

性別平等教育法第二十七條之一及第三十條修正條文對照表

111年1月19日公布施行

修正條文	現行條文	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有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：</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。</p> <p>二、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，並經審酌案件情節，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</p>	<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有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：</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。</p> <p>二、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，並經審酌案件情節，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</p>	<p>學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，常須與兒童及少年長時間接觸，其品格及犯罪前科有以較高標準審查之必要。現行條文並未規範違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，恐有危害學生安全之可能。</p> <p>修正第三項及第五項規定，增訂違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為者，不得聘任、任用，及依第七項所定辦法查詢是否有該行為。</p> <p>修正第六項規定，增訂辦理查詢時得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削防制條例規定受行政處罰之資料庫，以維兒童及少年之安全。</p>

該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。

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，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，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；非屬情節重大之性騷擾、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。

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

該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。

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，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，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；非屬情節重大之性騷擾、性霸凌行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。

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。

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，

詢。

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、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。

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兒童及少年性剝削防制條例，或性騷擾防治法第二十條規定，受行政處罰者之資料庫。

前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

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、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法

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。

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。

前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

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、停聘、免職、撤職、停職或退伍，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。

前項以外人員，涉有第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消

<p>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。</p> <p>前項以外人員，涉有第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。</p>	<p>減後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。</p>	
<p>第三十條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。</p> <p>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；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。<u>本法於中華民國一百零七年十二月三十日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法。</u></p> <p>調查小組成員應具性別平等意識，</p>	<p>第三十條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。</p> <p>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；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。本法中華民國一百零七年十二月七日修正之條文施行前，亦同。</p> <p>調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，</p>	<p>一、現行性別平等教育法（下稱本法）第三十條第二項規定「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；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。本法中華民國一百零七年十二月七日修正之條文施行前，亦同。」其立法目的，係為解決校園性侵害、校騷擾、性霸凌事件之調查實務上，因性別平等教育委員會考量迴避、公正性及專業性等原因，或學校避免校</p>

女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。

性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。

性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。

性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。

性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

內成員與行為人之同事情誼關係影響事件調查之公正性，或因校內成員婉拒擔任調查小組成員（自行迴避），或當事人主張校內多數人員應予迴避，致常有須組成成員全為學校或機關成員以外人員之調查小組之情形，爰於一百零七年修正時增訂後段「本法中華民國一百零七年十二月七日修正之條文施行前，亦同。」之溯及條款。

二、該溯及規定雖經最高行政法院一百零九年度判字第四〇號判決肯認在案，惟此見解經最高行政法院大法庭一百零九年度大字第第五號裁定統一法律見解，認定該項規定文義並不明確，或有何基於極為重要公益之必要，而應溯及適用於新法規生效前業已終結之程序法律關係，爰有關調查小組成員得全部

外聘之規定，不得溯及適用；另敘明「倘主管機關即輔助參加人仍認為必須對於新法修正前，包括調查小組程序已完成（即已提出調查報告）者，或甚至已作成行政處分者，均能溯及既往適用新法，應提出諸如關於溯及適用之對象及範圍明確之法律修正草案，送請立法院，由立法委員在清楚此項法律修正適用係溯及立法之情形下，作成是否修正之立法決定，以符合法治國原則。」為符前開裁定意旨，爰修正第二項，載明溯及範圍為中華民國一百零七年十二月三十日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法（包括調查小組尚未提出調查報告、已提出調查報告，或已作成行政處分者皆屬之。）

三、另基於以下理由，

增訂溯及規定確有必要：

(一)為達成極為重要之公益上目的：經查現行第三十條規定，於一百零七年十二月三十日修正生效前，成員全部外聘之調查小組提出調查報告據以作成處分，仍於救濟程序中案件至少有十四件，上開案件依最高行政法院一百零九年度大字第第五號裁定見解，若不修正明定溯及規定，將遭司法機關認定組織不合法而撤銷原處分，導致已調查完成之案件須重新調查，將產生以下重要公益問題：

1. 案件恐歷時久遠，難以重新調查：上開案件經調查多發生於一百零五年至一百零六年期間，距今已逾五年，被害學生多已畢業離校，恐因被害學生不願回校接受調查，致無法完

成調查，據以作成後續處置，使行為人仍在校園與學生接觸，而有危害學生之虞。

2. 性侵害、性騷擾或性霸凌被害人恐因重新調查受多次傷害：被害人於事發時已遭受身體及心靈極大創傷，於原調查程序中恐已遭受二度傷害。倘因重啟調查，而須反覆回憶痛苦情境，將引發強烈心理痛苦或生理反應，受到多次傷害。
3. 原解聘或免職並離開校園之教師或職員將申請復聘或復職，產生是否須回復任用關係之疑義：解聘者職缺已補實，復聘將導致超額、人員閒置、薪資返還等爭議。
4. 曾有性侵害、性騷擾或性霸

凌行為之人員，倘得回歸校園服務，將再次擾動校園秩序；前開人員回歸校園，將斷傷原受害學生之感情、影響在校學生之就學安全、引發家長恐慌及社會輿論撻伐等情，對於我國性別平等教育及校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之推動，將造成嚴重反挫。

(二)為整理或清除本法於一百零七年十二月三十日修正生效前，法律規定之不清楚、紊亂之現象：

1. 教育部考量性平會為法定之性平案件調查審議主體，僅於必要時成立調查小組協助調查，調查小組非法定之必要組織，僅為性平會調查之輔助機制。一百零三年、一百零四年及一

百零七年函釋，調查小組成員全部外聘不違法。函釋見解嗣經高雄高等行政法院一百零五年判決確定肯認（一百零四年度訴字第二八〇號判決）；惟最高行政法院一百零七年判決認定，調查小組成員全數外聘違法（一百零七年度判字第三一〇號判決）。

2. 立法院為解決教學現場爭議，於一百零七年十二月三十日修正生效之本法第三十條第二項增訂「本法中華民國一百零七年十二月七日修正之條文施行前，亦同。」之溯及規定，該溯及規定並經最高行政法院一百零九年判決肯認在案（一百零九年度判字第四〇

號判決)；惟最高行政法院大法庭於一百十年裁定，認前開溯及規定尚不明確亦未敘明重大公益，考量法安定性及信賴保護，認定相關溯及規定不得適用修正施行前調查小組成員全部外聘，且已完成調查報告，學校並據以作成解聘處分者(一百零九年度大字第 五號裁定)

3. 爰該條文確有不清楚或紊亂之現象，而應予整理或清除。

(三)人民預見法律將有所變更：於本法一百零七年十二月三十日修正生效前，教育部考量性平會為法定之性平案件調查審議主體，僅於必要時成立調查小組協助調查，調查小組非法定之必要組織，僅為性平會調查之輔助機制，

因此曾於一百零三年、一百零四年及一百零七年函釋說明調查小組成員全部外聘，不致有違法之虞。且此函釋亦曾經高雄高等行政法院一百零五年判決確定肯認(一百零四年度訴字第二八〇號判決)，可認為人民得預見法律將有所變更之情事。

四、綜上所述，本次溯及規定之修正，係為達成極為重要之公益上目的，及為徹底解決現行司法實務上適用見解歧異之問題，爰修正第二項，載明溯及範圍為中華民國一百零七年十二月三十日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法(包括調查小組尚未提出調查報告、已提出調查報告，或已作成行政處分者皆屬之。)