

## 教育部 書函

地址：100217 臺北市中正區中山南路5號  
承辦人：呂哲輝  
電話：(02)7736-6197  
電子信箱：tsehuilu@mail.moe.gov.tw



受文者：國立暨南國際大學

發文日期：中華民國113年4月26日  
發文字號：臺教人(一)字第1130042839號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：原函影本1份 (A09000000E\_1130042839\_senddoc1\_Attach1.PDF)


主旨：行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）函以，有關公務人員於原服務機關涉及性別平等工作法（以下簡稱性工法）性騷擾案件之處理疑義一案，請查照。

說明：

- 一、依人事總處113年4月22日總處培字第1130014111號函辦理，並檢附原函影本1份。
- 二、有關「行為人行為時為一般職員，非最高負責人身分，是否由原服務機關受理申訴？如嗣後調任他主管機關所屬機關首長，是否仍由原服務機關受理申訴，他主管機關予以行政協助及後續懲處程序？」部分，依前開人事總處113年4月22日函說明如下：

- (一)案經人事總處轉准勞動部113年4月8日勞動條5字第1130052380號書函說明略以，依性工法第13條第2項規定略以，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，包括提供或轉介相關服務、對性騷擾事件進行釐清或調查，及對行為人為適當懲戒或處理等，不因當事人任職之事業單位異動而免除。





(二)案內所敘，受僱者遭同機關內非最高負責人身分之行為人性騷擾，惟提起申訴時，行為人已調任他機關任首長一節，原雇主（即案內A機關）仍應善盡前開性工法規定所要求之雇主防治責任，至有關公務人員之申訴、救濟及處理程序，依該法第2條第3項規定，依公務人員人事法令之規定辦理。

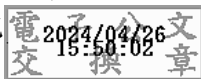
(三)茲以性工法第13條規定於公務人員受僱者亦有適用，仍應以前開勞動部113年4月8日書函解釋為處理原則。惟如遇有行為人行為時雖非服務機關（構）首長，被害人提起申訴時，行為人已調任他主管機關所屬機關（構）首長，經行為人現職機關（構）之上級機關、所屬主管機關或監督機關（以下簡稱上級機關）考量行為人現職為機關首長之身分，於涉及職場性騷擾案件將受外界高度關注，並有影響政府機關聲譽之虞，基於指揮監督權限認由上級機關受理性騷擾之申訴，較可達立即處理之效果，並由行為人行為時原服務機關（構）共同參與調查提供行政協助，亦無不可。

三、據上，有關行為人行為時為一般公務人員，非最高負責人身分，惟被害人提起申訴時，行為人已調任他主管機關所屬機關首長之申訴處理程序，請依前開規定辦理。另以性工法第13條規定於教育人員受僱者亦有適用，基於公教一致處理原則，教育人員如有上開情形，經行為人現職機關（構）、學校之上級機關、所屬主管機關考量前開因素，

得基於指揮監督權限由上級機關、所屬主管機關受理性騷擾之申訴，並由行為人行為時原服務機關（構）、學校共同參與調查提供行政協助。

正本：部屬機關(構)與學校及其附設機構

副本：各直轄市政府教育局及各縣市政府、內政部、國防部、法務部、國家科學及技術委員會、各私立大專校院



裝

訂

線



## 行政院人事行政總處 函

地址：臺北市濟南路一段2-2號10樓  
傳真：02-2397-9744  
承辦人：許惠婷  
電話：02-23979298#552  
E-Mail：hthsu@dgpa.gov.tw

受文者：教育部

發文日期：中華民國113年4月22日  
發文字號：總處培字第1130014111號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：

主旨：有關公務人員於原服務機關涉及性別平等工作法（以下簡稱性工法）性騷擾案件之處理疑義一案，請查照。

說明：

- 一、依勞動部本（113）年3月19日勞動條5字第1130050826號函轉貴府同年月18日府人考字第1130043915號函辦理。
- 二、查性工法第2條規定：「……（第2項）本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第32條之1、第32條之2、第33條、第34條、第38條及第38條之1之規定，不適用之。（第3項）公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。……」同法第32條之3第1項規定：「公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第12條第8項第1款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。」
- 三、有關貴府所詢「行為人行為時為一般職員，非最高負責人身分，是否由原服務機關受理申訴？如嗣後調任他主管機



關所屬機關首長，是否仍由原服務機關受理申訴，他主管機關予以行政協助及後續懲處程序？」部分，本總處意見如下：

(一)案經轉准勞動部本年4月8日勞動條5字第1130052380號書函說明略以：

- 1、性工法第13條第2項規定略以，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，包括提供或轉介相關服務、對性騷擾事件進行釐清或調查，及對行為人為適當懲戒或處理等，不因當事人任職之事業單位異動而免除。
- 2、案內所敘，受僱者遭同機關內非最高負責人身分之行為人性騷擾，惟提起申訴時，行為人已調任他機關任首長一節，原雇主(即案內A機關)仍應善盡前開性工法規定所要求之雇主防治責任，至有關公務人員之申訴、救濟及處理程序，依該法第2條第3項規定，依公務人員人事法令之規定辦理。

(二)茲以性工法第13條規定於公務人員受僱者亦有適用，仍應以上開勞動部解釋為處理原則。惟如遇有行為人行為時雖非服務機關(構)首長，被害人提起申訴時，行為人已調任他主管機關所屬機關(構)首長，經行為人現職機關(構)之上級機關、所屬主管機關或監督機關(以下簡稱上級機關)考量行為人現職為機關首長之身分，於涉及職場性騷擾案件將受外界高度關注，並有影響政府機關聲譽之虞，基於指揮監督權限認由上級機關受理性騷擾之申訴，較可達立即處理之效果，並由行為

人為時原服務機關（構）共同參與調查提供行政協助，亦無不可。

正本：宜蘭縣政府

副本：行政院各部會行總處[含行政院秘書長, 不含行政院人事行政總處]、行政院直屬三級機關、各直轄市政府、各縣市政府、各直轄市議會、各縣市議會、宜蘭縣政府人事處、勞動部勞動條件及就業平等司、行政院人事行政總處法規會、人事室(正本單位除外)



裝

訂

線

