行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引相關事項Q&A（115年8月）

適用範圍及概念定義

Q.01.公部門常見不同身分人員發生性騷擾事件時，其適用法規及處理方式？ ……1

Q.02.實習生於實習時遭受實習場域指導人員性騷擾時之法令適用及申訴處理流程為何？ ……2

Q.03.公務人員執行職務時遭受性騷擾，如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所所為時，機關應如何處理？ ……2

機關處理及調查機制與運作

Q.04.公務人員發生職場性騷擾事件，其服務機關應如何處理？機關應負哪些性騷擾防治義務？ ……3

Q.05.公務人員因遭受性騷擾而提出法律協助需求，服務機關應如何處理？得否適用「公務人員因公涉訟輔助辦法」相關規定？ ……5

Q.06.機關為處理及調查性騷擾案件（含適用性工法及性騷法之案件），應如何籌組相關單位？申訴處理單位得否均為外聘專業人士？ ……6

Q.07.申訴處理單位開會時，若委員因故無法出席，得否請他人代理？ ……8

Q.08.機關處理職場性騷擾申訴案件時，常見的程序瑕疵有哪些？ ……8

Q.09.申訴處理單位（申訴調查小組）之委員，如與性騷擾申訴案件之當事人有利害關係或可能影響公正性時，機關應如何處理迴避？ ……9

申訴調查處理程序

Q.10.機關處理性騷擾申訴案件之期間，有何限制？機關內部職場性騷擾申訴處理規範，如規定申訴處理單位之召集人應於7日內指派委員組成調查小組進行調查，遇召集人因因請假或其他事由致無法於期限內指派調查小組時，應如何處理？ ……10

Q.11. 機關非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件（如聽聞、接獲檢舉、陳情、被害人口頭告知但不提起申訴等），應如何因應？就該性騷擾案件之處理情形，是否亦須提報機關申訴處理單位審議？.....11

Q.12. 針對職場性騷擾申訴案件，機關可否自訂受理與否之標準，或由幕僚單位逕予認定不符合性工法第 12 條所定性騷擾定義而不予受理？.12

Q.13. 機關於開始調查性騷擾案件前，應向當事人及相關證人告知哪些事項？.....12

Q.14. 當事人（申訴人及被申訴人）如於程序進行中，要求閱覽訪談紀錄或事證等相關檔卷，機關應如何處理？.....13

機關對性騷擾行為人之懲處

Q.15. 職場性騷擾案件經調查成立，應如何讓被害人對行為人之懲處額度有陳述意見之機會？倘被害人基於個人隱私考量，得否透過其所屬機關或申訴處理單位（調查小組）代為轉述，或以不具名提供書面意見？.....14

Q.16. 性騷擾行為人如已調任其他機關，其現職機關（懲處權責機關）對於原服務機關（調查權責機關）之懲處建議，可否不予採納或變更？.....15

Q.17. 各機關如於事後始知悉所屬人員於過去考績年度內有性騷擾行為，經調查屬實後擬予懲處，應如何辦理？.....15

Q.18. 機關首長（最高負責人）涉性騷擾行為，經權責機關查證屬實決議性騷擾成立，分別依考績法相關規定予以記大過處分，及性工法第 38 條之 3 第 1 項、第 38 條之 2 第 1 項規定由地方主管機關處以罰鍰，有無違反一行為不二罰原則？.....16

其他事項

Q.19. 主管機關如發現所屬機關處理性騷擾案件有延宕或違失，可否逕予代為處理或調查？.....17

Q.20.國營事業是否屬性騷法第 14 條第 3 項所稱「政府機關（構）」？倘所屬員工涉性騷法之性騷擾案件，應如何依相關法規採取糾正及補救措施（包含懲處行為人）？.....17

Q.21.鄉（鎮、市）長涉性騷擾行為，經縣政府依性工法調查、審認性騷擾事件成立，是否須俟行政救濟確定，再依懲戒法移送監察院審議？.....18

適用範圍及概念定義

Q.01.公部門常見不同身分人員發生性騷擾事件時，其適用法規及處理方式？

A：

一、**性騷擾案件適用法規及後續處理之判斷原則，應先掌握當事人（被害人及行為人）之身分關係，有一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生時，適用性別平等教育法**（以下簡稱性平法）；**如為「受僱者」於「執行職務」時遭受性騷擾，原則上適用性別平等工作法**（以下簡稱性工法）；**案件於性平法及性工法均不適用時，則適用性騷擾防治法**（以下簡稱性騷法）（性平法第 1 條第 2 項、性工法第 1 條第 2 項及性騷法第 1 條第 2 項參照）。

二、有關公部門常見各類人員遭受性騷擾之法規適用情形，舉例說明如下：

（一）**借調、支援、派駐、勞務承攬廠商及委外人員**：於執行職務時遭受性騷擾，原則由「被害人」之機關（雇主）主責受理申訴及調查（含通知被害人勞務提供地之地方主管機關）並作成決議；行為人及被害人分屬不同機關（雇主），且具共同作業或業務往來關係者，行為人之機關（雇主）亦須採取立即有效之糾正與補救措施，並應適度參與，給予必要之協助（例如相關證據之留存與提供、督請行為人接受調查等），以利釐清案情。

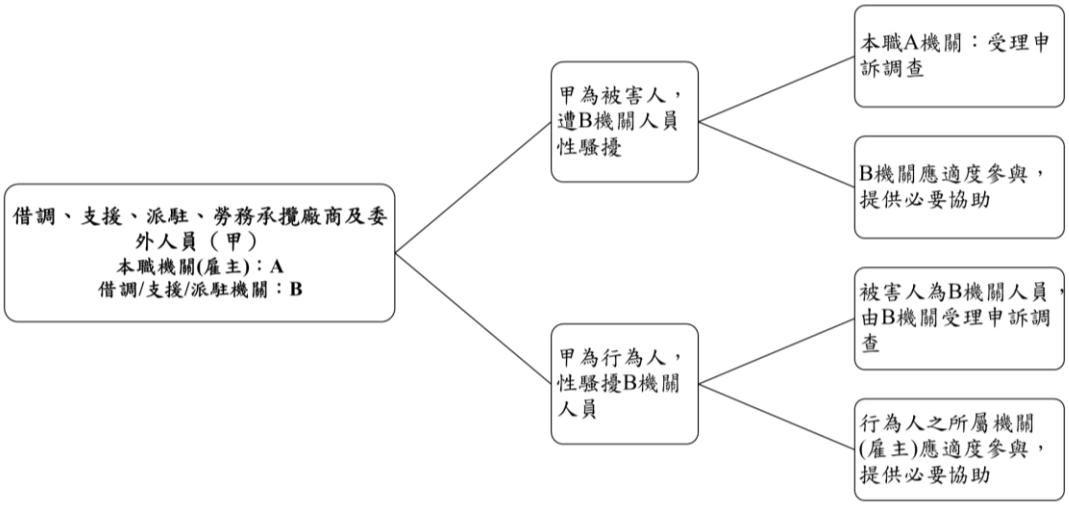


圖 1：借調、支援、派駐、勞務承攬廠商及委外人員涉職場性騷擾事件之處理方式

（二）**替代役、受刑人及社會勞動人**：是類人員非屬受僱者身分，若遭受性騷擾，尚無性工法之適用，應依性騷法提出申訴；又如係受刑人於機關內進行監外工作作業時，對機關所屬人員為性騷擾行為，機關仍應依性工法規定負起雇主責任，採取立即有效之糾正及補救措施(包含受理性騷擾事件之申訴調查等)。

（三）**實習老師**：實習教師尚未取得正式教師身分，若在校園內遭指導教師或其他具評價權力之教職員性騷擾，因其仍具「學生」身分，故適用性平法。

Q.02.實習生於實習時遭受實習場域指導人員性騷擾時之法令適用及申訴處理流程為何？

A：

依教育部 114 年 3 月 14 日臺教學(三)字第 1140028039 號函略以：

一、性平法第 3 條第 2 款第 2 目略以，教師之定義含實習場域之實習指導人員。校園性別事件防治準則第 7 條第 1 項規定略以，學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性工法第 2 條第 5 項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用性平法之規定。

二、承上，**實習生在實習場所域遭受其指導人員性騷擾，性平法及性工法有其並行適用，被害人得依性工法規定向雇主提起申訴、或於行為人為最高負責人時依第 32 條之 1 第 1 項但書規定逕向地方主管機關提起申訴；惟亦屬「教師對學生」校園性別事件，得選擇依性平法規定向學校申請調查，由學校性別平等教育委員會調查處理**。

三、另為避免同一事件之事實認定歧異、調查資源浪費之情形，**實習生僅得擇其一法令適用**。即實習生選擇向學校提出申請調查時，學校應通知實習單位配合，共同依性平法進行調查處理；實習生選擇向雇主或地方主管機關提起申訴時，雇主或地方主管機關得請求學校共同調查，惟不得重複調查。

Q.03.公務人員執行職務時遭受性騷擾，如係由不特定人於公共場所或公眾

得出入場所所為時，機關應如何處理？

A：

一、依性工法第 12 條第 7 項：「第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。」

二、舉例而言，戶政事務所等提供民眾申辦業務或服務之政府機關（構）之受僱者於執行職務時遭受洽公民眾性騷擾、機關小編透過網路執行職務時於官方社群平台遭網友以性意味文字留言（勞動部 114.1.6 勞動條 5 字第 1130149123 號函例示態樣參照），或於上班時間在辦公大樓廁所遭不特定人偷拍（按：倘行為人同為機關所屬員工【非不特定人】，則應依性工法調查處理），皆適用性工法第 12 條第 7 項規定。

三、是類性騷擾事件之調查雖適用性騷法規定，機關於知悉性騷擾事件時，仍應落實性工法第 13 條所定「雇主責任」，採取立即有效糾正及補救措施，協助所屬人員依性騷法第 14 條第 3 項規定向具有調查權之機關提起申訴，亦須履行性騷法第 7 條第 3 項所定「場所主人責任」（例如調閱監視器確認行為人身分、檢討所屬場所安全等）。

機關處理及調查機制與運作

Q.04. 公務人員發生職場性騷擾事件，其服務機關應如何處理？機關應負哪些性騷擾防治義務？

A：

對於公務人員職場上發生性騷擾事件，適用性工法相關規定，並應由各機關依該法及其相關子法規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範（以下簡稱職場性騷擾申訴處理規範）**處理之。至機關應負的防治義務**，則包括設置可運作及可信賴之內部申訴管道、自訂性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範等。整理如下表：

表 1：性工法所定職場性騷擾防治事項

受僱者人數 防治事項	30 人以上	10 人以上未達 30 人
內部申訴管道	設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。	同左。
性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範	(一)依工作場所性騷擾防治措施準則(以下簡稱工作場所防治準則)規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，內容應包括下列事項： 1、實施防治性騷擾之教育訓練。 2、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。 3、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。 4、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。 5、明定機關首長為被申訴人時，公務人員應依性工法第 32 條之 3 第 1 項規定，向上級機關提起申訴；非公務人員得依性工法第 32 條之 1 第 1 項但書第 1 款規定，向地方主管機關申訴。	得參照左欄規定辦理。

受僱者人數 防治事項	30 人以上	10 人以上未達 30 人
	(二)各機關可參考本總處 113 年 4 月 8 日總處培字第 1133022298 號函附檢核表之重點事項，以及勞動部提供之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本；惟各機關仍應依性工法及性騷法等相關法令，檢視內部規範修訂之完整性及適當性。	
備註：上開申訴管道及性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，均應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。		

Q.05.公務人員因遭受性騷擾而提出法律協助需求，服務機關應如何處理？得否適用「公務人員因公涉訟輔助辦法」相關規定？

A：

一、公務人員遭受職場性騷擾時，如有諮商（詢）等必要協助或服務，建議可尋求各機關員工協助方案（以下簡稱 EAP）等相關資源；又 EAP 係由各機關依組織規模、業務性質、內外部資源及員工需求等因素衡酌評估，本權責及視機關資源提供適切之工作、法律、財務、心理、醫療保健及組織管理等相關服務。至是否適用公務人員因公涉訟輔助辦法一節，應視是否依法執行職務涉訟，所稱「依法執行職務」，依該辦法第 3 條規定，應由服務機關就該公務人員之職務權限範圍，認定是否依法令規定執行其職務，爰須由各機關依具體個案實質審認（公務人員保障暨培訓委員會 112 年 7 月 26 日公地保字第 1120007894 號函意旨參

照)。另被害人如具勞工身分者，勞動部訂有「補助地方政府性別平等工作法律扶助計畫」，可協助其向各地方政府勞政主管機關申請相關補助。

二、如為適用性騷法之性騷擾申訴事件，依法係由具調查權之行為人所屬機關主動提供，或轉介被害人居所地之直轄市、縣(市)主管機關提供相關協助。

三、又機關依法提供之法律諮詢或協助，仍應視機關財政量能於相關法規制度規定之內給予協助，亦可參考相關主管機關訂定法律扶助之額度標準，視個案狀況給予補助。

Q.06.機關為處理及調查性騷擾案件（含適用性工法及性騷法之案件），應如何籌組相關單位？申訴處理單位得否均為外聘專業人士？

A：

一、有關性騷擾申訴處理或調查單位之組成，應視各該案件適用性工法或性騷法，分別依其相關子法規定辦理。現行規定均明定應包含具備性別意識之專業人士，且並未禁止全部由外部專業人士組成；至是否全數由外部專業人士組成，仍應由機關依案件性質、機關信任度及內部事實掌握需要（按：一般而言，如有機關內部委員參與，較利瞭解機關組織實務運作）等因素衡酌，以兼顧程序公正與對機關內部脈絡之掌握。

二、倘係依性工法處理性騷擾申訴案件且機關人數達 100 人以上者，依規定應成立申訴調查小組且其成員應包含外部專業人士；至機關人數未達 100 人或係依性騷法處理者，現行法規尚無如上述調查小組成員應包含外部專業人士之強制規定。惟機關仍應嚴格檢視申訴處理或調查單位之成員是否均無違反迴避相關規定，並審慎考量社會輿論觀感與當事人之信任度，以確保調查結果之公正性。

表 2：機關依法應組成性騷擾申訴處理相關單位一覽表

	性工法		性騷法
單位名稱 職掌任務 機關僱用人數	申訴處理單位	申訴調查小組	申訴處理調查單位
	性騷擾案件成立與否之審議、決定。	性騷擾案件之調查（含相關人員訪談、紀錄等）、調查報告撰擬及研提處理建議等。	處理性騷擾事件之申訴，並進行調查。
100 人以上	1、法定應組成。 2、成員應有具備性別意識之專業人士，女性成員不得低於二分之一。 3、人數建議：3 人以上。僱用受僱者 500 人以上者，建議 5 人以上。	1、法定應組成。 2、成員並應有具備性別意識之專業人士。 3、人數建議：2 人以上（應包括外部專業人士至少 1 人）	1、法定應組成。 2、成員有 2 人以上者，女性成員不得低於二分之一。 3、得視需要聘請專家學者擔任成員。 4、調查人員應具備性別平等意識。
30 人以上未達 100 人	1、法定應組成。 2、成員應有具備性別意識之專業人士，女性成員不得低於二分之一。 3、人數建議：3 人以上。	1、未強制組成。 2、建議可由申訴處理單位指定適當內部成員或可委由具備性別意識之外部專業人士協助調查。 3、人數建議:2 人以上。	

	性工法		性騷法
單位名稱 職掌任務 機關僱用人數	申訴處理單位	申訴調查小組	申訴處理調查單位
	性騷擾案件成立與否之審議、決定。	性騷擾案件之調查（含相關人員訪談、紀錄等）、調查報告撰擬及研提處理建議等。	處理性騷擾事件之申訴，並進行調查。
未達 30 人	1、未強制組成。 2、得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例。 3、實務運作上如有困難，建議可委由具備性別意識之外部專業人士協助處理調查。		未強制組成。

Q.07.申訴處理單位開會時，若委員因故無法出席，得否請他人代理？

A：

一、申訴處理單位（調查小組）之委員若因故無法出席相關會議，得否由他人代理，應視機關內部職場性騷擾申訴處理規範有無委員應親自出席之規定，又基於外聘專家學者係以其個人具有性別意識之專業而擔任，原則不宜由他人代理；至如為代表機關（單位）而派任之委員，得斟酌於機關內部職場性騷擾申訴處理規範，明定相關代理方式。

二、為兼顧出席人數及性別平衡，申訴處理單位召開會議時，建議幕僚單位事先洽詢委員時間，盡量協調性別比例均衡且多數委員均能親自出席之日期，以避免因實際出席委員之性別比例嚴重失衡或與組設時性別比例差距過大等情形而增加程序爭議之疑慮。

Q.08.機關處理職場性騷擾申訴案件時，常見的程序瑕疵有哪些？

A：

經歸納保訓會審理保障事件之撤銷原因，各機關辦理職場性騷擾申訴案件時，常見程序不合法（瑕疵）之態樣如下：

一、機關未依規定組成申訴處理單位（如申訴處理委員會、性別平等委員會）

舉例：依 A 機關職場性騷擾申訴處理規範規定略以，應組成「A 機關申訴處理委員會」審議性騷擾申訴案件，並應至少有三分之二外聘專家學者擔任委員。惟實際上 A 機關申訴處理委員會之外聘委員人數，未符合上開規定。

二、機關未依規定組成申訴調查小組

舉例：依 B 機關職場性騷擾申訴處理規範規定略以，該機關處理性騷擾案件，應組成申訴調查小組，負責案件之調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。惟實際上 B 機關申訴調查小組，均由該機關內部人員組成，未有外部專業人員參與。

三、機關申訴處理單位作成決議之程序未符合規定

舉例：依 C 機關職場性騷擾申訴處理規範規定略以，該機關為受理性騷擾案件，應設置申訴處理調查委員會（以下簡稱調委會），調委會置委員 5 至 7 人，由機關首長指派，其中 1 人為主任委員並擔任會議主席；調委會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。惟實際上 C 機關調委會主任委員（即主席）於核議性騷擾案件決議之初，即參與表決。

Q.09.申訴處理單位（申訴調查小組）之委員，如與性騷擾申訴案件之當事人有利害關係或可能影響公正性時，機關應如何處理迴避？

A：

一、有關適用性工法、性騷法之性騷擾申訴案件，於處理調查過程中相關迴避程序規定，係分別明定於工作場所防治準則第 15 條及性騷法施行細則第 15 條，包含自行迴避、申請迴避及命令迴避等。

二、倘各機關申訴處理單位（申訴調查小組）之委員如有法規所定應自行迴避之情形者，應自行迴避；成員應自行迴避而不迴避，或有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向機關申請令其迴避；機關發現委員有應自行迴避而不迴避者，於當事人未申請迴避時，應命令其迴避。

三、實務上，各機關於調查程序啟動前，應充分落實告知義務，向當事人及調查委員宣示迴避規定及權利，必要時可請雙方當事人及申訴處理單位（申訴調查小組）之委員簽署切結書。倘在調查訪談開始時，當事人始認為調查委員與對方具有利害關係或有偏頗之虞而當場提出迴避申請，機關應審酌是否具備正當理由，如確有依法應迴避之關係或事證時，應立即請其迴避，並建議暫緩調查並重組調查小組，以維護當事人權益及確保程序公正。

申訴調查處理程序

Q.10. 機關處理性騷擾申訴案件之期間，有何限制？機關內部職場性騷擾申訴處理規範，如規定申訴處理單位之召集人應於 7 日內指派委員組成調查小組進行調查，遇召集人因請假或其他事由致無法於期限內指派調查小組時，應如何處理？

A：

一、適用性工法之案件：機關應自**接獲性騷擾申訴**之翌日起 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。

二、適用性騷法之案件：機關應於**受理申訴或移送到達**之日起 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。如申訴書不合法定格式而可補正者，受理單位應通知申訴人於 14 日內補正。

三、綜上，機關處理性騷擾申訴案件，應視案件屬適用性工法或性騷法，分別依各該法規所訂結案或完成調查之期限辦理；至有關收受申訴之後續細部處理流程（如申訴調查小組之組成、調查之運作方式等），應由機關自行掌握辦理進度並規劃各階段執行期程。

四、實務上各機關接獲適用性騷法之申訴書時，應於 7 日內確認是否具有調查管轄權、申訴書是否合於法定格式及有無須補正之資料；**又補正程序不影響法定調查期限，即 14 日之補正時間係包含在 2 個月調查期限內，不因通知補正而重新計算或相對延長調查時間**。

五、另機關依性工法規定應組成調查小組者，**如其內部職場性騷擾申訴處理規範係明定由申訴處理單位之召集人（主席）於一定期限內指派調查小組成員進行調查，建議一併明定如遇召集人因故無法於期限內指派調查小組成員時之應處方式【例如由召集人（或簽報機關首長）另指請申訴處理單位之委員負責指派】**，以避免突發狀況延誤辦理時限。

Q.11.機關非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件（如聽聞、接獲檢舉、陳情、被害人口頭告知但不提起申訴等），應如何因應？就該性騷擾案件之處理情形，是否亦須提報機關申訴處理單位審議？

A：

一、依性工法第 13 條第 2 項第 2 款、工作場所防治準則第 6 條第 2 項第 2 款及第 3 項規定略以，機關非因接獲申訴而知悉性騷擾事件（例如聽聞、接獲檢舉、陳情、接獲被害人陳述而無提起申訴意願等）時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

（一）訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

（二）告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。

（三）對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

（四）依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

二、基上，機關如非因接獲申訴而知悉性騷擾事件，仍應依性工法第 13 條第 2 項第 2 款就相關事實進行必要之釐清及查證，並詢問被害人是否願意提出申訴。若被害人願意申訴，自應改依接獲被害人申訴而知悉性騷擾之調查程序辦理；惟若被害人無意願申訴，機關得依職權所釐清或查證之事實作成內部調查報告，並將該調查報告及初步處理方向

提報申訴處理單位或請外部專家學者檢視，就後續處理方式給予建議。

三、另外，機關應持續營造友善、安全之職場環境，主動提供申訴資訊及協助，鼓勵被害人於充分知悉權益後，敢於提出申訴。

Q.12.針對職場性騷擾申訴案件，機關可否自訂受理與否之標準，或由幕僚單位逕予認定不符合性工法第 12 條所定性騷擾定義而不予受理？

A：

一、依現行性工法及其相關子法並未賦予雇主得逕予不受理申訴之權限，爰機關於接獲申訴後，原則上皆應啟動調查程序，不得逕以申訴內容不符性騷擾構成要件為由拒絕受理（按：「地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法」第 8 條有關不受理之規定，係僅限「地方主管機關」不予受理之情形，不適用於雇主）。

二、又行為是否構成性騷擾，涉及事實認定及法規解釋適用，尚不宜由幕僚單位逕行審認非屬職場性騷擾事件而不予受理。故機關幕僚單位縱使初步審視不符性騷擾構成要件，或客觀上確實無從調查（例如僅聽聞疑似有性騷擾行為，無法確知由何人所為，甚或無法確知被害人身分）等情形，建議仍應提報機關申訴處理單位審議及判斷後續處理方式，以兼顧程序合法與行政效能。

Q.13.機關於開始調查性騷擾案件前，應向當事人及相關證人告知哪些事項？

A：

一、調查要旨：

為避免當事人（被申訴人）於受訪現場因對於案情相關內容毫無心理準備，而主張受到程序突襲，建議幕僚單位於聯繫人員確定受訪時間時，先明確告知調查要旨（例如被申訴性騷擾行為之時間、地點），至具體遭指控性騷擾之行為態樣或情節細節，則建議視個案實際情形、證據保全需求等因素，審慎評估揭露程度及範圍，必要時可請外聘專家學者協助檢閱告知內容、提供意見。

二、保密義務：

（一）依工作場所防治準則第 10 條規定略以，雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。復依性騷法施行細則第 7 條規定略以，性騷擾事件之調查、審議及調解，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他權益。

（二）另性騷法第 10 條規定略以，任何人不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，但被害人為成年人，經本人同意者，不在此限。

（三）據此，現行性工法及性騷法對於參與及處理性騷擾事件之人員已明定負有保密義務；機關應落實告知當事人及證人相關保密規定，並得請人員簽署切結書、於約談或開會通知單中註明保密條款等方式，以釐清責任歸屬。**又針對申訴人（被害人），法規雖無限制其「自我揭露」，惟為免衍生當事人權益受損、程序干擾等問題，建議機關仍應適度提醒，倘其任意揭露案件資訊，將可能導致後續風險（例如妨害名譽或洩漏個資之法律責任等）**。

三、至申訴處理單位或調查小組之委員身分，為確保調查程序之獨立性並避免委員遭受不當聯繫或人身安全威脅，機關原則得不予揭露委員之真實姓名，惟得概括說明委員資格條件及專業背景等（例如具備行政法學專業背景，且有 10 年以上性騷擾實務處理經驗等）。

四、另當事人如有委任代理人，代理人得於調查訪談中陪同當事人到場，惟當事人原則應親自陳述及回答問題，代理人僅得補充陳述。

Q.14. 當事人（申訴人及被申訴人）如於程序進行中，要求閱覽訪談紀錄或事證等相關檔卷，機關應如何處理？

A：

機關處理性騷擾申訴事件當事人所提閱覽卷宗之要求時，**應先釐清性平法、性工法、性騷法等相關法規有無特別規定**，以及是否適用行政程序

第 46 條申請閱覽卷宗規定。**如屬行政程序進行中（包含程序進行中及行政程序終結後法定救濟期間經過前）而適用行政程序法第 46 條規定，機關應覈實檢視相關檔卷是否有該條第 2 項所定應限制公開或不予公開之情形。**

又針對存有限制公開事由之卷宗資料，應檢視其餘部分是否能與限制公開之部分予以分離，並准予當事人閱覽該分離後之其餘部分；若當事人所申請閱覽之資料涉及第三人之個人隱私，而依法規規定有保密之必要，又無法分離無保密必要之部分者，即應豁免公開，以兼顧第三人之隱私權（法務部 113 年 4 月 9 日法律字第 11303504550 號函及 114 年 10 月 27 日法律字第 11403512580 號函意旨參照）。是若訪談證詞內容即使去識別化仍可間接推知關係人身分者，機關基於保護第三人隱私與安全之必要，得豁免公開，則機關自得衡酌訪談紀錄是否以不提供受訪談人以外之人閱覽為宜。

另外，**如非屬行政程序進行中之申請閱覽，則不適用行政程序法第 46 條規定，機關應視申請案卷等政府資訊是否已歸檔，依檔案法第 18 條或政府資訊公開法第 18 條等規定決定是否提供。**

機關對性騷擾行為人之懲處

Q.15. 職場性騷擾案件經調查成立，應如何讓被害人對行為人之懲處額度有陳述意見之機會？倘被害人基於個人隱私考量，得否透過其所屬機關或申訴處理單位（調查小組）代為轉述，或以不具名提供書面意見？

A：

一、考績法其相關子法規定，公務人員平時考核獎懲，原則上由單位主管提出獎懲建議，遞送考績委員會初核，機關首長覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定（銓敘部 93 年 3 月 19 日部法二字第 0932328288 號書函參照）。**考績委員會初核或核議案件，必要時得通知有關人員到會備詢**。

二、機關為調查相關事實證據，有請相關人員陳述意見之必要時，得依考績法相關規定通知有關人員（不以本機關人員為限）到考績委員會陳述意見，或參酌行政程序法第 39 條及第 102 條等相關規定，於作成懲

處處分前適時通知相關人員陳述意見。

三、有關被害人對行為人之懲處額度有陳述意見機會之執行方式，現行法未明定程序，機關得彈性處理；原則上只要於適當階段提供被害人表達意見機會，即符合附帶決議精神。**又倘為保護被害人隱私或被害人不願揭露身分之情形下，其就行為人懲處額度之陳述意見，尚得以書面意見、透過被害人所屬機關或調查單位代為轉述等方式表達**，惟如被害人係以不具名或無法辨識身分之方式陳述意見，機關宜確認是否確實出於被害人本人意思，以作為懲處決定之參考。另**機關申訴處理單位或調查小組於性騷擾案件成立與否之調查階段，如已請被害人就懲處程度充分陳述意見，機關亦得將上開被害人意見納為重要參據**。

Q.16.性騷擾行為人如已調任其他機關，其現職機關（懲處權責機關）對於原服務機關（調查權責機關）之懲處建議，可否不予採納或變更？

A：

茲以公務人員之現職機關始對其具監督考核權限，調職人員已非原服務機關現職人員，對於已調職人員於原服務機關任職期間所發生之獎懲事實，**新職機關應依考績法所定程序、一次記一大功（過）及機關訂定之獎懲標準，覈實辦理其平時考核獎懲，並不受原服務機關所提獎懲建議之拘束**（銓敘部 89 年 4 月 27 日 89 銓二字第 1886018 號書函參照）。

Q.17.各機關如於事後始知悉所屬人員於過去考績年度內有性騷擾行為，經調查屬實後擬予懲處，應如何辦理？

A：

一、依銓敘部 114 年 2 月 20 日部法二字第 1145795749 號函略以，各機關如於事後始知悉所屬人員於過去考績年度內有性騷擾行為，經查證屬實擬予懲處，應依考績法相關規定辦理。另以不同懲處處分之懲處權行使期間有所區別，實務執行時機關應先按行為人違失情節擬議適當之懲處處分，據以確認是否仍在各該處分之懲處權行使期間。又倘已逾懲處權行使期間而無法核予懲處，參依銓敘部 109 年 4 月 27 日部法

二字第1094924997號函，機關得於知有撤銷原因起2年內，主動撤銷重辦該等人員10年內違失行為事實年度之年終（另予）考績或撤銷其一次記二大功專案考績。

二、舉例說明如下：

（一）A機關於115年3月間始知悉所屬人員某甲於109年有性騷擾行為，經受理申訴機關調查並作成性騷擾成立之決議，是否仍可予以記一大過處分？

A：依考績法第12條規定，記一大過處分之懲處權行使期間為7年；惟某甲之違失行為係發生於114年11月21日考績法第12條修正生效前，依「從新從輕」懲處原則，懲處權行使期間以最有利於受考人之規定為準，即應依銓敘部109年6月18日令所定5年為限。爰本案已逾懲處權行使期間，無法核予記一大過之懲處處分。惟機關得參依銓敘部109年4月27日函規定，於知有撤銷原因起2年內，主動撤銷重辦某甲109年度年終（另予）考績。

（二）B機關於115年3月間始知悉所屬人員某乙於114年有性騷擾行為，經受理申訴機關調查並作成性騷擾成立之決議，是否仍可予以申誡處分？

A：依考績法第12條規定，申誡處分之懲處權行使期間為5年（按：考績法修正前後均為5年）。經確認仍在懲處權行使期間內，機關得核予某乙申誡處分。

Q.18.機關首長（最高負責人）涉性騷擾行為，經權責機關查證屬實決議性騷擾成立，分別依考績法相關規定予以記大過處分，及性工法第38條之3第1項、第38條之2第1項規定由地方主管機關處以罰鍰，有無違反一行為不二罰原則？

A：

依勞動部113年10月18日勞動條5字第1130148753號函略以，參照法務部109年4月1日法律字第10903501130號函意旨，公務員之懲處或懲戒性質上為懲戒罰，目的在維持內部紀律，與行政罰為不同之制度，其

性質與目的不盡相同，並無一行為不二罰之適用，如未違反比例原則之要求，並非一概不得分別論處。

基上，行為人為機關首長者，如經依性工法第 32 條之 3 第 1 項規定認定有性騷擾者，仍應依性工法第 38 條之 3 及第 38 條之 2 第 1 項規定由地方主管機關處以罰鍰。

其他事項

Q.19. 主管機關如發現所屬機關處理性騷擾案件有延宕或違失，可否逕予代為處理或調查？

A：

一、性工法第 13 條係為強化雇主防治意識及責任，爰規定機關於知悉性騷擾之情形時，不論是否有申訴人，都應採取立即有效之糾正及補救措施，包括對性騷擾事件進行調查等。據此，**為落實上開雇主責任，上級機關尚不宜代為調查下級機關之性騷擾申訴案件**。

二、惟基於政府機關指揮監督體系，上級機關應循內部監督管理程序，適時瞭解、查核下級機關性騷擾案件之處理情形；如知悉下級機關對所屬公務人員遭受性騷擾而未予處理之情形，應監督下級機關即為處理，如確有隱匿不予處理之情形，依服務法、考績法等相關規定辦理。

Q.20. 國營事業是否屬性騷法第 14 條第 3 項所稱「政府機關（構）」？倘所屬員工涉性騷法之性騷擾案件，應如何依相關法規採取糾正及補救措施（包含懲處行為人）？

A：

一、**有關性騷法所稱政府機關（構）範疇，係依據中央行政機關組織基準法第 3 條及第 16 條規定之定義**（衛生福利部 114 年 6 月 18 日衛部護字第 1141460624 號函參照）。國營事業如係依公司法設立登記者（例如國營臺灣鐵路股份有限公司）性質上為私法人，非組織基準法第 3 條及第 16 條規定之政府機關或機構，爰非性騷法第 14 條第 3 項所稱「政府機關（構）」。倘其所屬員工（非最高負責人）涉性騷擾事件行為，被

害人應向性騷擾事件發生地之警察機關申訴，由警察機關調查。

二、國營事業應於內部勞動契約或工作規則中，明定性騷擾防治原則及員工涉性騷擾事件之懲處等相關規範。**實務上國營事業若獲悉所屬員工涉及性騷擾案件成立，即使未經直轄市、縣（市）主管機關依性騷法第16條第3項規定通知申訴案件調查及審議結果之決定，仍可諮詢被害人之意見或檢視其提供之地方主管機關處分文書，本權責依內部章程及契約規定，執行懲處或相關行政管理措施。**

Q.21.鄉（鎮、市）長涉性騷擾行為，經縣政府依性工法調查、審認性騷擾事件成立，是否須俟行政救濟確定，再依懲戒法移送監察院審議？

A：

依地方制度法第84條規定，直轄市、縣（市）、鄉（鎮、市）長適用服務法；其行為有違法、廢弛職務或其他失職情事者，準用政務人員之懲戒規定。復依懲戒法第2條及第24條第1項規定，**倘縣（市）長依調查所得證據，認定鄉（鎮、市）長有懲戒法第2條各款之違法失職行為，且有懲戒之必要，即可依懲戒法第24條第1項規定移送監察院審查，並無須俟相關行政救濟確定，始得移送監察院審查之限制**（內政部113年8月30日台內民字第1130134676號函參照）。