

調查報告

壹、案由：據統計，每年在臺女性外籍勞工發生百餘起遭性侵案件，嚴重損及女性外籍勞工人權及安全保障，不僅與兩公約所定之基本權利保障未盡相符，並嚴重影響我國國際聲望。究相關主管機關對目前在臺外籍勞工遭受性騷擾或性侵害之通報機制是否完善？相關業務及權管聯繫是否通暢？各權責單位之分工整合是否明確並能發揮應有之行政效益？對於受害外籍勞工之保護扶助措施是否周全？能否即時與確實的給予受害外籍勞工有利之協助或救助？相關處理機制有無應予檢討策進之需要？均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

據美國2017年人口販運問題報告(Trafficking in Persons Report 2017)臺灣部分指出略以：「臺灣逾62萬名的外籍勞工多數透過招聘機構及仲介掙客在母國被僱用，其中有些來自臺灣，招攬外籍勞工來臺從事低技術工作，如充當家庭看護和家事勞工，或從事農漁業、製造業、和營造業。有些外籍勞工被收取高額的仲介費，導致其債臺高築，仲介或僱主因此得以用債務相威脅，以獲得或留住外勞為其勞動。許多在臺灣的外勞在被扣除需償還的仲介費後，剩餘的所得遠低於法定最低工資。由於家事勞工和家庭看護通常都與僱主同住，難以追蹤他們的勞動條件與生活環境，讓他們特別容易被剝削。」並對臺灣提出建議(僅摘述有關家事外勞的部分)：「1. 建議臺灣推動修法，將家庭看護和家事勞工納入基本勞工權益的保障範圍。2. 持續簡化直接聘僱外籍勞工

的程序，以及強化人力仲介的評估和問責系統，進一步減少仲介對外勞的剝削。3. 建立系統化的資訊共享程序，以強化打擊人口販運的跨部會合作。4. 增加對被害人保護作為和嫌犯起訴。」¹

按國內法化之「經濟社會文化權利國際公約」揭櫫，人們不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等受到歧視。且有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保所有工作者之報酬使其最低限度均能及安全衛生之工作環境，並享受社會保障。（參照該公約第2條之二、第7條及第9條）；「消除對婦女一切形式歧視公約」亦揭櫫締約國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證在男女平等的基礎上享有相同權利，在工作條件方面享有健康和安全保障。（參照該公約第11條）。

據勞動部統計，截至民國(下同)107年2月底止，臺灣外籍勞工67萬6,875人，產業外勞42萬4,454人；社福外勞25萬2,421人，仍持續增加中，而據衛福部統計資料顯示，自101年至107年2月通報外籍勞工遭受性侵害案件人數分別為131、136、131、114、61、56及4人，計633人，受害者行業以「家庭看護」類比率為最高。每年在臺女性外籍勞工發生百餘起遭性侵案件，嚴重損及女性外籍勞工人權及安全保障，不僅與兩公約所定之基本權利保障未盡相符，並嚴重影響我國國際聲望。究相關主管機關對目前在臺外籍勞工遭受性騷擾或性侵害之通報機制是否完善？相關業務及權管聯繫是否通暢？各權責單位之分工整合是否明確並能發揮應有之行政效益？對於受害外籍勞工之保護扶助措施是否周全？能否即時與確實的給予受害外籍勞工有利之協助或救助？相

¹資料來源：美國在台協會。

關處理機制有無應予檢討策進之需要？均有深入瞭解之必要案，爰申請自動調查。

本案經調閱衛生福利部（下稱衛福部）、勞動部、內政部警政署（下稱警政署）等機關卷證資料，並於106年12月6日及14日舉辦2場次諮詢會議，分別邀請國立政治大學勞工研究所成之約教授、國立中正大學勞工關係學系藍科正教授、國立中正大學法律系鄭津津教授及實踐大學社會工作學系嚴祥鸞教授等專家學者，以及從事外籍勞工協助事務之民間團體²代表到院諮詢；另於106年12月12日至臺灣桃園國際機場之機場外勞諮詢服務台、社團法人○○服務協會附設鶯歌外籍勞工庇護中心、財團法人○○社會福利事業基金會附設外籍勞工庇護中心等履勘，並訪談數位遭性侵害及性騷擾之外籍勞工；嗣於107年4月9日詢問前述機關人員，業已完成調查，調查意見如下：

- 一、截至107年2月底止，在臺灣之外籍勞工已逾67萬6千餘人，據衛福部統計資料顯示，自101年至107年2月通報外籍勞工遭受性侵害案件人數計633人，每年在臺女性勞工發生百餘起遭性侵害之通報案件，其中七成以上屬家庭看護工通報被害，近六成通報案件係屬上司與下屬關係。女性外籍勞工因離鄉背井在臺工作謀生，面對文化差異、生活習慣不同及語言溝通等問題，加上入國前獲得資訊不充分，以及擔任家庭看護工之工作場所係屬於私領域的封閉環境，更添環境適應壓力。尤其外籍勞工欲終止聘僱契約須雇主及外籍勞工雙方合意並完成認證程序，若有其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者，經核准始得轉換雇主或工作，在權力關係的不平等之下，中途中止契約困難，致遭性

²財團法人勵馨社會福利事業基金會、社團法人臺灣國際勞工協會、財團法人臺灣省天主教會新竹教區、臺灣基督長老教會勞工關懷中心、桃園市群眾服務協會移工服務暨庇護中心

侵害時，多數選擇隱忍或逃逸，實務上也發生部分女性外籍勞工為轉換雇主而謊報遭性侵害情事。究每年在臺女性外籍勞工發生百餘起遭性侵害案件之原因為何及確實數據，勞動部及衛福部均未能掌握，衛福部、勞動部及內政部警政署亦未建立有效勾稽比對機制。隨著外勞人數持續攀升，問題將更加嚴重，行政院必須正視這類外籍勞工的基本人權，督促所屬部會共同積極研謀解決對策，以落實相關國際人權公約對於外籍勞工的基本人身安全的保障。

(一)據勞動部統計，截至107年2月底止，臺灣外籍勞工計67萬6,875人，產業外勞42萬4,454人，社福外勞25萬2,421人，而據衛福部統計資料顯示，自101年至107年2月通報外籍勞工遭性侵害案件人數分別為131、136、131、114、61、56及4人，計633人，受害者行業以「家庭看護工」比率為最高，占通報案件數之72.7%，通報案件59.2%屬「上司與下屬關係。」相關統計數據詳如下列附表所示：

1、據勞動部產業外勞107年2月底止，產業外勞42萬4,454人；社福外勞25萬2,421人。(詳如表1)

表1. 107年2月底止我國外籍勞工人數統計

類別	產業外籍勞工				社福外籍勞工		
	合計	農業 (船員)	製造業	營造業	合計	看護工	家庭幫傭
總計	676,875	12,305	407,381	4,768	252,421	250,430	1,991
比例 100%	62.7%	1.81%	60.19%	0.7%	37.3%	37%	0.3%

資料來源：勞動部勞動統計查詢網。

2、截至107年2月底止，印尼籍外籍勞工25萬9,212人最多，主要從事社福外勞工作；越南籍外籍勞

工20萬7,284人次之，主要從事產業外勞工作。
(詳如表2)

表2. 外籍勞工人數(按國籍及行業別)

國籍/ 行業 別	總計	印尼	馬來 西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙 古	其 他
總計	676,875	259,212	1	149,759	60,619	207,284	—	—
產業 外勞	424,454	66,290	1	118,320	60,095	179,748	—	—
社福 外勞	252,421	192,922	—	31,439	524	27,536	—	—

資料來源：勞動部勞動統計查詢網。

- 3、衛福部統計資料顯示，101年至107年2月外籍勞工性侵害案件通報單位分析，以來自勞政單位通報為最多，633件通報案件中，來自勞政單位之通報案件數計236件，占總通報案件數之37.3%。
(詳如表3)

表3. 101年至107年2月外籍勞工性侵害案件通報單位分析

年度/ 通報機關	101	102	103	104	105	106	107 (1-2月)	總計	比率 %
司(軍)法	2	1	1	2	1	0	0	7	1.1
醫院	27	30	34	24	20	22	1	158	25
警政	45	40	36	32	13	2	0	168	26.5
社政	4	3	1	1	2	1	0	12	1.9
衛生	1	0	0	0	0	0	0	1	0.1
防治中心	1	0	0	0	0	3	0	4	0.6
一一三	4	5	1	6	1	2	0	19	3
勞政	29	56	56	46	22	24	3	236	37.3
移民	11	0	0	1	2	1	0	15	2.4
其他	7	1	2	2	0	1	0	13	2.0
總計	131	136	131	114	61	56	4	633	100

資料來源：衛生福利部。

4、衛福部統計資料顯示，自101年至107年2月通報外籍勞工遭受性侵害案件人數分別為131、136、131、114、61、56及4人，合計共633人；其中又以家庭看護工通報被害案件數最高。（詳如表4示）

表4. 101年至107年2月外籍勞工通報性侵害被害人人數及行業別

年份/ 行業別	101	102	103	104	105	106	107 (1-2月)	總 計	比率 %
製造業	4	9	14	11	9	8	0	55	8.69
營造業	1	1	0	0	0	0	0	2	0.3
家庭幫傭	5	7	9	4	2	7	0	34	5.37
家庭看護	103	108	87	83	44	31	4	460	72.7
養護機構 看護	4	5	3	3	0	1	0	16	2.53
其他	14	6	18	13	6	9	0	66	10.42
總計	131	136	131	114	61	56	4	633	100

資料來源：衛生福利部。

5、衛福部就通報案件之兩造關係分析，自101年至107年2月底止通報外籍勞工遭受性侵害之兩造關係，59.2%通報案件係屬「上司/下屬關係」。（詳如表5）。

表5. 101年至107年2月外籍勞工通報性侵害兩造關係

年度/兩 造關係	101	102	103	104	105	106	107 (1-2月)	總 計	比率 %
配偶	0	1	0	1	0	0	0	2	0.3
直系親屬	0	1	0	0	0	0	0	1	0.1
家人的朋友	0	0	0	0	0	1	0	1	0.1
男/女朋友	0	1	0	2	2	0	0	5	0.8
前男/女朋友	0	2	1	3	2	0	0	8	1.3
普通朋友	3	5	6	4	3	2	0	23	3.6
同事	3	5	6	4	3	1	0	22	3.5

年度/兩造關係	101	102	103	104	105	106	107 (1-2月)	總計	比率 %
網友	0	0	0	0	0	2	0	2	0.3
客戶關係	3	1	1	2	2	0	0	9	1.4
上司/下屬	76	84	78	66	36	32	3	375	59.2
鄰居	1	3	6	0	1	0	0	11	1.7
不認識	11	11	7	6	3	2	0	40	6.3
其他	22	19	24	23	7	7	1	103	16.3
不詳	12	3	2	3	2	9	0	31	4.9
總計	131	136	131	114	61	56	4	633	100

資料來源：衛生福利部。

6、依據勞動部提供101年至106年1955勞工諮詢申訴專線(下稱1955專線)受理外籍勞工申訴性騷擾及性侵害案件數，性騷擾件數分別為232、319、346、316、289及278件；性侵害案件數分別為86、64、65、49、42及40件。(詳如表6)。

表6. 101年至106年1955專線受理外籍勞工申訴性騷擾性侵害案件數

年度	101		102		103		104		105		106	
申訴類別 /行業別	性騷 擾	性侵 害	性騷 擾	性侵 害	性騷 擾	性侵 害	性騷 擾	性侵 害	性騷 擾	性侵 害	性騷 擾	性侵 害
製造業	14	3	8	1	11	5	11	3	6	5	9	2
營造業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
養護機構 看護工	3	0	2	2	0	1	1	0	2	0	2	0
家庭看護工	212	83	308	61	334	59	302	46	280	37	262	38
家庭幫傭	3	0	1	0	1	0	2	0	1	0	5	0
海洋漁撈工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	232	86	319	64	346	65	316	49	289	42	278	40

資料來源：勞動部。

7、行蹤不明外籍勞工按職業別統計：

我國外籍勞工之職業別以製造業及看護工為主，分別占59.13%及37.81%，其中以外籍看護工行蹤不明人數為最高，有2萬7,193人，占行蹤不明外勞人數之50.54%比例。（詳如表7）

表7. 106年2月止累計行蹤不明外籍勞工按職業別

國籍	看護工	家庭幫傭	製造業	營造業	漁工	其他	總計
印尼	19,761	76	2,688	62	1,473	22	24,082
越南	5,304	11	19,758	297	824	90	26,284
菲律賓	2,062	24	283	1	180	2	2,552
泰國	66	1	754	69	1	0	891
馬來西亞	0	0	0	0	0	1	1
總計	27,193	112	23,483	429	2,478	115	53,810
比率%	50.54	0.21	43.64	0.8	4.61	0.21	100

資料來源：內政部提供。

8、警政署查復提供該署受理外籍勞工遭性侵害及性騷擾數據資料，101年至107年2月底止外

籍勞工遭性侵害之案件數計277人(越南籍51人、泰國籍6人、馬來西亞籍6人、印尼籍171人、菲律賓籍43人、蒙古籍0人)；101年至107年2月外籍勞工遭性騷擾之案件數計46人(越南籍13人、泰國籍0人、馬來西亞籍0人、印尼籍15人、菲律賓籍18人、蒙古籍0人)。

表8. 警政署受理外籍勞工遭性侵害及性騷擾案件統計數據

案件國籍	外籍勞工遭性侵害	外籍勞工遭性騷擾
越南	51	13
泰國	6	0
馬來西亞	6	0
印尼	171	15
菲律賓	43	18
蒙古	0	0
合計	277	46

註：統計時間101年至107年2月底止，警政署提供。

(二)目前女性外籍家庭看護工入境後所可能面對的困境：

- 1、由勞動部、衛福部查復說明可知，女性外籍看護工離鄉背井在臺工作謀生，面對文化差異、生活習慣不同及語言溝通等問題，加上入國前獲得資訊不充分，以及擔任家庭看護工之工作場所係屬於私領域的封閉環境，更添環境適應壓力。
- 2、我國訪談外籍看護工指出，入境後才知與入境前得知之工作訊息及內容並不相符：
 - (1) 按就業服務法第46條第3項規定：「雇主依第1項第8款至第10款³規定聘僱外國人，須訂立書

³ 就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定：「雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工

面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同」即雇主聘僱外籍看護工時，須訂立書面勞動契約。外籍勞工來臺前，多透過國外仲介公司協助辦理相關手續，其會向國外仲介公司提供個人背景資料及所欲來臺從事之工作或業別，並製作履歷表，而我國雇主亦會透過國內仲介公司檢視國外仲介公司所提供之履歷表挑選勞工，經媒合欲僱用之雇主且辦妥母國端相關程序後，國外仲介公司即安排外籍勞工搭機來臺。外籍勞工僅能透過書面勞動契約內容得知工作內容。

- (2) 據本院實際訪談遭性侵害之被害外籍勞工甲表示，入臺前仲介有提供照片，知悉需照顧老太太，入境後才知被安排照顧老先生，與實際得知之受照顧對象不符；另一名遭性侵害之被害外籍勞工乙則表示，入境前並不知工作及住宿地點，雖工作內容為照顧老人，入臺後卻被要求住在廟裡，且須幫忙打掃、幫忙雇主老婆經營之行動咖啡車販賣工作、被雇主帶去跟朋友喝酒、幫雇主按摩及洗澡。顯見外籍看護工入境後才知與入境前得知之工作訊息及內容並不相符。對此，勞動部勞動力發展署蔡孟良副署長坦言目前確實在勞動契約上無須載明受照顧者資訊，並表示目前勞動契約內容是定型化契約，確實沒有照顧者的資訊，會加強契約內容應該要詳載這些資訊。並要求仲介應該要提供更多的資訊等語。

作，除本法另有規定外，以下列各款為限：八、海洋漁撈工作。九、家庭幫傭及看護工作。十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。」

- 3、惟目前依規定外籍勞工中途中止契約、轉換雇主時，需外勞及雇主雙方合意，並完成驗證程序，有其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者，經核准始得轉換雇主或工作，致外籍看護工在權力關係的不平等之下，中途中止契約困難，於遭性侵害時，多數選擇隱忍或逃逸，實務上也發生部分女性外籍勞工為轉換雇主而謊報遭性侵害情事：
- (1) 按雇主聘僱外國人許可及管理辦法第45條第2項規定：「雇主對聘僱之第二類外國人，於聘僱許可有效期間因聘僱關係終止出國，應於該外國人出國前通知當地主管機關，由當地主管機關探求外國人之真意，並驗證之；其驗證程序，由中央主管機關公告之。」勞動部頒布之「雇主辦理與所聘僱第二類外國人終止聘僱關係之驗證程序」第3條規定：「驗證程序如下：(一) 雇主與第二類外國人合意終止聘僱關係時，應通知當地主管機關；其內容包括雙方之姓名、性別、年齡、國籍、入國日期、工作期限、招募許可或聘僱許可文號及終止聘僱關係事由，且需以中文及第二類外國人母國文字作成。經雇主及第二類外國人簽名或蓋章始生效力。(二) 通知書應於第二類外國人與雇主合意終止聘僱關係日14日前，連同外僑居留證影本等資料送達第二類外國人工作所在地之直轄市或縣(市)政府(以下簡稱當地主管機關)辦理驗證手續。(三) 當地主管機關接獲前項通知書後，依下列方式處理：1. 依通知書查核雙方基本資料，並進行電話或親自訪談以探求其真意，於結束訪談前應提供第二類外國人申訴電話。2. 經電話或親自訪談仍無法探求第二類外

國人真意時，得要求當事人雙方（雇主委任代理人者須有委託書）親至指定地點辦理驗證。當地主管機關應認定雇主（或代理人）及第二類外國人合意終止聘僱關係之事實。任一方如無正當理由拒絕到場，視為放棄陳述意見，逕依權責處理。3. 當地主管機關依前2目方式認定雙方無異議者，應開具『直轄市、縣（市）政府驗證雇主與第二類外國人終止聘僱關係證明書』4. 當地主管機關於開具證明書後，應留存證明書影本乙份備查，另將證明書影本及雇主所送通知書影本與外僑居留證影本等資料，副知第二類外國人所在地之入出國及移民機關。」是以，實務上以雇主與外籍勞工中途解約，須於雙方合意解除聘僱關係14日前，經當地勞工事務主管機關見證，確認外籍勞工真意後，開具證明書。

- (2) 按就業服務法第59條第1項規定：「外國人受聘僱從事第46條第1項第8款至第11款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：一、雇主或被看護者死亡或移民者。二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。」勞動部表示，如有其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者，經核准得轉換雇主或工作。
- (3) 目前勞動部1955專線接獲外籍勞工申訴遭受性侵害時，將依性侵害犯罪防治法第8條規定進行責任通報、協助報案及派案至地方政府勞政主管機關協助處理。經地方政府勞政主管機關

確認外籍勞工符合雇主聘僱外國人許可及管理辦法第40條之3規定：「外國人從事本法第46條第1項第8款至第11款規定之工作，經地方主管機關認定有安置必要者，得依中央主管機關所定之安置對象、期間及程序予以安置。」及「受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人臨時安置作業要點」規定之安置對象，採行先安置後調查原則，探詢外國勞工之意願後進行安置。勞動部並表示為保障該被害外籍勞工之工作權益，同意其得單方終止聘僱關係並辦理轉換雇主。勞動部並提供該部協助外籍勞工轉換雇主之人數，103年計74人、104年計82人、105年計45人。（上開經勞動部協助外籍勞工轉換雇主之人數，含其他單位轉介該部之性侵害案件）。

(4) 有無查證該通報案件之機制以避免謊報一節，惟外國人經查證不符就業服務法第59條第1項第4款規定情事時，對本案外國人轉換雇主之許可處分，勞動部表示將保留廢止權。若經雇主提告誣告罪並經檢察機關起訴或法院有罪判決者，該部將按就業服務法第73條第6款規定廢止該外籍勞工聘僱許可，及依就業服務法第74條第1項規定限期令其出國，並不得再於中華民國境內工作。

(三) 究每年在臺女性外籍勞工發生百餘起遭性侵害案件之原因為何及確實數據，勞動部及衛福部均未能掌握，衛福部、勞動部及警政署亦未建立有效勾稽比對機制：

1、就外籍家庭看護工有較高比率性侵害被害之原因分析，勞動部查復表示：「據外籍勞工之安置

單位反映，因外籍家庭看護工之工作場所係屬於私領域的封閉環境，或加上語言隔閡，經濟弱勢，外籍家庭看護工易遭受雇主或雇主家人等之性騷擾、性侵害等不當對待。」衛福部則查復表示：「依據相關文獻發現，相較於我國國人，外籍勞工具備社會經濟地位相對弱勢、生活環境相對封閉、語言隔閡等因素，以致其於遭受性騷擾或性侵害事件時，不敢或無從對外求援，造成犯罪黑數。」惟究實際原因如何，勞動部及衛福部並未深入探究。

- 2、據本院諮詢會議專家學者意見表示略以：家事外勞無適用勞動基準法，但性侵害防治法等規定都可以適用，但外勞本身要向外界通報、求救時會有很多的考量。有些外勞若想換工作，有時會以被性侵害為理由。因此，通報被性侵害的案件究竟哪些是真的，數據的正確性很重要。因此，對此案調查應該要衡平、全面性，因為其中必有許多黑數。要看的不是通報案件數，而是成案的數據等語。
- 3、經本院函請勞動部、衛福部就實際開案件數提出說明，勞動部僅能提供該部1955專線受理外籍勞工之申訴性騷擾或性侵害案件數，無實際成案件數；衛福部則表示：據該部保護資訊系統資料，101年至107年2月底，除了45件通報表單填寫有誤之案件，其餘案件皆進入相關服務流程等語，亦無法提供確實開案服務案件數。顯見究每年在臺女性外籍勞工發生百餘起遭性侵害案件之原因為何及確實數據，勞動部及衛福部均未能掌握。
- 4、據性侵害及性騷擾通報數據資料係由衛福部彙

整及統計，皆定期更新於該部保護服務司網站，衛福部並未有各國籍家庭看護工人數，惟衛福部則依據「加強外勞性侵害案件通報機制及相關單位業務聯繫分工與處理原則」之規定，定期提供外籍勞工性侵害案件統計數據予勞動部。內政部警政署則須自行上網查詢衛生福利部網站數據資料，顯見衛福部、勞動部及內政部警政署三方未建立有效勾稽比對機制。

- (四) 綜上，截至107年2月底止，在臺灣之外籍勞工已逾67萬6千餘人，據衛福部統計資料顯示，自101年至107年2月通報外籍勞工遭受性侵害案件人數計633人，每年在臺女性勞工發生百餘起遭性侵害之通報案件，其中七成以上屬家庭看護工通報被害，近六成通報案件係屬上司與下屬關係。女性外籍勞工因離鄉背井在臺工作謀生，面對文化差異、生活習慣不同及語言溝通等問題，加上入國前獲得資訊不充分，以及擔任家庭看護工之工作場所係屬於私領域的封閉環境，更添環境適應壓力。尤其外籍勞工欲終止聘僱契約須雇主及外籍勞工雙方合意並完成認證程序，若有其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者，經核准始得轉換雇主或工作，在權力關係的不平等之下，中途中止契約困難，致遭性侵害時，多數選擇隱忍或逃逸，實務上也發生部分女性外籍勞工為轉換雇主而謊報遭性侵害情事。究每年在臺女性外籍勞工發生百餘起遭性侵害案件之原因為何及確實數據，勞動部及衛福部均未能掌握，衛福部、勞動部及內政部警政署亦未建立有效勾稽比對機制。隨著外勞人數持續攀升，問題將更加嚴重，行政院必須正視這類外籍勞工的基本人權，督促所屬部會共同積極研謀解決對策，以落實相關國際人

權公約對於外籍勞工的基本人身安全的保障。

二、性侵害犯罪防治法為保護性侵害被害人權益之特別法，無論我國籍及外國籍勞工均有適用，目前對於女性外籍看護工遭性侵害時，依其意願多以選擇勞政機關之庇護安置處所。惟勞政單位庇護安置對象不限遭性侵害受害者，且安置單位未將具心理輔導工作專業人員列為必要，應辦事項以提供諮詢及勞資爭議為服務重點，致安置過程中這類被害外籍勞工心理創傷遭到忽視，勞動部允應會同衛福部積極研謀改善。

(一)女性外籍勞工遭性侵害庇護安置之相關規定如下：

- 1、按性侵害犯罪防治法第1條規定：「為防治性侵害犯罪及保護被害人權益，特制定本法。」同法第6條規定，直轄市、縣(市)主管機關應設性侵害防治中心，提供24小時電話專線服務、緊急救援、協助被害人就醫診療、驗傷及取得證據、協助被害人心理治療、輔導、緊急安置及提供法律服務等。是以，性侵害被害往往身心受創嚴重且影響深遠，有其專業性及特殊性，性侵害犯罪防治法為保護性侵害被害人之特別法，無論我國籍及外國籍勞工均有適用。
- 2、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第40條之3規定：「外國人從事本法第46條第1項第8款至第11款規定之工作，經地方主管機關認定有安置必要者，得依中央主管機關所定之安置對象、期間及程序予以安置。」
- 3、「受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人臨時安置作業要點」第1點規定：「為處理受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人（以下簡稱外國人），因法令爭議、檢舉雇主非法使用、

遭受人身侵害或雇主違反契約任意遣返等情事，所衍生之安置問題，特訂定本要點。」第2點規定：「(第1項)外國人符合下列規定之一者，為本要點之安置對象：(一)在等待轉換雇主或遣返回國期間，經勞動部(以下簡稱本部)核准外國人工作所在地之直轄市、縣(市)政府(以下簡稱地方主管機關)認定雇主無法妥善照顧或管理。(二)面臨雇主關廠、歇業、或負責人行蹤不明，經地方主管機關認定膳宿乏人照顧。(三)因主動檢舉或其他原因發生之勞資爭議情事，經地方主管機關認定不宜再留置雇主處。(四)雇主、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人、被看護者或其他共同生活之親屬不當對待(例如性侵害、性騷擾、虐待、毆打、惡意遺棄等)，經地方主管機關認定屬實。(五)其他經主管機關專案核定有安置必要之外國人。(六)符合前五款情形外國人之未成年子女。(第2項)地方主管機關認定外國人符合前項規定後，應採行先安置後調查原則，並確保外國人不受相關爭議利害關係人影響下，探詢外國人之意願後，進行安置。」

4、為加強維護外籍勞工人身安全及整合各單位資源，勞動部於93年8月30日公布、98年10月15日函頒修正「加強外籍勞工性侵害案件通報機制及相關單位業務聯繫分工與處理原則」，另修正「加強外人身侵害案件業務聯繫與處理原則暨流程圖」等法令規定處理，以強化相關業務單位之聯繫與分工對於性侵害被害外籍勞工之業務。

(二)查現行外籍勞工遭性侵害之庇護安置，地方政府於受理外籍勞工遭性侵害案件，將依其意願提供庇護

安置、法律協助、轉換雇主、心理諮詢、協助返國及其他協助等，多數被害外籍勞工以選擇勞政機關之庇護安置處所：

- 1、101年至106年安置於勞動部之庇護安置中心案件人數情形，詳如下表所示。

表9. 101年至106年安置於勞動部庇護安置中心之外籍勞工人數

年度	101	102	103	104	105	106
安置人數	1,451	853	852	1,056	1,158	1,254

- 2、遭性侵害之女性外籍勞工近3年經勞動部同意安置之人數：103年計31人、104年計28人、105年計20人。

- 3、據衛福部統計，101年10月至107年2月底庇護安置人次各別為16、64、5、8、10、17及0人次。

(三)針對外籍勞工遭性侵害被害者庇護安置，社政及勞政主管機關設置之安置庇護單位有所不同：

- 1、勞動部依「受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人臨時安置作業要點」第2點規定，凡遭不當對待（例如性侵害、性騷擾等）經地方主管機關認定有安置必要之外籍勞工均係屬安置對象，勞動部並無專屬性侵害或性騷擾被害外籍勞工庇護安置機構。

- 2、按同要點第5點規定：「安置單位工作人員應至少一人具下列資格之一：(一)具有律師、社工師、心理師執照或取得就業服務專業人員證照。(二)具勞工、社會、法律、心理、教育等大學以上相關系所畢業，一年以上相關工作經驗。(三)具前款以外系所之大專校院畢業，二年以上勞工或社會工作相關工作經驗。(四)高中畢業，具五

年以上勞工或社會工作相關工作經驗。」同要點第12點規定：「安置單位應辦理下列事項：（一）安置單位應確實妥善安置外國人，並適時提供諮詢及協助勞資爭議等服務。但不得於無權代理下，逕行處理爭議事項。必要時，應報請地方主管機關請求協助。（二）安置單位應確實要求外國人遵守相關規定，發現其有行蹤不明等違反法令之情事，應即通報本部、地方主管機關及當地警察機關。安置單位因故意或重大過失致使外國人發生行蹤不明者，得取消其安置資格一年。（三）安置單位應確實遵守本要點及其他法令等規定。有違反規定，經地方主管機關限期改善；屆期不改善者，本部除得不予補助安置經費外，並得取消其安置單位資格。（四）被安置之外國人涉及勞資爭議事項，地方主管機關應依勞資爭議處理法及相關法令儘速妥適處理。（五）安置單位於接獲地方主管機關交付安置外國人時，應依全民健康保險法相關規定，協助外國人投保全民健康保險。（六）安置單位依入出國及移民法逕向安置所在地之入出國及移民單位辦理居留地址變更。（七）外國人於安置期間居留期間即將屆滿，符合第七點第二項各款規定情事之一者，安置單位應於其居留期間屆滿前十四日內，協助外國人向入出國及移民單位辦理居留期限延長事宜。」由上可知，舉凡遭不當對待經地方政府主管機關認定有安置必要之外籍勞工均係屬勞政單位之安置對象，不限性侵害及性騷擾被害者，且安置單位未將具心理輔導工作專業人員列為必要，應辦事項則以提供諮詢及勞資爭議為服務重點，未列特殊案件(如性侵害被害者)之協

助事項，致安置過程中這類被害外籍勞工心理創傷遭到忽視。

3、上開情形由本院106年12月19日實地履勘社團法人○○服務協會附設鶯歌外籍勞工庇護中心(勞政主管，位於新北市鶯歌區)、財團法人○○社會福利事業基金會附設外籍勞工庇護中心(社政主管，位於新北市三重區)可證。履勘當日「社團法人○○服務協會附設鶯歌外勞庇護中心」安置有29位外籍勞工，行業別有家庭看護工、漁工及產業外籍勞工，庇護原因包含有未經許可工作、被雇主毆打、虐待及遭性侵害，等待轉換雇主；「財團法人○○社會福利事業基金會附設外勞庇護中心」收容9位外籍勞工、2位外籍勞工子女，為專責收容遭性侵害外勞勞工處所。即社政及勞政主管機關設置之庇護單位有以下差異：社政主管機關人員具備性侵害相關知識，得視外籍勞工性侵害被害人之需求連結相關資源並提供服務，惟機構內大多安置我國國人，外籍勞工性侵害被害人將缺乏同鄉情誼支持；勞政主管機關所設置之安置機構優缺點則反之。

4、外籍勞工被害者受安置庇護之居住環境如下：

(1) 社團法人○○服務協會附設鶯歌外籍勞工庇護中心(照片1)



(2) 社團法人○○服務協會附設鶯歌外籍勞工庇護中心(照片2)



(3) 財團法人○○社會福利事業基金會附設外勞庇護中心(照片3)



(四) 綜上，性侵害犯罪防治法為保護性侵害被害人權益之特別法，無論我國籍及外國籍勞工均有適用，目前對於女性外籍看護工遭性侵害時，依其意願多以選擇勞政機關之庇護安置處所。惟勞政單位庇護安置對象不限遭性侵害，且安置單位未將具心理輔導工作專業人員列為必要，應辦事項以提供諮詢及勞資爭議為服務重點，致安置過程中這類被害外籍勞工心理創傷遭到忽視，勞動部允應會同衛福部積極研謀改善。

三、**部分性侵害或性騷擾被害外籍勞工於遭性侵害性騷擾接受庇護安置、等待轉換雇主期間無工作收入卻仍需背負龐大貸款，對於安置前之工作薪資仍須透過申請勞資爭議調解要求雇主支付、結清薪資、取回證件、儲蓄金、簽署轉換文件等，致被害外籍勞工被迫需再次面對雇主的二度傷害。勞動部對於性侵害或性騷擾被害外籍勞工於轉換雇主允應研擬相關配套協助措施，以維護被害人權益。**

(一) 對於性侵害被害外籍勞工轉換雇主之作業期間計60日，外籍勞工受人身侵害，經中央主管機關廢止聘僱許可者，其申請延長轉換作業得不受前項次數限

制，且不需從事同一工作類別，其相關規定如下：

- 1、按「外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」第11條規定略以：「(第1項)公立就業服務機構應自中央主管機關廢止或不予核發聘僱許可，並核准外國人轉換雇主或工作之日起60日內，依前2條規定辦理外國人轉換作業。但外國人有特殊情形經中央主管機關核准者，得延長轉換作業期間60日，並以1次為限。(第2項)外國人受雇主或其僱用員工、委託管理人、親屬或被看護者人身侵害，經中央主管機關廢止聘僱許可者，其申請延長轉換作業得不受前項次數限制。……。」公立就業服務機構應自中央主管機關廢止或不予核發聘僱許可，並核准外國人轉換雇主或工作之日起60日內，依前2條規定辦理外國人轉換作業。但外國人有特殊情形經中央主管機關核准者，得延長轉換作業期間60日，並以1次為限。外國人受雇主或其僱用員工、委託管理人、親屬或被看護者人身侵害，經中央主管機關廢止聘僱許可者，其申請延長轉換作業得不受前項次數限制。
- 2、同準則第8條規定：「(第1項)外國人辦理轉換登記，以原從事行業之同一工作類別為限。但有下列情事之一者，不在此限：一、由具有前條第一項第一款或第二款規定資格之雇主申請接續聘僱。二、遭受性侵害、性騷擾、暴力毆打或經鑑別為人口販運被害人。三、經中央主管機關核准。(第2項)看護工及家庭幫傭視為同一工作類別。」
- 3、是以，依上開規定，對於外籍勞工轉換雇主之期

間，並未按工作業別有不同之規定，另對於外籍勞工遭受人身侵害之情事，其延長轉換作業期間得不受限制。另勞動部函頒「加強外勞性侵害案件通報機制及相關單位業務聯繫與分工處理原則」，各直轄市、縣（市）政府勞工主管機關除依其意願提供庇護安置、法律協助、轉換雇主、心理諮詢外，外籍勞工性侵害案件倘經司法機關偵察終結，無配合司法程序出庭之必要，而有返國意願者，可協助安排返國事宜。

- (二)性侵害、性騷擾被害外籍勞工於案發後轉換雇主，勞動部查復表示目前執行尚無遭遇困難，並稱：依現行規定遭受性侵害及性騷擾之被害外籍勞工可於案發後至1955專線提出申訴，倘有安置需求，將依該部所訂安置要點進行安置，另被害外籍勞工可單方主張終止勞雇關係，後續由該部廢止其聘僱許可，同意外籍勞工轉換雇主或工作，其可跨不同工作業別轉換雇主及延長等待轉換雇主期間不限次數，目前執行尚無遭遇困難等語。
- (三)惟據本院實地履勘訪談受庇護安置的外籍勞工表示，對於等待轉換雇主期間仍需背負龐大貸款而擔心、焦慮，目前僅能靠自己想辦法，表達急切想要趕快工作以償還欠款等語。另有遭性侵害之被害外籍勞工乙則表示，其遭雇主性侵害被勞政機關保護後，雇主無意願支付其庇護安置之前工作薪資，仍需靠不斷申請勞資爭議協調、調解，由調解委員會進行調解，要求雇主支付等語。另，本院履勘庇護單位亦表示，該機構提供陪同被害外勞出席勞資爭議協調會，以結清薪資、取回證件、儲蓄金、簽署轉換文件等。顯見性侵害之外籍勞工仍需再次面對雇主致二度傷害。

(四) 綜上，部分性侵害或性騷擾被害外籍勞工於遭性侵害性騷擾接受庇護安置、等待轉換雇主期間無工作收入卻仍需背負龐大貸款，對於安置前之工作薪資仍須透過申請勞資爭議調解要求雇主支付、結清薪資、取回證件、儲蓄金、簽署轉換文件等，致被害外籍勞工被迫需再次面對雇主的二度傷害。勞動部對於性侵害或性騷擾被害外籍勞工於轉換雇主允應研擬相關配套協助措施，以維護被害人權益。

四、勞動部為避免外籍勞工遭性侵害性騷擾案件之發生，於外籍勞工入國前對外籍勞工進行入國接機諮詢服務，礙於經濟效益低，未能於凌晨0時至7時提供服務，該部於105年7月起施行的雇主聘前講習制度，規定雇主第1次聘僱外國人從事外籍家事勞工前，應參加聘前講習，惟該聘前講習可指派代理人；且於依規定於入國後應對外籍勞工檢查，並針對高風險性侵害行為人之雇主族群進行專案檢查，但實務上仍發生因外勞檢查人員人力不足，檢查效能不足情事，運作仍無法防範於未然，預防機先，致外籍家庭看護工之基本勞工權益仍未受到完整保護，影響外籍勞工基本人身安全保護。

(一) 勞動部為避免外籍勞工遭性侵害性騷擾案件之發生，於外籍勞工入國前對外籍勞工進行入國接機諮詢服務，礙於經濟效益低，未能於凌晨0時至7時提供服務：

1、勞動部自95年起辦理「入出國外勞機場關懷服務計畫」，陸續於桃園國際機場及高雄國際機場設立外籍勞工機場關懷服務站，提供外籍勞工入境接機服務、法令宣導講習、諮詢申訴及權益保障資訊。目前桃園機場外籍勞工諮詢服務臺業務，由勞動部勞動力發展署委託「中華民國全國工業

總會」辦理。

- 2、桃園機場外籍勞工諮詢服務臺之服務時間為7：00至24：00，凌晨0：00至07：00未提供服務之理由，勞動部稱：現行桃園機場外籍勞工諮詢服務站櫃檯服務時間之人力配置週日至週四之每日至少需23人，週五至週六之每日至少需20人，雖全日24小時均有外籍勞工入境班機，惟查每日非服務時間(0:00至07:00)由外籍勞工來源國入境班機數亦僅占全日來源國入境航班數平均約為7%，倘維持24小時服務，其經濟效益較低。
- 3、查105年接機指引人數26萬9,559人次、106年全年入境接機外籍勞工人數為23萬9,954人。而凌晨0：00至07：00非機場服務站服務時間，該部亦未要求雇主於該時段應登錄接機名單，爰未對該時段入境我國之外籍勞工人數進行統計。
- 4、除現行外籍勞工多數由桃園及高雄機場入境外，尚有零星外籍勞工從臺北松山機場、臺中清泉崗機場及臺南機場入境，該部表示，雖未於此三處機場提供接機服務，為維護外籍勞工權益，臺中清泉崗機場委請航空公司配合發送宣導資料。
- 5、入國接機諮詢服務照片



(二) 勞動部規定雇主第1次聘僱外國人從事外籍家事勞工前，應參加聘前講習，惟聘前講習可指派代理人：

- 1、按就業服務法第48條之1第1項規定：「本國雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加主管機關或其委託非營利組織辦理之聘前講習，並於申請許可時檢附已參加講習之證明文件。」我國雇主於第1次聘僱外國人從事外籍家事勞工前，應參加聘前講習，該條規定於104年10月7日增訂，並自105年7月起施行。
- 2、次按「雇主聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭聘前講習實施辦法」第2條規定：「(第1項)本國雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭者，應於申請聘僱或接續聘僱許可前參加聘前講習。(第2項)前項聘僱家庭看護工之雇主無法參加聘前講習，得由與被看護者具有下列關係之一者，且共同居住或代雇主對家庭看護工行使管理監督地位之人參加：一、配偶。二、直系血親。三、三親等內之旁系血親或一親等之姻親。四、祖父母與孫媳婦或祖父母與孫女婿。五、雇主為被看護者時，受其委託處理聘僱管理

事務之人。(第3項)第一項聘僱家庭幫傭之雇主無法參加聘前講習者，得由與被照顧者具有直系血親或一親等姻親關係，且共同居住或代雇主對家庭幫傭行使管理監督地位者參加。」同實施辦法第4條規定：「(第1項)聘前講習得以下列方式辦理：一、臨櫃講習：參加講習者至公立就業服務機構參加講習。二、團體講習：同時參加講習為十人以上者，應以預約方式至直轄市或縣(市)政府所指定場所，參加講習。三、網路講習：參加講習者至中央主管機關所建立之聘前講習網站，參加講習。(第2項)講習課程得以播放影片或多媒體簡報等方式進行。」是以，勞動部表示，該講習內容包含雇主聘僱外國人之相關法令、人口販運防制、外國人之本國風俗民情、勞資關係及相關保險規定、勞動契約與薪資給付、聘僱關係終止之處理等相關事項，期協助雇主作好充分之家庭與心理準備，清楚家庭未來將面對之狀況及相關法令規定，增進勞雇和諧。惟查：

- (1) **並非所有雇主全數參加聘前講習**：勞動部查復表示，依就業服務法第48條之1第1項規定，本國雇主於第1次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加主管機關或其委託非營利組織辦理之聘前講習，並於申請許可時檢附已參加講習之證明文件。惟雇主於105年7月1日前曾申請家庭看護工，按前開規定，因雇主已非第1次聘僱家庭看護工，故無須參加雇主聘前講習。
- (2) **聘前講習可指派代理人**：第1次聘僱家庭看護工之雇主無法參加聘前講習，得由與被看護者具有下列關係之一者，且共同居住或代雇主對

家庭看護工行使管理監督地位之人參加：(1)配偶。(2)直系血親。(3)三親等內之旁系血親或一親等之姻親。(4)祖父母與孫媳婦或祖父母與孫女婿。(5)雇主為被看護者時，受其委託處理聘僱管理事務之人。依規定代雇主參加講習者，應提供共同居住親屬或代雇主行使外國人管理監督地位之證明文件或切結書。爰依前開規定，聘前講習可指派代理人。

- 3、經勞動部檢視該部1955專線自105年7月至106年12月底受理申訴性侵害案件共66件，經分析共有25件被申訴人為雇主，前開25件申訴案中有10名雇主曾參加聘前講習，另15名雇主非第1次聘僱家庭類外籍勞工。據本院諮詢專家學者也表示：「就業服務法第48條之1規定雇主第一次聘僱外籍勞工時要講習，惟勞動部有但書，若雇主無法參加，實際運用外勞的人來上課就可以，放寬的例外很寬。強制雇主講習是很重要的，有時是雇主的多個小孩輪流照顧，有居住的問題，雇主很難全部都來上課。」是以，勞動部雖規定雇主第1次聘僱外國人從事外籍家事勞工前，應參加聘前講習，惟並非所有雇主均參加，且聘前講習可指派代理人，仍未能針對全面對雇主落實講習、宣導。

(三)依規定於入國後應對外籍勞工檢查，並已要求針對高風險族群進行專案檢查，但實務上仍發生因外勞檢查人員人力不足，檢查效能不足情事，運作無法防範於未然，預防機先：

- 1、雇主聘僱外籍勞工應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行，並不得聘僱未經許可、變更工作場所及指派從事許可以外之工作，其相關規定如

下：

- (1) 就業服務法第57條規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。四、未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所。五、未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。七、對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。九、其他違反本法或依本法所發布之命令。」違者，依同法第72條規定，廢止雇主之招募許可及聘僱許可之一部或全部。
- (2) 次按雇主聘僱外國人許可及管理辦法第19條規定：「(第1項)雇主申請聘僱從事本法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行。(第2項)雇主違反前項規定者，當地主管機關應以書面通知限期改善。」經地方政府書面限期改善，屆期未改善者，將按就業服務法第54條規定管制申請案件2年，並以違反就業服務法第57條第9款及第67條規定裁處新臺幣6萬至30萬元，及第72條規定廢止招募及聘僱許可之一部或全部。
- (3) 就業服務法第62條規定：「(第1項)主管機關、入出國管理機關、警察機關、海岸巡防機關或

其他司法警察機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。(第2項)對前項之檢查，雇主、雇主代理人、外國人及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。」

- 2、勞動部補助各地方政府設置外籍勞工查察員，進行入國通報例行訪查、受理查處檢舉非合法聘僱之外籍勞工案件，訪視雇主生活照顧事宜，查察外籍勞工仲介公司有無涉及指派外籍勞工從事許可外工作事項，目前全國計有274位。於106年度訪查雇主、外籍勞工及仲介案件計20萬9,346件，入國通報訪查計17萬9,676件。經統計地方政府初次訪查雇主未依外國人生活照顧服務計畫書裁量基準妥善安排外籍勞工膳宿、生活設施等規定件數，104年為202件，105年為214件，106年為137件。
- 3、惟據本院實地訪談性侵害被害的數名外籍勞工，均表示其住宿環境均無勞工單位人員訪視過，詢據勞動部蔡孟良副署長於接受本院約詢時表示：勞檢員全國有274位，勞動部以就業安定基金補助地方政府。相較於目前24萬餘名家事外勞確實是很大的負荷等語。
- 4、另，勞動部為強化地方政府查察人員訪查效益，針對1955專線高申訴比例之關懷名單進行專案訪查，持續透過1955專線之申訴紀錄（雇主曾遭申訴性侵害、性騷擾、人身傷害等）及曾有違法紀錄之雇主及其相關人並產製關懷名單，予地方政府進行專案關懷訪查追蹤。詢據勞動部蔡副署長於接受本院約詢時表示：每年新入境外勞有8、9萬人，在資源有限下掌握高風險名單，1955

專線被申訴率最高的，前面的就列為高風險，另外就是曾經有違法的、被申訴的、新入境的。目前與地方政府建立高風險族群，優先且密集訪視等語，該部於106年9月25日函送關懷名單至各地方政府進行安排訪查，共計訪查1,551案件。

(四)綜上，勞動部為避免外籍勞工遭性侵害性騷擾案件之發生，於外籍勞工入國前對外籍勞工進行入國接機諮詢服務，礙於經濟效益低，未能於凌晨0時至7時提供服務，該部於105年7月起施行的雇主聘前講習制度，規定雇主第1次聘僱外國人從事外籍家事勞工前，應參加聘前講習，惟該聘前講習可指派代理人；且於依規定於入國後應對外籍勞工檢查，並針對高風險性侵害行為人之雇主族群進行專案檢查，但實務上仍發生因外勞檢查人員人力不足，檢查效能不足情事，實務運作仍無法防範於未然，預防機先，上開相關防治措施顯未能落實執行，致外籍家庭看護工之基本勞工權益仍未受到完整保護，嚴重影響外籍勞工基本人身安全保護。

五、據統計指出，外籍勞工遭性侵害性騷擾時，向勞動部1955專線提出申訴為大宗，而外籍勞工遭性侵害被害前，有些行為(加害)人會對外籍勞工予以性騷擾方式對待，惟現行性騷擾申訴常伴隨著就業歧視及勞資爭議等情形，且非責任通報案件，勞政人員於接獲性騷擾申訴案件，欠缺敏感度，往往會將該外勞申訴案件定位為勞資爭議案件而未獲正視及處理。勞動部允應加強勞政人員處理這類案件之敏感度及處理方式，以避免更嚴重的性侵害案件之發生。

(一)性侵害犯罪防治法第8條第1項規定：「醫事人員、社工人員、教育人員、保育人員、警察人員、『勞政人員』、司法人員、移民業務人員、矯正人員、村

(里) 幹事人員，於執行職務時知有『疑似』性侵害犯罪情事者，應立即向當地直轄市、縣(市)主管機關通報，至遲不得超過24小時。」勞政人員屬責任通報人員，於執行職務時知有疑似性侵害犯罪情事者，應立即通報當地直轄市、縣(市)主管機關，至遲不得超過24小時。勞政人員知悉外勞遭性騷擾件時未有明訂通報責任之相關規定，對知悉外籍勞工遭性騷擾案件則無通報責任。

(二) 性別工作平等法第1條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」同法並訂有性別歧視之禁止(第7條至第11條)、性騷擾防治(第12條至第13條)及促進工作平等措施(第15條至第25條)。

(二) 查依據勞動部提供101年至106年1955專線受理外籍勞工申訴性騷擾及性侵害案件數，性騷擾件數分別為232、319、346、316、289及278件，計1,780件；性侵害案件數分別為86、64、65、49、42及40件，計346件(詳如前附表6所示)；而衛福部統計資料顯示，101年至107年2月外籍勞工性侵害案件通報單位分析，以來自勞政單位通報為最多，自101年至107年2月通報案件數分別為29、56、56、46、22、24及3件(詳如前附表3所示)。由此可知外籍勞工遭性侵害性騷擾時，向勞動部1955專線提出申訴為大宗。

(三) 據本院訪談性侵害被害外籍勞工表示，其被性侵害之初期，行為(加害)人先以對外籍勞工予以性騷擾方式對待，且據勞動部1955專線提供資料指出，自101年至106年受理外籍勞工申訴性侵害案件合計346件，前開案件經分析先前曾有申訴性騷擾案件紀錄者32件，占申訴性侵害案件數9.2%；復又改口

僅1件，占申訴性侵害案件數0.289%。

- (四)有關外籍勞工遭性騷擾時之處置方式，勞動部查復表示，1955專線人員於接獲外籍勞工表述遭性騷擾情事時，即先確認人身安全並釐清案情，若評估有立即危險或外籍勞工主述危險或有需警方立即到場協助需求，將先行協助報警，同時派案予權責之勞工局(處)；若外籍勞工有安置需求，將請地方政府勞工局(處)採行先安置後調查原則，探詢外國人之意願後進行安置，以維護外籍勞工人身安全。
- (五)實務上性騷擾申訴常伴隨著就業歧視及勞資爭議問題，且非責任通報案件，勞政人員於接獲性騷擾申訴案件，欠缺案件敏感度，往往會將該外勞申訴案件定位為勞資爭議而未獲正視。如前所述，性侵害或性騷擾被害外籍勞工於遭性侵害性騷擾接受庇護安置、等待轉換雇主期間仍須透過申請勞資爭議調解要求雇主支付、結清薪資、取回證件、儲蓄金、簽署轉換文件等，勞政人員往往會將該外勞申訴案件定位為勞資爭議處理。參以105年勞動部1955專線受理外籍勞工申訴性騷擾案件數計289件，衛福部統計該年度外籍勞工性騷擾申訴案件成立25件。勞動部則未統計外籍勞工職場性騷擾申訴案件之處理結果及其數據，顯見勞動部未正視外籍勞工職場性騷擾問題，也未追蹤申訴案件之後續處理情形及其結果。
- (六)綜上，據統計指出，外籍勞工遭性侵害性騷擾時，向勞動部1955專線提出申訴為大宗，而外籍勞工遭性侵害被害前，有些行為(加害)人會對外籍勞工予以性騷擾方式對待，惟現行性騷擾申訴常伴隨著就業歧視及勞資爭議等情形，且非責任通報案件，勞政人員於接獲性騷擾申訴案件，欠缺敏感度，往往

會將該外勞申訴案件定位為勞資爭議案件而未獲正視及處理。勞動部允應加強勞政人員處理這類案件之敏感度及處理方式，以避免更嚴重的性侵害案件之發生。

六、現行對家事外籍勞工之人身安全的保障散見於各項法令之中，不但申訴管道、處理機制及庇護安置單位多元，致外籍看護工及雇主未黯法令或在問題產生初期未及時發現並避免。為因應家事勞工增加，勞動部雖於100年3月15日研訂完成家事勞工保護法草案，然因各界對該法爭議未具共識、長期照顧制度施行等因素，經行政院退回該部再行檢討。為保障外籍家事勞工之勞動權益及人身安全的保障，並建立有效處理機制，勞動部允宜將人身安全保障納入家事勞工保護法草案，以落實家事勞工基本權利保障。

(一)對於家事勞工之勞動權益，勞動部查復表示，該部經多次召開會議及公聽會邀集勞、雇、仲介團體、學者專家及相關單位共同研商，於100年3月15日研訂完成「家事勞工保障法」(草案)，惟因家事勞工如受僱於個人，在家庭內從事看護工作、其工作環境、工作型態、工作時間及休息時間均與受僱於事業單位之勞工顯有不同，且不易釐清，加以各界對於家庭看護工之勞動條件規範存有不同意見，尚未有所共識。嗣因長期照顧服務法自106年起陸續施行，行政院於105年2月25日以院臺勞字第1050154445號函復，有關「函報『家事勞工保障法』草案一案，請本部配合長期照顧制度之推動，再行檢討」。

(二)惟現行對家事勞工之人身安全的保障散見於就業服務法、性侵害犯罪防治法、性騷擾防制法、性別平等工作法等各項法令之中，不但申訴管道多元，外

籍勞工及雇主因不黯法令致生許多疑問與不瞭解，經本院諮詢專家學者也表示：「家事安全的管理比較重要，應該將人身安全列入法律內。家事外勞相關的法律，應明訂人身安全部分，若散落在各種法令中，一般民眾難以明白，雇主難以知道若要聘請家事外勞，究竟應適用哪些法令。美國有些洲特別規定家事外勞的相關法令，例如性侵害、性騷擾等」等語。

- (三)綜上，現行對家事外籍勞工之人身安全的保障散見於各項法令之中，不但申訴管道、處理機制及庇護安置單位多元，致外籍看護工及雇主未黯法令或在問題產生初期未及時發現並避免。為因應家事勞工增加，勞動部雖於100年3月15日研訂完成家事勞工保護法草案，然因各界對該法爭議未具共識、長期照顧制度施行等因素，經行政院退回該部再行檢討。為保障外籍家事勞工之勞動權益及人身安全的保障，並建立有效處理機制，勞動部允宜將人身安全保障納入家事勞工保護法草案，以落實家事勞工基本權利保障。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，函請行政院督促所屬確實檢討改進見復。
- 二、調查意見二，函請勞動部會同衛福部確實檢討改進見復。
- 三、調查意見三、四至六，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 四、本案移送本院人權保障委員會參考。
- 五、檢附派查函及相關附件，送請財政及經濟委員會、內政及少數民族委員會聯席會議處理。

調查委員：王美玉