最　高　行　政　法　院　判　決

114年度上字第85號

上　訴　人　張ＯＯ
訴訟代理人　陳學驊　律師
　　孫晧倫　律師
被 上訴 人　高雄市立ＯＯ國民中學

代　表　人　莊志德
被 上訴 人　高雄市政府教育局

代　表　人　吳立森
共　　同
訴訟代理人　鄭堯駿　律師

上列當事人間解聘事件，上訴人對於中華民國113年12月12日高雄高等行政法院112年度訴字第270號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、事實經過：上訴人原係被上訴人高雄市立ＯＯ國民中學(下稱ＯＯ國中)教師，於民國109年11月19日遭檢舉在7、8年級特殊教育課程期間，對甲生、乙生及丙生(下合稱甲生等3人)以開玩笑方式隔著褲子觸摸下體情事，被上訴人ＯＯ國中遂於同日進行校安通報(校安序號1720304、1720308、1720318)，並經性別平等教育委員會(下稱性平會)於109年11月23日決議組成調查小組調查。嗣該調查小組於110年3月11日作成調查報告(下稱系爭調查報告)，認定上訴人觸碰甲生等3人下體之行為構成行為時性別平等教育法(下稱性平法)第2條第4款第1目之性騷擾行為，情節非屬重大，建議依教師法第15條第1項第1款規定予以解聘，且1年內不得聘任為教

師，提經性平會111年8月29日111學年度第6次會議決議通過，由被上訴人ＯＯ國中以111年8月30日ＯＯ國中學字第1117045510O號函(下稱111年8月30日函)檢附系爭調查報告，通知上訴人提出書面陳述意見。該校性平會續於111年9月27日召開111學年度第7次會議，決議維持前次會議決議並送被上訴人ＯＯ國中教師評審委員會(下稱教評會)審議。經被上訴人ＯＯ國中教評會111年10月5日111學年度第1次會議決議通過性平會第7次會議決議，乃函知上訴人，並提報被上訴人高雄市政府教育局(下稱教育局)核准。經被上訴人教育局以111年11月14日高市密教特字第11138811800號函核准後(下稱111年11月14日函)，被上訴人ＯＯ國中爰以111年11月17日高市ＯＯ國中人字第11170614700號函(下稱111年11月17日函)知上訴人。上訴人不服，循序提起行政訴訟，聲明：㈠確認上訴人與被上訴人ＯＯ國中間之聘任契約法律關係存在。㈡確認被上訴人教育局111年11月14日函違法。經高雄高等行政法院(下稱原審) 112年度訴字第270號判決(下稱原判決)駁回，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯均引用原判決之記載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

(一)被上訴人ＯＯ國中性平會、教評會作成解聘決議之程序適法：

1. 被上訴人ＯＯ國中性平會成立調查小組調查後，歷經7次性平會會議始為解聘上訴人及1年內不得聘任為教師之決議。第2次至第4次性平會認定性騷擾屬實，但未依調查報告建議為解聘，僅為記過以上懲處。第5次決議改認性騷擾不成立，被上訴人教育局以第5次決議存有諸多不符性平法規範情形，且調查委員陳ＯＯ嗣後提出之書面意見似與系爭調查報告前後不一，退回責由被上訴人ＯＯ國中重新召開性平會審議。被上訴人教育局就被上訴人ＯＯ國中性平會第1至5次決議，退回前均已具體指摘其決議有瑕疵或違法部分。被上

訴人ＯＯ國中第6次性平會，係依退回意旨及審酌被上訴人教育局推薦專家學者諮詢指導後，投票決定解聘上訴人且1年內不得聘任，第7次性平會續由委員投票維持該決議。依此歷程，被上訴人ＯＯ國中性平會係經「重新調查」後始為第6、7次決議，上訴人主張未另組調查小組、重新調查，程序有瑕疵云云，並無可採。又第6次性平會相當於就原決議案(即第5次決議上訴人性騷擾事件不成立)提出復議再為討論，已踐行復議程序。

2. 依教師法第11條第2項及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法(下稱教評會設置辦法)第2條、第3條、第9條之規定，同時擔任性平會委員與教評會委員並未構成法定迴避事由，參酌性平法第28條至第32條規定，性平會之權責係受理校內性平案件調查之申請，啟動調查程序後，於調查報告完成後決議；而教評會之權責係針對教師聘任、聘期、停聘、解聘、不續聘等事宜為決定，兩者權責有別，故性平會委員與教評會委員二者性質上並無衝突，二者成員亦未必有不得相同之要求。又上訴人於教評會召開前或當日亦未就此情形申請迴避，自難嗣再以此事由主張教評會決議有重大瑕疵，教評會組織並無違法。復被上訴人ＯＯ國中性平會第6次決議檢送調查報告通知上訴人提出書面陳述意見，並令調查小組成員書面回復。被上訴人ＯＯ國中於召開第7次性平會議中參酌上訴人及調查小組意見後，仍決議維持前次決議，且被上訴人ＯＯ國中於111年10月5日召開教評會時，會議紀錄已詳載案由、說明、表決方法及決議結果，歷時約40分鐘結束，並有教評會委員2分之1以上出席及已獲得出席委員2分之1以上同意，該教評會決議自屬適法有據。

(二)上訴人對甲生等3人之行為構成性騷擾行為，被上訴人ＯＯ國中認定並無違誤：

1. 依甲生等3人歷次具體陳述，上訴人亦不否認有碰觸甲生等3人腹部之行為，足認甲生等3人主張上訴人有碰觸其等生殖器之事實，且渠等於陳述被觸摸之時間、次數、部位，雖前

後略有歧異，但就上訴人突然碰觸下體之舉動，感到恐懼並想離開班級，始終一致。上訴人為數學教師，縱認甲生等3人或有上課坐姿不雅或其他失序行為，原應以通報或其他合理糾正方式為之，卻以觸摸下體方式回應對待學生，造成甲生等3人不舒服之感受甚至感到疼痛，留下難以抹滅之陰影，上訴人所為顯已逾一般社會通念所認可之師生互動應有之分際，並侵害學生之身體自主權，而屬不受歡迎且具有性意味之行為，構成性平法第2條第4款所定性騷擾行為。

2. 被上訴人ＯＯ國中予以上訴人解聘且1年內不得擔任教師之處置，其中解聘後不得擔任教師期間1年，為法定年限(1至4年)間最短且最輕之處置，足認被上訴人ＯＯ國中教評會業已考量法律目的及個案實際情狀而作適當決定，符合行政程序法第7條規定，上訴人主張被上訴人ＯＯ國中之處置違反比例原則輕重失衡係無理由。

(三)綜上，上訴人因違反教師法第15條第1項第1款，被上訴人ＯＯ國中所為解聘上訴人之意思表示合法；被上訴人教育局111年11月14日函核准上訴人解聘及1年內不得擔任教師之處分並無違誤。是上訴人主張確認與被上訴人ＯＯ國中教師聘任法律關係繼續存在；被上訴人教育局111年11月14日函違法，均無理由，爰判決駁回上訴人於原審之訴。

四、本院經核原判決結論尚無違誤，茲就上訴意旨補充論斷如下：

(一)按107年12月28日修正公布性平法第21條第3項規定：「學校或主管機關處理校園……性騷擾……事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。」第9條規定：「學校之性別平等教育委員會，置委員5人至21人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數2分之1以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。」第30條第1項及第2項規定：「學校或主管機關接獲前條第1項之申請或

檢舉後，除有前條第2項所定事由外，應於3日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。」「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；……」第31條第2項規定：「性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。」第35條規定：「(第1項)學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。(第2項)法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。」可知，性平法就學校性平事件調查權與懲處權採分離之原則，亦即，學校對於校園性平事件，係交由學校內部設立之性平會調查處理，性平會於調查完成後，應提出調查報告及處理建議，且其提出之調查報告具專業性，學校及主管機關對於性平事件有關之事實認定，應以該調查報告為依據，關於後續之處理，應以調查報告認定的事實為基礎。然法院基於行政訴訟就事實之認定職權調查原則，必須充分調查為裁判基礎之事證以形成心證，行政訴訟程序中關於校園性騷擾事實之認定，法院對於相關事實之認定，只是「應審酌」各級性平會之調查報告，而不是受其拘束，該等調查報告就相關事實之認定，亦無涉不確定法律概念之解釋與涵攝，應由法院依職權調查證據後予以判斷，並無尊重行政機關判斷餘地之問題。原審認性平會就性平法事件所為之調查報告，享有判斷餘地，固有違誤，惟原判決已認定上訴人對甲生等3人之行為構成性騷擾(並詳後述)，上述見解尚無影響此部分涵攝結果，先予敘明。

(二)全國公私立之教育文化機關，依法律受國家之監督，為憲法第162條所明定，又行為時性平法第11條規定：「主管機關應督導考核所主管學校……辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。」同法第20條第1項授權訂定之(108年12月24日發布)校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則

(下稱防治準則)第37條規定：「(第1項)事件管轄學校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。……(第3項)學校所屬主管機關於學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。」故教育主管機關對於各級公私立學校從事性平教育相關事務，是否符合相關法令規定，具有行政監督權限。又教師法第14條第1項第5款、第3項規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……五、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騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」「教師有第1項第4款至第6款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘……」第15條第1項第1款、第2項規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師：一、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騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。」「教師有前項第1款……規定情形之一者，應經教師評審委員會委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。」而行為時性平法第27條之1第1項亦有類似的規定，並將經性平會調查確認有性騷擾之行為，進一步以情節是否重大區分，如情節重大而有解聘之必要，即終身不得聘任為教師，倘非屬情節重大而有解聘之必要，學校教評會應議決1至4年不得聘任為教師。是以，經學校性平會調查確認教師有性騷擾行為，是否有解聘必要之裁量權決定，應屬學校教評會之權責，且如經認有必要性，除決議予以解聘外，學校教評會尚應續為決議其於1年至4年內不得聘任為教師。再參以教師法於108年6月5日修正增訂第26條第2項規定：「高級中等以下學校教師涉有第14條至第16條或第18條規定之情形，學校教師評審委員

會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。」立法理由揭示：「原條文第14條之1僅規定『作成』教師解聘、停聘或不續聘之決議，始報主管機關核准；容易被誤解為『學校未作成解聘、停聘或不續聘之決議，即無須報主管機關核准』；為避免實務上教師符合第14條至第16條或第18條規定之情形，卻因學校未召開教評會，或教評會第1次無法作出解聘之決定即行確定，致主管機關無法依職權審查，爰增列第2項規定。」可知該條文之增訂，旨在宣示教育主管機關對於學校教評會就高級中等以下學校教師涉有教師法第14條至第16條解聘、不續聘，或第18條停聘情形，所為決議是否適法，享有之行政監督權限，不以作成解聘、停聘或不續聘之決議為限，亦及於未依法作成該等決議之情形。準此，「性騷擾行為」既經教師法第15條第1項第1款明定為於必要時應予解聘之事由，高級中等以下學校教師如經性平會調查確認有性騷擾情形，應移由教評會審議是否有依該款解聘之必要，要無躍過學校教評會，逕由學校其他單位或組織裁量決定無解聘之必要，進而適用行為時性平法第25條第1項第1款規定作成申誡、記過等適當懲處之餘地。倘學校教評會未依規定召開、審議或決議，逕由學校其他單位或組織作成無解聘必要或為後續處理等決定，因此作成之組織及程序即有違法，主管機關自得依教師法第26條第2項規定，敘明該決議違法之理由，交回學校重新審議。且於此情形，學校負有完備教評會召開前之程序及召開教評會審議與決議之義務，而新決議之作成既係主管機關行使法律明文規定之監督權，指明前決議違法之具體情形，由學校依主管機關發回意旨重行審議之結果，自具有正當性，不得以其結論與前決議不同即指為違法。

(三)關於性騷擾之認定，行為時性平法第2條第4款第1目規定：「本法用詞定義如下：……四、性騷擾：指符合下列情形之

一，且未達性侵害之程度者：㈠以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。」108年4月2日修正發布之其施行細則第2條第2項規定：「本法第2條第4款所定性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」第16條規定：「本法第30條第7項所稱雙方當事人之權力差距，指當事人雙方間存在之地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等狀況。」

(四)查上訴人為被上訴人ＯＯ國中聘任教師，於109年11月19日遭檢舉在7、8年級特殊教育課程期間，對甲生等3人隔著褲子觸摸下體，被上訴人ＯＯ國中即於同日進行校安通報，並於109年11月23日決議組成3人調查小組，經調查後於110年3月11日作成系爭調查報告，認定上訴人行為構成行為時性平法第2條第4款第1目規定之性騷擾，情節非屬重大，建議依教師法第15條第1項第1款規定予以解聘，且1年內不得聘任為教師，嗣經學校性平會第6次會議審酌被上訴人教育局退回重新審議之意旨及推薦專家之諮詢、輔導，決議通過，被上訴人ＯＯ國中以111年8月30日函檢附系爭調查報告，通知上訴人提出書面陳述意見，續以第7次會議參酌上訴人之意見，決議維持前次決議並送學校教評會審議；經教評會111年10月5日召開111學年度第1次會議，由上訴人列席陳述意見，經過半數委員出席及過半數出席委員決議通過後，提經被上訴人教育局以111年11月14日函核准，被上訴人ＯＯ國中爰以111年11月17日函知上訴人等情，為原審依法認定之事實，經核與卷內證據資料相符。

(五)原審斟酌上訴人、甲生等3人於調查時及甲生、丙生於審判中證述等調查證據及全辯論意旨結果，論明：甲生等3人就上訴人於課堂中會突然碰觸其等下體之行為，均具體指訴明確，上訴人亦不否認有碰觸甲生等3人腹部之行為，足認渠等指訴可信，且一般人對同一事件的歷次陳述，本難期待能

如機械般呈現，甲生等人陳述被觸摸之時間、次數、時間短暫的部位，從調查時至原審審理時，雖前後略有歧異，但就上訴人突然碰觸下體之舉動，感到恐懼並想離開班級，始終一致，無礙上訴人有性騷擾事實之認定；上訴人為甲生等3人之數學教師，縱認甲生等3人或有上課坐姿不雅或其他失序之行為，應以通報或其他合理之糾正方式為之，卻以觸摸下體方式回應對待學生，造成甲生等3人不舒服之感受，甚至感到疼痛，留下難以抹滅之陰影，顯逾一般社會通念所認可之師生互動應有之分際，並侵害學生之身體自主權，屬不受歡迎且具有性意味之行為，構成性騷擾等語，並就上訴人主張予以論駁：系爭調查報告有關上訴人性騷擾行為結論之形成，並非僅憑上訴人之陳述，尚勾稽甲生等3人所言，佐以經驗法則判斷，上訴人主張於調查時經誘導且重複詢問下所為陳述，並無可採；上訴人提出109年時與甲生等3人相處之照片及甲生、丙生家長書信，至多可證甲生等3人於上訴人之教學過程中，不乏有正常互動之場合，無法削弱甲生等3人指訴之真實性；甲生、丙生之家長所撰寫予上訴人之信件，非甲生、丙生所親為，真實性已有可疑，對照其等2人於原審證述，顯與家長撰寫書信認屬不當行為之糾正或嬉鬧明顯有別，無從為上訴人有利之認定等語，經核與卷內證據尚無不符，並無違反論理法則、經驗法則或理由不備之情事。上訴人主張原審未就調查委員陳ＯＯ聽聞甲生等3人表示上訴人未碰觸也會說有碰到及B生表示未見過上訴人碰觸甲生等3人等節調查，原判決有判決不備理由之違法，所認定上訴人構成性騷擾，違反論理及經驗法則云云。惟證據資料如何判斷，為證據之評價問題，在自由心證主義之下，其證據價值如何，是否足以證明待證之事實，事實審法院有衡情斟酌之權。原審就上訴人於課堂中多次隔著褲子觸摸甲生等3人下體之事實認定，並未違背論理法則、經驗法則或證據法則，不過其證據之取捨與上訴人所希冀者不同，致其事實的認定異於其主張，上訴意旨無非以其一己主觀見解再事

爭議，委不足取。復觀之原判決所引系爭調查報告，B生業陳明伊座位在甲生等3人之前面，所以未看到上課時他們被上訴人摸的情形等語；原審業依行政訴訟法所定較行政程序調查嚴謹之程序，傳訊甲生及丙生到庭作證，並經兩造當庭直接詢問以檢驗其證詞可信性，就渠等證詞為意見陳述及辯論，已足確保渠等指稱上訴人性騷擾事實之真實性，縱調查委員陳ＯＯ嗣後聽聞上情為真，尚不足以影響原審認定結果，均核與上訴人之訴有無理由之認定無關，亦無調查之必要。原判決尚敘明判決基礎之事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦及陳述，核與本件判決結果不生影響，爰不逐一論述，是難謂原判決未詳敘未予調查之理由，係於法有違。

(六)上訴人雖主張學校性平會第2次至第7次決議內容之變動，從「認定性騷擾事件成立、予以記過以上懲處即足」，變更至「認定性騷擾事件不成立、但有管教失當及班級經營不利情事，啟動不適任教師輔導程序」，再變更至「認定性騷擾事件成立、予以解聘」，卻未依性平法第32條第3項及第33條規定，啟動重新調查程序，且尚有同法第25條對上訴人為記過、輔導之手段可採取，學校教評會卻作成嚴重之解聘及1年不得聘任教師之決議，難認符合比例原則云云。然查：

1. 系爭調查報告以甲生等3人所述上訴人對渠等觸碰下體行為可信度甚高，次數與上訴人所稱相合，已逾10次，並造成甲生及乙生不舒服的感受，上訴人稱學生對其不滿或表達不清楚，為卸責之詞，認定上訴人性騷擾成立；上訴人為初犯，甲生等3人所受影響難謂深重，本件係乘甲生等3人不及抗拒而碰觸下體，對法秩序所生危害較大，雖上訴人與學生間有嬉鬧可能，上訴人卻不思通報或糾正，以觸摸下體方式對待學生，其行為非屬情節重大，然實有損及一般大眾對於為人師表之高道德標準，建議有解聘之必要，依教師法第15條第1項第1款及第2項規定，移請教評會審議。
2. 被上訴人ＯＯ國中110年3月18日第2次性平會固決議同意系爭調查報告認定上訴人性騷擾成立，但認觸摸部位不甚明

確，起因為師生玩笑嬉鬧，非上訴人蓄意為之，建議記過以上懲處，移由教師成績考核委員會(下稱教考會)審議，並由該會決議記過2次之懲處；110年6月24日第3次性平會決議此事件屬偶發不恰當行為，被害人也覺得在嬉鬧，維持前次決議，建議記過以上懲處，移由教考會審議；110年11月25日第4次性平會委員認無直接證據證明碰觸生殖器官，本案行為有爭議之處，無足夠證據擔保真實性，不宜依蓋然性的心證程度認定事實，並決議未達解聘之必要，重新移送教考會審議，上訴人須於半年內參加性平相關研習至少18小時；111年2月24日第5次性平會決議性騷擾不成立，均報經所屬主管機關被上訴人教育局。

3. 被上訴人教育局分別敘明理由以系爭調查報告與第2次性平會決議結果有異，未具教師法第15條適用之理由，審酌情節有失衡，請重新召開性平會；第2次及第3次性平會認定與系爭調查報告不符且未具理由；第4次性平會未有具體證據理由而不接受系爭調查報告所載性騷擾事實，卻又決議上訴人須參加性平相關研習，實有矛盾，本件未經性平會明確且適法之決議；第5次性平會認性騷擾不屬實，應依法提出同此認定之調查報告，請重新召開性平會審議等情。以上，有原判決引用之系爭調查報告及上開性平會會議紀錄可稽，並經原審於言詞辯論時提示上開被上訴人教育局函文予當事人辯論，且經被上訴人於原審言詞辯論時陳明引用先前書狀所提出之該教考會決議內容(原審卷一第159-162頁)，亦有原審言詞辯論筆錄可按(原審卷二第171-174頁)，依行政訴訟法第307條之1準用民事訴訟法第476條第2項規定，本院得斟酌之。

4. 是依前揭規定及說明，被上訴人ＯＯ國中第2次至第5次性平會，於本件未有行為時性平法第32條第3項及第33條所定重新調查之情況下，作成不同於系爭調查報告之事實認定，被上訴人教育局依性平法第11條及防治準則第37條規定予以監督糾正，並無不合。參以被上訴人ＯＯ國中第5次性平會甚

作出性騷擾事實不成立而與系爭調查報告相反之結論，均有違行為時性平法第35條第1項規定。又被上訴人ＯＯ國中第2次、第3次性平會於認定性騷擾成立後，教評會並未依規定召開、審議上訴人是否有解聘之必要或為後續處理等決定，逕由學校性平會決議移送教考會，並由教考會決議記過2次，嗣第4次性平會決議未達解聘之必要，仍移送教考會審議，亦有違反教師法第15條第1項、第2項及第26條第2項之規定。從而，被上訴人教育局自得敘明違法理由交由被上訴人ＯＯ國中性平會重新審議，並應由學校「教評會」決議有無解聘之必要。上訴意旨謂「性平會」委員林昱檸曾表示上訴人未達須解聘之程度，自無以為其有利之認定。

5. 原判決並敘明：學校性平會於第6次會議決議通過系爭調查報告，並以111年8月30日函檢附系爭調查報告通知上訴人提出書面陳述意見，續以第7次會議決議維持前次決議並送教評會審議，嗣經學校教評會就前開教考會同一議案，依法定程序，按教師法第15條第1項第1款實質審議，決議解聘上訴人及1年內不得聘任為教師，經被上訴人教育局以111年11月14日函核准，並函知上訴人在案，被上訴人ＯＯ國中所行程序及被上訴人教育局所為監督，應無違誤，學校所為1年不得聘任為教師決定，屬教師法第15條第1項第1款規定之最輕微處分，亦無違反比例原則，上訴人所訴為無理由等語，核無不合。上訴意旨以被上訴人ＯＯ國中性平會未依法啟動重新調查程序，何以變更前決議內容，本件非屬教師法第14條第1項所列屬情節重大類型，上訴人並未受同條項第6款之處罰，是否有解聘必要，尚有依性平法第25條對上訴人為記過、輔導之手段可採取為由，核屬其歧異之見解，應無可採。原審認學校性平會係經重新調查後始為第6次及第7次決議乙節，未符事實，且與原判決所載調查小組毛君於第7次性平會提出之撰寫內容僅為意見補充，未逾調查報告之旨，容有矛盾，惟駁回上訴人之訴之結論，尚無不同，應予維持。

五、綜上所述，上訴人之主張均無可採，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　12　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　王　碧　芳

法官　王　俊　雄

法官　鍾　啟　煒

法官　陳　文　燦

法官　羅　月　君

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　12　　日

書記官　林　郁　芳