高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
113年度訴字第424號
民國114年10月14日辯論終結

原　　告　林士勛
訴訟代理人　陳澤嘉　律師
複 代理 人　陳俞澧　律師
被　　告　臺南市政府教育局

代　表　人　鄭新輝
訴訟代理人　李育禹　律師
　　曾靖雯　律師

上列當事人間教育人員任用條例事件，原告不服臺南市政府中華民國113年8月12日府法濟字第1131067783號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

(一)緣原告為○○市○○區私立哈比斯特幼兒園（下稱系爭幼兒園）課後照顧班之教保員，被告於民國112年11月2日接獲臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心（下稱家暴中心）通知，原告疑似有以手持棍子毆打學生王童雙臂致瘀傷之情事，乃於同日派員會同家暴中心社工到園聯合訪談調查，並於112年11月7日至王童就讀之ＯＯ國小訪談班導師及王童。嗣臺南市政府社會局（下稱社會局）以原告違反兒童及少年福利與權益保障法（下稱兒少法）第49條第1項第15款規定，依同法第97條、臺南市政府辦理違反兒童及少年福利與權益保障法事件統一裁罰基準(下稱兒少法裁罰基準)第3點附表第33項規定，以113年1月3日南市社家字第0000000000

號裁處書(下稱系爭裁處書)裁罰原告新臺幣（下同）6萬元罰鍰，並於113年1月18日將調查報告提供予被告接續查辦。

(二)被告提送臺南市教保相關人員違法事件認定委員會（下稱認定委員會）審議，經113年1月19日第1屆第6次會議決議略以：本案屬情節重大之體罰，遂依教保服務人員條例（下稱教保條例）第12條第7款，教保服務機構應予終止契約關係，且認定林員終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員，並由被告以113年2月29日南市教特（一）字第00000000000號函（下稱原處分）通知原告。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、依教育部113年8月6日臺教授國部字第00000000000號令發布生效「教保相關人員違法對待幼兒事件罰鍰金額及終身或一定期間不得聘任任用進用或運用之裁量基準」第3點附表「罰鍰金額與終身或一定期間不得聘任任用進用或運用為教保相關人員關連之裁量基準」(下稱教保人員裁量基準)，因情節重大罰鍰達40萬元以上，始得量處終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員，原告遭裁處罰鍰金額6萬元者，依該裁基準表所對應之不得聘任、任用或進用期間，僅為1年。教保人員裁量基準雖係原處分作成後頒令生效，然裁量基準為比例原則之具體化，不因裁罰時間在「裁量基準」訂定前或訂定後而有不同。況此裁量基準係教育部統整歷年案件所形成之行政慣例，距原處分作成時僅5個月，應有適用餘地。被告作成原處分，未予適用教保人員裁量基準，即有違誤。

2、原告對王童之體罰行為，業經社會局以系爭裁處書裁罰6萬元予以評價，則被告另以原處分量處終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員，違反一行為不二罰原則。

3、教保條例第12條第7款規定「終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員之必要」之不確定法律概念，非涉及風險預

估、價值取捨或政策決定等高度專業領域事項，被告不享有判斷餘地。縱認有判斷餘地，認定委員會決議僅泛稱「嚴重影響王童身體健康」「唯恐形成習慣性接續犯之疑慮」，而未實質審查有無終身不得聘用之必要性，即有出於錯誤事實認定或不完全資訊之判斷瑕疵。

4、原告因受王童母親請託管教及允許體罰，求好心切，始針對王童手臂施罰。原告事後充分自省，向王童致歉，並與其家長達成和解。又社會局依兒少法裁罰基準裁處最低罰鍰金額6萬元，且未諭知公布姓名，可見情節非屬重大，並無教保條例第12條第7款規定核處終身不得聘任、任用、進用為教保服務人員之必要性。被告未審酌原告並非最嚴重犯行，處以最嚴苛之終身不得聘任，有裁量怠惰之違法。況裁處一定期間不得聘任，同樣可收警惕及特別預防效果，並無為維護學童健康權之公益而剝奪原告工作權之必要，原處分不具衡平性，違反比例原則。參對被告就近年發生之其他類似案例，案情更加嚴重者，最多僅裁處不得聘任4年，可見原處亦有違反行政自我拘束原則。

(二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、教保人員裁量基準係原處分作成後之113年8月6日始發布生效，不能溯及適用於前已發生之不當對待兒童行為。況該裁量基準將罰鍰金額與不得聘任期間作連結，限制被告裁量權限，至少在涉及教保條例第12條之情節重大情形下，不應適用之。

2、社會局調查後認定原告有兒少法第49條第1項第15款違規行為，依同法第97條裁處。依兒少法裁罰基準，屬第1次違規者，僅能裁處6萬元罰鍰，而不能裁處40萬元以上罰鍰，可見其與情節輕重無關。又被告考量原告是否符合教保條例第12條第7款規定「終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員之必要性」，亦與社會局所為系爭裁處書之罰鍰額度並無

必然關聯。而社會局作成裁處書與被告所為原處分之處罰目的及種類均有不同，亦無違反一行為不二罰原則。

3、認定委員會之委員均具備行為時教保相關人員違法事件調查處理辦法（下稱調查處理辦法）第3條第2項各款規定之特定專業資格，並由各領域具代表性人員組成，對於教保條例第12條第7款規定「終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員之必要」的不確定法律概念，應享有判斷餘地。

4、原告於112年10月23日至27日，短短5天之間，持物毆打凌虐王童10次，致王童雙臂嚴重瘀傷，且多次於課後輔導班學生面前責罵、體罰王童致傷之違法行為，導致產生拒學行為，實屬情節重大。原告施以打罵教育，未尋求其他正向管教方式，有違教保專業，事後徒以因應王童家長要求當作體罰藉口，認定委員會評估兒少權益之保護應優先於教保人員工作權之保障，遂決議原告終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員，並無違誤。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：被告依教保例第12條第7款以原處分核定原告終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員，是否適法？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：

如事實概要欄所載等情，經兩造分別陳述在卷，並有112年11月2日訪查紀錄表（第1-2頁）、112年11月7日訪查紀錄表（第3-4頁）、認定委員會第1屆第6次會議紀錄（第49頁）附原處分卷，及社會局系爭裁處書（第41頁）、原處分（第23頁）及訴願決定書（第27頁）附本院卷為證，可信為真實。

(二)應適用的法令：

1、教保條例

(1)第1條：「為規範教保服務人員之培育、資格、權益、管理、申訴及爭議處理等事項，提升教保服務人員專業地位，特制定本條例。」

(2)第12條第7款：「教保服務人員有下列情形之一者，教保服務機構應予解聘、免職或終止契約關係，且終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員：……七、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰，並經直轄市、縣（市）主管機關確認，有解聘、免職、終止契約關係、終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員之必要。」

(3)第13條第3款：「教保服務人員有下列情形之一者，教保服務機構應予解聘、免職或終止契約關係，且應認定1年至4年不得聘任、任用或進用為教保服務人員：……三、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰，並經直轄市、縣（市）主管機關確認，有解聘、免職或終止契約關係之必要。」

2、調查處理辦法（教育部112年2月27日臺教授國部字第0000000000號令訂定發布）

(1)第1條：「本辦法依教保服務人員條例（以下簡稱本條例）第33條第4項，及幼兒教育及照顧法（以下簡稱幼照法）第30條第4項規定訂定之。」

(2)第3條第1、2項：「（第1項）直轄市、縣（市）主管機關為辦理違法事件之調查處理，應依本條例第33條第4項及幼照法第30條第4項規定，設認定委員會；認定委員會置委員9人至19人，任期2年，期滿得續聘；委員均為無給職。（第2項）前項委員，直轄市、縣（市）主管機關首長應就具有下列資格之一者聘（派）兼之，並指定1人為召集人及擔任會議主席：一、直轄市、縣（市）主管機關代表。二、具兒童保護意識之全國或地方教保團體代表、全國或地方兒童福利團體代表、全國或地方教保服務人員團體代表、全國或地方教師組織代表、全國或地方家長團體代表、其他服務人員代表。三、具兒童保護意識之法律、幼兒教育、心理、輔導、社會工作、兒童保護或兒童權利及其他相關專業素養之學者專家。」

(3)第13條：「（第1項）公立學校附設幼兒園教師（以下簡稱附幼教師）以外之教保相關人員，疑似有違法事件者，應依下列各款規定調查或認定事實：……二、涉及本條例第12條……第7款……：由直轄市、縣（市）主管機關依法院判決或相關機關之裁罰處分確認事實。（第2項）審查小組就疑似有前項違法事件，認事實明確時，得不組成調查小組或派員調查，而逕報直轄市、縣（市）主管機關，提請認定委員會依第20條或第21條規定作成決議。」（現行法已刪除第2項規定）

(4)第19條第2款：「認定委員會應依下列規定作成決議：……二、教保服務人員有本條例第12條第7款……：經委員3分之2以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過。」

(5)第20條第1項第4款第1目：「認定委員會審議之行為人為附幼教師、公務人員及財團法人幼兒園之董事或監察人以外之教保相關人員者，應為下列決議：……四、涉有下列各目情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應自知悉法院判決或相關機關之裁罰處分後10日內，提認定委員會確認，認定委員會應依判決或裁罰處分認定事實及審議；並於決議終身或1年至4年不得聘任、進用或運用後10日內，依行政程序核准後，由直轄市、縣（市）主管機關函知教保服務機構予以解聘、終止契約關係或終止運用關係……：（一）本條例第12條……第7款……規定情形。」

3、兒少法

(1)第2條中段：「本法……所稱兒童，指未滿12歲之人……。」

(2)第49條第1項第15款：「任何人對於兒童及少年不得有下列行為：……十五、其他對兒童及少年或利用兒童及少年犯罪或為不正當之行為。」

(3)第97條：「違反第49條第1項各款規定之一者，處新臺幣6萬元以上60萬元以下罰鍰，並得公布其姓名或名稱。」

4、幼兒教育及照顧法（下稱幼照法）第3條第1、5款：「本法用詞，定義如下：一、幼兒：指2歲以上至入國民小學前之人。……五、教保服務人員：指提供教保服務之園長、教師、教保員及助理教保員。」

5、教育部112年7月13日臺教授國字第0000000000號函（下稱112年7月13日函）釋：「說明四、……㈡援上，倘幼兒園兼辦國民小學兒童課後照顧服務者發生違法對待幼兒事件，應依調查處理辦法規定程序處理，並依幼照法及教保條例等相關規定進行裁罰；若違法對待之對象為國小學生，因非屬幼照法第3條所規範之幼兒，爰應依兒少法、性騷擾防治法等規定程序處理及裁罰；若經各該社政主管機關予以裁罰，應續依幼照法、教保條例及本辦法等相關規定認定該人員之消極資格並予以管制。」

(三)教保條例之立法目的，係為合理規範教保服務人員之培育、資格、權益、管理、申訴及爭議處理等事項，提升教保服務人員專業地位，藉以促進教保服務品質與制度健全。立法者考量教保服務機構內包括教師、教保員或助理教保員，同一教學環境內各類教保服務人員之消極資格條件應有一致性規範，乃參酌109年6月30日修正施行之教師法第14條第1項規定予以修正，以教保條例第12條定明教保服務人員於任職期間終身不得擔任教保服務人員之各款事由。其中，參照教師法第14條第1項第7款規定「教師有依兒少法第97條規定處罰之情形，應予解聘，且終身不得聘任為教師」之立法例，為維護幼兒權益，教保服務人員此情形，不應允其繼續在教保服務機構服務；另為兼顧教保服務人員之工作權益保障，是否有該等情形，應經直轄市、縣（市）主管機關查證或確認，乃修正增列教保條例第12條第7款規定（參照教保條例第12條立法理由），明定教保服務人員若有該款「經各級社政主管機關依兒少法第97條規定處罰」之事由，直轄市、縣（市）主管機關應調查確認「有無解聘、免職、終止契約關係、終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員之必要」，

據以作成規制教保服務人員之措施。亦即依調查處理辦法第20條第4款第1目規定程序，提請依調查處理辦法第3條所設之認定委員會認定事實及審議，由認定委員會依調查處理辦法19條第2款規定作成決議，以確認有無解聘、免職、終止契約關係之必要，暨其情節嚴重程度有無達到終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員之必要，或尚未達此程度而僅依教保條例第13條第3款規定「認定1年至4年不得聘任、任用或進用為教保服務人員」即可，直轄市、縣（市）主管機關再依決議結果於行政程序核定後，通知教保服務人員並函知教保服務機構予以解聘、終止契約關係或終止運用關係。

(四)原告有教保條例第12條第7款規定「經各級社政主管機關依兒少法第97條規定處罰」之情形，且經認定委員會確認：

1、依調查處理辦法第13條第1項第2款規定意旨，附幼教師以外之教保相關人員疑似有違法事件，如係涉及教保條例第12條第7款、第13條第3款「經各級社政主管機關依兒少法第97條規定處罰」情形，被告應依相關機關（即兒少法主管機關）之裁罰處分確認事實。此係考量依兒少法第97條規定作成之裁罰處分，業經兒少法權責機關調查完竣，則被告僅需依裁罰處分確認違法事實後，即應依教保條例第12條第7款、第13條第3款規定作後續處置（參照調查處理辦法第13條第1項第2款立法理由）。

2、原告任職於系爭幼兒園，係從事提供教保服務工作之教保員，因毆打王童事件，經社會局進行調查後，依據家暴中心調查報告、相關人員訪查紀錄表及王童傷勢照片，認定原告於112年10月23日至27日間，在系爭幼兒園兼辦國民小學課後照顧班，持物責打兒少王童雙臂致瘀傷之違規事實，構成兒少法第49條第1項第15款規定之不正當行為，乃依兒少法第97條規定、兒少法裁罰基準第3點附表第33項規定，按第1次違規之裁罰標準，對原告裁罰6萬元，因原告未提起訴願而告確定等情，為原告所不爭，並有於「事實欄」、「理由

及法令證據欄」詳載上述內容之系爭裁處書在卷為證，足認原告確有經各級社政主管機關依兒少法第97條規定處罰之情形。

3、查原告接受家暴中心社工訪談時，自承：王童家長對王童的成績、學業、品性，都很要求，希望老師嚴厲管教，必要時可以打。在期中考期間，因王童成績不佳且不專心，已多次提醒，所以持棍子打王童手臂，事後發現王童有瘀傷。先前也曾用棍子或手打王童手心等情（原處分卷第1頁），核與王童接受家暴中心社工訪談時，表示：因為我讀書不專心、學習態度不佳，原告拿灰色水管打我雙臂，但其他2位同學沒有被打。先前我也曾因為讀書不專心、成績不好的原因，遭原告拿竹掃把的竹枝打上臂、屁股，原告很生氣時會罵你他媽。事情發生後，爸媽都覺得是我害原告被罰錢，原告也說他管不動我、評量隨便我要不要寫，我被打時很痛會哭，其他2位同學都有看到，我去補習班時都很緊張，擔心會不會被打等情（原處分卷第3頁）、王童就讀ＯＯ國小之班導師吳彥逸接受訪談時，證述：我在11月1日接近中午發現王童雙臂瘀傷，詢問後得知因為接近期中考但學習狀況不佳，於10月30、31日在課後照顧班遭原告拿灰色管子毆打等情（原處分卷第4頁），洵相一致，有上述各次訪查紀錄表在卷可證，且與顯示王童雙手上臂外側部位出現瘀血情形之112年11月1日、3日傷勢照片4幀（原處分卷第5-8頁）、家暴中心第2類兒童少年保護案件調查報告乙份（本院卷第157頁）、被告特幼教育科公務電話紀錄（本院卷第159頁）內容，大致相符合，應屬可信。又查，認定委員會113年1月19日第1屆第6次會議審議，依據社會局所為裁罰處分，認定事實略為：「㈠原告於112年10月23日至27日期間持物凌虐王童約10次，致其雙臂嚴重瘀青造成王童上課後照顧班都會緊張害怕，原告明知行為造成之後果(左右前臂外側多處大片瘀傷)仍為之，判定屬故意行為。」「㈢原告以管教之由，對王童施以體罰致傷、於同儕前公開屢遭體罰、責罵，無顧

及王童自尊心、消極不作為之忽視……等，林員之言行足以嚴重影響王童之身心健康，出現拒學行為。另依接續犯裁罰之觀點，對特定行為人所有違法行為，屬情節重大，惟恐形成習慣性程度接續犯之疑慮」「㈣……且林員未依其教保專業知識來輔導王童原生家庭之管教方式，亦未尋求其他正向管教之方法，甚依仗及稱其因應家長要求及應允才屢次體罰王童，在明知其行為可能造成王童受傷情形下，仍執意為之，損害兒童權益極大。」等情，有認定委員會該次會議紀錄（原處分卷第51頁）在卷可參，核與上述可信之證據資料相符合，復查無相反之事實或證據，應屬正確事實無誤。從而，認定委員會自應以此認定事實作為確認原告有無終止契約關係、終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員之必要性的基礎事實。

4、原告不當體罰對象之王童，係國小學生，非屬幼照法第3條第1款定義規定所指「2歲以上至入國民小學前」之幼兒，被告無從依違反教保條例第33條第1項或幼照法第30條第1項規定行為予以裁罰，自應由社政主管機關依違反兒少法第49條規定行為，適用兒少法第97條規定裁罰後，再移由被告依教保條例第12條第7款、或第13條第3款規定後續處置。從而，被告接獲社會局調查報告後，依教育部112年7月13日函意旨，就原告違反兒少法規定事實予以確認後，接續就「有終止契約關係必要」「有無終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員」之必要予以確認，於法尚無不合。

(五)原告所為情形，經認定委員會決議屬對兒童重大體罰行為，有終止契約關係必要，且有「終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員」之必要，被告據以作成原處分，於法並無違誤：

1、依前述確認原告違法之基礎事實，審酌原告與王童間，具有提供教保服務之關係，在提供服務之幼兒園現場，持水管、棍子、竹枝等物毆打王童雙臂，在5日內達10次之多，致王童身體雙臂有明顯瘀傷，並產生因自己讀書不專心咎由自取

之自責心理，不敢向家長、師長或任何外人求助，恐懼前往系爭幼兒園接受課後照顧，核其行為方法、次數、所生危害，足認對王童之身心發展產生嚴重不利之影響。又原告從事教保服務工作，對國小4年級之王童，尚且發生如此嚴重之體罰行為，則在幼兒園年齡更小的幼兒，其自我保護能力更弱，將更無法防衛原告此類行為樣態之不當管教，倘原告繼續留在教保服務之場所，將有再度發生類似危害事件之高度風險。原告事後徒以係因應王童家長要求及允諾才屢次體罰王童，作為其不法行為之正當化理由，顯見原告欠缺幼教保護專業水準，未具有尊重兒童人權之正確價值觀，不適任從事教保服務工作。為提供幼兒安全無危險疑慮之安全成長環境，基於兒童最佳利益原則之考量，兒童權益之保護應優先於教保人員工作權之保障，足認原告不符教保員專業性之要求，核有終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員之必要。

2、認定委員會於113年1月19日第1屆第6次會議審議，參酌其審查小組建議：「……屬情節重大之體罰行為。坦承因管教王童，持續數天當同儕面前手持塑膠灰色水管（硬管）責打凌虐年僅9歲王童，使其雙臂大片面積嚴重瘀青，致王童上課後照顧班會緊張害怕，屬情節重大之體罰行為」等語，作成決議略以：「一、原告對王童之行為前經社政主管機關依兒少法第97條規定處罰，現經本認定會認定屬情節重大之體罰，遂依教保條例第12條第7款，教保服務機構應予終止契約關係，且認定林員終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員。理由如下：㈠對王童施以體罰致傷，於同儕前王童公開被屢遭體罰、大聲飆罵及嚴重消極不作為之忽視等，林員之言行對王童人格尊嚴、身心侵害足以嚴重影響王童之身心健康，損害兒童權益極大。㈡本案除與本市虐童零容忍及體罰零容忍政策有悖，並超出一般社會通念可忍受程度」等語，有上述認定委員會簽到表（第44-45頁）、會議紀錄（第51-52頁）附原處分卷為證。經核作成上述決議之認定

委員會，係由17位委員組成，有超過3分之2以上委員出席，符合調查處理辦法第19條規定程序，未逾越法律授權範圍，核係考量原告所為情節嚴重程度、評估有無改善可能性之適切性判斷，參對本院上述理由予以審查結果，於法尚無不合。被告依此決議，作成原處分，尚無違誤。原告主張因受王童母親請託管教才加以體罰，且事後已道歉並達成和解，非屬情節重大，未達終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員之必要性，應適用教保條例第13條第3款量處「1年至4年期間」不得聘任、任用或進用即可達規範目的，原處分有違反比例原則、行政自我拘束原則及裁量怠惰之違法云云，均無可採。

3、原告雖主張依教育部113年8月6日發布之教保人員裁量基準，明訂應按罰鍰金額對應量處終身或一定期間不得聘任、任用或進用為教保服務人員，必須罰鍰達40萬元以上60萬元以下，始得量處終身不得聘任、任用或進用，原告遭罰鍰6萬元，依該裁量基準不得聘任、任用或進用期間僅為1年。被告未適用教保人員裁量基準作成原處分，即有違誤云云。惟查，按撤銷訴訟中，法院事後檢視行政處分的合法性，就應適用之法令，原則上應以原處分作成時為判斷基準時點，而不是行政訴訟言詞辯論終結時。被告於113年2月29日作成原處分，而教育部於113年8月6日始發布教保人員裁量基準，核係在原處分作成後始發布生效，無從作為審查原處分合法性之法律依據。又教育部本於教保條例、幼照法之中央主管機關立場，就關於違法對待幼兒事件之罰鍰金額及終身或一定期間不得聘任任用進用，為簡化下級機關之個案行政量處，避免對於相同事件恣意為不同量處之專斷或差別待遇所頒布之教保人員裁量基準，性質上為行政程序法第159條第2項第2款行政規則，並非法律或自治條例，並無行政罰法第5條所規定從新從輕原則之適用（最高行政法院99年度判字第876號、113年度上字第328號判決意旨參照），亦無從適用於原處分違法性之審查。原告此部分主張，並無可採。

4、原告另主張其體罰王童之行為，業經社會局以系爭裁處書裁罰6萬元予以評價，復遭被告以原處分核定終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員，有違反一行為不二罰原則云云。惟查，主管機關依教保條例第12條所為終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員之處分，無非係為防止在幼兒園接受照顧之幼兒或課後照顧班兒童暴露於高風險照顧環境，發生危害健康情事，影響其健全發展之成長，核其規範目的係為向未來維持行政秩序所必要，避免不適任人員擔任教保服務人員帶來之高風險照顧環境，其所採法律效果尚非著重對過去不法行為之制裁，而係寓有防止將來發生危害之目的，屬於「預防性不利處分」或「管制性不利處分」，而非裁罰性不利處分，自無行政罰法或一行為不二罰原則之適用。縱認性質上屬裁罰性處分，亦屬罰鍰以外之其他種類行政罰之處罰，依行政罰法第24條第2項規定，得依該規定併為裁處。原告此部分主張，核無可採。

5、教保條例第12條第7款規定「有……終身不得聘任、任用或進用為教保服務人員之必要」之要件，就必要性之判斷，固屬不確定法律概念，惟其非涉及高度專業技術、複雜性或科學性風險預估、或高度屬人性之決定，且係委由非屬獨立單位之認定委員會審議決定，而依調查處理辦法第3條第2項規定認定委員會之組織成員資格，除幼兒教育或幼兒保育相關領域學者專家（第7款）、法律學者專家（第8款）、「兒童保護、兒童權利、心理、輔導、社會工作或其他相關專業素養之學者專家」（第9款）外，其餘均屬機關代表（第1款）、各團體組織代表（第2款至第5款），顯見其專業性不高，難認屬判斷餘地，本院自得為全面之審查。惟本院審查結果，認被告所為原告有終身不得聘任、任用或進用為教保服 務人員之必要的判斷，並無違誤，已如前述。從而，原告主張此部分必要性之要件，非屬判斷餘地，固屬可採，惟與判決結果不生影響，併予敘明。

(六)綜上所述，原告之主張，均無可採。原處分及訴願決定，並無違誤。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，並無逐一論述之必要，併此說明。

六、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　11　　月　　4　　日

審判長法官　孫　奇　芳

法官　曾　宏　揚

法官　林　韋　岑

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。

	3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　11　　月　　6　　日

書記官　周　良　駿