國軍違法犯紀研析—

以國軍性騷擾之申訴與救濟制度為中心

陳宣妤

目錄

壹、 前言
一、 研究動機
二、 研究目的
三、 研究方法與過程
貳、 性騷擾之定義及國軍性騷擾案件成因
一、 性騷擾之定義
（一） 我國性騷擾之發展
（二） 性騷擾與權勢性騷擾
二、 國軍性騷擾案件之組織文化與申訴困境
（一） 軍隊階級制度
（二） 逐級反映之文化
參、 國軍與一般公務機關性騷擾申訴制度之比較
一、 國軍性騷擾申訴制度
（一） 申訴制度
（二） 救濟制度
二、 一般公務機關申訴制度
（一） 性工法－公務人員職場性騷擾事件之處理
（二） 性騷法－機關受理申訴事件之調查處理
三、 國軍與一般公務機關性騷擾申訴制度之比較
肆、 研究結果及問題討論
伍、 參考資料
陸、 習法心得

壹、 前言

一、 研究動機

國防部於2024年統計，現階段軍中女性比例占比為16.9%，相較於2021年15.6%，提高1.3%，推估現有女性軍人總數約兩萬八千人[1]。且女性在軍中之階級也逐漸升高，截至2024年之統計數據，現役將領約290位，女性僅有5人，創歷來新高。又從2021年至2023年性騷擾申訴人中女性占近九成，士官兵占六成，而被申訴人中男性占95.6%，軍官占三分之一，並有四成案件之兩造在職務有直接隸屬關係[2]。由上述統計資料可知，近年來女性從軍人數比例有上升之趨勢，但性別比例仍差距懸殊，如何在強調階級服從之國軍制度中，確保性騷擾被害人能不受階級所生之不對等權力關係下，行使申訴及救濟程序，為一重要之課題。

二、 研究目的

軍隊階級分明、人員長時間緊密相處且逐級回報觀念深植於軍中。若遇到不合理之情況，常先採逐級向上反映，而非循正式申訴管道，易發生吃案、洩密之虞。監察院公布調查報告，結果顯示國軍仍潛存性騷擾黑數，且每7件中即有1件申訴人是在遭受性騷擾半年後才提出申訴[3]。參照國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定與國軍人員性騷擾處理流程，顯示出國軍對於遭受性騷擾者已設立救濟程序，然制

---

[1] <國軍近3年女力崛起 占比增至16.9%共2.8萬人>，公視新聞網，<https://news.pts.org.tw/article/699279>，最後瀏覽日: 2026年9月13日。

[2] <開戰車的女人：台灣軍隊性別平等了嗎？>，BBC NEWS中文，<https://www.bbc.com/zhongwen/articles/cj69kxly35eo/trad>，最後瀏覽日: 2026年9月13日。

[3] 監察院，監察院全球資訊網，<「國軍性騷擾存在權力不對等、黑數、申訴機制及保護措施不被信任、宣導及督導偏重形式、營區環境不安全」監察院請國防部全面檢討，並將持續追蹤改善情形，以確保國軍人員於性別友善、安全、尊重的軍中環境履行職責>，<https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=640&s=32776>，最後瀏覽日:2026年9月13日。

度能否有效運用在具有階級分明之軍隊當中，為本文之探討重點。

三、 研究方法與過程

本文嘗試運用文獻分析法，蒐集有關期刊、學術論文或網站資料中對於性騷擾之相關研究與理論及國軍近年性騷擾案件成因，作為本文之研究基礎。並運用比較研究法，比較國軍現行性騷擾申訴制度與一般公務機關申訴制度之差異，且對於被害人之保護與救濟方式是否有所區別，進而分析現行國軍之申訴制度運作是否受到軍隊組織文化及權力關係之影響。

貳、 性騷擾之定義及國軍性騷擾案件成因

一、 性騷擾之定義

（一） 我國性騷擾之發展

我國相較於歐美國家對於保障性別平等之權益立法較晚，自民國76年解嚴後社會性別平等意識逐漸提升，我國陸續建立相關法規。2023年陸續爆發多起Metoo事件，行政院於同年7月13日通過性平三法修正案，並於同年月底經立法院三讀通過，於同年8月16日總統府公布。該三法依序為性別平等工作法(下稱性工法)、性別平等教育法(下稱性平法)及性騷擾防治法(下稱性騷法)[4]。

性工法主要適用於職場上遭受性騷擾者，且此次修法新增規定若遭受性騷擾之時間在下班後，然此兩方關係為職場同事或雇主與受雇人之關係，亦可適用該法；性平法主要規範校園性騷擾事件，以事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方

[4] 行政院，<性平三法修法—打造有效、友善、可信賴的性騷防治制度>，<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/3a28b968-5354-4876-a05a-c6f69da5d285>，最後瀏覽日：2026年9月13日。

為學生為適用範圍[5]。本次修法將軍警院校及矯正學校納入適用性平法；性騷法除賦予政府機關（構）等場所主人性騷擾防治義務外，適用上述兩法外之其他性騷擾申訴事件，均依性騷法規定處理。

由此可知，性平三法之立法目的為防範性騷擾案件[6]，本次修法之目的以保護被害人為主、加重對加害人之裁處處置及擴大適用範圍。且依據各場域之不同，適用不同之法規，以避免一性騷擾案件卻有三法之適用。

（二） 性騷擾與權勢性騷擾

承接上述，本次修法新增權勢性騷擾於規定內。權勢性騷擾係指雙方當事人具負責監督、照護或指導的一方[7]，對被監督、照護、指導或因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人[8]，利用權勢或機會為性騷擾。故權勢性騷擾之行為人對被害人具有一定權力壓迫，並藉由權力關係對被害人性騷擾。

除此之外，性騷擾之行為樣態並不局限於肢體接觸，亦可透過展示或傳閱色情圖片(檔)或騷擾文字；羞辱、貶抑、敵意或騷擾的言詞或態度。

性騷擾之認定並非僅以行為人主觀上是否具備故意為限，仍需依相關法規及具體個案情節，考量行為當下兩者間之關係、行為當

---

[5] 財團法人法律扶助基金會，< 權勢性騷擾入法：解析「性平三法」修法重點與變革>< https://www.laf.org.tw/edu-detail/367>，最後瀏覽日: 2026 年 9 月 13 日。

[6] 高雄醫學大學 性別平等教育委員會，<性騷擾定義與態樣、性平三法之適用>，<https://equity.kmu.edu.tw/index.php/%E6%A0%A1%E5%9C%92%E6%80%A7%E9%A8%B7%E6%93%BE%E5%8F%8A%E6%80%A7%E4%BE%B5%E5%AE%B3%E9%98%B2%E6%B2%BB/%E6%80%A7%E9%A8%B7%E6%93%BE%E5%AE%9A%E7%BE%A9%E8%88%87%E6%85%8B%E6%A8%A3%E3%80%81%E6%80%A7%E5%B9%B3%E4%B8%89%E6%B3%95%E4%B9%8B%E9%81%A9%E7%94%A8>，最後瀏覽日: 2026 年 9 月 13 日。

[7] 性騷擾防治法第 2 條第 2 項規定，「權勢性騷擾指雙方當事人有教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他類似關係，負責監督、照護或指導的一方，利用權勢或機會，對被監督、照護、指導的另一方性騷擾。」

[8] 性別平等工作法第 12 條第 2 項規定，「權勢性騷擾指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。」

下是否違反他人意願及發生之場域，而有適用之法規。

綜上所述，性騷擾之構成不一定是因為肢體接觸，亦有可能因為言語、圖片、文字或其他涉及性與性別之行為，而可能構成之。權勢性騷擾之行為人對被害人之間有一定之不平等關係，並利用權勢趁機對被害人性騷擾。此一特性與軍隊階級制度及上下從屬關係具高度關聯，將為本文後續探討國軍性騷擾制度之重要基礎。

二、 國軍性騷擾案件之組織文化與申訴困境

根據監察院監察委員於 2025 年對國防部性騷擾案件之調查及公開之調查報告，軍中大多數性騷擾受害人以女性占多數，且多數處於位階較低者。又根據國防部公告 114 年第 3 季性騷擾案件概況統計，圖表如下:

單位：人；%

年別	申訴人				被申訴人			
	女		男		女		男	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
110	92	92.9	7	7.1	4	4.0	95	96.0
111	89	84.8	16	15.2	3	2.9	102	97.1
112	122	88.4	16	11.6	8	5.8	130	94.2
合計	303	88.6	39	11.4	15	4.4	327	95.6

資料來源:監察院調查報告-113 國調 0022

性騷擾案件概況統計
Sexual Harassment Cases
中華民國114年7月1日至9月30日(第3季)
From July 1st to September 30th,2025 (3rd Quarter)

樣態 Classification	申訴案件數 (A) Number of appeals	已結案 Closed			審議中 under discussion	已結案數占總申訴件數 (B)	成立數占已結案數 (C)
		成立 valid	不成立 invalid	撤銷 withdrawed			
合計 Total	97	32	15	6	44	55%	60%
男－女 Male - Female	90	32	11	5	42	53%	67%
男－男 Male - Male	6	-	3	1	2	67%	0%
女－男 Female - Male	-	-	-	-	-		
女－女 Female - Female	1	-	1	-	-	100%	0%

資料來源：國防部參謀本部人事參謀次長室
統計指標項目說明：
A.性騷擾案件申訴數
B.性騷擾案件已結案數占總申訴件數比例
C.性騷擾案件成立數占已結案數比例

資源來源:中華民國國防部-全球資訊網

由上圖可得，多數案件以男性對女性之 90 件申訴案件為主，其中佔

32 件成立、11 件不成立、5 件撤銷及 42 件審議中，其成立數占已結案數約 67%，顯示國軍對性騷擾案件之調查有一定比例經調查後認定成立。

然而，從圖表無法判斷是否有隱匿之申訴案件，故無法斷定確切真實案件數量。但從申訴案件之性別樣態及案件處理情形觀察，仍可作為探討國軍性騷擾問題及其申訴制度運作之重要參考指標。

（一） 軍隊階級制度

我國軍隊階級制度以軍官、士官、士兵所組成[9]。此外，軍人負有作戰任務，對軍令服從之義務，本來就不能與文官相同並論[10]，且應接受嚴格訓練及遵守軍中法令，嚴守紀律，服從命令[11]。若違抗上級機關或長官，需處五年以下有期徒刑，若為戰時則可能處死刑或無期徒刑[12]。故軍人之職務服從使各階層環環相扣，階級間存在明確之指揮、監督及服從關係，且須超出個人、地域及黨派關係以外，效忠國家，愛護人民[13]。

公務人員雖對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，然該命令有違反刑事法律者，公務人員無須服從之[14]。換言之，公務員對長官所發之命令係依法行政，若認有違法之虞，可拒絕之。且對健康權及訴訟權有一定之保障，有規定之上限工時、補休及加班費，在訴訟救濟層面，**認其權利遭受違法侵害，或有主張權利之必要，自得按相關措施與爭議之性質，依法提起相應之行政訴訟，並不因其公務人員身分而異其公法上爭議之訴訟救濟途徑之**

9 陸海空軍軍官士官任官條例第 2 條。
10 司法院大法官釋字第 430 號理由書。
11 國防法第 15 條。
12 陸海空軍刑法第 47 條。
13 憲法第 138 條。
14 公務人員保障法第 17 條。

保障[15]。

現役軍人與公務員存在著服從性之差異，承接上述，若上級所下達之命令有致人傷亡之虞，為達戰略目標及軍事目的，現役軍人並無商討之空間，否則觸犯抗命罪；反觀公務員對長官所發布之命令，已如前述[16]。因此，國軍具備著高度服從性，需服從上級所下達之任務及命令，並嚴格執行之，故不同階級間形成一定程度之權力不對等。

以下圖監察院公開之調查報告中，國防部及各軍種性騷擾案件申訴人、被申訴人職務位階性別分布情形可知:

位階		申訴人				被申訴人			
		110年	111年	112年	合計	110年	111年	112年	合計
他	占比	33.4	24.8	18.1	24.6	13.1	3.8	3.6	6.4
合計	人數	99	105	138	342	99	105	138	342
	占比	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資源來源:監察院調查報告-113 國調 0022

單位：人；%

位階		申訴人				被申訴人			
		110年	111年	112年	合計	110年	111年	112年	合計
兵	人數	28	25	34	87	22	19	20	61
	占比	28.3	23.8	24.6	25.4	22.2	18.1	14.5	17.9
士	人數	22	43	53	118	36	54	60	150
	占比	22.2	40.9	38.5	34.5	36.4	51.4	43.5	43.9
尉	人數	13	9	26	48	5	9	20	34
	占比	13.1	8.6	18.8	14.0	5.1	8.6	14.5	9.9
校	人數	3	2	0	5	22	19	32	73
	占比	3.0	1.9	0	1.5	22.2	18.1	23.2	21.3
將	人數	0	0	0	0	1	0	1	2
	占比	0	0	0	0	1.0	0	0.7	0.6
其	人數	33	26	25	84	13	4	5	22

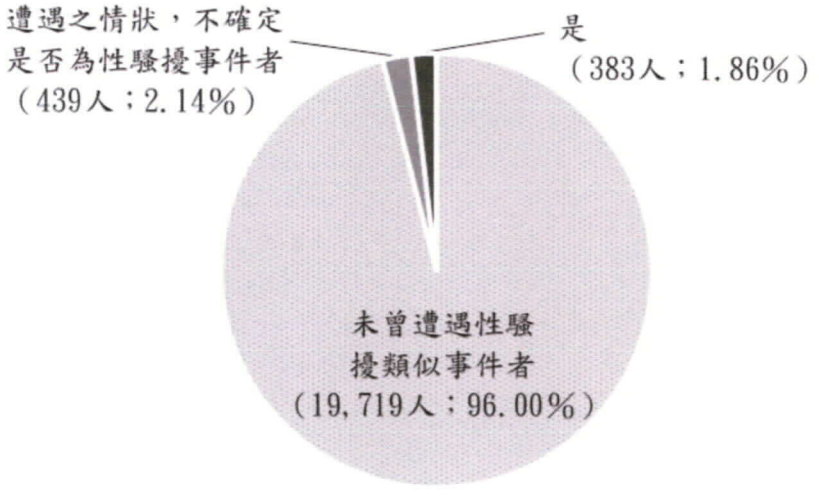
資源來源:監察院調查報告-113 國調 0022

內部發生性騷擾案件，因加害人與受害人間之關係多以上下級關係為主。發生當下，被害人除須顧慮被騷擾所造成之心理影響外，也須考量因階級不同導致權力不一。又參審計部問卷調查及

[15] 司法院大法官釋字第 785 號解釋文。

[16] 王俊麟，〈文武職公務員職務性質差異之研究〉，《台日法政研究》，2020 年 12 月，第 4 期，頁 26。

監察院諮詢專家之結果，仍發現國軍淺存性騷擾黑數(參下圖)。申訴或保護機制不被信任種種因素下，被害人可能會選擇隱忍而降低使用正式申訴管道之意願。



資料來源: 監察院調查報告-113 國調 0022

除此之外。據監察院諮詢之專家學者亦從勞動部統計，推測遭受性騷擾且有提出申訴者，僅占兩成仍屬少數。並指出在軍隊中階級所致之權利不平等之情況下，被害人不願出申訴，無非是不信任機制，且因受害者之考量與恐懼不盡相同，要使被害人配合調查，除了需著重在申訴之友善環境，法規也要有所進步[17]。

（二） 逐級反映之文化

「逐級反映」係從軍校延伸至部隊體制之管理程序，其目的在於讓各階層領導幹部均能掌握基層人員所要表達之需求，並迅速解決問題。若基層人員跳過直屬長官直接往更高層級單位反映，即屬越級反映，可能使直屬長官未能如實掌握基層人員狀況，進而影響原有管理之運作。

1. 運作方式

不論為業務問題、意見表達或自身權益遭受損害，原則上須

[17] 監察院，<調查報告-113 國調 0022>，< file:///C:/Users/user/Downloads/76274.pdf>，頁 24-30，最後瀏覽日:2026 年 9 月 13 日。

循體系逐級回報，由下到上按層級逐一反映，並交由相應權責之主管進行處理。能避免軍中事務在尚未釐清前，而過早流入大眾媒體中，導致影響國軍形象。

2. **逐級反映對性騷擾申訴之影響**

根據監察院調查報告中實際與部分女性官兵訪談，若發生性騷擾問題仍會採取逐級反映回報上去。據專家學者所言，目前軍中雖有向人事申訴之制度，然第一線官兵仍存有深根固蒂之逐級回報概念，故仍會採取先向直屬長官回報。另軍中因連坐法易影響主官，或一發生此類案件，上級優先責難主官，此類情形易引起吃案之狀況，應就事論事方能解決問題[18]。

綜上所述，逐級反映在國軍體系中，具有維持指揮體系及責任歸屬之功能，然其運作方式與性騷擾等類似案件具一定之衝突。當案件涉及上下權力關係時，仍需兼顧被害人之安全、隱私及申訴意願。國軍雖設有正式申訴管道，然其運作能否使被害人避開原有階級關係所生之壓力，並得適當之保護與救濟，仍需進一步討論。

參、 國軍與一般公務機關性騷擾申訴制度之比較

一、 國軍性騷擾申訴制度

依據國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定(下稱本法)之立法目的在於防治、處理國防部與所屬機關（構）、部隊及學校性騷擾及性侵害預防事件，維護當事人之權益[19]。以下學生將分別論述國軍人員性騷擾之申訴流程及救濟制度:

---

[18] 同註腳 17。

[19] 國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定第 1 條。

（一）　申訴制度

本法第 9 條之規定，發生性騷擾事件，被害人得以書面或言詞提出申訴。學生將以下圖之申訴流程圖作為介紹:

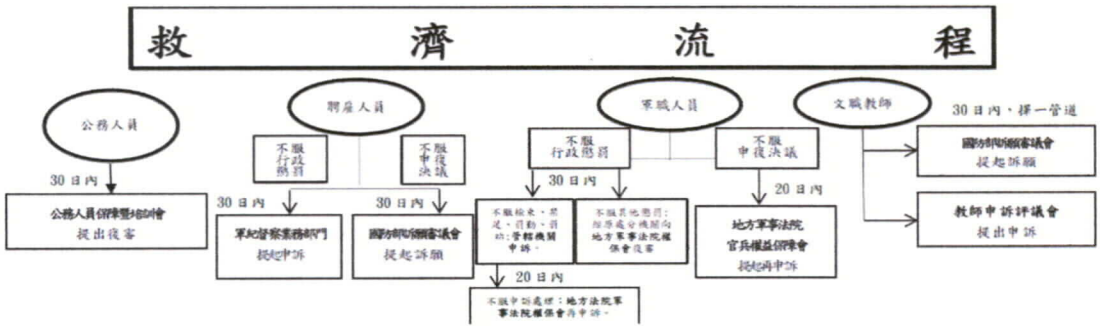
被害人以書面或言詞向各級單位或專線提出申訴，申訴管道接獲申訴案件，應立即循主官及幕僚系統向上級回報，並採保密作為[20]，並於 24 小時內移轉至被申訴人所隸屬之人事部門[21]。若該部門經認定後不受理申訴案件，於申訴或移送到達二十日內以書面敘明理由通知當事人；若不受理之原因為法定程序上有誤，應通知申訴人於所定期限內補正[22]。反之，若受理該案件，需於 7 日內受理調查，並組成性騷擾申訴會，申訴會由召集人、軍紀督察人員、法制人員、國軍人員代表及外聘委員等人員以七至九人組成，其中外聘委員至少二人，女性代表比例不得低於二分之一，男性代表比例不得低於三分之一[23]。申復會審查相關事證後，認為申復有理由者，應變更原申訴決議；無理由者，應維持原申訴決議，並以書面通知當事人及相關機關。若不服申復決議，則將提起救濟程序。參酌本法第 18 條規定國軍性騷擾申訴之調查程序及原則，自受理申訴之日或移送到達之日起兩個月內完成結案；必要時，亦可延長一個月。調查過程中應保護申訴人及被申訴人之隱私權，且應視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。此外，處理性騷擾或性別歧視案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以識別身分之資料，除有調查必要或基於公共利益之考量者外，應予保密。

（二）　救濟制度

---

[20] 國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定第 9 條。
[21] 國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定第 11 條。
[22] 國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定第 13 條。
[23] 國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定第 16 條。

參諸本法第 26 條規定，學生將搭配以下之救濟流程圖，並以軍職、聘雇、公務人員及文職教師分別論述之:



資料來源:中華民國國防部 國防法規資料庫

1. 軍職人員:

依前揭條文所示，若不服所隸單位之行政懲罰者，得於處分送達之次日起三十日內提起救濟。而不服所隸性騷擾申復會之申復決議者，得於收受決議書之次日起二十日內向地方軍事法院官兵權益保障會提起再申訴。

2. 聘雇人員：

若不服所隸單位之行政懲罰者，得於懲罰處分送達之次日起三十日內向上一級軍紀督察部門申訴。另不服所隸性騷擾申復會之申復決議者，得於收受決議書之次日起三十日內向國防部訴願審議會提起訴願。

3. 公務人員:

不服所隸性騷擾申訴會之申復決議者，得依公務人員保障法第二十五條規定，於三十日內向公務人員保障暨培訓委員會提出復審。

4. 文職教師:

不服所隸性騷擾申復會之申復決議者，得依教師法第四十二條及第四十四條規定於三十日內，自各級教師申訴評議會或國防部訴願審議會，擇一提起申訴或訴願。

二、 一般公務機關申訴制度

一般公務機關若發生性騷擾案件，依據行為人與受害人兩造之關係，取決於適用之法規，當接獲被害人提出申訴時，機關須先判斷適用何項法規。以下學生將分別介紹性騷法及性工法係如何處理性騷案件。

（一） 性工法－公務人員職場性騷擾事件之處理

性工法之適用範圍，將職場性騷擾分為敵意環境性騷擾及交換利益性騷擾兩大類[24]。若為非上班時間，仍遭受機關內同一人、機關內首長、其他機關或事業單位，具共同業務往來關係之同一人，為持續性騷擾，亦適用性工法之規定。另，公務人員執行職務時由不特定人於公共場所所為之性騷擾時，就性騷擾事件之調查，應依性騷法之規定。

當機關收到申訴時，考量被害人提出申訴之意願，協助申訴人保留相關證據、考量其意願採取適當隔離措施及提供法律諮詢和心理諮商等服務。若有意願提起申訴，將進入調查程序。首先，組成調查小組且至少一位外部專業人士；其次，對相關人進行訪談或適當之調查程序；最後，研擬調查結果並將結果移交申訴處理單位審議決定是否成立性騷擾。若性騷擾之行為人為機關最高負責人或各級主管且情節重大，應先行停止或調整職務[25]。

性騷擾案件經調查後成立與否，將以書面通知申訴人、被申訴人及其所屬機關。然而，若需提起救濟，則將行為人分為公務人員或非屬保障法適用對象(如:工友、約用人員)。前者，依公務人員保障法向保訓會提起復審；後者，依性工法第 32 條之 1 規定向地

---

[24] 勞動部，<性別平等工作法所稱之性騷擾所指情形為何？>，< https://www.mol.gov.tw/1607/28690/2282/2284/2322/7390/>，最後瀏覽日:2026 年 9 月 13 日。

[25] 性別平等工作法第 32 條之 3 第 2 項規定。

方主管機關提出申訴。

（二） 性騷法－機關受理申訴事件之調查處理

性騷法之適用範圍為機關於公共場所之性騷擾防治或機關人員為性騷法所定之行為人之申訴事件調查。當機關接獲申訴通知時，應先調查事件兩造之關係，判斷有無性平法或性工法之適用。若是用性平法或性工法之案件，則應於 20 日內移送該事件之主管機關，並通知當事人。然，經調查後適用性騷法時，應進一步判斷是否具受理申訴調查權限。機關若接獲申訴但不具調查權限，應於接獲申訴之日起 14 日內查明並移送具調查權之單位。若雙方有權力不對等之情形，應避免使其對質。調查過程採不公開，並保護當事人之隱私及其他權益。調查結果應於 2 個月內完成，必要時得延長 1 個月。

三、 國軍與一般公務機關性騷擾申訴制度之比較

綜合以上分析，不論是國軍亦或是一般公務機關對於性騷事件之處理，均可見其設有程序保障被害人之權益、保護被害人之心理輔導並設有相關救濟程序，兼顧保護被害人及追究行為人之責任。

然因國軍具有高度階級性及指揮之服從性，相較於一般公務機關，階級制度更為明顯。雖國軍內部設有正式申訴管道，然多數案件之組成關係，多為行為人可能係被害人之長官，故因畏懼考核、升遷或人際關係等種種因素而選擇隱匿。導致雖有正式管道，仍可能不被使用。且大部分之案件仍經「逐級回報」制度由下往上反應，但性騷擾之案件具隱密性，且經過逐級回報所需之時間花費甚久，故該制度在一般反應事項具有其組織功能，但在套用性騷擾等該種私密案件，可能會與被害人所需之保密性及申

訴自主權產生衝突。

肆、 研究結果及問題討論

綜上所述，國軍體系內部已建立性騷擾之申訴管道及救濟之相關制度，且在前述之流程圖中及國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定可知，在相關規定中設有申訴管道、調查程序、保密、隔離措施及救濟程序，與一般公務機關之性騷擾申訴流程具一定程度之相似性。故就制度及流程分析而言，國軍內部尚非欠缺性騷擾案件之處理及救濟方式。

然因軍隊內部長期形成之逐級回報制，其在於維持直屬長官與下級同仁之指揮體系、傳達資訊及回報問題之必要性，而性騷案件具有一定之私密程度，惟發生場所在國軍內部，極有可能兩造關係兼具有上下級之關係，若以一般事務之反應管道，可能使被害人身分曝光且對後續處境有所顧慮，進而使申訴意願降低。又行為人為直屬長官，逐級回報制度將與性騷擾案件所要求之保密性及申訴自主權有所牴觸。從而，學生認為國軍性騷擾制度所面臨之問題，非僅存在於法規是否完善，而在於制度能否在軍事特有之階級文化中，讓被害人仍能安心使用該制度去維護自身權益。故性騷擾制度之有效性，不可只以是否具備完善之法規作為判斷依據，應再以被害人實際使用該制度之可能性與意願性列為判斷標準之一。未來除應持續改善現行之申訴制度及救濟程序，亦須考慮國軍階級文化之特殊性，降低階級及權力關係對申訴制度所造成之影響。

伍、 參考資料

一、 期刊論文(依姓氏筆畫排列)

1. 王俊麟，<文武職公務員職務性質差異之研究>，《台日法政研究》，2020 年 12 月，第 4 期，頁 26。
2. 高鳳仙，<性騷擾防治之立法研究問題>，《萬國法律》，1999 年 6 月，第 105 期，頁 57-65。
3. 焦興鎧，<性騷擾防治法>，《法規資源引介》，2015 年 1 月，第 132 輯，頁 3-5。

二、 法條條文

1. 陸海空軍軍官士官任官條例。
2. 性別平等工作法。
3. 性別平等教育法。
4. 性騷擾防治法。
5. 國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定。
6. 司法院大法官釋字第 430 號理由書。
7. 司法院大法官釋字第 785 號解釋文。。
8. 國防法第 15 條。
9. 憲法第 138 條。
10. 陸海空軍刑法第 47 條。
11. 公務人員保障法第 17 條。

三、 官方文件

1. 監察院審計部，<111 年度中央政府總決算審核報告_第 2 冊>，<https://auditreport.audit.gov.tw/ServerFile/Get/6382

5705275046309524 0b590c9efa481bac85a4b32d08174e>，頁 197-200，最後瀏覽日:2026 年 9 月 12 日。

監察院審計部，<調 查 報 告（公告版)>，監察院全球資訊網，<file:///C:/Users/user/Downloads/76274.pdf>，頁 2-8，最後瀏覽日:2026 年 9 月 12 日。

2. 衛生福利部，<性騷擾防治措施申訴及裁處流程指引>，<https://equity.kmu.edu.tw/images/%E6%80%A7%E9%A8%B7%E6%93%BE%E9%98%B2%E6%B2%BB%E6%8E%AA%E6%96%BD%E7%94%B3%E8%A8%B4%E5%8F%8A%E8%A3%81%E8%99%95%E6%B5%81%E7%A8%8B%E6%8C%87%E5%BC%95.pdf>，頁 6-11，最後瀏覽日:2026 年 9 月 12 日。

3. 行政院人事行政總處，<行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引>，<https://www.dgpa.gov.tw/uploads/dgpa/files/202408/bb694a68-b3c3-4b64-8684-36b96aa8bf88.pdf>，頁 8-27，最後瀏覽日:2026 年 9 月 12 日。

4. 監察院，<調查報告-113 國調 0022>，<file:///C:/Users/user/Downloads/76274.pdf>，頁 24-30，最後瀏覽日:2026 年 9 月 13 日。

四、 網路資料

1. 監察院，監察院全球資訊網，<「國軍性騷擾存在權力不對等、黑數、申訴機制及保護措施不被信任、宣導及督導偏重形式、營區環境不安全」監察院請國防部全面檢討，並將持續追蹤改善情形，以確保國軍人員於性別友善、安全、尊重的軍中環境履行職責>

<https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=640&s=32776>，最後瀏覽日:2026 年 9 月 13 日。

2. <權勢性騷擾>，法律百科，<https://www.legis-pedia.com/dictionary/1000113>，最後瀏覽日:2026 年 9 月 13 日。

3. 衛生福利部保護服務司，<什麼是性騷擾？>，保護服務司平台，<https://dep.mohw.gov.tw/DOPS/cp-1218-6689-105.html>，最後瀏覽日: 2026 年 9 月 13 日。

4. <國軍近 3 年女力崛起 占比增至 16.9%共 2.8 萬人>，公視新聞網，https://news.pts.org.tw/article/699279>，最後瀏覽日: 2026 年 9 月 13 日。

5. <開戰車的女人：台灣軍隊性別平等了嗎？>，BBC NEWS 中文，<https://www.bbc.com/zhongwen/articles/cj69kxly35eo/trad>，最後瀏覽日: 2026 年 9 月 13 日。

6. <第二章文獻探討-第一節性騷擾之定義>，臺師大機構典藏系統，<http://api.lib.ntnu.edu.tw:8080/server/api/core/bitstreams/feb2dd20-b944-4c33-b6c2-a8b3207e4293/content>，最後瀏覽日: 2026 年 9 月 13 日。

7. 高雄醫學大學 性別平等教育委員會，<性騷擾定義與態樣、性平三法之適用>，<https://equity.kmu.edu.tw/index.php/%E6%A0%A1%E5%9C%92%E6%80%A7%E9%A8%B7%E6%93%BE%E5%8F%8A%E6%80%A7%E4%BE%B5%E5%AE%B3%E9%98%B2%E6%B2%BB/%E6%80%A7%E9%A8%B7%E6%

93%BE%E5%AE%9A%E7%BE%A9%E8%88%87%E6%85%8B%E6%A8%A3%E3%80%81%E6%80%A7%E5%B9%B3%E4%B8%89%E6%B3%95%E4%B9%8B%E9%81%A9%E7%94%A8>，最後瀏覽日：2026 年 9 月 13 日。

8. <性騷擾與性別歧視>，常青國際法律事務所，<http://www.evergreen-law.com.tw/think.php?id=179>，最後瀏覽日：2026 年 9 月 13 日。

9. 財團法人法律扶助基金會，< 權勢性騷擾入法：解析「性平三法」修法重點與變革>，<https://www.laf.org.tw/edu-detail/367>，最後瀏覽日：2026 年 9 月 13 日。

10. 行政院，<性平三法修法—打造有效、友善、可信賴的性騷防治制度>，<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/3a28b968-5354-4876-a05a-c6f69da5d285>，最後瀏覽日：2026 年 9 月 13 日。

11. 勞動部，<性別平等工作法所稱之性騷擾所指情形為何？>，<https://www.mol.gov.tw/1607/28690/2282/2284/2322/7390/>，最後瀏覽日:2026 年 9 月 13 日。