

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：勞動部。

貳、案由：國際公約、我國《性別工作平等法》及勞動部均已禁止雇主不得以懷孕為由單方面終止聘僱關係，勞動部並訂有相關措施與機制，以避免女性外籍移工在懷孕後被迫終止聘僱契約回國或發生失聯情事，惟勞動部空有政策與措施，卻落實不足，以致懷孕移工被迫解約情事不斷發生，甚至擔心遭解約回國而隱忍懷孕、未做產檢，該部未能保障懷孕移工的權益，確有違失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

聯合國《經濟社會文化權利國際公約》明確揭示，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；人們也有權享有公平與良好的工作條件，尤須確保所有工作者獲得公允的工資及安全衛生的工作環境，並有權享受社會保障¹。

《消除對婦女一切形式歧視公約》也揭示，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，包括保障生育機能的權利，並採取適當措施，以確保婦女不致因結婚或生育而受到歧視，以及保障婦女的工作權利²。《兒童權利公約》並揭示，兒童有權享有特別照顧及協助，且國家應確保每一兒童不因兒童、父母或法定監護人國籍、出生或其他身

¹ 參照《經濟社會文化權利國際公約》第2條、第7條及第9條。

² 參照《消除對婦女一切形式歧視公約》第11條。

分地位之不同而有所歧視³。

我國基於國際人權規範、保護母性，已全面取消對女性外籍移工的妊娠檢查，而女性外籍移工雖適用我國《性別工作平等法》(下稱《性工法》)的相關保障措施，勞動部及衛生福利部(下稱衛福部)也已研擬相關協助措施，卻往往提不出實際服務數據或服務數據寥寥可數，且實務上仍發生女性外籍移工一旦懷孕後，便遭雇主、仲介勸說、強迫終止聘僱契約回國，甚至選擇隱忍或失聯，在臺養育子女也困難重重，本院爰立案調查。

本案經2度函請勞動部提供說明及統計資料，又分別於民國(下同)110年5月13日及9月1日前往2家事業單位聽取簡報及與主管人員交換意見，並訪談女性外籍移工。接著於110年5月20日以視訊方式訪談安置在內政部移民署北區臨時安置處所的女性移工及財團法人勵馨社會福利事業基金會，以及於110年6月10日以視訊方式辦理諮詢會議，邀請4家仲介機構提供意見。

之後於110年9月2日前往桃園群眾服務協會的移工庇護中心訪談女性外籍移工，並與該協會交換意見。再於110年10月1日訪視移工及移民活動中心、內政部移民署的庇護所，並訪談外籍移工及與民間團體交換意見。最後綜整上述所蒐集的資料與訪談/訪視所得問題，於111年3月3日詢問勞動部、衛福部相關業務主管及承辦人員，並經勞動部於111年3月11日補充書面資料，已調查完畢。

本案調查發現，國際人權公約已揭示國家應採取適當措施，避免婦女因懷孕或產假而遭到解僱，《性工法》及勞動部也均禁止雇主不得以女性外籍移工懷孕為由單方終止聘僱關係，勞動部並透過解約驗證程序、轉換雇

³ 參照《兒童權利公約》前言段、第2條。

主、暫停轉換等機制，以避免移工在懷孕後被迫終止聘僱契約回國或發生失聯情事，並保障懷孕移工的工作權益。惟本院從訪談及移工諮詢/申訴案件發現，實務上仍有雇主、仲介得知移工懷孕後，便要求或勸說移工在孕期7個月前回國，或藉由其他方式或事由，如被照顧者的狀況已可由家人自行照顧、移工的工作表現未通過考核標準等，終止聘僱契約或不續聘，也確實有移工在懷孕後遭雇主、仲介強迫解約回國，而驗證程序卻未能發現，以及有移工擔心遭解約而隱匿懷孕、未做產檢。再據勞動部的統計資料顯示，107年至110年領取生育給付的女性移工共有1.5萬餘人，惟其中有5成是在終止聘僱契約下回國，且每年移工懷孕後解約回國的情況也漸趨明顯，比率從108年的4成，提高至110年的66.1%，加上社福移工多半未能參加勞工保險，以致這類移工懷孕後終止契約回國的人數，無資料可查而存有黑數。惟勞動部卻未能掌握經由各地方政府驗證程序發現移工被迫解約回國的實際狀況，據以評估這項措施的成效；而109年及110年雖有51位女性移工因懷孕事由轉換雇主或工作，惟對照這兩年有5千多位懷孕移工終止契約回國來看，顯得寥寥可數。以上凸顯勞動部雖有政策與措施，惟落實不足，以致未能保障懷孕移工的權益，確有違失，應予糾正促其注意改善，事實與理由如下：

- 一、國際公約已禁止以婦女懷孕或產假為理由予以解僱，我國並已全面取消對女性外籍移工的妊娠檢查，《性工法》及勞動部亦已禁止雇主不得以移工懷孕為由單方終止聘僱關係，勞動部並於108年10月25日訂定相關處理原則，以及透過解約驗證機制加以防堵，同時也有轉換雇主、暫停轉換等保障機制。

- (一)《消除對婦女一切形式歧視公約》第11條揭示，締約國應採取適當措施，禁止以婦女懷孕或產假為理

由予以解僱。

- (二)依據《性工法》第11條規定，雇主對受僱者的退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇；工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者若有結婚、懷孕、分娩或育兒等情事時，應行離職或留職停薪，亦不得作為解僱的理由。《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第45條第2項並規定，移工於聘僱許可有效期間因聘僱關係終止出國，雇主應於該移工出國前通知當地主管機關，由當地主管機關探求移工之真意並驗證之(下稱解約驗證)。
- (三)再據《就業服務法》及「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」相關規定，外籍移工若有不可歸責之事由者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作；且移工有特殊情形，經中央主管機關核准者，得延長轉換作業期間⁴。
- (四)在外籍移工人數持續攀升之下，勞動部及衛福部基於國際人權規範、保護母性，自91年起陸續取消女性外籍移工的妊娠檢查規定，包括：91年11月9日取消入國後每6個月的定期妊娠檢查、96年10月2日取消入國後3日的妊娠檢查、104年7月31日取消入國前的妊娠檢查。
- (五)勞動部為提高移工、雇主與仲介瞭解有關移工在臺懷孕的相關權益事宜，已將我國全面取消妊娠檢查規定、雇主不得單方面以移工懷孕為由終止聘僱關係等，納入「移工在臺工作須知」手冊，於機場設置的移工服務站辦理接機服務時，提供給入境移工，

⁴ 參照《就業服務法》第59條第1項及「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11條等規定。

並函請各來源國辦事處於協助移工職前訓練課程時進行宣導，也透過委託的13家廣播電臺進行宣導。另勞動部也經由相關宣導管道⁵，讓移工、雇主、代理人等瞭解相關法令規定。

(六)勞動部又於108年10月25日訂定「移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則」⁶，明確揭示：當移工有懷孕、分娩等情事，雇主不得以上開事由終止聘僱關係；懷孕移工若有不可歸責之事由，得轉換雇主或工作。另勞動部為避免懷孕移工遭雇主強迫終止聘僱致遣送出國，於101年12月20日、104年4月24日、108年10月22日及110年10月18日發函提醒各地方政府處理解約驗證時，應向移工確認解約出國真意時，如有發現上述情事時，不得同意解約驗證。

二、近年移工懷孕人數呈現增加趨勢，勞動部雖有上述保障措施，惟本院經由訪談發現，實際上女性移工於懷孕後仍遭雇主或仲介要求、勸說或以其他理由終止聘僱或不續聘，甚至有移工擔心遭解約而隱匿懷孕、未做產檢，最後發生自行產子的情形：

在少子女化、基層勞力缺乏之下，我國仰賴大量外籍移工已是多年來的既成事實。根據勞動部的統計資料，107年底移工在臺人數已超過70萬人，109年雖因新冠肺炎疫情而暫停移工入境，人數緩減，惟截至110年底仍有66.9萬人，其中女性占了52.7%。而近3年女性移工產檢人數，108年有4,913筆、109年有5,804

⁵ 包括地方政府辦理生活照顧服務訪視，或各地方政府與民間團體對雇主、外國人及仲介辦理法令講習與文化交流活動等，發放有關法令宣導手冊及宣導單。

⁶ 108年7月19日總統府人權諮詢委員會第36次委員會會議，針對「移工懷孕能否在臺灣將小孩生下後再返回職場工作？」一案的決議第1項略以：「為保障在我國境內之移工及其子女相關權益，請勞動部依《性別工作平等法》等相關法令規定辦理，以兼顧移工的工作權及雇主的用人權益；並避免因中央、地方機關認知不同，導致在適用或解釋法規上，產生落差情形。」

筆，110年截至9月底則已有5,027筆⁷，顯示移工在臺懷孕有增加的趨勢。勞動部雖有上述相關保障措施並不斷宣導，以保障懷孕移工的工作權益，惟本院經由訪談發現：

- (一)有雇主會藉著其他理由，要移工在懷孕7個月前終止聘僱返國，因為7個月後便無法再搭乘飛機，而仲介雖聲稱尊重移工的意願與決定，但實際上是支持雇主的作法，也會一同勸說移工可先回國，等到生產後，可再申請來臺工作。
- (二)有雇主會以關心之名，不斷詢問懷孕的移工若在臺生子後要如何兼顧工作與照顧子女，甚至有雇主、仲介探詢移工是否終止妊娠、終止妊娠之後是否還要繼續留在臺灣工作等，造成移工莫大的心理壓力。也有雇主得知移工懷孕後，便以其他理由，如被看護者已無照護需求、家人可自行照顧，或者移工的工作表現未通過考核等事由，欲終止契約或不再續聘。
- (三)1名因懷孕而與公司發生勞資爭議的移工媽媽就表示：「我在懷孕2個月後告知了公司，而且也表明希望能留在臺灣繼續工作，人資部門也幫忙將排班調整到日班；但到了懷孕7個月時，公司便開始刁難，一直要我回國，部門主管、人資、仲介不斷跟我會談、討論，甚至加重我的工作負荷，而且我是利用自己的休假去做產檢；另外就我所知，在此之前，公司裡的○籍移工在懷孕後便遭公司逼回國，不過發生我這次案例之後，公司裡的女性移工在懷孕後回國是出自於個人選擇，未遭公司強迫。」
- (四)1名移工媽媽也表示曾聽聞有別家公司會在移工懷孕7個月大時，要求她們回國，甚至有1位朋友是在1

⁷ 這項數據是經由內政部移民署與衛福部國民健康署勾稽比對全民健康保險產檢就醫紀錄中居留事由為移工者所得資料；另據國民健康署於本院詢問時表示：「筆」的單位是歸人。

家小公司，懷孕3個月時，公司就叫她回國。

(五)1名在公司宿舍產下一子的移工媽媽，雖聲稱不知道自己已經懷孕，對突然生子也非常驚訝，但這位移工媽媽來臺工作之前已育有2名孩子，理當知道懷孕生產的狀況，顯然是擔心會遭解約回國而不得不隱匿懷孕。另外1位擔任家庭看護工的移工媽媽在懷孕後也是擔心會被遣返，不敢告訴雇主，沒想到在朋友處的大樓1樓處突然產下孩子。

三、每年移工懷孕後終止聘僱契約回國的情況漸趨明顯，比率從108年的4成，提高至110年的66.1%，且社福移工多半未能參加勞工保險，以致這類移工懷孕後終止契約回國的情形，無資料可查而存有黑數；而從1955勞工諮詢申訴專線(下稱1955專線)接獲的諮詢及申訴案件內容也能看到，確實有移工在懷孕後遭到雇主、仲介強迫解約回國，驗證程序卻未能發現。惟勞動部卻未能掌握經由驗證程序而發現被迫解約回國的實際狀況及成效。另109年及110年雖有51位移工因懷孕事由轉換雇主或工作，惟對照這兩年有5千多位懷孕移工終止契約回國來看，顯得寥寥可數：

(一)根據勞動部的統計顯示，107年至110年女性產業及社福移工領取生育給付共有1萬5,648人，其中有8,010人在終止聘僱契約下離境(詳見下表1)；且懷孕後終止契約離境人數占領取生育給付人數的比率，更從108年的41.7%，快速上升至110年的66.1%(詳見下表2)。再從109年1月至10月領取生育給付的4,021位女性移工來看，有3,443人返回母國，其中2,368人是在終止契約下離境，也只有538人留在臺灣繼續工作。另外值得一提的問題是，社福移工(特別

是占絕大多數的家庭看護工)⁸多半未能參加勞工保險⁹，以致這類移工懷孕後終止契約回國的情形，並無保險資料可查，上述統計數據存有黑數，實際上移工懷孕後解約回國的人數更多。

表1 107年至110年女性移工領取生育給付、返國及終止契約離境之人數統計

單位：人

年別	產業移工				社福移工			
	領取給付人數	領取給付者已返國人數	領取給付者		領取給付人數	領取給付者已返國人數	領取給付者	
			終止契約離境人數	續/轉聘人數			終止契約離境人數	續/轉聘人數
107	1,824	1,392	523	432	24	12	7	12
108	5,169	4,643	2,161	1,126	91	57	32	34
109	4,740	4,119	2,832	621	168	84	53	24
110	3,553	3,146	2,347	407	79	68	55	11
合計	15,286	13,300	7,863	2,586	362	221	147	81

備註：領取生育給付者已返國人數包含終止契約離境人數及聘僱許可屆滿離境人數。

資料來源：勞動部。

表2 107年至110年領取生育給付的女性移工在終止契約下離境之人數與占比統計

單位：人；%

年別	女性移工領取生育給付人數(A)	領取給付者在終止契約下離境人數(B)	占比(B/A)
107	1,848	530	28.7
108	5,260	2,193	41.7
109	4,908	2,885	58.8
110	3,632	2,402	66.1

資料來源：整理自表1。

⁸ 社福移工包括養護機構看護工、外展看護工、家庭看護工及家庭幫傭，根據勞動部的統計，截至110年計有22萬6,888名社福移工，其中家庭看護工為21萬208人。

⁹ 依據《勞工保險條例》第6條規定，年滿15歲以上、65歲以下之勞工應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：1、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員；2、受僱於僱用5人以上公司、行號之員工；3、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工；4、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工；5、受僱從事漁業生產之勞動者；6、政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者；7、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者；8、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。

(二)再從109年及110年懷孕移工或經由先生或朋友向1955專線諮詢及申訴案件，可以看到移工懷孕後面臨終止契約或不續聘的擔憂與處境，也確實有懷孕移工遭強迫解約，但驗證程序未能發現：

「懷孕，擔心雇主解約回國？」「因懷孕，還沒通知雇主，萬一被解雇，該怎麼辦？」「懷孕幾個月就要被要求返國？」

「太太目前懷孕，雇主想要跟她解約回國，是否合理？」

「因懷孕，雇主叫她趕快回國。」「因為懷孕，雇主不續聘。」「移工表示懷孕，雇主希望解雇。」

「目前懷孕了，雇主與仲介要將她遣返回國，但移工希望在臺工作。」「雇主發現她懷孕4個月後，就不想繼續僱用。」「懷孕5個月，仲介要叫她回去，但移工希望在臺灣生產。」

「雇主因移工懷孕要給她回國，目前已被停工，預計3/6要她離境。」「懷孕了，雇主不要僱用，給她簽終止契約後，不讓她繼續住在公司的宿舍。」

「移工表示因被解僱，也等於她提前解約，原因是懷孕，雇主堅持她簽署切結書，聲明為：她願意工作到6/5為止，願意在6/12出境，願意繳違約金23,800，移工還沒簽名，移工覺得不合理，移工希望雇主不要讓她付違約金。」

「○先生(即懷孕移工的男友)表示因為移工懷孕，雇主於109/2/27將移工強迫遣返，目前已回越南，仲介於109/2/26有帶移工去勞工局驗證，希望協助了解雇主因移工懷孕解約遣返是否違法，並協助認定移工是否可以再回來臺灣。」

「已懷孕5個月，想繼續在臺灣工作，但仲介說，如要繼續在臺灣工作，要拿掉孩子或回印尼……。」

已去勞工局驗證，她跟勞工局說因家裡有事要回印尼，但她其實想繼續在臺灣工作。」

「雇主得知移工懷孕4個月後，要求移工辦理自願離職回國，移工願意回國是因為以為雇主會支付機票，但是解約驗證後，仲介說雇主不願意支付機票費，認為不合理，因為移工還可以工作，但是被迫解約。」

「因為公司不歡迎懷孕的員工，所以她透過仲介的舍監在1月26日提出辭職。」

「仲介已經給她簽提前解約的文件，然後仲介逼她寫自願回去要照顧家裡的人，不要寫懷孕，感覺不合理。」

「公司告知契約期滿再次續聘，在2月份也給移工簽同意書，但公司在4月份發現移工懷孕，改變主意不要再續聘了，所以移工契約期滿必須回國」。

(三)以上顯示移工在懷孕後確實面臨遭到雇主、仲介要求、勸說解約回國或不續聘等處境，惟勞動部未能掌握經由驗證程序發現懷孕移工被迫解約回國的案件與實際情形，據以評估這項措施的成效，必須再請地方政府協助確認及提供資料，且之後經勞動部轉請地方政府查復結果顯示，109年及110年辦理懷孕移工的解約驗證，也未能發現有遭雇主不當終止契約的個案。再據勞動部查復資料顯示，109年及110年共有51位女性移工¹⁰以懷孕事由經勞動部同意轉換雇主或工作，惟對照這兩年共有5,179位懷孕移工終止契約回國(詳見前表1)來看，顯得寥寥可數。

四、勞動部修正評鑑指標，要求仲介應對雇主與移工宣導有關懷孕權益事項，惟宣導事項眾多、配分少：

¹⁰ 產業類17人、社福類34人。

從訪談及1955專線接獲申訴內容顯示，除雇主之外，確實也有仲介得知移工懷孕後，強迫移工回國，或者勸說移工可先回國，等到生產完後，可再申請來臺工作，甚至要求懷孕移工支付違約金。勞動部為提供友善的就業環境，雖於110年7月23日修正《私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點》及評鑑指標，明定仲介機構應對移工及雇主提供有關懷孕權益事項的宣導，並自明年(112)年1月1日生效。惟該項評鑑指標是對雇主與移工宣導，且配分僅有1至2分，需要宣導事項又多(詳見下表)，其效果是否將遭稀釋而流於形式，不無疑義。

評鑑標準與配分
<p>提供外國人資訊(本項比率之計算，以抽查文件為基準)(複選)(+7分)：</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> +2分：於簽訂服務契約或外國人交付雇主時提供：外國人報到紀錄表、相關法令宣導、入國工作或生活須知。 <input type="checkbox"/> +1分：於簽訂服務契約或外國人交付雇主時提供外國人合法匯款資訊。 <input type="checkbox"/> +1分：於簽訂服務契約或外國人交付雇主時提供外國人毒品危害防治之宣導資訊。 <input type="checkbox"/> +1分：於簽訂服務契約或外國人交付雇主時提供防疫、職業安全、懷孕之權益事項或外籍看護工入國後補充訓練課程之宣導資訊。 <input type="checkbox"/> +2分：資訊週期：提供80%以上外國人，資訊滿續聘、期滿轉換之外國人，頻率為半年1次。
<p>提供雇主資訊(本項比率之計算，以抽查文件為基準)(複選)(+4分)：</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> +2分：於簽訂委任契約或外國人交付雇主時，提供雇主外國人交付雇主紀錄表、雇主應辦事項、法令宣導、聘僱外國人工作或生活管理須知、國內長期照顧資訊、外國人懷孕之權益事項及外籍看護工入國後補充訓練課程之宣導資訊。 <input type="checkbox"/> +2分：資訊週期：提供80%以上雇主，資訊週期至少3個月1次。

五、由上可見，國際公約已揭示國家應採取適當措施，避免婦女因懷孕或產假而遭到解僱，我國也已全面取消對移工的妊娠檢查，勞動部雖已宣導重申禁止雇主以移工懷孕為由單方面終止聘僱契約，並透過解約驗證程序，保障懷孕移工不被雇主強迫終止契約，同時也有轉換

雇主、暫停轉換等保障機制。惟實務上仍存在有雇主、仲介得知移工懷孕後，便要求或勸說等方式，讓移工在孕期7個月前解約回國，或者表面不以懷孕為由，但卻藉由其他方式或事由，如被照顧者的狀況已可由家人自行照顧、移工的工作表現未通過考核標準等，欲終止聘僱契約或不續聘，甚至有移工遭雇主強迫解約，驗證程序卻未能發現，以及有移工擔心遭解約而隱匿懷孕、未做產檢，最後自行產子。且勞動部的統計資料也顯示，女性移工在懷孕後終止契約離境的比率，逐年增加，從108年的4成，提高至110年的66.1%，加上社福移工多半未能參加勞工保險，以致這類移工懷孕後終止契約回國的情形，無資料可查而存有黑數。惟勞動部卻未能掌握經由驗證程序而發現懷孕移工被迫解約回國的實際狀況，據以評估其成效。而109年及110年雖有51位移工因懷孕事由轉換雇主或工作，惟對照這兩年有5千多位懷孕移工終止契約回國來看，顯得寥寥可數。以上凸顯勞動部雖有政策與措施，惟落實不足，以致懷孕女性移工的權益無法獲得保障，核有違失。

綜上所述，國際公約、我國《性別工作平等法》及勞動部均已禁止雇主不得以懷孕為由單方面終止聘僱關係，勞動部並訂有相關措施與機制，以避免女性外籍移工在懷孕後被迫終止聘僱契約回國或發生失聯情事，惟勞動部空有政策與措施，卻落實不足，以致懷孕移工被迫解約情事不斷發生，甚至擔心遭解約回國而隱忍懷孕、未做產檢，該部未能保障懷孕移工的權益，確有違失，爰依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，移送勞動部確實檢討改善見復。

提案委員：王幼玲
王美玉

中 華 民 國 1 1 1 年 4 月 2 0 日