚮〉，<https://www.civilmedia.tw/archives/113139>。

² 本論文所稱之「校園性別事件」，即性別平等教育法第3條第3款指涉之範圍，指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有性侵害、性騷擾、性霸凌或校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為四種情形之一者。



第二節 文獻回顧與研究的必要性

本論文以「教師法」作為關鍵字搜尋臺灣博碩士論文知識加值系統，發現近年針對教師法之研究大多圍繞在「不適任教師法制³」、「教師救濟⁴」、「大學教授升等⁵」等議題，而與「教評會」相關之研究多數集中在 2000 年前後，且多為教育相關系所就各校教評會運作實際情況的分析⁶。本論文另以「性別平等教育法」作為關鍵字搜尋，既有研究成果有從中小學校園角度出發研究性平法適用上的困擾⁷，有以實務判決為中心探究校園性別事件程序規範⁸，當然亦有探討校園性別事件發生時教師懲處機制⁹。

整體而言，既有研究成果少有針對校園性別事件中學校性平會、教評會、專審會三者互動關係進行的研究。近年校園性別事件頻傳，汰除不適任教師、保障學子已成為全民共識。針對校園性別事件之教師行為人以解聘、停聘相繩，固然能警惕教師遵守相關行為規範，然而，校園性別事件之審議結果輕則影響教師教學自主，重則影響教師職涯發展，考量教師教學自由、工作權的保障，不得不

³ 例如：許雅蘋於 2018 年所發表的碩士論文「義務教育階段不適任教師類型之研究-以教師法第 14、15 條為中心」，以教師法第 14 條、第 15 條為例，試圖具體化不適任教師的類型、吳展屹於 2021 年所發表的碩士論文「2019 年新修正教師法關於不適任教師條款法律問題評析-以公立中小學教師之適用為中心」，針對我國 2019 年教師法修正予以評析等。

⁴ 例如：宋佳恩於 2018 年所發表的碩士論文「司法院釋字第 736 號解釋對公立學校教師權利救濟影響之研究」，分析我國實務判決，討論司法院釋字第 736 號做成後實務是否真能破除教師特別權力關係、陳惟中於 2018 年所發表的碩士論文「論教師權益之救濟—以教師法第 14 條、第 15 條為中心」，討論我國公私立學校教師因聘約定性的差異，導致救濟時遭受不平等差別待遇等。

⁵ 例如：王宣予於 2019 年所發表的碩士論文「從大學自治探究教師聘約限期升等之爭議」，討論升等究竟為大學教授之義務亦或是權利，進而指出大學宜盡速檢視「限期升等」之規範，以終結違法或違憲限制教師工作權及學術自由之現狀等。

⁶ 例如：郭瑞芬於 1998 年所發表的碩士論文「國民小學『教師評審委員會』組織及其運作之研究」、李水勝於 2004 年所發表的碩士論文「高雄縣國民中學教師評審委員會組織與運作之研究」、林秀鳳於 2006 年所發表的碩士論文「臺北市國民小學教師評審委員會組織運作之研究」等。

⁷ 例如：韓宏杰於 2007 年所發表的碩士論文「我國校園性騷擾處理相關法制之研究」等。

⁸ 例如：鍾宛蓉於 2007 年所發表的碩士論文「處理校園性侵害或性騷擾事件正當法律程序之研究—以性別平等教育法為核心」、羅文妣於 2019 年所發表的碩士論文「性別平等教育法中訴訟程序的爭議與檢討：以臺北高等行政法院 106 年訴字第 567 號判決為中心」、楊詠涵於 2020 年所發表的碩士論文「司法詢問員於校園性平案件調查程序之運用—從許倍銘案出發」等。

⁹ 例如：陳旻青於 2016 年所發表的碩士論文「教師涉及校園性騷擾行為之懲處」等。

慎。故，在過去二十餘年間，高級中等以下學校審議校園性別事件時，教評會與學校性平會或主管機關專審會間的權限變遷是否允當，有釐清的必要。



第三節 研究範圍

本論文主要是在教師法以及性平法的框架下進行，因此，研究範圍必然受到教師法、性平法適用範圍的限制。以下分別針對「行為主體」、「行為態樣」以及「情節」進行說明：

本論文之行為主體以「高級中等以下學校專任教師」為限。就教育階段而言，考量專科以上學校在教師法中本就與高級中等以下學校相互區隔¹⁰，大學甚至受到大學自治的保障，兩者大相徑庭，故排除之。除此之外，校園當中執行教學之人員身分多元，性平法為了涵蓋最大主體範圍，於第3條第2款第2目對於教師之定義範圍甚廣，包含「專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員」。惟依據教師法第3條第1項，教師法所稱之教師僅限於「於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師」。故，本論文所稱教師，主要以高級中等以下學校之專任教師為限。

本論文之行為態樣，依據現行性平法第3條第3款之定義，包含「性侵害」、「性騷擾」、「性霸凌」或「違反與性或性別有關之專業倫理行為」。

另，因本論文研究目的涉及教評會權限的分析，故所討論之校園性別事件，其情節應有教師法第14條、第15條以及第18條適用而涉及教評會運作，方屬本論文之研究範圍；如情節輕微僅須以性平法第26條第4項進行處置、適用公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱公立中小學教師考核辦法）予以考核，非屬研究範圍。

¹⁰ 以教師法第二章、第三章為例，教師資格之取得與聘任即有不同；以教師法第26條第3項後段為例，專審會決議視同學校教評會決議之規範，亦僅適用於高級中等以下學校。



第四節 研究架構

第一章為「緒論」，說明研究動機與目的、文獻回顧與研究的必要性、研究範圍與研究架構。

第二章為「性別平等教育法的制定與校園現況」。本章共分三節：第一節說明性平法之制定背景、從兩性平等教育法更名為性別平等教育法的原因，並點出學校為性平法之規範主體；第二節針對校園性別事件進行說明，內容包含校園性別事件之主體、行為態樣，並針對高級中等以下學校適用該法的困境以及校園性別事件之時間因素進行說明；第三節以教育部之統計資料為基礎，分析校園性別事件納入性平法法制下之現況，進一步提及師對生校園性別事件難以揭發且面臨舉證不易之困境，最終以校園性別事件對被害人的負面影響作結。

在了解性平法法制的背景後，第三章為「校園性別事件處理機制」。本章以校園性別事件之程序規定為主，依事件處理程序就通報義務、調查、議處、救濟以及緊急處置進行說明，呈現處理校園性別事件調查之全貌。

第四章討論「教師法修正是否不當侵蝕教評會的權限？」。第一節主要揭示學校性平會、教評會以及專審會三者的設置背景、任務、目的、組成等以及三者的互動關係；第二節以學校性平會與教評會的互動為主軸，透過教師法修正的爬梳，凸顯近年立法者限縮教評會審議範圍以及法律效果裁量權的修法趨勢。後續並從教評會設置目的、性平法調查權與懲處權分離原則兩個角度切入，分析性平會與教評會兩者之權限變動，並兼論性平法第 40 條的修訂對於校園性別事件審議的影響；第三節則關注專審會與教評會間的權限變遷，現行實務下專審會極少主動干涉校園運作，然而，本論文認為在專審會委員的組成、產生方式，仍有行政過度干涉學校運作的隱憂，並提出建議。

第五章，本論文分別就各種校園性別事件行為態樣，反思現行教師法針對涉及校園性別事件不適任教師汰除機制的修正是否恰當，並提出修法建議。

第六章為本論文之結論。

第二章 性別平等教育法的制定與校園現況

第一節 性別平等教育法的制定

第一項 發展背景

縱覽臺灣過往歷史，從清政府統治、日本殖民一直到中華民國政府，整體社會文化與法制的設計皆受到儒家三綱五倫的精神影響，所建構之婚姻及家庭制度強調男尊女卑¹¹，男性「一家之主」的地位使其在子女的姓氏、管教、歸屬或是夫妻間財產權等面向都處於優勢的地位。本論文認為，這樣男尊女卑的現象已從家庭教育外溢到校園、職場等場域。然而，如此尊卑有別的地位差距，隨著時代演進逐漸受到挑戰。

1970年代，前副總統呂秀蓮引入西方女性主義思想，提出新女性主義¹²；1980年代，婦女新知基金會、台大婦女研究室、清大兩性與社會研究室在臺灣婦女運動及兩性平等教育的領域拓荒¹³；1990年代，清華大學、臺灣師範大學、臺灣大學以及臺北科技大學發生多起校園性侵害、性騷擾事件，引起婦女團體關注¹⁴；而後伴隨著教育改革的熱潮，兩性平等教育逐漸開展，1996年公告的教改總資議報告書更納入「兩性平等教育」。

然而，校園中兩性平等教育至此尚無明確法源依據，必須等到立法院制定公布性侵害犯罪防治法¹⁵後才取得初步的法源基礎。依據該法第8條規定，各級中小學每學年應至少有四小時以上之性侵害防治教育課程，且該課程應包括兩性平

¹¹ 陳惠馨（2005），〈性別平等教育法通過的時代意義——以法律的有限創造教育的無限〉，《全國律師》，9卷2期，頁76-79。

¹² 謝小苓、李淑菁（2008），〈性別教育政策的形成：從行政院教改會到九年一貫課程改革〉，《研究台灣》，4期，頁124。

¹³ 蘇芊玲（2001），〈台灣推動兩性平等教育的回顧與前瞻〉，《性別平等教育季刊》，14期，頁13；例如：婦女新知基金會於1988年舉辦「全國民間教育會議」時，曾針對國小、國中及高中國語文及社會、公民等人文學科教科書進行全面檢視，揭露中小學教科書忽視女性角色、傳遞性別刻板印象及性別歧視的父權價值觀。

¹⁴ 蘇滿麗（2017），《向性騷擾說不：輕鬆解讀性別三法》，3版，頁35-36，元照。

¹⁵ 1996年年底，民主進步黨於高雄舉辦全國黨員代表大會時發生震驚全臺的「彭婉如事件」。事發後，在強烈的民意壓力之下該法順利通過三讀並公布。

等教育等內容。為因應兩性平等教育之發展，教育部因此於 1997 年 3 月 7 日組成兩性平等教育委員會¹⁶，期望透過委員會之運作，建構無性別偏見歧視的教育環境，並全面推廣與落實兩性平等教育的目標。

然而，兩性平等教育推動軟肋之處在於其法源基礎¹⁷。當時各級學校兩性平等教育之法源依據為性侵害犯罪防治法第 8 條，容易使一般人將兩性平等教育窄化為性騷擾、性侵害犯罪防治教育，然兩者不應混淆。因此，逐漸有催生兩性平等教育法的聲音出現。

第二項從「兩性」平等教育法到「性別」平等教育法

為求兩性平等教育可以儘速推動，兩性平等教育委員會於 1999 年即決議委託國立政治大學法律系陳惠馨教授，主持「兩性平等教育法草案」的研擬計畫。經過數次小組會議、專家學者會議，最終於 2001 年 2 月完成「兩性平等教育法草案」報告初稿¹⁸。

草擬過程中，屏東縣國中校園發生葉永鋕事件。我國校園裡一直存在根深柢固二元對立的性別觀點。一個人的性別氣質（陽剛或陰柔）原本即不應套用在生理性別之分類上，亦與性傾向無關。換言之，性別氣質並不應該被僵化地對應到特定的生理性別，葉永鋕事件可以說是此種僵化對應關係下的犧牲者¹⁹。此事件使研修小組在完成「兩性平等教育法草案」報告初稿時，即建議將「兩性平等教育法」草案名稱修正為「性別平等教育法」²⁰，從更宏觀的角度看待人的主體性，屏棄「非男即女」二元對立模式，尊重多元性別的存在，確保人性尊嚴²¹。

最終，經過輾轉修正，性別平等教育法草案於 2004 年 6 月 4 日完成二、三讀程序。同年 6 月 23 日總統公布，並於 6 月 25 日生效。

¹⁶ 蘇芊玲，前揭註 13，頁 14。

¹⁷ 謝臥龍（2000），〈催生性別平等教育法〉，《性別平等教育季刊》，11 期，頁 135-136。

¹⁸ 陳惠馨，前揭註 11，頁 74。

¹⁹ 葉永鋕具有較為陰柔之性別氣質，然此與其男性之生理性別間卻不服膺一般社會大眾之刻板印象，因而屢遭同儕捉弄。葉永鋕便是在這樣的氛圍下於廁所發生意外。

²⁰ 陳惠馨，前揭註 11，頁 74。

²¹ 蘇滿麗，前揭註 14，頁 38。

第三項 學校為性別平等教育法之規範主體

性平法希望以「教育」為方法消除性別歧視，因此「學校」為其規範主體²²。依據 2023 年修法前之性平法第 2 條第 2 款，性平法所稱之「學校」指公、私立各級學校，並未納入內政部警政署、國防部、法務部所屬各級機關之學校²³。故，2023 年修正公布之性平法第 3 條第 2 款第 1 目，將性平法適用範圍擴張及於軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校，於 2024 年 3 月 8 日施行。

另，實務上曾發生性平法所稱之「學校」是否包含「幼稚園」的爭議？對此，依教育部 96 年 12 月 3 日台訓（三）字第 0960169133 號函，採否定見解。如公、私立幼稚園發生兒童與教職員工生間之校園性別事件，應適用性騷擾防治法。嗣後，2012 年 1 月 1 日幼兒教育及照顧法施行，推動幼托整合，依教育部國民及學前教育署臺教國署學字第 1040054959 號函，「幼兒園」同樣無適用或準用性平法之空間。

第二節 校園性別事件

近年來校園性別事件頻傳，無論是民眾或是教育現場，無不提高警覺。以下將就校園性別事務與校園性別事件、校園性別事件之主體、校園性別事件之行為態樣、高級中等以下學校適用之困境以及校園性別事件之時間因素進行說明。

²² 蘇滿麗（2012），《校園性別事件：理論概說與處理實務》，4 版，頁 49，元照。

²³ 立法院議案關係文書（2023），《院總第 20 號 審查報告第 10037780 號》，頁 8，https://lis.ly.gov.tw/lygazettec/mtcdoc?PD100718:10037780_1（最後瀏覽日：08/22/2023）。



第一項 校園性別事務與校園性別事件

性平法立法目的在於促進性別的實質平等，故於現行性平法第 4 條至第 6 條²⁴規定，中央主管機關、直轄市、縣（市）主管機關以及學校皆設有性平會，各性平會並透過合議制²⁵的方式，履行各自任務。

整體而言，學校性平會之任務可區分為「性別事務」以及「性別事件」²⁶。「性別事務」指性平法第 6 條第 1 款至第 4 款及第 6 款至第 8 款之任務²⁷，此為學校應依職權進行之「通案」事務；至於學校如發生校園性別事件之「個案」時，其後衍生的調查及處理，則屬於性平法第 6 條第 5 款之任務，此亦為本論文所涵蓋的範圍。2023 年修正公布之性平法於第 3 條第 3 款明定校園性別事件之定義，包含性侵害、性騷擾、性霸凌以及校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為四種行為態樣，詳細內容將於本節第三項處說明。

第二項 校園性別事件之主體

性平法第 3 條第 3 款²⁸針對校園性別事件之主體進行規範，僅一方為「學校校長、教師、職員、工友或學生」，他方為「學生」時，方落入校園性別事件之指涉範圍。

就校園性別事件之主體，依文義解釋性平法僅強調當事人之「身分」，而非場域，故縱使前述四種行為態樣發生於校園之外，只要當事人之間具有前稱身

²⁴ 2023 年 8 月 16 日修正公布之性平法，搭配性平法適用範圍擴大，於修正條文第 5 條第 2 項增設軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校主管機關設制性平會之法源，並明定其任務，此項將於 2023 年 3 月 8 日施行。另，搭配該法第 3 條第 3 款明定校園性別事件之行為態樣範圍，立法者亦就第 6 條第 4 款文字酌做修正，並自公布日施行。

²⁵ 此觀性平法第 7 條至第 9 條甚明。

²⁶ 蘇滿麗（2012），《校園性別事件救濟理論與爭議實例概述：正當法律程序》，頁 3-4，元照。

²⁷ 性平法第 6 條：「學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。四、研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。五、調查及處理與本法有關之案件。六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。」

²⁸ 性平法校園性別事件之主體原規範於第 2 條第 7 款。惟 2023 年性平法修正時移至第 3 條第 3 款，並就校園性別事件之主體和行為態樣為全面性規範。

分，並不影響其屬於校園性別事件之認定²⁹；反之亦然，當事人只要不具前述身分，縱使行為發生在校園，非屬校園性別事件。另，立法者就行為人與被害人之性別並未予以限制³⁰，被害人亦不以學生為限³¹。

因本論文之研究範圍主要為高級中等以下學校「師對生」校園性別事件之處理，從而個案行為人是否屬於性平法所稱之「教師」、被害人是否屬於「學生」的判斷，實屬重要。

第一款 教師

我國教育部依據性平法第 20 條第 1 項，於 2005 年 3 月 30 日訂定發布校園性侵害或性騷擾防治準則，嗣後搭配性平法修正更名為校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱防治準則）。

2023 年修法前性平法第 2 條第 7 款所稱「教師」之指涉範圍，依據 2019 年 12 月 24 日修正發布之防治準則第 9 條第 2 項第 1 款，指「專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員及其他執行教學或研究之人員」。2023 年修正公布之性平法則於第 3 條第 2 款第 2 目就「教師」進行定義，其範圍大致承襲自防治準則第 9 條第 2 項第 1 款，但增設「實習場域之實習指導人員」。

承如第一章所述，本論文的行為主體受限於教師法的框架，就「教師」一詞之指涉範圍僅限於教師法第 3 條第 1 項所指之專任教師為限，至於性平法指涉之其餘教師，因無教師法適用，故不在研究範圍之內。

²⁹ 蘇滿麗，前揭註 22，頁 307-308；許育典（2019），〈從性別平等教育法的立法與案例探討救濟程序爭議〉，《行政訴訟制度相關論文彙編》，9 期，頁 367。

³⁰ 不以「生理男對生理女」為限，「生理女對生理男」、「同生理性別之間」等皆屬之。

³¹ 學生為行為人，被害人為教職員工生的類型，仍屬於校園性別事件，僅不屬於本論文之研究範圍。



第二款 學生

依據防治準則第 9 條第 2 項第 3 款，學生指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生³²。2023 年修正公布之性平法第 3 條第 2 款第 4 目同樣承襲防治準則學生之定義，並增添「其他經中央主管機關指定者」一類。

第三項 校園性別事件之行為態樣

第一款 性侵害

彭婉如事件催生了性侵害犯罪防治法，明定性侵害犯罪行為之範圍。為免歧異³³，2023 年修法前之性平法第 2 條第 3 款³⁴明定「性侵害」指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為；次依性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項，為保障個人性自主決定權以及未滿十六歲之人之身心健全發展³⁵，所謂「性侵害犯罪」是指觸犯刑法第 221 條至第 227 條、第 228 條、第 229 條、第 332 條第 2 項第 2 款、第 334 條第 2 項第 2 款、第 348 條第 2 項第 1 款及其特別法之罪。

換言之，校園性別事件之性侵害，範圍實質上包含中華民國刑法或特別法中，在強制、乘機、利用權勢或機會、詐術等情況下發生「性交」或「猥褻」之行為。中華民國刑法第 10 條第 5 項就「性交」已為明確規範，然，立法者卻未針對「猥褻」定義，目前僅能依靠司法實務見解累積判斷標準³⁶。由於猥褻的定義

³² 依據 2005 年發布之防治準則第 9 條第 2 項第 3 款，學生以「在學或接受進修推廣教育者」為限。惟嗣後於 2011 年修訂時將「在學」擴張為「具有學籍」以涵蓋休學生，並增加「交換生」。2019 年進一步擴張範圍，涵蓋已獲入學資格但未辦理報到及註冊之新生、中國籍研修生和教育實習學生。

³³ 立法院公報處（2004），《立法院公報》，93 卷 33 期，頁 102-103，立法院。

³⁴ 2023 年配合全文修正，移動至第 3 條第 3 款第 1 目。

³⁵ 立法院公報處（1997），《立法院公報》，86 卷 2 期，頁 241，立法院。

³⁶ 最高法院 63 年台上字第 2235 號判例（不再適用）：「指姦淫以外，足以興奮或滿足性慾之一切行為而言。」、最高法院 27 年上字第 558 號判例：「係指姦淫以外有關風化之一切色慾行為而言。」

不甚清晰，性平法「性騷擾」之定義又使用不少不確定法律概念，校園中缺乏法學訓練之教師得否正確區分兩者，不無疑問，使學校性平會的運作產生隱憂³⁷。

第二款 性騷擾

關於性騷擾行為的區分，有論者³⁸曾將性騷擾之具體態樣歸納為性別騷擾、性挑逗、性賄賂、性要脅以及性攻擊五種。我國學者³⁹亦曾經引入美國工作場所性騷擾之法制，而將性騷擾的行為態樣區分為「交換式性騷擾」（Quid Pro Quo Harassment）以及「敵意環境式性騷擾」（Hostile Environment Harassment）。交換式性騷擾指「一個掌握僱傭機會的人以維持或給予某僱傭機會為手段向其下屬做性方面的要求」；敵意環境式性騷擾則指「若性騷擾行為本身的嚴重性足以改變受雇人的工作情形，且滿足性別歧視的構成要件，儘管受雇人未受到實質的工作損失，雇主仍需負責」。

雖前述分類原是針對工作場所性騷擾爭議所累積之成果，惟有學者⁴⁰認為就校園性騷擾事件亦可參採此種分類。此時，交換式性騷擾將指以順從不受被害人歡迎之行為，作為取得或保留就業或求學之基礎，如不順從或拒絕，將在就業或學（業）術決定上受到不利之報復處分，這一類型的性騷擾多發生在有管理監督權者對其下屬或學（業）術受其控制者之間；敵意環境式性騷擾通常不涉及當事人之間權力地位的不對等，係指行為人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，製造一個令被害人感到敵對、受恐嚇或被侵害的學習環境，影響被害人之正常學習或工作的狀況。若參照此種分類，我國性平法第 3 條第 3 款第 2 目之

³⁷ 最高法院 108 年度台上字第 1800 號判決曾針對「強制猥褻」以及性騷擾防治法第 25 條第 1 項之「強制觸摸罪」，從「行為人主觀目的、行為手法、行為所需時間、行為結果、被害人主觀感受、行為之客觀影響」進行區分，此或可作為參考依據。

³⁸ 羅燦焜（2002），〈他的性騷擾？她的性騷擾？—性騷擾的性別化建構〉，《台灣社會研究季刊》，46 期，頁 200-201。

³⁹ 鄭津津（1998），〈美國工作場所性騷擾相關法制之研究〉，《國立中正大學法學集刊》，1 期，頁 239-240。

⁴⁰ 焦興鎧（2001），〈大專校園性騷擾所引起之法律爭議及其防治之道——美國經驗所提供之啓示〉，《國立中正大學法學集刊》，4 期，頁 12-15。

1，「以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別⁴¹有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。」應屬於敵意環境式性騷擾，第2目之2「以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者」應為交換式性騷擾。

另，在交換式性騷擾中，除了行為人與被害人外，第三人仍可能因而遭受一定的損失。例如：教師對於提供性服務的學生加分、推薦接受獎學金，其他同樣適格但未提供性服務者，雖非性騷擾直接受害者，但在性徇私發生的情形下仍然有失公平。因此，有認為當性徇私之行為態樣、程度以及影響範圍，對他人已形成敵意環境時，亦可以敵意環境式性騷擾加以處理⁴²。

性騷擾除了肢體接觸⁴³以外，常見態樣⁴⁴還包含與性有關的言語、性別騷擾等。例如：追問他人性隱私、講黃色笑話、罵他人「太平公主、娘娘腔或是男人婆等」、用眼光上下打量、做出飛吻的動作等。

第三款 性霸凌

我國早期對於霸凌所進行的研究寥寥可數，後來國立高雄師範大學性別教育研究所游美惠教授獲得行政院國家科學委員會補助，開始針對霸凌進行研究。其研究⁴⁵爬梳西方學者對於霸凌所下的各種定義，並呈現其樣貌，更重要的是，其嘗試從性別教育研究的角度探討霸凌的問題。根據該研究，有論者以為霸凌的發生與父權社會陽剛氣質養成息息相關，男性權力與優勢地位本即為流動、不穩定

⁴¹ 原規範於性平法第2條第4款第1目：「以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。」2023年性平法全文修正，除了移動條數外，並參照跟蹤騷擾防制法將原條文中之「具有性意味或性別歧視」修正為「與性或性別有關」。

⁴² 鍾宛蓉（2010），《學校，請你這樣保護我：校園性侵害、性騷擾防治暨應對指南》，頁13，五南。

⁴³ 最高行政法院106年度判字第73號：「即便被害人用語前後不同，但不論是『搭』在肩膀或『拍』肩膀，或『滑到胸罩後面扣環』，還是『拉了內衣背帶』，均屬親近及肢體接觸行為，顯已影響學生之人格尊嚴與學習，且其上開含有性意味行為，顯非再審原告本於教師身分所當為，亦不受學生歡迎，自符合性別平等教育法第2條第4款規定之性騷擾情形……」

⁴⁴ 蘇滿麗，前揭註22，頁160。

⁴⁵ 請參閱行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告「霸凌：性別教育相關議題的探討」第3頁。



的狀態，男性必須透過行為貶抑、操控他人，以此展演自己的權威以穩定其地位；縱使為女性，大姊頭式對他人的欺凌行為，亦屬之。從而，校園中常見的行為包含罵髒話、開黃腔、罵人「娘娘腔」、「男人婆」或是脫褲子、抓生殖器官、阿魯巴等行為⁴⁶，皆是常見且起因於性、性別的霸凌行為。研究者認為，性平法雖已施行許久，然潛藏在內心深處，不經意所流露的刻板印象以及異性戀為中心的觀點，仍然左右校務、課程的安排，而此種僵化思想，一但出現未能服膺甚至悖離此種性別秩序的人時，就容易產生性霸凌。

性平法於 2004 年立法之初，並未針對性霸凌一詞進行明文規範。然，隨時代變遷，性霸凌的情形漸趨嚴重，立法者認為時行性平法無針對性霸凌予以明文規範，僅適用相關法律或是逕自當作性騷擾處理⁴⁷實屬不妥，故提案並於 2011 年在性平法中增加性霸凌之行為態樣，定義為「指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。」

依據性平法文義，性霸凌為「指……之行為且非屬性騷擾者。」，性霸凌與性騷擾應屬於互斥關係，且性霸凌強調是針對他人「性別特徵」、「性別特質」、「性傾向」或「性別認同」進行貶抑、攻擊或威脅的行為⁴⁸。但從本論文於前所列出性騷擾或性霸凌之例子可知，兩者有所重疊，似難以區分，且學說上亦有認為兩者屬相互涵括、交織⁴⁹者。另，校園性別事件之行為人與被害人之間常有地位不對等⁵⁰的情形，個案常常是經過一定時間的累積後才爆發，研究者搜尋司法院判決系統，此種案型因涉及諸多行為，法院亦不乏將性騷擾及性霸凌兩

⁴⁶ 張榮顯、楊幸真（2010），〈玩耍？霸凌？國小高年級男童性霸凌者經驗之探究〉，《教育學誌》，24期，頁 47。

⁴⁷ 立法院公報處（2011），《立法院公報》，100 卷 47 期，2 冊，頁 499-502，立法院。

⁴⁸ 參照教育部出版之校園性霸凌防治手冊，為釐清性騷擾與性霸凌，其將案例改寫成故事後，亦同樣是以「性別特徵」、「性別特質」、「性傾向」或「性別認同」作為分類標準。

⁴⁹ 李淑菁（2010），〈校園霸凌、性霸凌與性騷擾之概念釐清與討論〉，《社區發展季刊》，130 期，頁 127。

⁵⁰ 例如：師對生。縱使是生對生之間，仍可能因為性別、人緣等因素而呈現地位不對等。



者同時並列而未仔細區隔⁵¹。因此，是否真的有將性騷擾與性霸凌兩者加以分離之必要，似有近一步探討的空間。惟參照本研究之表 2、表 3，可見性侵害、性騷擾之行為人多為男性，被害人多為女性，性霸凌之加害人與被害人，則皆為男性，現行法下或可從行為人、被害人之性別輔助判斷；又，參照性平法文義，如涉及「性別特質」、「性傾向」或「性別認同」等特徵的貶抑，亦較容易該當性霸凌。

應注意者係，學說上有強調霸凌行為具有重複發生、權力不對等之特性⁵²，並有將性霸凌劃歸於霸凌的概念之中者⁵³。惟依據教育部 104 年 7 月 15 日臺教學（三）字第 1040091045 號函說明二，該函認為參照立法資料以及文義，校園認定性霸凌行為時不應自行增加「長期或重複」之要件。學校應參照性平法施行細則第 2 條第 2 項，就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實，判斷是否為性霸凌，不得因被害人僅受單次傷害而逕自排除。

第四款 校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為

2023 年 5 月我國爆發#MeToo 運動，多名受害者透過社群媒體揭露自己受到與性或性別相關之不平等對待。除了常見的性侵害、性騷擾或性霸凌外，亦不乏控訴學校教師違反專業倫理與其發展親密、愛戀關係者⁵⁴。就此觸碰教師專業倫理界線的個案應如何規範因而成為討論焦點。

⁵¹ 例如：最高行政法院 109 年度上字第 607 號判決、臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1397 號判決等。

⁵² 游美惠（2007），《霸凌：性別教育相關議題的探討》，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告（計畫編號：NSC 95-2413-H-017-008-），頁 2。

⁵³ 李淑菁，前揭註 49，頁 127-128。

⁵⁴ 自由時報（06/18/2023），〈李明璁被控誘導女學生 網友批台大遲鈍：公開秘密〉，<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4337375>。



針對校園裡師生發展親密、愛戀關係，我國實務見解⁵⁵有認為教師違反防治準則第 7 條⁵⁶、教師法第 32 條 1 項第 4 款以及第 6 款⁵⁷，最重得以教師法第 14 條第 1 項第 11 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」解聘教師⁵⁸。針對教育部以防治準則第 7 條規範師生之間的親密關係的部分是否妥當不無疑慮。如教師因此受到解聘、停聘等不利處分，涉及對教師工作權的剝奪或限制，惟防治準則性質屬於法規命令，且 2023 年修法前性平法第 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、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。」按其條文固然已針對授權的「目的」、「內容」加以規定，其範圍則因使用「安全規劃」、「人際互動」等抽象用語而失其邊際，有違反法治國原則下授權明確性原則的問題⁵⁹。

2023 年性平法修法，將防治準則第 7 條的規範由法規命令提升至法律位階⁶⁰，於性平法第 3 條第 3 款第 4 目規定「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。」透過此次修法，固然可以解決欠缺授權明確性的爭議，但是也因此衍伸爭議。依據教育部

⁵⁵ 例如：最高行政法院 106 年度判字第 359 號判決。本件原告係被告教師兼導師，默許其與未成年之甲女間發展曖昧情感長達數月，曖昧期間縱容甲女與其牽手、擁抱、親吻、獨處，甲女之父發現後申請調查，被告後續作成處分，解聘原告，且原告 1 年內不得再聘任為教師。

⁵⁶ 防治準則第 7 條：「教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。」

⁵⁷ 教師法第 32 條 1 項：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。」

⁵⁸ 教師與學生發展親密、愛戀關係而遭解聘、停聘、不續聘之法律適用因教師法多次修正，實務上適用的事由至少包含教師法第 14 條之「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」、「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」，相關法條適用將於後續說明。

⁵⁹ 許育典（2012），〈禁止師生戀是否違憲？〉，《月旦法學教室》，112 期，頁 7-8。

⁶⁰ 立法院公報處（2023），《立法院公報》，112 卷 61 期，頁 187-188，立法院。



學務司司長吳林輝解釋⁶¹，似乎認為未成年之師生戀全面禁止，但若學生已成年，在不涉及不對等權勢關係、基於兩情相悅與老師發展的親密關係，則不在此限。惟教師與未成年學生間之「親密關係」應如何判斷？且依現行民法第 12 條高三學生會逐一成年，邏輯上似乎肯認存在合法師生親密關係的空間？如肯定之，相較於以往對高級中等以下學校學生採取較嚴密的保護，性平法的修正反而放寬規範密度。此外，成年的大學生、碩士生甚至是博士生，如與教授發展親密關係，究竟又該如何判斷是否「有違專業倫理」？對此，仍有待實務累積相關見解。

第四項 高級中等以下學校適用之困境

發生校園性別事件時，學校性平會調查後所為的事實認定結果，有拘束學校、行政機關的效力，此觀性平法第 41 條第 1 項、防治準則第 29 條第 1 項甚明。此外，依據防治準則第 28 條，性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。整體而言，學校性平會是判斷校園性別事件是否成立的重要主體。

就性平法、教師法現行法制來說，性侵害行為涉及刑事法諸罪的判斷，性騷擾、性霸凌乃至於違反與性或性別有關之專業倫理行為則涉及不確定法律概念涵攝，需要進行細緻的法學操作，且其產生之法律效果亦大相徑庭。以強制猥褻及性騷擾為例，兩者不易區分，一但學校性平會認定屬於刑法強制猥褻，因其屬於性平法之「性侵害」行為，依據教師法第 14 條第 1 樣第 4 款，即應發生終身解聘的法律效果；若性平會認定屬於性騷擾，依其情節不同，單就教師法所規範之法律效果就包含第 14 條第 1 樣第 5 款終身解聘、第 15 條第 1 項第 1 款解聘一年至四年以及第 18 條第 1 項停聘六個月至三年。由於如何為實體認定導致的法律效果差距甚遠，若發生誤判，對於教師的工作權、名譽權等權利將產生極大的侵害。

⁶¹ 黃天如（08/11/2023），〈可能被告上憲法法庭？《性平法》修法禁師生戀將製造許多問題〉，《新新聞》，<https://new7.storm.mg/article/4851483>。



本論文認為高級中等以下學校不若大學可能設有法律系，各科教師多不具專業法學素養，且目前校園中對於兼任行政工作避之唯恐不及，具相關處理經驗之行政人才快速流動，不易累積經驗，更因校園性別事件有保密義務而難以進行交流，對於校園性別事件之要件未必能正確掌握。縱使性平法第 9 條指出學校性平會有外聘性平教育相關領域專家為委員的空間，但仍可能未能彌補此種法學專業的缺陷。因此，進行個案實體認定時，除了個案處理人員承受龐大壓力外⁶²，如果誤判，亦可能妨礙實質正義的落實。

第五項 校園性別事件之時間因素

性別平等教育法、性別平等工作法（下稱性工法）與性騷擾防治法（下稱性騷法）合稱性平三法，然而，不像性工法第 30 條⁶³、性騷法第 14 條第 1 項、第 2 項有追訴時效的規定，性平法就性別事件的申請調查或是檢舉是否應受到時效的限制？法無明文。對此，教育部認為既然性平法第 28 條第 2 項⁶⁴，並未規定申請期限，應採否定見解⁶⁵。另，教育部 104 年 5 月 6 日臺教學（三）字第 1040057917 號函亦指出，非有法律明文規定，性平會不得自行限縮申請人提出申請調查之權利。有研究因而指出立法者係有意不設下校園性別事件之申請調查或檢舉期間之限制，且防治準則草案研擬過程曾經明文規定申請調查無時效限制，最終僅係因考量司法院釋字第 474 號解釋之見解，避免抵觸絕對法律保留原則而予以刪除⁶⁶。換言之，性平法、防治準則無申請調查或檢舉期間之限制非法規範漏洞，而是刻意為之，因此，在法無明文限制的情況下，應否定申請調查、檢舉有期限限制。

⁶² 蘇滿麗，前揭註 22，頁 162。

⁶³ 性工法第 30 條：「第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。」

⁶⁴ 2023 年修法後，移至性平法第 31 條。

⁶⁵ 教育部性別平等教育全球資訊網，

https://www.gender.edu.tw/web/index.php/m7/m7_02_04_01?sid=55（最後瀏覽日：01/02/2023）。

⁶⁶ 鍾宛蓉（2007），《處理校園性侵害或性騷擾事件正當法律程序之研究—以性別平等教育法為核心》，頁 70-71，中國文化大學法律學研究所碩士論文。

對此，有論者⁶⁷認為若從性平法立法精神出發，應是有意使性別事件的申請調查或檢舉不受時效限制。從落實性別平等教育以及維護校園安全的角度觀之，縱使為陳年舊案，透過申請調查或檢舉，仍可以發揮一定作用，例如：提醒學校改善空間配置、增加照明、加強巡邏、改良評分或考核方式等，仍具有一定公益性及教育性，遑論被害人亦可能需要足夠的時間方能緩和情緒處理。

第三節 校園性別事件的現況

校園性別事件並非近代產物，早在性平法制定前就已經在校園中不斷發生，惟當時校園性別事件之調查與處理未有明確規範，直至 2004 年性平法制定後，校園性別事件之防治、調查與救濟方才建構出較為妥善的規範制度。性平法施行至今將近 20 年，政府已累積一定統計數據，以下將透過教育部統計數據，呈現近年校園性別事件的現況，並針對「師對生」校園性別事件分析其特殊性及說明校園性別事件對於被害者產生的負面影響。

第一項 現況說明

參照教育部統計處統計數據⁶⁸，本論文從「當事人關係」、「性別」、「教育階段」三個層面觀察近七年的資料，整理如下：

第一款 從「當事人關係」觀察

若以當事人關係區分，參照表 1，可見性侵害或性騷擾事件原則上皆以「生對生」為大宗，「師對生」次之。以性侵害事件為例，發生於「生對生」之間的比例約佔九成，「師對生」近一成；性騷擾事件，發生於「生對生」之間的比例約佔八成，「師對生」則約一點四成。另，性霸凌事件則集中於「生對生」的類型，但有零星事件當事人為「師對生」之關係。

⁶⁷ 鍾宛蓉，前揭註 42，頁 21-22。

⁶⁸ 教育部統計處，<https://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=0A95D1021CCA80AE>（最後瀏覽日：03/23/2023）；「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為」之態樣直至 2023 年性平法修法後才新增，故目前尚無統計數據。



表 1：2016 年至 2022 年間校園性別事件當事人關係統計表⁶⁹

年份	關係	性侵害		性騷擾		性霸凌	
		件數	百分比	件數	百分比	件數	百分比
2016	生對生	421	90.73	1207	86.52	26	89.66
	師對生	34	7.33	109	7.81	3	10.34
	生對師	0	0	44	3.15	0	0
	職員(工)對生	9	1.94	28	2.01	0	0
	生對職員(工)	0	0	7	0.5	0	0
	總計	464	100	1395	100	29	100
2017	生對生	380	91.79	1261	80.32	34	94.44
	師對生	29	7	218	13.89	1	2.78
	生對師	0	0	54	3.44	1	2.78
	職員(工)對生	5	1.21	24	1.53	0	0
	生對職員(工)	0	0	13	0.83	0	0
	總計	414	100	1570	100	36	100
2018	生對生	342	89.06	1234	79.56	34	80.95
	師對生	38	9.90	226	14.57	7	16.67
	生對師	0	0	55	3.55	1	2.38
	職員(工)對生	4	1.04	27	1.74	0	0
	生對職員(工)	0	0	9	0.58	0	0
	總計	384	100	1551	100	42	100
2019	生對生	366	88.62	1357	80.34	31	88.57
	師對生	40	9.69	227	13.44	4	11.43
	生對師	0	0	56	3.32	0	0
	職員(工)對生	7	1.69	38	2.25	0	0

⁶⁹ 本表整理自「404-9 校園性侵害事件調查屬實統計-按當事人關係統計(包含 16 歲以下間之合意案件數)」、「404-10 校園性騷擾事件調查屬實統計-按當事人關係統計」及「404-18 校園性霸凌事件調查屬實統計-按當事人關係統計」。

	生對職員(工)	0	0	11	0.65	0	0
	總計	413	100	1689	100	35	100
2020	生對生	370	90.69	1621	79.70	59	93.65
	師對生	36	8.82	296	14.55	2	3.17
	生對師	0	0	62	3.05	1	1.59
	職員(工)對生	2	0.49	45	2.21	1	1.59
	生對職員(工)	0	0	10	0.49	0	0
	總計	408	100	2034	100	63	100
2021	生對生	322	90.70	1618	79.35	64	90.14
	師對生	28	7.89	308	15.11	7	9.86
	生對師	0	0	61	2.99	0	0
	職員(工)對生	5	1.41	46	2.26	0	0
	生對職員(工)	0	0	5	0.25	0	0
	其他	0	0	1	0.05	0	0
	總計	355	100	2039	100.01	71	100
2022	生對生	340	90.43	1526	80.27	44	81.48
	師對生	32	8.51	279	14.68	10	18.52
	生對師	1	0.27	45	2.37	0	0
	職員(工)對生	2	0.53	46	2.42	0	0
	生對職員(工)	0	0	5	0.26	0	0
	其他	1	0.27	0	0	0	0
	總計	376	100.01	1901	100	54	100

第二款從「性別」觀察

參照表 2、表 3，行為人以及被害人性別上的分佈，在性侵害、性騷擾與性霸凌之間，出現了明顯的區分。性侵害、性騷擾行為態樣中，行為人多屬於生理男性，被害人則以生理女性居多；然而，性霸凌行為態樣中，無論是行為人或是被害人，多以男性為大宗。本論文認為，這樣的差異與本章第二節第三項第三款



所述整體社會對於陽剛氣質的養成有關，當生理男性展現出陰柔氣質時，容易招致他人的霸凌，相反地，具備陽剛氣質之生理女性，反而較能免於欺凌，因此，行為人與被害人皆大量集中於生理男性。

表 2：2016 年至 2022 年間校園性別事件之行為人性別統計表⁷⁰

年份	性侵害						性騷擾						性霸凌					
	件數			百分比			件數			百分比			件數			百分比		
	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他
2016	283	7	-	97.59	2.41	-	1532	90	-	94.45	5.55	-	52	2	-	96.3	3.7	-
2017	250	11	-	95.79	4.21	-	1614	102	-	94.06	5.94	-	42	8	-	84	16	-
2018	262	5	-	98.13	1.87	-	1677	85	-	95.18	4.82	-	78	6	-	92.86	7.14	-
2019	264	2	-	99.25	0.75	-	1836	126	-	93.58	6.42	-	56	7	-	88.89	11.11	-
2020	273	8	-	97.15	2.85	-	2171	148	-	93.62	6.38	-	94	24	-	79.66	20.34	-
2021	231	9	0	96.25	3.75	0	2,220	158	1	93.32	6.64	0.04	114	14	0	89.07	10.93	0
2022	246	2	0	99.99	0.01	0	2,040	221	0	90.23	9.77	0	83	17	0	0.83	0.17	0

表 3：2016 年至 2022 年間校園性別事件之被害人性別統計表⁷¹

年份	性侵害						性騷擾						性霸凌					
	件數			百分比			件數			百分比			件數			百分比		
	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他
2016	77	232	-	24.92	75.08	-	419	1521	-	21.6	78.4	-	21	9	-	70	30	-
2017	72	208	-	25.71	74.29	-	400	1622	-	19.78	80.22	-	27	16	-	62.79	37.21	-
2018	89	207	-	30.07	69.93	-	425	1713	-	19.88	80.12	-	42	6	-	87.50	12.50	-
2019	70	203	-	25.64	74.36	-	547	1851	-	22.81	77.19	-	32	8	-	80	20	-
2020	70	224	-	23.81	76.19	-	683	2162	-	24.01	75.99	-	48	33	-	59.26	40.74	-
2021	54	195	0	21.51	78.49	0	759	2,054	1	26.98	72.98	0.04	62	23	0	72.94	27.06	0
2022	44	209	0	17.19	82.81	0	682	2,172	0	23.89	76.11	0	47	23	0	67.14	32.86	0

⁷⁰ 本表整理自「404-3 校園性侵害事件調查屬實統計—按行為人性別統計」、「404-7 校園性騷擾事件調查屬實統計—按行為人性別統計」及「404-16 校園性霸凌事件調查屬實統計—按行為人性別統計」。另，2021 年後教育部統計資料之性別欄位除了「男」、「女」外，增添「其他」一欄，故 2020 年以前並無對應數據資料，表 3、表 4、表 5 以及表 6 亦同。

⁷¹ 本表整理自「404-1 校園性侵害事件調查屬實統計—按被害人性別統計」、「404-5 校園性騷擾事件調查屬實統計—按被害人性別統計」及「404-14 校園性霸凌事件調查屬實統計—按被害人性別統計」。



如更進一步分析，依據表 4、表 5，性侵害、性騷擾事件中，行為人屬於「教職員工」者，超過九成皆為「男性」；依據表 6，性霸凌事件之行為人至少也近六成為男性教職員工。

表 4：2016 年至 2022 年間校園性侵害事件，行為人為教職員工之性別統計表⁷²

年份	件數			百分比			大專院校			高級中等學校			國中			國小			特教學校		
	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他
2016	36	1	-	97.30	2.70	-	0	0	-	14	0	-	14	1	-	8	0	-	0	0	-
2017	28	1	-	96.55	3.45	-	4	0	-	9	1	-	8	0	-	6	0	-	1	0	-
2018	37	0	-	100	0	-	1	0	-	7	0	-	11	0	-	18	0	-	0	0	-
2019	40	0	-	100	0	-	3	0	-	10	0	-	12	0	-	15	0	-	0	0	-
2020	29	1	-	96.67	3.33	-	2	0	-	3	0	-	16	1	-	8	0	-	0	0	-
2021	28	0	0	100	0	0	1	0	0	6	0	0	11	0	0	10	0	0	0	0	0
2022	33	0	0	100	0	0	1	0	0	5	0	0	12	0	0	14	0	0	1	0	0

表 5：2016 年至 2022 年間校園性騷擾事件，行為人為教職員工之性別統計表⁷³

年份	件數			百分比			大專院校			高級中等學校			國中			國小			特教學校		
	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他
2016	132	5	-	96.35	3.65	-	31	1	-	39	3	-	47	1	-	15	0	-	0	0	-
2017	223	15	-	93.70	6.30	-	59	2	-	67	7	-	58	2	-	38	4	-	1	0	-
2018	242	11	-	95.65	4.35	-	50	1	-	81	5	-	59	3	-	49	2	-	3	0	-
2019	250	12	-	95.42	4.58	-	56	3	-	86	1	-	58	3	-	47	5	-	3	0	-
2020	330	13	-	96.21	3.79	-	72	0	-	101	2	-	105	5	-	52	6	-	0	0	-
2021	326	22	0	93.68	6.32	0	54	8	0	99	3	0	87	10	0	85	1	0	1	0	0
2022	324	14	0	95.86	4.14	0	31	1	0	98	3	0	107	6	0	86	4	0	2	0	0

⁷² 本表整理自「404-3 校園性侵害事件調查屬實統計—按行為人性別統計」。

⁷³ 本表整理自「404-7 校園性騷擾事件調查屬實統計—按行為人性別統計」。

表 6：2016 年至 2022 年間校園性霸凌事件，行為人為教職員工之性別統計表⁷⁴

年份	件數			百分比			大專院校			高級中等學校			國中			國小			特教學校		
	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他
2016	2	1	-	66.67	33.33	-	0	0	-	1	1	-	0	0	-	1	0	-	0	0	-
2017	1	0	-	100	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	-	0	0	-	0	0	-
2018	6	1	-	85.71	14.29	-	5	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	-	0	1	-
2019	3	2	-	60	40	-	1	0	-	1	1	-	0	1	-	1	0	-	0	0	-
2020	2	1	-	66.67	33.33	-	0	0	-	1	0	-	1	1	-	0	0	-	0	0	-
2021	4	3	0	57.14	42.86	0	2	1	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0
2022	9	1	0	90	10	0	0	0	0	8	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0

第三款從「教育階段」觀察

師對生之校園性別事件，參照表 7、表 8，無論是性侵害或是性騷擾，件數大多集中於高級中等以下學校；僅表 9 呈現的性霸凌事件，因件數較少，較無明顯差異。

表 7：2016 年至 2022 年間各級學校師對生性侵害事件統計表⁷⁵

年份	性侵害									
	件數					百分比				
	大專院校	高級中等學校	國中	國小	特教學校	大專院校	高級中等學校	國中	國小	特教學校
2016	0	12	15	7	0	0	35.29	44.12	20.59	0
2017	4	9	8	7	1	13.79	31.03	27.59	24.14	3.45
2018	1	8	13	16	0	2.63	21.05	34.21	42.11	0
2019	3	9	12	16	0	7.50	22.50	30.00	40	0
2020	2	5	21	8	0	5.56	13.89	58.33	22.22	0
2021	1	6	12	9	1	3.57	21.43	42.86	32.14	0
2022	1	5	13	13	0	3.13	15.63	40.63	40.63	0

⁷⁴ 本表整理自「404-16 校園性霸凌事件調查屬實統計-按行為人性別統計」。

⁷⁵ 本表整理自「404-9 校園性侵害事件調查屬實統計-按當事人關係統計(包含 16 歲以下間之合意案件數)」。



表 8：2016 年至 2022 年間各級學校師對生性騷擾事件統計表⁷⁶

年份	性騷擾									
	件數					百分比				
	大專 院校	高級中 等學校	國中	國小	特教 學校	大專 院校	高級中 等學校	國中	國小	特教 學校
2016	26	34	39	10	0	23.85	31.19	35.78	9.17	0
2017	54	68	57	39	0	24.77	31.19	26.15	17.89	0
2018	41	81	56	46	2	18.14	35.84	24.78	20.35	0.88
2019	53	69	55	47	3	23.35	30.40	24.23	20.70	1.32
2020	57	83	102	54	0	19.26	28.04	34.46	18.24	0
2021	55	88	90	75	0	17.86	28.57	29.22	24.35	0
2022	19	80	100	78	2	6.81	28.67	35.84	27.96	0.72

表 9：2016 年至 2022 年間各級學校師對生性霸凌事件統計表⁷⁷

年份	性霸凌									
	件數					百分比				
	大專 院校	高級中 等學校	國中	國小	特教 學校	大專 院校	高級中 等學校	國中	國小	特教 學校
2016	0	2	0	1	0	0	66.67	0	33.33	0
2017	0	0	1	0	0	0	0	100	0	0
2018	5	0	0	1	1	71.43	0	0	14.29	14.29
2019	1	2	0	1	0	25	50	0	25	0
2020	0	1	1	0	0	0	50	50	0	0
2021	2	2	1	2	0	28.57	28.57	14.29	28.57	0
2022	0	8	2	0	0	0	80	20	0	0

整體而言，校園性別事件以當事人關係而論，以「生對生」為大宗，「師對生」居次；以行為人以及被害人之性別分佈觀察，亦符合本論文於前所提及，與我國男尊女卑、男強女弱等狹隘性別觀點有關；如以教育階段區分，主要集中於高級中等以下學校。

⁷⁶ 本表整理自「404-10 校園性騷擾事件調查屬實統計—按當事人關係統計」。

⁷⁷ 本表整理自「404-18 校園性霸凌事件調查屬實統計—按當事人關係統計」。

第二項 師對生校園性別事件之特性

第一款 不願申請調查、檢舉



Fiona Wilson 以及 Paul Thompson 曾引用 Steven Lukes 三維權力⁷⁸的理論分析職場性騷擾案件的權力運作，說明何以職場性騷擾很少被檢舉，或檢舉後鮮少被妥當處理。從權力第一面向觀之 Fiona Wilson 以及 Paul Thompson 指出，職場性騷擾事件中行為人與被害人常因為「職務階級」以及「性別」導致權力地位不對等，行為人通常是具有權力者，因此當被害人舉報、公開性騷擾事件時，往往受到報復；從第二面向觀之，管理階層通常會官官相護，刻意淡化、忽略事情嚴重性，偏袒權力較高之行為人；第三面向則認為，被害人在無形的壓迫下，可能自我順服、合理化並主動服膺於壓迫之中⁷⁹。

雖然 Fiona Wilson 以及 Paul Thompson 主要是針對工作場域之性騷擾進行分析。然而，本論文認為，校園性別事件具有同樣的特性，說明如下。

第一目 身分、性別產生的地位不對等

十九世紀德國君主立憲體制下，為維持官吏對君主的傳統忠誠服從關係，逐漸發展出特別權力關係，指國家或地方自治團體與公務員、學校與學生等特定身分之間的緊密連結關係。在此種特別權力關係內的具體關係，不存在基本權利與法律保留問題⁸⁰。

⁷⁸ 外國學者 Steven Lukes 曾綜合各家學說提出三維權力的理論，將權力的運用區分為三個面向。第一個面向涉及「決策制定」，兩人產生利益衝突時，若 A 能促使 B 去做其原本不願意做的事，則 A 對 B 擁有權力；第二個面向則屬於「非決策制定」的面向，有權力者可以透過議題設定以及偏差動員，將與其立場不一致之議題封殺、排除於討論議程之外，藉此展現其權力；第三個面向涉及「意識形態」的掌控。權力主體透過社會化等手段塑造權力客體的偏好或需求，使他們接受利益分配的既有秩序。換言之，使權力客體在不知其「真正利益」受損的情形下，接受權力主體的主張。

⁷⁹ Wilson, F., & Thompson, P. (2001). Sexual harassment as an exercise of power. *Gender, Work and Organization*, 8(1), 65-66. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00122>; 張晉芬 (2018), 〈為何無法消除敵意工作環境？分析醫院內處理性騷擾事件的權力運作〉, 《社會科學論叢》, 12 卷 2 期, 頁 6。

⁸⁰ 陳文貴 (2021), 〈特別權力關係理論之回顧與展望——釋字第七八四、七八五號解釋之後〉, 《教育暨資訊科技法學評論》, 7 期, 頁 165-169。



特別權力關係理論後來被我國早期學說及實務繼受⁸¹，使得公務員、學生等特定身分之基本權受到限制，且救濟的權利受到阻撓。基於特別權力關係理論的運用，校園中學生的地位向來受到一定程度的貶抑。縱然歷經司法院釋字第 382 號、第 684 號以及第 784 號解釋，如詹森林大法官提出，呂太郎大法官加入之釋字第 784 號解釋部分不同意見書所言，學校與學生之間已揮別特別權力關係的陰影，且法制上亦盡力弭平師生地位落差⁸²。惟師生間地位不對等的現象仍隨處可見。例如：上課地點及方式的選擇、成績評量、獎懲，甚至是學習歷程的認證⁸³，教師仍掌握一定的決定權，師生在身分上仍有明顯高、低位階關係。

此外，依據上述表 4、表 5 以及表 6，可見師對生校園性別事件中行為人以生理男性為主，遑論中小學師生間因年齡、心智成熟度、社會地位與資源所帶來的差異。整體而言，教師與學生間亦因身分階級、性別等因素產生權力不對等。

第二目 學校刻意淡化、忽略

本論文從校長遴選制度以及教師文化兩個層面觀之，校園性別事件也容易被刻意淡化、忽略。

關於校長遴選制度，以一般直轄市立或縣（市）立國民中、小學為例，乃是由直轄市政府教育局或縣（市）政府組織遴選委員會就公開甄選、儲訓之合格人員、任期屆滿或連任任期已達二分之一以上之現職校長或曾任校長人員中遴選後聘任之，此觀國民教育法第 9 條第 3 項及第 4 項甚明。換言之，各直轄市或縣（市）校長遴選委員會組成之規範，將決定地方政府對校長遴選干預的強弱程度

⁸¹ 例如：最高行政法院 41 年判字第 6 號判例（不再適用）：「學校與官署不同，學生與學校之關係，亦與人民與官署之關係有別，學校師長對於違反校規之學生予以轉學處分，如有不當情形，亦祇能向該管監督機關請求糾正，不能按照訴願程序，提起訴願。」

⁸² 以高級中等教育法第 25 條為例，原條文就學生代表參與校務會議並未設有比例下限，導致此條文於實務上未能落實。故，2021 年 5 月 11 日立法院通過修正，明文規定校務會議學生代表人數不得少於成員總數百分之八。

⁸³ 楊雯婷、莊庭瑞（2022），〈從個人資料保護觀點評論高中生學習歷程檔案政策〉，《台灣人權學刊》，6 卷 30 期，頁 43。

84。又，研究指出，地方政府之態度為校長遴選的影響因素之一⁸⁵。因此，一但地方政府干涉校長遴選程度較高時，學校管理階層（例如：校長或其領導之行政團隊）為了避免破壞其與地方政府間的關係，以利於校長遴選中獲得支持，即可能為了避免校園醜聞而刻意淡化甚至是掩蓋性平事件。

至於高中端，依據高級中等教育法第 14 條第 2 項⁸⁶，公、私立高級中等學校校長的產生地方政府仍具有一定影響力，遑論近年高中端經費仰賴競爭型計畫的挹注，如新北創新教育加速器計畫、臺北市公私立高中職課程與教學領先計畫等，為了取得相關補助經費，更強化學校管理階層掩蓋的動機。

此外，依據早期教師法規定，如發生師對生校園性別事件而有變動教師身分之必要時，主要交由教評會進行審議。然而，校園內教師關係緊密，教評會時常被質疑委員宥於同事情誼而未能秉公處理，容易選擇輕放狼師⁸⁷。

第三目 父權教育環境下的屈從

本論文認為在父權的教育環境下，學生對於教師所為之性別事件可能選擇自動屈從。近來隨著社群媒體發展，公民社會蓬勃發展，學生權益的爭取運動絡繹不絕，然而，現今校園仍具有一定幼體化學生的現象。以民法將成年年齡下修為十八歲為例，即使該條文已然生效，教育部仍然從校園管理、輔導照顧的角度出發，認為學校基於學生輔導管教需求，涉及學生權益相關事項，仍有必要通知成年學生家長⁸⁸。正是此種父權式的思維，弱化學生的自主性，使得學生在校園社

⁸⁴ 徐易男（2013），《校長遴選制度的微觀政治學分析—以一位國民中學校長為例》，頁 77，國立高雄大學政治法律學系研究所碩士論文。

⁸⁵ 徐易男，前揭註 84，頁 81-82。

⁸⁶ 高級中等教育法第 14 條第 2 項：「公立高級中等學校校長，由各該主管機關遴選合格人員聘任之；師資培育之大學附屬高級中等學校校長，由各該校組織遴選委員會就各該校或其附屬學校或其他學校校長或教師中遴選合格人員，送請校長聘兼（任）之，並報各該主管機關備查，或委由各該主管機關遴選合格人員聘任之。私立高級中等學校校長，由學校財團法人董事會遴選合格人員，並報各該主管機關核准後聘任之。」

⁸⁷ 立法院公報處（2009），《立法院公報》，98 卷 37 期，頁 181，立法院。

⁸⁸ 聯合新聞網（12/26/2022），〈18 歲成年恐現一校二制 教育部列「兩需求」仍須通知家長〉，<https://udn.com/news/story/6885/6866507>。

會化的過程當中，對於由上而下的不當指導、行為，習慣自動屈從、隱忍或是迴避。



第四目 小結

依據表 1，無論是校園性侵害還是性騷擾事件，當事人關係屬於「師對生」者雖僅佔一成多，惟本論文認為教師與學生之間既然具有因身分、性別而產生權力不對等的現象、學校有刻意淡化、忽略校園性別事件的動機，且校園父權教育環境使人屈從的潛在課程，都可能導致被害人不願舉報，使得實際狀況可能嚴重於客觀數據呈現的結果。

第二款 舉證不易

2023 年我國爆發#MeToo 運動，諸多性別事件被害人為文指控加害人不當言行，但是多數被害人具備一共同點，即舉證不易。研究⁸⁹指出，校園性別事件經常發生於隱蔽的校園區域，且性別事件發生後常常未能及時驗傷，在缺乏客觀證據的情況下，只能流於各自陳述。另外，就地點的選擇而言，校園性別事件的行為人經常會選擇自己擁有主導權且被害人不易求救的地點進行性侵害、性騷擾，當被害人倉皇離去後，加害人得及時滅證。另有少數加害人會選擇被害人減少防備的場所，但是在加害人預謀的情況下，被害人通常也難以保留相關證據。

第三項 校園性別事件對被害者的負面影響與擔憂

校園性別事件因為其當事人多數時候仍處於同間學校，甚至是同一間教室，因此被害人於校園性別事件發生後，仍可能發生彼此接觸密度高而難以切割的可能。研究指出，這些被害人可能產生不同的負面情緒，例如，有從悲傷、害怕無助且抗拒，到最後習慣承受者，亦有被害者因行為人常是自己熟悉的師長或同學，難以接受而感到憤怒不平⁹⁰。另有認為，校園性侵案件受害人行為上可能因

⁸⁹ 鍾宛蓉，前揭註 66，頁 29-30。

⁹⁰ 劉玉琪（2014），《被害人經歷校園性侵害或性騷擾事件調查處理之心理變化》，頁 45-46，國立台北大學犯罪學研究所碩士論文。



憤恨投射到他人身上而採取報復手段，並可能產生人際依附的問題⁹¹。而校園性別事件亦時常導致被害人產生負面認知與自我貶低，覺得是自己的問題才會導致事件發生，甚至認為自己應向行為人道歉。而於日常生活當中，被害人為了避免事件曝光尚須額外承受隱瞞事件的壓力，並可能因為行為人於校園中人際關係較好而有被孤立的感覺⁹²。

若從校園性別事件調查程序觀察被害人之心理歷程，調查前被害人因對於調查程序不甚熟悉會產生對未知的疑惑並認為有揭露瘡疤給過多人士知情的憤怒感。另外，調查過程重要他人（於師對生校園性平事件中，通常是法定代理人）的反應，無論是義憤填膺、希望息事寧人抑或是質疑學校調查效力而欲逕自訴諸法律，若未能給予足夠的支持與陪伴，也可能對被害人產生更大的傷害⁹³。

⁹¹ 臺中市學生輔導諮商中心，[https://scc.tc.edu.tw/cs_taichung/PicUpload/CSAA010/\(五\)\(六\)校園性別事件處理；校園性侵害、性騷擾或性霸凌學生之辨識與處遇.pdf](https://scc.tc.edu.tw/cs_taichung/PicUpload/CSAA010/(五)(六)校園性別事件處理；校園性侵害、性騷擾或性霸凌學生之辨識與處遇.pdf)（最後瀏覽日：01/02/2023）

⁹² 劉玉琪，前揭註 90，頁 45-50。

⁹³ 劉玉琪，前揭註 90，頁 50-55。



第三章 校園性別事件處理機制



性平法以第四章「校園性別事件之防治」和第五章「申請調查及救濟」構築校園性別事件之處理機制。就校園性別事件的處理，大致包含「通報」、「緊急處置」、「申請調查、檢舉」、「是否受理案件」、「調查程序」、「撰寫調查報告」、「送交性平會」、「送交有懲處權之權責單位」、「救濟」、「執行懲處、處置」、「建立、保管檔案資料」、「追蹤當事人身心狀況」以及「加害人轉至他校之通報及追蹤輔導」等步驟⁹⁴。本論文就相關部分，將前開步驟重新區分為「通報義務」、「調查」、「議處」、「救濟」以及「緊急處置」進行說明。

第一節 通報義務

關於校園性別事件的處理機制，第一線教師最容易觸及的非「通報義務」莫屬。我國法制建立一系列通報規範，課予學校、校長及教職員工等人有通報義務，有論者⁹⁵將通報義務區分為「學校、校長及教職員工之強制通報義務」以及「學校及幼稚園⁹⁶之校安通報義務」。

第一項 學校、校長及教職員工之強制通報義務

第一款 依性平法向學校主管機關通報

為了使學校及主管機關於校園性別事件發生時得以迅速知悉，依據性平法第 22 條第 1 項⁹⁷以及防治準則第 16 條第 1 項⁹⁸規定，學校校長、教職員工如知悉服

⁹⁴ 鍾宛蓉，前揭註 42，頁 36。

⁹⁵ 高鳳仙（2016），《性侵害及性騷擾之理論與實務》，頁 122-124，五南。

⁹⁶ 我國於 2012 年施行「幼托整合」，全面改稱「幼兒園」。

⁹⁷ 性平法第 22 條第 1 項：「學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性別事件，應立即通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：一、向學校主管機關通報。二、依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。」

⁹⁸ 防治準則第 16 條第 1 項：「學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依本法第二十一條第一項規定，應立即以書面或其他通訊方式通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：一、依相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。二、向學校主管機關通報。」性平法第 21 條第 1 項於 2023 年修法後已移至第 22 條第 1 項，惟目前防治準則尚未即時修正。



務學校疑似有校園性別事件時，應向學校權責人員通報，並由學校權責人員向學校主管機關通報，至遲不得超過 24 小時。如違反上述通報義務，依其情節不同我國法規設有諸多罰則，例如：2023 年修法後性平法第 43 條第 1 項第 1 款、第 44 條第 1 項規定，學校校長、教師、職員或工友，無正當理由違反第 22 條第 1 項規定，未於二十四小時內進行通報，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰，且若因未即時通報校園性侵害事件致再度發生校園性侵害事件，應依法予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；公立中小學教師考核辦法第 6 條第 2 項第 4 款第 5 目指出，教師執行職務知有校園「性侵害」事件而未依規定通報，記大過；教師法第 14 條第 1 項第 8 款前段規定知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件，教師應予解聘，且終身不得聘任為教師。

依據研究者於中學校園工作的經驗，因性平法明文課予 24 小時以內之通報義務且訂有罰則，故，校方多會反覆提醒。然，中學校園教師的組成多不具有法律專業，對於性平法等法規亦不夠熟稔，因此目前校園實務中因誤解法規而未能依法進行通報的情況並非少見。性別平等教育全球資訊網⁹⁹即整理並釐清多種校園性別事件通報的迷思或錯誤。例如：通報義務人忙於釐清案情忽略 24 小時的法定通報期限、通報義務人請當事人自行向學校通報等。實務上亦有因誤認「通報義務」與「被害人申請調查意願」的關聯性而觸法者。對此，性平法既已明定通報義務，則一但知悉疑似校園性平事件，教師即應通報，與被害人有無申請調查的意願無涉。另外，依防治準則第 16 條第 1 項規定，學校教職員工應通報學校防治規定所定學校權責人員，再由學校權責人員進行通報，惟學校教職員工亦有因對流程不熟悉，而向他人通報，誤以為已盡通報義務而觸法者。

⁹⁹ 性別平等教育全球資訊網，
https://www.gender.edu.tw/web/index.php/m7/m7_10_01_01?csid=3&sid=33（最後瀏覽日：
01/12/2023）

第二款 依其他法律向社政機關通報

學校的教育、醫事、社工、保育等人員依據性侵害犯罪防治法第 11 條第 1 項（於執行職務時，知有疑似性侵害犯罪情事者）、兒童及少年福利與權益保障法第 53 條第 1 項第 3 款及第 49 條第 1 項第 9 款（於執行職務時知悉兒童及少年有被強迫、引誘、容留或媒介為猥褻行為或性交。）、身心障礙者權益保障法第 75 條第 1 項第 7 款及第 76 條（知悉任何人對身心障礙者或利用身心障礙者為性侵害、性騷擾等犯罪或不正當之行為）、兒童及少年性剝削防制條例第 7 條第 1 項及第 2 項（執行職務或業務時，知有被害人或該法第四章之犯罪嫌疑人）、家庭暴力防治法第 50 條第 1 項（執行職務時知有亂倫等疑似家庭暴力、性侵害或性騷擾情事）等規定，亦有通報義務。如未能及時通報，兒童及少年福利與權益保障法第 100 條、兒童及少年性剝削防制條例第 46 條第 2 項及家庭暴力防治法第 62 條第 1 項皆設有處罰規定。

第二項 學校及幼兒園之校安通報

依據教育部 110 年 12 月 17 日修正發布的校園安全及災害事件通報作業要點（下稱校安通報要點）第 3 點第 1 項第 2 款及第 5 款，安全維護事件及兒童及少年保護事件屬於校安通報事件。而依據校安通報要點第 4 點第 1 項及第 2 項，校安通報事件可區分為「依法規通報事件」以及「一般校安事件」，且前述校安通報事件如符合一定條件下，列為「緊急事件」。

針對校安通報事件分類的區別實益在於通報時限。依據校安通報要點第 6 點「依法規通報事件」除法規明定外，應於知悉後，於校安通報網通報，至遲不得逾二十四小時；「一般校安事件」應於知悉後，於校安通報網通報，至遲不得逾七十二小時；屬「緊急事件」者，應於知悉後即時通報各主管教育行政機關，至遲不得逾二小時。通報方式較為彈性，包含電話、電訊、傳真或其他科技設備。

至於何時會必須進行通報？依據校安通報要點第 5 點，一但學校、機構之校長、園長、教師、教保員、助理教保員、職員、學生（包括短期進修未具學籍人

員)、工友、校內施工或外包契約廠商人員(如施工、學生交通車)及其他運用人員發生第 4 點任一校安通報事件時,均應通報教育部。

關於通報程序,依據校安通報要點第 8 點第 1 項,學校、機構人員知悉所屬學校、機構發生校安通報事件時,應以口頭或書面告知學校、機構受理(權責)單位,或逕行於法定時間內向各主管教育行政機關通報;各學校、機構受理(權責)單位獲知後,應依相關規定啟動必要處理機制,並於時限內完成依法規通報及校安通報網通報。

第二節 調查

第一項 發動調查與案件受理

依據性平法第 6 條,學校應設置性平會,校園性別事件的調查與處理屬於其法定任務之一。性平會發動調查的方式依據主體的差異可以區分為兩種:其一,由校園性別事件被害人、其法定代理人或實際照顧者「申請調查」;其二,任何人得進行「檢舉」,且如校園性別事件經媒體報導,視同檢舉。至於申請調查以及檢舉的方式,得以言詞、書面或電子郵件的方式進行。此觀性平法第 31 條第 1 項及第 2 項¹⁰⁰、防治準則第 17 條第 1 項及第 19 條第 1 項甚明。

當校園性別事件經申請調查或是檢舉時,高級中等以下學校之收件單位為學生事務處或教導處。收件後,必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定是否具有性平法第 29 條第 2 項¹⁰¹所定之不受理事由,若無,則應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理,此觀防治準則第 18 條甚明。

第二項 調查權責主體

一旦校園性別事件受理後,學校應於三日內交由性平會調查處理,且學校及主管機關對於與校園性別事件之事實認定,應依性平會之調查報告¹⁰²。亦即,學

¹⁰⁰ 2023 年性平法修法以前,原為第 28 條第 2 項及第 3 項。修法後申請調查主體擴張及於「實際照顧者」。

¹⁰¹ 本處引用防治準則內容,惟現行性平法針對不受理事由已移動至第 32 條第 2 項,併予說明。

¹⁰² 參照性平法第 33 條第 1 項、第 41 條第 1 項。

校性平會是校園性別事件的法定調查權責主體。我國 2018 年進行性平法修法之際，為了防弊，避免學校私自「搓湯圓」¹⁰³，更明定任何人不得另設調查機制¹⁰⁴，避免教師、系所或學校另設其他機制調查處理，致使未能妥當、公平、公正對待校園性別事件¹⁰⁵。且應注意者係，前述性平會於決定受理與否時雖得指派三人小組，但因其非調查權主體，三人小組僅能為受理與否之程序審查，而不得進行實質審理¹⁰⁶。

學校性平會屬於常設單位，置委員五人至二十一人，採合議制，非傳統處理學務事件之方式，由少數人，例如：校長或學務人員，自行認定處理¹⁰⁷。因此，性平會的出席與決議皆有法定人數的要求，基於校園性別事件調查的效能考量¹⁰⁸，學校性平會得針對個案成立調查小組進行調查（性平法第 33 條第 2 項前段本文、防治準則第 21 條第 1 項）。

第三項 調查程序

依據性平法第 36 條，校園性別事件一但受理，性平會最遲應於四個月¹⁰⁹內調查完成，並將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校提出報告；學校應於接獲前稱調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。

第三節 議處

校園性別事件進行議處時，依據性平法第 26 條第 1 項及第 2 項文義，可知其手段可以區分為「懲處」與「處置」兩種。又，校園裡的教師依據聘用條件除了

¹⁰³ 立法院公報處（2018），《立法院公報》，107卷89期，上冊，頁390，立法院。

¹⁰⁴ 參照性平法第 22 條第 3 項。

¹⁰⁵ 立法院公報處（2018），《立法院公報》，107 卷 95 期，1 冊，頁 419-421，立法院。

¹⁰⁶ 參照教育部民國 102 年 2 月 20 日臺教學（三）字第 1020018126 號函。

¹⁰⁷ 蘇滿麗，前揭註 26，頁 83。

¹⁰⁸ 蘇滿麗，前揭註 22，頁 188。

¹⁰⁹ 依據性平法第 36 條第 1 項，性平會應於受理後二個月內完成調查，必要時得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月。故，最遲應於四個月內完成調查。

學校編制內專任合格教師，尚有許多兼任、代理或代課教師，且各自因服務學校性質不同（公校或私校），其法規適用將有所不同。惟受限於本論文之研究範圍，以下僅針對「高級中等以下學校專任教師」說明現行法下於校園性別事件可能涉及的「懲處」與「處置」。

第一項 懲處

第一款 調查權與懲處權分離原則

我國實務見解¹¹⁰向來認為性平法採取「調查權與懲處權分離原則」，校園性別事件交由具調查專業的學校性平會進行調查、認定事實；如經調查屬實，學校應自行或移送權責機關進行議處。至於議處之權責主體為何，取決於行為人之身分。參照表 1，校園性別事件以「生對生」為大宗，「師對生」次之，因此，於前者類型行使懲處權限者應為各校學生獎懲委員會，至於「師對生」之類型，本論文觀察實務狀況，發現校園性別事件之懲處¹¹¹，多以教師法以及公立中小學教師考核辦法作為法源基礎，因此，行使懲處權限者主要為各校教評會、考核會。應注意者係，近年來校園不斷推動正向管教，以教育輔導取代懲處，除非情節重大，否則對學生進行懲處的情形已大幅下降。因此，本論文認為，所謂「調查權與懲處權分離原則」，毋寧在師對生校園性別事件中方具有重大意義。

¹¹⁰ 參照高雄高等行政法院判決 108 年度訴字第 87 號、最高行政法院 110 年度上字第 330 號判決等。

¹¹¹ 性平法第 26 條第 1 項規定學校或主管機關自行或移送權責單位進行懲處之種類，同時包含「解聘、停聘或不續聘」以及「申誡或記過」等，實屬不妥，因教師法之「解聘、停聘或不續聘」並非「基於管理內部秩序為目的」所為的措施，非屬懲處。至於解聘、停聘或不續聘應如何定性？最高行政法院 109 年度上字第 734 號判決以及最高行政法院 110 年度上字第 215 號判決皆認為，「教師法第 14 條第 1 項賦予公立學校於教師具有該項各款所列之情形者，得行使終止聘約權利，性質上並非對教師之違反特定義務行為予以制裁，而係因其違反義務行為所呈現之人格缺陷特質，顯示已不適任教師職務，為達成維護學生受教權之公共利益目的，所為不利管制性措施。故教師因有性騷擾行為，符合教師法第 14 條第 1 項第 9 款或第 13 款規定之情形，已具足不適任教職之法定效果，服務學校享有之終止聘約權利，除具有法定不得行使終止權之事由外，因現行法令並非將服務學校解聘教師定性為行政罰或懲戒罰，自不得類推適用行政罰裁處權之時效或懲戒罰之行使期間等規定，作為限制服務學校行使終止權之期間規範。」，學說上則有認為應屬於懲戒，相關內容請參照黃源銘（2023），〈教師涉及性平事件之法制變革與案例探討：以教師懲戒行使時效為中心〉，《教育研究與發展期刊》，19 卷 1 期，頁 9-12。綜上，教師法之解聘、停聘或不續聘非屬「懲處」甚明，惟本論文為忠於條文，仍以懲處稱之。



第二款 教師法之懲處

教師法第四章「解聘、不續聘、停聘及資遣」針對校園性別事件已建構一套完整的懲處系統，以下將針對校園性別事件四種行為態樣逐步說明教師法之適用。

第一目 性侵害

我國立法者為了保障教師之教學自由以及工作權，避免其受不當干預而影響教師身分¹¹²，故於教師法第 14 條第 1 項，列舉各款應予解聘，且終身不得聘任為教師的事由。教師行為經調查後如符合第 4 款規定，即教師對學生為性侵害行為屬實，將發生終身解聘的法律效果，剝奪教師之工作權，此為校園性別事件中最嚴厲的懲處手段。

第二目 性騷擾或性霸凌

對於性騷擾及性霸凌兩種行為態樣，教師法依情節不同，異其法律效果。下表乃針對校園性騷擾、性霸凌事件，就其可能使用的懲處手段，由重至輕排列（性侵害行為一併呈現）：

表 10：性侵害、性騷擾或性霸凌事件懲處手段整理表

項次	行為態樣	情節	法源基礎	法律效果
1	性侵害行為	-	教師法§14I(4)	解聘，且終身不得聘任為教師。
2	性騷擾或 性霸凌行為	有解聘及終身不得聘任為教師之必要。	教師法§14I(5)	解聘，且終身不得聘任為教師。
3		有解聘之必要。	教師法§15I(1)	解聘，且一年至四年不得聘任為教師。

¹¹²吳志光（2020），〈108年新修訂教師法與不適任教師之處理〉，《教育法學評論》，5期，頁62。

4		未達解聘之程度，而有停聘之必要者。	教師法§18I	終局停聘六個月至三年。
---	--	-------------------	---------	-------------

第三目 教師違反與性或性別有關之專業倫理行為

2023 年我國受到#MeToo 事件影響，許多受害者於社群媒體揭露師生間不當交往關係，舉國譁然。故同年度我國性平法修正，參照防治準則第 7 條第 1 項規定將「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為」列入校園性別事件之範圍。對於師生間發展不當之親密、愛戀關係，應如何懲處？本論文認為，既然該行為態樣乃是奠基於防治準則第 7 條第 1 項，將其法規地位提升至法律層次，則就該行為態樣未來在教師法第 14 條之適用，應與增設前之情事合併觀察，亦即須探討過往教師如違反防治準則第 7 條第 1 項而遭懲處時，教師法之適用情形。

過往司法實務¹¹³有認為師生間之親密、愛戀關係違反防治準則第 7 條、舊教師法第 17 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 6 款¹¹⁴，可能該當舊教師法第 14 條第 1 項第 6 款¹¹⁵「行為不檢有損師道」而予以解聘、停聘或不續聘；嗣後則因受司法院釋字第 702 號解釋影響，2013 年 7 月 10 日修正公布之教師法將「行為不檢有損師道」修正為「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」，而有適用該款變更教師身分者¹¹⁶；又，2019 年教師法全盤修正，將同款事由依據情節不同，分別以教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款以及第 18 條第 1 項進行規範，依情節給予不同輕重的法律效果。本論文認為，既然前述三個不同條文與舊教師法具有延續性、同一性，且參照司法院釋字第 702 號解釋比例原則，邏輯

¹¹³ 例如：臺灣高雄地方法院 103 年度勞訴字第 122 號判決。

¹¹⁴ 2019 年 6 月 5 日修正公布之教師法移至第 32 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 6 款：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。……四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。……」

¹¹⁵ 2012 年 1 月 4 日修正公布之教師法移至同條項第 7 款。

¹¹⁶ 例如：最高行政法院 110 年度上字第 571 號判決。



上，教師違反與性或性別有關之專業倫理行為，應有依據個案情節適用上述三個不同條文的空間。

表 11：教師違反與性或性別有關之專業倫理行為懲處手段整理表

項次	行為態樣	情節	法源基礎	法律效果
1	違反與性或性別有關之專業倫理行為	有解聘及終身不得聘任為教師之必要。	教師法§14I(11)	解聘，且終身不得聘任為教師。
2		有解聘之必要。	教師法§15I(5)	解聘，且一年至四年不得聘任為教師。
3		未達解聘之程度，而有停聘之必要者。	教師法§18I	終局停聘六個月至三年。

第四目 給予陳述意見的機會？

行政處分為政府機關常見的作為方式，具有確定或形成個人權利義務關係之作用。由於其性質上屬於行政機關單方面行為，因此，現代國家中普遍認為作成相關決策前，應給予人民參與的機會，方符合民主原則，且亦可緩和公權力片面行使的色彩¹¹⁷。參照行政程序法，陳述意見毋寧是在此種背景底下，以行政處分為中心所建構出的行政程序，藉以避免行政機關恣意專斷，確保行政處分相對人之權益¹¹⁸。若無此行政程序的要求，處分相對人之權益因行政機關違法或不當的行政行為遭侵害時，僅能循事後救濟除去所受侵害，無從事先預防。但事後救濟並不足以充分保障人民權益，例如：救濟程序中所額外耗費的心力無法受到補償、下命處分具有執行力且原則上不因訴願或行政訴訟而停止。因此，為有效保障人民權益，應優先注重提高行政處分的正確率¹¹⁹。至於行政契約何以並無法定

¹¹⁷ 吳庚、盛子龍（2017），《行政法之理論與實用》，15版，頁534-535，三民。

¹¹⁸ 立法院公報處（1999），《立法院公報》，88卷6期3006號，一冊，頁448-452，立法院。

¹¹⁹ 莊國榮（2022），《行政法》，八版，頁292，元照。



程序的問題？學者有行政契約本質出發，認為行政契約乃是經由雙方當事人協商成立的合意，作成行政處分應踐行之公告、陳述意見或是聽證等程序，在締約過程中已被協商取代。縱然在行政契約涉及競爭關係時，因契約相對人的選定往往涉及相當程度的經濟利益，產生利益分配公平性的問題，為確保公平競爭、程序正當性，行政程序法第 138 條後段明定決定前應給予人民表示意見之機會¹²⁰。惟參考實務運作，無論是政府採購法或是促進民間參與公共建設法的案例中，前階段關於決定廠商得標之決標處分或是最優申請人的評定，皆定性為行政處分，陳述意見仍脫離不了行政處分的作成。

教師法針對師對生校園性別事件建構之懲處手段包含解聘（終身解聘或停聘一年至四年）與終局停聘¹²¹。參照防治準則第 29 條第 2 項，如學校性平會認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並建議依據教師法第 14 條第 1 項第 4 款或第 5 款、第 15 條第 1 項第 1 款做成終身解聘或是解聘一年至四年的建議，因改變教師身分，學校應通知行為人限期提出書面陳述意見。至於性騷擾或性霸凌行為但情節未達解聘之程度，僅有停聘之必要者，是否亦應給予陳述意見？對此，本論文認為依據教評會設置辦法第 11 條、教師法施行細則第 9 條，教師停聘之審議亦應給予陳述意見之機會，維護教師權益，確保學校措施之正確性。另，教師違反與性或性別有關之專業倫理行為，不論最終學校性平會做成之處理建議為何（終身解聘、解聘一年至四年或是終局停聘），此行為態樣雖無現行防治準則第 29 條第 2 項適用，但依據教評會設置辦法第 11 條、教師法施行細則第 9 條，過程中同樣應給予教師陳述意見之機會。

早期依據最高行政法院 98 年 7 月第 1 次庭長法官聯席會議，解聘、停聘或不續聘之決定應屬於行政處分，從而無論是依據性平法或是教師法施行細則，提供

¹²⁰ 莊國榮，前揭註 119，頁 203。

¹²¹ 解聘，依教師法施行細則第 7 條，指「教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約」，一但聘約終止，將發生使教師失去學校專任教師身分之法律效果；終局停聘則指「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」，由於聘約只是停止執行，且參照教師法第 23 條，停聘期間屆滿後學校應予復聘，故終局停聘並未改變教師之身分。



教師陳述意見之機會，確實有助於正當法律程序的落實，法理上亦符合陳述意見乃是以行政處分為中心建構之行政程序。然而，解聘、停聘或不續聘之決定屬於行政處分之穩定見解，在憲法法庭 111 年憲判字第 11 號判決作成後產生變化，該判決首次將公立大學不續聘教師的行為定性為契約上意思表示，亦即改採契約說。又，因該憲法判決，實務對於公立學校之解聘、停聘或公立大學以外公立學校所為之不續聘決定應如何定性，似有逐漸改採契約說的趨勢¹²²。而於此趨勢下，給予當事人陳述意見之機會是否仍屬妥適？值得深思。

本論文認為，縱使實務改採契約說，仍應贊成給予教師陳述意見的機會。原因在於，學說上乃是從締結契約時雙方當事人相互協商吸收行政程序的角度認為行政契約無踐行陳述意見程序的必要，惟學校性平會、教評會審議過程中，學校與教師是否處於對等地位進行磋商，不無疑問。又，解聘、停聘或不續聘涉及的是契約的終止或是停止執行，有使行為人失去教師身分或是停止契約執行的效果，其對於人民權益的影響遠大於締結契約，因此，為確保解聘、停聘或不續聘的正確性，仍應給予教師陳述意見的機會較為妥當。

第三款 公立中小學教師考核辦法之懲處

除了依據教師法進行懲處外，研究者觀察實務見解，發現校園性別事件情節不至變動教師身分時，有僅透過公立中小學教師考核辦法¹²³進行懲處者；縱使情節較為嚴重而適用教師法第 14 條、第 15 條及第 18 條予以解聘、停聘者，亦時常伴隨公立中小學教師考核辦法之懲處。至於私立學校，依私立學校法施行細則第 33 條第 4 項，私立學校教職員之考核準用公立同級同類學校之規定辦理。

¹²² 憲法法庭 111 年憲判字第 11 號判決雖僅指出公立大學之不續聘決定為契約上意思表示，但本論文認為，教師法既然已框立教師與公立學校間之皆屬聘約關係，未來不分教育階段，基於相同法理，公立學校所為之解聘、停聘或不續聘，都有採取契約說的可能。以「解聘」為例，公立大學採契約說者可參照最高行政法院 110 年度上字第 19 號判決，公立國小採契約說者可參照最高行政法院 110 年度上字第 660 號判決、最高行政法院 110 年度上字第 429 號判決。

¹²³ 可能涉及條文包含第 6 條第 2 項第 4 款第 1 目及第 7 目、同條項第 5 款第 2 目及第 11 目、同條項第 6 款第 10 目等。



第二項 處置

關於處置，按性平法第 26 條第 2 項，可知如校園性別事件情節非屬輕微者，學校、主管機關或其他權責機關為校園性別事件之懲處時，應命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置，包含：應向被害人道歉、接受八小時之性別平等教育相關課程、其他符合教育目的之措施等；同條第 4 項，校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為情節輕微者，得僅為條第 2 項必要之處置。整體而言，懲處與處置的關係如下表。

表 12：性平法「懲處」與「處置」關係表

個案情節	處置	懲處
性平法第 26 條第 4 項，情節輕微。	√	
性平法第 26 條第 2 項，情節非屬輕微。	√	√

第四節 救濟

性平法就校園性別事件的處理步驟繁複，且其最終議處結果（解聘、不續聘、終局停聘、記過、申誡等）對校園性別事件當事人受教權、名譽權、教學自由或工作權等多有影響，為確保程序正義、避免不當之調查結果，故性平法於制度設計上，設有「申復」之特別規定。

第一項 申復

性平法關於申復之規定有二，其一是針對受理階段，其二是針對校園性別事件處理之結果。

於受理階段，依據 2023 年修正前之性平法第 29 條第 4 項，一旦「申請人」或「檢舉人」未於申請調查或檢舉後二十日內收到通知，或是對於不受理通知不服，得以書面具明理由申復。2023 年修正時，立法者於為了使檢舉案中被害人具

當事人地位，參考訴願法第 18 條增訂「被害人」得為受理階段之申復主體¹²⁴，並將舊法由第 29 條第 4 項移至第 32 條第 4 項，自公布日施行。

另，依據舊性平法第 31 條第 3 項、第 32 條第 1 項，學校或主管機關接獲性平會調查報告後應自行或移送相關權責機關進行議處，並將處理之結果通知申請人、檢舉人及行為人。申請人及行為人對於前述處理之結果有不服者，同樣得以書面具明理由向學校或主管機關申復。2023 年修正時，則將舊法第 32 條第 1 項，則移至第 37 條第 1 項，並明定於 2024 年 3 月 8 日施行。修正內容包含：將申復主體擴張及於「被害人」、申復期間延長為「三十日內」、行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得選擇逕自向主管機關申復。

至於舊法第 32 條第 1 項申復標的是否包含調查報告曾引發爭議。依據防治準則第 29 條第 2 項，當性平會做成之懲處建議涉及身分變更時，應檢附性平會審議通過之調查報告，並給予行為人提出書面陳述意見的機會¹²⁵。因此，當行為人取得調查報告並且不服時，得否即刻針對調查報告申復？實務¹²⁶有從文義解釋出發，認為性平法第 32 條第 1 項¹²⁷申復標的為同法前條第 3 項「處理之結果」，而非「調查之結果」，故第 31 條第 2 項¹²⁸之「調查報告」非申復標的，應等到權責機關議處後，方得申復。對此，曾有認為教師須等到學校作出最終處置才能進行救濟，不免有救濟過度遲滯的疑慮¹²⁹。

第二項 訴訟

依據 2023 年修法前性平法第 34 條第 1 款規定，公私立學校校長、教師對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依教師

¹²⁴ 立法院公報處（2023），《立法院公報》，112 卷 61 期，頁 486-487，立法院。

¹²⁵ 教育部 101 年 3 月 15 日臺訓（三）第 1010035573 號函指出，依據時行防治準則第 29 條第 2 項進行書面陳述意見有需要時，得依據行政程序法第 46 條向學校（性平會）申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。嗣後於 108 年修正公布之防治準則第 29 條第 2 項明定學校或主管機關應檢附經性平會審議通過之調查報告，為此函釋之明文化。

¹²⁶ 教育部 99 年 5 月 3 日台訓（三）字第 0990057923 號函。

¹²⁷ 2023 年已修正為第 37 條第 1 項，將於 2024 年 3 月 8 日施行。

¹²⁸ 2023 年已修正為第 36 條第 2 項。

¹²⁹ 許育典，前揭註 29，頁 374-376。

法之規定提起救濟。2023 年修法後，性平法就該款僅配合修正條文第 3 條第 2 款第 1 目將性平法適用範圍及於「軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校」，酌作文字修正，並移致性平法第 39 條¹³⁰。

以師對生校園性別事件為例，如行為人（即教師）對於申復結果不服，得依據教師法第 44 條提起申訴、再申訴，或是依據訴願法提起訴願，如對再申訴或是訴願結果不服，尚得依性質而適用民事訴訟法或行政訴訟法提起訴訟進行救濟。

於訴訟階段，教師面臨最大的挑戰為學校性平會判斷餘地之有無。現行實務針對有無判斷餘地而爭辯多發生於性騷擾之行為態樣，對此，有學者¹³¹指出應區分「事實認定」與「不確定法律概念之涵攝」兩個層面進行討論。如個案僅是涉及性騷擾之「事實認定」，應與判斷餘地無涉，例如最高行政法院 107 年度判字第 615 號判決¹³²。惟性騷擾事實認定後，學校性平會就「是否該當性騷擾」的判斷是否享有判斷餘地，實務則多有爭執。例如最高行政法院 101 年判字第 592 號判決便指出「上述性別平等教育法之性侵害或性騷擾行為，法律規定要件明確，即便其中「性騷擾」屬評價性之不確定法律概念，亦不涉專業性質之判斷，而得由行政法院為全面審查。是原判決認性平會就性侵害或性騷擾事件所為之調查報告，具有專業性，享有專業判斷之餘地云云，已有誤解，合先敘明。」，針對性平會有無判斷餘地採否定見解；然，採肯定見解者，諸如臺北高等行政法院 99

¹³⁰ 立法院公報處，前揭註 124，頁 492-494。

¹³¹ 吳志光（2019），《教育職場之性平事件專題研究計畫——性騷擾防治三法裁判研析與司法人員教育訓練之研究結案報告》，司法院 108 年專題研究計畫案，頁 27-34。

¹³² 最高行政法院 107 年度判字第 615 號判決：「決定懲處之權責單位應尊重權限劃分，並依據性平會認定之事實，斟酌應為如何之懲處，不應自行調查。茲依前揭規定可知，就學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，乃性平會之權責，故就相關事實之認定，即應依據其所設之性平會之調查報告。然法院基於行政訴訟之職權就事實之認定調查原則，必須充分調查為裁判基礎之事證以形成心證，依性平法第 35 條第 2 項規定，法院對於相關事實之認定，只是「應審酌」各級性平會之調查報告，而不是受其拘束，法院就該調查報告之審酌，仍應踐行證據之調查及全辯論意旨以形成心證，並於判決理由中，就事實認定之結果，敘明得心證之理由。是有關性平會之調查報告相關事實認定部分，與不確定法律概念之解釋與涵攝無涉，應由法院依職權調查證據後予以判斷，並無尊重行政機關判斷餘地問題。」



年度訴字第 2220 號判決¹³³、臺灣高雄地方法院行政訴訟判決 104 年度簡更字第 4 號¹³⁴等兩號判決，則從性平會不可替代性、專業性及法律授權專屬性的角度出發，肯定學校性平會調查報告具有判斷餘地。

本論文認為學校性平會針對性騷擾之認定是否具有判斷餘地，應該採取肯定見解。相較於教評會受主管機關專審會監督，2023 年修法前學校性平會並無相似之監督機制，因此，修法前如學校性平會不當認定教師行為屬於性騷擾行為而有解聘必要，在肯認學校性平會判斷餘地的情況下，則除非行為人申復時能夠證明調查報告具有性平法第 37 條¹³⁵重新調查之法定事由，而使事實認定變動進而影響是否該當「性騷擾」之認定，否則縱使進入法院訴訟程序，法院也會基於性平會專業性而尊重性平會之調查結果，行為人此時將難以推翻「性騷擾」之認定，訴訟策略上僅能就懲處手段是否過當¹³⁶（例如：教師法第 15 條第 1 項第 1 款中教師不得再聘任為教師之相隔期間長短）進行爭執，但無從改變解聘之事實。本論文認為，相隔期間無論是一年或是四年，因性騷擾被解聘之教師，事實上幾乎已不可能再透過教師甄試回到校園當中，無疑達到終身解聘的實質效果。尤其，學校性平會受限於人力、專業度不足等結構性問題，決議的客觀、正確性一直以來受到諸多質疑，且法院非不得透過鑑定人以更嚴謹的方式協助進行認定、調查。在教評會與學校性平會的權限劃分已向後者傾斜的情況下，如使學校性平會掌握

¹³³ 臺北高等行政法院 99 年度訴字第 2220 號判決：「性平會係屬學校應設之法定權責組織，其就校園性侵害或性騷擾事件所為之調查報告，具有不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，自享有專業判斷之餘地。」

¹³⁴ 臺灣高雄地方法院 104 年度簡更字第 4 號：「……不確定法律概念，行政法院以審查為原則，但對於具有高度屬人性之評定(如國家考試評分、學生之品行考核、學業評量、教師升等前之學術能力評量等)、高度科技性之判斷(如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取舍)、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較低之審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更。……況『性騷擾』係屬不確定法律概念，原告於課堂上所陳述之言論是否構成性騷擾，明顯屬於高度專業範疇，依規定應由專家組成性平會，本於專業素養為判斷，上開被告之性平會專案小組委員本於專業審查，認定原告於課堂上所陳述之言論構成『性騷擾』，即應尊重其判斷，本院亦難任意指摘其有違法之情形，故原告稱其言論未構成『性騷擾』即無足採。」

¹³⁵ 新法將於 2024 年 3 月 8 日施行。惟重新調查事由於修法前後並未變動。

¹³⁶ 翁國彥(2021)，《學校教評會運作與教師法律救濟——行政法院裁判解析》，2 版，頁 240-242，元照。

是否成立性騷擾之最終決定權，將減損教師訴訟權的保障。因此，似乎應否認學校性平會之判斷餘地，法院不應貿然降低審查密度，以免侵害教師救濟權利。

然而，2023 年性平法修法時，第 33 條第 2 項已明定於師對生校園性別事件中「應」成立調查小組（內含一定比例具調查專業素養之成員），擔保決議正確性。此外，立法者更於性平法第 40 條¹³⁷增設學校性平會之監督機制，學校主管機關認學校性平會未依法召開會議、召開會議後應審議而未審議、調查有程序或實體瑕疵，或調查處理結果有適法疑義時，依據時間點，應敘明理由通知學校於申復程序中合併處理，或是交回學校性平會審議。主管機關甚至有機會逕行提交所設性平會審議，其決議有取代學校性平會決議之效果，最終更會影響學校評鑑、扣減獎（補）助或行政考核，且追究相關人員責任。本條規範是仿照教師法第 26 條而修正，如發揮其功能，在主管機關性平會輔導、監督、糾正下，或可提升學校性平會決議之正確性與客觀性。綜上所述，本論文認為仍應採肯定說，承認學校性平會於是否成立校園性別事件之決定具有判斷餘地。

第五節 緊急處置

校園性別事件對於當事人權益影響重大，故當校園疑似有性別事件發生而進行調查時，學校勢必需要緊急採取一定措施保存證據、預防再犯、預防自殺、避免報復、避免事件擴大¹³⁸。以下將就性平法第 24 條以及教師法第 22 條暫時停聘制度進行說明。

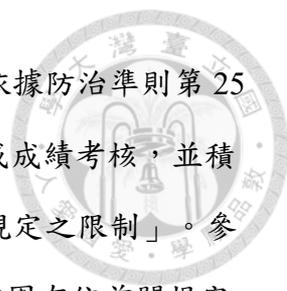
第一項 保障當事人受教權或工作權之處置

校園性別事件一方為學校校長或教職員工生，他方為生。因此，一但校園性別事件發生，雙方有高度的機會處於同一校園，甚至是同一間教室，故，為了協助當事人雙方減低互動之機會，避免報復情事或減低行為人再度加害之可能，維護校園安全¹³⁹，原性平法第 23 條規定學校或主管機關於調查處理校園性別事件

¹³⁷ 該條文將於 2023 年 3 月 8 日施行。

¹³⁸ 鍾宛蓉，前揭註 42，頁 42。

¹³⁹ 立法院公報處（2004），《立法院公報》，93 卷 33 期，1 冊，頁 143-144，立法院。



時，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。而依據防治準則第 25 條第 1 項，得採取之處置包含「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」。參照教育部 99 年 12 月 29 日臺訓（三）第 0990184700 號函，當校園有依前開規定要求教師於調查期間請假之需要時，建議學校核給「事假」，依教師請假規則辦理。經調查後如校園性別事件不成立，事假期間不予扣薪，且不列入年終成績考核事假日數計算。

2023 年性平法修正時，該條文移至第 24 條，並將前述必要之處置由「得」改為「應」，且增訂要求學校或主管機關不得運用不對等之權力與地位，對被害人足以影響其受教權、工作權或申請調查之行為

第二項 暫時停聘

教師一但涉及對學生之特定校園性別事件，依其所涉條文不同，教師法第 22 條有暫時停聘之規定。如所涉條款為教師法第 14 條第 1 項第 4 款、第 5 款或是同法第 15 條第 1 項第 1 款，學校應於一個月內經教評會審議，免報主管機關核准，予以暫時停聘六個月以下；必要時得經教評會審議延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議。

又，如涉及的是教師法第 14 條第 1 項第 11 款或是同法第 15 條第 1 項第 5 款，學校認為有停聘進行調查之必要者，應經教評會審議，免報主管機關核准，予以暫時停聘三個月以下；必要時得經教評會審議延長停聘期間一次，且不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘。

假設教評會在學校性平會調查完成之前，針對教師是否暫時停進進行審議時，教評會應審酌之內容為何？此問題涉及教評會與學校性平會之間的權限劃分。依據教育部 99 年 8 月 18 日台人（二）字第 0990129437 號函以及教育部 101



年 3 月 5 日臺人（二）字第 1010019698B 號函，學校教評會如依據舊教師法第 14 條第 4 項審議停聘時，除了應給予當事人充分陳述意見及答辯之機會，因學校性平會尚未完成事實調查及認定，教評會審酌之內容僅涉及「停聘」部分，不涉及事實調查以及認定。本論文認為此乃是為了落實教評會對學校性平會調查權責主體地位的尊重，由學校性平會負責案件調查、認定事實，避免破壞兩者之權限劃分。又，2019 年教師法修法後已針對「停聘」建構出較為完整的體系，其中第 22 條之暫時停聘無疑是延續舊教師法第 14 條第 4 項而來，因此，本論文認為，現行法下如教評會依據教師法第 22 條審議是否予以暫時停聘時，教評會應審酌之內容應如同前述，不得涉及案件調查、認定事實。

第三項 學生受教權以及教師個人權益的衡平

受限於學校空間，校園性別事件之當事人有處於同一物理空間的高度可能，是否讓行為人繼續留在校園，涉及教師工作權以及學生受教權的衡平。對此，原應盡量兼顧當事人雙方利益為原則。惟在師對生之校園性別事件中，因考量學生在校園環境及師生關係中本屬於弱勢，學生無法接受教育之損害大於教師無法工作之損害，因此有認為學生受教權的保護必要性較高，應優先於教師工作權，但學校仍應選擇侵害工作權最小的方式為之¹⁴⁰。

性平法與教師法之緊急處置措施，已經構築一套完整系統，讓學校得以依據個案情節而有不同處置方式，盡量衡平學生受教權以及教師個人權益。本論文依據個案情節由重至輕，整理如下：

表 13：教師法第 22 條暫時停聘與性平法第 24 條必要處置比較表

法源基礎	情節	權責單位	停聘/請假期間	回復聘任141/返校
教師法 §§22I、25II	涉及教師法 §§14I(4)(5)、	教評會	不發給待遇。	補發其停聘期間 全數本薪（年功 薪）。

¹⁴⁰ 鍾宛蓉，前揭註 42，頁 41-42。

¹⁴¹ 依教師法第 25 條，指「停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者」。

	15I(1)各款事由。			
教師法 §§22II、 25III	涉及教師法 §§14I(11)、 15I(5)各款事由。		停聘期間發給 半數本薪（年 功薪）。	補發其停聘期間 另半數本薪（年 功薪）。
性平法§24	不涉及教師法 暫時停聘事 由，但有離開 教學現場之必 要。	學校性平 會	核給事假接受 調查（超過7 日按日扣薪 ¹⁴² ）。	俟調查結果無此 事實時，事假期 間不予扣薪且不 列入年終成績考 核事假日數計 算。
	不涉及教師法 第暫時停聘事 由，且無離開 教學現場之必 要。		（維持原有作息）	

第六節 小結

本章簡略爬梳校園性別事件之程序規範。我國司法實務向來肯認性平法採取「調查權與懲處權分離原則」，惟誠如本論文所述，該原則只在師對生校園性別事件的處理上，才具有重大意義，由學校性平會與教評會或考核會各自分工。在調查權的部分，從性平法第41條、暫時停聘審議中教評會不得涉及事實認定等，皆可看見學校性平會調查權責主體的地位。惟近年來教師法大幅度修正，立法者逐漸棄守「調查權與懲處權分離原則」，使得學校性平會權限擴大，得以決定教師之議處（解聘、停聘），如此權限變遷背後原因何在？是否具妥當？將於下一章節進行說明。

¹⁴² 參照教師請假規則第3條第1項第1款後段辦理。



第四章 教師法修正是否不當侵蝕教評會的權限？



第一節 校園性別事件涉及之內部單位

校園性別事件的處理可能涉及學校性平會、教評會以及專審會，惟三個內部單位各有其設置脈絡，權限變遷上可能涉及彼此角色、任務的衝突。為能清楚釐清權限變遷是否允當，本節將依序說明學校性平會、教評會以及專審會的設置背景、任務以及組成等。

第一項 學校性平會

第一款 設置與任務

性平法期望以「教育」為方法，消除性別歧視，因此以學校為規範主體，透過法律強制效力，要求學校必須進行兩大作為：教育推廣以及程序處理¹⁴³。為落實前述作為，性平法第 4 條至第 6 條乃於中央主管機關、直轄市、縣（市）主管機關以及學校建置不同級別之性平會。

本論文涉及之學校性平會，其任務明定於性平法第 6 條各款，依據同條第 5 款，可見校園性別事件之調查應屬於學校性平會任務之一，且如本論文第三章第二節第二項所言，學校性平會為調查權責主體，當校園性別事件發生後，學校性平會本應依法進行調查、認定事實。於調查校園性別事件時，學校性平會另有組成調查小組進行調查的空間¹⁴⁴。整體而言，校園性別事件的調查中，學校性平會、調查小組，扮演舉足輕重之角色。

第二款 組成

學校性平會由委員共議進行決策，因此性平委員組成是否多元、客觀、專業，將影響學校性平會決議的品質。關於學校性平會以及調查小組的組成，性平

¹⁴³ 蘇滿麗，前揭註 22，頁 49-51。

¹⁴⁴ 2023 年修法後之性平法第 33 條第 2 項前段但書明定，校園性別事件之行為人若為校長、教師、職員或工友者，「應」成立調查小組。本規定將於 2024 年 3 月 8 日起施行。



法第 9 條第 1 項、第 33 條第 2 項以及第 3 項法有明文。本論文就其組成規範，歸納出以下幾類特徵

其一，女性成員最低比例的要求。無論是學校性平會亦或是調查小組，皆有女性成員比例的要求（分別為「女性委員應占委員總數二分之一以上」、「女性成員不得少於成員總數二分之一」）。依據本論文表 2 及表 3，可見校園性別事件行為人多為男性、被害人多為女性，學校性平會之任務時常涉及生理女性在父權體制下所遭受的不平等對待，為了避免女性因其弱勢地位而在學校性平會的運作中消聲匿跡，本論文贊同透過女性成員最低比例的規範，以求達成性平法「促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境」之立法目的。

其二，對性別平等意識、專業素養的重視。性平法立法之初，考量具性別平等意識之教師、職工、家長、學生、專家學者人數不足，並未針對學校性平會全體委員之性別平等意識為概括性的要求。惟性平法制定至今將近二十年，有鑒於前述人數不足的情形已然改善¹⁴⁵，2023 年性平法修法時，於第 9 條明定學校性平會「委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為」。至於調查小組，性平法立法之初即要求全員應具備性別平等意識。另，就專業素養而言，學校性平會得聘任性別平等教育相關領域之專家學者為委員；原性平法第 30 條¹⁴⁶立法理由則指出，行政處理之重要依據為事實之認定，校園性別事件通常涉及性別意識及相關專業問題，因此亦要求一定比例成員須具有校園性別事件調查專業素養¹⁴⁷，並延續至今。

其三，外聘成員的加入。依據性平法第 9 條，學校性平會本得外聘委員，除了補足專業知識（例如：法律、諮商輔導等專業知能¹⁴⁸）的欠缺外，亦可避免於處理校內相關事務時，委員相互袒護或利益糾結，造成偏頗。近年針對調查小組

¹⁴⁵ 立法院公報處，前揭註 124，頁 236-242。

¹⁴⁶ 2023 年性平法修正後移至第 33 條第 3 項，並酌作文字修正。

¹⁴⁷ 具校園性別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。

¹⁴⁸ 蘇滿麗，前揭註 22，頁 188。



之外聘規範，更是數度修法。舊法下，調查小組成員僅得「部分」外聘，惟調查實務上，基於性平會專業性考量，且為避免內部成員與行為人之同事情誼關係影響事件調查之公正性，立法者修法開放調查小組成員得「全部」外聘¹⁴⁹。又，2023年性平法修正時，將調查小組之組成移至第33條，並於該條第2項前段增設但書¹⁵⁰，當行為人為校長、教師、職員或工友者，除了「應」成立調查小組外，其成員「全部」外聘。

依據前開性平法對於學校性平會以及調查小組成員的資格要求，可見兩者皆希望透過成員組成規範的制度設計（例如：女性成員比例、委員性別平等意識及專業素養的要求），強調校園性別事件處理的多元與專業性，並且透過外部成員的加入甚至是取代，避免校園內教師因宥於同事情誼，而未能客觀公正地處理校園性別事件。

第三款運作的隱憂

性平法制定至今將近20年，但學校性平會的運作仍有一定隱憂。第一，委員態度通常較為消極。依目前校園實務，學校性平會委員的組成多由校方主導，由於未顧及教師意願，且因其兼任、無給職的性質，在既有教學、帶班等本職工作負擔之下，教師多以消極、服從、附和的態度參與會議¹⁵¹。另，中小學行政組織較為嚴密、學校人員少，組織成員獨立思考及批判性低，教育人員多趨避行政工作，故委員常不參與會議，即使出席會議也不願意發言¹⁵²。第二，學校性平會對法規不嫻熟。由於校園性別事件頻傳，各地方政府多不斷舉行各種研習，期望完善校園性別事件調查機制。然而，實務上學校多薦派業務承辦人員或是性平會執行秘書等相關行政人員參與¹⁵³，因此，學校性平會中曾參與相關研習者恐怕是少

¹⁴⁹ 立法院公報處（2018），《立法院公報》，107卷95期，頁537-546，立法院。

¹⁵⁰ 將於2024年3月8日施行。

¹⁵¹ 蔣駿（2013），〈透視校園性侵害及性騷擾事件處理之團體盲思〉，《中華行政學報》，12期，頁121。

¹⁵² 蔣駿，前揭註151，頁117。

¹⁵³ 吳志光（2011），〈校園性侵害或性騷擾事件調查及處理之正當法律程序及實務困境（下）〉，《環球法學論壇》，10期，頁44。

數。另有認為因校園教師流動及職務調動頻繁¹⁵⁴難以進行經驗傳承，且性別事件處理法制繁瑣，亦使教師對於相關法令不甚熟悉。第三，調查小組專業度受質疑。性平法針對調查小組中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數雖設有最低比例限制，惟有認為培訓時數過短，難以認定具有調查的實務技巧¹⁵⁵。另有認為調查小組撰寫之調查結果報告相似於司法判決書，校園教師未受專業法律訓練，難以進行三段論法之論證，將案件事實涵攝進入相關法規範並得出正確結論¹⁵⁶，因此，實務上嚴重欠缺撰寫調查報告之人才，影響調查報告專業度及品質。

近年來調查小組專家學者門檻提高¹⁵⁷，且2023年性平法修正後，第40條明定學校主管機關於學校調查校園性別事件時應提供學校諮詢服務、輔導協助、適法監督或予以糾正，並定有監督、答責機制，施行後如能有效運作，或許能夠提高學校性平會決議的正確性及專業度。

第二項 教評會

第一款 設置背景

欲了解教評會的設置，必須從學校教師的任用制度談起，以1995年教師法制定公布做為分界進行比較，有認為¹⁵⁸以公立國小變動最為劇烈，公立國中次之，公立高中、職再次之，私立學校則改變最少。

教師法制定公布前，公立國小依據1979年5月23日制定公布國民教育法第11條前段，教師任用制度採取「派任制」，由直轄市或縣（市）主管教育行政機關派任。另，依據1985年5月1日制定公布之教育人員任用條例¹⁵⁹第26條第1款，亦明文國民小學教師除實驗國民小學由校長遴聘外，由主管教育行政機關派

¹⁵⁴ 蔣駿，前揭註151，頁116。

¹⁵⁵ 陳慧女（2018），〈性侵害案件之事實認定應審酌校園性別平等事件調查報告：從案例檢視《性別平等教育法》第35條之規定〉，《全國律師》，22卷4期，頁64-65。

¹⁵⁶ 鍾宛蓉，前揭註66，頁163。

¹⁵⁷ 2021年教育部修正「教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓及調查專業人才庫建置要點」，現在必須依序完成初階、進階及高階培訓，方可列入調查專業人才庫。

¹⁵⁸ 劉炯意（2003），《我國中小學教師聘任制度及聘任契約之研究》，頁35-36，國立中正大學法律學研究所碩士論文。

¹⁵⁹ 後來該法陸續於1990年12月19日、1994年7月1日修正公布，但未影響教師任用制度。



任。至於公立國中及高中（下稱公立中等學校）之教師任用，依據國民教育法第 11 條後段、教育人員任用條例第 26 條第 2 款，明文採取「聘任制」，皆由校長聘任。惟應注意者是，公立國中教師雖法律明文為聘任制，但主要仍是採取具有派任性質之介聘分發，由縣市政府介聘師範院校畢業生或是教師甄試錄取者給學校，與公務員考用合一制度十分相似¹⁶⁰。

整體而言，早期公立國小教師之派任，因為屬於主管教育行政機關作成之行政處分，學校能夠做主的成分甚少¹⁶¹，而公立中等學校對於教師聘任依法雖屬於校長權限，然而，因校長的產生及調動掌握於主管教育行政機關手中，似亦無從期待各校校長承擔個人職涯發展風險而抵抗機關安排。因此，既有公立中小學教師任用制度難以反應學校校務發展的真實需求¹⁶²。

惟臺灣解除戒嚴後，政治自由化、民主化，教育現場興起大規模的教育改革。立法者因而制定師資培育法打破以往國家掌握師資培育的局面，師資培育管道多元化後，因符合教師資格之求職者眾而有篩選的必要；此外，民間團體於推動教師法立法之際亦支持教師參與學校事務及人事的決策，確保教師專業、教育自主，促使學校各自發展¹⁶³。在配合師資培育多元化，並考量學校本位、教師專業自主、校園民主等精神下，1995 年制定公布之教師法第 11 條第 1 項明文規定高級中等以下學校教師採「聘任制」，須經「教評會」審查通過後方由「校長」聘任之（雖須經由校長聘任之，但實質上仍由教評會決議，以校長名義發給形式上聘書僅是尊重其學校代表人之地位¹⁶⁴）。前述國民教育法第 11 條、教育人員任用條例第 26 條亦隨之一併修正為聘任制。

¹⁶⁰ 秦夢群（1999），《高級中等以下學校教師評審委員會組織與運作功能之檢討研究》，頁 11，教育部。

¹⁶¹ 秦夢群，前揭註 160，頁 13。

¹⁶² 同前註。

¹⁶³ 立法院公報處（1992），《立法院公報》，81 卷 71 期，頁 275-276，立法院。

¹⁶⁴ 吳志光，前揭註 112，頁 61。

至於私立中小學之教師任用，有認為本來即採取聘任制度¹⁶⁵，由校長¹⁶⁶聘任。換言之，教師法施行前後差異最小，僅依據教師法校長聘任前須經教評會審查通過。



第二款 任務與目的

教師法制定公布後，教育部隨即於 1997 年 3 月 19 日發布高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法（下稱教評會設置辦法）。教評會設置辦法第 2 條明定教評會之任務包含：「一、關於教師聘任之審查事項。二、關於教師長期聘任聘期之訂定事項。三、關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。四、關於教師資遣原因認定之審查事項。五、關於教師違反本法規定之義務及聘約之評議事項。六、其他依法令應經本會審查之事項。」

針對 1997 年教評會設置辦法之目的，說明如下¹⁶⁷：

一、權力下放，建立學校本位的學校自治制度：依據 1995 年教師法第 12 條、1997 年教評會設置辦法第 2 條，教師的聘任及汰除（解聘、停聘及不續聘）皆須經由教評會審查或審議，此為權力下放、開啟學校自治中的人事自治的展現。以研究者自身擔任教評委員的經驗而言，尤其在 108 課綱上路後，在決定教師甄試的類科及缺額，或者開放教師介聘與否等人事事項前，都需要評估校園人力配置及校務發展等需求，過程中的討論、審議，確實有助於建立學校本位的學校自治制度。

二、尊重教師自主、自律與專業判斷：從教評會組成來看，教評會設置辦法第 3 條規定未兼任行政或董事之教師代表原則上人數不得少於委員總額之二分之一，使教師在教師的人事決定上具有重大影響力。透過這樣的組成，可以減少以

¹⁶⁵ 秦夢群，前揭註 160，頁 12；劉炯意，前揭註 158，頁 39-40。

¹⁶⁶ 私立中小學校長之聘任主要由各校董事會主導，此觀國民教育法第 13 條第 4 項、高級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法第 6 條甚明。

¹⁶⁷ 周志宏（1997），〈誰架空了教評會〉，《教育研究月刊》，57 期，頁 1-2。

往校園教師人事制度受行政力量干涉的可能，確保教育中立，尊重教師自主、自律與專業判斷。

三、落實家長之教育參與權：教評會設置辦法第3條規定教評會須包含一名家長會代表，此規定不僅象徵教育的成功應由親師共同合作承擔¹⁶⁸，本論文認為同時也是教育基本權保護法益的體現，使家長參與校園事務，協助子女追求其自我實現¹⁶⁹。

四、避免校長擅權專斷、營私舞弊，建立公正、客觀之教師選拔與淘汰制度：過去教師從任用到去留多由校長一人支配，透過教評會的設置，教師聘任上校長僅為學校代表人之地位，應尊重教評會決議，避免教師受到不公正的壓迫。

第三款 組成

關於教評會之組成及產生方式，現行教評會設置辦法第3條、第5條法有明文，以下僅就與本論文相關者進行說明。依據現行規範，教評會置委員5人至19人，其組成包含當然委員（校長一人、家長會代表一人、學校教師會代表一人）以及由全體專任教師選（推）舉之選舉委員。原則上，未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額二分之一、任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一。

另，2019年針對不適任教師處理機制修正教師法時，立法者變動了教評會的組成。我國學校教評會無法妥善、有效處理不適任教師為人詬病已久，因此，如何透過調整教評會委員比例，調和教師專業自主、工作權並且保障學生受教權¹⁷⁰，便成為該次修法討論重點之一。根據行政院提出的修正草案第9條，原先希望教評會於處理教師解聘、停聘或不續聘時，學校「一率」應增聘校外學者專家擔任委員，刻意使未兼行政或董事之教師代表人數，少於委員的總額二分之一。惟此變動教評會組成的修正引起教師團體嚴重抗議，認為該修正草案第26條本就賦予專審會決議取代教評會決議的空間，已能妥善杜絕教評會師師相護、刻意輕

¹⁶⁸ 立法院公報處，前揭註163，頁277。

¹⁶⁹ 許育典（2007），《教育法》，頁50-51，五南。

¹⁷⁰ 立法院公報處（2019），《立法院公報》，108卷50期，頁212，立法院。



放不適任教師的問題，如再進一步調整教評會組成，要求「一率」應增聘校外學者專家，降低未兼行政或董事之教師代表的比例，未來行政體系得進一步透過影響學校遴聘校外學者專家，控制與干涉教評會的審議空間¹⁷¹。

最終，各方勢力折衝、妥協後，立法委員認為不適任教師的處理毋寧應從「專業」出發¹⁷²。在不適任教師各種類型中，涉及性平、兒少法或體罰霸凌的案件因非屬教師專業，故，依據最終三讀通過之版本¹⁷³，於前述類型案件中規定教評會應增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止，確保教評會處理教師汰除更具公信力，且降低各團體意見分歧；至於涉及教師教學不力、不能勝任工作或其他類型的不適任教師案件，基於尊重教育專業，維持既有以教學專業以及教師組成的教評會機制¹⁷⁴。而為因應2019年教師法外聘委員規範的修正，教育部依據處理事由，於教評會設置辦法第5條明定增聘校外學者專家委員的來源以及其遴聘方式，整理如下：

處理事由	校外學者專家委員來源	遴聘方式
教師法§§14I(7)(10)、 15I(3)(4)	教育部國民及學前教育署建置之高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫	由學校訂定並經校務會議通過後實施
教師法§§15I(1)(2)	依據校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第22條規定建置之校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫	

¹⁷¹ 公民行動影音紀錄資料庫 (04/15/2019)，〈教師工會齊抗議《教師法》修法 處理不適任師卻拿基層開刀？〉，<https://www.civilmedia.tw/archives/83890>；自由時報 (03/11/2023)，〈修法汰除不適任教師 民團互槓／全志盟盼改變師師相護 全教總憂成鬥爭工具〉，<https://news.ltn.com.tw/news/life/paper/1281532>；立法院公報處，前揭註170，頁219。

¹⁷² 立法院公報處，前揭註170，頁220-224。

¹⁷³ 參照教師法第9條第3項。

¹⁷⁴ 立法院公報處，前揭註170，頁225。



第三項 專審會

第一款 設置背景

專審會的設置法源基礎，首先出現在 2017 年由教育部修正發布之「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」（下稱注意事項），該注意事項第 4 點規定主管機關應設專審會協助學校處理時行教師法第 14 第 1 項第 14 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情事，「協助各教育行政主管機關及所轄學校能夠加速處理不適任教師案件，並避免外界質疑學校內部處理及調查時的公正性，同時減輕學校行政之負擔¹⁷⁵。」然而，前開注意事項僅屬於行政指導性質，並無強制性，實務見解¹⁷⁶亦曾指出違反該注意事項非當然違法。為使不適任教師案件的處理更為公正，2019 年教師法修正時，便於第 17 條第 1 項明訂主管機關應成立專審會，將專審會設置法源位階提升至法律層級，拘束各機關及學校。

第二款 任務

依據教師法第 17 條第 3 項之授權，教育部於 2020 年 6 月 28 日訂定發布高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（下稱專審會組成及運作辦法）。依據專審會組成及運作辦法第 2 條，專審會運作的時機有二：其一，「高級中等以下學校」如遇教師涉及教學不力或不能勝任工作有具體事實而須審議解聘或不續聘，得向專審會申請調查、輔導、審議；其二，「主管機關」得依教師法第 26 條第 2 項規定向專審會提交案件。

本論文所討論之校園性別事件，如情節已涉及教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 1 款及第 5 款或第 18 條第 1 項，然教評會卻未能在主管機

¹⁷⁵ 教育部全球資訊網，

https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&sms=169B8E91BB75571F&s=1C8E14FBA37B2868（最後瀏覽日：08/17/2023）

¹⁷⁶ 最高行政法院 106 年度判字第 230 號判決：處理不適任教師注意事項係教育部為協助各主管教育行政機關及所轄學校於處理不適任教師案件時，減少程序瑕疵及申訴情形，透過察覺、輔導、評議等階段及限期積極之處理，以避免延宕情事，發揮處理機制成效，屬行政指導性質。因此，依該注意事項所定之「必要程序檢核」當然亦屬行政指導性質；縱有違反其規定，並非當然違法。

關主動監督下依法審議或復議，主管機關得提交專審會審議，且專審會之決議，依據教師法第 26 條第 3 項視同學校教評會之決議。

整體而言，專審會脫離學校層級而於主管機關另設，屬於外部組織，冀望能避免教評會委員受限於同事情誼的窠臼，以客觀、中立的立場順利處理不適任教師。

第三款 組成

專審會之組成，專審會組成及運作辦法第 3 條法有明文，整理如下：

該條第 1 項除涉及委員人數、任期、召集人產生方式外，另就委員之身分別進行規範。專審會之委員由「主管機關首長」就「行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師會推派之代表」聘（派）兼之。依其文義，主管機關首長就人選的擇採似乎具有關鍵影響力。

該條第 2 項為衡平、兼顧教師之教學專業及學生學習權，規定教師會代表佔委員總人數之比例，原則上教師會代表不得少於委員總數二分之一，且設有兩款例外規定。其中，第 2 款與本論文相關，一但主管機關依教師法第 26 條第 2 項主動提交之案件涉及教師法第 15 條第 1 項第 1 款（性騷擾或性霸凌，有解聘一年至四年必要者）適用，因其法律效果乃取代教評會，故其委員組成參照教師法第 9 條第 3 項之立法精神，應增聘學者專家，至教師會推派之代表人數少於委員總數二分之一為止。

該條第 3 項、第 4 項則規範前述教師會代表之資格，並設有性別比例的低標。

第四項 三者互動

學校性平會與教評會兩者之間採「調查權與懲處權分離原則」，由學校性平會針對個案進行調查，其事實認定並拘束主管機關以及學校。因此，當教評會依法進行審議時，不得為相反認定。惟應注意者係，以往教師的懲處應由教評會進

行審議，但在教師法數度修法下，兩者間的分工已產生改變，相關權限變遷將於下一節進行說明。

又，2019年教師法修正後專審會之設置法源已提升至法律位階，是教評會運作的輔助、監督機制。因此，如果高級中等以下學校發生之校園性別事件屬於教評會審議範圍¹⁷⁷，但主管機關認為教評會有違法之虞且教評會未能依法審議或復議者，主管機關得逕行提交專審會進行審議，介入教評會的運作，並追究學校相關人員責任。專審會毋寧是提供主管機關介入、輔導學校處理不適任教師之機制，期望成為保護學生的最後一道防線。

至於學校性平會與專審會兩者之間的關係，2023年性平法修法前並無明確規範。有學者¹⁷⁸因此質疑，如發生教師法第14條第1項第4款至第6款事由，但學校性平會卻未依法予以終身解聘時，依據教師法第14條第3項因免經教評會審議，本無第26條第2項適用，專審會不得介入，此時產生法律漏洞。對此漏洞，2023年已由立法者修訂性平法第40條第2項至第4項¹⁷⁹填補，修法模式原則上仿照教師法第26條第2項至第3項，主管機關於學校性平會未能依法召開會議、審議或是調查時，在一定條件下應限期交回學校性平會進行審議。如學校性平會未依法審議或是審議結果仍有違法或不當之虞者，主管機關得逕行提交所設性平會審議，其決議視同學校性平會之決議。此外，主管機關應將前述違失情事納入學校評鑑、扣減獎（補）助或行政考核之依據，並追究相關人員責任。

¹⁷⁷ 例如：教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第1款、第15條第1項第5款或是第18條第1項。

¹⁷⁸ 吳志光，前揭註112，頁73-74。

¹⁷⁹ 性平法第40條第2項至第4項：「……學校主管機關認學校性別平等教育委員會未依法召開會議、召開會議後應審議而未審議、調查有程序或實體瑕疵，或調查處理結果有適法疑義時，於學校申復程序完成前發現，應敘明理由，通知學校於申復程序中合併處理；未及於申復程序中合併處理，或屆申復期限未提出申復，應敘明理由，限期交回學校性別平等教育委員會審議。主管機關依前項規定交回學校性別平等教育委員會審議後，學校性別平等教育委員會屆期未依法審議、審議結果仍有違法或不當之虞者，主管機關得敘明理由逕行提交所設性別平等教育委員會審議，其決議視同學校性別平等教育委員會之決議。有前項情事之學校，經主管機關審議認有違失者，主管機關應納入學校評鑑、扣減獎（補）助或行政考核之依據，並追究相關人員責任。」本條將於將於2024年3月8日施行。

第二節 學校性平會與教評會間的權限變遷

第一項 學校性平會處理建議與教評會實質決議的落差

教師法制定公布之初，基於保障教師工作權，立法者於第 14 條第 1 項規範得解聘、停聘或不續聘教師之事由。依其反面解釋，教師聘任後除經教評會審議認定有該條所列 8 款事由之一，否則不得解聘、停聘或不續聘，且最終法律效果的選擇屬於教評會裁量權。

嗣後，性平法於 2004 年 6 月 23 日制定公布，校園性別事件由學校性平會負責調查後出具調查報告及處理建議，並由學校自行或移交給權責機關進行議處。依時行性平法第 31 條第 2 項文義解釋¹⁸⁰，由於性平會只能做成處理「建議」，因此，縱使學校性平會建議依據時行教師法第 14 條第 1 項第 6 款針對教師予以「解聘」，教評會因教師法賦予「解聘」、「停聘」或「不續聘」三種法律效果的裁量空間，時常僅做成「停聘」¹⁸¹之行政處分。

有學者¹⁸²認為，教評會之所以忽略性平會處理建議，選擇自行另為決定而產生落差，除了因對程序生疏、不信任而不願對性平會的懲處建議背書外，亦可能是因為對於性侵害、性騷擾或性霸凌等¹⁸³概念認知不足，以及（或是）囿於同事情誼而選擇相較之下較輕的懲處手段。惟無論其原因為何，由於停聘的懲處相較於行為人對學生產生的傷害顯有輕重失衡的情形，教評會時被質疑「縱放狼師」、「師師相護」¹⁸⁴而逐漸有修法限縮教評會運作空間的聲音。

¹⁸⁰ 現行性平法已移至第 36 條第 2 項。

¹⁸¹ 相較於解聘、不續聘會讓教師喪失專任教師身分，停聘為一暫時狀態，在一定期限後仍有恢復教師身分的可能。

¹⁸² 羅燦煥（2003），〈大專院校校園性騷擾事件調查處置之反思與前瞻〉，《婦研縱橫》，66 期，頁 11-12。

¹⁸³ 原文僅指出「性騷擾」，惟本論文認為校園教師在不具充足法律訓練的情況下，對於性侵害、性騷擾或是性霸凌等的認知皆嚴重不足，且無從進行正確的涵攝。

¹⁸⁴ 姜仁叔（01/14/2010），〈修正教評會設置 杜絕師師相護〉，《人間福報新聞網》，<https://www.merit-times.com/NewsPage.aspx?unid=163107>。

第二項 教師法修正限縮教評會審議範圍與法律效果裁量權

教師法制定公布後，實務¹⁸⁵處理師對生校園性別事件多以第 14 條第 1 項之「行為不檢有損師道（者），經有關機關查證屬實」作為處分之法源依據，依法教評會對於是否該當該款事由以及法律效果（解聘、停聘或不續聘）享有審議及裁量權。惟教師法至今（2024 年）經過多次修正，其中涉及教師第 14 條者多達五次（分別於 2009 年 11 月 25 日、2012 年 1 月 4 日、2013 年 7 月 10 日、2014 年 1 月 8 日以及 2019 年 6 月 5 日修正公布），已大幅度變更學校性平會與教評會之間的關係。對此，本論文就涉及權限變遷的部分歸納出兩種修法趨勢，分別為「限縮教評會審議範圍」以及「限縮教評會法律效果裁量權」，以下將進行說明。

第一款 2009 年 11 月 25 日修正公布之教師法

第一目 教師法第 14 條於校園性別事件之適用

由於原教師法第 14 條第 1 項之法律效果為「解聘、停聘或不續聘」，當教師行為該當各款事由時，教評會對於法律效果依法本有擇採之裁量空間。正因為這樣的裁量空間，加上性平法規定性平會僅能為「處理建議」，當發生師對生校園性別事件時，縱使性平會認為應予以解聘或是不續聘，教評會因不受其限制，仍有只作出停聘的可能。教師於停聘期間不僅享有時行教師法第 14 條之 2 以及第 14 條之 3 之權益保障，仍可領取半數本薪（年功薪）外，更因停聘僅是一種暫時

¹⁸⁵ 最高行政法院 110 年度上字第 215 號判決：教師對學生自曝下體、以手觸摸學生下體，經性平會調查後認定該當性侵害行為，嗣後由教評會以教師法第 14 條第 1 項第 6 款予以解聘。本件前後兩審爭點主要涉及解聘處分是否為「懲戒處分」而有無類推適用公務員懲戒法關於公務員懲戒權行使期間規定之爭議，不影響教師法法條適用；最高行政法院 100 年度判字第 1666 號判決：教師遭檢舉 15 項涉校園性騷擾事件中，經性平會調查後，共有 9 項構成性騷擾，包含「講黃色笑話」、「陳述自己與女性親密的夢境」、「陳述關於打坐可以增進性能力的性知識，提及自己的性能力很強」等，嗣後教評會以教師法第 14 條第 1 項第 6 款予以解聘；最高行政法院 100 年度判字第 2123 號判決：教師先後兩次約女學生外出，分別有「搭其肩膀」、「自該生背後抱住該生」、「以手攬住該生之腰部，及親吻該生臉頰」等行為，經學校性平會調查後認定該當性騷擾，並經教評會以教師法第 14 條第 1 項第 6 款予以解聘；最高行政法院 110 年度上字第 571 號判決：教師疑似與班上學生發展逾越師生倫理之不當情感關係，經性平會調查屬實，教評會教評會以教師法第 14 條第 1 項第 6 款予以解聘。

狀態，使得許多狼師在事件發生後仍留在校園中任教，不僅浪費國家公帑，更可能危害校園安全。因此，便有立法委員提案¹⁸⁶，針對教師法第 14 條進行修正。

於本次修法中，除了酌作文字修正外，較大變革為增訂教師法第 14 條第 1 項第 9 款「經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實」之事由，並因連結增訂之第 4 項¹⁸⁷規定，一但發生師對生為性侵害行為，其法律效果限於「解聘」，且依同條第 3 項前段¹⁸⁸，永久剝奪其再聘任為教師之機會。

第二目 校園性別事件中教評會的角色

因師對生性侵害案件終身解聘教師時，教評會應扮演何種角色，於本次修法中發生激烈討論。對此，教育部多從保護教師權益¹⁸⁹以及教評會設置的目的¹⁹⁰出發，認為解聘、停聘或是不續聘，皆須經過教評會決議。惟立法者則有認為教評會成員宥於同事情誼未能秉公處理容易選擇輕放狼師¹⁹¹，或是從教評會以及學校性平會組成¹⁹²的角度觀之，於校園性別事件中認為學校性平會較教評會更有其專業性，且具有公信的結構¹⁹³，因而認為於師對生性侵害行為案件中，教評會審議範圍無疑應受到剝奪。最終，經黨團協商後明定，調查時之停聘仍應經教評會審議，但如經學校性平會調查屬實而須為解聘處分時，則剝奪教評會之審議空間

¹⁸⁶ 立法院議案關係文書（2009），《院總第 1559 號 委員提案第 8899 號》，頁委 127，<https://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lgmeetimage?cfc8cfccfc6c8cdc5cecdc8d2cecccf>（最後瀏覽日：01/15/2023）。

¹⁸⁷ 2009 年教師法第 14 條第 4 項：「教師涉有第一項第九款情形者，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，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。」

¹⁸⁸ 2009 年教師法第 14 條第 3 項：「教師有第一項第一款至第七款及第九款情形者，不得聘任為教師。其已聘任者，除有第七款情形者，依規定辦理退休或資遣，及第九款情形者，依第四項規定辦理外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。」

¹⁸⁹ 立法院公報處，前揭註 87，頁 188。

¹⁹⁰ 立法院公報處，前揭註 87，頁 208。

¹⁹¹ 立法院公報處，前揭註 87，頁 181。

¹⁹² 本論文比較教評會設置辦法第 3 條，無論是一九九七年、一九九九年乃至於二〇二〇年發布之辦法，針對教評會組成仍多從校園職務的角度出發，例如校長、家長會代表、教師會代表、全體教師推選之委員等，未能顧及組成人員諸如法律、性別平等教育等專業能力考量。

¹⁹³ 立法院公報處，前揭註 189，頁 207。



¹⁹⁴。換言之，若從結果論，因性侵害行為導致教師遭解聘的權限，實質上已由學校性平會掌握。

應注意者係，本次修法並未針對性騷擾、性霸凌¹⁹⁵或是師生間發展出親密、愛戀關係¹⁹⁶三種行為態樣進行規範。亦即，當發生前述行為而應做成解聘、停聘或不續聘處分時，仍維持以教師法第 14 條第 1 項第 6 款為法源依據，依同條 2 項仍由教評會審議是否該當「行為不檢有損師道」，就其法律效果（解聘、停聘或不續聘）亦具有裁量權限。

第二款 2012 年 1 月 4 日修正公布之教師法

本次修正，於教師法第 14 條第 1 項增訂兩款解聘、停聘或不續聘事由，分別是第 3 款¹⁹⁷以及第 11 款¹⁹⁸，並就他款事由稍作移列，同條第 2 項至第 4 項亦配合酌作文字修正。

就修法原因而言，第 3 款乃是為了配合 2011 年 11 月 15 日修正公布之教育人員任用條例第 31 條而設，避免有性侵害犯行之人進入校園擔任教職；第 11 款則是搭配 2011 年 6 月 7 日修正公布之性平法第 36 條之 1 而制定，強烈要求教師遵守性平法第 21 條第 1 項¹⁹⁹之通報義務、拒絕關說與人情壓力，杜絕校園性侵害事件發生²⁰⁰。本次修法對本論文較無影響。

¹⁹⁴ 參照教育部民國 98 年 12 月 4 日台(二)字第 0980205883 號函說明二：「本修正案增列教師涉校園性侵害學生案件，服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議通過後，不需報主管教育行政機關核准先予停聘，並靜候調查；如經學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）查證屬實者，不需經教評會審議，應立即報主管教育行政機關核准後予以解聘。請確實依規定辦理。」

¹⁹⁵ 2011 年 6 月 22 日修正公布之性平法於第 2 條第 5 款增設「性霸凌」之行為態樣。

¹⁹⁶ 直至 2023 年 8 月 16 日修正公布之性平法，方將此種行為態樣納入規範，明定於第 3 條第 3 款第 4 目「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為」。

¹⁹⁷ 即「曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經判刑確定。」

¹⁹⁸ 即「知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。」

¹⁹⁹ 2023 年性平法修法，已移至第 22 條第 1 項。

²⁰⁰ 立法院公報處（2011），《立法院公報》，100 卷 88 期，5 冊，頁 2094，立法院。

第三款 2013 年 7 月 10 日修正公布之教師法

第一目 司法院釋字第 702 號解釋



2012 年 7 月 27 日司法院公布釋字第 702 號，結論有三：其一，2009 年 11 月 25 日修正公布之教師法第 14 條第 1 項第 6 款²⁰¹之規定，雖是以不確定法律概念加以表述，然其含義非不能經由適當組成、立場公正之機構依其專業知識及社會通念加以認定，且教師藉由其養成教育及相關行為標準之法律或規約亦可預見何種行為將該當「行為不檢有損師道」之要件，遑論實務已累積不少案例可供教師參考，故大法官認為並未違反憲法法律明確性原則之要求。惟大法官同時也指出，如前開第 6 款之行為態樣在實務已形成相當明確之類型時，宜明文規定於法律。其二，同條第 3 項後段規定，有前開第 6 款情形者應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘，此主觀條件之限制，並無其他較溫和手段可達成同樣目的，尚未過當，未抵觸憲法第 23 條之比例原則，並未違背憲法第 15 條對於人民工作權之保障。其三，同條第 3 項前段，使違反前開第 6 款情形者「終身」不得再任教職，未能使有改正可能之行為人，於合理相隔期間或條件下有再受聘任的可能，實已逾越必要之程度，違反憲法第 23 條比例原則。

由於司法院釋字第 702 號明確解釋公布之日起一年內如未能完成第 3 項前段之檢討修正，該部分規定將失其效力，換言之，屆時因前開第 6 款而導致身分產生變動之教師，例如性騷擾、性霸凌或體罰、霸凌學生者，無不得再聘任為教師之法律依據，該教師有立即回到校園的可能，將嚴重影響學生受教權，亦容易使家長恐慌²⁰²，故行政院遂於 2013 年 4 月 26 日函請立法院審議教師法第 14 條條文修正草案。

²⁰¹ 即「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。」

²⁰² 立法院公報處（2013），《立法院公報》，102 卷 46 期，2 冊，頁 443，立法院。



第二目 教師法第 14 條於校園性別事件之適用

本次修法主要重點，除了將原「行為不檢有損師道」行為態樣具體明文化，增列第 9 款「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騷擾或性霸凌行為，且情節重大」、第 11 款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」、將原第 7 款²⁰³移列為第 12 款，並修正為「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」外，更針對第 12 款，於同條第 2 項後段規定，在非情節重大時，考量教師專業半衰期，訂定再受聘任之合理相隔期間，使其有重返教職的機會，體現自省自新之教育真諦。其餘部分多為款次移列、文字酌作修正，因與本論文較無干係，略而不述。

就本次修法而言，對於師對生校園性別事件之處理增加第 9 款，行為態樣及於「性騷擾或性霸凌行為且情節重大」的情形。惟本次修法後產生一大爭議，即當教師對學生為性騷擾或性霸凌行為但非屬情節重大時，是否有第 12 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之適用？對此，實務見解分歧，²⁰⁴有從法律體系解釋出發採否定說，認為若其性騷擾、性霸凌但非屬情節重大時，不得適用第 12 款作為解聘事由，否則第 9 款規定以「情節重大」為限始得解聘之規範將形同具文；另有實務見解²⁰⁵則認為第 9 款與第 12 款之間並不必然互相排斥。學說上²⁰⁶則有從司法院釋字第 702 號的角度出發而採肯定說，認為本號釋字乃是從比例原則的角度出發，指出原教師法規定教師行為如該當「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。」，不分情節輕重、有無改善可能，而一律終身不得再聘任為教師，對人民工作權之限制已逾越必要程度而宣告違憲。故，本次修法除了以「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」取代該款事由外，並於同條 2 項後

²⁰³ 原教師法第 14 條第 1 項第 6 款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。」於 2012 年 1 月 4 日修正公布之教師法移列至第 7 款。

²⁰⁴ 例如：臺北高等行政法院 104 年度訴字第 276 號判決。

²⁰⁵ 例如：臺北高等行政法院 104 年度訴字第 1831 號判決、最高行政法院 105 年度判字第 634 號判決、最高行政法院 109 年度上字第 395 號判決。

²⁰⁶ 吳志光，前揭註 112，頁 57-60。



段規定，除情節重大者外，應議決一年至四年不得聘任為教師，以符合比例原則的要求。因此，當師對生性騷擾、性霸凌事件發生，非屬情節重大，卻也非一般手段可達目的而仍有解聘必要時，應肯定仍得依據修正條文第 14 條第 1 項第 12 款、同條第 2 項後段，使其於解聘一年至四年後才有再被聘任為教師之可能，如此一來，反而更能落實司法院釋字 702 號比例原則之意旨。

至於師生間如成立親密、愛戀關係，且經性平會認定屬實，因教師法條文並未對此明文，按教師法發展脈絡，第 12 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」既然是用來取代「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。」，本論文認為教評會應得審議是否適用該款，實務²⁰⁷亦有相同見解。

第三目 校園性別事件中教評會的角色

本次修法後，校園性別事件中教評會的角色變得較為複雜。除了原教師法第 14 條第 4 項規定教師經教評會停聘靜候調查之範圍，擴張及於「性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」之情形外，對於最終調查屬實之處分亦有不小的變動。以下分別以行為態樣和法律效果進行比較：

一、性侵害行為

本次修法並未產生變動。如經學校性平會調查屬實，免經教評會審議，而是由服務學校報主管教育行政機關核准後予以終身解聘。終身解聘之權限實質上由學校性平會享有。

二、性騷擾或性霸凌行為

性騷擾或性霸凌行為，應區分是否符合「情節重大」說明。如學校性平會進行調查後認為性騷擾或性霸凌行為屬實且情節重大，依修正條文第 14 條第 4 項後

²⁰⁷ 最高行政法院 110 年度上字第 571 號判決：教師與學生發生多次性關係，卻未曾有主動迴避或陳報，已違反防治準則第 7 條規定，最終遭教評會以違反「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之事由予以解聘。本件法條適用上為教師法第 14 條第 1 項第 13 款，惟此乃後續修法款項調整所致，不影響解聘事由之實質內容，併予敘明。



段，由服務學校逕行報主管教育行政機關核准即可，將該種事由自教評會審議範圍中排除²⁰⁸。

然，如經性平會調查後難以認定符合「情節重大」要件，本論文同意教師法第 14 條第 1 項第 9 款與第 12 款皆為獨立構成要件不相互排斥的見解，故，教評會應審議是否有第 12 款適用²⁰⁹，並議決解聘、停聘或不續聘。如教評會議決解聘或不續聘者，依據同條第 2 項後段，參照個案是否符合「情節重大」之要件異其法律效果。如個案該當情節重大，剝奪行為人再聘任為教師之權利；如非屬情節重大，則另須議決不得再聘任為教師之相隔期間。

依教師法文義，個案是否符合「情節重大」之要件應屬於教評會審議範圍，實務亦採相同見解²¹⁰。惟應注意者係，此際是否有架空第 14 條第 4 項後段免經教評會審議規範的可能？本論文採否定見解，原因在於如性平會調查認定符合第 14 條第 1 項第 9 款，本即由學校逕行報主管教育行政機關核准後為終身解聘處分；換言之，性騷擾或性霸凌行為適用教師法第 14 條第 1 項第 12 款以及同條第 2 項後段為終身解聘、不續聘的情境，僅發生於性平會認為性騷擾或性霸凌行為未能符合情節重大要件而無同條項第 9 款適用，但教評會經審議認定後應適用第 14 條第 1 項第 12 款，並議決應解聘或不續聘時。此時，不僅符合性平法調查權與懲處權分離原則（性平會負責調查性騷擾或性霸凌行為是否屬實，並由教評會決定終

²⁰⁸ 本項應是承襲 2009 年修正公布教師法之第 14 條第 4 項，2013 年 7 月 10 日修正公告之對應條文，僅是將免經教評會審議的事由增列「性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」之行為態樣，故，應做同解。司法實務亦做同解，參照臺北高等行政法院 107 年度訴字第 641 號判決：「依前述教師法第 14 條第 1 項第 9 款、第 3 項第 2 款、第 4 項，並對比同條第 2 項規定可知，教師經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大者，因屬該條第 1 項第 9 款而非同項第 12 款至第 14 款之情事，即無同條第 2 項規定之適用，應無須經教評會審議通過，而應適用同條第 3 項第 2 款、第 4 項規定，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。」

²⁰⁹ 教育部 105 年 1 月 11 日臺教人（三）字第 1040154065 號函指出「……教師法第 14 條第 1 項第 1 第 3 款所稱行為違反相關法令，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴之內涵，非僅文義所載違反法令即應繩以停聘、解聘或不續聘論處，是以『相關法令』為法律及法規命令，不以教學專業相關之法令為限，但應以教師違反該等法令已損及教師之專業尊嚴為範疇。……」本論文認為可推論教評會對於教師行為是否該當「行為違反相關法令」的要件，具有審議權限。

²¹⁰ 例如：臺北高等行政法院 104 年度訴字第 1831 號判決、最高行政法院 105 年度判字第 634 號判決、最高行政法院 109 年度上字第 395 號判決。

身解聘、不續聘，或是解聘、不續聘後一定期間內不再聘任為教師之法律效果）、不會出現師師相護的情形（教評會主動採取較嚴重之法律效果）、已能杜絕肆意挾怨報復（須報主管教育行政機關核准）外，更可以成為性平會失職未能正確調查個案情節輕重時的保全措施。

三、師生成立親密、愛戀關係

關於師生成立親密、愛戀關係，因同樣有修正條文第 14 條第 1 項第 12 款之適用，教評會權限同前述，得審議是否該當該款事由、有法律效果（解聘、停聘或是不續聘）的裁量權，且如作出解聘或不續聘處分時，連結教師法 14 條第 2 項後段，得認定情節是否重大，而議決終身或是一定期間不得再聘任為教師。

第四款 2014 年 1 月 8 日修正公布之教師法

為加強校園毒害防治，故於教師法第 14 條第 1 項增訂第 11 款²¹¹規定，原條文第 11 款以下款次依序調整移列，並就原條文第 2 項、第 3 項及第 5 項中援引第 1 項款次的部分配合修正²¹²。本次修法對於處理師對生校園性別事件的法律適用、程序，並無產生變動。

第五款 2019 年 6 月 5 日修正公布之教師法

相較於以往教師法僅針對急迫性或特定議題修法，2019 年針對教師法進行全盤性修正。此次修正重點，包含完善不適任教師處理機制、強化教師申訴及救濟制度，並配合師資培育法修正及刪除相關條文等²¹³。

第一目 教師法第 14 條於校園性別事件之適用

本次修法，就不適任教師處理機制教師法明確規劃出七種之法律效果，依序為修正條文第 14 條之「解聘，且終身不得聘任為教師」、第 15 條之「解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師」、第 16 條之「原校解聘或不續聘」、第 18

²¹¹ 即「偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。」

²¹² 立法院公報處（2013），《立法院公報》，102 卷 84 期，1 冊，頁 150-154，立法院。

²¹³ 立法院公報處（2019），《立法院公報》，108 卷 48 期，2 冊，頁 5，立法院。

條之「終局停聘 6 個月至 3 年」、第 21 條之「當然暫時停聘」、第 22 條之「暫時停聘 3 個月或 6 個月以下」以及第 27 條之「資遣」。由於各條文所涉及的事由眾多，以下僅就與校園性別事件有關之內容說明。

就師對生性侵害行為而言，原教師法第 14 條第 1 項第 8 款移列至第 4 款，未修正內容。另，師對生之性侵害行為另有同條項第 3 款以及第 6 款適用可能，但前者屬於刑事案件受刑事訴訟程序所限處理速度應不及校內行政程序迅速，在教師經有罪判決確定前，學校應已依同條項第 4 款予以解聘，後者於處理程序上則與第 4 款相同，故兩者略而不論。

原第 9 款關於師對生性騷擾或性霸凌行為之規定，則將「情節重大」之要件修正為「有解聘及終身不得聘任為教師之必要」，並移列至第 5 款。此外，性騷擾或性霸凌行為依據其情節不同，第 15 條第 1 項第 1 款另行規定「解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師」之法律效果。學說上²¹⁴有對此立法表達贊同，認為此規定解決本款第三目討論教師法第 14 條第 1 項第 9 款與第 12 款間之爭議，使非屬情節重大但卻仍有解聘必要之情形得有明確法源依據，有助於提升法律適用之明確性。另，依據修正條文第 18 條終局停聘之規定，如師對生有性騷擾、性霸凌行為，雖未達解聘程度但卻而有停聘之必要者，由於違反性平法，本論文認為仍該當「行為違反相關法規」之要件，有其適用空間。

至於師生發展親密、愛戀關係，原「行為違反相關法規，經有關機關查證屬實」於 2019 年修法時，除酌作文字修正外，同樣依據情節輕重於教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款、第 18 條第 1 項制定不同的法律效果，本論文基於法條的延續性、同一性，認為師生發展親密、愛戀關係依據個案情節，應有其適用。

至於第 21 條當然暫時停聘，立法者未明文將校園性別事件排除在適用範圍，然因該條涉及刑事案件受刑事訴訟法嚴格規範，如同前述，在校園性別事件

²¹⁴ 吳志光，前揭註 112，頁 60。

發生第 21 條各款情事之前，應該早已及時依據第 22 條為暫時停聘之處分，甚至是發生教師法第 14 條、第 15 條解聘或是第 18 條終局停聘之法律效果。



第二目 校園性別事件中教評會的角色

本次修法考量解聘核准時程過長恐影響學生受教權益²¹⁵，故依據情節輕重，於程序設計上規定有免經教評會審議或是主管機關核准的空間。為明確呈現教評會審議或主管機關的核准範圍，本論文依據相關修正條文整理如下表：

表 14：2019 年教師法修法，教評會審議及主管機關核准範圍比較表

條文	法律效果	須經教評會審議？	須經主管機關核准？
教師法§14I(1)~(3)	解聘，且終身不得聘任為教師	X	X
教師法§14I(4)~(6)		X	O
教師法§14I(7)(10)		O ²¹⁶	O
教師法§14I(8)(9)(11)		O ²¹⁷	O
教師法§15I(1)(2)	解聘，且議決 1 年至 4 年不得聘任為教師	△ ²¹⁸	O
教師法§15I(3)(4)		O ²¹⁹	O
教師法§15I(5)		O ²²⁰	O
教師法§16	原校解聘或不續聘	O ²²¹	O
教師法§18	終局停聘 6 個月至 3 年	O ²²²	O

²¹⁵ 立法院公報處，前揭註 213，頁 6。

²¹⁶ 須經教評會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。

²¹⁷ 須經教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。

²¹⁸ 須經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。應注意者係，依據教師法施行細則第 11 條，本處教評會僅能議決不得再聘任為教師之相隔期間，故以三角形標示。

²¹⁹ 須經教評會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。

²²⁰ 須經教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。

²²¹ 須經教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。但高級中等以下學校教師有前項第一款情形，學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬實，應經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。

²²² 須經教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。

教師法§21	當然暫時停聘	X ²²³	X
教師法§22	暫時停聘 ²²⁴	△	△
教師法§27	資遣	O ²²⁵	O

如發生師對生之性侵害行為，因該等案件已經學校性平會或依法組成之相關委員會審議通過，基於相關事證及處理涉及性別平等專業，無再由教評會審議之必要²²⁶，故，一但經性平會調查屬實，免經教評會審議而由學校逕報主管機關核准後予以終身解聘。

如發生師對生之性騷擾或性霸凌行為，依據情節不同有修正條文第 14 條第 1 項第 5 款、第 15 條第 1 項第 1 款或第 18 條第 1 項之適用。如經學校性平會或依法組成之相關委員會認定有終身解聘必要，即適用第 14 條第 1 項第 5 款，處理程序與性侵害行為相同，免經教評會審議；如經學校性平會或依法組成之相關委員會認定有解聘必要，依教師法第 15 條第 2 項、教師法施行細則第 11 條，須經教評會審議，惟其所能審議之事項以議決該教師不得再聘任為教師之相隔期間為限；如學校性平會或依法組成之相關委員會認定未達解聘之程度，本無第 14 條第 1 項第 5 款、第 15 條第 1 項第 1 款之適用。惟教評會得審議個案是否該當教師法第 18 條第 1 項之要件、停聘期間，報主管機關核准後，予以終局停聘。

至於師生發展親密、愛戀關係者，因有適用教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款或是第 18 條第 1 項的空間，因此，教評會除審議是否該當「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」外，尚須依據其情節輕重，審議究竟是否符合「有解聘及終身不得聘任為教師之必要」、「有解聘之必要」或是「未達解聘之程度，而有停聘之必要者」，進而決定發生何種法律效果，甚至是議決不得再聘任為教師或是停聘之相隔期間。

²²³ 本條法律效果為當然暫時停聘，故教師有本條各款情事之一時，即發生停聘之效力。

²²⁴ 關於暫時停聘規定，2019 年教師法第 22 條，依據其事由、是否已調查屬實，在是否須「經由教評會審議通過」、「報主管機關核准」方能予以停聘有不同規定，故以三角形標示。

²²⁵ 依據高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 8 條第 1 項，經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。

²²⁶ 立法院公報處，前揭註 213，頁 58-59。



第六款 小結

1995年8月9日制定公布之教師法，目的在於明定教師權利義務，保障教師工作與生活，以提昇教師專業地位，並於第11條第2項制定設置教評會的法源依據，期待透過教評會的運作，達到「權力下放，建立學校本位的學校自治制度」、「尊重教師自主、自律與專業判斷」、「落實家長之教育參與權」以及「建立公正、客觀之教師選拔與淘汰制度」等目的。因此，一但涉及校園教師去、留，因改變教師身分（例如：解聘、停聘或不續聘等），若從教評會設置目的而言，理應屬於教評會的審議範圍，此觀教評會設置辦法第2條甚明。

惟教師法自公布至今歷經多次修改，教評會就校園性別事件之審議也產生明顯變化。以下將以時間為軸，分別呈現校園性別事件不同行為態樣教評會審議範圍以及法律效果裁量權的變化：

第一目 師對生性侵害行為

參照表15，從教評會審議與否角度出發，2009年修法前，如發生師對生性侵害行為，縱使學校性平會調查認定性侵害行為屬實，教師仍應審議是否該當「行為不檢有損師道」，且教評會對於「停聘、解聘、不續聘」之法律效果仍具有裁量權。惟2009年修法後，教師法明定只要師對生性侵害行為經學校性平會調查屬實，法律效果限縮為終身解聘，此舉不僅剝奪教評會法律效果的裁量權，就結果觀之無疑是將終身解聘教師之權限歸給學校性平會享有，並延續至今²²⁷。至於服務學校依據教師法第14條做成解聘、停聘或不續聘決議時須報主管教育行政機關核准之規定，除條號²²⁸變動外，並未改變。

表15：教師法修法下教評會權限之變動表——性侵害

²²⁷ 2019年修法時法律效果為「應予解聘，且終身不得聘任為教師」。終身不得聘任之規定，僅是整併舊法第14條第1項第6款及同條第3項而來，不生變動。

²²⁸ 原規範於教師法第14條第3項；2003年1月15日修正公布之教師法移至第14-1條；2019年教師法大修，針對不同法律效果之要件、程序個別規範。師對生性侵害行為之程序規範明定於教師法第14條第3項。

性 侵 害	教師法版本	1995年8月9日制 定公布	2009年11月25日 修正公布	2013年7月10日 修正公布	2019年6月5日修 正公布	
	法條適用	§14I(6)	§14I(9)	§14I(8)	§14I(4)	
	教 評 會	屬須經 教評會 審議之 事項？	須經教評會審議是 否該當該款。	-	-	-
		法律效 果裁量 權？	教評會就法律效果 (解聘、停聘或不 續聘)具裁量權。	§§14III 前段、 14IV 後段 法律效果限於終身 解聘。既毋庸審 議，教評會無裁量 權。	§§14III 前段、 14IV 後段 法律效果限於終身 解聘。既毋庸審 議，教評會無裁量 權。	§§14I(4)、14III 法律效果限於終身 解聘。既毋庸審 議，教評會無裁量 權。
		門檻	§14II 門檻為三分之二以 上出席及出席委員 半數以上。	-	-	-
行政機關 核 准	§14III 須經行政機關核 准。	§14-II 須經行政機關核 准。	§14-1I 須經行政機關核 准。	§14III 須經行政機關核 准。		

第二目 師對生性騷擾或性霸凌之態樣

經過歷年修法，教師法就師對生性騷擾或性霸凌行為態樣行為人的處置逐漸由1995年之教師法第14條第1項第6款，擴張成為2019年教師法第14條、第15條以及第18條三種不同法律效果，程序上也因此產生一定變化。

2013年教師法修正前，師對生之性騷擾或性霸凌行為如經學校性平會或依法組成之相關委員會調查後認為屬實，則教評會應審議是否該當時行教師法第14條第1項第6款，且就其法律效果（解聘、停聘或不續聘）之擇採亦屬於教評會之裁量權；2013年後教師法經歷多次修正，並於2019年依據情節輕重類型區分為成三種不同法律效果。惟據其文義，教師究竟該當教師法第14條第1項第5款還是第15條第1項第1款應經由學校性平會認定，換言之，學校教評會對於性騷擾或性霸凌行為法律效果種類的擇採（終身解聘、解聘並於一定期間不得再聘任為教師）之裁量權已遭剝奪，至多僅能就教師法第15條第1項相隔期間進行審議



229，且應注意，基於性平零容忍²³⁰，在涉及教師法第 15 條 1 項第 1 款之情況時，教評會審議門檻恢復常態、不再提高，頗有避免教評會師師相護之意味。至於是否該當教師法第 18 條第 1 項，以及停聘期間，仍應交由教評會審議²³¹。

茲有附言，服務學校如依據教師法作成上述決議，皆須報主管教育行政機關核准，並未改變。

表 16：教師法修法下教評會權限之變動表——性騷擾或性霸凌

教師法版本		1995 年 8 月 9 日制定公布	2009 年 11 月 25 日修正公布 ²³²	2013 年 7 月 10 日修正公布		2019 年 6 月 5 日修正公布		
法條適用		§14I(6)	§14I(6)	§14I(9)	§14I(12)	§14I(5)	§15I(1)	§18I
性騷擾或性霸凌	屬須經教評會審議之事項？	須經教評會審議是否該當該款。	須經教評會審議是否該當該款。	§14IV 後段如學校性平會或依法組成之相關委員會認定「情節重大」，教評會毋庸審議是否該當該款。	§14II 後段如學校性平會或依法組成之相關委員會認定「非屬情節重大」，教評會應審議是否該當該款。	§§14I(5)、14III 如學校性平會或依法組成之相關委員會認定有性騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為教師之必要，教評會毋庸審議是否	§15I(1) 如學校性平會或依法組成之相關委員會認定有性騷擾或性霸凌行為，有解聘必要，教評會毋庸審議是否該當該款。	§18I 須經教評會審議是否該當該款。

²²⁹ 參照教師法施行細則第 11 條。

²³⁰ 風傳媒 (04/15/2019)，〈教師法修法〉汰除不適任教師 涉體罰擬更動最大 專審會將升至法律位階把關，<https://www.storm.mg/article/1178328?mode=whole>。

²³¹ 參照臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1599 號判決：「教師法第 14 條第 1 項第 13 款所指行為違反相關法令，文義範圍廣泛，但教評會為解聘之決定時，基於教師工作權之保障，仍須以違反法令所侵害法益或情節嚴重性，已足認教師不具備專業品格、有違學術倫理而欠缺教師之適格性，方得援用，且針對該情狀應採取如何之對待措施（諸如行為時教師法第 14 條第 2 項之解聘、不續聘、1 年至 4 年不得聘任為教師，或性平法第 25 條其他適當之懲處等），核屬教評會之權限，且針對學校教師之適格評價，原則上更應尊重教評會所形塑之學校整體多元價值思考暨取捨。」

²³² 2011 年 5 月 26 日公布之性平法，開始將性霸凌行為納入規範範圍。

						該當該款。		
	法律效果裁量權？	教評會就法律效果（解聘、停聘或不續聘）具裁量權。	教評會就法律效果（解聘、停聘或不續聘）具裁量權。	§§14III 前段、14IV 後段 法律效果限於終身解聘。既毋庸審議，教評會無裁量權。	§§14I(12)、II 後段 對於法律效果（解聘、停聘或不續聘）以及解聘或不續聘之相隔期間（一年至四年）皆具裁量權。	§§14I(5)、14III 法律效果限於終身解聘。既毋庸審議，教評會無裁量權。	§15I(1) 法律效果限於解聘，且依據教師法施行細則第 11 條 教評會僅就相隔期間（一年至四年）具裁量權。	§18I 法律效果為停聘，教評會就相隔期間（六個月至三年）具裁量權。
	門檻	§14II 門檻為三分之二以上出席及出席委員半數以上。	§14II 門檻為三分之二以上出席及出席委員半數以上。	-	§14II 前段 門檻為三分之二以上出席及出席委員三分之二以上	-	§15II 門檻為二分之一以上出席及出席委員二分之一以上。	§18I 門檻為三分之二以上出席及出席委員三分之二以上。
	行政機關核准	§14III 須經行政機關核准。	§14-1 須經行政機關核准。	§14-1 須經行政機關核准。	§14-1 須經行政機關核准。	§14III 須經行政機關核准。	§15II 須經行政機關核准。	§18I 須經行政機關核准。

第三目 教師違反與性或性別有關之專業倫理行為

早期性平法並未針對師生發展親密、愛戀關係進行規範，實務上多以防治準則第 7 條做為規範依據。直至 2023 年性平法修法，才增設「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為」，師生發展親密、愛戀關係應屬其規範範疇。

相較於性侵害、性騷擾或性霸凌行為已於教師法中發展出特定、具體且完整的法律適用體系，無論是 2023 年性平法修法前或後，師生如發展親密、愛戀關



係並經學校性平會調查確認，多以概括條款予以處理，例如：2013年修法前之「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實（者）」、2019年修法前之「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」。

整體而言，在歷年教師法修法下，四種行為態樣中就屬「教師違反與性或性別有關之專業倫理行為」受到的影響最小，教評會仍得審議是否該當教師法第14條第1項之概括條款，且對於法律效果（終身解聘、解聘一年至四年、終結停聘六個月至三年）的擇採仍享有最終裁量權。

表 17：教師法修法下教評會權限之變動表——教師違反與性或性別相關之專業倫理行為

教師 違反 與 性 或 性 別 有 關 之 專 業 倫 理 行 為	教師法版本		1995年8月9日制定公布	2009年11月25日修正公布	2013年7月10日修正公布		2019年6月5日修正公布 ²³³		
	法條適用		§14I(6)	§14I(6)	§14I(12)	§14I(12)	§14I(11)	§15I(5)	§18I
屬須經教評會審議之事項？	教 評 會	須經教評會審議是否該當該款。	須經教評會審議是否該當該款。	§14II後段除書（情節重大）須經教評會審議是否該當該款。	§14II後段本文（非情節重大）須經教評會審議是否該當該款。	§§14I(11)、15I(5)、18I三者之構成要件要素相同處為「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」，相異處為個案情節，包含：「有解聘及終身不得聘任為教師之必要」、「有解聘之必要」或是「未達解聘之程度，而有停聘之必要者」。依據§§14IV後段、15III後段以及18II，教評會除審議是否該當「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」外，尚須就個案情節進行審議，並議決使用何種法律效果，甚至是相隔期間。			
		法律效果（解聘、停聘或不續聘）具裁量權。	法律效果（解聘、停聘或不續聘）具裁量權。	§14II教評會就法律效果（解聘、停聘或不續聘）具裁量權。此外，教評會如議決解聘或不續聘，情節重大時終身不得再聘任，但如非屬情節重大，教評會須就相隔					

²³³ 2023年性平法修正，方針對此種行為態樣進行規範，故本文暫且以「師生發展親密、愛戀關係」稱之。



				期間（一年至四年） 進一步進行裁量。			
	門檻	§14II 門檻為三 分之二以 上出席及 出席委員 半數以 上。	§14II 門檻為三 分之二以 上出席及 出席委員 半數以 上。	§14II 前段 門檻為三 分之二以 上出席及 出席委員 三分之 二以上。	§14VI 後 段 門檻為三 分之二以 上出席及 出席委員 三分之 二以 上。	§15III 後 段 門檻為三 分之二以 上出席及 出席委員 三分之 二以 上。	§18I 門檻為三 分之二以 上出席及 出席委員 三分之 二以 上。
	行政機關 核准	§14III 須經行政 機關核 准。	§14-1 須經行政 機關核 准。	§14-1 須經行政機關核准。	§14III 須經行政 機關核 准。	§15III 後 段 須經行政 機關核 准。	§18I 須經行政 機關核 准。

整體而言，教師法在數次修法下，逐漸侵蝕校園性別事件中教評會的權限。現行教師法除了將特定事由從教評會審議範圍中剝奪交由學校性平會審議，使其全面取代教評會外，從法律效果觀之，教評會就法律效果種類之裁量權有時候也受到學校性平會的牽制，僅能就相隔期間進行裁量。整體而言，教評會僅於「教師違反與性或性別有關之專業倫理行為」的態樣中，保有其既有審議及法律效果的裁量權，從教師法的修正可清楚看見校園性別事件的審議，已逐漸由教評會向學校性平會一端傾斜。

第三項 教師法限縮教評會權限的妥當性

立法者為了解決教評會「師師相護」的問題數次修法，逐步限縮教評會權限。這樣的改變是否妥當？以下將從教評會設置目的以及性平會調查權與懲處權分離原則兩個層面進行說明，並兼論性平法第40條的影響。

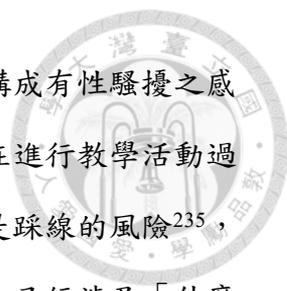
第一款 架空教評會教師專業自主、自律之設置目的？

1995 年教師法制定公布，依據時行教師法第 1 條條文所揭示，教師法之立法目的在於「明定教師權利義務，保障教師工作與生活，以提昇教師專業地位」，並於其中規定教評會設置法源，期望能夠讓學校教師以合議討論的方式，發揮其教育專業掌握教師的聘任，落實權力下放，建立學校本位的學校自治制度。現行教師法第 14 條第 1 項第 4 款及第 5 款，針對剝奪教評會審議權限，是否因此認定抵觸教評會設置目的？本論文認為應該區分行為態樣個別分析。

以師對生性侵害行為為例，立法者於 2009 年修法時，使學校性平會取代教評會審議，事實上取得終身解聘教師的權限。此修法結果是否抵觸教評會設置目的，毋寧應考量此種行為態樣的懲處，是否落在教評會設置目的的範疇之內。本論文認為，教評會運作的核心價值圍繞在教師專業自主、避免行政權恣意干涉校園運作，因此，教評會權限範圍也應受到此核心價值的拘束。依據性平法，性侵害行為範圍實質上包含中華民國刑法或特別法中，在強制、乘機、利用權勢或機會、詐術等情況下發生「性交」或「猥褻」之行為。教師行為是否該當性侵害行為，權責單位實質上要判斷的是教師是否已該當犯罪行為。一來，教育現場中教評委員的產生方式多採普選制，雖具有強烈民意基礎，但委員並不具備判斷犯罪行為是否該當的專業能力；二來，殊難想像正當教育活動會涉及性交、猥褻行為。因此，本論文認為，此種行為態樣是否屬實之判斷，實無教師從教育專業出發給予意見的需求，因其已經逾越教師之「教育」專業，故教師法將此事由自教評會審議範圍中排除，並未抵觸教評會設置目的。

性騷擾或性霸凌行為，如情節已達「有解聘及終身不得聘任為教師之必要」，教評會審議權限同樣受到剝奪。現行實務²³⁴針對是否成立性騷擾多採合理被害人標準，主要從被害人個人之觀點思考，在合理被害人的標準下，考量一般

²³⁴ 例如：臺北高等行政法院判決 107 年度訴字第 1486 號判決、臺中高等行政法院 106 年度訴字第 183 號判決等。



人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受。由於性騷擾行為的判斷涉及被害人主觀感受，中小學教師在進行教學活動過程當中，無論是講述或是肢體動作，確實會出現不可控、甚至是踩線的風險²³⁵，本論文認為，性騷擾行為是否屬實、有無終身解聘必要的判斷，已經涉及「什麼該教、不該教？如何教？」等教學自由核心，因此，除了調查專業外，是否該當該款事由之審議尚須「教育專業」意見的提供較為妥當，應屬於教師專業自主涵蓋的範疇。至於性霸凌行為，因教育部 104 年 7 月 15 日臺教學（三）字第 1040091045 號函指出校園認定性霸凌行為時不應自行增加「長期或重複」，使得縱使是單一行為，也可能該當性霸凌行為，又因性霸凌行為涉及諸多不確定法律概念，與性騷擾區分不易，並可能出現複合型態的案件，本論文認為應與性騷擾行為同一處理。

綜上所述，現行教師法第 14 條第 1 項第 5 款的程序規範抵觸教評會設置目的。然而，考量過往教評會輕縱狼師的後果、師生權力地位不對等的情勢，本論文認為限縮教評會權限，採取對學生保護較佳的立法模式，毋寧是一種對現實的妥協。

第二款 破壞調查權與懲處權分離原則？

現行教師法就性騷擾或性霸凌行為，依據個案中教師行為是否具有「解聘及終身不得聘任為教師之必要」、「解聘之必要」或是「未達解聘之程度，而有停聘之必要者」，於教師法第 14 條第 1 項第 5 款、第 15 條第 1 項第 1 款以及第 18 條第 1 項區分成三種不同法律效果。就前兩者而言，個案情節究竟屬於「解聘及終身不得聘任為教師之必要」或是「解聘之必要」，依條文文義交由學校性平會調查認定。換言之，在教師法影響下，學校性平會對於應該採取何種法律效果懲

²³⁵ 研究者為高中公民與社會科教師，課程內容有時會涉及與性或是性別相關之議題，例如：月經平權、同性婚姻合法化。在進行這些課程的時候，縱使教師以嚴肅的態度看待，因青少年對於性、性別有諸多想像，有時候可能是學生輕浮的態度，也可能是誤解，甚至是刻意曲解教師講述的內容，都可能會讓老師面臨成立性騷擾、性霸凌的風險。就研究者觀察，這樣的風險確實會降低許多老師碰觸這些重要議題的意願。

處教師（終身解聘或是解聘一年到四年兩種法律效果的選擇），已經具有實質決定權限，

我國司法實務²³⁶一向認定「性平法係調查權與懲處權分離原則，學校對於校園性侵害、性騷擾或性霸凌案件，應交由學校依性平法設立之性平會進行調查，性平會於調查完成後，應提出調查報告及處理建議；學校應依據調查報告之事實認定，依性平法及相關法令規定議處，並將處理結果通知申請人、檢舉人及行為人。」，且如同本論文第三章第三節第一項第一款所言，現行制度下，調查權與懲處權分離原則本即僅在師對生校園性別事件中方具有重大意義。因此，歷年教師法修法後，使學校性平會事實上已逐漸取得法律效果之裁量權限，確實嚴重破壞性平法調查權與懲處權分離原則。

另，本論文認為教師法第 15 條第 1 項第 1 款之程序規範尚有價值錯亂之嫌。依據教師法第 15 條第 2 項、教師法施行細則第 11 條，教評會於此種行為態樣的個案中對於不得聘任為教師之相隔期間仍有裁量權。然而，參照偏遠地區學校專案聘任教師甄選聘任辦法第 14-1 條第 1 項第 1 款、國民中小學教學支援工作人員聘任辦法第 7 條第 1 項第 1 款、高級中等以下學校原住民族語老師資格及聘用辦法第 28-1 條第 1 項第 1 款以及專科以上學校兼任教師聘任辦法第 6 條第 1 項第 1 款等相關規範，同樣情節卻免經教評會審議，學校性平會實質上可以作成解聘或終止聘約的決定，且對於相隔期間也享有裁量權。法規範之間對於是否堅持「調查權與懲處權分離原則」頗有價值體系分歧、混亂之感。此外，縱認這樣的規範設計事為了尊重教評會懲處權限，但此時依據教師法第 9 條第 3 項教評會卻又必須外聘委員至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止，對於教評會權限之尊重，亦為德不卒。

²³⁶ 參照臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1683 號裁定、臺北高等行政法院 110 年度訴字第 1539 號、臺中高等行政法院 112 年度訴字第 15 號判決等。



第三款 兼論性平會第 40 條對於案件審議的影響

教師法修法時對於學校性平會寄予厚望，因此逐漸建構出向學校性平會傾斜的組織結構。這樣的傾斜結構是否妥當，毋寧取決於學校性平會是否能發揮立法者預期的功能，做出客觀、公正的決議。

如同本論文第四章第一節第一項第三款所言，學校性平會目前運作上遭遇委員態度消極、對法規不嫻熟、調查小組專業度受質疑等困境，似乎讓教師對於學校性平會決議的公正性產生質疑，然而，等到性平法第 40 條施行後，學校主管機關將可以對學校性平會給予更實際的輔導、督導甚至是監督，如該制度得以落實，或可解決前述疑慮。然而，也因為性平法第 40 條，如性平會容易受到學校主管機關干擾，成為行政權力的橡皮圖章，將產生倒退回我國早期行政權控制教育權的疑慮。因此，未來學校主管機關以性平法第 40 條為主動監督的頻率、界線，也會成為評估現行教師法傾斜結構是否妥當的關鍵之一。

第四款 小結

教師法修正下，學校性平會對於校園性別事件審議的影響力不斷增大，教評會權限則逐漸萎縮，進而產生抵觸教評會設置目的、破壞性平法「調查權與懲處權分離原則」的疑慮。如同本論文所言，教師法如此修正是對於現實的妥協，從學生保護的角度出發，強迫教評會讓步，避免以往師師相護的情況不斷在校園中複製，是必要之惡。然而，就因為容忍這樣「惡」的存在，學校性平會能否如立法者期待作出公正、客觀的決議，將成為教師團體檢視權限變遷妥當性的關鍵。幸虧近年來學校性平會調查小組成員的培訓逐漸改善，且 2023 年性平法第 40 條增訂主管機關對學校性平會之監督機制，若皆能發揮各自功能，現行教師法中由教評會向學校性平會傾斜的權限分配，尚屬穩當。

第三節 專審會與教評會間的權限變遷



教評會設置目的除了確保教師自主發展外，亦希望透過教評會的運作，避免行政機關藉由各種方式過度干涉學校運作，甚至是侵害教師的工作權。近年來校園不適任教師事件頻傳，為了完善不適任教師處置程序，2019年教師法修正明定專審會設置法源，高中以下學校教評會在符合教師法第26條第2項的條件下，主管機關得介入，並追究學校相關人員責任。

專審會作為一監督、協助機制，固然希望可以促進教評會發揮功能，汰除不適任教師，但是允許行政機關介入的手段，也讓教師團體憂慮專審會是否因此成為行政機關教訓特定教師的工具²³⁷。如何避免過往威權體制下國家壟斷教育，以此作為控制人民終極工具的現象再現²³⁸，是本論文觀察專審會運作極為重要的面向，以下將專審會實務運作現況、專審會組成以及主管機關主動監督三個角度進行說明。

第一項 專審會介入校園性別事件審議的空間

依據現行教師法第26條第2項，校園性別事件中主管機關得因教評會屆期未依法審議或復議，而逕行提交專審會審議者，包含：因性騷擾或性霸凌行為涉及教師法第15條第1項第1款、第18條第1項，或是因教師違反與性或性別有關之專業倫理行為而涉及教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款或是避18條第1項者。至於師對生為性侵害行為（教師法第14條第1項第4款），或是為性騷擾、性霸凌行為而有終身解聘必要（教師法第14條第1項第5款）者，因排除於教評會審議範圍之外，無專審會規範適用空間。

本論文以2020年6月30日²³⁹至2024年1月15日為時間範圍，向教育部以及全國各直轄市、縣（市）政府索取主管機關因校園性別事件而依據教師法第26

²³⁷ 自由時報（05/01/2019），〈教師法修法完成一讀！家長肯定 教師怕動輒得咎〉，<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2776706>。

²³⁸ 許育典，前揭註169，頁343-352。

²³⁹ 2019年教師法修法明定專審會設置法源，此為該修正之施行日期。

條第 2 項逕行提交專審會審議的案件數量，就掌握之數據而言²⁴⁰，可見目前專審會主動介入教評會運作的頻率甚低。



第二項 專審會運作的隱憂

縱然現行實務專審會幾乎不主動介入教評會運作，然而，從其委員的組成以及產生方式，對於高級中等以下學校教師自主仍留下些許隱憂。

要確保專審會客觀、公正，其組成扮演極關鍵的角色，此觀歷年教師法、性平法修法之際，各方勢力無不大力捍衛、爭取在會議中的席次比例甚明²⁴¹。2019 年教師法修法過程中，家長、校長、教育團體與教師團體等即針對專審會委員教師會代表比例激烈爭執。以人本教育基金會為例，其主張為了維持專審會的客觀性、公正性，避免特定團體卡位之戰，教師組織代表應由「不得少於委員總數二分之一」，降低至三分之一，並使其具備兒童權利意識及專業；全國教師工會總聯合會²⁴²從 2015 年提議主張主管機關設置專審會之際，一直到 2019 年修法，從合作共治精神出發，皆認為教師組織代表「不得少於委員總數二分之一」。最終，教育部訂定發布之專審會組成及運作辦法第 3 條規定，原則上專審會之教師會代表不得低於二分之一，但於教師法第 26 條第 2 項由主管機關逕行提交教師專業審查會審議的情況，參照教師法第 9 條第 2 項立法精神²⁴³，例外於處理教師法第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款時，降低教師會代表比例至少於委員總數二分之一。

²⁴⁰ 除台中市、新竹市、南投縣以及宜蘭縣未能即時取得資料外，教育部以及其他直轄市、縣（市）政府下轄「高級中等以下學校」因涉及性別平等教育法校園性別事件而由主管機關依教師法第 26 條第 2 項主動提交專審會審議之案件數量，僅一件。

²⁴¹ 財團法人人本教育基金會（04/29/2020），〈教育部，請慎思慎行！別讓專審會卡住不適任教師淘汰程序〉，<https://hef.org.tw/20200429news/>；自由時報（04/18/2019），〈教師法修法〉教師團體陳抗 怒批校長不動竟怪罪教師〉，<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2759174>；關鍵評論網（07/28/2023），〈《性平法》修法三讀通過：未成年師生戀全面禁止，「師對生」性平調查小組成員全部外聘〉，<https://www.thenewslens.com/article/189485>。

²⁴² 全國教師工會總聯合會，<http://www.nftu.org.tw/FileStorage/files/新聞稿/20151013【全教總新聞稿】信任與專業才是解決不適任教師的關鍵%20宣示教師組織提昇教師素質的決心%20%20全教總主動提出教師法修法版本.pdf>（最後瀏覽日：08/21/2023）；中央通訊社，<https://tw.news.yahoo.com/教師法強化處置不適任師-教團盯後續措施-100933882.html>（最後瀏覽日：08/21/2023）

²⁴³ 參照「高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法總說明」。



乍看之下，專審會教師會代表比例規範似與教師法教評會規範相似，以二分之一為原則，在涉及性平、兒少法或體罰霸凌時例外增聘外部委員至教師代表比例低於二分之一。然，如細究仍有些許不同。以教評會為例，如同前述台中市西苑高中的案例，於例外增聘外部委員時，學校內部委員（包含兼任行政或董事之教師）仍可能過半。專審會委員之身分包含行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師會推派之代表七種身分。於例外增聘外部委員時，具高中以下學校教師身分者，原則上小於二分之一，且多不具備校內身分。對此，研究者認為專審會於教師法第 26 條第 2 項之情況下本屬於對教評會未能合法審議的監督、輔助機制，故，刻意藉此降低學校內部成員的影響，應符合其立法精神。

另，高中以下學校教評會依據教評會設置辦法第 3 條，教評委員可區分為當然委員²⁴⁴以及選舉委員。各校教評會多數時候選舉委員佔多數，且選舉委員依法由全體專任教師選（推）舉之。然而，專審會則是由主管機關首長前稱七種身分之代表聘（派）兼之。若從委員產生方式的角度觀察，相較於教評會，設置於主管機關之專審會，無疑受到機關較深的影響，容易淪為機關首長個人意志的延伸。惟本論文認為，此缺陷可透過實務累積案例，釐清專審會進行主動監督的界線解決。

第三項 主動監督的限度

依教師法第 26 條第 2 項，主管機關主動將案件提交專審會審議之關鍵要件為「主管機關認有違法之虞」，因此主管機關如何認定將成為爭議源頭。對此，教育部 110 年 12 月 9 日臺教人（三）字第 1100166425 號函指出，主管機關得依下列項目認定學校教評會決議是否似欠妥適而有違法之虞：「(一)學校教評會決議是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。(二)學校教評會決議是否有違一般公

²⁴⁴ 校長一人、家長會代表學校教師會代表一人。跨校、跨區（鄉、鎮）合併成立之學校教師會，以該教師會選（推）舉之各該校代表擔任；尚未成立學校教師會者，不置教師會代表。



認之價值判斷標準。(三)學校教評會決議是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當聯結之禁止。(四)相關決策會議組成是否合法。(五)判斷過程是否遵守相關之程序。(六)法律概念與事實關係間之涵攝有無明顯錯誤。(七)有無違背解釋法則或抵觸既存之上位規範。(八)有無違反行政法原理原則。」

然而，前開項目並未能完全釐清主管機關在校園性別事件中為主動監督的界線。以教師違反與性或性別有關之專業倫理行為為例，依據情節輕重可能有第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款或是第 18 條第 1 項之適用，因實務多肯認違反性平法屬於前述條文中之「相關法規」，從而爭議會集中在個案究竟屬於終身解聘、解聘一年至四年或是停聘六個月至三年之判斷。換句話說，主管機關就校園性別事件為主動監督的時機點，有高度可能會落在主管機關與教評會就懲處輕重（行為與懲處間的比例性）產生意見衝突時，而前述判斷項目，未能提出明確的參考基準。

本論文認為，如主管機關過度擴大介入範圍，對於校園運作將產生過度干涉。尤其，依據教師法第 26 條第 2 項主管機關得追究學校相關人員責任，追究方式依前稱教育部函文，視情節包含：教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款或第 18 條第 1 項以及公立中小學教師考核辦法等規範。對於無給職、非法律專業之教評委員而言，因懲處法律效果較為強烈，對於教評委員將形成龐大的壓力來源，未來教評委員對於來自主管機關的意見交換、行政指導，除了有誤解受其拘束的可能外，亦可能為了避免法律責任而片面遵循，仍然有架空教評會專業自律、人事自治、保障教師工作權的風險。



第五章 現行教師法的省思與建議



近年教師法對於解聘、停聘或不續聘相關條文修法不斷，修法模式除了增減各款事由外，可以歸納為兩種趨勢：「限縮教評會審議範圍」以及「限縮教評會法律效果裁量權」。歷年修法目的，無非是希望營造健康的教育環境，在學生學習自由、家長教育權以及教師教學自主三者之間取得衡平，避免以往師師相護、未能妥善處理不適任教師的情形不斷發生。然而，每一次的修法並非毫無爭議，尤其 2019 年修法至今已歷經數年，以下將針對教師法在校園性別事件中的適用，進行省思並提出建議。

第一節 針對性侵害行為

2009 年教師法修法時，是立法者第一次將特定事由排除於教評會審議範圍之外。彼時修法，是為了避免教評委員宥於同事情誼而未能在教評會中做出公正決定，故明文師對生之性侵害行為經調查屬實時，不需經過教評會審議，逕行由學校報請主管教育行政機關核准後，予以終身解聘。後續，立法者更相繼於 2013 年年、2019 年修法時，就校園性別事件之處理擴大免經教評會審議的範圍²⁴⁵。

限縮教評會審議空間無疑是立法者對於教師法賦予教評會權限過大所為的修正，彼時教師法並無外聘委員規範，亦無專審會的設置與監督，導致不適任教師的汰除面臨龐大阻礙，教評會公正性受到強烈質疑。然而，現行教師法第 17 條第 1 項已明定中央或地方主管機關應設置專審會監督教評會運作，於此改變下，是否有修法恢復教評會審議空間的必要？

²⁴⁵ 2009 年修法後，免經教評會審議即可解聘、停聘或不續聘之事由為「經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實。」；2013 年修法後及於「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騷擾或性霸凌行為，且情節重大。」；2019 年修法後第 14 條第 1 項第 1 款至第 6 款皆無需經過教評會決議，即可終身解聘，其中與校園性別事件相關者至少包含「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屬實。」、「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騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」以及「受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」



對此，本論文從教評會設置目的觀之，認為教評會設置目的必須受到「教師專業自主」的限制。由於現行性平法所謂性侵害行為涉及在強制、乘機、利用權勢或機會、詐術等情況下發生「性交」或「猥褻」之行為，殊難想像教師在課堂中教學之際，會存在對學生為「性交」或「猥褻」行為且仍屬正當的空間，因此，教師法於 2009 年後將性侵害行為態樣自教評會審議範圍中排除，並延續至今的修法趨勢，並無抵觸教評會設置目的，屬於妥當的權限劃分，毋寧應維持現行教師法之法制。

第二節 針對性騷擾或性霸凌行為

性騷擾或性霸凌行為於教師法中之適用較為複雜，因此區分「教師法第 14 條第 1 項第 5 款」以及「教師法第 15 條第 1 項第 1 款」兩個不同層次說明。

針對「教師法第 14 條第 1 項第 5 款」，教師如為性騷擾或性霸凌行為且有終身解聘必要，同樣自教評會審議範圍中排除，交由學校性平會審議。對此，因性騷擾、性霸凌行為的判斷涉及教學自主核心，本論文認為將其排除於教評會審議範圍之外抵觸教評會設置目的。然而，考量師生之間權力地位不對等、校園組織文化等因素，為避免師師相護、縱放狼師的情事不斷發生，侵害學生受教權，使學校性平會掌握較大影響力，屬於必要之惡。至於教師專業意見是否因此從校園性別事件審議的過程中消失？本論文認為或可從學校性平會之組成補足。參照 2023 年修法前之性平法第 9 條第 2 項後段指出「……性別平等委員會……其組織、會議及其他相關事項，由學校定之。」，學校得自行訂定學校性平會委員之擇採方式（例如：由行政遴聘或是普選等），且依據司法實務見解²⁴⁶，學校性平會設置規範必須經全校校務會議審議方為合法；2023 年性平法修正後，教育部考量各級學校已訂定性平會設置要點，在不影響實際運作為原則預告「各級學

²⁴⁶ 參照懲戒法院 111 年度澄字第 5 號判決：「……依上說明，上開性平事件防治規定及措施，屬學校重大事項應經校務會議議決，舉輕明重，性平會組織章程為執行上開防治等規定單位之依據，自屬重大事項，為校內重要章則，應經學校校務會議議決，為當然之理，至為明確……。」



校性別平等教育委員會設置準則」草案²⁴⁷，依據草案第 10 條，學校亦得依需求自行訂定學校性平會之相關規定。整體而言，本論文認為現行法規範既然已賦予教師在學校性平會組成上享有一定程序保障，教師得透過影響學校性平會委員的產生方式（例如：普選教師為學校性平會委員），使其意見在校園性別事件的審議中出現。

「教師法第 15 條第 1 項第 1 款」關於抵觸教評會設置目的的討論如同前述。惟本論文想進一步討論的問題是：既然已排除教評會審議，為何仍然賦予教評會就相隔期間享有裁量權限？一來，除了教師法獨樹一幟，與偏遠地區學校專案聘任教師甄選聘任辦法、國民中小學教學支援工作人員聘任辦法、高級中等以下學校原住民族語老師資格及聘用辦法以及專科以上學校兼任教師聘任辦法等相關規範在制度上產生差別待遇外，無端賦予教評會裁量權卻又依據教師法第 9 條第 3 項要求必須降低教評會中未兼任行政或董事教師代表之比例，於「保護學生避免師師相護」以及「落實教師自律、自主及專業判斷」之間，反而呈現立法者在價值上的衝突。既然立法者選擇優先保護學生，則毋寧堅持其價值，一併將相隔期間的裁量權交由學校性平會享有。綜上所述，本論文認為應全片排除教評會審議、裁量空間，由學校性平會全面決議。條文修正除了搭配修正教師法第 9 條第 3 項、刪除教師法施行細則第 11 條外，教師法第 15 條第 2 項修正條文如下：

表 18：教師法第 15 條第 2 項修正條文對照表

修正條文	現行條文
第 15 條第 2 項：「教師有前項第一款或第二款規定情形之一者， <u>免經</u> 教師評審委員會審議， <u>由學校逕報</u> 主管機關核准後，予以解聘。	第 15 條第 2 項：「教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審委員會 <u>委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過</u> ， <u>並報</u> 主管機關核准後，予以解聘。」

²⁴⁷ 行政院公報資訊網（2023），各級學校性別平等教育委員會設置準則草案，《行政院公報》，第 29 卷第 240 期，載於：
<https://gazette.nat.gov.tw/egFront/detail.do?metaid=145905&log=detailLog>。



當然，為了正當化這樣的修法，除了前述學校性平委員產生方式程序保障外，追根究底應提升教師對於學校性平會決議的信賴度。對此，本論文認為既然未來師對生校園性別事件皆須成立調查小組²⁴⁸，正本清源的做法毋寧是調整調查小組人才庫之培訓，確保調查報告的正確性。此外，未來主管機關性平會亦應依據性平法第 40 條給予學校性平會妥當的協助，使學校性平會做出正確決議。

第三節 教師違反與性或性別有關之專業倫理行為

以往學校性平會就校園性別事件所為之處理建議因為僅屬於建議性質，教評會實質決議常與之產生落差而引發爭議，這也是教師法後續逐漸修法限縮教評會權限的契機。然而，歷年針對師生間成立親密、愛戀關係的處理，性平法本身並無明文，直至 2023 年性平法修法，才增設「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為」之態樣。惟，無論性平法修法前後，如師生間成立親密、愛戀關係，於教師法上皆有第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款或是第 18 條第 1 項的適用空間。然而，參照現行教師法，教評會對於個案是否該當前述三款構成要件、法律效果的擇採皆享有審議權限，且亦不屬於教師法第 9 條第 3 項之外聘委員規範適用範疇。整體而言，教師法對於教評會所設下的限制或監督機制一概不適用。此外，2023 年修訂之性平法第 40 條，主管機關性平會亦只能針對學校性平會進行監督，後續教評會究竟是否、如何作成懲處，無從干涉。縱然此種行為態樣有專審會規範適用，然而現行實務狀況是主管機關多不願意適用教師法第 26 條第 2 項介入學校運作²⁴⁹，使得教評會於此行為態樣，享有極大權限。本論文考量現有制度的不足，認為應優先保障學生，因此建議將此種行為態樣納入既有教師法第 14 條第 1 項第 5 款以及第 15 條第 1 項第 1 款，並同時解決外聘委員適用範圍不及於此種行為態樣的困境。修正條文如下：

²⁴⁸ 參照性平法第 22 條第 2 項前段但書。

²⁴⁹ 以 2017 年台中市西苑高中爆發之體罰及校園性別事件為例，該校教評會未能妥善依法審議，台中市教育局選擇函文督導學校超過 12 次以上，但卻未透過提交專審會予以監督。最終，台中市西苑高中遭監察院糾正。參照：監察院官方網站，https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=125&s=26244（最後瀏覽日：08/18/2023）。

表 19：教師法第 14 條第 1 項第 5 款、第 15 條第 1 項第 1 款修正條文對照表

修正條文	現行條文
<p>第 14 條第 1 項第 5 款：「<u>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騷擾、性霸凌或違反與性或性別有關之專業倫理行為</u>，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」</p>	<p>第 14 條第 1 項第 5 款：「<u>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騷擾或性霸凌行為</u>，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」</p>
<p>第 15 條第 1 項第 1 款：「<u>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騷擾、性霸凌或違反與性或性別有關之專業倫理行為</u>，有解聘之必要。」</p>	<p>第 15 條第 1 項第 1 款：「<u>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騷擾或性霸凌行為</u>，有解聘之必要。」</p>



第六章 結論

教師法自 1995 年制定公布至今已將近 30 年，前後一共歷經十多次的修正，2019 年更是全面翻新，讓教師法呈現全新的面貌。過去教師法的修正，仰賴諸多民間團體的推動，諸如：教師工會、教育團體或是家長團體等，都希望能建構出符合自己期待的教師法。正因為這樣的背景，教師法的修正時常涉及諸方勢力的衡平，本論文期待建構出以學生保障為優先的教師法制。而所謂「學生保護」，並非全然捨棄對教師的保護，因為校園性別事件的審議如對於教師過於苛刻，使教師教學專業受到過度拘束而全面放棄與性或是性別有關的議題討論，除了侵害教師教學自主，也會反噬學生受教權。

回到本論文最初提出的疑問：教師法修法後，校園性別事件審議中教評會與學校性平會、專審會之間各自的權限變遷是否穩當？

針對教評會與學校性平會，本論文贊同過去教師法修法趨勢，適度限縮教評會在校園性別事件審議中的權限，並高度尊重學校性平會的決議，讓學校性平會能夠發揮其調查專業，妥善審議。當然，教師法仍有其不足的地方，本論文認為現行教師法第 15 條第 1 項第 1 款的情形雖允許教評會就相隔期間進行裁量，試圖在「保護學生避免師師相護」以及「落實教師自律、自主及專業判斷」間平衡，卻又因有教師法第 9 條第 3 項適用而顯得為德不卒，因此，建議採取相同於性侵害行為之立法模式，全面排除教評會審議的權限。至於教師違反與性或性別有關之專業倫理行為，因現行監督機制無從發揮功能（不適用教評會外聘委員規範、專審會消極不作為且性平法第 40 條監督主體不及於教評會），本論文建議應與性騷擾或性霸凌行為為相同處理，將該行為態樣列入教師法第 14 條第 1 項第 5 款、第 15 條第 1 項第 1 款之中，使教評會受到拘束，由學校性平會享有較大權限。本論文所提及的修法建議乍看之下對於學校教師頗為不利。然而，正因為過往教評會無從妥當解決「狼師」的客觀事實，本論文認為更不應該使教評會掌握過大權限，避免教師須如同背負原罪一般承擔「師師相護」的標籤。最適當的方

法，應從學校與主管機關之性平會著手改善，除了調整前者調查小組培訓內容，強化調查報告的正確性外，主管機關性平會能否妥善發揮其監督功能，提升教師對於學校性平會決議的信賴，將成為現行制度能否穩定運作的關鍵。

至於教評會與專審會之間，因專審會決議具有取代教評會決議的效果，修法之際教師團體十分擔心會發生「行政凌駕於教育專業」的情形。依據本論文研究成果，可見目前專審會極少積極介入校園運作，針對教評會的運作多數時候仍是採取行政督導的方式（例如：2017年台中市西苑高中一例）。然而，法制上，考量專審會的組成以及委員產生方式，本論文認為仍然留下一定隱憂。因此，未來專審會進行主動監督的界線，將會是評估兩者間權限變遷是否妥當的重要標準。



參考文獻

一、中文部分（依作者姓氏筆畫排列）

（一）書籍

吳庚、盛子龍（2017），《行政法之理論與實用》，15版，三民。

秦夢群（1999），《高級中等以下學校教師評審委員會組織與運作功能之檢討研究》，教育部。

翁國彥（2021），《學校教評會運作與教師法律救濟——行政法院裁判解析》，2版，元照。

高鳳仙（2016），《性侵害及性騷擾之理論與實務》，五南。

許育典（2007），《教育法》，五南。

莊國榮（2022），《行政法》，八版，元照。

鍾宛蓉（2010），《學校，請你這樣保護我：校園性侵害、性騷擾防治暨應對指南》，五南。

蘇滿麗（2012），《校園性別事件：理論概說與處理實務》，4版，元照。

蘇滿麗（2012），《校園性別事件救濟理論與爭議實例概述：正當法律程序》，元照。

蘇滿麗（2017），《向性騷擾說不：輕鬆解讀性別三法》，3版，元照。

（二）書之篇章

許育典（2019），〈從性別平等教育法的立法與案例探討救濟程序爭議〉，收於：司法院行政訴訟及懲戒廳（編），《行政訴訟制度相關論文彙編》，頁 349-430。

（三）期刊論文

吳志光（2011），〈校園性侵害或性騷擾事件調查及處理之正當法律程序及實務困境（下）〉，《環球法學論壇》，10期，頁 16-52。



- 吳志光（2020），〈108年新修訂教師法與不適任教師之處理〉，《教育法學評論》，5期，頁53-74。
- 李淑菁（2010），〈校園霸凌、性霸凌與性騷擾之概念釐清與討論〉，《社區發展季刊》，130期，頁120-129。
- 周志宏（1997），〈誰架空了教評會〉，《教育研究雙月刊》，57期，頁1-2。
- 許育典（2012），〈禁止師生戀是否違憲？〉，《月旦法學教室》，112期，頁6-8。
- 張晉芬（2018），〈為何無法消除敵意工作環境？分析醫院內處理性騷擾事件的權力運作〉，《社會科學論叢》，12卷2期，頁1-41。
- 張榮顯、楊幸真（2010），〈玩耍？霸凌？國小高年級男童性霸凌者經驗之探究〉，《教育學誌》，24期，頁41-72。
- 陳文貴（2021），〈特別權力關係理論之回顧與展望——釋字第七八四、七八五號解釋之後〉，《教育暨資訊科技法學評論》，7期，頁165-181。
- 陳惠馨（2005），〈性別平等教育法通過的時代意義—以法律的有限創造教育的無限〉，《全國律師》，9卷2期，頁74-87。
- 陳慧女（2018），〈性侵害案件之事實認定應審酌校園性別平等事件調查報告：從案例檢視《性別平等教育法》第35條之規定〉，《全國律師》，22卷4期，頁62-80。
- 焦興鎧（2001），〈大專校園性騷擾所引起之法律爭議及其防治之道——美國經驗所提供之啓示〉，《國立中正大學法學集刊》，4期，頁3-36。
- 楊雯婷、莊庭瑞（2022），〈從個人資料保護觀點評論高中生學習歷程檔案政策〉，《台灣人權學刊》，6卷30期，頁37-59。



鄭津津（1998），〈美國工作場所性騷擾相關法制之研究〉，《國立中正大學法學集刊》，1期，頁233-265。

蔣駿（2013），〈透視校園性侵害及性騷擾事件處理之團體盲思〉，《中華行政學報》，12期，頁103-121。

謝小苓、李淑菁（2008），〈性別教育政策的形成：從行政院教改會到九年一貫課程改革〉，《研究台灣》，4期，頁117-145。

謝臥龍（2000），〈催生性別平等教育法〉，《性別平等教育季刊》，11期，頁135-137。

羅燦煥（2002），〈他的性騷擾？她的性騷擾？——性騷擾的性別化建構〉，《台灣社會研究季刊》，46期，頁193-249。

羅燦煥（2003），〈大專院校校園性騷擾事件調查處置之反思與前瞻〉，《婦研縱橫》，66期，頁6-15。

蘇芊玲（2001），〈台灣推動兩性平等教育的回顧與前瞻〉，《性別平等教育季刊》，14期，頁13-18。

(四) 未出版之學位論文

徐易男（2013），《校長遴選制度的微觀政治學分析—以一位國民中學校長為例》，國立高雄大學政治法律學系研究所碩士論文(未出版)，高雄市。

劉玉琪（2014），《被害人經歷校園性侵害或性騷擾事件調查處理之心理變化》，國立台北大學犯罪學研究所碩士論文(未出版)，新北市。

劉炯意（2003），《我國中小學教師聘任制度及聘任契約之研究》，國立中正大學法律學研究所碩士論文(未出版)，嘉義縣。

鍾宛蓉（2007），《處理校園性侵害或性騷擾事件正當法律程序之研究—以性別平等教育法為核心》，中國文化大學法律學研究所碩士論文(未出版)，台北市。



(五) 政府公報

立法院公報處（1992），《立法院公報》，81卷71期，立法院。
立法院公報處（1997），《立法院公報》，86卷2期，立法院。
立法院公報處（1999），《立法院公報》，88卷6期3006號，一冊，立法院。

立法院公報處（2004），《立法院公報》，93卷33期，立法院。
立法院公報處（2004），《立法院公報》，93卷95期，1冊，立法院。
立法院公報處（2009），《立法院公報》，98卷37期，立法院。
立法院公報處（2011），《立法院公報》，100卷47期，2冊，立法院。
立法院公報處（2011），《立法院公報》，100卷88期，5冊，立法院。
立法院公報處（2013），《立法院公報》，102卷46期，2冊，立法院。
立法院公報處（2013），《立法院公報》，102卷84期，1冊，立法院。
立法院公報處（2018），《立法院公報》，107卷89期，上冊，立法院。
立法院公報處（2018），《立法院公報》，107卷95期，1冊，立法院。
立法院公報處（2018），《立法院公報》，107卷95期，立法院。
立法院公報處（2019），《立法院公報》，108卷48期，2冊，立法院。
立法院公報處（2019），《立法院公報》，108卷50期，立法院。
立法院公報處（2023），《立法院公報》，112卷61期，立法院
立法院公報處（2023），《立法院公報》，112卷61期，立法院。

(六) 立法院議案關係文書

立法院議案關係文書（2009），《院總第1559號委員提案第8899號》，

載於：

<https://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lgmeetimage?cfc8cfccfc6c8cdc5cecdc8d2cecccf>

。

立法院議案關係文書（2023），《院總第 20 號 審查報告第 10037780

號》，載於：

https://lis.ly.gov.tw/lygazettec/mtcdoc?PD100718:10037780_1。



(七) 研究計畫成果報告

吳志光（2019），《教育職場之性平事件專題研究計畫——性騷擾防治三法裁判研析與司法人員教育訓練之研究結案報告》，司法院 108 年專題研究計畫案。

游美惠（2007），《霸凌：性別教育相關議題的探討》，計畫編號：NSC 95-2413-H-017-008-，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。

(八) 網路資料

行政院公報資訊網（01/13/2024），

<https://gazette.nat.gov.tw/egFront/detail.do?metaid=145905&log=detailLog>。

性別平等教育全球資訊網（01/12/2023），

https://www.gender.edu.tw/web/index.php/m7/m7_10_01_01?csid=3&sid=33。

教育部全球資訊網（08/17/2023），

https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&sms=169B8E91BB75571F&s=1C8E14FBA37B2868。

教育部性別平等教育全球資訊網（01/02/2023），

https://www.gender.edu.tw/web/index.php/m7/m7_02_04_01?sid=55。

教育部統計處（03/23/2023），

<https://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=0A95D1021CCA80AE>。

監察院官方網站（08/18/2023），

https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=125&s=26244。

臺中市學生輔導諮商中心（01/02/2023），

[https://scc.tc.edu.tw/cs_taichung/PicUpload/CSAA010/\(五\)\(六\)校園性別事件處理；校園性侵害、性騷擾或性霸凌學生之辨識與處遇.pdf](https://scc.tc.edu.tw/cs_taichung/PicUpload/CSAA010/(五)(六)校園性別事件處理；校園性侵害、性騷擾或性霸凌學生之辨識與處遇.pdf)。



(九) 網路新聞

人本教育基金會（2022），〈這是犯罪，不是愛！名師操控資優生成禁巒〉，《公民行動影音紀錄資料庫》，載於：

<https://www.civilmedia.tw/archives/113139>。

吳尚軒（2019），〈教師法修法〉汰除不適任教師 涉體罰擬更動最大 專審會將升至法律位階把關〉，《風傳媒》，載於：

<https://www.storm.mg/article/1178328?mode=whole>。

吳柏軒（2019），〈教師法修法完成一讀！家長肯定 教師怕動輒得咎〉，《自由時報》，載於：

<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2776706>。

李芯（2023），〈《性平法》修法三讀通過：未成年師生戀全面禁止，「師對生」性平調查小組成員全部外聘〉，《關鍵評論網》，載於：

<https://www.thenewslens.com/article/189485>。

林曉雲（2019），〈教師法修法〉教師團體陳抗 怒批校長不動竟怪罪教師〉，《自由時報》，載於：

<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2759174>。

林曉雲（2019），〈修法汰除不適任教師 民團互槓 / 全志盟盼改變師師相護 全教總憂成鬥爭工具〉，《自由時報》，載於：

<https://news.ltn.com.tw/news/life/paper/1281532>。

姜仁叔（2010），〈修正教評會設置 杜絕師師相護〉，《人間福報新聞網》，載於：[https://www.merit-](https://www.merit-times.com/NewsPage.aspx?unid=163107)

[times.com/NewsPage.aspx?unid=163107](https://www.merit-times.com/NewsPage.aspx?unid=163107)。

財團法人人本教育基金會（2020），〈教育部，請慎思慎行！別讓專審會
卡住不適任教師淘汰程序〉，《財團法人人本教育基金會》，載於：
<https://hef.org.tw/20200429news/>。



匿名（2023），〈李明聰被控誘導女學生 網友批台大遲鈍：公開秘密〉，
《自由時報》，載於：
<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4337375>。

黃天如（2023），〈可能被告上憲法法庭？《性平法》修法禁師生戀將製造
許多問題〉，《新新聞》，載於：
<https://new7.storm.mg/article/4851483>。

楊鵬如（2019），〈教師工會齊抗議《教師法》修法 處理不適任師卻拿基
層開刀？〉，《公民行動影音紀錄資料庫》，載於：
<https://www.civilmedia.tw/archives/83890>。

趙宥寧（2022），〈18歲成年恐現一校二制 教育部列「兩需求」仍須通知
家長〉，《聯合新聞網》，載於：
<https://udn.com/news/story/6885/6866507>。

二、英文部分

Wilson, F., & Thompson, P. (2001). Sexual harassment as an exercise of
power. *Gender, Work and Organization*, 8(1), 65-66.