

調 查 報 告

壹、案由：據報載，100年12月11日深夜，新北市發生菲律賓籍女看護疑遭受雇照顧植物人病患之胞弟性侵案件，凸顯多年來外籍看護於工作處所之人身安全保障嚴重不足。究相關權責機關對於各機關（構）之性侵害及性騷擾防治措施、申訴管道及通報處理程序等機制之建立，是否善盡監管之責？認有深入瞭解之必要乙案。

貳、調查意見：

本案緣於報載，100年12月11日深夜，新北市發生菲律賓籍女看護疑遭受雇照顧植物人病患之胞弟性侵案件（見自由時報101年2月15日B1版）。究多年來外籍看護於工作處所之人身安全保障是否完善，認有深入瞭解之必要，爰立案調查。本案為調查事實，向行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）、內政部、新北市政府調閱有關資料，並邀請臺灣國際勞工協會代表、臺灣基督教長老教會勞工關懷中心代表、財團法人法律扶助基金會孫則芳律師到院諮詢，嗣約詢勞委會、勞委會職業訓練局（以下簡稱職訓局）、內政部家庭暴力及性侵害防治委員會、新北市政府副市長侯友宜率同該府勞工局、社會局、家庭暴力暨性侵害防治中心等機關相關主管人員到院說明。經查：於100年12月12日凌晨約1時許，新北市淡水區淡金路某段某號，菲律賓籍看護A女（真實姓名年籍詳卷）與被照顧之中風病患於同室房間內均已入睡，被照顧人之胞弟竟萌生歹念，穿戴頭套、手套及準備具有致人昏迷效果之揮發性藥物入侵上開房間，強壓在A女身上，A女極力掙扎，竟被毆打成傷，隨後加害人以上揭不明藥物摀住A女之口鼻，致A女

吸入該藥物後失去意識而昏迷，加害人復將 A 女之衣物全部脫去後性侵害得逞，離去前，並將 A 女照顧之中風病患之便盆倒掛在 A 女頭上。嗣當日上午 6 時許，雇主（即受看護者之妻）下樓至 A 女房間，發現其舌頭外翻，不省人事，未著衣物且多處傷痕，因而撥打 119 求救，並由 119 人員向警方報案，隨即通知仲介協助處理，送淡水馬偕醫院就醫，就醫後旋送新北市警察局淡水分局處理。同日，新北市政府家庭暴力暨性侵害防治中心（以下簡稱家防中心）接獲通報本件性侵害案件。新北市政府勞工局於同日上午亦接獲仲介公司來電告知上開情事並請求提供安置，經該局審酌後以專案同意，惟當日因仲介公司陪同 A 女驗傷及至警局報案等事宜，遂於 12 月 13 日始將 A 女送至新北市政府外籍勞工庇護中心（以下稱庇護中心，由新北市政府委託財團法人勵馨社會福利事業基金會辦理）安置。100 年 12 月 29 日庇護中心協助 A 女寄發存證信函向雇主表達終止勞動關係之意思，並於 101 年 1 月 4 日向勞委會申請跨業轉換雇主，經該會於 101 年 3 月 14 日勞職管字第 1010005001A 號函，廢止原雇主聘僱許可，同意 A 女得不受行業別限制轉換雇主。新北市政府庇護中心並協助 A 女至公立就業服務機構辦理轉換雇主登記，經就業媒合，於 101 年 4 月 26 日，A 女已有新雇主承接，且已轉換為製造業，目前在桃園縣服務。A 女經家防中心協助，安置期間由新北市庇護中心就近提供生活照顧與支持陪伴並擔任 A 女服務窗口，協助 A 女與資源網絡聯繫，家防中心則提供心理諮商、法律訴訟協助等資源。另為因應 A 女未諳中文，言語表達依賴英文陳述，家防中心於 101 年 1 月 2 日起安排具有英語能力之諮商師進行 A 女心理諮商，透過定期與 A 女進行諮商會談協助 A 女身心復原。另於 101 年 2 月 2 日預約法律扶助基金會請求協助，並 2 月

16日指定律師協助。本案經數次開偵查庭後，業經臺灣士林地方法院檢察署以妨害性自主罪對加害人提起公訴（該署101年度偵字第2780號）在案。經核：新北市政府勞工局、社會局及家防中心等機關（單位），業已依照勞委會訂頒之「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」及相關標準作業流程辦理，核屬妥適，惟關於家庭幫傭與看護工外勞不受性侵害及性騷擾人身安全維護之相關法規解釋適用與法律闕漏，謹提調查意見臚陳如次：

- 一、我國外籍幫傭及看護工之人數已超過20萬人，其中99%為女性，政府受理之性侵害及性騷擾申訴案件受害人99%為女性，而加害人為雇主、雇主家人及受看護者占97%，家庭類占96%，顯示外籍家庭類勞工在本國遭受性侵害及性騷擾之情形相當嚴重；勞委會未針對外籍勞工性侵害及性騷擾防治提出具體措施並進行成效評估，地方政府之訪視重點並非性侵害及性騷擾之防治，亦未提出訪視成效並進行評估，均難以發揮防治性騷擾及性侵害之功能，尚有未洽

(一)按雇主申請聘僱從事就業服務法第46條第1項第9款或第10款規定工作之外國人，應依生活管理計畫書，規劃人身安全之保護，並確實執行，且應於外國人入國後3日內，檢附外國人生活照顧服務計畫書及外國人入國通報單等相關文件通知當地主管機關實施檢查，「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第19條第1項、第19條之1第1項及第27條之1分別定有明文。又為加強維護外勞人身安全，避免外籍勞工遭受性侵害，並維護其相關權益，勞委會訂定「加強外籍勞工遭受人身侵害業務聯繫與處理原則標準流程」及「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」以強化相關

業務單位之聯繫與分工。據上規定，有關社福外籍勞工工作場所人身安全之保障，中央與直轄市、縣市政府，分別按「預防」、「暢通申訴管道」及「查處」等措施予以分工，勞委會並參考各直轄市、縣（市）政府外籍勞工在臺人數及雇主家數之加權所得數，於每年度就業安定基金編列經費補助地方政府配置 240 名外勞訪視員、外國專業人員業務訪視員 15 名、外勞諮詢服務人員 100 名等，協助直轄市及縣（市）政府辦理外籍勞工入國通報訪查、定期訪視及不定期查察。又勞委會所設置之 1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線（下稱 1955 專線）遇有外勞申訴遭受性侵害或性騷擾案件時，統一由地方主管機關之外勞諮詢服務人員受理案件，並提供緊急救援、陪同案主驗傷採證、陪同出庭、被害人身心診療等服務，及依就業服務法及勞工法令處理外國人聘僱等勞資爭議及轉換雇主或工作等事宜，合先敘明。

(二)關於我國外籍幫傭及外籍看護工之人數，勞委會職訓局至 101 年 6 月底止之統計資料如下：

- 1、外籍看護工人數共計 199,621 人，女性計 197,834 人(占 99%，小數點以下四捨五入，下同)，印尼籍 153,681 人(占 77%)。詳細資料參閱附表一。
- 2、外籍幫傭人數共計 2,090 人，女性計 2,075 人(占 99%)，印尼籍 1,407 人(占 67%)。詳細資料參閱附表二。

上開資料顯示至 101 年 6 月底止，我國外籍幫傭及外籍看護工之人數共計 201,696 人(199,621 人+2,075 人)，其中 99%為女性，印尼籍超過七成。

(三)關於外籍勞工遭受性騷擾或性侵害之統計件數如

下：

1、1995 專線受理件數：勞委會自 98 年 7 月 1 日開辦 1955 專線日起至 101 年 6 月底止之統計資料如下：

(1)性騷擾案件：共受理 582 件，其中女性 572 件(占 98%)，印尼籍 457 件(占 79%)，家庭類 559 件(占 96%)，加害人為雇主、雇主家人及受看護者合計為 574 件(占 99%)。詳細資料參閱附表四。

(2)性侵害案件：共受理 227 件，其中女性 225 件(占 99%)，印尼籍 190 件(占 84%)，家庭類 220 件(占 97%)，加害人為雇主、雇主家人及受看護者合計為 220 件(占 97%)。詳細資料參閱附表五。

2、地方政府受理件數：各直轄市、縣(市)政府統計 97 年至 101 年 6 月受理外籍勞工件數如下：

(1)性騷擾案件：共受理 260 件，其中女性 254 件(占 98%)，印尼籍 177 件(占 69%)，家庭類 250 件(占 96%)，加害人為雇主、雇主家人及受看護者合計為 250 人(占 95%，按相對人分計 262 人)。詳細資料參閱附表六。

(2)性侵害案件：共受理 153 件，其中女性 153 件(占 100%)，印尼籍 126 件(占 82%)，家庭類 147 件(占 96%)，加害人為雇主、雇主家人及受看護者合計為 142 人(占 93%，按相對人分計 154 人)。詳細資料參閱附表七。

上開資料顯示，我國自 97 年起至 101 年 6 月底止，1955 專線及地方政府共受理性侵害及性騷擾 1,222 件(582 件+227 件+260 件+153 件)，其中女性共 1,204 件(572+225 件+254 件+153 件)，占 99%

，加害人為雇主、雇主家人及受看護者共 1,186 件 (574 件+220 件+250 件+142 件)，占 97%，家庭類占 96%，受理案件有逐年增加之趨勢。

(四) 女性家庭類看護工因處於與雇主及被看護者日夜朝夕相處之工作環境，其遭受性騷擾或性侵害之風險，遠較其他家庭幫傭、機構看護工或產業外勞高出甚多，主管機關於制訂政策及查察雇主規劃提供之生活環境及生活計畫書之人身安全部分，應予以重視，尤應針對女性看護工工作場域所應具有之人身安全維護事項，加強防範作為，以有效維護女性家庭類外籍看護工之人身安全。勞委會雖已採取對於外籍勞工之宣導措施，惟經本院詢據民間勞工團體如財團法人法律扶助基金會孫則芳律師、台灣國際勞工協會陳素香專員、臺灣基督教長老教會勞工關懷中心簡長榮秘書等實際經驗表示：實務上，有部分仲介於外籍勞工進入台灣時，即將所有官方的文宣品（如申訴管道及專線等）及其手機等資料全部收走等語。勞委會雖於 101 年 5 月 1 日起於機場服務站試辦外籍勞工法令宣導講習，惟講習時間約 10 分鐘，內容包括外勞在臺生活、工作、信仰、待遇、醫療、訓練及諮詢服務管道等與外籍勞工自身權益與法令等，重點並非性騷擾及性侵害之防治。另上開民間勞工團體於本院諮詢時亦表示：機場十分吵雜，勞工不易了解及記住講習內容等語。勞委會雖已採取對於外籍勞工之各種宣導措施，卻未針對外籍勞工性侵害及性騷擾防治提出具體措施並進行成效評估，尚有未洽。

(五) 另據勞委會彙整地方政府於 98 年至 101 年 6 月底止定期訪視（含執行入國通報及例行訪視案件）及不定期訪視（含勞委會交察案件及民眾檢舉案件）情

形如下：98 年度計 15 萬 6,724 件（定期：15 萬 2,402 件，不定期：1 萬 4,602 件），99 年度計 17 萬 248 件（定期：16 萬 1,119 件、不定期：9,129 件）、100 年度計 16 萬 6,464 件（定期 15 萬 2,402 件、不定期：1 萬 4,062 件）、101 年 6 月底止計 7 萬 9,509 件（定期：7 萬 4,888、不定期：4,621 件）。惟詢據勞委會表示，上開定期及不定期訪視案件之統計方式尚無區分家庭類或機構類之外籍勞工等語，上開訪視絕大多數並非針對性侵害及性騷擾而為，且未提出訪視成效，自無法針對家庭類遭受性侵害或性騷擾之高風險類別，詳加分析並擬定加強訪視之重點，以降低女性家庭類看護工遭受性侵害或性騷擾之機率，其訪視難以發揮防治性騷擾及性侵害之功能。

（六）綜上，我國至 101 年 6 月底止之外籍幫傭及外籍看護工之人數已超過 20 萬人，其中 99% 為女性，1955 專線及地方政府自 97 年起至 101 年 6 月底止共受理外籍勞工性侵害及性騷擾案件 1222 件，其中 99% 為女性，加害人為雇主、雇主家人及受看護者占 97%，家庭類占 96%，受理案件有逐年增加之趨勢，參以許多外籍勞工不知或不願報案之「黑數」，女性外籍家庭類勞工在本國遭受性侵害及性騷擾之情形其實相當嚴重。勞委會雖已採取對於外籍勞工之各種宣導措施，卻未針對外籍勞工性侵害及性騷擾防治提出具體措施並進行成效評估。地方政府每年雖進行十餘萬件定期及不定期訪視，但絕大多數並非針對性侵害及性騷擾而為，且未提出訪視成效並進行評估，均難以發揮防治性騷擾及性侵害之功能。勞委會及地方勞政主管機關應針對外籍勞工尤其是女性家庭勞工之工作場域性騷擾及性侵害防治採

取更積極有效之宣導及管理措施，以維護外籍勞工尤其是女性家庭類外籍勞工之人身安全。

二、外籍看護工與家庭幫傭之工作地點在雇主家中，而其工作時間、待命時間及休息時間不易釐清，其於雇主家庭中遭受性騷擾或性侵害，究應於何種情況下適用性別工作平等法，何種情況下適用性騷擾防治法，勞委會應有明確之認定標準，以使直轄市、縣（市）之勞政主管機關於具體個案認定上有所明確依循，以避免認定歧異，影響當事人權益

（一）按性騷擾防治法第 1 條第 2 項規定：「有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第 12 條、第 24 條及第 25 條外，不適用本法之規定。」同法第 26 條規定：「第 7 條至第 11 條、第 22 條及第 23 條之規定，於性侵害犯罪準用之。」關於性騷擾事件之性騷擾防治法與性別工作平等法之法律適用關係，應依上開文定之，合先敘明。

（二）外籍看護工或家庭幫傭如於非執行職務時遭受性騷擾，依前揭性騷擾防治法第 1 條第 2 項本文之規定，應適用性騷擾防治法之處理及防治。如遭受性侵害時，依性騷擾防治法第 26 第 1 項規定，準用性騷擾防治法第 7 條至第 11 條、第 22 條及第 23 條之規定。易言之，性侵害案件有關「雇主之防治義務」（第 7 條第 1 項前段）、「雇主設置申訴管道、防治措施、揭示等之義務」（第 7 條第 2 項）、「知悉後應採取有效之糾正及補救措施之義務及其行政罰鍰」（第 7 條第 1 項後段、第 22 條）、「雇主之舉辦教育訓練之義務」（第 8 條）、「雇主不得為

不當差別待遇之義務及其行政罰鍰」(第 10 條第 1 項、第 23 條)、「雇主應提供適當協助之義務」(第 11 條)、「加害人之民事賠償責任」(第 9 條)、「雇主為差別待遇之賠償責任」(第 10 條第 2 項)等，與性騷擾案件之處理及防治，應無二致。又性騷擾案件之申訴管道與調查程序應依性騷擾防治法之規定，被害人得於事件發生後 1 年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。直轄市、縣(市)主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起 30 日內，向直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。直轄市、縣(市)主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於 7 日內指派委員 3 人至 5 人組成調查小組，並推選 1 人為小組召集人，進行調查。(第 13 條至第 15 條規定參照)惟上開申訴與調查程序，於性侵害犯罪案件並無準用。

- (三)另一方面，外籍看護工或家庭幫傭如於執行職務時遭受性侵害或性騷擾，依性騷擾防治法第 1 條第 2 項但書之規定，應適用性別工作平等法。又性別工作平等法有關性騷擾之定義含括性侵害事件(內政部 101 年 3 月 27 日臺內防字第 1010143853 號函釋參照)，故發生性侵害或性騷擾事件時，有關「雇主之防治義務」應適用性別工作平等法第 13 條第 1 項前段，「雇主設置申訴管道、懲戒辦法、揭示等

之義務」應適用同法第 13 條第 1 項後段，「知悉後應採取有效之糾正及補救措施之義務及其行政罰鍰」應適用同法第 13 條第 2 項及第 38 條之 1，「加害人之民事賠償責任」應適用同法第 27 條第 1 項本文及第 29 條，「雇主之連帶民事賠償責任」應適用同法第 27 條第 1 項本文（但書為雇主之免責條款）及第 29 條，「雇主違反知悉後應採取有效之糾正及補救措施義務之民事賠償責任」應適用同法第 28 條及第 29 條。又其申訴制度係依性別工作平等法第 34 條之規定，受僱者或求職者發現雇主違反第 13 條規定時（如未設立申訴管道、未採取適當之懲戒等），可向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於 10 日內向勞委會性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於勞委會性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

(四) 又性騷擾防治法與性別工作平等法有關申訴與處理程序多有不同，茲簡要分述如下：

1、處理單位不同：

(1) 依性別工作平等法之規定，內部申訴案件之處理單位係「雇主」，而外部申訴之受理單位係「地方政府」，覆議案件之處理單位係勞委會之性別工作平等委員會。

(2) 性騷擾防治法內部申訴案件之受理單位係加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人，外部申訴之「再申訴」單位係地方政府主管機關。

2、調查程序不同：

(1) 性別工作平等法對於調查程序並未規定，依「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，內部申訴案件之調查得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。依「性別工作平等申訴審議處理辦法」規定，審議案件得由中央或地方主管機關性別工作平等委員會指派委員 2 人以上組成專案小組進行調查，專案小組調查過程應保護申請人、相對人及關係第三人之隱私權，調查結束後，由專案小組作成調查報告，提主管機關性別工作平等會審議。

(2) 性騷擾防治法對於機關、機構或僱用人之內部調查程序並未加以規範，對於再申訴之調查程序，性騷擾防治法第 14 條第 1 項規定，地方政府主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於 7 日內指派委員 3 人至 5 人組成調查小組，並推選 1 人為小組召集人，進行調查。委員會應於 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，調查結果應以書面通知當事人及地方政府主管機關。

3、雙軌制與單軌制不同：

(1) 依性別工作平等法，當事人對於地方主管機關所為之處分不服時，得在下列兩種救濟途徑中選擇其一：1. 向勞委會之性別工作平等委員會申請覆議，如對勞委會性別工作平等委員會之處分不服時，再依訴願法之規定提起訴願；2. 直接依訴願

法之規定提起訴願，是為「雙軌制」。

(2)依性騷擾防治法，當事人如對地方主管機關所為之再申訴結果不服時，僅得依訴願法之規定提起訴願，是為「單軌制」。

4、處罰不同：

(1)性騷擾防治法設有連續處罰之規定，而性別工作平等法則無。

(2)對於違反反報復條款者，性騷擾防治法設有連續處罰之規定，而性別工作平等法則無。

5、有關非執行職務時遭受性騷擾或性侵害與執行職務中遭受性騷擾或性侵害所造成實體與程序不同法律適用之結果分析如下表：

不同法律適用之結果分析如下表：

		非執行職務時	執行職務時
雇主之防治義務依據		性騷擾防治法第 7 條第 1 項前段	性別工作平等法第 13 條第 1 項前段
雇主知悉後應採取有效之糾正及補救措施之義務	依據	性騷擾防治法第 7 條第 1 項後段	性別工作平等法第 13 條第 2 項
	民事責任	(性騷擾防治法未規定)	性別工作平等法第 28 條、第 29 條
	行政責任	性騷擾防治法第 22 條(處罰鍰 1 萬元~10 萬元)	性別工作平等法第 38 條之 1(處罰鍰 10 萬~50 萬元)
雇主應設置申訴管	依據	性騷擾防治法第 7 條第 2 項	性別工作平等法第 13 條第 1 項後段
	民事責任	(性騷擾防治法未規定)	(性別工作平等法未規定)

道等之義務	行政責任	性騷擾防治法第 22 條(處罰鍰 1 萬元~10 萬元)	性別工作平等法第 38 條之 1 (處罰鍰 10 萬~50 萬元)
反報復條款	依據	性騷擾防治法第 10 條	性別工作平等法第 36 條
	行政責任	性騷擾防治法第 23 條(處罰鍰 1 萬元~10 萬元)	性別工作平等法第 38 條(處罰鍰 1 萬~10 萬元)
加害之行為人應負之責任	民事責任	性騷擾防治法第 9 條	(性別工作平等法未規定)
	刑事責任	性騷擾事件：性騷擾防治法第 25 條 性侵害事件：刑法第 221 條等性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定義之罪	(性別工作平等法未規定)
	行政責任	性騷擾事件：性騷擾防治法第 20 條、第 21 條 性侵害事件：不準用上開條文	(性別工作平等法未規定)
申訴與調查程序		性騷擾事件：性騷擾防治法第 13 條至第 15 條規定 性侵害事件：不準用上開條文	性別工作平等法第 34 條

(五)查本件菲籍看護遭性侵害案件雖不涉及向雇主申訴、外部申訴及主管機關對雇主裁罰之問題，然經上開比較可知，是否為執行職務之認定，攸關法律適用之不同結果，對當事人之權利狀態及申訴與處理之程序均有不同，影響當事人權益甚鉅。按外籍看護工與家庭幫傭勞工之工作地點在雇主家中，而其工作時間、待命時間及休息時間不易釐清，勞委會為性別工作平等法之主管機關，看護工或家庭幫傭勞工執行職務之認定係屬勞委會權責，倘認定係於工作場所執行職務遭受性騷擾，則依性別工作平等法相關規定辦理；倘經認定非屬職場性騷擾事件，

則適用性騷擾防治法之規定。勞委會應會同內政部等相關機關就遇有具體個案時，如何判定該案之發生是否基於執行職務、與職務是否具有關連性、發生時間、地點與職務有無關連等具體事實以行政函釋或行政規則等方式具體闡明判斷之基準，俾使各直轄市、縣（市）之勞政主管機關，於實際處理個案時，認定上有所明確依循，以避免各機關，對法律要件之認定各行其是，致認定歧異，影響當事人權益。

三、外籍看護工或家庭幫傭於執行職務中遭受性侵害或性騷擾時，欲主張終止僱傭關係及轉換雇主，缺乏直接之法律依據，勞委會允宜修正就業服務法或其他法規，明定勞工遭受性侵害或性騷擾時可終止聘僱關係、廢止雇主聘僱或招募許可、轉換雇主等，以確實保護外籍勞工之人身安全

- (一)查本件菲籍看護工遭被照顧者之胞弟性侵害，A女於庇護中心協助下於100年12月29日寄發存證信函向雇主表達終止勞動關係之意思，並於101年1月4日向勞委會申請跨業轉換雇主。該會以A女已受重大人身侵害，應符合民法第489條「當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之」之規定，援引就業服務法第73條第3款後段「聘僱關係終止」之事由，經該會於101年3月14日勞職管字第1010005001A號函，廢止原雇主聘僱許可，再援引同法第59條第1項第4款「其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者」認符合轉換雇主之規定，復援引「外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」第7條第

1 項第 2 款「經中央主管機關核准」之事由，同意 A 女得不受行業別限制轉換雇主。另，雇主如經各直轄市、縣（市）政府認定有違反性別工作平等法第 7 條至第 11 條、第 13 條及第 21 條規定之情事者，可援引就業服務法 54 條第 1 項第 15 款「其他違反保護勞工之法令情節重大者」之規定，依第 72 條第 1 款規定，應廢止或不予招募許可或聘僱許可，並得中止引進。又雇主、被看護者或其他共同生活之親屬，及雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對於受聘僱之外籍勞工有刑法規定之妨害性自主情事者，依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 22 條規定，亦應不予許可外籍勞工之申請聘僱。

(二)然查，勞委會上揭解釋適用法令之方式，除迂迴曲折外，因涉及以行政權力認定私權關係之僱傭契約終止與否，於日後如涉有民事訴訟，於訴訟中能否獲得法院之支持，尚屬疑問。如雇主本身為加害人或未盡防治義務，援引就業服務法 54 條第 1 項第 15 款及第 72 條第 1 款廢止或不予招募許可或聘僱許可，固有所據，然如雇主本身並非加害人或並無未盡防治義務，但加害人為雇主之家人、被看護者時，是否可依就業服務法 54 條第 1 項第 15 款及第 72 條第 1 款廢止或不予招募許可或聘僱許可，即有疑問。勞委會允宜修正就業服務法或其他法規，明定勞工遭受性侵害或性騷擾時，在特定條件下可終止聘僱關係終止、廢止原雇主聘僱許可、受行業別限制轉換雇主、不受行業別限制轉換雇主、廢止或不予招募許可或聘僱許可或得中止引進等，以解決上揭迂迴適用法令之窘況，保護外籍勞工免受性騷擾及性侵害，彰顯我國保護國際勞工人身安全、打

擊人口販運之人權保障政策意旨。

四、性別工作平等法關於性騷擾及性侵害之規定有不足及疏漏情形，與性騷擾防治法規定迥異，且如同一勞工在執行職務或非執行職務時均遭性侵害或性騷擾時，會產生應由勞政或社政單位處理之爭議及困擾；勞委會允宜與內政部共同研議修正法律，讓兩法之案件處理程序及相關用語盡量趨於一致，並讓兩法成為普通法與特別法關係，使我國法制更為統一及周全

(一)性別工作平等法第 13 條規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示（第一項）。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施（第二項）。第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之（第三項）。」同法第 34 條規定：「受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟（第一項）。前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之（第二項）。」又依據同法第 13 條第 3 項勞委會訂頒之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 3 條規定：「雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人

之隱私。」同規則第 4 條規定：「性騷擾防治措施應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。」

(二)據上規定，性別工作平等法之立法與相關法規體系相較後，恐有諸多立法疏漏，亟待勞委會就相關制度之配套為適當之補救。略述如下：

- 1、性別工作平等法並無如性騷擾防治法第 13 條第 2 項採「內部申訴優先原則」，而職場上之性侵害或性騷擾案件，實務上作法不一，地方主管機關於受理時，有為減輕作業負擔而轉知申訴人得先向雇主行內部申訴者；亦有自為受理，依性別工作平等法第 34 條規定相關程序辦理者，作法紊亂，頗滋困擾，申訴人亦將無所適從。又僱用受雇者 30 人以上之單位依法應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並揭示之，以為內部申訴之依循（性別工作平等法第 13 條第 2 項）。惟如受雇者 30 人以上之機構，申訴人均選擇直接向地方主管機關申訴，則雇主非但無從對加害人為懲處或適當之處理，亦造成地方主管機關之業務負擔，而使內部申訴機制形同具文。
- 2、如申訴人直接向地方主管機關申訴，依性別工作平等法第 34 條之規定，受理申訴之標的為「雇主違反第 7 條至第 11 條、第 13 條、第 21 條或第 36 條規定」，其中第 13 條之範圍僅為「雇主是否已盡防治義務」（第 13 條第 1 項前段）、「30 人以上之機構雇主是否已盡訂定性騷擾防治措

施、申訴及懲戒辦法及揭示之義務」(第 13 條第 1 項後段)、「雇主於知悉後是否已盡採取立即有效之糾正及補救措施義務」(第 13 條第 2 項)，申訴調查範圍並不及於性侵害或性騷擾事實有無及其成立與否，亦無從為對行為人為懲戒或適當之處理，形成一大漏洞。

- 3、未滿 30 人之機構，法律並無強制雇主應設申訴管道，亦無罰則。如於職場上發生性侵害或性騷擾事件雇主又無提供申訴管道，申訴人恐難以循內部申訴管道申訴。申訴人如選擇向地方主管機關行外部申訴，地方主管機關之申訴調查範圍亦僅限於違反第 13 條之事由，並不包括性侵害或性騷擾事實有無及其成立與否，亦無從為對行為人為懲戒或適當之處理。
- 4、如職場上發生性侵害或性騷擾事件而雇主本身為加害人時，申訴人循內部申訴管道非但無法獲得救濟之可能並有遭到二度傷害之虞。如循外部申訴管道向地方主管機關申訴，雖有論者認為可將未盡「防治義務」從寬解釋，而認仍可依性別工作平等法第 34 條之規定處理。然而，性別工作平等法立法目的主要係課以雇主防治性騷擾行為之責任，即雇主在知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，且期待藉雇主採取之措施，能使受僱者得處於免受性騷擾之工作環境，以免受僱人之格尊嚴、自由再受侵害，而影響其工作表現，甚或工作權（臺北高等行政法院 97 年度簡字第 457 號判決參照）。防治責任與行為人本身之責任在概念上應屬二事，不容混淆，況雇主自身為加害人時自難以期待其為自我糾正及補救措施，亦難以期待其為自

我懲戒及處理，上揭解釋是否妥適，誠有疑問。又縱依性別工作平等法第 34 條為處理，其申訴處理之範圍並不包括性侵害或性騷擾事實有無及其成立與否，亦無從為對行為人為懲戒或適當之處理，僅得依同法第 38 條之 1，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下之罰鍰，全然未能適用性騷擾防治法所定之民事（第 9 條）、刑事（第 25 條）及行政（第 20 條、第 21 條）責任，亦係一大法律漏洞。

- 5、按性騷擾防治法第 1 條第 2 項規定：「有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。」依此規定，性騷擾防治法與性別工作平等法及性別平等教育法之間，並無普通法與特別法之關係，而且，所有適用性別工作平等法及性別平等教育法者，原則上均不適用性騷擾防治法。然而，性別工作平等法關於性騷擾及性侵害規定之條文較為簡略，遇有規定不足或立法疏漏之情形，又無從適用或準用性騷擾防治法之規定，不僅使法規適用之體系似嫌混亂，而且如同一勞工在執行職務或非執行職務時均遭雇主、雇主家人或受看護者性侵害或性騷擾時，被害人究竟應該向地方政府之那一個單位尋求救濟，地方政府究竟由勞政或社政單位處理性侵害或性騷擾案件，即產生極大爭議及困擾。因此，勞委會允宜與內政部研議修正性別工作平等法及性騷擾防治法，讓兩法之性侵害或性騷擾案件處理程序及相關用語盡量趨於一致，讓性騷擾防治法

成為性侵害或性騷擾防治之普通法，性別工作平等法為特別法，使性侵害或性騷擾之處理程序更為統一及周全。

調查委員：高鳳仙

中 華 民 國 101 年 12 月 5 日

附表一、近5年外籍看護工人數統計表

單位：人

	97 年底	98 年底	99 年底	100 年底	101 年 6 月底止
按性別分	165,898	172,647	183,826	195,726	199,621
男	1,838	1,814	1,816	1,826	1,787
女	164,060	170,833	182,010	193,900	197,834
按國籍分	165,898	172,647	183,826	195,726	199,621
印尼	109,772	119,864	133,825	146,768	153,681
馬來西亞	—	—	—	—	—
菲律賓	21,836	21,680	22,332	22,296	22,060
泰國	1,483	1,278	1,211	1,056	938
越南	32,804	29,825	26,457	25,605	22,941
蒙古	3	—	1	1	1
按縣市分	165,898	172,647	183,826	195,726	199,621
新北市	26,306	27,414	29,361	31,477	31,934
臺北市	33,700	35,097	36,591	37,922	38,186
臺中市	19,229	19,777	20,677	21,785	22,122
臺南市	9,117	9,609	10,527	11,564	12,028
高雄市	11,665	12,378	13,578	14,705	15,334
宜蘭縣	3,987	4,200	4,470	4,862	4,993
桃園縣	15,216	15,500	16,323	17,203	17,434
新竹縣	5,024	5,126	5,316	5,580	5,564
苗栗縣	4,558	4,742	5,097	5,488	5,685
彰化縣	7,269	7,602	8,093	8,661	8,874
南投縣	3,720	3,888	4,112	4,358	4,471
雲林縣	4,696	4,949	5,435	6,001	6,180
嘉義縣	3,412	3,625	3,926	4,361	4,607
屏東縣	4,243	4,458	4,858	5,310	5,496
臺東縣	1,247	1,282	1,409	1,564	1,598
花蓮縣	2,506	2,718	3,017	3,237	3,317
澎湖縣	486	537	629	696	729
基隆市	2,777	2,817	3,038	3,170	3,224
新竹市	4,599	4,626	4,756	4,943	4,909
嘉義市	1,753	1,873	2,094	2,257	2,313
金門縣	313	345	436	490	524
連江縣	75	84	83	92	99

資料來源：行政院勞委會職業訓練局。

註：外籍看護工包括家庭類(188,739人)及機構類(10,882人)人數統計。

附表二、近5年外籍幫傭人數統計表

單位：人

	97 年底	98 年底	99 年底	100 年底	101 年 6 月底止
按性別分	2,529	2,296	2,282	2,128	2,090
男	24	26	24	21	15
女	2,505	2,270	2,258	2,107	2,075
按國籍分	2,529	2,296	2,282	2,128	2,090
印尼	1,342	1,194	1,194	1,312	1,407
馬來西亞	—	—	—	—	—
菲律賓	1,058	996	988	721	616
泰國	21	17	15	12	14
越南	108	89	85	83	53
蒙古	—	—	—	—	—
按縣市分	2,529	2,296	2,282	2,128	2,090
新北市	404	375	368	331	307
臺北市	941	887	872	785	759
臺中市	266	225	227	213	211
臺南市	69	59	63	50	51
高雄市	95	92	88	97	96
宜蘭縣	27	18	16	25	24
桃園縣	266	235	210	189	172
新竹縣	55	46	64	67	72
苗栗縣	40	39	44	43	44
彰化縣	101	96	98	103	121
南投縣	43	39	32	32	33
雲林縣	31	27	37	42	40
嘉義縣	35	33	28	18	18
屏東縣	23	17	22	21	26
臺東縣	7	4	4	4	4
花蓮縣	14	17	18	15	12
澎湖縣	9	7	4	5	4
基隆市	25	18	14	12	11
新竹市	62	51	62	59	61
嘉義市	9	3	6	6	12
金門縣	7	8	5	11	12
連江縣	—	—	—	—	—

資料來源：行政院勞委會職業訓練局。

附表三、加強外勞人身侵害案件業務聯繫與處理原則標準流程（性侵害與性騷擾部分）

案件別	處理流程	受理單位	辦理事項及時效	通報單位	應備文件	備註
性侵害案	1-1 申訴	1-1.1 各縣市性侵害防治中心 1-1.2 社政單位或撥打 113 全國婦幼保護專線 1-1.3 各縣市警察機關或撥打 110 報案專線 1-1.4 衛生醫療院所 1-1.5 各縣市政府勞工主管機關暨所屬外勞諮詢服務中心 1-1.6 外勞駐臺機構 1-1.7 外勞安置單位 1-1.8 勞委會職訓局設置之外勞申訴專線(外籍勞工 24 小時諮詢保護專線 1955 或 0800 雙語免	於接獲外勞性侵害申訴案件時，應於 24 小時內通報當地性侵害防治中心	當地性侵害防治中心	性侵害犯罪事件通報表(如附表一)	為免如有發生個案未能向各縣市性侵害防治中心通報，致影響遭性侵害外勞相關權益，故列出其他可受理之通報單位

案件別	處理流程	受理單位	辦理事項及時效	通報單位	應備文件	備註
		費申訴專線)				
	1-2 通報	各縣市性侵害防治中心	Step1： 性侵害防治中心於接獲通報後，原則於7日內，指派社工人員協助被害外勞、提供相關保護措施 Step2： 徵詢外勞需求及意願後，洽請各縣市政府勞工主管機關協助處理，同時填寫勞委會職訓局製作之「外勞性侵害案件業務聯絡單」，於1日內傳真至當地縣市政府勞工主管單位所成立之外勞性侵害案件業務聯繫窗口	各縣市政府勞工主管機關成立之外勞性侵害案件業務聯繫窗口	外勞性侵害案件業務聯絡單(如附表三)	當地縣市政府勞工主管單位於處理完成後，3日內將「業務聯繫單」(如附表1)回傳至當地性侵害防治中心
	1-3 安置	各縣市性侵害防治中心	Step1： 協助調查(填具業務聯絡單)遭受性侵害外勞之安置意願，進行安置或協調各縣市勞工主管機關協助安置	1-3.1 各縣市勞工主管機關 1-3.2 外勞安置單位 1-3.3 外勞母國	受聘僱外國人安置通報表(如附表二)	1-3.1.1 各安置單位於24小時內通報勞委會職訓局電腦註記安置(含終止安置) 1-3.1.2 本局按月統計各縣市遭受性侵害外勞安

案件別	處理流程	受理單位	辦理事項及時效	通報單位	應備文件	備註
			<p>Step2： 安置單位於受理後1個工作日內通報各縣市勞工主管機關</p> <p>Step3： 各縣市政府勞工主管機關應於接獲安置單位通報後，於1個工作日內審核是否符合外國人安置要點第二點之安置對象資格，並將認定結果通知安置單位</p> <p>Step4： 安置單位應於各縣市政府勞工主管機關同意後1個日內傳真通報表至勞委會職訓局註記</p> <p>Step5： 各縣市政府勞工主管機關徵詢外勞意願，協助安排陪同通譯服務，提供或轉介法律扶</p>	<p>駐臺機構 1-3.4 各地犯罪被害人保護協會</p>		<p>置數據（含安置、終止安置、期限等）</p>

案件別	處理流程	受理單位	辦理事項及時效	通報單位	應備文件	備註
			助資源及其他協助，符合犯罪被害人保護法之外勞，並得轉介各地犯罪被害人保護協會提供偵查、審判中及審判後法律協助或扶助			
	1-4 解約	1-4.1 各外勞安置單位 1-4.2 各縣市政府勞工主管機關	Step1： 協助受害外勞以雙掛號寄發單方主張與雇主終止勞動契約之書面通知及送達證明（如存證信函及掛號回執聯），並副知勞委會職訓局及縣市政府 Step2： 各縣市政府勞工主管機關於接獲受害外勞單方主張與雇主終止勞動契約之書面通知後，於 14 日內先將解約相關證明文件送至勞委會職訓局，並於 14 日內將勞資爭議處理結果送至勞委會職訓	1-4.1.1 各縣市政府勞工主管機關 1-4.1.2 勞委會職訓局	終止勞動契約之書面通知及送達證明	

案件別	處理流程	受理單位	辦理事項及時效	通報單位	應備文件	備註
			局備查 Step3: 各縣市警察機關配合確認是否受理偵辦，並於3日內將移送地檢署偵辦案件之文號、日期或相關移送證明文件副知各縣市政府勞工主管機關及勞委會職業訓練局			
	1-5 安排轉換雇主或返國	各縣市勞工主管機關	於接獲外勞轉換雇主意願回覆函及外勞單方主張終止勞動契約書面通知之日起7日內完成轉換雇主案件審核及違法處分註記相關作業，並將審核結果通知雇主、各縣市政府勞工主管機關、外勞、就業服務中心、外勞安置單位	勞委會職訓局	1-5.1 雇主承認 犯罪行為 文件 1-5.2 或縣市政府勞工主管機關 職權認定 雇主有犯罪行為之 虞之相關 文書 1-5.3 倘尚在偵查期間，需 檢送警察	1-5.1.1 雇主確定違法： 勞委會職訓局依法廢止雇主招募許可及聘僱許可，並不 予同意雇主後續外勞申請案 1-5.1.2 雇主獲不起訴處分 或無罪： 由雇主檢具法院判決文書等相關文件，勞委會職訓局據以解除其外勞申請案之管制，並同意辦理後續外勞申

案件別	處理流程	受理單位	辦理事項及時效	通報單位	應備文件	備註
					機關移送偵辦之移送文號、日期或其證明公文書及經受害外勞單方雇主張與雇主動止勞動契約之書面通知(如存證信函)及已送達雇主之證明文件(如存證信函回執聯)等相關資料 1-5.4 外勞表達同意轉出回覆函 1-5.5 外勞基本資料	請案

案件別	處理流程	受理單位	辦理事項及時效	通報單位	應備文件	備註
性騷擾案	1-1 申訴	1-1.1 各縣市警察機關或撥打 110 報案專線 1-1.2 各縣市政府勞工主管機關暨所屬外勞諮詢服務中心 1-1.3 外勞駐臺機構 1-1.4 外勞安置單位 1-1.5 勞委會職訓局設置之外勞申訴專線(外籍勞工 24 小時諮詢保護專線 1955 或 0800 雙語免費申訴專線) 1-1.6 其他	各外勞申訴窗口於於接獲外勞性騷擾申訴案件時，應於 24 小時內通知當地所轄縣市勞工主管機關	各縣市政府勞工主管機關	無	為免如有發生個案未能向各縣市勞工主管機關通報，致影響遭性騷擾外勞相關權益，故列出其他可受理之通報單位
	1-2 通報	各外勞申訴窗口	Step1: 於接獲外勞申訴後，原則於 7 日內，指派外勞諮詢服務人員協助被害外勞、提供相關保護措施。 Step2: 徵詢外勞需求	各縣市勞工主管機關	1-2.1 申訴函或受理申訴單位依受害外勞陳述內容所作之紀錄(書面紀	1-2.1.1 各縣市政府勞工主管機關於接獲外勞性騷擾申訴案件後，應儘速查明案件性質，並分別依兩性工作平等法及性騷擾防制法相關規定

案件別	處理流程	受理單位	辦理事項及時效	通報單位	應備文件	備註
			<p>及意願後，填寫勞委會職訓局製作之「外勞人身安全案件業務聯絡單」，於1日內傳真至當地縣市政府勞工主管單位所成立之外勞人身安全案件業務聯繫窗口</p>		<p>錄應載明：申訴外勞之姓名、出生年月日、國籍、護照號碼、工作類別、雇主姓名、聯絡地址或電話、申訴日期)</p> <p>1-2.2 外勞人身安全案件業務聯絡單(如附表四)</p>	<p>辦理</p> <p>1-2.1.2 如為「職場內性騷擾案件」，於7日內提報「兩性工作平等委員會」進行調查，並得依職權進行協調</p> <p>1-2.1.3 各縣市政府勞工主管機關所設立「兩性工作平等委員會」應於申訴提起7日內，指派2名以上委員組成調查小組進行案件調查，並於30日內結案</p> <p>1-2.1.4 各縣市政府應將審議結果作成審議決議書，於14日內以密件送達當事人、雇主、各縣市警察機關及本會職業訓練局</p> <p>1-2.1.5 受害外勞或雇主對審議決議有異議可於收受審議決議書</p>

案件別	處理流程	受理單位	辦理事項及時效	通報單位	應備文件	備註
						<p>之翌日起 10 日內，敘明理由並檢附新事證提出申覆。兩性工作平等委員會於接獲申覆案件時，應 3 日內確認是否受理，確認應受理之案件，並於 14 日內完成審議，同時將審定書以密件送達當事人、雇主、各縣市警察機關及勞委會職業訓練局</p> <p>1-2.1.6 如為「非職場發生之性騷擾案件」，則依性騷擾防制法相關規定辦理，由各縣市政府社政單位依職權查處認定後，於 14 日內以密件送達當事人、雇主、各縣市警察機關及勞委會職業訓練局</p>

案件別	處理流程	受理單位	辦理事項及時效	通報單位	應備文件	備註
	1-3 安置	各縣市政府勞工主管機關	<p>Step1： 協助調查（填具業務聯繫單）遭受性騷擾外勞之安置意願，進行安置或協調各縣市政府勞工主管機關協助安置</p> <p>Step2： 安置單位於受理後1個工作日內通報故縣市政府勞工主管機關</p> <p>Step3： 各縣市政府勞工主管機關應於接獲安置單位通報後，於1個工作日內審核是否符合外國人安置要點第二點之安置對象資格，並將認定結果通知安置單位</p> <p>Step4： 安置單位應於各縣市政府勞工主管機關同意後1個日內傳真通報表至勞委會職訓局註</p>	<p>1-3.1 各縣市勞工主管機關</p> <p>1-3.2 外勞安置單位</p> <p>1-3.3 外勞母國駐臺機構</p>	受聘僱外國人安置通報表（如附表二）	<p>1-3.1.1 各安置單位於24小時內通報本局電腦註記安置（含終止安置）</p> <p>1-3.1.2 本局按月統計各縣市遭受性侵害外勞安置數據（含安置、終止安置、期限等）</p>

案件別	處理流程	受理單位	辦理事項及時效	通報單位	應備文件	備註
			記 Step5： 各縣市政府勞工主管機關徵詢外勞意願，協助安排陪同通譯服務，提供或轉介法律扶助資源及其他協助			
	1-4 解約	各縣市勞工主管機關	Step1： 協助受害外勞以雙掛號寄發單方主張與雇主終止勞動契約之書面通知及送達證明（如存證信函及掛號回執聯），並副知勞委會職訓局及各縣市政府勞工主管機關 SStep2： 各縣市政府勞工主管機關於接獲受害外勞單方主張與雇主終止勞動契約之書面通知後，於 14 日內將相關證明文件送至勞委會職訓局，並於 14 日內	勞委會職訓局	雇主終止勞動契約之書面通知	

案件別	處理流程	受理單位	辦理事項及時效	通報單位	應備文件	備註
			將勞資爭議處理結果送至勞委會職訓局備查 Step3： 各縣市警察機關配合確認是否受理偵辦，並於3日內將移送地檢署偵辦案件之文號、日期或相關移送證明文件副知各縣市政府勞工主管機關及勞委會職業訓練局			
	1-5 安排轉換雇主或返國	勞委會職業訓練局	於接獲外勞轉換雇主意願回覆函及外勞單方主張終止勞動契約書面通知之日起7日內完成轉換雇主案件審核及違法處分註記相關作業，並將審核結果通知雇主、各縣市政府勞工主管機關、外勞、就業服務中心、外勞安置單位	各區就業服務中心	1-5.1 性騷擾案件審議決議書 1-5.2 申訴人簽署認可之申訴書 1-5.3 受害外勞單方主張與雇主終止勞動契約之書面通知（如存	1-5.1.1 性騷擾行為成立之案件： 勞委會職訓局依法廢止雇主招募許可及聘僱許可，並不預同意雇主後續外勞申請案 1-5.1.2 性騷擾行為不成立之案件： 勞委會職訓局據以解除其外勞申請案之管制，並同

案件別	處理流程	受理單位	辦理事項及時效	通報單位	應備文件	備註
					證信函) 及 已送達雇 主之證明 文件(如存 證信函回 執聯)等相 關資 1-5.4 外勞同意 轉換雇主 回覆函 1-5.5 外勞基本 資料	意辦理後續外勞 申請案

附表四、98年7月至101年6月底止，1955專線受理外籍勞工申訴性騷擾案件統計總表

單位：件

年度	98年 (7月至12月)	99年	100年	101年 (1月-6月)	總計
按性別分	0	115	268	199	582
男	0	0	5	5	10
女	0	115	263	194	572
按國籍分	0	115	268	199	582
印尼	0	92	214	151	457
菲律賓	0	21	40	39	100
泰國	0	0	3	2	5
越南	0	2	11	7	20
按服務單位分	0	115	268	199	582
家庭類	0	112	258	189	559
非家庭類	0	3	10	10	23
按相對人分	0	115	268	199	582
雇主	0	58	88	70	216
雇主家人	0	13	39	31	83
受看護者	0	42	137	96	275
仲介	0	1	3	1	5
其他	0	1	1	1	3
縣市總計	0	115	268	199	582

附表五、98年7月至101年6月底止，1955專線受理外籍勞工申訴性侵害案件統計總表

單位：件

年度	98年 (7月至12月)	99年	100年	101年 (1月-6月)	總計
按性別分	3	105	89	30	227
男	0	1	1	0	2
女	3	104	88	30	225
按國籍分	3	105	89	30	227
印尼	2	86	76	26	190
菲律賓	0	10	10	4	24
泰國	0	2	0	0	2
越南	1	7	3	0	11
按服務單位分	3	105	89	30	227
家庭類	3	101	87	29	220
非家庭類	0	4	2	1	7
按相對人分	3	105	89	30	227
雇主	1	62	42	19	124
雇主家人	1	16	19	7	43
受看護者	1	24	25	3	53
仲介	0	2	2	1	5
其他	0	1	1	0	2
縣市總計	3	105	89	30	227

附表六、97年至101年6月底止，各地方政府受理外籍勞工
申訴性騷擾案件統計總表

單位：件

項目	97年	98年	99年	100年	101年1-6月	總計
按性別分	10	14	57	117	62	260
男	3	1	2	0	0	6
女	7	13	55	117	62	254
按國籍分	10	14	57	117	62	260
印尼	6	8	47	74	42	177
菲律賓	3	3	8	37	15	66
泰國	0	1	0	3	2	6
越南	1	2	2	3	3	11
按服務單位分	10	14	57	117	62	260
家庭類	10	10	53	116	61	250
非家庭類	0	4	4	1	1	10
按相對人分	10	14	59	117	62	262 (註1)
雇主	4	5	21	39	18	87
雇主家人	1	3	13	21	11	49
受看護者	3	3	23	55	30	114
仲介	0	1	0	0	1	2
其他	2	2	2	2	2	10
縣市總計	10	14	57	117	62	260

註1：同一案件出現2位以上之相對人，致其統計數據高於被害人之人數。

附表七、97年至101年6月底止，各地方政府受理外籍勞工
申訴性侵害案件統計總表

項目	97年	98年	99年	100年	101年1-6月	總計
按性別分	13	14	52	53	21	153
男	0	0	0	0	0	0
女	13	14	52	53	21	153
按國籍分	13	14	52	53	21	153
印尼	8	13	43	45	17	126
菲律賓	1	0	4	6	2	13
泰國	0	0	1	0	0	1
越南	3	1	4	2	2	12
馬來西亞	1	0	0	0	0	1
按服務單位分	13	14	52	53	21	153
家庭類	12	14	49	51	21	147
非家庭類	1	0	3	2	0	6
按相對人分	13	14	53	53	21	154 (註1)
雇主	10	4	31	27	10	82
雇主家人	2	6	14	14	6	42
受看護者	0	2	4	10	2	18
仲介	0	0	2	0	1	3
其他	1	2	2	2	2	9
縣市總計	13	14	52	53	21	153

註1：同一案件出現2位以上之相對人，致其統計數據高於被害人之人數。

附表八、98年~101年6月底止地方政府定期訪視(含執行入國通報及例行訪視案件)及不定期訪視(含勞委會交察案件及民眾檢舉案件)結果

年度	總計查察件數	訪視型態	查察(件)	類別	查察(件)
98年	15萬 6,724	定期訪視	15萬 3,354	家庭類	10萬 7,922
		不定期訪視	3,370	事業單位	4萬7,553
				私立就業服務機構	1,249
99年	17萬 248	定期訪視	16萬 1,119	家庭類	12萬 2,258
		不定期訪視	9,129	事業單位	4萬6,605
				私立就業服務機構	1,385
100年	16萬 6,464	定期訪視	15萬2,402	家庭類	11萬 1,935
		不定期訪視	1萬4,062	事業單位	5萬3,323
				私立就業服務機構	1,206
101年 1月至6 月	7萬 9,509	定期訪視	7萬4,888	家庭類	5萬4,880
		不定期訪視	4,621	事業單位	2萬4,157
				私立就業服務機構	472