

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4月25日印發

院總第 1542 號 委員提案第 21955 號

案由：本院委員馬文君、顏寬恒等 17 人，為防制校園性侵害、性騷擾或性霸凌憾事發生，保障學生安全，有關學校聘任、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，爰提案「性別平等教育法」增訂第二十七條之一條文草案。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、「性別平等教育法」施行 13 年後，仍有部分條文尚待精進及修正，為符合教育現場實務需求，給予校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之行為人改正之機會；又為避免部分執行教學、研究、教育實習或學校事務之人員，有性侵害、性騷擾或性霸凌行為，仍可於學校服務，致生校園安全之威脅情事，增訂本條文第二十七條之一，以完善教育現場對性別平等事件的預防、處理及落實維護校園安全。
- 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。

提案人：馬文君 顏寬恒  
連署人：曾銘宗 賴士葆 陳宜民 廖國棟 許淑華  
王育敏 蔣乃辛 林麗蟬 陳超明 李彥秀  
黃昭順 呂玉玲 孔文吉 鄭天財 Sra Kacaw  
費鴻泰

性別平等教育法增訂第二十七條之一條文草案

增 訂 條 文	說 明
<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，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認後，依下列各款情形處理：</p> <p>一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。</p> <p>二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要停聘或停職之案件，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。</p> <p>有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決不得聘任、任用、進用或運用之期間，亦同。</p> <p>下列人員不得聘任、任用、進用或運用，並適用第一項序文及其第一款所定之處分：</p> <p>一、未曾於學校服務，而有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為之人員。</p> <p>二、曾於學校服務，惟其性侵害行為，或情節重大之性騷擾或性霸凌行為非由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認之人員。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第一項之情節重大及前三項之通報、資</p>	<p>一、增訂條文說明如下：</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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(五)為避免有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為人員繼續於校園服務，爰於第二項前段規定，有第一項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用。另參照司法院釋字第七〇二號解釋理由書意旨</p>

訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項，由中央主管機關於依第二十條第一項所定防治準則增訂之。

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，應調離學校現職。

，針對行為人有改正可能之情形，訂定再受聘任之合理相隔期間或條件，爰參考教師法第十四條第二項及教育人員任用條例第三十一條第二項規定，為第一項第二款及第二項後段規定。有第一項第二款情事者，學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會應審酌案件情節，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、進用或運用具有上開情形之人員，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，即應予解

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

三、為避免第一項至第三項所規範之人員，有非屬教師法或教育人員任用條例之適用或準用對象者，無法依不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法辦理通報，造成該等人員仍得於學校服務，致生校園安全之威脅等情事，爰增訂第四項，明定有前三項情事者，各級主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

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

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

六、增訂第七項，授權中央主管機關訂定第四

項至第六項所定通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法。另為保障學生受教權益，避免學生犯錯後即永久予以標籤化，失去改正機會，且避免可能不當限制其未來於校園中之工作權益，故本條各項通報、資訊之蒐集及查詢對象，不納入行為人為學生身分者；惟如行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分，則以其與被害人互動時之身分為認定依據。

七、考量教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律（如公務人員考績法、公務員懲戒法）或陸海空軍相關法律（如陸海空軍懲罰法、陸海空軍軍官士官服役條例）已就教師之解聘、教育人員或公務人員之免職、軍訓教官之撤職或退伍（例如依陸海空軍軍官士官服役條例第十五條第五款規定，常備軍官年度考績丙上以下或因個人因素一次受記大過二次以上，經人事評審會考核不適服現役者，予以退伍）等事項，訂有實體要件及程序之規定，爰增訂第八項，明定第一項至第三項之人員，適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、免職、撤職或退伍，依各該法律規定辦理（包括實體及程序規範），並適用第四項至第七項規定，故該等人員有第一項至第三項情事者，仍應辦理通報、資訊之蒐集及查詢，且於通報之不得聘任、任用、進用或運用期間（終身或一年至四年），各級學校均不得聘任、任用、進用或運用。另為避免上開人員已達第一項至第三項規定應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之程度，惟依其人事法規尚無法解聘、免職、撤職或退伍，爰規定該等人員應調離學校現職，離開教學現場，以保障校園安全。

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

載明本條消極資格之規定，俾資周延。

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

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