

發文字號：法務部 115.07.17 法律字第 11503507630 號函

發文日期：民國 115 年 07 月 17 日

要 旨：有關「實習場域之實習指導人員」兼具事業單位最高負責人或僱用人對實習生之性騷擾，如實習場域之實習指導人員如經學校依性別平等教育法相關規定進行調查，並認定為校園性騷擾事件，因被害人身分關係並非「不在性平法之適用範圍」，則依性平法規定，似不再適用性別平等工作法之相關規定

主 旨：有關「實習場域之實習指導人員」兼具事業單位最高負責人或僱用人對實習生之性騷擾，應適用性別工作平等法或性別平等教育法規定疑義乙案，復如說明二至四，請查照。

說 明：一、復貴部 115 年 6 月 22 日臺教學（三）字第 1150037289A 號函。

二、按行政罰法第 31 條第 2 項規定：「一行為違反數個行政法上義務而應處罰鍰，數機關均有管轄權者，由法定罰鍰額最高之主管機關管轄。法定罰鍰額相同者，依前項規定定其管轄。」係就一行為違反數個行政法上義務，致數機關均有管轄權發生管轄權競合時，就該違規應處罰鍰之行為，應由何機關進行裁處之規定；另本條項之規定必係以一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰之情形為前提，倘非此情形，即無適用之餘地（行政罰法第 24 條第 1 項、本部 113 年 7 月 30 日法律字第 11303509560 號函及本部 95 年 7 月 17 日法律決字第 0950023015 號書函意旨參照）。另如一行為同時受有懲戒罰（包含懲處）及行政罰或刑罰，因懲戒罰與行政罰或刑罰係不同之制度，其性質與目的不盡相同，並無一行為不二罰之適用，如不違反比例原則之要求，並非一概不得分別論處（本部 113 年 9 月 30 日法律字第 11303512650 號書函參照）。是以，有關校園性別事件經學校或主管機關調查屬實，除依相關法規予以懲處外（性別平等教育法（下稱性平法）第 26 條第 1 項參照），得否依性別平等工作法（下稱性工法）第 38 條之 2 第 1 項規定裁處罰鍰，尚與行政罰法第 31 條第 2 項無涉，而屬性平法與性工法間之適用關係問題。

三、次按性平法第 1 條第 2 項規定：「校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。」明定性平法與性騷擾防治法及性工法之適用關係，倘被害人因當事人身分關係不在性平

法規定之適用範圍時，例如具有學生身分，於打工時遭其他員工性騷擾，則適用性工法；另學生於公車上遭社會人士性騷擾，則適用性騷擾防治法（本條立法理由參照）。準此，有關本件實習場域之實習指導人員如經學校依性平法相關規定進行調查，並認定為校園性騷擾事件，因被害人身分關係並非「不在性平法之適用範圍」，則依上開性平法規定，似不再適用性工法之相關規定。

四、另參酌貴部 112 年 7 月 13 日「性別平等教育法修法重點（103 年終身教育司業務簡報）」及行政院性別平等處 113 年 12 月「各機關性騷擾防治通用教材－性騷擾防治三法介紹及案例分享」之相關內容，均揭示有關性平法就性騷擾行為人之處置措施為申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係等懲處規定，尚無涉性工法第 38 條之 2 第 1 項之處罰規定。惟此涉及性平法與性工法相關規定之解釋適用，仍請貴部與勞動部釐清後本於權責審認判斷。

正 本：教育部

副 本：本部資訊處（第 1 類）、本部法律事務司（4 份）