

調 查 報 告

壹、案由：苗栗縣政府勞工及青年發展處查處中州學校財團法人中州科技大學烏干達籍學生超時工作事件，疑涉包庇圖利業者，未依法確實查處，相關辦理過程涉有重大違失，實有深入調查之必要案。

貳、調查意見：

2021年美國國務院最新出版的《美國2021年人口販運問題報告—台灣部分》(Trafficking in Persons Report: Taiwan)，提及「人口販運者利用台灣《新南向政策》放寬簽證來吸引東南亞學生和遊客前來台灣，再強迫其從事勞動或性交易。」¹2022年1月10日媒體報導：「非洲萬里來台留學，淪四年綁債學工：失序的私校國際招生」。經由臺灣彰化地方檢察署（下稱彰化地檢署）偵辦中州學校財團法人中州科技大學（下稱中州科大）烏干達籍學生人口販運案，偵查發現苗栗縣政府勞工及青年發展處（下稱苗栗縣勞青處）副處長涂榮輝等人涉嫌違反貪污治罪條例等案，經偵查終結，對相關人等提起公訴。鑑於本案關乎外籍學生勞動權益，且嚴重損及我國國際聲譽，為究明違失事實，本院爰立案進行調查。

本案²經調閱苗栗縣勞青處³、苗栗縣政府政風處（下稱苗栗縣政風處）⁴、勞動部⁵、內政部移民署⁶、法務部廉

¹ <https://www.ait.org.tw/zhtw/2021-trafficking-in-persons-report-taiwan-zh/> 美國在臺協會「美國 2021 年人口販運問題報告 - 台灣部分」

² 本案前係依本院監察業務處111年9月2日第1110704510號簽准併1110800065號自動調查案；復因調查對象及案件性質差異等情，再依112年1月18日第1120700419號簽准核定另案調查。

³ 苗栗縣政府112年2月14日府勞服字第1120046917號函。

⁴ 苗栗縣政風處112年2月13日稟政查字第1126320525號函（本件至115年3月1日解密）。

⁵ 勞動部112年2月13日勞動發管字第1120501509號函。

⁶ 內政部移民署112年2月18日移署中字第1120022763號函（本件至115年2月4日解密；經該署112年3月2日來文解密）。

政署⁷及兩次向彰化地檢署⁸等機關卷證資料，並於民國（下同）112年1月13日分別詢問苗栗縣勞青處勞資關係科（下稱勞資科）約聘人員古○○、勞工服務科（下稱勞服科）臨時工程助理員陳○○及廖○○等機關相關人員；於同年2月4日分別詢問苗栗縣勞青處勞資科科長李明芳、勞服科科長楊文東及勞青處副處長涂榮輝⁹；同年2月20日再分別詢問苗栗縣勞青處工友張○○、勞資科聘用檢查員古○○、聘用勞動條件檢查員湯○○、秘書林○○及勞青處處長彭德俊¹⁰；於同年3月14日詢問時任內政部入出國及移民署中區事務大隊南投收容所副隊長劉國良（現為新竹縣專勤隊視察）；再於同年3月23日詢問苗栗縣政府陳斌山秘書長、政風處陳仕蓁副處長、科長施乃平、勞動部勞動力發展署蔡孟良署長、勞動條件及就業平等司專門委員李怡萱及跨國勞動力管理組科長曾建達等業管人員，並參閱上述機關（人員）來函¹¹及會後補充說明資料¹²，已完成調查，茲綜整調查意見如下：

- 一、苗栗縣勞青處副處長涂榮輝、勞服科科長楊文東暨勞資科科長李明芳，辦理中州科大烏干達籍學生血汗學工案，明知本案為社會矚目，涉及國際間人口販運，對國家、社會公共利益有重大影響，對於學生嚴重超時工作之情狀，應確實查察不法，以落實保障外籍學生勞動權益，卻基於迴護圖利涉案事業單位及人力仲介，不僅未能依法恪盡職責，切實審核把關，還無視勞動部及相關機關紛紛函文要求查處之事實，以權勢

⁷ 法務部廉政署112年2月13日廉政字第11207002140號函（本件至116年8月14日解密）。

⁸ 彰化地檢署112年3月1日彰檢原果111偵15076字第1129008224號函。

⁹ 案查涂榮輝於112年4月17日調職苗栗縣政府秘書（苗栗縣政府112年4月11日府人力字第1120088157號令）。

¹⁰ 案查彭德俊於112年4月17日調職苗栗縣政府秘書（苗栗縣政府112年4月11日府人力字第1120088131號令）。

¹¹ 苗栗縣政府112年3月15日府政查字第1120069501號函（本件至115年3月31日解密）。

¹² 苗栗縣政府於112年3月28日提供本院詢問會議補充說明。

施壓下屬不必調查，放任外籍學生淪為血汗學工；又苗栗縣政府勞工及青年發展處處長彭德俊，負責綜理處務，長期以來疏於督導所屬職員，對於本案均推諉不知，未善盡監督權責，且對屬員失檢行為未嚴予導正，長期縱容包庇，損害國家賦予該職位之尊重及人民對其執行職務之信賴，難辭其咎，以上4人，均明顯影響公務人員廉潔形象，嚴重損害政府信譽，更斲傷國家形象，均核有重大違失

- (一)111年1月10日，網路媒體《報導者》刊登「綁債·黑工·留學陷阱-失控的高教技職國際招生」、「非洲萬里來臺留學，淪四年綁債學生：失序的私校國際招生」、「COLLINES轉校遭中州追殺，教育部：停止玩弄對方！」等系列報導，並公開「金○企業社」提供給烏干達留學生的「望○110年6月份薪資表」照片，薪資表上烏干達留學生葛○○、杜○○之工時1個月均高達190小時相關報導引發各界譁然。勞動部為辦理本案，於111年1月11日函¹³彰化縣政府協助派員就提供外籍學生勞務之事業單位雇主，涉嫌違反就業服務法(下稱就服法)及勞動基準法(下稱勞基法)等相關規定，依法調查核處並將結果復知勞動部。經由包括彰化縣政府、新竹市政府、內政部移民署中區事務大隊彰化縣專勤隊(下稱移民署彰化縣專勤隊)、臺中市政府勞工局陸續均將該府轄管事業單位，包括坤○企業股份有限公司(下稱坤○公司)、望○科技股份有限公司(下稱望○公司)、前○科技股份有限公司(下稱前○公司)及墨○○精密工業股份有限公司(下稱墨○○公司)涉及違反就服法及勞基法規定情事，函請苗栗縣政府

¹³ 111年1月11日勞動發管字第1110500598號函。

勞青處依法查處或回復查處結果，且於函文中檢附烏干達學生筆錄供述：工作超時、非僅限於寒暑假期間及薪資給付落差狀況……等，有各該函文影本附卷足證。

- (二)根據公務員服務法第1條規定：「公務員應……依法律、命令所定執行其職務。」、第6條規定：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」、第7條規定：「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會加損害於人。」、公務員廉政倫理規範第3點規定：「公務員應依法公正執行職務，以公共利益為依歸，不得假借職務上之權力、方法、機會圖本人或第三人不正之利益。」、第7點第1項規定：「公務員不得參加與其職務有利害關係者之飲宴應酬……」、公務員懲戒法第2條規定：「公務員有下列各款情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒：一、違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為。二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽。」
- (三)僑外生工讀依就服法第50條規定，雇主聘僱僑外生從事工作：「得不受第46條第1項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為20小時。」同法第57條第9項：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：……九. 其他違反本法或依本法所發布之命令。」有上述違法情形，依同法第67條進行裁處。至雇主如有違反其他工資、工時等勞動事項之規範，按勞基法第24條第2項規定：「……雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時

工資額另再加給1又3分之2以上。」同法第30條至32條規定，定有工作時間之相關規範，如勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得超過46小時。又同法第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」等相關規定¹⁴。此外，為加強查處違反就服法行為，勞動部函頒及修正「執行外籍勞工業務管理及訪查實施要點」¹⁵送各地方政府，並訂有地方政府受理該部交查本法案件或民眾檢舉訪查流程重點。準此，有關社會矚目且涉國際間人口販運之重大案件，關乎外籍學生的勞動條件是否符合法令，均應澈底嚴格查察，以捍衛學生勞動權益。

(四)惟，苗栗縣勞青處副處長涂榮輝等人等明知本案涉案事業單位已有嚴重超時工作違反法令之待證違失，應分由勞青處勞服科及勞資科就權管業務分別進行查察，卻竟將此案交由主要執掌業務為外籍移工諮詢、翻譯，非辦理移工查察業務之訪查員，且處理外籍生超時工作案僅有過一次經驗之勞服科臨時工程助理員廖○○（職位：諮詢員）辦理。涂榮輝除施壓指示廖員僅以調取外籍學生寒暑假加班時數來簽辦此案，又將勞資科承辦人更換為古○○，並要求古員不用對本案進行任何查處，直接依廖員之調查結果認定即可。又廖員於111年1月20日簽辦彰化縣政府111年1月18日來函，簽核意見認為

¹⁴ 同法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。……。」

¹⁵ 行政院勞工委員會（現勞動部，下同）98年8月28日勞職管字第0980510843號函頒，勞動部104年7月7日勞動發管字第10405077121號函修正。

本案亦涉勞基法，會辦勞資科：「該案件涉及勞基法規事宜，惠請勞資科，惠示卓見」，經古員簽會意見：「本案視勞服科依權責查明後，倘有違反勞基法相關規定，惠請檢送相關資料移請本科辦理後續裁罰事宜。」陳核後，各級長官均未表示意見，終由處長彭德俊決行。

- (五)廖員因副處長涂榮輝之各種干預手段查察時處處受限，且科長楊文東消極配合不予處置，無法以突擊檢查方式查處本案，僅能先依涂榮輝指示，於111年2月9日發函給望○公司，廖員此時仍然想反抗涂榮輝，遂刻意去函要求望○公司提供烏干達籍留學生於該公司110年6月、7月份之出勤紀錄，希望透過這種「打擦邊球」(6月並非暑假期間)的方式，以查到望○公司之違規行為；但此舉不但遭到涂榮輝責備，陳○○(按：為本案人力仲介)亦事前就聯繫望○公司人資經理李○○，表示涂榮輝已經同意不罰，不用配合去函給資料等情，李○○在與陳○○討論後，最後僅提出烏干達留學生於110年6月21日起，至同年7月21日間之出勤紀錄受檢，此有廖員於本院詢問前提供說明資料附卷足憑(廖○○書面說明資料)。
- (六)廖員於111年3月31日簽辦本案認有涉及勞基法事宜，請勞資科表示意見，並檢附望○等4家公司之訪談紀錄及出勤紀錄供參。然而所附的資料並未齊全(例如未調齊望○公司6月份資料)，明顯未依法就勞動部、彰化縣政府等機關函文所載違失情事確實查核，所為之查處作為與一般程序不同，並未查核所有涉案期間烏干達籍學生之出勤表、薪資紀錄、工作簽證。但仍經科長楊文東於4月6日核章、會辦單位勞資科承辦人古員於111年4月7日簽擬意見認

為望○等4家公司無違反勞基法相關情事，再經科長李明芳（未寫日期）核章後，由副處涂榮輝4月11日蓋用處長彭德俊甲章後代為決行。廖員在面臨涂榮輝利用職權以不再續聘等理由施壓；科長不作為、不表示任何意見、不予指導，以及處長不作為……等等窘困下，僅能配合涂榮輝指示查辦此案，進而認定中州科大烏干達籍學生在望○公司、前○公司、坤○公司及墨○○公司等4家公司在寒暑假時的延長工作時段均聘僱合法，尚無違反勞基法及就服法等相關情事，分別於111年4月25日、111年5月30日函復勞動部勞動力發展署及移民署彰化縣專勤隊。本案各機關來函重點及苗栗縣政府承辦過程，經彙整摘要如下（人物案情關係圖詳如附表）：

表1 本案苗栗縣政府相關辦理過程摘要

| 日期 | 相關文號及辦理過程摘要 |
|-----------|---|
| 111年1月10日 | 「報導者」揭露本案。 |
| 111年1月18日 | 彰化縣政府函苗栗縣勞青處略以 ¹⁶ ，有關報載中州科大安排烏干達籍學生至事業單位工作且超時加班，涉嫌違反就服法及勞基法等規定一案，惠請依權責卓處。 |
| 111年1月20日 | 針對彰化縣政府上述來文，勞服科簽核認涉勞基法，會辦勞資科勞資科會簽意見，由勞服科先行查處，再依勞服科查處資料認定有無違反勞基法。簽核流程如下： 勞服科科長楊文東簽擬意見：加會勞資科。 勞資科科長李明芳簽擬意見：請下載附件供參。 勞服科承辦廖○○簽擬意見：已提供下載資料供參。 勞資科承辦人古○○簽擬意見：「本案視勞服科依權責查明後，倘有違反勞基法相關規定，惠請檢 |

¹⁶ 111年1月18日彰化縣政府府勞外字第1110020755號函。

| 日期 | 相關文號及辦理過程摘要 |
|-----------|--|
| | 送相關資料移請本科辦理後續裁罰事宜。」上陳勞資科科长李明芳、副處長涂榮輝，由處長彭德俊決行。 |
| 111年2月9日 | 苗栗縣政府函請望○公司受檢並攜帶烏干達籍學生工作證與金○企業社簽訂之契約（派遣人員）名冊、勞工名卡、110年6、7月勞工出勤紀錄、排班表、勞工薪資明細及請假紀錄。 彰化縣政府函苗栗縣政府略以 ¹⁷ ，請臺中市、苗栗縣、新竹市、雲林縣及南投縣政府均分別查處是否有違反就服法及勞基法後，各自函復勞動部。檢送彰化勞工處與外籍學生之談話紀錄。（內容指出109年8月至110年10月於望○公司工作之工時及薪資均有問題） |
| 111年2月14日 | 新竹市政府函送勞動部函文，及前○公司○○分公司地址，請苗栗縣府查處是否違反就服法及勞基法。 |
| 111年2月18日 | 彰化縣政府函送望○公司積欠薪資，涉嫌違反勞基法及就服法事件函移苗栗縣府查處。 |
| 111年2月23日 | 苗栗縣勞青處函請前○公司受檢並攜帶烏干達籍學生工作證、與金○企業社簽訂之契約（派遣人員）名冊、勞工名卡、110年7、8月勞工出勤紀錄、排班表、勞工薪資明細及請假紀錄。 |
| 111年2月26日 | 彰化縣專勤隊函送前○公司等涉嫌違反就服法第57條第9款之學生調查筆錄等移苗栗縣勞青處 ¹⁸ 。 |
| 111年3月7日 | 新竹市政府函送前○公司等涉嫌違反就服法案移送苗栗縣政府查處 ¹⁹ 。 |
| 111年3月9日 | 苗栗縣政府函請坤○公司於1110317上午9點30分受檢並攜帶烏干達籍學生工作、勞工名卡、110年3、4月勞工出勤紀錄、排班表、勞工薪資明細及請假紀錄；函請墨○○公司於1110317下午2點30分受檢並攜帶烏干達籍學生工作證、勞工名卡、110年6、7月勞工出勤紀錄、排班表、勞工薪資明 |

¹⁷ 111年2月9日彰化縣政府府勞外字第1110041843號函。

¹⁸ 111年2月26日移民署彰化縣專勤隊移署中彰勤字第1118018469號函、第11180188470號函、第1118018481號函、第1118018482號函。

¹⁹ 111年3月7日新竹市政府府勞就字第1110040282號函。

| 日期 | 相關文號及辦理過程摘要 |
|-----------|---|
| | 細及請假紀錄。 |
| 111年3月11日 | 彰化縣專勤隊函送前○公司涉嫌違反就服法第57條第9款之學生調查筆錄移苗栗縣勞青處 ²⁰ 。 |
| 111年3月31日 | 苗栗縣勞青處(勞服科)簽核本案4家公司工作超時加班案,認涉勞基法事宜,請勞資科表示意見。勞資科會辦意見認為望○等4家公司無違反勞基法相關情事。 |
| 111年4月21日 | 臺中市政府函送烏干達籍學生至墨○○公司工作涉嫌違反就服法及勞基法,移苗栗縣政府查處 ²¹ 。 |
| 111年4月25日 | 苗栗縣勞青處函復勞動部勞動力發展署 ²² ,認定烏干籍學生於望○公司、前○公司、坤○公司及墨○○公司等4家公司工作時段於寒暑假時,無違反勞基法及就服法情事。 |
| 111年5月30日 | 苗栗縣勞青處函復彰化縣專勤隊 ²³ ,認定烏干籍學生於望○公司、前○公司、坤○公司及墨○○公司等4家公司工作時段於寒暑假時,無違反勞基法及就服法情事。 |

資料來源：本調查整理。

(七)有關彭德俊、涂榮輝等人於本案調查期間尚且收受與其職務有利害關係之人力仲介陳○○餽贈禮品，陳○○指出：「今年2月間（農曆年前）我除了贈送處長彭德俊、副處長涂榮輝各1盒水果禮盒，並各贈送2盒水果給勞資科與外勞社福科……」。此有111年8月17日，法務部調查局臺中市調查處調查筆錄可稽，且對於陳○○曾否致贈禮品，經涂榮輝自承：「有的，去年8、9月間，陳○○有拿茶葉禮盒2罐給我，該茶葉禮盒我就放在辦公室，有訪客來的時候

²⁰ 111年3月11日移民署彰化縣專勤隊移署中彰勤字1118018527號函。

²¹ 111年4月21日臺中市政府勞工局中市勞外字第1110018772號函。

²² 111年4月25日苗栗縣政府府勞服字第11100773804號函。

²³ 111年5月30日苗栗縣政府府勞服字第1110101921號函。

就泡來招待，另外今年農曆年前，陳○○有透過朋友（朋友姓名我不清楚）拿一瓶皇家禮炮威士忌到我位於苗栗縣政府辦公處所，當時我並不在，等我回到辦公室後，處長秘書張○○有告訴我這件事，陳○○平時經過我辦公室時，也會買一些蜜餞過來，而我有時候也會買水果回送給他……」云云（111年8月17日調查筆錄。另依據陳○○持用手機之通訊軟體截圖，可見涂榮輝與陳○○平日有應酬聚會等事實，且陳○○也自承：「認識涂榮輝，他是勞青處副處長，我們一個月會見1、2次面，我們會一起吃飯，我們算是朋友」。另涂榮輝亦自承：「與陳○○會相約餐敘，印象中今年有與陳○○相約4次餐敘，這4次餐敘都是我與陳○○之間共同的朋友邀約的餐敘聯誼。」足見涂榮輝與利害關係人之飲宴應酬，顯非僅屬公務禮儀確有必要參加之情狀。

- (八)且苗栗縣勞青處人員，分別於法務部調查局臺中市調查處及彰化地檢署指證副處長涂榮輝施壓脅迫以及科長楊文東、李明芳及處長彭德俊等人不作為之相關違失，有相關筆錄足堪認定。又根據檢方起訴書載明，媒體批露中州科大招收烏干達籍學生來臺就讀衍生打黑工還債之荒謬事件後，彰化地檢署偵辦發現，涂榮輝為了保護被告陳○○之商業利益，想方設法為被告陳○○開脫各項法律責任；利用自己的公務員身分保障優勢，仗勢欺凌不具公務員身分保障之廖○○；明知陳○○應係苗栗縣政府勞青處應對之進行行政調查之對象，還與被告陳○○私下往來、官商勾結；全案爆發之際，任由陳○○前去勞青處送禮，視公務人員廉政規範如無物，嚴重敗壞公務人員形象。楊文東刻意對本案採取不作為之態度，並放任涂榮輝、廖○○以限縮工時檢

查時間等方式圖利陳○○，其所為有違公務員應具備之操守、尸位素餐；彭德俊身為處長，對本案一問三不知，實在無法認為彭德俊有妥適處理烏干達學生超時工作案之決心。另以彭德俊處長對烏干達學生超時工作案之心態，也無法合理期待其能以機關主管身分，設法為廖○○等人抵抗來自各方之壓力。

(九)本院調查發現，楊文東身為苗栗縣勞青處勞服科科长，對於違反就服法案件，負有審核之責，然其所為，顯曲意配合，未能謹慎把關：

- 1、111年1月11日勞動部函彰化縣政府公文中已敘明中州科大外籍學生來臺就學卻淪為超時工作之黑工，每月工作工時長達190小時，且未有休息日等情，請彰化縣政府派員查明核處，彰化縣政府於111年1月18日就本案涉及苗栗縣政府轄管之處，且依據望○公司6月薪資表，中州科大學生有至該公司工作等情，轉請苗栗縣勞青處查察。廖員於111年1月20日簽辦彰化縣政府來函，簽核意見認為本案亦涉勞基法，會辦勞資科，經勞資科古員會簽意見，由勞服科先行查處，再依勞服科查處資料認定有無違反勞基法，經陳核後各級長官均未表示意見，終由處長彭德俊決行。然而勞基法認定非勞服科主管權責範圍，楊文東提供本院資料亦表示：「涉及就服法部分由勞服科負責；涉及勞基法及勞動條件檢查部分由勞資科負責。」顯見她知悉勞基法認定非該科主管業務，然對於勞資科之作法，其身為勞服科科长，竟未表示不同意見。
- 2、111年2月18日，廖○○針對同年彰化縣政府2月9日來函及新竹市政府2月14日來函，併簽擬意見略

以：「該案件涉及勞基法規事宜，惠請勞資科，惠示卓見。陳閱後，文先存。」經科長楊文東蓋章後，勞資科承辦人古○○會辦意見略以：「本案係彰化縣政府111年2月9日函之辦理情形說明，擬併前案視勞服科依權責查明後，倘有違反勞基法相關規定，惠請檢送相關資料移請本科辦理後續裁罰事宜。」經勞資科科長李明芳核章同意。對此，楊文東亦未表答不同意見。

- 3、楊文東於廖員歷次函文辦理作為均未表達意見，而後廖員於111年3月31日簽辦本案認有涉及勞基法事宜，請勞資科表示意見，並檢附望○等4家公司之訪談紀錄及出勤紀錄供參。然而所附的資料並未齊全（如未調齊望○公司6月份資料），明顯並未就勞動部、彰化縣政府函文所載違失情事確實查核，查辦本案所為查處作為與一般程序不同，並未查處所有涉案期間烏干達外籍生之出勤表、薪資紀錄、工作簽證，科長楊文東亦均未表達意見。
- 4、楊文東，確對於本案知情，且辦理過程對於屬員請示報告均不作為、不予指導，據勞青處同仁提供本院書面意見及本院約詢勞服科同仁表示：
 - (1) 「揭露媒體的案子是寫中州，我就問楊文東科長會不會跟苗栗有關，當天我就打電話給陳○○仲介，因為我知道苗栗有做學生業務只有他。」(本院詢問陳○○筆錄。)
 - (2) (問：你怎認知楊科長有立場不讓你們查?)答：「我跟她報告案情時，她都沒指示，像育達時也是她帶隊，這種重大案件就是要由科長帶隊。」(本院詢問廖○○筆錄。)
 - (3) (問：對於收到望○公司之資料是否不齊全?)

有無向科長報告？科長之指示為何？）答：「望○公司提供資料未包含本府發文之資料（6月份）；有向科長報告，但科長未表示。」（廖○○書面說明資料。）

（4）（問：本案涉案之望○公司、前○公司、坤○公司與墨○○公司均有外籍生於非寒暑假之在學期間超時工作一事，您為何未依就服法規定裁罰？）答：「我因副處長涂榮輝之各種干預手段處處受限（且科長楊文東消極配合不予處置），無法以突擊檢查方式查處烏干達留學生超時工作案，僅能先依涂榮輝指示。」

（十）本院調查也發現，李明芳擔任苗栗縣勞青處勞資科科長，對於違反勞基法案件、勞動條件檢查等事項，負有審核之責，然其所為，顯未能謹慎把關：

1、苗栗縣勞青處勞資科承辦本案人員原輪派湯○○，經涂榮輝指示改派古○○承辦，並要求她不用進行任何查處，直接依勞服科廖○○調查結果即可，本院約詢古○○表示：「當天我離開副處長辦公室後，就馬上跟李明芳科長報告，科長只說好，沒有別的指示。（問：跟以前查法的差異？）答：「以前如果是這類案件，會由承辦人之間討論，再決定怎麼處理。而非像這案由不是承辦人的陳○○來跟我傳達這個訊息，廖○○全無跟我討論過。當天我離開副處長辦公室後，就馬上跟李明芳科長報告，科長只說好，沒有別的指示。」（問：你在筆錄提過，你向李明芳報告的時候，口氣很淡定，也沒有問你，所以你猜他應該知道了？）答：「對，因為他也都沒問我，而且早上辦公室討論過的話，我認為他應該已經知道，因為辦公室也很小，都可以聽到。」（問：你看到廖○

○的資料有無懷疑出勤紀錄有問題？)答：「因為就只能就他現有的資料有無違法，我就是畫了表格把時間加總出來，也有把資料拿去口頭跟李明芳科長報告，科長就說好啊，如果他們準備的資料是如此，我們就按照他們的內容處理。」(本院詢問古○○筆錄。)

2、本案勞資科承辦人古○○會簽意見：「本案視勞服科依權責查明後，倘有違反勞基法相關規定，惠請檢送相關資料移請本科辦理後續裁罰事宜。」經上陳科長李明芳，其僅核章，並未表示意見。

3、本院約詢勞青處同仁表示：(問：你知道本案古○○在會辦公文上簽「本案視勞服科依權責明後，倘有違反勞基法相關規定，惠請檢送相關資料移請本科辦理後續裁罰事宜。」你認為有無問題？合理嗎？)答：「如果是我，會去跟勞服科承辦人溝通，看是不是要一起去事業單位檢查，然後會遇到兩個狀況，一個是現場直接檢查，一個是當場無法受檢，我們就會回來再發文；一般來說我們會先看資料。假設是我，勞服科看了有問題會跟我們講，移過來後，我們會去詳查有無違反勞基法。(本院詢問古○○筆錄。)、答：「如果是我的話，應該不會這樣處理。因為我們是勞基法主管單位，我的話可能會到現場，或函詢請他們提供資料後到府做紀錄。因為他可能給的資料不是真實的，摻雜假資料機會高，換作是我有必要還是會去檢查」。(本院詢問湯○○筆錄。(問：科長工作態度嚴謹嗎？)答：「滿嚴謹的，滿OK的。」(問：理論上你們處理育達案是兩科會同去看？)答：「育達案件我沒處理過。理論上會兩科約時間

過去看，這件我也不知道為何會這樣處理。」

(十一)本案苗栗縣勞青處人員之行政懲處情形：勞服科科長楊文東記過1次、副處長涂榮輝記一大過、處長彭德俊記過1次。就苗栗縣政府勞青處人員疑涉包庇圖利廠商而未確實查處情形，勞動部於112年2月6日函請苗栗縣政府就其前於111年4月25日函復結果，重新查明望○公司等4廠商，經該府就所實施勞動條件檢查結果，分別處分金○企業社及墨○○公司；及依苗栗縣政府112年3月28日提供本院112年3月20日詢問會後補充資料，敘明本案違反就服法部分之裁處，亦包括金○企業社及墨○○公司。

(十二)由上可見，苗栗縣勞青處副處長涂榮輝，於任職職務期間，假借其職務權力施壓威脅屬員為非相應之查察行為，圖利迴護廠商，擅權違法，且長期與有職務上利害關係之廠商餐聚，甚至於本案爆發後行政調查期間，竟收受利害關係人餽贈禮品，視廉政規範為無物，又常於上班時間飲宴應酬酒醉後，除常謾罵同仁，更有發生酒後鬥毆見諸媒體之逾矩行為，有損公務員名譽，明顯影響機關之紀律形象等失檢行為，均有違公務員應清廉之旨，嚴重損及政府信譽及形象，違失行為重大、罪行事證明確，有辱官箴。苗栗縣勞青處勞服科科長楊文東，對烏干達留學生超時工作案採取不作為之態度，未依法恪盡職責，切實審核把關，放任涂榮輝濫權指示所屬職員以限縮工時檢查時間等方式圖利廠商，怠忽職守，核其所為有違公務員應具備之操守、尸位素餐；苗栗縣勞青處勞資科科長李明芳，對於違反勞基法案件、勞動條件檢查等事項，負有審核之責，然其所為，未能謹慎把關，核有重大違失。苗栗縣勞青處處長彭德俊，身為處長，負責綜理處務，長

期以來對於該處核心裁罰業務，均交由副處長處理，顯放棄國家賦予之職權，又對於社會矚目關乎國際間人口販運與國家、社會之重大公共利益之重大案件，竟未善盡監督權責，均推諉不知，有虧職守，致釀圖利廠商、損害政府信譽及斲傷國家形象之重大違失，實應負監督不力之責，又其於本案調查期間尚有違反廉政倫理規範收受廠商餽贈禮品之不當行為，損害公務員名譽，且對於涂榮輝酒醉謾罵同仁等逾矩失檢行為，長期縱容包庇未予處理，未本於主官職責予以導正，亦難辭管理失當之責，違失行為重大。

(十三)綜上論結，涂榮輝、楊文東、李明芳等人，辦理中州科大烏干達籍學生血汗學工案，明知本案為社會矚目，涉及國際間人口販運，對國家、社會公共利益有重大影響，對於學生嚴重超時工作之情狀，實應確實查察不法，以落實保障外籍學生勞動權益，卻基於迴護圖利涉案事業單位及人力仲介，不僅未能依法恪盡職責，切實審核把關，還無視勞動部及相關單位紛紛函文要求查處之事實，以權勢施壓下屬不必調查，放任外籍學生淪為血汗學工；又苗栗縣勞青處處長彭德俊，負責綜理處務，長期以來疏於督導所屬職員，對於本案均推諉不知，未善盡監督權責，且對屬員失檢行為未嚴予導正，長期縱容包庇，損害國家賦予該職位之尊重及人民對其執行職務之信賴，難辭其咎，以上4人，均明顯影響公務人員廉潔形象，嚴重損害政府信譽，更斲傷國家形象，均核有重大違失。

二、苗栗縣勞青處負責辦理移工查察及管理輔導，為保障移工工作權，經由勞動條件檢查，督促事業單位貫徹

勞動法令，以維護勞雇雙方權益，對於各機關來函或函轉中州科大烏干達籍學生工讀廠商，涉有讓學生嚴重超時工作每月高達190小時，淪為學工及積欠工資等明顯違反勞動法令規範之違失，該府實應本於權責確實依法進行查察，以保障外籍學生勞動權益，何況本案屬社會矚目且已損及我國國際聲譽之重大案件，尤應慎重處理，惟該府竟採限縮調查方式，逕認定廠商無違法事實，明顯包庇圖利，核有重大違失，尤其對於本案人力仲介是否為合法就業服務機構，有無違反就服法第34條規定非法仲介學生工作等情，均未查核，廢弛職務，怠失之咎甚明，此外，涉案仲介長期自由出入機關，於本案調查期間尚可餽贈禮品進行關說，足見勞青處風紀敗壞，違反廉能政風，又對烏干達籍學生超時工作淪為學工等情，相關主管均表示不看電視新聞，均未關注輿情致未能即時因應處理，對此苗栗縣政府均稱不知情，足見縣府治理有嚴重怠失

- (一)依據就服法第6條第4項規定，略以：「直轄市、縣(市)主管機關掌理事項如下：……。二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。……。」同法第50條規定：「雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第46條第1項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為20小時。」復依同法第57條第9項規定，略以：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：…九.其他違反本法或依本法所發布之命令。」另依勞基法第24條第2項規定：「……雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」又同法第30條至32條，定有工作時間、休息日、工資發給等相關規範，如勞工正常工作時

間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得超過46小時。……等相關規範²⁴。另，為加強查處違反就服法行為，勞動部訂定「執行外籍勞工業務管理及訪查實施要點」函送各地方政府，並訂有地方政府受理該部交查本法案件或民眾檢舉訪查流程重點。準此，就服法及勞基法對於工時、工資等勞動事項，均定有明確規範，僑外生工讀是否違反前開法令，各地方政府勞工局（處）應確實查察，就違法情事依法進行裁處。

(二)經查，111年1月18日彰化縣政府以中州科大安排烏干達籍學生至事業單位工作且超時加班，涉及違反就服法及勞基法等規定，函請苗栗縣政府就所轄之事業單位依權責卓處，彰化縣政府再於同年2月9日函轉勞動部函送中州科大烏干達籍學生108至110學年度第1學期於事業單位工讀名冊，請苗栗縣勞青處對於轄管事業單位，依權責卓處並逕復勞動部；以及同年2月18日就有關教育部函轉中州科大烏干達籍學生反映工讀廠商-望○公司積欠其110年9月份薪資，涉嫌違反就服法及勞基法等規定等情，函請苗栗縣政府就所轄之事業單位依權責卓處。又新竹市政府亦於同年2月14日，將學生工讀廠商涉及違反就服法及勞基法等規定，為苗栗縣政府轄管部分，移請依權責卓處並逕復勞動部，函中已載明學生工作時間，非僅於寒暑假期間。此外，移民署彰化縣專勤隊分別就坤○公司、望○公司、前○公司及墨

²⁴ 勞基法第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」同法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。……。」

○○公司，顯已違反就服法第57條第9款規定，於每周工作皆逾20小時之違失情事，檢附相關調查筆錄及學生居留資料，函苗栗縣政府依權責卓處。各機關函請苗栗縣政府（含勞青處）查處重點，經彙整摘要如下表。

表2 本案各機關函請苗栗縣政府（含勞青處）依就服法或勞基法等規定處理之公文摘要

| 日期及文號 | 重點摘要 |
|--|--|
| <p>111年1月18日 彰化縣政府 府勞外字第 1110020755號 函</p> | <p>主旨：有關中州科大安排烏干達籍學生至事業單位工作且超時加班，涉及違反就服法及勞基法等規定一案，惠請貴就所轄之事業單位依權責卓處，請查照。</p> <p>說明：</p> <p>一、依據勞動部111年1月11日勞動發管字第1110500598號函辦理。</p> <p>二、略。</p> <p>三、本案報載烏干達籍學生(M君)於109年2月10日至2月27日及109年3月17日至3月24日間投保於貴轄金○企業社(地址：略)，且報載指出M君疑投保於金○企業社期間被派遣至雇主望○公司(地址：略)從事工作，報載中有110年6月望○公司薪資表佐證，又烏干達籍學生○○(居留證號碼：略)於111年1月11日郵寄電子郵件向本府表示，亦被派遣至望○公司從事工作，與M君情形相同。</p> <p>四、綜上，上述雇主金○企業社及望○公司皆位於貴轄內，惠請貴府依權責卓處。</p> <p>五、檢附本案相關資料電子檔1份。</p> |
| <p>111年2月9日 彰化縣政府 府勞外字第 1110041843號 函</p> | <p>主旨：有關中州科大安排烏干達籍學生至事業單位工作且超時加班，涉及違反就服法及勞基法等規定一案，經查為貴轄所管，移請貴府依權責卓處並逕復勞動部，請查照。</p> <p>說明：</p> <p>一、依據勞動部111年1月11日、1月22日勞動發管字第1110500598、1110001097號函辦理。</p> <p>二、略。</p> |

| 日期及文號 | 重點摘要 |
|--|--|
| | <p>三、 勞動部函送中州科大之烏干達籍學生108至110學年度第1學期於事業單位工讀之名冊，經查部分事業單位係貴轄所管，會請貴府依權責卓處並逕復勞動部。</p> <p>四、 略。</p> |
| <p>111年2月14日 新竹市政府 府勞就字第 1110029008號 函</p> | <p>主旨：有關中州科大安排烏干達籍學生至事業單位工作且超時加班，涉及違反就服法及勞基法等規定1案，經查為貴轄所管，移請貴府依權責卓處並逕復勞動部，請查照。</p> <p>說明：</p> <p>一、 依據勞動部111年1月11日、1月22日勞動發管字第1110500598、1110001097號函及彰化縣政府111年2月9日府勞外字第1110041843號函辦理（檢附原函1份）。</p> <p>二、 依前○公司○○分公司所述「歐○○（109年3月17日至109年9月3日）、周○○（109年2月至111年1月8日）、柯○○（109年2月至111年1月8日）及南○○（中文姓名經確認應為南○○）（110年4月29日至111年1月8日）」等4名外籍學生在台實際工作地址（略）。</p> |
| <p>111年2月18日 彰化縣政府 府勞外字第 1110058529號 函</p> | <p>主旨：有關教育部函轉中州科大烏干達及學生反映工讀廠商積欠薪資，涉嫌違反就服法及勞基法等規定一案，惠請貴府就所轄之事業單位依權責卓處，請查照。</p> <p>一、 依據勞動部111年2月14日勞動發管字第1110002064號函辦理。</p> <p>二、 本案烏干達籍學生○○（居留證號碼：略）於111年1月14日向教育部陳情表示公司積欠110年9月份薪資，本府於111年2月17日電話聯繫N君，其表示於陳情書中提到積欠薪資之公司為望○科技股份有限公司（地址：略，下稱望○公司），查望○公司位於貴轄內，惠請貴府依權責卓處。</p> <p>三、 檢附本案相關資料1份。</p> |
| <p>111年2月26日 移民署彰化縣 專勤隊</p> | <p>主旨：坤○公司涉嫌違反就服法案，請查照。</p> <p>說明：</p> <p>一、 本隊偵辦轄內中州科大人口販運案，查獲坤○</p> |

| 日期及文號 | 重點摘要 |
|--|---|
| 移署中彰勤字第1118018470號書函 | <p>公司僱用該校烏干達籍學生○○先生(西元○○年○○月○○生、護照號碼：略、下稱M男)等5人，在該址從事操作機台及製作鞋墊等工作，每周工作皆逾20小時。</p> <p>二、經製作調查筆錄，全案顯已違反就服法第57條第9款規定，爰移請貴府卓處。</p> <p>三、檢附相關調查筆錄及M男等5人居留資料各1份。</p> |
| 111年2月26日移民署彰化縣專勤隊移署中彰勤字第1118018481號書函 | <p>主旨：望○科技股份有限公司涉嫌違反就服法案，請查照。</p> <p>說明：</p> <p>一、本隊偵辦轄內中州科大人口販運案，查獲望○科技股份有限公司僱用該校烏干達籍學生○○女士(西元○○年○○月○○生、護照號碼：略、下稱K女)等11人，在該址從事檢查晶片及製作隱形眼鏡等工作，每周工作皆逾20小時。</p> <p>二、經製作調查筆錄，全案顯已違反就服法第57條第9款規定，爰移請貴府卓處。</p> <p>三、檢附相關調查筆錄及K女等11人居留資料各1份。</p> |
| 111年2月26日移民署彰化縣專勤隊移署中彰勤字第1118018482號書函 | <p>主旨：墨○○精密工業股份有限公司涉嫌違反就服法案，請查照。</p> <p>說明：</p> <p>一、本隊偵辦轄內中州科大人口販運案，查獲墨○○精密工業股份有限公司僱用該校烏干達籍學生○○女士(西元○○年○○月○○生、護照號碼：略、下稱K女)等4人，在該址從事操作機台等工作，每周工作皆逾20小時。</p> <p>二、經製作調查筆錄，全案顯已違反就服法第57條第9款規定，爰移請貴府卓處。</p> <p>三、檢附相關調查筆錄及K女等4人居留資料各1份。</p> |
| 111年2月26日移民署彰化縣專勤隊移署中彰勤字第1118018469號 | <p>主旨：前○公司涉嫌違反就服法案，請查照。</p> <p>一、本對偵辦轄內中州科大人口販運案，查獲前○公司僱用該校校烏干達籍學生○○先生(西元○○年○○月○○生、護照號碼：略、下稱M男)等7人，在該址從事焊接、顧機台及測試電</p> |

| 日期及文號 | 重點摘要 |
|---|---|
| 書函 | <p>力等工作，每周工作皆逾20小時。</p> <p>二、經製作調查筆錄，全案顯已違反就服法第57條第9款規定，爰移請貴府卓處。</p> <p>三、檢附相關調查筆錄及M男等7人居留資料各1份。</p> |
| 111年3月7日 新竹市政府 府勞就字第 1110040282號 函 | <p>主旨：有關前○公司涉嫌違反就服法1案，經查為貴轄所管，移請貴府並依權責卓處，請查照。</p> <p>說明：</p> <p>一、依據移民署彰化縣專勤隊111年2月26日移署中彰勤字第1118018471號函辦理。(檢附原函1份)</p> <p>二、依前○公司○○分公司111年3月3日所述「該案中州科大烏干達籍學生○○，女，西元○○年○○月○○日生、護照號碼：略」在台實際工作地址：略(前○公司○○分公司)，工作時間為109年2月5日開始至109年2月11日止。</p> |
| 111年3月11日 內政部移民署 中區事務大隊 彰化縣專勤隊 移署中彰勤字 第1118018527 號書函 | <p>主旨：前○科技股份有限公司涉嫌違反就服法案，請查照。</p> <p>說明：</p> <p>一、本隊偵辦轄內中州科大人口販運案，查獲前○公司僱用該校烏干達籍學生○○女士(西元○○年○○月○○生、護照號碼：略、下稱K女))等4人，在該址從事組裝麥克風產品等工作，每周工作皆逾20小時。</p> <p>二、經製作調查筆錄，全案顯已違反就服法第57條第9款規定，爰移請貴府卓處。</p> <p>三、檢附相關調查筆錄及K女居留資料各1份。</p> |
| 111年4月21日 臺中市政府 勞工局中市勞 外字第 110018772號函 | <p>主旨：有關中州科大安排烏干達學生至○光實業股份有限公司之子公司墨○○精密工業股份有限公司加班且工作超時涉違反就服法及勞基法1案，詳如說明，請貴府依職權卓處，請查照。</p> <p>說明：</p> <p>一、略。</p> <p>二、略。</p> <p>三、本案為勞動部交辦彰化縣政府調查中州科大安排烏干達籍學生至事業單位工作且超時加班1案，經彰化縣專勤隊111年2月26日移署中</p> |

| 日期及文號 | 重點摘要 |
|--|--|
| | <p>彰勤字第1118018483號書函提供烏干達籍學生等4人製作之調查筆錄予本局，經查學生指稱從事工作場域為墨○○精密工業股份有限公司（地址：略）亦或○光實業股份有限公司（地址：略），依行政程序法第17條第1項非屬本市之管轄，故移請貴府依職權卓處並逕復勞動部及彰化縣專勤隊。</p> <p>四、檢附彰化縣專勤隊及本案相關來文1份。</p> |
| <p>111年5月16日 移民署彰化縣 專勤隊 移署中彰勤字 第1118018764 號書函</p> | <p>主旨：因偵辦人口販運防制法案件需要，惠請提供案內雇主、仲介調查筆錄、外僑出勤紀錄及相關裁處文書，請查照惠復。</p> <p>說明：</p> <p>一、依據入出國及移民法第89條、同法施行細則第35條及刑事訴訟法第230條規定辦理。</p> <p>二、檢附烏干達籍外僑工作地點一覽表1份。</p> |

資料來源：本調查整理。

(三)由上表可見，各機關函文中已載明中州科大烏干達籍學生工讀廠商（望○公司、前○公司、坤○公司及墨○○公司等），涉有讓學生超時工作、積欠薪資等明顯違反勞基法與就服法之違失，且函文中亦有敘明學生工讀期間等資訊。苗栗縣政府實應本於職權，以派員實施勞動檢查、調取學生工讀期間工作紀錄相關資料等積極作為，確實依法查察，以究明廠商有無違失。然苗栗縣勞青處僅調取烏干達籍學生寒暑假期間工作紀錄，進而認定「烏干籍學生於望○公司等4家公司延長工作時段於寒暑假時，上述公司均聘僱合法，尚無違反勞基法及就服法等相關情事」分別於111年4月25日、111年5月30日函復勞動部勞動力發展署及移民署彰化縣專勤隊，未本權責確實查察，相關作為，顯有怠失。又彰化縣政府勞工處，對於本案轄管廠商尚派員實施勞動條件檢查，故而發現廠商違反就服法及勞基法情事。另本

院請勞動部提供本案涉案廠商違失情形，南投縣政府、彰化縣政府、雲林縣政府均查核發現廠商違反就服法及勞基法之缺失，詳如下表，對照苗栗縣政府相關作為，益證該府作為草率，核有重大違失。

表3 地方勞工局（處）查察中州科大學生工讀廠商涉違失情形表

| 序號 | 廠商名稱 | 工讀人數 | 違失情形 | 違反之規定 |
|----|-------------------------|------|--|-----------------------------------|
| 1 | 展○○○實業有限公司(桃園) | 1人 | 無違法 | 無 |
| 2 | 中○○○有限公司(南投) | 7人 | 於110年2月薪資，該公司以制服費用扣薪新臺幣(下同)560至780元不等，致當月工資未全額給付 | 違反勞基法第22條 |
| 3 | 立○○○有限公司(彰化) | 3人 | 無違法 | 無 |
| 4 | 台○○○股份有限公司(彰化) | 1人 | 無違法 | 無 |
| 5 | 新○○實業社(彰化) | 2人 | 業於109年6月30日停業且聯繫皆未到府說明 | 無 |
| 6 | 勝○○有限公司(彰化) | 2人 | 逾每週工時20小時及薪資未依勞基法規定給付 | 違反就服法第50條、第57條第9款 違反勞基法第24條 |
| 7 | 聚○○股份有限公司(彰化) | 2人 | 逾每週工時20小時及未依規定計給延長工時之薪資 | 違反就服法第50條、第57條第9款 違反勞基法第24條第1項 |
| 8 | 全○股份有限公司(彰化) | 3人 | 未提供外籍學生之薪資表 | 違反勞基法第23條第2項 |
| 9 | 金○企業社(派遣旭○企業股份有限公司)(彰化) | 3人 | 未給付外籍學生延長工時之薪資 | 違反勞基法第24條第1項、第32條第2項及第36條第1項 |
| 10 | 梅○○股份有限公司(雲林) | 15人 | 未逐日記載出勤時間至分鐘 | 違反勞基法第30條第6項 |

| 序號 | 廠商名稱 | 工讀人數 | 違失情形 | 違反之規定 |
|----|-------------------|------|---|--|
| 11 | 墨○○精密工業股份有限公司(苗栗) | 3人 | 苗栗縣政府於111年4月25日回復查無不法，刻正重新調查中；重啟調查後已裁處20萬元 | 違反勞基法第24條、第32條第2項、第36條第1項及第39條；違反就服法第50條及第57條第9款規定 |
| 12 | 金○企業社(派遣望○公司)(苗栗) | 3人 | 苗栗縣政府於111年4月25日回復查無不法，刻正重新調查中；重啟調查後已裁處雇主金○企業社22萬元 | 違反勞基法第24條、第32條第2項、第36條第1項及第39條；違反就服法第50條及第57條第9款規定 |
| 13 | 金○企業社(派遣前○公司)(苗栗) | 3人 | 苗栗縣政府於111年4月25日回復查無不法，刻正重新調查中；重啟調查後已裁處雇主金○企業社22萬元 | 違反勞基法第24條、第32條第2項、第36條第1項及第39條；違反就服法第50條及第57條第9款規定 |
| 14 | 金○企業社(派遣坤○公司)(苗栗) | 6人 | 苗栗縣政府於111年4月25日回復查無不法，刻正重新調查中；重啟調查後已裁處雇主金○企業社2萬元。 | 違反勞基法第24條；無違法就服法 |
| 15 | 金○企業社(派遣鈺○公司)(苗栗) | 8人 | 重啟調查後已裁處雇主金○企業社2萬元。 | 違反勞基法第24條規定 |

資料來源：勞動部；本院彙整補充自苗栗縣政府詢問會後補充資料。

(四)根據就服法第34條規定，略以：「私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務……。未經許可，不得從事就業服務業務。……。」同法第45條規定：「任何人不得媒介外國人非法為他人工作。」

且彰化地檢署檢察官起訴書亦載明：「……若將『金○企業社』即陳○○認定為本案烏干達留學生之仲介，則因『金○企業社』未取得勞動部許可從事仲介業務，違反就業服務法第34條第2項「未經許可，不得從事就業服務業務」之規定，依同法第65條第1項之規定，依法應裁處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。……」是以，苗栗縣勞青處對於本案媒介中州科大烏干達籍學生至望○公司等廠商工作，是否合法，亦應確實查處。然苗栗縣勞青處就烏干達籍學生投保於金○企業社期間，被派遣至事業單位工作，金○企業社是否為合法就服機構等情，均未進行行政調查，未調查是否違反就服法第34條規定，顯有縱放或從寬認定，直至本院就金○企業社是否為人力仲介公司，有無取得許可從事仲介業務、有否違反就服法相關規定等節，經函請勞動部查復表示：「……經查本部私立就業服務機構許可及管理系統，『金○企業社』並非經本部許可之私立就業服務機構，故依據本法第34條第2項規定，金○企業社不得從事就業服務業務。」足見苗栗縣勞青處所為，核有嚴重怠失，並有圖利業者之嫌。

(五)又，彰化縣專勤隊於111年5月16日因偵辦本案涉嫌人口販運防制法需要，函²⁵請苗栗縣勞青處提供案內雇主調查筆錄、外僑出勤紀錄及裁處文書，但該處並未提供，僅於111年5月30日函復內文敘明無違反就服法及勞基法情事。經本院詢據彰化縣專勤隊表示：「因該府提供之調查筆錄資料未檢附外僑出勤紀錄，導致彰化縣專勤隊因無法取得出勤紀錄，難以釐清學生之勞動情形，經承辦檢察官認有執行第

²⁵ 移民署彰化縣專勤隊移署中彰勤字第1118018764號函。

三次搜索之必要，由彰化縣專勤隊向彰化地院聲請搜索，會同員林分局、臺中市調處等組合警力於111年6月28日至金○企業社（人力仲介公司）、坤○公司、望○公司、前○公司及墨○○公司等4家公司執行搜索，後續查扣證物因由臺中市調處進行分析，以釐清學生之勞動時數、薪資計算等細節。」等語。另依據起訴書載明：檢、警僅扣得本案烏干達留學生部分之薪資表、出勤紀錄及支出證明單，但是即使是在資料不完備的情狀下，也已經足以認定：烏干達籍留學生盧○○於110年4月1日至4月18日，工時達119個小時；於同年4月22日至4月30日，工時達60個小時，總計該月份工時高達179個小時。葛○○於110年4月3日至4月19日，工時達110個小時；於同年4月23日至4月30日，工時達50個小時，總計該月份工時高達160個小時。易○○於110年4月2日至4月19日，工時達115個小時；於同年4月20日至4月30日，工時達38個小時，總計該月份工時高達153個小時等事實，以上明顯違反就服法第50條之規定。為特定犯罪事實，檢察官多次請彰化縣專勤隊承辦人聯繫陳○○，請陳○○提出相關資料補正不足之處，然陳○○均置之不理；檢察官原本也寄望苗栗縣政府能夠在對於望○公司等企業進行行政調查後，取得本案烏干達留學生在望○公司等企業工作時之完整出勤、薪資紀錄，未料苗栗縣勞青處竟完全無視已公諸媒體之資料（即「望○（中州）110年6月份薪資表」照片），逕為違背事實認定等語。足見苗栗縣勞青處未依法配合查察，提供完整資料，造成尚必須大規模動員機關資源查核之情事，該府所為，亦有重大違失。

（六）此外，涉案人力仲介陳○○經常自由出入機關，於

本案調查期間尚可餽贈禮品進行關說，據111年8月17日日法務部調查局臺中市調查處調查筆錄，陳○○自承：「……因為工作的業務關係，我經常出入苗栗縣政府勞青處，所以我認識勞青處一半以上的人員，包括兩位科長楊文東及高科長（姓名已忘記）我們彼此交往關係都相當良好，他們都會幫我。」、「今年2月間（農曆年前）我除了贈送處長彭德俊、副處長涂榮輝各1盒水果禮盒，並各贈送2盒水果給勞資科與外勞社福科……」²⁶。且涂榮輝亦自承：「有的，去年8、9月間，陳○○有拿茶葉禮盒2罐給我，該茶葉禮盒我就放在辦公室，有訪客來的時候就泡來招待，另外今年農曆年前，陳○○有透過朋友（朋友姓名我不清楚）拿一瓶皇家禮炮威士忌到我位於苗栗縣政府辦公處所，當時我並不在，等我回到辦公室後，處長秘書張○○有告訴我這件事，陳○○平時經過我辦公室時，也會買一些蜜餞過來，而我有時候也會買水果回送給他……」云云。足徵勞青處風紀敗壞，違反廉能政風。且對於媒體揭露中州科大烏干達籍學生淪為學工等情，經本院詢問勞青處相關人員，竟多回答：「不清楚」、「沒看電視」、「家中沒電視」、「不關注社會新聞，因此對所謂媒體揭露部分並不瞭解」……云云，對於權管業務均未關注輿情即時因應處理，而苗栗縣政府對此均稱不知情，縣府治理有嚴重怠失。

（七）綜上論結，苗栗縣勞青處負責辦理移工查察及管理輔導，為保障移工工作權，經由勞動條件檢查，督促事業單位貫徹勞動法令，以維護勞雇雙方權益，對於各機關來函或函轉中州科大烏干達籍學生工讀

²⁶ 外勞社福科，應為勞工服務科。

廠商，涉有讓學生嚴重超時工作每月高達190小時，淪為學工及積欠工資等明顯違反勞動法令規範之違失，該府實應本於權責確實依法進行查察，以保障外籍學生勞動權益，何況本案屬社會矚目且已損及我國國際聲譽之重大案件，尤應慎重處理，惟該府竟採限縮調查方式，逕認定廠商無違法事實，明顯包庇圖利，核有重大違失，尤其對於本案人力仲介是否為合法就業服務機構，有無違反就服法第34條規定非法仲介學生工作等情，均未查核，廢弛職務，怠失之咎甚明，此外，涉案仲介長期自由出入機關，於本案調查期間尚可餽贈禮品進行關說，足見勞青處風紀敗壞，違反廉能政風，又對烏干達籍學生超時工作淪為學工等情，相關主管均表示不看電視新聞，均未關注輿情致未能即時因應處理，對此苗栗縣政府均稱不知情，足見縣府治理有嚴重怠失。

三、涂榮輝於105年起擔任苗栗縣勞青處副處長一職，106年7月間上班日涉嫌酒後鬥毆一事經媒體大幅報導，該府政風處雖自同年度起以中度廉政風險人員列管在案，惟109年5月1日民眾於Facebook「靠北苗栗」貼文指出涂員涉有違反公職人員利益衝突迴避法、同年12月29日同社群媒體貼文載明投訴涂員長期不當指揮同仁擔任司機接送，該府政風處均未依權責立案查處；直至111年1月10日起，本案學工事件經媒體報導爆發，彰化地方檢察署於同年10月14日依貪污治罪條例第6條之圖利罪等起訴涂員，另於不起訴處分書更載明勞青處彭德俊處長及楊文東科長涉行政責任問題，惟該府政風處仍未按職權相關規定，積極查察追究相關人員涉及行政違失之情形，也未簽報機關首長或循政風體系陳報主管機關，直至本院於112年1月

18日函詢調查，苗栗縣政風處方於同年1月31日簽辦涂員行政責任議處事宜，顯未符政風機構加強行政肅貪作業要點等相關規定意旨，苗栗縣政府迄未主動清查檢討，亦有督導不周，均核有重大疏失

- (一)按政風機構加強行政肅貪作業要點第1點規定略以，為端正政風、澄清吏治，對未構成貪瀆犯罪而涉及行政違失之案件，應即追究行政責任，促使公務員知法、守法，避免貪瀆情事發生。按同要點第2點規定略以，有下列情形之一而涉及行政違失者，應即追究行政責任：(一)各機關政風機構處理本機關員工之貪瀆不法案件，經調查結果，未能證明涉有犯罪嫌疑者。……(三)各檢察機關受理之貪瀆案件，經檢察官偵查結果，依規定予以簽結或為不起訴之處分確定者。復按同要點第3點略以，各機關政風機構辦理行政肅貪案件時，應即針對不起訴處分書或判決書等相關資料詳予研究，切實檢討有無應予懲戒或懲處之情事，簽報機關長官追究行政責任，並切實追蹤其處理情形。同要點第4點略以，各機關政風機構辦理行政肅貪案件時，應注意公務員懲戒法、公務人員考績法及其他有關法規之適用。前者以公務員有違法、廢弛職務或其他失職行為為其懲戒要件；後者以公務員之平時工作或品操有偏失情事為其懲處要件。復按政風機構執行行政調查作業要點第5點規定略以，政風機構因下列情事之一，得進行行政調查：……(三)查察民眾檢舉及媒體報導有關機關(構)之弊端。(四)辦理行政肅貪案件。(五)稽核、清查機關(構)具有貪瀆風險之業務…。根據上述相關立法意旨，政風機構得依職權查察機關遭媒體報導或檢舉之弊端，及清查具貪瀆風險之業務等行政調查，且針對所受理之貪瀆案件，經調

查未能證明涉有犯罪嫌疑者，或不起訴案等應詳予研究，並檢討懲戒（處）情事後，簽報機關長官追究相關行政責任，責無旁貸。

(二)另各機關之政風機關(構)依法務部政風司99年頒訂政風工作手冊，定期辦理機關風險顧慮人員列管工作，法務部廉政署100年7月成立後，依行政院103年6月5日第3401次院會院長提示事項，103年10月頒訂**機關廉政風險人員提列作業原則**（下稱提列原則），依該原則第3點第1款規定，涉嫌貪瀆不法函送偵辦，經檢察官起訴、不（緩）起訴處分，或經法院判決者，政風單位「應」提列為機關廉政風險人員（108年4月修正規定亦同），**以協助機關首長有效掌握機關廉政風險因子，預擬防制因應作為，型塑機關清廉形象**。此外，法務部編訂「廉政工作手冊」第3章亦有規定，「各政風機關（構）應於每年年初完成機關廉政風險評估報告，併同機關「風險事件評估表」、「風險人員評估表」及「專案稽核計畫表」1份循政風體系陳報主管機關政風機構彙整，1份依規定摘要簽報首長核示後，送請有關業務單位參考辦理。

(三)經查，涂榮輝於105年起，即擔任苗栗縣勞青處副處長一職，業管權責涉及勞資爭議、勞動檢查及違反就服法（外勞）案件裁處等重要事項。他曾在106年7月間上班日，因涉嫌酒後鬥毆一事經媒體大幅報導²⁷，經詢該府政風處表示，自同年度起以**中度廉政風險人員**列管在案。惟涂員又於109年5月1日遭民

²⁷ 自由時報106/7/15報載略以，2人昨天中午在銅鑼鄉一家餐廳相遇，為了苗栗醫院遷移爭議起爭執。……有餐敘在場人士轉述，當時涂略有酒意，指責邱支持苗栗醫院留在苗栗市及帶鄉親到苗醫送暖一事，讓縣府很不高興，邱當時說「這個場合不適合說這些」，涂仍一直講，邱因此跟涂說「要說到外面去」。兩人走到餐廳包廂外的走道就爆發肢體衝突，在場者將兩人拉開時都跌倒在地，涂起身後被縣府官員載離，邱也被隨行人員載離。

眾於Facebook「靠北苗栗」貼文指出用人案涉有違反公職人員利益衝突迴避法，(貼文略)。同年12月29日同社群媒體貼文載明民眾投訴涂員長期不當指揮同仁擔任司機接送一案，(貼文略)等情。苗栗縣政風處雖然在106年間以中度廉政風險人員列管涂員，但針對上述109年間兩度社群媒體貼文事件，均未依權責立案查處。依據該處於本院調查時查復說明表示²⁸，(略)。另就涂榮輝指揮同仁擔任司機接送一事表示，(略)等語。

(四)另外，111年1月間本案學工事件經媒體揭露爆發，彰化地方檢察署在同年10月14日按貪污治罪條例第6條第1項第4款之圖利罪等起訴涂員²⁹(詳如調查意見一所述)。該署在不起訴處分書載明勞青處彭德俊處長及楊文東科長之行政責任問題³⁰，彭員及楊員雖自行簽准處分(詳如調查意見一所述)，惟該府政風處仍未按上述職權調查之相關規定，切實檢討本案遭起訴及不起訴對象有無應予懲戒或懲處之情事，並積極查察追究渠等涉及行政違失之情形，直至本院112年介入調查期間³¹，苗栗縣政風處(略)……涂榮輝……該府考績委員會審議決議處以1大過在案。根據議處理由(略)……，足見本案苗栗縣政風處未根據相關規定依職權調查，確有怠失。

(五)茲列上述勞青處案內人員歷次事件及苗栗縣政風處相關廉政作為時序如下表大事記。

²⁸ 苗栗縣政府來函列密，此處以略表示。

²⁹ 111年度偵字第1897號。

³⁰ 111年度偵字第15245號。

³¹ 本院以112年1月18日院台調參字第1120830140號函函詢苗栗縣政風處本案相關查處作為。

表4 苗栗縣政府案內人員事件及政風處作為歷程摘要

| 機關、日期及相關文號 | 內容摘要 | 備註 |
|---|--|---|
| 106年7月15 | 涂榮輝於106年7月間上班日因涉嫌酒後鬥毆一事經媒體大幅報導。 | (內容略) |
| 109年5月1日 | 涂榮輝遭民眾於Facebook「靠北苗栗」貼文指出用人案疑違反公職人員利益衝突迴避法。 | 苗栗縣政風處函復(內容略)。 |
| 109年12月29日 | 涂榮輝遭民眾於Facebook「靠北苗栗」貼文投訴長期不當指揮同仁擔任司機接送。 | 苗栗縣政風處未啟動正式行政調查。 |
| 111年1月10日 | 本案學工事件經媒體揭露爆發。 | |
| 111年8月17日 | 彰化地方檢察署指揮搜索苗栗縣勞青處，並帶回涂榮輝副處長等人偵訊。 | |
| 111年10月14日 | 彰化地方檢察署按貪污治罪條例第6條圖利罪等起訴涂榮輝副處長，另於不起訴處分書載明勞青處彭德俊處長及楊文東科長之行政責任問題。 | |
| 111年11月18日 | 勞青處科長楊文東自行簽請行政處分。 | (內容略) |
| 112年1月18日 監察院院台調參字第1120830140號 函 | 本院函請苗栗縣政風處就所詢事項詳實說明，並檢附(傳)電子檔及相關佐證資料，於文到14日內惠復。 | 本院同日院台調參字第1120830139號函函詢苗栗縣勞青處 |
| 112年1月31日 苗栗縣政風處簽請就本案議處涂員行政責任並調整職務 案名：略 | (內容略) | 後於112年4月11日調整職務(現任苗栗縣政府秘書，112年4月17日起生效) |
| 112年2月7日 苗栗縣政府 | (內容略) | 112年2月10日審議 |

| 機關、日期及相關文號 | 內容摘要 | 備註 |
|--|-------|--------------------------------|
| 府人考字第1120041688號開會通知單 | | |
| 112年2月13日苗栗縣政風處 粟政查字第1126320525號 函 | (內容略) | 函復本院112年1月18日函詢(本件至115年3月1日解密) |

資料來源：本調查整理。

(六)針對苗栗縣政風處對於本案勞青處人員之查處情事，經詢該處辦理說明略以³²，(內容略)……未辦理相關行政調查等語。苗栗縣政風處並稱，為瞭解該府勞青處有無依規針對本案疑似違反就服法及勞基法之業者辦理行政調查，已於111年11月3日會同該處人員前往現場稽查等情。惟查，苗栗縣政風處引用上開依據係適用於檢調機關偵辦案件期間之相關規定，復依同要點後段規定略以，……為釐清相關人員行政責任，得於不影響案件偵查及不違反偵查不公開原則下，經檢察官同意後，依本要點進行調查，以迅速查明行政違失責任。但本案自始未見苗栗縣政風處提出案內相關請示調查之作為及佐證說明，且依上述規定顯非無辦理依據，何況政風處主管人員111年3月23日於本院詢問稱以，「我們請勞青處對於要裁罰的部分，請他們再查核，如果要裁罰的部分要再會我們。大概是去年11月」及「因為當時可能也是新舊縣長交接時候，又因為選舉，所以想說可能由新縣長處理，也讓他了解」等語；政風處並於會後檢送說明指稱，因彰化地檢署

³² 苗栗縣政風處112年2月13日粟政查字第1126320525號函(本件至115年3月1日解密)。

尚未發還前揭搜扣案關資料，因此該處先於111年11月3日會同勞青處勞服科與勞資科人員，前往案關業者現場辦理稽查等語。惟查，上述所稱111年11月18日之簽核係始於科長楊文東111年11月18日自請處分簽會政風處之意見；而政風處同年11月3日會同稽查，係基於勞青處同年10月24日簽核會辦意見，均難謂屬政風處依法定權責規定針對本案被列管之副處長涂榮輝等人積極行使行政調查或簽報首長等作為，兩者對象及性質有間，所述實不足採，有待積極檢討，以維法紀，此有本院詢問筆錄及相關來文可稽。

- (七)退萬步言，即使苗栗縣政風處如因檢察機關偵查中未能及時啟動調查，然本案彰化地方檢察署檢察官於111年10月14日即已偵結起訴勞青處涂榮輝副處長，及不起訴彭德俊處長與楊文東科長，且涂員更於106年起即因媒體事件列為該府中度廉政風險人員，政風處即應依規定積極掌握並預擬防制因應作為，惟該處仍未按上述相關職權之規定，積極簽報長官追究行政責任，或依法辦理廉政查察等作為，遲至本院於112年1月18日行文調卷苗栗縣政風處方於112年1月31日簽請議處涂榮輝副處長及預告後續調閱勞青處相關卷證事宜，顯未符政風機構加強行政肅貪作業要點第3點等規定政風機構應即針對不起訴處分書或判決書等相關資料詳予研究，切實檢討有無應予懲戒或懲處之情事，簽報機關長官追究行政責任等，及執行行政調查作業要點第5點等規定，政風機構得查察民眾檢舉及媒體報導有關機關（構）弊端作為。基此，苗栗縣政風處所述本案未能就案內人員調查之理由，顯推託之詞，益證其違失之咎。

(八)另據111年3月23日苗栗縣政府秘書長陳斌山率縣府相關主管人員到院接受詢問，對於相關人員責任之查處，他指稱略以，「涂副收押時，我們有跟他們說要釐清該罰或不罰廠商的部分要釐清。**針對公務員的部分，我們沒有調查**，因為交保當天，記者也在問」。又表示，本案均有請示新舊兩任之縣長針對勞青處相關人員應否調整職務，**惟並未有更進一步指示**等語；而針對涂榮輝副處長擅自更替勞資科承辦人員之案件輪序問題，且因勞青處簽擬本案事業單位並未違法，致因未涉裁罰而公文未簽至縣政府一層長官，僅由處長決行等制度上缺失問題，陳彬山秘書長僅稱，「**將會進行相關事件檢討**」。並且自承指出，他知悉涂榮輝副處長與苗栗市市長前有衝突事件後，涂員被提報風險人員等情，然本案發生迄今，仍未見縣府主管人員積極進行相關督導清查作為。此外，對於勞青處指派諮詢員廖○○承辦本案應屬訪查員之業務情形，陳彬山秘書長更稱，「**我認為如果他是做這個工作，就應該要做這份職務**」等語。足見，苗栗縣政府主管人員之認事用法多有違誤，且全案爆發迄今，整體檢討改善措施實屬消極，亦有督導不周，均核有嚴重違失。

(九)綜上，涂榮輝於105年起擔任苗栗縣勞青處副處長一職，106年7月間上班日涉嫌酒後鬥毆一事經媒體大幅報導，該府政風處雖自同年度起以中度廉政風險人員列管在案，惟109年5月1日民眾於Facebook「靠北苗栗」貼文指出涂員涉有違反公職人員利益衝突迴避法、同年12月29日同社群媒體貼文載明投訴涂員長期不當指揮同仁擔任司機接送，該府政風處均未依權責立案查處；直至111年1月10日起，本案學工事件經媒體報導爆發，彰化地方檢察署於同年10

月14日依貪污治罪條例第6條之圖利罪等起訴涂員，另於不起訴處分書更載明勞青處彭德俊處長及楊文東科長涉行政責任問題，惟該府政風處仍未按職權相關規定，積極查察追究相關人員涉及行政違失之情形，也未簽報機關首長或或循政風體系陳報主管機關，直至本院於112年1月18日函詢調查，苗栗縣政風處方於同年1月31日簽辦涂員行政責任議處事宜，顯未符政風機構加強行政肅貪作業要點等相關規定意旨，苗栗縣政府迄未主動清查檢討，亦有督導不周，均核有重大疏失。

- 四、勞動部為辦理本案，於111年1月11日起函請彰化縣政府查處，並經該府轉請各學生工讀廠商所在地之主管機關依權責進行調查核處，苗栗縣勞青處亦自111年1月18日起收受彰化縣政府等機關函轉勞動部函文或來函，苗栗縣政府人員為包庇圖利廠商，未依法確實查核，逕認定本案無違反勞基法及就服法情事，於同年4月25日函復勞動部，惟本案為社會關注且嚴重影響國際聲譽之重大學工案件，勞動部對於同一人力仲介公司在彰化縣政府有遭裁罰，在苗栗縣政府則未裁罰，欠缺風險管理意識，未主動進行查察，未能及時發現弊端，後因彰化地方檢察署偵辦本案發現苗栗縣勞青處人員涉圖利等違失予以起訴，媒體亦大肆報導相關人員未依法進行勞動檢查等缺失，然該部竟未即時依主管機關權責命重啟調查，且至本院112年3月23日詢問時仍未釐清案情，督管作為顯欠積極，核有怠失；另外，本案苗栗縣勞青處以諮詢員辦理查察員之工作，未盡妥適，凸顯地方政府以臨時人員擔任外籍移工之查處工作，長期違反勞動部相關函釋規範，均待後續督同檢討改善

(一)按就服法第6條第1項規定略以，本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。同條第3項規定略以，中央主管機關掌理事項如下：……四、**全國就業服務業務之督導、協調及考核**。五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：……。復按勞基法第4條規定略以，本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。另按勞動檢查法第2條規定略以，本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。復按同法第4條略以，勞動檢查事項範圍如下：一、依本法規定應執行檢查之事項。二、勞基法令規定之事項。三、職業安全衛生法令規定之事項。四、其他依勞動法令應辦理之事項。準此，勞動部掌理全國勞動業務，掌理勞工福祉、勞動基準及勞動檢查政策之整體監督事宜，責無旁貸。

(二)111年1月10日「報導者」揭露本案³³，同時於網路公開「金○企業社」提供給烏干達留學生之「望○（中州）110年6月份薪資表」照片，薪資表上烏干達留學生葛○○、杜○○之工時均高達190小時等情。為辦理本案，勞動部於111年1月11日函³⁴請彰化縣政府協助派員就中州科大及外籍學生提供勞務之事業單位雇主，涉嫌違反就服法及勞基法等相關規定，依法調查核處並將結果回復勞動部。教育部則

³³ <https://www.twreporter.org/a/technological-and-vocational-college-foreign-students-become-cheap-labors>

³⁴ 勞動部111年1月11日勞動發管字第1110500598號函。

於111年1月13日函³⁵提供本案學生工讀廠商資料，勞動部並於同年（月）22日函送相關資料予彰化縣政府查處³⁶。案經彰化地檢署依涉嫌違反人口販運防制法等規定，於111年1月21日入校（中州科大）搜索並聲押相關人士，引起各界嘩然。本院再於111年5月5日函³⁷請勞動部說明本案有無進行查察，並請提供相關查處報告，勞動部回復：「……為保障學生工讀權益，本部業於……函請彰化縣政府……依法調查核處並將結果復知本部在案。……至有關彰化地檢署偵辦涉違反人口販運防制法部分，係由教育部檢送相關資料轉請彰化地檢署偵辦，嗣若有雇主因違反人口販運防制法經彰化地檢察署起訴，本部將依就服法……。」至此，勞動部除函請彰化縣政府查處外，未主動就本案涉及其業管監督之重大違失事項追蹤查察。

(三)此外，本案前經彰化縣政府於111年1月18日、111年2月9日及111年2月18日起陸續函請各外籍學生工讀廠商所在地之主管機關依權責進行調查核處，再依據各縣市政府回復，共計訪查14家事業單位，其中違反勞基法者共4家，同時違反就服法及勞基法者共2家、查無不法者共8家，其中違反就服法廠商勝○○有限公司及聚○○股份有限公司，勞動部分別於111年4月14日及111年4月25日依法廢止聘僱許可。勞動部提供本案涉案廠商違失情形，包括南投縣政府、彰化縣政府、雲林縣政府均查核發現廠商違反就服法及勞基法之缺失詳如前調查意見一所述。

³⁵ 教育部111年1月13日臺教技(四)字第1112300223號函。

³⁶ 勞動部111年1月22日勞動發管字第1110001097號函。

³⁷ 本院111年5月5日院台調陸字第1110830770號函

(四)惟查，針對苗栗縣勞青處未確實就本案各機關函轉資料進行查處，且對於涉案廠商均認定無違法等情，勞動部除於收受上述函查結果後，未依主管機關權責主動追蹤查察或督導釐清案情外，迄彰化地檢署111年10月14日偵結起訴後，仍未就該府疑涉違法包庇或廠商、針對本案認無違就服法及勞基法等認事用法錯誤之情形，命其重啟調查。直至本院正式立案調查，並於112年1月18日再函³⁸勞動部針對本案苗栗縣政府疑涉包庇圖利廠商而未確實查處情形等提供該部之相關查處及檢討作為等說明，勞動部方於112年2月6日函請苗栗縣政府針對4家公司，是否涉嫌違反就服法及勞基法等相關規定再予查明回復；且據勞動部指出，因該府仍未敘明望○等4家公司違法情形，勞動部再於同年3月14日函該府再次確認，迄本院同年3月23日召開本案勞動部及苗栗縣政府之詢問會議前，勞動部對於本案之裁處結果仍未釐清，整體督管時效冗長，未優先考量充分保障外籍生權益。況勞動部主管人員於該次詢問會議更稱，「仲介那部分，因為到目前的事證我們還沒掌握，我現在才知道有陳○○這個仲介」等語，足證全案事業單位之責任仍未釐清，該部整體督管作為顯欠積極，核有怠失。茲列上述整體過程及勞動部作為相關摘要如下：

表5 本案勞動部整體作為及相關經過摘要表

| 日期 及相關文號 | 內容摘要 | 備註 |
|-------------|-------------------|-------------------|
| 111年1月10日 | 「報導者」揭露本案。同時於網路公開 | (註) ³⁹ |

³⁸ 本院112年1月18日院台調參字第1120830141號函。

³⁹ <https://www.twreporter.org/a/technological-and-vocational-college-foreign-students-become-cheap-labors>

| 日期 及相關文號 | 內容摘要 | 備註 |
|--|--|---|
| | 「金○企業社」提供給烏干達留學生之「望○(中州)110年6月份薪資表」照片，薪資表上烏干達留學生葛○○、杜○○之工時均高達190小時等情。 | |
| 111年1月11日 勞動部 勞動發管字第 1110500598號函 | 勞動部函請彰化縣政府協助派員就中州科大及外籍學生提供勞務之事業單位雇主，涉嫌違反就服法及勞基法等相關規定，依法調查核處並將結果復知該部。 | 公文附件： 《報導者》相關資料、杜○○等14名外籍生清冊 |
| 111年1月13日 教育部 臺教技(四)字第 1112300223號函 | 教育部函送本案學生工讀廠商資料，敘明略以：本案經查該校有未核發學生獎學金、學生超時工作及未能提供英語教學等相關事宜……。為維護學生勞動權益，爰檢送案內學生工讀資料(含廠商名單)、會談紀要及學生所填問卷，供勞動部辦理後續勞動檢查相關作業……。 | 公文附件： 案內學生工讀資料(含廠商名單)、會談紀要及學生所填問卷 |
| 111年1月22日 勞動部 勞動發管字第 1110001097號函 | 勞動部函送學生工讀廠家等資料一份予彰化縣政府查處。 | 公文附件： 教育部111年1月13日公文及附件 |
| 111年5月5日 本院 院台調陸字第 1110830770號函 | 本院111年5月5日函請勞動部說明本案有無進行查察，並請提供相關查處報告。 | 勞動部解釋以： 「……為保障學生工讀權益，本部業於……函請彰化縣政府……依法調查核處並將結果復知本部在案。……至有關彰化地檢署偵辦涉違反人口販運防制法部分，係由教育部檢送相關資料轉請彰化地檢署偵辦，嗣若有雇主因違反人口販運防制法 |

| 日期 及相關文號 | 內容摘要 | 備註 |
|---|--|---------------------|
| | | 經彰化地檢察署起訴，本部將依法……。」 |
| 111年10月14日 彰化地檢署 | 彰化地檢署就本案偵結起訴涂榮輝等人，不起訴楊文東等人。 | |
| 111年11月8日 彰化地檢署 彰檢原文字第 11110003190號 函 | 彰化地檢署111年11月8日函送111年度偵字第2126號等不起訴處分書。 | |
| 112年1月18日 本院 院台調參字第 1120830141號函 | 本院函請勞動部針對本案苗栗縣政府疑涉包庇圖利廠商而未確實查處情形等提供該部之相關查處情形及檢討作為等說明。 | |
| 112年2月6日 勞動部 | 勞動部函請苗栗縣政府針對4家公司，是否涉嫌違反就服法及勞基法等相關規定再予查明回復。 請苗栗縣政府就其前於111年4月25日函復望○公司、前○公司、坤○公司、墨○○公司等4廠商查無不法案，重新查明核處。 | |
| 112年2月13日 勞動部 勞動發管字第 1120501509號函 | 勞動部函復略以，因楊文東等不起訴處分書並未論及苗栗縣政府111年4月25日就本案查無不法情形，故當時並未再函請該府重新釐清。 | |
| 112年3月14日 勞動部 | 勞動部指出，因苗栗縣政府仍未敘明望○等4家公司違法情形，勞動部再於同年3月14日函請該府再次確認。 | |

資料來源：本調查整理。

(五)本院111年3月23日詢問勞動部勞動力發展署蔡孟良署長指出略以，「本案希望調查3個重點，有無非法媒介，無論是中州或第3人都有罰則。第二，有無違反就服法的非法雇用，例如超過工時是違法的。第三，是派遣和要派的責任歸屬，也要釐清。以目前

卷證，非法媒介還沒處理，第二對於派遣的金○有要罰，因為認定是派遣單位。但對於4間要派公司部分有連帶責任，但還沒有結果，要請苗栗縣政府續查。」及「這個案我現在看過，但我還沒有起訴書。在之前單純是行政罰，違反就服法和勞基法。我們是希望能在沒起訴以前就能掌握。我們有跟教育部溝通過能否給風險名單，但目前還沒達成溝通。」足見，本案後續尚待勞動部積極督導未盡事宜，以積極釐清全案問題。

(六) 本案苗栗縣勞青處以諮詢員辦理查察員之工作，未盡妥適，再度凸顯地方政府以臨時人員擔任外籍移工之查處工作，長期違反勞動部相關函釋規範，未見該部監督改善或積極協調解決，有待後續儘速督同檢討：

- 1、針對外籍勞工業務訪視員之業務性質部分，按勞動部103年4月17日函釋略以⁴⁰，補助各直轄市及縣（市）政府進用外籍勞工業務訪視員係居於行政助手地位，倘於執行訪查作業過程中如有疑似非法案件，依上開要點規定，應協同警察機關或內政部入出國及移民署專勤隊等相關單位進行實地訪視，如經發現有違反就服法之情事，則由各直轄及縣（市）政府依職權審定，作為行政裁罰之依據。是以，外籍勞工業務訪視員執行業務過程中，如遇違法案件需依法執行行政（罰鍰）處分或後續之行政訴願、行政訴訟或行政執行程序等相關案件，依規定，仍需循行政程序「由權責機關公務人員依權責核處，外籍勞工業務訪視員可協助處理作成處分前之資料蒐集、採證、統

⁴⁰ 勞動部103年4月17日勞動發管字第1030005753號函。

計分析等事項，不得自行做成裁罰決定。」及「為避免地方政府將本部就業安定基金補助進用辦理外籍勞工管理業務之臨時人力，挪用辦理非計畫指定事項或外籍勞工管理計畫之指定工作內容，本部日後將以不定期且不預告方式進行地方政府訪視作業，藉由實際訪視，落實外籍勞工管理及輔導業務，並了解地方政府各項外籍勞工管理人力計畫之人力運用及預算計畫經費編列實際執行現況，倘發現有應改進事項：本部將視情節輕重限期地方政府改善，並進行不定期複查或剔除移作他用部分經費之核銷」等語。

- 2、本案苗栗縣勞青處承辦人廖○○係勞服科諮詢員，業務內容依該處業務職掌表載明為「菲籍移工諮詢、協調、翻譯；科務會議安排、輪值、外籍學生業務……」等，顯與該科擔任訪查員之表定業務內容，如「移工查察：竹南、公館、防制人口販運業務、苗栗縣政府111年加強查察違法移工實施計畫……」等各區域分工查察之專業屬性均有落差。然本案業務不僅為社會矚目案件，且涉人口販運疑慮，何況彰化縣政府等機關移送資料已載明涉及就服法及勞基法等事宜，惟苗栗縣勞青處仍指派身為諮詢員之廖員為案件承辦人，而非該科負責各鄉鎮查察之12位訪查員之一，確實不妥。
- 3、對於上述人力問題，據本院111年3月23日詢問勞動部勞動力發展署蔡孟良署長稱以，「在行政助手過程，他可以去做訪視和紀錄，這點是可以做協力，但對於裁罰案件的認定還是要回到科長等正式人力。所以勞檢員拿回來的資料應該要由上面的公務人員科長來核，不是他自行認定。」且

認苗栗縣勞青處不應由諮詢員取代訪查員之工作，此有同次會議中，蔡署長指出「……對於查察和諮詢角色認定我們是有原則。一般縣市政府是查察人員，對於現場事證採集，所以查察員為主，諮詢員為輔，因為可能需翻譯。……在程序面，該府這案用諮詢人員主導查察，我們認為比較不妥，因為諮詢人員應對於勞資爭議調解及協調或爭議事件，這是諮詢。查察人員應該是對於有無違反就服法，因為涉及裁罰，就像本案涉及裁罰和違反勞基法，雖跟諮詢人員有某種重疊，但因為又涉及人口販運，比較應是查察角色，所以苗栗縣政府的人員派用比較有問題……」等語。

- (七)綜上論結，勞動部為辦理本案，於111年1月11日起函請彰化縣政府查處，並經該府轉請各學生工讀廠商所在地之主管機關依權責進行調查核處，苗栗縣勞青處亦自111年1月18日起收受彰化縣政府等機關函轉勞動部函文或來函，苗栗縣政府人員為包庇圖利廠商，未依法確實查核，逕認定本案無違反勞基法及就服法情事，於同年4月25日函復勞動部，惟本案為社會關注且嚴重影響國際聲譽之重大學工案件，勞動部對於同一人力仲介公司在彰化縣政府有遭裁罰，在苗栗縣政府則未裁罰，欠缺風險管理意識，未主動進行查察，未能及時發現弊端，後因彰化地方檢察署偵辦本案發現苗栗縣勞青處人員涉圖利等違失予以起訴，媒體亦大肆報導相關人員未依法進行勞動檢查等缺失，然該部竟未即時依主管機關權責命重啟調查，且至本院112年3月23日詢問時仍未釐清案情，督管作為顯欠積極，核有怠失；另外，本案苗栗縣勞青處以諮詢員辦理查察員之工

作，未盡妥適，凸顯地方政府以臨時人員擔任外籍移工之查處工作，長期違反勞動部相關函釋規範，均待後續督同檢討改善

參、處理辦法：

- 一、調查意見一所涉人員違失部分，已另案處理。
- 二、調查意見二至三，提案糾正苗栗縣政府。
- 三、調查意見三，函請法務部廉政署檢討改進見復。
- 四、調查意見四，函請勞動部檢討改進見復。
- 五、調查意見上網公告，附件不上網。

調查委員：王美玉

王幼玲

葉大華