臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭
111年度訴字第1454號
114年7月10日辯論終結

原　　告　蔡佳豪
被　　告　國立蘇澳高級海事水產職業學校

代　表　人　陳永峰（校長）
被　　告　教育部
代　表　人　鄭英耀（部長）
共　　同
訴訟代理人　李惠暄　律師
複　代理人　王世品　律師

上列當事人間解聘事件，原告不服教育部中華民國111年9月28日臺教法（三）字第1110079220號函送該部中央教師申訴評議委員會111年9月19日申訴評議書，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

按行政訴訟法第111條規定：「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。……（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」揆其立法意旨在於訴狀送達於被告後，為免被告疲於防禦，導致訴訟延滯，原則上不許原告為訴之變更或追加。除非被告同意變更追加或行政法院認為適當，或有行政訴訟法第111條第3項規定之情形者，始無禁止之必要。原告起訴時訴之聲明原為：「申訴決定及原處分均撤銷。」（本院卷1第13頁），被告係國立蘇澳高級海

事水產職業學校（下稱海事學校）。嗣原告追加被告教育部並變更訴之聲明，對被告海事學校部分為：「確認原告與被告海事學校間之聘僱關係存在。」對被告教育部部分為：「被告教育部111年4月20日臺教授國字第1110051007號函（下稱111年4月20日函）關於核定原告四年不得聘任為教師部分及該部分訴願決定（即申訴決定）均撤銷。」（本院卷2第35至36頁言詞辯論程序筆錄），本院審酌其追加請求之基礎不變，亦不妨礙被告之防禦，且被告均無異議並為本案之言詞辯論，故其訴之追加應予准許，核先敘明。

二、事實概要：

㈠原告係被告海事學校前教師（自民國111年4月27日起解聘生效），被告海事學校於110年10月20日接獲檢舉原告於學校進行排球教學時觸碰二位女學生的手（下稱系爭行為），學生感到不舒服，被告海事學校性別平等教育委員會（下稱性平會）爰決議組成調查小組進行調查。經調查小組於110年12月27日作成調查報告（下稱調查報告），認定原告系爭行為構成性騷擾，並經性平會於同日決議通過調查報告，於110年12月30日通知原告陳述意見，因其未提出，性平會爰於110年12月27日會議決議移送被告海事學校教師評審委員會（下稱教評會）審議。經教評會於111年1月19日決議依教師法第15條第1項第1款規定，解聘原告，且4年不得聘任為教師，由被告海事學校以111年1月25日蘇海人字第1110000826號函知原告，並以111年1月26日蘇海人字第1110000849號函報被告教育部，嗣經被告教育部以111年4月20日函核准（下稱原處分），被告海事學校乃以111年4月25日蘇海人字第1110003669號函通知原告予以解聘且4年不得聘任為教師。

㈡被告海事學校依性別平等教育法（下稱性平法）第31條第3項規定，以111年2月11日蘇海輔字第1110001196號函（下稱111年2月11日函）檢附調查結果處理決議通知書及調查報告予原告，其中上開處理決議記載：「1.解聘四年、2.原告應接受心理諮商、3.半年內自費接受8小時性平課程，4.不得

對學生有任何形式之報復行為。」原告不服111年2月11日函，提起申復，經被告海事學校以111年3月17日蘇海人字第1110002486號函檢送性平字第1830155、1830158號「申復無理由」之申復決定書（下稱申復決定）。原告仍不服，提起申訴，遭被告教育部中央教師申訴評議委員會111年9月19日申訴評議決定（下稱申訴決定）駁回後，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠原告因教學排球而觸碰被害人手部，綜衡當下教學之情狀並依「合理被害人」之標準，手部顯非具有性意味、性別歧視或與性有關之侵犯行為，行為人顯不構成性平法第2條第4款之性騷擾行為：

1.被害人甲女雖稱「丙師碰到我的手臂，我覺得很噁心，很奇怪」，以及被害人乙女雖稱「我本來就不喜歡給男生碰，距離50公分我覺得還可以，可是拉就不行，我覺得不舒服」等語，惟依本院101年度簡字第158號判決見解，性騷擾行為並非單以被害人之被侵犯感或個人認知予以認定，仍應以合理被害人之標準並衡酌行為當下一切情狀為斷，故本案被害人前開供述尚無從作為行為人教學排球而觸碰手臂之行為是否構成性騷擾之認定依據。

2.原告長年以來教導學生打排球，都會親自示範及輔助學生修正動作，並指示手部上之擊球點，可能觸碰學生手部，依一般社會通常觀念，手臂並非與性或性別相關或具有性意味之部位，且應屬社會上常見且為一般人所能預見之情狀，故依合理被害人之標準，當不致認為係具有性意味之性騷擾行為。又調查報告中關係人B生稱「丙師上體育課的內容幾乎都讓我們自己選」、甲女稱「丙師一直講：你們要打排球喔？我回答對啊！」、乙女稱「丙師規定要連續打幾球，一個一個打給他看。我們圍成一個圓圈」等語，可見原告教學排球係學生主動要求之課程內容，教學地點係公開場地，且

原告長久以來均以此方式教學，依合理被害人之標準尚難認屬性平法第2條第4款之性騷擾行為。

3.調查報告雖引用教育部98年編製「校園性侵害或性騷擾防治與輔導實務手冊-身體活動指導篇」中關於球類運動之建議事項，以此稱原告欠缺性平相關知能云云，惟前開手冊係於98年編製，迄今已經過20餘年，現今社會對於性與性別觀念早已不同，此可參照該手冊中所稱「請學生一起示範動作時，盡量以同性為優先考量」等語，僅以生理性別劃分「適當接觸」與「不適當接觸」之界線，更可見該手冊之內容顯然欠缺當今社會「多元性別認同」、「性別光譜」以及「多元性傾向」之觀念，與現代社會在性與性別上之一般觀念脫節，故該手冊之建議尚無從做為「合理被害人」或原告是否成立性騷擾行為之參考標準。

㈡性平會投票結果未載明委員審議之具體理由，足證被告海事學校並未實質審查是否有具體事實該當「疑似涉嫌性騷擾」，即恣意作成判斷而決議解聘原告。而性平會的所有成員是否真的能確實審查處分機關之判斷有無「出於錯誤之事實認定或不完全之資訊」「涵攝有無明顯錯誤」「對法律概念之解釋有無明顯違背法規範」「是否出於與事務無關之考量」或其他恣意違法情事，自應認被告海事學校決議解聘原告且4年不得聘任為教師之判斷出於恣意濫用。

㈢系爭行為是否構成性騷擾，涉及不確定法律概念之涵攝適用。而關於性騷擾爭議案件之行政程序，依性騷擾防治法第6條、第14條規定，主管機關應設由專家學者、社會公正人士組成性騷擾防治委員會專責調查、調解及移送有關機關事項，且對各方人員保障比例；而依此程序設計及組織權責分配之立法意旨，應認性平會就上開涉及不確定法律概念涵攝事項之決定享有判斷餘地，法院對其判斷應採取較低密度之審查。性騷擾事件之判斷，不能單純僅以當事人之主觀感受為據，被告海事學校如認定在原告在上課時與學生的正常教學互動構成性騷擾，自應對當時之各種情狀妥為權衡始能兼

顧各方利益，並應對構成性騷擾之理由為相當論述，否則有「事實涵攝法律」流於恣意之虞，違反一般公認之價值判斷。性平會僅憑學生之證述內容為本件構成性騷擾之判斷，有憑藉不完全資訊而認定事實之瑕疵。更有甚者，性平會應對成立性騷擾之理由為說理，如此始能避免流於恣意。原告所為既非涉犯刑事法律，且於遭調查時即已停止所為，原處分顯未考量原告違反義務之程度，即刻予足以影響原告教師身分之懲罰，違反平等原則及比例原則。

㈣調查報告並未令與甲女等當場對質，或請求調查有利證據，以致行為人完全無法維護自身之基本權利，任由委員透過訪談，自行解讀甲女之主觀片面陳述，逕行在毫無其他佐證情況下，作成對原告不利之實質認定，又未依法調查對原告有利之證據；訪談時未告知行為有關甲女完整陳述，也未告知可以為有利於己之陳述，或請求協助，或請求調查有利之證據，隨以一問一答方式，命原告回答。調查小組不斷以誘導訊問方式要求原告回答不利於己之陳述，恣意推定原告有性騷擾行為，嚴重侵害原告受憲法保障之正當法律程序，益徵調查報告不足採信，原處分顯有違誤。

㈤調查報告指摘原告未配合接受心理諮商，申復決定指摘原告未配合接受性平研習云云。惟被告海事學校未曾針對原告是否接受心理諮商及性平研習做必要之措施以確保原告之配合遵守，怎能以此歸咎於原告？又依據修正前校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱防治準則）第30條規定，性別平等教育課程應由學校所屬主管機關規劃。被告海事學校未曾針對原告規劃接受8小時之性別平等教育課程，造成原告無法預見何種作為或不作為將構成性騷擾要件，原處分實違背法律明確性原則，也嚴重影響教師的人格發展及受憲法保障的工作權。

㈥在公眾得進出場域，既大眾能相互見聞，隱私之要求自然較低，當無法與私人處所要求相同之法律保護，否則無異增加他人觸法風險。性騷擾行為成立與否，須達「沒有合理可

疑」蓋然性程度之確信始可認定，然依調查報告所援引之證據，客觀上無法證明原告確有甲女乙女所指述之性騷擾行為，倘事實真偽不明時，其客觀舉證責任應由主張性騷擾事件成立之甲女、乙女負擔。惟調查報告未將客觀舉證責任歸由甲女、乙女負擔，反將調查報告上之不利益全然歸由原告承擔，認事用法顯有適用法規不當之違誤。若原告真有性騷擾行為，為何只有發生在110年10月20日的這堂課跟甲女、乙女單純教學的時候；且體育課多半在體育館進行，尚有其他教師及學生在上課，原告怎可能在此高風險環境下對學生性騷擾。另性平會徒以原告曾於109年涉及性平案件就推定明知故犯，也違反無罪推定原則。性平會對所謂原告性騷擾行為情節是否重大，並未充分進行調查，僅依學生單方不合理指述，就為認定並施以嚴厲的停聘4年之最嚴重處分手段，影響原告工作權、財產權甚鉅，顯違反比例原則與相當性原則。況性平法第25條第1項及教師法第14條第1項均有多種法律效果可選，被告僅依其性平會調查結果就選擇嚴厲停聘4年手段，有裁量濫用之嫌。

㈦相關人乙女係甲女要好同學，本即難期待其等會為客觀中立之陳述，且就其等所陳述，於人、事、時、地、物等基礎背景事實均屬不明，調查報告未告知乙女必須誠實陳述，實有調查未盡。調查小組未調查或訪談班上其他學生是否有看見甲女遭觸碰、因何種原因觸碰等節，單以甲女主觀感受認定性騷擾，調查程序自有瑕疵。性平會調查小組逕自認定原告觸碰之行為係與「性或性別有關之行為」，並無實質論述及調查，且欠缺證據證明此要件，若係屬肢體碰觸，即應考慮社會生活之不同場域及特殊時空環境因素，綜合妥適評價，絕非任何肢體碰觸導致被害人不悅，即不論行為人有無性騷擾之「故意」，均以性騷擾之相責。又倘係觸碰，並未寓有性或性別之實質內涵，殊難認其有對他人實施性或性別言行，以損害其人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、或受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計

畫、活動或正常生活之進行，故本件縱有觸碰，亦與「性」無涉，被告性平會調查小組之認定自有違誤，不足採取。

㈧依性平法第31條第2項及第3項規定可知，性平會僅係學校之內部單位，非具有單獨法定地位之行政機關，性平會於完成案件調查後，所作成之調查報告及處理建議，為內部意見，尚需由學校依調查報告所認定之事實，另行依相關規定作成議處，並將處理結果以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。故學校如僅將性平事件申復決定通知行為人，僅屬性別平等教育事件處理進展過程中之觀念通知，並非對外直接發生公法上效果之行政處分(最高行政法院104年度判字第745號判決、106年度裁字第1904號裁定及108年度裁字第62號裁定參照)。揆諸前開說明，申復決定並非行政處分，不生法律效力。

㈨觀諸系爭性平會會議紀錄，未見性平會就本案與類似案件間之差異性及是否有可能參考類案而為其餘懲罰種類之懲處等節進行討論，或有何可資明瞭性平會已將本案與類案間之差異程度納入審酌以為從重懲罰之裁量情形，原處分就此亦未說明，且被告並未於本件訴願程序終結前補正此部分之理由，以致原告無從經由司法審查加以確認本案相較於類案從重懲罰之理由，是否合於比例原則，堪認原處分係有裁量怠惰，當屬有瑕疵之行政處分。

㈩參考臺灣高等法院111年度勞上字第56號民事判決、最高行政法院109年度上字第186號判決、本院高等庭112年度訴更一字第23號判決及高雄高等行政法院109年度訴字第382號判決之案例，足見即便是涉及疑似性騷擾的案例，法院仍能依照權責去調查及認定處分過當的情形，且上開案例與本案相比較之下，亦顯示性平會作成解聘原告4年之決議實屬過當。

□被告教育部作為主管機關，應盡其糾正之責，卻就原告所指本案之違法完全未處置，有受請求事項未審查之瑕疵，進而作成錯誤的申訴決定。申訴決定逕謂尊重被告性平會調查小

組之判斷餘地，置原告無性騷擾之故意等重要證據與答辯於不顧，且無視原處分前後矛盾之判斷、採證及事實認定與事實不符等節，侵害原告權益甚鉅，核有未依職權調查以認定事實之違反職權認定義務暨不備理由之違誤。

□聲明：

1.被告海事學校部分：

⑴確認原告與被告海事學校間之聘僱關係存在。

⑵訴訟費用由被告負擔。

2.被告教育部部分：

⑴被告教育部111年4月20日函(即原處分)關於核定原告四年不得聘任為教師部分及該部分訴願決定（即申訴決定）均撤銷。

⑵訴訟費用由被告負擔。

四、被告海事學校答辯及聲明：

㈠所謂「調查小組受託調查並撰擬之調查報告經評會決議通過」乃性平會之內部意思行程及決定過程，至於性平會之調查結果及詳細理由，本即以性平會所通過之調查報告為據，性平會亦係以調查報告對外負事實認定之責任。故原告所稱投票結果未載明委員審議之具體理由、性平會所有成員審查被告之判斷有無涵攝明顯錯誤云云，顯係混淆處分機關之定義及混用行政法之概念，誤將行政決定作成前之內部過程作為爭執對象。另就對原告之解聘決定及4年不得任教之決定乃被告性平會依職權調查後所提出之懲處建議，至原處分乃教評會所為，併予陳明。

㈡原告以被告性平會調查過程違反舉證責任分配、未令原告與甲女當場對質、未就原告有利之事實加以注意云云，惟行政調查本係依職權調查證據，且適用證據優勢原則，與民事辯論主義或刑事之嚴格證明法則均甚不同，性平會調查程序乃依職權發現真實，不受申請人或被申請人主張之拘束，不同法令間之規範目的及證據法則均不相同，自不容原告任意混用指摘。原告性平會及調查小組業本於職權對雙方及關係人

訪談釐清本案事實經過，並據以為判斷認定，與甲女當場對質本非行政調查之必要手段，難謂有何違法之處。再者，原告無論於受被告性平會調查小組訪談時或訪談後，乃至於調查報告作成後之時期，被告均有給予原告陳述意見之機會、順暢完整之救濟管道，實無何程序瑕疵或違法可言。至教評會之懲處建議部分，調查報告中亦已載明判斷之依據及理由，亦無違法恣意之情事。

㈢對於校園性騷擾或性霸凌行為是否有「情節重大」而有解聘必要之定義及判斷基準，應由學校性平會組成調查小組調查後，就調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌包括行為人之犯後態度、過往有無類似行為經學校調查屬實及處置告誡後再犯、行為樣態是否由權力較大之一方主動、是否違反被害人之意願等一切情狀論明載錄於調查報告，且經學校性平會審議確認通過，教育部106年7月26日臺教學（三）字第1060092113號函可供參照。是被告性平會綜合原告於系爭行為時之相關言行舉措，加以分析論述後提出懲處建議，依法自難認有何不當聯結之處。

㈣考量性平事件被告指定性平會組成調查小組之專家委員均具有處理性騷擾事件之專業背景，基於尊重其不可替代性、專業性及法令授權之專屬性，該些專家委員對於原告經調查屬實之行為是否該當性騷擾要件之判斷，應有判斷餘地之適用，且調查小組進行調查時，已就所涉及之相關事證進行調查訪談，並給予原告充分陳述意見之機會，所認定之事實顯無錯誤，所為之涵攝、價值判斷亦符合一般公認之價值判斷，難認有何違法之處，依最高行政法院103年度判字第455號行政判決意旨，自無撤銷原處分之理。

㈤原告稱相關人乙女係甲女要好同學，難期有客觀中立之陳述、原告觸碰申訴人與性意涵無涉，是原告無性騷擾之故意，調查報告僅憑甲女主觀認知，逕予認定原告有性騷擾行為顯屬率斷，申訴決定未考量前揭答辯有所違誤云云：惟查被告性平會及調查小組本於職權對雙方及關係人訪談釐清本

案事實經過，並比對原告自承「有靠近及拉進來的動作」之陳述，認定師、生說法一致，並參酌教育部編制「校園性侵害或性騷擾防治與輔導實務手冊-身體活動指導篇」、「學校運動教練手冊」及前揭判決意旨，認定性騷擾事件成立，並無違法之處。教育部中央教師申訴評議委員會亦審認原處分認定及申復決定並無違法或不當之處，而認定原告之申訴為無理由，於法均有所據。

㈥原告行為是否構成性騷擾，乃屬不確定之法律概念，具高度屬人性，被告性平會及教評會自擁有判斷餘地。原告經調查小組認定成立性騷擾，並審酌原告並非初犯、於本案受訪時仍渾身酒氣、表現出不耐煩之態度，更未有自省能力，而建議予以解聘4年，此並經教評會決議通過，顯已通盤考量原告之情形，並無恣意亦無違比例原則之情，至原告所引4則法院判決，均與本案情節不同，要無參考之處。

㈦聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

五、被告教育部答辯及聲明：

㈠被告海事學校就原告經性平會調查確認有性騷擾行為，依教師法第15條第1項第1款決議解聘，並經校教評會議決4年不得聘任為教師乙節，以111年1月26日蘇海人字第1110000849號函告被告教育部，並檢呈相關佐證資料，被告教育部審查該校校教評會審議依據、成員性別比例、是否通知原告陳述意見及教評會委員出席與決議人數，性平會及調查小組之組成、調查處理程序，及性平會議決解聘及4年不得聘任為教師部分，經校教評會充分討論並於教評會會議中邀原告列席陳述意見，在綜合考量師生間權力不對等、原告不正行為過程及對學子之影響後，始為解聘及4年不得聘任為教師之決議。是被告海事學校依循法定程序，本於專業知識獨立行使職權並作成判斷，且相關證據取捨及事實認定未違背證據法則，對行為之價值判斷亦合於一般公認之客觀標準，無牴觸

教師法維護學生受教權之規範目的或其他恣意情事，而其決議屬學校人事自治權核心、範圍內之裁量權，被告教育部自應予以尊重。被告以原處分核准被告海事學校教評會審議之結果，自無違誤。

㈡聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

六、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有調查報告（原處分卷第51至65頁）、性平會110年12月27日會議紀錄（原處分卷第68至73頁）、校教評會111年1月19日會議記錄（原處分卷第91至93頁）、被告海事學校111年1月25日蘇海人字第1110000826號函（原處分卷第97頁）、教育部原處分（原處分卷第155頁）、被告海事學校111年4月25日函（原處分卷第157頁）、被告海事學校111年2月11日函（本院卷1第159頁）、申復決定（本院卷1第166-177頁）、教育部111年4月20日函（原處分第155頁）、教育部111年9月28日臺教法（三）字第1110079220號函及申訴決定（本院卷1第25至34頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：原告系爭行為是否構成性平法第2條第4款第1目之性騷擾行為？被告海事學校解聘原告是否依法有據？原處分是否違反平等原則、比例原則、有利不利一律注意及不當聯結禁止原則？以下敘明之。

七、本院之判斷：

㈠應適用之法令：

1.教師法第15條第1項第1款及第2項規定：「（第1項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：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。……（第2項）教師有前項第1款或第2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。」、第44條規定：「（第1項）教師申訴之程序分為申訴及再申訴二級如下：一、專科以上學校分學校及中央二級。二、高級中等以下學校分直轄市、縣（市）及中央二級。但中央主管機關所屬學校為中央一級，其提起之申訴，以再申訴論。（第2項）教師不服申訴決定者，得提起再申訴；學校及主管機關不服申訴決定者，亦同。（第3項）教師依本法提起申訴、再申訴後，不得復依訴願法提起訴願；於申訴、再申訴程序終結前提起訴願者，受理訴願機關應於十日內，將該事件移送應受理之教師申訴評議委員會，並通知教師；同時提起訴願者，亦同。……（第6項）原措施性質屬行政處分者，其再申訴決定視同訴願決定；不服再申訴決定者，得依法提起行政訴訟。」

2.行為時性平法（即107年12月28日修正公布）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。」第25條第1項規定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。」、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3項規定：「學校或主管機關應於接獲前項調查報告後2個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。」、第35條第1項規定：「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。」。原告行為時（即108年4月2日修正發布）之性平法施行細則第2條第2項亦規定：「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。」是性騷擾之認定，應依個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷，應由被害人感受出發，以其個人觀點思考，著重於被害人主觀感受及所受影響，非以行為人侵犯意圖判定，但須輔以「合理被害人」標準，考量一般人處於相同之背景、關係及環境下、對行為人言詞或行為是否通常有遭受性騷擾之感受而認定。準此，學校於接獲違反性平事件之調查申請或檢舉時，除有應予不受理之情事外，即應依法踐行調查處理程序並將處理之結果通知申請人、檢舉人及行為人，俾行後續救濟程序；學校或主管機關原則上不得要求性平會重新調查，且鑑於性平會調查小組具有性別平等意識及相關專業能力，故其提出之調查報告具專業性，學校及主管機關對於其就性平法事件有關之事實認定，應以性平會之調查報告為依據，方符性平法調查權與懲處權分離之原則。換言之，就性平法事件應由具調查專業之性平會認定事實，再由具處分裁量權之相關權責單位依據性平會之調查報告決定處分內容。決定處分內容之權責單位應尊重權限劃分，並依據性平會認定之事實，斟酌應為如何之處分。

3.行為時校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（113年3月16日後修正名稱為校園性別事件防治準則）第8條規定：「教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。」第29條第1項規定：「基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。」是學校及主管機關就性平法事件有關之事實認定，原則上固應以調查報告為據，惟法院基於行政訴訟之職權就事實之認定調查原則，必須充分調查為裁判基礎之事證以形成心證，且法院對於性平法事件有關之事實認定，僅係「應審

酌」各級性平會之調查報告，而非受調查報告之拘束，故法院就各級性平會調查報告之審酌，仍應踐行證據之調查及全辯論意旨以形成心證。準此，有關性平會之調查報告相關事實認定部分，與不確定法律概念之解釋與涵攝無涉，仍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問題。

5.教師申訴評議委員會組織及評議準則（下稱評議準則）第9條第1項第2款、第5款規定：「教師提起申訴、再申訴之管轄如下：……二、對於高級中等以下學校之措施不服者，向學校所屬主管機關申評會提起申訴；如不服其評議決定者，向中央主管機關申評會提起再申訴。但學校所屬主管機關為教育部者，向中央主管機關申評會提起之申訴，以再申訴論。……五、對於教育部之措施不服者，向中央主管機關申評會提起申訴，並以再申訴論。」、第29條第1項規定：「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。」

㈡被告海事學校性平會認定原告系爭行為，構成性平法第2條第4款第1目性騷擾行為之事實及調查程序，應屬適法。經查：

1.我國現行法律涉及性騷擾事件的規制與救濟，依立法先後順序，分別有「性別工作平等法（原名兩性工作平等法）」、「性別平等教育法」及「性騷擾防治法」，性別工作平等法第3章明文規定職場性騷擾的類別及雇主防治此類事件的法律責任。性別平等教育法在第4章規範校園性侵害、性騷擾及性霸凌的防治事項，至於性騷擾防治法，則是將保護範圍擴大至職場與校園以外的場域，並以保護此類事件被害人的人身安全及個人尊嚴為重心。性別工作平等法規範職場性騷擾的基本目的，是在於保護被害人的工作權、性別平等教育法則在於保護受害學生的教育基本權、性騷擾防治法則著眼一般人身安全與人性尊嚴保障，三個法律立法目的並不相同。依據性別平等教育法第1條第1項規定：「為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立

性別平等之教育資源與環境，特制定本法。」所揭示的立法目的，乃基於多元文化社會的理念與實踐，讓每一個學生學習人與人之間應互相尊重的道理，希望透過教育來消彌性別上的歧視與衝突，使每個人都擁有同等的學習機會，能從個人的生活體驗中，察覺彼此的差異，而非侷限在性別來判斷他人。

2.原告係被告前聘任之教師，被告於110年10月20日接獲檢舉指稱原告於學校進行排球教學時，有觸碰2位女學生的手的系爭行為，同學感到不舒服等情，經查：被害人甲女於調查小組訪談時指稱：原告走到我旁邊要教我打球，靠很近，不是正常人站在的距離，我的反應就是一直退後，但他就一直往前，然後他就抓我；我一直退，他抓我上手臂回來；這次就是靠我比較近，當下就沒有很喜歡，我才一直往後；男生靠太近會覺得噁心；我有看到原告也有拉乙女手臂，就跟我差不多，原告就靠她很近，她一直後退，老師就抓她，然後她就被原告嚇哭等語（原處分卷第8至10頁、第13至14頁）。被害人乙女於調查小組訪談時指稱：原告教完甲女後，又叫我過去要教我；甲女打完換我打的時候，他就把我拉過去，可是我就是把他甩開，因為我覺得他喝酒醉，我根本不想理他；他拉我有一點快碰到手了，可是我之後把他甩開，當時我穿長袖穿外套；他拉我是要叫我去發球，但我已經說我不要了；他拉我，我就覺得不舒服，因為我本來就不喜歡給男生碰；如果他不要拉我袖子，那個距離我是覺得可以，但拉就不可以等語（原處分卷第21至24頁）。在場之B女於調查小組訪談時亦指稱：原告就是一直教甲女，甲女就不想原告一直教他，原告就靠他很近；甲女有往後退，她就是不想讓原告碰到她；原告就是太靠近甲女，她就是很不喜歡這種感覺；乙女就是跟甲女的狀況一樣，原告一直想要靠近她，然後教她怎麼發球，然後她也是一直閃躲，不喜歡；原告一直想要靠近她們，她們就是不喜歡等語（原處分卷第45至48頁）。觀上開甲女、乙女（下合稱甲女等2人）及B女

之指述，可知甲女等2人主觀上均對於原告靠近並為系爭行為感到不適、厭惡，客觀上並已藉由退後、遠離或甩開原告以避免與原告肢體接觸等迴避行為，將主觀感受表現於外，此可從在場之B女經由觀察甲女等2人迴避原告肢體接觸之行為，知悉甲女等2人當時之感受係不舒服、不喜歡而獲得印證，足徵不僅被害之甲女等2人主觀上對於系爭行為感到不適、厭惡，第三人亦可藉由客觀上甲女等2人之前開迴避行為，獲悉甲女等2人欲與異性保持相當距離，而不欲與異性教師有肢體接觸之機會等情狀，然原告猶不顧甲女等2人之意願而不斷靠近並為系爭行為，致影響甲女等2人之人格尊嚴，於此脈絡下，應足使一般人均產生遭性騷擾之感受，依上開說明，原告之系爭行為自該當行為時性平法第2條第4款第1目所定之性騷擾行為。

3.此外，體育教師從事體育教學活動時，為防免性騷擾爭議之產生，宜遵守下列指引：球類教學時，肢體碰觸固難避免，惟為避免引發學生不舒服或尷尬的感覺，造成疑似性騷擾之爭議，可事先告知身體碰觸之部位，徵詢學生意願，讓師生間對即將發生之事有共同認知；如能透過糾正器具（例如拍、棒等）即可達到教學效果時，就儘量不要作肢體上的碰觸；指導者示範動作時，應提高敏感度，留意示範者身體的反應（例如有退縮現象）及其他學生的表情；指導者應掌握或預留某部分身體接觸的空間，應該保有的空間須特意保留；請學生一起示範動作時，儘量以同性為優先考量，若情況不允許，則可改為學生示範老師一旁指引。若糾正異性學生錯誤動作時，可請同性小老師協助等情，有教育部98年1月編製之校園性侵害或性騷擾防治與輔導實務手冊（本院卷1第223至228頁，下稱98年手冊）及校園性別事件防治實務手冊（本院卷1第229至238頁）在卷可憑，佐以原告自承其所為之系爭行為，一定會碰到學生，係抓學生的手，並於從事體育教學時，均係採取直接徒手觸碰學生身體之方式進行指導，不會先跟受指導之學生說明其手會碰到之部位等語

（原處分卷第32至34、37頁），足見原告於動作指導前，並未先行徵詢甲女等2人之意見，以建立肢體接觸之共同認知，亦忽視甲女等2人之迴避行為所表徵之意願，即逕為系爭行為，所為完全牴觸體育教師從事體育教學活動時宜遵守之上開指引原則。況原告為系爭行為，係為指導甲女等2人應以何部位擊球，且原告於指導排球時，僅係指出擊球部位等情，為原告所自承（原處分卷第32頁），並有原告演示教學行為之照片（本院卷1第213至221頁）在卷可稽，衡情原告應得以在無肢體接觸之情況下進行教學示範，或使用教學輔具指出擊球部位，尚無逕以徒手直接觸碰甲女等2人之肢體之必要，此益徵原告之系爭行為，顯非合理之體育教學行為，實已構成性騷擾行為。

4.原告雖指陳性平會僅憑學生之指述即為性騷擾之判斷，係憑借不完全資訊而恣意認定事實，違反職權調查義務；98年手冊欠缺性別意識而無從資為是否成立性騷擾行為之參考；性騷擾行為成立與否，須達無合理懷疑之確信始可認定云云，惟查：甲女等2人及B女針對原告系爭行為之方式及行為前、後之情節均指述詳盡，且指述之主要情節互核一致，與原告自述之主要情節亦相符，故甲女等2人及B女之指述應無偏頗或誣陷原告之虞。98年手冊僅係方向性之指引，本無從逐一區別各情形而鉅細靡遺地予以說明，且上開指引原則並無不適於現代社會觀念，亦無礙難適用於本件之情形，故本件調查報告將98年手冊採為事實認定之基礎，並無違誤。性平會組成調查小組所為之調查程序，再加上依98年手冊、甲女等2人及B女之指述及原告之自述，已足認定原告之系爭行為構成性騷擾，是性平會並未違反職權調查義務，亦無何經驗法則、論理法則或證明度不足之瑕疵可指。是原告上開主張，均核無可採。

5.至原告另指稱調查小組未令與甲女等2人及B女當場對質，未告知其得請求調查有利證據云云，惟查：行政調查本係依職權調查證據，且適用證據優勢原則，與民事辯論主義或刑事

之嚴格證明法則均甚不同，性平會調查程序乃依職權發現真實，不受申請人或被申請人主張之拘束，不同法令間之規範目的及證據法則均不相同。性平會及調查小組業本於職權對雙方及關係人訪談釐清本案事實經過，並據以為判斷認定。調查小組如基於保護甲女等2人以避免二次傷害，或慮及甲女等2人及B女憚於師生關係之權力差距而不能自由陳述，於甲女等2人及B女之指述無明顯證明力瑕疵之情形下，自無令原告與甲女等2人及B女當場對質之必要。況當事人於行政程序中，除得自行提出證據外，亦得向行政機關申請調查事實及證據，行政程序法第37條定有明文，本件調查小組所為之行政調查，為行政程序之一種，原告固得於調查中，自行提出證據，或向調查小組申請調查事實及證據，且原告無論於受性平會調查小組訪談時或訪談後，乃至於調查報告作成後之時期，被告海事學校均有給予原告陳述意見之機會、順暢完整之救濟管道，並無原告主張之程序瑕疵或違法之情事，原告指摘本件調查小組違反行政程序法第36條有利不利一律注意之調查原則云云，即無理由。原告主張系爭行為並未構成性平法第2條第4款第1目之性騷擾行為，自不足採。

㈢原告系爭行為符合教師法第15條第1項第1款規定，被告海事學校教評會決議解聘原告，且4年內不得聘任為教師，被告教育部以原處分核准，均屬有據：

1.按學生之受教權乃受憲法保障之權益，而教育品質除良好之教學內容、方法外，亦應包含良好品質之教師。蓋學生對教師之尊崇與學習，不以學術技能為限，教師之學識及行為舉止均係學生之學習典範，有良好品質之教師始能培養良好之學生，為國家作育英才。是以，教師之言行如有嚴重悖離社會多數共通之道德標準與善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響至鉅，其經傳播者，更可能有害於社會之教化（司法院釋字第702號解釋理由書意旨參照）。

2.按102年7月10日修正前教師法第14條第1項第7款、第3項本文原規定：「（第1項）教師聘任後除有下列各款之一者

外，不得解聘、停聘或不續聘：…。七、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。…。（第3項）有第一項第一款至第八款、第十款及第十一款情事之一者，不得聘任為教師；…。」因司法院釋字第702號解釋（於101年7月27日公布）宣告前開關於「不得聘任為教師」之規定適用於「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」之情形，一律禁止終身再任教職，而未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，使客觀上可判斷確已改正者，仍有機會再任教職，就該部分對人民工作權之限制實已逾越必要之程度，有違憲法第23條之比例原則，有關機關應依解釋意旨於該解釋公布之日起1年內檢討修正，逾期未完成者，該部分規定失其效力。教師法乃於102年7月10日修正，並增列第6項規定，令於102年6月27日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾4年之教師，有機會再任教師。足見該次修正係因應司法院釋字第702號解釋而為，經與101年1月4日修正之教師法第14條內容比照觀之，可知102年7月10日教師法第14條第1項修正時，係以第9款「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，且情節重大。」第11款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」及第12款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」之規定，取代修法前「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。」之規定，因性騷擾及性霸凌行為僅為「行為不檢有損師道」之態樣之一，為確保師生之權益之平衡，乃將性騷擾及性霸凌行為情節重大者單獨列款規定，一經性平會或依法組成之相關委員會調查確認者，經服務學校調查屬實者，即報主管教育行政機關核准後，予以解聘，且不得再聘為教師；至性騷擾或性霸凌行為情節尚非重大之情形，既不符第14條第1項第9款之要

件，即無從適用該款規定處置，而應適用第12款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」之規定處理，應經教評會之審議，並有教評會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上之審議通過；如經教評會議決解聘或不續聘者，應併審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准（同條第2項規定參照）。若屬情節輕微者，則依性平法第25條第3項規定處理。嗣教師法於103年1月8日修正時，於第1項增列第11款「偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。」規定，其餘款次則依序順延，故第12款順延為第13款，規定內容並未改變，故應為相同解釋。又參諸102年7月10日教師法第14條規定修正之立法意旨及精神可知，若教師之行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實，而遭為解聘或不續聘之處分，該處分於行政救濟程序中，適逢教師法第14條修正，則處分機關即應將教師之行為具體涵攝於當時有效之規定。

3.再按行為時性平法第25條第1項規定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。」而教師法第15條第1項第1款及第2項規定：「（第1項）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。……（第2項）教師有前項第1款或第2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。」準此，教師如經性平會調查確認有性騷擾行為，教評會即有依上開規定，按教師之性騷擾行為情節嚴重程度及其他與教師適格性、專業性相關之一切必要情況，判斷是否有予解聘之必要及裁量決定不得聘任為教師期間之權限。又教評會依法係由學校各方代表組成，

針對教育現場人員應備之適格性、專業性等高度屬人性之評定，教評會確能反映不同多元價值，故教評會依法定程序，獨立行使教師法授予之職權，作成解聘必要性之判斷及不得聘任為教師期間之裁量，行政法院自當予以尊重，僅得就教評會是否係基於不充分、錯誤之事實，或出於與事物無關之考量等為適法性審查，倘非出於恣意判斷或裁量濫用，即不得指為違法。

4.經查：被告海事學校教評會召開教評會前，已於111年1月11日通知原告列席或提出陳述意見書，嗣教評會於同月19日召開，參採被告111年1月10日性平字第1830155、1830158號案校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查結果處理決議通知書（下稱處理決議通知書、申訴卷第20至25頁），據被告性平會認定原告之系爭行為構成性騷擾、原告欠缺性平意識及自省能力，顯不適合繼續擔任教師，需較長時間改變認知及行為等節，決議通過將原告解聘4年，報請主管教育行政機關核准乙情，有被告111年1月11日蘇海人字第1110000317號函（原處分卷第85至87頁）、111年1月19日110學年第5次教評會會議紀錄（原處分卷第91至95頁）及處理決議通知書（申訴卷第20至25頁）附卷可稽，足見被告海事學校教評會之召開，程序上並無違誤，且教評會認定有解聘原告之必要，決議通過將原告解聘4年，亦係依性平會查證確認之性騷擾事實，非出於不充分、錯誤之資訊，是教評會斟酌原告之系爭行為情節、侵害法益嚴重程度，認有解聘必要之判斷，依上揭說明，本院自應予以尊重。

5.再查：原告前於108年9月間因徒手觸碰學生頭、肩，遭申請性平事件調查，經被告以校園性平事件1694904號案調查小組調查結果報告書（下稱1694904號調查報告），認定雖未構成性騷擾，惟已違反行為時之校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第8條規定，予申誡乙次；又於109年11月間因稱學生娘炮，遭申請性平事件調查，經被告以性平會第1720740號案件調查報告（下稱1720740號調查報告），認定構成性

霸凌，予申誡乙次等情，有1694904號調查報告（本院卷1第248至259頁）、1720740號調查報告（本院卷1第261至285頁）、被告110年8月24日蘇海人字第1100006904號獎懲令（本院卷1第260頁）及被告110年4月9日蘇海人字第1100002907號獎懲令（本院卷1第286頁）在卷可憑，佐以原告自承於本件性平事件調查前，未曾閱讀過教育部或體育署建議之相關教學指引，並於調查中堅稱個別指導時必定會肢體接觸，不會先向受指導學生告知接觸部位，且屢次就調查小組成員建議避免任意肢體接觸之教學行為表示不滿，認為己之教學行為較為正確等情，有調查小組訪談紀錄（原處分卷第31至42頁）在卷可稽，足見原告確欠缺性平意識、自省能力及穩定之情緒，然此均為適格教師所應備之專業職能，且原告仍執著於其客觀上顯非妥適之教學行為，故被告教評會據此判斷原告欠缺性平意識及自省能力，不適合繼續擔任教師，需較長時間改變其認知及行為，始適合返回教育現場任教，已具體審酌原告前揭違失行為之具體情事始為前開決議，合乎比例原則及相關法令之體系解釋，並無違誤；且其決議符合法定程序，並無基於錯誤之事實而為決定、未能遵守一般公認之評價標準、基於考量不相干情事而為決定、未能遵守程序規定及行政裁量有裁量逾越或濫用情事，或判斷有恣意濫用及其他違法情事等裁量恣意情事，對此富有高度屬人性之決定，本院自應尊重。是原告主張違反比例原則、禁止恣意原則及不當聯結禁止原則，裁量濫用之情事云云，均屬無據。

6.再按「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」「教師不服申訴決定者，得提起再申訴。」「教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。」為行為時教師法第29條第1項、第31條第2項前段及第33條所明定。準此，教師不服主管教

育行政機關對其個人之措施，選擇循申訴、再申訴程序救濟而不服再申訴結果時，毋庸向行政院提起訴願，即得直接提起行政訴訟。又依原告提起再申訴時之教師申訴評議委員會組織及評議準則第9條第1項第2款規定：「教師提起申訴、再申訴之管轄如下：……二、對於高級中等以下學校之措施不服者，向學校所屬主管機關申評會提起申訴；如不服其評議決定者，向中央主管機關申評會提起再申訴。但學校所屬主管機關為教育部者，向中央主管機關申評會提起之申訴，以再申訴論。」是以原告不服被告教育部111年4月20日函核准其所受議決4年不得聘任為教師之行政處分，既已於提起本件行政訴訟前向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴，並經申訴決定予以駁回，有該申訴評議書可稽（原處分卷第179至185頁），應認原告就該行政處分業已踐行起訴前之先行程序，最高行政法院110年上字第19號判決意旨亦同此意旨。本件被告教育部於111年4月20日以原處分依教師法第14條第2項規定對被告海事學校教評會議決原告於4年期間不得聘任為教師之核准，始對原告產生於一定期間內不得聘任為教師之規制效果，已如前述。又原告就4年期間不得聘任為教師部分，亦已因應111年7月29日憲法法庭111年憲判字第11號判決、最高行政法院依大法庭徵詢程序獲得一致見解後作成之110年度上字第19號判決意旨，追加被告教育部並變更訴之聲明，則因訴訟進行中之實務見解變更而衍生之程序上不利益，自不應由原告負擔，併予敘明。

八、綜上所述，本件調查報告認定原告之系爭行為構成性平法所定之性騷擾，核無違誤。被告海事學校依法召開教評會，參酌經本件調查報告查證確認之系爭行為情節及教師適格性、專業性之事實，依教師法第15條第1項第1款之規定，認有解聘原告之必要，決議通過將原告解聘，且4年內不得聘任，並報經被告教育部，以原處分核准，自無不法。申復決定及申訴評議迭予維持，並無不合。原告仍執前詞，訴請撤銷及求為判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

九、原告既有性騷擾行為，業經本院認定並詳述理由如上，則原告聲請傳訊證人訊問甲女及乙女，證明於性平調查報告對於原告性騷擾行為之陳述並非真實等節，本院認無必要。又本件判決基礎之事實及證據已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，經本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此敘明。

十、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　31　　日

審判長法　官　侯志融

法　官　郭淑珍

法　官　張瑜鳳

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
㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　31　　日

書記官　李宜蓁