

## 糾 正 案 文

壹、被糾正機關：經濟部產業園區管理局、高雄市政府勞工局。

貳、案由：經濟部產業園區管理局辦理勞工行政及勞動檢查業務時，勞檢人員不熟悉權責法令規定、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」的認定等缺失，肇致我國在勞動監督與保障上出現一國兩制，科技產業園區內的勞工更是無所適從；而高雄市政府勞工局在處理移工申訴案件時，未同理移工因不諳中文所遭遇困境，以難謂妥適之言詞向移工說明，並有錯誤解讀法令和未注意函釋已有規定等情，率而認定W公司均無違法，惟雙語薪資表、膳宿費爭議已經證實違反法令規定，而在水電費爭議部分，提出申訴的移工，卻是迄今仍未獲得該局明確、具體之答復，不僅對移工權益造成巨大損害，亦有損政府公信。經濟部產業園區管理局、高雄市政府勞工局所為，確有怠失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本案緣於民國(下同)111年4月6日，位於經濟部楠梓科技產業園區之W公司所聘僱移工，經勞動部1955勞工諮詢申訴專線(下稱1955專線)，申訴園區內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<sup>1</sup>。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)<sup>2</sup>，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<sup>3</sup>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<sup>4</sup>，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<sup>5</sup>，3名移工除了再次經1955專線提出不當解僱的申訴外<sup>6</sup>，亦輾轉向台灣國際勞工協會(下稱TIWA)尋求協助。

111年7月25日，W公司移工在TIWA協助及其他聲援團體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

---

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 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。

<sup>6</sup> 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。

球，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，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」<sup>7</sup>；同年8月29日，W公司移工自高雄北上本院陳情，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。

經調閱經濟部、勞動部及高市府勞工局等機關卷證資料，於112年(下同)2月6日至經濟部楠梓科技產業園區現地履勘，並不預警至W公司進行勞動檢查及抽訪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；另於3月20日諮詢學者專家、3月31日詢問案關人員後完成調查，發現本案經濟部加工處、高雄市政府勞工局於勞工申訴案件之查處及保障勞工權益上，核有怠失，應予糾正促其注意改善。茲臚列事實與理由如下：

- 一、**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經濟部加工處自行辦理，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：執法的勞動檢查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**

---

<sup>7</sup> 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。」

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，身為勞工行政主管機關及勞動檢查機構之加工處，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(下稱勞檢法)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<sup>8</sup>」、「廠商可不可以因為高市府勞工局比較嚴格，就

---

<sup>8</sup> 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」。

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，勞動部對於勞檢法之檢查事項範圍「究有無包括就業服務法(下稱就服法)?」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<sup>9</sup>，但勞動部到院說明時，卻表示勞檢機構之檢查範圍僅勞動基準法(下稱勞基法)與職業安全衛生法(下稱職安法)規定事項<sup>10</sup>。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

---

<sup>9</sup> 勞檢法第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。」

<sup>10</sup> 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」。

保險條例、就服法、大量解僱勞工保護法等<sup>11</sup>。

(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<sup>12</sup>、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，針對就服法的權管，與各該府內單位有不同的分工方式<sup>13</sup>，縱仍難以避免可能產生之差異或衝突，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)<sup>14</sup>內，勞

<sup>11</sup> 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>。

<sup>12</sup> 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)。

<sup>13</sup> 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。

<sup>14</sup> 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

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人員，但在與本案勞務提供地在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。

---

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。

(三)迄本院於113年初提出調查報告時，已距移工提出申訴之111年4月將近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<sup>15</sup>，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<sup>16</sup>，結果肇致我國在勞動監督與保障上出現「一國兩制」及民眾對於勞動檢查失去信心。

- 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。

---

<sup>15</sup> 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。

<sup>16</sup> 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，勞檢機構受理勞工申訴必須保持秘密，不得洩漏勞工申訴人身份。

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<sup>17</sup>。而依加工處提供第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<sup>18</sup>，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

---

<sup>17</sup> 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認，故該次未錄音。

<sup>18</sup> 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，其他部份我判斷可能是還好」、「(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」。

確認過1955專線錄案內容與情節<sup>19</sup>，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<sup>20</sup>；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

---

<sup>19</sup> 加工處表示，111年4月12日接獲高市府勞工局函轉勞動部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」。

<sup>20</sup> 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、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。

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W公司聘僱之越南籍移工而言，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<sup>21</sup>，而為無效的勞資會議。再經比對加工處提供之卷證資料，加工處前依勞行主管機關權責，受理W公司函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，以致於加工處作為主管機關，其實無法確認所報之勞方代表是否適格<sup>22</sup>，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<sup>23</sup>等。但本案加工處於依勞檢機構權責對W公司實施申訴

---

<sup>21</sup> 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。

<sup>22</sup> 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。

<sup>23</sup> 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。

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。

二、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。本案係移工於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<sup>24</sup>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<sup>25</sup>。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，該局仍是迄本院於112年2月6日實地履勘後，始以W公司涉嫌違法

---

<sup>24</sup> 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、勞雇雙方約定之工資總額。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。

<sup>25</sup> 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。

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<sup>26</sup>」，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<sup>27</sup>。
- 4、從高市府勞工局112年6月26日函復勞動部(副知TIWA)內容<sup>28</sup>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

---

<sup>26</sup> 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移工工資，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」。

<sup>27</sup> W公司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、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。

<sup>28</sup> 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。

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之後之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。

綜上所述，經濟部產業園區管理局辦理勞工行政及勞動檢查業務時，有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」的認定等缺失，肇致我國在勞動監督與保障上出現一國兩制，加工出口區內的勞工更是無所適從；而高雄市政府勞工局在處理移工申訴案件時，未同理移工因不諳中文所遭遇困境，以難謂妥適之言詞向移工說明，並有錯誤解讀法令和未注意函釋已有規定等情，率而認定W公司均無違法，但迄今已有雙語薪資表、膳宿費爭議經證實違反法令規定，惟在水電費爭議部分，提出申訴的移工，卻是迄今仍未獲得該局明確、具體之答復，不僅對移工權益造成巨大損害，亦有損政府公信。核經濟部產業園區管理局、高雄市政府勞工局於勞工申訴案件之查處及保障勞工權益上，確有怠失，爰憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，移送經濟部、高雄市政府轉飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：高涌誠

王幼玲

中 華 民 國 113 年 3 月 7 日