

收文編號：1070000475

議案編號：1070117070100100

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 政府提案第 16217 號

案由：行政院函請審議「性別平等教育法第二十七條、第二十七條之一及第三十條條文修正草案」案。

行政院函

受文者：立法院

發文日期：中華民國 107 年 1 月 15 日

發文字號：院臺教字第 1060040610 號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明二

主旨：函送「性別平等教育法」第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條修正草案，請查照審議。

說明：

- 一、本案經提本（107）年 1 月 11 日本院第 3584 次會議決議：通過，函請立法院審議。
- 二、檢送「性別平等教育法」第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條修正草案條文對照表（含總說明）1 份。

正本：立法院

副本：教育部（含附件）

性別平等教育法第二十七條、第二十七條之一、第三十條修正草案總說明

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。為符合教育現場實務需求，給予校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之行為人改正之機會；又為避免部分執行教學、研究、教育實習或學校事務之人員，有性侵害、性騷擾或性霸凌行為，仍可於學校服務，致生校園安全之威脅情事；另基於現行校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查實務現況，學校或機關應組成符合性別比例及調查專業，且必要時其成員全為學校或機關成員以外人員之調查小組，以符合實際需要，爰擬具「性別平等教育法」第二十七條、第二十七條之一、第三十條修正草案，其修正要點如下：

- 一、行為人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校認有追蹤輔導之必要者，應通報行為人次一就讀或服務之學校；校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件檔案資料之建立、保存及前開通報等事項，應於第二十條第一項所定防治準則定之。（修正條文第二十七條）
- 二、學校聘任、任用之教育人員，或進用、運用之其他人員經調查確認有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者，應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並辦理通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用之事項。（修正條文第二十七條之一）
- 三、學校或主管機關之性別平等教育委員會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌案件，必要時，其調查小組成員得一部或全部外聘。（修正條文第三十條）

性別平等教育法第二十七條、第二十七條之一、第三十條修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<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之檔案資料。</p> <p><u>行為人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀或服務之學校。</u></p> <p>接獲前項通報之學校，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</p> <p><u>第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項之通報及其他相關事項，於依第二十條第一項所定防治準則定之。</u></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><u>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。</u></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，<u>並</u>不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</p> <p><u>學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。</u></p>	<p>一、審酌校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料及行為人檔案資料難以一分為二，爰第一項刪除應建立加害人檔案資料之規定。</p> <p>二、第二項及第三項「加害人」用語修正為「行為人」。另基於教育之目的，應給予校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之行為人改正之機會，爰於第二項行為人轉至其他學校就讀或服務時應通報學校之規定，增訂「認為追蹤輔導之必要者」之要件，避免行為人被標籤化，而失改正之機會。對有追蹤輔導之必要者，主管機關及原服務或就讀之學校即應通報行為人次一就讀或服務之學校，以落實後續之追蹤輔導工作。</p> <p>三、為使第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀及運用，得有可資遵行之規範，並使第二項通報之基準明確，爰增訂第四項。至公立大專校院已依檔案法第二十八條規定準用該法規定辦理檔案管理等事項，及主管機關已依檔案法規定辦理之部分，是否於依第二十條第一項所定防治準則訂定上開機關學校有關校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件檔案資料管理之特別規定，抑或維持現行作法，將於修正該防治準則時予以明定，併</p>

		<p>予說明。</p> <p>四、現行第四項係規範學校進用人員前應查詢有無性侵害、性騷擾或性霸凌行為相關紀錄之規定，與前三項事件管轄學校或機關建立檔案資料並追蹤輔導之規定無直接關聯，爰予刪除，並移列至修正條文第二十七條之一第五項規定。</p> <p>五、本條係規範校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件行為人之追蹤輔導事宜，修正條文第二十七條之一則係規範校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之行為人，退出校園及不得進入校園服務之機制，爰以不同條文區隔規範，併予敘明。</p>
<p><u>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，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：</u></p> <p><u>一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關</u></p>	<p><u>第二十七條第四項 學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。</u></p>	<p>一、增訂第一項及第二項，說明如下：</p> <p>(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，爰為第一項規定。</p> <p>(二)所定學校聘任、任用、進用及運用之人員類型，舉例如下：中小學兼任代課及代理教師、國民中小學教學支援工作</p>

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。

各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依性騷擾防治法第二十條規定受處罰者之資料庫。

前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

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

人員、專科以上學校兼任教師、各級學校聘任之專（兼）任運動教練、依教育人員任用條例任用之教育人員、聘用人員、約僱人員、臨時人員、醫事人員、護理教師、專業輔導人員、特殊教育相關專業人員、國立大學或國立專科學校以契約進用之非主管職務之職員、私立學校之職員、學校進用之社團指導老師或運用之派遣勞工、志工、替代役等。

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

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

(五)為避免有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為人員繼續於校園服務，爰於第二項前段規定，有第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用。另參照司法院釋字第702號解釋理由書意旨，針對行為人有改正可能之情形，訂定再受聘任之合理相隔期間或條件，爰參

第四項至前項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。

考教師法第十四條第二項及教育人員任用條例第三十一條第二項規定，為第一項第二款及第二項後段規定。有第一項第二款情事者，學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會應審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用；經議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之人員，得依法提起行政救濟。

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

二、為避免過去未曾於學校服務，而有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為之人員，或曾於學校服務，惟其性侵害行為，或情節重大之性騷擾或性霸凌行為非由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認之人員，因未經學校性別平等教育委員會或

依法組成之相關委員會調查確認其行為事實，無法納入通報及資料蒐集，進而進入學校服務，爰增訂第三項前段，明定曾有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為者，雖其非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，惟如經學校性別平等教育委員會查證相關資料，例如法院判決書、行政機關公文書等，確認屬實者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用。學校如已聘任、任用、進用或運具有上開情形之人員，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，即應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，爰增訂第三項後段規定。又此類人員因非屬學校內人員，或雖屬學校內人員，惟其性侵害、性騷擾或性霸凌行為係非由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認者，為能適度保障校園安全，並避免過度限制憲法所保障此類人員之工作權，爰與第一項及第二項規定作差別處理，僅限於「有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為」，始為本項適用對象。

三、為避免第一項至第三項所規範之人員，有非屬教師法或教育人員任用條例之適用或準用對象者，無法依不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法辦理通報，造成該等人員仍得於學校服務

，致生校園安全之威脅等情事，爰增訂第四項，明定有前三項情事者，各級主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

四、現行第二十七條第四項修正移列為第五項。另考量學校除於聘任、任用教育人員或進用、運用之其他人員前，應依性侵害犯罪防治法查詢其有無性侵害犯罪紀錄，或查詢是否曾有性侵害、性騷擾或性霸凌行為外，針對已聘任、任用、進用或運用者，亦應定期查詢有無該等情形，爰於第五項後段增訂相關規範。

五、一百零六年六月十四日修正公布之補習及進修教育法第九條第十一項規定：「各級社政主管機關依性騷擾防治法第二十條或兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰者，應由中央主管社政機關建立資料庫，並應協助直轄市、縣（市）主管教育行政機關辦理查詢事宜。」為使各級學校得使用上開資料庫查詢相關人員是否經各級社政主管機關依性騷擾防治法第二十條等規定處罰，並避免由各級學校直接向中央社政主管機關查詢，造成資料庫之負擔，爰增訂第六項，規定各級主管機關得使用中央社政主管機關建立之資料庫，協助學校辦理查詢事宜。

六、增訂第七項，授權中央主管機關訂定第四項至第六項所定通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關

事項之辦法。另為保障學生受教權益，避免學生犯錯後即永久予以標籤化，失去改正機會，且避免可能不當限制其未來於校園中之工作權益，故本條各項通報、資訊之蒐集及查詢對象，不納入行為人為學生身分者；惟如行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分，則以其與被害人互動時之身分為認定依據。

七、考量教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律（如公務人員考績法、公務員懲戒法）或陸海空軍相關法律（如陸海空軍懲罰法、陸海空軍軍官士官服役條例）已就教師之解聘、教育人員或公務人員之免職、軍訓教官之撤職或退伍（例如依陸海空軍軍官士官服役條例第十五條第五款規定，常備軍官年度考績丙上以下或因個人因素一次受記大過二次以上，經人事評審會考核不適服現役者，予以退伍）等事項，訂有實體要件及程序之規定，爰增訂第八項，明定第一項至第三項之人員，適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、免職、撤職或退伍，依各該法律規定辦理（包括實體及程序規範），並適用第四項至第七項規定，故該等人員有第一項至第三項情事者，仍應辦理通報、資訊之蒐集及查詢，且於通報之不得聘任、任用、進用或運用

期間（終身或一年至四年），各級學校均不得聘任、任用、進用或運用。另為避免上開人員已達第一項至第三項規定應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之程度，惟依其人事法規尚無法解聘、免職、撤職或退伍，爰規定該等人員應調離學校現職，離開教學現場，以保障校園安全。

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

九、本條所定消極資格雖毋待載明於學校之聘用人員契約或約僱人員契約，仍對該等人員發生效力，惟宜於各該契約中載明本條消極資格之規定，俾資周延。

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

		<p>對學校工作人員之信賴，與憲法第十五條保障人民工作權之意旨相符，與憲法第二十三條規定尚無牴觸。</p>
<p>第三十條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。</p> <p>學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；<u>必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。</u></p> <p><u>調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，</u>於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；<u>事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。</u></p> <p>性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。</p> <p>行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。</p> <p>性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</p> <p>性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。</p>	<p>第三十條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。</p> <p>學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。</p> <p>前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，<u>必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，</u>其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。</p> <p>性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。</p> <p>行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。</p> <p>性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</p> <p>性別平等教育委員會為</p>	<p>一、第一項及第四項至第七項未修正。</p> <p>二、現行校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查實務上，因性別平等教育委員會考量迴避、公正性及專業性等原因，或學校避免校內成員與行為人之同事情誼關係影響事件調查之公正性，或因校內成員婉拒擔任調查小組成員（自行迴避），或當事人主張校內多數人員應予迴避，致常有須組成成員全為學校或機關成員以外人員之調查小組之情形，爰於第二項後段增列「必要時，調查小組成員得一部或全部外聘」，並配合刪除第三項「必要時，部分小組成員得外聘」之文字，俾符實務需要。</p> <p>三、考量校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人有分屬不同學校之情況，為確保被害人接受適宜之教育輔導措施，修正第三項調查小組之組成規定為應有被害人現所屬學校之代表，並酌作文字修正。</p>

立法院第 9 屆第 5 會期第 1 次會議議案關係文書

調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。
