

調 查 報 告

- 壹、調查緣起： 本案係社團法人台灣國際勞工協會陳訴、委員自動調查。
- 貳、調查對象： 經濟部產業園區管理局¹、高雄市政府勞工局、勞動部。
- 參、案 由： 據訴，多名菲律賓籍移工曾以1955勞工諮詢申訴專線申訴，W公司薪資結構不明、無雙語對照之薪資明細表、加班費給付不足、膳宿費及稅款扣繳，且被迫離職及簽署自願返國同意書等，涉違反勞動基準法等規範，並疑有強迫勞動情事，然相關權責機關似未妥適處理。則相關權責機關有無人員涉及違法失職，致外籍移工權益遭受侵害？有深入調查之必要案。

肆、調查重點：

- 一、本案移工申訴要旨與相關機關處理情形。
- 二、現行勞動行政事項之管轄、分工與授權情形。
- 三、其他涉及本案相關事項。

陸、調查事實：

本案經向勞動部、經濟部、高雄市政府調閱相關卷證²，於民國(下同)112年2月1日請社團法人台灣國際勞工協會(下稱TIWA)代表到院協助說明及補充案情；於同年2月6日至經濟部楠梓科技產業園區³，訪視區內事業單

¹ 54年制定之「加工出口區管理條例」於110年2月3日修正名稱為「科技產業園區設置管理條例」(定自110年3月28日施行)；再於112年1月19日修正條文，配合園區更名，將「加工出口區管理處」修正為「產業園區管理局」(定自112年9月26日施行)。

² 經濟部111年9月23日經授加字第11120060420號函、高雄市政府勞工局111年10月13日高市勞就字第11138033600號函、勞動部111年10月31日勞職授字第1110206121號函。

³ 經濟部55年於高雄前鎮成立全球第一個加工出口區迄今，加工出口區已形成半導體封測、顯示器、光學、電子、資訊軟體及數位內容等高值化產業聚落；為彰顯園區轉型有成及區內產業高度科技量能，經濟部特推動園區更名，**110年3月28日**正式宣布園區新名為「科技產業園區」；原「楠梓加工出口區」更名為「楠梓科技產業園區」。

位落實勞動法令相關規定情形，並抽訪現場勞工，以瞭解勞動部、經濟部、直轄市或縣(市)政府對於經濟部所轄加工出口區(下稱加工出口區，於110年3月28日更名為科技產業園區)⁴內事業單位落實勞動法令相關規定之督導、分工情形；3月20日諮詢國立臺北大學法律學系郭玲惠教授、國立政治大學法學院林佳和副教授、有澤法律事務所劉志鵬主持律師；3月31日詢問勞動部陳明仁常務次長、經濟部林全能常務次長、高雄市政府勞工局(下稱高市府勞工局)皮忠謀主任秘書與相關業務主管人員，同年4、5月⁵間補充書面資料到院。另為瞭解縣市政府作法，本院函請臺北市政府、新北市政府、桃園市政府及臺中市政府協助說明實務分工情形⁶；TIWA亦持續將該會與經濟部加工出口區管理處(下稱加工處，於112年9月26日更名為產業園區管理局)⁷、高市府勞工局之公文⁸往來轉知本院，經請有關機關再次補充到院⁹後，已完成調查，調查事實如下：

一、本案申訴要旨及處理經過

1、TIWA協助移工向本院提出申訴過程與要旨：

⁴ 雖本案於111年12月21日立案調查時，原「加工出口區」名稱已修正為「科技產業園區」(110年2月3日修正公布，110年3月28日施行)，但園區內主管機關仍為「加工出口區管理處」，爰為閱讀之便利及一致性，本報告內容中如未特別說明部分，仍皆以「加工出口區」稱之。

⁵ 經濟部112年4月25日經授加字第11255000380號函、高市府勞工局112年4月25日高市勞就字第11233246600號函、勞動部112年5月5日勞職授字第1120202366號函。

⁶ 臺中市政府112年4月28日府授勞綜字第1120107592號函、臺北市政府112年5月1日府授勞運字第1120115579號函、桃園市政府112年4月28日府勞跨國字第1120105728號函、新北市政府112年4月28日新北府勞外字第1120740120號函。

⁷ 雖本案於111年12月21日立案調查時，原「加工出口區」名稱已修正為「科技產業園區」(110年2月3日修正公布，110年3月28日施行)，惟依該次修正之「科技產業園區設置管理條例」第5條規定，園區業務主管機關仍是由主管機關(即經濟部)所屬「加工出口區管理處」掌理。於本案約詢機關之後，於112年1月19日始再修正公布「科技產業園區設置管理條例」，將「加工出口區管理處」修正為「產業園區管理局」，並定自112年9月26日施行。爰為閱讀之便利及一致性，本報告內容中如未特別說明部分，仍皆以「加工出口區管理處(加工處)」稱之。

⁸ 經濟部加工處112年6月9日經加四勞字第1120006098號函、高市府勞工局112年6月26日高市勞就字第11235119600號函、經濟部加工處112年6月30日經加四勞字第1120006497號函、經濟部加工處112年7月24日經加四勞字第1120007853號函。

⁹ 勞動部112年10月16日勞動發管字第1120516307號函、經濟部102年10月17日經授園字第11255001090函。

- (1) 移工向1955勞工諮詢申訴專線(下稱1955專線)提出申訴後，案件被派至高市府勞工局，再被高市府勞工局函轉至經濟部加工處。
- (2) 自移工提出申訴到結案的過程，高市府勞工局與經濟部加工處的處理不僅潦草，更涉及許多法令的錯誤解釋，說明如下：
 - 〈1〉經濟部加工處
 - 《1》經濟部加工出口區業自83年起即獲准以專案方式引進移工，但加工出口區內主管機關(經濟部加工處)迄未設置有雙語人員。
 - 《2》就本件勞資爭議案件，經濟部加工處未對任何一位申訴移工進行訪查、未就對移工有利的證據進行收集，更未向移工清楚說明相關法規權利，便草草結案。
 - 《3》經濟部加工處對於本件移工申訴之內容，均稱查無違法，但「其實都有問題」。
 - 《4》法令解釋錯誤。例如，對於移工申訴W公司未提供雙語薪資表，經濟部加工處函復移工有關該項訴求，「沒有相關法令規定」。
 - 〈2〉高市府勞工局
 - 《1》對於經濟部加工處查復移工內容「至於該公司提供移工母國文字之薪資明細……，但雇主提供薪資明細表之語文類型部分，『法尚無明文規定』，故建議臺端可循勞資爭議協商方式處理」等語，高市府勞工局人員以電話向移工表示「他們說沒有問題，我們就會說沒有問題」。
 - 《2》既高市府勞工局人員一再向移工強調其勞務提供地之勞政主管機關為經濟部加工處，卻在經濟部加工處尚未啟動調查前，未查先判，

並要求移工妥協。

《3》高市府勞工局向移工強調「膳宿費係根據最後一份同意書做決定」。但與勞動部函釋內容「應以較有利於外國人之約定，做為工資檢查之準據」有違。

《4》高市府勞工局向移工強調「公司曾提供翻譯，就符合薪資單雙語的規定」。但與雇主聘僱外國人許可及管理辦法(下稱雇聘辦法)之「應檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表」有違。

《5》高市府勞工局向移工表示「當我們裁罰W公司時，我們不會告訴你」。

2、有關機關處理情形

(1) 本院調查「前」：

〈1〉菲律賓籍移工P君於111年4月6日，與其他30名移工連署，向1955專線申訴W公司違反勞動規定。經濟部加工處依陳情內容於111年4月19日、4月26日對W公司實施勞動檢查，於5月24日以W公司使所僱勞工超時工作¹⁰，違反勞動基準法(下稱勞基法)第32條規定，裁處新臺幣(下同)5萬元整¹¹。

〈2〉另有菲律賓籍移工R君等3人，再於111年5月6日，向1955專線申訴W公司違反勞動規定¹²；經濟部加工處於111年6月1日實施勞動檢查，未發現W公司有違反法令規定情事¹³。

¹⁰ 但經濟部加工處認定W公司之違法(並據以裁罰)事由並非移工向1955專線申訴事項，移工向1955專線申訴事項，經濟部加工處皆表示無違反法令規定。

¹¹ 依經濟部112年4月25日經授加字第11255000380號函，W公司接獲陳述意見通知後，逾期未提出相關意見或佐證資料(放棄陳述)，並於同(111)年6月2日完納罰鍰款項，未提出訴願。

¹² 經濟部加工處僅以「陳情人不同」，認「與本件案情無相關」，但經比對內容，指稱W公司涉嫌違法情節(未依規定全額給付薪資、未依規定計給加班費等)幾乎完全相同。

¹³ 經濟部加工處以111年6月10日經加四勞字第1110102910號函將勞動檢查結果函復陳情人並

- 〈3〉依高市府勞工局提供資料，111年6月7日另有1名菲律賓籍移工，向1955專線申訴W公司，每月自其薪資扣除5,400元作為伙食費，但據移工契約上有註明雇主應提供伙食津貼¹⁴；高市府勞工局於111年6月8日透過1955專線三方通話功能，致電移工後，移工撤銷申訴¹⁵。
- 〈4〉111年7月1日，再有菲律賓籍移工3人(皆為111年4月6日之申訴移工)分別致電1955專線，表示W公司以他們違反公司規定，要提前與他們解約¹⁶。經濟部加工處於111年7月13日實施勞動檢查，並未訪談移工，該次勞動檢查亦未發現W公司有違反法令規定情事；另高市府勞工局亦於111年7月18日至W公司實施移工業務檢查。
- 〈5〉勞動部於111年7月27日、9月5日函請高市府勞工局查明¹⁷。
- 〈6〉高市府勞工局以「有關雇主給付外國人工資應檢附之雙語薪資明細表，倘以公告揭示雙語對照表予外國人核對是否符合規定」，於111年9月20日函請勞動部釋示，勞動部於同年9月23日回復在案¹⁸。
- 〈7〉TIWA協助移工向高市府勞工局申請協調，分別於111年10月6日、11月18日及12月13日召開協調會議；針對加班費事項，勞資雙方已達成協議；另有關膳宿費、水電費之相關爭議，因協

副知高市府勞工局。

¹⁴ 1955專線案件編號202206070082。

¹⁵ 高市府勞工局查復：「本案陳情人於111年6月7日申訴，本局於111年6月8日與陳情人及1955專線#042菲律賓籍通譯三方通話，當下經說明後陳情人表示已瞭解，並表示撤銷其申訴」。

¹⁶ 1955專線案件編號202207010387、202207010617、202207070669。

¹⁷ 勞動部勞動力發展署111年7月27日發管字第1114002300號函。

¹⁸ 高市府勞工局111年9月20日高市勞就字第11137451300號函、勞動部111年9月23日勞動發管字第1110521831號函。

調不成立，請雙方另循司法途徑解決。

(2) 本院調查「後」：依移工原申訴事項，分列各機關之處理情形如下表1所示。

表1 本院立案調查後，有關移工申訴事項之處理情形

申訴事項	處理情形
工時工資	<p>✓ 112年3月24日¹⁹：經濟部加工處配合本院同年2月6日實地履勘對W公司實施第1次勞動檢查，於同年月10日、14日再對W公司實施第2、3次勞動檢查；於同年3月24日以W公司使所僱勞工超時工作、未足額給付加班費，違反勞基法第24條及同法第30條第2項規定，分別裁處5萬元及2萬元，合計7萬元整。</p> <p>✓ 112年4月10日²⁰：經濟部加工處依高市府勞工局111年12月19日函發有關本案勞資爭議協調會議結論，於111年12月21日、27日及112年2月9日對W公司實施勞動檢查；於同年4月10日以W公司使所僱勞工超時工作、未足額給付加班費，第2次違反勞基法第24條，及初次違反同法第32條規定，分別裁處10萬元及5萬元，合計15萬元整。</p> <p>✓ 112年9月11日²¹：經濟部加工處依高市府勞工局112年5月19日函轉1955專線收受W公司所僱多名移工之申訴，於112年5月26日、6月17日對W公司實施勞動檢查，於同年8月18日通知W公司陳述意見後，於同年9月11日以W公司使所僱勞工超時工作、未足額給付加班費，3年內第3次違反勞基法第24條，及第2次違反同法第32條規定，分別裁處15萬元及10萬元，合計25萬元整。</p>
雙語薪資表	<p>✓ 112年3月17日²²：高市府勞工局以W公司未檢附雙語薪資明細表並交予外國人收存，違反就業服務法（下稱就服法）第57條第9款規定，裁處6萬元整；並</p>

¹⁹ 經濟部加工處112年3月24日經加四勞字第1120101623號裁處書。

²⁰ 經濟部加工處112年4月10日經加四勞字第1120101872號裁處書。

²¹ 經濟部加工處112年9月11日經加四勞字第1120104962號裁處書。

²² 高市府勞工局112年3月17日高市勞就字第11231839300號裁處書。

申訴事項	處理情形
	<p>將裁處書副知勞動部。</p> <p>✓ 112年4月7日：勞動部函請高市府勞工局確認W公司所生違法外國人之數額及外國人基本資料，併提供案關人等談話紀錄，俾便核處；高市府勞工局於112年4月19日查復勞動部，於112年2月6日檢查時所抽查2名越南籍外國人基本資料²³。</p> <p>✓ 112年7月4日：勞動部於112年5月3日以W公司涉嫌違反就服法第57條第9款規定，通知W公司於文到20日內以書面陳述意見(提供2名有效外國人名額之配額或名冊)；W公司於112年5月24日查復勞動部；勞動部於同年7月4日廢止W公司招募及聘僱許可(共2名)事宜²⁴。</p>
膳宿費扣款	<p>✓ 112年1月6日：高市府勞工局以「雇主與外國人簽署之勞動契約約定與外國人入國工作費用及工資切結書約定不一致部分」認有疑義，於112年1月6日函請勞動部釋示²⁵，勞動部於112年2月9日回復在案²⁶。</p> <p>✓ 112年2月23日：高市府勞工局於同年2月6日配合本院實地履勘時，對W公司實施移工業務檢查，發現外國人之勞動契約記載W公司應免費提供住宿與膳食，工資切結書則記載膳宿費為每月4,000元，實際則從外國人每月工資中扣宿舍費2,200元，依勞動部112年2月9日回復之意見，認W公司已涉嫌違反就服法第57條第9款規定通知陳述意見²⁷。</p> <p>✓ 112年3月17日：W公司依高市府勞工局通知，於112年3月8日陳述意見；高市府勞工局以W公司自移工</p>

²³ 勞動部112年4月7日勞動發管字第1120504795號函、高市府勞工局112年4月19日高市勞就字第11232770300號函。

²⁴ 勞動部112年5月3日勞動發管字第1120505962號函、勞動部112年7月4日勞動發管字第1120509866號函。

²⁵ 高市府勞工局112年1月6日高市勞就字第11230127800號函。

²⁶ 勞動部112年2月9日勞動發管字第1120500432號函。

²⁷ 高市府勞工局112年2月23日高市勞就字第11231512400號函。

申訴事項	處理情形
	<p>每月工資中扣宿舍費2,200元之行為，同時違反就服法與勞基法規定，應按勞基法裁罰²⁸，遂移由經濟部加工處處理²⁹。</p> <p>✓ 112年4月7日：經濟部加工處於112年3月29日致電高市府勞工局及W公司後，以W公司自移工每月工資中扣宿舍費2,200元之行為，違反勞基法第22條第2項規定，通知W公司陳述意見³⁰。</p> <p>✓ 112年4月21日：W公司依經濟部加工處通知，於112年4月17日陳述意見，經濟部以「涉及雇主與外國人簽定勞動契約、外國人入國工作費用及工資切結書約定每月膳宿費用」存有疑義，再於112年4月21日函請勞動部釋示。</p> <p>✓ 112年6月9日：因TIWA於112年6月7日去函經濟部加工處、高市府勞工局詢問辦理情形³¹，經濟部加工處於112年6月9日函復TIWA³²，表示業於112年4月21日函請勞動部釋疑，目前尚未獲函復，後續將依據函釋結果辦理；勞動部於112年6月17日回復在案³³。</p> <p>✓ 112年6月21日：經濟部加工處依勞動部112年6月17日回復之意見，認W公司確實違反勞基法第22條第2項規定，且是112年度第4次違反勞基法相關規定，裁罰8萬元整³⁴。</p> <p>✓ 112年6月26日：高市府勞工局查復勞動部(副知TIWA)³⁵表示，有關「膳宿費扣款」部分，依勞動部106年函釋意旨³⁶，業於111年4月12日、112年3月17</p>

²⁸ 勞動部106年5月4日勞動發管字第1060503935號函釋。

²⁹ 高市府勞工局112年3月17日高市勞就字第1123183930A號函。

³⁰ 經濟部加工處112年4月6日經加四勞字第1120101806號函。

³¹ TIWA112年6月7日勞協字第11206074-1號函(正副本均無本院)、112年6月15日勞協字第11206154號函(副知本院，本院於112年6月19日收文)。

³² 經濟部加工處112年6月9日經加四勞字第1120006098號函。

³³ 勞動部112年6月17日勞動發管字第1120507909號函。

³⁴ 經濟部加工處112年6月21日經加四勞字第1120103232號裁處書。

³⁵ 高市府勞工局112年6月26日高市勞就字第11235119600號函。

³⁶ 即註腳28，函釋要旨為雇主如未依法全額給付適用勞基法之外籍勞工工資，涉同時違反勞基法及就服法，依行政罰法第24條第1項規定，應按勞基法規定裁處，但其罰鍰不得低於就服法最低額。

申訴事項	處理情形
	日函請經濟部加工處依權責辦理。
宿舍基金 (水電費、 清潔用品 費)	<p>✓ 112年6月26日：高市府勞工局查復勞動部(副知TIWA)表示，有關「仲介向移工收取宿舍基金」部分，業請仲介說明，尚查無此情事。</p> <p>✓ 112年6月30日：經濟部加工處查復TIWA³⁷重申，未處理移工申訴及爭議標的之水電費事項，是因該公司提供之移工薪資明細中沒有「水電費」項目，故沒有扣除的問題。</p> <p>✓ 112年7月18、19日：TIWA再函經濟部加工處³⁸及高市府勞工局³⁹，表示31名申訴宿舍基金(含水電費、清潔用品費)之移工，皆未有曾被主管機關或勞動檢查機構詢問相關事實；亦未釐清有關宿舍基金疑義；目前仍持續被扣款，拒絕給付者，甚至被要求簽借據。</p> <p>✓ 112年7月24日：經濟部加工處查復TIWA⁴⁰，表示有關於31名移工所申訴的宿舍基金(含水電費、清潔用品費)扣款問題，將派員實施勞動檢查，俟勞動檢查結果將另函通知。</p> <p>✓ 112年9月27日：TIWA再函經濟部加工處⁴¹表示，自經濟部加工處於112年7月24日函復表示將另含說明勞動檢查結果迄今，無論是TIWA與申訴之移工，仍未獲悉檢查結果。</p> <p>✓ 112年10月11日：經濟部產業園區管理局函復TIWA⁴²表示，前於112年7月31日、8月1日、8月9日及8月22日對W公司實施勞動檢查，發現該公司涉及違反勞基法第22條第2項規定；但有關移工申訴膳宿費、</p>

³⁷ 經濟部加工處112年6月30日經加四勞字第1120006497號函。

³⁸ TIWA 112年7月18日勞協字第1120718-2號函(本院112年7月20日收文)。

³⁹ TIWA 112年7月19日勞協字第1120719號函(本院112年7月24日收文)。

⁴⁰ 經濟部加工處112年7月24日經加四勞字第1120007853號函。

⁴¹ TIWA 112年9月27日勞協字第1120927-1號函(本院112年10月2日收文)。

⁴² 經濟部產業園區管理局112年10月11日經園環安字第1120105800A號函。

申訴事項	處理情形
	<p>水電費等爭議，「涉及就服法規定」，該處已於112年8月25日函請高市府勞工局處理。</p> <p>✓ 113年1月2日：TIWA再函高市府勞工局⁴³表示，自112年7月19日檢附相關證據提供迄今，無論是TIWA與申訴之移工，仍未獲悉該局之檢查結果。</p>

資料來源：本案整理。

(3) 本案大事記整理如表2所示。

表2 本案大事記

日期	說明
111/04/06	移工P君(代表26名以上移工)申訴W公司有薪資結構不明、加班費給付不足、薪資單無雙語、膳宿費、稅款等情，涉嫌違反勞動法規 ⁴⁴ 。
111/04/08	<p>高市府勞工局透過1955專線通譯三方通話，向移工P君說明⁴⁵：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 因W公司為經濟部加工處業管對象，有關移工P君所述W公司涉嫌違反勞基法事項，依規定移請經濟部加工處卓處。 2. 膳宿費涉及雙方約定，將調閱資料後另行回復。 3. 其他爭議部分，該局礙難審認有違法之情事。 4. 雙語薪資明細表部分，將與W公司確認後再行回復。 5. 請移工P君儘速提供本案陳訴書及連署相關資料。
111/04/12	高市府勞工局將111/04/06申訴案件函轉經濟部加工處 ⁴⁶ 。
111/04/14	<p>經濟部加工處函復31名陳情人(副知高市府勞工局)表示⁴⁷：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 涉嫌違反勞動法規部分，將派員進行勞動檢查。 2. 雙語薪資明細表部分，法尚無明文規定，建議可循勞資協商方式處理。 3. 若有勞資關係或權益受損相關問題，建議可申請協調或調解，以維自身權益。
111/04/19	經濟部加工處對W公司第1次勞動檢查。

⁴³ TIWA 113年1月2日勞協字第11301024號函(本院113年1月22日收文)。

⁴⁴ 勞動部勞動力發展署1955專線受理移工其他案件派案單(流水編號202204060337)。

⁴⁵ 1955專線受理移工案件後續回覆暨追蹤處理情形紀錄單(流水編號202204060337)。

⁴⁶ 高市府勞工局111年4月12日高市勞就字第11132787400號函。

⁴⁷ 經濟部加工處111年4月14日經加四勞字第1110003711號函。

日期	說明
111/04/29	經濟部加工處對W公司第2次勞動檢查。
111/05/03	<p>經濟部加工處函W公司，就使所僱勞工單月延長工作時間超過46小時，通知陳述意見；函復31名陳情人(副知高市府勞工局)表示⁴⁸：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. W公司有使所僱勞工單月延長工作時間超過46小時，涉嫌違反法令規定，通知W公司陳述意見。 2. 其他申訴項目，經查未有違反法令規定情事。 3. 雙語薪資明細表部分，法尚無明文規定，建議可循勞資協商方式處理。 4. 若有勞資關係或權益受損相關問題，建議可申請協調或調解，以維自身權益。
111/05/05	<p>高市府勞工局就111/04/06申訴案件，登打1955專線受理移工案件後續回覆暨追蹤處理情形紀錄單，略以⁴⁹：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依經濟部加工處查復，所申訴事項，查無違反法令規定。另查W公司有使勞工超時工作違反法令規定，將依規定通知陳述意見。 2. 其他爭議部分，……「移工可逕行蒐證後另行法律途徑解決」、……「內容若有不妥，本局將協助轉知仲介並予以改善」、……「未有法令規定包含在移工每月膳宿費及仲介服務費裡面，故本局礙難審認有違法之情事。 3. 雙語薪資明細表部分，W公司表示因薪資系統設定所致，亦於公開處揭示移工薪資明細對照表供核對。
111/05/06	3名移工申訴與W公司有薪資、膳宿費、加班費、管理事項等爭議 ⁵⁰ 。
111/05/19	<p>TIWA表示，高市府勞工局於05/19、5/24、6/8致電移工說明：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 重複強調經濟部加工處已調查回覆，W公司除加班時數涉嫌違法，將請其陳述意見，其他申訴事項沒有違法。 2. 多次重複強調，膳宿費係根據最後一份同意書做決定。 3. 公司曾提供翻譯，就符合薪資單雙語的規定。 4. 調查後的結果，不可能告訴移工。 5. 有政府部門調查後的報告，勞工局不會對其提出反對。 6. 強調政府部門的分工：勞工局負責轉案、加工處負責調

⁴⁸ 經濟部加工處111年5月3日經加四勞字第1110102233、1110102233A號函。

⁴⁹ 1955專線受理移工案件後續回覆暨追蹤處理情形紀錄單(流水編號202204060337)。

⁵⁰ 勞動部勞動力發展署1955專線受理移工其他案件派案單(流水編號202205060910)。

日期	說明
	<p>查。</p> <p>7. 勞工要求面對面開會，勞工局一直以疫情及太多人難立即解決為由阻止。</p>
111/05/23	<p>受W公司委託管理移工之3家仲介公司聯名向高市府勞工局出具說明函，表示⁵¹：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 因移工來華或承接後皆有給外國人在自由意願下簽署切結書，外國人應遵守切結書內容支付。 2. 本公司(薪資)系統以中文為主，移工在教育訓練時都會提供薪資單的中英文譯本，另外在每間宿舍也會張貼薪資單的中英文譯本，移工說不清楚薪資單為不實說法。 3. 宿舍清潔用品部分，由各宿舍寢室長向使用者收取，實際購買清潔用品費用的金額，各家仲介並無另外收取清潔用品費用。 4. 接送就醫收費問題，基於使用者付費原則，有接送會收車資，無接送並不會收費。
111/05/24	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經濟部加工處函W公司違反勞基法第32條規定之裁處書及繳款通知書(罰鍰5萬元)；W公司於111/06/02完納。 2. TIWA表示，高市府勞工局於05/19、5/24、6/8致電移工說明(內容摘錄同111/05/19)。
111/05/30	高市府勞工局將111/05/06申訴案件函轉經濟部加工處 ⁵² 。
111/05/31	<p>經濟部加工處函復陳情人(副知高市府勞工局)表示⁵³：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 涉嫌違反勞動法規部分，將派員進行勞動檢查。 2. 雙語薪資明細表部分，法尚無明文規定，建議可循勞資協商方式處理。 3. 若有勞資關係或權益受損相關問題，建議可申請協調或調解，以維自身權益。
111/06/02	<p>高市府勞工局就111/05/06申訴案件，登打1955專線受理移工案件後續回覆暨追蹤處理情形紀錄單，略以⁵⁴：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 涉及勞基法部分業於111/05/30函轉經濟部加工處查處 2. 雙語薪資明細表部分，因W公司已有提供中英對照譯本，尚難論斷W公司違法。

⁵¹ 3家仲介公司111年5月23日未具文號說明函。

⁵² 高市府勞工局111年5月30日高市勞就字第11134060200號函。

⁵³ 經濟部加工處111年5月31日經加四勞字第1110005528號函。

⁵⁴ 1955專線受理移工案件後續回覆暨追蹤處理情形紀錄單(流水編號202205060910)

日期	說明
	3. 免費提供膳宿部分，因雙方另有約定且依最新約定辦理，礙難認定W公司違法。 4. 有關移工要求與W公司面談部分，已責付W公司與仲介協助安排。
111/06/08	TIWA表示，高市府勞工局於05/19、5/24、6/8致電移工說明(內容摘錄同111/05/19)。
111/06/30	移工S君被W公司認為是申訴案的帶頭者，被叫到辦公室談話。
111/07/01	1. TIWA表示，移工S君、D君及R君被W公司以「擅用公司列表機印出紙張」為由，一一被叫到辦公室，以「將把錄影提供給警方」、「你們3人是共犯」、「寫到我滿意為止」等語，1人被威脅寫下自願離職書，3人均被拿回公司的工作證、被告知不用再去工作。 2. 移工S君、D君及R君申訴W公司不當解僱 ⁵⁵ 。
111/07/04	1. 高市府勞工局稱於是日接獲移工S君、D君及R君申訴時，即電話聯繫(稱僅聯繫上S君)，說明已收到申訴案，將依規定辦理。 2. 移工於是日尋求TIWA協助；TIWA表示，高市府勞工局於是日致電移工S君，在移工說明自己是因為認為「在公司印出紙張來登記工作行程或訂便當，是很一般的事」後，仍重複強調不管是一張紙、一枝筆都是公司的財產云云；並且重複建議移工接受雇主所提的私下和解，自動解約回國。
111/07/06	1. 高市府勞工局將111/07/01申訴案件函轉經濟部加工處 ⁵⁶ 。 2. 仲介公司發訊息通知移工S君、D君及R君，內容略以：「W公司正式通知你，本週五早上09:50在高雄菲律賓辦事處，與你們勞資協調會，請帶著你帶走的文件，依照時間自行前往。這個會議攸關你的工作權益，請務必配合自行參加。要帶你的ARC，passport，不來參加等於放棄自己的權利，謝謝！」
111/07/08	仲介公司的通譯到宿舍，告訴移工S君、D君及R君要寫請求

⁵⁵ 勞動部勞動力發展署1955專線受理移工其他案件派案單(流水編號202207010387、202207010617、202207010669)。

⁵⁶ 高市府勞工局111年7月6日高市勞就字第11135211000號函。

日期	說明
	諒解信。
111/07/11	仲介公司通知移工S君、D君及R君於是日下午開始依新班表出勤，並表示「懲處待看調解結果」。
111/07/13	經濟部加工處針對移工S君、D君及R君於111/07/01申訴W公司不當解僱等情，對W公司第3次勞動檢查；檢查結果：移工S君、D君及R君並未被解僱(並未訪談移工)。
111/07/15	1. 經濟部加工處函復陳情人(副知高市府勞工局)表示：W公司未與陳情人終止勞動契約，亦未發現有違反勞基法令規定 ⁵⁷ 。 2. W公司於是日晚上召集移工說明薪資單及加班費計算。
111/07/18	高市府勞工局訪視W公司，確認W公司並未與移工S君、D君及R君終止聘僱關係。
111/09/05	1. 經濟部稱「因移工多次向高雄市政府陳情，並與高市府勞工局、W公司進行協調，本部加工處獲悉有移工反映加班、薪資等疑義」，遂主動至W公司訪談菲律賓籍移工。 2. 受訪移工表示，經濟部加工處該次訪談通譯，是仲介公司的翻譯。
111/09/30	高市府勞工局核予原承辦人楊君記過1次處分。
111/10/06	高市府勞工局召開第1次勞資爭議協調會
111/11/18	高市府勞工局召開第2次勞資爭議協調會
111/12/13	高市府勞工局召開第3次勞資爭議協調會
111/12/20	W公司依據111/12/13在高市府勞工局召開第3次勞資爭議協調會「同意補給付加班費不足部分」之決議，檢送31位申訴移工之加班費補給付金額相關資料1份予高市府勞工局；高市府勞工局於112/12/22函轉該等移工之代理人(TIWA)。
111/12/26	申訴移工表示已收到W公司以匯款方式補發之加班費。
112/02/06	1. 本院人員至W公司訪視，並訪談任職W公司移工。 2. 高市府勞工局、經濟部加工處各依權責對W公司實施檢查。
112/03/17	1. 高市府勞工局將112/02/06，至W公司實施檢查時，發現W公司疑有未依勞基法規定全額給付移工工資情事，移請經濟部加工處處理。

⁵⁷ 經濟部加工處111年7月15日經加四勞字第1110103580號函。

日期	說明
	2. 高市府勞工局以W公司處理第二類外國人工資，僅以公告揭示雙語對照表予外國人核對，未檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表交予該外國人收存，未依雇聘辦法第66條第1項
112/03/24	經濟部加工處以112/02/06，至W公司實施檢查時，發現W公司違反勞基法第24條第1項及第30條第2項規定，裁處7萬元。
112/04/10	經濟部加工處以111/12/13，W公司於高市府勞工局召開第3次勞資爭議協調會「同意補給付加班費不足部分」，於111/12/21、111/12/27及112/02/09對W公司實施勞動檢查；而於112/04/10以W公司使所僱勞工超時工作、未足額給付加班費，第2次違反勞基法第24條，及初次違反同法第32條規定，分別裁處10萬元及5萬元，合計15萬元整。

資料來源：本案整理。

二、現行勞動行政事項之管轄、分工與授權情形

(一) 主要勞動法令

1、勞基法、勞動檢查法(下稱勞檢法)、就服法、勞動三法等主要勞動法令⁵⁸，皆明文「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」。

2、另在管轄、分工與授權情形有補充規定者

(1) 大量解僱勞工保護法第3條第2項規定，同一事業單位大量解僱勞工事件，跨越直轄市、縣(市)行政區域時，直轄市或縣(市)主管機關應報請中央主管機關處理，或由中央主管機關指定直轄市或縣(市)主管機關處理。

⁵⁸ 勞基法第4條規定、勞檢法第2條規定、就服法第6條第1項規定、職業安全衛生法第3條第1項、勞資爭議處理法第4條規定、工會法第3條第1項規定、團體協約法第5條規定、性別平等工作法第4條規定、中高齡及高齡者就業促進法第2條規定、大量解僱勞工保護法第3條第1項規定、勞工保險條例第4條規定「勞工保險之主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府」。

(2) 就服法第6條第3、4項規定中央、直轄市、縣(市)主管機關分別掌理事項(如下表)

表3 中央、直轄市、縣(市)主管機關於就服法之掌理事項

中央主管機關掌理事項如下：	直轄市、縣(市)主管機關掌理事項如下：
一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。 二、全國性就業市場資訊之提供。 三、就業服務作業基準之訂定。 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： (一)仲介外國人至中華民國境內工作。 (二)仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。 (三)仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。 七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。	一、就業歧視之認定。 二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。 三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。 四、前項第6款及前款以外私立就業服務機構之管理。 五、其他有關國民就業服務之配合事項。

資料來源：就服法第6條第3、4項規定，本案製表。

(3) 勞檢法

〈1〉勞動檢查事項範圍⁵⁹：依勞檢法規定應行檢查、勞動基準法令規定、職業安全衛生法令規定、其他依勞動法令(指勞工保險、勞工福利、就業服務及其他相關法令)應辦理之事項。

⁵⁹ 勞檢法第4條及同法施行細則第3條規定。

〈2〉授權辦理勞動檢查⁶⁰：勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關或有關機關(指經濟部加工處、科技部科學園區管理局及其他經中央主管機關授權辦理勞動檢查之機關)專設勞動檢查機構(如下表)辦理之。勞動檢查機構認有必要時，得會同縣(市)主管機關檢查。前項授權之勞動檢查，應依本法有關規定辦理，並受中央主管機關之指揮監督。

表4 勞動檢查機構一覽表

中央主管機關	單位名稱	檢查責任區域
設勞動檢查機構	勞動部職業安全衛生署 北區職業安全衛生中心	新北市 ⁶¹ 、桃園市 ⁶² 、宜蘭縣、花蓮縣、新竹縣、新竹市、基隆市、連江縣等轄區事業單位。
	勞動部職業安全衛生署 中區職業安全衛生中心	苗栗縣、臺中市 ⁶³ 、彰化縣、南投縣、雲林縣等轄區事業單位。
	勞動部職業安全衛生署 南區職業安全衛生中心	嘉義縣、屏東縣、臺東縣、澎湖縣、嘉義市、臺南市 ⁶⁴ 、金門縣等轄區事業單位。
授權直轄市主管機關	臺北市勞動檢查處	臺北市轄區事業單位。
	新北市政府勞動檢查處	一、各縣市政府轄區之勞基法等相關勞動法令之勞動條件監督檢查。 二、各縣市政府轄區之勞動檢查法及職業安全衛生法之監督檢查。但不包括「勞檢法第26條之危險性工作場所」、「職業安全衛生法第16條之危險性機械或
	桃園市政府勞動檢查處	
	臺中市勞動檢查處	

⁶⁰ 勞動檢查法第5條第1、2項規定，及同法施行細則第4、5條規定。

⁶¹ 自104年7月1日起擴大授權新北市政府勞動檢查處執行部分勞動檢查業務。

⁶² 自108年1月1日起擴大授權桃園市政府勞動檢查處執行部分勞動檢查業務。

⁶³ 自112年5月1日起擴大授權台中市勞動檢查處執行部分勞動檢查業務。

⁶⁴ 自111年1月1日起擴大授權台南市職安健康處執行部分勞動檢查業務。

中央主管機關	單位名稱	檢查責任區域
	臺南市職安健康處	設備」。 一、臺南市政府轄區之勞基法等相關勞動法令之勞動條件檢查。 二、臺南市政府轄區以下範圍之勞檢法及職業安全衛生法之監督檢查： (一) 轄內柳營科技工業區暨環保園區、樹谷園區、永康科技工業區、新營工業區、官田工業區、永康工業區、臺南科技工業區、安平工業區、新吉工業區、七股工業區。 (二) 以上不包括「勞檢法第26條之危險性工作場所」、「職業安全衛生法第16條之危險性機械或設備」、「公共工程」。
	高市府勞工局勞動檢查處	高雄市轄區事業單位 ⁶⁵ 。
	經濟部加工處 (第四組勞動檢查科)	(以下以現行名稱列出)經濟部科技產業園區、軟體園區及物流園區(含高雄楠梓科技產業園區、高雄楠梓科技產業園區第二園區、高雄軟體園區、高雄前鎮科技產業園區、高雄臨廣科技產業園區、高雄成功物流園區、臺中潭子科技產業園區、臺中軟體園區、臺中港科技產業園區、屏東科技產業區)內事業單位。 國家科學及技術委員會 新竹科學園區事業單位。

⁶⁵ 原高雄縣部分自102年1月11日起授權高市府勞工局勞動檢查處執行勞動檢查業務。

中央主管機關	單位名稱	檢查責任區域
	新竹科學園區管理局	
	國家科學及技術委員會 中部科學園區管理局	中部科學園區事業單位。
	國家科學及技術委員會 南部科學園區管理局	南部科學園區事業單位。

資料來源：勞動部職業安全衛生署網頁公開資訊，本案製表。

〈3〉勞基法第72條第1項規定，中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關專設勞動檢查機構辦理之；直轄市、縣(市)主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。

(二)加工出口區設置管理條例(現行名稱為「科技產業園區設置管理條例」)沿革

1、54年1月30日制定「加工出口區設置管理條例」⁶⁶

(1) 查立法院公報⁶⁷，54年制定之「加工出口區設置管理條例」於草案審議時，行政院立案要旨及重點略以：加工出口區之設置，旨在促進投資發展外銷，增加產品及勞務輸出，進一步開拓工業發展之坦途；加工出口區可視為一種特種工業區，區內專以容納外銷加工業為主，另僅容納小部分和外銷工業有關之生產過程中提供服務之事業；加工出口區為一純粹業務性之區域，不涉及司法及地方行政權之變更。

(2) 該時之審查修正要點中，涉本案部分略以：……原草案第7、8條，為本草案重要精神所在，規定加工出口區管理處之職掌及組織成員，審查會以

⁶⁶ 54年1月30日總統(54)台統(一)義字第566號令制定公布全文27條。

⁶⁷ 立法院公報第34會期第14期，立法院各委員會審查報告，本院經濟財政司法三委員會報告審查立法院函請審議加工出口區設置管理條例草案案。

原草案採用組織多元化，事權不能統一，影響行政效率，爰本事權統一，集中辦事，簡化行政手續便利廠商之原則，將第8、9條加以修正，賦予管理處較大之權利，以期充分發揮其功能。將行政院原條文中，由各目的事業主管機關派員駐區或設立分支機構辦理的「勞動條件檢查事項」，轉為由經濟部加工處自行掌理。

表5 54年制定之加工出口區設置管理條例草案審查修正條文與原條文對照表(摘述)

審查修正條文	行政院原條文	備註
第8條 加工出口區管理處掌理該區內之左列事項： 五、關於工廠設置及勞動條件之檢查事項。	第8條 加工出口區管理處掌理該區內之左列事項：(略)	原草案第8、9條，規定加工出口區管理處之組織採用多元化，由各目的事業主管機關派員駐區，或設分機構辦理，既不能收事權統一之功更再簡化行政手續，提高效率之效，自與設立加工出口區之原意相違，審查會為補偏救弊，爰本事權統一，集中辦事，及簡化手續便利廠商之原則，將8、9條分別修正。
第9條 加工出口區內之左列事項由各該目的事業主管機關設立分支單位，受管理處指揮監督辦理之： …… 前項分支單位以集中管理處內辦公為原則。	第9條 加工出口區內之左列事項由各該目的事業主管機關派員駐區或設立分支機構辦理之： 八、工廠設置及勞動條件之檢查事項。	

資料來源：經濟部加工處提供，本案自行整理。

2、60年11月25日(第2次)修正公布全文31條

(1) 查立法院公報⁶⁸，60年修正之「加工出口區設置管理條例」修正草案總說明略以：現行加工出口區設置管理條例，於54年1月30日公布施行，迄今已逾5年，雖於56年曾一度修正第5條，惟

⁶⁸ 立法院公報第60卷第38期委員會紀錄，立法院經濟財政兩委員會審查加工出口區設置管理條例修正草案第1次聯繫會議紀錄(第47會期)，60年4月24日。

以本條例制定之初，加工出口區制度尚無前例，一切規定多憑構想，其有未盡切合實際之處，自屬難免。……為圖加工出口區業務之健全，爰就高雄加工出口區管理之積驗，考其得失，就現行條例研擬本修正草案，……。

- (2) 該次修正案要點中，涉本案部分略以：一、……設置業務處，受管理處之指揮監督，分別負責各該區業務之及執行，藉以適應現況。二、加強管理職權，以統一事權，簡化手續：統一區內事權，簡化行政手續，係屬加工出口區之一大特色，現行條例為使一切有關外銷事業創設營運之管理權責集中運用，已將若干原屬其他各機關之職掌授權現有之管理處執行，爰於區業務處之職掌增訂左列事項，以符事權統一簡化手續之旨。
- 〈1〉關於區內工商團體業務及勞工行政之管理事項，加工出口區內之人員絕大多數為勞工，又區內之事業均係外銷事業，因此其組成工商團體乃屬必然，有關此類事項之管理，自以就地由業務處掌理為宜。
- 〈2〉關於協助外銷事業職工訓練事項：加工區各外銷事業所用職工，往往均需經職前訓練，此項工作目前係由各專業自行辦理，因此在人力及設備上均不經濟，原增定本規定，以期將來得由各加工出口區業務處統籌代為訓練，以節省人力與設備。

表6 60年修正之加工出口區設置管理條例現行條文與修正草案條文對照

表(摘述)

現行條文	行政院提出修正條文	說明
<p>第7條 加工出口區，應設置加工出口區管理處，隸屬經濟部，其組織另以法律定之。</p>	<p>第7條 經濟部為統籌管理各加工出口區，應設置加工出口管理處，並得於各加工出口區所在地設置區業務處，隸屬於管理處。前項管理處之組織，另以法律定之。</p>	
<p>第8條 加工出口區管理處掌理該區內之左列事項： 五、關於工廠設置及勞動條件之檢查事項。</p>	<p>第8條 管理處掌理左列事項： 六、關於各加工出口區內工商團體業務及勞工行政之督導事項。</p>	<p>一、加工出口區之管理機構既分為管理處及各區業務處，其職掌自應明確劃分，爰增訂本條以明定管理處之職掌，凡各加工出口區有必要統籌辦理之事項，如新加工出口區內設施之籌建，各區工商團體業務及勞工行政管理之督導管理，……，及對各區業務處之指揮監督等事項，均一一列舉，俾臻明確。</p>
	<p>第9條 區業務處掌理區內左列事項： 四、關於工廠設置之檢查事項。</p>	<p>五、勞動條件屬於勞工行政之一部份，勞工行政之管理已訂於次款，爰予刪除。</p>
	<p>五、關於工商團體業務及勞工行政之管理事項。</p>	<p>六、加工出口區內之外銷事業，同一種類者往往均有多家，故當有同業公會等之團體組織，又區內之人員係以勞工佔大多數，亦當有工會等團體之組織。加工出口區既已成為一特定區域，則其內之工商團體業務與勞工團體行政等，當以就地由區</p>

現行條文	行政院提出修正條文	說明
		業務處指揮監督較為實際有效，爰增訂本款以為依據。
	十、關於協助外銷事業職工訓練事項。	八、加工出口區可創造之就業機會，數以萬計，而外銷事業職工，必須有知識技能，故每需舉辦職工職前訓練與在職訓練，目前多由各事業自行辦理，將來如由區業務處與有關就業輔導及職業訓練機構，共同合作實施，當可經既利用場所與訓練設備，裨益外銷事業甚多，爰曾訂本款以茲適用。

資料來源：經濟部加工處提供，本案自行整理。

(3) 查立法院公報⁶⁹，60年為審查加工出口區設置管理條例修正草案之第12次聯席會議，立法委員邀請有關部會說明包括：「工商團體及勞工行政之主管機關，依法在中央為內政部，將來內政部是不是授權加工處承辦此項業務？或這係另行涉一分支機構派在加工出口區辦事？」有關部會說明如下：

〈1〉經濟部：目前高雄加工出口區在工業同業公會方面，即已由內政部同意核准籌組後函請本部就各公會有關業務予以指導監督，而經本部授權高雄加工處辦理。至於勞工行政事務的處理，經由內政部呈舉行政院令示加工出口區有關法律條例未修正前，暫准指定高雄加工出口區為勞工行政示範區，在管理處

⁶⁹ 立法院公報第60卷第61期委員會紀錄，立法院經濟財政兩委員會審查加工出口區設置管理條例修正草案第12次聯繫會議紀錄(第47會期)，60年7月10日。

設置勞工行政專業單位，主司其事，由管理處直轄管理，仍受內政部的指揮監督。

〈2〉內政部：勞工行政中有關勞工行政之管理事項及福利、教育等事項，為求事權統一，在出口區內，特設勞工行政示範區，由內政部遴派專人負責，受內政部之指揮。但為配合管理區之特殊情形，乃由管理區之第五科負責業務之執行。實行以來一直沒有發生困難。

〈3〉高雄加工處：管理處職權乃依現行管理條例來行使的，從無違法越權之情事。……內政部的工商團體和勞工行政的事項，分由管理處的第一科和第五科在內政部授權範圍之內辦理之。

(4) 查立法院公報⁷⁰，60年修正之「加工出口區設置管理條例」，審查修正要點中，涉本案部分略以：(第7條)於管理處所在地區免設管理分處，其業務由管理處兼辦，以符精簡機構原則；原草案第8、9條係分別規定管理處及區業務處之職掌，惟因前條修正以後，欲將管理處與管理分處之職掌，分條加以規定，事實上頗為困難，審查會故將兩條合併修正為一條。

表7 60年修正之加工出口區設置管理條例審查修正案、行政院原草案、現行條文對照表(摘述)

審查修正案	行政院提出修正條文	現行條文	備註
第7條 經濟部為統籌管理各加工出口區，應	第7條 經濟部為統籌管理各加工出口區，應設置加	第7條 加工出口區，應設置加工出口	修正

⁷⁰ 立法院公報第60卷第62期院會紀錄，第一屆立法院第47會期第45次會議紀錄，60年8月14日。

審查修正案	行政院提出修正條文	現行條文	備註
設置加工出口管理處，除管理處所在地區外，得於其他加工出口區設置管理分處，隸屬於管理處。 前項管理處及管理分處之組織，另以法律定之。	工出口管理處，並得於各加工出口區所在地設置區業務處，隸屬於管理處。 前項管理處之組織，另以法律定之。	區管理處，隸屬經濟部，其組織另以法律定之。	
第8條 管理處掌理左列事項： 十三、關於所在區工商團體業務及勞工行政事項。	第8條 管理處掌理左列事項： 六、關於各加工區內工商團體業務及勞工行政之督導事項。 第9條 區業務處掌理區內左列事項： 五、關於工商團體業務及勞工行政之管理事項。	第8條 加工出口區管理處掌理該區內之左列事項： 五、關於工廠設置及勞動條件之檢查事項。	第8、9兩條合併為一條

資料來源：經濟部加工處提供，本案自行整理。

3、86年5月7日(第5次)修正公布全文32條⁷¹

查立法院公報⁷²，86年修正之「加工出口區設置管理條例」，將原第8條，條次變更為第5條；原第8條第13款，款次變更，由現行第12款移列，並增訂「勞工安全衛生」檢查，以確保勞工之權益，並符目前實際作業需要。

⁷¹ 86年5月7日總統(86)華總(一)義字第8600106940號令修正公布全文32條。

⁷² 立法院公報第86卷第17期院會紀錄。

表8 86年修正之加工出口區設置管理條例審查修正案、行政院原草案、現行條文對照表(摘述)

審查修正案	行政院提出修正條文	現行條文
(照案通過)	第5條 管理處掌理左列有關加工出口區之事項： 十三、關於工廠設置及勞工安全衛生檢查事項。 十四、關於工商團體業務及勞工行政事項。	第8條 管理處掌理左列事項： 十二、關於所在區工廠設置之檢查事項。 十三、關於所在區工商團體業務及勞工行政事項。

資料來源：經濟部加工處提供，本案自行整理。

4、110年2月3日(第10次)修正公布名稱(原名稱：加工出口區設置管理條例；新名稱：科技產業園區設置管理條例)及全文42條⁷³

(1) 依立法院議案關係文書⁷⁴，該次修正之草案由立法委員提出，總說明略以：加工出口區歷經逾半世紀之發展，區內產業已轉型升級，致外界普遍認為園區法定名稱已不符實際，為符合園區發展定位與產業現況，以利招商及人才引進，爰將「加工出口區」更名為「科技產業園區」；復為增進國內經貿發展，提升產業創新能量，發揮園區資源效益，及因應實務運作需要，爰擬具該條例修正草案。

(2) 承上，涉本案部分略以：將現行第4條及第5條合併修正；現行第5條第13款，配合勞工安全衛生法業於102年7月3日修正公布名為職業安全衛生法(下稱職安法)，爰修正文字。

⁷³ 110年2月3日總統華總一經字第1100008931號令修正公布名稱及全文42條；施行日期，由行政院定之。110年3月16日行政院院臺經字第110007063號令發布定自110年3月28日施行。

⁷⁴ 立法院第10屆第2會期第6次會議議案關係文書，院總第697號，委員提案第25176號。

表9 110年修正之加工出口區設置管理條例之審查會通過、立法委員提案、現行條文對照表(摘述)

審查修正案	修正條文	現行條文
(修正通過) 第5條 園區業務由主管機關所屬加工出口區管理處辦理，掌理下列有關園區之事項： 十二、關於工廠設置及職業安全衛生檢查事項。 十三、關於工商團體業務及勞工行政事項。	第5條 園區業務由主管機關所屬加工出口區管理處辦理，掌理下列有關園區之事項： 十三、關於工廠設置及職業安全衛生檢查事項。 十四、關於工商團體業務及勞工行政事項。	第5條 管理處掌理左列有關加工出口區之事項： 十三、關於工廠設置及勞工安全衛生檢查事項。 十四、關於工商團體業務及勞工行政事項。

資料來源：本案自行整理。

5、112年1月19日(第11次)修正公布全文42條⁷⁵，查立法院議案關係文書⁷⁶，該次修正之草案由立法委員提出，案由略以配合園區更名，將加工出口區管理處修定為產業園區管理局、簡稱為園管局、分處配合修正為分局。

表10 112年修正之科技產業園區設置管理條例之審查會通過、立法委員提案、現行條文對照表(摘述)

審查修正案	修正條文	現行條文
第5條 園區業務由主管機關所屬產業園區管理局辦理，掌理下列有關園區之事項： 十二、關於工廠設置及職業安全衛生檢查事項。	第5條 園區業務由主管機關所屬產業園區管理局辦理，掌理下列有關園區之事項： 十二、關於工廠設置及職業安全衛生檢查事項。	第5條 園區業務由主管機關所屬加工出口區管理處辦理，掌理下列有關園區之事項： 十二、關於工廠設置及職業安全衛生檢查事項。

⁷⁵ 112年1月19日總統華總一經字第11200004651號令修正公布全文42條；施行日期，由行政院定之。112年9月1日行政院院臺經字第1121033770號令發布定自112年9月26日施行。

⁷⁶ 立法院第10屆第3會期第14次會議議案關係文書，院總第697號，委員提案第26748號。

審查修正案	修正條文	現行條文
十三、關於工商團體業務及勞工行政事項。	十三、關於工商團體業務及勞工行政事項。	項。 十三、關於工商團體業務及勞工行政事項。

資料來源：本案自行整理。

(三)加工出口區設置管理條例施行細則(現行名稱為「科技產業園區設置管理條例施行細則」)沿革

- 1、依全國法規資料庫資料，54年行政院訂定發布之「加工出口區設置管理條例施行細則」，歷經16次修正，最近一次為112年11月6日修正發布，為現行法規。依全國法規資料庫留存最早為91年3月20日修正發布之歷史條文⁷⁷，該時第9條規定係補充「加工出口區設置管理條例」第5條第1項第13款之「工廠設置之檢查」，第10條規定則係補充第5條第1項第14款之「工商團體」及「勞工行政」。
- 2、於91年3月20日修正發布後，雖再有5次修正(含現行條文)，但僅93年12月29日對第10條規定內容，增列「兩性工作平等」，與將「勞工就業輔導」修正為「勞工就業服務」；110年5月3日修正發布全文，但對於涉本案部分，僅是條次變更、修正援引款次，與配合性別平等用語修正文字。112年11月6日修正發布之「科技產業園區設置管理條例施行細則」，與本案相關之第8條及第9條規定均未修正，條文內容如下：

- (1) 第8條：「本條例第5條第1項第12款所稱工廠設置之檢查，指工廠、倉庫與其他有關設施之安全衛生及污染防治應具備條件之檢查與監督實施」。

⁷⁷ 依全國法規資料庫網頁說明，歷史法規僅提供90年4月以後法規修正之歷次完整舊條文。

(2) 第9條：「本條例第5條第1項第13款所稱工商團體，指依工業團體法及商業團體法所設立之團體；所稱勞工行政，指勞工組織、勞動條件、勞資關係、勞工福利、勞工教育、性別工作平等、勞工就業服務、職業訓練協辦及其他有關勞工行政事項」。

表11 91年、93年、110年及112年之科技產業園區設置管理條例施行細則對照 (摘述)

91年3月20日 修正發布	93年12月29日 修正發布	110年5月3日 修正發布	112年11月6日 修正發布 (現行條文)
<p>第9條 本條例第5條第1項第13款所稱工廠設置之檢查，指工廠、倉庫與其他有關設施之安全衛生及污染防治應具備條件之檢查與監督實施。前項有關檢查之技術工作，管理處或分處得洽請其他主管機關或法人團體代為實施。</p>	<p>未修正</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 條次變更為第8條。 2. 援引款次配合本條例修正為第12款。 	<p>未修正</p>
<p>第10條 本條例第5條第1項第14款所稱工商團體，指依工業團體法及商業團體法所設立之團體；所稱勞工行政，指勞工組織、勞動條件、勞資關係、勞工福利、勞工教育、勞工就業輔導及職業訓練協辦等</p>	<p>第10條 本條例第5條第1項第14款所稱工商團體，指依工業團體法及商業團體法所設立之團體；所稱勞工行政，指勞工組織、勞動條件、勞資關係、勞工福利、勞工教育、兩性工作平等、勞工就業服務、</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 條次變更為第9條。 2. 援引款次配合本條例修正為第13款。 3. 配合性別平等用語，將「兩性」工作平等，修正為「性別」工作平等。 	<p>未修正</p>

91年3月20日 修正發布	93年12月29日 修正發布	110年5月3日 修正發布	112年11月6日 修正發布 (現行條文)
事項。	職業訓練協辦及其他有關勞工行政事項。		

資料來源：本案自行整理。

(四)地方制度法

- 1、第2條略以，地方自治團體依憲法或本法規定，得自為立法並執行，或法律規定應由該團體辦理之事務，而負其政策規劃及行政執行責任(自治事項)；地方自治團體亦得依法律、上級法規或規章規定，在上級政府指揮監督下，執行上級政府交付辦理之非屬該團體事務，而負其行政執行責任(委辦事項)。
- 2、第18、19條規定直轄市、縣(市)自治事項，其中關於勞工行政事項為勞資關係、勞工安全衛生。

(五)本案個案所涉主管機關之管轄、分工與授權發生爭議情形

- 1、本案移工向1955專線申訴位於經濟部加工出口區之W公司有薪資結構不明、加班費給付不足、薪資單無雙語、膳宿費、稅款等情，涉嫌違反勞動法規。
- 2、1955專線收案後，依本案移工之勞務提供地在高雄楠梓科技園區，將案件分派給高雄市政府；惟高雄楠梓科技園區為經濟部加工出口區之一，主管機關為「經濟部加工出口區管理處」。
- 3、移工申訴事項經判斷至少應分別屬於「勞基法」及「就服法」相關規定，並有同時涉及違反勞基法及就服法相關規定的情況，例如「膳宿費與其

他扣款爭議」；違反法令規定內容及罰則如下表。

表12 雇主如未依法全額給付適用勞基法之移工工資，涉同時違反勞基法及就服法規定

	雇聘辦法	勞基法
法令規定	<p>第1條 本辦法依就服法第48條第2項規定訂定之。</p> <p>第66條 (第1項)雇主依勞動契約給付第2類外國人或第3類外國人之工資，應檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、工資給付方式、外國人應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅、膳宿費、職工福利金、依法院或行政執行機關之扣押命令所扣押之金額，或依其他法律規定得自工資逕予扣除之項目及金額，交予該外國人收存，並自行保存5年。</p> <p>(第2項)前項所定工資，包括雇主法定及約定應給付之工資。</p> <p>(第3項)雇主應備置及保存勞動契約書，經驗證之外國人入國工作費用及工資切結書，供主管機關檢查。</p> <p>(第4項)雇主依第32條第2項規定引進第2類外國人者，免備置及保存前項所定之切結書。</p> <p>(第5項)第1項工資，除外國人應負擔之項目及金額外，雇主應全額以現金直接給付第2類外國人或第</p>	<p>第22條 (第2項) 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。</p> <p>第23條 (第1項)工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。 (第2項)雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。</p> <p>第26條 雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。</p> <p>第27條 雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。</p>

	僱聘辦法	勞基法
	<p>三類外國人。但以其他方式給付者，應提供相關證明文件，交予外國人收存，並自行保存一份。</p> <p>(第6項)第1項工資，雇主未全額給付者，主管機關得限期令其給付。</p>	
罰則	<p>第54條 (第1項)雇主聘僱外國人從事第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，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：……十四、違反本法或依第48條第2項、第3項、第49條所發布之命令。</p> <p>第57條 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。</p> <p>第67條 (第1項)違反……第57條第5款、第8款、第9款或……規定，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。</p> <p>第72條 雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：……二、有第57條第1款、第2款、第6款至第9款規定情事之一。……。</p>	<p>第79條 (第1項)有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……、第22條至第25條、……。二、違反主管機關依第27條限期給付工資。</p> <p>(第4項)有前3項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。</p> <p>第80-1條 (第1項)違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> <p>(第2項)主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。</p>

資料來源：本案自行整理。

4、高雄市政府將申訴內容涉及勞基法部分⁷⁸，函轉經濟部加工處；申訴內容涉及就服法部分，則由高雄市政府辦理並函復陳情人。對於同時涉及違反勞基法及就服法相關規定「膳宿費與其他扣款爭議」，高雄市政府認為屬於勞基法權管，已函轉由經濟部加工處依法辦理。

5、勞動部部分：

(1) 勞動部表示，本案移工申訴雇主W公司薪資結構不明、薪資單未有雙語說明、膳宿費逾扣爭議、工資及加班費未全額給付及稅務扣款等「外國人許可及管理辦法」第66條第1項規定，及仲介公司涉就服法第40條第1項第5款規定，該部即函請高雄市政府查處。

(2) 勞動部於同件函文中又稱，倘屬經濟部加工處轄區內勞工就勞基法所提之申訴、檢舉、陳情案件，現行實務係由該管理處處理。另如為就服法「薪資單未有雙語說明」、「膳宿費逾扣爭議」及「公司與仲介管理爭議」等涉及就服法規定部分，現行實務係由高雄市政府處理。

表13 現行勞動行政事項之管轄、分工與授權情形

勞動法令	勞工行政主管單位
勞基法	經濟部加工處及國家科學及技術委員會科學園區管理局
性別工作平等法 ⁷⁹	
就服法第5條第1項 「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，	

⁷⁸ 高市府勞工局111年4月12日高市勞就字第11132787400號函經濟部加工出口區管理處之說明三「本案楠電公司是否涉違反勞基法(移工主張楠電公司違法，其內容為雇主應免費提供膳宿費、薪資及加班費未完全給付、工時、管理事項—其他及稅務扣款等爭議)，查處結果除逕復陳情人外，建請副知本局。」

⁷⁹ 性別工作平等法於112年8月18日總統華總一義字第11200069341號令修正公布名稱及條文(原名稱：性別工作平等法；新名稱：性別平等工作法)。

勞動法令	勞工行政主管單位
不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」	
中高齡者及高齡者就業促進法所定就業歧視	
勞資爭議處理法第9條規定受理勞資爭議調解案件 ⁸⁰	
就服法第6條規定有關外國人在中華民國境內工作之管理與檢查，及依就服法所定罰鍰	直轄市、縣(市)主管機關

資料來源：勞動部查復⁸¹，本案自行整理。

6、經濟部部分：經濟部表示⁸²，除依據科技產業園區設置管理條例第13條規定⁸³，由勞動部每2年公告委託該部加工處執行區內事業單位聘僱外國人從事就服法第46條第1項第1款專門性或技術性工作之許可業務⁸⁴外，該部加工處無就服法事務管轄權。

7、與勞動行政事項之管轄、分工與授權有關之釋示情形(如下表)。

表14 與勞動行政事項之管轄、分工與授權有關函令及函示

主旨	說明	字號
有關○○○函請釋示經	查依該區設置管理條例(施行細	勞動部改制

⁸⁰ 勞資爭議處理法第9條第1項規定「勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關提出調解申請書」；惟勞動部表示，有關勞資爭議調解部分，業於111年10月11日邀請經濟部加工處出口區管理處、國家科學及技術委員會各科學園區管理局及所涉縣市政府，針對勞資爭議調解案件之處理召開會議進行溝通，並決議以便民原則受理勞資爭議調解，例如，倘於經濟部加工處出口區內工作之勞工發生勞資爭議時，其如有意願向鄰近縣市政府申請勞資爭議調解時，該縣市政府可受理並進行調解。

⁸¹ 勞動部112年3月25日勞職授字第1120201782號函(總收文1120100911)。

⁸² 經濟部112年4月25日經授加字第11255000380號函。

⁸³ 科技產業園區設置管理條例第13條規定，「區內事業聘僱外國人從事就服法第46條第1項第1款專門性或技術性工作之許可業務，中央勞工主管機關得委託園管局或分局執行，園管局或分局應依就服法相關規定辦理」。

⁸⁴ 勞動部110年3月18日勞動發管字第11005025353號公告，依據加工出口區設置條例第10條之3、行政程序法第15條第2項及第3項，公告勞動部自110年4月1日起至112年3月31日期間，委託經濟部加工出口區管理處執行區內事業單位聘僱外國人從事就服法第46條第1項第1款專門性或技術性工作之許可業務。

主旨	說明	字號
<p>濟部加工出口區管理處所屬各分處勞工課(科)是否為勞基法、工會法及勞工安全衛生法等法定主管機關，並得依法執行該等法律一案，復如說明。</p>	<p>則)、各分處組織通則及勞動檢查法(含施行細則)、行政院58年11月15日台58內字第9375號令⁸⁵，各分處均為勞工行政主管單位，故對勞工行政事項均有依法執行之權。</p>	<p>行政院勞工委員會(下稱勞委會)89年2月19日台89勞綜一字第0006759號函</p>
<p>經濟部加工出口區管理處為該加工出口區內有關勞資爭議之主管機關，請查照。</p>	<p>➤有關經濟部加工出口區管理處所屬各分處均為勞工行政主管單位，故對所在區內勞工行政事項，均有依法執行之權，本會89年2月19日台89勞綜一字第0006759號函⁸⁶已函示在案。</p> <p>➤另查加工出口區設置管理條例第5條第14項規定：「管理處掌理勞工行政事項。」該管理條例施行細則第10條明定：「本條例所稱勞工行政，指勞工組織、勞動條件、勞資關係、勞工福利、勞工教育、勞工就業輔導及職業訓練協辦等事項。」另查，該管理處辦事細則第7條第1項第7款亦明定之掌理業務為：「關於所在區在區內營業之事業勞資爭議之協調處理事項。」故經濟部加工出口區管理處自可依勞資爭議處理辦法第9條之規定受理該區內之勞資爭議調解案件。</p>	<p>勞委會91年1月10日勞資三字第0910000444號函</p>
<p>有關就服法關於就業歧視管轄之第6條主管機關疑義乙案，復如說明。</p>	<p>依據本法第6條第1項規定：「本法所稱主管機關，在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。」同條第3項及第4項已分別規定本</p>	<p>勞委會92年12月22日勞職業字第0920067796號函</p>

⁸⁵ 勞動部勞動法令查詢系統之解釋令函公告中查無此筆資料(最後查詢日：112/10/05)。

⁸⁶ 勞動部勞動法令查詢系統之解釋令函公告中查無此筆資料(最後查詢日：112/10/05)。

主旨	說明	字號
	會及直轄市、縣(市)主管機關所掌理之事項。而其中關於就業歧視之認定(即事務管轄權)，依本法第6條第4項第1款之規定，其主管機關為：直轄市、縣(市)政府。	(已廢止)
<p>勞委會刻研議全面檢視各直轄市、縣(市)政府移工業務檢查員業務狀況及人力配置情形，當視各直轄市、縣(市)轄區內外勞人數、雇主家數等情況，適時調整移工業務檢查員之補助員額，以加強落實各直轄市、縣市外勞生活管理、人力仲介公司之檢查業務</p>	<p>➤ 依本會91年1月10日勞資三字第0910000444號函及 90年11月16日台90勞資三字第0054187號函釋⁸⁷，經濟部加工出口區管理處轄區內廠商所僱用外勞之勞資爭議處理之管轄權責已確定在案。另有關經濟部加工出口區管理處轄區內外勞工作管理與檢查之主管機關部分，依就服法(下稱本法)第6條第1項規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。」同條第4項第2款規定：「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。」第62條規定：「主管機關、警察機關或海岸巡防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75條規定：「本法所定罰鍰，由直轄市及縣(市)主管機關處罰之。」另依行政程序法第15條第2項規定，行政機關因業務上之需要，得依法規將其權限</p>	<p>勞委會94年12月30日勞職外字第0940066790號函</p>

⁸⁷ 勞動部勞動法令查詢系統之解釋令函公告中查無此筆資料(最後查詢日：112/10/05)。

主旨	說明	字號
	<p>之一部分，委託不相關隸屬之行政機關執行之。有關外國人工作之管理及檢查，現行本法或本法授權訂定之法規並無任何委託執行條款可資參據，依上開規定，經濟部加工出口區管理處轄區內廠商所聘僱外勞之工作管理與檢查之主管機關應為高雄市政府。</p> <p>➤ 另有關得否增加外勞查察人員專責辦理加工出口區外勞管理事務乙節，按各直轄市、縣(市)(含加工區)所聘僱之外勞人數及雇主家數，已納入本會核配各直轄市、縣(市)政府移工業務檢查員人力計算基準內。嗣經本會93年1月5日召開「研商外勞與雇主協議終止契約，是否應經由當地政府見證，以防止雇主片面解約等相關事宜」會議案由二決議略以：因各縣(市)外勞人數消長，本會爰重新調整各直轄市、縣(市)政府移工業務檢查原核配人力，高雄市政府經調整後，其移工業務檢查應由原核配10名刪減為3名，惟基於保障已進用人員之工作權益，目前採遇缺不補，故依上開會議原則，貴府現行之移工業務檢查員額(9名)，實已超額僱用，歉難同意再增加貴府移工業務檢查人力，有關加工出口區之外勞管理及檢查業務，建議貴府宜調度現有之移工業務檢查員處理之。</p>	

主旨	說明	字號
	<p>➤ 惟本會為加強落實各直轄市、縣(市)外勞生活管理、人力仲介公司之檢查業務，刻研議全面檢視各直轄市、縣(市)政府移工業務檢查員業務狀況及人力配置情形，當將視各直轄市、縣(市)轄區內外勞人數、雇主家數等情況，適時調整移工業務檢查員之補助員額。</p>	
<p>公告本部自中華民國110年4月1日起至112年3月31日期間，委託經濟部加工出口區管理處執行區內事業單位聘僱外國人從事就服法第46條第1項第1款規定專門性或技術性工作之許可業務。</p>		<p>勞動部110年3月18日勞動發管字第11005025353號公告</p>
<p>主旨：有關就業歧視認定管轄疑義，請依說明事項辦理，請查照。</p> <p>說明：</p> <p>一、依據立法院洪申翰委員111年9月21日召開「釐清產業特區(科學園區、科技產業園區等)勞資爭議案件處理權責與改善處理狀況協調會」會議結論辦理。</p> <p>二、貴處依科技產業園區管理相關規定掌理該園區性別工作平等、勞工就業服務等有關勞工行政事項。復依本部改制前行政院勞工委員會89年2月19日台89勞綜一字第0006759號函(諒達)，貴處各分處均為勞工行政主管機關單位，對勞工行政事項均有依法執行之權。</p> <p>三、基上，關於就服法第5條第1項及中高齡及高齡者就業促進法所定就業歧視禁止相關事項，爾後請貴處依上開規定處理，本部改制前勞委會92年12月22日勞職業字第0920067796號復函，不再援用。</p> <p>正本：經濟部加工出口區管理處</p> <p>副本：立法委員洪申翰辦公室、高雄市政府、臺中市政府、屏東縣政府、勞動部勞動條件及就業平等司</p>		<p>勞動部111年10月28日勞動條4字第1110140991號函</p>

三、調查作為

(一)本院於112年3月20日辦理學者專家諮詢會議摘要

1、學者專家A

- (1) 一般在解釋上，「科技產業園區設置管理條例」之「勞工行政事項由加工出口區管理處辦理」被認為是後面所列舉的勞動法令⁸⁸之特別法。在法制上，也許沒那麼清楚，但確實能以管理條例的規定，解釋為「由加工出口區管理處」，而「不再由各勞動法令規定之直轄市或縣(市)主管機關」來管轄，法制上被認為沒有問題。
- (2) 如果跟其他國家相比，臺灣這種特殊經貿生產特區適用不同規定的情況，沒有像其他國家那麼明顯；換言之，我們的實體法非常一致，實體法並沒有例外，只是程序上讓它比較不一樣。
- (3) 因此，第一，在法制上，我們臺灣的處理，非常簡略，不像其他國家會特別處理實體法問題。而立法者未處理實體法問題，我認為一是沒有想那麼多，二是究竟事權統一；因為我們的這種特區都是以「服務廠商」為目標，雖然不是在暗示勞工行政也是在服務廠商、偏頗資方，但在很多觀察者眼中，確是如此。這並非立法原意，但實踐的結果卻可能是這樣。
- (4) 因此不斷有主張是要回歸直轄市或縣(市)主管機關，不應再由加工出口區管理處辦理，特別是勞工行政事項；勞工行政，特別涉及公序良俗、涉及強行法保護，甚至涉及勞動者的重要權益，不應該這樣。

⁸⁸ 包括：勞基法、就服法、中高齡者及高齡者就業促進法、勞工保險條例、性別平等工作法、勞資爭議處理法、職業安全衛生法等。

- (5) 參考法國、德國的經驗，我的結論是：各國會因為各國不同的條件，跟政策目的做安排，沒有說先進國家怎麼做就一定比較好；以勞動檢查為例，勞動檢查涉及勞基法的適用，以及雇主是否違反勞基法的認定，因為臺灣幅員不大，又不是聯邦國，地方在絕大部分的事項並沒有自己詮釋的權力，幾乎都是由中央來獨攬，因此有很多人認為在例如執行強行法，並且有裁罰效果的，不宜交給地方政府。
- (6) 但一旦權限移轉下放，幾乎收不回來。那如果收不回來是現實，恐怕就要在實體法的解釋認定一致，就是當務之急。我個人有好幾次都建議勞工行政主管機關，應該在勞動檢查的操作上，能夠更一致；因為依據觀察，地方裁罰，經常被勞動部訴願會撤銷，特別是在勞基法工時章的檢查與裁罰，被撤銷的機率不低，被行政法院撤銷的機率也高。我個人一直希望勞動部能夠往下到地方，往上到法院系統，都能夠把這些認定，盡量努力讓它能夠一致。有時候法的安定性是民怨來源，重點不是你不能那樣做，而是你這個這樣做，那個那樣做，莫衷一是。就算是勞動部勞動力發展署的各分署，對於很多事情的作法，也未必一致，代表就算事權統一中央，也不代表各分署執法都一樣，更何況目前不是如此。不管如何(贊不贊成)，我們並沒有放寬實體法，因此讓它一致，應該是比較好的。
- (7) 如果勞資爭議的處理，是有公權力色彩的處理，那某個程度來說，「協調」是，但「調解」不是。「協調」經常被作為「調解」的前階段，100年

勞動法三法修法時，沒有把「協調」廢掉，只是法規沒有出現「協調」。據瞭解，還是很多縣市政府在用「協調」，最多的可能是臺東縣，「協調」多於「調解」。「調解」比較像是一個平台提供，所以在行政法的觀點，如果是服務性的平台，不必適用嚴格的管轄，簡單的講，加工出口區的人，也可以去直轄市政府要求調解，沒有問題，因為「調解」是個服務提供，就算由公務員來擔任獨任調解，也沒有改變它的性質，它不是公權力；可是「協調」不是，「協調」有一絲絲，甚至有不小成分的公權力，因為「協調」經常出現明顯的行政指導，而行政指導是接下來將做，或不做行政處分的前階段，必須連到行政處分、公權力行使，就必須連到管轄，不管是事務，或是地域的管轄。

- (8) 因此，「協調」很尷尬，因為法制沒有「協調」，「協調」又經常參有行政指導的色彩，如果「協調」沒有進一步的規定，可能管轄就是一個問題。我向來認為「調解」不需要，除非像「調解」也有裁罰規定的部分，我就認為要連到管轄權的部分，但「調解」與管轄，兩者並不完全連在一起。
- (9) 但若在「協調」和「調解」時發現違法，勞動部向來表示，違法行為若依法是要裁罰的，那就民事歸民事，行政歸行政；但據瞭解很多縣市的作法是，如果「調解」的勞工堅持，他們才會依法裁罰。目前勞動部是認為，如果違法，就算調解成立，或放棄部分既得利益或權利，依然可以裁罰。

- (10) 個案如果都是雙方真正的合意，當然是以最後1份合意為準，即便最後1份合意較勞工為差；不是什麼救濟程序的問題，不應逕以對外國人有利辦理。但從定型化契約那邊得到的經驗是，如契約條款不明，以有利於一方解釋為原則，在消費者保護法就是消費者⁸⁹。2009年時，勞委會在做勞基法修正的討論時，曾經草案中有這一條，「勞動契約條款解釋不明時，以有利於勞工之解釋為準」，但這一條最後沒有得到多數人的認同。但會出現這種爭執，一定是勞工主張，最後1份不是他真正的合意。
- (11) 我一直認為由加工出口區管理處管轄的法制是不明的，只能勉強說，仍然是有個特別法的存在，例如在勞工行政的歸屬問題；也就是說，這個特別規定，足以合理化，有哪些事項放在自己？什麼事項它不管？未必需要，或有辦法去解釋它為什麼不管。想要管時，大大方方地援引「科技產業園區設置管理條例」的特別規定，不想管時就回歸各法令規定，但現行法制尚無法精準回應它的這種說法。因為我們的法制規定太模糊，不但不處理實體法，連程序上的劃分也不清楚，才會造成勞動部用很多函釋來回答是誰管，但卻沒有當然違反法律的問題。
- (12) 勞動部應該依照種種考量，例如功能最適、執行上的考量，因為很多權限應該劃分給地方的原因是有在地便利性。例如就服法中，只要是

⁸⁹ 由於定型化契約條款係由企業經營者所預先擬定，因此該等條款常有偏重企業經營者的利益，或因條款文字艱深、內容曖昧不明，導致消費者有與企業經營者不同預期的情形發生。為保障在磋商上居於劣勢而常不能就定型化契約條款為充分思慮的消費者利益，消費者保護法遂於第11條第2項明文規定：『定型化契約條款如有疑義時，應為有利於消費者之解釋。』作為個案解釋的依據。資料來源：行政院消費者保護會網站-消費者保護法Q&A。

有關就業歧視的部分，都是給地方來做；而就業媒合、失業給付，因為勞動市場的連動性，所以是由中央來做，但我們又開後門，把失業給付又交給地方來做，特別是六都，很混亂。我們從來沒有好好釐清楚，應該要依事項、功能、主客觀條件的不同，去做好的安排。雖然現在某些做法，看起來並不那麼明顯違反法制，但法制上卻有很大的疑慮；而法制上要如何去消除這個疑慮、做得更好，要有更清楚的政策決定，就是要一一盤點每個項目要如何做，也要留意縣(市)政府的能量。

2、學者專家B

- (1) 「科技產業園區設置管理條例」只說「勞工行政事項由加工出口區管理處辦理」，但如果回歸最根本的管轄權區分，應該是地方制度法；而地方制度法規定直轄市及縣(市)自治之勞工行政事項，雖然僅「勞資關係」，和「勞工安全衛生」，但除非有法律明確排除，才能說自己沒有管轄權；因此，縱使承認加工出口區管理處依其管理條例有勞工行政事項的管轄權，但原本直轄市及縣(市)原本依地方制度法的權責，並沒有不見。
- (2) 問題是現在的情況，是依地方制度法，或是依勞動檢查法的分工，所賦予的權？若是依地方制度法，我認為並不能以「科技產業園區設置管理條例」去做管轄權的更動，就是原本直轄市跟縣(市)政府的權責是不會因此不見的；許多法令都很清楚規範「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」，除了勞動檢查法的檢查比較不同，是從中央去

授權的，但這會發生問題，特別是中央跟地方之間，就是在實務上已經發生很多次的，中央跟地方的認定不一；當然地方跟加工出口區管理處之間，或是中央與加工出口區管理處之間，也會有問題。

- (3) 但勞動檢查法的授權是單一授權，卻沒有區分權責的授權；或是可能沒有能夠區分權責的授權的空間，但無論如何它沒有做，所以造成授權是競合的。因此，如果今天有人故意要鑽漏洞，發現加工出口區管理處這邊太嚴了，就改到高雄市政府去，或是倒過來，但人民到底可不可以這樣做？就是如果法律沒有明文，這個制度看起來是並存的，那就真的是立法漏洞，要去想清楚，如果願意這樣授權，要不要授權分割？或是不行，授權如果兩個都有，那兩個發生的問題時，其實跟中央跟地方會發生的問題是一樣的，那到底是哪個機關有權解決？還是碰到問題時，再弄個解釋令？
- (4) 所以我認為，「科技產業園區設置管理條例」並沒有具備特別法的功效，因為授權的不明確，因為它的授權來源只有勞動檢查法；至於標準不一致，就看未來如何去做處理。至於就服法，至少是勞動檢查法施行細則上有寫的，所以加工出口區管理處應該是有權去處理這件事的。
- (5) 提出救濟是人民的權利，除非它沒有管轄權，或除非它沒有被授權，不然主管機關應該不能拒絕；因此如果我送到高雄去，高雄市政府說不歸我管，你要到加工出口區管理處去，我覺得這是錯的。真的有錯的是在這裡，因為並不是高雄市政府授權給加工出口區管理處，而是

中央授權給加工出口區管理處，高雄市政府憑什麼說不管？從法制上來說，高雄市政府並沒可以授權給加工出口區管理處的權責。不過雖然我認為「科技產業園區設置管理條例」不是特別法，但也不代表我認為高雄市政府就有優先的權利。

- (6) 我認為「協調」和「調解」，都是高雄市政府與加工出口區管理處，依現行的授權可以做的；因為「協調」是沒有法律效力的，所以暫不討論，但「調解」會有疑慮的是：由加工出口區管理處所做的「調解」真的具有法律效果嗎？依地方制度法，「調解」被認為是「勞資關係」，是地方自治權限，可以透過「科技產業園區設置管理條例」把高雄市政府的權責拿走嗎？如果高雄市政府與加工出口區管理處，都有可以「調解」的權限，產生不同的調解結果，也是沒辦法的。
- (7) 勞動法令很多是強制規定，特別是勞基法，尤個案是適用勞基法，應該要從個案去檢視：勞基法有這些保障，勞方知不知道？是不是真的要放棄？如果勞方沒有要放棄，那憑什麼說是「合意」？「合意」講白了是契約，不是單方可以決定的，所以你要告訴我，他為什麼同意？我認同要個案判斷，但基準就是勞方為什麼要放棄原來法令的保障？也許有自己的考量，但就是回歸合意的本質。

3、學者專家C

- (1) 因為「科技產業園區設置管理條例」把廣泛的勞工行政事項劃分給加工出口區管理處辦理，而有特別法的概念，所以我認為純粹從目前的

機制來運作的話，要去究責勞動部、高雄市政府或加工出口區管理處，他們可能會覺得很冤枉，因為自古以來都是這樣做的。

- (2) 建議可以從立法論的角度來看，提醒勞動部、經濟部，是否應該重新思考，切入點是，基於權責、事權的統一，園區事務都給加工出口區管理處主責會更有效率，但勞工行政事務涉及勞動權益與尊嚴等基本人權的要求，是不是應該切出來，回歸到勞動部，比較接近一條鞭的管理時，是不是比較允當的處理方式？

(二) 本院於112年3月31日辦理機關約詢會議

1、現行勞動行政事項之管轄、分工與授權情形

(1) 經濟部：

〈1〉加工處楊伯耕處長：加工出口區管理條例在訂定時確實沒有其他勞動法令，日後有多次協調分工，經濟部加工處負責的是勞動爭議部分，後面再出來的就服法，確實就不在當時的分工授權裡；雖然沒有講得很清楚，但後來有函釋定調就服法的部分還是由地方政府處理。

〈2〉經濟部林全能常務次長：本部亦認為應配合時事變更，適時檢討盤整法令不足的部分。

(2) 勞動部：

〈1〉勞動部職業安全衛生署林毓堂副署長：

《1》82年勞檢法修正施行後，檢查範圍在第4條明列本法、勞基法與職安法，實施檢查之主責單位為勞動檢查機構。至於施行細則是後來才列舉就服法等相關法令。

《2》惟目前的勞動法令都有明列主管機關，不

待中央主管授權(即各法的主管機關不用經過授權就有檢查權),是固有權責。各勞動法令之主管機關得依行政程序法規定,行政委託給經濟部加工處。

〈2〉勞動部陳明仁常務次長：

《1》經濟部科技產業園區、軟體園區及物流園區,與國家科學及技術委員會科學園區(下以園區統稱),為提供廠商服務集中化,所以各主管機關分別授權給園區的管理機關,當時是把園區內所有需要處理的事情單一化。

《2》在勞動法令部分碰到的問題是,法令是先後出現的,因此才會有適用跟解釋不一致的地方;本部亦會考量經濟部加工處的角色與量能做不同程度的授權。

《3》就服法是比較晚出現的法令,亦是移工聘僱與管理的依據,而移工人數也越來越多,經濟部加工處恐怕無法負擔(因此並未授權予該處)。但就服法中有關就業歧視部分,本部經檢討,認為是經濟部加工處可以負擔的,因此廢止了勞委會92年的函示(就服法之主管機關為直轄市及縣(市)政府)⁹⁰,將就業歧視相關業務授權予經濟部加工處辦理⁹¹。

《4》至就業歧視部分單獨從就服法中劃分出來授權予經濟部加工處,事涉本部業管的傳統分工(就業歧視屬勞動條件及就業平

⁹⁰ 勞委會92年12月22日勞職業字第0920067796號函。

⁹¹ 勞動部111年10月28日勞動條4字第1110140991號函。

等司業管，與跨國勞動力事務屬勞動力發展署業管)，雖然都是就服法。因此，如果要自法制面尋求統一，實務面如何讓功能最適？又會與法制面的想像有衝突，可能無法立即被處理，需要時間討論與調適。

(3) 高市府勞工局皮忠謀主任秘書：

〈1〉 本局確實無足夠人力處理就服法及移工事務，因此也是仰賴勞動部補助人力來辦理相關事務。

〈2〉 與經濟部加工處在就服法相關業務的運作已有一段時間，沒有太大的問題。

〈3〉 至依勞資爭議處理法規定可受理本件移工之勞資爭議調解申請的主管機關為經濟部加工處，但本案之後，會尊重勞方當事人意願及選擇(予經濟部加工處或高市府勞工局)。

2、既經濟部加工處亦為地方勞工行政主管機關，則本件經由1955專線入案後，為何仍是派給高市府勞工局？

(1) 高市府勞工局皮忠謀主任秘書：本局收件後經查本件陳情案之訴求標的多涉及勞動條件，按現行分工(勞基法由經濟部加工處權管)，就函轉經濟部加工處辦理。

(2) 勞動部勞動力發展署李慧芬簡任視察：目前1955派案原則，係依就服法第6條所定地方政府掌理「外國人在中華民國境內工作之管理與檢查」，所以將本件派案予高市府勞工局，如有需要(檢討是否可逕派經濟部加工處)，可以再討論。

3、在本件的處理上，經濟部加工處究有無訪談過陳情人(移工)⁹²？雙語薪資表、膳宿費扣款爭議的查處情形？

(1) 經濟部加工處林信道科長：本處於111年9月5日訪談W公司員工5人(其中4人為本件陳情人)，訪談過程進行順利，依據訪談結果再做行政處理。

(2) 高市府勞工局皮忠謀主任秘書：

〈1〉(雙語薪資表部分)因為雇主有一套說法，本局認為有疑慮，因此函請勞動部協助釐清，勞動部是採比較嚴格的認定；本局會再依勞動部的認定做後續的裁處。

〈2〉(膳宿費扣款爭議部分)對於同時涉及勞基法與就服法之違法情節，因為有涉及勞基法的部分，因此還是由經濟部加工處處理。本件有關膳宿費扣款部分，因按有利於移工的原則，涉及工資未全額給付，違反勞基法規定，因此是經濟部加工處的權責。

〈3〉本件查處情形拖得比較久，是因為本件有很多爭議標的，同時再進行調查，處理人力比較不足，爾後會再做更好的管控。

4、勞動部統計運用「協調」或「調解」之情形，與實務似有落差⁹³？

(1) 勞動部

〈1〉勞動部勞動關係司黃琦雅副司長：

《1》地方政府會尊重民眾是否申請調解程序？或案情單純，希望以協調程序進行，

⁹² 有關3名移工申訴W公司涉嫌不當解僱部分，經濟部加工處查復本院表示「並無訪談移工，故未使用通譯人員」；然根據TIWA到院說明，經濟部加工處於111年9月5日有訪談3名移工，且是透過仲介公司協助翻譯。

⁹³ 依勞動部提供勞資爭議處理方式統計資料，103年時全國採用協調件數尚有1千餘件，104年起即低於400件，近兩年更低於100件(110年為40件、111年為34件)。

像是嘉義市(勞動部統計111年全國進行協調有34件,均為嘉義市)。勞動部會提供地方政府自行申報「協調」或「調解」數字,提供大院的統計數據皆有如實呈現。

《2》勞動部跟地方政府在「調解」業務有密切的聯繫,「協調」是因為勞資爭議處理法在100年修法前有規範協調程序,實務運作上不會有很多協調案件黑數,例如111年嘉義市的協調34件,調解200件,所以應該不會有地方政府不願意填報協調案件數的情況。

《3》地方政府原則皆會輔導民眾進行「調解」,例外案件才會使用「協調」,所以統計數字應該接近事實。

〈2〉勞動部陳明仁常務次長:由於協調不是法定程序,就不見得有完整的資料,但本部還是有統計,本部係依地方政府查復資料提供大院。

(2) 高市府勞工局

〈1〉高市府勞工局皮忠謀主任秘書:以高雄市為例,絕大部分都會進入正式調解,協調案件數量非常少。

〈2〉高市府勞工局許文瓊科長:調解有法定效力,因此正規作法會引導民眾選擇調解,所以高雄市的協調案件數量,微乎其微。

5、本件勞動檢查結果中,據以認定未違反工時規定的證據之一為有經過勞資會議同意,但所附勞資會議紀錄似存有部分疑義尚待釐清:

(1) 勞動部

〈1〉勞動部關係司黃琦雅副司長：勞基法有些條文要踐行勞資會議同意程序，就要看是否為依法令召開的勞資會議，才可稱做經勞資會議同意；若未經合法召開勞資會議所做成的變形工時同意就不生效力，應回歸一般工時規定。本部最新解釋有針對3人以下事業單位，確實可以徵得勞工個別同意，視為有經勞資會議同意。

〈2〉勞動部勞動條件及就業平等司王金蓉副司長：勞資會議實施辦法針對勞工代表選舉權及被選舉權，沒有國籍限制之規範。

(2) 高市府勞工局皮忠謀主任秘書：勞資會議之勞方代表的選舉權與被選舉權，是不分本國或外國籍勞工的；但本局所備查的勞資會議代表名冊，幾乎沒有移工擔任勞方代表。

(3) 經濟部加工處徐仲禮組長：本處所備查的勞資會議代表名冊，亦無印象看過移工擔任勞方代表。

6、有關勞工是否真的「合意」，主管機關如何權衡？

(1) 勞動部關係司黃琦雅副司長：勞資合意，是針對勞動條件的訂定或變更，解釋上就是要勞工個別同意；實務上，勞資雙方對於合意內容有不同認知時，就會依個案事實相關舉證資料，由勞動檢查單位來做判斷。

(2) 勞動部陳明仁常務次長：勞動條件是基準性的規範，不能跨越，但例如工時，經過相關程序事可以調整的；至於勞工是否真的「合意」？是有些指標能夠判斷的，尤其在移工部分，如果實務上真的發生了，會去看脈絡與當事人真

意來判斷，不會只是單純的私權爭議。

(三)約詢後請高雄市以外之直轄市政府，協助說明該府所屬勞動檢查機構之勞動檢查範圍，及與該府其他單位間之業管分工情形⁹⁴

- 1、**臺北市政府**表示，臺北市勞動檢查處執行勞動條件檢查範圍除勞基法外，尚包含性別平等工作法、勞工退休金條例、就服法(資遣通報)⁹⁵。而勞工保險條例之權責機關為勞動部勞工保險局，非地方勞工主管機關權管。
- 2、**新北市政府**表示，根據該府勞工局的內部權限分配，該府勞動檢查處主要在辦理職安法及勞基法申訴及專案檢查，年度的專案檢查案件來源包括勞動部及該府勞工局交辦的專案檢查，專案檢查內容如涉及勞工保險條例、職業災害勞工保險及保護法、性別平等工作法者，均會依法實施。至性別平等工作法與就服法之國民就業機會之保障部分，則由該府勞工局就業安全科主政辦理。
- 3、**桃園市政府**表示，該府勞動局及勞動檢查處於執行例行性勞動條件檢查，係以勞基法及性別平等工作法為主；另非例行性檢查(陳情案或檢舉案)，如申訴內容涉及資遣費及退休金事項，亦將勞工退休金條例納入檢查範圍。
- 4、**臺中市政府**表示，該府勞動條件檢查範圍除勞基法及其施行細則，尚包含勞工退休金條例、性別平等工作法以及就服法之申訴與檢查。

⁹⁴ 臺北市政府112年5月1日府授勞運字第1120115579號函、新北市政府112年4月28日新北府勞外字第1120740120號函、桃園市政府112年4月28日府勞跨國字第1120105728號函，及臺中市政府112年4月28日府授勞綜字第1120107592號函。

⁹⁵ 性別平等工作法第11條第2項及第13條第1項、第21條及第23條第1項；勞工退休金條例第11項第2項、第12條第1項、第12條第2項及第13條第1項；就服法第33條第1項(資遣通報)。

(四)約詢後請高雄市以外之直轄市政府協助補充⁹⁶轄內110年至112年受理移工勞資爭議案件數，與協處方式為「調解」與「協調」之件數或場次統計⁹⁷，及相關說明

表15 全國及直轄市(除高雄市)轄內110年、111年、112年受理移工勞資爭議案件數，與協處方式為「調解」與「協調」之件數或場次統計

全國及直轄市 (除高雄市以外)		勞動部 (全國且不限移工)	臺北市 政府	新北市 政府	桃園市 政府	臺中市 政府
110年	受理件數	-	1,291	3,593	110至112年 移工勞資爭 議案件數合 計8,305件， 其中透過調 解會議件數 為20件，協 調會議件數 為1,329件。	-
	協調件數	70	94	385		237
	調解件數	-	-	108		24
111年	受理件數	-	1,308	3,767		-
	協調件數	34	108	228		206
	調解件數	-	-	110		14
112年 (截至3月)	受理件數	-	399	1,156		-
	協調件數	-	22	24		36
	調解件數	-	-	22		11

資料來源：本案彙整自勞動部、臺北市政府、新北市政府、桃園市政府及臺中市政府查復資料。

1、臺北市政府說明本國籍勞工與移工使用「調解」與「協調」作為協處方式之差異：

(1) 該府受理本國籍勞工之勞資爭議案件，均依勞資爭議處理法規定以「調解」方式辦理。

⁹⁶ 臺北市政府112年5月1日府授勞運字第1120115579號函、新北市政府112年4月28日新北府勞外字第1120740120號函、桃園市政府112年4月28日府勞跨國字第1120105728號函，及臺中市政府112年4月28日府授勞綜字第1120107592號函。

⁹⁷ 各直轄市查復本院有關受理移工勞資爭議案件數，與協處方式為「調解」與「協調」之件數或場次統計，或許不盡完整；但僅是臺北市政府所查復數字(110年94件、111年108件)，就超過勞動部所查復之「全國」且「不限為移工」的統計資料(110年70件、111年34件)，顯見勞動部的統計數字並不詳實。

(2) 該府處理移工之勞資爭議案件，則採「協調」方式進行處理。該市因都會型結構，移工以家事類移工為大宗，移工爭議多涉及委任服務契約(如：移工與私立就業服務機構、雇主與私立就業服務機構)、移工與雇主間之勞動關係、或生活照顧等事項，需即時、迅速介入協處，使移工、雇主及仲介三方關係盡快回復正常、穩定，故該府設有精通菲、印、越、泰四國雙語諮詢人員，提供法令諮詢與建議，倘若無法使爭議事項達成共識，則進入協調會程序，由專業律師擔任協調人，提供專業知識及協助，同時搭配專業通譯人員進場，降低勞雇雙方在爭議協調過程中的溝通障礙。

2、**新北市政府**說明本國籍勞工與移工使用「調解」與「協調」作為協處方式之差異：

(1) 自勞資爭議處理法100年5月1日修正施行日起，本國籍勞工之勞資爭議，均依該法所定調解程序辦理。

(2) 有關移工之勞資爭議處理，則依當事人之意願選擇採行協調或調解程序辦理。後者之所以採協調及調解併行，係因移工的勞資爭議多透過1955方式入案，記載內容尚與勞資爭議處理法第10條規定的格式未合，經該府勞工局電話告知移工如欲以調解方式解決爭議，尚需另行提出調解申請，移工多數考量協調程序簡易便捷，可立即解決爭議的效果，最終選擇採協調程序解決爭議。

3、**桃園市政府**說明本國籍勞工與移工使用「調解」與「協調」作為協處方式之差異：該府移工勞資爭議案件主要來源為勞動部1955專線受理之案

件，受理後由移工諮詢服務人員先行以電話聯繫勞資雙方，確認爭議情形，或提供相關諮詢服務，倘若無法以電話解決爭議，擇期邀集勞資雙方召開協調會議，若協調不成立則建議當事人申請調解，或循法律途徑謀求解決，基上，**有關移工之勞資爭議案件多採以協調方式處理**，本國籍勞工之勞資爭議案件由勞工或雇主自行提出調解申請。

4、**臺中市政府**說明本國籍勞工與移工使用「調解」與「協調」作為協處方式之差異：

- (1) 依勞資爭議處理法第6條第1項、第7條第1項、第25條第1項及第39條第1項等規定，該府勞工局受理本國籍勞工勞資爭議案件，多以「調解」方式進行。
- (2) 另有**有關受理移工勞資爭議案件**，多為轉換雇主、廢止聘僱許可等類型，故較常以「**協調**」方式處理勞雇雙方爭議。

柒、調查意見：

民國(下同)111年4月6日，位於經濟部楠梓加工出口區(下稱加工出口區，於112年9月26日更名為楠梓科技產業園區)之W公司所聘僱移工，向勞動部1955勞工諮詢申訴專線(下稱1955專線)，申訴W公司有多項違反勞動法令情形；申訴內容與製造業移工經常發生的勞資爭議態樣類似，包括加班費、膳宿費扣款等爭議⁹⁸。但W公司移工的申訴案件被1955專線轉給高雄市政府勞工局(下稱高市府勞工局)後，高市府勞工局又轉給經濟部加工出口區管理處(下稱加工處，於112年9月26日更名為產業園區管理局)，最終加工處僅回覆申訴人，經調查後發現W公司有使所僱勞工超時工作涉嫌違法，至移工原本申訴的事項，均簡略稱查無違反法令規定情形⁹⁹等語。

對移工來說，他們申訴的問題並未得到合法及充分的說明，對相關申訴事項仍有疑義未明¹⁰⁰，隨後更即發生在111年4月6日向1955專線共同提起申訴的多名移工中，有3人被W公司威脅離職¹⁰¹，3名移工除了再次經1955專線提出不當解僱的申訴外¹⁰²，亦輾轉向台灣國際勞工

⁹⁸ 例如：與其他工廠差不多的工時，但W公司移工的加班費卻少很多，疑有加班費給付不足情形；契約約定雇主免費提供膳宿，但W公司移工每月仍被扣除膳宿費款，另亦須額外再支付水、電等費用；薪資單沒有雙語，無從確認受領薪資是否正確；此外，仲介曾向W公司移工要求轉帳新臺幣1,000元，表示是預先收取的稅款等。

⁹⁹ 本院111年「影響移工失聯之結構性問題」通案性案件調查研究，亦歸納出影響移工選擇失聯的問題之一為「雖然有1955專線，但移工還是求助無門」，略以：移工都知道遭遇問題、發生爭議或受到不當對待時，可撥打1955專線，但經常反映申訴沒有效果，而這些求助的負面經驗經口耳相傳後，導致更多的移工不相信1955專線，當遭遇問題時便直接選擇離開成為失聯。

¹⁰⁰ 事後亦證明，W公司確有申訴移工所述情節，違反勞動基準法及就業服務法相關規定。

¹⁰¹ 依據台灣國際勞工協會(簡稱TIWA)資料，111年6月30日，被認為是帶頭者的移工，單獨被多位主管叫到辦公室說話了1個多小時；翌日(7月1日)，移工3人再被公司以「擅用公司列表機印出紙張」為由，一一叫到辦公室，以「將把錄影提供給警方」、「你們3人是共犯」、「寫到我滿意為止」等語，威脅寫下「自願」離職書。移工在被威脅離職(1位被迫寫了自願離職、3位同時被拿回公司的工作證、被告知不用再去工作)後，撥打了1955專線。

¹⁰² 但這3名移工申訴W公司不當解僱之案件，該時亦經經濟部加工處、高市府勞工局在僅訪談W公司的情況下，查復申訴移工表示雇主並無不當解僱、並無違反法令規定。

協會(下稱TIWA)尋求協助¹⁰³。

111年7月25日,W公司移工在TIWA協助及其他聲援團體¹⁰⁴陪同下至高雄市政府前抗議,表示政府部門處理W公司和移工間勞資糾紛的態度消極、未積極調查、互相踢皮球(申訴移工與聲援團體之發言稿如附錄A至D),甚至有移工在與政府部門人員電話溝通過程中,認有受到歧視感覺(對話譯文如附表一至二),已有違行政院依《消除一切形式種族歧視國際公約》(下稱ICERD)宣示要「消除種族歧視、促進平等及尊重多元的決心」¹⁰⁵;同年8月29日,W公司移工自高雄北上本院陳情(聲明稿如附錄E至H),經調查委員發現各部會機關之處置疑有涉及違法失職情形,遂立案調查。

本案於112年(下同)2月1日邀請TIWA到院協助說明及補充案情後;2月6日會同經濟部、勞動部及高市府勞工局共同至經濟部加工出口區,瞭解各部會機關對於區內事業單位落實勞動法令相關規定之督導與分工情形、不預警至W公司進行勞動檢查,並抽訪W公司所僱移工,包含111年4月6日向1955專線提起申訴之移工;3月20日諮詢國立政治大學法學院林佳和副教授、國立臺北大學法律學系郭玲惠教授、有澤法律事務所劉志鵬主持律師¹⁰⁶;3月31日詢問經濟部林全能常務次長、勞動部陳明仁

¹⁰³ 其中1名移工於受聘僱W公司之前,從事家庭看護工作期間,曾因勞資爭議經桃園市家庭看護工職業工會(下稱DCU)協助解決;因此當本件經向政府正式管道(勞動部1955專線)申訴未能獲得解決,移工改向DCU尋求協助,但因DCU主要服務對象是家庭看護移工,因此DCU再請TIWA協助。

¹⁰⁴ 現場聲援團體包括:DCU、新高市產業總工會(原高雄縣產業總工會)、高雄市產業總工會、印尼勞工團結組織(GANAS)、台灣人權促進會(台權會)、雲林產業總工會、社團法人台灣國際家庭互助協會(Tifa)、勞動人權協會(勞權會)、社團法人台灣城鄉公民培力協會等。

¹⁰⁵ 行政院111年12月14日公布依據ICERD第9條所提交的首次國家報告,於條約專要文件之前言中提到「政府為保障各種族、族群的生存與發展,陸續推動保障種族平等相關政策,1997年於《憲法》增修條文明定多元文化為基本國策,透過對多元文化之肯定,體現對各種族、族群文化差異的尊重,讓不同種族、族群在互為主體性的環境,共同建構為社會主流,展現我國對消弭種族歧視、促進種族平等,以及發展多元種族共榮之決心。」

¹⁰⁶ 按學者專家姓氏筆畫排序

常務次長、高市府勞工局皮忠謀主任秘書與相關業務主管人員；各部會機關並在詢問會議後亦補充書面資料到院¹⁰⁷。

另為瞭解其他直轄市政府作法，本院函請臺北市政府、新北市政府、桃園市政府及臺中市政府協助說明有關就業服務法(下稱就服法)規定之外國人相關業務，與勞動檢查機構之實務分工情形¹⁰⁸；TIWA亦持續將該會與經濟部加工處、高市府勞工局之公文往來轉知本院¹⁰⁹，經請有關機關再次補充到院¹¹⁰後，已完成調查。

此外，配合經濟部112年9月26日組織改造，規劃將科技產業園區消防業務回歸地方，使火災預防、搶救及災害調查與鑑定權責統一，提升消防安全管理效能，該部產業園區管理局(即原加工處)業於112年11月30日完成文件交接，並自113年1月1日正式將高雄市轄內楠梓科技產業園區及第二園區、軟體園區、前鎮科技產業園區、臨廣科技產業園區、成功物流園區之消防業務回歸高雄市政府¹¹¹。本案係涉及由我國首創之加工出口區制度，與「加工出口區設置管理條例¹¹²」第5條第1項第12及第13款，授權加工處全權掌理職業安全衛生檢查及勞工行

¹⁰⁷ 經濟部112年4月25日經授加字第11255000380號函、高市府勞工局112年4月25日高市勞就字第11233246600號函、勞動部112年5月5日勞職授字第1120202366號函。

¹⁰⁸ 臺中市政府112年4月28日府授勞綜字第1120107592號函、臺北市政府112年5月1日府授勞運字第1120115579號函、桃園市政府112年4月28日府勞跨國字第1120105728號函、新北市政府112年4月28日新北府勞外字第1120740120號函。

¹⁰⁹ 經濟部加工處112年6月9日經加四勞字第1120006098號函、高市府112年6月26日高市勞就字第11235119600號函、經濟部加工處112年6月30日經加四勞字第1120006497號函、經濟部加工處112年7月24日經加四勞字第1120007853號函。

¹¹⁰ 勞動部112年10月16日勞動發管字第1120516307號函、經濟部102年10月17日經授園字第11255001090號函。

¹¹¹ 經濟部113年1月19日、2月16日經授園字第11355000580、11355000660號函。

¹¹² 54年制定之「加工出口區設置管理條例」，於110年2月3日修正名稱為「科技產業園區設置管理條例」(定自110年3月28日施行)；112年1月19日修正條文，配合園區更名，將「加工出口區管理處」修正為「產業園區管理局」(定自112年9月26日施行)。因本案調查時，該機關名稱與112年9月15日查詢其網頁時，仍為「經濟部加工出口區管理處」，故為利閱讀之便利，本報告內容中如未特別說明部分，仍皆以「加工出口區設置管理條例」、「加工出口區管理處(加工處)」稱之。

政事項，形成勞工行政特區制度，而實踐至今屢有傷害勞工權益之問題，亦有待政府予以正視，並應藉此重新思考勞政業務之分工與執行。因此，本案提出調查意見如下：

一、我國因特殊歷史條件背景¹¹³於55年成立獨步全球之加工出口區，於制定設置管理條例時，即明文規定由加工出口區之管理當局(即經濟部加工出口區管理處，下稱加工處)掌理區內職業安全衛生檢查及勞工行政事項；但隨著國際勞動情勢變遷，勞動部逐步制定或修正勞動法規，以更積極保障勞工權益；設置管理條例以施行細則來說明「勞工行政事項」的內容，實難以完全涵括。此外，加工處作為獎勵、吸引投資之主管機關，卻兼有維護勞工安全與健康之權責，立場衝突；加工出口區的「特區」性質，亦使得區內勞工與區外勞工未有同等接受勞動權益保障的行政措施。經濟部、勞動部應正視勞工行政事務有特別保護性質，重新思考自54年以來未曾改變之勞動業務分工方式，以期真正落實對於勞工權益保障，與國際勞動標準接軌。

(一)依行政院53年7月向立法院提送「加工出口區設置管理條例草案」之立案說明，我國規劃設立加工出口區，給予區內加工業得有原料及半成品免徵進口稅捐之優惠；並特別提到「加工出口區為一純粹業務性之區域，不涉及司法及地方行政權之變更」。惟立法院審查時，認為如要符合設立加工出口區之原意，應將一切有關外銷事業創設營運之管理權責集

¹¹³ 依行政院53年7月17日臺53經字第4972號函之說明三略以「查加工出口區之設置，旨在促進投資、發展外銷、增加產品及勞務輸出。值茲美國對我經濟援助行為，將部分停止之際，為應付未來經濟情況之變化，殊有其必要，惟以事屬初創，牽涉之問題甚多，經由院召集有關機關數度研商，就涉及問題詳加檢討，最後就經濟部原擬草案修正整理提出，本年5月7日本院第863次會議決議通過。」資料來源：立法院公報53卷33期號18冊7-7頁。

中運用，遂將若干原屬其他各機關之職掌，授權加工處執行，包括勞工行政事務。

- 1、行政院於53年7月所提出「加工出口區設置管理條例草案」，原係規定加工處之組織採多元化，由各目的事業主管機關派員駐區，或設分機構辦理。但在審查時，立法院認為原草案之規定，事權不能統一，影響行政效率，爰本事權統一、集中辦事、簡化行政手續、便利廠商之原則，修正原草案規定，而賦予加工處較大的權力¹¹⁴；嗣後，行政院亦令示在加工出口區有關法律條例未修正前，暫准指定高雄加工出口區為勞工行政示範區，在加工處設專責單位，主司其事，由加工處直轄管理¹¹⁵。
- 2、於是，「加工出口區設置管理條例」於54年1月30日制定¹¹⁶時，即明文「勞動條件之檢查事項」由加工處掌理；60年時，以「加工出口區內之人員絕大多數為勞工，相關事項自以就地由該處掌理為宜」為由，修正公布加工處依法掌理之業務包括「所在區工廠設置之檢查事項，與工商團體業務及勞工行政事項」；86年時，再以「為確保勞工之權益，並符目前實際作業需要」為由，增訂「勞工安全衛生檢查」。至此，目前加工處依法掌理與勞工相關的業務，為「加工出口區設置管理條例」第5條第12項之「關於工廠設置及職業安全衛生檢查事項」，及第13項之「關於工商團體業務及勞

¹¹⁴ 資料來源：立法院公報第60卷第38期委員會紀錄。

¹¹⁵ 資料來源：立法院公報第60卷第61期委員會紀錄。

¹¹⁶ 加工出口區設置管理條例之沿革：54年1月30日公布制定，其後歷經56年12月30日(第1次)、60年11月25日(第2次)、68年12月20日(第3次)、77年12月5日(第4次)、86年5月7日(第5次)、90年5月30日(第6次)、95年5月30日(第7次)、98年1月21日(第8次)、99年6月2日(第9次)、110年2月3日(第10次)、112年1月19日(第11次)修正。

工行政事項」。

表16 「加工出口區設置管理條例」中，有關「由加工處主管區內勞動事務」之立法沿革

立法沿革	版本條文	修正說明
54年1月30日 制定公布	第8條 加工出口區管理處掌理該區內之左列事項：(略) 第9條 加工出口區內之左列事項由各該目的事業主管機關派員駐區或設立分支機構辦理之： 八、工廠設置及勞動條件之檢查事項。	原草案第8、9條，規定加工處之組織採用多元化，由各目的事業主管機關派員駐區，或設分機構辦理。
	第8條 加工出口區管理處掌理該區內之左列事項：…… 五、關於工廠設置及勞動條件之檢查事項。	但審查意見認為，採用組織多元化，事權不能統一，影響行政效率；爰本事權統一，集中辦事，及簡化手續便利廠商之原則，將第8、9條分別修正。
60年11月25日 (第2次修正公布)	第8條 管理處掌理左列事項：…… 六、關於各加工區內工商團體業務及勞工行政之督導事項。 第9條 區業務處掌理區內左列事項：…… 五、關於工商團體業務及勞工行政之管理事項。	原草案考量加工出口區既分為管理處及各區業務處，職掌應明確劃分，爰增列規定(第8條、第9條)。
	第8條 管理處掌理左列事項： 十二、關於所在區工廠設置之檢查事項。 十三、關於所在區工商團體業務及勞工行政事項。	但審查意見認為，將職掌分條加以規定，事實上頗為困難，因此將兩條合併修正為一條。
86年5月7日	第5條	條次、款次變更；並增訂

立法沿革	版本條文	修正說明
(第5次修正公布)	管理處掌理左列有關加工出口區之事項： 十三、關於工廠設置及勞工安全衛生檢查事項。 十四、關於工商團體業務及勞工行政事項。	「勞工安全衛生」檢查。
110年2月3日 (第10次修正公布)	第5條 園區業務由主管機關所屬加工出口區管理處辦理，掌理下列有關園區之事項：…… 十二、關於工廠設置及 <u>職業安全衛生</u> 檢查事項。 十三、關於工商團體業務及勞工行政事項。	配合「勞工安全衛生法」業於102年7月3日修正公布名稱為「職業安全衛生法」，爰修正文字。
112年1月19日 (第11次修正公布)	第5條 園區業務由主管機關所屬 <u>產業園區管理局</u> 辦理，掌理下列有關園區之事項：…… 十二、關於工廠設置及職業安全衛生檢查事項。 十三、關於工商團體業務及勞工行政事項。	配合園區更名，將「加工出口區管理處」修正為「園區管理局」。

資料來源：本案自行整理。

3、另依勞動檢查法第5條規定及行政函釋，勞動部公告授權經濟部產業園區管理局所屬勞動檢查中心(環安勞動組工安勞動科)，執行該局所轄各科技產業園、軟體園區及物流園區之勞動檢查業務，為勞動檢查機構。

(二)而加工處依據「加工出口區設置管理條例」及相關規定，成為加工出口區內之地方勞工行政主管機關及勞動檢查機構，權管業務範圍理應包含「就業服務(法)」及有關事項。但依勞動部改制前行政院勞工委員會(下稱勞委會)相關函示卻發現，加工處所

掌理勞工行政事務，原未包含就服法之「就業歧視」及「外國人在中華民國境內工作之管理與檢查」；而在111年10月之後，勞動部才又稱加工處為轄區內「就業歧視」之主管機關。

- 1、配合「加工出口區設置管理條例」之制定，行政院亦於54年7月7日訂定發布「加工出口區設置管理條例施行細則」；依全國法規資料庫留存最早為91年3月20日修正發布之歷史條文，第10條規定(亦為現行法令)為「本條例第5條第1項第13款……所稱勞工行政，指勞工組織、勞動條件、勞資關係、勞工福利、勞工教育、性別工作平等、**勞工就業服務**、職業訓練協辦及其他有關勞工行政事項」。而配合「工廠檢查法」於82年2月3日修正公布名稱(新名稱：勞動檢查法，下稱勞檢法)及全文40條，勞委會亦於82年8月25日訂定發布「勞動檢查法施行細則」，該時第3條規定(亦為現行法令)為「本法第4條第4款所稱勞動法令，係指勞工保險、勞工福利、**就業服務**及其他相關法令」。
- 2、81年5月8日制定公布之就服法，於第6條第1項明文規定「本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在省(市)為省(市)政府；在縣(市)為縣(市)政府」；91年1月21日修正公布全文，在本法之主管機關部分，僅是配合臺灣省政府功能業務與組織調整(即「廢省」)，將原「在省(市)為省(市)政府」修正為「**在直轄市為直轄市政府**」，並明定中央主管機關及直轄市、縣(市)主管機關之掌理事項，此後之修法再未涉此部分。其中，第4項規定「直轄市、縣(市)主管機關掌理事項如下：一、**就業歧視之認定**。二、**外國人在中華民國**

國境內工作之管理及檢查。三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。四、前項第6款¹¹⁷及前款以外私立就業服務機構之管理。五、其他有關國民就業服務之配合事項。」

3、在勞動部有關函令及釋示中，可知原先係認定「加工處為地方勞工行政主管機關」，與其他直轄市、縣(市)政府之功能、權責完全相同，包括主管就服法；但卻又以函示補充，加工處並未有就服法規定之「就業歧視」及「外國人在中華民國境內工作之管理與檢查」的主管權責。在111年9月21日，立法委員為本案所召開之協調會議後，勞動部始又稱「就業歧視禁止相關事項」，爾後由加工處掌理。

(1) 勞委會於89年2月19日及91年1月30日，以函令就「加工處是否為勞動基準法(下稱勞基法)、工會法及勞工安全衛生法之法定主管機關，並依法執行該等法律」，及「加工處是否為加工出口區內勞資爭議之主管機關」等疑義案，重申「加工處(含各分處)均為勞工行政主管單位，對所在區內勞工行政事項，均有依法執行之權」。

(2) 但勞委會在92年12月22日對於「有關就服法關於就業歧視之第6條主管機關疑義一案」中，援引就服法第6條第1項及第4項規定，表示「關於就業歧視之認定(即事務管轄權)，依本法第6

¹¹⁷ 就服法第6條第2項第6款規定為「中央主管機關掌理事項如下：……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：(一)仲介外國人至中華民國境內工作。(二)仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。(三)仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。」

條第4項第1款之規定，其主管機關為：直轄市、縣(市)政府」；將加工處主管之勞工行政事務，排除「就業歧視」。另在94年12月30日對於「有關加工出口區內外勞工作管理與檢查之主管機關部分」，援引就服法第6條第1項、第4項第2款、第62條及第75條規定，表示「現行本法或本法授權訂定之法規，並無任何委託執行條款可資參據，依上開規定，加工處轄區內廠商所聘僱外勞之工作管理與檢查之主管機關應為高雄市政府」；至此，可知本案發生以前，加工處主管之勞工行政事務包含就服法，但不含「就業歧視」及「外國人在中華民國境內工作之管理與檢查」。

- (3) 惟在本案發生後，立法院洪申翰委員於111年9月21日，因本案召開「釐清產業特區(科學園區、科技產業園區等)勞資爭議處理案件處理權責與改善處理狀況協調會」，所作成決議略以重申「加工處依相關規定掌理加工出口區內之性別工作平等、勞工就業服務等有關勞工行政事項」、「依89年2月19日函釋，加工處(含各分處)均為勞工行政主管單位，對勞工行政事項均有依法執行之權」，「因此，關於就服法第5條第1項¹¹⁸及中高齡及高齡者就業促進法所定就業歧視禁止相關事項，爾後請依上開規定處理(由加工處自行掌理)」，同時宣達勞委會92年12月22日之復函(就業歧視之主管機關為直

¹¹⁸ 就服法第5條第1項規定為「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」

轄市、縣(市)政府)，不再援用。至此，加工處主管之勞工行政事務，包含就服法(含就業歧視)，但仍不包含「外國人在中華民國境內工作之管理與檢查」。

(三)對於加工處依法作為勞工行政主管機關，掌理勞工行政業務及範圍，卻有「是否包含就服法」之爭議，與直轄市、縣(市)政府同樣作為地方勞工行政主管機關之權責有明顯差異；及同樣是就服法規定之「就業歧視」，加工出口區內之主管機關於54年起為加工處、92年後改為直轄市、縣(市)政府、111年10月後又改為加工處；與就服法規定「外國人在中華民國境內工作之管理與檢查」，自始即非加工處權管等情，通知有關機關到院說明：勞動部雖稱係考量加工處之角色與量能，所作不同程度的授權，卻亦表示受到該部傳統分工影響。

1、54年制定「加工出口區設置管理條例」時，該時我國之中央勞工行政主管機關隸屬於內政部勞工司；隨著時代演進，不僅是內政部勞工司於76年改制，獨立升格為勞委會，更於103年改制為勞動部，政府亦逐步修正或制定勞動法規，以更積極保障勞工權益，包括73年制定之勞基法、81年制定之就服法、及97年至99年間有一次大幅度修正，並於100年5月1日同步實施的勞動三法(工會法、勞資爭議處理法及團體協約法)、102年全文修正之職業安全衛生法(下稱職安法)等，甚至是依據就服法引進移工之聘僱與管理相關事宜；「加工出口區設置管理條例」中僅6字的「勞工行政事項」實已越來越重要且複雜。

2、經濟部加工處楊處長表示：54年1月30日制定公布「加工出口區設置管理條例」時，尚未出現其

他(即現行)勞動法令；但在「加工出口區設置管理條例」制定之後，對於勞工行政權責之劃分，與勞委會有多次的協調、分工之討論，大致決議加工處權管的是有關「勞動爭議」部分。在「加工出口區設置管理條例」後才制定公布的就服法，確實就不在當時的分工或授權裡；不過，雖然沒有明文規定，但勞委會後來有函釋定調就服法的部分，還是由直轄市、縣(市)政府主管。經濟部林常務次長亦認為，應配合時事變更，適時檢討、盤整法令不足的部分。

- 3、勞動部陳次長則說明：就服法是比較晚近才出現的法令，是移工聘僱與管理之依據，考量移工人數越來越多，勞動部認為加工處無法負擔(因此並未授權予該處)；但就服法中有關就業歧視部分，本部經檢討認為是加工處可以負擔的，因此在111年10月廢止勞委會時期函示，將就業歧視授權予加工處辦理。
- 4、對於「同樣是就服法規定之『就業歧視』與『外國人在中華民國境內工作之管理與檢查』等直轄市、縣(市)政府掌理事項，經勞動部重新檢討，卻僅有『就業歧視』單獨自就服法劃分出來」等情，勞動部陳次長補充，是因涉及該部業管權責的傳統分工所致，意即，雖然都是就服法所規定事項，但就業歧視是由該部勞動條件及就業平等司業管，跨國勞動力事務則是由該部勞動力發展署業管；因此，可能無法立即被處理，亦需要時間討論與調適。
- 5、本院辦理諮詢會議時，學者專家提到「加工處作為區內主管機關之法制不明，只能勉強說是有特別法的概念存在」、「致使例如在勞工行政事務

上，這個特別規定足以合理化，有哪些事項是加工處要管的，又有哪些事項是加工處不管的，而不必解釋不管的原因」、「加工處想要管時，就大大方方地說援引54年1月30日制定公布『加工出口區設置管理條例』說自己是勞工行政主管機關，不想管時就說要回歸各法令規定的主管機關」、「因為本身的法制規定模糊，不僅無法處理實體法問題，連程序上的權責劃分也不清楚，才會造成勞動部用很多的函釋來回答例如勞資爭議處理、就業歧視、外國人工作與管理等業務，是加工處，或是直轄市、縣(市)政府所管」。

(四)自54年制定「加工出口區設置管理條例」，55年設立高雄加工出口區，隨後又設立楠梓與臺中兩個加工出口區，迄今已超過58年；但將近一甲子的加工出口區之實踐經驗，早已不見行政院在最初提送立法院「加工出口區設置管理條例草案」的立案說明中，特別強調的「加工出口區為一純粹業務性之區域，不涉及司法及地方行政權之變更」原則。本院調查時，經濟部與加工處皆稱依「加工出口區設置管理條例」規定，自始即有掌理區內勞工行政事務之全權，卻未體認這樣的特區性質，已使得加工出口區成為勞動人權的化外之地：

1、加工出口區係在國家正常的法律行政體系之外設立特區，區內的一切行政都是為促進投資、發展外銷，增加產品及勞務輸出的目的；但先資本後勞動的政策本質，卻與勞動人權趨勢產生衝突，頻生傷害勞工權益情事，例如：早在93年時，即有學者發表文章¹¹⁹指出國際自由工會聯合會

¹¹⁹ 陳信行(93年)，「支持加工出口區設置管理條例第五條修正案廢除勞工行政特區制度」，資

(下稱國際自由工聯)¹²⁰於92年世界貿易組織(簡稱WTO)在墨西哥舉辦之部長會議上發表一份調查報告，指出全球加工出口區目前最嚴重的勞工問題包括「勞工團結權與罷工權被侵害」、「區內違反勞動法令之舉止常見，而勞動檢查疏漏或甚至不存在」、「獨立工會無法在區內活動組織勞工」、「員工時時面臨資方任意解僱的威脅」、「薪資被以各種手段苛扣」、「為趕訂單強迫勞工加班、甚至無償加班是常見現象」、「雇主提供之安全衛生條件有缺失嚴重」等。遺憾的是，時至今日，上述情節，卻依然存在於我國加工出口區內，本案即為一例。

- 2、而加工處作為加工出口區內最高行政管理機關，以服務廠商為主¹²¹，卻同時兼有維護勞工安全與健康之勞政主管機關身分，並握有實質勞動檢查權，並可對違法雇主裁處罰鍰，於是，當在面對涉嫌違反勞動法令之雇主時，加工處的角色便相當特殊，難免有「球員兼裁判」之嫌。加工處經常被認為有刻意縱放資方違法行徑的傾向，使得國家透過民主的立法機制通過的勞動法令或為提升並保障勞工權益之行政措施，在加工出口區內，都形同具文。

料來源：<https://www.cooloud.org.tw/node/61134>。

¹²⁰ 國際自由工會聯合會(英語：International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU)，簡稱「國際自由工聯」，是1949年從世界工會聯合會中分裂出來，以西方國家為主導的國際性工會組織。

¹²¹ 工商時報112年9月12日「經濟部加工出口區六心級—加工處落實貼心、關心、用心、細心、熱心、真心，推動單一窗口服務」，內容略以「加工處自98年起，運用全國首創e++資訊平台為區內廠商服務案件計超過700案次、服務廠商家次超過300家，……加工處e++資訊平台以『廠商的需求在那裏、服務就到那裏』為成立宗旨，加工處將持續保持落實『六心級』(貼心、關心、用心、細心、熱心、真心)之主動服務」精神，即貼心推動單一窗口服務、關心了解廠商需求、細心媒合外部資源、熱心落實設身處地關懷、用心驅動區域創新與真心提供客製化服務，將加工出口區形塑為全國服務最好的園區」，資料來源：<https://www.chinatimes.com/newspapers/20130912000289-260207?chdtv>。

3、迄本院112年2月6日赴現地履勘時，加工出口區轄管約有近8百家廠商、9萬名勞工(其中移工人數為1萬2,553人)，加工處負責處理勞工事務約30人¹²²；而本案發生於最多廠商、勞工、移工與勞工行政人員之總管理處轄區，投資設廠廠商有359家，占加工出口區總投資廠商之4成5¹²³，勞工人數近5萬(包含移工7千餘人)，處理勞工事務有9人(其中4人為勞動檢查員)，但卻無任何能夠協處移工事務人員¹²⁴，包括通譯。隨著勞動事務越來越重要且複雜，我國引進移工人數也逐年增加，經濟部亦經常代替雇主向政府反映，希望引進更多移工及鬆綁規定，卻未能增加處理勞工(及移工)行政事務之量能，經濟部及勞動部卻都稱目前執行上並無困難。

4、但以本案為例，由移工向1955專線申訴內容可知，本案W公司所涉嫌違反勞動法令情形，並非針對「個別」勞工或移工，而是整個公司制度性違法問題，例如：給全公司不同國籍移工的薪資明細表皆無雙語對照、或是未合法召開勞資會議決

¹²² 依經濟部向本院簡報，經濟部加工處分為總管理處第四組及高雄分處、屏東分處、臺中分處、中港分處；總管理處第四組轄管勞工人數49,987人(含移工7,219人)，辦理勞工行政業務人員9人、高雄分處轄管勞工人數18,250人(含移工1,844人)，辦理勞工行政業務人員7人、屏東分處轄管勞工人數4,007人(含移工578人)，辦理勞工行政業務人員3人、臺中分處轄管勞工人數9,737人(含移工1,644人)，辦理勞工行政業務人員6人、中港分處轄管勞工人數7,436人(含移1,268工人)，辦理勞工行政業務人員5人；合計勞工89,417人(含移工12,553人)，辦理勞工行政業務人員30人。

¹²³ 經濟部加工出口區共有789家投資廠商進駐，以總管理處所轄(楠梓81家、高軟278家)有359家廠商為最多，其次為臺中分處所轄(潭子40家、中軟128家)有168家廠商、高雄分處所轄有138家廠商、中港分處所轄有75家廠商及屏東分處所轄有49家廠商。

¹²⁴ 勞動部補助各地方政府設置移工訪查員，進行例行訪查及受理查處檢舉非法移工案件，訪視雇主生活照顧事宜，訪查移工仲介公司有無涉及非法媒介移工、違法超收仲介服務費及其他違反移工管理事項；依據本院調查，106年度各地方政府之移工訪查員共計274人(新北市37人為最多、連江縣0人為最少)；雖至107年6月決議增補至336人，惟訪查量能仍遠不及外籍勞工在臺人數成長增加的業務，也未依各縣市需求配置外籍勞工諮詢服務人員(107內調0046、107財調0058)，惟皆不包含國科會科學園區及經濟部加工出口區，國科會科學園區及經濟部加工出口區內迄未有任何能協處移工事務之人員，包含通譯及諮詢。

議調整工時制度，進而影響全公司勞工之加班費計算問題、或是菲律賓籍移工經該國辦事處驗證之契約皆為雇主應免費提供膳宿，但該公司對全部菲律賓移工卻皆有收取膳宿費等，並且在事後均證實上情，顯示該公司長久以來皆有違法侵害勞工權益之情，該公司所僱勞工亦曾向主管機關多次提出申訴檢舉，但卻都未能改正該公司之違法。

(五)雖然本院諮詢之學者專家對於現行「加工出口區設置管理條例」內之「勞工行政事項由加工出口區管理處辦理」，是否可視為所有(包含爾後才出現的)勞動法令之特別法，有不同意見¹²⁵；但可歸納出學者專家皆共同認為：

- 1、**勞工行政事務有特別保護(勞工)性質**：「各國會因為各國不同的條件，跟政策目的做安排，沒有說先進國家怎麼做就一定比較好」、「但特別是勞工行政，涉及公序良俗、涉及強行法保護，甚至涉及勞動者的重要權益，就經常被討論是否不應由加工處基於『服務廠商』目的權管」、「勞工行政事務涉及勞動權益與尊嚴等基本人權的要求，是不是應該切出來，回歸到勞動部，比較接近一條鞭的管理時，是不是比較允當的處理方式？」

¹²⁵ 學者專家A表示「『科技產業園區設置管理條例』之『勞工行政事項由加工出口區管理處辦理』，被認為是所列舉的勞動法令之特別法」、「我一直認為由加工處管轄的法制是不明的，只能勉強說，仍然是有個特別法的存在，例如在勞工行政的歸屬問題」；學者專家B表示「縱使承認加工出口區管理處依其管理條例有勞工行政事項的管轄權，但原本直轄市及縣(市)原本依地方制度法的權責，並沒有不見」、「認為『科技產業園區設置管理條例』並沒有具備特別法的功效，因為授權的不明確，因為它的授權來源只有勞動檢查法」；學者專家C表示「因為『科技產業園區設置管理條例』把廣泛的勞工行政事項都劃分給加工處辦理，而有特別法的概念」、「純粹從目前的機制來運作的話，要去究責勞動部、高雄市政府或加工出口區管理處，他們可能會覺得很冤枉，因為自古以來都是這樣做的」。

2、**權限劃分的標準**：「勞動部應該依照種種考量，例如功能最適、執行上的考量；例如就業歧視部分交給地方來做，但有關就業媒合、失業給付，因為勞動市場的連動性，所以是由中央來做（但卻又開後門讓六都自己做失業給付，很混亂）」、「勞動部從來沒有好好釐清楚，應該要依事項、功能、主客觀條件的不同，去做好的安排」、「縱使承認加工處依其管理條例有勞工行政事項的管轄權，但原本直轄市跟縣(市)政府的權責是不會因此不見的」、「建議從立法論的角度提醒勞動部、經濟部，是否應該重新思考目前的分工方式，應切實考量是否基於權責、事權的統一，園區事務都給加工出口區管理處主責，真的會更有效率？或勞工行政業務是為了追求效率？」

(六)綜上，我國因特殊歷史條件背景於55年成立獨步全球之加工出口區，於制定設置管理條例時，即明文規定由加工處掌理區內職業安全衛生檢查及勞工行政事項；但隨著國際勞動情勢變遷，勞動部逐步制定或修正勞動法規，以更積極保障勞工權益；設置管理條例以施行細則來說明「勞工行政事項」的內容，實難以完全涵括。此外，加工處作為獎勵、吸引投資之主管機關，卻兼有維護勞工安全與健康之權責，立場衝突；加工出口區的「特區」性質，亦使得區內勞工與區外勞工未有同等接受勞動權益保障的行政措施。經濟部、勞動部應正視勞工行政事務有特別保護性質，重新思考自54年以來未曾改變之勞動業務分工方式，以期真正落實對於勞工權益保障，與國際勞動標準接軌。

二、勞動監督檢查乃維護勞工權益之所繫，「權責統一」為行政管理之基本準則，「齊一尺度」更是執行勞動檢查業務之前提要件，始符公平正義。勞動部因加工出口區之特區性質，將勞工行政及勞動檢查授權加工處自行辦理，但本院調查後發現，加工處在處理本案時，雖似都有依規定程序辦理，卻有許多瑕疵，例如：執法的勞檢人員不熟悉權責的法令規定、對於涉及全公司勞工都一體適用的工時、工資制度之申訴事項，卻僅憑雇主說詞即採信認定，及歷時超過1年才查出W公司確有違反勞動法令，推翻原先「查無違法」的認定等；加工處對於勞工事務的作法亦與其他勞政主管機關有尺度標準的差異，結果肇致我國在勞動監督與保障上出現「一國兩制」，無論對於加工處或高雄市政府，都無法收原先所期許的「事權統一」之效，加工出口區內的勞工更是無所適從，身為勞政主管機關及勞檢機構之加工處，難謂無疏失。

- (一)本院就「現行勞工行政及勞動檢查權是由加工處辦理」諮詢學者專家意見，學者專家皆共同認為，倘政府係依「依功能最適考量」為目前的分工，則確保「法的安定性與執法標準」即成為最重要的事情：
- 1、「重點不是不能授權分工，而是授權分工以後，這個主管機關這樣做，那個主管機關那樣做，對於同一套勞動法令之認定，莫衷一是」、「臺灣幅員不大，地方政府對於法令規定事項幾乎沒有自己詮釋的權力，幾乎都是由中央獨攬(法令解釋)」、「希望勞動部能夠往下到地方，往上到法院系統，都能夠把這些認定，盡量努力讓它能夠一致」。
 - 2、「就算是勞動部勞動力發展署的各分署，對於很多事情的作法，也未必一致，代表就算事權統一

中央，也不代表各分署執法都一樣」、「例如勞動檢查法由勞動部授權勞動檢查，但在實務上就已經發生很多次問題，特別是中央跟地方的認定不一；當然地方跟加工處之間，或是中央與加工處之間，也會有問題」。

- 3、「加工處對於勞工行政事務管轄的法制是不明的，只能勉強在合理化自己想要管的事務上¹²⁶」、「廠商可不可以因為高市府勞工局比較嚴格，就說是由經濟部加工處權管？」「但當有管轄爭議時，到底是哪個機關有權解決？還是碰到問題時，再弄個解釋令？」

(二)身為勞檢法之中央主管機關，勞動部對於該法之檢查事項範圍「究有無包括就服法？」部分，與地方主管機關、勞動檢查機構(下稱勞檢機構)的認知明顯不同。而縱不同直轄市之勞檢機構，針對就服法的權管，與各該府內單位有不同的分工方式，但大抵上仍總歸為同一直轄市政府所管；但本案卻是由功能、目的皆迥然不同的經濟部加工處與高市府勞工局分別權管，遂發生互相推卸予對方之情形，影響勞工權益至甚：

- 1、依勞檢法及施行細則規定，勞動檢查事項尚包含就業服務及其他相關法令¹²⁷，但勞動部到院說明時，卻表示勞檢機構之檢查範圍僅勞基法與職安

¹²⁶ 學者專家A表示「例如在勞工行政的歸屬問題時，『勞工行政事項由加工處辦理』的這個特別規定，足以合理化經濟部暨加工處，有哪些事項想由加工處自己掌理？什麼事項是加工處不想管的？」、「現行狀況就是無論是經濟部或勞動部，都未必需要或有辦法去解釋自己為什麼不管。因為想要管時，就大大方方地援引『科技產業園區設置管理條例』的特別規定，不想管時，就說回歸各法令規定」、「因為我們的法制規定太模糊，不但不處理實體法，連程序上的劃分也不清楚，才會造成勞動部用很多函釋來回答是誰管，但卻沒有當然違反法律的問題」。

¹²⁷ 勞動檢查法第4條規定：「勞動檢查事項範圍如下：……」同法施行細則第3條規定：「本法第4條第4款所稱勞動法令，指勞工保險、勞工福利、就業服務及其他相關法令。」

法規定事項¹²⁸。然據本案函洽部分勞檢機構復文，發現部分勞檢機構與地方主管之間雖有不同的分工方式，但並非如勞動部所稱「未包含」就服法，顯見中央及地方主管機關、勞檢機構，對於法令認知歧異。

- (1) 勞動部於本院詢問時，明確表示「勞檢機構依勞檢法執行勞動檢查範圍僅限勞基法與職安法規定事項，未包含就服法等其他勞動法令」。惟不僅與勞檢法相關規定有違，依勞動部職業安全衛生署網頁公開之執行勞動檢查業務所依據之法令，亦有明文其他相關法規包括勞工保險條例、就服法、大量解僱勞工保護法等¹²⁹。
 - (2) 勞動部於103年推動執行「補助直轄市、縣(市)政府督促事業單位遵守勞動條件相關法令實施計畫」，直轄市、縣市政府新增進用102名約用勞動條件檢查員，至104年起改為補助地方政府325名聘用勞動條件檢查員，執行轄內申訴檢查、一般檢查或專案檢查，檢查範圍包含勞基法、性別工作平等法¹³⁰、勞工退休金條例及勞資爭議處理法(協助調查事實部分)等其他勞動條件相關法令；亦未排除勞基法與職安法以外之勞動條件相關法令。
- 2、本案另於詢問會議後再函詢依勞檢法授權直轄市主管機關(但不包括高雄市政府)之勞檢機構，雖然不同直轄市之勞檢機構，針對就服法的權

¹²⁸ 勞動部到院說明時卻表示：「82年勞檢法修正施行後，檢查範圍在第4條明列本法、勞基法與職安法，實施檢查之主責單位為勞檢機構；至於施行細則是後來才列舉就服法等相關法令」。

¹²⁹ 資料來源：<https://www.osha.gov.tw/media/su5lyzbd/111%E5%B9%B4%E7%B8%BD%E8%AA%AA%E6%98%8E.pdf>。

¹³⁰ 性別工作平等法於112年8月18日總統華總一義字第11200069341號令修正公布名稱及條文(原名稱：性別工作平等法；新名稱：性別平等工作法)。

管，與各該府內單位有不同的分工方式¹³¹，就算仍不可避免可能會產生差異或衝突，但大抵上仍總歸為同一直轄市政府所管，例如：新北市政府勞動檢查處、新北市政府勞工局(外勞事務科、就業安全科)，均為新北市政府所轄管，而上級機關亦皆為勞動部。

- (1) 本案勞工勞務提供地雖在高雄市楠梓區，卻是在加工出口區內，勞動主管機關及勞檢機構皆為經濟部加工處；又因勞工為依就服法引進之外國人時，依勞動部到院稱「就服法非勞檢機構檢查範圍」、「就服法無授權規定」，而是由高雄市政府權管。
- (2) 遂依現行分工，高雄市政府並無權對加工出口區內的事業單位實施檢查，自也從無掌握加工出口區內真實的勞動條件；且加工出口區內所有與勞動基準密切相關之勞工行政業務例如：勞動檢查、勞資會議代表名冊之備查、工作規則及勞基法第84條之1之核備等，都是由加工處掌理，完全與高雄市政府所主管的其他勞工行政業務脫鉤，形成政策執行及保障勞工權益之窒礙。
- (3) 雖現行加工處是勞工行政主管機關，又是勞檢機構，依法有權；但如果勞工是依就服法引進之外國人時，又因屬就服法之「外國人之管理

¹³¹ 臺北市政府表示，臺北市勞動檢查處執行勞動條件檢查範圍除勞基法外，尚包含性別平等工作法、勞工退休金條例、就服法(資遣通報)。新北市政府表示，根據該府勞工局的內部權限分配，該府勞動檢查處主要在辦理職安法及勞基法申訴及專案檢查，至性別平等工作法與就服法之國民就業機會之保障部分，則由該府勞工局就業安全科主政辦理。桃園市政府表示，該府勞動局及勞動檢查處於執行例行性勞動條件檢查，係以勞基法及性別平等工作法為主；另非例行性檢查(陳情案或檢舉案)，如申訴內容涉及資遣費及退休金事項，亦將勞工退休金條例納入檢查範圍。臺中市政府表示，該府勞動條件檢查範圍除勞基法及其施行細則，尚包含勞工退休金條例、性別平等工作法以及就服法之申訴與檢查。

與檢查」被加工處推予高雄市政府處理；連移工如有勞動權益相關問題時，加工處亦缺乏能與其溝通之通譯能力。雖然因加工處確實未受勞動部補助有移工業務查察與諮詢人員，確亦非現行加工處權責或能力可處理情形，但不應成為怠於保障勞工權益之理由。

(4) 而高雄市政府設有勞動部補助之移工諮詢員，但與本案勞務提供地於加工處的移工溝通時，卻又置身事外對移工表示實際發動勞動檢查，及W公司究有無違反法令之判斷，皆是由加工處主責，該府不會對加工處之決定有所質疑等語。

(三) 迄本院於113年初提出調查報告時，距移工提出申訴之111年4月已將近2年，期間除了業依法裁罰部分，有關膳宿費扣款及宿舍基金疑義，無論是提出申訴的移工、代為申訴之TIWA，或是本院，竟都尚未獲得明確之調查結果及說明，加工處與高市府勞工局仍在互相推卸是對方的權責；而縱有依法裁罰部分，亦已距提出申訴超過1年。

- 1、世界人權宣言第7條規定：「法律之前人人平等，並有權享受法律的平等保護，不受任何歧視。」故移工在臺工作，當受我國勞工相關法令保障。如為受僱於適用勞基法之行業，享有基本工資、工時等勞動條件之保障；另有關勞工保險條例、職工福利金條例等法令，亦不因其為移工而受歧視。
- 2、勞基法第74條規定略以，勞工發現事業單位違反本法(即勞基法)及其他勞工法令規定時，得向主管機關或檢查機構申訴；主管機關或檢查機構於接獲申訴時，應為必要之調查，並在60日內將處

理情形，以書面通知勞工(即申訴人)。勞檢法第33條第1項則是規定，勞動檢查機構於受理勞工申訴後，應儘速就其申訴內容派勞動檢查員實施檢查，並應於14日內將檢查結果通知申訴人。

- 3、惟本案中移工提出各項爭議，縱可能因案情複雜，而使勞工勞務提供地之勞政主管機關，同時也是勞檢機構之加工處，未能一次到位完成檢查；惟在111年10月召開第1次勞資爭議協調會之前，雖加工處曾有將辦理情形查復陳情之移工，但查復的內容皆是「查無不法」。而在3次勞資爭議調解會，及本院立案調查並赴實地履勘後，加工處終查出W公司有移工申訴之違反法令情形，但卻未曾再主動回復移工。
- 4、且經本院調查發現，移工所申訴有關工資工時、膳宿費扣款等爭議，在移工向1955專線提出申訴的1年後，終經加工處認定違法，不僅推翻最開始函復移工的「查無不法」，在通知W公司陳述意見後，卻未即依法裁罰，又再以對「涉及雇主與外國人簽定勞動契約、外國人入國工作費用及工資切結書約定每月膳宿費用」尚有疑義為由，請勞動部釋示，而經勞動部至112年6月回復加工處，加工處始據為裁罰在案。
- 5、移工在臺灣工作之許可期間最長為3年¹³²，對W公司涉嫌違法部分提出申訴，主管機關卻需要超過1年才在TIWA等團體協助奔走後，證實W公司確實違法；更何況，宿舍基金爭議，迄提出申訴將近2年，主管機關都尚未能提出明確之調查結果或

¹³² 就服法第52條第2項規定，聘僱外國人從事第46條第1項第8款至第10款規定之工作，許可期間最長為3年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以6個月為限。

說明。

(四)加工處在處理本案時，似都有依規定程序辦理，但卻有許多瑕疵，包括：未依勞動部規定以2人以上小組方式執行並全程錄音、逕認雇主無違法而未詢問勞工釐清事實、3名移工申訴人被W公司威脅離職¹³³，結果肇致我國在勞動監督與保障上出現「一國兩制」及民眾對於勞檢失去信心。

1、勞基法係規定勞動條件最低標準之特別法，屬於公法；而實施勞動檢查之目的，旨在貫徹勞動法令，保障勞工權益，維護勞工安全與健康，增進勞資和諧，提高勞動生產力，促進社會建設及經濟發展；因此，勞動檢查品質的良窳，直接影響勞動法令推行之成效。

2、惟查據本案勞動檢查所留存相關紀錄，發現加工處就本案實施勞動檢查過程，似都有依規定程序辦理，但卻有許多對其他勞政主管機關與勞檢機構而言，非常嚴重的瑕疵，實質侵害勞工的權益。

(1) 勞動部自108年6月起推動「優化勞動條件檢查品質策略」，將勞動條件檢查調整以2人以上之小組執行，並為保障勞動檢查員及受檢單位雙方權益，勞動檢查員於執行勞動條件檢查時，一律配置隨身錄音設備並全程錄音；但本案加工處最初為本案實施之兩次勞動檢查，第1次(111年4月19日)派員2名至W公司，並有實施錄音，惟第2次(111年4月29日)僅派員1人對該公司實施檢查，且該次並未錄音¹³⁴。而依加工處

¹³³ 勞檢法第33條第4項規定，事業單位不得對勞工申訴人終止勞動契約或為其他不利勞工之處分；同條第5項規定，勞動檢查機構受理勞工申訴必須保持秘密，不得洩漏勞工申訴人身分。

¹³⁴ 加工處稱，第1次勞動檢查時，係請W公司於111年4月26日前提提供與本案有關資料受檢，經查W公司所提供資料，發現有違法令規定事項，於111年4月29日再請公司委託代表簽名確

提供第1次錄音檔(僅5分23秒)中，卻可發現：加工處未完整錄音，且有錄音部分，亦見加工處人員疑有先向W公司說明是因申訴案前來、申訴人為菲律賓籍移工、申訴內容包括膳宿費扣款等等，並預告應僅會裁罰超時工作¹³⁵，有放水之嫌。

(2) 由移工向1955專線申訴內容可知，本案W公司所涉嫌違反勞動法令情形，並非針對「個別」勞工或移工，而是整個公司「制度性」違法問題，但加工處在處理本案時，並未與申訴移工確認過1955錄案內容與情節¹³⁶，未對W公司(雇主或代表人)製作談話紀錄，也未抽訪公司員工(含移工)並做成紀錄¹³⁷；僅請W公司提出必要之紀錄及有關文件或書面說明後，逕判斷移工所申訴情節均無違法，查復移工亦僅略稱「查無不法」，並不符合行政程序法第43條規定，行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。

(3) 而勞動部向本院表示，勞動檢查員如發現事業

認，故該次未錄音。

¹³⁵ 錄音檔最開始是從加工處人員向W公司稱：「目前看來，工時可能是會逃不掉」、「他寫的部分，其他部分我判斷可能是還好」、「(對菲律賓移工扣膳宿費)只是我不希望在勞動契約有看到那一項」、「我是先調紀錄而已，到時候要開單的話我們再……」、「仲介有打過電話過來」、「現在4月，跟你們調2月到3月的資料可以嗎?」、「如果我大概抽15個勞工的資料，你們哪時候可以給我?」、「我就寫比較讓你不趕的(時間)」、「你這樣會不會太趕，還是下週?」最後，雇主代表問「你們還會回覆給這31個人?」、「我們是不知道有哪些人啦，但有知道1、2個」、「因為你們那個文下面有寫副本31人，所以我們會知道」。

¹³⁶ 加工處表示，111年4月12日接獲高市府函轉勞動部1955專線受理移工申訴W公司疑涉違反勞基法案件，至111年4月29日完成檢查前，「因陳情內容具體，故未與申訴人聯繫確認過案情」。

¹³⁷ 加工處表示，經W公司提供移工薪資明細、出勤紀錄、扣膳宿費同意書、移工休息時間與計薪說明、外國人入國工作費用及工資切結書等，完成勞動檢查，尚無資料不足舉證而有製作訪談紀錄之必要。

單位所提出與申訴人所述違法情事嚴重不符，或於其他個案原因，得衡酌對事業單位雇主、有關部門主管、工會代表及其他有關人員進行詢問，必要時並得製作談話紀錄。但就本案加工處之處理，勞動部表示，認為該處對本案之檢查程序及技巧等，均無不妥、亦無違反規定。

3、實際上，在雙語薪資表、膳宿費扣款等具體爭議事項部分，本院亦發現，身為執法的勞檢人員及加工處主管人員，因對勞工法令不熟悉、且未符行政程序法，間接侵害申訴移工權益。

(1) 對於涉及所有外國人之制度性違法情節，例如申訴事項「W公司未依法提供雙語薪資明細表」，加工處尚未實施檢查，旋即以公文正式查復申訴移工說明「勞基法」對於工資清冊及薪資明細之規定，稱「但雇主提工薪資明細表之語文類型部分，法尚無明文規定，故建議台端可循勞資協商方式處理」。但：

〈1〉就服法相關之「雇主聘僱外國人許可及管理辦法(下稱雇聘辦法)」第66條第1項，明文有雙語薪資明細表規定，身為地方勞政主管機關與勞動部授權勞檢機構之加工處，卻逕以「法尚無明文規定」答覆民眾，有失勞動專業。

〈2〉加工處於完成檢查後循內部簽陳向長官說明，因W公司曾於宿舍區張貼「中英文對照之薪資明細表含加班費計算倍率說明」，故認該公司無違法，再次回復民眾「法尚無明文規定，故建議台端可循勞資協商方式處理」。顯見加工處自勞檢人員至主管人員皆不清楚，以張貼公告方式並不符就服法相關規定；且

- 該公司並不僅聘僱單一國(菲律賓)籍移工，意即，該公司主張及加工處認定適法之「中英文對照之薪資明細表含加班費計算倍率說明」，對於越南籍移工而言，並無實質意義。
- 〈3〉在本院調查後，加工處才向本院表示，該處查復移工時所稱「法無明文」，是僅指「勞基法」；該處亦自承是在本案進入協調程序後，始知雇聘辦法對雙語薪資明細表有相關規定，並非「法無明文」。
- (2) 亦由於上述「W公司未提供雙語薪資明細表」，故W公司聘僱之移工無法知道自己受領的薪資項目是否正確，遂再向1955專線併提出「W公司疑未依法給付加班費、工時超過規定及稅務扣款疑義」等的申訴，惟：
- 〈1〉加工處查復申訴移工時，僅略稱經實施勞動檢查發現，有關應免費提供膳宿費、薪資及加班費未完全給付、正常工作時間及稅務規定等事項，查W公司「未有違反勞動法令規定」之情事。
- 〈2〉雖然加工處在循內部簽陳向長官說明時，補充說明W公司提供移工有簽署同意自付膳宿費，並同意公司由薪資中扣除之文件為證；變形工時亦有經勞資會議同意實施，且移工亦有簽署工作時間同意書，並稱據以核算加班費亦無短少；稅務規定部分依W公司提供「外國人入國工作費用及工資切結書(下稱工資切結書)」中已有載明等，據以認定W公司並無違反勞動法令相關規定。
- 〈3〉惟因勞動部對於移工來臺前之工資切結書，與來臺後與雇主另簽之勞動契約等，有內容

衝突時，早有函釋「應以較有利於外國人之約定」為準，而本案菲律賓籍移工之外交機構，也已明確要求我國雇主應免費提供膳宿，並經外館驗證，但加工處卻不知該規定。

〈4〉此外，加工處以W公司提供移工親簽之同意書等文件，認定移工與雇主有就薪資扣除膳宿費及工時工資計算方式達成合意，認定契約有效；但本案已有至少31名移工共同具名提出檢舉，則是否確是「勞方合意」已明顯有疑義。更何況，倘契約內容違反法律上強制規定或禁止規定者，應為無效，但加工處對於上述全然未察，僅依雇主提供之資料，逕認定雇主無違法。

(3) 另加工處稱W公司有經勞資會議同意實施變形工時，惟亦是僅憑雇主提供的一紙會議紀錄，未對勞資會議之合法性、有效性進行確認；亦未訪談勞工相關人確認變形工時之實施情形。

〈1〉本院實地履勘W公司並抽訪所僱移工時，移工皆表示不知道公司有召開勞資會議、沒有參與過勞資會議代表投票，也不知道勞資會議有通過變形工時的決議，及決議的實施方式；以上所陳如為真，均已涉嫌違反勞資會議實施辦法相關規定¹³⁸，而為無效的勞資會議。再經比對加工處提供之卷證資料，加工處前依勞工行政主管機關權責，受理W公司函

¹³⁸ 勞資會議實施辦法第5條規定略以，事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。……。第7條規定，勞工年滿15歲，有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權。第9條規定，依第5條辦理選舉者，應於選舉前10日公告投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項。第18條規定，勞資會議至少每3個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。第22條規定略以，勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。

報之勞資會議代表名冊時，未察W公司所報之勞資會議代表任期之起迄時間有誤，且在標示「必填」之「現任工作部門及職稱」欄位，均為空白、未填寫，以致於主管機關其實無法確認所報之勞方代表是否適格¹³⁹，但加工處並未依職權要求雇主進行改正，而逕予備查。

〈2〉因本案申訴事項涉及實施變形工時後之工時、工資爭議，因此是否經過勞資會議同意，合法實施變形工時，是勞動檢查之重要爭點；包括是否依勞資會議實施辦法規定舉辦勞資會議？及是否依勞基法規定，將法定工時依既定型態，予以變形而適當分配¹⁴⁰等。但本案加工處於依勞動檢查機構權責對W公司實施申訴檢查時，並未就W公司是否依勞資會議實施辦法舉辦勞資會議進行實質審查，倘本院實地履勘並訪談移工之所述（不知何謂勞資會議、未曾參與投票等語）為真，則W公司勞資會議恐即有失法規範之合法性與有效性，而未依法舉辦之勞資會議所做成之決議，自也難謂有符合勞基法規定。

〈3〉而就算是合於勞資會議實施辦法規定舉辦之勞資會議，於會議紀錄中有通過可實施變形工時之決議，但該會議紀錄中並未詳細敘明變形工時的實施方式（每2週或4週或8週之每日、每週正常工時，與例假及休息日之安

¹³⁹ 勞資會議實施辦法第8條規定，代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員，不得為勞方代表。

¹⁴⁰ 現行工時制度分為一般工時制度（勞基法第30條第1項、第36條第1項）及彈性工時制度；彈性工時制度有2週、4週及8週等三種型態，各有不同的法令依據及實施方式。

排);而加工處亦未進一步查證於工作現場實際實施之工時、工資制度，是否合於會議紀錄與法令規定；以上所列舉部分，加工處皆未積極查證，僅憑W公司單方面出具一紙勞資會議紀錄，即認定勞工所申訴之工時、加班費、國定假日等，均「查無違法」，恐難以取信大眾。加工處未正視勞基法於91年修法逐步強化勞資會議機制之原意，對於需經過勞資會議同意始有效力之勞動條件，在已發生爭議時，仍消極辦理，更讓勞基法之保障效力蕩然無存。

(五)綜上，勞動監督檢查乃維護勞工權益之所繫，「權責統一」為行政管理之基本準則，「齊一尺度」更是執行勞動檢查業務之前提要件，始符公平正義。勞動部因加工出口區之特區性質，將勞工行政及勞動檢查授權加工處自行辦理，但本院調查後發現，加工處在處理本案時，雖似都有依規定程序辦理，卻有許多瑕疵，例如：執法的勞檢人員不熟悉權責的法令規定、對於涉及全公司勞工都一體適用的工時、工資制度之申訴事項，卻僅憑雇主說詞即採信認定，及歷時超過1年才查出W公司確有違反勞動法令，推翻原先「查無違法」的認定等；加工處對於勞工事務的作法亦與其他勞政主管機關有尺度標準的差異，結果肇致我國在勞動監督與保障上出現「一國兩制」，無論對於加工處或高雄市政府，都無法收原先所期許的「事權統一」之效，加工出口區內的勞工更是無所適從，身為地方勞政主管機關及勞檢機構之加工處，難謂無疏失。

三、本案高市府勞工局在處理移工111年4月提出之申訴案件時，先是諮詢人員未同理移工因不諳中文所遭遇困境，向移工說明時有難謂妥適之言詞，查察人員對於移工申訴內容之處理，亦有錯誤解讀法令和未注意函釋已有規定等情，而認定W公司均無違法。惟以雙語薪資表之爭議為例，在勞動部函請該局重新確認及本院調查後，迄112年3月，該局始確認W公司之違法事實並依法裁罰；而在膳宿費之爭議中，該局屢稱係「積欠工資」爭議，非該局權管，縱有實施訪查亦查無違法，但在112年2月會同本院實地履勘後，該局始改稱發現並確認W公司之違法事實；而在水電費爭議部分，申訴移工更是迄今，都未獲該局明確、具體之答復。高市府勞工局之以上所為，不僅延宕申訴案件之處理，對移工權益造成巨大損害，亦有損政府公信。

(一)截至112年12月底，在臺移工人數已超過75萬人，是我國不可或缺的勞動力；而為保障移工權益，勞動部建置1955專線受理移工申訴案件，立即派案至各地方政府予以查處。本件係移工於111年4月6日起，多次向1955專線申訴位於加工出口區內之W公司，有薪資結構不明、無雙語對照之薪資明細表、加班費給付不足、膳宿費及稅款扣繳疑義，且被迫離職及簽署自願返國同意書等，涉嫌違反勞動法令規定情事。

(二)依申訴移工提供與高市府勞工局人員之對話譯文紀錄，高市府勞工局於111年5月19日、5月24日及6月8日等日，致電向移工說明申訴案辦理情形時，重複強調移工所申訴之事項均查無違法、膳宿費係根據最後一份同意書做決定、公司曾提供翻譯，就符合薪資單雙語的規定、調查後的結果不可能告訴移工等等，顯為違背法令規定且不妥適之言詞。惟對照

高市府勞工局查復1955專線之案件辦理情形，及勞動部查復本院函文中發現，高市府勞工局在一開始確實認定W公司並無違法，故並非僅是和申訴移工通電話之諮詢人員需要加強溝通技巧，高市府勞工局在處理移工事務之專業度，亦應併同檢討改進。

(三)移工申訴之薪資結構不明、加班費給付不足、膳宿費及稅款扣繳疑義等，均與雇主依法應提供工資各項目計算方式明細之規定¹⁴¹有關；而對於不諳中文的移工，法亦有明文雇主應檢附印有中文及外國人本國文字之薪資明細表之規定¹⁴²。惟在本件有關雙語薪資明細表之申訴中，高市府勞工局對於違法事實的認知與法規內容明顯不同，縱勞動部已於111年9月23日再次回復高市府勞工局，該局仍是迄本院實地履勘後，始以W公司涉嫌違法通知陳述意見，終而依法裁罰。

1、本案移工於111年4月6日向1955專線提出申訴後，高市府勞工局查復1955專線後續辦理情形略以「查W公司既已提供薪資明細表及中英文對照譯本，應已符合雇聘辦法第66條第1項規定，設立使外國人能以檢視薪資明細表所載項目」。但雇聘辦法第66條第1項規定為「應檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表」，高市府勞工局所查復內容，明顯錯誤解讀法令，嚴重影響移

¹⁴¹ 勞基法第23條規定略以，工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。同法施行細則第14-1條規定略以，本法第23條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。

¹⁴² 雇聘辦法第66條第1項規定略以，雇主依勞動契約給付第二類外國人或第三類外國人之工資，應檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表，並記載下列事項，交予該外國人收存，且自行保存5年：一、實領工資、工資計算項目、工資總額及工資給付方式。二、應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅、膳宿費及職工福利金。三、依法院或行政執行機關之扣押命令所扣押之金額。四、依其他法律規定得自工資逕予扣除之項目及金額。

工權益。

- 2、高市府勞工局直到111年7月18日才到W公司實施移工業務檢查，檢查結果仍認為W公司已有「以公告揭示雙語對照表予外國人核對」，爰無違法；直到勞動部於111年7月27日、9月5日函請高市府勞工局查明，勞工局始於111年9月20日函請勞動部釋示；勞動部於111年9月23日即回復高市府勞工局，但高市府勞工局仍遲至112年3月17日，才以會同本院於112年2月6日至W公司之履勘發現「W公司未檢附雙語薪資明細表並交予外國人收存」，違反就服法第57條第9款規定，裁處新臺幣(下同)6萬元整；並將裁處書副知勞動部。
- 3、勞動部為續作廢止招募及聘僱許可之處分，於112年4月7日函請高市府勞工局確認W公司所生違法外國人之數額及外國人基本資料，併提供案關人等談話紀錄；而高市府勞工局於112年4月19日查復勞動部，於112年2月6日檢查時所抽查2名越南籍外國人基本資料。惟查本案所申訴內容及裁處事由之「W公司未檢附雙語薪資明細表並交予外國人收存」，是項勞動權益受W公司侵害之對象應是W公司聘僱的所有外國人(依加工處111年4月19及29日檢查紀錄載，計有176人)，就算僅是111年4月6日向1955專線具名檢舉之31名菲律賓移工；或採信W公司原先向加工處說明的「已有將中英文對照表張貼於公佈欄」，而排除所有菲律賓移工，該公司亦不只有2名越南籍移工。但勞動部最終係依高市府勞工局函復，以所抽查2名越南籍外國人之人數，於112年7月4日廢止W公司招募及聘僱許可(共2名)。
- 4、意即，W公司在本院實地履勘時(已是提出申訴案

10個月後)，仍未依規定檢附雙語薪資明細表並交予外國人收存，違法事實明確；而對於此項權益受侵害移工亦將近180名，W公司最終卻僅被裁罰6萬元與廢止招募及聘僱許可(共2名)。

(四)在膳宿費扣款之申訴中，高市府勞工局未察勞動部於102年即有之解釋令「倘發現勞動契約約定之內容，與工資切結書約定內容不一致，『應以較有利於外國人之約定』」，仍多次對申訴移工強調膳宿費得依據勞工和公司簽訂的最後一份合意書認定；並屢向申訴移工及本院稱膳宿費扣款，屬勞基法之積欠工資爭議，應由加工處權管；縱有同時違反就服法規定，仍應逕由加工處檢查，該局不做任何調查等語。

1、本案移工於111年4月6日向1955專線提出申訴後，高市府勞工局查復1955專線後續辦理情形略以「有關雇主應免費提供膳宿費一事，勞雇雙方除來臺工資切結書及勞動契約書以外，若有另訂膳宿約定事項及金額等情事，即依最新的膳宿約定辦理，尚難認W公司違法」。但勞動部早於102年即有函釋規定略以「倘發現勞動契約約定之內容，與工資切結書約定內容不一致，『應以較有利於外國人之約定』」，因此，高市府勞工局所查復內容，如同雙語薪資明細表部分情節，明顯錯誤解讀法令，嚴重影響移工權益。

2、本案移工於111年4月6日向1955專線提出申訴，高市府勞工局直到111年7月18日才到W公司實施移工業務檢查。但直到會同本院於112年2月6日至W公司履勘，高市府勞工局始稱發現外國人之勞動契約記載W公司應免費提供住宿與膳食，工資切結書則記載膳宿費為每月4,000元，實際則

從外國人每月工資中扣宿舍費2,200元，再依勞動部112年2月9日回復之意見，於112年2月23日認定W公司已涉嫌違反就服法第57條第9款規定，通知W公司陳述意見。

- 3、高市府勞工局收到W公司就涉嫌違反就服法第57條第9款規定之陳述意見後，以W公司自移工每月工資中扣宿舍費2,200元之行為，「同時違反就服法與勞基法規定，應按勞基法裁罰¹⁴³」，再移給權管勞基法之加工處；加工處遂再以W公司已涉嫌違反勞基法第22條第2項規定，再次通知W公司陳述意見，最終於112年6月21日裁罰8萬元整¹⁴⁴。
- 4、從高市府勞工局112年6月26日函復勞動部(副知TIWA)內容¹⁴⁵發現，高市府勞工局並不知道加工處已於112年6月21日依法裁處在案，凸顯有關機關間之溝通聯繫不足。惟是項申訴及裁罰事由，是同時違反就服法與勞基法規定，倘加工處經審酌相關事證後認定事證不足，未能依法裁罰時，是否仍應由高市府勞工局依就服法裁罰？或加工處依勞基法規定裁罰，但裁罰金額是否確依規定不低於就服法最低額？或無論加工處有無依法裁罰，對於高市府勞工局所權管就服法部分，是否留存W公司有「違反未全額給付薪資予移工」之違法紀錄？高市府勞工局對於移請加工處後之

¹⁴³ 依勞動部函釋及行政罰法規定，雇主如未依法全額給付適用勞基法之外籍勞工工資，涉同時違反勞基法及就服法，應按勞基法裁罰規定裁處，「但罰鍰不得低於就服法最低額」。

¹⁴⁴ W公司再就涉嫌違反勞基法第22條第2項規定，於112年4月17日陳述意見後，加工處卻又稱對「涉及雇主與外國人簽定勞動契約、外國人入國工作費用及工資切結書約定每月膳宿費用」存有疑義，再於112年4月21日函請勞動部釋示；直到勞動部於112年6月17日回復加工處，加工處才於112年6月21日，認W公司確實違反勞基法第22條第2項規定，且是112年度第4次違反勞基法相關規定，裁罰8萬元整。

¹⁴⁵ 高市府勞工局112年6月26日高市勞就字第11235119600號函復勞動部(副知TIWA)表示，有關「膳宿費扣款」部分，依勞動部106年函釋意旨，業於111年4月12日、112年3月17日函請經濟部加工處依權責辦理。

辦理情形毫無所悉部分，亦應併同檢討改進。

(五)在水電費扣款之申訴中，高市府勞工局與加工處間，不斷以水電費扣款屬於「勞基法」或「就服法」規定，互稱為對方權管，而耗費許多時間再函轉公文給對方；而依高市府勞工局查復勞動部之內容，該局一開始對是項爭議之調查，亦僅是請仲介說明後即認查無此事；迄今更是未向申訴移工明確說明W公司並未違反法令規定之理由。

- 1、高市府勞工局在接獲1955專線申訴後，即判斷移工申訴之水電費扣款，同前述膳宿費爭議，均屬勞基法規定之剋扣薪資，遂併移請加工處辦理；而加工處原以移工有另簽署同意扣款文件為由認W公司無違法，後又改稱因水電費並非自移工薪資中扣款，故認定非屬勞基法權管，又移回給高市府勞工局。
- 2、後經高市府勞工局三次協調不成立後，先是112年6月26日，高市府勞工局查復勞動部(副知TIWA)表示，有關仲介向移工收取宿舍基金(水電費、清潔用品費)部分，「業請仲介說明，尚查無此情事」。
- 3、經代理申訴移工之TIWA持續追蹤主管機關調查情形，先是加工處稱將派員實施檢查，但卻再也未將調查結果主動查復移工，直到TIWA再度發函，加工處才又稱經查發現W公司有違反勞基法第22條第2項規定情事，但有關水電費扣款爭議，「涉及就服法規定」，業移請高市府勞工局處理。
- 4、移工自111年4月6日向1955專線申訴以來，高市府勞工局與加工處間，即不斷以水電費扣款屬於「勞基法」或「就服法」規定，稱為對方權管；而未曾就移工申訴事項進行實質檢查，例如訪談

移工、確認是否有收費事實等；且迄至本院提出調查報告時，無論是申訴移工、TIWA，或是本院，仍均未能得知主管機關對是項申訴之調查結果及說明。

(六)綜上，本案高市府勞工局在處理移工111年4月提出之申訴案件時，先是諮詢人員未同理移工因不諳中文所遭遇困境，向移工說明時有難謂妥適之言詞，查察人員對於移工申訴內容之處理，亦有錯誤解讀法令和未注意函釋已有規定等情，而認定W公司均無違法。惟以雙語薪資表之爭議為例，在勞動部函請該局重新確認及本院調查後，迄112年3月，該局始確認W公司之違法事實並依法裁罰；而在膳宿費之爭議中，該局屢稱係「積欠工資」爭議，非該局權管，縱有實施訪查亦查無違法，但在112年2月會同本院實地履勘後，該局始改稱發現並確認W公司之違法事實；而在水電費爭議部分，申訴移工更是迄今，都未獲該局明確、具體之答復。高市府勞工局之以上所為，不僅延宕申訴案件之處理，對移工權益造成巨大損害，亦有損政府公信。

四、勞動部1955專線收受申訴案件後，未能依申訴內容涉及之法令規定與主管機關之權責分工而分派案件，雖稱對於主管機關查處情形有追蹤管考機制，但亦形同虛設，致使徒有1955專線作為單一窗口，卻未能積極保障勞工權益，有待勞動部確實檢討改進；此外，勞動部未掌握各縣市在處理勞工(尤其是移工)勞資爭議案件時，仍多以勞資爭議處理法未明文之「協調」為主，致忽略對「協調」品質之要求，進而影響移工對於政府機關與法令規定之信任，勞動部應正視實務上對於「協調」之需求，協助各縣市提升並強化協調

之成效與品質。

(一)勞動部自98年7月1日起設置24小時(含假日)免付費諮詢申訴專線(即1955專線)，對於申訴案件訂有標準作業流程；1955專線於受理申訴案件後即刻派案請地方勞工主管機關進行查處，並持續追蹤地方主管機關查處情形直至結案為止。惟在本案中，1955專線未能依案件內容逕分派，或同時分派至經濟部加工處；追蹤管考對象亦僅是針對高市府勞工局，且對於申訴案件之結案標準是憑機關自述，全無中央勞政主管機關之督導角色，追蹤管考機制形同虛設。

1、勞動部為全國勞動業務之主管機關，但所設置1955專線對於申訴案件之判斷，卻僅是依申訴者身分屬依就服法引進之移工，而認定內容係就服法範疇，便交由高市府勞工局辦理¹⁴⁶。雖然按目前分工，經濟部加工區內之勞政主管機關為加工處，因此當1955專線先將申訴案件分派給高市府勞工局，高市府勞工局再依申訴內容多為勞動條件，認應屬加工處權管，而將申訴案件移轉加工處之作法，符合權責分工現況，並無不妥；但1955專線未能在一開始收受人民案件時，即依申訴勞工之勞務提供地(加工出口區內)及申訴內容(多為勞動條件)，判斷權管之勞政主管機關為加工處而分派案件，造成申訴案件必須再經由高市府勞工局收受後再層轉，失去1955專線作為勞工申訴案件單一窗口之效益；且1955專線並未告知申訴移工，權管他們勞動條件之主管機關為加工處

¹⁴⁶ 勞動部到院接受詢問時稱，1955專線是依申訴人身分為移工，因此派案給高市府勞工局；高市府勞工局則稱，經檢視申訴內容多為勞動條件，因此函轉加工處辦理。

¹⁴⁷，因此當高市府勞工局致電向移工說明時，衍生許多不必要的衝突與誤會。

2、另，勞動部1955專線稱派案至地方政府後，會持續追蹤地方主管機關查處情形直至結案為止；惟以本案為例，勞動部對於本案辦理情形之追蹤管考，卻僅是對於高市府勞工局，而不包括實際負責勞動條件檢查之加工處。因此，高市府勞工局在回復1955專線的管考時，僅是全盤照錄加工處之函復內容，高市府勞工局更向移工說明「他們(加工處)說沒有問題，我們就會說沒有問題」。

3、而勞動部雖稱對於1955專線交辦案件有追蹤管考機制，但對於高市府勞工局回復1955專線的管考內容，無論是由加工處權管的勞基法部分，或高市府勞工局權管的就服法部分，其實都明顯從文字即可發現有法令解釋違誤情形，**勞動部都未能察覺不妥並即時督導指正**；因此當高市府勞工局與加工處稱本件申訴案「查無違法」¹⁴⁸時，1955專線也就依高市府勞工局認定「結案」，所稱的追蹤管考機制，形同虛設。

(二)此外，勞動部對於各縣市透過「協調」制度處理勞資爭議件數之掌握不足，查復本院之統計數據，與實務現場有極大落差；勞動部忽略目前各地方政府受理移工爭議案件時多以「協調」方式處理，漏未能制定辦理協調案件之指導原則或應行注意事項，

¹⁴⁷ 申訴移工於111年7月25日在高市府前發言稿略以：我們在今年4月透過1955申訴的這個案子，高雄市勞工局將其轉交給加工出口區進行調查。我們不知道什麼是加工出口區管理處、我們不知道我們的公司是在加工出口區的管轄範圍內、我們也不知道加工出口區管理處是另一個政府部門。哪一位移工會知道這些？！

¹⁴⁸ 1955專線受理移工案件後續回覆暨追蹤處理情形紀錄單(流水編號202205060910) 略以：1.涉及勞基法部分業於111/05/30函轉經濟部加工處查處。2.雙語薪資明細表部分，因W公司已有提供中英對照譯本，尚難論斷W公司違法。3.免費提供膳宿部分，因雙方另有約定且依最新約定辦理，礙難認定W公司違法。……。

以協助各地方政府共同提升協調品質。

- 1、100年勞資爭議處理法修正後，「調解」成為最主要的爭議案件處理方法，已刪除「協調」，但實務上，「協調」並未被揚棄；雖經勞動部查復，各縣市已逐漸減少使用「協調」，但與本院函查結果有極大落差，單單是「移工」爭議案件採用「協調」部分，臺中市就有237件、新北市385件、臺北市94件¹⁴⁹，遠高於勞動部所查復之協調案件數(110年全國僅70件)¹⁵⁰。
- 2、由於現行訴訟體制對於勞資爭議尚未能妥善、迅速解決，導致實務上大量依賴協調或調解制度；但實務運作中卻也發現，無論是協調或是調解，經常為了達到止爭效果，希望雙方「各退一步」，以促成協調或調解成立；但會循協調或是調解的爭議，通常是積欠工資(資遣費、退休金)、非法解僱等權利事項爭議；換言之，以協調或調解之處理結果，經常是犧牲了勞工的法定權益，所換來的爭議平息(即協調或調解成立)。但「協調」未規範於現行之勞資爭議處理法¹⁵¹裡，在法無明文規定，而勞動部亦無制定可共同遵循之標準或指導原則下，各縣市均是依經驗累積來建構規範，不僅是作法皆不相同，缺乏法源依據的協調制度，受通知的當事人既無到場義務，協調員也

¹⁴⁹ 但高市府勞工局到院接受詢問時表示，以高雄市為例，絕大部分都會進入正式調解，協調案件數量非常少；調解有法定效力，因此正規作法會引導民眾選擇調解，所以高雄市的協調案件數量，微乎其微。

¹⁵⁰ 勞動部到院接受詢問時表示，與地方政府在「調解」業務有密切的聯繫，「協調」是因為勞資爭議處理法在100年修法前有規範協調程序，實務運作上不會有很多協調案件黑數；地方政府原則皆會輔導民眾進行「調解」，例外案件才會使用「協調」，所以統計數字應該接近事實。

¹⁵¹ 現行勞資爭議處理法規定的處理機制有「調解」、「仲裁」及「裁決」制度；實務上則尚有「協調」制度。

無法像調解程序一樣行使調查權¹⁵²；協調的結果，亦受協調人員的專業能力、斡旋能力，和協處移工爭議案件中，正確的傳譯能力影響。

- 3、由於缺乏勞動部自中央勞政主管機關之角色對「協調」程序與品質的要求，因此在現行實務上，僅能依各地方政府對「協調」之重視程度不同，而有不同的品質確保措施與精進作為，例如：因協調程序非法定，實務上地方政府大多參考調解程序，只是沒那麼嚴格；其中特別是臺北市，為協助調處聘僱移工雇主與移工之間的爭議，自107年起辦理「國際移工爭議專業協調制度計畫」，推動專業協調人制度，由專業律師擔任協調人，提供專業知識及協調經驗，協助勞資雙方溝通與協調；109年2月起已於協調會中加入受過基礎協調案件培訓之專業通譯人員進場，降低勞雇雙方在爭議協調過程中的溝通障礙¹⁵³。
- 4、參考其他直轄市所查復內容可知，特別是在移工爭議案件，實務上仍是以「協調」為多¹⁵⁴，本件移工與W公司之勞資爭議案件，亦是循「協調」方式處理。「協調」並非不能使用，而是在勞動部昧於現實，以為各縣市已逐漸減少使用「協調」，而未

¹⁵² 如果是「調解」，勞資爭議法第12條、第17條規定略以，直轄市或縣(市)主管機關於調解人或調解委員調查時，得通知當事人、相關人員或事業單位，以言詞或書面提出說明；調解人為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。同法第63條規定略以，為虛偽之說明或提供不實資料者，處3萬元以上15萬元以下罰鍰；無正當理由拒絕說明或拒絕調解人或調解委員進入事業單位者，處1萬元以上5萬元以下罰鍰；勞資雙方當事人無正當理由未依通知出席調解會議者，處2千元以上1萬元以下罰鍰。

¹⁵³ 資料來源：<https://fd.gov.taipei/cp.aspx?n=D90EFD6E686358F3>。

¹⁵⁴ 臺北市政府表示，該府處理移工之勞資爭議案件，採「協調」方式進行處理；新北市政府表示，有關移工之勞資爭議處理，依當事人之意願選擇採行協調或調解程序辦理，但移工多數考量協調程序簡易便捷，可立即解決爭議的效果，最終選擇採協調程序解決爭議；桃園市政府表示，有關移工之勞資爭議案件多採以協調方式處理；臺中市政府表示，有關受理移工勞資爭議案件，較常以「協調」方式處理勞雇雙方爭議。

能要求各縣市政府共同提升協調品質，致於依其發生爭議的縣市不同，勞政主關機關對於勞工（或移工）之勞動權益保障程度，亦可能不同。例如本件移工與W公司之勞資爭議案件，代表移工之TIWA，未選擇勞資爭議處理法規定之「調解」機制，由具政府規定資格、認證及義務之調解人或調解委員¹⁵⁵協處，而是循各地方勞政機關處理移工爭議事項之慣例，向主管機關請求召開「協調」會議；而本案又因同時涉及勞工身分為就服法引進之外國人，及勞務提供地位於加工出口區內，有兩個不同的主管機關，而TIWA係選擇向高市府勞工局申請召開協調會議；但對於受理之主管機關究應為加工處或高市府勞工局，勞動部亦是於本案後，始作出決議¹⁵⁶。

- 5、高市府勞工局分別於111年10月6日、11月18日及12月13日召開協調會議；針對加班費事項，申訴移工與W公司雙方已達成協議；另有關膳宿費、水電費之相關爭議，因協調不成立，請雙方另循司法途徑解決。從協調會議紀錄中可知，達成協議部分係W公司同意補足確有給付不足的加班費，此部分同時也代表W公司違反勞基法事實明確；而雖然膳宿費與水電費爭議於協調時是不成立，但相關主管機關在會同本院於112年2月6日之實

¹⁵⁵ 勞資爭議調解辦法第3章(第4條至第12條)規範調解委員之遴聘及義務；第4章(第13條至19條)規範調解人之資格、認證及義務，包括：調解人應具備資格、完成中央主管機關指定之訓練，經測驗合格、每二年應參加主管機關認可與調解業務相關之研習、每年度接受調解人評量等。

¹⁵⁶ 勞動部向本院表示，有關勞資爭議調解部分，業於111年10月11日邀請經濟部加工處、國家科學及技術委員會各科學園區管理局及所涉縣市政府，針對勞資爭議調解案件之處理召開會議進行溝通，並決議以便民原則受理勞資爭議調解，例如，倘於經濟部加工處出口區內工作之勞工發生勞資爭議時，其如有意願向鄰近縣市政府申請勞資爭議調解時，該縣市政府可受理並進行調解。

地履勘，及勞動部112年2月9日查復意見後，終於據以認定W公司違反就服法第57條第9款，同時也違反勞基法第22條規定之事實明確。以上，均凸顯加工處與高市府勞工局在協調會議前之申訴案處理有瑕疵及疑慮，另即使已召開協調會議，也未能釐清兩造之間有關膳宿費與水電費之爭議，在在影響民眾對於政府機關與法令規定之信任。

- (三)綜上，勞動部1955專線收受申訴案件後，未能依申訴內容涉及之法令規定與主管機關之權責分工而分派案件，雖稱對於主管機關查處情形有追蹤管考機制，但亦形同虛設，致使徒有1955專線作為單一窗口，卻未能積極保障勞工權益，有待勞動部確實檢討改進；此外，勞動部未掌握各縣市在處理勞工(尤其是移工)勞資爭議案件時，仍多以勞資爭議處理法未明文之「協調」為主，致忽略對「協調」品質之要求，進而影響移工對於政府機關與法令規定之信任，勞動部應正視實務上對於「協調」之需求，協助各縣市提升並強化協調之成效與品質。

捌、處理辦法：

- 一、抄調查意見一，函請經濟部、勞動部確實檢討改進見復。
- 二、調查意見二，提案糾正經濟部產業園區管理局。
- 三、調查意見三，提案糾正高雄市政府勞工局。
- 四、抄調查意見四，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 五、抄調查意見，函復社團法人台灣國際勞工協會。
- 六、調查報告全文(含附錄)另以公布版上網公布。

調查委員：高涌誠

王幼玲

中 華 民 國 113 年 3 月 6 日

附表一、高市府勞工局人員與移工對話1(截錄)

對話錄音原文	中譯
<p>In Nanzi. Okay? If you want to talk to them and you need to go to their office, during... it depend the covid-19 situation, can you get inside or not? I don' t know.</p>	<p>在楠梓，好嗎？如果你想跟他們講話，你需要到他們辦公室，在...根據疫情的狀況，你可以進去嗎？我不知道。</p>
<p>if you don' t believe me, you can call, you can let MECO to know, and let the MECO call to the Nanzi processing zone. Do you understand what I mean?</p>	<p>如果你不相信我，你可以打電話，你可以讓 meco (馬尼拉經濟文化辦事處) 知道，然後讓 meco 打給楠梓加工出口區，你懂我的意思嗎？</p>
<p>because if you cannot, because the Nanzi processing zone office, no translator, even if you talk to them and talk to them or go there to looking for them, but no one can communicate with you and how come? who? who can help you? 000, can you talk to me in Chinese now? could you?</p>	<p>因為如果你無法，因為楠梓加工出口區辦公室，沒有通譯人員。就算你跟他們說，或到那裡找他們，但是沒人可以跟你溝通，為什麼？誰？誰可以幫你？000，你現在可以跟我用中文講話嗎？你可以嗎？</p>
<p>you can go and you can ask somebody, okay, who is the personal in charge about this case? But if they cannot to communicate with you, I' m so sorry. We are not in there. We don' t know how to help you to talk with them...</p>	<p>你可以去，你可以問人，okay，誰是負責這個案子的人。但是，如果他們沒辦法跟你溝通，很抱歉，我們不在那裡。我不知道可以如何幫你跟他們講。</p>
<p>okay? We already to learn the Nanzi processing zone, ok? and did some procedure</p>	<p>我們已經從楠梓加工出口區瞭解了，okay？而且已經做了一些程序，且他們已經回覆了。我們</p>

對話錄音原文	中譯
<p>first, and they already answer. We wouldn' t against them, because they say, no more problem. We just depend their report and answer. After investigation from another government department, they say no more problem. We just only and say no more problem about your company.</p> <p>okay ?</p>	<p>不會反對他們。因為他們說，沒有問題。我們僅會根據他們的報告和回覆。在另一個政府部門調查後，他們說沒有問題，我們就會說你們公司沒有問題。</p>
<p>But when we punish your company, we wouldn' t tell you all, oh, your company violate regulation. So you can have a party. no, that' s impossible. Do you understand what I mean?</p>	<p>但是，當我們處罰你公司時，我們不會告訴你們說，喔，你們公司違反了規定。好讓你們開趴。不，那是不可能的。你懂我的意思嗎？</p>

資料來源：TIWA

附表二、高市府勞工局人員與移工對話2(截錄)

對話錄音原文	中譯
<p>For example, if you really do that wrong things, the company maybe they will go share with you (negociate?). Would you want to terminate the contract and go home first? If you' re willing to do that? Fine. This problem with you, they will settle on peace. Do you understand what I mean?</p>	<p>舉例來說，如果你真的做錯事，公司可能會跟你協商，問你要不要解約回家？那你會考慮跟公司解約嗎？好，那這件事(偷紙)會和平的解決。你懂我意思嗎？</p>
<p>For example, just under table to settle this problem with you. Because everything just you know first, what you did, do you understand what I mean? Maybe you say, oh, I just print, I just holding one paper, empty paper out only. But ooo, don' t forget that paper below your company property. They tell you all. They tell each worker in there. When you love your position(When you leave your position?), you cannot bring anything out to leave your position.</p>	<p>例如，檯面下跟你解決這件事。因為你知道你做了什麼(指偷紙)?你懂我意思嗎?可能你會說，喔，我只是列印，我只是拿了一張紙，僅是空白的紙。但是ooo，別忘了，那個紙是屬於公司的財產。他們已經跟你們說過了，跟在那裏的每一個勞工都說了，當你離開你的位子，你不能帶走任何公司的東西。</p>
<p>It' s a big problem in there. You really vote(?) something out without the permission. Let them depend the cctv confirm with you. You really</p>	<p>在你們公司這是很嚴重的事情，你確實沒有獲得許可便拿走東西。他們看監視器就能確認你真的有做。你懂我意思嗎？</p>

對話錄音原文	中譯
<p>did. Do you understand what I mean?</p>	
<p>if today, your company want to protect their rights, and notice everybody should follow the company rules. You all three would be the model in these cases. Do you understand what I mean? So ooo, up to, terminated the contract with your company or not really up to you. Okay? but today if you say no, I didn' t do the wrong thing, fine. I just only to tell with your company. I' m so sorry. 000, he said he did not do any wrong things in there. and he wouldn' t sign any release paper with you. And how about your company action? How about your company decision? I don' t know, maybe the company would do some hard way, do some processing in law against you. Maybe they would do that for you. Why? Because this is your company. Right? So 000, If you really do the wrong things, i' m so sorry. We cannot ask your company allow you stay longer or not or to transfer. Do you understand what I mean? So you can think about</p>	<p>如果今天，你的公司要保障他們的權利，且要公告大家應該遵守公司的規定，公司就會拿你們三個的案子做例子。你懂我意思嗎？所以，ooo，跟公司解約與否，你可以自己決定，ok？但是今天如果你說不要，我沒有做錯事，那我會跟你公司說，我很抱歉，ooo，他說他沒有在那裡做錯任何事，且他不願意跟你們簽任何解約文件。那你的公司會決定怎麼做？我不知道，可能公司會用些強硬的方式，採取法律途徑對付你。可能他們會這樣對你。為什麼？因為這就是你們公司，對嗎？所以，ooo，如果你真的做錯事，我很抱歉，我們無法要求你的公司讓你留下或者讓你轉換工作。你懂我意思嗎？所以你自己想想，下一步你要怎麼做？</p>

對話錄音原文	中譯
yourself, what about your next step?	
But today, if they want it, they want to settle this problem with you under table. Why not? It' s okay. But if you say, oh, ok, I want to fight my right in the end, if the taiwan' s court or da to say, I really do the wrong things, i' m so sorry, you will have the record, ok, criminal.	但是今天，如果他們想要跟你檯面下解決，你何不接受呢？這(私下解決)是Ok的。但是如果你說，喔，ok，我的權利我想要爭取到底，但如果到時候台灣的法院或檢察官說，你真的做錯事了)，那我只能說我很抱歉，你將會有紀錄，ok，刑事紀錄。
today If you don' t want to terminate the contract with the wus company, fine. But the point is, if you really do the wrong things in the company, the company have the right to do some processing in law against you. Do you understand what I mean? about the labor bureau, We just only help you. Today, if you are three people, guys, you guys wouldn' t decide any termination paper with the wus company. Fine. I cannot force you to leave. Okay? And we will let your company to do more other processing in law, because they want to protect, if they continue to tell us they want to protect their right. Okay, I would	今天如果你不跟公司解約，可以，但重點是，如果你真的在公司做錯事，公司就有權利透過法律對付你。你懂我意思嗎？至於勞工局，我們就只是幫你。今天，如果你們三人不願意決定跟公司解約，好，我不能強迫你們離開，Okay? 我們會讓你們公司去做採取其他法律相關的程序，因為他們要保障..如果他們繼續跟我們說他們要保障他們的權利。Okay, 我會跟他們說就照他們的決定且採取一些法律措施對付你，對付你們。你懂我意思嗎？但是結果會如何呢？沒人知道。

對話錄音原文	中譯
<p>tell them just depend their decision and do some processing in law against you, You guys. Do you understand what I mean?But how about the result? No one knows.</p>	
<p>But today if you say no, I don' t want to go. But the point is, if you really do the wrong things, maybe in the end, taiwan' s government deal with your working permit and actually why you did the wrong things. Even if you complain to 1955 to Mecor or to the kaohsiung labor bureau, the same result. Why? Because you do the wrong things. do you understand what I mean?But how long do how long you were got this? I don' t know. Because need to do more investigation, maybe from the police station or from da, from the court. Do you understand what I mean?</p>	<p>但是今天如果你說不，我不要走。但重點是，如果你真的做錯事，可能最後，台灣政府會處理你們的工作許可，以及為什麼你們做錯事。到時就算你打 1955，或向馬尼拉經濟文化辦事處申訴，或向高雄市政府勞工局申訴，結果會是一樣的。為什麼？因為你做錯事。你懂我意思嗎？但是你要等多久才有結果？我不知道。因為需要做更多的調查，可能從警局、可能從檢察官或從法院。你懂我意思嗎？</p>

資料來源：TIWA

附錄A、111年7月25日於高市府前發言稿1：申訴移工

We complain about the improper computation of our hard earned overtime pay, our tax receipt, the improper conversion of our holidays to our day offs. They even deprived us of our vacation leave. A once in a year chance to be with our family, for many years of being away from our family is also taken away from us. Even when we taking our leave for a day or for a few days, we need to ask a lot of permission from a number of officer in charge, we suffer to hear them shout and respond so cruelly to our request, where in the first place the annual leave is not for us to beg, it is our rights that this company should honor.

我們申訴我們辛苦工作的加班費計算不當、我們繳稅的收據問題，還有假日被轉換為休息日的不當作為等等。他們甚至剝奪了我們的年假。多年來我們遠離我們的家人，但一年一次可以與我們家人在一起的機會，也被剝奪了。即使我們想請假一天或幾天，我們也需要得到許多位負責人、經過許多的許可，我們忍受著他們對我們的吼叫，並對我們請假的要求做出非常無情的回應。但是，重點是，特休不應是我們乞求而來的，這是公司應該尊重的、我們的權利。

All of these rights are written in our contract, but only strictly implemented to the workers and not to the employers, contract is being set aside if the employer is the one who disobeys it; that' s the harsh reality. This only shows how we are discriminated against, that when we complain we are just DISCOURAGE by BLA for replying to all our questions, telling us that is done,

no violation at all. How long are we gonna wait in this kind of situation, when we know that those people in the Labor Bureau, who are supposed to be depending on us, are pointing to the EPZONE that the investigation is done and no problem at all? We are not just disregarded, we feel that you don' t even want to conduct a proper investigation, this kind of Labor Dispute for the migrants should stop now. Our Labor CONTRACT, Labor Standard Act and Employment Service Act must be enforced!

所有這寫在契約上的權利，只嚴格執行在工人身上，而不是雇主。如果雇主不遵守契約，契約上寫的不算；這就是殘酷的現實。這明顯表明了我們是如何受到歧視的，特別是當我們申訴時，我們就會被勞工局以「所有都做了、沒有任何違法」等說法勸退。在這種情況下，我們還要等多久，當我們知道勞工局的那些本該幫我們講話的人，卻指著加工出口區說，調查完了，沒有問題的時候？我們不只是被無視，我們覺得你甚至不想進行妥善的調查。這樣的移工勞資糾紛處理方式應該停止。勞動契約、勞基法和就服法必須被執行！

To the Labor Authority, you are not there in that position, taking your monthly salary just sitting, talking to us several times over the phone but cannot help those in need and serve the justice we deserve. We will not just endure this situation, especially when our rights and dignity are being stepped on. We are only speaking the Truth on behalf of all the migrant workers who suffer the same way we are right now. This fight may take long and hard for all of us, but we assure you, we will not give up, until we get justice to the long time suffering we endure while working in this company.

致勞政主管機關，你不應該僅是佔著那個職位，坐領乾薪，打了幾通電話給我們、跟我們講個幾句話，但實際上無法提供我們實質幫助和為我們應得的正義服務。我們不會就這麼忍受這種情況，尤其是當我們的權利和尊嚴受到踐踏時。我們只是代表所有與我們現在一樣遭受同樣痛苦的移工說真話。這場抗爭對我們所有人來說可能需要漫長而艱難的過程，但我們向您保證，我們不會放棄，直到我們在這家公司工作時所遭受的長期苦難，得以伸張正義。

附錄B、111年7月25日於高市府前發言稿2：申訴移工 RICHELLE

Good day, I' m one of the 31 workers who complain about our company. I want to express my disappointment to the EP zone and Labor bureau, about our complaints and the improper treatment we had experienced.

大家好，我是申訴的 31 名勞工之一。因為我們申訴案件的被處理狀況和我們所經歷的被對待方式，我想表達對加工出口區管理處和（高雄市政府）勞工局的失望。

I just want to emphasize something about how the labor bureau and the EP zone handle cases like our case, please don' t treat our case like a ball that you pass on to each other. We need help and not unfair judgment, we need you to listen to us and be a fair mediator between us and the company, honestly we feel that how you handle this case is one-sided only. We told you everything, not only one worker suffered but 31. We are disappointed after hearing from you that you' ve done investigating and our company did not violate anything. What do you call those statements of complaints that we report to your office, isn' t that a clear violation? PLEASE JUST BE FAIR TO US PLEASE! Help us to fully understand your judgement!

我想強調的是，勞工局和加工出口區管理處是如何處理像我們這樣的案件的。請不要把我們的案子當成皮球互踢。我們需要的是幫助而不是不公平的評斷，我們需要你們傾聽我們的意見，並成為我們與公司之間的公平調解人。老實說，我們認為你們處理此案的方式非常偏頗。我們把一切都告訴了你們，不是只有一名工人受害，是有 31 名工人受害。聽到你們說你們進行了調查，公

司沒有違反任何規定，我們感到非常失望。你們把我們提供給你們的那些投訴聲明當成什麼，它沒有明顯違法嗎？請對我們公平一點！請幫助我們充分理解你們的判斷！

We are working so much hard work, earning less money, paying excessive food lodging fees. Do you really believe that there is no violation with all of that? Do you really think that the way the company treats us is not INHUMANE? LABOR AUTHORITY should not talk on behalf of our company, you need to step in between with the workers, employer and brokers, not on one side only. It' s so easy for you to say a final judgment for our company, did not violate anything, what kind of investigation did you do? The investigation you conducted is not clear enough.

我們工作得這麼辛苦，賺這麼少的錢，付過多的膳宿費。你們真的認為所有這些都沒有違法嗎？你真的認為公司對待我們的方式沒有不人道嗎？勞政機關不應該代表公司說話，你需要站在勞方、資方和仲介之間，而不是選邊站。你這麼輕易地就判斷公司沒有違法，你們到底做了什麼樣的調查？你們做的調查不清不楚。

It' s not easy for all of us to speak English depending on our rights, we prefer our own language but the epzone said that they don' t have bilingual to assist us, yes we can speak English but we can express ourselves and defend ourselves better if we are using our very own language. That' s the question I want to address about the epzone and BLA. How do you deal with migrant problems like this in your previous and future years if you don' t have Bilingual to speak with your complainant? How will you properly investigate the cases when there is a language barrier

between the complainant and the investigation team in charge of the case? We are not satisfied with the way the authority handled our case that's why we demand for this mediation meeting. We demand for a FACE TO FACE MEETING!

在爭取權益時，我們不是每個人都很容易用英文說明，用母語我們才能表達得更流利。但加工出口區說，他們沒有雙語人員可以幫我們。是的，我們可以說英語，但如果我們可以用母語，我們更容易表達自己、也較能更好地為自己辯護。這就是我們想解決的，關於加工出口區和勞工局的問題。如果你們沒有雙語人員，可以跟申訴人交談，你們在過去和未來，是如何處理此類移工的申訴呢？當申訴移工和負責案件的調查組之間存在語言障礙時，你們如何正確調查案件？我們對主管機關處理我們案件的方式非常不滿意，這就是我們一直要求召開協調會的原因。我們要求面對面的會議！

附錄C、111年7月25日於高市府前發言稿3：申訴移工DELFIN

Good Day Everyone! 大家好！

I' m one of the WUS 31 factory workers who filed a complaint in the same case as we filed last April. I have the chance to talk with the Kaohsiung BLA. It took us talking for more than 1 hour. I have a lot of questions regarding our complaints, such as: OT payment, Food and accommodation fee, about our tax and dorm electric bill. Every question that I' ve asked, BLA answers is: EPZONE SAID, THERE IS NO PROBLEM, NO ILLEGAL AND VIOLATION OF OUR COMPANY!

我是楠電 31 位申訴人之一，今年四月我們共同提出了一個申訴案。我有機會與高雄市勞工局交談。我們聊了 1 個多小時。關於我們的申訴，我有很多問題，例如：加班費、膳宿費、扣稅問題和宿舍電費問題。我提出的每個問題，高雄市勞工局的回答都是：加工出口區說，沒有問題，公司沒有違法，也沒有違反任何規定！

Since our case was filed in 1955 in April this year, BLA forward it to EPZONE to investigate. We do not know about EPZONE, we do not know that our company is under the jurisdiction of EPZONE, that EPZONE is another Government Department. WHO' S MIGRANT WORKER WOULD KNOW ABOUT THIS?! If I didn' t ask about this, we wouldn' t know about these procedures because no one tell us the procedure. BLA keeps telling me that EPZONE is responsible to investigate, if we talk about INVESTIGATION, as I know to make a proper investigation, it is necessary that EPZONE should talk also with us, THE WORKERS.

我們在今年 4 月透過 1955 申訴的這個案子，高雄市勞工局將其轉交給加工出口區進行調查。我們不知道什麼是加工出口區管理處、我們不知道我們的公司是在加工出口區的管轄範圍內、我們也不知道加工出口區管理處是另一個政府部門。哪一位移工會知道這些？！如果我沒有問，我們就不會知道這些程序，因為沒有人告訴我們這些。高市勞局人員一直跟我說加工出口區負責調查。如果提到調查，就我所知，一個適當的調查，加工出口區也有必要與我們，勞工們，進行訪談。

We cannot accept the answer of BLA -EPZONE SAID THERE IS NO PROBLEM AND NO ILLEGAL VIOLATION FROM YOUR COMPANY - where is, we feel that the investigation was done without consulting us! We cannot accept that there is no one who can speak English in EPZONE, this could not be used as an excuse for not doing the investigation fairly! The way BLA talked to me, the way BLA answered all my questions was like a lawyer of our company and broker. I asked several times about our accommodation, she told me there is a labor contract that states it is free and there are many documents I sign so the company has the right to deduct my salary. I truly understand that we migrant workers are always and have been manipulated by our broker and company, BLA should teach us, educate us about our labor contract and all those documents that we SHOULDN' T SIGN, I think that is the role of BLA.

我們無法接受 勞工局 - 加工出口區 的回答說，你們公司沒有問題也沒有非法違規行為——重點是，我們認為調查是在沒有訪談我們的情況下完成的！我們無法接受加工出口區沒有人會說英語，這不能作為不公平調查的藉口！ 勞工局與我交談的方式、勞工局回答我所有問題的方式，像是位代表公司和仲介的律師。我問了幾次關於我們的住宿費用問題，她告訴我，雖然有一份勞

動契約說是免費的，但因為我簽了很多文件，所以公司有權扣我的住宿費用。我非常清楚，我們移工一直且從頭到尾被我們的仲介和公司控管，勞工局應該教我們，教育我們關於我們的勞動契約，還有，哪些文件我們不該簽，我認為勞工局應該扮演這樣的角色。

I asked about our electric bill, we are paying a high electric bill every month, I ask BLA about this to investigate, BLA replied is we are using air condition in 19 thermostat temperature, we should use only 26 thermostat temperature, just like Taiwanese saving energy consumption, and we should save electricity, she said, of course we are using 19 so we need to pay a higher electricity. She already had judgement on how we Filipino workers use air conditioning, she didn' t even investigate how we use electricity, we are 8 workers in 1 room in our dormitory, WE HONESTLY USING AIRCON IN 26 TEMP, why does she need to compare us to Taiwanese? That is totally discriminating us, how come she already make judgment and don' t want to investigate?! BLA just wants to finish the case, does not want to hear more questions, and whenever there is still a question, she already has the answer without a proper investigation. BLA TOOK SIDE ALREADY!

我也問關於電費的問題，我們每個月都在支付高額的電費。我請勞工局來調查這個。勞工局回答說，因為我們把冷氣開到 19 度，我們應該只開到 26 度，像台灣人一樣，節能。我們應該節電。她說，當然阿，因為我們用的是 19 度，所以我們需要支付更高的電費。她已經對我們菲律賓工人如何使用冷氣有了成見，她甚至沒有調查我們是怎麼用電的。我們的宿舍，一個房間 8 個人，我們坦坦蕩蕩地，一直是把冷氣開在 26 度。她為什麼要拿我們

跟台灣人這樣比較？那完全是在歧視我們。為什麼她可以沒有調查就進行判斷？！勞工局只是想結案，不想聽到更多的問題。不論我們還有什麼問題，她都已經準備好了答案，完全不用經過適當的調查。勞工局已經選邊站了！

About our OT payment, no one teaches us how to compute, our payslip is in chinese, if we didn' t complain about our payslip, it cannot be translated into English, again, BLA answer is EPZONE told them THERE IS NO PROBLEM! No one teaches us, no one talks to us, we are not consulted by the investigation team. NO OTHER WORDS IT' S DONE! IT' S NOT FAIR TO US! Me and my other co worker never heard a little comfort of FAIRNESS AND JUST whenever BLA was talking with us.

關於我們的加班費，沒有人教我們如何計算。我們的薪資單是中文的，如果我們不申訴我們的薪資單，它就不會被翻譯成英文。同樣的，勞工局的回答是，加工出口區告訴他們說沒有問題！沒有人教我們，沒有人和我們說話，調查組也沒有訪談我們。沒有任何說法，它就完成了！這對我們不公平！每當勞工局跟我們講話時，我和我的同事們從來沒聽到過，有任何一句符合公平正義的說法。

We are very sorry, but we do hope you understand, we are not your enemy, we are WORKERS, working honestly and with gratitude to our company and abiding all Taiwan laws, because even the investigation of EPZON is done, why we are not withdrawing our case because we want BLA and EPZONE to be fair with us, if there is no bilingual to EPZONE, then PLEASE provide a bilingual and don' t use covid 19 for not arranging a MEDIATION MEETING or a FACE TO FACE MEETING between

employer and workers, it' s been months but you keep asking us WHAT DO WE WANT? and we keep answering you WE WANT A FACE TO FACE MEETING, and you keep answering us - WE DON' T KNOW WHEN, BECAUSE OF COVID 19 -!! PLEASE WE WANT A FACE TO FACE MEETING! If you are really the BUREAU LABOR AFFAIRS, SHOULD BE ON THE LABOR' S SIDE, PROTECTING WORKERS RIGHTS!

我們非常抱歉，但我們希望你們能理解，我們不是你們的敵人，我們是工人，誠實地工作，感謝我們的公司，且遵守著台灣的所有法律。就算加工出口區的調查已經完成，我們為什麼不撤回我們的申訴，是因為我們希望勞工局和加工出口區可以公平地對待我們。如果加工出口區沒有雙語人員，那麼請提供雙語人員。並且不要使用疫情為藉口作為不安排勞資協調或調解，面對面會議的藉口。都已經幾個月了，但你還在問我們想要什麼？我們一直跟你說，我們要面對面的會議，而你一直回答我們說-因為疫情，我們不知道何時！我們要一個面對面的會議，please！如果你們真的是勞政機關，就應該站在勞工的立場，維護勞動者的權益！

附錄D、111年7月25日於高市府前發言稿4：桃園市家庭看護
工職業工會 (Domestic Caretakers Union, DCU)，
工會幹部 Union leader Tisay

We are from the Domestic Caretaker Union (DCU)! We support the fight of 31 WUS workers, their struggle is also the same struggle of ALL migrant workers, including us DOMESTIC CARETAKERS in Taiwan! Kaohsiung BLA doesn't help as much as you really think? BLA should change how they handle migrant workers cases. Kaohsiung BLA has never been kind to the migrants, we had our own experience! The usual approach from them, they are very careful to say anything bad against the broker and employer but, because we are migrants, they will never ever say that our employer will have ever done a violation, you will not hear any little fair of judgement from the BLA, even the worker is the one who filed a complaint, when ever they heard the side of the broker and employer, of course those bad brokers and bad employers will twist the story and will make a bad story against the worker to the BLA, the migrant worker will be the one questioned, not the employers and brokers. There are so many times even the worker expresses her rights, her own feeling of how bad her employer and bad broker are, once they were told a bad story from the employer and broker, the case of the worker will become DISREGARDED! Why? Because they're Taiwanese and we are south east asian people working in Taiwan as a CHEAP LABOR contributing to the Taiwan Economy?!!

我們來自家庭看護工工會 (Domestic Caretaker Union, DCU)！
我們支持 31 名 WUS 工人的抗爭，他們的抗爭也是所有移工的抗
爭，包括我們，在台灣的家庭看護工！高雄勞工局的幫助並沒有

如你所想的那麼多？勞工局應該改變他們處理移工案件的方式。高雄勞工局從來沒有對移工友善過，這是我們的親身經驗！他們的做法通常是，非常小心地不會說仲介和雇主的任何壞話，但是，因為我們是移工，他們從來不會說我們的雇主違法，你從來不會聽到勞工局有任何公平的判斷，就算工人是申訴的一方，當他們聽到仲介和雇主的一面之詞時，當然那些壞仲介和壞雇主會扭曲事實，並會向勞工局編造對勞工不利的說法，移工便會受到質疑，而不是雇主和仲介。已經有太多次，當工人多次表達自己的權利、表達自己覺得雇主和仲介有多糟糕時，一旦他們被雇主和仲介說了一個壞事，工人的申訴案就會被忽視！為什麼？因為他們是台灣人，而我們是東南亞人，在台灣作為廉價勞動力為台灣經濟做出貢獻？！！

Yes we are CHEAP LABOR, but without us, can you work what cheap labor migrants can do to your nation? Whenever we have cases in your Bureau, how well you handle it carefully or just handle it in the way you want in your own way but not in FAIR LABOR PRACTICE WAY?! No need for us to be friends, as you always made us feel VERY SMALL and not very friendly to us, not friendly to the migrants, whenever you are talking to us, but at least have a SENSE OF RESPECT as a LABOR BUREAU for the migrants doing a cheap labor job for your nation!

是的，我們是廉價勞動力，但沒有我們，你能為你的國家做像廉價移工一樣的工作嗎？每當我們在勞工局中處理案件時，你會如何謹慎地處理嗎？或你只是以你自己想要的方式處理，而不是公平地執行勞政？！我們不需要當朋友，因為每當你和我們說話時，你總是讓我們感到非常渺小，對我們不友好，對移工不友善。但你至少應該有一個作為勞工局的態度，尊重為你的國家做著廉價勞動的移工！

We appeal to the Government, maybe you could take all the BLA employees and inspector investigators to go back on TRAINING AGAIN on how to be a well respected government employee that can also signifies THE WHOLE BUREAU A VERY WELL RESPECTED, FAIR AND JUST BUREAU OF YOUR NATION! We support this fight and struggle, as we are also struggling hard fighting for what is due and right for all the migrant workers, regardless of nationality! LABOR BUREAU SHOULD BE THE ONE TAKING CARE OF THE WORKERS!

我們呼籲政府，也許你應該讓所有勞工局的員工和查察員重新接受訓練，他們才可以了解如何成為一名受人尊敬的政府雇員，而這也會意味著，整個勞工局才會是一個非常受尊敬、公平和公正的政府部門！我們支持這場抗爭，因為我們一直都為所有移工應有的基本權利而奮鬥，不分國籍！勞工局應該是照顧勞工的局處！

附錄E、111年8月29日於監察院前聲明稿1：移工代表①

We, Filipino migrant workers from WUS, are here to express our grievances and experience with our problem that was brought to the Ministry of Labor, BLA Kaohsiung and EPZone, due to improper treatment and handling of the problem and grievance as migrant workers. For the reason that we are being ignored and mocked by EPZONE and Kaohsiung BLA when we approached them with our problem at the company we worked for. Instead of being kind and considerate of our complaint, they themselves have become allies of the company we complained about without proper investigation taking place. That as a Labor Authority BLA-EPZ should organize a meeting to hear our grievances and fix our dispute with our company that is complaining about our unpaid ot, food and lodging, and tax receipt.

我們，楠梓電子公司的菲律賓移工，在這裡表達我們對勞動部、高雄市政府勞工局以及加工出口區的經驗和不滿，因為他們對我們申訴的問題處理不當，以及我們不滿他們對待移工的態度。當我們拿在公司遇到的問題找他們的時候，我們被加工出口區和高雄市政府勞工局忽視和嘲笑。他們非但沒有善待和體諒我們的投訴，反而在沒有進行適當調查的情況下，就已經成了我們投訴的公司的盟友。作為勞政主管機關，勞工局和加工出口區應該召開一個會議，聽取我們的不滿並解決我們與我們公司的糾紛－關於未足額給付的加班費、膳宿費和繳稅收據等等。

So, on this day we want to express our frustration with the BLA-EPZ kaohsiung and how they treat and handle the grievances of our Labor Dispute. We are already part of Taiwan' s developing economy, and we love Taiwan. May we be

treated in the same way as local workers? Can we sit and talk with our complaints and problems of us, WUS workers?

所以，今天，我們想表達我們對高雄市政府勞工局和加工出口區的不滿，以及對他們如何對待和處理我們的爭議案的不滿。我們已經是台灣經濟發展中的一份子，我們愛台灣。我們可以像本地工人一樣地被平等對待嗎？我們可以坐下來，談談我們，楠電工人，的申訴和問題嗎？

what we need is understanding and justice, and not criticism. and we will fight and fight for our rights as workers and for the good of all workers and future migrant workers and local Taiwanese workers.

我們需要的是理解和正義，而不是批評。我們會繼續奮鬥，為了我們勞工的權益，為了全體勞工而戰，也為了移工和本地勞工的未來而戰。

附錄F、111年8月29日於監察院前聲明稿2：移工代表②

Good Day! With due respect with the Control Yuan, we are here because we think this is the possibility for Control Yuan to correct what Kaohsiung BLA and EPZONE had done to us, these Labor Authorities don' t care about migrant workers welfare, they do not know how to treat the workers fairly. Our complaint from April until now, nothing happened, EPZONE never talked with us, Kaohsiung BLA just said - EPZONE SAID, NO MORE PROBLEM AT ALL!- WHAT IS EPZONE? WHO IS EPZONE? If they are the right authority to investigate our case, why do they never ask the workers' side? They sent a letter in chinese, it is not fair to us, why no English Translation? Seems like they became allies of our company, because they made us feel this way!

大家好，因為尊重監察院，我們到了這裡，因為我們想，這可能可以讓監察院糾正高雄市政府勞工局和加工出口區對我們所做的事，這些勞工主管機關不關心移工的權益，他們不知道如何公平地對待勞工。我們4月的申訴到現在，沒有讓何改進，加工出口區從來沒有跟我們講話，高雄市政府勞工局僅說：加工出口區說，再沒有任何問題！加工出口區是什麼？誰是加工出口區？如果他們確實是調查我們申訴案件的主管機關，為什麼他們從不問勞工方面的說法？他們送了一個中文信件，對我們不公平，為什麼沒有英文的翻譯？他們的作為讓我們感覺他麼好像跟我們的雇主同盟。

I was one of the 3 workers who was Illegally Terminated by WUS, our company. Our company accused us that we stole a blank paper and printed it, which was also done by other co-workers, but they used this reason to terminate us, only to

the 3 of us. They raised their voice and pressure me to admit that I stole a BLANK PAPER from the company. I was pressured to write and sign in a letter that I want to voluntarily go home to the Philippines, If I didn' t write and sign, they threatened to ban me to all countries and they would call the Police to arrest the 3 of us. This causes me EMOTIONAL DISTRESS WITH FEAR! If it' s not with TIWA and DCU intervention, what will happen to us? We did not even hear from BLA that terminating us is a violation, they even agreed that we stole something that gave our company the right to terminate us for A PIECE OF BLANK PAPER? DO YOU ALL THINK THIS IS FAIR!?

我是我們公司，楠梓電子，非法解僱的 3 人中的一個。我們公司譴責我們，說我們偷了一張列印的空白紙張。列印在公司同事間是常見的事。但他們拿它做理由解雇我們，只有我們 3 人。他們提高音量，逼迫我承認我從公司偷了一張空白紙張。我在這樣的壓力下寫下、也簽下自願回菲律賓的同意書。如果我沒有寫和簽，他們威脅說會禁止我到任何國家，且他們會打給警察來抓我們 3 人。這讓我情緒備受壓力和恐懼。如果不是 TIWA 和 DCU 介入，我們的下場會如何？我們從來沒有聽到高雄市政府勞工局說過這樣解僱我們是非法的。他們甚至同意，說我們偷東西所以公司有權利解雇我們，因為一張空白的紙張？你們都認為這樣是公平的嗎？

When we called 1955 several times since April to file a Formal Complaint. Kaohsiung BLA just called and said - Accept the result of EPZONE investigation-, -we cannot say your company did a violation so you can have a party- we cannot accept this kind of treatment, they are the Bureau of Labor Affairs, supposedly protecting workers rights and

welfare. For many years of working in Taiwan we often hear to our fellow compatriots their own experienced here in Kaohsiung, when they had Labor Dispute with their employer and broker, and when they filed a case in 1955, most of their cases are not properly investigated and most of all Kaohsiung BLA never gave them a chance to hear their sides, even some workers would try to argue for their cases so they can have a fair judgement, BLA will never ever gave them a chance to speak and never grant their demand. And now, we experienced it! For how long we will wait? If we didn' t ask the help of local NGO (TIWA and DCU), how would our case progress? If it' s not for them, surely we cannot come here to submit our appeal. How long will the Kaohsiung BLA not change their bad attitude towards the migrants? When there are more questions for our case the more they IRRITABLE TO ANSWER us, they want us to STOP ASKING QUESTIONS! MOL and CONTROL YUAN, for how long will the Kaohsiung BLA do this to us and to all migrant workers?

4月開始，我們打了好幾通電話給 1955，提出正式的申訴。高雄市政府勞工局僅打給我們說：「接受加工出口區管理處的調查結果」、「我們不能說你們公司有違法好讓你們開趴」—我們無法接受這樣的對待方式。他們是勞工局，照理說應該要保障勞工權益。在台灣工作這麼多年了，我們常聽到同伴講他們自己在高雄的經驗，當他們跟雇主或仲介有爭議時，在他們打給 1955 後，大部分他們的案件都不會被適當調查，最重要的是，高雄市政府勞工局從沒給勞工機會、從不聽勞工的說法。甚至有些案子，勞工想要為自己辯解、為得到一個公平的對待，勞工局從未給他們機會講話，也從未同意勞工的訴求。現在，我們經驗到了！我們要等多久？如果我們沒有在地 NGO(TIWA 和家務工工會)的協助，

我們的申訴案會可以如何進展？如果不是他們，我們根本無法來到這裡提出我們的陳情。要多久，高雄市政府勞工局才會改變他們對移工的惡劣態度？當我們的案子有越來越多的疑問時，他們越是不願意回答我們，他們要我們停止問問題！勞動部和監察院，到底高雄市政府勞工局這樣對待我們、對待所有移工多久了？

I, WE, WANT A FAIR JUDGEMENT, WE WANT EPZONE AND BLA TO TALK WITH US WITH TIWA AND DCU, PLEASE LET US SOLVE THE PROBLEM THAT WAS NOT BEEN PROPERLY HANDLING OUR CASE SINCE THE BEGINNING! WE ARE NOT YOUR ENEMY, WE ARE WORKERS THAT CONTRIBUTING TO TAIWAN ECONOMY, WE WILL NEVER GIVE UP THE FIGHT!

我，我們，要求一個公平的決議，我們要加工出口區和勞工局跟我們和 TIWA 和家務工工會講話。請讓我們解決這個從一開始就沒有妥善處理的我們申訴案問題！我們不是你的敵人，我們是為台灣經濟做貢獻的勞工，我們永不放棄爭取我們的權益！

附錄G、111年8月29日於監察院前聲明稿3：桃園市家庭看護 工職業工會 (Domestic Caretakers Union, DCU)

勞動部是台灣勞政中央主管機關，一個保障勞工權益不受雇主侵害的部會。我們支持 31 位楠梓電子的勞工爭取權益的行動。他們的抗爭也是我們的抗爭；他們受的苦也是家務移工正在受的苦。我們無法理解為什麼高雄市政府勞工局無法處理楠電勞工的案子。所有的移工不知道加工出口區是什麼？誰是加工出口區？我們從未經驗過高雄市政府勞工局說：我們會保障你的權利、你的雇主違法侵害你權利、他們從未揭露任何壞雇主或壞仲介，甚至有很多次，高雄市政府勞工局明知雇主侵害我們的權益，他們也不會提供任何一點關心或理解勞工是如何承受著壞雇主和壞仲介帶來的痛苦，他們從不揭發這些違法行為。他們只會讓我們覺得我們才是那個壞的人。

很多南部的移工，特別是高雄的案子，當然 1955 會將案件轉給高雄市政府勞工局。但是很多在高雄的家務移工已經對他們對我們講話的態度感到害怕。他們從來沒有較溫和的態度，高雄市政府勞工局讓我們覺得恐懼，甚至比壞雇主和壞仲介更甚。我們從來沒有感覺到被保護，而是被驚嚇且失去申訴我們案件的信心。

致我們親愛的勞動部，你是如何訓練勞工局的員工？特別是高雄市政府勞工局？你是否訓練他們工作的時候應該有人道考量、同理心和敏感性？還是勞動部沒有這樣的訓練？相反的，你們是非常「麻木不仁」的部會和局處！這就是為什麼上至你優秀的辦公室下到勞工局的層級，對所有移工都沒有，甚至連同情都沒有的原因？！「我們，工人用心在工作」，我們希望勞動部和勞工局也能用心工作！ 我們不會放棄戰鬥！

附錄H、111年8月29日於監察院前聲明稿4：印尼勞工團結組織
(GANAS)，會長 Fajar

Selamat siang, saya Fajar dari GANAS COMMUNITY. Organisasi kami membantu mendampingi kasus sengketa ketenagakerjaan pekerja migran dari Indonesia.

Selama ini kami menemukan kendala untuk memperjuangkan hak pekerja bukan hanya pada majikan dan agency namun juga dari pihak Depnaker, dan masalah depnaker bukan hanya terjadi di depnaker Kaohsiung.

Ketidaksirosis dan ketidak berpihakan Depnaker kepada pekerja migran, terlihat dari tidak semua staff Depnaker yang mengunjungi tempat pekerja bisa berbahasa asal pekerja migran sehingga menyulitkan pekerja migran untuk mengutarakan kondisi bekerja mereka yang bermasalah.

午安，我是 GANAS 的 FAJAR，我們是協助處理印尼勞工勞資爭議的組織。我們發現爭取權益時的困難，不只是因為僱主和仲介，勞工局也是原因之一，而且勞工局的問題不只發生在高雄勞工局。

勞工局的怠忽職守以及沒有站在勞工立場，從勞工局的訪視就可以看得出來，當勞工局到移工工作地訪視的時候，並不一定會有通曉移工母語的雙語人員陪同，以至於移工難以述說他們在工作環境上的問題。

Staff Depnaker yang mendapat pelaporan pekerja migran yang bekerja diluar job justru menghubungi pihak agency lebih dulu sebelum datang kunjungan ketempat kerja sehingga pihak majikan sudah mengkondisikan dan lolos hukum!

Staff Depnaker ketika mediasi pekerja migran yang bermasalah dan putus kontrak justru meminta kepada korban agar memahami situasi majikan yang melanggar. Dengan meminta pekerja tetap bekerja di majikan hingga majikan mendapatkan pekerja baru dan tetap menempatkan pekerja dalam kondisi tereksplorasi.

勞工局的工作人員接到移工被指派許可外工作的申訴，卻在實地訪查之前就聯繫仲介，讓雇主可以事先安排，逃過法律的規定。

勞工局的工作人員在協調會的時候，反而要求權益受害的移工體諒違法雇主的處境，要勞工繼續在雇主處工作，直到雇主找到新的勞工，使得勞工繼續待在剝削的環境當中。

Ketidaksiuran Depnaker Kaohsiung sudah merupakan salah satu contoh yang jelas. Oleh karena itu, terhadap kasus WUS yang terjadi di Kaohsiung ini, kami meminta Kontrol Yuan secepatnya bertindak memeriksa dan memberikan peringatan kepada depnaker Kaohsiung, agar depnaker daerah di seluruh Taiwan bertanggung jawab dan berperan yang melindungi pekerja dengan benar.

Kami berharap agar Depnaker selaku instansi pemerintah yang seharusnya melindungi tenaga kerja migran benar benar bekerja sesuai prosedur yang ada. Kami pekerja migran bukan untuk di pinggirkan karena kami pendatang namun kami juga pekerja yang sama sama mempunyai kontribusi besar terhadap ekonomi sosial negara Taiwan

高雄市勞工局的瀆職，已經是一個清楚的例子。因此，對於在高雄發生的楠梓電子案，我們要求監察院盡速進行調查並糾正高雄市勞工局，以讓全台灣的勞工局負起責任，好好擔起保障勞工的角色。

我們希望勞工局做為應該保障移工的機關，應該確實遵照處理程序。我們移工不應該因為是外來者就被邊緣化，我們也是對台灣經濟與社會有貢獻的勞工。