

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國107年2月26日印發

院總第 1542 號 委員提案第 21632 號

案由：本院委員蔣乃辛等 18 人，為防制校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，保障學生安全，避免有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為人員繼續於校園服務；進一步完善性別平等教育之法律規範，以達嚇阻性犯罪之目的，爰擬具「性別平等教育法部分條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、性別平等教育法於九十三年六月二十三日制定公布，歷經三次修正，最近一次係於一百零二年十二月十一日修正施行。為避免部分執行教學、研究、教育實習或學校事務之人員，有性侵害、性騷擾或性霸凌行為，仍可於學校服務，致生校園安全之威脅情事，爰擬具「性別平等教育法」部分條文修正草案。
- 二、新增第二十七條之一，增訂學校聘任、任用之教育人員，或進用、運用之其他人員，經調查確認有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並辦理通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之規定。
- 三、為配合第二十七條之一之增訂，將懲處之類型予以一致性規範，爰於第二十五條第一項增列免職、終止契約關係、終止運用關係等懲處方式。另為確保加害人接受心理輔導之實效，並參照現行二十四條第二項之規範，爰增列第三項。另援引學生輔導法中關於專業輔導人員之定義予以規範之。
- 四、為確保當事人接受心理輔導之實效，爰修正第二十四條第二項，援引學生輔導法中關於專業輔導人員之定義予以規範之。

提案人：蔣乃辛

連署人：孔文吉 馬文君 林為洲 江啟臣 王育敏

柯志恩 徐榛蔚 陳宜民 盧秀燕 陳超明

立法院第 9 屆第 5 會期第 1 次會議議案關係文書

曾銘宗 鄭天財 Sra Kacaw 費鴻泰 蔣萬安
呂玉玲 黃昭順 張麗善

性別平等教育法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二十四條 學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。</p> <p>前項心理輔導、保護措施或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、律師或具有<u>臨床心理師、諮商心理師、社會工作師證書之專業輔導人員</u>為之。</p>	<p>第二十四條 學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。</p> <p>前項心理輔導、保護措施或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。</p>	<p>為確保當事人接受心理輔導之實效，爰修正第二項，援引學生輔導法中關於專業輔導人員之定義予以規範之。</p>
<p>第二十五條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、<u>不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係</u>或其他適當之懲處。</p> <p>學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其為下列之處置：</p> <p>一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。</p> <p>二、接受八小時之性別平等教育相關課程。</p> <p>三、其他符合教育目的之措施。</p> <p><u>前項心理輔導</u>，學校或</p>	<p>第二十五條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。</p> <p>學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其為下列<u>一款或數款</u>之處置：</p> <p>一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。</p> <p>二、接受八小時之性別平等教育相關課程。</p> <p>三、其他符合教育目的之措施。</p> <p>校園性騷擾或性霸凌事</p>	<p>一、為配合第二十七條之一之增訂，將懲處之類型予以一致性規範，爰於第一項增列免職、終止契約關係、終止運用關係等懲處方式。</p> <p>二、為確保加害人接受心理輔導之實效，並參照現行二十四條第二項之規範，爰增列第三項。另援引學生輔導法中關於專業輔導人員之定義予以規範之。</p>

<p><u>主管機關得委請醫師或具有臨床心理師、諮商心理師、社會工作師證書之專業輔導人員為之。</u></p> <p>校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第二項規定為必要之處置。</p> <p>第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。</p> <p>第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。</p>	<p>件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依前項規定為必要之處置。</p> <p>第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。</p> <p>第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。</p>	
<p>第二十七條 學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料。</p> <p>前項加害人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。</p> <p>接獲前項通報之學校，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</p>	<p>第二十七條 學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料。</p> <p>前項加害人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。</p> <p>接獲前項通報之學校，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</p> <p>學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。</p>	<p>刪除第四項。</p>
<p>第二十七條之一 學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別</p>		<p>一、本條新增。 二、第一項及第二項之增訂重點說明如下：</p>

平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：

一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。

二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。

有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。

非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。

有前三項情事者，各級主管機關及各級學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之

(一)為保障學生安全，無論係透過何種法律關係成為校園內部之人員，一旦經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，或有性騷擾或性霸凌行為非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係者，學校均應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。

(二)上開學校「依法組成之相關委員會」，係指學校依性別工作平等法或性騷擾防治法等規定成立之調查委員會。

(三)為避免有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為人員繼續於校園服務，爰於第二項前段規定，有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用。第一項第二款及第二項後段係參照司法院釋字第70二號解釋理由書，針對行為人有改正可能之情形，訂定再受聘任之合理相隔期間或條件，爰參考教師法第十四條第二項、教育人員任用條例第三十一條第二項規定，明定有第一項第二款情事者，學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會並應審酌案

犯罪紀錄，及依第七項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾或性霸凌行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。

各級社政主管機關依性騷擾防治法第二十條規定處罰者，應由中央主管社政機關建立資料庫，並應協助學校辦理查詢事宜。

第一項至前項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第一項至第三項之人員，適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、免職、撤職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用第四項至前項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離現職。

件情節，議決各級學校一年至四年不得聘任、任用、進用或運用；經議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之人員，得依法提起行政救濟。

(四)因第一項規定而受解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，於不得聘任、任用、進用或運用之期間，不得再於各級學校服務，學校如未查明而誤予聘任、任用、進用或運用，於事後發現時，應即予解聘、免職、終止契約或運用關係，教師法第十四條第三項及教育人員任用條例第三十一條第一項亦有類似規範，爰於第二項明定類此情形之處理，以利適用。

(五)所定聘任、任用、進用及運用之人員類型，舉例如下：中小學兼任代課及代理教師、國民中小學教學支援工作人員、專科以上學校兼任教師、各級學校專（兼）任運動教練之聘任；教育人員任用條例第二條規定教育人員之任用；臨時人員、醫事人員、護理教師、專業輔導人員、特殊教育相關專業人員及國立大學或國立專科學校非主管職務、私立學校之職員、社團指導老師等人員之進用；派遣勞工、志工等人

員之運用。本次修正規定之適用對象，如各級學校兼任運動教練、臨時人員、社團指導老師、派遣勞工、志工、替代役、私立學校之職員及其他人員等。

(六)所定「調查確認」，係經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會，針對是否有違反本法之行為直接進行調查後確認者；調查方式如訪談行為人、被害人、查驗相關物證等。

三、為避免過去未曾於學校服務，而有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為人員，或曾於學校服務之人員，惟其性侵害行為，或情節重大之性騷擾或性霸凌行為情事，非由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認者，因係未經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認者，無法納入通報及資料蒐集，進而防杜具有該等情事者進入學校，爰增訂第三項前段，明定曾有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為者，雖其非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，惟如經學校性別平等教育委員會查證相關資料，如法院判決書、行政機關公文書等，確認屬實者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用。另學校已聘任、任用、進用或運用之人員，曾有性

侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為情事，惟非由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認者，如經學校性別平等教育委員會查證屬實者，學校仍應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，爰增訂第三項後段，又此類人員非屬學校內人員，或雖屬學校內人員，惟其性侵害、性騷擾或性霸凌行為係非由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認者，為能適度保障校園安全，亦避免過度限制憲法所保障此類人員之工作權，爰與第一項及第二項規定作差別處理，亦即僅限於「有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為之人員」，始為適用對象。

四、另為避免第一項至三項所規範之人員，有非屬教師法或教育人員任用條例適用或準用之人員者，因無法依「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」辦理通報，造成該等人員仍得於學校服務，致生校園安全之威脅等情事，爰增訂第四項，明定有前三項情事者，各級主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

五、現行第二十七第四項修正移列為第五項。另考量學校除於聘任、任用教育人員或進用、運用之其他人員前，應依性侵害犯罪防治法查詢其有無性侵害犯罪紀錄，或

查詢是否曾有性侵害、性騷擾或性霸凌行為外；已聘任、任用、進用或運用者，亦應定期查詢，爰於後段增訂相關規範。

六、增訂修正條文第六項，參照一百零六年六月十四日修正公布之補習及進修教育法第九條第十一項規定，鑒於性騷擾防治法所涉事項之中央主管機關為衛生福利部，本於行政一體與部會分工權責原則，應本權責建立全國性資料庫，並應協助學校辦理查詢。

七、增訂修正條文第七項，授權中央主管機關訂定通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法。另考量保障學生受教權益，避免學生犯錯後即永久予以標籤化，失去改正機會，且避免可能不當限制其未來於校園中之工作權益，故本條各項通報、資訊之蒐集及查詢對象，不特別納入行為人為學生身分者；惟如行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，則以其與被害人互動時之身分為認定依據。

八、增訂修正條文第八項，考量教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律（如公務人員考績法、公務員懲戒法）或陸海空軍相關法律（如陸海空軍懲罰法、陸海空軍軍官士官服役條例）所適用之人員，該等法律已就解聘、免職、撤職或退伍（依陸海空軍軍官士官服役條

例第十五條第五款規定，常備軍官年度考績丙上以下或因個人因素一次受記大過二次以上，經人事評審會考核不適服現役者，予以退伍）等程序予以規範，爰明定第一項至第三項之人員，適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、免職、撤職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用第四項至前項規定，故仍應辦理通報、資訊之蒐集及查詢，且於通報之不得聘任、任用、進用或運用期間（終身或一年至四年），各級學校均不得聘任、任用、進用或運用；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離現職，以保障學生安全。

九、本條所定消極資格為勞動基準法之特別規定，毋待載明於工作規則及勞動契約，仍對受僱者發生效力，惟學校內適用勞動基準法之人員，宜於勞動契約或工作規則中載明本條消極資格之規定，俾資周延。

十、另參照司法院釋字第五八四號，本條規定乃基於學校及教學工作之特性，就學校聘任、任用、進用或運用人員應具備之主觀條件，對人民職業選擇自由所為之限制，旨在保障學生之安全，確保學校之治安，及增進學校人員之信賴，與憲法第十五條保障人民工作權之意旨相符，與憲法第二十三條規定，尚無牴觸。